

# 最新股票承销商的主体资格 股票承销协议书(汇总5篇)

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 村文书工作总结篇一

20xx年采购部与财务部分离后，在酒店领导正确领导下，在各部(室)的指导、帮助下，克服了人员少，工作量大等困难，较好地完成了一季度的'各项采购任务，为酒店经营、管理提供了一个有力的后勤保障。一个季度以来，部门坚持以“货比三家，照顾生意不照顾价格”为原则，以一线部门的需求为重点，紧紧围绕酒店日常经营与管理，认真履行采购经理的工作职责，较好的完成了部门及职责赋予的各项工作任务，现简要地汇报一下我部一个季度以来的工作情况：

- 1、采购及时，确保经营管理正常有序
- 2、货比三家，确保采购物品物美价廉

其次是餐饮部2包及9包的沙发选样、及整个酒店固定资产的采购上，部门坚持横向调查，照顾生意不照顾价格的原则，确保了所购物品物美价廉；同时坚持实施货比三家，特别是在餐饮原材料的供给上实施两家供货，相互竞争的措施，确保了一季度30余万元采购物资质量的稳定。

- 3、积极努力，拓宽原料供给新渠道

为开辟和引进异地特色原材料，为一线部门提供很好的经营

保障，部门根据酒店总体工作安排，先后两次赴广州、深圳进行了中高档原材料市场的考察，并引进了一批特色优质原材料，为餐饮菜肴的常换常新提供了有力的保障，并得到了广大消费者的一致好评。

### 3、想方设法，降低酒店运营成本

第一季度，采购部在酒店领导和部门领导的指导下，虽已完成了酒店和部门下达的各项采购任务，但仍存在诸多不足，距酒店、部门领导及一线部门的要求还有一定的差距，有待于本人进一步的改进，其主要表现在以下几个方面：

2、是二线为一线服务的意识还有待于进一步提高；

4、是自身的学习意识不浓，综合素质有待于进一步提高；

第二季部门将以上季度工作中存在的问题整改为重点，加强学习，牢固树立后台围绕前台转、二线围绕一线转的思想，主动沟通，勤于调查，严格把关，努力做好物品采购保障和质量的督导工作，确保酒店经营管理正常有序的开展。

## 村文书工作总结篇二

根据县精准扶贫攻坚战领导小组多次调度的会议精神，我局负责兜底扶贫攻坚工作，为此，我局从讲政治、讲大局的高度认真执行攻坚领导小组的指示精神，全面摸排贫困对象情况，认真对接“精准扶贫”政策，据实制定兜底保障政策，主要情况是。

成立了以县民政局主要领导为组长，分管领导为副组长，相关股室负责人为成员的“精准扶贫”兜底保障扶贫攻坚领导小组，确定了联络员。截止目前，领导小组兜底保障扶贫工作召开专门会议三次，为下步展开兜底保障扶贫工作奠定了扎实的工作基础。

截止3月29日，我局经过深入调查研究，认真完成了三个县级层面的政策性文件，分别是《崇义县兜底保障脱贫工作方案》、《关于加强农村低保与扶贫开发制度衔接的实施方案》和《崇义县20xx年兜底保障扶贫项目实施方案》。三个《方案》已经县领导审阅定稿。

20xx年兜底保障计划4741户10244人，计划完成兜底保障资金3319.35万元。截至3月29日，共发放保障金8771户697.72万元，其中低保434.19万元、五保98.52万元、临时救助8.01万元、医疗救助157万元；此外，扶贫攻坚项目——丰州古亭敬老院建设项目，正在落实宗地图及基础数据和做好测绘、宗地、项目设计工作。下步将启动第二季度各类救助对象审批工作，及时将各类对象资金发放到位。预计第二季度将完成兜底保障计划50%以上。

### 村文书工作总结篇三

绩效考核是人力资源部的核心工作内容，也是公司的20xx年的主要工作内容之一，为了更好的使绩效管理系统在公司范围内逐步扩大实施□x-x月份人力资源部在三个职能部门(财务行政部人力资源部)进行绩效考核试运行工作，下面就将本次试运行情况总结如下：

本次在职能部强力推行的绩效考核系统包括：部门kpi指标考核、岗位工作目标考核、员工工作能力评估、员工工作态度评价四个方面的内容，通过最后的数据收集与分析，客观地讲该系统在职能部运行是有效的、可行的，初步达到了绩效量化管理的目标，下面就将四个方面内容的收集情况说明如下：

1部门kpi指标考核(tp)□部门的绩效考核本身的难度系数较高，再加上本次kpi指标的设计还不是十分到位，所以本次只收集到部分数据，这些数据只能从侧面反映部门的部分工作，暂

时还不能全面反映一个部门的绩效，所以本次部门kpi的收集情况给下一步的工作提供了宝贵的实践经验。下一步的考核工作重点之一是继续改善与优化部门kpi的考核。

1岗位工作目标考核(ip)[]各个部门在公司总目标分解的基础上将部门目标进行分解，变成员工的个人岗位工作目标，在每个月初部门经理帮助员工制订员工的个人工作目标，月底就该员工的工作目标的达成情况进行考核，从三个月的ip考核试行情况来说，各职能部都通过此项考核有效的推动了员工个人工作目标的达成，有效的传递了部门工作压力，提高了工作效率，同时带动了公司工作目标与计划管理，所这部分考核是基本有效的。

1员工工作能力评估(cp)[]职能部经理的cp考核是通过多维度(如：从目标、指导、沟通、对上司的支持、对直线部门扶持等几个方面)多角度(上司、下属、内部客户)进行的;职能部员工的考核也是多维度的(工作能力、合作与沟通能力、对上司的支持与配合、个人的学习与自我发展能力)，并采用的是上司直接考核的方式，从最后的数据的收集结果反映，职能部cp考核较为客观的反映了员工的能力水平，这一部分的考核是有效的。

1员工工作态度评价(at)[]员工的工作态度是员工日常的工作表现和行为。这种行为和表现在我们公司主要体现在员工对工作的投入程度上，这部分的考核数据主要来自于员工加班时间，所以这部分考核众数据的来源上可以非常准确的反映一个员工工作态度即他对工作的投入程度[]at考核也是有效的。

试行中存在的主要问题：

### 1、考核本身设计问题

做为考核本身来讲它的运行需要健全的人力资源系统，比如

有科学的、相对稳定的组织结构;经过科学的职位描述与评价的职位体系、公正、科学的量化手段等等，这些正是我们所缺乏的，同时也说明我们实施考核的人力资源背景相对薄弱。

绩效考核体系相对公司来讲是一个新事物，新事物必须实践必须经过一个在公司试行，在磨合与改善中找到最适合我们的解决办法的过程，主观上，我们在设计某些指标时，考虑的还不是十分周全，某些流程与指标还不是十分到位。所以从客观与主观上讲在本次考核体系的某些设计方面还不是十分到位，比如部门tp的设计暂时无法收集到完整的数据，目前人力资源部正在按照新的部门tp操作形式协助各部门制订下一季度工作目标。

## 2、沟通问题

通过三个月的考核试行，我们认为考核实施操作过程中的关键问题是被考核者与员工之间的沟通与互动问题，如果一个部门经理在帮助员工制订个人工作目标的时候不与员工进行充分沟通，过程中没有引导与协助，最后的考核结果没有在与员工充分沟通的基础上提出工作改进点，那么最后的考核结果肯定是失效的，就不会起到绩效改进的作用，从本次考核试行来看，部分考核数据的失效是由于这一问题而产生的，被考核者与员工之间的沟通与互动是我们考核具体考核结果是否有效的问题关键所在。

## 3、认识问题

根据以往考核试行经验，部分员工在认识上还不是十分到位，他们认为本次考核还会象过去一样只是走一个形式，所以从思想上还不够重视。另外在考核实施过程中，认为考核无非就是考倒员工，给员工找麻烦，或者说是走过场，给他们的工作增添许多不必要的麻烦等等，这些负面的认识误区使员工在操作中会产生明显的抵触与排斥情绪。

#### 4、推动问题

考核在没有形成习惯之前，考核推动仍然是一个很重要的问题，考核的推动除了人力资源部的强力推行之外，中高层领导的强力推动是关键问题，本次职能部考核试行部门较少，推动问题不是十分明显，但如果在全公司全面推广的话，推动问题则是整个考核体系全面推行成败的关键。

针对以上问题，下一步人力资源部的主要解决办法如下：

1、探索与改善，在实践中不断的优化考核体系；

2、通过引导培训，逐步的导入考核理念，逐步形成考核习惯；

比如：最近的的目标管理培训，及针对物流系统经理层与员工层的二次引导培训。

3、加强沟通：

人力资源部加强与试行部门之间的沟通与引导工作，并通表格或其它各种方式引导部门经理与员工之间的考核沟通与互动。

4、强力推行：

以人力资源部牵头，自上而下强力推行，其中的关键是中高层领导的推行力度，所以人力资源部的工作重点就是：加强绩效考核系统面向中高层管理者的推销工作。

5、与绩效挂钩

只有与绩效挂钩，才能充分引起员工的重视，也才能够充分暴露一些原来无法暴露的问题，然后通过调整达到考核体系不断优化的结果。最终考核体系才能真正达到激励员工不断

改进绩效的作用。

工作目标：建立并全力推行有效的、切合公司实际的绩效管理系统，

工作思路：

职能部的考核试行结果证明该系统是有效，能够实现公司向目标化管理方向发展(x-x月)。

x月份人力资源部将着手对该绩效考评系统进行全面客观地评价，并提出在物流系统推行的具体措施。并同时开始进行前期的培训与引导工作。

x-x月(三个月为一个考核周期)将实现行政、人力资源、财务三个部门员工绩效考核结果与薪酬挂钩，具体操作人力资源部将拿出暂行条例。物流部门将逐步实现绩效与薪酬挂钩(确保在下年年初实现)。

下年上年，将已经在公司运行的较为成熟的考核系统在全公司进行推广，最终在公司实现切实可行的、有效的、支持公司整体战略的绩效管理系统。

## 村文书工作总结篇四

船闸管理处始终坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的工作方针，紧紧围绕“强化责任、突出重点、狠抓落实”总体思路，以安全生产活动为载体，广泛开展安全生产宣传教育活动，进一步深化全员安全培训。船闸主要负责人定期带队检查现场安全工作、排查安全隐患，各股室根据自身担负的责任，认真落实，采取多种形式，灵活举办宣传教育培训活动，让全体职工学安全知识，懂安全技术，遵安全规章，行安全生产，使安全生产真正深入人心。目前，古泊河船闸管理处安全形势总体稳定。

在二季度的安全生产工作中，闸管处全面落实安全生产责任制和“一岗双责”制度、加强重要时间节点事故隐患排查及治理工作、提升教育培训的针对性和有效性、扎实抓好船闸运行安全管理工作。未发生任何事故与事故苗子，船闸安全畅通，公务车辆安全行驶，机电设备正常运转。清明节、五一节及端午节期间船闸均保持优良的安全状况，安全生产月活动圆满实现活动目标，安全教育培训活动等有序开展。顺利实现了二季度及上半年安全生产工作目标。

健全船闸安全监控体系。继续在创新和拓展“事故隐患和职业危害监控法”的基础上，完善“1+3”安全监控工作体系，即事故隐患和职业危害监控法，事故隐患和职业危害持续改进机制、事故隐患和职业危害动态监控机制、事故隐患和职业危害管理评价机制，通过健全组织建设、细化监控内容、加强危险源点控制与管理，不断加以落实。

完善应急预案与应急救援体系。根据季节特征，完善防汛、防台应急预案，组织应急预案演练，保障人员和物资，检验完善应急预案中的不足，提高员工应对自然灾害的能力。

“安全生产月”活动。按期限、按要求开展“安全生产月”活动，通过内部发文，宣贯上级指示精神、制定活动方案、明确活动目标，通过悬挂横幅，张贴宣传画，组织职工安全学习等多种形式与措施，广泛宣传发动，提高全员安全思想认识，为闸管处安全生产打下坚实的基础。

提前做好夏季消防安全检查工作，根据上级指示和要求，制定工作方案，定期落实总结。

全面落实安全生产责任制和“一岗双责”制度。4、5、6月份安全领导小组按月组织安全大检查、安全隐患排查，重点检查危险源点和安全生产薄弱环节，未发现问题。制定清明、五一、端午值班表，部署节日期间安全工作。各股室根据安全生产责任制每半月一次安全自查、每月一次隐患排查。

加强重要时间节点事故隐患排查及治理工作。清明节、五一节、端午节前夕，安全领导小组组织节前安全大检查，排查安全隐患，发现问题按要求签发问题整改通知，督促反馈。

提升教育培训的针对性，理论与实践并重。按规定开展安全管理制度及安全业务知识。四月份组织全体职工进行一次安全学习，学习船闸管理办法和江苏省航道管理条例中的相关内容，针对即将到来的高温天气，重点学习《中华人民共和国消防法摘要》，提高全体职工安全意识和专业知识水平。五月份组织全体职工进行船舶闸室内漏水事故桌面推演演练，重点内容为船舶闸室漏水现场抢救措施、应急报告程序、应急预案启动、应急保障措施等，学习目的为了提高全体职工应急预案、处置方案的熟知程度，提升船闸应急反应速度和应急处置能力。六月积极开展“安全生产月”活动，进一步提高全员安全思想认识。

扎实抓好船闸运行安全管理工作。及时公布每日、每班次水位水情等情况，抓好机电设备设施维护保养工作，坚持机电日巡查与设备设施维修保养制度，及时发现解决设备运行中发生的问题，改善了机电设备运行状况。认真做好网络运行维护，安排专人每日巡视网络设备运行状况，保证散热良好。配合市处建设船闸集中监控平台、装设无线联网设备。

安全工作干系重大、覆盖面广、不可预知性强，需常抓不懈，不断坚持与完善，安全状况、安全工作水平仍有很大的提升空间，安全工作依然有很大的挑战。仍需提高认识、完善制度、改进方法、加强保障水平。

船闸位于元兴村，闸区面积大，空旷地带较多，周边人口密集。而夏季是垂钓旺季，到船闸下游垂钓者甚多，需防止其对航运的安全有序运行产生不良影响；有个别垂钓爱好者来往于闸区，加之暑假期间村庄的未成年人较多，出于好奇，他们偶尔也会来往于闸区，亟需限制无关人员出入闸区，以防落水等人身伤害事件的发生。需加强门卫值班、保持监控

设备设施处于良好状态，通过加强对监控设备的学习了解，合理调整摄像头的角度，固定监控范围，增强技防能力，以预防意外事件、限制无关人员进入。

汛期安全保障。船闸投入运营时间较短，防汛经验尚不成熟，给排水管网及其他土建、房建设施尚未经受大雨、雨水考验，给排水管网极有可能出现堵塞风险、一些建筑设施存在沉降和坍塌的危险、电缆沟有被淹没的可能、同时也要防止各设备设施浸水。需及时关注天气状况、加强主要管网设施检查维护和降雨前后的巡视。注意排涝用电安全，完善防汛预案，做到责任、指挥、人员、物资、措施“五到位”，公布领导小组成员联系方式和防汛指挥网络登记表，切实增强抢险救灾能力。同时，做好高温天气下的降温防暑工作，常备防暑药品饮品、合理调节作业时间、完善中暑抢救处置方案。

## 村文书工作总结篇五

### 1、进一步建立健全科技管理体系

为了切实贯彻落实集团公司“四会”精神，搞好在建工程的科技创新工作，我公司注重了科技成果总结和申报工作，建立了科技工作机构，完善科技奖励机制；先后下发了《科技成果管理办法》、《施工技术管理办法》、《科技成果奖励办法》等管理办法，从科研立项、中间检查、成果申报、成果奖励等形成了较为完整的科技管理制度体系，使科技管理工作逐步步入制度化、规范化和标准化轨道。

### 2、进一步提高公司科技开发力度

以公司工程管理部为核心，在各个项目部成立科技创新领导小组□20xx年1季度，由工程管理部牵头，四分公司古城项目部《强震区极弱千枚岩地层长大隧洞施工力学行为及大变形控制技术研究》、四分公司卡拉杨房项目部《滑坡泥石流高陡边坡偏压长大隧道施工综合技术研究》、一分公司西安地铁

一号线项目部《湿陷性黄土地区超深基坑综合快速施工及信息可视化监测技术》三个科技立项项目与集团公司签订科技开发合同，局集团公司赞助经费共计58万元。

新街台格庙矿斜井工程《大坡度长距离富水含煤复杂地层斜井t**bm**法施工关键技术研究》已经上报天津市滨海新区自主创新重大成果产业化关键技术攻关项目。

锦屏二级水电站《引水隧洞强岩爆大涌水段施工技术研究》由五公司、二公司、集团公司、西南交通大学等6家单位联合研发，二月份已经上报至天津市科技开发系统，申请类型为省部级科技成果。

同时四分公司黔中水利枢纽《高墩大跨度连续刚构渡槽施工关键技术研究》和新街台格庙矿斜井工程《大坡度长距离富水含煤复杂地层斜井t**bm**法施工关键技术研究》已经于3月1日上报至股份公司科技开发系统等待立项审批。

3、进一步加强培训、提升科技开发相关技术人员业务能力二月底由工程管理部牵头，召开全公司范围内的`总工程师会议，会上对全年科技开发工作进行了周密部署，通过技术经验交流全面提升技术人员的业务能力，通过新版网络办公系统建立五公司技术中心，加强对业务人员的培训使技术人员业务能力得到迅速提升。

4、进一步加大投入、保证科技论文及专利等质量

为提高企业核心竞争力，由工程管理部牵头组织，本季度共申请5项外观实用新型专利，其中建安公司《大型风机叶片拆卸工具》、地铁公司《地下工程抗浮齿槽》兰州枢纽项目部《简易丈量卡尺》和《路面硬化模板简易固定装置》四项专利已于20xx年2月1日拿到知识产权局的专利受理通知书，由工程管理部设计的《自动脱钩器》专利20xx年3月底已经提交国家知识产权局，等待审批。

## 村文书工作总结篇六

一季度，在集团公司领导下，围绕节后开工、开盘做了以下工作：

(一)公司于1月19日召开了全体员工会议，对20××工作进行了全面总结，并就20××年工作进行了安排部署。提出了“抢抓扩大内需机遇，主动应对地产市场，人才队伍建设求精，安全质量控制求高，新上项目选择求稳”的指导思想和全面实现“4121”工作目标。即：完成续建项目投资4000万元，实现销售收入1亿元，实现利润20xx万元，争取新上一个项目。同时，努力营造和谐氛围，进一步规范财务管理，切实加强项目建设，确保各项工作圆满完成。

(二)组织全体员工认真学习了集团公司20××年综合管理制度、财务管理制度和安全管理制度等各项管理文件。并进行了认真讨论。

(三)根据集团公司20××年各项管理制度及目标任务要求，报经集团公司审批，以宜弘置发(20××)01号、02号、03号文件，上报下发了20××年工作任务、20××年培训计划和20××年员工主要考核任务。

(一)全面组织开门红。公司先后召开了有建设方、施工方、监理方参加的工作会议，对20××年工作进行了全面安排部署，明确了各方全年、季度所要完成的施工进度和目标任务。要求六月底前完成所有主体工程任务。确保九月底前全面完成建设任务。

(二)狠抓工程质量和安全生产

在质量管理上，从公司领导到工程部、监理部，定期不定期进行现场督导。总经理蒋隆荣一有空就深入到各栋号施工现场，检查施工质量问题，发现施工质量问题，督促施工方限

期改正。为了确保工程安全生产，公司组织开工后，先后于2月16日、2月23日和2月26日三次对施工工地的安全生产进行了检查、督导，对发现的安全隐患进行了督促整改。同时对三次检查仍存在的安全隐患进行了处罚。共罚款2600元。

(三)严格组织招投标，确保配套工程如期同步建设。开年后，先后对样板房工程、防火门、外墙瓷砖、绿化工程、阳台栏杆、配电室等附属工程进行了严格的招投标。每次开标都请集团公司领导参与。并分别进行了多次评标和议标，最终落实了标的。多数已组织施工。

(一)积极办理预售房许可证。春节刚过，财务科就往返于房地产管理局及相关部门，以最快的速度于1月20日拿到了预售房许可证。

(二)根据集团公司要求，结合香山锦苑施工进度，于3月8日组织了盛大开盘。当天售出住宅40多套。一季度实现合同收入5047、9万元，实现到帐收入1030、9万元。销售住宅62套，销售商业(含地下室)面积2100平方米。

(三)积极配合，搞好营销

由于香山锦苑项目原设计容积率为3、0，但批准容积率只有2、96，还有近1500平方米建筑面积可以利用。经过不厌其烦的与开发区规划局、开发区管理委会主要领导多次协商，争取，终于同意在4#、5#楼各增加一层，可增加10套1500多平方米的住宅面积。降低建房成本一百多万元。

开年以来，财务科把组织资金放在重要位置，多次与建行联系，于3月4日争取20xx万元借贷指标到位。同时，为了充分发挥资金使用效率，经与集团领导沟通后，偿还集团各种款项2910万元，为缓解集团资金调度压力作出了努力。