

# 2023年员工致公司的建议书(模板5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 员工致公司的建议书篇一

本人进入x公司已两年，针对公司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，需要规范公司的管理制度，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。执行并持续改善公司的内部管理，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。负责公司内部管理工作，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，要使员工有凝聚力需要先从部门主管开始。如果各个部门主管以及公司管理层都无法凝聚成一支有战斗力的队伍，整个公司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。

XXX

日期□20xx年xx月xx日

## 员工致公司的建议书篇二

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。

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。

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。

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）。

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。

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。

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。

以上小建议仅供领导参考。

## 员工致公司的建议书篇三

x部门领导：

刚刚过去的20x年，在行领导班子的带领下，全行各项工作取得了骄人的成绩。我们市场部也全面完成了支行下达的各项

任务，但过去的工作也存在一些不足之处，新的一年，对于部门工作，有以下建议，仅供领导参考：

5、加强中间业务项目调整□a□对贷款客户按一定比例收取抵押物保管费;b□对誉无价贷款等收取一定手续费;c□继续加强与保险公司在车险、财险、贷款保险(安贷保)的合作;d□加大股市开户营销力度。

8、加强贷款贷前、贷后检查工作，对企业生产经营情况及时掌握，发现问题及时向相关领导反映并提出合理处理意见，将信贷资金风险降低到最低。

此致

敬礼！

建议人□x

20x年x月x日

## 员工致公司的建议书篇四

尊敬的校领导：

学生会是一个学生自治性的组织，他肩负着维护学生利益，反映学生意愿，丰富学生生活的使命。为了更好的为我们艺术学院的广大同学服务，提出以下几点建议：

一、作为大一新生，我认为我们新生的思想正处于浮动期，希望学生会可以对此采取相应措施。例如心理辅导等。端正新生的思想，使他们重新找到自己的奋斗目标。

二、多举办一些文艺读书的活动，这不仅丰富学生生活；也可以增进同学们之间的了解，锻炼学生在各个方面的能力，

还可以刺激学生学习的积极性。

三、学生会就像一个整体，各个部门是他的有机组成部分。学生会内部应举行各部门的交流活动，加强加深学生会成员对学生会的认识，使他们更好的完成学生会交给的任务，使学生会能更加高效的运作，能够更好的为广大学生服务。

四、将工作细分到各部个人，明化奖惩制度，是每个成员得到公平的锻炼。

五、做好安全方面的工作，特别是对入会新生，要及时以讲座形式告诉他们不要轻信各类推销人员，减少财产损失。

1. 学生会招新面试时应严肃认真，避免官僚主义的形式，亲切对待每一位同学；

4. 部门之间缺乏有效沟通，依赖心理强，工作应具体分配到个人；

5. 心理部应开展一些实质性的面向广大学生的活动，而不仅仅限于内部活动。

此致

敬礼

20x年x月x日

## 员工致公司的建议书篇五

编号：

建议人姓名□x

所在部门： 营运部

所在岗位： 保费岗/单证岗

建议部门： 总公司保费部

建议议题： 关于对续期人员进行系统培训的建议

问题及影响描述：

总公司保费部在续期组织架构上已明确设置，各职能部门也已规范，但是总公司保费部在教育培训上却是空白，各分公司仅靠机构间交流，互相参考管理方法，这样对从事保费的员工，特别是刚从事保费工作的新员工，不管在能力上或者是技巧上都不能得到提高，分公司难以提升整体团队素质和技能，建立团队核心力。

建议方案： 建议总公司保费部增加对续期人员的教育培训，做个系统的培训规划：

1. 优秀机构续收人员的的心得分享，从管理、团队建设等方面；
2. 视频培训，以ppt或者下发资料的形式进行系统化的视频培训；
3. 专题学习，比如绩优分享、工作内容及方案宣导等工作。

审批：

结果 承办部门：

紧急/重要程度：

承办期限： 天

建议部门回复意见：