# 行政管理毕业论文大专10篇

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2023-12-20

*下面是小编精心整理的行政管理毕业论文大专10篇，仅供参考，大家一起来看看吧。行政管理毕业论文大专1　　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...*

下面是小编精心整理的行政管理毕业论文大专10篇，仅供参考，大家一起来看看吧。

**行政管理毕业论文大专1**

　　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、国有企业行政管理存在的问题

　　（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门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碼的操作技能。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员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。

>　　二、国有企业行政管理的改革思路

　　（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

　　从目前的国有企业的管理来看，部分人员尤其是领导者没有认识到专业化的行政管理的重要性，也没有认识到职业行政管理人员的重要性。而现代化的企业必须要有一套专业的行管理机构和职业的行政管理人员，不能要求其他领域的人员在行政岗位尸位素餐，影响正常的工作。在国有企业行政管理的人员安排上，要从两方面来进行改进。首先在行政管理人员招聘上，要重点引进一些在大型民营企业工作经验的行政人员，或者是年轻的行政管理专业毕业生，在后期进行全方面的培养。只有对企业注入新鲜的专业的年轻血液，才能从根本上提高行政管理的整体效果。另一方面，对于非专业及工作效率不高或者思想落后的行政管理人员，要及时的清退或者安排在其他岗位任职，避免个别人员的个人行为影响整个行政管理机构的对外形象。另外，建立完善的行政人员投诉和举报机制，采用企业内部监督的方式，规范行政管理人员的行为和工作状态。 （三）提高行政管理的办事效率

　　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，20\_，140（14）：136.

　　[2]张会平.国有企业行政管理面临的问题及强化策略[J].管理观察，20\_（4）：19-21.

　　[3]羅旭，唐冰开.新时代提升国有企业行政管理效率的路径研究[J].中国商论，20\_，No.762（23）：182-183.

　　[4]时萌.关于国有企业行政管理体制改革创新的几点思考[J].中外企业家，20\_（6）：65-65.

**行政管理毕业论文大专2**

　　【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

**行政管理毕业论文大专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.

**行政管理毕业论文大专4**

　　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一个企业的发展前景。岗位工作人员工作能力的高低，直接关系着企业的利益，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，每天都会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，构建起企業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），20\_（12）：174.

　　 [2] 汪鹏飞.企业管理人员绩效管理研究[J].商场现代化，20\_（23）：90-91.

　　 [3] 金硕.企业行政管理中的问题与对策[J].中外企业家，20\_（20）：47-48.

**行政管理毕业论文大专5**

　　>一、对部队行政管理的思想特点和规律的分析

　　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。

　　>二、对部队行政管理规范性特点和规律的分析

　　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。

　　>三、对部队行政管理强制性特点和规律的分析

　　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。

　　>四、对部队行政管理时效性特点和规律的分析

　　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軍队存在明显的差异，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。

　　>五、对部队行政管理经常性特点和规律的分析

　　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。

　>　六、结语

　　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。

**行政管理毕业论文大专6**

　　【摘要】自“不忘初心、牢记使命”主题教育开展以来，坚持立德树人的根本任务，以强烈的责任感使命感认真学习习近平新时代精神，充分发挥管理育人优势，助力双一流建设人才培养。学校作为一个综合的育人场所，管理育人与教书育人有着同样重要的意义，其中行政管理是其工作的主要保证，行政管理的有效性直接影响着人才的培养和高校教育质量的提高。为了更好的促进双一流高校建设，结合新时代高校行政管理新要求，提高管理能力现代化，进一步协调解决行政管理与学术治理的矛盾，探索解决双一流高校建设对行政管理的需求和现有体制机制、人员能力之间的问题，通过更加重视行政管理及提高管理人员素质和能力为首要，加强信息化技术辅助提高行政管理能力，创新管理思维，促进人才培养成效。

　　 【关键词】高校 行政管理 创新

　　 随着新时代对人才培养新要求的提出，对高校行政管理也提出了相应的新要求，对行政职能的需求在逐步增加，因此，有必要加强对高校创新管理机制的研究，并跟随新时代改革，实现行政管理的优化和现代化。高校行政管理的能力和服务同等重要，通过了解管理过程的具体问题，研究有效的解决方案，并为完善高校管理体系创造良好的环境。

　　 一、新时代高校行政管理的新要求

　　 （一）新时代总书记关于高校工作、人才培养的新要求

　　 在新时代，我国经济已经从快速增长向高质量发展过渡。为了满足性要求，我国高等教育也从扩张性发展变为了内涵式发展。内涵式发展注重的是高质量教育，对老师的要求提高，对学生的受教要求也极高。为了使大学管理更加科学有效，有必要完全提高我们的人才培养能力，并利用它来促进大学的其他职能。习主席曾说“想要我国的高校得到充分的发展，就必须以培养人才能力为核心，并带动其他高校共同发展”。当然，要想更好地提高人才培养能力，就必须提高高校政治思想工作的质量，要明白高校管理的核心就是从事“创造高素质人才”的基础工作。

　　 （二）治理能力现代化和治理体系现代化

　　 高校治理体系现代化要求高校能制定符合现代治理体系要求的规章制度，各方利益主体在符合法治要求的治理框架下实现其相应的权责利。该系统包括三个层次，使用科学的思维和良好的方法，优化系统，教与学概念技能以及构建全日制系统，提高高校的素质。三个层次大概包括以下内容：一是课堂学习系统，学生系统，校园文化系统，社会技术系统。第二个是党建工作体系，行政管理系统和物流服务系统。第三是领导协调制度，思想政治分析管理制度。不断完善总体计划，有效的联合开发系统。

　　 二、目前高校行政管理中的困难与矛盾

　　 （一）行政管理与学术治理的矛盾冲突

　　 当前，高校治理模式较为单一，治理体系尚不健全，较多的只是延续以往的治理模式，行政管理与学术研究交叉少，不能适应当前治理体系现代化的要求。在实际工作中，尤其是在职能组织或部门中，大多数管理人员会对自己的角色产生一定的误解，并对自己的责任意识认识不足，行政管理与学术研究脱节，由于缺乏有效的评估监督系统和激励机制，只是被动维持正常的日常管理运行，缺乏管理的研究性。归根结底是缺乏对一般情况的了解，对角色本身的广泛了解以及对工作性质的了解不足的结果。因此，有必要加强对管理意识形态价值的统一性和认识，并了解团队文化，以便学生形成正确的思维方式

　　 （二）双一流建设对高校行政管理的需要与现有体制机制和人员能力的矛盾

　　 一流大学的建立需要有一流庞大的管理体系支持，、应提高管理人员的能力和专业度。为了促进一流大学建设，不仅需要扎实的研究技能和一支在教学上取得成功的师资队伍，还需要扎实的学术才能。大多数高校在人才和科研投入大量资金，虽然有了很好的资源和人才，但是对行政管理并不重视，管理领域的专业水平低，研究和管理的发展不足，管理人员疲态现象严重，工资制度不健全，激励机制不足。另外，这导致高校行政管理者之间缺乏有效的管理意识。因此，有必要对高校进行管理，具体如降低管理成本，优化运营流程和提高效率，更加重视公共基础教育。此外，每个功能区域通常都经过复杂的流程审批过程，从而降低了效率，并且会花费大量时间进行协调和管理，从而减少了研究和培训的时间。因此，必须意识到这种情况并加以改善，以创建适合管理功能的环境。

　　 （三）管理人员队伍建设存在的矛盾与困难等方面

　　 目前，高校日常管理工作重心下移，加大了基层行政管理人员的压力，而管理人员往往认识不到自身发展对于学习快速进步的意义，且管理人员岗位不足或能力不足等问题，直接影响到管理人员队伍建设。结合行政管理发展的内外部环境因素，容易过多关注自身而忽略了整体协调性，基层管理人员职位上升空间小，难度较大，尽管充分发挥自身价值，也难以有职位或薪酬的提升，使得管理人员没有最根本的进步动力，逐渐麻木工作，等待分配工作，缺少个人追求，个人发展潜力被极大的限制。

　　 三、高校行政管理体制可行的路径探索

　　 （一）重视行政管理

　　 “大学拥有丰富的学术知识和先进的工具及设备，并且接受了大量的高级教育。创建，管理，协调和提供一支高素质的管理人员团队来创造高水平的人才和成就是困难的。”对于某些人来说，领导力是一种经济资源，科学、技术和领导力是对现代社会文明的考验，而治理是一个不可忽视的重要因素。目前，大学教育的产业化得到认可。为了最大化我们的能力，需要创新管理思想，重视行政管理，应积极为此投入相应的资源优势，鼓励行政管理工作

　　 （二）加强信息化技术辅助行政管理

　　 当前时代是信息高速发展的时代，在快速发展的高科技时代，高校必须有效利用科学技术服务于教书育人，通过信息技术手段实施最先进的教学概念和思想。例如，“OA系统”“綜合服务系统”等，利用有效的信息技术手段辅助提高行政管理效率，也为管理环境提供便捷。

　　 利用信息技术的辅助作用，整合数据存储处理，利用大数据分析管理和助力教学成果的产出，加强对教学数据的分析和运用，可以提高教学质量，同时加强对管理人员的信息化培训，也能减少人力物力成本，提高工作效率。

　　 （三）提升管理人员素质和能力

　　 高校行政管理是学校师生教育教学正常运行的关键，必须增强高校行政管理人员的服务意识，加强日常学习，积极参加培训，全面提升个人能力，这是充分发挥岗位作用促进学校发展的前提。

　　 管理人员必须时刻树立以人为本的思想，强化行政原理人员的人文精神，以培养学生为导向，坚持服务师生的理念，以促进高校师生发展为立足点和落脚点，调整管理思维，积极参与学校建设，解决师生难题，实行人性化服务。

　　 四、结语

　　 随着教育的不断改革，各高校的教育管理要求也在不断提高，高校行政管理改革是挑战，也是契机，需要管理人员不断的转变思想，创新服务理念，不断改善管理职能，建立健全行政管理工作的机制，充分利用信息化技术手段，提高管理效率，为双一流高校建设提供有力的支撑。

　　 参考文献：

　　 [1]宫南晖，杨博森，柳坪洙.高校行政管理创新路径探讨[J].知识经济，20\_（07）：20+22.

　　 [2]石媛嫄，曹奕.高校行政管理体制创新路径探究[J].管理观察，20\_（06）：116-117.

　　 [3]苏基润.新形势下高校行政管理体制创新路径探析[J].创新创业理论研究与实践，20\_，3（04）：125-126.

　　 [4]赵光旭.新时期高校行政管理创新之路分析[J].农村经济与科技，20\_，31（02）：342-343.

**行政管理毕业论文大专7**

　　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。

**行政管理毕业论文大专8**

　　摘  要：随着建筑行业的市场化进程和竞争的日益加剧，很多施工企业为了追求经济利益采取压低报价等手段，在施工的过程中偷工减料，采用不达标的材料进行建造。单从眼前来看，取得了一定的经济效益，但是放眼未来，会严重影响企业的声誉和形象，带来不可估量的损失。因此，加强建筑工程现场施工的管理，是企业经济效益的保证。本文通过探讨建筑工程现场施工管理存在的问题，进而采取行之有效的措施进行加强，促进企业的发展。

　　 关键词：建筑工程;施工现场;管理要点

　　 1 引言

　　 在建筑工程来中，现场施工部分是施工中的重中之重，对管理施工的质量和施工造价有着重要的作用，对施工的安全性也有着很大的影响。建筑工程的施工过程是将各种材料依据施工图纸的设计从半成品变成成品的过程，是实现工程价值的重要体现，决定了工程的实用性和安全性。对于建筑施工企业来说，唯有加强对建筑工程现场施工的管理，才能有效的提高建筑工程的质量，降低工程施工的成本，缩短施工的周期，提高工程满意度进而提高企业在建筑市场中的竞争力，促进企业向着更快更好的方向发展。

　　 2 建筑工程现场施工特点

　　 2.1 临时性

　　 鉴于施工现场的不断变动，其有着顯著的临时性。无论是房屋建设还是道桥施工，伴随着施工进度的逐渐完成和时间的推移，施工的现场会不断的发生变化。这也意味着施工人员每天都要面对全新的工作环境和不同的工作内容。在实际施工中为了便宜施工的进行，施工人员多会在施工地周边搭设简易板房作为居住地，其目的就是为了方便随时转移。

　　 2.2 混杂性

　　 建筑工程施工现场的混杂性主要表现为以下两点：①建筑施工现场人员的混杂。鉴于施工现场涉及的施工类型多种多样，施工人员的构成也极为混杂，不仅有着极大的文化差异，还由于来源地的不同而有着多样的生活习俗。②建筑施工现场工作环境的混杂。为便利施工的及时开展，施工所使用的材料多堆积在施工场地，加之施工人员就地安置住所的习惯，其简易板房也多在施工场地周边，这使得整体的施工环境变得相当混杂。

　　 3 建筑工程施工现场管理问题

　　 3.1 材料应用缺乏合理性

　　 建筑工程在施工过程中每天应用的建材成本开销几千元甚至是上万元，其与施工成本造价、施工单位效益取得情况息息相关。但是很多施工单位没有对材料管理工作给予一定的重视程度，例如劣质建材被采购，材料在保管过程中防护措施不到位，其在较为恶劣的施工环境中质量得不到保障，致使建材浪费现象屡见不鲜。此外材料应用缺乏合理性还体现在施工设备性能没有得到定期检验与维护方面，使其成为施工安全生产事故发生的一大诱因。

　　 3.2 对建筑工程施工质量提出的标准较低

　　 质量检查结果能够切实的将建筑工程施工质量反映出来，基于部分建筑工程施工现场材料质量检测精确性得不到保障这一实况，致使很多检查结果与工程施工实况存在较大的出入。对建筑工程施工质量提出标准较低体现在施工单位没有建立材料检查监管机制方面，这样材料质量检查工作难以如期开展，在多样化客观因素的影响下，材料质量检查方法方式缺乏科学性与严谨性，没有参照相关规范按部就班运行，此时建筑工程施工质量就可想而知了。

　　 3.3 管理机制

　　 “重施工、轻管理”这一现象在国内施工单位中屡见不鲜，这也是与现场施工相关的管理机制尚未建立健全的原因之一。有效的管理机制在推动各项管理工作顺利运行，以及协助施工单位实现可持续发展目标等众多方面体现出巨大实效性。确保单位职员与管理者行为方式有章可寻，有据可依。但是由于现阶段施工单位管理机制存在漏洞，使工程现场施工管理工作如散沙一般，混乱不堪，对单位事业发展起到了阻碍的作用。

　　 4 建筑工程现场施工管理要点

　　 4.1 现场施工建材的管理

　　 施工建材质量的优劣程度直接关系着建筑工程建设水平，所以施工建材管理是现场施工管理要点之一。首先，在建筑工程施工准备阶段，施工单位参照施工现场实况，编制科学的建材质量保证体系和施工规划，为建材管理工作的开展奠定基础，推行质量责任机制，强化对建材质量管理力度，使其性能得到切实保障;其次，强化建筑工程管理人员安全管理意识，推行安全管理机制;再者，当建材运送至建筑工程施工现场以后，对其进行科学的管理，分类放置的同时，坚持“先用先出、后用后出”的摆放原则，基于施工现场环境的复杂性，对其做好防潮、防晒等措施，建材库周边严禁明火;最后，建材在投入使用环节中，一定要使施工实况与施工规划相匹配，从而确保建材实用性充分发挥出来。

　　 4.2 对施工质量与进度管理

　　 施工现场质量管理是建筑工程管理工作的核心，其也是建筑工程如期竣工、协助施工单位获得最佳效益的必要条件[3]。现场施工情况能够将工程质量优劣程度呈现出来，各个环节的施工实况也在现场展示出来，所以强化对现场施工质量管理力度是必要的。一方面，施工单位建立健全施工现场质量监督体系，在支付方式管控、规定质量监管工作流程管控、测量管控以及旁站监督等多样化管控对策的协助下，使建筑工程现场施工质量得到全面的管理;另一方面，对各个班组推行责任体制，借此方式协助各班组职员树立责任观念，同时增强施工现场各部门之间的协调性，实现资源共享目标，使施工前、中、后期管控工作质量有所保障;当然，工程监察部门也应该将自身职责发挥出来对建筑工程现场施工的细枝末节进行严格的督察与审核，使工程现场施工质量有所保障。

　　 4.3 建立健全现场管理机构

　　 基于部分施工单位“凭经验管理”，以及不同管理者在相同地段施工管理方法之间存在差异性这一实况，施工单位建立健全现场管理机构是极为必要的举措，这也是现场施工管理要点之一，在现场管理机构的约束下，施工管理工作以及施工现场运行状态均体现出规范性。例如，对施工单位项目部门与管理部门施以整合对策，从而将两者的优势充分的在建筑工程施工进程中彰显出来，在其管理下推进施工进度，优化施工质量，现场施工的优质性又推动了管理工作开展的实效性。

　　 4.4 竣工资料的管理

　　 建筑工程竣工资料管理可以被细化为两大内容，即现场施工整理材料阶段与工程结束后的竣工结算。在工程施工准备阶段，对有关管理者开展培训工作，协助其树立方案管理意识、掌握与档案管理工作相关的知识与技能，继而在工程施工中对施工材料进行连贯性、集中式采集与整理，对工程规划与完工阶段资料管理、管理性与技术性文件管理，统一归档。

　　 5 结束语

　　 综上所述，要对建筑工程的现场施工进行完善高效的管理，就需要工程管理人员具备综合的专业知识、良好的管理技巧、在过程中不断完善的管理素养和与时俱进的管理观念。对于施工现场的管理，应从成本、人员、安全等各个方面入手，对现场的所有资源进行统筹安排，从各个方面进行协调和调度，最终确保工程的质量符合标准。

　　 参考文献：

　　 [1]李永盛.浅析建筑施工现场的管理[J].城市建设，20\_.

　　 [2]刘智星，刘莉.建筑工程项目施工现场管理探讨[J].现代商贸工业，20\_.

　　 [3]张绍法，吕秀华，余粮.浅析建筑工程施工中存在的常见问题及其控制措施[J].中国科技财富，20\_.

**行政管理毕业论文大专9**

　　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）

**行政管理毕业论文大专10**

　　[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

　　[中图分类号] G647         [文献标志码] A       [文章编号] 202\_-0603（20\_）34-0242-02

　　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应当下的社会潮流，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，要求高校额行政管理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

　　在目前阶段，对于高校来讲，应当结合国家政府的相关规定积极主动地开展行政管理工作，特别是要有计划、有组织地加强资源配置整合，这样就可以促使资源得到优化配置。目前高校行政管理涉及的范围相对比较广泛，其中涉及学生教师生活各个方面，内容较为繁杂，还涉及人际关系问题。为了切实保障各方面成员能够顺利开展各项工作，行政管理部门应当进一步的深化改革，要切实地保障学校内部财力、物力可以得到科学合理的利用，这样才能够实现学校健康稳定及可持续的发展。其中值得关注的一点是，要结合时代的发展潮流，跟上时代的发展脚步，在工作部署过程当中应当紧扣时代的脉搏，這样才能够不被时代所淘汰。 （二）以创新思维为核心，更新行政管理理念

　　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：

　　[1]傅静.新时期高校行政管理工作的创新研究[J].科教导刊（中旬刊），20\_（7）：21-22.

　　[2]彭武娟.新时期高校行政管理的创新路径研究[J].课程教育研究，20\_（18）：12-13.

　　[3]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\_，22（4）：220-221.

　　[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，20\_（4）：156.

　　[5]罗薇.新时期高校行政管理改革与创新研究[J].才智，20\_（10）：171.

　　[6]欧志鹏.新时期高校行政管理工作的创新策略[J].黑河学刊，20\_（2）：22-23.

　　[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，20\_（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，20\_，30（7）：338.

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！