# 行政管理本科毕业论文

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-06-14

*第一篇：行政管理本科毕业论文NANCHANG UNIVERSITY本（专）科毕业论文题 目：新时期农村义务教育面临的问题及对策研究 学生姓名： 指导教师： 毕业院校：专 业： 行政管理学（独立本科段）2024年3月15日目录摘要 „„„...*

**第一篇：行政管理本科毕业论文**

NANCHANG UNIVERSITY

本（专）科毕业论文

题 目：新时期农村义务教育面临的问题及对策研究 学生姓名： 指导教师： 毕业院校：

专 业： 行政管理学（独立本科段）

2024年3月15日

目

录

摘要 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„（1）关键词 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„（1）

一、当前农村义务教育存在的主要问题„„„„„„„„„„„„„„„„„（2）

1、教育经费投入不足，学校布点不足或不合理„„„„„„„„„„„„„„（2）

2、学校应试教育色彩浓厚，师生不堪重负„„„„„„„„„„„„„„„„（3）

3、师资队伍专业素质欠佳„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„（3）

二、对当前农村基础教育步入困境的原因分析„„„„„„„„„„„„„„„（5）

1、经济落后是农村义务教育问题出现的根本原因„„„„„„„„„„„„（5）

2、教育经费体制的改革，造成农村义务教育经费的不足„„„„„„„„„（5）

3、农村教师的社会地位低下、经济待遇差„„„„„„„„„„„„„„„（6）

4、教育内容不适用，导致新的“读书无用论” „„„„„„„„„„„„„（6）

三、新时期发展农村义务教育的建议和对策 „„„„„„„„„„„„„„„（7）

1、科学合理，建立经费投入新机制„„„„„„„„„„„„„„„„„„（7）

2、强化教育内部管理，深化教育教学改革„„„„„„„„„„„„„„„（7）

3、破除升学率的魔棒，切实为师生松绑减负„„„„„„„„„„„„„„（9）

4、优化农村中小学教师队伍建设，培养并留住农村优秀教师„„„„„„„„（9）参考文献„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„（10）新时期农村义务教育面临的问题及对策研究

学生姓名：

指导老师：

摘要：当前农村义务教育在党的领导下，已取得了一定成绩，但在部分农村学校，在一费制实行后，在教育方面存在着政府投入有限，公用经费严重不足；中小学校布局在撤点并校后仍存在布点不足或不合理；在教育管理方面，有的学校应试色彩浓厚，教师队伍方面也存在专业素质欠佳的状况。这些问题源于农村义务教育受师资质量，教学设施、经费，教育观念，农村经济收入等因素的影响而难以全面实施，严重影响农村义务教育的发展。因此，笔者建议，对于农村义务教育政府应科学合理地建立经费投入新机制，强化教育内部管理，深化教育教学改革，破除升学率魔棒，优化农村教师队伍，设法培养并留住农村中小学的优秀教师；让优秀教师愿意留在农村中小学，并为农村义务教育做出应有的贡献。

关键词：农村义务教育、问题与对策、师资队伍、财政资助

近年来，随着国家陆续实施“国家贫困地区义务教育工程”、“农村中小学危房改造工程”、农村贫困学生“两免一补”政策。特别是2024年12月国务院颁布了《关于深化农村义务教育经费保障机制改革的通知》，全部免除农村义务教育阶段学生学杂费，对贫困家庭学生免费提供教科书并补助寄宿生生活费；提高农村义务教育阶段中小学公用经费保障水平；建立农村义务教育阶段中小学校舍维修改造长效机制；乡镇教师工资上划到县（区）级财政，巩固和完善农村中小学教师工资保障机制。使得农村义务教育办学条件进一步改善，教师队伍基本稳定，教学质量不断提高，“普九”成果得到巩固。但由于历史原因、现实经济发展水平限制以及物价上涨因素，农村义务教育仍面临诸多问题，制约着新时期农村义务教育的发展。

一、当前农村义务教育存在的主要问题

1、教育经费投入不足，学校布点不足或不合理

新义务教育法明确义务教育经费的投入由政府买单。但目前学校只有每生70元的经费（目前按两免计算，每期下拨的）对于学校工作来说，农村义务教育经费严重入不敷出。随着财政分灶吃饭，市场经济的初步建立，使社会就业和收入问题凸现。为此，县乡政府只得开源节流，减少农村教育经费支出，使得农村中小学教育不断地被“抽血”。

特别是一些农村边远山区，由于适龄入学儿童的减少，居住分散、办学效益低，各地教育行政部门都对本地区进行了中小学布局调整并取得了较好成效。但在布局调整过程中，由于未将一些特殊情况特殊处理，给学生上学带来了一定困难，导致部分学生因上学困难而辍学。

一是调整后学生上学路途太远，学校没有交通车，孩子上学要住宿，想靠私营车主来回接送学生，费用太高，不少家庭经济条件差，拿不起这笔费用。因此，虽然布局调整的方向是对的，但给本不富裕的农村家庭带来了较大的经济负担，造成学生入学困难。尤其是女童，上学时已有八九岁，到了高年级已进入青春期，徒步上学不安全，家长不放心。加上群众生活贫困，对中小学生教育的需求不高，在我国广大农村，生产力水平很低，人们迄今仍在沿用以劳动密集型生产为主要耕作方式的传统手工劳动。从事这种劳动的人，世代口传身授的直接经验足以应付一切，无需接受现代意义上的教育，无须具备现代科学知识，这一客观现实决定了他们当前的经济活动，基本上游离于现代科技文化之外。

二是网点调整后，因学校被撤消的一些村原来修建校舍时已投入较多，有的已负债累累，学校被兼并后心理不平衡，无力或不愿再做投入；乡镇政府历年债务沉重，一时又拿不出钱；联村完小所在村委也不愿增加负担，致使新办联村完小扩建校舍与添置设备所需费用没有着落。有的只好采取学生自带桌凳，租用民房充当教室和学生宿舍的方式，以解燃眉之急。

三是从2024年起，教师工资转由县财政直接发放后，理论上说基本消除了工资不能按时发放的问题，但经济贫困地区仍由乡财政上划来支撑，教师工资未按时发放的现象仍有发生。而养老、失业、医疗保险等更是无力参保。一些经济效益较差的乡镇拿不出钱来给教师发工资，甚至挪用教育经费，致使每年都要拖欠教师工资。

四是“普九”债务问题。上世纪的“普九”取得了举世瞩目的成就。但“普九”时学校建设是向农民集资，建校却欠下一大笔债，到了新世纪这些债务也没法偿还。特别是前期有些学校贷款建学生公寓，原指望学生进来住，可以还贷款，可现在学生人数急剧下降，无力偿还贷款。

2、学校应试教育色彩浓厚，师生不堪重负

几十年来，农村中小学教师一直无法走出这一应试教育的怪圈，特别是农村中学，正所谓“素质教育轰轰烈烈，应试教育扎扎实实，两手都要抓，两手都要硬”。究其原因，是一些教育行政管理部门年度考核时，拿初中升学率，小学毕业年级会考优秀率、合格率，中小学非毕业班级凭考试成绩进行统一排名、学生成绩的好坏，直接关系到老师的晋级加薪。笔者所在地是一处农村小集镇，镇上的小学老师早上6：30就赶到学校（远道的学生5：30就得起床），一直忙活到下午6：00才会收起备课本，拖着疲惫不堪的身子往家里赶，一天工作达十多个小时。在初三的老师负担更重，由于学生大多住校，早晨5：30天刚蒙蒙亮，老师就要早起下班辅导，晚上还要在灯光微弱的教室里辅导到10：30。回家后还要批阅学生作业、备课一、二个小时。一天下来，师生精力交瘁，苦不堪言。老师们明知这样做只能是事倍功半，可是又有谁敢铤而走险不这样做呢？一旦学生考不出好成绩，责任谁来承担？

3、师资队伍专业素质欠佳（1）教师数量不足，城乡分配不平衡，流失现象严重。通过调查，我们发现农村贫困地区农村师资相当短缺。如2024年有调查组到瑞金县武阳中学了解，发现全校9个班，只有7个老师。其中，有个副校长是中师毕业，语文、数学、物理、化学什么课都教过。有的还是代课教师。农村村小一个教师包班教学，甚至于不少农村教学点还存在复式班，一个教师负责几个年级的教学，甚至有的学校只有一个老师。教师的工作量之繁重可想而知。不少教师不愿留在农村中小学这个艰苦的地方教书，想方设法调离，使部分农村贫困地区学校师资更加短缺，教学质量可想而知，生源无保证，大大影响了整个农村基础教育的发展进程，直接阻碍了农村经济的发展。在发达城市地区，教师数量在增加，学龄儿童数量在减少。教师竞聘上岗，而在农村中小学，教师数量在减少，学龄儿童数量又在增加，老师少，学生多，形成了突出的供需矛盾。

（2）教师来源多元化，学历和文化水平参差不齐，管理水平低下。目前农村中小学的教师来源广泛。有在编教师，有从小学借用到初中的教师，还有向社会招聘的临时代课教师。目前在农村中小学任教的教师不一定是来自师范院校，可以是来自非师范院校非师范专业，只要符合有关条件和考试通过了就可以在农村中小学校任教。打破了过去的师范院校垄断教师来源的局面。这本是好事，但在实际工作中，经过几年实践检验，发现问题很多，有的老师理论考试挺好，只会笔试，实际教学能力较差。有的根本就没有学过教育学、心理学，不知道教育教学规律。有的根本不想当老师，但是目前也找不到别的什么工作，也只好这样了。

在笔者调查中，学校拔高使用教师的现象十分严重。由于目前高中在不断地扩招，所以高中学校急需一批新老师，而他们又不想花更多时间去培养刚刚从师范院校毕业的大学生当老师；因此，他们基本上省城中学到县城中学调，县城中学到农村中学调，使得农村中小学优秀教师一批批被调走。这样一来，势必造成农村中学教师紧缺，他们也只好从小学选拔，小学没有老师，就面向社会，招聘没有上过大学、没有任何文凭的青年到学校任教。这样层层拔高使用的结果，使农村中小学教师队伍的整体素质下降。一大批学历不合格的小学教师补充到了初中教学岗位，一大批初中未毕业的代课教师走上小学的讲台，严重影响基础教育的教学质量。

二、对当前农村基础教育步入困境的原因分析

1、经济落后是农村义务教育问题出现的根本原因

长期以来工农业之间的“剪刀叉”严重制约了农村社会生产力的发展，成为影响农业效益和农民富裕的主要制度性因素。由于农业发展缓慢，农民社会地位低下，农村教育自然也处于弱势的地位。

实行市场经济以来，有头脑和能力的农民都去打工了，农村基本上是老弱病残和文化素质不高的村民留下来，组成了“386180留守部队”（即38指妇女、61指少年儿童和80指老人）。这样的结果只能是导致农村积贫积弱的恶性循环。虽然打工者可以赚些钱回到农村来补贴，但农村义务教育对留守儿童的教育有些是用钱买不回来的。农村教育的发展需要政府加大教育投入和政策扶持的力度。

2、教育经费体制的改革，造成农村义务教育经费的不足

长期以来，国家财政只负担城市义务教育经费，农村义务教育经费主要由农村、农民自己负担。义务教育投资体制改革后，60%左右的县级财政无力保证义务教育支出，农民的教育负担仍然很重，教育质量难以保证。税费改革后，取消了农村教育附加费和大部分教育集资，使得农村义务教育公用经费大为缩减。在农村地区，教育费附加是补充教师工资不足部分的主要来源，农村教育集资则是改善校舍和办学条件的主要经费来源。国家对于义务教育大概是承担9％，省里面承担13％，大头由县里承担。教育经费几乎要占去县财政经费的半壁江山，还有公务员工资等很多事务需要完成，县财政就经常扣留教育经费来维持县财政的正常运转。由于税费改革造成的经费缺口，只靠地方财政是根本无法填补的，学校公办、民办教师的津贴费和代课教师的工资没有了来源，只好纷纷外出打工。城乡之间同等教师工资差距一般是在一倍以上，如班主任津贴城市中学班主任每月是300－600元，农村中小学班主任津贴每月是5－15元。按照市场经济的运行规律，必然是使得好的资源流向城市，进而造成了城市越来越发展、农村越来越困难的马太效应，农村义务教育发展举步维艰。

3、农村教师的社会地位低下、经济待遇差

虽然现代社会教师越来越受到尊重，但据调查显示，有百分之九十的教师觉得他们在社会上并不真正受人尊重。尤其在农村，中小学教师并不受到人们的尊敬，这是造成农村中小学教师流失的又一主要原因。据统计数据显示，大约70%的小学教师认为其劳动收益率要比教育系统外的员工低，还有20%的教师认为差不多，但是也有10%的认为高一点。虽然从2024年起，农村中小学教师工资管理权从乡镇收回，由县级财政统一发放，但由于地区之间经济、社会环境和交通等差距，教师收入仍有差距，甚至校际之间的差距也比较明显。还有的农村中小学，教师的工资随便被扣留，捐款任务繁重，其合法权益难以得到有效保障。

4、教育内容不适用，导致新的“读书无用论”

以高考为中心的教育体制和以应试为目的的教育内容，使“升学”成了农村基础教育的唯一目标，忽略了农村基础教育习惯养成、能力培养和思想观念更新的主要目标，学生在校期间除了学习能力和知识积累以外，不能从思想、观念、技术和生活能力等方面有所提高，以至于高考落榜的农村学生“种田不如老子，养猪不如嫂子，挑担不如妹子”，并为此受到人们耻笑，再加上近几年大中专毕业生自主择业制度的改革，一些农村大学毕业生不但不能成为国家干部，连固定单位也找不到了。农民送孩子念书的目的就是让孩子拥有一个“铁饭碗”。如今这个期望落空了，于是，农民们更加觉得“读书无用”了。

三、新时期发展农村义务教育的建议和对策

1、科学合理，建立经费投入新机制

（1）大力解放思想，开放意识，多渠道筹措办学资金。学校不能完全依靠政府，开辟多种渠道筹措办学资金。首先，要挖掘内部潜力，精打细算，节约开支；其次，要解放思想，广泛开辟资金来源，主动联系骨干企业、社会团体、知名人士、企业家，动员他们积极支持家乡农村义务教育事业，帮助农村学校改善办学条件；再次，发挥教育主管部门的调控作用，整合教育资源，努力实现强弱联合，充分利用重点学校、知名学校的辐射作用，以帮助和带动农村薄弱学校快速发展。建立手拉手学校，将城市学校闲置的财产送给农村中小学使用。并派老师支援农村中小学义务教育。

（2）积极采取措施消化 “普九”债务。农村中小学“普九”债务在一定程度上是国家欠农民的教育债，而学校偿还能力有限，各级政府必须分担主要责任。一是省市财政要加大转移支付力度，拿出部分资金偿还债务；国家可以适时把农村中小学义务教育的债务作为“呆账、坏账”处理。二是要出台政策明文规定，义务教育上划县（区）管理后，学校土地与财产全部属于学校所有，对撤并闲置的学校土地与资产可以通过发包、租赁和拍卖等方式筹集资金，积极偿还债务；三是今后农村中小学不得举债建设，避免新的债务再度发生。

（3）调整学校布局，要坚持“合理”和“精简”。几十年来，我们形成了“村村寨寨办学校”的传统和观念。这对于历史上从未有过学校的贫困地区、少数民族地区，无疑是一大进步。然而，随着教育事业的发展，改革的深入，这一办学模式已经不适应形势发展的需要了。必须坚持“合理”和“精简”的原则，以集中力量办学为方向，宜并则并，需增则增，实事求实地制定调整校点布局规划，逐步实现农村学校布局合理化，办学条件标准化、教育管理规范化。

2、强化教育内部管理，深化教育教学改革 农村义务教育学校要根据当地农村实际和中小学的培养目标、青少年身心发展的规律，对办学模式、课程结构、教学方法等方面进行改革。

（1）突破教学内容的局限性，适量增加农村基本生产生活知识方面的容量。在各科教学中渗透职业技术课程内容，增加农村实用知识的教学内容。在普通文化基础课的学习中，使学生掌握与农村生产技术相关的基本原理和基本技能。如，政治课增学党的农村有关经济政策、生产责任管理、经营管理；语文增学书法、应用文、农村文艺创作等；数学课增学珠算、土地丈量、生产统计等；化学增加化肥、农药、土壤成分简易测定等；物理课充实有关家用电器的安装与拆修、农用机械的保养与维修知识等。使学生认识到，学习不只是为了应付高考，还可以学习到很多今后工作生活必备的文化知识。

（2）坚持课内外相结合，实行“开放型”教学体系。在坚持以课堂教学为主的同时，重视学生的实践性教学。开设地方课程、校本课程、活动课程，作为学科课程的必要补充。要根据农村实际，具有农村特色。学校的生产技术课和科技活动课，要与农业生产需要息息相关，使学校生产技术教育符合当地经济发展的需要，学生毕业回乡后在生产中能直接发挥作用。

（3）改革课程，因材施教。实行小学升初中免试制度后，初中生的基础和文化程度参差不齐，特别是由于大多数农村小学的教育质量偏低，升入初中的许多学生基础较差，在这种情况下，仍然使用全国统一大纲的教材，无疑会使广大农村学生感到学习困难，广大教师也感到学生难教。针对这一情况，应该改革现用教材内容，针对农村义务教育的主要培养目标，编写专用的教材。在对学生进行基础知识教育的基础上，适当加大加重劳动技能课的内容和课时量，特别是可在初三年级的课程设置中，结合当地经济发展特点开设一些职业技术课程，以供不想继续升学的学生学习，使他们在毕业后能学以致用。这样就可以增加农村义务教育的吸引力，有效提高他们接受义务教育的动力。

3、破除升学率的魔棒，切实为师生松绑减负

（1）建立新的评价机制，特别是农村中学，要破除以升学率作为办学质量高低的魔棒。综观近几年教育行政部门对各个学校教育教学质量的评价体系，教学质量评价一项在教育督导中占有不可撼动的位置。这对于条件简陋、师资薄弱、观念陈旧的农村中小学，简直就是一个魔咒。没有好的生源、师资和育才环境，高素质人才是很难培养出来的。既然无法和城区学校相比，就不要以同样的标准来衡量农村中小学校了。因此，制定一个切合农村中小学实际评价老师的标准迫在眉睫。

（2）针对农村中小学义务教育的现状，切实减轻农村广大师生的教育和学习负担。素质教育喊了二十几年，可是有的上级教育行政部门始终没有跳出陈旧的根深蒂固的应试教育圈子，只要上级评价老师的标准不改变，农村中小学教师就不可能实行真正的素质教育。所以，笔者认为，观念的改变是第一要务。针对什么学校制定什么方案，使之健康良性发展，并找到自己的办学路子和模式。只有根据农村中小学义务教育的实际状况，区别对待，因校制宜，把老师和学生从枯燥的纯知识性的题海战术的单一模式中解脱出来。让老师有一些自由和自主权，选取一些真正有利于学生健康成长的且又能提高学习兴趣既动脑又动手的实用教材。教师乐教，学生乐学，师生的沉重包袱放下了，真正的农村素质教育实现也就指日可待了。

4、优化农村中小学教师队伍建设，培养并留住农村优秀教师

（1）采取积极措施，鼓励城镇教师下乡支教。一是积极做好城市中小学教师到农村中小学支教工作。鼓励和支持当地办学质量比较高的城市中小学与农村中小学义务学校建立办学共同体，并组织开展短期执教等形式多样的支教活动。并把到农村中小学支教作为评定职称的一个硬性条件。二是建立激励机制，适当提高农村中小学中、高级教师职务的结构比例，积极促进城镇学校教师向农村学校流动。

（2）完善教师配置、交流制度，合理利用教师资源，缩小城乡差距。一是在教师调配过程中要尽量从教师缺额情况考虑，先满足教师缺额多的学校，要避免城市学校到农村中小学挖优秀骨干教师的做法，坚决杜绝机关事业单位到农村中小学借用教师的做法；二是规定城市学校都有接受农村义务教育教师跟班学习的义务，县教育主管部门可组织农村中小学教师到城市中小学去挂职学习、锻炼；三是建立农村中小学教师和校长的定期交流轮换制度，这样可以把相对较好的学校校长和老师轮换到相对较差的学校，促进教育均衡发展，同时也避免了农村教师或校长产生惰性，以及盘根错节的人际关系影响学校的发展。通过这些形式来推动教育均衡发展，缩小城乡之间的差距。

（3）建立教师的养老、医疗和住房公积金制度，解决农村中小学教师的后顾之忧。社会养老和医疗保障水平是一个与其它因素具有较高相关性，对农村中小学教师供给有较大影响的因素。健全的社会保障制度，有利于提高农村义务教师的社会保障福利待遇，所以要将所有农村教师纳入社会统筹养老、失业保险范围，其费用由个人、用人单位和财政共同负担，保障农村中小学教师在退休、落聘、下岗等状况下，都有生活保障；同时，建立教师医疗和住房公积金制度，为教师看病、买房提供资助，从而最大限度地解决农村中小学教师的后顾之忧

总之，办法比问题多，我们农村义务教育要在地方政府的倡导与组织下，形成社会和家庭参与教育的机制。包括参与改善办学条件；参与各种教育活动；参与对教育的监督与评估；为学校教育提供各种社会实践场所等。当政府、社会、家庭三方力量融为一体、各显其能、各尽其力时，农村义务教育必将走上可持续的健康发展道路。

参考文献 1．潘玉良：《 中国农村义务教育的困境和出路》，载《中国经济热点聚焦研讨会》，2024年1月8日。

2．张素琴：《农村税费改革后的义务教育投入分析》，载《农村经济》,2024年第4期。

3．周运浓：《我国农村义务教育投资制度创新的根本出路》，载《教育探索》2024年第7期。

4．程方平,周迅,蔡闯：《关注农村教育发展》，载 《光明日报》, 2024年10月29日。

5．余艳琴：《关于农村义务教育师资问题的实证研究》，载 《教育理论与实践》, 2024年9月25日。

6．丁 杰，李静波：《我国农村义务教育发展滞后的原因分析与对策建议》，载《科研与决策》，2024年第8期。

7．温江彦：《教育部就义务教育和教育经费投入等答记者问 》，载 《人民日报》，2024年11月3日。

8．谈松华：《农村基础教育现状的调查》，载《北京大学教育评论》, 2024年第1期。

9．欧小军：《 我国农村基础教育问题与对策研究 》，载《当代教育论坛》,2024年第3期。

10．纪 晗：《税费改革对农村义务教育的影响 》，载《财会月刊》 2024年第10期。

11．肖第郁：《当前农村基础教育问题与对策》，载《湖南师范大学教育科学学报》, 2024年3月5日。

12．郭晓宇：《我国义务教育现状》，载http://www.feisuxs 2024年12月 22日。13．刘新科：《西部农村教育现状、问题及其思考 》，载《教育理论与实践》,2024年3月25日。

14．苏选良：《当前农村教育存在的问题及解决对策 》，载《教育探索》，2024年第2期。

15．马德芳：《我国农村教师队伍存在的问题及对策研究》，载《市场论坛》2024年2月23日。

**第二篇：本科行政管理毕业论文参考文献**

浅析化煤矿安全质量标准化建设浅析煤矿安全标准化管理的措施与办法浅析煤矿安全文化建设的作用关于加强煤矿安全文化建设的探讨论煤矿安全文化与安全生产煤矿安全培训健康发展的意义探讨煤矿安全培训信息化发展的新动向煤矿安全文化对员工行为安全影响作用的实证研究 10 煤矿安全文化量表设计及开发研究新时期加强煤矿安全管理的策略研究浅谈煤矿安全文化的基本特征与实践GPRS与GIS在多级煤矿安全信息管理系统中的应用浅论高层建筑的安全疏散问题建筑安全事故及对策的分析与研究建筑安全工作绩效评估指标体系研究浅析建筑安全生产管理与潜在经济效益建筑安全应急管理的模糊动态响应研究

6建筑安全监督系统安全管理研究浅析我国建筑安全管理制度的现状基于社会力模型的建筑安全性能评估方法研究 9 建筑安全问题的经济效益研究高层建筑安全疏散设计初探浅析高层建筑安全监控措施建筑安全事故成因分析及预警管理的研究 13 浅议高层建筑安全设计建筑安全生产差异化监管方式研究基于行政管理体制改革背景的建筑安全监管体系研究 16 浅论建筑装修与建筑安全问题社区高层建筑安全危机应对措施研究建筑安全预警管理系统构建研究建筑起重机械的安全问题及监督管理研究起重机械安全技术管理研究在役起重机械的安全可靠性研究大型起重机械安全预警机制的研究浅析工程机械的安全管理问题

6起重机械的安全技术检测管理研究浅析建筑起重机械的安全监督管理浅析起重机械安全隐患浅析及对策机械安全风险评价研究浅析我国机械安全标准化发展现状

**第三篇：本科行政管理毕业论文提纲及**

附件四： 提纲范例

对私营企业人才流失问题的思考

（提纲）

一、人才流失对企业的不利影响

（一）人才流失会增加企业的经营成本

（二）人才流失会造成企业凝聚力和士气的低落

二、私营企业人才流失成因的分析

（一）主观原因

（二）客观原因

三、解决私营企业人才流失问题的对策

（一）建立科学的人才选拔和用人制度

（二）企业要加强对人才的教育培训

（三）建立和实施有效的激励机制

（四）建立科学有效的绩效考评制度和薪酬福利制度

（五）科学合理的使用人才

（六）改善人才的生产、生活、学习环境

（七）企业决策者要不断学习，提升自身综合素质格式范文

对私营企业人才流失问题的思考

庄明欢

内容提要：当前私营企业的人才流失现象还比较严峻，私营企业应充分认识到加强人力资源管理的必要性和重要性，坚持“以人为本”的管理理念，并结合企业自身特点找出适合自己企业特色的留住人才对策。本文针对人才流失对企业的不利影响，分析了私营企业人才流失的成因，提出建立科学的人才选拔和用人制度；加强对企业人才的教育培训；建立和实施有效地激励机制；建立科学有效地绩效考评制度和薪酬福利制度；科学合理地使用人才；企业决策者要不断学习，提升自身综合素质等几方面对策。

关键词：私营企业 人才 流失

改革开放以来，私营企业伴随着工业化、城市化进程的快速推进呈现跨越式发展态势，特别是近几年，私营经济已逐步成为整个我国经济发展力量的重要组成部分，成为推动经济持续稳定、快速增长的生力军。但随着我国经济的进一步发展，市场机制在人才资源配置过程中的作用不断增强，加上人才市场的日益完善和健全，使得现代的私营企业在吸引和利用人才方面获得了更大的自由度，同时在如何留住人才的问题上也遇到了很大的挑战。在整个社会人才流动加剧的大背景下，私营企业人才频繁跳槽表现得尤为突出，这已成为私营企业家面临的较为棘手的问题。

一、人才流失对企业的不利影响

我们知道，人力资源在企业生产经营和管理中具有重要的地位，人才作为科学的管理理念、先进的营销模式和技术的载体，是企业经营和发展不可缺少的因素。正常的人才流动对于企业增加竞争优势，持续培养人才方面大有益处。但是，如果人才的流动过于频繁，流动面过大，影响到企业的经营稳定性和连续性时，对企业就会产生负面影响。

（一）人才流失会增加企业的经营成本

人才流失不仅会给企业带来了高昂的额外费用，而且还会给留下来的人造成心理上的消极影响。特别是掌握核心技术或商业机密的知识型人才的离职，致使企业可能无法立刻找到可替代的人选，从而导致企业关键岗位的空缺，也可能导致企业的核心技术或商业机密的泄露，这样一个恶性循环现象。企业需再培养一批掌握核心技术等知识型人才，必然要花费企业的人力、物力和财力。这势必影响或增加企业的正常成本运作，甚至可能对企业形成严重的损害。

（二）人才流失会造成企业凝聚力和士气的低落

企业里经常发生人才流失的现象，不管人才是什么原因离开企业，在其他人不清楚原因的情况下，将会造成多种猜忌、猜测、传言，产生从众心理。这些都不利于企业的正常运转，还会对企业精心塑造的人才管理形象带来损失。特别是企业优秀人才的流失，经常会在其他人才中引起强烈的心理冲击，这会导致人才对领导管理能力产生的怀疑，导致企业内部人心涣散，从而削弱和影响企业的凝聚力和人员的士气，容易形成连锁的不良反应。

二、私营企业人才流失成因的分析

文中所说的“人才”，主要是强调在企业中层的核心管理人才、掌握核心企业技术的人才和具有高销售能力的人才。

近年来，随着珠江三角和长江三角经济的不断发展，各地私营企业里不少的优秀人才纷纷“跳槽”到上海、广州、深圳、南京、苏州、杭州等经济发达地区的私营企业工作，以致部分私营企业出现求人才难，留人才更难的局面，导致这种人才流失的原因是有多方面的，本文从主观原因和客观原因两个角度进行了分析。

主观原因

现阶段，私营企业中流动性最强的往往是具有一定学历和专业技能的管理人员、营销精英和技术骨干。这部分人才，因为掌握管理知识、掌握企业核心机密、掌握销售渠道或掌握行业内较为先进的技术而有更大的选择范围和发展空间，其就业选择空间更为广泛，需求也越高。企业决策者的领导水平和领导方法也间接影响人才的流失，依据这样的前提，从人才和企业决策者自身考虑，原因主要有以下几点：

1、人才对薪金福利提出更高的要求

我们知道，金钱是市场经济中的主要交换媒介物，因此薪酬福利对个体始终是一个极为重要的影响因素。人才的薪酬决定了他的经济与社会地位，关系到他的生活质量与活动空间等等。有时虽然人才不太愿意呆在一家没有什么发展空间的私营企业里，但具有较高的薪金福利使得他们还是愿意留下来为企业做贡献。由此可见，薪金福利对留住人才、减少人才流失具有一定的重要作用。

2、人才对晋升前景有更高的需求

从成就需要理论中，我们了解到，没有人喜欢平庸，尤其对于那些年纪轻、干劲十足的人才来说，富有挑战性的工作和成功的满足感，比实际拿多少薪水更为重要。一个人才往往努力工作，希望得到晋升，或者希望能做更有乐趣和挑战性的工作。但许多私营企业的建立往往是家族、亲朋好友一起合作的结果，私营企业里的高级职位都是与企业具有血缘关系的人占据，而优秀人才对职位及权利有较高的需求却难以实现。因此，人才为了实现自己的发展目标，自然会选择离开该企业。

3、私营企业决策者的决策水平有待提高

当私营企业的决策者与人才在经营风格、经营理念、价值观等方面的发生冲突时，私营企业的决策者不懂得对于不同职位属性的人才，采取不同的管理方式。有的私营企业常常采用家长式的管理模式，在企业中从上到下企业决策者一个人说了算，完全失去了企业民主的氛围，这种管理方式会打击人才在工作上的主动性和积极性。私营企业决策者领导水平的高低，也是人才流失不容忽视的一个主观因素。

客观原因

人才流失除了人才及企业决策者的主观因素外，还有企业自身存在的一些客观因素，这往往是造成人才流失的主要原因。

1、私营企业管理制度不健全

私营企业内部管理制度不完善，内部管理混乱，缺乏基本的制度，组织结构不合理，从而导致人才无所适从，不知道怎样做才符合企业的要求。由于没有明确的工作标准，人才即使再努力工作，也难以获得企 业的认可，以至于造成对企业内部管理的疏忽，导致了许多制度规范建设的不完善。企业管理的方式主要还是人治，缺少成文的制度规范，导致了许多制度规范建设的不完善。即使有部分规范，实际上也引起不了大家的重视，工作追求简单直接，远远达不到现代企业制度的要求。

2、缺乏完善的人才培训制度

在当今世界，知识、技能、价值观变化的速度越来越快，学习已经不是人生某个阶段的事情。随着我国加入WTO，私营企业也不断面临着新的情况，过去的被动式的学习已经无法适应时代的要求，许多私营企业对人才培训不够重视，不能满足人才对自身素质提高的需求，没有长远的眼光，只顾眼前利益，不愿意在培育人力资源上投资，使企业发展缺乏后劲，人才缺乏继续工作的动力。私营企业要想在剧烈的国际竞争中取得有利位置，必须与时俱进地给人才补充新的科学文化知识。

3、缺乏有效的激励制度

企业的激励机制在某种程度上决定了私营企业的人才竞争力，它有物质激励和精神激励两方面，也是导致人才流失的主要原因之一。如果私营企业一方面不能提供相对优厚的物质待遇，另一方面又不能提供满足人才精神需要的具有企业特色的精神待遇，这样的私营企业就在很大程度上难以吸引和留住人才。

4、缺乏科学的用人机制

私营企业受制于传统制度人事管理制度，人事观念和人事配置手段落后，无法形成合理流动的优化配置机制，岗位设置不合理，再加上家族式的管理，不少私营企业的用人机制存在严重的论资排辈现象，人才 “出头”机会较少，造成人力资源的浪费，以致人事安排往往是因人设岗,缺乏一套科学用人机制，导致人才的聪明才智没有的得到充分发挥和体现的机会。

5、绩效考评管理不完善

导致私营企业人才待遇不公的原因，在于私营企业缺乏一个科学的绩效评估机制，不能把人才对企业的贡献与待遇公平合理地联系起来，这样使人才在工作上付出再多的努力也不会得到什么物质鼓励，导致人才不会心甘情愿为企业做出自己最大的贡献。企业的绩效考核制度不合理或者不完善，通常会打击人才的工作热情和积极性，往往是引起人才流失的直接原因。

6、私营企业人才成长环境欠佳

一直以来，私营企业的决策者一味追求产量效益而忽视了对人才的关心照顾，也忽视了人才精神文化的需求。有的私营企业工作环境简陋，许多设施简单、老化，企业间的交流活动少，未能形成良好的人才工作氛围。还有，企业的人文环境较落后。企业文化建设滞后，尚未形成一种关爱和谐的企业人际关系氛围。长此以往，不但使人才工作效率下降，并最终将导致人才另谋高就。

三、解决私营企业人才流失问题的对策

“人力资源是企业的第一资源”，人才是企业最宝贵的财富。任何一个私营企业都不希望自己的人才流动率过高，影响企业和组织的发展战略、组织目标的实现。同时企业人才都希望自己有一个稳定的收入来源，也不会希望自己过快的流动，这样会损失自己的时间、精力，更不 利于自身的职业生涯的发展。私营企业要解决这些矛盾，减少人才流失，除了充分利用我国经济发展自身的环境优势外，私营企业关键还要从自身着手进行调整。

（一）建立科学的人才选拔和用人制度

私营企业的管理制度的构建和完善是避免人才流失的首要措施。首先要建立科学的人才选拔、任用制度。要重视运用干部管理和现代人力资源管理学的理论和方法，建立科学规范的选拔任用制度，形成富有生机与活力、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制。其次要建立科学灵活的用工制度，为企业人才提供广阔的发展空间和锻炼机会，吸引和留住人才。因此，企业的管理一定要制度化、规范化，通过实施现代企业制度来强化管理，只有依靠制度管理、文化管理，才能吸引人才、用好人才、留住人才，从而构筑一个能容纳人才的制度。

（二）企业要加强对人才的教育培训

教育培训是企业给予人才的一种福利，一个不能提高人才的技能和观念，没有人才发展机会的企业是很难留住人才的。人力资源是高增值性资源，它能在使用过程中不断实现自我补偿和发展。只要人才在企业工作中能力不断得到增值，企业得到的回报就愈大。还要通过对人才进行教育培训，增强人才对企业的归属感和团队意识，使人才心甘情愿为企业的发展做出贡献。因此，私营企业的决策者应该注重对企业人才的教育培训，特别要对年轻人才的培养，不断提升人才的综合素质，这样也满足了人才喝望知识的需求。

（三）建立和实施有效的激励机制 随着全球经济不断增长，企业间人才短缺的情况在加剧，企业为了增强竞争力，所以争夺人才也日趋白热化。为了吸引、激励和留住人才，许多私营企业在待遇、条件、股权等方面多管齐下。私营企业面对人才外流的压力，传统的激励机制已收效甚微。因此私营企业要最大程度地尊重知识、尊重人才，应当在建立科学的薪酬与激励体制上下功夫。企业也要根据人才的不同特点 “适时激励”、“适度激励”，注重激励的有效性、公平性、层次性、持久性，采用物质激励和精神激励相结合、正激励与负激励相联系、内激励和外激励相统一的方式，切实发挥激励机制最大的效能。

（四）建立科学有效地绩效考评制度和薪酬福利制度

绩效考评制度和薪酬福利制度对留住人才具有极其重要的作用。企业的绩效考评制度和薪酬福利制度不合理或不完善，不能提供合理的、有竞争力的薪酬，通常是引起人才流失的直接原因。许多人才对企业的薪资和待遇很不满意，这种不公平的绩效考评制度和薪酬福利制度，导致人才会选择离开企业。所以要建立以绩效考评制度和薪酬福利制度为核心的人才管理和激励机制，正确的评估人才的价值，正确的评价人才对企业的贡献值，以此为依据，制定在行业内有竞争力、对人才有激励性的薪酬。要合理拉开薪酬差距，要保证薪酬有提升的空间。保证人才在企业内有凭借个人能力和贡献而得到提升的空间。在绩效考核和薪酬福利方面，私营企业因为其与生俱来的家族式管理的特征，更容易把利益的天平向家族成员倾斜，这是最可能挫伤人才工作积极性的。

（五）科学合理的使用人才 私营企业决策者应该认识到，私营企业首先应该是一个企业，然后才有私营的特性，自己也只是企业的其中一员，要认同别人对企业的贡献，认同别人应有的地位和尊严，没有这种理念，要留住关键人才是非常困难的。私营企业如果想要留住人才，那么给予人才以足够的信任和个人事业空间是绝对必要的。合理科学地使用人才是留住人才的最好方法。在人才的使用中要时刻注重对人才群体或个体进行心理分析，给人才以公平的晋升和发展机会。在掌握人才心态的基础上应用适当的方法进行调节作用，做到留人先留心；同时要将企业的发展、岗位的需求与企业人才群体和个体的素质、技能相结合，让人才有展示其才华、实现其人生价值的大舞台，从而起到一种留人的作用。

（六）改善人才的生产、生活、学习环境

安全、清洁、舒适的环境能使人才在工作中产生愉悦、舒适的感觉，保持良好的心情，使人才全身心地投入到工作中去，有利于提高工作效率。除了改善人才工作的自然环境之外，同时不能忽视人才的人文环境。好的人文环境会让人才在企业里有一种家的感觉，因此公司要注重人文环境的营造。要制定统一的团队合作行为守则，使人才与人才之间有一种协作、沟通的精神；同时要制定优秀团队的标准，并作为业绩考核指标之一，定期考核。还要关心人才的日常生活，切实解决他们在生活中遇到的困难，解除他们工作的后顾之忧。总之，要一人一策，帮助人才解决最关键最迫切的问题，增强其对企业的认同感和归宿感。

（七）企业决策者要不断学习，提升自身综合素质

企业决策者的领导水平在防止人才流失上具有重要的作用。企业决策者要树立科学的人才观，学会尊重人才，要对人才的重要性有足够的认识，要有大胆使用人才的胆识和魄力。这都是企业决策者用人的水平高低的体现。企业决策者要更多的从人才和企业的利益一致性方面看待问题，要树立“双赢”理念。决策者观念的转变和正确价值观的树立具有重要意义。事实证明，越是高层次人才，越是看重企业家的个人素质和人才观念，看重和企业家之间的合作融洽和双方价值取向的一致。

综上所述，人才资源是现代私营企业保持竞争优势的一个重要资源和因素。而深圳的私营企业也正是在竞争激烈的背景下，认识到了人才的战略地位和作用，也进一步认识到了人才流失队企业造成的消极影响，进而在人才在企业中的定位上，明确提出企业竞争的根本是要从人出发。尤其是深圳的私营企业，不论从竞争上，还是从环境的日益发展上，都是异常激烈的，所以，管理着认识到深圳私营企业发展没有人才不行，也认识到在当前的人才问题上，首要的是要积极防止和减少人才的流失，维护企业发展的人才优势。这既是深圳私营企业面对的市场环境的要求，同时也是深圳企业竞争的必然要求。本文正是立足于此，分析了私营企业和企业管理者在面对人才时的问题以及如何寻求积极的解决办法。当然，不同的企业应根据自己的情况，采取不同的方式来控制人才的流失，但无论采取什么方式，都应注意“留人先留心”。在对人才的管理上，时刻跟进员工的发展情况，只有真心尊重关心人才，体察其需求，帮助他们成长进步，给他们营造一种能够发挥自己才能、实现自我价值的公平、融洽的环境和条件，才能换来人才对企业的深度认同，使得人才在企业中发挥自己的聪明才智，为企业带来竞争优势，同时也才能实现企业人才团队的稳定和事业的发展。也就是说，在企业和人才之间形成良性循环，以培植人才的优势来赢得企业的竞争优势，又以企业优良的人才管理为企业留住更多的人才。参考资料：

1、孙成志，《新编组织行为学》，中央广播电视大学出版社，2024年1月版。

2、李剑，《论新经济时代的人力资源管理》，企业管理出版社，2024年9月版。

3、（美）加里•德斯勒，《人力资源管理》，中国人民大学出版社，2024年9月版。

4、汪力斌 李小云，《人力资源开发的理论基础》，《中国人力资源开发》，2024年2月。

5、俞钰凡，《论人力资源的多元化管理》，《商业时代》，2024年3月。

6、孙海法，《现代企业人力资源管理》，中山大学出版社，2024年9月版。

**第四篇：行政管理本科毕业论文参考选题**

行政管理本科毕业论文参考选题

一、政府与非政府管理方向参考选题

1.行政管理与创造性研究

2.经济全球化与行政科学管理研究

3.电子化政府的建设与行政科学管理研究 4.关于政府办公网网络安全的探讨

5.转型期政府行政能力分析 6.我国青少年网络教育问题分析 7.老龄化问题研究

8.机关后勤管理问题研究

9.城市公共交通管理体制改革问题研究

10.我国物业管理存在的主要问题及对策研究 11.乡镇企业的管理创新问题研究 12.现代制造业经营管理新思维

13.国有企业的行政管理改革问题研究 14.我国城市社区管理体制问题研究

15.社会治安综合治理问题研究

16.电子商务与政府管理问题研究 17.透明度原则与我国政务公开 18.我国政府决策科学化对策研究 19.我国公共政策执行研究

二、行政监督与依法行政方向参考选题

1.依法行政的现状分析与对策 2.论政府治理与地方立法

3.市场经济条件下政府行为的适度 4.论行政自由裁量权

5.行政许可制度理论与实践分析 6.关于我国行政审批制度改革的思考

7.行政问责制研究

8.行政监督的现状分析与对策 9.中国行政监督体制的利益分析

10.建立中国特色的权力监督制约机制

11.加强和改善我国行政监察

12.非政府公共部门政策监控机制构建

13.政府在农业产业化经营发展过程中的行为规范研究 14.论行政人员法治观念的培育

15.论我国的公务员行政处分制度

16.对当前我国腐败问题的思考

17.执法腐败问题分析及其整治对策 18.政府官员腐败问题及对策 19.我国干部人事上的腐败问题透视

20.国有企业经营者管理腐败研究

21.体制转型与腐败滋长的相关性分析

22.论我国腐败的预防机制

23.我国法制行政建设研究

24规范政府行为与国际准则接轨

三、公共财政与经济管理方向参考选题

1.关于规范税务代理市场的思考

2.关于建立我国新型的政府公共支出预算体系的思考 3.界定公共支出预算范围的思路 4.论我国转移支付制度

5.对政府支配资源量的实证分析

6.论我国公共财政的构建

7.中国农业财政收支变动对农村经济生活的影响 8.关于政府理财决策科学化问题的思考 9.我国乡镇财政管理研究

10.政府在促进住宅产业健康发展中的作用 11.加强和改善农业宏观调控的思考 12.建立我国社会保障体系问题研究 13.我国农村社会保障体系问题研究 14.国家公务员保障机制研究

15.我国所有制理论的突破与发展 16.当代中国收入分配问题研究 17.建立有效市场

四、政府规划与区域经济方向参考选题

1.从政府和市场的关系谈我国城市规划改革 2.城市发展与管理的战略思考 3.迈向２１世纪的城市管理现代化 4.中国城乡一体化的理论与实践 5.农村城市化和小城镇建设理论与实践 6.新时期城市街道经济

7.关于梯度推移中的区域“粘性”分析 8.区域、区域关系与区域经济发展 9.我国区域经济转型发展的制度创新分析 10.县域工业发展的现状与对策研究

11.２１世纪初我国经济特区发展战略的选择 12.国家级经济技术开发区发展定位和方向 13.特区制度创新初探

14我国区域行政分析

15.开发区行政管理体制问题研究

16.城市化进程中的农村新型社区管理 17.关于我国行政区划构建问题的探讨

五、领导学和人力资源开发与激励方向参考选题

1.非农产业的发展与就业机会的创造 2.城镇劳动就业问题研究 3.中国就业问题的难点与对策 4.浅谈再就业工程的实施与创新 5.失业治理的政府行为研究

6.职务分析在中国的应用与发展 7.公共部门人力资源开发问题研究

8.人力资源开发过程中的障碍性因素分析 9.我国人力资本教育投资过程中的政府行为分析

10.干部选拔体制研究

11.我国主要领导职务公务员直接选举的可行性研究

12.我国公务员薪酬政策的激励机制研究

13.行政管理中的思想激励机制 14机关人力资源绩效管理制度分析 15.人才的流动与优化

16.行政领导群体结构的优化 17.行政管理干部人才的培养

18.中国传统文化与现代企业人才管理

19.当代行政领导者的创新能力研究

20.我国行政领导决策的体制性障碍及其对策研究

21.领导者素质在公共决策中的作用

22.事业机关干部一般管理能力素质评价研究

23.非营利组织人事管理模式的转变

六、政府职能及转变方向参考选题

1.市场经济条件下政府职能转变

2.经济体制转轨条件下我国地方政府职能转变 3.中国政府职能定位问题研究 4.有限政府理论与实践 5.行政合同与我国政府职能转变

6.改革政府职能谋求经济复苏

7.政府在资产重组中的地位与作用 8.实现工商行政市场监管职能 9.论政府的公共服务及其补偿

10.当代中国非营利组织发展问题探讨 11.我国非政府公共组织发展的制度建设

12.我国社会中介组织的培育和发展

13.西方国家中小企业的社会服务体系的借鉴意义 14.农业社会化服务体系问题研究

15.新时期我国政府提高行政效率对策研究

七、公共管理与改革方向参考选题 1.新时期中国行政管理体制改革问题探讨 2.我国行政体制改革的动力、阻力的制度分析 3.社会转型的挑战与我国行政协调机制的变革

4.中国行政管理模式发展取向研究

5.服务型政府的构建问题探讨 6.我国实现廉价政府的思考

7.行政区划改革研究

8.行政改革中地方政府的行为模式研究 9.事业单位改革的目标与对策 10.政府机关后勤服务社会化改革研究 11.中国公务员制度的改革与完善

12.转型期我国公共管理制度创新研究

13.全球化视野下的中国行政理念创新研究 14.中国行政文化与创新

15.新公共管理及其对中国行政改革的启示

16.科层制与行政现代化的关系研究 17.公共管理多元主体间合作关系研究

18.当前县级机构改革的障碍因素及对策分析

八、政治理论与实践方向参考选题

1.中国传统行政文化问题研究

2.邓小平政治思想研究

3.中国传统文化的政治学思考

4.近代西方“主权在民”思想的几个主要理论 5.民主问题研究

6.当代中国行政民主论析

7.发展社会主义民主与加强我国权力监督机制

8.村民“自治”问题研究

9.地方治道变革中的居民参与

10.当代中国改革与政治稳定问题研究

11.当代中国中央地方政治关系稳定性因素分析

12.电子政府建设与社会主义政治文明发展

13.中国行政体制改革若干问题研究 14.社会冲突与治理

15.新时期突发性群体冲突的表现及治理对策

九、诚信社会、政府公关、危机处理及形象建设方向参考选题

1.工商行政管理与市场经济信用体系建设 2.构建和谐社会与政府公关 3.突发事件的应对与政府公关能力 4.政府公关与政策行销 5.政府公关与政府形象管理 6.政府诚信问题研究 7.政府危机处理问题研究 8.中国转型期公共危机管理对策研究

9.公共危机管理机制的建立与完善 10.网络时代的危机处理 11.网络时代的政府公关 12.校园危机处理 13.企业危机处理 14.政府公共形象设计

15.现代化建设中的凝聚力工程

16.中国政府形象管理构想及其策略选择 17.为政以信——政府政治运作的道德基础 18.政府上网与政府形象重塑

十、行政伦理与团队精神方向参考选题

1.中国社会主义现代化与人的素质塑造 2.我国转型期权力腐败的伦理透视

3.腐败治理过程中的道德建设与制度建设

4.我国当前权力道德失范及其治理

5.当前我国公务员行政道德建设探索 6.公务员道德教育有效性探析

7.社会主义官德建设

8.转型期我国行政道德失范的原因及治理对策

9.政府行政行为的道德调控

10.中国社会转型期的行政伦理建设

11.中国企业团队精神培育

12.塑造高绩效的团队

13.工作团队的激励机制和绩效测评体系研究 14.团队创新气氛问卷的编制与研究

15.乡镇领导班子团队建设与团队效能的研究

16.创建工作团队，提升企业的核心能力

17.组织人事工作者职业道德问题探讨

**第五篇：电大行政管理本科毕业论文**

陕西广播电视大学行政管理本科毕业论文

论 社会主义新农村建设的现状分析和对

策措施

[摘要]： 党在十六届五中全会通过的《“十一五”规划》建议中,提出了建设社会主义新农村的重大历史任务,在十届全国人大四次会议的政府报告中,温总理再次强调了这项任务。

[关键词]：

存在的问题 具体的规划

一、新农村建设背景 当前，国家与农民之间的分配关系以及农业经营体制正在发生重大变化，农业结构调整的内涵和农业的增长方式也在相应改变，“三农”问题的解决面临新的形势，建设社会主义新农村是我国现代化进程中的重大历史任务，必须充分认识其长期性，艰巨性和复杂性，必须坚持从实际出发。在社会主义新农村建设过程中，各地涌现出各具特色的新农村发展模式，梳理，研究和思考这些模式的发展，必须对正在开展的社会主义新农村建设产生有益的借鉴。

二、目前我国新农村建设存在的问题 我国是一个农业大国,农村人口占全国人口近七成。在党和政府的关怀下,经过二十多年的改革开放,我国农村建设已取得了历史性的发展,农村经济社会发展取得了举世公认的伟大成就,呈现出一系列明显而积极的趋势。但是,在总体上看,农业农村发展仍然面临很多挑战,仍处在艰难的爬坡过坎阶段,存在许多问题。

（一）投入严重不足,资金远远跟不上当前农业农村发展的形式

2024年全社会固定资产投资达88607亿元,比上年增长25.7%。其中,城镇固定资产投资75096亿元,增长27.2%;农村增长18%,与城镇投资相比,差距明显。（1）投资的不足,一是严重影响农村水利设施的维修和建设。二是影响农业投资。当前我国农业生产机械化应用程度较低,农业装备技术水平不高,生产方式落后,大多地方仍旧是以“锄头加扁担”和家庭单干为主的传统方式。最主要的原因就是农业投资太少,特别是农业研究和推广缺乏足够的投入保障。（2）影响农村社会事业的发展。我国农村社会事业的发展一直落后于城市,尽管近年来,这个问题已引起了国家的高度重视,对农村社会事业的投资一直呈上升趋势,但是,与城市相比,农村社会事业的发展仍显滞后。（3）城市与农

陕西广播电视大学行政管理本科毕业论文

村在教育资源配制上也存在巨大差异。如河南省2024年全省生均教育事业费城市初中平均值为601元、小学为768元,而农村则分别为539元和728元。河南农村小学的生均教育经费支出不足城镇的三分之一。（4）我国农村很多家庭因为无力承担子女受教育的费用,导致大量农村学生失学辍学。据统计,在我国的中西部地区,已有5%到10%的适龄儿童没机会入小学,更有15%到30%的小孩未能上初中。（5）高辍学率在农村的初中阶段已经很明显,有的地方甚至高达20%—30%.（二）人才流失严重

目前,我国农村面临着这样一种困境:一方面是农村富余劳动力不断增加,需要国家采取各种方式转移这些剩余劳动力,另一方面是能够带领农村发展的有学历、有专长、高素质的人才极度缺乏,人才流失相当严重。这种人才的流失可以包括如下几个方面:一是农业优势劳动力外流,使农业从业人员素质普遍下降。二是农村原有教师的调离和农技人员的改行。三是通过高考,使农村特别优秀的人才跳出了农门,而国家又没有相应的政策,使这部分人返回农村。

（三）农民平等权利得不到保障

从总体上来说,我国农民的平等权利得不到保障。首先,由于财政投资的不足,农村的社会发展明显滞后于经济发展,农民不能与城市居民同等地享有社会保障、教育、文化生活等公共资源,农村广泛存在“看病难、读书难”的现象。其次,农民工的权益也屡屡受到侵犯。这几年来,由于党和政府的重视,农民工的处境较以前有了很大改善。但是,侵犯农民工利益的事件仍然不断发生,特别是农民工的社会保障权利得不到保证。三是改革过程中农民被侵权事件也不断发生。随着城市建设的扩大,农村土地被征用的现象越来越多,在征地过程中也存在很多侵犯农民权益的问题,如征地中对农民的补偿标准过低、失地农民缺乏生活保障、地方部门和企业征地过程违规操作等现象。

（四）人口增加,资源浪费、环境污染和生态破坏严重

目前,在我国农村建设的过程中,存在着经济发展与人口、环境、资源不协调的严重问题。据

陕西广播电视大学行政管理本科毕业论文

恶化、环境污染严重,农村能源短缺。

三、我国农村发展中存在一系列问题的原因

（一）体制上的原因 城乡之间的交流,农民收入的增加受到严重影响,使城乡居民的收入水平与消费水平的差距不断拉大。还带来了农村居民受教育、就业、投保等机会的不平等,从而引起收入不平等,并形成一种恶性循环。

陕西广播电视大学行政管理本科毕业论文

于自己致富和迎来送往上,对村党建工作不是一抓到底,而是时紧时松,工作也只是停留在开会和一般号召、发文件上,缺乏具体措施和督促检查。

四、建设社会主义新农村的新思路

（一）加强基层党组织建设,充分发挥其领导核心作用 建设新农村必须坚持党的领导,这是加快新农村建设的关键。针对目前基层党组织所存在的众多问题,我们必须把加强基层党组织的建设作为重点。首先,必须充实农村基层党组织的力量,一是加大吸收优秀青年农民入党的力度,优化年龄结构。二是加大对一把手的培养力度,挑选好带头人,可以采取党员选举与上级组织举荐相结合的方式。其次,必须健全基层党组织的民主生活,加强对农村党员的教育和管理,增强党员的群众观点和政策观念。

陕西广播电视大学行政管理本科毕业论文

参考文献： [1]刘彦随；中国新农村建设创新理念与模式研究进展；地理研究；2024年2期27卷 [2]陈锡文；推进社会主义新农村建设；发展；2024

[3]徐勇；国家整合与社会主义新农村建设；社会主义研究；2024年01期

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！