

最新企业职代会制度 企业管理方案(优质7篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？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。

企业职代会制度篇一

（一）库存粮食管理方面。主要问题是：粮食入仓前未按规定对仓房进行清扫消毒；不同性质、不同品种、不同生产年份的粮食混存；入仓粮食的水分、杂质超标；库存粮食有霉变结块情况；粮情监测及记录不规范；粮食损耗处置不及时；粮堆形状不规整；露天存放的粮堆缺乏测温通风系统等。

（二）设施设备管理方面。主要问题是：储备粮仓间未实现机械通风、环流熏蒸、计算机粮情测控；仓房密闭隔热措施不到位，缺少防虫、防鼠、防雀措施；门窗破损未及时维修、关闭不严；爬梯、配电箱未及时做防锈处理；通风口密闭措施不到位；墙体抹面、落水管脱落未维修；围墙坍塌未维修；库区内散养家禽，仓边种菜，杂草丛生，垃圾乱扔，卫生差；排水设施不完善；设备器材乱堆乱放，设备使用后未及时养护，设备档案不完整，测温系统出现故障未及时排除等。

（三）安全生产管理方面。主要问题是：熏蒸作业现场管理混乱，环流熏蒸设备不符合安全规定；在未进行有效密闭的情况下实施露天熏蒸作业；药品库管理未执行“双人双锁制度”，无药品包装回收记录，药品库没有警告标志；超仓房设计容量装粮，包打围的围包码放不规范，已经出现围包变形面临坍塌的危险；库区火源管理不严格，库区内有吸烟痕迹，个别企业消防设施不齐全或已经失效等。

（四）账务管理方面。主要问题是：未执行统计制度，台账填写不规范，统计资料不完整，统计数据有未报、漏报、错报的情况；原始凭证存在随意涂改、缺项、漏项等情况；库存粮油货位卡片制作及使用不规范，内容与实际不符；保管账统计账填写不规范，存在以表代账的情况；有出库不核销、入库不记账或未分批次记账情况等。

（五）行政管理方面。主要问题是：企业仓储管理制度不健全；粮食出入库、粮情检查、安全生产等制度执行不到位；管理机构不健全，专业人员未执行持证上岗制度；企业名称使用不规范，一笔业务中使用多个名称或简称；代储、购销等合同格式不规范、内容不全面，相关权责不明确；存在仓储管理档案不完整，管理不规范情况等。

（一）提高从业人员素质。通过活动，使仓储企业从业人员特别是主要管理干部了解粮食流通政策，熟悉粮食流通管理法规制度，掌握并熟练应用粮食储藏技术。

（二）提高企业管理水平。通过活动，治理企业仓储管理上的不规范行为，完善企业管理制度，优化企业仓储管理流程，规范企业仓储管理行为，提高企业管理效率和效果。

（三）保证库存粮食安全。通过规范企业库存管理，做到账实相符、账账相符；通过加强仓储管理措施，防止储粮安全事故发生和库存粮食品质劣变，确保库存粮食安全。

（四）促进仓储行业发展。通过活动，改善企业仓储条件，提高企业管理效率，增强企业盈利能力，促进整个行业科学发展。

（一）总结既有经验，查找存在不足，深入开展规范化管理活动。认真总结近年来，特别是我市去年开展的“粮食仓储管理年活动”以来取得的经验，结合近几年粮食流通体制改革新形势、规范化管理的新标准、新规范及新仓储管理制度

的实施和仓储工作发展中出现的新情况、新问题等，认真分析查找本单位在仓储规范化管理上存在的不足，按照逐步深化向精细化管理推进的总体要求，进一步完善设施，修订完善全市和各单位仓储管理制度，严格程序，强化管理。

（二）宣传贯彻新颁标准和管理制度。围绕近年来国家和地方出台的粮食法规、粮改政策文件、管理制度，技术标准、操作规程，广泛开展宣传、培训、教育活动，使各级粮油仓储管理人员了解政策要求、熟悉制度规定、掌握并正确理解各类粮油储藏技术和设备操作规程。通过多种形式广泛开展新标准新制度宣传贯彻活动。各级粮食行政管理部门、相关单位和粮油仓储企业要加强对粮油仓储企业负责人、粮油保管员、粮油质量检验员等专业人员的在职教育，提高企业从业人员的综合素质和专业知识。

（三）建立完善粮油仓储管理规章。各区县各单位要按照近年来已经出台的粮食管理法规、部门规章、规范性文件以及技术标准的要求，结合本区县、本企业实际情况，抓紧对有关仓储管理制度进行修改完善。建立健全系统性强、针对性强、有关要求明确、符合企业规范管理要求的新型仓储管理制度体系。各粮油仓储企业在完善制度的同时，要适当调整企业仓储管理组织结构，规范仓储业务管理流程，细化各仓储管理岗位职责，完善以提高效率和确保储粮安全为核心的绩效评价体系，并建立与新制度体系相适应的工作机制。

（四）改善粮油仓储保管条件。粮油仓储企业要加强对粮油仓储设施的管理。首先要加强现有仓储设施设备的管理，通过科学规划、合理调度，进一步挖掘现有设施设备的能力，提高设施设备的使用效率；其次要建立科学的设施设备维护保养工作机制，加强对设施设备的维护保养，延长设施设备的使用年限；第三，要多方筹集资金，逐步改善粮油仓储设施设备条件。各区县各单位要加强对仓房维修改造工作的指导，有条件的地方要出台仓房维修改造技术标准；要加强对基层粮油收储网点设置和撤消的指导，防止出现因没有收购

网点不利于农民售粮的情况发生，也要防止收购网点的重复建设，浪费社会资源。

（五）治理不规范管理行为。粮油仓储企业要针对本次清查库发现的仓储管理问题，集中开展一次不规范行为治理行动。要杜绝粮食混存、仓房鼠害、违规熏蒸、药品库管理不规范等影响企业储粮安全和安全生产等不规范行为；要逐步解决政策执行、账务管理、粮食管理、设备设施管理、人员管理以及制度不完善等不规范行为，提高企业管理水平。为保证治理行动的效果，区县粮食行政管理部门和相关单位可根据本地区本单位实际情况，制订治理工作方案，确定治理工作重点，落实治理工作责任，加强对治理过程的检查、指导、总结、交流和评估。

（六）创建规范化管理企业。各区县各单位要在现有工作基础上，开展适合本地本单位企业管理实际的规范化管理企业创建行动。规范化管理创建行动的目标是：杜绝粮油仓储企业的不规范管理行为，严格粮油仓储企业库存管理，提高企业管理水平。

各区县各单位可以根据以上内容，结合工作实际，细化活动方案，开展多种形式富有地方特色的配套活动。

（一）规范化管理活动的范围。全市各类所有制性质的粮油仓储企业均应参加本次规范化管理活动。存储地方储备粮油的企业是活动的重点。

（二）规范化管理活动的时间安排。分为三个阶段：

1、宣传发动和企业实施阶段□20xx年8月1日—11月30日。期间，市、区县粮食局要深入企业进行指导督促。

2、验收推荐阶段□20xx年12月1日—12月30日，由市粮食局组织对企业进行验收，并向省粮食局推荐规范化示范企业。

3、总结交流阶段□20xx年1月以后。按照省粮食局安排进入全省总结、交流阶段。

（一）高度重视，加强领导。国家粮食局组织开展的这次规范化管理活动，是在全国范围内一次整体提升粮油仓储企业管理水平的重大行动，事关粮油仓储行业的科学发展，事关库存粮油的数量真实、质量良好和储存安全，事关国家各项粮食流通政策的贯彻落实和国家粮食安全，各区县各单位要高度重视，加强对规范化管理活动的指导，保证活动的顺利进行。

为确保活动顺利开展并取得实效，市粮食局成立以局长陈景强为组长，副局长杜亚非、毛世平、纪检组长陈瑶为副组长的粮油仓储规范化管理活动领导小组，仓储科、调控科、财务科、监督检查科为成员单位，领导小组办公室设在仓储科。同时，将活动开展作为专项加分内容，纳入20xx年仓储工作目标考核。

（二）科学规划，突出重点。各区县各单位以及各个企业要按照规范化活动的内容和要求，结合自身实际，从企业规范化管理需要出发，科学合理的规划制定活动方案。活动的开展要以存储地方储备粮油的企业为重点，要特别突出解决企业存在的主要问题，切实提高企业规范化管理水平；要对照当前粮油仓储企业管理方面存在的5个主要问题，认真开展自查工作，落实整改措施，完善管理制度，杜绝各类不规范行为，有效提高企业规范化管理水平。

（三）充分发动，整体实施。各区县要充分发动粮油仓储企业积极参与规范化管理活动，确保参与率要达到100%。要按照整体推进的原则，全面组织所有企业开展规范化管理活动，确保行动率达到100%。

（四）加强督促，力求实效。各区县各单位要按照注重实效的原则，切实加强活动开展期间的检查督促和指导，防止图

形式、走过场现象的发生。要严格按照党风廉政建设责任制的要求和规定，强化廉洁监督，杜绝违规违纪行为发生。要认真总结活动期间好的做法，及时上报工作进展、重要活动、典型经验，加强信息沟通和交流，努力推进全市粮油仓储企业规范化活动的开展。

企业职工代会制度篇二

企业年金方案是企业发起，职工参与，经过企业和职工的集体协商，并经劳动保障等有关监管部门审核备案通过，具有法律效力的文件。企业年金方案规定企业年金的参与人员范围、缴款模式和方式、账户管理方式、基金管理方式、投资政策、权益归属、支付条件和其他有关事项。

企业年金方案是企业进行企业年金管理的“宪法”，是企业职工、管理层在企业年金方面全体意志的集中表达，是企业与运营机构全部合同的基础，是企业招标、评估选择企业年金基金受托人、账户管理人、托管人、投资管理人的依据，是确定企业年金基金的投资政策的准则，是企业年金基金保值增值的根本保障。

企业年金方案是企业职工与企业的集体合同的一部分，是职工补充养老保险权益的法律文件，是职工监督企业年金管理机构行为的依据。

企业年金方案是企业年金受托人、账户管理人、投资管理人、托管人共同遵守的准则，是运营机构企业年金客户需求的集中反映，是运营机构企业年金业务人财物资源配置的目标。

企业年金方案是监管部门的一个监管重点。企业的企业年金方案，必须到劳动保障部门审核备案。国资企业还必须到国资监管部门审核备案。只有经过监管部门审核备案合格的企业年金方案，才能享受相关税收和政策扶持，才能规范进入企业年金运营程序。

所以，企业建立企业年金制度，一个核心的、专业的、重要的工作是企业年金方案设计。企业年金方案设计影响企业年金方案的合法性，影响企业战略目标的实现，影响企业年金管理的效率和效益，影响企业年金的管理成本，最终影响企业和职工的福利。

企业职工代会制度篇三

文化建设本质上拒绝浮躁，但实践中也需要感性的突破，用绚丽的表相点燃起所有人的激情。所谓理性改良，意味着要通过各种制度安排和组织建设，搭建员工事业平台。所谓感性突破，意味着应该通过或激动或温暖人心的各种活动，高速进入一种文化的氛围。感性呼唤，理性给予，建立起对文化的信心，从而完成自我的革新，两者缺一不可。

文化建设是一场长期的运动，也是组织最深邃的变革。文化建设的核心是价值观的统一。整个文化实施过程，是组织成员自我反省、自我超越的过程，是对自身思想深处价值观的检讨过程，是对自身习惯性思维方式、行为方式的反思、改进过程。人是倾向于维持均衡状态的，文化的变革与演进需要外界压力提供强大的动力，使组织及其成员的变革的动力大于自身惯性的阻力。有智慧和毅力的组织终将意识到，文化建设投一报万，是最辛劳但也是最伟大的自我投资。

行胜于言！思想的跳跃是为了行动的飞跃。文化只有和行动统一起来才有意义，文化理念的落地生根远远重于其表述形式。一个组织的文化之所以伟大，不在于这个组织提出了多少漂亮的口号，而在于这个组织是否长期坚持了一些基本的价值观，把他们渗透到整个组织当中，形成组织成员共同的心理契约，从而自然而然地规范成员的言行。只有行动□xx文化才能落到实处；只有行动□xx文化才会焕发勃勃生机；只有行动□xx文化才有永恒的生命力！

21世纪企业之间的竞争，实际上也是企业文化的竞争。企业

文化，是企业综合实力的体现，是一个企业文明程度的反映，也是知识形态生产力转化为物质形态生产力的源泉。XX空调公司创立三年多以来，积淀了一定的文化底蕴，但面临新的形势、新的任务、新的机遇、新的挑战，要想在激烈的市场竞争中取胜，把企业做大做强，实现企业的跨越式发展，就必须树立“用文化管企业”、“以文化兴企业”的理念，要对原有文化进行整合和创新，营造培育先进的企业文化，积极推进文化强企战略，努力用先进的企业文化推动企业的改革发展，提高企业的创新力、形象力和核心竞争力，营造“企业有生气、产品有名气、领导有正气、职工有士气”的发展环境和精神面貌。

文化的核心是组织成员共同信奉的一些价值观，来自于成员的共同经历。XX文化是XX全体员工的文化，需要大家的共同参与，大家建设大家的文化。发动大家参与的过程，也是XX文化建设的过程。要坚持“大家的文化大家建”的基本建设思路，企业领导带头、管理人员带头，动员全体员工共同参与，上下左右齐心协力，进一步营造全员抓文化建设的浓厚氛围。

在文化建设过程中，应站在全局的高度，保持XX文化的包容性和开放性，坚持自上而下、自下而上双向进行，既对亚文化的建设提供指导，又要吸收亚文化中的优秀元素。

以科学发展观的重要思想为指针，以公司的发展战略为先导，以形成共同的理想，信念、价值观和行为规范为核心，以培育开拓创新精神、团队协作精神为灵魂，以提高素质、塑造形象为关键，以建立规范的运行机制和实行强有力的领导为基础，总体规划，抓好起步，全面推进，使企业文化注入、渗透到公司的各项工作中去，推动公司全面系统发展。通过贯彻和落实以人为本的科学发展观，倡导和推行先进的企业核心价值观，打造高素质的管理队伍，员工队伍，努力创新经营思想、管理模式、激励机制和服务体系，构建内强素质、外塑形象、适应市场变化、促进XX发展的企业文化体系，全

面实现公司向科学管理、文化管理的转变，实现企业文化发展战略目标，更快更好地推进公司持续稳定健康发展和企业全面进步。

企业文化是一个从载体到本质、从表层到本质的体系，操之过急，员工接受程度有限，效果差；行动过于缓慢，影响企业发展的需要。

xx文化建设是个长期的过程，不可能一蹴而就，必须遵循发展规律进行科学的建设。文化的变革涉及价值观的转变和统一，是个痛苦困难的进程，会遇到很多阻碍，因此需要持久推行下去，不能半途而废。要加强研究和规划，抓住决定文化建设根本效果的措施，做到重点突出，步步为营，循序渐进，通过长期不懈的努力，分阶段分步骤地达到文化建设的目标。

文化建设根据xx的历史特点、人员素质、管理水平的实际，提出相关要求，尽量避免命令性的“决策——执行”的方式，而应采取宣传、引导员工自觉参与、自我约束、自愿接受、平行推进且高度透明的方式，必要时可以采取一定激励方式来引导和控制组织员工的活动，最终形成员工的自觉意识与共识的文化。

在文化建设中遵循开放融合的方针，加强与外界及公司内部交流互动，让更多的人认识和了解xx公司。通过开放，吸收融合内外部先进思想，进一步提升文化建设和内部管理水平，形成独具特色的企业文化，把企业文化建设体系的本质体系和载体体系有机融合为一体。

以人为本就是把人视为管理的主要对象和企业最宝贵的资源。企业文化推行必须以人为中心，充分反映人的思想文化意识，通过企业全体人员的积极参与，发挥首创精神，企业才能有生命力，企业文化才能健康发展。一方面，企业文化作为一种管理文化，它需要强调对人的管理，并把强调“人”的重

要性有机地融合到追求公司的目标中去。另一方面，企业员工不仅是企业的主体，而且还是企业的主人，企业要通过尊重人、理解人来凝聚人心，企业文化要通过激发人的热情、开发人的潜能，来极大地调动人的积极性和创造性，使企业的管理更加科学，更有凝聚力。在企业文化推行过程中，要正确处理好企业领导倡导与员工积极参与的关系。必须做到每一个环节都有员工参与，每一项政策出台必须得到广大员工认可，自始至终形成一个全员参与、相互交融的建设局面，从而实现员工价值升华与企业蓬勃发展的有机统一。

进行企业文化建设，要切合企业实际，符合企业定位，一切从实际出发，不搞形式主义，必须制定切实可行的企业文化建设方案，借助必要的载体和抓手，建立规范的内部管控体系和相应的激励约束机制，逐步建立起完善的企业文化体系。要以科学的态度，实事求是地进行企业文化的塑造，在实施中起点要高，要力求同国际接轨、同市场接轨，要求精求好，搞精品工程，做到重点突出，稳步推进。要使物质、行为、制度、精神四大要素协调发展、务求实效，真正使企业文化建设能够为企业的科学管理和企业发展目标的实现服务。

要树立“管理者首位”思想，领导干部要率先垂范。企业文化在很大程度上表现为企业家（群体）文化，从一定意义上说，企业文化是企业家理念的升华，企业家是企业文化的倡导者、缔造者、推行者，不仅个人的理念要领先于他人，更重要的是能把领先的理念转化为企业的理念、企业的体制、企业的规则。各级领导干部在企业文化建设中，要先学一步，学深一些，带头思考，带头实践，时时事事给员工做出榜样，要在企业文化建设中有创新、有建树。各级管理领导者，都应明确自己的角色定位，承担起应负的责任，并善于集中群众的智慧，调动起全体员工的积极性、创造性，依靠全员的力量投身企业文化建设。

企业文化建设作为一项战略性、长期性的工作，它是一项庞大的、复杂的系统工程，决不能凭空想象一蹴而就，要树

立“打持久战”的理念。企业文化是企业的“铸基”和“铸魂”工程，需要坚持不懈的努力。它的建设是一个渐进过程，必须运用系统论的方法，搞好整体设计，分步推进，分层次落实。必须明确总体目标和阶段性目标，管理层应该做什么、怎么做，实践层应该做什么、怎么做，只有上下努力同心，协调运作，才能把企业文化建设的任务落实到实际工作中去。

(1) 确定全体职工的价值观。企业价值观是企业文化的核心，决定企业的命脉，关系企业的兴衰。现代企业不仅要实现物质价值，还要是文化价值，要充分认识企业竞争不仅是经济竞争，更是人的竞争、文化的竞争、伦理智慧的竞争。企业的最终目标是服务社会，实现社会价值最大化□xx空调的核心价值观：诚信做人，规范做事，商业人格，结果导向，客户价值，开放分享。

(2) 确立企业精神和理念。培育有个性的企业精神和理念是加强企业文化建设的核心，培育具有鲜明个性和丰富内涵的企业精神和理念，最大限度地激发职工内在潜力，是企业文化的首要任务和主要内容。企业精神和理念是指：企业广大职工在长期的生产经营活动中逐步形成的，由企业的传统、经历、文化和企业领导人的管理哲学共同孕育的，并经过有意识的概括、总结、提炼而得到确立的思想成果和精神力量，必须是集中体现一个企业独特的、具有鲜明的`经营思想和个性风格，反映企业的信念和追求，并由企业倡导的一种精神。培养企业精神和理念，要遵循时代性、先进性、激励性、效益性等原则，不仅要反映企业本质特征，而且要反映出行业的特点和本单位特色，体现出企业的经营理念□xx空调的企业精神：激情创新，协作共赢。企业理念：始终以客户和员工为关注焦点。

(3) 确立符合公司实际的企业愿景和使命是企业生存发展的主要目的和根本追求，它是以企业发展的目标、目的和发展方向来反映企业价值观□xx空调的愿景：成为车用空调事业的发展，创造舒适的车内环境。使命：致力于车用空调事业的

发展，创造舒适的车内环境。

统一标识、服装、产品品牌、包装等，实施配套管理。在企业发展中还要以务实的态度不断完善企业视觉识别各要素，做到改进一否定一再改进一再确定。包含企业标识、旗帜、广告语、服装、信笺、工号牌、印刷品统一模式等等。以此规范员工行为礼仪和精神风貌，在社会上建立起企业的高度信任感和良好信誉。

主要体现在两个方面，一方面是企业内部对职工的宣传、教育、培训；另一方面是对外经营、社会责任等内容。要通过组织开展一系列活动，将企业确立的精神、理念融入到企业的实践中，指导企业和员工行为。

文化实质是“人的文化”，人是生产力中最活跃的因素，人是企业的立足之本，企业员工是企业的主体，建设企业文化就必须以提高人的素质为根本，把着眼点放在人上，分别达到凝聚人心，树立共同理想，规范行动形成良好行为习惯，塑造形象扩大社会知名度的目的。为此要做好建立学习型组织；抓好科学文化知识和专业技能培训；培育卓越的经营管理者，带动企业文化建设。

企业文化建设应与塑造企业形象相统一，实现技术创新，做到群众性合理化建议活动持之以恒，使之具备独特的技术特色和产品特色。创品牌，教育员工要像爱护自己的眼睛一样爱护企业的品牌声誉，使企业的产品、质量在社会上叫得响、打得硬、占先机，展企业精华。要做到在经营过程中的经营理念 and 经营战略的统一；做到在实际经营过程中所有员工行为及企业活动的规范化、协调化；做到视觉信息传递的各种形式相统一，为促进企业可持续发展奠定坚实基础。

企业管理和文化之间的联系是企业发展的生命线，战略、结构、制度是硬性管理；技能、人员、作风、目标是软性管理。强化管理，要坚持把人放在企业中心地位，在管理中尊重人、

理解人、关心人、爱护人，确立员工主人翁地位，使之积极参与企业管理，尽其责任和义务。强化管理要搞好与现代企业制度、管理创新、市场开拓、实现优质服务等的有机结合。还要修订并完善职业道德准则，强化纪律约束机制，使企业各项规章制度成为员工的自觉行为。提倡团队精神，成员之间保持良好的人际关系，增强团队凝聚力，有效发挥团队作用。

人改造环境，环境也改造人，因此，要认真分析企业文化发育的环境因素，使有形的和无形的各种有利因素成为企业文化建设的动力源泉。采取强化措施，做到绿化、净化、美化并举，划分区域，责任明确，做到治理整顿并长期保持卫生环境。要开展各种游艺文体活动，做到大型活动制度化，即：体育活动（趣味运动）会等；小型活动经常化，即：利用司庆、文体活动等形式丰富员工文化生活，赋予各种活动以生命力，强化视觉效应。

以组织建设推进企业文化，以制度建设深化文化，以组织形象统一文化，不断修订完善文化，考核监督执行文化，培训体系固化文化。

企业文化作为一种当代企业管理理论，在于把企业价值观渗透到企业经营管理的各个方面、各个层次和全过程，用文化的手段、文化的功能、文化的力量，去促进企业整体素质、管理水平和经济效益的提高。在企业文化管理上，一要处理好借鉴与创新的关系，把握企业文化的个性化、特色化；二要处理好用文化手段管理文化，坚持以文化引导人、培育人；三要处理好虚与实、无形与有形的关系，坚持内外双修、软硬管理相结合。

企业职代会制度篇四

成本下降10%=收入增加100%

由于材料成本占纸箱生产成本的比重往往达到70%以上，因此，控制好采购成本并使之不断下降，是纸箱包装企业不断降低产品成本、增加利润的重要和直接手段之一。

通过加强采购成本的管理和控制，完善采购管理制度，能够使总体采购成本下降7%以上。

1、建立完善采购制度，做好采购成本控制的基础工作

2、建立严格的采购制度（询价、比价、议价）

3、建立供应商档案和准入制度（对原纸供应商的选择，要考察生产能力、设备能力以及财务状况）

4、建立材料的标准采购价格（财务部对所重点监控的材料应根据市场的变化和产品的标准成本定期定出标准采购价格，促使采购人员积极寻找货源，货比三家，不断地降低采购价格）

5、确实做好采购计划（根据合理库存量以及合理预测来编制采购计划，既要做到保证生产所需，又能够合理控制采购资金。此时详细的耗材、备件使用统计表就是非常重要的工具了。根据每个月或近期的使用情况进行合理确定。特别是对于原纸的采购提前根据自己企业的生产预测，作出采购计划。不仅能够保证原纸的及时供应，而且在价格谈判上能够取得先机）

1、通过付款条款的选择降低采购成本以现金交易降低原料售价，但现金需求量大，以目前资金回笼要3个月来计算，营业额的3倍资金压力相当大。如果企业资金充裕，或者银行利率较低，可采用现金交易或货到付款的方式，这样往往能带来较大的价格折扣。

2、以购买量来降低原料售价，一样的资金需求量大，库存压力大，万一原料价格在波动时，输赢比卖纸板纸箱还厉害，

有点像买货一样，“压宝”的风险很高。

3、以竞争招标的方式来牵制供应商

4、向制造商直接采购或结成同盟联合订购（向制造商直接订购，可以减少中间环节，降低采购成本，同时制造商的技术服务、售后服务会更好。另外，有条件的几个同类厂家可结成同盟联合订购，以克服单个厂家订购数量小而得不到更多优惠的矛盾）

5、选择信誉佳的供应商并与其签订长期合同（与诚实、讲信誉的供应商合作不仅能保证供货的质量、及时的交货期，还可得到其付款及价格的关照，特别是与其签订长期的合同，往往能得到更多的优惠）

6、估算供应商的产品或服务成本（与供应商一起寻求降低原材料成本的途径，从而降低自己企业的材料成本）

7、参加专业的展览会：现代的采购方法需要更多的信息，而且能够直接见到产品、对产品 质量、价格能够有可对比性，并且能够接触到更多的供应商、了解供应商以及供应商的产品使用情况，到更多的信息。

1、掌握原纸信息流

1)对于纸箱企业，同一纸种可能有多家供应商。如果对每种不同的纸都一一区分开来，没有一个统一的规划、不进行分等定别，管理起来非常繁琐，工作的时候很容易出错。为了方便工厂内部信息的传递，使仓储和生产流程易于管理，我们可以根据各纸种的物理指标和化学指标进行工厂内部统一标识，创造自己的代号。

2)对于纸箱主要原材料原纸来说，需要依据各个纸种的质量和等级、收货时间，制定本工厂各个原纸自己的流水编号——

这是进行量化管理的基础，可以规范生产的流程，使企业出产的纸箱具有可追溯性。

2、合理规划原纸纸种

1) 目前原纸市场上提供的不同质量面纸和芯纸有好几百种，而且每种纸又有不同克重之分。业务做大了，常常要备上很多种材质纸种，以应付多规格纸箱的需求。

2) 如果只根据需要不停的买纸而没有一个原纸纸种的规划和政策，往往导致仓库安全库存节节上升、呆滞品越来越多越来越难处理，原纸仓库很快就会饱和；不仅给管理增加不少难度，而且还会占用企业大量的资金，不利于企业资金的周转。

3) 所以要尽量减少原纸纸种，负责原纸进货的采购部和安排生产的制造部要与最了解客户需求的销售部通力合作，对企业的市场方向和客户类别作出必要的规划，制定出本企业合理的原纸规格标准，并严格执行。

3、需求预测

要了解不同客户群体之间细微的差别，而且要衡量不同纸箱产品需求的收益率。

1、安全库存

2、供应商管理

1) 及时掌握各大造纸厂的生产排期，规划好仓库库位和到货安排，并及时跟催

3、流程化组织结构

公司各部门都在努力完成自己的目标——仓储部门要保证库存保持最理想的状态，制造部门要确保工厂最高效率的运转，

采购部门则要想方设法地与供应商谈判而压缩成本。各部门运转牵扯到一系列复杂的工作流程，要想保证供应链的畅通，公司内部必须有统一的尺度衡量工作业绩，并保证各部门间的有效沟通。即便公司上下的尺度一致，各部门也有可能缺乏有效的沟通，或是不能及时交换重要的信息，所以工作当中要逐渐形成一套流程化组织结构和订单式业务流程。

1、当月进货当月消耗

1) 要充分利用本行业的优势。相对很多原料品种来讲，原纸还是可以按月结账的。可以采用月末发出下月采购计划，次月第一周大量到货，而在该月二十日后严格控制批量进货的方法来控制当月月末库存。

2) 从理论上讲，尽可能做到“当月进货当月消耗”。原因是月末的库存意味着该库存没有享受到“月结”这个免费午餐，更可怕的是你付清了货款，而该批原料还躺在你的仓库内睡觉。

2、严格制作下月的原料采购计划

上月实际消耗量-安全库存量-上月库存=本月采购总计划x70%=第一周到货订单，余下的30%(通常也是列入总采购计划一并发出订单)一般在月中旬根据半个月来的库存变化结合已知的本月订单再通知供应商配货。

3、方案优点

大大提高了供应商对你厂的重视程度，把每月无规律的采购变成有计划和相对数量集中的订单，可能因此而作为同供应商谈价格的砝码；每月上旬充盈的仓库令你整个上半月不慌不忙，游刃有余地面对各种非计划内的订单。相对“盲目”的70%不会给你月末余量带来很大的滞留。也同样不会影响你的资金周转期。30%的微调使你在已知纸箱订单的情况下控制

更为精确，月末结余越趋合理。

企业职代会制度篇五

按着工作性质划分岗位责任，确定岗位目标：销售目标、生产目标、工程目标、技术目标、质量目标、人力资源目标、行政目标。

二、建设一只“有激情、懂技术、精服务”的营销团队成立销售公司，根据渠道销售和终端销售的特点，划分为：大沈阳（沈阳、抚顺、铁岭）——终端营销，辽南区域、辽宁其他区域、吉林区域、黑龙江区域、内蒙区域——渠道销售网络。

三、实施“长效差别激励”制度

一线生产工人：基本工资1800元+满勤奖200元+绩效_____元；

生产管理人员：基本工资+产量奖（质量控制）+目标奖

技术人员：基本工资+新产品开发奖+目标奖

质量人员：基本工资+质量目标奖

行政人员：基本工资+工作目标奖

勤杂人员：基本工资+满勤奖

四、强化“第一责任人安全监控”制度

五、对产品质量实施“一责、一控、一检”的方法

“一责、一控、一检”——下道工序为上道工序负责制，严格执行过程监控，落实产品入库前终检。

六、车间实施“准军事化”管理

七、加强技术攻关和新产品研发

八、建立“例会管理”体系

建立日常事务处理“日例会”（15分钟——30分钟）、每周生产调度会、每月经济活动分析会、每月产品质量分析会、经理办公会、车间工人晨会（5分钟-10分钟）。

九、实行定额领料，加强车间成本核算

十、建立考评体系和培训机制

人力资源部门做好日常考评和考核，通过不同形式的培训提高工人的技能。

十一、建立计划管理系统，实现“事前计划、事中管控、事后审计”十二、安装工程实行“三三项目管控法”

三三项目管控：“工期、质量、安全”，确保工期三因素——人员、材料、资金，确保质量三因素——产品质量、安装质量、管理质量，确保安全三因素——人员安全、材料安全、运输安全。

十三、推行“三心工作法”

“用心经营、用心管理、用心工作”，认真做事只能把事做对，用心做事才能把事做好。

十四、创建“一严二强三高”的管理模式

创建“严格的纪律，强力的执行力和落实力，高效率、高业绩、高回报”的企业管理模式。

十五、建设一支具有“团结精神、合作态度、真诚内心”的创业管理团队团结才能生存、团结才能共赢、团结才能发展。

十六、企业应该“强化执行，监管落实”

执行和落实是现代企业管理的关键，科学的管理手段、优秀的营销方案、最佳的生产计划、完善的工作流程，执行的不彻底，落实的不坚决，都是一纸空文，经营管理者最主要的任务就是——执行和落实。

企业管理方案篇为加强粮油仓储企业的仓储管理，治理仓储管理中的不规范管理水平，保障粮食安全，国家粮食局决定在全国范围内开展粮油仓储企业规范化管理活动。根据国家和省粮食局关于开展粮油仓储企业规范化管理活动的通知精神，结合我市粮油仓储管理实际，制订本方案。

一、当前粮油仓储企业管理方面存在的主要问题

（一）库存粮食管理方面。主要问题是：粮食入仓前未按规定对仓房进行清扫消毒；不同性质、不同品种、不同生产年份的粮食混存；入仓粮食的水分、杂质超标；库存粮食有霉变结块情况；粮情监测及记录不规范；粮食损耗处置不及时；粮堆形状不规整；露天存放的粮堆缺乏测温通风系统等。

（二）设施设备管理方面。主要问题是：储备粮仓间未实现机械通风、环流熏蒸、计算机粮情测控；仓房密闭隔热措施不到位，缺少防虫、防鼠、防雀措施；门窗破损未及时维修、关闭不严；爬梯、配电箱未及时做防锈处理；通风口密闭措施不到位；墙体抹面、落水管脱落未维修；围墙坍塌未维修；库区内散养家禽，仓边种菜，杂草丛生，垃圾乱扔，卫生差；排水设施不完善；设备器材乱堆乱放，设备使用后未及时养护，设备档案不完整，测温系统出现故障未及时排除等。

（三）安全生产管理方面。主要问题是：熏蒸作业现场管理混乱，环流熏蒸设备不符合安全规定；在未进行有效密闭的情况下实施露天熏蒸作业；药品库管理未执行“双人双锁制度”，无药品包装回收记录，药品库没有警告标志；超仓房

设计容量装粮，包打围的围包码放不规范，已经出现围包变形面临坍塌的危险；库区火源管理不严格，库区内有吸烟痕迹，个别企业消防设施不齐全或已经失效等。

（四）账务管理方面。主要问题是：未执行统计制度，台账填写不规范，统计资料不完整，统计数据有未报、漏报、错报的情况；原始凭证存在随意涂改、缺项、漏项等情况；库存粮油货位卡片制作及使用不规范，内容与实际不符；保管账统计账填写不规范，存在以表代账的情况；有出库不核销、入库不记账或未分批次记账情况等。

（五）行政管理方面。主要问题是：企业仓储管理制度不健全；粮食出入库、粮情检查、安全生产等制度执行不到位；管理机构不健全，专业人员未执行持证上岗制度；企业名称使用不规范，一笔业务中使用多个名称或简称；代储、购销等合同格式不规范、内容不全面，相关权责不明确；存在仓储管理档案不完整，管理不规范情况等。

二、规范化管理活动的主要目的

（一）提高从业人员素质。通过活动，使仓储企业从业人员特别是主要管理干部了解粮食流通政策，熟悉粮食流通管理法规制度，掌握并熟练应用粮食储藏技术。

（二）提高企业管理水平。通过活动，治理企业仓储管理上的不规范行为，完善企业管理制度，优化企业仓储管理流程，规范企业仓储管理行为，提高企业管理效率和效果。

（三）保证库存粮食安全。通过规范企业库存管理，做到账实相符、账账相符；通过加强仓储管理措施，防止储粮安全事故发生和库存粮食品质劣变，确保库存粮食安全。

（四）促进仓储行业发展。通过活动，改善企业仓储条件，提高企业管理效率，增强企业盈利能力，促进整个行业科学

发展。

三、规范化管理活动的主要内容

（一）总结既有经验，查找存在不足，深入开展规范化管理活动。认真总结近年来，特别是我市去年开展的“粮食仓储管理年活动”以来取得的经验，结合近几年粮食流通体制改革新形势、规范化管理的‘新标准、新规范及新仓储管理制度的实施和仓储工作发展中出现的新情况、新问题等，认真分析查找本单位在仓储规范化管理上存在的不足，按照逐步深化向精细化管理推进的总体要求，进一步完善设施，修订完善全市和各单位仓储管理制度，严格程序，强化管理。

（二）宣传贯彻新颁标准和管理制度。围绕近年来国家和地方出台的粮食法规、粮改政策文件、管理制度，技术标准、操作规程，广泛开展宣传、培训、教育活动，使各级粮油仓储管理人员了解政策要求、熟悉制度规定、掌握并正确理解各类粮油储藏技术和设备操作规程。通过多种形式广泛开展新标准新制度宣传贯彻活动。各级粮食行政管理部门、相关单位和粮油仓储企业要加强对粮油仓储企业负责人、粮油保管员、粮油质量检验员等专业人员的在职教育，提高企业从业人员的综合素质和专业知识。

（三）建立完善粮油仓储管理规章。各区县各单位要按照近年来已经出台的粮食管理法规、部门规章、规范性文件以及技术标准的要求，结合本区县、本企业实际情况，抓紧对有关仓储管理制度进行修改完善。建立健全系统性强、针对性强、有关要求明确、符合企业规范管理要求的新型仓储管理制度体系。各粮油仓储企业在完善制度的同时，要适当调整企业仓储管理组织结构，规范仓储业务管理流程，细化各仓储管理岗位职责，完善以提高效率和确保储粮安全为核心的绩效评价体系，并建立与新制度体系相适应的工作机制。

（四）改善粮油仓储保管条件。粮油仓储企业要加强对粮油

仓储设施的管理。首先要加强现有仓储设施设备的管理，通过科学规划、合理调度，进一步挖掘现有设施设备的能力，提高设施设备的使用效率；其次要建立科学的设施设备维护保养工作机制，加强对设施设备的维护保养，延长设施设备的使用年限；第三，要多方筹集资金，逐步改善粮油仓储设施设备条件。各区县各单位要加强对仓房维修改造工作的指导，有条件的地方要出台仓房维修改造技术标准；要加强对基层粮油收储网点设置和撤消的指导，防止出现因没有收购网点不利于农民售粮的情况发生，也要防止收购网点的重复建设，浪费社会资源。

（五）治理不规范管理行为。粮油仓储企业要针对本次清查库发现的仓储管理问题，集中开展一次不规范行为治理行动。要杜绝粮食混存、仓房鼠害、违规熏蒸、药品库管理不规范等影响企业储粮安全和安全生产等不规范行为；要逐步解决政策执行、账务管理、粮食管理、设备设施管理、人员管理以及制度不完善等不规范行为，提高企业管理水平。为保证治理行动的效果，区县粮食行政管理部门和相关单位可根据本地区本单位实际情况，制订治理工作方案，确定治理工作重点，落实治理工作责任，加强对治理过程的检查、指导、总结、交流和评估。

（六）创建规范化管理企业。各区县各单位要在现有工作基础上，开展适合本地本单位企业管理实际的规范化管理企业创建行动。规范化管理创建行动的目标是：杜绝粮油仓储企业的不规范管理行为，严格粮油仓储企业库存管理，提高企业管理水平。

各区县各单位可以根据以上内容，结合工作实际，细化活动方案，开展多种形式富有地方特色的配套活动。

四、开展规范化管理活动的基本要求

（一）规范化管理活动的范围。全市各类所有制性质的粮油

仓储企业均应参加本次规范化管理活动。存储地方储备粮油的企业是活动的重点。

（二）规范化管理活动的时间安排。分为三个阶段：

1、宣传发动和企业实施阶段：8月1日—11月30日。期间，市、区县粮食局要深入企业进行指导督促。

2、验收推荐阶段：12月1日—12月30日，由市粮食局组织对企业进行验收，并向省粮食局推荐规范化示范企业。

3、总结交流阶段：1月以后。按照省粮食局安排进入全省总结、交流阶段。

五、开展规范化管理活动的基本要求

（一）高度重视，加强领导。国家粮食局组织开展的这次规范化管理活动，是在全国范围内一次整体提升粮油仓储企业管理水平的重大行动，事关粮油仓储行业的科学发展，事关库存粮油的数量真实、质量良好和储存安全，事关国家各项粮食流通政策的贯彻落实和国家粮食安全，各区县各单位要高度重视，加强对规范化管理活动的指导，保证活动的顺利进行。

为确保活动顺利开展并取得实效，市粮食局成立以局长陈景强为组长，副局长杜亚非、毛世平、纪检组长陈瑶为副组长的粮油仓储规范化管理活动领导小组，仓储科、调控科、财务科、监督检查科为成员单位，领导小组办公室设在仓储科。同时，将活动开展作为专项加分内容，纳入仓储工作目标考核。

（二）科学规划，突出重点。各区县各单位以及各个企业要按照规范化活动的内容和要求，结合自身实际，从企业规范化管理需要出发，科学合理的规划制定活动方案。活动的开

展要以存储地方储备粮油的企业为重点，要特别突出解决企业存在的主要问题，切实提高企业规范化管理水平；要对照当前粮油仓储企业管理方面存在的5个主要问题，认真开展自查工作，落实整改措施，完善管理制度，杜绝各类不规范行为，有效提高企业规范化管理水平。

（三）充分发动，整体实施。各区县要充分发动粮油仓储企业积极参与规范化管理活动，确保参与率要达到100%。要按照整体推进的原则，全面组织所有企业开展规范化管理活动，确保行动率达到100%。

（四）加强督促，力求实效。各区县各单位要按照注重实效的原则，切实加强活动开展期间的检查督促和指导，防止图形式、走过场现象的发生。要严格按照党风廉政建设的要求和规定，强化廉洁监督，杜绝违规违纪行为发生。要认真总结活动期间好的做法，及时上报工作进展、重要活动、典型经验，加强信息沟通和交流，努力推进全市粮油仓储企业规范化活动的开展。

企业职工代会制度篇六

为满足公司快速发展和业务扩张所带来的人员需求，优化公司人员结构，构建公司人才梯队，特通过校园招聘选拔一批具有可塑性的大学生，经过全方面的培养，使其成为具备合格任职技能、并能独立承担岗位职责的员工，从而为集团的发展提供后备人才资源，以达到公司实现储备人才、开发人才的人才战略。

本方案适用于20xx年秋季□20xx年春季校园招聘的学生。

1、公平、公正、公开原则；

2、合理选拔原则，即各品牌事业部根据业务发展规划合理的人员需求数量；

3、共同培养原则，即各品牌事业部与人力资源部共同承担20xx届毕业生的培养工作；

4、理论与实践相结合原则，即理论培训应与实际操作结合。

1、培养周期为三个月（第一阶段）；第二阶段（一年）根据第一阶段培训效果制定。

2、培养目标：达到独立承担相关岗位职责的任职要求，具备基础管理能力。

3、培养目标岗位：销售精英、服务精英、行政专员、市场策划专员等。

4、岗位指导人负责实施管理培训生的岗位基础技能培训工作，负责对管理培训生技能的考核和评估。

5、各品牌综合部负责管理培训生日常相关手续的办理、活动的组织和安排等相关工作。

2、选拔

2.1选拔依据

2.1.1管理培训生的个人情况和基本特质

2.2.2候选人熟练掌握岗位技能、熟知岗位职责、业绩中等以上

2.2备案

2.2.1岗位指导人确认后，报部门经理、部门总监、品牌总经理和人力资源部备案

3、奖励

3.1根据岗位指导人所负责的人数、岗位以及新员工业绩，给予岗位指导人一定的奖励

2、服务类：实习生——初级服务顾问——中级服务顾问——高级服务顾问

3、技术类：实习生——初级技师——中级技师——高级技师

4、职能类：实习生——专员——部门主管——部门经理——副总经理

1、轮岗前沟通

1.1沟通内容：了解应届生对轮岗的接受及认知程度；被轮岗人的优势和不足；轮岗后的职业发展方向。

1.2沟通达到的效果：让应届生理解实施轮岗的意义，接受并能尽快适应新岗位；了解当事人对轮岗的意见或建议；减少硬性安排带来的阻力。

1.3沟通注意事项：沟通保密性；沟通及时性。

1.4见《轮岗确认表》

2、轮岗工作交接：见《轮岗工作交接单》

3、轮岗效果评估：见《管理培训生考核表》

4、定岗

4.1应届生轮岗期满后，由人力资源部、用人部门、品牌总经理综合其轮岗期的评估表现，结合个人发展意向以及公司现有岗位空缺，对轮岗人员进行定岗定级。

4.2轮岗结束后，应届生向人力资源部提交轮岗报告，包含轮

岗部门、工作任务及完成情况、个人工作不足及改进措施、个人意见或建议等内容。

4.3见《应届生定岗表》

3、在培养期间，因工作态度或造成重大损失的，公司将解除聘用协议；培养结束经考核不能胜任相关岗位的，公司将解除聘用协议。

企业职工代会制度篇七

为了提高员工和管理人员的素质，提高公司的管理水平，保证公司可持续性发展；必须进行有效的培训，做好培训的基础是要有可行完整实用的培训计划，现将今年的培训工作计划如下：

一、建立集团公司、下属各分公司和车间班组的三级培训教育体系

一级培训是集团公司负责集团大政方针、公司文化、发展战略、员工心态、规章制度、管理技能、新技术、新知识等前瞻性教育和培训。培训对象为集团公司中层以上管理人员和集团全体管理人员。组织部门为人力资源部，每月至少进行一次，每次不少于一个半小时。

二级培训是各分公司负责对本单位班组长以上和管理人员的培训，主要内容是公司企业文化教育、本单位规章制度及安全操作规程；负责人为各分公司总经理。每月一次，每次不少于一个半小时。

三级培训是各车间班组负责对所管辖的全体员工的培训，主要内容是岗位职责、操作规程、安全操作规程、岗位工作流程和工艺技能专业知识、作业指导书等，负责人是各车间班组的负责人。培训时间是每周不少于一次，每次不少于一小

时。利用每天的班前会班后会，反复学习本岗位职责和安全操作规程。

二、各分公司专业业务技能知识的培训，主要内容是三个方面：一是工艺技术知识的培训，二是机械设备维护和保养知识的培训，三是生产管理知识的培训；每周一次，每次不少于一小时。

三、各部门(如销售、财务、采购、人力资源、国际贸易、办公室)专业知识的培训由部门负责人组织进行，主要内容就是本部门相关专业知识的系统培训，结合工作实际运行中出现的专业问题，进行探讨培训交流，教会下属如何去做好工作，提高下属的专业技能，每周一次，每次不少于一小时。培训形式多种多样，目的就是提高人员素质和工作质量、产品质量。

四、新员工的岗前培训：新员工集中招聘八人以上者由公司人力资源部组织培训，不得少于三天，主要内容是公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、产品介绍、通用规章制度和通用安全操作规程，新员工到车间后(或班组)进行岗位职责和操作规程的培训，第一个月内在车间实际培训不得少于6小时，使每个员工到岗后明确本岗位的工作职责范围，本岗应知、应会，应做什么，不能做什么；本岗位工作做到什么标准，明确本岗位操作规程和安全操作规程。新员工在上岗二个月后有书面考试，考试成绩纳入试用期转正的考核评定中。对于平时补充招聘到岗的新员工人力资源部每月集中进行一次岗前培训。

五、培训的考核和评估，培训计划的有效运行要有组织上的保证，并要用制度的形式确定下来，对培训结果要跟踪。建立管理人员培训档案，把管理人员参加培训、培训作业上交等情况纳入档案管理和全年的考核之中。考核是两个方面的，一是对培训组织者的考核，二是对员工参训后的评价和考核；要保证培训工作落实到位。使培训工作真正成为公司的基础

工作，培训真正起到作用，有效地提高管理人员和员工的素质，并使之能科学、扎实而又有效地开展起来，变员工要我培训为我要培训，以适应公司的转型和高速发展，塑造学习型组织，体现公司和个人的价值。

六、要求:各分公司各部门拟定本单位的年度培训计划，培训年度工作计划于一月十日前报主管领导;培训计划要认真去做，细化到每个月进行几次，培训计划中要明确培训的组织者、责任人，培训时间，培训主题及内容，培训形式，参训人员，培训主讲，培训要有记录，对培训结果要进行评估和跟踪;培训形式可多种多样，严格按培训计划执行;人力资源部每月至少进行一次检查指导。