

2023年英语教学质量提升总结(汇总5篇)

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

英语教学质量提升总结篇一

企业如何深化“三项制度”改革企业“三项制度”改革是人力资源管理领域较为关注的研究课题，劳动用工和收入分配工作是联系企业和员工的纽带。随着企业的发展和外部环境的变化，企业的劳动用工、人工成本和收入分配也会出现许多的不协调和不适应。为积极应对国家经济转型发展新常态，根据xx集团公司现阶段的发展需要，就企业如何深化“三项制度”改革谈谈本人的想法。

一、精简用工、去芜存菁，优化劳动用工

xx集团公司随着业务拓展和并购的快速发展，企业的规模不断扩大，随之带来了劳动力总量偏大，结构性矛盾突出等问题。主要表现：一是大量劳务用工的使用给企业带来了法律风险；二是合同用工中存在一定数量“占着位置不干活”的员工，企业的用工出力在很大程度上被削弱，需亟待优化劳动用工管理。

(一) 精简用工，取消劳务用工方式

只保留合同工一种用工方式，不再使用劳务派遣用工，生产辅助系统和后勤服务系统实行成建制外包。

使用劳务派遣用工虽然在一定时期为企业降低人工成本或缓

解用工短缺起到了一定作用，但从长远来看，使用劳务派遣用工也存在着诸多问题和法律风险。一是劳务工的个人素质普遍不高，培养成才较慢，增加了企业的培训成本二是劳务工没有归属感，工作积极性不高，主动作为的意识差；三是劳务工责任心不强，出了事故一走了之，增加了企业经济损失的风险；四是劳务工工作不稳定，有了更好的工作就辞职，造成了企业重复培训；五是劳务工辞退难度大，不但经济补偿足额支付，而且还存在用工形式转正的风险。

集团公司目前劳务用工数量较多，清退了劳务派遣用工，不但规避了劳务用工风险，而且可以更好地消化合同工冗员的问题。

(二) 去芜存菁，加强合同用工管理

只有将这些占着位置不干活的员工剥离重要岗位，给有能力、想干事的员工委以重任，才会为企业创造更多的价值。因此建议；无心上班但还想保留劳动关系的“泡长假”员工可以办理无薪长假；工作不努力但还想上班养家糊口的“混日子”员工可以安排在最低岗级的岗位或达到内退条件的劝其办理内退。

优化劳动用工还应该逐步推进“劳动用工本地化”管理的落地。异地劳动用工有很多弊端：一是异地员工大大增加了交通成本，较本地员工收入明显缩水；二是异地员工的请假时限较长往往会影响公司正常工作；三是异地员工经常在“工作地与“生长地”间穿梭，成为名符其实的“走读生”，工作积极性不高，影响员工队伍的稳定；四是为拴心留人，改善异地员工生活条件，几乎所有单位都在食宿、娱乐设施等方面进行了大量的投资，增加了企业的成本。五是两地分居容易导致婚姻出问题，而且不利于子女健康成长。劳动用工本地化，不但体现了企业“以人为本”的管理理念，而且可以更好地感化员工扎根企业、奉献企业。

推进“劳动用工本地化”的措施：一是在员工集中招聘中就要落实本地化用工管理，按照应聘者意向单位和本地化原则择优招聘；二是做好用工本地化调配管理。建立完善劳动用工本地化管理制度，每年底定期收集一次员工本地化调配申请，次年初根据提交申请的人员从业情况结合意向单位的用工需求情况统筹稳妥地开展一次用工本地化调配工作。对于调配条件不成熟的员工应暂缓调配，等待时机。

二、精干架构、科学定员，强化人工效率

集团公司随着业务拓展和并购的快速发展，企业的规模不断扩大，由于有些企业管理僵化，收购企业管理上存在差异，造成这些企业机构臃肿、定员松散，不但削弱了管理者的管理效率，而且降低了企业的人工工效。

(一)精干架构，全面提高管理效率

公司应该合理控制组织层级的过度增长，应扩大管理者的管理半径，要求更多的直接汇报来削减成本。强化各业务板块的内部整合，尽可能减少组织层级，方便管理监督。实行“大部制”，便于沟通协调，减少扯皮推诿。同时，子公司要严格执行集团公司组织架构设置要求，严禁各行其是、我行我素。

(二)科学定员，有效提升人工工效

定员一定要科学、合理、公正、严肃，在实施过程中要保持其刚性，不能有随意性。同样条件的两个电厂定员应该相当，不能出现会哭的孩子有奶吃有的单位由于实际用工人数量较多就千方百计找借口、摆困难要求增加定员。要根据影响定员主要因素结合各子公司实际情况科学合理定员。定员偏多人员的工作量不足，增加了企业人工成本；定员偏少人员的工作量超标，长期超负荷工作不利于员工健康。

影响用工数量的主要因素是机组的产能类型、容量大小、系统繁简、自动化水平等。定员应分为基本定员和附加定员两部分才便于管理，基本定员是主导子公司正常经营管理和安全生产的重要岗位的人员配制，包括管理部门定员和生产部门主要系统定员，统一使用合同工；附加定员是保障子公司安全生产的辅助岗位的人员配制，包括生产部门辅助系统定员和后勤服务部门定员，原则上实行劳务外委。

企业人工成本也不是越低越好，而是在人工成本占总成本比例低(人工成本含量低)的情况下实现劳动生产率高(人工成本投入产出系数高)和员工收入高(人均人工成本高)的最佳人工工效水平“两高一低”才是人工成本管控所追求的目标。

三、精准兑现、细化考核，深化收入分配

发挥薪酬的激励作用就要打破分配上的“大锅饭”，薪酬分配要以价值创造为导向——论功行赏。只有精确的“论功”才能精准的“行赏”。要实现精准兑现，不但集团公司给各子公司的年度工资总额核定要精准，而且各子公司员工薪酬发放要精准。这就需要集团公司整合一套《子公司年度工资总额核定管理标准》和《子公司安全与绩效考核标准》，以及子公司统一执行的《员工薪酬管理体系》和《员工绩效管理实施办法》。

(一)精准兑现，发挥薪酬激励作用

1、年度实际工资总额的精准核定是实现精准兑现的外部因素，是精准兑现的基础。

那么工资总额的核定应该以什么为主要依据和基准呢？我们经常听到某个电厂的员工片面的攀比另一个机组容量、自动化水平相当的电厂的人员收入高，但没有看到这个电厂的实际用工和工作业绩的情况。比如：一个电厂定员200人，年度工资总额3000万元；当实际用工约200人时，人均收入约15万

元;当实际用工约150人时,人均收入约20万元;当实际用工约250人时,人均收入约12万元。不难看出,实际用工人数对员工收入影响相当大。

本人觉得工资总额核定不能简单的以实际用工人数衡量,要以各单位的定员标准为主要依据(一般指基本定员,附加定员以外委为主),以各单位所处区域的艰苦条件和消费水平所确定的分配系数为基准,由定员标准乘以人均收入标准就可以确定年度预算工资总额。因老厂超员的历史遗留问题,为消化合同工冗员,在原则实行劳务外委的附加定员部分岗位上使用合同工时,附加定员中使用的合同工的人均收入标准建议按基本定员的人均收入标准的70%核定(辅助岗位的薪酬水平偏低)。为了确保员工最基本的收入又能实现精准兑现,将年度预算工资总额分为基本工资项和考核工资项,建议基本工资项占年度预算工资总额70%,考核工资项占30%。考核工资项包括安全考核和绩效考核,各占考核工资项15%。

各子公司年度预算工资总额计算公式:

$$mn = sxdn \times \ln / (d_1 \times l_1 + d_2 \times l_2 + \dots + d_m \times l_m)$$

式中m为子公司数量 n为子公司单位编号(l

部分子公司因安全考核和绩效考核没有全部拿到考核工资而结余的所有工资年底按各子公司年度预算工资总额计算方式发放给各子公司。

2、 员工薪酬的精准发放是实现精准兑现的内部因素,是精准兑现的关键。

集团公司各个业务板块应分别建立一套统一的岗位岗级薪点的薪酬管理体系、员工异动管理制度及员工绩效考核管理制度。员工异动管理制度对新入职员工的转正定级、在岗员工的岗位晋级等设置相对统一的管理标准。薪酬分配要以价值

创造为导向，体现在岗位的岗级中，通过员工绩效考评，实现动态二次分配。只要同一个板块内各单位的岗位设置统一、薪酬体系统一，结合分配系数和绩效考核，就能实现薪酬的精准兑现。

建议将工资总额中约40%作为绩效工资基数，部门绩效与员工个人绩效考核结果兑现到员工薪酬中。绩效工资计算公式：

$$w=gxj]xj2$$

式中w为员工绩效工资□g为员工绩效工资基数□ji为部门绩效系数□j2为本人绩效系数。

(二)细化考核，着力保证精准兑现

只有子公司年度工资总额的精准核定，员工薪酬的精准发放，才实现了真正意义上的精准兑现。而子公司年度工资总额的精准核定和员工薪酬的精准发放都离不开对公司、部门和员工的考核评价，细化考核才能保证精准兑现。

集团公司对各子公司的考核。集团公司要建立完善各个板块相关单位考核体系，根据不同单位自身特点设定关键指标进行有针对性的考核。同时要制定配套的激励政策，积极推进。考核的主要项目为：一是安全考核。集团公司层面每年要向各子公司下达安全考核目标，对未完成安全目标的单位进行考核，按考核标准扣减安全奖励工资；对发生重大安全事故的单位实行“一票否决”，扣掉所有安全奖励工资。二是效益考核。由于各个子公司的资产优良程度和所处的地域不同，集团公司层面每年要根据各子公司创造效益的最佳能力下达效益考核目标。对未完成效益目标的单位进行考核，按考核标准扣减效益奖励工资。三是单项考核。集团公司层面根据部分或全部子公司自身特点和工作需要每年应向其下达有针对性的单项考核目标，对完成单项目标的单位进行靶向奖励，按考核标准一次性或阶段性进行兑现。

各子公司内部考核。各子公司要根据集团公司的覆盖全面的全员绩效考核体系的指导原则编制完善本地绩效考核实施细则，要充分体现“三公”（公开、公平、公正）原则，发挥绩效考核的正向激励作用，调动员工工作的积极性。考核的主要项目为：一是部门考核。根据部门的职能不同考核的侧重各不相同，因此在编制各部门年度工作目标时要从公司战略目标与考核期内目标出发，对照部门年度工作目标与公司工作要求，全面细致地确定部门的工作目标，不但便于部门绩效考核，而且考核结果趋于公正。二是员工考核。员工绩效考核是把双刃剑，考核主体要立足公正，把衡量员工工作业绩的这把标尺用好。s级、a级员工的公正评定是员工绩效考核的关键所在，因此s级、a级员工的评定要用业绩说话更有说服力。s级员工要突出卓越、突出贡献影响，以对公司做出重大贡献为支撑，杜绝当成福利轮流坐庄；s级员工由部门推荐、公司评定，公司为主体。a级员工要突出优秀、突出榜样带动。a级及以下员工由部门评定、公司审核，部门为主体。

s级员工年度比例控制在参评总人次3%以内，一个考核期内的比例原则控制在5%以内。s级员工的评定比例不宜太高，比例虚高会导致评价标准降低。s级员工的含金量不高，反而影响了其他员工的工作积极性。如在考核期内没有突出表现的，可以放弃对s级员工的评定。

a级员工年度比例控制在参评总人次25%以内，一个考核期内的比例原则控制在30%以内。a级员工的评定比例也不宜太高，比例过高就没有荣誉的优越感，甚至会当成福利进行分配；比例也不宜太低，比例过低会出现同样是优秀的员工不能都被评为a级员工的情况，有失公平。一年4个考核期， $25\% \times 4 = 100\%$ ，如果按年度统计，a级员工评定的覆盖率可以达到100%。一年之内，每个员工都有一次评定a级员工的机会，但不能理解为轮流坐庄。如果有些员工工作没努力，那么应放弃一定比例的名额，或者如果其他员工表现优秀可以

有两次及以上机会。

绩效考核结果不但要应用在薪酬分配中而且还要作为职位晋升的主要依据。绩效管理着重于鼓励那些为公司创造较高价值的员工，倡导员工自我管理，自我控制，达到或超过工作目标。只有绩效管理发挥了价值分配的导向作用，才能提高工作效率、加强工作效能、增强团队业绩，最终实现公司的管理目标，提升公司整体竞争力。

四、结束语

企业“三项制度”改革不仅是推进集团公司发展战略的重要支撑，而且是关系集团全体员工工作、生活和福祉的大事，这项工作不仅需要人力资源管理部门调整思路、创新理念、深入研究、措施有力，而且要得到集团领导的高度重视和相关部门的大力支持。只要以“三精”（精简用工、精干架构、精准兑现）的工作思路切实抓好劳动用工、人工成本和收入分配的具体工作，企业“三项制度”改革定能为集团公司的生产经营和持续发展提供强有力的支撑和保障。

英语教学质量提升总结篇二

本册教材的教学内容包括：万以内的减法，两步计算式题和应用题，一个数乘一位数的乘法，除数是一位数的除法，时、分、秒的认识，以及角和直角。

1、万以内的减法是在百以内减法和万以内加法的基础上进行教学的。

2、两步计算式题和应用题是在学生学习了加减混合运算、乘数混合运算、乘加(减)或除加(减)两步计算式题的基础上进行教学的，这里要求学生进一步学习四则混合运算顺序，并要求学生用递等式计算。

3、一个数乘一位数的乘法是在学生已经掌握乘法口诀，学会乘法竖式的写法以及口算100以内两位数加一位数的基础上进行教学的，它进一步学习一个数乘两、三位数乘法的基础。

4、除是一位数的除法是在学生已经掌握了表内除法，学会除法竖式的计算方法的基础上进行教学的。

5、时、分、秒的认识是在学生学会看整时的基础上进行教学的。

6、角和直角，教材通过实物图象，抽象出角，使学生知道角的各部分名称。

二、教学目标

1、掌握减法的笔算方法，能比较熟练地计算万以内的减法。

比较熟练的口算两位数减两位数。学会减法的验算方法，初步具有验算的习惯。

2、掌握两步计算式题的运算顺序，能正确地计算带小括号的

两步计算式题。学会分析应用题的数量关系，能分步列式或综合算式解答两步计算应用题。

3、掌握一个数乘一位数乘法的计算方法，能比较熟练地进行笔算，能比较熟练地口算两位数乘一位数(积在100以内)。

4、掌握除数是一位数的计算方法，能比较熟练地进行笔算，学

会用乘法演算出发(包括有余数的除法)。能比较熟练地口算一位数除两位数。

- 5、认识钟面。认识时间的单位时、分、秒，知道相邻两个小时
- 6、通过实际操作，认识角和直角，知道角的各部分名称。学会用三角尺判断一个角是不是直角，会画直角。

三、教学措施2、重视分析应用题的数量关系，培养学生解答应用题能力。(1)加强基础训练(2)教给学生解题思路(3)设计多种形式的练习。

- 3、结合教学内容，重视培养学生的数学能力。
- 4、注意教学的开放性，重视培养学生的创新能力。
- 5、结合教学内容，对学生进行思想品德教育。

英语教学质量提升总结篇三

2022年□xxxx公司党风廉政建设和作风建设工作指导思想：

以^v^新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻落实党的十九大、十九届六中全会及中纪委相关会议精神，按照集团公司和公司党风廉政建设和作风建设工作部署和要求，持之以恒压实“两个责任”，加大对项目建设和生产经营活动的监督检查，驰而不息深化作风建设，为推动xxxx公司全面可持续高质量发展营造良好政治生态和管理生态。

落实好“三会一课”、党员领导干部组织生活会、谈心谈话、请示报告等基本制度，不断增强党内政治生活的政治性、时代性、原则性、战斗性。强化党的纪律教育，组织党员干部深入学习党章党规党纪，年内举办1次党章党规党纪知识测试，开展1次宣讲活动，进一步深化学习教育效果。抓好警示教育工作，年内组织召开1次警示教育大会，督促各部门、各子公司至少召开1次警示教育大会，对领导班子成员、党员、干部出现重大违纪问题的及时召开专题组织生活会，用身边人、身边事开展警示教育，增强不想腐的自觉，突出政治引领，

不断增强“两个维护”的自觉性坚定性。

(二) 抓好责任制，确保党风廉政建设工作落实

一是履行“一岗双责”。进一步健全完善党支部书记负总责，各分管领导、部门成员、各子公司负责人各负其责的工作格局。党支部书记认真履行党风廉政建设工作第一责任职责，按照守土有责、守土尽责、守土履责的要求，指导单位围绕党的基本路线、基本方针、基本政策，结合工作实际，加强党支部党员的思想、组织、作风、纪律、反腐败斗争和制度建设，提高班子的创造力、凝聚力和战斗力。做到重要工作亲自部署、重大问题亲自过问、重点环节亲自协调。领导班子根据职责分工，签订党风廉政建设责任书、党风廉政建设承诺书，切实抓好职责范围内的党风廉政建设，既对分管领域的业务工作负责，同时对党风廉政建设工作负责，切实履行“一岗双责”。

二是抓好学习教育。组织党员干部学习《中国^v^章程》《中国^v^廉洁自律准则》《中国^v^纪律处分条例》《中国^v^问责条例》等党规党纪，内化于心、外化于行，时刻绷紧纪律规矩这根弦，带头遵守党规党纪，着力构建亲而有度、清而有力的亲清政商关系，营造风清气正的政治生态和良好发展环境。

三是党建联系业务。坚持党建工作同业务工作一起研究、一起部署、一起推进、一起考核，推动工作任务落实。全年专题研究党风廉政工作不少于2次，同时，将党风廉政建设和作风建设纳入“三会一课”重要内容。党支部书记每年上一次廉政党课。

(三) 健全工作制度，落实预防措施，从源头上扼止腐败现象滋生

为进一步落实管党治党的政治责任，加强公司党风和反腐倡

廉工作制度化、规范化建设，健全完善党风廉政建设责任制实施办法、考核办法和责任追究办法以及廉洁从业实施细则等至少4项工作制度，落实预防措施，从源头上扼止腐败现象滋生。

(四)强化内部监督、过程监督，进一步确保权力在阳光下运行

1. 健全制度，加强业务培训。把强化对内部权力运行的制约，建立健全惩治和预防腐败工作机制作为内审工作的出发点和落脚点，健全财务管理制度，年内对财务人员召开至少1次专业知识培训。完善合同管理制度，并对合约法规部对合同签订审批流程、授权委托、印章的使用进行培训。

2. 持续加强对2022年项目招投标、合同签订执行、费用结算情况进行检查，严格执行招投标和合同管理制度，提升规范化管理水平。

3. 开展制度合规化检查，针对发现的问题和薄弱环节，找准责任主体，落实问题整改，堵塞管理漏洞，规范生产经营。

4. 采用定期填报和主动申报相结合的方式，完善党员干部廉洁情况内容，及时准确掌握党员干部廉洁从业情况。

5. 加强领导干部执行请示报告制度、个人重大事项报告制度执行情况的检查核实，规范履职行为。

(五)落实巡视巡察问题整改，推动整改成果见实效

根据区巡察工作第二专项巡察组反馈意见，逐项对照排查，深入剖析原因，找准问题症结，明确整改方向，至少制定1个整改工作方案，召开1次专题通报会议通报巡察相关问题，建立问题清单、责任时限，责任部门，建立巡察整改长效机制，积极推进监督贯通融合，严格落实“四个贯通”要求，在思

想贯通、责任贯通、机制贯通、组织贯通方面抓细抓实，高质量做好各项工作，打通巡察监督与各方面监督的内在联系，推动形成巡察监督的良好机制，推动整改成果见实效。

(六)加强作风建设管理，严肃查处工作中的不正之风，多措并举转变工作作风

一是从严管理，强化担当。健全干部管理制度，从严加强日常监管，对干部履职情况开展不定期考察考核，细化干部选拔培养措施，提高干部队伍整体素质。系统盘点公司人力资源，加快紧缺人才引进，强化对员工劳动纪律的教育和监督，优化完善人才评价和员工晋升奖惩管理办法，逐步搭建履职信用评价体系，鼓励担当实干行为，破除慵懒散漫之风。集中处置一批违反司纪司规的集体和个人，形成警示作用。

二是持续开展“廉政家访”为主题廉洁进家庭活动。通过发放廉洁教育书籍、电话家访、召开座谈会等形式，加强思想道德教育和党纪条例宣贯，组织党员干部及其家属共同学^v^v关于家庭、家教和家风的论述，用好家风助力构筑不想腐的堤坝。

三是持续开展党员干部约谈。每月约谈2名党员干部谈话，抓好干部职工的思想动态，引导干部职工，尤其是存在违纪违法问题的干部职工主动交代，争取从宽处理。

四是持之以恒的抓好考勤打卡。严格落实钉钉考勤管理制度，外出报备制度，内部管控干部职工考勤，抓好钉钉考勤管理，杜绝“慵、懒、散”等现象出现。

五是持续加强监督检查，坚决从严问责。紧盯重要时间节点，通过走访项目点、抽查车辆运行轨迹、查阅报销凭证，严查公务用车、公务出差、公务加油卡、婚丧嫁娶、违规饮酒等，持续开展落实中央八项规定精神专项检查。

英语教学质量提升总结篇四

一年来，集团公司领导班子在董事会的正确领导下，在学校等股东单位的大力支持下，带领全体干部员工坚持“创新·守正·共享·有为”的工作思路，以优化结构、提升效益为重点，创新思维，提升房地产业发展质量，突出制造业结构调整，转变教育文化业和服务业的发展方式，圆满完成了各项工作任务，超额完成年度经济计划指标，实现收入和利润双增长，集团主要经济指标达到历史最好水平。2018年，集团始终把调结构、保增长作为各项工作的重中之重，冷静分析、从容应对、多措并举，围绕全年经济目标，主要完成了以下工作：

（一）房地产业准确研判市场走势，品牌影响力不断扩大 房地产业准确研判复杂的市场形势和多变的政策环境，采取了“紧盯市场、借力政策、精准发力、灵活多变”的销售策略，销售金额、销售面积和销售套数均居城东片区普通住宅之冠。建立了合格供应商库，有效控制材料供应成本。严把工程结算预审关、过程关和确认关，完成工程结算9项，审减率x%。集团秉承“一城书香半城林”的理念，从策划、设计、施工、景观、户型、部品配置等各个方面，坚持品质建设，使得“华清学府城”影响力不断扩大。

（二）制造业积极调整结构，市场占有率稳步提升 制造业抢抓机遇，攻坚克难，从市场倒逼转向主动作为，实施一企一策，努力增强竞争力，在行业结构调整、产品结构优化和技术装备革新等方面取得显著成绩，市场份额稳步扩大。其中，冷拔材公司充分挖掘传统产品市场潜力，精线产品异军突起，占领西部市场份额约x%。大力发展延伸产品，丰富产品种类，产销量创历史新高；新投无心车床等7台套设备，提升产品质量与作业效率；优化生产工艺，环保治理有新突破，实现了工业废水零排放。门窗公司完全实现隔热断桥铝合金门窗的自主生产，产品结构得以优化；强化工艺研发力度，授权

《适用于45。倾斜注胶的玻璃胶嘴》等2项专利、《门窗工程项目管理程序》等5项软件著作权；顺利承接3个大体量项目，产销量达到历史最好水平。宝龙公司面对不利的生产经营环境，超额完成了各项计划指标。绿色新材料公司顺利完成生产线的安装调试。集团公司根据印务行业发展趋势和印务公司经营现状及房地产开发进度，决定印务公司停产联营。

（三）教育文化业注重品牌建设，社会影响力大幅增加

教育文化业内强品质，外树形象，着力锻造品牌，在保教及教育教学质量、服务配套及平台建设等方面成效显著，完成了“建大华清”教育品牌注册工作，社会影响力不断扩大。华清学院在人才培养、师资队伍建设、科学研究、对外交流等方面取得长足进步，综合办学实力继续保持陕西省同类院校前列。建大华清小学以教学工作为重点，以师资队伍建设为抓手，努力提高教育教学质量，今年新增学生x人。建大华清幼儿园运行规范有序，挖潜、新增3个班级，满足激增的业主子女入园需求，以西安市第一名的成绩顺利通过省级示范园的验收，在册幼儿达x名，创历史新高。“老钢厂”创意产业园在业界影响力凸显。

（四）服务业努力提升品质，经营规模不断扩大

服务业狠抓服务质量，努力控制成本，业主满意率连年提升，政府及社会认可度不断攀升，盈利水平居成员单位之首，占集团经济总量比重不断增加。华清物业公司超额完成年度计划，积极开拓市场，已拥有7个项目，总服务面积已达百万平方米；强化内部管理，构建智能化管理服务平台，提升服务质量，满足业主个性化服务需求，拓展增值服务，收费率达96%以上，增值服务收入占比大幅提升；被国家地震局授予“防震减灾标准化社区”称号，被西安市技术监督局授予“电梯安全管理示范小区”称号，被西安市住房保障和房屋管理局评为“良好信用物业服务企业”，进入政府采购清单。建科物业公司在合理定编定岗、降低水电气暖损耗、提高师生服

务质量等方面成效明显，员工队伍稳定。

（五）全力抓好重点项目，推动集团稳步发展

1、“建科大厦·华清广场”项目顺利推进

“建科大厦·华清广场”项目建设有序进行，裙楼主体已局部封顶；项目宣传推广工作已经全面启动，受到业内的广泛关注；项目招商谈判全面展开，已洽谈目标商户210余家，绝大部分商户入驻愿望强烈，项目前景看好。

2、“华清学府城”三期项目有序推进 “华清学府城”三期项目全面展开。积极应对市政规划对三期地块的切割，竭力提高地块利用效率；主动作为、有效沟通，妥善解决与“卫测”接壤地块建设问题；加强与策划公司和设计院协调沟通，完成项目策划定位，细化规划建筑方案；报规报建工作进展顺利，土方开挖已基本完成。

3、绿色新材料公司正式投产运营

绿色新材料公司积极探索国家倡导的循环经济绿色环保产品领域的发展，校企联合开发、利用工业副产石膏生产建筑用低能耗、环保、高强度、轻质精确石膏砌块。经过紧张有序的建设施工、安装调试，正式投产运营，有力推动了集团产业转型升级及结构调整。

4、“老钢厂”创意产业园在业界影响力凸显

英语教学质量提升总结篇五

我们每天生活居住的家，对刚刚出生的婴儿来说，是一个完全陌生的世界。进入这个世界，就如同进入亭台楼阁参差错落的大观园，带给他很多新奇的感受。婴儿出生1周后，我们就可以每天抱着宝贝参观这一大观园，开始我们的语言教

育“课程”。具体方法是，婴儿醒着的时候抱着他从屋里某一处开始边指边说房间里的每一件物品的名称，一直回到原点。这时要注意从房间较亮的地方开始。第一个月只说名称，例如：“书柜、床、沙发、茶几……”第二个月开始可以说句子，例如“这是书柜，这是床，那是沙发，这里是爸爸妈妈的卧室，那里是厨房……”

宝贝非常喜欢爸爸妈妈的这种导游方式，听到父母的声音，他会感到非常亲切，心里也更加稳定踏实，这对培养他们右脑的印记能力也有相当大的帮助。我们居住得习以为常、不以为然的家，足够他们新鲜好几年呢！

2、积极与宝贝对话

当宝贝2个月左右的时候，他的嘴里会发出咿咿呀呀的声音，这就是他们学说话的开始。当他们心情好的时候，即使旁边没有人逗他，他也会自己躺在那里发出声音，欣赏自己的声音。这时父母要积极地应答他们，按情景和氛围跟宝贝对话。如果宝贝感到妈咪也喜欢自己咿咿呀呀的声音，他们就会更加努力地发声“说话”。

3、婴儿用语不可使用到幼儿时期

培养幼儿语言能力要注意婴儿用语不可使用到幼儿时期。在婴儿时期为使他们的口腔适合发音，可以用一些单音节或重叠的婴儿用语，但婴儿用语不可使用过长，应尽早使用一些规范的标准语言，因为幼儿学说话先从记忆语言开始。在成人眼里，幼儿总是娇嫩可爱的，于是，他们禁不住经常与宝贝说说婴儿用语，比如拉臭臭等，但这种做法会限制宝贝词汇量的发展，并且到某一时期还要花费更多的时间来纠正宝贝幼稚的语言习惯。如果宝贝的这种语言习惯改变太晚，还会对宝贝心理的成熟带来负面影响。

4、宝贝入睡前后轻声讲故事

大多数的父母给宝贝讲故事，看到宝贝入睡就停止了。其实，宝贝刚刚入睡的时候，他还处在浅睡眠阶段，这时候，他的潜意识还在发挥作用。如果我们在宝贝入睡以后的5分钟，和他的潜在意识进行对话，尤其是多说些关爱宝贝的话语，往往会收到非常惊人的效果。比如，宝贝不好好吃饭，或者出门时不爱穿衣等不良习惯都可以用这种方式轻言细语地得到解决。

5、在对话中教宝贝学说话

宝贝在刚开始说话时只会说一个字，以后逐渐发展到说单词。当宝贝开始说单词的时候，妈咪可以使用宝贝说的单词连成整句的话，来扩展他的语言表达能力。例如宝贝说：“水。”妈咪可以接着说：“你要喝水，是吗？妈咪给你喝水，你要喝热水还是温水呢？妈咪给你倒点温水吧。”需要注意的是，这个时候千万不能强迫宝贝跟妈咪重复着学说话。当宝贝说错单词或说的不流畅的时候，千万不要习惯性地纠正他们。这样会让他们产生一种挫败感，并逐渐畏惧说话，起到适得其反的作用。

6、父母要相信宝贝听得懂

大多数的父母认为对宝贝说话时要考虑他的智力水平，因此想要降低标准，避免使用比较难理解的话，带有逻辑性的话，社会用语等等和宝贝交流。其实孩子们都有很好的理解能力，对他们来说，每天的生活本身就是一个生动的大课堂。在这样的大课堂，我们没有必要特意降低讲课的质量。