# 电大行政管理毕业论文实施细则

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2025-01-21

*第一篇：电大行政管理毕业论文实施细则附件三河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）教学工作实施细则（试行）毕业设计（论文、作业）是根据专业教学的要求，对学生所学知识和理论进行综合运用的培训，旨在培养学生的专业研究素养，提高分析和解决问题的能...*

**第一篇：电大行政管理毕业论文实施细则**

附件三

河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）教学工作实施细则（试行）

毕业设计（论文、作业）是根据专业教学的要求，对学生所学知识和理论进行综合运用的培训，旨在培养学生的专业研究素养，提高分析和解决问题的能力，使学生的创新意识和专业素质得到提升，使学生的创造性得以发挥。

1．毕业设计（论文、作业）的组织管理

根据中央电大文件规定，中央电大负责编制各专业毕业设计（论文、作业）教学工作实施方案，制定此项工作的质量标准并提出具体工作要求，对省电大工作进行指导、检查与评估，对毕业设计（论文、作业）成绩进行终审。

省电大根据中央电大有关文件，负责制定各专业毕业设计（论文、作业）工作实施细则和相关管理制度，部署和落实全省毕业设计（论文、作业）工作，对市电大（教学点）工作进行指导、检查与评估。

市电大（教学点）成立毕业设计（论文、作业）领导小组，负责对试点单位毕业设计（论文、作业）工作全面领导和组织实施。工作内容主要有：

（1）根据省电大毕业设计（论文、作业）实施细则的要求，制定具体工作计划，作好毕业设计（论文、作业）动员工作，定期检查工作进度，处理和解决实施过程中出现的问题。

（2）审批指导教师、答辩（评审）委员的资格，安排组成答辩评审小组，检查答辩（评审）情况。

（3）负责组织对指导教师和答辩（评审）委员的培训。

（4）根据有关规定，检查、执行毕业设计（论文、作业）的评分标准。（5）负责审核所属各单位毕业设计（论文、作业）成绩。（6）负责上报有关材料。

2．毕业设计（论文、作业）选题原则

选题应符合专业培养目标和教学要求,以学生所学专业课的内容为主，不应脱离专业范围，要有一定的综合性，具有一定的深度和广度；题目大小适中，对实际工作有一定指导意义；应结合当前科技和经济发展，尽可能选择与社会发展及本地区、本单位实际工作相结合的题目。选题应鼓励学术创新，避免选择已经完全得到解决的常识性问题；鼓励选择同国家的建设与发展密切相关的现实问题，鼓励解决实际问题。

本、专科的选题在深度和广度上要有所区别，选题难度、大小适中，以在规定时间内，经努力可完成为宜。

学生在指导教师指导下确定初步选题后，由教学点专业责任教师签署意见，教学点加盖公章后，报市电大专业责任教师签署意见，市电大教学管理部门签署意见并存档（见附件1），并报省电大备案。

选题一经确定，一般不再作变动。特殊情况必须修改的，须报省电大审批。

一个选题在被选用两届后，一般不再作为选题推荐。

3．毕业设计（论文、作业）要求

凡修完本专业全部必修课程，已修课程学分达到全部课程总学分80%以上的学生，经申请可参加毕业设计（论文、作业）实践教学。

毕业设计（论文、作业）为各专业学生必修环节，不得免修。

毕业设计（论文、作业）的任务量要适中，中等水平的学生完成毕业作业的时间一般每学分不少于1周。

毕业设计（论文、作业）应由学生本人在指导教师的指导下独立完成，杜绝一切抄袭、剽窃行为。学生在专科学习阶段所作毕业论文不得直接或变相用作本科学习阶段的毕业论文。选题原则上一人一题，确实需要多人合作完成的综合性课题，必须明确分工，保证各自独立完成所分担的部分，杜绝抄袭、代笔等弄虚作假行为。

毕业设计（论文、作业）应做到观点新颖、明确，材料翔实、有力，结构完整、谨严，语言通顺。

毕业论文（作业）应当具备学术文体的一般特征。调查报告、工作总结及文学作品等各类非学术文体的文章不能作为毕业论文（作业）提出。

毕业设计（论文、作业）主要内容包括：摘要、目录、正文、参考文献。专业所需的图纸、测试数据以及计算机程序清单、软盘等相关材料。所引用的中外文参考文献资料，必须注明引用教材（或著作、期刊等）的书名（或著作、期刊名）、作者、出版单位、时间（引用期刊的还必须注明文章名）。引用其他参考材料也应注明资料来源。

毕业设计（论文、作业）字数本科一般不少于6000字，不超过10000字；专科一般不少于4000字，不超过8000字。

毕业设计（论文、作业）统一使用A4纸进行文字打印及装订（侧面装订），页面上下边距各2 CM，左边距2.5CM，右边距2 CM。标题为小二号黑体字，顶部居中排列，上下各空一行，正文为小四号宋体字，行距为1.5倍行距。各级标题序号为“一”、“

（一）”、“1”、“（1）”、“①”。定稿时要求有印刷稿和电子文稿。本科论文具体要求执行各专业集中实践环节实施细则。

4．指导教师

指导教师条件：

（1）具有认真的工作态度、丰富的专业知识和较高的业务水平，熟悉电大教学情况。

（2）具有相应或相近专业本科及以上学历，且有中级及以上专业技术职务，具有3年以上相应专业教学经历。

（3）专科毕业作业指导教师条件可视具体情况适当放宽。

各试点教学点将毕业设计（论文、作业）指导教师名单报市电大初审，经省电大复审后确定（见附件2）。

指导教师职责：

（1）根据毕业作业教学工作的具体要求和安排，制定详细工作计划。

（2）指导学生正确选题，对学生毕业作业全过程进行指导，解决写作中的有关问题。

（3）指导学生制订写作计划，检查写作提纲，审阅学生写作初稿，提出具体修改意见。指导学生进行文献检索，推荐参考书目和资料并指导阅读。

（4）对每位学生毕业作业进行分阶段指导，本科不少于4次，专科不少于3次，总计时间本科不少于8小时，专科不少于6小时，每次指导需进行较详细记录（见附件3）。

（5）检查学生独立完成写作工作情况，鉴别并制止抄袭、剽窃等造假行为。

（6）针对学生毕业设计（论文、作业）全过程表现写出具体准确的评语，并给出初评成绩（见附件4）。

指导教师工作量：

每名教师指导的同一届各类各层次学生总数：专职教师不多于15人，兼职教师不多于10人。专职教师同时指导的各类学生数一般每人不超过30人；兼职（或业余）指导教师同时指导的各类学生数一般每人不超过20人。

5．毕业设计（论文、作业）答辩（评审）

（1）答辩学生

A．本科毕业生原则上均应参加毕业设计（论文、作业）答辩；专科毕业生是否答辩根据各专业实施细则而定，由省电大报中央电大备案。

B．组织全部本科毕业生答辩确有困难的电大可抽取部分论文进行答辩，但申请学士学位的毕业生和论文初评成绩在80分及以上的学生必须参加毕业论文答辩。拟采取采取部分答辩的形式的市电大须向省电大提出申请，并报经中央电大教务处批准；抽取比例不得低于30%；参加答辩的学生随机抽取，不得指定；学生要求参加答辩的，所在学校应予许可。

（2）答辩（评审）的组织

答辩（评审）工作由市电大具体实施，市电大根据上级电大的有关要求，制订答辩（评审）工作计划，填报答辩（评审）申报表（见附件5），报省电大审批后确定。

（3）答辩（评审）委员会的组成与职责

A．人数须为3人及以上单数，由具有相应专业较高业务水平的专家组成。成员需具有相应专业本科及以上学历、副高级及以上专业技术职务，正高级专业技术职务的专家不少于1名。

B．主要职责：监督检查并解决答辩（评审）过程中出现的专业学术问题，对当地有争议的答辩（评审）成绩进行审议。

（4）答辩（评审）小组组成与职责

A．人数须为3人及以上单数组成。具体小组成员结构：答辩主持人1名（具有相应专业本科及以上学历、副高级及以上专业技术职务，并持有中央电大颁发的答辩主持人资格证书），答辩教师1名及1名以上单数组成，秘书1名（具有相应专业本科及以上学历，负责汇总答辩题目及答辩评语、成绩）。有条件的地区应注意加强答辩小组的人员构成。

B．指导教师不能担任本人指导的学生的答辩（评审）工作。

C．主要职责：根据学生答辩情况和文字材料，为学生评定答辩成绩和毕业实践成绩。

（5）答辩（评审）教师

具有相应专业本科及以上学历、中级及以上专业技术职务、3年以上相应专业教学和研究工作经验。答辩（评审）教师应审阅参加答辩的学生撰写的毕业设计（论文、作业），并依此在学生答辩时提出问题，对学生答辩情况进行现场点评。

（6）答辩程序

A．答辩教师审阅参加答辩的学生毕业设计（论文、作业）。

B．答辩主持人宣布答辩程序和要求，确定答辩人抽取方案。

C．答辩人用10～15分钟介绍毕业实践选题理由、研究思路及毕业设计（论文、作业）主要成果（或结论）。

D．答辩教师审查判断毕业设计（论文、作业）的真实性，在答辩人的研究范围内，当场提出3～5个相关问题，由答辩人答辩。

E．答辩教师对答辩人答辩的情况进行当场点评，并给出答辩评语和答辩成绩，记入《河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）评审表》（见附件4）。

6．成绩评定

（1）指导教师在学生完成设计（论文、作业）文字材料撰写后，根据《河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）初评成绩评分标准》（见附件6），以百分制给出初评成绩。

（2）答辩结束后，由答辩主持人组织答辩教师对学生设计（论文、作业）、答辩过程进行评议，根据《河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）初评成绩评分标准》和《河北广播电视大学毕业设计（论文）答辩评判标准》（见附件7），结合学生答辩过程情况，参考毕业设计（论文、作业）指导教师的初评成绩，以百分制或专业实践教学文件规定的形式给出毕业设计（论文、作业）的最终成绩，并记入《河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）评审表》‘答辩（评审）成绩’（即 ‘论文成绩’）栏中。

（3）答辩（评审）小组对不参加答辩的学生的毕业论文（作业）进行评审，以百分制或专业实践教学文件规定的形式给出毕业论文（作业）的最终成绩。

（4）凡文字材料未达到基本要求、抄袭造假者，按不及格处理。

（5）凡毕业设计（论文、作业）成绩未达60分或要求重做者，可根据所在试点教学点实践教学安排计划，在学籍有效期内进行。

7．抽查与评议

省电大根据本省实际，按适当比例组织对反映学生实践成果的文字材料和影响学生成绩的毕业实践各环节工作进行抽查复审及评议，写出分析报告。

8．成绩验收

（1）毕业设计（论文、作业）成绩评定结束后，由市电大和试点教学点进行汇总和初审(见附件8)。

5（2）市电大和试点教学点将《教师指导记录表》、《毕业设计（论文、作业）评审表》、成绩汇总表报省电大，省电大对毕业设计（论文、作业）成绩进行复审。

（3）中央电大对毕业设计（论文、作业）验收工作进行指导和检查。中央电大验收终审后确定的成绩为最终成绩。

9．其他

为使毕业设计（论文、作业）工作能顺利进行，要求各单位在以下规定时间将有关材料报省校教学指导中心。

（1）每学期考试前布置下学期的毕业设计（论文、作业）工作，上报领导小组名单、工作计划、《毕业设计（论文、作业）指导教师申报表》（一式三份）。

（2）每年4月和10月中旬安排毕业设计（论文、作业）答辩（评审）工作，上报《毕业设计（论文、作业）答辩申报表》（一式三份）和时间安排，并将《初步选题申报表》报省校备案。

（3）每学期考试前，上报《教师指导记录表》、《毕业设计（论文、作业）评审表》、成绩汇总表（一式三份）,同时报送成绩为优良的毕业设计（论文、作业）的电子稿。

（4）每年9月10日前，报送上一学年度毕业设计（论文、作业）教学工作总结。附件：

1．河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）初步选题申报表

2．河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）指导教师申报表

3．河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）教师指导记录表

4．河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）评审表

5．河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）答辩申报表

6．河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）初评成绩评分标准

7．河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）答辩成绩评判标准 8．河北广播电视大学毕业设计（论文、作业）成绩汇总表

河北广播电视大学 二○○五年十月二十四日

**第二篇：电大行政管理毕业论文参考题目**

1．政府执政能力研究

2．政治现代化与和谐社会的构建

3．现代社会对行政机构领导者素质的要求

（现代社会对领导机构管理者素质的要求）

4．论领导权力的有限性

5．我国领导体制改革趋势前瞻

6．试论领导环境对领导主（客）体的影响

7．领导决策失误的原因探讨

8．领导角色与危机处理

9．谈领导者的影响力

10．浅谈领导者的工作效率

11．浅谈知识经济时代行政领导者的创新能力

12．浅述领导干部正确的权力观

13．浅谈领导干部权利信用的缺失表现与重建对策

14．浅议乡镇机构改革的难点与对策

15．浅议我国价格听证制度的发展与改革

16．完善基层民主选举的一些思路

17．以行政角度审视中国现代化进程中的一些社会问题

18．行政管理现代化评价系统初探

19．依法保护我国环境问题的几点探讨

20．提升政府公共行政职能适应社会快速发展

21．浅论企事业发展中人才培养的作用与途径

22．谈我市党政机关管理体制和运行机制改革的思路对策

23．现代化进程中乡村治理的相关问题思考

24．牢记为民服务宗旨 树立良好政府形象

25．服务行政－－21世纪中国行政管理的方向选择

26．乡镇政府体制改革之我见

27．关于完善我市社会保障体系的思考

28．试论依法行政

29．论行政管理效率观－－兼谈我国行政管理效率的现状及其改观对策

30．浅论“机关效能建设”的意义与对策

31．行政效率中出现的问题及解决的方法

32．当前行政违法的原因分析及其预防与矫治

33．浅谈公共行政管理的信息技术化

34．信息技术对公共行政的影响

35．电子政务发展趋势探讨

36．行政管理体制改革与电子政务的关系

37．浅论行政监督中的舆论监督

38．略论“三农问题”的出路建议

39．解决“三农”问题的对策探析

40．浅谈农村经济发展的问题与解决对策

41．当前农村剩余劳动力流转制度建设的思考

42．农村养老保险必须由家庭养老向社会养老过渡

43．浅谈企业行政管理的功能特点及其要求

44．试论市场经济条件下的政府职能转变

45．浅谈管理中的“人本”问题

46．浅谈我市农村社会保障工作存在的主要问题及其工作措施

47．关于加快城镇化与解决农村问题的关系之我见

48．我市目前城管行政执法队伍建设现状与措施

49．国家公务员职业道德建设之我见

50．浅谈当前我市社区民主建设的基本内容与要求

51．关于行政道德失范的原因及治理对策的思考

52．浅谈企业人力资源的内部开发

53．论我国现阶段社会保障制度中公平优先的原则

54．在推进城市化进程中加强“城中村”改造与管理的几点思考

55．农村基层行政科学化思考

56．浅论政府职能转变与社会中介组织的关系

57．谈我市行政管理效率的现状及其改观措施

58．从农村社会分层看村民自治与配套制度

59．论社会公正与公共政策

60．浅谈行政监督体制改革中的以权力制约权力原则

61．提高现代企业管理者全面素质之我见

62．当前下岗职工再就业工作的难点与对策

63．行政功能转变的意义与途径

64．提高行政效率的有效途径

65．行政管理与行政环境关系初探

66．信息在行政管理中的地位与作用

67．行政监督的民主化与法制化

68．试论政府职能及其政府职能的转变

69．浅析××单位行政管理的现状及改革（可泛论或就某一侧面）

70．试论当前我国公共政策主体能力的必要性

71．试论公平分配社会资源的公共政策目标决策

72．试论知识经济时代对我国公共政策的影响

73．试论当前中国公共政策系统及其特征

74．试论当前中国对非官方政策智囊的支持性政策

75．试论当前政策执行过程中的资源分配

76．试论当前如何推进对公共政策的科学评价

77．试论公共决策思维的新特点

78．论论“系统分析”在公共决策中的作用

79．试论当前我国公共政策理念转型与创新

80．略论当前政府在“社区管理”上的新改革

81．试论社区治理的主要策略和当前选择

82．试论我国社区公共事务的社会化趋势

83．试论郑州社区精神文明建设

84．对xx城市社区建设工作的几点趋势研究

85．浅议新时期民办高校行政管理工作

86．论新时期如何加强农村基层干部队伍建设

87．依法行政和构建和谐社会的关系

88．关于政府职能转变的几点思考

89．论市场经济条件下政府行为的适度

90．当代中国改革与政治稳定问题研究

91．完善我国行政监督体制的几个问题

92．当前村民自治实施的现状分析

93．“上有政策．下有对策”之动因与对策研究

94．对国家公务员职业道德建设的探析

95．行政职权滥用的危害与防范措施

96．浅析行政文化在行政发展中的作用

97．民主型领导与专制型领导的比较研究

98．政府机构改革的现状和发展

99．民族自治地区行政组织的特点及发展趋势 100．浅议乡镇机构改革的难点与对策

101．浅议我国价格听证制度的发展与改革 102．行政决策的科学化和民主化的思考 103．当前对扩大政治参与的思考

104．如何处理中央和地方的关系

105．完善基层民主选举的一些思路 106．行政改革的动力和阻力系统研究

**第三篇：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

2025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2025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；2025年2期27卷 [2]陈锡文；推进社会主义新农村建设；发展；2025

[3]徐勇；国家整合与社会主义新农村建设；社会主义研究；2025年01期

**第四篇：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

2025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

村在教育资源配制上也存在巨大差异。如河南省2025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。据第五次全国人口普查公报(第1号)文件公布的数字,我国人口同第四次全国人口普查相比,共增加了13215万人,增长11.66%,平均每年增加1279万人,年平均增长率为1.07%。具体到农村的话,每年增长近750多万人。同时,在农村建设的过程中,片面强调经济发展的重要性,忽视农村生态环境和资源的保护,导致我国农村生态急剧

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。第三,用人机制我国在发展过程中,从体制上形成了重城市、轻农村的现象。从20世纪80年代中期开始,改革的重心转移到城市,党在政策上对城市实行倾斜,主要表现在:第一,财政政策的倾斜。第二,设置严格的户籍制度。户籍制度的设置将数以千万计的农业剩余劳动力禁锢在农村的土地上,农民不得随意迁往城市。这种城乡二元结构的存在,在城乡之间筑起了一道道资金、市场、技术、劳动力等壁垒,阻碍了生产要素在的不健全。农村干部中大量存在不重视、不尊重知识和人才的现象,敢于坚持真理、说真话、办实事、讲实效的人才得不到提拔和重用,甚至受到打压排挤。

（二）改革的负面影响

第一,造成了农技人员没有发挥应有的作用。实行企事业单位改制分流后,农村地区的农技站几乎成为一个空壳,主要原因是工资得不到保障。第二,造成了农村教师队伍不稳定。由于资金、地理位置等因素的影响,我国城市比农村发展要快,东部地区比西部地区发展要快,城乡之间、东部和西部地区之间在工资待遇上存在很大差异,农村教师待遇普遍低于城镇或城市教师,部分农村教师生活比较困难,许多青年教师都想方设法离开农村,或“攀高枝”调离农村,或以升学的方式脱离农村教育事业,造成骨干教师的严重流失。

（三）基层党组织领导不力,作用发挥不够

基层党组织的领导不力是农村建设滞后的一个关键因素。当前,农村基层党组织存在众多问题,影响了党组织作用的发挥。第一,农村党员年龄偏大,青年党员新增人数不多,因此,一些支部班子缺乏独立工作的能力,解决新的矛盾的能力不强。第二,农村基层党组织党内生活不健全,对党员的教育和管理不力,凝聚力不强。第三,党员先锋模范作用发挥不够,带领群众脱贫致富的能力较弱,威信不高。第四,一些基层党组织的干部队伍存在严重的知识贫困,不能摆正经济建设与党的建设二者之间的关系,把主要精力用

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。第三,基层党组织成员必须加强学习,更新观念,掌握市场经济规律和农业科技知识,才能有针对性地带领群众致富,更好更快地建设好社会主义新农村.（二）突出“以人为本”的思想,保护农民权益,增加农民收入

在建设社会主义新农村中坚持以人为本,就是必须把农民的利益作为建设新农村工作的出发点和落脚点,着力解决农民生产生活中最迫切的实际问题,不断满足农民的多方面的需求和促进他们的全面发展。当前,农民增收困难,农民工生存和生活条件恶劣,是农民所面临的一个最重大的问题,因此,我们必须广泛开辟农民增收渠道,千方百计增加农民收入,把增加农民收入作为一项重大战略任务来抓。必须关注农民工进城务工的生存问题,切实保障他们的合法权益,对已制定的各种保护性的政策法规,要贯彻落实,已经落实的则要不断完善。同时要大力发展农村职业教育和技能培训,提高农民就业技能,增强就业优势。对新农村建设的方式方法的选择,要认真听取群众意见,尊重农民、依靠农民、激发农民的创造性。

（三）改革农村人才机制,充分发挥农村现有人才资源的作用

我们必须采取有效措施,加强对农村专业人才的培养和充分利用。一要不断培养建设社会主义新农村所需要的人才。要达到这个目标,不仅需要加大发展农村基础教育事业的力度,确保农村九年制义务教育的实施,提高农村的总体科学文化素质,而且还要不断发展针对农民所设置的职业教育和技能培训,培养大量有知识、懂技术的新型农民。二是要充分利用农村现有的人才资源。针对农村原有人才流失严重的情况,笔者认为,党和政府必须采取有效措施,确保农村人才能够充分发挥作用。

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；2025年2期27卷

[2]陈锡文；推进社会主义新农村建设；发展；2025

[3]徐勇；国家整合与社会主义新农村建设；社会主义研究；2025年01期

**第五篇：电大行政管理专科毕业论文**

市场竞争归根到底是人才的竞争。一个企业的成功，除了企业选择了适合的行业，还是知道正确的战略，当然选择适合的人也是一个非常重要的因素。随着经济的发展，各行各业对人才的需要也越来越强烈，企业要发展就需要不断的吸纳人才，任何一家企业都存在招聘的活动。招聘是人力资源管理活动中的源头，只有招聘大批合格的人才，才会变得顺畅，用人也就得心应手，留人也就很方便了。如何招聘大批合格的人才，为什么很多企业在面试时感觉应聘着不错，而在对面试竟来的人员进行使用的过程中却感觉不理想，问题到底出在哪里？是文化的吻合度有问题，还是应聘人员本身就有问题，或者是该奇特的面试技能没有到达要求。如何解决这个问题呢？

一、该企业人才招聘的现状

当前，该公司还没有设立独立的人力资源管理部门来招聘人才，大多数都由总经理直接通过熟人推荐的方式来招聘人才。在面试前由于基层管理人员没有书面资料给予求职者介绍该公司具体的工作流程等详细说明，使得一些求职者对该公司能力的怀疑，也因为该公司没有大型企业的市场和资产等能力而选择了其他的企业，也是导致目前该公司人力不足现象主要原因之一，目前该公司在人才招聘出现了诸多问题。

二、该公司在人才招聘方面存在的主要问题

1、没有单独设置人力资源部门 该公司对人力资源管理与开发工作的重视性不够，忽略了人力资源部是现代企业架构中不可或缺的重要组成部分，为企业正常、有序的发展提供了必要的支持。

没有配备专门的人力资源管理人员，即使有，其日常工作也仅仅局限于管管档案、工资和劳保等，按照“静态”的、以“事”为中心的传统人事管理模式进行工作，没有行使到人力资源管理应尽的职责。

2、对招聘工作不够重视 该公司对人才的招聘较为随意，更多时候是在人手紧缺或者员工大规模流失的情况下仓促进行招聘，缺乏人力资源计划做指导，在一定程度上对招聘结果产生了不良影响。对该公司而言，招聘更多的时候是一种应急措施,而不是企业人力资源管理与开发工作的需要。另一原因，因近几年来高校连续扩招，民办高校的陆续出现致使应往届毕业生人数急剧上升，导致人力资源市场上出现供过于求的现象。所以该公司错误认为招到一个合适的人非常容易，反映在招聘工作中，思想上不重视，准备不充分，缺乏科学性、系统性，结果往往导致招聘工作以失败告终。

3、对应聘者的吸引力较弱

由于该公司在市场的弱势，竞争力不强。而大型企业在市场占有率、资产拥有量、品牌效应、薪资水平、工作条件和员工职业生涯规划等方面占有很大优势，该公司无法与之匹敌。同时，该公司发展目标不明确，管理制度不健全，企业文化缺失，也是造成该公司比较难以招聘到合适的人才的原因

三、改进该公司人才招聘对策建议

1、明确发展目标

制定战略计划，统计出所需要的人员的类别及数量。在现有的人员储备的基础上，编制出人力资源需求计划，有的放矢的组织招聘工作。

2、设置单独人力资源部门：

人力资源管理，是在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化。就是预测组织人力资源需求并作出人力需求计划、招聘选择人员并进

行有效组织、考核绩效支付报酬并进行有效激励、结合组织与个人需要进行有效开发以便实现最优组织绩效的全过程。

3、明确招聘职务是完成何种工作；应聘者为了胜任此项工作，必须具备的何种能力；企业

将如何对此进行考核等。职务说明应该尽量描述清楚，避免由于不具体的信息带来的无效招聘者，降低企业的招聘成本，减少不必要的浪费。

人力资源规划

4、科学、合理的组织招聘工作：

组织招聘小组招聘录用的人才必须满足相关部门的需要，因此仅仅由人力资源部单独完成招聘工作是不现实的。应由人力资源部牵头，联合各部门相关人员组建招聘小组，将招聘工作各环节进行细分，小组成员各司其职，共同完成此项任务。

应聘人员的选拔应聘人员的选拔是招聘工作的关键环节之一，主要有面试法、笔试法、情境模拟法等方式。在选拔过程中，招聘人员应该客观、公平的进行工作，确保在应聘者中筛选出最适合的人员。

准备企业简介及招聘简章招聘的过程一方面是企业寻找合适员工的过程，另一方面是企业进行自我宣传，展示企业形象，扩大企业影响力的过程。企业简介、招聘简章等资料都是企业进行对外宣传的窗口，都代表了整个企业的整体素质。因此，在准备时必须凸显企业特点，以其优势来吸引应聘者。

选择合适的招聘渠道首先，要根据企业招聘对象来选择招聘渠道。企业都是希望能够在最短的时间内招聘到合适的人才，只有通过研究和实践才能真正发现适应企业的招聘渠道，比如市场类型人员的招募采用哪些渠道？生产性工人采用哪些渠道？这就需要一系列的配合研究和评估。

其次，要配合企业招聘策略来选择招聘渠道。在前面说过，企业在制定招聘策略需要考虑是以内部提拔为主，还是外部招聘为主？是以有经验的为主还是以没有经验为主？当企业确定了基本上的招聘策略之后，企业所选择的招聘渠道也比较明确了。比如考虑选择没有工作经验的人员，则校园招聘应该是每年企业招聘时必选的渠道之一。

再次，视招聘成本来选择招聘渠道。经济性永远是企业应该追求的目标，但是如何在招聘成本和招聘成效上取得平衡是需要探索的课题。不能够为了追求低成本而选择成效不高的招聘渠道，也不要盲目为了追求高效率而忽视了招聘成本的付出。

此外，在选择招聘渠道还需要考虑企业所在的地域特点、行业特点等。构建有层次体系化的招聘网络。还要注重和招聘机构、学校建立联系，保证企业需要的人才的输送能够及时。可以和招聘网站、杂志以及其他招聘机构讨论如何来完善你的人才库，也可以和大家推荐的人选进行联系。这些都需要企业在实践中不断探索适合自己的招聘模式。

招聘流程的制定

第一步，用人部门填写招聘申请。老板是只管派活下去，至于你能不能完成那是部门经理考虑的事情，这时候部门经理就好像一个包工头，人家项目排期出来了，限时按量的要成果，你要干不了？写出理由、写出方案，提交申请，说服你的老板因为你的无能而增加一笔人事开支。

第二步，明确岗位职责，制定岗位说明书。说白点儿，就是搞清楚现在要招一个什么人,拿多少钱，干多少活，占用多少行政资源，向谁汇报，向谁摊派，对外客户是谁，又是谁的内部服务对象。

第三步，内部人事协调。老板一看岗位说明书——嗐，这不门口儿老张就能干吗？也别让他成天闲晃，调过来干这个吧。——于是市场上又少一个就业机会。注意！他们的临时工、兼职工、短期工、实习生、志愿者统统都在“内部”范围里，现在你知道实习的重要性了吧。

第四步，制定外部招聘计划。终于说到跟同学们有关的步骤了，如果企业内部协调无果，负责招聘的人就需要寻找一种见效快、花费少、来人比较靠谱的招聘方法。基于这几点考虑，他会：

1.首先询问他们的同事、朋友，是否有认识的人选。(所以关系推荐的求职方法最有效)；

2.请教他的同事、朋友，是否听说过有合适的人选。(这就叫圈子招聘法，最近很时兴)；

3.联系大学的就业办公室，询问老师或者直接办校园招聘会。(成本低，来源可靠)；

4.在企业的官方媒体上刊登启事。(通常为企业官网，吸引关注他们的人)；

5.如果招聘职位比较少，要求比较高，会找知名的、熟悉的猎头公司。(节省精力)；

6.如果招聘人数比较多，且要求很低，会联系人力派遣公司。(回避招聘风险)；

7.通过招聘网站发布广告。(通常企业会有“年卡”不用白不用，而且范围广)；

8.参加社会招聘会。(需要调配人员，安排档期，花钱，效果依然不佳)。

第五步，按照选择的方式发布招聘信息。请注意：多数人事经理的日常工作非常繁重，而且通常他们都不是中文或者广告学专业出身，所以请原谅他们在招聘要求中使用同学们所不熟悉的“工作语言”，比如他们说“工作经验两年”，其实就是接收应届生。——你工作几年以后就能看懂他们的真实含义了，在那之前，你可以请熟悉此道的人帮忙“翻译”一下。

第六步，收集并筛选应聘资料。通常情况下就是接收简历(小部分是接听“特殊”电话)，并且按照他所相信的标准决定邀请谁参加面试——提醒大家，如果是面对应届生的岗位，通常情况下是由工作不久的新兵处理这件“体力工作”甚至是找前台小妹帮忙，中小企业司空见惯。

第七步，人事部门的初次面试。关于这个部分，会有专门的介绍，值得注意的是很多人并不在意的，面试前的电话通知，这个微小的环节中淘汰15%的候选者并不令人惊讶。

第八步，具体用人部门的复试。有些单位也会将这个环节提前或者干脆替换掉人事的初试，因为你比较今后是跟着他们混。我给应届生的建议是，把他们当做你要讨好的班主任，这会让你们轻车熟路。

第九步，领导最终的审核。别误会，虽然是你去参加这个“终审”，但其实是老板在检查人事经理的工作成果，因此你只要保持一种你的“日常工作”状态就好了，别指望你能给他留下深刻印象，那东西是看命的。

面谈的收尾与评估

4、建立一套科学的人才引进机制

该公司在企业声誉，工资待遇，工作环境，人才成长机会等方面都不如大企业，所以在招聘

之前必须对企业需要的人才技能和知识体系进行详细的考虑与规划。把好招聘关，要严格按照科学的招聘程序，公平公正，因岗寻才，宁缺毋滥。以选任“适合的人才”为原则，而不是期望最好的人才，要明白“适才比英才更重要”。另外，员工在开放平等的环境下展示自己的才能，最大限度地激发员工的积极性。只有员工的个人利益在规范的制度下得到保障，才有助于员工之间建立彼此的信任关系，不仅能留住人才，更能督促员工不断学习业务知识，加强对企业的管理，更好地为企业服务。这样既有利于企业的效率的提高，又可以让员工在制度的保证下，对自己在企业的发展有更多的信心。一套科学高效的引进机制，要求用人单位在用人上注重学历但又不惟文凭，重视能力和个人品质，做到唯才是举、任人唯贤。努力形成“能者上，平者让，庸者下”的灵活用人机制，使每个人都能在企业中找到用武之地，为企业创造更多的价值。

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！