

最新大专行政管理毕业论文参考 大专行政管理毕业论文(精选5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

大专行政管理毕业论文参考篇一

中国步入世界经济运行轨道，石油产品的重要性日渐凸显。提高油田机关行政管理水平尤为重要，通过提供规范而高效的服务，可以降低企业成本，提高企业运行效率。

一、机关行政管理所具备的特点

(一)机关行政管理不是独立管理的部门。石油企业的机关行政管理并不是独立执行管理的，而是需要企业领导的支持以及各个职能部门的支持。行政管理所发挥的作用就是对各项资源合理调配，包括石油企业的人力资源、物力资源、技术资源、财力资源等等，都需要相关部门的合作才能够做好工作。只有这样，行政管理部门才能从企业发展的角度出发将各项资源充分整合，以将企业员工的工作积极性调动起来，引导他们主动地参与到工作中，提高自己的创造能力。

(二)机关行政管理工作要具有实效性。石油企业的机关行政管理需要注重管理的实质性内容，注重发挥实际效用，且对企业的发展要发挥一定的推动作用，尽量避免管理的表面化和形式化。

(三)机关行政管理工作要服务发展。石油企业的机关行政管理工作是为企业的发展提供服务，其所发挥的作用是为企业的领导服务、为企业的基层和各个职能部门服务。所以，机

关行政管理的着眼点是提供服务，机关行政管理工作人员要强化服务意识，将所有的工作都围绕着服务展开。

(四)机关行政管理具有复杂性。石油企业机关行政管理工作涉猎内容多，管理层面也多。因此，在展开行政管理工作的時候，要做好内部协调工作，包括领导层面、各个部门以及企业的职工等等，都在管理工作范围内，甚至企业职工的家庭生活内容都被纳入到行政管理范畴。在机关行政管理工作展开的过程中，还会面对内部环境条件变化的问题，不同程度地受到外部环境的制约，工作内容复杂，而且管理中所涉及的学科很多。行政管理人员要更好地做好管理工作，就要不断地学习，以提高自己的工作水平。

二、油田机关行政管理水平提升的途径

(一)油田机关行政管理人员要对本职工作准确定位。在油田机关管理工作中，行政管理是重要的工作内容。首先，行政管理人员要做好自己的工作，就要充分考虑工作的特殊性，对工作职责准确定位，以确保行政管理能够顺利展开。作为油田机关行政管理工作人員，要能够从管理的角度开展工作。通常石油机关行政管理工作与企业的运行决策密切相关，就需要行政管理人员要对自己的工作准确定位，要懂得识大局，一切的工作都要围绕着企业的中心工作展开，以做到工作到位，为企业的各项工作提供服务。只有行政管理人员明确自身的工作职责，才能够积极主动地投入到工作中，以提高工作质量。其次，行政管理人员要对自身的角色准确定位。石油机关的行政管理工作繁杂，很多都是职能部门无法承担的工作。行政管理工作人員要以正确的态度对待工作，承担起工作责任。要能够认识到自己的工作关系到企业的发展，因此要尽心尽力地完成各项工作任务，更好地为各个部门提供服务。再次，行政管理人员要对自身的工作业绩准确定位。行政管理工作的主要目标是推动企业更好地发展，因此所有的工作都要围绕着服务展开，随着行政管理工作发挥实效，企业的发展就会起到一定的促进作用。行政管理部門的管

理工作要规范化展开，就不能以出成绩为目标，而要脚踏实地地展开工作，以将工作落实到位。

(二)油田机关行政管理要认真履行管理职能。油田机关的行政管理工作的展开，要从企业工作实际出发争取企业领导的支持，同时要懂得与各个职能部门合作工作，以塑造和谐的行政管理环境。行政管理工作要发挥管理职能，就要营造健康稳定的工作环境。行政管理人员可以组织企业员工开展以安全管理为主体的活动，以督促企业的员工对安全生产提高重视，并将安全意识树立起来，从而将行政管理的安全管理责任落实到位，为石油企业的安全生产奠定良好的基础。行政管理除了对企业的安全起到督促之外，还要发挥监察的职能，从管理的角度出发将监察工作落实到位，行政部门要按照有关规定对企业的运作以各项操作都实施监督管理。特别要对企业的薪酬管理给予高度重视，通过发挥薪酬管理的激励机制而激发企业职工的积极性。对于企业机关的工作人员而言，也会由于规范的薪酬管理制度而使得收入结构优化，从而使企业各个部门和企业基层的工作运行效率有所提高。

三、结语

综上所述，要对油田企业进行有效管理，就要在注重油田规模化发展的同时，注重石油企业的行政管理水平。油田机关行政管理要认真履行职能，将管理职能充分地发挥出来，以做好各方面的协调工作。

【参考文献】

[1]毛惠娟. 浅析新时期企业行政管理的重要性及创新路径[j]. 经营管理者□20xx(17)□47—48.

[2]孙怀通. 对提升胜利油田机关行政管理水平的思考[j].胜利油田党校学报□20xx□25(03)□114—115.

大专行政管理毕业论文参考篇二

[摘要]伴随着嘉善房地产市场的快速发展，原来独树一帜的自我管理形式已被迅猛发展的城市物业集中管理所取代。物业管理作为一个新兴的行业，已逐渐成为房地产经营管理的重要组成部分。在物业管理过程中存在的问题也逐渐暴露，这些直接影响和制约了物业管理行业的生存和发展。因此研究其解决问题的对策，有着重要的现实意义。本文列举了我区的小区物业管理普遍存在的若干问题，并加以分析，最后，针对问题，对完善物业管理提出了若干建议。

[关键词]物业管理，存在问题，建议

1引言

随着嘉善经济的快速发展和城市开发进程的加快，房地产市场已成为嘉善县的主导经济之一，不管是资历深久的同心房地产公司还是新成立的几家房产公司，都颇具实力，同时由房地产行业带动的物业管理行业也逐渐形成规模，其效益日趋明显。我县的物业管理行业起步较晚，但发展较快。从的第一家区物业管理公司成立至今，全县已有物业管理公司10余家，从业人员300余人，实施物业管理的住宅小区20余个，涉及住户五万余户，物业管理工作经过近十年的发展，取得了很大的进展。但是，也应该看到在物业管理过程中存在的问题日益突出。近几年，我县物业管理公司与业主之间不断发生的矛盾已经成为大家关注的焦点。从物业公司乱收费、擅自停水停电到公共设施被侵占、公共维修基金被挪用、业主委员会成立难，大量物业纠纷纷至沓来。这些直接影响和制约了物业管理行业生存和发展。因而，研究现阶段我县物业管理发展存在的问题及对策成为热点问题。

2我区物业管理存在的若干问题

2.1物业管理收费难

一般来说，物业管理费除了合同约定的因提供物业管理而直接产生的费用，还包括物业管理企业所代办的供暖费用、供热水费用等。据统计，一般小区的物业收费率能达到75%，就属于比较好的。但比如杜鹃小区，不交、少交、欠交物业管理费已成为一种常见的现象，而作为业主拒交物业管理费的主要理由多为物业管理不到位，小区脏、乱、差；小区内存在业主车辆丢失现象和内配套设施不完备等。20xx年5月的浙南频道曾经报道过这样一则新闻，嘉善县的多个小区面临着物业公司撤离、业主自主管理的局面，比如众所周知的冬青里别墅小区，由于所能收到的管理费不到四成，物业公司不得不作出了退出小区的决定。

2.2 物业公司服务面狭窄

物业公司自身管理水平较低，开展和提供的服务项目单一，服务面狭窄。目前，我县的物业公司仅仅是面向居民住宅小区提供服务，而对居民住宅小区，包括风泽泗洲、东方名嘉、格林春天这几个小区，也仅仅是提供保安、保洁、绿化等一些基本服务内容，其他一些特需服务项目基本没有开展，如代接送小孩、代收水、电、暖气费；代家政服务等等。

2.3 物业公司员工素质欠佳

一般的物业公司认为物业管理是简单劳动，于是低薪聘请一些文化低、没有接受过专门培训的人员上岗，着重表现在杜鹃小区，由于物业管理费的不到位，不得不低薪聘请下岗工人甚至退休工人！即使公司对员工培训，也还是停留在基本技能的初级阶段，还未走向由劳动部门参与的社会化职业技能等级培训与鉴定。致使物业服务工作不到位，不按规范操作，从业人员流动性大、素质低。例如20xx年嘉善经济开发区物业管理有限公司的人员流动性达到60%。保安工作形式大于实质，作用没有真正发挥。表现为：重门岗，轻巡逻查看；重小区内部安全，轻外围防患；重治安问题，轻设施安全；重人员数量，轻人员素质；重人员配置，轻岗位管理监督；

重对人的防患，轻对物的安全监护。

2.4 成立业主委员会工作滞后

目前，嘉善绝大部分小区虽然都成立了业主委员会，但都没有形成和发挥业主与物业公司之间桥梁与纽带的作用；服务质量的监管工作没有真正地开展起来；对物业服务与公共财务的收支疏于监督。同时，由于业主委员会自身缺乏对物业相关政策、规定的了解、理解和运用，致使物业公司单方面说了算，而业主委员会却对物业的管理事项难以决策。

2.5 业主对物业服务收费缺乏知情权

从嘉善的情况看，各物业管理公司都能做到明码标价收费，能在小区的醒目位置公示服务项目内容、收费标准、收费依据等，但对物业服务收费的收支情况，物业管理公司没有按有关规定“每年不少于一次向业主大会或者全体业主公布物业服务资金的收支情况，接受业主和业主委员会的监督。”侵犯了业主的知情权和监管权。例如小区内停车收费问题，此类纠纷主要由物业管理公司以维护小区管理秩序为由，自行或以业主委员会规定为由向拥有私家车的业主收取的小区车位费、道路维护费、进门费等。由于物业管理公司所收取的上述费用往往系自行制定而未经过物价部门批准，虽然有的经过业主委员会同意，但是由于无相应的法律、法规或规章为依据，因此争议较大。

2.6 个别业主过度强调个人利益

有个别业主过度强调个人的实用性利益而不顾社区整体外观形象的共同维护。如：防盗钢窗、空调等的安装零乱；私占公共场所，拥堵通道；随意丢弃堆放生活垃圾袋；宠物粪便随处可见等。这些行为不仅增加了物业公司的工作难度和不应有的工作量，而且破坏、影响了社区的整体美观和社区的环境。

2.7其他问题

物业公司由小区全体业主共同选举、公开招聘的规定没有执行。目前，嘉善各居民住宅小区提供物业服务的物业公司都是前期物业由开发商代管，后期物业则是由开发商将原来分管物业的人员分离出去，重新注册企业名称、企业法人，成立新的物业管理企业来接管社区。不论是前期还是后期物业，都没有通过市场公开竞争招标，由全体业主自主选择物业管理公司。致使物业企业提供的服务质量标准缺少明细，欠缺可监督性。

此外，由于房地产开发商的原因，小区分期建设及附属配套工程未完全竣工而提前交房，一些配套设施如水、电、气等工程不配套，造成物业公司开展工作困难，影响到物业服务质量。

另外，我省现行的物业服务收费办法已滞后，有些内容与国家新颁布实施的相关法规、政策规定不相一致。

3完善物业管理的若干建议

针对上述物业管理中存在的问题，根据自己的实际工作经验提出以下几点建议：

3.1加强物业管理知识的宣传

要加强对《物业管理条例》和有关法律法规的宣传，使广大业主明确自己的权利和义务，树立“花钱买服务”的物业消费意识，明白不缴、少缴和欠缴物业管理费不仅损害了物业公司的利益，同时也损害了广大业主的利益。同时，也应坚持在日常的物业管理小区中利用不同宣传的形式：如公告栏、宣传栏等向业主进行宣传，提高广大业主对物业管理的认识，让业主知道交纳物业管理费用是每个业主的法定义务，交费合理、拒交可耻；让业主懂得不交、少交、欠交物业管理费，

不仅损害了物业管理公司的合法权益，影响其正常的维修、养护、运行、管理，而且更重要的是损害了全体业主的合法权益。要对广大业主动之以情、晓之以理，合理地解决这个问题。

3.2 改变以往的收费态度和收费方式

态度，因而与业主的沟通、交流不是很畅通，导致业主对物业管理公司有意见而

不愿交纳物业管理费。针对这一情况，物业管理公司应根据实际情况采取一些办法，改变工作方式和收费态度。如：物业企业可在小区公告栏定期公布已缴业主的名单，起到督促未交业主尽快交纳的作用；对极个别的拖欠较多、对整个小区物管费收缴工作影响较大的业主，物业企业可拿起法律武器进行起诉，以起到震慑教育作用；也可依靠业主委员会，以业主委员会名义发通知，宣传缴纳物管费是业主应尽的职责。

3.3 加强物业公司自身建设

加强物业管理公司自身建设，提高服务质量。物业企业要努力为广大业主提供优质服务，规范服务行为，逐步扩大服务项目，不断追求服务的精细度，注重对服务质量的研究，加强对员工素质的培养。通过企业的不断努力，为管理小区营造了一个良好的生活环境，从而使广大业主逐步接受“花钱买服务”方式。另外，物业企业还要提高管理水平，加强内部管理，建章立制，规范行为准则。收费时应根据居民的不同情况，在物价部门制定的物业收费标准幅度内，与业主协商确定。对一些收入很低确实交不起物业费的贫困户，应给予减免政策并向其他业主公布，一方面解决了交不起物业费的贫困户的困难，另一方面也起到和发挥了其他业主的监督作用。物业管理公司应在加强自身建设，提高服务质量上下功夫，调整内部机制，不断提高服务质量，从而达到业主的

认可和满意。

3.4 走“以人为本”的发展之路

物业管理的服务对象是人，物业管理的目标之一是要为业主和使用人营造“整洁、文明、安全、方便”的环境。物业管理企业要倡导“以人为本”的科学发展观，在与业主的接触和服务中要把人情味体现在每个细节中，注重对业主的感情投资，提高业主满意度。物业管理企业所从事的一切活动要以使业主称心、满意为前提，其核心就是要提供完善、优质服务。任何物业管理企业必须捕捉市场信息，突出物业服务的人性化理念，将物业管理服务超越单纯的维修与维护，为小区用户营造一种高品位的生活气氛，引导一种全新的生活方式，推行“零缺陷”服务的理念。

3.5 成立业主委员会

明确业主委员会是业主欠费追偿的主体，物业企业是具体执行人。由于物业企业自讨欠费，既是运动员又想当自己工作的裁判员，业主很难接受和理解。因此，业主欠费，作为业主代表、作为物业服务的监督人的业主委员会应发挥其作用，站在公平的角度处理问题。

3.6 应与开发公司办理好交接手续

物业企业要与开发公司办理好房产交接。为避免在业主入住后房屋出现质量问题，引起纠纷，在与开发公司办理房产交接时，要严格按照规章制度办事，对有问题的房产，要在开发公司处理完毕后再接管；特殊情况下，可让开发公司留下足够的保证金，确保物业管理公司具有对该房产的修复能力，以利于今后的物业管理。

3.7 开设物业服务的公开竞争市场

为保证业主自主选举权和物业企业完全的市场竞争，所有的物业服务项目都必须通过公开招标，由业主委员会经过全体业主意见调查，选定本社区物业服务质量档次，制定招标条件并公开发布招标公告。物业公司按投标条件进行公开竞争招标，中标后的物业公司到业主社区发布公告，让全体业主透彻了解中标物业公司的基本情况及服务内容。

3.8及时修改完善现有的物业管理规则

近几年国家陆续颁布了相关法律和政策规定，而我省现行的物业管理规则仍是省物价局、省建委20xx年制定的，在近六年来的执行当中，现行物业收费管理规定有不少地方与国家新颁布实施的法规、政策规定不协调或矛盾。因此，省上必须尽早修改和出台与之相配套的物业管理服务收费办法。同时，在制定物业管理收费时，应将现在的“合理公开、与产权使用人的承受能力相适应”，改变为“合理公开、收费与服务水平相适应”，这样才能更符合市场经济原则，更符合质价相符原则。

4结束语

嘉善小区物业管理存在的这些问题，正是全社会物业管理行业的折射，它同时涉及到多个部门，等待着各相关部门的共同关注、协调和解决。物业服务关乎千万百姓的日常生活和切身利益，把物业的这些问题理清楚、解决好，将有力地促进我县物业服务的健康发展，推动和谐社会的构建。因此需要我们作出更进一步的努力。

参考文献：

[1]王贵岭.《物业管理》.中国物价出版社.20xx年10月。

[2]蒋义宏.浅析成熟的物业管理模式.《现代物业》.现代物业杂志社.20xx年1月。

[3]涂振.《业主自治是物业管理的基础》.合肥工业大学学报(社会科学版).20xx年9月。

[4]许海峰.《物业管理》.广东人民出版社.20xx年6月。

[5]王荷.物业管理公司资源的经营[j].住宅与房地产[c].20xx年8月。

大专行政管理毕业论文参考篇三

【内容摘要】市场经济条件下，幼儿园的生存与发展面临着严峻考验，实行科学化、规范化管理成为幼儿园管理者思考的问题。当前，幼儿园管理存在的突出问题：少数幼儿园园长素质偏低，管理水平不高，绩效评价体系不完善，管理体制、管理模式未适应形势发展需要。因此，需采取相应措施加以改进。本文从幼儿园科学化、规范化管理的重要性，当前幼儿园管理存在的主要问题及其原因分析以及加强幼儿园科学化、规范化管理的主要途径三个方面进行了分析。

幼儿园管理是指幼儿园管理人员遵循一定的教育方针和保教工作规律，动用科学的工作方式和管理手段，将人、财、物、时间、信息等各种要素合理组织起来，调动各方面积极性，优质高效地实现国家所规定的培养目标和完成幼儿园工作任务所进行的各种职能活动。人是管理系统的第一要素，是任何社会系统中发挥作用的决定力量。因此，一切管理都必须以调动人的积极性为出发点，只有管好人，才能管好财、物、时间、空间和信息。幼儿园管理的重要原则就是以人为本，其根本目的在于保证各项工作的有序开展，提高工作效率。进入21世纪后，教育改革、教育现代化成为世界趋势。新形势对幼儿教育提出了更高的要求，实行科学化、规范化管理已成为每一位幼儿园管理者思考的现实问题。本文从行政管理的角度，围绕当前幼儿园管理存在的一些问题，对如何卓有成效地提高幼儿园管理科学化水平进行了探讨，以达到抛砖引玉的目的。一、幼儿园科学化、规范化管理的重要性幼

幼儿园的科学化、规范化管理，就是为了达到国家和社会的预定目标，按照一定的科学原理和方法，采取有效手段(机构、法规、制度、信息)，对各种因素(人、财、物、事、时间、信息)实行最佳结合(计划、组织、检查、总结)的全过程，以收到最大功效。幼儿园科学化、规范化管理的重要性，主要体现在以下几方面：（一）实行科学化、规范化管理是新时期幼儿教育可持续发展的必然趋势我国在上世纪90年代中期就确立了可持续发展的国策。可持续发展是世界性课题，它要求教育也要立足国情，提高质量与效益。这也是当今世界教育的一个重要特征。如何充分利用和发挥幼儿园现有资源效用，是幼儿园管理当前所面临的主要问题。只有实施科学化、规范化管理，才能避免资源的浪费，更好地提高现有资源的使用频率，更好地推动幼儿园的可持续发展。（二）实行科学化、规范化管理有利于提高办园效益，促进幼儿教育水平的全面提高管理者通过建立良好的内部管理机制，健全管理体制，将有利于扩大和拓宽幼儿园自身的生存发展空间，提升幼儿教育水平。在日常的管理中，管理者经常听取不同层面的意见，发挥团小组、工会等组织的作用，实行园务公开制度，增强工作的透明度。幼儿园的工作任务，园内的热点、难点问题都让大家共同讨论，形成认同感、归属感，鼓励大家共同参与园内的管理工作，树立一切为了孩子的敬业精神，增强“园荣我荣，园劣我耻”的主人翁意识。

二、当前幼儿园管理存在的主要问题及其原因分析

市场经济的发展，对幼儿园的发展既是令人鼓舞的机遇，也是严峻的挑战。由于我国长期实行计划经济，一些管理理念、管理模式仍对幼儿园管理产生一定的影响。（一）少数幼儿园园长的素质偏低，管理观念、管理理念滞后一是一些园长不具备国家规定的合格学历和任职资格。二是市场经济意识不强，自主办园意识不强，没有将市场理念引入办园机制。不注重幼儿园与社区、家长的沟通。片面强调专业教师的作用，忽视社区和家长在早期教育中的作用。（二）绩效评价体系不够完善我国现行幼儿园管理仍以奖惩性评价为主。幼儿园教师的每项工作都有严格的考检标准，评价制度过细、过于量化、过于机械，评价标准缺乏可操作性，评价方法、手段不

健全，而且经常与晋升、奖金等奖惩性措施挂钩。这种自上而下的评价制度，给幼儿园教师带来了巨大的心理压力，影响了幼儿园教师的工作积极性。（三）管理体制、管理模式不能适应形势发展的需要。在计划经济体制下形成的僵化、落后的管理制度严重地束缚了教职工积极性的发挥，主要表现在人事制度上，园长无权决定教职工的聘任和任免；在工资分配制度上，仍然存在“大锅饭”现象，不能把工作成绩与报酬相结合，难以调动教职工的积极性。出现以上主要问题，其主要原因是：一是部分幼儿园管理者受传统管理理念影响，没有把市场经济理念、管理手段引入办园机制。二是不少幼儿园由于长期依赖上级主管部门办园，缺乏自主办园的思想，缺乏在市场经济条件下的生存与竞争能力，限制了幼儿园的进一步发展。三是管理体制无法理顺，管理模式僵化。目前，尽管实行了园长负责制，但人事权、财务管理权并未真正下放，园长的工作受到制约和限制，使园长管理的主动性、积极性、创造性难以发挥。

三、加强幼儿园科学化、规范化管理的主要对策

针对上述存在问题，我认为，幼儿园管理者只有通过科学、合理地管理人、财、物、时间与空间的活动来完成对幼儿实施体、智、德、美全面发展的教育，才能达到人尽其能、物尽其用、财尽其力，不断推动幼儿教育发展的目的。

（一）加强学习，更新思想观念，不断提升幼儿园管理人员的综合素质

作为一名幼儿园管理者，必须要从以下几方面，努力进一步更新观念，不断提高管理水平：一是必须要加强学习，提高自身的素质。一方面，要积极参加学历教育，取得国家规定的合格学历和任职资格。另一方面，要定期参加各种形式的更新知识培训，不断提高行政管理工作水平。二是要将市场理念引入办园机制。在管理中，对工作能力强、水平高、创新意识浓的教师，除了让她们担当全园示范班的工作任务外，还让她们承担一些示范观摩活动，并提出科研任务的要求，让其挑重担。对于工作能力较强、工作水平较高的教师，我们让她们参加园级公开活动，并进行某方面的教学研究的任务，给以次重的担子。对工作能力、工作水平一般的教师，要求她们带好班，提高自己的教学业务水平，并向有经验的老师学习，给以较轻的担子。虽然每个

教师都是不同的，但是，只要知人善用，发挥得当，每个人都会折射出耀眼的光芒。只有这样才能使每一位教师的能量与工作相符，达到人尽其才的效应。（二）建立完善的科学绩效评价制度针对绩效评价体系不够完善的问题，我认为要从以下两方面进行完善：一是要建立物质型的激励机制。物质条件是人生存所不可缺少的，特别是处在经济体制改革的当今，人们更把物质的获得看作自身价值体现的标准之一。因此，适当的物质奖励必不可少，要制订教师考核工作细则，特别是对那些成绩显著，贡献大的教师更应加大奖励力度。根据教师的工作情况，确立公平合理的奖金分配方案，建立完善激励制度，奖勤罚懒。同时，还必须设立了各项成果奖，如，设立级骨干教师奖，积极调动教师们的工作积极性。同时，幼儿园管理者还要注意为教师创设良好的工作条件和环境，如设立健身房、教工活动室、图书室，改善办公条件，组织教师旅游，安排家属联欢活动等等，使教师们以园为荣，工作更上一层楼。二是必须建立精神激励机制。精神动力可以使人们满足心理上的需要，有了精神支柱，才能增进教师的事业心、责任感。精神动力支配着人的意志，使人坚定信念，不懈努力。精神动力最关键的是教师对事业的热爱与执着追求，为此，必须注重抓好青年教师政治思想工作，组织她们学习师德风范，聆听名师事迹报告，举办演讲比赛，谈人生、谈理想。经常组织团员青年外出参观学习，接受革命传统教育。同时，组织教师学习当前国际及国内政治教育形势的报告，明确幼儿教育的重要性，以爱国热情作为精神支柱。（三）实行动态管理，充分发挥教职工的最大潜能幼儿园教师能动性、创造潜能的发挥程度，最终取决于管理者给予其多大的空间、余地。首先，必须建立科学管理模式。幼儿园的所有教师个体都具有管理他人、被管理和自我管理一种状态。科学用人是幼儿园人力资源管理的基本任务。作为幼儿园的管理者，在用人方面，除坚持不拘一格、知人善任、任人为贤、人尽其才等策略外，还包括注意人的优势互补性等。每个人的能力、知识、水平都是不同的，利用个人的优势，去弥补个人或组织以及他人的不足。实行优化组合，实现“1+1>2”，即：整体大于各部分的总和的目的，充分调动

教师工作的积极主动性。如采用性格互补的组合，避免了因个人性格问题而引发的某些矛盾的出现，同时也有利于对本班幼儿情感的培养；采年龄互补的组合，使老教师带年轻教师，弥补了年轻教师经验的不足，又以年轻教师学习工作的热情和冲劲影响老教师；采用了不同专业的知识结构互补的组合等等；采用优势互补的组合，避免各班级幼儿发展的不均衡性和教育孩子的不均衡性。只有安排合理得当，教师间工作才会配合默契，反之则会相互设防，不能形成合力，从而阻碍了每个人能力的正常发挥。在幼儿园内每一个班级教育工作，基本上都是由教师来具体完成的，组合恰当与否，将会对教育工作产生积极或消极的影响。因此，在安排配班时，必须对教师性格、能力、学识、兴趣、专长等进行具体分析，在配班中既考虑到互补，又考虑到兴趣志趣的相投，将性格内向与外向，慢性子与急性子、能力较强与能力较弱、善于交谈与不善于交谈的教师配在一起；将志趣相同的，有一定特长的教师安排在一起，有利于形成班级特色，对于能力过强的教师与能力过弱的、相互计较或志趣不同的教师则不能安排一起，否则，可能会对以后的工作产生一定的影响。另外，还要考虑年级组之间、班级之间的相互平衡。每个年级组总要考虑一、二个班起示范榜样作用。对于进取心不够强的教师，则分散到各组，让她与进取心强、工作努力的教师组合在一起，以达到改变原状的目的。只有合理组合，达到结构的优化，才能发挥出1+12的能量。其次，必须推行动态管理。幼儿园管理者在建立和健全一系列必要的规章制度约束规范的基础上，变静态管理为动态管理，深入教学第一线，把具体的教育过程决策权下放给教师，与教师共同商议教学进展，参与制定教育计划和设计教学活动，共同研究和解决工作中的困难，适时为教师提供恰当的指引、支持和服务。教师们有了广阔的自主空间，他们的能动性和创造性就能完全激发起来，在实践中使教师和管理者不断地成长。一是要允许教师结合本班幼儿的兴趣和发展水平自主调整班级课程安排，这既可调动教师的积极性，又可发挥幼儿的主动性，并且使课程接近幼儿的最近发展区，从而取得教育的最佳效果，如教学活动的确定，对本园课程的随机调整等等。

二是创新教研活动组织形式。在教研活动中，要彻底改变过去那种园长讲，教师听的方式，而是根据教师所需确定教研主题，由教师自愿报名、主持教研活动，使教研活动内容百花齐放，从而扩展了教师们的教研内容，提高了教师向家长介绍幼儿各领域发展情况的能力。改变了家长被动的听，家长会质量降低，家长的教育观念得不到及时转变的状况。因此，幼儿园管理者必须要将这一权力下放给每个班级，让教师们尝试自己不同的方法。当然，“放权”、“放手”、“放心”要有一个合适的“度”，不是管理者撒手不管，而是要注意少一些管理约束，多一些支持，协调与服务，多一些发自内心情感与鼓励，使教师们有充分发挥潜能的机会，增强教师们的主人翁意识。三是要加强人际关系的建设。感情投入是建立领导与教师和谐的人际关系的有效手段。人们的工作与生活都是一定意义上的人际交往。重视人际关系是提高管理水平的有效手段。系统论整体性观点表明，整体的功能不等于各部分功能之和，如果人们情感统一，合力向前就会发挥部分功能之和难以达到的效果。幼儿园不同于中小学，幼儿教师年轻活泼，早晚在园时间长，顶岗任务重，又由于年龄与心理因素影响，她们往往容易感情用事，更易于细微处察真情。因此，幼儿园管理者首先要细心体察教师们的心理需要，努力使自己成为一名心理医生。如经常性的谈话，适时组织一些娱乐性的活动，过问和解决教师工作与生活中的困难。有时管理者的一句简单的问候或一次诚挚的拜访，都会换得教师员工的真诚信赖，消除其间的“代沟”和隔阂。如，有的幼儿园每逢教职员工生日，都送上一个生日寿糕或礼品，以示祝贺。礼物虽轻，却包含着无法用语言表达的情感，并孕育了不负所望，努力工作的精神力量。同时，还要积极创设良好的人际环境，一个单位人际关系好坏，很大程度取决于人际关系环境。其中包括以领导者为核心的人的环境和以园内设施为核心的物的环境。前者需要领导者作风正派，廉洁奉公，敢于奖优罚劣，注重自身形象的影响作用，积极创设平等文明的工作氛围。后者则需精心设计园内环境色彩与装饰，设施与布局，玩具与教具等，使人感到优美、井然、和谐，实现以境寓情，以情育人，促进人际关

系的健康发展。因此，在幼儿园管理实践中，情感投入与人际关系建设不仅仅是一种有效的管理方法，更是提高管理水平的工作艺术，需要认真总结和探索，从而不断提高幼儿园管理的科学化水平。（四）创新管理体制，完善内部管理机制，处理好内部、外部的关系实施幼儿园科学化、规范化管理，必须创新科学的管理体制，完善内部管理机制。一是要完善幼儿园管理工作的领导体制，坚持党支部领导下的园长负责制和民主集中制的管理原则。要真正落实园长负责的层级管理体制，园长集责、权、利于一身，让园长自主办园、自主经营、自负盈亏、自我发展，使园长面向社会大胆改革，领导全园教职工面对市场竞争，积极应对，走“自我调控、自我发展、自我约束、自我完善”的健康轨道。二是要理顺幼儿园管理工作的运行机制，要形成在党支部统一领导下，以职能部门和专职管理人员为主，其他部门和全园教师共同参与的管理工作新机制。三是要建立经费保障机制。必须要有专项经费，来保证各项管理工作和管理活动的顺利开展，并且要定期对幼儿园管理人员进行政治理论、教育学、心理学、管理学、管理心理学等方面理论专项培训，合格者上岗。四是完善内部管理规章制度。建立健全幼儿园各项规章制度是强化管理的重要手段。依据国家法律和行政机关的有关规定，在广泛借鉴先进园所经验，发动全园职工认真讨论的基础上，制定出幼儿园各个管理层面的规章制度，如各类人员岗位职责、职业道德、行为规范及奖惩办法，以及幼儿园学习、教研、教学、保育、卫生、安全及资产管理等各项规章制度。对违反制度的人和事，坚持制度面前个人平等，决不姑息迁就，为幼儿园各项工作的健康运行提供保障。五是处理好内部管理与外部管理的关系，促进幼儿园内部管理的有序化。幼儿园管理可分为内部管理和外部管理。幼儿园与外界的联系主要有四个方面：第一，各个物资供应部门和维修部门；第二，广大家长；第三，各级教育行政部门及其它幼儿园的信息传导；第四，各种社会教育机构及教育基地。这四个方面属于幼儿园外部管理的范围。现行幼儿园管理一般偏重于内部管理而忽略了外部管理，影响了与外部的协调关系。一个幼儿园要形成它的有效管理，必须注意利用多种

社会关系和社会力量，对外关系的协调将有利于促进内部管理的有序化。具体表现在：一是与各个物资供应和维修部门关系处理得好，可使幼儿园后勤管理处于良好的物质基础上，以保证幼儿园各项工作的顺利开展。二是加强与家长的联系，不仅加强幼儿园与社会的联系，而且依靠广大家长对幼儿园教养质量的提高产生“正强化”效应。三是可利用社会各种机构和部门，通过参观访问、表演等，扩大幼儿眼界，增长幼儿知识，对幼儿来说，幼儿园是一个相对封闭的“小王国”，他们必须通过多种社会接触来增长知识，如公园、影剧院、自然风景区等，都是幼儿接触社会、增长知识的好场所。甚至某些与幼儿生活有密切关系的工厂，如食品工厂、糖果厂等，让他们参观一些简单的生产过程，了解一些生产现象，也有利于幼儿知识的增长。幼儿园管理协调好与外部的关系，是幼儿园管理科学化、有效化的必要途径。在对外关系方面，必须变被动为主动，变临时性为经常性，变随意性为有意性。要经常注意与协作单位保持联系；不要被动地等待人家的支持和帮助，不是偶然与人家发生联系。这样，在对外关系方面变被动为主动，加强幼儿园与社会的联系。任何社会的活动都是由人来进行的，在幼儿园的工作中，离开了教师及教师的主动性、积极性就搞不好工作。只有按照教师的具体情况，给以不同的工作目标要求，发挥她们的长处，才能激发教师的工作热情，发挥他们的主观能动性，从而提高管理的效率，实现管理的目标。同时，要建立科学的人才培养和使用机制，给教师以轻松的民主环境，以事业留人，感情留人，由简单的“凝力”转向“凝心”，从而提高幼教教师队伍的水平，开创幼教管理工作的新局面，把我们的幼教事业推向前进！

文档为doc格式

大专行政管理毕业论文参考篇四

1、大专各专业，教学班按规定需完成的毕业论文，原则上要组织答辩。

- 2、由具备相应资格的教师组成主持答辩小组，每组3~5人，设组长1人。
- 3、主持答辩小组组长负责安排答辩时间，布置答辩场所，协调答辩各项事宜。
- 4、答辩场所要作适当布置，正前方应书写“某某班毕业论文答辩”等大字，主持答辩教师的座位设在正前方，面向学生。答辩席在学生席的最前方正中，面对教师回答问题。
- 5、答辩实行论文指导教师和答辩老师分离制，每个学生的答辩内容，以一个答辩教师提问为主，其他教师提问为辅，教师间要互相配合。每个学生回答的问题不少于2个。
- 6、人数多的教学班，可分若干组或分若干次安排答辩。
- 7、提问和回答均要讲普通话。每个学生的答辩时间应控制在5~1分钟左右。
- 8、为使答辩有一个好的开头，安排在前面答辩的几名同学，应选择基础较好且论文写得较好的。
- 9、口头答辩人数要占该班写毕业论文人数的2/3以上，书面答辩人数应不超过1/3。确定口头答辩人选时应基本上是随机的。书面答辩题不少于2题，字数不少于6字，要附在论文一起上交。
- 10、学生不来参加答辩，或答辩前还未把论文终稿交指导老师的，论文成绩按不及格论，必须参加下一轮重新答辩。

大专行政管理毕业论文参考篇五

摘要：在当今社会，人力资源已成为时髦并被广泛接受的名词，原来的人事部已纷纷改称人力资源部。然而，仅将人力

作为资源还不够，还应将人力变为资本，使其成为企业的财富，让其为企业所用，并不断增值，给企业创造更多的价值。

关键字：分析招聘使用

一、资源和资本虽然只有一字之差，但却有着本质的区别。首先，资源是自然形成、未经开发的，而资本却经过精心的开发和筹划，成为企业产生利润的基础。其次，资源和资本在使用上考虑的角度完全不同，如果要资源，人人都想要最好的，钱越多越好，技术越先进越好，人越能干越好，但作为资本，人们就会更多地考虑投入与产出的关系，会在乎成本，会考虑利润。第三、提到资源人们多考虑寻求与拥有，而提到资我们会更多地考虑如何使其增值生利，资源是未经开发的资本，资本是开发利用了的资源。

我曾听一个年长朋友抱怨过，他工作的公司在招聘时要求能流利地用英语交流，那时，这个要求很普遍，为了找工作，他在应聘前还真在口语上下了不少功夫，应聘面试时与考官侃侃而谈，顺利过关，结果工作快半年了，除了“hello”之类的就没说过什么英文。还有的公司，招聘话务员，要什么：“本科以上学历，英语四级以上，能用英语交流。”本不是一个名不见经传的公司，从来没有做过对外贸易，资源浪费啊！也许他们是为了长久之计吧！

上述的招聘就是将人作为资源，只片面地追求好，不论是否需要，都要求本科以上学历，流利的英语等，只要别人要求，我就要求。这种招聘方式，或者会为企业增加不必要的人力成本，或者成为员工队伍不稳定的根源。终将回给企业带来不必要的麻烦。

假设一个企业只做国内贸易，估计在一年之内都不会与国外公司打交道，如果招聘时非要求良好的英语水平，这对企业来说只会带来两种结果：

(2)造成流动，增加招聘培训成本。如果公司不能提供有竞争力的薪酬，招来的员工在了解到他们的收入状况后会产生不满，然后另谋高就，这样，不仅使公司已支出的招聘培训费打了水漂，还得不断再去“浪费”招聘培训费用，以维持公司在人才上的高要求，而这些增加的成本也不能给企业带来价值。

我们很难说这完全是一方面的过错，但我们知道，对同一个员工来说，将其视为资本或视为资源会有完全不同的结果。现在让我们来看看孙先生的故事。

孙先生大学毕业后应聘到甲公司做销售员，三个月过后，被炒了鱿鱼，于是，孙先生又来到乙公司，销售业绩却很不错，不到一年，就被提升为销售主管，同样一个人，为什么会有如此不同的表现？让我们一起去看看在招聘过后，甲、乙公司都做了些什么。

孙先生来到甲公司后，人力资源部让他填写了各种表格，然后，就让他到销售部上班。销售经理将一摞产品和公司的介绍资料给了他，安排他去行政部领了笔、本等用具，向他介绍了部门的其他同事，最后，给他下达了销售指标，并让他坐到办公桌旁开始工作。孙先生没有销售经验，由于拿到的资料是公司发给客户的宣传资料，对产品的介绍很简单，孙先生对产品是什么也不甚了解，只能自己瞎闯，结果三个月过去了，仍是一头雾水，不要说完成销售任务，根本就没开张，结果被炒了鱿鱼。

在乙公司孙先生有着不同的经历，到人力资源部报到后，人力资源部对他们进行了关于公司文化、公司发展史、公司规章制度等方面的培训，使孙先生对公司有了全面的了解，到了销售部，又受到产品知识、销售技巧等方面的培训，随后销售经理亲自带他到销售现场观摩其销售过程，在这之后，才让他独立进行工作。在每周的销售例会上，销售经理还会不断组织大家对销售中的疑难问题进行讨论，帮助大家解决

问题，不断提高。孙先生不笨不傻，在这种周到的训练和辅导下，很快就入了门，加上孙先生勤奋敬业，销售业绩迅速上升，渐渐成为销售员中的佼佼者，很快就被提升了。

甲、乙公司对人才不同的处理方式反应了不同的人才观，甲公司将人才仅视为资源，只要招进来，就算完成任务，而乙公司将人才视为资本，根据企业的需要不断对其进行经营开发，使其升值，成为企业的利润来源。两种做法导致的结果可想而知：甲公司在感叹“人才难求”，一直忙于苦苦寻找好的“人力资源”，乙公司却人才济济，经济效益不断提高，而实际上他们拥有同样的资源，就像他们都招聘过孙先生一样。

二、人才招聘1、招聘前进行规划：现在许多企业尚无能力做全面的人力资源规划，但起码在招聘前应有一个针对本次招聘的规划，这个规划应包括如下内容：。招聘的目的：为什么要招这个人？。应聘者的工作任务：招进来的人将完成哪些工作。对应聘者要求：为完成上述工作，应聘人需要具备哪些知识和技能2、追求“门当户对”

农夫娶到公主当然是美事一桩，但如果日后因农夫养不起公主而遭公主抛弃，那还不如开始就娶个村姑，白头偕老，和和美过一生。招聘人才也是这样，不要一味追求水平高，而要追求经济适用……根据企业的需要确定招聘条件。在前面我们已经分析过，过高的要求将造成人力成本增加或人员流动频繁……增加透明度，充分确认合作意向。人力资源部应该尽力为企业吸引人才，但吸引人才应靠有竞争力的人力政策，而不要仅靠招聘技巧。“骗”进门，留不住，不如当初就不让进门，因此，在招聘时应与应聘者充分沟通，首先，应让应聘者了解他到公司将要完成什么工作任务，需要具备哪些技能，以使应聘者能判断自己是否喜欢并胜任这份工作，其次，应该向应聘者客观地介绍公司能提供的待遇和发展机会，这样，虽然损失一些人才，但愿意进入公司的人会相对稳定地为公司工作，从而减少因人才流动造成的

招聘和培养等费用的损失。

三、人才使用

1、人才开发：

(1)人才开发的目的是：

使社会人才成为企业人才。虽然我们在招聘时对应聘者的基本素质做了基本的规定和审核，但要想使应聘者的能力能充分为我所用，还需要我们对其进行进一步的培训。例如：当我们招聘一名销售代表时可能会要求他具备良好的语言表达能力，但如果我们不对他进行有关公司和产品知识的培训，他还是不能很好地向客户介绍我们的公司和产品，只有提供相应的支持，员工的才能才会被开发利用，从而给企业带来经济效益……使人才适应企业的变化和发展。随着市场的变化，企业也会不断发展和变化，因此，对人才的要求也会不断变化和提高，而企业不可能靠频繁地换人来适应这种变化，唯一可行的方法是根据企业的需求不断为员工提供学习提升的机会，使员工的能力不断增长，以适应企业的发展。从而降低人才成本，为公司节约资金，变相的为公司企业增加利润。

(2)人才开发的主要方法：

人才开发的主要方法是培训，培训可以采用多种方式，即可以是参加培训课程，也可以是在工作岗位上的辅导和训练，还可以用鼓励员工自学的方式使员工自己通过读书、上学、进修等方法来进行自我培训，因为是以为企业开发人才为目的，因此，无论采用哪种方式，都应从企业对人才知识技能的需求出发，鼓励员工按企业的要求去不断提高自己。

2、人才使用：恰当地使用人才，能调动员工积极性，使其为企业创造更多价值，并能引导员工向正确的方向发展，从而

对企业发展产生积极影响。

人力资本与其他资本相比有其独特性，即其创造利润的能力有很大的弹性，一个工人可以每天生产20件产品，也可以每天生产50件产品，一个销售员可以每年带来10万元利润，也可以每年带来40万元利润，这关键看企业如何去使用员工。从人力资本开发的角度来讲，员工的合理使用主要包括两个方面：(1)提供良好的工作条件：要想使人才创造最大价值，就要为员工提供工作所需的各种支持，包括相关的培训、相应的办公设备、其他部门的配合等等，这样，员工的工作才能得心应手，保持较高的工作效率，从而为企业带来更大效益。

(2) 激励：

激励的作用：激励一方面可以调动员工的工作积极性，使其能为企业做更多的工作，另一方面可以对员工进行引导，鼓励员工去做正确的事，使员工素质有所提高，从而使人才增值。

激励的方法：激励可以通过满足员工物质需求和精神需求两种方法去实现，满足物质需求可以通过工资、奖金、福利等多种方式实现，满足精神需求可以通过提供晋升或发展机会、感情关怀、工作成绩认可等方式来实现。

谈了这么多，目的还是想把公司的人力资源观提升为人力资本观，但还有待于试行。我认为这一观点在实行中会有迅速改进，最终为企业带来更多利润。

参考文献：

1. 《企业经营战略概论》刘仲康主编武汉大学出版社，.12
2. 《企业管理咨询》刘仲康主编中国财政经济出版社[]20xx.1

3. 《细节决定成败》汪中求主编新华出版社□20xx.10
4. 《现代企业管理》杨湘洪主编东南大学出版社□20xx.12
5. 《管理学基础》单凤儒主编高等教育出版社□20xx.9
6. 《管理科学基础》吴育华杜纲主编天津大学出版社□20xx.9