

2023年研究中期报告(精选6篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

研究中期报告篇一

目前，我校课堂教学质量监控评价主要由学员评价、同行评价和专家评价三部分构成，其评价权重比分别为30%、40%和30%。其中，学员评价由教务部门组织，主要采取网上测评打分的方式，在教学班次所有课程结束前进行；同行评价由各系负责，主要采取教员互相打分的方式；专家评价由学校教学督导组负责，主要采取随机查课的方式进行。每学年末统计汇总成绩，进行课堂教学质量奖评选，由各系根据上述三项评价的综合成绩，取本单位排名前10%的教员，按1:3:6的比例分别推荐一、二、三等奖。从近几年学校课堂教学质量评价情况看，主要暴露出了以下三个方面的问题。

1.1学员评教准确性、公平性不够

一是学员测评时间统一安排在学期结束前（短训班除外），测评的时效性不够强，部分课程由于结束时间较早，测评时学员对该课程教员授课印象淡化，打分的科学性、准确性可能受到影响。二是不同教学班次学员对标准尺度掌握不同，导致不同班次任课教员成绩不具有可比性。以第二学期学校二系学员评教结果为例，由于不同专业学员掌握标准不一致，导致了同一专业任课教员成绩出现相对集中的情况，其中a□b两个专业的成绩普遍较高，而c□d和e三个专业的成绩普遍较低。

1.2同行评教准确性不够

教员测评打分随意性较大，主要表现在未听课随意打分、打人情分、论资排辈打分等方面；特别是不同教研室对标准尺度掌握不同，有的教研室打分普遍在95分以上，而另一些教研室分数区间在85~95分之间，导致不同教研室教员测评成绩的不可比性。

1.3 教学质量奖评选办法不利于各单位教学质量的均衡发展

将教学质量奖评奖名额按指标分配至各系，各系排名前10%的按1:3:6的比例评出一、二、三等奖，各单位教学质量抓得好与不好一个样，都有一等奖名额，导致部分一、二等奖获得者的权威性不强，从近两年获奖教员情况看，有个别一等奖获得者，当年学校督导专家成绩在全校排名50名以外，个别二等奖获得者学校专家成绩全校排名在100名以外。

2 完善课堂教学质量监控与评价体系的对策

近年以来，我们扎实改进课堂教学质量评价的方法手段，针对学校课堂教学质量评价中存在的突出问题，修订了评价办法，以制度完善保证课堂教学质量评价更加科学公正。

2.1 量化处理学员评教成绩

量化处理学员评教成绩主要采取两步处理法。

第一步为降低因不同评价者对标准尺度掌握不同而导致的不可比性，以便根据得分将所有被评教员统一进行排序，对学员评价成绩进行量化处理。其模型如下：

v_i 为某位教员被某个班学员所评原始分的量化值；

z_i 为该教员被该班所评原始分的标准分，计算方法为

r 为该班所评教员个数；

f为评价因子，其值为

-s为参加排序的所有班所评原始分标准差的平均值。

经上述处理后，若多个班次对该教员评分，则算出各个班次所得分值的算术平均值，即为被评教员所得学员评价最后分值。

第二步对量化所得分数进行基本分换算（除以2.5之后，加60分基准分），以匹配专家和同行评价成绩。

2.2丰富学员评教手段

采取发放打分表分散测评和网上集中测评相结合的方式。其中发放打分表分散测评根据课程实施情况开展，60学时以上的课程进行两次；网上集中测评在教学班次所有课程结束前开展，使学员及时将授课质量有关信息反馈给教学管理人员。

2.3统一规范同行评价

以各系教学督导专家打分成绩为同行成绩，采用各系教学督导打分“一把尺子”衡量本单位全体教员。增强各系督导组力量，使每个教研室均有1名以上经验丰富的教员进入各系督导组；同时，加强各系督导组听课计划管理，要求各系每月上报督导听课情况及成绩，确保一学年内各系督导组对本单位所有上课教员听课均达到3人次以上。

2.4加强对督导过程的评估管理

建立每周学校教学督导例会制度，及时总结梳理学校教学督导情况，每月对各系教学督导情况进行检查；开发教学督导专家听课预约系统，努力确保每名上课教员，在一学年内被学校教学督导专家听课3人次以上。

2.5改革教学质量奖评选办法

在将评奖指标名额分配至各系，各系排名前10%的按1:3:6的比例给出一、二、三等奖名额的同时，对一、二等奖获得者做出条件限制，即一、二等奖获得者的学校督导专家成绩须分别排进所有教员学校专家成绩的前30名、前60名，未达到相应限制条件者，降为二等奖或三等奖。通过给出限制条件，既考虑了不同类型课程之间的区别，又能进一步激励各系大力提升本单位教学质量整体水平、着力培塑教学名师，确保了学校课堂教学质量奖的公信力和权威性。

3结语

我们运用spss[statisticalpackageforthesocialscience]统计软件，将执行新办法后课堂教学质量评价结果数据与以往评价结果数据，进行了对比分析，发现，学员、同行与专家测评体系更为合理。就学员评价而言，以往学员测评成绩较为集中，区分度相对较弱，而20学员评教则更具区分度，分值段分布有所改观。并且，学员评教成绩与总成绩相关系数有所增强，体现出原有测评体系时效性不够强的弊端在一定程度上有所消除，测评的实效性、科学性、准确性进一步提升。就同行评价而言，总成绩与同行评教成绩的相关系数有所下降，总成绩过度依赖于某一单项评价的情况有所减弱，从而使得测评结果的客观性、可比性、权威性增强。就专家评价而言，总成绩与专家评教成绩的相关性有所提高，高于学员、同行与总成绩的相关系数，这与新方案评价权重的分配相吻合，强化了学校教学督导的作用，增强了总评价的公信力。

【参考文献】

[1]金娣，王钢。教育评价与测量[m].北京：教育科学出版社，

[2]阮俊，钟桂英，刘苹，梦宁。高职教学督导理论与实

务[m].北京：中国轻工业出版社，.

[3]丁国盛□spss统计教程[m].北京：机械工业出版社，.

[责任编辑：汤静]

研究中期报告篇二

摘要：科学的职称评定能调动广大教师的积极性，本文通过梳理高校职称评审工作存在的问题，分析高校职称评审存在问题原因，提出完善高校教师职称评审的对策。

关键词：职称评审；存在问题；对策

一、存在的问题

（一）考核机制不健全，考核办法不完整

在高校中，需要考核的专业技术人员种类及系列多，情况复杂，各系列考核标准都不一样，考核指标弹性也不一样，难易程度也不相同，在考核工作中有一些不实、不细、不全、不适的问题。比如：公共课及公共基础课教师，教学任务重，省报科研项目难度要比专业课教师大很多；而辅导员老师，当前队伍中学历结构中以本科为主，科研能力也偏低[1]，导致辅导员群体职称评聘较难；体育和艺术类教师在评聘过程中也有与辅导员类似的问题。

（二）重科研轻教学，片面追求论文和课题的数量、级别

虽然高校中最重要的是教学，教书育人是教师的最主要职责，但由于影响教学效果的因素很多、教学效果又不易量化而科研成果比较好量化，比教学客观性高，高校教师职称评审中重科研轻教学[2]、一硬一软导向突出，评审时，只看能否完成工作量，而不看教师的教学质量、教学效果，基本上

是“教好教坏一个样”。因此，高校普遍出现“教授不教、讲师不讲”不正常现象，很大一部分教师把主要精力用于科研，能不上课就尽量不上，也不重视教学，教学效果一般。而一些刚到学校、缺乏教学基本功、经验浅的教师长期任教，让教学成了走过场，教学质量和教学效果都很难保证，引发学生不满，而且也很大程度打击认真教学教师的积极性，成为高校教师评审中最突出的问题。

（三）“外行评内行”的评审

职称的取得除了首次确定、采取考试取得资格外，其他均采取集中评审的方法。职称的评审是将申报者的材料汇总，由学科组专家或评委审阅材料后，采取不记名投票方式表决。一般说来，学科组因其成员都是同行，其评审结果比较客观、公正，但到了评委会，由于人数的硬性要求和评审对象从事专业的多样性，组成评委会的委员往往是多个相近专业的大融合，评委会专家只是某一个或几个领域的专家，并不是全行专家，这样的评审必然存在“外行评内行”的现象。高评委专家一般来自各个学校，由于时间紧，评审材料多，没有时间将材料逐个详细审阅，只能粗略翻阅。高评在对评审对象的情况不熟悉的情况下，一般主要听单位评委宣讲，但在单位评委宣讲过程中，难免掺杂个人因素，那么评委因专业不同、情况不熟，容易受单位评委的影响，投票不能避免的有失客观性，这在一定程度上影响了评审的公正性。

（四）论资排辈的旧观念，严重阻碍着优秀青年人才的脱颖而出。

二、存在的原因

（一）思想桎梏

在主导高校人事职称管理的思想上，也存在论资排辈的思想。有些管理人员对职称工作理解不到位，也有惧怕可能遇到的

困难、回避遇到的矛盾，在行动上疑虑政策执行的效果，按主观来分析标准。

（二）制度漏洞

当前，国内高校仍没有完全摆脱计划体制的影响，在原有体制下所形成的权力构架、资源分配的格局并未完全改变。大部分高校对政府政策都存在着很强的依赖性。这导致目前高校的自主权受到很大的制约，也是目前我国高校教师职称制度基础存在不足的很重要原因。

（三）程序缺憾

高校职称评审还存在外行评内行、关系职称和人情职称等现象[3]，出现此现象的主要原因就是流程不完善，不公开。现在大多高校职称评审采用匿名投票表决的方法，投票时时间仓促，不能充分了解参评者信息。但这一点已经在一些学校开始改进，辽宁省就有很多高校在职称评聘过程中开始实名投票。

三、对策

（一）健全考核制度，完善考核办法

针对不同专业技术人员制订不同考核办法。教师根据自身特点申报教学岗、科研岗、教学科研岗。根据不同岗位的特点设计考核分值和权重。

（二）提高材料真实性审核工作

评审专家很难再短时间核对评审材料真实性，所以这部分应用由被评审教师学校负责。可采取以下措施：一，强化材料公示行。要求各高校内部公示时间不低于1个月，一律网络公示。省职改办开通网络举报途径。二，省级人事部门可按照

一定比例随机抽检各高校职称送审材料，真实性出现问题者，除处理当事人外，对高校也要进行处罚。三，省人事部门可将近年来国内各高校职称材料弄虚作假的典型案例分析，并根据典型案例完善材料核实办法，制定统一的核实办法与流程。

（三）提高教学业绩权重

把教学效果作为评审的重要指标，职称申报人员必须按照有关要求，完成学校规定的工作量，并保证教育教学质量，凡考核达不到相关要求者，应一票否决，取消职称评聘资格。学生在选报所学课程的任课教师时，一定会把教学水平作为选择任课教师的最主要依据，评聘过程中应将上课人数与教师教学效果联系起来，客观评价教师教学的数量和质量，从而提高效果评估的效率和客观性。

（四）对科研的考核标准要兼顾质量和数量两个方面，以质量为主

1. 重点评价其代表作。代表作最能反映该教师的学术水平。代表作可以是专著，也可以是论文，即发表在权威期刊上或者权威的出版社出版的专著。

2. 协调科研成果数量和质量的转换换算关系。要解决职称评审工作中对科研水平标准的认定，在当今唯一方法是尽可能使评审指标体系细化、量化、明确化，操作上简单明了，最关键的问题是给不同档次的期刊赋予不同的分值。

（五）除了对教师的聘任条件有着明确的规定外，还应该有一套严格的考核制度，以确保所聘教师“名副其实”，如在日本，每隔3—4年，都要对教授和副教授，进行一次“业务审查”，通过者方可继续聘用。

这种严格的聘任标准和考核程序，不仅保证了教师队伍的高

素质、高质量，也能激励教师勤奋上进，不断提高专业水平和敬业精神，有利于人尽其才和人才流动，也便于及时发现问题和选拔人才。

参考文献：

1. 董宁。我国高校教师职称评审现状调查与制度设计研究[d]扬州大学硕士学位论文，。
2. 王凌峰。高校职称评审存在的问题及其对策[j]广西社会科学。2013（01）173—176。
3. 刘汉峰。高校职称评审若干问题探析[j]价值工程。2013（33）289—290。

研究中期报告篇三

〔内容提要〕：我国国有企业人力资源管理存在开发、考评、选人用人等方面的问题，解决问题的对策在于树立新的人力资源管理观念，建立实施新的机制，完善相关法规体系，采用新的科学手段实现依法管理。

〔关键词〕：国有企业，人力资源开发，考评，人员选用

我国国有企业人力资源管理还处在起步阶段，由于种种原因，实际工作中还存在不少问题，与发达国家企业人力资源管理还有较大的差距，在实践中还亟待完善。下面就几个问题作初步的探讨。

一、国有企业人力资源管理中存在的几个主要问题。

（一）关于国有企业人力资源开发中存在的问题。

1、开发形式单一。

培训、交流等是人力资源开发的可靠途径，我国国有企业在人力资源开发上必须顺应转轨时期知识经济发展的潮流，在形式上有所创新，不应只局限于有限的几种开发手段。以培训为例，我国现有国有企业人员培训方式较为单调，各类培训班通常遵循讲授、讨论加活动的模式运作，缺乏必要的实验、锻炼等其他科学的培训手段；培训过程中忽视素质锻炼和能力提高的教育环节，更不重视心理训练。由于培训形式枯燥单调，重理论不重实践，忽视国有企业人员的年龄、心理特征，造成培训低效。

2、开发管理未科学化。

国有企业未充分认识到人力资本投资有利于可持续发展战略的实现，未认识人力资源开发投资在国有企业的重要意义。国有企业人力资源开发资金投入上，往往未进行合理性分析与评估，资金使用未做到以节俭、实效为原则，未做到科学化。另外，培训人员往往理论与实践脱节，不能很好地联系企业管理实际。

3、评估未社会化。

现行国有企业人员管理制度中并未明确国有企业人员培训的评估事项，只是规定：培训机构通过结业考试评定受训者学习情况，有关部门颁发相应的培训证书，作为任职、晋升等依据。这种培训评估模式极易导致形式主义。开发评估应该充分发挥社会力量的作用，实行公众评估。

（二）国有企业人员考评中存在的主要问题。

1、考评标准不规范

[1][2][3][4][5]

研究中期报告篇四

目前我国的中小企业的人力资源管理系统还不够科学合理，存在很多的问题。在企业的人力资源管理中，良好的企业文化不可或缺。

一、企业文化对人力资源管理的影响

(一)对人力资源战略的影响

在企业的人力资源管理中，企业文化具有导向、凝聚、激励、规范等作用。面对越来越激烈的市场竞争，企业只有把自身的核心理念根植于整体的经营战略之中，从而促进人力资源战略与企业战略的相互融合，才可以保障企业在日益激烈的市场竞争中立于不败之地。

(二)对人力资源管理工作的影响

在企业的人力资源管理中，企业文化对于招聘工作与之后的人力资源管理工作都会产生重要的影响。企业在进行招聘的时候，总是会有限考虑价值观、思维方式与企业文化相互切合的员工。此外，企业文化如果不够科学合理，也会对企业的管理产生不利的影响。

二、中小企业人力资源管理中出现的问题

(一)管理机制不健全且缺乏整体性

我国大部分中小企业，尤其是小型企业，普遍存在人力资源管理机构不健全的问题。中小型企业大多处于发展初期，受到规模、成本等因素的制约而难以建立健全科学的人力资源管理制度。在最近几年，虽然我国的中小企业在这方面取得了一些进步，然而还远远不够。此外，很多企业的人力资源管理工作缺少系统的规划，往往具有很大的盲目性与随意性。

之所以如此，主要就是由于企业管理者的观念没有跟上时代发展的节奏，缺乏现代化的人力资源管理知识。

(二) 培训力度不够

在我国很多的中小企业中，都缺乏对于人力资源管理人员的培训之所以如此，主要有四个原因：第一，对培训工作的重要性缺少认识。其次，培训的目的、任务、内容和方法不明确，第三，没有科学合理的设计并规划培训工作。最后，受到高昂成本的制约。

(三) 奖惩机制不健全

首先，中小企的奖惩机制往往缺乏持续性与科学性。而且随意性较大，很多时候都是依据老板的主观意愿进行改变，这也就导致了员工无所适从。其次，很多企业的奖惩机制都以物质奖励或罚金的形式为主，方法单一，效果往往不够好。第三，中小企业的奖惩机制往往忽视员工的心理、年龄、性别等因素，例如，某公司年终奖给员工发放烟酒，这就给不吸烟和不喝酒的员工造成了困扰。

(四) 缺乏科学的绩效考核

中小企业存在的问题主要表现在对绩效管理理念缺乏正确的理解。一些企业并不接受绩效管理的概念，而另外的一些企业虽然接受了绩效管理理念，但片面地将绩效管理与绩效考核相提并论，这样就无法真正发挥绩效管理的作用。

(五) 忽视企业文化建设

企业文化的发展受到企业本身经营管理水平的制约，因而很多的中小企业领导认为企业发展的关键只是生存和赚钱，因而并不重视企业文化的建设。正是因为如此，很多中小企业的员工普遍缺乏对企业的认同与共同的价值观，给企业的管

理工作带来很多问题。

三、依靠企业文化提升中小企业人力资源管理绩效的途径

(一) 企业领导要加强对于企业文化的重视

首先，企业领导必须努力提升自身素质，加强对企业文化正确的理解和认识。其次，企业管理者本身就是企业文化的设计者，因此，培养他们的企业文化意识也是十分必要的。第三，企业的管理者必须做到身体力行，向员工言传身教，为企业文化的践行做出表率。

(二) 向员工灌输正确的企业文化

企业文化是够适合企业自身的发展，在很大程度上影响到企业的经济发展。由于中小企业的规模较小，人员较少，因此企业文化将会直接作用于企业的人力资源绩效管理。这样的其他下，向员工灌输正确的企业文化，对于企业的发展至关重要。只有真正用优秀的企业文化来对员工的价值观进行改变，才能保障企业人力资源管理工作的顺利进行。

(三) 树立科学的人才观念

企业想要获得最大的收益，就必须依靠人才。因此，必须营造以人为本的企业文化，提倡平等、公平、公正。充分尊重人才，从而调动员工工作的积极性与主动性。要想做到这一点，首先就必须使员工的利益得以充分的保障。此外，还要尽量避免家族式管理的消极影响，从而做到任人唯贤。另外，在制定工作待遇的时候，也应该在不影响企业正常的经营的前提下，尽量考虑员工的需求，从而激发运功工作的积极性。

(四) 建立以人为本的人力资源管理制度

中小企业需要进一步完善自身的人力资源管理制度，包括培

训制度、绩效考核制度等。在培训制度中，企业必须根据员工的不同情况制定个性化的培训计划，从而使每一个员工都能收到最适合自己的培训，达到最好的培训效果。在绩效制度中，企业不仅需要建立科学的绩效考核系统，还要加强制度的执行力，严格保障制度的执行。

(五) 在实践中培养中小企业特色文化

中小企业在建设企业文化的过程中，应该吸取大型企业的成功经验，然而不能死板地照搬照抄。企业制定自身的企业文化，必须严格参照自身的实际情况。如果脱离实际，就会导致企业的管理发生混乱，无法正常经营。此外，企业还必须及时对自身的企业文化进行升华与改进，从而适应时代的发展，能够从容应对激烈的市场竞争。总结作者分析目前中小企业在人力资源管理方面普遍存在的问题，并指出了一些优化措施。其中包括从企业文化，人才观念，管理制度等方面借鉴前提企业的先进经验，根据自身实际情况，创造出属于自己的企业文化与人力资源管理制度，从而更好地应对市场竞争。

参考文献：

[1]贺小成. 企业文化提升中小企业人力资源管理绩效的路径分析[j]. 中小企业管理与科技(上旬刊), , 02:15.

[2]吕晶. 企业文化有效提升中小企业人力资源管理绩效的路径探微[j]. 中外企业家, 2016, 14:118+120.

研究中期报告篇五

摘要：新课程改革给高中数学既带来了机遇，又带来了挑战。自新课程改革后，高中数学教学仍然问题重重，既影响了高中数学教学质量，又制约了学生素质的发展。高中数学教师应及时发现教学过程中存在的问题，并找到有效对策，进一

步加快新课程改革的进程。

关键词：新课程改革；高中数学；问题；对策

一、高中数学教学存在的问题

1、教师的主导地位很突出。在传统的高中数学教学过程中，很多教师的教学观、课程观和评价观已经根深蒂固，非常老旧，即使实施了新课程改革，这些传统观念仍然在课堂教学中起着主导作用，其中部分教学观念已经和全新的教学理念背道而驰，如果教师仍给学生灌输这些观念的话，学生会遵照教师强调的模式进行学习，一味地服从教师的要求和安排。这样一来，严重制约了高中数学教学的长远发展，不利于培养学生的创新能力和发散思维，阻碍了学生综合能力的发展。

2、学生欠缺良好的学习习惯和方法。新课程改革后，教师越来越重视培养学生的自主学习能力。但是，学生的学习成绩依然是主要的考核标准，所以很多教师仍然采用传统的教学方法，让学生进行大量的练习，以此来提高他们的解题能力。这种教学方式全然不顾学生的主观能动性，不利于培养学生良好的学习习惯和方法。如果让学生一味地被动学习，他们的学习兴趣将会受到严重影响，大量的数学知识点就会成为学生学习的负担，教学改革将会变为一纸空文。学生没有形成良好的学习方法和习惯，那么他们很难发现不同知识点和不同题型间的关联，制约了学生数学成绩的提升。

二、新课程改革背景下高中数学教学对策

1、从课堂教学着手，激发学生的学习兴趣。众所周知，提高教学效率的途径是合理有效的课堂教学。教师只有激发学生的学习兴趣，调动学生的学习积极性，学生才能积极地投入到学习中。在高中数学教学中，笔者发现，有趣且新颖的教学导入不仅可以激发学生数学学习的兴趣，还可以让学生全身心地投入课堂学习，极大地提高高中数学课堂教学效率。

2、加强对学生的学习方法指导，培养学生良好的学习习惯。新课程改革突出了学生的课堂主体地位，教师的职责就是根据学生的'学习情况给予适当的指导。在指导学生的过程中，教师不能把所有解题的方法都告诉学生，而应要求学生积极努力地探索解答方法。这在一定程度上能提高学生高中数学的自学能力和解题能力，帮助学生快速形成良好的学习习惯，为学生今后更高层次的数学学习打下坚实的基础。

3、建立良好的师生关系，提高学生的学习效率。在高中数学教学过程中，如果教师能够放下“架子”，经常与学生交流探讨生活和学习中的问题，就能建立良好的师生关系，学生也会积极主动地学习数学。除此之外，在新课程改革的推波助澜下，学生的学习主体地位越来越突出，教师借助良好的师生关系，通过知识的讲解以及练习，可以教会学生更加灵活地处理问题。只要教师积极引导学生进行交流，带着相互尊重的心态关心学生，那么就能建立起民主和谐的师生关系，就能让学生跟从教师的教学步伐，真正掌握所学知识。

4、融合新旧知识，巩固学生的学习内容。自新课程改革以后，高中数学知识被分成了很多板块，在教学过程中，教师需要分模块进行教学。虽然在教学形式上，教师是分开讲解不同的知识点，但是每个知识点之间都有一定的联系，所以教师可以融合新旧知识，用旧知识导出新知识。这样，学生不仅不会对新知识感到陌生，还能够巩固之前学过的知识。

新课程改革既给高中数学教学带来了机遇，又给高中数学教学带来了挑战。在新课程改革以后，高中数学教学依然存在很多问题，所以广大高职数学教师必须及时发现和认真对待高中数学教学存在的问题，并探索合理有效的解决对策，从而推进新课程改革的不断发展。

参考文献：

[1]雷剑平. 浅谈高中数学教学中存在的问题及解决策略[j].新

课程, 2011, (4).

[2]程保益. 试析新课改下高中数学教学现状及改进对策[j].科教新报, 2011, (31).

[3]张占山. 新课程改革背景下高中数学教学改革探究[j].学周刊, 2017, (3).

[4]邹玺. 新课改背景下高中数学教学所存在的问题及对策[j].科技创新导报, 2011, (20).

研究中期报告篇六

摘要：市场经济条件下企业的竞争越来越激烈，企业要想在激烈的市场竞争中立于不败之地，必须从自身实际出发，加强自身的管理工作。知识经济时代人力资源在企业的发展过程中所起的作用越来越突出，企业要想提高自己的管理水平和竞争力，必须加强自身的人力资源管理工作建设，不断调动全体员工的积极性和工作热情。人力资源管理是一门系统的学问，现阶段许多企业都在不断加强自身的人力资源管理工作，取得了一些成绩，但是从根本上来讲还是存在许多问题。本文对此展开分析，以此来提出应对的策略。

关键词：企业人力资源问题对策

企业参与市场竞争，面临的竞争是多方面的，企业竞争的焦点从表面来看是产品和服务的竞争，但是归根结底是人才的竞争，人才对于一个企业的发展十分关键。所以企业要用好人才，留住人才。这也是企业核心竞争力的一个重要组成部分。但是现阶段我国许多企业在人力资源管理方面还存在很多问题。

一、企业人力资源管理存在的问题

首先，重视程度不足。人力资源管理的发展是随着管理理论不断发展而受到重视的，但是在实践过程中并没有受到应有的重视。许多企业领导讲工作的重点放在主营业务上，忽视人力资源管理工作的建设。同时许多企业自身对人力资源管理的认识上有问题，缺乏足够的认识，这也是人力资源管理工作不受重视的一个原因。

其次，缺乏科学有效的人才引进、培育和利用机制。许多企业的人力资源管理缺乏前瞻性和规划性，工作的重点是日常的一些事务性工作，对人才的引进、使用、评价等方面没有形成系统的体系。突出表现在以下几个方面：一是人才引进的范围狭窄，而且人才引进制度建设不足，随意性较强，不能满足企业长远发展的需要。二是对人力资源的培训缺乏规划，人力资源的培训滞后。三是岗位设置不合理，不能人尽其才。

第三，人力资源绩效评估和激励机制不完善。人才的使用很关键，许多企业重视人才的引进，但是在使用和评价方面却存在很大的问题，特别是绩效考核方面的建设还存在很大的问题，同时激励机制建设十分不足，不能充分调动员工的积极性。绩效考核没有建立完善的机制，缺乏客观公正性。激励机制不能以人为本，而且公平欠缺，进一步使激励机制的作用受到限制。

第四，人力资源管理制度不健全，许多规定流于形式。许多企业本身的管理制度建设就存在很多问题，管理的过程也带有很强的随意性和个人主义倾向，所以许多制度的建设没有得到重视和完善。许多规定没有制度化，而且缺乏明确的监督考核机制，致使许多规定流于形式。而且许多规定散见于许多管理规定，缺乏独立性，不能充分发挥自身的作用。

二、应对的策略

首先，提高认识，加强重视。管理者转变观念，加强人力资

源管理最新知识和理论的学习，对人力资源管理有一个清晰明确的认识。在认识的基础上重视人力资源管理工作，从全局的角度出发，调动全体员工的积极性，进一步确立人本管理思想，以员工为中心搞好人力资源管理工作。

其次，加强人力资源的培养和开发，建立健全引进使用和培训机制。引进人才的过程中要有科学的标准和依据，增强人才引进的权威性和科学性。人才的使用过程要合理设置岗位，做到人尽其用。人才评价过程要建立科学的绩效考核和评价机制，设置合理的激励机制。建立健全培训机制，加强人才的培训，最大限度发掘人才的价值。

第三，建立科学的人力资源管理制度。制度是各项管理工作得以进行的保障，应当定期对企业的各种人力资源管理系统和制度进行审查和评价，而且根据实际情况的变化进行科学合理的调整，以此来保障制度的灵活性和适应性，大多数企业都需要从最基础的人力资源管理工作做起。没有这些基础性的工作，人力资源管理是不可能成为经营部门的战略伙伴的。

第四，人力资源总体规划必须适应企业经营管理的需要。要将长期、中期、短期人力资源规划相结合，常规性和应急性人力资源规划相结合，使人力资源的总体规划始终保持一定的弹性，能够随着企业经营管理的调整而作出相应的变化，以免企业发生战略转移时出现人力资源僵化、失调而妨碍企业的发展。

总之，企业的人力资源管理工作至关重要，关系着企业的核心竞争力和发展前景。企业应该充分重视人力资源管理工作，从自身的实际出发，加强各方面的建设，以员工为中心，最大限度的激发企业人力资源的积极性和热情。这样才能促进企业的长远发展。