# 给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾(24篇)

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2024-07-10

*每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。给领导的建议书落款 给领导的建议书...*

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇一**

企业之间的竞争主要表现在人才的竞争，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，是提高员工素质和能力的重要途径。

1、目前现状：对员工培训重视不够。公司追求高速的发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认识不够，公司不但没有专门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，特别是中高层管理人员。即使开展培训也往往是走形式，没有严格的培训计划和考评制度，对逃避培训的员工而不受到任何处罚。

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么理解的?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，员工培训必须从制度和流程开始，只有在员工对公司制度达到完全理解与认同的情况下，公司制度才能对员工产生有效的约束力，接下来还必须针对每一个部门、每一个工作岗位、每一个环节的每一个动作(特别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：⑴、完善公司员工培训制度。我始终认为培训应该是长期的、持续的、不间断的企业行为。所以公司必须建立长期的员工培训计划与培训制度。

创造一个适合公司培训发展的环境，使员工更好地融入进去。要根据企业发展的需求和个人发展的具体情况，合理地制定培训对象和选择培训方式。对于公司中高层管理者而言，培训更是必不可少的，因为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高度一致，其知识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!所以诚恳建议：公司应该把提升管理层综合素质当做首要培训任务来抓。“己所不欲勿施于人”如果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?⑵、加强培训中的沟通。培训前应该瑟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希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兴趣。培训中，由于员工具有不同的学历、经历和背景，在接受程度上也有所差异，所以，要留一定的时间与培训师进行讨论研究。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。

二、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，公司提的合理化建议得不到落实，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，从而其工作积极性和主动性都一落千丈，降低了对客房的服务意识。

3、个人建议：

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”。所以必须要统一穿着工装(这点要求全公司所有员工统一起来，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必须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，并根据客人的需求积极予以帮助联系，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，可以请其稍等，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，在其理论培训通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通过后方能上岗。

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面对面。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一定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。

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇二**

学校的领导们：

你们好!我是本校六年级三班的同学，我代表全班同学向学校提出关于环境污染与浪费资源的几点建议，希望领导们悉心接受。

夏日炎炎，学校里的水龙头工作就多了起来，同时又受到了同学的冷落。转角路过，“啦啦啦～啦啦啦…”水龙头在‘哭泣啦’!它在哭泣：“学生们都冷落我、不理我，任我哭泣伤心，没有人肯理我，我好孤独。”听到了吗?水龙头的哭诉，即使有人路过看到，也不会有多少人伸手关一关。

“呼呼呼…”大风肆虐，学校大门口的“恶魔”又开始张狂了。“哗哗哗～哗哗哗～”恶魔们正向着清醒的空气宣战呢!我们要维护正义的一方，帮助空气打倒恶魔，维持这给予人类生命的空气!

我们学校有许多同学不爱护环境、浪费自然资源，远远不止我所说的这些，不过，只要校方发出号召，必定可行!

我现在就这几个问题提一些建议，如下：

一、用较温馨的提示语告诉学生不要浪费水资源，如：“水龙头大叔在哭呢!赶快去安慰安慰它呀，泪流多了对‘眼睛’不好!”这样说主要是为了让低年级的学生也能够注意一下。

二、利用广播等告诉学生放学了不要买零食，就算要买，吃完之后不要乱扔，要扔进垃圾桶。

我的建议就这些，希望领导们采纳这些建议并提出更好的解决方案。为了学校，更为了我们生活的地球，保护好学校、地球的环境吧!

六三班学生

20xx.11.6

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇三**

敬爱的校长：

您好!我是六(、)班一名普普通通的学生，叫，，，，我在这上学已经长达六年之久，对这里的一草一木都了如指掌。您虽然才到这个学校一年不到，但我觉得您是一位称职的校长，这并不是什么拍马屁的话，是真的。您对所有老师都很关心，特别是对那些上了年纪的老教师，更是尊重有加，而且，您对工作更是一丝不苟，每天都早早的来到学校，在教室，办公室之间奔走。

可是，也许还有您不知道的事情。比如说自然实验室，里面的器材应该充分利用起来，多作实验，因为只有这样，才能让我们加深对课本的印象。

还有实验室前的水池，里面全是垃圾，什么塑料袋，牛奶袋，包装袋，纸头全都沉到了池底，肮脏不堪，再加上长时间无人看管、照料，杂物越积越多，到了现在已经污水满池，臭气熏天，让人一看到就觉得恶心;一到夏天，天气炎热，一阵风轻轻一吹，从水池传出来的阵阵恶臭随阵阵微风，飘满校园。我们常常被那恶臭熏得透不过气来，熏得没心思做作业、上课。还有中间的鲤鱼喷泉，金黄色的嘴里尽是扔的杂物，如果把水池改造一下，让鲤鱼喷出如珍珠、水晶般的水珠，让鱼儿在池中自由欢快的嬉戏，让池中的水清澈见底。那将会让其他学校的领导干部刮目相看。向您伸出大拇指时，我们一定会和您一样骄傲，一样自豪。

对了，前几天一直在下雨，同学们的自行车车垫都被雨淋湿了，回家的时候不能骑着，只能推着自行车走。如果您能在后面搭一个车棚，大家一定会很开心很感谢您的。还有一点就是学校的图书室最好全天开放，这样一来，不但可以满足大家看书的欲望，而且可以让大家都知道些课外知识。

敬爱的许校长，我说了这么多，你不会烦吧!我爱朝霞，我爱母校，我希望母校日新月异，与时俱进。我也希望我与母校一同前进，走向美好的未来!!!

此致

敬礼

学生：

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇四**

尊敬的董事长：

你们好!很荣幸能服务于建设集团有限公司!

时间飞快我加入已经十年多时间，很高兴看到公司不断的壮大，每年业绩斐然，这已经解决了企业的生存问题，可能也另同行望尘莫及，这也是一个企业的生存之本。在这种另人欣喜的情况下，我们公司的管理层仍然能居安思危，在公司的管理上提出了更高的要求，这也是我坚持服务于公司的原因之一。因此，基于对公司了解，在此提出一下建议。以下建议出于本人对本职工作的充分重视，真诚希望能够对公司的发展有所裨益，希望公司走得更稳键走得更远，因此若有言辞不妥之处，请领导多多谅解。

回想起刚进公司的时候，我从公司最底层的电工而至今日不断的得到完善，岗位责任的不断的变换、欣喜之余对公司的各项管理制度的执行，每每感觉收效甚微，远远不能达到公司预期效果，公司经过几年的联营，回过头看还得回到起点：公司组织构架的完善，必须的制定岗位责任制、必须从公司的各项管理制度做起。有规矩才有方圆，我想所有的企业管理人员都能够认识到制度对企业管理的重要性。当然我们公司的组织架构还是实际存在，企业管理制度也是实际存在的，然而，在这段时间的一建工作，经常出现遇到问题时找不到相关的制度或处理问题的依据，需要公司不得不补充、修订或制定新的管理制度，比如项目责任制管理、项目宿舍管理、项目门卫管理、公司辞工管理等等，但这种头痛医头，脚痛医脚的方式毕竟不是长久之计。我们\*\*集团公司的组织架构在以前联营时可能适用，大家都靠自身的自觉性或对企业的忠诚度的不同来约束自己的行为，依据自身素养来为企业尽职尽责地做事，但企业发展了，新鲜的血液被注进了，不同地域、不同价值观、不同素养的人又组合到一起，公司规模扩大了，组织构架就随之会引起变化。我们就必须调整我们以往的组织架构，重新明确新的岗位职责，以往“人管人”的方式无法适用我们公司的管理，取而代之的是应该是用“制度管人”。

首先从组织构架的设计来说起，按我们企业的特点和规模，应该实行的是总经理向董事会负责制，然后实行岗位责任制，编制的组织机构图，作为股东或董事会成员，可以在企业任职，但其权限不能超越自己的岗位职责，更不能凌驾于总经理之上，除非在股东会议才能行使自己作为股东的权利。如果每个股东都同总经理拥有同样的权限直接参与企业的日常管理，那势必会给公司的管理造成一定上的混乱，也让公司的管理人员无所适从，不知道该向那位负责，该向那位汇报工作，该接受那位的工作指示—---而往往股东们并不一定能做到决策或意见一致。

有了适宜的组织架构，就应按照每个岗位的特点要求进行因岗定人，一建的所有项目独立个体而不能像封建帝王一样，给参与创业的员工或亲友分侯加爵，排座次，安排到一些管理岗位。中国有句古话：兵熊熊一个，将熊熊一窝，不称职的一个管理人员，不仅影响自己的团队，甚至会直接影响公司的整体经营绩效，管理界的著名的“木桶效应”就很直接的说明了这一问题。

有了完善的组织构架，就需要建立适宜的管理制度。在制定制度的过程中，公正(含有公平与正义之意)的精神，从制度建设角度来说应该是一切制度的本质特征。制度的公正性不仅要在制定是表现出来，更要在执行中要表现出来，在同一个管理制度下，如果在处理问题时不能一视同仁，甚至出现一些特权阶层，那么制度存在的必要性，或者执行力度就会面临严重的考验，会出现员工对制度置若罔闻，甚至对抗制度的执行。

在企业管理制度建设的指导思想中，如果员工的一切活动都是与金钱直接挂钩的，人格、成长、心理、精神、信仰完全被置于一边，企业精神，自然就在多劳多得的效率口号下被抛弃了。适宜的管理制度不仅会成为管理人员们日常管理的得力工具，也会成为独特企业文化形式的表现，而企业文化的灵魂就是企业精神。如果用更普通的词观念来概括，那么所有有关企业文化的问题归根到底还是回到四个字上“价值观念” ，它应包含最基本和绝对的管理哲学思想：人道和公平。观念决定一切，没有观念上的完整性、系统性，管理制度就是随意的，企业管理不可能有生命力和持久性和连续性;而在观念上具有决定作用的往往是企业的决策层。我们都知道花无百日红、企业无永远盛，如果一个企业仅仅是靠金钱作为公司与员工的唯一纽带，企业不能保证自己的工资水平永远高于别人，永远没有低谷，这种纯粹的金钱关系也会被更强大的金钱所打败：高素质核心员工逐利而走，在工资水平差不多的情况下大多数员工会选择较好人文环境的企业，其结果就是很高的员工流动率!企业花大量时间、金钱培养的员工离职，会使得企业经常处于不稳定中，维持现状就是一个无可奈何的选择，提高发展就只能随遇而安了。

现在我们\*\*公司的员工的工资并不是很低，但为何员工的流动性很大?目前我们的企业管理随意性比较强，在一些事件的处理中，缺乏客观、公正性，这不仅带来相互的对立性，也带来负面效应。在员工的工资与职务升迁方面，缺乏一个公平、严格、透明的制度，没有让员工看到自己的发展方向，也无从给他树立一个奋斗的崇高目标，更没有一个统一员工思想与价值观的信仰来凝聚所有人的理想，导致了部分管理人员的思想混乱、以自我为中心，在这样的企业管理状态中，我们一建公司如何能够建设一支一流的员工队伍而立于不败之地呢?

本人向公司提出以上建议，并非是对企业有什么成见或不好的看法，我们\*\*公司能做到今天的规模，还是有很多很多值得我们自豪和继续发扬得地方。我上面说到的方方面面，也许是在建筑企业中国共产党同存在的，可能更是一些民营企业普遍存在的现象。但是在产品严重同质化、利润严重下滑、同行业竞争加剧的今天，我们只有加强管理，提升自己企业的管理水平，才能切实的提升自己的经营绩效，使自己的企业永出不败之地。

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇五**

首先，我就看到的后勤职能部门员工执行力及工作心态方面说出自己的看法。

一，企业文化、管理制度，工作流程是什么，其制定的目的、意义何在?如何去执行公司制度，工作流程?我想目前公司的大多数员工会持消极负面的心态来看待，于是阳奉阴违，相互推诿，唯领导命是从，工作拖沓甚至不做，优秀员工敢怒不敢言，于是有了诸如此类“工作做得好与不好一个样”“做多了反而错误更多”“欺下瞒上”等怨言。员工抱怨情绪过重，执行力差。

二，导致以上情况的原因有：1、个别员工个人素质差，工作态度差，一颗老鼠屎坏了一锅汤;习惯于散布负面情绪、负面信息。2、对于制度、流程的理解无人解读引导和传承。3、部分人员文化程度低，综合素质较差，看问题不能从大局出发，曲解和执行错误的信息和流程。4、较多的员工是通过熟人介绍入职，关系户较多，客观上增加了管理难度。5、部分员工文化程度较低，对于培训的相关内容不能很好的吸收运用，导致占据岗位的人员没有合适的工作方法、流程，工作能力低下，为其他部门或员工带来不必要的麻烦，带来负面效果。6、执行力和部门沟通不畅首先是公司的管理团队和执行团队(即各部门主管)的问题，要使员工有凝聚力须先从部门主管入手。

三，加强企业文化建设，通过精神引导弥补管理制度的不足。培养企业的共同价值观，通过企业主流价值观规范和约束员工行为，形成较强的企业凝聚力，成为企业可持续发展的源动力。

其次，对于企业文化方面我想说些个人看法及改进措施，

一、新人入职进行为期一天的企业文化等相关培训，并设定相关试题进行考核评分，列入试用期员工考核项目。

二、早上班前会(晨会)诵读，建议不仅仅局限于几句话，学习完整的企业文化。之后可安排做早操或者是唱振东公司歌曲，凝聚战斗力，或者选取更合适的晨会流程。

三、后勤职能部门人员的卫生清扫工作可调整为早上上班之前或下午下班之前，班前会时间固定为早7:20或者是7:30，员工上班前刷完卡未到开会时间可在办公室打扫卫生或者整理办公台面。目前的情况是在开会之前的10至20分钟员工无事干，扎堆聊天，聊些对公司，对工作不利的内容，抱怨等，建议公司尽可能不提供传播负面思想的平台。

四、开通总经理信箱或其他绿色投诉通道，员工可以匿名方式给公司提意见或建议，杜绝在公共场合抱怨或以不良方式发泄个人情绪，负面信息等。

五、在公司日常管理制度上加入无抱怨相关规定，对于思想负面，喜欢抱怨的员工给予警告，经警告不改，责令离职。

再次，对于提高员工工作效率的建议，

一、招聘面试尽可能做到人岗匹配，入职培训中加入岗位胜任要求及工作纪律要求。

二、部门负责人做好人员的分工配合，加强内部培训，提高员工的工作技能。

三、由企管部牵头人力资源及各部门负责人参与，将公司各岗位/工种进行工作分析，做出岗位量化分析表(细分常态工作项和突发工作项，阶段性工作项等并赋予工作权重，清晰工作的轻重缓急，便于员工合理安排工作)，梳理各岗位工作流程;由部门负责人负责传达学习。

四、加强日常管理，对员工工作状态进行监督，适时指导。建议员工做出当日工作总结及第二天工作计划，量化到工作项完成的时间(小时/分钟)。将工作

纪律及工作态度作为员工绩效考核指标，适时进行考核，对于不适合岗位的员工进行培训后上岗或解聘。

五、评选优秀员工，树立模型(评选标准从业绩、效率、责任心、

特殊贡献等多方面进行评核)，形成向模范，向标准，向规范学习的风气。

六、实施人员筹备计划为公司培养、储备管理人才、骨干人才、技术人才，避免因人才流动给公司带来影响，构建有层次的人才团队，使公司有序、高效发展。

七、周例会召开时间建议为周一或周末，参会人员确定在中层管理者及以上，生产系统可根据需要确定参会人员，后勤管理部门不必全员参加;会议内容可围绕如何解决问题展开，主持会议人员提前整合会议内容，避免开长会开无效会;至于会议精神、会议要求可由部门负责人传达并监督执行。

八、树立中层管理者的权威，各项工作做到层层监管，同时要求和提升中层管理者的管理能力及个人领导魅力，真正起到部门领头人的作用。

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇六**

尊敬的校长:

您好!

我是本校一位普普通通的少先队员.我在校园里已经生活五年多了，对学校基本上比较满意.但是我感到学校还存在着一些美中不足的地方.在这儿我给您提出三条建议.

一我们学校的电脑室已经多年没有用了!我们的学校是县级的实验小学，教学质量已经很好了.但是我还是想让学校开展电脑课，毕竟现在是21世纪，信息是最重要的.因此我建议学校再购置一些电脑来弥补不足;

二我们学校操场的面积很大，但是供我们娱乐的器械太少了.因此我建议学校再购置一些健身器材以便让我们的身体更加强壮.

三我们学校厕所的便沟里很不干净，虽然我们厕所里有冲水装置但还是不行，这样给人的感觉会很不卫生.因此我建议学校应在安装一些冲水装置以便让我们的厕所更加卫生.

尊敬的校长，如果您觉得我的建议有什么不妥请您指出.如果觉得合理希望您能采纳!

20xx年xx月xx日

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇七**

对上级公司领导的建议与意见

上级公司领导应多关心基层职工，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。工作举措方面要明确工作思路和部门的职责分工，做好各项目的坚实后盾，更多收集有利于下属单位工作发展的建议。多下基层，关心基层干部，针对下属公司改进工作作风、提高工作效率的建议和意见。分公司作为公司利润的重要来源点之一，为了提高分公司人员的积极性，创造更高的销量，更高的利润，对上级公司领导提出以下几点建议与意见：

1.分公司只有100个普药的采购权,其余产品由重庆源亿医药有限公司 采购，在博达报计划后，总公司必须在一周内把计划品种配送到万州博达仓库，逾期没到应追究总公司当事人责任，发款50元一次，以此内推。

2. 总公司发效期产品，应于分公司相关负责人沟通，如没沟通清楚，分公司有权拒收货品，并由由总公司付讫运费及库管费。

3.总公司发货到分公司，运费、货品出现损坏、破损等，由总公司承担。

4.公司的整体费用支出比例分摊原则有待改进，需要建立一套科学合理的分摊体系。从前两个月整个批发公司的出货量上来看，博达销售部和博达连锁公司的整体出货量基本上各占一半，但随着后期销售部的销量会逐渐上升，大概销量比为2:1，由于连锁公司的性质原因，后勤人员平时为连锁的工作量明显多于销售部，包括门店人员的管理，门店动销的支持，门店包括医保证及各种证件的办理以及门店随时迎接各部门人员的检查等等。所以建议公司的费用支出销售部分摊60%，连锁公司分摊40%，以修改之前二八分摊的不合理性。

5.销售部的控销品种作为公司的自营品种，上级公司应力争保证控销品种为绝对的底价操作，以保证有足够的操作空间，才能提高整个市场的销量，才能保证博达医疗器械公司有足够的利润来源。所以希望源亿公司能将控销品种对博达医疗器械公司以底价结算。

6.后期博达公司立足万州市场后，即博达医疗器械公司销售部控销品种每个月的销量稳定在二十万元左右后，希望源亿公司将原万州管辖的周边区县(开州、云阳、梁平、忠县、奉节、巫山、巫溪、城口)市场划为博达医疗器械公司统一管理，以提高博达医疗器械公司的销量，以保证博达医疗器械公司在量和质的方面都有更大的提升，形成在万州具有一定影响力的医药公司。

7.平台客户作为销售部利润来源之一，公司要给平台客户提供周到、全面而完善的服务，比如平台客户如何将回到公账上的资金自由取出，以及平台客户多余的税票如何变成利润，希望源亿公司给予大力支持。另外针对个别平台客户，在费用收取上给予一定的优惠，培育出3—5个月销量在30万左右的重点平台客户。

8.严格控制公司运营的进销流程，降低公司风险，尽管是源亿公司的来货，也必须要有随货同行单及相应的资质、税票。分公司没有接到任何通知或无随货同行单的商品，分公司一律按赠品入库。

9.财务室申请的资金缺口，上报了要及时解决，或者合理安排，不能一拖再拖，影响分公司的工作进度、信誉，不作为始终解决不了事情，影响公司的正常运作。

10.分公司相关部门通过文件、云之家、微信上报的事项，到领导处都是比较重要的事情，希望能及时回复，回复了下面员工好做下一步工作处理。经分公司相关人员提醒领导，一个星期还没有具体回复的，罚款相关领导100元。

分公司人力行政部主要负责跟进、监督万州公司与上级公司相关工作的落实情况。

x年x月x日

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇八**

尊敬的环保局领导：

近些年来，长江边的白色污染越来越严重了。

原来，岸边几乎没有垃圾，尤其是每年春天，许多家长带着自己的孩子去那放风筝，孩子们见风筝翩翩飞起，脸上洋溢出了灿烂的笑容。夏天，知了在树上叫着“热啊!热啊!”但到了傍晚西沉，江边可凉快啦!许多人在江边散步。大家都过着无比和谐的生活。可是好景不长，人们去玩时，都带着吃的东西以及喝的东西，吃喝完后，就随手乱扔，这扔了一堆，那儿又扔了一堆，苍蝇都围着“嗡嗡”的叫;有人甚至往江里扔垃圾，垃圾就在江边上荡啊荡，这样一来，江边以及江面上都有垃圾。臭哄哄的污染了大气，使住在江边的居民呼吸不到清新的空气，危害人类的身心健康，造成对人类的威胁。

所以我建议环保局的各位领导加强对江边的管理，做到以下4条建议：

1、在江边多安装几个垃圾桶，让在这儿玩儿的人手中的垃圾有寺方可丢。

2、在电视、报纸……媒体上提醒人们保护江边以及各个地方的环境，讲卫生，不乱扔垃圾。

3、在江边立上大牌子，上面写上但存方寸，留与子孙耕。

4、定期检查江边是否有人乱扔，如果发现，屡劝不听者，要予以罚款。

我期盼环保局的领导们能够采纳我的建议。

伍家岗小学603班 管晓亚

20\_\_年11月1日

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇九**

县政府教育主管、县教育局各位领导们:

你们好，你们辛苦了!

我作为一个在教育战线上工作了几十年的老教师，今天想把我要说的话告诉你们，也算是为巴东教育尽一份心。

巴东教育的发展中小学是关键，人人都知道的道理，不用多说。但是中小学的关键人物是校长，现在是校长一人说了算的体制，校长不解放思想，没有先进的办学理念，没有前瞻性的观点，没有从大局服务的想法，学校怎么能发展呢，培养的学生又怎能具有能力、具有可塑性?所以我建议对校长的培养、选拔、考核、任用等都要落实，并做到几点:

1、校长一年一考核，学生、教师要投票，看满意率。

2、校长要年轻化，不要超过55岁。

3、校长要有先进的办学理念和想法，要有创新精神，要有现代信息技术。

4、校长实行任期制，三年、六年任期，不要搞成终身制，时间一长，搞成了土霸王，政令不通，无创新精神。

5、校长要实行轮岗制，中小学校长实行区域轮换，不应该在一所学校长时间任校长，道理不用多说。

6、校长用人权利要考虑，校委会成员应该由中心学校以上领导考核任免，校长一人任免制，问题多多。

7 、校长管理要设监督电话，不作为、乱作为要扣考核分，清除不按国家法规办事的行为。

8、校长的选用，不要搞论资排倍，要不拘一格。

……总之，希望加大力度，为老百姓想一想，为教育的真谛想一想，不要行政无为!

20xx年xx月xx日

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇十**

各位领导，同志们：

根据市委的统一部署和要求，我市从11月开始，向各乡镇(街道)、各党政机关及企事业单位、各人民团队及驻市单位公开征求对领导班子和领导个人意见。通过认真梳理，总结出领导班子及领导个人在推进科学发展中存在的问题和不足，现汇总如下：

一、对党政领导班子的总体评价

各乡镇(街道)、各单位和干部群众对市党政领导班子及其成员的表现比较满意，对额尔古纳今后发展充满信心和希望。大家一致认为我市党政领导班子是一个团结协作、心齐实干的领导班子，是一个善于把握大局、善于领导科学发展的领导班子，是一个廉洁为民、群众拥护的领导班子。具有如下几个特点：

(一)政治立场坚定。党政领导班子坚定不移地贯彻执行党的路线、方针、政策，始终在思想上、政治上、行动上与党中央和自治区、市委保持高度一致。特别是通过组织开展深入学习实践科学发展观活动，提高了科学执政、民主执政、依法执政的能力，把全市党员干部的思想和行动统一到科学发展观上来，为深入贯彻党的\_大精神、推动全市经济社会平稳较快发展奠定了坚实的思想基础、政治基础和组织基础。

(二)发展思路清晰。班子上任以来，坚持以科学的发展观统揽经济社会发展全局，确定了符合我市实际情况的“建好生态城市，扩大经济总量，提高幸福指数“发展主题、“生态立市、工业强市、口岸兴市、农业稳市、旅游活市、文化名市“六大发展战略、“走生态文明建设和又好又快发展之路“发展路径，经过近年来的锐意创新，开拓进取，取得了明显的成效，城乡面貌发生了巨大变化，促进了我市的跨越式发展。

(三)工作作风务实。党政领导班子有较强的事业心和责任感，对振兴额尔古纳、发展额尔古纳有强烈的使命感，推进各项工作敢于开拓创新，锐意进取，摸实情、举实招、求实效。工作上敢于正视问题，不唱高调，实事求是，迎难而上。党政主要领导工作上亲力亲为，率先垂范，经常加班加点或利用周末时间召开部门领导会议研究部署工作，并亲自带队外出招商引资。其他班子成员恪守职责，密切配合，认真抓好各项分管工作，将全部精力奉献到振兴和发展额尔古纳的事业上。

(四)坚持廉洁自律。党政领导班子成员自觉遵守中央反腐倡廉有关规定，牢记“两个务必“，做到“八个坚持、八个反对“，严格遵守“四大纪律、八项要求“，自觉践行八个方面的良好风气，不断加强自身建设。坚持从严治党方针，大力推进党风廉政建设，有力地促进了机关作风的转变，为我市经济社会发展营造了一个风清气正的良好环境。

二、存在的问题和建议

全市各界干部群众在充分肯定党政领导班子近年来取得的成绩的同时，也指出了存在的问题，并提出整改建议。

(一)经济总量不大，人均gdp、人均财政收入偏低。建议市委、市政府制定更加全面体现额尔古纳特色的招商引资办法，进一步加大招商引资力度，不断健全完善招商引资激励机制，牢固树立“让企业发财，助额尔古纳发展“新理念。积极做好重点企业、重点项目的跟踪服务，加大对规模以上企业的扶持，以扎实的工作作风推动额尔古纳科学发展。

(二)基础设施投入需求与财力的矛盾仍然突出。城市基础设施配套不够完善，潜在的资源、区位优势尚未完全转化为发展的现实优势。建议市委、市政府继续抓好“双十“项目建设，特别是抓好环城南路、环城北路建设和平多公路改造，争取莞惠高速公路东延线尽快开工建设，带动山区经济社会发展。同时，认真抓好“十个方面惠民措施“的落实，不断优化服务环境。

(三)农业和农村经济仍未完全摆脱脆弱状态。农业和农村生产要素弱化，农产品深加工还比较落后，与市场经济的发展要求不相适应。建议市委、市政府继续加大对农业的政策扶持、资金投入和科技推广力度，抓好农产品深加工,提高农产品附加值。加快农村道路交通、自来水管网改造、水利等基础设施建设，夯实发展基础。

(四)旅游目的地宣传促销不足。建议市委、市政府加大我市旅游资源的宣传推介力度。同时，借助社会力量，兴建额尔古纳特色旅游产品专业市场，提高我市旅游知名度。

(五)水资源保护力度不够。建议市委、市政府进一步规范矿产资源的开采，加大对采砂场、采金船的管理和监督，对不符合环保要求的采砂场、采金船进行清理，防止水资源遭到污染和破坏。

(六)公务接待有铺张浪费、超标准的现象。建议市委、市政府加强公务接待管理，进一步规范公务接待行为，严格控制公务接待费支出，防止铺张浪费，促进党风廉政建设。

(七)弱势群体生活状况亟待改善。建议市委、市政府进一步关心干部职工和弱势群体的生活，力所能及地提高干部职工的生活福利待遇，关心国有企业下岗职工的基本生活费和企业离退休人员社保、医保问题。

三、领导班子个人存在的问题及建议

(一)存在问题。在思想认识上。有些同志片面理解科学发展观，没有处理好科学发展与加快发展的关系。在一定程度上存在“见物不见人“的思想，“以人为本“观念贯彻落实不够到位，有时陷入把发展手段当成目的的误区。在工作作风上。存在重研究、重决策、轻落实的现象。重眼前成效，轻长效机制，多用会议贯彻会议、用文件落实文件，存在“跑马观花“、“蜻蜓点水“的现象，影响了工作的落实和成效。在能力素质上。有的同志不重视知识的更新和完善，特别是对现代经济知识掌握不够，研究和解决经济发展中的问题、推动经济社会又好又快发展的能力还不够强。有的同志缺乏战略思维，缺乏深入的理性分析和超前的长远谋划，因而对工作没有明确的思路和有效的办法。有的同志抓发展视野不宽，眼界不高，没有比肩国内发达地区的气魄和融入国际大市场的胆识。有的同志对分管工作非常重视、抓得也很紧，但对中心工作的关注意识还不够强。有的同志驾驭复杂局面、解决重大复杂问题的能力不够强，工作的前瞻性、预见性不足，事前解决问题做得不够，更多地是事后“消防“、“灭火“。

(二)对领导队伍建设的建议。一是加大干部培训力度，切实增强培训的实际效果。加大培训主渠道的改革力度，多办短班，办精品班，提高效率，注重实效。探索建立对拟提拔的领导干部进行政治理论水平资格考试制度。进一步加大选派年轻干部到发达地区挂职锻炼的力度。建立健全领导干部述学评学考学制度，真正把考评结果与干部的奖惩使用有机结合起来。二是进一步优化领导干部队伍结构。根据党的干部政策和本地区发展战略，在换届前规划好领导干部队伍的结构目标。在重视德的前提下，注重选拔高学历、专业型人才。抓紧充实一定数量的具有较高马克思主义理论素养、熟悉意识形态工作的干部，熟悉现代经济管理、金融和外贸工作的干部，熟悉法律工作、善于依法行政的干部，其中经济管理人才应占一定的比例。要深化干部制度改革，重点探索和建立领导干部聘用制、任期制。加大公开选拔竞争上岗力度。三是建立内容科学、操作方便、实效突出的领导班子和领导干部考核评价体系。根据不同岗位，不同行业，分别制定具体的考核评价办法，既要注重平时考核，又要注重年度考核。既要注重届中考核，又要注重届末考核。既要注重能力考核，又要注重实绩考核。真正使干部考核结果成为干部评优、晋级、奖惩、提拔重用的重要依据。

各位领导、同志们，对本次公开征求意见得到建议，市党政领导班子将在认真研究后，抓紧督促整改、积极落实，为今后各项工作的顺利开展打下良好的基础。

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇十一**

尊敬的领导：

为了让公司快速发展，充分发挥广大职工的聪明才智，根据公司的要求先提合理化建议如下、

一、建议公司仓库发货时一人或一个地区用一个专用出库单或账本

二、建议公司出资给三义物流定做物流发货单(四联，无碳复写)，公司专门定做出库单或销售(三联，无碳复写)，范本已发邮件。

三、与监督评审相关的仪器仪表准备检修入厂、送检，车间电路加装漏电保护器

四、公司岗位施行定认定岗定责，并以图文形式张榜公示，每月由总经理检查督促.

五、公司涉及生产技术的重要资料要备份、加密，员工要有技术保密的思想

六、每年安排时间培训员工，培训以车间实训为主

七、建议购买十二个文件盒，将每年每个月的重要事情统计归纳放好，每月要做的重要事情需在上月前5天准备，比如仪器仪表的检定在11月做，10月底要通知到人，每年的6、7、8月份要做好防火防雨防漏电工作。包装箱仓库要做好此项工作!!!

八、公司产品涉及到产品安全、性能可靠性的试验要充分做好，比如绝缘值、开路电压、过流保护值，产品的绝缘值耐压值检查我建议刚开始多做一些，而后通过科学分析和统计发现规律，就可以很轻松的完成工作。

九、办公楼的扶手刷漆，为监督评审做充分准备，监督评审前要做到窗户无蜘蛛网、门窗台无浮灰，仪器仪表要干净，不能有灰覆盖，第一次接受监督评审，印象分对以后的检查很重要。

以上陋见，请审定!

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇十二**

：

一，奖惩不分明，当月之星不能起到相应的作用。

可能跟评选的根据有关，就是5s的得分情况和部门管理者的个人主观判断。导致当月之星没有起到其该有的作用，形同虚设，没有意义可言。当产品做坏，机器弄坏的时候，公司采取罚款的方法，追问员工的责任;对于是员工是如何操作的，并不是很关注，关心的只是下次不能再这样做，不能犯同样的错误;领导者应该提出对应的措施，减少犯错的可能性。

罚款的数额太多，致使占员工月工资比率较大，使员工工作的积极性大大下降，造成的损失可能比罚款数额更多，只是短期内无法看到而已。因此，大额罚款并不是很好的处理方法，只会使管理越来越水肿。罚钱可根据员工出错的性质而定，比如：犯了劳动纪律的，第一次罚款5块，下次依然被抓，罚款翻倍，就是十块，依次类推，设定个极限，上限为40，若超过上限再被罚，就延迟其升级日期等一些举措;若是产品做坏或是机器做坏，可根据其损失数额的比率，百分之多少进行处理。

二，不能对员工一视同仁。

在需要员工加班时要轻声细语地劝说，不要则是一副高高在上的姿态;但对其喜欢的员工又是另外一种态度。无论加班不加班，都是态度温和。根本不在乎员工是怎么想的，把员工的去留也不当回事，觉得走一两个人也不会影响到他的生产，孰不知这样已经打击了大部分员工的自信心，因为他只考虑自己喜欢的人的去留，更多员工的离职他才不会当回事。我觉得对待员工应该是没有任何差别的，不要戴有色眼镜去看人，这样才能使员工打心眼里佩服并竭尽全力完成生产任务.

三，管理者对管理理解错误，认为有了完善的管理制度才能使生产更顺畅，其实并不是这样的。

因为它意味着控制而不是帮助，将事情推向复杂而非简单，其行为更像统治者而非生产过程的加速器。如果是在古代，这个领导者无疑就是一个暴君或昏君，统治着处于危险边缘的国家，而民众则在水深火热之中，导致国家经济衰退，生产力急剧衰落。

有的经理人把简单的决策搞得更加复杂与琐碎，他把管理看作高深复杂理论，其实他根本不懂得激励员工。卓越领导者通用电气总裁韦尔奇，有许多精辟的论述：“他或她应有能力为他们公司的发展做出远景规划，而且思想与行动统一起来;此外，他必须能够向本单位的人清楚地传达这个远景规划，并通过倾听讨论来获得一个可接受的共识，这样每一位成员就可以不间断得履行这些共识，朝既定的目标迈进。”“最重要的是好的领导人要能非常放锝开，他们必须善于上下沟通与人接触，他们不会拘礼于礼仪，他们会与人直率往来，让人感受亲近。”“身为一个领导者，你不能成为一个中庸的，保守的，思虑周密的政策发射器。不然就会成为官僚充斥的管理者，特别是无能的管理者，简直是破坏企业的职业杀手。”

四，个别管理者不信任员工，不考虑员工的感受。

只要是他提出的想法，下属不能提出建议，即使提出，也是被驳回的;这样下去还有谁会对管理上的问题提出建议。在习惯了一个人的独裁专制后，除非其管理已达到完美境界，否则问题会层出不穷。

领导者将责骂和罚钱作为减少出错的唯一办法，而结果将是聪明反被聪明误。责骂和罚钱最后导致的是产量得不到稳步提高，质量一而再，再而三地出现问题;因为“听话”的员工只会按时按量地完成任务，当然也不会自觉自愿地多为你做些更有意义的事情。

五，有的管理者只是个喜欢控制员工，并很自以为是的管理者，而非真正的“领导者”。

这样的开始，只会导致下属工作态度的恶劣，因为有什么样的管理者就会喜欢什么样的下属。而一些好的技术管理人员都会慢慢趋同这种管理方法，同时使一些工作平平的人挖空心思去靠拢领导;也会导致一些优秀员工的流失，形成了一个恶性循环的结果。慢慢的使生产力下降，质量品质下降，员工的积极性下降。

好的领导者应该具有清晰的思路和想法，善于激励和指引员工把事情做得更好;相反某些管理人员却总是纠结在鸡毛蒜皮的小情中，把简单问题复杂化，这样的管理者往往把自视清高作风与“管理”混同起来。他们不喜欢激励下属，可能也不想知道下属的重要性。这些“管理者”隐含的特征是控制员工的行动，禁锢员工的思维，封锁员工的信息。用一堆堆无聊的事情和永无休止的报告浪费员工的时间。

比如，管理者看到有人在车间玩手机或是做一些违反公司管理条例的事情，就大声责骂，并令其写检讨，甚者会有罚款的，这种做法并不好，只会起到短暂的遏制作用。如此管理就像一根绳子慢慢的勒住下属的脖子，直到他们喘不过气来;对于树立下属的自信心，则没有任何意义可言。

在审核中，生产部管理者才可能被指出技术管理上的问题所在，但仍没有感觉出是自己唯吾独尊，强硬态度导致了这些问题没被提前发现而造成的。试想，如果你是一个思想开明，容易并善于接纳别人意见的领导者，这些出现的问题，你的下属可能比任何技术管理人员都清楚，他们也完全可以提出来;可是遇上了这样的管理者，谁想谁又敢提出来呢?

真正的领导者，应该清楚地知道员工的重要性及如何去对待下属的。员工对于一个好的企业相当重要，尽管领导者有最好的“管理”理念、最好的工程师、最好的经营理念;而没有一线员工的配合，也无法将产品生产出来。

相反，如果善待员工，激励员工，一定会使公司呈现另外一番景象。所以员工是企业能否走向正轨的根本所在。真正的企业领导者给予下属充分自由，鼓励他们自由发挥潜能，去获的一些技术上的创新和成就，并及时奖励他们获得的成就。

x年x月x日

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇十三**

尊敬的董事长：

你们好!很荣幸能服务于建设集团有限公司!

时间飞快我加入已经十年多时间，很高兴看到公司不断的壮大，每年业绩斐然，这已经解决了企业的生存问题，可能也另同行望尘莫及，这也是一个企业的生存之本。在这种另人欣喜的情况下，我们公司的管理层仍然能居安思危，在公司的管理上提出了更高的要求，这也是我坚持服务于公司的原因之一。因此，基于对公司了解，在此提出一下建议。以下建议出于本人对本职工作的充分重视，真诚希望能够对公司的发展有所裨益，希望公司走得更稳键走得更远，因此若有言辞不妥之处，请领导多多谅解。

回想起刚进公司的时候，我从公司最底层的电工而至今日不断的得到完善，岗位责任的不断的变换、欣喜之余对公司的各项管理制度的执行，每每感觉收效甚微，远远不能达到公司预期效果，公司经过几年的联营，回过头看还得回到起点：公司组织构架的完善，必须的制定岗位责任制、必须从公司的各项管理制度做起。有规矩才有方圆，我想所有的企业管理人员都能够认识到制度对企业管理的重要性。当然我们公司的组织架构还是实际存在，企业管理制度也是实际存在的，然而，在这段时间的一建工作，经常出现遇到问题时找不到相关的制度或处理问题的依据，需要公司不得不补充、修订或制定新的管理制度，比如项目责任制管理、项目宿舍管理、项目门卫管理、公司辞工管理等等，但这种头痛医头，脚痛医脚的方式毕竟不是长久之计。我们\*\*集团公司的组织架构在以前联营时可能适用，大家都靠自身的自觉性或对企业的忠诚度的不同来约束自己的行为，依据自身素养来为企业尽职尽责地做事，但企业发展了，新鲜的血液被注进了，不同地域、不同价值观、不同素养的人又组合到一起，公司规模扩大了，组织构架就随之会引起变化。我们就必须调整我们以往的组织架构，重新明确新的岗位职责，以往“人管人”的方式无法适用我们公司的管理，取而代之的是应该是用“制度管人”。

首先从组织构架的设计来说起，按我们企业的特点和规模，应该实行的是总经理向董事会负责制，然后实行岗位责任制，编制的组织机构图，作为股东或董事会成员，可以在企业任职，但其权限不能超越自己的岗位职责，更不能凌驾于总经理之上，除非在股东会议才能行使自己作为股东的权利。如果每个股东都同总经理拥有同样的权限直接参与企业的日常管理，那势必会给公司的管理造成一定上的混乱，也让公司的管理人员无所适从，不知道该向那位负责，该向那位汇报工作，该接受那位的工作指示—---而往往股东们并不一定能做到决策或意见一致。

有了适宜的组织架构，就应按照每个岗位的特点要求进行因岗定人，一建的所有项目独立个体而不能像封建帝王一样，给参与创业的员工或亲友分侯加爵，排座次，安排到一些管理岗位。中国有句古话：兵熊熊一个，将熊熊一窝，不称职的一个管理人员，不仅影响自己的团队，甚至会直接影响公司的整体经营绩效，管理界的著名的“木桶效应”就很直接的说明了这一问题。

有了完善的组织构架，就需要建立适宜的管理制度。在制定制度的过程中，公正(含有公平与正义之意)的精神，从制度建设角度来说应该是一切制度的本质特征。制度的公正性不仅要在制定是表现出来，更要在执行中要表现出来，在同一个管理制度下，如果在处理问题时不能一视同仁，甚至出现一些特权阶层，那么制度存在的必要性，或者执行力度就会面临严重的考验，会出现员工对制度置若罔闻，甚至对抗制度的执行。

在企业管理制度建设的指导思想中，如果员工的一切活动都是与金钱直接挂钩的，人格、成长、心理、精神、信仰完全被置于一边，企业精神，自然就在多劳多得的效率口号下被抛弃了。适宜的管理制度不仅会成为管理人员们日常管理的得力工具，也会成为独特企业文化形式的表现，而企业文化的灵魂就是企业精神。如果用更普通的词观念来概括，那么所有有关企业文化的问题归根到底还是回到四个字上“价值观念” ，它应包含最基本和绝对的管理哲学思想：人道和公平。观念决定一切，没有观念上的完整性、系统性，管理制度就是随意的，企业管理不可能有生命力和持久性和连续性;而在观念上具有决定作用的往往是企业的决策层。我们都知道花无百日红、企业无永远盛，如果一个企业仅仅是靠金钱作为公司与员工的唯一纽带，企业不能保证自己的工资水平永远高于别人，永远没有低谷，这种纯粹的金钱关系也会被更强大的金钱所打败：高素质核心员工逐利而走，在工资水平差不多的情况下大多数员工会选择较好人文环境的企业，其结果就是很高的员工流动率!企业花大量时间、金钱培养的员工离职，会使得企业经常处于不稳定中，维持现状就是一个无可奈何的选择，提高发展就只能随遇而安了。

现在我们\*\*公司的员工的工资并不是很低，但为何员工的流动性很大?目前我们的企业管理随意性比较强，在一些事件的处理中，缺乏客观、公正性，这不仅带来相互的对立性，也带来负面效应。在员工的工资与职务升迁方面，缺乏一个公平、严格、透明的制度，没有让员工看到自己的发展方向，也无从给他树立一个奋斗的崇高目标，更没有一个统一员工思想与价值观的信仰来凝聚所有人的理想，导致了部分管理人员的思想混乱、以自我为中心，在这样的企业管理状态中，我们一建公司如何能够建设一支一流的员工队伍而立于不败之地呢?

本人向公司提出以上建议，并非是对企业有什么成见或不好的看法，我们\*\*公司能做到今天的规模，还是有很多很多值得我们自豪和继续发扬得地方。我上面说到的方方面面，也许是在建筑企业中国共产党同存在的，可能更是一些民营企业普遍存在的现象。但是在产品严重同质化、利润严重下滑、同行业竞争加剧的今天，我们只有加强管理，提升自己企业的管理水平，才能切实的提升自己的经营绩效，使自己的企业永出不败之地。

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇十四**

今天，我看了铝业x年形势教育材料，深感铝业面临形势的严峻。

作为铝业一名最为普通的员工，我深感自己的责任重大，厂兴我荣、厂衰我耻。每一名员工都不希望企业关门，因为铝业是在我们手中发展壮大的，企业是我家，发展靠大家，面对严峻的形势，我们铝业每一名员工都要认真的思考，我该怎么办?我要怎么办?特别是我们一线员工最有发言权，因为企业每一天的生产成本是在我们的手中产生。

以下是我个人的建议：

一、有关部门要严把原材料、物料和设备的进厂质量关，质量的好坏直接影响着我们的成本，质量是企业的生命。

二、厂内矿石和煤炭的二次倒运，要科学管理，减少不必要的环节。

三、厂内成品氧化铝和氢氧化铝吨包的二次倒运，要严把吊装工的技术关，要精细作业，我们经常看到在二次倒运过程中，有些雪白的氧化铝散落在地面，不知是吨包有质量问题?还是吊装工的技术问题?看了让人心痛。

四、“氧化铝市场是闯出来的，不是等出来的!”记得1994年我厂的经营形势跟现在一样，后来我了解到广州佛山有很多家合资陶瓷厂，我带着咱厂氧化铝产品说明书，到了佛山我向各家陶瓷厂宣传我厂氧化铝最适合陶瓷行业使用，在广州我们打开了氧化铝的销路。

在这里我想说的就是：“现在我厂氧化铝产品多样化，但是产品再好也要靠我们的销售人员走出去了解市场，去宣传我们的产品，去闯市场，去占领市场”。

五、节电方面，办公区域、有关路段应加强用电管理。

六、节水方面，公司各单位要杜绝长流水，持续广泛开展修旧利废活动。

x年铝业到了最危险的时刻，但是我厂员工的素质是高的，全体员工爱岗敬业，公司领导要动员全体员工为企业献计献策，把成本降到最低。

技术中心员工：

x年1月20日

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇十五**

我作为\*品牌的一员时刻关注着公司的命运，因为“公司兴则个人强”!通过半年多时间的观察和自己作为员工有些感触：

一、制度

我觉得公司的制度还是有些松散，还需严格要求员工，我认为严格的公司才是一个好公司，才会有好的员工，

俗话说：棒子下出孝子。

二、业务知识

不断的给员工进行培训，素质培养，加强业务知识，应变能力，提高推销能力，为客人提供最优质的服务崇旨。

三、招聘

目前公司处于缺少人员，应加大力度，如果人员充足情况下，望安排人员减轻服务员工作量，方案如下：一楼4个二楼abcd区个一人，目的帮服务员开单拿酒水，以便服务员更好的在厢内为客人服务。其余时间在不忙或收市帮收桌和餐具等。

四、表扬与评优秀员工

对于工作表现突出的员工可进行表彰，带头作用，给其他员工有积极向上的学习精神。优秀员工每个月评一次或三个月由经理和部长监督平时工作表现和不迟到、不旷工、不请假、方可，并给以奖励。

五、卫生

做一张表格，经理给员工下达一周内大卫生目标，每个星期 (文章转自实用文档频道xx09) 日检查，如有完成另定目标，并做出卫生总结。

六、奖罚

管理人员应对员工：先轻后重、先了解后定夺、先批评后安抚

七、用人原则

有德无才、培养后用、有才无德、限制使用、有德有才、提拔重用、

以上纯属个人建议，只作为参考，我个人觉得这公司还是很好的，无论工资或员工待遇方面还蛮好的，借此机会

想对领导们说声：您们辛苦了，也祝公司生意、蒸蒸日上、红红火火

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇十六**

窦总：

你好，这么长时间没有跟你通邮件，也存了很多话要说了。下面是我对工程餐厅的一点看法。如有不当地方，请指正。

1.本餐厅经理对搞餐厅是个外行，不能够做到对餐厅的有效管理。我调查过，通过和他们的深入交谈均反映领导的无能。工程餐厅能有现在的成绩，很大一部分是那些有责任心的老员工的功劳，而让他们尽心尽力工作的原因是他们出于对工作负责任的态度。我跟保洁组、大厨、择菜洗菜阿姨、售饭阿姨聊天的时候他们主动给我透露了经理无能与不会管理。我个人的看法是这样的：经理是有心无力。他想做好，但是不知道该怎么做。另外在意识形态上也对自己的工作不重视。作为餐厅的领导，自己进售饭柜台的时候经常不穿工衣，不戴工帽，在高峰期的时候，经常也可以看到他在各售饭窗口忙来忙去的。想做又不知道怎么做，所以只能在这上面出点力。我觉得这是瞎忙，忙的不是地方。该做的不做，紧要的事情不做，一些零碎的事情倒把自己搞的很忙!也不知道该怎么忙，认为进行岗位操作就是在管理。这不是什么身体力行的事，而是暂时能力有限所致。

2.对餐厅没有管理方法，对员工管理过于松散。我来了很久了，没有发现经理针对餐厅实际情况出台过什么具体措施，哪怕是有什么管理员工的什么办法都行，可是没有。有“等和靠”的心理。我个人觉得经理对员工谈不上什么管理。对有些员工可以开很多绿灯，行很多方便。甚至可以让个别员工享受特殊待遇。 这两条对餐厅造成的机会成本相当的大。同时这会让餐厅遭遇很多问题，甚至造成人心不稳。现在餐厅里有些员工在工作时就已经是在混日子了。属于自己分内的事情也会你推我，我推你的。员工内部形成几个小团伙，你一帮我一派的。这对组织的团结很不利，对团队的领导也会造成阻力。

3.没有人在管蔬菜的保鲜与保质。菜买回来基本是不开包的，蔬菜外面有塑料袋包裹着。蔬菜在里面一直闷着，直到用的时候才会拿出来。我举两个例子，我都是有实据的，我对当时的情况做了拍照。24号早上的时候我们进了一批辣椒，买回来后也没有人查看菜的质量。原封不动的在袋子力装着。等到下午3：30分左右的时候，我打开辣椒袋子，发现里面的辣椒已经有1/3都烂了.辣椒遇热解冻就变烂，再加上里面本来买的时候就掺杂了烂的，所以辣椒发腐就很快。于是我把烂的都挑了出来，把好的放再了一起。到第二天下午我再去看的的时候，辣椒又烂了1/5左右。当时的辣椒进价是1.8元/斤，我估计了一下，那些烂的辣椒大概有20斤以上。还有一个例子是藕。我们的藕不知道放了几天，我在24号把它拿出来的时候有一个蛇皮袋里面有3/5的藕都坏掉了，我也对其进行了拍照。这仅仅是两个小的例子而已，像这样蔬菜腐烂的事情每天都有。从来都没有人对这样的事关心过，只有当时在择菜的阿姨会觉得可惜和心痛。我当时看完之后很想掉眼泪，很气愤。扔掉的不仅仅是烂菜，更是员工的工作态度和热情。餐厅都是这个样子，员工肯定也就无所谓了。一方面我们的采购过程有问题，没有人监督和查看，另一方面是我们自己对蔬菜的保管有问题。双方都有责任!而我们自己更是责无旁贷!

4.员工职责划分不清。有的员工干这个也行，干那个也行，不干也行。在什么时间段谁该做什么事情没有一个明确的划分，所以就会导致员工的工作会发生你推给我，我推给你。于是也会导致出现员工之间闹矛盾，内部不团结。餐厅现在就已经出现这样的问题了!

5.财务不透明，不严谨。我所说的透明不是说要透露给员工，而是自己人一看就能明白怎么回事。我举个例子：我们每天都会对学生出售饭票。可是现在竟然出现售出去的饭票回收之后又重新出售。饭票一般都仅限当日使用，可是还会出现好几天前的饭票现在还可以使用。今天卖小笼包的就收到了一个24号的饭票。他们还问了这个能不能用，回答是可以使用。

到晚上登记的时候，会计登记饭票的时候就只登记回收来的饭票，那些反复出售的饭票所得的那部分钱就不知道飞到那里去了。是不是到个人口袋了?或许进到帐里去了?都是个问题。我们出售饭票的地方应该安装一个摄像头进行监管，而且出售饭票的员工不许离开摄像头的监管范围。我们的员工向我偷偷反映过，我们售饭票的两个小女孩会拿着收来的钱去买零食吃。

当然，这样的事情不止一次两次。

6.我严重怀疑会计王达的个人能力和职业道德素养。王达的外表年纪与实际年纪严重不符，21岁的王达却已经略显啤酒肚了。他上班的时候就是随便逛游。要么就在办公室里上上网，处理点事情(当然无聊上网占多数)，要么就餐厅大厅里不是跟那些学生美眉聊天，就是随便逛游。很少看见他穿工衣的时候。前天我卖米线所得的饭票不知道怎么就不见了，我立即跟经理沟通。可是他根本就不当回事，跟我说可能是我们内部员工拿去了。晚上登记饭票的时候，王达随便给我那个窗口填了一个数据，我看见他写的是20.我估算了一下，我当天饭票的收入在30左右。而且签字的时候也是他没有经过我同意就替我签的。你可以想象一下这里面的财务漏洞有多大。我再举一个不恰当的例子。我们一个干切配的员工田保院，他刚买了一个诺基亚手机，花了20xx多块。什么型号的我不清楚，但是那部手机带有旋转摄像头。还算高级。我调查过，他的工资是720元/月，他吸的烟是5元或者7元的。每个月除了手机交花费和买烟，还有其他的一点花销，我估计就不剩下什么了。他是从9月份来的，如果从9月份开始攒钱，也不可能攒下那么多的钱。他除了干切配，还会收收饭票。他和经理、王达是一个小团队的。被某个厨师称作经理的\"看门狗\".20xx多块的手机，只抽5块或7块的烟，月收入是720，这形成了一个鲜明的对比。当然值得怀疑!我说这个问题的时候，其实已经透露出，餐厅里已经出现抱团现象了。

7.我了解了10月份，11月份，12月份的大概营业额，营业额是直线下滑的。为什么会下滑的这么厉害，除了学生少了这样的客观原因之外有没有什么其他的原因?跟领导管理不善有多大的关系，跟我们自己花色品种少有多大的关系?是否存在贪腐现象?10月份之后员工流失率很高是什么原因?是不是工作太累?是不是员工自己觉得餐厅没有希望?是对领导没有信心还是别的原因呢?这些问题餐厅领导是否意识到了?有多少个问好需要我们去发现啊!

8.人员配置或调配不合理。有些地方能累死人，有些地方却能闲的发慌。怎样进行员工掉配，怎样定岗，工作时间段怎么安排?谁工作，做什么，谁休息，什么时间段休息?谁来安排?由于这些问题没有弄清楚，所以养了一些吃白食的人。有些员工的亲朋好友也在餐厅内吃，甚至有的勤工学生的朋友也会在餐厅蹭饭吃!!

9.勤工人员不规范。我们的勤工人员竟然可以在打卡机的位置!而且某个勤工人员竟然可以去做饭票回收的工作!!我今天又出现了一次饭票不翼而飞的现象。我查了一下，原来是我们的勤工学生替王达回收饭票给收走了，我亲自去问了她一下，原来第一次“丢失”的饭票也是她收走的。谁能保证这里面不会出现问题?勤工学生回收饭票，我们的会计做什么去了，他在忙什么?鬼知道!!

10.办公室的员工到底应该怎么做?有没有明确的职责划分?财务如何规范管理?涉及到差旅费应该怎么报销?是按照实际情况报还是凭主观猜想报?这个过程怎么监管?

我进行了一个个案调查，某员工对会计王达能打40分。对经理无能、没脑子的抱怨有4——5个之多。我不是在说我们的领导的坏话，我个人对刘经理的印象还不错的。我对他是这样的看法：有心无力，没有专业知识，没有受过系统训练，想做但不知道怎么做。抓不住工作重点。需要培养。他还是有些责任心的。这样的成本计算还是留给你吧。也许我看的

还有些表面。或者有些事情我不知道。

下面我想提出我个人的看法：我们对厨师的依赖性很强，打个比方，我们的厨师长张成，他可以享受特殊待遇，一个月好像是1510，加上100元厨师长补助，在加上100元住宿补助。餐厅在外面给他租着房子，但是他嫌冷，在我们二楼有一个单间，里面还有空调。他就负责炒炒菜，订订货。从来没有看见他管过蔬菜为什么会烂那么多，怎么保质保鲜。也不会遵守上班时间。炒完菜就基本找不到人了。所以， 如何降低我们对厨师的依赖性?我们每个餐厅都需要好几个切配员工，又费时又费力，能否考虑半成品的配送?采用配送的利弊在哪里?这是我要提出的问题。

x年x月x日

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇十七**

领导：

您好。

这是我对本公司的一些看法和建议，希望您能在百忙之中抽出一定的时间来阅读它。不胜感激!

一、奖惩制度。

公司现在也有自己的奖励制度。但员工大多认为公司的奖励制度并不完善。罚的事情多，奖的事情少;罚的金额大，奖的金额小，前者是后者的几倍、十几倍、甚至几十倍。这些直接从员工手中获取(付出)的钱并没有做到完全的公开，有员工认为，这些差额也是公司的一些收入。

个人拙见：(1)奖罚完全公开。对被惩罚人的姓名、岗位、罚款金额、罚款缘由，奖励人员姓名、岗位、奖励金额、奖励缘由完全公开。

(2)惩罚的人应该比奖励的人少(比如罚三奖六)，并且罚的金额应该一样多。这样可以使挨罚的心理压力受到分担。如果罚金有多有少，最多的那个受到更多人的嘲讽，那会极大的损害他(她)的自尊。(并不是每个人都能(几次)承受大的挫折。要是这样，每个人都能成功了。小挫折可以使人奋进，大挫折可以使人沮丧，次数多就会使人灰心)。

奖励的人比罚的人多，可以使更多的人获得奖励，可以使更多的人受到激励(鼓励)。奖励的金额应该有多有少(比如一佳二优三良)，这样可以给人进取的空间，可以增加奖金多的人的自豪感。

(3)奖励的来去一致。即从a岗位(级别)a员工取得罚款奖给a岗位(级别)b员工。如经销商对经销商，促销员对促销员，工人对工人。总之从哪个级别收到的罚款就奖励给哪一级的员工。

最忌把低层员工的罚款奖给高级领导，无论你的理由多么充分，员工的内心也不愿意。(这是人性，不是员工的错)。

(4)有些惩罚没有相对的，比如违反纪律(比如吸烟)，公司不可能给每一个没犯纪律(不吸烟)的人，那么将这些钱买一些娱乐的东西给员工吧!如给在公司的人买羽毛球(拍)，给办公室的人(内勤)买几本书、订阅几份杂志或报纸，给在厂里的买些水杯，给外面跑得买些地图册、象棋、五子棋等。或者在淡季举办一些象棋大赛、知识大赛等作为奖品。

(5)罚款和奖金一致。像会计中“有借必有贷，借贷必相等”一样，实行“有罚必有奖、罚奖必相等”原则。在一个时期内(一月、一季、半年)中公司收到的罚金能与发出去的奖金在数额上相等。

(6)罚款的金额请慎重考虑。我认为应该不超过被罚员工当月工资的30%，太多会引起员工的不满。我曾不止一次听说“在公司干赚不到钱，这罚那罚的工资就被罚没了”。足见公司罚款的金额之大，频率之高。

二、对员工的安排请提前几天通知，给我们留下准备的时间。

(1)不要在最后一天晚上突然宣布(发短信通知)明天要出差，这样会使员工原来的生活计划全部被打乱，也许他明天要去买西装，也许他明天要和家人吃个团圆饭，也许他明天有一个朋友聚会。但就在这天下午，甚至晚上回家才接到通知，他急忙收拾行囊，然后向朋友、家人打电话道歉，说明自己不能赴约的原因，但却给人家一种“说话不算话”的感觉，让自己也觉得失信于人。

(2)不要在最后一天晚上才宣布明天不能回公司，回公司还要等n天以后，对员工的损害同上。另外还有员工他也许没有带足够的钱，也许带的钱不少，但是打着明天(x月x号)回公司的想法来花的，但突然被告知明天回不去了，没办法，要么让家里打过一些来，要么借一点，要么勒紧腰带准备吃得差一些。而这些只因为公司一个来迟的短信(电话)。

(3)不要在最后一天才通知明天放假(尤其是年假)，这样会使在外地的员工买不到最近的(火)车票，甚至买不到(火)车票。比如腊月二十七放假，腊月二十六(晚上)才接到通知，面对客流高峰，车票一张难求。[好不容易赶到公司，公司已放假，此次出差的路费和补助已无法报销。——这种情况我还没有经历，只是听说。]

(4)不要在最后一天才通知变更员工的岗位。提前几天(三天)通知，给员工一些时间给原岗位的朋友道别，调节好心态，做好心里准备，熟悉接下来的工作等。

三、请假手续简化一些。

听说公司现在没有双休日，请个假也要经过层层批示，手续挺多，听说公司有两个在周末请假休班，结果第二天每人罚了二百。听说在公司干，要“我今天头疼的厉害想请假休息一天。”等请假批准，病已经好了，听他人笑言请假的时候应该说：“我后天头疼的厉害，想请假休息一天”。

如遇婚嫁还好办，毕竟婚嫁可以知道时间，如遇到亲朋病重(去世)该怎么办呢?

个人拙见：在一个电脑上放好每个员工的档案，每个员工都有自己的编号。员工想请假时，可以用手机(该手机号在档案自己名下)向看管这些档案的人(内勤)打个电话，告诉他(她)请假时间及事由，内勤根据该员工提供的编号调出该员工的档案，在某栏(可以是“请假时间及事由”栏，也可以是“备注”栏)填好该员工的请假时间及事由，然后存档并告诉该员工，该员工通知自己的直属上司一声就ok啦。结算工资时，该档案作为一份依据。

该档案可在财务，也可以是人力资源，也可以几个部门共享。

该档案可以包括序号(1—)、员工编号、员工姓名、请假时间、请假事由、(该月)奖励事由、(该月)罚款及事由、考勤工资、该月补助等。

后来发现这种方法公司已经用了，可还是需要员工重复报上个月的考勤，我一个月(已过去的)的考勤报了三次之多，有的人报的次数更多，不是已经存在电脑上了吗?为什么还要反复的报呢?

四、关于公司招工→员工辞职→公司招聘。

公司每年都大量招聘员工，但每年也有大量员工辞职，他们有干了几年的，有干了一年的，也有仅干了几个月的。公司是否应该查看一下公司的辞职率(即这几年甚至这十几年公司辞职的人数和总招聘的人数之比)。公司里不断的招人→员工辞职→招人。对公司来说利是获得了大量廉价劳动力，弊是这些人的忠诚度是很低的，公司每年要拿一些时间、金钱、人力对新员工进行培训、稳定队伍，结果干了几个月辞职啦，公司投入的达不到应有的效果。

如果辞职率低于30%(我个人认为的数据)是员工的缘故，如果高于30%甚至50%以上。那公司是否应该检查一下自身了呢?

“公司的企业文化、管理制度都不错，就是做起来是另一回事(执行的太差)”、“皇明的事很多”。

现在有很多人希望能有一个最大发挥自身能力的工作岗位、更大的决策自主权、更加灵活的工作日程等，这些往往比金钱更重要。

五、“hm很锻炼人，但不赚钱”

对于绝大多数人来说：“得名”他们不敢奢求，“得发展”每个人都希望有，但如果没得到也不是特别在意，惟有“得利”是他们应该也必须拿到的，一个人付出了劳动却得不到应有的回报，那还有什么用，再在这干下去还有什么意义。

也许您说我短视，只计眼前利益，不顾长远发展。但一个人活到二十几，成长学习花了家里多少钱，再过几年还得买楼(盖房子)、照顾家庭(家人)、娶妻生子，这些都是很大的支出，好不容易工作了，却还得向家里要钱，这对于穷家人来说是多么讽刺的。先赔钱求发展是富家子弟做的，穷家子弟不是不想，而是现实不允许。

(1)在外面跑的员工。(在皇明干一个月赔几百是常有的事)一天的花费如果超过了公司所给的补助，或因公造成的不少的支出(话费、公交车费等)公司不给报销。那这个月就赔了，差额只能从工资里扣了。而工资是员工付出劳动应得的收入。

(2)在公司员工。“在公司，这扣那罚的剩不了多少钱?”

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇十八**

尊敬的董事长:

你们好!很荣幸能服务于建设集团有限公司!

时间飞快我加入已经十年多时间，很高兴看到公司不断的壮大，每年业绩斐然，这已经解决了企业的生存问题，可能也另同行望尘莫及，这也是一个企业的生存之本。

在这种另人欣喜的情况下，我们公司的管理层仍然能居安思危，在公司的管理上提出了更高的要求，这也是我坚持服务于公司的原因之一。因此，基于对公司了解，在此提出一下建议。

以上建议出于本人对本职工作的充分重视，真诚希望能够对公司的发展有所裨益，希望公司走得更稳键走得更远，因此若有言辞不妥之处，请领导多多谅解。

20xx年xx月xx日

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇十九**

尊敬的各位领导：

您们好!

我是六年级一班的唐婉莹。冒昧给您们写这封建议书，请您们在百忙中抽空看一看。您们是学校的领导，每天有很多事要做。您们为我们呕心沥血地工作，对学校注入了满腔热忱，使得学校井井有条。南方一小已经养育我六个春秋了，在六年的学习生活中，学校和老师给了我无微不至的关照和教育，使我们从一个调皮捣蛋的小孩成长为一个合格的小学毕业生。如今，我们就要远离母校了，离开这里的一切，我还是非常舍不得。

现在，学校发展的很好。今年年初，我们就开始改造校门了，还开展了“党员示范课”的活动，每一个教师和学生都乐在其中。为了母校以后能够更好地发展，在此，我向您们提几点建议：

1、多派一些人手管理楼道口，特别是升旗、做操上下楼时维持秩序，不让楼道拥挤、造成堵塞。如果时间充足的话，可以按年级把上下楼梯的时间错开，让顶楼的六年级先走，二楼的二三年级最后走。这样，所有人就不会在一个点拥挤了。

2、现在，学校的语音室，美术室应有尽有，但上这些课时就要去这些地方上，不要让它们空着不用，这样，还可以提高同学们上课时的兴趣性。

3、开启“生活实践周”的活动，让同学们学会自理生活，和其他人友好相处，互帮互助。还可以带大家去军训，让我们体会其中的困难，并面对困难、解决困难，同时还可以锻炼身体，磨练意志。

4、在体育课上多开设一些课程，比如打羽毛球、打篮球、打乒乓球等，这样可以让我们多掌握一些技巧，再加上长期锻炼，我们的身体会更加好的。我们学校是以球类为特色，但惟独羽毛球没有场地，如果建了羽毛球场，同学们就可以更好地锻炼身体了。

5、现在，全国都在争当“四好少年”或“十佳少年”，我们学校的同学们也要去争当。那么，最基本的就是——学校习惯。我们平常所说的学习习惯，是在学习过程中经过反复练习形成并发展，成为一种个体需要的自动化学习行为方式。良好的学习习惯，有利于激发学生学习的积极性和主动性;有利于形成学习策略，提高学习效率;有利于培养自主学习能力;有利于培养学生的创新精神和创造能力，使学生终身受益的。而我发现我们学校同学们的学习习惯不是很好，愿老师可以及时地帮同学们改正过来，并继续发扬。

6、建议学校多开展一些活动，可以模仿大学的一些模式，比如成立俱乐部或社团。像球类，棋类，艺术类等等，以培养学生的兴趣为宗旨。在每年新生入学的时候可以报名参加，每周抽出一个课外活动的时间搞个活动，老师讲点专业内容，这些内容一定是要专业的，别一开始就告诉学生错误的东西，以后很难纠正过来。只有通过这些活动的开展，才能促进教学活动的开展，半月镇中的教学才有特色。这些活动的开展反过来可以促进教学工作的开展。

尊敬的领导，为了让我们和陆续来到学校的新同学更好地成长、生活，希望您们能够采纳以上这些建议。

建议人：六年级唐婉莹

\_年

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇二十**

尊敬的市领导：

您好，市领导。有一天，我在一本书上偶然看到一篇漫画。上面讲的是：上级领导来检查绿化面积，有一个地方的绿化面积远达不到城市绿化面积的标准，可是一时又不能把绿化面积提升上去。怎么办呢?他们就想弄虚作假，让一些人不顾夏日的炎热，抱着树的硬纸板站在那里来说自己的绿化面积有多高，通过了检查他们还沾沾自喜。由此我联想到了本市的绿化面积的一些问题。

我觉得我们这里的空气污染太严重，许多地方的河流都被污染了，“受害”的还有一些人工水池这些河流与水池都变得臭气熏天。虽然是领导做了很多工作，努力提高绿化面积，可是我们只顾着增加绿化面积，却忘了提醒广大市民要保护绿化不能破坏绿化，以致有些觉悟不高的市民破坏绿化。例如：向河道里扔垃圾污染了河道，乱扔果皮纸屑等等。所以说我们在增加绿化的同时也应该保护绿化，如果人人觉悟都高一些就好了。

我觉得是领导你们应该向上级请示来制定一个规定。可以根据对城市的污染程度来给予相对应的处罚。例如：践踏草坪怎么处罚?随地吐痰怎么处罚?乱扔果皮纸屑怎么处罚?希望市领导你们能参考一下我的个人意见。

此致

敬礼!

建议人：五(三)班

孙家祥

7月22日

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇二十一**

环保局的叔叔阿姨们：

您们好!

我是滨东小学六年级的一名热爱大自然的学生。我在我的家乡已经整整生活了了，家乡的一切变化都被我看在眼里。今天，我之所以冒昧地给您们写这封建议书，是因为我有太多太多的话要说。

不知你们有没有发现这样一个严重的现象：近几年来，我们家乡附近山上的许多树木都被大量地砍伐了，过去一棵棵参天大树没了，只剩下光秃秃的山丘。过去美丽的青山，现如今却成了荒山：裸露的岩石，贫瘠的黄土，残留的树桩。过去我们走进山里，到处生机盎然，鸟语啾啾，流水潺潺。可如今，那里的小动物们都搬了家。每次雨后，大量的泥土就随着小溪流到山脚。大山再也不是我们的天然游乐园了。

是什么导致了这么严重的后果了?是那些滥砍滥伐的人贪图眼前的经济利益;是那些毁坏山林的人只砍树换钱，却没有种树育林;是人们日益增长的一次性用品的需求：一次性筷子、一次性汤勺、一次性木碗……是人们胡乱挥霍，严重浪费资源的结果。这些都严重地影响了我国的森林植被!

我们都知道，森林好比一堵天然的屏障，有了它，沙尘暴、龙卷风、干旱、洪水等与生命作对的怪物便不敢来侵犯了，为我们的生活提供了保障。我国森林资源总量不足，森林覆盖率只有18.21%，相当于世界森林平均覆盖率的61.52%;全国人均森林面积和人均森林蓄积分别不到世界人均水平的四分之一和六分之一。森林质量不高，平均每公顷蓄积量只有84.73立方米，相当于世界平均水平的84。86%。这些残酷的数据都在提醒我们：我国森林资源已经少得可怜，怎能再让我们任意挥霍呢?

放眼看看世界人民是怎么对待森林资源的吧!美国是资源大国，他们的国民消费水平位居世界之首。但美国学生的课本是重复利用的，一本教科书要至少用8个学生，平均使用寿命5年。我国课本的使用寿命却只有半年!我国现有在校中小学生2.2亿人，目前人手一册的课本若能连续使用5年，将能节约多少新书，将有多少森林可以幸免于难!

环保局的叔叔阿姨们，求求你们救救那些树木吧!自然界里，如果没有了树木，那么后果将不堪设想，那时候，我们这个美丽的大家园——中国将不再美丽动人，到处黄沙漫天，水土流失，没有一点生机，进而，危及到人类的生存。为此，作为中国的一份子的我，对这种浪费资源、不顾子孙后代的做法感到十分焦虑。为此，我特别向你们提几点建议：

一、数据表明：回收1吨废纸能生产好纸800千克，可以少砍17棵大树，节省3立方米的垃圾填埋场空间，还可以节约一半以上的造纸能源，减少35%的水污染。落实垃圾箱分类，向广大居民宣传垃圾分类的知识，派专人负责可回收垃圾，使可回收垃圾得到2次的运用。这样，我们日常生活中产生的废纸就能集中在一起，重新利用。而不是像过去那样和别的生活垃圾共同处理。

二、教育人们节约资源，少用一次性用品，一张纸、一只筷子也不能浪费。

三、在公交车上、马路上等公共场所多做些环保广告，提醒市民们时刻注意节约资源。

四、采用奖励制，对节约资源者进行奖励。如果实在不行，也可以采用强制的监督法，对浪费资源者进行批评、教育。

五、提高公民的文化素质，建议从娃娃抓起，在幼儿园、小学就开始进行环保意识的学习。

六、改变一次性用品的原材料，可效仿日本、韩国等国采用可食用的一次性用品，用完了还可吃下去，吃食环保两不误，何乐而不为了?

敬爱的叔叔阿姨们，我真心的希望我们所有的人都能生活在一个树木葱茏、绿草如茵的美丽家园里。珍惜资源，保护资源，节约资源，人人有责。让我们从现在做起，从我做起，从点点滴滴做起，珍惜地球母亲赐予我们的一切自然资源，使我们的家园年年春光灿烂……

此致

敬礼!

一名热爱大自然的小学生

10月24日

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇二十二**

尊敬的董事长：

你们好!很荣幸能服务于建设集团有限公司!

时间飞快我加入已经十年多时间，很高兴看到公司不断的壮大，每年业绩斐然，这已经解决了企业的生存问题，可能也另同行望尘莫及，这也是一个企业的生存之本。在这种另人欣喜的情况下，我们公司的管理层仍然能居安思危，在公司的管理上提出了更高的要求，这也是我坚持服务于公司的原因之一。因此，基于对公司了解，在此提出一下建议。以下建议出于本人对本职工作的充分重视，真诚希望能够对公司的发展有所裨益，希望公司走得更稳键走得更远，因此若有言辞不妥之处，请领导多多谅解。

回想起刚进公司的时候，我从公司最底层的电工而至今日不断的得到完善，岗位责任的不断的变换、欣喜之余对公司的各项管理制度的执行，每每感觉收效甚微，远远不能达到公司预期效果，公司经过几年的联营，回过头看还得回到起点：公司组织构架的完善，必须的制定岗位责任制、必须从公司的各项管理制度做起。有规矩才有方圆，我想所有的企业管理人员都能够认识到制度对企业管理的重要性。当然我们公司的组织架构还是实际存在，企业管理制度也是实际存在的，然而，在这段时间的一建工作，经常出现遇到问题时找不到相关的制度或处理问题的依据，需要公司不得不补充、修订或制定新的管理制度，比如项目责任制管理、项目宿舍管理、项目门卫管理、公司辞工管理等等，但这种头痛医头，脚痛医脚的方式毕竟不是长久之计。我们\*\*集团公司的组织架构在以前联营时可能适用，大家都靠自身的自觉性或对企业的忠诚度的不同来约束自己的行为，依据自身素养来为企业尽职尽责地做事，但企业发展了，新鲜的血液被注进了，不同地域、不同价值观、不同素养的人又组合到一起，公司规模扩大了，组织构架就随之会引起变化。我们就必须调整我们以往的组织架构，重新明确新的岗位职责，以往“人管人”的方式无法适用我们公司的管理，取而代之的是应该是用“制度管人”。

首先从组织构架的设计来说起，按我们企业的特点和规模，应该实行的是总经理向董事会负责制，然后实行岗位责任制，编制的组织机构图，作为股东或董事会成员，可以在企业任职，但其权限不能超越自己的岗位职责，更不能凌驾于总经理之上，除非在股东会议才能行使自己作为股东的权利。如果每个股东都同总经理拥有同样的权限直接参与企业的日常管理，那势必会给公司的管理造成一定上的混乱，也让公司的管理人员无所适从，不知道该向那位负责，该向那位汇报工作，该接受那位的工作指示—---而往往股东们并不一定能做到决策或意见一致。

有了适宜的组织架构，就应按照每个岗位的特点要求进行因岗定人，一建的所有项目独立个体而不能像封建帝王一样，给参与创业的员工或亲友分侯加爵，排座次，安排到一些管理岗位。中国有句古话：兵熊熊一个，将熊熊一窝，不称职的一个管理人员，不仅影响自己的团队，甚至会直接影响公司的整体经营绩效，管理界的著名的“木桶效应”就很直接的说明了这一问题。

有了完善的组织构架，就需要建立适宜的管理制度。在制定制度的过程中，公正(含有公平与正义之意)的精神，从制度建设角度来说应该是一切制度的本质特征。制度的公正性不仅要在制定是表现出来，更要在执行中要表现出来，在同一个管理制度下，如果在处理问题时不能一视同仁，甚至出现一些特权阶层，那么制度存在的必要性，或者执行力度就会面临严重的考验，会出现员工对制度置若罔闻，甚至对抗制度的执行。

在企业管理制度建设的指导思想中，如果员工的一切活动都是与金钱直接挂钩的，人格、成长、心理、精神、信仰完全被置于一边，企业精神，自然就在多劳多得的效率口号下被抛弃了。适宜的管理制度不仅会成为管理人员们日常管理的得力工具，也会成为独特企业文化形式的表现，而企业文化的灵魂就是企业精神。如果用更普通的词观念来概括，那么所有有关企业文化的问题归根到底还是回到四个字上“价值观念” ，它应包含最基本和绝对的管理哲学思想：人道和公平。观念决定一切，没有观念上的完整性、系统性，管理制度就是随意的，企业管理不可能有生命力和持久性和连续性;而在观念上具有决定作用的往往是企业的决策层。我们都知道花无百日红、企业无永远盛，如果一个企业仅仅是靠金钱作为公司与员工的唯一纽带，企业不能保证自己的工资水平永远高于别人，永远没有低谷，这种纯粹的金钱关系也会被更强大的金钱所打败：高素质核心员工逐利而走，在工资水平差不多的情况下大多数员工会选择较好人文环境的企业，其结果就是很高的员工流动率!企业花大量时间、金钱培养的员工离职，会使得企业经常处于不稳定中，维持现状就是一个无可奈何的选择，提高发展就只能随遇而安了。

现在我们\*\*公司的员工的工资并不是很低，但为何员工的流动性很大?目前我们的企业管理随意性比较强，在一些事件的处理中，缺乏客观、公正性，这不仅带来相互的对立性，也带来负面效应。在员工的工资与职务升迁方面，缺乏一个公平、严格、透明的制度，没有让员工看到自己的发展方向，也无从给他树立一个奋斗的崇高目标，更没有一个统一员工思想与价值观的信仰来凝聚所有人的理想，导致了部分管理人员的思想混乱、以自我为中心，在这样的企业管理状态中，我们一建公司如何能够建设一支一流的员工队伍而立于不败之地呢?

本人向公司提出以上建议，并非是对企业有什么成见或不好的看法，我们\*\*公司能做到今天的规模，还是有很多很多值得我们自豪和继续发扬得地方。我上面说到的方方面面，也许是在建筑企业中国共产党同存在的，可能更是一些民营企业普遍存在的现象。但是在产品严重同质化、利润严重下滑、同行业竞争加剧的今天，我们只有加强管理，提升自己企业的管理水平，才能切实的提升自己的经营绩效，使自己的企业永出不败之地。

建议人：

日期：

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇二十三**

领导们：

地球，这位人类的母亲，曾是那样的美丽壮观，和蔼可亲。但是，由于我们的滥砍滥伐，由于我们的乱丢乱扔，由于我们随意毁坏自然环境，地球那头美丽的秀发变的稀稀疏疏，地球那饱满的身躯变的骨瘦如柴，地球那容光焕发的面孔变的皱皱巴巴，一条条“皱纹”刻在了“母亲”的脸上!为了让地球母亲展开那久违的笑容，我们应该注意我们身边的一些小毛病，一些大问题!为此，我想向大家发出一些保护环境的建议：

1、不乱丢乱扔，不随地吐痰，不在公共场所吸烟。

2、节约水电，出门时不要忘记关灯，洗完手请立即关水龙头。

3、要爱护树木花草,不要随便砍伐绿色树木，践踏草地。

4、不要使用塑料袋，减少白色污染。我们这个城市如果每天每人使用一个塑料袋，每天将产生5吨塑料垃圾!

5、不使用一次性筷子。或许你不曾想过，哪怕我们每一个人这辈子只用一双一次性筷子，全国也得砍掉15万棵生长了20年的大树。我国每年因生产一次性筷子消耗的林料就达200万立方米，这足以引发长江洪水泛滥!

以上是我提出的不大成熟的建议，这仅仅是我对保护环境尽一份微薄的力量。但是，如果我们大家每个人都为环保尽自己所能尽一份微薄之力，那么，世界将是多么的美好!行动起来吧，从我做起，从身边小事做起，让我们为建设一个环境优美的家园而共同努力!

建议人：

**给领导的建议书落款 给领导的建议书结尾篇二十四**

亲爱的领导们：

你们好！

我是六（1）班的学生许梓楠。这个学期，我们的学校进行改造，美丽的教学楼，明亮的教室，令我们学习愉快，这么美丽的校园，我们应该珍惜。希望同学们看到我的建议书，能改掉以前的坏毛病。

以前，有些同学习惯不好，在校园的植物、桌椅上刻字，在墙上乱涂乱画，随手把垃圾扔在地上，随便踹教室的门，导致很多教室的门都坏掉了。

这个学期，我们不能再这样了，对此，我提出以下建议：

1. 爱护学校的公共财产和一草一木。

2. 把垃圾扔到相应的垃圾箱，洗手后不要洒水，不然踩过后很脏。

3. 不要带零食上学，例如口香糖，吐到地上很难清理。

保护校园是我们每个人都应该做到的，大家都应该做到上面几条，让我们每天都能在干净漂亮的校园里学习，这样得益的还不是我们自己。

希望我的建议书能使我们的校园更美丽。

建议人：

日期：

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找