# 高级经济师的论文

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-06-08

*在各企业的日常运作发展中,经济师在其中占据着极为重要且关键的位置,对于企业的兴衰成败将会造成一定的影响。下面是范文网小编为大家整理的高级经济师的论文，供大家参考。 高级经济师的论文范文一：西部大开发经济师的重要地位 全国人大副委员长王光英...*

在各企业的日常运作发展中,经济师在其中占据着极为重要且关键的位置,对于企业的兴衰成败将会造成一定的影响。下面是范文网小编为大家整理的高级经济师的论文，供大家参考。

高级经济师的论文范文一：西部大开发经济师的重要地位

全国人大副委员长王光英曾题词:经济师是社会主义建设的主力军,这是对广大经济师职能和作用的肯定。它增强了广大经济师的责任感、使命感和动力感。因为广义的经济师是凭借经济科学知识为社会主义经济建设服务的专职和兼职人员,而且还可以有各有侧重的不同的经济师(于光远语),他们的劳动和社会经济地位荣获主力军的殊誉,当然是一种价值显示。经济师是企业经营管理当中唱主角的。王珏教授从学术高度和实践需要提出如此掷地有声的论点,这与王光英副委员长的题词极为一致。王教授注意到了在经济师队伍中可能有传统观念的束缚,所以亲切地提醒大企业、小企业都是一样,经济师自己要认识自己。我们认为这句话是意味深长的。现代社会是经济社会,是以企业经济为主体的时代。当今世界竞争的实质是经济与科技的较量,表现的形式则是以管理为龙头的企业实力之竞争,竞争的载体就是经济管理人才。任何一个国家如果没有强大的经济管理队伍支撑,经济必然落后,社会必然停滞。因此,预测专家们指出,在未来几十年人才需求方面,居10种之首的就是经济管理人才。

可以这么肯定,我们唯拥有素质好、规模大、效率高、行为规范的职业经济师队伍,才能保证在市场竞争中立于不败之地。这就是主力军和主角的决定性作用。主角论不应该简单理解为谁重要、谁不重要的问题,那种机械式的思维方式今天已很少见了,但不是说就根本消除了。针对部分同志的模糊认识。王珏教授更明确提出,企业中总经济师是主角,总工程师、总会计师是配角。因为市场经济下企业是市场的主体,而企业是经营管理型的。因此,在经济管理方面,总经济师是首要的,是前提、是基础。要把企业经营好,需要技术保障,因此,需要总工程师;搞好经营,需要财务保障,因此,需要总会计师。所以总经济师是主角,在一定意义上讲,总工程师、总会计师是配角。王教授语重心长地对这个带有普遍性的、而又是学术性的命题发出警语:这一点,厂长、经理,从上到下,都要转变观念、摆正位置。因为这不是谁大谁小、谁重要谁不重要的问题,这是市场经济的需要。这同几年前《经济师》杂志发表的市场呼唤企业总经济师论述成为互映。社会角色论告诉我们,每个人在社会生活中,都应当有一定的社会地位、身份或职业,并且在进行社会活动中要依循一定的行为规范和模式。它包括:角色规范、角色期待、角色认知、角色实践这四方面内容。一个人作为社会角色,是与他人产生相互作用、相互影响而参加社会活动的。

总经济师作为企业的主角,是指其在经营管理和实现企业盈利方面应担负主要的职责。为此,他应按其责任角色规范要求去进行企业活动。经济师应当是专家,应是专家型的、职业化的,是一种职业。王珏教授这样明确要求并具体地说:经济师应具有理论上的知识,实践上的经验和操作上的各种技能。不然的话,就不是名符其实的经济师。作一个合格的经济师是很不容易的事。王珏的这些观点已逐渐被认同。但也有的同志觉得好像把经济师位置摆得有点太高了。其实,并不是谁把谁摆高或摆低了,而是市场经济使然。事实上,经济体制的改革和国民经济的发展,迫切需要大批既有现代化的经济技术知识,又有革新精神,勇于创造,能够开创新局面的经营管理人才,特别是企业管理干部。现在的问题是,我们的经济管理干部队伍的状况同这个要求很不适应。我们说社会主义市场经济的主体是企业,或者说企业是市场经济的关键环节。企业在这个关键环节中起重要作用者理所当然的是企业经理(厂长)和总经济师。长期以来,我们对社会主义企业有种种不确切的理解甚至糊涂观念,影响最深的就是企业不是真正直接为市场需要而生产,而是为完成计划任务而生产。三铁滋养了企业缺乏竞争意识和必要的灵活性。其结果,企业脱离市场,成为行政机关的附属品;银行只是政府财政部门的出纳;货币则变成单纯的计算工具;特别是企业产品的价格更变成与价值无关的符号。

在那样的体制下,不必要设置总经济师,而企业家更无从谈起,因此企业必然缺乏活力。早在党的十二届三中全会《关于经济体制改革的决定》中就明确规定了企业一长三师(厂长、总工程师、总经济师、总会计师)领导体制。从而明确肯定了在社会主义企业里的管理组织模式。这是从我国企业的具体情况出发作出的选择,是具有中国特色的社会主义市场经济的企业管理组织模式。企业是市场的主体。转换企业经营机制,把企业推向市场,这是经济改革的目标,也是企业改革的一个核心问题。转换企业经营机制,把企业推向市场,在必须解决好的几个主要问题中,很重要的一个就是健全一长三师企业管理体制。明确规定要有能够切实加强企业管理,提高经济效益的总经济师。其实,这就是企业的重心所在。所以说,总经济师在企业中的位置和作用就如同古时的军师和现代军队中的总参谋长那样重要。这样才能使企业真正进入自主经营、自负盈亏的商品生产者和经营者的轨道。我国著名经济学家周淑莲教授曾提出转变经济增长方式是我国面临的紧迫任务,经济师要学在前,用在前,为实现这一转变做贡献。这一论述不仅使广大职业经济师明确了肩负的重任,更使我们感到《经济师经济学》的创立,是紧扣中国经济发展的时代产物。转变经济增长方式,就是适应变化了的情况,改变生产要素的组合、使用的方式方法,以求得产出的增加,更好地满足居民的需要。

周淑莲教授的这个说法,是对于《经济师经济学导论》中关于经济师经济学是研究经世济民活动规律以及从计划经济转向市场经济大厦构建中经济师的任务等提法的又一辐射面的展开。通俗些说,生产要素的组合和使用的操作者主体是谁?是工作在经济管理岗位上的广大职业经济师。如周教授所言:在工业上,一定量的劳动和资本可以用来建设新工厂,也可以用来改造原有的工厂。前者即通常说的外延的扩大再生产。谁是这个生产要素组合的决策者呢?从狭义上讲是某一级领导,从广义上讲,或从经济学角度讲,应当是具有经世济民头脑的职业经济师。周教授还讲:用这些生产要素生产什么?生产粮食,还是生产棉花;生产机器,还是生产食品;生产重工业产品,还是生产轻工业产品。决定这个生产要素的使用者是谁?同样,应当是职业经济师。职业经济师所从事的工作就是管理,或者叫经营管理。正如周教授强调的生产要素不只是劳动、资本和土地。现在人们已普遍认识到科学技术也是生产力要素,经营管理也是生产力要素,为了增加产出,要把劳动、资本、土地、技术、管理等生产要素很好地组织起来,同时很好地使用,求得同样的投入有更多的产出,或同样的产出用较少的投入。

这就是我们要研究增长方式问题的原因。周教授曾列举了不少的数据把我国的经济效率同国外作比较。我们认为尤其是在西部大开发中,还应当突出资源配置效率的研究,以丰富《经济师经济学导论》必要的内容,同时增强经济师的资源效率意识,从而通过转变机制提高资源配置效率。1、要重视非市场因素导致我国企业资源配置率过低的问题。我国企业资源配置效率为0.60.7。其中非国有企业资源配置效率为0.80.9,国有企业资源配置效率为0.50.6。由于企业的资源投入与效益在3040%的程度上并不取决于市场,而是取决于行业性质、企业等级。如占80%银行贷款的国有企业在新增资产中比重低于50%。国有企业有20%的资源配置不符合市场经济要求,因此这部分资源的配置效率仅为0.20.3。这种非市场性既是造成国有企业大面积亏损的原因,更是由计划经济向市场经济转变的原因之一。2、要重视劳动力与资金在产业之间流动低,造成产业资源配置率低的问题。在发达的市场经济中,产业之间的利税率应趋于平均化,这是资源优化配置的结果。以美国耐用品制造业与非耐用品制造业为例,战后以来其净资产利润率差别一般不超过20%。各产业利润率相当接近,每百元销售额所赚净利稳定在5元左右,各产业之间大多相差不超过1美元。各产业部门人均工资按劳动强度折算也非常接近。而我国各产业之间效益水平悬殊较大。以1993年为例,煤炭业、石油天然气、纺织业、煤气业、黑色彩矿业、电力业、烟草业、自来水业的每百元销售收入实现利润分别为:-0.71元、-2.54元、-0.15元、-3.97元、;8.86元、7.7元、4.5元、15.2元。高低悬殊竟为19.17元。轻工业与重工业每百元销售收入实现利润分别为2.57元、5.26元,为1:2。由于劳动力和资本在产业之间流动程度低,造成产业资源配置效率仅为0.4-0.5。解决这个问题也是要通过由计划经济向市场经济转变。

对于西部大开发来说,改变资源配置效率低水平的问题仍是最突出,最迫切的。改变西部资源配置总体效率低水平的关键是要切实加快两个转变(由计划经济向市场经济转变,由粗放型向集约型转变),也就是说优化西部资源配置是当务之急,而解决这个当务之急大问题的主体就是广大职业经济师。西部大开发中,我们要十分重视,怎样才能更好地实现经济增长方式的转变,这是实现具有全局意义西部大开发战略目标的关键。鉴于西部在生产、建设和流通等各个领域,资源消耗高,资金周转慢,损失浪费严重,经济效益低的问题都很突出,已成为当前经济生活中许多矛盾和问题的症结所在,所以大开发必须切实从粗放型增长方式向集约型转变。今后国内外市场竞争将主要是科技、质量、效率和效益的较量,不改变粗放型的增长方式,一个企业乃至整个国家,就很难在越来越激烈的国际竞争中站稳脚跟。当然,转变经济增长方式是个长过程,涉及许多方面。特别对于西部来说,当前首先要正确处理新上项目与利用现有基础的关系,而归根到底要靠科技进步和提高劳动者素质,所有企业都应当眼睛向内,在转换经营机制、加强内部管理、加强领导班子建设上下功夫。

在《跨世纪的预言》一书中有一篇《高忠勋说:没有经济师,就没有温州模式》的文章。高忠勋是原丽水地委副书记,行署常务副专员,温州市委副书记,常务副市长,后任市政协主席兼市经济师协会名誉会长。他在文章中说,第一,在温州模式、温州经济格局的形成、发展中,经济师发挥了重要作用。他说:温州模式是来之不易的,其中包括了大量的经济师的独特贡献。例如在改革开放初期,以郑达炯、马津龙为代表的市委政研定和市府体改委的经济师,在市委的领导下,根据马克思主义的基本原理和温州市的实际,大胆提出了温州经济改革、发展的设想,在市委、市政府做出决策后,他们又深入基层调研,开展理论探讨,顶住了诸如姓资姓社、领导权掌握在什么人手里等多种非议,为正确贯彻市委、市府的正确决策扫清道路;在五朵金花竞相开放争红斗艳之时,他们又及时给市委、市府提出建议,规范私人企业、农村股份合作企业以及挂户经营等经济活动,在市委领导下,先后制定了各种《条例》、《规定》等十多部,这就使私人资本能理直气壮地参与国有资产重组,再造国企辉煌,使各种经济活动呈现繁荣有序、蓬勃发展的新局面。第二,在推动国有企业走出困境和进行战略性重组方面,经济师发挥了重要作用。第三,在培育发展市场体系、推进多种改革方面经济师发挥了重要作用。第四,在调整产品、产业结构方面经济师发挥了重要作用。第五,在企业的技术改造中经济师发挥了重要作用。第六,在企业由生产经营向资本经营的转变中经济师发挥了重要作用。高忠勋说:什么是资本经营?有人说就是人尽其才,财尽其用,就是要善于用别人的(包括国家的、银行的)钱为自己的企业创造财富。这方面是经济师的拿手戏。我举一个例子:华艺针织综合公司主要是生产袜子的,有10台织机,年产值100万元。

温州市开展租赁业务后,薛晓云经理(经济师)就提出借鸡生蛋的经营思路,到租赁公司租借织机扩大生产。经济师的一个点子使华艺生产总值一下子翻了二十番,光利税一年就是140万,超过了过去的年生产总值,职工的生活也大大改善了。我们温州经济师协会现任秘书长郑达炯说得好,温州人有三个特点:一是有追求,二是不满足,三是肯吃苦,包括在经营管理上肯动脑筋,这是温州人在党的领导下走向富裕的真实写照,我看也是温州经济师的写照。可以说,许多企业家都有高级经济师职称,但他们并没完全体会到发挥经济师作用的重要性。温州人对发挥经济师作用的重视对于我们西部大开发中的政府官员和企业家来说应该是很好的启迪。

高级经济师的论文范文二：经济师情商管理研究

情商造就了百万富翁

肯定情商比智商更重要,这个结论非常正确。我还认为它的内涵是:情商滋润了人们心田的绿茵地,绿茵地撑起了百万富翁。在近期出版的《百万富翁的智慧》一书中更可以清楚看到。该书中被突出地论述到能力测验、学习成绩与经济成就之间,并无必然的内在联系主要靠创造性、脚踏实地、敢于冒险、勤奋工作、诚实、自我约束、善与人处。这个结论是建立在对全美国1300名百万富翁跟踪调查结果的基础上得出的。早在十多年前,美国《卡内基中心》的研究结果证实当时的研究对象尽管仅为百人,但职业范围很宽,囊括了全美经济、政治、科技、文艺等领域的100个著名的成功人士,研究的课题是他们的成功究竟得益于专业知识、技能,还是什么别的?研究的结论很值得我们注意,那就是,专业知识和技能等对他们成功的作用仅占25%,真正导致他们成功的,主要是人际关系等综合社会能力。而在时隔十多年后接受调查的那1300名百万富翁中,不仅当初在校学习成绩能够得上名牌大学分数线的几乎没有,而且他们在大学时期的学习成绩也并非出类拔萃。更耐人寻味的是,他们坦言,自己无论智力还是才华都不超群。这两个结论惊人地接近。由对美国众多名百万富翁成功秘诀的归纳,使我们中国经济师进一步悟出在管理工作中注重发挥情商优势的重要性。我们应当迈进情商的绿茵地,追求管理的最高境界实现员工的自我管理。

把50%以上的时间花在人事上,激发人的非正式价值

企业管理是企业发展的永恒主题,科学的管理是企业获得成功的重要保证。因此,管理也就成为内容丰富和不断发展的一门科学。管理的成败表现在物的方面,但实质却是人的问题。所以管理以人为本是正确的。中国市场经济研究会会长、著名教授王珏近期的这番论述,再次把管理的成败归结到人的问题。让我们从美国的商业王朝通用电气公司的神话来印证这个问题。杰克韦尔奇,这位美国通用电气公司董事长兼首席执行官,被称为当代全美最伟大的经理之一。这位工人出身的人物使通用跻身于一流大公司的行列。当许多公司在无情的全球经济中就像多米诺骨牌一样纷纷倒塌时,杰克创造了通用电气不倒的神话。杰克上任17年来,通用的价值从120亿美元猛增至今天的2800亿美元。在美国《财富》杂志评选出的1999年度全美最受推崇的公司排名中,通用再度高居榜首。这固然是由于该公司具有长期投资的价值。然而,也更因为在其首席执行官杰克韦尔奇领导下的出色的管理。难怪华尔街的分析家为通用描绘了灿烂的前景:到2000年,通用的每股股价将从现在82美元升至150200美元,公司市场价值也将升至49006500亿美元。人们一直在想揭开一个迷:韦尔奇到底是怎么使一个资产达3040亿美元、销售额达1000亿美元、在100多个国家有276000名雇员的商业王朝创造辉煌的?答案来自各个方面:他的个人魅力加上对胜利的渴望,以及留意许多经理忽略的细节。然而,人们认为最关键的一点是,他对手下人的能力深信不疑。这位杰出的经理喜欢把令人神往的世界级大公司通用称之为杂货店。这个比喻用在这么一个庞然大物上有点奇怪,但韦尔奇认为这有一种经营小公司的感觉。这种感觉就像卷起袖子、系上围裙、站在柜台后边似的。在那里,他可以了解每一个职员和每一个顾客。在通用公司,从秘书到司机到工厂工人,每个人都亲切地叫他杰克。韦尔奇说:通用的故事中有一点被忽略了,那就是非正式的价值。我以为这是个了不起的创见,人们可能知道它的意义所在。使公司变得非正式意味着打破发布命令的链条,促进不同层次之间的交流,改革付酬的方法。让雇员们觉得他们是在为一个几乎人人都相知甚深的老板工作,而不是一个庞大的公司。虽然华尔街的分析家们或通用的投资者们认为,韦尔奇的最大贡献是在股市上造就了世界上最具价值的公司,但是韦尔奇本人却持不同看法。这位把50%以上时间花在人事上的总裁认为,他最大的成就是关心和培养人才,他至少知道1000名通用高级管理人员的名字和职责。我们经济师应当懂得:记住人的名字,这个公共人际关系传播的语言技巧,是情商的重要组成内容。因为,在人们的心目中,自己的名字是至关重要的。尤其是高层领导能准确地叫出对方的姓名,会使对方感到一见如故,产生非常亲切的感觉,无形地增加了亲近关系及相信程度。正如韦尔奇坦称:通用公司是由人才经营的。我最大的成就在于发现一大批这样的人才。他们远比大多数首席执行官优秀。这些一流的人物在通用如鱼得水。许多公司在挑选人员时注重等级和学历,但韦尔奇坚决认为:关键在于你能干什么。他希望每一位领导者具备这些特点:能量巨大、善于激励他人、天生富有竞争性和表现这些品质的技巧。他经常提醒经理人员:从人类精神中流露出的创造力是永无止境的,你所要做的只是去挖掘那口智慧之井。我不喜欢用效率这个词来描述它,它应该被称之为创造力。这种信念是:每个人都有无限潜力可挖。自1981年韦尔奇走马上任通用首席执行官以来,这一信念在公司内部得到不断的强调。在公司每年于4月开始一直到5月的评审会议上,韦尔奇对人和表现能力的关注得到最充分的表现。会议通常在早上8点开始,晚上10点结束。业务部门的首席执行官及其高级人力资源部经理参加评审。在会议进行期间,韦尔奇会静心坐下来,审读一本汇集了每一位雇员评价的简册,这种紧张的评审逼迫着这些部门的经营者识别出未来的领导者,制定出所有关键职务的继任计划,决定哪些有潜质的经理应送到公司培训中心接受领导才能培训。

公司最大的资产是人,首先要赢得属下的心

毛泽东早年谆谆教导说:世界上人是第一可宝贵的。只要有了人,什么人间奇迹都可以创造出来。这个真理不论对姓社,还是姓资同样都闪烁着光辉。因为谋事在人,成事更在人。被称为超人的李嘉诚,一向给大众的感觉是凭借地产发展而建立今天的千亿商业王国,不过李嘉诚本人却并不认同此一说法。事实上,李嘉诚早在五六十年代便被誉为塑胶花大王,而他亦直言,自己本身便是从制造业起家,在50年代初期,已发展得相当不错,高峰时工场聘有一万多名员工,外边加工的还不算。或许是由制造业起家的关系,李嘉诚对人才和知识极为重视,并认为不论集团本身,亦或是香港经济的未来出路,都要从重视人才、提高知识和发展科技方面着手。和记黄埔集团可算是李氏商业王国的海外业务旗舰。李嘉诚坦言,当年(1979年)收购和黄,从业务拓展而言可说是势在必行,其时就算收购不成功,亦会收购其他公司。时至今日,和黄的业务遍及地产、酒店、证券投资、货柜码头、零售及制造、基建、通讯、能源和建材等,经营涉及24个国家和地区,聘用员工多达8万人。面对这个商业王国,李嘉诚一再强调,公司的最大资产并不是拥有庞大的资金,而是靠一个组织,公司的1000多个行政人员班底,是我们最大的资产,公司不是靠一个人,而是靠整个组织。公司的主要负责人,都和我一起工作了很多年,大家都知道要忠诚、能干可以说,和黄拥有非常好的行政人员和组织,所以我们在外国什么地方,作什么发展,都有能力和对手竞争。除了知人善任和一视同仁外,赢得属下的归心,可以说是李嘉诚能够成功管理旗下庞大业务的另一个重要因素,这可以从他的管理层极少出现离职的情况而得到印证。李嘉诚说,最欣慰的是,有一班忠诚的伙计,外国也好、中国也好,这么多年行政人员中只有一两个人离去,以管理阶层来说,流失比例在世界任何国家的企业来说,都应该是最低水平。李嘉诚还说,在我们公司里,什么(国籍)人都有,并没有实行什么本地化。在我心目中,不管你是什么样的肤色,不管你是什么国籍,只要你对公司有贡献、忠诚、肯做事、有归属感,即有长期的打算,我就会帮其慢慢地经过一个时期而成为核心分子,这个一向是我公司的政策。对于如何分辨员工是否胜任公司职务,李嘉诚坦言:一定要有时间给予员工作出表现,以观察是否对公司有贡献、有成绩、做得好。这对于我们用人是非常重要的启迪。在李嘉诚耳提面命之下,他的孩子情商更高,特别是如何以诚待人,如何与合伙人保持友好关系方面,都非常深入地领悟到其父经营思想的精髓。次子香港网络大王李泽楷,现年33岁,是香港盈科数码动力集团主席。自从出道以来,他就以做大买卖而弛名。无论在财富还是在名气上,都被认为具有超越其父的潜力。李泽楷在社交能力上也修为颇深,无论是个人形象还是待人接物,均擅长动之以情之道。由于盈动集团急速发展,吸纳了不少科技人才。副总裁陈增欣即是其中一位,年仅26岁。从新加坡赴港后,他便以盈动为家,经常在办公室里工作到深夜,有时索性睡在公司。员工们如此拼命工作,就是因为李泽楷很会动之以情。每年圣诞节,李泽楷都会亲自决定送什么礼物给员工。1999年,他选的礼物是一个背囊、一个保温杯、一支笔、一只手表和一个盈动鼠标垫。另外,他还飞往六个地区分公司,出席他们的圣诞节晚会,以表示对他们的重视。去年除夕之夜,李泽楷出巨资将美国歌星惠特尼休斯顿请到他的晚会上,为他的员工和客人放声歌唱。他每日用作代步的坐驾,并非卡迪拉克之类的高档豪华车,只是行政级的丰田Camry,以显示其与员工打成一片。面对加入WTO,我国许多企业都在给自己提出一个共性的问题:走进世贸,我们怎么办?有的企业还要向跨国公司发展。此情此景,李嘉诚父子重视人和首先赢得属下的心,这种滋润绿茵地的情商实在值得深思。

每个职工都是企业的源头,让职工自我管理

有学者指出,未来的企业员工在找工作时,考虑的因素将不仅是工资,也会希望分享企业的经营成果,并更加追求自我实现的机会。因而企业要改变原有的激励方法,要让员工感到是在为自己的事业拼搏。员工智慧的投放为企业带来财富。故企业留住人才的最好办法是让员工的智慧成为企业财产的一部分并将其智慧视为财产计入股份,只有这样,才能增加其归属感和向心力。有智慧的知识型员工将会享受到更好的礼遇,从而实现职工自我管理。这个理论的正确性被海尔集团印证了。在九届人大三次会议上,人大代表、海尔集团副总裁杨绵绵有一番语出惊人的访谈:海尔的管理,现在已经步入自主管理的阶段。自主管理的内涵是什么?杨绵绵化之为俗:就是不管理,让职工自我管理、自我改善、自我强化,充分发挥自己的活力和创造性。这样的自主管理是不是太理想化了?杨绵绵说:海尔走到这样一个管理的层次,是慢慢积累出来的,是建立在13年不断发展的管理体系上的升华。是的,海尔的管理也走过最基本的过程。最早的管理平台(海尔人把自己的每个管理阶段的水平称之为一个平台)是十三条,其中包括不准在车间大小便、不准偷东西、不准打架骂架这是在13年前。随着企业的发展,海尔从质量管理入手,形成了全方位动态优化管理,又称为日清日高的OEC:每天的事情都当天清理,每天都有提高。跨越这个平台后,海尔又实现了PTC,就是企业每天的管理都以两小时为时间单位,实现两小时一清,职工的劳动贡献都会有一个结果:用形象的笑脸和哭脸表示成绩,这种PTC体现在生产、销售、科研、服务、人事各个环节。海尔人称之为斜坡原理:上一个圆球(企业),支撑圆球的是一个三角(管理平台),这个越升越高的三角使圆球也稳定地越升越高。最下面的三角是最初的十三条,然后是OEC、PTC在这样的基础上,海尔才有了自主管理的新三角。让企业职工自己管理自己、自己发展自己,进而发展企业,于是,海尔才有了几乎每天都有的生产、技术以及服务意识的创新。在海尔平均每个工作日开发一个新产品,每个工作日申请两项专利。有类似启明焊枪、云燕镜子这样以个人为名字命名的发明,这些发明人都是自发的创造,他们把自己的荣誉、事业、智慧深深地和企业结合在一起。这就是海尔自主管理的魅力和效果。自主管理的理论基础存在于总裁张瑞敏提出的源头论:如果把企业比做一条大河,每一个员工都应是这条大河的源头;员工的积极性就像喷泉一样喷涌出来,小河是市场、用户。员工有活力必然会生产出高质量的产品,提供优质服务,用户必然愿意买企业的产品,涓涓小流必然汇入大海。源头论强调了一种奉献精神,每个人都是企业的源头。在源头论的指导下,海尔正在推行把每个员工都纳入市场的竞争机制,每个人都是一个市场,每个人都有一个市场,你有代表市场索赔的权利,也有对市场负责的责任。把市场的压力转化为提高素质、不断创新的动力。这种被称为市场链的模式给海尔带来了新的活力。让我们再听一听海尔人的豪言壮语:在这个世界上,到处都有我们的朋友,到处都有我们的用户,到处都有我们的服务,到处都有我们的信誉。无论在世界各地,海尔的服务永远在您身边。真诚到永远!海尔在全球营销网点已达30000多个。能够提出以上的服务承诺,靠什么?靠自我管理。因为海尔的企业家们都在用情滋润着广大职工心中的绿茵。

用情激发员工,追求管理最高境界

西方管理学中的企业能力,指动员协调和开发资源的生产力,体现了企业为了特定的生产目标构建和确定资源组合的能力。这种组合体现了企业潜在的竞争优势。企业怎样才能有这种核心能力呢?关键在于企业能否追求管理最高境界。怎样追求管理的最高境界?九届全国人大三次会议上,人大代表、美尔雅纺织服装实业集团公司党委书记、总裁罗日炎的谈话很值得学习。罗日炎说,作为企业经理人,我认为能够成功地自我管理,便能实现管理自我的成功。所谓自我管理,就是人对自己生命运动的一种自我调节。它以社会上多个具有自我管理的意识的个人为对象,以现代哲学、管理学、伦理学、生理学、心理学、社会学、人才学、行业科学、系统论、控制论、信息论等科学原理和方法为指导,探讨与研究人们进行自我管理的规律问题。它是一门通过科学的有目的的自我认识、自我控制,逐步走向自我完善,从而达到自我实现并自我超越的一门科学与艺术;也就是认真研究依据人的生命运动规律和思维运动调节功能,最大限度地激发人的潜能,更有效地发掘人的社会价值的一门科学与艺术。罗日炎说,纵观古今,凡事业成功者,绝不仅仅是在被别人管理或管理别人中获得成功的,除了天赋外,无不是通过严格的自我管理,将自己的身心训练成具有特定功能的有机整体,以实现自我社会价值。自我管理能力,对于每一个人,特别是急于想成为国家有用之才的人来讲,既需要又重要。因为市场经济以独立的人格为基础,以等价交换为原则,确认物质利益的差异性、个性,从而激励人挖掘自己的才能和潜力,并最大限度地释放出来。时代在呼唤竞争精神,时代需要具有自我管理能力的人。如果想干一番事业,又不能找到一种协调、平衡、适当的自我管理方法,那么,你不是败在竞争对象的手下,而往往是由于自己的原因使你不战自退,一事无成,即使侥幸成功,因为没有行为规范的自我管理意识,后来落马的不乏其人。由此可见,能够成功地自我管理,便能管理自我的成功。这一切已融入到美而雅的管理实践中,所以就有了我们的高效管理。杜鹃啼血,血润心田。正如著名管理学家约翰吉特提出的管理原则:把空间优势转化为时间优势,在人际关系中创造奇迹!我们许多经济师通过自己的实践证明这一原则是十分正确的。因为在企业当中确实存在着巨大的内潜动力。当它不能被有效激励时,显得杂乱无序,力量微弱;而一旦由以经济师为主角的管理者以真挚的情感投入时,则很容易把员工力量整合为一股强大的力量,朝着同一方向努力,并从而创造出意想不到的奇迹。让我们新世纪的经济师牢记:良好的人际交往是走向管理最高境界的通行证;唯真挚的情感投入才能滋润人们心田的绿茵!

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