# 学校提高班主任幸福指数主要途径

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-07-31

*第一篇：学校提高班主任幸福指数主要途径学校提高班主任幸福指数主要途径“幸福感”将作为考察社会和谐程度的一个必不可少的指标，成为政府决策的依据以至于行政考核的重要内容。这一种人文进步，无疑是值得称道并期待的。联系到我们的教育，近年班主任的生...*

**第一篇：学校提高班主任幸福指数主要途径**

学校提高班主任幸福指数主要途径

“幸福感”将作为考察社会和谐程度的一个必不可少的指标，成为政府决策的依据以至于行政考核的重要内容。这一种人文进步，无疑是值得称道并期待的。联系到我们的教育，近年班主任的生存状况虽有明显改善，但仍然不容乐观。主要问题是工作辛苦、精神疲惫、报酬偏低，就是说班主任缺少幸福感。显然，这对我国中小学教育的可持续发展是一个潜在的障碍。我们认为，只有体验幸福的人，才会去关怀他人的幸福。学校给班主任以人文关怀，班主任就会将这种关怀传递给学生，所谓“爱能生爱”。下面，从学校管理角度谈谈提高班主任幸福指数的主要途径。

一、增强工作能力

“人是靠精神站立的，又是靠业务行走的。”一个教不好书、当不好班主任的老师在学校里无论如何是不会幸福的。为教师的专业发展提供服务，为教师的学习与研究创造良好的环境，才是真正意义上的教学管理。因此，学校要帮助班主任专业成长，从而使班主任享受专业成长和事业发展的幸福。

1．业务培训

同样的工作，如果自身工作能力强，工作起来得心应手，感觉就会相对轻松一些。事实上，相对于专业课师范毕业生的班主任知识和技能是非常缺乏的。因此，进行班主任工作的理论和技能培训是当务之急。过去，由于教师离校外出参加培训，从而增加了教师的经济负担，影响了学校工作和家庭生活，同时培训工作针对性也不强，因此，我们特别强调培训校本化。主要做法：

一是改进班主任例会制度。过去常常将例会开成工作总结会、布置会，现在我们把它开成经验交流会和理论培训会，努力加强例会的计划性、针对性和有效性。例会每月一次，每次都根据当前工作任务确定一个研究专题，如班主任工作计划的制订、学生家长会的召开、品德评语的书写、心理咨询方法、新学期开始教育等，选择有较丰富经验和一定理论修养的本校优秀班主任担任主讲，并下发辅导资料。

二是试行班主任工作研修制度。苏霍姆林斯基告诉我们：“如果你想让教师的劳动能够给每位教师带来乐趣，使天天上课不至于变成一种单调乏味的义务，那你就应当引导每一位教师走上从事研究这条幸福的道路上来。”我们认为：一个优秀的班主任应该是一个教育专家。学校要有意识地向这个方向培养班主任，从而使班主任科学地管理班级，降低管理的成本，提高管理的效率。为此，我们把优秀班主任平时积累的教育案例、班级讲话稿(如自我介绍、考风考纪教育、高考动员、填报高考志愿指导等)、个别谈话稿(如早恋、厌学、打架、网恋等问题)等教育资料分门别类收集和整理起来，编写成册，从而把优秀班主任的工作经验从零碎转化成系统，从经验转化成理论，从无形转化成有形。这既是对优秀班主任的鼓励、肯定，也是对优秀班主任的促进和提高，更为其他班主任的学习和借鉴提供了条件。

2．心理辅导

有调查表明：教师的心理健康状况不佳。班主任不仅身体累，而且心也累。培养心理健康的学生需要心理健康的教师。为保证实施素质教育，在推行教育与教学改革的同时，必须高度关注教师的心理状况。不管怎样，班主任工作负担重将是一个长期问题，因此，班主任学会自我减压注意心理调节就显得尤为重要和迫切。为此，可以让优秀班主任现身说法介绍减负经验，还可以请心理医生和心理教育专家到学校作专题报告。同时鼓励教师参加心理专业的自学考试，并且引导教师把学到的心理知识运用到自己的工作和生活中去。

二、减轻工作负担

班级管理事务琐碎，耗费时间长，教育难度大，给班主任带来沉重的负担。因此，学校要想方设法减少班主任的工作负担，追求工作效率。

1．加强服务

学校职能部门——政教处要转变观念，强化服务意识。例如：为班主任开展专题教育活动准备资料。每学期学校根据工作重点、思路结合学生实际在全校范围内都要开展2－3个专题教育活动，如诚信教育、亲情教育、法纪教育等。过去，政教处往往只发一个活动通知再加一个考核标准就完了，但班主任需要花费很多时间和精力去收集相关资料。为此，政教处在活动前准备充足资料给班主任，为班主任节省了大量时间，同时也有助于班主任吃透活动的精神，从而提高活动效果。又比如，提供学生品德评语模块。每学期班主任都要为学生写品德评语，费时费神，还吃力不讨好。为此，可以通过计算机规范化管理，消除品德评语中的主观片面性、随意性等弊端，更好地全面反映学生的真实情况，并且大大提高班主任的工作效率，受到广大班主任的欢迎。

2．改进考核

许多学校在进行教学管理时，对教师的考核与评比过多且僵化，没有体现教师职业特点和工作性质，因此我们在以下制度做了改进。

考勤制度。通过比较、交流，我发现了这样一个规律：越是有名、越是档次高的学校，就越不会在上下班的时间上做文章；而越是落后、越是教学质量差的学校，就越强调出勤的时间，越强调坐班制。其实，学校不同于工厂。工人迟到、早退几分钟就会影响其工作的产值，但是教师不同。教师的产值不是用迟不迟到能够量化的东西。所以，我们学校采用弹性工作制。根据学生管理实际需要，允许班主任的在校时间有一定灵活性，在特定时间内必要时可以离校办私事。

考绩制度。苦干固然可嘉，巧干更加难得。因此，学校应充分发挥班主任的主观能动性，尊重班主任个性化的工作风格，允许“八仙过海，各显神通”。学校的量化考核应从注重数量转向质量。这种考核机制鼓励了班主任的创新精神，也在一定程度上减轻了班主任的工作负担。

3．分担工作

为了切实减轻班主任的工作量，我们增设了见习班主任和副班主任，分担班级工作。

一是试行见习班主任制度。我们要求新教师先当见习班主任。一方面让新教师参加学校举办的见习班主任培训班，接受正规系统的理论培训；另一方面，让新教师与老班主任结对子，参与班级的实际管理，例如组织主题班会、进行个别教育、管理寝室等等。通过一学年的上岗培训，再经过学校考核，挑选出合格学员作为副班主任的储备人选。这样新教师得到了培训，班主任又减轻了工作负担，可以说是“双赢”。

二是试行副班主任制度。由正班主任在自己班级的科任教师中聘请一名副班主任，由于多了一个帮手，自然减轻了正班主任的工作负担。但是，要防止出现两种情况：一是“两个和尚”没水喝，互相扯皮，两人负责变成两人都不负责。二是副班主任形同虚设，实际上还是正班主任一个人做事。因此，要明确正副班主任的职责范围和具体分工，并且按照副班主任的工作数量和工作质量给予适当的工作报酬。并且规定：只有合格的 副班主任才有资格晋升正班主任。这样就形成了一个班主任的人才梯队：新教师——见习班主任——副班主任——正班主任。待条件成熟以后，可以过渡到德育导师制，真正做到全员育人。

三、提高工作待遇

班主任工作“领导安排”的多，自己“主动要求”的少，原因之一是班主任的付出与所得不对等。为此，既要鼓励班主任发扬奉献精神，同时，又要不断提高班主任的待遇，更要特别注重人文关怀。具体措施有：

1．自主选岗

每学期结束前，发一张任职志愿表，让教师自己决定要不要当班主任。开学初，学校尽量尊重教师个人意愿安排工作。这里，对“要当”与“不要当”的志愿都要慎重对待。特别是对于个别“不要当”班主任的老师，学校要充分考虑老师的实际情况，允许其暂时脱离班主任岗位，学习反思，以利再战。总之，让教师尽可能做自己喜爱的工作。因为自主选择岗位，这本身就是一种幸福。这样，教育的乐趣就与教育者的职业结合起来，工作就变成了一种享受、一种幸福。

2．增加津贴

现在的班主任国家津贴(50元／月)实在太低了，应该适当加以提高。有学校就在此基础上加发月考核奖和期末考核奖。

3．试行班主任休假制度

这是比发钱更有意义的举措。学校在寒暑假单独组织班主任去旅游疗养、参观学习，为其创造增进友谊、活跃身心、学习提高的机会，并以此作为对班主任的一种奖励。

4．设立“资深班主任”

为了鼓励教师长期担任班主任工作，凡担任班主任年限累计满15年，学校可以授予“资深班主任”荣誉称号，以资表彰。继续担任班主任并且履行传帮带义务的资深班主任可享受特殊津贴。

5．开展文体活动

学生需要课外活动，班主任也有同样的需要。适当的文艺体育活动，可以缓解精神压力，减轻工作疲劳，保证身心健康。因此，开展班主任文体活动，也是提高班主任工作待遇的重要举措。事实上，学校具有其他单位和行业所没有的优质文体活动资源，校长需要的只是观念的更新和行动的支持。学校除了提供器材、场地支持甚至培训服务之外，特别要保证活动时间。因为班主任最缺少的就是时间。为此，有学校特别规定：每星期一、四下午最后一节课教师可以自主参加文体活动，受到班主任的欢迎。

6．创设“班主任节”

设计组织班会观摩、橱窗展览、表彰大会、学生感恩等一系列活动，使班主任在节日气氛中充分感受到学校是班主任的精神乐园。可以说“班主任节”是展示班主任专业成就的窗口，是促进班主任教育思想交流的平台，是引领班主任专业发展的载体。

此外，班主任在评定职称、提拔职务、评选先进、发放奖金、出国进修等方面在同等条件下也应享有优先权。

实践证明，学校可以从增强工作能力、减轻工作负担、提高工作待遇三方面着手，提高班主任的幸福指数，从而造就一支稳定而优秀的班主任队伍，促进教育事业的和谐持续发展。

**第二篇：提高人民幸福指数发言稿**

每次市政府全体（扩大）会议，我都会谈一个重点问题。前几次谈的主要是思想问题，像党性修养、感情、能力建设、群众观等，某种意义上说也是作风问题。这几年很多工作都取得了历史性的突破，就是因为我们有坚强的作风保障、制度保障，有一批作风扎实、锐意开拓的干部。今天我想重点谈一下建设“幸福”的问题。这既是一个思想问题，体现了干部的思想境界和觉悟；又是一个工作问题，有具体的任务、具体的要求，是更高的目标追求。

（一）什么是“幸福” 第一，什么是幸福？

是不是有钱就幸福？据中央电视台东方时空栏目调查结果显示，低收入到中高收入这一阶层，幸福感随着收入的提高而增加；而到了高收入这个阶层，幸福感开始下降。

幸福是一个非常复杂的概念，很难说出准确的答案。有人讲，幸福是人的需求得到满足后的愉悦感。还有人讲，幸福感是人的现实状态除以心理预期。对幸福的理解，我想归纳起来至少有三个层面：从心理学来说，幸福是一种主观体验。从社会学来说，幸福不仅与个人有关，还与人际关系、社会交往以及人与自然的和谐程度等密切相关。从哲学来说，幸福是相对的、辩证的，是不断发展变化的，不仅因人因时因事不同而不同，而且总是由简单到复杂、由低级到高级不断发展演变。尽管有不同观点、各种争论，但有一点是不变的，那就是大家对幸福的渴望和追求，是终极性、永恒性的。

我想，幸福最简单地表述可能就是“满足+希望”。一方面，幸福是心理上的主观体验，表现为个人对过去和现在状态的满足，正所谓知足者常乐；另一方面，幸福是不断发展变化的，表现为始终对未来充满信心和希望，所以说信心比黄金更重要。第二，什么样的城市是幸福城市？

是不是大都市就幸福，小城市就不幸福？是不是现代城市就幸福，传统城市就不幸福？这很难判断。像一些大都市，现代化程度很高，但交通拥挤、市民工作压力大，在这样的城市里生活并不一定幸福。中国幸福感城市评选，排在第三名，很多大城市都排在我们后面。当然，现在我们还是低层次的幸福。

不同的人、不同历史阶段对幸福城市有不同的解释。亚里士多德认为：幸福城市能让人诗意般地栖居，可以过上称心如意、有成就感、有满足感的生活。在儒家思想里，把幸福的最高境界理解为“大同”和“小康”，“大同”是天下为公、大一统的理想社会，体现为“老有所终，壮有所用，幼有所长，鳏寡孤独废疾者皆有所养”，反映了人们对原始共产主义社会平等生活的向往，某种程度上讲是一种“乌托邦”。古人理解的“小康”比“大同”低一个层次，是天下为家、和而不同的亲情社会，建立在小农生产基础上，寄托了普通百姓对生活稳定、治理有方、国泰民安美好生活的朴素向往。改革开放后，小平同志提出了建设小康社会的目标；随着经济发展，我们党又与时俱进提出总体小康、全面小康的目标，体现了党对人民幸福的不懈追求。历史发展表明，对幸福城市的理解在不断深化和提升。

现阶段理解幸福城市，必须理清几个关系。一是幸福城市与抓民生的关系。有的地方提出，建设幸福城市就是抓民生。民生改善是幸福城市的重要内容，但这只强调了客观条件的改善，还反映不出群众主观感受的变化，建设幸福城市不能简单等同于抓民生。二是幸福城市与幸福感的关系。有的地方提出，幸福城市就是以提高老百姓的幸福感为主要目标。百姓的幸福感是主观感受，是衡量幸福城市的重要指标，但并不能涵盖经济发展、物质财富等客观要素，因而建设幸福城市也不能简单以幸福感为唯一指标。三是幸福城市与小康社会的关系。建设小康社会是一个不断完善、不断深化、不断提升的过程，幸福城市是小康社会建设的新内涵，是对全面建设小康社会更高的追求。全面建设小康社会，就是创造幸福、分享幸福、提升幸福的过程，最终要达到民生改善与经济发展良性互动、亲民感性和科学理性有机结合、幸福指数和发展指数同步提升的境界。

什么样的城市才是幸福城市？我想，幸福城市应该是以实现人的幸福追求为终极目标的城市发展问题，包括三个层面：一是物质层面，包括经济发展、民生改善、收入提高、保障健全、安居乐业等；二是精神层面，包括文化生活、精神满足、人的全面发展等；三是环境层面，包括自然环境、生态环境、生产环境、生活环境等。某种程度上来讲，建设幸福城市是以人为本理念的深化和体现，说到底就是明确城市主体是谁、城市发展是为了谁。现在有一些城市，设计得很漂亮，但只有从空中俯视才能看出来；还有一些城市马路修得很宽，但公交体系不完善，老百姓出行很不方便；甚至有的城市为城市管理者而建，贪大求洋，脱离地方实际。城市竞争力和企业竞争力不是一个概念，企业主要是追求利润最大化，而城市不仅要追求财富的最大化，还要追求幸福的最大化。

这几年，我们在《政府工作报告》中，对民生有不同的描述，从不同角度阐述了“幸福”的内容。像“六个好”：人人有个好工作、家家有个好住所、处处有个好环境、时时有个好心情、年年有个好收成、一生有个好身体；像“八个一点”：岗位更多一点、学费更低一点、看病更省一点、住房更舒适一点、物价更稳一点、空气更净一点、事故更少一点、治安更好一点等。建设“幸福”，就是用一种新的理念、新的视角、新的胸怀、新的境界，去实现人民追求幸福的终极目标。

（二）为什么要建设“幸福” 首先，建设“幸福”，是党执政理念的根本要求。

党的执政理念是全心全意为人民服务，就是让人民幸福。小平同志指出，社会主义的本质是解放生产力，发展生产力。而解放生产力、发展生产力的最终目的，就是为了人的幸福。“三个代表”重要思想的核心，是始终代表最广大人民群众的根本利益，而人民利益的满足和实现，就是人民幸福的实现。立党为公、执政为民，“公”就是指公民，执政就是要为“民”谋利。公民的利益得到了满足，也就实现了幸福。科学发展观的核心是以人为本，在科学发展理念指导下的城市建设，就是要满足人的幸福追求，提高人的幸福感，建设幸福城市。其次，建设“幸福”，是人民群众的现实要求。

满足人民群众对文化小康的要求。改革开放30年，我们主要解决了物质小康问题，现在全国人均gdp超过4000美元，人均gdp超过5000美元，人们更加渴望精神上的幸福，到了更加重视解决文化小康、精神小康的时候了。很多人在工作之余，追求休闲放松，享受精神愉悦。这几年台儿庄古城的红火、服务业的快速发展，从某种程度上反映了这种转变。

满足人民群众对富民强市的要求。只有发展才能富民，只有以富民为目标的发展才有意义。一味追求gdp增长，而老百姓的收入不能增加，强市而不富民，不能算是科学发展，群众也不会感到幸福。我们提出建设“幸福”，从过去重视强市，转到更加重视富民，是发展目的的回归。过去我们设置的发展指标，都是经济发展等客观指标，接下来要设置更多反映幸福程度的主观指标，衡量发展的成效。第三，建设“幸福”，是城市转型的终极目标。城市转型是建设“幸福”的基础，“幸福”是城市转型的更高要求和努力方向。围绕城市转型，我们提出打好“三大战役”。第一大战役，发展煤化工，解决“钱从哪里来”的问题；第二大战役，发展文化旅游，解决“人往哪里去”的问题；第三大战役，加快城市建设，解决“民生怎么保”的问题，归根结底都是为了让人民更幸福。现在到了重点打第三大战役的时候了，越来越触及到民生改善、生活环境等与人的全面发展相关的深层次问题，需要我们不断提升工作理念，不断丰富工作内涵，不断提高工作水平和标准。如果不按照“幸福”的要求来做，就棚改搞棚改、就城市建设抓城市建设，群众的幸福感就很难有较大提升，城市转型就会留下很多遗憾。

总之，无论从党执政理念的根本要求、从人民群众的现实要求来看，还是从城市转型的终极目标来看，都到了该提建设“幸福”的时候了。现在我们如果不启动“幸福”建设，就将错过历史性的机遇，愧对的百姓。

（三）怎样建设“幸福”

一要不断提升理念。理念问题，实质上也是胸怀问题、境界问题、觉悟问题和对人民群众的感情问题。决策者和领导者的理念，对一座城市的发展具有决定性意义。我们对“幸福”的关注，其实就是对城市过去发展的深刻反思和对未来发展的理念提升。

第一，在改善民生方面要进一步提升理念。我们发展煤化工，解决“钱从哪里来”的问题，为改善民生奠定了物质基础。要更好地改善民生，还要从群众最关心的问题出发，尤其是困难群众最突出的问题入手，解决好民生“短板”。像棚户区改造，棚户区面积546万平方米，占全省的一半以上，加上旧城改造，拆迁量达到1100万平方米，需要建设3000万平方米，是当前最大的民生“短板”。一些城市实施棚户区改造，只是简单地把旧房变新房，这本身也是改善了民生。但棚户区居民收入并没有增加，生活水平并没有明显提高。虽然解决了“住进去”的问题，却带来“住不起”的问题，甚至出现有的人不舍得用家里的抽水马桶，下楼去公共厕所的情况。按照建设“幸福”的要求，棚改的理念就要进一步提升，不仅要把实施棚户区改造和促进群众就业联系在一起，还要把“旧区”变“新区”、“城市建设”变“城市经济”。在棚户区改造中，植入“市”的种子，建设大型城市商业综合体、商业街区、邻里中心、交易市场、文化创意园区等，不仅让老百姓能“住进去”，还能增加就业，解决“住得起”的问题，这样棚户区的老百姓才会感到真正的幸福。

第二，在城乡统筹方面要进一步提升理念。现阶段的社会差距，主要体现为区域之间、城乡之间的差距。的区域差距不大，主要是城乡差距。没有农民的幸福，就没有“幸福”，必须从更高层次推动城乡统筹发展。我们要在继续大力推进农村土地产权制度改革、发展现代农业、增加农民收入的同时做好两件事：一件事是推进新农村建设。农业经济是自然经济，农民以农业生产为本。新农村建设并不是单纯地建新楼房，把农民“搬上楼”、“圈起来”，必须坚持以农为本，与农业生产方式、农民生活特点结合起来。一些地方把农民的住所安排在离土地很远的地方，增加了农民的生产生活成本，这既不是新农村建设的目的，更不能增强农民的幸福感。另一件事是推进小城镇建设。富裕农民的根本途径是减少农民，但是让农民全部进城是不现实的，统筹城乡的节点就是小城镇。没有二、三产业的发展，小城镇建设就没有动力。这就要求我们，一要通过产权制度改革，发展更多的合作社，创办更多的企业，带动农村二、三产业发展，让农民在小城镇有工作、有收入；二要规划好、建设好小城镇的基础配套和公共设施，让农民像城里人一样幸福地生活，像城里人一样有尊严。第四，在增强城市活力方面要进一步提升理念。一座城市的活力不仅来自于悠久的历史文化、高水平的城市建设，还要有充满活力的经济、富有创新精神的人才，这样市民才会有信心、有希望，感受到幸福。我们建设台儿庄古城，最初是为了通过发展文化旅游业促进就业富民。按照这个理念，把古城建设成为一座历史文化名城。但我们不能只满足于此，而要把它建成休闲度假胜地，引入了丰富的业态，从一定程度上满足了人们的精神需求。现在我们从建设“幸福”的高度来定位，把古城打造成为文化创意之城。在古城内建设文化创意产业孵化器，在古城周边建设10平方公里的文化产业示范园区，实现人口聚集向人才聚集转变、产业规模向产业升级转变。如果古城能聚集1万名文化创意人才，加上10万名文化产业人才，这个城市远比100万人口的城市有活力。

二要加强能力建设。理念的提升，必然对能力提出新的要求。建设“幸福”，需要提高哪些方面的能力？主要是提高谋划力和执行力。提高谋划力，就是要胸怀全局，有战略思维。对自己所处的具体形势、群众的幸福需求有深入的把握，既要谋一时，更要谋长远；既要谋发展，更要谋幸福。提高执行力，就是要找到过河的“桥”和“船”，破解“幸福”建设中的难题。像城市建设。如何处理好市民、市场和市长这“三市”之间的关系？城市是为市民而建的，市民是这个城市的主人；市场是推动城市发展的动力，没有市场主体进来，城市发展就没有动力；“市长”，是广义上的概念，指的是政府，是城市发展的决策者和领带者。处理好这三者的关系，需要有三个能力：第一，要有控制力。政府主导、市场运作，讲起来容易，做起来却很难。像的新老城区距离较远，城市经济会在市场趋利作用推动下沿光明大道发展，但这种“线性”城市形态不经济、不科学、不合理。我们要按照功能分区进行控建，建立绿色屏障让产业要素“块状”集聚，形成组团式发展的科学格局。第二，要有协调力。市场有市场的逐利性，市民有市民的功利性，这时候政府应该怎么办？像垃圾处理场，任何一个地方的市民都希望建在其他地方，但我们不能把自己的幸福建立在别人的痛苦之上。我们要对城市发展负责，对子孙后代负责，协调好市场、市民之间的关系。第三，要有引导力。作为一个领导者、决策者，不仅要跟上时代步伐，还要引领发展，引领企业和群众的思想观念。像台儿庄古城的周边有一块地，最初企业想建房地产，针对本地销售搞成欧式别墅，与古城风貌严重不协调。由于古城要定位休闲会议度假胜地、文化创意产业园区，我们提出会展功能会更有前景，新中式风格更受京沪等地高端文化创意人才的青睐。他们接受了我们的建议，最终规划建设成一座新中式的五星级国际会议度假酒店及配套产权酒店，与古城的风格相得益彰。通过这个项目，企业获得了更好的收益，地方的就业也增加了1200人，同时增强了古城的休闲度假功能。

人的能力不是与生俱来的，如何提高能力？就是要加强学习、调研和思考。特别是新的形势下，要善于研究新情况、解决新问题。像今年6月中下旬京沪高铁将通车，对沿线城市来说，既是机遇，又是挑战，高铁能够形成“吸管效应”，沿线城市哪里的功能更完善、环境更好、竞争力更强，人流、物流、资金流、信息流就流向那里。像国家对房地产业的宏观调控，导致很大一部分资本要寻找新出路，商业地产和文化旅游地产是他们的首选，等等。面对这些新情况我们怎么办？必须要进行认真研究，化挑战为机遇，提高建设“幸福”的能力和水平。三要完善制度保障。一个人干成事是偶然，一群人干成事就不是偶然；干成一件事是偶然，干成一大批事就不是偶然；一时干成事是偶然，长期干成事就不是偶然。靠的就是制度。建设“幸福”必须有体制机制保障，否则就是一句空话。第一，要通过推进党的建设伟大工程推动“幸福”建设。把老百姓的幸福感作为衡量各级干部工作成效的“政绩尺”，让党员干部在造福人民的行动中体现先进性。第二，要围绕“幸福”建体系。认真研究用哪些指标来衡量“幸福”，各个指标之间是什么关系，让幸福评价体系更加科学合理。同时，运用这些指标，查找薄弱环节，确定工作努力的方向。第三，要围绕“幸福”抓落实。要继续完善抓落实的“三项制度”，加强对指标的考核，严格奖惩，把建设“幸福”的措施落到实处。

总之，要把“幸福”建设作为一项重要内容，贯穿到我们的各项工作中去，找清工作理念和“幸福”的理念还有多少差距，工作内涵与“幸福”的内涵还有多少差距，工作标准和“幸福”的要求还有多少差距，从而不断改进我们的工作，让全市人民生活得更加幸福。

**第三篇：如何提高教师职业幸福指数**

如何提高教师职业幸福指数

近几年来，在教育界，教师的工作压力越来越大，教师工作的职业倦怠现象越来越突出，已经成为我国中小学教育的可持续发展的潜在的障碍。我一直认为作为一名教师是很幸福的，教师的幸福写在孩子认真的作业本上；教师的幸福盛在孩子满意的答卷上。教师的幸福是看到孩子的毕业证和入学通知书，是节假日收到孩子送来的温馨贺卡和溢香鲜花，是接到满天下的桃李打来的问候的电话，教师的幸福实在太多太多。

但同样的环境和同样的待遇，有人会感到幸福，有人则感到不那么幸福。面对的一项具有挑战性的工作，在困难与坎坷间，教师往往有不同种表现与观点：有的发牢骚，埋怨在先；有的跟随、观望，不主动出击；也有大胆尝试，积极应对，把它当作自我价值体现的机会，锻炼自己、享受成功与失败的机会。因为观念不

一、态度不

一、心态不一，工作的效率会大大不同。这就涉及到了我们经常会听到这个词：“幸福指数”。

在我们身边，也一直都在讲要提升教师职业“幸福指数”，幸福指数的高低对于教师意味着什么呢？苏霍姆林斯基认为，要使孩子成为有教养的人，第一就是要有欢乐、幸福及对世界的乐观感受；教育学认为，教育的真正目的在于促进个体获得幸福体验，提升幸福意识，发展幸福能力。可以想象，当教师丧失幸福感时，他怎能教导孩子去感受幸福呢？

那作为一名教师我们又如何去提升我们的幸福指数呢？

一、构建和谐的校园文化：学校要立足校本、立足师本，从自身的实际情况出发，科学地建立公正、公平、公开的学校管理系统，完善管理方法和评价体系，使教师能获得心理上的平衡；从构建民主和谐的氛围入手，营造一个相互帮助、相互理解、相互激励、相互关心的幸福氛围，使老师们的工作情绪始终保持激昂，以此来提高工作效率，提升学校的竞争力。

二、追求成长。教师幸福感的因素之一来源于教师的专业成长与发展。一个教不好书的老师在学校里无论如何是不会幸福的。每位教师要根据学校的各项工作要求对比自己的实际，作出地科学定位：比如自己是教学出色，还是班主任工作得心应手，还是德育工作上有独到之处，科学把握自己的 成长进度，以通过各个分目标的达成获得个体幸福感。

学校方面一是加强专业培训，培训不仅能提高教师的业务素质，而且开阔了他们的视野和心胸，甚至改变着他们的生活方式。二是创造条件帮助教师成长。学校应努力创造条件和采取各项措施，真心帮助教师的专业成长，特别是为教师的公开课、外出学习和培训、撰写论文和学历提高等方面提供真诚的帮助，激发教师专业发展的动力，努力改善教师的生存状况。

三、适当减负

近几年教师的工作负担和心理负担越来越重，教师每天承担着繁重的教学任务和管理学生的任务，再加上学校内频繁的各种会议等，经常性地给教师的心理不断施加压力，在这种环境下工作的教师，是无论如何也感受不到幸福的。因此，学校要从教师的内心需要出发，切实减轻负担教师的工作负担，注重教学过程管理，为教师的自主发展留下一定的空间。把老师们从过重的教学负担中解放出来。

四、满足尊重需要。

加强学校的民主管理，充分尊重教师们的个人意见，学校要建立健全教代会组织，遇到学校重大决策，如聘任、晋级、学校建设等，要广泛征求教师们的意见，耐心听取教师们的合理化建议，当教师们的建议与学校决策发生矛盾的时候，要耐心地向教师们作好解释。

帮助教师解决工作与生活中的实际困难，是尊重教师、激发教师工作积极性的最好体现。当教师遇到困难的时候，积极帮助教师想办法，尽可能地帮助教师解决困难，既融洽了关系，又会激发教师的工作积极性，从而让教师体会到更大的幸福感。

五、丰富精神生活。

作为长年工作在教学一线的教师，精神生活状态直接决定着教师的幸福指数，在调动教师工作积极性的同时，千万不要忘记丰富教师的精神生活，特别是要保障教师的文体活动。一是保证时间。二是保障设施，让教师有场地活动。三是举行培训，为教师开展文体活动提供技术支持。四是开展活动。定期举行各种体育比赛以及唱歌、跳舞、书画等艺术活动。五是服务健康。邀请专家医师为老师作健康知识讲座，让教师了解常见病的预防和治疗。六是提供展示平台，尽最大可能地帮助教师发挥个人的特长。

六、自身做起，学会享受。

让我们这样尝试一下改变自己的一些工作方式，寻找一些工作情趣和精神寄托，制造一些快乐元素，在做好心态的自我调整的同时，充实些自己的精神生活，学会工作与休闲，学会苦中寻乐，学会享受教育。

首先要懂得享受课堂。新的课程标准要求我们必须树立以人为本的教育理念，教师应能充分相信孩子的潜能，挖掘孩子的优点和长处，发展孩子的个性。使教学成为师生生命发展的载体，焕发师生生命的活力，注重塑造孩子完整健全的人格。在这样的课堂里，师生是民主的、平等的，知识是师生互动生成的，孩子成绩的评价是全方位的、立体的、旋转的、运动的！

然后要懂得享受孩子。教师职业幸福感最重要的源泉一定是孩子的成功和他们对你的真情回报，影响教师职业幸福感的许多不利因素都可以从孩子对教师的尊重、理解、感激中得到弥补。但要让孩子感恩你，你就必须学会感恩孩子，做孩子心目中的好老师。如果在课堂上能尊重和理解孩子，每天微笑着面对孩子，孩子就会消除学习中的紧张感，消除对知识的恐惧感，消除对教师的距离感。同样，教师能勇于面对自己，就能保持一颗平常心，以良好的心态来勤奋工作，这样，每天就能感受工作生活中的乐趣和获得新的生活体验。

三是要享受生活。幸福不仅仅来自工作，也来自生活。家人、朋友、闲情、雅趣是幸福生活不可或缺的。开朗、豁达的生活态度、自觉高雅的生活情趣也很重要。

幸福是什么？永远没有一个标准的界定。要靠自己来调剂，靠自己来挖掘、靠自己去体会。让自己的幸福感换为动力，多一点微笑，让你的孩子喜欢你、同事、家长尊重你、领导欣赏你，一起来做一个幸福的教师。

**第四篇：提高人民幸福指数发言稿**

提高人民幸福指数发言稿

每次市政府全体（扩大）会议，我都会谈一个重点问题。前几次谈的主要是思想问题，像党性修养、感情、能力建设、群众观等，某种意义上说也是作风问题。这几年很多工作都取得了历史性的突破，就是因为我们有坚强的作风保障、制度保障，有一批作风扎实、锐意开拓的干部。今天我想重点谈一下建设“幸福”的问题。这既是一个思想问题，体现了干部的思想境界和觉悟；又是一个工作问题，有具体的任务、具体的要求，是更高的目标追求。

（一）什么是“幸福”

第一，什么是幸福？

是不是有钱就幸福？据中央电视台东方时空栏目调查结果显示，低收入到中高收入这一阶层，幸福感随着收入的提高而增加；而到了高收入这个阶层，幸福感开始下降。

幸福是一个非常复杂的概念，很难说出准确的答案。有人讲，幸福是人的需求得到满足后的愉悦感。还有人讲，幸福感是人的现实状态除以心理预期。对幸福的理解，我想归纳起来至少有三个层面：从心理学来说，幸福是一种主观体验。从社会学来说，幸福不仅与个人有关，还与人际关系、社会交往以及人与自然的和谐程度等密切相关。从哲学来说，幸福是相对的、辩证的，是不断发展变化的，不仅因人因时因事不同而不同，而且总是由简单到复杂、由低级到高级不断发展演变。尽管有不同观点、各种争论，但有一点是不变的，那就是大家对幸福的渴望和追求，是终极性、永恒性的。

我想，幸福最简单地表述可能就是“满足+希望”。一方面，幸福是心理上的主观体验，表现为个人对过去和现在状态的满足，正所谓知足者常乐；另一方面，幸福是不断发展变化的，表现为始终对未来充满信心和希望，所以说信心比黄金更重要。

第二，什么样的城市是幸福城市？

是不是大都市就幸福，小城市就不幸福？是不是现代城市就幸福，传统城市就不幸福？这很难判断。像一些大都市，现代化程度很高，但交通拥挤、市民工作压力大，在这样的城市里生活并不一定幸福。中国幸福感城市评选，排在第三名，很多大城市都排在我们后面。当然，现在我们还是低层次的幸福。

不同的人、不同历史阶段对幸福城市有不同的解释。亚里士多德认为：幸福城市能让人诗意般地栖居，可以过上称心如意、有成就感、有满足感的生活。在儒家思想里，把幸福的最高境界理解为“大同”和“小康”，“大同”是天下为公、大一统的理想社会，体现为“老有所终，壮有所用，幼有所长，鳏寡孤独废疾者皆有所养”，反映了人们对原始共产主义社会平等生活的向往，某种程度上讲是一种“乌托邦”。古人理解的“小康”比“大同”低一个层次，是天下为家、和而不同的亲情社会，建立在小农生产基础上，寄托了普通百姓对生活稳定、治理有方、国泰民安美好生活的朴素向往。改革开放后，小平同志提出了建设小康社会的目标；随着经济发展，我们党又与时俱进提出总体小康、全面小康的目标，体现了党对人民幸福的不懈追求。历史发展表明，对幸福城市的理解在不断深化和提升。

现阶段理解幸福城市，必须理清几个关系。一是幸福城市与抓民生的关系。有的地方提出，建设幸福城市就是抓民生。民生改善是幸福城市的重要内容，但这只强调了客观条件的改善，还反映不出群众主观感受的变化，建设幸福城市不能简单等同于抓民生。二是幸福城市与幸福感的关系。有的地方提出，幸福城市就是以提高老百姓的幸福感为主要目标。百姓的幸福感是主观感受，是衡量幸福城市的重要指标，但并不能涵盖经济发展、物质财富等客观要素，因而建设幸福城市也不能简单以幸福感为唯一指标。三是幸福城市与小康社会的关系。建设小康社会是一个不断完善、不断深化、不断提升的过程，幸福城市是小康社会建设的新内涵，是对全面建设小康社会更高的追求。全面建设小康社会，就是创造幸福、分享幸福、提升幸福的过程，最终要达到民生改善与经济发展良性互动、亲民感性和科学理性有机结合、幸福指数和发展指数同步提升的境界。

什么样的城市才是幸福城市？我想，幸福城市应该是以实现人的幸福追求为终极目标的城市发展问题，包括三个层面：一是物质层面，包括经济发展、民生改善、收入提高、保障健全、安居乐业等；二是精神层面，包括文化生活、精神满足、人的全面发展等；三是环境层面，包括自然环境、生态环境、生产环境、生活环境等。某种程度上来讲，建设幸福城市是以人为本理念的深化和体现，说到底就是明确城市主体是谁、城市发展是为了谁。现在有一些城市，设计得很漂亮，但只有从空中俯视才能看出来；还有一些城市马路修得很宽，但公交体系不完善，老百姓出行很不方便；甚至有的城市为城市管理者而建，贪大求洋，脱离地方实际。城市竞争力和企业竞争力不是一个概念，企业主要是追求利润最大化，而城市不仅要追求财富的最大化，还要追求幸福的最大化。

这几年，我们在《政府工作报告》中，对民生有不同的描述，从不同角度阐述了“幸福”的内容。像“六个好”：人人有个好工作、家家有个好住所、处处有个好环境、时时有个好心情、年年有个好收成、一生有个好身体；像“八个一点”：岗位更多一点、学费更低一点、看病更省一点、住房更舒适一点、物价更稳一点、空气更净一点、事故更少一点、治安更好一点等。建设“幸福”，就是用一种新的理念、新的视角、新的胸怀、新的境界，去实现人民追求幸福的终极目标。

（二）为什么要建设“幸福”

有人说，是欠发达地区、资源枯竭城市，基础条件差，现在提出建设“幸福”，是不是超前了？其实并不超前，而是到了不得不提的时候了。

首先，建设“幸福”，是党执政理念的根本要求。

党的执政理念是全心全意为人民服务，就是让人民幸福。小平同志指出，社会主义的本质是解放生产力，发展生产力。而解放生产力、发展生产力的最终目的，就是为了人的幸福。“三个代表”重要思想的核心，是始终代表最广大人民群众的根本利益，而人民利益的满足和实现，就是人民幸福的实现。立党为公、执政为民，“公”就是指公民，执政就是要为“民”谋利。公民的利益得到了满足，也就实现了幸福。科学发展观的核心是以人为本，在科学发展理念指导下的城市建设，就是要满足人的幸福追求，提高人的幸福感，建设幸福城市。

其次，建设“幸福”，是人民群众的现实要求。

满足人民群众对文化小康的要求。改革开放30年，我们主要解决了物质小康问题，现在全国人均gdp超过4000美元，人均gdp超过5000美元，人们更加渴望精神上的幸福，到了更加重视解决文化小康、精神小康的时候了。很多人在工作之余，追求休闲放松，享受精神愉悦。这几年台儿庄古城的红火、服务业的快速发展，从某种程度上反映了这种转变。

满足人民群众对主动维权的要求。在经济社会转型期，需要化解的社会矛盾比较多。过去政府主要是充当“灭火员”，哪里出现火情就到哪里灭火，疲于应付，维稳的压力和成本很高，群众利益也得不到有效保障。现在我们提出建设“幸福”，就是要让各级政府从群众合理诉求出发，主动化解矛盾，维护群众合法权益，促进社会和谐，增强群众幸福感，这也是从被动维稳向主动维权转变的现实选择。

满足人民群众对富民强市的要求。只有发展才能富民，只有以富民为目标的发展才有意义。一味追求gdp增长，而老百姓的收入不能增加，强市而不富民，不能算是科学发展，群众也不会感到幸福。我们提出建设“幸福”，从过去重视强市，转到更加重视富民，是发展目的的回归。过去我们设置的发展指标，都是经济发展等客观指标，接下来要设置更多反映幸福程度的主观指标，衡量发展的成效。

第三，建设“幸福”，是城市转型的终极目标。

城市转型是建设“幸福”的基础，“幸福”是城市转型的更高要求和努力方向。围绕城市转型，我们提出打好“三大战役”。第一大战役，发展煤化工，解决“钱从哪里来”的问题；第二大战役，发展文化旅游，解决“人往哪里去”的问题；第三大战役，加快城市建设，解决“民生怎么保”的问题，归根结底都是为了让人民更幸福。现在到了重点打第三大战役的时候了，越来越触及到民生改善、生活环境等与人的全面发展相关的深层次问题，需要我们不断提升工作理念，不断丰富工作内涵，不断提高工作水平和标准。如果不按照“幸福”的要求来做，就棚改搞棚改、就城市建设抓城市建设，群众的幸福感就很难有较大提升，城市转型就会留下很多遗憾。

总之，无论从党执政理念的根本要求、从人民群众的现实要求来看，还是从城市转型的终极目标来看，都到了该提建设“幸福”的时候了。现在我们如果不启动“幸福”建设，就将错过历史性的机遇，愧对的百姓。

（三）怎样建设“幸福”

一要不断提升理念。理念问题，实质上也是胸怀问题、境界问题、觉悟问题和对人民群众的感情问题。决策者和领导者的理念，对一座城市的发展具有决定性意义。我们对“幸福”的关注，其实就是对城市过去发展的深刻反思和对未来发展的理念提升。

第一，在改善民生方面要进一步提升理念。我们发展煤化工，解决“钱从哪里来”的问题，为改善民生奠定了物质基础。要更好地改善民生，还要从群众最关心的问题出发，尤其是困难群众最突出的问题入手，解决好民生“短板”。像棚户区改造，棚户区面积546万平方米，占全省的一半以上，加上旧城改造，拆迁量达到1100万平方米，需要建设3000万平方米，是当前最大的民生“短板”。一些城市实施棚户区改造，只是简单地把旧房变新房，这本身也是改善了民生。但棚户区居民收入并没有增加，生活水平并没有明显提高。虽然解决了“住进去”的问题，却带来“住不起”的问题，甚至出现有的人不舍得用家里的抽水马桶，下楼去公共厕所的情况。按照建设“幸福”的要求，棚改的理念就要进一步提升，不仅要把实施棚户区改造和促进群众就业联系在一起，还要把“旧区”变“新区”、“城市建设”变“城市经济”。在棚户区改造中，植入“市”的种子，建设大型城市商业综合体、商业街区、邻里中心、交易市场、文化创意园区等，不仅让老百姓能“住进去”，还能增加就业，解决“住得起”的问题，这样棚户区的老百姓才会感到真正的幸福。

第二，在城乡统筹方面要进一步提升理念。现阶段的社会差距，主要体现为区域之间、城乡之间的差距。的区域差距不大，主要是城乡差距。没有农民的幸福，就没有“幸福”，必须从更高层次推动城乡统筹发展。我们要在继续大力推进农村土地产权制度改革、发展现代农业、增加农民收入的同时做好两件事：一件事是推进新农村建设。农业经济是自然经济，农民以农业生产为本。新农村建设并不是单纯地建新楼房，把农民“搬上楼”、“圈起来”，必须坚持以农为本，与农业生产方式、农民生活特点结合起来。一些地方把农民的住所安排在离土地很远的地方，增加了农民的生产生活成本，这既不是新农村建设的目的，更不能增强农民的幸福感。另一件事是推进小城镇建设。富裕农民的根本途径是减少农民，但是让农民全部进城是不现实的，统筹城乡的节点就是小城镇。没有二、三产业的发展，小城镇建设就没有动力。这就要求我们，一要通过产权制度改革，发展更多的合作社，创办更多的企业，带动农村二、三产业发展，让农民在小城镇有工作、有收入；二要规划好、建设好小城镇的基础配套和公共设施，让农民像城里人一样幸福地生活，像城里人一样有尊严。

第三，在打造城市家园方面要进一步提升理念。城市是市民的家园，我们提出建设“幸福”，就是让人在城市的主体地位得到回归。在城市发展中，要充分体现以人为本，完善基础设施，配套服务功能，改善生态环境，提升城市文明，让市民生活得更幸福。是组团式城市，同城化是几代老百姓的梦想。我们要通过发展brt，让80%以上的无车族享受到更多的的公共交通资源，在实现同城化的同时享受公平。现在有人说brt很“牛”，其实是老百姓“牛”了。同时要把brt上升为一种城市精神、城市规范，市民的素质提高了，城市家园认同感形成了，老百姓的幸福感就会大大增强。又比如长期忽视的城市配套问题，像幼儿园、中小学合理布局、社区医院、廉租房公租房配套、文化设施、公共设施、城市功能等，都需要从建设幸福城市家园的角度来重新审视，进一步从调整完善规划布局、加大投入力度、机制创新和制度保障上来提升。邮政公司的老总看了我们的棚户区改造后说，的邮政设施是全国功能最完善的。这也就意味着，从邮政这个角度来看，的老百姓是全国最幸福城市之一。又如生态环境，我们不能仅仅满足于完成节能减排目标，要把“绿色发展”理念更自觉地融入到城市转型中，让的天更蓝、山更绿、水更清，让每条河流都有鱼儿生长，让城里的孩子经常看到星星和月亮。

第四，在增强城市活力方面要进一步提升理念。一座城市的活力不仅来自于悠久的历史文化、高水平的城市建设，还要有充满活力的经济、富有创新精神的人才，这样市民才会有信心、有希望，感受到幸福。我们建设台儿庄古城，最初是为了通过发展文化旅游业促进就业富民。按照这个理念，把古城建设成为一座历史文化名城。但我们不能只满足于此，而要把它建成休闲度假胜地，引入了丰富的业态，从一定程度上满足了人们的精神需求。现在我们从建设“幸福”的高度来定位，把古城打造成为文化创意之城。在古城内建设文化创意产业孵化器，在古城周边建设10平方公里的文化产业示范园区，实现人口聚集向人才聚集转变、产业规模向产业升级转变。如果古城能聚集1万名文化创意人才，加上10万名文化产业人才，这个城市远比100万人口的城市有活力。

二要加强能力建设。理念的提升，必然对能力提出新的要求。建设“幸福”，需要提高哪些方面的能力？主要是提高谋划力和执行力。提高谋划力，就是要胸怀全局，有战略思维。对自己所处的具体形势、群众的幸福需求有深入的把握，既要谋一时，更要谋长远；既要谋发展，更要谋幸福。提高执行力，就是要找到过河的“桥”和“船”，破解“幸福”建设中的难题。

像城市建设。如何处理好市民、市场和市长这“三市”之间的关系？城市是为市民而建的，市民是这个城市的主人；市场是推动城市发展的动力，没有市场主体进来，城市发展就没有动力；“市长”，是广义上的概念，指的是政府，是城市发展的决策者和领带者。处理好这三者的关系，需要有三个能力：第一，要有控制力。政府主导、市场运作，讲起来容易，做起来却很难。像的新老城区距离较远，城市经济会在市场趋利作用推动下沿光明大道发展，但这种“线性”城市形态不经济、不科学、不合理。我们要按照功能分区进行控建，建立绿色屏障让产业要素“块状”集聚，形成组团式发展的科学格局。第二，要有协调力。市场有市场的逐利性，市民有市民的功利性，这时候政府应该怎么办？像垃圾处理场，任何一个地方的市民都希望建在其他地方，但我们不能把自己的幸福建立在别人的痛苦之上。我们要对城市发展负责，对子孙后代负责，协调好市场、市民之间的关系。第三，要有引导力。作为一个领导者、决策者，不仅要跟上时代步伐，还要引领发展，引领企业和群众的思想观念。像台儿庄古城的周边有一块地，最初企业想建房地产，针对本地销售搞成欧式别墅，与古城风貌严重不协调。由于古城要定位休闲会议度假胜地、文化创意产业园区，我们提出会展功能会更有前景，新中式风格更受京沪等地高端文化创意人才的青睐。他们接受了我们的建议，最终规划建设成一座新中式的五星级国际会议度假酒店及配套产权酒店，与古城的风格相得益彰。通过这个项目，企业获得了更好的收益，地方的就业也增加了1200人，同时增强了古城的休闲度假功能。

人的能力不是与生俱来的，如何提高能力？就是要加强学习、调研和思考。特别是新的形势下，要善于研究新情况、解决新问题。像今年6月中下旬京沪高铁将通车，对沿线城市来说，既是机遇，又是挑战，高铁能够形成“吸管效应”，沿线城市哪里的功能更完善、环境更好、竞争力更强，人流、物流、资金流、信息流就流向那里。像国家对房地产业的宏观调控，导致很大一部分资本要寻找新出路，商业地产和文化旅游地产是他们的首选，等等。面对这些新情况我们怎么办？必须要进行认真研究，化挑战为机遇，提高建设“幸福”的能力和水平。

三要完善制度保障。一个人干成事是偶然，一群人干成事就不是偶然；干成一件事是偶然，干成一大批事就不是偶然；一时干成事是偶然，长期干成事就不是偶然。靠的就是制度。建设“幸福”必须有体制机制保障，否则就是一句空话。第一，要通过推进党的建设伟大工程推动“幸福”建设。把老百姓的幸福感作为衡量各级干部工作成效的“政绩尺”，让党员干部在造福人民的行动中体现先进性。第二，要围绕“幸福”建体系。认真研究用哪些指标来衡量“幸福”，各个指标之间是什么关系，让幸福评价体系更加科学合理。同时，运用这些指标，查找薄弱环节，确定工作努力的方向。第三，要围绕“幸福”抓落实。要继续完善抓落实的“三项制度”，加强对指标的考核，严格奖惩，把建设“幸福”的措施落到实处。

总之，要把“幸福”建设作为一项重要内容，贯穿到我们的各项工作中去，找清工作理念和“幸福”的理念还有多少差距，工作内涵与“幸福”的内涵还有多少差距，工作标准和“幸福”的要求还有多少差距，从而不断改进我们的工作，让全市人民生活得更加幸福。

**第五篇：提高企业基层员工幸福指数的方式与途径**

提高企业基层员工幸福指数的方式与途径

五指山市邮政局营销部 吉训就

在贯彻落实党的十七届五中全会精神，全面实施“十二五”规划的新形势下，如何坚持以科学发展观为指导，提升企业员工幸福指数，增强企业凝聚力，调动员工积极性，转变经济发展方式，调整产品结构，着力自主创新，推动企业又好又快发展呢?

一、在和谐稳定上下工夫

管理者要坚持以人为本的原则，将“全心全意服务员工，全心全意依靠员工”融入企业管理的各个细节，把企业发展建立在员工全面发展的基础上，关心关爱善待服务员工，时刻把群众的安危冷暖挂在心上，想群众所想、急群众所急、忧群众所忧、办群众所需，深入生产一线，与员工广交朋友，了解员工工作情况，体验职工生活疾苦，把握员工思想脉搏，想方设法帮助解决员工在工作、学习和思想、生活等方面遇到的困难和问题，提供合理的薪资福利待遇，保证员工物质需求，提供生活保障，建立融洽和睦的关系，形成健康的企业文化，提升员工幸福指数，真正让员工受到尊重，得到实惠，共同享受企业发展的成果，收获企业发展的快乐，亲身感受在企业这个大家庭里事业有价值、工作有奔头、生活有温暖，以此增强员工对企业有认同感、归属感，激发员工报效企业的工作热情和积极性，以文化力推动生产力。

二、在文明舒适上下工夫

一是把员工发展放在首位，制定职业生涯发展规划，拓宽员工成长成才渠道，提供员工展示才干机会，搭建员工干事创业平台，提升职工幸福指数，激发员工的主人翁意识、生活热情和创业激情，促进员工和企业的共同进步。二是转变发展方式，加强绩效管理，推行精益生产，拓宽营销渠道，开发适销对路、市场占有率高、高附加值的产品，抓好节支降耗，提高劳动生产率和经济效益，提高员工工资收入，改善员工的生活、生产条件，创造良好的工作环境，千方百计提高员工生产、生活的舒适度，工作起来无后顾之忧，身心愉悦，让员工的幸福指数与企业的发展共同提高。三是定期向员工传达企业发展的最新情况及对未来的展望，及时和员工分享信息和成果，提升员工幸福指数，从而取得员工的理解和信任，真正实现员工与企业同舟共济的美好局面。四是通过畅通的电子邮件、网络博客、意见箱、手机短信等渠道，鼓励员工献言献策，积极采纳员工好建议、金点子，并给予相应的精神鼓励和物质奖励，提升职工幸福指数。四是根据员工的喜好和特长，建立和完善各种富有人情味的工作、生活设施，成立学习类、体育类、科技类、文误类等兴趣团体，开放图书阅览室，倡导员工读好书，并开展读书辩论赛、快乐演讲等活动，提升职工幸福指数，引领职工学习新知识、新技术，学有所用，学有所乐，健康成长，不断进步。

三、在公平正义上下工夫

一是坚持公平正义原则，在效率优先、注重公平的前提下，尽量采取更有效的方式，通过合理的收入分配制度把“财富蛋糕”分好，缩短收入差距，保证员工合理分享发展成果，使发展成果惠及每一个员工，提升员工的幸福指数，充分调动员工劳动创造的积极性，努力为企业健康发展尽责出力。二是充分发扬民主，尊重员工的民主权利，发挥员工在决策中的参与和监督作用，建立完善重大事项议事决策、厂务公开等机制，坚持把关系企业发展的重大决策和涉及员工收入分配、职业安全健康、劳动保护、教育培训等切身利益的问题应交员工充分讨论，努力提高决策的透明度，从制度上保证员工的知情权、监督权和参与权，提升员工幸福指数，让每位员工感到在企业中有地位、有前途，从而把领导的决策变为自觉的行动，积极地搞好生产经营，为企业的发展尽心尽力。

四、在安全生产上下工夫

一是利用板报、橱窗、标语、网络和安全质量方面的现身说法、事故分析、问题解剖等方式方法，大力宣传安全生产的极端重要性和必要性，启发和引导员工牢固树立“安全赢得市场、安全铸就品牌、安全营造幸福”、“企业要发展、安全是前提”“安全稳定是我们干好工作、搞好生产的首要条件”等思想观念，切实增强员工搞好安全生产工作的责任心和紧迫感，进而把“我要安全稳定、我要幸福生活”的安全幸福意识渗入到生产经营的全过程，落实到操作过程中的每一个步骤、每一个环节，正确处理好安全、质量和效益、效率的关系，自觉养成用安全生产制度约束和规范自己行为的良好习惯，遵守规章制度，卡控安全源头，消除安全隐患，确保安全生产，获得健康、财富，提升职工幸福指数。

五、在培训提素上下工夫

一是把培训作为对职工最大的奖励和关爱，把全面提升职工素质作为落实全心全意依靠职工办企业的重要保障。根据企业发展的需要和职工的不同文化层次、岗位需求，制定学习规划，创造学习环境，确定短、中、长期培训目标，改进和创新培训方式，多渠道创造学习条件，努力做到“八个有机地结合”(即：开展“创建学习型组织，争做知识型职工”活动与开展适合员工特点的、丰富多彩的文体活动有机地结合起来;导师带徒、QC兴趣小组等传统培训方式与模拟操作、能力拓展、案例教学等新型的培训方法有机地结合起来;“送出去”与“请进来”有机地结合起来;“压担子”与“扶梯子”有机地结合起来;建立学习工作室、课题攻关、绝招绝技展示活动与定期开展职业技能竞赛、技术比武等灵活多样的岗位练兵活动有机地结合起来;建立完善培训激励评估机制，业务培训、考核成绩与收入、评先、晋升挂钩有机地结合起来;建立完善职工素质档案，规范教学管理体系与明确各项培训课程的学习周期、授课时间、考核方式等内容有机地结合起来;及时调整授课内容、选聘教师与有针对性地购进、编制教材，按需施教有机地结合起来)，创造和巩固职工的发展愿望和动力，提升员工幸福指数，激发和鼓励员工主动学习知识，刻苦钻研技术，练就过硬本领，更新知识结构，扩大知识储备，更好地适应企业改革发展的需要，在平凡的工作岗位上创造不平凡的业绩，实现自身的人生价值。

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！