# 给公司的建议书3000字(十四篇)

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-07-20

*在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。给公司的建议书3000字篇一每个人都有不一样的特质，包括性格、人生观、价值观...*

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**给公司的建议书3000字篇一**

每个人都有不一样的特质，包括性格、人生观、价值观、技术本事、知识本事、社交本事、生理和心理承受本事等不尽相同。站在人力资源的角度，我们应当给公司的员工进行甄别，帮忙其找到适合自我本事、更好地发挥自我特长的工作岗位。

企业的营销业绩与每个员工都有着直接的联系，每个员工也应当有忧患意识。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。所以提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，鼓励大家主动出去宣传公司的产品，想办法拉团购或大客户。

企业要做得好，除了增效还要节流，要树立员工节俭的好习惯，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人一天将节俭500张，即一包纸25元，一年下来可节俭9125元。2、养成随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，这样能够替公司节俭很多电费开支（一般大的公司都这么要求员工）。

激励措施的到位虽然不能说是员工职责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。

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。

公司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。

**给公司的建议书3000字篇二**

随着物流产业的高速发展，我国物流项目近年来也不断增多，物流项目建议书也逐渐受到重视，下面是某地区物流项目建议书的范文，此物流项目建议书范文可供参考。

\*\*\*一\*\*\*国际、国内市场：现代物流发展的机遇20年是我国发展的重要战略机遇期。我国从一个制造大国变为一个制造强国和贸易强国，这也必然使我国成为一个物流大国和强国。首先，我国加入wto以后，由于国际经济一体化趋势和我国生产成本具有比较优势的特点，国际资本流入的速度明显加快，20xx年以来我国已经超过美国成为吸收外资最多的国家。我国不仅继续坚持对外开放的方针。现代物流的发展在国际上也是新型的产业，还没有形成垄断，也没有形成完善的物流标准和规范体系。我国市场前景广阔，将逐步发展为现代物流产业的主导力量。

\*\*\*二\*\*\*规划依据：《xx市城市总体规划\*\*\*20xx—20xx\*\*\*》

\*\*\*三\*\*\*项目名称：xx物流中心

\*\*\*一\*\*\*建设内容：集物流运输、包装、信息管理、停车、贸易市尝餐饮、加工、修理等功能于一体的现代物流园。

\*\*\*二\*\*\*建设规模：1000亩物流仓储中心

\*\*\*三\*\*\*建设年限：2-3年

项目总投资预计3亿元。固定资产投资1.8亿元\*\*\*其中征地14000万元，购置搬运设备20xx万元，运输车辆等设备1500万元，办公设备等500万元\*\*\*，其他投入1.2亿元\*\*\*含物流中心仓储、办公等设施土建工程，外围仓储设施维修等投入\*\*\*。

效益分析：年利润在1000万元左右

\*\*\*一\*\*\*企业效益：在传统物流模式下，商品在从生产者到消费者的过程中，经历很多环节。引入商贸物流项目后，可大大缩短产销距离，而且通过信息流的加入还可有效保证供应的及时性、敏捷性，同时通过专业化的运作模式将为供销社各项主营业务，包括农资、药材、棉花、日用消费品等销售渠道的畅通提供了保障。而且，我市传统的自营性物流存在分散资金，导致核心业务资金投入不足，从而对经营企业形成负担的弊端。该项目的实施将在一定程度上提高经营企业的核心竞争力，在形成系统供应链环境下，还可将风险分摊到各个主体，有效化解市场价格、商品质量及供应延误等经营风险，而且由于整体购买力和货物配载能力的增强，将大幅降低单位运输成本，削减存储成本，减少商品周转时间，从而为企业带来可观的经济效益。

\*\*\*二\*\*\*社会效益：发展物流业有利于促进产业调整，有利于新的社会分工的形成，将促使更多的人参与到物流环节中来，有利于开辟新的就业门路，该项目可为社会提供1000多个就业岗位。而且通过物流服务还可以带来信息流、资金流、商品物资流等的有效整合，这不仅可以增进科技应用与推广，同时也带动了本地区运输、修理修配、饮食服务等产业的同步增长和繁荣，进而为农村城镇化建设创造积极条件。此外，物流企业集仓储、运输、配送、信息服务等多种功能于一体，也促使对企业过去原始的、分散的物流资源进行集中处理，形成整体优势和规模优势，从而刺激本区域物流市场的整合与发展。

\*\*\*一\*\*\*市场现状：由于我国物流服务水平低，目前进入我国的制造业、商贸业的跨国公司，通常要把其物流的国际合作伙伴带入中国。在国际贸易中，80%的进口合同是采用fob价格结算，出口的80%是采用cif价格结算，也就是说合同不包括物流服务。在生产环节利润率越来越低的情况下，我国外贸的快速增长并没有带来效益的快速增长，长期以来我国的国际海运存在着50-80亿美元的贸易逆差。更重要的是不利于我国的物流业乃至整个流通服务体系的发展，使得我国不能摆脱生产成本低、交易成本高的不平衡，影响我国经济的国际竞争力。二是黄山市物流业发展，中心城区近25万人的生活需要和近1500万人次游客需求，黄山市对外贸易20xx年达1.78亿美元，实现生产总值249.9亿元。目前黄山市没有规模物流企业，规模小的相对集中在雀山路一带，经营散，不规范，严重滞约黄山市经济发展。在实力日益增强、网络日益完善的情况下，要想进一步做大做强，必须要有强大的物流配送力量给予支撑，急需形成一种将信息、采购、运输、仓储等物流活动综合起来的新型集成式管理模式。因此，只有迅速加快我市物流服务发展，降低交易成本，才能长期保持优良的投资环境，这是关系到我市经济战略发展的基础条件问题。

\*\*\*二\*\*\*市场需求：估算仓储50万立方，集装箱、箱式车辆1000吨位，简易仓库30万立方。

独资、合资

物流项目一般投资大、专业性强，在工程建设和营运过程中，物流项目建议书都有着直观重要的作用，所以一定要给予其足够的重视。

**给公司的建议书3000字篇三**

1、公司员工越来越多，但是除了专利部的人员以外，其他部门的人员工作内容一般涉及的很多，不确定每个人的工作范围是什么，在工作中出现什么问题的话不知道找谁去解决，这是个比较严重的问题，建议可以把除了专利工程师以外的人员的工作职能做一下汇总。

2、在专利部外出送票和送证书，可以统一做下规定，比如说每周的周五有专利工程师要送的票可以派个代表去送下，不管是谁负责的客户都可以去送，因为企业那边万一临时有专利方面的问题的话，只有专利工程师可以解决，如果让其他部门的同事去送票，关于专利方面的问题有可能是解决不了的，企业那边肯定还会要求工程师再去，这样不仅耽误了其他部门同事的工作，还会让企业觉得我们公司的工作人员不够专业。

3、现在虽然公司实行了签到制度来进行考勤，但是还是不完善，有点不理想，缺乏公正性，公开性，建议公司还是像别的企业一样，实行刷卡考勤制度。

4、休息活动

建议公司可以购置些体育器材之类的，比如说羽毛球、乒乓球等，可以在饭后进行消遣时间，还可以锻炼员工的身体素质，提高抗病性，冬天感冒很普遍，自我感觉这个还是有必要实行的。

5、新工程师学习

新进的专利部工程师在客户交流方面有很多欠缺的地方，希望已经取得代理人资质的工程师可以多带着出去跑跑客户，不管什么专业都可以多学习东西。

6、关于新进的专利案子——平均分配

每个工程师出去挖来的专利，自己可以留下来写，前提肯定是自己的案子手里面没有或者很少的情况下，如果本来手头就有案子在写，不妨先分给其他的同事来撰写，这样在时间上肯定实现了合理分配，本来自己手里就有案子了，怎么可能那么及时的撰写新进的案子，不仅耽误了客户的时间，对于其他工程师也是不公平的。

**给公司的建议书3000字篇四**

一、立项依据

公司目前应用的oa办公系统于20xx年正式上线运行，是基于domino数据库，前端开发工具为lotus的oa办公系统，功能主要包括收发文管理、邮件管理、公告管理等几个方面。

oa系统的应用对于加快公文流转、信息流通等方面发挥了积极作用。但是也存在很大的局限性，如缺乏工作流、协同工作、知识管理、公文处理、行政办公等处理能力，导致企业的办公效率无法提升。同时，基于domino的架构升级难度大，

二、项目实施主要内容、技术关键与创新点、预期目标

1、项目研究内容

1.1建立统一的oa办公信息平台。

1.2 基于大型关系数据库技术的查询、打印、归档等科技项目建议书模板科技项目建议书模板。

1.3 基于权限的工作流、公文流的无纸化处理

1.4 电子印章的应用

1.5 基于手机等移动网络终端的应用，消除办公地域带来的不便。

、java等技术开发的系统的可维护性和可扩展性。

三、技术关键及创新点

2.1 通过web方式登陆，进行日常的工作流、公文流等信息处理。

2.2 利用java、.net等技术开发，便于系统的部署及升级

2.3 办公系统与移动终端的无缝对接

3、预期目标

4、应用或产业化前景与市场需求

我公司作为一个大型采、选、冶及加工贸易联合企业，各子公司地域分布分散，传统的手工办公方式不利于信息的快速流转

利用基于计算机、网络和数据库技术的无纸化oa办公系统代替传统的手工办公模式， 不但可以加速信息流转，提高办公效率，也利于

四、现有研究条件和工作基础

1、目前公司已经交完善的局域网网络和数据存储设备

2、公司现有计算机、网络、数据库工程技术人员若干并参加过多项信息系统的开发，具有信息系统开发、运维完整的支持

体系，并具有掌握和应用信息化前沿技术的能力。

3、计控所信息中心机房部署有测试服务器，为开发人员提供开发和测试平台科技项目建议书模板专题。

五、进度安排与计划内容

承担项目单位及分工

六、 经费预算

表1 研项目经费预算表

图片已关闭显示，点此查看

注:原则上，劳务费+人工费≤总费用的30%;专家咨询费≤总费用的8%;管理费用≤总费用的5%，其他费用≤总费用的5%。

七、 主要研究人员简况

项目组主要研究人员的基本情况，重点介绍项目负责人情况。同时应列出项目负责人及研发团队成员姓名、性别、年龄、职务职称、从事专业、工作单位及在本项目中承担的主要工作简表。

表2 项目主要研究人员登记表

八、 经济、社会效益分析

传统的企业办公方式已不能满足对信息的快速传递及处理的需求，利用无纸化oa办公系统，不但可以

九、项目实施风险分析

信息系统开发等活动风险不可避免，关键是针对可能发生的风险，制定好风险应对措施，将影响减到最低。

本项目中，由于工作流、公文流等将在移动终端或办公终端进行，要求各使用人员能熟练操作终端设备，而且具备熟练操作办公软件和打字等，对于目前部分人员难度较大，需要进行大量的培训。

风险因素存在，除单位要制定出严格的考核制度外，公司办要制定完善的管理制度。

**给公司的建议书3000字篇五**

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。

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，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。

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。

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。

此致

敬礼！

建议人：xxx

xxxx年xx月xx日

**给公司的建议书3000字篇六**

在公司下发“查漏洞、找原因、提措施，我为控亏扭亏增效献一策”的活动通知后，及时组织班组长以上人员进行学习和讨论，

引导大家从各自的岗位实际出发，进取地为控亏扭亏提出自我的合理化建议和意见，员工的合理化建议和意见正在收集，目前总库存在的问题和建议如下：

1、原燃料仓储的基础设施存在很多的不足，建议加快料场基础设施的建设：

(1)原料出库大部分没有计量，这在必须程度上掩盖了管理中的问题，也不利于成本控制，建议立即为料场完善计量设施，细化原料出库，核实成本;

(2)目前料场地面无硬化，无防雨排水设施和防风降尘设施，造成的自然损耗比较大，建议加快工业站料场的扩建和改造及村庄的搬迁工作。

(3)目前原燃料存储地点小，且比较分散，原燃料的内部转运，不仅仅增加了转运费用，并且在转运过程中也造成了原料的损耗和浪费，不利于原料的存储管理。

2、备件材料管理。

(1)目前备件材料计划的可依据性不足，科学性差，系统运行有很大的管理潜力可挖，总库已派主管计划的人员出去学习。

公司应将其作为一个重要的项目来开展工作;

(2)库房仓储地点小，不确定，来回搬迁费用大，且损耗比较大，建议尽快建设贴合当前生产需要的比较稳定的新库房。

3、原燃料的表观质量验收和取样管理过程带有必须的管理风险，目前我们已在这方面开展班组建设管理工作，从规范班组会议入手整顿纪律，严明作风，采取示范引领推动班组各项工作的达标管理。

4、公司每年的基础建设设施维修需立项的项目比较多，费用也比较高，建议公司成立一支自我的维修队伍。

5、目前各职能部门的职能职责界定不明确，不够细化，导致各职能部门的本位主义严重，造成部门之间的配合力度不够，未能充分发挥出职能部门之间的职能配合作用。

**给公司的建议书3000字篇七**

1\*\*\*总论

本项目是为某公司提供高效，及时，全面，低成本的服装仓储配送物流服务物流服务，并通过此项目的优秀服务与贵公司建立长期稳定的合作伙伴关系。为达到此目标，我们将利用现有的各种资源集必要的新增资源使公司与贵公司共享利益，形成稳定的合作关系。

2\*\*\*项目目标

我们将提供具有国际标准水平的物流服务，并能长期地服务于贵公司，具体如下：

\*\*\*1\*\*\*根据贵公司的要求合理规划仓库布局，合理设计运输路线以及整体物流体系，必要时为贵公司另新建或者租用仓库以便进行物流活动，从而方便贵公司的.订单配送，旨在减少贵公司的物流费用。

\*\*\*2\*\*\*利用我公司的先端的物流技术，物流设备以及完整的物流信息网络，为贵公司随时提供库存信息，可以满足贵公司掌握物流库存状况的要求。

\*\*\*3\*\*\*发挥我公司在物流管理方面的优势，特别是在运输管理方面的优势是贵公司随时了解货物的运输状况，掌握运输动态。

3\*\*\*项目实施的方案

\*\*\*1\*\*\*为贵公司服装配送建立仓储中心

本公司自有仓库的物流资源能为贵公司的服装配送建立仓储中心，根据贵公司货物的数量和存储要求，我们将合理分配资源，以优惠的价格，安全，精心地为贵公司提供仓储服务。假若应实际情况要建立新库，则本公司将在低成本，高效率，高效益的基础上，本着最优原则因地制宜地建立新库。

\*\*\*2\*\*\*为贵公司进行合理的仓储管理

我公司将根据保持合理库存的原则，通过对出入库货物的数量的结算，每日循环盘点机制以及对仓储管理信息系统中信息的核对，减少信息传递方面的差错，使库存量保持在贵公司所需要的数量，及时掌握库存状况并及时提醒贵公司补货。使用合理的搬运设备，打到集装单元化和搬运标准化，重视物流系统的整体化性能、个别环节的机械化，省力化，标准化。

\*\*\*3\*\*\*为贵公司进行高水平的配送

我公司将利用货物全程跟踪的系统为贵公司随时提供货物配送信息，在保证运输安全的前提下优化运输路线，估算运输成本,准时，保质保量地送达。

4\*\*\*项目实施的措施

\*\*\*1\*\*\*项目实施组织措施

建立项目组：成员由我公司选出各方面优秀的高级物流管理人才出任各部分的管理人员。负责指挥整个项目的日常运作，仓库及运输动态的把握，并保持与各个商家的各种业务接触，进行各种信息的反馈与互通，开拓新的业务等。

下层组织\*\*\*作业组织\*\*\*：接受贵公司的配送订单，负责日常的货物出入库管理、车辆调拨与分配以及各种运输作业。

\*\*\*2\*\*\*定期向贵公司汇报

随时保持与贵公司的联系，及时提出服务总结报告，及时掌握贵公司的物流服务需求，并提出合理化建议，征求贵公司对我们工作的改进意见，以便保障双方业务顺利的开展。

**给公司的建议书3000字篇八**

各位同仁和朋友：

由于个人未来发展的原因，今天是我在qsmc工作的最后一天，非常感谢各位同仁和朋友一直以来对我工作的支持和协助，在此衷心的说声\"谢谢\"！

首先感谢qsmc给我的一次工作的机会，非常感谢董事长黄健堂先生在百忙中对我亲自面试和加薪，非常感谢nb2/5 工程部林佳鸿先生在十分繁忙的间隙给我面试机会！使我能获得3年半的稳定工作！非常感谢nb2 工程部陈国振先生对我在工作中的悉心点拨，没有你们的协助，我不可能在qsmc顺利的工作，再次衷心的谢谢你们！同时感谢nb2 bil工程课的各位兄弟姐妹，是你们真诚陪伴我度过在qsmc的每一天，使我充实坚强而且更加成熟！感谢其他协助部门兄弟姐妹的真诚协作，使我们的工作能顺利完成！没有qsmc提供的这份3年半稳定的工作，我不可能在上海这片热土打拼，我不可能每年有时间邀不识字的双亲来上海小住2月，以解每年只能回家2次的难舍亲情！没有这份稳定的工作，我不可能认识如此多优秀的员工和主管！我不可能成熟和长大，不可能认识到自己今后要走的路！

人生最重要的不是努力，也不是奋斗，而是抉择！不知不觉来qsmc已经三年半了，从25岁一晃就28岁了，人生最宝贵的青春在qsmc停留；此时的心情是非常复杂的，企业管理人员白领的辞职信，辞职信《企业管理人员白领的辞职信》。我知道，离开qsmc我一定会依依不舍，也许还会流泪！但我相信，流泪和不舍后会更坚强和自信！因为人生的路还很漫长，而我必须认真面对和正确把握！

在此提一些不足之处，望能引起有良知相关部门高级管理人员稍微解决和改进！

1） 公司人才流动性太高，许多优秀同仁工作2-3年都流失掉了，据我所知很大一部分人新的工作薪水都比qsmc要高100%以上， 而在qsmc已经工作和正在工作的同仁能在2-3年内加薪30-40% 的寥寥无几？

2）公司的饭菜越来越难吃了，冬瓜玉米都开始蒸着吃了，员工中餐晚餐自掏腰包吃泡面，自带或买辣菜的越来越多，可能公司的伙食连2.5元的泡面都不值！夜班更差！

3）其次公司扬善惩恶机制不够健全，每年都有成百上千人在公司义务献血，难道只是在\"真善美\"上一笔带过？我们以前学校组织献血，尚且是非赢利机构能给每人300元奖励，而公司年赢利几亿到十几亿美金或更多，在\"真善美\"上一笔带过。公司每年都有员工患白血病或其它绝症，来之前体检ok，而工作一段时间后忽闻特殊疾病，奇怪？每年我们看到的都只是同仁员工自行捐款，从来没有看见非同仁捐款的报道。公司年赢利几亿到十几亿美金或更多，在\"真善美\"上一笔带过的只是员工捐款？

**给公司的建议书3000字篇九**

xxx全体干部职工：

xxx市正在创建全国文明城市，倡导文明旅游，是提升我市创建全国文明城市水平的重大举措。

为此，我院向全体干部职工发出建议：

一、加强学习，提高文明旅游素质。

认真学习公民基本道德规范，学习文明礼仪，严格遵守《中国公民国内旅游行为公约》，切实掌握《中国公民出境旅游行动指南》;要识别不文明行为的各种表现，明辨旅游活动中的是非、美丑，不断提升思想道德水平，在旅游活动中，“多看美景，不刻美名”。

二、入乡随俗，尊重各地风俗习惯。

尊重其他国家，其他地区，其他民族，其他宗教的文化习俗，避免因文化差异而导致的“不文明”行为 ,不要让个人行为给国家和我们的城市形象带来损害，用我们文明之邦的礼仪展示xxx美好形象。

三、积极参与，塑造文明旅游形象。

出游讲礼仪，要做到垃圾不乱扔，举止要文明，不在公众场所高声交谈，旅游购物乘车要排队;不在文物古迹上涂刻，拍照摄像遵守规定;对身边的不文明行为及时劝阻;不长期占用公共设施，尊重服务人员的劳动。

文明旅游，从我做起，从现在做起!希望全体干部职工，无论是在xxx，还是在他乡，时刻把“文明”记在心里，因为您的言行代表着xxx形象!

致辞

敬礼

**给公司的建议书3000字篇十**

尊敬的领导：

作为一个企业，除了追求必然的利润外，其他层次的追求有：

对外而言：形象品牌健康，品质有保证，信誉度高，价格有优势，交期迅速，服务好，对客户反映较快；

对内而言：分工明细，职责清晰，权力明确，管理有力，制度健全；

部门之间协助与监管有序，有章可循，且能到达制约和权力的平衡。

企业与员工的规划科学合理，共同进步，以公司为家。

这就是企业的生存之本，也就是发展之本。这样的企业才会无往而不胜，到达企业与员工共同发展的境界。这也就是众多的管理的最终的目的。当然要到达这样的目的，仅仅就是纸上谈兵肯定不行，这需要公司上层领导和所有管理者一齐努力来实施。

就我国目前的民营企业来说，数量不断增多，规模扩大，且介入的行业也在逐渐深入和扩展。然而，它的发展终归受到一些隐性的制约和影响，诸如制度、政策、管理、品牌等方面有其先天之不足，与现有的国有企业、股份制企业都不能相提并论，惟有用心在内部控制、价格、质量、成本、服务等方面下足工夫需求突破，才就是制胜之道。而这些无不需要人才来推动、实现。

综观国内之大多数企业民营企业，或成功、或失败，人才几乎都起了决定性的作用。很多时候，关键性的人才就像就是船上的舵手，操控全局，掌握方向，能够带领企业沿着正确的道路发展壮大，其价值远远不就是金钱所能衡量。而其他具体到部门到岗位的人才也就是所不可缺的，他们就是本部门或本岗位的领军人物，就是企业架构里务必引起重视的环节，就是对企业的制度、方针、目标具体实施、执行的对象。

引进了人才，会用人才就是根本。不会用人，不敢用人，职责不清，权力不能下放，分工混乱，一方面企业的管理成本无形中增加，另一方面企业运作过程中的效率不高，无法到达预期的效果。

针对本公司目前而言：

1、人才严重缺乏。就其具体而言，每个部门无独挡一面之人物，事无巨细均需要别人安排，居在岗位却无行事之潜力。其次缺少系统完整的操作体系和意识，本部门工作无法得到改善、完善和提高，仅仅提留在为做事而做事，而不知为何做事，如果做事，如何做好事之潜力。

2、分工不明，权力无法有力的下放，职责更不清晰，经常出现为他人做事，自我的事情却无法做好的状况，又或者出现问题无法追究，互相推委，害怕承担职责的状况。

3、部门之间配合较差，缺少有序的监管和控制。

4、有制度却无法真正有效的推行，没有构成重视，上上下下都有其阻力。

5、公司领导有决心、无行动，无法为下方的人员指引方向。公司的经营和发展缺少系统的规划和具体的持续发展的计划。

6、“以人为本”没有真正体此刻实际当中，然而员工的福利及一系列人性化的关怀并没得到体现。员工没有以公司为家，缺少适当的职业和发展规划，公司的企业文化十分薄弱。

为了公司的长远发展思考，公司可从以下方面着手突破：

1、人才的引进、留住及激励。

2、正确用人，大胆授权，分工到位，职责明确，用人不疑。

3、将制度进行到底，引起充分的重视，具体从以下三个方面来实施：

㈠建立和完善公司的一系列规章制度，宣传推广，培养员工意识；

㈡建立健全的企业文化，使员工真正能以公司为家，公司以员工为本，员工和企业共同成长。

㈢继续完善和贯彻iso9000质量体系，从生产到质量的各方面环节加强控制和管理，培养质量意识，以降低成本，消除质量隐患，提高产品合格率，提高效率。

4、完善员工福利制度等一系列制度，从细节着手，为员工着想，将关怀落到实处。

5、加强对基础干部的培养，分化职能和分工，使管理能深入到基层。

6、培养员工创新和节约的意识。

以上就是本人的一点所思所想，期望能对总经理有些启发，无论好坏，目的都就是期望公司能够更好的发展。

**给公司的建议书3000字篇十一**

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错做，我只能提出，怎样做还真的太难了。

罚那是公司严格的制度，奖励真的是公司的助力器。像你说的人真的是需要表扬的，

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。如果需要我能够尽我的本事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建议。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，每个人都是不一样的，大家可能需要提醒才会注意用心。

2、仅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。

期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，这是那次瘦人给我的教训，因为没有dvd刻录，我们走了很多弯路。做出保险能够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.

本身我们自我就在不停的学习，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，虽然很多人有自我的计划，能够自我学习，但我期望这是我们公司的学习氛围.

**给公司的建议书3000字篇十二**

本人进入博尔佳集团已两年, 针对集团目前内部管理的现状，个人认为，综合起来，需要改善和打造的在于三大方面：品质、执行力、凝聚力。作为企业生存之根本的品质，应包括工程、产品和服务的质量。

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，在于执行力不强，究其原因在于标准、监督以及责任心的问题;工作中的积极性与责任心在于企业凝聚力的打造，即人心的凝聚问题。

以上种种，需要规范集团的管理制度，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。

鉴于此，对于内部管理改善，初步构想及建议如下：

一、 当务之急，是设立综合管理部。负责集团内部管理工作，包括如下内容：规范办公室日常管理工作、监督工程部施工质量、工程进度控制管理、促进设计部做出最佳的设计方案、加强对采购部日常工作规范、进一步优选合适的供应商以及激发技术部员工工作积极性。

二、 加强执行力和凝聚力。执行力和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开始。如果各个部门主管以及集团管理层都无法凝聚成一支有战斗力的队伍，整个集团的执行力只能是空谈。

三、 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。

四、 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。

五、 进一步加强企业文化建设。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。

**给公司的建议书3000字篇十三**

xx公司：

经与贵司人事部孙巧梦经理沟通，就贵司在员工考勤、年休假管理方面提出如下建议:

一、贵司考勤、年休假管理现状

1、现有员工不足20人，贵司以前未实施带薪年休假制度，全体员工均未有享受过带薪年休假待遇;

2、贵司尚未建立考勤管理规定。现有员工均采用标准工时制，上班时间：周一至周五，9:00-17:00，每天午休1.5小时;

3、贵司采用指纹打卡考勤方式，但考勤表未经员工本人签字确认;

4、贵司计划集中统一安排员工休带薪年假。

二、我们的建议

基于贵司以上管理现状，根据《职工带薪年休假条例》及《企业职工带薪年休假实施办法》相关规定，针对贵司员工带薪年休假管理建议如下：

(一)每年初制定本年度员工年休假计划，年休假可统一集中安排，也可参考附件1《带薪年休假计划表》;

(二)员工应休带薪年假具体标准如下：

1、带薪年休假假期

1年≤工作年限<10年可享受带薪年休假5天10年≤工作年限<20年可享受带薪年休假10天工作年限≥20

可享受带薪年休假15天

注意：以上工作年限是指员工累计工作年限，而不限于本企业工作年限。

2、员工不享受当年年休假、年休假工资报酬的情形

(1)寒暑假天数≥年休假天数

(2)未扣工资的事假≥20天

(3)病假≥2个月(1年≤工作年限<10年)

≥3个月(10年≤工作年限<20年)≥4个月(工作年限≥20年)

(4)职工因本人原因书面申请不休年休假，该书面申请可参考附件二《不休带薪年休假申请书》。

(三)做好员工享受带薪年休假的记录，具体可参考附件三《员工带薪年休假登记表》，该表应在员工享受完带薪年休假后，连同该期间的员工考勤记录，经其本人签字确认后，由贵司妥善保存。

(四)对职工应休未休的年休假天数，贵司应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬，具体数额应根据相关法律规定计算。该报酬项目应在工资表中单独列出，并经员工签字确认后，由贵司妥善保存。

(五)经员工本人签字确认的《不休带薪年休假申请书》及《员工带薪年休假登记表》应由人事部保存至员工离职后两年。

xxx管理顾问有限公司

刘xx顾问

二〇xx年二月三日

**给公司的建议书3000字篇十四**

尊敬的董事长：

你们好！很荣幸能服务于xx建设集团有限公司！

时间飞快我加入xx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xx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xx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xx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xx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。

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