

员工给领导的建议书(通用5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

员工给领导的建议书篇一

尊敬的领导们：

您好！

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。

员工给领导的建议书篇二

尊敬的领导们：

您好！

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。

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。

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得开，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。”

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任务，当然也不会自觉自愿地多为你做些更有意义的事情。

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 and 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。

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。

员工给领导的建议书篇三

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业绩，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，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号把它拿出来时有一个蛇皮袋里面有3/5的藕都坏掉了，我也对其进行拍照。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！！

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。

建议人□xxx

20xx年xx月xx日

员工给领导的建议书篇四

尊敬的领导：

您好！

最近，每当我去公园里散步时，路上总是能看到这样的景象——一些卖烧烤的人占道经营，给人们通行带来不便，而且还是无照经营、乱搭乱建，还弄得乌烟瘴气，不成样子，还有的为了抢占摊位，竟打了起来。不但污染空气，还给人们带来生活上的不便。

我还发现：有的人在公园里随地吐痰、乱扔杂物、乱贴乱画，这让许多人都来不来公园散步了。还有些人，知道公园里的东西不是自己家的，就不好好保护，拿来损坏让原本整洁美丽、充满生机的花园，成为了这幅样子。同时，我想提出以下建议：

第一：如果人们再抢占摊位、占道经营就要适当罚款，要让人们可以接受。

第二：我建议在公园里设一些警示牌，再摆放一些垃圾桶。这样我相信肯定有人会自觉把垃圾放进垃圾桶里。

第三：如果再有人破坏公务，就让他重新修理并保证以后再也不这样做了。

我忠诚的希望城管局能够重视起来，做好宣传，并倡导人们从自身做起，从一点一滴做起，共同努力把我们的城市保护的更好。

□xxx

20xx年x月x日

员工给领导的建议书篇五

尊敬的领导：

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！

XXX

XXXX年XX月XX