# 企业管理方法之人才管理的葵花宝典

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2024-06-28

*第一篇：企业管理方法之人才管理的葵花宝典摘要：人才学语境下的人才管理。人才学是在特定时代背景下产生的特定学科，具有其特定的意义，但也不必过度强调，但也更不必从局限性角度对其苛求。在人才学语境下，人才管理是与人力资源管理并列的概念，或者根本...*

**第一篇：企业管理方法之人才管理的葵花宝典**

摘要：人才学语境下的人才管理。人才学是在特定时代背景下产生的特定学科，具有其特定的意义，但也不必过度强调，但也更不必从局限性角度对其苛求。在人才学语境下，人才管理是与人力资源管理并列的概念，或者根本上就是人才学借用了人力资源管理的概念。企业管理方法之人才管理的葵花宝典

【牛津管理评论-讯】前言：事实上，人才管理概念的使用存在着多个语境，而不同语境下的意义则差别巨大。

1、人才学语境下的人才管理。人才学是在特定时代背景下产生的特定学科，具有其特定的意义，但也不必过度强调，但也更不必从局限性角度对其苛求。在人才学语境下，人才管理是与人力资源管理并列的概念，或者根本上就是人才学借用了人力资源管理的概念。虽然人才学中发展出了一些特点的研究命题，诸如人才理念、人才成长规律以及宏观人才管理等，但从微观角度来看基本上没有超出人力资源管理的范畴，从宏观角度则没有超出劳动经济学、经济学的范畴。

2、政府宏观人力资源管理语境下的人才管理。改革开放以来，对人才的强调成为各级政府、特别是人事部门的一项重要工作。受到前述人才学的影响，政府往往将某一类别的人力资源的宏观管理称作某某人才工作，诸如科技人才管理、高层次人才管理等等。其特定指向是政府部门的宏观人力资源管理职能。

3、信息化语境下的人才管理。人力资源管理信息化是企业信息化的重要领域，各信息化厂商竞争激烈。有信息化厂商早就提出人才管理信息系统概念，但实际上其产品仍然停留在业务职能的信息化实现层面。在某种程度上，信息化厂商的人才管理概念更主要的是一个营销概念。

4、企业人力资源管理语境下的人才管理。这才是目前人才管理的讨论的正式命题，这一概念强调人才管理是与人力资源管理相区别的下一发展阶段。但到目前为止，并没有提出一个统一的概念，尤其是很多概念并没有超出人力资源管理的范畴。例如,人才管理是“对人才进行组织、协调、控制、监督,以达到‘人尽其才,事竟其成’的一种管理活动”;是“人才培养、选拔、使用、奖惩、流动和考核的总称”;等等。

员工资质各不相同，有些人的能力就是比别人强，相信谁都不会对此有异议。大家有分歧的是该不该给高潜力人才特殊待遇。反对者认为，人各有特点和优势，因此大家应享有平等的发展机会，在少数人身上投入过多精力和资源或会导致公司忽视大多数人的潜在贡献。但无论如何，绝大多数公司还是会有意识地甄选高潜力人才。特别是在资源有限的情况下，企业的确会在它们认为有能力引领公司迈向未来的人才身上投入更多关注与精力。

美国创造性领导力研究中心(CCL)的全球性研究也表明，这是企业在培养高潜质人才成为下一代领导人时所得到的最大教训之一。对于很多在中国的企业来说，确保高潜质人才在准备好担任重要管理职位之前有足够的领导经验，仍然是个很大的挑战。在中国这样的商业环境中，出色的员工通常12~18个月就有一次晋升机会。企业意识到，很多人才在跨入中高层管理队伍之前，都没有获得足够的经验和教训——而这些经验和教训对于培养一个领导者战略思维和管理复杂变革方面的能力至关重要。

大多数公司希望在员工事业的初期识别出有潜质担当重要职位的人才，这些有潜质提升两个或以上级别的员工被认定为“高潜质”。公司也会投入更多资源，以发展这些高潜质人才。可是，根据商业研究公司Conference Board的数据，67%的公司以不同的方法甄选出有高潜质的员工，其中只有15%的公

司满意它们的甄选方法。

多数用来评估潜质的指标都不够准确，有些甚至比光靠运气来判断还要差。

在现今经济不景气、资源有限的情况下，企业无疑会在它们认为有能力引领公司的人才身上投注更多的精力，所以，这项工作的重要性在当下有增无减。而摆在管理者面前的挑战是，高潜力人才的标准应该如何衡量?每家企业对高潜力人才的定义不同，但这个群体普遍具有四大特征：

首先是战略眼光。通常，有这种眼光的人能将组织利益放在部门或个人利益之前，他乐于倾听别人的观点，并与同事友好协作。第二大特征是好奇心。在组织或战略发生变化的时候，他们能较快地拥抱新想法和新思路，愿意投入精力和激情学习新的知识。这类人不会惧怕变化，心胸比较开放。

第三个特征是同理心，又称换位思考，这是指员工能站在同事或领导者的角度感受别人的想法，获得相同的体验。这是所有素质中最难培养，也是最重要的东西。它决定了一个人具有多大的柔软性，是否能真正欣赏或采纳别人的观点。具备这种素质的人才，能够在任何一种新的文化或工作挑战下全身心地投入。最后一个特征则是成熟度，过去经历的考验和磨难能让人迅速成熟起来，人生沉淀的越多，在面临新问题时便越能从容地发挥。

第四个是情商。“情商”一词的概念提出者丹尼尔·戈尔曼在《哈佛商业评论》上发表的《是什么造就了领导者》，就研究了专业技能、智商和情商对一个人出色业绩的贡献率，发现情商的贡献至少是其他因素的两倍。而且，在公司中职位越高，情商的作用就越重要。在身居高位的领导者中，佼佼者和平庸者的业绩差异90%源于情商因素。

按照情商的五项标准，“高潜力人才”往往有自知之明，对人对己都比较诚实，并抱有务实不苛求的态度。他们善于控制自己情绪，常常会自我反省，深思熟虑，不断成长。他们追求成就感，对工作充满激情，乐于学习并富有上进心。他们具有同理心，善于和别人交流，并能够培养人才，凝聚团队。他们善于社交，能帮助人们管理团队，调动人脉资源。

谭小芳老师认为，尽管这些特征看起来平淡无奇，但根据笔者的研究发现，大多数管理团队在培养下一代接班人时都会陷入一些误区。一个明显的例子是，那些管理者眼中的高潜力人才在组织内部变动岗位后，近40%都无法胜任。其中，管理者最常见的一个错误就是将员工当下的高绩效等同于日后的高潜力，为了避免培养、管理潜力人才的一些误区，我们先来看一下跨国企业的几个潜力人才管理的案例：

一、微软

1、寻找“聪明”人，不限于计算机专业

“微软一直在寻找自己需要的聪明人，而聪明人的含义又很特别。”微软有自己的一套办法考查人的“聪明”程度。比如，微软的招聘人员会给你“3388”四个数字：看你能不能在最短时间内通过加减乘除得出24.还有一些问题，更是“刁钻古怪”，比如考官会问你“美国有多少加油站”等。而这些问题当然不是考你的记忆力和常识，事实上也没有什么标准答案，关键是考查你分析问题的能力，如何找到一个切入点。

2、青睐“失意者”和具有冒险精神的人

“微软之王”比尔·盖茨认为：当一个人为生计发愁时，他就会发挥自己的潜能，进行创造性思维。因此，盖茨一旦发现本行业中比较出色、但又因所在公司经营败落而失业的人才，就会在适宜的时候聘他来微软工作。微软还青睐具有冒险精神的人。要想成为微软的一员绝非易事，你要对软件有浓厚的兴趣，还要有丰富的想像力和敢于冒险的精神，微软宁愿冒失败的危险选用曾经失败过的人，也不愿意录用一个处处谨慎却毫无建树的人。

二、联想

选人标准是有上进心、悟性强。联想集团董事局主席柳传志选人有两条标准：第一是看有没有上进心。“年轻人能不能被培养，上进心强不强非常重要。企业真正要做好，总得有一批这样的人，真的是为国家、为民族富强，把职业变成事业的人。纯粹求职的人，在联想没有大的发展。”

第二是看悟性强不强。“什么能妨碍悟性的发展呢?是自己对自己的评价过高。悟性无非是善于总结的意思，但过高地看自己，容易忽视别人的经验，不能领悟别人的精彩之处，这种人挺多。有很多人有一定的能力，聪明而已，达不到智慧的程度。有的人个性很强，强到外力砸不破的时候，这个人也没有培养前途。”

三、德国SAP

SAP看重于一个人的素质潜力，因为在SAP看来，技术和知识都是可以经过实践来获得的，而人员的素质、品德是与生俱来的，与学历的高低并没有必然的联系。影响一个人的工作表现的并不仅仅是学历和技术，工作的态度和敬业精神以及对企业的忠诚等，对员工个人的工作表现，对整个企业的影响，往往更重要。所以，SAP在招聘员工时并不在乎对方现有的学位和文凭，而更在乎他还能吸收多少新知识，还能提高多少，只要有这个空间，进入SAP之后，经过培训、学习以及具体企业文化的熏陶，成长就有可能。

员工是公司最重要的资产，而“高潜力人才”更是公司未来发展的关键所在。然而，许多公司对“高潜力人才”的培养往往毫无章法，他们要么是对“高潜力人才”的衡量标准模糊不清，要么是让那些踏实可靠的员工因落选而士气低落，要么制订的培养计划让有发展潜力的管理者脱离了日常经营。结果是那些“高潜力人才”要么离开，要么被废掉。公司如何去管理这些“高潜力人才”呢?

我们先来看卢克的故事。卢克是一名软件工程师，极有天赋，工作不久便获得许多嘉奖与表彰。上司对他的潜力充满信心，让他担任开发团队主管，负责开发一款瞄准全新消费群体的延伸产品。卢克欣然领命，但没有认识到单凭技术能力不足以完成这个任务。在几次出现未能按时完工的情况后，管理层给他安排了一个聊保颜面的高级“专家”职位，并委派另一位技术出色且拥有项目管理经验的人接替卢克。此时的卢克已不再被视为高潜力人才，他作为技术专家的职业生涯依然可圈可点，但不是在企业领导者的岗位上继续发展。通过案例，谭小芳老师总结了以下几点，以供各位业界同仁参考——

首先，人才培养与公司战略协调一致。潜力取决于环境，因此，高潜力人才管理计划应与公司的战略相匹配。例如，如果公司的战略是要在新兴市场实现发展，那么它的重点应该是一个更全球化的人才库，以及那些能够灵活适应各种陌生环境的人。相反，如果公司致力于成为低成本领先企业，那么它就应该瞄准那些高度自律，并以结果为导向的人。

其次，认真选拔后备人才。

对人才的选拔可以采用提名和客观评估相结合的方式，除了内部考核，公司还可以听取外部合作伙伴的意见。很多公司不愿意公布“高潜力人才”的名单，主要原因是选拔流程过于主观或不公正，因此缺乏说服力。有研究表明，让员工知道他们被选为高潜力人才，可以显著提高他们留在公司的意愿，以及他们的生产力。

最后，对高潜力人才的培养除了正式的培训课程，还应该包括自主学习和其他培训形式，其中最有效的工具就是轮岗体验。轮岗体验可以包括更大管理规模、更大工作范围、从一线到行政或从行政到一线的调动、跨领域调动、新创项目、扭亏为盈、变革管理项目、海外任职等。改变级别、组织部门、工作地点、行业和环境，都有助于管理者成长。

很多公司认为，入选“高潜力人才”库本身就是一项重要的奖励。但是，那些拥有最佳实践的公司不仅考虑参与具体培养计划的好处，还会斟酌“高潜力人才”的薪酬。当然，经济激励不应该过多，而且必须符合为公司打造长久优势这一目标。因为金钱等外部激励手段要想发挥作用，就必须和渴望获得成就与认可等内部激励因素相结合。

**第二篇：经营幸福家庭之葵花宝典**

经营幸福家庭之葵花宝典

今年，我和老婆已经认识十年了，三年恋爱，七年婚姻，仍然保持着恋爱的新鲜感，让身边的朋友羡慕不已。许多还在单身的MM和我们接触后，就有想快点找个人嫁的冲动。许多朋友问我们怎么结婚七年了还这么好？于是开始总结一些婚姻生活中的点点滴滴。每对恋人或夫妇的性格和相处方式其实都不一定相同，以下内容可能适合，可能不适合。祝愿全天下有情人都能找到自己的幸福！

婚后一定要时刻把结婚戒指戴在左手无名指上！佩戴结婚戒指明确表明了你的婚姻状态，同时也明确表明了你拒绝外来诱惑的坚定态度。

两人一起出去参加饭局的时候，看到喜欢的菜又不好意思夹太多次的时候，可以互相夹给对方吃。

单独在外要经常把另一半挂在嘴边。和同事朋友聊天的时候（特别是异性），要经常把另一半挂在嘴边，亲身体会事实证明，可以与桃花绝缘。

经常参加另一半的朋友聚会。这样可以扩大社交圈，也可以增加许多共同的话题。

夫妻之间不需要隐私！我们的电子邮件、msn、QQ、阿里旺旺的密码互相都知道，有时需要帮忙收发邮件很方便，手机也经常互相借用。心里坦坦荡荡，有什么不能让对方知道的呢？

两人吵完架后，可以互换角色再重复一遍刚才吵架的内容，保准你们笑破肚皮!

从很久以前开始，谈话中“我们”出现的次数超过了“我”的次数。

男人在心爱的女人面前，越贱越快乐！

男人工作再忙也要承担一点家务，这是对家庭的责任。像我，负责洗碗、洗衣服、倒垃圾、锁门、拿报纸这几项常规任务，还有许多临时任务，最多的临时任务就是找东西。许多人都讨厌洗碗，而我特别喜欢洗碗。看着一堆油腻的脏碗逐渐被洗干净很有成就感。

在她洗澡的时候悄悄帮她把拖鞋换个方向，要刷牙的时候帮她把牙膏挤好漱口水倒好，一些平时生活上的举手之劳虽然小，但是能一直让她感到温暖和贴心。

夫妻间最宝贵的东西就是信任。说信任是“镇家之宝”也不为过。一旦一方有过背叛行为，哪怕后来另一方原谅了，和好了，信任感也已经大打折扣了。猜疑、不安、疑神疑鬼就会开始出现在两人之间。要获得彼此的信任，就要做到不玩暧昧，不玩消失，让彼此的行踪、朋友、同事都大大方方地透明化。（我们做的都很好）

有空不妨参与另一半的工作，比如帮忙上网找资料，整理整理东西。一方面可以两人合作做点事情，另一方面了解另一半的工作，可以增加许多话题。

副驾驶的位子是老婆的专座，除非老婆批准，别的异性只许坐在后排。

和朋友聊天，得出这样的结论：女人喜欢给家里订下许多规矩。例如，每块毛巾的职责是什么；洗完澡一定要把水迹擦干净；上完厕

所一定要把马桶盖盖上。。一旦没有遵守，就会说：“和你说过多少遍了？！怎么又XXX？”

身为男人，应该有这样的自觉，如果安排有变，比如说要加班，或是临时有约，必须要打电话报备一下。

有觉得有趣的两人的对话或事情，不妨记录下来，日积月累，每隔半年或一年翻出来一起看看，重温一下快乐的时刻，乐趣无穷。

还在单身的女人不要抱怨怎么总是找不到成熟体贴的男人，男人是要调教的。也许有天生就很体贴，很有责任感，善解人意的男人，但是那是极少数，被你找到的几率是很小很小的。大多数的男人是像我这样，脑子里少根筋的。是靠老婆从谈恋爱的时候就开始不厌其烦苦口婆心经年累月地教导出来的。所以，不妨眼界放宽，找个可造之材开始调教吧。

昨天堵在南北高架的时候听电台，话题是道歉。有个听众来信说每次她一生气，老公就装身体不舒服，弄得她也不好发作，老公接着道歉，气就消了。听了不禁笑了，我也做过这种事，还挺管用。不过不能多用。

从小就被电视电影误导，觉得男主角如果事业未成，怕耽误了优秀的女主角而忍痛分手是很有责任感，特自我牺牲，特酷的一种表现。错！错！错！为了事业牺牲爱情才是自私。结婚誓言里不是写得清清楚楚吗？不论贫穷或富有，不论疾病或健康，都要在一起，这样的感情才经得起考验。如果等到你真的事业有成了，那看上你的人是爱你，还是爱你的财富和地位呢？

有时候在msn的时候我帮她做了什么事，她说了句：“谢谢亲爱的。”我顿时警觉起来，怀疑老婆的账号被黑客盗用了，马上问一句：“你真的是XX吗？”老婆顿时怒：“滚！”我这才放心。

要做一个有生活情调的女人。生活情调不只是爱打扮，在家里点个熏香而已。是能够不断发现生活中的新乐趣，并且分享和感染周围的人。老婆一直能发现生活中的乐趣，例如新的好餐馆、咖啡馆，插花，装修，旅游，找到好书，认识新朋友。。让我们的生活一直有新鲜感。

每天上班出门前（以前是我出门比她早，现在是她出门比我早）要和老婆吻别，这是一个好习惯。

介绍一个两人可以玩的小游戏。只要一支笔，一张纸。轮流画东西让对方猜是什么，但是要说明猜的东西的范围，是成语，人名，地名，还是事件等等。不要担心自己画画水平烂，这与画画水平无关，而是与联想能力有关。无聊的时候（坐火车坐飞机，平时在家也可以）玩，很有乐趣的哦！

想起以前看到一个国外的调查，老婆最希望老公承担的家庭责任，有一条排名很高的是“去查一下晚上家里传来的奇怪声音”。超有同感。

男人不要以为沉默很酷，两个人在一起还是要多沟通比较好。有什么想法，对对方有什么意见，不要闷在肚子里，说出来对方才会知道，才有机会去改善。一个人生闷气只会越来越气，看看对方一副毫无知觉的样子更气，对解决问题毫无帮助。

谈恋爱，包括婚后，都是需要很长一段时间去磨合的，小到生活习惯，大到脾气性格做事方式，都需要慢慢调整适应，这个磨合的过程会伴随无数的争吵和眼泪，但是这个过程越到后面，苦恼会越来越少，而幸福感会越来越强。我们恋爱三年，结婚七年，头七年可能都算磨合期，直到现在偶尔还是有小小的摩擦，但是总体感觉非常幸福美满。所以，恋爱和婚姻中，只要不是原则性的大问题，小吵小闹还是不要轻易分手，一定要有耐心，好日子在后头呢！说到以前吵架比较多的时候，经常是在深夜，因为关了灯，在黑暗中，精神就会集中在刚才发生的事情上面。但是我是个沾上枕头就很容易睡着的人，经常是老婆在愤愤不平和我算账的时候，忽然听到边上传来我香甜的打呼声，那叫一个怒啊！她就会凑到我的耳边，大喊一声：“睡吧！”（这个跟我俩很像，哈哈哈~经常我还在生气呢，等着他来哄哄呢，就听到人家熟睡的鼾声，相当郁闷）

介绍男士们一个道歉的方法。以前我犯了错，只会反复说“对不起”、“我错了”、“原谅我吧”。老婆很不满意。后来她教我道歉三步曲：第一步，陈述事实，今天我犯了什么错；第二步，说明理由，为什么会犯这个错；第三步，改正措施，以后有什么措施来确保不再犯同样的错。试验多次，效果不错。

看事情不妨乐观点，遇到倒霉的事情心态也放平常一点。手机被偷了就想正好要换个手机；钱包被偷了就想破财消灾；感冒了就想正好可以休息两天；遇到堵车正好可以想想心事、听听广播、骂骂DJ；公司倒闭被遣散了就想终于可以开始创业，做自己喜欢的事了；

创业不顺利就想之前的30年人生太顺利了，有点起伏的人生才精彩。孩子的幸福感，取决于父母的幸福感。为了孩子，两人也要努力营造幸福的小家！

喜欢两人开车去短途游，因为在路上，在一个封闭空间里，两人也不会看电视做家务，自然而然就会开始聊天。没话题可聊？光是路上看到的东西就有许多可聊的。路上乱开车的新手，奇怪的车牌号，不太见到的车子，前面车子屁股上贴的标语，后座上的绒毛玩具，从后视镜里看到后面车上的司机在挖鼻屎，都可以聊。还可以打开收音机，听DJ在那里胡言乱语，猜想他/她是什么星座血型。

这两天不太顺利，我和老婆会去庙里烧烧香。以前我从小受无神论的教育，一点也不相信宗教，宗教的书碰也不碰。近年来读书多了，觉得自己以前才叫迷信，你要批判一样东西，先要了解那样东西才有资格。接触了一些佛教的书籍以后，觉得佛教与其说是一种宗教，不如说是一种心态，一种信仰，教你看淡人生中的起伏，在虔诚祈愿的时候，坚定的信心也能帮助你达成心愿。要做成一件事，最重要的是自己要有信心，能坚持，不是吗？

老婆很爱喝红酒。我觉得女人可以适当喝点红酒。

一、对健康好，有利于心血管，睡前喝一点还帮助入睡；

二、可以美容养颜；

三、懂一点红酒知识的女人会让人刮目相看；

四、平时又多了样消遣，两人可以时常去泡吧听音乐；

五、增添女人的爽朗气质。

再介绍一个两人能玩的游戏，什么道具都不需要。在心里想一个两人都知道的人物的名字，然后让对方提问来猜，提问只能是“是”

或“不是”的问题。例如，是男人吗？是中国人吗？是娱乐圈的人吗？轮流猜，然后看谁猜出来用的问题最少。（这个我们总玩，效果很不错哦）

以前刚谈恋爱的时候，每天晚上老婆要听着我讲的故事才能睡着。一开始还挺得意，后来老婆告诉我：“你讲的故事很无聊，所以很快就能睡着。如果故事很精彩，就睡不着了。”（可爱呀，呵呵）

我对老婆印象最深刻的记忆是，有一次夜里家里厕所水管爆了，我正手足无措，犹豫是关水龙头还是关总闸的时候，穿着睡衣的老婆已经一手提一个拖把冲进厕所来了。那个刹那，我脑子里就只有一个念头：“娶老婆，一定要娶这样的女人。”

两个人的性格、兴趣爱好、生活习惯不同都不是大问题，可以慢慢调整到彼此适应对方，但是大方向的价值观是否一致决定了婚姻是否能幸福长久。你们能接受的道德底线是什么？为了事业能够牺牲些什么？为了家庭能够牺牲些什么？这些不一定要正式讨论，通过日常的相处观察也能看得出来。

“ 婚姻是爱情的坟墓。”这句话是送给不善经营婚姻的人的。如果两个人都用心浇灌爱情之花，它能够长成一棵参天巨树，不仅让自己得到快乐和幸福，也把幸福的绿荫带给周围的人。

**第三篇：大企业管理方法**

通过对企业潜在税收风险的识别和应对，帮助企业防范和化解税收风险，不断提高企业的税法遵从度，是大企业税源专业化管理的重要内容。2024年5月25日至10月31日，省局大企业税收管理局牵头，联合直属分局、稽查局等部门对某省定点联系企业集团纳税情况进行了税务风险评估。经评估，该集团本部及部分下属企业应补交营业税等各项地方税收1.03亿元，应调增企业所得税应纳税所得额4.38亿元。省局地税局局长吴昇文、书记王南健、党组成员、总经济师杨荣华分别对该项税务风险评估工作给予充分肯定并作出批示。

吴昇文局长批示：在目前管理制度下，大企业局对集团公司的关联企业进行税务风险评估做法很好，要认真总结经验。要通过建立上下互动机制，为下步基层征管机构改革，探索建立基层大企业管理机构做准备。

王南健书记批示：这是一个很好的范例，它所提供的启示对全省大企业税收管理具有指导意义，并证明逐步建立和完善大企业管理的体制机制是十分必要的。希望大企业局的同志们认真总结经验，再接再厉，为探索建立大企业管理的新模式、新路子做出新的更大的贡献！

杨荣华总经济师批示：大企局的税务风险评估，虽然是一项探索性工作，但成效明显。既能帮助企业规范经营管理，防范税务风险，又能促进属地税务机关完善征管措施，堵塞漏洞。应认真总结，为统一规范税务风险评估工作提供经验。国家税务总局王力副局长发表了《积极探索，开拓创新，扎实推进大企业税收服务和管理工作》重要讲话。会议主要精神如下：

一、总结过去一年以来全国大企业税收工作。

一年来，各级大企业税收管理部门按照总局党组的工作部署和去年沈阳会议确定的大企业税收工作总体要求，在机构新、人员少和工作经验有限的情况下，主要取得了以下七个方面主要成绩：

（一）大企业税收管理机构和人员基本到位

目前，全国国税系统已有18个省（区、市）和计划单列市局设立了大企业税收管理处，17个省级局设立了大企业和国际税务管理处，1个直辖市局设立了

纳税服务（大企业税收管理）处。全国地方税务系统有2个省级局设立了大企业税收管理局。地市级税务部门也设立了相应的大企业税收管理机构。

（二）积极探索大企业税收专业化管理模式

大企业税收管理司编制《全国大企业税收管理“十二五”工作规划》初稿，初步明确了“十二五”期间大企业税收工作的思路和目标。编写《大企业税收服务和管理规程》，明确了大企业税收服务和管理的具体事项、工作内容、处理流程以及各层级的工作职责。各地结合自身实际情况，积极开展大企业税源专业化管理模式探索。王力副局长在讲话中特别提到广东省地税局大企业税收管理局，既具体承担对总局、省局定点联系企业的部分服务和管理工作，又指导、协调全省地税系统大企业税收服务和管理工作的模式，值得借鉴和推广。

（三）为定点联系企业提供针对性服务

总局大企业税收管理司走访定点联系企业，收集和了解企业纳税服务需求，及时受理、协调和回复企业诉求，解决了一些企业涉税问题；组织召开了多个行业工作小组会议，制定《关于完善大企业涉税事项协调会议制度及有关工作机制的意见》。各地也在加强和改进定点联系企业纳税服务方面进行积极探索。

（四）税收风险管理探索初见成效

大企业税收管理司主要做了四项工作：一是制定发布《大企业税务风险管理指引（试行）》。二是组织对11户总局定点联系的内资企业和10户外资企业进行了以风险为导向的评估自查。三是制定发了《国家税务总局关于定点联系企业税务风险管理信息系统有关问题的通知》（国税函〔2024〕513号）。四是组织召开了总局定点联系企业反避税工作协调会议。

（五）信息化建设和税收分析工作稳步推进

总局正在建立全国大企业税收管理信息平台，实现对总局定点联系企业税收风险管理各环节、全过程工作的技术支持和各管理层级的信息共享。一是组织编写了大企业税收管理信息平台建设的业务需求，并提交立项；二是在系统中充实

大企业税收管理层级识别信息；三是应用现行重点税源及统计报表软件解决统一抽取和上报数据的问题；四是完成了大企业税收管理信息平台过渡期网络环境的测试工作。

（六）积极开展干部培训和工作研讨

总局组织举办了多期大企业税收业务骨干培训班，就税收风险管理、纳税服务、行业税收管理和相关工具软件操作等方面进行培训。先后组织专家组，进行了有关大企业税收管理的交流和培训。

一年来，全国各级大企业税收管理部门按照专业化管理要求，克服工作起步阶段的各种困难和阻力，取得了明显成效。在肯定成绩的同时，大企业税收管理工作面临的问题和困难还比较多：一是认识不够统一，个别地方对大企业税收管理部门的工作不够理解和支持；二是内部管理体制和工作机制有待完善，各职能部门之间的关系和职责还没有完全理顺；三是先进的服务和管理理念尚未完全运用到具体工作中；四是大企业税收管理部门的人员数量、专业素质与工作要求还有较大差距。各级税务机关务必高度重视，切实加以解决。

二、认清形势，提高认识，全面把握新时期大企业税收工作总体要求 会议强调：今后一个时期我国大企业税收管理工作的总体要求是，以党的十七大和十七届四中、五中全会精神为指导，深入贯彻落实科学发展观，以提高大企业税法遵从度为目标，坚持依法治税，创新体制机制，推进专业管理，优化纳税服务，强化风险防控，探索适合我国国情的大企业税收管理模式，进一步提高税收征管的质量和效率。

第一，要进一步提高认识，积极改革探索。

各级税务机关领导要站在讲政治、顾大局、支持改革的高度，进一步提高做好大企业税收管理工作必要性、重要性和紧迫性的认识，要积极支持大企业税收管理部门的工作，加强协调配合，形成工作合力，确保各项改革措施的顺利推进。

第二，要明确目标和思路，稳步推进工作。

大企业实行税收专业化管理的战略目标是：科学配置征管资源，以风险为导向，有效实施遵从引导和遵从管控，持续改进大企业的税收遵从状况，提高税法遵从度。大企业税收管理工作的具体目标和思路：一是纳税服务个性化。二是税源管理专业化。三是风险防控制度化。四是税收遵从不断优化。

第三，要理顺工作关系，形成管理合力。

大企业税源专业化管理是一项涉及全局的工作，需要各个部门的支持配合。一是要理清属地税务机关与大企业税收管理部门的关系。二是要理清大企业税收管理部门与同级税政、征管、服务、稽查等部门的关系。三是要理清总局、省、地（市）三级大企业税收管理部门各自的工作职责与工作重点。

三、突出重点，统筹兼顾，扎实做好2024年各项工作

（一）研究制定好“十二五”大企业税收服务和管理规划

大企业税收管理司要根据总局党组的要求和“十二五”税收发展规划，借鉴国外经验和做法，结合我国实际，在认真研究大企业税收管理工作面临形势和任务的基础上，按照既勇于创新，又坚持实事求是的原则，制定“十二五”大企业税收服务和管理规划，明确工作方向，确定工作目标，使规划真正做到科学、合理、可行。

（二）逐步完善和落实大企业税收服务和管理规程

总局大企业税收管理司组织起草了《大企业税收服务和管理规程》,以税收风险管理为导向，以提高大企业税法遵从度为目标，以个性服务和针对性管理为主要内容，明确了各级大企业税收管理部门和主管税务机关的工作任务和工作要求，为推进大企业税收管理信息化奠定了基础。各地要结合实际，贯彻落实好《规程》,并在实践中不断总结和完善。

（三）做好定点联系企业纳税服务工作

要根据大企业税收服务的特点和要求，积极主动向定点联系企业宣传税收政策，了解税收政策执行情况、企业重大经营变化情况，并及时向有关部门反馈，同时积极受理定点联系企业提出的重大涉税诉求和个性化服务申请，牵头组织协调各相关业务部门进行研究并及时处理、回复,引导和帮助定点联系企业建立和完善税收风险内部防控体系。

（四）探索实施以风险为导向的专业化管理

要探索对定点联系企业实行税源专业化管理模式。要逐步探索制定风险管理战略规划，建立定点联系企业风险预警指标体系、评估模型及风险特征库。要探索对定点联系企业按行业实施分类管理，稳步推进行业税收征管制度建设。要认真研究大企业集团的行业特点和商业模式，逐步建立行业税收风险特征库，设立行业分析模型和风险指标，分行业制定征管办法。

（五）积极推行信息管税

要根据对总局定点联系企业统筹服务和管理的需要，在目前组织开发的大企业管理信息系统的基础上，继续完善和拓展有关功能，为税源监控、税收分析和纳税评估提供技术支撑。

各地要在尽量不增加纳税人负担的前提下，广泛采集定点联系企业相关涉税信息和数据，逐步建立健全定点联系企业涉税信息数据库，并做好数据的分析利用工作。要认真研究和熟悉企业财务核算软件，研究制定大企业相关信息系统的报备规范及有效的监管办法。

（六）建立健全协调配合的工作机制

各级税务机关要按照统筹协调，上下联动，快速响应的原则做好定点联系企业税收服务和管理的各项工作。各地税务机关统一按照总局部署，落实各项工作制度和规程，统一规范开展定点联系企业税收服务和管理工作。

（七）加强人才培养和队伍建设

要按照建立一支政治过硬、业务熟练、作风优良的大企业税收管理干部队伍的目标要求，选拔业务能力强、综合素质高、作风过得硬、有一定管理经验的专业人才充实大企业税收队伍，同时开展全员业务培训和加强廉政建设。

会议要求全国大企业税收管理部门要积极探索，努力工作，不断夯实大企业税收管理工作基础，坚持依法治税，创新体制机制，推进专业管理，优化纳税服务，探索适合我国国情的大企业税收管理模式，进一步提高质量和效率。

**第四篇：葵花宝典之 骂人也疯狂**

骂人不带脏字就能把人骂没电

葵花宝典之 骂人也疯狂, 原来骂人也可以这么有学问..狠经典哦

你从小缺钙，长大缺爱，姥姥不疼，舅舅不爱。左脸欠抽，右脸欠踹。驴见驴踢，猪见猪踩。

天生就是属黄瓜的，欠拍！后天属核桃的，欠捶！终生属破摩托的，欠踹！找个媳妇属螺丝钉的，欠拧！你说你，爷爷我教你练刀，你练剑，你还上剑不练，练下贱！金剑不练，练银剑！给你剑仙你不当，赐你剑神你不做，非死皮赖脸哭着喊着要做剑人！真是的，何必呢？！因为所以,科学道理;不但而且,我是恁爹.冭

看你玉树临风，英俊潇洒，风流倜傥，人见人爱，花见花开，想必一定是人渣中的极品，禽兽中的禽兽.看看啊，你这小脸瘦得，都没个猪样啦！现在把你丢到厕所里，厕所都能吐了，把你扔进黑洞里，黑洞也能自我爆炸了！

快过节了，送你一副对联：上联：树不要皮，必死无疑下联：人不要脸，天下无敌，横批：人贱无敌。一巴掌把你打到墙上扣都扣不下来！!

你长得挺有创意,活得挺有勇气,丑不是你的本意,是上帝在发脾气.你老说你男朋友长得帅,有钱,长得是有钱,长得跟前列线似的,尿尿都分叉了,赶快去治治吧！人贱一辈子 猪贱一刀子。活着浪费空气 死了浪费土地 在家浪费RMB。

中国那么多兵器你不学，偏学剑；上剑不学学下剑；

下剑招式那么多，你学醉剑；金剑铁剑你不学，去学银剑！终于，你练成了武林绝学：醉银剑！最后达到人剑合一的境界－－－剑人

.水至清则无鱼，人至贱则无敌。

滚，给我马不停蹄的滚； 滚，思想有多远就给我滚多远； 滚，永远有多远就给我滚多远； 老子的世界不允许你的出现，带着你的虚伪滚出我的防线，再牛B的萧邦也弹不出老子的悲伤； 莫要装，莫要装，装B遭累劈，装纯被人轮，装刁叫狗咬； 天做孽尤可恕，人做孽不可活； 如果你是鲜花，那牛以后都不敢再拉屎了。虽然我心眼有点小，但不缺，虽然我脾气很好，但不是没有，你别TMD惹恼了我； 猪和人唯一的区别就是： 猪一直是猪，而人有时却不是人； 花有百日红，我与你不同，因为我是人；

上联：风声雨声读书声，我不出声，下联：家事国事天下事，关你屁事。横批：一边玩去.你是

进化不完全的生命体，基因突变的外星人，幼稚园程度的高中生，先天蒙古症的青蛙头，圣母峰雪人的弃婴，化粪池堵塞的凶手，非洲人搞上黑\*的后裔，阴阳失调的黑猩猩，被诺亚方舟压过的河马，新火山喷发口，超大无耻传声扩音喇叭，爱斯基摩人的耻辱，和蟑螂共存活的超个体，生命力腐烂的半植物，会发出臭味的垃圾人，“唾弃“名词的源头，每天退化三次的恐龙，人类历史上最强的废材，上帝失手摔下来的旧洗衣机，能思考的无脑袋生物，损毁亚洲同胞名声的祸害，祖先为之蒙羞的子孙，沉积千年的腐植质，科学家也不敢研究的原始物种，10倍石油浓度的沉积原料，被毁容的麦当劳叔叔，像你这种可恶的家伙 :

只能演电视剧里的一陀粪，比不上路边被狗洒过尿的口香糖，连如花都帅你10倍以上，找女朋友得去动物园甚至要离开地球，想要自杀只会有人劝你不要留下尸体以免污染环境，你摸过的键盘上连阿米吧原虫都活不下去，喷出来的口水比SARS还致命，装可爱的话可以瞬间解决人口膨胀的问题，耍酷装帅的话人类就只得用无性生殖，白痴可以当你的老师，智障都可以教你说人话，只要你抬头臭氧层就会破洞

要移民火星是为了要离开你，如果你的丑陋可以发电的话全世界的核电厂都可以停摆，去打仗的话子弹飞弹会忍不住向你飞，手榴弹看到你会自爆，别人要开飞机去撞双子星才行而你只要跳伞就有同样的威力，你去过的名胜全部变古迹，你去过的古迹会变成历史，18辈子都没干好事才会认识你，连丢进太阳都嫌不够环保

反正横竖一句话：别让我再看见你，要是见着了你，我一定要把你灭了！..高梁撒在粟地里---杂种 铁匠铺的料---挨打的货 望乡台上高歌---不知死的鬼 阎王出告示---鬼话连篇 菩萨的胸怀---没有心肝 雪地画梅---狗脚板 堂屋里挂兽皮---不象话 猫儿攀倒甑---狗得福

强盗画影象---就你那副贼形 跌在竹园里---该扦(千)死 猴子拉稀---坏了肠子了 墙头上跑马---不回头的畜牲 瞎子拉琴---瞎扯 阎王的爷爷---老鬼 长的惊险.....有创意啊 你小时候被猪亲过吧? 你长的很 爱国 很敬业 很有骨气 长得真有创意，活得真有勇气！你长的真tm后现代 你长的好象车祸现场

你长的外形不准 比例没打好 这你干嘛用屁股挡住脸啊！

我觉得世界上就只有两种人能吸引人，一种是特漂亮的一种就是你这样的 你的长相很提神的说！你需要回炉重造

阴间出赏格---寻鬼

吊死鬼打粉插花---死不要脸 肉骨头敲鼓---荤(昏)都 都 肉骨头吹喇叭---荤(昏)都都 肉锅里煮汤圆---荤(昏)蛋

后背梁长疮骨脐眼流脓---坏透了 豆豉口袋---臭东西 孝弟忠信礼义谦---无耻 披着狗皮---不是人

狗咬皮影子---没一点人味 屎壳郎打哈欠---一张臭嘴

屎壳郎趴在鞭梢上---光知道腾云驾雾,不知道死在眼前 骆驼生驴子---怪种 种地不出苗---坏种 看衣服行事---狗眼看人 看见菩萨屙屎---讲鬼话

**第五篇：一年级班主任工作之葵花宝典**

一年级班主任工作之葵花宝典 第一次家长会，一定要建一个群，方便以后交流沟通，有什么事情可以直接发在群上。很多时候你的一些要求以及课外作业，可以直接在群里告知家长。方便快捷。

第一次家长会，一定要让家长明白每个老师都有自己不同的教育方式，家长应该理解配合，家长时时处处要和老师保持一致，这样对孩子的教育才会更有成效。

要求每个家长准备一个家长评价本，每天坚持为孩子写好评价，有点，缺点，进步 不足······，没有字数限制，有话则长，无话则短，形势内容不限，只要有收获就行，等孩子长大啦，这也是家长和孩子的一笔共同财富。

对学生的行为习惯一定要从第一天开始，抓重点抓典型，一点都不能马虎纵容，否则以后就难收场了。尤其要注重课前准备及课前习惯培养，铃声响进课堂，小小嘴巴快闭上。取放东西静悄悄是必须训练的。上课铃声响，赶快进课堂。书和文具盒，摆在桌子上。起立要站直，坐下不乱晃。不做上动作，上课要听讲。发言先举手，回答要响亮。学会守纪律，我是好学生当一个要求没有达成目标时，不要轻易提更多的要求，这样会适得其反。在班级管理的过程中，不断地会有问题产生，于是，作为班主任的我们，就像医生一样要对症下药。2 7 9 对学生的评价一定要及时，小红花

小星星 小苹果

笑脸等等都是百试不爽的好东东，尤其是站路队的时候，快出校门时，贴在孩子额头上的小红花简直就是骄傲的代名词，因为这个时候的家长最多，也是孩子与家长见面，孩子评价自己表现的最佳时机。孩子的好家长一眼就能看见。儿童的记忆力差，教学时应尽量使用实物、模型、图片等直观教具，加深他们的印象。儿童模仿力强，教师就应以身作则，以模范行为去影响他们。儿童的自尊心强，爱表扬，爱听好话，教师就要尽力地去发现他们身上的优点，多表扬，少批评；多鼓励，少训斥；多提积极要求，少搞消极限制； 多树好的榜样，少讲坏人坏事。要从儿童心理特点的实际出发，因材施教，启发诱导他们在愉快的童年中好好学习，天天向上。

教室里红花评比栏，星级小组评比栏必不可少，因为每个人都能看见谁的红花最多。也表扬越进步。

迅速记住学生名字以及学生间互相认识的最快捷的方式就是要求每个人做一个桌牌，写上自己的名字，既方便互相认识，也便于小组长收发作业。

班长的作用不容小觑，有一个能干的班长，你可以节省很多的精力。所以班干部的选择培养不能马虎。

确立班长在班级的绝对地位，学生间有矛盾，首先报告班长，由班长解决，班长解决不了，再由班长报告给班主任。（这样你就不用每次下课都要处理那些鸡毛蒜皮的小事）

课堂上同学之间的矛盾要求学生下课在报告老师，不能再讲课中间打断老师，一般学生要反映的无外乎是谁拿了谁的铅笔，谁动了谁的书，谁踢了谁一脚······，等到下课他们早就忘记了。

开学已经三个周了，我渐渐适应了这样的生活，一切都在向好的方面发展，回顾走过的路，思考很多，收获很多。现在回想起来，觉得第一次家长会真的很失败，多要做和要说的内容都没有及时告知家长，导致后来无形中增加了我很多的工作。第一次家长会，建一个群是很有必要的，因为后来很多的工作都要通过家长的配合才会完成的更好。家长素质对孩子的影响至关重要，（虽然后来我也建了一个群，可在线的人很少，关注孩子情况的家长也是固定的那几个人）。要求家长每天都写孩子的变化，好的坏的 不足等等都可以（简称家长评价本）既可以关注孩子每天的变化，又可以反思自己在家庭教育中的不足，总结教子经验，以后也是孩子和自己的一笔财富。今天看林琳班上家长的评价，真的很为家长感动，每天都那么细心的记下孩子成长的点点滴滴，看着孩子一天天长大，幸福感也会倍增。

中午陪儿子听完英语，懒懒的躺在床上聊天，惬意额。听孩子讲班上的逸闻趣事，心情轻松了很多。孩子一天天长 大，属于自己的秘密越来越多，在不加紧时间和孩子沟通，只怕很快会被孩子抛弃，永远都不会知道孩子究竟在想什么。接到丽丽的电话，告诉我去山阳漫川上班啦，可以想见哪里的情况，三个老师加上20多个学生，就是他们的全部，很想告诉丽丽一切都会好起来的，想当年我刚参加工作的时候，连电都没有，纸糊的窗子总能让人第一时间感知到风的顽皮。

总有适应过程，当有一天你能全身心的突入到工作中，你就会感觉到乐趣，虽然辛苦，但一样可以收获快乐。人要学会生活，要让自己的人生过得不一样。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！