

# 2023年给老板写建议书会有后果 员工给老板的建议书(模板8篇)

征文是一个倾听各种声音的机会，它可以使人们充分体验不同的思维和见解。写征文时，我们应该保持积极向上的态度，用积极的语言传递正能量。在征文的准备阶段，我们可以多读一些其他作者的文章，以拓宽自己的观点和积累更多的素材，并从中找到自己独特的写作风格。

## 给老板写建议书会有后果篇一

尊敬的老板：

如毛泽东所言：“脱离群众，没有群众的支持什么事业也不好，也办不了。”所以，我们公司必须要得到群众的支持，只有得到群众的支持，我们公司才能走的更远。所以的建议，公司应该实施一种“走出去的战略方针思想”。这里的走出去不是指其他的，而是指形象，名声走出去。所以我建议，在公司条件允许的情况下，通过媒体、广告、文艺等形式大力宣传有利于我公司现在的状况以及对那些污染环境等问题的处理办法。让更多的人能够了解我们公司，不让他们对公司的描述只从在于以前的那种“死亡、污染、不能生育等词语”。要让他们知道我们公司现在走的一条节能增效、绿色、健康的生产之路。我觉得这才是我们公司的高层领导现在应该冷静思考的事情。

就不需要花费人力物力财力来他，哪怕他是重要岗位的人，也没有必要留。我觉得我们公司现在讲求的是法治，追求完善的、严格的罚款制度管理来管理我们这些员工，从而致使很多员工受不了我们公司的罚款而纷纷离去，导致了我们现在中最基层的员工人心惶惶。想来想去，做出我个人的建议，望上级领导能够参考！

一、挖掘平凡岗位的有英雄，作重点的宣传、表彰。这些人我们公司应该好好表彰、宣传他们，让他们自己感觉到公司对他们默默奉献的认可，这样，也会在公司和同行业形成一个非常好的口碑，先进事迹报告，由他自己说，也要让他的上司讲，同事讲，让这些人在今天的工作中更加起带头模范作用。

二、让关怀老员工成为公司文化的一部分。与老员工的座谈会，让老员工外出参加项目和本公司项目。要让老员工对自身老资格感觉到受到尊重和重视，让我们新员工看到，感受到公司对老员工的重视和优待，听听老员工的心声、感觉、良言，举行隆重的座谈会。

三、对基层管理人员的绩效考核。比如：班长、组长是否真正胜任此职务？此人来了之后对班组有没有在管理上得到完善、创新和改善？比如：先来的班长在团结凝聚力方面做得如何？对我们员工的心理动态了解多少？进行了哪些可行性的实际改善的措施和方法？建议各个车间班组管理人员进行评估，采用岗位竞争原则，能者上、平者让、庸者下。迫使每个管理人员在其位、谋其政。这一点我深有体会！我们新来的班长能力不行，可是人家靠自己的老资格致使大家不服他，导致人人都想离开所在的班组或者调岗、调班、甚至辞职。

四、公司应该多进行一些关于我们员工关怀，了解我们员工的活动，比如：演讲比赛、作文比赛等等。从中，领导能了解我们基层员工心中所想，也为公司领导的管理提供一些资料。

五、员工关怀，在新员工入职一个星期后，车间主任召集新员工开座谈会或培训。了解新入职员工的思想动态，听听我们这些新人的看法、想法。所以与其公司花经历和时间做人事招聘，倒不如多做一些留人的政策和措施。

六、公司在快速发展阶段，要把公司近5—10年计划，让全公司上下看到公司的前景与目的，并使它形成强大的号召力与

凝聚力的核心理念与共有价值观。公司的愿景也就是远景，愿景形成后，可以作为各级管理人员激励员工的手段和重要工具，将远景再分割成一小块一小块的计划实现，让每个人每个岗位每天都有一个共同的目标，我发现我们每个人一旦有了目标，才会充满激情与动力，才会去努力的做工作！

七、对那些为公司做出巨大贡献的人加大奖励政策！要让员工知道我们不仅有罚款，而且还有奖励。特别要奖励那些因某项建议或技术机器的改造致使公司节能增产或节省了大量的财政支出。这样鼓励员工创新。企业不创新就会越来越没有竞争力，鼓励员工创新，对公司的发展、管理处的服务提升都大有帮助，对于一些爱创造的员工、爱思考的员工大大提起了他们的工作热情，鼓励的越到位，就越会让这些员工更加有激情和冲动。这样，也让团队真正活起来。

八、在公司条件容许的情况相下，多为员工举办生日会或运动会等一些活动，以各个车间为单位。因为这样可以促进员工的团结和配合。我发现我们公司的员工很不团结，就拿我们车间来说，主任、班长每天都强调我们员工之间的团结和配合，可是员工始终不能真正的团结及配合，因为我们每个员工都有自己的小算盘，害怕自己多干活等等。为员工举办生日会或运动会，必须全员参与。

利用员工生日会和运动会的机会，成为员工每月或每年一次的大放松。这样自然就可以大大的增加了我们员工的积极性，密切配合的程度，这样团结自然就有了！

员工其他活动也是，最重要的是组织好，不能让员工自己来，放纵就会把自己的队伍变成一盘散沙，激励那些在活动中积极的员工，赞扬他们。组织让团队变得越来越让员工爱这个团队，爱这个大家庭。谁都不愿呆在一个不和谐的集体里！

九、实施员工人才储备制度，不断为企业员工设置更高的奋斗目标。让有发展前景的企业员工在个人成绩、经济收入方

面都能有更高的奋斗目标，永远不要让优秀的员工感觉到在本企业已干到头了。无论是哪个岗位或车间，设立储蓄骨干制度，让这些储备骨干成为团队未来的接班人，让这些储备骨干在员工中时刻起到模范带头作用。让这些骨干成为管理人员的情报站。

中国的快速发展，给公司和我们这些员工带来了新的机会，也带来了挑战，毕竟拿破仑说过“不想当将军的士兵不是好士兵”。当我看到或听到有哪个班长或主任一个月拿七八千的工资，我总是内心久久不能平息，我也自己在内心想我什么时候能拿到人家那么高的工资就好了!!

我作为员工的一名新员工，作为带着强烈感恩贾总和公司的员工，帮不了贾总及公司什么忙，唯有献计献策，当然，这些想法不一定实现，可表达我站在所处位置的一些看法，希望能给公司的发展中带来一些可参考的东西。

20xx年xx月xx日

## 给老板写建议书会有后果篇二

吕董：

您好！

鉴于厨房的现状，我写了一些自己的想法，是否妥当，还望您能指点。

一个好的厨师团队，不只是靠个人能力出色，整体水平才是决定其好坏的关键。我认为，一个好的厨房管理者，并不完全在于他教会了下属多少东西，而在于他激发了大家多大的潜能。因为照着葫芦画瓢，是不会有创新的。如果管理者只展现自己的优秀技能，那么下属就会有依赖思想。管理者主要还是起到统领的作用（当然在技能方面也不能表现得

平庸)，同时帮助大家打开思路。

任何事情的发展都有一个循序渐进的过程，正如医生治病，先要调和病人的身体机能，再以药攻之，方能治愈。一个好的厨师团队，首先要有一个好的氛围，那就是团结友爱，积极向上。文艺能熏陶人的情操和激发人的想象力，体育能锻炼人坚韧不拔的毅力和勇往直前的信心，因此在工作之余，酒店有必要渲染这种氛围，适当地举行一些文娱、体育比赛来激励大家。

菜品创新方面不能操之过急，爱因斯坦发明电灯泡也是做了上百次的实验才成功的。您应该给予厨房一定的菜品研发经费，让大家勇于尝试，并以市场分析、菜品设计、讨论实践、品尝改进、总结定位为创新流程，实行合理的奖罚制度，可以按级别把经费分摊、发放到每个人手上，让厨师有自主权。

此外，可建立一个评菜组，对新菜进行评分。评委应起到提建议的作用，不能随口打击别人。关键是要找到失败的原因，这样厨房创新菜的水平就会日益提高。一份新的菜谱就好比一个新的规划，只有多方的配合才能完成，所以前厅和后厨之间的沟通必须及时准确。

谁都想自己的工资拿得多，只是要取之有道、当之无愧。我建议厨房每年都实行“选举制度”，以给大家一个公平竞争的机会。也就是说行政总厨一年为一个任期，满一年后再选举产生下一届的行政总厨。当然，前一届的行政总厨能够连任最好，这也表明他的管理有成效。

厨房工作达到非常默契的程度后，我建议实行轮岗制，也就是炉子、案子、打荷、水台适当地相互交换工作岗位，当然，他们的级别不一样，技能水平也不一样，正式实施起来有一定难度。不过这样做可以有效提高厨房员工的团队意识，培养大家的综合技能。

现在有的老板爱说，酒店餐饮没什么钱赚，我认为这是不切实际的。包席在我们赤壁市餐饮市场所占份额比较大，薄利多销也不失为一种策略，我不知道我们酒店有没有扩大宴席规模的打算，只是民以食为天，抓住了大众消费者，才能真正提高酒店的人气。

在远景规划方面我还有一个建议，当酒店具备一定影响力的时候，再向食品加工的方向发展，比如建立食品加工厂。当然，这只是一种愿望，真要是实现的那一天，那我肯定会高兴地为之付出。

后厨□xx

xxxx年xx月xx日

## 给老板写建议书会有后果篇三

尊敬的老板：

如毛泽东所言：“脱离群众，没有群众的支持什么事业也不好，也办不了。”所以，我们公司必须要得到群众的支持，只有得到群众的支持，我们公司才能走的更远。所以的.建议，公司应该实施一种“走出去的战略方针思想”。这里的走出去不是指其他的，而是指形象，名声走出去。所以我建议，在公司条件允许的情况下，通过媒体、广告、文艺等形式大力宣传有利于我公司现在的状况以及对那些污染环境等问题的处理办法。让更多的人能够了解我们公司，不让他们对公司的描述只从在于以前的那种“死亡、污染、不能生育等词语”。要让他们知道我们公司现在走的一条节能增效、绿色、健康的生产之路。我觉得这才是我们公司的高层领导现在应该冷静思考的事情。

就不需要花费人力物力财力来他，哪怕他是重要岗位的人，也没有必要留。我觉得我们公司现在讲求的是法治，追求完

善的、严格的罚款制度管理来管理我们这些员工，从而致使很多员工受不了我们公司的罚款而纷纷离去，导致了我们现在中最基层的员工人心惶惶。想来想去，做出我个人的建议，望上级领导能够参考！

一、挖掘平凡岗位的有英雄，作重点的宣传、表彰。这些人我们公司应该好好表彰、宣传他们，让他们自己感觉到公司对他们默默奉献的认可，这样，也会在公司和同行业形成一个非常好的口碑，先进事迹报告，由他自己说，也要让他的上司讲，同事讲，让这些人在今天的工作中更加起带头模范作用。

二、让关怀老员工成为企业文化的一部分。与老员工的座谈会，让老员工外出参加项目和本公司项目。要让老员工对自身老资格感觉到受到尊重和重视，让我们新员工看到，感受到公司对老员工的重视和优待，听听老员工的心声、感觉、良言，举行隆重的座谈会。

三、对基层管理人员的绩效考核。比如：班长、组长是否真正胜任此职务？此人来了之后对班组有没有在管理上得到完善、创新和改善？比如：先来的班长在团结凝聚力方面做得如何？对我们员工的心理动态了解多少？进行了哪些可行性的实际改善的措施和方法？建议各个车间班组管理人员进行评估，采用岗位竞争原则，能者上、平者让、庸者下。迫使每个管理人员在其位、谋其政。这一点我深有体会！我们新来的班长能力不行，可是人家靠自己的老资格致使大家不服他，导致人人都想离开所在的班组或者调岗、调班、甚至辞职。

四、公司应该多进行一些关于我们员工关怀，了解我们员工的活动，比如：演讲比赛、作文比赛等等。从中，领导能了解我们基层员工心中所想，也为公司领导的管理提供一些资料。

五、员工关怀，在新员工入职一个星期后，车间主任召集新员工开座谈会或培训。了解新入职员工的思想动态，听听我

们这些新人的看法、想法。所以与其公司花经历和时间做人  
事招聘，倒不如多做一些留人的政策和措施。

六、公司在快速发展阶段，要把公司近5—计划，让全公司上  
下看到公司的前景与目的，并使它形成强大的号召力与凝聚  
力的核心理念与共有价值观。公司的愿景也就是远景，愿景  
形成后，可以作为各级管理人员激励员工的手段和重要工具，  
将远景再分割成一小块一小块的计划实现，让每个人每个岗  
位每天都有一个共同的目标，我发现我们每个人一旦有了目  
标，才会充满激情与动力，才会去努力的做工作！

七、对那些为公司做出巨大贡献的人加大奖励政策！要让员工  
知道我们\*\*\*\*不仅有罚款，而且还有奖励。特别要奖励那些  
因某项建议或技术机器的改造致使公司节能增产或节省了大  
量的财政支出。这样鼓励员工创新。企业不创新就会越来越  
没有竞争力，鼓励员工创新，对公司的发展、管理处的服务  
提升都大有帮助，对于一些爱创造的员工、爱思考的员工大  
大提起了他们的工作热情，鼓励的越到位，就越会让这些员  
工更加有激情和冲动。这样，也让团队真正活起来。

八、在公司条件容许的情况相下，多为员工举办生日会或运  
动会等一些活动，以各个车间为单位。因为这样可以促进员  
工的团结和配合。我发现我们公司的员工很不团结，就拿我  
们车间来说，主任、班长每天都强调我们员工之间的团结和  
配合，可是员工始终不能真正的团结及配合，因为我们每个  
员工都有自己的小算盘，害怕自己多干活等等。为员工举办  
生日会或运动会，必须全员参与。

利用员工生日会和运动会的机会，成为员工每月或每年一次  
的大放松。这样自然就可以大大的增加了我们员工的积极性，  
密切配合的程度，这样团结自然就有了！

员工其他活动也是，最重要的是组织好，不能让员工自己来，  
放纵就会把自己的队伍变成一盘散沙，激励那些在活动中积



极的员工，赞扬他们。组织让团队变得越来越让员工爱这个团队，爱这个大家庭。谁都不愿呆在一个不和谐的集体里！

九、实施员工人才储备制度，不断为企业员工设置更高的奋斗目标。让有发展前景的企业员工在个人成绩、经济收入方面都能有更高的奋斗目标，永远不要让优秀的员工感觉到在本企业已干到头了。无论是哪个岗位或车间，设立储蓄骨干制度，让这些储备骨干成为团队未来的接班人，让这些储备骨干在员工中时刻起到模范带头作用。让这些骨干成为管理人员的情报站。

中国的快速发展，给公司和我们这些员工带来了新的机会，也带来了挑战，毕竟拿破仑说过“不想当将军的士兵不是好士兵”。当我看到或听到有哪个班长或主任一个月拿七八千的工资，我总是内心久久不能平息，我也自己在内心想我什么时候能拿到人家那么高的工资就好了！！

我作为员工的一名新员工，作为带着强烈感恩贾总和公司的员工，帮不了贾总及公司什么忙，唯有献计献策，当然，这些想法不一定实现，可表达我站在所处位置的一些看法，希望能给公司的发展中带来一些可参考的东西。

XXX

XX月XX日

## 给老板写建议书会有后果篇四

客观分析提出问题。

我们应该对待老板的问题，不要带有感情色彩，客观分析来提出问题，不能因为老板管理严格，或者员工的福利等问题，借助这样的机会来报复一下，而是应该实事求是。

多提客观因素的问题。

我们在给老板提问题，通常有主观因素和客观因素两个方面，我们应该多提一些客观因素造成的问题，这样跟我们老板的主观老板没有太大的关系，不至于让老板下不来台。

思想方面问题不能提。

思想政治方面的问题，是一项根本问题，所以，千万不要涉及这方面的问题，否则容易成为一个致命的问题，导致老板的`位置不保，所以，一定要注意不要提思想问题。

多提业务方面的问题。

人无完人，每个人都不可能对于业务掌握十分全面，都会有短板的地方，所以，我们可以抓住老板在业务方面的短板，来给老板提出问题，这样，老板只需要再加强学习就可以。

多提管理方面的问题。

老板是管理者，他们要管理员工，管理整个部门甚至整个公司，所以，他们需要有很强的管理能力，而如果提出一些管理方面的漏洞，也是客观存在的，毕竟百密一疏，老板不会介意。

提单位人际关系的问题。

我们还可以提出一些为人处世方面的问题，也就是说，我们应该提出来老板在对待下属方面，或者是老板与老板之间，更应该讲究一些亲情，让整个公司更具有人文关怀，这样的问题可以提。

提深入基层不够的问题。

老板普遍都有这个问题，而且深入基层并没有一个量化的标

准，所以，我们提这个问题，老板是比较能够接受的，因为这样的问题无伤大雅，并不能认定老板不称职。

## 给老板写建议书会有后果篇五

1. 思想观念方面存在观念落后，工作创新意识有待提高。
2. 工作作风方面要加强机关作风建设，彻底根除作风浮躁和形式主义。
3. 工作思路方面要充分发挥职工的主观能动作用，加强各项工作的督察，要注重细节。
4. 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，更多收集有利于本单位工作发展的建议。多下基层，关心基层干部。
5. 工作成效方面进一步明确工作的长远目标
6. 推进发展方面要挖掘潜力，加强管理、评估体制，进一步推进发展。

其他：

- 1、工地配套功能设施还不够完善。
- 2、职工增收渠道不多，收入增长缓慢。
- 3、职工不稳定因素依然存在。

座谈会上，大家也提出了一些建议，主要是：

- 1、进一步解放思想，增强干部驾驭市场经济的能力。
- 2、进一步优化资源，增强市场竞争力。

- 3、进一步提高公司的管理水平，
- 4、采取切实可行的措施，努力增加职工收入。
- 5、千方百计筹集资金，加大对项目的指导和帮助。

一、公司领导班子在贯彻落实科学发展观的思想观念和认识上，有哪些方面需要进一步转变和提高。

二、按照科学发展观的要求，公司在实施“客户服务上水平，企业化运作创一流”的过程中，存在哪些障碍和突出问题。

三、对公司本部改进工作作风、提高工作效率的建议和意见。

要做到“三个一”，即环节一个不少、班子一个不漏、人员一个不差。一要充分认识好此次民主评议的重要意义，二要处理好四个关系，即“工与学的关系；自我教育与接受群众评价的关系；肯定成绩与查找问题的关系；重点与一般的关系”。三是针对民主评议工作提出了几点具体要求。一是党委要真组织、真落实，做到“四包一保”；二是班子成员要真查摆、真提高；三是党员干部要真参与、真维护。

## 1、领导班子成绩方面

(1)、领导班子整体政治素质高，在职工中树立了较好的形象。

(2)、领导班子有较强的团队精神，班子成员分工明确，相互沟通协调较好，在重大问题决策问题上，是通过党委、董事会、股东大会讨论决定，严格执行了重大问题集体讨论制度。充分体现集体力量，班子的团结统一。

(3)、领导班子思路清晰，战略发展明确，特别是金融行业竞争如此

激烈的情况下，我们今天的不断发展壮大，跟领导班子的努

力分不开。

(4)、领导班子敬业心、责任心强，经常无休息日，尽心尽职为信合事业发展作贡献，不计个人得失。

(5)、领导班子改革创新意识强，能正确面对金融业的环境形势、大胆探索信用社改革创新思路。大力发展支农贷款，努力寻找新的利润增长点，制定合理的年度计划目标，促进了信用社发展。

(6)、领导班子在廉洁自律方面，能以身作则，严格要求，自觉贯彻党风廉政建设责任制，有效的防止了腐败行为的发生，口碑良好。

## 2、主要问题。

(1)、领导应多下基层关心职工，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。建议多一些人性化管理，增加领导与一线职工的交流。

(2)、建议领导班子在培养年轻领导成员上应加大力度。加强对管理人才、专业人才的培训，提高高管人员和中层管理人员的意识和知识。

(3)、建议领导提拔干部要坚持“四化”标准，事前应将提拔的干部个人情况向广大员工公示，广泛征求员工意见，对已经提拔的干部应加强绩效考核和监督力度。

(4)、建议领导层在决策上要多考虑职工的切身利益。遇事能否多站在职工的利益上考虑问题。

(5)、领导在管理上制定了规章制度，但在检查落实方面，持

之以恒不够。

(6)、建议领导对下属应保持平易近人的态度，在工作中让员工与领导之间保持一种轻松和-谐的气氛。领导的威信是靠人格魅力、专业水平和管理能力所树立起来的。

1、总体评价。领导班子成员政治素质普遍较高，工作能力强，具有改革创新意识，班子成员之间团结协作好，有较强的敬业精神和事业心，能严于律己、廉洁奉公。

2、存在不足及建议。

(1)、个别领导要克服官僚主义，不能从表面上学习“三个代表”重要思想，要具体落实到实处，多-维护职工的利益。

(2)、个别领导架子大，与职工沟通少，不了解职工，职工对领导不认识。

(3)、个别领导包括一些中层干部，工作方法简单，缺乏领导风范和艺术。

(4)、年轻领导的工作方式、方法要改善，要以理服人，不能武断，有些工作要遵照相关的法律、法规手续办事。

(5)、建议领导要克服职位变了对职工的态度也变了的作风，要做到为职工群众热心服务的观念不能变，对待职工的态度要满腔热情，不要横眉冷对、盛气凌人。不要认为职工待遇提高了不好管理，希望转变观念。

存在不足及建议：

(1)、加强党的组织建设，要注意从战斗在信合第一线的职工中发展

党员，而且要注意发展党员的质量，做到成熟一个发展一个，

以避免盲目发展而降低党员的标准。要严格党的纪律，对违规违纪人员决不姑息。

(2)、对各总支、支部一些好的做法和先进经验了解不充分，对基层经验和做法宣传力度不够。

(3)、对入党积极分子进行考察应全面，不要只考察他们的政治思想素质，还要考察他们的道德素质与工作表现。

(4)、对党员教育应形式多样化，让更多的党员走出去学习，请专家来讲课，接受教育提高党员的思想素质，真正发挥共产党员的先锋模范作用。

(1)、应加强各部门之间的协调沟通，提高各部门的工作质量。领导层要针对基层信用社工作中的薄弱环节，加强管理和引导。

(2)、领导层对职工教育及管理应重视，特别是中层干部的现场管理十分重要，要培训他们，让他们学会管理。

(3)、在职称岗位设置上，能否不限制聘用名额，经考核合格成熟一个就聘用一个，这样可以调动广大信合员工的敬业精神和积极性。

(4)、在管理上应多从人性化方面考虑。希望上级领导安排各项工作指标和计划要合理化，多考虑一下基层社的实际情况。

(5)、应加强对基层管理干部的监管力度，应要求财务费用等每月上墙公开，特别是基层管理干部如主任、会计、农贷人员的加班费和误餐费等，应加强群众监督，提高透明度。应要求财务帐目透明化，预防领导犯错误。

(6)、工会是职工之家，不应只收费，要为职工说话办实事，应常常下去慰问职工，为职工解决一些实际困难，让职工在

信用社工作有大家庭的感觉。建议开展职工生日送蛋糕活动，可以体现领导层对职工的关心。

20xx年xx月xx日

## 给老板写建议书会有后果篇六

尊敬的领导：

本人有幸参加了企业组织的组长及优秀员工的培训班，经过一段时间的课程学习，也总结了一些个人对此培训的意见和建议。

本次培训的课程总体内容丰富，课堂氛围好。大家都有学习的热情，每次的课前小互动环境既放松了情绪又缓解了压力。课前小互动是值得推崇的培训环节，也能够让学员们认真。我们的培训老师也是热情高涨，毫无保留的将自己所学所得与我们学员分享，让我们共同进步。

做为一名职能部门的员工而言，感觉培训课程内容多倾向于卖场销售的一线人员，有些课程内容与本职工作相关偏远，应该在培训时有针对性。可以课前了解员工的培训需求，然后制定培训计划并实施。这样可以更大程度的满足员求知的需求，集中力量分人员、分岗位培训。另外，可以提前下发课件教程资料，以免员工在听课过程中只注意笔记而乎略听课，这样可以帮助记笔记慢，文化基础弱的学员更好掌握学习的重点。

对于一些课程需要加入实际案例进行分析。以身边事、身边人、具体事来帮助学员加深课程的理解，深入浅出，引导学员听透所授课的内容。做到上一节课有一节课的效果。课程的选择上也可以加上实操性的东西。如：陈列、色彩搭配课就可以配上教具。让学员实际动手操作。这样可以增加课程的互动性，更有益于学员对抽象概念的具体理解。



如果我们能从众多培训讲师中，确定一部分优秀的讲师固定授课会比讲师轮流授课效果好。因为，授课也是需要一定授课技巧，授课人有内涵，能将课件的内容充分的表达和传递给学员，增强培训授课的效果。建议可以让学员投票选出一部分比较喜欢的讲师，色后固定授课老师。

另外，也给我们的学员提出一点建议。那就是把每次的培训心得留存一份，以便日后翻看时可以看到自己的成长历程，看到自己在学习中的优点与不足。

以上是我个人的一点建议，如有不妥之处敬请见谅。也希望我们大家在培训中学有所成，共同进步。

建议人：

日期：

## 给老板写建议书会有后果篇七

我们应该对待老板的问题，不要带有感情色彩，客观分析来提出问题，不能因为老板管理严格，或者员工的福利等问题，借助这样的机会来报复一下，而是应该实事求是。

我们在给老板提问题，通常有主观因素和客观因素两个方面，我们应该多提一些客观因素造成的问题，这样跟我们老板的主观老板没有太大的`关系，不至于让老板下不来台。

思想政治方面的问题，是一项根本问题，所以，千万不要涉及这方面的问题，否则容易成为一个致命的问题，导致老板的位置不保，所以，一定要注意不要提思想问题。

人无完人，每个人都不可能对于业务掌握十分全面，都会有

短板的地方，所以，我们可以抓住老板在业务方面的短板，来给老板提出问题，这样，老板只需要再加强学习就可以。

老板是管理者，他们要管理员工，管理整个部门甚至整个公司，所以，他们需要有很强的管理能力，而如果提出一些管理方面的漏洞，也是客观存在的，毕竟百密一疏，老板不会介意。

我们还可以提出一些为人处世方面的问题，也就是说，我们应该提出来老板在对待下属方面，或者是老板与老板之间，更应该讲究一些亲情，让整个公司更具有人文关怀，这样的问题可以提。

老板普遍都有这个问题，而且深入基层并没有一个量化的标准，所以，我们提这个问题，老板是比较能够接受的，因为这样的问题无伤大雅，并不能认定老板不称职。

## 给老板写建议书会有后果篇八

尊敬的单位领导：

xx事件闹到今天，作为xx集团所在地的“父母官”□xx市政府终于出面道歉了。

道歉篇幅不大，不妨抄在下面□“(xx事件□xx市政府的失误)一是政治上敏感性差，站位不高，只是就事论事，就请示说请示，对事故缺乏政治上的敏感性，没有上升到事关全局的、事关人民群众生命健康的高度去认识，去看待xx集团反映的问题。

二是认识不到位，后果估计不足。

对这次事故的严重危害，缺乏前瞻性分析，错误地认为采取

了必要的措施，提高了产品质量，就能够挽回影响，减少损失，以至于在国内外造成了重大不良影响。

三是对企业考虑信任支持的多，对支持信任后带来的负面影响考虑不周，主观上认为xx为全国500强企业，是国家确定的农业产业化龙头企业，涉及职工、农户众多，支持企业、为企业创造一个良好的环境，是政府应尽的职责，结果客观上使企业不但没有认识纠正自身存在的严重问题，而且给职工、奶农以及广大消费者带来不可挽回的损失，特别是由于信息的迟报，贻误了上级机关处理问题的最佳时机，给群众生命安全造成重大危害，严重影响了党和政府的形象。

道歉第一条最有意思，害死了若干婴儿、造成上万婴幼儿害病住院的事件□xx市政府最大的失误，居然是缺乏政治敏感性，没有站在政治的高度上去看问题，而人命关天这个低得不能再低的古老常识，似乎只有站到政治的高度上之后，才可以被意识到，在没有站到这个高度之前，那么多患儿住院，甚至患儿死亡，似乎都不是什么了不起的大事。

潜台词就是：对不起，领导，事弄大了，造成不好的影响，给领导添麻烦了。

道歉的第二条，倒有几分老实。

的确他们对事件最终变成国际丑闻的后果，严重估计不足。

而且还半吞半吐地承认了自己惯用的危机处理方式，在隐瞒实情的前提下，暗中操作，一面安抚受害者，一面采取措施加以改善(有无效果另当别论)。

潜台词是：各级领导干部务必要牢记，防火防盗防记者。

道歉的第三条，实际上是在给自己开脱。

说xx市政府处理此事的初衷是好的，谁能说“支持企业，为企业创造良好的环境”不对？更何况又是这样一个全国500强的企业，“涉及职工、农户众多”，这些人难道不是人民群众，他们的利益难道不要考虑？潜台词：尽管惹了这么大的祸，我们市政府的出发点是好的，是符合党的一贯政策的，即使出了错，也没有主观故意。

无论从什么角度看，这样的道歉，都实在是太有才了。

建议各级政府的秘书，应该把它拷贝下来，作为范文存档，以后凡是需要检讨的时候，改头换面拿出来就行，保险能过关。

这种道歉，说白了，基本上不是对“广大婴幼儿患者及其家长”的，而是给上级有关部门看的。

这份来自xx市政府的道歉，最令我感到震撼的是，出了这么大食品安全事件，面对成千上万的受害儿童和家長，我们的这个市政府所想到的，居然首先是政治敏感，政治高度，而人命关天这种做人的起码底线，理所当然被排在次要和附属的地位上。

而所表达的歉意，首先是对给上级机关惹麻烦的内疚和恐惧，至于受害者的生命损失，中国国家形象的损害，中国制造的内在伤害，都在其次，甚至根本就排不上。

道歉人□xxx

20xx年6月1日