# 夜人专0711论文题目

来源：网络 作者：星海浩瀚 更新时间：2024-09-13

*第一篇：夜人专0711论文题目夜人专0711论文题目1、企业人力资源投资经济效果评价研究2、论企业整体激励框架的构建问题3、试论企业管理中的激励4、我国中型IT企业薪酬制度设计5、某企业员工培训方案设计研究6、论我国中小企业如何吸引人才7...*

**第一篇：夜人专0711论文题目**

夜人专0711论文题目

1、企业人力资源投资经济效果评价研究

2、论企业整体激励框架的构建问题

3、试论企业管理中的激励

4、我国中型IT企业薪酬制度设计

5、某企业员工培训方案设计研究

6、论我国中小企业如何吸引人才

7、论人力资源管理中的沟通管理

8、几种绩效评价方法的比较分析

9、关于企业非正式员工的激励研究

10、避免企业人才流失的对策

11、从知识型员工的需求特点看人才的吸纳与维持

12、几种绩效评价方法的比较分析

13、国有企业“企业家”选拔方式的经济学思考

14、浅析人力资本在企业中的地位和作用

15、论“80/20效率法则”在人力资源管理中的运用

16、职务分析—过程与方法初探

17、论企业人本管理存在的问题及对策

18、对企业留住优秀人才的思考

19、论企业中的劳动合同管理

20、论企业劳工权益保障机制的完善

21、关于中国民营科技企业人力资源问题的对策研究

22、企业培训资源研究

23、浅析股票期权激励机制在公司治理中的作用

24、知识型员工流动的原因与对策分析

25、招聘面试的方案设计与研究

26、人力资源与经济布局的相互制约分析

27、企业并购中的人力资源匹配研究

28、我国高科技企业实行股票期权制度的障碍因素

29、沟通在绩效管理中的体现研究

30、企业销售人员绩效考评体系研究

31、国有企业的管理人员培训问题研究

32、国有企业人力资本投资的研究

33、跨国公司人力资源本地化的环境分析和模式选择

34、知识型员工激励问题研究

35、中层行政管理人员评价体系的建立

36、员工持股计划在我国国有企业中的应用

37、小型IT企业人力资源管理问题的研究

38、国有企业经营者年薪制的思考

39、论我国西部地区人口素质与人力资本投资

40、浅析企业员工绩效考核制度

41、论激励在现代企业人力资源管理中的作用

42、绩效考评方法体系研究

43、浅谈西部人力资源开发

44、企业文化与人力资源管理的互动性探析

45、“以人为本”的企业绩效管理体系的研究及应用

46、面向知识经济的岗位管理研究

47、民营企业人力资源管理研究

48、我国高校人力资源管理初探

49、XX公司人力资源管理现状分析与对策研究

50、XX物业管理之人力资源管理研究

51、企业人力资源管理外包决策研究

52、我国公共部门人力资源管理中的问题与对策

53、和谐管理理论在企业管理中的研究

54、论我国政府部门人力资源管理制度的完善和创新

55、企业激励制度研究

56、企业绩效管理研究

57、XX集团人本管理研究

58、银行业全面人力资源管理研究

59、XX公司人力资源管理研究

60、XX企业薪酬管理研究与设计

61、中小型企业用人机制研究

62、企业绩效人性化问题研究

63、企业人力资源管理评估体系设计研究

64、我国家族企业人力资源管理问题研究

65、民营企业人力资源管理缺陷与模式创新

66、我国转型期企业战略人力资源管理探析

67、新世纪中国人力资源管理研究面临的挑战与发展趋势

68、现代企业人力资源管理的探索

69、试论战略人力资源管理的本质与特征

70、走出人力资源管理的误区提高人力资源管理效能

71、人力资源管理职业化的探讨

72、浅谈人力资源管理从行政性向战略性的转变

73、信息化在企业人力资源管理中的应用

74、人力资源管理理论研究现状分析

75、浅谈企业人力资源管理营销

76、人力资源管理的新趋势:虚拟人力资源管理

77、国有企业战略人力资源管理的挑战和对策

78、战略人力资源管理与企业竞争优势研究

79、西方企业人力资源管理分析与中国企业的对策探讨

80、战略性人力资源管理若干问题探讨

81、人力资源管理——历史与未来

82、人力资源管理模式及其选择因素分析

83、民营企业人力资源管理的对策研究

84、跨文化背景下国际企业人力资源管理研究

85、论国有企业用人机制的创新

86、论现代企业人力资源管理体系的构建

87、论完善公共部门人力资源管理

88、浅论当前我国政府绩效管理建设

89、浅论绩效管理及其有效性

90、中小企业国际化经营人力资源管理存在的问题与对策

91、解决我国企业人力资源管理问题新思路——工作外包

92、知识经济时代人力资源管理的新视角

93、浅析民营企业人力资源管理中的激励机制

94、现代人力资源管理与企业竞争力的互动关系

95、建立员工绩效考评体系

96、建立企业人力资源绩效管理体系的探讨

97、绩效管理模式辨析

98、目标管理法在企业管理人员绩效考核中的应用

99、目标管理中企业目标的确立及其存在的问题 100、\*\*\*企业绩效考核与员工满意度研究

101、\*\*\*企业报酬与福利制度探析

102、\*\*\*企业人才流失分析与对策

103、知识型员工流动的原因与分析

104、\*\*\*企业人力资源管理现状与对策

105、\*\*\*企业人力资源管理的激励问题分析与对策 106、\*\*\*行业中人力资源管理外包的策略分析

107浅谈\*\*\*企业管理中沟通的作用与思考

108、\*\*\*企业员工培训中存在的问题与对策

109、谈\*\*\*企业人力资源管理的发展与创新

110、浅谈人力资源管理与企业文化 111、目标管理在现代企业管理中的作用

112、论企业人力资源开发与人力资源管理理念 113、家族企业人力资源管理的问题及对策分析 114、人力资源管理中资本投资成本分析 115、自选题

**第二篇：证券类专业论文题目集合(专、本)**

证券毕业实践（专题报告）要求

1、题目字数在25个之内。

2、选题：选题分为自拟题目和指定备选题目两类，学生可以根据自身情况选择。自拟题目必须与证券专业相关，取得带教老师同意；指定备选题目如下所示。（以下标题未必合理，请指导老师在学生选题后帮助修改。）

1开放式基金融资研究试论二板市场对证券市场的影响析中国证券市场风险特征论企业重组与债券融资析证券经纪人制度

6试论行业生命周期对证券市场的影响

7论述基本分析与技术分析的主要区别及其各自优点与缺点

8论述投资基金与股票、债券的区别与联系

9浅论当前我国股市的问题、原因及对策

10试论股票一级市场与二级市场的关系

11试论供求关系对证券市场的影响

12试论通货膨胀与通货紧缩对证券市场的影响

13试论经济周期对证券市场的影响

14试论K线图的运用

15试论技术指标的运用

16应用K线理论分析A股市场的现状及其未来走势

17试用切线理论分析A股市场的现状及其未来走势

18使用形态理论分析A股市场的现状及其未来走势

19应用波浪理论分析A股市场的现状及其未来走势

20试用技术指标分析A股市场的现状及其未来走势

21我国证券市场热点板块流动特点探讨

22我国股票市场现状及其操作策略

23短线操作合理流程及选股方法探讨

24短线操作的主要技法

25短线操作买卖点选择方法

26短线操作如何追涨停板股票

27如何提高短线操作效率

28短线操作的操作原则探讨

29短线操作如何追涨停板股票

30短线操作应具有的心态分析

31短线操作策略及风险防范

32股票操作合理模式探讨

33投资股票怎样合理选择止损点

34我国基金市场现状及其投资策略

35我国债券市场现状及其投资策略

36股市短线技术分析及其操作策略

37股市中线（波段）技术分析及其操作策略

38股市长线技术分析及其操作策略

39权证分类及其操作方法

40外资投资对中国证券市场的利弊及其对策

41论我国周边市场证券（股票）市场的现状及投资价值 42香港证券市场分析及其投资价值

43中国证券市场“政策市”的利弊及其政策走向 44中小投资者投资我国证券市场如何实现收益最大化 45利益冲突与信息不对称条件下的投资风险及其对策 46我国证券市场走势特点及其预测

47“大小非解禁”对我国证券市场的影响及对策 48试论流动性对我国证券市场的影响

49股指期货推出对我国股票市场的影响及其操作策略 50创业板推出对我国股票市场的影响及其操作策略 51股票市场蝴蝶效应的特点及其对我国市场的影响 52投资大师巴菲特投资特点及其弊端分析

53我国权证市场投资现状及其操作方法

54我国证券市场风险及规避方法

55香港证券市场特点及投资方法

56试论证券正确投资理念及其操作方法

57股票市场控盘主力操作特点及其应对策略

58试论股市套牢的特点及其解套策略

59股票市场的反弹特点及其操作方法

60股票市场补仓方法及其操作策略

61我国证券市场最有价值的个股选择及其操作方法 62我国股票投资市场热点转换规律及其操作技巧 63股票市场的短线买卖点的确定及其操作方法 64股票市场的中长线买卖点的确定及其操作方法 65证券市场底部特征及其抄底方法

66证券市场顶部特征及其逃顶方法

67私幕基金的发展及其在我国证券市场的地位和作用 68法人股的特点及其在我国证券市场的地位和作用69我国证券市场主要搏奕表现及其特点

70证券经纪业务的发展现状和前景

证券自营业务的发展现状和前景

72证券投行业务的发展现状和前景

73证券咨询业务的发展现状和前景

74融资、融券业务对证券公司的影响

75证券投资基金的业绩衡量问题探索

76证券的长期投资方法探析

77证券的短期投资方法探析

78投资基金的组合投资问题研究

79投资基金的发展前景

80证券业监管新思路

81股指期货推出对证券业的影响

82股指在增股、拆股、添加新样本时的技术处理 83投资者和投机者业绩的长期比较

84简析融资炒股

85中国机构投资者的现状分析 86机构投资者的类别和投资风格 87中国股票市场的税收沿革

88浮动佣金制度对中国股票市场的影响 89QFII给中国股票市场带来什么 90QDII对资本市场的意义

91询价制能合理给股票定价吗

92证券在个人理财中的地位和作用 93我国股票市场的周期研究

94波段操作的实证研究

95股市的规模效应研究

96股市的时间效应研究

97股市的信息效应研究

98股市效率研究

99股市操作方法研究

100股市税收问题综述

101投资心理研究

102股市的波动性研究

103非公开信息对股价的影响 104我国股票发行制度的演化 105我国股票交易制度的演化 106我国股票监管制度的演化

107虚假信息对股票价格波动的影响 108股价增长的源泉是什么

109资本市场的资源配置作用 110资本市场对经济增长的贡献

111财务分析在证券投资中的重要作用 112基础分析在证券投资中的重要作用 113技术分析在证券投资中的重要作用

**第三篇：法专论文**

新农村社区矫正探析

遵义电大分校务川工作站10春法学专科王小龙

一、社区矫正的含义

社区矫正，是一种利用社区资源教育改造罪犯的方法，是所有在社区环境中管理教育罪犯方式的总称。国外较常见的包括缓刑、假释、社区服务、暂时释放、中途之家、工作释放、学习释放等。我国的“社区矫正”，是与监禁矫正相对的行刑方式，是指将符合社区矫正条件的罪犯置于社区内，由专门的国家机关，在相关社会团体和民间组织以及社会志愿者的协助下，在判决、裁定或决定确定的期限内，矫正其犯罪心理和行为恶习，并促进其顺利回归社会的非监禁刑罚执行活动。社区矫正是充分利用社会资源，积极运用各种方法、手段，整合政法部门、社区等各方力量，着力对社区范围内的假释、监（所）外执行、管制、剥夺政治权利、缓刑等罪犯进行针对性的教育改造的手段和方法。社区矫正是与监禁矫正相对的行刑方式，是指将符合社区矫正条件的罪犯置于社区内，由专门的国家机关在相关社会团体和民间组织以及社会志愿者的协助 下，在判决、裁定或决定确定的期限内，矫正其犯罪心理和行为恶习，并促进其顺利回归社会的非监禁刑罚执行活动。社区矫正工作是积极利用各种社会资源、整合社会各方面力量，对罪行较轻、主观恶性较小、社会危害性不大的罪犯或者经过监管改造、确有悔改表现、不致再危害社会的罪犯在社区中进行有针对性管理、教育和改造的工作。

二、务川县农村社区矫正现状

目前关于社区矫正的探讨绝大多数都停留在城市社区上，极少有人关注农村社区矫正。要知道无论是在全国总人口的还是从押犯的总量来看，农业人口还是占很大的比例的，所以应该对农村社区矫正应该给予足够的重视。2024年，务川现在全县招募了26名司法协管员，社区矫正工作才真正开展。相对于大城市，务川自治县的社区矫正面临的困难要更多一些。首先，农村的经济、文化发展水平较之城市要落后一些，村民的法律意识较之城市居民更差一些，由此导致农村社区建设的软硬两个环境面对更多的困难。其次，在农村社区工作者及社区矫正工作者以及志愿者与城市社区相比更加缺乏。城市社区更容易从社会其他单位招募到志愿者，而农村由于地理位置，交通状况等条件限制，不容易招募到志愿者。3-

不用“坐牢”，接受其应得的惩罚，却仍然可以在其村子中活动，是不公平的。并且群众担心实行了开放式的社区矫正，一旦对社区服刑人员管理过松或者矫正不得当，则会让社区服刑人员重新走上犯罪的道路。所以，在社区矫正的工作中，一些农村群众表现出过度的忧虑、恐惧，不理解，尽量避免与服刑人员接触，这给社区矫正工作带来许多困难。

（五）社区矫正对象交接执行环节中司法所、公安派出所的配合不到位，造成社区矫正工作见人不见档、见档不见人，给教育监管工作增加了难度；另外，社区矫正对象面子观念强，情绪易波动，且外出务工多，集中学习与公益劳动难以召集。

（六）社区矫正工作法律依据的滞后，使得工作人员必须借助公安机关的执法力度。目前社区矫正的法律法规只有以《刑法》修正案（8）为依据，而司法行政机关建议法院撤消缓刑、收监执行的工作也没有相关法律法规约束，使得司法行政机关的工作有名无实，对社区矫正对象缺乏应有的震慑力，给工作带来被动局面。

五、农村社区矫正的建议及对策

（一）落实矫正经费。由于当前社区矫正经费尚未列入同级财政预算，建议县级以上财政部门明确列入预算，由县司法局根据社区矫正工作进展情况，及时拨付给基层司法所。确保专款专用，解决司法所因经费紧张而无法全面开展工作的难题。

（二）正确把握社区矫正对象的分类管理。首先，在充分掌握矫正对象的个人基本情况、所犯罪行及改造表现的情况下，分为重点管理对象和非重点管理对象。对于重点管理对象应当提高警惕，及时通过各种渠道掌握其生活行迹，加强管理和监督;对于非重点管理对象，只需要适时的报告其生活情况，定期参加公益活动，不定期地开展教育谈话。其次，针对不同性格、思想、生活环境的矫正对象，采取不同的矫正方法。对于情绪低落，思想悲观的矫正对象，坚持安身暖心，实施心理疏导，使其重燃生活希望；对于存在抵触心理、拒不接受矫正的对象，坚持思想教育和法制教育相结合的矫正方法；对于患病及生活困难的矫正对象，坚持以人为本，着力帮助解决实际困难。

（三）加强社区矫正专业知识培训。主管部门定期组织专门培训，邀请专家讲解社区矫正理论知识和国内、国际社区矫正的先进经验，提高工作人员和志愿者的专业水平、工作能力和职业素养。

（四）加大宣传力度。通过张贴宣传标语、法律进村等多种形式宣传，向广大群众宣传什么是社区矫正、社区矫正的性质和内容、社区矫正的执行方式等内容，以便争取广大百姓对社区矫正工作的认同和支持。

综上所述，我国社区矫正制度需要在实践中不断探索，总结成功经验的同时，也要勇于改进不足而使之更加完善。笔者相信，随着社区矫正制度的逐步完善，人们对社区矫正认识的不断深化，这项制度必将在我国发挥更大的作用。

参考文献：

1、《社区矫正试点及有关思考》，王珏，《监狱理论研究》2024年1期

2、《社区矫正研究》山东人民出版社出版。

3、《非监禁刑研究》 中国人民公安大学出版社，2024年

4、《罪犯心理矫治导论》北京群众出版社

5、《刑法基础理论探索》第一卷 法律出版社 2024年1月第1版

**第四篇：专题型论文**

专题型论文范文。这是分析前人研究成果的基础上，以直接论述的形式发表见解，从正面提出某学科中某一学术问题的一种论文范文。专题应用型论文范文是一种运用所学的理论基础和专业技能知识，独立地探讨或解决本学科某一问题的论文范文，其基本标准应该是：通过论文范文，可以大致反映作者能否运用所学得的基础知识来分析和解决本学科内某一基本问题的学术水平和能力。当然，它的选题一般也不宜过大，内容不太复杂，要求有一定的创见性，能够较好地分析和解决学科领域中不太复杂的问题。

**第五篇：行管专论文**

浅谈国内基层干部行政过程中存在的问题

及解决办法

摘要： 伴随新农村建设的进一步实施，党和国家再基层部门的正规化方面做了很多的努力，并且也取得了一定的进步，可仍然存在一些显而易见的问题，本论文我就自己本县的暴漏的一些问题进行探讨，并给出自己感觉比较合理的解决办法。

关键词：基层干部

执行力

公众监督

政务公开

存在问题

解决办法

一、基层干部行政的重要性

基层干部站在执行党和国家各项方针政策的最前沿、第一线，是政府部门直接和人民群众交接的平台，是将党和国家各项方针政策执行的躬亲者，是当人民群众不理解党的方针政策时，代替党和国家进行细致讲解者，是当人民群众发生矛盾时，第一时间出面的调解者，是给人民群众留下关于政府部门印象的最直接的途径，因此可以毫不含糊的说基层干部的作用与国家和党而言无异于大厦的根基，所以我们必须加强对基层干部的关注及教育，使党和国家的各项政策更加有效地和正确地执行。

二、基层干部行政过程中存在的问题

（一）执行力方面：“执行力”这个概念起源于行政法学，执行力可以理解为：有效利用资源，保质保量达成目标的能力。执行力指的是贯彻战略意图，完成预定目标的操作能力。是把企业战略、规划转化成为效益、成果的关键。执行力包含完成任务的意愿，完成任务的能力，完成任务的程度。对个人而言执行力就是办事能力；对行政部门而言执行力就是管理能力。而衡量执行力的标准，对个人而言是按时按质按量完成自己的工作任务；对行政部门而言就是在预定的时间内完成政府的政策目标，其表象在于完成任务的及时性和质量，但其核心在于政府的政策的定位与布局，是政府管理的核心内容。“三分决策、七分执行”,足以看出执行力的重要性，可是对于执行力的具体要求而言，基层干部是在存在许多不合格的方面。首先基层干部的综合素质不高，各项工作根本没足够能力去完成，即使勉强完成也很难保证质量和效果，这只会让人民群众对于党和国家的执政水平产生怀疑。其次，基层干部对于党和国家的政策理解有时存在偏差，这并不是政策有多么晦涩难解，而主要还是因为能力不够，导致政策到了人民群众那里就已经不再是党和国家制定政策的本意了。最后，由于基层干部缺乏监督，以至于有些干部怠慢行政，对于人民群众傲慢，不屑一顾，上班时间干着自己私人的工作。

（二）公众监督方面：舆论媒体监督是防止腐败以及加强基层干部专心工作的一种有效的途径，政府官员和公务员的腐败及渎职一经曝光，就会进行相应的处罚，从而防止这类事件的发生。从各国的公众监督事例中我们可以看出，公众参与到国家的监督体系中是一股强劲的力量，有效地防止了腐败及渎职的事情地发生，从而可以增进人民群众对于管理部门的信赖。可是对于我国的基层干部的民众监督力度可是说是和小的。人民群众不愿意和基层干部进行交流，却在背地里进行基层干部的评论，有些政策是人民群众根本不了解，就对基层干部进行坏的评论。另外，人民群众没有机会参与进监督的行列当中，除了没办法得知某些政策的具体要求外，还有一个重要原因是部门没有一定的监督机制，即使人民群众有话要说也没有机会，所以这只会让官民的距离和误会加深。

（三）政务公开方面：政务公开是我国政权建设和民主政治建设中的一个重要问题，基层政务公开是国家政务公开的基础。现在对于基层政务公开的研究才起步，许多问题都有待于进一步深入。实行基层政务公开，是完善监督制约机制，深化改革的一种有效手段。目前国内政务公开现状不是很理想。很多人民群众不清楚甚至不知道各种政策的具体内容和要求，只是很机械地按照基层干部的要求去做，这样的话很容易让人民群众产生怨言，加深对基层部门的不理解，使基层工作很难开展。有些基层领导和工作人员，对政务公开缺乏正确的和深入的了解，对党的方针政策理解不深，自己的行为不规范，作风不民主，办事不公道。怕失权不想公开，怕丢权不愿公开，自身有毛病不敢公开，方式方法不得当不会公开。由于上述原因，一些基层领导干部并没有把政务公开看成基层民主的一项重要内容，是公仆应向主人承担的一项责任与义务，特别是有些人总怕家丑外扬，因而很不主动，很不认真，推一推动一动，应付了事，在时间上，往往一再延误，在内容上，往往含含糊糊，从而很容易造成人民群众的愤懑加深，不乐意去参与到政策的施行当中。

三、基层干部行政过程中遇到的这些问题的解决办法

（一）执行力方面：执行力的提升取决于两个方面。首先是个人执行力的提升，其次是

体执行力的提升。个人执行力提升主要取决于两个方面——能力和态度，能力是根基，态度是关键。因此，我们要提升个人执行力，一方面是要通过加强学习和实践锻炼来提高自身素质，而更为重要的是要端正行政态度。所以要在行政过程中做好“严、实、快、新”四字要求。

1、着眼于“严”，积极进取，增强责任意识、责任心和进取心是做好一切工作的首要条件。责任心的强弱决定执行力度的大小，而进取心强弱决定执行效果的好坏。因此，要提高执行力，就必须树立起强烈的责任意识和进取精神，坚决克服不思进取、得过且过的心态。把工作标准调整到最高，精神状态调整到最佳，自我要求调整到最严，认认真真、尽心尽力、不折不扣地履行自己的职责。决不消极应付、敷衍塞责、推卸责任。养成认真负责、追求卓越的良好习惯。其次是基层行政团体执行力的提升。行政团体文化犹如基层行政团体的灵魂，是基层成员之间相互理解、共识的产物，是基层干部精神、价值取向及行为方式的总和。基层行政体文化的建立有助于基层干部树立正确的价值观，形成良好的风气。基层执行力文化一旦形成，就会成为一只“无形的手”，实现对基层干部的“软”管理，像海尔员工理解认同了企业“真诚到永远”的文化，所以在为消费者提供服务的时候会自觉地去执行公司的规定。这从一个侧面反映了团体文化对人的行为也就是执行力的影响。那么如何让提升团体的执行力，从而做到一加一大于二的效果呢？我认为首先还是对于个人素质的提高，其次要做到赏罚分明。执行力氛围的核心在于改变全体基层干部的行为，使之全心全意为人民服务，美国心理学家斯金纳提出的强化理论认为，人的行为是对其所获刺激的一种反应。如果刺激对他有利，他的行为就有可能重复出现，若刺激对他不利，则他的行为就可能减弱，甚至消失。因此，基层干部要能够通过强化的手段营造一种有利于行政目标实现的环境和氛围，以使基层干部的行为符合行政的目标。

（二）公众监督方面：在公众的监督下，行政行为的程序可以得到进一步完善。程序的不合理会造成行政相对方的损失，这是众所周知的，由于行政相对人对行政权的监督是为了自身利益，并且在具体的行政过程中，行政相对人的权利与行政主体的权利之间往往有利益冲突，因此其会尽可能的要求详知行政主体对行政权力行使的理由，并充分地行使他们的监督权。所以，公众成为行政活动的监督者，行政主体就会主动理顺程序，以最好的方式使得对方满意。因此公众监督必须毫无借口的实施。我认为这主要在以下几方面改善。首先社会宣传。根据整治实施进度，组织开展形式多样的社会宣传，形成良好的社会互动氛围；其次舆论监督。对诚信度高的基层部门，规范运作的基层部门通过新闻媒体、政府网站等予以表扬，对违法违规行为予以曝光，促进基层部门及时整改；最后公众参与。通过电话、网络等开展有奖举报，对公众举报基层干部的违规行为，如腐败行为，经查情况属实的，给予一定的奖励。同时鼓励公众举报基层干部在执行公务中的违法违规行为。

（三）政务公开方面：首先实施政务公开，就必须改变基层干部固有观念。加强公开必须改变思想观念，其着力点主要有：一是基层干部需要提高“三个代表”和社会主义“和谐社会” 重要思想的教育，把政务公开的意义和作用融进到“三个代表” 和社会主义“和谐社会”重要思想的学习和建设社会主义新农村的实际工作当中，使基层干部认识到推进政务公开是适应现代公共管理发展、建设社会主义新农村实际工作的客观需要，是人民群众的现实性、紧迫性要求，也是广大人民群众的基本权利，因而，具有客观必然性。其次是推动基层干部对中办、国办关于政务公开制度的通知等有关文件和政策的深入学习，使之更加明确政务公开的重要意义、基本原则、基本要求、主要内容和工作方法、监督保障制度、组织领导等内容，使政务公开制度和有关政策更加深入人心。最后是推动基层干部对现代公共管理理论的学习，使之树立现代公共管理的治理理念，落实宪法赋予公民的知情权。

四、小结

应当承认的一点是，尽管基层管理上存在很多应当改进的方面，但是近年来我们在这方面的探索已经取得一些成果，不管是执行力、公众监督还是政务公开都有了质的进步。只要我们在这些方面再做的更加全面一些，做得更加细致一些，我相信我们的基层工作一定能够在上一层楼，真正成为为人民服务的政府部门，成为解决人民群众最贴心的政府，成为党和国家的真正地门面。

参考文献：

[1]陈蔷。建立政务公开的运行机制[J].中国行政管理，2024,（1O）。[2]罗忠桓。乡镇政务公开制度实施追踪[J].湖湘论坛，2024,（5）。[3]莫勇波。政府执行力：当前公共行政研究的新课题[J].中山大学（社会科学版），2024,（1）[4]章志远。行政行为执行力初探[J].河南省政法干部管理学院学报，2024,（5）。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找