

2023年对工作计划提出建议 公司建议书 书(实用5篇)

制定计划前，要分析研究工作现状，充分了解下一步工作是在什么基础上进行的，是依据什么来制定这个计划的。因此，我们应该充分认识到计划的作用，并在日常生活中加以应用。下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

对工作计划提出建议 公司建议书篇一

这段时间我一直在想公司存在的一些问题的解决方案，不过在经过深入的思考，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应该明白了这些道理。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。如果希望员工能积极的去对待工作，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，有几点地方我一直觉得你做的不好，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，从某种意义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

公司的老板，对诚信更应该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(好像后来有吃饭)。当时我刚来没多久，所以也就无所谓了，但是通过他们私下里聊天的内容来看，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，相信你自己心里应该会比较清楚。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(不过公司要发展，有些福利还是应该要有的)。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，希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，可以说在这个公司里，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情况我不知道，但是胡总这边，经常会被您弄得很尴尬我倒是一直看在眼里，有的时候一个方案，一个设计稿，明明是胡总在盯，搞到后来往往就是您在指导，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，那您是否应该尊重一下他的岗位呢?即使有时候他做的不好，您也应该用其他方式来处理，而不是应该当着胡总下属的面!胡总如今的工作状态不好，您自己觉得是否跟自己也有一定关系呢?(前些天，朱媛媛上来请示胡总要求策划跟小朱一起出去，胡总正在问什么情况，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，肯定是没有考虑过胡总的感受的。)每个人都有他的长处，要看您怎么用了。

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直不断跟进，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情况，但是，既然决定了去做的事情，就算您没时间，您也应该交给某个人去跟进。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。

例一：市场部同事分组的决定及具体的后续执行方式问题。

回顾这个措施的提出，个人觉得对提高市场部同事的积极性还是有很大助益的，但如今这项工作随着市场部的调整，已不复存在。

问题：当初在提出这个决定之后，公司采取了奖惩措施，但是在后续跟进这一块没有做好。对小组长与小组成员没有区分对待。小组与小组之间的竞争激情也未能够激发出来。

解决方案：小组与小组之间竞争，优胜者将获得相应奖励，落后者将受到相应处罚(具体的奖惩额度最好先由市场部同事商议，然后公司再适当调剂)，而对于小组长与小组长之间，应该另外再有一套奖惩制度(由领导将小组长聚集在一起，首先进行思想上的激励，然后由小组长自己讨论奖惩制度，领导最终做相应调剂，这么做的好处是，先激起小组长的竞争激情，小组长有了压力之后再去带动小组成员的激情，以这种方式调动竞争激情是比较靠谱的。小组长的一些福利相对小组成员一定要好些才行，并且领导必须在大会上宣布，小组成员必须服从小组长的安排。)另外，针对小组的具体工作方式，公司应该放权让他们自己决定，公司不要过多的干涉他们的工作方式，以及工作状态。公司只要以结果为导向，

从结果来评判他们的工作是否做得很好，如果不好再做相应的指导，再不好，换小组长。同时，公司偶尔再要求小组长拿一些具体工作的计划出来或汇报一下工作情况，并时常带领小组长开开激励大会，让小组长时刻保持一定的压力，这有助于小组内部的自主学习进步。最后需要有一个像之前徐总那样的“闲人”去适当的协助他们把工作做好。领导要做的不是去管所有人，而是去管几个关键的人，否则领导什么都管，真的会很累。市场部分措施仍有必要更完善的坚持执行下去，这是提高市场部同事工作积极性的一个有效手段。

对工作计划提出建议 公司建议书篇二

首先，公司的发展及生产的产品在本地区已突出明显的优势。我公司目前所生产的木塑产品在南疆，乃至在全疆都有很好的市场发展潜力，问题在于目前公司没有很好的营销团队去开拓市场、挖掘市场，没有很好的宣传，导致全疆大部分地区的人民不认知、不了解木塑产品，公司生产的产品销路不大，产品在市场上几乎没有占有率。

其次，公司在生产管理方面存在很大的误区和漏洞。公司生产管理没有正规的管理模式，各阶层管理人员素质不高，能力不强，不具备或者不能很好的发挥管理者的作用，导致公司生产管理脱节，有订单不能及时生产，员工工作热情不高，没有积极性。另外公司对员工指导教育不到位，致使员工工作理念思路不清晰，只一味讲求完成任务，工作上没有责任感。

第三，公司薪金制度一直沿用传统的固定工资制度，在工资薪水方面对员工没有激励，个别特殊岗位没有特岗补助，长期以来对员工形成的理念是干多干少一个样、干与不干一个样，只求得过且过的思想比较严重。

第四，公司新老员工之间缺乏沟通，老员工对新员工的传、帮、带作用发挥不明显。工作过程中老员工对新员工缺乏教

导、培养，工作时老员工都是自己冲在前面，但是后面没有人跟进，再加上新员工工作积极性不高，不愿意主动靠上去动手干，只是站在旁边看有没有给自己分配任务，没能给新员工提供一定的工作空间，长期以来导致新员工在工作上没有新鲜感，工作中没有冲劲，对自己未来的发展前景感到渺茫，以致产生不愿干的念头。

第五，班组工作制度不完善，现行管理模式不正规。车间实行两班倒12时工作制，各班组白班、夜班倒班不及时，没有合理的安排每周一次、还是多久一次的倒班制度，致使白班员工长期上白班，夜班员工长期上夜班，个别员工有怨言，在工作中提不起精神，工作效率下降。

第六，车间员工没有严格的定岗、定位，对生产工艺流程记录不及时、不清楚。没有详细的记录各个时间段的各种数据，没有完整的记录笔记，导致工作过程中同样的问题多次出现，每次都不能及时解决。

第七，原料的计划采购环节不及时不到位，车间与库管、采购之间缺乏统筹协调，经常性由于原料短缺造成生产线停机或有订单不能及时生产。

最后，公司部门之间职责任务不明确，遇有个别问题，部门之间有推诿、扯皮的想象。综合办发挥不了职能作用。

针对以上存在的问题提出以下解决方案：

1. 着手培养一批有能力、懂业务、会操作的业务员队伍，从中选拔出销售部领导人才，尽快组织人员划片区、定任务进行市场走访、宣传、考察调研，制定出详细的营销策略，引导公司逐步走入正规的销售渠道。

2. 加强基层员工管理教育，定期组织员工进行培训、学习。组织学习员工手册，各部门规章制度，通过学习不断提高员

工的自身素质。加大内部引导力度，促进员工之间的人际交流，搞好上下级关系。通过促进交流，逐渐统一共识，引导员工树立正确的人生观、价值观，定位员工思想意识，强化团队理念，树立团队精神，使之形成凝聚力，战斗力！

3. 搞好工资制度改革，建立基础工资+工龄工资+效绩工资+奖金或补助的薪金发放模式，激励员工相互之间的竞争意识，促使其提高工作积极性、主动性、责任感。通过效绩工资考核模式，逐步进行工作岗位调整，充分发挥员工的最大能力。

4. 公司引导员工进行正确的内部交流，通过开展各种活动，逐步消除员工之间的交流障碍。培养好基层管理人员的工作能力、职权范围内的指导管理能力，能够处理一般问题的果断干练能力。切实抓好新老员工之间的传、帮、带工作，给新员工一定的具体操作的空间，让每一位员工都能熟练掌握操作技能，从而促进员工之间的竞争上岗机制。

5. 根据工作能力合理调配员工工作岗位，尽量达到每一个班组的工作人员能力适中，班组长能够带领本班员工完成好工作任任务，处理一般突发问题。制定严格的工作流程、工作制度，做好班组员工定期倒班休息制度，形成规律。

6. 合理分配车间员工，做好员工定岗定位管理工作。根据员工对各个岗位的操作熟练程度，每个岗位指定具体人负责，抓好每个流程、每个环节的操作工艺。每班人员由班长具体负责，车间主任负责抽检，对每个生产阶段的数据进行登统计造册，制作工作记录。定期组织员工进行分析研讨，提高工作技能。

7. 加强库房管理，做到各种原料定点、定位、分堆存放，并在原料堆上方设置醒目的标签。库管能做到对库存原料品名、数量一目了然，及时和车间沟通定时上报常用物资采购计划，避免出现原料短缺现象的发生。

8. 具体明确各部职责、任务，加强部门之间的工作协调力度。引导综合办真正发挥统揽全局的职能作用，逐步完善公司管理程序，使公司管理步入正规。

以上是我对公司发展的几点不成熟的建议，敬请参考！

XXX

日期

对工作计划提出建议 公司建议书篇三

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

激励措施的到位虽然不能说是员工责任心和进取性的原动力，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。公司领导应当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。

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，从而构成一种恶性循环。

如果职责的氛围不够浓，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到底应当负有多大的职责，出现问题的原因是什么，有什么补救措施，今后应如何避免。仅有以职责者的心态对待工作，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当理解理由和借口，这样造成员工职责意识的淡薄。

企业文化应当是经过时间和经历来沉淀的，在文化理念的总结和提炼上，不应当存在领导“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。

新的企业应当建立企业价值观（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。

对工作计划提出建议 公司建议书篇四

北京市xx律师事务所是为贵公司的提供常年法律服务的律师事务所，根据多年为贵公司的提供法律服务经验，和贵公司业务日益增长的情况，本律师事务所建议贵公司建立公司法务部，以适应贵公司不断增长的法律服务需求。

一、成立法律部的意义

贵公司近几年无论是企业规模、工程项目业务等迅猛发展，在同行业已经成为佼佼者。单一靠律师事务所提供法律服务已经不能满足公司的法律需求，根据国内、国际上中、大型

工程公司的发展经验，各公司都设置公司专职法律部门，对公司业务实施全方位动态管理和全程法律监控，以解决律师事务所提供法律服务可能存在的空白点的问题。特别是公司在经营过程中所有涉及到的合同、协议都必须经过法律专业人士审核，以防止给公司带来不必要的经济损失。并全面提高公司管理水平。

二、法律部的职责概述

- 1、在公司总经理领导下，负责公司法律事务的全面工作；
- 6、负责企业法定代表人的授权委托管理；
- 13、完成领导交办临时性法律事务的其他工作。

三、法律部的人员构成

法律部由二至三名专职人员组成，法律部组成人员应包括，法律专业人士一人、（应具有系统的法律专业知识，具有司法实践经验、在涉及法律领域中有良好的人脉关系），合同管理人员一人（应具备基础法律知识，熟悉公司业务流程）。

成立法律部初期可请求律师事务所给予支持，帮助设立法律部的工作，法律部成立二至三年后，应该承担起法律部所有职能，除涉及专业法律及重大诉讼外，其他法律问题不再聘请外来律师。

四、法律部人员的待遇

公司按照规定给予法律部相应的劳动待遇。

对工作计划提出建议 公司建议书篇五

企业文化是企业的灵魂，是推动企业发展的不竭动力。企业

文化不应该仅仅是带有本企业特色的价值观念、经营准则、经营作风、企业精神、道德规范、发展目标，也应该包涵员工们的自我凝聚、自我改造、自我调控、自我完善、自我延续。集团的高速发展与各级管理人员的综合能力、全体员工的专业能力提升较慢形成较大的反差归根结底就是对企业文化的认识不足，从而放松了对自我的改造和学习。

1、员工在集团工作也只是抱着“做一天和尚撞一天钟”的心态，没有一个人会把集团当成自己的“家”来爱护，部门主管安排的工作慢慢去做，甚至拖着不做。

2、各部门沟通不畅、脱节以及工作和布置的任务偏差、不能按时完成、工作效率不高，问题在于流程不完善，执行力度不强。

3、集团员工与员工之间相互攀比、抱怨、排挤，甚至为了达到目的而进行人生、人格攻击和诬陷。

4、在工作流程上集团不能将一些问题根据“轻重缓急”的原则区别处理，而下面从主管到员工不服从、不配合都已麻木了，也根本就不会去考虑这些问题，不论是大事还是小事，是急事还是慢事，都一概按“规矩”办事，是为了避免产生责任？这种工作流程看上去是为了避免出错，而实际上给企业增加了许多隐患，更可怕的是无形中造成集团中层主管形同虚设、员工无责任感，他们永远都不会有归宿感、责任感和工作积极性！

工作中的积极性与责任心在于企业凝聚力的打造，即人心的凝聚。执行力度不到位和各部门沟通不畅首先是集团的管理团队和执行团队(即各部门主管)的问题，要使员工有凝聚力需要先从部门主管做起。如果集团管理层以及各个部门主管都无法凝聚成一支有战斗力的队伍，那么整个集团的执行力只能是空谈。

集团需要规范管理制度、明确工作标准、优化工作流程，再辅以贴心的企业文化凝聚人心，打造高效率的团队。执行并持续改善集团的内部管理，应该是制度化的硬性管理和人性化的柔性政策相结合，约束和激励双管齐下，解决人心的问题。

综上所述，本人认为主要有三方面需要提高和改善，如下：
一、进一步加强执行力、凝聚力，整顿各部门的工作范围、工作制度以及各部门之间的工作流程。对主管责任、权利清晰定义，对各岗位工作职责明确定位，对各部门之间的分工协作清晰界定。如果工作流程及规章制度不清晰流畅、不严谨，便会出现各自推诿责任的弊病，任务布置下去没有效果，还是不可能有执行力和凝聚力。当然工作制度及工作流程理顺了以后，需要老总大力推动，奖罚分明。

二、进一步加强企业的综合管理，建设有效的绩效考核制度及薪酬制度。要由过去的“用人管人”向“用制度管人”进行转变；从“以人为本”向以“执行为本”转变，从“以岗位为本”向以“目标为本”转变；从“以职能导向”向“以流程导向”转变，两者兼容。实行统一的制度和纪律来约束全体成员的行为，才能形成客观公正的管理机制和良好的组织秩序。

三、进一步加强和完善企业文化建设。它的管理作用主要是通过精神引导弥补管理制度的不足，是一种柔性的因素。培养企业的共同价值观，逐渐通过价值观形成对员工的行为规范，形成企业较强的凝聚力，最终对企业绩效发挥作用，并成为企业可持续发展的源动力。

倡议不是管理，管理的关键是行动，落到实处，并使之行之有效。所以，改善及管理，应该从管理层做起，贯彻到每一个岗位，每一个环节，言必行，行必果。