# 坚持以为人本 突出教育管理（5篇）

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-09-11

*第一篇：坚持以为人本 突出教育管理坚持以为人本突出教育管理 加大工作力度提高教育质量——朝那学区2024—2024学年度第一学期工作总结一学期来，我们朝那学区在县教育局及镇党委、镇政府的正确领导和大力支持、关怀下，以“两个会议”精神为总...*

**第一篇：坚持以为人本 突出教育管理**

坚持以为人本

突出教育管理 加大工作力度

提高教育质量

——朝那学区2024—2024学年度第一学期工作总结

一学期来，我们朝那学区在县教育局及镇党委、镇政府的正确领导和大力支持、关怀下，以“两个会议”精神为总揽，紧紧围绕县局提出的“四项建设”、“四个坚持”、“四个突出”、“四个推进”的工作要点，按照“抓重点、树典型，抓薄弱，求突破，抓后进，上水平”的工作思路和方法，采取强化师德教育，促进队伍建设；狠抓常规管理，促进“三风”转变；坚持教研兴校，提高教育质量；广开筹资渠道，加快建设进程等措施，比较圆满地完成了各项工作任务，取得了明显的成效。我们的主要做法是：

一、坚持以人为本，强化德育工作，学校“三风”建设成效显著。

是突出学校班子建设,不断改进工作作风,学区把对学校领导班子的思想、纪律、作风建设放在队伍建设的首位，从严要求，从严管理，使各校班子成员都能加强政治理论学习，全面提高政治思想素质，在工作中分工不分家，团结协作，取长补短，工作积极主动。多数校长以律已，大胆管理，做到了率先垂范。逐步建立了一支富有献身精神，具有创新意识，团结协作，坚强有力的班子队伍。

是狠抓教职工的学习培训，提高思想觉悟和依法执教的水平。学区结合县局安排的开学前教师学习培训活动，集中时间，精心部署，按照“学有所得，学为我用”的原则，组织教职工把学习理论与反思工作相结合，作为提高教师素质的突破口。同时要求各校着力狠抓教职工的校本培训，学区把报刊订阅及学习笔记的书写纳入总体工作考核之中进行量化考核，做到了有计划、有安排、有时间、有资料、有要求、有实效。通过常规检查，绝大多数学校和教师都按要求订阅了足量的党报党刊和业务报刊，写有专门的学习笔记。通过学习，达到了提高认识，统一思想，优化工作的目的。

是开展师德师风和职业道德教育。各项制度制度落实到位。学区修订完善下发了《中小学教师职业道德规范》考评细则，结合实际深入开展师德师风教育。各校也进一步修订完善了各项管理制度，确立了队伍建设在学校工作中的基础保障地位。绝大多数学校师德考核坚持制度面前人人平等，考核不走过场，不打人情分，操作规范，成效显著。是结合中共中央、国务院《关于加强未成年人思想道德建设的决定》的学习贯彻，深入开展各类教育活动，寓德育教育于活动之中，以活动激励、引导学生良好行为习惯和学习习惯的养成。

一、二年级突出常规和生活准则教育；

三、四年级突出社会公德和集体认义教育；

五、六年级突出前途理想和人生观教育。各校都能坚持升国旗、师生集会、第二课堂活动及少先队主题队会活动，根据学区统一要求，各校普遍坚持了班会、晨会、集会、学生家长会制度，把“四会”与教学工作一样同安排，同检查、同落实、同考核，使其充分发挥了教育主阵地作用。各校积极参与了有关部门组织的全面首届少年儿童书信文化大赛活动，投寄稿件1791份。鲜明的活动主题增强了学生的民族自豪感，受到了前途理想教育。中心小学以“三结合”教育为平台，与公安、保险、交通等部门联系，取得村社、街道的有力配合，为学生举办有关知识讲座，拓宽了教育范围，增强了教育社会性和针对性。中小、幼儿园等校逐开通了家校热线电话，举办家校联谊活动，广泛吸纳家长参与学生管理，监督学校工作，赢得配合与支持，教育效果显著，社会及响良好。

目前，全学区教学秩序稳定，人心顺畅，初步形成了“校以育人为本，师以敬业为乐，生以成才为志”的良好校风，教风和学风。学生思想品德合格率达到了99.5%，师生无一例违法乱纪，违法犯罪现象发生。正确的育人方法和育人导向，使学校教育出现了前所未有的生动活泼的局面。教师队伍建设硕果累累，涌现出一批先进模范。曹新科同志被评为县级优秀校长，市级知名校长，姚香惠同志被评为市级学科带头人，于广平、姚改琴二同志被评为县级学科带头人，李双虎、苏爱秀二同志被评为市级骨干教师，李虎龙、周德元、张彩秀、杨波、史惠芳、史文辉、张良珍、周光鑫八同志被评为县级骨干教师，史惠芳同志被评为优秀教师，受到县委、县政府的表彰奖励；杨立成、郭新军、杨灵彦三同志被评为优秀教师，受到县教育局的表彰奖励。

二是坚持教研兴校，落实教学常规，教育教学质量稳步提高。

1、学区各项工作任务实行包片分工负责制。具体工作任务责任到人。学区校长总负责，重点抓中小、干涝池、高崖、盘头四校；督学包抓什字、后沟、堡子三校；会计包抓街子、马骞、崖湾、小寨四校；文书包抓西张、老庄、三里、幼儿园三校一园。使学校常规工作和阶段性工作检查落实到位，保证了整体工作的全面推进。学区将工作重心下移到学校和课堂，深入实际检查督促落实，解决具体问题。本期共组织大型常规检查2次，弱校弱科调研剖析1次，观摩教学16节，查看教师教案800多本，“两字一画”作业260多本，政治、业务学习笔记和新课程培训作业500多本，审阅各类计划600多份，抽查学生作业4000多本，人均听、评课30多节。对各校及全体教师的工作情况做到了心中有数，为指导工作提供了充实可靠的依据，使各校教学常规工作落实到位。经县局常规检查综合考核，我学区取得了全县各学区第二的好成绩，受到县、镇领导和各界群众的一致好评。

2、持续狠抓基础教育课程改革工作。确保实验教材的顺利进行，学区按照年初制定的《基础教育课程改革实施方案》和工作行事履，采取集中培训、分片培训和校本培训三结合的方式，狠抓落实。本学期，实验教材的投入使用，使多数同志深深体会到：传统的“一支粉笔干走天下”的教师职业和“一支粉笔一张嘴，从头到尾唱到底”的教师角色已受到新的教育理念的严重挑战，危机感和紧迫感明显增强。学区紧紧抓住这一契机，组织暑假期间参加了市、县级培训的8名同志进行新课程培训，同时投资两千多元购买新课程优秀教学案例光碟298片。分发各校轮流观看，充实了业务学习的内容。课堂教学的模式有了明显变化。学区时刻关注实验教材的进行情况，适时组织实验年级教材教法交流研讨4次，观摩教学3次，听评课30多节。真正解决了新课程“教什么”和“怎么教”的问题。在县局九月下旬组织的新课程培训活动中，我学区实验年级教师的教学理念和教学方法受到教研室领导的充分肯定。一年级语文实验教师杨慧，一年级数学实验教师张永燕二同志代表学区参加了全县实验年级青年教师赛教活动，分别获得一等奖和三等奖。以优异的成绩展示了全学区的教学水平和能力。绝大多数学校实验教材进行良好，成绩显著。

3、坚持教研兴校，校本教研工作取得了新的进展。课程改革的实施，为学校教研教改增添了动力，注入了活力。两项县级教研课题无均有专人负责，组织实施，并取得了阶段性成果。全体教师按照“人人有课题，个个搞教研，全力种教改”的校本教研工作思路，开学初都订有个人研究课题，并不断探索完善，充实提高。各校普遍组织了优质课评赛活动，鼓励和引导教师之间互相观摩听课，评教评学，提倡结对拜师，以老带新，以强扶弱，取长补短，共同提高，使校本教研活动在互帮互学，充分交流中得到落实，成效显著。本期以来，学区共收集教学论文260多篇。于广平、姚香惠二同志的优秀教学案例在《平凉教育》近期刊登；姚改琴同志的教学论文在市级刊物发表，于广平、周光鑫、于惠霞三同志的课件制作教育信息管理中心奖励。在县局组织的“走进新课程”论文征集活动中，学区推荐上报5篇，这些成果来之不易，是同志们辛勤汗水和心血结晶。同时也折射出全学区校本教研为教学服务，为课改服务，为提高教学质量服务的宗旨。

4、狠抓教学过程管理，教学质量稳步上升。

（1）积极稳妥地开展备课改革。县局备课改革现场会之后，学区通过外学内创，结合实际，初步形成了活页式、表格式的教案备写模式和合作方式、开放式、自主探索式、活动式为主的课堂教学模式。随着新课程的实施，学区进一步要求各校重视备课的质量，突出学生活动的设计，注重“三维”目标的落实。同时广泛听取老师的意见和建议，不断充实完善，分层要求，分步实施，不搞统一模式，不搞一刀切，突出备课的实用性、实效性和可操作性，实现教师角色和课堂教学模式的平稳转变。使备课改革进一步贴近了新课程要求，贴近了教师的实际。课堂的民主化气氛日渐浓郁，教师的角色意识初步形成。中小、堡子、小寨、三里、盘头、崖湾等校普遍做到较好，落到实、动劲大、转变快，教学效果明显。

（2）积极探索评价制度改革。评价制度改革是新课程对学校工作提出的新要求。学区根据这一新的思想理念，注重学校、教师、学生评价的宏观调控和正确导向。积极探索评价办法，不断完善评价机制。初步制度“四表”（即“学校工作评价表”、“教师发展性评价表”、“学生综合评价表”、“学生成长记录表”）评价模式，受到县局的充分肯定。同时还采取民主评议和问卷调查等方式，突出评价机制的多元化，为评价制度改革和教学常规管理积累了经验。

（3）深入开展“两项优化”活动。根据县提出的“两项优化”活动安排，学区要求全体教师在课堂教学上做到“五个优化”，即优化教学时间，合理安排；优化教学内容，精心设计；优化教学方法，精当高效；优化作业练习，典型精炼；优化检测反馈，及时准确。为此，本期各校普遍开展了优质课评赛活动，学校班子成员、教研组长深入课堂听课，指导教学。对评选出的优质课，组织全体教师观摩学习，以人之长补已之短，学区在教学管理的指导思想上，提出以毕业班和实验年级质量为龙头，抓两头促中间，带动整体质量的提高和平衡发展。在各校优质课评赛活动的基础上，组织进行观摩教学活动16节，加强交流研讨，切磋教法，提高教艺，使“两项优化”活动开展的深入扎实，有声有色，成效显著。

（4）突出教学过程的严、实、细、全，狠抓备、讲、练、考、评、导等有效环节的落实，教学质量稳步提高。各校普遍加强常规管理，严实教学过程，基本做到了备课严，吃透教材，吃透学生，备教法学法；讲课从精，突出“两基三点”；批改从细，作业全收批，及时认真细致；考核从实，坚持单元过关检测，查缺补漏；讲评从巧，着眼于点拔、引导、开窍；辅导从勤，抽时挤空指导学困生释疑解难。学区在中期和期末两次统一命题，统一组织、集中评卷、专人统计，兑现奖惩。特别是在中考之后，学区打印下发了成绩通报和《关于进行中考质量分析的安排意见》，要求各校紧紧围绕学区提出的现状分析和工作要求，深刻剖析，潜心进行质量分析，并形成书面分析材料。之后，又利用两周时间深入各校召开座谈会，制定工作目标和改革措施，并对马寨、高崖、干涝池、什字等质量后进学校进行了重点调研，对二十几名同志的薄弱学科进行了面对面的剖析，寻找症结，制订措施，帮助整改。随后召开校长会议，进行中考质量分析研究，印发了《关于中考质量分析的反馈通报》。通过中考质量分析，对全体教师触动很大，特别是一些处于后进位次的学校和教师深有感触，在后半期工作起色大，质量提高快。通过期末考试，在部分学科试题偏难的情况下，全学区学生双科合格率为77.6%，比中考的67.1%，提高了10.5个百分点，比上学期末的73.3%提高了4.3个百分点，比上年同期的56.4%提高了21.2个百分点。教学质量保持了持续稳定上升的良好势头。同时涌现出了三里、堡子、小寨、盘头、崖湾、中小等六所质量强校。郭福良、何世忠、边成器、于英杰、熊冶勤、周俊杰、熊定乾、张效华、张成林、曹成义、张永前等中老年同志坚持学习，不断更新思想观念，教法成熟，宝刀不志，雄风犹点，创出了好成绩，做出了好榜样；姚改琴、张彩秀、杨小兰、于斌武、史惠芳、张文科、张灵成、郑金平等青年同志工作严谨，理解教材独到，学法引导得法，切合学生实际，教学质量连续保持学区前列，成为全学区的教学骨.干；周春娟、张春、李灵华、乔建设等一大批年轻同志脱颖而出；于艮梅、杨伟红、郭海霞、董亚萍、张惠宁、郑改琴等民办教师和学前幼儿教师不计得失，默默奉献，工作出色，成绩显著，用她们的实际行动倾注了对教育事业的满腔热忱，成为我学区教育教学工作中的亮点。

三、坚持纠偏治乱，巩固“两基”成果，教育教学秩序稳定良好。

1、开学初，学区依据县局安排，下发了《2024年秋冬开学安排意见》，对各级学生的收费项目和标准，学校作息时间，学生在校时间，校历安排、各科教学进度，课程节次等常规工作作了详尽的安排和规定，做到了各校统一，符合规定，科学规范，杜绝了常规工作上的随意性。同时重中课程方案，加强非基础课教学的检查和考核，克服了重主轻副，随意挤占非基础课教学时间，随意延长学生在校时间，加重学生课业负担等违背教育规律、危害学生健康的不良现象，促进了学生的全面发展，增强了办学吸引力。全学区学生体育合格率达到了96.8%，适龄儿童入学率99.9%，辍学充控制为0，留级率控制在1%以内，毕业率、升学率均达到了100%，“两基”成果得到了进一步巩固和提高。

2、从讲政治，保稳定的大局出发，以清醒的头脑对待学校收费和政策性费用减免工作。开学初，学区及早核准收费项目和标准，及时下发通知，各校严格遵照执行，对收费项目和标准在校内外进行公示，自觉接受社会监督。并按规定落实了计划生育“两户”减免政策。全学区共减免162名学生杂费共计3376元。在义务教育阶段农村家庭困难学生免费提供教科书工作中，学区要求各校坚持公开公平公正的原则，严格执行上级文件规定和会议要求，规范操作程序，深入农户调查摸底，审定公示795名家庭困难学生为免费对象，提供教科书价值21865元。学校各项收费合理，上解及时。工作程序操作规范，社会反映良好。

3、安全工作责任明确。警钟长鸣。各校切实落实了安全责任制度，普遍实行了“四包三跟一签订”的安全责任制。“四包”即校长包校，班主任包班。值星教师包周，全体教师包路队护送；“三跟”即跟班，跟活动，跟踪调查；“一签订”即层层签订安全责任书。同时，通过家访、家长会、家长开放日等活动，与学生家长沟通，相互配合，采取积极有效的措施防患于未然，学前班、低年级及公路沿线的学校家长主动接送学生已成为一种习惯，给学校安全工作减轻了压力，师生安全责任意识和自我防范意识进一步增强。本期学区内无一例不安全事故发生。

四、以排危建校和标准化学校建设为重点的学校基础设施建设实施了历史性突破。

根据年初确定的基础设施建设目标，学区多方协调，积极配合镇上领导现场规划，确定项目，落实资金，积极推进排危建设步伐。截至目前，各项工程已全部竣工，分别在干涝池、街子、后沟、马寨、什字、高崖、盘头及新规划的西关小学完成排危27间604平方米，新建校舍55间1368平方米，新修围墙2245米，总投资达59.55万元。建成县级标准化学校一所，安全文明示范校一所。特别是新规划的西关小学从占地面积，规划标准及办学规模而言，均达到了全镇及至全县之首，建成后将成为全镇排危建校工作中的标志性工程。绝大多数学校告别了危房的困扰，校舍宽敞明亮，师生心情舒畅，办学条件及校容校貌发生了历史性改变。

五、存在问题和改进措施。我们虽然做了大量艰苦细致的工作，取得了显著成效。担与教育发展的形势相比，与人民群众时教育的需求相比，还存在一些差距和不足，主要表现在：

1、教师数量配备不足，年龄结构不尽合理，目前全学区是比例为1：24.7，在职教师中50周岁以上34人，占31.5%，55周岁以上临近退休离岗的11人，这样的师资现状给队伍建设造成诸多不利因素。

2、部分教师思想观念落后，专业素质较差，教学方法陈旧，不注重学习，培训提高难度大。

3、极少数教师工作责任心不强，教学质量长期低而不稳，贻误事业，误人子弟，群众意见大。

4、个别学校教学质量长期滞后，校际之间学科之间关距大。本期期末检测排位第一的学校与倒数第一的学校双科合格率相差近35个为分点，单科及格率相差六、七十个百分点的不少，这样的差距直接制约着整体质量的平衡发展，不能不引起我们的高度重视。

上述问题我们已经有了足够的认识，学区将认真分析研究，继续采取突出人本思想，强化教育督理，加大工作力度等方法，面对面剖析，靠实工作责任，制定整改措施，帮教的帮教，该处理的处理，下决心予以彻底解决，决不姑息迁就，确保全镇基础教育工作再上新台阶。

**第二篇：坚持人本管理**

坚持人本管理，锻造和谐矿区

构建安定、团结、持续、有效、健康、发展的和谐矿区，就必须以人为中心，就是要在人本管理上下功夫，就要充分调动一切积极因素，打造适合企业员工发展的平台，充分理解他们、尊重他们，让他们感受到被信任、被尊重、被肯定，使他们认识到自己是企业发展中不可或缺的一种力量，从而安于工作，用心工作，并以积极饱满的热情投入工作。

一、坚持人本管理，构建和谐矿区，要在安全上“落实”

安全是天，安全是员工最大的福利，安全是煤炭企业发展中的头等大事。没有“安全”，就没有发展，就没有和谐。只有把安全放在各项工作的首位，才能保证矿区稳定、和谐发展。刘桥一矿在构建和谐矿区落实人本管理上，牢固树立“安全可防可控、成败在于管理”的理念，树立“安全是第一责任”、“安全不能代表一切、但能否定一切”的安全新理念，使广大员工充分认识到安全是矿井和谐发展的“保障线”，是干部政治生命的“稳定器”，是矿工生命的“守护神”。同时始终坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，在科学管理上落实责任追究体系，在员工的情感需要上落实人性化管理，并以提升员工素质为根本，以安全质量标准化为基础，以现场安全管理为重点，扎实推进 “

三、三”建设：即动态达标、事故系统追查和安全信息闭合管理“三项”建设和基层、基础和基本技能“三基”建设，着力抓好“一通三防”和防治水两个重点，重点加大动态隐患的排查和整改力度，严厉查处“三违”行为，大力推进安全 文化建设，提升安全效果。

此外，通过建章立制，做到了安全工作在实施过程中的科学化、规范化、精细化。《生产技术管理若干规定》，对设计优化、规程编制、过程控制等作出了严格细致的要求。《零星工程施工管理办法》，对零星工程采取了闭合式管理。《间断生产追查分析制度》，对发生的间断生产事故，坚持系统追查、处理。《外委工程管理办法》，把北风井等外委工程纳入了安全生产统一管理。

二、坚持人本管理，构建和谐矿区，要在科学发展上“细化”

十六届六中全会指出，“社会要和谐，首先要发展，必须坚持用发展的办法解决前进中的问题，大力发展社会生产力，不断为社会和谐创造雄厚的物质基础。”企业是国民经济的载体，是社会就业的主渠道，没有企业的发展就没有整个国民经济的发展，也就没有整个社会的稳定和谐。因此，构建和谐企业必须抓住发展主题不动摇，坚持科学发展不放松。纵观中国大小企业，无论是构建和谐社区，还是构建和谐矿区，都需要一种科学的管理模式。青岛的海尔、日本的松下，声誉响彻海内外，除了有过硬的生产技术、质量构造等，更离不开科学管理、科学发展。刘桥一矿坚持把工作生产中的精细化具体落实到构建和谐矿区的生产实践中去，充分利用企业现有实物资源和人力资源，以精减、细化为根本，以和谐、高效为目标，按照科学的管理模式，在原生产实践的基础上，改进工作方法，提高工作技巧，把每道工序精简到最简便、灵活的方式，全面提高员工劳动生产率。

（一）在生产管理方面，在“安全、经济、人性化”理念的指导下，坚持抓源头，优化设计；抓环节，优化系统；抓关键，优化工艺流程；抓调配，优化劳动组合；抓工效，优化工时利用，做到精简流程、工艺，目标任务层层分解，工作落实到班组、兑现到个人，极大的提升了生产效率。同时按照“均衡生产、合理等待”的原则，正确处理了生产与生产准备的关系，定期召开技术、地测、调度等部门有关人员会议，认真研究生产接替方案，合理安排生产布局，做到了适时准确、长短兼顾。

（二）在经营管理方面，坚持“增产增效、提质增效、降耗增效、减人增效”思路不动摇，从生产源头抓起，从提高煤炭质量入手，以成本对标管理为着力点，大力开展创建节约型矿区活动，积极推行内部市场化运作，不断加强经营管理的过程控制。同时按照有关制度，确定不同单位工资定额、材料消耗等费用指标，月月考核、奖罚兑现。此外还大力开展修旧利废、回收复用活动，把报废巷道、物资回收作为工作重点，有计划有步骤地对Ⅱ443、Ⅱ

4210、Ⅱ461、Ⅱ6512、Ⅱ641等系统进行了回收。

（三）在精细化管理方面，全面推行了采掘系统扁平化管理，实施“四卡闭环考核、三工动态转换”，实行联责考核和安全质量技能结构工资制，初步形成了员工工资随单位效益变化和技能高低升降的分配机制，提升了管理水平和管理效果。目前，采掘区队管理模式、机运专业管理模式先后在集团公司得到了推广和应用；Ⅱ643大倾角采煤法、机巷皮带机拐弯装置等CIA项目被集团公司成功推介。

（四）在人力资源管理上，以“三减”工作为平台，通过政策制定、机构整合，引入竞争淘汰机制，加大绩效考核力度，形成“人员能进能出、收入能高能低、干部能上能下”的管理局面，实现人力资源的优化配置。

（五）在工作作风管理上，严格了干部九项制度：即跟值班制度、晚间进矿签到制度、下井带班制度、禁酒制度、监督、检查制度、请、销假制度、工作汇报制度、分管工作信息闭合管理制度。同时注重整顿机关工作作风，杜绝“门难进、脸难看、事难办”的现象出现，避免工作中相互推委、扯皮现象发生。

三、坚持人本管理，构建和谐矿区，要在民心管理上“夯实”

十六届六中全会指出，“构建社会主义和谐社会，必须坚持以人为本，做到发展为了人民，发展依靠人民，发展成果由人民共享，促进人的全面发展。”员工是企业的主人，是推进企业改革发展和构建和谐社会的主体，也是分享改革发展的主体。以人为本，建设和谐矿区，不是闪光的标签、时髦的口号，而是要使广大员工享受到实实在在的成果。只有员工享受到了实实在在的成果，建设和谐矿区才有物质基础，和谐矿区的境界才能不断提升。

（一）大力实施民心工程，以民心巩固和谐。把为员工办实事、办好事、办成事作为检验和谐矿区建设的试金石。整修了员工食堂，配备了设备，对井下员工实行营养套餐，同时补发了班中餐，大幅提高班中餐标准，对员工宿舍进行了翻修，全力做好农民工转制工作，生产一线员工工作服也实现了统领统洗，解决了员工群众关心关注的焦点和热点问题；每年将招待费用的20%作为困难员工救助基金，对特困员工医疗、住房及子女入学等实施保障和救助；建立健全职业病卫生防治管理制度，协调组织免费为一线员工进行了体检；出台了水电、液化气补贴方案，并对工人村供水管道进行改造，对矿区道路等公共设施进行修缮，建成了老年活动中心，开办了老年大学，员工家属的工作环境明显改善,生活质量进一步提高,幸福指数不断攀升。

此外还积极做好扶贫帮困工作。制订了《刘桥一矿工亡、伤残、贫困员工救助办法》和《关于对工亡、伤残、病亡特困户员工子女进行教育的救助办法》，加大慰问帮扶力度，开展了“送温暖”、“结对帮扶”、“金秋助学”、“下基层、察民情、送温暖、献爱心”等活动，使扶贫帮困工作向制度化、规范化和经常化发展，矿领导还分别与特困户结成了帮扶对子，并深入家庭慰问。同时认真做好员工互助医疗保险工作，为员工办理了入保手续，并建立了文字和电子档案。

（二）加强企业民主管理，以民主促进和谐。牢固树立群众利益无小事的观念，着力维护员工群众的贴身利

益，加大矿务公开的力度，将员工关注的工资奖金分配、人事任免等焦点、热点问题进行张榜公布，接受广大员工监督，定期征集合理化建议活动，提高员工参与企业管理的主动性和积极性。坚持民主集中制度，做到大事讲原则，小事讲风格，不闹无原则纠纷。

（三）加强精神文明建设，以文化孕育和谐。坚持以争做“合格皖煤人”活动为载体，大力弘扬“坚韧不拔、众志成城、特别能战斗”的企业精神，积极践行“诚信、协同、创新”的核心价值观，增强建设和谐刘一的凝聚力和向心力。

（四）积极创建平安刘一，以稳定保障和谐。加强社会综合治理工作，落实信访工作责任制，有效预防和妥善处理不稳定因素，着力构建以科技为支撑、制度为基础、监管为手段的安全生产保障体系，实现安全发展。

众心齐泰山移，民心顺企业兴。刘桥一矿正以“坚定的信心”、“以人为本”的理念、“人文”的精神，着力打造一个具有刘一特色的、别具一格的、内外和谐的矿区。

**第三篇：坚持“人本**

坚持“人本·诚信·科技”企业文化理念

打造百年和谐幸福民营企业

山东华元建设集团有限公司李恩云

文化是企业的灵魂，创新是企业持续发展的动力，不断创新的文化是新世纪企业健康持续发展的强力支撑和保障。企业文化作为上层建筑，有着丰富的内涵，作用于员工的内心世界，产生群体意识，形成向心力、凝聚力，成为推动企业发展的源动力。对于民营企业发展来说，企业文化建设是搏击日趋激烈的市场份额、提高企业核心竞争力的需要，也是引导员工树立正确价值观、积极提升自身素质的需要。如何适应市场经济新形势，构建一个切合企业发展需要，推动企业跨越式发展的文化体系，是企业发展过程中需高度重视的问题。现从团队建设，程序化管理，精细化管理，执行力建设及企业软实力建设等方面，并结合作者所在企业实际运用情况，谈一谈个人对企业文化建设的管窥之见。

一、加强员工团队建设，打造自发工作的高效团队

企业坚持加强团队建设，取得了明显效果。特别是在员工团队的组织建设上做了大量工作，一大批优秀人才脱颖而出，为企业这几年的快速发展提供了坚强的组织和人才保障。同时，企业加强对干部职工的培训工作，每年举办30—40期内部外部学习培训活动，并通过严格科学的绩效考核，保持了各级管理人员的斗志和动力，责任、激励同在的和谐氛围已初步形成。各级管理人员的战斗力和感召力进一步增强，员工对管理团队满意度较高，靠得住、有能力、干实事、绩效好的管理团队基本形成，整体呈现 1

出“班子团结、员工拥护、业绩优秀”的良好局面。

在员工队伍建设上，为适应近年来企业规模快速扩张的形势，企业积极引进社会成熟人才，特别是针对发展基础设施、房地产开发业务的战略需求，通过制定相关政策，鼓励紧缺人才加盟华元，缓解了专业人才不足的矛盾。与此同时，企业将接收大中专学生作为人才引进的主渠道，每年接收大中专毕业生20—30人，并通过开展以师带徒、学干结合等形式，加速了青年学生的成才。在加快人才引进的同时，企业也注重对现有员工潜力的挖掘和培养，通过创新理念，形成了梯队培养、配备合理的可喜局面。在薪酬管理上，改革建立了有针对性的符合公司发展实际的薪酬体系，并根据运行情况持续改进，员工薪酬持续提高，保持了年均20%的增幅，达到了诸城同行业较高的水平，对激发员工工作积极性、促进集团跨越发展起到了积极作用。

二、加强程序化、精细化管理，提高企业执行力建设

随着市场经济的高度发展和信息化时代的到来，企业审时度势，先后提出并积极实施程序化管理、精细化管理和执行力建设。

一是强化大局意识，推进管理的程序化。集团上下进一步强化“一荣俱荣、一损俱损”的大局意识，强化“诚信经营、守法经营”的规则意识，在企业内部形成用制度管人、管事、管权的机制。在制度层面上，健全内控体系，建立业绩考核管理平台，并实现与日常工作的有机结合，提升企业管理的深度、广度与精度。对现有的管理程序进行完善、优化，加强效率性、可操作性。完善和优化管理程序，严格过程控制；加强过程管理，采取有效措施确保实现预期目标。集团全体上下以持续改进的心态和务实的行动不断完善和优化管理程序，提高效率和管理品质。

二是精细化管理是企业做大做强持续发展的必由之路。企业精细化程度的高低直接决定了企业的核心竞争力。精细化管理不仅是企业适应激烈市场竞争环境的必然选择，也是企业生存发展的必然选择。集团深刻意识到，现在的建筑市场只有通过精细管理才能稍有微利。企业将控制成本，内部挖潜作为精细管理的主要内容，继续加强成本控制建设，规范成本核算，加大各部门在降低成本、控制费用支出上的责任，全面实施精细化管理。通过精细化管理规范企业运作、明确管理目标、细化管理单元、改进管理方式，提升企业运营的效率和效益。创新理念，运用先进的手段和方法，使集团的管理工作迈上科学化、规范化、精细化和信息化的轨道，把管理工作做精做细、做深做透，保证企业的战略目标能够实现。每个部室都针对各自工作特点，将办事程序和流程设置成表格箭头式工作程序，公布至各单位，提高工作效率和透明度，推动集团精细管理的贯彻实施。

三是全面提升执行力建设。执行力建设是个永恒的主题，没有最好，只有更好，它是企业核心竞争力的重要组成部分；管理三分靠策划，七分靠执行。集团积极倡导“今日事今日毕”工作的理念。注重从提高思想认识入手，引导全体员工增强责任感和自觉性，以积极的姿态投身执行力建设。树立服务意识、端正工作态度、完善工作作风，协调处理好各种工作关系。着力营造团结向上、奋发有为、想干事会干事干成事的工作氛围，引导员工消除“干事越多失误越多，不干事不会出差错”的错误认识，放下包袱，敢闯敢干，不断研究新情况，思考新问题，探索新途径，开创新局面，切实把执行力建设提高到一个新水平。通过执行力建设的全面开展，在企业内部培养凝聚“四种风气”，即形成努力学习的风气，团结协作的风气，勤奋务实的风气，事事着眼企业发展大局的风气。在日常工作中，努力做到了“三快三办”，即：办事决策、工作服务、执行落实做到反应快、节奏快、反馈快；对领导随时安排的工作，要有令必行“坚决办”，对各部室、区域的急切问题，高效快捷“立即办”，对工作中遇到的疑难问题，想方设法“积极办”。突出业绩导向，优化工作流程，将办文、办会、办事的各个方面以及每一个岗位职责都以制度形式固定下来，对重点工作列出“时间表”和“线路图”，使纵向的层次更明晰，横向的层次更协调，形成“动有其轨，静有其位”的良好工作局面。

三、加强企业软环境建设，推动“人本·诚信·科技”主流文化落地 集团通过加强党群组织建设、思想政治工作和宣传工作，积极探索新体制下企业文化工作的新途径。切实围绕“发展、转型、团队、文化”等关键词做好文章，推进党群工作在经济发展、团队建设上发挥更大的作用。党委、工会、共青团等组织，在打造模范、宣传企业等方面进一步加大作为。通过组织开展丰富多彩的演讲比赛、知识竞赛、拔河比赛、登山励志比赛，感恩文化、倡导亲情等文体活动，每年评选感动华元模范人物、开展慈心一日捐、积极参与光彩事业、扶贫济困等等，使得企业文化建设渗透到实实在在的工作中；同时将企业文化建设与宣传报道紧密结合起来，在内部运用好集团网站、《华元》杂志、移动飞信等平台及时宣传企业战略、方针，做好梯次宣讲，使集团的战略方针深入每名员工人心。对外要利用好电视、报纸、网络等公共传媒，宣传企业形象、项目，促进集团品牌建设，提高品牌认知度和美誉度。集团主流文化经过几十年的培育、打造，已基本成型，并进入耕耘期和成长期。集团继续在总结提炼、宣贯倡导、领导表率、全员参与等环节下功夫，使华元主流文化真正渗透到肌体中、融化到血液里、落实到行动上。尤其是要紧密结合企业生产经营实际，进一步扩大华元主流文化的社会影响，真正将企业文化的软实力转化为制胜市场的竞争力。

作者信息：李恩云，1983年1月，中党党员，大学学历，政工师，山东华元建设集团有限公司团委书记、办公室科长，现从事企业思想政治及文化宣传工作。

通讯地址：山东省诸城市东武街2号华元大厦十楼办公室

电话：0536-6064576；\*\*\*邮编：262200

**第四篇：坚持人本管理共建和谐愉悦**

坚持人本管理共建和谐愉悦

——愉悦家纺有限公司创建“劳动关系和谐企业”汇报材料 2024年12月l 2日 各位领导、同志们：

愉悦家纺有限公司是按照市委、市政府“建设中国棉纺织之都，打造中国家纺基地”的战略部局，在全市开展“大开发、大开放、大 招商、大发展”的形势下兴建的家纺企业。公司主要从事家纺面料的 设计开发与染整、家纺成品、经编针织、行业用品及进出口贸易等。

公司位于滨城区小营南城经济开发区，占地1180亩。在市委、市政府的领导和关怀下，在社会各界的大力支持和鼎力相助下，依靠 公司广大员工艰苦奋斗的奉献精神，和干事创业的工作激情，2024 年2月投资1．8亿元的一期工程开工建设，10月全面竣工并投入生产，当年实现销售收入2．6亿元，实现了“当年立项、当年建设、当年投 产、当年见效”的愉悦速度。2024年我们发扬连续作战的作风，投 资l亿元的二期工程于11月竣工投产，并且克服了美国及欧盟对我 国纺织品设限给生产经营带来的重重困难，2024年更是快速建设，高速发展，迅速提高的一年。

2024年是公司的“管理效益年”，在全厂开展节能降耗，创新(技 术)管理和劳动竞赛活动下，生产经营势头发展良好，预计06年全 年可生产家纺面料7500万米、家纺成品及专业服装1500万件(套)、方巾3000万匝、出口创汇4100万美元，实现销售收入10．2亿元。

2024年，公司获得滨州市和滨城区“先进企业”、“市级守合同

重信用企业”、“劳动保障监督审查A级诚信单位”、获得“山东省纺 织工业安全生产先进单位”、“全国纺织和谐企业建设先进单位“，荣 获省级r·企业文化建设示范单位”等荣誉称号，被评为2024“山

东名牌’’生产企业，“国家免检“生产企业，还先后通过了IS09001 质量管理体系认证；IS014001环境管理体系认证；GB／T28001职业 健康安全管理体系认证；Oeko-Tex Standardl00生态纺织品认证。下面我们将建立企业和谐劳动关系，促进企业发展的做法汇报如下：

一、“人本和谐”的企业文化是创建“劳动关系和谐企业’’ 的坚实基础。

企业文化是一个企业价值观的核心和灵魂，是企业理念、准则、规范、制度总的概括和提炼，我们为真正体现企业文化的核心理念，经过两年的实践和提炼，愉悦家纺的企业文化已经升华为被公司员工 和社会认可的“愉悦文化’’。

1、公司有以人为本，促进发展的企业文化。

在工业园建设的前期，我们邀请全国著名的企业文化专家，经过 大量的调研，吸收当代国际企业管理先进理念，制定了符合公司实际 的文化纲领。文化纲领包括企业宗旨、企业理念、企业价值观、企业 精神、企业作风、领导法则、管理法则、员工条例、生存法则、行为 准则等十多个方面，这既是一个全新的文化纲领，又是一个全新的行 动纲领，我们把文化纲领编辑成册，登记编号，做到人手一册，让每 位管理者和员工都牢记在心，并且在工作生活中加以落实和实践。

2、员工有扬善抑恶的道德规范和文化导向。

我们在企业文化纲领中制定了严格的员工行为准则和规范，使每 一名员工在企业内部都是优秀员工，在社会上都成为优秀的社会公 民，从公司领导到中层干部，从班组长到普通员工我们都要做到：干 每一项工作都要精细化，并且要有滴水穿石、锲而不舍、目标专一的 工作态度，把每一件事情都要高标准、严要求，做精、做细，做到完 美无缺，追求lOO％。

正因为公司企业文化中“以人为本”扬善抑恶道德规范的导向，职工们知道应该怎么做，也十分明白哪些事情不应该做，从而发扬高 尚的道德风范，建立了善良、和善、友好、融洽的员企关系。两年来，公司没有一起破坏、偷盗、抢劫等丑恶事件的发生。2024年，公司 被省总工会等六大部委授予“山东省企业文化优秀成果奖”的光荣称 号。

3、公司有多层次，全方位沟通交流的通道和文化氛围。公司每月组织一次全体管理人员参加的“月度工作总结讲评”和。星级班组管理讲评”会。在会上，有公司领导讲评，有车间主任、主管和轮班长的总结及经验介绍。会后，根据公司两会精神，各车间(部室)主要管理人员向全体职工进行传达，职工们根据对两会精神 的领会与理解，结合自己当前的工作，给公司、车间提出合理化的建 议和意见。通过这种交流和沟通，把员工关心的热点难点问题，通过 解决和整改，变为公司的亮点工程。例：公司车棚的建设和工作餐的 改善等。

二、以人为本，维护员工的合法权益是创建“劳动关系和谐 企业’’的根本保证。

1、公司有维护员工的合法权益，建立、健全合法的劳动保 障政策。

一是完善分配制度。在工资发放上，我们遵循以员工劳动价值和 贡献、责任、技能水平作为支付工资的依据，逐步完善公司薪酬体系，让广大员工的收入和企业效益增长同步递增，使广大员工共享企业发 展的丰硕成果，2024年比2024年工资增幅27％，2024年比2024年 增幅30％。

二是劳动合同的签订。学员进厂经考试合格后给予签订3—5年 不等的劳动合同，合同签定率100％，并严格按照合同规定执行，保 证员工的合法权益，按时为员工交纳养老保险、医疗、工伤、失业、生育五大保险，确保广大员工在企业的合法权益得到充分的保障。

2、公司有安全、友善、清洁的工作作业环境。

“业精我荣，企富我盈”是企业文化当中的员工理念。要达到这 一理想的目标，公司首先为员工提供一个安全保障、团结友善、清洁 舒适的工作环境。

为彻底解决夏季的炎热和冬季的寒冷，公司投资330万元为缝制 车间、经编车间、愉悦家园和办公室大楼安装了中央空调，彻底解决 了冬暖夏凉的问题；为体现广大青年员工爱好和特点，公司投资12 万元为缝制车间和两个整装车间安装了背景音乐；为解决广大员工 上、下班的交通问题，投资150万元购买5辆大客，除上、下班接送

员工外，按时定点接送员工到市里购物、休闲、娱乐、会友，极大地 方便了广大员工的上、下班和工作之余的活动和需要。

由于安全措施得力，制度健全，公司自投产至今没有一起重大安 全伤亡事件的发生，被山东省纺织工业办公室授予“山东省纺织工业 安全生产先进单位”的荣誉称号”

3、公司有重视弱势群体，关爱下岗职工的保障措施。

成立虮喻悦爱心基金会”。白公司创建以来，收到各类爱心捐助 10．6万元，资助困难职工，探望、慰问员工家中老人和常年病人60 多人次。李道贞就是受资助者之一，她丈夫身患癌症，公司向全体员 工发出了友情倡议，两天时间捐款3万多元，她给公司的感谢信上写 道：愉悦家纺的干部员工给了我丈夫和我家庭第二次生命，我要加倍 的努力工作，来报答公司和同志们的关爱。

以人为本、关爱下岗员工，解决历史遗留问题。

原经编厂下岗职工63人，公司本着以人为本、关爱职工的做法，为他们办理了离厂手续，移交到就业处，办理了失业金，并补交养老 保险，使他们重新找到了适合自己的工作岗位。公司这一以人为本的 做法稳定了企业的职工队伍，避免了给社会造成的不安定因素。至 今没有出现越级上访和群体事件的发生。

三、关爱员工，凝心聚力是创建“劳动关系和谐企业”的不 竭之源。

1、公司有供员工学习创新，优胜劣汰的激励机制。

为了满足企业急需管理及技术岗位人才的需要，公司与滨州职业

学院联合承办职工业余大学，成立了经营管理染整大专班，建立、健 全了各项管理规定。根据考勤、作业、考试成绩和在班里的表现，给 予调整优秀学员的工作岗位，激发广大学员的学习积极性。学员在学习期间的学习费用自己先予以垫付，三年毕业后持毕业证书，公司给 予报销学习期间的全部费用。这一举措，深受广大学员的欢迎，学习热情空前高涨。

企业为加快技能人员的培养，提高员工操作技能，培养高技能员 工，拓宽技能人员的成长通道，连续两年进行“岗位技师资格”评定，共有58名员工获此殊荣，极大地激发了广大青年员工学技术，钻业 务，铸本领的自觉性和迫切性。

2、公司有为广大员工干事创业、立志成才，充分发挥才能 的平台。

作为建厂刚刚两年的新企业，企业为广大有志者和青年员工提供 了一个干事创业、立志成才、充分发挥的平台，两年来有60多人从 普通的工作岗位，不同程度的走上了管理和技术岗位，并且发挥良好。如：面料整装班长王朝莹就是其中的一个，在符合公司招聘资格的 1 8人当中经过三轮竞争，被公司录用为车间主任。还有，在6月份 举行的营销业务员竞聘中在64人当中，经过层层考试，多次测试，有14人走向新的工作岗位。这种用人的激励机制受到广大员工的大 力支持和积极参与，为公司选人、用人探索了一条新途径。

3、公司有供员工休闲、娱乐和愉悦的生活环境和生活设施。

公司白建设至今的两年时间，分别投资900多万元建成可容纳

1650名员工居住，各种生活设施齐全的单身公寓，为解决冬暖夏凉 问题，公司投资85万元在单身公寓内安装了中央空调；为使广大员 工上下班后生活更加充实，丰富员工的业余文化生活，投资20万元 在宿舍和餐厅安装了彩色电视，除看电视节目外，还能收看公司在企 业管理方面的光盘及歌曲欣赏；投资12万元安装了电视监控系统和 红外线报警器，安保部人员24小时巡逻检查，确保了广大员工的人 身和财物的安全，两年来没有发生一起偷盗、抢劫、强奸和行凶等恶 性案件的发生，保持了稳定，保证了安全，建立了和谐，使广大员工 上班时安心，下班时开心，员工家长放心。

通过以上做法，使广大员工真正感受到了愉悦家纺“家庭般的温 馨，亲人间的感受，部队式的作风，军人样的素质’’，从而极大的激 发了广大员工高昂的工作激情和百倍的工作干劲。

四、积极响应市总关于“锁定目标争上游，全力冲刺2024” 劳动竞赛的号召，全面深入的开展劳动竞赛活动。

公司工会建立以来积极配合公司的中心工作，开展了以“咬定目 标，奋力冲刺，确保全年任务圆满完成”为主题的劳动竞赛活动。

公司工会及各分会成立了劳动竞赛领导小组，通过对各车间的宣 传、发动和督导极大的调动了广大员工参加劳动竞赛的积极性，竞赛 热情空前高涨。

工会每周出版《劳动竞赛快讯》来报道劳动竞赛中的亮点、好人 好事及创新成果。我们还以黑板报、宣传栏等等各种宣传形式对劳动 竞赛进行宣传和报道，并召开了劳动竞赛经验交流会，在提高质量、节能降耗、员工培训、安全操作、思想工作等方面进行了经验介绍和 典型发言。极大的推动了劳动竞赛的进行和开展。生产现场出现了你 追我赶、争先恐后的竞赛局面，各项指标日新月异、蒸蒸日上、不断 刷新，为完成全年的任务奠定了坚实的基础。

同志们：在创建“劳动关系和谐企业”方面，我们虽然做了一些 工作，取得了一些成绩，但离上级的要求和企业总体发展的需要还有 很大差距，我们决心在今后的工作中，按照市、区两级工会的工作要 求，以本次工作考核为契机，积极发挥工会组织和工人阶级主力 军的作用，锁定目标争上游，全力冲刺2024努力争创“劳动关系和 谐企业”“AAA”先进单位，为实现公司的战略目标，为全市经济发 展而努力奋斗!谢谢大家1 2024年12月12日

**第五篇：坚持人本管理,全面提升企业竞争力**

坚持人本管理，全面提升企业竞争力

生产力和生产关系的矛盾运动，推动了人类社会历史的发展。

人是生产力中最基本、最活跃的因素：企业的竞争，说到底是人才的竞争。以人为本，坚持人本管理应该说是这一思想在实践中的灵活应用。

一个好的运行机制，要有创新的思想工作方法作保证。思想政治工作的扎实细致，要求我们要深入调查研究，摸准职工的思想脉搏，在全面了解的基础上发现问题，分析问题，进而及时解决问题。在对一些基本人生观、价值观、世界观认同的前提下，关心人、理解人、尊重人，充分发挥人的主观能动性，全方位调动人的积极性，真正使人成为生产、管理、经营中的主体和灵魂！

当前企业面临强大的市场压力、技改压力、就业压力。逆水行舟，不进则退，不思进取，无形中企业适应市场的能力也会一步步削弱。这就是我们开展生产经营、开展人本管理的现实和基础。人的社会性决定了处在企业中的各位员工也不同程度的感受到了这种压力。怎么办？同样的问题摆在我们每个人面前。鲁迅先生讲得好：不是在沉默中暴发，就是在沉默中死亡。环境越困难，任务越艰巨，我们就更应该知难而进，就更应该依靠和联系广大群众，发挥人的主观能动性。这其中就引出一个问题：

怎样依靠和联系广大群众？怎样发挥人的主观能动性？

当今世界面临两大主题：和平问题和发展问题。旧的世界格局业已打破、新的世界格局尚未形成。也就是说整个世界处在一个分化、组合、调整、过渡的时期。同样的，大至国家、小至我们这个企业，也处在这样一种情况下：旧的经济体制业已打破，新的经济体制尚未完全形成，或者说，我们现在面临的经济体制还不规范，还有很多不尽如人意的地方。我们的企业不但要为断提高经济效益，而且不可避免的要承担一定的社会责任。两者缺一不可。面临同样的外部环境，这就要求我们要做好两方面的工作。一方面：我们要解决人的思想观念问题。彻底摒弃等、靠、要的懒汉思想，使干不干不一样，干好干坏大不一样，在企业的经营管理中引入竞争机制。使广大职工树立起竞争意识、市场意识。从而使我们的人本管理有一个坚实的物质基础。另一方面：针对我们现在所面临市场尚不规范、法律法规不是很健全，特别是我们每个人思想观念上规范的市场经济意识和运作方式还不完全具备，要积极营造一种健康向上，注重特质文明和精神文明相结合的良好氛围。使我们的人本管理在一个健康、稳定、协调的环境中得以发展。

计划经济中有市场，市场经济中又有一定的计划性，这应该说是处于转型期的企业所面临的大环境。只有把我们企业的人本管理置于这样的大环境下，将它和企业的成长、发展结合起来，循序渐进，使之形成良性循环。坚持人本管理，调动员工的积极性，发现人材，培养人才，使适应激烈市场竞争，有思想、有观点、有方法、懂管理、有专长的一大批人才脱颖而出，从而全面提高企业的竞争力。说到底，企业的竞争，必竟是人与人之间的竞争！

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找