

# 行政介绍信范文(通用5篇)

作者：沉香触手 来源：ECMS帝国之家 zhann.cn

本文原地址：<https://xiaorob.com/fanwen/shuxin/182631.html>

**ECMS帝国之家，为帝国cms加油！**

介绍信，用以介绍被介绍人员的姓名、身份、人数、接洽事项等情况的专用书信。介绍信有介绍和证明的作用。以下是小编整理的行政介绍信范文(通用5篇)，欢迎阅读与收藏。

## 第一篇: 行政介绍信

行政介绍信

N:人调出字 20xx年00号

xxxxx人事处：

兹介绍x x x同志前去你校报到，请接洽。

此致

中国科学技术大学人事师资处

二0年月日

行政介绍信

\_\_\_\_\_：

兹有我单位\_\_\_\_\_同志,于\_\_年\_\_月\_\_日前去你处报到,请接洽!

此致

敬礼

单位(盖章)年月日

工资情况介绍信

姓名\_\_\_\_\_,性别\_\_\_\_\_,年龄\_\_\_\_\_,职务\_\_\_\_\_,参加工作时间\_\_\_\_\_,文化程度\_\_\_\_\_,职称\_\_\_\_\_,工资

级别\_\_\_\_\_,工资总额\_\_\_\_\_元,  
其中岗位工资\_\_\_\_\_元,职务工资\_\_\_\_\_元,工龄工资\_\_\_\_\_元,其它工资  
\_\_\_\_\_元,工资已发到\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月。

此致

敬礼

单位(盖章) 年月日

财务科\_\_\_\_(盖章) 财务负责人\_\_\_\_(签章) 经办人\_\_\_\_(签章)

## 第二篇: 行政介绍信

xx:

首先,向尊敬的领导和同志们问好,祝你们在建设和改革中取得更大的成就!

我校是经国家教育部批准设立的省属综合性普通本科院校,有xx年悠久的办学历史。xx等科学院院士,香xx教授受聘为学校名誉院长,学校现有在校全日制本专科学生xx余人,现有xx个本科专业,x个专科专业,涵盖经济学、管理学、工学、理学、文学、医学、法学、教育学等8大学科门类,多学科交叉渗透的优势有利于人才的培养。遵照中宣部、教育部、团中央、全国学联《关于进一步加强和改进大学生社会实践的意见》的指示精神,现介绍我院xx同学等人来贵单位进行社会实践活动,实践内容有:

- 1、开展“农民信箱”推广应用和农村生态环保实践活动。
- 2、开展农村法律援助、免费医疗卫生服务、文艺演出等服务社会主义新农村建设活动。
- 3、考察基层农村党组织在建设社会主义新农村过程中发生的积极变化,对基层农村党组织建设的先进典型进行调研。
- 4、协助基层农村党组织做好“社会主义荣辱观”的宣教工作。(励志的句子 j458.CO m)
- 5、结合所学专业对乡镇企业进行专业调查和劳动锻炼等。
- 6、调查企事业单位今后xx年内对大学毕业生的需求数量及对大学生毕业生的素质要求。
- 7、社区志愿服务活动 and 社区团建活动。
- 8、寻访党的革命足迹、走访老党员、考察农村改革开放成就等形式的调查。

望贵单位予以大力支持、协助!还请你们在学生实践活动结束时做好他们的实践鉴定工作。

此致

敬礼！

xx学院大学生社会实践工作领导小组

20xx年x月x日

### 第三篇: 行政介绍信

指导思想：以科学发展观为指导，以课程改革为重点，以信息技术为平台，以校本课程为舞台，唱响“生活教育”主旋律，开展十百千工程，总结“十一五”工作，展示九大校园成果，为“十二五”规划奠定基础。工作方针：总结、展示、凝练、攀升理念引领：以陶行知“生活即教育、社会即学校、教学做合一”为基本思想，依托生活，依靠学生，营造情景，导学启疑，自主探究，创新课堂，反映生活和社会的实际，体现学生自主学习、合作学习的过程，形成学习、生活和交往的能力，发现问题、提出问题、解决问题、得出结论的能力，以及对事物认识的求异思维和创新能力。工作目标：把生活引进课堂，把社会引进学校，用生活诠释课程，用社会教育学生，实践陶行知“教学做合一”的生活教育理念，实现从学生到公民，从自然人到社会人的转变，培养“有现代素养、中国灵魂、世界眼光的人”。工作原理：生活即课堂、社会即学校、教学做合一工作载体：教学模式、导学设计，生活情境，导学语言，作业设计，评价方法工作方法：启疑导学、营造情境，自主感悟，合作探究等。工作原则：生本性，生活性、自主性、合作性、科学性、创新性，激励性、发展性，前瞻性。工作管理：发现典型，激励评价，培养名师，宣传特色。工作要点：教学工作要把生活教育理念贯彻到过程管理中，依托九大校园，实施两大课程，重点是国家课程，把自主学习抓在手上，成为落实生活教育理念主阵地。从教师培训学习到计划贯彻会议，从教学设计到课堂实施，从情景创设到学生评价，决战自主课堂、养成课堂、生活课堂、情景课堂，展示风格教师风采，征集方法、语言、情景，激发学生学习兴趣，授予学生学习方法，启迪学生学习目标，实现课堂教学质的飞跃，形成生活教育的教学模式。128校本课程要抓小、抓实、抓精，抓出成效，抓出信心。课程实施上完善学校教育理念，形成我校国家课程、校本课程两大体系的“生活教育”系统。在校本课程中，做好充实和修订工作，重要的是编制和落实好课程表，并定出展示校本的时间表，内容上求精不求多，打造校本亮点。在国家课程中，要把“生活教育”的理念，贯彻到教学设计、课堂教学、教学评价的各个方面，体现自主、创新、和谐、发展的学校特色，改革书面用语和课堂用语，时时处处体现生活教育，形成多个教育模式、教学方法、教学形式，勾勒出我校生活教育的系统网络图谱。德育工作要紧紧围绕生活教育的理念，依托九大校园，实施128工程，以考核管理、激励评价为机制，把自主养成放在重中之重抓在手上。上管理，上措施，上排版，上制度，抓常规，树典型，开展专题教育辅导，分层次分阶段分场所安排德育任务，把教师的德育任务落实到教室、操场、学生几个方面，有组织地安排教职员工关注学生校园行为（重点是：礼仪、清洁、秩序、安全等），关爱留守儿童（重点是结对子，关心生活、关心学习、关心行为）、培养学习习惯（听、说、问、写、议、思、合作等），形成全员育人的良好氛围。少先队工作要围绕生活教育的理念，落实九大校园的活动目标，以教育为主题、以活动为载体，重点把自主管理、自主活动抓在手上。在继承学校传统活动的基础上，要了解当今最先进的科技、军事、文化、艺术等动态，了解发达地区的活动内容和形式，进行学习、体验等，把爱国主义、社会主义、集体主义教育，以及法制教育、环保教育、科技教育、自主教育、安全教育、理想教育、心理健康教育等等融入生活中，体现在活动中，在内容拓展和形式创新上做足文章，走在学校前面，走在区、市、省的前面，打出特色，打出品牌，结出成果。教师队伍建设要紧紧围绕学校的指导思想，把教师成长抓在手上，在素质攀升、和谐团队、教工活动三个方面展开工作。在素质攀升方面，把教师引导到学习现代教育理论、了解当前国家大事上来；引导到提升个体岗位技能、提高指导学生方法、成长为名师学者上来；引导到学习和贯彻教师礼仪，亲爱学生，亲爱团队、亲爱班级、亲

爱学校的日常小事上来，唱国歌、回生礼、捡废纸、帮同事、当家长，认孩子，为人师表，端庄有礼。在团队建设方面，要在学习、卫生、礼仪、纪律、安全、合作六个方面强化管理，既考察教师的个体道德情况，又考察团队的凝聚力和战斗力，及考察竞争情况，又考察合作意识，形成自主、创新、合作、发展的和谐团队。在教工活动方面，要根据教师的年龄特点和教学实际情况，开展以健身和艺术为主要内容的活动，培养教职工健康向上的生活情趣，提升教职工的身体素养和审美情趣，为九大校园建设奠定良好的身体基础。信息技术工作要全面打造数字平台，形成学校管理、教师辅导、学生成长的天地。能够应用信息技术的项目要求全部应用，如：体会、手记、学案、文件、简报、总结、上交的资料、大会发言等等都必须使用信息技术。教师要以自己的专业为题材，撰写专题博文，召集学生参与交流，语文教师要建立自己的博客圈，让学生建立博客，加入到你的博客圈和学校的博客圈里面，撰写日记，记录自己成长的足迹，同学们通过圈子浏览、互评、学习。活动推进上实施十百千工程，展示和弘扬为我校九大校园做出贡献的典型的人和事。如：十件大事、十大标兵，百条好建议，千个教学好方法等等。

环境氛围上营造先进文化氛围，展示和宣传九大校园的成果。利用墙报、标语、制度、画廊，教室布置、校园布置，等等，展示“平安校园、法制校园、文明校园、成长校园、书香校园、科技校园、自主校园、数字校园、生态校园”的方方面面，做到有形式、有内容、有活动、有典型、有专栏、有材料。开辟专题排版栏目，如：t望窗口：反映身边的、社会的、中国的、世界的人和事，政治、军事、科学、文化等等新闻；本周之星：反映典型的优秀学生；九大校园展示板；历史上的今天；天气预报；名人画像；中华传统介绍：武术、京剧、国画、中医养生等等。

校舍安全工作成为今后几年的首要任务，一方面要把南教学楼建设好，更重要的事要把学生安全搞好。成立校庆委员会，校本编撰委员会，编写六十年校史。

在十一五的基础上，开始设计十二五规划。

## 第四篇: 行政介绍信

人保部会同有关部门制定了《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》，这个文件对于规范央企负责人薪酬具有一定的指导意义。这个文件确立了规范央企负责人薪酬五项原则，加大了对其业绩考核与监督的力度；但是，似乎并没有得到舆论界的认同，各种质疑声纷呈。

首先要弄清文件的精神实质，即该文件并非“高管限薪令”。就这个文件出台的背景来说，媒体是将其定位于“央企高管高薪”遭诟病而须制定“限薪令”。无论文件制定的背景被外界定义为什么，就该文件的精神实质而言，其并非是“限薪令”，我以为应当视其为央企负责人薪酬之“规范”。既然并非“限薪令”，那么从限制央企负责人薪酬角度理解和评说，对该文件而言则有失公允，或曰无的放矢。

其次要正视现实。就文件本身而言，实际上是对国有企业改革以来逐步摸索出来的，尤其是近几年国资委对央企负责人薪酬标准考核办法的进一步完善和规范。实践证明，国资委建立起来的央企负责人薪酬考核办法对于促进央企的改革和发展起到积极的作用，国资委成立以来央企的活力和业绩以及对国民经济的贡献是有目共睹的。当然，其中还存在着很多问题，还需要不断地完善。在目前的国内外经济环境下，对央企负责人薪酬进行彻底的改革，推翻既有的考核办法，时机显然也不够成熟。这个现实情况是无法回避的。

从学术界和媒体的一些观点为分析，我们看到的是对于这个央企负责人薪酬的质疑和批评声音不绝于耳，但是，真正具有建设性的意见稀缺。所谓建设性意见，就是指从央企在国民经济中的地位、作用及历史的包袱和激发央企活力与发展的角度设计更合理的负责人薪酬的建议。从央企的管理者角度来说，更迫切的是需要这样的建设性意见。

央企负责人薪酬遭遇诟病，这个问题必须透过现象看本质。

央企负责人的薪酬与职工工资差距过大，这是一个不容否认的事实，形成这种差距的原因是错综复杂的。但是，现在的问题并不是差距大小的问题，而是价值取向问题。就现在的情况看，包括指导意见所采用的价值观念即把两者联动起来，差距过大遭到诟病就是一个误解的话题。从理论上说，薪酬与工资并不是一回事儿，收入与工资、薪酬也不是一个同等的概念，--这个问题至今没有得到法律法规的规范定义。既然央企负责人拿的是薪酬，那么，与职工的工资联动比较就缺乏理据。如果一定要比较，可以先界定工资的概念，然后再进行两者工资部分的比较。如果仅仅从工资进行比较的话，两者的差距绝对不会是人们所唾弃的那么。

据调查显示，两者差距过大的深层次原因不是针对央企负责人的薪酬的过高的问题，而是职工的工资收入确实过低。从政府发布的工资增长数字看，职工的平均工资水平增长幅度确实很大，()而实际上职工个体可支配收入是相对较低的。比如北京市在岗职工的60%都没有达到社会平均工资标准，这就可想而知大多数职工的工资是何等的低。另外，值得特别注意的是央企负责人产生的标准、条件、程序及其个人工作作风等等，是不被多数职工认可的，这是诟病央企负责人薪酬的另一个重要的原因。当然，企业内部的职工薪酬制度不合理的原因也必须引起重视。据调查，企业薪酬制度基本上就是“官本位”即以其职位高低做为基本标准确定职工的工资，有此一般职工甚至是工程技术人员永远不可能拿到中层干部的工资标准，当职工的贡献与其工资不能成为正比例关系的时候，产生矛盾就在所难免。

诟病企业负责人薪酬只是问题的现象而不是本质。央企负责人薪酬指导意见，只是一个“意见”而已，这个“意见”无法肩负起解决负责人薪酬与职工工资的差距问题的重任。彻底解决这个问题，需要设计一套各自独立的评定体系。

## 第五篇: 行政介绍信

近日，央企总经理薪酬报告出来了，这可是吸引了众多人的目光，大家纷纷都想看看这些央企高管们的薪资水平，最高最低相差631.3万元，最低老总年薪资可以说还不如一个送快递的，真是同人不同命

专业人士以国务院国资委监管的48家已发布年报的的央企，把总经理、总裁作为样本，进行分析统计。

薪酬降幅变化最大的要数国电南自。国电南自总经理黄源红年薪是51.8万元。而20新上任的总经理应光伟其年薪为16.4万元，较前任下降了68.34%。有降幅就必然要说到增幅，年增幅最大的要数振华重工，其总裁黄庆丰的年薪是89.4万，而20，原总裁陆建忠的薪酬是20.53万元。这可是增了有4倍之多啊。

而其中薪酬最高，最惹人艳羡的要数中集集团总裁麦伯良，其年的薪酬达到637.3万元，雄踞各大央企高管之首，尽管较的薪酬998万元有所下滑，但近三年均是A股薪酬榜前三名。而薪酬最低的要数云南铜业。不管是前任总经理还是现任总经理，年薪资可以说还不如一个送快递的，现任总经理高贵超2024年的年薪是6万元，他的前任沈南山在2024年拿的年薪为15.75万元，与最高薪酬相比，两者竟相差631.3万元。网友高呼这不同企业之间高管的薪资差距竟如此之大。

不过这也可从侧面说明，由于全球经济出现低迷态势，国内经济下行压力过大，银行业持续低迷，整个宏观经济体制需要面临深度调整，导致国有企业经济增缓，出现经营困难。

从2024年1月1日起，《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》在中国石油、中国石化和中国移动等72家央企中实施。央企薪酬改革落地一年多来，从已经公布的年报来看，已经有国有银行高管的薪酬腰斩，那么其他央企高管薪酬如何？

澎湃新闻记者统计了由国务院国资委监管的48家已发布年报的的央企，以总经理、总裁为样本，薪酬同比下降的有18家上市公司，同比涨幅过100%的有4家。48家上市公司总经理平均薪酬由2023年的97万元上涨至2024年的107万元。

2024年国电南自总经理黄源红年薪是51.8万元。2024年6月，国电南自总经理黄源红辞职。此后，国电南自迎来了新的总经理应光伟，根据年报，其2024年年薪为16.4万元，较前任下降了68.34%。

2024年，国电南自净利润为3044.73万元，实现扭亏。

不管是前任总经理还是现任总经理，中铝旗下的云南铜业的高管拿的年薪在上市公司中属于超低的，甚至不如一个送快递的。

现任总经理高贵超2024年的年薪是6万元，他的前任沈南山在2024年拿的年薪为15.75万元。

云南铜业年报显示，公司2024年实现营收566.56亿元，同比降9.21%；净利润2595.43万元，同比降64.58%；基本每股收益为0.018元

公告称，2024年，全球经济面临深度调整压力，国内经济下行压力持续加大，市场竞争日益激烈，铜行业持续低迷和人民币大幅贬值给公司生产经营带来双重压力。

2024年，振华重工总裁黄庆丰的年薪是89.4万，而2023年，原总裁陆建忠的薪酬是20.53万元。

接近4倍的涨幅，使得黄庆丰成为薪酬涨幅最快的高管。

中集集团总裁麦伯良去年从薪酬高达637.3万元，雄踞各大央企高管之首，尽管较2022年的薪酬998万元有所下滑，但近三年均是A股薪酬榜前三名。

中集集团2024年实现营收586.86亿元，同比下降16.25%；归属于母公司股东的净利润为19.74亿元，同比下降20.33%。

2024年中集集团九大业务中，仅有集装箱制造、房地产开发和金融业务的净利润同比有所上涨。此外，道路运输车辆、能源化工及液态食品装备、海洋工程、物流服务、重型卡车、空港装备业务均出现了净利润下滑，其中海洋工程和重卡业务出现亏损。

从2024年年报可见，两大石油企业自降薪酬近半。其中中石化总裁李春光薪酬由2023年的97.29万元下降至2024年的52.5万元，降幅为46%；中国石油总裁汪东进薪酬从113.7万元下降至73.4万元，降幅35.44%。

2024年，在国际油价断崖式下跌的2024年，中石化净利润同比下降了11.4%，为433亿元。中石油的净利润则同比下滑了近七成，仅有356亿元人民币，十年来首次低于千亿人民币大关。

从统计来看，中集集团、招商轮船、中海发展这三家航运企业高总经理年薪都过了百万元，而近年来航运业都不太景气。

招商轮船总经理谢春林2024年年薪186.26万元，同比上涨55.35%，中海发展总经理韩骏年薪172.01万元，同比上涨65.39%。

招商轮船年报显示，公司实现营业收入61.57亿元，同比增长136.61%；归属于上市公司股东的净利润11.54亿元，同比增长476.08%。

中海发展2024年实现收入同比增加3.59%至127.77亿，毛利率同比上升7.34个百分点至18.42%，归属母公司净利润同比增加25.31%至3.90亿。

更多书信范文 请访问 <https://xiaorob.com/fanwen/shuxin/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发