# 2024年电大(专科)行政管理专业毕业论文

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2024-08-20

*第一篇：2024年电大(专科)行政管理专业毕业论文广播电视大学开放教育行政管理专业毕业论文（设计）题目：如何让人力资源成为人力资本专业层次：级别：学号：姓名：分校（工作站）：指导教师：如何让人力资源成为人力资本摘要：人力资源是企业的核心，...*

**第一篇：2024年电大(专科)行政管理专业毕业论文**

广播电视大学开放教育

行政管理专业

毕业论文（设计）

题目：如何让人力资源成为人力资本

专业层次：

级别：学号：姓名：分校（工作站）：

指导教师：

如何让人力资源成为人力资本

摘要：人力资源是企业的核心，也是企业整体竞争力的重要组成部分。然而，仅将人力作为资源还不够，还应将人力变为资本，使其成为企业的财富，让其为企业所用，并不断增值，给企业创造更多的价值。

关键词：分析 招聘 使用

一、人力资源与人力资本的本质区别。

首先，资源是先天自然形成，而资本却经过后天精心的开发和筹划、经营，从而成为企业产生利润的基础。

其次，资源和资本在使用方式、立足点上完全不同，仅是资源的话，所有人都想要最好的，最多的。但作为资本，人们就会更多地考虑投入与产出的关系，会在乎成本，会考虑利润，性价比是关键。

人力资本具有以下特点：（1）时变性。人力资本随着时间的变化而变化，时间可以使知识老化而使人力资本贬值，也可以通过知识更新使人力资本增值。（2）结构性。人力资本有组合效应，组合不同获取的利润也不同，1+1可能小于2，也可能大于2.（3）能动性。人是有思想的，工作积极还是消极，都对人力资本投入所产生的利润大小有着重要影响。人力重要管理是人力资源转换为人力资本的桥梁。

提到资源人们第一反应是考虑寻求与拥有，而提到资本人们会更多地考虑增值生利，资源就是未经开发的资本，资本则是开发利用了的资源。

1、人才的招募：很多企业的招聘广告都十分近似：xx岁以下，xx以上学历，x年以上相关经验等等，千篇一律，似乎这些话已经是固定格式。难道有这么多公司对人才的需求是一样的吗？

还有的公司在招聘时要求能流利地用英语交流，为此，很多人被这个门槛挡住。而通过面试并且工作之后的那些人发现，可能你在此工作十年，连一句“Hao do you do”都用不上。

这种招聘就是一味的追求高素质，不管自身需求与否，随波逐流，别人要求本科，我也要求本科，别人要求会几门外语，我就要求会几门外语„„本质上是将人作为资源。而这种招聘理念，免不了会增加企业人力成本，给企业带来一些不必要的麻烦。可以这样分析一下，一个人的能力不同，其对薪金和发展前景的要求就会不同。当一个人具备了更多的知识和技

能，社会就为他提供了更多的工作机会，因此其不稳定性也高于他人。同时，成为高素质的较为稀缺的人才，本身会投入大量成本，因此社会提供给他的报酬水平也会较高，企业如果想招募并留住这样的人才，只能按社会标准付给他较高的薪酬，这就意味着我们增加了成本。如果，我们将人力看作资本，我们就会考虑：我们多付的成本能否给我们带来收益？ 假设一个企业只做国内贸易，估计在一年之内都不会与国外公司打交道，如果招聘时非要求良好的外语水平，这对企业来说只会带来两种结果，增加工资成本和流动造成的培训成本。

2、人才的合理经营：很多公司往往出现这种现象，新员工在招聘时条件完全符合公司要求，但试用期结束时，却发现他不能胜任这份工作，因而被解聘。其实这种情况我们很难说这完全是公司或者员工哪一方的过错。经常有这种情况，有的员工在A公司表现平平，甚至被炒鱿鱼，但是在B公司却如鱼得水。同一个人，为什么会有如此不同的表现？有这样一个案例，小刘毕业后来到A公司，人力资源部让他填写了各种表格、履历，然后，安排他去销售部上班。销售经理将为他介绍了公司和同事再把公司产品产品宣传册拿给他看，最后，给他下达了销售指标。由于小刘没有销售经验，而且拿到的资料是公司发给客户的宣传资料，对产品的介绍很简单，小刘对产品了解不深，只好自己摸索。试用期过去了，小刘仍是一头雾水，不要说完成销售任务，根本就没开张，结果被辞退。后来小刘又去了B公司，到人力资源部报到后，人力资源部对他们进行了关于公司文化、规章制度和创业历史各方面的培训，使得小刘对公司有了全面的了解，分配到销售部之后，小刘又接受了产品知识、销售技巧等方面的培训，随后销售经理亲自带他到销售现场观摩其销售过程，在这之后，才让他独立进行工作。在每周的销售例会上，销售经理还会不断组织大家对销售中的疑难问题进行讨论，帮助大家解决问题，不断提高。小刘在这种全面的训练和辅导下，很快就入了门，销售业绩迅速上升，渐渐成为销售员中的佼佼者，很快就被提升了。A、B公司对人才不同的处理方式反应了不同的人才观，A公司将人才仅视为资源，只要招进来，就算完成任务，而B公司将人才视为资本，根据企业的需要不断对其进行经营开发，使其升值，成为企业的利润来源。两种做法导致的结果就是：A公司苦于人才难招，一直忙于招聘优秀人才，B公司却人才济济，经济效益不断提高。而实际上A、B公司拥有同样的资源。这就是将人力作为“资源”和“资本”的不同做法和不同结果，所以只有将人力视为资本，合理经营，才能最经济地拥有人才，并拥有充足的人才，并使人才不断成长，为企业带来源源不断的利润。那么，我们应如何将“人力资源”变成“人力资本”？

二、人才招聘

1、招聘前进行规划：全面的人力资源规划对很多企业来说都不是一件简单的事情，但在招聘前一个合理的招聘规划应该可以做得很好，这个规划可以包括以下内容。招聘的目的：招这个人才是为了什么。应聘者的工作任务：招进来的人将分配到什么位置，他的工作内容包括什么。对应聘者素质要求：应聘人需要具备哪些知识和技能才能胜任这份工作。

2、招聘适合的人才：农夫娶到公主却因养不起公主而遭公主抛弃，那还不如开始就娶个村姑，白头偕老。招聘人才也是如此，不要一味追求水平高，适用的才是最好的，一定要根据企业的需要确定招聘条件。

前面我们已经分析过，将人才视为资源，一味追求高素质，只会造成人力成本增加或人员流动频繁。人力资源部在招聘时应与招聘者充分沟通，增加透明度，充分确认合作意向。首先，应让应聘者了解他到公司后将要完成什么工作任务，需要具备哪些技能，以使应聘者能判断自己是否喜欢并胜任这份工作，其次，应该向应聘者客观地介绍公司能提供的待遇和发展机会，这样虽然会损失一些人才，但愿意进入公司的人则会相对稳定地为公司工作，从而减少因人才流动造成的人力成本。

三、人才使用

1、人才开发：

（1）人才开发的目的： 变社会人才为企业人才。虽然我们在招聘时对应聘者的基本素质做了基本的规定和审核，但只有系统全面的培训才能使应聘者潜力得到开发，充分为我所用。例如：当我们招聘一名销售代表时可能会要求他具备良好的沟通能力。但如果我们不对他进行有关公司和产品知识的培训，他还是不能很好地向客户介绍我们的公司和产品。所以只有提供相应的支持，员工的才能才会被开发利用，从而给为企业经济效益提升助力。另外，要使人才适应企业的变化和发展。市场的变化会带动企业的不断发展和变化，相应的，企业对人才的要求也会不断变化。而企业不可能依靠频繁地换人、招聘来适应这种变化，最科学经济的的方法是根据企业的需求不断为员工提供学习提升的机会，使员工的能力不断增长，以适应企业的发展，从而降低人才成本。

（2）人才开发的主要方法： 培训是开发人才最好的手段，培训方式灵活多变，即可以是参加培训课程，也可以在工作现场辅导和训练，还可以用鼓励员工自学。所有的培训学习都是以为企业开发人才为目的，因此，无论采用哪种方式，都应从企业对人才知识技能的需求出发，鼓励员工按企业的要求去不断提高自己。

2、人才使用：人力资本不同于其他资本的特性在于，其创造利润的能力有很大的弹性。所

以恰当地使用人才，不仅可以调动员工积极性，使其为企业创造更多价值，还能引导员工向正确的方向发展，从而对企业发展产生积极影响。一个工人可以每天生产200件产品，也可以每天生产300件产品，一个销售员可以每年带来20万元利润，也可以每年带来40万元利润，这都要看企业如何去使用员工。从人力资本开发的角度来讲，员工的合理使用主要包括两个方面：

（1）提供良好的工作条件：良好的工作环境和条件可以促进人才创造最大价值，通过为员工提供工作所需的各种支持，包括相关的培训、相应的办公设备、其他部门的配合等等，可以使员工的工作更得心应手，工作效率更高，从而为企业带来更大效益。

（2）激励：

激励的作用：激励主要的作用是调动员工的工作积极性，使其能为企业创造更大的价值，另外还可以引导和鼓励员工去做正确的事，提升员工综合素质，从而使人才增值。激励可以通过满足员工物质需求和精神需求两种方法去实现，通过工资、奖金、福利等多种方式满足其物质需求，通过提供晋升或发展机会、感情关怀、工作成绩认可等方式满足其精神需求。

上述所有观点，目的是想转变公司的人力资源观，从人力资源提升为人力资本观，可行性有待于试行。我认为这一观点可以在实行中迅速改进，最终会给企业带来可观的收益。

参考文献

[1]《企业经营战略概论》刘仲康 主编 武汉大学出版社，[2] 《企业管理咨询》刘仲康 主编 中国财政经济出版社，[3] 《细节决定成败》汪中求 主编 新华出版社，[4] 《现代企业管理》杨湘洪 主编 东南大学出版社，[5] 《管理学基础》单凤儒 主编 高等教育出版社，[6] 《管理科学基础》吴育华 杜纲 主编 天津大学出版社，致谢词

本文得到了××和××老师的大力支持，许×和××同学为我提供了资料，在此一并感谢！

2024年5月4日定稿

**第二篇：2024年电大(专科)行政管理专业毕业论文**

广播电视大学开放教育

行政管理专业 毕业论文（办公室管理）

题目：如何让人力资源成为人力资本

专业层次： 专科

级 别： 13秋行政管理 学 号： \*\*\*62 姓 名： 张清超 分校（工作站）： 沁阳电大

指导教师： 李新胜

如何让人力资源成为人力资本

摘 要：人力资源是企业的核心，也是企业整体竞争力的重要组成部分。然而，仅将人力作为资源还不够，还应将人力变为资本，使其成为企业的财富，让其为企业所用，并不断增值，给企业创造更多的价值。关键词：分析 招聘 使用

一、人力资源与人力资本的本质区别。

首先，资源是先天自然形成，而资本却经过后天精心的开发和筹划、经营，从而成为企业产生利润的基础。

其次，资源和资本在使用方式、立足点上完全不同，仅是资源的话，所有人都想要最好的，最多的。但作为资本，人们就会更多地考虑投入与产出的关系，会在乎成本，会考虑利润，性价比是关键。

人力资本具有以下特点：（1）时变性。人力资本随着时间的变化而变化，时间可以使知识老化而使人力资本贬值，也可以通过知识更新使人力资本增值。（2）结构性。人力资本有组合效应，组合不同获取的利润也不同，1+1可能小于2，也可能大于2.（3）能动性。人是有思想的，工作积极还是消极，都对人力资本投入所产生的利润大小有着重要影响。人力重要管理是人力资源转换为人力资本的桥梁。

提到资源人们第一反应是考虑寻求与拥有，而提到资本人们会更多地考虑增值生利，资源就是未经开发的资本，资

平，这对企业来说只会带来两种结果，增加工资成本和流动造成的培训成本。

2、人才的合理经营：很多公司往往出现这种现象，新员工在招聘时条件完全符合公司要求，但试用期结束时，却发现他不能胜任这份工作，因而被解聘。其实这种情况我们很难说这完全是公司或者员工哪一方的过错。经常有这种情况，有的员工在A公司表现平平，甚至被炒鱿鱼，但是在B公司却如鱼得水。同一个人，为什么会有如此不同的表现？有这样一个案例，小刘毕业后来到A公司，人力资源部让他填写了各种表格、履历，然后，安排他去销售部上班。销售经理将为他介绍了公司和同事再把公司产品产品宣传册拿给他看，最后，给他下达了销售指标。由于小刘没有销售经验，而且拿到的资料是公司发给客户的宣传资料，对产品的介绍很简单，小刘对产品了解不深，只好自己摸索。试用期过去了，小刘仍是一头雾水，不要说完成销售任务，根本就没开张，结果被辞退。后来小刘又去了B公司，到人力资源部报到后，人力资源部对他们进行了关于公司文化、规章制度和创业历史各方面的培训，使得小刘对公司有了全面的了解，分配到销售部之后，小刘又接受了产品知识、销售技巧等方面的培训，随后销售经理亲自带他到销售现场观摩其销售过程，在这之后，才让他独立进行工作。在每周的销售例会上，销售经理还会不断组织大家对销售中的疑难问题进行讨论，帮助大家解决问题，不断提高。小刘在这种全面的训练和辅

前面我们已经分析过，将人才视为资源，一味追求高素质，只会造成人力成本增加或人员流动频繁。人力资源部在招聘时应与招聘者充分沟通，增加透明度，充分确认合作意向。首先，应让应聘者了解他到公司后将要完成什么工作任务，需要具备哪些技能，以使应聘者能判断自己是否喜欢并胜任这份工作，其次，应该向应聘者客观地介绍公司能提供的待遇和发展机会，这样虽然会损失一些人才，但愿意进入公司的人则会相对稳定地为公司工作，从而减少因人才流动造成的人力成本。

三、人才使用

1、人才开发：

（1）人才开发的目的： 变社会人才为企业人才。虽然我们在招聘时对应聘者的基本素质做了基本的规定和审核，但只有系统全面的培训才能使应聘者潜力得到开发，充分为我所用。例如：当我们招聘一名销售代表时可能会要求他具备良好的沟通能力。但如果我们不对他进行有关公司和产品知识的培训，他还是不能很好地向客户介绍我们的公司和产品。所以只有提供相应的支持，员工的才能才会被开发利用，从而给为企业经济效益提升助力。另外，要使人才适应企业的变化和发展。市场的变化会带动企业的不断发展和变化，相应的，企业对人才的要求也会不断变化。而企业不可能依靠频繁地换人、招聘来适应这种变化，最科学经济的的方法是根据企业的需求不断为员工提供学习提升的机会，使员工的 去做正确的事，提升员工综合素质，从而使人才增值。激励可以通过满足员工物质需求和精神需求两种方法去实现，通过工资、奖金、福利等多种方式满足其物质需求，通过提供晋升或发展机会、感情关怀、工作成绩认可等方式满足其精神需求。

上述所有观点，目的是想转变公司的人力资源观，从人力资源提升为人力资本观，可行性有待于试行。我认为这一观点可以在实行中迅速改进，最终会给企业带来可观的收益。

参考文献

[1]《企业经营战略概论》刘仲康 主编 武汉大学出版社，[2] 《企业管理咨询》刘仲康 主编 中国财政经济出版社，[3] 《细节决定成败》汪中求 主编 新华出版社，[4] 《现代企业管理》杨湘洪 主编 东南大学出版社，[5] 《管理学基础》单凤儒 主编 高等教育出版社，[6] 《管理科学基础》吴育华 杜纲 主编 天津大学出版社，致谢词

本文得到了李新胜和刘老师的大力支持，刘强和窦巍同学为我提供了资料，在此一并感谢！

2024年3月26日定稿

**第三篇：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。

**第四篇：电大专科行政管理毕业论文**

浅谈服务行政

摘要：政府的产生源于人民的公意达成和公意授权，这就决定了行政管理的服务性质。21世纪，服务将是行政管理职能的必然选择。为公民服务，为国家服务，为社会大众服务，将是行政服务的主要对象；而效率与效益，将是行政服务的价值取向。在社会主义初级阶段，判断行政服务的标准，则看其是否有利于发展社会主义的生产力，是否有利于增加国家的综合力，是否有利于提高人民的生活水平。而最终依据将是用“人民是否满意”这个尺度来衡量。关键词：行政管理，服务，衡量尺度

21世纪，以服务为方向的中国政府职能选择将成为一种必需和必然。政府将按照企业化的方式努力为公民、为国家、为社会服务，并自觉把“效率”和“效益”作为自身服务水平的内在评判尺度，把“人民满意不满意”作为外在的评判尺度。

一、服务：21世纪行政管理的职能设计

管理在本质上就是服务，服务理所当然成为政府职能的必然选择。21世纪中国政府必然也应树立“小政府、大服务”的行政理念，进行职能的再设计。

1、管理就是服务 :管理是社会发展到一定阶段的产物，在本质

上管理与服务是统一的。社会生产力的发展，使社会主体产生分化，并逐步形成群众组织（包括国家），各组织内部及各组织之间都存在着严重的利益冲突，各组织成员为避免无谓的消耗，以最少成本换取最大利益，相互订立契约，把自身的一部分权利让渡出来，形成公共权力，由全体成员选举的少数代表掌握。掌握权力的少数人根据其成员的要求，管理公共事务，维护组织及其成员的利益。同时，各组织之间也基于同样原因签订盟约，把部分权力交给凌驾于其他组织之上的组织（国家政府），管理全体社会的公共事务，维护社会秩序，进而维护整个社会的利益。管理的实质，就是利用组织及其成员赋予的权力为公众利益服务。因此，从本质上讲，管理就是服务。

2、服务是政府职能的必然选择：政府是公民间契约的产物，它在本质上是一种为公民和社会共同利益服务的组织。随着社会的发展，它日益脱离并凌驾于社会之上，但这种服务性质不可能改变，只不过是服务的对象不同而已。政府最根本的职能仍然是服务职能。政府作为众多社会组织中的一种，也是为社会需要而存在，为社会利益而存在。因而，它必须为促进社会的发展和进步服务，为社会日益增长的物质和文化需求服务，而不是相反。政府行政在理论上不仅仅是单纯的管理制行政，而应是为社会和公众提供服务的行政。

服务是政府的首要职能。现代西方各国政府的职能再设计也正是出于这种选择。

20世纪70年代开始，西方各国行政管理陷入信任危机，引起了国际性的公共管理改革，要求政府的职能进行重新定位和设计。西方各国通过多方面探索，最终选择了服务职能，实现了由过去重管理控制轻服务、“以政府为中心”到开始注重公共服务、“以满足人民的需求为中心”的转变。中国的行政管理，离不开国际公共行政发展的历史背景和时代特殊性，更何况中国政府本身就要“全心全意为人民服务”。因此，最终实现政府职能的方向性选择，就成为一种必需和必然。

3、转变观念：“小政府”与“大服务”服务在理论和实践上都成为政府职能的必然取舍。但我们的政府仍然习惯于全面干预，强调行政管理。这首先是因为，我们的各级领导行政人员及公民本身还没有意识到政府就是服务机关，政府的职能就是为公民、为国家、为社会服务。我们的政府仍然习惯于“全能”角色，不该管的也要管，结果什么都管不好。我们的企事业单位、社会团体也习惯于政府的全面干预和行政控制，不仅不争取自己应有的权利，而且对政府过分依赖。公民更是“势单力薄”，一味指望政府能“为民作主”。一方面权力主体没意识到自己的权力，自然也不对政府提出

什么要求；另一方面，政府最大限度地行使自己的权力，忽视了权力主体的权力。现代政府职能的转变首先要求政府树立新的行政理念，从制度和体制及运作机制上，使行政管理为公共利益服务。其次，还要求权力主体观念也要有所转变，要认识自己的权力，争取自己的权力，限制政府的权力，主动要求政府提供服务，最终实现“小政府、大服务”的理想格局。

二、政府该为谁服务

既然服务是政府职能的必然选择，那么，政府到底该为谁服务呢？

1：为公民服务： 从政治角度理解：“契约理论”认为，政府的合法性是建立在公民与政府、公民之间的政治契约的基础上的，政府的一切权力来自公民之间的契约或公民与政府之间的权能委托，政府应保护全体公民的公共利益，维护和平的社会秩序，充当公民的忠实“奴仆”，“全心全意为人民服务”，否则，公民有权收回委托之权能，选举出新的政府。众所周知，政府机关本身并不直接创造社会财富，它们的运转和活动靠公民所交纳的赋税支持，公职人员靠纳税人来供养，公民是公职人员的“衣食父母”。政府为公民服务，反映公民的意愿，为公民利益尽心工作，完全是应有之义，应有之举，而非政府单方面的“恩赐”。

经济学尤其是制度经济学和公共选择理论，为我们提供了另一种理解模式。经济学理论认为，政府管理过程就是基础设施、治安、政策、法律等公共产品的生产过程。而公民则是政府提供的公共产品的消费者，政府存在的目的就是满足“消费者”的不同需求，以

尽可能高效率、高质量的公共产品的生产与服务争取消费者的支持。按照这种理解，政府不仅要为公民服务，而且要提供尽可能好的服务，否则，就难以赢得公众的支持，从而失去存在的基础。各种理论虽然理解的角度不同，但它们都证明了这样一个观点：政府必须为公民服务。

2、为国家服务： 行政管理是国家发展的产物，它通过自身的管理活动来发挥、实现国家的职能，执行国家的意志。它不可能脱离国家而独立存在。任何行政管理活动都服从于国家、服务于统治阶级。行政管理在本质上是为国家服务的，政府代表并为国家的利益开展活动。

任何国家都有安全的需要，从内外两个方面表现出来。内部安全是统治阶级维护和巩固自己的统治，防止政权丧失，保持国内稳定。政府为实现内部安全，维护统治，一方面要代表国家利用暴力工具强制被统治阶级服从国家的意志、法律和政策，镇压被统治阶级的反抗。另一方面则采取改善福利等措施协调和缓解与人民群众

之间的矛盾，保护内部的安全和稳定，为统治阶级利益服务。外部安全就是要保证主权国家的主权和领土完整，不受它国侵犯，维护国家的尊严。政府代表国家通过外交、战争等方式实现国家的这种安全需要。

在内外安全和稳定的政治环境下，统治阶级还要努力发展本国的经济、文化、教育、科技等事务，以巩固自己的经济基础。政府通过执行经济和社会事务的管理职能，为国家经济文化等发展服务。当然，政府代表国家与它国开展经济和科技等方面的竞争，进行综合国力的较量，也是政府为国家服务的应有之义。

3、为社会服务：政府职能除了为国家服务和具有强制性的一面之外，还具有为社会服务的非强制性的一面，这是由国家和社会关系决定的。专制社会，国家与社会的关系出现了颠倒，国家日益凌驾于社会之上，对社会超常控制。现代民主社会，才真正体现了社会决定国家，国家按照社会的指意运作的内在涵义。国家与社会的这种关系“具体化为政府与市场、政府与企业、政权组织与社会、国家机构与社会民众的关系。一句话，是上层建筑服务于经济基础的关系”，所以，国家要为社会服务。政府则代表国家执行这种服务职能，这种服务具体表现为政府为市场服务，如“培育市场体系、制定市场规则、维护市场秩序、进行宏观调控、克服市场缺陷”等；

为企业服务，即“统筹规划、掌握政策、信息引导、组织协调、检查监督”；为社会良性行为服务，如：环境保护、治理污染、维护生态平衡、制定法律和制度、保障公共安全、维护社会的公平和正义；为公民服务，如提供公共产品、保障公民权益。

**第五篇：电大行政管理专业(专科)毕业论文参考选题**

序号

论文题目

激励理论在我国行政组织管理中的应用研究

论行政沟通中的障碍与对策

行政组织冲突研究

行政组织扁平化利弊分析研究

行政组织结构扁平化趋势及对策

行政组织与其他社会组织比较

非正式组织对正式组织的作用与影响

案例分析——某组织内部的非正式组织研究

非政府组织个案研究

论非营利组织在公共产品供给中的作用

论非政府组织的作用

试论我国“第三部门”在社区中的功能与定位

我国非营利性组织发展中存在的问题及其对策研究

我国非政府组织的现状及作用研究

政府与第三部门关系研究

“上有政策，下有对策”之动因与对策

地方政策执行不到位的原因与对策

公共政策个案研究

公共政策制定中的公众参与研究

论地方政府的政策执行行为

论住房改革中问题与对策

农村义务教育政策落实的现状、问题与对策

试论政策制定与公民参与

我国计划生育政策落实的现状、问题与对策

影响公共政策有效执行的因素及应对措施

政务公开个案研究

电子政务问题研究

论电子政务和政务公开

政府信息公开化问题探析

333

3336

中国“电子化政府”的现状及对策初探

论电子政务对行政决策质量的影响

电子政务与政府行政管理变革

论我国电子政务的建设与发展

浅谈公共行政管理的信息技术化

从公务员加薪之争，看我国公务员薪资标准的确定

当前国家公务员考试录用制度过程中的问题及对策研究

对报考公务员热状况的调查

公务员管理与晋升问题研究

我国公务员激励机制的建立和完善

浅议如何改革我国公务员的监督系统

深化我国公务员工资制度改革的思考

我国公务员考核工作中存在的问题及对策分析

我国公务员廉政机制建设

政府雇员制在我国的可行性分析与问题研究

公务员腐败心理及矫正措施分析

论提高我国公务员素质的途径

中外公务员制度比较研究

案例分析——领导决策失误的原因探讨

我国领导者素质形状的调查研究

行政领导的方法与艺术

行政领导者的素质与影响力的关系研究

城市社区部分居民失业的现状、问题与对策研究

城市社区管理中存在的问题与对策研究

城市社区建设中的政府角色的定位

城市社区中贫困人口的现状、原因与脱贫措施研究

和谐社区问题研究

浅析政府应急管理

突发事件的应对与政府公关能力

网络经济时代的政府危机与再造

6666666

我国政府公共危机管理机制建设

政府公共关系在化解公共危机中的功能

政府危机处理问题研究

政府应对危机管理研究

和谐社会视野中的政府危机管理

试论政府形象的塑造

政府公关与政府形象管理

对完善我国行政监督体制的几点思考

论信息技术在权力监督中的作用

论行政监督中的舆论监督

我国行政监督中存在的问题及其对策

当前我国政府职能转变的动因和内容研究

论中央政府与地方政府事权的划分

政府职能转变与社会主义和谐社会的构建

影响我国政府效率的主要问题与对策

论政府采购中的问题和缺陷

我国公共服务市场化的对策探析

我国地方政府机构改革的困难与对策研究

行政改革的动力机制

中国省级行政区划改革研究

行政组织变革的动因分析

行政组织的变革及其现实性

创建服务型政府个案研究

论和谐社会背景下的服务型政府的构建

论和谐社会构建的难点与要点

人性假设与管理方式探讨

韦伯官僚制理论与中国行政改革

事业单位编制管理的现状与改革研究

事业单位改革的难点分析及对策研究

试论行政决策冲突的表现、原因和解决方式研究

9999996

行政决策科学化初探

对完善行政伦理监督机制的几点思考

转型期我国行政道德失范的原因及治理对策

论行政道德责任及其追究机制

我国当前依法行政的现状与改革研究

推进我国政府绩效管理的措施与策略

论当前我国政治文明的现状及其建设途径

我国村民自治存在的问题及对策分析

加强基层党组织执政能力的对策研究

论社会保障政策制定中的公众参与

弱势群体的社会保障问题

电大行政管理专业（专科）毕业论文参考选题

说明：这里提供的选题只是参考性的，而且有些题目只是一个写作的主题或方向，不一定能做论文题目，学生可根据实际情况，适当调整后选用。如果学生觉得这些选题和自己的研究兴趣、工作实际有较大距离，请自行拟订选题，经指导教师审定后再撰写。

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！