

2023年部门工作总结存在问题不足和改进 (优秀5篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

部门工作总结存在问题不足和改进篇一

（一）思想认识不到位。目前有很多办公室工作人员在服务领导决策、服务审判工作、服务党委中心工作的理念还不够强，没有充分认识到办公室工作的重要性，存在着消极、懈怠、不思进取的思想状态，导致政令不够通畅，相关政务工作停滞不前。

（二）人员配置不合理。基层法院办公室在人员配备上基本上是处于“事多人少”状态。法院按照规定招录的审判职位公务员往往倾向于进业务部门，不安心在办公室工作，导致办公室人少事多的矛盾日益凸显，有些工作不得不聘用临时工作人员完成，另外，在工作任务的分配上，存在“以人定事”现象。谁能干就让谁干，不管机构职能，不管任务轻重缓急，造成工作潜力强的人累死，干不了事的人闲死，严重地影响了办公室人员的工作用心性。

（三）制度落实不到位。从目前来看，法院办公室大都建立了一些规章制度，但是还很不够全面细致，缺乏具体可操作性，并且在落实过程中抓得不严、抓得不细、落实乏力，有了问题临时搭班子、抽人员，有头疼医头、脚疼医脚之嫌。同时工作上秩序不够，考核标准不严，奖惩不能到位，这使

办公室的管理处于一种时紧时松的紊乱状态。

二、加强法院办公室工作的对策

人员应热爱本职工作，不断地学习，勇于创新，在日常工作中要敢于打破旧框框，革除陈规陋习，应对新状况、新问题，要勇于思考，敢于探索，大胆地推进办公室工作开展。各级领导和全体干警要转变对办公室工作可轻可重的看法，办公室是联系领导和基层的桥梁，是协调各方关系的纽带，是持续整体工作正常运转的中枢，担负着上情下达、下情上报、对外交往和后勤服务等繁重工作，这样一个特殊部门并不逊于其他审执部门。

（二）不断引进高素质专业人才。做好办公室管理工作，离不开高素质的专业技术人员。近年来，各级领导对法官职业化强调很多，但对法院行政事务管理人员的重视不够，在必须程度上造成了办公室缺乏专业性人才，使其转成了一项什么人都能够干、可有可无的工作，导致办公室队伍庞大，效率低下，并且构成了一种恶性循环。为此，务必加强专业管理人才的引进，如从事财务工作人员应具备会计师职称，秘书工作人员要有较强政策理论水平和文字工作功底，上述所有人员都要会运用计算机等现代化办公工具等等。要建立能者上、平者让、庸者下的竞争激励机制，精简机构和人员，提高效率和效能，畅通政务人员进口和出口，对于不适合岗位的人员要加强培训，及时调整岗位，建设一支专业性强、素质高的政务管理队伍。

（三）完善制度，科学管理。一是建立有序运行的工作制度。制定切实可行的工作细则和实施办法，包括日常工作处理流程和操作规程、政务处理中的问题发现与反馈机制，努力到达办文、办会、办事的规范、严谨、高效。二是完善激励约束制度。全面落实岗位目标责任制，遵循抓班子、抓骨干的工作思路，构建事事有人负责、人人有权有责的工作格局；强化职责意识，用心试行主办责任制、交办事项警示制、工

作过失追究制等制度，全面提高工作质量和效率；完善精神与物质激励机制，促使办公室干部主动思考、主动提出推荐抓工作，强化干警岗位交流，大胆提拔优秀的办公室干部到审执岗位上任职，激发他们工作的用心性和创造性。

一）实现办公管理的科学化。

会议安排涉及的各方面元素逐渐按定制模式固定下来，避免重复操作，避免浪费时间和精力。二是接待工作规范化。要根据接待对象的级别、来访目的，明确接待规格，制定接待工作规范和接待方案等，以便按章接待。

（2）程序化。办公管理的程序化，就是把日常工作分解成若干步骤并固定下来，以后办事就按规定的步骤去做。制定工作程序时注意按工作的先后顺序，把每一个步骤的做法、要求都要规定清楚。

（3）制度化。透过制定岗位职责制，对每个工作人员的职责、分工和任务都务必作出明确而具体的规定，进行目标管理和考核，使每项工作都有章可循。

畅通政务管理人员进口和出口，对于不适合岗位的人员要加强培训及时调整岗位，建设一支专业性高素质的政务管理队伍。

（三）加强办公室人员的培训长期以来，由于缺乏对政务管理重要性的认识，上级法院只注重对审判业务性的学习和培训，而很少对林区法院办公室人员进行系统化培训，导致上下级法院间在管理上不平衡、不统一和不协调。因此，应当从体制、机制和保障功能上入手，制定与现代审判管理相配套的管理机制，在纵向和横向上加强管理事务的经验交流和培训，以适应审判改革和发展的需要。对聘用人员的管理，要从多方面入手把好聘入关、用人关和监督关，落实聘用人员责任制，做到规范管理，规范使用。

（四）强化管理制度建设，完善管理措施狠抓管理和强化功能是林区基层法院办公室工作的两个关键节点。由于人民法院工作的特殊性，光靠行政手段来搞好司法行政管理工作已经不能再适应司法行政改革和审判管理工作的需要，要用行政和经济相结合的手段逐渐变革不合理的管理体制。为此，要以强化管理制度建设为抓手，不断探索和完善司法办公室管理的新途径、新方法。

部门工作总结存在问题不足和改进篇二

摘要：人力资源管理在企业的发展过程中有着重要的影响，可以说是企业实现快速发展必不可少的要素，因此，近几年来，各大企业对人力资源管理的重视程度越来越高。尽管许多企业已经加入到人力资源管理改革的大队伍中来，但是取得的成绩依然不尽如人意，很多企业在这方面还存在着比较明显的问题，而这些问题存在会对企业的发展产生不利影响。本文将对企业中存在的一些人力资源管理方面的问题进行研究，并提出适当的改进策略。

关键词：企业；人力资源管理；改进策略

在我国的市场经济不断发展的新时期，为了在激烈的市场竞争中脱颖而出，企业必须对内部的人力资源管理工作进行一定程度上的改革与创新。这是由于人力资源管理本身的特点决定的，在企业的发展过程中，人力资源管理对提高企业综合竞争力、增加经济效益等都具有非常重要的促进作用，由此可知，对企业内部的人力资源管理工作进行改善是企业要实现自身的更进一步发展的必经之路。近几年来，各大企业都在人力资源管理方面投入较多的人力、物力，但是取得的成果微乎其微，经过调查不难发现，很多企业在人力资源管理方面还存在着严重的问题。下面本文将围绕这些问题进行详细的分析，并且为改进管理工作提出具体的建议。

1. 缺乏正确的认识

在企业的管理工作中，正确的认识是支配工作人员作出正确的管理工作的基础，因此，如果缺乏对人力资源管理的正确的认识，那么管理工作的开展就会遇到很多的阻碍。一般情况下，企业中对人力资源管理的认识不正确主要体现在以下几个方面：首先，有些企业受到资源等因素的限制，并没有建立专门负责人力资源管理的部门，这种现象多存在于中小型企业中，有的即使设有管理部门，也缺乏足够专业的管理人员进行负责，这样一来对企业人力资源管理工作的正常开展就会造成很大影响；其次，很多企业的人力资源管理工作在功能上也存在着一些问题，其管理工作停留在人事管理的水平上，主要的工作内容包括档案管理、工资分发等方面，在管理功能上来看仍然是比较传统的静态管理的方式，很难满足企业快速发展的实际需求，因此，人力资源管理的强大作用并没有得到充分的发挥；除此之外，从投入的角度来看，很多企业在人力资源管理上的资金投入并不是很多，这就会限制一系列管理工作的正常开展，这也是阻碍企业长久发展的重要因素。

2. 人力资源管理推行困难

有一些企业在人力资源管理方面会存在着推行困难的问题，这主要是由于企业的发展在一定程度上被资源所限制而导致的。一些企业在运行与管理方面，存在过于严重的裙带关系，有时候会采用家族管理的 management 方式，这样一来在企业选用人才方面就会有一定的限制。由于管理方式的弊端，企业在征用人才的时候有可能会错失一些真正有能力的专业性管理人才，在这样的条件下，就会使人力资源管理工作的推行受到阻碍。在另一方面，企业想要实现人力资源管理工作的改进，就应该要对相关工作人员进行定期的培训，企业在这方面就必须有一定的资金投入，会增加企业运行的成本，从而造成经济收益的缩减，因此，很多企业在这一环节都会进行选择性的省略，这样一来，人力资源管理的推行就更加困难了。

3. 缺乏有效的评估与激励机制

在一般情况下，企业为了提高工作人员的工作积极性，经常会在内部实行一些评估与激励的机制，而最主要的激励方式无非是年终奖金、销售提成等等，对员工进行激励的方式过于单一，在员工的收入水平普遍提高的前提下，这样的激励机制无法起到预期的效果。有些时候，由于评估机制与标准的不恰当，会导致考核结果的有效性与公平性受到影响，因此激励机制的实施也受到了阻碍。

1. 提高企业对人力资源管理认识

一是企业领导应提高人力资源管理重视程度，彻底转变计划经济“任人唯亲”的错误思想，充分认识人才在提高企业市场占有率、创新生产工艺等方面发挥的作用，使企业能够正确处理复杂的市场经济关系，确保企业可以健康、可持续发展。二是重视人才引进及员工培训对于提升企业形象与社会认同感的作用。企业领导应摒弃以往忽视人才建设等错误思想，清醒认识人才作为企业生产经营发动机所发挥的促进作用，严把人才引进关，在生活保障、职位晋升、实现人生规划等方面给予员工必要保障，促使企业员工能够发挥主观能动性，在为实现企业生产经营目标作出一定贡献的同时，增加自我责任感、满足感与归属感。企业应通过培训等手段调动员工自我学习专业技能积极性，以满足生产经营发展对于人才专业技能的需要。

2. 加强人力资源管理的规划工作

对人力资源管理进行有效的规划，首先要根据企业的具体情况对人力资源开发的目标进行确定，之后要对人力资源管理的步骤进行控制，在此基础上对人力资源管理工作中的资金投入预算进行详细的规划。人力资源管理的整体的规划应该包括人才的招聘、员工的培训等多个方面，在进行规划的过程中要注意根据企业自身的具体情况来进行，不能脱离企业发展实际，保证规划工作与企业人力资源管理工作的需求相一致。

3. 建立相对完善的用人机制

完善的用人机制对于企业自身的发展的促进作用是不可替代的，因此，在对人力资源管理进行改进的过程中，必须对用人机制的完善加以足够的重视。想要实现用人机制的不断完善，要从人才的选拔过程入手，保证人才选拔过程的公平、公开性，这样才能保证企业员工的整体素质。除此之外，对于现有的员工，企业应该在充分考虑其长处的基础上，对员工的岗位进行适当地调整，以此来保证员工的特长都得到充分的发挥。

4. 完善企业评估机制

经过前文的分析可以得知，企业内部员工绩效的评估机制的建立是人力资源管理工作中的一个重要的环节，因此，在此方面企业绝对不能忽视。完善评估机制，建立全面、系统的员工绩效评估体制是非常关键的一步，只有在这样的条件下，才能够对员工的工作成果进行准确的判断，为激励机制的顺利开展提供基础，从而促进员工工作积极性的提高。

总而言之，对于企业自身的发展来说，人力资源管理工作的改进是非常关键的一步，也是企业想要实现自身长久性发展目标的必经之路。因此，企业应该对人力资源管理加以足够的重视，正确认识其中存在的一些问题，并且及时采取有效的改进策略，这样才能使企业人力资源管理水平得到提升。

参考文献：

[1]古红英. 新经济时代下的企业人力资源管理创新策略探析[j].劳动保障世界（理论版），2013（11）.

[2]刘玉娇，孟飞. 当今经济时代企业人力资源管理的创新问题[j].企业研究，2013（16）.

[3]韩勇. 浅论新经济时代人力资源管理面临的变化及发展趋势[j].现代商业, 2013 (12) .

[4]张秋玉. 新经济时代企业人力资源管理创新问题研究[j].中小企业管理与科技 (下旬刊), 2013 (03) .

部门工作总结存在问题不足和改进篇三

回首走过的20xx[]我们收获着成长, 收获着喜悦。我们的主人翁意识不断增强, 时刻不忘“我是户远人”, 为户远的发展贡献力量。一年来, 我校师生各项优异成绩的取得, 让我们终于扬眉吐气, 真心因户远而骄傲。在这一年里, 本人也在不断变化成长着, 现将一年工作总结如下:

一、主人翁意识增强, 积极配合开展各项工作。

这里是生我养我的地方, 对于这片土地, 我充满了热爱。我也非常希望家乡的孩子能够像城市的孩子一样, 接受良好的教育, 感受校园生活的丰富多彩, 让自己的童年充满梦想和渴望。更希望他们今天能以户小为骄傲, 明天成为户远的骄傲。一年来, 学校开展了许多活动, 作为班主任, 除了积极配合艺术教师的排练, 同时也努力组织开展好班级的各项活动。校级运动会, 运动会的入场式, 故事比赛, 风筝节, 升旗仪式, 大队部竞选, 读书交流, 分享展示……。每一项活动, 都从学生的角度出发, 给孩子充分展示的机会, 孩子们从活动中得到了锻炼, 提升了能力, 开阔了视野。尤其是故事比赛中, 王连慧同学声情并茂, 不负众望, 并代表学校参加了区里的比赛, 并获得了较好成绩。运动会上, 我们的入场式受到了领导的好评, 获得了优秀表演奖和精神文明奖。升旗仪式上, 我们的孩子虽然刚登上升旗台, 但她们的国旗下讲话非常精彩, 整个活动流畅完美……。参加校队表演的同学, 我们也积极为她们提供便利, 并利用休息时间, 帮她们补上落下的功课。所有的这一切成绩的取得, 都因为我是户远人, 有责任和义务为户远的发展贡献力量。

二、大胆放手，搞好班级管理和课堂教学

在班级管理中，注重班长和组长的培养使用，放手让孩子来管理孩子。无论是带过的现在的四年级，还是现在的三年级，我都注重培养老师得力的助手。王连慧，解依晴，都是组织能力很强的孩子，同学对她们很信服。因此班长的工作就放在了她们俩的肩上。无论是早自习，还是课间，还是集体劳动，班级活动的主持，她们都能完成的很好。为了更好的检查学生的日常作业，卫生等情况，四人一小组，由组长负责统计，并报告班长，最后由班长汇总后报告老师。组长负责监督完成，组内开展帮扶。这样既减轻了老师的负担，也培养了孩子的能力。

在课堂教学中，我也在努力转变。由最初的不敢放手让孩子说，以老师讲为主，逐渐向学生多说，老师少讲转变。课堂上多给孩子开放的空间，让他们以小组为单位，学会主动探究学习，而不是等着老师填鸭式教学。课堂在慢慢起着变化，但有时又不免回到原来的老路上去，因为我的课堂改革在探索阶段，有时会出现课堂效果不扎实的情况，急于求成，不免又走了回头路。

出现了问题，我就及时反思。e空间为我们两个校区的老师提供了很好的交流平台。在自我反思的同时，可以和同伴互动。最初一周两篇的反思对于我来说有些煎熬，想写却没有清晰的思路，没有理论的支撑，反思的不够深刻，不能从根本上解决问题，更愿意写一些班级管理方面的内容。经过了这一年的坚持，现在的反思对于我来说不再是任务，而是教育教学必不可少的沉淀，反思让我更快成长。但由于本人教育理论方面的书籍看的不多，在理论支撑方面还是比较欠缺。今后将从这方面入手，让自己的反思更有助于自己的成长。

三、同伴互助，共同成长

有幸三个学期都和交流的老师搭班，从她们身上学到了很多，

同时也感受到了差距。玉敏作为中段语文组的教研组长，对工作认真负责，毫无保留的把自己宝贵的教学经验传授给我们组的每个成员。看似微不足道的小点子，却解决了教学中的大问题。同组的盼盼和春燕更是勤奋好学，带给我们一种积极向上的力量，凭着这股力量，我们参加了区优秀教研组的评比。在活动中，组长精心组织，大家群策群力，在活动中，大家收获了很多。

四、今后的发展设想

俗话说“打铁还需自身硬”。和交流的老师相比，感觉存在着差距。对于教材的把握和学科意识远远不够，我的备课不及她们深入，对于目标的把握和环节设计意图还比较欠缺。在今后的教学中，除努力向身边的同事请教外，更要努力提高自身能力，多学习，多思考，让自己有更快的成长。

部门工作总结存在问题不足和改进篇四

20xx年已经过去，回顾20xx年的财务工作，财务部在公司领导的带领下，认真遵守财务管理相关条例，按照实事求是，严以律己，圆满完成了20xx年酒店的财务核算工作。现将20xx年的个人总如下：

一、思想方面：

思想比较稳定，为了确保财务核算在单位的各项工作中发挥准确的指导作用，我在遵守财务制度的前提下，认真履行财务工作要求，正确地发挥会计工作的作用。

二、工作方面：

1、严格按照会计基础工作达标的要求，认真登记各类账簿及台帐，部门内部、部门之间及时对帐，做到帐帐相符、帐实相符。制定财务工作计划，扎实地做好财务基础工作。按照

每月份的工作计划，按月对会计凭证进行了装订归档，按时完成了凭证的装订工作。

2、从前台收银到复核、出纳，每个环节紧密衔接，相互监控，发现问题，及时上报。对收据及发票的领、用、存进行登记，并认真复核管理。

3、对日常采购价格进行核对，并每天对原材料的出入进行审核。

4、财务部严格遵守公司规定，由会计人员监督，定期对出纳库存现金定期进行盘点盘查，现金收支能严格遵守财务制度，做到现金管理无差错。

5、尊重领导，团同事，不计较个人利益，以理服人。

三、其他工作：

1、每月准时上报统计局数据。

2、及时填制酒店的纳税申报表，按时申报纳税。

3、按时参加公司召开的行政例会。

4、按公司的要求，审核工资表，并及时发放。对于人员工资变动情况，及时与人事部沟通并解决。

5、参加财政局会计人员继续教育的培训，不断提高自身的业务素质，更好的为企业服务。

四、明年工作设想及需要改进的不足之处：

过去的一年是紧张而繁忙的一年□xx年做了很多工作，但同时也存在着不足，现合xx年财务工作，将财务工作设想如下：

- 1、进一步加强财务、会计核算工作，将财务基础工作进一步做实做细。
- 2、增强财务计划管理，加强计划执行情况的分析与控制，加强财务事先参与决策工作，从源头做好财务管理工作，为领导决策提供有用的决策信息。
- 3、进一步加强财务日常监督工作，从每笔收支入手严格执行上级相关的政策和规章制度。
- 4、进一步加强内部部门间的沟通、协调工作，严格按着部门职责做好本部门的工作，发挥财务部门应有的作用，为领导分忧，解难。
- 5、加强财务人员业务学习和培训，全面提升业务水平。
- 6、加强财务人员既当家又理财的财务意识，推动整体财务工作再上新的台阶。

时光飞逝，今年的工作转瞬即为历史，一年中，财务工作有很多成绩和不足，这些应该是明年财务管理重点思考和解决的主题，作为财务人员，我要加强管理，规范经济行为，我们将不断地总结和反省，不断地鞭策自己，不断的提高自己管理水平，为建立建全更好的工作机制而努力奋斗。

部门工作总结存在问题不足和改进篇五

【摘要】二十一世纪企业在市场中的竞争，归根到底是人力资源的竞争。拥有高素质的人力资源，并能够充分地加以开发和利用，是企业在激烈的市场竞争中取胜的关键。

【关键词】 管理；

问题；

措施

目前我国的经济在飞速发展，正在向经济强国的方向进军，所取得的成绩也得到世人瞩目，这是一方面。另一方面，也要清醒地看到，我国在发展中还有许多不规范的地方，在不少地方还没有进入规律性的发展。人力资源的开发与管理在发达国家已有六七十年，我们以前一直沿用传统的人事管理模式，真正当代意义上的人力资源开发与管理工作还不长。因此在人力资源的管理方法和方式上避免不了存在一些问题，严重地制约了人力资源的开发与管理。

（一）开发方面

高级管理人才和高新技术人才严重短缺；

对人力资源的资本投资低于世界平均水平……这些都使得我国人力资源的开发迫在眉睫。

（二）使用方面

有的人如果不放弃原来所学的专业，很可能已经成为化工专家了，但是现在在机关里只当一名处长。这不仅造成了人才的浪费，给国家带来了巨大的损失，更重要的是国家白白在这个专业里进行了大量的前期投资和努力。

（三）招聘方面

招聘工作是人力资源管理中最基础的工作，也是出现的最早的工作，它是企业获取人力资源的重要手段。一次好的招聘策划和活动不仅能够提高企业的声誉，还能提高员工的士气，为企业带来活力。我国的招聘工作虽然也力争做到较好效果，然而在招聘方法、形式等方面所存在的问题却严重影响招聘意义的发挥。

（四）调节方面

由于缺少市场调节的功能，加之许多单位在分配上的平均主义，因此人们在求职过程中热衷于寻找地理位置优越的地区和福利待遇较好的单位。尽管政府下大力气采取了不少措施以控制人才的不平衡分布，但是收效甚微，现在仍有很多急需人才的单位、地区得不到所需的人才，这些都严重地束缚了社会和经济的平衡发展。另外，传统的就业方式和管理方法也使得国有企、事业单位的人才合理流动难以实现。

（五）薪酬方面

由于合理的薪金、福利具有增值、协调、激励等独特的功能，薪金标准和待遇条件设定非常重要。但在目前，我国大多数企事业单位中还存在着工资、待遇不太合理现象。合理的薪金、福利制度可以培育员工对单位的归属感，处理好了，员工们会理解到领导对自己工作的认同，也可以感受到领导对自己的重视，他们会对单位有一种依依不舍的感情，而这种感情就是单位所需要的内在发展力量。既然薪酬管理有其重要意义，面对不合理的薪酬决策，在制定薪酬制度时，就有必要遵循一定的原则。

（六）管理方面

人才管理上没有形成成熟的市场机制。目前大部分依靠企业自身的机制在进行管理，企业间没有统一的平台和互信体系，更没有市场公认的一种企业家机制和职业经理人管理机制。

管理思维僵化，有些单位管理方法单调，尤其是对人的管理生硬，不讲情理，不会科学管理。如年底考核时，不管是高级管理者或中层管理人员，还是普通员工，统统用一个标准，不分层次的“德、能、勤、绩”来进行考核。许多单位对于人才和人力资源的管理还处于比较原始的命令式的管理模式中，以至于出现了许多不该出现的问题，发生了许多不该发

生的事情。

目前人力资源管理者中普遍存在的问题是工作主动性、开创性不足；

观察事物的视野欠广、立意欠佳；

知识面不广、学历层次不高。

（七）激励机制方面

现在大多数企业都鼓励本企业员工钻研业务，岗位成才，但是具体到落实上，因为激励机制不完善，又终究难于实现，其结果势必造成干好干坏一个样、出不出成果一个样，严重影响职工学习技术，钻研业务的积极性。

（一）提高人力资源管理水平，造就一支高素质的人力资源管理队伍

人力资源管理工作者要适应新形势的发展，加强自身学习，提高专业技术水平，熟悉相关法律法规及提高自身的素质和业务能力，才能更好地胜任人力资源管理任务，最大限度地提高人力资源管理成效。

（二）创建优秀人才脱颖而出的机制

企业要在人力资源管理中创建优秀人才脱颖而出的机制，在选人、育人、用人等方面不断进行改革和探索，建章立制，积极为各类优秀人才的选拔、任用、培训创造条件，不拘一格选人才。特别是在当前形势下，应打破常规，凡是能独挡一面，有一技之长，能为企业创造效益的都应视为人才，并给他们施展才能的空间，使优秀人才能够脱颖而出。

（三）分层次做好企业内部人才的教育培训工作

教育和培训就是人力资源开发的重要手段之一，人力资源管理部门要把对员工的教育培训作为一件大事来抓，扎扎实实做好对培训工作的管理。

（四）建立行之有效的激励与约束机制

根据企业现实情况及发展目标建立一套激励机制，最大限度的调动职工工作积极性、主动性、创造性，凡是能为企业创造效益，拥有一技之长或对企业发展作出贡献的人都应当在薪酬、福利、学习与事业发展等方面受到相应的奖励，让职工在企业的工作中产生归属感、安全感、参与感、满意感、成就感，从而激发员工的岗位责任意识，增强自尊心，以提高生产的效率和质量。

这几年民营企业重视激励机制但是忽视约束机制，其结果照样留不住人。所以激励与约束是统一的，缺一不可。

在21世纪经济全球化的背景下，人力资源成为企业发展的最活跃、最积极的要素之一，人力资源管理部门也已经逐渐由功能性部门转变为企业经营业务部门的战略伙伴，更多地从事战略性人力资源工作。人力资源能否为企业的生存和发展提供必要的优势，完全取决于企业对人力资源的管理。

总之，人力资源管理是一项复杂的系统工程，需要从上到下各级管理人员共同努力、密切配合，严格执行正确的管理方针和制度，确保每一个环节都没有疏漏，才能将人力资源管理工作的更加出色，真正发挥员工的积极性和主动性，增强凝聚力和向心力，为企业的健康持续稳定发展和长盛不衰保驾护航。当然，我们还有很多问题需要研究，很多困难需要克服，但经过不懈努力，我国人力资源开发一定会迅速发展起来。

参考文献：

[1]李长青. 我国中小企业人力资源管理的现状及改革[j].科技信息.