

# 招生工作报告 学院招生工作报告(模板6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。那么什么样的报告才是有效的呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

## 招生工作报告篇一

在这秋风荐爽，丰收吉祥的九月，我们迎来了新的学年。今天，我们欢聚在莆田南山广化寺，隆重举行福建佛学院2019级新生开学典礼。在此，我谨代表福建佛学院(男众部)教务处全体法师、老师向今秋入学的新同学们表示热烈的欢迎！向在百忙中光临大会的省委统战部、省民宗厅、市宗教局各位领导、来自全省各地的诸山长老、以及一直关心与支持佛学院教育发展的大德法师、护法居士表示诚挚的欢迎和衷心的感谢！

福建佛学院创办于1983年，是一所集教育、弘法、修学为一体的僧才培育中心。福建佛学院的办学宗旨，是“有系统地培养和造就爱国爱教、修学并重、具有较高佛教学识、道心坚固、具足正信、能适应现代社会，立志于从事佛教事业、住持佛法的青年僧才”。在学诚院长的领导下，学院倾心打造“学院丛林化，丛林学院化；修学一体化，管理科学化”的现代僧伽教育模式及修学体系，为铸就“志、道、德、才、学”兼备的青年僧才，秉持着“悲智愿行”的院训，继承佛教优良传统，发扬人间佛教的精神。学院在创建和发展的过程中，始终坚持解行并重的基本信念，特别注重道风、学风的建设、以“不忍圣教衰，不忍众生苦”的精神，为佛教在福建乃至全国树立了一座时代的丰碑。福建佛学院从83年创办至今已毕业、结业十一届学僧共1708人(其中男众部823人)。

今天，福建佛学院2019级新生的开学，标志著福建佛学院沿著健康有序、务实求真的良性发展之路坦然直进！值得欣喜的是，在各级领导的关心与支持，及所有教职法师的辛勤努力下，从今年开始，学院由原来的三年大专学制试行提升为四年本科学制，这将使学院的教学规划及管理更加规范化和合理化。

本届男众部共有法师22位，在家老师7位，在本院任教达5年以上的法师、老师有13位，其中任教时间最长的已达25年，师资数量及稳定率为历届之最。

由于学制的调整，本届班级设置分为研究生三年、本科四年、预科两年。

根据教务处制定的教学计划，本届三个层次的佛学课程共开设了唯识学、俱舍学、中印佛教史、净土宗、天台宗、道次第论、戒律、禅宗、中观等相关经论，及基础经典选读等佛学课程共46门；社会学科方面，分别开设了历史、哲学、政治、法律、古代汉语、现代汉语、英语、计算机、书法等社会学科共14门。

学僧的文化程度：大学、大专(含佛学大专)程度有26人，约占录取总人数的24%。中专、高中程度40人，占38%。初中以上程度者42人，占38%。学员最大年龄36岁，最小年龄17岁，平均年龄24岁。

本次招生工作准备充分，对新生的审核考察认真详细，录取时按照“志、道、德、才、学”作为综合评定的依据，严格把关，杜绝了信仰观念淡薄、道心不坚、品行不严、动机不纯等方面的学员。使真正有志于佛教事业的僧青年，能在陶贤铸圣的大冶烘炉中得到锻炼，为开创中国佛教的新局面，打下坚实的基础。

福建佛学院2019级新生开学典礼

同学们!人的一生的有很多的选择。昨天，我们选择绍隆佛种、续佛慧命的出家生活，我们无怨无悔;今天，福建佛学院，更将是我们的明智之选择!经过不懈的精进与努力，大家终于成为福建佛学院的一员。从今天起，我们将开始一段新的学习生活，不论是三年或是四年，对于我们的人生来说都是如白驹过隙，转瞬即逝;在无尽的生死长河中更只是一朵小小的浪花，但这对我们现有的人生而言却将是极其宝贵而重要的，它将可能决定我们的人生取向，将决定我们的生命价值是否能够得到最大的体现。因此，我们将以塑造新世纪青年僧人的现代形象为目标，牢固树立爱国爱教、与时俱进，诸恶莫作、众善奉行的思想观念，以人人为师友，以事事为教材，以处处为课堂，以时时为考试，把困难当作提升自我的机会，将磨难化为砺练僧格之精品。从日积月累中增长福慧资粮，在寒暑迭迁中勤奋学习，加强实践，完善人格，健全僧德，努力练就无私无畏的胆识，培养理性严谨的思维、宽广博大的胸怀及勇于承担的精神，实现生命内在的超越与升华!

做为佛学院的一员，我们来自五湖四海，有著不同的人生经历，但相同的志愿把我们凝聚在一起，互相学习，取长补短，切磋琢磨、共同提高，充分发扬佛教六和敬的团队精神是我们应有的认识。面对时代快速发展的需求，以长远的眼光审视中国乃至世界佛教的现状，我们任重而道远。

同学们!我们为追求人生解脱的理想，与实践菩萨大行的愿力来到福建佛学院，明天的福建佛学院、明天的佛教，将因我们的努力而变得更加辉煌灿烂。让我们携起手来，共同打造二十一世纪佛教美好的未来!

最后，谨祝院长、各位领导、诸位法师、老师、工作顺利、身心康泰、六时吉祥!

祝各位同学：法喜充满、学业精进、早成佛道!

## 招生工作报告篇二

很久以前就看过上海三菱电梯的广告，现在回想起来那句经典的广告词仿佛还回荡在耳边，“上上下下的享受，上海三菱电梯。”不过当时的我怎么也不会想到，我会来到上海三菱电梯公司广西分公司实习。

当知道我的实习请求被允许的时候，我真是说不出的高兴，这样的实习机会对于即将毕业的我来说是相当珍贵的，同时我也非常担忧的，一个人来到一个陌生的城市，陌生的环境，之前没有任何公司工作经验的我能不能适应三菱公司的工作要求呢？不求有功，但求无过。我怀着这样的心情开始了我在三菱公司的实习生活。

第一天开始实习，怯生生的走进三菱公司的我立即就被三菱公司整洁的环境，宽敞明亮的办公室，工作人员整齐划一的工作服所震撼。上班时间刚开始，大家就忙了起来。公司到处可以听到工作人员3、5个聚在一起讨论工作上的事情，电话声此起彼伏。不愧是中日合资的大公司啊，我心里不禁这样感叹道。

实习的第一个星期，是我实习的初始阶段，也是我学习得最多的阶段。在销售部各位经理和前台小韦姐的帮助下，我学会了传真机，打印机，复印机，碎纸机等各种办公器材的使用；还学会了如何整理公司的回访单、保修单，将它们分门别类的放入档案夹中；还有就是在销售部经理小曾的教导下学会了最基本的询价，将有意与公司建立关系的客户资料输入公司网络备案，并按照客户、代理商传真过来的电梯要求输入电脑，进行询价，制作询价单，提交询价员。通过制作询价单，使我对影响电梯价格的电梯型号、轿厢材料、门厅规格、提升高度等有了初步的了解，从中受益匪浅。在这个星期中，我还负责公司职员的午餐订餐工作，整理办公桌，将打印过的纸进行分类回收利用，公司电话的接转，事情繁琐而有意义，让我感觉过了很有意义的一个星期。

实习的第二个星期，除了继续上个星期学到的工作外，电梯的报价也成为我新的实习工作，将询价员发回的价格提升5%传真给客户、代理商。因为涉及价钱的关系每次我都再三检查，并请销售经理帮我检查完才安心的传真出去。这个星期还开始学习打公司的文件和信函，让我意识到自己的打字速度有待提高，今后要多练习盲打。闲下来的时候还会跑到琅东站寄快件，将档案盒的手写标签替换成打印版，用洗甲水将粘在玻璃上的透明胶印迹清除，这些都是从公司同事那里学来的，在三菱实习的每一天都很快乐。

实习的第三个星期，正好遇上公司有几个投标项目，我也有幸能加入标书制作的工作中。校对标书，打印标书——每次都有好几十页，查找资质文件，打孔，装订，然后拿给领导签字盖章，最后封标，一做起来就是1个多小时，有时忘记了吃饭，下班时间过了也还在继续，当我和大家制作完一份标书的时候真的很有成就感。这工作虽然复杂，却让我学到的很多东西，也锻炼了我的耐心和毅力。在制作标书的过程中，我感觉能和大家一起专注的做一件事真的很好。我想无论今后我将从事什么职业，我会记着这种感觉，将它带到我今后的工作中去。

在三菱电梯公司实习了三个星期，对公司我也有一些自己的想法，有些小问题我觉得应该注意一下。首先，公司的办公系统网络速度太慢，每次询价的时候，刷新网页都要好几十秒，实在是让人等得心急，应该像总公司反映一下，优化公司办公系统网络，提高办公效率。其次，公司的办公文件模版存储在电脑中太过随意，每次需要用时就整个电脑一个一个硬盘，一个一个文件夹去找，这样既影响效率，也不利于资源的共享。应该把文件分门别类，按首字母或按类型存放在不同的文件夹，方便查找。再次，像订书机，解钉机之类的小东西，应该人手一个，或存放在统一的方便使用的地方，不应使用完后随意乱放，以免真正需要用的时候找得辛苦。当然，以上仅仅代表我个人的想法，如有冒犯之处实属无心，请多包涵。

最后，我要感谢上海三菱电梯公司广西分公司给我这样的机会，让我在此而实习，同时也为给公司带来的诸多不便，深感不安。我还要感谢上海三菱电梯公司广西分公司的各位领导和同事在实习期间对我的照顾，教会了我很多课堂上学不到的东西，包容我的无知，特别是这次实习期间大家都亲切的叫我表妹，让我感觉到家的温暖。我在上海三菱电梯公司广西分公司实习的每一天都是那么的充实，那么的快乐，让我觉得能到三菱电梯广西分公司来实习时多么幸运的事。我打从心里喜爱着三菱电梯广西分公司这个大家庭。最后，我祝愿上海三菱电梯公司广西分公司业绩蒸蒸日上。

## 招生工作报告篇三

### 一、基本情景

1、普通高校招生考试：今年我市共有7543人报考普通高校，比去年增加了3843人，其中文科1402人，理科2999人，高职3142人，设黄冈中学、\_\_中学、鄂东职院和黄冈职院四个考点，共254考场。今年普通高考共录取4416人。

2、成人高校招生：我区成人高考报名人数为1237人，其中高中起点升专科1231人，高中起点升本科6人。

3、普通高考体检工作：今年我们与市区两级医院协调，组织黄冈第一人民医院和黄冈中心医院骨干医师成立两个高考体检站，为全区7543名考生进行了高考体检并建立电子档案。

4、其他工作：今年组织了民航飞行员的体检选拔、普通高考艺术体育专业考试报名、高水平运动员专业测试报名、艺术特长生考试报名、全国英语等级考试报名等多项报名考试工作。

### 二、加强学习，努力提高队伍素质

招生考试工作牵动千家万户，倍受社会关注，建立一支高素质的招生考试队伍是做好招生考试工作的重要保证。

(一)加强政治理论学习，提高思想道德素质。今年，按照局党委统一安排，我们深入开展《坚持共产党员先进性教育学习活动》，每人做读书笔记两万，在思想上、行动上同党中央、局党委坚持高度一致，工作中努力强化职责、自律、学习、竞争、创新、服务六种意识，树立科室良好形象。

(二)不断学习业务知识，提高政策水平和业务本事。针对不断变化的招生形势和工作要求，我们全面学习上级招生考试的有关文件规定，熟悉并掌握招生考试各环节的工作要求和操作程序，提高分析问题和处理问题的本事和水平。

(三)明确岗位目标，落实工作管理规范。为高标准、高质量的完成各项工作，实现招生考试工作“零误差”，我们完善了办公室内部管理制度，抓好各项职责目标的落实。将任务逐级分解，落实到人，坚持谁主管谁负责，充分调动了每位同志的工作进取性，做到了“人人有任务、事事有职责、时时有要求、方方面面有制度”。在分工负责的同时，还注意发挥团体的团队协作作用，在任务重、工作量大的情景下，办公室每位同志以圆满完成任务为出发点，以饱满的工作热情投入到工作中，互相帮忙，团结协作，加班加点。今年我们为7500多名考生办理照相报名，数据采集，填报志愿等工作，未出现一例失误，受到了考生、家长及社会的好评。

### 三、勤政务实，全面完成招生考试的各项工作任务

#### (一)大力宣传，严格执法，提高招生考试工作透明度

宣传工作是招生考试工作的重要环节，是沟通政府、招生部门和考生及社会的桥梁，关系到广大考生的切身利益。所以，我们围绕招生考试这一社会关注的“热点”问题，大力开展宣传活动，始终把宣传工作贯穿于整个招生考试工作进程，

提高招生考试工作的透明度。一是利用《湖北招生考试》杂志和政务公开栏、下发宣传册等多种形式，宣传招生考试方面的各项改革措施和今年出台的政策规定，全年我们下发

《湖北招生考试》杂志12期，在政务公开栏张贴各类信息6次，发放宣传册7000多份，收到良好的宣传效果。二是设立招生咨询电话，直接向考生和家长宣传招考政策，释疑解惑。三是加大对考生的考前教育力度，签订《诚信应考承诺书》，制定下发有关考风考纪文件，对各学校提出严格要求，加强对考生进行严格的考风考纪教育，教育局与参考学校和考点、学校与考生、考点与监考工作人员层层签定职责状，确保考试工作顺利完成。四是注重做好高考志愿填报的咨询工作。志愿填报工作时间紧、任务重、工作细，不能出现一点差错。我们常常加班加点，有时到深夜12点以后，虽然苦点、累点，我们没有怨言，确保圆满完成工作任务。

## (二)严肃考风考纪，规范考试管理，确保招生考试组织工作质量

普通高考是招生考试工作的重点，为确保普通高考万无一失，我们周密计划，精心安排，突出抓好报名、体检、考务管理三大环节。

第一、严格审查，把好报名资格关。对身份证、户口簿和考生本人仔细对照验证，采用数码相机现场拍照，当场核对报名信息，确保报名质量和信息准确，杜绝了冒名顶替和外籍考生报名现象的发生，为远程网上录取奠定了良好的基础。

第二、认真执行体检标准，严把体检关，我们成立了\_\_区体检工作领导小组，与市区两级医院协调，选派市一医院和中心医院业务熟练，工作认真的医师组成两个体检站，针对今年体检标准的变化，组织参检医师认真学习、掌握标准、模拟填表，体检采取封闭式管理，减少外界干扰，体检结束后，组织人员审查检查每份体检表，保证做到填写准确、真实、规范。



到了受到上级领导的好评和肯定。

回顾一年来的工作，虽然取得了一些成绩，但还存在必须问题，在工作中存在一些薄弱环节，规范化管理水平有待提高。在今后的工作中，我们必须认真鉴定经验，与时俱进、强化管理、优质服务，使我区的招生考试工作再上新台阶。

## 招生工作报告篇四

1、成立了由校长负责的卫生管理工作领导小组和学校突发公共卫生事件工作领导小组。组长由张祖悬校长担任，副组长若干人，分别由副校长和总务处主任担任，组员若干人，他们分别是学校各年级组组长、学校负责卫生工作的老师、学校医务室工作人员、学校分管卫生安全监督员的老师以及学生食堂负责人。具体负责落实学校的卫生工作和突发事件的防治工作。做到明确分工，责任到人。

2、认真组织广大教职工和学生认真学习，将开展卫生建设年活动的目的和活动内容向全体师生进行了广泛的宣传，并按精神贯彻落实。

3、为了确保把学校卫生工作做得更好，学校通过以下工作进行开展：

第一：学校共制订了《学校卫生工作制度》、《学校食堂卫生若干制度》、《学校环境卫生制度》、《内宿生管理条例》、《学校突发公共卫生事件应急预案》等等各项管理制度。同时也做到了由各领导小组负责抓好制度的落实和检查工作。我校未发生过任何不安全的事故。

第二：加强学校食堂卫生的管理，确保学生健康。

我们学校认真贯彻执行食品卫生法律、法规，加强对食堂卫生的管理，除制订了一系列有关制度外，还指派一位监督人

员经常对食堂进行检查卫生情况，验收采购回来的食品，禁止向学生出售变质的食品和“三无”产品。让学生吃上放心的饭菜。防止因食品不卫生而引起的食物中毒事件发生，确保学生的安全、健康。

第三：加强学校环境卫生管理，为学生提供一个安全卫生的学习和生活环境。

我们学校经费上不是很充裕的情况下还投入了大量资金整治校园环境，努力改善环境卫生条件，使我们学校的美化、绿化、净化的校园得到了上级部门的好评。常年不懈地开展爱国卫生运动，重点搞好食堂卫生、教室卫生、宿舍卫生和环境卫生，保证学校食堂、教室、宿舍、厕所及其他公共场所的清洁卫生，为学生提供一个安全卫生的学习和生活环境。

第四：建立健全各项卫生防疫制度，制订突发事件应急预案。

我们学校成立了由校长负责的学校突发公共卫生事件工作领导小组，具体负责落实学校突发事件的防治工作。广泛深入开展突发事件的宣传教育活动，普及突发事件防治知识，提高师生的科学防病能力。建立健全突发事件防治责任制，检查、督促学校各部门各项突发事件防治措施的落实情况。

建立学生缺课登记制度和传染病流行期间的晨检制度，及时掌握学生的身体状况，做到早发现、早报告、早隔离、早治疗。及时向当地疾病防控部门和上级教育行政主管部门汇报学校的突发事件发生情况。

以上是我们学校在抓好学校卫生工作的几点工作，不足之处，敬请各位领导提出指导意见，以便使我们学校在今后的工作能得到更完善。

## 招生工作报告篇五

一、年月日，我乡挂牌成立了“河长制”办公室，制订了“河长制”实施意见，全面实施“河长制”目标管理，在全乡范围内，全面建立河道“河长制”管护制度，将河道管理责任落实到“河长”。

二、20xx年“河长制”主要工作成果。

1、建设责任体系。针对全乡12个村的两大水系、36公里河道、14座小（二）型以上水库，共确定40个河（库）长，设立了“乡级河长”、“村级河长”和保洁员的管理责任体系。严格落实“河长制”，实行分级分段管理，明确责任区域，强化责任落实，强化监督问责，以严的标准、实的作风推进各项工作。

2、开展“河长”业务培训。组织各村“河长”参加乡里举办的\*\*乡辖区流域河长培训班，对各级“河长”进行业务培训，加深对“河长制”管理工作的认识，理清工作思路，提高业务水平。

3、建立河道巡查巡护机制和长效保洁机制。设立河道巡查制度，成立河道巡护队和保洁队，强化日常巡查和保洁，营造人人爱护环境的浓厚氛围。

1、河长徒步巡查\*\*辖区内所有流域。在乡长王青海的带领下，全乡各级河长共同进行了为期两天的徒步巡查。全面掌握本乡的流域环境情况，为河长制工作的进行打下坚实基础。

2、开展养猪场整治行动。在全乡范围内用

## 招生工作报告篇六

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

员工作为企业的一分子，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。