

2023年行政管理论文研究方向如何填写 行政管理毕业论文(优秀10篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

行政管理论文研究方向如何填写篇一

企业行政管理作为企业自身完善和发展中的重要内容，对提高企业各部分之间的交流和合作具有十分重要的作用。随着现代企业市场竞争力的逐渐增大，企业要想获得良好的市场发展前景，就必须完善自身的行政管理，提高企业行政管理的质量和水平。九型人格理论作为一种依据性格分类的人力资源管理理论，在企业行政管理中应用该理论能够实现人力资源的优化配置，提高企业的经营效率。本文通过对九型人格理论相关内容的分析，探讨在企业行政管理中如何应用九型人格理论，提高企业的运营效率。

企业;行政管理;九型人格理论;应用

随着经济一体化的逐渐发展，企业的市场竞争力越来越激烈，越来越多的企业管理者意识到人在企业的管理中所发挥的巨大价值，近年来随着人力资源管理理论的逐渐兴起，九型人格理论作为典型的人力资源管理理论的一种，探索了人的规律，并且对于协助企业的行政管理者提高行政管理的效率，实现资源的优化配置发挥着巨大的作用。自20世纪70-80年代以来九型人格理论就风靡学术界，并且被广泛应用于人力资源管理当中，也成为企业管理的重要工具。

1. 概述。九型人格理论主要是一种性格分类的理论，也被成

为九柱性格学，也就是将人的性格分为九类，并且深刻揭示了人们的核心价值观念和注意力上的差异，根据人的情绪、思维和心理分为九种不同的类型：1号为完美型，2号为助人型，3号为成就型，4号为自我型，5号为思考型，6号为谨慎型，7号为乐观型，8号为权力型，9号为协调型。同时将人们对世界认识的不同将九种性格分为三种类型，第一种以脑为中心，为5号、6号和7号，代表着精神智慧的思维中心。第二种类型是以心为中心，为2号、3号和4号，代表着情感智慧的感觉中心，第三种类型是以腹为中心，为8号、9号和1号，代表着以本能智慧的身体中心。该理论真实准确地揭示了人内心的价值观念和思维的差异，帮助人们提高自身的洞察力和自我认知。

2. 优势特征。九型人格理论与其他的人力资源管理理论相比的优势比较独特，一方面表现为视角的深度。九型人格理论关注的是人内心的意愿而不是重点关注人的行为，其优势在于能够将人们的情绪变化看透，挖掘出人内心深处潜藏的东西，发现人最真实、最终的需求和意愿。九型人格理论关注人内心的价值观念和注意力的深刻集中点，更能够清楚地认识人的内心世界，在企业的行政管理中能够为管理者提供透视人心理的工具，帮助企业管理者能够更加深入的了解企业员工内心真实的需求和意愿，从而实现各部门之间的协调。另一方面表现为应用的广度。九型人格理论揭示的主要是个体潜在意识的自动化模式，这些模式是自然而然形成的，并且通过其他方面的训练可以形成自我的意识，进而转化为能力。例如在3号成就型人格中，其主要追求的就是成就和认可，因此执行力和资源整合能力在童年时期就已经得到了一定的发展和锻炼，只是潜藏在人的潜意识中没有被挖掘。而2号的助人型其核心价值观念就是对人际的敏感度以及情绪的感染能力。因此九型人格理论具有广泛的应用范围，在资源整合、人际关系等方面均能够得到良好的应用，在企业的行政管理中能够利用该理论对员工进行培训、员工激励等。

1. 招聘配置方面的应用。在企业的行政管理中管理者可以利

用九型人格理论在招聘环节增加以下的几种程序，可以利用该理论制定组织内部人才的岗位分配，按照岗位与人员性格之间的协调性，进行优先匹配，例如在售后服务岗位上可以优先录用2号助人型人格，在销售岗位上可以匹配3号成就型人格。利用九型人格理论建立人事档案。在行政管理中应用九型人格理论首先要明确人格无好坏之分，在职位的应聘中如果认为7号人格过分乐观和活跃而放弃7号人员担任企业的会计职位是不明智的选择。在岗位的招聘中将九型人格理论作为筛选的标准和依据，而不是一定要按照九型人格理论中的内容来选拔而无视企业的实际情况和人才的实际情况。运用九型人格理论可以进行团队的配置。企业在团队匹配上要将团队中每一个人长处都发挥出来，实现团队之间的优势互补，从而在团队中发挥每一个人的价值。例如团队中6号谨慎型的人容易在工作中保守，而7号乐观型人思想比较活跃，因此在团队的配置上可以将两者结合起来，提高团队效率。

2. 培训发展方面的应用。在企业的行政管理中要想实现人员培训的针对性和有效性，就要运用九型人格理论因人而异的培训，发挥人员的优势，挖掘人员潜藏的能力。九型人格理论中的6号为谨慎型人格，因此在培训时不需要重点加强对风险意识和细节方面的培训，如果过分注重风险和细节方面的强调，会导致培训资源的浪费，影响培训的最终效果。又例如3号成就型人格，在培训中针对性地强化风险意识，弱化人员的目标和专注感的培训，提高培训的效率。

3. 薪酬福利方面的应用。九型人格理论关注的是人的价值观念，也就是隐藏在人内心深处的动机和需求，因此可以在企业的行政管理中应用该理论对员工进行深度的激励，针对性的对员工进行激励，挖掘员工的内心需求，通过挖掘动机来提高员工工作的积极性。例如针对3号成就型人格当该职位的员工取得了良好业绩的时候，必不可少的对该职位的员工进行鲜花和掌声的奖励以及相关的物质和精神的奖励，或者可以建立庆功舞台等，这样综合提高该岗位人格的动机，发挥人员的最大价值。但对于6号人格的员工如果对该员工实施

公开的表扬，那么会使得该职业的员工内心感到不安，甚至惶恐，因此可以在私下对其进行奖励，增强该职位员工的积极性。针对2号人格类型的员工可以在奖励的时候开联谊会，认可其奉献和付出的精神，这样的激励效果会更加。

4. 化建设方面的应用。企业的文化建设代表着一个企业的核心价值观和行为方式，也反映出一个企业领导者的人格。例如一个企业在2号助人型人格的领导下，那么这个企业的文化将会逐渐趋向于热情、互助方面。目前市场中的企业文化中领导者3号人格比较多，文化更加趋向于竞争、进取的精神品格。因此领导者的人格会影响一个企业的文化建设。因此在企业的文化建设中可以利用九型人格理论的内容。如果一个企业的文化建设想要开放自由，那么就可以大力吸收7号和4号人格类型人才，增强团队内的创新精神和思维活跃度。如果企业想要变得积极向上，就要大力吸收3号成就型人格类型人员。如果企业的文化更加重视规则和秩序，那么可以吸取1号类型和6号类型的人才，提高企业文化建设的严谨性。在企业文化的建设中要平衡多数人的性格和少数人性格之间的关系，在多数人性格的影响下，少数人的性格可能会感觉到被压制，因此在这时需要关注的是员工的个性价值观念。每一种人格都有其优势，避免企业中同一种人格类型过分集中，可以在企业的发展中吸纳不同类型人格的员工，实现组织的完善和发展。

5. 员工职业规划方面的应用。在员工职业规划中应用九型人格理论能够在岗位配置中发挥每一个员工自身的优势和潜力，提高员工与职位的适应性。在职位的分配中，要根据员工个人的特征、价值观念、态度等综合考虑。其次要为员工的职业规划服务，尽可能将某一类人格的优势于岗位相匹配，做到岗位和人员人格之间的契合度，从而发挥该岗位在企业发展中的重要价值，实现人力资源的优化配置。

九型人格理论作为一种有效的人力资源管理理论，在企业的行政管理中具有针对性和实践性，能够与行政管理中各方面

的工作相结合，从而实现人力资源的优化配置，提高企业的经营效率。

参考文献：

行政管理论文研究方向如何填写篇二

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。

水电企业；管理体制改革；技术管理

就电能而言，水力发电和其他发电手段相比，其优势在于有很好的调峰能力。调峰能力强，不仅给电网的电力调度带来了方便，同时也可带来很好的经济效益。根据我国电力工业发展的特点，经济发展较快的东部沿海地区，电力工业已具备了相当的发展规模，但因当地缺乏水力发电容量，电网调峰容量短缺，因此建设一批抽水蓄能水电厂已成为当务之急。

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。

（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，大部分职工未受正规培训，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：

1. 建立健全技术组织管理制度。水电厂应建立厂站、车间、班组三级技术管理工作网，实行分级负责管理，责任到人。建立技术信息的收集，事故及故障分析、整理、反馈制度。定期或不定期开展技术经验交流，工作总结，技术革新及合理化建议等活动。组织有关专业技术人员对活动成果进行分析、归类并进行技术攻关。建立健全各项制度，加强技术管理对设备的运行状况、检修及事故或故障等进行统计分析，有利于采取针对性的措施来提高设备的利用率，减少设备损坏率，起到增收节支的作用。技术档案应由专业人员负责管理，确保其资料的完整性、系统性、准确性，应认真收集和整理归类有关文书数据、图表，机组的原始数据资料（设计、施工、安装、调试、试运行记录、设计文件图纸资料、运行、检修、试验、检验记录等）。特别注意收集散落在各工作面、车间、班组的数据，并将其分类汇编归档，同时还应建立健全文档查阅制度。

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。

3. 加强维护检修管理、加强技术监督。在“质量第一、安全第一”的前提下，结合本厂实际进行挖潜，技术更新，技术改造工作。逐步把恢复设备性能转变到改进设备性能上来，

延长检修周期，缩短检修工期，保证设备的检修质量。要努力学习新技术，掌握新工艺，熟悉新材料的物理化学性能及使用方法；改革传统的检修方法和步骤，充分利用网络计划技术，制定检修网络图，使检修质量提高，工期缩短，耗材降低，工力减少。运用各种科学试验方法进行技术监督，对各种设备进行定期或不定期的检验和检测，了解掌握设备的技术状况及在运用中的变化规律，保证设备有良好的技术状况。加强仪表监督、绝缘监督、金属监督和技术监督。技术监督还是一个薄弱环节，有待于进一步加强。

（二）强化水利水电厂生产和经济运行考核制度

水电厂经济考核由于其生产过程复杂、业主及管理方式的不同，目前还没有比较有效和公认合理的标准。国家电力公司时期曾推出过水能利用提高率指标，并纳入到达标创一流标准的评定，但因该法对水量和综合出力系数的计算存在较大误差或不确定性，其程序的计算结果难于取得管理方和相关部的认可，结果没能切实推行。从维护水电厂正常生产秩序的要求出发，水电厂生产运行指标应能充分体现各项工作的成效，反映设备管理维护和水能利用的水平，至于具体工种、岗位的工作成效应作为发电厂对各部和员工的考核指标，它们综合起来反映发电厂宏观的生产和经济运行管理水平。发电厂生产运行方面的工作是复杂而繁多的，如主设备可用率、弃水停机时间、厂用电率三项指标作为对已投产发电厂的生产运行考核项目。

（三）抓安全促生产，提高工作人员技术水平，安全生产以人为本

水电厂技术管理工作应始终把安全放在首位，应建立健全安全生产组织制度，采取一系列行之有效的措施，强有力的制度来约束人。狠抓落实，用血的教训说明安全生产与每个职工切身利益密切相关，使职工增强执行规程制度的自觉性。并对各类大小事故认真开展调查分析及时写出调查报告和事

故通报。用安全规章制度约束人，用事故教训教育人，以奖优罚劣激励人。在职工中形成“抓安全就是抓生产的综合性治理”，从而使职工做到安全生产警钟长鸣。

机械和运行工作，检修人员也身兼电气、机械检修两职，有的厂站甚至没有检修工，设备检修时才抽调运行人员出来参加检修。随着科学技术的发展，不少小水电厂已广泛应用先进的设备和技术，现有职工缺乏应有的知识，在工作中感到吃力。所以加强职工的技术培训，提高职工的技术水平是小水电厂发展的必由之路。

在科学发展观的指引下，水利水电企业要用不断改进工作方法，大力推广国内外同行在成本控制上的先进经验和做法，在现有条件的基础上，组织建立每日生产信息的自动采集、计算和传输、存储等，全面真实地记录了发电厂的生产运行过程。水利水电行业中，大部分信息都可直接从发电监控系统、水情测报系统、闸门信息系统等系统自动采集，这大大提高各项指标准确性，真正建立水电厂对每次洪水的跟踪利用、每项设备发电潜力的挖掘，提高生产管理水平，形成有效、可操作和简明的现代化生产运行管理模式，使水电企业获得良好收益、使国家能源安全合理利用、使经济持续增长。

行政管理论文研究方向如何填写篇三

电大行政管理自我鉴定

本人就读于xx广播电视大学xx年春季行政管理专业。工作至今，使我充分认识到之前在校所学的知识及工作经验在一定程度上已经不能满足今后的工作需要，急需补充相关理论、专业技能知识。我怀着强烈的求知欲和进取心参加了电大学习，现已修完全部课程，即将毕业。

电大业余学习以自学为主，条件艰苦，我统筹安排，以工作

为主，学习为工作服务，正确处理工作与学习的关系，做到工作学习两不误；同时，正确处理好学习与家庭的关系，积极争取家人的支持、帮助和配合，家人的支持和鼓励，成就我的学业。业余学习条件虽然艰苦，但也有它有利的一面，它为我提供了边学习边实践的机会。在学习中，我注意做到理论联系实际，经常运用学到的专业理论知识研究分析工作中遇到的问题和矛盾，寻求解决矛盾的方法。

三年的电大学习，使我获益良多。学校严格的管理，严明的纪律，良好的校风，为我们营造了优良的学习氛围。在学校的严格要求和辅导老师的悉心指导下，我刻苦学习，积极参加辅导，按时完成课程作业，及时通过各种渠道与老师交流，获取知识。顺利通过了全部课程考试，完成毕业论文，修完学分。经过电大学习，使我增长了知识，增强了工作能力，提高了思想文化素质。

毕业后，我将一如既往地做好本职工作，把所学专业知识运用于工作实践中去；同时，争取创造更多的条件，继续参与更高层次的学习深造。

2

电大学习已经结束，虽然我们已经是已经走上工作岗位的学生，不能像全日制学生那样全天候在校学习生活。但这种工作—学习—实践—再学习—再实践的学习模式，使我收获匪浅，受益终身。回顾三年的学习历程，感受颇多。

一，思想上高度重视

在这几年的工作中，使我充分认识到之前在高中阶段所学的知识及工作经验，在一定程度上已经不能满足今后的工作需要，急需补充相关的理论和专业技能知识。参加电大学习后，我在思想上高度重视，认识到通过这次电大的学习，能够学到许多理论知识，将对本人知识更新及提高素质有许多帮助，

并且能够学到今后工作所需的理论知识，专业技能和工作经验。不断增强工作办事能力，为比较顺利完成各项工作，创造了良好的条件。为了保证能够安心学习，顺利地完各门课程，我就提前把要学习期间的事情安排好，确保能够全身心的参加上课阶段的学习。

二，认真学习，严守纪律

由于不同于全日制的授课方式，除了面授之外，可以说大部分时间要靠我们自学去完成。为了提高自己，我特别珍惜这次学习的机会，正确处理好工作与学习的关系，把学习当作完善自身的需求，把学习当成促进工作的动力。在工作之余，我认真阅读教学材料，仔细领会每门课程所讲述的内容，做到课前预习了解，把不明白的内容带到课堂，向教授请教，课后复习巩固。电大老师是一些十分优秀的老师，他们有丰富的理论知识以及理论联系实际的经验吸引着我，增加了我学习的信心和决心。对老师的辅导我总能倾心的聆听，认真的圈划重点，按类别认真做好笔记，既兼顾基础知识，又突出重点内容，回家后舍得花时间，根据复习提纲认真地读书，认真地背诵记忆，做到在理解基础上背记，在背记基础上理解。在整个学习过程中，能够合理使用科学的学习方法，充分利用时间，勤学苦练，虚心向同学和老师请教。能够严守学校的各项纪律和规章制度，做到尊敬老师和同学。经过三年的电大学习，起到事半功倍的效果。三年的电大学习生涯和实践活动，是我不断挑战自我，充实自己的一段光辉历程。

三，珍惜机会，受益匪浅

诚然，在校学习期间，有过成功的喜悦，也有留下探索的苦恼与挫折，在这里，老师的博学，讲课的场景，使我终身难忘。同学之间的真诚，那份纯洁真挚仿佛让我一下子回到从前的学生时代。经过三年的学习，使我在短时间内更新了理论知识，自身素质有了很大提高，掌握了多门理论基础知识，学会了基本操作技能等等。

行政管理论文研究方向如何填写篇四

守法作为档案法制的建设关键环节，长期以来，大多数情况下都是在强调档案行政管理相对人的守法，而忽视了档案行政管理主体——档案行政管理机关及其管理者的守法，这种现象的存在已经严重影响了档案法制建设的进程。实质上，守法的对象应该是档案行政管理主体而非档案行政管理相对人，档案行政管理主体的守法才是实现档案法治的关键。本文从这一认识出发，试着阐释档案行政管理主体守法的问题，以期加快推进档案依法行政。

1守法的对象是档案行政管理主体

“守法”，即遵守和服从法律。“完善的法制为实现法治准备了条件，而法制的有效实施才能达到法治的目标。有法不依形同无法、甚于无法。”[1]因此，倡导守法精神，在推进依法治档工作中具有重要意义。

“守法的含义，应当包括普遍的遵守法律和法律的普遍遵守。所谓法律的普遍遵守，即凡是国家的法律都必须遵守。”这里说的法律，既包括国家立法机关颁布的各个层次的法律规范，包括宪法、法律、法规和规章，亦包括依法治档所依之“法”。“依法治档所依之‘法’就是档案法体系或档案法律体系所提供的一切规范，即档案法律规范。通俗地说，也就是与档案、档案工作有关的一切法律、法规和规章。”

守法的含义，还应当包括知法和依法办事。学法、懂法是守法的前提，而守法则必须依法办事，不仅是不做法律禁止的事、不违法，而且要行使法律赋予的权利、履行法律规定的义务，依法捍卫法律的尊严，以实现立法的宗旨。作为档案行政管理主体，必须依法行政，依法律的规定作为或不作为。守法，实际上是法律规范得以实现的方式和过程，档案行政管理主体守法则是档案法制建设至关重要的环节。

然而，谈起档案法治，就很容易使人联想到档案行政管理相对人，不论是依法治档、档案执法，还是档案普法，大都会涉及档案行政管理相对人，都会自觉不自觉地往公民法人和其他组织守法上说。在谈到档案法制建设的对策时，经常建议：“通过档案法制的宣传，使广大公民、法人和其他组织充分认识到《档案法》在管理国家档案事业中的重要意义和作用……是全体公民、法人和其他组织都必须遵守的法律依据，不依法办事就要受到法律制裁。”“通过档案普法，增强全社会的档案法制观念，使人人都知法、遵法、守法，从而达到依法治档的要求。”“将档案法规定的档案权利和义务，变成国家机关、社会组织、企业事业单位和广大公民在处理档案事务中共同遵守的行为规范。”这似乎已经形成一种惯性，就是档案守法的对象是档案行政管理相对人。而这却忽视或掩盖了法律对象上另一个更重要的方面：国家档案行政管理机构——政府的组成部分，即档案行政管理主体。“如果一个社会可以二元为民众与政府，或权利与权力，那么，就守法而言，准确的法律表述是，守法应当是政府而非民众的事，此正如权力必须守法，权利则无须守法，只要不违法即可。”也就是说，档案守法的对象应该是档案行政管理主体而非档案行政管理相对人。

这样的认识可以从宪法层面得到支持。“政府由人民的需要和意志产生，政府受到人民制定的法律限制。”“就政府的权力来说，人民权利是政府权力的基础，人民是权力的唯一合法源泉。”我国《宪法》明确规定，“中华人民共和国一切权力属于人民”，而“防止政府权力失控的有效途径是，要求政府行使权力时应当遵守法律的规定”。或者说，政府守法是实现一切权力属于人民的重要保障。政府守法与一切权力属于人民的关系可归纳为四个方面：第一，政府所守之法凝聚了人民的共同利益和整体意志，其中，对政府行使权力的范围、方式、程序、职权、职责、法律责任等做了规定，既保证政府合法权力的行使能畅通无阻，又防止政府越权、滥用职权，通过政府守法产生符合人民授权初衷的稳定、良好的社会秩序。第二，政府守法不应仅仅拘泥于遵守法律条

文，还应以法的理想——为人民的最优化生存服务为政府存在与运作的宗旨。第三，权力所有者在设计、构建政府时并不是任意性的，而是从功利原则出发，要求政府为其带来最大的利益。要求政府守法可以防止政府行为的偶然性和任意性，从而激励个体在法律范围内尽其所能地追求正当的合法的权益。政府则主要是出面限制和阻止人们谋求不正当的非法利益，并对个体利益和社会利益有效加以整合，引导和促进权力所有者所设计的经济运行模式尽快建立。第四，一切权力属于人民必然要求对政府守法与否实施监督，并对违法行为追究法律责任和政治责任。不受监督和不被追究法律责任的政府必定会将法视为繁琐哲学而束之高阁，其后果会导致政府违法侵权现象充斥社会的各个角落。

政府守法实质上是宪法所要求的，是有着宪法基础的。因为，政府守法不仅践行了《宪法》所明确规定的一切权力属于人民的庄严宣告，而且可以构筑良好的社会守法环境，减少公众的违法行为，节约大量的社会成本。随着我国依法治国、依法行政的全面推进，必将加快守法政府的建设。档案行政管理机构作为政府的组成部分，其守法同样受宪法的约束。档案行政管理机构是管理国家档案事务的行政主体，尽管大部分档案行政管理机构都归属党委领导管理，但是，行使的职能是政府的行政管理职能，实质上属于国家行政管理机构——政府的组成部分，也必将加快守法的档案行政管理机构的建设步伐。

宪法的本质就是保障公民的自由权利，限制公共行政的管理权力。“就民众而言，我不需要遵守保护我的东西，否则逻辑上说不通。当然，如果实在要说守法，那是我们必须守护宪法，以防权力对权利的侵害，毕竟在理论上宪法是权利的保证书。如果说权利防止权力侵害，靠的是宪法，那么权利本身也可以彼此侵害同时危害社会，这就要靠宪法之下的法律如民法和刑法了。它们是用来平衡权利之间的各种关系，同时惩罚一种权利对另一种权利的侵害，包括对社会的侵害。就这些法律而言，民众需要做到的依然不是守法，而是不得

违法。”[10]守法还是不违法，其法律表述实际上是不一样的，它简要地表达了公民与政府(即档案行政管理相对人与档案行政管理机构)应遵循的不同法治原则。对政府应遵循的法治原则是“法无授权即禁止”，即政府必须照着授予权力的法律条例去做，不能越出授权范围履行任何职责。在法律条例范围之外，没有自由可言，旨在约束其权力。这就是守法。对公民应遵循的法治原则是“法无禁止即自由”，即除了禁止的条例，公民在不触犯或不超越法律(禁止性法律规范)的前提下可以自由生活、谋求发展，可以充分享有自由的权利。这就是不违法。“法无授权即禁止”与“法无禁止即自由”就是守法与不违法的区别。

2档案行政管理主体存在的守法问题

尽管依法行政推行了很长时间，档案法制建设也取得了长足发展，但档案行政管理主体在守法方面仍然存在不少问题。主要表现在以下几个方面：

2.1自我封权。职权法定是依法行政的基本要求之一。档案行政管理机关的职责、权力均由国家法律设定，行使权力应当以法律为依据，没有法律明确授权，档案行政管理机关不得为之。但是，由于档案行政管理权中包括有一定范围的立法权，面对极其多样而复杂多变的社会情况，需要制定一些抽象的规范，以解决改革与社会现代化进程中出现的新情况，而由于有些档案行政管理机关存在“只要是为了达到行政目标，法律未禁止的均可为之”的错误观念，因而在档案行政立法活动中，往往在没有法律依据的情况下，为档案行政管理机关设定权力，为公民法人设定义务；或者把档案行政管理机关应尽的职责通过某些规定转化为公民、组织的程序性义务。例如《湖南省民营企业档案管理暂行办法》就有这样的问题。该《办法》第二条规定：“本办法所称民营企业档案，是指民营企业在生产、经营、管理等各项活动中直接形成的具有保存价值的各种文字、图表、声像、电子等不同载体形式的历史记录。”并且对其档案的管理如建立档案机构、明

确档案管理部门与人员、实行集中统一管理、档案工作部门的职责、分类、归档时间等都做了规定。按照《档案法》的规定，档案行政管理部门对非国有档案只管其中那些“对国家和社会有保存价值的”档案事务，具体管理程度范围应该限制在第十六条的范围内。该《办法》明显地扩大了管理权力范围。这种情况并非个别，其他一些地方档案行政管理部门制定的《民营企业档案管理办法》基本相同，还有《社区档案管理办法》《村级档案管理办法》也基本与《民营企业档案管理办法》相同。

2.2不履行法定义务。权力即是责任，一定的权力与一定的义务相对应。档案行政管理主体在行使法定的行政权力的同时，也必须履行法定的义务。但有的档案行政管理机关在实施档案法定的行政作为义务并且能够履行该项义务的情况下，却采取了消极不作为行为。例如，《档案法实施办法》第三条规定：“各级国家档案馆馆藏的永久保管档案分一、二、三级管理，分级的具体标准和管理办法由国家档案局制定。”第十九条规定：“各级国家档案馆馆藏的一级档案严禁出境。各级国家档案馆馆藏的二级档案需要出境的，必须经国家档案局审查批准。各级国家档案馆馆藏的三级档案、各级国家档案馆馆藏的一、二、三级档案以外的属于国家所有的档案和属于集体所有、个人所有……出境的，必须经省、自治区、直辖市人民政府档案行政管理部门审查批准，海关凭批准文件查验放行。”由于至今国家档案局没有出台档案分级标准和管理办法，没有履行其义务，从而致使第十九条规定的义务也无法履行。再如《档案法实施办法》第二条规定：“《档案法》第二条所称对国家和社会有保存价值的档案，……属于集体所有、个人所有以及其他不属于国家所有的，由省、自治区、直辖市人民政府档案行政管理部门征得国家档案局同意后确定具体范围。”由于绝大多数省级档案行政管理部门都没有履行这一立法责任，致使对非国有档案的管理范围不确定，难以贯彻执行《档案法》中的其他规定。

2.3违反行政程序。行政程序是档案执法合法、公正的保证。

档案行政管理机关实施档案行政行为必须受行政程序规则的制约，依程序行政，也是档案依法行政的基本要求之一。但是，由于习惯的影响，档案行政管理主体的人们往往把档案行政执法作为做好档案工作的手段，很少有考虑程序是否合法的问题。这种现象在档案行政监督检查中十分普遍。最突出的表现就是提出并实行档案业务指导与档案行政监督检查(档案界俗称“档案执法检查”)相结合。例如，有些档案行政管理部门在实际档案执法工作中“一是坚持执法监督与业务指导相结合，一方面在执法监督过程中通过检查指导、业务传授、说服劝导等方式克服‘法不责众’的现象，能真正提高执法监督的效果。另一方面业务指导要借助于法律的严肃性和威慑力，以执法监督为保障，消除个别基层单位对业务指导不主动、不配合的消极现象。二是坚持案件处罚与业务指导相结合。……在业务指导中发现的违背业务规范事件的苗头和隐患，要及时给予纠正，拉入正道，以防范这些事件的继续演变，避免档案违法案件的发生，把违法事件消灭在萌芽状态”。从这种做法中不仅可以看到不按照行政程序执法的现象，而且可以看到严重违反法治精神的“钓鱼执法”影子。

3构建档案守法环境是档案行政管理主体守法的重要职责

这里说的档案守法环境中的守法是广义的守法，是指在档案行政管理主体守法的基础上，构建的档案行政管理主体积极守法、档案行政管理相对人维护法律不违法的环境。

档案守法不但是档案法治的重要内容，而且是档案法治实现的根本要求。实现这一要求，“必须建立一个良好的、健全的有利于全社会守法的制度环境、政策环境、舆论环境及其他相关的设施，使得每个主体在行为之前都用法律来衡量自己的行为，并使得人们不能、不敢亦不愿违法”。[12]由此，就会构建成档案法治建设最理想的档案守法环境。

理想的档案守法环境的构建，不取决于档案行政管理相对人

的不违法，而取决于档案行政管理主体的守法。档案行政管理相对人法治观念的形成和法治精神的培养，不能靠空洞的说教，也不能靠强制和命令，而要靠其对现实档案法治状态的实际体验。这取决于档案行政管理主体对法律自身的尊重、服从与遵守。对档案行政管理相对人而言，不仅取决于档案法律规定了什么，更取决于档案法律在档案行政管理主体那里被怎样尊重、服从和严格执行，档案行政管理主体守法程度决定着社会档案守法环境的构建。因而构建良好的档案守法环境就成为档案行政管理主体守法的重要职责与任务。

在构建档案守法环境中档案行政管理主体应该履行的守法职责是：一要完善档案立法。主要是遵照档案法律法规赋予的权力细化档案立法，以弥补档案立法本身存在的缺陷以及填补档案立法中的空白。使档案行政管理相对人清楚哪些是自己应尽的义务，明明白白知道哪些是不该做的，做了就是违法。二要严格档案执法。档案执法的重心就是坚持推进依法行政，做到严格规范公正文明执法。是否依法行政，是衡量严格档案执法的重要标准。所谓依法行政，就是要求做到合法行政、合理行政、高效便民、权责统一、公开透明。也就是要依法管理档案事务，坚持严格按照法定行政程序行政办事，维护档案行政管理相对人的权益。在依法管理档案事务中树立档案法治意识，清除“人治”的观念。三要公正档案司法。就是要严肃公正地查处档案违法案件，杜绝档案违法不究的现象，维护档案法律的尊严。引导档案行政管理相对人自觉护法不违法。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

行政管理论文研究方向如何填写篇五

到目前为止，我国已经进行了四次机构的改革，不仅有利地促进了政府机关本身的精简，并且实现了政府职能的转变，特别是政府经济管理职能的转变，更加符合了社会主义市场经济的要求。

由于行政管理体制改革的背景、内在动因都有所不同，使其呈现出了及其鲜明的个性，表现在：(1)变革具有深刻性。

我国行政管理体制改革，是适应社会主义市场经济发展过程的一场自我革命性变革，简化了政府的职能，调整了政府的组织结构，改革了政府的行为方式，树立政府工作人员的观念，这些改革都是史无前例且具有非凡意义的；(2)改革与发展高度相互依存；(3)内部与外部制约因素相互交织。

从1978年我国实行改革开放政策以来，我国的行政管理体制改革一直深入持久的进行着，并取得了巨大成效。

二、当代中国行政管理体制中存在的问题及改革的必要性

行政管理体制改革要适用社会主义市场经济、民主政治、科学文化、和谐社会的发展要求，始终坚持以科学发展观为指导，重塑政府形象，增强政府公信力，切实履行行政职责，提高党的执政能力。

目前，在我国行政管理体制中还存在着诸多不完善的地方。

(一)传统的行政管理体制已经适应不了飞速发展的国民经济

了，甚至成为经济发展的阻力和障碍，因此，建立一个适应市场经济发展的行政管理体制已经成了当务之急。

(二)中国的行政管理机构庞大，表现出人员臃肿，政企不分，官僚主义严重等问题，这些都会影响改革的深入和经济的发展，也会影响党和群众之间的关系。

(三)政府部门职能交叉、权责脱节、机构重叠、办事效率低、考核体系不健全。

(四)国民收入分配不合理和社会保障制度改革滞后。

加快推进行政管理体制改革，能够消除经济社会中深层次矛盾和问题，是提高对外开放水平的关键环节。

内因是事务发展变化的根本原因，社会经济和谐的发展与中国行政管理体制的矛盾使得中国的行政管理体制改革势在必行。

同时加上外因的作用，即世界经济的发展进步、世界环境的变化也是促进改革必须进行的原因。

三、行政管理体制的问题提出几点改革建议和看法

着眼于大局，深刻分析我国行政管理体制中自身所面临的各种矛盾，准确把握我国经济社会发展阶段的任务对行政管理体制提出的客观要求，在此基础上制定正确的行政管理改革战略。

深化改革的重点，主要应做到：进一步调整政府机构设置；是合理规范党政机构设置；理顺上下级政府机构设置；减少行政层级。

大力培养选拔德才兼备的后备干部，建立平等、公开、竞争、

择优的用人机制。

加大调整不称职的干部力度；建立健全干部监督和制约机制；加强对干部选拔任用工作的监督，加强对领导干部的监督；逐步完善激励机制。

通过行政管理体制的改革，使政府职能更明确，政府机构设置更加科学合理，政府权力划分更加细化明晰，政府行政能力得到显著提高，从而建设一个具有鲜明中国特色的、廉洁高效、管理科学、职能明晰的法制型公共服务型政府。

服务型政府的建立，意味着政治模式的根本转变，即从传统的以统治人民为核心的政治模式向以服务人民为核心的政治模式转变。

推动中国政治体制改革，能够促进中国政治、经济、社会的全面协调发展。

因此，服务型政府的建设应当落到实处。

加强行政部门依法行政和制度建设、健全全过程的严格监督和制约。

因此，要真正把依法行政作为政府工作的基本准则，充分认识到它对行政行为的合法、公正和高效起着决定性作用，对推动经济社会又好又快发展具有全局性的影响力。

把建设服务型政府作为战略目标和根本任务，把以人为本作为建设服务型政府的出发点和落脚点，建立健全公共服务机制。

加快行政管理职能转变、提升政府管理经济的能力加快政府职能转变，关键是政企分开，规范政府权利。

凡是应该有企业自主行使的生产经营和投资决策权，都由企业自行决策，对于企业的投资决策，政府不得以任何形式加以包办，不得干预企业正常的生产经营活动。

坚决禁止各级政府代替企业进行招商引资。

政府要将抓经济的主要精力放在为各类市场主体服务和创造良好发展环境上。

真正做到并努力实现政企分开、政事分开以及政府与市场中介组织分开。

要提升政府管理经济的能力，由原来用行政手段管理经济的方式向用经济、法律手段调控经济的方式转变。

规范市场准入和退出机制、强化对市场的监管、加快建设社会信用体系，创造良好有序的市场发展环境，为国家行政管理体制的改革奠定坚实的基础。

行政管理论文研究方向如何填写篇六

最合理的人力资源配置应该是人力资源潜质的结构与岗位需求结构的动态结合，在配置上重点考虑三个方面。一是资历结构，即工作经历、工龄、学历、职称等条件。二是知识结构。知识方面避免单一化，一方面每名职工应尽量容纳和掌握更多的知识，力争作通才。另一方面，整体队伍需要吸纳各个专业的人才，以便形成决策视野的开阔和思维的全面。三是年龄结构。注重老中青的搭配，将资历老的员工的经验、阅历、谋略、锐气、成熟与年轻人的朝气、活力、开拓精神有机结合，发挥人才“联合舰队”的威力，使人力资源得到最充分的利用。企业的岗位管理必须在分析和评价的基础上进行。重点是对岗位的动态与制度化、同时开发出与企业战略相匹配的组织结构、工作流程和工作岗位，通过工作再设计以适应劳动力多元化，提高员工的工作满意度和工作

的内在激励性。

人力资源管理的总趋势是以人为本，本着认识人、尊重人、开发人、激励人的观念，把人看成是一种重要资源来管理，当作一种资本来开发利用。人力资源管理的任务是选人、育人、用人、留人，人力资源管理的职能是调动各类员工的积极性和创造性，同时也必须运用劳动法规和劳动合同来规范人力资源管理活动，协调处理单位的劳资纠纷，从而求得人与事相适应，达到事得其人，人适其事，人尽其才，事竟其功的目的。

人力资源管理的这种变化与角色的扮演对人力资源管理者们的素质提出了很高的要求，它要求我们必须有过硬的人格品质、合理的知识结构、先进的人力资源管理理念、基本的工作能力，健全的心理素质与一定的人事工作经验等方面。我们要适应人事管理到人力资源管理的转变，就要从以上几个方面提高自身的素质。

1. 激励方式简单

我国企业目前采用的激励形式主要有工资、奖金、年薪制、管理者持股、股票期权等，多数方式属于物质激励，缺少精神激励的补充，忽视了精神激励的强大作用。员工持股在一定程度上虽然可以兼顾企业的长短期利益，但由于持股比例偏低，作用甚微。

2. 激励层次单一

现在的激励机制通常是面向所有员工，缺少个体针对性，并不考虑员工需要的差异性，在激励时不分层次、不分对象、不分时期，只重整体目标，不重层次需要，造成激励效果与期望值相差甚远。人的需求是由低到高呈层次状分布的，满足高层次的需求更具有明显的激励效果，而高层次需求的满足对高质量的人才尤为重要。

3. 评估考核体系不完善

绩效评估是激励机制的必要支撑基础，但是现在很多企业缺乏明确导向的员工绩效评估理念，在评估体系中存在许多问题。主要表现：（1）企业对于绩效评估缺乏一套系统、客观的评估标准，在具体评估过程中只考虑员工的绩效，而不注意影响绩效的各方面因素，比如员工的工作环境、机会的偶然性等；（2）评估结束后，不把评估结果与员工的培训与发展结合起来。（3）员工绩效目标与企业战略目标相脱节。多数员工工作中不能有效地将部门目标分解为员工个体绩效目标，存在着较严重的主观臆断；（4）评估的公正性无法保证。

4. 薪酬制度存不平等

薪酬是员工工作的直接动力，合理的薪酬能够达到有效的激励效果。但是现实中，有些企业的薪酬并没有完全发挥激励作用，其薪酬制度普遍存在问题：首先，薪酬分配不公平，没有做到同工同酬。企业利润分给员工的过少，引发了员工的不满，进而影响到员工工作的积极性。

1. 创立有效激励机制

华。四是企业文化激励。企业文化是指企业在长期生产经营过程中逐步形成与发展的，带有本企业特征的经营哲学，以价值观念和思维方式为核心所生成的企业内部全体成员共同认可和遵守的价值标准、行为准则、基本信念、风俗习惯和传统以及与之相应的制度载体的总和。通过企业文化激励能使员工体验因能力差异而引起收入^{http://}和地位差异，激励员工不断自我完善，从而形成一种良性循环。这种以人力资源价值的良性循环为核心的企业文化激励，反过来又促进企业形象的自我完善。

2. 建立科学有效考核制度

使激励更加有效和充分的基础是对工作绩效的科学考评。建立科学的绩效考核体系，包括目标任务、任职标准、考核制度，对企业来讲是一项基础而重要的工作。凡是员工积极性高的企业，都建立了科学的绩效考核体系，并与个人收入挂钩。大部分企业员工的工资决定于个人任职岗位的薪级、个人的资格条件以及绩效情况。这种工资制度的特点是，透明度高、便于监督、人随岗走、岗变薪变、有法可依、便于操作，减少了人为的影响。采用绩效工资就必然牵扯到绩效考核的问题。绩效考核是绩效工资发放的依据，制定绩效考核制度是物质激励里一个重要部分，对于不同的员工层次要制定不同的考核制度。绩效管理作为一个有效的管理工具，它提供的绝对不仅仅是对员工的一种奖罚手段，更重要的意义在于对企业的工作改进和业绩提高，并激励员工持续改进业绩，最终实现组织战略目标。

3. 加强企业员工培训

通过加强对员工的培训，提高企业的人力资源整体素质。只有人力资源的潜能得到开发，企业的潜能才会得到开发，只有人力资源整体素质得到提高企业才会更具竞争力。合理开发现有的人力资源潜能，相当于在不增加人员数量的条件下，增加了人力资源的总量，这对企业效益的增加和员工自身素质的提高非常有利。企业应把人力资源算，通过有效的培训真正把人力资源转化为人力资本，进而转化为科技优势和产业优势。在进行人力资源培训之前，要充分分析企业现有人力资源结构，结合企业未来发展需要，科学地设计培训体系，建立并完善培训与用人相结合的机制。培训经费列入年度预企业的培训要紧贴自身实际，增强针对性，采取多途径、多形式、多层次进行。一是做到人才培训与企业发展战略目标相适应，保证培训工作的经常化、规范化和制度化。二是可以采取全脱产、半脱产和业余短期培训相结合。国家承认的学历教育、特定专业对象和非业余的短期培训相结合。三是采取选送高校、联合办学、职业技能培训等措施来培养和造就一批企业急需的骨干人才。四是注重职业生涯管理。

职业生涯设计是在了解员工的基础上确定适宜的职业方向、目标，并制订相应的计划，为员工个体的职业成功提供最有效的路径。企业进行职业生涯管理有助于企业的长远发展，了解并整合多种类型的人力资源，从而最大限度地提高员工的创造和创新能力。

目前，企业单位已经有所变革，而事业单位还没有真正过渡到现代的人力资源管理方向，作为人力资源管理者，我们需要按照上述的要求，在人格品质、合理的知识结构、先进的人力资源管理理念、基本的工作能力，健全的心理素质与一定的人事工作经验等方面切实提高自身素质，以便适应管理工作的需要。

行政管理论文研究方向如何填写篇七

工商管理管理个人简历、在写个人求职简历时大学生个人简历网下面提供这一篇工商管理管理毕业生个人简历范文为写简历时参考。

基本信息

个人相片

姓名：

性别：

女

民族：

汉族

出生年月：

1985年12月12日

证件号码：

婚姻状况：

未婚

身高：

153cm

体重：

50kg

户籍：

广东茂名

现所在地：

广东湛江

毕业学校：

广东培正学院

学历：

专科

专业名称:

工商管理

毕业年份:

工作年限:

一年以内

职称:

求职意向

职位性质:

全职

职位类别:

人力资源

行政/后勤

职位名称:

会计助理;人事助理;文员

工作地区:

湛江市赤坎区;湛江市霞山区;

待遇要求:

可面议;不需要提供住房

到职时间:

可随时到岗

技能专长

语言能力:

英语一般;普通话标准

计算机能力:

教育培训

教育经历:

时间

所在学校

学历

9月-7月

茂名市第十六中学

高中

209月-207月

广东培正学院

专科

培训经历：

时间

培训机构

证书

6月-月

湛江丽华电脑培训机构

会计从业资格证书

工作经历

所在公司：

广州新跨越

时间范围：

年1月-2008年6月

公司性质：

其他

所属行业：

教育、培训、科研院所

担任职位：

辅导员

工作描述：

帮助学生，辅导学生学习

离职原因：

所在公司：

湛江关爱文化工作室

时间范围：

2008年6月-年1月

公司性质：

其他

所属行业：

教育、培训、科研院所

担任职位：

学生辅导

工作描述：

辅导学生

离职原因：

所在公司：

湛江爱华商场汪氏蜂蜜专柜

时间范围:

2009年3月-2009年12月

公司性质:

其他

所属行业:

批发零售(百货、超市、专卖店)

担任职位:

销售员

工作描述:

推销商品

离职原因:

所在公司:

广州三元里白云汽修厂

时间范围:

2月-1月

公司性质：

私营企业

所属行业：

汽车、摩托车

担任职位：

出纳文员兼行政工作

工作描述：

离职原因：

所在公司：

百盛餐饮

时间范围：

202月-年5月

公司性质：

合资企业

所属行业：

互联网、电子商务

担任职位：

经理助理

工作描述：

离职原因：

其他信息

自我介绍：

本人性格开朗、活跃，乐观向上，爱好广泛，拥有较强的组织能力和适应能力，并具有良好的身体素质。在校参加过党课培训。在校做了三年的班长，懂得与同学相处之道，懂得和睦融洽，乐于助人，对工作认真负责。能够积极参加学校及班级组织的活动，并能在活动中充分发挥出自己的作用。

发展方向：

其他要求：

联系方式

行政管理论文研究方向如何填写篇八

深化行政管理体制改革是当前人们关注的重点问题之一。

改革开放近30年来，我国的行政管理体制改革取得了很大的进展，但是，仍然存在不少问题，因此，很有必要深入研究在当前的历史条件下如何进一步改革我国的行政管理体制，以促进经济的发展和社会的和谐与进步。

本文是对行政管理体制改革的专题研究，主要内容是从几个基本理念入手，分析其存在的根本性问题，并提出解决这些问题的比较现实的改革路径和目标模式。

在观点上，本文在深入分析的基础上明确提出不适应性是我国行政管理体制存在的主要问题；提出了行政管理体制改革的重心是行政执法体制改革的新观点；在分析不同行政管理体制改革的目标模式的基础上，提出以法治政府为中心的多重目标模式。

一、当前我国行政管理体制存在的主要问题

我国的行政管理体制改革是随经济体制改革的进程而逐步展开的，并且经历了一个适应经济体制改革要求的不断发展完善的过程。

近30年来，我国的行政管理体制经过不断地改革，取得了重要进展和明显的成效，特别是从计划经济条件下的行政管理体制到适应市场经济的行政管理体制改革方面已经有了很大的转变。

从总体上判断，我国目前的行政管理体制基本上适应经济社会发展的要求。

但是，面对经济社会不断发展的新形势和新要求，现行的行

政管理体制还存在着不少问题，仍然存在不适应的地方。

(一) 政府自身的视角:我国行政管理体制不适应性的具体表现

如果说不适应性是我国行政管理体制的主要问题的话，那么，这种不适应性究竟体现在哪些具体问题上?许多行政管理部门的同志认为，现在行政管理中的主要问题是人员编制不够、经费保障不足、权威性不高、监管手段不强等。

主要体现在这样几个具体问题上。

动的现象依然存在，国有资产监管有待进一步加强，市场监管体制仍不够完善，社会管理体系仍不健全，公共服务职能仍比较薄弱;第二，政府机构设置不尽合理，部门职能交叉、政出多门、权责脱节、监督不力的问题比较突出;第三，中央和地方的关系有待进一步理顺，有令不行、有禁不止和执行不力的问题未能得到全面地解决;第四，依法行政观念不强，有法不依、多头执法、执法扰民现象比较普遍。

同时，从理论的视角看，我国行政管理体制不适应性问题具体表现为:从行政管理体制的主体结构来看，主体结构上的问题主要是“政府机构设置不尽合理”;从行政管理体制的职能要素上看，政府职能转变不到位是目前整个体制的根本性问题;从体制的运行上看，相关机制不健全是行政管理体制比较突出的问题;从体制的制度要素看，法律制度不够健全和完善是主要的问题。

(二) 市场主体和社会和谐的视角:我国行政管理体制不适应性的具体表现

分析行政管理体制存在的问题，以什么视角切入是很重要的。

目前我们对这个问题的分析，大多是行政机关的看法，主要

是从管理者的角度来看待管理体制中的问题。

从这个角度看到的问题或者说行政机关感受到的真实而迫切希望解决的问题，恐怕主要是权力不够大、力量不够强、经费不够多、手段不够硬、处罚不够重等。

这些当然都是问题，作为行政管理者谁都希望不存在这些问题。

然而，为什么在计划经济条件下行政管理体制不存在这些问题而在市场经济条件下却成为问题了呢？我们认为，主要原因是计划经济体制下的行政管理理念、职能、方式方法、手段等都不适应市场经济的需要，其根本问题还是在职能转变上。

当然，也有换位思考来考察行政管理体制问题的情况。

但是，换位思考与在本位上思考，还是有所不同的。

因此，有必要从市场主体和社会和谐的视角来考察行政管理体制存在的问题。

这里有几点需要说明：一是，市场主体的视角，即从企业和行政管理相对人的角度来看行政管理的问题；二是，从市场主体的视角来考察行政管理体制存在的问题，即可以从被管理者的角度来印证管理者提出的问题，使我们对问题的认识和分析更加客观和全面；三是，被管理者对问题的感受往往是直接的、真切的，感性认识的成分较大，需要适当上升为理性认识。

此外，有些制度在实际运作中的情况可能不尽如人意，这种情况也要注意。

1. 关于行政许可问题

行政许可作为一项重要的行政权力，是政府管理社会政治、经济、文化等各方面事务的一种事前控制手段，在我国行政管理中被广泛运用，对于保障、促进经济和社会发展发挥了重要作用。

但是，由于缺少法律约束，实践中存在不少问题，有些已经成为生产力发展的体制性障碍。

这也是人们感受到的政府管理的突出问题，主要表现在以下方面：(1) 行政许可范围不清、事项过多，设定行政许可的事项不规范。

(2) 行政许可的设定权不明确。

(3) 行政许可环节多、周期长、手续烦琐，缺少必要的程序规范。

(4) 重许可、轻监管或者只许可、不监管的现象比较普遍，市场进入很难，一旦进入后却又缺乏监管。

(5) 利用行政许可乱收费，将行政许可作为权力“寻租”的手段。

(6) 行政机关实施行政许可，往往只有权力，没有责任，缺乏公开、有效的监督制约机制。

2. 关于行政处罚问题

行政处罚，是指国家行政机关对违反行政法律规范的公民、法人或者其他组织依法给予的一种行政制裁。

在行政执法活动中，行政处罚是其主要的执法活动。

据统计，行政处罚在政府及其部门的行政行为中占较大比例，因此，人民群众对行政处罚的意见较大，反映较强烈。

实施行政处罚，不仅应当根据实体方面的规定，而且也应当有严格的程序规定。

然而，在行政处罚法颁布之前，由于对行政处罚的一些基本原则没有统一的法律规定，实践中存在一些问题。

行政处罚法的实施，虽在一定程度上消除了一些问题。

但是，从目前的情况看，仍存在不少问题：有些处罚的设置不够科学，有些领域的处罚过多过滥；有的行政处罚与行政机关的利益挂钩，收支两条线制度流于形式；行政处罚的自由裁量权的行使不够规范；行政处罚偏离处罚目的和教育与惩罚相结合原则的情况比较突出，为处罚而处罚的情况经常发生，常常激化社会矛盾，影响社会和谐。

3. 关于行政收费问题

行政收费和行政处罚一样，也是企业和群众认为问题较多的政府行为。

其实，问题的要害在于不合法或者不合理的乱收费直接损害了公民、法人和其他组织的合法利益。

目前，较大的问题主要有：一是收费项目繁多，范围较大。

据统计，现在的收费种类很多，行政主体依据行政权力在行政管理过程中对相对人收取的费用主要有七大类若干种：(1) 许可收费，如排污许可费、土地使用许可费、烟草专卖许可费等；(2) 管理性收费，如个体工商户管理费、出租汽车管理费、计划外演出管理费、民办医疗机构管理费、无线电管理费、公路(水路)运输管理费等；(3) 证照收费，如居民身份证工本费、专业技术资格证书工本费、婚姻证书费等；(4) 手续费、登记费，如中国国籍申请手续费、社团登记费、收养登记费、企业注册登记费、船舶登记费、土地登记费等；(5)

审查检验费，如进出境动植物检疫费、新药审批费、进口音像制品审批费、中药品种保护审批费等；(6)资源使用费，如城市排水设施有偿使用费、水资源费、矿产资源补偿费等；(7)集资性收费，如港口建设费、车辆购置附加费、教育费附加、电力建设基金等。

此外，还有一些强制性的收费，如交通强制保险费等。

二是收费不合理、不公平、不规范。

三是收费量大，许多企业不堪重负。

4. 关于行政强制问题

在行政强制权的行使上也存在问题。

哪些机关可以设定行政强制措施不明确；行政强制措施的具体形式繁多，同一行政强制措施有多种表述，缺乏规范；有些没有强制权的行政机关自行实施强制措施，甚至授权、委托其他组织实施行政强制措施；缺乏程序性规定，有些行政机关在采取强制措施时随意性较大，对公民、法人或者其他组织的合法权益造成直接经济损失。

二、行政管理体制改革的路径

我国行政管理体制与市场经济体制和社会发展要求既相适应又相矛盾，矛盾的地方就是不适应的方面。

不适应的问题是行政管理体制存在的主要问题。

改革行政管理体制，就是要针对其主要问题，解决其不适应的方面，使我国行政管理体制与市场经济体制和社会发展要求相适应。

(一) 路径探讨：行政管理体制改革的市场化？

在西方国家，有关行政管理体制改革的理论中，新公共管理理论主张引入市场化和私人部门管理方法来改造公共部门，奥斯本和盖布勒的重塑政府(reinventing government)和哈拉基的重理政府(reengineering government)是其中典型。

新公共管理兴起于20世纪70年代，与西方国家的行政改革紧密相连，有人称之为“企业型政府”，“以市场为基础的政策”。

按照休斯的眼光，新公共管理的理论基础是经济学理论和私营管理理论，前者包括新制度经济学、公共选择学和交易成本经济学。

新公共管理强调效率，不过也强调与其他价值的平衡。

他们主要批评新公共行政以牺牲效率为代价来换取公平的过程。

其核心思想和主要观点包括：公私的重新反思，认为公共部门与私人部门虽然有很多不同之处，但是也有很多共同的地方，政府可以效仿私人部门；政治与行政二分法的重新反思，政治使得管理更加复杂，但是政治不能与行政分离；重塑政府，奥斯本和盖布勒提出此概念，主要认为要更好地提高政府的效率；结果导向型而不是过程导向型政府，主要是平衡效率和其他方面的考虑；绩效测量，主要是寻求使政府更富有效率和责任；民营化，主张更多利用私人部门生产公共物品等。

重塑政府代表了新公共管理的核心思想。

笔者认为，市场经济体制的一些方法在行政管理中可以适当运用，但是，是否选择市场化的改革路径从而把政府改革成为“企业型政府”，值得研究。

比如，在市场条件下，行政机关不能像市场主体一样追求利

润的最大化;又如,市场主体相互是竞争关系,行政机关却不能既是竞争主体又是管理者;再如,市场靠供求关系、价格机制来调节商品的生产、消费等,但行政机关却不能再用计划经济方式指挥干预经济,也不能用行政权力来获取经济利益。

可见,行政管理体制改革把整个体制市场化是有问题的,但是并不是说不能在某些方面使用一些市场机制的原理和方法。

如前所述,市场化要解决的是政府行为的效率和成本太高的问题,当然也可以考虑在职能转变上把不该管、管不了、管不好的事市场化,把政府正在做、不该做、做不了、做不好的事市场化,从而减轻财政负担,提高行政效率。

如将政府机关的后勤管理社会化,将公务用车社会化,某些政府服务外包;将政府的园林、绿化、环卫等部门的职能转化为社会化的公共服务等。

这些服务性改革,有助于提高服务质量和水平,有转变职能的一面,也能提高政府机构自身的效率。

对行政许可、行政处罚、行政征收、行政强制等方面的问题,由于公权力不能市场化,且市场化也并不直接针对这些问题和解决这些具体行政行为中的问题。

因此,市场化的改革,是解决政府机关自身建设问题的途径之一,但不是行政管理体制改革的主要方面。

(二) 路径探讨:自上而下的改革

行政管理体制改革是政府自身的革命,因此内部可能产生许多阻力。

要革自己的命,既需要充分地认识改革的必要性和紧迫性,也需要有推进改革的外部动力。

综观多年来我国改革的实际情况，一个重要的特点是改革往往从中央政府开始，自上而下推动。

自上而下推动行政管理体制改革，虽然是很具有操作性的路径，但是这种路径更多的是形式意义，尚难行政管理体制改革的目标模式与行政管理体制改革的方向是一致的。

由法律确立，以法律为载体和体现形式，符合现代法治理念和原则的行政管理体制，这是我们所期望的。

第四，从法治政府的内涵上看，它包括了服务政府、有限政府、阳光政府、诚信政府、责任政府等内涵。

法治政府的内涵，简单地说，就是按照法治的原则运作的政府，政府的一切权力来源、政府的运行和政府的行为都受法律规范和制约。

法治政府奉行六项基本要求：合法行政、合理行政、程序正当、高效便民、诚实守信、权责统一。

这些要求实际上也就是政府依法行政的基本准则，是衡量政府依法行政的标准，包含了现代法治的基本精神，体现了依法行政重在治权、治官的基本价值取向。

这些原则、要求、准则等基本上都涵盖了服务政府、有限政府、阳光政府、诚信政府、责任政府的内容和要求。

第五，法治作为一个与人治相对应的概念，最核心的思想就是通过法律遏制政府权力，政府必须受到法律的控制。

这也就是法治政府与非法治政府的根本分野。

非法治政府只要求人们守法，而自己不用守法；法治政府则不仅要求人们守法，更要求自己带头守法。

法治政府最基本的特征就是把自身的权力自觉地限制在法律的范围内，以防止权力的滥用。

而这些正是行政管理体制改革所追求的目标。

第六，市场经济是法治经济，现代社会是法治社会，行政管理体制改革应当符合法治经济、法治社会、法治国家的发展方向。

如果说社会是法治社会，国家是法治国家的话，那么，政府就应当是法治政府，这是比较符合逻辑的选择。

现代文明的重要标志就是国家依法治国，政府依法行政。

依法治国也好，依法行政也好，其重要性不仅在于对促进经济发展、推动政治文明建设方面所具有的重要作用，而且也在于它们本身就是人类所追求的一种价值。

因此，行政管理体制改革和目标模式的选择也应当体现这种价值追求。

第七，法治政府的基本框架是：在体制方面，政府与市场、政府与社会、政府与公民个人的关系基本理顺，政府职能转变基本到位；中央与地方、政府与部门的权限比较明确；行为规范、运转协调、公正透明、廉洁高效的行政管理体制基本形成；行政权力与责任挂钩、与利益脱钩。

在法制方面，行政活动有法可依，制度建设反映客观规律并为大多数人所认同，法律、法规明确具体、科学规范、切合实际；法律、法规、规章得到全面、正确实施，法制统一、政令畅通，合法权益得到保护、违法行为得到纠正或者制裁、经济社会秩序得到维护。

在机制方面，及时反映人民群众意愿、权利与责任真正统一

的决策机制基本形成;高效、便捷、成本低廉的防范、化解社会矛盾的机制基本建立，社会矛盾得到有效防范和化解;行政监督机制基本完善，监督效能显著提高。

在观念方面，提高行政机关工作人员法律观念，遵守法律的氛围基本形成。

由这样的体制、法制、机制、观念和原则、要求、准则等所构成的法治政府的模式，不仅能够切实解决我国行政管理体制中存在的问题，更好地适应我国迅速发展的经济、社会的迫切要求，而且也与当代世界发展的总体趋势相契合。

总之，政府要积极履行自己的职能，努力建设法治政府。

到那时候，行政管理体制顺畅，政府行政权力的取得受到良好的规范和制约，行政管理公开、公平、便民、高效、诚信，行政机关及其工作人员会依法办事、能依法办事。

综上所述，我们认为行政管理体制改革的目标模式，既是法治政府和服务型政府的紧密结合体，也包括了有限政府、阳光政府、诚信政府、责任政府等内涵，是用法治政府为中心和主体概念来概括的以服务型政府为重要内容的多层次、多结构、多要素的多重目标体系的综合模式。

建立符合这种目标模式的体制，就是我国行政管理体制改革努力的方向。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

行政管理论文研究方向如何填写篇九

摘要：本文以工商行政管理中的市场监管职能为载体，本文在协同治理视角下，结合我国工商行政管理的主要问题，论述建立我国工商行政管理协同治理的必要性及可行性。

关键词：工商行政管理；市场监管；协同治理；机制

一、研究背景及意义

随着改革的日益深入，市场主体随之多元化，经营状况也变换多样，工商行政管理部门的市场监管任务也就越来越重。如何在新形势新任务下，实现新的转型，是目前我国工商行政管理工作值得进一步探讨的重要课题。本文应用协同治理理论研究框架，旨在得出能够应用于工商行政管理实践并有效解决现存问题的合理化建议，因此兼有理论意义和实践意义。

二、相关理论基础及研究现状

为防止虚假的知识和错误的“真理”侵扰学术研究，科学合理的界定相关概念，应当是从事科学研究的首要步骤。尤其是对于这些发源于国际上的学术概念，如果仅作简单的直接翻译，往往难以形成本土化的充分理解和认知。因此笔者试图以国际学术共识为基础，结合我国的制度安排和国情，形成相互对接的概念体系。治理是研究领域一个新概念，却又是早就存在的一个旧名词。之所以说它是一个旧名词就是因为治理[governance]早就存在，其本来意思如前提到是控制、

操纵以及引导。说它是一个新概念是因为自20世纪90年代以来，治理又被赋予了新内涵，使其在政治学、经济学领域得到更多应用。治理理论的创始人之一罗西瑙

□james.n.rosenau□在其代表作《没有政府的治理》中认为，治理与统治有着很大区别：

两个都有目标导向和相应的规则体制，但是统治往往由政府权力及暴力统治力量如警察支撑，从而保障政策的有效执行和落实。罗伯特·罗茨（）认为，治理是改变了之前有序的管理状态，创新管理过程，从而实现一种新的社会管理方式。国内学者也对治理概念进行了基于本土国情的探讨。俞可平认为，治理一词的基本含义是指官方的或民间的公共管理组织在一个既定的范围内运用公共权威维持秩序，满足公众的需要。陈振明分析了全球化过程中的各种治理问题，将研究视角集中于政府管理、合作网络及公民社会三个方面。

在科层制（官僚制）框架下，追求经济、效率是其主题，但是模式僵化的弊端也是其在新的环境下日益捉襟见肘。行政生态环境随着全球环境的变化斗转星移，信息化席卷全球。僵化的科层制组织显然无法适应治理时代多中心主体的要求。以协同为路径的公共管理是新时代环境下的理想模式。随着公共管理事务日益复杂多变，协同治理能够实现多中心、多主体、多层次共同发力、协调运行。

三、协同治理视角下工商行政管理问题研究

随着我国对外开放水平不断提高，市场主体呈现多元化，同时技术创新带来的新业态如电子商务、电视购物，全球化、信息化的特质使得买卖双方的时空分离，诸多新问题都给工商行政管理市场监管工作带来了新的难点。如前所述，协同治理是适应新的行政生态换的治理方式。在公共管理事务纷繁复杂的今天，为我们提供了新的治理图景和视角。

1. 我国工商行政管理协同治理的必要性。

1.1单一的政府监管局限。市场主体数量不断增加，现有的单一的政府市场监管模式下，工商行政管理部门即使投入了很多人财物，依然很难做到面面俱到。

1.2监管职能分割。主要是物价、质检、商检等部门与工商部门存在职责交叉、权限不明的情况。

1.3监管区域分割。在市场经济条件下，市场监管按地域分割，极大地削弱了监管的统一性和有效性。

2. 我国工商行政管理协同治理的可行性。

（1）信息技术发展为工商行政管理协同治理保驾护航。信息技术不仅能够降低政府搜寻信息的成本，而且能够减少协同治理中的信息不对称现象。

（2）服务型政府建设的为工商行政管理协同治理指明方向。建设职能科学、廉洁高效、人民满意的服务型政府是大势所趋。政府部门推进简政放权，从全能型政府向服务型政府转变是历史和现实的需要。

（3）公共意识崛起为工商行政管理协同治理提供基础。协同治理要求广大公民参与社会公共事务管理，强化对公民社会地位的认同，充分体现公民公共精神和公共意识，有力的促进社会和谐发展。

四、我国工商行政管理协同治理机制的实现与挑战

工商行政管理的治理过程不仅包含多主体参与，而且需要协调多方利益，并且涵盖市场运行的全过程。因此，协同治理机制是工商行政管理协同效应的关键。通过机制运行实现资源整合、利益协调、主体互动，才能保障协同治理整合功能大于部分功能之和。通过协同治理机制的建设约束协作中的各方动态进展，进一步实现协同增效。

1. 我国工商行政管理协同治理的实现。为了促进机制的有效运行，接下来笔者分析了如何促进各方主体在因素的影响下，实现互动，增进协同效应和整体功能。

1.1 增进主体合力。

首先要重视协同治理主体的利益诉求，建立坦诚布公的磋商平台。这就需要政府部门主导协调，也就是工商行政管理部门牵头搭建平台和联席会议制度，协调相关主体表达其不同的利益诉求，尊重利益关切。在工商行政管理协同治理进程中，冲突和分歧在所难免，但是协同治理的目标能够对主体角色有清晰的界定，促进治理进程的有序化。

1.2 深化互动关系。

社会资本是推进工商行政管理协同治理的内在要素，并在过程中实现流动和累加。因为协同治理的要旨就是多元主体在一定的网络关系结构中的协同效应发挥，那么这种网络关系结构必然不是封闭和排外的，更不是某一单中心的极端垄断存在，而一定有社会资本的流动。企业作为市场主体，一方面工商行政管理工作的客体 and 对象，另一方面也是协同治理的主体。企业通过自我管理和内部培训，提高管理人员社会责任感和员工的主人翁意识，完善内部质量监控制度和技术保障。社会组织的参与是工商行政管理协同治理的重要力量。

社会组织拥有较多社会公共资源，能够帮助企业开展品牌营销，同时塑造良好的组织形象。例如wwf(世界自然基金会)与宜家开展协同合作，通过提高木材来源标准保护环境，既塑造了宜家的企业环保形象，有实现了wwf保护森林的目标。行业自律组织是某一领域内具有公信力的自治方式，通过角色定位，行业组织因为其独特性、权威性赢得社会公信力。在工商行政管理协同治理中不仅能够协助政府部门开展市场监管工作，而且能够在行业内部对于会员的不正当行为进行处罚。

1.3加强协同基础。

在制度建设方面，工商行政管理协同治理的配套制度能够搭建良好的政策性环境，完善配套制度为协同治理的实现提供法律保障。同时，通过公民监督、网络监督、舆论监督，利用综合信息平台开展对话、辩论和协商。综合信息平台的建设还为工商行政管理协同治理中的绩效评估及效果展示提供了基础，促使网内网外信息资源整合，拓展沟通渠道。

2. 我国工商行政管理协同治理机制的主要障碍。

协同治理在发达国家已经具有较高的成熟性和有效性。因为国家、市场和社会主体在治理中能够实现政治、法律的平等合法，从而使治理进程中的权责体系、管理领域有着明确清晰的划分。在分化共存中，治理主体能够实现均衡发展。而我国的工商行政管理工作脱胎于计划经济时代的社会主义市场经济倒逼工商行政管理工作的改革实践。其根源动力是国家对于现代化道路的选择及全能型政府的回应。不可否认，在市场建设初期。国家及政府需要构建其合法性，在坚持基本政治经济制度的前提下领导经济发展。这也同时导致市场、社会及公民力量在国家与市场的竞争关系中的发展模式下的发育不充分，这些主体也很难在工商行政管理中获得对等的法律地位和有效参与。

参考文献：

[1]罗西瑙，没有政府的治理。张胜军等译[M].江西人民出版社，：56~87.

[2]罗伯特·罗茨，新的治理，木易编译[J].马克思主义与现实，（5） [3]俞可平。全球治理引论[J].马克思主义与现实，（1）。

[4]陈振明，我国政府社会管理的现状及问题分析[J].东南学术，

，（4）。

[5]吴春梅，庄永琪。协同治理：关键变量、影响因素及实现途径[j].理论探索，（3）。

行政管理论文研究方向如何填写篇十

在我国，行政复议是与行政诉讼相结合的行政救济制度。它运用行政机关内部的层级监督关系，由上级机关纠正下级机关的违法或不当的行政行为，以保护相对人的合法权益。我国对行政复议的范围、程序等方面的规定，与行政诉讼有所区别。充分发挥行政复议自身特有的优势，能够有效地弥补行政诉讼制度在给予相对人权利救济时的某些局限性，能够使相对人权利得到更直接、及时、全面的保护。因此，行政复议是一项发展社会主义民主和保障人权的重要法律制度。4月29日，九届全国人大常委会通过了《中华人民共和国复议法》（以下简称《复议法》），进一步完善和发展了我国的行政复议制度。

众所周知，《复议法》与《行政复议条例》相比，一个重要的成就就是充分地考虑到行政复议制度在解决行政争议方面的积极作用，扩大了申请复议的具体行政行为范围：行政机关的具体行政行为，不论是作为，还是不作为，只要公民、法人或者其他组织认为这些行为违法或者不当，侵犯了自己的合法权益，都可以依法申请复议，在对具体行政行为提出行政复议同时，如果认为该具体行政行为所依据的抽象行政行为不合法，还可以一并向行政复议机关提出对该抽象行政行为的审查申请。行政复议范围的扩大，提高了对公民权利保护的水平，是法制进步的要求，更是行政复议作为一种公民权利救济制度的独特价值的体现。

按照现行工商行政管理法律法规的规定，工商所行使职权时有两种方式，一是上报县局、以局名义作出，二是直接以自己的名义作出。毫无疑问，对工商所上报县局、以局名义作

出的具体行政行为，相对人不服的，其复议机关依法是县级工商机关的上一级机关，即地区级工商机关。然而，当工商所以自己的名义作出具体行政行为，而相对人不服时，县级工商机关可不可以受理其复议申请？可以受理哪一些复议申请？这在实践和理论中，是存在争议的。

[1][2][3]