

2023年大学校园简报(优秀5篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

电大行政管理调查报告篇一

调查目标：

通过调查企业在人才管理中存在的问题，提出合理改善建议，使企业的人才管理工作得到进一步提高。

调查时间□20xx□xx□xx□20xx□xx□xx□

调查对象：云瑞科技。

调查方式：访谈法。

根据教学要求，按照学校统一的安排，我对云瑞科技人力资源管理中存在的问题进行了调查，该公司是一家民营企业，人数为20人左右，以电子产品为主，集销售、维修于一体。公司在人员的招聘上遇到了很多问题，专业人才非常紧缺，即使是人才来了后，因其在人才管理上的滞后，而影响其对未来的工作规划，因而人员尤其是研发人员流动频繁，甚至有些人员是带着项目离开，这些人才都属于企业人力资源管理中符合80标准的人才，他们的流失对科技型企业尤其是以技术为中心的企业来说，是一件非常严重的事情。

（一）经济实力不强。

相对于大企业、集团来讲，该公司属中小企业，规模小处于资金积累的成长期，资金实力相对薄弱，在人才、资源、资

金、渠道等很多方面均无法与大企业、大集团来抗衡。尽管近两年国家也在各方面加大了对中小企业的管理和扶持力度，以保证国家经济结构的合理，促进中小企业的发展。

但就现状来看，要拿出占流动资金重要比例的资本来笼络人才及技术，就必须为运营风险设想，公司不由变得小心谨慎。因此提供给人才的待遇可能比较大企业、集团就不具有竞争力。

（二）现行人才资源管理方式不完善。

现行人力资源管理方式不完善主要表现在现行的分配、激励机制的不健全、不完善。没有行之有效的员工激励制度，很难提升现有人才的进取心，激发他们的创造性工作潜能，甚至在管理制度有缺陷的情况下，会形成员工对企业麻木不仁的极端松散现象。这主要表现为：

- 1、员工的自身素质和专业技能不够；
- 2、员工没有放到合适的岗位工作，造成人力资源浪费或闲置。

因此，必须根据其自身的状况，量体裁制适合本公司的人力资源薪酬分配及员工激励制度。合理的为员工提高薪资标准和福利时，人力资源的良好精神风貌和高效将为公司增加更多的财富，从而实现双赢。

（三）资源有限性或内部吸引力（凝聚力）不强。

该公司所处的行业及发展势头，直接影响其人才招聘难易和人力资源储备。虽然与大企业实力悬殊，但在市场竞争上却是处于同一起跑线的。人才十分重视人力付出的现阶段目标收入和自身在企业中的长期目标、成就能否实现，在这种情况下，公司亟需在人力资源管理上下功夫，借鉴同行优秀企业的经验，快速发展壮大，以便招徕凤凰。

从上述的人力资源难于青睐的几个原因可以看出，该公司一方面是人难聚，另一方面又是人难留，应该根据自身的实际情况制订人力资源策略。在弘扬“人本管理”，称赞“知识就是生产力”的今天，给人才们一份情理之中的报酬，一个轻松的工作环境，一个共同成长的梦想，几丝关爱，比起居高临下的纯粹用金钱去收买控制人才，是要高明很多的方法。

从我们目前所掌握的资料来看，无论是西方的管理方法还是东方的管理哲学，其对人的关注都是第一位的，而执行力这一关键管理概念的兴起与被关注，更是体现了人力资源管理在企业管理中的核心作用——没有人的高效执行，任何其他的管理方法都只能停留在设想、计划和纸面的阶段。

（一）在公司的战略管理中，必须要有人力资源规划与之相匹配。

公司的战略规划了发展愿景、发展策略和发展过程设计，而人力资源的战略规划是战略规划的核心内容之一。

如同业务战略要求变化和发展一样，人力资源规划也要随着进行相应变化和发展，由于对自身的发展定位不同，它的人力资源规划也会有很大的区别。在环境变化的时候，招募到适合新环境的人就是根据公司的战略定位确定新的人力资源规划要求。

（二）“以人为本”，注重人力资源队伍建设，优化人力资源结构。

人本管理的核心是：对公司中的人应当视为人本身来看待，众所周知，人力资源的匮乏是制约公司发展的重要因素之一，加强人力资源队伍建设刻不容缓。要根据公司发展的长远规划，有步骤地加强人力资源梯队建设。

（三）引进先进的人力资源管理机制，推动薪酬制度改革，提高各类人力资源的使用效率。

引进先进的人力资源管理机制，推动薪酬制度改革，是留得住、用得起人才的关键。激励与约束是公司人力资源管理最主要的两方面手段，也是各类人力资源充分发挥应有作用的有效保证。从某种意义上讲，建立完善的人力资源绩效考核制度应当是衡量单个人力对公司贡献高低的重要方式，是公司对于单个人力个体是否奖惩、奖惩多少甚至于是是否保留使用的一把标尺。这一机制的建立需要有一个强有力的人力处置机制作保证，这就需要公司切实加快人事制度改革，尽早解决人力资源管理约束机制形成的瓶颈问题，从而促进人力资源管理的制度化和规范化。

塑造激发员工创造力的环境和机制：一是创造一个鼓励员工开拓创新精神和冒险精神的宽松环境，以及思想活跃和倡导自由探索的氛围；二是建立正确的评价和激励机制，重奖重用有突出业绩的开拓创新者，让那些墨守成规，无所作为的人难以立足；三是强化公司内的竞争机制，激励人们去研究新动向、新问题，并明确规定适应时代要求的技术创新和管理创新的具体目标；四是要求公司必须组织员工不断学习以更新知识，并引导他们面对现实去研究市场的新变化、技术的新动向，研究现实经济生活所提出的种种挑战。

（四）重视企业文化建设，用优秀的企业文化增强公司的凝聚力、向心力。

企业文化像空气一样充斥于公司的每个角落，影响着公司的健康发展。好的文化使公司充满活力，在竞争中处处主动，占尽先机；而忽视企业文化建设的公司往往人心涣散，缺少应有的斗志和集体力量，长期生存的能力难以维系。在管理策略上，应该根据公司的实际情况加大对企业文化建设的力度。按照四个不同的层次结构，物质层、行为层、制度层和企业文化的核心层入手，同公司的战略紧密联系在一起，而

不仅仅是搞一些浅层次的活动或宣传，企业文化的建设和保持应该是贯穿于公司生命周期的全过程。

在人力资源管理上，企业文化建设是人力资源管理的最高形式，人力资源管理的所有技术都是企业文化的一种体现和载体，同时，它反过来又要受到企业文化的影响和制约。因而，我们在实施人力资源战略之时，必须给予企业文化建设足够的重视，要通过塑造先进、文明、团结、创新、人文的更具亲和力的企业文化，引导职工文明素质及爱岗敬业精神的不断提高和升华；要将创建活动真正融入到一种企业文化塑造的进程和意义当中，从有形到无形，缔造独特的经营境界及价值操守，从而进一步促进公司的更快更好发展。

针对本公司在人力资源管理中存在的问题，提出如下解决方案：

第一，在招聘时，严格把关，坚持宁缺勿滥的原则，招聘合适的员工。坚持这个原则，做到因岗用人，因此不论转岗还是新招的员工，都能很快投入到工作当中，人员因不合理匹配而离职的情况大大降低。

第二，建立长期的员工技术培训班，使新员工有更大的学习空间和锻炼的机会，迅速成长为员工骨干。培训根据不同岗位、不同人员分别进行，有专业培训，也有普通的大众培训，将培训贯穿于工作过程当中，使员工始终保持一种持续学习、进步的动力和状态，取得了很好的效果。

第三，鼓励员工不断创新，对现有研发、技术骨干人才以全面的支持和较宽松的政策，重奖有特殊贡献的员工，为创新员工承担创新风险责任以留住优秀员工。对于技术型员工，将他们的工作业绩与激励紧密挂钩，促进员工发挥主观能动性。也激发员工从公司角度考虑问题，加深员工对公司的认同感。

第四，制定一个有效的薪酬考核政策，对不合格的人员采取淘汰制。

通过严格招聘、鼓励创新、培训人员等措施形成一个良好的人才发展梯队，确保企业人才队伍建设呈良好方向发展。

电大行政管理调查报告篇二

一、公司简介。

略

二、调查发现该企业人才流失的问题及原因。

（一）人力资源观念落后。

1、该企业仅仅视人力资源开发与管理为事务性的工作，如档案管理，并没有将其提高到相应的战略高度。

2、该企业将人力仅仅视为被动的生产要素，而不是一种可以开发和利用的资源。

3、该企业的管理层将工资、福利等视为成本而不是投资。在管理中，往往表现为对人力成本的精打细算，能省就省，对人力资源方面无所作为。

4、领导者视企业利益高于一切，他们并没有真正认识到只有将企业利益与员工利益结合起来，才能有效的调动员工的积极性，充分发挥其主观能动性和创造性，为企业做出更大的贡献。

（二）用人机制不合理。该企业存在着“论资排辈”和“裙带”。

现象，一个人坐上某个位置后，只要他不犯大的错误，一般会长期占居这个位置，直至升迁。调查发现大学生在企业里做着很一般的工作，不是他们的能力不够，而是没有他们发挥的舞台，这严重影响了他们的积极性。个人的才能得不到发挥，英雄无用武之地。

（三）缺乏科学合理的绩效考核机制。

该企业的绩效考核机制缺乏合理性主绩效评价中目的不清、原则不明、方法不当，考核和评估标准较单一，不能根据不同的部门制定不同的业绩考核体系，不能将企业的人才分类（如稀缺人才、特殊的无人代替人才等），不能对不同类型的人才采用不同的考核及奖惩办法等。

（四）分配制度不合理，且工资待遇偏低。

该企业的工资大部分由岗位工资、工龄工资、技能工资以及奖金组成，过多的考虑员工的资历、学历，而不是能力，缺乏灵活性，拉不开档次，体现不了干好干坏、水平高低的差异，平均主义色彩浓厚。有相当一部分是进入企业时间不长的年轻人，由于严格的限制，他们的待遇往往很低，付出得不到合理的回报，这就直接导致了他们的离职。另外，相对于外资企业，该国企的工资待遇普遍偏低，这也迫使追求高报酬的人才大量流失。

（五）员工个人因素。

从工龄结构上看，呈年轻化特点，这与行业从业人员的特点是相符的。同时也说明公司人才流失较为频繁，工龄1年及以下1—3年离职的现象最为普遍。

1、年龄和工龄因素。

员工的年龄越轻、工龄越短，流失的就越大。年轻的员工精

力旺盛，对企业的依赖性不强，加之自身的适应力强和家庭负担轻，一旦有更好的选择，他们就会离开企业。此外，年轻的员工，特别是刚毕业的大学生，在进入企业的初期容易产生过高的期望，一段时间后便会感到失望，从而产生离职的意向甚至行为。

2、就业、择业观的转变。

随着知识经济的到来，企业的寿命越来越短，被市场更新的速度越来越快。企业寿命的'缩短使员工的就业观念有了很大的转变，他们对职业的忠诚度超过了对企业的忠诚度，他们会想到以更好的方式来保全自己的职业生涯，而非甘心与企业共同衰亡。同时，随着高校的扩招，毕业生的就业压力越来越大，“先就业再择业”的观念也已深入人心。此外，很多企业在招聘员工时明确要求工作经验，这也迫使部分员工，特别是刚毕业的大学生把企业作为“跳板”，等积累了经验后就另择他枝。

三、解决该公司人才流失的建议与策略。

（一）树立正确、科学的人力资源观。

1、企业必须树立正确的人力资源观。企业要树立正确的人力资源管理观就必须把员工视为企业最重要的资源，把人才视为企业最宝贵的财富，必须清醒地认识到企业之间的竞争归根到底是人才的竞争，把人力资源开发与管理提升到战略高度。

正如联想集团原董事局主席柳传志先生所说：“小公司做事，大公司做人”。1985年20万元起家的联想集团，现在已经成为世界it行业的巨头，它靠的是什么呢？靠的是人才，没有人才，它不可能有现在的辉煌。如果不继续依靠人才，联想的未来也就不可能更辉煌。由此可以看出，谁掌握了人才，谁才是最大的赢家。

2、企业必须树立科学的人力资源管理观。企业应认识到人力资源管理意义作用，明确人力资源管理的目标，同时掌握并能够运用各种先进的人力资源管理方法，使企业有可能荟萃对企业发展产生重大意义的各方面人才。

（二）建立和形成人才辈出、拴心留人的机制。

完善考核机制，公平用人、晋升机制。首先要做到“贤者治、能者上、庸者下”。

电大行政管理调查报告篇三

在这几年的工作中，使我充分认识到之前在高中阶段所学的知识及工作经验，在一定程度上已经不能满足今后的工作需要，急需补充相关的理论和专业技能知识。参加电大学习后，我在思想上高度重视，认识到通过这次电大的学习，能够学到许多理论知识，将对本人知识更新及提高素质有许多帮助，并且能够学到今后工作所需的理论知识，专业技能和工作经验。不断增强工作办事能力，为比较顺利完成各项工作，创造了良好的条件。为了保证能够安心学习，顺利地完成各门课程，我就提前把要学习期间的事情安排好，确保能够全身心的参加上课阶段的学习。

由于不同于全日制的授课方式，除了面授之外，可以说大部分时间要靠我们自学去完成。为了提高自己，我特别珍惜这次学习的机会，正确处理好工作与学习的关系，把学习当作完善自身的需求，把学习当成促进工作的动力。在工作之余，我认真阅读教学材料，仔细领会每门课程所讲述的内容，做到课前预习了解，把不明白的内容带到课堂，向教授请教，课后复习巩固。电大老师是一些十分优秀的老师，他们有丰富的理论知识以及理论联系实际的经验吸引着我，增加了我学习的信心和决心。对老师的辅导我总能倾心的聆听，认真的圈划重点，按类别认真做好笔记，既兼顾基础知识，又突出重点内容，回家后舍得花时间，根据复习提纲认真地读书，

认真地背诵记忆，做到在理解基础上背记，在背记基础上理解。在整个学习过程中，能够合理使用科学的学习方法，充分利用时间，勤学苦练，虚心向同学和老师请教。能够严守学校的各项纪律和规章制度，做到尊敬老师和同学。经过三年的电大学习，起到事半功倍的效果。三年的电大学习生涯和实践活动，是我不断挑战自我，充实自己的一段光辉历程。

诚然，在校学习期间，有过成功的喜悦，也有留下探索的苦恼与挫折，在这里，老师的博学，讲课的场景，使我终身难忘。同学之间的真诚，那份纯洁真挚仿佛让我一下子回到从前的学生时代。经过三年的学习，使我在短时间内更新了理论知识，自身素质有了很大提高，掌握了多门理论基础知识，学会了基本操作技能等等。

电大学习的三年时光结束了，回首往事，我觉得我所学的还很有限，我必须认识到自己的不足之处，人的一生就在于取长补短，不断创新，只有这样，才能不断成长进步。才能不断丰富知识，才能更好地工作，为走完今后的人生道路打下良好的基矗。

电大行政管理调查报告篇四

二十一世纪是知识和技术应用时期，也是各国政府在教育体制改革的重点。技术应用离不开合作和互动方式，合作必须建立在互相信赖的人际交往的基础之上才得以实现，因此培养学生广交朋友的能力显得尤为重要，只有建立正常的人际交往关系，正确处理好人际关系，才能更好地适应新世纪和当代社会的需要，才能有效地提高工作效率。为了比较客观地了解当代农村初级中学的班级人际交往的现状，为教育行政部门作出科学的教育决策提供客观的第一手资料，以便改善不良的人际交往状况，引导学生学会交往，提高正确处理人际关系的能力，鉴于以上原因，我们确立这个课题进行调查研究。

本调查研究工作采用了问卷调查的方法，在本校初二年级组六个平行教学班中随机抽取一个教学班进行调查问卷，该教学班共有43位学生，其中男生21名，女生22名，平均年龄13、5周岁，被调查的对象中农村学生占全体学生总数的97、7%，学习成绩该教学班在整个年级组中名列前茅（语文、数学、英语、物理以初一第一学期的期终考试为参考指标），本次调查共分二十七七个指标，其中二个指标各分三个支指标进行调查，基本能客观地反映学生、同伴和长辈等在活动中的交往情况，同时能主观地反映该班的每一位学生在人际交往中的真实情况，问卷着重就农村初级中学学生在学习、生活、活动等方面进行调查。

在本次调查过程中，我们对班主任和任课教师作了必要的访问，对学生人际交往的统计数据运用了教育统计学的有关原理和方法，对原始数据作了大量的处理工作，以求得比较准确的结论。本次调查主要采用了两个指标（学生的自我评价和同伴评价）进行比较分析。

1、从表（六）可以知道：中学生被本班同学列为最好的朋友，次数平均为3次，其中男生为2、86次，女生为3、14次，女生优于男生；女生平均分为6、23分，男生的平均分为5、76分，平均得分为6、00分，女生得分略高于男生，这充分说明农村初级中学的学生对自己人际关系的总体评价过高。

2、中学生认为好朋友的原因主要有以下四种类型，从表（四）中不难求得，首先是同学之间要信赖可靠，其次课余时间经常在一起交流，彼此间有相互了解，倾吐自己的心声，再次是在学习上互助，同学之间有问题互相帮助，帮助同学解决学习上的困难，最后是性格形似、兴趣、爱好相同，参加某一项活动后，交流的机会增加，很容易形成好朋友的原因。从同伴评价的结论中可以知晓，好朋友常常三、四个组成一个小群体，在这些好朋友中，初中二年级学生的男、女同学界线分明，在调查中发现只有一位学生拥有异性好朋友，其余均是同性朋友组成的群体。

37、2%的学生两者之间的评价基本相符，但两者完全吻合的人数只占全班人数的2、3%，有62、8%的学生不能真正反映自己的人际关系状况，其一学生反映自己人际关系的水平高于实际人际关系的高达95、4%，相差5位及以上的占44、2%，其二低于实际人际关系的只占2、3%，说明两者之间的评价有特m显著的差异，学生对自己人际关系的评价期望值过高，因此反映了中学生对好朋友的理解存在着片面性、盲目性。

4、在本次调查中还发现，好朋友拥有最多的9人次，大于或等于5人次占全班人数的16、3%，没有拥有一位好朋友的人数占全班人数的9、3%，其中男、女学生中，女学生拥有的比例比男生高出14个百分点，男生中拥有好朋友的对象中，学习成绩好、中、差的比例相当，学习成绩一般的优于学习成绩好的学生，女生中拥有好朋友的对象中，学习成绩优秀而且是班干部中的比例占75%，女生中学习成绩优秀，学习上互相帮助，增加了互相之间的交流机会，并且在学习上主动帮助学习成绩欠佳的同学，很容易树立自己良好的形象，因此人际关系就比较好，但男、女学生中拥有“孤独者”的比例相同。

1、当代的中学生独生子女率不断上升，家庭结构主要以“三代同堂”和“核心家庭”占主要形式，特别是“三代同堂”，由于年龄上存在很大的差异，不同时代，人的思想，与受教育的时间不同而充分显示出不同的观念，对新生事物的理解等方面存在着显著的差异，则需要相互之间经常进行沟通，尽最大努力填补代沟，鼓励小辈接触社会，了解社会，特别是父母对子女的人际交往方面上，思想要解放一些，给子女多一些爱，多一些支持，少一些束缚，正确地引导子女与同伴进行交流，建议社会和学校重视和加强对家长这一领域的教育，此外也请家长时常关心子女在人际交往中出现的新问题，研究对策，帮助子女在人际交往方面解决所面临的问题，正确引导子女在人际交往上健康地发展。

2、学校教育的主体是学生，学生在校时间比较长，作为教育

对象理应担当起对中学生人际交往的教育，培养学生的正常交往的能力，传授正确交往的方法和技能。学校应当充分发挥团、队、学生会等职能部门的作用，开展丰富多彩的益知、健康、有趣的活动，通过活动，扩大学生交往的范围，增加学生之间的相互了解，只有这样，学生的实际交往能力在活动中提高，学生间的团体合作意识得到进一步加强，但我们应该清楚地认识到，由于学生的年龄比较小，涉世未深，在实际交往中会面临新的问题，建议学校设立心理咨询室的分支机构“人际交往会诊室”，请富有经验的老师担任辅导员，解决学生在人际交往中所出现的问题，提高学生的人际交往的能力。在本次调查中，我们也发现每个群体中总会出现几个“孤独者”，作为教师和班主任应当对这些特殊的学生多一些交流，帮助他们找出原因，寻求人际交往关系不佳的学生改变现状的“处方”，树立他们的信心，使他们的人际交往能力有所提高。

3、作为中学生的本人而言，在人际交往能力上屡遭失败，应树立信心，改变以往处事的陋习，主动与其他同伴交流，寻求自己的“病因”，多一些信心，必须对自己的行为作必要的“诊断”，克服个性中的消极因素，不断充实自己，在人际交往的能力上更上一个新的台阶。学校教师应针对不同的人际关系的学生，要发挥人际关系较好的作用，帮助人际交往关系欠佳的学生，使学生能在不同程度上提高自己在班级中的地位，以适应新世纪对劳动者综合素质的需要。

电大行政管理调查报告篇五

乡镇是我国政府管理“五级结构”的最末端机构，承担着贯彻上级政策、管理乡镇农村、沟通城乡的重要职责。有道是“上面千根线，下面一根针”，足见乡镇管理的复杂性和重要性。乡镇是我国行政体系的最基层一级，是人民政权的基石、改革的前沿、发展的重点、稳定的关键。推进统筹城乡发展，建设社会主义新农村，实现全面小康社会，难点在农村，重点在乡镇，工作着力点也在乡镇。乡镇管理工作的

有效性和水平，直接关系到一个县区、一个市的整体发展水平和综合实力。

乡镇管理是以乡镇政府为核心的乡镇组织依法管理乡镇范围内社会公共事务的活动，其特点主要表现为管理主体的多元性、执行决策的直接操作性、组织运作的综合性、管理环境的中间性和管理对象的涉“农”性。乡镇管理在农村物质文明、精神文明和政治文明建设中起着不可或缺的作用。

一、乡镇设置现状

统一设党委、政府、人大、人武部、纪检委(监察室)和团委、妇联。一般乡镇内设党政办，经济发展办、社会事务办、企业办、计生办等等，同时乡镇设置司法所、派出所、水管所、计生服务所、劳保所、国土所、财政所，和文化站、林业站、农业站等，这些就是传统的七所八站。站所一般3—5人。

二、现行乡镇管理体制的特征与弊端

乡镇管理属于基层管理的范畴，具有：

(一)综合性

乡镇管理的综合性特点主要表现在：第一，管理对象和内容却十分庞杂。每一个乡镇都设有党、政、武、企、群众团体等机构，领导着政治、经济、文化、人口、等工作。第二，从管理方法的运用上看，乡镇各项管理工作的开展，各项事业的发展，必须把各项工作加以综合，采取综合性的具体措施和办法，才能把各项工作推动起来，从而收到明显的效果。第三，从管理职能上看，由于乡镇工作的直接性和综合性的特点，综合协调和合作是非常必要。乡镇党、政、经各部门只有相互配合，相互支持和帮助，才能使乡镇管理朝着预期的目标发展。总而言之，综合性是乡镇管理的一个明显的特点。

(二) 实践性

乡镇处于我国政权系统的最基础一级，乡镇管理处于广大农村第一线。承担着贯彻上级政策、管理乡镇农村、沟通城乡的重要职责，具体地贯彻执行党和国家的路线、方针和政策，并使之具体化，把方针、政策、法律、法规和各项工作落到实处。乡镇管理必须具体、实际。因此，乡镇管理必须直接面对乡镇各个部门或行业，在生产和生活中的实际问题。乡镇管理必须从实际出发，解决实际问题，理论与实际相结合。

(三) 群众性

乡镇作为农村基层行政区域单位，实质是乡镇管理机关代表人民群众管理乡镇各项事务。要以广大农民和城镇居民的愿望和要求为基本出发点，一切从群众出发，一切为了群众。管理者与被管理者的利益是一致的，管理的本质是为人民服务。乡镇管理不但切实反映和维护农民和城镇居民的正当利益，同时也体现农民和城镇居民的愿望和要求。

综上所述，在现行体制下，乡镇政权的运作和管理特征集中体现为：一是执行性。党的路线、方针、政策和国家的法律法规以及上级党政机关的指令和要求都要通过乡镇来贯彻执行，并具体落实到农民群众中去。二是综合性。乡镇全面负责管理本行政区域的经济、教育、科学、文化、卫生、体育事业和财政、民政、公安、司法行政、计划生育等行政工作。三是直接性。除村民自治组织外，它没有下属行政组织，基本上是直接同农民群众打交道。四是非完整性。不象县以上领导机关那样功能完备、机构齐全。

乡镇管理体制目前存在的主要问题：

(一) 职能转换不到位。一是管理职能越位。管了许多本应由市场、企业和中介组织管的事。二是服务功能错位。上级将名目繁多的指标分解下达给乡镇，并签订目标考核责任状，

有些指标采取“一票否决制”，与乡镇主要负责人政绩“挂钩”。乡镇领导不得不将主要精力投放在落实各项指标上，没有足够精力为农民服务。三是社会职能缺位。尤其是免征农业税后，由于财力制约，大部分乡镇只能维持工作运转，无力承担公共设施建设，影响了公共事务管理职能的整体水平。《地方人民政府组织法》规定，乡镇政府的职权为七项。但在实际工作中，目前乡镇承担的工作内容十分庞杂，可概括为八大类近50项，乡镇工作事无巨细，包罗万象，面广、量大、事杂，将有些应由社会承担的职能纳入乡镇管理范围，将有些应由农民做的事情由干部来做，成为“全能政府”、“无限责任政府”。越位、缺位、不到位的情况较严重，有些应该做的工作没有精力去做，而有些不该做的工作却疲于奔命。

(二)站所设置不合理。站所的设置大而全，而且带有计划经济体制的色彩。不适应市场经济体制发展的要求。乡镇不论人口多少，规模大小，站所设置千篇一律，这种状况增加了财政开支，降低了工作效率。有的站所上划由上级主管部门垂管，又受乡镇属地管理，乡镇和部门之间缺乏有机配合与协作，形不成人才、资金、设施、技术的优势互补。同时还普遍存在“三多三少”的现象，即管理型的干部多，服务型的干部少；“万精油”式的干部多，掌握专业技能的干部少；生产型的干部多，经营型的干部少，制约着乡镇功能的有效发挥。

(三)人权事权脱节。突出表现为责权分离，管用脱节。设在乡镇的站所、中心，有的职称评定在县以上部门，年度考核却在乡镇。不少站所驻在乡镇，人财物却垂直管理，形成“能看见的管不着，管得着的看不见”。由于乡镇和站所主管部门权责重叠交叉，乡镇责大权小或有责无权，县直部门权大责小或有权无责。《宪法》规定，乡镇政府是我国最基层一级政权，但《行政处罚法》等法规没有赋予乡镇政府执法资格，疑似乡镇在法律规定方面职权残缺，存在着“责任大、权力小”和“任务多、要素少”的现象。如禁止农用车

载客、安全生产、农村环保等，乡镇没有执法管理权，但工作还得干，只有“违法行政”。由于职能的弱化，工作手段和方式只能靠单一的教育和说服，而现在利益多元化的状况下这种手段是越来越不被认可，很多情况下是无效管理。在对经济发展的协调中，最常见的是作为为企业发展征地的主体嵌入，让群众理解为官商勾结的负面行动，阻力前所未有的，《物权法》出台更加剧了企业征地发展与群众利益的对立，单有的说服已经完全丧失了功能并且容易让乡镇政府卷入具体行为是否具有合法性的质疑，甚至卷入法律纠纷旋涡，难于在对经济的发展支持与老百姓的利益维护中有所作为，陷入干部无能、政府无用的信誉危机。

(四)政事、政企不分。财权、物权为在县区业务部门，事权留在乡镇，存在着“见到人的管不到人，管到人的见不到人”和“有责任的没法管，有权管的没责任”的现象，造成乡镇职能虚化，责任增大，自主权缩小。一些站所上划后，大都承担着本行业的行政管理职能，肢解了乡镇政府的行政职权，难以发挥应有的行政效能。同时，乡镇政府往往包办了企业、事业单位的事；党委政府也很难把党务和政务分开。条块分割，权责分离，乡镇政府很难统筹、协调，不能有效地配置管理要素，进而充分履行职能。另外，有法律地位但没有执法权。

(五)乡镇债务多，负担较沉重。乡镇财政实际上是转移支付财政，自身没有财政能力，收钱无门，挣钱无路，要钱无缘，要想干事、干成事、不出事，实在苦恼。由于债务较多，负担较沉重，偿还难度大，不同程度地影响到乡镇的正常管理工作。同时，乡镇偿还能力有限，主要依靠县区财政加大转移支付额度。并且为了发展和完成上级下达的任务，旧债尚未还清，又累欠新债，有的乡镇不得已向社会集资，向农村信用合作社借贷。花钱去路多，收钱来路少，乡镇领导穷于应对，甚至无可奈何，不能全身心地投入管理工作、服务活动和事业发展。

上述问题的存在，不能归咎于哪级组织、哪个领导，其成因是复杂的。从党的十一届三中全会到党的，经过20xx年的农村社会主义改革和建设，农村管理体制、管理对象、管理任务、管理方式等都发生了深刻的变化。既有现实的原因，又有历史的原因；既有社会条件的原因，又有自然条件的原因；既有体制机制的原因，又有资金等管理要素匮乏的原因；既有乡镇自身工作的原因，又有上级组织的原因。这也是目前需要认真思考并逐步进行解决的问题。当前，我国正处在发展的关键时期，新情况、新问题大量涌现，乡镇管理必须创造性地回答和解决农村现代化建设所面临的现实矛盾和问题。