党的思想路线论文(优秀10篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

党的思想路线论文篇一

近年来，思想政治工作对农信社发展的服务和保证功能越来越突出，加强思想政治建设，保持广大干部职工思想的一致性刻不容缓。郸城联社紧跟时代要求，主动作为，通过增强工作主动性和自觉性，切实加强组织领导，针对实际，化解矛盾，协调关系，调动各方面的积极性，促进了自身的健康快速发展。

一、求真务实，服务核心工作

思想政治工作的最终落脚点是为信用社的银行化改革服务。工作中，联社紧紧围绕信用社存款组织、信贷投放、风险管理等中心工作，通过开展中层干部思想分析会，全体员工的开门红思想动员会议，一次次的大小会议，一次次苦口婆心地对职工进行思想教育，让员工了解到信用社的发展境遇，树立合规经营意识，逐步引导员工形成与企业发展相互贯穿的工作观、价值观。

原来队伍乱、人心散、劲头低的困境解决了，人情贷款、关系贷款、贷款吃回扣等不正之风遏制了，建立了“早干早得、早干多得、晚干少得、晚干不得、末位淘汰”的激励机制，广大干部员工统一思想、凝神聚力，全力推动信合事业健康发展。

工的精神支柱，并通过这种精神的不断塑造和弘扬，激励职工与企业同呼吸共命运，形成高效的企业文化。在抓业务发展的过程中，联社坚持以人为本，打破论资排辈、迁就照顾的用人模式，年初在全县举行中层管理人员“招标式”摘牌竞聘和全员双向选择、竞聘上岗，有效实现了员工优化组合，促使全体干部职工进一步认清形势，端正态度，更新观念，珍惜职业生涯，努力做到正行风，顺民意。同时，加强感情交流，理顺干群关系，密切关注员工的`思想动态、日常行为，加强排查，围绕群众关注、群众反映强烈的各类突出问题，采取有效措施，着重加以解决，塑造了“团结友爱”的良好氛围。

二、以人为本，打造精神高地

信用社的思想政治工作就是通过培养职工高尚的思想意识、价值观念和精神面貌提炼出职三、外树形象，增强企业向心力信用社既是经营货币的特殊行业，又是一个服务“三农”（农业、农村、农民）的窗口。

在思想政治工作中，联社积极构建“信合形象”工程，努力让员工真正感到作为一个信合人的自豪和荣耀。对内，加大网点改造力度，开展规范化服务达标评比活动，公开服务承诺内容，接受顾客监督，努力打造精品服务网点，员工服务意识明显增强，服务质量显著提高，整体形象大大改观，客户满意度越来越高。对外，积极回报社会，组织并深人开展了“送贷款、送技术、送信息、送金融知识下乡”活动，赞助公益事业、开展“慈善一日捐”活动、参与资助寒门学子等活动，赢得群众的一致好评。

党的思想路线论文篇二

提要会计和谐是社会和谐的子系统。会计的和谐发展可以保持企业的竞争优势,协调各利益相关者的各自权益,促进会计国际化改革。会计的和谐发展应该在社会和谐和企业和谐的

大环境下,营造一个目标和谐、治理和谐和分享和谐等共赢的和谐局面。

关键词:会计;和谐;发展

会计是经济管理活动的一个重要领域。经济越发展,会计越重要。但是,在发展经济的过程中,却涌现出了很多问题,出现了很多不和谐的因素。为此,党的十六大提出构建社会主义和谐社会的思想。作为社会经济建设主要组成部分的会计,也应该在构建和谐社会的过程中发挥自己独特的作用。建设和谐社会的目标对于会计事业的发展而言就是建设和谐会计。

一、会计和谐发展的内涵

关于会计和谐发展的内涵,有人直接称之为和谐会计,比较有代表性的观点主要有两种:一是认为和谐会计是理想和多元的会计、合作和宽容的会计、秩序和法治的会计、公平和诚信的会计、可持续发展的会计;二是认为和谐会计是对会计机构和会计人员的以资金活动为主要内容的会计行为,采用会计手段进行规范,以便促进民主、法治、公平、诚信、有序与协调的会计。这两种观点代表了目前对和谐会计内涵的理解,其主要差异在于定义的范围或角度不同。前一种观点是从宏观的角度定义的,更加强调会计在社会这个大环境中的意义;后一种观点是从微观角度来看,将会计局限在企业内部,主要强调会计工作的规范性。

笔者认为,对会计和谐的内涵,应从以下几个方面把握:首先,必须将会计的和谐发展置于社会和谐的大环境中。只有有了和谐的会计环境,会计内部的工作才能规范,整个会计才能和谐发展。所以,对于会计和谐发展的定义,首先要站在宏观的角度来定义;其次,会计的和谐要体现人性的和谐。当今社会是以人为本的社会,会计的和谐发展首先应当体现人性的和谐。这表现在各个利益相关者应当根据自己的贡献共同治理企业,共享企业的剩余索取权,企业的各个利益相关者之间应该是一

种通力合作而非敌对的关系等等;再次,会计的和谐发展应该以诚信为本,坚持公平和公正。基于以上几点考虑,我们认为会计的和谐发展应该坚持公平诚信、合作共荣、以人为本、可持续发展的原则。

二、会计和谐发展的重要意义

党的十六大提出建设和谐社会的目标。和谐社会要求社会系统中的各种构成要素处于一种相互联系、相互协调的状态。在社会大系统中,会计的和谐发展是与和谐社会相协调并在一定程度上是互动关系的子系统,构建和谐社会有利于推进会计的和谐发展,会计的和谐发展反过来又能促进和谐社会的建设。实践会计的和谐发展是在会计领域对建设和谐社会的贯彻执行。

(一)会计的和谐发展是企业自身保持持续竞争优势,获得长久稳定发展的需要。会计的和谐发展可以用会计方法计量企业经营活动带来的社会效益和由此发生的社会成本,促使企业提高资源综合利用率,降低能耗,减少贸易障碍,真正在市场竞争中站稳脚跟。更多地关注资源、环境和社会公众,实现社会承诺成为企业发展的趋势。美国《财富》杂志“最受赞赏的中国公司”评选中就有社会责任感这一衡量指标,这说明企业只有在符合或有益于社会整体功利的前提下增进微观利益才能得到社会大众、消费者的认同,利润增长也就水到渠成了。

(二)会计的和谐发展是企业相关利益主体保障各自权益的需要。在传统会计下,因为股东拥有并控制公司,所以公司的管理活动只为股东利益而决策。在《企业会计准则》基本准则中第一次明确提出了财务会计报告使用者包括投资者、债权人、政府及其有关部门和社会公众等,也阐明了会计和谐发展的服务对象。实现会计的和谐发展,可以充分保证股东、债权人、员工等各个利益相关者各自的权益,实现利益相关者价值的最大化。

(三)会计的和谐发展是进一步深化和完善会计改革,加快我国会计发展国际化进程的需要。在传统会计中,企业经营活动的社会作用和影响无法得以合理、可靠地确认和计量,自然在财务会计报告中就无从列示。会计的和谐发展,在会计核算中纳入社会效益等要素,由此就能生成更为完整的会计信息,避免产生决策的不经济后果和社会资源的无效配置。许多西方国家已经就和谐会计方面的内容建立了相关的会计准则,而我国现行会计体系与国际会计准则还存在较大差异,无形中增加了企业的准则转换成本。会计的和谐发展是一种向国际会计准则趋同的积极做法,对于加快我国会计改革进程,深化我国会计理论和实务研究有着十分重要的促进作用。

三、会计和谐发展的构想

会计的和谐发展不是一个企业一两天就能完成的事情,而是需要所有企业共同努力营造的结果。同时,会计的.和谐发展也需要和谐社会大环境的支撑,只有这样,才能更快更好地促成整个会计的和谐发展。因此,会计的和谐发展不能仅仅靠内部的制度规范,更重要的是要营造一个和谐的会计大环境,最终实现整个会计的和谐发展。具体来说,可以从以下几个方面来建设会计的和谐:

(一)社会和谐——满足社会可持续发展的需要。企业是在社会大环境中发展起来的,企业的发展离不开社会的支持,因此用来反映企业经营状况的会计应该首先以社会和谐为前提,充分考虑社会的可持续发展。社会和谐首先要求企业要充分尊重自然,平等地对待人与自然,使人与自然达到高度和谐、协调发展,绝不能为了盈利而经营一些污染企业,破坏自然环境。在筹建企业时,应多上一些绿色环保企业,或是充分考虑到环境的污染问题,加强环境的治理核算,保证企业的生存不以污染环境为前提。社会和谐还要求企业要主动回报社会。企业的成长获利首先依赖于国家提供的自然资源以及基础设施,同时有了民众的支持,企业的产品才有销路,企业才能产生利润。所以,企业应对社会有所回报,正所谓取之于民,用之于民。这

就要求企业一是要依法主动纳税,不偷税逃税,树立纳税的荣誉感;二是要多为社会民众做一些公益事业。例如,多设置一些慈善基金,救助一些贫困儿童,等等。在“5.12”汶川大地震中,我国许多企业表现的慷慨是值得借鉴与发扬的。

(二)企业和谐——构造企业联盟,合作发展。随着企业竞争的不断加剧,仅靠一个企业单打独斗很难在竞争中立于不败之地。企业要想发展,必须与其他企业合作,形成企业联盟,在激烈的市场竞争中共同求荣。企业联盟可以纵向联合,将供应商-采购商-客户看成一条价值链,形成企业的价值链联盟;当然,企业联盟也可以横向联合,如同一行业的多个企业甚至是竞争对手都可以结成联盟,目的是形成价格联盟,稳定市场。企业通过结盟,可以充分发挥企业各自的优势,又可以形成强大的合作团体,降低成本。未来的企业发展不是靠竞争取胜,而是靠合作。

(三)目标和谐——关注企业价值,注重长远发展。关于企业的目标有多种表述,即利润最大化、股东财富最大化、企业价值最大化。但在企业的经营过程中,始终还是以利润最大化为追逐的目标。以利润最大化作为企业目标的最大缺点就是利润短期化,导致很多企业只关注目前的盈利,而不考虑企业的未来发展以及为子孙后代留下的隐患。尤其是在上市公司中,由于委托代理的存在,委托人在考察公司经理人的业绩时,往往只设置利润等一些短期目标,导致经理人经营行为的短期化。因此,要想实现会计的和谐发展,必须在企业目标的制定上关注企业的整体发展能力,关注企业的长远发展。

(四)治理和谐——建立利益相关者共同治理模式。目前,企业仍然是出资人的企业,企业的治理结构主要是以作为权益资本出资方的股东为主的单边治理模式。这种单边治理结构的一个显著劣势就是委托代理成本过高。作为出资者的股东,要想完全监督经理人的行为是不可能的。而实际上,企业的其他利益相关者,如债权人、企业的核心员工,他们具备了参与治理的能力但却未能参与企业的治理,导致了企业治理结构的不和

谐。拿债权人来说,根据上市公司资料统计,上市公司中约有2/3的资产是由负债所得,但是目前债权人却只是按照约定的固定利率收取利息,由于不能参加公司的治理,因此他们的权益经常会受到侵害,如他们借给企业的资金经常被挪作他用,等等。即使债权人事先已经预知企业的这些风险行为,但由于没有经营参与权,所以只能采取撤资的办法解决,而这样无论对债权人还是对企业,都是无奈之举。随着经济改革的不断深入,企业的各个利益相关者应该积极地参与到公司治理中,这样既可以减少委托代理的成本,又可以让各个利益相关者发挥各自所长,共同为企业的经营贡献自己的力量。

(五)分享和谐——集体选择企业剩余索取权。随着知识经济的不断深入,资本不再是一种稀缺资源,不再是作为利润的主要产生源泉。知识、技术、信息、人力资本等新的生产要素不断涌出,它们在企业中所起的作用逐渐显出。但是,目前企业的剩余索取权只是归股东所有,企业的员工、债权人、政府等仅按照约定的利率(税率)收取固定的报酬。因此,在企业剩余收益的分配问题上,不能再按照原来的劳动获取报酬、资本产生利润的思路进行,而应该按照各个生产要素的贡献分配企业的剩余。企业的各个利益相关者应该根据自己对企业的贡献进行集体选择决定自己是否有权参与企业的剩余分享,参与集体选择的利益相关者则可以按照一定的方式参与分享企业的剩余收益。

主要参考文献:

[1]傅治平.和谐社会导论[m].北京:人民出版社,.

[2]张连起.和谐会计论纲[j].财务与会计,2005.5.

[3]霍艳芳.构建和谐会计需要法治德治并重——浅谈会计法治与会计德治的协调互动[j].会计之友,2005.12.

[4]于玉林.和谐社会需要建设和谐会计[j].湖北民族学院学

报(哲学社会科学版),2006.2.

党的思想路线论文篇三

论文摘要：平等和谐的师生关系是促进学生身心健康发展的关键。中职学生不同于普通高中生。管理和教育必须采取不同的模式。构建和谐的师生关系在中等职业学校尤为重要。

论文关键词：中职学校师生关系构建和谐发展需要

一、构建和谐师生关系的必要性

中职生不同于普通高中生，因为学习压力相对较小，学生会有松懈感，而他们的年龄普遍处于未成年，自我约束的能力相对较弱，对是非对错的判断能力较差。由于又是青春叛逆期，对家长和老师有疏离感，常常表现出不服从。在这种情况下，学校教师的引导和教育特别重要需要一个和谐的师生关系为前提。中职生是一个需要特别关注的特殊群体，青春期是人的思想变化最激烈最产生心理困惑。心理冲突最多的时期，在住宿制学校尤为突出。有些问题不能及时和家长沟通，就要由教师给予正确的引导来解决，但如果师生关系对立紧张，学生就会拒教师于千里之外，如果这类问题得不到正确的引导，再加上社会和网络中不良风气的影响，学生就不能全面健康的发展，个别的还会误入歧途。

二、影响和谐师生关系的主要因素

影响师生关系的因素很多，大致归纳有三个方面：教师方面的因素，学生方面的因素和教育环境方面的因素。

（一）教师对师生关系的影响最大，教师是知识的传授者，是传统教学的重要因素。是整个教学活动的组织者和管理者。教师的形象，言行，举止和对学生的态度都深深地影响着师生关系。教师的个人素质修养，专业知识水平，处理问题的

方式等因素显得尤为重要。通常在学生心目中知识丰富，公平公正，态度和蔼的教师最受欢迎，学生愿意敞开心扉，接受教育，这样就可以达到较好的教育教学效果。

（二）学生方面的影响主要是学生对教师的认识。受学生自身认知水平的影响，对教师的认识也不尽相同，有的学生易于教育，服从教育，而有的学生则叛逆心理严重，对教师的教育往往表现出不服从甚至故意背道而驰，严重影响师生关系。

（三）在教育环境方面，教师在对学生施行教育时要考虑到学生的心理和处境。对学生的说教要在轻松愉快的环境中进行，避免无限制地嗦。教育批评要选择合适的地点和方式避免诱发学生的感情障碍，造成师生关系的对立和紧张。

（四）教师在管理、沟通上缺乏艺术，以管代教、以堵代疏，以批评代替教育的做法挫伤学生的自尊心，使得他们的行为得不到理解，拉大了师生间的距离，并造成学生的封闭心理或逆反心理。

（五）由于网络教育的到来，使得学生接受信息的渠道拓宽，从学校教学渠道获取信息的比例减低。而教师由于繁忙的工作获取社会信息量相对不足使得学生对教师的信任度和满意度降低。

（六）成绩至上的评价方式根深蒂固，而全面客观的评价体系无法得到落实，使得部分学生的全面发展和个人潜能被忽视，也造成师生关系的疏远。

扭曲师生关系的因素很多，但它的根源在于我们教育思想观念的偏差和行为方式的不当。长此以往势必严重影响中职学校教育教学的开展。可以说，构建新型师生关系是中职学校办学的先决条件。

三、构建和谐师生关系的主要方法

首先，克服自命清高的传统习惯，建立新型的师生关系。

传统认为“师者”、“长也”，“一日为师，终身为父”。有些教师的这种传统观念和封建礼节思想尤为严重，滋生了一种高高在上、惟我独尊的不良习惯。新的教育观要求教师要转化角色，是学生学习的协作者、支持者，和学生共同探讨知识研究的过程，建立新型的互动合作关系。

其次，克服因年龄差异而存在的隔阂，与学生拉近距离。

教师和学生由于存在年龄上的差异，可能产生观念、意识、行为上的不同。

为师者，应该有能力认识和应对这种差异，分析学生的思想、行为和动机，在师生关系中取得主动地位，调节自己的行为，克服因年龄差异同学生关系的隔阂，站在学生的角度分析其特性，与学生拉近距离，成为学生的好朋友、好伙伴、知心人。

第三，克服情趣变化，牢固师生关系。古人云：“不以物喜，不以己悲。”教师不要把自己的喜怒哀乐带进课堂或者以自己的情趣变化对待学生。虽然人的’情绪直接影响行为，但作为教师这崇高的职业，应克服一切因情绪变化而带来的对教育教学和师生交往不利的因素，把握住自己，严谨对待师生关系，只有这样才能受到学生的尊敬，才能使师生关系更加融洽和牢固。

第四，克服传统的教育方式，搭建师生的民主平台。传统的教学方式以传授知识、完成教学内容为宗旨，因此，教师的教学观、自我定位、素质要求、学生观、教材观以及教学目标的制定和教学策略的设计上，无不带上与之相适应的方式、方法。新课程要求的是全面提高学生的素质，从“分数指

标”的阴影中摆脱出来，这就要求教师改变传统的方式重新确立教学观念，制定新的教学目标，改革教学方式，从管理者传授知识，改变为参与者共同探究知识，改变教师的角色，把自己定位在学生之中，构建一个民主平台，与学生一起学习，共同探讨与研究，更好地使师生关系正常、和谐发展。

第五，克服主观偏见，对学生一视同仁，增强集体凝聚力。

“团结就是力量”、“团结就是胜利”，师生之间的团结是教学任务的基本保证。

第六、教师要用真情去爱学生。克服主观偏见，教师要有慈母的善良和长者的仁爱，关心爱护每一个学生，成为学生最可爱的人。教师爱学生，学生才会爱教师，接受教师的教育。教师要用真情去爱学生，表扬学生，给学生以温暖的感觉，以成功的机会，使学生树立一定能学好的自信心。那些辛辣的讽刺，尖酸的挖苦，粗暴的数落，只会使学生无所适从，失去自信心。老师要尊重学生，尤其是犯了错的学生更鼓励他们，以正面教育表扬为主，使他们能扬起理想的风帆，重新燃起希望之火。在学习、生活上多帮助他们，做他们的挚友，把他们看成是“发展中的人，能发展好的人”。在职教工作过程中实施四爱：疼爱一生活中困难学生；偏爱一学习困难学生；博爱一学习中等生；严爱一学习优等生。

总之，教学是师生共同参与的过程，和谐的师生关系有利于学生的健康发展，有利于教育目标的实现，搞好师生关系是中等职业学校发展的需要。

党的思想路线论文篇四

团队精神的最高境界是具有凝聚力，凝聚力是一个松散的个人集合走向团队的最重要标志，凝聚力源于团队成员自觉的内心动力，来自形成共识的价值观，而共识的形成则有赖于沟通。

沟通是生活和工作中最重要的组成部分。人除了睡觉的时间以外，有70%的时间花费在人际沟通上，其中9%以书写方式进行，16%以阅读方式进行，30%以口语沟通方式完成，其余15%花在倾听上。越是成功的人，所花费的沟通时间就越多。

要融入团队，就必须学会有效的沟通。在营销学里有一个“250定律”，是美国著名推销员乔·吉拉德总结出来的。他认为每一位顾客身后大约有250名亲朋好友，如果你赢得了一位顾客的好感，就意味着赢得了250个人的好感；反之，如果你得罪了一名顾客，也就意味着得罪了250名顾客。销售人员与顾客的交往如此，人与人之间的沟通也如此。所以，认真对待你身边的每一个人，尤其是团队中的成员，会帮你赢得团队的信任，让生活充满热情，让工作更有效率。

沟通是传达、是倾听、是协调，也是一个团队和谐有序的润滑剂。我始终认为人的因素是一个企业成功的关键所在，而根据我多年来的管理经验，企业中所有的问题归结到最后都是沟通的问题。

假如某件事情做错了，那是我做的；假如某件事情做得一半好，那是我们做的；假如某件事情做得非常好，那是你们做的。

沟通不仅是一个人的个人能力、魅力的体现，也是每一位员工应该做到的。在公司的任何一个部门中，每个人打交道最多的就是其所在的团队，因此团队之间的沟通尤为重要。大家在一起，不仅是一起工作，更是一起分享成功与失败、快乐与悲伤。成败皆为团队共有，互相奉献和支持，遇到困难互相鼓励这种积极向上的团队精神有赖于团队成员之间真诚的沟通和交流。如果员工之间不进行交流、沟通，各自唱各自的“独角戏”，公司势必变成一盘散沙。

你是不是一个具有良好沟通能力的人呢？每个人都需要就这个问题问问自己。

我建议大家做这样一个“沟通能力”测试：

1.你真心相信沟通在团队中的重要性吗？

2.你平时是否时刻注意寻求与团队成员沟通的机会？

3.在公开场合，你能很清晰地表达自己的观点吗？

4.在团队会议中，你善于发表自己的观点吗？

5.你是否经常与团队成员保持联系？

6.在休闲时间，你经常阅读书籍和报纸吗？

7.你能独自写出一份报告吗？

8.你会将身边的同事分出亲疏远近吗？

9.在与同事沟通的过程中，你能清楚地传达想要表达的意思吗？

10.你觉得你的每一次沟通都是成功的吗？

11.你觉得自己的沟通能力对工作有很大帮助吗？

12.你喜欢与同事一起进餐吗？

13.在一般情况下，经常是你主动与别人沟通还是别人主动与你沟通？

14.在与别人沟通的过程中，你会处于主导地位吗？

15.你觉得别人适应你的沟通方式吗？

这是一个非常简单的小测试，回答“是”得1分，回答“否”

不得分，

得分为10～15分，说明你是一个善于沟通的员工；得分为6～10分，说明你协调、沟通能力比较好，但是有待改进；得分为1～6分，说明你的沟通能力有些差，你与团队之间的关系有些危险。

团队中没有“他们”、“你们”、“你”、“他”、“我”，只有“我们”。

沟通能力的培养通常有以下几个原则：

第一，主动沟通。主动与被动的结果是不一样的，主动沟通更容易建立人脉网，消除隔阂，而且会让你处于主导地位。

第二，分清场合。不同的场合对沟通的要求是不一样的。比如，在餐厅、会议室等不同场合应采用不同的沟通方式；在与同事及上司交往时，私下里可以开玩笑，但是在正式场合就要给对方留够面子。

第三，理解别人。理解首先是尊重他人，即使对方不尊重你的时候，也要适当地请求对方尊重。每当遇到人际交往的障碍时，都要转换角度想问题。站在对方的角度考虑问题是解决矛盾的捷径。

第四，学会表达。说白了就是要学会说话。很多人之所以伤害别人的感情，引起别人的反感，原因就出在说话上。此外，要注意表达的细节。比如，说话的语调往往表现着你的态度，身体动作和姿势也是沟通的方式，这些细节都需要注意。

第五，学会自重。自重不是尊重别人，也不是尊重自己，而是你要是觉得自己“重”，即觉得自己重要或了不起，最好的方式就是找个没人的地方自己偷着“重”去。你“重”与“不重”和别人没关系，也没人关心或理会。

总之，沟通要记住3句话：敢于沟通，勤于沟通，善于沟通。沟通要记住16个字：欣赏、尊重、宽容、平等、信任、负责、诚信、热心。

党的思想路线论文篇五

企业文化的发展与构建与思政工作的开展有着密切联系，企业文化决定了思政工作的开展方向，而思政工作的开展又能够为企业文化建设起到保驾护航的作用。在企业经营发展中，两者的作用相辅相成，但同时两者又有明显差异，思想政治工作侧重于思想认识和舆论导向的构建，而企业文化则是思政工作落实、体现企业发展战略和核心价值的重要载体。两者的融合能够起到互促共进的作用，为企业发展注入新活力。

1.1 企业思想政治工作指标不明确

在市场经济环境下，不少企业管理者对经济效益过分追求，但是对思政工作的开展则有所忽视。不少企业表面上见思政工作放在首位，但是在实际工作中却以业绩和效益论英雄，因此造成思政工作开展缺乏明显指标，企业员工职业道德意识不足，难以建立起正确的思政引导指向。

1.2 企业文化建设流于形式

企业文化建设是一项长期化、系统化的工作，而且会随社会环境变化、企业发展阶段变化而进行动态调整。但是在企业发展实践中，企业文化建设往往被视为一种形式，如每天举行早会，组织员工唱歌、喊口号，将这些表面形式视为企业文化的全部。虽然早会、员工思想统一属于企业文化建设的一部分，但是却不能代表其建设方向和发展成就，如果没有明确的思想政治引导，企业文化很难形成正确导向。

2.1 指导思想相同

在企业经营发展中，思政工作和企业文化建设指导思想始终一致，那就是坚持党的领导，积极体现社会主义核心价值观。从这一点来看，思政工作本身就有着鲜明的政治特点，与主旋律高度契合，是贯彻党的政策和指导精神的枢纽。而企业文化建设也始终坚持相同的政治导向，为社会主义建设服务，同时彰显企业先进的文化导向，以党的领导为最高指标，促进企业文化的健康发展。

2.2 根本目标一致性

企业思政工作的开展有利于体现社会主义经济特色，是促进企业经济发展、建设国家经济体系的重要元素。而企业文化则体现出企业社会形象、主体发展战略、生产经营特色等。企业文化是推动企业发展的有效助力，从这一点来看，两者的目标具有较强的一致性。

2.3 作用方式相似

无论是企业文化建设还是思政工作的开展，在企业发展中所起到了作用较为相似，因此方式方法也具有一定的协同性。譬如两者都需要有良好的宣传基础，需要一定的流程和载体才能得以呈现，同时还需要根植于企业员工心中，达到深入人心的目的.。两者都具有较强的实践性，需要理论与实践相结合，只有这样才能促进工作的顺利开展。

3.1 坚持以人为本原则

和谐社会建设的基础原则就是“以人为本”，这是践行科学发展观的基本要求，同时也是培养高素质企业人才、打造组织纪律过硬团队的基本要求。以人为本的管理理念能够构建起和谐友好的企业环境，促使全员参与到企业文化建设中，将思想政治教育的成果体现在其中，确保文化建设成果的有效性和适宜性。

在全员参与的基础上，企业文化建设形式将更加丰富，员工的力量能够汇聚成一股强大助力，促进企业的健康稳定发展，能够激发广大员工的岗位责任感和职业荣誉感，以更积极的态度投入到企业文化建设在中去，真正转化思想政治教育成果，突出企业文化建设的特殊魅力。

3.2 结合经济建设，实现思政工作和企业文化的协同发展

企业文化与思政工作的有机融合，首先需要有共同的经济建设基础。当前，发展经济的促进社会主义市场经济发展的核心要素，与发达国家相比，我国经济建设还有很大的发展空间。而企业是经济建设的主体，企业经济的发展需要有良好的企业文化做指导，同时结合思政工作的开展形成完善的发展和管理体系。对于广大员工来说，企业经济收益关系到其职业发展、薪资福利、自身价值体现等多项因素，良好的经济收益有利于提高员工待遇，增加企业的人才吸引力和核心凝聚力，而这些都是开展企业文化建设和思政工作的必要因素。

3.3 着力构建二者的融合机制

企业文化與思政工作的有机融合具有一定的先天优势，因为两者之间具有较强的协调性，在就为其相互融合打下了良好基础。企业的管理实践证明，企业文化能够为思政工作的开展拓展新途径，而思政工作又是保障企业文化建设成效的首要因素。通过企业文化的引导，能够构建起健康的舆论环境，减少思政工作的开展阻力，避免出现不必要的管理矛盾和文化冲突，两者的有机结合能够促使广大职工积极参与进来，为企业发展出谋划策，同时还有利于职工将思政工作作为自我约束、自我管理的重要依据，实现理论价值最大化。思政工作能够成为企业文化建设的理论基础，并以其资源优势获得更强大的发展动力。

3.4 应尊重规律，促进二者的独立发展

虽然企业文化和思政工作的开展有着密切联系，但是也需要对两者的差异性提起重视。两者融合有着特定指向，因此不能将其硬性叠加在一起，而是需要客观认识的两者的差异，秉承求同存异的原则使两者保持相对独立性。马哲理论指出，一般情况下事物的特殊性多体现在其共性中，两者是构成事物的两个层面，缺一不可。当前，关于两者融合的理论研究还有不少问题存在，譬如重实践而轻理论，难以将企业发展和管理创新提升至理论高度。同时还需要进一步加强人才团队建设，只有良好的人才素质保障才能将各项工作落实到位，体现出相互独立、互促发展的崭新格局。

综上所述，企业文化与思想政治工作的开展有着较多的相似点，尤其是在指导思想、实现目标、影响作用方面有着较高的相似性。作为企业管理者，要深刻认识两者之间的差异和协同性，秉承求同存异的原则，充分尊重企业发展规律，积极转变管理理念，结合新形势、新需求开展思想政治工作，推动企业文化建设发展，为提高企业核心竞争力奠定良好基础。

[1]孟培德，田泉城.浅谈企业文化在思想政治工作中的作用[j].胜利油田职工大学学报.2015（s1）

[2]刘艳萍.论思想文化教育在民营企业文化建设中的作用[j].长春理工大学学报（社会科学版）.2016（01）

[3]陈基棠.企业文化建设与企业思想政治工作的异同点[j].发展.2015（10）

党的思想路线论文篇六

公司是现有员工xxx人，总资产xxx余万元，经营面积xxx多平方米，主要经营化xxxx等。公司连年销售过xxx亿元，年利税xxx多万元，2007年实现销售xxx亿元，创利税xxx万元，达

到了人均销售过xxxx万元，人均创利税xxx万元，人均贡献列全市商贸流通系统前茅。公司也先后被评为国家级“守合同重信用企业”、“中国商业信用企业”□xx省“文明单位”、“思想政治工作先进单位”、“消费者满意单位”、“百城万店无假货活动示范店”、“企业文化建设厂歌大赛铜奖”多项荣誉称号。

近年来，公司在各级领导的正确领导和大力支持下，全面落实科学发展观，积极开展创建劳动关系和谐企业活动：

一、建立健全组织，制定实施方案，广泛发动宣传，打好创建基础

在创建活动中，公司始终把建立健全工会组织作为构建和谐劳动关系的重要抓手，建立健全了职工代表大会、女职工委员会、劳动保护委员会、劳动争议调解委员会、企务公开小组等工会内部组织。

在创建活动中，我们结合自身实际情况，确定了创建目标，拟定了实施方案，进行了广泛深入的宣传发动，使活动有组织、有计划，形成了由党支部书记任组长，党、政、工各职能部门各司其职、协调配合、齐抓共管、共同推进的创建工作良好格局。

二、建立健全各项制度，切实维护职工经济权益

为更好的执行国家《劳动法》、《工会法》，使企业与员工减少矛盾，达成共识，公司先后制定了劳动合同制度、集体合同制度、工资协商制度和劳动争议调解制度，并把建立的.制度公开在职代会上完善、通过，使集体合同制度、工资协商制度、劳动合同制度、劳动争议制度更能体现员工利益。

一是认真贯彻执行《劳动法》、《劳动合同法》、《工会法》和□xx省企业职工代表大会条例》等法律法规，依法规范企业

的生产、经营和管理行为，通过组织学习，使员工人人知法、懂法、守法，同时增强了员工的维权意识，调动了职工参与创建活动的积极性。

二是建立完善全员劳动合同制度，规范劳动用工。与职工依法签订劳动合同，劳动合同签订率达100%。劳动合同内容全面、合法、程序规范，劳动合同签订、续订、签证、解除和终止等各个环节管理完善。签订过程中让职工明白自己的权利义务，减少劳动争议现象发生。

三是建立了集体合同制度和工资协商制度。公司集体合同监督小组一年二次对合同履约情况进行监督检查，并形成书面意见，向职工反馈，目前履约率100%，职工满意率100%；同时就大多数员工提出的不公平工资分配项和当地最低工资保障及公司效益，每年与公司进行一次工资协商。公司现在工资待遇实行的是基本工资、岗位工资、绩效工资，奖金、福利与绩效挂钩，根据岗位不同，技术高低，贡献大小按劳分配，建立完善了职工工资增长机制，近年来，职工平均工资增长幅度每年递增9%，且从未出现拖欠、克扣的情况；在调解劳动争议方面，公司成立了劳动争议调解委员会，依法及时调解劳动争议，使劳动矛盾化解在公司内部，员工违反错误情况说明、处理结果向职工大会通报。几年来，公司劳动争议调解成功率为100%，并实现了企业职工上访零记录。

四是全员办理保险。公司给每位员工及时足额地缴纳“五险一金”的同时另外办理了太平洋人身意外保险以及市总工会给员工办理的团体意外险等，解决了员工的后顾之忧。近几年，公司仅在安全生产上的投入就达xxx余万元，有效维护了职工的安全健康权益，公司也被评为xxx市安全生产工作先进单位。

五是签订了女职工专项集体合同，严格落实国家关于女职工和未成年工特殊劳动保护规定。针对公司女工多，比较分散的特点，适时开展一些有特色有意义的活动，如每年“三

八”节举办女工座谈会、组织女职工外出参观学习等形式，对在年度工作中业绩突出的女工进行表彰奖励。

党的思想路线论文篇七

摘要：在企业管理工作中，要想适应当前市场经济体制的发展要求，就必须要将企业政工工作与企业管理相结合，借鉴现代管理理论，发挥政工工作对企业管理的促进作用，增强企业的向心力以及凝聚力，充分调动员工的积极性，从而形成科学规范的机制，实现企业的快速发展。文章分析了当前企业政工工作现状，结合企业管理科学内涵，阐述了企业政工工作与企业管理之间的相互关系，从而探究出了共同发展的策略。

关键词：政工工作；企业管理；现代管理理论。

政工工作，即思想政治工作，是当前企业管理工作中的关键组成部分，对中国特色社会主义市场经济发展起着举足轻重的作用。随着当前社会经济的不断发展，市场竞争压力越来越大，企业管理工作面临着巨大的机遇以及挑战。因此，基于利益多样化的前提下，要强化企业思想政治工作，使企业员工形成正确的思想观念以及价值取向。在现阶段，伴随着社会组织形式的多样化以及生活方式的多元化，最大限度地实现企业政工工作与企业管理工作的’共同发展，已经成为了市场经济发展的必然趋势。

1当前企业政工工作现状分析

随着社会经济的不断发展，人们的生活水平得到了进一步的提高，思想政治工作在企业管理中能够调动员工的工作热情，统一员工思想，积极引导员工立足于企业生产经营目标，同时能够有效构建统一的协调控制机制，创建企业文化，保持企业具有源源不断的生机与活力。但在现阶段，虽然企业管理工作取得了一定的进步，但是在实际的发展过程中却存在

诸多问题，主要表现在以下三个方面：

1.1企业政工队伍整体素质不高。

人作为企业管理的主体，在政工工作中，必须要建立一支政工队伍来促进企业的可持续发展。从某种程度来讲，企业政工队伍整体素质对于企业政工工作的质量起着不可忽视的作用。在现阶段，企业内部政工队伍力量薄弱，主要体现在两个方面：第一，政工工作人数量太少。

例如在电力施工企业管理中，政工工作主要是由工会来监管，政工工作专职干部严重缺乏；第二，企业政工队伍质量较低。从某种程度上来讲，当前电力企业的政工队伍身兼数职，理论水平、专业技能以及文化素质等方面都有待提高。同时，忽视政工队伍的培训以及建设，导致整体政工队伍素质不高。

1.2企业政工工作缺乏制度保障。

企业政工工作贯穿于企业生产经营的每个环节之中，当前企业诸多领导干部常常忽视政工工作，思想认识不到位，同时在互动以及保障机制建设上存在诸多问题。换言之，企业各个部门之间存在小团体主义，缺乏横向的联系，导致企业政工工作进展缓慢。在保障机制建设上，没有构建一套完整的奖惩考核制度，尤其是电力企业，政工队伍整体工作热情与积极性不高，对政工建设的可持续发展存在构成严重的威胁。

1.3企业政工工作稳定性较低。

在企业政工工作建设过程中，政工人员必须要具备很强的综合工作能力，同时要有坚定的信念。在现阶段，大部分政工人员由于从事政工工作时间较短，缺乏实践经验，没有形成正确的职业观念，导致企业政工工作缺乏稳定性。在政工工作方式上，受传统政工工作方式的束缚，一些企业政工工作人员在计算机网络知识、法律知识与教育科学知识上认识以

及掌握能力不足，知识结构片面、单一，法律意识淡薄，没有形成科学的政工精神，严重影响到了企业的健康发展。

党的思想路线论文篇八

一、开展思想政治工作要坚持渗透式原则

新形势下，企业必须站在客观的角度，全方位正确认识人性化管理。根据企业自身各方面情况，坚持渗透式原则，科学开展思想政治工作，对内部不同岗位员工进行针对性的思想政治教育，不断培养他们的思想道德素养。以“建筑施工企业”为例，在日常运营管理中，部分建筑施工企业并没有意识到渗透式思想政治教育的重要性，出现安全事故、质量故障等问题后，一味地指责岗位人员，借助降职降薪、甚至解除劳动关系等手段，严厉惩罚相关责任人，并没有从根本上解决问题，导致同类事故频发，既不利于内部人员稳定，又影响工程项目建设的顺利进行。针对这种情况，建筑施工企业要借助渗透式原则，在无形中对内部员工进行思想政治教育，而不是面对面教育，维护好他们的自尊心，要坚持“以理服人、以情动人”，在自然熏陶的基础上，不断影响他们的思想意识、行为准则，逐渐提高不同岗位员工的思想觉悟。在此过程中，建筑施工企业要多融入员工中，多和他们沟通、交流，真正走进他们的内心世界，随时了解他们的所思所想，准确把握他们的思想动态变化。在情感交流中，不断感化员工心灵，增强他们对企业的凝聚力、向心力。建筑施工企业要采用“摆事实、讲道理”的方法，借助多样化的形式促使内部员工信服，比如，讲解、讨论、参观走访，使其积极、主动参与到所开展的多样化思想政治教育活动中，确保日常运行中各项思想政治工作有效落到实处。建筑施工企业要采用注重思想政治教育的方式，坚持渗透式原则，根据出现的具体问题，巧妙利用说理教育方法，教育工作中犯错误的员工，不要用所谓的条条框框去命令、批评内部员工，从根本上有效解决出现的问题，提高思想政治教育质量。对于这方面来说，建筑施工企业也需要从其他方面入手，营造良好的

人性化管理氛围等，开展多样化的思想政治工作，有效提高内部人员综合素养。

二、开展思想政治工作要营造良好的人性化管理氛围

企业想要将“以人为本”理念落到实处，营造良好的人性化管理氛围，从员工根本利益着手，根据员工的客观需求，科学开展思想政治工作。通过多样化途径加大宣传力度，采取设置专门宣传栏、固定宣传标语、搞好动态报道、强化网络宣传等多种形式，科学宣传人性化管理思想，优化完善已构建的管理制度，维护好员工的合法权益，营造良好的人性化管理氛围，使科学发展理念深入人心，同时，企业要借助人性化管理氛围，开展针对性的思想政治工作，对内部员工进行具体化教育，使其将自身利益巧妙融入企业利益中，促使局部、整体二者利益有机融合，自觉遵守企业行为准则，严格按照相关规定规范操作，确保一系列经济活动有序开展，也使企业内部更加团结、稳定，不断增强内部凝聚力、向心力。

三、开展思想政治工作要尊重个体差异

由于受到多方面主客观因素影响，个体在很多方面都存在较大差异，比如，性格、能力。就企业员工来说，人生阅历、成长环境、价值观等方面有着明显的差异，而这种差异是不可避免的。在人性化管理视域下，企业要全方位正确把握思想政治教育具体要求，尊重个体差异，准确把握内部不同岗位员工工作能力、优缺点、特长等，开展不同层次的思想政治工作，对内部员工进行针对性思想政治教育。具体来说，企业要根据不同岗位要求、难易度等，准确把握员工在“知识、技能”方面存在的差异，围绕自身发展目标、发展方向等，制定合理化的培训方案，定期对员工进行针对性培训，优化他们知识结构体系，提高他们专业技能，借助多样化的奖惩措施，最大化提高培训质量。建筑施工企业要借助多样化培训，让不同岗位员工全方位正确认识自己以及所处的环

境，端正工作态度，注重自身技能的提高，不断完善自我，在平凡的工作岗位上充分展现自身多样化价值，将以人为本理念真正落到实处。

四、开展思想政治工作要借助群体行为特征，准确把握群体需求

在人性化管理视域下，企业要根据群体行为特征，开展多样化的思想政治工作，促使内部员工正确认识自身所在工作岗位的重要性，尤其是自身工作完成情况对企业整体目标实现造成的具体影响，意识到问题的严重性，认真做好本职工作。企业要借助所开展的思想政治工作，促使员工准确把握所在工作岗位和企业的.隶属关系，清楚自身的职责、权利、义务，避免职权模糊化，及时发现日常运行中出现的问题，优化内部人员结构，最大化提高人力资源利用率。在此过程中，企业要从不同角度入手准确把握群体各方面需求，根据他们的生理、工作环境、福利待遇等需求，结合工作岗位性质，优化调整员工薪酬，适当提高福利待遇，科学调整工作时间，定期安排体检等。特别是建筑施工企业要根据员工安全需求，比如，职工保障、用工制度、离退制度，企业结合国家在这方面制定的法律法规，优化完善相关制度，结合员工的社交需求，开展多样化的娱乐活动，丰富员工的业余生活，根据他们自我提升需求，向其提供多样化的深造学习机会。企业要紧紧围绕员工多样化客观需求，优化调整思想政治工作内容，优化思想政治工作形式，科学开展思想政治工作，定期开展多样化的思想政治实践活动，引导内部员工积极参与其中，在实践中对内部员工的人性化管理。

五、加强思想政治队伍建设要优化思想政治工作机制

在思想政治工作开展中，企业要根据人性化管理具体要求，科学引导内部不同岗位员工，树立正确的价值观念，充分展现他们在一系列经济活动开展中所扮演的重要角色，明确他们的主人翁地位，要尊重每位员工，多关心他们，有效解决

他们日常工作、生活中遇到的各类问题，多角度培养他们多样化技能，更好地胜任本职工作。在此过程中，建筑施工企业要优化思想政治工作机制，构建全新的职工成长机制，为员工提供多样化的成长平台，不断完善自我，实现自身多样化价值，提高思想政治工作质量。此外，在人性化管理视域下，企业要意识到思想政治队伍建设的重要性，这是确保思想政治科学开展，将以人为本理念落到实处的重要保障。企业要根据内部不同岗位要求，围绕员工价值实现、经济效益提高等，采用多样化培训方式，大力建设思想政治队伍，培养大批高素质思想政治人才，科學开展思想政治工作，不断提高人性化管理质量。

六、结语

在新形势下，企业要全方位正确认识人性化管理、思想政治工作，要准确把握二者之间的关系，加强人性化管理的同时，科学开展思想政治工作。在此过程中，企业要坚持渗透式原则，营造良好的人性化管理氛围，树立正确价值观念，优化思想政治工作机制等。科学开展思想政治工作，提高企业人性化管理水平，不断增强自身核心竞争力，走上健康稳定发展的长远道路。

参考文献

[1]朱艳杰.如何在企业思想政治工作中实行“人性化”管理[j].东方企业文化，（03）：117.

[3]岳鹏.论人性化管理思想在国有企业思政工作中的践行[j].四川水泥，（09）：47.

党的思想路线论文篇九

一、教学过程最优化理论的内涵

（一）教学过程最优化理论的提出

尤克巴马斯基（1927年—1987年）是前苏联著名的教育家、教学论专家，拥有教育科学院院士，苏联科学院副院长等身份。在20世纪60年代，为了克服顿河———罗斯托夫地区的普通学校学生大面积留级现象，在此后里，他以该地区的普通学校为基础，潜心教学、研究，结合现实，利用辩证唯物主义的方法论与系统论作为指导思想与分析工具，形成了具有丰富内涵，富有现实针对性的完整的教学过程最优化理论，在国际教育界引起了强烈的反响。教学过程是一个复杂的涉及到教学目标、教学方法、教学手段、教学条件、因材施教等多个方面的教学信息传递过程。在此过程中，教学过程中涉及到的影响教学效果的各个方面或者说结构被逐一研究，探明了教学过程最优化的一般规律。巴班斯基将这个新的研究方法称之为辩证的系统方法。巴班斯基指出：“用辩证的系统观点评价现有教学任务的各种可能的解决办法，乃是教学过程最优化的方法论基础。辩证的系统观点能保证针对当时条件选出最佳方案。”由此可见，教学过程最优化理论利用唯物辩证法的一般方法论，即整体与部分、系统论等方法论，利用唯物辩证法的基本观点，即联系的、发展的观点等，分析研究教学过程中影响教学效果的各个部分，使每一个部分互相配合，达到最佳的状态，选出最佳教学方案。教学过程中的人（教师和学生）、条件（教学物质条件、教学卫生条件、教学的道德心理条件、教学过程结构（包括教学目的和任务、教学内容、教学方法、教学组织形式、教学结果）以及教学实施的基本环节构成了教学系统。教学过程最优化思想就是把教学过程作为一个系统进行研究，并且对构成该系统的有机联系的各组成部分进行综合考察。

（二）教学过程最优化的界定

教学过程及教学效果最优化也仅仅是相对意义上的最优化，易言之，是在某种评价准则的引领下（当然评价准则不能脱离实际），凭借现有各种实际情况达到的一种相对最优化的

结果。巴班斯基给出的最优化的前提是从所提出的准则的观点出发，在全面考虑教学规律、教学原则、现代化教学教育形式和方法、已有条件以及班级和个别学生特点的基础上，使教育过程最有效地（最优化地）发挥效能。有了教学过程最优化的既定的标准，对整个教学过程的控制就是教学过程最优化。教学过程最优化是在全面考虑教学规律、原则、现代教学的形式和方法、该教学系统的特征以及内外部条件的基础上，为了使过程从既定标准看来发挥最有效的（即最优的）作用而组织的控制。教学过程最优化是对教学评价标准、教学条件、教学手段、教学方法、教学规律等影响教学效果的各种因素综合考量的基础上，对教学过程实施的一种综合安排与控制。在这里，教师起着主导安排与控制的作用，教师须有意识地、科学地组织教学，选择最适合学生、最适合教学条件的教学方案，并对整个教学过程进行有效的控制。

二、教学过程最优化理论的启示

教学过程是最优化理论既是一种辩证唯物论与系统论观照下的理论，讲求结合实际，不脱离实际，用系统的观点看待教学各个因素的关系；也是一种讲求以最小的投入（比如时间投入、教学设备的投入）换取最大的收获（一定条件下教学效果的最大化）的投入产出理论。巴班斯基也指出：“合理地利用不超过限度的时间和精力能创造最大可能好的教学效果，这是教学最优化思想的实际准绳和最终目标。

（一）研究学生，提出合适的教学目标与评价标准

教学过程最优化理论的前提就是对现实条件进行分析，制定合适的准则，而学生的实际情况是整个教学过程的’起点。巴班斯基也指出，教学须遵循“符合学生年龄可能性的准则”。学生在不同的年龄阶段，或者说不同素质的学生群体，其认知结构和水平，综合素质存在差距。如果不了解学生的实际情况，盲目进行教学，肯定不能有的放矢，达到应有的教学效果。不研究学生的实际情况，不针对学生的学习特点和思

想心理设定教学目标并安排教学活动，这本身就不符合实事求是的唯物辩证法。很多教师往往更倾向于关注教学方法、教学设计等方面，而对于学生的学习兴趣、学习动力、基础知识等的研究较少，只是按照教学大纲的规定教条式地执行，其结果导致教学工作陷入盲目性或者事倍功半。

（二）以系统论的视角设计教学过程，使教学各要素发挥整体协同作用

巴班斯基的教学过程最优化理论最突出的一个特色是强调以系统论的视角看待整个教学过程，力争充分发挥系统中的每一个要素的作用，并协同联动，起到互相促进、互相配合的作用，达到教学效果最优化的效果。教学过程中包括有教学任务、教学内容、教学方法、教学手段、施教者与受教育者等要素，为了实现教学过程最优化就必须尽可能将所有的教学要素看成一个联系的整体，结合实际情况，选择最优化的组合方式与解决方案。高职课堂教学，在摸清学生的基本情况后，就是找到最优化的教学方案，将教学过程看作是一个连续的、系统性的活动。正确看待教学过程的短期与长期的关系，只有解决好每一节课的教学，才能解决好整体的教学效果。将一个学年的整个教学内容分解落实到每一节课中，对整个教学内容与结构进行宏观的理解，梳理出一条基本线索，结合每节课的特点，综合运用多种教学方法，充分发挥教学过程中各个要素的作用，使其相互作用，在有效的时间内实现最优的教学效果。

（三）强化课堂时间管理，以最少的时间实现教学任务

教学任务的完成以及教学效果的最优化不应该遗忘时间这一要素。教学过程最优化理论也强调时间标准，没有时间的限制，任何教学效率都不值得一提。科学的教学策略或者说教学过程应该是在规定的时间内完成教学任务，实现具体的教学目的，使教师教的轻松，学生学的愉快。没有了时间的限制，就无从谈起教学过程最优化，无法比较哪种教学孰优孰

劣。无论是高职课堂还是中小学课堂，教师都应该将时间纳入到教学设计中，系统考虑时间在课堂中的分配与占用，视时间为课堂教学的生命线，也只有在有限的时间内实现了教学目标，才能达到“合理的时间消费”。课堂的时间管理就是组织好课堂教学，按照预先的教学设计进行，不受其他不相关的事的影响。教师的时间管理就是在有限的课堂内将教学内容传递给学生，以最佳的方式进行。学生的时间管理就是在有限的课堂内接受到最多的教学内容，并理解消化，实现预期的教学目标。这三个方面相辅相成，任何一个方面出现问题就将导致其它两个方面的目标难以实现。

（四）创设融洽的师生关系，为营造轻松课堂，提升教学效率奠定心理基础

教学过程最终落实到教师的“教”与学生的“学”的环节上，保证“教”的轻松，“学”的开心，是教学过程最优化的最终目标。巴班斯基认为“教与学的最优结合，才能保证整个教学过程的最优化。”在我国传统教育观念的指导下，我们的教师注重“教”的效果，认为教师教得好，学生就一定学得好，这在一般的情况下是对的。这里所谓的“教”得好包涵“学”得好的要求，如果没有学得好，就无所谓教得好，在此意义上注重“教”是可取的。但是“，教得好”有时会脱离“学得好”的要求，只关注教师的“教”。通过大量的对教师课堂教学的评价实例来看，仅仅对教师的教学方法、教学手段、语言表达、与学生的互动等方面进行评价，而对于学生是否在心理方面、在知识方面接受了教师并不过多地关注。纵使教师的“教”非常完美，完成了课堂教学任务，但学生处在消极被动的接受知识的地位，这种状况不利于学生的积极思考，学生只是被动接受知识的容器。有研究表明，当学生被动接受知识时，知识的容量是有限度的，并不利于引发学生的开拓性、创造性思维。因此，为了使学生主动接受知识，教师必须处理好“教与学”的关系，辩证地看待并处理二者的关系，让学生成为课堂学习的主角，教师成为引导、组织的配角，创设一种平等、信任、宽松的情境。在此情境

中，教师与学生交流互动，不但要有知识传递、讨论等的互动，更应该有情感方面的交流与互动，在一定程度上打破教师与学生的心理屏障，为学生的积极思考、主动学习疏通思想心理。巴氏指出：“在良好的气氛下，学生的学习活动就会特别有成果，就会达到可能的最优化效果。”当然，巴氏的教学过程最优化理论是一个繁杂的、系统的教学理论，对课堂教学方面的启示也并非以上方面所能完全概括。但是，只要教师理解了其中的奥秘，将最优化理论与教学实践相结合，哪怕取得点滴进步，将会以此为动力，逐步丰富教学实践，达到所谓的最优化教学。

三、教学过程最优化理论视域中的课堂教学管理

通过教学过程最优化理论我们了解到课堂教学是一个多重因素互相作用的进程，教学效果的优劣取决于多个方面的设计、控制与引导。对于高职教学，除了一些实践课程，课堂教学还占有较大的比例，所以，研究并搞好课堂教学管理，是其现实性和必要性。

（一）强化学生的自我管理意识，提升自我管理能力

学生作为教学活动的受体，是教学活动的内因。学生的学习意愿、学习动机、自我约束与控制等，是决定课堂教学的主要方面。教师不论如何研究学生，教学设计如何富有针对性与科学性，如果作为受体的学生不积极主动地接受，或者想接受但自控能力差，难以安心于课堂，其结果可想而知。因此，强化学生的自我管理意识，提升学生自我管理的能力是极其必要的。课程内容存在于课堂教学过程中，学生是重要的课程资源，课堂管理就是要充分挖掘学生的内在资源，比如学生的学习主动性、学习兴趣等，当然，学生的自我管理与学生自身的学习兴趣等既相互联系，又相互区别。唯如此，学生以其积极的心态进入学习情境，课程内容才能有效传递，才能在不同学生的知识背景的支撑下有效放大，产生内涵更丰富的理解。在学生自我管理、自主管理的课堂教学活动中，

学生既是课堂纪律的自我约束者，又是知识被重构、被重新理解的组建者。课堂教学过程中多元信息传递给学生，学生以其原有的知识、理解为背景，对新的知识加以甄选，然后重组进原有的知识结构中。在整个过程中，教师是组织者、引导者、评价者，督促者。因此，高职教师必须树立学生自我管理、自主管理的教学理念，不再搞灌输式的教育。强化学生的自我管理，首先教师向学生讲清道理，引导学生树立起自我管理的意识。其次，教师要逐渐改变教学方式，以开放的、平等的方式进行教学活动，进一步强化学生的自主意识。

（二）搭建师生情感交流平台，构建和谐课堂

教学活动的双方———教师与学生———是活生生的、有思想、有情感的人，教学过程不能脱离双方的情感认同之基础，如果双方缺乏基本的认同，教学活动必将陷入僵局，或者教学活动表面和谐，实则空洞无物。课堂活动是一个复杂的人际关系系统，现代心理学认为，教与学是通过人际交往来实现的。课堂上，师生间无时无刻不在进行着情感交流。在与学生的实际交往中，教师要尊重学生的人格，尊重学生的多元理解和独特感受，以平等的人格与学生交流，鼓励学生敢想、敢做，追求卓越，营造宽松、和谐、富于人文气息的课堂氛围。有效的教学取决于和谐的人际关系以及有效的人际交往。教师与学生交往的方式多种多样，课堂上的思想交流、课下处理学生矛盾、对学生的日常生活管理等，这些都是教师与学生建立和谐融洽的师生关系之途径，这样树立起的教师形象才是接近实际生活，丰满的教师形象，学生更容易接受，亲近教师。当然，教师自身的人格修养一定要提高，近些年来，高职与普通高校中出现的一些有关教师的负面消息在一定的程度上透露出教师的职业道德、学术水准欠佳，这不利于教师形象的树立。因为没有哪一个学生愿意与一位职业水准不高、思想道德欠佳的教师进行思想交流，更遑论听其面授课程。

党的思想路线论文篇十

新时期的社会是一个法制社会，任何活动的开展都讲究法制性，这不但是对活动参与者的规范，更是对于参与者自身的有效保护。高校参与市场行为的角色是民事主体，它与其它参与者一样，享受法律赋予的权力，承担法律规定的责任，然而，部分高校的在参与市场活动的时候，没有对经济合同管理的法制性引起重视，给合作方留下了许多的法律漏洞，为自己带来了巨大的损失。

一、分析高校经济合同的差异

高校作为民事主体参与市场行为，在法律方面与其它任何主体都担任着同样的责任和义务。但是，从其自身性质、合同内容以及签订程序上来看，与其它主体存在着明显的差异。

(一)合同主体差异分析

高校经济合同的主体自然是参与校方。学校是国家教育事业发展的主体，从事教育、教研工作，与其它主体相比，高校参与社会市场行为，主要是为了学校教育、教研工作的开展，其参与目的具有一定的公益性。它并不需要得到实质性的经济收入，只要存在于学校教育、教研工作有利的因素，高校都会去参与，如建立校企科研项目等。

(二)经济合同内容上的差异

社会团体，如企业，他们参与市场行为一定是带有盈利目的的，其最终目的就是为了获取一定的经济利益。而高校参与市场活动，则需要能够推动高校学科建设、教学发展、公共服务发展。因此，在合同内容上，其它社会团体几乎会涵盖一些资金注入与利益分配项目，而在高校经济合同当中，有时是不包含这些内容的。

(三)经济合同签订程序的’差异

高校与合作方签订经济合同，会派遣校方的法人代表与对方进行签约，签约名义则使用学校的名义进行，这就区别于社会上某些以个人名义参与市场活动、签订经济合同的程序。

二、法治视域下高校经济合同管理中存在的问题

上文所讲述的高校经济合同差异及其自身的管理行为，造成了其在经济合同管理中的诸多问题。下文，笔者举例其中的三项问题进行说明。

(一)合同管理机构的缺失

我国高校所设立的所有部门几乎都是与教育有关的部门，从高校开始参与市场行为以来，就很少有学校设立专业的部门对其进行管理。众多的经济工作、合作管理等工作几乎都是交由学校具备经济管理和公关管理能力的人才进行，这些人往往又担任着学校其它教育工作，多年未从事此类工作，生疏是在所难免的。这就造成高校经济合同缺少专业人士管理，尤其缺少具备法律知识人才的管理。

(二)合同订立不规范

高校经济合同订立不规范，不仅仅表现在内容上，最终为突出的问题是其在法律条款方面的不规范与缺失。根据我国法律规定，签订合同个人或团体独享民事权利，承担民事义务。如果高校经济合同要作用于高校，就必须以学校的名义，派遣法人或法人授权代表进行合同签订，而在实际的操作当中，高校所派遣的合同签订人并非法人代表或授权人。除此之外，高校经济合同的很多内容都存在法律漏洞，未经专业法律人士查看认准。

(三)对于合同条约履行监督的缺失

高校日常教育工作纷繁复杂，在与合作对象签订合同以后，几乎是没有时间监督自身以及合作方对合同的履行。其重要原因，就是因为没有拆分出专业监督合同履行的机构，校方对合同履行也并不重视，由于很多的合同并不具有经济的迫切性，所以他们根本不在乎合同履行的早晚。

三、法治视域下高校经济合同的管理策略

根据高校经济合同的特点及其合同管理漏洞分析，笔者在法治视域背景下，提出了以下几点经济合同管理策略：

(一)完善合同管理制度

高校在参与市场行为时，虽然承担了复杂繁重的教育工作，但是既然决定借助外力推动学校教育发展，就应当好好的利用起这样的资源。所以，高校出击的第一步就是要完善经济合同管理制度。管理制度的建立应当根据高校发展需求和运行特点，从法律人才的引进入手，建立经济合同签约前准备工作规范、合同签约标准以及合同履行监督制度。合同管理制度得以完善，才能够进一步减少高校经济合同管理中的法律漏洞，切实维护高校的合法权益。

(二)建立专业管理机构，并协同学校其它各单位共同管理

专业管理机构专职管理经济合同签订的一切事宜，并协商洽谈对外合作工作，承担经济合同管理的法律顾问与公关管理，它是完善高校经济合同法制管理的必要手段。专业管理机构的建立需要学校对外引进人才，或者是与社会法律机构进行合作，解决合同签订的法律问题，另外，还应从校园内部抽调具有一定专业水平的人才参与经济合同的法律管理工作。使经济合同管理部门与在校其它单位共同进行经济合同管理的目的就在于让经济合同管理工作能够更加适应学校教育工作的开展，最大程度的发挥经济合同管理对教育工作的推动和辅助作用，这同时也是学校参与市场行为的根本目的。

(三)开展内部管理人员培训工作

高校经济合同管理需要了解校方教育工作，同时具备合同管理素质的人才。培养这类管理人才最有效、最直接的方式就是从高校内部挑选人才进行培养。校方管理人员应当挑选有意向并适合于这项工作的在校人员，进行重点培训，可以使用进修、留学、讲座、上培训班的方式进行培养，还可以将培养对象输送到企业当中进行实践培养，提升其法律意识，稳固其法律基础。

四、结束语

高校经济合同管理法律问题是高校参与市场行为以来最为突出的问题，解决这一其问题的有效途径就是建立健全经济合同管理制度和专业机构，引进和培养优秀的法律人才，重视起经济合同管理的法律问题。