

有关合理化建议书 (32 篇)

有关合理化建议书 (精选 32 篇)

有关合理化建议书 篇 1

尊敬的领导：

工作现场存在的安全隐患及需要解决的问题

- 1、职工劳动保护穿戴不统一整齐，部分车间职工工作服缺失，需要购置新工作服。
- 2、车间更衣室内物件摆方不整齐，工作场地加工件摆放凌乱，工序不明了，不能做到道路畅通，影响安全生产。
- 3、一部分职工在工作时存在侥幸心理，凭经验办事的表现严重。
- 4、新进学员理论知识重组，但实际工作经验不足，部分新职工不听管理，应加强安全教育。
- 5、由于天气变冷，车间各办公室、更衣室里的职工取暖设备比较杂乱，易引起火灾，提议公司统一购买取暖设备，各办公室、更衣室有专人负责取暖设备，及时关掉取暖设备。
- 6、精美公司部分钳工锉刀手把缺失。
- 7、机床操作工在设备开启前没有检查设备的习惯，需要加强班前十分钟教育。

8、部分车间将油桶等易燃物存在车间，没有放到指定的安全位置。

9、存在部分职工戴手套使用大小锤，违反“三违”规定，要架起那个这方面的教育。

10、管辅人员在下车间时，没有及时穿戴防护用品，管辅人员也没有发放防护用品，给生产带来了安全隐患，请按计划购置。

11、部分航车工在起吊加工件时存在信号不明就起吊的现象，严重违反了三违规定。

12、电器车间工作现场的插头、插座、移动电源线老化需要更换，试验区检验台需要维修，航车故障多，经常出问题，要定期检修。试验用电源夹子没有绝缘，试验组没有冬季绝缘棉鞋。

13、电器车间部分职工进试验区没有穿绝缘鞋，乱用电工工具，在使用电动工具时要检查是否有漏电现象。车间电瓶车老化，刹车不灵，容易造成事故，提议购买新电瓶。

14、天气变冷，车间温度在零度以下，机床冷却液结冰，职工长时间操作容易冻伤手，反应不灵活，易出事故。

15、公司车棚经常出现有人破坏职工车棚、车辆等现象。

16、外壳分厂法兰组液压机老化严重。结构工段车间人员多，工作场地焊机和平台太近，易出安全事故，氧气房由于天气太冷，氧气表和氧气阀容易出现冻霜，造成生产无法供气。铆工、机床操作工在修磨外壳时，需带防护眼镜，此刻发的防护眼镜都是塑料的，有热气的时候容易构成水雾，看不清物体。加工段航车车轮和道轨磨损严重，且工作现场狭小，人员多，钢板长度多为11~12cm，用航车起吊时易出现事故。

17、公司机关包括质保部仍在使用木质配电盘和刀闸，属于国家明令禁止使用的，生产车间已经改造完毕，机关应尽快整改以消除隐患。

18、质保部东面大楼的女儿墙开裂，已经出现过脱落，如脱落时有人在下头行走，后果严重，质保部已经在下头张贴警示标语，但仍然是一个大的隐患，应尽快请施工部门处理

19、质保部所在大楼的总开关没有漏电保护，其中厂史馆长期没有人，一旦电源有问题，难以及时发现。进厂检验组从年8月开始对硅橡胶进行耐高压试验，需要打高压到1万伏，检验人员均没有操作经验，也没有经过专业培训。提议取消试验仍按照质量程序文件的规定检验供货方的质保书或者由电器车间专业打高压人员来抽查。质保部所在大楼的墙壁开关多处裸露，楼梯口的照明灯全部损坏，阴天或晚上容易造成人员受伤，应尽快修缮。化验室和老化实验室使用的电源严重老化，需要及时整改。

20、财务部的木质门应改装成防盗门，厂区燃烧树叶时没有固定地点，也没有固定人看管，冬季风大，容易造成火灾。

21、加强设备保养检修，保证设备始终处于安全状态。

22、加强试验区管理，加强对试验员和进出实验区的人员的进出管理，严格考核。

23、冬季抓“三违”应异常注意操作旋转机床戴手套和无证取暖问题。

建议人：

20__年__月__日

有关合理化建议书 篇2

一、概述

建设县城市综合体项目：起着营造城市新的商贸、物流中心区，打造某某县新地标，创造城市活力之源的城市综合体和居住街区，创造充满活力和积聚人气的中心，形成一个多功能、高效率的综合体。

本项目是由某供销合作社和某某县供销合作社共同建设重点项目。根据规划和设计要求，力求打造布局合理，设施完善，高标准，高质量的城市亮点项目。

二、项目建设的必要性

近年来，在县委县政府的正确领导下，实现了社会经济又好又快的发展，我县居民的生活水平有了明显的提高。新城区的开发建设也日见成效，为了加强新城区建设，完善其综合服务功能和整个社会经济的可持续发展。城市综合体项目以优化人居环境，提升城市品味，打造人居舒适型，交通便利型，环境优雅性的个性魅力县城。特建议某某县城市综合体开发项目进行启动建设。

三、运转模式

项目占地 100 亩，约 6.667 万平方米，容积率 3%，商业区占 20%，住宅区占 80%。

由某县供销合作社负责 100 亩建设用地相关事项，综合体建设全部投入资金由某供销合作社负责筹集。

四、经营模式

商业地产的产权使用期相对住宅及工业地产相对较短，对商业地产产权的出让国家与地方政府都有不同程度的限制，由于商业地产特有的价值及属性，造就了商业地产经营模式的不同。城市综合体项目的经营模式有以下三种：

①自持产权、招租经营模式，这种模式的优点是：方便经营与管理，能够打造商业地产的优秀品牌，能够保证项目的中长期健康发展，获得长远的商业回报。但它同样存在自己的缺陷：经营初期

资金压力较大，项目运行中存在不确定性风险，有实力的开发商大多选择了这种模式。

②开发商开发完项目把项目整体出售给专业的商业公司，由其持有自行经营。这种模式的优点是：开发商比较省心，不需考虑经营中的诸多问题，目标业绩在商业管理公司那里可以得到分解与体现；缺点是：目前国内的商业地产开发缺失成熟的管理团队与运作经验，委托给别的公司自己不放心，自己经营又不能保证一定能做好，专业性或复合型人才是困扰企业的头等课题。

③租售结合、捆绑运营，这种模式的特点是：开发商将一部分产权出让，然后从业主那里返租(赋予业主一定的利率回报)，交由商业管理公司统一运营，这种模式的优缺点同样明显，优点是：可以加快资金回笼，规避市场风险；缺点是：开发商与业主签订的返租协议有一定的期限(大多是

五年)，协议结束后，市场情况发生了改变，业主不一定再把物业出租给开发商或商业管理公司，他们或许自主经营，这样，市场就失去了统一的商业规划，失去了应有的品位与特色，从而也失去了应有的竞争力，市场生存的空间受到削弱，最终迫使项目退出市场竞争。

五、效益分析

城市综合体效益体现：一是带动产业结构调整；二是有效拉动消费需求；三是完善城市区域功能；四是创造大量就业岗位；五是创造持续巨额税源。

社会效益

某县城市综合体项目为今后我县经济的可持续发展注入了新鲜血液，为今后县城的发展，新城区的建设树立地标形象。进一步方便了群众生活，完善了城市功能，是创建和谐社会的需要，又是政府为人民办了一件实事。

经济效益

随着某某城市化建设步伐加快，促进城市化进程，周边土地升值增加政府财政收入，实现资源的有效配置和效益最大化。

环境效益

城市的内在价值很大程度取决于环境，本项目的建设，为精心打造城市远郊副中心，进一步完善城市功能，改善人居环境，提升城市品位，提高城市形象，从而提升城镇价值，

形成环境优美，人际和谐的氛围。

六、结论

县城市综合体项目是一项利县利民之举，是符合国家提高人民生活质量，保障广大人民群众需求，符合县委、县政府精心打造城市远郊副中心，实现“三县一园”的奋斗目标，做特新城区，做优老城区，进一步完善城市功能，打造宜居、宜学、宜业城市的思路，而且该项目的社会效益十分显著，项目建成后，竞争优势明显，各方配置资源良好，投资环境优越，符合项目投资开发的综合市场要求；此外，项目开发资金需求合理，投入与产出性价比高，预期风险可控，商业回报与综合回报率高，品牌成长基础良好，因此，我们建议：推动项目付诸实施，促使项目顺利开发，打造一个全省知名的项目，实现某某跨越式发展。

综上所述，某某县城市综合体开发项目是必要的，是利县利民的。

有关合理化建议书 篇3

一、如何提升业绩

1. 建立顾客数据库并要记录好顾客的每一笔销售
2. 通过数据库分析出顾客的喜好，偏向，从而准确定位，销售
3. 有着几个前提还不行导购员素质的提高，也是必须的，专柜店长要不仅要与其他专柜店长切磋交流，还要与员工多多交流，多帮员工，不仅提高自己还要带动员工要做到毫无保留，不要藏着掖着这样才能共同提高，业绩才能提升

4. 要积极与厂家沟通，保证货品充足，不出现缺号断码现象，而且导购员要对面料知识熟练对商品做到了如指掌。

5. 要在迎宾招呼上要做到主动热情，让顾客感受到自己是受到重视的如果爱答不理的话将会失去大量顾客

6. 要对顾客人提问重视起来，拿个本总结一下，慢慢积累对待顾客的提问要对答如流，只要这样固定才会信任你，顾客的心理才会踏实，要做到顾客只要进入专柜中，就应该知道他适合你专柜的那件衣服，做好每一笔销售

二、维护老顾客上

1. 建立顾客数据库
2. 在节假日或顾客特殊的日子，打电话问候或发短信问候
3. 向厂家申请一些赠品及有特色的纪念品来回馈老顾客
4. 优化购物环境让顾客来我商场购物时心情舒畅轻松
5. 在售后服务方面做到，想顾客所想，急顾客之所急

总结：老顾客是企业的重要财富，我们销售的重点对象，老顾客不能忘记要与老顾客建立良好的关系

三、节能降耗的措施

1. 对自己一天的工作要先写一下工作安排，进行分配比如说做账可以先用一个本记账等快下班时，再打开电脑做账，将用电脑的时间尽量缩短
2. 节约每滴水，在我们平时洗手，洗清洁用具是一定要记得关掉水源电熨斗不用时应拔掉插头

3. 用纸张是，我们一定要双面用这样可节省纸张，加大纸张利用率

四、合理化建议

1. 在电视，报纸，广播等方面加大宣传力度，增加商城的知名度

2. 对员工要加强专业知识的培训，如面料知识，洗护知识的培训

3. 环境卫生方面：我们燕莎的厕所环境有待改善，让其物业安保部建立奖惩制度比如排班一天两班倒，责任到人，分工明确不干净，处罚保洁，这样可解决相应的保洁也会监督导购

4. 二层打水问题，以我的看法是应在营业期间开放，因为员工打水时开始水还是热水到后面的都成温水了，对员工的身体健康无益，如果等到开吧，保洁又要锁水，而且我们二层的员工比较多，员工的健康如果有问题的话，那么将影响到销售

五、工会活动

1. 我建议工会应经常举办一些没有竞争的活动，也就是比较放松的活动，比如“爬山”，“郊游踏青”，一起游游泳，散散心，又或者是我们一起吃个饭，一起唱个歌，类似这样的活动，让我们有个释放的空间。

建议人：____

____年__月__日

有关合理化建议书 篇 4

在产品日益同质化的今日，价格已成为竞争的重要因素，谁能掌握成本优势，谁就具备了第一竞争力，谁就能掌握市场的主动权。

为了应对市场严峻挑战，上汽集团于 1999 年在全行业开始推广“人人成为经营者”模式，在上汽公司内 13 家企业进行了试点，在降本增效上做出了显著的成绩，这个模式，也成为其中一些企业重振雄风的法宝。

上汽集团的两个重点企业__大众和通用，也依靠这种模式，在 20__年经受了市场不景气的考验，__大众去年完成实际销售 35.5 万辆，通用实际完成销售 25.2 万辆，今年通用已经蝉联 3、4 月份的冠军，而__大众的销量也在稳步回升。

进入合理化提议 e 时代

合理化提议是发挥企业员工主人翁作用的有效形式，是指有关改善和完善企业、事业单位生产技术和经营管理方面的办法和措施，而基于__大众的在线管理系统（IM）的基础上合理化提议工作，则与以往相比，有了 e 时代的特点：

在__大众的“在线管理系统”中，员工能够经过公司内部网站访问，不但能够在系统中直接输入合理化提议，查询到公司内每一条合理化提议的资料，并且能够经过在线查询，看到每条合理化提议的实施状态，并进行跟踪。在生产车间的员工能够将合理化提议提交给班组长，由班组长在班组电脑中统一输入信息。

这样，对于__大众合理化提议联络员和合理化提议管理机构来说，经过系统可快速实现提议的流转，不仅仅便于员工在线提交，更便于信息的高效流转，并且避免了流转低效、容易发生差错的情况；__大众的员工不仅仅能够自我提出合理化提议，还可浏览其他人的提议，便于知识共享；这个系统还能够快速实现自动统计和结果提示，比如能够快速查看各部门人均提案率、参与率、实施率、人均节俭经济效益等四大指标的排行榜，及全公司合理化提议按月走势图等。

在线管理系统的建立使__大众合理化提议工作走上了科学管理的道路，仅20__年一年，__大众就收到员工提交的合理化提议15332条，其中实施完成了8449条，在实施技术改善后为公司节俭了一大笔开支。

开放平台降本增效

合理化提议理念在通用汽车也已深入人心。5年来，员工提出的合理化提议将近20万条，节俭成本2.38亿元。仅去年一年，员

工就提出提议 7.8 万多条，为企业节俭 6800 多万元，在降本增效方面作出了巨大贡献。

通用汽车自 20__ 年建立合理化提议工作体系以来，已经构成了一个开放式平台。公司有关部门并定期对实施情景进行跟踪和交流，同时将合理化提议纳入公司年度奖励机制。

20__ 年，通用整理出经典合理化提议，编写出版了第一本“金点子集”；20__ 年，通用对合理化提议体系进行了重大改革，将合理化提议评审和审批权限下放至班组长、工段长，大大缩短了合理化提议的奖励周期。合理化提议的奖励体系也得到了进一步完善，构成了金、银、铜奖、季度奖以及个人年度奖的综合评奖体系。

今年通用汽车将开展以班组为“经营单位”的降本增效试点活动，进一步提高班组成员参与的进取性，主动识别、量化分析本岗位的“输入”和“输出”，进一步激发全体员工参与合理化提议活动的进取性。

建议人：

日期：

有关合理化建议书 篇 5

为切实加强企业的民主管理，充分发挥广大干部员工参与企业经营管理的积极性和创造性，提高企业管理水平，把合理化建议活动更加广泛、深入地开展起来，特制定合理化建议工作制度。

一、合理化建议的内容。

主要是集团公司及各公司(部门)在生产组织、经营、流通、企业文化建设等企业经营管理各个方面有利于加强管理、完善制度、增收节支、提高效率、增加效益的意见和建议。合理化建议要从公司的实际情况出发，要有可行性和可操作性。

具体内容可包括：

- 1、改革不适应公司发展的管理体制、规章制度和操作流程，完善制度建设，提高管理效率；
- 2、改进公司组织机构和管理手段，使之适应新的形势；
- 3、运用现代管理方法和管理技术，提高企业管理水平和经济效益；
- 4、开发、推广和应用新技术、新设备和新工艺；
- 5、提高产品质量，改进产品外观，有关新产品开发、营销和市场开拓的建议；
- 6、加强成本控制，加强物资管理，开展综合利用；
- 7、加强人力资源管理，改革员工培训方法和手段；
- 8、确保安全生产，改进劳动保护，环境保护等技术措施；
- 9、加强企业文化建设的新思路、新办法和新经验；
- 10、加强品牌建设，在品牌战略规划、品质提升、整合传播和策划执行等方面的建议；

11、对公司长远发展的设想，对提高市场竞争力和产品竞争力的见解；

12、其它有利于公司发展的各种建议。

以下范围的合理化建议不予受理，将作退回重写处理：

- 1、无实质内容的；
- 2、内容无新意的；
- 3、内容已经过时的；
- 4、内容已被采用或重复的；

二、合理化建议的活动范围。

集团公司范围内的正式员工。其中，集团公司机关和房产公司中层以上干部每季度一篇；一般员工每半年一篇；所属其他各公司中层以上干部每季度一篇，一般员工每年一篇。合理化建议应于应交之月的20日前上交各公司办公室，由各公司(部门)主要负责人进行初审，必须保证一定的质量，对不符合要求的应退还本人重写。

三、合理化建议的管理工作。

集团公司办公室是合理化建议工作的管理部门，负责合理化建议的收集、汇总、送审、督办及反馈工作。

1、收集。集团公司机关干部员工、集团公司所属各公司主要负责人的合理化建议要在应交之月的 20 日前按时上交集团公司办公室。逾期未交者，扣除月工资 200 元；质量较差者，退回重写，并限期在当月 30 日前补交，不按时补交的，扣除月工资 200 元。为保证合理化建议的时效性，鼓励广大干部员工在有好的建议时即写即交，以便及时处理，及早发挥效用。

2、汇总。集团公司办公室要建立合理化建议统计台帐，在当月底之前，对收集上来的合理化建议进行分类汇总，送交集团公司分管领导或集团公司总经理批阅，随后传达至相关公司(部门)。

3、督办及反馈。各公司(部门)对送达的合理化建议要进行认真研究讨论，对可以采纳实施的合理化建议，要及时组织实施，并及时将是否采纳、如何实施等情况汇总后上报集团公司办公室，集团公司办公室要根据合理化建议汇总表中的具体内容，对有关建议进行督办，并对实施情况进行跟踪。对合理化建议的采纳、实施等情况，集团公司办公室要及时向集团公司有关领导和建议人反馈。为增强落实合理化建议的时效性，每份合理化建议自建议者提交 7 天内必须决定实施与否，一个月内必须将有关情况反馈给建议者本人和相关领导。

4、集团公司所属各公司要参照上述办法，由各公司办公室指定专人负责合理化建议的收集、汇总、送审、督办及反馈工作，并每季度一次将合理化建议汇总表(附后)上报集团公司办公室备案，与

集团公司经营管理有关的合理化建议要在应交之月的 25 日前及时上报集团公司办公室。

四、合理化建议的考核工作。

各公司要务必重视并积极组织开展合理化建议活动。集团公司将把此项工作的开展情况，纳入精神文明建设考核体系进行量化考核，作为各公司(部门)在年终分配和先进评比的重要依据。同时，集团公司办公室将每季度一次对所属各公司开展合理化建议活动的情况进行检查，根据量化考核细则进行打分并予以公布。

五、合理化建议的奖罚。

1、建议属于如下情况的，给予即时奖励：经公司领导审批同意在近期内予以采纳实施，并且在公司内首次提出、写作态度认真、建议内容具体、有一定的创新性。即时奖励的标准为 100--1000 元/篇。

2、获得即时奖励的建议同时作为年度优秀合理化建议评比的候选建议。对确有独到见解、付诸实施后给集团公司带来较大效益的合理化建议，根据所产生的经济效益，经集团公司领导班子审定后，给予 20__元--10 万元的奖励。

3、未在规定时间内上交建议的员工，在下月工资中扣除 200 元。同时，在集团公司 OA 系统中予以公布。

4、全年合理化建议未达到规定篇数的，在次年1月份的工资中按200元/篇扣除。同时，把干部员工参与合理化建议活动的表现与其年薪挂钩，对不认真参与合理化建议活动，不交或多次被退回重写的，将扣发其年薪10%。

六、集团公司所属各公司要积极组织开展企业的合理化建议活动，按照集团公司的总体要求，结合各自具体情况，参照本通知，制定本公司的实施规定，并书面报集团公司办公室。

有关合理化建议书 篇6

1、成立三方现场指挥小组

为确保工程进度及工程质量推荐成立由建设单位、监理单位、施工单位三方组成的现场指挥小组，必要时请设计单位参加，协调解决现场中的各种问题。

2、采用粉煤灰应用技术

推荐混凝土中掺加粉煤灰，既可节约水泥，又可降低混凝土水化热，减少混凝土内部及表面裂缝的产生。

根据省标《粉煤灰在建筑工程中应用规程》（GBT—25—35—93）标准，在砼配合比设计中，应用Ⅱ级标准粉煤灰，代替10%~15%单方水泥用量，在提高和改善砼质量与工艺性能的同时，节约水泥，降低工程费用。砼总量为16309m³，45%_300（单价）=元。

3、HRB400级钢筋应用技术

该工程梁柱钢筋推荐使用 HRB400 级钢筋。HRB400 级钢筋是专门为建筑结构应用开发的新型钢筋，其屈服强度标准值为 400Mpa，比普通 HRB335 级钢筋强度提高 20%左右，而价格却增加不多。该钢种将成为我国钢筋混凝土结构的主导性钢种。

4、框架柱拉结筋植筋法

传统的框架柱拉结筋留置采用预埋的方法，这样在砼施工中容易产生移位、预埋不准确现象，给砌体工程造成质量隐患。本工程推荐采用框架柱拉结筋植筋法。

(1) 用直径 8 冲击钻头钻深度大于 120 的孔，孔眼水平偏差应小于 5，并清理干净。

(2) 按设计要求配制墙体拉结筋，要加上 120 长度。

(3) 配制环氧树脂胶。现场试验证明，水平钢筋锚固以半干硬性环氧树脂胶体锚固效果最好。将配制好的环氧树脂胶料涂满拉结筋端部，胶料厚 1~2，涂布均匀，然后将拉结筋端部打入框架柱混凝土的钻孔内，一些胶料在挤压力作用下溢出孔外，要及时清理干净。

以上方法经现场及我公司试验室抗剪及拉拔试验证明，抗剪、抗拉强度均满足设计要求。运用这种方法，操作简便，较好地解决了拉结筋漏放、先预埋铁件后焊接等方法造成的不便，在我司的大部分工程中得以应用。

5、采用面砖胶粘剂镶贴方法

为确保内墙面砖的质量，减少并消除空鼓、面砖剥落等质量通病，推荐采用面砖胶粘剂镶贴方法代替传统镶贴工艺。其优点为：面砖粘结强度高，胶粘剂代替水泥、砂浆等建筑材料，操作简便，减轻劳动强度，提高工效。

6、管道卡箍、承插连接

采暖管道连接采用管道承插接头新材料，提高劳动生产力，降低成本，节约材料，节约用电量，加快施工进度，保证施工工期。

7、室内环境污染检测技术

工程竣工验收时，务必进行室内环境污染浓度检测，结果贴合国家验收标准，可判定室内环境质量合格。确保人员不受危害，将危害降到最低。

有关合理化建议书 篇 7

市场部在企业当中是扮演着重要的主角，有人形容说市场部是企业的大脑，这是但是分的，所有的工作大部分是围绕着市场部在转，所以说为了促进销售管理转型，进一步落实以市场部经理为载体的销售管理模式，进一步完善市场部的各项工作，现针对佳木斯市场区域状况向公司提出一些不成熟的推荐：

一、市场部销售工作

1、市场前景

佳木斯市场部成立至今已经3个年头，在这3年中，佳木斯市场部从二级市场部转变为一级市场部，市场状况有了较大的好转，市场销量逐年递增，从中能够看出，随着国家对中小城市建设力度的加大，塑钢行业尤其是在东北是发展的必然趋势，其市场前景十分巨大。不仅仅全国数以百计的大中城市，而且数以千计的中小城镇，都会广泛使用塑钢产品。

2、市场竞争

佳木斯区域在这短短的几年当中，市场竞争更加激烈，产品品牌增长到40多种，而且市场也从原先的单一竞争，正在朝着多元化的竞争发展，市场产品的开发也在朝着更高档的方向发展。为抢占市场先机，如：大连实德，哈尔滨中大，浙江中财，天津金鹏，都相继在开发更高档的塑钢产品。

3、具体推荐

①、根据市场竞争日益激烈程度，推荐公司能在更高档的产品上加大开发，或者是有针对性的开发，个性强调的是，时机十分重要。如，65系列的共挤型材，这样能保证该领域占有必须的技术优势。

②、在产品供应，尤其是彩色型材的供应上能在提高一下，保证市场供求关系的平稳，保证客户对海螺彩色型材的兴趣。避免供应时间过长，造成工程工期过长，影响海螺销售。

二、佳木斯市场部基础建设

1、市场部建设功能

随着公司转型脚步的加快，市场部建设要结合自己的实际状况进一步落实各项功能要求，完善市场部的各项工作。市场部要严格按照《市场部功能建设管理规定》生活和工作。加快市场拓展，扫除盲点市场；对市场上搜集回来的信息及时进行反馈和整理，同时市场部要整理归档；对市场上竞争对手的信息和产品性能要了解，并做好市场部留存；加强客户信息的收集管理工作，了解销售渠道，资金状况，市场网点建设，并对市场部客户建立详细准确的档案，定时更新。

2、市场部队伍建设

市场部要根据公司要求，实行市场部经理负责制，建立市场部人员内部考核体系，要做到“公开，公平，公正”的原则。同时市场部要加强对业务人员的培训工作，提高新进人员的海螺认同感和对企业文化的进一步了解；市场部要严格按照公司对市场部作息时间的规定，对业务人员的工作安排要进行跟踪，了解；在市场部内部也要实行严管理，严考核的做法，突出业务员的贡献率考核，市场部负责人每月召开考核会，要有专人纪录，并自行存档备存。

以上是我佳木斯市场部对公司和市场部的一些建设性的意见，主要来说还是要按着公司要求和《市场部管理细则》去管理市场部和建设市场部，向着更好的开拓市场，建设市场去努力，从管理当中要效益，为 20__年更好的服务市场，开拓市场建立一个良好的市场基础。

建议人：

日期：

有关合理化建议书 篇 8

尊敬的领导：

为了让公司快速发展，充分发挥广大职工的聪明才智，根据公司的要求先提合理化建议如下：

一：建议公司仓库发货时一人或一个地区用一个专用出库单或账本

二：建议公司出资给三义物流定做物流发货单(四联，无碳复写)，公司专门定做出库单或销售(三联，无碳复写)，范本已发邮件。

三：与监督评审相关的仪器仪表准备检修入厂、送检，车间电路加装漏电保护器 四：公司岗位施行定认定岗定责，并以图文形式张榜公示，每月由总经理检查督促，

五：公司涉及生产技术的重要资料要备份、加密，员工要有技术保密的思想

六：每年安排时间培训员工，培训以车间实训为主

七：建议购买十二个文件盒，将每年每个月的重要事情统计归纳放好，每月要做的重要事情需在上月前 5 天准备，比如仪器仪表的检定在 11 月做，10 月底要通知到人，每年的 6、7、8 月份要做好防火防雨防漏电工作。包装箱仓库要做好此项工作!!!

八：公司产品涉及到产品安全、性能可靠性的试验要充分做好，比如绝缘值、开路电压、过流保护值，产品的绝缘值耐压值检查我建议刚开始多做一些，而后通过科学分析和统计发现规律，就可以很轻松的完成工作，执行标准见《关于淮南润金公司申请办理产品的生产技术要求 2-10-13》

九：办公楼的扶手刷漆，为监督评审做充分准备，监督评审前要做到窗户无蜘蛛网、门窗台无浮灰，仪器仪表要干净，不能有灰覆盖，第一次接受监督评审，印象分对以后的检查很重要。

以上陋见，请审定！

建议人：

_年_月_日

有关合理化建议书 篇9

尊敬的领导：

第一条为鼓励公司员工积极提出合理化建议，推动公司管理的进步，动员广大员工立足本岗位，通过对日常工作加以改善的做法，提高企业管理素质，促进公司的发展，为使我为管理进一言合理化建议经常化、制度化，根据有关文件精神，结合公司实际，制定本制度。

第二条我为管理进一言合理化建议，是指员工围绕本岗位改进和完善操作流程、经营管理等内容。

第三条我为管理进一言合理化建议要以公司运作经营为中心，以完善公司管理水平、提高工作效率为重点，以提高员工及管理人員的素质，提高企业经济效益为主要目的。

第四条在公司领导下，人力资源部负责我为管理进一言合理化建议的评审工作。人力资源部负责我为管理进一言合理化建议的宣传、发动工作，并定期出版宣传专栏、报道公布我为管理进一言合理化建议工作的进展情况，发布成果，推广交流典型经验，搞好总结表彰奖励。

第五条我为管理进一言合理化建议的征集采取如下形式：

第六条人力资源部每月召开员工恳谈会，广泛征求员工意见，查找在公司管理运作方面存在的突出问题；

第七条利用板报的形式，广开言路，鼓励员工张贴发表意见和建议，安排专人定期收集整理；

第八条设置邮箱，采用多种方式及时收集建议；

第九条管理中心定期召开检讨会议，开展批评与自我批评，认真解剖产生问题的原因，大胆指出管理成员在工作作风和工作效率方面的不足；

第十条公司管理中心对申报的我为管理进一言建议进行论证。建议无论采纳与否，公司均应对每条意见或建议做出回复，通知本人，做到件件有回音，答复期限不超过一个月。

第十一条申报、审定和奖励每季进行一次，季度评优秀建议，年终评选最佳建议。

第十二条为鼓励广大员工关心企业发展的主人翁责任感，凡呈报的我为管理进一言合理化建议的均发给一份纪念品作为鼓励，被评为季度优秀建议和年度最佳建议均发给奖金，并进行表彰。

第十三条 我为管理进一言合理化建议属公司的一项员工主人翁教育活动，以精神鼓励为主，物质鼓励为辅；被采纳合理化建议的员工，作为年底工资晋升的考核依据。

第十四条本制度自总经理批准之日起实施。

本制度由人力资源部制定，并监督执行。

建议人：

20__年__月__日

有关合理化建议书 篇 10

为了促进企业生产经营发展，规范的合理化的工作，特制定本制度。公司合理化是贯彻全心全意依靠上级指导方针的具体体现，挖掘员工的智力潜能，发展经济的重大措施。

一个良好的公司代表的一个良好的形象，为了让员工更好的发展与学习，本公司制定了一些公司制度，虽然要求严格，但是能培养员工优良素质，期望大家遵守公司制度。

良好的行为、举止、素质以及文化不仅仅是要个人做到的，我们大家要注意，公司不是一个人的，是靠大家维护起来的，不管走到哪里你都代表公司的形象。

一、我公司合理化推荐的实施和管理规定。

- 1、按时上下班，有特殊状况，要先请假。
- 2、外出办事要向部门经理或主管请示，获得许可，才能外出。
- 3、按照公司制度的作息时间为标准，不准迟到或早退。
- 4、员工要按时打扫卫生，按照公司职员卫生表上的执行。

5、注意节约公司材料，增效节资，充分利用公司材料，发挥员工的聪明才智。

6、公司此刻电脑数量充足，电量也加大了，杜绝不必要的资源浪费。

7、安全措施，在公司吸烟者要注意不要乱扔烟头，避免引发火灾事故。

8、交通安全，快快乐乐上班，平平安安回家。

二、我公司合理化运营。

1、明确统一的经营理念，使其深入人心。提出独特的企业精神，培养员工良好精神面貌，从而产生强大的凝聚力。

2、运用现代管理方法和管理技术，不断提高公司管理水平，提高企业经济效益。

3、提高劳动生产率、优化网络，提高设备利用率、安全性、可靠性，全面提高网络运行维护质量，让客户更加满意。

4、公司重大的设计项目实施方案，要经过群众讨论，上级批准。

建议人：

日期：

有关合理化建议书 篇 11

食堂部：

1、减少公车使用。领导带头把节能降耗落实到实处，采取单车日登记月核算的方式，每月对各单车行车公里数耗油维修费用等按标准核对并进行分析，严禁私车公用，降低公车油耗。

2、严把材料维修配件及设备设施的购入，所有购置材料严格审批，实施零库存管理；

3、办公室尽量不开空调，尽量用自然光照明，不浪费一滴水，一度电，随手开关，复印机控制使用，减少纸质文件，多用电脑办公平台。打印纸反复使用，逐渐实行无纸化办公；

4、物管部门接到报修任务，对维修的设备以修为主，以换为辅，尽可能外围转自修，对部分维修任务可实行个人承包制，实行业绩挂钩兑现，大大节俭材料成本；

5、餐饮食堂定期创新饭菜品种，开设各类套餐，吸引回头客。在购买原材料上，定计划定数量，每日对所购入和售出的食品按计划人数“斤斤计较”，避免剩余浪费；

6、部分服务岗位调整，实施一岗兼职，人尽其才，可对部分岗位实施承包，比如维修保洁门卫等，实施经济责任制考核，提高大家工作进取性；

7、成立“降本增效”成本管理考核组，对各单位执行情景进行监督考核，奖优罚劣，杜绝浪费现象，建立“降本增效”活动长效机制，使增收节支做到全员化全方位全过程，触及中心日常工作的每个方面。

建议人：

日期：

有关合理化建议书 篇 12

开展合理化推荐活动是依靠职工群众办企业的一条有效途径，是一项富有物质礼貌建设和社会主义精神礼貌建设双重好处的的工作。它既有直接的现实好处，又有深刻的长远好处；既有明显的经济好处，又有重大的政治好处。在广大职工中开展合理化推荐活动，就企业内部来说，具有特殊的重要好处：一、它是企业生产力实现的内在要求。企业生产力的实现有一个多快好省的综合目标和综合要求。为了到达这个目标，按照这个要求办事，必然地促使作为生产力的第一要素——企业的劳动者、管理者（统称为职工）务必熟练地驾驭生产经营过程。在整个生产经营过程的运行中，结合自己的本职、本岗，围绕着各种生产要素的投入与产出，经营与管理等各方面、各环节的工作以及品种、质量、效益、效率等诸多因素提出相应的意见及改善程序，以更好地为企业生产、经营服务。二、合理化推荐这一小小的创新启蒙手段，很好地激发了广大员工的创新热情和主

动性，从而很好地培养了员工的创新素养，为企业的可持续发展做出了重大的贡献！

世界上很多大的技术革新都不是一促而就的，都是透过平时一点点的技术积累，透过平时对创新意识的培养，透过后天的努力和百折不挠的实践而得来的。其实多数合理化推荐都是些小的改善项目，都是些很简单的对现状的改动或对结构的优化重组，但无以跬步不成千里，透过这一个个小的创新，透过一次次对创新的物质鼓励 and 精神的肯定认可，很好地激发了员工的创新用心性和主动性。而这，对于一个企业的可持续发展具有很重要的好处。透过合理化推荐所提倡的创新精神，合理化推荐对员工所养成的创新素养，透过素养的积淀而构成的创新潜力或潜力，对于一个发展壮大中的企业来说，都起到了奠基石的作用！

1 合理化推荐名称：. 提高员工文化素养和技术潜力

推荐人(群众)：俞林(安环部)

合理化推荐资料：我们农药厂以前是个乡镇企业，员工多是超多的农民工，普遍存在着文化程度不高，仍致有的属于文盲，无技术潜力，事实上已成为企业生产的主要力量。企业要发展，产品质量要稳定，操作员工的文化素养、技术潜力起着决定性的作用。企业应高度重视培训工作，员工应珍惜培训机会。但此刻很多企业并不重视培训工作或培训无师资，员工并不愿意参加培训，推荐工会组织或政府有关部门在员工培训方面能拟出一系列政策或措施，促进企业重视培训，员工愿意培训。只有全面提高了员工的文化素养、技术潜力，企业才能发展，员工才能更好地实现自我。

2. 合理化推荐名称：生产工作秩序和保障安全

推荐人(群众)：办公室

合理化推荐资料：为了维护安全生产秩序和保障安全，使门卫管理有所依循，个性定本制度：控制厂区内的秩序、安全查验与防卫、人员、车辆、物品进出。

安全生产专管员负责全厂安全消防工作，负责监督执行各项规定，及时把每一天所发生的异常事件呈报给上级主管，以使安全隐患消灭于萌芽状态。

依公司实际需要，严格执行上下班制度，严格实行门卫出入登记制度，对异常状况要及时上报并做好登记工作，对出入公司的外来陌生人员，做到友好询问，尽量摸清对方来意，并由公司相关人员来门卫处领入制度。如有发现外来人员在车间及办公室有异常滞留状况的，相关人员应与门卫及时劝离，对出入厂区的供应商车辆、物品做到勤观察、勤询问相关状况。

创造效益状况：安全生产落实到人，从行动到思想高度一致，各项消防设施的移动、损坏失效等状况及时检查，确保设施完好，排查作出现场的各项隐患，对发现的危险性作业要立即制止，杜绝事故发生，检查各项设施的运行良好，杜绝浪费现象发生，持续作业场所的清洁卫生，创造舒适的工作环境，愉快地上好每一天班。

3. 合理化推荐名称：关于搭建雨棚的合理化推荐

推荐人(群众)：缪建国：

合理化推荐资料：我的推荐一是公司需要搭建两个雨棚，一个本公司及外来车用，二个是员工上班骑的车子有地放放；二是季节已进入立秋，即将要跨入冬季，锅炉房两扇大门已破损，需要及时更换或修补。

创造效益状况：这个推荐被公司采纳后，公司投资 30000 多元搭建两个车棚、锅炉房两扇大门已更新，看到社会效益和无形中的效益，社会上受到外来客户的好评和员工的好评，这种效益要用金钱买不来的。

4. 合理化推荐名称：增收节支、节能降耗

推荐人(群众)：党支部

合理化推荐资料：

1、加强对各项管理制度执行状况的监督、检查，对违反制度、铺张浪费等现象从严处罚。同时不断加强节支意识，技能的教育培训，双管齐下。

2、公司科室人员小车作价，所有费用每月 1200 元发放给有车科室人员，凡因公事出差，常熟市附近的周边区域包含费用每月 1200 元内，小车出差苏州再贴 100 元、上海再贴再贴 200 元、南京再贴 300 元费用；科室人员、班组长摩托车所有费用每月 200 元(含所有费用)发放决定，一方面节约开支，二方面缓解公司小车调度紧张。

3、推荐办公费用及汽车费用实行部门定额化。

4、改变官僚作风，提高办事效率。

创造效益状况：15 万元。

5. 合理化推荐名称：技术工艺产品创新

推荐人(群众)：

合理化推荐资料：

1、传统产品工艺务必坚持从实地做起，从流程上加以改善，改建乙烯利车间酯化头道工艺，从原先环氧钢瓶直通改为环氧贮罐式管道设备，设置 PLC 中控室，一是减少操作工人员，剩余

操作工用于其他岗位；二是操作人员减轻了劳动强度、并有一个舒适操作环境；三是加快了工艺流程，产品收率大特步提高；四是安全上得到了保障。

2、建立创新机制，对产品的改善改良，只要有利于提高产品质量，降低成本，产生经济效益，经过评定后，应予以重奖，在公司范围内进行表彰。

创造效益状况：150 万元。

6. 合理化推荐名称：生产消防安全管理

推荐人(群众)：戴君

合理化推荐资料：

1、推荐各部门、车间、班组之间应加强安全生产管理方式上的沟通交流，建立对部门、车间、班组长负责人定期召开安全生产例会，来加强安全生产管理真实好处上的意识提高，预防为主，教育在先。

2、如何加强安全生产事故预防：首先是加强对员工的安全教育，提高认识；其次是要让每个员工都能从行动上加以体现，同时对违反安全操作规程的要进行严肃批评教育；三是采取各类有效的防范措施，如到岗检查，随时提醒，错开上下班高峰，实行行为考评等。

3、推荐人生产部采用对员工进行培训，个性是设备操作和危险工段，制订安全操作知识与预防，自救知识，定期组织各组员工学习。

7. 合理化推荐名称：公司推行 5S 现场管理

推荐人(群众)：俞雪平

合理化推荐资料：

根据公司现场物料品种多，物料管控容易出现漏洞，浪费消耗较大的现状，公司工会主席提出在车间现场实行 5S 现场管理，以提高公司的作业环境，加强对物资物料的管控，减少浪费消耗，提高产品质量。

我公司主要生产乙烯利、草甘膦两大系列产品，规格较多，所配备原料、物料、设备易损品等，各种类和规格上存在许许多多差异，容易造成物料混淆；同时物料的乱摆放造成车间环境不整洁，产生安全隐患。为解决这些问题公司工会主席俞雪平提出车间现场推行5S管理体系，对物资物料进行分区、分类，明确标识管理。推行步骤共分为整理、整顿、清理、清扫、素养五个层次阶段，即整理：将物资物料进行分类，分为常用、不常用、不用的物料进行分类；整顿：将上面分类物资进行清理，将工作区域进行划分，合理摆放各类物料；清扫：将车间现场进行彻底的打扫；素养：让员工持续良好的作业习惯，使良好的车间现场予以持续。创造效益状况：经过公司2个月的培训和推行实施，公司成功推行5S现场管理体系，车间现场焕然一新，产品质量得到提升，消耗和浪费减少，员工整体素质明显提高。

8. 合理化推荐名称：节约能源、降低消耗

推荐人(群众)：徐俊良

合理化推荐资料：在当前形势下，资源对经济发展的瓶颈制约作用越来越明显，提高资源利用率，加快建设节约型社会，贯彻科学发展观，实现持续发展，是持续经济社会又快又好发展的必然要求。

因此在公司内部，对于生产车间的员工，应多组织职工开展形式多样的节能减排活动，用心引导职工树立节约意识，建设节约文化，营造节约氛围，提高节约潜力，并帮忙职工掌握新技能、新方法，不断提高职工节约意识和潜力，对于公司行政人员，应从以下几方面做起，如打印、复印纸两面用，控制空调温度，出门随手关灯，废纸回收再利用等。

电脑、打印机及耗材配置等由集团公司信息中心统一招标采购，规范公司采购行为，避免目前各分公司、各部门管理比较混乱的现象，从而降低办公耗用品的成本。

我们要把节能减排工作宣传到各部门，目标职责落实到人，利用各种宣传途径，组织员工进行培训，使员工养成节约的良好习惯，帮忙员工提高节能降耗，保护环境的潜力，促进构成勤俭节约光荣，损失浪费可耻的良好风尚。

创造效益状况：为企业节约了资源，也为企业以及国家的环保事业贡献了力量。

随着市场竞争的日益剧烈，经济竞争环境不断完善，薪酬体系的日臻成熟，员工福利政策逐渐地成为各企业间竞争的最有力的支撑，很多企业之所以能够留住优秀员工，就是因为实施的阳光福利政策在吸引着他们。能够说福利是员工报酬的一种有力的补充形式，它能够弥补工资薪酬的不足。由于福利既能够是一种以货币形式支付的工资报酬，也能够是一种无形的精神享受，这样员工在物质上能够得到实物回报，在身心上也能够感到愉悦，同时团队协作、凝聚力、忠诚度、归属感、工作效率等都会提升到一个新的高度。

员工福利多样化的好处是，体现了企业的人情化关怀，有利于凝聚人心，增强员工的归属感，激发员工奋发有为的动力和活力。尽管带给各种各样的福利同样需要花费企业的部分利润，是货币的转化形式，但给员工的感觉完全不一样。这样的企业更富有人情味和温暖感，让人感到企业最贴心的关怀和帮忙，因而情绪舒畅，工作效率十分高。在共同利益和共同目标的感召和驱动下，能够使员工的主动性、用心性和创造性得到极大发挥，员工的向心力大大增强。福利的多样化，是以温情脉脉的方式“套牢”员工，从员工那里得到的无疑是丰厚的回报。员工福利的实施其目的有以下四点。

- 1、提高员工及管理干部的忠诚度，降低监督管理成本；
- 2、减少人员流动性，稳定职工，降低招聘与培训成本，有利于生产订单计划的顺利执行，确保生产质量及生产交期；

3、提高劳动用心性，变被动指挥为主动贡献劳动，加点草，多挤点奶。

4、为塑造企业文化带给物质保障，从而使企业稳步发展，使企业与员工双赢。

随着工作的推进所发觉的问题也越来越多，我感到的压力也越来越大。然而真正感到担心的不是生产中所发现的问题，而是出现了这样那样的问题没有一个好的管理团队来处理解决，听到最多的一句话就是“以前就是这么做的；没什么交期能够拖的，到时候再说。”综合来说目前存在以下不足：

1、公司制度的建立与现状存在差异，部门职责及管理人员工作职责不明确。部门管理不到位，车间主任责任心不强，员工上班纪律松散，从而导致管理生产效率低下；

2、公司部门与部门之间却缺少了沟通、协调、配合，使之出现踢皮球的现象；

3、公司时常出现交货不及时严重拖单的现象，并且习以为常。我认为主要是没有生产计划统筹观念，各车间各自为政。同时没有建立、实施合同评审流程，而在合同评审流程中我认为不仅仅只是业务部与生产部沟通，更需要采购供应部、开发部，乃至人力资源部的参与，因为透过订单产能评审才能分析出公司的产能大小和公司的实际产量，才能保证出货期，更需要把一个合同中每个部门，每个人员就应承担什么职责全部明确下来，以便保质保量的完成生产订单。

4、员工素质低下，有待公司花大力气去提升，因为员工的素质不高，直接影响员工对公司的忠诚度和满意度，员工的忠诚度和满

意度直接影响到对工作的态度，而员工的工作态度直接影响到产品质量的好坏，交货期的准时率，影响到整个公司的竞争力。

5、部门的管理人员本位主义思想较严重，很多事情都只看自己本部门本车间，而没有从全局去思考工作、处理工作，不敢于承担职责，异常事情发生的时候，不是去想办法解决问题，更多的是想推脱职责。

6、一部分管理人员的管理理念、管理素质还有待提升，因为管理人员的理念，管理素质直接

影响到员工的做事方式、工作态度。

企业在发展中出现问题是正常的，没有问题倒是不正常，问题是我们该持什么的态度来对待并解决，才是最重要，“矫枉”还须严防“过正”，急功近利要不得，短期行为也不行，“全盘否定”不利于企业的正常运作，只有“扬长避短”“因势利导”，才是“改变”和“完善”的长久策略。

1、加强培训，改变中、基管理人员的观念，克服雇佣观念和临时观点，树立全局观念，提高

他们的业务技能。每月利用业余时间进行企业内部培训；培训方式能够采用座谈、交流、授课等方式进行；座谈交流学习心得，资料能够是职业道德、管理知识、质量知识、工艺技术等。

2、明确企业的市场定位，做好企业战略规划。一个企业的资源是有限的，怎样利用有限的资源做好最重要的事呢，这就是企业要做战略规划的目的。只有有计划、有步骤地推进，资源才会得到合理地调配和利用；可能我们公司此刻尚不具备这样的水准，无法对市场进行有效的预估，但我们能够把他作为年度计划来做，也就是说把下一年最重要的事列出来，怎样做谁来做什么时间做按照 5W1H 的方法制订出一个年度计划；然后各部门根据该年度计划，进行进一步的细分，列出详细的执行计划，只要把这些重要的事情做好了，其它的也就迎刃而解了。

3、加强人力资源建设，优化员工队伍。企业管理，其实质就是规范人的言行和举止，现代企业管理“人本”思想更为重要，我们企业此刻面临着的是招工难和留人难。如何解决企业用人与优化员工队伍之间的矛盾呢首先要加强招聘力度，多渠道地招聘，其实招聘也是对企业的一种宣传；其二尽最大可能留住老员工，个性是优秀员工。改变工资结构，加大福利在工资中的比例，福利永远比工资的价值高，给员工加 200 元工资不如给员工发 100 元的福利，留人要用制度、用文化、用感情、用福利去留，福利解决他们的后顾之忧，企业文化使他们对企业产生感情，制度保证他们的发展空间，管理人员和老板的一言一行使他们感觉到家的温暖；只要我们的员工队伍充分挖掘内部人力资源，选拔优秀人才，充实中基层管理岗位，充分调动员工的用心性。

4、抓成本、促管理。要解决问题先要分析问题，首先我们要分析为什么成本会这么高，原因有四：一是管理人员没有成本意识；二是没有质量监督体系，质量与成本是相辅相成的；三是没有物控体系，仓库领发料十分随意；四是财务部没有建立核算与监督机制；要控制成本，财务部的配合是关键，只有完善核算体系，该项工作才能做到位；其二严格控制仓库发料和生的第一道工序---下料；其三为不影响生产，同时开辟绿色通道，即凡是生产过程中造成的浪费或损失需补料的，能够透过审批，另行发放，这样我们能够更好地分析材料超额的原因和界定职责范围；其四考核，一项工作能否得到长久的落实，考核是关键，推行提案改善制度，这样各部门、各车间就会因为切身利益而想方设法去改善管理，从而构成全员参与的氛围。

综上所述，以下是我个人的一点推荐，请董事长指示。

a) 改变原有的工资结构，“月薪人员：基本工资+岗位工资+绩效考核+福利工资；计件人员：计件工资+效率工资+福利工资”实施福利沉浮制度。签定劳动合同，每月实发工资为“基本工资+岗位工资/计件工资”做满一年的发放剩余工资的70%，两年发放剩余工资90%，三年的发放剩余工资的100%。

b) 实施全勤奖(元/月)50元/月封顶；住房补贴(元/月)工作年限不同住房补贴不同，150元/月封顶；工龄奖(元/月)工作年限不同工龄奖不同，200元/月封顶。

c)有薪年假制度的实施，工作年限不同有薪年假时间不同。其它节假日福利等。

d) 透过考核竞争结合企业实际聘请实用的管理人才，从而确保公司管理团队的正常运行。

以上只是个人的一点看法及推荐，请董事长根据目前公司的现状及未来的发展目标给予指示。

有关合理化建议书 篇 14

根据公司下发《关于开展电焊安全合理化征集活动的通知》，现将服务组合理化推荐如下：

一、安全管理方面

1、加强安全生产，坚持“安全第一、预防为主”的安全生产工作方针，加强营业资金和票款的管理，一旦发生生产安全事故及各种突发事件，要在第一时间请示值班，根据相关应急预案规定的原则、程序、措施迅速开展前期处置，在第一时间通知相关部门核实有关信息，并按规定向上级部门报告动态状况。

2、加强安全责任制，“谁主管，谁负责”，杜绝一些和员工、干活凭经验，管理凭感觉，旧跟不上管理的现象。

3、营业厅设备安全管理往往忙于应付，没有解决实际安全问题。应定期按标准发放并及时检查。管理人员督促检查存在缺项，应勤检查，在要害场所多增加一些安全标识，警示牌，加大安全巡查力度。

二、工作现场方面

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。
。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/338012005070007005>