

新春贺词

老师们、同学们、同志们：

律回春渐，气象万千。值此辞旧迎新之际，我们谨代表学院党委、行政向全院师生员工、离退休老同志、各界校友致以新年的美好祝愿和诚挚问候！向所有为四川财经职业学院的建设发展给予支持和帮助、付出心血和智慧的高级领导、社会各界朋友表示衷心的感谢！恭祝大家新年快乐、吉祥安康！

回首2013年，学院教育教学改革取得历史性的跨越。一年来，在省教育厅、省财政厅的正确领导下，学院坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入践行科学发展观，以开展好党的群众路线主题教育实践活动和深入践行中国梦为契机，紧紧围绕省级示范建设这一中心工作，按照重点专业项目建设及社会服务能力项目建设设定的目标，基本完成了“企业模拟实训室”“课程资源开发中心”“证券模拟实训室”“标准化考试基地”（全国会计资格无纸化考试基地）等四大工程建设；不断探索教学资源库建设，颁布实施了《四川财经职业学院教学资源建设管理办法》，立项了50门资源库课程，学院被高等教育出版社列为全国教学资源库建设示范基地。坚持办学体制机制改革，开启了校企深度合作的破冰之旅，和全国知名企业用友财务软件股份有限公司旗下的用友新道科技有限公司签署了校企深度合作框架协议。

回首2013年，人才培养模式改革成效显著。学院构建起了诚信培育、实践培育、合作培育的“三维共育”人才培养模式。学生对专业核心课程的认同度较高、就业岗位与专业相关度较高、就业率和就业质量稳步提升，获“四川省高等学校学生就业先进单位”荣誉称号；会计专业被四川省教育厅批准为专科一批次招生、被四川省高等教育招生考试委员会、四川省教育厅确定为面向藏区试办高中起点“1+2”模式高职院校及面向藏区“9+3”毕业生单独招生院校；学生在全国和省市各类大赛中，屡创佳绩，获一、二、三等奖20余项；2013年教育部所属全国高校学生信息咨询与就业指导中心开展的大学生满意度调查中，学院在全省高职专科学校中，综合满意度和生活满意度均排名第一，突出反映了学院各项工作在学生、家长和社会各方面获得的好评。中央电视台、四川日报、中国高职高专网等主流媒体均报道了学院在人才培养模式改革方面取得的显著成绩。

回首2013年，让人回味，催人奋进。这些成绩的取得，饱含着各级领导的关注与厚爱，饱含着全校师生的奉献与进取，更饱含着广大离退休老同志、各界校友和朋友们的关怀与支持。在这里，请允许我们代表学院党委、行政，再次向所有为四川财经职业学院事业发展和进步做出贡献的各级领导、各界朋友、全校师生致以崇高的敬意！

展望2014年，更让人激情满怀，倍感期待。这一年，全院上下将深入贯彻落实党的十八届三中全会精神，加强党的基层组织建设，不断推进学院党建工作，全面提高办学质量和水平，推动学院各项事业科学发展；这一年，是学院省级示范建设最为关键的一年，学院将坚持高标准建设、高水平管理，继续加强内涵发展，继续深化教育教学改革，提升服务社会能力和人才培养水平，争取以优异的成绩顺利通过省级示范建设项目验收，全面提升办学质量和核心竞争力，解放思想，团结一心，共同谱写创建全国一流的财经类高职院校新的壮美篇章！

最后，祝同学们学习进步、学业有成！祝全院教职工及各界校友工作顺利、万事如意！

院党委书记：黄友

二〇一四年一月三十日

四川财职院

(季刊)

主办单位
四川财经职业学院

主 编：黄 友

副主编：黄吉秀 马 萍

编委（按姓氏笔画）：

马会起 马 萍 王 瑶
文 洁 尹 东 甘立明
叶剑明 白 波 李宏轩
李建军 李素英 李跃进
李 雁 李 琪 杨晓斌
肖兆飞 余坤和 易思飞
罗 潇 胡恒丽 钟 用
黄 友 黄吉秀 崔 华

卷首语

- 1 新春贺词 黄 友

财经研究

- 4 基于经济责任审计的党政领导问责机制研究 黄 友 傅 丽
8 论统计与企业管理 韩千里
11 关于增值税几个简化账务处理的思考和建议 袁中文
15 我国养老保险基金投资运营存在的问题及对策研究 夏亚华

政法论坛

- 20 大学生校园犯罪问题研究 何峻松

教育研究

- 24 高职院校教学评价问题研究 刘 皖
27 学生网上评教中的新问题及其对策 何 锋
31 高职教师企业实践锻炼的现状与对策 伍婷婷 王 冰
34 高职院校校园文化与企业文化对接研究 段江平
38 大学生心理危机预防与干预体系的构建 黄开亮

教学探讨

- 18 高职层次的组织行为学课程改革情景设计研究 黄 睿

41 自产产品用作职工福利的财税处理辨析 胡小凤

44 关于高职高专课程标准建设的思考 何春玲

就业指导

48 高职院校财经类专业学生就业状况
调查研究 李平 陈利平 肖伟

54 高职生就业心理问题分析及对策研究 何前进 王冰

简讯

10 我院召开重要部门重点岗位人员廉政教育培训会 卢永红

14 学院召开党的十八届三中全会专题学习会暨2013
年党建工作研讨会 陈昌翠

58 我院教师赴澳学习取得澳大利亚TAE四级证书 刘婷

23 我院召开党的群众路线教育实践活动总结会 陈昌翠

58 2014年度四川省国税系统会计从业资格证考前培
训班在我院顺利开班 余立新

58 我院举办中高职衔接暨对口单招工作研讨会 郑代富

59 学院举办2014年“三八妇女节”庆祝活动 李平

59 四川财经·注协审计学院在我院召开成立大会 周海彬 陈聪

社会之窗

60 从激励视角看唐僧团队管理 董鹏



《四川财职院》2014年第一期
(总第83期)

地址：成都市龙泉驿区驿都西路4111号

邮编：610101

电话：84642053 网址：www.scpdfe.cn

E-mail：sccxxk@163.com

登记刊号：四川省连续性内部资料

准印证第01-052号

印刷：四川煤田地质制图印刷厂

照排：四川煤田地质制图印刷厂照排部

出版日期：2014年3月

本期印数：3500册

发行范围：本系统内

基于经济责任审计的党政领导问责机制研究

黄友 傅丽

【摘要】《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》的颁布实施,使得构建规范、有序的党政领导干部问责机制成为理论和实践界研究和思考的问题。本文探讨了经济责任审计和党政领导干部问责制的有效结合方式,提出了强化人大、组织人事、纪检监察、法院、新闻媒体和公民等多元异体问责;拓展经济责任审计范围;规范问责程序,实施问责救济;建立、健全以经济责任审计为基础的党政领导干部问责机制,实现党政领导干部问责的制度化、规范化和常态化。

【关键词】 经济责任审计; 问责机制; 多元异体问责; 问责程序

2009年7月12日《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》颁布实施,成为保证党政领导干部正确行使权力、严格履行职责而建立的一套行之有效的权力监督和制约机制。2010年12月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《党政主要领导干部和国有企业领导人员经济责任审计规定》,将经济责任审计与增强领导干部依法履行经济责任意识,完善领导干部管理和监督权限,促进和预防腐败体系建设紧密结合。建立有效的党政领导干部问责机制是政治体制改革中重要的一环,通过实施问责促使领导干部将党和人民的利益放在首位,减少乱作为、不作为和作为不力的现象,更好地推进党和人民的事业发展。而要让问责有效实施,应当以经济责任审计为依据,将经济责任审计与党政领导干部问责相结合,构建以经济责任审计为基础的党政领导干部问责机制,实现党政领导干部问责的制度化、规范化和常态化。

一、经济责任审计与党政领导干部问责现状

分析

经济责任审计是中国特色的党政领导干部监督管理制度,近年来在制约和监督领导干部权力运行,加强党风廉政建设、保持党的纯洁性等方面发挥了重要作用。近几年,各地方政府分别出台了不同级别的地方经济责任审计的暂行规定,国内也涌现了不少有关经济责任审计的研究文献,中央五部委建立了经济责任审计工作联席会议。根据《中央五部委经济责任审计工作联席会议制度》,现行的经济责任审计联席会议的组成部门为中纪委、中组部、监察部、人事部、审计署,由中纪委、审计署牵头,联席会议设召集人和秘书长各一名,由审计署参加会议的领导担任。联席会议的主要职责是指导和协调中央与地方的经济责任审计工作,交流和通报经济责任审计情况,研究、解决经济责任审计中的困难与问题。审计部门重点组织实施经济责任审计,纪检、监察部门重点对审计发现的领导干部(领导人员)违反党纪、政纪等问题进行处理;组织、人

作者简介:黄友,四川财经职业学院党委书记,教授。

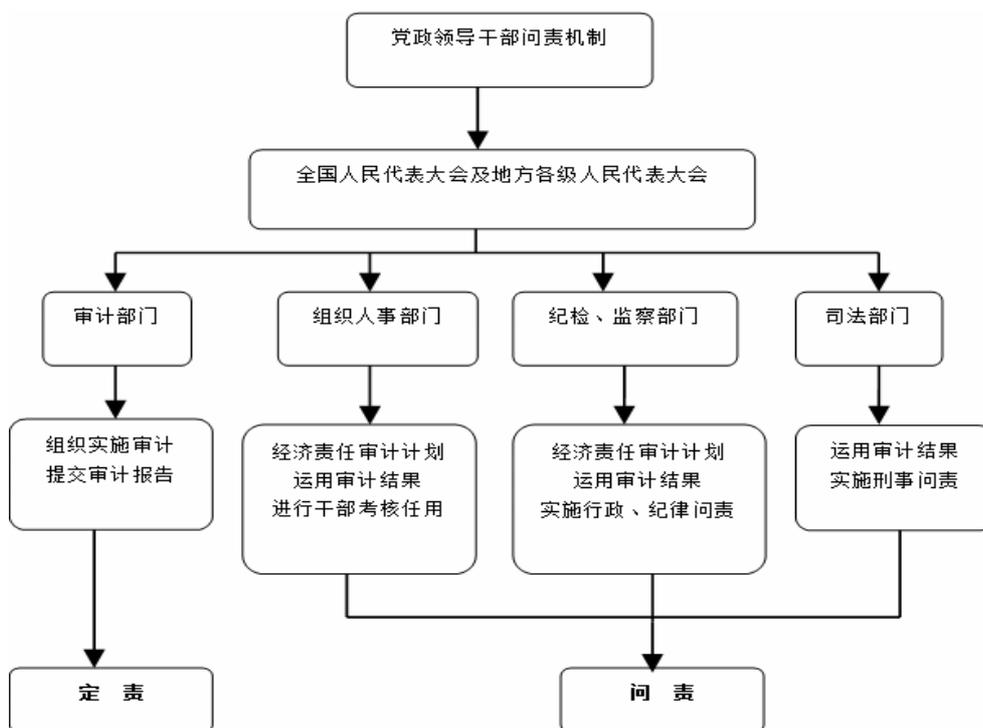
傅丽,四川财经职业学院副教授,电子商务系支部书记。

事部门重点确定经济责任审计计划并正确有效地运用审计结果。我们研究认为,现行的经济责任审计联席会议制度,对各成员单位在经济责任审计中应承担的工作职责和发挥的作用未能明确规范;在实际操作中,联席会议各组成单位基本上是平行的部委,作为问责主体的权威性不够。同时各单位也仅仅是参加联席会议,听取审计部门的情况汇报,发表一下对审计查出问题的意见和看法,未能真正有效地利用审计结果,无法真正落实对党政领导干部问责。随着经济责任审计的发展,经济责任审计所延伸的领导干部监督领域——无论是应用范围上,还是学科交叉研究上都还是比较有限,面临着破解体制瓶颈和深化发展的问題,特别是存在审计范围不够、审计

深度欠缺、审计成果应用不充分等问题。现实需要明确经济责任审计在党政领导干部问责中的意义和作用,突出经济责任审计在党政领导干部问责制中的重要性,构建以经济责任审计为基础的党政领导干部问责机制。

二、构建以经济责任审计为基础的党政领导干部问责机制

党政领导干部问责机制应是由全国及地方各级人大牵头组织党委(党组)、纪检、监察、组织人事部门和审计部门,按照党政领导干部职责和干部管理权限对党政领导干部进行定责、问责的机构及制度,其构成内容及基本职责如图所示:



问责机制的内容及职责图

在党政领导干部问责机制建设中,审计部门开展的经济责任审计是基础。审计署及地方各级审计局经济责任审计机构在全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的领导下,根据构建党政领导干部问责机制要求,具体实施经济责任审计项目。审计机关和审计人员通过实施经济责任

审计,对党政主要领导干部因不履行或不正确履行法定职责,在所管辖的地区发生严重违反财经纪律或造成损失浪费和形成恶劣社会影响的事项应当承担的经济责任进行界定和划分,并将经济责任审计中发现的问题,按照问责机制要求在法定职权范围内作出处理;应当由纪检、监察和

法院处理的违纪、违法问题,及时移送依法处理。因此在党政领导干部问责机制构建中,经济责任审计是基础,定责是问责的前提。

三、强化以人大为问责主体的多元异体问责

问责主体,解决由谁问责的问题,它是在党政领导干部问责中起领导、实施、组织协调和决策的单位或个人。问责有同体问责和异体问责,同体问责是指党政机关内部的问责;异体问责是指党政主体以外的其他多元主体实施的问责。目前,我国问责主要强调同体问责,异体问责少有实施。但由于同体问责存在问责体制不畅,问责范围较窄,问责力度较弱,问责效用难以发挥的缺陷,我们认为要构建以经济责任审计为基础的党政领导干部问责机制,需要实施异体多元问责。在人大建立专门机构,组成由人大牵头组织党委(党组)、纪检、监察、组织人事部门、司法部门和审计部门组成的党政领导干部问责主体,同时充分发挥民主党派、公民和新闻媒体作用。

我国宪法明确规定,“中华人民共和国的一切权力属于人民,人民行使国家权力的机关是全国人民代表大会和地方各级人民代表大会”。

“全国人民代表大会和地方各级人民代表大会都由民主选举产生,对人民负责,受人民监督。国家行政机关、审判机关、检察机关都由人民代表大会产生,对它负责,受它监督”。在问责机制建设中,人大应该充分发挥问责主导作用。而现在我国人大监督问责体系还不完善,人大主动问责性差,很少主动监督政府行为,其质询权、弹劾权很少使用,问责的广度和力度不够。因此,要实施党政领导干部问责,应当明确全国人民代表大会及地方各级人民代表大会问责中枢地位,建立专门机构,负责领导、组织协调问责机制内各部门工作,落实安排各部委和地方各级经济责任审计计划,并依据经济责任审计结果,分别交由组织人事部门和纪检、监察部门及司法部门落

实党政领导干部应当承担的责任,实施相应的问责。加强人大的刚性问责是我国党政领导干部问责机制建立的一个最为关键的突破口。除此以外,应建立健全民主党派、新闻媒体和人民群众参与问责的机制,畅通问责路径,积极发挥其在多元问责主体中的重要作用,稳步扩大社会舆论开放度,大力提倡、鼓励、支持和积极引导社会各界和广大群众对公权力运行情况进行监督;鼓励、支持和引导新闻媒体对公权力运行中出现的重大问题进行追踪报道;对于社会反映强烈,特别是涉及民生方面的问题,要及时跟进,及时启动问责机制。

三、按问责要求拓展经济责任审计范围

我国经济责任审计问责主要是针对违法和重大违纪行为问责,而不是对审计结果问责;审计问责对象主要是向组织问责,对责任人个人问责较少。因此,根据构建以经济责任审计为基础的党政领导干部问责机制要求,需要深化经济责任审计内容,对现有经济责任审计范围、审计重点内容进行调整。问责对象不仅包括地方各级党委和政府主要领导干部和党政工作部门主要领导干部,也应包括地方各级纪委、人大、政协的主要领导干部。在审计内容方面,应关注领导干部全部履职责任和履职全过程。重点内容是任期经济目标的完成结果、效率和效果,重大经济决策的程序、实施和绩效;财政财务收支及相关经济活动的真实、合法和效益;内部管理控制制度的建立、执行和有效;依法行政和廉洁从政规定的执行情况,要突出对责任人个人问责,突出发展责任和决策责任的审计。

目前,我国经济责任审计大多开展的是离任经济责任审计,部分地方开展了任期经济责任审计,但开展任前审计较少。按照构建以经济责任审计为基础的党政领导干部问责机制要求,在深化经济责任审计内容基础上,依据党政领导干部工作职责、工作权限和干部监督管理的需要对领

领导干部履职应承担的责任实施全过程、全方位审计,将任期前审计与任期中、离任经济审计相结合,并逐步提高任中审计的比重;建立重要岗位领导干部任期内轮审制度;同步开展对党委、政府主要领导干部经济责任审计,客观评价履职履责情况,对照审计评价标准实施定责和问责,实现经济责任审计免疫系统功能。

四、规范党政领导干部问责程序,完善救济制度

党政领导干部问责包括定责、问责和申述等程序。审计部门实施经济责任审计后提交经济责任审计结果报告,由人大问责专门机构组织纪检、监察、组织、人事等部门根据经济责任审计结果报告,分别鉴定有关单位和人员是否有违法违规或失职行为存在,并鉴定责任的类别和大小,提出处理意见;问责决定机关根据其提出的问责建议作出问责决定,涉及违法行为应移送司法机关实施问责。在问责实施中首先要完善问责申述制度,赋予被问责领导干部以陈述和申辩的权利。在作出问责决定前,应当听取被问责的领导干部的陈述和申辩,如果被问责的领导干部认为问责不公或存在违法行为时,可以通过相关程序向相关上一级机构申请行政复议;也可以通过司法程序向人民法院申请行政诉讼,以司法手段来维护和保护自己的合法权益,从而保障在责任面前人人平等,尽可能减少问责过程中存在的“丢车保帅”、“替罪羊”等问题,使问责制度真正取信于民。其次,建立问责失范救济制度。一旦出现权力违法或权力行使不当损害了相对人的合法权益,则立即启动行政救济机制,制约专横的行政权力以使其处于“法制”状态。再次建立被问责官员跟踪制,畅通被问责官员复出路径。对于哪些主动引咎辞职的领导干部,要建立跟踪机制,对那些确有专业特长且工作能力强,进步较快、在被问责后的新工作岗位上作出成绩并重新赢得社会认可的,可根据工作需要通过公开、透明的方式,按规定程序复出或重新提拔使

用,努力形成领导干部既能上能下,又能下能上的良好局面,有效地保证党政领导干部问责真正落到实处,发挥其应有的作用。

经济责任审计是我国审计监督制度中的重要组成部分,是权力运行制约和监督机制的重要环节,是惩治和预防腐败体系的重要制度设计。构建以经济责任审计为基础的党政领导干部问责机制,将经济责任审计和党政领导干部问责制相结合,有助深化经济责任审计的创新和转型,彰显免疫系统论下审计人的责任感和使命感;同时能有效的提高党政领导干部经济责任审计质量,为问责制提供问责依据。随着我国政治改革、经济形势的变化和审计工作的发展,需要我们进一步总结经济责任审计工作经验,以理论创新进一步推进实践创新。通过实施问责让党政领导干部忠实履行党和人民赋予的职责,让事前监督防范于未然和事后惩罚的震慑共同发挥作用。

参考文献:

- [1]中央五部委经济责任审计工作联席会议制度.
- [2]关于实行党政领导干部问责的暂行规定.
- [3]中共中央办公厅、国务院办公厅.党政主要领导干部和国有企业领导人员经济责任审计规定.
- [4]竹立家.党政领导干部问责走向法制化[J].党政干部文摘,2009.(7).
- [5]丁长琴.我国行政异体问责的现状与制度重构[J].国家行政学院学报,2012(3).
- [6]周亚越.中国社会科学网公民问责:机制缺失及其治理[J].宁波大学学报:人文科学版 2010(4).
- [7]任建明,杜治洲.我国问责制的进步及执行中存在的问题,问责制如何避免“问而无责”[J].人民论坛杂志,2010(6).
- [8]使行政问责救济制度趋向完善和健全/行政许可制度_规章制度.

责任编辑 尹东

论统计与企业管理

韩千里

【摘要】统计是企业管理的重要工具，现在的企业管理活动为什么忽略，其原因何在？有什么办法解决。在当今大数据时代下，企业只有准确地获得各种经济信息。有效地筛选、整理、分析这些信息并为我所用，才能真正增强企业自身的竞争力。企业怎样在激烈的市场竞争中立于不败之地并占得先机呢？企业可以根据广泛经济信息，利用统计工具、统计方法等，充分有效地使用企业的有限资源，合理安排人、财、物、产、供、销等各个生产经营环节，变统计为有效的管理

【关键词】统计制度；统计工具；统计方法；统计指标体系；大数据；企业管理；经营活动

统计在国人的心目中就是统计加估计，名声很不好。而还有相当一部分企业将企业统计错误的理解为报表统计制度管理下的统计，统计就是报表。报表中的一些数据缺乏真实性，统计方法、统计手段，资料的来源不完全按统计的要求去做。就连自己都说不清楚的数据怎么能去进行预测、决策、制定计划等一系列经营管理活动呢！为什么会出现这些敷衍了事，劳民伤财的事？汇总起来，应该是以下几方面的原因：

1. 市场经济的改革远远快于企业统计改革步伐。利用企业的统计数据进行分析，预测、决策，计划等等，远远跟不上千变万化、转瞬即逝的市场。

2. 企业经营活动的变化远远快于企业统计制度变化。企业的资源是追逐利润的。由于企业的经营的规模、资源等在行业内和行业间是快速动态变化的，而企业的统计制度变化又不能适应企业变化的形势。统计的方法有的还是老一套，说句不好听的话，我国有一套真正的、与企业相

适应的企业统计制度吗？

3. 统计工作人员整体素质、专业水平差异性较大，专业水平和技能没有与时俱进。大部分企业统计人员特别是中小企业统计人员都是兼职的，业余的。他们缺乏改革意识与创新精神，他们工作就是报表。还有一些统计人员队伍变动频繁，难以形成企业统计工作的专业、系统、长效建设。

4. 统计工具、统计手段落后。企业在人、才、物的投入上不吝花钱。但是，无论在购买相关的软件特别是统计软件上还是在相关专业的培训上，往往扣扣索索，难以成行。

客观公正地讲，统计的改革无论是在统计职能、统计范围，还是在统计手段、统计方法，都有了较大的动作。特别是企业，统计核算作为企业核算体系的一个重要组成部分，其地位也越来越突出和重要。但是，企业统计工作也必须是在市场经济的大背景下，在满足企业生存、发展需要的同时，摸清市场规律以适应市场的瞬息万

作者简介：韩千里，四川财经职业学院工商管理系副教授。

变。所以,随时调整企业的统计工作的策略和手段,使企业统计工作能够很好的为企业服务。进一步深化企业统计工作的改革,也是企业管理工作的当务之急。

1. 建立、健全一个现代企业统计制度。与之对应建立一整套市场经济条件下的完整、完善的企业统计指标体系。包括各个系统、各个行业、各个部门等企业的统计体系。各个行业、各个部门的统计指标体系既要相对独立,更要相互支持和兼容。其统计口径、统计范围、统计方法等既要相对独立,更要相互支持和相互转换。

2. 在深化改革传统企业统计三个功能基础上,增加前置功能和综合功能。三个功能是评价功能、分析功能和描述功能。评价功能,不仅仅指传统意义上的好与坏,是与非,更重要的是为什么好,好在哪里。为什么差,问题出在哪里,用什么办法解决等;分析功能当然还是重要的功能之一,但是仅仅计算几个相对指标,平均数,变异指标等传统的分析方法是远远不够的,必须熟练运用统计分析软件进行更深度的分析,如行业的竞争力,本企业的未来走向和可能遇到的风险等等;描述功能,具体表现为统计表和统计图。主要是将企业的生产经营管理活动描述出来,从而掌握各项统计指标的区别和联系以及各项指标数据的综合变化。统计描述功能的改革必须对传统片面的统计指标全面深化改革,从而形成一个完善的现代企业统计指标体系;前置功能是企业广泛的统计调查,包括各种宏观、微观等调查。应用什么样的调查方式和调查方法,取得什么样的统计资料,直接关系到企业统计工作的质量,甚至影响企业的生死存亡;综合功能,企业的绝大部分数据(会计除外)都是统计得到。是企业经营活动和企业管理最重要的工具。

3. 改革统计手段、完善统计方法和构建企业的核心统计指标,实行统计专业人才管理。

进入信息时代,企业统计工作可以拥有更先进的统计软件,以保障企业的管理更加优质可靠。因此,我们必须充分利用这些技术优势,为企业的各种经营管理活动服务。如决策支持系统、Excel、spss、网络技术、信息技术等。同时,我们的统计方法也应该随市场经济下的现代企业的变化与时俱进。在统计的内容上,除了传统必要内容以外我们还应该设置一些能体现现代企业特征指标。如引入应用水准统计、创造力、科研力、凝聚力统计、环境、创新力等等内容,构建具有企业核心统计指标,以增强企业的核心竞争力。现代企业对统计工作者的要求越来越高,他必须懂经济,通管理,还是电脑高手,否则,不足以胜任。同时、对这样的人必须相对固定。

4. 开拓视野,改革企业统计运行模式。企业统计模式应打破传统报表体制局限,成立与企业相适应的信息统计之类的管理中心,采用“集中管理为主,分散管理为辅,两者有机结合”的企业统计管理模式。在大数据时代下,企业必须采用信息化管理的企业统计运行模式。同时,应开拓视野,进一步拓展企业统计范畴和空间。仔细分析各种内、外部环境,协调各方面配合,从而达到企业的有效资源最合理的配置。只有这样,才能真正为企业统计工作创造良好环境。以确保企业的管理水平达到新的高度。

企业是一个国家或者一个地区的经济主体,企业的增加值和企业的经营效益直接关系到一个国家或者一个民族的经济增长。是构成GDP、GNP等国民经济经济指标最基础、最核心的主要内容。在大数据时代,企业只有准确地获得各种经济信息。有效地筛选,整理、分析这些浩瀚经济信息并为我所用,才能真正增强企业自身的竞争力。企业怎样在激烈的市场竞争中立于不败之地并占得先机呢?对于大公司而言,他们可以

聘请相关的专家或者机构。但是对于大多数中、小微企业,更多地靠他们自己。他们完全可以根据广泛经济信息,利用统计工具、统计手段、统计方法等,充分有效地使用企业的有限资源,合理安排人、财、物、产、供、销等各个生产经营环节等,变统计为有效的管理,从而达到企业追求生产经营经济效益的最大化之最终目的。对于一次具体的经营活动其操作思路如下:

1. 进行市场调查,广泛地或者专项地收集相关资料,包括产品或服务市场资料、消费者市场资料、市场环境资料、竞争对手资料等等

2. 将市场调查的原始资料按企业经营活动的目标进行统计分类、归纳、汇总。并利用 excel, spss 等工具或软件进行统计分析。

3. 利用市场调查综合分析资料和企业自身统计资料进行统计分析。包括各种比率分析、离散、集中趋势分析、动态分析、因素分析、因子分析、相关回归分析等。

4. 利用相关的统计资料并结合相关的计算工具对企业的各项经济、经营活动的指标进行专项和综合预测并进行可行性、可靠性进行分析。

5. 将统计预测的各种行动方案选优,进行决策。

6. 将决策的结果纳入计划目标,编制计划。并注意各种计划指标的协调。

7. 利用统计工具检测计划的执行情况和完成效果等等。

总之,任何一个企业,都需要经济统计工作的支撑。企业的管理是建立在统计基础之上的,也是企业管理的主要工具。也就是说,企业统计工作在企业中起着重要的、不可替代的作用。在企业的短期经营管理过程中,随时需要对企业经济、经营情况进行统计、核算和分析。从中长期看,可以看到企业的经营成果、经营规模等积极向上所达到的预期水平。同时企业还可以通过统

计工作,运用现代的统计方法、统计工具和统计手段。在错综复杂企业经营管理中找出真谛,发现问题,并提出解决问题的办法,从而使企业能够走上良性发展之路。大数据时代,企业管理的首要任务就是如何应用统计工具和统计手段,甄别、筛选形形色色的统计资料并结合企业自身数据能够脱颖而出,能够适应变幻莫测市场经济的激烈竞争环境,这也是企业生存还是死亡的重要课题。

责任编辑 王 瑶

简 讯

我院召开重要部门重点岗位人员廉政教育培训会 2013年12月25日,我院召开重要部门重点岗位人员廉政教育培训会议。参加会议的有学院党委书记黄友、副院长李跃进、纪委书记、工会主席李琪、各系(部)、处(室)负责人以及“三重一大”重点岗位工作人员。会议由李琪同志主持。

李琪同志首先组织与会人员学习了相关文件,介绍了近期发生在高校的典型案例,要求大家要认清形势,理清思路,积极转变观念,创新工作方式,改进工作作风,扎实开展工作,不断推动党风廉政建设和反腐败斗争取得实实在在的成效。学院财务处、监审处负责人分别就学院财务制度、采购制度做了详细的讲解。

最后,学院党委书记黄友再次强调了此次会议的必要性和重要性,并要求各部门负责人和涉及“三重一大”事项的重点岗位工作人员,一定要筑牢思想防线,守住底线,不碰高压线,提高拒腐防变能力,增强反腐倡廉自觉性,从根本上预防腐败现象的出现,防患于未然。

(卢永红)

关于增值税几个简化账务处理的思考和建议

袁中文

【摘要】增值税作为我国目前最大税种，增值税的准确核算及账务处理关系到众多企业利益，也关系到国家的利益和税收秩序。简单而正确的账务处理，可以减轻会计人员的工作量，减少账务处理的难度。由于复杂繁琐的账务处理，造成多纳税或少纳税，进而影响双方的利益，丧失税法的公正性和公平性，最终损害国家利益。

【关键词】增值税；账务处理；简化

从94年税制改革以来，增值税成为了我国第一大税种，除了部分行业以外的大小企业，都会涉及增值税的账务处理，特别是在近年来营改增以后，增值税的覆盖范围更广泛。如何合理、简便进行正确的增值税核算及账务处理，关系到企业、国家的双重利益。由于复杂的处理，造成企业会计人员的账务处理失误，进而造成多纳税是企业之殇；同样造成企业少纳税进而被处罚，企业也有苦难言。反过来造成国家税收流失，也会丧失税法的严肃性。笔者就几个常见的实务案例分析，对增值税账务处理提出改进意见，以期抛砖引玉，简化增值税的账务处理，使企业简便准确核算，达到维护税收秩序的目的。

一、增值税税控系统设备和技术维修抵减增值税的账务处理

虽然购买税控装置是一次性业务，但是由于我国目前增值税非完全消费型，使得部分固定资产还不能抵扣，税控装置就是其一。对于一般纳

税人和小规模纳税人目前的账务处理基本一致，具体如下：

1. 初次购买设备款和支付技术维护费

借：固定资产

贷：银行存款

2. 增值税可以全额抵扣，增设了一个减免税款专栏（一般纳税人）

借：应交税费——应交增值税（减免税款）

贷：递延收益

3. 提取折旧时

借：管理费用

贷：累计折旧

同时，借：递延收益

贷：管理费用

4. 发生技术维修费，按实际支付金额

借：管理费用

贷：银行存款

按规定抵减的增值税应纳税额

作者简介：袁中文，四川财经职业学院会计二系副教授，化机和国际金融双学士，注册会计师，注册评估师。研究方向会计、审计、资产评估、高职教育。

借：应交税费——应交增值税（减免税款）

贷：管理费用

这是一个争议很久的问题，争论点较多，以至于财政部、国家税务总局专门发文对此做出明确规定^①。笔者对此项规定提出两点异议：一是固定资产的入账价值及其折旧处理目的性不明确；二是增值税的抵扣有违增值税相关规定。首先固定资产全额入账是价税合计，与消费型增值税的总体原则矛盾，在计提的折旧中含有增值税，同时又全额冲减了管理费用，其实质是把税控装置的价税款分期进行摊销，而在当初一次性抵扣的增值税，名义上使企业当月少交了增值税，实质又分期以折旧的方式摊销了。对于税控装置及技术维修费不是一笔很大金额的资产，造成实务当事人的困惑和麻烦，完全是简单问题复杂化。如果就按普通固定资产入账和正常的折旧处理，会计人员也不会歧义，账务处理也会大大简化。最主要的是，税控装置的价税款合计以增值税的形式先行抵扣，有违增值税征收的初衷。其次税控装置实质是国家出钱，企业倒账，多此一举。以数据说明如下：

甲企业某月销项税 10 万，进项税 7 万，应纳增值税 3 万。由于购买税控装置价税合计 2 万，则当月由于购买税控装置应纳增值税变为 1 万。表面上是企业出钱购买了税控装置，实际少交了增值税，企业并未出钱，而账务处理却绕了一大圈。即递延收益的 2 万，分期以折旧消化了，递延收益当年不影响所得税，折旧最后也没进成本，也不影响所得税。这是一个“怪异”的增值税处理方式。

二、钱款与纳税时间不一致的账务处理

在实务中先交款后开票，或先开票后交款很普遍。许多企业以此作为纳税筹划或者资金计划的一种手段。如果付款和票面金额一致，处理很简单。如果不一致到底该如何处理？参看 2013

注册税务师税收代理实务教材 p134 例 8-2 第二笔业务：2 月 6 日 W 公司与 B 公司签订预售款货款销售合同，销售商品一批，价格 100 万合同约定 B 公司应当于 2 月 6 日支付预付款 50 万，W 公司必须于 2 月 6 日按全额开具增值税专用发票给 B 公司。W 公司的账务处理如下：

借：银行存款 50 万

贷：预收账款 33 万

应交税费——应交增值税（销项税额）17 万

笔者认为这种账务处理方式欠妥。首先增值税发票价税要一致，不能脱节；其次分录要以原始凭证为依据，如果增值税发票价是 100 万，税应该 17 万，而上述分录让人难以理解，如果以 50 万做销售，明显票据税款又不合适。正确处理如下：

借：银行存款 50 万

应收账款 67 万

贷：主营业务收入 100 万

应交税费——应交增值税（销项税额）17 万

这样处理对会计的收入确认时点又不相符，这也是笔者建议修改的另一个关键点：会计和税法的的不一致问题。会计和税法因为站在各自立场处理问题，有差异正常，但是站在企业立场，会计和税法应该统一，不能为了满足会计或税法而出现一笔业务两种处理，增加会计人员的难度，实际也为税收腐败提供可乘之机，这是我国下一步需要进行法规改进的地方——两者趋同，或者明确规定一种账务处理方式，当然极其特殊的地方允许存在差异。针对这笔业务，就是完全可以按纳税义务的发生时点，来确认收入的实现。因为销项税是以收入存在为前提，没有收入就没有销项税。同样现在确认了收入，以后需要退回冲减收入，销项税也需要冲减。

三、简化、改进增值税明细科目和专栏

目前增值税涉及三个明细账户：应交增值税、未交增值税、增值税检查调整，在应交增值税下设置九个专栏：进项税额、应交税金、减免税额、出口抵减内销产品应纳税额（出口退税）、转出未交增值税、销项税额、出口退税（出口抵减内销产品应纳税额）、进项税额转出、转出多交增值税^[2]。

从以上设置看出，增值税科目设置相当细，单从名称上看也很清晰。但实务处理并不简单，特别是出口退税企业，专栏“出口退税（出口抵减内销产品应纳税额）”用于核算出口退税，而“应交增值税（出口抵减内销产品应纳税额）”也是同样用途。两者的差异，在于申报环节的时点和不同的出口退税率，仅这一点就让刚入行的会计人员“抓狂”，还不说下一步申报和实际的差异处理、不得抵扣税额的计算，还要用红字、蓝字的处理。

如：出口退税（出口抵减内销产品应纳税额）专栏，用于反映出口企业销售货物后，向税务机关办理免、抵、退税申报，按规定计算的免、抵税额，借记“出口退税（出口抵减内销产品应纳税额）”，贷记“应交税费——应交增值税（出口退税）”；出口退税专栏，用于反映企业出口适用零税率的货物，向海关办理报关出口手续后，凭出口报关单等有关凭证，向税务机关申报办理出口退税而收到退回的税款。出口退回的增值税额，用蓝字登记；出口货物办理退税后发生退货或者退关而补缴已退的税款，用红字登记。出口企业当期按规定应退税额、应免抵税额后，借记“其他应收款——应收出口退税款——增值税”科目、“应交税费——应交增值税（出口抵减内销产品应纳税额）”科目，贷记“应交税费——应交增值税（出口退税）”。

从未交增值税明细科目的功能看，笔者认为

有“画蛇添足”之嫌。该科目的目的在于核算月底企业欠缴、多缴和待抵扣的增值税，如月底发生应缴增值税，需做账务处理：借记应交税费——应交增值税（转出未交增值税），贷记应交税费——未交增值税；多交了，借记应交税费——未交增值税，贷记应交税费——应交增值税（转出未交增值税）。如果月底有欠缴、还有留抵税额，无论留抵税额大于、小于欠缴税额都是相同处理^[3]：借记“应交税费——应交增值税（进项税额）”，贷记“应交税费——未交增值税”，金额以最小的计算。金额以最小的记，这种才是账务处理的实质，但是如果按下面笔者的建议，这种处理也没必要，可以简化。

看一看小规模纳税人的账务处理，简单明了，不会出现错误和歧义，除了本身业务简单外，主要是按实质账务处理方式——注重应缴税款。根据这个思路建议一般纳税人也简化处理：对于增值税核算开设两个明细即可——销项税、进项税。这是增值税的核心：应缴税额=销项税-进项税。同时在这两个明细下面开设专栏：销项税减少、进项税减少。在账务处理上，明确规定这两项减少，在销项税减少、进项税减少专栏中采用红字处理。如果需要进一步对减少项目细化处理，则可以把这两个专栏上升为明细，然后用专栏区别减少的不同业务类型。最后以应交税费——应交增值税总账的余额，来确定期末是应交还是留抵，无需用现在的未交增值税明细，多此一举单独反映欠缴、多缴和留抵金额。因为应交税费——应交增值税是负债类性质账户，余额已经具备此项功能。这样处理清晰明了，账务处理也简单且不易出错。

通过实例看⁴：某企业6月税务稽查发现有8万欠税，假设7月末留抵税额2万，8月末留抵税额7万，则7月账务处理：

借：应交税费——应交增值税（进项税额）

2

贷：应交税费——未交增值税 2

8月份：

借：应交税费——应交增值税（进项税额）

6

贷：应交税费——未交增值税 6

如果把应交税费——应交增值税的负债性质账户的余额实质把握清楚，这两笔账务处理完全没有必要，8月末应交税费——应交增值税账户余额肯定是留抵1万，就像所得税亏损不用做账务处理的道理一样。

与此对应，完全可以取消工程物资账户^[1]。购进的工程物资按正常材料不含税处理，使用时才进项税转出。好处有三：一使得材料及时入库，与其他材料同样处理，减轻保管、会计的工作量；二是促使企业加强材料管理，避免多头采购造成浪费；三是通过进项税转出和材料出库对应，利于对在建工程成本审计。

参考文献：

- [1]财政部、国家税务总局.关于增值税税控系统专用设备和技术维护费用抵减增值税税额有关政策的通知[S].财税〔2012〕15号.
- [2]全国注册税务师执业考试教材编写组.税务代理实务[M].中国税务出版社,2013:77-79.
- [3]国家税务总局.关于增值税一般纳税人用进项留抵税额抵减增值税欠税问题的通知[S].国税发〔2004〕112号.2004.8.30.
- [4]东奥会计在线.税务代理实务[M].北京大学出版社,2013:92.
- [5]袁中文.新会计准则可操作性问题分析.湖南财经高等专科学校学报[J].2010年(4).

责任编辑 祝 刚

简讯

学院召开党的十八届三中全会专题学习会暨2013年党建工作研讨会 为深入学习贯彻落实党的十八届三中全会精神，推动学院党建工作，2014年1月7日下午，学院在B栋5楼会议室召开了党的十八届三中全会专题学习会暨2013年党建工作研讨会。学院党委委员和各党支部书记、委员参加了会议，党委副书记、副院长黄吉秀主持会议。

会上，学院党委书记黄友组织大家学习了党的十八届三中全会精神，并对党的十八届三中全会精神进行了全面解读。他指出，认真学习贯彻党的十八届三中全会精神是广大党员的重大政治任务，全面深化改革是发展所需，人心所向。广大党员要深刻认识党的十八届三中全会和全面深化改革的重大意义。党委副书记、副院长黄吉秀组织大家学习了中共中央办公厅印发的《关于加强新形势下发展党员和党员管理工作的意见》。党委委员、副院长余坤和宣布了党建论文获奖情况。

最后，与会人员围绕2013年支部工作亮点及工作中存在的问题进行了分组讨论，针对基层党组织建设、青年教师党员思想政治工作、学生党员培养和发展、流动党员管理等重点、难点问题进行了深入交流与探讨。大家一致认为要重视党员队伍建设，采取有效措施不断提高广大党员的积极性和创造性，切实发挥党员的先锋模范作用；要特别重视大学生党建工作，采取有效措施，提高大学生思想政治教育工作水平。

（陈昌翠）

我国养老保险基金投资运营存在的问题及对策研究

夏亚华

【摘要】养老保险制度是关系到社会安全稳定的一项非常重要的制度，而养老保险基金则是保证养老保险制度健康运行的有效保障。当前，随着我国养老保险金缺口的逐渐增大，加之通货膨胀的日益严重，对我国当前养老保险制度的可持续稳定发展产生了不利的影响。本文重点研究我国养老保险基金的运作模式，找出当前养老保险基金投资运营当中存在的问题，并且结合当前社会发展的趋势，给出一定的意见和建议，希望对促进我国养老保险基金的正常运营提供一定的帮助。

【关键词】养老保险基金；投资；运营

一、养老保险基金概述

养老保险，是指国家和政府按照相应的法律法规，在劳动者有能力进行劳动时，缴纳一定的资金，并在劳动者达到解除劳动义务时，定时、定量向劳动者发放养老金的一种制度。养老保险制度是整个社会保障制度当中最重要的一项制度，同时也是关系到民生和社会稳定的一项重要制度。而养老保险基金则是为了保障养老保险制度顺利实施，国家和政府机关按照相应的法律规定，专门建立的，用来支付养老保险的基金。养老保险基金是老年人在退休之后保障生活的重要来源，主要由公共养老保险金和补充养老保险金这两部分组成。养老保险金的运营主要是指在养老保险制度的实施当中，实现养老保险基金保值、增值的过程。

养老保险基金的运作主要有以下几个原则：
1、安全性原则。因为养老保险基金是关系到劳动者年老之后的生活保障问题，一旦出现问题，将会严重的影响社会的安全稳定。所以要求养老保险基金在运作时，必须要保证安全性，要必须能够全部收回投资的本金。
2、增值保值原则。养老保险基金运作的目的就是为了增值保值，因

为社会通货膨胀越来越严重，如果不能实现增值，就有可能造成养老保险基金的缺口，造成支付问题。
3、流动性原则。要求养老保险基金必须具有较强的流动性，可以随时变现，当投资风险较高时，可以随时撤出资金，保证投资的优化组合，有效地规避风险。

二、我国养老保险基金运营中存在的问题

（一）我国养老保险基金的构成和特点

1. 我国养老保险基金的基本构成。我国当前的养老保险基金主要由三大部分组成：①基本养老保险基金②补充养老保险基金③全国社会保障基金。基本养老保险基金主要是指国家为了保证养老保险制度的正常运行，通过强制性手段筹集到的社会保障基金。基本养老保险基金由个人和用人单位共同缴纳，一般是个人8%，用人单位12%。并且基本养老保险基金主要分为个人账户和个人统筹账户两部分，个人账户是基本养老保险金的主要构成部分，社保机构每年都会按照一定的比例和基数向个人统筹账户纳入一定的资金。社会统筹账户则是指社保机构向企业所筹集的，直接用于支付当前已经退休老年人的基金。全国社会保障基金则是指政府管理部门为了

作者简介：夏亚华，三六五金典文化传播有限公司高级经济师，主要从事教育培训研究。

避免养老保险基金账户出现亏空而建立的基金,属于养老保险基金的战略储备资源^[1]。

2. 我国养老保险基金的特点。①基本养老保险。基本养老保险主要是由政府强制性建立并实施的,其筹集、运作和经营都具有法制性,所以必须要加强法制监管。因为养老保险基金是退休人员生活保障的底线,所以必须要保证基本养老保险的安全性,同时也还要追求其运营的经济效益。②补充养老保险基金是指用人企业根据自身的效益,自愿建立,为退休人员提供养老资金的基金,主要特点是专项性、储备性、福利性,并且只能专款专用,不能从事生产活动或者是抵押贷款活动等等,其主要代表就是企业年金。③全国社保基金具有很强的集中性,由政府专门设立的理事会来负责管理,同时又具有专项性,主要是在基本养老保险基金入不敷出的时候使用,是养老保险基金的重要保障。

(二)我国养老保险基金投资运营当中存在的问题分析

1. 养老保险基金运行体制不够健全。与西方发达国家相比较,我国养老保险基金制度成立时间较短,但是我们一直在进行改革,初步建立了多层次的养老保险体系。在整个养老保险基金的筹集、运作过程当中,都是由当地社保机构来负责。虽然我国养老保险基金的整体金额教大,但是较为分散,许多地方的养老保险基金只能实现市级统筹甚至县级统筹,完全不能实现规模效应,很难优化投资结构,管理成本过高。

2. 投资渠道较为单一。在我国,由于对金融行业的监管较为严格,养老保险的投资渠道较为单一。我国大部分的养老保险基金都是用于购买国债或者是用于银行存款,因为考虑到金融产品收益性与风险性成正比的情况,我国的养老保险基金投资渠道非常少,主要采取以安全为主的传统投资方式,与历年的通货膨胀率相比较,很多地区的养老保险基金收益率甚至没有跑赢通货膨胀的速度,尚不能实现养老保险基金的保证,更不用谈基金的增值^[2]。

3. 养老保险基金账户空账运行。尽管我国养老保险基金的规模每年都在扩大,但是收不抵支的现象越来越严重。如果没有政府的财政补贴,养老保险基金完全会出现缺口,严重影响养老保险制度的安全、稳定运行。首先是人口老龄化问题,由于人们寿命的不断增长,我国正式迈入了老龄化社会,越来越多的现代人缴纳的基金需要支付给已经退休的人群,并且资金需求正在飞速增长。由于养老金收支不抵,许多地区大量的动用现有个人账户的资金支付已经退休人员的养老资金,造成当前许多人养老保险基金账户空账运行,并且空帐规模越来越大。

4. 养老保险基金运行缺乏有效地监管。当前,我国的养老保险基金运作缺乏有效地监管,没有专门的法律法规,全部的养老基金都由政府支配,基金运作不够透明,支付和提取全都掌握在政府的手中,缺乏专业的投资人员和管理人员,使得基金运作经常出现亏空。监管的缺乏也容易出现腐败问题,一些地方政府擅自动用养老保险基金,对基金的正常运作产生了严重的影响。

三、我国养老保险基金投资运营的建议

(一)规范现有的资金投资运营管理体系

1. 成立专门的养老保险基金运营机构。当前我国只有部分地区实现了养老保险基金的省级统筹,大部分仍然是市级统筹。为了实现养老保险基金发挥最大的效益,实现规模效应,应当成立专门的养老保险基金运营机构,实现养老保险基金的全国统筹,并且成立专门的养老保险基金投资机构来进行养老保险基金的投资和运营,明确运营机构的职责,对基金进行结余投资的基础上,最大规模的实现基金的投资收益,真正的担负起养老保险运营基金的投资运营责任。

2. 稳定养老保险基金的来源。近年来,社会上有少部分退保现象,认为养老保险基金的收益不高,使得养老保险基金的安全稳定出现了一定问题。但是养老保险基金在社会保险制度当中占据着重要的地位,是社会长期安全稳定的保

障,所以一定要稳定养老保障基金的来源,统一立法,统一缴纳,全国统筹。

(二) 优化养老保险基金投资运营的策略

养老保险基金的投资不仅仅要考虑基金自身的稳定性,更要考虑养老保险基金的收益率。投资应当采取多元化投资的方式,从世界各国的养老保险基金的运营来看,一般都是用于投资股票、债券、不动产等实物。投资的目的都是为了在承担一定的投资风险的基础上,最大程度地追求投资回报率。这给我国养老保险基金投资的启示是在资本市场上选择多种投资工具,实现投资的多元化。

1. 投资工具的选择。根据我国的具体国情,我国的养老保险基金投资可以选择以下几种。银行存款、国债、证券投资基金、股票市场等。可以全面的分析各项投资方式的风险和收益,在可承担风险的范围内,扩大投资的渠道,通过各项投资方式的组合投资,来达到保值增值的目的。银行存款具有保障性,是最安全的投资方式,但是收益率较低。国债是债券内的一种,受国家信用的保障,所以安全性最高,收益也比银行的活期利率要高,收益相对较高,但是与其他投资相比,收益还是相对较低;证券投资基金,是借助专门的投资机构,在证券市场上投资与金融产品,实现收益的目的。在国外,投资基金已经成为养老保险基金投资的重要方式;股票,虽然收益较高,但是风险也非常大。股票价格受上市公司的经营状况和宏观经济形势的影响,风险较大,但是可以在可承受风险的范围内少量投资股票,通过基金管理公司的合理投资组合来降低风险^[1]。

2. 养老保险基金分层投资。我国当前的养老保险基金主要由三大部分组成,每一部分都有着特定的来源和独特的用途。基本养老保险基金由于基数庞大,投资主要以安全为主,可以购买短期国库券、长期债券等,能够在保证战胜通货膨胀的基础上取得盈利。补充养老金的使用具有

长期性的目的,在投资当中应当进行组合投资,使用债券、股票等多种投资工具。全国保障基金是当前我国唯一开始进行入市操作的基金,在过去的投资运营当中积累了一定的经验,一定要注意投资的短期、中期和长期组合,进行组合投资,保证收益的安全性。

(三) 建立投资运营的风险管理体系

1. 建立合理的风险约束机制。所谓约束机制就是不允许某种情况的发生,一旦出现某种情况,要对责任人进行处罚,通过约束机制来规范养老保险基金的投资运营,防范人为风险的发生。

2. 建立合理的风险分散机制。在养老保险基金的投资过程当中,要采取分散投资的方式,通过合理的投资组合,来实现对风险的分散管理。

3. 完善我国养老保险基金运营的法律法规。通过完善的立法,来加强对养老保险基金投资运营的法律保障,使得一切都有法可依,依法运营。

结语:

养老保险制度是关系到社会安全稳定运行的制度,养老保险金的健康有序运行是保证养老保险制度安全运行的基础,所以在投资时,一定要选择合适的投资策略,保证投资的收益,并且通过完善的监督管理体系,保证养老保险基金的健康、有序运营。

参考文献:

- [1] 苗绘. 完善我国养老保险基金投资运营的对策研究简[J]. 金融与经济, 2014(1): 27.
- [2] 李小年. 国外养老保险基金信托经验及其启示[J]. 上海金融学院学报, 2013(6): 15.
- [3] 张翊. 关于我国养老保险基金风险的探析[J]. 东方企业文化, 2013(5): 67.

责任编辑 祝刚

高职层次的组织行为学课程改革情景设计研究

黄 睿

【摘要】组织行为学作为一门集理论性、实践性和应用性等特点于一身的学科,决定了教师在教学中应针对学科特点和要求,结合高职院校特点,采取情景式教学法,将本课程的知识融会贯通于学生参与体验并剖析和解决实际问题的全过程。本文将围绕该思想展开论述。

【关键词】组织行为学; 课程改革; 情景设计

一、组织行为学课程改革目的

组织行为学作为高职院校经济管理专业的核心课程之一,是一门集理论性、实践性和应用性等特点于一身的学科,这决定了教师在教学中应针对学科特点和要求,结合高职院校特点,采取贴近管理实践的任务导向式教学法,将本课程知识融会贯通于学生参与体验并剖析解决实际问题的全过程。

笔者对课程改革所明确的目标是:让学生清晰地认识自我,了解他人,有效开展人际沟通与人际关系构建,同时做好职业生涯规划;明确工作态度对工作绩效的影响,从而形成正确的职业观;学会对压力进行控制;通过群体合作与竞争,了解激励的重要性,熟悉企业文化的作用,明确群体沟通的方法,树立良好的团队协作意识。

二、课程改革前期调研分析

通过对学生以及校企合作单位领导开展的问卷调查,学生感兴趣的问题主要集中于人职匹配、团队合作、沟通、压力控制、激励以及态度管理等方面,而用人单位则关注人际沟通、团队协作以及情商等能力的养成。在情景模拟、管理沙龙、案例分析、素质拓展等教学方法中,有

77%的人选择了情景模拟。

三、课程改革情景设计思路

现代教育心理学认为,只有当学生处于心情愉快、思维敏捷的心理状态时,接受教育才是最容易的。现在的学生拥有强烈的表现欲望和竞争心理,追求自我肯定。因此,能够让学生在一个统一的大情景下开展连贯性的情景模拟,通过参与任务完成理论学习是笔者对组织行为学课改的设计思路。

载体就是组建和运营模拟公司,模拟一个人从初入职场到成为团队精英的一系列职业发展过程。基于 PBL (PROBLEM-BASING LEARNING) 思想,由教师设计问题,学生进行调研并通过头脑风暴形成问题解决的思路和方法,最终灵活掌握理论知识,形成自主学习的能力。教师随后点评,旨在对学生成果予以必要指导建议,同时对课堂组织以及课堂教学有效性进行检验。

具体而言就是成立两家汽车制造企业,每个企业设 CEO 及各职能部门主管各 1 名,其余岗位可依据实际人数而定。课程组织从以下四方面开展:

作者简介:黄睿,四川财经职业学院工商管理系讲师。

（一）初入模拟企业

1.通过自荐和推荐，确定两家模拟企业的CEO以及各部门主管。

2.各部门对应聘者进行初评并阐明其评价标准。主要训练学生对于“感觉”的理解，教师基于报告予以点评。

3.各主管在教师指导下开展复试，利用个性测试题以及人力资源测评软件，对员工开展个性测试，包括价值观、气质以及性格等，并最终定岗。主要训练学生对于“价值观”以及“个性”的理解。通过测试与面试的结论对比，引导学生了解感觉与知觉的差异，明确个性对于有效人力资源管理意义。同时，学生也能通过个性测试更了解自己并进行人职匹配，启发他们开展自我反思，进行正确的职业生涯规划。

4.CEO组织各层级人员共同商定企业文化，形成初步认知。

（二）大展宏图

1.员工试用期。各部门对新员工进行必要的工作能力测试，以判断其职业适应性。各部门要依据岗位特点搜集和设计有关测试题，比如行政人员，偏重其管理与协调沟通能力的测试。各部门需提交报告，阐明相关人员能力与职业匹配的程度，并依据结果提出相应的调岗意见。此部分旨在帮助学生掌握能力与职业发展的关系，从而辅助其进一步认识自己，合理开展职业生涯规划。

2.员工独立开展工作，主管需随时掌握其思想动态。由于该环节缺乏统一载体，故设置三个子情景要求员工交流看法：

（1）本企业实施末尾淘汰；

（2）部门领导每天交待很多任务，很难按时完成；

（3）本部门一名员工离开，其工作转嫁给了你。

通过以上三个假设，可以帮助各部门主管对

员工的态度进行了解，包括：对企业、对领导以及对同事的态度。各主管听完员工陈述后，形成并提交改变其态度的方案，随后教师结合态度形成以及与工作绩效的关系予以点评。

3.压力来袭。以公司经营进入困境为统一情景，让学生体验压力并开展管理沙龙，最终形成压力解决方案。随后，引导学生总结压力产生的根源并开展测试，引导其思考释放压力的方法。目的就是为了让其通过体验，了解压力产生的必然性，掌握压力控制的方法。

4.激发斗志。持续压力加之不变的工作内容，员工易厌倦从而积极性降低。教师引导模拟公司开展激励问题研究，并制定激励方案。主要目的是帮助学生了解激励的产生和作用，掌握有效激励的方法。

（三）打造高效团队

企业经营过程中遇到了要不要组建团队、如何组建团队、如何打造精英团队的问题。通过模拟真实的群体沟通、群体冲突与决策以及团队管理等情景，结合采用管理沙龙、素质拓展等，帮助学生总结各公司的群体角色与分工、群体决策、凝聚力、竞争与合作、群体冲突以及团队构建等。

此部分重在学生体验并总结模拟过程中团队的表现，针对存在的问题提出改进建议。该部分由于决策的灵活性，会督促学生积极参与并认真思考运用有关理论进行决策判断。

（四）模拟国内公司运作总结

回顾模拟公司的运作过程，公司每位成员都要总结自己的收获，包括组织文化、人职匹配、组织沟通以及团队协作等。

四、课程改革成效

（一）在PBL教学思想影响下，本课程与学生职业发展以及企业用人实际贴合得更加紧密。

（二）精炼了理论知识，内容浅显易懂，缩

大学生校园犯罪问题研究

何峻松

【摘要】大学生校园犯罪的预防是一个复杂工程,高校要认真分析大学生犯罪的特点、规律,并且针对这些规律采取加强思想政治教育和法制教育、遏制不良文化的影响和加强大学生心理健康教育等有针对性的措施,构建校园犯罪预防体系,为我国的社会主义现代化建设培养更高素质的综合性人才。

【关键词】大学生;犯罪;校园

近些年来,我国高校大学生违法犯罪行为层出不穷,犯罪现象日益严重,如马加爵案、药家鑫案、复旦投毒案等,越来越多的受到社会的关注。大学生是祖国未来建设的重要力量,同时也是社会主义的接班人,肩负着中华民族伟大复兴的重担。但是大学生犯罪现象却越来越多,这不得不引起人们的关注和思虑。

一、大学生校园犯罪的界定

大学生犯罪主要是指当前我国各大高校在校大学生实施的,具有较大社会危害的,应当依照刑事法律追究其刑事法律责任的违法犯罪行为。

从法律的角度来讲,因为犯罪的构成要件是判断行为人的行为是否构成犯罪的理论依据,所以对大学生校园犯罪问题的界定,需要从犯罪的构成要件上进行考虑。大学生校园犯罪的犯罪客体是被违法犯罪的大学生所侵犯的,被我国刑法所保护的社会关系。其重要的衡量条件之一就是有一定程度上的危害性,必须通过刑法来进行处罚。犯罪的客观方面是指能够证明大学生犯罪行为的客观外在表现。犯罪的主体是指实施了对社会、校园产生危害的行为大学生,当然,大学生必须要达到刑法所规定的刑事责任年龄,并且应当具

(紧接上页)短了教与学两者间的距离。

(三)课程组织更加灵活,强调启发式教学与互动参与,引导学生主动分析并努力解决问题,提高其实际动手能力,同时培养他们的职业意识以及团队协作意识。

(四)教师面临更多挑战,需在课余时间更多时间接触并认识企业,通过不断学习提升自我素养以及教学水平。

参考文献:

- [1]崔玲珑.《组织行为学》中案例教学法的应用[J].创新教育,2011(16).
- [2]高志华等.PBL 教学模式在《组织行为学》教学中的应用及效果评价[J].华北煤炭医学院学报,2010(11).
- [3]刘阳等.情景模拟教学法在“组织行为学”教学中的应用[J].唐山学院学报,2010(11).

责任编辑 王 瑶

作者简介:何峻松,鄂州经贸职业学院副教授,主要研究方向高职教育管理。

有相应的刑事责任能力。我国当前法律所规定的刑事责任能力是16周岁,当前在校大学生基本都符合这一条件。主观方面,违法犯罪的大学生必须对自己所实施的危害校园或者社会的犯罪行为和行为结果存在故意或者过失的心态。

二、大学生校园犯罪的特征

(一) 大学生校园犯罪呈上升趋势

大学生是祖国的未来,是社会主义建设事业的栋梁,被视为社会的精英,具有高智商、高素质的人群。但是就是这样一种人群,在近几年来犯罪现象却一直呈上升趋势。大学生的校园犯罪现象,从偷窃、打架斗殴、酗酒闹事、故意伤害甚至故意杀人等等,都有大学生的影子。在毕业班级酗酒闹事进而故意伤人的肇事者越来越多,达到犯罪标准的盗窃行为也在不断的增多。近几年来,甚至出现了许多大学生故意杀人的罪状,甚至连同寝室之间都存在投毒的现象。

(二) 犯罪主体多样化

当前,大学生校园犯罪的主体越来越多的开始显示出其多样化的特征,在人们的印象当中,违法犯罪的学生往往都是一些成绩非常差,并且品行不好的学生。但是在实际当中,各种类型的大学生都存在着违法犯罪的现象。从品行不端的差生到品学兼优的尖子生,从一般大中专院校到国家重点建设高校,从专科到本科、硕士、博士,从男生到女生,都存在着校园犯罪的现象。

从年龄上来看,犯罪群体有着逐渐年轻化的态势。大学生违法犯罪的现象不仅仅发生在高年级,也发生在低年级。从年龄结构上来讲,自满足16周岁的完全刑事责任开始到30岁以上的博士研究生,都有违法犯罪现象的发生。但是近年来犯罪人员的年龄有逐渐下降的趋势,犯罪嫌疑人往往年龄较小,虽然学历较高,但是社会阅历较浅。在所有的校园犯罪人群当中,大三是犯罪情况的高发阶段。除了大三之外,大二是违法犯罪第二高发期。

从性别上看,女大学生的比例开始逐渐增多。在上世纪关于大学生校园犯罪的统计当中,主要是以男性为多数,但是现在的大学生校园犯罪情况中,女大学生犯罪率开始逐渐上升。在上世纪80年代前期,我国大学生校园犯罪的男女比例为100:1,到了80年代后期,这一比例上升到了10:1,上世纪末,这一比例达到了7:3,现在,这一比例上升到了3:2。女大学生违法犯罪的比率不断上升,并且女大学生犯罪的案件罪行还都比较恶劣,有贩毒、盗窃、卖淫等等^[1]。

(三) 校园犯罪的特殊性

大学生的校园犯罪越来越多的体现出特殊性。

1. 动机激情化。激情是指一种在短期内爆发出来的非常强烈的情绪状态。在这种状态下,大脑完全被情绪所控制,产生“意识狭窄”的现象,大脑缺乏理性的控制,非常容易形成激情犯罪。并且大学生的自尊心非常强,存在一定的心理健康问题,易因为冲动而失去理性。

2. 犯罪手段的残忍化。许多大学生犯罪的行为非常残忍,例如绑架、杀人、强奸、投毒等等。例如马加爵案,杀害四名同床。再例如药家鑫,在开车肇事之后,残忍的将受害者杀害。

3. 犯罪手段智能化。由于大学生的智商普遍较高,并且接触到的高科技产品也非常多。当前的大学生校园犯罪,非常重视案前的策划,尤其重视利用高科技手段提高反侦察,反追踪。在一些理工科院校,由于学生掌握了更多的专业性技能,往往成为了方便他们进行犯罪的方法。其中最典型的就是通过计算机技术进行的一系列犯罪现象。包括诈骗、敲诈勒索、盗窃等等。

三、大学生校园犯罪问题原因分析及预防措施

(一) 大学生校园犯罪问题原因分析

1. 法律意识淡薄。当前许多大学生的法制观念非常淡薄、法律意识较为弱化。虽然说我国

当前的民主法治建设取得了非常好的成绩,对大学生也加强了法制教育。但是效果并不理想,法律意识并没真正形成,大学生群体当中的校园犯罪现象仍然层出不穷。

2. 生理因素。大学生一般都处于 18-25 岁之间,本科学生以 18-23 岁的人群为绝大多数。这个年龄段的学生正好处于生理和心理的加速发展时期。肌肉和骨骼的发育逐渐完善,并且大脑皮层的分析技能开始不断发展,但是发育仍然不够完全。例如正处于生长发育期的大学生体格强壮、精力非常旺盛,在某种情况下非常容易冲动,尤其在性刺激方面及其容易产生冲动。一旦控制不住,极容易发生强奸、性骚扰、卖淫嫖娼等违法犯罪行为。另一方面,大学生正好处于生理巨变的时期,年龄和身体的特征决定了这个年龄会存在一定的激情犯罪的现象。当人处于激情状态下,大脑完全被情绪控制,缺乏理性控制。这种情况下的犯罪,一般都没有预谋,其偶然性非常大。例如因吵架造成的打架斗殴,演变成为的故意伤害罪甚至故意杀人罪。

3. 心理因素。虽然大学生已经开始逐渐成熟,但是其仍然处于青年的中期,正在走向成熟,而没有完全达到成熟,尚不能履行成人的义务。因此,特殊的心理因素导致了大学生成为社会的“边缘人”,既不属于孩子,又不属于成人,地位较为特殊。这个时期是人格最终形成的关键时期,许多大学生在这个时期的心理问题较大,极易引发犯罪。

(二) 大学生校园犯罪的预防

1. 加强思想政治教育和法制教育

思想政治教育在大学生们的思想改变中发挥着不可替代的作用。当前高校要重点审视自身在思想政治教育建设当中的薄弱环节,形成整个思想政治教育的链条。建立健全高校思想政治教育工作机制,明确责任和分工,形成良好的思想政治运行体制。同时也应当积极动员社会和家庭的

力量,来加强对高校学生的思想政治教育。在思想政治教育课程当中,应当改善教学方法,改变传统的填鸭式教学方法,采取灵活多样的教学方式,来调动学生的热情和积极性。同样,在高校当中,也应当重视加强对高校学生的法制教育。因为当前许多学生法制观念非常薄弱,甚至没有法制的概念,将法制和道德相互混淆。在加强思想政治教育的同时,也应当以不低于思想政治教育的标准来进行法制教育,宣贯我国当前的法制主张,培养学生基本的法律意识和思维,以及遵纪守法的好习惯。在今后的教学过程当中,可以将法制教育纳入常规化教学当中去,加强对法制教育的重视程度^[2]。

2. 改善社会环境,遏制不良文化的影响

通过对近些年来大学生校园犯罪案例的研究,不得不承认的是大学生的校园犯罪情况与社会文化的影响有着不可分割的影响。犯罪与文化的关系非常紧密,在某种程度上,大学生的校园犯罪可以视为某种社会环境的体现,所以要积极地改善社会环境,遏制不良文化对大学生的影响。首先,要重视对公民整体素质的提高。因为当前社会的许多事例明显反映出了社会公民整体素质的不达标,例如老人摔倒好心去扶却被讹,导致了现在人们看到老人摔倒却都袖手旁观,无人相助。这对大学生的心理也能产生一个潜移默化的不良影响。其次,要加强社会主义精神文明建设,坚决遏制不良文化的侵蚀。精神文明建设是新时期有效应对西方腐朽文化侵蚀的有效方法。如果大学生接触到的信息充斥了色情、暴力,就会严重的毒害了大学生。要坚决的打击取缔色情场所,制定完善的网络法律法规,规范网络行业的有序发展。

3. 加强校园管理,建设良好的校园文化

首先,学校应当不断地提高自身管理水平,形成科学有效地管理机制。高校是大学生学习和生活的场所,应当在大学里树立正确的人生观、

价值观。因此高校一定要不断地提升自身的管理能力,制定明确的管理规章制度,并且加大规章制度执行的力度,使得学生处处都能够按照规章制度办事,能够形成有效地自我约束。其次,高校应当加强对校园文化的建设。校园文化是区别于课堂文化的另一种软性文化,却能对学生产生深远的影响。良好的校园文化可以丰富学生的校园生活,充实其精神生活。同时也能够有效地预防校园犯罪的发生。最后,高校应当联合相关部门及时的净化学校周边环境,坚决查处和取缔一些能够给大学生带来不良影响的娱乐场所。例如黑网吧、歌舞厅、游戏厅等^[3]。

4. 加强大学生心理健康教育

心理问题有时是诱发大学生校园犯罪的关键因素,所以高校一定要重视对大学生的心理健康教育。针对大学生心理发育的特征,可以建立专门的心理健康辅导室,为学生提供心理咨询。最好可以从专业的心理辅导机构聘请专业的心理辅导教师,为学生定期开展免费的心理咨询。并且应当开设一些心理健康课程,让学生能够更好地控制自己的心理健康,帮助学生培养积极、乐观、向上的健康心态,帮助学生更好地处理人际关系。

结语:

大学生校园犯罪的预防是一个复杂的体系工程,高校要认真的分析校园犯罪的特点,找出其中的规律,并且针对这些规律采取有针对性的措施,构建起一个由社会、学校、家庭组成的三位一体的校园犯罪预防体系,为我国的社会主义现代化建设培养更高素质的综合性人才。

参考文献:

- [1]杨廷文,袁梅.大学生犯罪心理分析及预防措施[J].西南民族学院学报:哲学社会科学版,2012(23):103-104.
- [2]邵彩铃,赵会民,张影.当代大学生犯罪的特点、成因与对策分析[J].河北广播电视大学学报,2012(8):32-34.
- [3]田肇树.论当代大学生犯罪增多的原因与预防[J].山西财经大学学报:高等教育版,2010(3):11-13.

责任编辑 左良万

简讯

我院召开党的群众路线教育实践活动总结大会

2014年3月13日下午,我院在B211教室召开党的群众路线教育实践活动总结大会。省委教育工委、省教育厅第一批党的群众路线教育实践活动第三督导组组长王嵩建、副组长宋亚兰及成员出席了会议。学院党委委员、全体中层干部和部分教职工代表参加了会议。

学院党委书记黄友从我院开展党的群众路线教育实践活动的基本情况、主要做法特点、取得的主要成效、基本经验以及下步工作打算等五方面对学院党的群众路线教育实践活动开展情况进行了全面总结汇报。黄友强调,下一阶段学院将继续抓好整改落实工作,把解决作风问题与创建省级示范高职院校结合起来,着力加强领导班子和干部队伍建设,认真落实教育实践活动的长效机制,以优良作风全面推进学院综合改革,巩固好教育实践活动的成果。王嵩建代表省委教育工委、省教育厅督导组对学院教育实践活动的开展给予了充分肯定,并对下阶段的工作提出了四点要求:一是要将作风建设作为长期任务坚持下去;二是切实强化制度落实;三是着力加强领导班子建设;四是以优良作风推动各项工作健康发展。

最后,参会人员对我院开展党的群众路线教育实践活动情况进行了民主评议。

(陈昌翠)

高职院校教学评价问题研究

刘 皖

【摘要】教学评价对指导教学工作有重要的作用。现阶段不少高职院校教学评价存在认识不够全面、缺乏完善的教学评价体系、缺乏规范的教学评价制度等问题。因此,高职院校教学评价改革应加强教学评价的理论建设、促进教学评价主体多元化、促进高职院校的自我评估等措施。

【关键词】教学评价; 学生; 学校; 教师

教学评价是提高教学质量的重要保障,科学的教学评价不仅能够真实有效的反映出学生的学习状况,还能够为学校的教育改革提供有利的意见和建议,对指导教学工作有重要的作用。高职院校和普通高等教育学校有很大的区别,因此在教学评价上也应该更有针对性,目前高职院校的教学评价还存在很多的问题,本文总结了这些问题,并提出了改革建议。

一、高职院校教学评价的意义

高职院校教学评价无论是对学校,还是对社会都具有十分重要的意义。就学校来说,通过教学评价,学校可以了解学生的学习状况,从而了解学校的教学水平,为学校的教学工作提出指导性意见,有利于学校及时发现教学中存在的问题;就社会来讲,良好的教学评价体系能够促进高职院校实现培养目标,从而高职院校能够为社会和国家提供大批服务于一线的优秀人才,为国家的发展做出重大贡献。具体来讲,高职院校教学评价的意义主要有以下三点:

(一) 有利于教学水平的提高

教学评价虽然是在教学结束之后做的总结

性工作,但是目前新的教学理念逐渐深入,教学评价渗透在教学的全过程中,这就使教学评价能够更大的发挥其作用。教学评价能够帮助学校更好的了解师资队伍的实力,通过教学评价,教师身上的优点都被展示出来,把这些优点共享之后,能够让教师们相互学习,相互帮助,相互借鉴,达到取长补短的效果,这样教学能够得到良性的循环,使教师得到共同的进步,教师进步了,学校的教学水平必然就会提高了,学校也会有更好的发展^[1]。

(二) 有利于促进学校及个人的评估

教学评价能够比较准确的对高职院校的教学现状进行客观的评估,真实有效的反映出学校的总体教学状况,还可以大体的评估出该校的师资力量。学校可以把教学评价作为调整教学手段、调整师资分配的重要依据。其次,教学评价也能够反映出教师个人的教学水平,促进教师的个人评估,通过教学评估,教师能够发现自身的不足,及时的改正和调整,或者得到学校的认可,从而获得成就感和荣誉感,对教师的教学工作起到激励的作用。

作者简介:刘皖,鄂东高等教育研究所副教授,主要从事高职教育研究。

（三）有利于教师的自我激励

通过教学评价,教师能够比较客观清晰的认识到自己的缺点和不足,或者认识到自己在工作取得的成绩,这样就可以有效避免教师的自卑心理或者骄傲心理,让教师能够客观的评价自己、认识自己、教育自己。也有利于教师更好的挖掘自身的潜能,提高自己的教学水平和教学质量^[2]。

二、高职院校教学评价存在的问题

（一）对教学评价的认识不够全面

一些高职院校对教学评价的认识还不全面,还把教学评价当作是传统意义上的检测模式,没有正确认识到教学评价的作用。教学评价不仅对教学起到检测作用,还能对改进教学方式起到指导作用,教学评价的目的不仅仅是为了发现问题,更是为了更好的解决问题,评价是提高教学质量的手段,采用这种手段的根本目的还是提高教育质量。目前高职院校的教学评价往往陷入功利主义漩涡,对教学评价的质量和目的具有很大的片面性和模糊性,教育主管部门的评价主体比较单一,对教学评价缺乏监督,在政府的引导下,高职院校只是被动的接受评价,为了满足评价要求甚至还会弄虚作假,使教学评价形同虚设^[3]。

（二）缺乏完善的教学评价体系

教学工作不是一个独立的工作,而是一个系统的工作,教学本身就是一个复杂的系统,教学评价只是教学系统中的一个重要部分,并不是全部,因此,要做好教学评价工作,必须把教学评价放到整个教学体系中去,这样才能更好的完成,如果教学评价脱离了教学系统独立存在,就不能很好的体现出教学的整体水平和整体效果。目前,大多数的高职院校都没有建立比较完善的教学评价体系,有的高职院校把教学评价体系设置的太细,违背了教学评价体系简便易行的原则,例如把指标分为三个等级,每一级的指标都

超过十五个以上;有的高职院校把指标体系定的太多,评价结果不能根据指标要求完成,有些结果的解释导向不明。很明显,教学评价体系的指标过细、过多都不符合科学合理教学评价体系的要求,还有些高职院校过于强调标准,评价体系的目标重复、混乱,没有可操作性。

（三）教学评价方法过于传统

教学评价工作实际上是一项十分复杂的工作,这种工作不是盲目的,而是讲究一定的方法和策略的,这对评价的方法要求很高,很多高职院校简单的把教学评价当成教学测评、考试、测验,而做这些工作的技术含量并不大,很多高职院校的教学评价人员素质有待提高。一些高职院校在教学评价中把学校的绩效作为教学所做价值的主要判断依据,这难以把握教学的评价效度,教学评价具有一定的滞后性和即时性,如果不能很好的解决这两者之间的矛盾,就会降低教学评价的信度。有些高职院校的教学评价方法太多,也太繁琐,缺乏统一的、有效的教学评价方法,也降低了评价的作用。此外,如果评价者的心理素质较差,出现情感效应、晕轮效应等,也会影响教学评价的信度^[4]。

（四）缺乏规范的教学评价制度

教学评价制度是教学评价工作开展的重要依据,也可完整的反映出学校的管理水平,包括规章制度、管理方式、课程设置、培养方案等等内容和执行情况。一个学校管理水平的高低,能够从学校办事效率、教学管理工作的规范、教育工作者的态度中看出来。高职院校的教学评价工作应该是一项持久的、经常性的工作,但是由于高职院校对教学评价的不正确、不全面的认识,使得高职院校缺乏专门的教学评价机构,权力与责任分工不明确,也没有一套完善的教学评价制度。由于每个高职院校都有自己的教育侧重点,培养人才的目标和方向也不一样,因此在教

学方法、评价标准上就会存在差异,如果对教学评价的要求过于单一,也会影响教学评价制度的实施。

三、高职院校教学评价改革措施

(一) 加强教学质量评价

教学质量的评价应该作为教学评价的主要内容,但不是全部内容,很多学校的教学评价仅仅局限于对教学内容、教学大纲、教学效果、教材选择、教学设备等方面的评价,这是不完整的。高职院校应该在这些内容的基础上,增加对教师综合素质的评价,教师是课堂教学主导,教师的综合素质对学生的素质也会起到潜移默化的影响,教师不仅仅要教给学生书本上的知识,也要教给学生做人的道理。高职院校与普通高等院校不同,高职院校为国家和社会培养了一线技术人才,大多数学生在毕业之后都会进入企业,因此,高职教学中的实践教学很重要,因而教学评价应该重视实践教学的评价,重视对学生实践能力的评价,实践评价可以采纳企业意见等^[5]。

(二) 促进教学评价主体多元化

目前高职院校的教学评价往往局限在本校评价,由本校的领导、教师和学生进行评价,这种评价主体还是太少,还应该加入政府、企业的评价。政府的决策对高职院校的发展有导向作用,因此不能忽视政府的评价。高职院校毕业生一般都会到企业去工作,为了更好的适应社会和市场需要,企业的评价也是不可忽视的,因此,高职院校的教学评价应该实现学生、教师、政府、企业评价一体化。学生评价可以安排在课程结束之前的一周或者两周之内,由学生对任课教师做出评价,学生和教师都可以直接看到评价的结果,保证评价的透明性。政府主要评价学校是否按照国家要求的教育方针实施教育,加强对高职院校的统筹管理,保证高职院校发展的经费投入,了解高职院校的发展状况和水平。学校可以

通过校企合作的方式加强与企业之间的联系,为学生的实践学习提供场所,也为企业的发展输送人才,这样,企业就有评价学生的权力,企业的意见可以及时传达给学校,学校再及时对实践教学做出调整^[6]。

(三) 加强教学评价的理论建设

理论指导实践,理论的浅薄会使实践的实用效率低,目前高职院校的教学评价理论十分不完善,因此,高职院校应该把相应的学科作为理论基础,建立教学评价理论体系,内容应该包括教育哲学、教育学、心理学等专业学科,还应该积极吸收国内外的优秀理论成果。国际上关于高职院校教育评价的理论模式有很多,例如全面质量管理模式、学生发展模式、院校研究模式等,我国高职院校应该根据自身情况选择适合自己的理论模式。政府也应该转变职能,发挥引导作用,引导高职院校的教育评估工作往更专业化的方法发展。

(四) 促进高职院校的自我评估

除了整合多方面的评价资源,高职院校还应该强化自我评估,自我评估是对学校教育工作的全面性反映,能够为专家提供针对性意见提供材料,通过高职院校不断进行自我评估,能够形成不断的自我检查与约束机制,有效的提高教学质量。高职院校可以在自我评估过程中总结多年来的经验,深化和加固符合当前发展的教育规律,逐渐建立以教学质量评估为核心的教育质量保障体系。

高职教育在国外受到比较高的重视,高职教育的教学评价工作也在国外研究开展了很长时间,相比来讲,我国高职教育教学评价发展还十分不成熟,存在很多亟待解决的问题,高职院校首先要认识到问题的存在,然后再针对问题产生的问题来解决问题,因此,高职院校的工作者应该有使命感和紧迫感,为做好高职院校的教学评

学生网上评教中的新问题及其对策

何 锋

【摘 要】网上评教能够提高工作效率,但还是出现了评教指标设计不合理、评教项目不能有效地结合实际、评教内容超出学生的判断范围等一些问题。如何有效应对网上评教当中出现的问题,应从科学的设置网上评教的指标、通过加大网络宣传力度来树立正确的评教意识入手,针对具体的问题进行具体分析,更好的促进教学向更好的方向发展。

【关键词】网上评教;教学;学生

学生对教学活动进行评价是学校教学监督体系的重要组成部分,也是当前促进教学质量提高的有效方法。当前国内大部分的学校都已经开始采取网上评教的方式来完成对教学活动的评价。通过网上评教,能够更快更迅速的检测教师的教學水准,对教师的授课方向做一个有效的把

握和掌控。同时通过网络评教,可以减少许多中间环节,使得评教更加有意义。帮助教师对学生的评价,更好的改进自己的教学策略。

网上评教实现了教务工作的现代化,提高了学校的工作效率。与网上评教相比较,传统的评教工作都是人工完成,基本都是由教务处向学生

价工作而努力。

参考文献:

- [1]吴少英.对高职教育发展导向的思考[J].职业教育研究,2008(1):141—142.
- [2]潘丹囊,武彤.高校教师教学质量测评系统的设计与实现[J].电脑知识与技术,2010(22):6354.6356.
- [3]王红.课堂教学质量:来自美国学生的评价——以美国东门罗大学学生课堂教学评价为饲[J].中国成人教育,2008(18):114—

118.

- [4]婷婷,徐飘.浅论高职院校课堂教学质量评价的现状及其对策研究[J].中国市场,2010(41):171—172.
- [5]陈书洋,鲍卫.高职院校实践教学评价与监控机制的研究[J].无锡职业技术学院学报,2011(4):18—21.
- [6]彭熙伟,廖晓钟,陈金兵.促进学生全面发展的学习成绩评价探讨[J].中国电力教育,2012(8):26—27.

责任编辑 崔 华

作者简介:何锋,黄冈师范学院副教授,主要从事职业教育研究。

发放评教单,由学生通过填写评价表的方式对教师进行评价。学生填写完成之后需要将评教单再返还教务处,由教务处进行汇总、统计。传统的评教方式在组织方面投入的时间较长,并且在统计的过程当中容易出现误差,评价效果的准确度得不到有效的保障。而网上评教则是将需要评教的内容和指标公布到网上,由学生在网上完成对教师的评教。由系统自动收集信息并且进行自动分析,最后能够生成一份非常全面完整的分析报告。通过电脑软件进行统计分析的模式大大的提高了工作的效率,也提高了高校教学管理的水平和技术含量。在进行评教时,学校已经不需要再印发大量的评价表,在某种程度上也促进了环保,减少了资源的浪费。通过学生的网上评教,使得信息的反馈更加快速、准确,能够更好地适应当前高等教育发展的方向。

网上评教的方式还极大的扩大了样本的容量,传统的评教方式由于方式较为落后,学生的参与度较低,并且在评价表回收的环节当中容易出现误差,学生参评率也较低,有的个别班级参与评教的人数甚至不到班级总人数的50%,样本容量较小。并且传统的评教方式有可能会让学生碍于教师的面子不敢说真话,不敢反映真实情况,导致评价结果失真。但是通过网上评教的方式,可以提高评教的参与率,理论上讲可以实现100%的参与率。样本越多的情况下,采样的统计结果就越准确,因此通过网上评教而得到数据的误差就比较小,能够具有更好的说服力。由于网络评教都是不记名形式,所以学生也不需要有所顾忌,能够真正的畅所欲言,因此保证了评教结果的客观真实^[1]。

一、当前高校网上评教所面临的问题

虽然网上评教能够提高工作效率,但是在实践的过程当中,还是出现了一些问题。

(一) 网上评教指标设计不合理

通过网上评教,会大大的减少工作的强度,所以在一些高校指标的设计方面,出现了指标膨胀的现象。因为评教问卷的设计人员可能存在着认识的误区,认为网上评教可以节约大量的时间,所以在问题的设计上可以多一些内容。评教的内容就从传统的十几项扩展到现在的几十项,例如在教学态度、教学方法、教学内容、教学效果等这几个大的方面又下设了N多个二级小指标,使得学生在评教的过程中就失去了兴趣,很多学生在评教的开始还有耐心认真的填写,但是到后来因为操作的时间较长,就失去了耐心,草草了事,失去了进行评价的真实性。并且由于许多学校的网页内容都是外包公司在做,外包公司的工作人员通常不了解高校教学的真实状况,所以在问题的设计上更加容易偏理论化,导致了部分选项过于冗长、呆板、缺乏新意,学生在评教过程中也没有太多的兴趣^[2]。

(二) 评教项目不能有效地结合实际

我国高校当前的教育主要采取集中管理模式,经常都会有一些统一性的要求。许多高校网上评教的内容都类似,大都是为了体现各门课程的特点,都有一个统一的评价体系,也都是有同一套的方法理论进行指导,不能体现出具体各个学科之间的差异。这样的评价结果虽然可以对具体教师的授课状况进行评价,但是不利于评价指标的横向比较,使得许多教师通过对评价结果的解读认为只有一种教学模式,在某种程度上限制了教师在课堂上的发挥,更多的开始向评教当中所出现的几类大的方向倾斜。显然这种方式不利

于对多元化教学模式的开发,更是模糊了不同类型课程之间的要求,实际上很难通过评课对教师的授课形成正面的引导。

(三) 评教内容超出学生的判断范围

当前许多高校的评教当中都会有“教学内容”这项指标,但是就针对高校学生的判断能力而言,对于评价“教师的专业水平”、“教师的授课等级”等等这些专业性的内容,学生还缺乏应有的能力。从学生的角度出发,对教师的评价主要来源于课堂上听课,有些教师虽然讲课的表现形式不好,因为个人表达能力的原因,不能太好的吸引住学生,但是,这些教师事前的备课依然很充分。个别老师虽然讲的绘声绘色,但是主要还是靠一些与课堂教学无关的内容来吸引学生,对学生能够接受多少知识不关心。根本不管学生在课堂上收获了多少,也不管学生掌握了多少知识点。但是就是因为教师可以在课堂上凭个人阅历或其他内容吸引住学生,导致学生在进行评教时候只是根据主观判断来进行,而不能进行真实的表达,非常容易出现偏差^[3]。

(四) 学生不够重视

1. 学生找他人代替评教

许多学生都认为评教与自己并没有太大的关系,对教师的评教也就是走个形式,而不能真正的改变什么。觉得即使参与了网评,提出了具体的意见和建议,也不会被采纳,教师也不会在教学方面有明显的改进,即使有改进,受益的也是下一届的学弟学妹,跟自己没有太大的关系,所以也不积极的参加评教。部分学生迫于班主任的压力或者一些参与机制的限制,被迫参加,也基本不会反映真实的问题。这些学生对于评教标准不够熟悉,经常是采取敷衍了事的态度,根本

不会认真的去进行评价,所有的内容在一分钟之内完成,完全失去了评教的意义。还有些学生甚至要让别人代替他进行评教,将自己的评教权限交予同学,让同学帮自己评教。显然,这些内容都是我们在设计网络评教时并没有想到的内容。

2. 网络评教会在一定程度上导致师生关系紧张

当前许多高校在网上测评系统不仅仅有选择项,还有主观问题,给予学生更多发挥的空间。当前的学生大都是90后,有着不羁的特点,在对教师的评教过程中也不懂得如何更好的尊重教师,评教语言会过于激烈。而当教师看到学生过于激烈的语言后,会对学生的态度发生某种程度上的转变^[4]。

二、如何有效应对网上评教当中出现的问题

(一) 科学的设置网上评教的指标

网上评教指标需要针对学生的特点进行重新设计和论证,增强指标的有效针对性。首先,可以由管理者、教师、学生进行全方位的交流和互动,通过沟通交流来完成彼此间的信任 and 了解,同时让学生更好地了解教师。让学生和教师共同参与到评教指标的设计当中,这样经过学生、教师参与而制定的评教指标就会具有更多的代表性,也能够让更多的教师接受这些评教活动,心理上先接受了,也就会从行动上体现出来,积极的配合组织者开展评教活动。而学生参与到评教指标的设定当中来,也可以让学生感受到重视和尊重,突出学生在教学活动过程当中的主体地位,从而调动学生参与到评教当中来的积极主动性,并且能够在一定程度上保证有效评教率的上升。不同的课程,有着不同的授课模式,同时也应当有着不同的评价方式。在评课指标的设计

上,应当在体现教学课程普遍规律的基础上,根据不同类学科的特点要设计出一些特殊性的指标,最后具体落实到不同的课程之间也应当有不同的评课标准。但是在指标的设计时,也应当注意不应当将指标细分的太细,这样就没有了可比性,失去了评教本身的价值和意义。网上评选课选项的内容也应当通俗易懂,不会给学生提供一些误导,指标的设计应当遵循简单、容易操作、并且非常容易把握的一些评课原则。

(二)通过加大网络宣传力度来树立正确的评教意识

由于当前大多数学生对于评教并不是特有兴趣,尤其是在互联网飞速发展的现代,学生愿意将更多的时间用在自己身上,而不愿意将时间用在进行网评中。这就要求我们通过加大宣传力度来提高学生对评教的认识,通过网络宣传来吸引更多的学生,从而了解教学活动存在的问题,或是学生对于本门课程真正的兴趣、爱好、需求等等。网络宣传力度的提高,还能够让教师参与到评教过程当中来,可以邀请学生参加一些活动。教师还可以通过评教来了解学生对自己课程的了解、喜爱。

(三)充分地利用资源

由于网络的特殊性,更容易出现一些负面的消息或者是效应,对于来源于网络的负面消息,学校一定要进行谨慎的对待和处理,正确的使用网络资源,引导学生进行正确的评课。实际上,在利用资源的同时,大家也应当鼓励学生,与学生之间达成共识,形成统一的意愿^[5]。

(四)适当的对评教结果进行公示

做好评教工作的统计总结,是鼓励学生进行评课的有效方法,同时,在网络上也可以与学生

之间展开互动,对学生的评课给予积极的评价。光有这些还不够,还应当适当的,选择合适的时机对评教结果进行公示。所有的信息都应当在网络上可以查到。学生登陆自己的账号密码就会有所评教师的基本内容,教师也可以通过互联网看到自己在教学当中存在的不足,师生之间相互了解,更好的完成教学任务。对于评课的具体内容,可以在评课结束之后进行统计分析,然后发布给大家,让大家对评课有更深入的认识和了解。

总结:

学生的评教是高校教学体系当中不可缺少的一个环节,虽然网上评教还是属于新鲜事物,但是我们一定要不断的进行完善和改进,针对具体的问题进行具体分析,并且积极主动的去解决问题,充分的发挥师生的聪明才智,促进教学向更好的方向发展。

参考文献:

- [1] 薛凤英,任永奎. 学生网上评教的研究与实践[J]. 东北财经大学学报, 2010(4): 91—93.
- [2] 蔡映辉. 构建“以人为本”学生评教系统的实践与探索[J]. 中国大学教学, 2011(3): 48—49.
- [3] 毕红艳. 关于高校“学生评教”指标体系的思考[J]. 郑州牧业工程高等专科学校学报, 2009(2): 44—45.
- [4] 季玲,潘志勇,樊小东,丁康. 学生网上评教工作的实践与思考[J]. 南通工学院学报: 社会科学版, 2012(12): 95—97.
- [5] 谢谷平. 高校学生网上评教探析[J]. 江西师范大学学报: 社会科学版, 2010(8): 128—131.

责任编辑 崔 华

高职教师企业实践锻炼的现状与对策

伍婷婷 王冰

【摘要】企业锻炼是丰富教师实践经验、培养双师型教师的重要方式和有效途径，但到企业实践，有的教师不够积极，有的企业不够欢迎，因此，高职院校教师到企业实践应建立一个政府、企业、学校、教师四方协调的运行机制，健全教师到企业进行实践的长效保障机制，建立完善的考核机制，才能增强青年教师到企业锻炼的实效。

【关键词】高职；教师；企业；实践

教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》等文件，要求高职院校尽快“建立职业教育教师到企业实践制度”^[1]。高职院校教师到企业当中参加实践锻炼是时代发展的要求，同时也是提高教师自身综合水平的要求。各职业院校越来越重视教师到企业锻炼和实践，保持教师的专业知识和当前最先进的技术发展水平相一致。下企业锻炼是丰富青年教师企业工作实践经验、提高高技能人才培养质量、培养双师型教师的重要方式和有效途径，加强对高职院校青年教师到企业锻炼的管理与考核可以增强青年教师到企业锻炼的实效。

一、高职院校教师到企业实践的意义

职业院校教师到企业当中参加实践对于当前社会经济的发展有着重要的意义，因为随着我国高等教育的普及，社会的发展和进步越来越离不开高等院校培养人才的支持。并且高职院校的办学目的就是为了社会的发展培养合格的操作性人才，教师到企业当中实践不仅仅可以提高教师的专业能力和教学能力，更是维系高职院校和

企业之间联系的一条纽带，是强化校企合作的一个重要保障。随着社会的不断加速发展，对职业性人才的需求越来越多，应当尽快加强对高职院校学生职业能力的培养，不断提升企业的竞争力，对于提高社会发展水平有着重要的意义。同时，教师到企业当中实习，不仅能够解决对自身理论知识向实际知识的转化情况，也能够更快更好地培养高技能型人才。

教师到企业当中实践，是提升高职院校核心竞争力的根本保证。打造一支高素质的职业院校师资队伍，是提高职业教育的基础性保障。同时，教师到企业进行实践是企业长久发展的基础所在，当前我国国家的核心竞争力正在不断地提升，需要进行一次从上而下的技能改革和培训，高职院校要与企业进行合作，培养更高素质的专业性人才。企业拥有越高素质的人才，就越能提升产品的质量，当今形势下，科技迅猛发展，新工艺、新技术不断地涌现，社会更需要一大批具有新的知识技能的复合型人才。教师只有真正的到企业进行锻炼，才能了解到企业真正所需要的

作者简介：伍婷婷，黄冈师范学院副教授，主要从事电子教育研究。

王冰，博士，武汉大学副教授，主要从事教育研究。

人才,也才能更好的针对企业的需求进行人才教育工作。

二、高职院校教师到企业实践现状分析

(一) 教师到企业进行实践的现状分析

当前许多职业院校制定了具体的关于教师到企业实践的规定,但是教师到企业当中进行实践的态度并不坚定,有的教师对于去企业实践抱抵触的情绪,总体上来看,高职院校教师到企业进行实践锻炼存在着以下的问题。

首先,是教师不够积极。虽然高职院校的教师在一定程度上都认识到了到企业进行锻炼的现实意义,但是就当前而言,大多数的教师还没有紧迫感,没有认识到社会对高素质技能人才需求的紧迫性,没有付诸现实的行动,对于到企业锻炼,多数采取敷衍的态度。到企业进行实践的教师大都是选择参观一下,并不愿意做深入的了解和调研,采取应付式的应对方式。更有教师甚至与企业达成协议,仅仅在企业进行一个挂名,请企业在锻炼协议上盖章了事,根本起不到实际的意义。

其次,是企业不够欢迎。不光教师不愿意到企业进行锻炼,企业也不欢迎教师到企业进行锻炼。不少企业甚至不接收来锻炼的教师。能够到企业进行实践锻炼的大都是私人感情或者是通过各种关系才能找到实践的企业。不少企业甚至明确表态,教师到企业来实践可以,但是最好不要参与到企业活动当中。多数的企业对来企业进行实践的教师保持不欢迎的态度。

然后,学校在教师和企业之间处于比较尴尬的位置。因为几乎所有的学校都已经认识到了教师到企业进行实践的重要性,所以都对专业教师实践做了明确的规定,但是只有少数学校制定了有效的措施能够支持教师到企业进行实践,大多数的学校还是停留在组织教师到企业进行参观的阶段。多数的学校安排教师利用寒暑假到企业进行实践,几乎没有学校对于教师的实践实施具

体的考核措施,所以学校大都处于两难的境地。一方面,主管部门对此有要求,另一方面,教师到企业的实践锻炼却推行不下去,人员调动等存在相当的困难,学校处于两难的境地^[2]。

(二) 教师到企业进行实践锻炼存在问题的原因分析

教师对于实践锻炼不够积极,主要是基于以下三种原因:首先,是因为“不适应”。由于我国当前教师的培养模式主要是从学校毕业直接到学校任职,只有很少的一部分教师有过在企业进行实践的经验,真正具有能够帮助企业解决实际技术问题的教师少之又少。尽管高职院校教师对于一些专业性的理论知识内容非常熟悉,但是真正的运用到企业的实际运作当中,仍然不能很好的适应企业运行的节奏。其次,是因为“抵触”。虽然多数的高职院校都出台了关于教师到企业锻炼的政策,但是大多数都与教师的工资绩效没有挂钩,教师到企业进行实践锻炼,并没有相应的实践补贴,还需要浪费自己大量的假期休息时间,所以大多数教师对于到企业进行实践锻炼存在着很大程度上的抵触心理。然后,是更多的教师都抱着“无所谓”的态度。尽管无论是国家、政府、还是学校,都已经认识到了培养高技能人才的重要性。但是教师的眼光一般都不够有远见。大多数的教师还是认为教师只要能够将教学活动做好即可,对于教师是否需要到企业进行实践锻炼,还都是采取无所谓的态度。

三、高职院校教师到企业实践的建议

(一) 建立一个政府、企业、学校、教师四方协调的运行机制

高职院校教师到企业实习,是一个系统性的工程,在这个工程里有四个责任主体,政府、企业、学校、教师。只有理清了这几方之间的权责关系,制定一个有效的四方协调机制,才能更好的做到各司其职、各就其位,使得教师到企业进行实践锻炼顺利地实施。在此项工程当中,政府

的职责主要是出台政策性的指导和行业规章,制定高职院校的工作方向。既要高屋建瓴,又要给企业、学校留有一定的活动空间。学校的职责是在政府允许的范围之内,发挥主观能动性,结合学校的实际,将各项政策落到实处,进行联系、实施、考核、总结等具体实施。企业在系统当中,要为高职院校教师提供一个实践操作的平台,全面配合教师到企业的实践工作。将生产中所需要用的最新技术提供给高职院校和教师,为学校教学指明方向。教师的职责就是严格的遵守相关的规定,到企业当中进行实践锻炼,通过实践更好的了解企业当前所需要的实际技术,并且将自己现有的知识转化成为企业生产的动力。通过四方共同努力,打造一个共赢的协调机制。

(二) 健全教师到企业进行实践的长效保障机制

1. 统筹监管,协调督办。对于政府出台的规章制度是否能够得到高效的实施,这依赖于专门机构的监督和管理,地方的教育管理部门应当充分地履行这一职能,做好对相关政策的执行和落地工作。多数地方教育部门会设有相关的部门,负责统筹职业教育的发展工作,在高职教师到企业进行实践锻炼当中,应当充分地发挥统筹监管和组织协调的作用。

2. 强化校企合作只有高职院校和企业建立了长期的校企合作关系,或者签署了战略合作协议,才能从根本上保证教师可以长期到企业进行实践锻炼。校企合作的模式,能够发挥企业和高职院校各自的优势,为社会的发展培养适合的人才,是一种双赢的模式。应当加强校企合作,教学与生产相结合,双方相互支持、相互依靠,实现资源共享和优势互补。高职院校应当采取建立实践基地、实训基地等方式,为高职院校学生、教师等提供实践的场所,使得教师能够深入企业,真正的了解企业所需要的内容,更好的开展教学工作,为社会培养合适的人才^[9]。

(三) 建立完善的考核机制

对于政府、企业、高校来讲,要建立一个完善的问责机制。明确规定应当由谁问责、由谁负责。建立完善的问责机制是保证政府、企业和高校能够顺利完成相关制度能够落地实施的根本所在。问责机制可以将制度落实的情况落实为政府、企业、高校的考核目标,并且与其年终考核相挂钩,采取奖罚分明的措施,将各项政策的落地实施贯彻到位。

对于高职院校教师来讲,需要采取考核与激励相结合的原则。因为考核大部分是采取的负向指标,而激励则是正向的指标。对于高职院校教师到企业进行实习,不应当仅仅从负向考核的角度出发,更多的应当给予正向的激励。通过考核机制,来保证教师能够端正态度,积极的参加实践锻炼。而激励机制则能够更好地激发教师到企业进行实践的动力和积极性。

(四) 高职院校教师到企业进行实践锻炼的制度构建

1. 制定协调制度。政府、企业、高职院校、教师应当共同参与到协调制度的构建当中,建立一个协调的运行机制,保证各项工作在平台当中顺利的运行,统一各方的目标,促进实践锻炼工作的顺利进行。职能部门要建立领导小组,包括与教师实践工作相关的财政、教育、人力、税务等部门都要参与进来,切实保障实践工作可以得到保障,通过各部门的通力合作,共同推进实践工作的开展。

2. 确定明确的运行制度。拥有行之有效的运行制度是高职院校教师进行实践的必要条件。政府部门应当出台明确的规章制度,并加强对教师实践的宣传力度,促进相关法律法规的落实。职业院校则负责教师实践具体制度的建设,主要负责将实践活动进行深入推动。并且要联合企业进行制度的制定。企业主要负责教师到企业实践方案制度的制定,做好实践活动的(下转 37 页)

高职院校校园文化与企业文化对接研究

段江平

【摘要】当前大部分高职院校都已经将校园文化的建设纳入到学院发展的整体规划当中。但高职院校校园文化建设当中仍存在不足。这就要求学校采取有效的措施,如引入企业化班级管理措施等,加强校园文化、企业文化之间的衔接,促进高职院校学生实现更好的发展。

【关键词】校园文化;企业文化;高职

一、高职院校校园文化与企业文化联系与区别

(一) 高职院校校园文化及企业文化的内涵

“校园文化”是指在学校的发展中形成的包含了发展目标、价值观、传统习惯、思维方式、行为规范、情绪情感等一个有机的整体,可以形象地比喻为学校的“意识形态”。可以从物质、精神、制度这几个方面理解。第一,是物质文化。它是特定的标识与校园精神相融合而形成的一种文化积淀。如学院的、园林建筑等;第二,是精神文化。主要可概括为校风、学风、教风。精神文化是整个校园文化的核心所在,是学校师生及员工在教学、科研等活动当中共同创造出来的“文化”总和;第三,是制度文化。包含学校的管理体制。高职院校校园文化的内涵,是融入了职业特征及素养的文化,同时也是高职院校的办学理念、人文精神的体现。随着当前社会对教育重视程度的不断提高,以及当前和谐校园建设的推进,校园文化开始受到越来越多的关注。

“企业文化”是一种企业内部的行为规范。是指企业在长期的发展过程当中逐渐形成的,能够被企业全员所接受、认可、共同遵守的,能够具体体现企业个性特点的一种行为规范。同时也是企业在公众面前所树立起来的形象。目的就是通过精神、物质以及文化的方式,来满足员工物质及精神层面的需求,通过提高企业内部的凝聚力,来激发职工工作的积极性,从而提高企业的经济效益。企业文化包括五个方面的内容:经营哲学、企业制度、企业精神、价值观念、团队合作。

(二) 高职院校校园文化及企业文化之间的区别

高职院校校园文化及企业文化都具有文化属性,并且都能够教育、鼓舞人。但是毕竟是两种不同的文化,存在许多差别。具体差别如下:首先,具有不同的文化特性。校园文化比较强调学生个性的发展,鼓励学生进行独立思考,追求学生个性的发展。而企业文化则更加重视团队合作,对员工的行为要求比较标准化。其次,二者

作者简介:段江平,上海亿宏工业有限公司高级工程师,主要从事环保技术研究。

的价值取向不相同。校园文化对学生的要求是：师生关系良好、学习成绩优秀等。而企业文化的评价标准主要为：业务能力、对企业贡献等。第三、考核的标准不同。校园文化主要是以学生的成绩作为考核指标。学校考核基本以学生成绩达到60分以上为主要目标，教师不强求学生拿到100分满分。但是在企业当中，要求员工100%完成目标^[1]。

二、高职院校校园文化与企业文化对接现状分析

（一）高职院校校园文化建设所取得的优势

1. 当前高职院校校园文化建设已经得到绝大多数院校领导的重视，并且大部分高职院校都已经将校园文化的建设纳入到学院建设和发展的整体规划当中。近些年来，许多高职院校的企业文化管理都得到了很大程度上的提高，诸如校园文化活动中心等机构的建设。学院也都形成了从领导、教师、学生的校园文化建设队伍。

2. 校园文化的建设已经日益成为拓宽学生综合能力的载体。教师通过对学生的鼓励支持，指导学生分析自身能力的特点，帮助学生全面发展。从某种意义上讲，高职院校的校园文化已经成为提高学生综合能力，培养学生职业能力的重要环节。

（二）高职院校文化建设当中存在的不足

1. 高职院校校园文化建设层次较低

近些年来，高职教育得到了较为迅速的发展，在国家加大对教育的重视程度及投资之后，高职院校建设得到了大量的人力、物力的支持。并且高校校园建设越来越宏伟，时尚建筑林立，到处充满了现代化元素。但是人们进入大学校园后，总感觉缺少了一些文化气息，缺乏校园精神的培养。

2. 部分高职院校校园文化建设千篇一律，比较单调

高职校园文化应当是区别于其他学校的特殊文化，每个学校都应当有自己的特点，通过文化的视野向人们展示高职教育的重要作用。并且因为各个高职院校文化背景、培养方式、办学历史等多方面的原因，每所学校都有不同的特点，形成了自有的个性。这些自有的个性，在长期的沉淀当中，形成了每所学校独特的文化。当前高职院校校园文化建设却千篇一律，不能形成具有自身特色的校园文化，比较单调。

3. 校园文化建设缺乏对学生价值主张的培养

当前高职院校校园文化的建设参差不齐，高校学生正处于培养人生观、价值观的关键时期。高校作为社会文化的重要组成部分之一，难免会与社会进行交流，自然也会受到社会上一些不良因素的影响，会出现一些丑恶的现象，例如拜金、虚荣、攀比等等，对学生身心健康产生了不利影响。

（三）企业文化建设的不足

关于企业文化的建设，大多数企业都是积极的，并且采取的措施也都是有效的。但许多企业文化建设中还存在着各种各样的问题。许多企业对自身文化的建设认识不足，许多都流于形式；较重视制度的建设而缺少了对理念的研究；强调物质的建设而忽视了对学生精神方向的把握。部分企业的文化建设较为落后、教条、简单甚至庸俗，也有企业通过职工文体活动代替企业文化的建设，国有企业通常会用思想政治培养来取代企业文化的建设，缺乏统一和协调的管理机制，过度“装饰化”和“标签化”。有些中小企业多数的成长周期较短，并没有在这一行业进行长期发展的心理准备。企业自身也带有一定的投机性质，市场意识薄弱，决策者对企业文化理论较为匮乏。经营者从主观来讲，渴望对企业文化进行建设，但因设备、技术等原因的影响，企业文化

建设仍然较为缺乏。^[2]

三、推动高职院校校园文化和企业文化对接的有效措施

(一) 高职院校校园文化与企业文化对接的重点

1. 加强对学生职业素养的教育, 推动校园文化及企业文化的对接

首先, 应当加强对职业道德素质的培养, 应当帮助学生树立正确的人生观和价值观, 培养学生的奉献精神。其次, 要加强专业素质能力的培养。包括了“基础文化素质”和“专业技术素质”能力的培养。最后, 应当加强对综合素质能力的培养。主要包括人际交往、组织管理、语言表达、团结协作等等。

2. 强化团队精神, 促进校企文化的融合

团队精神强调团队当中每个人的作用, 更加强调整个团队的整体业绩。高职院校也是一个大集体, 在集体当中都需要团队精神。教师与学生之间和睦友好, 普通学生对学生干部工作的支持配合, 生产车间里的流水作业等等这些都是团队意识的展现。所以, 应当重视对高职院校学生团队精神的培养。

(二) 推行工学结合, 实现校园文化与企业文化的无缝对接

1. 实施企业历练

高职院校每年都应当安排学生进行一次企业历练, 进行现场实习。企业历练不仅仅是学生学以致用, 面对面的接触企业的良好方式, 同时也是培养高职院校学生适应企业管理制度、具备工作岗位所必需的技能、快速的完成学生角色向职场角色的转化, 接受企业文化的一个好机会。高职院校学生进入企业后, 环境改变了, 角色转换了, 这就要求学生在实习过程中要虚心地向企业员工学习, 搞好与企业员工的关系, 与之密切相处。这样不仅仅是对实际工作能力的锻炼, 也

培养了学生团队合作的精神。当前的社会发展条件下, 团队合作已经成为企业发展的必然, 也是当前时代个人生存发展所必须具备的素质。因此, 必须培养学生良好的团队合作意识和精神。

2. 重视对学生综合技能的培养

绝大多数学生都是直接进入了职业学校, 对于生产实践缺少经验。这些学生往往缺乏对知识的掌握程度, 教师在授课过程当中一定要重视对学生综合技能的培养。对一些技能性的知识, 可以从理论层面上进行培训, 但是一定要通过示范让学生形成最为直观的感受。如果学生在学校学习期间就可以多掌握一门甚至几门专业课程, 在某种意义上来讲等于成为了一专多能的人才, 这样对学生今后的发展也是非常有利的。学生在实训的过程中, 要多动手, 直到能够进行熟练操作为止。在实际的培训过程当中, 还需要请一些经验丰富的老员工给予培训指导, 提高学生的技能水平。在实训过程中, 培养学生的专业技能, 能够更好地将教学当中的专业知识及实际的操作结合起来, 实现对企业文化与校园文化的有效结合。

3. 实习模拟企业管理

首先, 在平时教学时模拟企业场景。在校内实训时, 应当对企业场景进行模拟。通过校内实训, 学生可以理解专业, 熟悉自己的岗位要求, 并且能够感受到企业的文化气息。而企业也更加愿意看到学生走进实训中心, 能够向学生传播自己的企业文化。

其次, 延伸实训功能。高职院校应当把学校的实训室进行延伸, 发展成为企业的实训基地。通过校企合作共建的方式, 车间与教室合一, 课堂与车间通用, 由企业当中有着丰富经验的教师为学生进行实训。这样, 能够在很大程度上提高学生的专业技术能力, 提高学生的就业率。同时企业也能够发现适合企业的

人才^[3]。

4. 引入企业化班级管理模式

对班级的建设也可以参照企业化的管理模式,以班级为单位进行模拟。班主任可以是董事长,而班长则是企业的经理,学生都可以参加进来,作为企业的员工。整个班级的管理可以效仿企业,领导与员工各司其职,承担在企业当中应当承担的义务和责任。并且要编写一本《企业员工手册》,通过民主的方式对公司的规章制度做一个明确的规定,让学生们提前感受企业文化的氛围。通过这种方式,可以使得学生更加贴近市场,并且提前与企业接轨,通过对企业类班级文化的建设,来帮助学生提前适应企业的组织方式,提前感受企业的文化,也培养学生应有的职业道德及素养。

高职教育的办学目标就是为社会培养合适的专业性人才,这些人才必然要适应企业的要

求,在进入企业之后能够迅速的完成从学生向员工的转变,这就要求学校加强校园文化及企业文化的建设,采取有效地措施,加强二者之间的衔接,促进高职院校学生实现更好的发展。

参考文献:

- [1]王秀娟,谢红.在顶岗实习中学生职业能力和职业素质的提长[J].黑龙江农业工程职业学院学报,2009(01):13.
- [2]杨林.高职校园文化与企业文化对接接口与路径的设计[J].南通纺织职业技术学院学报,2007(12):36.
- [3]邓志军.论我国高职院校与企业良性互动的制约因素及基本对策[J].职业技术教育,2009(11):67.

责任编辑 祝 刚

(上接33页)安排和后勤保障,参与到企业实践的管理当中。

3. 出台有效的保障制度。为了进一步的完善高职院校教师到企业当中的实践锻炼,应当通过多种方式来解决实践所需要的经费等问题。由政府拨款、学校支付专项经费、企业给予教师实践补贴等等。

结 语:

职业院校教师到企业当中参加实践锻炼是时代发展的要求,同时也是提高教师自身综合水平的要求。应当建立一个政府、企业、高校、教师四方共同参与的联合机制,保证教师到企业实践锻炼的有效实施,为社会培养更多的高素质人

才。

参考文献:

- [1]刘琴,马思援.教育部要求建立中职教师到企业实践制度中职教师两年须到企业“蹲”两月[N].中国教育报,2006-10-26(01).
- [2]鲁昕.全面规划“十二五”职教师资建设部署职教师素质提高计划--全国职教师资工作会议召开[C].青年与社会:中外教育研究,2011(12): I0002-I0002.
- [3]邓志辉,赵居礼,王津.基于“校企合作、工学结合”重构人才培养方案的探索与实践[J].职业技术教育,2009(3): 1-5.

责任编辑 崔 华

大学生心理危机预防与干预体系的构建

黄开亮

【摘要】大学生不仅要具备坚实的专业基础,还应该具备健康的人格,大学生的心理危机将严重影响到大学生未来的发展。大学生心理危机的形成有自身、家庭、学校、社会等多方面的原因。因此,应加强大学生心理素质培养,采取有效措施构建大学生心理危机预防与干预体系。

【关键词】大学生;心理危机;预防;干预体系

大学生是国家花费多年人力物力财力培养的人才资源,在国家实施科教兴国战略中发挥着重要的作用,关系到国家的兴旺和发达、民主和富强。大学生本应该是积极向上、充满活力的,但近些年来,大学生的心理危机问题趋于严重,越来越多的大学生出现心理问题,有些甚至十分严重,以致于做出过激的行为,诸如自杀等恶性事件,大学生的心理危机已经严重影响到大学生队伍的整体质量。现代社会的发展要求大学生不仅具备坚实的专业基础,还应该具备健康的人格,大学生的心理危机将严重影响到大学生未来的发展,因此,加强大学生心理素质培养,采取有效的心理危机预防与干预措施是十分必要的。本文针对心理危机产生的原因和构建策略提出了自己的看法,希望有实际意义。

一、大学生心理危机预防与干预概述

从表面上讲,大学生心理危机的预防与干预是指对处于心理危机状态的大学生,进行一定的心理治疗,使其心理失衡状态逐渐走向平衡的过程。大学生心理危机干预的目标是使处于心理危机状态的大学生度过危机,重建心理平衡,重新面对生活,心理危机干预的实施是一个帮助个体

从失衡状态走向平衡状态的过程,属于治疗过程,在实施治疗过程中,干预者必须获得个体的信任,使个体愿意配合,干预者同时要保持良好的职业道德,保护当事人隐私。

二、大学生心理危机的形成原因

(一) 自身原因

目前大学生普遍存在自我认同危机,就是不能正确的认识自己、认识他人,在与别人的正常竞争中,很容易出现挫折感,自尊心受到打击。有的学校对在校大学生做过逆境适应能力测试,结果表明,大学生的心理承受能力普遍一般,生活中的一般问题都能面对,也有的学生心理承受能力比一般人要弱,这些人在面对生活变故时,就容易出现心理问题。身为独生子女的大学生往往有较强的依赖心理,缺乏独立性,容易出现自私自利的性格,由于缺乏社会经验,在面对社会上的打击时,他们的心理表现为十分脆弱,理想与现实之间的落差使他们出现心理问题。

(二) 家庭原因

受到传统家庭文化的影响,父母都有望子成龙、望女成凤的观念,在应试教育的影响下,家长普遍只关注学生的智力发育,对孩子的心理、

作者简介:黄开亮,黄冈师范学院副教授,主要从事高等职业教育发展的问题研究。

品德教育不大关注,学生难以全面发展,特别是很多大学生都是独生子女,从小受到家长的溺爱,学生的抗挫折能力和心理承受能力低,环境的适应能力差,一旦学生变故就会引起重大的心理危机。独生子女家庭的孩子,从小优越的生活环境使他们养成了以自我为中心的习惯,这样容易使孩子陷入绝对自我,狭隘自我的心理中,这种心理是不健康的,很容易导致心理危机的产生。家庭环境对学生心理的影响也十分重要。俗话说,父母是孩子的第一任老师,父母的认知观念、行为习惯对孩子都会有潜移默化的影响,家庭环境不好的学生,容易出现心理问题。

(三) 学校原因

高校是把教育教学放在工作的首位。由于大学生数量的增加,高校普遍认为,要想在激烈的人才竞争中脱颖而出,就需要更精湛的专业技术能力。因此,高校无论是在课程设置上,还是在知识考核中,都增加了难度。大学生都是从压抑的高中过来的,在刚刚步入大学时,他们普遍感觉身心放松,对自己的要求也有所下降,并没有把全部的精力都放在学习之中,面对考试与就业,学生就会感到很大的压力,出现强迫、焦虑的心态。高校由于情感问题出现极端事件的现象越来越多,感情受挫出现的悲观失望,也是造成大学生心理危机的重要原因。另外,大学生面对人际交往问题,在人际交往过程中,同学之间的聚会、游玩的次数就会增加,有些家庭情况并不富裕的学生就会出现自卑心理,产生心理压力^[1]。

(四) 社会原因

大学生基本已经步入成年期,不再是不谙世事的孩子。大学生开始关注社会,关注周围人的看法,在市场经济的大背景下,社会上流传着读书无用的说法,这对学生的学习积极性有很大的打击。近些年来,随着各大高校的扩招和经济危机的影响,大学生的就业形势越来越严峻,在就业压力面前,学生的心理往往会承担着很大的压力。据调查,就业压力在大学生心理压力中占最

主要的位置,说明大多数大学生更关心自己的前途问题。其次,大学生在人际交往方面的压力也逐年增大,这可能是因为现在大学生独生子女比较多,自我中心的观念阻碍了人际和谐交往的进程,给大学生的心理造成了压力。

三、大学生心理危机预防与干预体系的构建

(一) 明确心理危机预防与干预的目标和原则

构建大学生心理危机预防与干预体系的最终目标就是为了培养大学生良好的心理品质,增强大学生的心理适应能力、自我调节能力和承受挫折的能力。培养学生热爱生命、珍惜生命、尊重生命的意识,促进大学生生理、心理的健康发展。在明确了心理危机的预防与干预目标之后,才可以确立构建原则,制定干预方案。在面对心理危机事件时,高校首先要保证学生的生命安全,这也是落实“以人为本”理念,也是干预心理危机问题应该遵循的第一原则。学校发生心理危机事件,无论是对学校、家庭,还是对学生本人来说,都是一场灾难,因此一定要树立生命高于一切的思想。其次,心理危机的干预一定要及时,只有及时干预,才有可能把问题带来的危害降到最低。在实施心理危机干预时,学校各个部门都应该相互配合,主动开展干预工作,使干预工作有条不紊的进行。

(二) 创新心理危机预防与干预的方法

大学生心理危机预防与干预的方法应该是多种多样的,可以采取个别危机干预和团体危机干预相结合的方式,并创新使用电话危机干预和网络心理干预,多种干预形式有效结合,会形成强大有力的心理危机干预体系,起到事半功倍的效果。个别危机干预,就是干预者与当事人进行一对一的交流,这种干预方式适合比较严重的,或当事人提出保密要求的心理危机问题。干预者要营造良好的交流环境,取得当事人充分的信任,在干预过程中做好倾听、松弛训练等一系列工作,这种方式比较有针对性,也有利于保护当事人隐私。团体干预就是把具有心理危机的大学

生聚成一个小组,进行同时干预,小组成员相互监督,反思自己,比较适合有过重大突发事件的人群。电话危机干预是通过电话服务的方式进行危机干预,是最省力、最常用的干预方式,这种方式比较方便、及时。网络已经走入了大学生的日常生活中,与电话干预相比,网络干预的安全度和自由度更高,大学生更容易接受^[2]。

(三)构建大学生心理危机预防与干预的组织体系

上文已经讲到,造成大学生心理危机问题出现的原因主要有学校原因、社会原因、家庭原因与学生个人的原因,从问题产生的原因出发,我们可以建立组织体系,对大学生的心理危机进行全方位的干预。社会层面,可以建立心理危机的预防与干预机构,对学生进行心理危机预防教育,长期做有关心理危机问题的宣传教育,使学生们认识到生命的可贵,国家和政府可以加强对心理危机政策层面的研究;学校方面,学校应该建立大学生心理危机的监测、预防、干预机构,并形成运行机制,组织全校的师生、员工参与到心理危机的监测中来,如果发现心理危机问题及时进行处理,及早发现、及早预防,在校内建立工作网,学校的校医院、保卫处、学生处各二级学院(系)都应该成立专门系统,加强系统之间的协调;家庭方面,家长应该重视孩子的心理健康,经常与孩子进行沟通和交流,在孩子面临挫折时要及时给予帮助和鼓励,及时发现孩子存在的心理问题,特别是有自杀史和精神病史的家庭,对孩子的心理问题应该特别关注;学生层面,学生应该正确的认识自己,锻炼自己的心理承受能力,养成积极、乐观、健康的生活习惯。如黑龙江省已有42所高校开设了大学生心理健康教育必修课或选修课,建立了心理咨询室。有38所高校的20余万大学生建立了心理健康档案,一些曾处于心理危机边缘的学生重新走上健康成长道路^[3]。

(四)发挥思想政治课的教育作用

大学思想政治课是一门基础课,是每一所大学都必须开展的,学校可以充分利用思想政治课对学生进行心理健康教育。近些年来,大学的思想政治课越来越关注学生的心理健康,普通高校的教学大纲已经明确要求,高校的德育工作把重视培养学生优良的品格和较强的心理适应能力。高校在进行思想政治教育中,要积极研究思想政治教育与心理健康教育之间存在的联系,促进思想政治教育与健康教育的有效结合,并适时的进行心理危机教育,实现心理危机的预防和干预。在思想政治教育课中,教师应该帮助学生树立正确的世界观、人生观、价值观,树立积极乐观的人生态度,勇敢地面对生活中的成功与失败。对大学生进行逆境教育,培养学生对逆境的适应能力,在未来的学习、工作、生活中,学生应该珍爱生命、勇敢面对挫折。

总结:

近些年来,大学生的心理危机问题已经普遍受到学校和社会的关注,大学生的心理危机的形成和发展不是一朝一夕的,因此,对大学生心理危机的预防和干预也不是一蹴而就的,需要构建完善的预防与干预体系才能取得成果。我们必须深入实际,从实际出发,寻找大学生心理危机出现的原因,再从源头上控制,力求达到预期的效果。

参考文献:

- [1]宋清华.论辅导员在大学生心理危机干预中的作用[J].南通大学学报:教育科学版,2010(2):27.
- [2]吴春丽.大学生心理危机干预模式研究[J].东北农业大学学报:社会科学版,2008(12):28.
- [3]韩继超,杨红英.大学生心理危机干预机制构建研究[J].重庆科技学院学报:社会科学版,2011(1):19.

责任编辑 李平

自产产品用作职工福利的财税处理辨析

胡小凤

【摘要】企业将自产产品用作职工福利属于增值税视同销售行为，会计处理应当确认增值税销项税额；但是此行为是否满足了收入的确认条件，如果涉及消费税又该如何进行账务处理，应当根据职工福利的性质分别判定，本文试图采用理论加案例的形式纠正错误观点，对上述问题逐一辨析解答。

【关键词】自产产品；职工福利；销项税额；消费税；收入确认

引言

某公司（一般纳税人）将自己生产的微波炉发放给高管个人，若微波炉生产成本560元，市场价格700元，正确的账务处理是：

借：应付职工薪酬——非货币性福利 819

贷：主营业务收入 700

应交税费——应交增值税（销项税额） 119

借：主营业务成本 560

贷：库存商品 560

但若是公司将自己生产的微波炉用于公司所有员工加热餐点，仍然是这样处理么？

上述事项均属于企业将自产产品用作职工福利的情形，明确此类事项的财税处理需要弄清楚两个问题。第一，流转税的确认，即是否确认增值税或消费税的问题；第二，收入的确认，即按市场价值确认收入、结转成本还是直接结转成

本的问题。

第一个问题，属于税收问题，应参照税法对增值税和消费税视同销售行为的界定。我国税法明确规定企业将“自产或委托加工的货物用于集体福利或个人消费”属于增值税八项视同销售行为之一，因此会计处理上将自产产品用作职工福利，贷方应以市场价格或组成计税价格为基数，计算确认增值税销项税额。税法还规定纳税人自产自用的应税消费品，凡用于“生产非应税消费品和在建工程，管理部门，非生产机构提供劳务，以及用于馈赠、赞助、集资、广告、样品、职工福利、奖励等方面的应税消费品”均应于移送使用时纳税，即会计处理上还应以市场价格为基数根据承担项目分别借记“营业税金及附加”“管理费用”等，贷记“应交税费——应交消费税”。

第二个问题，属于会计处理问题，应参照企业会计准则。企业会计准则认为符合收入确认五

作者简介：胡小凤，四川财经职业学院会计系教师。

大条件的应确认为收入,对应需结转成本。传统处理认为将自产产品用作职工福利相当于按照市场价格给职工发放了一笔非货币性福利,可以减少货币性工资支出,给企业带来了经济利益流入而且流入的金额能以市场价格来估计,因此符合收入的确认条件,应按照市场价格确认收入并对应结转成本。

但是笔者认为,结合税收文件和会计准则的学习,职工福利是个广义的概念,将自产产品如自产手机、食用油等直接发放给职工个人属于职工个人福利或叫个人消费;将自产产品如电视机、粮食等用于职工食堂或放在公司供集体使用属于职工集体福利。二者并不都满足收入确认条件,不能一概而论。后文就上述两种情形以及涉及消费税的情况分别以案例形式加以辨析。

情形一 将自产产品用于职工个人福利

案例 1: 腾飞杯具有限责任公司系一般纳税人,是一家生产高档杯具及其套件为主的企业,2013年12月5日公司决定将自己新研发生产的一批保健茶杯发放给职工个人作为福利,管理部门发放20个,生产部门发放30个,销售部门发放50个,合计发放数量100个,生产成本为80元每个,市场价为120元每个(不含税)。2013年12月10日,该批产品发放完毕。

案例分析:

腾飞杯具有限责任公司将自己生产的杯具发放给职工个人,属于“将自产产品用于职工个人福利(或消费)”的情形,是增值税视同销售行为,应按市场价格计算确认增值税销项税额 $120 \times 100 \times 17\% = 2040$ 元。

在此过程中,自产产品的发放是企业对职工的一种非货币性薪酬的发放,换来了职工的劳务,给企业带来了经济利益流入,该流入的金额

和生产成本都能可靠计量。与此同时,商品所有权也已转移,杯具一旦发放给职工企业就不再对其继续实施与所有权相关的控制或管理。因此,完全符合收入确认的五个条件,账务处理上除了确认增值税外,应当按照 120×100 元确认收入12000元,并按照 50×100 结转成本5000元。

账务处理如下:

12月5日作出决定之日,将该发放的总金额14040元(其中市场价格12000元和增值税2040元)按比例计入成本费用。

借:管理费用 2808

生产成本 4212

销售费用 7020

贷:应付职工薪酬——非货币性福利 14040

12月10日实际发放时,确认增值税销项税额,并按市场价格确认收入结转成本。

借:应付职工薪酬——非货币性福利 14040

贷:主营业务收入 12000

应交税费——应交增值税(销项税额) 2040

借:主营业务成本 8000

贷:库存商品 8000

可以看到,在上述处理过程中,企业最终按照市场价格12000和成本8000元,确认了毛利4000元,这部分毛利计入利润表增加了企业当期营业利润。

案例 2: 喜庆烟花爆竹有限责任公司系增值税一般纳税人,是一家生产烟花、鞭炮为主的企业,2013年12月5日公司决定将自己新生产的一批烟花发放给职工个人作为春节福利,管理部门发放20套,生产部门发放30套,销售部门发放50套,合计发放数量100套,生产成本为80

元每套,市场价为120元每套(不含税)。2014年1月10日,该批产品发放完毕。已知鞭炮、焰火消费税税率为15%,作相应的财税处理。

案例分析:

可以看到案例2与案例1的唯一区别在于,案例2中烟花爆竹属于消费税应税消费品。因此,会计处理上除了案例1的账务处理外,还需要增加消费税的确认。由于将自有产品用作职工个人福利已经确认了营业收入,与之该确认的消费税应该由该营业行为承担,即应将消费税 $120 \times 100 \times 15\% = 1800$ 元计入“营业税金及附加”。

账务处理中,除了案例1中的账务处理外,增加一步:

借:营业税金及附加 1800

贷:应交税费——应交消费税 1800

该账务处理确认的营业税金及附加会对企业上述行为增加的营业利润进行减少调整。

情形二 将自产产品用于职工集体福利

案例3:蓝枫电器有限责任公司系增值税一般纳税人,是一家生产电饭煲、微波炉等小型电器为主的企业,为了方便职工就餐,2013年12月12日公司将自己生产的微波炉两台放置办公室用于职工加热餐点。该微波炉生产成本为280元每台,市场价格为350元每台(不含税)。

案例分析:

蓝枫电器有限责任公司将自己生产的微波炉用作职工加热餐点,属于“将自产产品用于职工集体福利”的情形,是增值税视同销售行为,应按市场价格计算确认增值税销项税额 $350 \times 2 \times 17\% = 119$ 元。

同样,在此过程中,自产产品的发放是企业对职工的一种非货币性薪酬的发放,换来了职工的劳务,给企业带来了经济利益流入,该流入的

金额和生产成本都能可靠计量。但不同的是商品所有权仍然留在公司没有转移,公司可以随时收回、变卖、处理该微波炉。因此,不符合收入确认的五个条件,应当直接将 $280 \times 2 = 560$ 元的产品成本进行结转,不确认收入。

账务处理如下:

借:管理费用 679

贷:库存商品 560

应交税费——应交增值税(销项税额) 119

可见,在此过程中,由于该事项没有确认营业收入结转营业成本,不会增加企业毛利和营业利润。

案例4:兴锦竹木制品有限责任公司系增值税一般纳税人,是一家生产竹木制品为主的企业,2013年12月12日公司将自己生产的木质一次性筷子一批用于职工食堂。该批筷子生产成本为56元,市场价格为70元(不含税)。已知木质一次性筷子消费税率为5%,作相应的财税处理。

案例分析:

兴锦竹木制品有限责任公司将自己生产的筷子用作职工食堂,仍然属于“将自产产品用于职工集体福利”的情形,产品所有权没有转移,应当确认增值税销项税额,但按实际成本结转产品成本不确认营业收入。因此,会计处理同案例3。但是不同的是,木制一次性筷子属于消费税应税消费品,还需要确认消费税 $70 \times 5\% = 3.5$ 元。并且,由于企业没有确认营业收入,也不能将消费税计入相关的“营业税金及附加”,3.5元应当计入对应的承担项目“管理费用”。

账务处理如下:

借:管理费用 67.9

贷:库存商品 56

(下转47页)

关于高职高专课程标准建设的思考

何春玲

【摘要】当前我国高职院校正在飞速的发展,但是在课程标准建设方面还存在着或多或少的问题。有着明确的课程标准是提高教育教学质量的根本保障,必须加强高职高专院校课程标准的建设,制定明确的标准,进一步完善国家职业教育的标准体系,为高职高专课程提供科学可靠教学依据。

【关键词】高职高专;课程标准;建设;路径;

一、课程标准概述

课程标准在我国教育行业当中的解释为:“确定具有一定学段的课程水平及课程结构的一种纲领性文件。”课程的标准一般都是由两部分组成,其中一部分是课程标准的总纲领,还有一部分就是各科课程的标准。课程总纲领是对某个学段的课程进行总体性规划的统领性文件,而各科的标准则是对具体学科的教学目标、纲要、内容、要点、学时、教材等等一系列因素进行统一规定的文件。在我国传统的教学过程中,通常将前者称之为“教学计划”,而将后者称之为“教学大纲”。无论是教学纲领、教学计划还是教学大纲,都是学校教育教学工作的一种指导性文件。

课程标准在一定程度上可以视为是对学生接受了一定的教育之后所做出的具体性描述,并且教育的质量应当达到相应的标准,是一切教学活动开展的依据,同时也是管理和评价课程的基础。

高职高专院校的主要办学目的就是为社会的发展培养合适的专业应用型人才,随着当前社会的不断进步以及科学技术的不断发展,传统的培养模式已经不能很好的适应社会发展的需求,所以必须要坚持走提高学生的综合素质为专业的专业化发展道路。

二、我国高职高专院校课程教育现状

为了对高职高专院校课程教育的现状有一个初步的了解,通过问卷调查的方式对5所高职院校课程现状进行了调研,在院校当中,每所院校发放问卷100份,共发放500份,收回问卷437份,其中有效问卷392份。并且通过座谈、访谈等形式对高职高专院校教师进行了调研,对开设的课程如公共课、基础课、专业课、课程的内容、教学手段等多个方面进行了一定的交流。通过调查发现,高职院校课程设置当中普遍存在着许多问题。

(一) 课程设置较为混乱

作者简介:何春玲,惠州科技职业学院副教授,主要从事职业教育研究。

经调研显示,高职院校的课程设置较为混乱,并且存在着一定的盲目性,缺乏高职院校的专业特色。不同的学生之间使用相同的教学计划,有许多教学计划甚至是直接用的大专院校的教学计划。由于高职高专院校与大专院校之间还存在着一定的差异,大专院校的教学计划一般系统性都比较强,多是理论性的内容,应用性的内容相对较少,更缺少对专业知识的进一步应用的探讨。而高职高专院校更注重培养的是学生的实际操作能力,造成学生所学习的知识与其应当具备的能力不相符。因为高职高专院校的课程设置都较为相似,所以课程的内容也缺乏创新性。在调研当中的几所院校全都是使用相同的课程内容,甚至相近专业之间也使用同种课程内容,缺乏实践性的内容,学生所学习到的知识基本属于书本上的理论,不能应用到实际的工作当中。在授课的过程当中,很少融入一些行业领先的内容,学生学习不到新技术、新工艺等知识,造成了培养出的人才能力素质跟不上社会发展的步伐^[1]。

(二)课程内容不合理,明显脱离当前高职院校学生可接受的范围

近年来,由于社会对于高等教育重视程度的不断提高,高职高专院校一直在扩大招生规模,导致了生源素质在某种程度上有了很大的下降。现在的学生基础文化知识相对较差,素质参差不齐,很难针对当前学生素质制定一个统一有效地课程标准。现有的课程标准使得一些基础较差的学生跟不上授课的速度,陷入了由听不懂---不认真听---更听不懂的恶性循环当中。使得后续的课程在实施过程中有很大的问题。

(三)课程评定体系与学生的能力评价不相适应

当前高职高专院校学生的成绩基本上都是由考试分数来决定,百分制的成绩并不一定能够让学生的真实水平得到体现。同时也很难界定学生解决问题的能力,因为成绩的测定都是由闭卷考试得来的,不适合检验学生实际操作的水平,更不适合测定学生获得信息的能力以及运用综合知识实际解决问题的能力,会让学生忽视了对自身能力的培养。

三、高职高专院校课程状况分析

(一)高职教育发展迅猛,缺乏有效地管理

近年来,随着我国对教育重视程度的不断提高,高职教育的规模也在不断的扩大。虽然在硬件设施上有明确的标准,例如学校的占地规模、在校师生数量等都有明确的制度。但是在软件设施上,相比之下就有些薄弱。高职高专院校教育课程的建设是一个系统的工程,需要多个部门之间的密切配合。在政府的角度上来讲,应当设置一个专门管理高职高专院校的部门。并且有专门的机构制定相应的制度、规章,进行规范化的管理。从学校的角度来讲,应当通过各高职高专院校之间的联合,互通有无,吸取其他学校先进的教学管理经验。高职院校的发展不同于普通高等教育,应当充分的结合当地经济发展的特色,充分的融入到当地的社会经济发展当中。在高职院校充分发展的今天,盲目发展注定要被淘汰。所以建立一套完整的课程标准体系势在必行^[2]。

(二)内部课程开发体系建设不够全面

当前,我国的高职院校尚未形成一种与企业、行业进行无缝对接的运行机制,高职院校的课程设置基本上都是由高职高专院校自主开发,由于高职高专院校自身的实力水平有限,所以在课程体系建设方面与对学生的实际要求还存在着一定的差距,课程内容、训练内容与学生应当具

备的职业能力不适应。当前情况下,我国经济正在高速发展,企业需要越来越多的高水平人才,越来越多的国际性标准开始在国内推广,在这种情况下,更需要全面的内部课程开发体系,来保证教学授课的质量。现有的课程体系与当前社会发展的要求有着很大的差距,必须要加强改革。通过建立一个有效的内部课程开发体系,统一制定各个专业所必须要完成的职业能力标准,针对必修课程、选修课程则制定一个统一的课程标准。

四、建设高职高专院校课程标准的原则及具体措施

(一) 建设高职高专课程标准的原则

1. 应当以培养学生的操作能力为中心

高职高专院校学生的核心能力是实际操作,包括各种设备的检修、维修、调试、操作等等,这些能力都是要与社会需求相符合的,通过一定范围内的市场调研,然后结合一定的教学标准,落实到各个专业具体的教学当中。课程的标准应当以培养学生的专业能力为主,全面提高学生的综合素质。课程标准应当使用具体的工作过程来进行描述,然后由学生进行亲身体验,最终在实际操作当中实现能力的提升。

2. 应当有效的提高教学质量

建设课程标准的关键是要对课程教学的大纲继续改革,在具体的教学过程当中,大部分的高职高专院校都是使用教学大纲的模式来开展教学活动。教学大纲是一种纲领性的文件,对规范和约束教学有着明显的作用。但是在实际的工作过程当中,教学大纲虽然便于教师工作的开展,但不利于对教师教学能力的提升和创造性的发挥,容易限制住教师的能力。所以在进行课程标准建设时,一定要重视对教师能力的发挥,从

而实现教学质量的提高。^[3]

3. 应当调动学生学习的积极性主动性

高职高专院校的学生由于基础相对较差,对于学习的积极性也很差。这就要求在进行课程标准设置时,必须要调动学生学习的积极性主动性。传统的教学只是以知识体系作为教学的内容,教学的过程较为枯燥,学生底子薄,就更不愿意听课。虽然教师很用心的在讲,但是学生却打不起精神来。这就要求在进行课程标准设置时,一定要重视调动学生学习的积极性。

4. 应当具有创新性与职业性

创新性是要求新的课程标准体系要摆脱传统职业教育模式的束缚,要充分的贯彻新的教育理念,重视对学生基础性知识的教育,在夯实基础的前提下,重点培养学生的综合素质能力。通过创新性的教学方法,提高学生就业机会,满足受教育者就业、发展的需求。同时也应当提高学生的创新性思维。职业性则要求教学标准要与企业、行业的发展紧密相连,充分的突出职业教育的特点、特色。针对现有的课程内容和社会发展对学生素质提出的新要求进行比较,然后在教学过程当中切实提高教学内容与社会实际需要之间的衔接程度。

(二) 高职高专课程标准建设的具体实施

1. 建立一个统一的课程标准建设委员会。

委员会主要由政府教育机构、高职院校、用人单位等共同组建,在充分的考虑大家的基础上,建立一个专业的课程标准建设机构“高职高专院校课程标准建设中心”。课程的具体标准可以参考学校多年的教学经验,国家职业鉴定机构对于高职高专人才所必须具备能力的匹配以及当前国际上的一些知名标准。以职业能力为出发点,来进行专业课程标准的建设。

2. 课程标准与行业标准进行有效对接。高职院校课程的标准一定要与行业标准进行统一有效的对接, 当前我国的职业可以归为 8 个大类, 66 个种类, 413 个小类以及 1838 个细类。想要从整个高职高专院校的层面上实现统一的课程建设标准是一个艰巨而复杂的任务, 必须要采用合理的方式方法来将教学内容与职业相对接, 针对具体的岗位族群来开发相应专业的课程标准。当前西方发达国家关于这方面的 MES 课程标准体系非常值得我们学习^[4]。

3. 因地制宜, 适应各地不同情况。由于不同地区的经济、文化发展水平非常不平衡, 不同地区的高职高专教育也存在着一定的差异。这就要求在进行课程标准建设时, 要因地制宜, 构建多层级的课程标准。同时应当加强不同地区之间的相互合作与交流, 实现优质资源共享。

建立一个完善的高职高专课程标准能够为高职教育提供科学而规范的教学依据, 也能够提

高高职高专院校的教学质量, 培养更多适应社会发展的高素质人才, 增强高职教育的竞争力和水平, 更好的为现代化建设服务。

参考文献:

- [1] 教育部. 关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见[z]. 教高[2006]16号. 2006.
- [2] 周炫. 制定突出职业能力培养的高职核心课程标准探析: 以市场调查与分析课程为例[J]. 无锡商业职业技术学院学报, 2011, 11(1): 66—69.
- [3] 刘晓欢, 向丽. 高职课程标准基本问题探讨册. 中国高教研究, 2009(4): 78—79.
- [4] 王淑文. 高职教育课程标准开发的研究与实践啊. 天津职业院校联合学报. 2011, 13(5): 109—111.

责任编辑 王 瑶

(上接 43 页) 应交税费——应交增值税(销项税额) 11.9

借: 管理费用 3.5

贷: 应交税费——应交消费税 3.5

小结

通过上述案例可以明确, 将自产产品用于各种形式的职工福利均应确认增值税销项税额和消费税, 但是是否确认收入取决于产品所有权是否转移为个人。可以作出如下小结:

1. 将自产产品用于职工福利, 不论是属于个人福利还是群体性福利, 均要以市场价格为基数计算确认增值税和消费税。

2. 将自产产品用于职工福利如果属于个人福利, 所有权已经转移, 应当确认营业收入并结转营业成本, 消费税对应计入营业税金及附加; 如果属于集体福利, 基于所有权没有转移, 不确认收入, 直接结转成本, 消费税对应计入成本所承担的项目。

参考文献:

- [1] 财政部会计资格评价中心. 中级会计实务[M]. 经济科学出版社, 2013.
- [2] 全国注册税务师执业资格考试教材编写组. 税法 I, 税法 II[M]. 2013.

责任编辑 马 红

高职院校财经类专业学生就业状况调查研究

——以四川三所职业院校财经类专业为例

李平 陈利平 闫伟

【摘要】就业是民生之本。当前高校毕业生就业总量压力和结构性矛盾依然突出,就业形势更加复杂严峻,促进高校毕业生就业的工作任务更为艰巨繁重。财经类专业是现代社会经济广泛需求的热门专业,因此很多高职院校纷纷开办财经类专业,其学生就业情况被社会普遍关注。本文以四川三所职业院校财经类专业为例,对毕业生就业状况进行了调查分析,提出了相关建议。

【关键词】高职;财经;学生;就业;调查;研究

一、调查研究项目开展背景

近年来,随着我国高等教育进入大众化阶段,毕业生的就业形势越来越严峻,大学生就业问题已成为社会的热点、难点。据有关部门统计,近年来全国普通高校毕业生规模逐年扩大,2010年630万人,2011年660万,2012年680万人,2013年达到699万人。加上留学回国人员、初高中毕业后不再继续升学的学生、城镇下岗失业人员、军队退伍人员等,全年需要就业的人员达2400万人左右。在2013年全国“两会”《政府工作报告》中提出全年城镇新增就业900万人以上,城镇登记失业率控制在4.6%以内。当前我国经济发展面临的国内外环境仍然十分复杂,不稳定、不确定因素还不少;高校毕业生就业总量

压力和结构性矛盾依然突出,就业形势更加复杂严峻,促进高校毕业生就业的工作任务更为艰巨繁重。

据人社部统计,近几年来我国高校毕业生初次就业率在70%—75%,半年后的就业率达到90%。高职高专毕业生略高于本科毕业生,但初次就业率仍然处在75%—80%之间。由麦可思研究院撰写、社会科学文献出版社正式出版的《2012年中国大学生就业报告》显示:2011届大学毕业生毕业半年后就业率为90.2%,高职高专院校2011届毕业生半年后就业率为89.6%。会计、审计、财务管理、税务、经济贸易、物流管理、国际商务等财经类专业就业率均超过92%。财经类专业是被现代社会经济广泛需求的

作者简介:李平,四川财经职业学院副教授,工商管理系书记。主要研究方向:思想政治教育。

陈利平,四川商务职业学院国家二级职业指导师,主要研究方向:学生职业指导。

闫伟,四川工商职业技术学院讲师,主要研究方向:学生职业指导。

热门专业,随着我国经济发展方式的转变和产业结构的调整,必然需要大量的财经类专业人才,因此很多高职院校纷纷开办财经类专业,学生数量多,就业压力大,就业情况被社会普遍关注。

据麦可思公司 2011 年发布的《财经行业特色型院校人才培养年度跟踪调查》显示,财经类专业毕业生的就业率普遍高于其他专业毕业生,特色院校的财经类专业毕业生就业率高于非特色院校财经类专业毕业生就业率 2-3 个百分点。但不同地区、不同院校的差异化较大。四川财经职业学院是四川省唯一一所省属财经类高职院校,学生一次性就业率连年保持在 98%以上,2012 届毕业生达到 99.02%,2010、2012 年被省教育厅连续 2 次评为“四川省普通高等学校毕业生工作先进单位”;四川商务职业学院是四川省唯一一所省属商科类高职院校,一次性就业率连年保持在 95%以上,2012 届毕业生达到 97.76%,被评为“全国职业指导先进单位”,2012 年被省教育厅评为“四川省普通高等学校毕业生工作先进单位”;四川工商职业技术学院是四川省首批建立的高职院校,近五年来一次就业率均保持在 91%以上,2012 届毕业生达到 93.3%,连续五年获得“四川省普通高等学校毕业生工作先进单位”。

据 2013 年麦可思公司《四川财经职业学院社会需求与培养质量年度报告》显示,该院财经类专业毕业生毕业半年后就业率保持在 95.5%,毕业半年后的平均月收入 2731 元,工作与专业对口率在 74%以上。据相关资料显示,四川商务职业学院和四川工商职业技术学院财经类专业学生就业率同样高于其他多数专业。本课题结合以上三所院校的人才培养和毕业生就业开展调研分析,供同类院校借鉴,以期有利于更好地开展

学生就业教育、指导、服务等工作,促进学生顺利就业、充分就业。

二、调查设计与实施

(一) 调查对象

此次调查以四川省三所开设财经类专业代表性院校(四川财经职业学院、四川商务职业学院、四川工商职业技术学院)的就业指导机构和全日制高职专科在校生和毕业生为调查对象。接受调查的抽样学生四川财经职业学院 200 名,四川商务职业学院 200 名,四川工商职业技术学院 200 名,涵盖大二、大三阶段学生和 2012 届部分已毕业学生。参与调查的 600 名学生分别来自会计、财务管理、财务审计、市场营销、会计电算化、电子商务、金融、税务、经济贸易、国际贸易、连锁经营管理、物流管理、工商企业管理等专业。

(二) 调查内容

本调查包括两项内容:一是关于就业指导与服务情况。包括就业指导服务机构、人员、经费、场地等;就业指导师资队伍建设情况;就业指导的内容和形式;就业政策与就业帮扶等情况。二是学生就业状况。包括在校生的就业意愿、就业准备和毕业生的就业状况。具体内容包括就业率、薪酬、行业分布、区域分布、社会保障、就业心理、就业政策了解、就业方式与途径等。

(三) 调查方法

本研究根据教育部《关于做好 2012 年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》的有关要求,参照阿马蒂亚·森“自由发展观理论”中以人为中心的发展观点,从高职大学生就业心理、就业服务、就业权利和权益保障等方面确定问卷调查的指标内容。通过搜集和查阅大量资料,确定选题。在调查过程中根据问卷回收、接受调查

的机构和学生反馈等情况进行整理,选取与高职学生就业紧密相关的一些问题,力争在各选题之间保持相对独立性和逻辑关联性,最终完成调查问卷。

(四) 问卷发放与回收

我们分别调研走访了四川财经职业学院招生就业处、四川商务职业学院招生就业处、四川工商职业技术学院职业与就业指导中心,发放问卷调查3份,回收3份,回收率100%。在三所学校二、三年级和2012届毕业生中各随机抽样200人,涵盖会计、财务管理、财务审计、市场营销、会计电算化、电子商务、金融、税务、经济贸易、国际贸易、连锁经营管理、物流管理、工商企业管理等专业。

共计发放问卷600份,回收有效问卷561份,回收率93.5%。其中四川财经职业学院回收有效问卷192份,回收率96%,四川商务职业学院回收有效问卷183份,回收率91.5%,四川工商职业技术学院回收有效问卷186份,回收率93%。

三、调查结果分析

(一) 就业状况分析

1. 就业率

从调研结果看,2012年四川财经职业学院就业率99.02%,四川商务职业学院就业率97.76%,四川工商职业技术学院就业率93.3%。三所院校的财经类专业近三年平均就业率约在96.69%,其中四川财经职业学院平均就业率约在97.7%,均高于全国和全省高职院校平均就业率。数据显示与麦可思研究院撰写的《2012年中国大学生就业报告》是吻合的,说明财经类专业依然受到社会的欢迎,就业前景广阔。

2. 就业区域

从调研结果看,财经类专业学生的就业区域

集中在经济发达的大中城市。选择成都就业的351份,占62.6%;选择四川省内二线城市(主要是德阳、绵阳、乐山、自贡等)就业的106份,占18.9%;选择西南地区重庆、昆明等地就业的45份,占8.1%;选择上海等东部一线城市就业的35份,占6%,选择县级城市就业的16份,占2.9%;选择西部农村就业的8份,占1.4%。从统计数据看,财经专业学生主要在学校所在区域的大中城市就业,地域观念强,开拓创新精神不足,面向西部、面向基层、面向农村就业意愿不强。

3. 就业单位类型

调研结果看,就业选择国家机关事业单位的113份,占20.1%;选择国有企业的212份,占37.8%;选择非公企业的208份,占37.1%;选择自主创业的28份,占5%。说明公务员和事业单位公招吸引力仍然很大,希望职业更加稳定。国有企业的品牌效应、高薪酬和高福利对学生吸引力很大。实际就业中,非公有制企业、中小企业就业的比例更大。受市场激烈竞争的影响和创业条件的制约,学生的创业意识和意愿不够。从毕业生创业情况看,创业成功至少需要5-10年的时间。

4. 就业报酬期望与实现分析

调研结果看,就业报酬期望值在800-1200元的40份,占7.1%;在1200-2000元的104份,占18.5%;在2000-3000元的243份,占43.3%;3000元以上的174份,占31%。据麦可思公司《2011年中国大学生就业报告》显示高职毕业生平均工资2010届2142元,《2012年中国大学生就业报告》显示高职毕业生平均工资2011届2482元。调研数据看,大部分的学生的薪酬期望与现实吻合,能够比较好的实现,但有部分

学生期望值过高,心态不稳定,对就业产生影响。

5. 就业模式

调研结果看,就业选择考公务员和事业单位工作人员 93 份,占 16.6%;面向企业就业 357 份,占 63.6%;选择参军 49 份,占 8.7%;选择“西部志愿者”、“三支一扶”等 31 份,占 5.5%;选择自主创业 31 份,占 5.5%。从数据看,学生大部分就业选择是面向企业和政府机关、事业单位就业,选择参军和参加“西部志愿者”、“三支一扶”等项目就业意愿人数有所增加。

6. 就业途径

调研结果看,自行参加社会招聘就业 72 份,占 12.8%;靠父母亲戚帮助就业 53 份,占 9.4%;通过社会中介服务就业 81 份,占 14.4%;校企合作单位实习就业的 93 份,占 16.6%;学校招聘会等提供岗位就业 197 份,占 35.1%;通过互联网上信息就业 65 份,占 11.6%。从数据看,目前学生就业的主要途径是招聘会,用人单位集中招聘,规模大,直接可靠。通过学校招聘和校企合作单位实习就业应该成为职业院校学生就业的重要途径。

7. 就业选择主要因素

调研结果看,就业选择考虑的主要因素薪资 213 份,占 38%;企业发展前景 84 份,占 15%;个人发展前景 157 份,占 28%;专业对口 86 份,占 15.2%;其它 21 份,占 3.7%。数据显示,学生就业考虑主要因素为薪资和个人发展,对于初次就业学生而言,对专业对口率要求不高。

8. 就业心理

调研结果看,充满自信 145 份,占 25.8%;压力较大 213 份,占 38%;迷茫 109 份,占 19.4%;自卑心理 68 份,占 12.1%;依赖心理 26 份,占 4.6%。面对激烈的就业竞争,多数学生就业

压力大。自信心强的一般是能力强,综合素质好的学生干部;知识技能较弱,相貌平平,个人素质较差的学生具有自卑心理和依赖心理,希望学校和老师帮助其解决就业。相当多的岗位要求本科以上学历也是一个重要因素;还有部分的学生就业迷茫,没有职业方向,值得重视和加以解决。

9. 毕业去向

调研结果看,选择求职就业 414 份,占 73.8%;选择专升本 58 份,占 10.3%;选择出国学习 19 份,占 3.4%;选择应征入伍 17 份,占 3.1%;选择创业 36 份,占 6.4%;暂不就业的 17 份,占 3%。数据显示,绝大多数毕业生选择就业,但其中创业比例较低,应加强创业教育和引导。2013 年国家调整了大学生应征入伍的时间,应加强引导和鼓励毕业生应征入伍。

10. 未能顺利就业学生情况分析

从三所院校看,近几年来大约 5% 的学生未顺利就业。主观原因分析:毕业后有旅游、治病等其他安排暂不就业;结婚生小孩;继续提升学习;不愿工作啃老;就业期望值高等。客观原因:因病治疗不能坚持工作;身体残疾学生暂时找不到工作;就业能力欠缺学生,难以适应竞争等。大中城市生存成本高、生活压力大。“蚁族”对贫困生在大城市的心理冲击很大。贫困生求职成功比例大大低于非贫困生。

(二) 就业指导和服务情况分析

1. 组织机构

四川财经职业学院和四川商务职业学院均没有独立设置就业指导中心,招生就业合署设招生就业处,就业服务指导作为常规性、事务性工作。四川工商职业技术学院设立职业与就业指导中心。三所学校均成立了学院就业工作领导小组,在各系建立了学生就业工作小组。四川商务

职业学院还在各系专门设立了就业指导工作岗位,其余两校均没有设立。

2. 师资情况

三所学校均没有建立专业化师资。职业指导师资由行政和部分辅导员兼任,虽经过培训多数教师持有职业指导师资格,但学历、专业、能力、水平参差不齐。还没有建立一支有企业人士、社会专家参与的校内外结合、专兼结合的职业指导师资队伍。

调研结果看,认为就业指导教师应具备的知识背景(多选):就业政策知识 521 份,占 92%;就业指导知识 561 份,占 100%;心理学、教育学知识 502 份,占 89.5%;人力资源开发与管理知识 519 份,占 92.5%;法律知识 441 份,占 78.9%;信息技术网络知识 410 份,占 73.1%。

3. 就业指导服务

对就业形势:调研结果看,对当前就业形势了解并认为非常严峻的 448 份,占 79.8%;认为就业形势较乐观,就业容易 72 份,占 12.8%;对就业形势盲目,不了解的 41 份,占 7.3%。

对就业政策:调研结果看,对当前就业政策关注和了解的 94 份,占 16.8%;对当前就业政策关注,但不十分了解的 318 份,占 56.6%;对当前就业政策不关注,基本不了解的 149 份,占 26.6%;

对行业和企业需求:了解,比较明确的 64 份,占 11.4%;有一定了解,但不明确的 296 份,占 52.8%;基本不了解,也不明确的 201 份,占 35.8%。

对职业指导有效形式:选择专题讲座的 204 份,占 36.4%;选择职业指导课的 195 份,占 34.8%;个体职业指导的 106 份,占 18.9%;网络指导的 56 份,占 10%;

对就业指导服务满意度调查(多选):提供招聘信息 493 份,占 87.8%;职业适应度测试 386 份,占 68.9%;职业生涯规划 525 份,占 93.7%;择业指导 417 份,占 74.5%;求职简历制作指导 460 份,占 82%;面试技巧指导 521 份,占 92.3%;商务礼仪培训 539 份,占 96.2%。

4. 就业平台服务

希望学院提供就业平台(多选),从调研结果看,选择毕业生“双选会”的 541 份,占 96.6%;专场招聘会 552 份,占 98.6%;就业网站 314 份,占 56.1%;就业信息 QQ 群 486 份,占 86.6%;顶岗实习 451 份,占 80.4%。

5. 就业能力服务

希望得到提升就业能力帮助(多选),从调研数据看,选择职场分享的 408 份,占 72.8%;选择职业素质训练提升的 515 份,占 92%;选择模拟面试的 496 份,占 88.4%;选择创业教育的 174 份,占 13.2%。

四、对策与思考

(一) 加强学生就业观念教育

1. 先就业后择业。教育学生以务实的态度,积极引导毕业生毕业后先就业,在实际工作中去选择就业方向和更适合的就业岗位。特别是要面向基层和大量容易进去的中小企业就业,淡化考公务员,到机关事业单位和国有企业、外资企业等竞争激烈,人才拥挤的就业去向。

2. 立足西部,面向基层就业。西部是中国经济发展最具潜力的地区,也是最急需人才的地方。要引导学生到西部,到基层和艰苦地方去勇于实践锻炼成才,实现人生的理想和抱负。但不要集中在成都、重庆、西安等发达的省会城市,应眼光下移到区县、乡镇和农村地区就业。

3. 自主创业。市场经济机会多多,国家对

大学生创业政策支持力度逐年加大。要加强创业教育,引导和支持学生在校期间创业实践,设立创业基金、提供创业项目、建立创业园区、网店等帮助学生创业。鼓励毕业学生自主创业,加强创业初期的继续扶持和帮助。

(二) 加强学生就业全程指导服务

1. 建立学校学生就业全程指导和服务体系

学校应当建立学生在校期间和毕业后半年或 1 年内的就业全程指导和服务体系。将职业指导课作为重要的必修课纳入课程体系,帮助做好学生职业发展规划,培养职业素质;建立专业化的职业指导中心,创业孵化中心,配备职业化的指导教师;建立校内外学生实习实训基地,建立常态的就业信息网络,努力开拓就业市场,促进学生顺利和充分就业。

2. 建立和打造就业指导专业化师资队伍

就业指导是一项政策性强、要求高、难度大,涉及面广而复杂的专业技术工作,必须要依靠专业化的师资队伍才能确保就业指导工作的有效开展。学校应当建立由职业指导师、政府人力资源部门人士、企业负责人、专家学者、职业顾问等组成的专兼职结合的专业化师资队伍。

3. 建立政府、学校、企业、家庭四方联动机制

就业是系统的民生工程,应当建立政府主导,企业需求,家庭需要,学校参与的四方联动机制,切实将政策落地,工作落实,学生满意、社会满意。学校要承担整合资源,帮助和服务学生顺利就业和充分就业的使命。

(三) 加强学生就业跟踪反馈

加强毕业生就业信息采集、整理、分析,促进学校就业指导和服务工作的针对性和有效性,

提高学生就业率,促进学校人才培养。目前很多学校委托麦可思数据有限公司等专业公司开展此项工作,专业性、针对性、可比性、权威性较强。

(四) 加强学生就业帮扶

学生就业群体中部分因家庭经济困难的学生、身体残障学生、少数民族学生、就业能力较低的学生,在就业的竞争中处于劣势,需要采取措施,进一步加大关注和帮扶力度。

(五) 加大就业工作经费投入

就业是民生之本。高校学生就业指导和服务工作,时间长、跨度大,工作面广,需要投入大量的人力、财力、物力予以保障。各学校应当高度重视,严格按照教育部规定就业工作专项经费比例预算做到“机构、人员、经费、场地”四到位,确保就业工作的顺利开展。

五、结语

此次课题的研究,是我们在开展就业工作中的一些总结和思考,由于时间和样本的因素,可能数据统计上存在一定的偏差,思考分析不一定准确和深入,作为从事财经类高职院校学生就业工作者,我们将继续努力探究,不断提高工作,服务学生、服务社会。高校学生的就业工作是一个永恒的话题,随着在我国社会转型,经济发展方式转变,做好此项工作使命光荣,任务艰巨,任重道远。

参考资料:

[1] 杜玉波. 深入学习贯彻党的十八大精神全力以赴做好 2013 年全国普通高校毕业生就业工作[J]. 中国大学生就业, 2013, (1).

[2] 教育部. 关于做好 2012 年全(下转 57 页)

高职生就业心理问题分析及对策研究

何前进 王冰

【摘要】随着社会经济快速发展,高职院校抓住机遇,有了较快的发展,为国家经济的发展贡献了力量。随着高职院校数量的增多,全国各大高校和高职院校的盲目扩招,高职毕业生面临的就业压力也越来越大,在这些压力下,高职生就会出现一些心理问题,影响着他们的正常择业和身心健康发展。本文总结了高职生就业心理问题的主要表现,分析了产生心理问题的原因,提出了解决心理问题的对策。

【关键词】高职生; 就业; 心理问题; 原因; 对策

高职生相对于普通高等院校学生来说,入学门槛相对较低,目前普通高等院校大范围扩招,高校毕业生尚且面临较大的就业压力,对于很多不愿意服务一线的高职生来说,难免会产生心理落差,出现心理问题,如何克服这些心理问题,成为影响高职生发展的重要因素。

一、高职生就业的心理问题

(一) 自卑感

自卑感是高职生在就业时普遍存在的心理问题。由于受到传统应试教育的影响,大多数的高职生都是因为没考上普通高校才不得不进入高职院校的,在知识基础方面比较薄弱。高职生在走向社会之后,面对的是来自各方面的压力,有社会的偏见、父母的苛责、自身优越感的丧失等等,这些压力长时间影响着高职生,就会给他们的心理带来很大的影响,在面对就业时他们总

想着自己不如别人,特别是不如普通高校的学生,这种挫败感直接影响他们的就业积极性。

(二) 自负心理

自负心理是与自卑心理相对的一种心理状态,是指在实际就业中过高的评价自己的心理状态。一些高职生专业知识比较牢固,专业技能水平较高,他们本来应该是很好就业的一部分人,但是正是因为具备了这些优势,他们反而认为自己不应该去一线工作,应该去更好的工作岗位,应该去大城市、大企业,眼高手低使得他们中有一部分人的就业并不理想。有部分学生在选择就业单位时比较顺利,但在工作之后又觉得工作太累,待遇太低,没有前途等,这些心理都在打击着他们工作的积极性,一些不切实际的想法一旦产生,就不能再踏实的在工作岗位上努力了,使得他们工作时间短,不断面临着找工作的压力。

作者简介:何前进,黄冈师范学院教师,高级工程师,主要从事职业教育技术研究。

王冰,武汉大学博士,主要从事教育研究。

（三）盲从心理

一些高职生长时间内没有自己的职业规划,在面临就业时开始慌乱,自己不知道该怎么选择,就去跟随别人的脚步,缺少主见。高职生选择就业不仅要考虑到自己的知识水平和职业能力,也应该考虑自己的性格脾性、兴趣爱好等,这些都是因人而异的。有些高职生盲目随大流,盲目投简历,盲目参加招聘会,他们看似忙碌,实际上自己都不知道到底想找什么样的工作,或者找了工作之后才发现自己并不适合这项工作,这样在工作中就很难有所成绩,耽误了自己的前程。大多数的高职生在参加招聘会或者投简历的时候都没有对用人单位进行深入地了解,只是盲目跟风,使得有些单位人满为患,有的单位门可罗雀,影响了高职生的就业率^[1]。

二、高职生就业心理问题产生的原因

（一）社会原因

高校扩招以来,应届大学生的数量剧增。据统计,到2013年,高校在校生规模就达到2000多万人,高校毕业生也达到690多万,这说明我国的高等教育已经朝着大众化的方向发展。高职教育的特点就在职业上,是为社会培养服务于一线的专业技术人才,职业技能是他们和普通高校毕业生竞争的优势。但是高职毕业生还没有踏入社会,社会经验明显不足,与普通的技术人员相比又处于劣势地位。现在高等院校的毕业生都是推荐就业和自己就业,国家已经不包分配,国家在对毕业生的就业指导方面缺乏相应的法律法规和配套设施,缺乏有力的监督机制,在这种环境下,高职生的就业压力很大。

（二）学校原因

高职院校的教学模式主要分为两个方面,一是盲目复制普通高等院校的教学模式,二是过度

重视职业能力的培养,忽视了职业素质和就业指导。有些高职院校没有清楚地认识到自己学校的特点,盲目照搬别的学校的或者是高等院校的教学模式,导致高职学生在毕业时失去了人才竞争的优势,论理论比不过普通高校,论实践比不过普通工人,陷入一种尴尬的局面。有些高职院校没有认识到职业素养和就业指导的重要性,特别是没有对学生进行职业生涯规划教育,大多数高职学生在毕业时职业规划还不清晰,这也是导致盲从心理的重要原因,学校总是在将要毕业的时候才对学生进行简单的就业指导,对学生进行的就业心理健康教育也是流于形式,没有什么实际性的效果,并不能给学生多大的帮助。

（三）学生原因

高职生就业时出现的心理问题虽然有很多的外因,但是内因也是不可忽视的,外因是通过内因起作用的。总的来说,高职生产生就业心理问题的主要原因是因为对自己的评估不准确,高职学生毕竟还没有步入社会,缺乏社会经验,在学校里对社会和未来充满了美好的幻想,当面临理想和现实之间的差距时,他们的心理承受力就显得很低。还有一方面原因,在经过高考的洗礼之后,大部分学生都以为来到了大学象牙塔,只想享受大学生活,并没有认真考虑过未来的就业问题,也没有认识到自己的就业和未来的人生息息相关。他们虽然应该具备心理承受能力了,但是实际上他们的心理还不成熟,不能适应未来工作环境的变化和来自工作的压力^[2]。

三、高职生就业心理问题对策

（一）帮助学生树立正确的择业观

大学阶段是树立正确人生观、世界观、价值观的重要阶段。要想树立学生正确的择业观,就需要高职院校从新生入学开始就有针对性的进

行教育,而不是临阵磨枪的等到学生快毕业了才开展就业教育。正确的择业观是在平时的学生生活中潜移默化形成的,由于高职生在就业时对自己的定位不准确,出现自卑和自负两种极端的心理,这些不健康的心理对他们的就业和择业有很大的负面影响。学校的就业指导教育可以有效地帮助他们分析职业,结合自己的特点选择适合自己的职业,而不是盲目跟风。在新生入学开始就进行这样的教育,使他们在三年的学生生活中耳濡目染,有利于他们正确人生观、世界观、价值观、择业观的形成,就算用人单位对用人计划有一些调整,高职生也能够根据自身条件作出择业调整,而不至于手忙脚乱,避免了择业的盲目性。

(二)及时对存在就业心理问题的高职生进行心理调适

对高职生进行心理调适,可以有效及时地让高职生自我调节心理问题,从而自我解决心理问题。高职生的就业心理问题主要源自于对自己的不正确认识,因此要想解决他们的就业心理问题首先就是要使他们正确的认识自己,只有正确认识自己,了解自己,评价自己,才能根据自己的特点选择适合自己的行业,才能克服一系列心理问题,树立择业自信心。现在的社会是竞争的社会,没有竞争就没有发展,在激烈的竞争中,优胜劣汰是生存规律。要想在激烈的竞争中站住脚,就要存有竞争意识,不但要有竞争意识,还应该善于竞争,乐于竞争。高职生应该在正确认识自己的基础上不断发掘自己的潜能,让自己掌握更多的技能,同时要提升自己的综合素质,特别是职业心理素质,懂得在择业时发挥自己的优势,培养自信心和阳光健康的心态,这样才能更好地适应社会。

(三)帮助学生树立正确的就业观

首先,当代高职生应该树立自主就业观,随着市场经济的发展,自主就业已经成为大学生就业的一大趋势。同过去的国家分配相比,自主就业更具有灵活性。学生能够根据自己的需求到社会上去寻求职业,这样也会促使学生不断提高自己的职业技能,提高高职生的竞争力。其次,应该树立多次就业观,社会的发展对人才的需求是不断变化的,并不是一成不变的。高职生也应该树立发展的观念,不要认为自己一旦就业就一辈子都呆在这个行业里了,我国经济体制的改革也会不断缩短工作周期,劳动者工作岗位的流动和交换也是必然趋势。再次,要树立阶段性就业观念,高职生应该树立阶段性就业观念,也可以说是曲线救国观念。在择业过程中,不要想着一下找一个永久性的好工作,没有什么工作是完美的,要想走到理想的岗位,需要自己脚踏实地,步步为营,在基层工作岗位上积蓄力量,厚积薄发,这样才能实现自己的梦想^[1]。

(四)开展就业心理咨询服务

高职院校应该重视学生的就业心理问题,认识到就业心理问题存在可能导致的严重后果,为学生未来长远的发展着想,开展就业心理咨询服务。在就业类的教育课程中,应该以就业为导向,以求职技能为目标,针对不同年级的特点开展不同的就业指导内容,认真分析学生就业心理问题产生的原因和特点,精选典型案例,帮助学生进行自我剖析,消除不健康心理。学校可以开设专门的就业心理咨询室,学生在遇到心理问题时,可以去心理咨询室咨询,及时解决心中的困惑,有些学生可能不想让别人知道他心理的困惑。学校可以在网上建立心理咨询网站,可以不记真实姓名的方式提出问题,然后由专业的心理咨询师解答,一定会取得不错的效果。学校还可以通过

开展模拟就业场景的形式,让学生身临其境的感受就业场景,提高学生的求职技巧和社会竞争意识。

总结:

导致高职生就业心理问题产生的原因是多方面的,这就需要学校、社会和学生个人的共同努力。学生要调整就业心态,学校要为高职生的就业创造更多的条件,有针对性的开展就业指导课程等,帮助高职生走出心理问题的困惑,促进他们更好的发展。

参考文献:

- [1]朱双荣.离职大学生职业选择的心理障碍及对策研究[J].理论观察,2008(5).
- [2]刘红宁,陈建华.大学生心理健康教育研究[M].南昌:江西人民出版社,2002:198—202.
- [3]时勤,何向荣.职业指导——大学生的职业生涯规划发展[M].杭州:浙江科学技术出版社,2011.

责任编辑 李平

(上接53页)国普通高等学校毕业生就业工作的通知。

- [3]温家宝.第十一届全国人民代表大会第五次会议政府工作报告,2012,3.
- [4]陈锋.大学生就业指导状况调查研究——以黑龙江省三所综合性大学为例[J].中国大学生就业,2013,(2).
- [5]陈燕慧,徐新贵.毕业生质量跟踪调查对高职院校人才培养的启示[J].中国大学生就业,2012,(8).
- [6]王淑萍,隋文臣.高校毕业生就业指导工作问题研究[J].中国大学生就业,2012,(8).
- [7]方桂荣,李超.阿马蒂亚·森自由发展观下的大学生就业权益保障[J].中国大学生就业,2012,(2).

- [8]刘嵘.关于高职毕业生就业力培养模式的初探[J].淮北职业技术学院学报,2010,(3).
- [9]张晓鹏,姜莹.美国高校就业指导课程设置与实施[J].中国教育,2010,(9).
- [10]陈磊山,姜丽娜,舒丹丹.论高职院校毕业生就业模式[J].河北大学成人教育学院学报,2010,(9).
- [11]冯淑婷.2012年我们一起走过的就业路[J].中国大学生就业,2012,(23).
- [12]曹福兴.2013年就业:喜忧参半[J].中国大学生就业,2012,(23).
- [13]麦可思数据有限公司.四川财经职业学院社会需求与培养质量年度报告(2013).

责任编辑 王瑶



我院教师赴澳学习 取得澳大利亚 TAE 四级 证书

2014年1月11日至1月29日,我院教师朱敏、刘婷、唐颖、罗艾前往澳大利亚墨尔本参加了澳大利亚职业教育 TAE(培训和评估课程)四级认证的第二阶段培训,以优异成绩取得 TAE 四级证书,成为澳方政府认可的教授职业体系课程的专业教师。

澳大利亚职业教育有着良好的声誉和成熟的体系。TAFE (Technical and Further Education, 即技术与继续教育学院的简称)已有 100 多年的历史,也是澳大利亚一种独特的职业教育培训体系,隶属于澳洲政府的各州教育部,所提供的课程均以实践和技能为主。启思蒙学院 (Chisholm Institute) 作为 TAFE 认证的学院,也有着多年的职业教育经验。TAE(培训和评估课程)四级认证则是作为澳方政府要求的教授职业体系课程专业教师的必备证书。

澳大利亚职业教育有着良好的声誉和成熟的体系。TAFE (Technical and Further Education, 即技术与继续教育学院的简称)已有 100 多年的历史,也是澳大利亚一种独特的职业教育培训体系,隶属于澳洲政府的各州教育部,所提供的课程均以实践和技能为主。启思蒙学院 (Chisholm Institute) 作为 TAFE 认证的学院,也有着多年的职业教育经验。TAE(培训和评估课程)四级认证则是作为澳方政府要求的教授职业体系课程专业教师的必备证书。

在为期 18 天的培训中,几位老师在澳大利亚启思蒙学院 (Chisholm Institute) 教师带领下,与来自全国各地的老师一起,对澳大利亚的职业教育体系和职业教育方法进行了深入的研究,学习了澳大利亚职业教育的培训和评估体系及方法。同时还前往启思蒙学院的会计系进行参观学习,就中澳项目课程设置等进行了初步沟通和交流。

此次取得 TAE 四级证书为我院进一步与澳大利亚启思蒙学院开展国际合作奠定了良好的基础。

(刘婷)

2014 年度四川省国税系统会计从业资格 证考前培训班在我院顺利开班

2014

年 3 月 3 日上午,由四川省国家税务局主办、我院承办的 2014 年度四川省国税系统会计从业资格考试考前培训班(第一期)在我院正式开班,国税系统 110 名年轻干部参加了此次培训。四川省国税局教育处王予处长、我院纪委书记、工会主席李琪以及相关部门负责人出席了开班典礼并讲话。开班典礼由我院继续教育中心副主任余立新主持。

李琪同志在开班致辞中代表学院领导和全体教职工欢迎培训学员的到来,感谢四川省国家税务局领导对我院开展会计培训工作的肯定、支持和信任,表示学院一定认真准备、精心组织,保证本次培训班各项培训任务的圆满完成。四川省国税局教育处王予处长代表四川省国税局领导感谢我院对本次培训班的关心和重视,并向全体学员提出了要做到“四个心”,即要用心、静心、要有信心和决心;迅速进入学员角色,严格遵守纪律规定;切实提高会计专业水平,适应税务系统干部队伍建设的要求。最后,我院培训中心付福伦主任在开班典礼上向全体学员介绍了培训教学安排和课堂纪律要求,鼓励学员认真学习,争取取得好成绩。

本次培训班的举办标志着省国税系统“实施会计专业水平达标工程五年计划”正式启动。

(余立新)

我院举办中高职衔接暨对口单招工作 研讨会

2014年3月5日,我院组织举办了中高职衔接暨对口单招工作研讨会,成都市礼仪职中、华阳职业中专校等 8 所中职学校到校共同探讨了中高职衔接暨对口单招工作。参加研讨会的还有学院示范办、教务处、招生就业处等相关系(部)、处(室)负责人及相关教师。研讨会由学院副院长余坤和主持。

学院相关领导首先对各中职学校领导和老师的到来表示欢迎和感谢,并介绍了学院办学历史与发展思路、学院特色与专业布局及开展中高职衔接暨对口单招工作的相关情况。随后,研讨会分为“校校合作”、“对口单招”两个组进行了交流和讨论。参会的中职学校领导就我院草拟的校校合作协议表示赞同,并结合各自学校的专业设置和生源状况分别提出合作愿景,希望我院在相关专业的课程设置、课程内容、实训资源等方面给予支持和帮助。研讨会上,部分参会学校老师还介绍了各自学校相关专业的课程设置及教学情况,对单招考试中一些细节问题,特别是技能考核方式进行了讨论。

通过此次中高职衔接暨对口单招工作研讨会,加深了我院同省内中职兄弟校的相互了解和交流。一方面使我们对中职与高职的契合点更加明确,为“中高职衔接”示范项目增添更多建设内容,更好发挥我院经管类专业的职业教育引领作用;另一方面将对我院今年的单招命题工作提供指导依据,保证招生工作的科学性和有效性,确保选拔出适合接受高职教育的中职毕业生中的优秀人才。

(郑代富)

学院举办 2014 年“三八妇女节”庆祝活动 阳春三月,春暖花开。学院工会组织全院女教职工于3月4日下午在田径运动场举办了一场热闹、简朴、健康、运动的“三八妇女节”庆祝活动。

本次体育游戏活动设置了“打野鸭”、“踩气球”两个项目。无论是个人项目,还是团队项目,老师们都积极参与,投入的是激情,体验的是过程,收获的快乐与友谊。现场气氛热烈,欢声笑语不断。虽然只有短短的1个半小时的活动

时间,增强了彼此间的情感,更感受到了学院对大家的关心和爱护,不断激励大家以健康的身心 and 饱满的热情投入到学院正在开展的建设省级示范院校的工作中去。

(李平)

四川财经·注协审计学院在我院召开成立大会 为进一步落实校企联合办学的指导思想,建立长效的校企合作机制,提升校企合作的层次,充分发挥行业协会的指导优势,2014年1月13日下午四川财经·注协审计学院在我院召开了成立大会,参加成立大会的有我院领导、四川省注协副会长、秘书长易德鹤,副秘书长郭正苏以及10家会计师事务所代表、会计二系教师等近30人。大会由学院副院长余坤和同志主持。

四川财经·注协审计学院是由四川财经职业学院和四川注册会计师协会联合成立的审计人才培养基地,实行理事会领导下的院长负责制。成立大会上,学院党委书记黄友致词,感谢四川注册会计师协会及各会计师事务所对学院的支持。四川省注协副会长、秘书长易德鹤强调四川财经·注协审计学院是省注协加强审计人才培养的又一载体,它的成立将对我省注会行业又好又快发展作出重大贡献。随后,我院与四川省注册会计师协会正式签署了共建四川财经·注协审计学院合作协议,并成立了四川财经·注协审计学院第一届理事会,通过了四川财经·注协审计学院章程。

四川财经·注协审计学院的成立是加强行业后备人才培养的起点,学院今后将借助这个平台进行多层次人才培养,积极适应行业发展,实现多方的共赢。

(周海彬 陈聪)

从激励视角看唐僧团队管理

董 鹏

【摘要】无论是垂直式的组织管理还是扁平化的团队合作，都需要领导者进行正确的引导，关键是运用恰当的激励方式促使团队成员高效率的工作，最终促使个人目标与组织愿景相结合，实现个人与组织的共赢。本文首先简介了西方的几种激励理论奠定论证基础；其次通过对唐僧团队成员角色及个性的分析，深层次的探究了其心理需求；最后从激励视角来阐述这个高绩效团队管理的技巧。

【关键词】唐僧团队；激励理论；角色个性；激励方法

《西游记》作为我国的四大文化名著不仅具有相当深刻的文化内涵，而且蕴含着十分丰富的哲学思想。唐僧、孙悟空、猪八戒和沙僧四人组成的取经联盟，不仅是企业家大力推崇的管理团队，也是管理学家津津乐道的经典案例。这四人背景不同、性格各异、志向差异明显，生活方式和价值理念更是存在天壤之别，却能够一起合作十七年、经历九九八十一难最终取得真经，这其中必然蕴含着值得现代企业家和管理团队学习和借鉴的管理理念和管理技巧。因而，与时俱进，从现代管理理论的观点来看，这个团队的管理哲学思想很值得现代管理团队吸取其思想精髓。

一、激励理论简介

古今中外，不同的管理学家和不同的思想流派基于研究的注意力焦点不同，形成了著述较多的激励理论。组织行为学认为，激励是一种精神力量或精神状态，能对人的行为起加强、激发和推动的作用，并指引和导向某种行为达到指向目

标^[1]。对激励模式而言，现在学术界提出了很多理论和方法^[2]，如著名的需要层次理论、强化理论、激励—保健双因素理论和需要三层次理论等。就本文而言，现在简介几个主要的激励理论。

（一）马斯洛的需要层次理论

马斯洛于1943年提出了“需要层次”理论。他把人类纷繁复杂的需要分为生理的需要、安全的需要、友爱和归属的需要、尊重的需要和自我实现的需要五个层次。并指出只有低层次的需要得到部分满足以后，高层次的需要才有可能成为引发行为的重要决定因素^[3]。

（二）斯金纳的强化理论

斯金纳的强化理论认为“行为是结果的函数”。即随着一些行为之后发生的某一事件使得这些行为在未来再发生的可能性增大，那么这一事件就成为强化。强化有四种不同的类型，表现为正强化、负强化、惩罚和自然消退。

（三）麦克利兰的三需要理论

作者简介：董鹏，卡莱(梅州)橡胶制品有限公司计划部主管，战略研究员，主要研究方向：企业管理。

麦克利兰把人的高级需要分为三类：一是争取成功，希望做得最好的成就需要；二是影响或控制他人且不受他人束缚的权力需要；三是与他人建立友好亲密的人际关系，并希望被他人喜爱和接纳的亲和需要。

二、唐僧团队成员的构建

一个成功的团队，往往是一个高效的团队，高效的团队既具备迅速的解决实际问题 and 攻坚克难的能力，也能够为全体成员提供全面发展的“以人为本”式的文化氛围。因而，高绩效团队成员的选拔就成了至关重要的问题，一般来讲，这个高绩效的团队是由具有不同素质、不同资历和不同性格的成员构成的，这就决定了他们在团队中扮演的角色和发挥的作用也是不同的。从激励的角度来探讨唐僧团队的组建和运用的管理技巧，就需要剖析这个团队的每个成员扮演的角色及个性。

（一）团队成员角色分析

毋庸置疑，唐僧是这个团队的领导者，在西天取经团队中，始终处于领导核心地位。在整个取经过程中，除了整天的“念经诵佛”外，似乎就没有做过别的事，表面上看他好像是个碌碌无为的庸才，对人世间的事情不甚明了，其实他是一位卓越的领导者。他出生背景良好，金蝉子转世；学历背景颇高，精通佛法；身材高大，性情和善而又温文尔雅。显然，他既有俊朗的外表，又有极高的智商和情商，而且始终对自己钟情的佛教事业痴心不改。在管理徒弟时，他的管理方法又独具一格，因为他坚守原则，就把这种价值观无形的传导给徒弟们，虽没有明确的规则和纪律的约束，但足以对徒弟起到震慑作用，另一方面，善于以柔克刚，一旦徒弟们不服从其管理，便毫不留情的运用手中的权力给予惩罚，以达到

维护自己领导权威的目的。

从孙悟空在唐僧团队中发挥的作用来看，他充当的是解决问题的技术专家的角色。他拥有广博的知识，精湛的技术和超强的本领，总是在唐僧遇到生命危机时能够挽狂澜于既倒并确保整个取经团队的安全，因而他的地位是无法被替代的。他一方面颇为叛逆，做事欠缺思考而显得莽撞，同时他嫉恶如仇，有着强烈的正义感，敢作敢当。因为他同时具有猴的顽劣性，神的灵性和人的幽默感，使他拥有充沛的生命力、大无畏的精神，笃实的性格和乐观的个性，这些特质决定了他不怕吃苦，甘于奉献和勇于面对挑战，这充分显示了他的个人英雄主义性格，颇具现代攻坚克难的团队中技术专家的特征。

猪八戒是这个团队不可或缺的角色，他既是用来牵制威胁领导地位的实力派，也是促进团队成员关系融洽的协调者。他贪财好色，好吃懒做，又胆小如鼠，但在《西游记》我们却发现他是唐僧最喜爱的徒弟，正是因为他喜欢挑拨离间和爱出风头的特点，牵制了实力派的孙悟空的“无法无天”，唐僧也深谙此道，往往因为八戒一句无心的话，法力无边的悟空就要受到惩罚，八戒的存在维护了团队内部权力分配的平衡。八戒的交际能力也非同一般，他活泼好动，忠厚老实，喜欢开玩笑，爱插科打诨的特点，为团队成员带来了许多欢乐，他也是协调成员关系的“润滑剂”。

沙和尚，他是这个团队的实干家，类似于扮演“后勤部长”的角色。工作勤勤恳恳，任劳任怨，做好自己的本职工作是实干者的突出表现。他传统甚至有些保守，崇尚努力，追求不犯错，最大的特点是表现出了对取经团队的无限忠诚，为团队利益考虑较多而较少考虑个人利益。他还

是一个很好的管家,正是因为他有很好的自控力和做事井井有条的安排能力,既较好的安排了大家的生活作息规律,也妥善保管了通关文牒,从这个意义来讲,他还是个不错的“机要秘书”

(二) 团队成员个性分析

唐僧,作为团队的领导者,他的个性是非常鲜明的。他对目标永不放弃,对取经信念无比坚定,时刻充满宽大为怀的博爱精神,处处体现“敬天爱人”的“人本思想”。在充满艰辛的九九八十一难中,孙悟空的桀骜不驯,猪八戒的懒散以及各种致命打击从来都没有动摇唐僧的取经信念,更是给予了徒弟们无私的关爱和包容了性格上的缺点和犯的错误。此外,他还具有很强的自律精神和自我约束的能力,取经路上险象环生又充满各种诱惑,唐僧却可以始终坚定不移的保持“取得真经,造福众生”的信念,这种既能够规划愿景而“造梦”又能够身体力行的去执行,无疑是卓越领导者必备的素质。

孙悟空,一只神通广大、本领极高、向来喜欢独立独行的猴子,为何会跟随唐僧走上艰苦的取经之路?原因在于,唐僧对他既有知遇之恩,又受到观世音菩萨赠予唐僧的紧箍咒制约,更重要的是唐僧高尚的德行、虔诚的心态和细致的关怀如“润物细无声”一般感悟和教化了他,从而最终接受了唐僧的领导。他对组织的目标很认同,才能出众,却不可以作为一把手,原因是他暴躁、易于冲动的性格往往会破坏团队整体的协调性。团队中个性张扬、能力突出,但又不遵守规章制度,不服从管理的员工往往会让管理者倍感头疼。

猪八戒,一个情感丰富、热爱生活、善于投机取巧的“人”。在西天取经面临高强度的工作时,如果没有猪八戒来活跃气氛,融洽团队成员

关系,整个团队就失去了生机与活力,甚至可能有被解散的危险。漫长的取经路上,不可预知的艰难险阻太多太多,大家难免会出现焦躁不安情绪,这个时候,猪八戒正好扮演了调剂气氛的角色,他的存在,有助于保持团队的健康和稳定。

沙僧,讷于言而敏于行,本领一般却具有强烈的责任心。他对于组织的目标和使命有强烈的认同感,虽然没有孙悟空的本领大,仍是整个团队中不可缺少的一员。正是因为他的存在,才使得整个后勤工作井井有条,奠定了西天取经的坚定的物质基础。

三、激励理论在唐僧团队管理中的运用

个人的价值取向和角色定位不同,导致需求各异,作为领导者,要想持久的保持员工的工作积极性,保证团队一如既往的高效率运作,就必须充分了解和掌握员工的不同需要,并按需激励。纵观古今中外的管理理论,激励模式从总体上分为物质激励和精神激励,实践中两者往往是同时使用的。在此,我们主要着眼于唐僧团队中的成员需求和管理实践,总结几种较为合适的激励方法。

(一) 各成员的需求分析

1. “唐僧”——远大抱负型人才的需要

作为领导者来讲,一般都有远大的理想抱负,唐僧也是这种类型的人。在《西游记》中我们可以发现,取经团队的目标就是唐僧个人的目标——“去西天,取真经”,并且他把这种个人目标上升为团队使命——“以真经,度众生”,不仅如此,在奋斗的过程中,他还为徒弟们描绘了一幅美丽的图景——“众生福,入极乐”,正是这种极强的“造梦”能力,不仅支撑着他为了实现波澜壮阔的事业而奋斗,更是吸引了他的徒弟们义无反顾的追随着他。显然,这一类型的人

既具有自我实现的需要,也有争取成功,追求卓越,希望做得最好的成就需要。

2. “悟空”——进取开拓型人才的需要

孙悟空这种类型的员工能力突出,极具才华,非常敬业,是团队中不可多得的优秀人才。这种人才往往有较强的成就需要。对应麦克利兰的成就需要理论来看,具有强烈成就需要的人,事业心较强,有进取精神,敢于冒险。在工作中他们总是为自己树立具有一定挑战但通过努力又能达到的目标。

对于这种成就需要较高的人才,组织要把他们置于具有高度个人责任感,能够及时获得工作反馈和适度冒险的工作环境中,这样就会让他们在心理上感到极大的满足,最大程度的激发他们的潜能,使自己的内在价值得到发挥和认可。

3. “八戒”——懒惰型人才的需要

猪八戒这类在工作中表现比较懒惰,积极性不高,思想总是开小差的员工,又如何对其进行有效激励?根据斯金纳的强化理论可知,应以正强化为主,负强化为辅的手段进行激励。团队管理中要以正面引导为主,树立学习的榜样和先进典型,以便调动他们积极的情绪,使其精神受到鼓舞,优点和长处得到发挥,这样就会极大地调动他们工作的投入。同时也要制定明确的规章制度约束可能发生的工作越轨行为,对他们不肯承认错误又喜欢为自己辩解的特点,更要及时予以尖锐的批评和正确的引导,使缺点能够得到及时改正。

4. “悟净”——忠厚老实型人才的需要

沙僧是个很好的管家,任劳任怨,心细如丝。团队对于这样的人,一定要给予其恰当的位置,在合适的位子上尽量挖掘潜在的才能,使其贡献能力最大化。就这一类型的员工,运用马斯洛的

需要层次理论进行激励较为合适。对于追求较低层次需要和易于管理的员工而言,企业要为他们提供较为满意的薪水,健康的工作环境和较为健全的社会保险和福利制度。让他们充分的感受到自己在企业中获得的安全感。

(二) 各成员的激励方法

1. 信任激励

信任激励,就是激励主体用自己的亲和力、尊重、关怀和支持的情感施以激励客体的一种情感行为。信任的作用是巨大的,不仅可以冰释前嫌,化干戈为玉帛,还可以起到一种感悟教化的作用。团队的合作是基于信任和协作的,要想成为高效的团队成员,就必须彼此信任。

信任激励主要体现在三个方面,即委以重任、授予实权和允许犯错。取经过程中,唐僧肉眼凡胎,没有任何本领,为了保证取得真经,他只有完全依靠三个徒弟,给他们充分的自由行动权。最为关键的是他能够允许徒弟们犯错,这在激励中非常重要。人无完人,再优秀的人才也会犯错,只要不犯原则性的错误,领导者就一定要用宽阔的胸襟包容错误。

2. 工作激励

工作激励的关键在于变革工作本身,使工作内容具有丰富性和多样化。它包含任务的完整性和重要性,技能的多样性、自主性和及时反馈。考察整个取经过程,工作激励的方法发挥的近乎完美。

首先,从东土大唐到西天取经,这是一个连续的工作任务,而且是一个必须要完成的任务。其次,这个任务很重要,取经任务既是如来的指派,又受大唐皇帝的委托,取得真经也是为了弘扬佛法、造福苍生,更是为了自己能够修成正果,得道成佛。第三,取经路上会遇到无数困难,这

就需要团队成员施展各种技能去一一克服,同时当徒弟们遇到无法解决的困难时,观音和各路神仙便会给予及时的帮助和反馈。

3. 荣誉激励

荣誉激励是精神激励的典型代表,它是员工贡献自己的才智并被组织认同和反馈的标志。荣誉可分为个人荣誉和集体荣誉两类,个人荣誉激励主要指组织对个人作出成绩和贡献的一种及时肯定。集体荣誉激励指通过表扬和奖励集体,来激发集体人员的斗志,提高集体人员的责任感和使命感,增强集体成员对组织的忠诚度。

荣誉激励在唐僧团队中也有体现,个人荣誉激励和集体荣誉激励珠联璧合。个人荣誉表现为取经项目完成后唐僧被封为旃檀功德佛,悟空被封为斗战胜佛,八戒被封为净坛使者,悟净也华丽转身为金身罗汉,这些封号极大地满足了他们的心理需求,更给他们带来了无上荣誉。取经归来返回大唐后,更是得到了大唐全体人民的拥护和爱戴。

4. 组织文化激励

组织文化是在工作团体中逐步形成的一种规范,是组织成员统一意志的体现,也是组织全体成员应该共同遵守的一套价值观。制度的力量是有限的,制度只能让员工不犯错,但要让员工有凝聚力,与组织同心同德,还要靠组织文化的建设。组织的优秀文化一旦被成员认同,就会形成一种粘合剂,使成员对组织产生强大的凝聚力和向心力。那么取经文化又是一种怎样的文化呢,这种文化的背后体现的又是一种怎样的精神呢?

整个取经过程往返共历十七年,行程五万

里,历经艰难险阻,因而整个取经史既是一部苦难史,也是一部团队文化建设史。如果赋予这部文化建设史以中国本土文化色彩,则可认为取经文化是一种:敢于吃苦,不惧艰难的拼搏精神;勇于探索,善于创新的改革精神;善于团结,顾全大局的团队精神。正是在这种强大的精神文化激励下,整个取经团队没有被困难吓倒,更没有半途而废,而是自始至终朝着既定目标一步步迈进,最终取得真经,修成正果,普度众生。

四、小结

剖析唐僧团队我们可以发现,一个高效的团队,其成员规模不仅要适中,而且各自的能力和角色还要互补,在对目标认同一致的前提下,团队的核心领导人要善于领导和激励,加强彼此的信息交流,增进感情,促进团队成员间的互信。更为重要的是在资源有限和困难重重的情况下,团队的核心人物要懂得如何利用激励手段去消除成员的不满,提高他们工作的积极性和创造性,把适当的人放在合适的位子,使他们的各种才华得到最大程度的发挥,最大程度的提高团队的绩效。

参考文献:

- [1] 谭小芳.西游记管理的黄金法则[J].中国商人,2012(8):84-86.
- [2] 斯蒂芬·P·罗宾斯.组织行为学精要(原书第11版)[M].北京:机械工业出版社,2012:32-33.
- [3] 关培兰.组织行为学[M].武汉:武汉大学出版社,2008:55-56.

责任编辑 王 炼