

公司管理建议书(模板10篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

公司管理建议书篇一

本人进入__公司已两年，针对公司目前内部管理的现状，个人认为，综合起来，需要改善和打造的在于三大方面：品质、执行力、凝聚力。作为企业生存之根本的品质，应包括工程、产品和服务的质量。

部门沟通不畅、脱节以及工作和布置的任务偏差、不能按时完成、工作效率不高，在于执行力不强，究其原因在于标准、监督以及责任心问题；工作中的积极性与责任心在于企业凝聚力的打造，即人心的凝聚问题。

以上种种，需要规范公司的管理制度，明确工作标准，优化工作流程，再辅以贴心的企业文化凝聚人心，打造高效率的团队。执行并持续改善公司的内部管理，应该是制度化的硬性管理和人性化的柔性政策相结合，约束和激励双管齐下，解决人心的问题。

鉴于此，对于内部管理改善，初步构想及建议如下：

一、当务之急，是设立综合管理部。负责公司内部管理工作，包括如下内容：规范办公室日常管理工作、监督工程部施工质量、工程进度控制管理、促进设计部做出最佳的设计方案、加强对采购部日常工作规范、进一步优选合适的供应商以及激发技术部员工工作积极性。

二、加强执行力和凝聚力。执行力和部门沟通不畅首先是公

司的管理团队和执行团队(即各部门主管)的问题,要使员工有凝聚力需要先从部门主管开始。如果各个部门主管以及公司管理层都无法凝聚成一支有战斗力的队伍,整个公司的执行力只能是空谈。

三、整顿各部门的工作范围、工作制度以及各部门之间的工作流程。对主管责任、权利清晰定义,对各岗位工作职责明确定位,对各部门之间的分工协作清晰界定。如果工作流程及规章制度不清晰流畅、不严谨,便会出现各自推诿责任的弊病,任务布置下去没有效果,还是不可能有执行力和凝聚力。当然工作制度及工作流程理顺了以后,需要老总大力推动,奖罚分明。

四、建设有效的绩效考核制度及薪酬制度。要由过去的“用人管人”

向“用制度管人”进行转变;从“以人为本”向以“执行为本”转变,从“以岗位为本”向以“目标为本”转变;从“以职能导向”向“以流程导向”转变,两者兼容。实行统一的制度和纪律来约束全体成员的行为,才能形成客观公正的管理机制和良好的组织秩序。

五、进一步加强企业文化建设。它的管理作用主要是通过精神引导

弥补管理制度的不足,是一种柔性的因素。培养企业的共同价值观,逐渐通过价值观形成对员工的行为规范,形成企业较强的凝聚力,最终对企业绩效发挥作用,并成为企业可持续发展的源动力。

—

日期

公司管理建议书篇二

郑重声明

.....

01页

摘要

.....

02页

目录

.....

03页

一、前言

.....

04页

二、公司简介

.....05

页

三、项目概况与分析

..... 10页

(一) 物业特点及分析

..... 10页

(二) 管理思路及重点

..... 11页

(三) 管理目标

..... 13页

四、服务模式	15页
(一) 高效管理原则	15页
(二) 服务模式	16页
(三) 客户方针	27页
(四) 物业管理前期筹备工作	28页
(五) 小区前期管理	31页
五、管理人员架构	42页
(一) 管理组织架构	42页
(二) 管理处组织机构和岗位设置	43页
六、管理费用预算	47页
(一) 前期开办费用	47页
(二) 管理费用预算	53页

(三) 提请开发商解决问题..... 56页

七、结束语..... 58页

附件1：科瑞公司营业执照、资质□iso9000的认证证书

附件2：荆瑞公司营业执照、资质证书

附件3：派遣工作人员的简历

公司管理建议书篇三

尊敬的陈总：

您好！

上次我们交流之后，我对公司的业务范围，以及财务状况，有了一个初步的了解，现就陈总提出的三个方面，谨慎的提出我的几点建议：

1、对内内控方面：

对内，我们除了项目预算之外，还需要建立健全完善的内部预算机制，对于管理费用，销售费用的控制，我们需要有年度财务预算，季度的，月度的，每个所属部门，都需要定期的上报本部门本月度的财务预算和资金计划，使得一切费用的发生，是在预算之内，特殊情况需要超出预算的，必须经过部门负责人和公司领导审查，通过之后，才可以发生。对于管理费用中的特定项，比如业务招待费，差旅费等等的发生，应当先申请，控制在在在规定额度之内。

2、对外融资方面：

的项目，去实现这个融资，比如，担保公司也需要从银行融资出去，他们的主要业务，就是对外放息，我们与担保公司合作，贷出的资金，各用一半或者是各用一部分，这就是担保公司的需求，在这样的合作模式之下，反担保措施，就会成为一个形式化的东西，当然，这样就要求项目必须可靠，对于还款的保障必须严格。目前，就我了解的公司状况来说，不必走信托渠道去融资，一个原因，是规模不能达到信托的要求，再者是信托融资成本过高。

3、内部团队建设：

制公司的年度，季度财务预算，确定对外融资方案，指导会计完成融资机构所需要的资料，审核成本，费用，审核内部财务报告，审定资金计划；对于应收，应付等款项的管理等等。

这样的财务团队组合，要能相互配合，财务工作，尤其在融资方面的工作，需要和公司行政等部门密切配合的，因此每个岗位都需要有良好的沟通能力和协作精神，作为财务管理岗位应和公司领导紧密沟通，因为每个岗位都需要在职责明确，制度明确的基础上，才能做的更好，怎么分工，怎么协作，这是领导层在制定游戏规则上，应该多方面考虑的问题，建立起良好的协作平台，团队的战斗力就会提升，工作的效率，也才能够提高。

以上，是对陈总提出的三个问题的简要回答。当然，财务管理方面，还有不可或缺的一个方面，就是税筹，因为在上次和陈总的交流中，我知道，整个公司是多元化的公司，在这个方面，我想，一定会有税筹的空间，但是对于这个问题，我的建议，是聘请税务师事务所，给我们做一次全面的税务策划，找出其中可以利用的税筹空间，税务筹划，我个人认为，这不一个人能完成的事情，集思广益，一次性支出，长久性受益，因此，专业的团队，做出的方案，我会认为，是相对准确有效的。

建议人□xxx

20xx年xx月xx日

公司管理建议书篇四

今天，我看了xxxx铝业xxxx年形势教育材料，深感xxxx铝业面临形势的严峻。

作为xxxx铝业一名最为普通的员工，我深感自己的责任重大，厂兴我荣、厂衰我耻。每一名员工都不希望企业关门，因为xxxx铝业是在我们手中发展壮大的，企业是我家，发展靠大家，面对严峻的形势，我们xxxx铝业每一名员工都要认真的思考，我该怎么办?我要怎么办?特别是我们一线员工最有发言权，因为企业每一天的生产成本是在我们的手中产生。

以下是我个人的建议：

一、有关部门要严把原材料、物料和设备的进厂质量关，质量的好坏直接影响着我们的成本，质量是企业的生命。

二、厂内矿石和煤炭的二次倒运，要科学管理，减少不必要的环节。

三、厂内成品氧化铝和氢氧化铝吨包的二次倒运，要严把吊装工的技术关，要精细作业，我们经常看到在二次倒运过程中，有些雪白的氧化铝散落在地面，不知是吨包有质量问题?还是吊装工的.技术问题?看了让人心痛。

四、“氧化铝市场是闯出来的，不是等出来的！”记得1994年我厂的经营形势跟现在一样，后来我了解到广州佛山有很多家合资陶瓷厂，我带着咱厂氧化铝产品说明书，到了佛山我向各家陶瓷厂宣传我厂氧化铝最适合陶瓷行业使用，在广州我们打开了氧化铝的销路。

在这里我想说的就是：“现在我厂氧化铝产品多样化，但是产品再好也要靠我们的销售人员走出去了解市场，去宣传我们的产品，去闯市场，去占领市场”。

五、节电方面，办公区域、有关路段应加强用电管理。

六、节水方面，公司各单位要杜绝长流水，持续广泛开展修旧利废活动。

xxxx年xxxx铝业到了最危险的时刻，但是我厂员工的素质是高的，全体员工爱岗敬业，公司领导要动员全体员工为企业献计献策，把成本降到最低。

技术中心员工□xxxx

xxxx年1月20日

公司管理建议书篇五

笔者私下诚恳进言，冷眼旁观，公司毫无制度可言。少数人的蛮横无理代替了公司制度，他们确实为公司盈利，公司也默许他们疯咬，以此也就破坏了公司合理的竞争平台。从眼马前看这是上下互利臭味相投，长远看这帮没素质的将会牵制公司的发展壮大。他们为什么变成疯狗呢，就因为公司不正规，恶性循环。企盼领导高瞻远瞩，流氓思想岂能长久？何况还是泼妇无赖之徒！天天瞎招聘，好马拉盐车，费力不讨好。公司这种状况，哪个人是被开除的？好人呆不住被挤走，坏人行尸走肉无法无天。除了自己走的和被挤走的根本就没来去的理由，你这是怎么个用人的？！

我给好员工的建议：有利必争，有问题必反应。这公司没个制度保证，有些人变成了疯狗，老是人为制造问题，前面救火，后面纵火，毫无制度机制约束，总是犯着同样的问题，致使工作举步维艰，难以开展。产生这种状况的原因和员工

自己毫不相关。只要自己已经尽力而为，和戴韩国手铐儿的疯狗一般见识犯不着!没素质的东西!上行下效!

有句老话：公司不缺的就是人，离了谁地球照样转。这句话的前提是什么?合理的运行机制和企业制度是基石。在此基础上，人就是零件，废了就换。公司如果不完善规章制度，只知道靠少数业务强手创收，他们的个人阴暗思想就代替了公司制度，人都是自私自利的，排挤他人，破坏公司整体竞争平台，最终牵制公司发展，早晚完蛋!鼠目寸光，不学无术，上行下效，虚假伪劣!马上得天下不能马上治天下，否则那些业务员老头老太太都是ceo级别的了!村夫村妇，疯咬疯斗，和农村大娘们儿无赖扒手有什么区别?!

据领导说公司的业务员不属于任何人，但是疯狗只维护自己盘子里的骨头，不是自己的骨头谁管那一套?自己打自己嘴巴，领导自己不立信没脸说那些斩钉截铁的话!!疯狗护的是自己盘子里的食物，领导强调的是食物都是自己的，疯狗的行为最终会使领导失去所有食物，离心离德，树倒猢猻散不远矣!

公司管理建议书篇六

我到公司已经近一年了，通过这一年以来对公司的观察了解，根据公司实际情况提出一些小建议，希望为公司的发展尽绵薄之力。首先，企业文化的创造氛围不够浓厚，需进一步加强企业文化建设。企业文化的管理作用主要是通过精神引导弥补管理制度的不足，是一种柔性的因素。培养企业的共同价值观，逐渐通过价值观形成对员工的行为规范，形成企业较强的凝聚力，最终对企业绩效发挥作用，并成为企业可持续发展的源动力。

其次，培训工作虽然已经开展，但个别部门主管对培训工作不重视，每次培训总找各种理由拒绝参加，以致部门集体缺乏培训意识和积极性，培训后续反馈与评估机制脆弱，导致培训未能取得预期的效果。

第三，新老员工之间缺乏沟通，老员工对新员工的传、帮、带作用发挥不明显，工作过程中老员工对新员工缺乏教导、培养。

第四，员工工作积极性不够，上下级之间缺乏沟通。士气表现在员工对工作的投入，员工对工作是否投入，在很大程度上，取决于他们跟上司之间的关系。

针对以上存在的问题提出以下改进方案和措施建议：

一. 加强企业文化建设。

1、 设立总经理信箱、总经理开放日。

目的在于两点：1)广开言路。主管领导多和大家接触，多听听各层级员工的建议和意见，集思广益进行管理。比如管理者邀请所有的下属，就“如何提高公司效率”“如何降低成本”“如何提高利润”等问题，提出自己的见解。一旦员工的建议得到采纳，就通报表扬，同时根据其建议所产生的经济效益，公司给予相应的奖励。一个人能够畅所欲言、提出建议，得到上级的积极反馈，他的士气就会极大提高。

2)让员工对公司建设、管理有参与感，有主人翁的感觉。所以这一举措一旦实行，就不能流于形式，一定要落到实处。总经理信箱可匿名投递，总经理开放日指在每月的指定日期，开设谈心室，公司任何人员可直接与总经理面对面沟通。对于员工意见，公司一定要予以处理，对于好的意见及开创性的建议，予以奖励；对于投诉和抱怨予以回复，以安抚民心。

2、 设立公司图书室，定期开展读书交流会。

在公司内部设立专门的图书室，放置公司订阅的图书、报刊，并鼓励员工把自己平时爱看的与职场、管理、专业相关的书捐赠出来(离职后书可带走)，放入图书角，供大家翻阅分享。两周举行一次读书交流会，交流自己的心得体会，适时进行总结。在整

个公司内部，营造学习的氛围。

二、加强员工培训。

进行培训需求分析，不断完善培训制度与培训流程，加强培训考核与激励，建立培训反馈与效果评估机制，健全培训管理与实施体系，每月定期举行培训。建立公司培训公告栏，利用公告栏与短信服务平台的功能，加大宣传力度，强化现代培训理念，营造全员学习氛围。

加强新员工入职培训，深入宣导公司的发展史、组织构架、

企业文化、开发项目、企业荣誉、公司规章制度、员工日常行为规范、5S与品质意识等，让新进员工能快速融入公司环境。深化执行《员工福利制度》和其他企业文化建设的工作，营销管理部负责公司一线销售员工的产品知识培训，顾问式销售技巧、沟通技巧的培训、客户管理、档案管理、合同管理等，综合管理部辅助进行个人效能管理(时间、目标管理)、打造高绩效团队培训、员工综合素质培训等培训活动，解决销售人员专业技能的欠缺和提升业绩。

三. 提高企业凝聚力。

加强基层员工管理教育，定期组织员工进行培训、学习。组织学习员工手册，各部门规章制度，通过学习不断提高员工的自身素质。加大内部引导力度，促进员工之间的人际交流，通过开展各种活动，逐步消除员工之间的交流障碍。通过促进交流，逐渐统一共识，引导员工树立正确的人生观、价值观，定位员工思想意识，强化团队理念，树立团队精神，使之形成凝聚力，战斗力！

具体措施如下：1、新员工进来的时候，人力资源专员要带新员工到各个部门熟悉一下同事和工作环境，互相简单介绍，增进了解。

2、指定一个老员工为新员工的辅导老师，并且让老员工的考核和新员工的工作业绩挂钩，这样老员工会主动帮助新员工。

3、如果新员工比较多，可举行一些新老搭配的竞赛活动或者组合pk[]评选黄金搭档，激励新老员工团结协作。

4. 在工作中建立一定的模板，如工作计划、各类通知、值班表、会议纪要等，新员工上岗后能快速高效地投入工作中。

四. 注重改善上下级关系，激发员工积极性

畅销书《关键朋友》的作者汤姆·拉思认为，那些能跟经理成为好朋友的员工，对工作的满意度是其他同事的2.5倍。

拉思指出，要想成为出色的经理人，秘诀之一，就是要了解每个员工的性格，据此调整自己的管理方式。“全世界最优秀的经理人，并不是精通系统或流程的专家，而是真正懂得下属的人，这样，他们才能最大限度地提高员工的工作效率”。那些关心员工感受、注重处理和员工之间复杂关系的公司，通常会更成功。换句话说，提升士气，在很大程度上，要求管理者关心人性，而不是简单地制定制度或奖励金钱。具体措施如下：

1. 在工作之余，主管要和员工打成一片。下班后可跟员工们一起下班，周末一起去打打球、吃个饭、逛逛公园什么的，与他们成为真正的朋友，让他们真切的体会到主管的亲合力。日子久了，员工会管自己的直属主管叫“老大”，做事会很积极。只要这群人积极了，其他人就好办了。

2. 以身作则，言传身教。主管不能拿自己做不到的是要求员工，要求他们的事情自己一定要做得到。

3. 公私分明。跟员工的私交可以很好，但公事上要一板一眼，而且主管要把这个想法经常告诉员工们。别利用公务之便给

谁牟利(更不能给自己牟利)，也别看谁不顺眼就公报私仇。

4. 用公司的标准制度管理员工。对于犯错的人不停地拿制度去念，

日子久了他就算嘴上不服，实际行动还是会照做。当然，制度不光是要员工，也是要求主管的，所以主管也要严格遵循(以身作则)。

5. 多为员工创造一些沟通机会，比如每周部门会议，每月一次员工座谈会，每季一次部门聚会，每年一两次户外活动等。

6. 员工活动。利用午间、晚间、周末等时间举办一些趣味活动，甚至公司经费允许的话可以请外面的表演团体来公司举办活动，丰富员工的业余生活。不但要照顾员工的口袋，也要照顾他们的心理，多办些活动可以有效增进凝聚力，让员工感觉到集体的温暖和人文关怀。

倡议不是管理，管理的关键是行动，落到实处，并使之行之有效。所以，改善及管理，应该从总经理做起，从管理层做起，贯彻到每一个岗位，每一个环节，言必行，行必果。

x年x月x日

公司管理建议书篇七

尊敬的xx总：

您好！

在进入公司工作的这段时间里，非常感谢您和同事对我的关心与帮助。在回顾自己工作历程的同时，也进行了一次自我总结。我先后在不同的几个岗位从事工作，这也使我对公司有了更全面的了解，因此我觉得规范公司的管理制度，明确

工作标准，优化工作流程，再辅以贴心的企业文化凝聚人心，打造高效率的团队。执行并持续改善公司的内部管理，应该是制度化的硬性管理和人性化的柔性政策相结合，约束和激励双管齐下，解决人心的问题。有鉴于此，提出我个人认为公司目前存在的问题。

部门沟通不畅、脱节以及工作和布置的任务偏差、不能按时完成、工作效率不高，在于执行力不强，究其原因在于标准、监督以及责任心的问题；工作中的积极性与责任心在于企业凝聚力的打造，即人心的凝聚问题。如果各个部门主管以及公司管理层都无法凝聚成一支有战斗力的队伍，那么整个公司的执行力就只能是空谈。

对主管责任、权利清晰定义，对各岗位工作职责明确定位，对各部门之间的分工协作清晰界定。如果工作流程及规章制度不清晰流畅、不严谨，便会出现各自推诿责任的弊病，任务布置下去没有效果，还是不可能有执行力和凝聚力。

要由过去的“用人管人”向“用制度管人”进行转变；从“以人为本”向以“执行为本”转变，两者兼容。实行统一的制度和纪律来约束全体成员的行为，才能形成客观公正的管理机制和良好的组织秩序。

它的管理作用主要是通过精神引导弥补管理制度的不足，是一种柔性的因素。培养企业的共同价值观，逐渐通过价值观形成对员工的行为规范，形成企业较强的凝聚力，最终对企业绩效发挥作用，并成为企业可持续发展的源动力。

现在房地产市场的竞争越来越激烈，公司要想在残酷的市场竞争中占有一席之地，需要改变原有的管理模式，具体内容如下：

一是强化员工责任意识。牢固树立“办公室工作无小事”的思想，对待工作认真负责，细而又慎，以小促大，推动全局

工作；追求工作效率。二要强化学习意识。办公室工作人员要把学习作为一种政治责任、一种精神追求、一种生活方式，端正学习态度，以学习开拓视野、提高修养、增长才干、推动工作；要注意学用结合，努力把学习成果转化为推动工作取得新突破的实际能力。三是提高综合协调能力。

办公室工作要讲求协调方法和成效，与各有关方面深入对接，保证公司各个环节协调畅通、工作有序推进；加强沟通联系，通报重要事宜，协调各科室之间关系，突出服务意识，做到多通气、多商量、多换位思考，统筹兼顾，妥善处事，争取科室的理解和支持，使上情下达、下情上传的渠道更加畅通，确保各项工作任务圆满完成。

房地产销售是专业性极强的服务行业，它不仅要求我们的销售人员在面对客户的时候，要做到自信、积极主动、热情大方，还要具备房地产的专业知识。至少在客户的眼中，我们是房地产销售行业中的专家，既然是专家，就应该解疑答惑，无所不能，并且具有指导意义。这样，才会让客户有信任感，让他们放心置业。

同时，我们还应不断提升工作标准，规范服务用语，提高对客户咨询问题处理的能力，并对客户来电咨询进行数据统计。进一步整理出公司规范用语，并可向各部门推行，整体提升企业形象。

对于档案资料的管理，公司已经制定出明确的档案管理细则和资料管理员岗位职责，剩下的问题就是如何正确、规范的执行。目前资料整理收集存在最大的困难就是，档案资料收集的不及时性和完整性，以及个别项目部的不配合性。各部门(或项目部)应严格根据公司出台的管理细则，健全归档制度，加强档案室与各部门、项目部之间的协作，并将项目部(工程)资料与公司资料相结合来进行档案管理，实行统一的标准分类管理，以规范公司档案管理，实现部门(或项目部)档案与公司档案的'归口管理。对于某些不配合的项目部(或部门)，

公司应制定相应的处罚措施，使档案管理制度不流于形式。

1、建立企业战略方针和质量方针。

以企业战略方针作为企业全体的共同意愿，以质量方针作为所有工作的标准，大力宣传，让公司全体人员耳熟能详，融入到工作理念中。

2、设立总经理信箱，目的在于：

广开言路，让员工对公司建设、管理有参与感，有主人翁的感觉。总经理信箱(或电子邮箱)可匿名投递，总经理开放日指在每月的指定日期，开设谈心室，公司任何人员可直接与总经理面对面沟通。对于员工意见，公司一定要及时予以处理，对于好的意见及开创性的建议，给予奖励；对于投诉和抱怨予以回复，以安抚民心。否则，此举一旦流于形式，会在员工心目中产生负面影响。

3、培养员工一岗多能，完善晋升和激励机制。

在适当的时机，举办员工动员大会。也可考虑开设培训课程，对全体员工进行心态和执行力的培训。当然，在进入公司的这段时间里，我也看到了公司在培养(储备)人才上作出的努力，有针对性的派员参与各种岗位学习，但这只是公司(储备)人才计划的开始。企业培训是指企业或针对企业开展的一种提高人员素质、能力、工作绩效和对组织的贡献，而实施的有计划、有系统的培养和训练活动。目标就在于使得员工的知识、技能、工作方法、工作态度以及工作的价值观得到改善和提高，从而发挥出最大的潜力提高个人，实现公司和个人的双重发展。

首先，企业可以通过下发员工培训需求调查表、座谈会等形式，了解员工的学习培训意向和岗位意向、工作技能等，然后针对员工的工作能力、岗位需求等情况来制定学习培训计

划。其次，要加强对员工的形势教育，让员工认识到，学习新技术，“一岗多能”是员工提高综合素质、增强竞争能力的需要，也是现代企业发展的趋势，从而使员工愿学、乐学、刻苦学。第三，企业鼓励员工“一岗多能”还要建立健全有效的奖励制度和办法，深化薪酬制度改革，建立以岗定薪、按绩取酬、多劳多得、少劳少得的岗位绩效管理考核体系，实行员工薪酬水平与岗位职责和贡献密切挂钩的收入分配机制；不断加大对学习有所成员工或工作能力突出的员工的奖励力度，支持鼓励更多的员工“一岗多能”，为员工施展才华搭建良好的平台，提供制度保障。避免因人才流动给公司带来影响，构建有层次的人才团队，这样才能使公司更有序、健康、高效地发展。倡议不是管理，管理的关键是行动，落到实处，并使之行之有效。所以，改善及管理，应贯彻到每一个岗位，每一个环节，言必行，行必果。

以上只是我个人的看法，希望能为公司的发展尽绵薄之力。

XXX

日期

公司管理建议书篇八

广大市民朋友们：

清明节是我国的传统节日，自古就有扫墓祭祖、踏青郊游的习俗。

近年因清明祭祀活动引发的森林火情不在少数，造成森林资源损失，甚至人员伤亡。

当前正值森林防火特险期，防火形势十分严峻。

灵石县人民政府森林防火指挥部号召全县各级各有关部门和

社会各界紧急行动起来,共同保护我们的绿色家园。

一、当前春耕备耕、清明祭祖、踏青春游等林区人为活动频繁,加之气温升高,大风天气频繁,引发森林火灾的概率急剧增大。

各级各有关部门要通过广播、电视、报刊、网络、微信等媒体和农村广播喇叭以及流动宣传车等形式,切实加强森林防火宣传,倡导绿色、环保、文明祭祀新风,凝聚全社会防范森林火灾的共识。

二、广大居民要破除陋习,文明祭祀,不搞封建迷信活动,不买小贩兜售的迷信祭品,不要携带火种上山,不要在林区燃放烟花爆竹,提倡大家采取献花、植树等绿色环保方式祭祖扫墓,或将纸钱、香烛等需焚烧的物品在各乡镇集中焚烧点进行焚烧祭奠。

森林防火,人人有责,让我们携起手来,从我做起,改上坟烧纸陋习,倡植树献花新风,严防森林火灾,共建绿色家园。

森林火灾报警电话:110 12119。

灵石县人民政府森林防火指挥部

20xx年3月28日

人民政府森林防火指挥部特险期森林防火通告【2】

当前,气温升高、降水偏少,森林火险等级居高不下,加之林区春耕备耕、清明祭祖、踏青春游、施工作业等人为活动和野外用火隐患增多,我县已进入森林火灾高发期。

为有效预防森林火灾发生,切实保护人民群众生命财产、森林资源和生态安全,根据《森林法》和《森林防火条例》等有关

法律法规, 通告如下:

一、每年3月至5月为我县森林防火特险期。

在此期间, 严禁任何单位和个人在森林防火区(全县规划的林业用地和林缘200米范围)野外用火。

二、各级各有关部门要严格落实森林防火行政首长负责制, 加强组织领导, 周密安排部署, 严格监管督导, 全县森林防火巡查护林人员要坚守岗位, 认真履职尽责, 加强宣传巡查, 严格收缴火种, 制止野外用火, 有效处置隐患。

三、国有林场、自然保护区、涉林风景区、生态庄园等森林、林木、林地经营单位和个人, 以及林区电力、电信线路和厂矿等各类经营管理企业都要确定森林防火责任人, 加强宣传教育, 配备机具设备, 严密巡查看护, 落实防范措施。

四、凡在本县林区内祭祖扫墓的公民, 不准携带火种上山, 不准在林区燃放烟花爆竹, 不准在林区烧纸焚香, 焚烧祭品, 请尽量采用敬献鲜花、植树绿化、踏青遥祭等绿色环保方式文明祭扫, 或将纸钱、香烛等需焚烧的物品在各乡镇集中焚烧点进行焚烧祭奠, 进入林区活动人员要服从森林防火管理机构管理, 自觉接受森林防火安全检查。

五、任何单位和个人发现森林火情要立即报告(森林火情报警电话:110, 12119)。

县乡森林防火指挥机构接到火情报告后, 要迅速启动应急响应, 科学扑救处置火情。

六、有下列行为之一的, 由县级以上人民政府林业主管部门责令停止违法行为, 并依法给予行政处罚。

(四) 未经批准在森林防火区进行实弹演习、爆破的, 给予警告,

并处5万元以上10万元以下罚款。

七、违反《森林防火条例》造成森林火灾,构成犯罪的,依法追究刑事责任。

特此通告

灵石县人民政府森林防火指挥部

20xx年3月28日

公司管理建议书篇九

企业财务管理的优劣,直接影响着企业的市场竞争力甚至企业的生存。企业若想在竞争激烈的市场经济下求得发展,必须以财务管理为中心,有规划有目标地不断累积提高企业自主经营能力。面对激烈的竞争,要想求得生存、获得发展必须重视企业管理,因为财务管理水平高低直接影响到企业管理的水平高低,进而影响到企业经济效益的好坏。因此,优化财务管理,挖掘财务管理各功能,对于促进企业经济效益具有重要意义。一个企业的兴衰与财务直接相关,企业管理必须以财务管理为中心,其重要性主要体现在以下几个方面:

第一,财务管理是一切管理活动的共同基础,它在企业管理中的中心地位是一种客观要求。财务管理是就资金运动,处理同有关方面财务关系的一项经济管理工作。企业的资金筹集、使用和分配,一切涉及资金的业务活动都属于财务管理的范围。企业的生产经营活动都离不开财务的反映和调控,企业的经济核算、财务监督,更是企业经济活动的有效制约和检查。企业财务管理是企业管理的基础,是企业内部管理的中枢。

第二,企业的管理从注重生产的管理转到财务管理是社会的进步。随着社会主义市场经济体制的逐步建立,财务管理工

作在企业管理中越来越占有重要的地位。必须坚持一手抓生产发展，一手抓财务管理；既要向生产要效益，又要向管理要效益。管理同样也是生产力。财务管理与经济效益具有密切联系。企业追求目标就是围绕着如何以最小的投资取得尽量大的经济效益，加强财务管理能够控制费用、降低成本；通过对存活的管理可以优化库存结构，减少存货积压，做到经济库存；通过价格的拉动，可以增加企业的收入。因此充分发挥财务管理的作用，能够更加有效地提高经济效益。

第三，企业与外部交往的一些活动都离不开财务管理工作。通过会计核算，对原始数据进行收集、传递、分类、登记、归纳、总结、储存、将其处理成有用的经济管理信息；进而开展财务分析工作，对企业财务活动的过程和结果进行评价和分析，并对未来财务活动及其结果作出预计和测试。通过这一系列财务管理环节，使企业能够向外界提供准确、真实的信息，从而有助于国家宏观调控，使投资人进行合理投资，银行做出信贷决策以及税务机关依法征税。

第四，强化财务管理可以发现企业存在问题的根源，拿出解决问题的方法。财务部门通过对财务指标的经常性的计算、预测、整理、分析、肯定成绩、揭露问题、寻找原因，提出改进措施，促使企业不断提高经济效益。过去企业管理是以生产管理与市场管理为主导，因各项职责权能制约，以上管理一直无法贯穿企业生产的全部过程，所以处理不了企业关键矛盾。相反，财务管理于企业管理内具全局性与渗透性及综合性，就是说在企业经济运作过程中财务管理起着融会贯通作用，其中涉及企业内部所有部门。此外，财务管理还起到协调整合企业管理、解决企业内部矛盾作用。所以，企业管理务必以财务管理为导向。构建财、会分管制度，是作为企业集团能够充分发挥企业财务管理职责的主要前提，将企业集团内财务管理与会计核算功能展开分工。

企业财务战略管理不仅是企业财务部门的工作战略，也是企业全部财务经济活动的战略。企业高层决策者应根据企业本

身实际情况，审时度势，判断、确立财务工作在企业经营过程中的地位，合理设置财务机构、使之高效率、高质量运转。

与此同时，规定财务部门在一定时期的经营管理使命，即明确企业经营过程中的财务经济理论，确立财务管理原则、宗旨及目的。然后，制定财务方针，规定财务活动总则，设计财务经济活动战略的框架结构。在此基础上，制定企业财务管理长期、短期目标。

一般地，筹资数量最大化是企业初创阶段和成长中的中小企业、微利企业的财务管理目标。资金是企业的血液，创业不久、微利、体弱企业正处在“长身体”时期，财务部门此时的根本任务是及时足额筹集资金，满足企业成长对资金的大量需求，调剂资金结构，节约成本。筹资数量最大化实质是追求生产经营条件最优化。化工企业对于资金需求巨大，创业之初更是要加强对资金的筹集。

当企业经营条件和状况得到很大改进，企业迅速成长，生产规模迅速扩大时，财务部门就应开始考虑筹资行为和筹资数量的调整，使之成为财务管理的一般工作，同时选择新的财务事项作为财务工作的新目标。企业战略与企业生命周期之间存在着内在的客观联系。这使企业总体发展战略的类型替代和选择发生一定的渐进关系。又因为财务管理目标是企业总体发展战略的子系统，科学、合理确立财务目标是企业财务战略规划工作中的关键性环节之一。

财务目标直接从属于企业财务战略，因而财务管理目标也必然受到企业财务管理战略的制约。明确了财务管理目标之后，企业就应制订财务战略的多种备选方案，经过反复论证和评价，选定最优方案、次优方案、第三方案等特定战略组。接下来，便是财务战略的组织实施。规定战略实施细则和程序、步骤，并迅速有效地开展财务活动，加强财务控制，及时检查、评价财务战略的执行情况。纠正偏差，准确、快速有效地实现财务战略。

第一，理顺产权关系，完善集团企业治理结构。集团企业在建立之初就应对产权关系进行明确，这对集团的经营管理及投资、筹资、利润分配等事项具有重要影响。在明晰产权关系的基础上，建立有效的公司法人治理结构，是集团企业加强财务管理的关键问题。要成立由股东会、董事会(包括总经理层)和监事会、总经理组成的管理机构，合理分配管理层的职责权利。制定一套对集团事务进行决策的管理办法和程序。通过集团内部管理层之间职权的相互制衡，使集团内部管理权责分明、相互制约，从而在企业内部建立起激励机制和约束机制，实现产权明晰、权责明确、科学管理。

第二，完善企业内部管理制度。制度的重要性对于任何一个企业或组织而言都是不言自明的，也是难以以其他因素来代替的。制度的缺少对企业造成的影响是巨大的，尤其是在涉及到资金的会计人员的管理制度上。因此，企业应该制定严格的内部会计控制制度，并在后期的具体实践中不断完善，对设备的采购、职工工资、福利、奖惩等各个环节进行制度的规划，及时记账，并定期进行账目的核算，以做到账物相符，账目清晰、准确;对会计核算中规定的双线核对，资金使用明细核对，各种财务报表数字等进行核对，以及由此而规定的内部稽查核算制度等都要严格予以执行。

第三，严格执行财务“收支两条线”管理。所谓“收支两条线”管理，即各基层部门把所有收入纳入企业一级财务集中管理，统一核算，从而有利于规范企业内部经济活动和分配政策，杜绝基层各部门自收自支，也有利于企业汇集资金，增强对预算外资金的宏观调控能力，提高资金的使用效率，防止企业资产的流失，同时还可以促使企业负责人廉洁自律，避免腐败行为的发生。

第四，企业日常财务管理的重心应向市场和资金倾斜。企业负责人所重点关注的是影响企业日常生产经营周转的关键性问题。就财务管理而言，是市场和资金。因此，企业日常财务管理应向这两个重心倾斜，根据企业的实际情况，制订与

市场和资金相关的财务指标，随时提供相关财务信息，供企业经营决策使用。

第五，强化风险管理意识。首先，要强化企业财务管理人员的风险意识，及时调整财务管理人员适应新环境的知识结构，使他们能够具有及时捕捉风险、抗衡风险的能力。其次，要充分利用信息网络等资源加强调查研究，运用科学方法对投资项目进行预测，提高投资决策的科学性和可行性。最后，由于在化工产业上的投资风险远远大于固定资产等有形资产，所以最好的方法是对那些技术进步快的无形资产采取类似固定资产的加速折旧法进行摊销。

20xx年xx月xx日

公司管理建议书篇十

全市广大的职工朋友、青少年朋友、妇女姐妹们：

森林资源是全社会的共同财富，森林防火事关人民生命财产安全，是全社会的共同责任。

我市今春以来天干物燥、风大易燃，森林防火形势严峻。

为有效遏止森林火灾的发生，保护好我们共同的绿色家园，为全面振兴钢都贡献力量，市总工会、团市委、市妇联联合发出如下倡议：

一、广大职工朋友积极学习有关防火安全知识，积极参与各类消防活动，积极学习掌握火灾逃生自救常识，发现火情立即报警，并积极配合消防人员开展灭火救援工作。

提高森林防火安全意识，牢固树立安全发展理念，将防火安全意识深深植根于生产、生活及各类日常活动中，使安全理念成为大家自觉的意识与行动。

注重生产经营防火安全，认真落实包括防火安全在内的各项安全管理规章制度，加强防火安全责任落实，积极查找、报告和处置防火安全隐患，自觉完成好各项安全生产任务。

注重公共区域防火安全，严格执行有关防火安全规定，不带火种前往旅游景点、人员密集公共场所等，并经常提醒家人和亲友自觉遵守。

二、广大青少年朋友树立爱护森林资源的观念。

树立“爱护森林，人人有责”“预防林火，人人有责”的理念，自觉做到保护森林一草一木，不拔扯、拆断草苗、树苗，不乱砍滥伐林木，保护身边的每一片绿色。

自觉做到不在林区玩火取乐，不在林区烧火取暖，不在林区烧烤食物，不在林区燃放鞭炮，不在林区玩火吸烟，不在林区烧香点烛。

一旦发现初期“火苗”，尽量用就近的泥土、树枝等扑打灭火，如扑打不熄灭，要立即跑步离开现场并迅速拨打火警电话119报警。

当发现火势很旺，应立即远离火灾现场，决不围观。

认真学习森林防火相关知识、法律，积极向同学、父母、亲友、邻居等宣讲、宣传，让全社会共同预防森林火灾，共同保护森林资源。

三、广大妇女姐妹做森林防火的倡导者、守护者和践行者。

要积极参与到我市森林防火知识的宣传活动中来，宣传森林防火的有关法律、规章和相关知识，倡导树立“安全第一”的思想，积极营造文明、健康、和谐的社会生活环境。

要从我做起，从现在做起，认真履行森林防火责任，积极开展火灾隐患大排查、大清除等巾帼志愿服务活动，敢于与各种违反森林防火法律法规的行为作斗争。

要做到入山踏青游玩时不携带火种，不在林区燃篝火、烧炭、烧蜂、野炊和吸烟。

对痴、呆、傻、聋哑、精神病患者和未成年人，要做好监护工作，防止他(她)玩火引发烧山毁林事故。

自觉禁止一切野外用火，以实际行动为建设天蓝地绿的生态鞍山作出自己应有的贡献。

鞍山市总工会

共青团鞍山市委员会

市妇女联合会

20xx年4月24日