

# 2023年行政管理论文(优质8篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

## 行政管理论文篇一

和行政管理相关论文范文一：城市基层行政管理体制改革研究

**【内容摘要】**城市基层管理体制——市区街体制，无论从街道层面还是社区居委会层面，都存在一些问题。

但在民族地区特别是经济社会欠发达地区，街道办事处仍有存在的必要性。

要从加强街道与社区社会服务、完善市民服务中心、建立社会自治的长效机制、引导和推动社会组织发挥积极作用等方面，改革与完善城市基层管理体制。

**【关键词】**民族地区；基层管理体制；改革与完善

党在十八大上旗帜鲜明地提出“坚持走中国特色社会主义政治发展道路和推进政治体制改革”，并提出了推进政治体制改革的目标是要“建设职能科学、结构优化、廉洁高效、人民满意的服务型政府”。

市区街体制是我国城市基层管理体制的重要组织部分，它规范了城市政府与市辖区政府、街道办事处之间的上下级关系，市区街体制改革与创新是我国政治体制改革的重要内容。

自安徽省铜陵市率先对基层管理体制进行改革与创新，撤消

街道办，社区事务实现居民自我管理后，贵州贵阳市全市、湖北黄石市也相继试行撤消街道办。

那么，民族地区城市基层社会管理体制改革与创新的方向与着力点在哪？

## 一、市区街管理体制的主要问题

市区街体制存在的问题主要集中在街道办事处层面和社区居委会层面

### (一)街道办事处层面

地位不明确，职能不清。

我国市区街体制有两种类型：一是设区的市实行市、区和街道“两级政府、三级管理”体制，如宁夏回族自治区银川市即属此类；二是不设区的市实行“一级政府、两级管理”体制，即在市下设街道办事处作为市政府的派出机构。

少数地级市和所有县级市属于此种类型。

无论是“两级政府、三级管理”还是“一级政府、两级管理”体制，街道办都只是政府的派出机构，它与市政府、区政府的关系，是领导与被领导的关系。

然而，在实际运行中，街道办扮演着“一级准政府”的角色，不仅承担大量的行政管理职能，还承担社会管理职能和经济管理职能。

责任无限多，职权十分有限。

随着改革的深入以及城市化步伐的加快，街道承担着大量上级政府和职能部门交给的事务，由政府派出机构演变成部门工作站，部门不愿承担的、琐碎的、无意义的工作都往街道

上推、压。

然而，街道办事处又没有相应的法定地位和权力。

街道办独立行政执法权和行政管理权能的缺失，限制了管理职能的充分发挥，造成了街道基层对很多城市管理方面的问题“看得见、摸得着、无权管”的难堪局面。

观念滞后，忽视社会组织的培育。

社会组织是社会管理的重要主体之一，在社会建设与管理中发挥着不可替代的作用。

目前，社会组织参与社区管理与服务的程度十分有限，这有我国公民社会发育不成熟，社会组织能力弱的原因，但根本原因是政府对社会组织参与社会管理重要性认识不够。

由于认识上的原因，政府观念往往还停留在无限型、全能型政府上，导致政府全面而深刻地介入社会领域，包办社会生活的方方面面，多数公共产品和公共服务都由政府生产和提供，抑制了社会组织功能的发挥。

具体表现在政府没有真正落实购买服务，一些专业性较强的工作，如统计、安全检查、卫生防疫等工作，政府或相关职能部门交给街道，街道又转给居委会，只有命令，没有指导；只有任务，没有经费，不仅增加了社区的负担，而且阻塞了社会组织发展的空间。

## (二) 社区居委会层面

近十年来，通过政府自上而下的推动，各地方社区建设与社区管理方面取得的成绩有目共睹，但社区居委会也存在一些不容忽视的问题。

居委会行政化倾向严重，制约社区自治功能的发挥。

行政化倾向严重是社区存在的最突出的问题。

居委会是我国社区管理的法定主体，然而，随着城市管理职能和服务重点的下移，管理体制权力着力点的下移，居委会不可避免地沦为政府的附庸，承担着大量与其角色不相符的职能。

政府的行政管理通过街道办渗透到居委会的方方面面，如市场管理、市容保洁、园林绿化、民政福利、计划生育、社会秩序、道路畅通、居民动迁安置等管理任务，也都落到居委会的头上，居委会担负了大量的行政和社会事务管理任务，成为街道的具体落实单位和“准行政组织”。

社区行政化倾向，不仅制约了居委会自治功能的发挥，也抑制了居民参与社区的积极性。

由于居委会的行政化，使得目前居委会忙于完成街道交办的任务，没有时间或者根本无心顾及社区居民，有针对性地解决社区内部问题等公共事务，久而久之居民对其认同感降低，其作为自治组织的凝聚力逐渐减弱。

社区社会组织发育不完善，影响社区服务业的全面发展。

社区社会组织是以城市社区成员为主体，以服务社区和活跃社区生活为目的，由驻区单位或个人在社区范围内单独或联合成立、在社区范围内开展活动、满足社区居民不同需求的组织。

除了社会组织的一般特征外，社区社会组织还具有成员特定性（本社区个人、单位和法人）、活动地域性（本社区）、组织依赖性（依托社区党组织、社区居委会以及社区的各项设施）。

由于政社不分体制的根本原因，社区社会组织不但数量有限，而且发展水平很低，对政府有很强的依附性，缺乏应有的独立地位，使其社会作用未能充分发挥。

政府公共投入不足，社区基础设施滞后。

由于政府公共投入不足，以及社区配套用房建设监督不力等原因，多数城市社区基础设施落后。

以银川兴庆区为例，基础设施的滞后具体表现为：一是办公场地紧张，如玉皇阁北街永康社区办公场地不足100平米，连正常开会、学习都不能满足；二是服务场所短缺，如玉皇阁北街永康社区至今没有活动室，前进街明德社区老年服务中心场地被挤站等；三是办公电脑严重不足，有的社区仅一台电脑，工作人员排队等用电脑情况经常发生；四是缺乏打印机。

为应对各级各部门检查，社区主要精力都用在准备各种材料、报表上，没有打印机只能外出打印，造成人力、财力的极大浪费。

社区经费紧张，难以满足居民多样化服务需求。

由于社区经费没有明确的规定，同时由于一些部门没有“费随事转”，把工作或活动所需经费转嫁到社区，经费紧张一直是制约各个社区建设的重要因素。

目前银川兴庆区各社区办公经费按工作人员人头分配。

如居委会人员为7人，办公经费即为700元/月。

除去正常开支如水、电、电话、网络费等处，所剩无几，这对那些有物业的社区来说，相对好些。

而兴庆区多数社区都是老旧小区，设施陈旧，管道老化、经

常发生居民房屋漏水、小区化粪池、下水井堵塞等需要维修开支的事项，由于住户不配合，收费困难，为保证居民的正常生活和小区的卫生安全，多数情况下由社区工作经费垫付。

工作人员身份模糊，待遇与实际工作不符。

居委会性质是自治性组织，而从事的却是大量上面摊派下来的行政工作，随着居委会实际功能向行政组织靠拢，居委会在自我认同上又将自己视为政府或街道的下属机构。

作为自治组织，居委会人员享受的只能是生活补贴。

而从事行政工作，理应享受行政人员的工资待遇。

以银川兴庆区社区居委会为例，居委会主任生活补贴1160元/月，一般工作人员1130元/月，仅仅达到20宁夏新实行的最低工资标准（一类区每人每月1100元）。

居委会人员身份模糊，待遇低而超负荷的工作量，使得社区难以留住人。

年轻人把社区当作跳板，工作刚上手就走了。

男性出于养家糊口以及身份认同的考虑又不愿从事这份工作，目前多数社区人员都是女性、年龄偏大、文化层次较低的人，社区服务难以上新的台阶。

## 二、民族地区街道办事处存在的必要性

在我国东中部省市进行基层体制改革，撤消街道办的社会管理创新实践的大背景下，尽管市区街体制存在诸多问题，但不能脱离实际区情，一哄而上的撤消街道办，尤其是西部落后民族地区。

民族地区街道办事处仍有继续存在的必要性

第一，区政府管辖幅度与人口规模相适应的需求。

撤消街道办的重要理由之一，是行政管理层次多，不仅增加了政府耗费和政府管理难度，而且也阻碍了民情民意的表达和传播。

但撤消街道办并不能克服以上弊端。

由于行政区划制度以及人口、国土面积等原因，欧美等国较少的行政管理层次并不适合我国国情。

仅以民族地区银川这个中等城市来说，银川市总人口199万，兴庆区人口达67.8万，人口密度820人/平方公里。

兴庆区下辖5个街道办事处，每个街道办平均管辖城市人口5万。

撤消街道办，意味着每个区政府直接面对居民委员会，那是不现实的。

在减少行政层级方面，改革省制应是核心。

第二，完善市民服务中心功能需求。

为将居委会从繁杂的公共事务中解放出来，6月底前，“一门式”市民服务中心在银川22个街道办事处设立。

市民服务中心创办的主要目的是沟通群众、便利群众和服务群众，但经过一年多运行，市民服务中心发挥作用有限。

在方便老人办事、改善服务态度上有所变化外，实际没有发挥多大作用，“只不过是把原来在楼上楼下办公，集中到一个地方办公而已”。

市民服务中心存在主要问题：一是窗口设置不合理。

理应能在窗口办理的50多项服务内容，真正能即办的仅有老年证、计划生育等几项事务。

二是市民服务中心成了部门的服务中心。

一些职能部门把无利可图的或是需承担责任的如证明审核、材料验证等放到市民服务中心窗口，责成服务中心将市民需要办理事项的各种证件、表格集中以后，由中心人员统一到相关部门办理，办好后再由市民中心发给市民，使得市民服务中心成了快递中心。

三是网上资源难以共享。

从纵向来看，市政务大厅——区政务大厅——市民服务中心没有连接；横向看，各职能部门信息封闭，各自为政，造成工作上的繁琐。

如办理低保申请，需要申请者提供无房、无车证明，本在车辆管理所、房管局网上查到的信息，由于不公开、不共享，社区工作人员只能入户调查，不仅占用有限的人员，还引起居民的反感，最主要的可能是得到虚假信息。

造成上述问题的主要原因是政府没有最大限度地下放权力到市民服务中心，一些职能部门“有利的权力不下放”。

在市民服务中心受理权、即办权、审理权、协调权不完善的情况下，街道办就要承接职能部门懒政、缺位的一些行政事务。

第三，培育社会组织发展的需求。

改革创新社会管理体制，政府必须转变职能，剥离公共服务与管理职能，而最有能力承接政府剥离出来的社会事务的，是各类专业化与职业化的社会组织。



与全国其他省份比较，从整体来说，民族地区社会组织发育相对迟缓。

社会组织不健全，发育迟缓，街道办就必须承担政府职能转变过程中剥离出的社会服务职能。

街道在提供社会服务的同时，也要培育和发展社会组织，特别是在经济不发达环境下，如居家养老服务中心、社工站、文娱活动小组等，这些组织能力欠缺、资源不足，独立性弱，严重依赖街道办事处。

街道办根据所辖社区居民的需求，主要通过提供活动场地、活动经费、优惠政策和培养社会组织骨干等途径引导和指导社会组织成立并开展活动。

如兴庆区解放西街居家养老服务中心，街道办事处确定了30多名低保人员为老年人提供洗衣送饭服务、粮油上门配送等服务。

“社会组织极其发展了，街道办自然会取消”。

第四，维护民族地区社会稳定的需求。

维护社会稳定是政府的一项主要职能。

在社会转型过程中，各种社会矛盾错综复杂。

如果这些矛盾不能通过合理、合法的渠道释放和化解，就会逐渐积累并引发社会冲突，造成社会动荡。

宁夏作为民族自治地方，全区常住人口中，各少数民族人口223万人，占35.42%，其中回族人口为219万人，占34.77%，因此，促进民族团结、推进民族共同发展、维护社会稳定对宁夏政府来说，任务特别艰巨。

在宁夏社会组织不成熟的条件下，街道办事处就成为协助政府化解社会矛盾和维护社会稳定的得力助手。

街道办贴近群众，对社会矛盾能早发觉、早解决，引导不同利益群体以理性合法的形式表达利益诉求，避免把局部性的矛盾演化成全局性冲突，避免把本可解决的矛盾演化成不可调和的矛盾。

当社会冲突发生后，街道办事处还可以发挥润滑剂的作用，有效调节各方，平息冲突。

第五，避免社区居委会被边缘化的需要。

## 行政管理论文篇二

毕业论文是电大各专业每位学员都必须完成的集中实践性教学环节，不能免修。要求每位学员在学校指定的指导教师的指导下，独立完成论文的写作。

### 一、论文选题的要求和范围

#### (一) 要求

(1) 论文的选题范围限定在行政管理专业的范围内；(2) 要尽可能选择具有一定探索性和创新性的课题；(3) 要尽可能结合自己的工作，选择行政管理实践中急待解决的问题；(4) 选题要考虑论文所要求的理论性和深刻性；(5) 选题宜小不宜大，要确保在规定时间内能够按要求完成，切忌选择内容空泛、大而无当的问题。

#### (二) 范围

从行政管理专业的研究范围上看毕业论文的选题范围

1. 从领域上看包括政府管理、非政府公共组织管理与企业行政管理(如企业内部人事管理问题、绩效管理、企业招聘等)。
2. 从对象上看包括组织内部自身管理与对外管理。组织内部自身管理，如国家公务员制度、非政府组织管理、企业的人事、工资、职称改革等。对外管理，如政府对社会的管理、政府对维持社会秩序的管理等。
3. 从功能上看包括计划、决策、领导、执行、控制、绩效评估、组织与人力资源、行政改革，等等。

### (三) 几种选题的方法

- 1、寻求科研中的空白点。如：公车应如何改革？
- 2、寻找学术的争鸣点。如：交警能否暗中执法？
- 3、寻找社会实践的需求点。如：电动自行车能否上路？政府应如何促进经济适用房建设？
- 4、寻找知识的概括点。如：政府机构改革的历史沿革。

## 行政管理论文篇三

摘要：在企业的日常运行中，行政管理是其中枢神经系统，在整个企业管理中占有重要的地位。

企业行政管理体系是基于总经理的领导下，由行政部门进行分工负责进行实施和操作，对企业各个部门和机构的方方面面进行管理的一个系统。

企业行政管理担负着整个企业的管理工作，推动企业的技术、生产、经营以及财务等业务的发展，协调各部门之间的联系，从而保证企业的正常运行。

本文将结合企业行政管理的功能和特点，对其存在的不良作风进行分析，然后结合实际情况，提出相应的改进措施。

关键词：企业行政管理；不良作风

## 一、行政管理的功能与特点

### 1. 行政管理的功能作用

首先，在企业发展中，行政管理具有服务和保障的作用，通过管理职能强化企业员工的综合素质，树立与时俱进的企业管理理念和经营理念，把企业打造成学习型运行模式，提高企业的核心竞争力，从而促进企业的可持续发展。

其次，当企业发展过程中遇到问题时，行政管理应有序的做出应对处理，保证企业的平稳发展。

在企业运行中，不可避免的要与政府管理部门打交道，以争取工作项目的顺利执行；而企业行政管理部门的主要工作任务就是借与政府部门打交道的机会为企业发展提供良好的外部环境，然后通过一些手段和方法为企业员工解决思想问题和现实困难，促进企业内部环境的优化，以适应企业外部环境，从而保障企业的健康发展。

最后，改革开放以来，我国的社会主义经济经过快速的发展，基于新形势下，企业发展也面临着改革；企业行政管理能够满足新形势下企业发展的需求，在推动企业发展的同时，促进我国经济更快更好的发展。

在企业行政管理中，要根据我国相关的政策法规，树立正确的发展观念，引导企业发展方向，使企业发展能够适应当前的社会发展形势，建设社会主义和谐社会，从而促进国民经济的发展。

## 2. 行政管理的特点

企业行政管理具有权威性、及时性和纵向性的特点。

企业行政管理工作的进行是基于企业内部组织结构的上级权威，如果上级行政机构没有一定的权力和威望，就难以下达命令和指标等。

而且，行政管理在企业中是否有效取决于下级职工是否服从指令、上级权利是否具有威慑力等因素，所以说企业行政管理具有很大的权威性。

## 行政管理论文篇四

摘要：提高教学质量是高校工作永恒的主题，培养高质量人才是高校教学工作的重心。

以行政管理为视角，研究本科教育教学质量监控，目的在于建立一套行之有效的监控体系，并使该监控体系能够在本科教学质量监控中发挥全方位的作用。

关键词：本科教育；行政管理；质量监控；保障体系

人才培养是高校的根本任务，提高教学质量是高校工作永恒的主题，培养高质量人才是高校教学工作的目标。

为此，各国在本科教育教学质量监控过程中采用了不同评估体系。

对比国外各种评估体系，国内高校人才培养过程同样具有一定的质量监控标准进行约束。

所谓质量监控，即在高校教育教学过程中，为确保教学活动管理与控制等目的而进行搜集教学材料所需的各类信息。

二级学院作为高校教学直接执行部门与管理单位，高度重视教育教学质量监控保障工作将永远是其教学的工作核心。

在高等教育教学质量监控过程中，管理单位及教学秘书、教学院长、教务处管理人员等执行主体具有一定的权责。

他们的职责在于各自所承担的系列工作范围和负责范围内履行各自的职能或完成工作使命。

他们的权限在于保证所行使的职责能够有效履行。

构成一个在本科教学质量体系上实现自我约束、自我激励、自我改进、自我发展的有效运行机制，以此达到高校对教学过程中的各个环节实施全方位、全过程、全人员和全要素的监督评价和指导。

## 一、本科教育教学质量监控呈现特点

目前，国内本科教育教学质量监控的内涵为：受教育群体对教育的需求以及在特定标准的监测与管控过程。

在监测与管控过程，本科教育教学质量监控呈现出多元的、自发的、奇异的、变化的等特点。

### (一)质量监控行为主体的多元特性

根据不同利益受众和不同价值诉求群体，高等教育质量监控行为主体呈现出多元化特性。

质量监控行为主体[2]主要体现在国家、高校及直属部门、企事业单位、教师学生等各方利益代表。

以国家主体为利益需要的，高等教育质量监控应满足国家诉求，所有教育行为应符合国家所制定的方针政策，所有教育产出成果应体现出国家对高校要求的终极人才培养目标。

以学校、国家专门教学质量管理部门为代表的利益监控主体的，高等教育质量监控以满足维护高校及教育部自身形象为需要。

以企事业等用人单位为利益需要的，高等教育质量监控是高校培养的人才能够直接为用人单位所接纳。

以教师学生为利益需要的，高等教育质量监控应为此类受众群体提供反馈、考核及提升等制度，并且使此类群体能够从高校质量监控行为中直接获益。

## (二) 质量监控行为方式的自发特性

与教育部、省级教育厅等组织各类评估不同的是，各高校对本科教育教学质量监控完全是自主地进行质量管理。

原因在于：教育部、省级教育厅等组织的各类评估中对高校质量监控存在着强制性监控管理。

而高校自身着眼人才高质量产出为意愿的监控：完全是一种对质量严控的、多维的、主动的生态监控体系，这样的监控能够为高校本科专业带来长久的、可持续性发展。

## (三) 质量监控行为方法的特异特性

由于高等教育是以培养人才为己任，受国家权力主体的影响、社会环境的推进，不可避免地引入企事业等用人单位的质量管理体系模型。

当然，由于高校质量监控行为中的质量评估常以检查、审核、评价等方式进行衡量，这些模式与企事业等用人单位的质量管理体系存在天壤之别。

对于企事业等用人单位，他们对于质量管理包含质量信息管

理、质量审核、产品质量档案及原始记录过程，这些过程都能保证产品质量能符合用户要求的企事业产品保证体系，从而达到追求企业的利益最大化目的。

如果单纯地运用企事业等用人单位的质量管理模式，有违高校不以利益为目的的人才产品输出模式。

同时，由于高校质量监控过程中，常以评估和评价等方式进行。

可以肯定的是：企事业等用人单位的管理模式不能直接应用高校质量监控，高校也不能单纯应用自身评估评价体系作为质量监控裁量。

因此，只有将企事业等用人单位的质量管理模式与高校自身的评估评价体系有机结合，才会使高校教育发挥出应有的效能，最终以达到高质量人才产品高效输出的目标。

#### (四) 质量监控行为过程的变化特性

目前，国内高校本科教育质量监控的过程基本以国家层面进行监控，通过教育部、省级教育厅为主导。

然而，随着时代的发展，各群体对教育产出的利益需要逐渐不一致。

高校质量监控行为过程呈现出新的变化趋势，它不再是单一的国家层面监管，更多的是通过高校、企事业等用人单位、政府联手实施高校本科教育质量监控，甚至学生也因对学校、社会、政府等三方利益牵制而全面参与了质量监控。

这些质量行为过程的变化，将带给学生对质量保障直接体验，促使大众化的教育质量保障体系[3]管理者给予相应的分层设计，进而促使质量保障体系不同的价值诉求主体在这一过程



中得到充分的肯定。

总的来说，随着监控流程与环节的变动，监控主客体角色关系进行了转换，高校质量监控内部属性行为过程也悄然转变。

## 二、行政管理视角下完善本科教育教学质量

监控探索作为行政管理部门，在高校本科教育教学质量监控探索过程中，努力把握“目标—评价—反馈—改进”的运行机制，建立了一整套行之有效的教学质量保障模式[4]，使每项教学工作“有计划”“有监督”“有评价”和“有改进”，形成教学质量的持续改进、提高和螺旋上升环境。

### (一) 构建完善的质量监控网络

高校教育教学完善的质量监控网络需要根据教学工作特点和特点，形成相关的教学质量标准，以规范高校教学活动的各个环节。

同时，完善的质量监控网络需要健全的质量保障组织加以支撑，在高校教学质量保障组织主要包含：成立质量保障工作领导小组作为强有力的后盾，以教学工作委员会作为监督，以教学督导作为监测，以各院系教研室单位作为直接观测，各部门各小组协同动态监管。

通过老教师的教学督导，查找问题并给予教学工作改进意见，建立青年教师培养制度，以此帮扶青年教师迅速成长为教学能手；从学风方面，加强学生参与质量监控过程，以此建立部分基础课程的教考分离制度，使质量监控过程成为学生在高校最大的受益者。

及时的有关教学资料整理，能够有效地分析当学期在教学管理过程存在的不足。

因此，必须建立完整的教学资料收集与归档制度。

## (二) 建立健全的质量评价机制

高校教育教学质量评价应贯穿质量监控的全过程，高校及下属二级学院的质量保障制度和质量标准，应持续不断改进和提高学院的教学质量和人才培养质量。

[5] 建立健全质量评价机制，出发点在于高校全员师生做到人人重视、人人关心、人人参与，使良好的质量评价机制成为促使提升本科教学质量的一把利剑。

但建立健全质量评价机制，应在本科教学管理体系中有深入，在规章制度中有突破，在教学工作中有精细化，在教师教学水平中有跨越，在学生管理中有创新的全方位立体式总布局。

建立高校由“怕评”到“爱评”的常态化，政府由“做评”到“管评”的法治化，社会由“论”到“评”的专业化，教师由“被忽视”到“被重视”的充分尊重，学生由“看评”到“参评”的权威化的质量保障体系监控模式。

## 行政管理论文篇五

**【摘要】**台湾高校的组织架构、管理模式、行政人员管理及继续教育等方面都有优势和特色，台湾地区与大陆在文化上一脉相传，加强两岸高校的相互交流，曾经两岸高校的相互了解，对大陆高校学习台湾高校治学办校积累的优秀经验，有重要的意义。

**【关键词】**台湾高校；行政管理；调研报告

浙江大学党委组织部、党校组织了“浙江大学高校行政事务专题考察团”赴台湾考察调研，就高校行政管理事务专题向台湾兄弟高校学习取经。

考察团一行15人，由来自学校机关各部门、基层院系和附属医院的行政人员组成。

考察团走访了岛内的成功大学、东海大学、清华大学、政治大学、台湾大学和文化大学6所高校，以及新竹科学工业园区，通过听取专题报告、座谈、参观等形式，围绕高校的组织架构和管理模式、行政人员管理以及继续教育等主题与兄弟高校同仁开展了学习和交流。

考察团还重点参观了各高校的校史馆、博物馆、图书馆、体育馆等场馆，台湾地区高校浓厚的文化氛围、科学的管理体制和教职员工真诚、热情、负责的工作态度让考察人员留下了深刻印象，现将调研情况总结汇报如下。

## 一、“产、学、研”深度融合，教学平台宽广

与企业紧密合作，推进“产、学、研”深度融合，构建全方位的教学平台，是台湾高校的很有特点的人才培养模式。

考察的多数高校均结合自身特点，以社会需求为导向，依托学科特点和优势，与企业紧密合作，促进人才培养与社会需求的无缝对接。

例如，在访问成功大学的行程中，恰逢成功大学生物科学与技术学院、兰花研究中心与兰花生技产学联盟主办的“兰与禅生活”展览，不管是其展出的精品蝴蝶兰、兰科养生产品、书法作品等有形展品，还是会场设计、产品包装设计、展会文化底蕴营造等无形观感，均体现出学校“产、学、研”深度融合，全方位教学培养学生的丰硕办学成果。

## 二、全面推行“博雅”教育，塑造健康丰富的人生

博雅教育是在台湾大学教育的基础组成部分。

博雅教育的目的不是给学生一种职业训练或专业训练，而是通过几种基本知识和技能，培养一种身心全面发展的理想的人格，或者说发展一种丰富的健康的人性。

台湾系统的现代博雅教育始于台湾大学，考察团所访问的东海大学推行的博雅书院很有特色。

例如，东海大学博雅教育课程分为文学与艺术、历史与时事、社会分析及道德推理、科学与科技、外国文化与语言五个大类，博雅书院还定期举办“博雅夜谈”，通过多种基本知识、技能和意识的教育，培养学生身心全面发展，帮助学生塑造健康丰富的人生。

### 三、组织架构精简，重视建章立制

台湾高校组织架构精简，在管理上注重科学化、程序化、信息化，不论教学管理、行政管理、后勤管理、学生管理等方面，均有一套行之有效的规章制度，形成了既平稳运行又竞争向上的运行机制。

例如，台湾大学进修推广部总共4个部门12个工作人员，以平衡计分卡为基本管理工具，通过绩效考核、业务电脑化、工作简化、机制创新等途径，使其工作不断迈上新的台阶。

### 四、教职人员责任心强，服务意识卓越

台湾高校教职人员责任心强，服务意识卓越。

他们有思想，有能力，知识面宽、素质高，责任心强，做事务实，以学校利益为重，处处体现了为学校着想的主人翁意识。

他们对工作认真负责，做事情都会做认真充分的准备，追求卓越。

还开玩笑的把考察团的突然到访称作是一次上级的突击检查，给全体团员留下了深刻的印象。

短短6天在台湾的学习交流考察已经结束，在台湾的交流学习，我们收获的不仅仅是先进的管理经验和方法，更重要的是一种自身服务意识和主人翁意识的提升。

浙江大学虽然在办学规模、硬件设施等方面有一定的优势，但是行政机关的工作与台湾兄弟高校相比，很多地方还有待进一步提高。

国有成均，在浙之滨。

昔言求是，实启尔求真。

全校教职员工更要秉承“求实创新”的校训，将台湾兄弟高校的先进经验用于工作中去，为学校世界一流发展的目标，贡献自己的力量。

## 行政管理论文篇六

摘要：激励机制指的是在组织系统当中，激励的主体和客体之间通过各种激励因素相互作用的一种方式。

在行政管理的过程中，要想充分的调动员工的积极性，挖掘员工的工作潜能，需要正确运用激励机制，最大限度的满足员工的需求。

本文就对当前激励机制存在的问题进行分析，并在此基础上提出解决措施。

### 一、激励机制存在的问题

从当前管理模式发展的实际情况来看，其经营管理方面依旧

受到传统管理模式的制约，而建立有效的激励机制也并没有引起相关人员的高度重视，这样就很难调动员工的工作积极性。

具体来讲，行政管理中激励机制存在的问题主要表现在以下几个方面。

首先，激励措施并没有做到具体问题具体分析。

当前很多单位和部门在实行激励机制的过程中，并没有对职工的具体需求深入分析，而是一刀切式的对所有人采取同样的激励措施，这样对部分人的工作积极性会起到一定的调动作用，但是对于大多数职工来讲适得其反。

这种没有根据具体情况而实行的激励机制，会影响到事业的良性发展。

其次，单位内员工的报酬并未真正拉开。

目前，我国大多数单位的工资制度都是采用分级制的形式，这种体制并没有将员工之间的薪酬差距拉开。

领导岗位的工作比普通职工复杂程度多，并且承担的风险也大，但是在工资报酬方面反应的差距并不大，这样就是的很多单位的领导缺乏工作的积极性，而是想方设法谋求灰色收入。

专业技术人员在不科学的激励机制下，也会降低工作的热情，这些都是单位当前需要解决的问题。

最后，奖励评估并没有发挥实质性的作用。

在行政管理中，评估体系是激励机制的基础，有了科学的评估机制才能够有针对性的进行激励，才能够取得最佳的激励效

果。

在行政管理的过程中，激励制度需要和评估体系完美的结合，达到最佳的效果。

## 二、激励机制构建的具体措施

行政管理中，激励机制存在着一定的问题，上文中从三个主要方面分析了当前面临的问题，下面本文就提出几点激励机制构建的具体措施。

首先，根据实际情况建立明确的奖惩机制。

奖惩机制是激励机制中的重要内容，要想更好的实现奖惩机制的效果，就需要建立起明确的奖惩制度。

这样员工为了确保自身利益，就会降低错误的发生几率，进而更好的投入到工作中去。

对于行政管理工作来讲，要提高员工的工作积极性，激励机制中的奖惩制度需要以奖励为主，将惩罚作为辅助工具或者是保障工具，这样能够达到事半功倍的效果。

对于奖励制度来讲，在制定的过程中必须要明确好奖励的目的和结构，根据职工的实际情况和单位经营发展的状态制定科学的奖励策略，同时还需要调查并决定基准的植物奖酬，确定奖酬的等级。

其次，实现物质激励和精神激励的结合。

物质激励在行政管理中是最为有效的激励方式，也是最为直接的激励方式，在这个过程中，收入分配机制的科学与否是决定物质激励成败的关键。

为此，需要改变当前单位内员工薪酬差距较小的现状，根据

实际情况和员工的等级建立起科学的薪酬机制，并配合合理的绩效考核机制，严格考核流程的管理，并将考核的结果纳入到员工的工资收入中，实现全员同工同酬，真正的做到按劳分配，这样能够更好的利用激励机制调动员工的工作积极性。

精神激励则可以通过文化的力量体现出来。

文化是事业发展的灵魂，优秀的文化是一双无形的手，推动者事业朝着更为健康的方向发展，并且激励着员工不懈的`努力奋斗。

良好的精神激励举措能够使员工形成积极的价值观，进一步推动事业朝着健康的方向发展。

因此说行政管理中激励机制的建设，一定要实现物质激励和精神激励的完美结合，这样才能够更好的发挥激励机制的作用。

最后，激励机制的建设要充分让员工积极参与其中。

在激励机制建设的过程中，让员工充分的参与，能够使其感受到企业主人公的地位，这样有利于调动员工的工作积极性，并且使其能够对遇到的问题积极主动的思考，寻找更加有效的解决办法。

在参与的过程中，员工集思广益，能够产生出有利于事业发展创新性思想，进而确保决策的正确执行。

同时，员工的参与使得普通员工能够和上级领导直接接触，增强了员工的被重视和被信任的感觉，进而自身形成了对于管理模式更高的认同感，会更加积极的投入到工作中，这样就发挥了激励机制的作用。



需要注意的是，在这个过程中要充分的突出以人为本的激励理念，真正的做到以员工为核心，从员工的实际需求出发，激发员工的工作潜能。

在选人用人机制上要符合本单位的实际，要满足事业未来的发展战略需求。

在育人和活才机制上，需要有利于人才的循序发展，根据人才培养政策和相关原则，结合事业发展的实际情况，制定完善的培训方案，并重点注重高层技术人才的培养，充分发挥其凝聚和带头作用，更好的推动事业发展进步。

### 三、结束语

事业的发展需要人才，而要想留住人才，并充分的发挥人才的作用，就需要采取科学的方式满足人才的需求，激励机制是较为可行的方式。

本文以此为中心，对行政管理中激励机制的相关问题进行了分析，希望通过本文的论述，能够对管理中激励机制的建设起到一定的帮助作用，更好的推动事业的向前发展。

## 行政管理论文篇七

摘要：

随着我国社会主义建设逐步进行，国家逐渐加大了对公共行政管理工作的重视，尤其是一些相关法律的出台，给予了公共行政管理工作的更好的发展前景，并已经初步取得了一些成就，直接或间接的促进了我国社会公共事务的发展与进步。但是，就目前来看，我国的公共行政管理仍有一些问题存在，尤其以员工懒惰、不负责任的现象最为严重，基于此，我们借助现代激励理论指出了一条提高公共行政管理质量的可行方法，并结合激励机制的作用对其在公共行政管理中的

运用原则进行了详细介绍，以希冀给予广大公共行政管理单位一些帮助和建议。

关键词：

激励机制；公共行政管理；基本理论；运用

引言

根据美国管理学家贝雷尔森和斯坦尼尔给激励的定义，我们可将激励归为一种人类活动的内心状态，即人类一切内心要争取的条件、希望、愿望、动力皆构成了对人的激励。也就是说，激励是一种动力，可以诱导人们按照其预期的目标进行各种社会行为，而同样，借助激励机制，用人单位便可以不断的开发优秀的人才资源。基于此，我们通过研究激励机制，不仅可以帮助公共行政管理单位获得更多高质量的人才资源，对于提高其行政管理水平也有着极大的帮助。

## 一、激励机制的概念介绍

1. 激励机制的定义简单来说，激励机制所研究的主要指影响人的工作行为的动力因素，即研究人的各种工作行为受到何种因素驱使，同时也涉及到一些促使激励措施发挥作用的基本制度。2. 激励机制的种类激励机制主要包括精神激励、薪酬激励、荣誉激励以及工作激励等，而合理借助四种激励机制的关系和特点是提高员工工作热情最为有效的方法。

## 二、激励机制的作用

1. 增大组织吸引力和凝聚力借助合理的激励机制，绝大多数组织都可以建立起一个较为完善的奖罚机制，同时也可营造出一个竞争、合作的工作氛围，而这不仅可以最大限度提高组织的吸引力，帮助组织吸引更多优秀的人才加入，同时也可充分调动组织内部人员的工作热情，使其牢牢的抱在一起，

共同完成组织的任务要求。2. 提高员工积极性和责任心经过有效的激励，组织可以逐渐转变员工的工作态度，使其以一种积极、主动、自愿的态度来完成自己的工作任务，同时激励机制也可以逐步提高员工的积极性和责任心，帮助其树立一种与组织荣辱与共的思想挂念，进而达到提供工作效率和质量的效果。3. 增强员工创造力和革新精神借助激励机制，组织可以建立起完善的奖罚机制，而在这个良好的竞争环境中，员工可以最大限度发挥自身的潜能，为组织的发展提供更加有创造性、更加新颖的创意，进而使组织始终保持一种新气象。4. 提供有益的工作环境前面提到，员工处于一种拥有积极机制的工作环境内，会始终保持高昂的工作热情，同时也会营造出一种轻松愉快的工作氛围，进而便会促使整个组织的所有员工都能满怀热情的投入到自身工作之中。

### 三、现代激励理论介绍

1. 需要层次理论需要层次理论是由美国著名心理学家马斯洛于1943年在《人类动机理论》一书中提出的，其将人的需要分为了五个层次，即生理需要层次、安全需要层次、社交需要层次、尊重需要层次以及自我实现需要层次，而要想完成这些需要，人就必须激发自身的原始驱动力。换言之，五种层次便是人类最基本的激励因素，而通过研究这五种层次，我们便可以深层次的进行实施管理、激发冬季以及引导行为等方面的探索。2. 双因素理论根据美国心理学家赫兹伯格于上世纪50年代提出的双因素理论来看，我们人类所受到的影响工作因素主要包括保健因素和激励因素两种，也就是说在工作中管理者除了要为员工营造愉悦的工作环境外，还应促使员工对工作自身产生兴趣，只有这样，员工的工作效率和工作质量才能得到全方面的提高。3. 期望理论就弗洛姆的期望理论而言，我们人类所获取的激发力量等于效价乘以期望值，也就是说必须同时提高效价和期望值，才能真正使员工获取更多的工作热情和工作动力。

### 四、激励机制在公共行政管理中运用的原则

1. 公平公正原则在任何时候，公平公正都是非常重要的，尤其是在运用激励机制时，如果不能遵守公平公正的原则，就很可能出现奖罚不公的现象，这样不仅不能起到激励机制其应用的效果，还可能大幅降低部分员工的工作热情，使组织的工作效率不进反退。2. 适度原则适度原则指的是当员工作出某些成绩时，应根据成绩的大小适度进行奖励。针对此原则，公共行政管理单位应及时制定一套标准合理的奖罚机制，以防止因奖励不适度所导致的影响人心现象的发生。3. 因人而异原则针对不同特点的员工，应尽量遵循因人而异的原则，应根据职工的优势和需求采用不同的激励手段，例如针对某些员工可采取精神激励，针对某些员工可采取物质激励等，其中应重点注意精神激励与物质激励的有机结合。4. 正反激励结合原则仅采用正面激励对于某些并不上进的员工是不适用的，甚至还会产生一定的负面影响，对此公共行政管理单位应对一些不符合组织要求的行为给予适度的奖罚，并通过树立反面例子的方式起到约束员工行为的效果。

## 五、结语

综上，激励机制对于组织的发展是有着极其重要的意义的，而只有充分考虑到运用激励机制的几点原则，公共行政管理单位才能真正提高自身员工的工作热情，才能更好的发展与进步。

## 行政管理论文篇八

姓名：

性别：男

年龄：30岁身高□168cm

婚姻状况：未婚户籍所在：贵州省

最高学历：大专工作经验：3-5年

联系地址：贵阳市

求职意向

最近工作过的职位：

期望工作地：贵州省/贵阳市

期望岗位性质：全职

期望月薪：面议

期望从事的岗位：文员/秘书, 物流专员/助理, 仓库管理, 仓库管理员

期望从事的行业：其他行业, 无限制

技能特长

技能特长：本人对工作认真负责、爱岗敬业、品行端正、勤奋及乐观的精神，具有良好的团队精神，诚服接受上级安排工作任务，不计个人的利益以尽自己最大能力做好工作职责！希望能成为贵公司的一员，为公司效力！

教育经历

黔南民族职业技术学院(大专)

起止年月：9月至7月

学校名称：黔南民族职业技术学院

专业名称：行政管理

获得学历：大专