

最新行政管理毕业论文(汇总5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

行政管理毕业论文篇一

今年，我们将重点部署新工业园区投产期间的人员。

1、根据公司新的制度设置和人员配置，将一些优秀的管理人员和生产骨干转移到工业园区工作，使技改项目投产后能够安全、经济地运行。

2、根据公司各部门、各单位的人员岗位分配情况，缺编缺编，做好调配工作。及时准确地下达人员调动命令和指令，努力实现人力资源的最佳合理配置。

二、劳动合同管理

做好劳动合同的签订、解除和劳动合同档案的管理工作。今年，我们将重点关注194名劳动合同于20__年6月30日到期的员工的续签。鉴于此次续签工作，在今年劳动合同管理工作的基础上，有必要进一步操作新的管理办法。建议对生产工人等人员采取中(2年)短期(1年)合同，对部分人员采取不续签合同的管理方式。

三、人员考核与评价

为了进一步加强对员工在一定时期内工作能力的评价，正确掌握每位员工的工作状况，建立正常合理的公司人事评价体系，为员工的奖惩、晋升和调整提供客观依据。根据公司目前的生产经营状况，制定人员考核制度，进行人员考核评价。

对不合格人员应给予在职试用、在职培训或转岗，以保证劳动动力的高效率和质量。

四、奖惩管理

根据公司实际情况，对在生产、科研、劳动、经营、管理等方面做出突出成绩和重大贡献的，分别给予奖励。因违反劳动纪律，经常迟到、早退、旷工；不能完成生产任务或工作任务的；员工不服从工作分配、调动和指挥，或无理取闹、聚众斗殴，影响生产秩序、工作秩序和社会秩序的，分别给予行政处分或经济处罚。

五、动词(verb的缩写) 人才储备工作

六、员工职称评定、职业资格证书年度评审工作：

随着对人力资源的进一步重视，职称评定得到了社会的普遍认可和重视。

1、做好__

2、做好从业人员职业资格证书的年审和办理工作。按照劳动部门的要求，做好职业资格证书的年审工作，同时根据实际情况做好职业资格证书的申报和办理工作。

七、其他人事管理工作：

1. 做好本季度员工劳保、劳保用品的发放和管理的工作，及时补充员工劳保用品，修订相关制度。

2、做好员工人事档案材料的收集、整理建档工作，保证档案的完整性、齐全性、保密性；

3、严格按照公司规章制度，认真办理员工的辞职、辞退、除

名、开除退厂手续。严格退职手续的办理，做好退职员工钱、财、物的交接监督，不留后遗症。

最后，感谢各位领导能够提供给我这份工作，使我有机会和大家共同提高、共同进步；感谢每位同事在这一年来对我工作的热情帮助和悉心关照。虽然我还有很多经验上的不足和能力上的欠缺，但我相信，勤能补拙，只要我们彼此多份理解、多份沟通！也希望今后通过自身的努力和公司给予的平台能创造和发挥出更好的水平，希望公司在丰收更大的喜悦，吸纳更多的人才！相信公司明天会更好！

行政管理毕业论文篇二

行政管理是利用国家权力管理社会事务及其内部的活动。也可以参考所有企事业单位的行政事务管理。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴！

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。

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，高校行政管理的作用也愈发重要。而作为特殊的高校人才队伍，行政管理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。

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和岗位自豪感。

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。

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。

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着互相推诿，扯皮的怪象。僵硬的管理机制制约着行政管理模式的创新。

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員激励机制。而最具代表性的当属马斯诺的需求层次理论和他的高徒——奥尔德弗的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。

总而言之，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誉感，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。

[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），2007（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，2015（22）

[3]杨程屹. 高校管理人员积极机制初探[j].管理观察，2017（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，2014（6）

摘要：企业之间的竞争涉及企业经营管理的各个领域，一个企业行政管理水平的高低是企业竞争力是否强大的重要因素。企业相关岗位员工作为行政管理工作的直接执行人，其自身综合能力则是决定企业行政管理水平的核心要素。本文主要针对企业行政管理岗工作人员的执行能力进行讨论研究，简述了企业行政管理岗和岗位工作人员的性质，总结概括了现代企业行政管理岗位工作人员应具备的工作能力，探讨了如

何提高该岗位员工工作能力，并给出相应对策。

关键词：企业行政管理；管理人员；综合能力

随着全球经济一体化的不断发展，各企业之间的竞争愈加激烈，企业竞争范围也从传统的价格、产品等转变为企业生产经营的各个领域。由于竞争领域的扩大，对企业各方面的管理提出了更高的要求。因此，现代企业要切实做好行政管理方面的工作，不断提高管理水平和效率，实现企业管理效益最大化，这些也都是现代企业管理的重要因素。

一、企业行政岗位和企业行政管理人员综述

1.1 企业行政岗位

从经济效益来看，虽然行政岗位并不能为公司创造直接的利润，但行政岗位是联系公司各个部门的纽带，关系到一个企业总体运营的通畅和效率，因此行政管理岗位的价值是隐形的，是通过其他岗位体现的。对一个正常运行的企业来说，企业的各个部门和岗位共同构成了企业生产经营的基本架构，行政管理岗位就是这个结构的纽带，将各个部门紧密联系在一起，使企业在一个协调互助的机制下运营。行政管理岗位和其他经营岗位一样都是以为公司创造最大利润为最终目的，为企业日常运营、实现持续向前发展而存在的。当然，与其他岗位不同，行政管理岗位的工作一般看不到直接效果，但如果企业离开了行政管理，就难以维持正常的生产经营，更谈不上可持续、长期发展。随着现代企业管理模式不断更新，行政管理岗位工作理论也在发展变化，呈现更加精细化的发展趋势，工作内容和性质与传统行政管理工作相比也发生了翻天覆地的变化，行政管理岗位向更科学、更规范的方向发展。现代社会，企业间的竞争越来越激烈，行政管理岗位工作的内容和难度也在不断提高，追求更加科学性、合理性。

1.2 企业行政管理人员

从岗位工作内容来看，行政管理岗位人员负责的工作内容主要有文书、档案管理、企业公关、企业文化建设、企业内务后勤保障等。从岗位性质来说，行政管理工作遍布企业生产运营的各个方面，负责的大多都是比较基础的工作，如果企业要保障正常运营、生存与发展，就绝离不开行政管理工作。行政管理岗位人员，除了熟悉日常的工作要求和工作内容，也要了解企业的经营方向、决策内涵，为企业运营出谋划策，积极参与到企业运营当中，这就对行政管理人员的综合能力提出了更高的要求。企业如果要想提高行政管理岗位工作水平，首先要从岗位工作人员入手，打牢基础，从根本上提高行政管理工作水平。

二、企业行政管理人员应具备的基本素养

1. 职业道德

从企业管理来看，员工职业道德素质的高低，代表着企业的形象，员工对企业的认同感、自豪感和荣誉感同样影响着企业的发展前景。岗位工作人员工作能力的高低，直接关系到企业的利益，而企业员工的职业道德水平，又影响着企业形象的树立。如果公司员工的能力水平很高，但却没有好的职业操守，这样的员工对企业来说是存在威胁的。如果企业对这种员工视而不见，可能会造成严重的后果。由于岗位的特殊性，行政管理人员相对于企业其他岗位的员工更了解企业的生产经营信息，因此该岗位员工的职业道德水平的高低，直接关系到企业内部信息的安全性，并影响着企业的发展。

2. 心理素质

从心理学的角度来看，一个人心理素质的好坏，主要取决于是否有积极健康的心态。在企业行政管理岗位上的员工，由于日常工作繁重，面临复杂的人际关系，每天都有很多不确定的影响因素，面对沉重的工作和心理压力，是否能顶得

住压力，积极面对工作中出现的困难，是现代社会很多企业评估一个员工工作能力的重要准则。随着社会的发展，各企业间竞争越来越激烈，在企业内部，员工与员工之间也面临着竞争。员工拥有一个好的心理素质，是他们抵抗压力、战胜自我、克服困难的重要因素。

3. 专业技能

相比其他岗位，行政管理岗位员工的业务能力主要体现在与公司其他岗位人员的人际交往、业务协调和沟通等方面。行政管理岗位员工主要工作是与企业其他岗位人员进行交流与信息传递，因此，该岗位员工沟通能力的高低是评价他们业务水平的重要参考因素。除此之外，行政管理岗位员工日常要处理很多事务性的工作，如何科学有效的管理各项事务，在最短时间内完成最多的工作，保证工作效率和工作质量，也是行政管理岗位人员应具备的技能之一。

三、提高企业行政管理综合能力相关对策

1. 开展业务技能培训，提升员工文化素养

首先，企业要定期组织对行政管理岗位人员进行专业的技能培训，通过培训来提升行政人员的基本素质和能力，通过提高员工的综合素养达到提升该岗位员工工作能力的目的，帮助员工树立优良的职业道德品质。企业对员工进行一系列的业务培训和文化培训，可使员工在培训的过程中认清自身价值，明白自己和企业之间的关系，清楚如何才能实现自我肯定，以积极饱满的态度投身到行政管理工作中去。当企业员工都具备良好的文化素质时，企业内部即可形成一个良好的工作和学习氛围，员工在这样的氛围里才能够养成热爱学习、自我约束的好习惯，从而让员工提高自己的工作能力。企业在对员工进行业务和文化素养培训时，可以适当增加法律教育内容，增强员工法律意识，并将法律知识应用到行政管理工作中去，在推动行政管理规范化开展的同时也对员工

起到一定的约束作用。

2. 正确认识人员流动，保证企业健康发展

企业的人员流动包括内部流动和外部流动，内部流动主要是指企业员工在企业内部不同部门或不同岗位间的调整和流程，外部流动主要是指企业员工由各种原因导致的离职或其他人员到企业任职。企业在经营管理过程中，只有拥有优秀的人才才能实现可持续发展，增强自身的市场竞争力。但人员流动现象是不可避免的，但如果发生非正常的人员流动，会直接影响企业正常的生产经营，导致企业业务和管理人才的缺失，给企业造成严重的经济损失，因此企业要尽量避免非正常人员流动现象的发生。当然，企业在日常经营中，发生合理的人员流动是正常的，合理的人员流动会给企业源源不断的注入新鲜的血液，让企业始终保持一种积极蓬勃的发展动力，助推企业的发展。因此，企业要采取有效措施，树立一个善待人才、尊重人才的良好企业形象，从而达到督促员工不断提高自身工作素质的目的，让员工产生一种紧迫感，不断完善自我来适应行政管理工作。而在企业员工综合素质提高的同时，直接受益的就是企业本身。

3. 优化绩效考评体系，全面评价工作情况

每个企业的发展，都离不开科学、有效、规范的行政管理。因此，企业要在内部建立一个科学有效的绩效考评体系，通过考评企业对自己的员工有一个较为全面的了解和评估，并将员工的考评结果和他们的绩效挂钩，将企业的发展和个人业绩紧密联系起来，构建起企业和个人的利益共同体，通过绩效考核，实现相互促进，共同发展。

总之，行政管理岗位是保障一个企业正常运转的重要因素。企业行政管理水平的高低，决定着企业市场竞争力和持续发展潜力。随着改革开放的不断深入，我国的市场经济体制也在不断的发展和完善，日趋激烈的市场竞争，为企业营造了

一个开放自由的发展空间。因此，企业管理层要抓住发展机遇，不断推进企业改革，不断提高行政管理效率，增强自身的竞争力，为企业可持续发展提供源源不断的动力。

参考文献

[1]徐冬菊. 提高企业行政管理人员综合能力的有效措施[j].现代营销（下旬刊），2018（12）：174.

摘要：国有企业是我国社会经济的主体，在改革开放之后，我国的国有企业经过有效的改革和发展之后，已经逐步的适应市场经济的外部环境。尤其是在民营企业兴起之后，国有企业的作用更加的突出和有效。然而，目前国有企业的行政管理仍然在一定程度上存在问题，制约了国有企业发展，需要我们正确面对并且及时做出有效的解决对策。

关键词：国有企业；行政管理；企业改革

行政管理是企业自我发展、自我调节，实现整体战略目标的必要手段，尤其是国有企业，结构比较庞大，更加需要一个科学合理的行政管理机构来运行，才能使企业健康的运转。随着社会的进步和时代的发展，我国的经济状况发生了很大的变化，在改革开放之初，就有许多国有企业无法适应市场经济模式，而变得效益低下，甚至破产倒闭，这给国有企业的管理人员敲响了警钟。尤其是在新时期的发展中，我国的社会经济又会出现新的面貌，国有企业的行政管理普遍存在的问题依然是影响企业改革和发展的重要原因，需要认真对待。

（一）行政管理规章制度不健全

行政管理规章制度的不健全，是当下影响国有企业行政管理的主要原因，没有规矩，不成方圆，当下的行政管理制度，对于大型的国有企业来说，没有按照时代的发展继续进行补

充和完善，还是按照过去最早的规章制度来进行。究其原因，一方面是因为行政管理人员缺乏先进的工作和管理理念，并没有发现在规章制度中存在的弊端，或者发现之后没有解决问题的能力。另一方面是国有企业行政管理人员众多，部门之间关系复杂，规章制度涉及到各个部门错综复杂的关系，许多人员因为不愿引起纠纷而放弃整改，这就导致了行政管理部的规章制度普遍与当下先进的办公环境和社会经济状态不相适应，最终影响了国有企业行政管理的工作效率。

（二）缺乏现代化的行政管理理念

我国的国有企业，特别是一些掌握重要生产资料的国有企业，都是在新中国成立后的计划经济时代所建立起来的。其行政管理机构与政府部门的机构基本类似，而且与政府之间的联系十分紧密。在计划经济时期，大部分国有企业的管理人员都是由政府官员直接任命，在生产和销售任务上都是有政府来直接调配的。随着改革开放的发展，国有企业进行大刀阔斧的改革，国有企业不再只是依赖政府的宏观调配，而是向民营企业一样面向市场，在市场经济的环境下进行经营。在市场经济的模式下虽然取得了一定的效果，但是国有企业行政管理的许多人员没有充分的转变思想，尤其是一些年纪比较大，在计划经济时期就开始参与管理的人员，自身的管理观念比较陈旧，与现代化的市场经济不符，严重降低了国有企业的行政管理质量。

（三）行政管理人员职业素养不高

国有企业的行政管理人员，在计划经济时期就参与到行政管理中来，一直是以管理者的身份自居。而现代化的企业的行政人员则是体现的一种服务意识，能够为企业员工提供健康、便捷的办公服务。这两种观念的冲突导致了目前国有企业的行政管理出现了一系列的问题，比如某些行政管理人员态度傲慢，导致企业和员工之间产生了矛盾，还有一些行政人员，缺乏基本的职业素养，对现代化的办公设备缺乏最起码的操

作技能。国有企业的行政工作是连接员工和企业的重要纽带，而现代化的国有企业，员工与企业之间是一种单纯的雇佣关系，这就需要行政管理对员工的基本权益问题上更加的重视，尤其是行政管理人员的素质，也基本代表了企业在员工心中的形象。若是企业行政管理人員缺乏必要的职业素养，则对劳资关系和企业的对外宣传都会造成十分不良的影响。

（四）行政管理的效率偏低

国有企业作为大型的社会经济团体，机构十分庞大，在其实际的发展中行政管理起到了十分重要的作用。然而在实际的行政管理中，国有企业依然存在着其计划经济时期的弊端，在企业进入市场经济的转型后依然能够从中显示一些问题。比如有些行政领导存在着严重的官僚主义和形式主义的工作作风，甚至在现代化的生产企业中大搞封建迷信，严重破坏了国有企业的形象，以及行政管理的效率，对于行政管理的科学发展也造成了一定的影响。行政管理领导者的不作为或者陋习，对于整个行政管理机构都会产生不良的影响，甚至还会带坏整个行政管理机构的人员风气，对企业的发展造成不可估计的损失。

（一）构建完善的行政管理制度

首先，国有企业行政管理领导人员，需要意识到的是，完善的规章制度是企业行政管理运行的最基本的准则，只有健全、合理、科学的管理制度，才能使一个庞大的组织机构健康的运转起来。在市场经济体制的改革下，许多民营企业也都初具规模，甚至有些企业凭借着自身的发展与良好的市场环境，建立了庞大的企业规模。这种企业在进行行政管理中，基本上都是借鉴了国外的先进的管理模式，其行政管理在企业的发展和内容运转中起到了十分重要的作用。国有企业在现代化的市场经济体制下，也同样的需要构建先进的行政管理机构，通过合理的规章制度将行政管理部门按照市场的要求进行规范，才能够更好的使企业与市场相接轨。

（二）提高行政管理的人员职业素养

从当下我国国有企业的通病来看，普遍存在着人员机构复杂，办事效率偏低，不仅部门之间存在互相扯皮的现象。同时由于工作和生活区域比较集中，人员之间存在着十分复杂的人际关系，这些直接影响了行政管理的实际工作。而现代化的企业行政管理，尽量避免出现工作以外的个人情感，有些企业甚至存在着十分缺乏人性的规章制度。国有企业在提升行政管理效率中应该从两点来进行，首先约束领导的工作方式和作风，杜绝官僚主义和形式主义等不正之风的产生，最大程度上避免个人对行政管理的干扰。另外对于行政管理的部门进行改进组建，除了按照现代化的行政管理模式进行重新划分之外，对于人员之间的复杂关系也要进行考虑，在保证行政管理人员团结稳定的基础上，最大程度的改善各个部门的工作衔接情况，避免出现部门之间推诿扯皮现象，提升企业的行政管理效率。国有企业内部高效的行政管理机构，有助于企业对市场有更好的把握，也能够使企业对员工的状态进行及时有效的调整，使企业的管理机构与员工形成一个整体，提高企业的综合实力。

（四）建设现代化的行政管理体系

国有企业在行政管理体系构建中，应该适当的引进先进的行政管理制度和人才资源。国有企业领导者可以向我国的一些民营企业或者国外相同领域的大型企业吸取经验，找到企业发展的共同点，学习在全球化的经济模式下如何构建先进的行政管理体系。此外，随着信息技术的发展，我国也已经逐步的实现了信息化的转变，不管是现在兴起的服务业还是传统的制造业，都已经逐步实现了先进的信息化的管理模式。我国的大型国有企业也开始进行信息化的管理模式，但是相对其他经济组织来说，真正实现信息化的发展需要一个过程。目前国有企业的行政管理已经基本形成了现代化的办公网络，和信息化的管理体系，这对国有企业的管理产生了十分重要的影响。不仅提高了国有企业行政管理的工作效率，同时也

使国有企业能够更加有效的与市场环境相融合。

我国国有企业的行政管理在经过多年的改革和发展后，取得了十分有效的成绩。这在一定程度上得益于我国政府对国有企业体制改革进行全方位的战略部署，以及国有企业人才资源战略的有效实施。在进入社会主义新时期后，我国的市场环境也将会迎来新的转变，在各个领域都会产生新的机遇和挑战，国有企业作为我国经济的领导力量，应该能够认清和理解当下的形式，按照中央和各地政府的战略部署，发挥出自身的优势，更好的承担新时期的社会责任。

参考文献：

[1]苏伟明.我国国有企业行政管理中存在的问题与创新[j].现代国企研究,2018,140(14):136.

[摘要]随着当前社会经济的日益发展，在教育领域，教育机制正在不断改进及完善，与此同时，社会上越来越多的人开始高度重视高校行政管理工作。目前，如何促使高校行政管理质量以及管理效率得到提高以及进一步完善行政管理模式值得高校管理层高度重视。为了切实做好高校各项工作，务必要进一步地改进以及完善行政管理体制，同时要对行政管理进行改革和创新。主要是关于高校行政管理的发展趋势以及相应措施的研究，以供相关专业人士参考和借鉴。

[关键词]新时期;高校;行政管理;创新路径

为了实现学校健康稳定以及可持续的发展，高校要切实做好行政管理工作，提高行政管理水平以及管理质量，促使办学的质量得到显著提高，同时可以在激烈的市场竞争当中获得优势地位。目前，社会对高校也提出了更为严格的要求，开展综合性评价的过程当中，更加关注高校自身行政管理方面的内容。对高校来讲，只有切实地保障行政管理方面的内容能够服务于学生和教师，同时为师生提供良好生活以及学习

的环境，才能够满足当前素质教育的相关要求。对于目前的高校的行政管理工作人员来讲，需要转变传统的思想观念，同时要提高自我认知水平，进一步促使行政管理效率和管理质量得到提高，与此同时，还需要当前高校管理人士响应政府号召，跟随时代的发展脚步不断对管理理念进行更新和完善。除此之外，对高校行政管理工作人员来讲，还应当具备大局观，实现全面发展。另外，在高校行政管理的过程当中，要结合学校实际发展情况，因地制宜，切实落实好各项改革措施，同时要将行政管理践行在工作的各个方面，还应当结合校园现实状况采取科学合理管理方式和管理方法。但是当前行政管理工作的过程当中，还依然存在诸多不足，需要相关的人士采取有效的措施进行改进和完善，只有这样才能够对行政管理模式进行改革和创新，提高行政管理效率和管理水平。

一、高校行政管理中存在的问题

目前，在行政管理之中还依然存在诸多问题，包括素质教育落实不到位、内部行政管理不到位以及管理人员缺乏专业化的管理素质等。

（一）素质教育落实不到位

目前我国教育事业得到了蓬勃的发展，同时获得了很多的成就，这主要得益于素质教育的推广，在目前，在教育领域还需要进一步贯彻和落实素质教育理念，但是一部分学校依然采取老旧的管理模式对学生进行严格的管理。这样的管理模式已经不适当下的社会潮流，同时，目前学生是独立的成年人，应该具备更多选择的权利，而不应该受到学校方面的保护以及照顾，需要学生具备独立性。如果行政管理工作还依然采取老旧传统落伍的管理方式，这样就会导致学生自我意识难以得到提高，不利于学生的身心健康发展。

（二）高校内部行政管理不到位

目前高校开展行政管理工作的过程当中，还依然存在工作

分配不恰当、人员冗杂以及效率过于低下等诸多不良问题。高校通常都将教学管理工作摆在极为重要的位置，这样就导致后勤的行政管理人员缺乏对自身工作的深刻认知，依然存在一部分的行政管理人员严重的消极怠工，同时经常产生迟到、早退等现象。其次，对当前高校行政管理的领导阶层来讲，也没有充分意识到行政管理工作对于高校重要价值和重要意义，这样就直接影响到行政管理工作的质量和效率，同时导致当前大多数行政管理工作人员在平时的工作过程当中缺乏积极的工作态度。最后，行政管理的过程当中过于形式主义，在平时的工作过程当中很大一部分成员严重缺乏团队意识和团队观念，导致高校行政管理工作的效率过于低下，同时严重地浪费了人力、物力和财力。所以，对目前的高校来讲，在行政管理工作的过程当中，要实现改革创新，特别是需要加强体制内部优化和调整工作。

（三）行政管理人员缺乏专业化的管理素质

通常来讲，建立一所具有文化底蕴的高校往往需要历时数十年的时间，在建校初期行政管理模式仅仅只是符合当时的时代潮流，在当前的时代背景之下，为了顺应新形势，对于高校来讲，应当跟随时代发展脚步和发展潮流转变传统发展模式。但是依然存在一部分高校没有充分明确人才考核方式以及招收标准，这样就导致了高校的行政管理人员素质上良莠不齐，直接影响到高校的行政管理工作顺利开展和实施，不利于提高高校行政管理工作水平和工作质量。为此，这就需要高校对行政管理人员进行严格要求，特别是需要进一步提高当前高校行政管理人员的综合能力和业务素养。目前对高校行政管理人员提出了更为严格的考验，高校就应当抓住历史发展机遇，对行政管理模式进行改革和创新，这样才能够实现健康稳定以及持续的发展。

二、新时代高校行政管理的要求

在当前的时代背景下，对高校的行政管理工作提出了更高的要求，要求高校行政管理工作能够符合时代内涵深化改革促进发展、要求进一步更新行政管理理念。

（一）符合时代内涵，深化改革促进发展

党的十八大已经明确地提出了科技创新是促使社会生产力以及综合国力提升的支撑。目前，应当在各个行业加强创新精神的灌注。对目前的高校来讲，要进一步贯彻和落实创新思维模式，并且应当将创新融入行政管理工作当中来。在日益竞争的时代背景之下，高校只有具备了创新精神，才能够获得优势，从而避免被时代和社会所淘汰。对行政管理部门来讲，其本身属于学校后勤保障性部门，更加需要跟随学校发展脚步，避免产生管理脱节的问题。另外，高校在实际发展的过程当中还应当始终把握重点论和两点论，要分清主次，把握主要矛盾以及矛盾的主要方面，切实做好行政管理工作，提高行政管理水平以及行政管理质量。

三、新时期高校行政管理创新的策略

（一）合理运用科技增加行政管理的新模式

目前高校应当充分意识到科技重要价值和重要意义，在当前的行政管理系统当中，应当合理运用科学技术的力量，例如，可以使用互联网技术对行政管理模式进行改良、完善和创新，或者是加强互联网加联动考察机制的广泛利用，这样就可以建立数据库，并且将每一个行政管理工作人员所提出的建议和意见融入数据库当中。高校还可以通过数据库对人员进行定期的考察和评价，不但能够促使当前的高校行政管理人员的工作积极性和主动性得到显著的提升，而且还可以进一步地改善高校行政管理工作作风。同时，通过利用大数据技术，有利于实现岗位的准确分配，同时也可以为高校行政管理工作挑选最佳人才，实现人力资源的合理以及优化的配置。高校在开展行政管理工作的过程当中，要进一步意识到信息技

术的广泛作用，同时也需要加强行政管理部门的重视。

（二）提升行政管理人员的综合素质

在目前的高校中，行政管理部主要的人员是行政管理人员，为了提高行政管理水平和管理质量，则务必要促使当前的行政管理工作人员的综合能力和业务素养得到全面的提高。在目前，高校行政管理部当中大部分人才都具备丰富的经验，但是，依然存在着一部分的成员故步自封，仅仅只是固守传统经验，而不愿意接受新的思想、新的理念和新的方法。对高校行政管理工作情况进行分析，目前高校行政管理还是严重的落后于时代的发展潮流，难以取得突破性的进展。所以，为了实现高校行政管理工作的进一步的完善，需要加强行政管理工作人员的培训以及指导，进而促使行政管理工作人员能够提高认知，提高行政管理工作人员创新能力及创新意识。与此同时，高校还应当清楚地认识到行政管理工作发展应当是多元化的，只有促使行政管理工作人员不断地改进和完善自我，才能够促使行政管理部门得到进一步发展和完善。

综上所述，目前高校在开展行政管理工作的过程当中，应当充分意识到创新重要价值和重要意义，要将创新摆在首位，促使行政管理人员具备创新意识，进而提高行政管理人员的个人素质，也可以提高行政管理工作质量和工作效率。与此同时，高校还应当进一步强化服务理念，并且在日常工作过程当中要保障资源得到科学合理的优化配置，在高校发展的过程当中还应当加强行政管理工作的研究，明确行政管理工作当中的问题，同时采取有效的措施加以解决，避免资源浪费、人员冗杂，应当制订出科学合理行政管理模式，实现高校健康稳定及可持续的发展。

参考文献：

[4] 佟思瑶. 新时期高校行政管理改革与创新浅析[J]. 环渤海经济瞭望, 2018 (4) : 156.

[5]罗薇.新时期高校行政管理改革与创新研究[j].才智, 2018 (10): 171.

[7]陈鹏.新时期高校行政管理工作的改革与创新模式初探[j].现代经济信息, 2017 (22): 92.

[8]关慧.高校要发展管理要创新:新时期高校行政管理创新的分析[j].艺术科技, 2017, 30 (7): 338.

在部队中,行政管理工作的对象是军人,军人和普通人有着本质的区别,所以一般军人都具有很强的思想性。但是近几年来随着入伍人员的增加,部队中也产生了分化现象。部队里人员开始朝着多样化、多元化的方向发展,这种现象的出现促使士兵的思想活跃多变,这就给部队行政管理工作增加了难度。因此,要想更好地体现部队行政管理的有效性,一定要对士兵的思想进行管控,改革能够强军,改革也能促进思想的转变。也就是说,把经常性思想工作和经常性管理工作相结合,让士兵们真正理解作为一名军人需要具备的品质和思想。这就体现出部队行政管理中思想管理的特点和规律,让每一个士兵严格要求自己的行为和言辞,自觉遵守部队的相关规定,并且自觉地接受组织管理。

不管从事什么工作,一定要遵守各个场所的规定。在部队中也是一样,一定要按照规定做事,讲规矩是对每一名军人的基本要求。在部队中有很多的军兵种类,他们训练和日常任务性质存在明显的不同,所以行政管理制度的实施能够全面地管理众多兵种。通过行政管理条例说明在部队中人人平等,没有高低之分,每一个军人都在法律规定的范围内。所有人都必须按照条例中的规定来开展工作,不能够逾越条例的限制。在一些部队中也用不合理的规定来约束军人的正常活动,因此行政管理在面对这种现象时一定要保证条令的权威性,进行有针对性的改革才能使军队强大,彻底清除那些“土政策”以及“土规定”,实现军队的规范化和专业化。

部队行政管理的特点和规律还表现在强制性上，军人不可以依据自己的想法安排自己的生活和训练内容，一定要领会到改革强军的含义。邓小平曾经说过：“军队非讲纪律不可，纪律松弛是不行的。”所以军队一定要讲纪律，下级听上级指挥，每一个军人都要严格要求自己，听从部队的指挥和规定，在军队中严禁我行我素的行为出现。如果在军队中没有强制性的原则，那么部队就会像一盘散沙，在危险来临的时候不能发挥军队的战斗力。因此在完善军人自觉性的基础上还要进行强制性管理，充分体现出军队强制性的原则，捍卫军队的威严。强制性不仅仅是对普通士兵进行约束，还要对部队中的各级军官进行约束，要体现出在行政管理的条件下军人没有任何差别，对其进行严格管理。

行政管理的时效性就是在原本管理的基础上实行科学管理，达到科技兴军和强化管理理念的作用。把传统管理模式转变为数量规模管理模式，实现科学发展。随着军队的发展，部队管理的时效性也逐渐被管理者重视。当前的军队和以往的军队存在明显的差异，大部分军队作战武器和设备都被现代化代替，军人的素质也在不断提高。因此，在当前军队中只有注重时效性和科技兴军，才能更好地促进我国军队的发展。其次要想更好地发挥部队行政管理的时效性，部队管理人员一定要加大管理力度，有针对性地处理军队中的难题。

经常性也是部队行政管理的特点，军队的发展规律在一定程度上决定着部队行政管理的经常性。实施行政管理的目的就是为了提升我国军队的军事力量，更好地保家卫国。但实现军队的强大是一个循序渐进的过程，逐渐提升我国军事建设和战斗力，才是真正的科技兴军。整个训练素质的养成、设备的更新、军人作风优良的培养都离不开行政管理工作，而行政管理工作的性质又决定了其经常性。不管以后军队的发展速度如何，其行政管理工作一直处于动态中，也就是说，军队中难免会出现问题，解决了当前的问题，还会有新的问题出现，所以行政管理是一项必须长期坚持的工作，具有经常性，要合理地管理军队，并及时处理出现的问题。同时，

在以后的发展中，部队行政管理还要跟上社会发展的潮流，采用更多的创新管理方法来提升我国军队的实力。

笔者认为行政管理的存在是具有重要意义的，它是保证部队高度稳定和集中统一的主要力量。在了解部队行政管理在思想性、规范性、强制性、时效性以及经常性上的特点和规律以后，更了解其价值所在。希望在以后社会的发展中，部队相关管理人员能够更好地完善部队行政管理工作，从而有效地促进我国综合国力的提升。

[摘要]随着当前社会经济的日益发展，在教育领域，教育机制正在不断改进及完善，与此同时，社会上越来越多的人开始高度重视高校行政管理工作。目前，如何促使高校行政管理质量以及管理效率得到提高以及进一步完善行政管理模式值得高校管理层高度重视。为了切实做好高校各项工作，务必要进一步地改进以及完善行政管理体制，同时要对行政管理进行改革和创新。主要是关于高校行政管理的发展趋势以及相应措施的研究，以供相关专业人士参考和借鉴。

[关键词]新时期;高校;行政管理;创新路径

为了实现学校健康稳定以及可持续的发展，高校要切实做好行政管理工作，提高行政管理水平以及管理质量，促使办学的质量得到显著提高，同时可以在激烈的市场竞争当中获得优势地位。目前，社会对高校也提出了更为严格的要求，开展综合性评价的过程当中，更加关注高校自身行政管理方面的内容。对高校来讲，只有切实地保障行政管理方面的内容能够服务于学生和教师，同时为师生提供良好生活以及学习的环境，才能够满足当前素质教育的相关要求。对于目前的高校的行政管理工作人员来讲，需要转变传统的思想观念，同时要提高自我认知水平，进一步促使行政管理效率和管理质量得到提高，与此同时，还需要当前高校管理人士响应政府号召，跟随时代的发展脚步不断对管理理念进行更新和完善。除此之外，对高校行政管理工作人员来讲，还应当具备

大局观，实现全面发展。另外，在高校行政管理的过程当中，要结合学校实际发展情况，因地制宜，切实落实好各项改革措施，同时要将行政管理践行在工作的各个方面，还应当结合校园现实状况采取科学合理管理方式和管理方法。但是当前行政管理工作的过程当中，还依然存在诸多不足，需要相关的人士采取有效的措施进行改进和完善，只有这样才能够对行政管理模式进行改革和创新，提高行政管理效率和管理水平。

目前，在行政管理之中还依然存在诸多问题，包括素质教育落实不到位、内部行政管理不到位以及管理人员缺乏专业化的管理素质等。

（一）素质教育落实不到位

目前我国教育事业得到了蓬勃的发展，同时获得了很多的成就，这主要得益于素质教育的推广，在目前，在教育领域还需要进一步贯彻和落实素质教育理念，但是一部分学校依然采取老旧的管理模式对学生进行严格的管理。这样的管理模式已经不适当下的社会潮流，同时，目前学生是独立的成年人，应该具备更多选择的权利，而不应该受到学校方面的保护以及照顾，需要学生具备独立性。如果行政管理工作还依然采取老旧传统落伍的管理方式，这样就会导致学生自我意识难以得到提高，不利于学生的身心健康发展。

（二）高校内部行政管理不到位

目前高校开展行政管理工作的过程当中，还依然存在工作

分配不恰当、人员冗杂以及效率过于低下等诸多不良问题。高校通常都将教学管理工作摆在极为重要的位置，这样就导致后勤的行政管理人员缺乏对自身工作的深刻认知，依然存在一部分的行政管理人员严重的消极怠工，同时经常产生迟到、早退等现象。其次，对当前高校行政管理的领导阶层来

讲，也没有充分意识到行政管理工作对于高校重要价值和重要意义，这样就直接影响到行政管理工作的质量和效率，同时导致当前大多数行政管理工作人员在平时的工作过程当中缺乏积极的工作态度。最后，行政管理的过程当中过于形式主义，在平时的工作过程当中很大一部分成员严重缺乏团队意识和团队观念，导致高校行政管理工作的效率过于低下，同时严重地浪费了人力、物力和财力。所以，对目前的高校来讲，在行政管理工作的过程当中，要实现改革创新，特别是需要加强体制内部优化和调整工作。

（三）行政管理人员缺乏专业化的管理素质

通常来讲，建立一所具有文化底蕴的高校往往需要历时数十年的时间，在建校初期行政管理模式仅仅只是符合当时的时代潮流，在当前的时代背景之下，为了顺应新形势，对于高校来讲，应当跟随时代发展脚步和发展潮流转变传统发展模式。但是依然存在一部分高校没有充分明确人才考核方式以及招收标准，这样就导致了高校的行政管理人员素质上良莠不齐，直接影响到高校的行政管理工作顺利开展和实施，不利于提高高校行政管理工作水平和工作质量。为此，这就需要高校对行政管理人员进行严格要求，特别是需要进一步提高当前高校行政管理人员的综合能力和业务素养。目前对高校行政管理人员提出了更为严格的考验，高校就应当抓住历史发展机遇，对行政管理模式进行改革和创新，这样才能够实现健康稳定以及持续的发展。

在当前的时代背景下，对高校的行政管理工作提出了更高的要求，要求高校行政管理工作能够符合时代内涵深化改革促进发展、要求进一步更新行政管理理念。

（一）符合时代内涵，深化改革促进发展

党的十八大已经明确地提出了科技创新是促使社会生产力以及综合国力提升的支撑。目前，应当在各个行业加强创新精

神的灌注。对目前的高校来讲，要进一步贯彻和落实创新思维模式，并且应当将创新融入行政管理工作当中来。在日益竞争的时代背景之下，高校只有具备了创新精神，才能够获得优势，从而避免被时代和社会所淘汰。对行政管理部门来讲，其本身属于学校后勤保障性部门，更加需要跟随学校发展脚步，避免产生管理脱节的问题。另外，高校在实际发展的过程当中还应当始终把握重点论和两点论，要分清主次，把握主要矛盾以及矛盾的主要方面，切实做好行政管理工作，提高行政管理水平以及行政管理质量。

（一）合理运用科技增加行政管理的新模式

目前高校应当充分意识到科技重要价值和重要意义，在当前的行政管理系统当中，应当合理运用科学技术的力量，例如，可以使用互联网技术对行政管理模式进行改良、完善和创新，或者是加强互联网加联动考察机制的广泛利用，这样就可以建立数据库，并且将每一个行政管理工作人员所提出的建议和意见融入数据库当中。高校还可以通过数据库对人员进行定期的考察和评价，不但能够促使当前的高校行政管理人员的工作积极性和主动性得到显著的提升，而且还可以进一步地改善高校行政管理工作作风。同时，通过利用大数据技术，有利于实现岗位的准确分配，同时也可以为高校行政管理工作挑选最佳人才，实现人力资源的合理以及优化的配置。高校在开展行政管理工作的过程当中，要进一步意识到信息技术的广泛作用，同时也需要加强行政管理部门的重视。

（二）提升行政管理人员的综合素质

在目前的高校中，行政管理部门主要的人员是行政管理人员，为了提高行政管理水平和管理质量，则务必要促使当前的行政管理工作人员的综合能力和业务素养得到全面的提高。在目前，高校行政管理部门当中大部分人才都具备丰富的经验，但是，依然存在着一部分的成员故步自封，仅仅只是固守传统经验，而不愿意接受新的思想、新的理念和新的方法。对

高校行政管理工作情况进行分析，目前高校行政管理还是严重的落后于时代的发展潮流，难以取得突破性的进展。所以，为了实现高校行政管理工作的进一步的完善，需要加强行政管理工作人员的培训以及指导，进而促使行政管理工作人员能够提高认知，提高行政管理工作人员创新能力及创新意识。与此同时，高校还应当清楚地认识到行政管理工作发展应当是多元化的，只有促使行政管理工作人员不断地改进和完善自我，才能够促使行政管理部门得到进一步发展和完善。

综上所述，目前高校在开展行政管理工作的过程当中，应当充分意识到创新重要价值和重要意义，要将创新摆在首位，促使行政管理人员具备创新意识，进而提高行政管理人员的个人素质，也可以提高行政管理工作质量和工作效率。与此同时，高校还应当进一步强化服务理念，并且在日常工作过程当中要保障资源得到科学合理的优化配置，在高校发展的过程当中还应当加强行政管理工作的研究，明确行政管理工作当中的问题，同时采取有效的措施加以解决，避免资源浪费、人员冗杂，应当制订出科学合理行政管理模式，实现高校健康稳定及可持续的发展。

参考文献：

[4] 佟思瑶. 新时期高校行政管理改革与创新浅析[j]. 环渤海经济瞭望, 2018 (4) : 156.

[5] 罗薇. 新时期高校行政管理改革与创新研究[j]. 才智, 2018 (10) : 171.

[7] 陈鹏. 新时期高校行政管理工作的改革与创新模式初探[j]. 现代经济信息, 2017 (22) : 92.

[8] 关慧. 高校要发展管理要创新：新时期高校行政管理创新的分析[j]. 艺术科技, 2017, 30 (7) : 338.

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实际需求，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，实现机电工程精细化管理的重要举措。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，在传统的施工过程中，存有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

行政管理毕业论文篇三

摘要：企业之间的竞争涉及企业经营管理的各个领域，一个企业行政管理水平的高低是企业竞争力是否强大的重要因素。企业相关岗位员工作为行政管理工作的直接执行人，其自身综合能力则是决定企业行政管理水平的核心要素。本文主要针对企业行政管理岗工作人员的执行能力进行讨论研究，简述了企业行政管理岗和岗位工作人员的性质，总结概括了现代企业行政管理岗位工作人员应具备的工作能力，探讨了如何提高该岗位员工工作能力，并给出相应对策。

关键词：企业行政管理；管理人员；综合能力

随着全球经济一体化的不断发展，各企业之间的竞争愈加激烈，企业竞争范围也从传统的价格、产品等转变为企业生产经营的各个领域。由于竞争领域的扩大，对企业各方面的管理提出了更高的要求。因此，现代企业要切实做好行政管理方面的工作，不断提高管理水平和效率，实现企业管理效益最大化，这些也都是现代企业管理的重要因素。

一、企业行政岗位和企业行政管理人员综述

1.1 企业行政岗位

从经济效益来看，虽然行政岗位并不能为公司创造直接的利润，但行政岗位是联系公司各个部门的纽带，关系到一个企业总体运营的通畅和效率，因此行政管理岗位的价值是隐形的，是通过其他岗位体现的。对一个正常运行的企业来说，

企业的各个部门和岗位共同构成了企业生产经营的基本架构，行政管理岗位就是这个结构的纽带，将各个部门紧密联系在一起，使企业在一个协调互助的机制下运营。行政管理岗位和其他经营岗位一样都是以为公司创造最大利润为最终目的，为企业日常运营、实现持续向前发展而存在的。当然，与其他岗位不同，行政管理岗位的工作一般看不到直接效果，但如果企业离开了行政管理，就难以维持正常的生产经营，更谈不上可持续、长期发展。随着现代企业管理模式不断更新，行政管理岗位工作理论也在发展变化，呈现更加精细化的发展趋势，工作内容和性质与传统行政管理工作相比也发生了翻天覆地的变化，行政管理岗位向更科学、更规范的方向发展。现代社会，企业间的竞争越来越激烈，行政管理岗位工作的内容和难度也在不断提高，追求更加科学性、合理性。

1.2 企业行政管理人员

建设、企业内务后勤保障等。从岗位性质来说，行政管理工作遍布企业生产运营的各个方面，负责的大多都是比较基础的工作，如果企业要保证正常运营、生存与发展，就绝离不开行政管理工作。行政管理岗位人员，除了熟悉日常的工作要求和工作内容，也要了解企业的经营方向、决策内涵，为企业运营出谋划策，积极参与到企业运营当中，这就对行政管理人员的综合能力提出了更高的要求。企业如果要想提高行政管理岗位工作水平，首先要从岗位工作人员入手，打牢基础，从根本上提高行政管理工作水平。

二、企业行政管理人员应具备的基本素养

1. 职业道德

从企业管理来看，员工职业道德素质的高低，代表着企业的形象，员工对企业的认同感、自豪感和荣誉感同样影响着企业的发展前景。岗位工作人员工作能力的高低，直接关系到企业的利益，而企业员工的职业道德水平，又影响着企

业形象的树立。如果公司员工的能力水平很高，但却没有好的职业操守，这样的员工对企业来说是存在威胁的。如果企业对这种员工视而不见，可能会造成严重的后果。由于岗位的特殊性，行政管理人员相对于企业其他岗位的员工更了解企业的生产经营信息，因此该岗位员工的职业道德水平的高低，直接关系到企业内部信息的安全性，并影响着企业的发展。

2. 心理素质

从心理学的角度来看，一个人心理素质的好坏，主要取决于是否有积极健康的心态。在企业行政管理岗位上的员工，由于日常工作繁重，面临复杂的人际关系，每天都有很多不确定的影响因素，面对沉重的工作和心理压力，是否能顶得住压力，积极面对工作中出现的困难，是现代社会很多企业评估一个员工工作能力的重要准则。随着社会的发展，各企业间竞争越来越激烈，在企业内部，员工与员工之间也面临着竞争。员工拥有一个好的心理素质，是他们抵抗压力、战胜自我、克服困难的重要因素。

3. 专业技能

相比其他岗位，行政管理岗位员工的业务能力主要体现在与公司其他岗位人员的人际交往、业务协调和沟通等方面。行政管理岗位员工主要工作是与企业其他岗位人员进行交流与信息传递，因此，该岗位员工沟通能力的高低是评价他们业务水平的重要参考因素。除此之外，行政管理岗位员工日常要处理很多事务性的工作，如何科学有效的管理各项事务，在最短时间内完成最多的工作，保证工作效率和工作质量，也是行政管理岗位人员应具备的技能之一。

三、提高企业行政管理人员综合能力相关对策

1. 开展业务技能培训，提升员工文化素养

首先，企业要定期组织对行政管理岗位人员进行专业的技能培训，通过培训来提升行政人员的基本素质和能力，通过提高员工的综合素养达到提升该岗位员工工作能力的目的，帮助员工树立优良的职业道德品质。企业对员工进行一系列的业务培训和文化培训，可使员工在培训的过程中认清自身价值，明白自己和企业之间的关系，清楚如何才能实现自我肯定，以积极饱满的态度投身到行政管理工作中去。当企业员工都具备良好的文化素质时，企业内部即可形成一个良好的工作和学习氛围，员工在这样的氛围里才能够养成热爱学习、自我约束的好习惯，从而让员工提高自己的工作能力。企业在对员工进行业务和文化素养培训时，可以适当增加法律教育内容，增强员工法律意识，并将法律知识应用到行政管理工作中去，在推动行政管理工作规范化开展的同时也对员工起到一定的约束作用。

2. 正确认识人员流动，保证企业健康发展

企业的人员流动包括内部流动和外部流动，内部流动主要是指企业员工在企业内部不同部门或不同岗位间的调整和流程，外部流动主要是指企业员工由各种原因导致的离职或其他人员到企业任职。企业在经营管理过程中，只有拥有优秀的人才才能实现可持续发展，增强自身的市场竞争力。但人员流动现象是不可避免的，但如果发生非正常的人员流动，会直接影响企业正常的生产经营，导致企业业务和管理人才的缺失，给企业造成严重的经济损失，因此企业要尽量避免非正常人员流动现象的发生。当然，企业在日常经营中，发生合理的人员流动是正常的，合理的人员流动会给企业源源不断的注入新鲜的血液，让企业始终保持一种积极蓬勃的发展动力，助推企业的发展。因此，企业要采取有效措施，树立一个善待人才、尊重人才的良好企业形象，从而达到督促员工不断提高自身工作素质的目的，让员工产生一种紧迫感，不断完善自我来适应行政管理工作。而在企业员工综合素质提高的同时，直接受益的就是企业本身。

3. 优化绩效考评体系，全面评价工作情况

每个企业的发展，都离不开科学、有效、规范的行政管理。因此，企业要在内部建立一个科学有效的绩效考评体系，通过考评企业对自己的员工有一个较为全面的了解和评估，并将员工的考评结果和他们的绩效挂钩，将企业的发展和个人的业绩紧密联系起来，构建起企业和个人的利益共同体，通过绩效考核，实现相互促进，共同发展。

总之，行政管理岗位是保障一个企业正常运转的重要因素。企业行政管理水平的高低，决定着企业市场竞争力和持续发展潜力。随着改革开放的不断深入，我国的市场经济体制也在不断的发展和完善，日趋激烈的市场竞争，为企业营造了一个开放自由的发展空间。因此，企业管理层要抓住发展机遇，不断推进企业改革，不断提高行政管理效率，增强自身的竞争力，为企业可持续发展提供源源不断的动力。

参考文献

[1]徐冬菊. 提高企业行政管理人员综合能力的有效措施[j].现代营销（下旬刊），2018（12）：174.

行政管理毕业论文篇四

姓名：大学生个人简历网

性别：女

出生年月：1979年9月

工作经验：3年以上

毕业年月：6月

最高学历：硕士

毕业学院：东南大学

所修专业：法律硕士

居住地：江苏省南京市江宁区

籍贯：江苏省南京市玄武区

求职概况/求职意向

职位类型：全职

期望地点：江苏省南京市，北京市市辖区，上海市市辖区

期望职位：事业单位大中型企业律所

意向概述：具有管理学和法律硕士专业学习背景，几年的行政机关工作经历，锻炼了较强的`组织能力、沟通协调能力、实际动手能力和团体协作精神。研究生期间专业的学习，提高了逻辑思维能力，培养了法律思维，养成了从法律的角度思考问题的习惯，能多角度地认识问题，分析问题及解决问题；具有较强的文字表达能力，对材料的分析、概括、提炼、加工能力。可以从事法律、管理、咨询、行政人事工作，能迅速地适应各种工作环境并融合其中。

教育经历

209月-207月东南大学法律硕士硕士

9月-7月盐城工学院工商管理本科

自我评价

开朗、稳重、有活力、待人热情、真诚；工作认真负责，积极主动，能吃苦耐劳；有较强的组织能力、沟通协调能力、实际动手能力和团体协作精神，能迅速地适应各种环境，并融合其中。具有管理学学士学位和法律硕士学位，学习型人才，勤于不断丰富自己的知识；具有较强的文字表达能力及对材料的分析，概括，提炼，加工能力。专业学习培养了逻辑思维和法律思维能力，能多角度认识、分析及解决问题，这将为今后工作带来很大帮助。

工作实践经验

6月-209月江苏瑞信律师事务所律师助理

207月-年8月江苏省盐城工商行政管理局科员

校内职务

9月-年6月大学生艺术团文艺部长盐城工学院

联系方式

电子邮箱：

手机：

qq/msn□

行政管理毕业论文篇五

岁月如梭，转眼三载已过。在入学之初，我的研究范围和领域就已划定，毕业论文的选题也已确定。在这三年的学习和研究生活中，我学到了许多知识，也体会到了治学的艰辛。在本论文完成之际，首先要向我的导师副教授致以诚挚的谢

意。*老师是我的良师益友，她在我彷徨时给予指引，在我困倦时给予鞭策，让我勤奋充实的走过三年。在此我谨向*老师表示衷心的感谢和深深的敬意。

我还要衷心感谢给我们授课的各位老师，……等，以及其他所有辛勤工作的老师们。正是由于他们孜孜不倦的教诲，让我学到了诸多的专业知识，并从他们身上学到了如何求知治学如何为人处事。同时，我也要感谢我亲爱的同学……，谢谢她们在学习和生活中给予我的帮助和鼓励。

感谢一直默默支持我的家人，他们永远都是我坚强的后盾，他们给予我的爱、理解、关心和支持是我不断前进的动力。

最后，衷心感谢本次论文答辩中的专家教授们，非常感谢你们在百忙之中抽出时间审阅论文。

宁静、温馨的校园生活可能就此远去，步入社会才是我们这些莘莘学子生命历程中真正挑战的开始。在未来的人生道路上，必然会遇到各种各样的困难与挫折，但不论身处何境，我一定会奋斗不息，生命历程中那盏指引我前进的路灯也一定会永久不熄！

在论文即将完稿之际，心中不禁感叹时光荏苒。经历大半年时间的磨砺，从收集、整理，到统计、分析，再到修改、完善，整个论文的写作过程得到了许多指导、教诲、关怀和帮助，谨以此页表达我最诚挚的谢意。

两年时光匆匆而过，最难忘的，是我的导师**教授对我的帮助和教诲，每当我带着新的想法请教**老师，他总是悉心教导，哪怕是我在国外的半年，都仍然和**老师保持交流，每每交流中，**老师又能为我提出中肯的建议。在论文的写作过程中，*老师总是非常精辟地指出文章的亮点和不足，并给出详细而可行的建议，他严谨的治学之风和对学术的孜孜追求将引领我更踏实地前行。

同时，我还要感谢在平时学习中教育我的每一位老师，正是因为有了您们严格、无私和高质量的教导，我才能在这两年的学习过程中充分汲取专业知识、迅速提升学术能力。尤其要谢谢**老师在课堂上、在开题答辩中给予我的支持和鼓励。

此外，也感谢我的同门和同窗，感谢师兄对我的支持和帮助；感谢等作为同门、同窗和我的互勉互励，你们每个人身上拥有不同的闪光点，我非常荣幸能在这样一个团队中积极向上地生活和学习。

另外在这里，我要特别感谢我的亲人和朋友，感谢父母无私的关爱，感谢关心和照顾，感谢各位好友的支持和陪伴。

最后，我要感谢参与我论文评审和答辩的各位老师，您们给了我一个审视两年来学习成果的机会，让我明了了今后的发展方向。我会再接再厉，不断地完善和提升自己。谢谢你们！