

# 最新做工作报告的作用和意义(模板5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 做工作报告的作用和意义篇一

薪酬管理作为人力资源管理的重要组成部分，伴随着改革开放和市场经济的发展而不断完善。以下是小编整理的薪酬管理的作用和意义有哪些，有兴趣的亲可以来阅读一下！

### （一）薪酬管理决定着人力资源的合理配置与使用

资源的合理配置问题，被认为是一切经济制度的一个基本问题。资源的有限性和稀缺性已为理论和实践所充分证明。在资源有限和稀缺的条件下，通过一定的手段使资源在不同的生产领域进行组合，使之得到最充分的利用，发挥出它的最大效能，这便是资源合理配置问题。

管理过程实质上是各类资源的配置与使用过程。资源大体上可分为物质资源、财力资源和人力资源三类。在这三类资源中，人力资源的配置与使用至关重要，因为人是各个生产要素中起决定性能动作用的要素。作为劳动力的人，其劳动能力是多种多样的，其潜在的能力倾向和发展方向也有很大差异，因而如何尽可能地使作为劳动力的人都能“人尽其才，才尽其用”，便成为现代管理中的一个核心问题。此外，人的劳动能力的充分发挥和自由发展，还关系到整个社会发展的最终理想和最高价值选择以及与此相关的政治、文化、伦理等目标的实现，因此，人力资源的合理配置与使用在社会经济发展中具有特别重大的意义。

薪酬作为实现人力资源合理配置的基本手段，在人力资源开发与管理中起着十分重要的作用。薪酬一方面代表着劳动者可以提供的不同劳动能力的数量与质量，反映着劳动力供给方面的基本特征，另一方面代表着用人单位对人力资源需要的种类、数量和程度，反映着劳动力需求方面的特征。薪酬管理也就是要运用薪酬这个人力资源中最重要的经济参数，来引导人力资源向合理的方向运动，从而实现组织目标的最大化。

在薪酬管理中，存在着两种不同的管理机制。一种是政府主导型的薪酬管理机制。这种机制主要是通过行政的、指令的、计画的方法来直接确定不同种类、不同质量的各类劳动者的薪酬水平、薪酬结构，从而引导人力资源的配置。这种机制由于无法回答人力资源是否真正用于了最需要的地方，也无法确定人力资源是否真正用于了最能发挥了他的作用的地方，因而很难真正解决好人力资源的合理配置问题。另一种是市场主导型的薪酬管理机制。这种机制实质上是一种效率机制，它主要是通过劳动力的流动和市场竞争，在供求平衡中所形成的薪酬水平和薪酬差别来引导人力资源的配置。显然，这种机制不但能够及时、准确地反映各类劳动力的稀缺程度，而且能在劳动者通过流动调换职业或岗位实现薪酬最大化时也找到尽其所能的位置，从而使人力资源的配置与使用更加合理。因此，在薪酬管理中，为了更合理的配置与使用人力资源，应尽可能采用市场主导型的薪酬管理机制。

## （二）薪酬管理直接决定着劳动效率

薪酬管理是对人的管理，对人的管理实质上是让别人去做管理者想做的事，而要被管理者去做管理者想做的事，除非建立一种机制，使被管理者的行为符合管理者的要求，这样管理才能成功。传统的薪酬管理，仅具有物质报酬分配性质，很少考虑被管理者的行为特征。现代薪酬管理将薪酬视为激励劳动效率的主要杠杆，不仅注重利用工资、奖金、福利等物质报酬从外部激励劳动者，而且注重利用岗位的多样性，

工作的挑战性、取得成就、得到认可、承担责任、获取新技巧和事业发展机会等精神报酬从内部激励劳动者，从而使薪酬管理过程成为劳动者的激励过程。劳动者在这种薪酬管理体系下，通过个人努力，不仅可以提高薪酬水平，而且可以提高个人在组织中的地位、声誉和价值。

在传统的薪酬管理模式中，劳动与薪酬之间的这种激励机制注重的很不够，如传统的等级工资制、岗位工资制等，虽然工资收入在同级不同档次，或不同级别之间存在差别，这种差别也能激励劳动者在组织内部沿着一种纵向的结构攀登，但这种激励机制存在明显的缺陷，表现在：它只注意了物质激励，忽视了精神激励；只考虑了一个组织内的薪酬差别，没有考虑外部环境变化对劳动者薪酬多少的影响；只考虑了雇主和管理者的需要，没有考虑雇员和被管理者的行为方式。特别是后来在执行的若干年中，由于将工资视为保障劳动者基本生活水平的工具，劳动与报酬之间的关系日益淡化，激励机制也日益丧失，最终演变成了干多干少一个样的“大锅饭”。

现代薪酬管理改变了这种传统的激励机制，注重的'是对以下三种机制的综合运用：一是物质机制，它通过按劳付酬来刺激劳动者具备更多、更精的劳动技巧，来提高劳动效率，获得更多的劳动报酬和更好的工作岗位；二是精神机制，它通过个人贡献奖励来肯定劳动者在劳动中的自我实现，从而体现人本主义观念，并使劳动者明了，只有好的敬业精神，才能实现个人的价值；三是团队机制。它通过劳动者个人业绩与组织目标的关系，来鼓励劳动者参与组织的利润分享，并从组织受益的角度酬谢劳动者所作的努力，使劳动者增强团队意识和合作精神。由此可见，薪酬管理关系到“食物、保障、社会关系以及尊重的需求，对这些需求的满足，而且在某种程度上也能满足自我实现的需求。”由上可见，现代薪酬管理是一种动力管理，它直接决定着劳动者的劳动效率，实践也证明，成功的薪酬管理往往能极大地调动劳动者的积极性、创造性，反之，则会挫伤劳动者的积极性和创造性。

### （三）薪酬管理直接关系到社会的稳定

在我国现阶段，薪酬是劳动者个人消费资料的主要来源，从经济学角度看，薪酬一经向劳动者付出即退出生产领域，进入消费领域。作为消费性的薪酬，保障了劳动者的生活需要，实现了劳动者劳动力的再生产。因此，在薪酬管理中，如果薪酬标准确定过低，劳动者的基本生活就会受到影响，劳动力的耗费就不能得到完全的补偿，如果薪酬标准确定过高，又会对产品成本构成较大影响，特别是当薪酬的增长普遍超过劳动生产率的增长时，还会导致成本推动型的通货膨胀，这种通胀一旦出现，首先从国内来说，一方面会给人民生活直接产生严重影响；另一方面，通胀造成的一时虚假过度需求，还会促发“泡沫经济”，加剧经济结构的非合理化。从国际上看，通胀会导致一国出口产品价格上升，降低其产品的出口竞争能力。此外，薪酬标准确定过高，还会导致劳动力需求的收缩，失业队伍的扩大。

设计薪酬要遵循五大基本原则：公平性原则、遵守法律原则、效率优先原则、激励限度原则、适应需求原则。

#### 一、公平性原则

##### 1、对内公平

- （1）员工努力工作，所作贡献，取得业绩与所获得报酬对等；
- （2）与内部相同工作或能力相当人员之间，报酬对等。

##### 2、对外公平

员工会将自己的报酬与本地区同行业的其他人或同学、亲戚相比，从而产生公平感。企业的薪酬要确保对外公平，即要有相应的竞争力。当一定时间内，员工工资待遇高于同行业其他公司时，员工会产生满意感。在这种情况下，企业有利

于吸引和留住优秀人才，获得较强的人力资源竞争优势。

## 二、遵守法律原则

薪酬政策必须符合国家和当地政府制定的有关法律、法规。如我国颁布的《劳动法》、《最低工资保障法》，在深圳经济特区还有《劳动合同条例》、《劳动用工条例》等规定。

## 三、效率优先原则

## 四、激励限度原则

## 五、适应需求原则

- 1、确保员工的服务质量。
- 2、保证企业的生存与发展。
- 3、发挥维持良好的劳资关系之功能。
- 4、能公平酬偿员工辛劳付出之贡献。
- 5、具有维系员工地位功能。
- 6、满足员工需求。
- 7、遵守相关法令规定。

要达到上述的功能目的，薪资制度的规划设计要尽可能做到三大公平：个人公平、内部公平及外部公平。个人公平是指让员工感受到他的付出与报偿回馈是合理的；内部公平是指“同工同酬”的概念，也就是组织内部员工间的贡献大小反应出薪资高低差异，贡献一致时薪资应是一致的；外部公平是指组织的薪资水平与外界同产业属性的组织其薪资水平一致。

## 做工作报告的作用和意义篇二

第一印象是根据对方的外貌而产生的感觉，它即包括表情，妆容，服装，举止。谈吐等外部表现。也包括真实感，谦虚感，关心他人勤勉，忧虑等内部气质。而心理学家指出人在交往中别人给你的评价主要取决与关键的几分钟，这样短的时间你几乎不可能展示你的学历证书，职称证明和简历等。所以社会中的每个人在与人接触见面时给人留下的第一印象至关重要。

个性就是区别于他人的特性，包括兴趣，态度，思考方式等性格特点以及走路姿势，面部表情等身体特征。个性是每个人独有的。人与人之间的某些差异，也是个性之间的差异。所以按照自己的个性作出合适的形象设计会打造出完美的独一无二的你，从而要自己成为一道亮丽的风景线。

服装在形象设计中具有无声语言的功能。形象传递出一系列的个人信息，年龄，社会地位，经济实力，甚至是人生观价值观。同时，它还有助于自我整体感的形成。在提供形象设计服务时，专业形象顾问会根据个人提供的tpo设计目标形象，并说明为达到目标形象而进行的一系列工作步骤。只有这样，客人的社会角色和职业信息才能更好有效地得到正面传播。

成功者都有其与众不同的一面。如果一个人对自己的外貌及外在形象充满自信，那他做起事来自然会信心百倍。人们正是凭借自己的言谈来判定自我价值。

在产业经济方面，成功的形象可以提升经济效用价值，很多企业个人都是利用这一点在市场中宣传他们的影响力从而赢得大众的信赖。进而创造出更好的经济价值。

当我们认识到这些，就会知道它在生活中的重要性，而不是简单的穿衣打扮。形象设计需要通过自我内心和外貌的管理，

向对方传递富有良好形象的个人独有魅力。

真心的希望这一点点文字会给每一个人带来帮助，从而使每一个人都会变得美丽自信，事业有成！

作为即将毕业的我，礼仪与个人形象是紧密相连在一起的，无论工作还是学习，礼仪和形象将永远伴随我们一生，因此我们更应把握和注重个人形象和获得学习的机会，经过一学期的社交礼仪学习，我学到了很多，也感受了许多。非常感谢梁老师这学期的辛勤栽培。

以下为我一个学期的学习与心得总结：

“不学礼，无以立”。在人际交往中，礼仪已经成为必不可少的一部分。礼仪教育有利于我们与他人建立良好的人际关系，形成和谐的心理氛围，促进我们的身心健康。礼仪的学习能够更好地树立起我们的自身形象，在与人交往中给人留下彬彬有礼的美好印象。

文明礼仪是我们中华民族的传统美德，我国素有“礼仪之邦”的美誉，自古以来，中华儿女一直将文明礼仪放在相当重要的位置。如今，随着改革开放和现代化建设步伐的不断加快，文明礼仪更显得尤为重要，它内容之多，范围之广，可谓包罗万象，无处不在。一个人的举止、表情、谈吐、对人待物等方方面面，都能展示一个人的素质修养和整体形象。

个人形象设计艺术作为一种实用性艺术形态，已覆盖了当代人类生活的方方面面，贯穿于人们的衣、食、住、行，成为人精神生活的一部分，而艺术的主要功能在于重现美感经验。设计除了捕捉美感，更注重设计实用与美感的相互关系。了解审美对设计的影响，对设计很有帮助的和有意义的。

个人形象 设计 审美

审美标准随着社会历史的发展在不断地演化，即使是同一时代，由于国家和地区的不同，民族风俗习惯、宗教信仰、文化水平和审美心理等的差异，也使人们对审美标准有很大差别。这也对以人为本的个人形象设计的审美取向造成了影响，在形象设计中对人的再创造本身不能不依据一定的审美标准，不能不遵循一定的美学原则，因为它们自身必然映现出某种美学效果。

个人形象设计是为人服务，人是设计的核心，因此与人相关的一切也成为设计中的重要参考依据。美在形象设计中往往表现出得很宽泛，必须从不同的角度、通过不同的形式体现出符合人物个性的美学特质。对于形象设计师来说必须要从整体把握人物个体，那么设计应该从哪些方面入手呢？首先，在设计活动展开之前，要充分考虑到个人与自我，个人与自然，个人与社会的和谐。尤其是个人与社会的和谐，人毕竟是社会中的人，任何凭空超越自我的臆想都是不现实的，也是不可能的，我行我素的设计可以成为一种风格，但不是个人形象设计的目的，只有在适合自己、适应社会大众审美观及环境特点基础上创造出个人的个人形象，才能做到美的和谐三者真的统一。

个人形象设计是针对人物个体而设计的，服务于人们的生活需要是设计的最终目的。生活中人们会不断的产生新的追求，现实中的不圆满和心理上的匮乏都需要通过某种形式来弥补、替代、完成，如今“美丽”行业的蓬勃快速发展也是人们需要的映衬。

对于设计来说，实际上需求和设计同样不可相对独立的，不可让它们之间存在一道屏障。人所追求的美需要创造，是人的创造，是人的需要。我们可以设想，这种“需要”本身就是设计师进行创造的导师；跟着也自然会继续努力创造许多事物来装点生活，使它臻于完美优雅。基于这种需求性，我们也不难想象人对个人自身的形象需求是如何引导着美的再创造的。形象设计中，需求为设计指引了方向。设计师要通



过需求来设计对象，因为应这些需求创造的美，对于设计对象本身而言才是创造了价值。这样的设计会给人以生动、真实的感受。同样，应该通过需求来驱动所需的审美活动，从而实现最终目标。这样创造的美才不是千篇一律的。对于个人形象设计要在尽量满足人物需求的基础上，最大限度的发挥创造出多姿多彩的美。

任何一个时代，特别是20世纪以来的每个民族的社会结构、意识结构和文化结构同样呈着多元化发展，这种格局又总会不同程度地影响着审美的取向。

个人形象设计的审美取向也体现现代审美的多元化特点。个人形象设计要适应时代审美标准的需要。如同对知识追求的无止境，人们对美与精致的追求也是无止境的，不同的时代亦有相应不同的审美需求。我们的时代与社会是多元的、繁复的，同一时代的社会发展形态必然引发出多元的审美观；同地域的对美的看法总会表现出多样的民间风情和地域色彩。形象设计也牵涉到十分复杂的文化表达机制和文化认同机制，雅与俗、美与丑、自然欲望与审美需要都在这种文化表达机制和认同机制中得到肯定或否弃。即便是同一时代、同一历史条件、同一国家、同一民族、同一地域的审美观也会大异其趣。这样一来，折射到具体的形象设计中，人们的需求针对性更强、更为个性、更为多元、更为纷杂。设计师不能只依靠自己的审美眼光与个人偏好，应从客观实际出发，形象设计中更加注重令设计对象的满意实用与美感，不同于其他的设计带有设计师强烈的个人风格。设计的变化必须顺应这种趋势，成为形象设计时代审美变化中的一部分。

绝大多数人有自己的审美观，但是由于审美意识受到多方面的影响，造成了个人审美意识会暂时出现不稳定性。在设计中即使面对同一设计对象也要即时灵活调整变动设计方案，如果按部就班，很可能导致设计的失败。这种经常出的问题往往是由于设计师与设计对象之间贫乏的交流，特别是其出现审美变更时与设计对象之间的交流不足。从而使所交付的设

计成果无法满足不断变化的设计对象需要。

在设计中了解设计对象的近期动态，保持与其经常交流，并把握市场脉搏，紧跟时代潮流，这是对一个形象设计师最起码的要求。这样才能更好的判断和把握设计中的不稳定因素。

一方面，设计中经常会遇见众口难调的问题，但是要充分把握审美方面的共同性，那么许多问题便迎刃而解了。尽管审美活动中存在着个体的、时代的、民族的、阶级的差异，但我们不能把这种差异绝对化。事实上，即使是不同时代、不同民族、不同阶级的审美主体，既有差异也存在着互相影响、互相渗透的因素，对同一审美对象往往仍能找到一些相近或相似的审美感受，这便是审美活动中的共同性。在面对个人的形象设计时，个体的审美取向和心理欲求牵涉到十分复杂的内心世界和文化机制，设计师不可能面面俱到的满足其个人审美趣味，况且对于美与不美的界限也不能仅从设计师的审美角度来决定，但是差异中存在的相互联系的部分作为融合各种口味的共性让形象设计有根可寻。人物个体对于审美的把握往往不仅仅依据个人的喜好，受众人群的审美评价也对其形象的取向起到了重要的作用，越多人认同的个人的美才会让人心情愉悦，同样在审美共性可以中和了很多复杂的因素，是形象设计进行的过程中重要的参考因素。

总之，个人形象设计的发展与其审美标准发展变化、个人的审美观之间的依存关系是十分重要的。每一个设计的创作过程中，都必然要受到现有的主客观审美标准的影响，使设计成果能够为现实的目标人物所接受；追求设计创新则需要了解和分析审美标准的发展趋向，尤其是个人审美取向，使设计能真正满足个人需求。

### 做工作报告的作用和意义篇三

员工手册的作用在于让员工了解企业，形成核心竞争力，向心力，凝聚力，知道企业的基本制度，形成正确的行为规范，更好地保护自身的权益。

对于企业来说，编写员工手册可以更好地培养高素质人才，有利于公司未来的发展。

员工手册应本着“精简，实用，全面”三个基本要求来编写。

所谓精简，就是要求把最重要、最基本的东西编写进去，内容不可多而杂，要一目了然。

所谓实用，就是不单独写理论方面，要注重实用性，有效性。

所谓全面，就是在员工手册中要注重考虑到员工基本的方面，尽量维护员工利益。

1、编写部门。员工手册应由人力资源管理部门具体负责编写，其他部门本着结合实际、相互配合的原则完成配合工作。编写中应适当听取员工意见、建议，以达到逐步完善的目的。

2、编写原则。员工手册应本着“精简，实用，全面”三个基本要求来编写。所谓精简，就是要求把最重要、最基本的东西编写进去，内容不可多而杂，要一目了然。所谓实用，就是不单独写理论方面，要注重实用性，有效性。所谓全面，就是在员工手册中要注重考虑到员工基本的方面，尽量维护员工利益。

3、编写内容。对应上面的编写原则，笔者认为应包括以下几个方面的内容。

第一、公司简介是了解公司的一面镜子，是第一眼对公司的印象，公司简介要做到简洁、全面，让员工尽快了解，同时要及时更新。

第二、企业文化可以使员工更好地了解企业的核心价值观，为企业发展贡献力量。

第三、员工须知、员工管理制度、员工奖罚制度这些都是让员工了解企业的基本制度。制度中重要的、易疏漏、易犯错的应用重点符号表明，如考勤、请假制度等。奖惩制度由于直接关系到员工的切身利益，应更加进一步予以明确，引起员工应有的重视。员工基本权利及手续的办理，应让员工明确自己所拥有的基本权利，特别是本地员工与外地员工有区别的（如探亲假），应予以特殊标注。涉及到与员工利益、福利相关的内容，如社保、公积金、档案等基本手续的办理程序，应着重予以说明。以上方面是固定内容，其他方面则应灵活处理，笔者建议组织架构、相关部门职责及岗位设置可以编入，让员工对组织架构有个基本了解。对一线员工应加上基本的操作流程，形成初步印象。

另外，为了让员工在工作中免受或少受伤害，可以在员工手册中增加一些基本的自救知识，如止血、骨折等应急处理措施，提高自我保护能力。在员工手册的最后，可以留出一页作为意见反馈页，员工在看完员工手册后，可以写下意见，作为意见反馈，无意见的也应把这份东西上交人力资源管理部门，作为培训结果的反馈。对于意见，人力资源管理部门应由专人整理，汇总。

员工手册作为企业的“内部法”，涵盖企业人事管理的各个方面，适应企业的独特个性。

但是，它不仅规范企业的人事制度，还承载了传播企业形象、企业文化的功能。它不是锁在员工抽屉中的一叠废纸，而是员工的行动指南，企业管理的有力“武器”。

它还可以帮助企业管理人员优化管理环境，提高管理效力。

一部完善的员工手册应包含人力资源管理方方面面的内容，

以达到企业管理的制度化、规范化的目的。

因此，员工手册的“好坏”与否，应符合这样几个标准：

第一、强调管理者对企业的期许，也表达了管理者对员工的职业化要求；

第四、它还须符合企业各类人员的需求。

因此，企业想要通过规章制度实现有效管理员工，降低管理成本，树立科学发展的企业形象的目的，就要在员工手册本身下足功夫。

不仅要严格遵守法律法规，同时也要紧密联系企业的管理现状、发展目标以及其他自身特点来制定一部适合本企业发展的人事管理工具书。

一本适合企业特点和要求的员工手册的制定，需要各个方面的人付出很多艰辛的劳动。

它是一个企业制度不断完善，管理水平不断提高的表现。因此，企业首先需要确认自己的管理对象。对象不同，传播信息不同，规范不同。真正做到因人而异才能达到好的管理效果。

其次，企业就已有的内部人事制度作系统化的分析，结合企业以往在管理过程中遇到的问题，明确员工手册要实现的目的，要达到的结果。

员工手册既是公司人事制度的汇编，又是公司员工培训的教材，反映的是公司形象、公司文化，是公司所有员工的行为准则。员工手册有其自身必需的条款和一定的框架。

## 做工作报告的作用和意义篇四

巴氏小体指在哺乳动物体细胞核中，除一条x染色体外，其余的x染色体常浓缩成染色较深的染色质体。下面是小编给大家整理的巴氏小体生物学意义简介，希望能帮到大家！

识别性别，有则女性，没有男性

xO表示该生物体内只含有一条x染色体，以正常x染色体形式存在

从生物伦理学以及出生人口性别构成等相关问题出发，严禁非医学需要鉴定胎儿性别以及选择性别终止妊娠。

随着科学技术的进步，近几十年，科学工作者对胎儿性别的宫内诊断做了大量工作，国内外有关这方面的报道也不少。把这些方法归纳起来，检查的材料有羊水细胞、胎盘绒毛膜细胞(妊娠早期)以及最近采用孕妇的血、尿、宫颈粘液等。检查的方法有 x性染色体、嗜中性粒细胞鼓槌体、性染色体□y荧光小体、微量免疫扩散法等。

预测胎儿性别最理想的要求，应当取材容易，操作简单安全，孕早期即能诊断，而且正确率要高。以上方法各有优缺点。

(3)失活现象发生在胚胎发育的早期，一旦出现则从这一细胞分裂增殖而成的体细胞克隆中失活的都是同来源的染色体。巴氏小体的数目及形态可通过显微镜观察得知，如可从人的口腔内刮取少许上皮细胞或取头发的发根，经染色处理后即可看到。巴氏小体直径约1微米，位于细胞核周缘部，略呈三角形、尖端向内。通过巴氏小体检查可确定胎儿性别和查出性染色体异常的患者，如克氏(klinefelter's)综合征患者外貌为男性，但有一个巴氏小体，可判定患者的核型是47□xxy;而

外表为女性的特纳氏(turner's)综合征患者却无巴氏小体，故判断患者的核型是45 $\square$ xo $\square$ 其他性染色体异常的患者如xxy $\square$ xyy有1个巴氏小体，而xxx $\square$ xxxy有2个巴氏小体等。巴氏小体的数目=x染色体数目-1。

很多的实验证据都支持莱昂假设。如人类有一种x-连锁的异常叫做无汗性外胚层发育不良(anhidrotic ectodermal dysplasia) $\square$ 本病主要表现为毛发稀少，牙齿发育异常，无汗或少汗，以及表皮和附件异常。携带的(基因型为杂合子的)女性表现出来有齿和无齿颞区的嵌镶以及有汗腺和无汗腺皮肤的嵌镶。这两种嵌镶的位置在个体之间明显不同，这是由于发育期一条x染色体随机失活所致。

三色的猫(又叫做三玳瑁猫)也是一个很好的例子。雌性的三色的猫腹部的毛是白色的，背部和头部的皮毛由桔黄色和黑色斑组成，十分漂亮。这种雌猫是一个x-连锁基因杂合体 $\square$ x-连锁的b基因控制橙色(orange)毛皮，其等位基因b是控制黑色的毛皮。带有b基因的x染色体若失活 $\square$ b基因表达产生黑色毛斑，若带有b基因的x染色体若失活 $\square$ b基因表达则产生橙黄色毛斑。

x-连锁的6-磷酸葡萄糖脱氢酶(g-6-pd)的测定也为莱昂假设提供了有力证据。女性虽然有二条x染色体，但其g-6-pd活性和男性的相同，表明其x染色体的总量有一半是失活的，这正好说明了剂量补偿作用 $\square$ g-6-pd有a $\square$ b两种类型，二者之间只有一个氨基酸的差异，但电泳带的迁移率不同 $\square$ a带比b带移动得快一点。它们分别由一对等位基因gda和gdb编码的 $\square$ gda或gdb纯合的女人从各种组织取样进行电泳分析都只出现一条电泳带 $\square$ gda/gdb杂合的女人电泳的结果却会出a $\square$ b两条带。但用胰酶处理杂合体的皮肤细胞，使其分成单个细胞，然后进行克隆培养，每个克隆都来一个单细胞，再从各个克隆中取样进行电泳发现，每个克隆只出现一条电泳带非a即b $\square$ 非b即a $\square$

而绝不出现二条带。表明细胞中虽有一对等位基因gda/gdb的存在，但由于有一条x染色体失活，使其上的等位基因不能表达，所以只出现一条带。虽然大量的证据表明了莱昂假设的正确性，但仍存在一些问题。

比如既然女人只有一条x染色体是有活性的，那么xxx和xO的女性也只有一条x染色体有活性，那么为什么会出现异常呢？1974年lyon又提出了新莱昂假说，认为x染色体的失活是部分片段的失活，这就能很好地解释以上的矛盾。现在已经查明在失活的x染色体上决定一种血型的xg基因就仍然保持着活性。

## 做工作报告的作用和意义篇五

比喻句，通俗地说，就是为了让读者更明白你要说的意思，把一个很平常的东西说得不一样一点，另类一点，就是把不是的东西比做是的。用另类而形象的句子来打一比方，这样的句子就是比喻句，一般有本体，喻体和比喻词组成，又有明喻、暗喻、隐喻之分。什么是比喻句？其实比喻句就是把本体比喻成喻体组成的。什么叫本体和喻体呢？就是把一个物体或人比喻成另一个物体。这样就叫比喻。所以，就把他们叫做了本体和喻体。有本体、喻体、喻词的句子叫比喻句。

(1) 比喻说理浅显易懂，使人容易接受。

(2) 比喻叙事能化抽象为具体，使事物更清楚明白。

(3) 比喻状物能使概括的东西形象化，给人深刻的印象。

温馨提示：在习作中，用上比喻的修辞手法，能够突出事物的特点，把事物刻画得入木三分。

比喻句，其实就是打比方，用浅显、具体、生动的事物来代



替抽象、难理解的事物。

一般有本体、喻体和比喻词组成，又有明喻、暗喻、借喻之分。

(1) 比喻要有感情色彩。应当表现当作者的思想感情。

曹操的孙子曹睿当上皇帝后急于找一个中书郎，让大臣卢毓推荐一个真有本事的人，并告诫他推荐人才不能只看名声，名声就像画在地上的一张饼，饥饿时不能吃。卢毓经过仔细挑选为曹睿选中中书郎。

比喻：

1、修辞方式，用某些有类似点的事物来来比方想要说的'某一事物，以使表达得更加生动鲜明。

2、动词比方：如“人们常用园丁比喻教师。”