

# 合同证明材料有哪些(汇总5篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 合同证明材料有哪些篇一

总体上来说，钢琴老师需要具备的基本能力是音乐的实践能力，即专业的演奏技术水平、音乐风格的把握、音乐结构的分析和丰富的乐理知识。以及以下几点：

- 1、温和、平易近人的态度
- 2、开朗、积极的性格（培养其社交能力、对事要大度）
- 3、良好的思想品德修养，有耐心、学会自我反省，不断反思自身的教学问题并加以改正
- 4、头脑灵活、具有幽默感（课程时间安排合理、内容充实）
- 5、充满活力（能够感染学生、带动其学琴的热情）
- 6、自信、谦虚（虚心求教、坚持练习、进修以提高自身的授课水平与质量）
- 7、良好的教育理论修养（注重学生兴趣爱好的培养）
- 8、因材施教的能力（具体问题具体分析，灵活多样的教学方式，注重个性化发展）
- 9、清晰的语言表达能力、准确的问题判断与分析能力

10、准确的听觉听辨能力（能够辨别出音高、节奏、音色的差别，并及时给予学生以纠正）

11、优秀的音乐艺术审美能力（直接影响学生审美水平）

12、坚持进行教学科研工作（在实践中检验，同时寻求新事物、新突破、不断充实自己）

13、具有对钢琴教学的热情（能够做到倾囊相授，使孩子产生学琴的兴趣并激发其潜能）

因为钢琴老师又有初级、中级、高级之分，初级主要针对的群体大多为儿童，他们多数对钢琴一无所知，且有着孩子顽皮的天性，针对于此情况，又要求钢琴老师需要具备以下能力：

1、负责任的态度，对孩子的全面发展负责（把握好学琴在儿童发展中的地位，以儿童心理的健康发展、丰富孩子童年生活为首要目的，调整教学规格、教学进度与教学方法，使孩子能够持续学琴）

2、掌握儿童教育学、心理学知识，从儿童生理特征出发，进行科学施教（思考两个问题（1）如何用音乐的美与乐器操作的乐趣吸引孩子的好奇心；（2）如何通过分析减化音乐的复杂性，从而降低学习量）

3、以鼓励的方式让孩子产生学习动力（出错时用表示遗憾、并给予鼓励的方式指出不足，令其改正）

4、对孩子注意力的合理分配（抓住关键，多方面权衡问题）

5、对待孩子要有耐心（根据孩子的能力及学琴目的调整教学规格）

6、要培养孩子独立学习能力，针对孩子自身进行讲解，使其明白学琴是自己的事

7、选择教材（注意音乐内容的多样性和生动性，做到激发孩子学琴兴趣）

8、做到尊重孩子，学会换位思考

9、了解家长的心理，与家长进行有效沟通（掌握与家长沟通的技巧）

高级钢琴老师更加注重于是否拥有高层次的钢琴演奏思维和钢琴教学思维及其方法的能力；要做到对中国钢琴作品有细致的研究弹奏，能够从民族音乐中汲取精华、滋生灵感；能否做到技术娴熟、乐感超长、善于分析作品内涵、把握作品风格、演绎出作曲家灵魂以及是否具备丰富的音乐想象力和非凡的语言表现力。

## 合同证明材料有哪些篇二

拿证明：

比方说，有什么什么几级证书；

2. 举例说明：

以前是否进行过类似项目，以前的项目怎么安排的，针对这次项目，有哪些可以沿用的方案，和需要调整的地方；

3. 实力保证：

比方贵方的企业实力，注册资金在该领域的排名，以及未来的战略。

## 合同证明材料有哪些篇三

管理人员需要着重提高的几种能力

（1）专业知识

## （2）决策能力

对自己职责范围内的工作能迅速作出判断，果断采取行动

## （3）分析问题及解决问题能力

对工作中出现的各种问题作出准确的分析及采取有效的解决方法

## （4）协调及合作能力

建设好自己的团队，协调与其实他部门的工作关系，提高工作效率

## （5）管理能力

探讨的内容，即计划、组织、指示、监控能力

中层管理人员基本素质

虽然不同规模的企业在不同的发展阶段，中层管理者所需要的的素质也不尽相同，但有一些素质是每一位中层管理者所必须的：如主动性、执行力、过程控制、影响力、培训力、领导力以及专业技能等。

### 一、主动性

主动性是指管理者在工作中不惜投入较多的精力，善于发现和创造新的机会，提前预计到事情发生的可能性，并有计划地采取行动提高工作绩效、避免问题的发生、或创造新的机遇。

不能积极主动地前进，不敢为人先，集体的成绩就会受到限制。如果中层管理者不能对企业的总体绩效产生积极的推动作用，就是在为自己的事业自掘坟墓。衡量中层管理者工作

成效的标准之一就是要看其个人主动发起的行动数量。在这一点上，中层管理者与冲浪运动员颇为相似。冲浪者只有赶在浪潮前面，才能够精彩地冲向岸边。而如果每次都慢半拍，就只能在海里起起落落，等待下一波浪涛的到来。走在时代前列需要真正的努力与积极性。

李明是一家中型家用电器公司新上任客服经理，他们的产品虽然是家庭必需品，但销售量不瘟不火，增长迟缓。除了促销、降价和折扣，公司对如何刺激销售几乎无计可施。

李明不安于现状，他仔细调研企业内部的问题并不断考察和分析竞争者的现状，认定如果改善员工在服务质量上、专卖店在销售业绩上的差距，找一种方法使两方面的强项相结合，就有可能增加销售量。

他把一流的客服代表集合在一起进行产品和物流方面的培训，然后建立了一个电话营销中心，来为他们的专卖店服务。顶级的专卖店超过销售指标26%，每年比没有加入专卖店电话计划的一般专卖店多销售100万元的产品。

## 二、执行力

现任北京亚都人力资源部经理的李丽认为：“执行力是最容易出问题的地方，也是中层管理者必须具有的能力，高层很多时候考核他们的时候都是衡量自己的决策能否被中层管理者很好地贯彻到基层”。

从《执行力》一书卖的火暴异常的情况来，很多的企业都面临着执行不到位的问题。好的产品要好的策划，好的策划要好的执行，好的执行要好的团队，好的团队要好的中层管理者。执行力的强弱，是衡量一个团队战斗力强弱的重要依据，也是中层管理者胜出的一个要素。个人执行力是团队执行力的基础，而基础的关键是中层管理者的执行力。中层管理者作为地方区域的决策者、领导者，承上启下，非常的重要。

作为总部、你的上级，他们的决策、行销推广方案下来了，都希望得到100%的执行，如果你及你的团队在执行的过程中，常是打折，他们是怎样想的？还会提拔重用你吗？怕更多的是怀疑你的能力，索性还是换掉你吧！

北京某影视发展文化传播公司的中层经理刘先生曾经在工作中遇到这样一件事：有一段时间，公司的大型项目比较集中，为数不多的制片忙得不亦乐乎，于是刘经理启用了后备人员担任制片的角色，但因为后备人员没有经验，导致很多环节都出了纰漏，而且由于年纪轻，他也未能重视和导演之间沟通的重要性。

在此情况下，刘经理开始进行类似于信息管理的工作，将大型项目制片的工作流程、职责以及与相关人员必要的协调工作整理下来，固化成表格；同时安排“老”制片对新人传、帮、带，以使其尽快领会制片工作的要义。最后，项目圆满完成。

刘经理在此过程中，起到了使责权清晰，明确每个人自己应该做什么的作用。实际上，领导的执行力就在于使员工们做得更出色。

### 三、过程控制

任何事情从量变到质变都不是一个短暂的过程，如果中层管理者没有持之以恒的“举轻若重”，做好每一个细节的务实精神，就达不到“举重若轻”的境界。

有一家著名出版社的中层主管，希望该出版社在出版界的某一特定领域占据支配地位，经过上级领导的同意，他决定以相当可观的价格购买一家比较小的出版社。该主管急于推行这一购买活动以确保出版社在市场中的重要地位，因此给手下施加压力，让他们在没有做好细致的准备之前就仓促上阵，他说道：“我们以后能清除那些细节。”

然而，他手下的快速行动忽略了一个不能被忽略的细节。数以千计的顾客订购了这家出版社的产品，出版社订单在握，这很好；帐单及时开出，这也很好。但是只有20%的客户支付了货款，不知是什么原因，有人忘记了检查货款回收率。这件事情不是被有意隐瞒的，而是被淹没在其它大量琐碎的财务细节中，这样，非但不能使整个战略产生预期效果，而且其造成的损失妨碍了出版社几年内的其它投资。

如果管理者认为宏图大略才是当务之急，那么此想法将会诱使他相信所有的细节不值得关注。但与此同时，也将有一大堆“小事”带来一连串麻烦，导致他的重大机会被破坏，直至化成泡影。

因此，过程控制细节点的有效把握和关注，对于各项工作的顺利推进和目标的圆满达成具有不可替代和不容忽视的作用。

#### 四、影响力

如果说传统意义的领导主要依靠权力，那么现代观点的领导则更多是靠其内在的影响力。一个成功的领导者不是指身居高位，而是指能够凭借自身的威望、才智，把其他成员吸引到自己的周围，取得别人的信任，引导和影响别人来完成组织目标的人。并且使组织群体取得了良好绩效。领导者的影响力日渐成为衡量成功领导的重要标识。

一个拥有充分的影响力的中层领导者，可以在领导岗位上指挥自如、得心应手，带领队伍取得良好的成绩；相反，一个影响力很弱的领导者，过多地依靠命令和权力的领导者，是不可能分队中树立真正的威信和取得满意的领导效能的。

张瑞敏曾被入选大陆唯一的“最具影响力的商界领袖”，他的影响在于让员工形成不断变革的意识。海尔集团的员工都有这样一种感觉，刚跑完100米，一口气没歇又要继续往前跑，永远不会有“日出而作，日落而息”的安逸感觉。

## 五、培训力

美国ge公司总裁韦尔奇认为，企业领导必须“忙碌”一些有意义的工作。韦尔奇说：“有人告诉我，他一周工作90小时以上。我对他说：„你完全错了！请写下20件每周让你忙碌90小时的工作，进行仔细的审视。你将会发现，其中至少有10项工作是没有意义或可以请人代劳的”。开诚布公地说，我就特别反感形式主义。有的企业领导赞美„勤奋“而漠视„效率“、追求„数量“而不问„收益“。„勤奋“对于成功是必要的，但它只有在„做正确的事“与„必须亲自操作“时才有正面意义。我们不妨在„勤奋“之前先问问自己：这件事是必须要做的吗？是必须由我来做的吗？”韦尔奇认为，企业的领导应当抽出一定的时间与精力去寻找合适的经理人员并激发他们的工作动机。他强调，有想法的人就是英雄。他的主要工作就是去发掘出一些“很棒的想法”，然后“完善它们”，并且“以光速将它们扩展到企业的每个角落”。他坚信，自己的工作就是：一手拿着水罐，一手拿着化学肥料，让所有的事情都变得枝繁叶茂。

优秀的中层管理者更多的关注员工的潜能的开发，鼓励和帮助下属取得成功。安排各种经历以提高他的能力，帮助他成长。

松下公司的领导者认为，如果指示太过详尽，就可能使部属养成不动脑筋的依赖心理。一个命令一个动作地机械工作，不但谈不上提升效率，更谈不上培养人才。在训练人才方面，最重要的是引导被训练者反复思考、亲自制定计划策略并付诸实行。只有独立自主，才能独当一面。对中层管理者而言，最重要的工作就是启发部属的自主能力，使每一个人都能独立作业，而不是成为惟命是从的傀儡。

某公司的中层经理说：“我经常将一些非常重要的会议交给我的高级助理去主持，这样在我到会或者不到会的时候，会议都可以正常地进行，其他部门地经理都能将他们地问题反

映给我地助理，他也能够基本按照我地意思现场处理某些急需决策地事务，我认为这对于我地助理来说就是最好地培训。

## 六、领导力

管理从来不是一个人的事情，富有发展潜质的中层管理者表现出团队取向的工作风格，他们乐于协同作战，在实际管理工作中，他们是“领头雁”，是足球场上的“灵魂人物”；他们善于营造一种团队协作、平等沟通的文化氛围；他们坚信1+1不等于2，善于运用头脑风暴放大集体的智慧；他们以开放的心态欢迎批评、面对冲突，从来不放弃寻找最好的问题解决办法；他们彼此欣赏，鼓舞士气，关注团队成员的共同发展。

团队合作对中层管理者的最终成功起着举足轻重的作用。据统计，管理失败最主要的原因是中层管理者和同事、下级处不好关系。

某公司有两位刚从技术工作提升到技术管理职位的年轻管理者□a经理和b经理。

a经理觉得责任重大，技术进步日新月异，部门中又有许多技术问题没有解决，很有紧迫感，每天刻苦学习相关知识，钻研技术文件，加班加点解决技术问题。他认为，问题的关键在于他是否能向下属证明自己在技术方面是如何的出色。

b经理也认识技术的重要性和自己部门的不足，因此他花很多的时间向下属介绍自己的经验和知识；当他们遇到问题，他也帮忙一起解决，并积极地和相关部门联系和协调。

三个月后□a经理和b经理都非常好地解决了部门的技术问题，而且a经理似乎更突出。但半年后□a经理发现问题越来越多，自己越来越忙，但下属似乎并不满意，觉得很委屈□b经理却得到了下属的拥戴，部门士气高昂，以前的问题都解决了，

还搞了一些新的发明。

对管理者而言，真正意义上的成功必然是团队的成功。脱离团队，去追求个人的成功，这样的成功即使得到了，往往也是变味的和苦涩的，长期是对公司有害的。因此，一个优秀的中层管理者决不是个人的勇猛直前、孤军深入，而是带领下属共同前进。

## 七、专业技能

作为一个企业的中坚力量，其实最基础的是每个中层管理者必须拥有的从业素质——专业知识与技能，当然每个企业有不同的标准和要求。

## 合同证明材料有哪些篇四

致：(购买者)

我公司(公司)参与贵方组织的项目(项目篇)。

编号：) 投标活动，如果我们获得中标资格，我们保证履行合同所需的设备和专业技术能力，并承诺如下

- (一) 具有独立承担民事责任的能力；
- (二) 具有良好的商业信誉和健全的财务会计制度；
- (三) 具有履行合同所必需的设备和专业技术能力；
- (四) 参加政府采购活动前三年内，在经营活动中没有重大违法记录；
- (5) 法律、行政法规规定的其他条件。
- (6) 本公司对本招标文件规定的技术要求和商业条款有了全面的了解。

同时，本公司拥有良好厂家产品支持、技术服务、产品调整、系统使用训练和厂家售后服务承诺书。

如果违反以上承诺，本公司将承担所有法律责任。

附件：表1.7-1 具备履行合同所需的设备表。

表1.7-2 具备履行合同所必需的专业技术能力人员表。

表1.7-3 厂家授权和售后服务承诺书。

法定代表人或其委托代。

人：

供应商：（盖单位章）

日期：

## 合同证明材料有哪些篇五

本人自\*\*年任化工工程师以来，在各专业技术人员的支持下，在本人的勤奋努力下，工作取得了一些成绩，以下谈谈我的几点工作体会。如有不够，敬请原谅。

我认为，领导人倡导的“科技是第一生产力”的深远意义，在于将专业技术转化为生产力，并应用到实践工作中，在转化过程中实现专业技术的升华，造就自己，体现个人对社会的价值。

将专业技术转化为生产力，我做了一定的工作，也取得了一定的成绩。比如91年，将我厂硫酸车间“一转一吸”生产工艺改为“二转二吸”生产工艺，原“一转一吸”生产流程所产生的二氧化硫转化率低，造成排放于空气的二氧化硫超标，产量低，影响了本公司的经济效益又污染了环境。通过这次改造，二氧化硫排放量达到国家的排放标准，并通过了省、市两级环保部门的验收，硫酸产量由原来年产1、5万吨提高到2万吨，大大满足了我厂磷肥生产的需要。还有更重要的一点是减少了空气污染，改善了工人工作环境和附近居民的生活环境。

另外，1992年，我引进华南理工大学化工研究所研制的换热器新技术，即把硫酸车间换热器更换成空心环管壳式换热器。在这次技改中被换下的六台换热器，由原来的折流板式更换成空心环管壳式，使用面积由原来的1835m<sup>2</sup>减少到1210m<sup>2</sup>□气体总压降由原来的15050pa降到6320pa□硫酸产量均换87t/d计，所需用热面积由原来的22□1m<sup>2</sup>(t·d)降至14□58m<sup>2</sup>(t·d)□使我厂每年节约生产用电270000kwh□达到

节能降耗的目的，取得了直接经济效益。

在实行技术改革实践的过程中，成效比较显著的是普钙车间的湿法生产改造工程。1990年8月—12月，普钙车间投资120万元，将传统的干法生产改为湿法生产，年产量由原来的3万吨提高到6万吨。工艺流程缩短了，省略了干法生产中的干燥、配酸系统和除尘设备，从而使生产成本降低了，据统计，就燃料、电耗、大气污染三项每年共计节约50万元。

“万丈高楼从地起”，人类历史从一开始就存在着这样一条自然规律，即人类无论从事何种社会活动都是从基础开始。基础是否牢固，直接影响其今后的发展，因此，没有基础，就谈不上发展，没有扎实的基础理论去指导专业技术工作，就没有技术成果的产生。而每一基础理论的突破，都孕育着一场技术革命，可见基础理论对专业技术工作来说，是何等的重要。

我一向都比较注重基础理论的学习，而且根据本企业的生产实际系统地学。我任职化工工程师以来，每年都参加专业学习。如91年的《无机盐化工产品技术》、95年的《无机化工生产流程设计工艺》、97年的《磷肥湿法生产工艺》等理论的学习，在以后的工作中得到很好的应用。

90年8月至于12月，普钙车间将传统的干法生产改为湿法生产，经过八个月的技改和试产摸索，一次投产成功，实现了不用脱水设备，直接进行“湿法磷肥生产”的工艺生产线。我厂从64年建厂以来，普钙生产经历了三次不同的生产方法。前两次都是“干法生产”，这些传统的流程具备干燥、配酸系统、除尘设备，工艺流程繁琐、耗费大、污染环境，不利于工人和附近居民的身体健康，还给企业造成浪费。湿法工艺流程的成功投产，不仅降低了生产成本，而且减少了工人的劳动强度，提高了工人的生产效率，改善了工人的劳动环境，附近居民对我厂的怨言减少了。在这次技改工作中遇到的难题就是如何使产品水分达标。我带领车间技术员经过几个月

的生产摸索，找到了影响产品水分指标的六大因素及对应的解决措施。比如针对矿种因素，我采取矿种搭配使用，云贵矿与湖南矿以1：0、6的比例进行搭配，磨矿浆的水采用氟吸收的水，增加矿浆的流动性，降低矿浆的水分含量，产品水分问题解决了，其它的指标也随之好转，使我厂湿法生产的普通过磷酸钙成品由原来的四级品达到三级品，产量由原来的3万吨增加到6万吨，节约成本约50万元。

我认为，任何现代工程项目，不可能是纯专业技术，而是多项技术的组合。要把专业技术工作做好，必须要扩大自己的知识面，计划经济时代是这样，在竞争日益激烈的市场经济条件下更要这样。

我参加工作以来，就喜爱阅读各方面知识的理论书籍。我想如果知识广泛一些，也许对以后的工作有所帮助。我这样想也这样做了。我在系统地掌握本企业的专业知识的基础上，还有计划有目的地自学其他理论知识。近十年来，主要学习了《电工学》、《工程流体力学》、《塑胶工业》、《二氧化钛表面处理添加剂》、《快速固化氨酯密封剂用酞酸酯催化剂》，其中的一些理论知识给我今后的工作带来了很大的帮助。

近几年来，由于整个化肥市场平淡，尤其是京九铁路的全线开通，外省磷肥大量冲击广东市场，造成竞争激烈，磷肥的销售市场处于低谷，尽管公司在销售方面做了大量的工作带来了旺销，也只是有市无价；本身磷肥生产成本就高，属于微利产品，本企业如果还是靠这单一产品就很难经营下去。在这种情况下，我和公司的其他技术人员进行广泛的市场调查，细心筛选，发觉市场上欠缺保洁涂料，该涂料成果技术来源于广东省“九·五”重点攻关项目《无毒生化柔韧膜材料的研制》，水平国内，产品填补国内空白，产品为单组份，施工方便、适应面广，可以广泛应用。这种涂料如果面世，将大量节约外汇，并可出口创汇。

最近，经过我们的努力，已研制开发成功了这种高档涂料——粤北牌无毒保洁涂料。这是一种改性氨基甲酸酯类涂料，其中无机颜料含量高达22%，这种无机颜料含量如此之高的涂料能够经过两年贮存不沉降不分层，我主要是施加了一种分散剂，这种分散剂与颜料分子和涂料中的树脂反应键合，形成一种新的匀质微粒，使涂料在体系内部消除了不同比重物料的机界，从而达到整个涂料体系的稳定，使其不会产生分层。这种方法也提高了涂料中无机颜料的填充比，从而使涂料的遮盖力增加，改善了施工质量。

杰出的科学家钱学森同志说过，科技人员以后要用定性定量相结合的系统工程方法，才能得出有力的科学论证，我认为这是科技的发展方向，在今后，随着社会的发展，再没有什么纯专业技术了，只有系统工程。“一本通书读到老”只能是寸步难行。

根据我多年来的工作体会，治学严谨、大胆创新才能搞好专业技术工作，才能提高专业技术人员的自身素质。

专业技术人员在生产管理或市场开发中，经常会碰到一些比较复杂的情况，这时专业技术人员如果考虑得不够慎重，就将会把企业引向灭亡，反之，认真谨慎地分析了解情况，就不会出错。

我任化工工程师以来，解决了公司一些技术难题，这些难题对我来说，虽然不完全是陌生的，但都有一定的挑战性和风险。比如此次新产品的开发生产，投资300多万元，对于只有几百名在职、退休工的企业来讲风险之大可想而知，但是我认为，面临今天的化肥市场，坐着等死不如搏一搏，此新产品有如此多的优越性，工艺技术水平又是国内的，更何况作为一个专业技术人员还应具备创新精神。

当然，专业技术人员大胆创新，并非是盲目的，要在工作中反复实践，国家领导人说过，“从实践中来到实践中去”。

专业技术人员在工作实践中要查阅大量的技术资料，找出有力的理论依据解答所研究的课题，同时进行广泛的社会调查得出可行性报告。这样不仅专业工作做好了，自身素质也得到了升华。我认为在进行专业技术工作中，应坚持反对不懂装懂、弄虚作假的不良行为，杜绝一切“大概”、“差不多”的浮夸作风，要向老一辈专业技术人员学习，领导人的“三讲”教育其中一讲就是讲学习，对于我们广大专业技术人员来说就是学习各方面的理论知识。专业技术人员的工作任重而道远，让我们携手共进、顽强拼搏、科技兴国、开创未来。