

# 建立工作报告的机制 建立内部的沟通机制 (通用8篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

## 建立工作报告的机制篇一

美国著名未来学家奈斯比特曾指出：“未来竞争是管理的竞争，竞争的焦点在于每个社会组织内部成员之间及其外部组织的有效沟通上。”管理与被管理者之间的有效沟通是任何管理艺术的精髓。企业文化建设的一个主要内容就是增进文化沟通。那么企业要怎么建立内部的沟通机制呢?下面本站小编整理了建立内部的沟通机制的方法，供你阅读参考。

沟通是管理的高境界，许多企业管理问题多是由于沟通不畅引起的。良好的沟通，可以使人际关系和谐，可以顺利完成任务，达成绩效目标。沟通不良会导致生产力、品质与服务不佳，使得成本增加。

沟通的实现有赖于良好地机制：第一种就是通过正式的沟通渠道，如月会、周会、座谈会。第二种就是通过非正式的沟通渠道。如电子邮件、周末旅游、小型聚会等。无论是通过哪种形式沟通，只要让员工说话，并且是说自己愿意说的话。王总是深圳一家上市公司的老总，他非常擅长与员工沟通。虽然，公司的营销网络遍布全国，业务队伍庞大，但是王总无论多么繁忙，都会在百忙之中抽空打电话或亲笔写信给员工。因而即使是一名身在远方的普通业务员，都会感到自己与公司的距离很近。公司每月会收到来自全国各地一线员工的建议书，并且这些建议被采纳的还会受到奖励。

老板很重要吗?一般来说一定会说是的。但何以重要?是因为投资吗?不是。老板若是只有投资，也只能算是投资意义的老板。笔者认为一个成功的老板应该具有非凡的领导力。他是企业生产力的激发因素，是企业精神的标志，也是企业文化的化身。而是否能建立良性机制取决于是否构建了这样的文化。有句话说“有什么样的老板就有什么样的企业文化!”。为了建立一个开放的沟通机制，老板应该以身作则在公司内部构建起“开放的、分享”的企业文化。

了解员工，不能按照自己的思维模式。同样沟通必须采用员工可以接受的沟通方式来沟通。良好的沟通就是投资，一种无形的投资。而企业缺少的就是这方面的投资。实践证明，挖掘内部的生产力必须从沟通开始。

与员工沟通必须把自己放在与员工同等的位置上，“开诚布公”、“推心置腹”、“设身处地”，否则当大家位置不同就会产生心理障碍，致使沟通不成功。

张经理曾在一家全国知名的企业工作过，任西南营销总部营销管理处的主任。回忆当时工作的情景，他说：“我和同事一直保持着良好的团队精神。我重视他们的感受，并保持与他们沟通，听取他们的优秀的观点，让每个人的长处能够充分的发挥。上班他们叫我张经理，下班时他们就叫我张哥。这样的关系让我们的工作效率超越了其它部门。”所谓平民化沟通，让沟通的双方没有距离。

## 建立工作报告的机制篇二

xx届六中全会明确提出，建立容错纠错机制，宽容干部在工作中特别是改革创新中的失误。曾在省部级主要领导干部专题研讨会上强调，要做到“三个区分，”尽快扭转一些干部“为官不为”问题，保护那些作风正派又敢作敢为、锐意进取的干部，最大限度调动广大干部的积极性、主动性、创

造性。笔者认为，“容错纠错”机制必须在顶层设计、申辩机制和组织优势上为干事创业者“松绑”。

在顶层设计上“松绑”。探索建立容错机制之所以受到各级领导干部的广泛关注，是因为要在错与非错、大错与小错、主观与客观中找到合理的评定依据。基于人们主观认识的局限性、改革的复杂性和客观上的不可抗力等因素，全面依法治国、全面从严治党并不排斥在法律体系和党内法规中构建容错机制。首要解决的是认知问题。上级机关可根据实际从顶层以法律条文形式建立容错机制，将其纳入党内有关“规则、规定、法规、细则”中，并公开督促保障与其他法律法规一并运行，在社会上形成广泛共识，这既可以让各级执政司法者在具体操作中做到有据可查有法可依，也让基层干部在敢闯敢干中吃下“定心丸”。

就内容而言，容错免责要限定在权力清单、决策程序、监督机制构筑的堤坝内。换句话说，在顶层设计中提及某一领域的容错空间，地方则可通过具体情形拟定免责清单，超出清单范畴则不可适用容错机制。顶层设计并不只是强调免责范畴，在容错清单的背面，同样是不可触碰的红线。因而从顶层对容错机制进行科学设计，不但可以做到立治有体、施治有序，更可有效地惩戒知法犯法的“有心之过”，正确包容改革探索的“无心之失”，真正为敢拼敢闯者戴上“护身符”，引领那些心怀胆怯的干部回归大胆干事创业的轨道上来。

在申辩机制上“松绑”。从一定程度上说，容错机制起到了为改革者松绑减压的作用，让干部在干事创业中卸下包袱。在问责决定前，如果是个人受到问责追责的，可以向单位党组(党委)提出申请。接到申请后，单位党组(党委)在小范围内讨论，认为是符合容错情形的，同意申请，在加盖单位公章后报容错实施机构。如果是单位受到问责追责的，单位应组织干部职工讨论，对照免责清单进行自查，认为符合免责情形的，以党组(党委)向容错机构提出申请。容错机构在接到

容错申请后，依申请事项开展调查，具体调查当事干部或部门在犯错的主观动机、客观条件制约、结果危害程度等方面的情况，走访了解有关联的人员，形成初步调查报告。

在调查结束后，应给出处理意见，不符合免责情形的，按相关党纪法规处理；符合免责情形的，进入申辩环节。在接到容错机构下达的符合容错情形的认定书后，当事干部或部门应提交申辩报告，陈述申辩理由，对免责行为、免责情形作出举证说明，对犯错的主客观因素作出合理解释。有关联的单位或个人可为其失误的性质、情节、影响作证和辩护。对于一些重大过错事项，还可引入第三方进行评估。涉及重大社会公共利益的，还应举行群众听证会。容错机构根据调查了解和申诉答辩情况，严格按照有关政策和党纪政纪规定予以核实认定，并对照容错机制相关规定，提出处理建议，报相关机关作出免于问责、减轻处理或问责处理的决定。不管是问责还是免责，处理结果都要及时向社会公布。

在组织优势上“松绑”。用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。经历容错过程的干部，难免会引起公众的猜疑，在工作和晋升方面处于不利。组织部门应为这类干部撑腰，并加大对被容错干部典型事迹的宣传，让社会了解干部的行为，体谅干部的努力和付出，包容干部出现的失误和差错，积极营造支持改革、鼓励创新、宽容失误、允许试错的良好环境。不让这类干部在年度考核、干部任用、评先选优等方面受到不必要的负面影响。对适用于容错机制但被轻微问责的干部，加强教育引导，消除顾虑重振信心。

干部出于公心大胆干事创业，但因方法不当被追责，情绪难免会受到影响，以后工作也可能畏手畏脚。组织部门要及时与其面对面谈心谈话，了解个人思想情况，化解心理顾虑，分析工作失误原因和寻求对策建议，帮助其纠错纠偏，把对党的事业负责与对干部本人负责统一起来，保护好干部的积极性，引导其把精力凝聚到党的事业上来。对不适用于容错机制而被严肃问责的干部，按照管理权限，疏通“下”的渠

道。干部容错机制实施的前提必须是不违反组织纪律原则，不逾越党纪国法红线，并非干部犯错试错的“护身符”，干部也不能把组织提供的“容错权”当作“救命稻草”。要严格执行《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》，对被问责处理而影响到使用的干部，须分清情形，区别对待。涉及到违纪违法应当降级、免职的，按规定程序及时予以降级、免职；主观恶意、道德败坏、政治立场和理想信念不坚定的坚决不予任用；能力平庸、执行力弱、不适宜担任现职的要及时调整岗位或改任非领导职务。真正划清“容”与“不容”的界限，让那些出于公心、大胆改革、主动干事、勇于担责的干部得到相应保护，而对那些为官不为、为官乱为、为官为己的干部必须坚决进行问责、严肃惩处。

### 建立工作报告的机制篇三

由我局牵头成立4个督查组开展粮食安全大走访大调研，走村入户、深入田间地头，开展政策宣讲、推介科学知识等。对各镇落实粮食安全行政首长责任制情况进行摸底调研，通过查阅资料、实地查看、听取汇报等多种形式相结合，充分了解掌握各个镇粮食生产、储存、销售等相关情况，以确保口粮绝对安全，把饭碗牢牢端在自己手上。

10月16日，由县粮食、农林、教育、科技、妇联等部门联动，在人流密集的xx县鼓楼街广场设置会场，共同举行了20xx年世界粮食日和全国爱粮节粮宣传活动。

一是进行现场宣传。今年世界粮食日的活动主题是“努力实现零饥饿”，粮食安全系列宣传活动主题是“端牢国人饭碗，保障粮食安全”。活动紧紧围绕这两个主题，积极向广大市民宣传粮食安全、日常保管粮油小常识、节约粮油小知识，进一步提升人民群众节约、爱惜粮食的意识和自觉性，努力营造全社会关注粮食、珍爱粮食、节约粮食，保障国家粮食安全的良好氛围。

二是设置现场咨询。在10月16日宣传活动中，由各股室分别组织专业人员向市民进行粮食科普知识普及，宣传纪念世界粮食日和今年的主题及意义。调控股负责人回答群众粮食流通政策法规的咨询，法规科负责粮油市场法律法规的宣传；仓储股负责回答群众粮油产品小常识、粮油质量鉴别方法的咨询，围绕如何选购放心大米、面粉、以及食用油、粮油正确储存方法等，针对老百姓关心的生活话题进行答疑解惑，加强现场互动、提升宣传效果。

三是发放宣传资料。活动当天，县xxx向市民发放“世界粮食日”、放心粮油、爱粮节粮相关资料，共计发放近10种、700余份资料，确保宣传工作落到实处、宣传活动取得实效，传播了爱粮节粮正能量，保证宣传活动有声有色有影响，从而使广大群众明白节约粮食和粮食安全的重要意义，在日常工作中珍惜每一颗粮食。

## **建立工作报告的机制篇四**

深入开展创建先进基层党组织、争当优秀共产党员活动，是加强党的基层组织建设的一项经常性工作，也是新形势下加强党的先进性建设的有效载体和有力抓手，一个先进基层党组织就是一个坚强战斗堡垒，一名优秀共产党员就是群众中一面鲜艳旗帜。创先争优活动开展以来的实践表明，科学合理的争创机制是深入开展创先争优活动、保持和发展党的先进性的有效举措。现结合创先争优活动的目标要求，结合集团基层党组织和公司生产经营的实际，建立集团公司创先争优长效机制。

### **一、明确争创标准、服务发展大局**

争创先进基层党组织的基本要求：一是领导班子好。领导班子能深入学习实践科学发展观，认真贯彻党的路线方针政策，团结协作，求真务实，勤政廉洁，有较强的凝聚力和战斗力。

二是党员队伍好。党员素质优良，有较强的党员意识，能够充分发挥先锋模范作用。三是工作机制好。规章制度完善，管理措施到位，工作运行顺畅有序。四是工作业绩好。本单位各项工作成绩显著，围绕中心、服务大局事迹突出。五是群众反映好。基层党组织在群众中有较高威信，党员在群众中有良好形象，党群干群关系密切。

劳、勇于创新、积极进取，积极参与企业的民主管理，建言献策，主人翁意识强。掌握职工的思想、工作、生活状况，带头疏导不良情绪，调解各种矛盾纠纷。严格遵守党的纪律、工作纪律和廉洁自律，自觉遵守国家法律法规和单位规章制度，没有违法乱纪行为。有正义感，敢于同违法犯罪行为做斗争。始终保持谦虚谨慎、艰苦奋斗的优良作风，树立正确的荣辱观，坚决抵制拜金主义、享乐主义、极端个人主义的侵蚀，保持共产党人的蓬勃朝气、昂扬锐气、浩然正气。

## 二、 建立常设机构、组织保障到位

一是常设创先争优活动领导小组和办公室，原集团公司创先争优的工作机构不撤，继续履行对创先争优活动的组织领导和指导工作，做到日常党建工作和创先争优活动统筹兼顾、同步推进。二是建立党委统一领导，党委组织部牵头抓总、各部门积极配合，齐抓共管，一级抓一级，层层抓落实的创先争优活动常态化工作格局；三是发挥党组织的政治优势，构建“党建带群建、群建促党建”的常态化工作机制，充分发挥党员、工会积极分子、入党积极分子、青年骨干、先进生产者等在创先争优活动中的合力作用。

党建工作责任制内容，细化到各项工作中，落实到每个党员和干部头上，使创先争优活动由“软指标”变成“硬任务”。要认真研究，积极谋划，科学确定本单位开展创先争优活动的定位和突破口，采取有力措施推进创先争优活动扎实开展；加强指导和加大舆论宣传，及时总结推广典型经验，尽职尽责地把创先争优活动抓实、抓好、抓出成效。

公司党委委员按分工分别挂钩联系基层党支部，发挥党员领导干部在创先争优活动中的领导和指导作用，帮助和指导集团公司各支部（总支）理清思路，开展好宣传教育、班子建设、党员队伍建设、推广经验工作。采取定期、不定期检查等方式对各党组织创先争优活动进行跟踪督查问效和情况通报，及时发现、协调和解决遇到的问题。对创先争优活动不重视、活动开展不扎实、效果不明显，或者存在偏差需要改进的，及时下达整改通知书限期整改，并对整改之后的情况进行复验，以确保创先争优活动环环相扣、扎实推进，不搞形式、不走过场。

## 五、建立教育制度，提高党员素质

《关于建立创先争优长效机制的通知》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

## 建立工作报告的机制篇五

建立容错纠错机制，宽容干部在工作中特别是改革创新中的失误。下面本站小编分享了建立容错纠错机制心得体会，供你参考。

近年来，陇西县立足县情实际和干部队伍成长规律，积极探索建立鼓励创新、宽容失误、容错纠错的政策机制，强化正向激励和监督约束，旗帜鲜明地为敢于担当的干部担当、为敢于负责的干部负责，着力营造干部干事创业的浓厚氛围。

一、提升干部“想为”的思想意识是建立容错纠错机制的前提

党的以来，随着全面从严治党不断走向深入，党员干部队伍中出现了工作畏难、不敢担当、求稳怕乱、活力减退等“为



官不为”、“为官怕为”的现象。要着力解决干部“不想为”的思想问题，首先要强化思想引导，提升干部“想为”的觉悟。要积极开展中国特色社会主义理论、理想信念、党章党规、党的宗旨等教育，严格规范党内政治生活，教育引导广大公务员增强政治意识、宗旨意识、大局意识和责任意识。近年来，陇西县认真落实县委会、县委中心组、四大家联席会定期学习制度，修订完善全县理论学习“六个一”制度，充分发挥各级领导干部的示范表率作用，坚持“四个带头”，定期组织领导干部参加“富民兴陇”讲座，邀请省市知名专家开展现场教学，扎实开展“合格党员我先行”集中志愿服务、“主题党日”活动、“三讲四送五评”等活动，着力构建共同学习、同步提升的良好格局。实践证明，思想是行动的先导，只有各级干部的思想认识提高了，才能把思想自觉转化为工作自觉。其次要端正用人导向，树立干部“想为”的标杆，倡导注重实绩、群众公认，容许干部在改革创新、干事创业、主动作为中出现失误和错误，鼓励干部敢于担当，敢于创新，激发干部干事创业、拼搏进取的积极性，为其他干部干事创业提供看得见、摸得着的“标杆”。陇西县委坚持在基层扶贫第一线，重大项目最前沿识别、培养和选拔干部，先后对488名精准扶贫一线成效突出、大胆创新、敢于担当的优秀干部提拔重用，切实把“想为”的思想意识最大限度凝聚起来，把“想为”的鲜明导向正确树立起来。实践证明，只有真正树立科学的用人导向，才能按照好干部标准和“三严三实”要求，选准干部配强班子，才能把各级干部心思、智慧和力量凝聚到推动工作上来。

近日，《中共佛山市三水区委关于支持干事创新建立容错纠错机制的实施意见(试行)》的文件出台，在新的形势下，如何解决基层干部“不敢为”的问题，支持干部创新敢于担当无疑应给予积极正面的评价。古人云：不积跬步无以至千里。在全面从严治党的大格局下，对于制度的修正与补强都恰恰是三水区委决策层“天下大事必做于细”的肯担当精神的体现。

回到机制本身，分别从适用范围、基本原则、容错条件、容错内容、工作保障、容错程序、提醒纠错和结果运用等八个方面完整论述了干部容错的机制整个内容。蜀汉皇帝刘备曾有句名言广为流传，“勿以恶小而为之、勿以善小而不为”，对于公务在身的干部来说，不仅仅是一种工作常态，更是一种政治标尺。但同时，我们要注意到干部，尤其是基层干部所面对错综复杂、情况多变的社会现状的时候往往难以抉择。尤其是严肃问责的情况，更加自缚手脚，难有担当可言。这样一份文件，就是要在其中区分对待，释放出鼓励干事创新的积极信号。

与其他地区的容错机制相比较，无疑佛山走在了前列，三水出台此份文件，也是正当其时。但同时我们也应发现，此份容错机制还有一些值得进一步明确和提升的地方。第一，可能存在界定的模糊性，容错认定主体同时拥有履行执纪问责的职责，容易导致“容错”与“问责”界定不准的问题，并非足够科学；第二，容错机制的程序设置有待进一步细化和优化，目前来看，容错机制的只是事后的制度，只有当事人和单位提出才进行，并非在实施问责情况下的必经程序，从实际情况来看，身在体制内，往往难以主动提出，这在执行过程中就容易使制度的积极效应打折扣；第三，相应的制度规范有待明确，因为仅有容错没有规范肯定不够，干部队伍的良好运作离不开“激励、规范、问责”三驾马车，激励是动力，问责是约束，而规范才是根本；第四，值得进一步引入更充分的外部监督，三水容错纠错机制内容本身并无问题，但从文件本身来看也还缺乏党外、体制外人员的参与，可以考虑更多的引入评议监督力量，综合评判“容误”事实，这一点值得再细化和加强。

上所述，一个好的制度并不是一份文件所能够囊括的，笔者也相信，三水在全面从严治党的格局下，会进一步细化和优化容错纠错机制的细则。历史学家钱穆先生就曾在其名著《中国历代政治得失》认为，政治制度需要与人事相互配合，也就是我们常常说的“徒法不足以自行”，没有人们普遍思

想意识上的统一，就无法使制度的本意得以保障。对本次制度本身，笔者丝毫不掩饰对制度的期待与叫好，但作为一名基层干部，则更期待容错纠错机制的下一步，这并不是纪委一家可以做得到的，而需要在更高层面上、更有担当地去思考，如何完善激励、规范、问责三者的关系，以及不断出台各种细化规定，让制度越来越完善，具备越来越强的实操性，也让制度的积极效应越来越凸显。这样，才能使得我们的干部队伍真正有激情去干事创业以及创新。

党以来，多次强调要坚持“三个区分开来”，即把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误，同明知故犯的违纪违法行为区分开来；把上级尚无明确限制的探索性实验中的失误和错误，同上级明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来。把为推动改革的无意过失与为谋取私利的故意行为区分开来。笔者认为，“三个区分开来”的提出即保护了那些敢作敢当、敢于创新的党员干部、又充分调动了党员干部干事创业的积极性和创造性。

然而建立容错机制虽能鼓励党员干部担大任，敢作为，勇创新并包容党员干部无意识的错误，却不能把容错机制当做“尚方宝剑”，容错机制不能包容所有的错误。

容错机制不容有法不依，知法犯法的错误。艰辛改革漫漫长途，缤纷五彩生活中商人的邀请盛情难却；外来的“收入”难挡诱惑……党员干部面临着各种各样的诱惑。对知法犯法，将党纪国法当做儿戏的人，包容机制不但要拒之门外，更要以从严治党为总抓手，用法律的手段严惩知法犯法的党员干部。

容错机制不容肆意乱为，损害群众利益的错误。高压态势下，部分党员干部中规中矩，不敢寻求突破，明知就得思路和方法明显不适应改革发展的浪潮，更有甚者为官不为，生怕出了岔子，担当不起责任，殊不知严守一亩三分地，裹足不前，严重制约了经济社会的发展。“三个区分开来”给党员干

部“松了绑”，却不是让党员干部恣意妄为。一切改革的前提是维护群众利益，永葆党的生机活力，党员干部要时刻铭记改革发展的深层含义，容错机制要让故意损伤群众利益的行为吃闭门羹。

容错机制不容以改革为旗号，以权谋私的错误。当前改革已经步入深水区，经济社会瞬息万变，而借机中饱私囊、假公济私、以权谋私者也会钻法律的空子做一些见不得人的勾当，损害了群众利益，给党抹了黑，容错机制要对这种打着改革创新和为民服务的旗号的谋取私利行为坚决拒绝。

笔者认为，改革前进路上布满荆棘，对一些无意识的失误理应包容，才能使党员干部轻装上阵，但容错机制绝非“尚方宝剑”，要分得清失误与错误之间的鸿沟，以免知法犯法、肆意乱为，以权谋私。

xx届六中全会明确提出，建立容错纠错机制，宽容干部在工作中特别是改革创新中的失误。曾在省部级主要领导干部专题研讨会上强调，要做到“三个区分，”尽快扭转一些干部“为官不为”问题，保护那些作风正派又敢作敢为、锐意进取的干部，最大限度调动广大干部的积极性、主动性、创造性。笔者认为，“容错纠错”机制必须在顶层设计、申辩机制和组织优势上为干事创业“松绑”。

在顶层设计上“松绑”。探索建立容错机制之所以受到各级领导干部的广泛关注，是因为要在错与非错、大错与小错、主观与客观中找到合理的评定依据。基于人们主观认识的局限性、改革的复杂性和客观上的不可抗力等因素，全面依法治国、全面从严治党并不排斥在法律体系和党内法规中构建容错机制。首要解决的是认知问题。上级机关可根据实际从顶层以法律条文形式建立容错机制，将其纳入党内有关“规则、规定、法规、细则”中，并公开督促保障与其他法律法规一并运行，在社会上形成广泛共识，这既可以让各级执政司法者在具体操作中做到有据可查有法可依，也让基层干部在敢

闯敢干中吃下“定心丸”。

就内容而言，容错免责要限定在权力清单、决策程序、监督机制构筑的堤坝内。换句话说，在顶层设计中提及某一领域的容错空间，地方则可通过具体情形拟定免责清单，超出清单范畴则不可适用容错机制。顶层设计并不只是强调免责范畴，在容错清单的背面，同样是不可触碰的红线。因而从顶层对容错机制进行科学设计，不但可以做到立治有体、施治有序，更可有效地惩戒知法犯法的“有心之过”，正确包容改革探索的“无心之失”，真正为敢拼敢闯者戴上“护身符”，引领那些心怀胆怯的干部回归大胆干事创业的轨道上来。

在申辩机制上“松绑”。从一定程度上说，容错机制起到了为改革者松绑减压的作用，让干部在干事创业中卸下包袱。在问责决定前，如果是个人受到问责追责的，可以向单位党组(党委)提出申请。接到申请后，单位党组(党委)在小范围内讨论，认为是符合容错情形的，同意申请，在加盖单位公章后报容错实施机构。如果是单位受到问责追责的，单位应组织干部职工讨论，对照免责清单进行自查，认为符合免责情形的，以党组(党委)向容错机构提出申请。容错机构在接到容错申请后，依申请事项开展调查，具体调查当事干部或部门在犯错的主观动机、客观条件制约、结果危害程度等方面的情况，走访了解有关联的人员，形成初步调查报告□

在调查结束后，应给出处理意见，不符合免责情形的，按相关党纪法规处理；符合免责情形的，进入申辩环节。在接到容错机构下达的符合容错情形的认定书后，当事干部或部门应提交申辩报告，陈述申辩理由，对免责行为、免责情形作出举证说明，对犯错的主客观因素作出合理解释。有关联的单位或个人可为其失误的性质、情节、影响作证和辩护。对于一些重大过错事项，还可引入第三方进行评估。涉及重大社会公共利益的，还应举行群众听证会。容错机构根据调查了解和申诉答辩情况，严格按照有关政策和党纪政纪规定予以

核实认定，并对照容错机制相关规定，提出处理建议，报相关机关作出免于问责、减轻处理或问责处理的决定。不管是问责还是免责，处理结果都要及时向社会公布。

在组织优势上“松绑”。用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。经历容错过程的干部，难免会引起公众的猜疑，在工作和晋升方面处于不利。组织部门应为这类干部撑腰，并加大对被容错干部典型事迹的宣传，让社会了解干部的行为，体谅干部的努力和付出，包容干部出现的失误和差错，积极营造支持改革、鼓励创新、宽容失误、允许试错的良好环境。不让这类干部在年度考核、干部任用、评先选优等方面受到不必要的负面影响。对适用于容错机制但被轻微问责的干部，加强教育引导，消除顾虑重振信心。

干部出于公心大胆干事创业，但因方法不当被追责，情绪难免会受到影响，以后工作也可能畏手畏脚。组织部门要及时与其面对面谈心谈话，了解个人思想情况，化解心理顾虑，分析工作失误原因和寻求对策建议，帮助其纠错纠偏，把对党的事业负责与对干部本人负责统一起来，保护好干部的积极性，引导其把精力凝聚到党的事业上来。对不适用于容错机制而被严肃问责的干部，按照管理权限，疏通“下”的渠道。干部容错机制实施的前提必须是不违反组织纪律原则，不逾越党纪国法红线，并非干部犯错试错的“护身符”，干部也不能把组织提供的“容错权”当作“救命稻草”。要严格执行《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》，对被问责处理而影响到使用的干部，须分清情形，区别对待。涉及到违纪违法应当降级、免职的，按规定程序及时予以降级、免职；主观恶意、道德败坏、政治立场和理想信念不坚定的坚决不予任用；能力平庸、执行力弱、不适宜担任现职的要及时调整岗位或改任非领导职务。真正划清“容”与“不容”的界限，让那些出于公心、大胆改革、主动干事、勇于担责的干部得到相应保护，而对那些为官不为、为官乱为、为官为己的干部必须坚决进行问责、严肃惩处。

## 建立工作报告的机制篇六

激励机制是指通过特定的方法与管理体制，将员工对组织及工作的承诺最大化的过程。“激励机制”是在组织系统中，激励主体系统运用多种激励手段并使之规范化和相对固定化，而与激励客体相互作用、相互制约的结构、方式、关系及演变规律的总和。那么企业该如何建立奖励制度呢?下面小编准备了关于如何建立良好的激励机制的文章，欢迎大家参考!

### (一)要建立一支情绪积极高涨的工作团队

缺乏积极性的员工会无故缺勤、跳槽，更糟糕的是服务质量的下降，这些方面都会使酒店蒙受巨大的经济损失。当员工为他的工作所鼓舞时，他会竭尽全力确保顾客的需求得到满足，员工甚至会主动地提前考虑到顾客的需求，作好回应客人要求的准备。有工作积极性的员工会在点滴的小事中表现出对顾客关心。

### (二)奖励应符合要求

如果想通过奖励来调动员工积极性的话，那么就必须使奖励方式与员工当时需求层次相吻合。如果是用金钱去奖励那些追求自我价值观的员工，则奖金不会使他们实现最佳自我价值的愿望得到增强。同样，如果用更多的责任和自主权而不是金钱去奖励那些生活没有基本保障的员工，他们也不会更多地为酒店而努力。

### (三)奖励要相对公平

作为管理者，从公平理论就可以知道，合理的报酬可以导致工作满意度的增加及绩效的提高;不公平的报酬会使效率降低，人员流失率上升。所以，酒店管理人员应尽量给予员工酒店所能承担的最丰厚的报酬。要注意的是，员工感到报酬不合

公平原则时，就很有可能被别的酒店挖走，同时单独给某个员工高薪时要慎重，你的工作团队成员会把自己的报酬和他相比。当他们觉得自己应该享受同样的待遇时，不公平感就会出现，反而降低服务质量。

#### (四) 奖励任务分配要恰当

优厚的待遇及优越的工作条件固然很重要，但它们本身并不能激励员工同等发挥最佳的水平。要达到更高水平的业绩，很多员工需要的是他们能够分配到感兴趣的任務。尽可能多地给员工额外的责任和控制的權利，尽量给员工分配喜欢的任务，那样，他们就会从内心受到激励，从而发挥最佳的水平。

#### 诱导因素集合

诱导因素就是用于调动员工积极性的各种奖酬资源。对诱导因素的提取，必须建立在队员个人需要进行调查、分析和预测的基础上，然后根据组织所拥有的奖酬资源的时期情况设计各种奖酬形式，包括各种外在性奖酬和内在性奖酬（通过工作设计来达到）。需要理论可用于指导对诱导因素的提取。

#### 行为导向制度

- (1) 奖励彻底解决问题的，而不是仅仅采取应急措施。
- (2) 奖励冒险，而不是躲避风险。
- (3) 奖励使用可行的创新，而不是盲目跟从。
- (4) 奖励果断的行动，而不是无用的分析。
- (5) 奖励出色的工作而不忙忙碌碌的行为。
- (6) 奖励简单化，反对不必要的复杂化。



(7) 奖励默默无声的有效行动，反对哗众取宠。

(8) 奖励高质量的工作，而不是草率的行动。

(9) 奖励忠诚，反对背叛。

(10) 奖励合作，反对内讧。

## 行为幅度制度

它是指对由诱导因素所激发的行为在强度方面的控制规则。根据弗鲁姆的期望理论公式 $m=v*e$ 对个人行为幅度的控制是通过改变一定的奖酬与一定的绩效之间的关联性以及奖酬本身的价值来实现的。根据斯金纳的强化理论，按固定的比率和变化的比率来确定奖酬与绩效之间的关联性，会对员工行为带来不同的影响。前者会带来迅速的、非常高而且稳定的绩效，并呈现中等速度的行为消退趋势；后者将带来非常高的绩效，并呈现非常慢的行为消退趋势。通过行为幅度制度，可以将个人的努力水平调整在一定范围之内，以防止一定奖酬对员工的激励效率的快速下降。

## 行为时空制度

它是指奖酬制度在时间和空间方面的规定。这方面的规定包括特定的外在性奖酬和特定的绩效相关联的时间限制，员工与一定的工作相结合的时间限制，以及有效行为的空间范围。这样的规定可以防止员工的短期行为和地理无限性，从而使所期望的行为具有一定的持续性，并在一定的时期和空间范围内发生。

## 行为归化制度

行为归化是指对成员进行组织同化和对违反行为规范或达不到要求的处罚和教育。组织同化[organizational

socialization是指把新成员带入组织的一个系统的过程。它包括对新成员在人生观、价值观、工作态度、合乎规范的行为方式、工作关系、特定的工作机能等方面的教育，使他们成为符合组织风格和习惯的成员，从而具有一个合格的成员身份。关于各种处罚制度，要在事前向员工交待清楚，即对他们进行负强化。若违反行为规范和达不到要求的行为实际发生了，在给予适当的处罚的同时，还要加强教育，教育的目的是提高当事人对行为规范的认识和行为能力，即再一次的组织同化。所以，组织同化实质上是组织成员不断学习的过程，对组织具有十分重要的意义。

以上五个方面的制度和规定都是激励机制的构成要素，激励机制是五个方面构成要素的总和。其中诱导因素起到发动行为的作用，后四者起导向、规范和制约行为的作用。一个健全的激励机制应是完整的包括以上五个方面、两种性质的制度。只有这样，才能进入良性的运行状态。

激励机制一旦形成，它就会内在的作用于组织系统本身，使组织机能处于一定的状态，并进一步影响着组织的生存和发展。激励机制对组织的作用具有两种性质，即助长性和致弱性，也就是说，激励机制对组织具有助长作用和致弱作用。

### 助长作用

激励机制的助长作用之一是定的激励机制对员工的某种符合组织期望的行为具有反复强化、不断增强的作用，在这样的激励机制作用下，组织不断发展壮大，不断成长。我们称这样的激励机制为良好的激励机制。当然，在良好的激励机制之中，肯定有负强化和惩罚措施对员工的不符合组织期望的行为起约束作用。激励机制对员工行为的助长作用给管理者的启示是：管理者应能找准员工的真正需要，并将满足员工需要的措施与组织目标的实现有效的结合起来。

### 致弱作用

激励机制的致弱作用表现在：由于激励机制中存在去激励因素，组织对员工所期望的行为并没有表现出来。尽管激励机制设计者的初衷是希望通过激励机制的运行，能有效的调动员工的积极性，实现组织的目标。但是，无论是激励机制本身不健全，还是激励机制不具有可行性，都会对一部分员工的工作积极性起抑制作用和削弱作用，这就是激励机制的致弱作用。在一个组织当中，当对员工工作积极性起致弱作用的因素长期起主导作用时，组织的发展就会受到限制，直到走向衰败。因此，对于存在致弱作用的激励机制，必须将其中的去激励因素根除，代之以有效的激励因素。

这种激励机制运行模式，是从员工进入工作状态之前开始的，贯穿于实现组织目标的全过程，故又称之为全过程激励模式。

这一激励模式应用于管理实践中可分为5个步骤，其工作内容分别如下：

第一， 双向交流。这一步的任务使管理人员了解员工的个人需要、事业规划、能力和素质等，同时向员工阐明组织的目标、组织所倡导的价值观、组织的奖酬内容、绩效考核标准和行为规范等；而员工个人则要把自己的能力和特长、个人的各方面要求和打算恰如其分的表达出来，同时员工要把组织对自己的各方面要求了解清楚。

第二， 各自选择行为。通过前一步的双向交流，管理人员将根据员工个人的特长、能力、素质和工作意向给他们安排适当的岗位，提出适当的努力目标和考核办法，采取适当的管理方式并付诸行动；而员工则采取适当的工作态度、适当的行为方式和努力程度开始工作。

第三， 阶段性评价。阶段性评价是对员工已经取得的阶段性成果和工作进展及时进行评判，以便管理者和员工双方再做适应性调整。这种阶段性评价要选择适当的评价周期，可根据员工的具体工作任务确定为一周、一个月、一个季度或半

年等。

第四， 年终评价与奖酬分配。这一步的工作是在年终进行的，员工要配合管理人员对自己的工作成绩进行评价并据此获得组织的奖酬资源。同时，管理者要善于听取员工自己对工作的评价。

第五， 比较与再交流。在这一步，员工将对自己从工作过程和任务完成后所获得的奖酬与其他可比的人进行比较，以及与自己的过去相比较，看一看自己从工作中所得到的奖酬是否满意，是否公平。通过比较，若员工觉得满意，将继续留在原组织工作；如不满意，可再与管理人员进行建设性磋商，以达成一致意见。若双方不能达成一致的意见，双方的契约关系将中断。

全过程激励模式突出了信息交流的作用，划分了激励工作的逻辑步骤，可操作性强。

信息交流是一个组织成员向另一成员传递决策前提的过程。组织中的任何一个成员，作为一个决策者，他一方面从其他人那里得到自己决策所需的信息，另一方面又向其他人传送自己方面的'信息。在激励机制运行中，信息交流是贯穿于全过程的，并且是双向的，即既有从激励主体传向激励客体的信息，又有激励客体传向激励主体的信息，双方交替的扮演信息的发送者和接收者，甚至发生激励主体与激励客体位置的转换。组织目标或子目标的实现，往往需要数周、数月，甚至数年的时间。在此期间，需要领导人、管理者和员工们不断的推动，以维持高昂的士气。在推动目标实现的过程中，来自管理者对员工工作的评价最为重要，但在激励工作中往往得不到管理者的重视。对员工工作的评价，包括对工作进度的评价，对工作质量的评价以及对工作进度及最终目标的关系的评价等等。贯穿在工作评价中的奖惩信息，往往直接影响到员工工作的士气和积极性。

## 1、员工分配的工作要适合他们的工作能力和工作量

人岗匹配是配置员工追求的目标，为了实现人适其岗，需要对员工和岗位进行分析。每个人的能力和性格不同，每个岗位的要求和环境也不同，只有事先分析、合理匹配，才能充分发挥人才的作用，才能保证工作顺利完成。

通过四种方法来促进人岗匹配：

第二，公司除定期评价工作表现外，还有相应的工作说明和要求规范；

第三，用电子数据库贮存有关工作要求和员工能力的信息，及时更新；

第四，通过“委任状”，高级经理人向董事会推荐到重要岗位的候选人。

## 2、论功行赏

员工对公司的贡献受到诸多因素的影响，如工作态度、工作经验、教育水平、外部环境等，虽然有些因素不可控，但最主要的因素是员工的个人表现，这是可以控制和评价的因素。其中一个原则是——员工的收入必须根据他的工作表现确定。员工过去的表现是否得到认可，直接影响到未来的工作结果。论功行赏不但可以让员工知道哪些行为该发扬哪些行为该避免，还能激励员工重复和加强那些有利于公司发展的行为。因此，在工作表现的基础上体现工资差异，是建立高激励机制的重要内容。此外，巴斯夫还根据员工的表现提供不同膳食补助金、住房、公司股票等福利。

3、通过基本和高级的培训计划，提高员工的工作能力，并且从公司内部选拔有资格担任领导工作的人才。

为员工提供广泛的培训计划，由专门的部门负责规划和组织。培训计划包括一些基本的技能培训，也涉及到高层的管理培训，还有根据公司实际情况开发的培训课程，以帮助员工成长为最终目标。组织结构的明确，每个员工都知道自己岗位在公司中的位置和作用，还可方便地了解到有哪些升迁途径，并可获取相关的资料。巴斯夫在晋升方面有明显的内部导向特征，更趋向于从内部提拔管理人员，这为那些有志于发展的人才提供了升职机会。

#### 4、不断改善工作环境和安全条件

适宜的工作环境，不但可以提高工作效率，还能调节员工心理。根据生理需要设计工作环境，可以加快速度、节省体力、缓解疲劳；根据心理需要设计工作环境，可以创造愉悦、轻松、积极、活力的工作氛围。对工作环境进行人性化的改造，在工厂附近设立各种专用汽车设施，在公司内开设多家食堂和饭店，为体力劳动者增设盥洗室，保持工作地点整洁干净。

安全是对工作条件最基本的要求，但却是很多企业难以实现的隐痛。建立了一大批保证安全的标准设施，由专门的部门负责，如医务部、消防队、工厂高级警卫等，负责各自工作范围内的安全问题。向所有的工人提供定期的安全指导和防护设施。还可以建立各种安全制度，如大楼每一层都必须有一名经过专门安全训练的员工轮流值班。除设施和制度的保障外，还以奖励的方式鼓励安全生产，那些意外事故发生率最低的车间可以得到安全奖。

#### 5、实行抱合作态度的领导方法

在领导与被领导的关系中，强调抱合作态度。

领导者在领导的过程中，就如同自己被领导一样，在相互尊重的氛围中坦诚合作。巴斯夫的领导者的任务是商定工作指标、委派工作、收集情报、检查工作、解决矛盾、评定下属

职工和提高他们的工作水平。其中，最主要的任务是评价下属，根据工作任务、工作能力和工作表现给予公正评价，让下属感受到自己对企业的贡献、认识到在工作中的得失。评价的原则是“多赞扬、少责备”，尊重员工，用合作的方式帮助其完成任务。任务被委派后，领导必须亲自检查，员工也自行检验中期工作和最终工作结果，共同促进工作顺利完成。

晋升激励机制就是依靠晋升来激励员工，提高工作积极性。晋升是指员工由较低层级职位上升到较高层级职位的过程。众所周知，劳动分工是提高效率的手段之一，于是在企业内部就按照专业划分为许多职系，这些职系又被分为许多职位，这些职位形成层级系列，于是就有了晋升的条件。企业需要评价员工，看其是否能晋升到高一层级的职位上去。

## 激励机制作用

晋升机制有两个作用：一是资源配置，二是提供激励。这两方面都有利于降低员工流失率。首先，所谓资源配置的作用通俗地说就是合适的人做合适的事，实现能力和职位的匹配，这是人力资源管理的一项重要任务。

其次，提供激励是指较高层级职位的收入和地位给处于较低层级职位的员工提供了激励。传统观念依然影响着现代社会的员工，他们的价值观中有一种根深蒂固的观念，就是在企业中身居要职是能力和地位印象征，甚至将晋升当作个人成功的主要衡量标准。所以，良好的晋升机制给员工创造了追求晋升的氛围，能够为其晋升提供支持和保障。于是，为了获得荣誉上的满足感，员工会努力工作，以求以更快的速度得到提升，他们的使命感增强，延缓了工作流动的行为，降低了工作流动的几率。

## 激励机制原则

1、德才兼备，德和才二者不可偏废。

企业不能打着“用能人”的旗号，重用和晋升一些才高德寡的员工，这样做势必会在员工中造成不良影响，从而打击员工的积极性。

2、 机会均等。

人力资源经理要使员工面前都有晋升之路，即对管理人员要实行公开招聘，公平竞争，惟才是举，不惟学历，不惟资历，只有这样才能真正激发员工的上进心。

3、“阶梯晋升”和“破格提拔”相结合。

“阶梯晋升”是对大多数员工而言。这种晋升的方法，可避免盲目性，准确度高，便于激励多数员工。但对非常之才、特殊之才则应破格提拔，使稀有的杰出人才不致流失。

### 激励机制流程

员工提出书面申请，申请内容包括对未来经理工作的设想、自身所具备的能力素质、自身的工作经验等，交给人力资源部对应聘者递交的各项材料、《员工职业发展规划表》、《能力开发需求表》等进行初审，通过后，交给考核管理委员会进行复审，依据《员工职业生涯规划管理办法》中第二十五条各级职位复审需考察的主要因素，考核管理委员会通过后就可以让总经理签发任命通知，这样就完成了一次员工的晋升工作。

薪酬激励机制是企业运用薪酬的刺激，使得员工个人采取某种积极行为，努力实现某种目标，从而提高劳动生产率的做法，它对企业竞争力有巨大的影响。在现代市场经济中，它已成为各国企业人力资源管理的主要内容之一。这一机制对中国这样一个发展中国家而言，意义尤为突出。



21世纪是充满机遇和挑战的时代，是优胜劣汰、适者生存的时代，是人力资源激烈竞争的时代。人力资源越来越多地被企业作为核心竞争力的关键和竞争优势的源泉。如何获得人才，用好人才，留住人才成为企业界的一个重大课题。其中最为复杂和困难的就是企业如何做好人的激励，如何运用好“薪酬”这把双刃剑，也就是如何有效地推行薪酬激励机制。

### （1）薪酬调查

薪酬调查重在解决薪酬的对外竞争力问题。企业在进行薪酬体系设计时，有必要了解、研究、参考劳动力市场的薪酬制度、薪酬水平等的基本情况，尤其是与自己有竞争关系的企业或同行业的类似公司，重点考虑员工的流失去向和招聘来源。

### （2）制定员工绩效标准

在以职位定薪酬的传统薪酬体系下，员工只知道自己应该做什么而不清楚应当达到什么样的绩效标准，因此员工不知道该如何来提高自己的工作效率、如何把工作做得更出色，也没有动力这样去做。而以绩效定薪酬的制度则可以扭转这样的情况。

### （3）薪酬结构设计

薪酬结构设计是一个系统的工程。薪酬结构一般分为基本工资、绩效工资、加班工资、薪酬福利，另外还需进行内在薪酬设计。薪酬结构中各部分所占的比重分配也是比较复杂的问题。企业需要针对不同层级的员工设计不同的薪酬结构，并且，随着员工职位变迁、技能提升、需求层次的变化，企业还应当适时针对这些变化对员工的薪酬结构作出相应的调整。

对于一些条件成熟的企业，有必要推行年薪制的尝试，以形成对经营管理人员的有效激励，防止其怠工，提高其“偷懒”的成本，提高其经营管理效率和对企业的责任感与使命感。

## 年薪制的意义

(1) 是对传统分配制度的突破，是对经营者特殊劳动的体现和承认。

(2) 有利于理顺和明确所有者与经营者之间的责权利关系。

(3) 有利于确保企业资产的保值和增殖。

(4) 有利于促进企业改制，建立现代企业制度。

(5) 有利于造就职业经理人队伍。

## 年薪制的原则

一、有计划、有步骤地稳步进行，因为大多数企业的厂长经理多为任命制，还没有完全职业化，如果普遍推进，一旦失误，损失巨大，影响严重。

二、科学确定合理的年薪额，主要依靠经理人所实现企业经营目标的程度来确定。

三、必须建立有效的监督约束机制，防止腐败现象的发生。

## 建立工作报告的机制篇七

长期以来，生态环境作为一种重要的资源，并未引起足够的重视。“环境无价、资源低价、商品高价”的价格体系，助长了资源开发者把开发造成的生态破坏的外部不经济性转嫁给

社会，原料生产与加工企业凭借对环境资源的无偿或低价占有获得超额利润，环境资源的利用或破坏却没有得到相应的补偿。随着经济的迅速发展，生态环境退化和破坏日益加剧，已逐渐成为我国社会发展的一大瓶颈。近年来，国家和地方层面不断探索和实施生态补偿机制与政策，不断增加财政投入，扩大试点范围。我省积极探索生态补偿机制的建立方式和管理模式，开展了有关生态补偿需求及政策研究等相关工作。

## 一、国家开展生态补偿政策

制度安排，对于实施主体功能区战略、促进欠发达地区和贫困人口共享改革发展成果，对于加快建设生态文明、促进人与自然和谐发展具有重要意义。

2005年，党的十六届五中全会《关于制定国民经济和社会发展的第十一个五年规划的建议》首次提出，按照谁开发谁保护、谁受益谁补偿的原则，加快建立生态补偿机制。同年国务院印发了《国务院关于落实科学发展观 加强环境保护的决定》（国发〔2005〕39号）明确要求尽快建立生态补偿机制，环境保护部、财政部、发改委、水利部等部门开始酝酿研究制定生态补偿政策。2007年国家环境保护部印发的《关于开展生态补偿试点工作的指导意见》，明确提出要求地方逐步推动建立自然保护区、重要生态功能区、矿产资源开发和流域等四个领域的生态环境补偿机制。第十一届全国人大四次会议审议通过的“十二五”规划纲要就建立生态补偿机制问题作了专门阐述，要求研究设立国家生态补偿专项资金，推行资源型企业可持续发展准备金制度，加快制定实施生态补偿条例。

件政策措施分工中明确，由财政部会同国家发展改革委、水利部、环境保护部、农业部、国家林业局研究提出落实意见。2011年12月国务院发布《国家环境保护“十二五”规划》，指出生态补偿作为今后一种重要的环境经济政策，需要逐步

完善。党的十八大把生态文明建设放在突出地位，纳入中国特色社会主义事业“五位一体”总体布局，明确要求建立反映市场供求和资源稀缺程度、体现生态价值和代际补偿的资源有偿使用制度和生态补偿制度。

态移民、异地开发等多样化的生态补偿方式。2013年湖北省印发了《湖北省主体功能区规划》(鄂政发[2012]106号)，明确各功能分区的定位和边界、发展目标 and 方向、开发和管制原则等，为建立健全我省生态补偿机制提供了空间布局框架和制度基础。

### 三、国家及地方实施生态补偿工作情况

根据中央精神，近年来，各地区、各部门在大力实施生态环境保护建设工程的同时，积极探索生态补偿机制建设，在森林、草原、湿地、流域和水资源、矿产资源开发、海洋以及重点生态功能区等领域取得积极进展，生态补偿机制建设迈出重要步伐。

1、在森林方面。2001年财政部和国家林业局制定了《关于森林生态效益补助资金试点工作的意义》，要求将重点防护林和特种用途林纳入补助的范围，公益林管护的费用由国家公共财政支出，建立了中央森林生态效益补偿基金制度，根据森林法的有关规定，财政部、林业局先后出台了国家级公益林区划界定办法和中央财政森林生态效益补偿基金管理办法，在森林领域率先开展生态补偿。目前补助范围已达18.7亿亩，中央森林生态效益补偿资金从2001年的10亿增加到2012年的133亿元，累计安排549亿元。截至到2012年，已有27个省（区、市）建立了省级财政森林生态效益补偿基金，用于支持国家级公益林和地方公益林保护，资金规模达51亿元。

2012年年底，草原禁牧补助实施面积达12.3亿亩，享受草畜平衡奖励的草原面积达26亿亩。草原生态奖励补助资金

从2011年的136亿元增加到2012年的150亿元，累计安排286亿元。内蒙古自治区多渠道筹集国家草原生态保护奖补配套资金；2011年落实配套资金10.3亿元，甘肃省对草原分区实行差别化的禁牧补助和草畜平衡奖励政策；青海省在三江源试验区率先开展草原生态管护公益岗位试点，建立了三江源保护发展基金。

3、在湿地方面。2010年，财政部会同林业局启动了湿地保护补助工作，将27个国际重要湿地、43个湿地类型自然保护区、86个国家湿地公园纳入补助范围。天津市安排专项资金，对古海岸与湿地国家级自然保护区内集体或个人长期委托管理的土地进行经济补偿。山东省对实施退耕（渔）还湿区域内农民给予补偿。黑龙江省、广东省每年安排1000万元，专项用于湿地生态效益补偿试点。苏州市将重点生态湿地村、水源地村纳入补偿范围，对因保护生态环境造成的经济损失给予补偿。

研究制定水土保持补偿费征收使用管理办法。同时，各地积极开展流域横向水生态补偿实践探索，形成了多种补偿模式。浙江省在全省8大水系开展流域生态补偿试点，对水系源头所在市、县进行生态环保财力转移支付。江西省安排专项资金，对“五河一湖”（赣江、抚河、信江、饶河、修河和鄱阳湖）及东江源头保护区进行生态补偿。江苏省在太湖流域、福建省在闽江流域分别开展了流域生态补偿。

5、在矿山方面。从2003年起，国家设立矿山地质环境专项资金，支持地方开展历史遗留和矿业权人灭失矿山的地质环境治理。2006年，国务院批准同意在山西省开展煤炭工业可持续发展试点；同年，财政部会同国土资源部、原环保总局出台了建立矿山环境治理和生态恢复责任机制的指导意见，要求按矿产品销售收入的一定比例，提取矿山环境治理和生态恢复保证金。2010年，国土资源部出台发展绿色矿业的指导意见等。逐步形成了矿山环境治理和生态恢复责任制度。矿山地质环境专项资金从2003年的1.7亿元增加到2012年的47亿

元，累计安排237亿元。到目前为全国已有30个省（区、市）建立了矿山环境恢复治理保证金制度，80%的矿山缴纳了保证金，累计612亿元，占应缴总额的62%。山西省从2006年开始进行生态环境恢复补偿试点，对所有煤炭企业征收煤炭可持续发展基金、矿山环境治理恢复保证金和转产发展资金。

度，同时中央财政对禁止开发区给予补助。从2008年的61亿元增加到2012年的371亿元，累计安排1101亿元。江苏省对自然保护区、重要湿地和水源涵养地等地区给予生态转移支付。江西省从2011年起每年安排1000万元专项资金，设立省级自然保护区奖励制度。福建省安排生态保护财力转移支付资金，采取补助和奖励相结合的方式，支持限制开发区域和禁止开发区域增强公共服务保障能力。广东省安排专项财政资金，支持26个省级重点生态功能区的县开展生态修复和改善民生。

7、在海洋方面。2009年财政部联合国家海洋局印发《海域使用金使用管理暂行办法》，明确规定海域使用金纳入财政预算，主要用于海域整治、保护和管理。从2010年开始，利用中央分成海域使用金38.8亿元，开展海洋保护区和生态脆弱区的整治修复。山东、福建、广东等省在涉海工程建设中开展海洋生态补偿试点，施行征收生态补偿费用于海洋与渔业生态环境修复、保护、整治和管理，要求项目开发主体对工程建设造成的生态损害进行补偿等。

#### 四、目前湖北省生态补偿工作有关情况

2008年开始，我省根据《国家环保总局关于开展生态补偿试点工作的指导意见》（环发[2007]130号），先后组织开展了神农架林区、丹江口水库、三峡水库、武陵山区、大别山区等重点生态功能区的生态补偿机制体制研究工作，黄冈大别山生态补偿研究报告于2013年3月份通过国家专家组评审。2010年，我厅积极争取省政府设立了具有生态补偿性质的湖北省生态文明建设以奖代补资金，连续三年每年安排1亿元资金对生态建设成交显著的地区予以补助。

## （一）神农架林区生态补偿研究

神农架林区是湖北省首个启动生态补偿试点的地区。湖北省从2009年开始在神农架林区启动生态补偿试点，探索建立生态环境补偿机制，为其增加1万亩退耕还林指标，并按照每亩每年500元标准予以补助，补偿资金超过1000万元。这是湖北首次由省财政统筹向生态资源丰富地区提供生态补偿。

2008年承担南水北调中线工程对水源区的社会经济环境影响及生态补偿需求研究，参与生态补偿的政策框架、补偿标准及实施方案的制定，形成了《南水北调中线水源补给区生态补偿方案子课题研究报告》（课题编号□2008zx07633-03-08□□

## 2. 汉江中下游生态补偿研究

2009年经省政府批准，由省财政厅、省南水北调办、省环保厅组织汉江中下游地区各相关部门开展南水北调中线工程对汉江中下游生态环境影响及生态补偿政策研究，形成了切合汉江中下游实际的研究成果《南水北调中线工程对汉江中下游生态环境影响及生态补偿政策研究》。研究对我省进一步争取国家高度重视汉江中下游生态环境影响问题，及早采取生态补偿措施，提供有力的理论和技术支撑。

境规划院主持开展大别山试验区生态补偿政策课题研究，形成了《黄冈大别山革命老区经济社会发展试验区生态补偿研究报告》（以下简称《报告》），2013年3月顺利通过国家专家组评审。专家称，黄冈开展区域性生态补偿政策课题研究，在全国尚属首家。目前《报告》已提交省政府等待批复。

## 三、我省生态补偿存在的不足之处

就整体而言，目前，我省没有系统完整的生态补偿体系，生态补偿长效机制尚未形成，与经济社会发展和民生改善对生

态环境保护和建设要求很不适应。一是目前我省现有生态补偿主要以政策调控手段为主，缺乏有效的法律体系，林业、环保、水利、财政、发改委等不同部门均根据部门的职权和利益开展生态补偿实践，导致生态补偿政策多，大部分是从某一种生态要素或为实现某一种生态目标而设计的政策，这些生态补偿政策普遍带有较强烈的部门色彩。二是生态补偿侧重研究，针对具体地区、流域的实践探索较少，生态补偿范围的确定缺乏明确的方法和标准，相关者的权利、义务、责任界定不明确，缺乏经过实践检验的生态补偿技术与政策体系，生态补偿缺乏具体的操作性。三是投融资渠道单一，难以保障生态保护与补偿的持续进行，补偿方式简单，难以解决生态破坏的底层问题。四是监督机制缺位严重，政策效果不明显，目前生态补偿资金的使用与生态保护的效果没有直接挂钩，没有建立补偿资金的生态保护效果评估机制与监督机制，也没有相应的奖惩措施。

#### 四、下一步工作建议

生态环境的要素包含较多，涉及的行政管理部門和区域

范围较为广，因此需要政府各部门密切协作，合理推进生态补偿机制建设。从短期来看，应加强部门内部和行政地域内的生态补偿工作，在现有生态补偿试点基础上，整合有关生态补偿监管的内容，对于跨部门和跨行政地区的生态补偿工作，上级部门应给予协调和指导。积极争取国家重点生态功能区转移支付资金支持，并逐步扩大支持范围，加大支持力度。从长远来看，省政府应设立生态补偿领导小组，负责生态补偿的协调管理，领导小组由发改委、财政部分、环保部、国土部分、水利部门、农业部门等相关领导组成，行使生态补偿工作的协调、监督、仲裁、奖惩等相关职责，通过在重点领域开展试点工作，探索建立生态补偿标准体系、生态补偿的资金来源、补偿渠道、补偿方式和保障体系，指导各地按照中央的总体部署，严格资金使用管理，强化监督检查，确保生态补偿政策落到实处。同时，建立一个由专家组成的



技术咨询委员会，负责相关政策和技术咨询。

## 建立工作报告的机制篇八

沟通看起来很简单，但能否按正确地方式沟通，让员工心悦诚服非常关键。概括起来说，沟通中的35%是来自语言沟通，而65%是依靠非语言沟通。那么企业要怎么建立沟通协调机制？下面本站小编整理了建立沟通协调机制的技巧，供你阅读参考。

一、对管理者来说，首先应意识到沟通的重要性。

沟通是管理的高境界，许多企业管理问题多是由于沟通不畅引起的。良好的沟通，可以使人际关系和谐，可以顺利完成任务，达成绩效目标。沟通不良会导致生产力、品质与服务不佳，使得成本增加。

二、在公司内建立起良性的沟通机制。

沟通的实现有赖于良好地机制：第一种就是通过正式的沟通渠道，如月会、周会、座谈会。第二种就是通过非正式的沟通渠道。如电子邮件、周末旅游、小型聚会等。无论是通过哪种形式沟通，只要让员工说话，并且是说自己愿意说的话。王总是深圳一家上市公司的老总，他非常擅长与员工沟通。虽然，公司的营销网络遍布全国，业务队伍庞大，但是王总无论多么繁忙，都会在百忙之中抽空打电话或亲笔写信给员工。因而即使是一名身在远方的普通业务员，都会感到自己与公司的距离很近。公司每月会收到来自全国各地一线员工的建议书，并且这些建议被采纳的还会受到奖励。

三、老板是企业生产力的激发因素。

老板很重要吗？一般来说一定会说是的。但何以重要？是因为

投资吗?不是。老板若是只有投资，也只能算是投资意义的老板。笔者认为一个成功的老板应该具有非凡的领导力。他是企业生产力的激发因素，是企业精神的标志，也是企业文化的化身。而是否能建立良性机制取决于是否构建了这样的文化。有句话说“有什么样的老板就有什么样的企业文化!”。为了建立一个开放的沟通机制，老板应该以身作则在公司内部构建起“开放的、分享”的企业文化。

#### 四、如何用员工可以接受的方式沟通。

了解员工，不能按照自己的思维模式。同样沟通必须采用员工可以接受的沟通方式来沟通。良好的沟通就是投资，一种无形的投资。而企业缺少的就是这方面的投资。实践证明，挖掘内部的生产力必须从沟通开始。

#### 五、以良好的心态与员工沟通

与员工沟通必须把自己放在与员工同等的位置上，“开诚布公”、“推心置腹”、“设身处地”，否则当大家位置不同就会产生心理障碍，致使沟通不成功。

张经理曾在一家全国知名的企业工作过，任西南营销总部营销管理处的主任。回忆当时工作的情景，他说：“我和同事一直保持着良好的团队精神。我重视他们的感受，并保持与他们沟通，听取他们的优秀的观点，让每个人的长处能够充分的发挥。上班他们叫我张经理，下班时他们就叫我张哥。这样的关系让我们的工作效率超越了其它部门。”所谓平民化沟通，让沟通的双方没有距离。

##### (一) 尊重的心。

管理者应像尊重自己一样尊重员工，始终保持一颗平等的心态，更多强调员工的重要性，强调员工的主体意识和作用。员工感到自己受到尊重，因而被激发与企业同甘苦的心态。

将尊重贯穿在企业中。尊重体现了管理者的素养，也体现了企业的素养。

## (二) 合作的心

绩效合作而非雇佣关系。管理者与被管理者的利益矛盾是无法改变的，但是通过合作关系的确立，可以改写企业的工作氛围。

## (三) 服务的心

把员工当成自己的内部客户，只有让内部客户满意才可以更好地服务外部客户。管理者是为员工提供服务的供应商，要做的就是充分利用企业现有资源为员工提供工作上的方便以及个人的增值。

## (四) 赏识的心

学会欣赏自己的员工而非一味地职责。当一个人被赏识的时候，他可以受到极大激励。作为管理者，需要首先以赏识的眼光对待自己的员工，并且让他知道。

## (五) 分享的心

其实，管理其实很简单：只要与员工保持良好的沟通，让员工参与进来，至下而上，而不是至上而下，在企业内部形成运行的机制，就可实现真正的管理。一句话，让员工把工作当成一件快乐的事情就获得了最大的成功。