

# 2023年翻译理论研究报告 工作报告(模板7篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 翻译理论研究报告 工作报告篇一

现在，我代表\*\*\*工会向大会报告，请予审议。

报告共分两个部分。

### 第一部分□20xx年工作回顾

20xx年，在公司党委、公司工会的正确领导下，在\*\*\*行政的大力支持下，\*\*\*工会按照公司工会“12345”的工作思路，以“抓班组强管理、带队伍促发展、保稳定促和谐”为工作目标，认真做好班组建设、员工培训、导师带徒、技术创新、民主管理、文化活动等重点工作，为\*\*\*发展做出了积极贡献。

厂工会积极开展经济技术创新和合理化建议、导师带徒、劳动竞赛等活动，对\*\*\*的产能提升发挥了良好作用。

1、深入开展经济技术创新活动。厂工会以电石生产为中心，根据安全生产实际，创新活动载体，丰富活动内容，开展了劳动竞赛、导师带徒等活动，大力推进了群众性经济技术创新工程□20xx年，\*\*\*职工参与了电石车间35kv电容器顺利投运、炭材干燥窑除尘斗提改造、电石车间操车轨道改造、振动给料机软连接改造等技术改造项目，极大地掀起群众性经济技术创新热潮，增强了厂员工创新活力。

2、认真开展导师带徒等教育培训工作。积极倡导员工每天读书一小时，鼓励员工利用公司网络家园资源，自学专业技能知识。8月份，\*\*\*先后签订了33对师徒，厂工会、团总支协同师傅制定培养计划，徒弟撰写学习笔记。同时，为扩大导师带徒学习效果，厂开办了导师大讲堂，利用每周二晚上一个小时时间集体授课，并取得一定的学习效果。在第一阶段导师带徒协议期满后，徒弟通过理论考试、岗位实操、班组评议来测评学习情况，并且电石车间师傅张海，徒弟张文聪，原料车间师傅卢喆，徒弟李智获得公司“名师高徒”荣誉称号。通过导师带徒、自学考试等方式开展培训，将教育培训工作与选拔技能人才相结合，与提高岗位操作能力相结合，与员工岗位定薪定级相结合，切实提高岗位操作人员的技能水平，形成“以点带线，以线带面”的培训格局，为扩大员工知识面、优化员工知识结构、提高员工业务技能及素质水平发挥了积极引导作用。

3、扎实开展劳动竞赛活动。在电石一车间劳动竞赛中，车间工会紧紧围绕电石生产这一中心，始终做到“三个坚持”和“四个做好”，即坚持把握竞赛活动主题，坚持突出竞赛活动重点，坚持注重竞赛活动实效；做好计划，做好宣传，做好指导，做好考核检查。通过为期两个月的劳动竞赛，电石一车间各班组生产组织能力有明显提高，生产积极性增强，有力地促进了当月生产经营任务的全面完成。

厂工会充分尊重员工民主权利，发挥员工民主参与、民主监督作用，保证了厂重大决策的民主性、可行性。

一是坚持履行职代会职责。20xx年，以完善职代会民主管理制度，严格职代会民主决策程序为契机，坚持该提交职代会讨论的问题一定要讨论，该有职工代表参加的项目一定要参加，该有职工代表参加考核的内容一定要参加考核，做到多渠道、多层次、多方位的参与，充分发挥了职工代表参与、监督企业管理的作用。3月27日，在厂会议室召开了\*\*\*一届一次职工、工会会员代表大会，会议应到代表70名，实到代表58人，

会前征集提案47条，会后积极做好提案落实工作，提案落实率达100%，会上代表们审议通过了厂行政工作报告、工会工作报告、提案工作报告等报告，特别是员工较为关注的厂二次分配方案，经过厂工会充分讨论，最后高票通过，为去年各项考核工作奠定了坚实基础。

二是坚持厂务公开制度。厂认真按照《公司厂务公开实施细则》制定了厂务公开实施方案，通过厂部宣传栏、班组宣传栏、班前班后会□qq群等多种形式进行了公开，并通过召开员工座谈会搜集员工对所公开项目的意见和建议，对员工群众不理解的事项及时给予解释，监督和督促\*\*\*有关决定的贯彻落实。真正让职工“知厂情、议厂事、参厂政、督厂行”，随着厂务公开内容的进行，使员工了解、掌握了情况，稳定了情绪，安心于生产，促进了生产经营的顺利进行。

厂工会树立群众利益无小事的观念，认真履行维护职能，关心员工生活，想方设法为员工把实事办实、把好事办好。

并将查出的问题及时反馈给厂部安全组及车间安全员。配合公司工会开展员工劳保用品视察活动，对员工当前岗位劳保不匹配、数量不足等问题进行了集中调研，并形成专题报告上报公司，现已基本得到解决。

2、开展“送清凉、送温暖”活动。厂工会坚持以“温暖、关心、帮扶”为内容，在20xx年暑期，厂工会为车间员工争取到了2台冰柜，4台冷饮机，盐汽水1000多瓶，防暑药品若干，厂部领导个人集资20xx元，为员工购买了西瓜等降温物品；建立了困难员工档案。对出现紧急困难、特重大病困难的职工，及时走访、慰问，积极出主意、想办法，帮助解决一些力所能及的困难，使员工感受到组织的温暖□20xx年，工会探望生病住院员工4人次，办理困难补助申请6人次，慰问金3000元，向公司申报困难职工6人，大年初一向坚守在岗位上的员工发放水果点心等节日慰问品，通过对员工的关怀，使大家感受到了工会组织的温暖。在金秋助学活动中，积极

向上级工会反映\*\*\*困难职工子女考学情况，为1名大学生申请到助学金1000元。组织\*\*\*300名员工加入大病医疗互助会，为职工及其家属提供医疗救助。

3、扎实开展多种形式文娱活动。为丰富员工业余文化生活，厂工会组织开展羽毛球、台球、乒乓球等球类比赛活动，\*\*\*王军雷、王成分别获得羽毛球、乒乓球比赛一等奖。组织2支代表队参加“平安杯”男子篮球联赛，电石一队获得比赛亚军的优秀成绩。春节前，组织12名员工参与20xx年网络春晚录制，为公司献上5档优秀节目。

通过一系列活动的开展，既丰富了员工业余文化生活，营造了良好的企业文化氛围，又增强了员工凝聚力，树立了\*\*\*良好形象。

首先，积极开展班组建设达标活动。20xx年，厂各车间班组认真落实《班组建设工作条例》、《班组建设管理工作考核办法》、《班组建设考核细则》等制度规定，健全完善班组建设检查考核机制，建立了17个班组，配齐了班组长，细化了班组考核标准，建立各车间交接班室，特别是为电石车间争取建设2间彩板房，统一制作4块班组宣传栏，各车间班组建立了星级员工评选制度；组织班组长公开选举，电石车间、原料车间班组长通过笔试、面试进行公开选拔。去年在厂班组建设工作取得一定荣誉：电石二车间二班、四班，原料车间一班，生产技术科分析班获得达标班组称号，其中，电石二车间二班被评为滁州市先进班组。

其次，积极做到走出去请进来。积极组织班组长参加素质提升培训。先后组织2名班长参加江淮汽车班组长培训、参观常熟杜邦，带领4名值班长到朱仙庄矿学习班前仪，学习朱仙矿“12367”班组管理模式。原料车间班长张元会参加了集团公司乌金蓝领工程素质提升培训，对班组建设管理、怎样当好一名班组长有了新的领悟。通过培训学习，提高班组长认识，帮助班组长掌握班组建设的有关知识，使班组长明确开

展班组建设的意义，增强班组员工的凝聚力和向心力，提高广大员工的积极性、创造性。

## 翻译理论研究报告 工作报告篇二

20xx年，\*\*\*农信系统新招录了一大批新员工。

——学会感恩。

你们虽几经波折，但终于走到了最后，是胜利者，更是幸运者！没有必要怨天尤人，愤世嫉俗。走上社会，本来就不可能一帆风顺！

请记住，是你们选择了农信社，同时，更是农信社选择了你们！

让我们心存感激，心存感恩！

——学会工作。

学历不等于能力，文凭不等于水平。农信社蕴藏着许许多多默默无闻、能力超群、埋头苦干、无私奉献的劳动者。我们要发自内心的尊重他们！

只有把学校的理论与工作实践相结合，只有虚心向老领导、老同志学习请教，只有脚踏实地、身体力行、勤于钻研，你们才能学会工作，胜任工作，干好工作。

——学会生活。

社会，是个大学校。

思想活跃、富有朝气是年轻人的长处；锋芒毕露、夸夸其谈也是年轻人的弱点。收敛锋芒，善于藏拙，尊敬师长，与人

为善，才能赢得同志们的信任和好感，和睦相处，\*\*\*生活。

——学会平和。

刚刚走出校门，走上社会，心态更要平和。

不要自命不凡，要摆正位置；不要自恃清高，要放下架子；不要夸夸其谈，要俯下身子；不要计较一时的利益得失，思想要稳定，工作要敬业，目光要长远，心态要平和。

农信社历经五十余年艰难曲折、风雨里程，经过几代农信人的艰苦奋斗、不懈努力，才走到今天。与其他国有大型商业银行相比，农信社还有许多不尽人意之处。当前，我们正处于“社改行”的深化改革关键时期。这，正需要你们有志青年大显身手、大展宏图。

农信社的明天必将更加美好、辉煌灿烂！

——我坚信不疑！

年轻朋友们，你们是农信社未来的栋梁，腾飞的希望！各级领导和老一代农信人对你们寄予厚望。

真诚希望你们——

继承老一代农信人的光荣传统，继往开来，与时俱进，开拓进取，奋发图强。

充分运用自己的学识，发挥自己的才华，施展自己的才能，创造性开展工作。在平凡的工作岗位上，做出有别于常人、无愧于自己、无愧于时代的业绩，为农信事业增砖添瓦，为自己的青春增光添彩！

新的员工，新的希望，新鲜血液，新生力量。让我们携起手来，团结一致，万众一心，共同创造\*\*\*\*农信事业的美好明

天！

□□□□□□

## 翻译理论研究报告 工作报告篇三

“十二五”时期，是周口市全面建设小康社会的关键时期，是加快发展方式转变的攻坚时期，是实现追赶跨越发展的加速时期，是缩小发展差距的重要战略机遇期。编制和实施好“十二五”规划，对于全面推进周口经济社会又好又快发展具有重大意义。

20xx年度《政府工作报告》要充分体现对“十一五”及20xx年政府工作的全面总结，对“十二五”及20xx年的政府工作进行科学安排部署。《报告》起草过程，是按照民主科学决策的要求，广泛征求意见，集思广益，反复讨论，不断深化对中央、省委、市委有关精神的领会、对市情的认识，不断解放思想、创新思路、完善工作举措的过程。

（一）领导重视，及早安排□20xx年是经济环境复杂多变的一年，面对经济社会发展中的诸多困难，全市上下克难攻坚，团结拼搏，开拓创新，求实求效，各项工作取得了较好成绩，经济建设、社会发展继续保持了平稳较快发展态势。如何充分展现政府“十一五”及一年来卓有成效的工作，精心组织安排好“十二五”及今年的工作，《政府工作报告》的起草至关重要。市政府领导高度重视《报告》的起草工作。去年12月初，市长徐光就要求政府办着手思考、策划《报告》的起草工作。根据徐市长的要求和布路，政府办及时安排起草人员进行专题研究，着手《报告》的起草。市长徐光多次组织召开专题会议进行研究，并对起草工作提出明确要求，各位副市长对分管业务部分的起草也及时提出了建议。

（二）深入学习，认真讨论。为起草好《政府工作报告》，一是深入学习党的十七大和十七届三中、四中、五中全会及

省委八届十一次全会精神，用科学发展观武装头脑，指导起草好《报告》。二是深入学习中央经济工作、农村工作、教育工作会议精神和相关文件，从宏观上把握中央对经济工作、农村工作和教育工作的重大部署，为起草好《报告》打好理论基础。三是深入学习市委二届十次全委会毛书记的讲话精神，围绕市委对“十二五”及20xx年全市工作的部署，使政府20xx年工作的指导思想、经济社会发展指标和各项重点工作都与市委的部署保持一致，一脉相承。在此基础上，逐一参阅了各县（市、区）及市直各部门、驻周部分单位的工作总结，认真总结“十一五”及过去一年市政府所做的主要工作和成效、存在的困难和问题以及今年在异常严峻的国际国内形势下，市政府应确立的工作思路、所抓的重点项目和主要工作。为使《报告》既能充分贯彻中央、省、市委精神，又符合周口实际，起草人员经过多次讨论，数易其稿，于今年1月上旬拿出了《报告》初稿。

(三)集思广益，充实完善。《报告》初稿形成后，政府办要求起草人员立即呈送各位市长，同时印发各位秘书长、机关有关科室、市政府各部门、10个县（市、区）政府和驻周单位征求意见。发改委、统计局、财政局、工信局、人社局等47个单位、部分县（市、区），对《报告》的一些提法、观点、工作重点的把握等提出了很中肯的意见和建议，政府分管秘书长和办公室有关科室文秘人员，对所了解的部门工作情况、所用数据进行了认真审核校对。根据征求到的意见，起草人员对《报告》做了3次讨论修改，于1月19日通过市委统战部转发各民主党派、工商联、人民团体和社会各界人士征求意见，在接到市委统战部汇总后的反馈意见后，起草人员对意见进行了认真研究吸纳，形成了这次会上发放的《政府工作报告》（征求意见稿）。

《报告》的写作，主要坚持了以下三个基本原则：

一是坚持实事求是，力求文风朴实。《报告》在全面回顾总结20xx年及“十一五”工作成绩、工作中存在的困难和问题，

科学分析和把握“十二五”及20xx年我市全面建设小康社会、实现科学发展、构建社会主义和谐社会所面临的机遇和有利条件基础上，围绕政府工作职能提出了“十二五”及20xx年政府工作的总体思路、主要预期目标及工作重点。《报告》整个篇幅力求简明，力求客观。总结工作，实事求是，不夸大，不说过头话。安排工作，结合实际，不喊空口号。行文朴实无华，力求表述准确，简明扼要，平实中凸现出本届政府的务实之风。

二是坚持突出重点，力求可操作性。《报告》把形势分析、总体要求、预期目标和5项基本原则放在一起，作为“十二五”及20xx年工作的纲，力求使人一目了然。经济发展、社会和谐、政府建设等具体工作，都力求有明确目标、具体任务和保障措施。《报告》以科学发展观统揽全局，深入体现富民强市目标，注重突出工业强市、社会主义新农村建设、改革开放、基础设施和生态环境保护与建设及和谐社会建设等重点工作。既尽量兼顾到各方面的工作，又突出了重点工作，整个《报告》力求不贪大求多，不空喊口号唱高调。

三是坚持依法行政，力求转变职能。《报告》突出了政府职能转变，紧紧围绕政府的“经济调节、市场监管、社会管理、公共服务”职能总结安排工作，在具体内容上，对事关发展、改革、稳定、民生方面的内容，着墨较多。对一些常规性工作，着墨较少。特别是《报告》第四部分，用了一定的篇幅，从“建设学习型政府、建设服务型政府、建设效能型政府、建设法治型政府、建设廉洁型政府”。

## **翻译理论研究报告 工作报告篇四**

受中铁二局集团公司第三届职工代表大会主席团的委托，我向大会报告工作，请予审议。

一年来，公司各单位以坚持和完善职工代表大会制度为抓手，继续推进“一个主题”（即和谐主题——构建和谐职工、和

谐工会、和谐企业）、“两个维护”（即以促进“工者有其岗位、劳者有其报酬、耕者有其保障”为重点，维护职工合法权益；以服务企业改革、维护企业稳定、促进企业发展为己任，维护企业利益。）的总体工作思路，着力实施“三抓一创”（即“抓基层、抓基础、抓基本，创新工会工作”）的工作举措，不断深化企业民主管理与民主监督，厂务公开、集体合同、平等协商、民主评议领导干部、职工董事、职工监事等民主管理工作机制日臻完善，促进了职代会各项职权的全面落实，为企业的和谐发展发挥了积极作用。

“三抓一创”是20xx年集团公司工会、职代会践行科学发展观，加强和改进工会、职代会工作的重要举措。一年来，集团公司工会始终坚持“面向一线、眼盯基层、狠抓落实、强基固本”的理念，坚决贯彻“组织起来，切实维权”的工作方针，依据企业生产经营格局，及时建立组织、健全制度，通过坚持推行“片区联合、上挂下派”的组织建设新模式，做到了哪里有任务、哪里有项目、哪里有机构，哪里就有工会、职工（代表）大会。年内，先后指导一公司、机筑公司、深圳公司等多个单位筹备召开双代会，顺利进行了换届选举，及时指导兰新二线、京福、玉树、钦北等新建项目部成立了工会工作委员会，调整了物资公司、贵广、榆神、湘桂指挥部工会主席（工委主任），基本做到了“全盘思考、及时建制、全面覆盖”，为职代会民主管理工作打下了良好基础。另外，自20xx年7月开始，集团公司工会专门组织成立“三抓一创”工作调研组，对一公司、电务公司、瑞城公司、贵广指挥部、投资公司、榆神高速公司等12家单位进行了系统调研，就基层工会工作、企业民主管理等问题进行了调研，汲取教训、总结经验、摸索方法，引导职工民主管理向深入发展。

认真贯彻四川省、中国中铁《职代会条例》相关规定，落实好职代会各项职权。年内，集团和各单位不定期召开职代会代表团（组）长联席会议共15次，讨论、审议和通过了职工监事选举、全国劳模评选、省市灾后重建先进个人推荐、提

高员工住房公积金缴存比例等议题和事项，较好地发挥了职代会源头参与、民主决策的作用。年初，为召开好年度职代会，在公司行政领导和相关部门的大力支持下，公司工会主席召开了成都部分单位、本部部门职工代表座谈会，广泛征求职工意见和建议，搭建起了企业、工会、职工三方和谐交流、坦诚沟通、平等协商的平台。20xx年3月，集团公司召开三届四次职工代表大会，听取并审议行政工作报告、职代会工作报告、集体合同执行情况报告、职工代表提案审理情况报告，调整充实职代会各专门工作委员会成员，通过并签订了20xx年集体合同和工资及女职工的专项集体合同。此外，切实抓好提案工作，职代会闭会期间，通过多种有效形式，对涉及公司改革发展和员工切身利益的重大议案进行讨论和审议，对职工提案进行督促落实。三届四次职代会后，公司工会对立案的29项职工提案进行了分类汇总，就提案落实工作召开专题会议，明确了落实责任部门和责任人，并对立案落实情况监督检查，使29项提案件件有回音。其中，已解决和落实的提案26条，有待进一步研究解决的3条，提案落实率达90%以上。

平等协商机制进一步完善。20xx年，根据《工资集体协商试行办法》和上级组织的要求，公司各单位全面推行了工资集体协商工作，年内包括集团在外的17个单位，均按要求签订了工资集体协议，签约率达100%，增强了集体合同的实效性。

10月份，全总党组成员、经审委主任张世平对公司推进的“两个普遍”进行了调研，对公司全面开展工资集体协商工作给予了高度评价，称赞中铁二局“名不虚传，是一支真正的铁军、开路先锋，不愧为全国先进典型”。在10月份四川省委省政府召开的工资集体协商电视电话会上，集团董事长郑建中专门就公司推行集体协商工作做大会发言，受到广泛关注和好评。进一步强化监督检查，各单位通过组织职工代表到基层和各项目就职代会条例落实情况、职代会决

议执行情况及安全生产、劳动保护、生产经营等情况进行巡视检查，发现问题及时纠正。年底，按照总公司要求，组织对集团公司及各子（分）公司《集体合同》和各专项合同履行情况进行了自查和抽查，有力促进了《集体合同》相关工作的规范化。

均年收入达60337元，比上年增长19.51%。特别是大家非常关注的“提高工龄工资”的问题，领导非常重视，经多次研究，决定将工龄工资标准提高到每工龄年15元/月；同时，根据公司《工程项目经理部薪酬分配办法》有关规定，项目系数考虑了因流动施工而给予员工的流动津贴；针对高原地区项目，公司专门设立了高原补贴，高原补贴标准根据高原海拔高度确定，最低为50元每人每天，最高为130元每人每天。与此同时，公司还大力开办农民工夜校，不断完善农民工创业就业培训、帮扶救助、技能竞赛、评先奖励等工作机制，将农民工权益维护工作落到实处。一年来，公司各级党政工组织同心同德，同舟共济，协作无间，确保推进集体合同和专项集体合同的一一落实，实现企业与职工共建共享共赢，真正将“依靠职工办企业，办好企业为职工”的理念落到了实处。

20xx年，公司继续贯彻落实《中铁二局集团有限公司工程项目部厂务公开实施细则》、《中铁二局项目党建工作标准化手册》，不断拓展公开渠道，丰富公开形式、规范操作程序，逐步完善了厂务公开长效机制。进一步明确了各级组织、各有关部门的工作责任，形成了“党委领导、行政运作、纪委监督、工会协调、职工参与”的工作机制，把公开的内容、程序、形式、考核、效果等都纳入了企业管理轨道，使职工群众充分享有了知情权。

## **翻译理论研究报告 工作报告篇五**

员工对于公司是最为重要的资源，是支持企业发展的一笔宝贵财富。如何理解人本管理的内涵及精髓，建立以人为本的管理工程和机制，激发员工的潜能，共同创造企业核心价值，

是企业成功的关键。结合马斯洛的需求层次理论，一个充满生机、潜力无限的企业，就是通过满足其员工的所有基本需要，使员工的最高目的与企业的核心价值相统一的企业。

人的需求按照马斯洛的需求层次论分为五个层次：生理需要、安全需要、归属需要、尊重需要和自我实现的需要。五个层次梯次递进，随着低层次需要的不断满足，进而达到一定程度之后，更高层次的需求开始逐渐凸显，并开始主导个人的行为和生活。

人之所以工作，在古代就是为了满足饮食等生理需要以及居住等安全需要，随着社会的不断进步和人类对于精神生活的不懈追求。对归属感和自我尊重的需求也变得愈加重要，然而想要使人对于工作发挥更高的热情，激发出更大的潜力，实现企业和员工的共同发展，必须使员工追求的最高目标与企业核心价值达到统一，使员工的自我实现需求与企业对员工的要求达到一致。

企业作为员工的集合体，当所有员工都处于自我实现需求的满足过程中，则企业的发展也将达到最巅峰的状态。员工奉献给企业的不只是体力劳动，还包括其所有的智慧，是真正的全身心投入，而企业回报给员工的也并不只是相应的物质报酬，还包括员工的发展前途以及对归属以及尊重需求的满足等。

如此的企业和员工之间的关系，才是人本管理的精髓，才是以人为本的最高形式，员工的福祉也即是企业的福祉，企业与员工共命运同发展。

## 1、依靠员工主观能动性——全新的管理理念

在生产经营实践中，人们越来越认识到，决定一个企业、一个社会发展能力的，主要并不在于机器设备，而在于人们拥有的知识、智慧、才能和技巧。人是社会经济活动的主体，

是一切资源中最重要的资源。归根到底，一切经济行为，都是由人来进行的；人没有活力，企业就没有活力和竞争力。因而必须树立依靠人的经营理念，通过全体成员的共同努力，去创造组织的辉煌业绩。

## 2、激发员工潜能——最主要的管理任务

生命有限，智慧无穷，人们通常都潜藏着大量的才智和能力。管理的任务在于如何最大限度地调动人们的积极性，释放其潜藏的能量，让人们以极大的热情和创造力投身于事业之中。解放生产力，首先就是人的解放。我们目前所进行的改革，从根本上说，正是为亿万人民聪明才智的充分发挥创造良好的环境和机制。

## 3、尊重员工价值——企业最高的经营宗旨

每一个人都是具有独立人格的人，都有做人的尊严。人们常常把尊严看作

是比生命更重要的精神象征。一个有尊严的人，他会对自己有严格的要求，当他的工作被充分肯定和尊重时，他会尽最大努力去完成自己应尽的责任。

## 4、提高员工素质——组织成功的基础

一支训练有素的员工队伍，对企业是至关重要的。每一个企业都应把不断提高员工的整体素质，作为经常性的任务。尤其是在急剧变化的现代，技术生命周期不断缩短，知识更新速度不断加快，每个人、每个组织都必须不断学习，以适应环境的变化并重新塑造自己。提高员工素质，也就是提高企业的水平，增强企业的生命力。

## 5、员工全面发展——管理的终极目标

企业改革的时代，是励精图治的时代；必将为员工的全面发展创造出广阔的空间。进一步地说，员工的全面发展，是企业发展进步的标志，是企业发展的最高目标，从而也是管理所要达到的终极目标。

## 6、凝聚员工力量——组织有效运营的重要保证

管理不仅要关注每一企业成员的积极性、创造力和素质，还要研究整个组织的凝聚力与向心力，形成整体的强大合力。从这一本质要求出发，一个有竞争力的现代企业，就应当是齐心合力、配合默契、协同作战的团队。如何增强组织的合力，把企业建设成现代化的有强大竞争力的团队，也是人本管理所要研究的重要内容之一。

### 1. 动力机制。

旨在形成员工内在追求的强大动力，主要包括物质动力和精神动力，即利益激励机制和精神激励机制。二者相辅相成，不可过分强调一方而忽视另一方。

### 2. 压力机制

包括竞争压力和目标责任压力。竞争经常使人面临挑战，使人有一种危机感；正是这种危机感和挑战，会使人产生一种拼搏向前的力量。因而在用人、选人、工资、奖励等管理工作中，应充分发挥优胜劣汰的竞争机制。目标责任制在于使人有明确的奋斗方向和责任，迫使人去努力履行自己的职责。

### 3. 约束机制

制度规范和伦理道德规范，使人的行为有所遵循，使人知道应当做什么，如何去做并怎样做对。制度是一种有形的约束，伦理道德是一种无形的约束；前者是企业的法规，是一种强制约束，后者主要是自我约束和社会舆论约束。当人们精神

境界进一步提高时，这两种约束都将转化为自觉的行为。

#### 4. 保证机制

包括法律保证和社会保障体系的保证。法律保证主要是指通过法律保证人的基本权利、利益、名誉、人格等不受侵害。社会保障体系主要是保证员工在病、老、伤、残及失业等情况下的正常生活。在社会保障体系之外的企业福利制度，则是作为一种激励和增强企业凝聚力的手段。

#### 5. 选择机制

一种竞争机制，有利于人才的脱颖而出和优化组合，有利于建立企业结构合理、素质优良的人才群体。

#### 6. 环境影响机制

人的积极性、创造性的发挥，必然受环境因素的影响。主要指两种环境因素：一是指人际关系。和谐、友善、融洽的人际关系，会使人心情舒畅，在友好合作、互相关怀中愉快地进行工作；反之，则会影响工作情绪和干劲。二是指工作本身的条件和环境。人的大半生是在工作中度过的，工作条件和环境的改善，必然会影响到人的心境和情绪。提高工作条件和环境质量，首先是指工作本身水平方向的扩大化和垂直方向的丰富化；其次是指完成工作任务所必备的工具、设备、器材等的先进水平和完备程度；再次则指工作场所的宽敞、洁净、明亮、舒适程度，以及厂区的绿化、美化、整洁程度等。创造良好的人际关系环境和工作条件环境，让所有员工在欢畅、快乐的心境中工作和生活，不仅会促进工作效率的提高，也会促进人们文明程度的提高。

#### 1、赢得尊严

尊严被看作是人性重要的特征之一，每一个员工，都是通过

自身不断努力去赢得应有的尊重。凭着对自尊的渴望，尽最大努力去完成自己应尽的职责。

## 2、合理的人生定位

企业是由许多员工组成的，他们分别扮演着不同的角色，每个角色都是不可缺少的；精心钻研自身最能发挥专长的岗位，思考自身在企业中所处的位路，将自身的未来与企业的未来定位在一起。

## 3、自我实现

把自己融于工作与事业之中，干出一番成就。有这种追求的员工，常常是视事业为生命，视工作为乐趣的。通过自身的不断努力，在企业的发展中实现自身的价值。

## 4、积极奉献

员工作为企业的一份子，不应只追求自身的生存和发展，更应积极回报企业，为企业、为别人奉献自己的力量。

## 四、企业与员工的发展

首先，把个人生命价值与企业价值融为一体的团队，它能使员工心甘情愿地努力工作；其次，应通过各种方式，让员工了解公司的目标和发生的种种问题，思考并寻求解决问题的途径；再次，让员工与企业共生共长，让员工能够分享企业的经营成果，真正形成命运共同体，在共同创造的繁荣中共同获得幸福。

以人为本的管理，涉及到人的培育与成长，人的选聘与任用，人的积极性、主动性、创造性的发挥，以及员工参与管理、人际关系、团队建设等诸多方面的问题；它们又受政治的、经济的、社会的、文化的、技术的、心理的等诸多因素影响，

这些因素又相互交织。可见，人本管理，是一项多目标、多因素、多功能的复杂的系统工程。

全面提高员工素质，提高员工的需求层次，不断培育员工成长和进步，这是企业发展的长远大计，必须予以足够重视。

## **翻译理论研究报告 工作报告篇六**

根据公司质量方针和质量目标，制订并组织实施本部门的质量管理计划和目标，开展标准化体系的完善、维持以及产品的标准管理、产品质量事故处理等工作；开展进料、成品和生产过程检验、样品检测等工作，，提高工作效率和服务质量，以满足公司各部门业务和客户的需要。

### 部门目标

根据公司质量方针和质量目标，分解出本部门的工作目标。

1. 进料合格率 98%
2. 供应商问题处理回复率 97%
3. 供应商检验报告交付率 90%（此项会逐步提高要求）
4. 直通率 （97%针对成熟稳定项目）
5. 投诉处理改善达成率100%
6. 教育培训达成率 （待定）

## **翻译理论研究报告 工作报告篇七**

在我局确定的三新突破年“123工程”六项重点工作中，规范化服务型政府建设作为其中之一，局领导班子高度重视，建

立了以局党组书记、局长为组长的规服工作领导小组，在党组会上多次研究规服工作。局领导多次调研房屋权属登记、房屋维修服务等，创新工作方式，亲自参与改革方案的拟订，提出了切实可行的改进意见。拟定了《20xx年规范化服务型政府建设实施方案》《20xx年规范化服务型政府建设工作重点》，对规范化服务型政府建设的目标进行了分解，落实责任科室，形成规服工作的分工协作、共同创建的科学体系，确保落实到位。

按照规范化服务型政府建设的要求，我局拟订了《房管局工作规则》、《公文办理制度》、《会议制度》、《规范化服务实施细则》《部门工作目标年度绩效考核办法》、《中层干部年度绩效考核办法》、《机关工作人员行政过错责任追究实施细则》、《重大事项决策制度》、《职位代理制度》、《信息公开实施细则》、《信访工作制度》、《财务管理制度》等十九个配套规章制度，对决策程序、工作流程、目标考核、人员管理等进行了规范，分别实施，实现了行政行为 and 内部管理的程序化、透明化和标准化，进一步提高了行政效能。

一个好的班子是工作取得成效的前提，局领导班子在工作中坚持“三心”（同心、齐心、用心）“三最”、（最佳状态、最大努力、最大奉献），边学边干，提高班子“三力”（凝聚力、号召力、战斗力）。在工作中，班子确定了办公会议制度，重大问题集体讨论决定，班子成员在明确分工的基础上加强协作，有权有责，班子主要领导非常注重听取班子成员的意见和建议，整个班子拧成一股绳，形成合力，提高了工作效率。同时，党组注重加强对中层干部的教育，抓好干部职工队伍建设，保障各项工作落实好，有成效，现在全局上下思想统一、工作热情饱满，团结、勤政、民主、创先争优的氛围浓郁。

凡是超过承诺时限未办结的或是受到投诉、举报的，由局纪检组会同办公室调查处理，经常对科室工作人员上下班情况、

挂牌情况、工作实绩、外出公示等进行抽查和考核，违反纪律的，进行抽查和考核，一律按局有关规定严肃处理，扣发当月出勤奖。今年，我局对3人次违反工作纪律的工作人员进行了相应处理。

局党组成员按照各自工作分工，深入科室和工作一线调研。同时局党组通过每季度召开职工座谈会、开发商座谈会等形式，广泛、集中听取各方意见，近1年来，收集意见100余条，在党组会上逐一研究，能解决的决不推诿，能快落实的立即落实，不能解决的说明情况，促进了各项工作的规范、落实，赢得了职工的信任和服务对象的理解。

对交易、产权两所的窗口设置进行了全面调整，明确职能划分，增设两名副科职负责人，加强技术力量，窗口工作人员根据个人素质和知识结构进行了优化。对窗口流程进行了全面梳理，将原来的三审制，规范简化为二审制，管理重心前移，缩短工作流程。1—10月办理房屋权属登记1.2万件。此外，我局还投资30余万元，协调购买两台高速扫描仪，购置10余台电脑，对8万册档案进行数字化扫描，目前扫描工作已于11月中旬完成。

进一步加强了对全区房地产市场的业务管理和指导。

二是深化村镇房屋产权登记制度，做好村转房屋和统建房的产权登记工作；

三是实行销售价格公示，提高房源信息透明度；

四是引进和完善房地产行业信用指标体系，加强信用档案建设；五是规范了商品房备案管理。

按照组织部、人事局的要求和区编办确定的机构编制，规范机构设置，归并部门2个，对3名现任中层干部进行调整，新选拔推荐6名副科职中层干部，加强技术管理。建立了房地产

交易中心，设置中介服务部、市场管理部和营销策划部，完善交易中心功能，规范房屋中介服务行为，为群众提供放心、便捷的房产交易平台。组建房屋维修中心，将原公房维修、商品房维修和房改房维修职能归并到房屋维修中心，提供及时、完善的24小时房屋维修服务，提高了工作效率。

加强对房地产中介的管理，已有10余家房地产中介企业进驻房地产交易中心。房地产交易中心已形成二手房买卖、按揭贷款、置业担保、公房租金缴纳等完善的服务功能，为方便群众，我局还在交易中心设置代办点，房屋交易办证初审手续在交易中心即可完成，避免群众来回往返。

根据房地产管理工作实际，对“三项服务”、“三个环节”进行扩展，形成“六项制度”、“五项服务”，坚持落实在工作中。

六项制度即：

一是首问责任制。来访者可向任何一名工作人员咨询或提出办理相关事宜要求，被询问人员必须受理或指引来访者到相关业务科室、窗口办理。

二是一次性告知制度。社会公众与办事单位到窗口或业务部门办理相关业务，承办人必须一次性完整告知其必须准备的资料或材料中存在的问题。

三是收件登记制度。对受理的办理事项，承办人必须认真作好收件分类登记，明确办理事项类别、收件内容及时间，填写收件回执单。对按照相关要求不予办理的事项，应主动告知服务对象不予办理的事由和依据。房屋产权服务区年办理事项近2万件，都做到了件件有登记。

四是限时办结制。按照“简化手续、减少环节、缩短时限”的要求，凡有单位、群众到办事窗口和业务部门办理相关业

务，能当天完成的，必须当天办结。不能当天办结的，必须按照相关工作标准，在承诺时间内办结，并主动通知对方。流程改革后，房地产交易办证大提速，为房地产权利人将房产价值转变为资本投入市场运行赢得了时间和效率，提升了房地产资本的市场运行效率，为加快新都经济发展作出了贡献。

五是职位代理制度。工作人员外出期间，其所负责的工作事项必须按照《成都市新都区房地产管理局职位代理实施办法》的规定实施职位代理。对存在具体困难的岗位，代理人必须接受相关资料，记录办理要求与联系电话，及时移交被代理人办理，并主动通知对方。职位代理制的实施，使工作更加连贯。

六是政务公开制度。充分利用成都市新都区房地产管理局公众信息网、政务公开栏和便民服务手册等途径，公开群众关心的政策法规、办事流程、领导分工、科室分布、部门职责、收费标准等，方便前来办事的单位和群众。

五项服务即：

一是一站式服务。房屋产权服务区，集中受理房管局行政审批事项，提供公共服务，接受政策咨询，解答有关问题。

二是预约服务。凡新建或改制厂矿企业、行动不便的残疾人、病人和孤寡老人（65岁以上）以及可集中办理的（10件以上）服务事项，需由房管局提供相关公共服务的，服务对象可通过电话约定办理时间，或备齐相关资料，由承办工作人员提供上门服务，现场办公，受到企业和群众的一致称赞。

三是回访服务。对服务对象，采取定期、不定期走访的方式，深入听取意见和建议，积极为服务对象做好相关政策的解释和办证程序的引导工作。今年，窗口负责人和工作人员走访的30余家服务对象遍布新都、新繁、大丰、三河、斑竹园等

镇街，帮助和指导企业解决产权办证等问题40余个，开发企业视房管局为贴心人，有些不属于房管范围的难事，也由房管局协调解决，房管局务实、坦诚的作风赢得了企业的信任。

四是延时服务。针对服务对象的需要，实行未完续办、急事急办、特事特办，不受上下班时间的限制。延时服务的事例每天都在发生，无论是中午12点以后，还是下午5点下班以后。

五是绿色通道服务。在做好预约服务、延时服务等工作的同时，房屋产权服务区还为改制企业、招商引资企业和急需办理行政审批和公共服务的企业、个人，开辟办事“绿色通道”，资料齐备的2小时取证。“绿色通道”大大方便了企业，同时对一些历史遗留问题的解决，起到了积极的促进作用。

“六项制度”的落实和“五项服务”的开展，不仅方便了群众，提高了办事效率，同时也提高了窗口人员的思想素质，全心全意为人民服务的宗旨意识得到加强。综上所述，我局规范化服务型政府建设工作在区委、区政府和区规服办指导下，领导重视、指导思想明确，目标分解落实到位，措施得力，取得了一定的成效，推进了我局各项工作的顺利开展，房屋产权服务窗口被市委、市政府评为文明服务窗口。通过自查，我们既看到了成绩也找到了不足，规范化服务型政府建设是一项长期的系统工程□20xx年我局将继续按照区委、区政府的安排部署，在实践中不断改进、不断创新，进一步规范行政行为，提高服务质量和效率，树立规范、高效、亲民的房管形象。