# 人际关系是生产力

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2024-06-06

*第一篇：人际关系是生产力人际关系是生产力09生态学 林明仙学号：040212009015生产力就是人们征服自然、改造自然以获得物质生活资料的能力，是人们改造自然的物质力量，它表示的是生产中人对自然界的关系。人际关系就是人们在生产或生活活动...*

**第一篇：人际关系是生产力**

人际关系是生产力

09生态学 林明仙

学号：04021200901

5生产力就是人们征服自然、改造自然以获得物质生活资料的能力，是人们改造自然的物质力量，它表示的是生产中人对自然界的关系。人际关系就是人们在生产或生活活动过程中所建立的一种社会关系。在某种意义上来讲，人际关系是可以和生产力相等同的。在人们征服自然，改造自然的过程中，难免要建立各种各样的社会关系，即人际关系。人是社会动物，每个个体均有其独特之思想、背景、态度、个性、行为模式及价值观，然而人际关系对每个人的情绪、生活、工作有很大的影响，甚至对组织气氛、组织沟通、组织运作、组织效率及个人与组织之关系均有极大的影响。人际关系的变化发展决定于双方社会需要满足的程度。人在社会中不是孤立的，人的存在是各种关系发生作用的结果，人正是通过和别人发生作用而发展自己，实现自己的价值。因此，在实现生产力的过程中，人际关系是必不可少的。

人际关系在人的生产生活当中是极其重要的。其重要性主要分为以下四种：

一、人际关系是人之基本社会需求。一个人从降临到这个世界，在不同阶段都会有不同的人际关系伴随着自己。亲人、朋友、爱人、同事、领导„„没有这些人际关系的支持，一个人不可能完整。人在社会中不是孤立的，人的存在是各种关系发生作用的结果，人正是通过和别人发生作用而发展自己，实现自己的价值。

二、人际关系可助人自我了解。有一句话说：“物以类聚，人以群分”。有怎样的思想品德修养，有怎样的性格，几乎可以确定有怎样的人际关系。反过来说，人际关系就可以从侧面帮助我们自我评价。

三、人际关系可达到自我实践与肯定。幸福感研究表明，结婚的人或有朋友的人，他们生活得更幸福些，原因可能是他们所获得的人际关系发生了作用。人际交往是人类社会中不可缺少的组成部分，人的许多需要都是在人际交往中得到满足的。如果人际关系不顺利，就意味着心理需要被剥夺，或满足需要的愿望受挫折，因而会产生孤立无援或被社会抛弃的感觉；反之则会因有良好的人际关系而得到心理上的满足。

四、人际关系可用于自我鉴定社会心理是否健康。心理健康心理上的疾病往往由紧张所引起。研究表明，社会支持可减少或防止心理紧张所造成的心理伤害。有些设计精巧的研究表明，社会支持与心理健康的联系是由于人际关系对心理健康发生了作用。在绝大多数场合下，社会支持和高度的自我尊重可以保有一个健康的心理世界。

在实现生产力的过程中，人际关系处处体现着她不可替代的作用。劳动者、劳动工具、劳动对象是生产力三要素。“生产力”是社会科学中的一个非常重要而且十分抽象的概念，反映的是人与人之间关系的某种社会属性。生产力是从事于生产活动的人们所构成的社会机体或系统进行社会物质变换、维持社会自身的一种能力或功能。生

产力与劳动力的根本区别在于，前者是社会的机体的功能或能力，后者是人的机体的能力或功能。生产力从来都是指社会的生产力。正如马克思所指出的：“生产力表现为一种完全不依赖于各个个人并与他们分离的东西，它是与各个个人同时存在的特殊世界，其原因是，个人（他们的力量就是生产力）是分散的和彼此对立的，而这些力量从自己方面来说只有在这些个人的交往和相互联系中才能成为真正的力量。”。也就是说明，只有人际关系起了作用，生产力才有可能实现，才有可能成为生产的力量。生产力，作为一种能力或力量，对应着确定的实体或载体。生产力的主体或实体既不是劳动者，不是劳动资料或劳动对象，也不是以上生产三要素的结合体，而是具有一定生产关系的人们构成的社会机构，是“一个以人为肢体的生产机构”。

综合以上所述，人际关系就是生产力是可以成立的。在实现生产力的过程中，人们，即劳动者，总是有意无意的利用着各种人际关系。而同样，人际关系成为了生产力的代名词。特别是当今这个信息社会，人与人之间的交往正在无限的渗透在各个角落，人不可能孤立于这个世界，而是通过这种人际网构成。总而言之，人就是各种人际关系的总和。

**第二篇：人际关系是不是生产力**

文章标题：人际关系是不是生产力--试评述“泛生产力论”之“人际关系生产力论”

摘要：本文从生产力系统因素概念入手，通过对“泛生产力论”的剖析，梳理了“泛生产力论”观点与唯物论观点之间的矛盾。基于此分析，对“泛生产力论”的典型代表论调—“人际关系是生产力”，即“人际关系生产论”做出了否定的判断，并对人际关系与生

产力之间的关系进行了阐释。

关键词：生产力系统因素泛生产力论人际关系

在邓小平同志关于“科学技术是第一生产力”这一著名论断提出之后，许多行业都以此为“模版”，衍生出类似的命题，诸如管理是生产力，因为它可以产生效益；教育是生产力，因为它可以“生产”出合格的劳动力；社会科学是生产力，因为它确实在推动社会主义经济建设中起到了无可替代的作用；还有人把人与人之间的关系也看作生产力，即认为人际关系是生产力等等[1]。这些论调就是所谓的“泛生产力论”。其中最具有群众基础的是以“人际关系是生产力”的“人际关系生产论”，它被戏称为“具有中国特色的生产力论”。那么“泛生产力论”是不是科学的命题呢？人际关系是不是生产力呢？本文将从生产力系统涵义入手，对以上两个问题进行剖析与评述。

一、生产力系统内涵及外延

生产力是人类改造自然的能力。人类社会的发展是生产力与生产关系矛盾相互作用的过程，也是生产力发展的结果。生产力是一个系统。这个系统是各具特质的生产力因素在特定的结构方式和数量配比下，在适当的空间和时间内形成的，能够创造特殊使用价值或提供某种劳务的有机整体[2]。

从系统论来看，系统=因素 关系。那么，生产力系统就是由各个生产力因素及其之间的相互关系所构成的。首先，生产力系统基础层次上的因素是劳动者、劳动手段和劳动对象。这些因素被认为是具有简单性、普遍性、实体性的因素。是三个最直观、最容易被理解的生产力因素。再者，生产力系统中间层次上的因素是科学、技术、信息和教育。这类因素可成为附着性因素或渗透性因素，或媒介型因素。这些因素只能附着在实体性因素之上，或渗透在实体性因素之中，或媒介在实体性因素之间，通过改善这些因素的内在品质，或改善这些因素之间的相互联系来发挥作用[2]。最后，则是生产力系统最高层次上的因素，即运筹性因素（指生产管理因素）。这种生产力因素在以信息化为基础的现代生产力系统中，以及在将来社会化程度更高的生产力系统中，会发挥出越来越重要的作用，受到人们的高度重视。

生产力系统是在各层次生产力因素的“合力”作用下运转的。虽然某些生产力因素本身包含了各自的内在因素，自成体系，比如说“信息系统”、“教育系统”、“管理系统”等，但在生产力这个大的系统之下，任何一个生产力因素都是其组成部分，而不是生产力系统本身。

二、“泛生产力论”之悖论

“泛生产力论”起源于邓小平同志具有创造性的著名论断——“科学技术是第一生产力”。科学技术作为一种没有实物形态，只能凝聚在实体性因素内，才能发挥作用，即改善其他生产力因素的素质，提高其性能和效率。这一论断客观地界定了科学技术的生产力属性及在当今社会生产力发展中的重要地位和作用。但随后“应运而生”的“泛生产力论”却并非如此，它是以生产力各因素的最终效用作为生产力属性判断标准的，即能够推动社会进步、促进经济发展的各种因素都称之为“生产力”。两者存在着本质上的不同。事实上，“泛生产力论”这种对生产力系统内各因素的定位是存在偏颇的。

首先，“泛生产力论”的界定对象，多为非物质性的生产力要素。马克思对生产力概念及外延的界定十分明确，即生产力表现的是人与自然的关系；而人与人的关系，表现为生产关系。本文开篇所举例的管理、教育、人际关系等非物质性的生产力要素，与科学技术作用于客观物质不同，体现的是人与人的协调，应属于生产关系范畴。因此，从生产力决定生产关系，生产关系反作用于生产力这一历史唯物主义观点来看，非物质性的生产力要素只能是促进或阻碍生产力的发展，而不是生产力本身。再者，从社会发展动力的角度来看，人类社会的发展是社会内部矛盾运动的结果，即生产力和生产关系矛盾运动的结果。而生产力又是生产方式内部矛盾中的主要方面，它决定着生产关系，并通过生产关系决定上层建筑及社会生活的其他方面，因此，生产力是推动社会发展的最终决定力量。这是对生产力在社会发展中性质的界定，但这并不是说只有生产力才是社会发展的唯一动力，还有诸多影响因素也会对社会发展起作用。而“泛生产力论”却是正以非物质生产要素是否对社会生产、经济进步具有促进或推动作用作为生产力属性判断标准的。按照这样的标准去判断，就会得出社会中一切与生产力有关且对社会生产、经济进步起到推动和促进作用的因素，如思想意识、道德观念、生活习惯等，都是生产力的结论。这样就与生产

力是推动社会发展最终决定力量的观点相悖，从而否定了历史唯物论关于社会动力的系统论观点。

由此可见，“泛生产力论”从其立论的出发点，到其判断的标准，再到其定义的对象，都与生产力系统论的涵义及历史唯物论的观点相悖的。因此，笔者认为“泛生产力论”是不符合生产力属性定义的论断。

三、人际关系与生产力的关系

（一）人际关系的概念

人类是社会性的动物，有着合群的倾向，在群居中就离不开个体之间的相互作用，离不开个体之间的信息交流，在这个交流过程中相应的也形成了个体与个体之间的关联，这便是我们通常所说的“人际关系”。人际关系这一概念属于社会心理学范畴，主要指人在社会交往实践中形成的人与人之间的相互作用和相互影响。从个体关系的角度概括人的各种社会关系，其涵盖面包括个人在生活、生产及其他社会活动中形成的一切人与人之间的关系。

人际关系在人们的社会生活中具有十分重要的作用。因为任何一个群体的内部，都会形成自己独特的人际关系结构，而这种人际关系结构对于整个群体的活动效率都具有重要的意义。当我们把“群体”的意义扩大到整个社会，就可以推论出人际关系归根结底就是一种社会关系。

（二）人际关系不是生产力

“人际关系不是生产力”是对“人际关系生产力论”的否定判断。这样判断的原因有三：首先，上面的论述中，我们谈到人际关系的实质是一种社会关系。从生产力系统的角度来看，社会关系就是生产关系。那么，生产关系就应该是由生产力的来决定的。如果说“人际关系是生产力”，用逻辑来推理，从某种程度上来说，那么就会得出“生产关系是生产力”的论断，这显然是错误的。其次，“人际关系生产力论”者之所以称“人际关系是生产力”，是因为他们把对生产力发挥作用过程有一定影响的人际关系看作了生产力系统本身，即把系统中的因素当成了整个系统。虽然每个事物是因素还是系统，都是相对的而言的，参照物不同，结论也就不同，但在同一个生产力系统中，人际关系始终是生产力的一个因素，这是无可非议的。第三，则是我们在前面评述“泛生产力论”时提到的一个观点，即同属于“泛生产力论”之列的“人际关系生产力论”，同样与生产力是推动社会发展最终决定力量的观点相悖。在这里就不作赘述了。

（三）人际关系与生产力之间的关系

在廓清了人际关系是生产力系统的一个要素之后，我们来谈人际关系与生产力之间的关系。作为系统中的要素，人际关系只能对生产力的实施产生一定的影响，而不是起决定性作用。那么，影响就可以分为两个方面，即促进与阻碍。

和谐的人际关系促进生产力的发展。和谐的人际关系可以使一个劳动集体产生凝聚力、战斗力和创造力。马克思说过:“生产力最活跃的因素是人”。然而人的社会性决定了每一个人在认识世界、改造世界的实践中，不是独立存在的，也不是单独活动的，而是许多人有机结合在一起的。并且是根据社会的需求，把具有某种技能的人优化组合起来，进行分工协作，相互配合，共同完成某一项或多项社会实践活动。在相互配合与协作管理过程中，心情愉悦，劳动起来就有动力，劳动效率也会得到提高。这就是“团结就是力量”的道理。从另一方面来说，如果具有和谐的人际关系，有一个宽松的生活和工作环境，人们就会专心致力于生产劳动，在生产劳动中得到快乐，也更加有利于人才健康成长，人的智力得到充分发挥，人才就会脱颖而出，从而解放了生产力，发展了生产力[3]。

社会发展实践也证明了和谐的人际关系是促进生产力发展的重要因素。纵观社会发展历程，大到社会、国家、民族，小到单位、企业和社会组织，再到家庭，如果人与人之间关系融洽和谐，社会就会进步，国家就会昌盛，民族就会兴旺，事业就会成功。

相反，不和谐的人际关系就会阻碍生产力的发展。在中国，最生动的例子是“文化大革命”以阶级斗争为纲的历史。在“文化大革命”期间，人与人之间是阶级与阶级的关系，批斗与被批斗的对立，人民群众每天都处于“划清界线”的紧张之中。在人们对政治斗争几乎“狂热”的同时，中国社会进步速度减慢了，经济发展势头削弱了，社会生产力的发展几近停滞。因此，人际关系对社会生产力的发展来说，虽然只是影响因素，而不能起决定作用，但其影响力是不容忽视的。

当今社会注重“以人为本”，处处强调“和谐”观念，其实质便是希望通过社会各阶层人与人之间关系的和谐，来促进社会经济的发展，最终实现社会生产力的飞跃。理清人际关系的实质及其作用，对于正确对待和处理这一社会关系都具有实质意义，为建立和谐的人际关系提供了理论依据。

参考文献：

[1]李怀.泛生产力论和经济理论与实践中的思维缺陷.《生产力研究》.1996年,第二期:P36-38

[2]薛永应、徐则林.《生产力经济理论研究》.山西经济出版社.2024年12月

[3]钟学忠、田皓.和谐的人际关系是促进生产力发展的重要因素.山西师范大学学报(哲学社会科学版).2024年7月，第34卷专辑：P383-385

※注释：生产力系统包含的生产力因素按其结构功能可分为：1.载荷型因素（如劳动者、劳动手段、材料）；2.凝聚型因素（如科学技术）；3.媒介型因素（如生产信息、现代教育）；4.运筹型因素（如生产管理）。薛永应，徐则林.《生产力经济理论研究》.山西经济出版社.2024年12月:P22

作者简介：

罗琳（1982—），女，汉族，四川成都人，西南民族大学西南民族研究院研究生，主要从事少数民族地区经济研究。

《人际关系是不是生产力--试评述“泛生产力论”之“人际关系生产力论”》来源于feisuxs，欢迎阅读人际关系是不是生产力--试评述“泛生产力论”之“人际关系生产力论”。

**第三篇：企业文化是生产力**

企业文化是生产力，是粘合剂，是全体员工在长期业务经营活动中形成的企业精神、经营理念、职业道德、行为规范及企业形象的总和，是物质文化、制度文化和精神文化的复合体，它对外是信合的一面旗帜，对内是全体员工的向心力。信合企业文化建设其实质是使信用社经营管理人性化。打造具有东陵农业合作银行特色的企业文化就是为了用企业文化所产生的强烈归宿感和信念来发挥好、引导好、保护好人的主动性、创造性、积极性，培养员工的团队精神和群体价值观，坚定员工对东陵农业合作银行实现大发展、快发展的信心。为营造独特、鲜明、规范、积极向上的信合企业文化，实现东陵农业合作银行物质文明、政治文明、精神文明“高度融合和统一，增强内部凝聚力和外部竞争力，达到内有凝聚力、向心力，外有吸引力、感染力。促进东陵信合事业全面发展，经区行领导班子研究，特制定本实施意见。

一、基本原则 东陵农业合作银行企业文化建设要本着高立意，低起点，先易后难，由表及里，由浅到深，因势利导，循序渐进的原则，遵循“科学性、创新性、长效性”，把东陵农业合作银行的企业文化建设抓出成效。

二、企业文化内容

（一）打造学习型信合企业，培育良好的企业精神。

1、以“创建学习型企业，做知识化员工”为主题，加强员工政治理论学习。组织系统职工深入学习党的“十六大”、十六届三中全会精神和“三个代表”重要思想、中央一号文件等方面的政治理论。积极倡导“求知、进步、超越”的学习风尚。建立学习制度和考试制度，教育党员干部树立科学的发展观、正确的政绩观、科学的人才观。坚定员工“以农为本”思想，努力做大、做实、做活、做强为“三农”服务的文章。

2、以“提高业务技能和整体业务素质”为重点，开展多层次、多渠道的业务培训。让员工铭记“技能就是饭碗，知识就是财富”，并成为每名职工追求的目标。在全辖员工中开展岗位练兵、岗位培训、技能考试等活动，积极倡导“终身学习”风气，鼓励员工参加国家教委承认学历的相关专业的高等学历教育增强员工的危机意识、竞争意识、大局意识，提高职工队伍的整体素质。

3、以“强化内控制度建设”为手段，加强法律法规及行业规章制度学习。组织员工认真学习人民银行法、银行业监督管理法、商业银行法和农村信用社行业内控制度，提高干部职工的责任意识、法律意识、风险意识，做到案件防范关口前移，依法合规，稳健经营。

4、以“增强员工主人翁责任感”为目标，开展爱岗敬业、爱行如家教育。要求员工做到做人求正、做事求勤、执业求廉，下大力气治假、治浮、治愚、治空，发扬求真务实精神，说实话、鼓实劲、办实事、求实效。

（二）塑造东陵农业合作银行社会形象，打造信合品牌文化。

1、加强服务环境的建设，提升信用社在公众心目中的地位。在修建营业网点时，大做窗口文章，坚持“明亮、洁净、齐全、舒适”的标准，优化临柜服务；坚持“美观、真诚、先进、特色”的标准，从员工的仪表、行为、站立、坐姿到礼貌用语、服务公约等进行统一规范，给客户一种精神上的满足感。引进CI管理理论，利用其形象设计，推出企业形象系统工程，全面统一外观标识和网点内外环境，在各 营业网点上树立统一的形象。

2、倡导文明服务窗口活动，提高窗口服务质量和改进服务态度。加大创建“共产党员服务窗口”工作力度，以点带面，用“快捷、准确、安全、方便”的标准，规范服务质量；用“主动、热情、耐心、周到”的标准，规范服务态度；把“一切为了客户，为了一切客户，为了客户一切”贯穿于优质服务和创建文明窗口活动之中，时刻把客户需要放在第一位置，把客户情绪作为第一信号，把客户满意作为第一标准，使我们的服务窗口成为为当地客户办实事的品牌。

3、热衷社会公益事业。结合城乡共建工作，积极参与社会募捐，赈灾捐款、扶贫捐款和助学活动，树立东陵农业合作银行在公众中的良好形象，为自身发展创造良好的外部环境和有利的外在条件，展示农村信用社服务全社会的良好公众形象。

4、做大信用工程，做优、做强、做特、做大支农服务品牌。扩大农户小额信用贷款联保贷款授信额和面，精心打造信用村镇，在城乡结合部努力建设“社区银行”、“零售银行”，努力抓好中小企业授信业务，拓展消费贷款业务。利用舆论造势、规模蓄势、效益强势，着力打造具有东陵农业合作银行特色的信用品牌。

（三）加强制度建设，发展积极的规范文化。

1、工作制度 要强调以人为本抓管理，注重规范员工行为。一是尊重每一个员工人格尊严，保护好每名员工的工作积极性，发挥出各自最大的潜能。二是要求全行副科级以上干部常修为政之德，常思贪欲之害，常怀律已之心。三是对党员干部提出“三为重、四不争、五精神”要求，即以事业为重，以工作为重，以大局为重；做到不争名、不争利、不争功、不争权，发扬团结精神、负责精神、全局精神、进取精神、创新精神。四是对普通职工提出“四自”和“四比”，即自重、自警、自省、自励和比勤奋、比务实、比奉献、比形象。五是建立考勤制度，要求员工自觉做到不迟到，不早退。六是严格遵守纪检监察“十不准”规定。建立总经理联络员制度。在每个基层信用社聘请联络员，定期与总经理对话，促进廉政、勤政，办事公开透明。七是区行出台的每项规定、评选的每个先进工作者，都要考虑是否与企业文化相融合，要使全员都能明白全行上下在鼓励什么，在反对什么，以此进行员工行为强化。

2、管理制度 制度建设上力求做到“健全”。一是完善各专业管理办法，健全内控机制。二是对基层社领导班子实行动态考核，加大对信用社“一把手”的监督管理力度。三是区行与机关科长签订科室目标管理责任状，实行科室目标管理；区行与信用社主任签订经营承包责任状，信用社与全体员工签订员工行为规范责任状，将经营效益与员工收入融为一体，使全辖员工行为规范制度化，使“我靠东陵合作银行生存，东陵合作银行靠我发展”核心企业理念更加深入人心，同时把员工的切身利益与信用社的长远发展密切联系起来，使员工的一言一行都能够自觉体现企业文化精神，从而达到员工目标与企业目标的完全融合。

（四）发展行为文化，提高员工的团队意识。

1、发挥领导班子、党员的表率带头作用。领导干部要勤于学习，勇于实践，善于总结，不断进步，要做勤政、廉政的表率，用事业心和人格魅力树立在群众中的威信。每年定期召开支部民主生活会，开展批评与自我批评，凝聚人心，提升人气。

2、加强会议管理，提高会议效率。一是严格会议秩序，实行会前通知登记、到会签到制度，保证准时参加和正常的会场秩序，开会中要关闭通讯工具。二是要坚持务实、节俭、高效的原则，建立健全会议审批制度，应严格控制数量、会期和参加人数，三是对需要保密的会议内容，不得泄露会议秘密。

3、充分发挥工青妇会组织的作用，帮助职工解决生活、工作中的实际困难，解除职工后顾之忧，以提高他们的凝聚力和工作积极性。要注意从“生、老、病、死、难、食、住、乐、忧、烦”这十个方面入手，坚持定期休假和体检制度。开展丰富多彩的文化体育活动。要本着务实的原则，多开展一些集体竞赛项目，开展读书演讲、知识竞赛、征文比赛、文艺汇演等，使员工有施展聪明才智的机会，净化心灵，陶冶情操，体现人的生机和活力，激发员工参与文化活动的热情，要建立共青团自愿者队伍，自觉参加单位和社会的奉献活动。培养员工一种良好的团队意识，一种生动活泼、积极进取的精神。

三、企业文化建设要点

1、经营理念：以人为本抓管理，服务“三农”求发展。

2、企业精神：合作 务实 诚信 创新 “合作”即：全体干部职工要心往一处想，劲往一处使，拧成一股绳，互相支持协作，发挥团队精神，共同推动信合事业发展。“务实”即：就是力求办实事、求实效，把实事办好，把好事办实。“诚信”即：信用社要信任员工，员工要对信用社忠诚；顾客是信用社的“衣食父母”，信用社要讲信誉，忠诚履行行业规定，赢得顾客，赢得市场，诚信是做人的根本，以诚相待，信守承诺。“创新”即：适应形势变化，与时俱进，通过观念的创新带动经营创新、管理创新、机制创新，加快信用社发展。

3、企业远景： 远期目标：把信用社建设成为管理科学、内控严密、服务优良、机制创新的新型的地方性金融机构。（1）实现“五个统一”（即标识统一、服装统一、挂牌统一、规章制度统一、服务用语统一）。（2）做到“四个一流”（即一流的形象、一流的服务、一流的管理、一流的效益），打造具有“东陵农业合作银行”特质的、永继型现代合作金融企业文化。近期目标：把东陵农业合作银行办成农民银行、社区银行和零售银行，打造成为管理严谨、行为规范、服务优良、竞争力强的合作金融组织，成为支持地方经济发展的主力军。具体要实施帮扶工程、效益工程、“复活工程”、信用工程、内控工程。

4、信合管理理念：从严治党抓干部，从严治社抓队伍，从严监督抓防范，从严制度抓落实。

5、信合企业发展观：追求卓越，挑战自我。

6、信合企业政绩观：为信合谋名，为企业谋利，为员工谋福。

7、信合企业人才观：职工拥护，能干实事、组织信任，社会认可。

8、员工从业目标：政策通、业务精、懂规矩、守纪律

9、员工行为规范：

团结协作 遵纪守法 维护环境 形象良好 文明办公 服务规范 快捷高效 甘于奉献

衣着整洁 举止大方 互相尊重 礼貌待人

10、干部行为规范：讲忠诚、求上进、严自律、拘小节、言必信、勤沟通、重协调、不浮夸

四、具体要求

（一）提高认识，全员发动。要通过上述系列创建活动，把全辖广大干部职工引导到打造信合企业文化活动中来，各级领导班子和党员干部要注意发挥表率作用，加强宣传教育，并通过各种媒体，努力营造企业文化氛围，使广大职工充分认识到企业文化建设在农村信用社发展中的地位和作用，自觉参与信合企业文化建设。

（二）成立组织，加强领导。区行成立\*\*农业合作银行企业文化建设领导小组 组 长：\* 副组长：\*、\* 领导小组下设办公室 主 任：\*\* 成 员：\* 各单位要在区行统筹规划的基础上，根据实际需要，给予必要的人力、财力等条件支持，达到用软件推动硬件，用硬件约束软件，积极稳妥，逐步深入。

（四）检查评比，加强考核。为推动创建活动广泛、深入、富有成效地开展起来，企业文化建设领导小组将加强检查、指导，年末对全辖活动开展情况进行一次检查评比，并将评比结果作为信用社班子考核及评选先进的重要内容，与单位的工作绩效挂钩。

（五）深入研究，加强交流。区行企业文化建设领导小组将及时总结交流开展企业文化建设的经验，通过金融简报进行宣传推广，并召开一次企业文化建设经验交流会，推动信合企业文化建设持续健康地向前发展。

银行企业文化建设实施意见

**第四篇：幸福是一种“生产力”**

龙源期刊网 http://.cn

幸福是一种“生产力”

作者：陈平安东

来源：《江苏教育》2024年第10期

2024年中秋、国庆双节前，中央电视台推出了《走基层百姓心声》特别调查节目“幸福是什么”，“幸福”一词一时成为媒体十分关注的热门词汇，也成为国人深度思考的一个问题。生活中越是稀缺的东西，人们就越会关注，“幸福”正是这样一种东西。

教师作为一个特殊的职业，受到全社会广泛的关注。政府与社会给了教师很多荣誉与称号：“人类灵魂的工程师”、“阳光底下最崇高的职业”……但现实生活中教师们的幸福感并不高。2024年人民网教育频道与《现代教育报》联合推出“教师的幸福指数”调查，调查的结论是：“教师幸福指数令人担忧，幸福人不足两成”，有67%的教师一天工作结束时感到“疲惫不堪”，有25%的人“厌倦”教师这个职业。

幸福是什么？一千个人来回答，就会有一千种答案。词典上的定义是：心理欲望得到满足时的状态；一种持续时间较长的对生活的满足和感到生活有巨大乐趣并自然而然地希望持续久远的愉快心情。“状态”、“心情”这样的表达似乎说明幸福真的是不能描写而只能体会。但“满足”“愉快”也是幸福的题中应有之义。美国经济学家萨缪尔森更给出了幸福方程式：幸福=效用/欲望。人类追求个人效力最大化的过程更是追求个人幸福最大化的过程，而在这个过程中，个人幸福不仅促进自身发展，更演变成巨大的社会生产力——感受到幸福的人们无疑工作效率会更高。

教师是最需要幸福起来的人。教师不幸福，学生就不可能幸福；学生不幸福，我们的未来就不可能美好。不幸福还是一种“瘟疫”，它会在同一群体中传染扩散，可能削弱组织的凝聚力与战斗力，甚至会瓦解整个组织。从这个角度说，幸福确实是一种“生产力”。

让教师幸福起来，成为了目前教师发展与教师管理中一个迫切的问题。在政府重视、全社会高度关注、教师地位得到很大提高、绩效工资得到推行的今天，为什么很多教师还会觉得“不幸福”？背后的原因是什么？这很值得我们深思。本期组织几位专家及老师对教师幸福进行专题讨论。

**第五篇：13关系就是生产力——人际关系建设与管理**

关系就是生产力——人际关系建设与管理

 讲师：田先

 课程目标：

 培训时间：2天

 培训对象：销售人员、客户经理、企业中高层管理人员、 课程大纲：

一、观念篇——人际关系就是生产力

1、人际关系的价值

2、人际关系的特点

3、人际关系的本质

4、影响人际关系的三个障碍

5、人际关系的六大陷阱

二、开启篇——如何建立人际关系

1、主动出击

2、促进了解

3、赢得认同

4、获得信任

5、博得喜欢

三、发展篇——如何协调人际关系

1、人际交往，和谐六律

2、“抬”头——如何与你的上司相处?

3、“伸”手——如何与你的同事相处?

4、“开”心——如何与你的下属相处?

5、职场人际关系发展禁忌

6、如何协调外部人际关系

四、经营篇——如何维护人际关系

1、人际关系的生命周期

2、建立EBA（情感账户）

3、人际关系的运作

五、化解篇——如何化解人际冲突

1、避免矛盾发生

2、防止矛盾升级

3、化干戈为玉帛

4、吵架未尝不是好事

5、冲突中的自我心理调适

六、优化篇——如何改善人际关系

1、改善人际关系的六个步骤

2、通过性格力量改善人际关系

七、实践篇——如何行动

1、案例分析与研讨

2、制定你的人际关系改善计划

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！