

# 2023年论文的不足之处(优质9篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 论文的不足之处篇一

随着时代进步和社会发展，人们对护理质量和护理服务都提出了更高的要求，这就在客观上要求医院必须拥有一支高质量、稳定的护理队伍，以此为社会提供优质的护理服务。护理人员在医院人员构成中占有很高的比重，护理人员稳定与否直接关乎医院整体的队伍建设。从近些年医院人员流失的情况来看，护理人员流失的现象最为严重。以我院为例，人员流失中护理人员占比76.6%，占比89.7%，占比75.9%。护理人员流失在各级医院都十分普遍，其原因是多方面的，激励不足是其中的一个重要原因。

### 一、激励的定义

所谓激励，指的是组织通过设计适当的外部奖酬形式和工作环境，以一定的行为规范和奖惩措施，借助信息沟通，来激发、引导组织成员行为，从而达到实现既定目标的系统活动。激励按照不同的标准，有着不同的分类。从内容层面来分，可分为物质激励和精神激励；从作用的角度来分，可分为正向激励和负向激励；从对象角度来分，可分为他人激励和自我激励。现代管理中，一个有效率且具有高度执行力的组织必然具备完善的激励机制，相反，激励机制不健全则会出现组织涣散，人心浮动等问题。在医院日常管理中，激励就是指院方通过多样化的举措，包括制度改进、工作环境改善等方面，满足不同员工不同的需要，从而调动员工潜在积极性，以实现医院管理目标。

## 二、现行护理人员激励机制存在的问题

护理人员作为医疗行业的一个庞大群体，其职业压力大在业内已是不争的事实。李苗苗等人认为，护理人员长期在高压状态下重复单一、复杂的工作极易出现职业倦怠。周特认为工作环境、超负荷工作、护理工作价值不受认可及错综复杂的人际关系是造成护理人员职业倦怠的重要因素。护理人员职业压力大，因而要想稳定护理队伍，对其进行有效的激励必不可少。但反观现行医院护理人员的激励机制，主要存在着以下问题：

1. “重物质激励”与“物质激励不足”并存。一方面，在谈及激励问题上，许多卫生管理者往往想到在物质层面提高待遇，而对其它方面则考虑较少。“重物质激励”是许多医院稳定护理队伍的通用做法，一般核心岗位护理人员打算离职，管理层往往通过加薪的方式进行挽留，而对员工其它方面的诉求则考虑较少，这种情况在私立医院比较常见。另一方面，“物质激励不足”问题也客观存在。以合肥市市级公立医院为例，所引进的护理人员大都按照“院内聘用”的方式发放工资待遇，与编外聘用、编内人员在待遇上有很大差距。护理人员工资待遇低，物质激励不足问题比较凸显。

2. 对改善护理工作环境的考量较少。从医院整体的工作环境来看，护理人员需要处理的关系众多，陈红柯罗列了护理工作中需要处理的人际关系，包括护患关系、护际关系、护医关系、护士与医院的关系等，护理人员普遍具有维系重要人际关系的需要，且护理人员直接服务一线患者群体，日常应激情形较多，因而护理群体普遍承受着较大的心理压力。同时，现有护理人员通常采用“三班倒”的排班方式，日常加班加点现象比较常见，作息不规律，劳动强度大。从社会大环境来看，社会上存在着轻视护理人员的现象。部分人士认为，护理人员学历层次低，护理工作就是简单的体力劳动，对护理岗位和护理人员都缺乏必要的尊重。此外，医患矛盾日益尖锐，有时在纠纷发生时，护理人员往往成为被责骂、

被苛责的对象。无论从工作层面，还是从宏观的社会层面来看，护理工作所面临的环境都亟需改善。因而要想稳定护理队伍，必然要在管理上对影响护理稳定的因素进行考量。现行医院对改善护理工作环境的考量较少，对护理人员诸如适应力培训、人际关系方面教育及心理的疏导都很欠缺。

3. 对护理人员自我实现需要不够重视。需求层次理论认为，人除了生存需要、安全需要、社会需要，还有着自我实现的需要。现实生活中，护理人员除了有薪资方面要求，还有着自我实现的需要，比如在晋升、接受培训、自我实现等方面的诉求。然而与医师相比，护理人员的职业发展明显不如前者，获得晋升、自我实现的机会也较少。此外，在现行医院管理中，由于基层护士不参与管理中目标、计划的制定，工作中只是被动接受上级的指示，所以缺乏主动探讨及改进业务的意识。工作参与度低，对员工该方面诉求重视不够，致使护理人员自我实现的需要很难得到满足。

### 三、对策及建议

现行护理激励机制存在着诸多问题，针对存在的问题，笔者认为可以从以下几个方面出发，来完善护理激励机制。

1. 构建公平且有竞争性的护理薪酬体系。物质需要是护理人员的基本需要，针对护理人员待遇低等问题，完善其薪酬体系势在必行。一方面，薪酬水平的设计要能满足护理人员的基本生活需要，确保薪酬的标准与其创造的价值基本相当。另一方面，薪酬体系的设计要具有竞争性，要略微高于竞争对手，以避免人员的流失。具体可通过以下三个步骤：一、编制岗位说明书，通过岗位分析，确定每个岗位所必须的知识、技能水平、解决问题的能力、所承担的风险及责任。二、制定不同护理岗位的权重系数，根据不同岗位的工作风险、工作量和工作强度分配权重系数，作为指导和控制薪酬差距的依据。三、确立可量化的绩效考核指标，如把护理的病人数、护理质量的好坏、病情危重的程度、护理操作的数量、

难度及解决的问题和病人满意度作为考核的具体指标，并量化，真正体现多劳多得、不劳不得的公平、公正的分配机制。

2. 做好员工沟通及交流工作，尽力满足其归属需要。以科室为单位，建立护理沟通小组。一方面通过频繁的交流，护理人员能够明白医院现在的发展状况、发展前景及自身在医院的定位问题，此外，护理人员在交流中对医院发展的建议，也可通过沟通小组反馈到管理层，通过横向及纵向的交流，护理人员必然会产生一种“被重视”和参与的感觉；另一方面，通过有效地沟通，临床一线护理人员的心声也能得到倾听，工作中产生的不良情绪也能得到及时地缓解。同时，医院还应鼓励科室利用节假日开展聚会等类似的社交活动，并为此类群体活动提供必要的经费支持。在员工生日等特殊的日子，为其准备礼品卡，通过人性化的关怀及良好人际关系的营造，使其产生归属感，进而减少人员流失。

3. 为护理人员创造良好的职业发展空间。良好的职业发展空间能够较好地满足护理人员的自我实现需要。一方面，建立一套成熟且完善的护理人员成长体系，在护理职称评审、职务晋升方面为护理人员做好规划；另一方面，支持护理人员外出进修学习，鼓励她们投身科研活动，在实践中获得新知识，增加新技能。另外，在护理人员外出进修学习方面，为其报销学费和必要的生活费；在护理人员开展相关的科研活动中为其争取提供必要的经费支持等。

4. 开展创先争优活动，激发其自我实现的热情。定期开展“优质护理”竞赛活动，评选优秀护理人员，以此激发护理人员自我实现的热情；建立院聘人员人事代理制度，通过定期的考核和评定，聘用优秀护理人员为院内人事代理，以此激发人员活力，为其自我实现提供空间。

#### 四、结语

护理人员流失直接影响着医院整体的队伍建设。在护理管理

中，引入激励机制是医院实现发展的必然要求。针对现行护理激励机制存在的诸多问题，通过构建公平且具有竞争性的护理薪酬体系、满足护理人员归属需要、为护理人员自我实现提供条件等，可以很好地实现激励功效，进而避免人员流失。

参考文献：

## 论文的不足之处篇二

文物是历史发展过程中，由人类创造的或与人类生活相关的具有历史、艺术、科学价值的一切有形的物质遗存。当前社会，对一个国家或地区影响力大小的衡量越来越依仗于文化软实力。

文化软实力的提升离不开文物事业的发展。加强文物保护，发展文物事业，能够提升文化软实力，扩大文化影响力，更好地传承和发扬我国优秀的传统文化。通过文物的保护和文化的宣传，能够使民众更加深入地了解历史文化，增强文化遗产保护意识，增强民族自尊心和自豪感，从而更加有利于增强人民的凝聚力和创造力，为社会发展提供更强大的推动力。文物保护不应以获取利益为前提，但文物保护也可以带来可观的经济效益。加强文物保护，发展文物事业，还有利于促进文化产业发展，发展旅游经济，在丰富人民群众精神文化生活的同时，也可以带动相关产业的发展，为经济的发展带来契机，促进经济发展。因此，我们要重视并加强文物保护工作，大力发展文物事业，认真分析并解决文物保护工作中存在的问题，促进经济、文化、社会全面协调可持续发展。

### 一、目前文物保护工作中存在的问题

1. 各级文保单位及文物点受损情况普遍存在。由于有些地方群众文物保护意识比较淡薄，认为文物保护是文物部门的事，

与己无关，文物损毁严重。

2. 基建过程中，损毁文物现象严重，文物保护意识淡薄。目前一些地方不能正确认识和妥善处理文物保护，有的地方政府和企业法人刻意规避考古调查勘探而进行工程施工，造成文物损毁消失。文物修缮“好心办坏事”现象也时有发生。有些人随意并私自修整、装修文物、擅自改变文物现状，恢复原状较为困难导致大量的珍贵历史文物被破坏。

3. 文物部门建制低，执法力量单薄，且文物保护相关法规不完善，文物保护工作有时难以开展。由于建制低，文物部门提出的文物保护合理化建议有时根本不被相关部门所重视，文物保护工作难以有效实施。

4. 资金短缺，保护工作难以施展。文物保护和管理工作是一项社会公益事业，主要经费来源于财政预算。文物保护经费经常只能对濒临损毁文物进行抢救性抢修，就目前而言，如果没有外来资金投入，地方政府很难拿出足够的钱满足各项事业发展。

5. 文物保护与经济建设矛盾。一些地方领导和有关部门视文物保护为包袱，为经济建设和城市现代化建设的障碍，往往从眼前的经济利益来衡量文物的价值。

## 二、解决文物保护问题的对策

随着城市化快速发展和新农村建设的不断推进，如何避免文物的损毁，并尽可能地做到文物保护与城市化、新农村建设协调发展成为一个不可忽视的问题。新时期、新常态下，为解决文物保护工作中存在的问题，我们要进一步做好以下几方面的工作。

1. 加大文物保护工作的宣传力度，增强全民的文物保护意识。相关的管理部门要按照工作职责，紧密结合文物保护的实际，

大力宣传现有的文物保护方面的法律规定，以近年来文物保护工作的生动实践为案例，以营造全社会共同参与文物保护事业的良好氛围为目标，积极开展文物法规和文物知识、文物工作成就等方面的宣传教育活动；特别是认真组织文化遗产日等系列宣传活动。通过宣传使公众认识到，保护文物的庄严、美观和完整是每一个人应该具有的公共道德，也是每一个人的义务。比如，可以利用“文物保护法宣传月”等宣传活动，采用摆设宣传板面、悬挂横幅标语、出动宣传车等形式在繁华街道、人员密集的公共场所和文物比较集中的乡镇、自然村有针对性地进行广泛宣传。通过多渠道的宣传教育，增强广大群众的文保意识和文物保护责任感，使文物保护知识及其相关法律法规深入人心，在全社会形成人人关心爱护文物、自觉遵守文物法规的浓厚氛围。

2. 积极争取地方政府和各界的重视，加快形成文物保护的整体合力。文物部门在履行职能、开展工作的同时，要多向地方政府请示汇报，多与相关部门及社会公众联系沟通，建立起一种纵横联系、密切协作的机制，以赢得各方的配合支持，共同推进文物保护工作。

3. 加大对文物事业经费和文物保护经费的投入。虽然每年地方政府都投入大量资金来进行文物保护工作，但是，这远远不能满足现在众多文物保护的要求，致使许多急需维修的文保单位和文物点因资金紧缺而无力实施维修。我们只有依据《文物保护法》的要求，严格按文物法办事，认真落实文物保护“五纳入”工作，设立文物保护专项资金，加大对文物保护资金投入，使文物事业经费随着财政收入的增加而增加，并建立相应的资金管理监督机构，做到专款专用，防止用于文物保护的资金挪作他用。只有这样，才能使文物得到有效的保护和管理。

4. 牢固树立人才资源是第一资源的观念，加强文物事业专业人才的吸纳和培养，为文物事业的发展培养一批专业人才。文物保护工作需要走高素质的现代化专业人才，因此我们要

切实加强自身建设，提高文物保护的能力和水平。文物保护单位要进一步加强有关专业技术人才的培养，并有计划地组织对外技术交流，选派优秀中青年科技人员到国外学习先进的文物保护科学技术，不断提高文物保护技术水平，提高文物鉴定、修复、古建筑维修等专业技术人才的专业技术水平，促进我国文物保护工作更加科学化、规范化、法制化。

5. 要正确处理好文物保护与利用等方面的关系。要加强对文物保护方面的宣传和教育的力度，统一思想，转变观念，不断提高对文物保护工作的全面认识，以对国家和人民高度负责的态度来对待文物保护工作，做到合理利用与旅游开发的协调统一。要本着既有利于文物保护，又有利于经济建设和提高人民群众生活水平为原则，妥善处理文物保护与经济建设以及人民群众切身利益的一些局部性矛盾，正确处理好文物保护与文化建设以及其他工作的关系。做到对文物实行合理、适度、科学的利用。坚决纠正“重利用，轻保护”的错误观点，坚决打击有法不依、执法不严和法人违法等错误行为，把文物保护工作提高到一个新的水平。

参考文献：

【1】郭宏。论文物保护科学研究的内容与方法山。文物保护与考古科学，（03）。

【2】李继峰。历史名城文物保护与旅游资源开发研究-以古城洛阳为例山。郑州大学学报（哲学社会科学版）（以）。

【3】周彤萃。论文物保护与文物旅游的平衡发展山。桂林旅游高等专科学校学报，（03）。

【4】张杰，庞骏。文物引导下的遗产保护制度反思山。现代城市研究，（07）。



## 论文的不足之处篇三

在我国市场经济飞速发展、企业制度愈加健全和完善的同时，企业经营过程中频发的财务丑闻现象也愈加严重，这说明企业内部控制职能严重失职，而内部审计作为内部控制的核心，不仅能对企业实施控制，还能够进行再监督。内部审计是企业建立行之有效自我监管制度的重要环节，而内部审计人员的工作会涉及很多人的利益，由于人际关系的牵扯和企业短期利益的驱动，就必然会威胁到内部审计的独立性，因此，在现今经济形势下，研究内部审计独立性这一问题就显得更为重要。

### 2内部审计独立性的含义

《内部审计具体准则第22号——内部审计的独立性与客观性》中，称独立性是指内部审计机构和人员在在进行内部审计活动时，不存在影响内部审计客观性的利益冲突的状态。

《内部审计职业实务标准》中，对内部审计机构的组织地位规定总结有三点：一是内部审计机构应置于组织内部的一个较高层次；二是内部审计部门负责人应直接向组织内的最高决策层负责；三是内部审计活动不受其他职能部门或个人的干扰。

除内部审计机构需要具有独立性之外，内部审计工作人员在工作时也需保持独立性。一方面，内部审计人员应独立于他们所审计的经营活动及其决策过程之外，并保持一种独立的精神状态，公正、无偏见地执行审计活动和评价审计成果，不对审计事项的判断屈从于他人的意愿，对审计结果决不作重大的质量妥协；另一方面，审计人员必须诚实、勤勉和尽责地履行其任务和职责。

## 论文的不足之处篇四

**摘要：**内部控制建设是行政事业单位的一项重要工作，目前存在内控建设推进困难、执行落实不到位、监督评价流于形式等问题，导致行政事业单位内部控制建设难以取得预期效果。主要原因在于单位领导不够重视、缺乏专业性人才、评价监督独立性不高等。因此，需要针对具体原因提出相应的措施加以改进，重点是提高内部控制思想认识和强化单位内部管理，从而促进各单位内部控制建设的完善。

**关键词：**行政事业单位；内部控制；评价监督；

为了进一步提高行政事业单位内部管理水平，加强廉政风险防控机制建设，按照财政部规定，自1月1日起开始执行《行政事业单位内部控制规范(试行)》，目前各行政事业单位都已经开展了内控制度建设和评价工作。经过近两年的实践，各单位在内部控制制度建设上已经取得了一定的成绩，但在执行过程中仍存在一些问题和困难，导致内部控制建设进展缓慢，质量不高，需要认真分析原因和提出应对措施，使行政事业单位内部控制建设取得更好的效果。

### 一、当前行政事业单位内部控制建设存在的主要问题

(一)部分行政事业单位内部控制建设不全面。内部控制通过制定制度，实施措施和执行程序，防范和管控经济活动风险，它涵盖单位的各种经济业务和事项，需要各部门相互配合和落实。但目前行政事业单位内部控制建设都是由各单位财务部门牵头、其他部门配合进行，而且内部控制评价的关注点也主要放在预算收支、资产采购、合同管理等方面，因此最后的工作都落在财务部门。而对于单位在职能履行、法律法规遵循、单位重要决策等方面如何进行内部控制建设一般都考虑不足，甚至不愿意去完善。

(二)业务流程不合理，内部控制方法简单。做好内部控制的关

键是要编制好业务工作流程,采用恰当的控制方法。但目前很多行政事业单位流程控制体系不完善,具体表现在部分经济事项没有明确的工作业务流程,有些流程的顺序不合理,有些流程没有随着经济业务的改变进行调整。另外,当前行政事业单位内部控制方法主要采用授权审批和预算管理进行控制,对于如何充分利用内部报告、绩效考评、信息技术等方法进行控制往往重视不够。

(三)部分单位内控制度执行和落实不到位。内部控制建设由财务部门牵头完成后,就应该按照内部控制的要求在日常业务中认真执行和落实,但大多数单位都做不到位。部分行政事业单位不会主动对照内控制度完善业务工作,而更多是沿袭原有的工作方式和规章制度开展工作。有些单位在内部控制建设中的主要任务就是把内部控制制度建立起来,对于是否认真执行和落实并不在意。

(四)内部控制的风险评估和监督流于形式。行政事业单位开展内部控制建设的过程中,各部门的风险评估一般是由部门内的自己人进行,很难看到业务流程中真正的风险点。同时,很多行政事业单位由于没有独立的内部审计部门,对内部控制的评价和报告还是由财务部门完成,缺少客观的外部力量监督。因此,导致内部控制建设的风评估和评价都流于形式,缺乏独立性和客观性。

(五)内控制度建设在行政事业单位中缺少全局性。一般情况下,事业单位都是隶属于某一行政部门,并在其直接领导下完成各项政府职能任务,行政部门与所属事业单位之间属于一个大的整体,这就需要从行政事业单位的整体性角度进行内部控制建设,从而防范整个系统的经济业务风险和职能风险。但现实情况下,很多行政与事业单位都独立进行自身的内控制度建设,这样导致内控建设工作缺少系统性、全局性,行政单位与下属事业单位的内控制度可能存在脱节或不一致的情况。

## 二、行政事业单位内部控制建设存在问题的原因

(一)单位人员对内部控制认识不全面。内部控制着眼于全局性,涉及单位所有业务活动,要求全体人员参与,单位领导人负主要责任。但实际情况下,由于大多数行政事业单位内部控制由财务部门完成,因此各部门人员普遍认为内部控制主要是对财务上的控制,只需要制定出相应的规定,管理好资金就行,对内部控制认识比较片面。单位领导人一般工作繁忙,对于专业性较强的内部控制认识有限,因此也难以重视起来。

(二)缺少专业性较强的内部控制审计人员。行政事业单位内部控制是一项专业性比较强的工作,涉及内部制度的设计、业务流程改造,突出制衡性和风险导向性,运用多种控制方法等,需要较多的相关理论知识和实践经验,在工作内容上也更趋向审计方面。同时,内部控制工作重点在监督执行,需要采用必要的审计方法取得相关的审计证据,并随着实际业务变化进行适当调整。而当前大部分行政事业单位一般只有普通的财务人员,日常工作重点为预算管理和会计账务处理,对内部控制建设的了解十分有限,因此比较缺乏相应的'专业性人才,导致真正开展内部控制比较困难。

(三)部门设置不完善,职责分工不清晰。目前,行政事业单位内部控制建设和每年末的内部控制报告工作都是从财政部门下达,内部控制建设的重点是资金的管理控制,因此一般由财务部门牵头完成。对于内部控制报告工作理论上应该是独立的内审部门或人员根据监督评价结果进行填报,但由于大多数行政事业单位由于规模和内设机构有限,暂时无法设置独立的内部审计部门,因此当前的内部控制报告工作可能还是由财务部门的人员完成,使内部控制报告缺乏客观性。虽然现在各单位都有纪检部门对各项工作进行督查,但是纪检工作与内部控制工作差别较大,各单位纪检部门无法完成内部控制报告工作。

(四)内部控制监督的非强制性。在目前现实情况下,行政事业单位内部控制监督和评价都是由单位财务部门完成,财务部门对单位整体的监督只能局限于部门业务,而且主要是在年末完成内部控制报告时进行对照检查。同时,作为单位内部的自我

监督,领导重视也不够,因此在实际执行过程中具有非强制性,找出问题也难以立即进行整改,从而导致内部控制评价监督流于形式。

### 三、改进行政事业单位内部控制建设的建议

(一)加强宣传,提高单位人员对内部控制的思想认识。按照《行政事业单位内部控制规范(试行)》的规定,单位负责人对单位的内部控制建设负主要责任,需要单位各级人员参与,覆盖单位的各项业务,包括单位层面和业务层面。在具体进行内部控制建设过程中,需要对各个部门及岗位的业务进行风险评估和流程梳理,运用多种控制方法,并将监督评价贯彻到日常工作中来。因此,需要在单位内部大力开展宣传,并聘请专业人士进行授课,讲解内部控制相关知识和具体实施步骤,提高大家对内部控制建设的思想认识,让单位领导重视起来,各部门人员参与进来。

(二)培养专业人才,开展内部控制培训和督导。内部控制建设和后续监督评价专业性比较强,需要懂得审计理论和相关审计方法,能够合理取证并进行分析,对于存在的问题能够及时发现并提出整改措施,是一个长期过程,因此需要行政事业单位培养专业审计人员,在专业人员的详细计划下开展相关工作。同时,行政事业单位每年也应该开展多次内容控制建设培训和内部控制督导,保证内部控制制度得到有效执行。

(三)完善行政事业单位内部控制评估体系,提高执行效果。根据当前行政事业单位现状和内部控制目标,建立一套合适的内部控制评估体系,成立独立的评估小组,设定各种定性和定量目标,定期或不定期地对行政事业单位的内部控制情况进行评估,分出等级并进行适度奖惩,并按规定要求及时完善各项工作,切实提高单位对内部控制的重视程度。通过独立评估,各行政事业单位将更加重视自身存在的问题,并积极整改,从而提高内部控制的执行效果。

(四) 强化单位管理, 提高内部控制监督约束力。内部控制建设是行政事业单位当前的一项长期工作, 其内部控制质量高低关键还是取决于单位的内部管理水平。各单位应该重视和加强内部控制, 通过设立相对独立的内部审计部门开展工作, 并将内部控制执行情况作为年度目标任务开展工作, 从而提高内部控制监督的约束力, 强化单位内部管理, 最终促进内部控制建设的完善。

(五) 增加外部监督, 促进内部控制的完善。由于行政事业单位内部控制的非强制性, 削弱了其监督评价的效力, 因此有必要加强单位内部控制的外部监督, 通过审计部门审计、财政部门检查等方式, 找出内部控制存在的问题, 并积极改进。审计和财政部门有监督行政事业单位会计和内部控制工作的职责, 其审计检查工作是督促各单位搞好内部控制的重要力量。另外, 在条件许可的情况下, 可以定期聘请会计师事务所进行内部控制专项审计, 及时发现问题和进行整改, 促进单位的内部控制建设。

总之, 当前部分行政事业单位的内部管理存在缺陷, 各种违规事件时有发生, 需要不断规范各项工作业务流程, 完善各种管理制度。因此, 行政事业单位急需加强内部控制建设, 通过强化宣传培训, 提高各部门人员对内部控制的认识, 加强内部管理, 分析具体业务存在的风险点, 进行相关制度建设和监督评价, 切实提高各单位内部控制水平, 达到对防控和管控经济活动风险、保证资产安全和有效使用的内部控制目标。

## 参考文献

[1] 唐大鹏, 于洪鉴. 基于风险导向的行政事业单位内部控制研究[j]. 管理现代化, 2013. 6.

[2] 刘永泽, 唐大鹏. 关于行政事业单位内部控制的几个问题[j]. 会计研究, 2013. 1.

[3]林建飞. 行政事业单位内部控制问题研究[j].经济研究导刊, . 36.

[4]李玉玲. 初探如何加强行政事业单位内部控制建设[j].财经界学术版, 2014. 2.

[5]财政部. 行政事业单位内部控制规范(试行)[z].2012.11.

## 论文的不足之处篇五

### 一、医药行业连锁营销存在的问题

#### 1. 医药连锁的外部环境上存在的问题。

1.1医药连锁的法律法规不健全。由于医药连锁发展的时间相比较短一些，我国并没有完整的法律法规对医药连锁进行规范，这就会导致在进行医药连锁营销时出现监管不善的现象出现，而一旦出现问题因没有统一的规范标准就极易产生各种矛盾与问题，为医药连锁营销的顺利开展带来麻烦，导致医药销量下降，影响医药的经济效益。

1.2地方保护现象严重。在一些发展相对较低，人们思想比较保守的地区会常常出现地方保护现象，这些地区会为了自身地区市场或企业的发展，就会对外来的企业进行排挤或进行一定的限制。在医药连锁营销中会常常出现一些地方规定店面面积或位置的现象，那里的人们由于受地方保护影响会只购买自己地方上的医药，这样一来就会严重影响到医药连锁营销的销量，极不利于医药连锁营销的长期发展。

#### 2. 企业自身战略上存在的问题。

2.1盲目的扩大规模。由于医药行业连锁营销发展的时间较短，在一些管理上还存在着问题，一些医药企业在经营中发现营销店面的数量影响着总体的销量，这时候一些医药企业就会

盲目的扩大营销店面，不断地吸收加盟商，而对这些加盟商并没有进行一定的考察，导致一些不具备条件的加盟商进行医药营销，一些加盟商为了获取更多的利益甚至私自降低医药价格，出售不合格的医药，这些都严重的损害了医药连锁的信誉，为医药连锁的后期营销带来困难。

2.2竞争手段单一。一些医药企业在市场竞争中一般会采取降价、促销等手段，而这些手段只能在一段时间内提高企业的竞争力，但并不能从根本上提升企业的竞争力，甚至这种手段还会影响到医药行业的长期发展。

2.3没有明确的核心竞争力。在竞争日益严峻的市场经济背景下，医药连锁营销对于自身的核心竞争力没有一个明确的目标，只是在一味的促进自身医药销量的提高，对医药新技术与新产品的研发的重视度不够，这就极易造成医药行业在竞争中失去核心竞争力，导致其效益的下降，甚至会造成一些医药企业破产，这些都是因医药企业对自身的定位不明确，缺少核心竞争力造成的，这会严重影响医药行业的长期发展。

2.4缺少专业人才。从事医药营销的人才较少，一些医药营销人员的技术与素质较低，这会严重影响医药的销量。除此之外，营销人员的流动性较大，一些医药企业对营销人员进行专业培训后，但一些人员会因各自原因而流失，这样不仅造成专业人才的流失也会增加企业成本，不利于医药企业的发展。

3. 企业管理上存在的问题。

3.1缺少完善的管理体系。一些医药连锁营销企业的领导对营销的认识不够，只是简单地认为只要销量大就会促进企业的发展，在管理上没有制定完善的体系，这就会导致医药企业在营销中出现各种混乱的现象，影响到医药的营销。一些医药营销企业对营销没有进行专业性的设计，在管理上分工不明确，在工作中经常出现混乱或是出现问题找不到负责人的



现象。一些医药企业内部没有形成完善的激励与约束机制，这样企业人员就会很容易失去工作的积极性，对营销产生不利的影响。

3.2信息沟通不及时。医药企业内部各部门之间的信息沟通不及时，对医药营销与管理问题没有进行及时的沟通分析，导致出现的问题越来越严重，以至于影响到整个企业的发展。除此之外，医药总部与各加盟商之间的信息交流较少，医药总部制定了新的规则制度没有及时的下发到各加盟商那里，同样加盟商出现了断货或采购、营销时出现的问题也不及时的与总部进行沟通解决，这些都会影响整个医药连锁营销的发展。

## 二、医药行业连锁营销顺利开展对策

1. 针对外部环境的对策。对于医药营销的外部环境，医药企业只能尽力去适应市场经济的各种改革，时刻跟随市场的脚步，针对市场的变化来改变自身的营销策略，从而促进医药连锁营销的顺利开展。除此之外，要及时的关注国家制定的相关政策，在政策中寻求一些医药营销的优惠政策，进而为医药获取更多的经济效益。

2. 针对企业战略的对策。

2.1严格控制医药营销规模。随着在营销中规模越大越有利于销量的增长，但其规模应控制在一定的范围内，在进行规模扩张时首先应当对地区医药行业进行详细的调查与研究，如果这个地区本身消费水平较低，人们对医药的需求量较少，而且已有多家医药企业，那就没有必要进行投资或是开连锁店。此外，加盟商在对医药进行加盟时一定要严格地进行审查，审查加盟商的信誉度及经营能力，同时要给予加盟商足够的支持与帮助，积极的引导其前期的经营，促进加盟商顺利的进行医药营销。

2.2采取多元化的竞争手段。在进行医药营销竞争中可以采取扩大知名度的方式增强竞争力，在各地区进行医药品牌宣传，增加人们对医药品牌的熟悉度，这样慢慢地人们就会认识该医药品牌，在增强知名度的同时也可以促进销量的增长。除此之外，要加强医药质量监管，质量的提高是企业进行竞争最好的手段，消费者认可医药的质量就会增加销量，帮助医药顺利进行营销。

2.3制定企业的战略规划，明确核心竞争力。医药企业要针对自身的实际与市场需求制定相应的战略规划，制定出医药企业发展目标，在营销中就朝着这个目标不断的前进，进而明确企业的核心竞争力，随着医药企业自身核心竞争力的不断推广，消费者会慢慢地了解企业的核心竞争力，有助于消费性为企业的核心竞争力而选择医药企业品牌，这样就会极大地促进医药连锁营销的顺利进行。

2.4加强专业人才的培养。当下各企业的竞争实际上是人才的竞争，而事实上营销上的专业人才非常的短缺，这就需要采取一定的措施加强对专业人才的培养，以促进医药连锁营销的更快发展。首先，医药企业可以与高校联合，在高校中开展医药营销课程，加强高校学生对医药营销的认识，进而培养出一批医药营销的人才。其次，加强医药企业内部人员的培训，在企业内部设立专门的人才培养部门，对营销人员进行定期的培训，加强营销人员对连锁营销的理解与重视，从而培养出更多优秀且专业的营销人才。最后，完善企业薪酬与激励制度，采用赏罚分明的策略来调动营销人员工作的积极性，完善薪酬制度，减少专业人才的流失。

### 3. 针对企业管理的对策。

3.1建立完善的管理体系。首先医药企业领导要充分认识与了解连锁营销，并组织企业内部领导及营销专家制定行之有效的管理体系，制度好管理体系后要切实地按照这个管理模式进行实施，切实的保证管理落到实处，促进医药连锁营销的

发展。

3.2建立信息沟通系统。医药企业内部及加盟商之间应当建立一个信息沟通平台，将信息都发送到这个平台上，这样一来可以帮助营销人员之间的交流与沟通，同时可以帮助医药企业更好更快的解决所出现的问题，为医药连锁营销的顺利开展提供有效的帮助。

### 三、结语

医药行业在进行连锁营销中经常会因为企业战略及管理而出现各种问题，针对这些问题医药企业应当建立完善的管理体系，加强对专业人才的培养，同时加强医药企业各部门及加盟商之间的沟通，促进医药连锁营销的长期发展。

参考文献：

[1]黄迈平。新医改下sst零售连锁药店的经营对策研究[d].湘潭大学，2011.

[2]章艳。当前医药企业市场营销存在的问题与对策[j].中国电子商务，（5）。

[3]汪丽华。当前医药企业市场营销中的问题与对策[j].西药前沿，（5）。

## 论文的不足之处篇六

我国现阶段已颁布的和内部审计有关的法律主要有《中华人民共和国审计法》，而该条文是站在国家审计的角度制定的，其相关内容主要针对政府审计，虽然也有《审计署关于内部审计工作的规定》和《中国内部审计准则》的'规章规范，但只是为内部审计提供了一个规范性的指导作用，并没有针对在评价与监督时会出现的具体情况进行明确规定，更没有说

明如果发生威胁到独立性的事件，内部审计人员该如何处理。内审人员在执业过程中没有相应的法律法规参照和遵循，致使企业内部审计规则体系全凭其自我发展而成，没有法律的硬性要求就必然导致当内部审计工作和企业选择发生冲突时，内部审计的行为结果更偏向于企业选择，如此也对内部审计独立性产生了威胁。

### 3.2 内部审计机构独立性不强

内部审计机构的独立性主要是受其与董事会或最高管理层关系的影响，并需要依靠规范的机构管理工作得以保证。

也就是说，内部审计机构管理层层级越高，内部审计具有的独立性就越强。而在我国大多数企业中，内部审计机构并不是单独设立的，大多都依附在其他部门之下，在组织中的地位也不高，进行审计工作时难免会受到其他各部门负责人和利益相关者的制约，在遭受来自审计部门内部或外部的压力下，规范的审计活动便得不到有效的保障，在内部审计机构独立性较弱的情况下，内部审计无法对本企业存在的问题进行及时的发现、适当的评价和有效的监督。这些普遍存在于各企业独立性弱化的现象不但降低了内部审计机构在履行审计职能时的效率，更影响了其本可以达到的效果。

### 3.3 内部审计人员综合素质不高

内部审计的目标是促进组织完善治理、增加价值和实现目标，可知，其工作需求对内部审计人员的要求较高。而在我国企业中，内部审计人员的综合素质总体不高。在职业道德素质方面，内审人员过分注重私利，当社会利益、组织利益与个人利益相冲突时，内审人员往往选择保全后者。在处理工作事务时，态度不够端正，没有尽心尽力、忠于职守，也无法做到客观公正、不偏不倚，这些原因使内审人员很难具有该有的独立性。在业务素质方面，我国企业内审人员专业知识和工作能力普遍较低，大多数为财会专业且学历较低，缺少

必要的审计专业理论知识，对相关的法律法规不够了解，在审计工作方面经验和能力都不足，不能完全满足内审工作的需要，这在一定程度上限制了内部审计的独立性。

## 4提高内部审计独立性的建议

### 4.1完善内部审计法律环境的建设

我国相关审计机关应抓紧时间颁布一套全面系统的《中国内部审计法》，并针对不同企业制定相应的实施细则和解释说明，具体可以从企业规模、性质和行业特征等方面进行规定。随着法律环境的完善最好能将内部审计这一规章制度写入《公司法》里，让其成为企业从成立到发展不可或缺的一部分。《中国内部审计法》中，除了对内部审计进行审计活动的具体事项作出明确规定外，还要规定审计机构或人员对于故意或失误造成的违规行为应承担的相应法律后果，在法律中加入严惩机制，可以在一定程度上弥补法律法规的不足。相信随着内部审计法的实施，内审人员执行审计任务时有法可依、有章可循，能更好地进行监督与评价，内部审计的独立性也能得到合法的保障。

### 4.2科学设置内部审计机构

虽然审计准则中指出内部审计机构应隶属于组织的董事会或最高管理层，但在实际企业中，很多企业并没有按此设立，一个很重要的原因就是企业最高管理层对内部审计的本质和目的认识不足。所以，首先要让管理层充分了解认识内部审计，并在其工作时予以该有的支持。企业在设置内审机构时，要确保内部审计部门在组织关系上是独立的，保证内审人员在部门关系上与被审计的部门、单位及其相关业务活动相分离，从经济上和组织上解放其与其他部门之间的关系。在内部审计机构中，针对企业不同时期的不同业务活动，成立匿名评价监督小组，在项目运行的过程中各成员保持高度机密，这样可避免由于个人原因和无法拒绝的人际关系而伤害到内

审的独立性。

#### 4.3加强内部审计人员综合素质

加强内部审计人员的综合素质主要从道德素质和业务素质两方面下手。在道德素质方面，企业需建立良好的企业文化，在积极的企业文化熏陶下，内审人员在进行审计活动时会更自觉地选择集体利益。在业务素质方面，现阶段内审人员大多是财会专业，这主要是因为许多大学中财会类专业较多，而开设审计专业的学校较少，所以从市场需求角度来看，以后各大学中应多增设审计类专业或是选修课，让有审计爱好和需求的同学有更多的学习机会。针对现阶段已工作在内审部门且知识和能力不足的人员，由国家或者组织开办内部审计职业培训班，由有经验有能力的人士来执教，为有需要的企业或个人提供服务，通过知识和经验的积累，内审人员会更加懂得如何保持独立性。

#### 5结论

随着全球经济的共同持续发展，我国的内部审计事业正逐渐融入到国际内部审计的大熔炉中并且越来越趋同，企业内部审计的重要作用也越来越凸显，而内部审计独立性对于内部审计部门开展有效的审计活动尤为关键和重要，所以，应通过多种措施和方法增强企业内部审计独立性，以适应现代经济对内部审计的高层次要求。

#### 参考文献：

[1]中国内部审计协会。中国内部审计准则具体准则第22号——内部审计的独立性与客观性[c]..

[2]刘翥。我国上市公司内部审计独立性问题研究[d].昆明：云南大学，.

# 论文的不足之处篇七

摘要：运用文献资料、逻辑分析等方法对高校体育产业发展问题进行探讨。高校体育产业发展是国家体育产业发展的一个重要组成部分,高校体育产业发展有自身的硬件和软件方面的优势,又有保守的思想观念和“各自为政”等方面的不足。

关键词：体育产业;高校;发展;

## 前言

高校体育产业发展是国家体育产业发展的重要组成部分,健康的高校体育产业发展是国家体育产业良好发展的重要补充。高校体育产业是指以体育产业市场为导向,将高校统一服务产品生产、流通、交换、消费的诸环节联结为一个完整的体育产业市场系统,实现一体化体育产业市场营销的过程[1]。高校体育产业能够为在校大学生和社会提供优质的体育服务和体育产品。

高校体育产业具有公益性和经营性特点。高校体育产业的公益性由高校体育资源自身属性决定,是与生俱来的。并且,当高校体育产业的公益性和经营性在发展过程中发生冲突的时候往往会表现为高校体育产业的公益性。因为高校体育作为高等教育的重要组成部分,其必然会体现高等教育的社会公益性特点。当然。高校体育产业的经营性特点也很鲜明,高校体育产业产生的经济效益很明显,所创造的经济价值也非常显著。高校体育产业良好的经营性是发挥公益性的重要保证。因此,要充分协调好高校体育产业发展的公益性和经营性。

## 1高校体育产业发展的资源优势

体育产业的发展离不开相应的资源,高校体育产业的发展也同样需要相应的体育资源,而丰富的体育资源又恰恰是高校体育产业发展优势。高校体育资源是指与高校体育活动密切关联

的各种体育场地、仪器、设备、建筑物、图书资料,人力资源数量、专业、业务能力以及各项管理活动等所有人、财、物的总和[2]。按照资源存在形态,可分为有形资源和无形资源。有形资源是指客观存在的物质资源,主要包括体育场地、器材、设施、设备、图书资料等,并以体育场地为主;无形资源则主要包括体育教师及其专业知识、体育教育管理能力和思想素质等方面[3]。

### 1.1 高校体育产业发展有形资源比较齐全

近年来,国家大力发展大学城和科教园区,建设许多规模较大的新校区。大学城和科教园区拥有结构合理、功能完善的教学楼、实验楼,宽敞、现代化的体育场馆,美丽、壮观的新校舍区[4]。特别是新建了功能完备、技术先进的体育场馆、高档体育设施、先进专业的健身器械。这些为高校体育产业的良好发展提供了良好的硬件环境。

### 1.2 高校体育产业发展无形资源比较丰富

高校体育产业发展软环境主要涉及到高校体育专业教师和科学的、系统的体育知识信息。高校的体育教师都具备丰富的专业理论知识和较高的专业运动技能,在保证正常的课程教学的基础上,能充分发挥自身专业理论知识和专业运动技能的优势,帮助学校发展体育产业。同时,有些高校设立了体育研究所,对体育方面的相关问题进行专业研究,这也进一步有利于高校体育产业的健康发展。

## 2 影响高校体育产业快速发展的因素

### 2.1 高校体育产业发展决策者保守思想观念

高校体育场馆和设施的建设一般都是上级财政拨款的。高校体育的经费仍是“等、要、靠”,缺乏开拓进取精神,没有把自身体育产业的发展放到应有的地位去考虑[5]。对于高校自



身而言, 体育场馆和设施的建设所带来的经济压力不是很明显。这就造成了部分高校的管理者对于发展高校体育产业的积极性不是很高, 在具体的工作决策和执行上缺乏主动性和创造性。许多高校的体育场馆和设施除了完成正常教学任务以外往往处于闲置或半闲置状况, 造成高校体育资源大大的浪费。

## 2.2 高校间的“各自为政”现象影响高校体育产业发展

随着大学城和科教园区的广泛建设, 原来的比较分散的各大高校在地理位置上变得相对集中。但相互间的协作配合方面却依然故我, 各自为政, 缺乏彼此间的相互配合与协作。

要很好地发展高校体育产业, 就要具备多方面的体育人才。要既懂得体育职能、体育发展规律和市场运作规律, 又能适时地抓住机遇, 增强体育市场的创新和竞争意识, 还能从复杂的体育市场现象中洞察市场消费者潜在消费意识, 积极开拓市场的人才。高校具有丰富的体育人才, 但往往不具备既懂得体育职能、体育发展规律和市场运作规律, 又能适时地抓住机遇, 增强体育市场的创新和竞争意识, 还能从复杂的体育市场现象中洞察市场消费者潜在消费意识, 积极开拓市场的人才。这就需要加强高校间的良好合作, 避免各自为政的发展状态。只有积极开展高校间的协作配合, 才能更好的发展高校体育产业。

## 3 结语

高校体育产业作为国家体育产业发展的重要组成部分, 要充分利用高校体育资源的优势, 利用高校体育场地场馆等硬件设施, 调动高校各类体育人才的积极能动性和创造性, 又要克服高校体育产业发展过程中的欠缺与不足, 解放思想、加强高校间的协作配合, 充分快速地发展高校体育产业, 发挥高校体育产业的功能。

## 参考文献

[3]wuenjun,caijianfeng,huangmentandrationalutilizationof sportresourcesinuniversitytown[j].china-usabusinessreview,2007,6(3):72-78.

## 论文的不足之处篇八

摘要：随着经济全球化时代的到来以及我国经济的发展，金融保险行业快速发展起来。外资企业和合资企业对我国本土金融保险服务外包行业的发展发起了新挑战。我国金融保险服务外包行业的发展，相对于西方国家来说起步较晚，基础较为薄弱。本文结合我国金融保险服务外包行业发展的实际情况及相关专业知识，为我国金融保险服务外包行业的发展提出几点建议。

关键词：金融保险；市场开发；服务外包

### 一、重视我国金融保险服务外包行业欧美市场的开发

现阶段，我们应该有效地顺应世界经济全球化的发展趋势，了解我国金融保险服务外包行业的实际情况，看清欧美市场的现状。首先，欧美地区的经济较发达，所以相应的金融保险行业的发展起步较早，行业基础比较雄厚；其次，欧美地区的人力资源较我国的人力资源而言比较匮乏；最后，我们在积极地进行欧美金融保险服务外包市场开发的时候，还可以学习其优秀的金融保险服务外包行业的经验。可以说，开发欧美金融保险服务外包行业发展的策略是一举两得。所以，重视欧美市场的发展战略和目标非常正确。

### 二、强化政府职能，有效地促进对外包服务商融资政策的支持

对于我国金融保险服务外包行业的发展问题，政府应当给予高度重视，及时有效地做好行业发展情况的研究工作，并制订相应的规章制度促进行业的发展，保护行业技术。政府可

以引导我国的金融保险服务外包行业企业进行有效的校企合作，企业可以为高校提供实习环境和机会，企业也可以利用高校开展技术研究工作以及员工的培训，打造再教育的基地。这样可以通过校企合作的方式达到双赢，共同促进我国的金融保险服务外包行业发展。最后非常重要的一点是，政府对于金融保险服务外包行业的监管力度必须到位。

### 三、加强对金融保险服务外包人才专业素质的培养

现阶段从事金融保险服务外包行业方面的人员很多都是半路出家，或者完全是自学完成。由于没有经过专业的、理论的教育，所以目前我国金融保险服务外包人才市场出现一种良莠不齐的现象。我们要积极地改变这种现象，需要积极做好学院的教育工作。目前我们可以分为以下两个方面：1. 在校金融保险服务外包行业人才教育想要发展好我国的金融保险服务外包行业，学院的教学工作非常重要。首先，我们需要从教学体系上重视金融保险服务外包专业的教育。其次，目前我国的金融专业教学方式还比较落后，很多从事金融专业教育的学校没有选定合适的金融保险服务外包行业发展的教材。所以我们不难发现，目前我国的金融专业基本上是一种教学方式呆板、教学条件落后的教学情况。在这样的条件下，很难能培养出优秀的金融保险服务外包行业的专业人才。另外给学生进行金融保险服务外包行业理论方面的教学时，同时也需要有效地培养学生金融保险服务外包行业流程的实践操作能力。2. 现阶段金融保险服务外包行业从业人员的再教育金融保险服务外包行业人力资源的发展，不仅仅局限在校园内部金融保险服务专业学生的教育工作，还需要对已经从事金融保险服务外包行业工作人员进行专业再教育。时代在发展，科学技术在进步，已经从事金融保险服务外包行业的工作人员，也需要进行不定时的培训和再教育。学习是永无止境的，即便是已经从业的人员，其行业素质的发展也不能间断。这就需要后期的再教育，以及培训工作。在这一点上，目前很多企业还没有意识到对已就业职工再教育的重要性。而且，金融保险服务外包的发展速度非常快，所以加强金融

保险服务外包行业人员的再教育工作非常必要。其主要目的是，使从业人员能更好地为金融保险服务外包行业的发展贡献自己的力量，能够在自己的工作岗位上充分地发挥自己的专业素质水平。

#### 四、结论

不难发现，我国金融保险服务外包这个行业，在我国的起步虽然晚，但是未来该行业在我国发展的前景不容估量。我们要积极解决现阶段我国金融保险服务外包行业发展中存在的一些问题，不管是人力资源的建设，还是市场开发工作等，都要积极地改进。

#### 参考文献：

- [1]姜荣春. 金融服务外包：国际趋势与中国实践[j].银行家，（2）.
- [2]李典. 浅析金融保险开展外包市场竞争的策略[j].管理学家，（22）.
- [3]曾扬，张艳英. 高职金融服务外包专业保险实务课程设置探讨[j].考试周刊，（93）.
- [4]范忠笔，邹吉艳. 互联网金融背景下金融服务外包的行业趋势与创新发展的[j].太原城市职业技术学院学报，2015（6）.

### 论文的不足之处篇九

摘要：学案，是建立在教案基础上针对学生学习而开发的一种学习方案。对教师而言，它为教师搭建了一个交流合作的舞台；对学生来讲，它培养了学生主动思考、乐于探究和集体合作的能力。本文对学案教学进行了初步的探索。

关键词：学案；编写；使用

苏霍姆林斯基曾经说过：“如果教师不想方设法使学生产生情绪高昂和智力振奋的内心状态，就急于传播知识，那么这种知识只能使人产生冷漠的态度。而没有情感的脑力劳动就会带来疲惫，没有欢心鼓舞的心情，学习就会成为学生的沉重负担。”在学案教学实践中，笔者深刻地体会到：只有充满生机与活力，集知识性和趣味性为一体的开放性课堂，才能真正吸引学生，真正实现陶行知先生所说的：“学生学的法子，就是先生教的法子。”

近年来，随着我国素质教育的不断发展，很多人提出了我国中学教学中学习方式和教学方式的转变问题，有些在教学实践中还做了有益的尝试。写教案历来是教师最为繁重的工作任务之一。为写教案，花去了教师大量的时间与精力，使教师难得有精力进行业务学习和相关的课题研究，严重束缚了教师的手脚，很大程度上阻碍了教师的发展。而且，教案仅仅是教师上课前对教学的设计方案，是教师一厢情愿写出来的，它使学生在课堂上只是被动接受教师所授知识，难以调动学生的学习热情和激发全体学生的学习潜力。笔者认为，学习方式和教学方式的转变应是统一的，不能只强调一个方面而忽视另外一个方面，更不能用一个方面来代替另外一个方面，否则任何一种转变都是不可能做到的。

学案，是建立在教案基础上针对学生学习而开发的一种学习方案。新课程背景下，我们要改变传统做法，尝试站在学生的角度编写学案，此法犹如架起了一座师生共同发展的桥梁，起到了良好的效果。

## 一、学案的编写

### 1. 学案的设计与实施

学案设计的思路——从变通到创新，先找一块可摸到的“石

头”，作为启发原型，然后通过借鉴、审视、进行变通。这能让教师感到由教变学是在换角度，并不是换内容，初步体验“好变”的成功、顺路后，教师就可以批判性地吸收，提出自己的设计构想，并达到创新的目的。首先由骨干带头，教师轮流，实现资源共享。由教研组长和本组骨干教师分别带头编写两节课的学案，并提前3~4天组织全组教师讨论，将各个教师的合理意见和提供的相关材料吸收进学案，之后印发给教师和学生。教师在学案的基础上进行各自备课，调整充实后上课。以后，学案的编写则由教研组长主持，教师轮流来写，这样一方面减轻了教师写教案的负担，也实现了资源共享。

## 2. 研训一体，促进教师成长

在教师编写学案和采用学案教学的过程中，针对使用新课程共同存在的问题，由教研组长和骨干教师主持，每两周一次讨论交流，每次一个主题，全组教师(包括教研组长)都在编写学案的基础上先上课，其他教师听课，课后执教教师做主题发言，大家一起评析、讨论，将校本教研、校本培训与编写学案结合起来。这种研训一体的方式，不仅提高了学案质量，且让每个教师都在编写学案和学案教学中更好地掌握新课程理念与教学方法，不断地学习与成长。

## 3. 规范格式，明确目标，增强学案的指导性

参照一些地方和学科的有关做法，我们将学案内容与格式定为：课题名称，设计人，审核人，学习目标(将知识与技能、过程与方法、情感与价值观三维目标整合写出)，学习重点(根据课程目标，不设难点，以免给学生一种心理上的积极暗示)，学法指导(参照历年来学生的学习情况及学生预习时反映出的问题，建议学生如何学习)，学习过程(设计问题、训练、拓展性测评)，评价与反思(教师评价，同学评价，自己反思后的心得与体会)。在写学案时，教师广泛听取学生的意见，特别是学生在预习过程中普遍反映出的问题在学案中

有所体现。这样，增强了学案对学生学习的指导性。

## 二、学案的使用

学案在上课前1~2天发给学生，让学生根据学案中的学习目标看书，做“自学检测”，了解和初步掌握一节课的基本内容，并思考“问题讨论”中的问题和目的与做法，预测其结果，对课本内容进行深入的理解与掌握。在课堂上主要进行“观察与思考”、“科学探究”及问题讨论。学生经过课前的准备，通过对在自学过程中存在的问题进行充分讨论，弄清尚不懂的知识，培养自身能力。教师在课堂上进行适当引导，最后通过“思维训练”达到一节课的目的。

通过“学案”的教学实验，我们感到它有以下优越性：

### 1. 调动了学生学习的积极性，培养并提高了学生的自学能力。

“学案”教学将课堂教学中心由“教”转到“学”上来。学生真正成为学习的主体，他们在课堂上通过讨论、小结得到教师的肯定和赞扬，从而激发了学生学习的动机，调动了他们的学习积极性。对于中下学生，他们缺乏兴趣，甚至不知道如何进行预习。而“学案”有效地指导了学生的预习步骤及预习内容，让那些不懂得预习的学生跟着教师的步骤走，逐步掌握预习的方法。有效地促进了学生学习效率的提高，促进了教学质量的提高。

### 2. 提高了课堂教学效果和教学质量

学生通过运用“学案”进行课时的自学，初步掌握了课本内容。上课时气氛活跃，自我表现欲增强，对于所学的知识不但理解透彻，而且印象深刻，达到了目的，从而提高了课堂效率。

### 3. 教师的业务水平得到提高

“学案”的实施，要求教师事先根据学生的实际情况设计好教学的每一个步骤，准确把握每一堂课的教学重点和难点，并在授课的过程中一一突破。教师对教材要融会贯通，致力于钻研教材、了解学情、把握学情，业务水平得到了提高。

#### 4. 及时查漏补缺

学生在课后反思把学习中遇到的难题和学习心得记录下来，以备教师了解学生的不足之处，为今后的教学做进一步的改进和补充，教学相长。

#### 5. 注重学生个体学习，减轻学生课业负担

学案较大容量的训练体现了教学中“精讲多练”的精神，对于提高常态课全体学生的学习成绩尤为重要。这些训练题不是刻板机械的复制，而是经过精挑细选变式的重组，训练过程也是在学生大面积活动中完成的。

“学案”中的练习难易适度，分层设置，分人人必做的普及题和学生选做的拔高题，较好地体现了以人为本、面向全体的教育理念，使得学困生也有话可说、有事可做，同样得到锻炼和提高。

“学案”实际是“给学生一个拐杖，让学生学会自己走路”。“学案”具有导学、导思、导练的功能，学什么，如何学，学到什么程度，在“学案”中都有表述。教师可以充分利用“学案”的特点，注重学生主动学习、坚持预习、独立思考、钻研问题等习惯的培养。在整个学习活动中，从前一天的预习、自学到第二天课堂上的释疑、巩固，学生产生疑问、探究疑问、解决疑问的全过程都会在“学案”上留下清晰的印记，教师可以据此随时检查、指导和调控。

“学案”的实施，对教师而言，它为教师搭建了一个交流合作的舞台，通过集体备课实现了资源共享，避免了许多无效



的重复性劳动；对学生来讲，由于强化课前预习完善了学习环节，培养了学生积极主动思考、乐于探究和集体合作的能力。

以学生为本，以发展为本是新课程改革的核心理念。学案，让学生知道教师的授课意图，让学生有备而来，给学生以知情权、参与权，去掉过去学习时的被动与盲目，找到了主动学习的支点，确立了学生在课堂中的主体地位。学生通过自学过程中的查阅资料，独立思考获取的知识不仅理解掌握得更好，还有一种成就感、快乐感，因此深受学生欢迎。

与此同时，教师也从忙于各自写教案当中解脱出来，有更多的时间用于校本教研、校本培训，更多的精力用于查阅教育教学资料，对于教学上的问题进行较深入的研讨与交流，大大促进了教师业务水平的提高和专业素质的成长。

参考文献：

[1]赵加琛，张成菊.“学案教学”的理论与实践[j].教育探索，(2).