# 卫生发展中存在的问题报告

来源：网络 作者：星海浩瀚 更新时间：2024-09-12

*第一篇：卫生发展中存在的问题报告荔波县卫生和食品药品监督管理局关于解决在改革发展中存在的困难和问题的报告 县人大办：随着医药卫生体制改革的不断深入和国家各项改革政策的有序推进，人才、经费、人才激励等体制机制问题严重制约我县卫生事业的发展，...*

**第一篇：卫生发展中存在的问题报告**

荔波县卫生和食品药品监督管理局关于

解决在改革发展中存在的困难和问题的报告 县人大办：

随着医药卫生体制改革的不断深入和国家各项改革政策的有序推进，人才、经费、人才激励等体制机制问题严重制约我县卫生事业的发展，群众“看病难、看病贵”的困难仍然存在。没有从根本上解决广大群众就医环境，党中央“保基本、强基层、建机制”医改基本原则就不能实现。要缓解群众看病就医问题，破解制约发展的颈瓶，解决目前卫生人才的招补，人才的培养以及建立留住人才的奖励和激励机制十分重要，因此特向县委报告。

一、卫生基本现状：

全县共有公立医疗卫生机构24个，即县人民医院、县中医院、县疾病预防控制中心、县卫生监督所、县口腔病防治中心、县卫生学校、县新农合办公室、县爱卫办以及16个乡镇卫生院。代管荔波县红十字会。2024年全县医药卫生资源总量408人。按学历结构划分有医学本科学历人员68人，医学专科学历人员159人，医学中等专业学历人员147人，非医学学历人员34人。按专业技术结构划分，副高级资格人员6人，占1.47%；中级技术资格人员88人，占21.5%；师级技术资格人员138人，占33.82%；士级技术资格人员148人，占36.27%；非卫技人员28人，占6.86%。

有村级卫生室102所，其中42所经考核确认为新型农村合作医疗定点机构，有村医126人，其中77名集体性质人员享受政府每月不低于400元的生活补助待遇。在126名村医中，有74人取得医学中等专业以上学历，有52人目前仍在学历提高培训中。有社会办医疗机构3个。

二、存在的问题

1、全县医疗卫生事业机构总编制802人，其中县级479人，乡级323人，缺编382人。

2、医药卫生资源总量不足，缺乏学科带头人，特别是中心乡镇卫生院，全科医师和医技人员紧缺。

3、学历层次低，大中专层次学历人员，目前仍是各级医疗卫生机构的主要技术骨干。

4、医疗机构人员不足，满负荷工作，医疗卫生人员外出进修学习、知识更新机会少，专业知识，技术老化。

5、网底脆弱，虽然有卫生室102所，在册126人，但因人员待遇低，留不住人，服务能力差。

6、医疗设备相对落后，诊疗技术满足不了当地群众医疗服务需求，特别是县级医院大中型设备紧缺。

7、乡镇卫生院保障性后勤服务用房不足，1/3的业务用房都用于职工住宿。

三、需要解决的问题：

1、招聘人员。批准建立中长期卫生人才招补规划，有计划逐年招补卫生专业人员，在“十二五”期间卫生招补选聘各类医药卫生专业人才300人，第一年一次性招100人，以后逐年招聘。确保县直各医疗卫生机构编制使用率达80%，乡镇卫生院编制使用率达90%。

2、建立人才培养及奖励机制。每年拨款100万元纳入县财政预算，一是用于卫生人才培养，采取派出去，请进来的方式培养卫生专业技术人才，使其学历、职称有所提高。二是聘请县外名医到荔波座诊。三是建立人才奖励激励体制机制，重奖当年为荔波经济发展、荔波卫生事业发展做出特殊贡献各级各类医疗卫生人员和学科带头人。如设立医疗卫

生科技创新奖、学科带头人奖、优秀先进个人和集体以及优秀学术论文奖若干个，从体制机制上留住卫生人才。

3、大型医疗设备添置。县级医疗机构需添置腹腔镜、电子纤维胃镜、钬激光碎石机、800mA胃肠机、16排螺旋CT、彩超、核磁共振、中医脉象仪、中医舌象仪、穴位诊断仪、糖尿病治疗仪以及中药调剂、制剂设备等共需资金3000万元。

4、建立村级卫生室人员公派制。保证每村卫生室有一名公派人员，财政全额拨款，县局统一管理，人员从目前的卫生室人员和医学大中专毕业生中选聘。

5、乡镇卫生院在职职工住房公积金、增量补贴、医疗保险。我县乡镇卫生院、社区卫生服务中心目前核定编制共323人，实有在职职工179人，均是财政全额拨款，按照省州规定乡镇卫生院属非营利性事业单位，主要承担一定区域范围内的预防保健、医疗技术指导工作，负责提供公共卫生服务和常见病、多发病的诊疗等综合服务；负责对村卫生室的业务管理和技术指导以及乡村医生培训等工作。医疗业务收入低，乡镇卫生院无法承担职工应享受的年人均9000元共161万元的住房公积金、增量补贴、医疗保险等经费。

6、临聘人员待遇。因为编制少，且人员配备不足，目前全县各级医疗机构长期临聘人员共150人，其中县人民医院60人，县中医院50人，乡镇卫生院40人，按三类地区最低每人每月650元的工资标准给予补助，全年全县共117万元。

7、提高县人民医院、县中医院、县口防中心在职职工财政预算拔款比例，由目前的61%增至81%。县人民医院、县中医院、县口防中心工资结构岗位工资，薪级工资等十五

项，其中县财政拔给岗位工资等十一项，有边贴、岗位补助岗位、岗位补贴、增量补贴四项未列入县财政差额补助工资范围，财政预算拔款仅占工资总额的61%。由于县人民院、县中医院承担医疗应急、景区医疗救护和下乡巡回医疗等共公卫生服务工作较多，无法承担每年100万元职工增量补贴。

四、今后努力方向：

1、全力推进医改各项工作深入发展。一是强力挤进基本药物制度的实施；二是巩固完善新型农村合作医疗制度；三是促进基本公共卫生服务逐步均等化；四是加快基层医疗卫生服务体系建设；五是做好公立医院改革的各项准备工作。

2、履行职责、全面完成医改任务。一是要强化执行力。越是发展任务重、改革难度大、工作要求高，越要强化执行和落实。要进一步统一思想，深化工作部署、强化工作措施、细化工作责任，层层抓好落实。要结合卫生实际，把思路理清、把政策用足，积极向党委、政府汇报，并加强与相关部门的协调沟通，争取各方面的高度重视和大力支持，把好事抓好，把实事办实。二要发挥创造性。善于把州里、县里的总体部署同本单位的具体实际结合起来，多动脑筋、多想点子、多出新招，更好地体现出地方优势和自身特色。要敢于打破条条框框的束缚，只要是符合上级精神，有利于卫生事业发展、有利于调动医务人员积极性、有利于群众健康，都可以大胆试、勇敢闯，走出自己的新路子。三要善于抓亮点。在抓亮点上积极探索，进一步跳出“就卫生卫抓卫生”的惯性思维，要体现在大视野、新思路上，把发展卫生事业融入地方经济社会发展全局之中，围绕改善民生、发展经济、保障社会和谐等时代要求，与新农村建设、与经济结构调整、与加速荔波发展等全局性重大战略有机结合。注重实际、讲究实效，抓住政府关心的事，抓住社会关心的事，抓住群众期盼的事，找准工作的切入点，多做一些能看见、摸得着、有实实在在的效益的事。四要着力队伍建设。高度重视抓班子、带队伍，切实把提高综合素质，作为实现卫生事业跨越式发展的基础工作。着力提升驾驭全局工作的能力、改革创新的能力、依法行政的能力，公共服务的能力和处置突发公共卫生事件的能力。

特此报告

二Ｏ一一年八月四日

**第二篇：卫生发展中存在的问题报告**

荔波县卫生和食品药品监督管理局关于 解决在改革发展中存在的困难和问题的报告

县人大办：

随着医药卫生体制改革的不断深入和国家各项改革政策的有序推进，人才、经费、人才激励等体制机制问题严重制约我县卫生事业的发展，群众“看病难、看病贵”的困难仍然存在。没有从根本上解决广大群众就医环境，党中央“保基本、强基层、建机制”医改基本原则就不能实现。要缓解群众看病就医问题，破解制约发展的颈瓶，解决目前卫生人才的招补，人才的培养以及建立留住人才的奖励和激励机制十分重要，因此特向县委报告。

一、卫生基本现状：

全县共有公立医疗卫生机构24个，即县人民医院、县中医院、县疾病预防控制中心、县卫生监督所、县口腔病防治中心、县卫生学校、县新农合办公室、县爱卫办以及16个乡镇卫生院。代管荔波县红十字会。2024年全县医药卫生资源总量408人。按学历结构划分有医学本科学历人员68人，医学专科学历人员159人，医学中等专业学历人员147人，非医学学历人员34人。按专业技术结构划分，副高级资格人员6人，占1.47%；中级技术资格人员88人，占21.5%；师级技术资格人员138人，占33.82%；士级技术资格人员148人，占36.27%；非卫技人员28人，占6.86%。

有村级卫生室102所，其中42所经考核确认为新型农村合作医疗定点机构，有村医126人，其中77名集体性质人员享受政府每月不低于400元的生活补助待遇。在126名村医中，有74人取得医学中等专业以上学历，有52人目前仍在学历提高培训中。有社会办医疗机构3个。

二、存在的问题

1、全县医疗卫生事业机构总编制802人，其中县级479人，乡级323人，缺编382人。

2、医药卫生资源总量不足，缺乏学科带头人，特别是中心乡镇卫生院，全科医师和医技人员紧缺。

3、学历层次低，大中专层次学历人员，目前仍是各级医疗卫生机构的主要技术骨干。

4、医疗机构人员不足，满负荷工作，医疗卫生人员外出进修学习、知识更新机会少，专业知识，技术老化。

5、网底脆弱，虽然有卫生室102所，在册126人，但因人员待遇低，留不住人，服务能力差。

6、医疗设备相对落后，诊疗技术满足不了当地群众医疗服务需求，特别是县级医院大中型设备紧缺。

7、乡镇卫生院保障性后勤服务用房不足，1/3的业务用房都用于职工住宿。

三、需要解决的问题：

1、招聘人员。批准建立中长期卫生人才招补规划，有计划逐年招补卫生专业人员，在“十二五”期间卫生招补选聘各类医药卫生专业人才300人，第一年一次性招100人，以后逐年招聘。确保县直各医疗卫生机构编制使用率达80%，乡镇卫生院编制使用率达90%。

2、建立人才培养及奖励机制。每年拨款100万元纳入县财政预算，一是用于卫生人才培养，采取派出去，请进来的方式培养卫生专业技术人才，使其学历、职称有所提高。二是聘请县外名医到荔波座诊。三是建立人才奖励激励体制机制，重奖当年为荔波经济发展、荔波卫生事业发展做出特殊贡献各级各类医疗卫生人员和学科带头人。如设立医疗卫生科技创新奖、学科带头人奖、优秀先进个人和集体以及优秀学术论文奖若干个，从体制机制上留住卫生人才。

3、大型医疗设备添置。县级医疗机构需添置腹腔镜、电子纤维胃镜、钬激光碎石机、800mA胃肠机、16排螺旋CT、彩超、核磁共振、中医脉象仪、中医舌象仪、穴位诊断仪、糖尿病治疗仪以及中药调剂、制剂设备等共需资金3000万元。

4、建立村级卫生室人员公派制。保证每村卫生室有一名公派人员，财政全额拨款，县局统一管理，人员从目前的卫生室人员和医学大中专毕业生中选聘。

5、乡镇卫生院在职职工住房公积金、增量补贴、医疗保险。我县乡镇卫生院、社区卫生服务中心目前核定编制共323人，实有在职职工179人，均是财政全额拨款，按照省州规定乡镇卫生院属非营利性事业单位，主要承担一定区域范围内的预防保健、医疗技术指导工作，负责提供公共卫生服务和常见病、多发病的诊疗等综合服务；负责对村卫生室的业务管理和技术指导以及乡村医生培训等工作。医疗业务收入低，乡镇卫生院无法承担职工应享受的年人均9000元共161万元的住房公积金、增量补贴、医疗保险等经费。

6、临聘人员待遇。因为编制少，且人员配备不足，目前全县各级医疗机构长期临聘人员共150人，其中县人民医院60人，县中医院50人，乡镇卫生院40人，按三类地区最低每人每月650元的工资标准给予补助，全年全县共117万元。

7、提高县人民医院、县中医院、县口防中心在职职工财政预算拔款比例，由目前的61%增至81%。县人民医院、县中医院、县口防中心工资结构岗位工资，薪级工资等十五项，其中县财政拔给岗位工资等十一项，有边贴、岗位补助岗位、岗位补贴、增量补贴四项未列入县财政差额补助工资范围，财政预算拔款仅占工资总额的61%。由于县人民院、县中医院承担医疗应急、景区医疗救护和下乡巡回医疗等共公卫生服务工作较多，无法承担每年100万元职工增量补贴。

四、今后努力方向：

1、全力推进医改各项工作深入发展。一是强力挤进基本药物制度的实施；二是巩固完善新型农村合作医疗制度；三是促进基本公共卫生服务逐步均等化；四是加快基层医疗卫生服务体系建设；五是做好公立医院改革的各项准备工作。

2、履行职责、全面完成医改任务。一是要强化执行力。越是发展任务重、改革难度大、工作要求高，越要强化执行和落实。要进一步统一思想，深化工作部署、强化工作措施、细化工作责任，层层抓好落实。要结合卫生实际，把思路理清、把政策用足，积极向党委、政府汇报，并加强与相关部门的协调沟通，争取各方面的高度重视和大力支持，把好事抓好，把实事办实。二要发挥创造性。善于把州里、县里的总体部署同本单位的具体实际结合起来，多动脑筋、多想点子、多出新招，更好地体现出地方优势和自身特色。要敢于打破条条框框的束缚，只要是符合上级精神，有利于卫生事业发展、有利于调动医务人员积极性、有利于群众健康，都可以大胆试、勇敢闯，走出自己的新路子。三要善于抓亮点。在抓亮点上积极探索，进一步跳出“就卫生卫抓卫生”的惯性思维，要体现在大视野、新思路上，把发展卫生事业融入地方经济社会发展全局之中，围绕改善民生、发展经济、保障社会和谐等时代要求，与新农村建设、与经济结构调整、与加速荔波发展等全局性重大战略有机结合。注重实际、讲究实效，抓住政府关心的事，抓住社会关心的事，抓住群众期盼的事，找准工作的切入点，多做一些能看见、摸得着、有实实在在的效益的事。四要着力队伍建设。高度重视抓班子、带队伍，切实把提高综合素质，作为实现卫生事业跨越式发展的基础工作。着力提升驾驭全局工作的能力、改革创新的能力、依法行政的能力，公共服务的能力和处置突发公共卫生事件的能力。

特此报告

二Ｏ一一年八月四日

**第三篇：中小企业发展中存在主要问题分析**

中小企业发展中存在主要问题分析

中小企业生存与发展存在的问题及对策分析

摘要：中小企业是我国国民经济的重要组成部分，中小企业在促进经济和社会发展，解决就业方面发挥了大型企业无可替代的作用，国家和各级政府都非常重视中小企业的发展。但是中小企业客观存在的管理、融资、经营、技术、人才等方面的问题阻碍和限制了中小企业的进一步发展，只有解决了这些问题才能保证中小企业得以生存和发展。

一、中小企业生存现状

中小企业是我国国民经济中一支非常重要的力量。近年来，我国中小企业数量占全国企业总数的比例在98%以上，中小企业产值、增加值、总资产、销售收入的比例均超过60%，利润总额的比例超过50%，税收总额的比例超过40%，提供的就业岗位超过3/4。

目前，金融危机已对全球实体经济产生了巨大的冲击，2024年世界经济已明显放缓，下行风险逐步加大，前景更加不确定。预测2024年全球经济增长率为2.2%，发达经济体经济2024年将下降0.3%，其中，美国经济将负增长0.7%，欧元区两个主要经济体德国和法国将分别负增长0.8%和 0.5%。中国中小企业状况相对较好，但是多少还是受到经济危机的影响。全球最大的中文搜索引擎、为数十万企业提供搜索营销服务的百度公司发布《中国中小企业生存现状调查报告》。该报告显示，虽然此次金融危机对中国中小企业的影响范围较广，但是依然有53.2%的企业预测2024年营业额将增加，从这个角度讲中国中小企业的发展前景还是比较好的，但是中小企业自身特有的风险和制度缺失造成的危机依然是客观存在的。

二、中小企业发展的面临主要困难

目前，我国中小企业有了长足的发展，但制约中小企业发展的因素还是客观存在，这些因素成为制约中小企业发展的根本原因。主要可以归纳为两个方面：外部困境和内部缺陷。

（一）外部困境

1．制度限制。规范我国中小企业的立法较少，行政程序不够明确和规范化。同时我国行政性管制、审批程序过于复杂，妨碍了中小企业灵活经营优势的发挥，增加了中小企业的运行成本。某些领域是限制或禁止中小企业进入。这些在客观上都阻碍中小企业进一步成长，限制了中小企业的发展。

2、融资困难。任何企业的发展都离不开银行的支持，中小企业的发展壮大不能完全靠自有资金的发展，如果仅仅靠自有资金去壮大自己，那无疑是痴人说梦。世界上所有的大企业都在发展的过程中得到银行的支持。我国很多中小企业发展是靠企业主私下融资来发展自己的，而这种私下融资的方式存在着一定的法律障碍和风险，而且从规范的角度讲是不符合政策要求的。而另一方面，银行对中小企业的融资又限制较严格，需要提供规范的文件和规范的会计记录，良好的信用记录等条件，甚至在一定程度上关系也非常重要。这使得中小企业很难从银行那儿得到发展所需的资金，阻碍中下企业的发展壮大。同时，银行自身的结构也不合理，缺少面向满足民间资本需求、重点为中小企业服务的银行。

有人曾经对广州市中小企业经营问题进行调查。在被调查的80家中小企业中，资金问题最为普遍，所占比率最高，达82.64%；资金获得渠道有银行贷款、自筹、证券市场融资及其它，比重分别为80.82%、16.44%和2.74%。可见银行贷

款仍是中小企业目前最主要的资金筹集渠道，居绝对支配地位。但认为贷款难的中小企业占67.11%，甚至有15.79%的中小企业认为贷款几乎不可能。

3．缺乏规范的中小企业服务市场。服务是围绕企业经营管理的具体业务展开，包括融资、财务、营销、人力资源、客户资源管理、物流配送、广告宣传、产品设计、战略顾问、技术服务、法律咨询、诚信调查、市场分析、信息服务、管理培训等，目前我国这样的服务市场规模小，运行不规范，或还没有发育成长起来。

4．企业间缺少专业化协作。多数地区中小企业发展缺少宏观引导和产业组织，导致中小企业之间难以形成产业关联、专业化协作和经营网络，往往形成单个企业孤军奋战、自生自灭，既难以形成有区域特色的产业链和企业集群，也无法利用中小企业集聚产生的规模经济、范围经济和协同效应。

（二）内部缺陷

1．缺乏完善的治理机制

我国中小企业是以民营和私营性质为主体，而大多数私营中小企业基本上是借助家族力量共同创业，依靠血缘关系维持经营的。若不能适时完成家族化经营模式向现代企业制度转换，建立更好地利用社会资源和适应市场竞争的产权结构、治理结构和运行机制，这些企业就很难拓展经营视野，形成发展战略，集聚要素资源，获得核心竞争能力。另外，家族化经营也在很大程度上阻碍了企业家和职业经理人队伍的形成和成长。

2．企业技术水平低下

我国中小企业普遍以劳动密集为典型特征，技术水平不高。以相对丰富的劳动力替代短缺的技术和资本，这是符合我国社会经济发展现实的选择。但从长期看，如果不能在提高技术水平上下功夫，找到和培育核心技术，逐步形成自身强大的新产品研发能力和技术成长渠道，拥有自有知识产权和品牌，就只能始终停留在产业链的低端，维持微弱的加工制造收入和有限的市场份额。

3．企业经营管理能力不强

我国中小企业普遍管理能力低下，管理制度不健全、管理人才缺乏、财务混乱几乎成为中小企业的通病。这既是我国中小企业经济效益不理想的重要原因，也是导致中小企业资源消耗严重、环境污染问题突出和劳动保障得不到落实的重要原因。

4．职工的合法权益保护不够

由于种种原因，一些中小企业、特别是一些私营中小企业劳动用工不规范、存在侵犯劳动者合法权益的现象。以各种方式规避劳动法规的要求，给与较低的工资，不缴纳各种社会保险，不提供符合生产要求的安全保护设施，拒绝职工的合理要求，随意辞退员工等各种现象时有发生。这些行为一方面导致企业花很多精力和时间与职工打劳动官司，同时员工在这种企业工作也缺乏安全感，无法留住优秀员工，导致人才流失非常严重，人力资源部门几乎一直忙于招聘。

三、中小企业发展的应对策略

中小企业的可持续发展，涉及到指导思想、规划战略、产业布局、专业协作、科学管理、政策扶持和社会服务等方方面面，是一项系统工程。

（一）政府在宏观上对的中小企业应给与一定扶持

中小企业众多，但并不是所有的中小企业都要扶持。对于高耗能、低产出、污染大、技术落后的中小企业不仅不能扶持，反而要坚决关、停、并、转。对于增加就业机会与税收，符合社会需要的中小企业，则要积极扶持，甚至要重点扶持。根据我国国情，当前应重点扶持的中小企业主要有以下6种类型：高科技型中小

企业；（2）有利于改善经济布局，促进落后地区发展，促进地区经济协调发展的中小企业；（3）下岗职工和失业人员创办的中小企业；（4）以当地资源和农副产品为主要原料的资源加工型的中小企业；（5）有利于增加出口的中小企业；（6）环保型的中小企业。

（二）建立人才培养支持系统

人才缺乏则是中小企业实现技术创新的一大瓶颈。推动中小企业发展的首要问题是政府要加大技术创新人才培养的投入，以此带动中小企业的技术创新，增强适应能力和发展能力。一方面要加快发展高等职业技术教育，加速培养适应生产、建设、管理、服务第一线需要的，技术型工人；另一方面鼓励中高级人才到中小企业去发展，并给与一定的政策支持，同时加强对中小企业已有的人才后续培养，给与更多的机会继续发展。

（三）建立倾斜政策支持系统。

政府相关职能部门和相关中介组织，应按照国家宏观发展规划，给中小企业提供正确的产业指引，引导中小企业按照国家宏观发展规划的目标及时实现产品结构调整，适应国内和国际市场需求。同时政府必须构建以财政援助扶持中小企业的倾斜政策支持系统，包括税收减免、政府采购等。增加中小企业在政府采购合同中所占的比重，使中小企业有更多的商业机会，使政府政府采购，不仅是政府节约开支、防止腐败的措施，还要使之成为影响中小企业发展方向和速度的重要政策工具。

（四）、建立资金支持系统

我国很多地方都有中小企业担保中心，为中小企业提供信贷担保，但目前的中小企业担保中心多是由地方政府为主出资设立的担保机构，相对比较谨慎，同时担保手续和担保要求比严格，基本上都是全额提供反担保，对于一些没有多少个人资产的中小企业业主和意欲设立中小企业的个人很难取得担保。在实践中，可设立专门的中小企业银行，或明确规定城乡信用社以及民生银行等金融机构以中小企业为主要业务对象，或在各商业银行中设立中小企业信贷部门专门为中小企业服务；同时设立中小企业风险担保基金，专门为那些经评估为高科技或者具有较高市场价值的中小企业服务，为其向银行贷款提供担保。

（五）建立健全社会服务体系

中小企业的发展离不开各类社会中介服务机构，社会中介服务机构的完善程度在一定程度上决定中小企业未来生存和发展的空间，中小企业的成长和发展离不开完善的社会中介服务体系。中小企业服务体系包括为中小企业提供信息咨询、市场开拓、筹资融资、贷款担保、技术支持、人才培训等服务。培育中小企业服务体系，要坚持社会化、专业化、市场化及突出服务性的原则。各地应根据本地实际情况，以地方政府为主导，鼓励采取不同方式组建服务机构，并对其开办、运行予以一定的支持，各服务机构独立于政府管理部门，独立承担民事责任，政府管理部门主要担负指导、管理、监督等职能。

（六）继续积极推进中小企业改革

提高中小企业参与市场竞争的能力，加快中小企业发展的重要措施。当前，应在总结已有经验的基础上，继续积极地采取改制、联合、兼并、租赁、承包经营、股份合作制和出售等多种形式推进中小企业的改革。鼓励各种所有制企业相互参股、控股，鼓励所有制企业和个人购买、租赁、承包国有、集体企业。

加大中小企业的结构调整力度，发展专业化，有利于解决重复建设以及“大而全”、“小而全”的不合理企业结构，可以使中小企业获取规模经济并促进技术

进步。支持中小企业向“小而尖、小而精、小而优、小而特”方向发展，专业化协作是社会化分工的要求。特别是在制造业领域，专业化协作比“大而全”、“小而全”的生产方式要优越得多。专业化生产一方面易于提高生产技术水平，另一方面可以更好地解决产品质量问题。

七、构建企业文化

倡导企业和员工共同成长的发展理念。为人才的发展提供更多的机会，通过建立有效的选拔机制和目标管理体系，针对不同人才的自身需求结构，建立以目标为导向的灵活发展环境，引导员工在实现企业目标、绩效考核目标基础上实现自身价值。

重视企业制度建设的规范和创新，尤其是激励制度的创新，通过创新理念来建设人才文化。既要学习传统企业的制度建设，规范完善各项制度，又要结合中小企业自身的特点，建设灵活平等的企业内部管理制度，如组织管理、风险管理、财务、激励制度等，尽量避免形成“以命令代替制度”的陋习，提高管理透明度、健全民主管理渠道，创造一个充分发挥各类人才潜能、调动人才积极性和创造性的环境。总之，中小企业在解决人才问题中，必须切实地为创立适宜人才成长的环境而努力。在企业发展伊始，就应注意从领导体制、激励制度等方面创造能够吸引人才、留住人才的企业人才观，并将人才文化的建设纳入中小企业组织文化的整体建设规划中，以此作为解决困扰中小企业发展中人才问题的突破口。

八、推动融资进程

首先、加强中小企业之间以及与大企业的合作和联系。中小企业建立合作关系，加强沟通，形成中小企业集群，增强市场竞争力和凝聚力，相互帮助、共同发展，缓和内部竞争，从而为彼此发展节约资金，降低成本。其次，注重与大企业的协调作业，加强合作，发挥各自优势，稳定中小企业市场份额；同时，加强交流，向大企业开口融资，以缓解自身资金不足的压力。只有拥有了资金，中小企业才有壮大的机会和可能性，所以作为中小企业必须坚定信心地依此一直走下去。

九、培育企业品牌

在现代这样一个广告社会里，没有一定知名度的企业或者产品品牌，做大做强几乎是不可能，产品质量是企业生存之本，但只有产品质量远远无法销售出自己的产品，更需要的是人人知晓的品牌，品牌的形成不是简单的广告所能达到的，而是一个长期的积累过程，一个好的品牌需要几代人的培育和维护。分析知名企业的成长历程，没有一家企业的成长中取法品牌，相反都是通过品牌来实现利润的增长和中小企业应深入市场调研，作出分析和预测，在市场细分中寻找“市场空缺”，通过市场补缺使自己获得发展，实现特色化、专业化、品牌化，只有这样，才能真正在市场空间中树立自己的品牌，实现品牌带动效益，最终实现中小企业向大企业发展的一个跨越。

**第四篇：关于公司发展中存在的问题**

关于\*\*公司发展中存在的问题

不否认公司的领导兢兢业业的工作，员工辛苦的为公司努力着，但是同样都意识到了，公司发展遇到瓶颈，这无非就是制约公司发展的诸多因素的总称。因公司发展阶段的不同，体现出来的问题也不一样。就\*\*与\*\*合并这一节点而言，有许多因素，现阶段主要体现的问题归纳出来，有以下几个方面：

一、企业没有明确的发展目标和可以实现的发展规划；企业文化空洞，经营思想与管理理念不统一。

外在变现形式：企业的会议内容没有连续性，解决问题在时间上拖沓，成效上不明显，走过场多；员工没有接受过统一的企业文化教育，没有宏伟愿景给职工带来的激励，进而造成职工队伍积极性不足，领导团队没有凝聚力。

解决方案：

1、确定稳定的发展战略

企业的发展和定位应该从公司成立之初就确定好，并以三年为一个周期，做三个周期的企业发展规划与目标定位，既要本着实事求是的态度，又要从实际出发；既要要求发展，又不能步子迈得太大，要有连续性。没有三年发展规划，职业经理人的管理思想和方向就没有了根基。例如：三年规划应该包含文字叙述和数值指标两个方面，数值指标包括产值和利润。如产值过亿和达到5亿元是划分阶段的标准，即可细化什么样的产值过亿，是内包产值还是外接产值过亿。有产值，利润的指标就应该明确，是1%还是15%，或是20%。这样，才创建了分公司各项管理的实质性方向，才能有中心的东西可围绕展开，否则，连基本的方向和目标都没有，如何谈得上管理的细化和合理的绩效考核？就稳定性而言不妨碍公司每年在规划上做出微调。

2、建立并充实企业文化的实质内涵，加强职工企业文化教育。企业文化的文字叙述，公司已经具备，没有具备的就是领导层与员工的培训式沟通，随时向员工汇报公司新的、重大的发展决策、取得的成绩、对员工的影响等等，以此为基础，给员工一个可以在近期实现公司规划的美好愿景，“大河水涨小河满”，员工自然知道公司的发展会带来自己的薪金的变化与职位的升迁，从而形成企业发展的内在的正能量。因此，企业文化的建立和企业文化的培训是不可缺少的一个环节。

二、公司机构设置系并联结构，不明确、不合理的分工不利于公司统一领导与工作的配合。

外在表现形式：观望的人多，干活的人少；岗位上的人多，做实事可用的人少；分配工作时推诿的人多，向前迈一步的人少；强调权利的多，尽到自身工作义务的人少；审批工作环节多提出建设性建议的人少。

解决方案：

1、精简机构，明晰责任所在，确定工作内容。

正如例会一样，机构的设置不是为了机构而去设置机构，设置机构的最终目的不是在养闲人，而是为了公司的发展服务。现在的机构很虚，没有起到应有的作用。从发展角度看，有效人员的配备来源于

机构的功能，不妨从管理的成效与有用性进行分析，建筑企业不可或缺（或是核心）的五个部门：工程技术部、经营核算部、材料设备部、行政后勤部、财务审计部，因为每个部门的工作有相互监督、相互合作的关系，部门领导为副总级别，分别称为：总工程师、总造价师、材料设备副总、行政副总、总会计师；具体分管的事项：

1）、工程技术部：施工技术复核与实施、施工进度审核、质量监管、安全检查、内业建立整理归档；材料质量核定、参与并配合公司内外招投标工作；

2）、经营核算部：外部投标工作；工程预算；按工程进度测算实际完成产值；工程进度审计；分包结算定额的下发与监控审查；工程决算；符合标准的分包合同的谈判与联合签订，公司内部招标工作的组织、开展、审查、归档、通知下发等；

3）、材料设备部：材料的比价与合同拟定上报审核；依据合同和定额、采购计划适度采购；材料质量报验的相关配合工作；设备等正常维护与资产的保值增值；材料收发控制；

4）、行政后勤部：工作涵盖公积金社保的核算与缴纳；考勤审核工资审核与制作；资质报验；证照办理、变更、注销、年检；资产及办公用品（有形于无形）管理；工会；内外会议及用餐接待待；职工职称晋级评选上报工作；印鉴管理；企业文化的整理与企业文化、岗前培训；法务工作等

知道每个部门的工作，那么，每个部门每天要完成的工作是哪些，每周要完成的工作是哪些，每月需要完成的工作是哪些一一进行例

举，在进行合理的工作内容分配后，就会计算出所需工作人员的数量；同事设定岗位需要完成的工作内容和所需人员的能力，在公司内部进行竞聘上岗从而挑选出合适的人员，以达到精简机构的真正目的。这要求公司从合并之初就要设计好机构管理及发展方向，只有这样，机构留用的人员才能符合公司管理的需要。

2、从实际工作内容出发，建立各部门的工作指导方针和要达到的工作效果。

简单的讲，就是管理者计划这一部门经常完成的工作内容，完成的程度与效果，所要掌握的数据与资料，例如：行政部的工资工作：要求在5号前审批考勤，7日要求见到不需要修改的工作表，9号递交到财务，10号准时开工资；概括工资这一项工作的内容还涉及：考勤整理、异常变动处理、工资表制作、工资表审核签字与递交，工资表按月整理按年装订归档，考勤按月整理按年装订，考勤与工资按年统计等。目的是管理者需要要掌握某一员工全年的考勤情况，还要掌握所有职工年收入的情况，这样才能根据具体工作内容、完成成效判断这一员工的工作成果，来判断调整岗位工作内容，以及后期培养发展的重点。

这一工作不是由部门工作人员自己去完成的，可以设想，没有领导的要求和要达到的效果要求，谁会将自己的工作标准化、细致化、整合化、规范化呢？这就要求公司的管理者的积极参与领导、指引，并给与阶段性的评价。

3、权利分置，部门分工与部门管理实现相互配合的同时实现相

互监督、相互促进。

权利的过分集中会导致公司领导人无法工作，最少无法正常领导工作。建议人单一会造成公司管理受人左右的假象，管理上放不开手脚，“大伸腿”式管理造成公司及部门领导人管理意志松动，执行起决策瞻前顾后。理解职业经理人的副总越少，管理工作的时效性和成效性越差。这里特别提示一下，以上设置的五个部门都要相对独立，不能由一个人兼任两个或两个以上。任何一个部门在整体工作和重大事项上都要接受总经理的领导，并要体现出高度统一的执行力，否则，企业的领导责任就是含糊的，就是不清楚的。不否认有的人能力很强，但是一个人或几个人能力强并不代表公司实力，记住：整体永远大于部分简单相加之和。

三、关键环节的把控力度不足，造成关键环节靠部门间简单的沟通，影响工作效率与工作成果。

如果说部门内部的工作指导方针是纵向的管理思维，那么，把握关键环节配合工作，就是部门间横向的管理思维。关键环节的把控，是领导调整部门间配合的思路、促进部门配合的主要内容，同时也能分清责任，掌握公司的有效数据和经营现状。举几个例子：

1）、资产保值增值是否留有隐患。

外在形式：公司有资产清查的规定，但是公司的资产本身的定义不够准确，没有针对企业的行业特点对资产进行严格的分类，没有具体的资产保管清单与责任人，资产调动存在随意性。

解决方案：

确定资产类型；确定周转使用明细、保管责任清单、保管责任、损失赔偿；建立健全材料收发程序和收发监管制度，特别是出库手续，要明确使用部位或使用单元；确定资产转移及划价、入账、交接手续，分清项目部与项目部、项目部与集团、项目部与材料设备部的责任等等

2）、利润核算不够准确、不能反映出公司的经营成果。外在表象：利润存在忽高忽低的现象，成本入账过于集中，产值计算没有明细，工作汇报数据、口径不统一。

解决方案：

项目上配备专业的造价员，进行产值、已完工程量界定；材料收发要有实质性的改革，能够满足项目成本单项核算的要求；按合同进行分包结算并及时入账；经营部要确定部门内部的月度、季度报表，以反映产值、已完工程量、人工费用发生及结算情况，并及时汇总上报总经理处审阅，同时在工程部、财务部备案，目的是充分发挥自身工作的实用性；工程部（这里主要是指项目部）同时要配合经营部的产值界定与工程量的核定。

没有准确的施工进度描述和现场造价员的准确核算，就没有实事求是的完工产值。没有准确的定额与实际完成工程量的测算，施工技术员与项目经理在分包上的核算就没有了核实的监督过程，影响成本的准确性。综合以上因素，财务分析也因数字失去可靠性性和实际性显得无关紧要了。

3）、监督环节责任不清晰。

外在表现形式：体现在部门与部门之间缺乏监督与配合。例如：材料的质量是否达到要求，没有质量部门的签字确认；材料消耗的定额没有经营部的事前测算以指导采购；项目上分项分包结算及时性满足不了财务分析的要求；等等，每一步都停留在简单、被迫的流转，不能形成制度与合力，并顺畅的流转下去。

解决方案：材料入场验收签字程序要有相关部门参与的签字表，以确定材料入场的质量和数量，最少要有质监部门、项目经理的检验签字；经营部的造价工作要充实起来，要能够在事前工程分项工程量有充分的指导性，使项目上的分项工程结算更准确，但又不能取代项目上的相关工作，否则就是职能兼并，更没有了相互监督的概念，从而会影响项目部的工作；项目上的分包工程结算要按合同时间签证结算，及时反映到财务账册上，以使公司甚至集团了解资产负债状况，更好的提出资金使用计划。

4）、合同不规范。

外在表象形式：合同有但是条款和格式没有统一标准；条款中，特别是施工队伍对材料的领用、保管、归还、丢失赔偿没有突破，距离材料标准化管理的要求相差太远，甚至说“未敢越雷池一步”；签订单位多为个人；供应商单一，有供应商供应两个或者两个以上项目；有会签过程，但是几乎都是“先上马，再配鞍。”。

解决问题的方案：

从标准化的材料及现场管理出发，确定合同中材料的领用、保管、归还、丢失赔偿的有效条款，并能够指导现场的相关工作（会有很多的反对意见，越是这样，这项工作越有实施的重要性，才能从根本上杜绝材料在现场监控不力的情况，才有评价使用定额的合理性。），确保项目上周转材料、固定资产的增值保值；选定供应商应该突破个人供应的链条，即使是供应公司也是个人的，和公司合作，特别是和厂家直接合作，无论在价格上，还是质量上，还是在款项让渡期，都会优于一个人名誉签订的合同，更有保证性，同时在一定程度上又能减少供应链条的中间环节，有效减低成本；避免一个供应商供应多个项目，以供应商数量增加供应商资金让渡的总额，缓解公司资金压力；合同会签工作要有前置性，并制定相应的条款：如工程量、给付款条件、领用材料的责任方式、质量标准、违约责任等等告知可挑选的分包队伍，并在几个部门联合组成的评议小组进行合理的比价与评议，以作出决定（这也是内部投标的雏形），这一项工作的关键就在于时间效力和透明度上，如果先上马，那么，一切控制都是虚的。

4、工作方式随意性太强

外在表象形式：工作任务布置突击性较多，事后没有监督与反馈； 工作计划和工作例会并没有配合起来；

解决方案：例会要有主题，主要想解决什么样的问题，让所有与会人员有所准备，计划与例会的结合是不可缺少的，突击性的会议并不适合公司管理的提升；部门或公司领导需要定期审核自己想要看到的东西，就要对工作做出严格的部署，同时要让执行者充分理解领导的意图和出发点，明确需要在相关工作中坚持的重点环节；定期听取

各部门及个员工的工作汇报，及时调整偏离领导意图的执行者的思想保持这种与员工的沟通是企业文化的一部分，也是相当重要的一环。

那么，写了这么多，到底公司目前如何做呢？

1、树立高度统一的管理理念和管理思想。

2：集团和公司制定切实可行的工作规划和发展目标； 3：明晰机构的内部职能，并进行机构设置和组织关系的调整； 4：公司领导，特别是副总之间的职能确定，以分配负责的部门；5：在总经理和相关副总的领导下进行人员岗位的聘用，不是简 单的安排和分流；

6：确定被聘人员的工作目标和工作任务、应汇报工作的上级责任人、流程等；

7：规范合同文本；

8：重视造价、材料出库工作的监控职能，明确关键环节监督流程，加大关键环节的把握力度；

9：加强企业文化的建立与培训工作的开展； 以上工作是基于业务不受妨碍的情况下进行的。

**第五篇：中国发展中存在的问题**

中国发展中存在的问题

第一，我们是在物质技术基础低下的条件下起步的。目前发达国家的生产技术基础比我们优越得多，它们的方向是朝着高新技术产业化、高新技术产业主导化、高新技术产业主导普遍化的态势发展，并且前二者基本解决，而我们则是在前二者才局部解决，后者相距尚远的条件下去发展的。

第二，我们是在劳动生产率落后的起点上赶追的。目前我国的社会劳动生产率才“只相当于世界先进水平的5%左右”。再从科技对经济增长的贡献率来看，美国20世纪60～70年代国民生产总值中，国民财富增长的71%来自科技进步。相同时期，日本科技进步因素占国民财富增长的65%。而中国在20世纪80年代前的30年问，经济增长中的科技进步贡献率仅达25%左右。90年代，主要资本主义国家的科技贡献率已达80%，而我们才达到30%左右。如果我们不依靠科学技术来提高劳动生产率，不仅难以达到制定的目标，而且还会加大我们与发达国家之间的差距。

第三，我国的资源禀赋差且利用率低，弥补不了我们其他方面的差距。从资源条件看，农牧业我们不占优势。从矿产资源上看，由于人口众多，按人均占有矿产资源量计算还不到世界人均水平的一半，居世界第80位左右。这种能源现状仅能维持自给，靠其创汇来弥补经济发展之不足根本没有地。

第四，我国的富裕程度偏低，支撑国际竞争难以有足够的经济实力。未来在吸收外资和技术方面，将处于竞争更加激烈的境地。如果我们不抓紧时间、抓住机遇，不能通过依靠科技使竞争能力有一个较大的提升，那么我们的发展环境将会恶化。

第五，我国国民的整体素质偏低，科技人员数量严重不足，不能适应科技现代化的需要。

第六，我国人口众多且增长过快，这是实现战略目标的主要障碍。由于人口过多，我国经济社会发展的巨大进步便被人口大国的分母效应所抵消

评价：①提高物质技术基础；

②提高劳动生产率；

③虽然我们国家的资源禀赋差，但应提高利用率；

④提高我们国家的富裕程度；

⑤提高我们国家国民的整体素质；

⑥控制人口增长。

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