# 适应转变更新观念党建五篇范文

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2024-06-25

*第一篇：适应转变更新观念党建万众一心、众志成城，为实现中华民族伟大复兴的中国梦而不懈奋斗。今天小编为大家带来的是关于党委党建范文，希望对大家有所帮助!【党委党建范文】一同志们、各位代表：一年之计在于春，在这春意盎然的日子里，我们成功召开了...*

**第一篇：适应转变更新观念党建**

万众一心、众志成城，为实现中华民族伟大复兴的中国梦而不懈奋斗。今天小编为大家带来的是关于党委党建范文，希望对大家有所帮助!

【党委党建范文】一

同志们、各位代表：

一年之计在于春，在这春意盎然的日子里，我们成功召开了集团公司首届员工代表大会。会议气氛团结、热烈，代表们围绕总经理的工作报告展开了热烈的讨论。讨论中，大家普遍感到：报告对公司过去24年的回顾客观、深刻，引人反思;对03年的成绩与不足评价中肯，实事求是;对当前面临的形势分析深入、透彻，对04年的工作思路把握准确、高瞻远瞩，既催人振奋、增添信心，又让人倍感任务艰巨，责任重大。能不能全面完成04年的各项生产经营任务，打好改制后的生存发展第一仗，成为了本次大会最热门的话题。总之，一天半的大会隆重而简朴，开出了新意，开出了新的精神面貌。我相信，有这么一种好的精神状态，我们就一定能够克难制胜，赢得04年的全面胜利。

由于时间关系，在总经理对04年的工作进行全面部署的基础上，我对全体干部员工就在新的形势下如何进一步适应转变，更新观念，全力打造企业发展新动力简要地谈几点意见。

一、适应集团体制的根本性转变，正确处理好“新三会”与“老三会”的关系。

去年，集团进行了改制，实现了完全的公司制改造，并按《公司法》的规定，建立了股东会、董事会和监事会三权制衡的法人治理结构，这是历史性的，也是根本性的，但同时也带来了一个需要很好思考和处理的问题，具体说就是“新三会”(即股东会、董事会、监事会)与“老三会”(即党委会、职代会、工会)的关系问题，实际上则涉及到社会主义市场经济既是市场经济、又是社会主义属性这个关系怎么处理的问题。因此，我们在处理其关系时要有一个正确的认识，要有一个总的指导思想：就是既要借鉴资本主义国家搞市场经济的有益经验，用股东会、董事会、监事会这一套办法来实施对企业的管理，又要坚持社会主义性质，坚持党的政治领导，坚持落实员工的参政议政权、民主管理权和民主监督权，这是建立有中国特色的现代企业制度中企业组织制度建设的重要任务之一，任何时候我们都要有清醒认识，都要正确把握。

具体地讲，“新三会”的职能在《公司法》和《公司章程》中都有了准确的描述，时间关系在这里不再说明，主要我想谈谈“老三会”在新企业中的定位问题。

(一)关于党组织。一是企业党组织的机构设置和人员配备，总的原则要精干、高效、兼职化和扁平化，即集团公司级要设置党建、纪检、宣传、精神文明、企业文化、品牌传播等一体化的综合性部门，使党的专业机构与经营管理职能有机结合，充分发挥优势，实现资源共享;子公司分公司级必须建立健全党的基层支部，支部书记兼职化，既要努力确保基层党建工作不松懈，又要直接参与生产经营管理，将党的要求落实到具体的经营管理工作中，为企业生产经营保驾护航。二是党组织的主要任务是：(1)保证党和国家的方针政策在企业内贯彻执行;(2)抓好企业党的建设和精神文明建设;(3)调动企业党员和员工的生产积极性，协调企业内部各方面的关系;(4)在一定程度上对企业的经营决策和生产管理进行监督。

(二)关于工会组织。工会组织作为员工利益的代表团体，受《中华人民共和国工会法》的保护，无论企业体制如何改变，都必须落实《工会法》中的有关规定，本着精干、高效的原则，保证人、财、物三落实，支持工会组织独立自主地开展工作。

(三)关于员工代表大会。员工代表大会是企业加强民主管理的基本形式，是社会主义民主政治的具体体现，也是员工参政、议政，落实员工民主权利，维护员工合法权益的组织保证。在公司制企业里，股东会是最高权力机构，企业里的重大决策和重要规章制度由股东会通过和决定，员工代表大会不再行使决策权。但是，两者并不是相对立的，他们的目标是一致的，都是使企业发展壮大，只是员工代表大会更侧重员工的权益，而股东会则侧重于股东利益最大化而已。同时，在中国办企业，我们还必须坚持社会主义的性质。坚持社会主义性质，就必须坚持贯彻全心全意依靠工人阶级的方针。这个方针不是一句简单的口号。正如黄总对集团新班子的工作定位一样：“我们是在为全体员工打工”，为广大员工打工，就要依靠员工办企业，就必须让员工在企业里有更多的发言权，就要实行民主决策、民主管理、民主监督，这个原则，无论企业怎么改都不能改变。因此，我认为员工代表大会在公司制企业里的作用至少有三个方面：

?? 一是对生产经营的促进作用。二是职工利益的维护作用。三是完善管理作用。具体的，员工代表大会应具有三大职权：

?? 1、讨论建议权。在公司制企业里，股东大会是最高权力机构，董事会是企业的决策机构。企业里的重大决策和重要规章制度应由股东大会和董事会通过和决定。员工代表大会是民主管理机构，对企业重大经营决策主要通过讨论和建议等形式进行参与。但员工代表大会可以组织员工代表听取公司总经理的工作报告和重大经营决策的方案，并组织员工代表认真进行讨论，提出意见和建议，使经营决策和重大规章制度更完善合理，更符合企业的实际。

??2、审议决定权。股东大会是代表股东利益的，员工代表大会是代表企业员工利益的。在公司制企业里，凡涉及员工切身利益的工资分配方案、员工奖惩办法、劳动保护、员工生活福利等方面的重大事项，都应由员工代表大会审议和决定，因为受代表利益的局限，股东大会往往不能正确决定员工切身利益方面的问题，员工代表大会才能反映员工的意愿和要求，更能代表员工的合法权益。

?? 3、评议推荐权。员工代表大会通过员工代表身份的董事和监事来反映员工代表大会和员工的意愿和建议，使企业的决策更加科学和民主。对于董事会和监事会中不称职的员工代表，员工代表大会有权取消其代表资格，并选举产生新的员工代表推荐给董事会和监事会。

根据员工代表大会与“新三会”各自的性质和职权，要处理好它们之间的关系，应坚持三条原则：

为了使企业重大的经营决策正确、科学，首先应当召开员工代表大会，组织员工代表讨论决策方案，听取他们的意见和建议，并积极采纳合理部分，对方案进行修改完善，然后再召开股东大会。

在员工利益问题上，应先召开员工代表大会，再召开董事会。对于涉及员工切身利益方面的工资分配、劳动保护、福利待遇等方面的方案，应先交员工代表大会讨论，征求员工代表或员工代表大会专门委员会成员的意见，并对方案修改完善后，再提交董事会通过。如遇到员工代表大会通不过的方案，公司董事会应慎重考虑员工代表大会的意见，不要强行通过。

此外，员工代表大会也需要适应新的形势发展，不断调整和充实新的内容，处理好与“新三会”的关系，以便更好地发挥应有的作用。

二、适应集团管理创新的要求，正确处理好继承与摈弃的关系。

昨天，总经理在工作报告中回顾了集团24年的创业历程，风风雨雨，几经沉浮，这其中既有许多宝贵经验，也有不少沉痛教训，非常值得我们认真继承和吸取。回顾历史是为了更好地面向未来。我认为这24年中，尤其是近三年的经营实践中得出的并应继续的基本经验有：

1、经营理念。“人才是企业生存发展的基石”、“团结就有力量”、“资源就是财富”、“关系就是生产力”以及“以效益论英雄”等经营理念是\_人经营智慧的结晶，是集团成功的内在根据。

2、品牌培育。在资源配置上向重点行业、重点企业、重点品牌倾斜，打造出“\_”、“\_”等知名品牌，形成一定的无形资产。

3、社会资源整合能力。在具有中国特色的社会主义市场经济环境中，在经济体制转轨和地方经济发展宏观背景下，充分利用各种资源并有效整合，驾驭多种矛盾关系，敏锐抓住市场机会，使企业获得生存发展。

4、不良资产退出机制。内部资产的调整和重组，产业结构调整和资产结构调整的有机结合，是集团生存发展的重要手段。尤其是对不良资产的清理，为保证企业肌体的健康和集团经济总体质量的提高奠定了基础。

5、文化力量。在艰苦创业的实践中，孕育产生了充满创造力和活力的企业文化，拼搏意识，变革勇气，创新精神，是集团之魂。

这些基本经验是公司成功的基石，继承和发扬这些历久弥新的好经验好传统，有利于集团固本强基，有利于企业超越自我、后发先至。但同时，我们也必须十分警惕：旧的惯性思维、落后的思想观念，甚至封建的小农习气仍然存在于我们的队伍中，尤其是存在于我们的两级骨干队伍中，这是十分有害的，如果任其漫延下去，必将损害企业的机体，最终摧毁我们共同的事业。因此，我们务必给予高度重视，努力消除这种思想、观念、理念上的陋习。这个问题，我想谈三方面内容：

(一)关于企业文化。企业文化反映了一个企业的精神风貌，决定着企业内在凝聚力的大小。在现代企业管理中，文化力的作用已越来越为人们所认识，正是企业文化这一非经济的、非技术的因素导致了许多杰出企业的成功。\_集团CEO\_曾在广交会上接受记者采访时指出，一个企业要在国际上站住脚，就必须做强做大，而使企业强大的核心问题之一是企业文化，这应该是一种价值观正确、全体员工都认同的粘合剂，是企业进行管理的一种内在基础。日本政府在总结明治维新时期经济能得到迅速发展的经验时发表过一份白皮书，其中有这样一段话：日本的经济发展有三个要素，第一是文化，第二是法规，第三是资本。这三个要素的比重是，文化占50%，法规占40%，资本占10%。这说明，资本不是最关键的因素，文化要素才是最重要的。因此，高度重视企业文化的建设与创新，要成为集团当前求生存谋发展的必修课。事实上，在集团成长的24年历程中，受多方面因素的相互影响，公司也自觉不自觉地形成了自己一系列的文化氛围。其中正如前面所总结到的“拼搏意织、变革勇气、创新精神”，是集团的宝贵精神财富，必须持之以恒和发扬光大。但是，另外一些文化糟柏，如“照顾哲学”、“裙带关系”、“面子政策”、“依赖思想”、“投机之道”等至今仍有市场，这些小农习气、封建思想仍不同程度地污染着企业的精神家园，离散着企业的凝聚力，化解着企业的士气。这是十分可怕的现实，对此我们必须有足够清醒的认识。那么如何创新企业文化，让其洗去糟柏、彰显时代气息和生命力呢?黄总为企业的文化定位做了很好的阐述：“我们一切工作的出发点和落脚点都必须围绕三个有利于(有利于企业的生存、有利于企业的发展、有利于企业员工的切身利益)，各级领导要明确责任，摆正位置，清醒意识到自己是在为企业员工打工”。这就是公司文化定位的基本原则：“为员工打工”，“有利于员工切身利益”。有了这样的定位原则和判断标准，我们就能十分清楚哪些东西我们应该继承，哪些东西我们应摒弃，哪些东西必须与时俱进和不断创新发展，只有这样，\_精神才能屹立不倒、长盛不衰，\_集团生存发展才有希望。

(二)关于效益观和分配观。办企业的首要目的就是追求经济效益，企业没有效益，一切都是空谈。近三年，集团以改革的精神，旗帜鲜明地提出“以效益论英雄”的经营理念，彻底改变了过去“没有功劳也有苦劳”的平均主义和吃大锅饭的落后思想观念，人的积极性和创造性被空前地缴发，极大地推动了集团连续三年扭亏为盈目标的实现。实践证明“以效益论英雄”是企业经营的取胜之道，我们必须坚持下去。但同时，我们又必须认识到追求经济效益并不是企业生产活动的全部，企业还肩负着培养员工、造福社会等其他使命，因此，我们必须实事求是，根据企业的具体状况，正确处理好效益观与分配观的关系。我认为“以效益论英雄”是效益观，而分配观应该是“效率优先、兼顾公平”，在实践中我们不应将效益观等同于分配观，不应将“以效益定薪酬”做为分配规则的标准。黄总在对企业的效益结构进行分析时指出：“企业的利润主要来自于两大块：一是资源利润，二是资本利润，谁占有资源多谁就该多创效益，谁占有的资本多谁就该多创效益，这是天经地义的事情”。总经理在多个场合也提出了“谁用的人越多也应该多创效益”的观点。这些观点都充分说明了效益的多少不是决定薪酬多少的唯一指标，我们应该全面衡量各单位、各部门在企业整个盘子中，对资源的占用率、对资本的占用率和对人力的占用率。占用多的，理应贡献大一些，占用少的，就应该要求低一些，同时对各单位辅以其他指标的考核，如：安全、环保、企业文化建设、社会贡献率等，将综合的绩效反映在分配制度上，只有这样才能真正营造一个公正、公平的内部人文环境，才不会挫伤占用资源或资本少的单位、部门的积极性，广大员工才能真正心情舒畅、同心同德，把企业的事业当作自己的事业，与企业荣辱与共、共谋发展。

(三)关于团队建设。总经理在04年工作的指导思想中明确提出的“三个打造”之一就是打造企业团队。那么什么是“团队”?现代管理理论对团队的定义为：团队是一种为了实现某一目标而由相互协作的个体所组织的正式群体。我直观地描述为：团队就是一支团结的队伍。应该说，集团24年的奋斗历程尤其是近三年艰苦创业的实践，营造了形成团队的条件，造就了这样一支队伍。如果没有这样一支团结的队伍，我们根本无法想象\_会有今天的成果。因此，我们务必加倍珍惜这来之不易的团结局面，加倍珍惜这种相互尊重、相互信任的、同志式的团结协作关系，坚决制止破坏这种团结气氛的事情发生。那么我们当前的团队状况是否已经完善了呢?有哪些地方还需进一步改进和提高呢?我认为在团队建设中我们必须高度重视以下三种危险信号：

一是精神离职。其特征为：工作不在状态，对本职工作不够深入，在团队内部不愿意协作，个人能力在工作中发挥不到30%，行动较为迟缓，工作期间无所事事，基本上在无工作状态下结束一天的工作;但是也有积极一面，就是上下班非常准时，几乎没有迟到、早退、事假、病假等现象的发生，团队领导指派的任务通常能够迅速而有效地完成。

二是超级队员。团队需要的是整体的行动力、目标完成率等等。逐个的分解就是要求团队的个体之间技能必须具有互补性，个体能力较大。正是因为个体差导致了超级队员的出现，其表现特征为：个人能力强，能独当一面，在团队中常常以优异的业绩领先于团队其它成员，但是由于自我感觉良好或因为某种优势的缘故，造成组织纪律散漫，好大喜功，目空一切，自身又经常定位于团队功臣之列。

三是非正式组织。团队是全体成员认可的正式组织，而非正式组织往往是管理者为强化自身管理职能的需要，培养个别成员，以增强管理能力，客观上形成了非正式组织。虽然表面上能够很好进行日常动作，容易调合人际关系，实施假想的人性化管理，但长期以往，则会造成公私不分，降低管理的有效性，导致工作效率低下，优秀团队成员流失。

这三种情况在团队建设中都十分有害，都会严重破坏团队的组织文化，破坏团队精神，离散团队凝聚力，最终造成团队土崩瓦解、团队建设前功尽弃。因此，建设怎样的团队，怎样建设团队，怎样建设一个优秀的团队是摆在我们每个管理者面前的一道重要而严肃的课题。

三、适应集团可持续发展的需要，正确处理好眼前利益和长远利益的关系。

众所周知，集团是从劳动力密集型的劳服企业起家的，先天不足造成了当前技术装备总体水平不高、盈利能力低等的被动局面，虽然近几年公司大力推进了经营创新、管理创新和技术创新，加大了技术改造和升级换代的力度，加大投入新上了一批“短、平、快”项目，但由于受资金匮乏、高级经营管理和技术人才短缺等因素的影响，企业未能形成核心竞争力，企业的竞争实力未得到根本性提高，在激烈的市场竞争中往往处于劣势。因此，近几年我们把主要精力放在了追求短期利润最大化、实现企业的生存上面，事实证明：我们的决策是完全正确的。但是，在当今全面开放的市场经济大环境中，我们仅靠几十万、几百万的利润来维系生存是不可想象的，我们必须用发展来解决生存的问题，用发展去推进企业发展。这就要求我们在制订企业战略的过程中，在体制、机制创新的过程中，务必将发展问题摆在首位，尤其要追求可持续的发展，换句话说：也就是要正确处理好眼前利益和长远利益的关系。就这个问题，我想谈四方面内容：

(一)企业发展观的要转变。胡锦涛同志指出，要坚持经济与社会、资源、环境“协调发展、全面发展、可持续发展”的新型发展观。这些话是对全局、全社会讲的，当然对企业也适用。因此，作为一个想实现可持续发展的企业在努力追求利润的同时，不应再将追求利润最大化作为奋斗目标，而应将追求整体价值最大化作为战略性目标。因为追求短期利润最大化往往会使企业透支资源、设施、人力、财力甚至企业信誉，变成“拔苗助长”、“杀鸡取卵”，最终缩短企业的生命周期，使企业得不偿失。而追求整体价值最大化则要求企业不仅承认资本和劳动力创造的价值，还要承认知识和智力资本的价值;不仅考虑企业创造的价值，还要考虑因社会、环境及后代受到影响的而产生的价值损耗;不仅考虑顾客得到的价值，还要考虑企业的利益相关人员和团体(比如员工、投资者、供应商、销售商、媒体等)所应占有的价值。只有树立追求整体价值最大化的全面的价值观，企业才能在未来的竞争中立于不败之地，才能实现真正的可持续发展。

(二)企业管理中激励方式要转变。应从短期激励转向长期激励，从物质推动型激励转变为情感满足型激励，并最终形成精神归属激励。传统的激励方式大部分集中在对人力资源的短期效应的激发上。但随着社会经济的发展，人们由物质的需求逐渐转向于对精神情感满足的追求，并最终寻求一种人生自我价值的实现时，激励的方式就要适应这种转变，努力通过文化、环境、制度等因素为员工提供能实现精神情感满足的契机，提供能实现人生价值的平台，从而实现激励的有效性和持久性，创造出可持续发展的、充满活力和凝聚力的企业生态化境，企业的长远利益才有了坚实的落脚点。

(三)企业组织结构要转变。应从金字塔式的权力型组织结构转向扁平化组织结构、团队式的管理运作模式。传统的金字塔式的权力型组织结构是适应硬性管理重点以及监控型管理方式而形成的。制度型、监控型的管理方式要求领导阶层必须具有一种绝对的权力，一种可以有效发挥其监督功能的组织体系，因此，传统的金字塔式的军事化管理组织结构便顺应了时代的发展，充分发挥了其独特的管理功效。然而，随着软性管理、授权型管理模式的发展，员工的积极性的发挥将更多地取决于其被授予的权力的大小，或者说是其自由决策权力的大小，以及接受多少人的监督等。被授予的权力越大，决策的自由度越高，接受的监督越少，员工的积极性就越高，管理的效率也就越好。因此，具有更少的管理梯度、更大的管理幅度的扁平化的、团队式的组织结构便也应运而生。许多企业的实践证明：这种管理模式能更为有效地激发员工的工作积极性和忠诚度，发挥其更大的工作潜能，从而长久地服务于企业，为企业创造更大的价值。

(四)企业管理机制要转变。应由严格、完备的规章制度管理转向以共同的愿望和文化环境来集聚企业的向心力、战斗力。因为在传统的企业中，企业与人之间更多的是一种纯粹的物质经济利益关系。所以，在这种前提条件下，人的积极性、主动性很难得到有效的发挥，企业必须依靠严格的、完备的规章制度来对人进行约束，使其行为符合企业运行的目的。然而，伴随生产力的提高，人力资本的形成，企业繁多的、严格的规章制度却成为了其在现实资本价值增值目标进程中的障碍。因此，企业的管理机制要进行一次变革，取而代之以共同的理想、追求和信念，共同的文化取向，以此获得员工的信赖与忠诚，激发其无穷的创造力。

除了这四方面的问题外，追求集团的可持续发展，我们还有许许多多问题要研究、要探索，这些都将是我们马上就要着手办的事情。

总之，正如我们前面所说，04年的任务十分艰巨，我们在座的每个同志都肩负着使命、责任重大。希望同志们携起手来，振奋精神，以饱满的革命热情投身火热的创业实践中，创造出企业腾飞的新奇迹。

【党委党建范文】二

一、充分认识村(居)换届选举工作的重要性

农村基层组织是我们党和国家政权的基础，它担负着直接联系群众、宣传群众、组织群众、团结群众，把党的路线方针政策落实到基层的重要责任。多年来的实践证明，农村工作搞得好不好，关键是要有一个好党支部，特别是有一个好支部书记。班子不行，什么事也办不成。我县现任农村党支部和村委会班子总体来说是好的，不少村班子战斗力还是比较强的，特别是一些支部书记能力水平还是比较高的。但是我们也应该看到，随着形势的发展，当前农村出现了许多新情况新问题，矛盾还是比较多的，尤其是农民群众的价值观、利益观、人生观等方面变化较大，加上农村的思想政治工作跟不上，农民群众思想比较复杂，不少农民群众斤斤计较，唯利是图，只顾自己，不顾大局，只看眼前，不看长远，见利就争。有的村社会风气很不正，社会治安不好，宗族势力甚至黑恶势力抬头;有的地方“黄赌毒”特别是“”赌博等社会丑恶现象屡禁不止;另外，由于一些客观因素的影响，农村纠纷不断，争利争霸等引发的上访上诉不断，等等。再加上不少村资源贫乏，基础差，交通不便，无法找到发展经济的路子，村集体经济一穷二白，村容不变，村貌依旧。因而，致使农村工作难做，有些村“两委”干部在复杂矛盾和困难面前不知如何是好，束手无策，根本无法组织和带领农民群众发展经济和维护农村社会稳定，履行不了职责，完成不了任务。甚至个别村干部显得很无能，落后于一般群众，与镇党委政府没能保持高度一致。这样的班子不换行吗?正因为如此，县委希望通过这次换届选举，把农村党支部和村委会班子选好配强，把政治上靠得住，工作上有本事，公道正派，敢于面对困难，勇于开拓进取的人选进班子中来，使农村党支部和村委会班子真正成为有战斗力的班子。做好村(尽)换届选举工作，事关农村经济发展和社会稳定的大局，事关我们党的执政基础。因此，各级尤其是各镇、村一定要充分认识这次村(居)换届选举工作的重要性和紧迫性，精心组织，周密安排，以高度的政治责任感和历史使命感确保换届选举工作取得圆满成功。

二、依法依规组织好换届选举工作

在换届选举工作中，要把加强党的领导与充分发扬民主、严格依法办事有机结合起来，保证换届选举依法依规有序地进行。

1、必须明确选举程序。村(居)换届选举政策性和法规性强，选举程序要求严格。县委、县政府印发了《第三届村民委员会和第二届社区居委会换届选举工作实施方案》，对这次换届选举的指导思想、基本原则、职数配备、任职条件、时间安排、方法步骤和工作要求等作了具体安排和说明，各镇、村(居)要结合实际，严格按照实施方案，严格按照选举程序，严格遵循党章和党内选举有关规定，严格依法办事，确保村(居)委换届选举工作顺利进行。

2、必须明确选举办法。“两推一选”工作是农村基层干部选任机制的创新之举，是在实践中逐步探索形成的搞好村党支部换届的一个好办法。

3、必须注意把握的几个问题。一是原则上先进行村委会选举，后进行党组织选举。在实施过程中，各镇可结合实际，统筹安排，自行确定选举顺序。但要注意的是，村委会成员是党员的，应推荐为党组织成员候选人;凡未当选村委会成员的，一般不推荐为党组织书记候选人。二是先审计后换届。要落实村干部任期经济责任审计制度，认真搞好村级财务审计、清产核资、公布帐目和追缴失散财产等工作，对审计过程中发现的问题要按照有关法律、法规和政策及时作出处理，并在选举前向群众公布结果。三是先易后难。村级组织换届选举工作涉及面广，一定要分批实施。工作基础好、条件成熟的村要先换届;情况不明、条件不成熟的，要经充分准备后再换届。四是先整顿后换届。对班子软弱涣散、问题突出、情况复杂的村不要急于选举，要集中力量抓好整顿，待打好工作基础后再换届。对于少数不起作用的党支部、村委会班子要果断调整。五是先考察后选举。镇党委要严格按照任职条件，做好人员规划，搞好资格审查，既要重视民主推荐结果，又要按照任职条件严格把关。民主推荐结果是选人的重要参考，但不是决定条件。用什么样的人，要通过全面考察，真正把德才兼备的人选进村级班子中。

三、认真抓好换届选举工作责任的落实

村(居)换届选举是一项政策性和法律性非常强的工作。各镇党委、政府要高度重视这次换届选举工作，切实加强组织领导，抓好责任的落实。

一要落实责任。各镇党委、政府要把这次换届选举工作摆上重要议事日程，认真抓好各项工作的落实。县委组织部门是负责村和社区党支部换届选举的职能部门，县民政局则是负责村委会和居委会换届选举的职能部门，一定要切实履行好相应的工作职责，认真组织好相关人员学习选举法律法规与党内规章制度以及中央和省、市、县委有关换届选举的文件，提高政策水平。各镇要成立村(居)换届选举工作领导小组及其办公室，镇委书记是直接责任人。各镇党委领导班子成员要落实责任制，实行挂点包村或社区居委会，责任到人。对情况复杂的村(居)要派出工作组驻点指导。人大、纪检、组织、宣传、民政、农业、财政、政法、法制、信访等部门要密切配合，通力协作，共同做好这次换届选举工作。县几套班子领导成员要经常深入挂钩镇，及时帮助解决村(居)换届选举中遇到的问题，指导各镇搞好村(居)换届选举工作。县直各单位要加强与挂点村的联系、沟通，把村级换届当作份内事，掌握村(居)换届选举动态，确保挂点村(居)换届选举圆满成功。全县779名驻村干部要把搞好村级换届选举作为今年上半年的首要任务来抓，发挥特殊作用，指导帮助所驻村顺利完成换届选举工作。

二要加强指导。换届选举点多、面宽，工作量大，政策性强。各镇要派出换届选举工作指导小组，帮助各村搞好村级换届工作。县人大、县委组织部、县民政局要加强对村(居)换届选举工作的指导。

三要做好思想工作。一是要做通村党支部书记和村主任的思想工作，使之担负起这次换届选举的责任;二是要做通因年龄问题要退出村“两委”岗位的干部的思想工作，使之紧密配合换届选举;三是要做通村里有影响力的村民，如离退休干部、村中长老等人的思想工作，使之大力支持换届选举工作;四是要加强与该村外出在职干部的沟通、联系，争取他们支持做好换届选举工作。

四要加大宣传。各镇、村要利用广播电视、标语、黑板报等各种媒体和形式，大力开展换届选举的宣传教育活动，尤其要加大正面宣传力度，为换届选举营造良好的舆论氛围。

五要严肃纪律。各镇党委、政府和县人大、县纪检监察、县委组织部、县民政局、县公安局等职能部门要自始至终密切关注和掌握换届选举动态，及时发现和解决选举过程中出现的各种问题。对在选举中采用违反法律、政策和不切实际的承诺以及拉帮结派、诋毁他人等不正当竞争手段拉选票的行为，要及时予以批评教育和制止;对以暴力、威胁、欺骗、贿赂、伪造选票等违法手段破坏选举或者妨碍党员和选民依法行使选举权和被选举权的，以及对控告、检举违法行为的人进行压制、迫害的，要坚决予以查处;对利用宗族、家族势力和黑恶势力从事非组织活动，破坏选举正常进行的，要依法予以坚决打击。要加强对重大情况、重大问题的请示汇报，及时掌握换届选举中出现和可能出现的问题，及时制定防范措施，提出解决办法，确保换届选举工作健康顺利进行。

【党委党建范文】三

各位委员，同志们：

我代表县委常委会，向大会报告十一届县委三次全会以来的工作，安排部署今年的工作任务。

一、200\_年工作回顾

200年是贯彻落实党的十六大精神，全面建设小康社会的 第一年。一年来，县委团结带领全县各级党政组织和广大干部 群众，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻党的十六大、自治区第九次党代会、固原工作会议、市第一次党代会精神，认真落实县委十一届三次全体(扩大)会、全县工作会确定的各项目标任务，一手抓防治“非典”，一手抓经济建设，在时间紧、任务重、困难多、压力大的情况下，加快推进农业产业化、工业化、城镇化、信息化进程，突出抓好生态环境、基础设施、非公有制经济、扶贫开发、劳务经济、特色旅游、计划生育、党的建设等重点工作，不断创新思路，强化措施，苦干实干，促进了全县经济社会的持续快速发展。预计全县实现国内生产总值5.85亿元，同比增长10.1%，其中，第一产业2.2亿元，第二产业1.5亿元，第三产业2.15亿元，分别增长11.1%、5.4%和12.6%o完成全社会固定资产投资4.05亿元，增长7.5%，地方财政收入1600万元，增长7.9%，农民人均纯收入近1400元，增长15.1%。

(一)结构调整力度加大，县域经济实现较快发展

——基地建设初具规模，产业优势日益显现。紧紧围绕农民增收这一中心，加大农业结构战略性调整，下大力气抓好马铃薯、种草养畜、特色种植三大基地建设，全面完成了“三个20万亩”建设任务。马铃薯产业方面，制定了《关于做大做强马铃薯产业的决定》，建立优质专用基地21.67万亩，全县马铃薯种植面积达到56.12万亩，农民人均交售、加工马铃薯收入达350元以上。新建马铃薯高新科技示范园，脱毒马铃薯原原种生产能力进一步提高。城·郊袁河马铃薯专业批发市场被列入国家第九批定点专业市场，已完成了主体工程，建成后年交易量达15万吨以上。成立了马铃薯加工销售协会等中介组织，加强了产业链接，提高了服务层次。种草养畜产业方面，通过制定“以畜调草”政策、抽调干部下乡督促、严格责任追究等有力措施，共完成优质紫花苜蓿种植22.77万亩，禾草45万亩，是前三年种草面积的总和。积极开展畜禽品种改良、圈舍改造、饲草改制、疫病防治和技术培训，全面落实“万户贫困户养羊工程”，启动实施“3211”养殖工程，累计扶持发展各类舍饲养殖户1327户，全县大家畜存栏12.3万头，增长11.4%，羊存栏12万只，增长10%。农民人均畜牧业收入185元。年底投放购畜贷款510万元，抓紧开展购畜工作。特色种植产业方面，依托不同类型的的区域优势，建立高产优质胡麻示范推广基地13.3万亩，优质纤用型亚麻生产基地1万亩，豌豆生产基地6.4万亩，特色蔬菜、中药材等生产基地2.2万亩，全县以秋杂粮、豆类、油麻、中药材、瓜果蔬菜为主的特色基地面积达到22.9万亩。

——工业经济稳步攀升，运行质量得到提高。紧抓自治区把今年作为新型工业化启动年的机遇，按照“强龙头，抓民营，建园区，创品牌”的发展思路，先后制定《关于加快工业化进程的实施意见》、《关于加快发展龙头企业的实施意见》、《关于建设工业园区的实施意见》等政策措施，建立县级领导联系帮扶重点企业制度，从整体上加大了对工业企业的组织领导和工作力度。下决心推进企业改制增效，在对淀粉龙头企业集中进行了清产核资的基础上，专门成立企业改制脱困工作领导小组专抓此项工作，引入市场竞争机制，对傻傻集团所属新营淀粉厂实行整体租赁经营，北方淀粉公司所属3家企业全面启动生产。对农丰公司、农机修造厂整体实行国有民营改制。加大技术改造力度，华绒公司、兴亚公司、恒昌建材有限公司等一批工业技改项目先后建成投产。把工业园区建设作为发展县域经济的有效载体来抓，县城金豆工业园和兴隆单家集民族工业园基础设施建设取得了阶段性进展，已有10多家企业进园置业。

——城镇建设再度提速，重点工程进展顺利。紧紧围绕县城建设这一中心，中心集镇和边贸集镇建设两个重点，309国道和202省道两条主线这一工作思路，制定了《关于加快城镇化进程的决定》，逐级落实责任，严格目标管理，加快建设进度，高标准、高质量完成了县城“543”工程一期工程建设项目，城镇面貌有了较大变化。政府街、西涵路改造建设、北后街拓宽改造工程已竣工，国道309线县城过境段建成投入使用，马铃薯专业批发市场主体工程已完成部分交付使用，县城商贸中心、何洼建材市场和东、西街针织丰良油瓜果蔬菜市场改(扩)建全面开工，东、西居民小区、水利小区完成规划设计，加紧建设。兴隆、将台、新营、沙沟、偏城、西滩等一批中心集镇和边贸集镇改扩建工程也陆续建设。重新修订了县城总体规划和部分重点地段详规，制定《县城规划控制区统一征地实施办法》、《国有土地储备实施办法》，加大对县城规划区内土地储备、管理和经营力度，全面推进了城镇化建设进程。

——信息发展平台初步构建，对外交流进一步加强。认真组织实施科技特派员创业行动，政府网站工程初步建成并投入，运行，县四大机关、重点部门实现了资源共享、联网办公。马铃薯电子商务平台、重点部门、乡镇和企业工作站等信息化一期建设I程全面完成，实现了与全国农村供求信息“一站通”联网运行。配套实施乡镇移动通讯基站、农话模块局、光缆线路和电视传输站建设，建设完善远程信息网络、行业信息网站，进一步扩大了对外合作与交流。

——突出抓好退耕还林草工程，生态建设效果明显。坚持大规模、整流域，生态优先、综合治理的原则，科学规划，合理布局，严把整地规格、苗木质量、栽植技术“三关”，突出林业科技示范点的辐射带动作用，共完成一、二、三批退耕还林任务42万亩，其中退耕造林31万亩，荒山造林11万亩，苗木平均成活率达90%以上，是近年退耕还林力度最大，效果最好的一年。着力抓好环县城南北两山绿化、309国道和202省道两旁部分路段百米绿色林带和月亮山一大寨山百里水源涵养林绿色屏障的配套建设，完成绿色通道工程209.6公里，是西吉有史以来规模最大的一次道路绿化。继续加快中幼林抚育、四旁植树、义务植树，六盘山外围水源涵养林基地建设。认真贯彻落实全区盐池会议和市生态建设会议精神，先后于3月底、4月底提前在全县范围内实现全面封山禁牧和草原承包。下派工作组，组建稽查队，加大禁牧力度，着力培育种草养畜后续产业，全面兑现退耕还林补助粮款，确保了“封得住、不返弹”。积极开展草原灭鼠I作，捕杀中华鼢鼠12.2万只，有效巩固了生态建设成果。

——实施项目带动战略，基础条件继续改善。农田水利建设方面，完成高标准农田7.1万亩。马莲、什字两座中型水库除 险力口固工程相继完成，改善和恢复浇灌面积2.9万亩。新建了一批人畜饮水工程、小流域治理工程、水保骨干坝工程，超额完成了第二批“农村饮水解困工程”建设任务，“马什好”农业综合开发水土保持项目全面启动实施。交通建设方面，通县油路工程兴隆至好水和火石寨至云台山旅游公路建成通车，农村公路建设马建至苏堡至平头三级砂砾公路、偏城至马其沟、县城至西滩两条四级砂砾公路全面竣工，投入使用。电力建设方面，完成二期农网改造工程第一、二、三批项目改造，第四批项目已完成25个乡镇、279个行政村的低压改造任务，全县农网改造覆盖面达到97%。农村通讯方面，新建苏堡等11个移动通讯 基站和白城等4个联通基站，完成了马建等5个乡镇农话模块局 扩容，新建袁河农话模块局，进一步提高了通讯质量和能力。

——加大扶持引导力度，民营经济快速发展。把大力发展个体私营、民营经济作为振兴县域经济的突破口，制定了《关于加快发展非公有制经济的实施意见》，从政策、体制、机制上加大引导支持力度，大力发展农副产品加工业和劳动密集型产业和直接为生产和生活月艮务的二、三产业，积极帮助扶持一批以“三粉”、畜产品、亚麻加工为主导产业的民营企业上规模、上水平、上档次，形成了个体私营、民营经济百舸争流、竞相发展的局面。全县个体私营、民营企业达到9500户，比年初净增605户，从业人员达3.9万人，产值4.28亿元，实现利税5100万元。非公有制经济已成为推进县域经济发展的一支重要力量。

——扶贫开发深入推进，各项措施落实到位。深入开展 “321”联贫帮扶活动，全县参与联贫帮扶的各级干部达3663名，帮扶贫困户4318户，累计为贫困户捐资捐物达89.3万元。坚持联乡包村的社会帮扶制度，各级包扶单位为贫困村投资投物、联系扶贫项目累计金额达310万元。围绕自治区千村扶贫开发工程、组织实施10万贫困户养羊工程、万名失学儿童救助工程、万户菌草产业扶贫、万名劳务培训工程以及小额信贷等到村到户项目。积极做好移民搬迁工作，加快了对生态保护区、山体滑坡区整体搬迁步伐。认真贯彻落实闽宁合作联席会议精神，着力抓好涵江区对口协作项目的落实，被国务院扶贫领导小组授予“全国东西扶贫协作先进集体”，与葛洲坝水利集团公司建立协作关系，积极寻求与其它市、县的交流与合作，拓宽了合作领域和范围。

——强化产业化运作机制，劳务经济成效显著。制定《关于进一步加强劳务输出的实施意见》，健全县、乡、村三级劳务输出网络，加大输出培训力度，强化政府引导，提高组织化程度，实现了输出机构、人员、培训、服务、经费五落实。通过政府引导、部门支持、能人带动，全方位、多层面地搞好劳务输出，加快发展劳务产业，初步形成“政府引导、市场化运作、规模化经营、一条龙服务”的工作机制，在全区劳务输出工作中树立了典型。全年共输出劳务16万人(次)，创收2亿元，其中有组织输出1.2万人，创收6000万元，农民人均劳务收入达450元以上。被自治区评为劳务输出先进县。

——加快旅游景点建设，旅游开发方兴未艾。立足自然风光、民族风情和革命遗址三大地方特色，按照“挖底蕴、抓景点、建区带”的思路，完善基础设施建设，强化景区服务管理，积极争取实施火石寨“丹霞”地貌保护区、党家岔“震湖”湿地生态自然保护区、火石寨国家级森林公园和地质公园建设项目，着力做大做强火石寨“丹霞”地貌、党家岔“震湖”旅游品牌。进一步开发将台堡红军长征纪念碑、兴隆单家集革命遗址、“华夏古钱币第一县”等丰富独特的旅游资源，全力构建我县独具特色的旅游黄金线，全年共接待游客3万多人(次)，旅游文化成为经济发展的有效补充。

——严格目标责任落实，计划生育取得突破性进展。严格落实计划生育政策，加大考核力度，严格实行责任追究制、末位淘汰制和一票否决制，综合运用法律、行政、经济奖惩等措施，下派306名村计生员，集中精力抓好结扎和置环两项硬任务，计划生育工作取得了历史性的突破。全县完成长效节育手术13906例，其中结扎6023例，超额完成了区、市下达的计划生育任务，是十年来我县计划生育长效节育措施的总和。积极实施“少生快富”工程，建立行之有效的利益导向机制。全县人口出生率控制在21.1%，计划生育率达到68.96%。

(二)深入开展精神文明建设，各项社会事业全面进步

——切实重视宣传思想工作。以兴起学习贯彻“三个代表”重要思想新高潮活动为契机，深入开展“学习‘三个代表’，解决实际问题，推动重点工作”主题活动，在全县干部职工中广泛深入学习“三个代表”重要思想、胡锦涛总书记“七，一”、“九·三”重要讲话和十六届三中全会精神，深入开展学习郑培民、谷文昌先进事迹活动，积极引导广大干部群众树立正确的世界观、人生观和价值观，使广大干部在思想观念、精神状态、工作作风、机遇意识、解决问题、加快发展上有了新的认识和提高。大力宣传我县经济社会发展和社会各项事业建设中的新思路、新举措、新突破、新成绩，典型引路，着力营造聚精会神搞建设，一心一意谋发展的良好氛围。

——精神文明创建活动广泛开展。充分利用区、市、县三级爱国主义教育基地，广泛进行社会主义、爱国主义、集体主义和社会主义公德、职业道德、家庭美德教育，加大各级文明单位、文明村镇、精神文明建设示范村、星级文明户创先管理和复查验收力度，全县共创建全国和区、市级文明单位42个，县级文明单位98个，星级文明户1271户。深入开展“讲卫生、抗非典、改陋习、树新风”活动，在全县掀起了爱国卫生运动的热潮。广泛开展拥军优属、拥政爱民活动，高度重视党管武装工作，荣膺“全国双拥模范先进县”称号，并被中共固原市委、政府、军分区授予党管武装工作先进集体，促进了精神文明建设的深入开展。

——经济发展环境进一步改善。牢固树立“抓环境就是抓发展”的新理念，在抓硬环境建设的同时，着力抓软环境建设，以党政机构改革和撤乡并镇为契机，切实转变政府职能，简化行政审批程序，全面推’行政务公开，硬化月艮务措施，提高办事效率，结合全县重点工作的整体推进，大力改善政策环境、行政环境、治安环境，初步形成了人人、事事、处处都是投资环境的良好氛围。

——“科教兴县”战略加快推进。紧紧围绕农业结构调整和重点农业项目建设，大力推广普及农业先进实用技术，启动实施“万户农民培训工程”，使全县85%以上的劳动力农民掌握了1-2门实用技术。认真贯彻全区教育大会和南部山区“普九”攻坚动员会精神，制定了《关于进一步加快教育事业发展的实施意见》等一系列文件规定，以大力推进素质教育为核心，巩固提高“普初”教育成果，加快“普九”步伐，积极发展职业教育、民族教育和成人教育。着力抓好西中重点中学和回中标准化示范学校建设，解决初中升高中“瓶颈”问题。进一步加强学校内部管理，调整、选拔任用了一批中青年中小学校校长，面向社会招聘录用中小学教师334人，加强教师队伍建设，提高了教育教学质量和水平。

——各项社会事业蓬勃发展。加快城乡医疗基础设施建设，进一步建立健全公共卫生突发性事件处置预案，大力整顿规范医药市场，确保了人民群众健康安全。为了预防“非典”疫情，制定了《西吉县防治非典型肺炎实施方案》等10多项工作方案，成立指挥部，下派工作队，严防死守，群防群控，取得阶段性胜利。广泛开展群众喜闻乐见的文化广场和送戏下乡活动，充实加强基层文艺队伍，在第七届全国民运会期间创排表演的《牧童鞭》荣获金奖，劳务输出花儿乙歌舞剧《走出黄土地》等节目参加了全区文艺汇演，受到好评。加大广播电视“村村通”工程实施力度，开展境外卫星电视传播秩序专项整治，为全县经济社会发展营造了良好的舆论氛围。

(三)积极推进民主法制建设，切实维护社会政治稳定

——积极推进民主法制建设。充分发挥党委的领导核心作用，坚持加强党的领导和发扬民主、依法办事有机结合，县委高度重视，保证了县人大、政府、政协换届工作的圆满完成。工会、共青团、残联也都进行了顺利换届，党联系群众的桥梁纽带作用得到了进一步发挥。积极支持人大及其常委会依法履行职责，实施法律监督和工作监督，支持政协正确履行政治协商、民主监督和参政议政职能。各部门(单位)及时、认真办理人大议案、建议和政协提案，充分体现了广大群众的意愿和利益。深化厂务公开、村务公开、政务公开、警务公开和校务公开工作，全方位、多层次推进基层民主政治建设。

——全力做好统战民族宗教工作。巩固和发展爱国统一战 线，不折不扣地贯彻落实党的民族宗教政策，深入开展马克思主义民族观和党的民族宗教政策的再教育，制定了《跨地区宗教活动管理办法》，依法加强对宗教事务的管理，妥善处理了一些宗教纠纷，积极引导宗教与社会主义社会相适应。加强“三个离不开”教育和共产党员不得信仰任何宗教教育，在全县形成倍加顾全大局、倍加珍惜团结、倍加维护稳定，积极关心和支持经济社会发展的良好氛围。

——认真开展社会治安综合治理。始终保持“严打”整治斗争高压态势，开展了以县城为重点的破案会战和重点区域集中整治行动，严厉打击各类犯罪活动。适时召开全县政法工作会议，制定了《关于进一步加强政法综治工作的实施意见》。进一步步加强矛盾纠纷排查调处工作，积极开展“创安”达标活动，落实刑释解教人员安置帮教措施，加强流动人口管理，坚持打击、取缔“\_\_功”等各类邪教组织。广泛开展争创“五好政法单位”、开展“五好于警”活动，政法队伍建设取得一定成效。深入开展“四五”法制宣传教育，加强基层综治组织建设，推进了依法治县战略的顷利实施。高度重视安全生产，开展对存在安全隐患领域的宣传和专项整治，防范和杜绝了重大事故的发生。

——加快社会保障体系建设。高度重视城镇就业和再就业工作，全面落实各项政策措施，千方百计扩大就业岗位。切实加强“两个确保”和“三条保障线”工作，积极推行城镇职工医下年险制度改革，进一步加大养老基金和失业保险基金的征缴力度，扩大社会保障覆盖面。巩固农村税收改革成果，落实各项税收减免政策，着力解决困难群众生产生活问题，及时把党和政府的温暖送到群众当中。

——全面完成机构改革定岗分流和乡镇行政区划调整。制 定了《西吉县机构改革中人员定岗分流工作实施办法》，川页利完成了319个部门(单位)的定岗、定员和分流人员安置工作。紧紧围绕“精简、效能、统一”六字方针，加强领导，精心组织，严肃纪律，全县24乡2镇调整为16乡3镇，实现了乡镇区划调整的合理布局，再造了乡镇发展的后发优势。

(四)深入学习贯彻“三个代表”重要思想，党的建设得到加强

——深入开展“三级联创”活动。围绕争创基层组织先进县目标，加大县直机关、各乡(镇)党校、村党员活动室建设力度，新建高标准村党员活动室56个。认真落实乡镇党委和村党组织“五个好”新目标，下派工作组驻乡、驻村集中开展后进党组织的转化整顿，制定了《西吉县村级干部规范化管理暂行办法》等一系列制’度规定，进一步规范了村级干部的管理。切实加强机关、街道社区、企事业单位党建工作的规范化管理，积极探索非公有制组织。党建工作的新路子。广泛开展党员先进性教育活动，认真做好在农村和各行业工作生产一线发展党员工作，发展新党员490名，改善了党员结构，壮大了党员队伍。

——切实加强干部理论培训教育。以县委中心理论学习组为龙头，分期分批对全县副科级以上党员干部、村干部进行了 “三个代表”重要思想、十六大精神、党风廉政建设、计算机应用能力、行政执法等方面的培训学习。组织全体县级领导干部参加了市委党校举办的“三个代表”重要思想学习培训班，选派部分乡镇领导干部参力口区组织部、扶贫办举办的乡镇领导干部培训班学习，选派多名干部赴沿海等地考察学习和挂职锻炼，开阔了视野，增长了才干。

——高度重视干部培养、选拔和管理工作。认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持用好的作风选作风好的人，力口大对高学历干部、少数民族干部、优秀年轻干部、妇女干部和党外干部的推荐、培养和选拔力度，把一批想干事、会干事、能干事的干部选拔到领导岗位上来，进一步优化了班子队伍结构。深化干部人事制度改革，着力抓好西吉县县乡领导一线工作制度、抓点工作制度、驻乡工作制度的落实，制定完善了加强干部教育、监督、管理等24项工作制度，建立健全了党政领导干部有效管理机制。认真做好老干部工作，想方设法为他们学习、生活提供和创造条件，落实政治待遇和生活待遇。

——进一步加强党风廉政建设。深入开展牢记“两个务必”和坚持立党为公、执政为民教育活动，教育各级干部努力做到 “八个坚持，八个反对”，做到“为民、务实、清廉”，在全县开展了廉政宣传教育和知识竞赛活动，教育广大党员干部进一步密切党同群众的血肉联系，增强领导干部廉洁从政、拒腐防变能力。坚持和完善领导干部任期经济责任审计、重大事项报告、季度汇报等制度，加大了对领导干部的日常监督力度。加强信访举报、案件查办、执法监察和纠风工作，对退耕还林补助粮款兑现、中小学生收费、扶贫救灾救济资金管理等重点工程、重点工作和群众普遍关心的问题进行跟踪检查，进一步规范政府采购、行政事业性收费和政府性基金的管理，促进了党风廉政建设和反腐败斗争的深入开展。

回顾一年来的工作，成效显著，令人鼓舞，催人奋进，但我们在看到成绩的同时，也要正视发展中存在着诸多困难和不足，加之多年积累的一些深层次问题还没有根本解决。从客观方面讲，农业产业化水平不高，农民组织化程度低，农民增收缓慢;龙头企业规模化水平低，效益差，对县域经济的带动作用没有充分发挥;计划生育虽有新的进展，但形势依然严峻;思想政治工作、基层组织建设等方面还存在薄弱环节。从主观方面讲，部分干部群众思想观念滞后，运用市场经济的新理念去思考问题、谋划工作不够，用改革的办法解决难题不够;部分干部群众还存在着较为严重的等、靠思想，强调特殊，因循守旧，惧艰畏难，工作标准不高，缺乏一种敢想大事、敢干大事的大思维、大手笔、大气魄;抢抓机遇的意识不浓，紧迫感不够强，对遇到的新情况、新问题缺乏充分的思想准备和应对措施，工作不主动、慢慢腾腾、四平八稳、一推一动、不推不动、工作节奏慢、效率低等等。上述困难和问题，我们要高度重视，采取切实措施，认真加以解决。

**第二篇：适应转变 更新观念**

同志们、各位代表：一年之计在于春，在这春意盎然的日子里，我们成功召开了集团公司首届员工代表大会。会议气氛团结、热烈，代表们围绕总经理的工作报告展开了热烈的讨论。讨论中，大家普遍感到：报告对公司过去24年的回顾客观、深刻，引人反思；对03年的成绩与不足评价中肯，实事求是；对当前面临的形势分析深入、透彻，对04年的工作思路把握准确、高瞻远瞩，既催人振奋、增添信心，又让人倍感任务艰巨，责任重大。能不能全面完成04年的各项生产经营任务，打好改制后的生存发展第一仗，成为了本次大会最热门的话题。总之，一天半的大会隆重而简朴，开出了新意，开出了新的精神面貌。我相信，有这么一种好的精神状态，我们就一定能够克难制胜，赢得04年的全面胜利。由于时间关系，在总经理对04年的工作进行全面部署的基础上，我对全体干部员工就在新的形势下如何进一步适应转变，更新观念，全力打造企业发展新动力简要地谈几点意见。

一、适应集团体制的根本性转变，正确处理好“新三会”与“老三会”的关系。去年，集团进行了改制，实现了完全的公司制改造，并按《公司法》的规定，建立了股东会、董事会和监事会三权制衡的法人治理结构，这是历史性的，也是根本性的，但同时也带来了一个需要很好思考和处理的问题，具体说就是“新三会”（即股东会、董事会、监事会）与“老三会”（即党委会、职代会、工会）的关系问题，实际上则涉及到社会主义市场经济既是市场经济、又是社会主义属性这个关系怎么处理的问题。因此，我们在处理其关系时要有一个正确的认识，要有一个总的指导思想：就是既要借鉴资本主义国家搞市场经济的有益经验，用股东会、董事会、监事会这一套办法来实施对企业的管理，又要坚持社会主义性质，坚持党的政治领导，坚持落实员工的参政议政权、民主管理权和民主监督权，这是建立有中国特色的现代企业制度中企业组织制度建设的重要任务之一，任何时候我们都要有清醒认识，都要正确把握。具体地讲，“新三会”的职能在《公司法》和《公司章程》中都有了准确的描述，时间关系在这里不再说明，主要我想谈谈“老三会”在新企业中的定位问题。

（一）关于党组织。一是企业党组织的机构设置和人员配备，总的原则要精干、高效、兼职化和扁平化，即集团公司级要设置党建、纪检、宣传、精神文明、企业文化、品牌传播等一体化的综合性部门，使党的专业机构与经营管理职能有机结合，充分发挥优势，实现资源共享；子公司分公司级必须建立健全党的基层支部，支部书记兼职化，既要努力确保基层党建工作不松懈，又要直接参与生产经营管理，将党的要求落实到具体的经营管理工作中，为企业生产经营保驾护航。二是党组织的主要任务是：（1）保证党和国家的方针政策在企业内贯彻执行；（2）抓好企业党的建设和精神文明建设；（3）调动企业党员和员工的生产积极性，协调企业内部各方面的关系；（4）在一定程度上对企业的经营决策和生产管理进行监督。

（二）关于工会组织。工会组织作为员工利益的代表团体，受《中华人民共和国工会法》的保护，无论企业体制如何改变，都必须落实《工会法》中的有关规定，本着精干、高效的原则，保证人、财、物三落实，支持工会组织独立自主地开展工作。

（三）关于员工代表大会。员工代表大会是企业加强民主管理的基本形式，是社会主义民主政治的具体体现，也是员工参政、议政，落实员工民主权利，维护员工合法权益的组织保证。在公司制企业里，股东会是最高权力机构，企业里的重大决策和重要规章制度由股东会通过和决定，员工代表大会不再行使决策权。但是，两者并不是相对立的，他们的目标是一致的，都是使企业发展壮大，只是员工代表大会更侧重员工的权益，而股东会则侧重于股东利益最大化而已。同时，在中国办企业，我们还必须坚持社会主义的性质。坚持社会主义性质，就必须坚持贯彻全心全意依靠工人阶级的方针。这个方针不是一句简单的口号。正如黄总对集团新班子的工作定位一样：“我们是在为全体员工打工”，为广大员工打工，就要依靠员工办企业，就必须让员工在企业里有更多的发言权，就要实行民主决策、民主管理、民主监督，这个原则，无论企业怎么改都不能改变。因此，我认为员工代表大会在公司制企业里的作用至少有三个方面： 一是对生产经营的促进作用。二是职工利益的维护作用。三是完善管理作用。具体的，员工代表大会应具有三大职权：

1、讨论建议权。在公司制企业里，股东大会是最高权力机构，董事会是企业的决策机构。企业里的重大决策和重要规章制度应由股东大会和董事会通过和决定。员工代表大会是民主管理机构，对企业重大经营决策主要通过讨论和建议等形式进行参与。但员工代表大会可以组织员工代表听取公司总经理的工作报告和重大经营决策的方案，并组织员工代表认真进行讨论，提出意见和建议，使经营决策和重大规章制度更完善合理，更符合企业的实际。

2、审议决定权。股东大会是代表股东利益的，员工代表大会是代表企业员工利益的。在公司制企业里，凡涉及员工切身利益的工资分配方案、员工奖惩办法、劳动保护、员工生活福利等方面的重大事项，都应由员工代表大会审议和决定，因为受代表利益的局限，股东大会往往不能正确决定员工切身利益方面的问题，员工代表大会才能反映员工的意愿和要求，更能代表员工的合法权益。

3、评议推荐权。员工代表大会通过员工代表身份的董事和监事来反映员工代表大会和员工的意愿和建议，使企业的决策更加科学和民主。对于董事会和监事会中不称职的员工代表，员工代表大会有权取消其代表资格，并选举产生新的员工代表推荐给董事会和监事会。根据员工代表大会与“新三会”各自的性质和职权，要处理好它们之间的关系，应坚持三条原则：为了使企业重大的经营决策正确、科学，首先应当召开员工代表大会，组织员工代表讨论决策方案，听取他们的意见和建议，并积极采纳合理部分，对方案进行修改完善，然后再召开股东大会。在员工利益问题上，应先召开员工代表大会，再召开董事会。对于涉及员工切身利益方面的工资分配、劳动保护、福利待遇等方面的方案，应先交员工代表大会讨论，征求员工代表或员工代表大会专门委员会成员的意见，并对方案修改完善后，再提交董事会通过。如遇到员工代表大会通不过的方案，公司董事会应慎重考虑员工代表大会的意见，不要强行通过。此外，员工代表大会也需要适应新的形势发展，不断调整和充实新的内容，处理好与“新三会”的关系，以便更好地发挥应有的作用。

二、适应集团管理创新的要求，正确处理好继承与摈弃的关系。昨天，总经理在工作报告中回顾了集团24年的创业历程，风风雨雨，几经沉浮，这其中既有许多宝贵经验，也有不少沉痛教训，非常值得我们认真继承和吸取。回顾历史是为了更好地面向未来。我认为这24年中，尤其是近三年的经营实践中得出的并应继续的基本经验有：

1、经营理念。“人才是企业生存发展的基石”、“团结就有力量”、“资源就是财富”、“关系就是生产力”以及“以效益论英雄”等经营理念是XX人经营智慧的结晶，是集团成功的内在根据。

2、品牌培育。在资源配置上向重点行业、重点企业、重点品牌倾斜，打造出“XX”、“XX”等知名品牌，形成一定的无形资产。

3、社会资源整合能力。在具有中国特色的社会主义市场经济环境中，在经济体制转轨和地方经济发展宏观背景下，充分利用各种资源并有效整合，驾驭多种矛盾关系，敏锐抓住市场机会，使企业获得生存发展。

4、不良资产退出机制。内部资产的调整和重组，产业结构调整和资产结构调整的有机结合，是集团生存发展的重要手段。尤其是对不良资产的清理，为保证企业肌体的健康和集团经济总体质量的提高奠定了基础。

5、文化力量。在艰苦创业的实践中，孕育产生了充满创造力和活力的企业文化，拼搏意识，变革勇气，创新精神，是集团之魂。这些基本经验是公司成功的基石，继承和发扬这些历久弥新的好经验好传统，有利于集团固本强基，有利于企业超越自我、后发先至。但同时，我们也必须十分警惕：旧的惯性思维、落后的思想观念，甚至封建的小农习气仍然存在于我们的队伍中，尤其是存在于我们的两级骨干队伍中，这是十分有害的，如果任其漫延下去，必将损害企业的机体，最终摧毁我们共同的事业。因此，我们务必给予高度重视，努力消除这种思想、观念、理念上的陋习。这个问题，我想谈三方面内容：

（一）关于企业文化。企业文化反映了一个企业的精神风貌，决定着企业内在凝聚力的大小。在现代企业管理中，文化力的作用已越来越为人们所认识，正是企业文化这一非经济的、非技术的因素导致了许多杰出企业的成功。xx集团CEOxx曾在广交会上接受记者采访时指出，一个企业要在国际上站住脚，就必须做强做大，而使企业强大的核心问题之一是企业文化，这应该是一种价值观正确、全体员工都认同的粘合剂，是企业进行管理的一种内在基础。日本政府在总结明治维新时期经济能得到迅速发展的经验时发表过一份白皮书，其中有这样一段话：日本的经济发展有三个要素，第一是文化，第二是法规，第三是资本。这三个要素的比重是，文化占50%，法规占40%，资本占10%。这说明，资本不是最关键的因素，文化要素才是最重要的。因此，高度重视企业文化的建设与创新，要成为集团当前求生存谋发展的必修课。事实上，在集团成长的24年历程中，受多方面因素的相互影响，公司也自觉不自觉地形成了自己一系列的文化氛围。其中正如前面所总结到的“拼搏意织、变革勇气、创新精神”，是集团的宝贵精神财富，必须持之以恒和发扬光大。但是，另外一些文化糟柏，如“照顾哲学”、“裙带关系”、“面子政策”、“依赖思想”、“投机之道”等至今仍有市场，这些小农习气、封建思想仍不同程度地污染着企业的精神家园，离散着企业的凝聚力，化解着企业的士气。这是十分可怕的现实，对此我们必须有足够清醒的认识。那么如何创新企业文化，让其洗去糟柏、彰显时代气息和生命力呢？黄总为企业的文化定位做了很好的阐述：“我们一切工作的出发点和落脚点都必须围绕三个有利于（有利于企业的生存、有利于企业的发展、有利于企业员工的切身利益），各级领导要明确责任，摆正位置，清醒意识到自己是在为企业员工打工”。这就是公司文化定位的基本原则：“为员工打工”，“有利于员工切身利益”。有了这样的定位原则和判断标准，我们就能十分清楚哪些东西我们应该继承，哪些东西我们应摒弃，哪些东西必须与时俱进和不断创新发展，只有这样，XX精神才能屹立不倒、长盛不衰，XX集团生存发展才有希望。

（二）关于效益观和分配观。办企业的首要目的就是追求经济效益，企业没有效益，一切都是空谈。近三年，集团以改革的精神，旗帜鲜明地提出“以效益论英雄”的经营理念，彻底改变了过去“没有功劳也有苦劳”的平均主义和吃大锅饭的落后思想观念，人的积极性和创造性被空前地缴发，极大地推动了集团连续三年扭亏为盈目标的实现。实践证明“以效益论英雄”是企业经营的取胜之道，我们必须坚持下去。但同时，我们又必须认识到追求经济效益并不是企业生产活动的全部，企业还肩负着培养员工、造福社会等其他使命，因此，我们必须实事求是，根据企业的具体状况，正确处理好效益观与分配观的关系。我认为“以效益论英雄”是效益观，而分配观应该是“效率优先、兼顾公平”，在实践中我们不应将效益观等同于分配观，不应将“以效益定薪酬”做为分配规则的标准。黄总在对企业的效益结构进行分析时指出：“企业的利润主要来自于两大块：一是资源利润，二是资本利润，谁占有资源多谁就该多创效益，谁占有的资本多谁就该多创效益，这是天经地义的事情”。总经理在多个场合也提出了“谁用的人越多也应该多创效益”的观点。这些观点都充分说明了效益的多少不是决定薪酬多少的唯一指标，我们应该全面衡量各单位、各部门在企业整个盘子中，对资源的占用率、对资本的占用率和对人力的占用率。占用多的，理应贡献大一些，占用少的，就应该要求低一些，同时对各单位辅以其他指标的考核，如：安全、环保、企业文化建设、社会贡献率等，将综合的绩效反映在分配制度上，只有这样才能真正营造一个公正、公平的内部人文环境，才不会挫伤占用资源或资本少的单位、部门的积极性，广大员工才能真正心情舒畅、同心同德，把企业的事业当作自己的事业，与企业荣辱与共、共谋发展。

（三）关于团队建设。总经理在04年工作的指导思想中明确提出的“三个打造”之一就是打造企业团队。那么什么是“团队”？现代管理理论对团队的定义为：团队是一种为了实现某一目标而由相互协作的个体所组织的正式群体。我直观地描述为：团队就是一支团结的队伍。应该说，集团24年的奋斗历程尤其是近三年艰苦创业的实践，营造了形成团队的条件，造就了这样一支队伍。如果没有这样一支团结的队伍，我们根本无法想象XX会有今天的成果。因此，我们务必加倍珍惜这来之不易的团结局面，加倍珍惜这种相互尊重、相互信任的、同志式的团结协作关系，坚决制止破坏这种团结气氛的事情发生。那么我们当前的团队状况是否已经完善了呢？有哪些地方还需进一步改进和提高呢？我认为在团队建设中我们必须高度重视以下三种危险信号：一是精神离职。其特征为：工作不在状态，对本职工作不够深入，在团队内部不愿意协作，个人能力在工作中发挥不到30%，行动较为迟缓，工作期间无所事事，基本上在无工作状态下结束一天的工作；但是也有积极一面，就是上下班非常准时，几乎没有迟到、早退、事假、病假等现象的发生，团队领导指派的任务通常能够迅速而有效地完成。二是超级队员。团队需要的是整体的行动力、目标完成率等等。逐个的分解就是要求团队的个体之间技能必须具有互补性，个体能力较大。正是因为个体差导致了超级队员的出现，其表现特征为：个人能力强，能独当一面，在团队中常常以优异的业绩领先于团队其它成员，但是由于自我感觉良好或因为某种优势的缘故，造成组织纪律散漫，好大喜功，目空一切，自身又经常定位于团队功臣之列。三是非正式组织。团队是全体成员认可的正式组织，而非正式组织往往是管理者为强化自身管理职能的需要，培养个别成员，以增强管理能力，客观上形成了非正式组织。虽然表面上能够很好进行日常动作，容易调合人际关系，实施假想的人性化管理，但长期以往，则会造成公私不分，降低管理的有效性，导致工作效率低下，优秀团队成员流失。这三种情况在团队建设中都十分有害，都会严重破坏团队的组织文化，破坏团队精神，离散团队凝聚力，最终造成团队土崩瓦解、团队建设前功尽弃。因此，建设怎样的团队，怎样建设团队，怎样建设一个优秀的团队是摆在我们每个管理者面前的一道重要而严肃的课题。

三、适应集团可持续发展的需要，正确处理好眼前利益和长远利益的关系。众所周知，集团是从劳动力密集型的劳服企业起家的，先天不足造成了当前技术装备总体水平不高、盈利能力低等的被动局面，虽然近几年公司大力推进了经营创新、管理创新和技术创新，加大了技术改造和升级换代的力度，加大投入新上了一批“短、平、快”项目，但由于受资金匮乏、高级经营管理和技术人才短缺等因素的影响，企业未能形成核心竞争力，企业的竞争实力未得到根本性提高，在激烈的市场竞争中往往处于劣势。因此，近几年我们把主要精力放在了追求短期利润最大化、实现企业的生存上面，事实证明：我们的决策是完全正确的。但是，在当今全面开放的市场经济大环境中，我们仅靠几十万、几百万的利润来维系生存是不可想象的，我们必须用发展来解决生存的问题，用发展去推进企业发展。这就要求我们在制订企业战略的过程中，在体制、机制创新的过程中，务必将发展问题摆在首位，尤其要追求可持续的发展，换句话说：也就是要正确处理好眼前利益和长远利益的关系。就这个问题，我想谈四方面内容：

（一）企业发展观的要转变。胡锦涛同志指出，要坚持经济与社会、资源、环境“协调发展、全面发展、可持续发展”的新型发展观。这些话是对全局、全社会讲的，当然对企业也适用。因此，作为一个想实现可持续发展的企业在努力追求利润的同时，不应再将追求利润最大化作为奋斗目标，而应将追求整体价值最大化作为战略性目标。因为追求短期利润最大化往往会使企业透支资源、设施、人力、财力甚至企业信誉，变成“拔苗助长”、“杀鸡取卵”，最终缩短企业的生命周期，使企业得不偿失。而追求整体价值最大化则要求企业不仅承认资本和劳动力创造的价值，还要承认知识和智力资本的价值；不仅考虑企业创造的价值，还要考虑因社会、环境及后代受到影响的而产生的价值损耗；不仅考虑顾客得到的价值，还要考虑企业的利益相关人员和团体（比如员工、投资者、供应商、销售商、媒体等）所应占有的价值。只有树立追求整体价值最大化的全面的价值观，企业才能在未来的竞争中立于不败之地，才能实现真正的可持续发展。

（二）企业管理中激励方式要转变。应从短期激励转向长期激励，从物质推动型激励转变为情感满足型激励，并最终形成精神归属激励。传统的激励方式大部分集中在对人力资源的短期效应的激发上。但随着社会经济的发展，人们由物质的需求逐渐转向于对精神情感满足的追求，并最终寻求一种人生自我价值的实现时，激励的方式就要适应这种转变，努力通过文化、环境、制度等因素为员工提供能实现精神情感满足的契机，提供能实现人生价值的平台，从而实现激励的有效性和持久性，创造出可持续发展的、充满活力和凝聚力的企业生态化境，企业的长远利益才有了坚实的落脚点。

（三）企业组织结构要转变。应从金字塔式的权力型组织结构转向扁平化组织结构、团队式的管理运作模式。传统的金字塔式的权力型组织结构是适应硬性管理重点以及监控型管理方式而形成的。制度型、监控型的管理方式要求领导阶层必须具有一种绝对的权力，一种可以有效发挥其监督功能的组织体系，因此，传统的金字塔式的军事化管理组织结构便顺应了时代的发展，充分发挥了其独特的管理功效。然而，随着软性管理、授权型管理模式的发展，员工的积极性的发挥将更多地取决于其被授予的权力的大小，或者说是其自由决策权力的大小，以及接受多少人的监督等。被授予的权力越大，决策的自由度越高，接受的监督越少，员工的积极性就越高，管理的效率也就越好。因此，具有更少的管理梯度、更大的管理幅度的扁平化的、团队式的组织结构便也应运而生。许多企业的实践证明：这种管理模式能更为有效地激发员工的工作积极性和忠诚度，发挥其更大的工作潜能，从而长久地服务于企业，为企业创造更大的价值。

（四）企业管理机制要转变。应由严格、完备的规章制度管理转向以共同的愿望和文化环境来集聚企业的向心力、战斗力。因为在传统的企业中，企业与人之间更多的是一种纯粹的物质经济利益关系。所以，在这种前提条件下，人的积极性、主动性很难得到有效的发挥，企业必须依靠严格的、完备的规章制度来对人进行约束，使其行为符合企业运行的目的。然而，伴随生产力的提高，人力资本的形成，企业繁多的、严格的规章制度却成为了其在现实资本价值增值目标进程中的障碍。因此，企业的管理机制要进行一次变革，取而代之以共同的理想、追求和信念，共同的文化取向，以此获得员工的信赖与忠诚，激发其无穷的创造力。除了这四方面的问题外，追求集团的可持续发展，我们还有许许多多问题要研究、要探索，这些都将是我们马上就要着手办的事情。总之，正如我们前面所说，04年的任务十分艰巨，我们在座的每个同志都肩负着使命、责任重大。希望同志们携起手来，振奋精神，以饱满的革命热情投身火热的创业实践中，创造出企业腾飞的新奇迹。

**第三篇：适应转变 更新观念**

同志们、各位代表：

一年之计在于春，在这春意盎然的日子里，我们成功召开了集团公司首届员工代表大会。会议气氛团结、热烈，代表们围绕总经理的工作报告展开了热烈的讨论。讨论中，大家普遍感到：报告对公司过去24年的回顾客观、深刻，引人反思；对03年的成绩与不足评价中肯，实事求是；对当前面临的形势分析深入、透彻，对04年的工作思路把握准确、高瞻远瞩，既催人振奋、增添信心，又让人倍感任务艰巨，责任重大。能不能全面完成04年的各项生产经营任务，打好改制后的生存发展第一仗，成为了本次大会最热门的话题。总之，一天半的大会隆重而简朴，开出了新意，开出了新的精神面貌。我相信，有这么一种好的精神状态，我们就一定能够克难制胜，赢得04年的全面胜利。

由于时间关系，在总经理对04年的工作进行全面部署的基础上，我对全体干部员工就在新的形势下如何进一步适应转变，更新观念，全力打造企业发展新动力简要地谈几点意见。

一、适应集团体制的根本性转变，正确处理好“新三会”与“老三会”的关系。

去年，集团进行了改制，实现了完全的公司制改造，并按《公司法》的规定，建立了股东会、董事会和监事会三权制衡的法人治理结构，这是历史性的，也是根本性的，但同时也带来了一个需要很好思考和处理的问题，具体说就是“新三会”（即股东会、董事会、监事会）与“老三会”（即党委会、职代会、工会）的关系问题，实际上则涉及到社会主义市场经济既是市场经济、又是社会主义属性这个关系怎么处理的问题。因此，我们在处理其关系时要有一个正确的认识，要有一个总的指导思想：就是既要借鉴资本主义国家搞市场经济的有益经验，用股东会、董事会、监事会这一套办法来实施对企业的管理，又要坚持社会主义性质，坚持党的政治领导，坚持落实员工的参政议政权、民主管理权和民主监督权，这是建立有中国特色的现代企业制度中企业组织制度建设的重要任务之一，任何时候我们都要有清醒认识，都要正确把握。

具体地讲，“新三会”的职能在《公司法》和《公司章程》中都有了准确的描述，时间关系在这里不再说明，主要我想谈谈“老三会”在新企业中的定位问题。

（一）关于党组织。一是企业党组织的机构设置和人员配备，总的原则要精干、高效、兼职化和扁平化，即集团公司级要设置党建、纪检、宣传、精神文明、企业文化、品牌传播等一体化的综合性部门，使党的专业机构与经营管理职能有机结合，充分发挥优势，实现资源共享；子公司分公司级必须建立健全党的基层支部，支部书记兼职化，既要努力确保基层党建工作不松懈，又要直接参与生产经营管理，将党的要求落实到具体的经营管理工作中，为企业生产经营保驾护航。二是党组织的主要任务是：（1）保证党和国家的方针政策在企业内贯彻执行；（2）抓好企业党的建设和精神文明建设；（3）调动企业党员和员工的生产积极性，协调企业内部各方面的关系；（4）在一定程度上对企业的经营决策和生产管理进行监督。

（二）关于工会组织。工会组织作为员工利益的代表团体，受《中华人民共和国工会法》的保护，无论企业体制如何改变，都必须落实《工会法》中的有关规定，本着精干、高效的原则，保证人、财、物三落实，支持工会组织独立自主地开展工作。

（三）关于员工代表大会。员工代表大会是企业加强民主管理的基本形式，是社会主义民主政治的具体体现，也是员工参政、议政，落实员工民主权利，维护员工合法权益的组织保证。在公司制企业里，股东会是最高权力机构，企业里的重大决策和重要规章制度由股东会通过和决定，员工代表大会不再行使决策权。但是，两者并不是相对立的，他们的目标是一致的，都是使企业发展壮大，只是员工代表大会更侧重员工的权益，而股东会则侧重于股东利益最大化而已。同时，在中国办企业，我们还必须坚持社会主义的性质。坚持社会主义性质，就必须坚持贯彻全心全意依靠工人阶级的方针。这个方针不是一句简单的口号。正如黄总对集团新班子的工作定位一样：“我们是在为全体员工打工”，为广大员工打工，就要依靠员工办企业，就必须让员工在企业里有更多的发言权，就要实行民主决策、民主管理、民主监督，这个原则，无论企业怎么改都不能改变。因此，我认为员工代表大会在公司制企业里的作用至少有三个方面：

 一是对生产经营的促进作用。二是职工利益的维护作用。三是完善管理作用。具体的，员工代表大会应具有三大职权：



1、讨论建议权。在公司制企业里，股东大会是最高权力机构，董事会是企业的决策机构。企业里的重大决策和重要规章制度应由股东大会和董事会通过和决定。员工代表大会是民主管理机构，对企业重大经营决策主要通过讨论和建议等形式进行参与。但员工代表大会可以组织员工代表听取公司总经理的工作报告和重大经营决策的方案，并组织员工代表认真进行讨论，提出意见和建议，使经营决策和重大规章制度更完善合理，更符合企业的实际。



2、审议决定权。股东大会是代表股东利益的，员工代表大会是代表企业员工利益的。在公司制企业里，凡涉及员工切身利益的工资分配方案、员工奖惩办法、劳动保护、员工生活福利等方面的重大事项，都应由员工代表大会审议和决定，因为受代表利益的局限，股东大会往往不能正确决定员工切身利益方面的问题，员工代表大会才能反映员工的意愿和要求，更能代表员工的合法权益。



3、评议推荐权。员工代表大会通过员工代表身份的董事和监事来反映员工代表大会和员工的意愿和建议，使企业的决策更加科学和民主。对于董事会和监事会中不称职的员工代表，员工代表大会有权取消其代表资格，并选举产生新的员工代表推荐给董事会和监事会。

根据员工代表大会与“新三会”各自的性质和职权，要处理好它们之间的关系，应坚持三条原则：

为了使企业重大的经营决策正确、科学，首先应当召开员工代表大会，组织员工代表讨论决策方案，听取他们的意见和建议，并积极采纳合理部分，对方案进行修改完善，然后再召开股东大会。

在员工利益问题上，应先召开员工代表大会，再召开董事会。对于涉及员工切身利益方面的工资分配、劳动保护、福利待遇等方面的方案，应先交员工代表大会讨论，征求员工代表或员工代表大会专门委员会成员的意见，并对方案修改完善后，再提交董事会通过。如遇到员工代表大会通不过的方案，公司董事会应慎重考虑员工代表大会的意见，不要强行通过。

此外，员工代表大会也需要适应新的形势发展，不断调整和充实新的内容，处理好与“新三会”的关系，以便更好地发挥应有的作用。

二、适应集团管理创新的要求，正确处理好继承与摈弃的关系。

昨天，总经理在工作报告中回顾了集团24年的创业历程，风风雨雨，几经沉浮，这其中既有许多宝贵经验，也有不少沉痛教训，非常值得我们认真继承和吸取。回顾历史是为了更好地面向未来。我认为这24年中，尤其是近三年的经营实践中得出的并应继续的基本经验有：

1、经营理念。“人才是企业生存发展的基石”、“团结就有力量”、“资源就是财富”、“关系就是生产力”以及“以效益论英雄”等经营理念是XX人经营智慧的结晶，是集团成功的内在根据。

2、品牌培育。在资源配置上向重点行业、重点企业、重点品牌倾斜，打造出“XX”、“XX”等知名品牌，形成一定的无形资产。

3、社会资源整合能力。在具有中国特色的社会主义市场经济环境中，在经济体制转轨和地方经济发展宏观背景下，充分利用各种资源并有效整合，驾驭多种矛盾关系，敏锐抓住市场机会，使企业获得生存发展。

4、不良资产退出机制。内部资产的调整和重组，产业结构调整和资产结构调整的有机结合，是集团生存发展的重要手段。尤其是对不良资产的清理，为保证企业肌体的健康和集团经济总体质量的提高奠定了基础。

5、文化力量。在艰苦创业的实践中，孕育产生了充满创造力和活力的企业文化，拼搏意识，变革勇气，创新精神，是集团之魂。

这些基本经验是公司成功的基石，继承和发扬这些历久弥新的好经验好传统，有利于集团固本强基，有利于企业超越自我、后发先至。但同时，我们也必须十分警惕：旧的惯性思维、落后的思想观念，甚至封建的小农习气仍然存在于我们的队伍中，尤其是存在于我们的两级骨干队伍中，这是十分有害的，如果任其漫延下去，必将损害企业的机体，最终摧毁我们共同的事业。因此，我们务必给予高度重视，努力消除这种思想、观念、理念上的陋习。这个问题，我想谈三方面内容：

（一）关于企业文化。企业文化反映了一个企业的精神风貌，决定着企业内在凝聚力的大小。在现代企业管理中，文化力的作用已越来越为人们所认识，正是企业文化这一非经济的、非技术的因素导致了许多杰出企业的成功。xx集团CEOxx曾在广交会上接受记者采访时指出，一个企业要在国际上站住脚，就必须做强做大，而使企业强大的核心问题之一是企业文化，这应该是一种价值观正确、全体员工都认同的粘合剂，是企业进行管理的一种内在基础。日本政府在总结明治维新时期经济能得到迅速发展的经验时发表过一份白皮书，其中有这样一段话：日本的经济发展有三个要素，第一是文化，第二是法规，第三是资本。这三个要素的比重是，文化占50%，法规占40%，资本占10%。这说明，资本不是最关键的因素，文化要素才是最重要的。因此，高度重视企业文化的建设与创新，要成为集团当前求生存谋发展的必修课。事实上，在集团成长的24年历程中，受多方面因素的相互影响，公司也自觉不自觉地形成了自己一系列的文化氛围。其中正如前面所总结到的“拼搏意织、变革勇气、创新精神”，是集团的宝贵精神财富，必须持之以恒和发扬光大。但是，另外一些文化糟柏，如“照顾哲学”、“裙带关系”、“面子政策”、“依赖思想”、“投机之道”等至今仍有市场，这些小农习气、封建思想仍不同程度地污染着企业的精神家园，离散着企业的凝聚力，化解着企业的士气。这是十分可怕的现实，对此我们必须有足够清醒的认识。那么如何创新企业文化，让其洗去糟柏、彰显时代气息和生命力呢？黄总为企业的文化定位做了很好的阐述：“我们一切工作的出发点和落脚点都必须围绕三个有利于（有利于企业的生存、有利于企业的发展、有利于企业员工的切身利益），各级

[1][2]下一页

**第四篇：适应转变更新观念--全力打造企业发展新动力**

适应转变 更新观念

全力打造企业发展新动力

在集团公司首届员工代表大会第一次会议上的讲话

同志们、各位代表：

一年之计在于春，在这春意盎然的日子里，我们成功召开了集团公司首届员工代表大会。会议气氛团结、热烈，代表们围绕总经理的工作报告展开了热烈的讨论。讨论中，大家普遍感到：报告对公司过去24年的回顾客观、深刻，引人反思；对03年的成绩与不足评价中肯，实事求是；对当前面临的形势分析深入、透彻，对04年的工作思路把握准确、高瞻远瞩，既催人振奋、增添信心，又让人倍感任务艰巨，责任重大。能不能全面完成04年的各项生产经营任务，打好改制后的生存发展第一仗，成为了本次大会最热门的话题。总之，一天半的大会隆重而简朴，开出了新意，开出了新的精神面貌。我相信，有这么一种好的精神状态，我们就一定能够克难制胜，赢得04年的全面胜利。

由于时间关系，在总经理对04年的工作进行全面部署的基础上，我对全体干部员工就在新的形势下如何进一步适应转变，更新观念，全力打造企业发展新动力简要地谈几点意见。

一、适应集团体制的根本性转变，正确处理好“新三会”与“老三会”的关系。

去年，集团进行了改制，实现了完全的公司制改造，并按《公司法》的规定，建立了股东会、董事会和监事会三权制衡的法人治理结构，这是历史性的，也是根本性的，但同时也带来了一个需要很好思考和处理的问题，具体说就是“新三会”（即股东会、董事会、监事会）与“老三会”（即党委会、职代会、工会）的关系问题，实际上则涉及到社会主义市场经济既是市场经济、又是社会主义属性这个关系怎么处理的问题。因此，我们在处理其关系时要有一个正确的认识，要有一个总的指导思想：就是既要借鉴资本主义国家搞市场经济的有益经验，用股东会、董事会、监事会这一套办法来实施对企业的管理，又要坚持社会主义性质，坚持党的政治领导，坚持落实员工的参政议政权、民主管理权和民主监督权，这是建立有中国特色的现代企业制度中企业组织制度建设的重要任务之一，任何时候我们都要有清醒认识，都要正确把握。

具体地讲，“新三会”的职能在《公司法》和《公司章程》中都有了准确的描述，时间关系在这里不再说明，主要我想谈谈“老三会”在新企业中的定位问题。

（一）关于党组织。一是企业党组织的机构设置和人员配备，总的原则要精干、高效、兼职化和扁平化，即集团公司级要设置党建、纪检、宣传、精神文明、企业文化、品牌传播等一体化的综合性部门，使党的专业机构与经营管理职能有机结合，充分发挥优势，实现资源共享；子公司分公司级必须建立健全党的基层支部，支部书记兼职化，既要努力确保基层党建工作不松懈，又要直接参与生产经营管理，将党的要求落实到具体的经营管理工作中，为企业生产经营保驾护航。二是党组织的主要任务是：（1）保证党和国家的方针政策在企业内贯彻执行；（2）抓好企业党的建设和精神文明建设；（3）调动企业党员和员工的生产积极性，协调企业内部各方面的关系；（4）在一定程度上对企业的经营决策和生产管理进行监督。

（二）关于工会组织。工会组织作为员工利益的代表团体，受《中华人民共和国工会法》的保护，无论企业体制如何改变，都必须落实《工会法》中的有关规定，本着精干、高效的原则，保证人、财、物三落实，支持工会组织独立自主地开展工作。

（三）关于员工代表大会。员工代表大会是企业加强民主管理的基本形式，是社会主义民主政治的具体体现，也是员工参政、议政，落实员工民主权利，维护员工合法权益的组织保证。在公司制企业里，股东会是最高权力机构，企业里的重大决策和重要规章制度由股东会通过和决定，员工代表大会不再行使决策权。但是，两者并不是相对立的，他们的目标是一致的，都是使企业发展壮大，只是员工代表大会更侧重员工的权益，而股东会则侧重于股东利益最大化而已。同时，在中国办企业，我们还必须坚持社会主义的性质。坚持社会主义性质，就必须坚持贯彻全心全意依靠工人阶级的方针。这个方针不是一句简单的口号。正如黄总对集团新班子的工作定位一样：“我们是在为全体员工打工”，为广大员工打工，就要依靠员工办企业，就必须让员工在企业里有更多的发言权，就要实行民主决策、民主管理、民主监督，这个原则，无论企业怎么改都不能改变。因此，我认为员工代表大会在公司制企业里的作用至少有三个方面：

 一是对生产经营的促进作用。二是职工利益的维护作用。三是完善管理作用。具体的，员工代表大会应具有三大职权：



1、讨论建议权。在公司制企业里，股东大会是最高权力机构，董事会是企业的决策机构。企业里的重大决策和重要规章制度应由股东大会和董事会通过和决定。员工代表大会是民主管理机构，对企业重大经营决策主要通过讨论和建议等形式进行参与。但员工代表大会可以组织员工代表听取公司总经理的工作报告和重大经营决策的方案，并组织员工代表认真进行讨论，提出意见和建议，使经营决策和重大规章制度更完善合理，更符合企业的实际。



2、审议决定权。股东大会是代表股东利益的，员工代表大会是代表企业员工利益的。在公司制企业里，凡涉及员工切身利益的工资分配方案、员工奖惩办法、劳动保护、员工生活福利等方面的重大事项，都应由员工代表大会审议和决定，因为受代表利益的局限，股东大会往往不能正确决定员工切身利益方面的问题，员工代表大会才能反映员工的意愿和要求，更能代表员工的合法权益。



3、评议推荐权。员工代表大会通过员工代表身份的董事和监事来反映员工代表大会和员工的意愿和建议，使企业的决策更加科学和民主。对于董事会和监事会中不称职的员工代表，员工代表大会有权取消其代表资格，并选举产生新的员工代表推荐给董事会和监事会。

根据员工代表大会与“新三会”各自的性质和职权，要处理好它们之间的关系，应坚持三条原则：

为了使企业重大的经营决策正确、科学，首先应当召开员工代表大会，组织员工代表讨论决策方案，听取他们的意见和建议，并积极采纳合理部分，对方案进行修改完善，然后再召开股东大会。

在员工利益问题上，应先召开员工代表大会，再召开董事会。对于涉及员工切身利益方面的工资分配、劳动保护、福利待遇等方面的方案，应先交员工代表大会讨论，征求员工代表或员工代表大会专门委员会成员的意见，并对方案修改完善后，再提交董事会通过。如遇到员工代表大会通不过的方案，公司董事会应慎重考虑员工代表大会的意见，不要强行通过。

此外，员工代表大会也需要适应新的形势发展，不断调整和充实新的内容，处理好与“新三会”的关系，以便更好地发挥应有的作用。

二、适应集团管理创新的要求，正确处理好继承与摈弃的关系。

昨天，总经理在工作报告中回顾了集团24年的创业历程，风风雨雨，几经沉浮，这其中既有许多宝贵经验，也有不少沉痛教训，非常值得我们认真继承和吸取。回顾历史是为了更好地面向未来。我认为这24年中，尤其是近三年的经营实践中得出的并应继续的基本经验有：

1、经营理念。“人才是企业生存发展的基石”、“团结就有力量”、“资源就是财富”、“关系就是生产力”以及“以效益论英雄”等经营理念是xx人经营智慧的结晶，是集团成功的内在根据。

2、品牌培育。在资源配置上向重点行业、重点企业、重点品牌倾斜，打造出“xx”、“xx”等知名品牌，形成一定的无形资产。

3、社会资源整合能力。在具有中国特色的社会主义市场经济环境中，在经济体制转轨和地方经济发展宏观背景下，充分利用各种资源并有效整合，驾驭多种矛盾关系，敏锐抓住市场机会，使企业获得生存发展。

4、不良资产退出机制。内部资产的调整和重组，产业结构调整和资产结构调整的有机结合，是集团生存发展的重要手段。尤其是对不良资产的清理，为保证企业肌体的健康和集团经济总体质量的提高奠定了基础。

5、文化力量。在艰苦创业的实践中，孕育产生了充满创造力和活力的企业文化，拼搏意识，变革勇气，创新精神，是集团之魂。

这些基本经验是公司成功的基石，继承和发扬这些历久弥新的好经验好传统，有利于集团固本强基，有利于企业超越自我、后发先至。但同时，我们也必须十分警惕：旧的惯性思维、落后的思想观念，甚至封建的小农习气仍然存在于我们的队伍中，尤其是存在于我们的两级骨干队伍中，这是十分有害的，如果任其漫延下去，必将损害企业的机体，最终摧毁我们共同的事业。因此，我们务必给予高度重视，努力消除这种思想、观念、理念上的陋习。这个问题，我想谈三方面内容：

（一）关于企业文化。企业文化反映了一个企业的精神风貌，决定着企业内在凝聚力的大小。在现代企业管理中，文化力的作用已越来越为人们所认识，正是企业文化这一非经济的、非技术的因素导致了许多杰出企业的成功。海尔集团ceo张瑞敏曾在广交会上接受记者采访时指出，一个企业要在国际上站住脚，就必须做强做大，而使企业强大的核心问题之一是企业文化，这应该是一种价值观正确、全体员工都认同的粘合剂，是企业进行管理的一种内在基础。日本政府在总结明治维新时期经济能得到迅速发展的经验时发表过一份白皮书，其中有这样一段话：日本的经济发展有三个要素，第一是文化，第二是法规，第三是资本。这三个要素的比重是，文化占50%，法规占40%，资本占10%。这说明，资本不是最关键的因素，文化要素才是最重要的。因此，高度重视企业文化的建设与创新，要成为集团当前求生存谋发展的必修课。事实上，在集团成长的24年历程中，受多方面因素的相互影响，公司也自觉不自觉地形成了自己一系列的文化氛围。其中正如前面所总结到的“拼搏意织、变革勇气、创新精神”，是集团的宝贵精神财富，必须持之以恒和发扬光大。但是，另外一些文化糟柏，如“照顾哲学”、“裙带关系”、“面子政策”、“依赖思想”、“投机之道”等至今仍有市场，这些小农习气、封建思想仍不同程度地污染着企业的精神家园，离散着企业的凝聚力，化解着企业的士气。这是十分可怕的现实，对此我们必须有足够清醒的认识。那么如何创新企业文化，让其洗去糟柏、彰显时代气息和生命力呢？黄总为企业的文化定位做了很好的阐述：“我们一切工作的出发点和落脚点都必须围绕三个有利于（有利于企业的生存、有利于企业的发展、有利于企业员工的切身利益），各级领导要明确责任，摆正位置，清醒意识到自己是在为企业员工打工”。这就是公司文化定位的基本原则：“为员工打工”，“有利于员工切身利益”。有了这样的定位原则和判断标准，我们就能十分清楚哪些东西我们应该继承，哪些东西我们应摒弃，哪些东西必须与时俱进和不断创新发展，只有这样，xx精神才能屹立不倒、长盛不衰，xx集团生存发展才有希望。

三是非正式组织。团队是全体成员认可的正式组织，而非正式组织往往是管理者为强化自身管理职能的需要，培养个别成员，以增强管理能力，客观上形成了非正式组织。虽然表面上能够很好进行日常动作，容易调合人际关系，实施假想的人性化管理，但长期以往，则会造成公私不分，降低管理的有效性，导致工作效率低下，优秀团队成员流失。

这三种情况在团队建设中都十分有害，都会严重破坏团队的组织文化，破坏团队精神，离散团队凝聚力，最终造成团队土崩瓦解、团队建设前功尽弃。因此，建设怎样的团队，怎样建设团队，怎样建设一个优秀的团队是摆在我们每个管理者面前的一道重要而严肃的课题。

三、适应集团可持续发展的需要，正确处理好眼前利益和长远利益的关系。

众所周知，集团是从劳动力密集型的劳服企业起家的，先天不足造成了当前技术装备总体水平不高、盈利能力低等的被动局面，虽然近几年公司大力推进了经营创新、管理创新和技术创新，加大了技术改造和升级换代的力度，加大投入新上了一批“短、平、快”项目，但由于受资金匮乏、高级经营管理和技术人才短缺等因素的影响，企业未能形成核心竞争力，企业的竞争实力未得到根本性提高，在激烈的市场竞争中往往处于劣势。因此，近几年我们把主要精力放在了追求短期利润最大化、实现企业的生存上面，事实证明：我们的决策是完全正确的。但是，在当今全面开放的市场经济大环境中，我们仅靠几十万、几百万的利润来维系生存是不可想象的，我们必须用发展来解决生存的问题，用发展去推进企业发展。这就要求我们在制订企业战略的过程中，在体制、机制创新的过程中，务必将发展问题摆在首位，尤其要追求可持续的发展，换句话说：也就是要正确处理好眼前利益和长远利益的关系。就这个问题，我想谈四方面内容：

（一）企业发展观的要转变。胡锦涛同志指出，要坚持经济与社会、资源、环境“协调发展、全面发展、可持续发展”的新型发展观。这些话是对全局、全社会讲的，当然对企业也适用。因此，作为一个想实现可持续发展的企业在努力追求利润的同时，不应再将追求利润最大化作为奋斗目标，而应将追求整体价值最大化作为战略性目标。因为追求短期利润最大化往往会使企业透支资源、设施、人力、财力甚至企业信誉，变成“拔苗助长”、“杀鸡取卵”，最终缩短企业的生命周期，使企业得不偿失。而追求整体价值最大化则要求企业不仅承认资本和劳动力创造的价值，还要承认知识和智力资本的价值；不仅考虑企业创造的价值，还要考虑因社会、环境及后代受到影响的而产生的价值损耗；不仅考虑顾客得到的价值，还要考虑企业的利益相关人员和团体（比如员工、投资者、供应商、销售商、媒体等）所应占有的价值。只有树立追求整体价值最大化的全面的价值观，企业才能在未来的竞争中立于不败之地，才能实现真正的可持续发展。

（二）企业管理中激励方式要转变。应从短期激励转向长期激励，从物质推动型激励转变为情感满足型激励，并最终形成精神归属激励。传统的激励方式大部分集中在对人力资源的短期效应的激发上。但随着社会经济的发展，人们由物质的需求逐渐转向于对精神情感满足的追求，并最终寻求一种人生自我价值的实现时，激励的方式就要适应这种转变，努力通过文化、环境、制度等因素为员工提供能实现精神情感满足的契机，提供能实现人生价值的平台，从而实现激励的有效性和持久性，创造出可持续发展的、充满活力和凝聚力的企业生态化境，企业的长远利益才有了坚实的落脚点。

（三）企业组织结构要转变。应从金字塔式的权力型组织结构转向扁平化组织结构、团队式的管理运作模式。传统的金字塔式的权力型组织结构是适应硬性管理重点以及监控型管理方式而形成的。制度型、监控型的管理方式要求领导阶层必须具有一种绝对的权力，一种可以有效发挥其监督功能的组织体系，因此，传统的金字塔式的军事化管理组织结构便顺应了时代的发展，充分发挥了其独特的管理功效。然而，随着软性管理、授权型管理模式的发展，员工的积极性的发挥将更多地取决于其被授予的权力的大小，或者说是其自由决策权力的大小，以及接受多少人的监督等。被授予的权力越大，决策的自由度越高，接受的监督越少，员工的积极性就越高，管理的效率也就越好。因此，具有更少的管理梯度、更大的管理幅度的扁平化的、团队式的组织结构便也应运而生。许多企业的实践证明：这种管理模式能更为有效地激发员工的工作积极性和忠诚度，发挥其更大的工作潜能，从而长久地服务于企业，为企业创造更大的价值。

（四）企业管理机制要转变。应由严格、完备的规章制度管理转向以共同的愿望和文化环境来集聚企业的向心力、战斗力。因为在传统的企业中，企业与人之间更多的是一种纯粹的物质经济利益关系。所以，在这种前提条件下，人的积极性、主动性很难得到有效的发挥，企业必须依靠严格的、完备的规章制度来对人进行约束，使其行为符合企业运行的目的。然而，伴随生产力的提高，人力资本的形成，企业繁多的、严格的规章制度却成为了其在现实资本价值增值目标进程中的障碍。因此，企业的管理机制要进行一次变革，取而代之以共同的理想、追求和信念，共同的文化取向，以此获得员工的信赖与忠诚，激发其无穷的创造力。

除了这四方面的问题外，追求集团的可持续发展，我们还有许许多多问题要研究、要探索，这些都将是我们马上就要着手办的事情。

总之，正如我们前面所说，04年的任务十分艰巨，我们在座的每个同志都肩负着使命、责任重大。希望同志们携起手来，振奋精神，以饱满的革命热情投身火热的创业实践中，创造出企业腾飞的新奇迹。

**第五篇：(论文)更新观念 适应课改**

更新观念适应课改

——学习课改实验心得体会

我们的教学受传统的教学模式的影响，只注重知识传授的倾向，课堂内容繁、难、偏、归，并注重书本知识，而且有些知识过于强调接受学习、死记硬背、机械训练、针对以往的教学模式，必须更新观念，适应课改的需要。

首先要从观念上更新，使学生获得基础知识与基本技能的过程同时成为学会学习和形成正确价值观的过程；加强课程内容与学生生活以及现代社会和科技发展的联系，关注学生的学习兴趣和经验，精选终身学习必备的基础知识和技能，培养学生搜集和处理信息的能力，获取新知识的能力，分析解决问题的能力，以及交流合作的能力。

我市被列为市地级义务教育改革实验区，我们做为教改的第一批实验人员，承担着新课程标准的实验任务，为完善、发展课程标准提供依据。

尝试建立三级课程开发，实施和管理方式，在课程资源开发，教材选用，课程实施管理及学校管理等方面探索新的管理机制，为新课程的推广积累经验。

更新教育观念，探索先进的教学方法，构建新的教学模式，促进信息技术与学科整合，转变传统的教学方法和学生的方式，促进学生全面发展。

打破旧有的教学模式创建新型的教学理念

——学习课改的心得体会

过去，有大纲，有教材，捧一本教参就可以轻车熟路地传道授业解惑，而接受知识的学生只是一味地接受，这校的教学培养出的学生缺少了更多的灵性，而多了几分呆板；使本应朝气十足的孩子却成了僵化的尖子生，这校的人才怎能适应现今及未来社会的现状。这种旧有的教学模式亟待改变。

在新课程标准和新教材之间，仿佛是一片不确定性的开阔地，它给真正的改革者提供了展示自己才华的空间。如今，课程标准不那么具体，不那么精确，却多了些弹性空间；而教材，也不再是经，不再是记忆的库房，只是教学使用的材料了。基于此，我们教育工作者必须创建新型的教学理念。

新的教学理念，是要突破课堂中心论的局模式。它需要向社会拓展，向生活渗透，向所有蕴含着真善美的文化领域开放。因此，只懂得照本宣科的教师困惑了，如果没有统整的，触类旁通的教学智慧，就会在改革中遭遇到捉襟见肘的尴尬。

在新课标与教材之间的不确定性的开阔地，它提供给教学的是悬念，是坎坷，也是创建成功的机遇。一向自信地迫使学生削足适履的教师权威真正动摇了；教师必须广泛涉猎群书，精通教育学、心理学，把自己塑造成一个科学与艺术交融型的教师。在塑造自己的同时，我们必须遵照新课程提出的最高宗旨（一切为了每一位学生的发展）转变自己的教学观念、教学行为。

首先树立正确遥学生观

以促进学生未来发展作为教学的最高目标。由于每个学生的遗传素质、家庭环境和生活成长经历不同，他们的兴趣爱好，动机需要，气质性格，智能特长各不相同，珍视学生独特个性和培养具有独特个性的人，是新课程提出的待学生的基本理念。所以，教学要从精英教育的模式中跳出来。教师在关注学生学习学科知识的同时，要关注每个学生在学习过程中的表现，使之成为学习的主体，自己读书。自己感受事物，自己观察、分析、思考，培养其个性化的学习方式，使学生能从不同角度和不同层面上提出问题，认识问题，解决问题，在过程中主动获得知识，体现个性发展。

其次构建新型的教与学的关系

过去，学生主要以学习理解书本知识，接受教师传授知识为主。如今的新课程的教学理念应是是由生民主互动。教学中，教师和学生是学习的“共同体”，教师积

极引导，学生积极参与，在交互中完成教和学的过程。

新课程的实施，给教学提出了许多新的问题，这就要求我们的教师认真学习成功的课改经验，努力探究出自己的具有特色的教学模式，来推进课改，使自己的教运转自如。

姜家教师

一中 周位清 学理念在课改的舞台上

树立新观念搞好教改实验——学习体会

当今世界已进入高科技突飞猛进的高速发展的时期，现行的教育已很难适应社会的发展的需求，要构建充满生机的有中国特色的社会主义教育体系，为实施科技兴国战略奠定坚实的人才和知识基础，必须进行改革，必须树立新的教育观念，认真搞好教改实践。

通过学习和研究，使我深深地认识到，要搞好课改实验，更新观念是关键，因为它是课程改革的基础和前提。教育者是教学的实施者，如果在教改训只注重教学方法，教学模式的改革，而不注意更新教育者本身的教育教学观念，课改就只会流于形式，治标不治本，因此我们要树立以下几种教育观念。

1、现代教学观——教学是获取，而非给予。教学是一种传递，是精神产品的传递，不一定是教师一讲学生就懂，教师不讲学生就不懂，教师少廛学生就少懂，教师多讲学生就多懂。给予是学习者个体对接收到的信息不受自身控制的无魏性的全盘接收，它具有直接性，而获取则是学习者个体对接收到的信息通过自身内化，加以有选择性的消化和吸收，它具有间接性，因此，教学不是给予，教学质量的高低与教师讲解程度并不成正比。教学应是在教师指导下学生的获取。

2、课堂秩序观——纪律是学生个性发展的保证。有的老师认为对课堂纪律过于放松，会影响学生听课注意力的集中，担心学生会分心、走视，这其实是对老师驾驭课堂的能力提出了更高的要求。教师既要让学生在课堂上活跃起来，给孩子创设一种广阔自由的心理空间，又能让学生的兴奋点定位在对问题的思考上，使得课堂气氛热烈而有序，学生活跃而不混乱。

3、学习环境观——环境是轻松的、和谐的，非压抑的、紧张的。教师在组织学生开展学习活动的过程中，要为学生营造一个支持型、保护型的学习环境，充分发挥学习环境对学生的暗示，激励和强化的走向作用。要营造一个这样的环境，需要每一位教师把爱心和微笑带进课堂，尽量不把批评带进课堂。

3、教师观——教师是园丁，非伯乐。如果教育者

把自己定位于伯乐，他就会精心挑选马中的千里马作为他的教育对象实施选择性教育，不是面向全体学生，而是以优生为中心，对暂时落后生和中等生采取淘汰教育，有悖于我国基础教育人人享受平等教育权利的宗旨。因此，基础教育中教师应该是园丁，教育人因人而异，遵循允许落后，鼓励冒尖的原则，本着“一切为了孩子，为了一切孩子”的指导思想，要让每个学生都能根据自己的特点，得到充分和自由的发展。

5、是由生观——教师为学生服务，在课堂教学中，学生应是教学活动的中心，教师、教材以及一切教学手段都应为学的学习服务，教学过程是教为服务的过程，教学是一种是由生对话关系，教师在课堂中要尊重每个学生的学习权利，尊重学生的人格，注意挖掘每个学生身上的学习潜能，真正实现是由生关系的平等和谐。

6、教学方法观——以学定教。学生能够具有某种知识，能力的决定因素不是教师的教，而是学生的学。学生只有采用了符合自己年龄、知识水平和认知规律的学法，才能有效地促进自身知识和智能的发展，学生也只有掌握了科学的学法之后，他才能在离开了学校，老师以后，自己不断地在生活和工作中吸取知识信息，改造和创造出新的知识信息，成为优秀人才。因此，教师的教法不能脱离学生的学法，应主动让自己的教法去适应学生，以学法定教法。

课改工作要点

为落实市《义务教育课程改革实验方案》提出的各工作安排。特制定本学期课改工作要点如下： 一、一个中心

将“学习讨论、提高认识、更新观念、端正态度”作为一个中心，使新课程实验始终围绕这个中心工作。

二、确立两个重点

“加强领导，培训教师”。是我校本学期新课改的两个重点，我们要下大力气去做，为课改实验营造一个良好的发展氛围。

三、把握两个关键

（一）加强学习、建立组织

1、课改领导小组要传达上级有关课改工作精神，要组织教师学习，并写好心德体会。

2、建立组织机构。根据上级的要求，建立课改工作的各类机构、强化管理。加强对课改的领导。

3、弄清2024年秋新一年秋新一年招生数，砍伤2024年秋新一年教师。

（二）组织实验研究不断总结提高

（1）在深入学习、提高认识的基础上，对课改方案中提到的“教学模式”、“评价体系” 等关键问题，开展初步的研究。

（2）我校以讲、说、议、初探“为教研课题，将课改研究做为主要内容，列入日程，有效地开展活动。”

（3）学校教学主任要组织好，负责好各学年组课改的研究活动，要积极主动地抓实、抓靠、抓出成效。

（4）每个月业务领导要进行一次课改方面的业务讲座，并分组讨论，进行总结。

（5）学习教育理论，要在教师中广泛的普及现代化做先进的教育理论，使所有任课教师树立科学的教育观念，推进教育改革的深入发展，将学习活动贯穿始终，在期末总结出在课改过程中涌现出的成功的先进经验。

中心小学课改工作方案

根据市教委的文件精神，为顺利完成义务教育新课程的实验推广任务，我校依据本校实际情况，特制定本方案。

一、指导思想

以邓小平同志“三个面向”和江泽民同志“三个代表”的重要思想为指导，以党的“十六大”精神为指针，根据国务院《关于基础教育改革与发展的决定》和教育部《基础教育课程改革纲要（试行）》的要求，为全面贯彻教育方针，加强构建符合素质教育要求的课程体系和教学体系，使素质教育的思想落实到教育实践中，并取得实质性的进展。

二、基本目标

新课程的培养目标应体现时代的要求，具体目标如上：

1、改变课程过于注重知识传授的倾向，强调形成积极主动的学习态度。

2、改变课程结构过于强调学科本位，科目过多和缺乏整合的现状。

3、改变课程内容“繁、难、偏、旧”和过于注重书本知识的现状。

4、倡导学生主动参与、乐于探究，培养学生获取新知识的能力，分析解决问题的能力，以及交流与合作的能力。

5、发挥评价，促进学生发展，教师提高和改进教学实践的功能。

6、改变课程过于集中的状况。

三、实验任务

1、承担新课程标准实验任务，试用根据新课程标准编写的新教材。

2、尝试三级课程开发，实施和管理方式，为新课程的推广积累经验。

3、培养一批具有改革意识，具有新的课程观念，具备执行新课程能力的教师。

4、在实验过程中，逐步形成使每一位教师都易于理解和使用并使学生得到生动、活泼、主动的发展的评价体系。

5、以德育为核心，构建三结合的德育网络，探索新型的育人模式。

四、工作进程

根据市义务教育课程改革实验精神，镇教委办的布置主要工作进程如下： 1、2024年9月－－2024年8月，义务教育新课程体系的实验。2、2024年9月－－2024年8月对前期工作进行评估，深化义务教育新课程体系的实验活动，为新课程的进一步推广提供经验。3、2024年9月－－2024年8月，义务教育新课程的推广提高。

五、具体措施

（一）加强组织领导

1、成立以校长为组长，教学主任为副组长，组长为组员的“课改实验领导小组”负责组织管理本校的课改实验工作。

2、充分调动学校教师参与课改实验的积极性，鼓励、支持、帮助、指导教师创造性地完成课改实验任务。

3、制定符合课改精神，符合实际的“课改实验方案”及工作计划。

4、不使用新教材的非实验年级的教学工作，也要用先进的教育理念和“课改”精神指导教学实践。

（二）明确政策保障，充分调动各方面参与课改的积极性。

（三）优化资源配置，保证课改实验按要求实施

1、购置书刊、音像材料。

2、组织实验教师制作教具、课件。

3、创设适合学生发展和学习的环境。

4、加强实验室、图书室及体育、艺术等教育设施建设、提高使用效率。

（四）争取社会认同，求得村民、家长的共同参与积极配合。

（五）深入学习讨论，用先进的教育理论，教育思想武装广大教师。

总之，我校要通过各种途径和手段，采取一切可以实行的办法，搞好信息交流。了解市内外课改实验的进程物形势，保证我校课程改革实验工作推向新高度，取得新成果。

更新观念学习辅导材料

全面推进素质教育，作为全面贯彻党的教育方针，深化教育改革，更新教育观念的根本任务提到了广大教育工作者乃至全社会的面前。当今，科学技术迅猛发展，知识经济加速到来，国际竞争日趋激烈，新世纪我国迫切需要基础教育加快全面推进素质教育的步伐，努力培养有创新精神和实践能力的有理想、有道德、有文化、有纪律的德、智、体、美的全面发展的一代新人，为提高国民整体素质发挥应有的作用和优势。

提高民族素质，培养创新人才，重视学生生动、活泼、主动地学习，使学生具有爱国主义集体主义精神，热爱社会主义、继承和发扬中华民族的优良传统和革命传统，具有社会主义民主法制意识，遵守国家法律和社会公德；逐步形成正确的世界观、人生观、价值观；具有社会主义，具有初步的创新精神，实践能力，科学和人文素养以及环境意识；具有适应终身学习的基础知识，基础技能和方法；具有健壮的体魄和良好的心理素质，养成健康的审美情趣和生活方式，成为有想想、有道德、有文化、有纪律的一代新人。

改变课程过于注重知识传授的倾向，强调形成积极主动的学习态度，使获得基础知识与基本技能的过程同时成为学会学习和形成正确价值观的过程，体现引导学生学会学习，学会生存，学会做人，学会与人交往与共事，首先要根据基础教育的性质和时代特点，确定那些基础知识和基本技能是学生终身发展必备的，同时应重新界定新时期基础知识，与基本技能的概念。其次，要强调学生学习的过程与方法，以前更多关济的是结果，而忽略了学生是通过什么样的学习方式和策略来学习的，所以关注学生学习过程与方式是引导学生学会学习的关键。第三，尤为重要的是要在学习知识的过程中潜移默化地培养学生正确的价值观，人生观和世界观，要引导学生在学习知识的过程中形成正确的价值选择，具有社会责任感，努力为人民服务，树立远大理想。这种过程将深刻地影响他们思想道德的形成，影响他们人生的抉择。

转变观念，尽快适应新课改的要求 －－学习《课改计划》心得体会 通过深入学习研究市课改办下发的文件和资料后，作为奋斗在一线的教育工作者的我倍受鼓舞、深受启发。我认为它是一个全新的教育理念，它是一个面向世界、面向未来的伟大战略构想，它是全面落实素质教育有力保障。它的实施必将带来教育振兴的又一个春天。下面我来畅谈一下我的理解和体会。

一、全面贯彻党的教育方针，大力实施素质教育。课改计划为我们明确教育发展的方向。全面贯彻党的教育方针，是基础教育沿着正确方向前进根本保证。我们应当以党的教育方针统一思想，转变教育观念，以对历史和民族高度负责的态度，坚决摒弃应试教育的弊端，切实推进素质教育，使青少年在德智体美等方面得到全面发展，健康成长。

二、积极推进课程改革

课程集中体现了教育思想和教育观念，课程改革是基础教育改革的核心内容。现行课程设置存在不少弊端，主要表现为“难、繁、偏、旧”。这种状况，难以适应素质教育的要求，必须进行改革。在课程改革的目标上，要适应社会发展和科技进步的要求，加快构建符合素质教育要求的新的基础教育课程体系，根据不同年龄学生的认知规律，优化课程结构，调整课程门类，更新课程内容，引导学生积极主动地学习。在课程标准上，要用体现的教育方针，有利于学生全面发展的新的课程标准，逐步替代现行的教学大纲，把德智体美的要求列入新的课程标准，规定各门功课的目标，内容以及教学过程和合理的考核评价的具体要求。在课程设置上，要把传承人类优秀文化与贴近学生的生活实际结合起来，把人类知识、能力、品格中最基本的部分，对人才成长起基础性作用的部分作为学习内容，不仅要学数理化、也要学文史哲以及体育和艺术，还要把社会实践纳入课程计划，引导学生关注自然环境和经济社会发展，使学生学会学习，学会做人，学会与人交往与共事。在教学过程中，教师要充分考虑学生的个体差异，因材施教，按照学生身心健康规律，充分开发学生潜能，促进学生全面素质的提高。

三、课改计划改进和加强德育。德育是基础教育的重要内容，是全面推进素质教育的灵魂。为了更好地贯彻德育教育方针，必须依据不同年龄段学生的身心特点和接受能力，确立由浅入深，由低到高的阶段性目标，增强德育工作的针对性和实效性。小学从行为习惯养成入手，重点进行社会公德教育，进行爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义教育，联系实际对学生进行热爱家乡、热爱集体以及社会生活常识教育。同时要针对独生子女多的特点，引导家长和加强对子女的思想品德教育。总之，德育应录着眼于培养国民的基本素质，塑造合格公民，为学生的终身发展奠定基础。

四、改革考试评价制度。考试评价制度改革是落实课改计划的一个关键环节。目前的考试评价制度，把初中、小学教育导入了应试教育的轨道，严重制约了学生的全面发展，甚至影响到学生的身心健康，我们要正确处理基础教育中普及与提高的关系，改革考试评价制度，既要满足越来越多的青年继续升学的愿望，又要使那些不能升学的青少年在基础教育阶段学到有用的知识和本领，具备就业谋生能力。

五、建设高素质的教师队伍。建设一支师德高尚、业务精湛、充满活力的教师队伍，是全面推进素质教育的关键。要加强骨干教师队伍建设，培养一大批在教育教学工作中起骨干、示范作用的优秀教师。要紧密结合基础教育课程改革，加强中小学教师继续教育工作，健全教师培训制度，利用多媒体，远程教育等现代科技手段，提高教师的综合素质，使教师不断更新知识、提高素质。

教师要热爱自己所从事的教育事业，努力学习，勤奋实践，积极参加教学研究、科技传播和社会服务活动，在教学实践中不断提高自己。要按照全面实施素质教育的要求，深化教学改革，改进教学方法，更新教学内容，不断提高教学质量和水平。要为人师表，以自己的模范

行动影响和带动学生，以自己的学术造诣和优秀品格赢得学生的尊重和热爱。要尊重学生的人格，注意培育学生的自信心和自尊心，启发每一个学生的求知欲和追求真理的精神。

为了更好地落实课改计划，全面实施素质教育，尽快适应新课改的要求，为振兴姜家教育，贡献力量，我决心要不断深入地研究课改计划领悟其理论精髓，并把它运用到实际的教学中去。学工作服务。

使其早出教学成果，早为教

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找