

源等方式来降低其生产经营活动对环境的危害。

比如,在我们熟知的发电行业,传统的煤电企业对环境污染是较为严重的,而新能源发电技术的快速发展,使得企业在的盈利与环境成本之间取得了较好的平衡。目前世界范围内风电和光伏发电成本都在持续下降,根据彭博新能源财经数据显示,2016年下半年全球陆上风电平均度电成本比2015年下半年下降18%,光伏发电下降17%,主要原因是风电机组、光伏组件、逆变器等相关设备价格下降以及项目开发经验逐渐成熟。得益于技术的发展,新能源发电一方面降低了企业的生产经营成本,提高了获利空间;另一方面使得对环境的危害逐渐降低,提高了企业的社会效益,使得企业能够持续性健康发展。

(二) 环境成本的管理方法

传统成本核算中,企业一般会将环境成本作为可隐藏成本计入制造费用中去,再归集产品成本,但由于制造费用的增加会使得产品总成本增加,分配到产品中就会增加产品成本,这将迫使企业提高产品价格,不利于生产经营,也不利于产品盈利能力的分析,所以传统的成本计算方法存在很大缺陷。

目前环境成本的管理方法主要有三种:作业成本法、完全成本法和产品生命周期法。作业成本法通过在作业层面上对环境成本的动因进行分析,明确环境成本的来源及分配,使环境成本的对象化更为准确有效;完全成本法是将企业所有的内

部环境成本与外部环境成本均纳入成本计量的范畴中,通过对所有与环境有关的成本综合计量,可以使企业的不同信息使用者更加明确生产经营中的环境成本及其动因;产品生命周期成本法讨论的是产品在整个生命周期中对环境的影响,有利于企业更加全面地了解环境成本的归属情况。

五、结束语

在全球倡导生态文明建设的今天,粗放式经济建设已不合时宜,为了更好地解决环境问题,我国需要推进环境管理会计建设进程。面临缺乏先进发展理念,理论研究脱离实际,法律法规不完善等诸多问题与挑战,我国管理会计建设任重道远。企业应真正将经济与生态环境保护协调发展的理念落实到实际中,才能适应时代的潮流和方向,持续健康地发展。

参考文献

- [1]高明月.关于构建我国环境管理会计的重新思考.[J]河北企业,2020(7):37-38.
 - [2]胡元林,杨锡春.管理会计[M].3版.上海:立信会计出版社,2020.
 - [3]温素彬.管理会计[M].3版.北京:机械工业出版社,2019.
- 作者简介:
孙霄,1982年8月,女,汉族,云南昆明,研究生,副教授,管理会计方向。

新时代党校干部培训管理的重任

徐立群

(上海科技管理干部学院 上海 201800)

[摘要]本文在习近平新时代中国特色社会主义思想、新时代国际战略需求和新时代执政党的建设下对领导干部能力的新需求为切入点,阐述了干部培训管理的缺陷:干部培训覆盖面窄、干部培训质量低下、干部培训制度不完善。并从中找到创新的突破:制度创新、模式创新和保障创新。最终满足新时代干部管理的需求。

[关键词]新时代;培训;需求;创新

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.068

党校是国家智库,是肩负培养领导干部、创新知识转化的发源地,是严格贯彻党和国家指导路线的实施者,因此必须严格根据新时代的需求创造价值,不断进步。党校想要完成自身的价值和使命,需要有与之相匹配的创新性、适应性以及灵活性。然而,目前党校的干部管理政治素养,必须先提升自身的综合能力。这就决定了干部培训管理的重任是不断创新突破以迎接新时代需求。习总书记还曾在会议中强调开展干部培训的理论方针,对干部的理论、政策、法律等技能的培训都提出了要求,以满足新时代的需要。这就需要党校紧跟步伐,严格贯彻精准化的培训,使培训管理更加科学化、规范化全面化。因此,干部培训管理的创新突破成了新时代的重任。

一、党校干部培训所面临的新形势

1、习近平新时代中国特色社会主义思想

习总书记在十九大精神研讨班上多次对领导干部提出了需要能力过硬的要求,强调干部需要不断学会新的本领、探索新的领域、开辟新的视线,不断提高自身的综合能力。领导干部在民心方面是重大的政治活动,领导干部是能起到关键作用的少数特别色,想要提升干部的政治素养,必须先提升自身的综合能力。这就决定了干部培训管理的重任是不断创新突破以迎接新时代需求。习总书记还曾在会议中强调开展干部培训的理论方针,对干部的理论、政策、法律等技能的培训都提出了要求,以满足新时代的需要。这就需要党校紧跟步伐,严格贯彻精准化的培训,使培训管理更加科学化、规范化全面化。因此,干部培训管理的创新突破成了新时代的重任。

2、新时代国际战略提出的重任

为迎接新时代的国际战略,“人类命运共同体”这一概念也在中共十八大上被明确提出,我国创建了“全球商业共同体”:一带一路的战略与行动,开辟了全球友好、互相依赖、互惠互赢之路。我国各级领导干部积极呼应共建一带一路的战略发展,其综合能力代表着国家的软实力,并且对跨国交际将起到非常重要的成败作用。各级领导干部应该提高自己的多元文化意识,明白高低语境的差别,积极进行高低语境的换位思考。目前领导干部的外交水平还无法满足涉外交流的基本需求,普遍存在对交流对象国家的文化不了解、外语水平比较弱、跨文化交流意识短缺的现象。《行政学院工作条例》指明应该响应党中央和政府的指导,跟上国内外发展形势,积极做好智库的职责。因此党校应积极创新培训体系,灵活培训机制,使干部综合能力得到有效提升,以满足我国新时代国际战略的需求。

3、新时代执政党提出的重任

党的建设重任需靠素质高的领导干部完成,这是新时代面临的重大培训需求。在最新修订的《干部教育条例》中也明确了从严教育和管理干部学风、作风的落实,真正做到“三严三实”和理论联系实际的学风。习近平总书记于2012年7月的全党校校长会议上明确要求党校发挥好自身的教育水平和特点,表现出智库应有的优势:师资的优势、干部聚集的优势、研究成果的优势。利用好这些优势可以更好地为党和政府提供有力的智谋和决策。这些论述清楚地阐述了保持科学定位与表现党校干部培训工作的特长有辩证的关系。这既是对之前干部培训工作经验的科学归纳,又是对其未来的战略性、方向性、基本性的需求。党校学习了这些重要的论述之后,明确了今后需要努力的方向和重点。

二、党校干部培训教育的现状和问题

1、党校干部培训教育的问题及原因

新时代的党校培训管理已不断革新,也积累了不少培训经验,并取得了很大的突破,但是依然有不少问题存在。

(1) 干部培训面的狭窄

一是培训渠道的狭窄,由于干部培训普遍使用线下方式,线上课程并无普及,遇到突发状况只能停止项目;二是课程设计程式化比较严重,尤其是当面临办班筹备时间紧迫时,遇到类似的主题教育总是按照常用的师资,以及常用的课程模板进行课程设计,因此学员的信息反馈意义不大;三是培训内容不全面,重理论,轻运用,无法满足新时代干部培训的科学化、规范化和全面化的需求。

(2) 干部培训质量的低下

领导干部培训“当任务,走形式”,并没有静下心来学习,仍出现“上课仍然在用手机、笔记本电脑工作”的现象。出现这些问题的原因主要有三个方面。一是工作的忙碌与培训的冲突。由于干部是国家的中坚力量,承担较多的工作任务,平时工作繁忙,在培训中难以保质保量完成学业。二是干部对培训的思想认识不足,一些干部认为做好自己的本职工作才是硬道理,而培训教育是“软任务”,走过场就行。三是培训机制的效力低下,无法对干部的行为起到很好的制约作用。

(3) 干部培训制度的不完善

部分党校在对学员和师资考评管理上的制约和激励机制不够完善,导致无效管

理,缺乏应有的约束作用。一是没有严谨的、体系化的制度来制定培训计划,导致培训战略性不强。二是培训体制的灵活性比较低,无法适应时代变革的脚步。三是培训制度的持续性不足,只是针对近期的培训制度,以至于缺乏可持续发展的长期培训机制。

三、探讨党校干部培训的创新途径

在新时代下,想要提升干部培训质效,就应紧密结合办学目的、党的政策、方针和国情的需求,围绕干部能力素质的提升。切实有效创新党校干部管理的制度、模式及保障,以达到新时代的需求,从而真正成为国家的智库。

1、干部培训制度的创新

培训制度的创新是重点,作为干部培训这样的系统工程,完善的制度和体制是实现干部培训目标的保证,确切而言,就是要建立健全符合党校实际,体现党校干部培训特色的干部培训制度和各项政策。一是根据培训战略,以个人的全面发展为导向,统筹规划相关制度;二是根据不同的干部层级,制定相关的管理制度;三是以提高培训质效为导向,制定多方面相结合的制度,即校内与校外的培训制度、线上与线下的培训制度、理论与实践的培训制度等;四是制定详细的干部培训指标要求,使干部培训工作摒除形式主义,达到有效培训的目的。

(1) 干部培训考核制度的创新

考核机制是干部培训的质效保障。以考核内容具体、考核指标全面、考核方式灵活、考核成绩客观为目的,着重建立创新的考核机制。首先为实现严格的学员管理,实施百分制的考核表。针对其党性主题教育讨论、研讨发言、撰写简报等多方面表现给予加分,使学员有一个充分提升自我的平台。其次为将干部培训班营造出严肃认真、党风廉洁的学习氛围,需坚持从严管制并突出重点难点,保证加强干部的党性修养和精神内涵。

(2) 干部培训激励制度的创新

激励制度直接影响干部培训的动力。激励制度以针对性明确、力度合适、形式多样、效果显著为目标。一是建立干部培训档案,将学习成绩录入档案之中,作为考核干部的凭据。二是开设干部培训质量评审活动,逐渐创立干部培训质量评审系统。通过建立内部与外部相一致,激励与制约相结合的奖罚制度,充分调动干部培训的积极性和主动性。三是及时颁授荣誉称号,加大宣扬其优秀事迹,作为精神鼓励;颁发奖金礼品,适当给予经费补贴,作为物质鼓励。

2、培训模式的创新

(1) 把握培训方向

把握好培训方向,通过调查结果制定方案。不仅要党的政策和方针分析,还要根据领导干部的不同层级、岗位制定培训需求。使干部在学习中增强业务能力,在实践模拟中培养和验证干部的执行才干。

(2) 创新培训方式

党校培训应该积极开拓与新时代对领导干部的能力需求相一致的培训形式,寻求创新突破点,敢于更新既定培训模式,如将旧模式+旧模式的重新分类排列组合,成为一种新模式。例如:将理论培训与业务培训结合、将专题讲座与互动交流结合、将境内的现场教学培训与境外的现场教学培训相结合作为各项培训模块。根据突发情况(如疫情爆发)与培训地点较远等情况,积极设置在线网络远程教学、影视教学和网络模拟情景体验教学相结合的新型培训方式,以解决课程程式化的问题。

(3) 展示学员才能

综合应用报告演讲、案例分析、结构化小组讨论、基地参观学习、能力水平拓展等培训手段,增大干部培训的参与性和积极性。总之党校应从多个维度给学员搭建提升自我能力的平台,在干部参训期间积极开展各项活动,以解决培训内容不全面的问题。使领导干部不断学习和完善自己的综合水平。

3、培训保障的创新

一是增加培训的体系性、具体性、功能性为根本目标,主动健全党校培训管理政策,为党校干部培训提供坚实的培训制度保障。

二是以专业结构全面、教学水平卓越、根据时代发展需求为根本目标,加强党校干部培训的师资力量建设,并及时跟进学员信息反馈,不断筛选优秀教师。同时还可以分类别打造校内各类师资,充分挖掘新星师资。

三是以高素质、懂教学、善协调为根本目标,加强党校干部培训的管理团队建设,为党校干部培训提供坚实的保障。

因此,必须把干部培训管理的创新与国内外环境和国家政策相结合,立足于国家的可持续发展为战略目标,在制定有效培训制度、开创新元培训模式、建立完

善培训保障上下功夫,以满足新时代的需求。

参考文献

- [1]袁明旭.习近平新时代领导干部战略能力思想研究[J].河海大学学报:哲学社会科学版,2018(4):39-45.
[2]杜秋枝.“一带一路”背景下领导干部跨文化交际能力培养与提升[J].领导

科学,2019(7):116-118.

作者简介:

徐立群(1990-5),女,汉,硕士,上海,培训工作主管/初级职称,研究方向:培训管理。

新时代国有企业思想政治工作守正创新研究

赵晓平

(广东烟草中山市有限责任公司 广东 中山 528400)

[摘要]思想政治工作是党我党历史上的优良传统。国有企业在社会经济不断发展中,随着市场竞争环境的变化,在思想工作层面略显不足。面对这样的现状,国有企业应该进行深入的反思,在思想政治教育的建设中应该从员工角度出发,分析员工所面临的一系列问题,以更好地适应企业的发展,展现国有企业发展的政治优势。

[关键词]国有企业;思想政治工作;创新研究

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.069

引言

在国有企业当中,思想政治工作的开展是以职工为主体的,通过解放他们的思想观念,转变传统的思路,尤其是在当前的大环境和背景下,国有企业员工的思想呈现出多元化的特点。这一现状,对于员工思想政治工作的开展加大了难度,这就要求国有企业必须要重视思想政治工作的开展。国有企业应该不断地跟随着时代的变化而采取相应的措施,根据当下员工思想变化的特点和途径,为员工的思想提升明确方向,以此来促进企业的持续发展。对此,我们要认真加以研究,并提出有针对性的解决办法。

一、当前国企思想政治工作存在的主要问题

随着企业改革不断深入发展,企业员工的思想状态也在不断的变化,在国有企业这个组织中,每个人都有自己的性格特征,每个人在不同的阶段也会有着不同的思想,对同一件事情会有着不同的看法。所以这就给企业的思想政治工作的开展带来了诸多的困难和麻烦,主要是有以下几点:

(一)对员工精神需求不够重视。企业在市场竞争的环境中,过于考量企业在发展中所带来的经济收获,而忽视了员工的思想教育,盈利是每个企业生产的出发点和落脚点,所以导致了员工在工作中的向心力不足。实际工作中,主要是通过员工的业绩来肯定员工,员工虽然在物质上被得到肯定,但是在精神层面也同时有一定需求。如果对员工的了解只限于表面,没有深入了解员工,无法更好地满足员工的精神需要,这样会导致个别员工精神不佳,工作干劲不足,长此以往,组织机构凝聚力会有所欠缺,在工作上无法调动员工的积极性,将进一步影响着企业的长远发展。

(二)责任意识不强。工作态度不够、责任意识不强,只停留在表面工作,不能引起干部员工共鸣互动,没有运用现代科技手段,只停留在你说我听的被动式,很多思想政治工作还停留在原先的道路层面,缺乏一些积极进取的精神,没有很好的洞察力和敏锐度来感知社会的变化,干部员工的学习积极性不高,教育效果不显著。所以对于思想政治工作的开展者,应该尽早认识到全局的变化,审时度势,改变工作的作风。

(三)工作方法滞后。在新时期的环境下,员工思想不断随着社会的发展变化,但是思想政治工作方法还停留在旧时代,没有随着社会的发展而变化,创新意识不强,思想老旧,照搬照抄,方法单一,内容不鲜活,与新时代的发展不相适应。

二、做好思想政治工作开展策略

思想政治工作的开展说到底是为了人的发展,在当前烟草企业当中,只有加强引导、充分沟通,才能更好地凝聚力量,最终实现企业的良性发展。具体来说,要综合运用以下方法。

一是要加强领导,突出模范作用。领导干部是各项工作的推动者,更是抓落实突破的先行者,必须坚持率先垂范、以上率下,以“向我看齐”的姿态做好表率。群众看待和评价领导干部,是看你怎么说、怎么做,有什么政绩,抓落实能否

一抓到底、抓出成效,关键看领导者的“第一推动力”作用发挥得如何,领导干部在全体员工中起到模范带头作用,真正发挥思想政治工作的作用。

二是要加强队伍建设,夯实基础。把有能力、有才干、品行好的员工派到政工岗位,委以重任,让其发挥能量,支持其创新工作,促进政工工作的快速发展。通过开展专题培训班,采取集体学与个人学相结合的形式,既学政治理论又学业务知识来拓宽知识面,全面提升综合素质要学有所思,有所悟,才能真正提高政治素养和业务水平,才能更好地做好企业思想政治工作。

三是要创新工作方法,提升效率。在烟草企业内部,只有不断地提高员工的创新意识,企业的发展才长久有效,一个企业要想走在时代发展的前列,就需要根据自己的需要,来对员工加强思想政治教育,尤其是创新层面,打破原有的思维模式,取长补短、扬长避短,充分发挥网络平台优势,通过单位企业办公系统、企业微信、短信、宣传栏等形式加强与员工沟通,及时发现并迅速解决员工存在的思想问题,提高工作的时效性。

四是要谈话谈心,凝心聚力。思想政治工作是惠及到每位烟草企业的员工,他们的性格、年龄和需求差异都比较大,所以在实际开展思想政治工作的時候,坚持开展经常性的谈心谈话活动,详细掌握员工的思想动态,关心员工的工作和生活,主动与员工交流谈心,引导他们善修德、做实事,帮助他们解决工作与生活中的困惑,才能为企业的发展贡献出自己的一份力量,才会使得员工心甘情愿地为党的事业发展和进步而努力。

五是要发挥工会优势,服务大局。思想政治工作是做人的工作,满足员工的精神上需求,要采取灵活多样的形式来开展,例如:茶话会、文体活动、业余活动、主题实践活动通过精神安慰、情感交流、亲身参与等让员工在活动中施展才能的机会,使他们自觉地为企业的发展贡献自己的力量。

三、结语

总之,国有企业应坚持以人为本理念,将思想政治工作落到实处,思想政治教育关键是引领企业员工的思想跟随着时代发展的潮流,才能够有助于企业最终实现发展目标。对于国有企业来说,其思想工作的开展是企业的生命力所在,只有在思想政治工作者不断努力和发展的前提下,思想政治工作才能实现突破性的发展,员工在企业中的地位才会被凸显和认可,所以工作开展具有积极意义。

参考文献

- [1]史理.新形势下国有企业思想政治工作探析[J].现代交际,2020(12):231-232.
[2]魏银梅.基于国有企业思想政治工作的创新路径分析[J].文化创新比较研究,2020,4(09):9-10.
[3]汤蓉蓉.加强新常态下国企党建和思想政治工作的思考[J].就业与保障,2020(04):9-10.
[4]徐小芳.当前国有企业职工思想政治教育对策研究[J].智库时代,2019(38):52-55.

目标管理法与教育教学工作研究

高原

(辽宁广告职业学院 辽宁 沈阳 110000)

[摘要]高职院校是我国培养技术型人才的摇篮,每所高职院校每个专业都承担着为社会输入应用型人才的重任,这就需要有明确的人才培养目标。目标管理法在很多领域中都有着不错的成效和反馈,而实践也反复证明了其在教育教学工作中发挥了很强的效用。本文试图用目标管理法作为教育教学的指导引领,阐述目标管理法在教育教学中具体运用,为提高教育教学工作的效率与水平奠定基础。

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.070

随着社会的发展时代的进步,高职院校的教学环境日益更新,为了实现预定人才培养目标,教育教学工作的模式思路应与时俱进。基于如此背景下,目标管理法作为根据预设目标,全员参与,量化考核和带动热情等为主线,应该被广泛用于高职院校的教育教学工作中,这对于提高教学质量,实现教学目标,能够正确引导学生的行为,对于高职院校的教育教学工作模式的研究存在着一定的意义。

一、目标管理法

目标管理法是由美国著名管理专家彼得·德鲁克首次提出的。最初该方法被用于企业当中。目标是衡量每个人工作成果的前提标准,目标设定的合理与否,直接关系到企业的发展状况,企业负责人或者员工应结合实际情况,适时的调整目标。正是因为该方法在企业中运用的成效有目共睹,所以目标管理法被诸多的管理者所熟知并认可,逐渐成为管理学界和管理实践中的重要工具。目标管理法有良好的系统性、科学性和成熟性等诸多优点,将其应用到高职院校的教育中会有较强的适用性。首先,目标管理法与教育教学工作具有一个最大的共通之处,就是都具有明确的目标。其次,目标管理与教育教学工作两者均注重时效性。作为高职院校的教育教学工作,其最终目的无疑是为了完成向社会输入应用型人才的教学总目标,而目标管理法则是可以为实现该目标提供一定的指导方向和解决方法。

二、目标管理法在教育教学工作中的指导思想

1.目标优先。高职院校所设置的各专业均属于实用性专业,培养的学生均为应用型人才,因此各高职院校的人才培养方案应根据各专业教学目标而设定,结合人才培养方案设计教育教学工作的最终目的为了完成预设的目标,根据学生不同阶段对专业知识掌握的程度应设定各个阶段的目标,以目标优先为指引,在教育教学工作实施的过程中,授课计划就应该适时更新与完善,即要由单一的目标评价转化为多元化目标评价体系。

2.全员参与。高职院校在教育教学中应秉承全体参与的法则。高职院校中的任何人都应在自己的工作岗位上以目标为指引方向,管理自己的工作进度,以严谨负责的工作态度面对职责,任何人都不能“高高挂起”,都应为了实现设定的目标互相协助。

3.实现目标与考核标准一体化。衡量一项目标的完成进度和成效需要有考核标准,高职院校的教育教学工作理应如此。在各专业人才培养方案的制定中,目标制定的同时,制定检验目标成效的考核标准,只有这样才能使全员在自己工作岗位中随时对自己的工作进行检验,适时调整进度或方法,如此才能实现目标的如期达成,提高工作效率。