# 给公司的建议范文作文共22篇

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2025-05-06

*给公司的建议范文作文 第一篇1、人才严重缺乏。就其具体而言，每个部门无独挡一面之人物，事无巨细均需要别人安排，居在岗位却无行事之能力。其次缺少系统完整的操作体系和意识，本部门工作无法得到改进、完善和提高，仅仅提留在为做事而做事，而不知为何做...*

**给公司的建议范文作文 第一篇**

1、人才严重缺乏。就其具体而言，每个部门无独挡一面之人物，事无巨细均需要别人安排，居在岗位却无行事之能力。其次缺少系统完整的操作体系和意识，本部门工作无法得到改进、完善和提高，仅仅提留在为做事而做事，而不知为何做事，如果做事，如何做好事之能力。

2、分工不明，权力无法有力的下放，职责更不清晰，经常出现为他人做事，自己的事情却无法做好的情况，又或者出现问题无法追究，互相推委，害怕承担责任的情况。

3、部门之间配合较差，缺少有序的监管和控制。

4、有制度却无法真正有效的推行，没有形成重视，上上下下都有其阻力。

5、公司领导有决心、无行动，无法为下面的人员指引方向。公司的经营和发展缺少系统的规划和具体的持续发展的计划。

6、“以人为本”没有真正体现在实际当中，员工的福利及一系列人性化的关怀并没得到体现。员工没有以公司为家，缺少适当的职业和发展规划，公司的企业文化非常薄弱。

为了公司的长远发展考虑，公司可从以下方面着手突破:

1、人才的引进、留住及激励。

2、正确用人，大胆授权，分工到位，职责明确，用人不疑。

3、将制度进行到底，引起充分的重视，具体从以下三个方面来实施:

㈠ 建立和完善公司的一系列规章制度，宣传推广，培养员工意识;

㈡ 建立健全的企业文化，使员工真正能以公司为家，公司以员工为本，员工和企业共同成长。

㈢ 继续完善和贯彻ISO9000质量体系，从生产到质量的各方面环节加强控制和管理，培养质量意识，以降低成本，消除质量隐患，提高产品合格率，提高效率。

4、完善员工福利制度等一系列制度，从细节着手，为员工着想，将关怀落到实处。

5、加强对基础干部的培养，分化职能和分工，使管理能深入到基层。

6、培养员工创新和节约的意识。

以上是本人的一点所思所想，希望能对总经理有些启发，无论好坏，目的都是希望公司能够更好的发展。

**给公司的建议范文作文 第二篇**

我觉得作为商场，便捷销售是最主要的，从细节为客户提供便利是最合理的建议。不能让顾客有购物不便利，在商场买东西简直就是遭罪的感受。所根据我每天的所见我就提一下我的几条建议：

1、关于公司员工和管理方面。抓好业务培训，提高员工素质、加强企业精神文明建设，努力提高服务水平。抓好营销促销,缩短市场磨合。抓商品结构调整，适应市场消费需求层层分解经营指标，调动各方积极性加强资金管理，节约费用支出。抓好消防和安全保卫工作，保障企业无事故。

3、关于文件打印方面。建议废纸的多次使用。虽然纸张非不贵，但今天浪费一张明天也浪费一张，一个月一年累积起来也是一笔不小的费用，所以非正规文件用纸，建议大家采用作废纸张文件的背面打印，达到节约用纸的目的。对于这一点各部门已经做得很好了。

4、关于下班后关闭公司相关设备的问题。每天下班后电脑是全部关闭了，但还有一些显示器和打印机还是开着的，虽然这样基本耗费不了多少电，但第二天开闸的瞬间会给机器带来一定损伤，从而缩短了机器的使用寿命，所以建议公司的每位同事下班后别忘了检查自己的显示器以及打印机是否关闭了。

5、关于公司的评比及奖励。公司即然制定了这个制度，那么是否也应该采取一个奖励制度，以激励公司每位成员为公司的发展添砖加瓦。对于提出的合理化建议者，公司通过论证若切合实际，有可行性，操作性强的。一经采纳，给予一定奖励。此奖励根据建议的优秀程度递增。

**给公司的建议范文作文 第三篇**

1、对本企业优势产品或研发项目建立专利信息数据库并监测;

1)系统地检索国内外专利文献;

2)密切跟踪每周公开的医药专利申请;

3)依据治疗类别、化学结构、制剂及制备方法与申请人，将检索到的专利文献分类归档;

定期对归档的专利信息进行统计分析，看哪些人申请了哪些与本厂研发项目相关的专利;申请人是企业、研究所还是个人;申请人有多少，申请内容集中在哪一方面等等;

2、专利信息快速快递

1)每月将统计分析结果形成文字性报告，向总经理汇报;同时送营销部门负责人参考;

2)将统计分析结果形成文字性报告与相关专利文献一并，送研发部与有关课题负责人

3、专利信息快速反馈

1)根据研发部与有关课题负责人提出的进一步的检索需要，扩大或深化、细化检索式，再次检索，并将检索结果送研发部与有关课题负责人;

2)同时将可能涉及侵权或研发失去新颖性或创造性的信息与相关资料向专利法律部汇报

4、专利信息季度综合汇报

1)每三个月，综合将近三个月的统计分析结果与研发部、营销部反馈意见，向总经理汇报

2)同时，依据总经理、总工程师的意见，扩大或深化、细化检索式，再次检索，并将检索结果送研发部与有关课题负责人。

(三)专利法律部的工作程序：

1、对专利信息部、研发部的工作进行监督;

2、根据研发部、营销部反馈意见，对有关可能涉及侵权或研发失去新颖性或创造性情况的研究，将研究结果向总经理汇报;

3、分析企业优势，正确确定专利保护目标、目的、程序、策略;

4、了解其它有关专利的信息;

5、专利宣传、培训;

6、专利资产评估、专利合同备案、专利权质押、专利广告证明等

7、在企业合作、产品出口等，运用专利制度的规则，提出合资、合作的合理化建议。

8、本单位建立职务发明创造保密制度和档案管理制度，在专利申请公开前，员工对申请专利的技术或产品负有保密义务，要有员工保密协议、竞业限制协议、保密奖惩协议、借阅管理规定、密级确定规定、归档管理规定。

9、对申请专利的职务发明人或设计人给予鼓励，2)同时，依据总经理、总工程师的意见，扩大或深化、细化检索式，再次检索，并将检索结果送研发部与有关课题负责人。

(三)专利法律部的工作程序：

1、对专利信息部、研发部的工作进行监督;

2、根据研发部、营销部反馈意见，对有关可能涉及侵权或研发失去新颖性或创造性情况的研究，将研究结果向总经理汇报;

3、分析企业优势，正确确定专利保护目标、目的、程序、策略;

4、了解其它有关专利的信息;

5、专利宣传、培训;

6、专利资产评估、专利合同备案、专利权质押、专利广告证明等

7、在企业合作、产品出口等，运用专利制度的规则，提出合资、合作的合理化建议。

8、本单位建立职务发明创造保密制度和档案管理制度，在专利申请公开前，员工对申请专利的技术或产品负有保密义务，要有员工保密协议、竞业限制协议、保密奖惩协议、借阅管理规定、密级确定规定、归档管理规定。

9、对申请专利的职务发明人或设计人给予鼓励。

**给公司的建议范文作文 第四篇**

1、各个部门的沟通要流畅，保持高度的和-谐。

建议改进的方法:加强各门门之间的感情的沟通，在不损坏各部门利益的基础之上要使各个部门的小利益同公司的大利益相互和-谐，使几个目标和为一起，这样我们的工作才能取得较大的进步。对于些工作文件政策之类的书面规定，一定要全面的落实，特别是销售和财务部门要及时地联系。不要等到问题发生实在解决，那时不仅事倍功半，同时也会严重的影响积极性。

2、一切要以事实说话。

建议改进的方法:在我们的工作过程中，一切要以事实为依据，根据现实问题反映出来的问题进行对症下药，不仅要进行全面地了解，还要进行辩证的眼光看问题。对一些经常出现的问题要及时的沟通。没有调查就没有发言权，及时给你机会也不要信口开河，为了发言而发言。我们做工作不是给领导看的，而是要有所收获。不要拿着公司的资源给自己谋利益。

3、提高工作效率。

建议改进的方法:有些事情我们不能的干一件说一件，好多事情是可以归结成一类的，要尽量归结成一个制度或是流程，避免重复。比如我们对一些代理商的政策，我们销售部门都执行好几个月了，财务竟让不知道该政策，弄得我们的信誉受到很大的打击，我们的一些政策要及时地下发给各个部门，别再让我们每次给代理商落实政策时都要经过好几个领导的签字，不仅代理商的积极性受到打击，我们也跟着倒霉，代理商对我们的信誉不再信任，我们对公司的一些争将不再积极了。这是很危险的，建议将公司的一些政策切实落实到各个部门避免此类情况再次发生。

**给公司的建议范文作文 第五篇**

随着市场逐步的发展，企业竞争优势的核心逐步由过去的“商品竞争”演变成“服务竞争”，经历了从质量取胜、品牌取胜从而发展到了客户服务取胜的阶段，在以客户为中心的时代，客户服务意识的重要性日益凸现出来，客户服务是公司商业动作中的重要组成部分。

1、目前现状：虽然我们公司在“服务客户、服务业务、服务基层”等企业文化的广泛影响下，公司员工也会将这句话挂在觜边，但是从实际行动上并未付诸实践，服务意识、态度差，脸难看、话难听、事难办的现象时有发生，公司制定的一些很好的服务举措得不到落实。

2、个人观点：员工对公司缺乏归属感。由于公司福利待遇低，而且工作量较大，公司提的合理化推荐得不到落实，员工在工作中情绪、意见很大。再加上，领导也不注重关心、激励员工，使其在心理上感到很大的失落，从而其工作用心性和主动性都一落千丈，降低了对客房的服务意识。

3、个人推荐：

⑴、前台服务。前台接待人员是公司的“形象代言人”，或称公司的“门面”、“脸面”。所以务必要统一穿着工装(这点要求全公司所有员工统一齐来，包括公司上层领导要以身作则，而不是只某个部门穿，而其他部门不穿，影响公司的整体形象)。接待人员的言行举止决定到访客户的对公司的第一印象。所以前台接待人员要务必掌握一些常用的接待礼仪。当客户来访时，应起身站立，面带微笑热情、主动问候：“您好，请问您找哪位?”、“有预约吗?”等，耐心倾听客户的来意，并根据客人的需求用心予以帮忙联系，不要在客厅内大声叫喊其要找的人，如果要找的人在忙或者不在，能够请其稍等，规范的仪态引领客户入座倒水，不要将客户扔在那里没有管。

⑵、注重服务人员的培训。在员工加入公司用后，我们便要做好其培训工作。首先，应让他们了解协和、融入协和的企业文化;其次，再针对后勤服务人员(前台、会签人员)岗位说明、公司的服务规范及其它制度对其进行理论培训，在其理论培训透过考核后进入实际操作培训，在此过程中我们要给他们竖立一个学习的榜样，让其在优秀的员工指导下进行操作，最后理论和实践考核全部透过后方能上岗。

⑶、重视、关心员工使其增加归属感。作为公司管理人员，不可能整天与顾客打交道，而只有一线员工才是真正与顾客应对面。所以，我们首先要真心为他们着想，比如说不定期地安排员工外出游玩、竞技类的体育活动等，使员工劳逸结合，并及时解决员工的各种困难。只有这样，才能让员工认识到公司是重视他们的，从而会更加努力地工作，而服务意识也会不断提高。

⑷、拟订合理的奖惩制度。要量化服务标准，制定细则，对员工的日常工作、日常表现打分。所要制定的标准要细化到工作中的每一个细节，对每一名员工同等对待、不偏不倚。对服务工作做的好的员工给予必须的物质和精神上的奖励(发放奖金或通报表扬);对于服务工作做的不好的员工则要对其进行惩戒(批评教育或罚款)。这样让员工意识到其服务的好坏直接关系到其切身利益，他们就会自觉地注意日常服务过程中的每一个细节，从而自然而然的便提高了服务意识。

**给公司的建议范文作文 第六篇**

经我组织，各寝室长收集到的对教学的意见和建议，汇总如下：

一：对教师授课的意见和建议：

大部分老师能很好的完成教学任务，教学效果好。存在的问题主要有：

1、部分老师上课只对着课件读，与学生的互动很少，或者说没有。如，嵌入式系统课程，微波技术课程。

建议：采取多样形式和学生互动（提问，分组讨论等），这样能督促学生积极学习，相信效果比较好。

2、部分老师认为很多知识我们都已经学过，故而略去不讲，殊不知，我们急需老师给我们提点，带我们会回忆。

建议：老师上课时尽量花点时间，带着我们复习以前学过的知识。

二：对学生学习的意见和建议：

1、当前学生学习兴趣低，很多同学没有把心思放到学习上来，而是花在了自认为锻炼自己的活动中去。

建议：营造考级考证的氛围（比如召开专题讲座，老师上课多指明其重要性等），这样可以提高班风学风，影响周围同学共同进步。

2、做实验不认真，不积极锻炼实验动手能力，对实验只了解怎么做，却不知为什么这样做。

建议：上实验课时，老师应该多阐明实验原理，并且，结合课本，举出实例，以利于同学消化吸收。

三：对教学的其他意见和建议：

1、课程设置不合理，我们很多前期课程未开，就开始学习要求更高的专业课。如：嵌入式系统课程，先前的单片机类课程没学过；JAVA ME 先前基本的JAVA知识为零，这样，直接导致了很多同学上课听不懂，进而不听课。

2、实验设备问题，我们通信工程专业实验室里面的最重要的仪器之一，示波器质量就很差，很多时候，不是我们同学调不出来，而是，实验设备问题导致调不出来，实验效果可想而知。

**给公司的建议范文作文 第七篇**

第一、管理理念上的误区。表现在以劳动人事管理代替人力资源管理，难以有效发挥人的积极性和创造性。现代化企业的人事管理要充分认识到人力资源具有能动性和可激励性。人力资源开发及管理就是要以“人”为中心，寻求“人”与“工作”相互适应的契合点，将“人”的发展与企业的发展有机地联系起来。管理领域这种人性回归思想，是现代化人事管理最突出标志之一。而长期以来，我国企业没有人力资源管理，只有人事管理，这种管理方式强调以“工作”为核心，它要求人对工作要具有适应性，对员工工作绩效的考核取决于工作要求，工资分配的标准则取决于工作特征，如职务的大小，级别的高低等。它以“工作”为核心，抑制了人的.能动性和创造性，因而不利于工作质量的改进和工作效率的提高。国有企业的人力资源管理没有摆脱事务性管理的模式，没有将人力资源管理纳入企业的战略管理范畴。这种人事管理往往注重事务性操作，而不善于开发人员的潜在能力。

第二、吸引人才方面的误区。一是重学历轻能力。许多企业在用人时，往往只注重学历，而忽视人才素质和实际能力，许多人在实际工作中积累了丰富的实践经验，工作能力强，但由于种种原因没有学历或文凭，因而无法获得提拔和重用。有的企业选拔人才时以学历为条件，要求必须是硕士或博士，结果是博士硕士招了不少，但是实际效果却不一定好，有的学非所用，有的大材小用，造成人才的浪费。二是重能力，轻修养。也有的企业只重视技术水平和管理能力，而忽视人才的道德修养，致使一些心术不正的所谓“人才”走上重要岗位甚至领导岗位，造成企业经营管理的混乱以致带来经济上的损失。三是不能将引进或开发有机结合，而是偏重某一面。众所周知，企业获取人才有两种途径：外部引进和内部开发。这两种途径各有其优缺点：注重引进外部人才，可在短期内拥有大量人才并可降低培训费；注重内部人才的开发，可减低人才投资，并能提高使用效率。但只注重外部引进，会挫伤内部职工积极性，只重内部开发，企业会失去活力。因而两者必须有机结合，才能达到最佳效果。

第三、人才使用方面的误区。一是企业重视对人才引进和投资，但是忽略施展环境。引进或培养人才也是一种投资，必然会给企业带来收益，但需要一定的条件。条件不仅包括生活方面的工资、福利、住房，更重要还在于工作中的权责范围、人际关系等方面，而工作环境和条件是人才发挥效能并带来效益的关键所在。不少企业以高工资房福利来吸引并安置人才，但并没有为人才创造发挥才能的宽松环境，使得不少人才发出“英雄无用武之地”的感慨，“身在曹营心在汉”、“跳槽热”等现象即反映出企业在用人方面的问题。人才无法顺利地开展工作，自然也就谈不上为企业带来效益。二是重使用而轻价值。人才的价值不仅表现在对社会和企业承担的责任以及做出的贡献，也反映出社会和企业对人才的尊重以及需要的满足。实际工作中，有的企业不能正确看待人才价值，非常重视人才的贡献，却忽视人才个人发展的需要，从而挫伤了人才的积极性。第四、激励机制方面的误区。物质激励和精神鼓励是企业常用的两种不同的激励手段。而我国跨国经营企业在激励机制上，往往重物质激励轻精神激励。企业常采用提高工资、改善福利等手段进行物质奖励，可以说短期内能够取得一定效果，但是再高的待遇也不可能使人得到满足。大家知道，著名经济学家马斯洛的需求理论将人的需求分为五个层次，即生存、安全、社会或感情、尊重和自我实现的需要。物质需求是较低层次上的需求，精神需求才是人们追求的最高目标。所谓留人留心，就是满足员工精神上的需求，激发员工的工作热情。满足其自我发展需要，在这方面，精神鼓励更具有决定性的作用。

**给公司的建议范文作文 第八篇**

企业安全生产建议

(一)提高认识，完善机构

1、提高企业各级领导的认识。特别是企业法人代表必须充分认识国家提出的“企业法定代表人是本企业安全生产第一责任人”，必须意识到安全生产不但关系到企业的信誉，而且关系到国家财产及施工人员生命的安危。因此必须坚持贯彻执行好“安全第一，预防为主”的方针，做到“管生产必须管安全”的原则。正确处理好安全与生产，安全与效益，安全与进度的关系。在生产、效益、进度与安全发生矛盾时，坚持“安全第一”的原则。

2、建立安全生产管理小组。从企业到各项目经理均成立安全生产管理小组，以法人代表、项目经理为首，各分管领导，专职安全员以及各分项工程安全员组成。其职责是：认真贯彻执行劳动保护和安全生产的政策、法律和规章，审批安全生产措施、计划，完善各部门管理人员的安全责任制，定期研究解决安全生产中的难题，主持事故的调查，提出对责任人处理意见和改进措施。同时组织施工班组每周进行安全学习并填写好记录，组织安全大检查，召开安全会议，交流安全工作经验，确保生产在安全的状态下进行。

(二)加强培训，提高素质

1、加强对管理层人员培训，提高安全生产管理素质。企业必须定期、定时、分批培训各级领导干部、工程技术人员和生产管理人员，认真学习建设工程安全生产相关法律、法规及规范性文件，提高管理安全生产的素质，做到对安全生产能管、会管、管得好。、

2、加强对施工人员岗前培训，提高其安全生产意识。企业对参加施工的人员，必须进行安全技术教育，使其熟知和遵守本工种和各项安全技术操作规程，并定期进行安全技术考核，合格者方准上岗操作。对于从事电气、起重、建筑登高架设作业、焊接、汽车驾驶、爆破等特殊工种的人员，必须经专业培训，获得合格证书后，方准持证上岗。

在安全生产监管过程中，被动监管与主动落实永远是一对矛盾，被动监管幷不能带来落实的主动性。生产经营单位是生产经营活动的主体，在生产经营活动中处于核心地位，保障安全生产，生产经营单位是关键，强化企业安全生产主体责任的落实，除了靠政府强有力的监管和行业有效的指导督促企业落实主体责任外，更需要企业充分认识落实企业安全生产主体责任的重要意义，从保障企业安全生产的实际出发，充分建立健全各项安全体系，采取多种安全措施，切实担起安全生产的主体责任。

年月日

**给公司的建议范文作文 第九篇**

>一、课堂教学方面：

1、教学安排上的整体与局部的把握。首先是学科内前后章节的前呼后应，讲课循序渐进的同时应该注意与相关章节的联系。其次是专业学科与基础学科、工具学科中相关内容的联系。举个例子，线性回归法是实验学科中的重要方法，但是一个奇怪的现象就是，因为与各学科都重复，老师们都不愿意在自己的课堂上讲授，都说是学时问题。微积分、分析化学、物理实验、概率统计这些课程都把这部分跳过去了。虽然同学们通过自学基本都能掌握这部分内容，但在应用的规范性和理解的深刻性上可能没有不同老师重复讲授的效果更好。

3、注意培养学习的能力，而不仅仅是传授知识。其实，在我们看来，我们学习的东西很多，然而它们的作用并不在它们本身。把这些知识看作一种“载体”，一种工具，可能更为合适。我们学习的目的并不在于能“吃入”多少东西，而在于学会怎样去“吃”，这也许才是教育的本质所在。我们现在所接受的知识是为了让我们通过拥有它能提高自己的学习能力。老师在上课时应该更注重这方面能力的培养，而不应该像高中老师那样过分的包办。最基本的东西充分强调，扩展的部分稍作提示，让我们自己课下去看，不懂再问。还有，我们认为，本科是不应过分强调专业的，各类知识应该都学一些。具备了这样的能力，我觉得同学们对于未来学习工作中各种新技术、新知识也会游刃有余。至少在学习那些新技术、新知识时，不会感到畏惧和无从下手。

4、讲课内容应该既有书本可参，又有自己的特色。

(1)例题与理论相交融。理工科的学习，概念、公式等比较多，数学推导也比较繁琐，尤其是我们化学，定性的、半定量的、定量中近似的东西很多很多，要想让学生更好更快地掌握课堂知识，上课多结合针对性的例题是很好的辅助手段。没有例题，很难准确把握那些标准。

(2)讲课有侧重点。对简单的、对学科不是很重要的知识或者前沿的、我们理解有很大难度的内容讲得快一点、泛一点，对重要的知识和经典的方法讲的详细点，每堂课的授课内容应适量，不要太多，尤其用幻灯片上课的老师，避免同学们成为秘书式的人才。

(3)尽量抽一些时间介绍课本上相关知识背后的科学家的故事，让学生长知识的同时又能长见识，让学生明白科学家是怎么搞研究的，我们以后有哪些可以参照的，并让同学们理解什么是化学，化学应该研究些什么，她在科学整体发展中有哪些任务，应该起到什么样的作用，这门课在化学中的重要地位等等。

(4)多介绍一些当前与学科有关的科技前沿，学校及国内在这方面的研究水平与国外对比有哪些长处或不足，也可以介绍一些老师自己平时的研究方向、研究方法，这样可以激发学生的学习兴趣以及促进学生的创新意识。

(5)“化学讲座”的课程应该继续开设，最好由院士和科研第一线的老师抽时间面向全院同学做一系列简短但精练的讲座，也可以激发同学们的兴趣，并为以后的人生设计方向。我觉得这是很重要的一课，最好上一个学期每周一次。这方面理学院和地空学院好像做得比较好，理学院有一段时间每周都有面向低年级本科生的学术报告，而地空学院更是为大一新生开设了“地球科学导论”这门精彩的课程。我觉得我们化学与材料科学学院拥有如此之多的优秀的老师，在这方面应该更有优势，做得更好才是。

>二、实验教学方面：

化学毕竟是一门实验学科，在实验教学中，老师的任务不应该仅仅是把实验给学生讲一遍具体操作，演示一遍之后，让同学们照葫芦画瓢的重复一下实验步骤。这样的实验不能给同学留下多大的印象，也不能让同学体验到实验的科学精神——因为在这样的实验过程中同学们只是在机械的重复实验步骤，而不会明白自己这样做的目的是什么。我以前做过一本加州伯克利大学的有机化学试题集(《加州伯克利大学有机化学试题集》，上海交通大学出版社)，其中前言讲的是那里有机化学理论和实验教学的实施情况。他们的本科生每周除了要做实验，还有固定的时间讨论实验。这种讨论的形式和内容可以摸索，但这种讨论的方式我觉得实在可以采纳。基础实验虽然相对成熟，但仍有很多问题值得讨论。而且，这也引出了下一个问题，就是关于基础实验的内容。具体就是原创性实验应该多一些。在做了几个基础实验后，可以让同学们就这几个实验的原理、方法通过查阅文献设计新实验，然后与同学讨论、与老师讨论，提供方案，让老师给出可行性;对好的方案的奖励就是让其他同学一起做这个原创性实验，这也是对实际科研过程的一种反映。在科研实验室中做出的比较成熟的实验也可以转移到基础实验室中，讨论的题目可以由做出这个实验的老师甚至研究生提出。

总之，对于以上两个大方面——理论教学与实验教学的建议，有些可能说起来容易，做起来根本无法把握，对老师要求很高，对学生要求也很高。但正如化学中的一个普遍现象，理想状态是好的，也是难以达到的，但我们总是可以不断接近这个理想状态。教学的受益者毕竟是我们学生，因此希望与各位亲爱的老师们共同配合，达到教与学的目的，真正学到知识、能力和素质，走向自己的成功。

**给公司的建议范文作文 第十篇**

我来到公司已经两个月了，在此期间经历了辞退、恢复上岗、公司重组等很多大的变动，但我这天依然工作在公司综合行政事务工作管理部的工作岗位上，并且以一颗热忱、认真负责的心为公司服务，即使再小的事情，也想去做到最好。

这段时间以来，我学习了公司的各项规章制度，也了解了自己所在岗位的职责与工作资料，更与公司的员工建立了良好的同事关系，在相互了解、相互信任的基础上，更好的熟悉和开展了综行部的工作。在此，我将对我所在部门和公司未来的发展提出几点个人的推荐和意见。

>一、各部门与公司上级主管缺乏沟通

公司内部缺少主心骨，缺少团队精神。目前，作为公司的领导层与各部门人员缺乏沟通与交流，公司部门各管一摊，各司其职，部门与部门之间不能及时了解工作资料，衔接力度不够，导致公司内部管理象一盘散沙，没有凝聚力和向心力。每个部门存在的问题无法及时向上级领导反映，自己又无力解决，导致问题越积越多，越多越难以解决，一拖再拖，最后不了了之，但却给公司埋下了问题隐患。

解决问题推荐：加强管理层与各部门之间的信息交流，每星期二次例会不能少，对各部门及员工提出的问题能在最短时间内解决的尽量不拖延，管理层也要对员工提出的问题给予合理的解决，绝不敷衍了事，也要多关心下属员工，鼓励员工大胆的提出合理的推荐、意见及心声，让员工对管理层有信心，敞开心怀，畅所欲言，没有后顾之忧，增加公司管理的透明度，提高员工对公司的信任和信心，以建立稳定的团队，造就高效率的业绩。

>二、公司内部人员存在的问题

公司内部人员都是领导层的亲戚与朋友，所以，在管理上压力就会比较大，但总体来说，大家都还是很遵守公司的各项制度，当然，难免有个别人存在一些问题，这就是问题的关键所在。

解决问题推荐：不偏听偏信，遇到问题要多了解实情，没有调查就没有发言权，所以，在这个敏感的话题上，我也只能说这么多，请董事长谅解。

>三、综合行政事务工作管理部的工作无法落实到位

根据董事长在近段时间内召开的几次会议资料，结合本公司的实际状况，我个人认为，做为综行部，是一个公司的管理平台，在公司中起到协调、管理、监督、指导、润滑的作用，但因公司内部人员问题，导致综行部的工作无法切实的开展及落实到位，公司的\'各项规章制度也无法全面执行，以至影响了整个公司的内部管理。

解决问题推荐：首先，要持续精诚团结，持续良好的精神状态，持续良好的工作作风，实实在在的为公司做事，给其他人员做出表率，靠自己的行动影响其他员工。其次，要敢抓敢管，发现问题及时纠正，要严肃纪律，不断完善规章制度，用制度约束每个人的言行。再次，认真履行职责，切实发挥好综合、协调、管理、监督、指导作用。

>四、公司产业部内部管理存在问题

目前就公司产业部的人员在管理上存在很大问题。公司现分为5个部门，产业部独立核算，但在管理上还属于公司统一管理，问题就在于产业部在人员录用、培训、调动、考勤、薪资制定上没有统一的制定与规划，如果说由产业部自己制定规划，那就会与公司脱钩，如果是这样，那么整个公司的内部管理无法协调，在管理上就会出现混乱的局面。

解决问题推荐：人员录用、培训、调动、考勤归公司管理，也要严格执行公司的各项规章制度，不能不经公司领导同意随意改动内部结构，人员薪资也要与公司其他部门相符，避免产生不必要的内部矛盾。产业部利润独立核算，但要由公司统一管理，使整个公司内部管理相互协调，相互统一。

以上几点是我不成熟的推荐，毕竟我来公司时间较短，很多问题思考的不够周全，但我还是大着胆子提了出来，请领导批评指正，如有不妥，敬请谅解。

**给公司的建议范文作文 第十一篇**

1、公司并非像外界媒介上宣传的那样有强烈的磁场，保守而不像品牌应有的激进，作为品牌公司一定要有强烈的号召力和感染力，这是从上而下传达出去的;

2、企业没有长远规划和近期目标、年度目标，部门没有明确的、实操的目标，个人有的或许只是一腔热诚，时间长了变得迷茫。而市场竞争更加激烈，时间是不等人的;

3、作为公司高层以及各部门领导没有传达给我们员工一种信心和信念，大家私下只会猜测，动摇军心，可以说上下级之间严重缺乏对话;

4、缺乏团结、拼搏、创新、激-情的奋斗精神，大家每天只是按部就班，各司其职，部门之间联系不紧密，各自为盈;

5、员工待遇在同行业中处于中低水平，没有任何激励考核制度，或者有制度不能很好的执行下去;

6、没有认真坚持推行培训、培养制度，人才重视程度不高，老员工已是老油条、新员工没有人帮带，人才流失频率异常;

7、企业文化流于表面，没有深入人心、没有形成自发的企业精神，没人敢说真话、提谏言，有好的建议或意见要么就是保留、要么就是得不到认可及时推行，公司不能让大家有归宿感;

8、员工不懂自己公司的产品，没有产品培训及新品内部推介。最先接触到产品的一定是公司的员工，员工都不了解和接受自己的产品，想说服消费者有些困难。

**给公司的建议范文作文 第十二篇**

ｘｘｘ股份有限公司管理当局：

我们在审计贵公司20ｘｘ年度会计报表的过程中，调查研究了贵公司与年度会计报表审计相关的内部控制制度的健全性和有效性。由于建立、健全内部控制是贵公司的责任，我们的责任是对贵公司提供的会计报表发表审计意见，而不是对内部控制整体表示意见和提供保证。根据《中国注册会计师独立审计实务公告第2号——管理建议书》，我们仅就审计年度会计报表过程中发现的，可能对贵公司的会计报表及相关资料产生不利影响的重大内部控制缺陷提出改进建议。

我们在研究与评价贵公司内部控制制度的健全性及执行的有效性过程中，发现下列情况，我们认为，这些情况的存在有可能对贵公司会计报表整体反映不实或产生不正当行为，而且不能在适当的期间被及时发现，我们就这些问题提出以下建议：

一、贵公司在内部控制的销售与收款循环中存在设计上缺陷：

1、对赊销行为缺少授权审批环节。销售人员在不了解购货单位的财务状况和资信能力的情况下，决定赊销行为。这种内部控制的缺陷使贵公司本年度应收账款周转率和速动比率比上年有较大降低，速动资产减少，资产的流动性变差，公司又提前负担了税款。

建议增加一个部门或由现有部门增加对赊销的审批职能，即在对赊销单位决定赊销前，对其偿债能力进行分析，对偿债能力强、信誉好的单位给予赊销，减少发生坏账的可能性，避免给公司造成损失；建立销售定价控制制度，制定价目表、折扣政策、付款政策等并予以执行。

2、对逾期应收账款催收力度不足

应当建立应收帐款账龄分析制度和逾期应收账款催收制度。销售部门应当负责应收账款的催收，财会部门应当督促销售部门加紧催收。对催收无效的逾期应收账款通过法律程序予以解决。

3、缺乏销售退回管理制度

建议建立销售退回管理制度，销售退回的货物应由质检部门检验和仓储部门清点后方可入库。质检部门应对客户退回的货物进行检验并出具检验证明；仓储部门应在清点货物、注明退回货物的品种和数量后填制退货接收报告。财会部门应对检验证明、退货接收报告以及退货方出具的退货凭证等进行审核后办理相应的退款事宜。

4、销售合同评审流于形式，未能形成完整的资料

建议合同评审要形成完整的书面资料，并装订成册，形成档案。

5、销售与发货各环节相关资料不全，并缺乏必要的核对工作

建议在销售与发货各环节设置相关的记录、填制相应的凭证，建立完整的销售登记制度，并加强销售合同、销售计划、销售通知单、发货凭证、运货凭证、销售发票等文件和凭证的相互核对工作。

6、销售部门发货后未能及时收集客户的验收合格证明并形成档案

建议销售部门发货后，要及时取得有客户签章的对所发车辆的验收合格证明，以明确合同双方责任，避免质量纠纷。

二、采购业务授权批准制度未能得到有效执行，采购业务的记录登记制度不完整。建议充分了解和掌握供应商的信誉、供货能力等有关情况，采取由采购、使用等部门共同参与比质比价的程序，并按规定的授权批准程序确定供应商。小额零星采购也应由经授权的部门事先对价格等有关内容进行审查。

建议应当按照请购、审批、采购、验收、付款等规定的程序办理采购与付款业务，并在采购与付款各环节设置相关的记录、填制相应的凭证，建立完整的采购登记制度，加强请购手续、采购订单（或采购合同）、验收证明、入库凭证、采购发票等文件和凭证的相互核对工作。

三、生产管理的内控制度未能得到有效的执行，生产记录登记不完整，生产车间对限额材料的使用情况缺乏有效控制，对呆滞、积压的存货未能及时、有效的处理。

建议强化对生产现场“6S”管理的落实，强化生产部门与销售、仓库、财务部门的对账工作，完善生产控制记录，明确责任。

建议加强对仓库呆滞、积压存货的处理，盘活存量资产。

四、开户银行之间资金划转的内控制度未能得到有效的执行，不同开户行之间资金的转移缺乏相关人员的授权签批手续。

建议加强对银行开户及不同行之间资金转移的内控管理，建立授权签批机制，完善审批手续，保障资金的安全。

以上不是内部控制可能存在的全部缺陷，本管理建议书不应被视为对内部控制整体发表的鉴证性意见，也不能解除贵公司建立、健全内部控制制度及保证其有效执行的责任，并且不影响我们应当发表的审计意见。

我们出具的管理建议书只是向贵公司的管理阶层、董事会和股东大会提供。贵公司因使用不当造成的后果，由贵公司负责。

**给公司的建议范文作文 第十三篇**

>1)、改善员工工作、生活条件

人首先是为了一张嘴而活着、为了一张床而生存，为了改善现有生活条件而努力奋斗实现个人和社会价值。我们公司有自己的员工食堂和小区宿舍，应该来说大家的生活是不存问题。还可以更好改善食堂膳食，营养是大家干事业不可缺少的基本要素。宿舍可以安装宽带，丰富大家的业余生活，当然也会有员工利用条件“充电”，拓展自己的专业知识，更好的投入到工作上;

>2)、丰富企业文娱活动

>3)、提高工资水平

(略高于同行业)、建立激励性的薪酬体系，让员工感觉自己就是老板，全身心投入工作。对于设计部等非营销部门加班给予加班工资补偿，让大家心甘情愿干。对于奖励要公开，让大家有知情权，同事间的较劲更具有动力。奖励要来点狠的，现如今物价这么高、房价这么高，对于表现优秀、工作满多少年、为公司创造杰出价值的优秀员工给予房子、轿车奖励，重赏之下必有勇夫，不相信没有人不拼命的!

>4)、树立目标

公司制订整体目标，各部门分解目标，实行月度考核、季度中考、年中汇总，拿出改善方法。年末公司全年大总结，对来年提出新的挑战。这一点需要高层牵头、全体员工配合;

>5)、树立榜样，开展表彰大会

标杆学习是团队领导的一个重要武器。榜样的力量是无穷的，通过树立榜样，可以促进团队的每位成员的学习积极性。虽然这个办法有些陈旧，但实用性很强。一个坏员工可以让大家学坏，一位优秀的榜样也可以改善团队的工作风气。树立榜样的方法很多，如创新榜、总经理特别奖等。对于表现优秀的员工颁发奖章和奖金(今年春茗会上已经开展过)，而且还要邀请家属参加，这个荣誉可以说是无价的;

>6)、领导角色和授权

给员工领导角色以酬劳其表现，不仅可以有效地激励员工，还有助于识别未来的备选人才。授权是一种十分有效的激励方式。授权可以让下属感到自己担当大任，感到自己受到重视和尊重，感到自己与众不同，感到自己受到了上司的偏爱和重用。在这种心理作用下，被授权的下属自然会激发起潜在的能力，甚至为此两肋插刀、赴汤蹈火也在所不辞。

>7)、人才内部培养和外部引进

企业最大的成本就是没有培养好自己的人才、建立稳固而实操的培训制度。新员工的入职培训让他对企业有个初步的认识，对岗位有个前期的熟悉和适应;老员工的培训会使他更加专业、专注、用心。因此这是公司一项必备的制度。除了内部培养，必要情况下也要适时引进外部人才，更快适应市场发展需要。

**给公司的建议范文作文 第十四篇**

\*总：

您好！

我来公司已将近一年了，也算公司的老员工啦，能为您和公司工作是我莫大的荣幸！在这一年的时间里我亲见了公司成长的点点滴滴，不免心中有些个人想法，希望我的这些想法（或建议）能对公司的发展有所帮助。

一、日常工作方面的建议

1、建议各个部门加强沟通、和谐共处。

部门之间关系处理的融洽与否，直接影响到企业的运转效率。根据我公司目前的发展状况，部门之间关系的处理工作还需要不断加强。 1首先公司中的任何部门和个人应达成共识，以市场为导向。 ○

2必须强化各部门的“团体意识”○，即要有全局意识，将企业的经营目标与部门目标联系起来，同时兼顾其它相关部门的利益。 3加强各门之间的感情沟通，在不损坏各部门利益的基础之上要使○

各个部门的小利益同公司的大利益相互和谐，使几个目标和为一起，这样我们的工作才能取得较大的进步。对于那些工作中的书面规定，一定要全面的落实。不要等到问题发生时再解决，那时不仅事倍功半，同时也会严重的影响工作积极性。

2、建议以事实为依据，说实话讲真话。

在工作过程中，一切要以事实为依据，根据现实问题反映出来的问题进行对症下药，不仅要进行全面地了解，还要用辩证的眼光看问题。对一些经常出现的问题要及时的沟通。

3、建议将人力资源看成公司可持续性发展的重要资源。

要站在可持续发展的高度上进行人力资源的开发和管理,把人力资源作为一种最宝贵的资源进行开发与管理。知识是惟一在使用过程中不被消耗,可以通过创新而不断增值,能为全社会共享的资源。基于这样的认识,应不断增加员工的知识面,扩大其掌握的知识量,提高知识和技术才能,并将“智力资本”列入公司发展计划。

二、业务发展方面的建议

1、充分发挥业务人员的角色作用。

增加业务部人员的参与度，充分扮演起应有的角色。要使业务部成为公司内部的强势部门，成为一个有利于公司发展的核心部门，同时通过业务部的推动，促进整个公司机器的运转，从而形成一个适合于公司的发展模式

2、对业务宣传工作的建议。

1制定详细的业务宣传管理流程，健全业务宣传规划机制，从品牌○

打造、业务推广、媒体选择等方面进行全方位布局，对长期的品牌宣传和短期的宣传投入进行合理分配。

2公司业务部牵头，研究和制定相关宣传方案，在职责分工、执行○

落实、平台支撑等方面加强协作。

3宣传手段多样化：除散发宣传彩页外，还可以采取户外广告、车○

体广告、媒体宣传和举办活动等形式。

4加大对企业品牌形象的广告宣传密度和频次，提高业务品牌知名度。○ 以上仅是个人的一些浅显认识和建议，有不妥之处还望领导给予指正。更希望这些建议能为公司的发展起到积极地作用。

综合管理部：\*\*\*

\*年\*月\*日

**给公司的建议范文作文 第十五篇**

进入公司将近一年，回望一年的工作进行综合总结时，也根据公司实际情况提出一些小建议，希望为公司的发展尽绵薄之力。

>一、人本管理，让适合的人做适合的事情。

每个人都有不同的特质，包括性格、人生观、价值观、技术能力、知识能力、社交能力、生理和心理承受能力等不尽相同。站在人力资源的角度，我们应该给公司的员工进行甄别，帮助其找到适合自己能力、更好地发挥自己特长的工作岗位。

>二、倡导全员营销的观念。

企业的营销业绩与每个员工都有着直接的联系，每个员工也应该有忧患意识。企业效益好了，员工也能得到实惠;反之企业跨了，大家失去了饭碗，生活就没有了保障。所以建议要大力倡导员工关注营销、参与营销、服务营销的观念，发挥大家的客户关系或营销手段，鼓励大家主动出去宣传公司的产品，想办法拉团购或大客户。

>三、树立员工节约的观念。

企业要做得好，除了增效还要节流，要树立员工节约的好习惯，例如1、将日常书写过的纸张积攒起来二次利用，用于不重要的书写和日常办公之用。这样既环保又降低了办公费用，一箱A4纸10包250元，一包纸500张，每人每天使用二次用纸10张，50人一天将节约500张，即一包纸25元，一年下来可节约9125元。2、养成随手关灯和电脑显示屏的习惯，尤其是中午吃饭或出去较长时间的时候，这样可以替公司节约很多电费开支(一般大的公司都这么要求员工)。

>四、进行公开的奖励和惩罚。

激励措施的到位虽然不能说是员工责任心和积极性的原动力，但却是最有效的手段，如果员工都处于一种干好干不好都差不多的状态，企业实现宏伟的发展蓝图也无从谈起。公司领导应该不断地该批评的批评，该鼓励的鼓励，要树立好的典型好的榜样，因为榜样的力量是无穷的。

>五、明确任务标准并切实执行，让员工时刻以一种负责任的心态对待自己的工作，公司不接受任何关于任务未达成的借口。

目前公司大部分员工的工作状态尚停留在“要我做什么”的意识阶段，而不是“我要做什么”，这种理念导致员工工作被动，缺乏创造力。并且在目标执行过程中，如果员工执行工作任务出现偏差或没有达到预期的效果，领导是否接受借口和理由?因此，在目标执行过程中，目标什么时候能够完成?这个目标由谁来做?做到什么程度?(以上是我们目前做到的步骤)，但是如果没有达成公司将采取什么措施?以往公司在对待理由和借口上的宽容态度必将使我们的员工产生懈怠情绪或侥幸心理，从而形成一种恶性循环。

如果责任的氛围不够浓，大家遇到问题、遇到困难、工作完不成就找理由、找借口，很少去分析自己个人在这件事上到底应该负有多大的责任，出现问题的原因是什么，有什么补救措施，今后应如何避免。只有以责任者的心态对待工作，我们的产品品质和人员素质才能得到切实地提升，所以公司的管理层不应该接受理由和借口，这样造成员工责任意识的淡薄。

>六、公司文化的总结和提炼到几条公司精神。

公司文化应该是经过时间和经历来沉淀的，在文化理念的总结和提炼上，不应该存在领导“拍脑袋”现象，因为由几个人生硬总结出来的东西是没有生命力的，也不会被员工接受并认同。文化理念的总结和提炼，也不是属于某一部门甚至某一领导的责任或义务，这是一个需要全员参与的工程，应建立在广泛征集员工意见的基础上。

新的企业应该建立企业价值观(简单到几句话)、企业精神(简单到几条)，其它的文化应该是在岁月沉淀中所形成的具有自身特点的经营宗旨、价值观念和道德行为准则的综合，必须具有宏聚房地产公司的个性化。

以上小建议仅供领导参考。

**给公司的建议范文作文 第十六篇**

这段时间我一向在想公司存在的一些问题的解决方案，但是在经过深入的思考，观察及翻阅一些资料之后发现，其实，很多问题前辈们早已发现并且也已总结给出了解决方案。相信朱总您平时在阅读关于管理类的书籍的时候也就应明白了这些道理。但是！为什么公司如今很多问题还是没能得到有效的解决？仔细想想这其实跟朱总您本人的做事风格以及公司在做每个决定之后的后续执行力不够有很大关系。（PS：其实员工只要不是做了有损公司利益的事，无论从哪个方面来讲员工都是“没有错的”。趋利避害，贪图享乐，好逸恶劳是人之本性，你不可能指望你手下的员工做事都能百分之百投入，也不要妄想每个人都会为公司的发展尽心尽力。如果期望员工能用心的去对待工作，这需要去引导，去以身作则的影响，也需要正真的去满足员工的某些需求。）

就您本人来说，我在很多方面还是很佩服您的，相信公司很多的员工对您打从内心里也都比较认可。但人无完人，有几点地方我一向觉得你做的不好，而且这些不好的地方，有时会让员工产生很不好的印象。公司老板的行为，对公司的影响其实很大，从某种好处上来说老板的做事风格就是企业的真实文化。

第一：诚信！

诚信是为人之道，是立身处事之本，作为一个公司的老板，对诚信更就应看的比普通员工要重。记得比较深刻的一次对话是去年崔亚洲他们还在的时候，那时候崇明岛有个项目由于缺少人手，你晚上把我们叫过去帮忙，并且承诺每个人会发一些人工费，结果事情做完了，就没了下文（好像之后有吃饭）。当时我刚来没多久，所以也就无所谓了，但是透过他们私下里聊天的资料来看，他们是很有意见的！印象中不止这么一件事情，你是说了但是却没有做的。对待其他人是否也这样我不得而知，相信你自己心里就应会比较清楚。最近发生在我身上的一件事情是：之前吃饭时您主动说了给我放三天年假，并且有几百块钱补助，但是最终却是2天年假！当然，就算你说不给员工放年假，员工也不能说什么，因为公司福利嘛，老板说有就有，说没就没嘛（但是公司要发展，有些福利还是就应要有的）。但是话说出来却没有兑现那就是诚信问题了！所以，在以后的工作中，期望您能在这方面多多注意，切不可因小失大。

第二：越级管理！

您是策划出身，又掌握一些设计软件，另外灯光音响等设备也都比较了解，口才方面也不在话下，能够说在这个公司里，唯一的全能型人才就只有您一人了。市场部工程部那边什么状况我不明白，但是胡总这边，经常会被您弄得很尴尬我倒是一向看在眼里，有的时候一个方案，一个设计稿，明明是胡总在盯，搞到之后往往就是您在指导，而胡总只能在一旁很忧郁的看着，您既然把策划总监的位置给他坐，那您是否就应尊重一下他的岗位呢？即使有时候他做的不好，您也就应用其他方式来处理，而不是就应当着胡总下属的面！胡总如今的工作状态不好，您自己觉得是否跟自己也有必须关系呢？（前些天，朱媛媛上来请示胡总要求策划跟小朱一齐出去，胡总正在问什么状况，您就在您办公室里来了一句：“还讲什么，赶紧去吧”，我想您在说这话的时候，肯定是没有思考过胡总的感受的。）每个人都有他的长处，要看您怎样用了。

第三：后续执行力不够！

您有很多想法，而且是好的想法，有了这些想法您会迫不及待想把付诸实践，雷厉风行这本是好事，但是这么长时间了，我却感觉没有一件事是提出来之后还在一向不断跟进，不断强化的。这样次数多了，给员工的感觉就是：公司的决定只是流于形式，一段时间过去了就没了，所以公司的决定根本不能够引起员工的重视。或许您是因为业务比较繁忙，所以没时间去管这些事情的后续执行状况，但是，既然决定了去做的事情，就算您没时间，您也就应交给某个人去跟进。

您是公司的掌舵手，公司的发展方向主要还是由您决定，公司的执行力强不强也跟您对待“执行力”的态度有很大关系，如果您很重视后续执行的工作，那么我想公司在一段时间之后将会在这方面的执行力有很大的进步。

**给公司的建议范文作文 第十七篇**

>（一）、对领导班子的意见及建议

>1、领导班子成绩方面

（1）、领导班子整体政治素质高，在职工中树立了较好的形象。

（2）、领导班子有较强的团队精神，班子成员分工明确，相互沟通协调较好，在重大问题决策问题上，是通过党委、董事会、股东大会讨论决定，严格执行了重大问题集体讨论制度。充分体现集体力量，班子的团结统一。

（3）、领导班子思路清晰，战略发展明确，特别是金融行业竞争如此激烈的情况下，我们今天的不断发展壮大，跟领导班子的努力分不开。

（4）、领导班子敬业心、责任心强，经常无休息日，尽心尽职为信合事业发展作贡献，不计个人得失。

（5）、领导班子改革创新意识强，能正确面对金融业的环境形势、大胆探索信用社改革创新思路。大力发展支农贷款，努力寻找新的利润增长点，制定合理的年度计划目标，促进了信用社发展。

（6）、领导班子在廉洁自律方面，能以身作则，严格要求，自觉贯彻党风廉正建设责任制，有效的防止了腐败行为的发生，口碑良好。

>2、主要问题。

（1）、领导应多下基层关心职工，了解基层职工的实际生活情况，多帮助基层解决实际困难，了解职工的想法，切实为职工办实事、办好事。对职工反映的实际问题，不应推来推去，应积极协调解决。建议多一些人性化管理，增加领导与一线职工的交流。

（2）、建议领导班子在培养年轻领导成员上应加大力度。加强对管理人才、专业人才的培训，提高高管人员和中层管理人员的意识和知识。

（3）、建议领导提拔干部要坚持“四化”标准，事前应将提拔的干部个人情况向广大员工公示，广泛征求员工意见，对已经提拔的干部应加强绩效考核和监督力度。

（4）、建议领导层在决策上要多考虑职工的切身利益。遇事能否多站在职工的利益上考虑问题。

（5）、领导在管理上制定了规章制度，但在检查落实方面，持之以恒不够。

（6）、建议领导对下属应保持平易近人的态度，在工作中让员工与领导之间保持一种轻松和谐的气氛。领导的威信是靠人格魅力、专业水平和管理能力所树立起来的。

>（二）、对领导班子成员的意见及建议

1、总体评价。领导班子成员政治素质普遍较高，工作能力强，具有改革创新意识，班子成员之间团结协作好，有较强的敬业精神和事业心，能严于律己、廉洁奉公。

2、存在不足及建议。

（1）、个别领导要克服官僚主义，不能从表面上学习“三个代表”重要思想，要具体落实到实处，多维护职工的利益。

（2）、个别领导架子大，与职工沟通少，不了解职工，职工对领导不认识。

（3）、个别领导包括一些中层干部，工作方法简单，缺乏领导风范和艺术。

（4）、年轻领导的工作方式、方法要改善，要以理服人，不能武断，有些工作要遵照相关的法律、法规手续办事。

（5）、建议领导要克服职位变了对职工的态度也变了的作风，要做到为职工群众热心服务的观念不能变，对待职工的态度要满腔热情，不要横眉冷对、盛气凌人。不要认为职工待遇提高了不好管理，希望转变观念。

>（三）、对党员队伍的意见和建议

存在不足及建议：

（1）、加强党的组织建设，要注意从战斗在信合第一线的职工中发展党员，而且要注意发展党员的质量，做到成熟一个发展一个，以避免盲目发展而降低党员的标准。要严格党的纪律，对违规违纪人员决不姑息。

（2）、对各总支、支部一些好的做法和先进经验了解不充分，对基层经验和做法宣传力度不够。

（3）、对入党积极分子进行考察应全面，不要只考察他们的政治思想素质，还要考察他们的道德素质与工作表现。

（4）、对党员教育应形式多样化，让更多的党员走出去学习，请专家来讲课，接受教育提高党员的思想素质，真正发挥xxx员的先锋模范作用。

>（四）、对经营发展状况的意见和建议

（1）、应加强各部门之间的协调沟通，提高各部门的工作质量。领导层要针对基层信用社工作中的薄弱环节，加强管理和引导。

（2）、领导层对职工教育及管理应重视，特别是中层干部的现场管理十分重要，要培训他们，让他们学会管理。

（3）、在职称岗位设置上，能否不限制聘用名额，经考核合格成熟一个就聘用一个，这样可以调动广大信合员工的敬业精神和积极性。

（4）、在管理上应多从人性化方面考虑。希望上级领导安排各项工作指标和计划要合理化，多考虑一下基层社的实际情况。

（5）、应加强对基层管理干部的监管力度，应要求财务费用等每月上墙公开，特别是基层管理干部如主任、会计、农贷人员的加班费和误餐费等，应加强群众监督，提高透明度。应要求财务帐目透明化，预防领导犯错误。

（6）、工会是职工之家，不应只收费，要为职工说话办实事，应常常下去慰问职工，为职工解决一些实际困难，让职工在信用社工作有大家庭的感觉。建议开展职工生日送蛋糕活动，可以体现领导层对职工的关心。

根据公司党委文件要求，为切实开好20xx年局和公司俩级民主生活会，提高民主生活会质量。项目党支部于20xx年4月21日组织召开了小型座谈会，广泛征求了意见。与会人员本着实事求是、认真负责的态度，就领导班子及个人在贯彻执行党的路线、方针、政策和决议，坚持发展思路，履行职责，实践全心全意为人民服务的宗旨，解决群众关心的热点、难点问题，贯彻执行民主集中制、廉洁自律等几个方面内容开展了座谈，对上级领导班子客观公正地进行了评价，肯定了成绩，同时也提出了问题和不足，并积极地提出了一些合理化建议。下面，将座谈会征求的意见整理汇报如下：

主要成效：在座谈中，大家一致认为，俩级领导班子是一个政治坚定、团结实干、作风民主、敬业精神强，有战斗力的班子。能认真执行局的一切目标，按照局的工作思路，带领全体干部职工、解放思想、与时俱进、实施了一系列乎合分宜公司和局的发展举措，有力地促进了经济发展和全面进步，各项工作都取得了较好成绩，具体表现在政治要求严、工作扎实有效、作风勤政廉洁等。

**给公司的建议范文作文 第十八篇**

\_\_公司：

经与贵司人事部孙巧梦经理沟通，就贵司在员工考勤、年休假管理方面提出如下建议:

一、贵司考勤、年休假管理现状

1、现有员工不足20人，贵司以前未实施带薪年休假制度，全体员工均未有享受过带薪年休假待遇;

2、贵司尚未建立考勤管理规定。现有员工均采用标准工时制，上班时间：周一至周五，9:00-17:00，每天午休小时;

3、贵司采用指纹打卡考勤方式，但考勤表未经员工本人签字确认;

4、贵司计划集中统一安排员工休带薪年假。

二、我们的建议

基于贵司以上管理现状，根据《职工带薪年休假条例》及《企业职工带薪年休假实施办法》相关规定，针对贵司员工带薪年休假管理建议如下：

(一)每年初制定本年度员工年休假计划，年休假可统一集中安排，也可参考附件1《带薪年休假计划表》;

(二)员工应休带薪年假具体标准如下：

1、带薪年休假假期

1年≤工作年限一、倡导全员营销的观念

企业的营销业绩与每个员工都有着直接的联系，每个员工也应该有忧患意识。企业效益好了，员工也能得到实惠；反之企业跨了，大家失去了饭碗，生活就没有了保障。所以建议要大力倡导员工关注营销、参与营销、服务营销的观念，发挥大家的客户关系或营销手段，鼓励大家主动出去推销或宣传公司的产品，想办法拉团购或大客户，在不违反公司规则的情况下，根据业绩可以考虑给予适当提成或奖励，发挥每个人的积极性，为企业的销售业绩增长添砖添瓦。

>二、提倡开源节流

企业发展大了以后，部门增多，人员增加相关成本也随之上升，尤其办公费用也将水涨船高，建议倡导大家要有节约的意识，不断挖掘企业的开源节流点，节约也是为企业间接创造效益的一种方式。大钱的背后，都是用小钱积累起来的，节约就要从点滴做起，国家也在倡导建设节约型社会。为此具体建议如下：

1、每位员工每月只发一支签字笔，用完后可以换笔芯，但不换笔；一支签字笔售价2。5元，一支笔芯0。7元，总部300多员工每月按使用两支笔计算，每月可以节约用笔540元，一年可节约6480元。

2、提倡大家使用二次用纸，即日常书写过的纸张积攒起来要二次利用，用于不重要文件的书写和日常办公之用。这样既环保，又降低了办公费用。一箱纸5包90元，一包纸500张，每人每天使用二次用纸10张，300人一天将节约3000张，合108元，一个月就是3240元，一年就是节约38880元。

3、以规章制度的形式约束大家要养成随手关灯的习惯，尤其中午吃饭没人的时候要关灯和关掉电脑显示屏。

>三、鼓励不断创新、持续改进

建议公司应设立“合理化建议奖”和“工作创新奖”。主要目的就是激励员工在企业日常生产、经营过程中提出有利于企业健康发展的合理化建议或技术改进措施，企业采纳后积极进行实践并且为企业能够取得一定管理进步或效益而给予的一种奖励形式。

希望大家工作中在原有的基础上，不断改进，不满足现状，追求创新和工作的完美性。不要循规蹈矩，这样企业永远没有发展的空间。应该拓展思维，大胆想象，当然不能脱离实际情况，只有不断改进或创新，企业才能进步，才能不断发展，不断提高工作效率，企业才会最终走向辉煌。

>四、和谐发展、沟通无边界

在实际工作中体会到公司各部门干工作都是各自为阵，相关联部门缺少沟通，工作中就容易出现漏洞或不和谐的事情，有些事情甚至会影响全局。这些因素都是由于日常相互之间缺乏沟通造成的。我们要倡导公司内各部门之间的横向沟通，上下级的纵向沟通，还有日常对客户和相关部门的对外沟通，通过沟通使大家保持意见统一，通过沟通大家朝着一个目标努力，沟通无所不在，沟通无所不能。

只有养成良好的沟通习惯，大家的工作才会更加顺畅，只有不断的沟通，企业才会稳步发展。如：

1、企业每月初召开一次集中晨会或者以中心为单位也可以，主要重温企业文化和相关部门领导汇报上月发生的大事和本月事件的计划安排；

2、各部门每周要定期召开会议，主要讨论日常工作的改进和相关重点工作的安排与落实；

3、人事部门要不定期与各部门骨干人员面谈，了解其思想动态和对企业或本部们领导的评价及将来的职业规划；

4、公司应该为员工建立一个良好的发展平台，对于各部门空缺的岗位优先面向内部员工招聘，可以采取竞聘的形式，给每个员工一个平等发展的机会，其次再面向社会招聘；

5、企业最好能够每年根据各部门职工人数给予一定的春游费用，以部门为单位选择合适的时间团体活动一下，促进同事间和领导的交流，放松一下紧张的工作心情，增强本部门的凝聚力，锻炼大家的能动性，培养对企业的向心力。

综上所述，就是我的一点建议，希望大家能够提提意见，把我们的公司建设得更好！

**给公司的建议范文作文 第二十一篇**

我进入公司财政部门从事工作已经两年多了，今年我负责过乡镇财政所的家电下乡工作，在此我将对我目前做一个汇报和建议。

一、市场存在的问题

1.市场问题：

1) 销售渠道：由于许多历史原因，我西安市场一直以来文具渠道没有比较大的核心的经销商，今年我们虽然自己在开发一些大的零售终端，做形象，提升知名度和影响力，但是对于整个市场来说，我们目前做的还只是点，我们真正的目的是要做到以点带面，但就我们目前现有的客户，已及我们自己的配送能力和灵活性都还达不到这些方面的要求，所以目前及需要找一个渠道方面的具有配送能力的经销商来配合我们开发零售市场，在资源方面集中投放。

2) 市场价格：从公司的角度出发，我们目前的价格体系是针对流通渠道来执行的，但是我们目前在进行市场部分的扁平化，那我们现有价格体系是不太适合零售终端市场的，零售终端都希望能很直接的享受到扣点，而不是以返利的形式返还，这样更有利用他们销售的积极性，鉴于这种情况我个人认为，在不超出公司价格大框架和不扰乱市场价格体系的前提之下，能否通过以下两种途径来解决这个问题，a)对于大一点的零售客户能否直接以低于我们正常结算价格的扣点来进行发货，取消正常返利，现款操作;b)能否在公司的系统内部，设立一个虚拟客户，将零星客户进行挂靠出货，由公司进行监督。

2 物流配送及费用问题：

1) 库，房人员和配送车辆问题：目前由我们办事处发货的客户比较多，有加上我们现在自己在操作市内零售客户，所以对我们自己的配送能力就要有了更高的要求，因为零售客户一般都不会压太大的库存，所以大多时候要货都是比较急的，但是因为我们目前库房人员不够，配送车辆也不稳定，所以在时间上不能及时的保证，导致客户对我们的配送服务很不满意。

2) 物流费用问题：室内零售客户大多都比较零散，送货距离也都比较远，虽然一直在要求客户加大单次要货量，但是还是不能保证每次的订货数量，这样就提高了我们的物流成本，我个人目前对这个问题比较矛盾。

二、意见和建议

1、产品质量：我们公司目前上市的一些点钞机和小机具类产品质量都不太稳定，尤其是点钞机，出现故障比较严重，导致客户对我们产品有很大的意见，同时也加重了我们的售后负担。

2、产品包装：我们公司的产品包装一直都延续过去的包装，在好多材质方面都不适适应运输和客户的日常销售上柜，尤其是小文具类产品的外包装塑料膜，材质比较硬，容易破裂。另外公司在包转方面能否在进行创新和改进，使之更具有更好的视觉冲击感和新颖。

**给公司的建议范文作文 第二十二篇**

关于提高对客户的服务意识

随着市场逐步的发展，企业竞争优势的核心逐步由过去的“商品竞争”演变成“服务竞争”，经历了从质量取胜、品牌取胜从而发展到了客户服务取胜的阶段，在以客户为中心的时代，客户服务意识的重要性日益凸现出来，客户服务是公司商业动作中的重要组成部分。

1、目前现状：虽然我们公司在“服务客户、服务业务、服务基层”等企业文化的广泛影响下，公司员工也会将这句话挂在觜边，但是从实际行动上并未付诸实践，服务意识、态度差，脸难看、话难听、事难办的现象时有发生，公司制定的一些很好的服务举措得不到落实。

2、个人观点：员工对公司缺乏归属感。由于公司福利待遇低，而且工作量较大，公司提的合理化推荐得不到落实，员工在工作中情绪、意见很大。再加上，领导也不注重关心、激励员工，使其在心理上感到很大的失落，从而其工作用心性和主动性都一落千丈，降低了对客房的服务意识。

3、个人推荐：⑴、前台服务。前台接待人员是公司的“形象代言人”，或称公司的“门面”、“脸面”。所以务必要统一穿着工装（这点要求全公司所有员工统一齐来，包括公司上层领导要以身作则，而不是只某个部门穿，而其他部门不穿，影响公司的整体形象）。接待人员的言行举止决定到访客户的对公司的第一印象。所以前台接待人员要务必掌握一些常用的接待礼仪。当客户来访时，应起身站立，面带微笑热情、主动问候：“您好，请问您找哪位？”、“有预约吗？”等，耐心倾听客户的来意，并根据客人的需求用心予以帮忙联系，不要在客厅内大声叫喊其要找的人，如果要找的人在忙或者不在，能够请其稍等，规范的仪态引领客户入座倒水，不要将客户扔在那里没有管。⑵、注重服务人员的培训。在员工加入公司用后，我们便要做好其培训工作。首先，应让他们了解协和、融入协和的企业文化；其次，再针对后勤服务人员（前台、会签人员）岗位说明、公司的服务规范及其它制度对其进行理论培训，在其理论培训透过考核后进入实际操作培训，在此过程中我们要给他们竖立一个学习的榜样，让其在优秀的员工指导下进行操作，最后理论和实践考核全部透过后方能上岗。⑶、重视、关心员工使其增加归属感。作为公司管理人员，不可能整

天与顾客打交道，而只有一线员工才是真正与顾客应对面。所以，我们首先要真心为他们着想，比如说不定期地安排员工外出游玩、竞技类的体育活动等，使员工劳逸结合，并及时解决员工的各种困难。只有这样，才能让员工认识到公司是重视他们的，从而会更加努力地工作，而服务意识也会不断提高。⑷、拟订合理的奖惩制度。要量化服务标准，制定细则，对员工的日常工作、日常表现打分。所要制定的标准要细化到工作中的每一个细节，对每一名员工同等对待、不偏不倚。对服务工作做的好的员工给予必须的物质和精神上的奖励（发放奖金或通报表扬）；对于服务工作做的不好的员工则要对其进行惩戒（批评教育或罚款）。这样让员工意识到其服务的好坏直接关系到其切身利益，他们就会自觉地注意日常服务过程中的每一个细节，从而自然而然的便提高了服务意识。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！