

# 最新年度工作报告对公司的建议和想法(精选5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢!

## 年度工作报告对公司的建议和想法篇一

推荐人姓名：柳燕青

所在部门：营运部

所在岗位：保费岗/单证岗

推荐部门：总公司保费部

推荐议题：关于对续期人员进行系统培训的推荐

问题及影响描述：

总公司保费部在续期组织架构上已明确设置，各职能部门也已规范，但是总公司保费部在教育培训上却是空白，各分公司仅靠机构间交流，互相参考管理方法，这样对从事保费的员工，个性是刚从事保费工作的新员工，不管在潜力上或者是技巧上都不能得到提高，分公司难以提升整体团队素质和技能，建立团队核心力。

1、优秀机构续收人员的的心得分享，从管理、团队建设等方面；

2、视频培训，以ppt或者下发资料的形式进行系统化的视频

培训；

3、专题学习，比如绩优分享、工作资料及方案宣导等工作。

审批：

结果承办部门：

紧急/重要程度：

承办期限：天

推荐部门回复意见：

备注：

## 年度工作报告对公司的建议和想法篇二

一说到推荐和想法其实也很多的只是有的实用有的却不必须能实现。公司刚刚搬过来的时候就说大家能够提出自己的推荐和想法，当时想提出几点，可之后不明白什么让我没有提，也许是在想多一事不如少一事，我真的认为我们的推荐真的很重要，因为我们是一线的工作人员，我们做的事情，处在公司的角度也都不一样，所以有很多的细小的事情真的需要听取我们的推荐。

尽管公司很小但也是有一个公司独有的风格，我能够感觉到公司每个员工的相互间的友情。我们能够很好的合作没问题，我们绝对是一个优秀的团队。但只是限于低层，我们需要和头狼更好的沟通融合。大公司靠制度管理企业，小的公司就靠老板的个人魅力，至少我是这么认为的。可能和您的性格有关，所以我说有的事情是没办法实现的。我们真的能够不叫你张总，也能够大家说说笑笑的在一齐，没什么隔阂，那样就不会你来到办公区鸦雀无声，你不在就ktv蹦迪，大家能

够更自然。当然这存在矛盾性，要管理还要融合与员工之中很不好做，我只能提出，怎样做还真的太难了。

哪怕没什么物资奖励，一话语也让员工觉的付出还是有收获的。如果需要我能够尽我的潜力为公司做出奖惩制度。

出现的问题还是会很多的，期望以后的日子还是要提醒员工：公司存在问题要立刻提出推荐。这样能够提早做出决策，避免很多错误。不要等到问题攒了一堆，在开会解决，也不便于快速的实施。

这个问题我想了两种解决方案，

1、必须时间内的不段提醒，有助与员工牢记在心，每个人都是不同的，大家可能需要提醒才会注意用心。

整个的公司就是一个团体，不管是哪个部门，我们需要让员工明白公司都在做些什么。

所以期望公司把每周的大概的公司工作计划粘贴在公司的提示版上。

出产品的设备，保证不在客户面前掉链子。

人对人的承诺，我想变向的是给对方期望，当承诺没有对象的时候，就是人期望破灭的时候那是另人很失望很痛苦的事情。我们要加强我们的信任，所以要兑现我们的承诺，哪怕是很小的事情。

公司需要人员调配一下，好钢用在刀刃上，期望能把资源整合利用好。

我期望公司能够打印新的出勤表，但要有员工几点走的一栏作为记录，加班没有工资不是什么问题，但要有记录我们要

公司有具体的数据所在。

本身我们自己就在不停的学习，生命中总是在学习。期望公司能整体学习些您认为对我们工作生活有帮忙的东西，哪怕是在粘贴版上写几句英语，虽然很多人有自己的计划，能够自己学习，但我期望这是我们公司的学习氛围。

## 年度工作报告对公司的建议和想法篇三

推荐改善的方法：加强各部门之间的交流沟通，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紧密结合在一起，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，必须要全面的落实，个性是采购、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，那时不仅仅事倍功半，同时也会严重的影响用心性。

推荐改善的方法：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，而是为了自我能有所收获。

推荐改善的方法：有些事情我们不能的干一件说一件，好多事情是能够归结成一类的，要尽量归结成一个制度或是流程，避免重复。

另外提几条个人推荐：

1、计划执行方面：推荐部门和科室在召开工作会议时制定好计划，落实人头，跟盯完成，完成状况纳入考核，切实到达提高工作效率目的。

- 2、岗位职责、岗位说明书、工作流程图：推荐公司制定各岗位职责、岗位说明书、工作流程图，明确公司各部门员工岗位职责，岗位资料和工作流程。
- 3、员工培训与管理，定期对公司员工进行技能、礼仪、效率培训，增强员工的实际操作潜力，端正服务态度，合理利用时光安排工作。
- 4、创造条件，丰富图书、报刊、杂志，出台激励措施，鼓励员工自发学习，提高素质或为优秀人员带给外出学习培训成长福利。
- 5、鼓励员工多提正确推荐、预案，公司给以充分重视，对书面推荐均有正式恢复，采用者，给予必须奖励，鼓励员工用心参与公司管理，增强主人翁意识。
- 6、期望公司能够开展些业余的活动促进员工的团队意识和用心心态。
- 7、定期的. 做一些员工调查，认真的查看员工的心声，激发大家用心性，减轻工作压力。
- 8、公司在执行力方面需要进一步加强，领导要首先做到做大执行力，树立先进榜样，只有这样员工才会有动力和模范去完成自我的工作。
- 9、完善公司的奖罚制度。

## 年度工作报告对公司的建议和想法篇四

人力资源战略是企业战略的重要组成部分。人力资源是组织的重要战略资源，它在相当程度上直接决定着组织战略的成败。人力资源战略对组织具有持久的、长期的影响。

## 企业人力资源管理存在的问题

- 1、人才选择面狭窄，无法满足企业对人才的需求。选择人才的范围狭窄，必然影响企业的经营效率，人才得不到信任，没有足够的安全感。
- 2、集权式管理模式容易导致企业战略决策失误。企业决策灵活，仅以经验、直觉为基础。信息收集、处理、利用没有规则，信息沟通方式单一，信息成果准确性及操作性较差，对于市场研究、政策分析和企业管理咨询等现代信息服务较陌生。
- 3、缺乏科学合理的管理机制。企业仅凭投资人的经验和常识，靠简单的信任和亲情去约束人，以人情代替制度，使企业管理制度扭曲，难以形成制度化、规范化管理。

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，对员工采取“不放心、不放手、不放权、不放胆”人方式。

在企业看来，只要有钱，什么人才都可以引进来；只要给钱，要他们做什么他们就做什么。企业只注重人力资源的“可用性”和“配置性”，忽略人力资源的“发展性”和“资本性”。

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、凝聚功能、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、发展战略等也没有充分形成一致。这种情况必然导致企业的奋斗目标、经营理念难以达成全员共识，企业精神缺乏鲜明特色，企业凝聚力明显不足。

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，只要求员工注意集体利益，忽视对员工的贡献、回报。同时，即使有一定文化理念的企业，对文化创新的认识也不够充分，没有制订企业文化发展规划，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。

1、考评的目的不明确。企业在制定考评制度时管理者更关注“事后控制”，考评的目的限于事后的评价，导致考评人员和考评对象为考核而考核，考核工作得不到重视。

2、考评标准不科学。考评项目过于笼统，内容不完整，缺乏量化指标，设定指标时考评对象没有参与进来，考评人员主观性较强，导致考评结果争议大。

企业在人才开发方面普遍缺乏前瞻性和计划性，等企业用人时才去找人，缺乏人才储备观念和人才利用统一规划，致使因为人才缺乏企业发展后劲严重不足。企业只有把自身的发展与员工的发展相联系，员工才能看得到希望，对企业充满信心，最终获得企业所需要的人才。

企业随意延长劳动时间，加班加点现象普遍，甚至没有双休日、法定节假日，拖欠、工资。

1、机制不健全，有“法”似无“法”。企业不是没有统一规章制度，而是零散于各部门的规则，切沦为摆设，没有用机制去“串”起来，实现“联动”而已。

2、人治大于“法”治。即人大于“法”、情大于“法”。企业在经营过程中个人靠权利、靠命令、靠指挥，来使企业正常运转。首先，用命令和指挥手段去操控企业越来越不灵，企业大了，部门多了，命令有时“鞭长莫及”。其次，“人治”大于“法治”，使员工产生越来越多的不满情绪，他们迷茫、困惑和抱怨，而积怨一旦加深，人，也就离走不远了。

## 年度工作报告对公司的建议和想法篇五

人力资源战略是企业战略的重要组成部分。人力资源是组织的重要战略资源，它在相当程度上直接决定着组织战略的成败。人力资源战略对组织具有持久的、长期的影响。

### 企业人力资源管理存在的问题

- 1、人才选择面狭窄，无法满足企业对人才的需求。选择人才的范围狭窄，必然影响企业的经营效率，人才得不到信任，没有足够的安全感。
- 2、集权式管理模式容易导致企业战略决策失误。企业决策灵活，仅以经验、直觉为基础。信息收集、处理、利用没有规则，信息沟通方式单一，信息成果准确性及操作性较差，对于市场研究、政策分析和企业管理咨询等现代信息服务较陌生。
- 3、缺乏科学合理的管理机制。企业仅凭投资人的经验和常识，靠简单的信任和亲情去约束人，以人情代替制度，使企业管理制度扭曲，难以形成制度化、规范化管理。

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，对员工采取“不放心、不放手、不放权、不放胆”人方式。

在企业看来，只要有钱，什么人才都可以引进来；只要给钱，要他们做什么他们就做什么。企业只注重人力资源的“可用性”和“配置性”，忽略人力资源的“发展性”和“资本性”。

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、凝聚功能、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、发展战略等也没有充分形成一致。这种情况必然导致企业的奋斗目标、经营理念难以达成全员共识，企业精神缺乏鲜明特色，企业凝聚力明显不足。

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，只要求员工注意集体利益，忽视对员工的贡献、回报。同时，即使有一定文化理念的企业，对文化创新的认识也不够充分，没有制订企业文化发展规划，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。

1、考评的目的不明确。企业在制定考评制度时管理者更关注“事后控制”，考评的目的限于事后的评价，导致考评人员和考评对象为考核而考核，考核工作得不到重视。

2、考评标准不科学。考评项目过于笼统，内容不完整，缺乏量化指标，设定指标时考评对象没有参与进来，考评人员主观性较强，导致考评结果争议大。

企业在人才开发方面普遍缺乏前瞻性和计划性，等企业用人时才去找人，缺乏人才储备观念和人才利用统一规划，致使因为人才缺乏企业发展后劲严重不足。企业只有把自身的发展与员工的发展相联系，员工才能看得到希望，对企业充满信心，最终获得企业所需要的人才。

企业随意延长劳动时间，加班加点现象普遍，甚至没有双休日、法定节假日，拖欠、工资。

1、机制不健全，有“法”似无“法”。企业不是没有统一规章制度，而是零散于各部门的规则，切沦为摆设，没有用机制去“串”起来，实现“联动”而已。

2、人治大于“法”治。即人大于“法”、情大于“法”。企

业在经营过程中个人靠权利、靠命令、靠指挥，来使企业正常运转。首先，用命令和指挥手段去操控企业越来越不灵，企业大了，部门多了，命令有时“鞭长莫及”。其次，“人治”大于“法治”，使员工产生越来越多的不满情绪，他们迷茫、困惑和抱怨，而积怨一旦加深，人，也就离走不远了。