

## 公司建议书模板（精选 25 篇）

### 公司建议书 1

敬重的领导：

依据公司的进展和现状，并结合公司各个方面因素的考虑，给公司做出以下合理化的建议：

#### 1、关于财务方面的问题。

公司的财务收入、支出及一些日常报销要正规、严谨，避开消失一些不利公司的问题。员工本人均要遵守公司的财务制度，不存在特例现象。

#### 2、关于公司值日方面的问题。

由于近期公司人员变动较大，建议将公司值日表重新支配并严格执行，并且各个部门要相互监督，争取把办公环境有个很大的改善。

#### 3、关于业务部内部人员的帮助问题。

大多新员工因初来乍到，对公司的业务并非那么了解，为了能够促使他们快速成长，所以需有相关的老员工或上司来带来教，而我们每个都是凡人，或多或少会有一些私心，所以为了能促使老员工或部门主管以一颗真心诚的心来带来教新来的同事，故在此我认为应将他们设置成一个利益共同体---当新员工做成一笔单子后，上面的领导也赐予相应的嘉奖，其最终目的也是为了能公司制造更多更丰厚的利润。

#### 4、关于公司推广方面。

让我们每个人都充当起一个业务员的角色，在闲暇之余也对相关多去发帖子，内容主要写一些关于公司的相关状况，如公司简介、经营范围等。这种方法可能不会很快见效，但我信任只要长期坚持下去，确定会有效果的。

#### 5、关于文件打印方面。

建议废纸的多次使用。虽然纸张非不贵，但今日铺张一张明天也铺张一张，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，建议大家采纳作废纸张文件的背面打印，达到节省用纸的目的。

#### 6、关于网络使用方面。

建议大家至少每周更新一次杀毒软件，全盘彻底杀毒一次，避开个人中毒影响到局域网网络的使用(重大病毒爆发应随时升级病毒库)，另外办公时间尽量避开下载，以免拖其网速，影响公司网络使用。

#### 7、关于工作模式方面的问题。

将公司的.打印机可以设置共享，这样每个人都可以随时打印，这样即给工作带来了便利，其工作效率也不自觉提高了。

#### 8、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，但其次天开闸的瞬间会给机器带来肯定损伤，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。

以上是我个人的一些建议，这些建议只是从我个人的角度熟悉到的，可能有些不是很到位，但盼望能对公司起到肯定的用处。

建议人：xxx

20xx 年 xx 月 xx 日

公司建议书 2



敬重的领导：

您好！

上次我们沟通之后，我对公司的业务范围，以及财务状况，有了一个初步的了解，现就陈总提出的三个方面，谨慎的提出我的几点建议：

### 1、 对内内控方面：

对内，我们除了项目预算之外，还需要建立健全完善的内部预算机制，对于管理费用，销售费用的掌握，我们需要有年度财务预算，季度的，月度的，每个所属部门，都需要定期的上报本部门本月度的财务预算和资金方案，使得一切费用的发生，是在预算之内，特别状况需要超出预算的，必需经过部门负责人和公司领导审查，通过之后，才可以发生。对于管理费用中的特定项，比如业务款待费，差旅费等等的发生，应当先申请，掌握在在规规定额度之内。

### 2、 对外融资方面：

首先，我不是特别的了解公司当前的资产负债率，当然，假如传统的融资模式已经考虑过了，那么，我们现在可以考虑项目担保的融资模式，目前我接洽的并且关系特别亲近的融资机构有瑞桥担保，新华信托，华夏银行加州支行等。对于反担保措施的考虑上，不是大的问题，我们最近才做了一个 1000 万的担保贷款，担保公司和银行的合作业务之中，我们可以利用担保公司的需求，借我们

的项目，去实现这个融资，比如，担保公司也需要从银行融资出去，他们的主要业务，就是对外放息，我们与担保公司合作，贷出的资金，各用一半或者是各用一部分，这就是担保公司的需求，在这样的合作模式之下，反担保措施，就会成为一个形式化的东西，当然，这样就要求项目必需牢靠，对于还款的保障必需严格。目前，就我了解的公司状况来说，不必走信托渠道去融资，一个缘由，是规模不能达到信托的要求，再者是信托融资成本过高。

### 3、 内部团队建设：

内部一个完整的财务体系，需要设立这几个岗位：主办会计，主要负责公司内部全面的财务核算，依据既定的公司财务制度，审核全部成本费用，参加审核内部预算及项目预算，参加审定资金方案，编制公司全面经营的财务报告，定期提交公司总经理和董事长关于公司经营的财务成果报告；依据预算和资金方案，提出资金使用的预警报表，以及内部财务档案的管理；对外会计，主要负责纳税申报，融资报表的编制，协作会计师事务所完成公司的融资审计报告以及年度审计报告，参加内部预算和项目预算的核价工作；负责公司对外销售发票的开具等等；预算员，负责编制项目预算，和公司财务预算，一方面依据定额，但也要结合市场的实际状况，编制的预算，最大可能的贴合市场实际，参加材料的实际市场核价，并签署看法，出纳，主要银行现金事务，现金银行日记账等等，日常费用的收支，定期与会计核对，协作公司内部审计，包括现金银行帐的审计工作；财务总监，负责编

制公司的年度，季度财务预算，确定对外融资方案，指导会计完成融资机构所需要的资料，审核成本，费用，审核内部财务报告，审定资金方案；对于应收，应付等款项的管理等等。

这样的财务团队组合，要能相互协作，财务工作，尤其在融资方面的工作，需要和公司行政等部门亲密协作的，因此每个岗位都需要有良好的沟通力量和协作精神，作为财务管理岗位应和公司领导紧密沟通，由于每个岗位都需要在职责明确，制度明确的'基础上，才能做的更好，怎么分工，怎么协作，这是领导层在制定嬉戏规章上，应当多方面考虑的问题，建立起良好的协作平台，团队的战斗力就会提升，工作的效率，也才能够提高。

以上，是对陈总提出的三个问题的简要回答。当然，财务管理方面，还有不行或缺的一个方面，就是税筹，由于在上次和陈总的沟通中，我知道，整个公司是多元化的公司，在这个方面，我想，肯定会有税筹的空间，但是对于这个问题，我的建议，是聘请税务师事务所，给我们做一次全面的税务策划，找出其中可以利用的税筹空间，税务筹划，我个人认为，这不一个人能完成的事情，集思广益，一次性支出，长期性受益，因此，专业的团队，做出的方案，我会认为，是相对精确 有效的。

建议人：xxx

20xx 年 xx 月 xx 日

公司建议书 3

敬重的领导：

进入公司将近一年，回望一年的工作进行综合总结时，也依据公司实际情景提出一些小建议，期望为公司的进展尽绵薄之力。

一、进行公开的嘉奖和惩处。

激励措施的到位虽然不能说是员工责任心和乐观性的原动力，但却是最有效的手段，假如员工都处于一种干好干不好都差不多的状态，企业实现雄伟的进展蓝图也无从谈起。公司领导应当不断地该批判的批判，该鼓舞的鼓舞，要树立好的典型好的榜样，由于榜样的力气是无穷的。

二、明确任务标准并切实执行

让员工时刻以一种负职责的心态对待自我的工作，公司不理解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，缺乏制造力。并且在目标执行过程中，假如员工执行工作任务消失偏差或没有到达预期的效果，领导是否理解借口和理由所以，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），可是假如没有达成公司将实行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心情或侥幸心理，从而构成一种恶性循环。

假如职责的氛围不够浓，大家遇到问题、遇到困难、工作完不成就找理由、找借口，很少去分析自我个人在这件事上究竟应当负有多大的职责，消失问题的缘由是什么，有什么补救措施，今后应如何避开。仅有以职责者的心态对待工作，我们的产品品质和人员素养才能得到切实地提升，所以公司的管理层不应当理解理由和借口，这样造成员工职责意识的淡薄。

必将使我们的员工产生懈怠心情或侥幸心理，从而构成一种恶性循环。

假如职责的氛围不够浓，大家遇到问题、遇到困难、工作完不成就找理由、找借口，很少去分析自我个人在这件事上究竟应当负有多大的职责，消失问题的缘由是什么，有什么补救措施，今后应如何避开。仅有以职责者的心态对待工作，我们的产品品质和人员素养才能得到切实地提升，所以公司的管理层不应当理解理由和借口，这样造成员工职责意识的淡薄。

三、公司文化的总结和提炼到几条公司精神。

公司文化应当是经过时间和经受过沉淀的，在文化理念的总结和提炼上，不应当存在领导“拍脑袋”现象，由于由几个人生硬总结出来的东西是没有生命力的，也不会被员工理解并认同。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职责或义务，这是一个需要全员参加的工程，应建立在广泛征集员工看法的基础上。

新的企业应当建立企业价值观（简洁到几句话）、企业精神（简洁到几条），其它的文化应当是在岁月沉淀中所构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，必需具有宏聚房地产公司的个性化。

以上小建议仅供领导参考。

建议人：xxx

20xx年xx月xx日

公司建议书 4

敬重的领导：

今年因国家政策调控影响，我公司进展受到了严峻挑战，如何在此特别时期实现“渡难关、谋进展”，成为我们不得不重点思索的问题。公司经过十年的进展，企业规模越做越大，在社会上也有着较高的知名度。但同时随着企业的进展，一些问题变得非常突出，这严峻制约了公司的进展。只有解决好这些问题才能确保公司渡过难关，实现二次进展。

以下是我对企业进展的几点建言：

一、关于人员储备：

应乐观打造人才资本，制造良好的内部和外部环境，尤其是加大业务体管理人才和经纪人才的培育。增加分散力，避开人员流淌性过大，做好人才储备。困难是临时的，我们要为机会来临随时做好预备。如此我们才会在竞争中抢占先机，赢得主动。

二、关于开源节流：

1、开源：由于大环境的影响，成交量下滑，这直接影响到公司的收入。我们应乐观拓展业务渠道，查找新的利润增长点。买卖、租赁、联动、抵押、评估、房屋管家等等多点齐抓。加强一线员工的客户服务意识，积累优质资源，为成交供应条件。

2、节流：困难时期，应动员全体员工共渡难关，力求撙节，不得铺张。同时各种庆典也应避开铺张。非必要的考察、观摩、会议，均应停办。严格执行预算制度。制订具体的节流措施并予发布执行。

建议人：xxx

20xx年xx月xx日

公司建议书 5

敬重的领导：

进入公司将近一年，回望一年的工作进行综合总结时，也依据公司实际状况提出一些小建议，期望为公司的进展尽绵薄之力。

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、技术潜力、学问潜力、社交潜力、生理和心理承受潜力等不尽相同。站在人力资源的角度，我们就应给公司的员工进行甄别，帮忙其找到适合自己潜力、更好地发挥自己特长的工作岗位。

二、提倡全员营销的观念。

企业的营销业绩与每个员工都有着直接的联系，每个员工也就应有忧患意识。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。所以要

大力提倡员工关注营销、参加营销、服务营销的观念，发挥大家的客户关系或营销手段，鼓舞大家主动出去宣扬公司的产品，想方法拉团购或大客户。

三、树立员工节省的观念。

企业要做得好，除了增效还要节流，要树立员工节省的好习惯，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，每人每一天使用二次用纸 10 张，50 人一天将节省 500 张，即一包纸 25 元，一年下来可节省 9125 元。

2、养成顺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，这样能够替公司节省许多电费开支（一般大的公司都这么要求员工）。

四、进行公开的嘉奖和惩处。

激励措施的到位虽然不能说是员工责任心和乐观性的原动力，但却是最有效的手段，假如员工都处于一种干好干不好都差不多的状态，企业实现雄伟的进展蓝图也无从谈起。公司领导就应不断地该批判的批判，该鼓舞的鼓舞，要树立好的典型好的榜样，由于榜样的力气是无穷的。

五、明确任务标准并切实执行，让员工时刻以一种负职责的心态对待自己的工作，公司不理解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，缺乏制造力。并且在目标执行过程中，假如员工执行工作任务消失偏差或没有到达预期的效果，领导是否理解借口和理由因此，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），但是假如没有达成公司将实行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心情或侥幸心理，从而构成一种恶性循环。

假如职责的氛围不够浓，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究竟就应负有多大的职责，消失问题的缘由是什么，有什么补救措施，今后应如何避开。只有以职责者的心态对待工作，我们的产品品质和人员素养才能得到切实地提升，所以公司的管理层不就应理解理由和借口，这样造成员工职责意识的淡薄。

六、公司文化的总结和提炼到几条公司精神。

公司文化就应是经过时间和经受来沉淀的，在文化理念的总结和提炼上，不就应存在领导“拍脑袋”现象，由于由几个人生硬总结出来的东西是没有生命力的，也不会被员工理解并认同。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职责或义务，这是一个需要全员参加的工程，应建立在广泛征集员工看法的基础上。

新的企业就应建立企业价值观（简洁到几句话）、企业精神（简洁到几条），其它的文化就应是在岁月沉淀中所构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，务必具有宏聚房地产公司的共性化。

建议人：xxx

20xx 年 xx 月 xx 日

公司建议书 6

敬重的领导：

我来到公司已经两个月了，在此期间经受了辞退、恢复上岗、公司重组等许多大的变动，但我这天依旧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、仔细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，也了解了自己在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，更好的熟识和开展了综行部的工作。在此，我将对我所在部门和公司将来的进展提出几点个人的建议。

#### 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沟通，公司部门各管一摊，各司其职，部门与部门之间不能准时了解工作资料，连接力度不够，导致公司内部管理象一盘散沙，没有分散力和向心力。每个部门存在的问题无法准时向上级领导反映，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，最终不了了之，但却给公司埋下了问题隐患。

解决问题建议：加强管理层与各部门之间的信息沟通，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赐予合理的解决，绝不敷衍了事，也要多关怀下属员工，鼓舞员工大胆的提出合理的建议、看法及心声，让员工对管理层有信念，放开心怀，畅所欲言，没有后顾之忧，增加公司管理的透亮度，提高员工对公司的信任和信念，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伴侣，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。

解决问题建议：不偏听偏信，遇到问题要多了解实情，毛泽东说过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

依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。

解决问题建议：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，发觉问题准时订正，要严厉纪律，不断完善规章制度，用制度约束每个人的言行。再次，仔细履行职责，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，假如说由产业部自己制定规划，那就会与公司脱钩，假如是这样，那么整个公司的内部管理无法协调，在管理上就会消失混乱的局面。

解决问题建议：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便改动内部结构，人员薪资也要与公司其他部门相符，避开产生不必要的内部冲突。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建议，究竟我来公司时间较短，许多问题思索的不够周全，但我还是大着胆子提了出来，请领导批判指正，如有不妥，敬请谅解。

建议人：xxx



20xx年xx月xx日  
公司建议书 7

敬重的领导：

河南 xxx 投资担保有限公司经四年的风雨兼程为广阔客户打造了一个平安、稳健的投融资平台；依据公司目前的进展和现状，并结合实际状况给公司做出以下合理化建议：

企业之间的竞争主要表此刻人才的竞争，只有拥有高素质的人才，企业才能激烈的市场中立于不败之地。而获得高素质人才的途径不外乎两个，一是高薪外聘，另一是挖掘内部员工的潜力，加强对员工的培训。而员工培训是公司投资小而收益最大的投资，是提高员工素养和潜力的重要途径。

#### 1、目前现状：

对员工培训重视不够。公司追求高速的进展而忽视了对员工的培训工作，对人力资源的开发和员工的教育培训熟悉不够，公司不但没有特地的培训机构和培训人员，而又将公司人力资源管理工作并入到行政或后勤事务中。不设立独立的人事部或人力资源部。对公司内部培训根本就不够重视或重视不够，特殊是中高层管理人员。即使开展培训也往往是走形式，没有严格的培训方案和考评制度，对躲避培训的员工而不受到任何惩罚。

#### 2、个人观点：

就公司现状而言首先要解决的是员工对岗位本身的理解与认知的问题（比如前台人员的工作职责是什么？对自己的工作岗位是怎样理解的？等，其次要解决的是岗位业务技能的问题，而解决这个问题的前提条件则是完善公司管理制度与标准作业流程。也就是说，员工培训务必从制度和流程开头，只有在员工对公司制度到达完全理解与认同的状况下，公司制度才能对员工产生有效的约束力，接下来还务必针对每一个部门、每一个工作岗位、每一个环节的每一个动作（特殊是直接接触客户的这些人员，比如客户经理、前台和会签等），并对员工进行规范化培训，直到员工能够一丝不苟地完成本职工作为止。这样的话公司的一切管理问题也就迎刃而解了，也只有在这个时候公司才谈得上规范管理。

#### 3、个人建议：

(1)、完善公司员工培训制度。我始终认为培训就应是长期的、持续的、不间断的企业行为。所以公司务必建立长期的员工培训方案与培训制度。制造一个适合公司培训进展的环境，使员工更好地融入进去。要依据企业进展的需求和个人进展的详细状况，合理地制定培训对象和选取培训方式。对于公司中高层管理者而言，培训更是必不可少，由于高层管理者担负的是整个企业兴衰荣辱的重任。其管理思想如不能与公司管理意图保持全都，其学问结构如不能应付日常工作，其胸怀气度如不能超越自身，后果将不堪设想！所以恳切建议：公司就应把提升管理层综合素养当做首要培训任务来抓。“己所不欲勿施于人”假如管理者自己都无法严格要求自己，那如何去要求员工做到呢？

(2)、加强培训中的沟通。培训前就应就培训老师及受训人员进行沟通，了解受训员工在哪些方面不足并期望在本次培训中得到提高，带着问题进行培训，这样能大大地提高员工的学习爱好。培训中，由于员工具有不同的学历、经受和背景，在理解程度上也有所差异，所以，要留必需的时间与培训师进行争论讨论。而培训后要进行对本次培训进行评估并要求每个受训员工总结。

建议人：xxx

20xx 年 xx 月 xx 日

公司建议书 8

敬重的领导：

建国以来汽车客运企业为国家经济建设和社会进步作出了重要的贡献,同时自身也得到了发展壮大,但随着国家铁路网的不断发展和完善,大路客运业面临着巨大的冲击。

如何在激烈的运输市场竞争环境下生存和进展,已摆在我们每一名汽车运输企业员工面前。

面对压力,我认为汽车运输企业要结合大路汽车运输特点:

- 1、机动敏捷,便于门对门运输;
- 2、点多面广,站点分散;
- 3、运输量小,运输成本高)做好以下几方面的工作:

一、开展多种运输方式,适应不同旅客需求。充分发挥大路汽车运输的机动敏捷性,实现便民运输,为旅客供应便捷运输服务。

二、加快中短途班线进展,将大路客运运输业进展为铁路运输和航空运输的有益补充,实行无缝对接,开拓生存空间。

三、加强信息资料的收集与处理,削减回程放空,提高运输效率。这点我们要向大路货物运输学习,现在物流网如此发达,货源组织很是便利,车辆放空极少发生。而我们大路客运运输客源组织还是非常落后,车辆回程放空极为普遍,致使运输效率低下。

四、加强从业人员教育,提高服务意识和水平,切实贯彻大路客运运输业平安、优质、文明服务、顾客至上、信誉第一的方针,树立企业品牌。

建议人: xxx

20xx 年 xx 月 xx 日

公司建议书 9

敬重的领导:

公司坚持经济责任与社会责任相统一,保障电力平安牢靠供应,推动节能降耗,爱护生态环境,履行社会责任,服务社会主义和谐社会建设。个人对于在工作节能减排方面的建议:

1、照明,坚持顺手关灯,杜绝白昼灯、长明灯,并使用节能照明灯具;节省每一度电。

2、空调,合理设置室内温度,提高门窗的密封性,实行足够的保温措施,就能削减或取消暖气和空调设备,从而达到节能降耗降成本目的。经讨论:环保工作环境(不需要常常开暖气或空调的工作环境)可以提高工作人员的劳动生产率和降低员工生病比率;

3、办公设备,电脑、打印机、复印机等办公自动化设备避开长时间待机,削减待机消耗,下班前关闭室内全部的电源开关;推行无纸化办公,非涉密文件最大化的利用 OA 及其他管理软件传送,削减纸质公文印制数量;尽量在电子媒介上修改文稿,削减纸张消耗;必需用纸的提倡双面用纸,能传阅的文件、电报尽量传阅,削减复印数量。

精确 发文数量,严格按发文数量印制文件。办公电话杜绝拨打信息台、公话私用等现象。

建议人: xxx

20xx 年 xx 月 xx 日

公司建议书 10

敬重的领导:

在感受公司快速进展的同时,也对公司在进展中遇到的瓶颈和障碍有所了解,为了使公司在快速进展中奠定基础,顺当运营,打造现代化、规模化、规范化经营管理模式,特提

几点建议：

一是在一线运营方面应充分拓宽市场渠道，利用各种有效资源，力求多元化进展，本公司产品市场流通较少，盼望经一部扩宽市场面，让雨润产品能够进入寻常百姓家。

二是在经营模式上实行差异化战略，做出自己的品牌，自己的特色。同时利用各种渠道做好对社会的宣扬影响，让雨润集团四个字渐渐掩盖市场。

三是选择良好的供应商，确保各种材料商品的质量、平安性和性价比，赢得客户的良好信誉。

四是坚持实施对各子分公司的经营管理方针，利用外包模式充分调动员工拼搏开拓事业的进取心和熬炼员工独立经营、自负盈亏的力量，同时为员工日后的进展供应了宽阔的空间。

五是进一步扩宽人才选择面，我公司人才选择面狭窄，无法满意企业对人才的需求。选择人才的范围狭窄，必定影响企业的经营效率，人才得不到信任，没有足够的平安感。

六是进一步转变管理模式。集权式管理模式简单导致企业战略决策失误。企业决策敏捷，仅以阅历、直觉为基础。信息收集、处理、利用没有规章，信息沟通方式单一，信息成果精确性及操作性较差，对于市场讨论、政策分析和询问等现代信息服务较生疏。

七是健全人才选用制度。企业在人才选用和晋升时，被考虑最多的是人才对企业的忠诚，上下级之间很难建立起真正意义上的信任，对员工实行“不放心、不放手、不放权、不放胆”人方式。

八是进展企业专属文化。企业文化是组织由其价值观、信念、仪式、符号、处事方式等组成的特有的文化形象。企业文化具有导向功能、约束功能、分散功能、激励功能、调适功能。企业未把企业文化纳入人力资源管理并加以充分重视，职工个人的价值取向与企业的管理理念、进展战略等也没有充分形成全都。这种状况必定导致企业的奋斗目标、经营理念难以达成全员共识，企业精神缺乏鲜亮特色，企业分散力明显不足。忽视了以人为本的文化建设，导致了企业缺乏人性化的考核体系及必要的民主监督制度；缺乏企业的文化功能；而对企业员工的成长，只要求员工留意集体利益，忽视对员工的贡献、回报。同时，即使有肯定文化理念的企业，对文化创新的熟悉也不够充分，没有制订企业文化进展规划，未将企业文化建设列为企业经营者的主要工作。这些对于员工来说不具备约束和激励作用。

以上是我对公司进展的几点建议，如有不妥之处请各位领导批判指正。

建议人：xxx

20xx年xx月xx日

公司建议书 11

敬重的领导：

怀揣着对始终以来的感恩，也对公司给了我这份安逸的工作机会的感恩。在我来快三个月的时间里，自己始终觉得没能为公司做出一些有意义的事而懊恼不已。通过了这么长的时间，有感而发的汇合在公司工作以来的点点滴滴的感想和在日常生活中突发而来的灵感，想xx总及公司提交了这份个人的一些想法。当然，这些想法也有的不切实际，有的还不是时候，有的贾总及公司应早就想到或明白了。所以，我不敢自称这份文字叫什么“书”或“策划”等等，只把它当做我入职这么长时间以来，给xx总及公司的一份感恩的礼物吧！

名声与形象问题，自从进入二十一世纪以来，人们开始追求更高更好更健康的生活水平。不仅仅只是物质，比如：环境、治安、健康等等。就我们所在的中宁县而言，我们在他们老百姓心中，口碑是那么的不尽人意。每每当人们一提到我们时，人们更多的会谈到：死亡、污染、不能生育等词语，可想我们在老百姓心中是怎样的一个公司。公司现在正处于快速进展期，对公司的名声，形象也越彰显重要。如毛泽东所言：“脱离群众，没有群众的支持什么事业也不好，也办不了。”所以，我们公司必需要得到群众的支持，只有得到群众的支持，我们公司才能走的更远。所以的建议，公司应当实施一种“走出去的战略方针思想”。这里的走出去不是指其他的，而是指形象，名声走出去。所以我建议，在公司条件允许的状况下，通过媒体、广告、文艺等形式大力宣扬有利于我公司现在的状况以及对那些污染环境等问题的处理方法。让更多的人能够了解我们公司，不让他们对公司的描述只从在于以前的那种“死亡、污染、不能生育等词语”。要让他们知道我们公司现在走的一条节能增效、绿色、健康的生产之路。我觉得这才是我们公司的高层领导现在应当冷静思索的事情。

假如说我们公司的服务宗旨是以人为本，那么这个人应当是把员工放在第一位，业主才是其次位，为什么这样说呢？没有员工，就没有公司也没有领导，所以，员工才是公司的第一位的，有了员工，有了好员工，才能有好的产品。业主的留人之道是留住可以留住的人，留住优秀的员工，留住老员工，这两类员工流失才是公司真正的损失。有一种群体的员工是留不住的，这类群体的员工就是从业态度不端正，过分追求短期利益，谁给的钱多就为谁打工，一年吃掉几年的饭，不知疼惜自己的名声、前途与个人品牌，不为自己作中长期的职业规划。这类人我们留不住，也不需要留。留人之道是留可以留住的人，对于留不住的人，我们就不需要花费人力物力财力来他，哪怕他是重要岗位的人，也没有必要留。我觉得我们公司现在讲求的是法治，追求完善的、严格的罚款制度管理来管理我们这些员工，从而致使许多员工受不了我们公司的罚款而纷纷离去，导致了我们现在中最基层的员工人心惶惶。想来想去，做出我个人的建议，望上级领导能够参考！

建议人：xxx

20xx年xx月xx日

公司建议书 12

敬重的领导：

我是刚刚应聘到xx公司来的，刚踏出高校的校门，像大多数的热血青年一样带着满腔的激情和对将来事业的执著，期盼来到这块土地上，能够发挥自己的特长实现自己的理想。参与工作可以说是我踏入社会的第一步，无论是对工作环境的适应还是对社会交际力量的培育都需要一个渐进的过程。因此对公司将来进展的大体走向也就不能短时间明白的了。在此仅代表我个人的看法对公司的进展提几点建议：

首先，公司要以实力求生存。

公司的进展必需要以过硬的技术和高质量的产品为基础，就目前的形式来看，公司的大部分业务是针对油田绽开的，试想一下油田经营的好坏是直接与国家的进展相挂钩的。因此各油田目前所采纳的技术都是在国内最先进的了，而我们一个小公司如何与之相抗衡呢？这就要求我们乐观汲取并采纳高新技术，集中优势，制造特点。也就是侧重于几个方面，进行深向讨论，搞出自己的特色，而搞多方面的进展，我觉得在现在是不大适合的。由于公司规模究竟比较小，假如搞较多方面的讨论，无论是从财力还是物力都是有肯定局限的。而且也有可能造成重点不突出的现象，当今社会。强手如林，如要在这种局面中立住脚跟是很不简单的，我们应当稳扎稳打，先把基础打好，再在自己力所能及的状况下向其它领域进展，

这样才可能有所进展。

其次，营销应处于我公司的第一线的地位。

要说以实力求生存是我公司进展的必要条件的话,那么搞好营销是我公司进展的前提条件,随着社会的改革,商品已不再是以前那样的包产包销,现在的市场已经"翻脸不认人了"。生产的产品再好,假如卖不出去,得到的不是"优质高产"的荣誉,而是面对消亡的危机。公司刚进展不久,在这一方面肯定要高度重视。市场就是战场,公司的进展是与公司的产品能够在市场上得到认可可是全都的,这对于正处于婴幼儿时期的`我们公司来说,声誉的建立是相当困难的,张志玲大姐在前几期的一篇文章中说到"东营分公司的局面很难打开,大部分是需要请客送礼才能够拉到一些小项目"。这种现象的造成,我觉得一方面是由于公司刚成立在社会上没出名气,别人信不过我们;另外一方面就是由于公司在营销方面的欠佳造成的。这就要求我们立足于实际,擅长找到自己的弱点,乐观补救,这对公司今后的进展也是有利的。

再次,公司应把人才的汲取放在一个突出的地位上。

人是企业的根本,对于我们公司来说,其主体是面对高科技技术的。这就要求公司必需有大量的具有高素养的人才,人才从哪里获得,如何将已应聘公司的人才留住,这就需要实行肯定的措施,公司一方面要赐予他们优待的待遇和扶持;另外,公司还应当赐予他们宽阔的空间,让他们能够发挥自己特长,使他们各尽所能。以骨干充实第一线队伍,以精兵强将适应第一线要求,把握现代企业"精干、高效"的用人原则。另外我认为公司应当建立健全的奖惩制度,打破旧格局,实行嘉奖先进,对于落后或完不成任务的应当给与惩罚,以增加危机感和责任意识,充分体现个人力量,使队伍处于活水之中。

还有,要乐观把握多方面的信息。

当今社会正处于一个信息高速运行的阶段,它的运行与更新是相当快的,而信息对于一个企业来说是尤为重要的,企业进展的成败与能否准时把握并运用相关的信息是分不开的,我们公司应在这一方面实行乐观的措施,一方面要针对于各个油田绽开了解,以猎取他们的最新动态及走向,使我们的步伐紧跟油田,那样才能使我们公司与各油田的业务往来连续进行下去;另一方面要深化市场,了解我们公司的产品的销售状况及用户对产品的反馈信息,乐观改进产品的质量,使之适应于更多的用户。

最终,公司员工应上下同心。

作为 xx 公司的一名员工所具备的最基本的要求就是同心协力,共同进展。xx 作为一个新生的公司,就像一个刚出襁褓的婴儿一样,她是相当脆弱的,还需要安抚与照看,我们不能由于公司有了一点点的进展就沾沾自喜,不思进取。我们应当放开眼去,大胆创新,是我们公司在现有的基础上快速进展成一个国内知名的大公司。这就必需要求我们像苏经理说的那样"必需走绝壁之路,屏住呼吸,目不斜视,忍耐苦痛一一跟进的去攀登。"

以上是我的一点浅见,或对或错盼望大家批判指正。既然我选择了 xx,就注定会将我的青春与热血奉献给她。"大道自然,天地深远."xx 的前途是光明的,让我们携手共进,共制造辉煌的明天。

建议人: xxx

20xx 年 xx 月 xx 日

公司建议书 13

敬重的领导:

就目前公司的形势个人对公司将来进展的几点建议:

一、强化公司管理,做到职责到位

此次设备改造花费了很大的人力物力,如何管理和维护好设备是我们公司的一项大事。建立健全设备维护保养的规定及奖罚制度做到职责到人,层层落实确保设备在生产中的正常



运行。

二、直立员工的价值观，培育企业文化

直立企业员工的正确价值观，员工和企业同心同德，不畏任何困难困苦。企业以首先以员工为中心。每个人都是企业的一份子，在企业的运作和进展中有着重要的，不行替代的'主角。企业是大家共同的财宝，只有企业好了，个人才能得到进展。才能以天力自居为荣！只要企业好了，个人就能得到进展，得到回报。

### 三、守岗、敬岗、爱岗

让员工熟悉自己岗位的重要性和肩负的职责、使命。首先我们要守岗，每个人都扮演好自己的主角，才能使机器运做起来。上轴动了，齿轮不动，行吗？齿轮动了，轴承不动，行吗？明显都不行。或者，齿轮去装到轴上去用。悬梭和针杆调换着用。行吗？也不行！所以，员工首先要守岗，做好自己职责范围的事。

其次我们要敬岗，爱岗。一台机器，少了针杆行吗？少了油管行吗？都不行。我们所在的岗位都是必不行缺的，都是重要的一份子。我们的工作都是有不行替代的价值的。所以，我们要敬重和喜爱自己和别人的岗位。

建议人：xxx

20xx年xx月xx日

公司建议书 14

敬重的领导：

现在，制约企业进展的瓶颈不再是资金，而是企业是否拥有一支一流的人才队伍以及怎样来吸引和留住人才。很多企业绞尽脑汁、想尽方法地引进人才，也投入很多人力、物力、财力去挖掘和培育企业内部员工的各方面力量，以形成企业独特的人力资源优势。”但是，同时也面临这样一种情形：企业在进展过程中，一方面越来越需要员工对企业的忠诚感，而另一方面员工对企业的忠诚感越来越弱。因此，企业化大力培育的人才流失了，这不但增加了企业的人力成本支出，影响企业正常的工作秩序，更有甚者还有可能随着人员的流失带走企业的商业机密、核心技术、管理秘诀等企业的重要资源，给企业造成严峻损失。那么，企业怎样来防止这种现象呢那就是企业要通过肯定手段和措施来增进员工对企业的忠诚感。特殊地，在企业实施兼并、重组以及内部人事管理创新（如末尾淘汰制）时，培育员工对企业的忠诚感更加重要。

#### 一、强化企业文化建设

所谓企业文化，是指组织在长期的生存和进展中所形成的为组织多数成员所共同遵循的基本信念、价值标准和行为规范。而企业文化建设就是要通过各种方法和机制，整合企业现有资源，在企业内部建立一种有利于企业进展、增进员工忠诚感的主导价值观。以下主要从三方面说明企业文化建设在培育员工对企业忠诚感方面所起的作用。

##### 1、强化企业的经营理念

理念对人有分散作用，并使人产生一种归属感。经营理念关系到企业将是什么样的组织，企业的远景目标是什么，以及企业将树立怎样的公众形象也关系到企业员工对企业的根本看法，打算着员工个人的进展前景。理念有指导人的行动的作用，企业拥有完善而正确的经营理念，就可以在这个理念的指引下，通过培训、教育、开发，引导企业内部员工的行为，有意识的调整员工的个人需求使之与企业的远景目标相全都，形成企业进展的强大推力。

##### 2、树立“以人为本”的企业价值观

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/545210322122012013>