

最新森林资源可持续发展措施 森林资源管理可持续发展探析论文(优秀5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

森林资源可持续发展措施篇一

经研究，现就-森林防火责任目标和有关要求下达如下，请认真落实。

一、责任目标

(一)推进森林防火责任体系建设。树立预防为主，依法治火理念，建立健全科学防火管理机制;加强宣传教育，强化火源管控，严格执行野外特殊用火审批制度，积极推进集中焚烧纸钱和政府购买森林防火护林联防服务工作;认真编制和实施森林防火规划，规范国家森林防火项目实施，加强生物防火林带等防火基础设施建设，提高森林火险预警监测水平。

(二)推进森林火灾扑救体系建设。加快乡镇半专业扑火队正规化建设，规范乡镇半专业扑火队和护林员队伍管理，加强乡镇指挥长和扑火队员业务培训;定期开展森林防火演练，规范火情处置程序，完善扑火应急响应机制;按相关要求和标准储备、更新森林防火物资，完善森林防火通讯指挥系统;严格执行值班值守、热点反馈、火情报告、火灾调查等制度。

全和落实森林防火年度考核、责任追究、重点管理制度;加强预防、扑救和基础保障工作，森林防火专项经费列入公共财政预算并保障到位。

(四)落实森林火灾控制指标。辖区内不发生重大特大森林火灾及森林火灾致人伤亡事故，重点防范区不发生森林火灾，森林火灾24小时扑灭率达到90%以上，森林火灾发生率控制在1次/2万公顷以内，森林火灾受害率控制在0.5%以内，森林火灾控制率不突破10公顷/次，森林火灾案件查处率达到90%以上。

二、责任期限

10月1日-9月30日。

三、奖惩措施

完成了本责任目标，由区人民政府给予表彰；未完成本责任目标，应查明原因，分清责任，并向区人民政府写出书面检查。

新余市渝水区人民政府

森林资源可持续发展措施篇二

摘要：公平与效率是人类追求的永恒主题，同时也是人类社会过程中遇到的难题，公平与效率二者是密切联系，相辅相成的矛盾体，时而对立、时而统一，因此如何才能确保将社会保障机制有效融入到企业人力资源管理中，是企业亟待解决的首要问题。我国企业社会保障制度主要包括企业的医疗保险制度、以及企业的养老保险制度等方方面面。文章针对社会保障对企业人力资源管理的影响以及存在的问题，提出几点有效的解决措施和建议，从而不断完善我国企业人力资源管理制度，实现公平与效率的统一，提高我国企业人力资源管理的整体水平。

关键词：社会保障；企业人力；资源管理；重要影响；有效策略

目前我国现行的企业人力资源管理中还存在着诸多弊端，迫切需要通过不断地改革来完善，其中最重要的就是要实现企业社会保障制度效率与公平二者的统一。公平与效率自古以来都是人类社会发展的永恒课题，二者在我国社会主义建设和实现国家稳定富强方面发挥了不可替代的作用。企业社会保障制度在维护我国社会公平、缩小贫富差距方面都发挥了巨大的作用，并且对企业人力资源管理产生了积极的影响。

1 社会保障对企业人力资源管理产生的积极影响

1.1 有利于促进企业员工的全面发展

企业之间的竞争归根结底是人与人之间的竞争，企业员工的自身素质和专业化能力直接影响到企业的稳定发展，因此充分利用社会保障机制并且结合企业人力资源管理能够促进企业员工的全面发展，对企业员工的选拔和任命起到一定的促进作用，提高企业员工工作的积极性和主动性，从而实现企业员工的'自身价值。

1.2 有利于推动企业自身持续稳定发展

通过充分利用社会保障机制并且结合企业人力资源管理能够为企业培训出一批批高素质、专业化、责任心强的企业员工，同时还能形成企业的智囊团，为企业未来的发展制定一整套科学合理的发展方案，从而确保企业内部各种制度能够完善和健全，提高企业自身的发展水平和质量，推动企业持续稳定发展[1]。

1.3 有利于提高企业的经济效益和社会效益

在我国企业运行的过程中，只有不断加强企业人力资源管理，才能节约企业劳动力成本，避免不必要的资源浪费，只有这样才能提高企业经济效益和社会效益的最大化，充分调动企业员工工作的热情和信心，促进企业又好又快发展。企业要

在激烈的社会主义市场中取得不败之地，就必须要加强企业人力资源管理工作，这样才能优化企业内部结构。

2 目前我国企业人力资源管理存在的问题

随着我国社会主义市场经济水平的不断提高，我国各项制度都得到了一定的完善，尤其是企业人力资源管理制度也得到了一定的发展，并且取得了实质性的进步，但是在实际发展的过程中，仍然存在诸多亟待解决的问题，具体表现如下：

2.1 企业人力资源管理模式单一

我国很有油田企业仍然沿用过去传统的人力资源管理模式，单纯地认为对员工的管理就是上班不迟到、不早退、能够按时地完成工作进度即可，但是这种管理模式往往会制约员工主动性和积极性的发挥。与此同时，由于企业人力资源管理并不能为企业带来直接的经济效益，因此很多企业往往忽视人力资源管理的重要性，这样不仅会影响整个人力资源管理制度的建立，同时还会降低企业员工工作的主动性[2]。

2.2 企业人力资源管理制度不健全

企业人力资源管理制度主要包括了人才选拔制度、人才培养制度，以及激励制度等内容，很多人才选拔制度随意性较大，根据投简历符合的就直接可以进入面试，对于面试者填写的资料没有进行认真的核实，因此往往会出现鱼目混杂的情况，而在面试的环节，还有很多主考官只是注重外观的考核，对员工的实际能力和行为的考核较差，因此导致员工的素质不高。还有很多企业没有建立相关的激励和考核制度，“干好干坏都一个样”，这就会降低员工工作的积极性和主动性，相同的工资待遇，不同的工作量，导致大量员工跳槽。除此之外，还有一些企业认识到了激励制度的重要性，也建立了相关制度，但是都局限于员工物质层面的激励和管理，并没有真正做到关爱员工、关心员工，导致员工的自身价值难以

实现。

3利用社会保障提高企业人力资源管理水平的有效策略

3.1创新企业人力资源管理模式

在新的形势下，更加注重“以人为本”的理念，传统的企业人力资源管理模式已经不符合现代社会的发展，因此只有创新企业人力资源管理模式，真正做到与时俱进、开拓创新，在实践的基础上创新，在创新的基础上实践，才能把企业员工放在核心的位置上，从而充分调动企业员工的积极性和主动性，激发企业员工的创新能力和创新意识，只有这样才能优化企业人力资源管理的整体结构。

3.2健全企业人力资源管理制度

企业人力资源管理制度作为整个企业管理的核心环节，在其中发挥了十分重要的地位，因此只有制定一整套科学合理的企业人力资源管理制度，逐步完善人力资源考核制度、人力资源绩效管理制度，只有这样才能让企业吸收到更多的优秀人才，使企业人力资源管理制度更加科学化、合理化、制度化，从而将人力资源管理制度逐步纳入企业日常管理中[3]。

3.3改善企业社会保障制度

就目前我国社会发展的现状来看，企业经济和城市经济二者存在着巨大的差距，因此想要建立完全公平的统一模式和统一目标的社会保障制度是不可能的。改善企业社会保障制度必须充分考虑企业状况和发展水平，实现效率与公平的统一。一方面，企业应该以自身的实际经济承受能力为突破口，然后建立健全企业医疗保障制度和养老保险制度。另一方面，企业还要逐渐提高企业社会保障制度水平和质量，增加对企业存在的贫困家庭的社会福利补贴和社会救济，这不但有利于促进企业的发展，还有利于维护我国企业安定，从根本上

实现企业又好又快发展，逐步完善社会保障制度、福利制度、安抚费用等相关内容，真正实现为企业员工谋福利。

3.4完善企业社会保障制度

良好的企业社会保障制度必须要实现公平与效率二者的统一，只有这样才能确保制度能够顺利实施。要想完善企业社会保障制度，一定要发挥其保障的功能，实现社会公平与效率二者的统一，这样才能促进我国社会的发展，形成一种良性竞争的关系，推动我国社会的稳定进步和发展。我国企业社会保障制度的前提条件就是正确处理好效率与公平二者的关系，要认识到二者既对立又统一，不能割裂来看，既不能因为实现公平而忽视效率，也不能盲目地为了提高效率而忽视公平。通过不断完善企业社会保障制度不仅能够提高企业人力资源管理的质量和水平，同时还能优化企业人力资源管理的效果，其优势是显而易见的[4]。

4结束语

综上所述，现阶段，在经济全球化趋势的影响下，这对企业发展而言既是机遇又是挑战，因此企业要想在激烈的社会主义市场竞争中处于不败之地，就必须充分发挥社会保障的积极意义和作用，通过创新企业人力资源管理模式、健全企业人力资源管理制度、改善企业社会保障制度、完善企业社会保障制度等方法，才能提高企业人力资源管理的整体质量和水平，优化企业人力资源管理结构，实现企业人力资源管理经济效益和社会效益的最大化，促进企业员工的全面发展。

参考文献：

[2]郭芳.我国民营企业人力资源管理存在的问题及对策分析[j].产业与科技论坛[20xx]4[.]

[4]刘江.分析社会保障对企业人力资源管理的影响[j].20xx

森林资源可持续发展措施篇三

1. 人才招聘及培养机制不够完善

目前，企业一般通过聘用以及选拔来获取人才，因此，招聘质量的好坏直接影响到企业人力资源的组成结构，进而影响到了企业的长远发展。但是，现阶段大部分企业文化对于人力资源利用的关注度过高，忽视了企业人才招聘工作，没有制定科学的人才聘用规划，企业招聘渠道相对较单一，甄选程序也不够完善，造成人才招聘工作的质量无法得到提高，很难招到符合岗位需求的优质人才。另外，企业没有建立科学的人才培育机制，没有针对员工的职业发展进行明确规划，员工的内部提升机会较少，无法调动员工工作积极性。员工的职业培训以及学习机会相对较少，不利于提高员工综合素质，也不利于提高员工专业操作技能，很容易导致员工丧失工作热情，造成严重的人才流失问题。

2. 激励制度不够健全

薪酬属于企业人力资源管理的关键内容。针对企业薪酬管理工作，一些企业对于薪酬的认识不够深入和全面，企业宁愿选择产业转移，也不愿意提高员工薪酬水平，无法满足员工的正常物质需求，导致员工工作热情低下。大部分企业缺乏科学、完善的激励机制，不利于调动员工的工作热情，员工很难体会到自己的价值，精神需求无法得到满足，很容易引起人才流失。

二、新形势下加强企业人力资源管理的措施

1. 更新管理观念，培养良好素质

随着市场经济的不断发展和社会的日益进步，企业要想在激

烈的市场竞争中占据优势地位，就必须要做到与时俱进，积极更新企业管理观念，尤其是人力资源管理方面的观念。企业应深入了解人力资源管理工作的内涵和具体要求，学会参考和借鉴国内外先进的企业人力资源管理方法。企业可以实施人性化管理，给予所有企业员工充分的尊重，从物质方面和精神方面对员工进行支持。人力资源管理部门的工作人员应该要主动学习各种科学的人资管理方法，积累丰富的人力资源专业知识，完善自己的知识结构，促进自身综合素质的全面提高，不断更新管理理念，具体分析企业的具体实际，据此制定针对性的人力招聘规划方案。

2. 制定人力资源规划

新形势下企业应全面了解自己的人力资源供给情况以及需求状况，综合分析企业在今后的发展中对于不同类型人才的需求量以及对人才的具体要求等，针对企业人力资源实施有效规划，建立健全企业人力资源信息系统，保证企业人力资源管理规划工作的顺利开展。由于现阶段企业面临的市场竞争十分激烈，企业在开展人力资源规划的'过程中一定要重视成本控制，有效提高企业员工的工作效率，尽量避免冗员现象，特别是要加强员工素质培养，有效减少人力资源的成本规模。通过这种方式，最大限度发挥人力资源的优势，增强企业市场竞争能力。

3. 建立和完善企业人才培养机制

对于企业而言，人才是重要的战略性资源。企业要想谋求发展和进步，就一定要重视人力资源管理，而要想提高企业人力资源管理工作的有效性，就必须要对企业的具体发展实际，进行深入全面的了解，明确企业的战略目标，不断优化企业人才培养机制，制定科学合理的人才培训计划，对企业员工实施有梯度有效果的培训。企业在制定培训计划的过程中，一定要考虑到计划的可行性，明确具体要求以及目标。首先，企业一定要加强员工上岗前的培训工作，安排专门机构人员

负责新进职工的培训，促使企业员工掌握各种上岗技能，管理人员应综合分析其综合能力，科学进行岗位人员分配，提高岗位人员设置的合理性。此外，企业应高度重视在职员工培训，具体分析不同员工的培训需求，提高培训的针对性和有效性。认真开展培训总结，科学实施培训评估，保证企业员工培训工作的有效开展，促进员工职业教育以及技能培训和岗位升迁等的有效结合，赋予培训工作更好的层次性，提高员工的学习主动性和自觉性，引导其积极参加各种培训活动，提高自我。

4. 完善薪酬制度，构建科学的激励制度

新形势下企业应该遵循以人为本的工作管理理念，不断完善企业的薪酬管理制度。企业应积极采用按劳分配和按要素分配等薪酬分配模式，保证员工薪酬能够与员工的具体绩效以及能力等进行挂钩。此外，重视企业文化建设，积极采用各种精神激励方法，最大限度发挥精神激励措施在企业经营管理中的积极作用，吸引更多优秀人才，并避免发生严重的人才流失问题。最后，企业应真正落实人员竞争机制，采用竞争上岗制度等提高员工的工作热情，大力推行绩效考核制度，有效发挥员工竞争机制的积极作用，提高人力资源使用的科学性和有效性。

5. 建立健全人才招聘体系

人才招聘属于企业人力资源管理工作的关键内容，企业必须要高度重视人才引进工作，加强人才培养。所以，企业应不断建立健全人才招聘制度，针对人才招聘工作进行科学规划，制定有效的用人计划，全面分析人才招聘的具体范围。其次，要明确具体招聘时间，不断丰富人才招聘的途径，促进校园招聘以及社会招聘的有效结合，充分应用网络、招聘会以及媒体等渠道达到吸引人才的目的。最后，在实施招聘工作的过程中，还必须要建立用人规划的主次分别，重视专业人才储备规划，确保企业人才资源充足。

森林资源可持续发展措施篇四

为树立正确的爱林护林思想观念，提高护林队员的工作积极性，奖罚分明，制定如下规章制度：

一、护林队员工资提高到每月600元，其中100元作为每月的考核奖。队员在防火期间24小时值班，严禁空岗空位，发现一次罚值班员50元，第二次罚值班员100元，三次予以辞退。

二、队员要熟悉掌握业务知识运用法律法规管理林区，不允许无关人员进入林区，每发现一次扣值班员50元，对在自己管辖的林区内有张网捕鸟每发一次扣罚50元，造成严重后果的予以辞退，直至追究刑事责任。

队员如在防火工作中不听指挥，关键时刻不出力而造成重大损失，将给予辞退外，还要追究刑事责任。

护林队员在护林防火过程中，有下列情况之一的予以奖励：

发现有进林区、非法用火、张网捕鸟或非法捕杀野生动物，抓住并上报办事处森关部门，每人奖励50—100元。

发现破坏山林事件，根据情节轻重，并抓住当事人，奖励100—200元。

及时发现火情，及时补救，并及时上报林管部门，根据情况奖励200—500元。

划分区域：

办事处：护林员：

二00九年三月十日

森林资源可持续发展措施篇五

为进一步强化森林防火工作，全面落实森林防火责任制，确保林业跨越发展和“双增”目标的实现，根据《森林防火条例》有关规定，乡人民政府同各村签订森林防火责任状如下：

一、开支森林防火宣传教育。经常宣传贯彻《森林法》、《森林防火条例》、《森林病虫害防治条例》、《退耕还林条例》等有关政策，及时刷写张贴护林防火标语、通告、禁令，强化全社会的防火意识和全民的法治观念，教育干部群众自觉遵守《森林法》，不准带火入山，不准在林区防火烧荒、烧根茬，不准上坟烧纸，不准在林区抽烟玩火，不准聋、哑、痴、呆、傻等无民事行为能力人进入禁火区域，不准牛羊工在林区和林业重点工程建设区放牧，不准随意入山捕杀野生动物，不准随便采土挖沙，采矿取石。

三、发生森林火灾，要及时报告乡森林防火指挥部，并及时组织力量快速投入现场扑救，做到火场不灭，队伍不撤，强化余火监护，严防火场复燃。同时要严格扑救现场的指挥，防止指挥失当，造成盲目扑打和消极观望，导致火灾和伤亡事故的发生。

四、建立健全森林防火机构。要做到行政村有森林防火领导小组，自然村有森林防火小组，实行村领导包村包林区，村干部包户、护林员包山头、党员包“聋、哑、痴、呆、傻”人责任制；在防火特险期内严格封山控制火源，并实行领导带班24小时值班制，对火灾易发区要严格防范，确定专人巡逻、值班、严看死守，确保万无一失。

六、严格责任追究。凡森林防火工作做得好，没有发生违章用火，未发生森林火灾的村，乡防火办要给予表彰奖励；发生森林火灾的村要按规定给予相关人员责任追究和党政纪处分。

本责任状执行期为201月1日——12月31日，不受责任人变动

的影响。

本责任一式两份，乡村各执一份。