

开艺术馆申请 成立新部门调研报告(优秀6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。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

开艺术馆申请篇一

随着市容园林事业的不断发展，青年员工的不断增加，市容园林管理事业和责任重担的接力棒必将传到青年员工身上。如何优化青年员工发展环境，促使青年员工成长成才，是值得市容园林管理部门领导和全体员工共同关注的问题。就这个问题，我们进行了调研，调研以座谈会、个别交流、查看资料等方式进行，现将调研情况报告如下：

一、青年员工基本情况

我们市容园林管理部门全系统共有员工900多人，其中35岁以下的青年员工290多人，团员青年155人。青年员工思想状况总体表现为：心理日趋成熟，人心比较稳定，心态比较平衡，是积极、健康、向上的。他们在局党委、行政的正确领导下，在局团委的带领下，认真学习党的xx大和xx届三中、四中全会精神，以科学发展观为指导，围绕市容园林管理工作目标任务，刻苦学习、钻研技术，勤奋努力工作，不怕苦脏累，立足岗位做贡献，取得了较好成绩，为市容园林事业的发展起到重要作用，获得局党委、行政领导的肯定，获得市容园林系统老员工的满意。

二、青年员工存在的主要问题

1、思想情绪不够稳定。部分青年员工思想情绪不够稳定，对自己的工作岗位不大满意，爱岗敬业、成就事业感不强，缺乏艰苦奋斗、任劳任怨的工作精神与作风。

2、自我意识过于强大。部分青年员工认为自己努力工作是为了谋生，提高生活水平；对自己的个人事比较关心，而对集体、社会关心不够，缺乏大局意识。

3、政治观念比较淡漠。部分青年员工对政治不感兴趣，认为学政治理论是领导的事，作为普通员工没有用，还感觉思想政治工作形式老化、政治理论内容枯燥、没兴趣学，不愿学。

4、工作上上进心不够。部分青年员工受社会上不正之风与错误思想的影响，理想信念不足，处事心态消极，缺乏工作上上进心，成长成才意识不强。

三、青年员工存在问题的原因

我们市容园林管理部门青年员工存在问题的原因主要是受市场经济负效应和社会上不良精神文化氛围的影响，跟我们思想政治工作薄弱、不到位有关。

1、部分领导干部对思想政治工作不重视，部分领导干部尤其是行政领导，普遍存在重业务，轻思想政治工作。还有的领导认为思想政治工作是既费力、又耗时，不出效益的工作，可有可无。

3、思想政治工作方式、方法比较陈旧，缺乏适应新时期青年员工的时代感和针对性，习惯沿用念报、读文件、开会批评等传统方法，理论和现实严重脱节，青年员工不爱听，更无从说接受，使制定的思想政治工作条例、办法、职责等一系列制度，成了一纸空文，起不到应有作用。

4、青年员工成长环境有欠缺，特别是工作环境艰苦、工资待

遇偏低、用人机制不尽完善、公平正义不够，导致青年员工产生思想问题。

四、解决问题的对策与建议

1、加强党的领导，促进青年员工发展和成长成才

青年员工发展和成长成才离不开党的领导，我们市容园林管理部门要切实加强党的领导，充分发挥政治思想教育的特长，在政治思想教育上有针对性地做到“两个加强一个改进”。“两个加强”，一是加强青年员工的理想信念教育。一些青年员工理想信念发生动摇，原因往往比较复杂，有的是思想问题，有的是实际问题。要坚定青年员工的理想信念，就必须解决好这些问题，就需要结合青年员工的思想实际，认真分析问题产生的原因，根据不同情况，有的放矢，对症下药，不照本宣科，不空喊口号，正确引导他们正视现实，积极工作，树立正确的理想信念。二是加强历史文化教育。我们市容园林发展壮大的历史，是一部广大员工艰苦创业、开拓进取、不断创造辉煌的光荣历史。在新的时期，需要不遗余力地引导青年员工了解“特别能战斗”的传统，了解“奉献精神”、激励青年员工承前启后，继往开来，自觉承担起肩负的重任与使命，为社会奉献光热。“一个改进”，就是要顺应社会发展趋势，顺应青年员工的思维特征、思想规律和心理特点，改进思想政治教育的方式方法，多进行启发疏导，多传授给他们一些学习和分析问题的原则、方法，多帮助他们积极思考、民主讨论、总结提高。用事实循循善诱、因势利导、化解症结，不断提高教育效果，促进青年员工发展和成长成才。

2、加强团组织建设，服务青年员工发展和成长成才

开艺术馆申请篇二

近年来，我局的党风廉政建设工作，在县委、县政府、县纪

委的领导下，以xxx理论和“三个代表”重要思想为指导，紧紧围绕发展这个党执政兴国的第一要务，坚持从严治党、从严治政、标本兼治、综合治理的方针，以制度建设和落实为重点，认真抓好党风廉政建设各项工作任务落实，不断开创新局面，促进了我县交通事业的进步与发展。

一、措施和办法

（一）加强领导，明确责任，认真贯彻执行党风廉政建设责任制

一是认真研究，及时安排部署党风廉政建设责任制工作，成立党风廉政建设领导小组及办公室，与各股室负责人签订责任书，认真分解细化，明确职责，分解到人，层层抓落实。二是进一步完善责任书内容。每年都根据上年度责任制工作的情况，结合实际，进一步修改、完善我局党风廉政建设责任书的内容和量化考核标准。三是加强对责任制工作落实情况的督促检查和自查工作。交通局纪检组长，定期不定期地对各股室贯彻落实责任制工作的情况进行督促检查。为确保责任制工作落到实处，每年上半年进行责任制工作自检自查，年底要求各股室对责任制工作的落实情况进行认真自检自查，写出工作报告，保证责任制工作的落实。

（二）完善党风廉政宣传教育机制，筑牢思想道德防线

坚持和完善党风廉政教育月制度。开展党风廉政教育月活动，是提高党员领导干部政治理论水平，增强党性修养和拒腐防变能力，牢固构筑思想道德防线和党纪国法防线重要保障，是党员领导干部进行自我教育、自我提高、自我充实的有效途径，是认真贯彻落实党的xxx精神及“三个代表”重要思想的一项重要举措，同时也是大力加强和改进党的作风建设，推进党风廉政建设的一项具体措施。我局自开展党风廉政教育月活动以来，领导十分重视此项工作，做到了机构健全，责任明确，方案具体，措施可行，层层抓落实，确保教育月

活动顺利开展。

（三）认真执行各项制度，加大抓源治本工作力度

一是严格执行行政审批制度，结合本单位实际建立健全了各项规章制度，规范行政许可行为，提高办事效率。二是严格执行国家公路工程招标投标管理的相关规定，规范招标投标行为，严把工程建设准入关。三是坚持“三公开”制度，自觉接受群众的监督，进一步完善和规范政务公开、财务公开制度。

二、基本经验

（一）建立党风廉政建设责任目标管理制度，形成全局上下齐抓共管的局面

开艺术馆申请篇三

1、统一思想，提高认识，切实抓好事业单位岗位设置管理工作。一是__年中央批准下发了《深化干部人事制度改革纲要》，明确了事业单位人事制度改革方向。同年，中央组织部、人事部下发了《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》，要求建立岗位管理制度，全面推进聘用制。__年8月31日又出台了《事业单位岗位设置管理试行办法实施意见》。__年底人事部召开了全国事业单位岗位设置管理工作座谈会，要求各地加快进度，尽快入轨运行。__年7月，省里召开了事业单位岗位设置管理实施工作会议。对全省事业单位岗位设置管理工作进行了部署。二是事业单位岗位管理制度是按照科学合理、精简效能的原则，通过事业单位实行岗位总量控制和最高等级控制，组织引导事业单位因事设岗、按岗聘用、以岗定薪、合同管理，实现由身份管理向岗位管理、由固定用人向合同用人的转换。三是建立事业单位岗位设置管理制度，是对事业单位人事管理制度的重大改革和创新，也是推进事业单位收入分配制度改革的迫切需要，对于充分调动事业单位各类人员的积极性、创造性、增强事业单

位生机与活力，促进经济和社会事业又好又快发展，都具有十分重要的意义。

2、事业单位岗位设置管理实施中的政策和原则。

(1)实施范围：岗位设置管理的实施范围与事业单位收入分配制度改革实施办法所规定的范围是一致的。从单位看，经机构编制部门批准设立，包括经费来源主要由财政拨款、部分由财政支持以及经费自理的事业单位均纳入实施范围，使用事业编制的社会团体参照执行。从岗位和人员看，事业单位的管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位，以及在这些岗位上工作的正式工作人员，都要按照岗位设置管理的有关规定进行管理。

(2)岗位类别：根据国家确定的事业单位通用岗位类别，事业单位岗位包括三类，即管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位。

(3)岗位等级：

a□管理岗位等级设置：管理岗位分为10个等级，由高到低分为一到十级职员岗位。管理岗位最高等级职员岗位设置，按照机构编制部门核定的机构规格确定。

b□专业技术岗位等级设置：专业技术岗位分为13个等级，包括高级岗位、中级岗位、初级岗位。高级岗位分为7个等级，即由高到低分为一到七级，其中高级专业技术职务正高级岗位包括一到四级，副高级岗位包括五到七级，中级岗位分为3个等级，即由高到低分为八到十级；初级岗位分为3个等级，即由高到低分为十一到十三级，其中十三级是员级岗位。

c□工勤技能岗位等级设置：工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位分为5个等级，即由高到低分为一至五级；普通工岗位不分等级。

(4) 岗位结构比例：

a□主体岗位占岗位总量的结构比例，《实施意见》进行了原则性的规定，即：主要以专业技术提供社会公益服务的事业单位，应保证专业技术岗位占主体，专业技术岗位一般不低于单位岗位总量的70%；主要承担社会事务管理职责的事业单位，应保证管理岗位占主体，管理岗位一般不低于单位岗位总量的50%；主要承担技能操作维护、服务保障等职责的事业单位，应保证工勤技能岗位占主体，工勤技能岗位一般不低于单位岗位总量的50%。

b□专业技术岗位的结构比例。专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例，全省的控制目标为1:3:6。省、市、县三级专业技术高级、中级、初级岗位的控制目标为：省属事业单位3:，市属事业单位2:，县(市、区)及以下事业单位。全省专业技术高级、中级、初级内部不同等级的结构比例控制目标为：二级、三级、四级岗位之间的比例为1:3:6，5级、6级、7级岗位之间的比例为2:4:4，8级、9级、10级岗位之间的比例为3:4:3，11级、12级岗位之间的比例为5:5。岗位结构成宝塔形上小下大。

c□工勤技能岗位的结构比例。工勤技能岗位一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省控制在25%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省控制在5%左右。

(5) 岗位条件：

岗位的条件由基本条件和具体条件构成，其中基本条件由国家制定，任何人员上岗都必须符合岗位基本条件的要求，具体条件由主管部门和事业单位根据岗位的实际需要制定，同一等级的岗位在不同的单位其具体条件可以不同。

(6) 岗位聘用：

事业单位招聘工作人员应根据岗位的职责任务和任职条件，在岗位有空缺的条件下，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。聘用条件不得低于基本条件。事业单位首次进行岗位设置和岗位聘用，岗位结构比例不得突破现有在册的正式工作人员的结构比例，不得突破现有的职务数额，不得突击聘用人员，不得突击聘用职务。竞聘上岗后应签订聘用合同书，然后部分人员即可按规定相应调整个人工资。

目前我市有事业单位268个，编制总数16973个，实有人数24088人。其中专业技术人员17749人(高级926人，中级4407人，初级8629人，未聘3787人)，管理人员1735人，工勤人员4604人。

为了切实搞好事业单位岗位设置，各单位一要加强领导，积极稳妥地开展事业单位岗位设置工作，各单位要确定领导和专人负责，要确保事业单位改革的平稳进行。二要加强宣传与学习，把事业单位岗位设置管理的目的、政策规定，步骤和要求讲深讲透，使广大干部职工充分了解这次岗位设置管理的深刻意义、基本内容和工作步骤。三要认真搞好调查摸底，因为这支队伍是公务员队伍的倍，而且，编制情况、职称结构、领导职数，行业归属和层级分布等情况较为复杂，涉及面广、政策性强、关系到事业单位广大工作人员的切身利益。是一项十分艰难的任务，要充分认识到这项工作的重要性、复杂性和艰巨性，确保按期完成工作任务。

开艺术馆申请篇四

(一) 实习单位简介

__科技有限公司成立于2004年6月7日，是一个民营企业，主要从事自主软件开发，该公司所开发的软件主要应用于商贸行业。目前企业拥有员工100多人，地址设立于重庆市沙坪坝区欣阳广场创意产业园。

（二）实习目的及任务：

- 1、巩固、联系、充实、加深、扩大所学知识基础理论和专业知识。
- 2、提高运用所学知识，解决实际问题的能力。
- 3、敢于创新，并能正确地将独创精神与科学态度相结合。
- 4、初步掌握专业设计工作的流程和方法。
- 5、养成严肃认真、刻苦钻研、实事求是的工作作风。

（三）实习的意义

实习是我们市场营销专业知识结构中不可缺少的组成部分，并作为一个独立的项目列入专业教学计划中的。其目的在于通过实习使学生获得各专业的感性知识，理论联系实际，扩大知识面；同时专业实习又是锻炼和培养学生业务能力及素质的重要渠道，培养当代大学生具有吃苦耐劳的精神，也是学生接触社会、了解各专业状况、了解国情的一个重要途径，逐步实现由学生到社会的转变，培养我们初步调查企业的能力、初步了解企业管理的基本方法和技能；体验企业工作的内容和方法。这些实际知识，对我们学习后面的课程及分专业乃至以后的工作，都是十分必要的基础。

（四）实习内容

- 1、了解企业的概况及发展历程
- 2、了解企业的经营过程，涉及企业经营者所考虑的一些问题
- 3、了解企业是如何解决在经营过程中出现的各种问题
- 4、了解企业是如何解决创新与盈利之间的矛盾

5、了解企业是如何逐步的提高自身核心竞争力的

（五）实习安排

8月1日开始实习，1日、2日和3日主要是在实习负责人的带领下参观一下公司，查看一些资料以此来了解公司的行业背景和发展过程对公司从整体上有一个认识，4、5、6日主要是观察和了解公司是如何运营的以及帮助公司的各个部门做一些力所能及的事情，7日通过前六天的实习对公司的运行中存在的一些问题和对公司在以后中的发展提出一些合理化的建议并把这些向实习负责人提出。

二、公司的总体情况

（一）公司的主要业务

开艺术馆申请篇五

为促进和推动自治州事业单位人事制度改革进程，了解掌握事业单位制度改革试点工作情况，根据局党组的安排，6月1日—6月10日，局领导带领政策法规处、专业技术人员管理处、工资处工作人员，通过听取汇报、座谈讨论等形式对州直事业单位人事制度改革试点工作进展情况、存在的问题等进行工作调研，从调研情况看，所调研的十个事业单位不同程度地普遍开展人事制度改革工作实践，有的改革是单项的，有的改革是多项的；有的进行了岗位竞聘的改革，有的进行了分配制度的改革探索，有的进行聘用制度的改革；事业单位人事制度改革工作有的进展较快，有的进展较慢。改革工作做得最好的是伊宁卫校，主要表现在改革的意识强、气氛浓、内容项目多、步子大、进展快，学校人事制度改革方案已制定，七月中旬以后将在全校逐步推行全员聘用制度。

一、认识到位，领导重视，组织保证。

各试点单位领导重视，认识明确，态度积极，事业单位人事制度改革组织领导机构健全。所调研的八个试点事业单位均成立了组织机构，具体负责本单位人事制度改革试点工作。各试点单位领导班子对事业单位人事制度改革认识比较明确，思想比较统一，思路比较清晰，认为事业单位人事制度改革迫在眉睫，势在必行，对改革充满信心，态度比较积极。

二、各试点单位积极探索，大胆实践，结合自身实际和行业特点做了大量的改革试点工作，取得了一定的成绩。

2、实行专业技术职务评聘公开制和择优聘任制。除教育系统外，各单位普遍实行了评聘分开，对取得资格人员进行认真考核，选择优秀者予以聘用。伊宁卫校、伊犁中医院对一些业务能力强，但专业技术职务低的专业技术人员实行低职高聘，对专业技术职务高而业务能力弱或敬业精神不强实行高职低聘。伊宁卫校还破格给校内个别学科带头人给予内部“正高”待遇，较好地调动了专业技术人员的积极性。

3、积极进行内部分配制度改革。伊宁卫校制定了《岗位津贴管理办法》和《课时津贴管理办法》；伊犁州新华医院把职工工资的30%提出来进行二次分配，把分配的权限下放到各科室，建立了“岗位工资制”；伊犁电视台加强岗位管理制度，明确职责，推行部门内部成本核算，费用下达到各部门；伊犁日报社把40%的活工资，组版费、创收提成捆绑起来进行再分配，实行绩效挂钩；伊犁广播电视大学提出了“工资管生活、岗位管福利、效益管奖励”的内部分配目标。通过各种形式的分配制度改革，在一定程度上打破了大锅饭，拉开了收入分配上的差距，改变过去干多干少一样，干好干坏一样的状况，职工的精神面貌发生了很大的变化，工作积极性和效率明显提高，形成了个个想法干好工作，努力争创一流业绩的局面。

4、伊犁州中医院、伊犁日报社、伊犁电视台根据业务发展的需要，面向社会公开招聘人才，引进急缺人才。伊犁州中医院近几年先后招聘了护士28名，引进人才16人，伊犁日报社，

伊犁电视台也都结合本行业特点，以办好报，办好电视节目，出精品的宗旨，实行优化组合，面向社会公开招聘采编人员、节目主持人等急缺人才，对引进人才实行聘用制管理，和本单位职工享受同等待遇，提高单位人才队伍的整体素质和工作水平，促进了事业的发展。

三、各试点单位虽结合自身实际做了一些改革工作，取得了一些成功的经验，但总的来看，改革工作还只是部分的，而不是全面的，还不够深入，不够系统，事业单位人事制度改革还面临着一些矛盾，存在着一些不容忽视的问题。

1、由于目前自治州事业单位人事制度改革尚处于试点阶段，改革的大气候处于正在形成之中，尚未形成一个改革的大环境、大气候，一些事业单位怕过于冒进，遭到一些误解，给自身带来一些不必要的麻烦，不敢大胆推进改革。

2、分配制度改革是事业单位人事制度改革的关键，而现行全额预算事业单位执行的工资统发制度，活工资部分直接进入了每个人工资卡中，事业单位缺乏分配的自主权，无法进行调配，活工资实际上成了死工资，没有体现优劳优酬、绩效优先的原则，制约了事业单位内部分配制度的改革。

3、由于部分事业单位尚未完成定编工作，致使这些单位无法进行定岗、按岗聘任和竞聘上岗工作，进而制约了全员聘用制的推行，在一定程度上影响了事业单位人事制度改革工作的进程。

4、事业单位人事制度改革积极性较高，但其业务主管部门对下属事业单位的人事制度改革工作支持关心的力度不大，认为那是人事部门的事，投入组织领导下属事业单位进行人事制度改革工作的精力很少，没有发挥好主管部门对下属事业单位改革的组织领导作用，致使事业单位的人事制度改革工作推动进度较慢。

5、由于在未聘人员如何安置方面没有很好的办法和疏通渠道，一些事业单位有顾虑、有畏难情绪，不敢大胆进行改革。

6、由于事业单位人事制度改革工作还不到位，加上现行的用人制度的制约，事业单位用人自主权无法得以实现，造成事业单位急缺人才无法正常补充，引进的人才手续难以顺利办理。

7、按照事业单位管理办法，事业单位与职工应按照国家的相关法律法规和政策要求在平等自愿、协商一致的基础上签订明确双方人事关系和权利义务的聘用合同，而劳动部门却要求自收自支事业单位也全部签订劳动合同，造成自收自支事业单位无所适从。另外，自收自支事业单位的伤病残鉴定和退休应由人事部门负责鉴定和审批，但劳动部门对人事部门的伤残鉴定和退休批复不予认可，将会直接影响xxx办[20__]14号文件的执行。

四、建议及措施。

1、借助自治区的《关于事业单位人事制度改革实施意见》等有关文件的出台，认真组织好文件的学习，利用多种形式大力宣传事业单位人事制度改革，在全社会形成良好的舆论氛围，提高事业单位及其主管部门和全社会对改革的紧迫性、必要性的认识，增强改革的内部动力。

开艺术馆申请篇六

施工成本综合地反映了施工活动中的劳动消耗和物资消耗，是用于施工和管理的一切费用的总和。施工成本划分为直接成本和间接成本两部分，直接成本由人工费、材料费和机械费组成。间接成本是指直接从事施工的单位为组织管理在工程施工中所发生的各项支出。本次调查以问卷方式为主，辅以对典型项目的现场调研。

1. 施工企业成本管理现状及不足

人员结构落后，制约着成本管理水平的提高通过本次调查不完全统计，该施工企业现有大专以上学历的人员不到20%，具有中高级职称的专业技术人员不到10%，懂经营和技术、会管理的复合型工程管理人才更是凤毛麟角，精通金融、法律和工程索赔的高级人才更是奇缺。同时该施工企业由于历史包袱沉重，经营压力较大，劳动力资源价格普遍低于市场价格，导致劳动力资源紧张，施工人员素质下降，员工素质的偏低不仅影响责任落实与执行力等管理问题，而且严重制约成本管理水平的提高。

体制机制问题，造成成本控制积极性不高

体制落后，权力集中在企业中上层，对项目部的控制过严过死，内部审计确认盈利后，层层扣款，分解到项目部时利润微乎其微，还迟迟不予兑现，项目部成本控制积极性普遍不高。部分项目经理成本效益的意识还没有树立，干活不算帐的情况仍然存在。近年来，该施工企业一直都在探索体制改革。

项目施工成本管理方法落后，成本监管滞后

在整体管理水平落后的形势下，成本管理方法也不够科学。相关控制审批手续往往只是走程序，职责不清，不能达到预期的目的。项目部内部管理人员沟通不畅，起不到互相监督的作用。而作为成本控制的重要监督部门——内部审计部门的工作主要停留在事后审计阶段，监管滞后。

施工成本管理的奖惩措施不到位

施工现场成本浪费现象频发，却得不到应有的惩罚，而采用先进的施工工艺和方法降低成本，也得不到相应的奖励，导致职工成本控制的积极性不高，不仅不支持施工成本管理工

作，而且还可能会产生抵制情绪，觉得成本控制只是领导层的事情，对职工个人来说意义不大，使施工成本管理工作难以顺利开展。

2. 控制施工成本的措施

领导需重视，制定积极的措施控制成本

首先，领导层要有决心和信心，全力支持成本控制。其次，企业应从人力、物力等方面加大对成本管理的投入，从思想和行动上重视成本管理。可抽选高素质的人员成立专门的成本控制部门；还应将内部审计关口前移，加强事前和事中控制，强化审计对成本的控制和监督作用；全体职工都应该具有控制成本的意识，减少施工现场浪费，养成节约成本的好习惯。

成本控制的分解落实是多层次的

项目部是成本控制的核心，企业应该给予项目部相对应的成本控制权力。成本控制既包括企业对项目部成本的控制，还包括项目部对作业班组成本的控制及作业班组对作业人员的成本控制，要做到责任成本分解到人，人人身上都有成本控制责任，从而避免只管干活不管算帐的现象，最大限度地挖掘潜力，降低成本。

制定并执行合理的激励制度

成本控制任务要和经济利益挂钩。及时地对责任主体进行客观公正的考核，落实奖惩措施，只要其完成责任范围的各项指标，就应根据完成程度给予奖励，如未完成，就应根据事先约定的方法和力度给予惩罚。严格落实奖惩制度，才能使每一个责任主体都能积极参与到成本控制中去。

采取技术措施控制项目成本

生产力的提高是伴随科学技术水平及操作技能的提高的。应用新的施工技术是提高生产力的有效途径。首先，施工准备阶段，应对工程成本目标进行预先估计、分析和计量，并将有关成本的控制责任分解落实。其次，在施工过程中，研究制定各种降低消耗、提高工效的新工艺、新技术，多施工方案比选，确定有利于缩短工期、提高质量、降低成本的最佳方案。

采取预算措施控制项目成本

人工费控制

人工费的控制最有效的途径是采用科学的管理方法。施工任务与收入挂钩，才能有效地调动作业人员的积极性。提高作业效率、合理安排施工工序也是降低人工费支出的有效途径。

材料费的控制

材料费一般占工程费比重很大，加强项目部的材料采购和收发存管理，成本自然降低。首先是对材料用量的控制，按定额确定材料消耗量，实行限额领料制度。加强周转料管理，延长周转次数等。其次是对材料价格进行控制。参考市场行情，货比三家，择优选购。避开钢材价格波峰期获得低价位；集中提交材料计划，获得批量价格；节省运输费用降低钢材的使用价格。

机械费的控制

通过合理施工组织、机械调配，提高机械设备的利用率和完好率，同时，加强现场设备的维修、保养工作、经常性修理等各项费用的开支管理，避免不正当使用造成机械设备的闲置；加强租赁设备计划的管理，充分利用社会闲置机械资源，从不同角度降低机械台班价格。

间接费的控制