# 高级经济师论文发表

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2024-06-08

*在我国经济不断发展的今天,经济人才已经越来越成为各大金融领域、行业所取胜的最重要的法宝之一。下面是范文网小编为大家整理的高级经济师论文，供大家参考。 高级经济师论文范文一：高等学校经济师论文 一、高等学校实行经济师制度的必要性 在高等院校...*

在我国经济不断发展的今天,经济人才已经越来越成为各大金融领域、行业所取胜的最重要的法宝之一。下面是范文网小编为大家整理的高级经济师论文，供大家参考。

高级经济师论文范文一：高等学校经济师论文

一、高等学校实行经济师制度的必要性

在高等院校不断出现新的情况和各项事业发展的需要，实行经济师制度是非常有必要的。经济师不仅是专业的技术人员，而且还是行政领导。因为这职务不仅要求要有微观意识去管理好所处单位的经济活动，还要求有宏观意识去确保国家的经济正常运行。高等院校的经济师是对校长负责的。经济师是要全面负责院校的财务会计工作和经济核算，全面负责组织并领导院校的财政工作。实行经济师制度有助于学院财政工作管理水平的提高;总经济师可以直接参与学校的各项研究事业工作、可以参与院校有关重大经济的决策。对于各项资金的来源要做好筹划、运用，综合的平衡安排，为促进促进各项事业的发展做好准备。这样统筹的安排不仅可以建立较健全的等级经济责任制，逐步的完善各项财政管理的制度，还可以有助于怎样正确的处理各种财政关系以及日常的分配问题，引导学校的财政活动走向正轨。

二、高等学院实行的经济师制度的可能性

现阶段有不少的高等院校已经具备了实行经济师制度的可能性，但却只有好几所的院校设置了经济师制度，大多数的学校是虽然具备了条件却没有实施经济师的制度。这为什么会出现这种现象呢。因为每个人对经济师的看法都持有不同的观点，有些人认为设置经济师制度是有必要的，但是如果没有合适的人选就不能随便的设置，这似乎也成为实行经济师制度的主要障碍。毛主席曾在农村合作化时期说过，如果没有会计，是反对人们合作化快速发展的接口之一。全国的合作化需要几百万人去做会计这个工作，但是要这么大的数据要到哪里去找呢?这就要求动员当时有文化的并且有一定水平的人不断的在工作中提高他们的技术水平。虽然以前的会计不能与现在的经济师相比，不过其过程与道理是相同的，只不过有些人在找借口而已。我认为各个高等学校都合适的经济师。例如财务部的部长和其他部门的经济领导。有些财务部长在财政方面从事多年工作了，对学校的财经工作是再熟悉不过了，再加上硕士以上的学历以及高级专业的技术，有理由是相信他们是有能力当总经济师的;还可以在教师中选、校领导中选，只要他是有丰富的财务管理经验以及专业的理论知识，都可以有资格当选经济师。

三、高等学校处理好经济师与各方面的关系

(一)跟校长的关系

经济师是校长的参谋、助手，是校或者院级的经济负责人，是对校长负责的。所以经济师一定要明确自己的位置，就例如单位里的总会计师是属于行政领导的成员，其工作的职责包含要协助单位里的主要领导工作，是直接对单位领导人负责的。

(二)与副校长的关系

总经济师与副校长的关系是分工协助的，不存在等级的问题。但在工作的开展中，两者要做到相互的配合。

(三)与各经济单位负责人的关系

学校的财务部是专门从事有关财务工作的的职能部门，其工作范围不仅会涉及会计业务，还会在财政上起着领导以及监督各部门的经济活动的角色。因此财务部的部长应该是在总经济师的指导下展开工作的。

四、结束语

高等学校总经济师的主要作用是要起到协助财务人员不断地进步，在实践中处理好与各方面都的关系，才能更大的发挥其应有的作用。

高级经济师论文范文二：经济师情商促人气提高分析

一、问题:是什么原因导致企业员工责任心不强和企业效益低下

目前我们常常听到这样一种议论,国有企业的低效率是经营者管理水平低以及员工责任心不强所致。因此提高国有企业效率的一个重要措施是加强企业领导班子的建设。这种推断应该说是有道理的。但深究起来,我们不禁要问,为什么国有企业的经营效率普遍不高?是经营者的素质本来就不高,还是他们没有积极提高管理水平?是什么原因导致企业员工责任心不强,最终造成企业经济效益低下?

二、分析:人气低沉造成有效投入不足

从为数不少的国有企业经济效益不佳的原因看来,尽管亏损原因有许多条,然而仔细分析一下,却主要是亏在人气不足上,即精神状态低下。在国企所处的外部环境基本相同的前提下,物质资本在投入生产过程中,其投入产出比应大体相同;在企业各项情况正常的前提下,物质资本在投入生产过程中,其投入可以达到完全有效。由于劳动力是物化在人这个载体上,人又是有主观能动性的,这就意味着他可能多出智慧多出力即多投入,也可能少出智慧少出力即投入不足;有的人能力完全不能发挥,人力资源效率为零;再甚者,有的人不仅不投入反而负投入,这种情况下给企业损失很大。由人气导致的这种劳动力和智慧的有效投入差别,即人力资本使用效率高低,直接造成了企业经济效益的差别。

三、理论探源:时代在发展,满足员工自尊自我的精神需求成为关键

朱基总理在国有重点骨干企业领导人培训班座谈会上强调,国有企业经营管理者必须充分认识深化改革和扩大开放的新形势,全面提高自身素质,积极学习、运用现代企业经营管理的先进方法和成功经验,努力成为适应社会主义市场经济发展要求的优秀企业家。随着新世纪和新经济时代的到来,科学技术的高度发展,人力资本含量的迅速提高,以人为本管理理念越来越深入地渗透到企业的管理机制和管理行为中,企业管理的内涵也因此得到更新和提升。工业化时代,人们谈到企业管理的科学化时,更多地是强调一种高效率的机制。这种机制把人的行为概念化、规范化,人们需要的是服从和整齐划一。这种科学管理的方式方法确实产生了很好的效果,至今仍在发挥作用,并将在今后一定时期内延续下去。伴随着进入知识经济时代,知识的共享性、开放性使管理理念发生着根本性转变。创造、创新引领了时代的潮流,人们看到了知识和个性带来了惊人的价值,创新创造更优于规范和服从,企业要立于竞争的不败之地,必须不断创新进取,不断打破旧规则,创建新机制。这就使管理行为由科学管理转而注重文化管理,也就是进入以人为中心的管理。以人为本的企业文化的建立和完善是这种转变的重要特征。以人为本把管理的最终目的提高企业效益放在人的背后,管理行为不再是冷冰冰的命令型、强制型,而是贯穿着激励、勉励、关心、情感;贯穿着管理者的精神和哲学,充分体现了与文明进步协调的人气。不仅是在知识层次较高的高科技领域,管理者不再仅仅是把员工当作经济人就是在一般企业,也不应简单地把员工生存需求作为管理的契机,而应尽量满足员工自尊自我的精神需求,以提供创造性的岗位和环境、极具个性发挥的机会来调动员工的激情。在平等的引导和交流中,建立起企业的经营理念,并把这种理念转化为员工的自觉意识,形成富有凝聚力、创造力的精神。将外部控制的管理改变为自我控制,使每一个员工自发地产生敬业、爱岗、忠诚、责任感和道德感,在生产活动中员工和企业管理者有着共同的价值,使员工的个性发挥和企业的快速发展归于一途,最终实现企业最佳效益目标。因此,在进入新世纪和迎接新经济的时代,企业欲立于不败之地,建立顺应时代发展的富于人气的企业文化已经成为求胜的必备条件。我们经济师和企业家应致力于探索建筑全新的富于人气的管理模式和文化内涵,使自己管理的企业更富有生气。

四、管理创新的启示:凝聚民心,提升人气

历史的经验告诉我们,攻坚先得聚民心,决战决胜靠人气。一个国家,需要凝聚民心,提升人气;一个地区或企业,也需要凝聚民心,提升人气。以辽宁省沈阳市为例,在推进国企改革脱困、振兴老工业基地的过程中,从沈阳市委、市政府,到企业领导始终围绕民心、人气作文章,遵照马列主义人的因素第一的原理,最大限度地挖掘和发挥蕴藏在广大干部群众和职工中的智慧和力量,赢得了士气足、人气旺、势头好、发展快的新局面。纵观沈阳凝聚民心,提升人气的实践,突出的特点是:党政一起抓,用思想政治工作保证经济建设,思想政治工作不再仅仅是党委的事、部门的事,而是领导、群众一起抓,用良好的干部形象鼓舞人不再只是领导讲解群众听,而是教育者先受教育硬件、软件一起抓,用优美环境改变人物质变精神,增强国企脱困信心;大事、小事一起抓,用办实事求实效温暖人不再是空对空,把实事办好,得人心、暖人心、稳人心,把党和政府的温暖送到群众的心坎上;教育、活动一起抓,用群众喜闻乐见的载体吸引人不再只是作报告、讲课,而是寓教于乐,寓教于动,达到精神文明与物质文明双赢的效应。凝聚民心,提升人气,使沈阳这个老工业基地发生着令人惊喜的变化:经济连续两年保持两位数增长,超出全国、全省平均水平;126户国有大中型企业搞得好的和比较好的已过半;沈阳已跨入全球41个最具竞争力的城市行列更可喜的是沈阳市民精神状态的变化:充满新的精气神,少了怨气、晦气、泄气;多了人气、喜气、志气。全市人民决心彻底打赢国企改革脱困的大决战,努力塑造沈阳新形象的人气比什么时候都旺盛。实践告诉我们,形势好与不好的根本标志在人心,在人心的向背,在人心的聚散。人气旺、人心齐、信心足,这是人民群众积极性、主动性和创造性调动起来的强大力量。

五、操作参照座标一:扭亏先扭人的观念亏损黎明的启示

从1994年到1998年,连续5年亏损2.3亿元的沈阳黎明公司从静悄悄到今天的热腾腾。凭啥?凭人气旺了。于1998年底临危受命接掌黎明的林左鸣自称天不怕地不怕,到了黎明却平添了一怕:我最怕的是人的亏损,人的干劲,人的精神,人的技能,这些企业的本钱都亏了,就没有希望了。所以林左鸣主张,企业再没钱也要养人才,扭亏先扭人的观念亏损。黎明改革第一刀砍向了分配制度,提高产品的技术含量先提高工资里面的技术含量。办法是评双百百名技术专家和百名技术能手,为其发放高出工资两倍以上的津贴。且规定公司技术中心可以从达产见效的攻关项目中获取效益提成。这意味着黎明直接鼓励一些科技人员先富起来。破天荒的改革引起了破天荒的争议。一些职工联名上书质疑:专家和非专家,差距这么大?!我们认为受奖励的应是大多数人。对此,林左鸣公开复信:黎明就是要建立差异制度,没有差异就没有竞争;谁不服气谁就做出样子来,不然请走开;我们不但要给人才以现货交易(对已有的贡献以奖励),还要给人才以期货交易(对未来的贡献以奖励)。如,锻铸厂总工程师崔树森现在是5个国家级科技攻关项目的带头人,他承担的项目有的填补了国内空白,比如航空发动机风扇叶片替代进口节省了巨额外汇;有的获得了国际大奖,比如整体安装边设计令老外啧啧称奇,连问这个圈是怎么形成的?然而崔树森最大的自豪还是上台去领受黎明历史上第一个嘉奖令:我真是激动啊,和我一起进厂的同事早已走了90%,我不信偌大一个国企就这么完了,在黎明前最黑暗的时刻我还守着,终于等到了黎明承认技术价值的时刻。我越干越有奔头,因为我看到了黎明的曙光!焊工班长郭维林曾有一段曲折。在黎明人气鼓舞下,他憋足劲拿出新的整改方案,研究出了新的焊接工艺,公司领导不计前嫌,恢复了他的劳模、能手荣誉。人们从郭维林看到了新制度的公平,充分反映了用新制度保证提升人气的重要性。正如公司总经理林左鸣说:国企创新的动力来自于人才,给拥有核心技术专长的人才以用武之地就是现在黎明的状态。黎明职工传统中做高素质产业工人的热望重新被激发起来。如今的黎明人忙起来,进技校学技术、岗位培训蔚然成风,讲技术比贡献成为企业时尚。而现实回报黎明的,就是走出亏损泥沼,月月赢利。

六、操作参照座标二:管理者的素质决定了企业的水平,要属下做到的,自己必须先做到红河卷烟厂的启示

1、关于人的因素。在现代企业管理中,如何看待人的因素,红河卷烟厂厂长邱建康论述得很深刻。他说:首先,不要把制度和机制对立起来。制度有两种:一种是通常所说的规章制度,另一种就是构成机制的制度。任何机制都是由制度的运行构成的。我们制定的制度,如果不能为机制服务,那是非常有害的。人管人,是一种非常原始的方法。用制度管人,是一把双刃剑。它可以避免很多小问题的发生,但同时会制约人的积极性和创造性的发挥。一个企业,离开了人的积极性和创造性,企业就没有活力,也就没有生命力。用机制管人,是一种软性管理,它只告诉员工该做什么,不该做什么。而较少地严格约束。我们提出,工作的权利在于认真负责,做出你的最好水平等等;我们的管理核心始终是紧紧围绕建立促使人认真负责、勤奋工作的管理机制。这样,企业各方面的难点,就有很多人主动想办法去解决,有更多的人以不断创新的姿态努力推进各方面的工作。

2、关于分配制度。邱建康指出:红烟管理机制的核心是内部分配。我们视按劳分配的原则为按劳动价值分配。几年来,总是不断地完善分配体制,使其更多地体现劳动技术复杂程度、劳动成果价值程度,并使这些体现不断到位。我们在通常是劳动报酬的工资中加入了对人的投入成份。硬件需要投入,作为软件载体的人也需要投入。在同等生产、效益规模中,红烟的投入相对较少,并实现了较高的投入产出比。我们摒弃企业内部的承包及记件制的工资管理方式。因为这种管理方式难以较准确地衡量人的劳动价值,我们说承包是没有办法的管理,记件会把员工引向斤斤计较。

3、关于用人问题。很多企业家都有同感:用人难。在现实中,因为用错了人,把企业搞垮的例子比比皆是。红烟的成功,跟用人成功有直接相关。对于用人,邱建康最强调德。他说,德是第一位的,才是第二位的,这是我坚定不移的用人准则。有什么样的管理者,就会有什么样的企业,管理者的素质决定了企业的水平。红烟要求管理者应有奉献精神,必须思想过硬,要为企业着想,为国家着想,应有管理能力和才干。深刻了解自己所管的事,全面认识自己所管的人,要属下做到的,自己必须先做到,自己必须是个强者。管理者受聘后,一定期间内,我们要对其进行德、能、勤、绩综合考评,考评不合格者立即解聘。

4、关于领导的榜样。成由俭败由奢。很多企业在创业时,大家都能艰苦奋斗,但当企业有一定的经济基础之后,就开始盛行奢华之风,更有甚者,有的企业虽然严重亏损,但仍大行奢华之风。红烟已经有了相当好的经济基础,目前每天光效益就是1000多万元。在这么一种情况下,他们是怎么处理这方面的问题呢?邱建康说:这是非常重要的问题,实际上,几年前我就开始注意到了。在文件和报告中我多次提出,一定要保持艰苦奋斗的作风。我也看到了很多企业由于没有处理好这个问题,企业走了下坡路。要把这个问题处理好,我自己首先必须以身作则。作为厂长,我要用私车,跟大家一样自己掏钱。这样我已经持续六年了。我们还取消了公配手机,我用的手机是我私人的,也是自己缴费的。众所周知,以雷锋为榜样,才有几代人把有限的生命,投入到无限的为人民服务中去的壮举;以焦裕禄为榜样,才涌现出许许多多群众信得过的好公仆、好干部什么样的领导,他的周围社会有什么样的人物;有正气的领导,他的领导就会提升人气,带出好队伍。从日常工作、企业管理到危机时刻、紧要关头;从困难面前到利益面前、诱惑面前,人人都在看着领导,人人都在寻找榜样。领导怎么做、榜样怎么做,将会对群众产生很大影响;说得好做得不好,就会失信于人。好领导是一个好榜样,好榜样又是一种力量,一种希望,一种导向。喊破嗓子,不如做出样子;榜样的力量,甚至比任何语言、比任何说教、比任何道理都管用、都好用。在好榜样的影响与带动下,人气会很快提升起来;没有好的榜样,人气也会日渐变坏。

七、操作参照座标三:社会主义企业的任务:一是为国家创造最大经济效益;二是培养造就四有新人五粮液集团的启示

1、企业思想政治工作围绕提升人气,也要突出效益问题。五粮液集团的决策层认为,判定思想政治工作是否到位,不能停留在某些活动已经展开,某项任务已经完成这些表面层次上。而要着重看企业所希望的目标和效果是否真正达到。在市场经济条件下,企业组织功能已经发生了根本性转变,企业的性质决定其经济性为第一位的要素,职工比任何时候都更加关心企业的生存发展、经济效益以及在激烈的市场竞争中的实力和表现。面对这一变化,必须改进思想政治工作方法,变空对空为实打实,紧紧围绕企业深化改革、建立现代企业制度和提高生产经营效益来展开。他们认为:高深的理论我们讲不清,职工也听不懂,只能联系实际来讲。他们在职工中讲理论,抓住以经济建设为中心、发展才是硬道理、两手抓、两手都要硬这几个关键问题,让大家结合企业的改革发展、生产经营和自身的工作来学习,加深理解。让职工们认识到,以经济建设为中心,落实到自己岗位上就是要把生产经营搞好,不把企业生产经营搞上去就要丢掉饭碗;但搞好生产经营还要思想业务素质高,素质不高,生产不但搞不上去,一时搞上去也会垮下来。这样把理论学习与企业和职工的实际情况融合了起来,职工们越学越来劲,越干劲头越大。

2、耐心细致的思想政治工作与严格管理是同一问题的两个方面。五粮液集团创造性地开展思想政治工作,既不沿用过去单纯道德教化式的思想政治工作来代替建章立制,严格管理;又不简单地依靠规章制度的强制性作用来代替耐心细致的思想政治工作。他们恰当地运用法治和心治的相互作用,既维护企业的规章制度,又维护职工的合法权益;既教育人,又理解人;既管理人,又成就人;力求二者的统一、协调与和谐,最大限度地满足职工的物质和精神需求,从而培养职工成为现代的文明人。如某酿酒车间一位女工,因夫妻俩闹矛盾,离了婚。有一天,她心情不好,开航车出了安全事故,她被罚了款,车间还要准备让她下岗。情况反映到厂工会和人事部,通过深入调查了解到,原来这场事故双方都有责任,她先打了铃,然后才启动航车,不料打铃后对方的手仍扒在吊车上,造成了受伤。工会领导批评教育了这位女工,认为她细心不够;又给车间领导指出了工作方法的粗糙和不足,建议不作下岗分流处理,让她继续开航车。不仅这位女工感到心悦诚服,广大职工也认识到工厂不是治人,而是为了树人。

八、操作参照座标四:企业领导对员工要存有感谢之情国外企业和富润集团的启示

中国农机企业领导在国外一家农机公司参观时,发现布告栏里贴着一张醒目的退休公告,上面还附有一张6寸照片:一位头发花白、戴着眼镜的男子脸上露出满足的微笑。公告下面是公司总裁的亲笔签名。每当我们的员工退休时,总裁都会亲自写一封这样的感谢信。我们还要举行一次告别晚会,总裁也会亲自出席。该公司的负责人这样介绍说。这份退休公告在列数这位员工对企业所做出的贡献之后写道:请你们每一个人和我一起感谢奥尔松40多年所做的工作,并祝愿他有一个健康、幸福的退休生活。一同去参观的中国农机企业的经理们感慨地议论起各自企业的做法。其中一位企业的一把手深有感触地说:看来外国企业也会做人的工作,而且还很到位。这样的事并不难办到,关键在于我们是否对员工存有感谢之情。看似一封写给退休员工的信,但它对那些在岗的年轻人也是一种激励,因为这是企业对每一个人劳动价值的肯定。企业有我,我心中才会有企业。浙江富润集团公司是被授予全国纺织工业双方明建设优秀企业、国企攻坚突破口的先进典型。集团《经常性思想政治工作条例》中对职工离退休管理明文规定:职工退休和调离,工会和职工原所在厂、公司要做好欢送工作。职工退休手续办妥后,劳动人事部门要通知工会赠送光荣匾和大红花,并送一份纪念品。在离退休职工的思想、生活管理中规定:职工离退休以后,仍有参与集团公司民主管理的权利和责任。因此,有关集团公司改革、经营、技术改造、管理工作等重大问题的精神,要及时传达离退休职工。退休,是生命的驿站,它意味着将翻开人生新的一页。一个人能否成功地踏上这条路,需要的不仅是前半生物质上的积蓄,更需要的是奋斗一生后在精神上有所收获和被社会的承认。带着这丰富的人生积累去转折,会给一个退休的人增添无穷力量。一份退休公告,几条退休规定,体现的是企业对员工的牵挂和人气旺盛。对于退休者的感谢之情和温暖管理是对在职者的激励和鼓舞。在这样充满人气的企业里,你能不拼命地奉献吗?!

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn