

2023年对公司工作报告意见建议(实用8篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

对公司工作报告意见建议篇一

、 为什么公司的前线销售人员离职人那么多？

1、 前途迷茫。要使前线的销售人员稳定工作，长远发展。企业就要提供一个公平公正的竞争环境及愉快工作氛围，这样才能使前线的销售人员对今后的生活有一个很好的规划。如上次的主任选拔“没有一个很让大家心服口服的理由说我的主任位置是我靠实力竞聘上来的”。比如给予所有业务员一个竞聘上岗的机会，却成了主任去推荐本组不错的人选，其它销售人员根本没有晋升机会，从而使其它销售人员选择其它职业来发挥自己的才能。竞聘中有考试、面试，考试合格的业务员对其他的业务员演讲自己的工作经验总结及对未来团队管理和规划，全体业务员对即将要成为领导的后选人以投票的方式竞聘，这样才能体现竞聘的公平、公正，也使新上任领导更好的开展今后工作管理好自己的团队，让其他销售人员心服口服。

2、 上班时间过长。自从在公司上班晚上八点还有60%的人还在工作，八点以后至九点的没下班的很多，他们在那里做销售善后事。如：主任们的小组会议、开订单、返利填表、合同的流程准备、瓶盖回收装袋、瓶盖兑奖填表流程、还要找复印文件等等即复杂又麻烦的工作。在公司每天上班时

本要12个小时，这样高负荷的上班时间让业务员不能按时回家吃一顿团圆饭。没时间照顾家人，也是使销售人员选择离开的主要原因。

3、工资低。我们从事的是快速消费品行业，涉及的销售人员基本以男员工为主，一个正常的男人把一个家养活，他的壹千多块钱收入远远不够。分析如下：730元底薪+580元补助+还不知道能拿多少的奖金，最多730元奖金，还不一定拿的到。像我第一个月扣掉保险发的第一个月的工资为1300元，第二个月扣掉保险完成销量任务发的工资也才1400元。那按1400元来算，我吃饭要300元/月，车费250元/月，电话费200元/月，这只是跑业务所花的费用。剩余650元贴补家用房租、衣服柴米油盐等，其他开支就不够了。以后的存款、买房、取老婆那是奢望遥遥无期啊！

二、增强新业务员的岗前培训

刚进来的员工对公司是一无所知的。记得我当时的培训只了解到了公司的结构，发展历史及有哪些领导，还有销售人员必掌握的拜访八步骤。其实这些还远远不够，新来业务人员还需了解他们在公司工作中涉及到的各种表流程。（如：单据、费用、合同、业绩板、线路卡、月度报表、月度计划表、赊销手续填写及使用，涉及到销售相关的流程）。据我了解到现在还有业务人员上班几个月了有哪些表，有什么作用还不是很清楚大有人在。

三、建立客户服务咨询部门

客户服务咨询部门分两个组，(1)业务咨询客服部。客户想了解公司产品，咨询如何加入经销、投诉等各方面客户想了解的问题及解决问题的回复。如：中奖方面的，如何领奖。客户涉及的‘费用是否像业务员所说在公司走流程的查询等。

(2)设备客服部。如何投入冰柜、现调机等设备需要什么条件

及提供什么凭证，客户对设备出现故障等各方面关于设备的问题进行咨询，通告报修等。

四、建议将现有的流程审核大改革

作为世界五百强企业一个快速消费品行业领头羊要体现出工作效率高，1、我们很多流程走的慢多半时候是领导不在不能审核，造成文件堆积。审核这些合同或费用的文件都是区域级别以上的经理，那公司对区域级别以上的经理都配备手提电脑。那我们可以提倡随时随地办公，打开电脑就可以审核文件。避免找代理人签字出现不必要的麻烦。

2、合同的保存需信息化，上了几个月的班据我了解到现有签署合同的客户，业务员手里没客户的合同，不知道合同体现的什么内容还有很多，这是什么原因造成的呢，(1)、上一个业务人员没有交接完全而带走合同，新接手业务人员又不懂，等到合同到期也不知道什么时候要续签造成很多客户被竞争对手抢走。或是合同中要涉及的费用因为合同丢失没有及时返给客户，造成客户对现有业务员和公司产生不信任感合作不愉快导致今后不能继续合作。(2)、现有业务人员把合同弄丢或合同在涉及费用走流程过程中丢失等造成不必要的麻烦。

对公司工作报告意见建议篇二

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，所以有很的细小的事情真的需要听取我们的建议。

一、企业文化

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。

罚那是公司严格的制度，奖励真的是公司的助力器。像你所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。如果需要我可以尽我的能力为公司做出奖惩制度。

三、公司会一天天壮大

出现的问题还是会很多的，希望以后的日子还是要提醒员工：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。

四、责任感的问题

这个问题我想了两种解决方案，

- 1、一定时间内的不段提醒，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。

2、只有奖励才能激发员工的工作热情了。

五、公司整体的工作安排

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。

六、我希望公司有更多的集体活动

七、公司的设备配置问题

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。

八、承诺

九、人员配备问题

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。

十、我们的签到问题

十一、学习的问题

对公司工作报告意见建议篇三

在这个市场竞争非常激烈的时代，一个公司能够长久的存活着，需要老板跟员工共同努力的去维持，而维持的同时，我

们还需要去创造更好的市场占有有力，在竞争愈加强烈的市场中，需要不断发觉，不断创新，努力寻求。进入公司，就给了我们一个去学习、去创新的机会，让我们在不断的学习中，提高自我能力。

从应聘面试到工作的一个多月的时间里，我发现公司的各方面管理有条不紊，老员工做事一丝不苟，非常值得我们去学习，有一个和蔼可亲、关心员工、尊重员工的好老板，我感到很幸运，也使我对已后的工作非常有信心。

当我应聘之后，就回了家，面试时因为我不在，公司几次打电话通知我回来，公司领导和员工一丝不苟的工作态度使我非常感动。

一、公司的管理要做到人性化，领导继续关心员工，了解每个人的情况，及时解决员工工作生活上的问题。使我们都感到自己是公司大家庭的成员，心情愉快的行进工作。

二、员工的素质必须进一步的提高，经常进行业务学习以老带新，使我们更熟练的掌握业务，必要时组织外出学习。

三、诚信为本，是事业发展的垫脚石，我们所有员工在今后的工作中对顾客做到态度和蔼，笑脸相迎，不欺骗顾客。

四、严格执行各项规章制度，做到一视同仁，对于工作表现突出的予以表扬和鼓励，表现差的进行批评和帮助。创造人人争先进的氛围。

以上几点建议有不妥之处请领导批评指正。

对公司工作报告意见建议篇四

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，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：

一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；

二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。

三继续完善和贯彻iso9000质量体系，从生产到质量的各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，目的都是期望公司能够更好的发展。

对公司工作报告意见建议篇五

自从到xxx饰品公司上班已有多半年时间了，我对公司有了总体的了解，对各个部门也比较熟悉，与大部分员工也有过接触，尤其对所在的部门科室的人员最为了解。现在公司进行了一系列改革，对科室来说也是刻不容缓的，我作为科室的一员，应该跻身于这次改革中，提出自己的一些建议，把这次的改革做的更好，让以后的工作更加顺利，做到事半功倍。我想这不仅是员工的心声，更是公司所希望看到的。

1、各个部门要加强沟通联系，保证信息资源的实时性和有效性。

建议改进的方法：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，一定要全面的落实，特别是采购、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，那时不仅事倍功半，同

时也会严重的影响积极性。

2、一切要以事实说话。

建议改进的方法：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，而是为了自己能有所收获。

3、提高工作效率。

建议改进的方法：有些事情我们不能的干一件说一件，好多事情是可以归结成一类的，要尽量归结成一个制度或是流程，避免重复。

1、计划执行方面：建议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，完成情况纳入考核，切实达到提高工作效率目的。

2、岗位职责、岗位说明书、工作流程图：建议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，岗位内容和工作流程。

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能力，端正服务态度，合理安排工作时间。

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提供外出学习培训成长福利。

5、鼓励员工多提正确建议、预案，公司给以充分重视，对书

面建议均有正式恢复，采用者，给予一定奖励，鼓励员工积极参与公司管理，增强主人翁意识。

6、希望公司可以开展些业余的活动促进员工的团队意识和积极心态。

7、定期的做一些员工调查，认真的查看员工的心声，激发大家积极性，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己的工作。

9、完善公司的奖罚制度。

对公司工作报告意见建议篇六

【范例一】

尊敬的领导：

我于20**年3月4日成为公司的试用员工，到今天3个月试用期已满，根据公司的规章制度，现申请转为公司正式员工。

作为一名刚参加工作一年多的毕业生，初来公司，曾经很担心不知该怎么与人共处，该如何做好工作；但是公司宽松融洽的工作氛围、团结向上的企业文化，让我很快完成了从普通职员向高效职员的转变。

在岗试用期间，我在市场部学习工作。这个部门的业务是我以前从未接触过的，和我的专业知识相差也较大；但是在各部门领导和同事的耐心指导下，使我在较短的时间内适应了公司的工作环境，也熟悉了公司的整个操作流程。

在本部门的工作中，我一直严格要求自己，认真及时做好领导布置的每一项任务，同时主动为领导分忧；专业和非专业上不懂的问题虚心向同事学习请教，不断提高充实自己，希望能尽早独当一面，为公司做出更大的贡献。当然，初入职场，难免出现一些小差小错需领导指正；但前事之鉴，后事之师，这些经历也让我不断成熟，在处理各种问题时考虑得更全面，杜绝类似失误的发生。在此，我要特地感谢部门的领导和同事对我的入职指引和帮助，感谢他们对我工作中出现的失误的提醒和指正。

经过这三个月，我现在已经能够独立处理公司的`业务，整理部门内部各种资料，当然我还有很多不足，处理问题的经验方面有待提高，团队协作能力也需要进一步增强，需要不断继续学习以提高自己业务能力。

这是我的第二份工作，这三个月来我学到了很多，感悟了很多；看到公司的迅速发展，我深深地感到骄傲和自豪，也更加迫切的希望以一名正式员工的身份在这里工作，实现自己的奋斗目标，体现自己的人生价值，和公司一起成长。

在此我提出转正申请，恳请领导给我继续锻炼自己、实现理想的机会。我会用谦虚的态度和饱满的热情做好我的本职工作，为公司创造价值，同公司一起展望美好的未来！

【范例二】

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

一、人本管理，让适合的人做适合的事情。

每个人都有不同的特质，包括性格、人生观、价值观、技术能力、知识能力、社交能力、生理和心理承受能力等不尽相

同。站在人力资源的角度，我们应该给公司的员工进行甄别，帮助其找到适合自己能力、更好地发挥自己特长的工作岗位。

二、倡导全员营销的观念。

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，鼓励大家主动出去宣传公司的产品，想办法拉团购或大客户。

三、树立员工节约的观念。

企业要做得好，除了增效还要节流，要树立员工节约的好习惯，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，每人每天使用二次用纸10张，50人一天将节约500张，即一包纸25元，一年下来可节约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，这样可以替公司节约很多电费开支（一般大的公司都这么要求员工）。

四、进行公开的奖励和惩罚。

激励措施的到位虽然不能说是员工责任心和积极性的原动力，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。公司领导应该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。

五、明确任务标准并切实执行，让员工时刻以一种负责任的心态对待自己的工作，公司不接受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达到预期的效果，领导是否接受借口和理由？因此，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），但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，从而形成一种恶性循环。

如果责任的氛围不够浓，大家遇到问题、遇到困难、工作完不成就找理由、找借口，很少去分析自己个人在这件事上到底应该负有多大的责任，出现问题的原因是什么，有什么补救措施，今后应如何避免。只有以责任者的心态对待工作，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该接受理由和借口，这样造成员工责任意识的淡薄。

六、公司文化的总结和提炼到几条公司精神。

企业文化应该是经过时间和经历来沉淀的，在文化理念的总结和提炼上，不应该存在领导“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，也不会被员工接受并认同。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责任或义务，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。

对公司工作报告意见建议篇七

各个部门的沟通要流畅，保持高度的和谐。

建议改进的方法：加强各部门之间的感情的沟通，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

益相互和-谐，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，一定要全面的落实，特别是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，那时不仅事倍功半，同时也会严重的影响积极性。

2、一切要以事实说话。

建议改进的方法：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，而是要有所收获。不要拿着公司的资源给自己谋利益。

3、提高工作效率。

建议改进的方法：有些事情我们不能的干一件说一件，好多事情是可以归结成一类的，要尽量归结成一个制度或是流程，避免重复。比如我们对一些代理商的政策，我们销售部门都执行好几个月了，财务竟让不知道该政策，弄得我们的信誉受到很大的打击，我们的一些政策要及时地下发给各个部门，别再让我们每次给代理商落实政策时都要经过好几个领导的签字，不仅代理商的积极性受到打击，我们也跟着倒霉，代理商对我们的信誉不再信任，我们对公司的一些争将不再积极了。这是很危险的，建议将公司的一些政策切实落实到各个部门避免此类情况再次发生。

融资性担保公司 建议

设立融资性担保公司，应当具备下列条件：

(一)有符合《中华人民共和国公司法》规定的章程；

(二)有具备持续出资能力的股东；

(三)有符合本办法规定的注册资本；

融资性担保公司注册资本的最低限额由各盛自治区、直辖市监管部门根据当地实际情况确定，但不得低于人民币10000万元。就是说，各盛自治区、直辖市设立融资性担保公司的最低注册资本根据当地的经济、社会发展情况和发展融资性担保业的实际需要，由当地监管部门来决定，但任何地区设立融资性担保公司，注册资本都不得低于人民币10000万元。

(四)有符合任职资格的董事、监事以及高级管理人员与合格的从业人员；

(五)有健全的组织机构、内部控制和 risk 管理制度；

(六)有符合要求的营业场所；

(七)监管部门规定的其他审慎性条件。

对公司工作报告意见建议篇八

一、人本管理，让适合的人做适合的事情。

每个人都有不同的特质，包括性格、人生观、价值观、技术能力、知识能力、社交能力、生理和心理承受能力等不尽相同。站在人力资源的角度，我们应该给公司的员工进行甄别，帮助其找到适合自己能力、更好地发挥自己特长的工作岗位。

二、倡导全员营销的观念。

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，鼓励大家主动出去宣传公司的产品，想办法拉团购或大客户。

三、树立员工节约的观念。

企业要做得好，除了增效还要节流，要树立员工节约的好习惯，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，每人每天使用二次用纸10张，50人一天将节约500张，即一包纸25元，一年下来可节约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，这样可以替公司节约很多电费开支(一般大的公司都这么要求员工)。

四、进行公开的奖励和惩罚。

激励措施的到位虽然不能说是员工责任心和积极性的原动力，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。公司领导应该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。

五、明确任务标准并切实执行，让员工时刻以一种负责任的心态对待自己的工作，公司不接受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达到预期的效果，领导是否接受借口和理由?因此，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)，但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，从而形成一种恶性循环。

如果责任的氛围不够浓，大家遇到问题、遇到困难、工作完不成就找理由、找借口，很少去分析自己个人在这件事上到底应该负有多大的责任，出现问题的原因是什么，有什么补救措施，今后应如何避免。只有以责任者的心态对待工作，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该接受理由和借口，这样造成员工责任意识的淡薄。

六、公司文化的总结和提炼到几条公司精神。

企业文化应该是经过时间和经历来沉淀的，在文化理念的总结和提炼上，不应该存在领导“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，也不会被员工接受并认同。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责任或义务，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。

新的企业应该建立企业价值观(简单到几句话)、企业精神(简单到几条)，其它的文化应该是在岁月沉淀中所形成的 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。