# 教科研存在的问题原因及解决措施

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2024-07-13

*第一篇：教科研存在的问题原因及解决措施潍坊瀚声国际学校教师发展中心教科研办公室新课程教学的发展，需要对中小学教育作进一步深入的研究与探讨。中小学教育的改革与发展，是建立在教育科学研究的基础之上的，教育研究的过程就是教师解决实际问题、增强工...*

**第一篇：教科研存在的问题原因及解决措施**

潍坊瀚声国际学校教师发展中心教科研办公室

新课程教学的发展，需要对中小学教育作进一步深入的研究与探讨。中小学教育的改革与发展，是建立在教育科学研究的基础之上的，教育研究的过程就是教师解决实际问题、增强工作能力、提高理论水平、升华教育智慧的过程。学校教育科研一体化，做到课题研究和教育教学活动相结合，坚持以教科研服务教育教学，以教科研促进教育教学，促进教师发展，更大程度地促进学校的发展。

但是审视当前学校教科研工作的现状，我深深感觉到学校教科研工作确实还存在着不少的困难和问题，迫切需要我们采取有效的措施予以解决。

问题清单

一、教师对教科研认识偏颇。

二、教师进行教科研的能力有待加强。

三、教育科研的管理还不够规范和严格。

四、教育科研缺还缺乏细致的行动研究。

原因分析

一、教师对教科研认识偏颇。

一部分教师认为，教育科研有点高不可攀，自身的理论功底薄弱，接触面窄，缺乏研究能力，研究工作无从下手；平时的教学任务比较重，压力大，工作忙，教育科研与自己关系不大；甚至一些教师担心搞科研会耽误时间，分散精力，影响教学质量，认为两者不可兼得；认为教育科研只是急功近利，搞科研只是为了应付评职称，晋级加薪或者获取名利。

二、教师进行教科研的能力有待加强。

教师在学科教学、班级管理、师生交往中都有很多的“困惑”，但是面对这些“困惑”只是说说议议，很少去深入地探究这些困惑背后的真实原因，许多人缺少问题意识和研究品质。把“问题”变成“课题”的意识有待提高。

从中折射出来的问题是教师的知识储备不够，学习的不够，读书太少，所以对身边的教育资源不能进行很好的挖掘和利用。

教师的科研问题选择和论证能力，科研计划的设计能力，科研信息、资料的收集、整理能力，科研成果的分析、总结能力等都需要进一步提高。课题的选择过大，论证概念不清，说服力不强，研究思路混乱，找不准突破点，研究方法的选择不切实际等等。

三、教育科研的管理还不够规范和严格。

教科研工作的运行机制还不够健全，如缺少必要的刚性激励评价机制，难以调动教师从事教育科研的积极性、创造性。

四、教育科研缺还缺乏细致的行动研究。

教育科研必须与教和学的教育实践紧密结合，教育科研的成果必须是教育实践的物化成果，具有极强的可操作性，但在实际的教育科研中教与研往往脱节，教育研究浮于表面，教科成果也少有推广性和缺乏实践意义。

对教育科研的专业知识储备不足，在对许多课题研究教师的研究项目进行指导时，往往捉襟见肘、力不从心，难以对教科研活动进行有效指导。

解决办法

一、教师对教科研认识偏颇。

进一步转变观念，明确中小学教育科研的功能定位与价值取向。

1.基于学校的认识——学校开展教育科研的目的是以教育科研的先进理念、理论和方法来指导我们的教育教学实践，决不是为了装门面、当摆设、搞形式。要以“学校为本”，根据学校发展和教师的需要确定研究课题，开展科研活动，强调解决教师自己的问题、真实的问题和实际的问题。

2.基于教师的认识——教师应树立两个观念：一是“教师即研究者”的观念，强调教师的科研主体地位，教师应自觉、主动地致力于探索和解决自身教学实践中的“困惑”和“问题”，以此为课题，进行教育反思、教育实践，解决实际问题；二是“研究者自我发展”的观念，“为自己而研究”，教师把适合学校和个人发展的课题作为学校形成办学特色、个人形成教学风格的切人点，在研究中不断成长，促进自身专业化发展。3.基于科研与教研的认识——中小学教育科研提倡“校本科研”。使科研工作与学校教育教学紧密结合，增强教科研对教育教学的指导作用，做到科研和教研紧密结合。

二、教师进行教科研的能力有待加强。

进一步加强学校教育科研机构的建设，吸纳学科主任、备课组长等教学和科研能力强的教师组建教科研团队，使学校科研工作能走上正常轨道。

三、教育科研的管理还不够规范和严格。

进一步完善和改进教育科研管理机制。

1、科研运行机制

教育科研机构，要做到人员固定、职能明确，努力构建“教师发展中心——教科研——学科——备课组——教师”自上而下的一体化运行模式，形成全员参与的教育科研局面。根据学校实际，制定课题“立项”、“评审”及“奖励”等条例，为科研营造良好的制度环境，使教育科研工作有章可循、有制可依。

2、科研激励机制

将教育科研与职称评定、教师奖励挂钩，并且加大评定、奖惩力度；组织开展多种形式的教科活动，多方面展示教师的科研能力；给予成果突出的科研带头人相应的待遇，使其“名利双收”，从而产生一定的导向作用。

3、科研保障机制 一是制度保障，把教育科研列入学校发展规划，并具体落实到学校工作计划中去；二是时间保障，要有专门时间投入，鼓励教师参加业务培训，固定每周或每月科研活动时间，不能借口“教学任务重”而被挤占。

4、重视教育科研成果的推广运用。

利用学校微信公众号，展示教师科研成果；与上级教育科研机构增强联系，积极把本校教育科研成果宣传推广等等。

四、进一步加强培训，建设有力的教育科研队伍。

教师是开展科研的主力军，首先要加强教师队伍建没。提高教师的科研水平和科研意识，特别是加大对科研骨干的培养，尤其要提高中青年教师的教科研水平。在培训骨干的基础上调动每个教师参与的积极性，使每位教师都参与到教育科研中来，坚持群众性教科研的道路，不断充实科研队伍。

通过多种形式的教科研培训活动，让广大教师学习先进的科研理念、科研方法。将研究和培训整合在一起，组织相关参训人员实际体验或参与某项课题研究活动，边操作边学习，研究与培训同步，通过研究活动与反思探讨、总结评价达到培训提高的目的。

在实施新课程改革的今天，教育科研越发显示出其独特的风姿。在教育科研的道路上，还有很大的空间等待我们潍坊瀚声国际学校去探索与发掘。我校教育科研必将从实际出发，秉承优点，扬弃不足，提升教育科研的内涵发展，促进教师的专业成长，促使教育教学质量的不断攀升，为我校课程建设做出更大贡献！

**第二篇：党支部存在问题及解决措施**

当前党党支部存在的问题及解决措施

当前党支部建设主要存在的问题：

第一，党支部活动有“重形式、轻实效、重传统、轻创新”的倾向。以往党支部也开展过各种提高党员素质，丰富党组织生活的活动但大部分都流于表面形式，很少得到切实的落实。大部分活动也是针对上级布置的任务临时组织，急于赶交材料等，以致活动存在急功近利的表现，实效较小。同时活动局限于开会、看电影、听讲座等传统形式，缺乏创新。活动的枯燥乏味，不仅不能调动大家参与的积极性，而且效果不大。

第二，支部组织生活缺乏规范，支部成员没有归属感。支部成员间分工不明确，没有明确的目标。支部活动较少，并且没有定期的组织活动，平时让大家感受不到他的存在。活动较少，相对的大家的沟通和交流就少，这样组织生活就容易导致恶性循环中，很难给大家一个组织大家庭的氛围。

第三，党员自身素质有待提高，未能充分发挥积极带头作用。党员自身素质包括思想道德素质，科技文化素质等各个方面。党员应该是先进的代表，所以必须要求党员具有很高的素质，也只有这样才能起到更好的积极带头作用。在各项活动中，党员还不能完全做到带头作用，其主要原因是很少有人在活动中能够铭记自己党员的身份及其应该履行的职责。

第四，党员发展标准存在改进之处，缺乏可调节性。党员发展考核有明确的标准，如班级排名，四级通过等。但是也存在个别优秀同学由于客观原因不能通过考核。如，某同学各方面都很优秀，但由于四级考试失误未通过，进而不能继续发展党员。这种情况不是很多，但是却很可惜，这位同学也是优秀人才，但却因为客观原因不能被组织接收。

针对当前问题的解决措施：

第一，组织生活的形式化，主要原因还是活动的单一化，不能调动大家的参与度。活动的创新需要大家共同的努力，通过头脑风暴等挖掘大家的创新能力，增强活动的多样化、开放性。例如，上党课，可以采取全体党员轮流上党课的活动方式，定时间、定内容、定人员，变书记讲党员听，为大家讲大家听。党支部和基层党支部之间可以组织联谊活动，开展一些融唱歌、跳舞、游戏、知识问答于一体的支部活动，既增进支部党员间往来，又激发党员参与活动的热情。总之，通过不同的活动方法，起到对党员教育的综合效果。无论是什么活动，都要根据变化了的形势和党员的思想、工作情况，党员素质，心理需要及社会热点、难点等问题进行，这样才能更好的发挥活动的作用。

第二，规范党组织生活，定期召开党支部会议，让大家对近期组织生活进行汇报，并共同商讨制定下一期的组织生活。在各项组织活动中明确每位成员的职责，达到人人有事做，事事有人做预期目标。组织生活不要一味的迎合上级布置的任务，注重结合自身情况，开展各项贴近大学生的活动。活动中注重各项材料的保留，这样在上级有需要的时候，我们只要把材料整合就可以了，无需为了活动而活动，不仅实效不好，而且材料难以组织。

第三，提高党员素质需要大家的共同努力，一方面党组织增加大家共同学习的次数，另一方面党员自身注重素质的提高。党组织组织大家共同学习理论知识，进行时事探讨等。党员自身则加强自身先进性，牢记党的宗旨，明确自己的职责。通过党员自身素质的提高，可以影响带动身边的人，促进大家的共同发展。让党员学会从我做起，学习生活中刻苦努力，文化活动中身先士卒，提高自己的同时就是提高别人。时刻铭记自己党员的身份，为集体、为社会贡献出一份力量。第四，改善党员考核标准，吸纳更多优秀人才。存在硬性标准的同时，也应该给更多的人一些机会，杜绝“一竿子打死人”的现象，对于一些特殊情况可以特殊考虑。组织成立专门的考核小组，对于存在特殊情况的考核对象，进行特殊考核。存在特殊考核并不代表就是放宽党员的考核机制，他是党员考核更加人性化的表现，他将更加有利于党组织吸收各种优秀人才，促进党组织的发展。

**第三篇：十大环境问题原因及解决措施**

十大环境问题原因及解决措施

一、噪声污染

原因：交通、建筑

解决措施：为减低噪声对四周环境和人类的影响，主要噪声控制方式对噪声源、噪声的传播路径及接收者三者进行隔离或防护，将噪声的能量作阻绝或吸收

（1）降低声源噪音，工业、交通运输业可以选用低噪音的生产设备和改进生产工艺，或者改变噪音源的运动方式（如用阻尼、隔振等措施降低固体发声体的振动）。

（2）在传音途径上降低噪音，控制噪音的传播，改变声源已经发出的噪音传播途径，如采用吸音、隔音、音屏障、隔振等措施，以及合理规划城市和建筑布局等。

（3）受音者或受音器官的噪音防护，在声源和传播途径上无法采取措施，或采取的声学措施仍不能达到预期效果时，就需要对受音者或受音器官采取防护措施，如长期职业性噪音暴露的工人可以戴耳塞、耳罩或头盔等护耳器。

二、垃圾污染

原因：生活垃圾不经过处理而乱扔乱倒 解决措施：（1）改变生产方式，历行节约资源。通过电视、媒体等多种渠道，利用各种形式，宣传垃圾污染危害性，普及环保知识，宣传法律、法规，提高环保意识。居民应当将垃圾分类收集，自觉减少垃圾产生量，积极使用可降解物品，比如纸制品、木制品等，使垃圾减量化方兴未艾。尽量购买使用绿色认证产品、无公害产品，形成一个绿色进家庭，家庭爱环保的良好氛围。（2)政府实行收费政策

三、土壤污染

原因：（1）汽车排气：汽油中添加的防爆剂四乙基铅随废气排出污染土壤，行车频率高的公路两侧常形成明显的铅污染带。（2）固体废弃物：堆积场所土壤直接受到污染，自然条件下的二次扩散会形成更大范围的污染。（3）撒放农药、化肥：属农业区开放性的。解决措施：防治土壤污染的首要任务是控制和消除土壤污染源，对已污染的土壤，要采取一切有效措施，清除土壤中的污染物，控制土壤污染物的迁移转化，改善农村生态环境，提高农作物的产量和品质，为广大人民群众提供优质、安全的农产品。（1）科学污水灌溉：工业废水种类繁多，成分复杂，有些工厂排出的废水可能是无害的，但与其他工厂排出的废水混合后，就变成有毒的废水。因此在利用废水灌溉农田之前，应按照《农田灌溉水质标准》规定的标准进行净化处理，这样既利用了污水，又避免了对土壤的污染。（2）合理使用农药：合理使用农药，这不仅可以减少对土壤的污染，还能经济有效地消灭病、虫、草害，发挥农药的积极效能。在生产中，不仅要控制化学农药的用量、使用范围、喷施次数和喷施时间，提高喷洒技术，还要改进农药剂型，严格限制剧毒、高残留农药的使用，重视低毒、低残留农药的开发与生产。（3）合理施用化肥：根据土壤的特性、气候状况和农作物生长发育特点，配方施肥，严格控制有毒化肥的使用范围和用量。增施有机肥，提高土壤有机质含量，可增强土壤胶体对重金属和农药的吸附能力。（4）施用化学改良剂

四、白色污染

原因：食品包装、泡沫塑料填充包装、快餐盒、农用地膜、一次性袋子等乱扔乱丢，农民缺乏环保意识 措施： 行政方面

1.加强管理：禁止使用一次性难降解的塑料包装物。2.强制回收利用：清洁的废旧塑料包装物可以重复使用，或重新用于造粒、炼油、制漆、作建筑材料等。

技术方面1.采取以纸代塑2.采用可降解塑料

加强宣传教育：统一思想认识，强化管理，法律法规，经济政策废旧塑料的回收利用

五、水污染 原因：（1）未经处理而排放的工业废水；（2）未经处理而排放的生活污水；（3）大量使用化肥、农药、除草剂而造成的农田污水；（4）堆放在河边的工业废弃物和生活垃圾；

措施：1对污染源进行处理，杜绝工厂、养猪场把污水、粪渣直接排放到河流中，应集中处理，避免其对环境的不利影响2对河边、河道中的建筑材料（已废弃的）进行清除，并对水道进行整改，进一步将河内的垃圾、淤泥清除，可动员沿岸居民及利用大型机器清除。后在河边种树，植草皮，建立绿化带，避免沙土流失。3对附近的工厂、养猪场等加大管理力度，对污染河流的行为进行严肃的处理，并且对沿岸居民及全体市民进行环保教育，增强环保意识，河流的环境，主要还是在于大家的思想意识，故人们应自觉保护河道，保护环境。

六、生态破坏

原因1乱砍滥伐2开山造房3不合理地引进物种（速生桉）措施：植树造林

七、水土流失

原因：陡坡开荒、不合理的林木采伐、开山造房、修路、采石等 措施：调整土地利用结构，治理与开发相结合，植树造林等；

八、空气污染

原因:木材的燃烧、工厂气体的排放、森林火灾产生的烟雾、机动车排气污染、垃圾的焚烧等 措施：

1、减少污染排放量2绿化造林3改变燃料构成：如太阳能、氢燃料、地热等。

4、环保意识：不要乱扔废弃物；出行尽量乘坐公交车、地铁，减少私家车使用；多参加植树等绿化活动；私家车安装尾气处理装置，使用润滑油使燃油充分燃烧，减少有害气体排放。

九、废旧电池污染

原因：用完电池后没人回收随处乱丢

措施：回收，重新利用等办法。发现有乱丢者应采取处罚等手段

十、生物多样性破坏问题

原因：1人口迅猛增加。人口增加后，必须扩大耕地面积，满足吃饭的需求，这样就对自然生态系统及生存其中的生物物种产生了最直接的威胁2: 生境的破碎化。3: 环境污染原因4: 外来物种入侵 措施：

大力发展生态工程，在经济发展的同时注意环境的保护，不能再走先污染后治理的老套路，而应该发展新技术，提高资源利用率，开发新兴清洁能源，减少二氧化碳排放量，并且做到因地适宜，将地域地理特色与经济发展相结合，真正做到生态经济，生态发展，有利于维持生物多样性。

**第四篇：财务管理存在问题五大解决措施**

财务管理存在问题五大解决措施

我国中小企业的数量已经超过1000万家，构成了我国市场经济的主体，是推动国民经济的重要力量。然而，由于中小企业特殊的经

营方式，使其在财务管理方面常常存在这样或那样的问题。

目前，我国中小企业的数量已经超过1000万家，构成了我国市场经济的主体，是推动国民经济的重要力量。然而，由于中小企业特

殊的经营方式，使其在财务管理方面常常存在这样或那样的问题。

一、中小企业财务管理中存在的问题

1、融资渠道严重不畅，资金严重不足。

目前我国中小企业初步建立了较为独立、渠道多元的融资体系，但融资难仍是影响中小企业发展的最重要的因素，也是最难于突破的瓶颈。金融机构的经营机制、信贷管理方式与中小企业融资需求不相适应。一方面，银行为了减少放贷风险，降低放贷成本，不愿意贷款给经营规模小、信用等级低、资信相对较差、信息不透明、经营业绩不稳定的中小企业；另一方面，中小企业融资时间急、频率高、金额小的特点与银行繁杂的贷款手续不相适应，往往是贷款到位，商机已过。

2、内部控制制度缺失，财务控制薄弱。

由于中小企业中很大一部分是民营企业，这些企业往往由一人或少数人控制，决策和经营管理的主观随意性较大，对于财务管理的理论方法缺乏应有的认识和研究，致使其职责不分，越权行事，造成财务管理混乱，财务监控不严，会计信息失真等。多数中小企业缺乏完善的内部财务控制约制度、稽核制度、定额管理制度、财务清查制度、成本核算制度、财务收支审批制度等基本的财务管理制度。

3、会计基础工作薄弱，财会人员素质偏低。

中小企业普遍存在着会计机构设置不健全，会计人员配备不合理的问题，有的企业干脆不设会计机构，全部会计工作委托会计事务所代理，或者任用自己的亲属当出纳，外聘兼职会计定期来做账，忽视了会计工作在企业财务管理中的作用。有的企业或只设会计机构，而不设财务管理机构，中小企业大多数财会人员都没有经过专门化、系统化的知识教育，没有会计专业技术职称，无证上岗的现象较多。

4、内部财务管理信息化建设落后，难以应用科学而又有效的财务分析工具。

我国绝大多数中小企业还是局限于传统模式下的核算体系，电脑只是办公室的时髦摆设，并不会运用财务软件及建立自己的微机网络。不会将各项业务事前取得的信息进行比较，做出正确的决策和预测，将隐患消灭。另外，中小企业由于内部和外部的各种限制而难于采用科学有效的分析工具进行财务管理，如现金流量贴现分析在中小企业中难于采用，原因有：其一，中小企业的管理资源匮乏，经营者未受过良好的专业训练不能使用科学的决策分析工具；其二，由于中小企业的组织机构简单和管理行为分界不清，经营者穷于应付日常事务而没有充足的时间运用贴现分析技术，企业采用简单的分析被认为是理性的经济行为；其三，贴现技术的分析成本过高；其四，中小企业关心的首要问题是生存，重视近期而不是中长期现金流动。

二、解决中小企业财务管理中存在问题的措施

1、加强相关法规建设，为中小企业快速和持续发展创造良好的政策环境和服务环境。

中小企业的经营规模小、抵御市场风险的能力差、资金经营的能力差，这从客观上要求国家通过稳定的融资机制给予适当的扶持。比如成立中小企业基金，包括特定用途基金、担保基金、风险投资基金、互助基金等，其资金来源可以是各级政府金融机构及中小企业的入会费，管理上实行基金封闭运行，集中支持中小企业的发展。加快建立中小企业信用担保体系，中小企业信用担保机构是以服务为宗旨的中介组织，担保费的收取，不能以增加中小企业的融资成本为代价。国家经贸委、国家工商总局、财政部等部委不久前联合下发了《关于加强中小企业信用管理工作的若干意见》，就引导中小企业增强信用观念，改善其信用状况以创造良好的信用环境，以及加快我国社会化信用体系的建设步伐等提出若干意见。这标志着我国以中小企业为主体的社会化信用担保体系过程中，要把建立信用担保制度和建立其它社会化服务体系（如小中小企业资信评估机构，中小企业投资及融资信息服务机构，中小企业联合会等）结合起来，为中

小企业融资提供形式多样的服务。总之，政府部门应当转变职能，认真研究和遵循企业成长规律，切实维护中小企业的权益，为中小企

业提供公益性服务。

中小企业自身也要优化资本结构，创造良好的外部信用形象。资本结构是指企业各种资金来源中权益资金与负债资金的比例关系，它既是决定企业整体资本成本的主要因素，又是反映企业财务风险程度的主要尺度，企业发展离不开资金投入，其中负债占相当比例，中小企业尤其如此。中小在企业创立时，根据其规模筹集必要的资金，或在资金有限的情况下，选择所能达到的规模，同时充分利用职工内部集资为企业的资本规模扩大提供稳定可靠的资金来源。在日常经营中，中小企业应抓好市场开拓，扩大销售，降低成本，提高企

业盈利能力，实现的税后润尽可能积累，以充实自有资本，扩大经营规模。

2、中小企业要进行财务制度创新，强化资金管理，加强财务控制。

中小企业财务制度创新是利益相关者之间为达到利益协调与合作的目的而对财务合约作出的重新安排。中小企业财务的制度创新体系主要包括财务治理与财务控制两个方面的创新。中小企业财务治理作为公司治理的一部分，实质上是业主主导型的治理结构。中小企业的财务治理应当兼顾利益相关者的利益，并让关键性资源所有者参与财务治理，关键性资源所有者参与治理也是激励约束机制的一种创新体现，可以大大激励关键性资源所有者专用性投资的积极性，从而为中小企业的可持续发展投入专业化资源。中小企业的财务控制创新主要包括：一是再造财务控制流程。当前许多中小企业的财务控制流程与业务流程是脱节的，企业无法对业务活动实施实时监控，这样的结果很可能导致采购、生产、销售等各价值链环节的失控。因此，中小企业有必要树立价值链财务的观点，将财务控制流程与业务流程紧密结合起来，让财务人员参入业务活动。二是中小企业还需建立全方位的财务控制体系。一个全方位的财务控制体系至少应当包括两个方面的内容。一方面，运用实时的财务控制方法，如预算管理、财务结算中心、财务业绩评价等，从而对业务活动展开事前、事中、事后的监控。另一方面，设立多道财务防线，为财务活动稳健、高效运行提高有力保障。三是注重关键点的财务控制创新。所谓关键控制点是指对该点的控制效果和效率将决定整个控制体系的效果和效率，中小企业的关键控制点在于现金、存贷和信用风险的控制。具体来说加强财产控制，就是要建立健全财产物资管理的内部控制制度，在物资采购、领用、销售及样品管理上建立规范的操作程序，堵住漏洞，维护安全。对财产的管理与记录必须分开，以形成有力的内部牵制，决不能把资产管理、记录、检查核对等交由一个人来做。定期检查盘点财产，督促管理人员和记录人员保持警戒而不至于疏忽。建立健全内部控制，提高企业财务管理水平，内部控制是指单位为了提高会计信息质量，保护资产的安全、完整，确保有关法律法规和规章制度的贯彻执行而制定和实施的一系列控制方法、措

施和程序。

3、加强财会人员的职业教育，重视财会创新人才的培养和激励。

财会人员必须熟悉和遵守国家的法律法规，遵守财经纪律和制度，遵守职业道德规范、有良好的业务素质，这是实施财务创新工程的基本要求，也是创新能力和创新精神，另外，要注意在个人素质包括创新意识、创造能力和创新精神。另外，财会人员应树立的现代理财观念，包括竞争观念、风险观念、负债经营观念、盈利观念、效率观念、资金的时间价值观念、注重无形资产观念和法制观念。中小企业应建立良好的激励机制，使财务管理者能分享企业增加的财富，比如给财务管理者按一定的比例配送一定的股权，让其成为企业所有者之一，持股分红。同时为财务管理者提供不断学习的机会，让他们接受相应的财务知识培训，不断更新知识，增强其对企业的归

属感。对企业财务管理者实行物质奖励与精神奖励相结合，按贡献大小进行分配，同时注意鼓励的及时性、有效性。

4、适应网络经济的新需求，实现网络化财务管理，注重财务分析。

在中小企业内部，应尽量加大网络化硬件投资力度和引进先进的网络化财务管理和财务管理决策支持系统，使财务人员从繁重的数字运算中走出来，把大部分时间和精力放在实地调查和财务分析上，以适应快速发展的中小企业管理需要。这不仅要求财务人员真实、准确、及时反映企业生产经营状况，还要把形成这些指标的原因，以及所要达到某一目标的有利因素和不利因素，通过各种分析方法体现出来，使领导者一目了然，为制定工作目标、做出正确决策提供依据。在企业外部，通过网络与银行建立良好的关系，全面提升资金的运作水平，在网络经济条件下，通过网络与银行建立良好的关系，可以利用银行的一些服务资源，争取融资，投资于有吸引力的新产

品形成竞争优势，全面提升资金的运作水平。同时，银行可以及时了解企业的经营状况，从而为运作良好的中小企业提供资金支持。

5、以人为本，理顺中小企业财务关系，建立严格的惩罚监督制度。

虽然中小企业人员在选用人员上多依赖血缘关系，但是企业投资者，经营管理者和债权人之间依然形成了企业的财务和经济关系，为此企业必须建立为防止经营管理者为达到某种目的而形成的财务风险办法。在企业内部建立相互监督评价以及企业上下级，部门与部门之间相互信息沟通制度以及责任追究制度，保证其职权客观、独立、公正、负责对企业经营者行为、业绩监督考核，对企业投资者负

责。在企业外部监督上，可以不定期的聘请注册会计师事务所、财务顾问，加强审计监督，发现问题。

**第五篇：学生会存在的问题和解决措施**

关于学生会精简人员的思考

我们首先要弄清为什么要精简人员，个人认为是为了防止机构臃肿、人浮于事、工作拖沓懒散，没有工作积极性。因此学生会精简人员的背后关键在保证精简后的干事比往年干事更加优秀，更加积极，更加有责任感。假如这一点没达到，我认为精简人员的措施就没有达到根本性的作用。由这一点出发，我有这样几点看法：

1.我们就要弄清通过哪些方式来精简人员。这些方式必须有利于我们选出更为优秀的干事。首先就是在招新的方式上，在招新方面过于简单，往往只通过面试中提几个问题，考查一下应聘者的谈吐就招人。这样的方式明显是配合不上精简人员的措施。我们应采取更加科学有效的网罗优秀人才的招收方法。各部门可以根据自身情况制定一些问卷和问题从多方面考查应招新人的综合素质，以其招到适合本部门发展的精英。尽管这样可能会增加招新的复杂度，但却可以尽量挑选出优秀的干事。其次，在于真正落实试用期的规定，强化对干事们的要求和细化各种纪律规定。对于不合格的干事坚决予以开除处理。

2.就拿一些企业而言，尽管精简人员，但相应地提升了剩下人员的待遇和加强了培养人员的投资力度。因此我们既然已经精简了人员，那么就必须比以前更加注重对干事的培养。至于如何加强培养的力度，我觉得第一加强主席团与干事们的交流，帮助其提高乐于为学生会服务思想。第二要利用好干事刚进入学生会的那段“活力期”，这是塑造干事的最佳时期，要多开展一些提高干事素质的活动和讲座。第三要有意识的提高干事们的自信度，干事能很好完成任务时要及时提出表扬和鼓励，帮助他们树立自信，让他们感觉到自己在部门的重要性，部门需要他，他要付出更多的激情来回报部门。

3.对于各部门任务分配的重新分析。人员的精简必然会导致原来部门任务分配的改变。这一点一定要注意，不然会导致部门事务的混乱。还有如生活部的查寝，学生会的执勤等细节问题都需要考虑。

以上三点都是从大的方向来考虑，还有很多如如何改进招新方式，如何加强培养的力度等等更为细致的问题，我想得还比较片面。这还需要大家的集思广益提出更为行之有效的方法。

浅谈学生会存在的问题和解决措施

1.部门中没有一个非常严明的纪律。

解决措施：部长要在主席团的强调下进一步向干事们灌输纪律这个理念，通过主席团和部长的双管齐下，才能起到效果。当干事触犯到纪律时，部长要提出严正的批评并注意其改正状况。不要一味追求地干事结成朋友而忽略了这一点。当然在工作之余，可以与干事达成一片，以便于及时了解干事们的思想状况。

2.干事们对学生会事务的责任感不够。

解决措施：责任感的养成不是一朝一夕可以达成的。我们不得不承认有很大一部分干事责任感不够，这是一个不可避免的现实问题。个人认为部长首先就要起好带头作用以最饱满的热情来对待学生会的工作。再者部长应先观察发现那些责任感较强的干事，多向他们灌输对学生会就如家一样的学生会文化。并且通过他们来影响那些责任感不够的干事，慢慢地形成一种好的氛围。这是一个需要很长时间才能达成的方式，需要我们坚持下去。当然这仅仅是一个大方向上的措施，还需要我们通过一些

3.干事对其他部门干事认识不够，与主席团更没有主动地交流。

解决措施：对于各部门干事之间的交流，我们可以多举办些如各部门共同参加的素质扩展之类的活动，鼓励各部门之间通过聚餐等方式的联谊。部长应鼓励部门干事去找主席团成员交流，使部门干事的思想能够得到更好地提高。主席团的成员也应常找干事们谈心，释放一个鼓励干事找主席团成员谈心的信息。通过这样一个双向的方式来达到促进交流。个人认为对干事的交流中不管事部长还是主席团尤其要注意到干事的一种“进入学生会只是做些小事，根本没有锻炼到能力，不如不干”的思想疏通工作。

4.部门干事在班上的影响力不够

解决措施：在有时候干事在班上的影响力不够，这时可以通过辅导员向同学进一步的强调，可以起到更好地作用。比如我们部门在班上宣传学生会的一些活动时，同时告知给辅导员由他再向同学强调，往往比我们单独的宣传要好很多。因此干事最好能担任班委以便增加在班上的影响力和辅导员更好地交流。

5.部门任务的分配率不高，常常会是某一个人或两三人在做事。这样同时也导致了其他积极性不高的干事的思想进一步懒惰。

解决措施：要尽量提高任务的分配率，干事能很好完成任务时要及时提出表扬和鼓励，帮助他们树立自信，让他们感觉到自己在部门的重要性，部门需要他，他要付出更多的激情来回报部门。发挥每一个人的主观能动性，让每一个人都有被尊重的感觉，以此提高他们的主人翁意识。这样也能促进干事更好地去完成任务。

6．没有一个具体的干事评优制度，在鼓励干事方面的缺失。

解决措施：要细化干事评优的具体制度，比如干事无故不执勤一次者取消评优资格，无故不参加例会者取消评优资格。同样对干事们的一些好的表现也要有相应的奖励措施。具体的方案可由主席团和部长共同商议评定。在鼓励干事方面的力度不够，尽管我们应该多找出干事的不足之处帮助其成长，但是我们往往忽略了干事自信心的培养。尤其干事提出建设性地意见和提出创新性的活动时，更要鼓励。当然这一点要因人而异，着重那些自信不够和默默做事的干事。

7．部长对干事的能力培养意识不够。

解决措施：由于之前对于干事的培训存在问题，在干事转换为部长时，新部长对于自身角色的把握出现问题，出现了很多苦力部长，因此部长应注重新干事的调配使用与培养，而不是还用优秀干事的思维思考问题，很多工作亲力亲为。

以上就是我对学生会问题的一些看法。由于经验不足，上述措施也许还有很多的不足甚至有些纸上谈兵。希望尊敬的各位能够提出修正的意见，我将努力地学习和吸收。

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