# 高级经济师论文

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2025-02-07

*高级经济师要时刻做到市场清战略明讲奉献钻经营。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：提升职业价值的经济师论文 1经济师的职业价值 经济师是企业要设立的重要岗位，在企业发展中意义重大。但经济师在我国...*

高级经济师要时刻做到市场清战略明讲奉献钻经营。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：提升职业价值的经济师论文

1经济师的职业价值

经济师是企业要设立的重要岗位，在企业发展中意义重大。但经济师在我国的发展前景并不乐观。目前我国很多企业经济师一职空缺，经济师的职责不明，权责失衡等问题比较严重。有的企业规定经济师主管后勤工作，有的规定主管某科或某几项业务，经济师在企业中地位的不适当造成其利益也没有充分的保障，挫伤了经济师工作的积极性和主动性。

2提升经济师职业价值的建议

2.1经济师个人方面

首先要不断学习，将理论与实践结合起来。经济师要将所学到的经济知识运用到实际的经济管理的工作中，与实际工作相结合，在提高经济管理水平的同时更好的掌握了相关经济知识。在实际工作中遇到新问题的时候，要重新学习理论知识，将一知半解的知识系统化，更好的理解和掌握经济管理知识，然后将新学到的理论知识运用到实际工作中，解决实际问题。其次要增强职业道德和法律意识。每一位经济师在考取经济师证的时候，都要考试职业道德方面的知识，目的就是让从事经济管理行业的人员明确该行业的职业特点、职业原则等。经济师要提高自身素质，以职业道德规范标准严格要求自己，不断提高自律能力，增强法律意识。再次，勤思考、多学多问。经济师要在自己的岗位上兢兢业业，用心工作，精益求精。经济师要定期进行专业的学习，不断获得全面的专业知识和技能，同时要成为一名合格的经济师还需对本行业的发展及市场环境有相当程度的认知，不断更新自身的知识结构，与世界及同行业最新的管理理念接轨，结合自身企业情况为领导出谋划策，做到有的放矢。

2.2企业方面

首先企业领导要对经济师的地位给予高度重视和认可。企业领导要充分认识到经济师对企业经营战略目标的制定和实施中发挥的重要作用。经济师根据政策和市场的变化，对企业的发展提出可行性报告，并对这些信息反复核实其准确性，这些可以使企业领导的决策更加灵活，更加科学合理，能够最大限度的避免决策失误给企业带来损失。其次要完善机制，强化对经济师的激励。要打破经济师职称化的格局，使其职业技能的提高与收益真正联系起来。如果没有合适的激励机制，经济师能力的高低与其工资待遇不成正比，就会造成经济师不求上进，消极怠工，甚至是工作能力较强的经济师离开公司，直接影响企业的竞争能力。建立行之有效的激励机制，能够进一步调动经济师的积极性，开发其潜能。因此要提高经济师的经济待遇，增加他们的工资、补贴等。另一方面要提高经济师的政治待遇，邀请经济师参与企业重要会议的讨论，让经济师承担重要的工作，营造尊重知识，尊重人才的环境，使其对自身工作有一种全新的高度认识，充分发挥专业优势，为企业的发展把好舵。再次要创造良好的工作环境。企业要为经济师提供良好的工作环境，这个环境中要有良好的纪律、工作秩序、合作流程，这样公司全体人员就会遵照制度办事，按照流程工作，逐渐形成一种积极向上的团队意识。经济师在这种环境当中就会主动学习、交流，用心做好每一项工作，不断提升自己的能力。企业要对经济师定期考核，监督经济师正确履行职责。最后要提供优质的培训。经济师在加强自身学习的同时，企业也要提供培训。培训的形式应该多种多样，可以是专业知识的培训，也可以是针对某一问题的培训。加大培训的范围，可以是企业内部高层经济师的培训，也可以是各个分公司、相关部门经济管理人员的培训，使得各层次、各岗位的经济师都能够积极行动起来，真正发挥经济师的职业作用，用正确的管理思想来指导我们的行动。避免出现决策只是高层管理者的工作与其他人无关的不良现象，而应上下齐心，提高管理一线工作建议、意见的专业性、市场针对性，这样的良性循环才能真正给公司的发展带来希望。

3结语

市场经济的发展，国内的市场环境也随之发生了转变，物竞天择，适者生存，我国已经由卖方市场向买方市场转变，经济师的首要职责就是以市场为导向，制定符合企业发展的战略部署，以技术创新为手段，推出市场和消费者需要的产品，将市场的潜在需求引导为现实需求，为企业创造更多的利益。

高级经济师论文范文二：经济师企业知识管理的重要性

一、知识管理的起因

近20年来,科学技术迅猛发展,特别是信息技术的发展正在改变着世界经济的增长方式、企业的经营方式、生产的组织方式和人们的生活方式。具体表现为如下方面。

1、全球范围互联网络的形成使得知识与信息在世界范围内的广泛传播和共享成为可能,这极大地促进了企业经营的全球化、世界经济一体化的进程。企业的经营资源,包括资本、原材料、设备、劳动力、知识等,将不再局限于某一部门、地区及国家内流动,而是按照收益原则和价值规律(价格机制)在全球范围内进行配置,企业的产品和服务也会延伸至世界的所有目标顾客。

2、随着本世纪80年代以来知识产业、特别是高科技产业的发展,知识在推动社会进步和经济增长中的作用越发明显与重要,知识正在渐渐取代货币资本、劳动力、原材科等有形资源而成为经济增长中的最关键性生产要素,企业经营的重点也将由实物经营转为知识经营,企业拥有和能够利用的知识的种类、数量和质量将直接决定着企业的产出、绩效和竞争地位,从而决定着企业自身的价值。

3、社会消费或使用将由传统的实物消费转为以高科技产品和知识消费为主,知识价值已成为衡量商品和服务有效性的原则。知识价值是由包含在产品和服务中的知识含量或是智力密集程度决定的,知识含量越高,产品和服务的知识价值就越高。知识价值随着时间的推移而降低甚至消失,因为新知识不断地产生和消费者的需求在不断变化。综上所述,现代企业只有实施知识管理,进行企业管理方式的创新,才有利于知识(包括信息)的积累、传播、共享与创新,进而提高企业的经营绩效、自身价值和市场竞争力,在世界经济一体化和知识经济带来的挑战中获得新生。

二、知识管理的概念、目标

知识管理是通过改变员工的思维模式和行为方式,建立起知识共享与创断的企业内部环境,从而实现运用集体的智慧提高应变和创新能力,最终达到企业目标。知识管理不同于信息管理,信息管理包括信息的收集、筛选、分类、分析、评价和分配、利用等内容,而知识管理则强调把信息、人力资源、知识、市场与经营过程等协调统一起来,从而最有效、最大限度地提高企业经营效果。由此我们可以得出,知识管理区别于信息管理的最根本之处在于前者强调对人力资源和知识的开发和利用。知识管理的目标主要有以下三个:

1、构建全员参与的以知识的积累、生产、获取、共享和利用为核心的企业战略。企业战略是指引企业去迎接挑战、利用机会、发挥优势的保证。在以知识为最重要经营资源和主要消费品的今天,衡量企业成功的尺度在于知识(产品和服务中知识的数量及质量),而不是有形资产或是库存。因此,只有从战略上重视知识这种关键性生产要素,并努力实施知识战略,才是经营管理之本。

2、促进人力资源、信息、知识和经营过程的紧密结合。在企业日常的生产经营活动过程中,信息、知识与人的认识能力的结合将导致新知识的产生。同时,知识(原有知识和新知识)和信息反过来又会改善企业的经营过程,从而提高企业的经营绩效。

3、管理知识资产。知识作为一种资产或是资本,要象对其它经营资源那样对其进行有效的管理。知识资产的管理步骤包括知识资产的分类、评估、投资、新知识档案的集中及知识资产的利用。

三、实施知识管理需要进行的工作

现代企业要摆脱工业经济时代以物质经营为中心的模式,有效地实施知识管理,需要做以下几方面的工作。

1、组织管理方式的创新。缺乏科学性的凭个人直觉、经验进行管理的家长制及缺乏灵活性的权力依职能和职位分工与分层、以规则为管理主体的官僚制(等级制度)已不能适应知识社会中企业经营与管理的要求,组织管理方式的创新已迫在眉睫,其方向应是利于知识和信息迅速传播、共享和创新的网络状结构。富有弹性的网络结构能够对经营环境与市场的变化作出快速反应,从而提高组织绩效。

2、设立知识主管。知识作为一种越发重要的无形资产与经营资源,应有专人对其进行有效管理。知识主管的职责是营造一个促进信息与知识积累、共享和创新的环境,促进知识集成、生产和利用,并保证知识流向于有助于实现企业目标的部门和个人。

3、加强物质技术基础设施建设。物质技术基础设施主要包括企业联系外部的网络、内部联系与交流的内部网络、知识库(内含数据库)及软件系统四个部分。企业拥有了这些基础设施,就能跨越时空的限制,有效地实现对知识的积累、生产、表示、分类、传播、利用和评价,从而实现对知识(包含信息)的有效管理。

4、完善激励机制。知识的共享和创新往往是一种不自然的行为,原因有二:一是拥有知识就拥有某种权力,分享知识则意味着将自己的职位置于风险之中;二是知识创新要承担风险,这是以其人力资本为代价的。因此,要实现知识的共享与创新,就需要有适应于知识经济时代的激励机制。除了奖金、职位晋升等,激励手段还应包括激励作用更大的产权和知识产权。我们要抛却工业经济时代谁投资,谁受益的原则,因为知识(智力)在现时代也是一种资本,甚至是一种更为重要的资本。产权激励是配给员工以本企业股票,从而将员工利益与企业利益紧密联系起来。知识产权激励是授于知识创新者以专利权,通过保护创新者的利益来调动其积极性与创造性。

5、建立人力资源培训、开发制度。现代企业的经营是知识经营,而知识存在于人们的脑海中,通过人的交流与劳动得到体现,这特别表现为存在于人们意识中的隐含经验类知识,所以说,企业经营的实质是经营人才。企业拥有的人力资源的数量和质量将直接决定着企业的经营效果与市场价值。因此,企业对员工的培训、学习要实行制度化,并从人、财、物、时、空等方面予以投资和帮助,实现人力资源向人力资本的转化。这里,我们要改变过去的思维定势,即将培训费用视为投资,而不视为成本,因为成本就必须节约。事实已证明,对人力资本的投资将获得丰厚的回报。对知识管理的理论研究和实践探讨目前还处于初级、摸索阶段,企业究竟如何更有效地实施知识管理,以提高企业的经营绩效和竞争力,还需我们做大量的工作。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找