

员工队伍稳定思想汇报 如何稳定员工队伍建设(通用5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

员工队伍稳定思想汇报篇一

一、对职工进行比较系统的邓小平理论,三个代表重要思想、十八大为主要内容的教育，进行爱国主义、集体主义、法制和职业道德教育。

二、围绕各个时期的重点工作，切实抓好员工的思想教育和宣传工作，积极组织开展员工理论学习和思想教育活动。通过一些扎实有效形式对员工进行思想教育，不断提高员工的政治素质和科学文化素质，使他们成为有理想，有道德、有文化、有纪律、的劳动者。

三、充分发挥工会思想政治工作的优势，从基层党总支一直延伸到班组，为开展各种形式的思想政治工作提供强有力的保证。坚持以自我教育为主的原则，依靠骨干力量，建立健全骨干队伍，根据项目部的实际情况，带动广大员工学习理论。

四、及时宣传时事政治，安全生产形势，表扬好人好事，启发员工的上进心，增强责任感。发挥文化场馆的作用，举办丰富多彩的文化体育活动，在思想政治教育活动中，使员工在参与中受到潜移默化的教育。提高自身素质，增长知识。造就一支精干，高效，具有良好整体素质的干部员工群众队伍。

六、用榜样的力量引导职工，向员工宣传当代工人阶级的楷模等先进典型外，结合本项目部的实际，宣传本单位的安全标兵，技术能手，和先进集体，宣传新事新风尚，用榜样的力量，启发疏导，开展学习先进，帮后进活动。

七、建立家访，送温暖制度，关心员工生活，帮组解决他们工作生活中的实际问题，消除职工的后顾之忧。使思想政治工作更具有说服力。

八、经常组织党总支工作人员深入基层深入群众调查摸底，充分掌握第一手资料对各生产一线的工作进行督促和指导，及时掌握员工群众的思想动态。通过召开座谈会、参加生产连队职工会议和思想教育专题会议、到现场等形式，对职工思想动态进行深入的调研。对症下药，增强职工会抓好职工教育工作的针对性和有效性。

九、在做好员工思政教育和开展形势任务教育的同时，切实抓好员工职业道德建设，把正确的思想观念、道德情操渗透到项目管理制度中，融入到员工的思想行为中，使自律与他律、内在约束与外在约束、硬约束与软约束有机结合，营造有利于项目部改革发展的思想道德环境。

员工教育培训管理制度

一、为配合公司的发展目标，提升人力绩效，提升员工素质，增强员工对本职工作的能力与企业文化的了解，并有计划的充实其知识技能，发挥潜在能力，建立良好人际关系，进而发扬本项目部的企业精神，特制订《培训管理制度》（以下简称本制度），作为各级人员培训实施与管理的依据。

二、使用范围

本制度所称员工教育培训，系指对项目部在员工进行的政治、文化、道德、技术、业务等方面的教育和培训。凡本项目部

所有员工的各项培训计划、实施、督导、考评以及改善建议等，均依本制度办理。

三、权责划分

(一)、综合部负责管理、专业技术岗位教育制定、实施、拟定、呈报全项目部培训计划，修改项目部培训制度。

(三)、检查、评估培训的实施情况；

(四)、管理、控制培训费用；

(五)、管理项目部内部讲师队伍；

(六)、负责对各项培训进行记录和相关资料存档；

(七)、追踪考查培训效果；

(八)、拟定其他人才开发方案。

四、各部门权责

(一)、上报各部门培训计划；

(二)、制定部门专业课程的培训大纲；

(三)、收集并提供相关专业培训信息；

(四)、配合各部门培训的实施和效果反馈、交流的工作；

(五)、确定各部门内部讲师人选，并配合、支持内部培训
工作。

五、培训管理

（一）、凡本项目部员工，均有接受相关培训的权力与义务。

（二）、全项目部培训实施、效果反馈及评价等工作以综合部为主要权责单位，并对全项目部的培训执行情况负督导呈报的责任。各部门应给予必要的协助。

六、培训体系

（一）、培训体系包含四个模块。新员工入职培训、内部培训、外部培训、外派人员培训。培训对象为所有人员。

（二）、培训目的：协助所有员工尽快使用我们项目部工作环境，顺利完成上级下达的生产要求，依靠项目部内部和外部讲师力量，最大效度的利用项目部内部资源，加强内部的沟通与交流，在项目部内形成互相帮助的学习氛围，并丰富员工的业余学习生活。

（三）、培训内容：分常规类和专业技术类两项科目，两项科目的具体内容可根据任职岗位的不同进行选择。涉及项目部技术类、市场类、管理类的多个方面。及员工感兴趣的业余知识、信息等。

（四）、培训形式：在项目部内部以技术讲座或研讨会、交流会的形式进行，也可以各部门利用工余时间组织教学，三班工人利用交接班钱半小时或下班半小时进行培训。

七、培训要求

（一）、所有培训已经报名确认，参训人员须提前做好安排，除特殊原因外，应准时参加。

（二）、凡在项目部内部举办的培训课，参加人员必须严格遵守培训规范，课前签到；由专人负责记录，填写《内部培训考勤表》，考勤状况将作为培训考核的一个参考因素。业

余时间参加培训，不以加班论。

（三）、凡项目部参加培训的员工如考试不合格者进行绩效考核，并下通知书进行补考直到合格为止。

（四）、各单位要成立由各部门主要领导负责员工教育领导小组，指导和督促单位员工教育培训工作的开展。

（五）、各部门指派一人担任兼职教育员工作。全面负责本部门的员工教育工作，并负责协调人力资源部教育工作关系。

（六）、各部门要组建包括项目部领导班子、各部室负责人、专业技术工程师、工班长在内的兼职教师队伍，有教育员主抓，做到办班有计划教师、有教案，学员有点名册。把本部门职工培训工作扎实有效的开展起来。

八、培训档案管理

（一）、建立全项目部员工培训档案，进行人力资源管理，主要包括年龄、文化程度、技术等级及培训情况等方面资源。

（二）、开发建立项目部各工种题库系统，每个工种分初、中、高三个等级。组织技术人员编制培训教材，供全项目部员工选用。

九、培训评估

（一）、对授课的评估，包括对外部培训机构的课程内容、讲师、效果等的评估，及时对内部讲师的课程内容、准备情况、授课技巧等的评估。

（二）、对学员的评估，主要通过课后考核的方式检查学员的接受程度和效果并对做好的部门集体及个人给予奖励。

十、培训记录总结及附则

（一）、建立相关外部培训资源的详细信息记录，以便寻找更优惠的高质量课程。

（二）、建立《全员培训档案》，并定期申报。

（三）、本制度解释权由综合部负责。

员工队伍稳定思想汇报篇二

构建和谐企业，必须有一支团结和谐、奋发向上的员工队伍。电信行业是一个特殊的行业、员工队伍是一个特殊的群体，历史包袱重，员工素质参差不齐，思想观念差异较大。因此，加强员工队伍建设是目前南京电信思想政治工作的着力点。构建和谐企业与和谐员工队伍是南京电信公司不可或缺的重要组成部分。要构建和谐企业必须以和谐的员工队伍为基础。在南京电信公司，员工队伍的和谐就是企业的和谐，这是当前也是今后企业建设的一项重要任务。企业和谐文化的建设，员工思想政治工作的与时俱进，直接关系到企业的可持续发展。传统的、单一的思想政治工作的指导理念、工作方式等很难满足新时期思想政治工作的需要，需要从和谐文化建设的角度，创新思想政治工作。

1. 完善文化建设载体

完善文化建设载体是企业和谐文化的重心。企业和谐文化是员工群众共建、共享的文化，要重在建设，重在实践。要把和谐文化建设融入群众性精神文明创建活动之中，广泛发动群众，积极开展形式多样、内容丰富，员工群众乐于参与、便于参与、能够受益的群众性和谐创建活动，形成知荣辱、讲正气、促和谐的文明道德风尚。企业的每一项活动，每一种仪式、每一座建筑物，都传递着一种信息，彰扬着企业理念，营造着文化氛围，有的还被赋予特定的含义，因此都可以看作是企业文化建设的有效途径。在企业文化建设中要注意充分利用这些载体，使员工在活动中受到感染和吸引，在

潜移默化中提高群体意识，培养团队精神。同时还要善于设计、创新工作方法，丰富载体、开拓途径，创造文化氛围，达到企业文化建设的目的。

2. 营造和谐文化氛围

营造和谐文化氛围是企业和谐文化建设的保障。建设和谐文化，关键是要树立和谐理念、培育和谐精神。要在坚持社会主义核心价值观的引领和主导下，继承和弘扬我国传统文化中有利于社会和谐的内容，同时挖掘整合企业文化资源，在培育形成企业精神、核心价值观和经营管理理念的过程中，注重倡导和树立和谐理念、培育和谐精神，大力倡导爱国、敬业、诚信、友善等道德规范，正确协调处理企业内部各种利益关系，推进企务公开和民主管理，正确维护员工合法权益。深化文明企业、文明员工等精神文明创建活动，广泛开展“创建学习型企业、争做知识型员工”活动，深入开展志愿服务活动，在干部员工中形成热爱学习、积极上进、岗位建功、奉献社会的和谐文化氛围。

3. 领导干部要积极倡导和推行

充分发挥领导者的主导作用，是企业和谐文化建设的关键。领导干部要负责企业文化的规划、设计和组织。作为倡导者，领导干部要持之以恒地宣传、推广并带头实践企业价值观、企业理念、企业精神，引导和推动企业建立完善的价值体系，要把企业和谐文化建设作为最重要的工作来抓，在人员、物资、经费等方面给予保障。

4. 树立先进典型推动价值观传播

树立先进典型，动员全员参与，是企业和谐文化建设的根本。先进典型是企业精神的化身，对于弘扬企业精神，倡导企业价值观具有重要的示范和导向作用。要积极发现、培养和宣传各级各类先进典型，以此来弘扬企业精神，彰扬企业理念，

进一步重视典型的发现、培养、宣传和总结表彰。要弘扬劳模精神，广泛宣传劳动模范和先进工作者的感人事迹和崇高精神，充分发挥模范人物的示范带动作用，形成劳动光荣、知识崇高、人才宝贵、创造伟大的浓厚氛围。

5. 履行社会责任

要加强企业社会责任研究，把履行社会责任与落实科学发展观、构建社会主义和谐社会有机结合起来。要大力开展社会责任教育，引导企业和员工深刻认识国有企业的特殊性质和历史使命，正确处理国家、企业、员工三者之间的利益关系，更好地履行企业的经济责任、政治责任、社会责任。要把企业发展与社会、资源、环境相协调纳入企业发展战略，更加注重资源节约，更加注重环境保护，更加注重本质安全，更加注重诚信规范，更加注重文明和谐。

6. 注重人文关怀

要高度重视和密切关注干部员工多方面心理感受和情绪反应，根据不同群体的特点，开展心理健康教育，健全心理咨询网络，提供及时有效的心理咨询服务，引导干部员工正确对待自己、他人和社会，正确对待困难、挫折和荣誉，培育奋发进取、理性平和、开放包容的社会心态。要加强心理危机干预工作，妥善应对重大心理危机事件。以情感人，从生活待遇、文体体育、精神生活等方面关心关爱员工，最终提高其政治思想素质。

而员工队伍的和谐具体表现在协调工作上。

协调是实现和谐企业目标的重要条件。一个企业要完成经营任务、实现宏伟蓝图，必须依靠有组织的协同配合和全体员工的共同努力。协调就在于谋求组织和人员思想的统一与行动的一致，使广大员工在其分工的基础上各司其职、各负其责、互相支持，以形成整体效应，充分发挥群体优势。一项

重要任务的完成往往包括许多项工作，各项工作都是整体的一部分，各个部分的相互配合，是完成整体任务的重要条件，例如工地与工地之间、物业与物业之间的密切配合，才能确保整体任务的顺利完成。许多事实证明，通过协调一致的行动，可以减少相互之间的推诿扯皮和摩擦冲突，从而减少内耗，减少人力、物力、财力和时间上的浪费。协调工作搞好了，可以使人们心情舒畅、工作愉快，还可以增强各方面的责任感，使整个经营活动充满活力。

协调配合的根本目的，在于克服各种各样的不协调因素，提高企业管理的整体效能。人类社会实践告诉我们，一个组织内的各种因素安排结合得是否优化，对企业整体功能和全局具有决定性作用，各种因素组织得合情合理，整体功能就会大于各个要素之和，否则，效果就会相反。企业通过整体协调优化组合，形成“上下一心、众志成城”的工作格局，克服各种不利因素，形成强大的合力，创造出克难攻坚、战无不胜的整体效果。

当今社会是大生产、大协作时代，我们的员工必须有和谐思维，有团队意识。靠单一个体的力量，孤军奋战，是很难干成一件大事的。特别是像通信企业，点多面广，工作难度和强度很大，因此，需要有一支团结有力、善打硬仗的员工队伍。不同岗位、不同工种、不同战线的员工，心往一起想，劲往一处使，齐心协力做工作，就没有战胜不了的困难，没有闯不过的“火焰山”。只要思想不滑坡，办法总比困难多。做大做强企业需要动员各方面力量为之奋斗。我们要努力构建和谐企业与和谐员工队伍。

要做到以人为本促和谐。要在思想政治工作实践中坚持以人为本的原则，围绕提高人的素质、促进人的全面发展的目标，引导员工牢固树立顺应时代发展潮流的新思想、新观念，时刻以现代的思维方式来审视员工的思想变化，关注员工的思想动态。员工的需求是多方面的，既有得到物质方面消费的需要，更有满足精神生活的渴求，在物质需要得到充分保证

的前提下，精神需要更为强烈。这就要求企业思想政治工作要特别关注人的精神需求，通过开展感染力强、丰富多彩的活动，最大限度地满足员工的精神世界需要。要把“以人为本”的理念融会到提高员工素质上来，加大培训教育的力度，营造浓厚的安全先进文化氛围，激励员工学技术，讲安全，造就一支高素质的通信员工队伍。

要做到公正民主促和谐。员工是企业的主体，只有密切保持同员工的联系，充分相信员工、依靠员工，才能够调动其主观能动性和创造性。企业思想政治工作者，既要保证企业在市场经济条件下取得最大利润，确保企业不断发展壮大，同时更要监督企业的决策者不要侵害员工的合法权益，在做出各项决定特别是涉及到员工切身利益的重大决策时，要充分考虑员工的权益，维护公平与正义。如妥善解决好员工的养老保险、医疗保险，公正对待员工的福利待遇等。同时，企业思想政治工作要切实保障企业员工的民主权利，使员工各方面的积极因素得到调动。在企业的民主决策、选举、评议、评优以及组织发展等各项工作中，要经常听取员工的意见和建议，凝聚广大员工的智慧，进一步营造公正民主的工作氛围。要扎实推进企务公开工作，将企业的重大经营决策，改革方案、牵涉员工切身利益的政策、制度及时向员工公开，接受员工的监督，增强员工参与企业管理的自觉性，发挥民主监督的作用。

要做到诚信友爱创和谐。在企业思想政治工作中，要把诚信友爱作为开启人们心灵的金钥匙，搭建人与人友谊和信任的桥梁。诚信友爱，就是要求企业思想政治工作要教育和引领企业广大员工互帮互助、诚实守信、平等友爱、融洽相处，努力构建和谐诚信的人际关系。

要做到安定有序保和谐。安定有序，既是构建和谐企业的重要保证，也是企业内部强化员工思想教育工作的基本准则。没有安定有序的工作环境，企业的思想政治工作难以开展。安定有序，要求企业思想政治工作要有健全的组织机制，严

密的规章制度，完善的管理程序，安定的工作环境。在机制建设上，党组织要起到核心作用，工会等群团组织也要积极配合，形成全员参与、齐抓共管的工作格局；在工作内容上，企业思想政治工作要认真贯彻执行上级党组织的工作部署，要以企业发展为中心，开展形式多样，内容丰富，健康向上的企业文化建设活动；在制度建设上，要积极适应建立现代企业制度的要求，根据新时期企业思想政治工作的新要求、新特点，建立科学规范的工作激励机制，充分调动员工的工作积极性和创造性。在构筑安定有序的工作环境上，企业思想政治工作要充分发挥自身优势，在提升员工思想素质、培养员工良好行为习惯等方面，构建和谐安定的人际关系。

员工队伍稳定思想汇报篇三

稳定是改革和发展的前提。党的十六大报告中总结十三年十条基本经验之一就是“坚持稳定压倒一切的方针，正确处理改革发展稳定的关系”，强调要倍加顾全大局，倍加珍视团结，倍加维护稳定。随着市场经济建设的不断深化，社会改革步伐的加快，影响稳定的旧的问题仍然存在，新的矛盾和新的问题又将产生，稳定形势依然不容乐观，这就需要社会各界加深对稳定工作的理解和认识，提高对稳定工作重视程度，以创新的思路，有效的措施，千方百计抓好稳定工作，推进和谐社会建设。下面笔者结合企业稳定工作实际，对做好稳定工作、建设和谐企业提出几点粗浅看法。

一、当前企业中存在的稳定隐患及其原因

1、企业改革发展过程中，部分职工利益没有得到保障。在由计划经济向市场经济转变的过程中，国有企业经历着经济体制转轨的阵痛，产生了大量的矛盾和问题，由于种种客观和主观原因，部分职工为改革做出了重大牺牲，他们承受了改革成本，造成了心理上的不平衡，形成了稳定隐患，这些隐患有的国家出台了政策可以落实，有的是法律法规制度不健全、不完善，造成一部分职工群众的利益未能得到保障。如，

一有些国有企业，由于经受不住市场经济的冲击，造成亏损，以致停产，甚至破产。在这期间，有的职工根本不能享受正常社会保险待遇；有些职工长期待岗，却没享受到生活费待遇；有的职工被迫失业了，却没有享受到任何经济补偿。即使企业想严格落实有政策，但由于困难，拿不出落实的钱。这些改革的负面影响一至波及到今天，成为影响稳定的重要隐患。

2、职工群众认识的误区问题。有的职工群众对党和政府的政策、法律认识不足，甚至存在误区；有的对职工不能正确理解企业的改革，仅从个人利益出发，不强调主观努力，只强调客观原因，他们把自己利益的损害完全归于党、政府和企业，怨天尤人的情绪相当严重。比如说企业改革中，一部分职工被分流到一个新的企业，分流时新企业效益状况较好，职工欣然接受。但几年后，新的企业由于种种原因，经营不善，出现亏损，相应地职工待遇每况愈下。部分职工由于市场经济意识淡薄，便认为自己是国有企业职工，现在的企业不好，仍可回到原来的企业中去，完全不遵守市场经济运行规则。存在这种认识的虽然较少，但解决的难度却很大。

3、存在执法不严，政策落实不公的问题。国有企业改革中，国家、地方相继出台了一些保障职工合法权益的政策和规定。但在执行过程中，执行部门或执行者，或者是因为对政策、规定把握不准，或者是存在因私废公想法，执行政策和规定的标准存有偏差，前后不一致，不同对象标准不同。对这种不严、不公、不一致的现象，职工群众意见很大，最初是对执行部门或执行人的意见，最后变成了对党和政府的意见。有的部门或领导缺乏一定的工作原则性，因为部分职工群众上访频繁，为一时之策，怕上级的责难，怕影响政绩，便不考虑职工上访的问题是否合法、合理、合情，乱开口子，予以无政策性落实待遇，上访者是暂时稳住了，但造成了其他群众的攀比，增加了稳定隐患。

4、“告御状”的观念仍然存在的问题。由于受传统文化的影响

响，部分职工群众“告御状”的观念仍然存在。他们有问题不是按照《信访条例》，采取正常的途径诉求，寻求解决问题的办法，而是采取“往上找，找政府，找市长，找中央”的形式，认为只有“告御状”才能解决问题。当然，这种现象的存在与部分部门、部分干部不重视群众工作，不积极帮助群众解决问题，“官老爷”作风严重等原因有一定关系。而正是通过往上找，部分职工群众该解决的问题得到了解决。这样，使其他群众产生了一种错误认识：只有通过往上找才能解决问题，要想解决问题就得往上找。这在一定程度上为上访现象推波助澜，促使正常上访变成为非正常上访，甚至不到信访部门，围攻政府的现象也屡有发生。

5、受上访之风影响的问题。当前全国上访形势严峻，其中一个原因就是一部分群众受上访之风影响参与其中，有些是抱着“能争取待遇就争取点，不能得到也无所谓”的侥幸心理。比如，有的退役军人，几年前自愿辞职，办理了失业，现在无正当工作，借涉军人员上访之风，要求有关部门重新安排就业。有的军队退役人员，在少数人的组织、策划、挑唆下，参与了非法集资、串联、集会、围攻政府部门等活动，其中提出的一条主要的要求是享受与军转干部同等待遇。还有的企业军转干部，原来是从事业单位分流或调动到企业的，现在当有的城市执行阳光工资时，企业与事业单位工资相关较大，他们便提出要求享受阳光工资待遇。这样，由正常的个体反映问题，在上访之风的影响下，变成了向党和政府施压的群体问题。这种形式的非正常上访，具有较强组织性、纪律性，给调处工作带来较大难度。

二、做好稳定工作应采取的措施

一是在工作部署上突出求“稳”。要把维护稳定摆到重要议事日程，把落实基层责任放在突出位置。强化“保一方平安”政治责任意识，不断提高广大干部发现和处置突发事件和群体性事件的能力，确实做到“管好自家人，办好自家事，看好自家门，搞好自己的小环境”。同时要加大法制宣传教

育、公民道德素质教育和形势教育力度，提高广大职工群众维护稳定的意识，自觉维护稳定大局，促进企业健康和谐发展。要制定切实可行的稳定方案和应急预案，积极、稳妥、高效地把稳定工作落到实处。

二要在工作思路开拓求“新”。要坚定信心，抓住机遇，奋力开拓，加大自身改革的力度，防止和克服因循守旧、墨守成规的陋习，对管理中一切不符合或不适应改革开放新形势□wto运行规则和市场经济发展要求的条条框框进行彻底改革，进一步规范程序，减少环节，提高效率。要不断探索新形势下维护稳定的方式方法，特别是搞好领导干部联系点制度，建立公司机关、车间、班组稳定工作体系，落实“五包”措施，不断提高维护稳定工作水平。对一些“老大难”的问题，主要部门及主要领导要主动介入，落实责任，设法解决，防止问题扩大。要建立健全群防群治机制，以管理、防范和控制为基点，进一步发动广大干部群众，促进齐抓共管工作格局的全面形成。

三要在工作作风上细致求“实”。各级干部特别是领导干部要身体力行、踏实工作，说实活、办实事、谋实效，不搞花架子，不做表面文章，把做“功”与做“事”结合起来，着力在解决当前思想作风、工作作风和纪律作风上下功夫，注意从本部门、本单位一些习以为常，特别是那些看得见、摸得着，关乎形象的“小事”抓起，认真查找本部门和个人工作中的不足和差距，不断改进工作作风和服务质量，用实际行动实践党和国家提出的有关稳定工作的要求。

四要在工作方法上讲究求“准”。要抓住当前影响稳定的热点问题，有针对性地做好工作。在改革发展过程中，影响稳定的社会矛盾纠纷不断增多，新情况新问题大量涌现。特别是企业职工下岗安置、保险保障、工资待遇及涉法信访等问题，一些信访老户的串访、缠访，如果解决不好，可能对稳定大局造成冲击和影响，所以一定要把这些热点问题紧紧抓在手上，积极主动采取措施，下大力气解决好。要抓住难点

问题，及时妥善处置由内部矛盾引发的各类群体性事件。群体性事件是维护稳定工作面临的突出问题，当前和今后一个时期，群体性事件可能继续多发，其事件的组织性、行为的对抗性和矛盾的复杂性将更加明显，预防和处置难度将进一步加大。我们一定要充分有充分思想准备，进一步增强工作主动性，积极研究预警、疏导、处置等应对措施，努力把问题解决在基层、解决在内部、解决在萌芽状态，从源头上做好稳定工作。我们在抓改革发展过程中，要把维护稳定作为一种成本考虑在内，把改革的力度、发展的速度和职工可承受的程度统一起来，努力防止和减少矛盾。一旦发生群体性事件，党政一把手要迅速采取强有力的措施妥善处置，要做到“三早”、“三慎”，即早发现、早控制、早解决，慎用警力、慎用强制措施、慎用武器警械，依靠强有力的思想政治工作，化解矛盾，解决纠纷，维护安定稳定。

五要在落实政策中正直求“公”。要坚持“公正与效率”的原则，深入开展公正文明活动，不断完善内部监督制约机制，建立科学、完善的考核体系，切实解决在落实政策、解决信访问题中存在的的天不公、不廉、不文明等突出问题，真正做到在解决问题方面立得稳，行得正，经得住时间的考验。要保证落实政策的一致性，坚持工作原则性，解决问题不能图一时之快，乱开口子，为以后的工作带来隐患。要让职工感觉到处理事情快捷高效，解决问题有政策依据，维护稳定公正公平。

六要在为职工服务中热情求“诚”。信访部门及信访干部要摆正自己的位置，深刻认识到自己的职责，要从有利于经济发展、有利于干部群众生产生活出发，在主动周到、沟通上下、热情文明服务上下功夫，真心实意为职工群众办好事、办实事。要热情大方、有理有节地接访，要耐心细致地做好上访者的思想工作，要认真扎实地处理上访者反映的问题，要真正做上访人的知情者、知心人，让上访人相信企业，相信领导，将职工信访的负面影响降到最低，做到既不包揽问题，也不扩大矛盾，真心实意、实事求是地解决问题，创造

稳定、和谐的局面。

员工队伍稳定思想汇报篇四

要实现“人尽其才，材尽其用”，企业领导层和人才资源管理部门必须努力成为善于开发人才资源的工程师。真正做到“慧眼识真才，无私用贤才”，惟才是举，任人惟贤，如此才能促进企业发展。

一、充分发挥人才作用人无完人，瑕瑜互见，世界上根本没有样样精通的全才，任何一个身心正常的人都有所能也有所不能。这就要求企业用人时要辩证地看待人才的优缺点，坚持“用其所长、避其所短”的原则，量才而用，鼓励员工充分发挥自身潜能。同时，要允许其犯“合理的错误”，切忌求全责备。尊重、理解和信任是实现高效率的有效保证。

二、员工队伍的规划业务战略决定了组织所需的人力资源，配合企业的业务规划和经营策略，分析、明确哪些是实现战略目标不可或缺的、最重要的核心人员，是进行规划的第一步；接下来要对员工队伍的现实任职素质进行大“盘点”，比如企业现有人员是否已满足业务战略对关键员工的需求，缺口有哪些、有多大等；同时要分析外部人力市场的变化趋势及内部员工流失率情况，预测关键员工队伍未来的发展变化与业务发展的匹配情况。综合上述所有因素，则可以对关键员工进行整体、系统的战略性规划，从而为关键员工的有效管理打下良好基础。

三、留人主要是留“心”创造良好和谐的企业文化氛围，追求组织与个人的双赢，是留“心”的根本。而如何把个人优势转化为企业优势则是保留关键员工的重点工作，比如骨干人员所拥有的核心技术、经验、个人声誉、客户关系等，这些资源常因人才流失带给组织很大的损失。加强团队建设是转化个人优势的有效方法之一，团队使个人的作用有限，团队内资源共享，从而分散和降低了组织对个人的依赖性。另

外一个有效方法是加强制度化的规范管理，比如技术知识的管理制度、客户关系的管理制度等，通过制度把个人所拥有的资源记录、整理、分享和保存，从而变成企业的资源和优势。

四、员工队伍的开发其重点在于素质开发，高素质是高绩效的基本前提。企业能否保持稳定健康的发展，关键要看骨干人员的素质是否能够满足企业现实和未来发展的需要。围绕素质管理制定关键员工的培训计划和 development 计划，一方面配合企业的战略规划，同时结合个人职业发展规划，形成共同发展、共同成长的“伙伴关系”，这是关键员工管理的最佳境界。关键员工的个性化管理，是不可或缺的重要环节。

五、重视关键员工的文化管理企业文化对于关键员工的管理重点在于企业战略目标与关键员工的个人发展目标。关键员工是企业发展的核心力量，在某种程度上，关键员工决定了企业战略目标。所以企业在制定目标及战略规划时，应提供机会让关键员工参与决策，取得他们的认同和理解，化企业战略为个人发展目标，从而激发关键员工自发的、长久的奉献精神。

员工队伍稳定思想汇报篇五

影楼员工离职是每个影楼都会面临的问题，保持一定的流动是有益的，比如可以减少冗员，提高效率，为其他员工留出更多的发展空间，并且还能引入新鲜血液，增强企业活力。但是员工离职率一旦超过一定的限度，则会对企业带来诸多不利影响。

中国过去的发展有一大部分原因是“人口红利”，不仅带来了市场，也带来了廉价劳动力。随着出生率的降低，劳动力人口将持续短缺，珠三角的“劳工荒”早已显现。同时，随着中国经济的发展，即使农村里的孩子，家庭条件也比30年

前提升，80后、90后对人生的理解和要求与60后、70后员工有很大区别。未来，劳动力不足、劳动力成本持续上涨将是所有企业要应对的挑战。对于企业来说，如何保持员工队伍稳定性将比以往更加迫切和重要。

留住员工就要关注员工的需求。员工来到企业里，是想获得保障、发展、尊重。保障可以通过薪酬和福利解决，满足员工正常的生活。发展可以通过职位晋升、能力提升等解决，为员工未来体面的生活提供帮助。尊重则要求公平、公正、公开，有被公正地评价的要求，有公平的发展机会，有享受权利的同等机会，有与同行业同水平工资需求等。留住员工，要努力在公平的原则下建立有竞争力的薪酬、考核和培训机制。

不过，留住员工不能仅看作是人力资源的工作。事实上，一个合理的分工体系，权责明晰的工作机制，也是对员工最大的激励。薪酬对于留住员工的作用是有限的，如果过于放大这方面的作用，将是一个无底的黑洞。

为了留住员工，不同文化的公司做法有不同。有的公司愿意建立一套分权的管理体系，让员工有发挥余地体现尊重和发展。不过也有的公司更愿意建立一套权责明晰、流程严密的管理体系，降低运作体系对员工个人能力的依赖，实现“铁打的营盘流水的兵”。

员工的稳定是相对的，企业要有明确的人员流动指标，要有计划的实现员工队伍的稳定，使人力配置和人员结构始终处在一个比较理想的状态，只有这样企业才可以走上可持续发展道路。