

# 最新愚公移山教学设计及教学反思 愚公移山教学反思(优秀5篇)

总结，是对前一阶段工作的经验、教训的分析研究，借此上升到理论的高度，并从中提炼出有规律性的东西，从而提高认识，以正确的认识来把握客观事物，更好地指导今后的实际工作。相信许多人会觉得总结很难写？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 工作总结篇一

1、人员招聘方面：

2、劳动市场渠道：

不要仅限于汝州市劳动市场，因为它是每2个月招聘一次，而且知名度不高，前来应聘的人也不多，招聘质量也不高，建议针对特殊人才到周边劳动市场，比如洛阳人才市场和平顶山人才市场每周二次。3、报纸渠道：针对特殊人才或管理人员可以向汝州晚报或大河报做招聘信息。4、电视渠道：我们公司做的招聘信息是在屏幕上找出来的，时间短，观看的人有限，建议主持人播出来，不过这样成本会高一点，但效果会好点。

3、人员手续办理：

1、加强对人事规章制度的学习，并且严格按照制度进行办理手续；2、针对工卡押金，下步全部移交账务部。

4、人员离职率较高建议：

1、导购员：上周已到周边各商场调查，老城和步步商导购员底薪都是：800元加提成；建议公司与厂商沟通也做适当的调

整;其次从上周导购员的调查表的情况来看, 导购员培训内容比较单一, 下步建议公司对培训内容要更加丰富一些;对已入职实习的导购签订导购员协议和收取300元押金, 现在已正式实施;2、针对电工人员, 因有一定的专业技术, 再加同职业在同行的工资待遇情况和内17咳嗽钡睦脰扒榭靛17面试人员均反映工资较底, 建议做适度的调整。

6、考勤监管: 建议楼层管理人员周六、周日不要休息, 因这两天是商场销售旺日, 周三、周四休息, 其他人员每月4天假, 可不时休息, 未必强调星期天必须休息。

7、制度建设: 成立制度建设小组, 做出制度建设策划方案, 明确制度制订、修订的流程、完成时间、主要负责人等, 通过集中研讨、分期修订完善现有尚可用的制度;废止不适用的制度;新增为了适应企业以后发展需增加的制度, 反复推敲意见一致后上报董事会审批, 统一结册、下发、执行。

8、计划执行方面: 建议公司召开会议给各部门下达任务、完成指标, 以此制定部门计划, 落实人头, 跟盯完成, 完成情况纳入考核, 切实达到提高工作效率目的。

9、员工手册: 向董事会明确既定的员工手册的建议/方向, 特别考虑的环节, 然后由行政人事部设定期限集中完成统一上报、经董事会审批、下发、执行。

10、部门职责、岗位说明书、工作流程图: 部门职责由行政总监做出限期, 各部门经理修订完成;各岗位职责、岗位说明书、工作流程图由行政人事部设定限期, 各岗位人员自行起草, 各部门负责人统一收集审稿上交行政人事部。公司设立部门职责、岗位说明书统一建设小组, 由行政人事部进行初审, 并会同小组进行复审并终审, 上报公司董事会审批, 结册、下发、执行。

11、改全员竞聘为空缺竞聘, 倡导只要员工有能力、有自信,

公司就提供给员工一个展示自我的平台，对于岗位空缺实行针对性竞聘机制，由行政人事部组织牵头，从空缺岗位发文、报名、竞聘演讲、结果统计、任命通知发放等都公平、公正的进行，保证人才选拔的科学性。

12、创造条件，丰富图书、报刊、杂志，出台激励措施，鼓励员工自发学习，提高素质或为优秀人员提供外出学习培训成长福利。

13、鼓励员工多提正确建议、预案，公司给以充分重视，对书面建议均有正式恢复，采用者，给予一定奖励，鼓励员工积极参与公司管理，增强主人翁意识。

14、制定的方案在没有确定时不要下发通知，既然方案确定通知也下发到各部门就应该很好的实施，特殊原因没有执行应该另行通知，方便各部门安排其他工作。需要各部门协助工作的通知应该把主要的事项和工作的分配写上，以免出现不清楚问相关部门也没有准确的答案。

15、关于绩效考核的通知从五月份下发以来一直都没有执行，而且最基本的考核奖金是多少、奖金发放的依据也不清楚。

16、希望公司可以开展些业余的活动促进员工的团队意识和积极心态。

17、定期的做一些员工调查，认真的查看员工的心声，激发大家积极性，减轻工作压力。

18、公司解决事情的速度过于慢，很早等待解决的事情迟迟批不下来。

19、官僚意识强，很多凭关系进来的人拿着权利不做事实，只会给工作带来影响。

20、重复工作多浪费时间，应该把更多的时间放在工作上而不是一味写东西，写的在好在多不一定能把工作做好，可以定期的组织管理人员开个讨论会，把工作总结一下提一些工作问题和需协调事项，问题涉及到的部门做好记录，限期完成。我们部门一般每个星期都会组织两次讨论会，每周都会上报工作计划、总结和日常工作日志，一般有问题都及时的上报了，再加上收银领班的工作比较繁琐，在做好日常工作的同时还要处理各种突发事件及顾客退换货和到款台替换收银员避免款台暂停，还要总结工作的问题找出改进方法根本没有太多时间写东西。希望公司领导能够考虑各岗位的时间需要不要一味的让大家写，各部门定期的讨论，问题限期解决。即节省时间也有了效率。

21、绩效考核不明确，应该建立明确的奖励或处罚制度，绩效考核从五月份到现在一直在执行，但说的绩效工资却一直没有落实，造成员工的猜测与不满！

22、写东西太多，占用一定的工作时间，像我们收银领班为了减少顾客投诉保证营业期间款台不停机，方便顾客交款，每天要替换款台去厕所、换零钱、检查款台纪律，处理收银员收银过程中的各种突发事件，并不定时在款台监督规范收银员的收款流程，能写东西的时间有限，而且我们的工作就是每天的日常工作，我们也不知道要写什么，我们的工作计划基本上都是总结上个月的不足和问题来制定下个月的工作计划和培训计划，一下写半年的我也不知道从何写起！

23、技能大赛与绩效考核

6月份需要进行技能比赛，可是一直至今没有任何音信，收银员自从接到技能比赛通知后一直很注意加强自己业务知识及点钞技能的练习，但总是不知道什么时候开始举行比赛，原有的积极性也被磨灭了。

绩效考核5-6月已经考核了，现在都已经是七月底了，按照公

司下发的规定每个月都会发放绩效考核奖金，但现在绩效考核奖励一直不明确，收银员一直问我们，但我们给予不了任何的回复，并且关于绩效考核奖金怎么发放收银员听别的部门传言的比较多，感到是不是别的部门发我们就不发，虽然我一再强调绩效考核是全公司考核，要发放应该都是有统一标准，不会别人发放我们没有的，但是大家对我这个不明不白的解释不满意。（辞职信）

24、公司应增加和员工之间的互动，多听听她们的想法和建议

公司开展过一次调查问卷，我发现大家对调查问卷还是比较认可的，她们自己平常不愿说的东西调查问卷里面全部都写了出来，并且还能尽情发写自己的不满情绪，我希望公司能每隔一段时间能开展一次，听听公司员工心里的最真实想法，这些东西最好由人事部发放人事部收取，省去中间全部环节。因为我们也有做的不好的地方，如果让我们再收取，收银员想到这些东西我们能看到，都不愿写出我们的问题，这样也是对调查问卷的一种损失。

25、每天、每周、每月都在写东西中度过

(2)每周我们要写出上一周的工作总结及下一周的工作计划

(3)每月我们要写出下一月的工作计划，分为几个周写。我们的工作基本上都是什么时间干什么变动不大，所以每周的变动也不大，但随时还会有一些其它不可预见的工作，这些如有一次写一个月是体现不出来的。特别是上次写下半年的工作计划分解到每个月，站在年中看年尾只能列出大致的计划写着真是让我好生苦恼。

其实我们部门一直做的都挺好的，每周五下午会开财务部全体人员会议，就针对自己上周工作的问题及下周的工作计划做一个汇报，每个人都发言，如有问题当场提出，本部门自

己能解决的自己解决，自己解决不了的我们经理会记录下来，周二她们开会的时候会把自己部门的问题提出来，周三早上给我们开会传达会议精神，并对解决的问题给予反馈。我们工作中如有问题我们会立即上报，因为只人这样才能更快的解决问题，但是就这些东西我们是每天写、每周写、每月写，每周汇总发言，时不时再根据公司要求重新整理汇总出来。

## 26、如何处理好管理与被管理之间的关系

管理过程中，不可避免地要出现批评、处罚，这会触犯某些人的利益，也就是俗话说的得罪人，如何在批评、处罚的时候，维护好与下属之间的关系，一直是我在思考的问题。尽管隐隐约约中我也明白其中的一些诀窍，比如说把握好度、注意方式方法、求同存异等等，但在执行过程中总感觉并不得心应手。我总认为自己的出发点是好的，也毫不藏私的把自己的心得经验拿出来与大家分享，但在有时候下属接受批评或处罚时往往并不领情，也会带出明显的情绪，弄得彼此不愉快，这让我有时候不得不权衡，是否要放弃一些批评或处罚，以维持好彼此间的关系?因此我希望公司有机会组织一些培训、座谈之类，能够解疑释惑。

## 27、组织活动拉近部门人员的关系

(2)以部门为单位，每个周期由公司提供假期，部门经理付费或aa制，组织部门人员在周边旅游、玩耍。

28、公司自今年以来，一直强调执行力，同时，也对如何强化执行力进行了各种教育培训，并且也通过绩效考核来提升执行力。这些措施在一定程度上也起到了提升执行力的作用，但总感觉作用并不明显有效。我们公司的执行力在执行的中间环节并没有切实的监督和跟盯措施，很多问题很容易出现虎头蛇尾的情况，如每次中层例会确定的事情都是传达到中层，那么，会后中间到底落实的如何?是否需要监督跟盯?怎么跟?监督会不会流于形式?问题落实后如何反馈?反馈是否属

实?等问题需要考虑。

案例：如一项阶段性重要工作，由于比较重要且时间紧迫，公司专门召开了专题配合协调会，明确了各部门需要配合执行的工作，也讲明了各部门要全力配合，甚至有时会直接授权给当事部门负责人特殊权利以便来协调整体工作。但往往是到需要配合的时候，情况并不会像会议上讲的那样全力配合，调度个人需要跟该人员的部门负责人请示，跟部门负责人联系后部门负责人要求还需要与主管领导请示，若领导安排了就执行。

29、将每次所确定问题，如一个部门提出需要协调解决的问题是需要另一个部门配合，那么，这个问题在会上讨论确定后，讲明要列入该配合部门的当周或当月计划，下次例会该部门必须要专门反馈该项问题落实的情况。若在下次例会前完成，建议随时反馈，由部门经理反馈给主管副总，再由主管副总反馈给更高层领导或考核主管部门。当然，要考虑问题的大小重要程度，一般的小问题可只反馈到主管副总处或考核主管部门。

其次，建议若问题反馈后没有按照讨论确定的要求执行落实，对当事部门负责人或主管领导在除绩效考核外，要实行问责制。

30、建议公司下步组织一些中层管理人员拓展训练，转变观念，开拓思路，提高强化管理能力。（迫切）

31、公司早日建设一个正规的仓库，便于公司资产的统一管理

32、公司机关职能部门转变工作思路，改变工作作风。建议今后，相关部门能一个电话说清的不打两个电话，能一个通知包含的不多下通知，能一个会上协调的不开两次，能亲自下到一线收集素材，相关问题的不打电话要素材，无论任何

人任何事都要讲究办事程序和规矩，不能一竿子插到底，给一线添乱，真正减轻一线工作负担，真正树立为一线服务的思想，真正让一线人员集中精力做好经营管理工作，完成公司的命脉销售工作。

33、公司尽快完善部门职责的调整，以示明确。

34、加强对卖场人员的培训力度。为了更好的为下一步工作奠定基础，公司应考虑卖场管理人员在经营管理方面的弱项，特别是在经营方面，没有很好的经过培训和学习，在此方面会很大程度影响制约下一步的经营管理工作。建议公司能从长远发展考虑，安排卖场人员对经营管理知识的学习和培训，提升、充实知识，更好的为下一步经营做铺垫。

35. 公司能定期组织一些全体员工或者是主管以上参加的各种联谊活动。特别是卖管部门处在基层一线，整天忙不完的事，在一没经费二没时间的情况下，想和员工交流感情的机会都没有。建议公司能在适当的机会，利用不同的形式(如：联谊会、聚会、郊外旅游等)增进同事之间的友谊和感情。创造和谐的工作环境。更好的干好工作。

## 工作总结篇二

7月7日至8日，五指山市委班子召开党的群众路线教育实践活动专题民主生活会。全国人大农业与农村委员会副主任委员、中央第九巡回督导组组长王金山全程参加专题民主生活会并给予指导。

会前，王金山认真审阅了五指山市委班子专题民主生活会有关材料，并提出修改意见。他认为，这次民主生活会自始至终贯彻整风精神，体现“三严三实”要求，严肃、认真、实在、有质量、效果好。王金山强调，既要开好民主生活会，更要兑现承诺，全面抓好正风肃纪等各项专项整治；既要立改立行，更要建立机制，努力实现活动成果常态化；既要抓好活

动也要做好工作，努力确保经济社会发展稳中求进。

“政绩观上有偏差，想问题办事情受gdp思想牵制较多。对工作研究部署多、跟踪落实少。”会上，市委书记宋少华首先代表市委班子，按照“三严三实”要求开展对照检查，从原汁原味征求的312条意见中梳理出6个方面19个问题，其中“四风”方面13个主要问题。

“班子的问题，也是每个的问题。在对照检查阶段，我们反复修改检查15次，每修改一次对问题的认识就更深一步。”会后，五指山市委、宣传部长王楚蝶说。

在开展自我批评时，五指山市委书记宋少华、市长陈振聪带头揭短亮丑，对存在“四风”问题进行深刻的查摆和剖析。

“我对五指山发展的谋划深度不够，对特色旅游、农民增收、水源保护考虑不够，民族特色不突出。”宋少华率先进行个人对照检查。

“我工作不大胆，不敢于担当。对车辆使用和办公室装修上对自己要求不严格。”陈振聪对自身缺点进行深刻剖析。

10名发自内心地把自己的问题亮出来，做到了对准号、像自己、有深度。在批评环节，大家直奔主题，讲问题不绕弯子，有缺点就往明处说、有看法就往透里点，一天半时间里，相互提出200多条批评意见。

王金山指出，第二批教育实践活动过程中，中央多次强调全程开门，广泛听取群众意见。接地气就是接触群众，联系点就是联系群众，整改规划让群众知道，进度要向群众公示，结果由群众评判。进一步认识到群众是真正的英雄，强化群众观点，增强了群众观念，提高了密切联系群众的自觉性。活动全程强调知行合一，要说到做到不放空炮。用思想自觉来促进行动自觉。专题民主生活会的规定动作，强调用整风

精神、“三严三实”要求对照先辈先贤先进的榜样找差距、挖根源，开展严肃的批评和自我批评。这次教育实践活动是对党的三大作风进行的一次系统集中培训，是一次深刻的党内生活历练，有效地提高了党员干部的政治定力，增强了党的生机与活力。

第一，既要开个好会，更要兑现承诺，全面抓好正风肃纪等各项专项整治。要对群众反映强烈的意见和突出问题一条一条拉出清单，建好台账，制定规划，明确任务，列出时限，一件件抓好落实整改。要以钉钉子精神一锤接着一锤敲，把查处干部违法违纪、为官不为等问题都要纳入整治范围，上下联动解决问题，通过切实努力让“四风”人人喊打、无处藏身，让“铁八条”落地生根，遍地开花。

第二，既要立行立改，更要建立机制，在实现活动成果常态化上狠下功夫。广大基层党员群众期望活动成果的常态化，要多做思考研究和探索实践，努力让认识成为共识，让共识成为制度，让现象成为长效，让长效成为常态，这是在整改落实、建章立制环节中的突出任务。在这个问题上不能图形式、抢进度，盲目攀比，甚至做表面文章，而要通过充分论证。

第三，既要抓好活动也要做好工作，努力确保经济社会发展稳中求进。教育实践活动的最终目的，是把党建设得更加坚强有力，更好促进改革发展稳定，不断改善人民生活。要突出活动的实践特色，把党员干部在活动中形成的新思想、焕发的新精神、凝聚的新力量引导到抓改革、抓发展、抓稳定、抓民生，以及软弱涣散基层党组织的整顿和民主评议党员等各项工作上，真正用活动之力克工作之难，推动改革全面深化，经济科学发展，社会和谐稳定，民生不断改善。

省委第七督导组组长王高海对会议进行了点评。

## 工作总结篇三

- 1、在工作创新上不够积极，满足于领导叫干啥就干啥，缺乏灵活机动。
- 2、自信力不足，主动性不强，不敢较真碰硬。
- 3、工作质量要求不够高，思想上不够开放，常走常规，工作创新还不够。
- 4、对xx工作的检查督促需进一步加强。
- 5、对自己要求不严，标准不高，只求过得去，不求过得硬，不能用先进言行影响和带动员工。
- 6、党建工作抓一时不抓长效，没有做到与业务工作齐头并进。
- 7、做事拖拉，工作执行不到位，工作任务分解不到位。
- 8、全局意识不足。在全局性工作中，缺乏“一盘棋”思想，主动思考不够，很少发表建议意见，征求意见时，基本上是一味的认同。
- 9、制度执行不到位，疏于日常监督。
- 10、学习上还不够坚持。有时只顾忙于一些具体工作，忙时学的少，对理论上的一些问题，尤其是一些新问题理解还不深。
- 11、对单位发展方向等重大问题，思考不多，办法较少，有等靠思想，没有积极主动作为。
- 12、三会一课、党务活动等党建工作没有完全落实到位，以党建工作促工作发展效果不显著。

13、全局意识不强，调查研究不透，浮于表面。

14、思想观念需要进一步更新。工作上有时放不开，循规蹈矩，按部就班，缺乏主动性和创造性。

15、缺乏深入基层调研，虽然也经常下基层，但主动性不强、不够深入，只注重了解自己想要了解的问题，掌握一手资料不够全面。

16、对待问题缺乏深层次的思考、谋划的不够深不够广也不够周全，缺乏迎难而上开创新局面的干劲和勇气，开拓进取精神不足。

17、满足现状，沾沾自喜，开拓创新意识不足。

18、在工作上虽然有思路、有规划、有安排，但没有拿出强有力的措施去抓好落实，往往依赖领导去抓，当“甩手掌柜”，自己过问不多，没有亲自抓好落实。

19、自我要求不够，学习有待加强。工作主动性不够，对自身的要求不够高，目标定的过低，处理事情方法比较简单。工作热情不够，水平有限。平时学习内容不系统不全面，运用理论指导实践促进工作上还有差距。

20、理论联系实际不够紧密，学习上“挤”和“钻”的精神有所放松，工作上有时屏经验，对一些事关发展大局的重大问题缺乏理性思考和总体把握。

21、在落实xx上，强调多，要求多，教育学习多，深入细致的检查少，具体执行上还不够坚强有力。

22、在提升思想觉悟上随大流，缺乏创新，理论联系实际不够，没有有效发挥理论的指导作用。

23、协调能力不强，与部分群众沟通少，有时工作不细致。在平时工作中，只管工作，很少与人交流，特别是与领导及部分同志的沟通太少。

24、工作处理上很大程度还局限于旧的思维定势和管理模式，把思路转化为部署、把部署转化为行动、把行动转化为实效的总体效率不高。

25、工作作风还不够扎实。有时在工作中遇事不够冷静，存在急躁思想，与群众交流、谈心还不够频繁，还需要进一步加强。

26、党员模范的带头作用不够，对于纪律观念意识较淡薄，自己的思想行动与要求还有一定的距离。

27、工作中缺乏争先创优意识和拼搏创新精神，学习和钻研政治理论及专业知识没有一定的高度；创新意识不足，缺乏亮点等。

28、没有深入群众掌握员工思想动态，对员工的工作和生活关心不够，组织活动没有开动脑筋，没有发挥创新意识、主动意识。

29、工作思路不够开阔，开拓创新意识不强，工作的方式方法不够成熟、稳重。

30、没有充分起到模范带头作用，作为是一名党员，平时把自己混同于一般群众，降低了对自己的要求和标准。学习和活动都不是很积极，参加集体活动少，服务意识不够。

## 工作总结篇四

有许多小区居民不保护环境卫生，常常把垃圾随意扔在地上，其实垃圾箱就在不远处，但是许多居民都抱着：“反正又不

用我来打扫，有物业呢！”的思想从而造成了垃圾的逐渐增多。

大家都知道，塑料袋被誉为“最糟糕的发明”，许多的小区环保工人只清理垃圾箱里的垃圾，丝毫不留意树枝上，草地上，许多“白色垃圾”在迎风“起舞”，这也是居民环保意识太差，所造成的一系列环境污染。

对于以上的问题，我想对物业管理部门提出以下两点建议：

- 1、张贴一些标语，警示公民保护环境的意识。
- 2、发放一些有关保护环境的传单，讲解环境污染对大自然和我们生存家园的危害，提高居民认识。

保护环境需要从我做起，只要大家下定决心保护环境，一定能让我们的家园更加干净整洁。

建议人：马昕宇

201x年10月18日

## 工作总结篇五

所谓“进言”，就是向领导提意见，这可是个“技巧活”。读一读《史记·滑稽列传》，你就会发现司马迁笔下的滑稽大师都是提意见的高手，他们向“领导”提意见，手法高超，效果显著，体现了我国战国时期高度发达的语言艺术，为我们今天的“进言”提供了很多极富借鉴意义的技法。

楚庄王有一匹爱马，穿的是锦绣的衣服，住的是豪华的屋子，吃的是枣脯一类的食物，最后，马由于太肥死了。楚庄王准备按大夫的葬礼来安葬这匹马。众大臣们极力劝阻，楚庄王

于是下令：“有胆敢为葬马的事来进谏的，处以死刑。”优孟听说后，就进宫来，他一进宫殿大门，就仰天大哭。楚庄王惊问其故，优孟说：“马是大王的心爱之物，凭着这么大的一个楚国，要什么办不到呢？大王却用大夫的葬礼来安葬它，太薄待它了，请求按君王的葬礼来安葬它。”在楚庄王的追问下，优孟极尽夸张的描绘了对马的豪华葬礼的具体设想。最后优孟强调说：“诸侯各国在听说了这匹马的葬礼后，都会知道大王你是把人看得很低贱，把马看得很贵重的。”终于，一语点醒梦中人，楚庄王翻然醒悟，同意用对待牲畜的方法来处理这匹死马。

优孟顺着楚庄王的心思，把楚庄王的想法顺势再向前推进了一步。假如说，用大夫的葬礼来安葬马，楚庄王对其荒谬性还缺少认识的话，再向前推进一步，用君王的葬礼来安葬马，楚庄王对其荒谬性的认识就清楚了。其实，两种葬法的荒谬本质是一样的，只是当楚庄王在听到要用安葬自己的规格来安葬一匹马时，他才能认识到这件事情的荒谬性。正是由于优孟采用了引申归谬法，才收到了奇效。因为楚庄王原本已经为拒谏筑起了一道防线，是优孟用引申归谬法在防线上打开了一个缺口，进而乘势而进，巧妙地说服楚庄王纠正了错误，否则，一切都无从谈起。

**【使用说明】**引申归谬法，是从一个判断导出荒谬的结论而否定该判断的一种方法。运用时，先假定该判断是正确的，然后由此引申一步，自然推导出荒谬的结论，从而彻底推翻该判断。因此在运用时，首先要沉得住气，装出完全赞同的样子，然后诱“敌”深入，引君入彀，让对方猝不及防，随后发生顿悟，至此，“进言”的成功便无悬念。

齐威王曾经一味的追求享乐，不理朝政，使齐国内政荒废，外敌入侵。在朝中大臣都不敢劝谏的情况下，淳于髡用隐语对齐王说：“国都中有只大鸟，栖息在大王的庭院里。三年了，它不飞又不叫，大王知道这只鸟是怎么了吗？”齐王听后，内心受到触动，回答说：“此鸟不飞则已，一飞冲天；不鸣则

已，一鸣惊人。”之后，齐威王励精图治，对内整顿吏治，对外大举抗敌，最后威王的声威在诸侯国间盛行了三十六年。

这是一则隐语，其妙处有二：一是委婉，容易被人接受。取譬进言，绕开了威王拒谏的心理防线，避开了威王的心理抵触，从而能够顺利入其耳、入其脑；二是形象，内涵丰富深刻。大鸟栖息在大王的庭院中，三年不飞不叫。这一喻体显得大气、从容、优雅。同时，也给人力量和信心。它不是燕雀，而是大鹏，它不飞不叫，不是不能，而是不为。因此，这一隐语的使用，与其说是批评齐威王不理朝政，不如说是暗示和激励齐威王振作奋发，其效果自是“直说”、“明说”所无法比拟的。

共2页，当前第1页12