

最新董事会会议纪要 董事会会议纪要格式 (优质5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

董事会会议纪要篇一

会议地点：校长室

参加人员：安全工作小组全体人员

门岗张永福

会议内容：

- 1、成立以王宗民校长为组长的安全工作领导小组。共同商讨学校安全保卫工作。
- 2、学习《全省安全工作电视电话会议的通知》。
- 3、注意开学检查，做好各项安全措施。
- 4、要求学生文明活动，校园内不奔跑、不打闹、不大声喧哗。放学后15分钟立即回家吃饭。不在校园内逗留。加强放学后滞留学生的安全问题。
- 7、落实国庆假期教师值班人员和安全措施。
- 8、加强学校开学初的防盗工作，加强巡视。

整改措施：本周内整改完毕，消除安全隐患。

立即安装校园内的4个摄像头。

记录人：陈丽娜

董事会会议纪要篇二

上海建桥学院第三届董事会第三次会议于xx年9月11日下午在学校一号楼三楼会议室召开，会期半天。

学校董事会成员周星增、黄清云、郑祥展、陈智勇、郑朝科、陈生根、金旦生、张家钰、朱瑞庭、陈纳出席会议，董事施银节请假缺席会议。会议由周星增董事长主持。名誉董事汪燮华、忻福良和董事会秘书董圣足列席会议。

一、会议听取并审议通过校长行政工作报告会上，黄清云校长代表学校领导班子作行政工作报告。

上学期，学校工作取得了较好成绩，获得了“上海市文明单位”、“上海市辅导员培训基地”和“技师学院”三块牌子，进一步扩大了社会影响力；党的建设得到加强；和谐校园构建工作向纵深拓展；学生思想政治教育更富有成效；教学质量持续稳步提升；科研工作有了较大进展；师资队伍建设继续推进。此外，围绕学校中心任务，服务服从于教学，其他各项工作也都取得了新的进步。新学期，学校工作将继续突出内涵建设，深入实施教学质量工程，全面启动新一轮市级文明单位创建活动，加快和谐校园构建进程，力图在学科建设、队伍建设和人才培养质量上，取得新的突破、新的成绩。董事们普遍认为，在黄清云校长的带领下，学校各项工作抓得紧，抓得实，是富有成效的。会议一致通过学校行政工作报告，并原则同意本学期学校的各项工作安排。

二、会议听取并审议通过上学年度财务决算报告和本学年度

财务预算报告。

20xx-20xx学年度，学院学费总收入为8612万元，实际经费支出为6111万元，支出占收入的比重为71%，财务决算数比预算数略有节省。会议认为，学校行政班子在资金的安排和使用上，是经济节约，同时也是讲求效率的。鉴于新学年在校生规模有所扩大，教职工人数相应增加及工资调整等因素，为更好地稳定队伍，改善办学条件，增强学校竞争力，会议同意增加本学年度的经费预算，适当调高经费支出占学费收入的比例。会议要求学院行政班子进一步用好用活预算资金，厉行节约，讲求效益，使有限的资源用在刀口上，将资金增量主要用于内涵建设，推动学院深入持久发展。

三、会议重点研讨了下一阶段学院学科建设及队伍建设等问题

与会人员结合各自工作实际，围绕学科建设及人才队伍建设等问题进行了热烈研讨，提出了许多建设性的意见和建议，形成了以下几点共识：

一要大力加强学科建设和特色培育。学院发展到了本科阶段，内涵建设应转到以学科建设为切入点，确立学科建设在学校工作中的龙头地位，确保学校持续快速发展。基于我校人才培养目标的定位，学校应大力发应用型学科。在学校学科建设的起步阶段，为了有利于跨越式发展，可先不明确谁是主干学科，谁是支撑学科等，而是鼓励各个学科都快速发展，在发展中通过竞争形成主干学科，努力形成“人无我有，人有我强”的学科特色。系主任应把抓学科建设和队伍建设作为主要职责。在特色培育方面，还要坚持严谨的校风、严格的管理，注重校园文化的建设。

二要采取切实措施，推进两级管理。随着学院规模的扩大，管理层次的增加，实行真正意义上的“三级组织，两级管理”势在必行。当务之急，一方面要切实加强系办公室力量

的配备，提升基层管理能力和执行力，完善各项基础管理制度；另一方面要加快学校各行政部门的职能转变，进一步下放管理权限，强化宏观指导。

三要加快推进科学研究工作。科学研究，作为高校的三大基本职能之一，在民办高校中同样不能忽视。学院到了本科阶段，加强科研工作，已成为一项极其紧迫的任务。为此，需要在以下三方面有所突破：

(1)在科研队伍建设上，要加快中青年教师的引进和培养工作；

(2)在科研制度建设上，要将科研工作与教师及科研人员的业绩考核紧密结合起来；

(3)在科研经费的投向上，要加强对优秀科研人员的扶持，加大对优秀科研成果的奖励力度。

四要更加重视队伍建设，做好新老交替工作。队伍建设是高校永恒的主题。在学院发展的关键期和转型期，必须继续大力推进队伍建设，优化人力资源的配置。出于学院长远发展和可持续发展的战略考虑，当前必须将队伍的“年轻化”问题提到重要议事日程上来，并采取切实有效措施，加快教师(含辅导员及实验人员)与管理人员两支队伍的梯队建设和接班人培养工作，以顺利实现新老交替，确保各项事业平稳发展。

五要充分发挥民营机制优势，进一步提高管理效率。在分配上，要妥善处理好效率与公平的关系，坚持奖优罚劣，多劳多得，彻底打破“大锅饭”现象和平均主义观念；在用人上，要坚持任人唯贤，惟才是举，杜绝任人唯亲、排资论辈；在岗位设置上，要坚持因岗设人，做到竞争上岗，避免因岗设人、人浮于事。只有这样，才能真正实现“人员能进能出，职务能上能下，工资能高能低”，也才能充分发挥民办高校的体

制机制优势，促进学院良性循环和高效发展。

四、会议还讨论了新一轮工资调整方案，并就老同志二次离退问题形成决议

鉴于现行的单纯以工作量计算为主的教师工资制度，已难以适应学院形势发展的需要，会议原则同意郑朝科副校长代表学院行政班子提出的新一轮工改方案，并强调指出，工资调整要坚持三个原则，即：

(1) 按劳取酬、优质优价原则；

(2) 突出重点、兼顾一般原则；

(3) 增量调整、优化结构原则。

会议还专门研究了部分老年学科带头人的二次离退问题。与会董事对学院在初创阶段就来校工作的老同志、老专家们，为学校建设与发展所作出的成绩与贡献给予了高度评价。现阶段，出于学科和管理梯队新老交替的需要，以及从爱护老同志身体健康的角度考虑，会议决定：

(1) 凡年已届满70周岁的学科带头人、系(专业)主任以及行政部门负责人，原则上将不再续聘担任实职；个别确因工作需要，且健康状况允许加本人乐意的人员，经董事长或校长提名推荐、董事会集体研究同意，可适当再延聘一段时间，但最长不超过3年。

(2) 对于部分在学校创办阶段就来校工作，且对学院建设和发展作出过较大贡献的二次离退人员，在其年满70周岁不再续聘离职时(续聘人员除外)，学校将视其工龄长短、岗位重要程度及其实际贡献大小，给予其一定数额的一次性津贴，以作为对其贡献的回报。这部分人员的名单及津贴数额，由学院提出，报董事会核准。

五、周星增董事长在会议最后发表了重要讲话

他对学校上一学年各项工作所取得的成绩给予了高度评价，对学校行政班子和全体教职工所作出的努力表示衷心感谢。同时，他就如何进一步做好学校今后的工作，提出如下希望和要求：

一要切实加强校系两级领导班子建设。鉴于本届学校领导班子成员任期将相继届满，同时部分系主任及中层管理人员也将因年龄原因逐步退居二线，学院应抓紧做好相关事项的交接过渡工作，开始分块分线物色校系两级领导的接班人，配齐配强各级班子成员。在人事安排上，建议学院将党委换届改选工作和行政班子的建设结合起来考虑。

二要花大力气搞好队伍年轻化工作。在学校初创阶段，老同志、老专家们在教、学、管各个岗位上，都发挥了重要作用，对学校建设和发展功不可没。新老交替是历史的规律。学校发展到一定程度，队伍建设不能不考虑年轻化问题。学校发展只有形成后继有人、人才辈出的局面，才会大有希望。为此，应更好地发挥老同志的传、帮、带作用，对年轻同志抱以爱护之心，加强培养力度；要扬长避短，不求全责备，允许并宽容失误，为年轻人提供更多的机会、更好的平台、更大的空间。希望在今后的董事会和系主任会议上，能看到更多的年轻面孔。与此同时，对于为学校发展作出贡献、因年龄和健康原因不再续聘、二次离退的老同志，也要制订相关政策，作出人性化安排，给予适当津贴补助，以体现对老同志、老专家所做贡献的感念和回报。

三要加快推进两级管理步伐。关键是要在加强系一级管理力量的基础上，下放权限，分层管理，实现权责利的对等和统一。系一级的责任在于抓好学科建设、队伍建设，搞好教学安排。校一级的管理职能应重点转向制定规划、综合协调和宏观指导上来。在条件较好的系部，可以先行试点，成立二级学院，以更好地实现资源共享，推进学科建设；在取得经验

的基础上，再逐步推开。

四要突出抓好教风和师德建设。教师是人类灵魂的工程师，也是学校办学的主体、发展的关键。德高为师，身正为范。在当前教育系统大兴师德教风建设之际，我们应该在全体教职工中，大力提倡“爱生敬业、以生为本”观念，深入开展“教书育人、管理育人、服务育人”活动。在鼓励学生做义工的同时，也应鼓励教师做义工。教师在道德风尚方面，应为人师表，起带头和表率作用，要有奉献精神。此外，周星增董事长还就如何推进国际合作办学、完善分配制度改革、加强学生实践动手能力的培养等具体工作，提出了意见和建议。

董事会会议纪要篇三

首届董事会第一次会议，于2004年11月9日在滨州阳信蓝昊有限公司会议室召开，会议由滨州阳信蓝昊有限公司总经理郑宝永同志主持，卜宪信、张红霞、侯荣军、王玉坤等同志参加，韩志刚、任玉祥、齐兴强列席了会议。现将会议的有关情况纪要如下：

一、举手表决通过了滨州绿缘生态科学技术研究中心章程；

二、选举卜宪信同志为滨州绿缘生态科学技术研究中心董事长，为中心法人代表；

三、选举郑宝永同志为滨州绿缘生态科学技术研究中心副董事长；

四、聘任卜宪信同志为滨州绿缘生态科学技术研究中心主任；提名郑宝永、侯荣军、王玉坤同志为滨州绿缘生态科学技术研究中心副主任，按程序办理聘任手续。

会议要求首届董事会、监事会要依照中心章程，认真履行职

责，为实现中心的任务目标做出不懈的'努力。会议号召中心的全体员工，团结一致，奋力拼搏，敬业奉献，为中心的发展壮大贡献力量。

范文二：

***股份有限公司

董事会会议纪要篇四

地点：华大集团会议室

出席人员：__

列席人员：__

缺席：__(出差)

主持人：__

记录整理：__

会议提要：1、__0年工作汇报

2、20__年工作打算

会议决议：

1. 通过20__年工作报告

2. 审议并补充20__年集团工作计划(见附件)。

3. 通过集团干部任免：任万平为集团总经理助理；刘念宁人接待服务中心总经理；沈小光任华大医药公司总经理；反聘卢象太人环境艺术装潢工程公司总经理；张韵秋兼任集团对外贸易部经理。

4. 通报集团干部任命“反聘黄美云为接待服务中心常务副总经理，任张德明、徐思基为环境艺术装潢功臣公司副总经理。

董事会会议纪要篇五

地点□xx名苑10号2单元202

参会人员：吴、董、于、

吴、吴、吴、吴、

吕(后参加)

列席人员：李、董、于

会议记录：董

会议议题：讨论《家报》目前

存在的问题和解决办法

会议内容：

一、董事长宣布会议主要议题

吴：今天我们召开这个董事扩大会议，主要就是研究解决《家报》目前存在的问题，明确当前需要做哪些工作，下面，大家就分别发表自己的意见和想法，畅所欲言。

二、与会人员讨论情况

吴：我觉得《家报》目前的问题主要来自两个方面：一是编辑，二是写手。先说编辑存在的问题，还是责任感的问题，具体来说就是有惰性，虽然我是总编，但是我也没有什么奖励措施，每次到该出下一期的时候，我都不太好提醒督促当期编辑。再说写手，当初办报的初衷也不是为了单纯的要文字质量，主要是为了全家人都能体会到参与的乐趣，无论会不会、能不能，每个家族成员都应该积极参与，或者以家庭为单位，每两个月一篇，应该也不是太难的事。现在看来，《家报》发展遇到了瓶颈，如果要办下去，就得人人出力，不能次次就指那几个能写，而且这与办《家报》的意义也不一致，《家报》的兴衰每个人都有责任，大家都好好整理一下思路，好好想想怎么办下去。现在《家报》不能按时出，我也很无奈甚至气愤，但更多是无奈。

董：刚才总编说得很详细，这个话题是父亲节于跃请大家吃饭时我提出来的，大家当时讨论得也很热烈，起因是我发现前两期打出来的两卷儿报纸，拿到我家，又从我家拿到老于家，那两卷儿报纸一直无人领，我不知道是打多了呢还是大家连看也没兴趣了。报纸已经办了4年多了，现在要是停办太可惜了。但是现在可能有人觉得报纸的事与自己无关，也不写也不看，这个问题不解决，报纸办下去也难。没人投稿，难死编辑，有一期微微编辑，全是微微自己的文章，上期母亲节，光是摘抄胡适的文章就占两版，咱们报纸一共8版，要是6版摘抄，《家报》也就变味了。再说稿慌的问题：一是存在与己无关的思想，说重了是与己无关，说轻了也是没信心了；二是奖励机制不到位，惩罚不一定有，奖励必须有。解决办法就是固定专栏，每个专栏固定记者，编辑如果觉得哪个专栏稿不够就直接找专栏记者，记者负责补足。我设计了这样几个专栏，仅供参考：“要闻综述”——可以是家族内也可以是社会上的、“他山之石”——外人投稿或别处经典、“社会广角”、“居家美食”、“暮鼓晨钟”、“闲情逸致”、“文化园地”、“七嘴八舌”、“生活妙招”、“眼

见为实”。

李东：我同意设立专栏，也同意五姨提出的以家庭为单位每两月投一篇，另外，我建议设立一个资金池，按季度进行奖励，做到奖罚分明，处罚上至少点名批评。

于：报纸办起来不容易，不能停，可能年青一代觉得报纸办起来责任都落他们身上了，不行就双月刊，奖励机制应该有，该酬钱酬钱。

吴：近来的问题是：编辑很努力，稿件没人写，包括我在内，认为有人能写，我就不用写了。现在一定要建立一个详细的奖罚机制，每个小家每季度应该投几篇，现在光凭编辑也很费劲，给编辑点温暖。主要是投稿的奖惩机制一定要建立，编辑算一下，一个小家应该投多少篇，达不到怎么罚。报纸不能改为两月一期，我们还得像个正经单位一样，做好管理，领导层要有想法，提出来，各部门执行，随之将家庭整体气氛都提升起来。还有个接续问题，应该把报纸打算办几年定下来，到期就可以停下来，如果说停就停，带给孩子们的影响也不好，对他们成长也不利。

吴：制定个规章制度，以家庭为单位投稿，也不能一家人全忙，一季度统计一下，稿少的多出钱奖励给积极的。全家人大部分包括我都有依赖思想，认为有人能写，自己岁数大了，让别人写吧，可是年轻人工作又忙，这样大家就都有理由不写了。

吴：奖可以，关键是怎么罚？

吴：人家能写的作者不图以奖，不能写的就罚钱呗。

董：我家电脑里长年存一篇稿以备有人约稿，这篇投上去了就准备下一篇，不是能写不能写、会写不会写的问题。

吴：可以罚钱，但也可以考虑聚会时表演节目什么的。

李东：梁琦排版就他自己压力也挺大，应该再培养两个会排版的，建立一个a□b岗。

吴：我也考虑过提议，满五年以后可以改为两月刊，不能因为办《家报》给大家带来太大压力。我不太主张奖惩机制，要是大家都认罚还是解决不了问题，奖也是，大家都不差那点钱，还是应该唤起大家的责任感。不能因为报纸而大家感到负担、压抑、有包袱。稿件平均分配也不可行，像四姐、嫂子实在不能写的，不能因为报纸写稿有压力再得高血压，就是能写的就多分配几篇，不能写的一年也写两篇。再一个也不用全部原创，摘抄也是报纸的一个组成部分，可以增加阅报量，不能写的可以从这方面入手，互相取长补短。设立专栏的事尝试过，每个月都让每个孩子写栏目太牵扯精力了。另外，不管大家、小家每家负担一期编辑可行不。编辑很重要，主要约稿的力度很重要，约得勤点大家就不好意思拒绝了，就像于蕾编辑那期，多搅和搅和。作者每个人发挥自己的特色和作用，不能因为奖惩让大家产生不良情绪。现在还可以根据具体情况，引进外面的稿件，充实一下报纸。排版的事以前也想过不能让梁琦一个人负责，让昊邈、张明、于跃他们都参与进来，分担一下梁琦的压力，下一步考虑增加编辑，再多设一个排版。

于：我觉得五姨说的勤搅和不解决根本问题，于蕾那个方式长时间也不好使，不是说你在微信里说一下大家就都写了，有时候你约稿了人家都不写，编辑能力也不一样，我就欠缺，而且约稿也不想给别人太大压力，个人写作水平也不一样，有时候我写完了，都不好意思往报纸上登。

吴：咱家出这个报纸是有压力，但是对孩子们的成长也有促进作用，也能推动你突破自己，就像搞销售一样。

吴：每个人想法不一样，我也有像佳佳那样的想法，自己水

平有限，怕写完让人家笑话。

吴：咱家人的性格都不爱出头，也不愿意让别人为难。

于：开完会效果也不一定好，说的人多做的人少，而且不应该只局限在齐市这个地方，外地的南方的都应该发动起来，编辑也可以扩大一下，梁琦排版时候每期都得他自己上网找内容。

贺林：大伙的意见我都不评论，我就说我自己，前年的时候我就提出辞职，现在我还想辞职，但我该写还写，要不我先交一篇日记，我以后再慢慢写。

吴：不摊派指标还是不行。

董：大家提出的问题我都同意，我只是觉得大家讨论再多，最后还得有一个人决策。

吕：家有千口，主事一人，应该董事长行提出意见然后大家讨论。我同意按家摊派指标。

三、董事长总结发言