

2023年事件处理报告书写样板(精选8篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

事件处理报告书写样板篇一

1、工艺控制

x-x月份处理厂累计处理水量x万吨，平均日处理量为x万吨，最高日处理量为x万吨，累计去除cod为x吨；x月份污泥脱水机房正式投入使用□x-x月份产泥量x吨左右，污泥含水率x%□污泥外运x吨；x-x月份共用pamx吨，pacx吨，共计费用x万元；目前处理厂出水水质基本稳定达标□x-x月份处理厂出水cod平均值为xmg/l□ss平均值为xmg/l□氨氮平均值为xmg/l□磷平均值为xmg/l□ph平均值为x□bod5平均值为xmg/l□x-x月份出水cod达标率为x%；氨氮达标率为x%；总磷达标率为x%；悬浮物达标率为x%；生化五日耗氧量(bod5)达标率为x%；总氮达标率为x%□污泥总铬含量xmg/kg□铜含量xmg/kg□锌含量xmg/kg□从数据上分析进水水质受到附近电镀加工企业以及五金紧固件企业的污水影响，故应响水质色度的偏高□x-x月份处理厂用电总量为x度，平均每月用电量为x度；平均每日x度。x-x月份累计产生各类运行报表x余份。

2、设备运行

今年处理厂设备已基本投入使用，目前设备总台数为x台，其中主要设备有：工艺风机6x台、反冲洗风机x台、离心式脱水机x台、潜水泵x台，还有阀门、电动葫芦等等□x-x月份设备

完好率x%□使用率x%□在设备维护保养方面，风机保养内容主要为滤芯清洗、皮带收紧、机头加油；离心式脱水机保养内容为二端轴承加油、电机加油、传动皮带收紧□x-x月份x台工艺风机空气滤芯每周清洗1次，皮带适时检查收紧，机头换油xx/次，加油量xl/台，用油专用罗茨机油；2台反冲洗风机空气滤芯每周清洗x次、皮带适时检查收紧，机头换油xh/次，加油量xl/台，用油专用罗茨机油□x台离心式脱水机轴承加油为xh/次，加油量x-xg/次，加油类型专用润滑脂；电机加油xh/次，加油xg/次。另外，潜水泵x台，电机换油保养周期为x次/年，加油类型是绝缘油，加油量按电机的大小分别为x升、x升、x升。

为保障处理厂设备的安全、高效、正常运行□x-x月份编制完成了设备设施操作规程；对处理厂各单体设备、管道的防腐、防锈上漆工作；完成了xx□xx池电磁铁移位改造工作；做好全厂设备零部件上油润滑保养工作，延长设备使用寿命；同时为了xx□xx排污的畅通，新增x米的pe排污管，缩短了两池的排泥时间；此外还对浓缩池的排泥泵进行了改造，改造后的泥泵比原先排泥速度提高了近x倍；为积极探索解决xx池堵塞现象，新增xkw水泵对xx加压进水，对xx池卵石间的淤积污泥进行快速冲散，起到了良好的效果。同时配合工程科做好各项厂内工程的辅助工作，包括水解池除臭装置的安装；浓缩池刮泥机安装；xx池手动控制阀改装；处理厂突发事件的相关修复工作等等。

3、化验分析

今年化验室围绕入网企业及处理厂水质开展各项检测工作。在做好对处理厂、入网企业、各运行泵站的日常水质常规检测工作同时□x-x月份对重点入网企业在保证每月x次检测量的基础上，每月对部分重污染企业进行一次夜间抽检，掌握企业水质状况。另外每月配合xx环境检测站，对现有各运行泵

站进行每月一次的常规项目的平行分析，以掌握各泵站的水质状况;x-x月份xx公司运管科就7#泵站[]xx泵站cod超标现象，对xx垃圾站[]xx[]7#泵站及附件企业水质进行了连续抽样监测及x次随机抽样，查找超标原因。在与xxxx污水厂的7#[]xx泵站水样平行检测分析中，误差控制在x%以内。今年随着xx污水处理厂的正常运行，进水水质较投产初期变得复杂，在常规分析项目的基础上增加了重金属、污泥含水率等控制指标[]x月份结合工艺优化工作陆续对总氮、硝酸盐氮[]cod等检测方法进行人员操作培训，使得检测程序及数据更加规范化。此外在做好处理厂日常检测分析工作的同时，化验室还承担着厂内各在线监测仪的日常维护及校正工作;还配合公司办公室做好相关数据的上报工作。

4、其它

今年我厂在污泥处置方面也获得了重大突破，从最初的直接运输填埋到x月份开始成为砖厂制砖材料，这里倾注了厂部工作人员及公司领们的共同智慧。年初完成了厂部办公楼及化验室的搬迁工作;在完成厂区绿化种植的基础上，上半年共移植桃树x棵，基本成活。今年还编制完成了厂部各岗位责任制及相应的应急预案并上墙;完成了工艺控制性文件;完成了厂区露天设备防雨不锈钢罩的安装及办公楼等单体的防盗窗安装工作;联系完成了厂区室外汽车库的建造工作;完成了仓库及各泵站货架的制作工作;完成了厂部食堂的建设并投入使用;对厂区实行卫生包干制，卫生工作落实到组，并定期组织人员检查;配合工程科做好厂部相关工程工作;针对处理厂突发事件的发生，处理厂做好了各日常生产运行的部署工作，确保处理厂的安全正常运行。

x-x月份我厂还接待外来参观及上级考察达xx十余次，厂部以最好的状态迎接每一次考察和参观任务，考察及参观人员对处理厂的运行效果和整体环境均给以好评及肯定。

目前xx污水处理厂在岗人员x名正式+临时): 行政x名、运行值班x名、化验x名、机电x名、驾驶员x名、门卫及卫生x名。处理厂全体职工本着工作第一的原则, 无论刮风下雨都工作在第一线, 认真、负责得完成好每一项工作任务[x-x月份结合处理厂实际运行, 通过辅导+考试的形式, 共组织各类厂部培训xx次, 培训人数达x人次;组织各类考核x次, 参加考核人数达x人次;化验室每季度对分析人员进行分析操作考核;通过一系列的培训及考核, 一方面使全厂职工更详细的了解我厂的工艺流程及对工艺流程会产生较大变化的影响因素, 以便在日常运行操作中及时掌控各工艺参数;另一方面也提高了厂部全体职工的专业技术知识及操作水平, 为建设一支专业的污水厂员工队伍打下了较好的基础。

目前处理厂有xx多位职工还在利用业余时间参加专、本的学习, 大家在通过不同的方式不断的提高着自身的专业知识和文化素质, 为今后更好地开展工作做准备。

1、目前处理厂在工艺运行方面还存在着不少问题及面临着不少困镜, 其中包括中控制台没有很好的利用起来以及来水含泥量的超标、进厂水质不稳定、水解池的翻泥不稳[xx池堵塞目前正在清淤工作、浓缩池容积严重不够等等问题;针对以上这些现象, 厂部曾多次调整工艺状态, 加强对水解池[xx池、xx池的排泥频率, 并积极探索有效可行的办法来解决各类问题;还多次与xx公司联系, 以求快速有效的解决以上现象的办法, 但目前仍未得到彻底解决。

2、处理厂正处在有诸多问题阶段, 一切工作都需要去不断摸索和整理, 包括工艺的不断优化;制度的不断健全;人员管理的不断合理化和人性化等。

20xx年xx污水处理厂的正常运行倾注了全厂职工的心血和汗水, 今年在年初目标任务及环太湖流域节能减排工作的指导下有序的开展着各项工作, 但由于工艺运行控制的不稳定,

前部分出水指标达标率仍不理想，需努力去完善。20xx年处理厂全体员工将在20xx年的工作基础上继续做好工作，在今年编制完成的各类制度及控制文件上继续加大力度结合处理厂实际不断完善；在工艺优化的基础上进一步完善处理工艺，使出水水质能长期稳定的达标排放；进一步加强对厂部员工的技术练兵，建设一支高素质的污水员工队伍。

新的一年，在公司及上级领导的关心和支持下，我们处理厂全体员工必将一如既往，全力以赴，尽最大努力完成各项任务及新年度的工作目标任务，为污水处理事业交上一份满意的答卷。

事件处理报告书写样板篇二

二、政策研究与制订情况

在认真学习、研究的基础上，协助处领导草拟了《管理岗位设置与聘用管理实施细则》草案，并通过广泛的征求意见，最终形成正式文件。

三、其它工作情况。

制定党支部学习计划，撰写党支部学习总结、报告，协助党支部书记做好学习型党支部建设工作。

四、存在的问题和不足。

1. 工作当中主动向领导汇报请示的多，为领导出注意想办法的少。
2. 面对新工作经验不足，缺乏对政策的深入思考和研究，导致工作效率不高。

针对工作中存在的问题，在新的一年里，我会进一步增强责

任感和使命感，切实加强自身建设，努力提高自身素质，更好地适应工作需要。

事件处理报告书写样板篇三

自己在环保领域也工作4、5年了，各种污水也见识了不少，各种工艺也都领教过了，现在倒反而迷惑了，有多少工艺是有技术含量的高，特别是在工业污水方面。也可能是自己的道行还是很浅，或是自己眼力有限，下面是自己的几个疑问，请老前辈们回答。

问题二：在环保工程领域，一个人的技术能力主要体现是哪方面呢？上学的时候觉得的是理论，后来觉得是设计，再后来觉得是调试，再到后来，反而觉得忽悠的本事才是技术能力的体现。

理论方面就不多说了，书本上的知识而已，有解释的通的，也有解释不通的，大家都差不多。设计方面的能力就有点差异了，差异主要体现在对水质的掌握程度以及对工艺流程的全面把握，设计能力的高力最终体现的是能不能在形式上更加完善化，合理化。但是设计的依据是什么呢，我想很多人都无法回答这个问题的根本所在。

调试方面就更加迷惑了，有很多调试经验，以及设计方案，总体来说大同小异，技术含量是说给外行听的，能不能调出来全靠运气，再说工业污水有多少是靠真本事调试合格的。这方面的案例估计很少吧。

最后，就是评价一个人技术能力如何，还得看他的口才好不好，口才好的，能把事情说清楚，能把工作条理化的就是好。自己觉得自己懂很多，但就是说不清楚的人技术能力永远不会好到哪里去。

以上是自己这几年来的工作总结，想到哪说到哪，请大家批评指点。

北京水处理设备公司是以优质服务于中小企业为宗旨的水处理设备供应商；针对中小企业的需求进行产品设计、生产与销售，我们的目标是做客户自己的工程师。从产品优化设计、可靠的质量到优质的服务，再利用我们的专业知识提高客户技术水平，帮助中小企业克服困难，实现共同发展。我公司根据中小企业的具体需求，利用国际上先进的技术和设备及国产优质零配件为企业量身定做性价比最高的设备，将国外先进的水处理技术和精湛的生产工艺溶入到北京绿浩然的产品体系中，为中小企业做全方位的服务。

问题二：在环保工程领域，一个人的技术能力主要体现在哪方面呢？上学的时候觉得的是理论，后来觉得是设计，再后来觉得是调试，再到后来，反而觉得忽悠的本事才是技术能力的体现。

理论方面就不多说了，书本上的知识而已，有解释的通的，也有解释不通的，大家都差不多。设计方面的能力就有点差异了，差异主要体现在对水质的掌握程度以及对工艺流程的全面把握，设计能力的高力最终体现的是能不能在形式上更加完善化，合理化。但是设计的依据是什么呢，我想很多人都无法回答这个问题的根本所在。

调试方面就更加迷惑了，有很多调试经验，以及设计方案，总体来说大同小异，技术含量是说给外行听的，能不能调出来全靠运气，再说工业污水有多少是靠真本事调试合格的。这方面的案例估计很少吧。

最后，就是评价一个人技术能力如何，还得看他的口才好不好，口才好的，能把事情说清楚，能把工作条理化的就是好。自己觉得自己懂很多，但就是说不清楚的人技术能力永远不会好到哪里去。

以上是自己这几年来的工作总结，想到哪说到哪，请大家批评指点。

事件处理报告书写样板篇四

提高自身素质的基础是学习，提升工作能力的源泉还是学习。在去年的一年中，由于工作经验的欠缺，我在实践中暴露出了一些问题，有了这些欠缺的经验，现在的我工作起来明显会感觉比以往更加的顺手，其实所谓事倍功半，就是每天都要尽可能地累积进步，哪怕只是几处“微不足道”的细节，天长日久下来也是一笔可以极大助力工作的财富。

继续发扬干一行，爱一行的工作作风，以高度的责任感、使命感和工作热情，积极负责地开展各项工作。努力熟悉各项工作。在不断提高自身素质的同时提高员工的整体技能，便于更好的完成各项生产任务。我始终坚持以认真、负责、一丝不苟为工作宗旨，认真完成好上级交给的各项工作，做到不辜负领导信任，不愧对同事的支持尊重。

俗话说“火车跑的快，全靠车头带”。在生产时，经常在车间、现场进行检查，发现问题及时处理，提高工作效率。设备出现故障时，我并极时抢修外理，放假前，我带领全班人员认真做好领导交给的各项工作，无论是清理现场卫生还是在机器保养，我都身先士卒，积极参加，与员工同甘共苦。

班组长的工作直接影响车间的工作质量。因此，车间不定期召开班组长会议，将发现的问题及情况作详细的分析和讨论，使员工熟练地掌握正确的生产操作技能，另一方面，又针对发生事故或发生异常情况时，所应采取的紧急处理措施进行指导，努力提高班组长的安全技术水平和对事故发生的应变能力。要求班组长不断加强学习，提高自身素质，要求班组长不但能做好车间的生产工作，还能熟练使用车间机器设备，并掌握设备原理，掌握一定的修理技能，真正发挥车

间模范带头作用。

1、树立安全生产责任意识。把安全放在心里，把过去嘴上讲安全变成了现在心中想安全。形成安全工作天天讲，人人抓的良好局面。

2、切实做好班中巡回检查工作，对生产设备的运转情况，对生产设备各系统进行巡回检查，以便及时发现异常情况，采取措施消除隐患，排除故障，防止事故的发生。

3、严格执行交接班制度，要求交接班人员必须面对面将生产、安全等情况交接清楚，做到不清楚就不交班，防止因交接班不清楚而危机生产安全。

4、严格穿戴公司的劳动保护用品，保护自身的安全健康。通过我们的努力，生产车间20xx年无安全生产事故的发生，确保了安全生产。

感谢领导的支持和同志们的帮助，在此对车间领导和班员表示衷心的感谢！以上是我对一年来思想、工作情况的总结，不全面和不准确的地方，请领导和同志们批评、指正。在以后的工作中，我将做好个人工作计划，制定目标，使自己的工作做到更好，不负同事们的期望，不辜负领导的信任。

事件处理报告书写样板篇五

一、加强理论学习，推进政治思想和工作作风建设

担任污水处理厂行政科长以来，我就从各方面严格要求自我，一方面不断努力党的*、十七届三中全会和全国*精神，学习科学发展观，增长才干，另一方面努力做好自我的工作，积累工作经验，时刻注意自身各方面的协调发展，锻炼自我各方面的潜力，推进政治思想提升，作好污水处理厂行政科工作，使自我成为一名政治素质过硬的管理层干部。

二、出色完成各项工作任务

1、根据岗位要求，认真履行岗位职责

我工作岗位是污水处理厂行政科长，我的工作职责是负责职工食堂、澡堂的管理及客房的管理工作，负责职工福利的发放，门卫管理，冬季供暖工作，办公楼及管辖范围相关设施的正常使用。及时维修、更换损坏灯具灯泡，水管、水龙头无跑冒滴漏现象。同时负责管辖范围有关设施的防冻工作，全厂工作蚊、蝇、虫害的防治工作，本部门的安全工作，加强安全教育，强化安全职责，杜绝发生安全事故，办公楼前广场及厂区主干道、厂门外硬化道路、大门坡道、厨房周围的环境卫生等。

今年，在污水处理厂上级领导的正确带领下，我根据岗位要求，我利用各种形式开展好行政处理工作，不管高温酷暑还是寒冷的冬天，我不辞辛苦来往于污水处理厂的每个角落。认真履行本岗位职责。

2、污水处理厂行政工作的重心认识

工作中，我深深地认识到行政工作的重心在抓质量、抓服务，抓管理、抓全盘。概括起来就是“加强管理、制定方针、查找问题、及时处理、创新思想、坚定信心、快速高效，全心投身于污水处理厂工作中去。

3、20xx年工作亮点

今年，我自从3月16号任行政科长以来，先说食堂怎样好，怎样让职工吃的好，然后再谈其他工作事项。因为我明白，民以食为天，厂里的伙食好坏直接影响到厂职工的工作与生活。在狠抓食堂卫生以及管理方面，我采取换位思考，实现转型的工作思路。职工食堂的管理工作得到了厂职工的一致肯定。

今年，3月我还透过和生产科协商，让维修人员透过更换线路、灯口此刻办公楼内的电灯全部亮，还更换了声光控开关，杜绝了整夜的长明灯。为厂企业每年节约了一笔可观的电费支出。4月份透过对新澡堂的打扫、淋浴器的改善，就是改装为改温控阀设备，19号对职工开放，职工们乐开了花。

从5月26号开始，我要求厂职工食堂，每一天为机修人员熬一通绿豆汤，正值三伏天气，污水处理厂的机修人员在外干活天热容易中暑，为了体恤职工的辛苦，这方面的开销是不可缺少的。

每一项工作我都要求自我监督到位，检查到位，确保把职工的利益放在第一位，在20xx年工作中，我还深深体会到：要成为一名优秀的行政科长，就务必做到一切服务从厂广大职工自身出发，设身处地为职工着想，从而赢得职工的理解和认可；在满足职工普遍需求的同时，预先思考到广大职工的潜在需求，设计切合广大职工预期的服务措施，从而为广大职工更好的为企业做贡献作出自我最大的努力。

3、注重自我学习提升自身素质。

与过去相比，我们污水处理厂的大环境发生了很大的变化，如何适应这一转变，才不至于被社会淘汰。我觉得关键是注重自我学习提升自身素质。为此，我用心参加厂举办的行政管理干部培训班，认真学习行政管理进修，并且以厂里开展的“做学习型管理干部”活动为契机，要及时把握时代的脉搏，转变行政管理手段，借鉴其它厂好的行政管理方法，活学活用，发扬不怕累不怕苦的工作精神来激活自我进步。

三、下一步工作思路

虽然工作中不可能十全十美，但重要的是能及时查找不足，找出问题、剖析问题产生的原因，才能做到有的放矢，解决根本问题，更快更好的完成工作计划和目标。下一步我制定

的工作思路，从我将过去的上级下令，下级办事的工作模式，变为以自我制定目标为核心的营销运作行政管理模式，基本上做到“年有规划、季有重点、月有计划、周有安排”。由于将目标标量化细分(经营目标、服务目标、安全目标、节支目标)到个人，明确了岗位权责，有效提升了自我的整体绩效;透过建立明确的工作目标，用总目标指导分目标，用分目标保证总目标的实现。

总之在今后的工作中，争取更多的探索行政管理的新方法，带领其他同事开展好其它各项工作，为全面提升厂广大职工的生活质量，为了厂企业能更好的发展而尽心尽力地工作。

事件处理报告书写作样板篇六

组长：韩新刚

副组长：贾玉泉、孙健、王迎新、张德杰

成员：马健基、娄锦传、徐晓明、张少蔚、罗明华

李通、李奎、李涛、李宁、周运海

李执俨、贾刚、王冰、贾玉伟、王莉莉

王永美、赵国强、刘光、董建海、张振海

1. 加强内部安全管理

(1) 制定预案：要制定《校园拥挤踩踏事故应急预案》，预案要有针对性和可操作性，并根据学校的发展不断完善。

(2) 明确责任：学校要健全预防拥挤踩踏的各项安全管理制度，层层分解，落实到人。

(3) 落实措施

1. 加强值班，建立教师在学生集中上下楼梯时的值班制度。在学生集中上下楼梯时，要有值班老师组织疏导。倡导错开时间，分年级、分班级逐次下楼，强调安全第一，不强调整齐快速。

2. 强化学校对晚自习的管理。学生晚间自习，必须有教师值班、干部带班；当停电或照明设施损坏时，要及时开启应急照明设备，同时带班干部和值班教师要立即到现场疏导。

2. 开展安全教育

遭遇拥挤的人群怎么办？

(1) 发觉拥挤的人群向着自己行走的方向拥来时，应该马上避到一旁，但是不要奔跑，以免摔倒。切记不要逆着人流前进，那样非常容易被推倒在地。

(2) 若身不由己陷入人群之中，一定要先稳住双脚。切记远离各楼宇的玻璃窗，避免因玻璃破碎而被扎伤。

(3) 遭遇拥挤的人流时，一定不要采用体位前倾或者低重心的姿势，即便鞋子被踩掉，也不要贸然弯腰提鞋或系鞋带。

(4) 如有可能，抓住一样坚固牢靠的东西，待人群过去后，迅速而镇静地离开现场。

出现混乱局面后怎么办？

(2) 此时脚下要敏感些，千万不能被绊倒，避免自己成为拥挤踩踏事件的诱发因素。

(3) 当发现自己前面有人突然摔倒了，马上要停下脚步，同时大声呼救，告知后面的人不要向前靠近。

(4)若被推倒，要设法靠近墙壁。面向墙壁，身体蜷成球状，双手在颈后紧扣，以保护身体最脆弱的部位。

危急时刻如何保持心理镇定？

(1)在拥挤的人群中，一定要时时保持警惕，不要总是被好奇心理所驱使。当面对惊慌失措的人群时，更要保持自己情绪稳定，不要被别人感染，惊慌只会使情况更糟。

(2)已被裹挟至人群中时，要切记和大多数人的前进方面保持一致，不要试图超过别人，更不能逆行，要听从指挥人员口令。同时发扬团队精神，因为组织纪律性在灾难面前非常重要，专家指出，心理镇静是个人逃生的前提，服从大局是集体逃生的关键。

学校一旦发生踩踏事故，要立刻采取有效的应对措施，最大限度地减少事故对学生造成的伤害。

1. 启动应急预案

踩踏事故发生后，学校要立即启动《学校拥挤踩踏事故应急预案》。迅速拨打120、110电话呼救，抢救受伤人员。在规定时间内向上级有关部门报告。

2. 具体疏散工作安排：

(1) 课余时间各班班主任负责指挥本班学生疏散，白天上课时间由授课教师负责指挥学生疏散，晚上有各班辅导教师负责指挥学生疏散。

(2) 疏散顺序：先低层，后高层，先近楼梯口，后远楼梯口。

(3) 疏散路线：

西楼梯各年级1班、2班及九级1-3班；东楼梯各年级7班、8班

及九年级8-10班；中楼梯各年级3班、4班、5班、6班，出教学楼后，立刻到教学楼前广场的指定位置集合。

(1) 白天 组长：罗明华、刘光成员：韩海滨杨怀志

(2) 夜间 组长：带班领导成员：夜间值班教师

(一) 白天由各级部安排在各楼层的值班教师负责疏散

(二) 晚上由当晚值班辅导教师负责疏散，其安排如下：

1. 东楼梯：一楼口六年级（7-8）班教师；二楼口八年级（7-8）班教师；三楼口 七年级（7-8）班教师；四楼口 九年级（6-8）班教师。

2. 西楼梯：一楼口六年级（1-2）班教师；二楼口 八年级（1-2）班教师；三楼口 七年级（1-2）班教师；四楼口 九年级（1-3）班教师。

3. 中楼梯：一楼口六年级（3-4）班辅导教师；一楼半八年级（3-4）班辅导教师；二楼口 八年级（5-6）班辅导教师；二楼半 七年级（3-4班辅导教师）；三楼口 七年级（5-6）班辅导教师；三楼半 九年级（3-4）班辅导教师；四楼口 九年级（5-6）班辅导教师。

4. 教学楼门口：六年级（5-6）辅导教师。

5. 广场：八年级（9-10）辅导教师及当天夜间值班教师。

1.（白天）组长：李通成员：马守珩李涛

李宁李奎各班班主任：

2.（夜间）组长：带班领导成员：值班教师

拥挤踩踏事故发生后：

(1) 拥挤踩踏事故发生后，一方面赶快报警，等待救援，另一方面，在医务人员到达现场前，要抓紧时间用科学的方法开展自救和互救。

(2) 在救治中，要遵循先救重伤者的原则。判断伤势的依据有：神志不清、呼之不应者伤势较重；脉搏急促而乏力者伤势较重；血压下降、瞳孔放大者伤势较重；有明显外伤，血流不止者伤势较重。

(3) 当发现伤者呼吸、心跳停止时，要赶快做人工呼吸，辅之以胸外按压。

1.（白天）组长：孙健成员：刘光

2.（夜间）组长：带班领导成员：值班教师

学校要利用一切有效手段快速疏导现场人员，让学生尽快疏散到安全地点，禁止无关人员滞留现场，防止有人故意制造恐慌气氛，避免再次发生事故。做好安全保卫工作，任何人不得随意出入，配合救援组搞好自我管理；做好全体师生心理疏导工作，稳定师生情绪，做好教师、学生、家长的正面引导，防止各类负面信息传播。

1.（白天）组长：贾玉泉成员：娄锦传、马健基

2.（夜间）组长：带班领导成员：值班组长

踩踏事故发生后学校要做好各项善后处理工作。

(1) 及时向上级行政管理部门报告事故的最新情况，特别是学生伤亡的情况。

(2) 组织人员到医院看望受伤学生，协助有关部门处理好治

疗、康复和医疗费等敏感问题。

(3) 认真接待好家长，并稳定家长情绪。

(4) 配合相关部门做好事故调查和善后处理工作。

(5) 对学生进行心理辅导，消除事件对他们心理的影响

负责对后勤工作的保障及配合有关部门进行警戒保卫工作。

学生会宣传部负责出版防踩踏专题板报。

在上下楼过程中，由于值日教师脱离岗位、现场教师不作为，造成严重踩踏事故，影响学校声誉的，学校将视其情节进行处理。对于在现场组织、施救、疏导有功的老师给予表彰和奖励。

事件处理报告书写样板篇七

为保障20__年兴大中学业考试信息技术考查顺利进行，做好考试期间可能出现的突发事件的'应急处理工作，特制定信息技术考试应急预案。

1、考场停电

考试期间考场内如出现停电事故，考场网络管理员和监考员应在第一时间向考点主考报告，立即安排电工查明原因，如短时间能解决则重新启动考试用机进行续考(不影响考生答题);否则，及时与当地电力部门联系解决，同时电话报县考区办公室，并做好详细记录。考区办公室经研究同意后，安排其他时间重考。

2、系统故障

考试期间考场内计算机如出现系统故障，网络管理员先参照信息技术考试考务册相应处理办法进行处理(可启用备用机)，如短时间内解决不了的，立即向考点主考报告，同时电话县考区办公室，请求技术支援。

3、出现大面积作弊行为

除了宣布相关成绩作废外，还要求相关考区及时处理相关责任人，并及时采取补救措施，安排其它时间进行重考。

4、安全事故

若发生突发安全事件，在场教师要立即进行应急处理，在第一时间向考点主考和学校校长报告，逐级上报教育领导机构，若有需要，立即拨打110、119、120等特服电话。

(1)火灾安全

网络管理员应迅速切断电源，监考教师应立即指挥学生按顺序疏散，及时将学生带至远离火源的安全地段，并立即拨打119、120请求援助；迅速将事故信息报告考点主考，并电话县考区办公室。

(2)校园、考场安全

如发现有安全隐患，立即汇报、整改，责任落实到人，确保校园安全。考试信号发出后，做好考场封闭工作，发现不良分子袭击、行凶等暴力侵害时，应及时报警110、120请求援助。并将事故信息报告考点主考。

(3)饮食安全

做好师生的饮食卫生工作，若出现食物中毒事件，立即报警110、120请求援助，并向考点主考汇报。

事件处理报告书写样板篇八

到目前为止，国内外学者已经对不同阶段的新老员工进行了不少研究，关于当代新老员工的研究还很少，本文在总结相关学者研究的基础上，重新界定新老员工的概念。

（一）新老员工的概念

新员工也称为新生代员工，一般是指在1980年-1995年之间出生的“y一代”，即指80年代后出生、在知识经济和信息化快速发展的时代成长，并已经参加工作的一类年轻的社会群体。

老员工本意是指出生于1980年之前，目前仍处于工作中的群体。根据年龄结构的差异分析，目前50岁以上的人基本与新生代员工父辈处于同一年代，这一时代老员工对新生代员工有更多的包容，弱化了冲突的产生，另外，这一时期老员工职业发展前景基本明晰，与新生代员工直接冲突不明显。因此本文主要是研究在1965年-1979年之间出生的老员工。

（二）新老员工冲突管理

“冲突”本意是指不和谐的一种现象，现在广泛用于研究企业员工之间的关系。常见的一种观点认为冲突是由于工作群体或个人试图满足自身需要而使另一工作群体或个人受到挫折的社会心理现象，表现为双方的观点、需要、欲望、利益或要求不兼容而引起的一种激烈争斗。冲突管理就是化解双方之间的争斗，协调双方之间的关系的方式。

目前对新老员工冲突管理的研究很少，至今没有明确的定义，笔者认为新老员工冲突管理是指由于新老员工之间个性特征差异、企业体制不合理等因素产生思想观念、价值观念、个人利益、工作方式等方面不协调，企业采取合理方案解决不协调现象，建立和谐员工关系过程。

（三）新老员工特征

从新老员工成长背景的角度出发，新老员工成长环境大不相同，新老员工特征具有明显差异。

（1）政治环境角度

新生代员工是迎着改革的春风出生，政治环境稳定，民-主与法制观念深入人心，勇于追求民-主、平等、自由，注重创新精神；老员工出生成长在“文-化-大-革-命时期”，或经历了上山下乡的洗礼，国内与国际环境并不稳定，完整的法制体系尚未建立，大锅饭和平均主义思想严重，扼杀老员工童年的创新精神。

（2）经济环境角度

改革开放后中国经济体制由计划经济改为市场经济，经济发展实现质的飞越，物质生活相对不在匮乏，生活方式也在发生改变，对待新生事物的态度发生转变，有个人独特的见解与看法，经济全球化的发展，也开始改变新生代员工的人生观、价值观、择业观；老员工成长于计划经济时代，成长环境很少改变，到处都是国家“包办”的身影，思想相对固化。

（3）社会文化与教育科技环境

随着社会经济水平的提高，物质生活水平得到提高和精神生活更加丰富，新生代员工开始追求个性，尝试新鲜事物，形成多元化的价值观，他们更愿意接受挑战、迎接创新、表达个人意志；老员工成长的年代物质生活水平低下，精神生活单一，没有机会接受外界文化的熏陶，受中国传统道德文化影响深厚，形成了逆来顺受的心态。新生代员工接受了更高层次、更加正规、系统、丰富的教育，应试教育培养了竞争意识，但弱化了新生代员工的实践能力；老员工受教育程度较低，对英语、计算机等知识缺乏系统学习，很难跟上知识

更新的速度，对科技更新的速度更是望尘莫及。

（四）家庭环境角度

“y一代”是受到计划生育政策影响最严重的一代，其中有很大一部分是独生子女，能够得到父母全部的爱，政治的稳定与经济的发展使得父母也有能力给予更多的关怀，父母的过度呵护与关爱，形成了新生代员工自我为中心的思想，凡事都从自我角度思考，不懂得妥协与忍让。老一代员工出生于中国人口大爆炸的时代，家庭中人口过多，加上经济条件的限制，没法保证孩子的成长，培养了老一代员工的独立生存意识。

（五）职场环境角度

新生代员工刚刚进入企业，对企业工作知识处于学习阶段，工作经验少，尚未形成个人固有的工作方式，对企业文化融合较差，对企业感情不深，更加注重个人利益；新生代员工刚开始或者即将开始建立个人小家庭，买房买车当前经济压力的重头戏，由于其中的大部分都是独生子女，婚后形成的‘“421”家庭模式，加重了新生代员工的经济压力，然而，薪酬目标离上述问题还很遥远，更加希望通过个人业绩实现利益分配；新生代员工思想活跃，个性独特，善于运用现代技术去探索新事物和研究新问题，创新成为实现自我价值的一种方式。

老员工工作经验丰富，对解决企业工作问题轻车熟路，拥有一套符合自己风格的工作方法，很多员工在公司成立时就进入企业，个人风格企业文化融合在一起，企业就是老员工的“大家”；老员工已经建立家庭，部分老员工走上管理岗位，家庭经济来源稳定，养老压力比较小，更加注重稳定的工作环境，害怕因为工作环境的改变而失去现有的成果，希望能够得到更加稳定的收入；老员工知识结构不系统，很多现代知识都是通过个人摸索掌握，思想不开放，个性不独特，

创新意味着风险，因此创新观念差。

新老员工冲突的表现

新老员工观念意识冲突严重，主要表现：老员工坚持的老思想、老观念与新生代员工的新观念、新思想存在冲突；老员工在企业工作时间长，思想观念与企业文化融合较好，新生代员工工作时间短，与企业文化存在很大差异；老员工惧怕企业内部公平竞争而新员工乐于公开竞争，老员工不愿意接受新知识，害怕创新，新生代员工善于接受新知识，创新能力强；老员工不愿意接受新员工的领导，存在抵触情绪，新生代员工把领导老员工看成是自我价值的实现。

（二）新老员工价值观念冲突

老员工甘于奉献精神，以企业利益为中心，兼顾个人发展与企业发展，新生代员工通常把个人利益放在首位，很容易忽视企业利益；老员工在职业发展中追求自身地位的稳固提升，希望能够得到新员工的尊重，新生代员工希望自身职位得到快速提升，实现自我价值；老员工往往喜欢摆资历，谈论自己为企业过去带来的业绩，把个人资历和以往的贡献看成职位晋升的途径，新生代员工看重现在和未来能够给企业带来的贡献，认为职位晋升应该注重绩效与发展潜力。

（三）新老员工自身利益冲突

老员工希望个人薪金能够稳定增长，逢年过节能够得到补偿回报，新生代员工希望根据业绩得到合理回报，通过自身的努力实现快速增长，而不是论资排辈；老员工认为新员工的超强的工作能力、高效的工作业绩会威胁老员工职位的巩固，新生代员工认为老员工丰富的工作经验、广泛的人际关系阻碍了新员工的职业发展。

（四）新老员工工作方式冲突

老员工不愿打破常规，循规蹈矩，通常按经验办事，新生代员工更希望推陈出新，以不同寻常的方式处理问题；老员工处理问题注重效率与效益的结合，遇到困难会寻求别人的帮助，新生代员工更喜欢追求高效率与高效益，遇到困难选择通过自身的加班加点完成工作；老员工工作比较安逸，追求完美，新生代员工努力工作，不断追求进步。

新老员工冲突的原因

在各类企业中，新老员工冲突的现象都是普遍存在的，只是冲突存在的形式、严重程度不同。站在企业和员工个人的视角，造成企业内部新老员工冲突的原因归纳起来主要包括新老员工个人特性差异、企业结构与新老员工需求不符、企业内部资源的有限性、企业文化的阻碍。

（一）新老员工个人特性差异

个人特性差异的原因是指企业新老员工之间个性特征差异决定的冲突。通过分析新老员工个人特征的差异以及冲突的表现形式，可以看出个人特征差异是造成新老员工冲突的客观原因，这种原因是员工在个人成长过程中长期积累下来的，对于企业来说是不可避免的，但是应该正视这些原因，采取积极可行的措施加以引导和控制，可以减轻这些原因产生冲突的严重程度。

（二）企业文化的阻碍

企业文化是企业员工共同价值观念、道德准则、企业精神、行为规范的总称，是企业员工工作方式的指导指南，老员工伴随着企业文化的形成成长，对企业文化有更深刻的认识，新生代员工刚刚进入企业，对企业文化认识不够深刻，做事方式与企业文化要求不符，这就为新老员工冲突的产生埋下隐患。

（三）企业内部管理体制不合理

企业内部管理的原因是指企业资源分配体制不合理、信息沟通不畅、职责划分不清等原因导致新老员工产生冲突。企业内部管理造成的冲突是人为可以决定的，这是冲突产生的主观因素，通过优化企业体制可以避免冲突的发生。

企业员工的发展离不开资源的支持，追求个人利益也是员工从事工作追求的重要因素。企业资源总是有限的，不可能满足每一个员工的要求，对有限的争夺成为新老员工冲突的一个重要因素，主要表现是：新员工职位低、占有资源少，工作内容多；老员工职位高、占有更多资源、工作内容少；新老员工之间工作是否和谐，最重要的一个因素就是信息的沟通。企业内部划分成不同的管理部门和管理层级，信息的传递要经过很过的层次，不可避免的造成信息传递过程中可能会失真，从而引发新老员工之间产生隔阂，导致冲突发生；职责划分不清容易引起对工作责任的推诿和干涉他人工作的情况，企业规模越大，任务越专门化，企业员工对个人工作职责认识越模糊，越容易引起冲突的发生。

新老员工冲突的管理模型与方案

冲突对企业来说并不总是负面的，对冲突的管理要分阶段进行，根据冲突的产生以及发展变化，把新老员工冲突管理的过程分成三个阶段：冲突预警阶段、冲突控制阶段、冲突反馈阶段。在冲突管理不同阶段，对待冲突要采取不同的态度。本文结合冲突阶段构建以下冲突管理的模型，并对不同阶段提出相应冲突管理的解决方案。

（一）冲突预警阶段

冲突预警是指冲突发生之前的管理，这是一种冲突意识管理，此时冲突还未演变成真实的冲突，是管理冲突的最好阶段。在此阶段不知道未来产生的冲突对企业是具有破坏性作用还

是建设性的作用，企业通常可以采取以下措施，避免不必要的冲突产生。

首先，要做好新老员工思想工作，加强企业文化建设，降低思想观念冲突。观念冲突往往是一切冲突的根源，因此要想根治破坏性冲突就要取得新老员工观念上的一致性。企业文化是企业员工共同价值观念、道德准则、企业精神、行为规范的总称，是企业员工工作方式的指导指南，员工高度认可的企业文化在一定程度上会增强企业内部新老员工之间的合作程度，促进新老员工关系的和谐，但这对其新进入企业内部新生代员工来说，对企业文化认识不够深刻，也会加剧新老员工之间冲突。因此，企业要加快新老员工思想观念的统一，注重引入新思想、新观念，降低观念的不统一造成的冲突。

首先，优化企业薪金结构，促进新老员工利益分配公平。企业对新老员工采取不同的薪金结构、工资标准，设置不同奖金补贴，比如学历补贴、绩效奖金、加班补贴等，满足新老员工各自的薪金要求。其次，完善企业内部沟通渠道，增强信息沟通质量。管理层次过多是造成沟通过程中信息失真的主要障碍，应尽量减少企业信息传递的层次，增强信息传递的透明度，注重信息传递之后的反馈等；最后明确员工工作范围，对员工之间职责进行清晰定位。企业应注重完善企业体制，注重员工之间的公平，减少人员之间、部门之间职责分工不清的现象，做到企业内部事事有人负责、人人有事做，事事之间不冲突。

其次，规范常规事务工作程序，建立应急处理机制。企业事务分为常规性事务和非常规性事务。常规事务是企业经常发生的，可以按照一般程序解决的事务，企业要对常规事务的处理方式进行规范，避免员工随心所欲，加强企业管理的规范性，减少不必要的冲突，提高事务管理的效率；非常规事务是企业偶然发生、不可预测的事件，企业不能通过明文规范事务处理程序，只能通过相关人员的临时决断能力解决。

（三）冲突反馈阶段

冲突反馈阶段是在企业采取相应措施对冲突进行管理之后，通过一定方式判别新老员工之间的冲突是否存在，对冲突管理效果的评价阶段。

新老员工冲突管理效果通过三种方式判断。第一，随机观察法。在员工不知情的状态下，通过大量观察总结出来的结果，是反映员工冲突最真实的方法；第二，个别访谈法。可以更全面、更内在的了解员工冲突信息，但更容易被掩饰，导致不能真实评价员工之间的关系。第三，问卷调查法。在所有员工之间进行调查，可以更大范围的了解员工之间的关系。三种方法之间的评价的结果可能会存在差异，综合总结反馈结果，若冲突管理的效果良好，为冲突管理提供良好的阶段；若冲突继续存在，改进冲突管理方案，重新对冲突进行管理，最终促成和谐新老员工关系的形成。

结束语

首先，你必须意识到，冲突不会自行消失，如果你置之不理，下属之间的冲突只会逐步升级。作为经理，你有责任在你的部门里恢复和谐的气氛。有时你必须穿上裁判服，吹响哨子，及时地担任起现场裁判。

下列四点是你在处理冲突时所必须牢记于心的：

1、记住你的目标是寻找解决方法，而不是指责某一个人。

指责即使是正确的，也会使对方顿起戒心，结果反而使他们不肯妥协。

2、不要用解雇来威胁人

除非你真的打算解雇某人，否则，说过头的威胁只会妨碍调

解。如果你威胁了，然后又没有付诸实施，你就会失去信用，人们再也不会认真看待你说的话。

3、区别事实与假设

消除任何感情因素，集中精力进行研究，深入调查、发现事实，这有助于找到冲突的根源。能否找到冲突的根源是解决冲突的关键。

4、坚持客观的态度

不要假设某一方是错的，下定决心倾听双方的意见。最好的办法也许是让冲突的双方自己解决问题，而你担任调停者的角色。你可以单独会见一方，也可以双方一起会见。但不管你采用什么方式，应该让双方明白：矛盾总会得到解决。

为了保证会谈成功，你必须做到以下几点：

1、定下时间和地点

匀出足够的时间，保证不把会谈内容公之于众。

2、说明你的目的

从一开始就让雇员明白，你需要的是事实。

3、求大同，存小异

应该用肯定的调子开始会谈，指出双方有许多重要的共同点，并与双方一起讨论一致之处。然后指出，如果双方的冲突能得到解决，无论是个人、部门，还是整个公司，都可以避免不必要的损失。你还可以恰到好处地指出，他们的冲突可能会影响到公司的形象。

4、要善于倾听不同意见

在了解所有的有关情况之前不要插话和提建议。先让别人讲话，他们的冲突是起因于某一具体的事件，还是仅仅因为感情上合不来？不断提出能简单地用是或否回答的问题。

5、注意姿势语言

你在场时必须一直保持感兴趣、听得进而又不偏不倚的形象。不要给人留下任何怀疑、厌恶反感的印象。当雇员讲话时，你不能赞同地点头。你不能让双方感到你站在某一边。事实上和表面上的完全中立有助于使双方相信你的公正。

6、重申事实

重申重要的事实和事件，务使不发生误解。

7、寻求解决的方法

允许当事人提出解决的方法。特别要落实那些双方都能做到的事情。

8、制定行动计划

与双方一起制定下一步的行动计划，并得到双方执行此计划的保证。

9、记录和提醒

记下协议后，让双方明白，拒不执行协议的一方将会引起严重的后果。

10、别忘记会后的工作

这次会议可能会使冲突的原因公开，并引起一系列的变化。但是你不能认为会开完了，冲突也解决了。当事人回到工作岗位之后，他们可能会试图和解，但后来又再度失和。你必

须在会后的几周、甚至几个月里监督他们和解的进程，以保证冲突不会再次发生。你可以与其中一方每周正式会晤一次来进行监督。如果冲突未能得到解决，你甚至可以悄悄地观察他们的行为。不再发生任何雇员之间的冲突——这是经理的工作职责之一。只有在你感到智穷力竭时，你才可以用调动工作的方法把双方隔开。但最好还是把调动工作留作最后的一招。

能否果断直接地处理冲突，表明你作为经理和作为人是否尽到了责任。你的处理将向下属发出明确的信号：你不会容忍冲突——但是你愿意作出努力，解决任何问题。