# 行政技师论文范文2024字(精选5篇)

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2024-12-05

*行政技师论文范文20\_字 第一篇近年来，企业发展面临的新的局面，虽然其面临的更多机遇，但是同样也存在着较为明显的压力，相互之间的竞争越来越激烈，如此也就很容易造成企业运行中出现明显问题，需要做好管理控制工作。在企业管理工作开展过程中，行政管...*

**行政技师论文范文20\_字 第一篇**

近年来，企业发展面临的新的局面，虽然其面临的更多机遇，但是同样也存在着较为明显的压力，相互之间的竞争越来越激烈，如此也就很容易造成企业运行中出现明显问题，需要做好管理控制工作。在企业管理工作开展过程中，行政管理是必不可少的重要环节，这种行政管理的作用要想发挥出最强价值，必须要进行实时调整，促使其能够表现出理想的适宜性效果，解决企业行政管理可能存在的各类问题隐患。

>1、企业行政管理的重要性分析

结合企业行政管理工作的有效开展，其重要性是比较突出的，企业管理和行政管理相互结合进而才能够表现出较为理想的作用价值，促使企业能够有序高效发展。结合企业行政管理工作的开展，其表现出了较为明显的强制性和及时性，进而也就能够具备较为理想的实际管理价值效果，有效解决企业发展中可能存在的一些问题，凝聚企业发展力量。

企业行政管理工作在具体开展中的重要性表现是比较突出的，一方面，这种企业行政管理工作的开展能够促使企业的适应能力得到较好提升，满足于新时期发展下的基本要求，促使企业发展更为顺畅合理，避免因为出现企业不适应或者是滞后性问题而影响其发展效率，因为企业行政管理可以说涉及到了企业发展和管理的各个环节，对于管理人员以及员工都具备着较为理想的沟通协调效果，如此也就能够保障其企业的发展更为流畅，优化企业运营模式，缓解企业发展中管理人员和普通职员的关系，促使其发展更具活力；另外一方面，企业行政管理的落实还能够在较大程度上有助于提升企业发展战略的实现效果，这一点对于企业发展而言更是极为重要。结合企业行政管理工作的开展，其能够发挥出多个方面的功效，比如计划、指挥、控制以及组织等，都能够表现出较强的实效性，如此也就必然能够给在企业发展目标的实现方面表现出较强的作用价值效果。

>2、新时期企业行政管理创新路径

结合新时期发展下企业行政管理工作的有效开展，其确实具备着较为突出的作用价值优势，但是具体工作的开展落实难度也是比较大的，在企业发展中可能遇到的问题也是比较多的，并且还需要考虑到社会经济发展的基本需求，将企业行政管理工作的适宜性提升到最高。这也就必然需要重点加强对于新时期企业行政管理方面的创新优化，其中较为关键的创新路径有以下几点：

（1）创新行政管理体制。对于新时期企业行政管理工作的创新发展而言，重点从行政管理体制方面进行优化是比较重要的一点，这种行政管理体制的创新主要就是为了改变管理观念和思想，促使其相应行政管理工作的落实能够更为流畅。比如对于现阶段企业行政管理过程中存在较为明显的各个制度不完善问题，就需要解决实际问题进行有效探索，确保其相应行政管理体制能够发挥出较强的作用效能，有效解决可能出现的隐患问题，促使规章制度能够和企业行政管理实际状况相匹配，如此也就能够表现出较为理想的作用价值。此外，对于企业行政管理体制的创新还需要考虑到行政管理的具体质量和效率，对于各项活动的开展作用和价值进行分析评价，确保其能够具备理想的约束性和指导效果，逐步完善行政管理体制。当然，对于企业行政管理体制的创新落实，还需要具体到各个企业行政管理职能的划分上进行处理，促使其职能的划分较为明确，能够将各个行政管理人员的作用发挥到最大，避免出现人力资源的浪费现象，实现行政管理工作的高效落实。

（2）创新行政管理体系。对于现阶段各个企业行政管理体系进行创新优化同样也是比较重要的一个方面，这种行政管理体系的创新主要就是为了促使其相应行政管理工作能够具备较强的可靠运行效果，尤其是对于人员的有效配置，以及自身工作任务的落实，更是需要表现出较强的实效性，相互之间工作的协调性也需要得到较好控制。基于这种行政管理体系方面的创新优化，其需要保障各个企业的岗位都有专门的人员进行负责，将行政管理的各个任务高效落实，结合上述行政管理体制的完善方案进行有效配备，满足于各项工作开展的基本条件。当然，对于这种具体行政管理体系的完善和创新，还需要重点从人员角度进行优化，保障各个行政管理人员具备较强的工作效能，有效解决可能出现的工作失误和偏差，对于行政管理人员进行与时俱进地培训和教育，综合提升其技能水平，并且加强职业道德培养，促使其能够保质保量地完成各项行政管理工作。

（3）创新行政管理方法。在企业行政管理工作的具体落实过程中，针对具体方式方法进行创新优化也是当前比较重要的一个基本要求。这种行政管理方法的创新优化主要就是为了促使其能够适应于当前社会企业发展的基本需求，尤其是能够实现高效性和协调性处理。随着科学技术的发展，综合运用各类信息化技术已经成为了必要发展趋势，也应该作为企业行政管理创新的核心方向，逐步替代传统行政管理模式和手段，促使其能够具备更强实效性。

>3、结束语

综上所述，对于新时期企业行政管理工作的有效落实，其对于企业发展确实能够表现出较为理想的作用价值效果，而为了更好提升企业行政管理的作用价值，又需要重点围绕着新时期的新要求进行适应性调整，明确创新优化路径，提升行政管理效能。

**行政技师论文范文20\_字 第二篇**

>论文题目：

试论后现代理论对公共行政管理理论的影响和渗透

>论文摘要：

“后现代性”作为一种脱胎于“现代性”的思想与行为方式，其精神实质如去中心化、多元主义、不确定性、微小叙事、消解权力的中心主义等诸多观念已经被广泛接受，正在逐渐渗透我们社会生活的各个领域，并且对公共行政管理的实践产生了深远的影响。这种影响主要促使后现代公共行政管理理论朝向三个方向转变：新公共管理理论、政府治理理论以及后现代公共行政理论。后现代公共行政理论主要解决的是公共产品需求的个性化响应问题。

后现代公共行政思潮是在当代国际社会“后现代性”话语出现跨领域使用的背景下形成的。对于“后现代”这头大象，不同的领域有着各自不同的解读：IT业将之称为数字化，哲学界将之称为本质直观，心理学家把它概括为行为体验，伦理界称它为自我认同，人类学家则说它是社会资本，物理学将它概括为负熵，化学说它是复杂和混沌，生物学则说它是基因重组……其实，“后现代”只有一个，那就是伴随着哲学的语言学转向而来的，语言(或者说符号)本身的权力(power)的被重视，以及在现代性语境下的结构主义、科学主义、理性主义等传统观念被打破其垄断地位。具体应用到公共行政领域，则是强调“以流程转变为核心”的公共行政改革取向。这种影响主要促使后现代公共行政管理理论朝向三个方向转变：新公共管理理论、政府治理理论以及后现代公共行政理论。

本文主要拟从两个方面来论述后现代理论对公共行政管理理论的影响和渗透。首先，我将简单阐述一下什么是现代性、后现代话语的产生以及后现代性，其次，我将就后现代公共行政理论的一些基本观点加以初步探讨。

>1、现代性，后现代话语的产生以及后现代性

“现代性”是一个令人困惑和难以精确界定的概念，而且在当前，对这个概念更是充满着批判与解构的尝试。在关于现代性概念的界定中，有三位学者的观点比较著名：首先是吉登斯，他从社会学的角度，将现代性看作是现代社会或工业文明的缩略语，它包括从世界观(对人与世界的关系的态度)、经济制度(工业生产与市场经济)到政治制度(民族国家和民主)的一套架构。他着眼于“从制度层面上来理解现代性”，因此他的现代性概念主要指称在后封建的欧洲所建立、并在20世纪日益成为具有世界历史性影响的行为制度与模式，等同于“工业化的世界”与“资本主义”制度…。第二个是哈贝马斯，他从哲学的角度把现代性视为一项“未完成的设计”，是一套源于理性的价值系统与社会模式设计，它旨在用新的模式和标准来取代中世纪已经分崩离析的模式和标准，来建构一种新的社会知识和时代，其中个人“自由”构成现代性的时代特征，“主体性”原则构成现代性的自我确证的原则。在他看来，现代性的一个最为核心的问题，就是它的自我理解和自我确证的问题。第三是福柯，他同样足从哲学的角度出发，不过他将现代性理解为“一种态度”，而不是一个历史时期，不是一个时间概念。对他来说，现代性从根本上意味着一种批判的精神。

说到现代性，我们就无法绕开欧洲的启蒙运动，因为我们通常把现代性的产生归功于启蒙运动，正是启蒙运动的精神孕育出了现代性的基本观念。这些精神主要包括理性主义的精神、科学的观念以及自由主义思想。这其中，康德作为启蒙哲学的杰出代表，其所谓“先验”的理性主义精神正是对现代性精神的最好诠释。而理性的批判与建构、理性神学、自由的权利以及民主国家的理念等，自然也就成为现代性的应有之义。

随着对现代性概念的不断解读与对现代性理念的不断实践，我们逐渐发现随现代性而来的虚无主义成为一个无法逾越的障碍。现代性的自我确证性在面临“存在”与“虚无”的追问时显然无计可施。同时，随着罗素(Bertrand Russel1)、索绪尔(Ferdinand deSaussure)、穆尔 ()、维特根斯坦(Ludwig Wittgenstein)、卡尔纳普(Rudolph Carnap)等人的分析哲学以及随之而来的哲学语言学转向的开始，再加上解构主义领袖德里达的推波助澜，后现代这个概念自然而然开始登上历史舞台。

正如“现代性”一样，“后现代性”也是一个令人困惑、众说纷纭、有着多重歧义的概念。作为一种自上世纪60年代开始逐渐在西方开始流行起来的社会思潮，经过分析哲学、符号学、语言学、叙事学、解构主义等等诸多流派和专家的诠释，以及消费社会的兴起与全球化的进程，后现代的思想和内容可以说已经覆盖了文化和社会诸多方面，同时也丰富、庞杂到了混乱不堪的地步。

关于后现代思潮的起因以及“后现代”的性质，有专家将之大致归结为以下几种解释：一是社会动因说，这种解释将后现代思潮的兴起归结为它的社会政治背景，认为一种全新的社会秩序应该被确立。二是后工业化或信息社会说，它将信息社会及其知识状态作为观察问题的一个基本视角。三是消费社会说，它认为后现代社会表现为一种消费文化盛行并支配着社会成员生活的“消费社会”的生活方式。四是文化反叛说，代表人物是美国社会学家丹尼尔·贝尔(DanielBel1)，它从价值体系、宗教和文化的角度来反思现代主义。五是叙事危机说，其代表人物利奥塔 (Jean～FrancoisLyotard)以“叙事危机”作为切人点来展开对后现代的阐述，以“语言游戏”的范式来解决后现代思想的核心问题，将追求差异性、多元化作为后现代的游戏规则。上述五个解释中，前三个是从社会学的角度，后面两个则从文化的角度来探讨后现代话语的产生。

“后现代性”作为一种脱胎于“现代性”的思想与行为方式，无论其理论面临多少对抗与反对，作为其精神实质的“主体去中心化”、多元主义、不确定性、微小叙事、消解权力的中心主义等诸多观念已经被广泛接受，并且正在触及、渗透到各个不同领域，尤其随着信息技术及其手段的普及、经济的全球化，这种影响正在深入我们社会生活的方方面面，其中就包括我们社会政治生活领域的公共行政管理。

>2、后现代公共行政理论的几个基本观点

正如本文开头所描述的那样，后现代理论在公共行政领域的跨学科繁殖产生了后现代公共行政的概念，这个概念的核心仍然是对现代性的反思、对意义的解构以及对主体中心主义的消解。在现代性的视角中，公共行政被建构为一种科学、一种技术、一种企业、一种阐释，其寻求的是科学性、客观性、效率和确定的意义，而从后现代性的角度来看，公共行政应该是通过对相像、解构、非地域化和他在性的强调来掀起一场变革官僚制的革命。现代公共行政相当于规模生产，它只能对共同的公共利益进行批量化满足，如果非让它去满足公民的个性化要求，就相当于定制，成本太高，不可能实现。

后现代公共行政开始转向流程再造。在批量化满足社会对公共产品的大路货需求(比如安全、义务教育等)的同时，开始考虑响应复杂多变条件下的个性化公共需求，所以要进行流程再造，提高响应速度和响应能力。但作为流程再造成果之一的新公共管理和政府治理理论模式的施行，还是要以正规体制为条件的。这种体制，好像大炮，可以打大象(满足普遍性需求)，但不能打蚊子(满足个性化需求)。如果非要在现有体制框架下，解决公共产品需求的个性化响应问题，成本仍然偏高。于是，为了解决对公共产品的个性化需求的响应问题，后现代公共行政管理理论应运而生。

奠定后现代公共行政管理理论基石的，正是戴维·约翰·法默尔(DavidJohn Farmer)所著的《公共行政的语言——官僚制、现代性和后现代性》 (TheLanguageofPublicAdministration--- Bureaucrary，Modemity，and Postmodernity)这本书。而真正使该理论具有实践性和可操作性的内容，则出现在查尔斯·J·福克斯()和休·T·米勒()合著的《后现代公共行政——话语指向》 (Postmodern PublicAd-ministration…Toward Discourse)-书中。

福克斯与米勒在《后现代公共行政》中指出，就符号的层面而言，所谓的“现实”不过是社会的、历史的符号建构的产物，在后现代状况下，符号的能指与所指的脱节导致了“超现实”的出现，后现代文化最典型的特征就是高雅文化或大文化的日趋没落和亚文化的日益强劲，后现代意识的碎片化和关注于超现实的媒体形象的新部落主义使得任何形式的管理都变得困难，因此，需要找到一种新的框架：一方面，它能承受后现代的状况；另一方面，它能提出与民主理想相一致的主张。这就是所谓后现代公共行政的话语理论。

在后现代公共行政理论的角度来看，官僚制在历史中是以决定论的、有意识地控制的术语定义的，同时，这些被软化为控制和理性的术语又逐渐让位于满意、统计意义、趋势等术语，决定论的或韦伯式的官僚制是一个控制的封闭系统模型。这显然与当代开放、多元的社会政治生活环境极不协调。

因此，对官僚制的突破与解构势在必行。公共能量场是话语理论的核心概念，它是现代物理学的能量场理论和现象学的方法相互修正的结果。场是作用于情境的力的.复合。场的结构并不遵循固定的公式，而是取决于生活世界正在发生的事情。而能量这一概念则意味着：场中有足够的目标和意图。这些目标和意图使得人们被吸引、被激动、被改变。公共事务就是这样一种能量场，在那里，有着各种能量或力的作用，它们各自有自己的意向性或目的，从而形成一个公共的能量场。

公共能量场是表演社会话语的场所，公共政策在这里制定和修订。这一制定和修订的过程同时也是各种话语进行对抗\_流的过程，是具有不同意向性的政策话语在某一特定的实践环境中为获取(或实现)其意义而相互斗争的过程，换句话说，公共能量场就是“回到事务本身”的那个“具体”场合，也就是所谓的“现场办公”。在这里，没有一个意义先天地是真的或者说是本体论地确定的，意义就是为了被抓住而确立的。换成我们熟悉的语言，就是“具体问题具体分析”。

在此，有两点尤其重要：首先，为了避免陷入后现代话语的无政府主义状态，我们必需对话语意义的真实性或者说真实话语的条件做出严格的限定。其次，为了避免陷入官僚制民主模式的独白性言说，我们期望在话语中看到的是意义之战，是争辩、论证、反驳，而不是和谐的异口同声。参与对话的双方应该是一种结构性的关系，他们之间既是平等的，同时又是对抗的、相互斗争的。因而从理论上来说，它所设想的是一个所有人都参与的民主前景。但是从实践的方面而言，它强调了自主参与的重要性，只有那些积极投身于公共事务的人才能通过其有意义的、切合情境的话语对公共政策的制定和实施发挥作用，才能切实地利用他们真实参与的责任来加强民主。

显然，从后现代公共行政理论的观点来看，无论是新公共管理还是政府治理理论，都还没有彻底回到政治本身。因为他们语义中的政治，还只是一种本质、一种抽象：而每个公民的利益是具体的，后现代公共行政，就是要从本质的抽象再回到现象的具体，使公共行政可以响应每个公民个性化的公共需求。换句话说，就是不仅仅要讲政治摆大道理，还要具体问题具体分析，替老百姓办实事。

后现代理论对公共行政管理的这种影响和渗透、或者说公共行政理论的后现代转向，对我们的社会生活是极具颠覆性和震撼力的，就其目前的实践来看，其影响也是根本性的。比如荷兰的莱顿市和平司 (Vredemakers)和法国的复合调解制度，就是基于这种理论在具体公共行政领域的一次具体实践和实施。其概念有点类似于我国的居委会老太太们的劝架调解制度。由于这种人民调解制度可以对胡同里各个公民最细小的公共需求进行最个性化的响应，成本又不高。因此一个居委会就是一个公共能量场，而居委会老太太就是维护安定团结、能量施放最到位的人。因而，我们或者可以认为，居委会老太太们的劝架调解正是一种最体现后现代风格的先锋派体验和实践。

**行政技师论文范文20\_字 第三篇**

我国市场经济制度不断成熟和发展，尤其是20\_年我国加入世界贸易组织，我国国有企业面临的竞争激烈日趋激烈。现代化管理理念的引入成为让国有企业在国内外双重竞争之下的核心竞争力。而行政管理人员绩效管理就是其中一项相当重要的内容。

但是，我国国有企业行政管理人员绩效管理自从引入之后到底发展如何，成为本文将要探寻的问题。

>1、绩效管理的概述

绩效管理是上世纪70年代提出的一种理念，自从提出之后各行各业对于绩效管理都进行了深入的探讨。上世纪90年代，绩效管理的理论逐渐成熟。究其本质而言，绩效管理是一种思想和观念的代表，围绕着企业如何稳健发展和有效运作对企业绩效相关的一系列问题进行了系统的思考。绩效管理涉及到了企业的计划、战略、组织、战略发展、激励、领导等方面，致力于改善企业的管理活动。换句话来说，企业的绩效管理贯穿了企业管理的全过程。

当今社会中关于绩效管理的主要观点大致有三种。首先，是将绩效管理当做了企业管理组织的一种绩效体系。其次，认为绩效管理是一套管理员工的绩效体系。最后，认为绩效管理是衡量、识别和提高组织和个人消极，并积极调整的一个过程。

>2、国有企业行政管理概述

国有企业行政管理是一个企业管理系统中发挥保障作用和服务作用的组织机构，也是发挥组织职能和领导职能的组织机构。

因此，国有企业行政管理要对企业上上下下的生产活动、经营业务、资金管理等实施协调，让企业的日常经营管理的各项业务能够有效、顺利的进行。国有企业行政管理的工作是相当重要和复杂的，也与企业其他的工作有着明显的区别。

一旦一个企业的行政管理系统出现问题，企业日常的正常运转将无法顺利进行，企业各项业务也不能实现有效的整合。国有企业行政管理人员绩效管理能够将行政管理人员的工作主动性和积极性激发出来，促进他们努力工作、用心工作。故而，国有企业行政管理人员绩效管理有着不可或缺的作用。

>3、国有企业行政管理人员绩效管理的现状

当下，我国大部分国有企业已经认识到了行政管理人员绩效管理的重要作用，也在不断的进行实践。但是，由于我国大部分国有企业行政管理人员绩效管理体系都是借鉴了国外相关经验和实践，造成了现阶段我国国有企业行政管理人员绩效管理出现了一些问题和弊端。

缺乏绩效管理的认识

我国国有企业行政管理人员绩效管理体系很大程度上借鉴了国外经验，但是仍然处于一种滞后性，而且还是有相当一部分国有企业管理阶层缺乏绩效管理的认识，其主要表现在以下几个方面：

①片面地认为绩效管理就是简单的对行政管理人员进行绩效考核，没有完整、科学和适应企业自身的一套体系。

②很多国有企业都以为绩效计划的制定是领导阶层的事情，没有充分结合起企业行政管理人员的实际。

③认为绩效管理是属于人力资源部门的主要任务，无需其他部门进行发言和配合。

绩效管理的制度设计缺乏科学性

根据绩效管理的相关概念和有关学术性论著来看，企业行政管理人员绩效管理制度的设计必须要与企业的战略发展联系起来，并与企业长期战略发展计划保持一致，这样才能体现企业行政管理人员绩效管理制度设计的科学性。

但是当下很多企业的战略发展都没有和企业员工的工作表现联系起来，尚未以企业战略发展的角度进行相关绩效管理制度和绩效考核体系的设计。以至于很多国有企业企业行政管理人员绩效管理没有和企业战略发展产生任何联系，进而让企业绩效管理制度的设计缺乏科学性。

绩效制度的制度执行不到位

国有企业企业行政管理人员绩效管理制度执行不到位也是当下国有企业企业行政管理人员绩效管理中的一个重要问题。

首先，很多国有企业虽然明确规定了企业行政管理人员绩效管理制度的具体运用，但是很多国有企业实际上仅仅是将绩效考核结果用作员工奖金的体现，关于员工培训、晋升和薪酬上，绩效考核结果没有发挥出作用。

其次，一个完整的绩效管理体系应该包括了绩效沟通、绩效反馈、绩效申诉、绩效改进等部分。但是部分国有企业由于对企业行政管理人员绩效管理缺乏认识，导致了管理者与被管理者之间长期缺乏绩效沟通、绩效反馈。

而且在绩效改进方面，鲜有企业在积极进行，最终导致了执行结果不客观、不准确。

**行政技师论文范文20\_字 第四篇**

>[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；管理体制改革；技术管理

>一、我国水电管理现状及存在的问题

我国水利水电统一由水行政主管部门进行管理。总装机500KW及以上的水电厂在地区水电局造册登记，接受地、县两级的行政管理和行业指导，每年由地区水电局主持召集他们参加年度工作会议，总结交流经验，强调安全生产，明确责任，落实任务；再小一些的水电站，由县水电局管理。纵观我国水利水电发展情况，水利水电有其特别的优点，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。

>二、建立现代化水利水电管理模式

（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，大部分职工末受正规培训，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：

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。

**行政技师论文范文20\_字 第五篇**

>摘要：

行政管理过程中的个体理性是指个体基于自身利益所追求的至高无上的个体价值，而集体理性是指为了维护集体利益而所追求的至高无上的集体价值，包括高利润，内部稳定和成员公平等价值。个体理性是为集体理性服务的，集体理性也要照顾到个体理性，当然有时可能会牺牲个体理性。本文论述了行政管理中个体理性与集体理性的冲突，提出协调两者之间的关系方法，尽量做到两者协同发展。

>关键词：

行政管理；个体理性；集体理性；冲突；建议

>一、解析行政管理过程中个体理性与集体理性冲突

1.管理问题识别中的理性冲突

行政管理工作首先是要识别管理中的问题，这些管理问题包括社会问题和个体问题，但是在具体的行政管理中出于某种目的会主动地回避某种社会问题，比如公共卫生、环境保护等问题，导致类似的重要社会问题被搁浅。随着社会问题不断严重化，社会的集体利益得不到有效解决，使得后期在解决问题阶段显得更加棘手，从而也就不可避免地产生了个体理性和集体理性的冲突。

2.行政管理方案制定中的理性冲突

管理问题识别之后就要制定合理的行政管理方案，包括行政管理的流程和具体措施等。但是由于行政管理方案是由管理主体进行制定的，难免会把个人意识带入到方案的制定过程中，也会把个体理性隐藏到方案中，使得个体理性影响甚至超过了集体意识。另外，各级部门在制定行政管理方案时存在利益上的冲突或者某些部门权利要高于其他部门，也就是说部门的个体理性削弱了集体理性，使得制定的方案缺少科学性。

3.行政管理方案执行中的理性冲突行政管理方案是为了协调个体理性和集体理性的冲突，但是在具体方案执行过程中，执行主体具有主观性，执行主体之间的理性冲突和个体理性和集体理性之间的冲突使得行政管理方案的具体落实和执行显得困难重重，就会影响方案执行的力度和方向，也就使个体理性和集体理性之间的冲突难以得到缓和和平衡。

>二、规避行政管理过程中个体理性与集体理性冲突的建议

1.理清二者关系

首先需要认识个人和集体之间所存在的共同利益。也就是说个体利益中包含着集体利益，集体利益中也包括了个体利益，比如创造更高的经济效益对于个人和集体来说都是其所追求的，这就需要两者携手为了同一个目标而进行努力，一起为社会创造财富，个体的作用可以为集体所服务，集体的力量也可以维护个体的利益。其次，需要理清个人利益和集体利益之间的关系，认识到两者存在的冲突和冲突存在的原因。比如不能简单粗暴地认为个体利益就一定要为了集体利益而舍弃，而集体利益却不需要考虑到个体利益。在具体操作过程中，应该按照国家法律法规明确各种利益及其关系，按照市场规则制定公平公正的竞争方式和利益机制，完善上下级之间的利益分配方式，在强调实现集体利益的同时也应该要维护个体的利益，在两者之间找到一个平衡点，使两者利益得到协调发展。

2.完善相关管理制度

个体理性和集体理性之间之所以会产生巨大的冲突很大程度上是因为个体理性操纵了行政管理的行\_和管理权，管理主体以其自身的权利将个体理性凌驾于集体理性之上。出现这种状况的原因是因为我国在行政管理上制度的不完善，比如行政管理各级部门之间在权利上没有形成相互制约的关系，没有制定完备且严格的惩戒机制，没有相关的监督机制等。因此，为了制衡个体理性和集体理性，解决两者的冲突，需要国家相关机构制定严格的惩戒机制和监督机制，对行政管理工作进行严密控制管理，一旦出现个体理性损坏集体理性的行为就要采取相应的惩罚措施，对平衡两者关系的行为做出嘉赏。建立多元化和规范化的行政管理制度是解决个体理性和集体理性冲突，平衡协调两者关系的有力措施，相关部门一定要重视起行政管理中的各种制度的制定和具体落实。

3.强化相关非正式制度

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！