# 管理系学年论文范文26篇

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2024-03-20

*管理系学年论文范文 第一篇>概要：时代在发展，社会在进步，人类赖以生存的自然环境也在不断变化，管理理论走过了不断发展的历程，从无到有，从模糊到清晰，从凌乱到有序，不断向科学化、系统化迈进。本文简要介绍现代管理理论的概念，现代管理理论的发展历...*

**管理系学年论文范文 第一篇**

>概要：时代在发展，社会在进步，人类赖以生存的自然环境也在不断变化，管理理论走过了不断发展的历程，从无到有，从模糊到清晰，从凌乱到有序，不断向科学化、系统化迈进。本文简要介绍现代管理理论的概念，现代管理理论的发展历程，现代管理理论的特点以及现代管理理论对人类社会发展所起到的重要作用及其在未来的发展趋势。

>关键词：管理理论；发展历程；发展趋势

人类的管理活动，可以追溯到人类进化的过程中。随着生产方式的变革社会分工日益复杂，人类的管理思想也相应地从低级向高级演进。奴隶社会的管理，已被一种独立的对象和过程纪录下来。古埃及人建造宏伟的金字塔；古希伯来人则研究了“组织的概念等级原则，例外原则”;古巴比伦成为最早用法律手段管理国家的典范；《孙子兵法》是世界上最早的一部论述管理的著作，尤其是儒学中所蕴涵的管理模式，为当代企业管理提供了非常有益的理论和方法论启示。亚当斯密关于劳动分工的理论，揭示了社会和组织可以从劳动分工中获取巨大经济效益的事实。开始于18世纪的工业革命，使机械力迅速取代了人力，在工厂中制造商品成为更经济的生产活动。随着生产规模的扩大和铁路发展所带来的运输成本下降，在欧洲和北美出现了一批大型企业。如洛克菲勒建立了垄断性的标准石油公司，卡内基控制了美国钢铁工业的三分之二。这些企业的运作不仅需要正规化的管理，更需要规范化的管理理论。

二次世界大战以后，由于资本主义发展日益多样化，生产过程日益自动化，新的世界革科技命高潮迅速发展，垄断资本主义迅速发展，客观上对管理提出了更高的要求。为了把握瞬息万变的动态管理过程，我们需要了解现代管理理论的发展历程及其发展趋势，掌握其特点。同时，在理论上运用过程方法，系统方法，权变理论综合多样化的管理思想，构建现代管理理论的统一框架，使之在变化着的管理实践中不断完善和发展，成为人类管理思想演进的必然趋势。

>一、现代管理理论的概念

现代管理理论是继科学管理理论，行为科学理论之后，西方管理理论和思想发展的第三阶段，特指第二次世界大战以后出现的一系列学派。与前阶段相比，这一阶段最大的特点就是学派林立，新的管理理论、思想、方法不断涌现。美国著名管理学家哈罗德·孔茨认为当时林林总总共有十一个学派：经验主义管理学派，人际关系学派、组织行为学派、社会系统学派、管理科学学派、权变理论学派。决策理论学派、系统管理理论学派、经验主义学派、经理角色学派、经营管理学派。

>二、现代管理理论的发展历程

1990年后，受时间不一致性理论和货币时间不一致性理论的影响，欧美国家普遍实行通货膨胀目标制，以稳定通货膨胀和通货膨胀预期。通货膨胀目标制可视为新古典经济学派关于预期管理的基本模式。伴随通货膨胀目标制的实行，西方国家央行的政策制定发生了重大变化，放弃了制定政策的神秘性和不透明性，逐渐增加了政策的公开性和透明性。

克鲁格曼（Krugman）在1998年和1999年研究日本的流动性陷阱时提出了预期管理的思想，只是没有用预期管理这个词。1998年他的论文在凯恩斯流动性陷阱的基础上，引进理性预期概念，建立预期管理的一种理论模式，作为针对流动性陷阱的非常规货币政策的理论基础。艾格尔逊和伍德福德在20\_年研究日本的量化宽松政策时指出，治理通货紧缩的关键是预期管理。可以说，现代预期管理思想起源于对日本流动性陷阱研究。

进入本世纪后，特别是金融危机爆发后，欧美国家预期管理思想发生了很大的变化，进入到现代预期管理理论阶段。现代预期管理理论继承了政策透明和公开的思想，放弃了固守通货膨胀目标制的思想，新凯恩斯经济学派在指导预期管理理论发展上开始占上风。这导致了最近10余年来货币政策观念的明显改变，预期管理成为了货币政策的核心问题。莫里斯（Morris）和Shin在20\_年对这一改变作了介绍：“最近15年时间在世界范围内，我们看到了对货币政策理解和引导这两个方面认识的明显革命。”这场革命的中心问题是关于货币政策的观念改变。传统的观点视货币政策为工程问题。面临控制范围以外的不确定性，央行有一组可控制的操作工具，试图操作这组工具达到它的目标。现代观点视货币政策为一策略问题。”“依据这一现代观点，货币政策的核心问题是管理和协调预期。相对于央行的直接工具变量控制，如控制隔夜利率，央行传递信息更为重要。”

在1990年至1994年，中国粘性预期理论也形成了与现代预期管理理论模式类似的预期管理模式，对现代预期管理的两种基本模式（Krugman流动性陷阱和Morris和Shin的太阳黑子比喻模式）均提出过类似的理论，对现代预期理论涉及的政策策略、协调预期、政策目标、政策透明、政策可信度等都做过类似论述。完全可以说，现代预期管理理论并不是从国外输入的泊来品，而是早已扎根在中国经济实践的土壤中。

>三、现代管理学理论的特点

现代科学技术的发展以及现代市场经济动力机制、运行机制的特点使现代企业经营管理产生了许多新的特点，对之进行理论概括是建立统一的现代管理理论科学体系的前提。我们认为应该概括为以下几个方面。

第一，企业经营管理的根本动力由追求近期利润最大化转向追求企业长期资本增殖率的提高与稳定，即转向追求企业存在与长远发展。

第二，企业战略成为科学决策与贯彻实施企业目标化的首要保障。而经营战略的发展趋向则是全球化与长远化。经营方式的总战略是保持与发展技术优势的主阵地，同时进行多角经营，使以盈补亏的机制在时间与空间上伸展。经营组织的总战略是大型化与分

权化相结合，因为大型他才能保证战略的全球化；分权化（即使企业集团成员企业独立核算形成多极分散的利润中心）才能避免大型组织的僵化和过度集中。在科研与投资战略上则趋向于联台化、协作化、同际化。

第三，全面创新是保持企业活力的中枢。所谓全面创新包括技术创新、组织创新与文化创新。其中每个方面的创新又必需是全面的。技术创新包括产品与服务的品种创新、工艺与设计创新、质量创新。组织创新包括经营组织、管理组织与制度、生产管理与组织等的全面创新。

第四，对人的重视、培养与利益的平衡成为管理的中心。重视技术与管理人才与全体职工素质的提高，实行全方位的激励制度。

第五，信息成为重要的生产要索。现代管理手段和技术方法被广泛应用。

>四、现代管理理论的发展趋势

（1）现代管理理论发展趋势之一，是把理性管理同艺术管理有机结合起来，它给我们的重要启示是要高度重视管理经验的重要性。

（2）现代管理理论发展趋势之二，是把企业中正式组织和非正式组织的作用结合起来。

现代管理理论认为，所谓正式组织，指的是企业为了有效实现其目标，所规定的组织成员的正式的相互关系和组织体系，包括组织结构、方针政策、规划方案、规章制度、运行方式、管理模式等；所谓非正式组织，是指组织中没有经过上级或一些相关的程序而建立起来的以感情联系为主要沟通方式的组织，而行为科学则强调了非正式组织的作用。要想达到理想的管理绩效，这两者的结合是必然的趋势。

文章通过查阅各种资料对现代管理理论进行了简要介绍，主要介绍了现代管理理论的概念，现代管理理论的发展历程，现代管理理论的特点以及现代管理理论对人类社会发展所起到的重要作用及其在未来的发展趋势。下一步可以研究一下现代管理理论的研究方法及其在中国的发展，由于时间有限，本人在这里不做深入讨论，有兴趣者可以了解相关知识。本文只是个人的见解，如有错误还请指正。

**管理系学年论文范文 第二篇**

>1运营战略的基本认识

依照市场及产品特点企业所制定的一系列决策规划以及程序等，也就是企业运营战略。其作用主要是一定范围内取得最大化的优势，为企业经营战略提供基础。企业运行战略主要包括有企业的总成本领先战略、目标极具战略以及差异化战略等等。其中总成本领先战略也就是企业在执行某项经济活动的时候，确保自身在同一项目中总成本要显着低于竞争对手，以此提高自身的市场竞争力，简而言之也就是取得相应的价格竞争优势。在企业总成本战略目标中最主要的特点有两个，分别是规模优势以及产量大，企业在应用这一战略中首先就要最大化的强化成本控制，减少成本支出，如果想要实现这一目标就要加强管理，当然在管理过程中也必须提高产品或者服务质量，在此过程中企业提高经济效益的主要策略还是降低成本[1].

企业的经营活动是为了获得商业利益，当前市场竞争逐渐激烈，企业在经营中不仅需要投入资本和劳动力，还需要采取科学的手段提高企业竞争力，实现企业利益最大化，分析和研究企业的运营管理，有助于提高企业的管理水平，促进企业的发展。随之差异化战略也就是在市场竞争中，企业要具有自己的独特竞争特色和运营模式，在这一战略实施过程中也要加强关于成本因素的考虑。差异化战略管理在企业中的应用必须要保障各部门相互合作共同努力，和同种类产品或者服务相比，确保自身产品和服务具有独特优势，例如产品质量、功能等等。

差异化战略的实施必须要在产品的设计和研发过程中投入较大成本，虽然这样会对产品成本提升，但是和同类商品相比价格也要偏高，顾客也乐于接受这样的价格，相对应来说也就能够对成本缺陷进行弥补。目前已经很有多企业开始实施差异化战略，将研究重点集中在产品质量的提高上。

目标极具战略这属于是对市场细分的战略，其实施前提也就是企业必须要能够用更高效果为市场中存在的特殊客户提供服务。通常来讲能够采用目标集聚战略的企业，和同行相比也就具有更大的发展潜力。目标集聚战略的实施，对于企业来讲也就会将自身经历集聚在一个领域之中。在这种战略模式实施环境下企业不但能够实施低成本战略，同时也可以实施产异化战略，简而言之也就是在低成本领域进一步细化市场资源。作为服务企业的主要工作也就是提供服务。

>2企业管理中运营战略角色的重要作用

运营战略管理的层次和协调分析

战略目标和企业战略具有密切关系，企业目标的制定对企业经营决策的制定以及市场发展定位具有直接影响。在运营战略应用中，首先要对企业向市场提供的产品和服务种类确定，明确产品的生产方式及生产规模等等，这些情况均能够确定企业的市场定位。企业战略目标的实现不但需要合理设计企业生产经营系统，同时还必须要对生产运作管理系统设计确定，另外还要关于如何对企业资源进行合理应用，以及如何实施实施有效生产组织管理等等问题进行思考。企业经营战略决策也就是战略目标，在企业系统运行过程中必须要构建完善功能，在企业管理过程中提供重要的参考信息。

在企业管理中战略目标作用有三个，分别是市场营销、财务管理以及运营管理。这些作用具有相同的地位。市场营销的主要职能就是对其主要开拓市场进行分析研究，重点关注市场营销，实现企业产品或者服务和商品价值之间的转化。运营管理工作主要就是对企业内部管理进行负责，完成原材料和产品或者服务之间的转换，并将其转换过程的产品或者服务在市场中投入。财务管理则主要就是强化企业资金管理，对企业资金合理应用。三者管理作用联系紧密，共同构成企业管理系统。

企业运营战略的定位

对于企业发展来讲，企业战略目标的定位具有重要影响作用，同时也能够确定企业的盈利能力，所以一定要合理制定企业战略目标，以此进一步提高企业的市场竞争力。对企业产品市场竞争力的影响因素比较多，其中包括产品质量、成本以及交货量等等，关于其运营管理的主要任务也就是：在高生产效率之下怎样进一步提高产品或者服务质量，怎样进一步强化产品质量管理，如何降低产品生产成本，怎样在保证产品或者服务质量条件下减少生产周期。在当前越来越大的市场竞争压力下，企业产品的竞争点不再单纯的集中在质量和生产速度之上，还需要进一步提高企业新产品的研究能力以及提高售后服务等方面，所在新时期企业运营战略的制定也必须要不断转换内容，以提高运营战略实施有效性。

在进行企业运营战略评估过程中，第一就要针对运营管理的有效性，通常来说企业各项决策对企业竞争力具有决定作用，但是并不代表企业流程和战略目标等一定要是相同的，这些因素均会随着市场变化而不断变化，所以在企业运营战略管理中实施流程管理是一个重要方式，流程管理能够依照实际情况不断的改善管理方式，从而对企业运营实施科学性管理，提高企业竞争力。

例如在企业战略发展中，其整体的战略发展部分就是融资战略，因而对于企业战略实施的成败而言，融资决策是关键，在企业的融资决策发展中，就要严格的依据于企业的战略规划，并对债务融资和企业股权融资的特点进行综合性的分析，对于企业价值最大化机制下的战略资产和融资决策的处理过程中，就需要做好扩张战略的基本融资。企业扩张的过程中，基于多元化的角度而言，不同的企业往往有着不同的融资战略发展，当前企业扩张战略发展中，其基本的融资更是本着合理性的原则，正确的理解债务水平和企业剩余资金之间的关系，并做好专用性投资水平和所获剩余之间关系的综合性分析，这一债务融资对于横向一体化有着一定的适合度。而股权融资对于纵向一体化有着一定的价值。

就资产专用性以及交易成本而言，一旦企业有着相对较大的且无用性的资产时，在企业业务扩张的同时，可以对多样化的战略加以采用，在对多样化战略不采用的基础上，在某种程度上说明企业的非专用性资产相对来说是比较多的。这就说明，资产的专用性往往和业务的相关性存在一定的关系，同时这种关系是一种正相关的关系。

>3结语

综上所述，本文在对运营战略决策基本认识分析基础上，对运营战略决策在企业管理中的应用有详细分析，指出如果想要激励的市场竞争中站稳脚跟，企业必须要不断的提高自身竞争力，制定相应的战略经营方案，促进企业发展。

>参考文献：

[1]韩峰。运营战略在U企业的研究和实践[D].内蒙古大学，20\_.

[2]冷赟。运营战略在企业管理中的重要作用[J].现代营销，20\_（3）：32-32.

**管理系学年论文范文 第三篇**

摘要：“看病难、看病贵”仍是我国医疗中的顽疾，国家发改委《关于深化医疗卫生体制改革的意见（征求意见稿）》的推出，标志着新一轮医疗改革重新迈上征程，“四梁八柱”是这次医改的凝结概括，“医药分开”仍是医改重中之重，如何解决“以药养医”的局面是决定此次医改成功的关键，如何提高医务人员的积极性是此次医改的核心。

关键词：医改 以药养医 医药分开 补偿机制 积极性

医药分开是新医改方案的一个亮点，是公立医院改革的重要内容，虽然医药分开的构想已有多年，政府及医疗行业也做了大量的准备，但是这项政策至今尚未具体实施，面来很多困难。目前我国公民看病难、看病贵，很多老百姓看不起病。据统计，从20xx年到20xx年，中国医院收入增加了百分之七十，但实际治疗的病人却逐年减少。只有百分之二十五的城镇居民和百分之十点农村居民拥有某种形式的医疗保障。全中国约一半的人口在生病时无力接受医疗救助。中国xxx对116个农村地区进行的调查显示，因疾病死亡的5岁以下的农村儿童中，约一半的人没有到医院接受救治，其中百分之二十八的人是因为无力预先支付医药费而被医院拒绝收治。新医改后的随着城市医保和新农合推行，城市居民和农民看不起病的情况有所缓解，但是药价虚高的问题没有解决，看病吃药仍然是很多人不能承受的负担，很多人在重病面前选择了放弃。当今,在以药养医的补偿机制驱使下的按医疗服务项目的支付制度已经被人们当作医院诱导患者过度消费的根源,而这个根源的背后首推以药养医的补偿机制已成为困扰我国公立医院改革与发展的一个顽疾。它已经从一个医疗系统的内部补偿机制问题转变成整个社会关注的，公众共讨论的社会问题。所以推进医药分开，建立完善公立医院补偿机制势在必行。我国医改中也多次提到医药分离，但是由于多年来的利益纠结，医院不愿放弃药品销售，药品厂商也不愿进入公平的市场竞争。

“公益性和积极性是我国公立医院改革中难以协调，但是必须协调的一对矛盾共同体”在公立医院改革回归以公益性为主线的形势下，广大医务人员作为公立医院改革的生力军，调动医务人员积极性，是医改明确的要求，调动其积极性是维护医疗卫生事业公益性的内在要求，因此，调动医务人员的积极性成为建立和完善公立医院补偿机制中不容忽视的关键性问题。医务人员作为贯彻落实政府医改任务和目标，以及将医改成果惠及人民群众的执行者和实践者，能否发挥主力军的作用，是医改能否顺利推进的关键。对于公立医院而言，改革如何兼顾社会公益性和医务人员积极性，是一个难题。

>一.“以药养医”的渊源及现状

从“补窟窿”到“以药养医”

药品加成政策出台的初衷是医院通过药品收入补充医院经营中的亏空，最终导致“以药补医”乃至“以药养医”的局面。 1954年，国家制定了医院药品加价15%左右的政策，就是国家允许医院在零售药品时，在批发价的基础上加成，形成药品零售

价。政策出台的背景是，当时医院医疗服务价格接近成本价，政府初衷是医院通过药品收入补充医院经营中的亏空。这在计划经济时代没太大问题，因为医院是国家的，医护人员的工资也是国家管的。

但从上世纪90年代以来，政府对于医院财政拨款逐年减少，医疗服务价格仍维持原来较低水平，医院出现政策性亏损。于是国家对于公立医院设定了补偿方式，渠道有三：政府拨款、服务收入和以药补医。 政府 财政投入严重不足，公立医院在竞争激烈的市场经济环境下，面对苦日子想方设法“开源节流”，但医疗服务成本高，价格又一成不变，创收困难，由此药品加成政策允许的药品收入成为医院增收的一个主要方法，占医院业务收入的比例逐年增加。有数据显示，20\_年、20\_年、20\_年，我国全国xxx门综合医院的药品收入占医院总收入的比例，分别为、、，均高达40%以上；一些中小型医院更高达70%—80%。药品加成导致“以药补医”乃至“以药养医”的局面。

>二.我国医务人员积极性的现状及其影响因素

1缺乏科学的绩效考核体系。公立医院作为我国的事业单位，其绩效考核也多采用行政单位、事业单位的工作人员年度考核制度。医院不论专业、层次一律使用简单统一的考核方式，这样的考核制度难以反映不同岗位、不同人员的业绩。这种考绩制度必然会流于形式，考核结果难以与员工的实际贡[2]献挂钩，不利于调动员工的积极性。合理

确定公立医院人员编制、创造良好的职业发展条件、完善人事制度改革，尤其是要建立符合医疗行业特点、体现医务人员劳动价值的收入分配制度，对于调动医务人员积极性而言，这绝对是一个好消息。

2薪酬分配缺乏竞争性和激励性。公立医院的薪酬分配方案是综合目标管理责任制。在这种分配方案下，医师的薪酬基本可以分为三个部分：基础薪酬、可变薪酬和间接薪酬。现行的工资制度下，医师的工资水平受职称和工作年限影响较大，但由于专业技术资格，尤其是高级资格在评审中长期以来存在“重论文，轻实践”的现象，并不能够很好地反映出临床专业水平。

3医务人员的劳动价值没有得到合理补偿。目前医务人员服务的价值被人为的低估，这违背了市场进行价格调节的原则。一方面，挂号费、手术费、治疗费等反映医务人员劳动价值的价格远远低于医务人员劳动的实际成本；另一方面，医疗设备使用费、医用材料费以及药品价格却远远高于其成[3]本，成为医院收入的主要来源药品和耗材

价格居高不下，医疗服务收费却严重偏低。这种价格倒挂现象如果长期存在，既会造成老百姓看病贵，又无法让医务人员感受到自己的劳动价值。“只有让医务人员用最恰当的资源以及最专业的服务解决患者的医疗问题，才能最终减少国家整体的医疗支出，医改才有可能获得成功。”这需要调整现有的医药价值分配体系。

4 公立医院管理体制缺乏活力。大部分公立医院人员编制过多，职位虚设，机构臃肿，人浮于事。医生晋升机会少，晋升职位较少，晋升时间长，各部门之间竞争激烈，从而打击了一些没有晋升机会的医务人员的工作积极性。

>三、取消“以药养医”后，医院补偿机制的对策。

公立医院医疗消耗补偿取消药品加成收入后，除了增肌政府 财政投入、理顺医疗服务价格外，医院还必须改善内部经营管理机制，切实降低经济运行成本；公立医院还可利用自己拥有的高新技术、科研成果、专利技术等发展产业谋求发展；另外，公立医院可申办成立医疗救助基金会，争取社会的资金支持；还可鼓励民营资本举办非营利性医院。但需要注意的是，在新医改方案中有提到要增设药事服务费来弥补药品加成收入，这一方面要谨慎。

1.进一步加大财政补偿力度

政府应加大对公立医院的财政补助力度，提高财政补助投入的比例，同时解决好投入的有效性问题。一方面要重点补偿基本建设和设备购置，扶持重点学科发展，补助符合国家规定的离退休人员费用和补贴财政性亏损等。另一方面对承担的公共卫生服务等任

务给与专项补助，形成规范合理的公立医院政府投入机制。

合理配置不同地区的医院补偿

应坚定因地制宜的制定补偿标准，由于财政预算拨款在全国不同地区、不同城市之间存在很大差异，所以完善公立医院补偿机制要制定一个合理的补偿标准，该标准的制定可因地区和城市而异。中西部地区经济发展水平较低而人民的健康需求很大，所以应该重点加强对中西部地区公立医院的补偿力度，进而提高公立医院的公益性。

对不同级别的医院制定不同的补偿标准

由于不同级别的医院经济效益与收入结构各不相同，所以在制定补偿政策时应根据医院实际情况，对于省部级医院应按照医院的发展与公益性的要求适度提高补偿额度。对于市级与县级医院，由于其效益远远低于省部级医院，所以政府应大力加大对这些医院的补偿额度，提高政府补偿收入占医院总收入的比例。卫生行政部门在确定医疗服务指导价适，应该拉开不同医疗机构和不同医生

之间的医疗服务价格差距，以引导患者自主选择医疗机构及医生，促进医疗服务质量、技术水平和医疗资源利用率的提高。

加强对公立医院补偿的检测

医院发展离不开资金，因此对医院资金必须集中管理、统一调配、有效监督，加强资金收支的监督管理。健全医疗服务成本及价格监测体系，加强对医疗服务价格及成本构成要素的检测，为制定合理的医疗服务指导价格、建立灵活的价格调整机制提供依据。在意料之一重要的社会消费领域，需要给公众真实客观的信息，加强宣传和沟通也极为重[4]要。

2理顺医疗服务价格

医疗服务价格是公立医院医疗服务消耗得到合理补偿的前提，要从根本上改变目前公立医院“以药养医”的补偿模式，必须理顺医疗服务价格，是指补偿医疗服务的社会平均成本。医疗服务劳动是一种复杂劳动，目前公立医院基本医疗服务的劳动价值并未在其价格中得到合理体现，如门诊费、挂号费、住院诊疗费、常规诊疗费、手术费、一

般医用设备检查费等普遍低于成本，不能体现医务人员技术和劳动价值，不仅不利于公立医院的发展，而且容易挫伤医院医务人员积极性，导致其基本医疗服务亏损主要依赖药品差价来弥补。当然，也有些医疗服务价格偏高，如大型设备的检查费过高，导致公立医院滥用检查。针对医疗服务价格现状，理顺医疗服务价格必须坚持以促进医疗公益事业发展为基础，以构建和谐的医患关系为原则，以满足居民不断增长的医疗保健需要为目标，调整医疗服务内部比价，逐步提高基本医疗服务价格，降低大型医疗设备检查服务价格。

合理提高基本医疗服务项目价格 对体现医务人员劳动价值的基本医疗服务项目，如挂号费、诊疗费、护理费、手术费等，应在准确测算其成本的基础上，按照“合理补偿成本、兼顾群众和基本医疗保障承受能力”原则，结合当地经济社会发展水平、医疗服务的社会平均成本和政府 财政投入情况，合理提高其价格，使之真正反映医疗服务社会平均成本，体现医务人员劳动价值，以提升技术型劳动型医疗服务收费站公立医院收入的比例，保证其基本医疗服务消耗得到合理补偿。

控制大型设备检查项目价格

对医务人员容易诱导服务的大型设备检查服务项目，因不同规模和层次等公立医院，医用设备检查成本差别很大，比如CT检查成本与每天提供的检查次数关系非常密切，同样的设备不同的使用效率，其折旧成本大相径庭，应在成本核算的基础上，做好其折旧费用测算工作，，以此为依据，降低大型医用设备检查服务价格，以消除医务人员又到患者进行过度检查的动机，促进公立医院走靠提高服务质量求发展，而非靠大型设备检查赚钱的发函轨道。同时，加强医用检查和治疗设备价格监测，从严控制简单以新设备、新手机、新方法等名义新增医疗价差检验项目；全面推行大型医用设备检查、检验结果互认，避免重复检查，促进医用检查和治疗设备集约化使用，切实减轻病患者检查费用负担。

加强价格机制监督

在理顺医疗服务价格过程中，要改革医疗服务定价机制，对公立医院基本医疗服务和非基本医疗服务实行政府指导价与市场调节价，有价格主管部门制定基本医疗聊服务的基准价和浮动幅度，公立医院在浮动范围内确定市级医疗服务价格，非基本医疗服务由公立医院自主定价，是其由价格执行主体向定价主体和执行主体双重角色转换，形成政府宏观调控下的医疗价格补偿机制；合理制定不同等级和质量公立医院之间、专家门诊和普通门诊之间医疗服务价格，通过拉开价格差距，促进患者合理分流，引导医疗资源的合理配置；积极探索有利于控制费用、公开透明、方便操作的医疗服务价格管理模式，切实加强公立医院价格监管，尤其像患者提供医疗服务价格明细清单，并以多种形式向社会公开医疗服务项目名称、价格标准、服务内容和服务规范、服务标准等，自[5]觉接受社会监督。

3改善公立医院内部经营管理机制 切实降低经济运行成本

作为坚持公益性质的公立医院，注定不能完全像企业那样进行市场化运作，将追求利润最大化作为经营目标。但医院毕竟是一个经济实体，要面临持续经营的生存保障和扩大再生产的发展需要，要在亏损得到弥补的同时，追求成本效率和效益的最大化。因此，公立医院在伸手向政府要钱的同时，也要立足于加强医院内部管理，强抓医院成本核算、控制工作。政府主管部门应通过成本核算，从宏观上加强对医院经营管理的政策指导和评价考核。比如，可通过制定统一的成本核算方法，十个亿元成本具有可比性，从而计算出社会平均成本，再以各单位的个别成本及权重与社会平均成本对比后，进行经营管理状况的衡量平价和考核。通过这种成本的对比与竞争，促使医院持续不断的改善内部管理，激励医院在保证医疗质量的前提下，不断降低医疗服务成本，以增强医院可持续发展能力和竞争力

4.以技术为资本获取利润 科技养医公立医院固然要努力争取政府的支持，但也应该更多地依靠自己谋求发展，发挥自己的专长，开创新的事业获取利润，从而支持自己的事业继续发展。

**管理系学年论文范文 第四篇**

>（一）人为冒顶事故

重视和处理开采过程中的局部架前、架间漏顶、片帮是综采放顶煤工作面顶板管理学的重要工作，施工和技术人员所采取的措施要科学合理，并根据实际情况分析产生片帮冒顶事故的原因，总结后制定措施。如煤质松软破碎，要尽量少降支架，采用带载移架；安排工序中要尽量减小移架的滞后距离；若矿山压力增大，产生了一定片帮深度，可以采用挑伸护帮板进行临时支护；必要时可采用提前移架支护。因失误操作，会造成了人为冒顶事故的发生；降架过多或不正支架、咬架和倒架，没有按放煤工艺所规定的要求来放顶煤，也会使顶板状况发生严重的恶化。

>（二）处理

当遇到局部冒顶，应及时用圆木护顶，如果支架的护板或延伸梁不能将圆木护到顶板上，则采用加长单体柱将圆木打到顶板上，防治冒顶范围扩大。采煤机割煤后新暴露出来的顶板短时间不会冒落而在支架降架前要冒落时，采取先移顶板完整处的支架，同时在支架前梁上方放置两根以上的木梁，然后再移破碎除支架托住木梁。若顶板破碎极容易冒落时，铺上笆片（不可以铺铁皮影响放顶煤）。当架前发生冒顶时，可及时采用超前扶棚接顶的办法处理，棚顶用厚度不小于80mm的半圆木接实，从而控制住架前冒落。打撞楔防治冒顶。当工作面沿煤壁发生冒落，顶煤顺煤壁继续下流时，采用撞木楔上铺芭片防治冒顶。在实际工作可以有预见性地在煤壁上方打入钻杆或钻孔内插入圆钢、竹竿等。另外还可采用垂直工作面煤壁架梁（棚）护顶处理冒顶，其使用圆木数量多，且圆木较长移驾后留在了支架上不仅使支架承受压力增大方，还影响放顶煤，应尽量少用，做到提前预防，减少冒顶。

>（三）预防片帮冒顶事故措施

对开采煤层进行地质勘测，在设计上运用措施达到预防效果，以免回采有隐患。工作面的布置及设备的选择，要从煤体的破碎度来进行考虑，找到利于顶板管理学的合适方法。掘进巷道时要全面记录新发现的地质资料，为回采工作提供基础资料。回采中如遇到破碎煤体和构造软煤区等，要先定措施再执行，减少人为事故的发生。制定利于顶板管理方案，源头上加大顶板的使用效率，减小事故发生，制定符合实际、操作性强的作业规程，采掘工程质量是管理顶板的基础，要严格工程质量关。工作面两巷顶板管理。工作面上下端头煤壁三角因受两巷及采动影响，压力大，易发生片帮冒顶，在工作面上下端头三角处架设斜跨棚和顺山棚，加强端头顶板管理。工作面过后上下隅角不能及时冒落，可超前工作面煤壁5米提前将锚索腿锚。在上下隅角切顶线处单体柱补加密集切顶点柱，用木料、矸石将上下隅角充填实。加大两巷支护强度，液压系统达到额定压力，并保证有足够支护强度。工作面顶板管理。采煤机应采用双向割煤，尽量减少单项割煤，保证及时移驾，减少空顶时间。采用追机作业，割煤后及时伸出伸缩梁临时支护顶板，随后10米拉移支架，移架时要少降快拉，带压移架，移驾后及时用护帮，若局部煤层松软片帮冒顶严重，采煤机过后及时拉支架支护顶板。液压支架管理。

在生产中要加强工作面支架管理，要保证支架布置均匀、架正、不挤不咬，架间空挡一般不超过200mm，上下架落差不大于侧护板的三分之二，不低头不昂头，底座不下陷，初撑力达到规程要求，有效控制顶板离层，工作面做到“三平两直”确保支架受力均匀，切顶整齐，防治压力向前发展。工作面加快推进速度。加快工作面推进进度，使顶板下沉量较大的区段始终处于支架切顶线以外，工作面没帮始终处于顶板下沉回转量较小的位置，减小煤壁、媒体所承受的压力，减轻其破碎程度，减少片帮冒顶程度。

**管理系学年论文范文 第五篇**

>摘 要：仓储管理是仓储企业为了充分利用自己所具有的仓储资源提供高效的仓储服务所进行的计划、组织、控制和协调过程。高效合 理的仓储管理可以帮助企业实现产品的整合，调节供应和需求，降低库存成本，保障生产的顺利进行，并可以实现对物源的有效控制和管理。

为及时结清每笔业务和货物流动情况，保证企业生产用料以及货物的安全性，企业要花费大量的人力、物力和时间来做数据的记录和统计工作。特别地，对于管业企业来说，如果能通过优化管材的调拨来减少废料的产生，那将会产生更大的经济效益。仓储合理化就是用最经济的办法实现仓储的功能，进行仓储合理化设计是物流行业中刻不容缓的事情。

>一、 仓储管理的现状与问题

1. 仓库数量大，但布局不够合理。由于各行业各部门为了满足各自的需要，纷纷建立自己的仓库，导致仓库数量众多，他们都在经济集中地区和交通便利的地方建设仓库，以至于仓储布局极不合理，造成了部分地区仓储大量剩余和部分地区仓储能力不足的两极分化局面。

2. 仓库的储存空间设计不合理。储存空间包括物理空间、潜在利用空间、作业空间和无用空间，即储存空间=物理空间+潜在利用空间+作业空间+无用空间，物理空间即是指货品实际上占有的空间。在大部分企业仓库中，它的物理空间占了整个仓库的75%以上;潜在利用空间占10%左右;作业空间占10%左右;他的无用空间占5%左右。从整体上看该仓库的空间利用率不高，存在一些拥挤的现象，特别是当产品销售旺季时，仓库就更显拥挤了，直接导致产品的装卸效率降低，不能保证产品的先进先出原则，当产品堆放不合理还可以导致产品的脱落、碰撞以及破损。

3、货位管理混乱。仓库里的产品品种繁多，但是每种产品的存储并没有严格按照同一品种、同一规格、同一生产日期的产品存放在不同的货位，因此仓库里产品的存放位置显得混乱，哪里有货位，就把产品存放在哪里，不管产品的品种，不能保证产品的先进先出。

4、很多企业对提高仓库作业自动化、机械化的认识不足。一些大型企业的现代化仓库拥有非常先进的仓储设备，包括各种先进的装卸搬运设备、高层货架仓库等。而很多仓库作业仍旧靠人工操作。这种仓储技术方面发展的不平衡状态，严重地影响着我国仓储行业整体的运作效率。

5、仓库存在安全隐患，严重影响了作业人员的安全。由于仓库一些装卸工人对卸下来的产品随意堆放，对产品的货性关注一般，随意堆放的产品存在一定的安全隐患，如堆得太高的产品在再次搬运时上面的产品可能会随时掉下来砸伤人或砸坏产品，而其随意堆放的产品易成为搬运其它货物的障碍。在用叉车对产品进行搬运时，尤其是经常作业的区域，有撞坏其他产品的现象，有时也会撞伤人。而且由于人为原因，装卸工人往往没有做到先进先出的原则，人员责任意识淡薄，随意堆放的产品严重影响作业效率，也影响人员的安全。

6、对人才的培训不够重视。自动化机械化的仓储设备的使用需要一批具有很强的专业知识：掌握现代的管理技术，熟悉设施设备，办事能力强还要具有一定的财务管理能力。由于不注重机械操作人员和维修人员的培训，操作人员缺乏，使现有装备发挥不出应有的作用。在新建设备的时候没有考虑后续的维护和开发，限制设备的使用，自动化水平的提高。当设备出现问题的时候，需要外部维修人员来修理，这样反而会增加管理费用。

>二、采取的措施

1、利用ABC原则，制订ABC分析表，提高储存空间利用率。可以根据各种产品的品种、特性以及需求量，我们可以对其仓库中的不同种产品进行划分、归类，然后再对每个区域的产品按品种、生产日期分类存储，这样产品摆放整理，也能够保证先进先出。根据各个品种产品平均每天的需求量，给仓库里的产品分区分类存储。需求量大的相应的库存也要多，其所需的货位也要多，需求量小的其货位就小，这样可以充分有效利用储存空间。

2、提高仓储管理人员的素质，降低安全隐患。仓储管理是把仓库内的人、财、物等各种要素合理地组织起来，使之能够正常地运转，达到既定的管理目标，这就要求各岗位人员成本必要的责任和义务，同时也要赋予仓管人员一定的管理权力。因此，要建立起严格的仓管人员岗位责任制，明确各岗位履行的职责和应具备的基本要求，这样，才能做到合理分工，各司其职，责任清楚，职权明确，不断地改善仓储管理，提高仓库的作业效率。

3、引进相应的配套设备，提高仓库的利用程度。配套的设施设备不仅可以减少货物的丢失的情况，还可以加快货物的流通，货架的使用则可以充分利用仓库的垂直空间，增加仓库的存储量。

4、采用有效的储存定位系统。储存定位的含义是被储物位置的确定。如果定位系统有效，能大大节约寻找、存放、取出的时间，节约不少物化劳动及活劳动，而且能防止差错，便于清点及实行订货点等的管理方式。

5、加强相关人员的培训。实现仓储现代化的关键在于科学技术，而发展科学技术的关键在于人。在生产力高速发展的今天，科学技术愈来愈进步，机器设备的数量和品种也越来越多，人在操纵现代化生产设备中的作用也就越大，要求有一大批既懂管理，又懂专业知识，并掌握现代化管理方法和手段的高素质的管理人才。

>三、结论

通过以上措施对公司现有仓库的改进，可以极大地节省了空间，可以提高仓库空间利用率，压缩总库存，解放被积压的资金，加速在库商品的周转，缩短商品在库时间，提高库存周转率，使库存结构合理化，节约管理力量;

可以提高仓储管理水平，创造商品仓储的“时间价值”和“空间价值”;还可以提高公司的物流服务水平，充分调动生产人员的积极性，提高劳动生产率。

**管理系学年论文范文 第六篇**

19xx年泰勒发表的《科学管理原理》使经济学家，企业家等群体对企业管理的问题日益感兴趣，科学的企业管理成为一个企业立于不败之地的重要法宝。而当今时代，已经进入知识经济时代，文化竞争力在综合国力中的地位越来越突出，相应的，企业文化建设已经被提到重要的位置上来。一个目光卓远的企业家，必然重视企业内部的文化建设，创立独具特色的文化品牌，扩大在公众中的影响力与美誉度。

>一、企业文化建设在企业管理中的必要性

企业文化建设在当今企业管理中的地位是极其显要的，它的必要性主要表现在以下几个方面：

1.凝聚人才力量的必需

企业要获得进一步发展，人才资源是不可或缺的。当今世界中赫赫有名的大企业，都有强硬的文化品牌，这成为吸引人才的一大优势。优秀的人才在选择应聘的公司时，除了要考虑薪资待遇问题，长远一些要考虑自身的发展潜力与企业的潜力。其中，自身的发展潜力是指自身的优势能否与企业的价值观念相一致，个人的工作方式与习惯以及擅长的方面是否与企业的行为方式和价值体系相合拍;对于企业而言，优秀人才的这些考量恰好是他们选拔人才的重要依据。可见，企业文化的建设是需要花费很大心力来使其系统化，条理化的。有一个明确的文化目标与相应的体系，可以使外界更好的了解企业，文化品牌已成为企业与社会沟通的一种方式。比如，著名企业海尔，多年以来形成了以“创新”为核心的文化价值体系，吸引了众多的人才为企业效力。

2.激励企业员工的精神领袖

企业文化对于员工的影响是潜移默化的，深远持久的。在员工与企业长期的磨合中，必会受其文化的感染，逐渐形成一种归属感和责任感，并遵循企业的行为方式和价值理念，有利于企业的管理。企业文化就如同一面旗帜，指引着员工的行为准则，提醒他们作为该企业的员工，要以身作则，设身处地地维护企业的名誉。同时，企业文化还满足了员工的精神需求，加强了企业内部的凝聚力。一个凝聚力极其强大的公司，在市场竞争中才会更占优势。

3.适应文化管理的新模式

管理学是一门不断深化发展的学科，企业管理经历了经验管理，制度管理向文化管理的过渡。这是一个逐步完善的过程。而当今比较完备的且大力推广的就是文化管理。将价值追求等人文因素融合进企业管理中，使管理更具人性化与科学化。这种为员工着想的人性化管理有利于调动员工的积极性，有利于发掘员工更大的潜力。这是史上任何管理方式都不能比拟的，因为这是企业管理阶层与员工关系最为和谐的一种管理方式。当员工的能力被更大程度的激发，企业的收益一定是递增的。现在的企业管理，提倡人性化，公民的人权意识也越来越强，以牺牲员工利益为代价而获得企业财富的做法，是应该被时代，被企业所摒弃的。

4.世界经济形势的大势所趋

如今，各国之间综合国力的较量，取决于文化软实力。因为文化意识的渗透作用是十分强大的，足以改变人们的价值观念。因此，文化的“占领”，才是终极的“占领”。企业是国家经济中的一个重要组成，重视企业文化建设是国家政策的导向。单纯地获得经济利益已经不再是当今企业的追求，他们追求长远的发展和保持长久的生命力和竞争力，那么，必须靠企业文化建设来打响企业的品牌，从而进行更高层次的竞争。

>二、企业文化建设在企业管理中的重要性

1.提高企业的知名度和美誉度

企业的知名度与美誉度的提升，不仅在公众心中树立了美好形象，产品受公众青睐，而且还会获得一些投资合作的机会，对公司的发展前途大有裨益。而知名度与美誉度的提升，不仅靠积聚社会财富的丰富程度。

长远来看，靠企业文化建设。例如，海尔集团以“海尔兄弟”的文化品牌进行宣传，老少皆知。以“创新”为核心的价值观，高品质的产品和友好的售后服务态度，使海尔集团蜚声国内外;中国百年老字号“同仁堂”以“同心同德仁术仁风”的管理理念获得了社会的广泛赞誉。同仁堂本着对生命负责的价值观，无论在兴旺还是低迷时期，都一如既往，不仅在企业竞争中保持生命力还博得了舆论大众的广泛信任。这些名利双收的企业，在管理中都遵循了自己企业的价值观与精神，成为一种信仰，一种追求。

2.提高企业管理者的管理能力

企业管理者对企业管理实践具有重要作用，追求先进并且与时俱进的管理者会不断进行创新，以合适的行为方式进行管理。而不思进取的管理者只会在落后的管理观念中施行已经过时的管理实践。

企业的文化理念需要全体员工来共同实践，而管理者扮演“领头羊”的角色，企业管理者应该培养浓厚的企业文化意识，从企业文化的角度来实现管理。这样，企业管理者的管理能力提高了，而且与被管理者的关系会更加融洽。

随着管理者“文化意识”的提高，领导者的带头作用势必会影响到下属员工，于是对企业 文化建设形成良好的反作用力，即促 进企业文化建设。

>三、企业文化建设的策略

我们已经认识到企业 管理中进行文化建设的必要性和重要性，那么，重点在于如何进行企业文化建设，提升企业的文化竞争力。下面从以下几个角度进行探究。

1.确立企业的核心价值观

企业文化的核心在于价值观，如同个体一样，价值观始终指导着个体的行为方式和做事态度以及习惯。在企业中，确立核心价值观也就确立了企业的行为规范。企业的整体决策要以此为依据，企业员工的行为也以此作为行动参考。企业上上下下都在这种浓厚的企业文化气息中收到熏陶，久而久之就会形成统一的步调，对企业的 发展形成稳定的促进作用。

2.调动各阶层的积极性，为企业文化建设献计献策

(1)企业的创始人

一个成功的企业需要企业创始人成功的经营智慧与策略，世界知名的企业都有一位成功的企业家，比如微软有比尔·盖茨，苹果有乔布斯;立足于 经济时代。

企业创始人必须高瞻远瞩，提高文化创新意识，在企业文化建设中创新思维，给企业职工一个方向鲜明的引导。注重对企业各个阶层的文化意识的培养，以企业核心价值观为主，建立体系化的企业文化。

(2)企业管理阶层

在企业管理中提倡文化管理的模式，将以核心价值观为主的企业精神与企业理念与管理 实践相结合，渗透到管理的方方面面。作为企业的领跑者，一方面企业管理者应该与企业创始人及时有效地进行沟通，在企业创始人没有充分意识到企业文化的重要性时应当推波助澜，担任“军师”的角色;另一方面，企业管理者应当与公司员工和谐交流，从职工阶层中听取优秀的企业文化建设的建议与设想，以此激发管理者更好的文化建设思路，并修改，完善。可以管理阶层与职工代表一起采取“头脑风暴”的方法，调动职工的积极性，为企业文化建设献计献策。

对于被采纳的职工的建议，应当实行奖励机制，这有利于鼓舞职工对于企业文化建设的热情。同时，促进了管理阶层与职工阶层的融洽关系，利于日后管理 工作的开展。

(3)职工基层

职工阶层虽在整个企业中处于基层，但是庞大的数量和大量的基本工作都交由这个群体来完成。企业创始人与管理决策阶层都是少数，仅靠他们发挥企业文化的功力是极其有限的。

所以，让企业文化深入职工人心，成为他们行为方式的指导，对于加强企业凝聚力具有重要的作用。一个群体长久受到企业文化的耳濡目染，将会逐渐形成统一的精神面貌，就如同企业的“脸面”，对于提升知名度有很大的意义。职工阶层也应以企业文化建设为己任，为此创新思维，献计献策。

(4)注重创新意识的培养

创新是一个企业兴旺发达的不竭动力。文化建设中创新很重要，它要求企业文化建设不能生搬硬套，不能盲目模仿。许多文化建设的成功 经验的确可以提供借鉴，但是企业文化建设者不应以此为现成的模板，生搬硬套。

每个企业都有自己不同的发展思路，在长期运作中也有了既定的行为方式和准则，如果拿其他企业的套路直接“上阵”，会造成人力物力的不合理利用甚至浪费，将会给企业带来经济和效益方面的损失。

“画虎不成反类犬”的结果昭示了失败的文化建设之举。因此，文化建设要求结合企业自身的发展状况和特点，创新思维并创新行为方式，形成独特的文化发展思路。

>总结：

在企业管理中，企业文化建设任重而道远。企业文化是在企业长期运营中形成的，企业管理者不可急于求成，更不能因为企业间的“文化攀比”而“作秀”，只借鉴他人之“皮毛”是无法改变精神之内核。因此，企业文化建设需要重视、实践，与创新。

**管理系学年论文范文 第七篇**

>一、参考文献的类型

参考文献(即引文出处)的类型以单字母方式标识，具体如下：

M——专著 C——论文集 N——报纸文章

J——期刊文章 D——学位论文 R——报告

对于不属于上述的文献类型，采用字母“Z”标识。

对于英文参考文献，还应注意以下两点：

②书名、报刊名使用斜体字，如：Mastering English Literature，English Weekly。

>二、参考文献的格式及举例

1.期刊类

【举例】

[1] 王海粟.浅议会计信息披露模式[J].财政研究，20\_,21(1)：56-58.

[2] 夏鲁惠.高等学校毕业论文教学情况调研报告[J].高等理科教育，20\_(1):46-52.

[3] Heider, ; . The structure of color space in naming and memory of two languages [J]. Foreign Language Teaching and Research, 1999, (3): 62 – 67.

2.专著类

【举例】[4] 葛家澍，林志军.现代西方财务会计理论[M].厦门：厦门大学出版社，20\_：42.

[5] Gill, R. Mastering English Literature [M]. London: Macmillan, 1985: 42-45.

3.报纸类

【举例】

[6] 李大伦.经济全球化的重要性[N]. xxx，1998-12-27(3).

[7] French, W. Between Silences: A Voice from China[N]. Atlantic Weekly, 1987-8-15(33).

4.论文集

【举例】

[8] 伍蠡甫.西方文论选[C]. 上海：上海译文出版社，1979：12-17.

[9] Spivak,G. “Can the Subaltern Speak?”[A]. In & L. Grossberg(eds.). Victory in Limbo: Imigism [C]. Urbana: University of Illinois Press, 1988, .

[10] Almarza, . Student foreign language teacher’s knowledge growth [A]. In and (eds.). Teacher Learning in Language Teaching [C]. New York: Cambridge University Press. 1996. .

5.学位论文

【举例】

[11] 张筑生.微分半动力系统的不变集[D].北京：北京大学数学系数学研究所, 1983：1-7.

6.研究报告

【举例】

[12] 冯西桥.核反应堆压力管道与压力容器的LBB分析[R].北京：清华大学核能技术设计研究院, 1997：9-10.

7.条例

【格式】[序号]颁布单位.条例名称.发布日期

【举例】[15] xxx科学技术委员会.科学技术期刊管理办法[Z].1991—06—05

8.译著

>三、注释

注释是对论文正文中某一特定内容的进一步解释或补充说明。注释前面用圈码①、②、③等标识。#p#分页标题#e#

>四、参考文献

参考文献与文中注(王小龙，20\_)对应。标号在标点符号内。多个都需要标注出来，而不是1-6等等 ，并列写出来。

**管理系学年论文范文 第八篇**

>[摘要]企业基层管理是企业管理的根基所在，尤其是国有企业的管理，与诸多管理要素在基层发挥有着密不可分的联系。如何继承传统，不断创新，用新思维、新技术去解决企业发展中面临的新问题，是做好企业管理的关键。只有把人才、制度、考核、企业文化等管理工作在基层做实了，才能使管理工作真正地促进企业发展。

>[关键词]基层;企业管理;问题;原因;路径选择

一株好的植物要想长得枝繁叶茂，除了阳光、土壤、雨露外还需要精心的打理才能达到;那么一个企业要想不断发展，除了产品、战略、人才、技术及外部环境外，一个最重要的因素就是需要科学的管理才能实现。管理学大师彼得·杜拉克曾说过，“一个企业成在经营败在管理。”可见管理对于一个企业生存的重要性。

>1企业管理的理论内涵

企业管理的定义

企业管理是社会化大生产发展的客观要求和必然产物，是由人们在从事交换过程中的共同劳动所引起的。在社会生产发展的一定阶段，一切规模较大的共同劳动，都或多或少地需要进行指挥，以协调个人的活动。通过对整个劳动过程的监督和调节，使单个劳动服从生产总体的要求，以保证整个劳动过程按人们预定的目的正常进行。尤其是在科学技术高度发达、产品日新月异、市场瞬息万变的现代社会中，企业管理就显得愈加重要。

企业管理的重要意义

中国的计划经济根植于自然经济，向来远离真正的竞争，也就不存在竞争性质的管理。只要超额完成任务便是先进单位。这就造成了中国企业最薄弱的环节是管理，最差的能力是创新，导致了许多国有企业亏损。当前许多国有企业的经营滑坡只是表面现象，而导致经营滑坡的根本原因是由于这些企业不善于管理，造成产品或者服务的成本过高，最终丢失了市场竞争优势。没有市场的企业，即没有了生存的基础和前提，员工看不到市场前景，丧失信心，企业丧失了凝聚力，效益必然滑坡。体制、机制问题也都属于管理问题，并非是亏损的主要原因。即使在市场经济十分成熟的美国，每年仍有数以万计的企业破产倒闭，这也都并非是体制、机制的问题，唯有科学的管理才决定着企业的生死存亡。

>2目前基层企业管理存在的问题与原因分析

随着历史的发展及经济全球化竞争时代的到来，光靠人才和经验式的管理已经不可能解决我们企业前进中的问题。在我们的日常生产经营中还有很多重生产轻管理现象。

目前基层企业管理存在的问题

管理重机关轻基层，头重脚轻;管理层级不科学，责任分不清;管理手段老一套，前紧后松;管理思维片面，重生产轻意识形态。

目前基层企业管理问题的主要原因

(1)传统的官本位思想作怪。唯我独尊，官老爷习气十足，喜欢弄面子活，干出彩的事，对企业的发展和基层群众呼声不闻不问。对反映问题的单位和个人认为是事多或刺头，听不进直言，俯不下身子。

(2)专权思想作怪。一些单位的“一把手”为了怕别人抢风头，事事自己说了算。工作只要不经过自己的就不支持，甚至否定。比如抓劳动纪律，对职工进行处罚，不是自己主张抓的就不加处罚。弄得职工丈二和尚摸不到头脑，留下了制度之下不平等、单位领导有矛盾的印象，造成了除了一把手其他人的管理都不好使的潜规则。表面上像是自己有威严，其实把一个健康的团队带上了小集团的邪路。弄得自己事必躬亲，其他管理人员怕惹领导不高兴，管理上畏手畏脚，结果单位生产效率低下，工作一潭死水。

(3)懒惰思想作怪。一些高层管理者工作不爱下基层。即使下基层也是到基层的管理层口头了解情况，不能深入实际的调查研究问题。而一些基层的管理者则迎合这种管理方式，总是停留在做作汇报，写写材料，不对自身工作进行剖析自问，深入研究。总是坐在办公室里指挥工作。弄得很多问题耗费巨额成本才能解决，最终是职工群众不满意，丧失责任感。由大家干变成了大家造，基层一盘散沙。

(4)实用主义思想作怪。一些管理者以实用为主，以短期收益为第一目的。对于那些利于长远打基础的问题则怕影响正常工作，不闻不问甚至是进行阻挠、泼冷水。比如企业文化建设，乃至党群工作。很多单位不支持，或者冷漠对待，认为没有用，其实是错误的。职工休息生活和文化生活的环境好了，心情顺了，才能对生产工作产生更大的主动性和创造性。

>3目前基层企业管理的路径选择

科学选人、用人、提升管理

要切实强化基层管理人员队伍建设。选派那些能力强、懂管理、重实际的人才到基层工作，给他们创造条件，提供舞台。同时不但要选拔人才，还要善于培养人才。制定有效管用的基层管理人员培训计划。要让他们不但懂业务还要会管理。广泛涉猎与管理相关的各种知识，以适应现实发展的需要。让人才来自基层、服务基层。

要用活的机制激活管理

高层管理要将科学有效的方法、机制，下移到基层管理中。建立公开透明的考核评价机制和管理职责，明确岗位分工。各级管理人员，各岗位管理人员，都该管什么，都该管到什么程度，管理人员之间如何的沟通配合，都要明确。并把管理层的民主评议作为考核基层领导管理业绩的一个方面，不但要放权给基层的一把手，还要建立有效制衡机制，让管理权力在阳光下运行，真正的为企业服务，为职工群众谋利。

量化细化目标推行管理

深入调查研究基层管理工作中的目标管理。建立健全目标管理和考核评价机制。让目标管理和岗位评价不仅仅停留在纸上，还要落实到实际的管理工作中。并适时的进行调整。把符合实际发展，符合管理需要，切实可行的方式、手段运用到管理当中。用真正的制度和方法去管理。变人治为法制、机制，避免“能人效应”，人走工作乱的情况。

要建立一套科学管用的人才晋升奖励机制。让人才流动起来。让干事、务实的人才得到任用提拔，引导管理风气的转变。让每个基层管理人员和员工都有晋升的希望，都有晋升的机会。形成干事、创业、务实、清廉的良好管理氛围。

用企业文化促进管理

将企业文化融入到企业管理之中。让管理文化深入人心，让一切管理内容体现文化内涵。了解职工需要什么样的文化活动，引导职工参与到健康文明的文化活动中来。并研究如何根据自身实际和现有条件开展文化活动。政工及群团组织在企业管理文化的发展中发挥了巨大的推动作用。比如我厂党委多年来就一直致力于职工素质文化的提升，不断丰富企业文化内涵，用文化的力量管理职工。每年定期举办由工会牵头的职工技术比武、岗位练兵等活动，并采取现场全纪实、专家点评、专业观摩等丰富多彩的形式，极大的激发职工学技术、爱岗位、做奉献的热情，多年来培养了大批技术人才。同时还在班组开设图书角;为山上野外作业的职工制作流动休息室、开展厂长联络员座谈会、举办阳光关爱捐赠晚会等民心工程。多年来各级组织通过爱心文化、家园文化、行为文化、服务文化、安全文化、节约文化等管理理念使职工奉献企业的意识明显增强。

用典型经验推广管理

做好典型经验的推广和宣传工作。让科学管理成为可学、可用的实际方法，形成科学管理的传导效应。而不是停留在书本上和书报上的理论文章。

总之，合抱之木生于毫末，九层之台起于累土。不论多么科学的管理方法，不论多么科技的现代手段，如果不深入实际，深入基层，不实践于基层，那么都会停留于表面，成为镜中花水中月，没有任何实际意义，不会对工作起到任何作用。各级组织、各个部门只有在管理工作中重视基层，了解基层，抓好基层，才能让企业管理工作真正服务企业的发展，促进企业的发展。

**管理系学年论文范文 第九篇**

>摘要：与传统的教学模式相比较,《管理学》课程双语教学模式强调采用个体化学习方式,更加强调以学生为中心。柔性教学能够激励教师和学生的自主性、积极性和创造性,提高教师和学生在教学过程中的自我改善意识和不断创新的能力。因此,需要构建《管理学》双语教学模式主体,并对《管理学》双语教学内容、教学计划、教学方法与考核体系进行适当的丰富和调整。更多管理学论文相关范文尽在top期刊。

>关键词：管理学论文

>一、国际上几种主要的双语教学模式

《朗曼应用语言学词典》对双语教育的定义是：“在学校里使用第二语言或外语进行学科的教学”。我们可以认为从广义上来讲“双语教学”是高等院校的部分专业基础课和专业课同时采用两种语言( 母语和英语) 进行授课的一种教学方式。国际上普遍实施的双语教学模式主要有：(1)“浸入型”双语教学，或称为完全浸入型，即在这种教学模式下，所授课程全部采用外语进行教学，这以加拿大、美国为主要代表。(2)“过渡式”双语教学模式，该模式的特点是学生进入学校后部分或全部使用母语，然后逐步转变为只使用第二语言进行教学，这以新加坡、香港等地的教学为主要代表。(3)“维持式”双语教学模式，即学生刚进入学校时使用本族语，然后逐渐地使用第二语言进行部分学科的教学，其他学科仍使用母语教学，该模式强调在学习应用外语的同时，要以母语来维持课堂师生间的理解与交流。目前，我们国家普遍实施的是“维持式”的双语教学模式，在知识的介绍方面侧重英语的应用，但在和学生的交流时主要靠母语作为媒介。

>二、管理学双语教学的特点

上海师范大学商学院管理学双语课程的开设已经将近十年。从20\_年起，笔者承担了商学院管理学双语教学的任务。此外，笔者长期以来还承担《国际贸易实务》的双语教学，和《国际贸易实务》等课程比较，管理学的双语教学有其不同之处。

首先，管理学强调案例教学，对学生和教师的外语水平要求比较高。案例教学是管理学的重要教学方法。所谓案例教学法，就是在理论教学的基础上，通过引导学生对具体的特殊性的实际案例进行讨论分析，提出见解，做出判断和决策，借以提高学生独立思考、分析问题、解决问题的能力的一种教学方法。案例教学在管理学课程中的大量应用，就给从事案例教学的教师的英语水平提出了很高的要求。同样，学生要求对所提供的英文案例进行分析，对学生的英语口语的要求也比较高。英语水平的高低成为能否成功开设管理学双语课程的关键性因素。

其次，管理学教学互动性强，双语教学的课前准备工作量大。管理学的教学强调学生能力的培养，既要培养学生良好的分析问题、解决问题的能力，也要培养学生的表达能力和团队合作的精神，传统的“填鸭式”的教育模式不可能达到良好的教学效果。在管理学的教学过程中，要做到和学生的充分互动。对学生所提出的问题，教师应该能及时地做出反馈。一堂精彩的管理学双语课，就需要教师大量的课前准备工作。相对于中文教学，双语教学所做的准备工作应该更加充分：既要保证在课堂里将所传授的知识点准确无误地向学生传授，保证教学任务的完成，又必须保证在课堂里创建双语教学良好的外语环境，促进学生良好的外语思维习惯的养成，外语表达能力的提高。这样，大量的课前准备工作就成为了必需。

再次，国内优秀管理学教学资源的缺乏使得管理学双语课教学难度增大。《国际贸易实务》课程是介绍国际贸易国际上通用的贸易规则，是很多高校都开设的双语课程，国内也出版了很多相关的双语教材。而管理学课程的教学过程中，既要介绍西方国家经典的管理理论，同样需要对中国的实际加以分析。国外的管理学教材主要是针对美国等西方发达国家撰写的，其中的案例、相关的法规介绍都是基于西方国家，教学资源(包括案例库)的缺乏，使得管理学的双语教学难度大。

>三、上海师范大学管理学教学模式的实践

基于管理学双语教学的特点，上海师范大学管理学双语教学团队对管理学的双语教学模式进行了一些有益的探讨，形成了较有特色的双语教学模式。

首先，突破传统“维持式”的双语教学模式，逐步向全英语教学靠拢。如前文中所介绍的，“维持式”的双语教学模式是我国双语课程中主要采用的一种教学模式：强调在学习应用外语的同时，要以母语来维持课堂师生间的理解与交流。而管理学教学本身强调和学生的互动，如果在和学生的互动交流中过量地使用中文，从教学实践来看，往往会变成教师对课本内容的翻译，学生缺乏使用英语交流的欲望和动力。笔者几年的教学实践中对此有比较深的感触。因此，上海师范大学管理学双语课程的教学中，逐渐向全英文授课转变。管理学每周课时是3节，也就是120分钟，教师将上课时间合理分配：100分钟全英语课，让学生浸润在全英语的环境里，用英语去阅读、倾听和思考，用英语来表达，最后20分钟再使用中文对重要的概念和理论进行整理，以确保学生在理解上不存在偏差。英语的大量使用，对教师队伍和学生的英语水平提出了较高的要求。上海师范大学商学院从事该课程的教学基本具备国外留学和进修的经历，有的教师本科读的是英语专业，因此问题不大。对学生而言，我们将学生分为若干的学习小组，将英语水平不同的学生分在同一个小组，通过相互帮助的形式，英文听说能力强的同学可以帮助能力较差的同学;同样在课堂上，教师对英语水平较差的同学予以重点照顾，课后帮助他们“拾遗补缺”。通过师生的共同努力，一个学期下来，学生的英文水平都得到了很大的提高。 其次，合理分工，“模块化”教学，注重教学资源的收集和建设。上海师范大学商学院从事管理学双语教学的教师相对固定。其中既有多年从事该课程教学的中年教师，也有刚从国外留学回来的优秀青年教师。在教学过程中，教师们做到优势互补，各自发挥自己的优势。教学经验丰富的教师在课程教学中提供一些业务上的指导，年轻教师在外语方面具备优势。因此，在课程的整合和教学资源的收集和建设上，专业教师做到了资源共享、合理分工，避免了“单打独斗”、资源的浪费。在教材的选用上，我们选用罗宾斯的最新版《管理学》原版教材。在课程的教学准备过程中，每位教师负责一个板块教材资源和案例资源的整合。在罗宾斯的教科书中，有相当部分的案例并不适合课堂教学，我们仅仅是把这些案例作为学生的阅读材料，以提高学生的英语阅读水平。因此，需要增加大量的课外案例，合理的分工，可以减少教师备课的压力，同样，可以促成教学团队的形成。在大家的共同努力下，管理学课程获得上海师范大学全英语示范课程的项目立项。

再次，强调教学方法的多样化，激发学生的学习兴趣。为激发学生的学习兴趣，我们根据课程教学的内容使用不同的教学方法。如在人力资源管理的这一章的教学中，我们采用情景模拟及角色扮演的教学方法，取得了很好的教学效果。在人员招聘的教学过程中，教师事先将学生分成若干小组，要求各组事先准备企业简介、招聘广告、招聘计划、拟聘岗位的工作说明书、招聘表格等;要求各人事先准备中英文简历等应聘资料。一部分扮演招聘人员，另一部分同学出去应聘，然后进行角色互换。这样，通过情景模拟、角色扮演等教学方法及应聘实战训练，可以帮助学生全面灵活地掌握招聘实务以及相关知识和技术，培养策划与组织协调能力、角色认知能力、表达能力、沟通能力、应变能力、分析和解决问题的能力，受到学生的欢迎。

管理学是一门科学，同样是一门艺术。管理学课程教学，特别是双语教学，需要教师的极大地投入。通过几年的实践，上海师范大学商学院管理学课程的双语教学取得了一些成绩，但还存在不足之处。在今后的教学中，加强本土化教材的建设和高素质的复合型教师的培养是该课程双语教学的努力方向。

**管理系学年论文范文 第十篇**

1科研管理信息化的实践及管理创新

1、1更新科研管理思想及其管理观念是进行科研管理信息化实践关键

1、1、1创新管理工作意识

随着科研管理信息化的到来，促进了管理观念的有效创新。它不再是简单的突破了传统的科研管理模式，而是依次将整个组织资源以及信息有序、组织结合在一起。这样不仅从根本上拓宽了管理人员视野，还从一定程度上加深了相应管理工作的广度以及深度，并在此基础之上增强了作业人员之间的相互理解与交流，从而激发、调动了其创新精神。若将科研管理信息化视作利用计算机对原有工作进行处理，那么就会形成更多的文字与事务处理，致使无法对管理工作进行有效改革与创新。从其本质上来讲，科研管理信息化其内涵可以概括：创新出具备关联性、系统性以及针对性，还有即时性的管理模式，从而是的作业人员在工作过程中，能够从繁多且杂的事物处理中，真正解放出来。

1、2领导重视是确保科研管理信息化有效实施的重要保证

**管理系学年论文范文 第十一篇**

高效能的城市管理，能优化城市资源配置，扩大城市功能空间，降低城市运营成本，提升城市对资源要素的聚合力和功能的辐射力，促进城市可持续发展。城市管理是基础性、战略性、关联性和源头性的无形资源，不断创新城市管理的理念、体制、机制、模式与手段，就能弥补城市有形空间、有形资源的不足，就能提高有形空间和有形资源的配置效能，降低有形空间和有形资源的配置成本。

党的xxx报告提出，要完善政府的经济调节、市场监管、社会管理和公共服务的职能。创新城市管理，为市民提供良好的学习、生活和工作环境，就是政府最大的社会管理和公共服务。20\_年9月13日，总理考察深圳，要求深圳把提高城市建设管理水平作为今后着力抓好的七个重点工作之一。李鸿忠要求深圳的城市管理瞄准欧美、日本、新加坡和香港的经验。市长对深圳的城市管理提出了“科学、严格、精细、长效”八字方针。建设效益深圳离不开城市管理创新，建设国际化城市离不开城市管理创新，拓展城市功能空间离不开城市管理创新，开发无形资源离不开城市管理创新，建设公共服务型政府离不开城市管理创新。

>要重新认识城市管理的对象目的重点

现代城市是一个由经济、社会、环境三个子系统所组成的大型复合系统，经济密集、产业密集、基础设施密集、人口密集、环境密集，人流、物流活跃，为了保持城市正常运作和可持续发展，三个子系统必须持续不断地进行经济再生产、人口再生产和环境再生产。经济再生产的生产性基础设施、人口再生产的生活性基础设施和环境再生产的生态性基础设施就是城市管理的对象。通过对三类基础设施的前置性、综合性管理与服务，为城市创造稳定的经济效益、社会效益、环境效益以及它们之间协调所产生的综合效益，这就是现代城市管理的根本目的。现代城市管理内容复杂，从静态讲，包括生产、生活、环境各类基础设施，从动态讲，它涉及城市规划管理、建设管理和功能管理，规划管理是龙头，建设管理是基础，功能管理是保障。在城市发展不同阶段有不同的管理重点，高速城市化阶段，规划管理和建设管理是重点，再城市化和深度城市化阶段，功能管理、环境管理和社会管理是重点。

创新城市管理要认真研究国内外城市管理模式

目前，国内外城市管理主要有政府包揽型、政府公共管理型、政府分级管理型和政府调控下的市场管理型四种模式。

1、政府包揽模式。这种模式的体制基础是计划经济，城市基础设施和服务的供给实行政府独家垄断，公用企业事业化，公用产品计划化，公用服务福利化，公用资源配置行政化，公共品严重短缺，职工躺在事业怀抱，企业躺在财政怀抱，市政设施效率低下，市政建设长期欠账，公共品和公共服务仅能满足市民最低生活需求，政企不分，政事不分，事企不分，条块分割，行业垄断，机构重叠，政出多门，分散管理，这种模式盛行于前苏东国家和中国的计划经济年代。

2、政府公共管理模式。这种模式的体制基础是市场经济，非竞争性、排他性的市政设施和服务由政府供给和管理，竞争性、非排他性的准公用设施和服务由社会投资、市场化运作、行业化管理，政府在公共品供给和管理上，遵循有所为、有所不为的原则，政府公共管理和服务的职能法定，管理边界清晰，以法律管理和标准管理为主，管理成本低、效益高，属长效型管理。

3、政府分级管理模式。这种模式的体制基础是联邦制分级分权架构，对大型公用设施实施“条条”管理，如联邦政府管理州际公用设施，州政府管理市际公用设施，市政府管理区际公用设施，层层监控、专业化管理。对涉及居民日常生活的公共品与服务由“块块”负责，综合执法、属地管理。这种模式有利于减轻政府管理负担，使政府从琐碎的微观管理中解脱，集中精力抓好城市管理的法规、标准的制定和管理效果的监督，有利于调动市、区、街道、居委会、物业公司、社区公众共同参与城市管理的积极性。

4、政府调控下的市场管理模式。这种模式的体制基础是完善的基础设施市场和强有力的政府宏观调控能力，公用设施和公共服务的市场化与社会化在政府调控范围内，政府通过利率、价格、税收、特许经营权拍卖等方式引导城市基础设施建设布局和发展方向，社会化供给方式包括公办民营、公商合营、私营、专营、BOT等方式，公共品实行政府指导价和价格听证制度，通过基础设施和公共品市场，城市政府以有限财力调动社会资源参与市政设施建设、管理和运营。

>创新城市管理要找准城市管理的“病灶”

目前，制约我国城市管理效能的“病灶”主要体现在以下五个方面：

1、城市管理观念落后。重建设轻管理，重经济效益轻社会效益，重城市建设轻环境保护，重眼前利益轻长远利益，重利益主导轻生态主导，缺乏规划意识与规划缺乏严肃性、权威性并存，城市管理容易受利益驱使，规划向开发让路，环境向建设低头。由于城市管理观念落后，导致“拉链工程”、违法建筑、乱摆卖、乱张贴、乱停乱靠现象不断产生。

2、城市管理体制落后。市政公用设施管理分散在城管、交通、环保、建设、国土、水务、消防等部门，管理机构重叠，政出多门，条块分割，多头管理，责权不明，职能交叉，关系不顺，造成重复管理、无人管理、交叉管理综合症。财权在“条条”，事权在“块块”，“七八顶大盖帽管不了一顶破草帽”，建、管、养一体，等、靠、要并存，僵化落后的城市管理体制严重制约城市功能的发挥。

3、城市管理机制落后。行业垄断、政企不分、政府保护，培养了公用事业单位的优越感和依赖感，市政单位事业性质所形成的铁交椅、铁工资、铁饭碗，使公用企事业单位丧失了激励约束机制，人浮于事，因人设岗，管理不善靠财政补贴，经营不善靠涨价，人头费挤占养护费，以罚代管，罚而不管，以权代法，以情代法等现象兼而有之。

**管理系学年论文范文 第十二篇**

技师（高级技师）专业论文

（前空6字符）姓名：

职业：

身份证号：

鉴定等级：

单位：

（仿宋一号字加粗逢中）题目：XXXXXX （仿宋二号字加粗逢中） XXX（仿宋三号字） XXXX技师（XX高级技师）年月日 （宋体三号字逢中）

论文撰写要求

>一、论文选题

论文采取考生自选题方式，选题应根据国家职业标准的有关要求，参加培训教程和考试指南，同时结合考生所在单位或有关行业实际工作情况自行拟定。

>二、论文撰写要求

>1、必须由考生独立完成，不得侵权、抄袭，或请他人代写。

>2、论文字数3000-5000字。

>3、论文所需数据、参考书等资料一律自行准备，论文中引用部分内容注明出处。

>4、论文一律采用A4纸打印，一式二份。

>5、考生应围绕论文主题收集相关资料，进行调查研究，从事科学实践，得出相关结论，并将这一研究过程和结论以文字、图表等方式组织到论文之中，形成完整的论文内容。

>6、论文内容应达到四条标准：一是论文内容是否围绕主题，主题是否突出；二是论点是否鲜明，得出的结论是否正确，是否有创新；三是论证过程是否逻辑严谨，数据是否正确，阐述是否完整；四是论文的文字是否通顺流畅，表述是否恰当。

>三、论文格式要求

>1、论文要由标题、署名、正文、注释及参考文献组成。

>2、标题即文章的名称，它应当能够反映文章的内容，或是反映论题的范围，尽量做到简短、直接、贴切、凝练、醒目和新颖。

>3、摘要应简明扼要地概括文章的主要内容，一般不超过300字。

>4、注释是对论文中需要解释的词句加以说明，或是对文中引用的词句、观点注明来源出处。注释一律采用尾注的方式（即在论文的末尾加注释）。

>5、参考文献是在论文写作中对论文撰写人起到启示、参考作用的书籍、报刊中的文章，出于尊重他人观点、成果的需要，同时便于读者查询原文，一般应在论文的后面列出主要参考文献的目录。（见表1）

>四、论文提交要求

论文提交是一律装入文件袋并贴封，文件袋封面格式和论文首页格式统一（见表2）。

附：表1论文撰写格式

表2论文提交封面格式

论 文 撰 写 格 式

标题（二号黑体，居中）

姓名（四号仿宋体，居中）

单位（四号宋体，居中）

摘要：（摘要正文，四号楷体）XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

（正文，四号宋体）XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

注释（四号楷体）：

参考文献（四号楷体）：

（1）XXXXXXX

（2）XXXXXXX

（3）XXXXXXX

单位推荐材料

兹有我单位（同志），学历。在

部门，从事工作。专业年限为年，现申请参加（工种）级职业资格鉴定考试。

特此证明。

单位评定意见：

联系人：

备注：此证明仅作报考职业资格证书凭据，不作其他用途。本单位对

此证明真实性负责。

单位人事部门（公章）

年月日

**管理系学年论文范文 第十三篇**

1绪论

研究对象

对于如何兴建新建筑已不再是城市发展中所面临的唯一问题，如何使既有建筑在城市不断更新和发展中发挥出自己特有的价值而获得新的生命力才是更值得关注的问题既有建筑对于城市构造和人类社会学方面都存在一定的贡献，它记录着城市的发展与变迁，凝固了人们的记忆，是体现地域特色的具体表现。体现着一个地区不同时期的人文精神和不同时期在建筑科技上存在的价值。当今社会发展中旅游业欣欣向荣人们己逐渐认识到了既有建筑存在的意义。既有建筑，广义上是指已经存在的，在建筑安全使用期内或经过充分修缮改造后可以继续使用的建筑。既有建筑具有两个属性：有内部功能空间和使用价值。本文所指的既有建筑是在当时修建时不存在历史文化价值，随着时光推移，这些既有建筑由于反映了它们所处时代的社会发展状况以及人们的普遍生活形态，而具有了一定文化积淀、建筑技术和历史价值。由于既有建筑存在于我们生活的方方面面，本文按工业、居住和公共建筑对可旅游利用的既有建筑进行分类研究，在第二章中有详细介绍。古村落属于农村乡土居住建筑，针对于此类既有建筑的旅游开发研究方面的理论与实践相对成熟

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