# 党建：解放高级技工人才队伍不足状况加强企业生存发展（本站推荐）

来源：网络 作者：红尘浅笑 更新时间：2024-07-19

*第一篇：党建：解放高级技工人才队伍不足状况加强企业生存发展（本站推荐）总书记强调指出：坚持党管人才原则,要自觉用科学理论指导人才工作、用科学制度保障人才工作、用科学方法推进人才工作；要不拘一格、广纳群贤,破除论资排辈、求全责备观念；要在实...*

**第一篇：党建：解放高级技工人才队伍不足状况加强企业生存发展（本站推荐）**

总书记强调指出：坚持党管人才原则,要自觉用科学理论指导人才工作、用科学制度保障人才工作、用科学方法推进人才工作；要不拘一格、广纳群贤,破除论资排辈、求全责备观念；要在实践中发现人才、培育人才、锻炼人才、使用人才、成就人才；要着力解决制约人才工作发展、制约人才发挥作用的突出矛盾和问题,为人才事业发展增添蓬勃活力和强大动力

。对此，作为几十年深受传统计划体制影响和束缚的国有企业究竟应当如何制定和完善自己的人才战略，以利在竞争激烈的市场中打造自己的人才高地和抢占应有的发展空间呢？从实践看，作为我国曾以拥有人才而被人们称之为其它经济组织“人才发源地”而倍感自豪的国有企业，关键是要进一步解放思想、打破陈规，尽快建立与经济全球化背景下的开放市场相匹配的选人用人新机制解放人才，对各类人才构成应有的吸引力。

一、主要原因是放眼世界，人才现状不乐观

众所周知，我国既是一个人口大国，也是一个劳动力资源极为丰富的国家。按理，人力资源丰富，人才资源的比重应相对较大。但事与愿违的是，在我们的产业领域竟然是人多“才”寡，其人才的比重远不及发达国家甚至部分发展中国家。据统计，我国城镇企业现有1.4亿多名职工，其中技术工人约占一半。但在技术工人中，初级工占60%左右、中级工占35%、高级工不足5%，技术工人的技术结构是典型的“金字塔型”，这与发达国家高级工占35％、中级工占50％、初级工占15％的结构大相径庭。这样的技术工人比率带来的负面影响是巨大的。不是吗？据相关统计资料显示：我国企业产品的合格率仅为70%，每年因不良产品造成的经济损失达多亿元；我国科技成果转化率只有15%左右，技术进步对经济增长的贡献率不到30%，远低于发达国家60%至80%的水平；在近些年企业发生的各种事故中，有一半以上是因为职工岗位意识不强和岗位技能不高造成的。面对人才短缺的现状，近年来尽管越来越多的企业不惜高薪揽才，但结果大多因我们整个国家的人才存量不足而很难如愿。这表明，我国技工人才队伍的状况是与国家不断进行产业结构调整、企业不断进行技术创新和产品不断提高市场竞争力的要求或趋势不相适应的。也表明，高水平的技术工人稀少、中低水平的技术工人为主的等级结构已经成为影响我国企业创新能力和应变能力的重要因素。然而，是什么原因致使我们的一些国有企业从拥有人才走到了人才匮乏的低谷境地呢？从实践看，主要在于：

二、人才标准，陈旧观念未根除

回首往事，我们不难发现，在从计划到市场转轨的艰难历程中，由于受传统思维的影响，人们对人才的定论大多局限于三个层面：一是拥有干部身份；二是符合中专以上的学历要求；三是具有初级以上专业技术职称。在这种思维定势的影响下，大量在一线岗位工作、有真才实学的职工受到排斥。因为干部、学历和职称这三条“死杠杠”，他们聪明才智的发挥受到影响，再高的技能、再大的贡献都时常因为不属于人才范畴而得不到应有的重视，以至于技工人才改盟易主等人才流失事件频频发生。展望今朝的人才市场，此种“定格”显然存在诸多缺陷。对此，近年来我们党和国家的“人才强国战略”虽然击中时弊，及时突破传统的身份、学历和职称界定，并明确提出把凡是具有一定的知识和技能，能够进行创造性劳动，为社会主义物质文明、政治文明和精神文明建设做出积极贡献的人都列入人才的范畴。按理，这一崭新的人才定义已经告诉人们：在当今中国，不管你是干部还是工人，有无文凭和资历深浅已不再是衡量人才的唯一标准，只要勤于学习、不甘落后，勇于投身时代创业，就会成为对国家和社会的有用之才。但遗憾的是，在现实生活中与此人才观相悖的陈旧观念在一此地方和企业仍并不少见。对此，有识之士认为，面对人才匮乏的重重压力，作为经济实体和市场主体的国有企业，在身经“阵痛”的同时必须尽快清醒，并做到人人明白：

三、走出困境，解放人才是关键

实践，不断的实践告诉我们，世间最宝贵的是人才。历史前进、社会发展、人类进步，无一不折射着各个时代、各种门类人才创造智慧的光芒。不是吗？我国改革开放的总设计师邓小平就曾高瞻远瞩地指出：“人才不断涌出，我们的事业才有希望。”他并多次强调，“人才难得，要珍视人才”。尤其是历史进入21世纪后，面对国内国际更加开放的人才竞争，以总书记为总书记的党中央有关要用事业凝聚人才、用实践造就人才、用机制激励人才、用法制保障人才的声音更是一浪高过一浪。然而，在如此大气候下，我们的国有企业为什么仍会陷入人才匮乏的困境呢？笔者认为究其原因虽多，但致命的或者说起决定性作用的大多仍是体制不顺和选人用人的方法陈旧老化，以致于在开放的市场经济条件下释放不出对各类人才应有的吸引力和凝聚力。由此可见，在我们的社会已经不断从非竞争性的计划经济时代走向竞争性的、以市场为主导的现代社会的今天，作为身处国内

和国际两个开放市场竞争环境的国有企业，如果再沿袭无竞争的机制来对待充满挑战气息的市场，不仅会从机制上束缚人才，而且将很难留住人才、发掘人才和引进人才。唯有坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，认真按照“人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新”的人才发展战略布局，立

足以人为本，切实做到从思想观念、用人方法、激励机制入手，与时俱进地按照我们党的科学发展观要求打破陈规解放人才，建立健全有利各类人才脱颖而出和发挥作用的激励机制，改善各类人才的工作和生活条件，营造尊重特长、鼓励创新、信任理解的人文环境，搭建好各类人才施展才华的竞争平台，不断放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌现，企业才有望消除用人之忧、求贤之渴、引人之苦和留人之难，进而走出人才匮乏的困境和更加卓有成效地应对激烈市场竞争的严峻挑战

**第二篇：工商联会员企业人才队伍状况报告**

浅析\*\*\*\*区企业经营管理人才队伍建设

企业经营管理人才队伍是我国人才队伍的重要组成部分。加强企业经营管理人才队伍建设，培养造就一大批优秀企业家与高素质的管理者，是推动社会经济发展的有力抓手。\*\*\*\*区工商联就如何加强非公企业经营管理人才队伍建设问题进行了深入调研，走访调查174家非公企业，访谈企业经营者、人力资源部门负责人，并深入到企业一线同职工进行沟通，切实掌握\*\*非公企业经营管理人才队伍的一些基本情况，并就企业经营管理人才队伍建设存在的突出问题进行了分析。

一、非公企业经营管理人才队伍建设的基本现状

1、企业经营管理人才队伍初具规模。\*\*工商联本次调研对象为174家非公企业会员，其中二产32家，三产142家；资产总额100万至500万有65家，资产总额500万至1000万有69家，资产总额1000万至5000万有31家，超过5000万有9家。企业从业人员总计15584人，90%以上为本地人，初中学历以下8009人，高中以上学历7575人，已取得执业资格的约1890人，经营管理人员1100人，占比重为7.05%。

2、企业经营管理人才队伍质量不高。从现有企业经营管理人员的素质结构分析来看，研究生（含博士、硕士）学历人员16人，占总量的1.5%；大学本科学历人员213人，占19％；大学专科学历人员341人，占31％；中专以下学历人员530人，占48.5％。

3、企业经营管理人才队伍年龄结构逐步优化。从企业经营管理人员的年龄结构看，35岁及其以下人员为386人，占比35.1%；35岁—55岁人员为583人，1

占比为53%；56岁及其以上人员为131人，占比为11.9%。

4、企业经营管理人才队伍相对稳定。从调查结果分析看，企业经营管理队伍比较稳定，任职年限在3年以下人员为457人，占比为41%；任职年限在3—7年人员为396人，占比为36%；任职年限在7年以上为247人，占比为23%。

二、企业经营管理人才队伍建设中突出问题

1、人才总量偏少，协调发展不快。相比2024、2024年，企业经营管理人员总量虽有所增加，但与我区经济发展要求还有很大差距。从企业调查情况看，企业人才资源还是比较匮乏的，企业经营管理人员占总数的7.05％，人才总量明显不足。从经济发达地区企业发展经验来看，一般认为经济能够持续协调发展的企业，其经营管理人才占从业人员的比例应在15%以上，目前\*\*实际非公企业经营管理人才比例都在6%—10%之间，远远低于15%。从对今后人才的需求情况来看，大多数企业对人才需求都比较强烈，特别是急需兼具专业技术的高级管理人才。

２、管理模式落后，职业高管难求。\*\*非公企业85%以上仍是家族式企业，经营管理模式还停留在家族式管理模式上。60%的高层管理人员（董事长、总经理、副总经理等）都由家族成员担任，30%的高层管理人员由合伙人担任，只有10%的企业尝试外聘专业的高层管理人员。即使外聘高层管理人员，在管理权限的分配上，对外来人的掣肘也较多，绝大多数业主本人还是采取“集权制”。即便是有意向现代管理模式转变的企业，在聘用外来专业高层管理人员时，绝大多数的外来专业高层管理人员都出现了“水土不服”现象――不适应本地、本企业的经营模式、工作氛围、人际关系和生活方式。一方面，企业本身也清醒的认识到急需专业的高层管理人才参与到企业管理中来，一方面，企业又找不到合适的高层管理人才，有些企业根本还不清楚自己的企业需要什么样的高层管理人才。所以，对企业实管层人员认识的提高是引进高层管理人才的第一步，应当有效组织企业实管层人员进行管理专业的培训或进修。同时，企业规模不够大、业主本人素质有限、本地薪水不高等原因，也造成外地高层管理人员中有经验、有资历、有口碑的精英不愿来本地应聘；有意愿来应聘的人员，在能力和素质方面又达不到企业和业主的要求。所以，目前大多企业都采取从老员工中挑选、培养的方法，晋升提拔。这样在人品、能力方面“知根知底”，也能完善人事晋升模式，提高员工工作热情。弊端在于现有员工的能力有限，不能有效推动企业管理模式的创新。

３、人才投资缺乏，开发重视不够。

\*\*规模企业较少，本土企业创业艰辛，业主自我意识浓重，企业战略受制于业主本人的素质，对企业经营管理人才的重要作用认识不足，人才观念陈旧，大多数企业没有建立人力资源开发机构，没有制订人才规划，对内没有就现有员工情况进行盘点，对外不了解当地人才市场供求信息，对于人才需求处于现缺现找的状态。在管理人才培训方面，投入明显不足，只有不到十分之一的企业有专门的培训机构，安排了年培训费用，大部分企业没有培训机构，每年的培训费用支出甚少或没有列支，致使企业经营管理人才的自我发展、提升空间受到了限制，没有形成职业经理人队伍。

三、进一步加强企业经营管理人才队伍建设的建议

1、减少人的因素。企业自身影响经营管理人才队伍建设的主因还是在于人的因素，受企业决策层的素质、企业发展规划的制约。要减少人的因素影响，就要想方设法通过各种途径引导非公企业业主牢固树立人才资源是第一资源、是企

业发展的根本的观念，让企业自身认识到只有拥有一支数量充足、素质优良的企业经营管理人才队伍，才能带动企业经济的飞速发展；通过树典范、交流学习案例等方式，引导企业完善各种规章制度，健全企业经营管理者的使用、培养、激励、监督约束等机制，努力做到用企业发展造就人才，用人文环境聚集人才，用奖惩制度激励人才，用法律法规保障人才。

2、创造环境条件。企业经营管理人才建设是促进我区经济和社会事业发展的关键举措，是推进我区新型工业化的迫切需要。企业经营管理人才作为企业的领头军，将成为企业经济发展的决定性因素。要进一步在全社会营造尊重知识、尊重人才、尊重创业的社会氛围。按照《“\*\*\*\*\*\*\*\*英才”工程实施方案》，相关部门尽早建立并实施重要人才需要信息和目录的发布制度、高层次人才联络联系机制、高层次人才服务窗口及高层次人才引进和培养的政策、经费等保障支持体系。

**第三篇：中小企业的生存发展状况分析**

中小企业的生存发展状况分析

—以江门玻璃加工行业为例

班级 学号 姓名

摘要：随着中国经济的发展，中小企业在推动国民经济发展、构造市场经济主体方面越来越显示其重要的作用。在全球性金融危机的背景下，关注江门中小企业的生存与发展，这对江门经济发展具有现实而重大的意义。本文主要通过实地调研和人物访谈后，分析江门玻璃加工行业现状，针对存在问题提出解决对策。

关键字：中小企业；

江门；

玻璃加工行业

随着我国经济的发展，中小企业在推动国民经济发展、构造市场经济主体方面越来越显示其独特的作用，中小企业日益成为促进社会稳定的基础力量。特别是当前，在保持国民经济增长、缓解就业压力、优化经济结构等方面，发挥着越来越重要的作用。

江门中小企业与珠三角其他城市相比既有外向型经济的共性，又有本地特色。江门中小企业外部存在着容易受到冲击、融资难等问题，而内部存在着科技创新动力不足、管理体系陈旧、企业家意识落后等问题。

一、江门玻璃加工行业纵览

从国家层面来看：玻璃行业属原材料工业，受国家宏观经济影响较大。近年来，我国固定资产投资高速增长，工业化、城镇化进程加快，房地产、汽车等相关行业快速发展，极大地拉动了加工玻璃的需求，促进了玻璃工业的发展。但是目前我国玻璃工业发展，仍未脱开粗放方式，存在发展无序、产能失控，产业结构不尽合理的现象。

江门玻璃加工行业在广东省里颇有名气，对于江门经济的发展也作出了较大的贡献，但存在着较大的盲目性，周期性波动大； 产业集中度低； 资源、能源消耗高； 结构不合理等突出的矛盾和问题。另外，江门玻璃加工行业牵涉到众多产业的生产与经营，对本市产业 的健康发展有重要影响，在产业链中扮演重要的角色。本行业规模较小,每年所得的利润并不多, 在科技创新动力不足、企业家意识、企业管理制度方面等具有江门中小企业的典型性。因而探讨此行业里的中小企业的生存发展状况对于促进本市其他中小企业的发展壮大具有较大的借鉴意义。

二、江门玻璃加工行业发展存在的问题

(一)行业发展无序，缺乏统一管理

江门玻璃企业星罗棋布，具有生产连续性强等特点，但行业内联系不强，行业秩序较为混乱，存在着恶性竞争，导致外部成本增加，对外议价能力薄弱，因而行业的发展较为吃力。

(二)中小企业处境被动

由于中小企业不具备大企业的规模跟技术，所以大部分中小企业只负责玻璃加工的其中一个环节，没有办法直接从客户接单，而是通过中介公司介绍业务或是大企业将玻璃加工中利润率较低的环节分给中小企业做。这样中小企业失去了主动权，没有形成固定客源，而且加工定价权掌握在大企业手中，利润空间小，同时由于下游中小企业较多，竞争激烈。2024年，受金融危机的影响，玻璃出口订单普遍减少，造成玻璃库存积压。江门40%的企业处于亏损状态，30%左右的企业处于盈亏相等状态。

(三)产品结构不合理，深加工率较低。

随着我国经济发展和人民生活水平的提高，市场需求和消费结构发生了很大变化。过去玻璃在建筑上应用仅限于“透明采光，挡风防雨”，而现在一些高级建筑、装饰装修以及建筑节能、电子信息和太阳能利用等都需要高质量及特殊品种玻璃。当前江门玻璃产业虽稳固发展，但技术创新能力仍然不足，产品档次、技术含量和附加值较低，创新产品较少，主要产能集中于中、低档产品，玻璃深加工率32%显著低于世界平均55%的水平； 玻璃加工增值率仅为原片2.5 倍，大大低于发达国家5 倍的水平。江门主要出口欧美市场的玻璃

利润率相对较高，但欧美国家反映其玻璃技术含量不高，款式少，旧，没办法满足其需求。

(四)政府关注、支持力度不够

近年政府出台的政策多是按照企业规模和所有制设计操作的，对大企业优待多，中小企业考虑少；对公有制企业优待多，对非公有制企业考虑少。中小企业特别是个私企业往往是小额纳税人，增值税发票难以抵扣，实际税负增加；个私企业存在双重纳税等。在土地政策上，国有企业可享受土地使用权出让金、增值税减免政策，而非国有企业无此改革成本参与改组；特别是在银行呆坏帐准备金核销上，大企业可列入国家计划及时优化资产负债结构，中小企业无此厚遇。在行业准入上，中小企业尤其是个私企业还受到诸多限制。对于玻璃行业，政府缺少鼓励支持的配套政策。

(五)缺乏高端技术型人才

玻璃行业技术人员缺乏，现在许多玻璃企业面临着既懂技术又懂管理人员越来越少的状况，使得一些民营企业到处高薪挖人，而技术人员的流动更造成企业技术队伍不稳定。同时江门玻璃行业的技术人员大部分是从学徒做起，积累经验成为师傅，使得玻璃行业的人才供给不稳定，技术人员缺乏专业知识限制技术创新，这需要引起有关方面重视，积极培养玻璃行业技术人员也是社会迫切问题。

(六)行业信息化水平不高

江门玻璃企业制造的玻璃有80%左右出口欧美、中东地区，外销市场所占份额大，但这些中小企业很少有自己的Web服务器;同时缺乏信息管理人才，这样企业则无法争取更大的国际市场份额。同时，信息化信息化建设是一个系统工程，从前期硬件设备与必要的软件系统的购置，到信息化系统的管理和维护，都需要大量的资金支持。而中小企业，内部资金有限，而要借助外部融资，又由于其生存率低、抵押资产少、信贷风险大，金融机构不大愿意提供资金支持。

三、针对玻璃加工行业存在问题的对策

(一)建立玻璃行业规范协会

针对目前江门市玻璃行业集中度低，工序分散，同行之间存在着以本伤人等恶性竞争行为，因此为了使玻璃行业持续健康发展，建立

行业协会已是一个迫在眉睫的课题。行业协会的职责就是相当于一个裁判员，改变以往杂乱无章的竞争状况，监督业界在已经制定好的游戏规则里运行，使之更为规范化。处于产业转型时期的玻璃行业更需要一个具有强有力的行业协会的介入。

一方面，行业协会提供了一个大家沟通交流的平台，玻璃行业自身的特点已经决定了单打独斗是行不通的，每一个中小企业都不可能掌握全部的制作工艺，因此某些的生产环节必然要外包出去，在这一过程中，行业协会合理分配好企业之间的订单关系就能形成一种良性的循环；其次单个中小企业在外销过程中议价能力低，容易受外贸中介公司的剥削，这时候行业协会可以充当“带头大哥”的角色，以集体的名义与外商谈判，增大谈判的筹码，提高自身的利润，再把接回来的订单在协会内部协商分配。另一方面，据我们走访了解到中小企业的管理者大多属于技术型的，缺乏敏锐的市场触觉和管理水平，行业协会正好弥补这一方面的不足。协会可以定期为中小企业提供市场调研数据和应对当前困境的对策，这样既可以避免盲目的投资也可以节省各个企业聘请顾问公司的费用。

(二)技术创新形成优势，扩大市场份额

目前玻璃行业产品的同质化较为严重，一般的中小企业还是停留在根据客户提供的图纸生产玻璃的这种较低利润的被动模式。这种落后的来样加工模式虽然还可以支撑企业生存下去，但要想做大做强无疑是天荒夜谈。所以中小企业的其中一条出路就是变被动接单为主动出击。这主要可分为两点：（1）工艺上的革新：通过引进更为先进的设备生产那些附加值较高的产品，例如隔音玻璃，防弹玻璃等；（2）设计上的创新：通过市场调研了解客户偏爱于那种样式图案，然后在原有基础上进行样式上的创新。

(三)政府加大对玻璃行业的支持跟监管力度

政府应加强服务职能，引导玻璃行业协会的建立，并且针对目前业界缺乏高级技工的窘况，加强同高校以及职业技术学院的沟通，开设一些针对玻璃行业的专业，储备人才；据我们调查所得，企业家普

遍反映税收负担较重，政府应对此进行调研分析，探索税负下调的空间，同时采取税收、环保、监督等措施，规范玻璃行业的合理经营，向行业内企业提供信息、咨询及沟通等服务。

(四)积极引进跟留住人才

针对技术型人才：调高高级技工的薪酬福利待遇，改善他们的工作环境，建立人才加薪和企业效益提升挂钩的制度。有的集团公司规定，企业效益提升10%，人才薪金提高5%，使员工感到企业发展，员工也有好处，使企业同员工一条心，一股劲，为企业发展增添持久的动力。

针对管理类人才：中小企业以家族式管理居多，管理者本身大多是技术型人才出身，缺乏相关的管理理论和经验，目光较为狭窄短浅，而且家族管理任人唯亲现象严重，会在一定程度上挫伤员工士气，因此引入职业经理人制度成为了一个崭新的命题。职业经理人的加盟，对内来说，能够更好整合公司资源，降低内部成本，对外来说，可以更好地制定出符合公司发展的战略方案，使公司更好地稳步向前推进。但是正所谓，用人不疑疑人不用，聘请了职业经理人之后，雇主应该大胆放权让利，不要设置过多的限制条款，不然职业经理人只会成为一个虚有其表的花瓶。

(五)实行企业信息化

信息化分为管理信息化和营销信息化：管理信息化是指运用ERP等会计电算化软件对整间公司的运作进行统一的调度安排；而营销信息化主要是指新兴的电子商务行业，包括一站式，全方位的网上协同设计、虚拟制造、网上采购、网上营销等新兴销售环节。中小企业进行信息化改做，既可以降低公司的运营成本，整合内部资源，同时可以开拓网上客源，特别是淡季来临的时候可以作为一个有效的补充。不过，信息化存在着推广成本较高的问题，针对目前中小企业资金不是十分充裕的情况，推行信息化的改做应分阶段实施。

(六)保持一定现金流

根据玻璃行业的三大特殊性，保留一定的现金流是十分必要的：（1）一次进货的量较大，下游厂商向上游厂商拿货时一般都有数量上的规定，如果进货的量太少，上游厂商是不愿出货的，因此下游厂商不能按需拿货（2）玻璃行业分为淡旺两季，淡季持续的时间大概有五个月之久，导致库存积压（3）玻璃特有的保存特点：一般高档的玻璃能够保存十个月左右而不发霉，但低档的玻璃只能保存一个月；（4）一般结账的时间为3个月左右；综上所述，下游厂商不能按需拿货，被逼一次拿大量的货，而遇上淡季时玻璃销量低迷就会造成库存积压，而玻璃又有摆放时间限制，同时货款有可能不能及时收回来。因此针对以上情况，就算是旺季也不能把资金全部投放生产，任何时候维持20%左右的现金流都是一个稳妥的做法。

四、结论

加工玻璃行业出现的种种问题如不得到及时解决，将影响其经济运行质量，也不利于长远发展。因此，紧紧抓住当前加工玻璃市场需求导向，因势利导，化害为利，是促进玻璃行业自身发展的迫切需要，更是贯彻落实科学发展观，转变经济增长方式，巩固宏观调控成果，保持经济平稳较快增长的需要。

江门加工玻璃行业所出现的问题正是江门中小企业的通病，其解决对策对其他中小企业也具有一定的借鉴作用。希望江门相关行业跟政府予以重视，共同促进江门经济的发展。

参考文献：

[1]张守和.我国日用玻璃行业发展概况及目前存在的突出问题.福建轻纺，2024年第2期

[2]刘小龙.中小企业信息化的问题与对策思考——以江门为例.《特区经济，2024年第11期

[3]张佰恒、张景焘.我国玻璃行业近期发展环境及趋势分析.中国建材，2024年第4期

[4]邓力、徐美君.玻璃产业如何直面低碳经济时代.玻璃，2024年第2期

[5] 黄少塔.广东玻璃行业未来发展方向.广东建材，2024年第11期

[6] 祁绍平,肖强.玻璃行业利润触底复苏尚待时日——玻璃行业.中国建材，2024年第3期

[7] 韩永奇我国玻璃行业缘何由盈转亏——论我国玻璃面临的困境与机遇.建材发展导向，2024年第6期

[8] 曹爱红, 韩伯棠, 李燕.后危机时期中国玻璃行业的发展对策研究

北京理工大学学报(社会科学版)，2024年第2期

[9] 张佰恒,张景焘.对我国玻璃行业“应对环境变化实现产业转型”的思考.建材发展导向，2024年第2期

一般参考文献10个左右，也就是你写作本文时主要参考的资料。参考文献要列出作者，论文（或书籍名称），期刊名称（或出版社），哪一年第几期（书籍则指出年份）。

**第四篇：谈路桥施工企业生存状况**

谈路桥施工企业生存状况

[摘 要]路桥建筑施工企业是落实国家基础设施投资计划,推动国民经济快速健康发展的生力军之一。然而,在当前市场上,他们除了与其他类型的建筑企业一样,承受着诸如压价、垫资、拖欠款等市场恶疾的重压之外,还遭遇了许多特殊的尴尬。路桥施工企业是主要从事公路、桥梁生产经营的一种经济组织。它具有企业的一般属性,但在生产经营上、管理上却由于其生产产品为公路和桥梁而具特殊性。

关键词：路桥施工； 企业； 生存状况

Abstract: Road and bridge construction companies are the new force to implement the national infrastructure investment plan to promote the national economy, rapid and healthy development.The road and bridge construction enterprise is mainly engaged in highway bridge production and operation of an economic organization.It has the general properties of the enterprise, on the production and operation management, but due to its production of products for roads and bridges and particularity.Key words: road and bridge construction;enterprises;living conditions

中图分类号：F279.23 文献标识码：A文章编号：2024-2104（2024）

一、路桥施工企业生产的特殊性

路桥施工企业的特殊性主要体现在其施工生产的特殊性,归纳起来存在以下特点:

1.工程产品的多样性。首先是因使用功能的多样性造成工程产品的类型也就不同。其次,即使使用功能相同、工程类型相同,但在不同的区域建造,也因建设地区的地理环境条件的不同而表现出差异。

2.工程产品的不可转移性。作为具有使用功能的最终产品,是不能移动的,只能在使用它的地方进行建造。

3.施工人员的流动性

4.工程产品体积庞大,不能放在室内生产,多属露天作业,受自然气候条件影响大。

5.施工生产周期长。一般来说,一个路桥工程项目,少则一年,多则几年。

施工企业的这些生产特点,必然使其在人员组织、安排和管理上出现一些特殊的问题。

(1)路桥施工企业因其工程产品的固定性,其员工不能像其他企业的员工那样,产品可以和员工一起流动,而只能在工程产品的所在地工作,也就是说,完成一个产品,企业员工一般都要在工程项目的所在地工作一年甚至几年的时间。而由于路桥施工企业的工程产品一般是在偏僻贫穷的地方,员工的工作、生活条件非常艰苦,现在的施工企业又没有相应的设施与之配套,导致员工的物质生活匮乏,精神生活单调枯燥而且压抑。

(2)路桥施工企业生产的流动性给员工的生活带来极大的不方便与困难。施工企业生产不像一般企业那样,可以在某个固定的城市、某个固定的地方生产和生活,拥有相对固定的生活场所,他们要在一年内或几年内就要跨地区甚至跨省区作业。在这样的条件下生活和工作你有很多的不能够。

(3)路桥施工生产周期长且生产过程带有不间断性。一个工程一般工期在2到8年,这样说长不长说短不短的生产周期给员工的长期计划带来很大的不便,而工程的不间断性预示着员工少有节假休息时间。

(4)员工的工资水平未见明显优势。刚从学校出来的大学毕业生月工资普遍在2024元左右,福利方面也仅仅是“三保一金”,与同等学历的社会其他人员比较未见明显优势。

(5)路桥施工企业员工作业都是整日和大型机具打交道,在野外作业又受到自然环境的影响,对员工的安全有一定的威胁。

二、路桥施工企业面临主观上的状况

1.管理水平较低,项目成本较高。

由于路桥施工项目施工周期长、地域分布广,流动性大等特点,在成本管理上显示出地位弱化、行为软化、水平低下,导致成本控制及经营管理出现漏洞。虽然施工企业推行了项目成本管理制度,但项目成本的降低并不明显,项目施工的成本仍然较高。

2.材料、配件的计划、采购、验收、保管、出库、消耗制度不健全。

在部分施工项目部中,购买材料、配件无计划,其结果必然导致材料的积压、超支和浪费。另外由于项目部难以掌握相对合理的价格信息,也不计算采购材料的资金成本,从而使项目部购买了高价材料。一些项目部没有收发制度,购买的材料无人验收,更无实物账,因而就谈不上保管和出库。特别是砂石料、油料等,有的项目部自始至终没有专门的部门进行管理,以购代耗;严重的甚至用虚假的材料发票报销。项目部不按定额发料,施工人员要多少给多少,致使多发的材料浪费扔在工地,甚至可以回收的废料无人管理。

3.没有实行利润绩效考核,制度贯彻执行很不到位。

在经营管理中,对施工项目存在的问题没有及时解剖和纠正;行之有效的管理制度没有很好地贯彻落实,执行很不到位;各级职能部门管理监督职能没有很好地发挥,检查工作不深入,甚至对管理上存在的漏洞没有察觉,失去监控;经营考核工作淡化,部分单位的审计和考核评价因无据可依,停止执行,甚至对出现巨额亏损的施工项目也没有进行过认真的解剖分析;不注重企业财务管理,没有及时进行分析,没有将信息反馈到各相关部门和直接责任人。

4.债权债务账龄结构恶化,经营现金净流量出现负数。

债权债务随着交通集团内部关联单位改制与重组,形成原因日益复杂,得不到及时清理回收、往来账款核对与确认,企业之间多年形成的三角债积重难返,不可避免地形成不良资产和坏账损失,导致资金成本上升,管理成本和隐性损失增大,大幅抵减利润,甚至引起经济纠纷。

三、对安全生产管理的一些认识和思考

首先,要从根本上解决一个认识问题。一定要从国家、社会、人民的角度,去认识和关注安全生产管理问题,只有高度重视员工生命的企业才是一个有社会责任感的企业,才是一个能不断做大做强的企业。

其次,要解决一个观念问题。一定要破除“项目越多越好、产值越大越好”的不尊重科学、不尊重企业自身资源条件的“好大喜功”思想,生产经营不能贪多求大,更不能没有金刚钻忙着接瓷器活。一定要量力而行,有多大能力干多大事,接一个工程干一项精品。谁都知道没有安全事故就是企业最大的效益,而对庞大的施工摊子背后暗藏的安全风险视而不见,这是十分危险的。

再次,针对国家安全生产法律、法规的不断健全,以及安全生产操作规程的不断细化,要做好让从业人员学法懂法、遵章照律这项基础性工作。通过培训、教育等工作,扎实锻造一支“人人讲安全、个个懂安全”,“以讲安全为荣、不讲安全为耻”的过硬队伍。在认识到位、意识端正、思想扎实的前提下,再有序推进各项日常管理工作,就能起到事半功倍之效。

最后,切实加强制度落实十分重要。在制度完善、规章齐备、加大宣传的基础上,要切实加大落实的工作力度,将各项有关安全生产的法规制度及操作规程在具体的项目施工管理中体现出来。对落实的情况要及时进行检查,对落实中的不足要及时指出并要求加大整改力度,力求安全生产管理“制度全、落实严、成效大”。

高速公路和桥梁作为一种现代化的道路交通基础设施,具有技术标准高、设施完善、通行能力强、行车速度快等特点,改革开放二十年来,我国路桥的发展带动路桥施工行业得到了迅猛发展。

**第五篇：浅谈企业的生存与发展**

摘 要:通过分析我国企业的现状，提出了文化内涵和表现形式、内容等方面认识企业文化，阐述企业文化在企业管理中的巨大作用，及企业文化对企业核心竞争力的影响、促进企业可持续发展等几个方面进一步探讨了企业文化对企业生存与与发展的影响，从一个新的视角论述了企业的生存和发展问题。

关键词：企业文化 管理 生存 发展 城信

目 录

浅谈企业的生存与发展 企业生存与发展的根基：企业文化 „„„„„„„„„„„„„„1

1.1企业文化的概念 „„„„„„„„„„„„„„„„„„1 1.2企业文化的重要性 „„„„„„„„„„„„„„„„„1 1.2.1优秀的企业文化对企业人力资源管理的影响 „„„„„„„„1 1.2.2优秀的企业文化对企业战略的影响 „„„„„„„„„„„2 1.2.3优秀的企业文化对企业营销的影响 „„„„„„„„„„„2 现代企业文化的创建 ……………………………………………„2 3 企业文化的灵魂：城信 „„„„„„„„„„„„„„„„„„3 4 企业文化的误区 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„3

4.1当前企业文化的现状之一是普遍缺乏对企业文化的理解与认识 „„„3 4.2企业文化的现状之二是没有认识到企业文化与业改革深入进行

之间的关系„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„ 4 参考文献 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„5 致 谢 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„6

浅谈企业的生存与发展

21世纪，对于我们中国企业来说，是千载难逢，是继旧开新，也是机遇和挑战并存如何弘扬中华民族文化，如何从固有的传统文化中，走出一条崭新的光明大道，如何在新的世界舞台上与狼共舞。随着知识经济和经济全球化的发展，企业之间的竞争越来越激烈，企业文化对企业的生存和发展的作用越来越大，成为企业管理当中的核心要素。在这种情势下，营造一种企业文化，可以为企业管理提供最有力、最长效的支持，无疑成为企业管理者的首要任务。纵观成功企业的发展史，无一例外地都有着深厚的文化底蕴，但企业文化又是企业管理中最模糊的领域，也是迄今为止对每个企业来说最具挑战性的一环，因为它涉及了有关企业的价值观、员工士气以及领导方式等诸多领域。这说明企业文化与企业的生存、发展紧密相连，所以构建企业文化，也成为建立现代企业管理体制必不可少的关键因素。企业生存与发展的根基：企业文化

1.1企业文化的概念

企业文化是在一定的社会经济条件下通过社会实践所形成的并为全体成员遵循的共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则（Schein,1984），是一个企业或一个组织在自身发展过程中形成的以价值观为核心的独特的文化管理模式，具有延续性的共同认知系统和习惯性的行为方式，是社会文化与组织管理实践相融合的产物。

1.2 企业文化的重要性

1.2.1优秀的企业文化对企业人力资源管理的影响

在当今社会，知识经济时代的来临使人才成为企业生存和发展的关键。企业取得大量的优秀人才，并留住人才，对企业的管理来说是非常重要的，因为这些是能够推动企业实现升值的人力资本。对这些人才的争夺已经成为当前国际竞争 的一个重要方面。中国加入世贸组织后，使人才争夺日益国际化，然而在这个人才争夺战中，“最重要的不是金钱，而是企业文化”。

如果单纯以金钱报酬为标准，只会造成员工没有归属感，频繁跳槽，企业不敢投资对员工进行培训，长此以往，对人才成长和企业发展都会造成消极影响。在世界许多优秀的企业中，企业会帮助员工制定自己的职业生涯规划，为他们设计自己的未来。这种以人为本的企业文化对人才的吸引力可想而知。这样可以使员工产生强烈的归属感，有一种自我实现的感觉。同时，优秀的企业文化与企业领导者的人格魅力以及领导者的领导方式也是紧密相连的，只有企业领导者具备了伟大的人格魅力以及人性化的领导方式才是优秀的企业文化。

1.2.2 优秀的企业文化对企业战略的影响

经济全球化使世界经济的竞争对企业的经营思想、价值观念、思想道德、制度建设和行为规范，都将是一种严峻的考验。因此，许多国家的政府和企业都纷纷调整发展战略，以适应扑面而来的全球化经济浪潮。要想在经济全球化中生存并有所作为的企业，没有优秀的企业文化，就难以在世界大市场中占有一席之地。企业文化是创造和谐的企业氛围和优良的企业环境，使企业能够在新世纪的机遇和挑战面前得以稳定、健康发展的根本保证。

1.2.3 优秀的企业文化对企业营销的影响

优秀的企业文化可以促使雇员和消费者之间的关系，可以有助于雇员感到自己这个角色在整个公司形象中的重要性和个人责任感，让雇员感到“自己拥有这个组织”，并通过与顾客的接触，让顾客知道他们的这种感情，从而在潜移默化中使顾客加深对这个组织的良好印象，更加信任依赖这个组织。这样消费者的任何细小的要求都会很快反馈回组织，使组织依据原始的信息反馈来改进自己的产品和服务，以此来成功满足顾客的需求。这样就会形成一个良性循环的发展模式。可见，优秀的企业文化对企业营销有着非常重要的作用。2 现代企业文化的创建

企业文化是一个企业在长期经营实践中所凝结起来的一种文化氛围、企业精 2

神、经营理念，并体现在企业员工所共有的价值观念、道德规范和行为方式。是一个企业在长期经营实践中所凝结起来的一种文化氛围、企业精神、经营理念，并体现在企业员工所共有的价值观念、道德规范和行为方式。要建设一个优秀的企业文化，首先，规范企业物质文化层，如统一标志、企业名称，统一服装、环境空间、产品包装设计等等。其次规范企业制度文化层，完善企业的组织机构，规章制度。最重要的是要使企业文化的最深层，有关企业的价值观、经营战略等深入人心，被所有员工所认同和接受，并在实践中成为自己行为的唯一准则。

创建现代企业文化，应该说，中国企业有天然的文化上的优势，中国传统文化“中庸之道”，“和为贵”，“义以建利”，“民生在勤”，“强本节用”等思想都与现代管理思想不谋而合，这些思想深深植根于普通中国人的头脑中，如果能恰当地运用于企业文化的建设，将会大大增加企业的竞争优势，成为企业快速增长的强大动力。3 企业文化的灵魂：城信

信守诚信是成功企业的核心价值观。企业的价值观是企业的精神，是企业的思维方法和行为方式，是培养企业所有行动的根本准则，也是企业文化的灵魂，他决定着企业的所有行为，乃至员工、顾客、社会的重要利益关系。在现代社会经济秩序高度全球化的背景下，诚信的重要性较之过去是有过之而无不及。在这项人类共同遵循的价值取向的基础上，全球范围内基于个人或者公司实体的诚信经济形态才能得以生存和发展。而谁能坚守诚信，谁就能在激烈的商战中赢得信誉并最终赢得成功。4 企业文化的误区

4.1当前企业文化的现状之一是普遍缺乏对企业文化的理解与认识 企业文化包括环境文化，组织文化，制度文化等方面的内容，但其核心还是精神文化。有些企业－讲到文化,往往在外包形式上下功夫.什么以人为本.关爱员工标语四处可见,这本无可非议.但它是否在员工中产生共鸣,能否真正起到强烈的凝聚力和向心力,恐怕连企业的决策者本身都说不明道不白.。整个企业员工

都奉行的基本信念和共同价值观，即企业文化的深层—精神层才是企业文化的核心和灵魂，企业文化中有没有精神层是衡量一个企业是否文化的主要标志和标准。

4.2企业文化的现状之二是没有认识到企业文化与业改革深入进行之间的关系

认为企业文化是企业在改革深入进行过程中自然形成的。这就犯了一个认识上的大错误，事实上，企业文化和管理体制改革之间相互作用、相互影响，是一对矛盾的统一体。一方面，企业文化可以是管理体制改革的必要铺垫，可以先行于管理体制改革，一个优秀的企业文化可以使管理体制改革进行地更容易、更彻底、更深入。另一方面，管理体制改革的深入进行也可以促使优秀企业文化的形成与发展，使整一个企业勇于开拓，积极向上。正因为在当前的改革进程中存在上述的认为错误，在现代企业制度的建立过程中往往没有同时进行企业文化方面的配套建设，导致现代企业管理制度的引进常常不够深入，效果不够理想，许多组织结构的优化设置因为缺乏实质性内容，形同虚设，不能发挥正常功能。需要指出的是企业文化是一种“经济文化”，是企业和企业职工在经营生产过程和管理活动中逐渐形成的，离开企业的经济活动，就不可能有企业文化的形成，更谈不上形成优秀的企业文化。企业的成长，除了要不断加强发展战略研究，还要不断加强文化建设，尤其是要不断加强领导者自身的文化建设。

参 考 文 献

[1] 郭纪金.企业文化[M].中山大学出版社,1995 [2] 王驰.当代企业文化导论[M].湖南出版社,2024 [3] 王小广.机遇战略[M].云南：云南人民出版社，2024：2 [4] 金润圭．企业经营与管理[Ｍ] 上海：华东师范大学出版社，1999.致 谢

二年半的学习生活如此短暂，却如此令人难以忘怀。在本论文完成之际，我向我最尊敬的导师予以最诚挚的谢意！在我学习期间，在学业上为我提供了许多帮助。在本论文的撰写过程中，各位老师花费了不少精力和心血，从论文选题、论文提纲到写作方法等多个方面给予了我深入、细致的指导，使我能理论联系实际、实事求是，从而使我分析、解决问题的能力大大提高，并对我的论文文稿进行细致地修改，提出了许多宝贵的意见。老师们渊博的知识、认真、严谨的治学态度，丰富的实践经验，循循善诱的指导方式，令我受益非浅。

同时衷心地感谢单位领导对本人在学业上的指导和帮助。

感谢家人对自己学业的支持和鼓励，感谢在学习期间所有曾关心和帮助过自己的老师和同学们。

最后向本论文的评阅人和参加答辩工作的各位老师致以诚挚的谢意。限于本人的理论功底和实际经验，论文难免有疏漏不妥之处，敬请各位老师和同学批评指正。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！