

# 最新项目分享会流程 绩效项目分析报告(模板5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 项目分享会流程篇一

随着xx烟草规范管理意识和科学管理水平的日益提高，各级管理者越来越认识到绩效考核在改善企业经营业绩、培养优秀员工队伍、营造企业核心竞争优势等方面的重要意义，绩效考核作为人力资源管理的一个核心内容已被提上各级管理者的重要议程。从宏观上来讲，我们在朝着正确的方向前进，从微观方面来说，值得我们思考与改进的地方还有很多。

### （一）绩效考核定义。

绩效考核，是工作行为的测量过程，就是用事先制定的标准来衡量工作成绩和效能，并将衡量结果反馈给员工的过程。绩效考核，作为一种衡量、评价、影响员工工作表现的正式系统，可起到检查及控制的作用，并以此来揭示员工工作的有效性及未来工作的潜能，从而促进员工自身、部门和企业的共同发展和进步。

### （二）没有绩效考核就没有绩效管理。

现代企业制度的核心是“管理科学”，而绩效管理是“管理科学”的具体化。绩效管理要求的是以绩效为核心，全面衡量企业的一切管理活动，并将结果作为加强和改进企业管理、实现企业发展战略科学化的基本依据，为此，绩效管理的基础和核心是要有一个全面、科学、有效的绩效衡量系统。绩

效考核本身不对企业管理的好坏进行定性评价，而是通过对比分析，全面、客观展示企业发展的真实情况，找出企业发展中存在的问题，深入解析问题成因，并公正评判企业差距所在，因此，与绩效管理不一样的是，绩效考核不是管理手段，其不具有管理所必需的强制性特征。绩效考核是采用多层次、多因素、多因子分析方法，对企业员工进行全面评价和分析，是全面、科学和有效的企业绩效衡量体系，是实施绩效管理的前提和基础。

### （三）进行绩效考核的必要性。

绩效考核是培训、报酬和晋升的依据和激励的手段。一是员工培训是人力资源开发和管理的一个关键的环节，现代企业发展的趋势是向学习型组织转变，员工培训将逐渐成为企业发展的核心所在，培训的效果如何需要通过绩效考核来判定；二是在工作结束后根据完成情况来给予奖励是激发员工的积极性和满足员工需要的必要手段。但是，要运用合理，做到令员工认可则必须以绩效考核的结果为依据；三是在绩效考核的过程中，通过激励的手段员工可以看到自己的成绩，坚定信心，同时，也可以看到自己的不足，明确努力的方向，以便将来可以做得更好。

面对烟草行业当前诸多不确定的生产经营环境和竞争日益激烈的有效的绩效考核是提高企业人力素质和实现企业目标的关键环节。然而，绩效考核本身就是一项极具挑战性的复杂工作，操作起来难度较大。目前我们在着手推行绩效考核过程中就存在许多难点，绩效考核还没有达到预期的效果：

（一）员工对绩效考核的认识和理解上，思想不统一。一些员工对绩效考核漠不关心，存在得过且过和敷衍了事的现象；一些员工认为考核束缚了员工的自由健康发展，认为考核造成了人际关系的紧张，不利于营造宽松和谐的氛围。

（二）考核者在评分过程中存在宽容的现象，有时在考核中

出现一个部门内所有员工考核结果均为优秀的情况，这样的考核结果在部门间、员工之间造成了心理不平衡，也降低了考核的信度和效度。

（三）考核者评价的差异性带来员工业绩考核有失公正合理性。由于考核主体的主观性，有的部门员工的考核分数高，有的部门员工考核分数低，造成了部门间的评分失衡。

（四）目前的绩效考核与科学的绩效考核之间存在一定的差距，考核指标的设立不尽科学和合理，考核的操作性有待加强。

绩效考核理应成为企业的一种高效管理工具，然而在现阶段的实际运作中，却难以得到有效实施，原因在于：

### （一）缺乏绩效导向的企业文化

1、观念的制约。一是部分管理者认为人力资源管理工作就是人力资源部门的工作，对人力资源管理工作仅仅是配合，没有宏观规划自身部门的人力资源管理建设；二是部分员工认为绩效考核就是惩罚，是扣工资的一个手段，一提到绩效考核，就习惯性地想到奖金，很少有人将绩效考核当成一种持续的、具有系统性的管理流程，从而产生了抵触情绪，这种观念直接影响了绩效考核工作的开展。

2、“老好人”文化的影响。在不得罪人的文化沉淀影响下，大家在做绩效考核时都不愿意做负面的评价，因此在考核时难免会造成情感上的主观评价，考核结果千篇一律，而且处在差的档次空无一人，使绩效考核流于形式，难见效果。

### （二）绩效考核工作准备不足

一是对于绩效考核这一新生事物，我们在实施之前的宣传解释工作不到位，对绩效考核到底考什么、起什么作用的宣传

解释做得较少，没有统一员工对绩效考核的思想认识；二是人力资源部门的绩效考核工作重点不当，人力资源部的工作重点应放在调查研究、分析各部门的实际情况，制定行之有效的考核方案，并收集反馈信息，对考核方案进行适当调整上。我们的精力应放在有重大意义的工作分析上，而不是在考核成绩的统计、填表、计算、排序公布上。

### （三）绩效考核系统本身存在的问题

1、绩效考核指标的设计不够科学。一是绩效指标过粗，过于泛化，考与不考没什么差别，考核易流于形式；或者，绩效指标过细、过全，方案虽然完美，但失去重点，常常由于执行起来很烦琐，而无法操作。二是盲目追求量化，只考核能量化的指标，失去了考核的实际意义。三是急于求成，考核指标的设立贪大求全，表格繁多、复杂，使考核由促进工作变成了要做的一项工作，占用时间较多，从而造成了员工的抵触情绪。

2、定性指标考核难度大。绩效考核定性的指标多，量化的指标少，考核难度大，评分尺度不易把握，绩效考核评分缺乏一个统一的可衡量的`标准。

3、绩效考核体系的设计与企业现实情况的结合不紧密。绩效考核没有一个通用的成功方法，往往一个完美的绩效考核制度由于不适应企业自身的实际情况，造成了考核的操作性不强，难以达到预期的效果。

（一）从改变观念人手，给绩效考核提供一个良好的运行环境

#### 1、建立一种绩效导向的文化氛围

实施有效绩效考核的一个首要问题，就是要建立一种绩效导向的文化氛围，反映到具体的管理措施就是用人不唯学历重

能力，不唯资力重业绩，一切凭业绩说话。绩效考核是平等竞争的保障，企业内部应鼓励员工之间进行平等竞争，通过绩效考核，培育一种积极进取的企业文化，激发员工潜能，确保企业业绩。坚持公开、公平和公正地进行绩效考核，将考核结果与劳动用工、职务晋升、培训开发和薪酬调整等结合起来，形成一个有机的人力资源管理体系，并坚持下去，形成企业独具个性的考核氛围，并构成企业文化的一部分。

## 2、加强宣传，树立正确的绩效考核观念

实施绩效考核前精心准备、认真动员与培训是相当必要的。耐心宣传绩效考核制度与优化考核工作流程，深化员工对绩效考核的理解，吸收对考核工作的建议和意见，在“宣传-收集-反馈”的过程中优化考核方案。绩效考核需要广大员工的支持、配合和参与，这是基础。我们要通过培训，宣传正确的绩效考核观念，让员工了解绩效考核的真正目的是发现问题、解决问题，提高员工绩效，绩效考核是一种有效的管理工具和方法，考核的目的不是制造员工间的差距，而是发现员工工作的长处、短处，以扬长避短，帮助员工提高能力，改进绩效。不仅仅是企业的发展需要绩效考核，员工规划自己、实现自我价值也期待着绩效考核。绩效考核的运行要有效实施，必然要有广大员工的支持基础。只有我们的制度得到执行了，细节得到重视了、落实了，我们的绩效考核才是有意义的评价，否则我们的评价永远是量的评价、虚的评价，而忽略了质的评价、过程的评价。

### （二）建立科学的、可操作的考核指标

从绩效考核指标来说，一是尽量通过深入细致的工作分析将绩效考核指标具体化、个性化，贴近员工的岗位职责；二是绩效考核指标要从粗慢慢做细，由少逐渐增多，而不要一下贪大求全，因为绩效改善是一个渐进的过程；三是要从战略和岗位职责的角度全面衡量绩效指标的选择，要注意量化指标和定性指标之间的平衡。绩效考核工作的开展是一个连续

积累、不断创新的过程，考核要想收到成效，需要各级管理者在考核的过程中不断探索、积极改进考核办法，并根据企业的现实情况和发展，对绩效考核制度做相应的调整，使绩效考核制度真正适用于企业自身。

### （三）坚持简单、有效、可操作的原则。

绝对量化而又合理的考核指标体系是不存在的，单纯的量化指标往往难以囊括现实工作中的许多关键内容。找到核心的、重要的、可衡量的指标是关键。绩效考核内容要有侧重，选择岗位工作的主要内容进行考核，不必面面俱到，对难以考核的内容也要谨慎处理，认真分析它的可操作性和它在岗位整体工作中的作用，不考核与绩效无关的内容，如员工的性格、行为举止、个人喜好等内容不应作为考核内容，如果这些内容妨碍了工作，其结果自然会影响到工作的考核成绩。

### （四）重视绩效反馈与辅导。

绩效管理是一个没有尽头的持续改善过程，在绩效管理系统中，反馈与辅导是帮助员工提高绩效的核心，持续的绩效沟通是绩效管理中最关键的环节，也是最重要的管理方法。考核者为了控制绩效管理的过程，保证考核的公平与公正，最好的办法就是做绩效记录，形成绩效文档。为了使绩效考核和谐自然，考核者要认真当好记录员，平时注意观察和记录员工绩效表现，形成绩效管理文档，并及时与员工做相应的沟通，确保绩效考核有理有据，公平公正。绩效考核不能直接解决所有的问题，但它为处理好其中大部分管理问题提供了一个工具，通过绩效考核，使工作保持合理的数量、质量、效率和协作，使各项工作能够按计划进行，提高员工工作的积极性和主动性；绩效考核为各项人事管理提供一个客观而公平的标准，并依据考核结果进行奖惩，使企业的人事管理标准化；绩效考核为考核双方提供了沟通、交流的机会，增进了相互的了解，对于持续改进员工的绩效，提高员工的综合素质作用重大；根据绩效考核结果，制定培训计划，达到

提高全体员工素质的目标，推动企业的发展。

当前，行业改革发展步伐越来越快，做为人力资源管理的核心，绩效考核的开展具有重大而深远的意义，为了企业的发展，绩效考核工作必须要做，而且要不断研究考核中出现的新情况、新问题，积极探索解决的最佳方法，不断推进考核制度，使绩效考核工作发挥出增强对员工激励、开发和提升员工能力的重要作用，成为企业实现发展战略的助动力和加速器。

## 项目分享会流程篇二

财政支出是否经济科学、是否有效率、在财政资金分配中运用绩效评价是财政支出绩效评价的主要内容。在市场经济体制日益完善的今天，我国的财政收支矛盾及风险比以往更大，不管是学术界还是地方政府部门都越来越对此重视，如何建立规范而科学的财政支出绩效评价体系成为了当前的要点。

关于财政支出绩效评价体系的研究实践，我国还处于初始阶段，不管是理论体系还是方法体系都不完整。根据当前的财政支出绩效评价来看，主要存在四个方面的问题：

### （一）财政支出绩效评价理念不成熟

对于财政支出绩效评价理论的探索，我国还在理念刚形成的时期。由于财政支出绩效评价很复杂，这项系统的工程不但范围大、内容多、运行机制复杂，而且它的理论体系、方法体系的建立过程还会经历一个相当长的探索时期。

### （二）财政支出绩效评价体系结构不完善

当前，我国不少地方政府的财政支出绩效评价体系的结构还很不完善，还处于试点时期。政府和学者都对财政支出绩效评价体系的构建展开深入研究。但因为没有一致的协调而使

得相关研究工作变得散乱，主要表现在财政支出绩效的评价目标及原则不相同，评价对象和内容不相同，评价方式和标准不相同，评价的程序和结果也不相同。

### （三）财政支出绩效评价体系实证研究缺乏

尽管我国有一些关于财政支出绩效评价体系方面的制度和办法，可是还缺乏深入的实证研究，不少地方政府在制定评价指标及办法体系时都根据规范评价行为的方式来思考的。这样的实践方式不是根据完整的财政支出绩效评价体系来研究出来的，因而实践性不强。我们几乎很难看见一种完整的而科学的实证研究设计。

### （四）财政支出绩效评价体系研究脱离实际

当前，财政支出绩效评价体系的相关指标没有很强的实践性。国家、地方政府应该联合高校及研究部门来一起研究财政支出绩效评价，将这些研究成果积极运用于实践中。面对种种问题，要想真正建立有效的财政支出绩效评价体系，还需要大量的、长期的研究实践。

政府应该以财政支出绩效评价含义以及财政资金使用效益方面的关键影响因素、财政发展目标来明确评价的研究范围。政府必须要明白应该评价哪些方面的支出，暂时不评价哪些方面的支出。借鉴国内外的先进经验来评价财政支出，并不断规范财政支出的统一机制。

#### （一）积极研究财政支出效益

政府的财政支出效益是多方面的，不少大额的重点投资项目在投资时间、运行周期的漫长等待中显示出了滞后性。有的项目不能在短期内就获得明显的经济效益，可是又有着明显的社会生态效益。直接经济效益比较容易核算，但对社会效益、生态效益进行科学量化具有相当的理论难度。此外，影



响财政支出效益的原因也很多，直接原因有决策是否合理，资金使用是否恰当，过程管理是否规范等，间接原因有体制、社会、人文等诸多因素。因此，如何全面、准确、公正地衡量财政支出效益，是构建财政支出绩效评价体系的理论难题。加强对财政支出绩效评价方法论的研究。在现有的成本效益法、因素分析法、最低费用法、综合指数法、目标比较法等方法基础上，尚需借鉴国外研究成果，引入更多统计方法和计量经济方法，以便在现有数据和经验数据的基础上，能够全面、准确地反映出财政支出的绩效。

## （二）科学构建财政支出绩效评价体系框架

要想认真政府的财政支出绩效评价体系，就需要长期坚持下去。政府不但要根据自身的未来战略目标来制定评价体系的框架，还应该根据不同时期的情况制定不同的具体目标，针对这些目标制定可行的战略方案。因为财政支出绩效评价体系构建需要考虑到很多方面，这里不但有评价指标的选择，还要考虑到评价方法、评价制度等方面，且评价的对象、组织、应用都和财政支出绩效评价实施有关。因而构建财政支出绩效评价体系框架是政府的财政工作的重点，也是实现财政管理创新的必经之路。

## （三）研究分层次的财政支出绩效评价指标体系

众所周知，内容复杂、对象众多、效益各样是财政支出内容的主要特点，我们无法构建具有普遍适用性的评价指标体系。可是，为了使相同性质的财政支出绩效评价具有可比性，就应该正确地分析财政支出的类型。对财政经费支出，一般可以按照财政经费功能、部门性质、支出用途(经济性质)进行，如教育支出按功能分类可以分为高等教育支出、普通高中教育支出、义务教育支出等。按支出用途分类可以分为办公楼建设项目、校园建设和改造项目、教师工资、学生补助、科研开支等等，在实际中可以将两种分类方法有机结合起来。应当说，通过科学分类建立分层次的财政支出绩效评价指标，

是财政支出绩效评价的关键问题。

#### （四）制定正确的财政支出绩效评价标准体系

政府的财政支出绩效评价标准和评价指标的制定都是相同的，而要构建切合实际的标准值体系则比较难。要想让最终的评价结果具有可比性，其评价标准就应该能经得住横向、纵向的比较。而要达到这一标准，就应该充分发挥信息库的作用，根据各个时期、各个地区、各种财政支出数据信息来进行储存。可是现阶段我国的绩效评价信息库建设还不够完善，因而使得未来的财政支出绩效评价工作不好做，这就是需要尽快推出科学财政支出绩效评价标准体系的原因。

总而言之，随着我国财政支出结构的日益复杂，财政支出内容变得更加复杂。因此，不论是国家还是地方政府都应该要将财政支出绩效的系统分析思想当做理论指导，构建完善的财政支出绩效评价体系。要想利用系统分析来明确财政支出绩效要求，就应该要制定具体的评价内容，根据系统分析基础来设置评价指标，要综合考虑各个方面的目标和环境要素。利用科学有效的评价技术和评价标准来保证评价体系的科学性、准确性、可比性，这样才能让财政支出绩效评价过程更加公平公正，评价结果也会更符合实际。

## 项目分享会流程篇三

### 一、推进理由

#### 1、时代意义

未成年人是祖国未来的建设者，是中国特色社会主义事业的接班人。我国现有18岁以下的未成年人约3.67亿人，他们的成长状况，直接关系到国家的前途和民族的命运。今天，随着独生子女的逐渐增多，随着市场经济的迅猛发展以及社会结构从传统向现代的迅速转型，未成年人的成长受到了前所

未有的关注，同时也经受着巨变中的社会环境的不断考验。因此，全面、科学、深刻地认识未成年人成长的社会环境具有极为深远的意义。针对目前未成年人成长环境堪忧的现象，顺应人民群众对净化未成年人成长环境的强烈呼声□20xx年2月26日，中共中央、国务院下发了《关于进一步加强和改进未成年人思想道德建设的若干意见》，其中第九个方面强调提出“净化未成年人的成长环境”。李鹏在未成年人保护法颁布10周年座谈会上也着重指出应“依法为未成年人营造良好成长环境”。在6月18日召开的“武汉市加强和改进未成年人思想道德建设工作会议”上，湖北省委副书记、武汉市委书记陈训秋就为未成年人营造健康成长的良好环境提出了要抓好“一净、二创、三育”。“一净”即净化传媒；“二创”即要创建“无毒社区”和“无艾（滋病）社区”；“三育”即紧紧抓住学校教育、家庭教育、社会教育这三个重要环节。为青少年成长创造良好的环境正成为时代的’要求。顺应时代的需求，对未成年人成长环境的研究也不断提上日程，成为当前优化青少年成长环境的一项迫切需要。

## 2、现实意义

近年来，全国各地连续发生的各类安全事故、青少年犯罪、权利维护、儿童厌学及退学事件表明，青少年的成长环境受到严峻挑战。在这种情况下，探讨青少年成长环境，将之监督评估的标准和预警机制定量化、操作化，不仅能将营造青少年成长的健康环境落到实处，而且能创造性的形成青少年成长环境的监测评估系统和预警机制。

## 3、前瞻性

20xx年10月，武汉市青少年教育办公室、共青团武汉市委和武汉大学社会学研究所合作的“武汉市青少年成长环境的监测评估系统及其应用”研究，受到团中央高度重视，被团中央书记称为“监测青少年成长环境的晴雨表”，中央和地方媒体就此作了大量报道。通过网上检测，我们的研究在该类

研究中，目前还是唯一的。正因为如此，团中央书记于20\_\_年2月下旬专程到武汉了解该成果的应用情况，部分省市的团委领导也前来学习，希望成为全国监测青少年成长环境的晴雨表。由此可见该项目在全国的影响和价值。

#### 4、开拓性

多年来，国内研究青少年健康成长只注重研究一个或几个方面的问题，而没有形成全方位研究的一个理论体系和立体模型，使我们对青少年成长环境的预测总处于被动地位。本项目将突破青少年成长环境的单向思维和传统研究方式，不仅研究青少年成长环境的有利因素，同时研究青少年成长环境的不良因素，并通过对两者正负影响的对比来反映青少年成长总环境的健康状况，为青少年成长环境的研究提供新的视野，使之更加科学化。

## 二、项目基础

支持此项目完成主要基于我们现在已拥有智力基础、组织基础、工作基础。

### 1、智力基础

此项目是武汉市青少年教育办公室、共青团武汉市委、武汉大学社会学研究所合作完成。武汉大学社会学研究所在此领域具有较强的人才智力优势，主持此次项目研究的周运清教授是国内知名的社会学家，也是20xx年“武汉市青少年成长环境的监测评估系统及其应用”研究的主持人。

### 2、组织基础

武汉市青少年教育办公室、共青团武汉市委、武汉市青少年权益保护工作委员会拥有强大的组织基础和人员优势。有一支长期从事青少年教育工作的专业队伍，有健全的组织体系。

通过不断的完善和健全，现在在全市已经形成了市、区、街（乡）、社区四级维权网络体系，有效地为青少年健康成长提供了组织保证。

### 3、工作基础

20xx年10月，武汉市青少年教育办公室、共青团武汉市委和武汉大学社会学研究所合作的“武汉市青少年成长环境的监测评估系统及其应用”研究在全社会引起了强烈的反响，全国多家媒体进行了报道。四年来，我们在青少年成长环境监测评估系统理论的指导下，在优化青少年成长环境方面做了不少工作。如深入开展“维权岗在行动”活动，积极维护青少年合法权益。通过行业联动，全市16个行业系统的优秀“青少年维权岗”充分发挥职能优势，积极维护青少年合法权益，优化了青少年成长环境。同时，依托市、区、街青少年维权网络，在全市深入开展了满足服务青少年需求的扶贫济困、问题青少年帮教、青少年法律援助，对青少年开展了自护教育、心理辅导、家庭指导等工作。全国维权现场会在武汉的召开就充分地肯定了武汉在维护青少年合法权益，优化青少年成长环境方面所做的工作，并使武汉经验走向了全国。

### 三、国内外现状

在国外，重视青少年成长环境已经成为国际社会的惯例，并在此项目上投入了大量的人力、物力、智力，形成了理论模型。日本通过五十多年的实践，在中小学建立了一种pta的教学模式，即家庭和学校合作进行青少年教育，致力于沟通学校与家庭、社区的联系。pta模式在努力创造一个有利于青少年成长的环境方面发挥了巨大的作用。日本学者左川久博把电视、广播、书籍、电影等大众传播传媒与自然环境、社会环境并称为“第三环境”。他认为随着新科技革命的加速，“第三环境”对青少年思想道德的影响将日益增大，因此必须净化“第三环境”。在社会工作上，西方一些青年工

作者以外展工作的形式，主动寻求服务对象，对那些经常出没于不利于未成年人的成长环境，容易或已经误入歧途的未成年人开展跟踪服务。

在国内□20xx年共青团武汉市委就“武汉市青少年成长环境”所展开的调查发现，影响青少年成长的环境因素，主要是学校环境、家庭环境、社区环境和交际群体四大因素，其中以家庭环境的影响最大，其次为社区环境，交际群体的作用最小。20\_\_年北京市政协科教卫体委员会与各民主党派北京市委员会合作，就“为未成年人营造健康成长的社会文化环境”问题所展开的调查发现，未成年人面临的社会文化环境大致可以分为四个方面：校外教育环境、文化市场环境、传媒环境和社区环境，这些环境对未成年人的成长都起着重要的作用。王金玲则对家庭环境进行了深入研究，她认为家庭环境是未成年人成长的首要环境，其中家庭抚养教育模式、家长角色行为、代际关系等的作用尤为关键。

对于社会环境对青少年成长的正负影响及其相互作用的临界点，青少年成长环境的预警机制等诸多青少年成长环境的理论和实际课题，理论探讨和经验研究尚未起步。本课题将突破对青少年成长环境的单向思维的研究方式，同时研究青少年成长环境的有利因素与不良因素，并通过对两者正负影响的对比来反映青少年成长总环境的健康状况，为青少年成长环境的研究提供新的视野，使之更加科学化和可操作化。

#### 四、推进方式

##### （一）组织机构

本项目由武汉市青少年教育办公室、共青团武汉市委与武汉大学社会学研究所合作完成。

##### （二）主要任务

主要完成以下五项任务：

- 1、青少年成长环境的指标体系论证与调查问卷设计（出指标体系与调查问卷）；
- 2、武汉市青少年成长环境第二次调查（出研究数据报告）；
- 3、青少年成长的环境指标及其功能研究（出版研究报告）；
- 4、青少年成长环境的监测评估系统和预警机制研究（出监测评估系统与评估操作方法）；
- 5、武汉市青少年成长环境的监督、整治和维护研究（出政策与实施办法）。

### （三）项目实施时间安排

20xx年5——6月：青少年成长环境的指标体系论证与调查问卷设计；

20xx年7——8月：武汉市青少年成长环境第二次调查；

20xx年1——6月：青少年成长环境的监测评估系统和预警机制研究。

## 项目分享会流程篇四

随着国民收入水平的提高，老年人口比例的上升，医疗观念的转变以及医保覆盖面的提升，我国对医疗器械的需求不断增加，其中骨科则是许多医疗器械巨头最为看重的领域，在过去的十几年中经历了高速发展的阶段。

骨科主要是研究骨骼肌肉系统的解剖、生理和病理，对于骨科疾病常用的治疗方法包括药物治疗、物理治疗和手术治疗。

骨科医疗器械行业则是以治疗骨外科疾病为目的而产生的，是医疗器械行业的一个重要子行业，目前产品主要可分为创伤类、脊柱类、关节类和其他类，分别针对不同情况下的疾病和损伤：

创伤主要指因意外、损伤或撞击引致的突发身体损伤。造成创伤类骨科创伤的常见原因有交通意外、失足或跌倒，以及被尖锐或坚硬的物体击中等。另外骨质疏松症等骨骼退化也会引致此类创伤。

关节是指两个或以上骨头接合以便身体部位移动的地方。通常由纤维结缔组织、软骨和韧带组成。关节炎及对关节的直接创伤是关节损坏的主要原因。髋关节以及膝关节损伤占关节类损伤的主要部分。

脊柱主要由椎骨的小骨头、椎间盘、韧带、肌肉及关节突关节组成。脊柱疾病主要包括畸形脊柱疾病、若干类型肿瘤、骨折、退化或椎体与椎间盘脱位等另外骨质疏松、骨关节炎也等较易导致脊柱疾病。

包括新型的足踝类以及在一些大型的医院细分的各类损伤。

调查显示□20xx年全球骨科医疗器械市场容量为418亿美元，其中人工关节162亿元，占比，是市场的绝对主力。脊柱类产品市场份额占比，创伤类占比。

## 项目分享会流程篇五

一、推进理由1、时代意义未成年人是祖国未来的建设者，是中国特色社会主义事业的接班人。我国现有18岁以下的未成年人约3.67亿人，他们的成长状况，直接关系到国家的前途和民族的命运。今天，随着独生子女的逐渐增多，随着市场经济的迅猛发展以及社会结构从传统向现代的迅速转型，未成年人的成长受到了前所未有的关注，同时也经受着巨变中



的社会环境的不断考验。因此，全面、科学、深刻地认识未成年人成长的社会环境具有极为深远的意义。针对目前未成年人成长环境堪忧的现象，顺应人民群众对净化未成年人成长环境的强烈呼声，2004年2月26日，中共中央、国务院下发了《关于进一步加强和改进未成年人思想道德建设的若干意见》，其中第九个方面强调提出“净化未成年人的成长环境”。李鹏在未成年人保护法颁布10周年座谈会上也着重指出应“依法为未成年人营造良好成长环境”。在6月18日召开的“武汉市加强和改进未成年人思想道德建设工作会议”上，湖北省委副书记、武汉市委书记陈训秋就为未成年人营造健康成长的良好环境提出了要抓好“一净、二创、三育”。“一净”即净化传媒；“二创”即要创建“无毒社区”和“无艾（滋病）社区”；“三育”即紧紧抓住学校教育、家庭教育、社会教育这三个重要环节。为青少年成长创造良好的环境正成为时代的要求。顺应时代的需求，对未成年人成长环境的研究也不断提上日程，成为当前优化青少年成长环境的一项迫切需要。

2、现实意义近年来，全国各地连续发生的各类安全事故、青少年犯罪、权利维护、儿童厌学及退学事件表明，青少年的成长环境受到严峻挑战。在这种情况下，探讨青少年成长环境，将之监督评估的标准和预警机制量化、操作化，不仅能将营造青少年成长的健康环境落到实处，而且能创造性的形成青少年成长环境的监测评估系统和预警机制。

3、前瞻性2000年10月，武汉市青少年教育办公室、共青团武汉市委和武汉大学社会学研究所合作的“武汉市青少年成长环境的监测评估系统及其应用”研究，受到团中央高度重视，被团中央书记称为“监测青少年成长环境的晴雨表”，中央和地方媒体就此作了大量报道。通过网上检测，我们的研究在该类研究中，目前还是唯一的。正因为如此，团中央书记于2004年2月下旬专程到武汉了解该成果的应用情况，部分省市的团委领导也前来学习，希望成为全国监测青少年成长环境的晴雨表。由此可见该项目在全国的影响和价值。

4、开拓性多年来，国内研究青少年健康成长只注重研究一个或几个方面的问题，而没有形成全方位研究的一个理论体系和立体模型，使我们对青少年成长环境的预

测总处于被动地位。本项目将突破青少年成长环境的单向思维和传统研究方式，不仅研究青少年成长环境的有利因素，同时研究青少年成长环境的不良因素，并通过对两者正负影响的对比来反映青少年成长总环境的健康状况，为青少年成长环境的研究提供新的视野，使之更加科学化。

## 二、项目基础支持

此项目完成主要基于我们现在已拥有智力基础、组织基础、工作基础。

### 1、智力基础

此项目是武汉市青少年教育办公室、共青团武汉市委、武汉大学社会学研究所合作完成。武汉大学社会学研究所在此领域具有较强的人才智力优势，主持此次项目研究的周运清教授是国内知名的社会学家，也是2000年“武汉市青少年成长环境的监测评估系统及其应用”研究的主持人。

### 2、组织基础

武汉市青少年教育办公室、共青团武汉市委、武汉市青少年权益保护工作委员会拥有强大的组织基础和人员优势。有一支长期从事青少年教育工作的专业队伍，有健全的组织体系。通过不断的完善和健全，现在在全市已经形成了市、区、街（乡）、社区四级维权网络体系，有效地为青少年健康成长提供了组织保证。

### 3、工作基础

2000年10月，武汉市青少年教育办公室、共青团武汉市委和武汉大学社会学研究所合作的“武汉市青少年成长环境的监测评估系统及其应用”研究在全社会引起了强烈的反响，全国多家媒体进行了报道。四年来，我们在青少年成长环境监测评估系统理论的指导下，在优化青少年成长环境方面做了不少工作。如深入开展“维权岗在行动”活动，积极维护青少年合法权益。通过行业联动，全市16个行业系统的优秀“青少年维权岗”充分发挥职能优势，积极维护青少年合法权益，优化了青少年成长环境。同时，依托市、区、街青少年维权网络，在全市深入开展了满足服务青少年需求的扶贫济困、问题青少年帮教、青少年法律援助，对青少年开展了自护教育、心理辅导、家庭指导等工作。全国维权现场会在武汉的召开就充分地肯定了武汉在维护青少年合法权益，优化青少年成长环境方面所做的工作，并使武汉经验走向了全国。

## 三、国内外现状

在国外，重视青少年成长环境已经成为国际社会的惯例，并在此项目上投入了大量的人力、物力、智力，形成了理论模型。日本通过五十多年的实践，在中小

学建立了一种pta的教学模式，即家庭和学校合作进行青少年教育，致力于沟通学校与家庭、社区的联系。pta模式在努力创造一个有利于青少年成长的环境方面发挥了巨大的作用。日本学者左川久博把电视、广播、书籍、电影等大众传播传媒与自然环境、社会环境并称为“第三环境”。他认为随着新科技革命的加速，“第三环境”对青少年思想道德的影响将日益增大，因此必须净化“第三环境”。在社会工作上，西方一些青年工作者以外展工作的形式，主动寻求服务对象，对那些经常出没于不利于未成年人的成长环境，容易或已经误入歧途的未成年人开展跟踪服务。在国内，2000年共青团武汉市委就“武汉市青少年成长环境”所展开的调查发现，影响青少年成长的环境因素，主要是学校环境、家庭环境、社区环境和交际群体四大因素，其中以家庭环境的影响最大，其次为社区环境，交际群体的作用最小。2001年北京市政协科教卫体委员会与各民主党派北京市委员会合作，就“为未成年人营造健康成长的社会文化环境”问题所展开的调查发现，未成年人面临的社会文化环境大致可以分为四个方面：校外教育环境、文化市场环境、传媒环境和社区环境，这些环境对未成年人的成长都起着重要的作用。王金玲则对家庭环境进行了深入研究，她认为家庭环境是未成年人成长的首要环境，其中家庭抚养教育模式、家长角色行为、代际关系等的作用尤为关键。对于社会环境对青少年成长的正负影响及其相互作用的临界点，青少年成长环境的预警机制等诸多青少年成长环境的理论和实际课题，理论探讨和经验研究尚未起步。本课题将突破对青少年成长环境的单向思维的研究方式，同时研究青少年成长环境的有利因素与不良因素，并通过对两者正负影响的对比来反映青少年成长总环境的健康状况，为青少年成长环境的研究提供新的视野，使之更加科学化和可操作化。

#### 四、推进方式

(一) 组织机构本项目由武汉市青少年教育办公室、共青团武汉市委与武汉大学社会学研究所合作完成。

(二) 主要任务主要完成以下五项任务：1、青少年成长环境的指标体系论证与调查问卷设计（出指标体系与调查问卷）；2、武汉市青少年成长环境第二次调查（出研究数据报告）；3、青少年成长的环境指标及其功能研究

（出版研究报告）；4、青少年成长环境的监测评估系统和预警机制研究（出监测评估系统与评估操作方法）；5、武汉市青少年成长环境的监督、整治和维护研究（出政策与实施办法）。（三）项目实施时间安排2004年5—6月：青少年成长环境的指标体系论证与调查问卷设计；2004年7—8月：武汉市青少年成长环境第二次调查；2004年9—12月：青少年成长环境指标及其功能研究；武汉市青少年成长环境的监督、整治和维护研究；2005年1—6月：青少年成长环境的监测评估系统和预警机制研究。

文档为doc格式