

进学生道德教育健康发展。

增强道德反思意识培养,养成专业德行。教师首先是普通人,然后是被赋予教书育人职责与使命的社会角色。人非圣贤,孰能无过,所以教师更需要增强道德反思意识,知不足,方能改进。反思的方法较多:第一,记录在实践中已有行为和习惯,进行重新审视和考察,筛选并保留好的行为习惯,淘汰和改造坏的行为习惯;第二,剖析教育实践家的成功事例,他们的成长过程蕴含了教师反思内容的全部,为我们提供了一个鲜活反思范型,学习他们对教育教学表现出审慎的态度、品格和习惯。第三,多方听取他人意见,譬如同事、学生及家长的意见反馈,反思并及时修正不当行为;第四,学校定期组织关于教师专业道德的研讨会,教师相互交流经验,讨论教师专业道德行为,形成集体反思的理念,促进教师专业道德的发展;第五,教师应时时反思自己做出的道德判断,对不足的地方要完善,最终养成专业德行。

(三) 抓牢师德师风建设

校园文化建设主要内容之一就是师德师风建设,应常抓不懈。师德师风建设工作的推进落实,有助于全面提升教师思想政治素质和职业道德水平。一是,通过建章立制,规范师德师风管理和建设的长效机制;二是,通过组织领导切实负起全校教师专业道德学习和教育督促责任;三是,通过组织学习,提高教师专业道德思想认识,提升教师专业道德素质和水平,建立先进的教师专业道德观念,提高教师对学生道德教育质量;四是,通过培养树立身边师德典型,影响并带动全体教师进行专业道德学习和教育的热情和动力;五是,通过教育活动,解决学校教师在师德师风建设中出现的各种问题,促进学校师德师风教育可持续发展,建立校园道德文化新风尚。

(四) 建立新的教师考核评价制度

调查中发现,该地区许多高中学校对教师评价体系都偏重于教师教学质量、教学技能、教学成果等硬性指标,对教师专业道德等软性指标较弱化。在《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中强调:教师职业道德(现应为教师专业道德)应放在教师评价的首位,因此,学校应重新研究建立新的教师评价机制,把教师专业道德素质作为教师评价的核心和硬性指标,对于教师专业道德素质不达标的教师考核评判中一票否决;对本校涌现出来的教师专业道德模范,学校要进行表彰

奖励;并建立起将落实教师专业道德教育与教师个人年度考核、职称职务评聘等相挂钩的长效激励机制,激励广大教师爱岗敬业、为人师表,努力成为“四有”好老师,树立良好的学校教师育人行业风气。

四、结束语

教师专业道德建设持续贯穿于教师专业化改革整个历程,只有开端,没有结束,社会、学校、教师、学生和家長应共同关注,加强和改进新时代教师专业道德建设。诚然,教师专业道德建设相关研究用于具有现实和理论研究价值,相关研究者应不断研究下去,为教师专业道德建设提高理论和实际的参考。鉴于选择的研究区域有限、研究对象较窄等因素,有待持续研究深化提高。

参考文献

- [1] 宦平, 洪小平, 徐建忠等. 教师职业道德[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2013: 68-71
- [2] 周先进; 谢黎. 荀子为师之道对提升教师素质的启示[J]. 科教文汇(下旬刊), 2019(3): 34
- [3] 李如密、王禧婷. “适时而教”的思想内涵及现代价值[J]. 当代教育文化, 2018(9): 2
- [4] 于涌. 礼记: 大学、中庸[M]. 长春: 长春出版社, 2013: 15
- [5] 马志太. 己道为源, 师德自生[J]. 中国教师, 2019(4): 17
- [6] 宦平, 洪小平, 徐建忠等. 教师职业道德[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2013: 67
- [7] 檀传宝. 教师职业道德[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2017: 191-192
- [8] 赵云环. 试论教师专业道德对传统职业道德的超越[J]. 基础教育研究, 2012(1): 23

①基金项目: 四川省高校社会科学重点研究基地·四川中小学教师师德研究中心资助项目“新时代革命老区高中教师专业道德现状、问题及建构路径研究”(编号: CJS19-37)

作者简介:

李梅(1969-), 女, 四川渠县人, 副研究员, 硕士, 研究方向: 教育学
唐新华(1969-), 男, 四川渠县人, 副研究员, 硕士, 研究方向: 教育学

表一 关于教师工作状态问卷调查表

序号	选项	百分比	内容	几乎没有	有时	经常	总是
1	教师的工作可以积极影响学生和同事的生活	2.11		15.50	81.08	1.31	
2	能有效处理工作上或学生问题	0.06		25.33	73.53	1.08	
3	认为教育教学很有价值	6.54		9.22	39.24	45.00	
4	能协助解决同事问题或学生问题	9.00		81.42	6.07	3.51	
5	在工作中教育学生有成就感	7.13		73.10	15.77	4.00	
6	对工作失去了兴趣, 缺乏工作的热情和创新力	75.66		12.05	6.00	6.29	
7	感到教师职业枯燥乏味、机械重复的烦琐事务	86.10		5.68	4.17	4.05	
8	感觉整天和学生在一起压力很大	85.00		12.66	1.09	1.25	
9	对某些顽劣学生, 屡教不改, 产生无力感, 懒得去理他们	76.88		8.71	7.93	6.48	
10	在工作中无法冷静处理一些情绪问题	71.30		20.37	5.44	2.89	

关于环境管理会计在构建中的一些探讨

孙霄

(云南大学滇池学院会计学院 云南 昆明 650000)

[摘要]随着经济的不断发展, 环境管理问题日益凸显。党的十九大报告提出“推进绿色发展”, 对我国未来的环境建设提出了要求, 即深入贯彻可持续发展理念。本文通过对环境管理会计的概念的梳理, 将环境成本的控制及管理的问题进行了分析, 旨在对企业建立环境管理会计体系时, 能够提供一些参考, 使之能够持续健康地发展, 更加符合市场发展方向和环境。

[关键词]环境管理会计; 环境成本控制; 环境成本管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.067

一、引言

“绿水青山就是金山银山”的理念, 是2005年时任浙江省委书记的习近平同志在浙江湖州安吉考察时首次的科学论断。从提出至今已经15年了, 这一历久弥新的理念, 随着时代的发展, 愈发彰显其生命力。党的十九大报告提出“推进绿色发展”, 明确了我国未来的环境建设方向, 这也是加强生态文明建设、建设美丽中国的必然要求。

由此, 本文将对当前我国关于环境管理会计建设的相关问题进行分析, 为我国企业未来能够更好地融入环境发展, 持续性地健康发展提供一些参考。

二、环境管理会计的内涵

概括地讲, 环境管理会计是一种新型的管理会计制度, 即将管理会计和保护环境相结合, 将环境成本纳入企业的经营决策之中, 通过对财务及非财务的环境信息的收集与分析, 为企业利益相关者提供更加准确的决策信息, 从而提高企业的生产经营效益。其核心的研究内容为: 环境成本的控制及管理、环境决策的制订和环境绩效的评价。

环境管理会计一方面对传统的会计系统进行修正, 主要以货币形式计量与环境有关的活动对企业的财务影响; 另一方面则采用非财务指标反映企业的活动对环境的影响(环境绩效), 帮助企业管理者进行相关决策, 从而实现环境效率和经济效益的统一, 最终为实现企业经营可持续性服务。

三、企业应如何实施环境管理会计

现有的管理会计系统是为实现企业的经济目标服务的, 而环境管理会计则是为提高企业的生态经济效益服务的, 二者虽有不同, 但也是相通的。当企业提高能源和材料的使用效率, 减少了环境成本, 其经济效益也会得到提高。因此, 环境管理会计系统与现有的管理会计系统是有其相通之处的, 没有必要另建一套平行的计划

和控制信息系统。企业环境管理水平的不同, 对信息的需求也不同。环境管理会计的核算主体, 可以是个别的生产线或生产过程、个别部门(如废水处理、包装)、个别车间、个别地区的分部或整个公司。因此, 环境管理会计的建立很难也不必一步到位, 可以在个别部分展开试点, 再逐步地沿着价值链进行扩展, 最后发展到产品生命周期的各个阶段。

环境管理会计的实施必须得到最高管理当局的支持, 同时也需要不同职能部门之间的通力合作。会计人员要与工程师、化验师、设计师、生产部门经理、财务人员、环境部门经理、采购人员等人员合作, 突破不同职业和职能部门之间的界限, 实现信息共享。

四、企业环境成本的控制及管理的方法

(一) 环境成本的概念及其控制措施

企业的环境成本是一种综合性成本, 不仅是指在保护环境这一方面所发生的费用支出, 而是在企业生产经营过程中的各个阶段都可能存在的, 具体来说, 环境成本是指可以解释为在某一商品生产经营活动中, 从产品资源开采、开发、产品的生产、运输、销售、使用、回收到最终对废弃产品进行处理的整个环节中, 企业为解决环境污染和生态破坏所需支付的全部费用, 以及造成环境污染后为补偿环境损失所支付的治理或修复费用、罚款、罚金等。

对于以盈利为目的的企业来说, 如何降低成本, 增加收益是其生产经营的重点, 环境成本作为企业生产经营成本的增量因素自然也会受到企业的高度关注。由于环境成本主要是因为保护环境和治理环境污染而发生的费用支出或因违反相关法律、法规而支付的罚款、罚金等货币性支出, 因此企业要想减少环境成本的支出, 就应该尽量减少和避免其生产经营活动对环境的污染, 具体可以通过改进生产技术, 改善生产经营模式, 如采用绿色经营模式, 购买环保设备, 使用清洁能源和资

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,对于干部的理论、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的重任

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,对于干部的理论、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》指明应该响应党委和政府的指导,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。习近平总书记在2012年7月的全党校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,为党校干部培训工作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,为党校干部培训工作提供坚实的保障。

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、开创多元培训模式、建立完