# 高级经济师论文精选范文

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2025-03-07

*在大部分企业中,经济师的作用未得到充分发挥,企业管理者对于经济师职务特点未给予明确认识。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：经济师情绪控制分析 面对困境,要情绪稳定 报载:涟源钢铁集团有限公司这...*

在大部分企业中,经济师的作用未得到充分发挥,企业管理者对于经济师职务特点未给予明确认识。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：经济师情绪控制分析

面对困境,要情绪稳定

报载:涟源钢铁集团有限公司这个摔倒了的企业巨人,经过转换经营机制,大胆改革,实施优质低成本战略,尽管钢材价格连续几年低迷,三年来其利润却逐年翻番:1997年在1996年亏损1360万元的基础上实现利润2120万元,1998年实现利润6080万元,1999年实现利润1.2亿元,资产保值增值率为111.35%,净资产利润率为5.33%,产销率100%,货款回笼率100%,一批主要经济技术指标居全国钢铁行业之首。可是,谁敢想象这一辉煌的取得是何等的艰难?1997年詹先礼出山。涟钢的积弊之多,已到了非动大手术不可的地步了。詹先礼深知这场没有麻醉剂的大手术必定给涟钢人带来震惊和痛苦,每一刀下去,都将牵动涟钢敏感的神经。然而,他坚定不移地要动大手术。过去涟钢医院500多张病床还不够用。每人拿一个本子,家属、亲戚朋友、七姑八姨都可看病,挂5分钱号领几百元钱药,医院门口排起了长龙,好药一到一抢而光,每年公费医疗费用达2500多万元,且每年以20%的速度递增。詹先礼在企业体制改革和推动福利商品化改革的同时,将原来的劳保医疗制度改为保险医疗制度。詹先礼向涟钢旧体制实施外科手术的第二刀,就是雷厉风行精简机构,大力实施下岗分流,先后共精简处级机构和直属二级单位24个,科级机构60多个,精简机关管理人员近30%,清理顶替计划外用工、下岗、内退、轮岗培训员工达5000余人。紧接着,他又推动了劳动人事分配制度等一系列改革,实施全员劳动合同制,建立竞争上岗和按劳分配的机制。废除论资排辈,公开招聘处级干部和管理人员,废除年终分红见人有份的平均主义做法,各单位严格按年度利润核发奖金。同时增加关键岗位津贴,拉开能者与庸者的收入差距。改革如暴风骤雨般进行。然而,观念的转变是一件多么痛苦和艰难的事情。当改革涉及每个人利益的时候,很多人想不通,人们把过去象征性收费理解成是国家关心职工的福利,是社会主义的优越性。1000多人联名上书,告到湖南省纪检委,告到省长那里,甚至集体辞职,游行示威、罢工,把公司办公室围得水泄不通。几十辆货车把厂区公路、火车路口赌死,使整个公司处于瘫痪状态。不让詹先礼吃饭、喝水、上厕所,并派出10个代表与詹先礼对话。詹先礼心态平和,耐心细致地谈心交流,没有使自己的情绪变得不可控制。改革是一次痛苦的涅磐,新机制取代旧机制改革必将引发人们新老观念的大冲撞。然而,没有坚定的信心、稳定的情绪、平和的心态、清醒的态度是无法取得最后成功的。

面对挫折,要心平气和地与失衡对抗

在《中国企业家》杂志评出的1999年十大焦点人物中,有人说,姜伟对企业界最大的贡献,是总结出飞龙集团的20大失误,但今天的伟哥开泰事件不知是不是姜伟的第21大失误。激情是使航船扬帆的骤风,但往往也使航船沉没;但是没有风,船就不能前进,为了不使人生的航船沉没,我们经济师要学会控制激情。潮起潮落,冬去春来,夏末秋至,日出日落,月圆月缺,雁来雁往,花开花谢,草长瓜熟,自然界万物都在循环往复的变化之中,谁也不例外,情绪会时好时坏。这是规律,人们应当识破天机。当我们每天醒来时,不应再有昨日的心情。昨日的快乐可能变成今日的哀愁,今日的悲伤又让它转为明日的喜悦。这就好比花儿的变化,今天绽放的喜悦也会变成凋谢时的绝望。然而我们切不可过于简单地看待这些现象。因为今天凋谢的花儿蕴藏着明天新生的种子;今天的悲伤也预示着明天的欢乐。这道理早在几千年前老子就告之人们:祸兮福所倚,福兮祸所伏。既然知道了我们必须要学会控制情绪,那么,怎样才能控制情绪,以使每天卓有成效呢?除非你自己心平气和,否则迎来的又将是失败的一天。花草树木,是随着气候的变化而生长,但作为人来说却可以为自己创造天气。关键是要学会用自己的心灵弥补气候的不足。设想,如果我为他人带来风雨、忧郁、黑暗和悲观失望,那么他们就会相应地报之以风雨、忧郁、黑暗和悲观失望。相反地,如果我们为他人献上欢乐、喜悦、光明和笑声与希望,他们也会相应地报之以欢乐、喜悦、光明和笑声与希望。在一个共同生存的环境里,无疑增进了友谊气氛,提高了工作效率,推动了社会前进。曼狄诺告诉人们弱者任思绪控制行为,强者让行为控制思绪。每天醒来,当自己被悲伤、自怜、失败的情绪包围着时,我就这样与失衡对抗:沮丧时,我引亢高歌;悲伤时,我开怀大笑;病痛时,我加倍工作;恐惧时,我勇往直前;自卑时,我换上新装;不安时,我提高嗓音;穷困时,我想到未来的富有;力不从心时,我回想过去的成功;自轻自贱时,我想想自己的目标。

面对失败,要积极主动地平衡情绪,掌握命运

有人认为,胡志标可能是1999年商界最大的失败者,历经了债务堆积、广告停播、股东危机、法院封楼、员工离开等一系列打击后,红极一时的爱多终因欠巨额债务而陷入困境。很多人在诊断爱多,有人说股权纷争引发高层内讧,有人说信用危机导致众人反目,也有人认为爱多最根本的症状还是标王病用数亿元广告费速成一个名牌,几年内造出一颗超新星。这种企业的结果其实是不言而喻的,爱多的一切弊病都是由高速扩张引起的。刚过而立之年的胡志标心比天高,敢作敢为,但市场不欣赏违背规则的游戏者。《红楼梦》中林黛玉葬花时哭诉道:花谢花飞飞满天,红消香断有谁怜?闺中女儿惜春暮,悉绪满怀无着去尔今死去侬收葬,未卜侬身何日丧,侬今葬花人笑痴,他年葬侬知是谁?一朝春尽红颜老,花落人亡两不知!《葬花辞》为我们翻开了当时那个形象的封建社会没落的历史一页,使我们看到了在那样的特定历史时代,一个具有初步民主主义思想倾向的贵族少女有着怎样的生活、思想、痛苦、反抗和追求。但是她那种浓厚的悲观情调和感情色彩的无可奈何哀怨情绪,则是今人不可取的。曼狄诺告诉我们:自高自大时,我要追寻失败的记忆;纵情享受时,我要记住挨饿的日子;洋洋得意时,我要想到竞争的对手;沾沾自喜时,不要忘记了那忍辱的时刻;自以为是时,看看自己是否能让风住步;腰缠万贯时,想想那些食不果腹的人;骄傲自满是,要想到自己怯懦的时候;不可一世时,让我抬头,仰望群星。我们要宽容怒气冲冲的人,因为他尚未懂得控制自己的情绪。这样我们就可以忍受他在火气头上的指责和辱骂因为知道他明天会改变,重新变得温和。我国古代负荆请罪的将相和故事是多么发人深省啊!我们不能只凭一面之交来判断一个人,也不因一时怨恨而与人绝交。要努力领悟人类情绪变化的奥秘。对于自己千变万化的情绪不能听之任之。我们知道,只有积极主动地平衡和控制情绪,才能很好地掌握自己的命运。把我的体会与做法写出来,供大家参考:当东方太阳正在升起的时候,你站在镜前梳理的时刻,你完全放松自己,满面笑容地对着镜子里的自己,用干脆的声音说我要掌握自己的命运,我必须掌握自己的命运,我一定能掌握自己的命运!自己心里默念着:我是举世无双独一无二的!我就是自己的主人!面含微笑,迈开轻盈的脚步,踏上今天的征程去创造辉煌!

高级经济师论文范文二：经济师管理创新措施

在建设有中国特色社会主义理论宝库中,邓小平科技思想占据重要地位。他指出,技术改造要创新,掌握新技术要创新。特别强调,中国必须在世界高科技领域占有一席之地,搞科技越快越好,越新越好。邓小平同志要求企业不断进行技术改造,努力提高自己的技术水平。随着工业的发展,企业的科技人员数量应当越来越多,在全部职工中所占的比例应当越来越大。他指出,要讲效益,讲质量。要加强管理,吸收和借鉴发达国家先进的经营方式、管理方法。认真学习和落实邓小平对企业的这些要求是迎接经济挑战的内在动力。我们广大经济师应当着重从以下几方面抓起。一是在管理创新方面探索和实践柔性管理。

未来知识经济生产的主要是知识产品,它使生产力结构由物质要素主导型向智力要素主导型转变。知识将是比原材料、资本、劳动力更重要的生产要素。其生产形式日趋分散化、规模小型化、非标准化;产品是小批量、多品种、多样化、高科技化;生产设备智能化;生产者则是高知识化。随着科学技术的发展,除了把握好知识要素在财富分配中占最大比例外,还有一个很重要的问题就是要探索和建立适应新形势的管理模式。虽然科技的发展将更多地以网络传递知识,但管理者与被管理者之间面对面的交流并不可减少。科学技术越发达,我们越应重视企业管理者的人文素质感染力与激发力。激发不了被管理者的积极性和创造性,所谓的管理就等于做无用功。这种以激励为主的柔性管理从根本上说是一种精神交流,它是规章制度、物质报酬难以替代的。它要求企业管理者,特别是中层以上领导者具有很高的人文素质。正如海尔集团总裁张瑞敏讲的企业是什么?说到底就是人。管理是什么?说到底就是借力,你能把许多职工的力量集中起来,这个企业就成功了。如果全体员工愿意把力量借给我一起完成同一个目标,这就是成功的管理。这话讲出了柔性管理的要害管理者要有很高的人文素质。这种素质中还有一点是不容忽视的,那就是对失败者的宽容和尊重。成功与失败往往只有一步之遥。一个成功者的背后,不知有多少失败者。管理从某种意义上讲,也必须是心甘情愿地激励和支持那些勇于创新中的失败者。二是找出当前企业质量滑坡的根本原因及解决办法。

随着企业的科技进步,生产分工越来越细化了。但是企业的提高和发展动力却与企业管理者的业务素质直接相关。要求有一种复合型人才素质,即不只具有某一方面的专长,而且要懂管理、懂技术、懂法律等。举个例子:质量第一这个口号已是老生常谈。近年来到处可见以质量为生命,以效益为根本的企业方针。但是据有关部门对近年来国家监督抽查不合格产品的分析,约有80%的不合格产品是由于管理不善造成的。全国由于产品质量问题每年造成的损失高达几千亿元。这究竟是什么原因呢?让我们从1999年4月24日国家技术监督局举办的首届产品质量抽查不合格企业厂长(经理)培训班考试情况看。75分钟的考试中,有不少厂长或低头沉思,或抓耳挠腮。这次考试的47人,只有7人勉强及格。难怪这些企业产品不合格。这事例仅仅是沧海一粟。近年来质量管理中的问题有的十分严重,且不说迎接知识经济挑战,就为眼下的国内国际竞争,也该引起足够重视了。如果企业管理者没有强烈的质量意识,企业的质量管理必将严重滑坡。这就要求企业的管理者不仅要有管理方面的专长,而且要成为懂技术的复合型人才。据有关方面报告说,目前我国各大城市和大企业急需高层次管理人才、跨世纪科学技术带头人、高新技术人才;具有两种以上专业知识的复合型人才最吃香。这种人才对经济发展能起到整合性和超前推动性的作用。三是在改革方面探索企业家价值和人力资本实现途径。我国企业家面临着严峻的挑战。21世纪将带来一场深刻的革命。这个革命首先涉及到国企的经理人员作为企业家,其价值和人力资本怎样得到承认和实现的途径。

1、关于对企业家的激励和企业机制问题。近年来不少地方推行与国际惯例接轨的企业经营者年薪制。有报道说,沪市200家公司老总平均年薪6万元。公布年收入最高的两名董事长为24万元。相比之下,中国内地一些上市公司老总收入较低。还有报道说,有的推行年薪制遇到了问题。尽管这并不是搞活国企的灵丹妙药,但却是协调国家、集体和经营者三者利益实现和有效的手段之一。

2、关于企业家的素质要求和任用制度。随着高科技发展和知识经济的挑战,我们必须具有一大批高素质的创新型企业家。以青岛为例。青岛有两多:一是知名企业多,二是企业老总长寿多。海尔、海信等十强、十高企业集团的老总,大多数是企业的元老,在老总位上干了十几乃至几十年,都是长寿企业家。1998年,这些老总带领这30个企业创造出的销售收入、利税分别占青岛市工业企业的60%和80%左右。这些老总们长寿的秘诀,从总体上来看,普遍事业心强,好学善思,意识超前,目光敏锐,决策科学,知人善任,有远大的目标,不懈的追求,坚强的信念。一句话,综合素质较高。青岛市还特别重视对企业老总们进行政治教育、法制教育、文化教育和业务培训,使其不断提高综合素质。这些老总们现在大学本科学历以上占多数,许多人有了硕士学位。综合素质的不断提高,进一步提高了他们驾驭市场的能力,无疑也延长了他们的任职寿命。青岛市组织部门改变了计划经济时代对企业家的任命制,注重市场配置。凡是能勇立市场潮头,将企业不断变大、变强的,积极予以支持,在年龄上也适当放宽。反之,果断调整。这就为企业家价值和人力资本的实现提供了海阔任鱼跃的舞台。

3、关于企业家高知识化的问题。发达国家的不少企业家都有硕士、博士头衔。近年来我国也有关于企业家攻读硕士的报道。近如1999年4月25日《经济日报》载《企业家弃商求学》并配有几幅照片的报道说:知识经济时代的到来,向企业家提出更加严峻的挑战。下个世纪,将不再是简单的商品经济时代,知识经济无论是对投资人还是经营者,都需要拥有一张进入21世纪的知识入场券。北京顺美服装有限公司总经理刘玉凯,就是其中的一个。俗话说五十知天命,而与共和国同龄的他却五十而知不足。近日,他突然辞去总经理职务,放弃公司优厚待遇,去澳大利亚攻MBA(工商管理硕士)。刘玉凯离开了年销售收入三亿元的大公司,放弃了优厚的待遇,离开了专车大奔,去追求人生最大的财富知识。我们祝愿昔日已取得辉煌的刘玉凯,学成归来创造更加辉煌的业绩。如果说市场经济初期,靠狂热的需求拉动,靠撞大运,靠跑关系,企业家也可能偶然成功的话,那么随着市场的成熟、企业的成熟、消费者的成熟,以及知识经济的挑战,那种天上掉馅饼的好事将会越来越少。读书虽不一定是灵丹妙药,但不读书的企业家肯定要被高科技企业乃至知识经济的新形势所淘汰,因为未来的竞争实质上就是人才的竞争、知识的竞争。

对国企领导人事制度的改革虽只拉开了序幕,却已收到了明显效果。而在过去那种体制下,国有企业的厂长、经理以至董事长、总裁,与其说是企业家,不如说是另一种形式的行政官员,国企的经理人员作为企业家,其价值和人力资本得不到承认和实现,他们缺乏一种千方百计追求利润的内在驱动力。其结果,一方面由于行政体制的行政激励和行政约束,剥夺了一部分本该属于企业的经营自主权,抑制了他们本应具有的拼搏、进取、创新以至某种冒险精神,阻碍了他们作为企业家的价值的实现;另一方面,作为所有者代表的上级部门对作为代理人的厂长、经理的过于薄弱的产权约束,又助长了内部人控制,这也是近年来国企效率低下,生产经营和投资中的挥霍浪费以及国有资产流失惊人的深层次原因。所以变企业家的行政化配置方式为以竞争上岗为主的企业家市场化机制的改革步伐必须加快。

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