

# 行政管理学毕业论文(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。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？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。

## 行政管理学毕业论文篇一

[摘要]技术管理是对水利水电企业生产中的一切技术活动进行科学的管理和严密的组织，使科技转化为生产力，从而提高经济效益。目前有些地方水电的管理存在一些问题，文章探讨了水利水电企业如何实行现代化管理。

[关键词]水电企业；管理体制变革；技术管理

就电能而言，水力发电和其他发电手段相比，其优势在于有很好的调峰能力。调峰能力强，不仅给电网的电力调度带来了方便，同时也可带来很好的经济效益。根据我国电力工业发展的特点，经济发展较快的东部沿海地区，电力工业已具备了相当的发展规模，但因当地缺乏水力发电容量，电网调峰容量短缺，因此建设一批抽水蓄能水电厂已成为当务之急。

国家鼓励大力发展小水电，对水电发展制定了一系列行之有效的方针和优惠政策，如“小水电要有自己的供电区”。但电力体制改革后，水电发展也面临很多困难。如水行政主管部门对水电无法行使有效的行业管理；安全责任不明，水电站在建设或运行过程中，一旦出了安全事故，有关部门就会推委，最后受罪的是水行政主管部门；水电统计工作进展不畅，统计结果反映不了客观真实，不利于领导科学决策等。

### （一）技术管理

技术管理是对水电厂生产中的一切技术活动进行科学的管理和严密的组织，使科技转化为生产力，从而提高经济效益。提高效益的保障是安全，安全的核心是管理，管理的结果是效益。运行管理单位，实行企业管理，一是内部生产经营管理粗放，缺乏激励机制，二是传统就业制度过于包容，致使企业人员文化程度低、技术素质差，大部分职工未受正规培训，缺乏应有的知识。加强技术管理，提高企业的经济效益，应做到以下几点：

1. 建立健全技术组织管理制度。水电厂应建立厂站、车间、班组三级技术管理工作网，实行分级负责管理，责任到人。建立技术信息的收集，事故及故障分析、整理、反馈制度。定期或不定期开展技术经验交流，工作总结，技术革新及合理化建议等活动。组织有关专业技术人员对活动成果进行分析、归类并进行技术攻关。建立健全各项制度，加强技术管理对设备的运行状况、检修及事故或故障等进行统计分析，有利于采取针对性的措施来提高设备的利用率，减少设备损坏率，起到增收节支的作用。技术档案应由专业人员负责管理，确保其资料的完整性、系统性、准确性，应认真收集和整理归类有关文书数据、图表，机组的原始数据资料（设计、施工、安装、调试、试运行记录、设计文件图纸资料、运行、检修、试验、检验记录等）。特别注意收集散落在各工作面、车间、班组的数据，并将其分类汇编归档，同时还应建立健全文档查阅制度。

2. 加强运行管理，完善管理制度。根据国家的法律、法规和有关规程，结合本厂的实际，制定《安全生产管理岗位责任制》、《生产事故调查实施细则》、《生产管理办法》、《电厂及变电站通讯中断事故处理办法》、《反事故措施计划》、《工作票操作票签发制度和工作许可制度》等以适应生产经营管理的需要。在运行中严格执行“两票”、“三制”（操作票，工作票，交接班制，巡回检查制和设备缺陷管理制），做好设备运行记录，改正不良的习惯操作行为。

3. 加强维护检修管理、加强技术监督。在“质量第一、安全第一”的前提下，结合本厂实际进行挖潜，技术更新，技术改造工作。逐步把恢复设备性能转变到改进设备性能上来，延长检修周期，缩短检修工期，保证设备的检修质量。要努力学习新技术，掌握新工艺，熟悉新材料的物理化学性能及使用方法；改革传统的检修方法和步骤，充分利用网络计划技术，制定检修网络图，使检修质量提高，工期缩短，耗材降低，工力减少。运用各种科学试验方法进行技术监督，对各种设备进行定期或不定期的检验和检测，了解掌握设备的技术状况及在运用中的变化规律，保证设备有良好的技术状况。加强仪表监督、绝缘监督、金属监督和技术监督。技术监督还是一个薄弱环节，有待于进一步加强。

## （二）强化水利水电厂生产和经济运行考核制度

水电厂经济考核由于其生产过程复杂、业主及管理方式的不同，目前还没有比较有效和公认合理的标准。国家电力公司时期曾推出过水能利用提高率指标，并纳入到达标创一流标准的评定，但因该法对水量和综合出力系数的计算存在较大误差或不确定性，其程序的计算结果难于取得管理方和相关部的认可，结果没能切实推行。从维护水电厂正常生产秩序的要求出发，水电厂生产运行指标应能充分体现各项工作的成效，反映设备管理维护和水能利用的水平，至于具体工种、岗位的工作成效应作为发电厂对各部和员工的考核指标，它们综合起来反映发电厂宏观的生产和经济运行管理水平。发电厂生产运行方面的工作是复杂而繁多的，如主设备可用率、弃水停机时间、厂用电率三项指标作为对已投产发电厂的生产运行考核项目。

## （三）抓安全促生产，提高工作人员技术水平，安全生产以人为本

水电厂技术管理工作应始终把安全放在首位，应建立健全安全生产组织制度，采取一系列行之有效的措施，强有力的制

度来约束人。狠抓落实，用血的教训说明安全生产与每个职工切身利益密切相关，使职工增强执行规程制度的自觉性。并对各类大小事故认真开展调查分析及时写出调查报告和事故通报。用安全规章制度约束人，用事故教训教育人，以奖优罚劣激励人。在职工中形成“抓安全就是抓生产的综合性治理”，从而使职工做到安全生产警钟长鸣。

机械和运行工作，检修人员也身兼电气、机械检修两职，有的厂站甚至没有检修工，设备检修时才抽调运行人员出来参加检修。随着科学技术的发展，不少小水电厂已广泛应用先进的设备和技术，现有职工缺乏应有的知识，在工作中感到吃力。所以加强职工的技术培训，提高职工的技术水平是小水电厂发展的必由之路。

在科学发展观的指引下，水利水电企业要用不断改进工作方法，大力推广国内外同行在成本控制上的先进经验和做法，在现有条件的基础上，组织建立每日生产信息的自动采集、计算和传输、存储等，全面真实地记录了发电厂的生产运行过程。水利水电行业中，大部分信息都可直接从发电监控系统、水情测报系统、闸门信息系统等系统自动采集，这大大提高各项指标准确性，真正建立水电厂对每次洪水的跟踪利用、每项设备发电潜力的挖掘，提高生产管理水平，形成有效、可操作和简明的现代化生产运行管理模式，使水电企业获得良好收益、使国家能源安全合理利用、使经济可持续增长。

## 行政管理学毕业论文篇二

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。

## 企业行政管理；不良作风

### 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。在企业运行中，由于行政管理工作主要是通过命令、指示等来对企业中的员工、财产、商品、服务、生产、营销等活动进行调整，配合相应的管理手段和方法进行执行，且管理工作具有很大的针对性，所以能够迅速发挥其管理作用。当行政管理通过相应的手段以及职工的思想政治观念实现管理目标时，则行政管理人员必须进行“回馈—调整—执行”的过程，不能发生滞后的现象。因此，当企业具有大量的日常经营活动和人事处理的工作时，这就需要行政管理发挥其及时性的作用特点。此外，同政府行政管理的层级制一样，企业行政管理的工作执行也主要是自上而下的，即通过企业上级的行政组织对下级工作进行指挥和协调，因此，企业行政管理具有纵向性的特点。

在当前的企业行政管理中，大体上存在着三种工作风向。一种被称为“机关作风”，相关管理人员对企业发展的实际需要完全不管不问，不了解或者无视企业行政管理的功能作用和特点，做一些表面功夫，与实际生产发展大大脱离，对企业运行的实际效果不能进行调整和管理，从而使企业经济效益受到严重的负面影响。

而且，在大多数企业行政管理中，还存在着一种工作现象：行政管理人员对自身工作的业务根本不了解，缺乏相应的理论知识的实践能力，结果导致企业行政管理工作对该给予管理的事项和内容没有管理或者管理不当，对不该管理的却偏偏插手，从而引起其它工作部门的反感和排斥，长此以往，企业管理就陷入了一个恶性循环：行政管理部门对其本部门不够了解，使管理工作越来越脱离实际，而行政管理工作的执行越脱离实际工作情况，其他部门对其就越排斥，从而使企业内部发展出现问题。最后一种是“游击作风”，行政管理在企业中没有科学合理的规章制度、明确的工作内容和高效有序的工作程序，使相关工作人员无章可依或有章不

依，在日常工作中根据各级领导的脸色来执行，没有有效的决策依据可参考，管理过程中员工们不好好工作，只顾勾心斗角，一旦遇到利益便你争我抢，而遇到责任和问题便相互推诿，使工作效率大大降低，而企业中的人、财、物等资源也无法发挥充分的作用。

## 1、建立科学完善的管理制度

目前企业行政管理体系虽然经过很多次的调整，但随着社会形势的快速改变，其中仍然存在着很多不规范的地方，例如人员配置混乱、企业行政机构臃肿、管理程序冗余复杂等。面对这些问题，对企业行政管理的改革应从制度和结构两方面展开。制度作为工作进行的基本准则，要端正企业行政管理中的不良作风，首先要根据企业行政管理的特点建立完善有效的管理制度和岗位责任制度，规范人员及组织的工作流程和过程。根据科学的原则来建立一个合理而实用的行政组织机构系统，从而使行政部门在管理时能够明确职业责任和管理层次，明确各级行政机构的工作内容和职责所在，充分发挥其职能作用。当行政管理系统正常运行时，能够使物资设备资源、财政资源、人力资源、文化资源等充分发挥其作用，通过健全的分工协作和管理层次，使行政管理工作能够像自动机器一样自动运转，并在一定程度上减少部门领导和上级领导的工作量，大大增加了工作效率。

## 2、提高企业行政管理队伍的综合能力

工作人员是企业行政工作的执行者，对企业行政工作的效率和效果具有直接的影响作用，因此需要持续提高企业行政管理队伍的综合能力和职业素养。首先，企业领导应加强工作人员对行政管理工作的思想认识，使其能够从企业的生存和发展层次来看待行政管理工作的功能作用及其积极意义，消除“行政管理使企业发展的负担”的管理观念。只有先解决了工作人员的思想认识问题，工作人员才能在实际工作中对行政管理工作给予重视。其次，企业要建立一定的考核体系，

对员工的业绩进行定期评价，对优秀的行政管理人才委以重任和奖励。绩效考核是企业人才管理的重要部分，企业根据人事部门或主管部门的绩效考核来判断工作人员的奖罚标准时，还需要从人才学的角度进行分析，通过定量分析、定性分析等科学手段对员工的工作能力、工作的效果、工作的效率做出客观准确的评价。企业员工通过定期业绩评价，对岗位赋予的已完成的工作及企业的发展轨迹有一个全面而清晰的认识，从而在工作中能够更加努力。

### 3、引入科学的企业管理方法

通常情况下，行政管理工作的定位就是服务，为企业发展而服务，因此，行政管理部门也是服务部门。行政管理员工首先要明确工作定位，然后再根据实际工作来制定科学合理的工作方法。在当前的企业行政管理中，其工作效率较低的主要因素就是由于管理方法过于陈旧僵化，行政管理人员在日常工作中只注重行政制度的遵守和行政命令的执行，难以调动行政人员对工作的积极性。这就需要企业参考一些成功的企业管理方法，根据自身的实际情况，引入科学的行政管理方法，例如在成本核算、目标管理、绩效评估等方面，通过科学的方法，并把服务精神和企业管理方法融入到具体的行政管理工作中，提高行政管理工作的效率，增强企业行政管理工作人员对工作的责任感。总而言之，企业行政管理作为企业日常运行的重要部分，其工作效率的高低对企业其他部门工作的开展有着直接的影响作用。然而，在目前的企业行政管理中，存在着很多不良作风，例如权力集中缺乏制约、行政管理工作人员观念陈旧、行政管理方法陈旧僵化、工作人员能力良莠不齐等，造成这些问题的因素是多种多样的，为了有效改善其不良现象，我们要建立完善的企业行政管理制度，明确其分工，提高企业行政管理工作人员的职业技能和综合素质，充分发挥企业中的人力资源，并运用先进的管理方法，有效提高企业行政管理的工作效率，从而促进行政管理部门的正常运行和企业的可持续发展。



[1]林棋明。浅析企业行政管理改革中不良作风的改进[j]《经营管理者》，2009, 22:41.

[2]丁玉贞。对企业的行政管理的几点思考[j]《时代经贸》（下旬刊），2008, 02:186.

## 行政管理学毕业论文篇三

随着现代社会技术的不断发展，知识时代悄然来临，高新技术和信息管理技术的冲击下，学校的教育行政管理面临着巨大的压力和良好的发展机遇，尤其是作为人才的培养基地，在人才输送和科技发展承担着重要的责任。我国学校升学率的持续增长，提高学校教学质量成为现代社会高度关注点。面对现代学校客观形势的发展需求，为了更好的适应学校发展，必须重视教育行政管理创新，不断寻求创新路径，提高教育行政管理质量。

要想促进教育行政管理，必须深入分析发展现状，才能针对性的提高创新性。对我国部分学校教育行政管理现状调查发现主要存在以下问题：首先，行政权力实际不受限制，挤占学术权力现象严重。学校的有些学术活动由于没有行政权力的支持，难以正常进行，教育过程中教师的正常诉求无法得到满足，一些普遍的必要性学术活动受到限制，学术专家的合理建议没有获得采纳等现象，总的来说，就是教育行政管理糜烂，行政管理机构膨胀，行政管理服务意识不足。同时，管理观念落后，不少学校的教育行政管理方法依然沿用以往的老办法，规范性和法制化建设明显不足，这样的现象直接导致学校的教育行政管理不得人心，管理水平得不到创新提高。其次，学校的行政管理人员复杂，不仅有专职教师，还有专门的行政管理人员，又有教学科研“双肩挑”的教师。在这样的环境下，教育行政管理需要协调各方面的关系，无论是资金、物资还是人才方面都必须把握好，不然就会直接影响管理质量，而当前的学校教育行政管理在这方面确实有待提高。最后，行政管理人员素质偏低。从某种程度来说，

教育行政管理是辅助性的工作，在学校教育的作用主要体现在过程中，行政管理人员没有经历过专业的管理知识培训，学校对行政人员的培养也采取放羊式的管理方式，没有提供有效的职业培训，导致学校教育行政管理总体质量不高。

### （一）更新教育行政管理观念

“创新是一场全面的心理革命”，而创新的管理观念是行政管理创新的前提和基础。教育行政管理要想实现创新，必须更新管理观念，立足于学校，并面向适应社会主义市场经济发展需要、竞争需要以及新时期下的经济发展。一方面，教育行政管理必须转变落后的观念，比如重岗位、轻职位，重权力、轻能力，重机关、轻服务等陈旧观念，把握当前社会发展规律，合理利用先进的管理制度和观念，完善教育行政管理机制。例如，学校教育行政管理必须更新现代服务意识，协调好行政管理与学术管理，按制度处理管理事项，并积极引入新型的计算机软件，创新管理观念和管理手段，提高教育行政管理的效率，促进其快速的发展。

### （二）找准教育行政管理定位

学校的发展是一个功能系统，教育行政管理部门只是其中一个子系统，必须找准其中的定位所在，基于此创新管理方法，充分发挥行政管理在学校功能系统的位置作用。学校的系统包括：教学岗位、科研岗位、行政管理岗位等，无论是哪种岗位都有严格的界定和独特的管理方法。所以必须知道自己需要干什么，不能越俎代庖，创新行政管理方法，这样才能使得每个岗位共同协作、分工明确，促进学校整体发展。因此，教育行政管理创新必须找准岗位定位，创新管理方法，结合学校的发展提出有效的行政管理方法。例如，对于有些学校的教育行政管理，可以实行柔性化管理，采取民主管理，让师生都参与起来，通过这样的主人翁意识和决策，能够提高教育行政管理的正确性，推行决策措施的有效运行。

### （三）提高教育行政管理人员的素质

教育行政管理人员的素质会直接影响管理质量，行政人员的素质水平会局限着管理创新性发展。因此，必须重视对教育行政管理人员的培养和提高。优化管理队伍建设，从而提高教育行政管理水平的提升。例如，学校可以直接在招聘教育行政管理人員上严格把关，遵守一定的招聘条件，提高所招聘管理人员的高素质。同时，必须重视在日常工作中对管理人员的继续教育，提高在职教育行政管理人員的综合素质，为教育行政管理创新提供人才支持。通过上文的分析可知，教育行政管理是学校发展的重要部分，在学校不断的发展过程中，行政管理的质量必须给予极大的重视，必须保持与明确和学校各项工作的分工，不断改革和创新教育行政管理。目前教育行政管理现状发展存在一些问题，严重制约着行政管理的进步，必须深刻认识到创新对于教育行政管理的重要性，积极研究有效的创新措施，促进教育行政管理质量的提高，进而促进整个学校的蓬勃发展。

[1] 吴悦。浅谈新形势下的教育行政管理创新。中国教育技术装备2016. 18.

[2] 林昱含。教育行政管理体制改革的途径之我见。吉林教育2008.z2.

[3] 刘鑫。论新时期下学校教育管理创新。中华少年2016. 25.

## 行政管理学毕业论文篇四

21世纪，我国已进入全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化建设的新的发展阶段，新的历史任务必然对我国的行政管理提出新的要求。切实加强行政管理的理论研究，为建立办事高效、运转协调、行为规范的行政管理体制提供科学的理论指导是必然选择。本文首先详细论述了行政管理的基

本内涵，进而阐释了行政管理体制改革的原则，最后从三个方面探讨了行政管理改革的主要任务，为我国行政管理体制改革的稳定运行奠定了重要的基础。

行政管理；体制改革；任务

“行政管理”作为一个名词术语，在我国和其他国家，其使用范围都是很广泛的。无论是政府对社会事务的管理，还是公共机构、社会团体、经济组织等内部事务的管理，都被叫做行政管理。但是，作为一个社会科学研究学科专有概念，我国理论界普遍把“行政管理”定义为“政府对社会事务的管理活动”。具体来说，主要包括一下三个方面：

首先，行政管理的实质是国家权力的运作过程。明确行政管理的实质，可以把政府对社会事务的管理活动同公共机构、社会团体、经济组织等内部事务的管理活动明确的区分开来，有助于人们深刻地认识政府活动所具有的特殊性，更加准确地理解和把握行政管理的实质及其规律性；其次，行政管理是一种管理活动管理是人类社会普遍存在的一种组织活动。明确国家行政活动的管理属性，可以把行政管理同国家的立法活动、司法活动区别开来，突显行政管理的“执行”功能，这有助于更好地借鉴和吸收其他管理活动中的有益经验和作法，提高行政管理的操作和技术水平；再次，行政管理活动的主体和客体有着明确的规定性。

### 1、精简原则。

所谓精简，就是各级政府的规模要适度，行政机构的设置和人员编制要少而精。新时期坚持精简原则，一是机构、层次、编制定多少，必须严格根据实际工作的需要，凡属重叠和多余的机构、层次、人员，一律合并和撤销。二是随着行政工作的发展，应把某些事务交给企业、事业单位、社会团体和群众组织去管理。三是建立和健全各种工作制度，提倡科学方法，以降低国家行政管理中人力、物力、财力的消耗，提

高工作效率。

## 2、统一原则。

所谓统一，就是保持各级政府的行政管理过程的完整统一性。任何国家都只能有一个政府行使行政管理权，因此，在行政管理体制改革过程中无论是权力下放，还是分级管理，都不能破坏国家行政管理的完整统一性。遵循统一原则，首先是要坚持行政目标的统一性，各级政府必须以共同的总体行政目标为基础，进行目标同一的行政管理。在目标统一的前提下，分解政府职能，建立政府内部的各层次和各部门，并依此明确它们的职、权、责及它们之间的关系，从而成为一个有机整体。其次是要坚持行政领导的统一性，实行首长负责制，形成明确的上下级行政领导关系，防止政出多门，多头指挥现象，保证各个行政部门之间的协调配合。

## 3、效能原则。

所谓效能，就是各级政府应具有迅速回应社会需要，高效率地实现行政目标的能力。现代社会的发展对政府的行政管理能力提出了更高的要求。

政府组织作为一个系统，政府的行政管理能力是通过各个行政部门的行政效率体现出来的，而政府的各级组织及所属部门只有通过整体才能表现自身的效能。因此，必须按整体效能原则组合各部门和各单位，做到组合紧凑、职责分明、运转自如、便于指挥，成为一个完整而严密的有机整体。

### 1、依法规范中央和地方的职能权限。

长期以来，中央与地方的权限缺乏明确的法律规定，上下级行政机关之间的事权不清，导致权限不明，职能交叉，既影响了行政效率，也损害了行政职能的发挥。党的十六大提出按照既有利于国家政权的统一，又要充分调动中央和地方两

个积极性的原则，依法明确划分中央与地方的行政管理权限，这是行政管理体制改革的一个新思路。依法明确规定中央与地方的职责权限，包括中央政府的专省权、地方政府的专有权、中央与地方政府的共有权，使中央与地方的权限划分有法可依。

## 2、继续推进机构改革。

行政管理体制的改革必须逐步实现行政决策权与执行权相对分离，实行决策职能的核心化和集中化。通过科学规范部门职能，按综合职能设置政府机构，将相同或者相近的职能交由一个行政部门承担。同时要改革行政执行体制，建立综合执行机构，推行政府事务综合管理，将分散到部门的行政权原则上收归同级人民政府。改革行政执法体制，设置精干、统一的行政执法队伍，实行综合执法。

## 3、健全公务员制度。

当前，公务员制度建设和队伍建设面临着难得的发展机遇。党的十六大提出，要努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来。进一步明确了新世纪我国公务员制度建设的指导思想和发展方向；健全公务员制度要始终抓住全心全意为人民谋利益这一出发点和根本点。针对人民群众关心的热点和改革的难点问题，重点抓好考试录用、辞职辞退、竞争上岗、轮岗、开展做“人民满意的公务员”活动，强化公务员队伍的思想建设和职业道德建设。充分反映了人民的心愿和呼声，得到了人民的拥护，而广大群众的广泛关注和热情参与，又支持了推行工作的顺利进行。积极营造出尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，营造鼓励人们于事业、支持人们干成事业的社会氛围。

## 4、改革事业单位管理体制。

按照政事分开的原则，改革事业单位管理体制是我国新世纪机构改革的重点。根据十六大的精神，政事分开必须以推进经营性事业单位改革和机关后勤服务社会化为突破口，加快事业单位体制改革步伐。要将承担部分行政管理职能或者行政执行职能的事业单位，改组为行政执行机构。对承担政府交办任务、提供公共产品的事业单位，实行宏观调控。对一般带有开发经营性的事业单位。实行企业化管理，逐年裁减财政拨款，逐步推向市场。同时，要加快机关后勤保障体制改革的步伐，把各部门所属的经营性后勤服务机构推向市场，依法改制为自主经营、自负盈亏的独立法人实体和竞争主体。

[1]崔彦，吴成钢，代中现，《经济全球化与中国政府行政管理改革》。政法学刊。

[2]李金波，《试论加入wot后我国政府经济管理职能的转变》。延安党校学报。

[3]陈东琪，《进一步转变政府经济职能的若干设想》。载《经济纵横》。

## 行政管理学毕业论文篇五

我国行政事业单位内部控制经过十几年的建设，虽然已取得不小的成就，但执行效果差，收效低等问题仍然突出。本文通过梳理行政事业单位内部控制发展历程，结合执行的现状，剖析制度落地难的原因，查找问题的根源，最后根据《行政事业单位内部控制规范》的要求和单位实际，针对性的提出加快内部控制制度落地的若干对策，希望能为我国行政事业的内部控制制度的建设和发展做出贡献。

事业单位；内部控制；落地；对策研究

自1999年新修订的《会计法》首次明确提出各单位应当建立健全单位的内部会计监督责任制度，到2001年试行《内部会

计控制规范——基本规范》、2012年发布《行政事业单位内部控制规范》、2015年印发《关于全面推进行政事业单位内部控制建设的指导意见》、2016年颁布《财政部关于开展行政事业单位内部控制基础性评价工作的通知》，短短十几年的时间里，行政事业单位的内部控制不仅从无到有，而且每一次新的法律法规的发布，都标志着我国事业单位内部制度建设又迈上一个新的台阶，受关注程度越来越高。但是，十八大以来的反腐大数据显示，截至2016年底，中央纪委共立案审查中管干部240人，给予纪律处分223人；全国纪检监察机关共立案116.2万件，给予纪律处分119.9万人；全国共处分乡科级及以下党员、干部114.3万人，处分农村党员、干部55.4万人。截至2016年底，共追回外逃人员2566人、追赃金额86.4亿元，“百名红通人员”已有37人落网（2017年3月3日光明日报公布的数据）。这就突显出内部控制制度的落地情况并不乐观，实施仍只停留在纸上、墙上、网上、嘴上，落实不到行动上。那么如何改善这种执行效率低、收效差的现状，确保内部控制制度能够真真正正实现落地，发挥内控制度从源头上预防风险、防范腐败的功能，成为亟需研究的一个课题。

俗话说：“无规矩不成方圆。”为了提高行政事业单位内部管理水平，规范内部控制，国家一直在不断的制定和出台各种内部控制制度，但是制度的制定不是用来挂在墙上应付，走形式，而是为了执行，切实发挥制定的意义。特别是在“把权利关进制度的笼子里，坚持用制度管权管人管事，形成不敢腐的惩戒机制、不能腐的防范机制、不易腐的保障机制。”这样越来越严格的要求下，加快内部控制制度的落地才能在根源上起到防范舞弊和预防腐败，达到提高公共服务的效率和效果的目标。

## 1、对内部控制的认识不足

近几年来，在国家持续不断的加强内部控制制度建设的时候，仍有很大比例单位负责人的意识还停留在最简单最基本的层



面，认为内部控制制度的建设就是对自身权力的束缚，就是被绑住手脚，因而内部控制制度建设长期处于停滞状态或应付了事；还有些单位负责人甚至简单粗暴的以财务制度代替内部控制制度，违背了内部控制制度设计要求的全面性原则。

## 2、缺乏专业指导

事业单位内部控制建设发展时间短，并且在实施过程中仍在不断的完善，越来越专业、越来越严格。但是相应的配套培训、学习却没有跟上内控改革的步伐，这样就算对于相对专业的财务人员来说，有些内控专业术语、专业评价、流程设定等还是生涩难懂，毕竟与会计核算还是有很大的差别，那对于其它业务部门想做好内控更是无从下手。最终导致的执行结果就是各部门随意发挥，收效差。

## 3、内部控制的组织架构设置不健全

内部控制的实施涉及决策、执行、监督三个阶段，包含预算、收支、政府采购、资产管理、建设项目管理、合同管理、其他等一切单位经济活动。具有涵盖内容多、专业性强、涉及部门多等特点。但事业单位受机构性质和编制数量的客观因素限制，无法独立设置内部控制建设机构和专业内控人员，仅在现有的组织架构上调整人员安排，这种拆东补西的办法，势必抓襟见肘，必然在某个环节存在监管缺位，影响内控的有效性的发挥，留下舞弊空间。比如：白条抵库、挪用公款、公款私存等事件的发生，就暴露出内部控制的组织架构设置不健全的一些问题：

- (1) 重要岗位长期得不到轮岗，风险意识容易产生弱化。
- (2) 监督机制缺失，腐败思想容易滋生。
- (3) 腐件案件一旦发生，都会给国家带来巨大损失，

## 4、监督和检查力度不足

内部控制的监督和检查从来源来分，有内部监督检查和外部监督检查。其中：内部监督检查包含横向监督（即同级监督同级）和纵向监督（即上级监督下级或下级监督上级）。外部监督检查依赖于上级单位、财政部门、审计部门、纪检监察部门。在实施过程中，不难发现内部控制的监督还是比较薄弱。一是内部监督检查弱。可以借用中纪委原副书记刘锡荣曾说一句顺口溜来总结：“上级监督下级太远，同级监督同级太软，下级监督上级太难。”二是外部监督检查力量薄弱。外部监督单位自身公务繁多，能够安排人员到事业单位检查的次数有限，所以很难依靠外部监督单位的力量，每年实现所有事业单位检查全覆盖。

### 1、提高单位负责人的内部控制意识

意识是行动的先导，只有意识树立了，行动才果断。通过不断加大内控建设重要意义的宣传，定期组织单位领导负责人开展教育培训，提高单位负责人对内部控制建设的认识并端正思想，正确认识到内部控制不是紧箍咒，而是护身符。只有这样，才能充分调动单位负责人的积极性，加大内部控制建设力度，切实做到内部控制贯穿单位一切经济活动决策、执行、监督全过程，实现对经济活动的全面控制。

### 2、加强业务培训、指导，提高内部控制建设的能力

财政部门应动态了解各事业单位内部控制建设情况、困难、疑惑，通过组织现场培训、网络学习等方式答疑解惑，事业单位各相关人员通过系统的理论学习，能够基本掌握内控制度的基本理论，并在结合本单位实际的基础上，有针对性的编制出科学、有效、完整的内控制度，确保单位的全部经济活动合法合规，有章可循，切实达到单位内部控制的目标。除此之外，事业单位还可以通过购买服务的方式，聘请专业机构，对本单位现行内控制度进行评价、指导、修订。术业

有专攻，有了专业机构专业人员的帮助，事业单位的内部控制建设才会越来越完善。

### 3、健全内部组织架构

事业单位在外部环境无法改变的情况下，可以通过健全内部组织架构，来形成相互制衡、相互监督的关系，有效防范舞弊和预防腐败。

（1）合理设置岗位，明确岗位职责权限，确保不相容岗位分离，避免权力寻租

事业单位应梳理经济业务活动流程，根据决策、执行、监督三权分立的原则，合理设置岗位，确保各岗位间的制衡性和独立性，特别是不相容岗位的有效分离。同时，明确每个岗位的职责与权限，防止越权或未经授权办理业务情况发生，导致无法挽回的国家资产流失或工作人员违法违纪。

（2）建立关键岗位工作人员轮岗制度，明确轮岗周期

事业单位内部控制的关键岗位包括：预算业务管理、收支业务管理、政府采购业务管理、资产管理、建设项目管理、合同管理以及内部监督等。在开展轮岗工作时，要谨慎、全面、科学，充分考虑上岗人员的资格和能力，不能因为轮岗需要而发生无证上岗、影响单位正常工作开展、违法违规等新问题，违背轮岗初衷。对于规模小、人数少的事业单位，某些专业性强的技术岗位轮岗条件不成熟，可以考虑扩大轮岗人员选择范围，比如可以扩大到系统内部或体制内选择相应轮岗人员；还可以采取不定期检查、专项审计等手段确保关键岗位的工作合法合规。

（3）建立健全决策机制，杜绝“一言堂”和“一支笔”专制机制

建立健全决策机制，三重一大事项必须由单位领导班子集体研究决定，其它经济事项是否由班子集体研究决定是根据实际情况确定。决策过程按照民主集中制的原则，结合专家论证和技术咨询结果，科学、合理、合法做出，避免“一言堂”。健全问责机制，将决策结果与责任人挂钩，具体落实到每一个人，防止集体决策无法追究个人责任的情况发生。

加强监督和检查力度可以从完善内部监督机构的建设和加大外部监督检查力度着手：

### （1）完善内部监督机构的建设

鼓励有条件的单位单独设置内部控制职能部门，没有条件的单位也要指定专门的内部控制牵头部门，负责内部控制的组织、实施、协调等工作。事业单位内部各部门要紧密配合内控职能部门或牵头部门做好内控相关工作，只有这样，事业单位的内控工作才能形成完善的内控网络，确保有效运行。

### （2）上级部门加大监督检查力度，并把检查结果纳入单位负责人的绩效考评

上级部门加大内控的监督检查，并把结果纳入单位负责人的绩效考评，可以倒逼单位负责人高度重视内控的建设，提高职能部门或牵头部门的震慑力，加快内控的建设与完善，切实把内控政策落实到位。

### （3）借助社会第三方专业机构，加大监督力度

充分发挥社会机构的作用，委托社会第三方专业机构开展专项审计、检查、指导，对发现的内部控制建设薄弱环节和风险点，负责提出整改意见，指导单位完成相关内控制度，形成逐步完善、行之有效的内部控制制度，达到以查促改的目的。

事业单位内部控制建设虽然初见成效，但仍任重道远。制度落地不是仅仅依靠某一个人的力量就可以完成，而是需要单位主要负责人的重视、支持，全员的配合、协调，专业机构、专业人士的指导。只有通过不断提高思想意识，完善制度建设，加大部门间、岗位间的协调、沟通，内部控制制度才能切实落地，为事业单位各项经济活动的安全、高效运行保驾护航。