# 行政管理毕业论文「」范文(通用16篇)

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2023-12-21

*护士培训是护理人力资源管理的重要组成部分，而毕业论文在考验护理学生中起着重要的作用。以下是小编整理的行政管理毕业论文「」范文(通用16篇)，仅供参考，希望能够帮助到大家。 style=color:#006aff>行政管理毕业论文「」1　　对...*

护士培训是护理人力资源管理的重要组成部分，而毕业论文在考验护理学生中起着重要的作用。以下是小编整理的行政管理毕业论文「」范文(通用16篇)，仅供参考，希望能够帮助到大家。

style=color:#006aff>行政管理毕业论文「」1

　　对武警部队行政消耗性经费管理创新发展的思考

　　20\_年2月21日，中国人民解放军“四总部”下发了关于《厉行节约严格经费管理的规定》(以下简称“规定”)。本“规定”是贯彻落实中央政治局“八项规定”和军委“十项规定”的具体体现。加快推进行政消耗性经费管理创新发展是贯彻落实“规定”的重要举措;是减少浪费、提高经费使用效益和改进工作作风、促进廉政建设的有效途径。因此，在新的历史条件下，加强行政消耗性经费控制，是部队各级领导和机关迫切需要研究解决的问题。

　　>一、当前武警部队行政消耗性经费管理存在的主要问题

　　近年来，武警部队在经费管理中不断加大监管力度，改善运行环境，为部队建设科学发展、安全发展提供了坚强保证。但与“规定”提出的要求相比还存在不小差距，特别是行政消耗性经费管理还存在着浪费严重、管控不严、监督无力等问题。

　　(一)经费开支易超难管，浪费现象严重

　　一是行政消耗性开支存在着铺张浪费。特别是在一些大的办公设备上，有重复购置、盲目攀比的现象，如电脑，打印机、投影仪、数码相机、移动硬盘等;有的部门对办公无纸化、资源节约重视不够，打印纸，电脑耗材购置较多、浪费较大，节水节电意识不强，有的办公室整夜灯火通明;有的单位招待讲排场、坐车讲等级、住宿讲星级;有的单位公车私用、公用物资变成私人物资，这些都无形中增大了行政性经费开支，个别单位甚至存在重复报销现象。

　　二是行政消耗性开支存在着“隐蔽渗透”。有些单位对不合理、不合法的开支，如超标准接待费与游山玩水等开支，采取变通手法，采取换发票、开假发票等手段，在行政消耗性经费有关科目中进行处理，钻现行规定中允许在事业经费中报销相关业务杂支费的空子，变相“吃”事业经费。

　　三是行政消耗性物资采购存在着“暗箱操作”。当前部队集中采购制度尚不够完善，加之总队(师)以下部队没有集中采购人员编制，致使集中采购工作不能有效展开，个别事业部门仍沿用“谁采购谁结算谁报销”的“单个采购”管理方式，缺乏必要制约和有效监督。因此就使得私买公报、虚假开支、商品以次充好等“暗箱操作”问题屡禁不止。

　　四是行政消耗性开支存在着“顺路搭车”。行政消耗性开支具有一定的“外部性”，管理不好就会造成公产私用的问题。如办公用品、外线电话、数码设备等，在实际管理中，由于管控制度不严，普遍存在着“公私兼用”、“公买私用”的现象，而所发生的费用却在相关事业部门的办公业务费中列支，致使经费开支存在“搭便车”的现象。

　　(二) 标准制度落实不严，有效管控困难

　　行政消耗性经费之所难以控制，原因是措施制订不尽合理、执行力度不大，尤其是在财务管理工作中预算约束力不强、开支随意性突出等问题。一方面，部队行政消耗性经费的标准等都是依据物价水平、地区差异等因素制定的。但由于标准测算、制定过程等程序因素限制，明显存在滞后性及不科学的现象。而且标准制度的调整机制不完善，导致标准制度与实际情况分离，增加了经费开支及管理的难度。另一方面，各种需求由于受周围环境的影响，人际交往频繁和个别部门领导使用签字、批复随意性大，给经管人增加了难度，财务人员过不了“人情”关，造成“超预算、超标准、超支出”的现象时有发生，给行政消耗性经费管理工作带来了困难。

　　(三) 管理监督软弱无力，效益难以发挥

　　武警部队的财务监督虽已实行多年，但管理效果并不明显，致使行政消耗性经费开支的管理效益难以评价，主要表现为以下两个方面：

　　一是监督机制不完善。由于行政消耗性经费的监督成本过高，致使监督成为“纸上谈兵”。现有的财务监督方法主要是以财务内部监督为主，但财务人员所受的制约性较大，监督效应并不能有效体现。同时，监督方法及机构设置较为陈旧，适应外部环境变化能力不强。此外，部队财务管理制度和会计制度涉及的监督内容也不够全面系统，大多停留在帐、证、表等书面形式上。监督方法有些也仅仅是停留在检查预算执行的事后监督。从总体上看，缺乏一个完整具体、操作性和适用性强的监督机制。二是监督效果不明显。一方面，经济活动发生的真实性难以判断，监督成本升高。如发票等虚假现象时有发生，鉴别其真实性不易，监督难度增大。另一方面，党委监督主要是针对预算收支的平衡、大额费用的去向等，不可能对每张票据、每次费用的发生进行监督，加上有些会计信息失真，增加了监督成本。

　　>二、推进行政消耗性经费管理创新发展的主要对策

　　(一)健全党委理财制度，提高经费预算管控力度。“规定”第1条明确指出：“坚持党委管财、科学统筹，各种渠道来源的经费实行财务归口管理，支出必须纳入单位年度预算”。一是严格执行预算管理规定，增强预算对行政消耗性经费的统控。针对行政消耗性经费支出总量具有一定的增长性和计划使用难的特点，各级应牢固树立预算就是法规的意识，严格执行军队预算管理规定，坚持在搞好市场商品价格调研和明确经费来源、确定预算项目等前期论证的基础上，优化预算支出结构和经费使用计划，科学合理地编制行政消耗性经费预算支出明细表，使行政消耗性经费在预算安排中明细化、具体化。二是结合会计制度及预算编制改革，创新行政消耗性经费核算管理方法。以原有核算科目为基础，在预算会计科目事业费类级科目下增设行政消耗性经费款及科目，在行政消耗性经费款科目下再设会议费、电话费、印刷费、差旅费、车辆维修费、汽车用油等项级科目。三是压缩行政消耗性开支指标，从来源上控制消耗性开支的总量。应按照“少花钱，多做事”的原则制定年度经费预算，多为基层“雪中送炭”，少为机关“锦上添花”，切实把有限的经费用在提高部队战斗力上。四是把库存物资纳入年度经费预算。在制定经费预算之前，必须先对库存物资进行认真清理，再把全部库存物资纳入年度经费预算，防止物资重复购置和浪费。五是加大党委对行政消耗性经费管控力度。针对当前部队行政消耗性经费存在支出范围广、消耗性强和支出手段具有一定的“变通性”等特点，认真落实党委统管财经工作制度，拓展党委管财范围，打破那种“谁的钱谁花”的传统陋习，严格按照经费审批权限和规定，规范行政消耗性经费使用审批程序、权限和内容，坚持行政消耗性经费使用由党委领导下的分管领导“一支笔”统一审批报销。

       (二)健全经费标准体系，规范物资采购运行模式。一是引入动态调整机制，建立健全经费标准体系。科学分析影响经费需求波动的因素，如物价水平、消费水平、地区差异、部队性质及担负任务、部队政策及建设需要的变化等等。科学制定标准调整指标和指数，预计短期、中期、长期经费开支方案。做好调整效果预期评价和效果反馈、标准修订工作，将定期分析和不定期调整相结合，新标准试点和推广相统一。二是加大物资采购方式改革力度。“规定”要求，要“严格规范集中采购、集中支付”，应充分借鉴国家政府采购制度和依据市场运行要求，确定具有武警特色的后勤物资采购制度运行模式，即在“统一计划，集中采购，归口管理，计划与筹供分离，采购与供应分离”的总体思路下，引入竞争机制，做好物资的招标采购、集中采购等工作，从改革采购方式和规范采购制度上管好行政消耗性经费。

　　(三)创新管理体制机制，实施规范有效控制。“规定”第15条指出：“经费支出结算报销必须符合年度预算安排和经费开支范围，必须取得真实、合法、有效、完整的原始凭证，按照规定程序报批后由财务部门归口办理”。一是要实行分离结算制度。结算控制是强化经费管理的一个重要关口。必须将各级行政消耗性开支列到明处，公开结算，提高经费结算管理透明度，杜绝行政消耗性经费“暗箱操作”现象。二是要实行经费限额控制、责任包干管理。行政消耗性经费实行限额控制、包干管理，是加强行政消耗性经费管理的关键环节，能有效提高行政消耗性经费使用效益。将办公杂支等消耗性比较强的经费“上封顶”，合理确定限额，实行指标限额控制;购置IC卡智能表，对水费、电费、取暖费进行制度化、规范化管理。通过限额控制，包干管理，使行政消耗性经费使用效益最大化。

　　(四)实施全程监督审计，提高经费的透明度。对经费管理过程实施监督职能，就是加强对经费决策、决策执行和执行效果实施全方位的监督控制，使经费管理纳入法制化轨道。一是增加监督渠道，充分发挥群众监督的积极性。各单位各部门应进一步搞好部队财经法规的宣传教育，充分发扬经济民主、加强群众监督，创造良好的监督内外部环境。二是要拓宽监督范围。要从单一的财务收支、财经法规监督拓宽到效益监督，通过效益监督，分析经费的使用是否取得最大的经济效益，即通过全面、系统地估算行政消耗性经费使用后所取得的经济效果，来衡量部门对经费的管理水平。三是提高审计质量。审计部门必须健全审计制度，充实审计技术，完善审计方法，革新审计手段，丰富审计策略，有效发挥审计监督的威慑作用。

　　>三、推进行政消耗性经费管理创新发展应把握的几个问题

　　(一)必须坚持以标准化管理体系为核心的管理思路。标准化管理体系是个系统工程，涉及因素多，科学性、信息化程度高。一是注重积累经验，总结教训，改革创新，理清思路。现有的管理思想略显滞后，理论体系还不是十分完整，管理模式还不太成熟，存在照搬照抄现象，方法创新、理论创新有些欠缺，还缺乏标准的、统一的管理措施。因此，各级各部门必须加强对管理问题及其解决办法的积累，积极进行理论探讨，单位之间多交流，好的经验多分享，健全行政消耗性经费的标准化管理体系，搞好经费开支效益评估，及时根据自身情况调整开支重点。二是在大力开展信息化建设的同时，最大化的利用现有设施，如三级网、财务信息系统等，加快标准化理论创新和制度创新，大力推广标准化管理方法，科学确定行政消耗性经费的动态调整机制，尽快在全武警部队构建完整的行政消耗性经费标准化管理信息系统，实现部队行政消耗性经费管理统一化、标准化。

　　(二)必须严格管控会议集训和公务接待开支，减少各种会议、检查、评比等活动。“规定”第6条明确指出：“召开会议必须按照规定事先报批会议计划和预算，严格执行会议费标准和管理办法，定点在军队内部宾馆或者招待所安排”。当前部队行政性消耗支出居高不下的重要原因是各种形式主义的会议、检查、评比、评估等活动过多过滥。一方面，上级机关在组织此类活动时，不拨或少拨相关经费保障的情况时有发生，不足部分往往是由部队东挪西凑、堵塞漏洞，造成行政性消耗经费严重超支。另一方面，由于上级机关掌握大量经费资源，配置经费资源权力较大，可以向某些部队倾斜，为了争取这种倾斜，许多部队开始主动争取举办各种形式主义的会议，积极参与各种形式主义的检查、评比、评估活动，陷入集体非理性状态，对形式主义起到了推波助澜的作用。但由于经费资源毕竟有限，过多过滥的形式主义活动必然造成部队行政性消耗支出的膨胀。针对这些现象，上级机关应主动约束自己的行为，减少各种形式主义的会议、检查、评比、评估活动，防止部队行政性消耗支出被动膨胀。

　　(三)必须正确处理好管理过程中人和制度的关系。制度重在为管理提供政策依据和保证，使管理过程合法化、规范化、程序化。因此，在制定规章制度时，应联系实际、面向未来，开拓创新，力求准确性和实践性。人的因素重在执行和监督这些制度规定，是管理的主体，行政消耗性经费管理的效果如何，就要看制度法规是否遵守好、落实好，经费开支效益是否达到，而这些都是由人来保证的。所以，必须将二者有机结合起来，充分发挥制度的约束力和人的主观能动性。

　　(四)必须按行政消耗性经费的标准化管理要求把握好集约化、指标化、数字化、程序化的关系。当前，武警部队财务改革处在全面运行期，公务卡结算管理系统的全面推广，使经费项目、标准制定更趋合理，信息化建设步伐日益加快。但有些单位在行政消耗性经费的管理过程中，只是推行了其中的一部分，如在指标化控制方面，并未很好的将四者结合起来。因此，在进行行政消耗性经费标准化管理时，必须将集约化、指标化、数字化、程序化协调统一起来，认清各部分的实质，把握好相互之间的关系，运用系统原理统领标准化管理的思路和工作方法。

style=color:#006aff>行政管理毕业论文「」2

>     摘要：一个机构的运行是离不开行政管理工作的，随着我国社会的进步，我国的教育越来越受到人们的重视，尤其是高校的教育，在高校的日常运行中，行政管理工作是最为重要的一方面，同时也面临着改革的冲击。行政管理推动教育更好更快的发展，使高校的行政管理体系越来越完善，对于高校的行政部门改革势在必行。本文主要对目前高校行政管理存在的问题进行分析，找出其存在的原因，以及为其提出有一定建设性的建议，为现阶段高校改革的发展提供可以借鉴的内容。

>　　关键词：高校；行政管理；创新；效率

>　　一、引言

　　现阶段，一所高校的综合素质主要是通过高校的行政管理水平来体现的，行政管理可以影响到学校对教学的管理，对人才的培养，是教育工作的重要保障，也是后勤工作最为重要的基础。所以，行政管理团队需要较强专业的素质，可以做到为学校师生着想，这样才可以有序的开展工作。

　　这就要求管理人员提高自己的能力水平，做到与时俱进，积极响应社会改革的号召。随着现代社会的发展，高校的行政管理工作也在一步步推进，管理工作人员必须抓住时机，找出行政管理的问题，为高校行政管理改革找出创新的新路径。

>　　二、高校行政管理存在的问题

　　（一）思想观念落后

　　在我国很多高校中，行政管理的工作大多数都是由高校校长一个人直接决定，其他参与工作人员只能去执行校长的决策，有意见无法向上级反应，有苦说不出，这种行政管理模式过于传统，往往不得民心。如果这种情况出现的过于频繁的话，引起其他工作人员的不满，直接影响到决策的执行，容易产生\"官本位\"的思想。

　　高校的行政管理工作必须要遵从以人为本，服务师生的准则。在行政管理工作中，不要总是按照旧的思维去工作，这样的墨守成规恰恰不如灵活变通收到的效果好。

　　很多行政管理工作人员的思想太老，不愿意改变，这样一来，对于管理工作的改革是一大阻力，难以接受新的事物，许多好的行政管理方法根本就无法引入到高校的管理中，这样会与社会脱轨，最终被社会淘汰。同时，一些高校领导不重视行政管理的工作，并且认为这项工作十分简单，这一点也会影响行政管理的效能。

　　（二）信息技术带来的冲击

　　随着信息技术的发展，互联网的进步，网络从当初的3G到现在的4G，甚至将要问世的5G，人们获得信息的途径越来越多，并且得到信息的速度也越来越快，一些刚刚发布的新闻在短短的几分钟之内人们就可以查收到，国家的大事也是分分钟就可以遍布全球，如此大的信息量，如此快节奏的生活，人们阅读新闻的方式也在改变，阅读的速度也在提升，大多数人开始习惯于浅阅读，只获取具有一定吸引力的新闻和信息。但如果高校缺乏一定的信息判断力，不关注国家和社会的公共利益，随意地发布消息，这样就会引起严重的网络舆情危机。

　　在互联网的时代，网络上转发的消息，很有可能就是假信息，存在着一定的病毒危机。由于高校的管理人员缺乏对网络舆情管理的经验，在处理这一问题时相对来说就会比较困难，因为消息传播得太快，一些对于学校的不利影响就会传播出来，影响学校的广大师生，如果行政管理工作人员不及时地阻止这一消息的传播，有可能会对高校产生毁灭性的打击。所以，高校行政管理人员需要提高信息化水平，专业素质，加强对舆情处理的能力。

　　（三）缺乏专业化管理

　　在行政管理中，管理人员的素质对于管理效能是有着十分重要的因素的，同时效能与管理的模式紧密相关。就目前而言，教育改革正处于一个新的势头之上，我国高校也应该响应教育改革的号召，与时俱进，顺应时代努力的发展，高校的行政部门更是如此。

　　但是目前管理政策却有着很大的难题，很多高校的招人目标不明确，没有一定的考察方式，所以招进来的人总是良莠不齐，选拔人才的方法没有专业性。除此之外，对于管理人员的培训也都缺乏经验，对于一个刚刚入职的人员，并未对其进行培训就直接让其上岗，这样会大大影响行政管理的效能，且不说能让管理更加的得当，就是让管理不出现一些原则性的错误就已经很好了。而且这些没有参加过培训的人员在后期的管理也会出现困难。在改革的过程中，高校以校企的模式就行学徒制推广，运用于师生之间，让老师带学生，培养其专业素质，迅速提升能力，并适应新的环境。管理模式的多样化对行政管理有着十分重大的影响。

　　目前很多高校在行政管理方面出现了很多的问题，比如说权利不明确，负责人应承担的责任也不明确，有的权利出现重叠的现象，一个人员常常被多个领导使用，而且领导的职责也出现一职多人的现象，不同部门的人员还可以一起工作，出现各种横向和纵向的合作。

>　　三、高校行政管理的创新措施

　　（一）充分利用信息技术，提高行政管理效率

　　当前的时代是信息发展的时代，科学技术是一生产力，在快速发展的高科技时代，高校对于科技必须重视起来，引进一些先进的概念，思想，将高校的行政管理引入新时代的潮流，新兴的概念例如\"智能校园\"\"透明校园\"，以及一些\"无纸校园\"等。

　　\"智能校园\"就是通过信息化的手段，将学校拥有的资源进行整合，实现优化、协调、数据化的管理系统，比如说建一个网站系统，学生可以通过网站了解学校的学习资源，可以查找题库，可以查找空闲教室进行一些活动，可以通过网上进去学校图书馆获得知识。此外还可以使用校园一卡通系统，学生吃饭、洗澡、购物等实现信息技术一体化，这些方面都是信息技术的体现，随着社会的发展，信息技术的进步，以及云计算、大数据、移动互联网、物联网等新技术的出现，信息技术会使行政管理部门的效率得到提高，智能化水平也会越来越好。\"无纸校园\"就是办公的整个流程不用纸张，这一方法为办公带来了极大的便利，行政管理部门将办公都在网络上进行，通过引入OA系统，大大地减少了纸张的利用，极大地方便了广大教室的办公，这样可以有效地提高办公效率，同时在财政方面，方便了查询，标志的工资条消失，审签流程系统上线，方便了领导的批阅授权。

　　（二）提高管理人员的综合素质

　　在高校的行政管理部门，行政人员是部门的主体，在日常管理中有着极其重要的作用，所以该部门执行效率的高低，往往取决于管理人员的素质。所以，在提高高校管理部门的水平上，还需要重视人才的素质培养，只有人才的素质跟上了，思想观念顺应社会时代了，这样才能提高办事效率，提高工作能力，故而，行政人员的自身素质是高校行政管理应该注意的。

　　但是，有些行政人员在岗位上工作了多年，有着丰富的管理经验，不愿意按照新事物的思想去解决问题，接受不了自己不习惯的方法来进行管理，这就大大地影响了办事的效率。最为明显的一点就是在信息技术的应用上，管理人员故步自封，认为互联网办事效果不好，缺乏主动的积极性，因此，行政管理人员的思想必须紧跟时代的潮流。

　　除了思想观念需要改变以外，在理论和时间方面的培训学习也不能缺少，各个部门需要根据自己的实际情况，制定合理科学的培训方案，参加培训班。让工作人员在上岗前参加培训，提高专业素质，提升能力，更好地适应工作，这些都是最为基础的东西，必须进行学习。

　　（三）完善监督与效绩考核

　　高校行政管理监督的改革创新，需要利用科技的力量。利用信息技术优化和改善监督方法，提供更加便利的监督手段。借助信息技术的优势，可以实现日常管理的集中化、动态化、精细化等，及时发现并妥善处理潜在的隐患问题。

　　目前，较为流行的信息技术就是大数据，将数据分析引入到高校行政管理中，一些人员的办事能力，效率就都以数据的形式整理到一份文件中，形成个人档案，学校领导根据每个人的能力可以将其分配到不同的岗位中，这样可以充分地利用人才，防止人才流失，使行政管理部门工作效率越来越高。

　　同时学校还应该建立网络监督系统，让广大师生对学校的管理工作进行监督，提出一些建议个意见，这样更有利于学校的发展，同时也有利于增进师生之间的感情。

>　　四、结语

　　在当今时代的发展下，教育越来越受到人们的重视，高校的行政管理工作成为学校发展最重要的问题，在信息化高速发展的今天，高校行政管理部门应该充分利用信息化技术手段，提高行政管理效能，完善监督和绩效考核。

　　与此同时，管理部门的人员自身的素质和专业的素养也应该进一步地提高，解放思想，紧跟社会的潮流，从而将教育事业推动向前发展。

>　　参考文献

　　[1]郑晓晓.新形势下高校行政管理创新路径分析[J]。经贸实践，20\_（21）：165.

　　[2]王玉琳.新时期高校行政管理创新路径分析[J]。中国管理信息化，20\_（4）：220—221.

　　[3]罗薇.高校行政管理的发展方向与路径[J]。明日风尚，20\_（8）：213.

　　[4]邱思纯，王静美，黄长义.新时代中国社区养老管理制度创新之路[J]。管理世界，20\_（7）：172—173.

style=color:#ff0000>行政管理毕业论文「」3

　　【摘 要】文章结合工作经验，浅谈机电工程施工管理现状及精细化管理措施。

　　 【关键词】机电;精细化;管理措施

　　 随着社会经济的发展，社会对机电工程施工质量的要求也越来越高。在机电工程施工管理中，管理人员需采取积极有效的措施，以完善施工管理工作，促进机电工程施工管理朝向精致化的管理方向发展。要满足广大人民群众的切实需求，规避工程施工中的安全隐患和质量问题。完善工程的施工流程，注重对施工人员进行培训，发挥合同管理的优势地位，才能循序渐进的实现精细化管理，切实提高工程施工管理效率。

　　 一、机电工程施工管理现状

　　 1.1机电设备安装项目管理涉及范围广且施工时间长

　　 机电设备安装项目管理涉及质量、进度、安全、成本等多个方面的内容，建设周期长，会花费很多的人力和财力资源，这使得项目管理更加困难。所以，如何科学进行机电设备安装工程的管理是非常重要的。在展开工程建设时，应对项目进行整体策划，使施工需要的物料和设备等供应与进度合理衔接，还需要合理安排施工人员施工满足项目进度需求。安装完成后，设备需要进行单体试机及整体调试、消缺，项目需要验收。在这个环节里各部门人员应该展开长期的配合与沟通，以确保项目的成效。

　　 1.2缺乏安全意识

　　 在具体的施工过程中，有些施工人员缺乏安全意识，为了方便施工操作而违反了相关管理制度及施工安全准则。违反施工管理制度，不仅增大了安全事故的发生概率，也容易打乱固有的施工体系，从而影响到整体的施工进度。

　　 1.3机电设备安装项目管理需要进行大量的工作协调

　　 因为项目施工中包含多个环节与多个层次，因此在进行项目建设时，为确保项目有效进行，有必要加强各部门的沟通。在机电设备安装工程的管理环节，为保障机电设备安装的有效进行，有必要强化对工程施工的管理，处理好相关部门的工作，防止由于施工中存在的问题引发工程延误，有效的确保项目施工的成效与质量。

　　 1.4未能意识到合同管理的价值

　　 有些企业未能意识到合同管理的价值所在，依然沿用传统守旧的管理模式，管理效率不高。有的企业虽然在机电工程施工管理中采用了合同管理，但管理人员未能客观、全面且深入的审核合同，导致合同中存有不少漏洞，而这些漏洞无疑阻碍了管理工作的高效开展。

　　 二、机电工程施工精细化管理措施

　　 （一）完善施工流程

　　 完善机电企业的施工流程，是提高企业经济效益，实现机电工程精致化管理的重要举措。众所周知，企业的经济效益，与工程的施工周期息息相关。在企业的运行过程中，时间就是金钱，缩短工程的施工周期，可在相同的时间内获得更大的经济产出。缩短机电工程施工周期，需要秉承客观、科学的原则，全面考量机电工程的施工状况，杜绝消极的施工现象发生，以此切实提高施工速度。机电工程施工是系统性工作，涉及到的施工程序十分复杂，而施工过程中所需的材料、人员等也具有多样化的特点。基于此，做为管理人员，在机电工程施工之前需逐一分析、研究工程的施工流程，把握每一个施工流程的特有属性和层次关系。繁琐的施工流程应尽可能的简约化、透明化，在删繁就简的基础上，提高每个施工流程、环节的严谨性、指向性，从而确保每一个施工流程的价值功效。此外，在传统的施工過程中，存有不少因部门信息对接不佳而延误工期的消极现象。为此，施工过程中，部门之间、人员之间需要加强沟通交流，以此提高信息交换的对称性，实现信息传递的通畅、无碍。

　　 （二）机电工程施工技术管理

　　 在机电工程施工中，通过技术管理可以提高工程项目施工稳定性，概括来讲应做到以下几点内容：第一，对线管、孔洞进行预埋处理，同时进行防雷接地焊接控制管理。在机电工程施工中，应按照建筑机电工程施工状况，进行底板、结构施工优化，并且按照建筑项目要求优化电气关键预埋部分，通过焊接处理方案提高焊施工稳定性，为机电工程项目施工提供参考;第二，在楼板暗敷管线控制及管理中，建筑物需要进行楼板暗敷电气管线敷设，例如在两层钢筋网位置中预埋管线，之后对楼板暗敷管线进行设计，以便提高机电工程技术管理效果;第三，在墙壁暗敷电气管线控制及管理中，应该在楼钢板引上或是引下管线，建筑物墙体砌体时，应该及时完成墙壁内部机电设计，使机电系统设计满足工程项目设计规范要求;第四，放线、支架控制管理中，机电工程需要明确线管以及线槽安装特点，例如在线管支架设计中，需要通过线卡直接固定安装楼板，并按照施工标准采用常见生产专用支架，提高机电系统安装安全性。总之，在机电工程施工技术中利用中，应控制支架间距，保证施工技术与相关技术符合要求，满足机电工程项目施工基本需求。

　　 （三）加强安全管理

　　 机电工程施工过程中，加强安全管理，确保施工过程的安全性、规范性，是企业实现精细化管理的必经途径。机电工程施工过程中加强安全管理，应从两个方面做起：首先，强化人员的施工操作安全。机电工程在施工过程中，施工人员会因为多种操作不当而引发安全事故。意识是个体行动的指南，在具体工作中，管理人员要组织施工队伍进行培训，以提高施工人员的安全意识。机电工程施工过程中，因施工环节、部位的不同，风险事件的发生率也相应的不同。为此，在具体工作中，需向施工人员详细的阐述哪些部位容易出现危险，哪些环节容易发生问题，让施工人员心里有数，在实践工作中谨慎的加以应对。在培训过程中，还需要不断提高施工人员的专业素养，也只有具备良好的专业能力，才能从容应对施工过程中的各种状况。此外，可实行“老带新”的排班制度，相互混搭在一起，提高施工队伍的整体运行效率。其次，提高施工设备的安全可靠性。施工过程中，不能为了节省成本而购进二手机电设备或者是过期、老旧的设备。机电设备不仅是提高施工效率的有效载体，同时也是保障安全施工的重要支柱。立足于安全生产的角度，采购质量过硬、品质良好的机电设备。定期检查和保养机电设备，发现问题及时检查、维修，确保机电设备正常、有序的工作。

　　 （四）采用合同管理

　　 现代社会，随着社会经济的发展，人们的思想观念也逐渐发生了变化。依法治国大背景下，人们的法律意识不断增强，而在社会生产过程中，人们更加愿意采用合同管理。合作双方或多方，按照各自所拥有的权益，划定相关的义务、责任。具备法律效应的合同，以法律做为屏障、依据，从而可有效保障自我的权益。机电工程施工过程中，采用合同管理，可减少施工过程中的纠纷事件，而合同管理的最终结果，与机电工程施工的精细化管理结果不谋而同，异曲同工。合同管理应用在机电工程施工过程中，要从整体的高度来看待局部。从扩大机电企业经济效益的角度出发，仔细研究工程施工过程中存在的不足之处，结合机电工程施工中的实际情况改进。在合同管理中，要切实发挥出合同的价值功效，就需要细化合同条约，让合同覆盖到机电工程施工过程中的方方面面，尤其是需要落实在细节之处。在签订合同之前，工作人员要认真审核合同。合同的遣词用句要反复咀嚼，避免某些合同条约或某些词汇、语段存有歧义，含糊不清。合同中的内容要严谨无缺，要避免出现可能、或许、大多等概念性词语，从而降低了合同的精确性。

　　 三、结语

　　 要在激烈的竞争环境下脱颖而出，获得竞争优势，企业必然需要优化内部运行体系，提高整体的运行效率。机电工程施工是安装企业经营过程中的重中之重，完善工程施工管理体系，提升管理工作质量，才能切实促进企业更好的发展。

　　 参考文献：

　　 [1]汤宜文.探析建筑机电安装工程施工管理[J].居舍，20\_，（34）：143.

　　 [2]罗迎强.机电设备安装施工管理分析[J].河南建材，20\_，（06）：323.

style=color:#006aff>行政管理毕业论文「」4

　　【摘要】随着经济的发展，我国建筑行业的建设规模不断扩大，现阶段建筑工程已经成功引起了人们的广泛关注，人们对建筑工程的质量也不断提高，建筑工程为了在市场经济中占有一席之地，就要加强建筑工程的管理。项目管理在建筑工程管理中占有重要的地位，是建筑工程重要的组成部分，项目管理可以有效的提高管理效率，进而使工程的质量和水平满足人们的需求。本文首先对项目管理的内涵进行分析，然后对项目管理在建筑工程管理中的应用进行探讨，希望为相关人士提供有价值的参考。

　　 【关键词】项目管理；建筑工程管理；应用探索

　　 随着科技的的发展，传统的建筑工程管理手段已经不能满足建筑工程的发展需求，现阶段建筑企业提倡在建筑管理当中采用项目管理方法，项目管理保障建筑工程项目的顺利实施，提高建筑工程的管理效率，但是现阶段我国建筑行业得到了飞速的发展，建筑工程的项目不断增多，这就给建筑工程的项目管理带来了巨大的挑战，为了满足建筑工程的发展需求，我门要对施工项目进行合理的规划，对项目管理在建筑工程管理中的应用进行研究。

　　 1项目管理的内涵

　　 项目管理就是运用科学的知识、技能和方法在项目有限的条件下，高效率的完成工程项目的目标，项目管理要根据实际的施工情况，对项目进行合理的组织和策划，并且需要建立相应的机制体制，以此来确保建筑工程项目可以顺利实施，进而提高建筑工程的施工进度与施工质量，使建筑工程的经济效益得到正常的发挥。一般项目管理主要包括以下几点内容，项目管理分为不同的阶段：①要对建筑工程的项目进行前期的调查，制定详细的研究报告，确定项目的可行性，之后要将报告提交给决策层，审核通过之后，要进行分析和策划，进而制定相应的项目计划与项目进度，在制定项目计划时，要对工程的建设成本、风险等进行多方面多角度的分析；②组建相应的项目团队，并且要对项目管理的具体职责进行划分；③要对项目以及相应的工作人员进行考核，查看项目管理的总体效果。通过项目管理可以保证施工过程井然有序，提高建筑工程的施工质量，进而发挥项目管理的最大价值[1]。

　　 2项目管理在建筑工程管理中有效应用

　　 2.1提高工作人员综合素质

　　 提高工作人员的素质，是提升项目管理效率的首要因素，现在许多工作人员都抱着拿固定工资的传统观念，在实际的施工中并不具有管理意识、安全意识、责任意识，在施工中经常会出现散漫、懒惰、偷工减料等行为，在工作中不服从上级领导的安排，这在一定程度上影响了项目管理的正常实施，另外，一些管理人员的素质也普遍较低，管理形式过于形式化，在实际的项目管理过程中，并不能取得良好的效果，为了有效改变这一现状，相关管理部门可以对管理人员和施工人员进行定期的培训，在培训的过程中要以提高工作人员的专业技能、职业道德、理论知识为目标，加强工作人员的管理意识和责任意识，其次，施工单位也可以制定相应的考核制度，以此来约束施工人员的行为，并且要采取相应的激励措施，对表现优异的员工要给予薪资福利、额外假期等奖励，而对于一些表现不好的员工要给予批评教育，以此来提高员工的工作热情，保证项目管理可以顺利实施[2]。

　　 2.2建立有效的项目管理制度

　　 建立完善的项目管理制度对提高项目工程管理的质量至关重要，相关的建筑工程管理部门应该加以重视，首先要根据实际的施工情况，建立严格的项目管理条例，项目管理条例当中包括很多内容，例如，项目施工管理条例、成本控制管理条例、财务管理条例等、安全管理条例，在对管理条例进行制定时，要遵循国家的法律法规，并且在制定管理条例时，要运用先进的技术项目进行管理，进而创建现代化的现管理模式，完善相关的项目管理制度，也要与各个部门部门进行配合，将具体的职责进行划分，将具体的职责落实到每个工作人员的头上，使项目管理的制度内容可以约束员工的行为。建筑工程中出现安全事故的幾率较大，且安全事故不仅会影响施工质量，还会在一定程度上威胁施工人员的生命安全，所以在项目管理制度中首先要制定相应的安全制度，加强对建筑工程施工中的安全项目管理，以此来消除施工过程中的安全隐患，为施工人员带来良好的工作环境。

　　 2.3加强对项目管理的控制

　　 项目管理控制在项目管理当中也占有重要的地位，对项目管理进行控制可以更好的建筑工程管理进行规划，相关部门和单位应该对以下几方面进行施工管理的控制，施工质量方面：工作人员要选择合理的设计方案和施工材料，并且施工人员要按照相应的管理条例进行施工，以此来保证施工质量。施工进度方面：相关部门应该派遣相应的人员对项目进度进行跟踪，一旦发现工期延误的现象，要对延误的原因进行分析，并且采取有效的措施加以解决。施工资金方面：为了使建筑工程实现利益最大化，首先要对施工的成本进行预算，确定施工的可行性，其次，在施工的过程中要利用现有的资源进行施工，并且采取科学有效的方法来进行资金分配、资金筹措。加强项目管理的控制可以保证施工质量和施工进度，并且能是建筑工程的经济利益得到正常的发挥[3]。

　　 3结束语

　　 综上所述，项目管理在建筑工程管理中起到至关重要的作用，相关部门应该加以重视，在进行项目管理时，要根据实际的施工情况，采取提高工作人员综合素质、建立有效的项目管理制度、加强对项目管理的控制等措施，实现项目管理的有效应用，进而促进我国建筑行业健康良好的发展。

　　 参考文献：

　　 [1]卢雄.建筑工程管理中项目管理的应用探讨[J].建筑工程技术与设计，20\_（23）：4342.

　　 [2]赵晖.项目管理在建筑工程管理中的应用分析[J].中国房地产业，20\_（30）：129.

　　 [3]杜志强.试论建筑工程管理中项目管理的运用[J].四川水泥，20\_（6）：145，154

style=color:#ff0000>行政管理毕业论文「」5

　　摘 要：21世纪是信息化发展的时代，随着近年来我国高等教育规模的不断扩大，高校的发展规模也随之扩大。正是基于当前我国高校的发展现状，凸显出高校行政管理的重要性。由于当前我国高校的多元化发展以及高校管理学分化发展，导致高校行政管理人员与教师、学生之间的交流难度增大，高校行政管理形势更加复杂，需要进一步提升高校的行政管理水平。本文通过加强高校行政管理信息化的重要意义进行阐述，深入分析信息化时代下高校行政管理的发展现状，进而提出相关策略提升高校行政管理的信息化，进一步提升我国高校行政管理水平。

　　关键词：信息时代;高校;行政管理

　　所谓的高校行政管理更多是强调对高校内部行政事务的管理，为更好实现高校的教育目标，通过建立相应的管理机构和管理机制，采取一定的方式和手段，充分发挥高校行政管理智能，实现资源的有效利用，更好地完成高校的教育任务。

>　　一、高校行政管理信息化的重要意义

　　实现高校行政管理的信息化是实现教育现代化的重要基础。随着社会信息化的快速发展，信息技术等科学技术在教育中的应用范围越来越广，在信息化技术与教学教育的融合发展下，进而推动教育深化改革，实现教育创新发展。行政管理作为高效管理的重要组成部分，其信息化水平直接影响高校的管理水平。

　　通过实现高校行政管理的信息化，能够进一步推动高校发展目标的实现。高校作为人才培养的重要阵地，其更多培养适应社会发展的创新型人才以及社会主义建设的接班人。在当前信息化社会发展下，高校的培养目标的实现离不开信息化技术的应用，在这一理念下培养的人才，更能够符合社会发展的需求，提高学校的核心竞争力。

　　行政管理的信息化是促进学校管理现代化的必要方面。通过实现高校行政管理的信息化，有助于推进高校管理的信息化和现代化，以及高校管理水平的提高。通过行政管理信息化目标的实现，能够拓宽学校管理的途径，提升管理人员对学校事务、相关信息的管理能力，进而为高校的综合发展提供保障。

>　　二、信息化时代下高校行政管理发展现状

　　在当前高等教育规模扩大的当前，高校作为教育主体承担了更多的发展任务，其在迎来发展机遇的同时，也带来问题。当前高校的行政管理人员相对较为庞杂，行政管理队伍的专业化水平不高，需要进一步提升，同时在高校行政管理过程中，以人为本的管理理念没有被真正践行。正是这些管理问题，造成高校的行政管理现状不理想，未能达到真正的管理效果。

　　同时，在高校行政管理中，其未能遵循行政管理的特殊规律，常常会出现管理岗位设置的随意性，以及管理方式的落后，其更多以文件管理为主，进而忽视自我管理和主动管理。在这个过程中，由于管理岗位设置的不科学性，造成管理责任与权利的不明确，出现行政管理效率不高的现象，造成高校较多的人力资源的浪费。

　　信息化时代下的高校行政管理缺乏科学性，这主要表现在高校的行政管理人员过度模仿政府管理的运作模式，忽视对自身资源的了解和认识。在这种环境下，易造成权利本位、崇尚人为的信息不对称，影响行政管理水平以及行政管理文化的形成。上述高校行政管理存在的这些问题严重影响高校对行政事务的有效控制，难以应对纷繁复杂的社会发展。

>　　三、提高信息时代下高校行政管理水平的策略分析

　　在信息化时代的发展下，高校要积极调整行政管理理念，重视行政管理的信息化。行政管理作为高校管理的重要组成部分，对其信息化发展需要充分考虑当前高校人员配置、设备状况以及学校的管理体制，通过对现有发展状况的了解，制定科学合理的信息化计划。同时，学校要积极成立相关信息化工作小组，建立并完善相应的信息化工作机制和协调政策，从制度上保障行政管理的信息化目标实现，充分明确行政管理信息化的相关责任，进而为高校的管理现代化提供制度保障。

　　高校要加强对信息化人才的引进和培养，在日常工作中加强对行政管理人员的信息化素质培养。信息化社会的发展对人才水平有较高的要求，高校通過建立信息化人才队伍，为高校的行政管理提供人才保障。在具体培养的过程中，高校可以通过开设相应的培训课程，让教师在课余时间提升自身技术能力，也可以引进先进的技术人才，加强对行政信息的信息化管理，通过日常系统化、条理化的工作对行政管理人员形成潜移默化的影响，进而形成良好的行政管理信息化的工作氛围。

　　高校要加大对信息化管理设备的投入力度，通过建立信息化平台和数据库建设，推动高校行政管理实现信息化。在建立信息化平台和数据库的过程中，要对高校的现实状况进行充分调研和了解，根据高校的发展实际对信息化平台建设进行统筹规划，在最大程度上实现对已有资源的信息化开发和利用。对于数据库的建设，高校要坚持共享、安全原则，通过相应的信息化系统实现行政管理信息的共享和互通互联。通过这种方式，帮助高校的行政管理实现准确定位和服务保障，进而推动高校行政管理的信息畅通，实现行政管理提供高效服务的发展目标。

>　　四、结束语：

　　综上所述，在信息化社会发展要求下，行政管理作为高校管理的重要组成部分，其要紧跟时代发展脚步，通过加大平台建设投入、提升行政管理人员素质以及转变行政管理理念的措施上，推动高校行政管理实现信息化，全面提升其行政管理水平，以提升高校的竞争力。正是基于这种发展目标，高校在进行行政管理信息化的过程中，要坚持科学性、针对性的原则，进行管理的全面信息化和现代化。

　　参考文献：

　　[1]孙斐.信息时代背景下我国高校行政管理面临的困境及出路[J]产业与科技论坛.20\_（06）

　　[2]王亚晖.信息时代背景下高校行政管理的发展方向[J]教育现代化.20\_（04）

style=color:#006aff>行政管理毕业论文「」6

　　首先，人员是基层管理工作的重点

　　军队管理教育的一切活动都要通过人来实现。人既是管理者，又是被管理者，是军队管理教育居于首要地位、起着支配作用的要素。管理教育的成败，关键在于调动和发挥人的主观能动性。真正把人的工作做好了，就抓住了管理教育的关键和重点。正如邓小平同志所指出的：“所谓管理得好，主要是做好人的工作。”(《邓小平文选》第二卷，第81 页)

　　其次，人员是基层管理的难点

　　军队是一个人员来自四面八方、成分复杂且不断更新的武装集团。军队人员构成的复杂多变性决定了军队管理教育方法的多样性，这就从客观上增大了管理教育的难度。同时，随着改革开放的深入和社会主义市场经济的发展，既给部队建设注入了生机和活力，也给部队管理教育工作增加了新的内容和难度，提出了新的更高的要求。

　　再次，人员管理是军队管理的基础

　　无论部队怎么发展，无论军兵种多么复杂，也不论官兵成份如何变化，基层人员管理始终是一项基础性工作，是完成各项工作任务的基本保证。基层人员管理搞好了，就为整个部队的管理打下了坚实的基础。[3]

　　>一、在军队基层管理中性格色彩的应用

　　现代军队基层管理的一个重要理念就是人性化管理，不仅要最大限度地调动官兵的积极性，提高人力资源利用效益，而且应该为每一位官兵都提供一个不断成长以及挖掘个人最大潜力和建功立业的机会。这种理念得到强化的一个信号就是——部队越来越多地注重培养和管理官兵的性格发展。

　　那么部队该如何培养和对官兵的性格发展进行管理呢?

　　要使官兵性格充分展现，并能为部队所用，关键是管理者要因材施用， 设立宽松的环境，使其性格健康发展，而不是设定一个固定的框架去限制它。因为性格从来不是限制出来的，否则就不能称其为性格，尤其是智力性格。 因此， 对于部队管理者而言，首先要设立一个宽松积极的激励性环境，在岗位安排上注意做到用人所长，其次在制度制定上注意因岗而定，最后通过因人而异的激励措施在整个管理过程中因势利导，使每个官兵性格的积极层面都能得到适当引导和发挥。下面便是我们对部队进行官兵性格发展培训的具体分析，我们根据各种资料的分析将我们的官兵性格培训总结为以下三点，具体如下：

　　>二、岗位安排——知人善任、扬长避短

　　人的性格不一样，才干、需求和偏好也会不一样，干得的工作和外在的表现自然也就千差万别。所以我们要从不同性格的角度来分析才能知其长短，同时在不同性格人的才干和需求上给予支持和定位，让不同性格的人干他们最适合的或最擅长的工作，这样干起来才能快速上手、更加出色。有一句话说：适合自己的才是最好的。

　　因此在我们进行岗位安排培训时，我们首先要分析下官兵的性格的种类。通过分析比较了各大学者专家对官兵性格的分类，我们依据乐嘉的观点，把人的性格分为红色、蓝色、黄色及绿色四类，它既容易被人掌握，也具有概括性和科学性。运用它，你就很容易描画出自己的性格轮廓。从职业角度来说，红色属于交际型 ，蓝色属于思想型 ,黄色属于目标导向型，绿色属于中庸型。以下是对这四种性格的分析：

　　1、交际型的人喜欢说，喜欢与人交往,害怕孤独,热情助人 ,不会算计别人一般比较单纯,别人喜欢与之交往 感情外露,情绪化，有孩子气 。

　　2、目标导向型的人喜欢做，精力充沛，意志坚定，充满自信，理智果断，目标明确做事效率高。但缺乏同情心，不大关注人际关系，比较固执，以我为主。

　　3、思想型的人喜欢想，善于分析，责任感强，做事预先做计划，想好了再干，不像行动型的人干起来再想，追求完美，注重细节，富有创造力，喜欢独处，总把目光放在事物的消极面，因而容易发现问题避免麻烦出现，同时也容易产生疑虑及忧郁。

　　4、中庸型的人性格低调，容易相处 ,平静有耐心，容易适应环境，不易生气，避免冲突，善于面对压力。有同情心，但对任何事情都缺少激情，得过且过，躲避责任，喜欢沉默，与人交流少。

　　根据以上内容我们可以看出不同性格的人其实适合于不同的岗位，若能投其所处，则易使其在相匹配的岗位上做出业绩， 有利于发挥出官兵的创新力和工作热情，提高对部队的忠诚度，最终形成良性循环。因此作为部队的管理者，首要的任务就是对官兵的性格进行分析，然后根据官兵的不同性格特征，把其分配到合适的岗位，让其发挥所长，充分调动其积极性。

　　交际型的人喜欢与人交往的岗位或者是富于变化的工作，可以安排他们从事协调、接待外来人员等岗位。目标导向型的人适合从事管理、具有挑战或竞争性的工作 ，可以安排他们做连队主官、骨干等职务。思想型的人，可以安排其担任技术骨干、工程师等。中庸型的人则适合从事档案管理员、保密员、服务人员。

　　在办公室的安排上，可以让性格意志力较强的人去处理一些需要果断处理的事情;让情绪体验较弱，遇事较为冷静的人去解决可能会引起同事之间矛盾的问题;让擅长运用语言的人尽量发挥写作的特长;让细心、耐心但不善应变的人多作一些规则明确的例行性、常规性的工作;让性格内向、不善社交的人多一些内勤工作等。只有知人善任、扬长避短，使每个人都觉得自己就是这项工作的最合适人选，即产生工作归属感，才能让官兵保持愉快的心情，信心十足地投身于工作中去。

　　>三、管理制度——因岗而定

　　部队一方面要规范部队的管理制度，另一方面也要在管理制度的基础上，尊重并发挥官兵性格，使管理制度规范与官兵性格激发辩证统一。实现按岗位制定管理制度，就是不同岗位可以区别对待，即部队的管理制度不需要达到高度的一致性。可以通过官兵自主管理、 民主决策，确立团队精神、 协调精神、主人翁意识等观念，充分发挥官兵的主动性和潜能，让每个岗位的官兵都有机会发挥特长、用其所能。

　　>四、激励机制——因人而异

　　根据马斯洛的需要层次理论，人的需要分5种不同的层次，他们分别是生理需要.社交需要.尊重需要.自我实现需要，不同层次人的主导需要不同，人的行为方向受其主导需要决定。这就启示我们，如果想要激励官兵向着统一的组织目标而努力，则须要求管理者了解不同官兵的性格，针对不同阶层、不同部门、不同个体采用不同的激励措施，已达到最大的激励效果。

　　1、 对生理需求和安全需求较高的官兵，应该采取物质激励的方式，增加报酬，满足官兵对物质的需求。

　　2、 对社交需求较高的官兵，应该为他们创造必要的社交和娱乐条件，建立团结互助、平等友好、关系融洽的部队内部人际关系。

　　3、 对尊重需求较高的官兵，应该采用荣誉激励和晋升激励方式。

　　4、 对自我实现需求较高的官兵，用晋升、提级、培训等手段对他们进行激励，创造进修深造、到更高档次的岗位进行学习的机会以使他们能够在业务素质和自身素质上得到提高，以此来满足其自我实现的需求。

　　5、 部队管理发展到今天，从最初的“人管人”、“制度管人”到当今的“科学管理、用文化管人”应当构建允许官兵性格张扬的部队文化，以官兵性格推动部队科学发展，这才是依据科学发展观，发展人才进而发展部队的明智之举。

　　>五、总结

　　人的性格多种多样，作为管理者我们可以借鉴性格色彩学来更好地识人用人，针对不同性格的人采用不同的处事方法，从而使我们不仅使我们获得和谐的人际关系，而且有助于我们工作的展开，为我们事业的发展提供强大助力。

style=color:#ff0000>行政管理毕业论文「」7

>        摘要：长期以来工作效率低，服务意识弱等问题都是高校行政管理人员的通病。而众所周知，行政管理制度的不健全，不完善是其主要成因。本文从当下行政管理机制存在的问题及成因出发，提出如下激励措施。

>　　关键词：高等院校；行政管理人员；激励机制构建；应用

　　高校作为社会高级人才聚集之地，是培养，储备人才的摇篮，同时还肩负着服务社会的重责。随着高校的社会重要性愈发凸1显，高校行政管理人员的作用也愈发重要。而作为特殊的高校人才队伍，行政管理人员的工作不仅与高校教职工和高校学生的利益密切相关，而且对高校内部各项工作的正常运行起着贯穿支撑作用，甚至于对高校的办学质量和办学效益也有着较为深远的影响。

　　而高校行政管理人员激励制度，将很大程度影响高校行政管理人员的职业态度与工作积极性。因此，完善的管理人员激励体制不可或缺。

>　　一、现行高校行政管理机制存在的问题

　　高校现行行政管理群体是高校内一支极为重要的队伍，对高校建设和发展起着不可或缺的支撑作用。但长期以来，由于对高校行政管理工作的不合理定位和对高校行政管理群体激励制度的重视不足，导致高校对行政管理群体的问题的研究普遍不足。当下，高校行政管理激励制度主要存在以下问题：

　　1、缺乏科学合理的绩效考评制度。

　　大多高校在具体管理中存在着明显厚此薄彼的问题，对科研队伍激励力度极大。但高校对于行政管理人员的奖励政策却束之高阁，形同虚设。就目前而言，高校针对这部分工作人员的考核，更注重年底考核，考核内容也比较抽象。比如针对行政管理人员的工作考核，就没有细化的标准，也难以做到公平统一。

　　而针对行政管理人员的职业技能考核，也缺乏具体化标准，很难做到公平公正。而对于行政管理人员的考核，应注重过程考核。但现阶段，高校往往依据模棱两可的考核指标，只进行结果考核。此外，在具体考核过程中，由于没有统一标准，为了照顾到每个人，行政部门往往采用轮流推优的方式选举优秀员工，这种失当的考核方式是严重的平均主义。

　　不公的考核结果直接扼杀了创新开拓的行政人员的积极性，同时也造就了一大批职业能力不高，工作效率低下的尸位素餐行政管理者。

　　2、缺乏有针对性的专业培训。

　　随着高校管理机制的深化改革，行政管理部门也愈发注重效率公平。因此精简机构，提升办事效率，加快内部流动，成为高校行政管理的主要发展方向。与此同时，这种缩减行政管理经费，精简行政人员的做法，势必加剧行政人员的工作负担。

　　在过去的管理过程中，可能由多人协同分担的工作，现下可能由某人一力承当。如若没有辅之以科学有效的科学，技能培训。提高行政人员的综合应对能力，则工作上的疏漏几乎无可避免。

　　而当下高校普遍缺乏培养，提高行政管理人员的有效机制。

　　3、缺乏有效的晋升通道和合理的工资待遇。

　　在职业声望方面，由于高校人事管理普遍重视学院教育，相对轻视行政管理，在相关政策上不免有些偏移，因而造成许多行政管理人员终生晋升无望。即便是管理能力强，工作业绩突出，综合素质较高的行政管理人员，也很难通过职务晋升的康庄大道，这较大的打击了行政管理者的工作积极性与岗位自豪感。

　　而高校行政管理者的薪酬待遇也与普通教师存在较大落差。这种落差往往会使行政管理人员滋生熬日子的不良心态。而与薪酬不相匹配的是，行政管理者的工作内容却繁杂繁重。这种制度上的不平衡性极大滋生了管理人员不良的工作态度和作风。

>　　二、高校管理人员激励机制存在问题及原因分析

　　由于当下高校行政管理机制还存在些许不足，导致高校行政管理人员缺乏工作热情，从而产生职业倦怠。笔者通过多年的工作体会和文献调查，将其归纳为主客观两方面成因。

　　1、主观上，部分行政管理人员欠缺爱岗敬业精神，爱岗敬业要求每一位高校工作者忠于人民教育事业，勤恳敬业，乐于奉献，不敷衍塞责。这要求行政管理人员从自身做起，从主观上认识行政管理服务属性。

　　但当下高校行政管理人员服务意识相对比较淡薄，对行政管理缺乏应有的耐心和工作动力。对待领导和资深教师，总是热情微笑，而面对新入职的教师时，则是一副冷漠如霜的面孔，更遑论对待前来咨询办事的学生了，推三阻四，爱搭不理已然常态。爱岗敬业，从何谈起？

　　2、客观上，高校相对封闭落后的管理模式，在一定程度上限制了行政管理的制度的发展。在具体管理过程中，大部分高校仍采用校院系三级管理模式。这种金字塔式的管理模式，虽然在一定程度上提高了高校管理的层次性，提高高校管理水平。但在实践中，这种趋于传统的管理模式，由于经办人过多，应变能力较差，反而制约着行政管理的提升。

　　在行政管理中，不同部门间的沟通协作能力较低，在具体工作中，存在着清晰且狭隘的本位思想。长此以往，高校行政部门能力难以凸显，各个部门在具体实践中还可能存在互相推诿，扯皮的怪象。僵硬的管理机制制约着行政管理模式的创新。

>　　三、基于激励理论的高校行政管理人员激励机制的构建

　　研究内容型激励理论，有助于构建科学有效的高校行政管理人员激励机制。而最具代表性的当属马斯诺的需求层次理论和他的高徒——奥尔德拂的ERG理论。

　　1、需求层次理论。

　　需求层次理论，也被称为基本需求层次理论。由美国心理学家亚伯拉罕马斯诺于1943年提出。马斯诺需求层次体系将人的需要分为五个层次：其中生理需求是最为根本的第一层，即人们为满足自己的生存和发展而产生的衣食住行等。

　　第二层次为安全需求，在满足生理生存的前提下使自己安全得以保障的需求。

　　社交需求为第三层，爱情，友情，情感，精神寄托都囊括其中。

　　接下来为尊重的需要，包括自我尊严和他人的尊重。而最后一层则为实现自我价值的需要，即发挥自身潜能，最终一展自我价值的需要，是人生的最高追求。

　　总之而言，前两个层次是人类基本生存需求，亦称物质性需求。

　　后三层是人们为满足发展的需求而进行的活动，又可称为精神性需求。马斯诺认为，在管理过程中，管理者需要基于员工的这五个层次的需要来开展工作，才能提升管理效率。

　　2、ERG理论。

　　ERG理论，亦称生存—成长理论。由美国心理学家马斯诺的高徒雷顿。奥尔德提出。作为马斯诺思想的继承与发展。他的理论将马斯诺的人生需求五层次，简化到三个层面，即为生存，相互关系，成长发展。

　　综上所述，为了激励行政管理人员的工作热情，必须有针对性的对他们在关系和成长上的需要设立目标，加以激励，具体如下：

　　1、在关系需求中，社交和尊重的需要是高于生理与安全需要的精神性需求，他具体指行政人员能够感受到同事，学校及社会的认同和尊重，产生归属感。

　　首先，高校应提升广大师生对行政管理人员的重视和认可，营造重行政管理的工作氛围。使得行政管理人员深切认识并感受到自身的工作使命感以及巨大的工作荣耀感，进而提升对行政管理的兴起，优化爱岗敬业的科学态度。

　　其次，高校应积极实施管理的扁平化，将一些具体事项的决策权交给基层管理人员，鼓励他们积极创新工作方法，优化工作方式，快速高效解决问题，而行政管理人员一旦做出成绩取得突破，高校管理层要及时宣传学习和进行奖励。

　　2、在成长需要中，自我实现的需求是高于关系需求的精神需求，他包括行政管理人员的职业发展规划及职业岗位中所能得到的成就，抱负等，作为一种更高层次的提升需求，对行政管理人员而言，这种提升可能体现在行政职务上，或体现在专业技术职称上，亦或是其他方面。高校应当帮助行政管理人员铺就道路，协助他们达成自己的目标。

　　此外，针对行政管理人员，安排一些对其专业知识和业务能力有所裨益的培训，帮助他们充分发挥自己的能力，实现自我价值。

　　综上所述，作为从事行政管理工作的特殊高级知识分子群体，学校首先要提高校行政管理人员薪资水平，使他们的工作付出与经济回报相平衡。消除其内心不平衡感；其次通过一些行之有效的方式，提高行政管理人员的校园地位与社会地位，使他们获得同事，学校及社会的认可与尊重，提升他们的职业价值，提高自我成就感。从而满足行政管理人员在不同层次的需要，有助于他们实现自我价值。最终达成行政人员与高校的共同进步。

>　　参考文献

　　[1]黄剑青.高校行政管理人员激励探析：困局出路[J].当代教育论坛（宏观教育研究），20\_（06）

　　[2]张爽，黄家才.高校管理岗位绩效考核存在问题及改善措施[J].中国教育技术装备，20\_（22）

　　[3]杨程屹.高校管理人员积极机制初探[J]。管理观察，20\_（07）

　　[4]兰石财，李秀锦，兰仙平.高校行政管理人员激励机制的构建[J].管理工程师，20\_（6）

style=color:#006aff>行政管理毕业论文「」8

　　摘要：随着改革开放的逐步深入，一些国有企业延续自计划经济时期的管理体制顯露出弊端。从行政管理的角度来看，传统的国有企业行政管理体制不能很好地适应当前的社会经济发展，需要进行改革和创新。本文分析了国有企业行政管理的若干问题，并且根据存在的问题提出了解决措施。

　　关键词：国有企业;改革;行政管理;创新

　　中图分类号：F272.9文献识别码：A文章编号：1001-828X（20\_）016-061-02

>　　一、前言

　　随着我国社会主义市场经济进一步发展，国有企业发展面临新局面，必须通过自身行政管理体系的变革，适应国家经济体制改革与企业自身发展的需要。在现阶段，许多国有企业虽然对行政管理改革给予了越来越多关注，也进行了不少尝试，但具体的改革效果不一。行政管理体制机制改革的滞后一定程度上制约了国有企业的发展。本文作者将以YHJ公司为例，对国有企业管理体制改革进行探讨。

>　　二、国有企业行政管理存在问题的分析

　　行政管理改革之所以引起国有企业极大关注，改革的需要越来越大，主要是传统的国有企业管理体制存在以下问题：

　　1.机构繁杂管理效率低下

　　过去在计划经济时期，政企不分，国有企业仿照政府机关建立起内部行政组织。比如，YHJ公司在20\_年公司制改革前，内部管理部门名称普遍称“某某处”，下级机构往往叫“某某科”。无论是部门设置，或者内部科层结构都有明显的政府机关影子。随着市场经济改革的深化，企业面对的市场日渐发达，企业管理的内容和质量要求不断提高，而企业往往通过简单的增设机构方式来应对这些变化。长此以往，导致机构日趋臃肿，YHJ公司总部层面最多时设置了25个管理部门。行政管理部门过多，业务条块分割严重，流程冗长，推诿扯皮，从而造成企业行政管理效率低下。这对公司的生产经营和长期发展产生了非常不利的影响。

　　2.管理运行模式改革滞后

　　虽然商业模式在国有企业改制后得到了有效提高，但国有企业的行政运作方式延续自政府机构，企业中也存在政府传统管理模式的一些不足。由于国有企业干部的行政级别仍然存在，一些领导干部不自觉地产生官僚主义思想，这种思想不是天生的，而是逐渐在企业固有运行模式的中浸淫形成的。这种思维方式影响管理的科学和民主化，严重时会对企业造成不可挽回的损害。同时，国有企业中的一般管理人员也习惯于森严等级，在工作中习惯于按上级指示行事，不能充分发挥积极性与创造性，导致工作效果往往事倍功半。

　　3.管理人员素质亟待提高

　　由于历史原因，国有企业员工中真正全日制脱产教育本科以上学历人员占比少，人员整体素质偏低。国有企业大多历史悠久且福利保障等相对完善，员工队伍稳定性较高，“铁饭碗”思想严重，竞争意识淡薄，学习观念落后，造成员工业务素质提升缓慢，达不到企业的要求，跟不上发展的需要。国有企业管理人员的整体素质不高，限制了企业领导水平提升和管理的有效性。

　　4.人力资源管理制度落后

　　与管理人员相伴而生的是国有企业人力资源管理制度的落后。资历排辈、裙带关系等不良用人方式仍不同程度存在，严重影响国有企业人力资源的开发和利用;人才观相对较为陈旧，许多国有企业的人事管理制度相当落后，既没有形成明确系统的晋升制度，又缺少淘汰退出机制，导致很多优秀青年人才得不到成长空间。

>　　三、国有企业行政管理改革的对策

　　制定国有企业行政管理改革的对策，需要建立在准确分析和掌握国有企业从计划经济时代到市场经济时代发展变革的主要驱动力量。计划经济时代，国有企业的生产和发展依赖于政府指令，企业的管理信息只能根据政府规定的生产任务进行编制，然后企业进行资源和人员的适当部署和调配。而在当前的在市场经济体系中，企业的生产和发展都依赖于资源要素的流动，企业的所有机构也都前所未有地更接近市场。因此，国有企业行政管理机构的改革方向也应该以更加灵活有效地利用市场资源为目标。

　　1.精简机构，提高行政管理效率

　　由于国有企业经历由计划经济到市场经济管理体制的长期演变，组织机构的复杂化是一个普遍问题。在国有企业领导干部的行政级别仍未完全退出历史舞台的情况下，国有企业精简机构必然涉及到一些干部的岗位变动问题，有时具有相当敏感性。因此，取得企业高层对改革的一致坚定支持尤为关键。YHJ公司在执行总部机构改革前，领导层经过了多次研讨，意见逐步统一，改革形成共识。在具体改革执行过程中讲究方式方法，将精简机构与人员分流分开实施。精简机构大刀阔斧，快刀斩乱麻;人员分流则尽量不降低原有职级待遇，最大限度地减少改革阻力。YHJ公司通过机构改革，对几乎全部业务部门进行了职能重塑，根据生产经营管理集中化要求，整合成立了工管中心、成本中心、技术中心、采购中心等4个大部制生产服务部门，同时将经营部门按业务分类调整为国内市场部、海外市场部、投资事业部、铁路轨道经营部等4个，突出专业经营能力。机构改革完成后，YHJ公司总部层面部门数量由25个精简至20个，建立起较为规范的法人治理结构，为提升管理效率打下良好基础。

　　2.科学管理，构建先进管理模式

　　进入21世纪后，以互联网应用为代表的信息技术快速发展，我国出现了大量的互联网初创企业。凭借先进的管理技术和经营理念，它们中的一大批，如华为、百度、腾讯、阿里巴巴、联想等优秀企业，已成为中国乃至全球互联网领域的行业领导者。互联网企业在新时代迅速发展，主要是基于其先进的信息管理和办公服务技术。计算机化的行政管理不仅可以明确定义，还可以在线使用，提高各种监管审批流程的有效性和办公效率。紧跟互联网变革风潮，国有企业也开始全面引入信息化管理模型。YHJ公司高度重视信息化工作，将信息化视为提升企业管理效率的最重要技术手段。在完成总部层面机构改革后，YHJ公司随即开展了管理流程梳理工作，在明确调整后部门管理职责的基础上，梳理确定了446条管理工作流程。管理流程在梳理时即要求做到表单化，为录入计算机系统，搭建信息化管理平台做好准备。YHJ公司通过推进管理流程信息化建设，管理任务得到正确有效地执行，提高工作效率的同时减少了人为干扰，管理有效性显著改善。 3.思想先行，价值引导提升素质

　　国企改革思想先行。YHJ公司推进行政管理改革的第一步是从思想理念着手，将“国有人”意识逐步转变为“市场人”思维。20\_年，YHJ在进行公司制改革时，便有意识地将部门名称由“处”全部改为“部室”。后续又进一步建立规章，规定企业正式公文不得使用“局”“处”“局长”“处长”等表述。通过变更部门名称和规范公文用语，引导员工强化对企业属性和自身企业管理人员的身份认同。近年来，YHJ公司薪酬制度改革稳步推进。推行国有企业负责人薪酬改革制度，实施差异化薪酬分配制度，针对高管层建立了“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”的强激励硬约束机制。而在全体职工层面，YHJ公司全面实行工资总额管理制度，建立起以工资总额与经济效益挂钩为主的工资决定和增长机制。同时，内部分配向一线、向关键岗位和重难点项目倾斜，让创造价值的人分享价值。过去凭着“铁饭碗”无所作为的人将在企业中难以立足。通过以上举措，在YHJ公司内部，能力和素质成为员工实现自身价值的决定性因素。

　　4.能上能下，改革人事管理制度

　　为了国有企业行政管理体制改革成果有效落实，需要在人事管理制度上做好跟进保障。在领导人员薪酬上，建立起依照实际工作岗位考核定薪的管理制度，在收入层面进一步淡化行政级别影响。在人才招聘上，打破依赖内部培养的传统做法，大幅增加中层领导人员公开招聘频次，面向社会积极引进急缺、高端专业人才。在考核评价上，YHJ建立了完整的全员业绩考核制度，总部层面制定了定量指标和定性评价相结合，工作业实绩为主、民主评议为辅的管理人员考核办法。在人才培养上，打破论资排辈熬资历的僵化模式，大力加强青年员工职业生涯规划，建立总部优秀青年基层锻炼、选派优秀人才到上级总部交流、选派高学历人才出国深造等工作机制，并逐渐制度化，大大拓宽了青年人才成长路径。通过扎实努力工作磨练本领、增长才干、建功立业，成为YHJ公司员工的自觉追求。

>　　四、结语

　　国有企業是国民经济的引擎，是市场经济的主要参与者，是国家有效实施宏观调控的重要抓手。随着我国社会主义市场经济的不断发展和完善，国有企业也能够通过相应的调整和改革，不断提高和优化自身行政管理组织架构，主动融入市场，适应市场变化，良好地完成国家赋予的崇高使命，在国家和经济社会发展中发挥更加重要作用。

style=color:#ff0000>行政管理毕业论文「」9

　　摘 要：在我国社会主义现代化建设中，行政管理体制改革是上层建筑适应经济发展的必然选择，通过构建起分工合理、权责一致、决策科学、职能优化的行政管理体制，对建设便民高效、规范有序的人民政府有着重要意义。本文总结了我国深化行政管理体制改革取得的成就，提出深化行政管理体制改革的实践建议，期望对提高我国政府行政管理效率有所帮助。

　　关键词：行政管理体制 改革 地方政府 智慧政府

　　中图分类号：F2  文献标识码：A    文章编号：1003-9082（20\_）08-0-01

　　我国正处于社会转型发展的关键时期，积极推进行政管理体制改革（下文简称“体改”）是实现社会科学发展的重要路径[1]。在我国不断深化行政管理体制改革的背景下，我国形成了以提高行政效率为目标，以“简政放权”为逻辑范式，以政府机构和职能优化为内源动力的改革思路，为建立起适应社会主义市场经济发展的责任型政府、服务型政府指明了方向，助推着我国政府行政向民主化、法治化、科学化、规范化的方向发展。

　>　一、我国深化行政管理体制改革取得的成就

　　1.政府职能向“服务型”转变

　　在长期持续深化体改的背景下，政府执政理念发生了重大变革，从“权力本位”转变为“责任本位”，形成了依法行政、高效服务的行政管理体系[2]。同时，我国全面推进服务型政府建设，基本实现了政企、政事、政资分开，使政府将职能重心放在向社会提供公共服务方面，基本完成了“服务型”政府的转型发展目标。

　　2.行政方式向民主化发展

　　在以党中央为引领的体改历程中，全面落实民主管理和公开制度，完成了从经验行政向科学行政、法治行政的转变。各级政府利用先进的信息技术，实现政务信息的高度共享，提高了政府决策的科学水平。同时，政府在行政管理中增强了民主意识，在充分考虑到广大民众合理诉求的基础上实施行政改革，有效推进了执政为民理念的贯彻落实，体现了行政管理向民主化迈进。

　　3.“放管服”格局形成

　　我国行政管理体制改革将“放管服”一体化改革作为重点，通过在政府机构中实施简政放权，有效结合放管机制，对政府服务不断优化升级，积极推进了各地区政府治理格局的完善。中央政府将权力进行重新梳理，将部分权力下放到地方政府、市场、企业等主体中，大幅度减少了中央政府对地方经济发展的行政干预，促使各地方形成了多元主体协作治理的一体化新格局。

　　4.行政权责执行规范化

　　我国行政管理体制改革对现有行政职权进行全面清理，对权力运行主体、运行流程建立起了权力清单，进一步强化了行政权力监督和问责机制的执行。各地方政府在行政权力目录清单的指示下，明确了行政权力执行主体，并建立起了党内监督机制、司法机构监督机制、审计监察监督机制以及社会公众监督机制，能够促使政府规范行使各项行政权力。

　　>二、深化行政管理体制改革的实践建议

　　1.优化政府职能配置

　　政府机构和职能配置要遵循协同高效的原则进行调整优化，合并职责相近的党政机关，精简办事机构数量，创新性地实施扁平化管理模式，为体改提供组织保障。具体实践建议如下：

　　1.1加大简政放权力度

　　政府要统筹深化“放管服”一体化改革，对机构编制资源进行优化配置，转变政府职能[3]。省级政府可向经济发达地区适度放权，如下放城乡建设、市场监管、自然资源规划、应急管理等领域的行政审批权限，同时市级政府可将部分行政许可事项授权给镇政府，让基层政府拥有一定的社会管理权力，发挥出行政管理主体作用，明确各级政府的行政管理职责。

　　1.2机构编制法定化

　　政府要完善相关法律法规，明确各职能部门编制的法治地位，对机构的职能权限、工作程序和应尽责任进行明确规定，不断提高政府机构的管理效能。具体包括：一是建立各类编制资源动态调整机制，对机构编制管理进行绩效评估，将绩效评估结果作为编制总量控制、存量盘活的重要依据;二是建立健全政府部门权责清单制度、编制信息公开机制、编制管理监督制度、干预举报制度等制度体系，杜绝在机构编制管理中出现违法乱纪问题。

　　1.3创新监督方式

　　在体改中要对行政审批项目的下放与取消进行监管，杜绝出现“放虚不放实”的问题;政府要建立起行政审批事项监督平台，由上级政府监督审查下级政府的放权执行情况，避免出现行政事项“再审批”问题;政府要建立起社会监督机制，由人大和政协对行政审批权限下放和行政审批改革成果进行绩效评估，发挥出绩效考核的监管作用。

　　2.深化地方机构改革

　　地方政府要完全服从中央政府的领导，结合本地区的实际情况贯彻落实各项方针政策，充分发挥出中央政府与地方政府各自的职能作用，使省级以下政府被赋予更多的行政自主权，从而推进我国行政管理体制改革纵深化开展。具体实践建议如下：

　　2.1明确权力运行主体

　　为提高各地方的行政管理水平，我国应建立起事权分级管理体系，编制权责清单，要求地方政府各部门根据权责清单履行职责。在行政管理体制改革背景下，中央政府要进一步扩大地方政府的专有事权范围，明确地方政府在执行行政事务中的主体地位，构建起完善的基层行政管理体系。在基层行政管理中，应全面推进基层政府服务能力建设和执法建设，重点对民生公共服务、营商环境加强行政审批管理，促进地方经济社会稳步发展[4]。

　　2.2完善公共服务体制

　　地方政府要以问题为导向，重点对关系到民生的领域加大行政管理体制改革力度，逐步缩小城乡基本公共服务的差距，实现城乡基本公共服务均等化。如，地方政府要推进户籍制度改革、土地政策改革，引导农村人口向城镇转移。同时，地方政府还应推进农村宅基地使用权改革，在就地提升、原址改造、整村进城等领域实施社会化提升工程，并且加大财政转移支付力度，促使城乡得到均等的基本公共服务资源配置，提高城鄉一体化发展水平。 2.3建立網格化社会治理体系

　　在体改中政府要建立起综合性、网格化的社会治理体系，整合各个职能部门的资源力量，为企业和群众提供“多网合一”的治理服务。如，镇政府可对所辖区域划分成多个网格，在每个网格内分派网格员，由网格员负责采集镇域内的社会治理服务信息，将信息上报到镇政府，由镇政府协调解决事项。如果社会治理服务事项较为复杂，难以解决，那么则由镇政府将该事项上报到市级社会治理服务中心，由服务中心向镇政府部门派发“工单”，协调各职能部门联动起来共同解决问题，提高基层社会治理服务水平。

　　3.打造“互联网+”智慧政府

　　在“互联网+”时代下，政府行政管理体制改革要充分运用互联网技术、大数据、云计算、信息通信技术等，搭建起智慧政府行政管理平台，提高政府对各类政务信息的处理效率，提升政府的社会事务应对能力，推进政务服务步入数字化、智慧化发展阶段。具体实践建议如下：

　　3.1构建智慧政务服务体系

　　政府行政管理要引入互联网思维、大数据思维，以用户体验为服务导向，将“互联网+政府服务”纳入重要议事日程，由各省市建成部门协调、服务联动、一网通办的政务服务体系，提高网上办事的智慧化水平。各省市政府要积极推进网上政务服务平台建设，依托政务云、门户网站，融合所有政府服务资源，形成政务“一张网”，并推进“一张网”向移动客户端、自助终端延伸，畅通办事服务的多种渠道[5]。

　　3.2优化网上服务流程

　　“互联网+政府服务”要对网上业务办理流程进行简化、优化，广泛应用电子证照、电子公文、电子签章等电子信息技术，为企业和群众开通在线填报、在线提交、在线审查等便捷化的网上办理服务。同时，落实网上预审机制，及时向企业和群众推送预审结果，并一次性告知需要补充的材料，构建起“一件事一次办”服务模式。

　　3.3基层服务网点与网上服务平台对接

　　各省政府要加快推进基层政务服务网点建设，包括开发区政务服务中心、乡镇便民服务中心、社区便民服务点等，进一步完善基层政府服务网点的基础设施配置，确保网上各项政务的办理能够全面落实到乡镇。乡镇政府服务网点要与网上政务服务平台对接，开展“一站式”政务服务、“网上开证明”“行政审批基层延伸”等工作，重点围绕基层群众关心的劳动就业、社会保险、社会救助、扶贫脱贫等政务提供便捷服务。

　　结语

　　总而言之，我国在深化行政管理体制改革的历史进程中取得了辉煌的成就，基本形成了“放管服”一体化格局，推进了政府行政方式向民主化发展，提升了政府行政权责执行效率，对推进政府职能转变提供了有力保障。在今后的行政管理体制改革中，我国要进一步优化政府职能配置，加大地方机构改革力度，着力打造“互联网+”智慧政府，从而不断提升政务服务效率，积极建设人民满意的政府。

　　参考文献

　　[1]赵雪峰.深化行政管理体制改革的理论与实践研究[J].神州，20\_（8）：92-93.

　　[2]杨佳.智能行政：行政管理体制改革的巨大动力[J].法制博览，20\_（36）：104-106.

　　[3]尹雨晴.深化行政管理体制改革的理论与实践[J].中外交流，20\_（11）：71-72.

　　[4]王丹.深化行政管理体制改革的核心和重点[J].百科论坛电子杂志，20\_（10）：138-139.

　　[5]陈秋华.关于深化行政管理体制改革的思考[J].经济与社会发展研究，20\_（6）：58-59.

<s

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn