

<<工商管理专业毕业论文选>>

图书基本信息

书名：<<工商管理专业毕业论文选>>

13位ISBN编号：9787304038144

10位ISBN编号：7304038144

出版时间：2007-3

出版时间：中央广播电视大学出版社

作者：雷晓敏，刘志敏 编

页数：313

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<工商管理专业毕业论文选>>

### 内容概要

中央广播电视大学与东北财经大学合作开办的工商管理专业本科（专科起点）是中央电大开展的“人才培养模式改革和开放教育试点”项目的专业之一。

该专业自2000年秋季开设以来，已连续招生13个学期，累计招生近13万人，截至2006年底，已毕业5.1万余人，为社会培养了大批基层企业经营管理方面的人才。

撰写毕业论文，是整个教学链条上的一个重要环节，是学生运用在校所学的基础理论和基本知识去研究和探讨实际问题的实践锻炼，也是综合考察学生运用所学知识分析问题、解决问题以及动手操作能力的一个重要手段。

学生在撰写毕业论文的过程中，要查阅资料、分析思考、下笔行文，这必然有利于培养和提高学生的综合素质。

本专业对学生撰写毕业论文有一整套严格、细致的规范与要求。

中央电大制定了《中央广播电视大学开放教育本科毕业论文丛书（第1辑）：工商管理专业毕业论文选》，对学生毕业论文的写作要求、时间安排、指导教师、成绩评定、论文档案等都作了具体规定，要求学生在实事求是、深入实际的基础上，运用所学知识，独立写出具有一定质量的毕业论文。

毕业论文应观点明确、材料翔实、结构合理严谨、语言通顺。

论文选题应在所学专业范围以内，其形式为学术论文、研究报告或分析报告。

中央电大还与合作高校编写制作了专门针对毕业论文撰写和指导的文字教材和录像教材，对学生撰写毕业论文和教师指导工作、成绩评定工作给予具体指导。

<<工商管理专业毕业论文选>>

书籍目录

排水行业的企业市场化运作美国鹏斯公司汽车养护产品在中国市场的营销方案决策论淮南矿业集团企业发展战略浅议中国电子科技集团55研究所液晶生产线的管理论宁波纺织服装外贸集团工贸一体化发展的困境与对策--以宁波维科贸易集团公司为例企业跨国并购研究--联想集团并购IBM全球个人PC业务的研究人本思想在人力资源开发管理中的实践应用对齐齐哈尔电业局激励机制的分析君豪酒店营运成本控制工作存在问题的分析和探讨全面质量管理方法在企业中的应用粮食企业改革初探--乐山粮改问题研究德加拉（成都）数码科技发展有限公司市场竞争战略研究准时化生产方式及其在我国汽车企业的应用赤天化股份公司核心竞争力探析赤天化纸业股份有限公司筹资问题研究苏州移动通信市场竞争分析和对策对建设滨湖旅游名区的思考论人世对新华书店的影响及对策浅谈ERP在顶益公司的运用石化企业如何应对WTO后过渡期挑战初探昆钢建筑钢材市场营销策略研究饭店营销管理的实践与运用论人力资源管理与企业核心竞争力试论市场研究公司非正式员工的薪酬激励试论中小企业人力资源管理中的网络招聘论中钢集团上海公司的战略定位策略

## 章节摘录

3.人力资源是企业发展创新的动力源泉 人力资源是所有企业形成核心竞争力的必要资源,也是保持企业核心竞争力、实现变革创新的前提条件。

在决策时,人力资源是影响决策的第一要素,也是企业稳定发展的决定性力量和核心竞争力。

TCL集团为了将企业创建成为具有国际竞争力的世界级企业,决定在全球招聘2200名具有国际化背景的中高级经营管理人才和研发人才,打造一支“国际化部队”,全力推进集团制定的“龙虎计划”。

业内人士称,如此大规模和多层次的全球人才招聘在中国企业中尚属首次,它凸显了新一轮竞争中人力资源的至关重要。

要建立一个真正意义上的国际公司,国际化市场的本地化人才战略是必须要考虑的。

我认为,随着经济全球化和区域一体化的加速,企业间的竞争更多表现为企业核心竞争力的比拼,而人力资源已成为构筑企业核心竞争力的重要要素。

企业的国际化业务为海内外人才展示自身才能、创造力提供了巨大的机会和空间,而海内外有志之士的参与,对企业目标的达成又起到了极大的推动作用。

(二)人力资源管理对企业核心竞争力的影响 1.两者的相互作用 企业是否能在市场中赢得优势,关键要看企业是否具有核心竞争力,而且企业核心竞争力的培育和发展取决于企业是否有相应人力资源的优势。

企业的“企”字如是解:将“企”字的上部“人”去掉,企业也就停“止”了。

人才是企业存在之本,企业核心竞争力需要有战略的思维和务实的执行力,这都需要具有竞争力的人力资源优势,人力资源优势的丧失也会削减或毁灭企业竞争力。

企业核心竞争力的强大,会促进企业的发展,为人才培养提供最佳的平台,吸引优势人才。

企业是否能够吸引、留住和有效使用人才,并不是决定企业成功的关键,也不在于企业中拥有多少人才,而在于其管理机制。

一个好的机制不但能够不断地造就人才,使优秀的人才脱颖而出,使人才产生出高绩效,而且能够使那些不是人才的员工转化为企业所需要的人才;而一个没有活力的机制,不但会消磨人才的创造力,使之变为庸才,还会使人才产生负向的破坏力,更会使优秀的人才用自己的脚去选择更有活力的机制;正确的选择是,企业从外部劳动力市场上引进人,然后依靠自己的机制与制度,使他们成材。

我国企业缺少的不是优秀的人才,而是培育与牵引人成才的机制与制度,缺乏的是优秀人才成长的土壤与舞台,缺少的是优质的人力资源生态环境。

.....

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>