

# 公司发展的建议书(优秀6篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 公司发展的建议书篇一

一说到建议和想法其实也很多的只是有的实用有的却不一定能实现。公司刚刚搬过来的时候就说大家可以提出自己的建议和想法，当时想提出几点，可后来不知道什么让我没有提，也许是在想多一事不如少一事，我真的认为我们的建议真的很重要，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建议。

尽管公司很小但也是有一个公司独有的风格，我可以感觉到公司每个员工的相互间的友情。我们可以很好的合作没问题，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。我们真的可以不叫你张总，也可以大家说说笑笑的在一起，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，大家可以更自然。当然这存在矛盾性，要管理还要融合与员工之中很不好错做，我只能提出，怎么做还真的太难了。

二、就是奖罚制度的完善，真的要有个完善的制度。

哪怕没什么物资奖励，一句话语也让员工觉的付出还是有收获的。如果需要我可以尽我的能力为公司做出奖惩制度。

公司存在问题要马上提出建议。这样可以提早做出决策，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、一定时间内的不断提醒，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。

2、只有奖励才能激发员工的工作热情了。

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

所以希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。

希望公司对一些咱们有能里配备的东西，做出双套配置，做到双保险，这是那次xx给我的教训，因为没有dvd刻录，我们走了很多弯路。做出保险可以确保公司时刻有给客户出产品的设备，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希望，当承诺没有对象的时候，就是人希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，希望能把资源整合利用好。

我希望公司可以打印新的出勤表，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。希望公司能整体学习些您认为对我们工作生活有帮助的东西，哪怕是在粘贴版上写几句英语，虽然很多人有自己的计划，可以自己学习，但我希望这是我们公司的学习氛围。

建议人□xx

日期□20xx年x月x日

## 公司发展的建议书篇二

建国以来汽车客运企业为国家经济建设和社会发展作出了重要的贡献，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，公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发展，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公路汽车运输特点

1、机动灵活，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。充分发挥公路汽车运输的机动灵活性，实现便民运输，为旅客提供便捷运输服务。

二、加快中短途班线发展，将公路客运运输业发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，减少回程放空，提高运输

效率。这点我们要向公路货物运输学习，现在物流网如此发达，货源组织很是方便，车辆放空极少发生。而我们公路客运运输客源组织还是十分落后，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，切实贯彻公路客运运输业安全、优质、文明服务、顾客至上、信誉第一的方针，树立企业品牌。

## 公司发展的建议书篇三

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，但我今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，也了解了自己在所在岗位的职责与工作内容，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建议和意见。

### 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内容，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。

解决问题建议：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建议、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。

解决问题建议：不偏听偏信，遇到问题要多了解实情，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内容，结合本公司的实际情况，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，要保持精诚团结，保持良好的精神状态，保持良好的工作作风，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建议，毕竟我来公司时间较短，很多问题考虑的不够周全，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。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 公司发展的建议书篇四

尊敬的洪总：

您好！

我是公司的一名普通工人，在进入公司2年多的时间里，让我深深体会到了公司目前存在许多管理上的问题，也许这些问题只是我的个人理解，但是希望洪总您能再百忙之中抽出时间来听一下一个普通员工的意见！

首先。人事方面的缺点在于人员的引进与升迁缺乏制度，常凭个人好恶与私人关系决定一切，使无人情关系的优秀人才无法久留。

人才是企业最宝贵的资源。企业在运行和发展的过程中需要大量具备专业知识、综合素质较高的人才，企业管理者需要不断吸收、培养、塑造优秀的人才，为我所用。

公司需要有专门的具备专业知识的人力资源管理人员，负责人才招聘。企业应设立人力资源管理员，管理人才招聘、培训等事务。

一般来说，招聘人才需要四个步骤：

第二步，由人事专员对应聘者进行测试，这个测试需要特定的方法和程序。；

第四步，由总经理或者主管副总根据应聘者的综合素质、公司发展要求和应聘者的发展潜力，确定最终的人选。

得人为第一，在选择人才的时候就一定要严格严谨，讲求科学的方法和程序。得人之后，接下来就是合理使用人才。“人尽其才”，要让每个人都在他适合的岗位上，也要让每个岗位上都有一个适合它的人才。给每个人一个定期展示自己才能的机会，每个岗位也定期实行公开公正公平的竞争上岗。公司设立一定的制度，对人才奖惩分明，优胜劣汰。不但让每个人所拥有的聪明才智得以完全发挥，而且还要让

每个人的潜能激发出来，得以发掘。使用人才的同时，注意不断培养人才。鼓励和敦促员工充实专业知识，去经历各种事务和环境，积累经验；提高道德水准，增强责任感。一方面，公司提供这样的机会和并给予支持，另一方面，逐渐有意识的培养这种学习和竞争的氛围。

其次，公司的管理层混乱复杂，简单的一个生产部，就出现车间主任—主任助理—工段长—工段长助理（副段长）—班组长—副班长。

再次，公司的裙带关系太过明显，管理层中有多少人没能力有关系的！管理层对我们普通的小员工来说，那是遥不可及的，不是没能力而是没关系！一个班长，一个段长，甚至一个普通的a类员工的评选只要你有关系，就能上，再有能力没有关系没有“送礼”，你都不行！

希望公司领导能够给我们普通员工设立晋升制度和竞争机制，实行优胜劣汰，让我们员工看到成长，上升的空间！

工作，对于我们员工来说，目的，一是为了挣钱生活，二是为了满足事业追求。而有一个稳定的薪酬考核制度是保证员工稳定工作的一个基本要求，我们公司的薪酬制度每年都会变，甚至一年变2次，而且每次改动会使有的员工工资一下涨1000元，有的员工工资会大幅度下降，从而使一个员工的工资在一年里出现两样。这样没有保证的薪酬大大降低了工人的工作热情，出现得过且过的现象！

每一个员工他会根据自己的知识、生活经验、环境等因素，来追求工资最高化，希望自己的工资越多越好；同时，他也会意识到自己的劳动力和智力可以“值多少钱”，让自己的智力或劳动力价值和工资有一个配比关系。基于这样的原因，每个职工对自己的工资有一个心理价位，工资达到或超过这个价位则乐于接受，工作有动力，反之则心里不满，效率低下。公司与职工，在一定程度上是交易和合作的关系。公司



向职工购买劳动力和智力，而职工则将自己的能力出售给公司。优秀的价格才能购买到优秀的劳动力。所以，我觉得公司工资管理的原则是：公司付给职工高薪，公司要求职工高效率、创造更多价值。只有高薪才能吸引到高素质的人才；只有高薪才能激发职工的工作激情，促使职工提高效率；只有高薪才能提高职工的责任意识进而提高责任心；只有高薪才能促使职工优胜劣汰；只有高薪才真正体现人性化的管理本质。在提供比较高的工资的同时，公司也应该要求每个员工具备扎实的专业知识和出众的能力，优秀的品质和团队、服务、管理精神。只有人才的强强联合，才可以为公司创造更大的价值。

再这里建议公司能够采取考核薪酬的方式，从业绩，效率，责任心，特殊贡献等方面来考核员工。

我们公司设置的部门不少，但是到底有几个能真正起到促进企业成长的呢？

### 1、技术部

技术部是一个企业最重要的部门，没有技术的支持那这个企业就是一个“死”企，没有任何价值的企业。我们公司的技术部除了会下单子，没别的作用，就练最基本的工艺流程都是照工人的操作来制定的，遇到真正的技术问题根本就解决不了。胶的配方，工艺的改进从来就没下过心思研究！

### 2、销售部

### 3、人事部

### 4、生产部

### 5、质检部

质检部是企业对客户，对自己负责的部门！对一个企业来说，质量永远第一！质检人员应该严格对每一道工序进行把关，要了解和熟悉每一道工序！做到对产品的真正的了解，而不是只知道这里有个泡，那里有个露布或者缺胶！也不是每次都等产品到现场出了问题后才知道质量不过关，然后回来追究责任！

1、现场管理：原来实行的5s管理扔到一边了，物品摆放杂乱。更好的现场管理是做好生产管理的根本。

2、工艺流程及操作流程不当，导致生产成本极大浪费，合理安排，运用适当的人员，货品的摆放位置（半成品），技术不熟练所导致的浪费（材料、人力、管理）

3、现场品质控制能力低下，大量的不良品出现：

a□首先，管理人员的品质意识不够或根本没有以公司为家的思想，得过且过。

b□管理人员的品质宣导能力差或本身的工作能力不够，任由员工自生自灭。

c□员工的品质意识低下或根本不了解自己怎么做才算合格与不合格；

d□品质管理措施及制度不健全，让员工在心底里没有产生一种如果把货做坏了将要受到怎么样的处理，及会造成或导致什么样的后果。

4、员工的工作积极性低落，浪费现象严重，乱丢产品、脚踩货品、随意的做坏货品等现象：

a□均为管理工作跟不上，教育宣导的深度及力度不够。

c□管理人员是员工的老师、是员工的榜样，洪总你可以在车间观察观察，看一下我们公司的管理人员，大到副车间主任、小到组长，有那一个管理人员会给员工起到榜样的作用，让员工能有学习的机会，管理人员到车间照样和员工一样，乱拿乱丢货品，对掉在地面上的货品视而不见，叫人看到心寒！这样员工能做好吗？能会养成以公司为家的思想吗？管理人员要以实际行动感化、感动、带动员工。管理人员要做到对员工：用之以情，晓之以理，为人师表才是管理员工的根本。

7、生产车间管理人员时常不在作业现场的现象时而有之，这样将如何把生产工作做好？效率、品质、安全及人员管理都处于失控状态（在我以前的工作中是没有出现过类似的现象）。加强管理人员的责任心，亲自动手能力及亲力亲为的思想才是管理的最关键之关键！

8、安全生产意识淡薄，管生产必须管安全。车间不但有员工存在不安全的作业现象，而且我们的有些管理人员同样违规作业，实为令人担忧，这样将如何抓好安全生产工作？因此，在此方面：

a必须加强安全意识的强化管理，出现工伤事故务必及时、严肃、彻底的处理，并制定切实可行的纠正预防措施。

b时刻宣传因不注意安全所导致的工伤事故的实例及后果，让员工在心理上产生及认识到安全生产的重要性。

c制定安全管理制度，以层层责任制的管理方法来保障安全生产，为公司降低安全风险。

9、车间的不良品、剩余品、半成品等太多，大量的占有生产现场空间，导致生产工作非常被动，现场管理混乱，不良品大批的出现，工单欠数无从查找，补单现象多的吓人，严重的提升仓储积压，浪费大量的库存空间。因此建议：急需立即清理积压品、仓存品、废品、不良品，降低公司无形成本

的浪费。

以上是我在公司工作了2年的体会和意见，希望洪总您能斟酌，同时也希望我们公司能够真正成长成橡胶行业的领头军！

我想公司领导不会因为一个员工的意见书就开始调查，开除员工吧！

建议人□xxx

xxxx年xx月xx日

## 公司发展的建议书篇五

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。

文档为doc格式

## 公司发展的建议书篇六

根据公司的发展和现状，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：

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。

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。

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。

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門的对外沟通，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。

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建议，毕竟我来公司时间较短，很多问题考虑的不够周全，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。