# 最新合理化建议书(大全11篇)

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2025-01-06

*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。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。合理化建议书篇一自从到公司上班已有多半年时间...*

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。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

**合理化建议书篇一**

自从到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xx的人员最为了解。此刻公司进行了一系列改革，对xx来说也是刻不容缓的，我作为xx的一员，就应跻身于这次改革中，提出自己的一些推荐，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。我想这不仅仅是员工的心声，更是公司所期望看到的。

对公司的合理化推荐：

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。

推荐改善的方法：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齐，使几个目标和为一齐，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，必须要全面的落实，个性是采购、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，那时不仅仅事倍功半，同时也会严重的影响用心性。

2、一切要以事实说话。

推荐改善的方法：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。

推荐改善的方法：有些事情我们不能的干一件说一件，好多事情是能够归结成一类的，要尽量归结成一个制度或是流程，避免重复。

另外提几条个人推荐：

1、定期的做一些员工调查，认真的查看员工的心声，激发大家用心性，减轻工作压力。

2、鼓励员工多提正确推荐，预案，公司给以充分重视，对书面推荐均有正式恢复，采用者，给予务必奖励，鼓励员工用心参与公司管理，增强主人翁意识。

3、期望公司能够开展些业余的活动促进员工的团队意识和用心心态。

4、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。

5、岗位职责，岗位说明书，工作流程图：推荐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，岗位资料和工作流程。

6、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带给外出学习培训成长福利。

7、计划执行方面：推荐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，完成状况纳入考核，切实到达提高工作效率目的。

8、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潜力，端正服务态度，合理利用时间安排工作。

10、完善公司的奖罚制度。

**合理化建议书篇二**

为了促进企业生产经营发展，规范的合理化的`工作，特制定本制度。公司合理化是贯彻全心全意依靠上级指导方针的具体体现，挖掘员工的智力潜能，发展经济的重大措施。

一个良好的公司代表的一个良好的形象，为了让员工更好的发展与学习，本公司制定了一些公司制度，虽然要求严格，但是能培养员工优良素质，期望大家遵守公司制度。

良好的行为、举止、素质以及文化不仅仅是要个人做到的，我们大家要注意，公司不是一个人的，是靠大家维护起来的，不管走到哪里你都代表公司的形象。

一、我公司合理化推荐的实施和管理规定。

1、按时上下班，有特殊状况，要先请假。

2、外出办事要向部门经理或主管请示，获得许可，才能外出。

3、按照公司制度的作息时间为标准，不准迟到或早退。

4、员工要按时打扫卫生，按照公司职员卫生表上的执行。

5、注意节约公司材料，增效节资，充分利用公司材料，发挥员工的聪明才智。

6、公司此刻电脑数量充足，电量也加大了，杜绝不必要的资源浪费。

7、安全措施，在公司吸烟者要注意不要乱扔烟头，避免引发火灾事故。8。交通安全，快快乐乐上班，平平安安回家。

1、明确统一的经营理念，使其深入人心。提出独特的企业精神，培养员工良好精神面貌，从而产生强大的凝聚力。

2、运用现代管理方法和管理技术，不断提高公司管理水平，提高企业经济效益。

3、提高劳动生产率、优化网络，提高设备利用率、安全性、可靠性，全面提高网络运行维护质量，让客户更加满意。

4、公司重大的设计项目实施方案，要经过群众讨论，上级批准。

xxx

20xx年xx月xx日

**合理化建议书篇三**

在xx工作已20xx年了，对我而言，xx早已不是一般意义上的一个工作单位而已，学校工作合理化建议。她像一位老师，磨砺着我的意志，增长我的见识;她像一位老友，陪伴我的生活，共享我的喜怒悲欢;她是一片热土，激发我对生活、对工作的激情和兴趣;她是一片沃土，给予我成长所需的所有精神养分!

基于对xx的爱与信任，对xx的期待和憧憬，对xx现行工作提出如下建议：

我们都有这样的经历，得到家长的支持与配合，教育教学工作能事半功倍，反之亦然，如何让家庭教育成为我们学校教育的有力支撑呢?我认为，首先，学校的“家长学校”活动应落到实处、提高效率。每学期一次的大而化之、笼而统之的专家讲座不可能解决家长在家庭教育中的一般问题，缺乏针对性和实效性，只能是一时的热闹。其次，我建议学校能为家长、老师还有学生设立一个专属的交流空间，多年前的家长接待室就很不错。家长、孩子都有自尊心，在办公室里接受老师的意见和建议也应有隐私权。第三，学校网站上的留言版应有准入机制，不能确定其家长身份的，不能允许随便留言，避免不必要的流言和误解，甚至是诽谤。

我校从来就是一个和睦的大家庭，成员之间也能互相关心，鼎立相助。不过，教师是一种特殊的职业，承载了太多外人所不能道的压力与重负。今年体检中，许多老师健康状况不甚理想就可见一斑。希望学校能多组织老师们学习健康保健知识，多开展有益的体育文化娱乐活动，请心理专家为老师疏解心理压力，某些年龄段的老师应每年体检。让健康的`老师们去培养健康的学生，健康的老师营造健康的教学工作氛围。

**合理化建议书篇四**

亲爱的校长：

您好！多年来，我们学校一直在为，绿化美、化校园，可是有些同学却当做耳边风：洗完饭盒水依然在流着，直到厨房阿姨清理时才关上；上厕所洗手时，有同学洗完手不关水龙头；作业本上一页只写错了一个字，就把整整一页撕下来，叠飞机......

这些问题根源都出自于同学们还没有完全领悟到环保节约的作用，没有做好环保节约的好习惯。我有几点建议：

1.针对于环保节约来开展综合性学习；

2.在水龙头旁贴上环保节约的标语和环保节约的重要性；

3.不在校园里乱扔果皮纸屑；

4.对同学们进行文明教育，让同学们养成“文明清洁”的好习惯；

5.不在走廊上乱涂乱画。

以上是我的建议，请校长采纳。让我们想爱护自己眼睛一样来爱护校园吧，我相信，更美丽的校园会出现在我们的面前！

此致

敬礼！

建议人：xxx

20xx年10月20日星期三

**合理化建议书篇五**

绩效考核的目的是在持续提升员工潜力的基础上，使其持续的改善绩效，透过员工绩效的提升来推动企业绩效的提升，而大多数中小型民营企业在绩效考核工作结果具体运用上更多的是作为是扣减绩效工资。真正的有效的绩效考核结果的运用是偏向激励性和非处罚性的，所以绩效考核结果就应作为为人事决策带给信息和组织是否对员工进行培训的依据，根据绩效考核结果帮忙员工制定职业生涯规划。具体表此刻以下几方面：

（1）应用于员工的招聘和选拔。根据绩效考评的结果分析，确认采用何种指标和标准在召聘和选拔员工时使用，以便提高绩效的预测效度，提高招聘的质量并降低招聘成本。

（2）应用于企业的培训系统。透过考核使企业的管理人员能了解到不同部门、不同环节、不同员工有待于提到的具体方面，这样有的放矢的进行培训能够提高培训效果，降低培训成本。

（3）应用于报酬方案的分配与调整。绩效考核的结果为报酬的合理化带给决策的基础，能够使企业的报酬体系更加公平化、客观化，能够很好的发挥激励作用。以此能够对提薪的标准和提薪的方式进行设计，为有贡献的人追加奖金和福利待遇等。

（4）应用于员工的保留与辞退。每一个企业都会有正常比例的员工流动，绩效考核成为员工进行合理流动的一个衡量标准。透过绩效考核，将不适应企业发展的员工辞退，保证了员工队伍的工作效率和质量，同时引进新鲜血液为企业不断发展带给人力资源方面的保证。总之，企业在实施绩效考核时，出现不同问题在所难免，只有清楚地分析问题的根源，根据企业的实际状况有针对性地、及时准确地制定考核指标和明确的标准，建立科学的考核团队，采用适当的方法和技术手段，注重考核人员的培训，建立绩效考核结果的反馈面谈制度，充分运用考核结果才能把绩效考核做实做好，从而充分发挥绩效考核在提升企业核心竞争力的巨大作用，促进企业不断发展。

2、如何留住人才的思想考

a）为员工制定发展规划，让员工在那里工作有一个明确的发展目标

“我认为企业为每名员工做周密的职业生涯规划具有很大的好处。从员工的角度来看，如果他看不清在两三年后自己在公司的前途是怎样的，那么公司是很难或者根本就留不住员工。为员工做职业生涯规划，帮忙员工成长发展，激励员工在这个企业中长期干下去，能够帮忙企业留住优秀人才。

b）做好员工绩效考核，促进企业和员工的共同发展

要解决上述问题，首先管理人员务必明白考核工作的重要性，注重绩效考核工作的各个阶段的执行状况，从各个阶段着手解决，使绩效考核发挥其真正的作用，促进企业和员工的共同发展。

1、尽量量化考核指标、完善考核标准

古人云：“没有规矩，难成方圆”。在绩效考核中，应保证向所有的考核对象带给明确的工作绩效标准，完善企业的工作绩效评价系统，把员工潜力与成果的定性考察与定量考核结合起来，建立客观明确的考核标准，定量考核，用数据说话，以理服人。

员工绩效考核指标务必根据工作分析而设，即由员工岗位职责及岗位对员工的素质要求确定哪些是完成工作所务必的要素并且务必对各指标的标准有一个清晰的界定。

（1）量化考核指标

根据具体岗位，建立有针对性的、切实贴合企业实际管理要求的指标体系，考核指标尽量以可量化的、可实际观察的为主，同时应尽量简洁，否则会加大考核组织者的工作负荷。作为中小型民营企业，对员工制定的考核指标体系可从以下三个方面思考，即态度考核指标（服从性、协作性、用心性和态度）、潜力考核指标（各种综合潜力、业务知识和基本常识、体力、技能）、业绩考核指标（根据职位不同制定）。并且根据考核重点的不同，确定主要考核指标和辅助考核指标，既要突出重点，也要避免顾此失彼，主辅指标考核权重要合理，安排好恰当的比例与权重，在突出业绩的前提下兼顾对素质的要求。

（2）完善考核标准

在描述绩效考核指标时，要用描述性的语言加以界定，将考核活动公开化，并透过制度规定下来，让所有员工明确企业的考核的标准。例如：描述基础职业素质中的“行为规范”指标的标准，“杰出”——在所有各方面的绩效都十分突出，并且比其他人的绩效优异；“很好”——工作绩效的大多方面明显超出职位的要求，工作绩效是高质量的，并且考核期间一贯如此；“好”——称职的和可信赖的工作绩效水平，到达了工作绩效的要求；“合格”——基本到达了工作绩效的要求；“不合格”——不称职的和不可信赖的工作绩效水平，没有到达了工作绩效的要求。并且要将这些标准量化成不同的分值。这样就会使考核者容易打分，很清晰地能够看到员工之间的差距在哪。并且对考评结果进行解释，便于对考核实施进行指导。

2、制定合理的考核周期

绩效考核的周期不但与考核的目的有关，还与考核的指标有关，不同类型的绩效考核指标也需要不同的考核周期。企业还就应根据不同的考核指标来合理制定企业的考核周期。对于任务绩效的指标，企业能够设立较短的考核周期，例如一个月，或者一个季度。这样做的好处是：一方面，在较短的时间内，考核者对被考核者在某些方面的工作有着清晰的记录和印象，如果等到一年的年底再进行考核，恐怕就只能凭借主观的感觉了；另一方面，对工作及时进行评价和反馈，有利于及时地改善工作，避免把问题积攒到年底再来处理。对于员工在工作过程中的表现，则适合在相对较长的时间内进行考核，例如半年或一年，因为关于人的行为、表现和素质的因素具有必须的隐蔽性和不可观察性，需要较长时间的考察才能得出结论，但是也应在平时进行一些简单的行为记录作为考评时的依据。具体的实践中，中小企业的考核周期就应采用月度考核与年终考核相结合的方式。对于基层的员工，他们的工作绩效能够在比较短的时间内得到一个好或者不好的评价结果，因此评价周期就能够相对短一些；而对于管理人员和专业技术人员，只有在比较长的时间内才能看到他们的工作绩效，因此对于他们的业绩考核的周期就就应相对长一些。

3、提高对绩效考核工作的认识，实现全员观念的转变

在全体员工中大力宣传绩效考核的理念。首先，人力资源部在推行绩效考核时，根据绩效考核制度，要对绩效考核的发展、概念进行全员性宣传，使得绩效考核深入人心。其次，透过强化学习和培训的手段，使员工掌握绩效管理的基础知识，起到互相学习、沟通的作用。在理论学习结束之后，企业就应督促各主管在相应的部门中贯彻落实绩效管理思想，让员工认识绩效管理的真实目的，消除那些存于他们心中的疑虑，让员工参与其中，激发他们自我管理绩效的热情，这样才能在以后的实施和执行中获得员工最大的支持和参与。最后，绩效管理不仅仅仅是人力资源经理的职责，上至高层领导，下至基层员工在绩效管理推进过程中都就应承担相应的绩效管理职责，各级管理者就应把绩效管理作为其日常工作的一部分。同时为了确保在考核方案实施过程中考核的公正性和客观性，务必对承担主要考核职责的考核者进行培训，否则就容易出现诸如晕轮效应、趋中倾向、成见效应等倾向。在绩效考核工作具体实施过程中需要各级主管人员及考核主体务必具备的各项绩效考核技能，如确定工作目标的技能、制定科学的考核指标和标准技能、面谈的技能、修正目标的技能、评价的技能等进行培训。透过培训，使人本管理成为大家的共识，从而想方设法地发掘企业中蕴含的丰富的人力资源，到达考核的预期目的。

进行考核培训，首先，透过培训提高考核者对绩效考核重要程度的认知水平，从而加强其对考核工作的重视和投入。其次，要指导考核者认真学习绩效考核的资料和各项考核标准，使其深刻了解整个考核结果。最后，要透过对考核者认真讲解各项考核指标的含义，使其把握对被考核者进行日常观察的关键点，从而提高其观察力与决定力。此外，还要让考核者了解在绩效考核过程中容易出现的问题、可能带来的后果，以避免这些问题的发生。

4、注重绩效考核反馈，建立绩效面谈制度

绩效反馈主要的目的是为了改善和提高绩效。中小型民营企业就应加强绩效考核结果的反馈。透过反馈，使被考评者明白自己在过去的工作中取得何种进步，尚有哪些方面存在不足，有待在今后的工作中加以改善和提高。为了有效进行考评结果的反馈，应建立与员工面谈的制度。绩效面谈为主管与下属讨论工作业绩，挖掘其潜能，拓展新的发展空间，带给了良好的机会。绩效反馈面谈不仅仅能让管理者和员工之间就工作表现达成共识，能够全面了解员工的态度和感受，从而加深双方的沟通和了解，也带给了建立彼此感情和默契的大好机会。但是务必注意面谈前的上级与员工的事前准备是不可缺少的，而面谈时掌握原则与技巧则能够成功达成目标。

**合理化建议书篇六**

一、管理 具有目标性，规范化，人性化管理 提升员工整体素质确定明确的工作目标，订立统一标准，结合酒店的实际情况，首先从管理人员抓起，并紧跟培训，培训内容(工作职责、管理理论、服务标准流程以及物品定位培训与整改)，做好人事管理、物品管理等工作。针对酒店现有服务质量的现状，为提高员工的工作技能、服务质量、形象素质，对各部员工进行专项培训，培训内容(仪容仪表、礼仪礼节、规范服务流程)，加强全体员工成本控制意识，增强全员节能意识，对酒店长期往来客户增加一个电话回访程序，或节假日慰问电话或短信形式表达。

二、服务 要细致入微，永远走在客人前面，同行前面

1、服务英文是service，从顾客角度出发,了解顾客想追求的东西，或者想要得到的享受。可解释为s--safe(安全)。顾客来酒店消费，首先追求的是一种安全感，安全感包括：基本的人身安全、心理感受上的安全感和隐私安全等。e--ease(舒适)。客人花钱到高档次酒店消费，自然想要追求一种舒适、轻松的感觉。对工作压力越来越大的白领阶层来说，更是如此。r--recreative(娱乐、休闲)。现在，来高档酒店的顾客，追求一种全身心的享受。现代酒店经营者越来越重视娱乐部的位置，便是顺应了这种需求。v--value(价值)。不仅仅是物有所值，更应是物超所值，现代人在消费中摆阔、奢侈已不多见，尤其是自己掏腰包时。i--impartial(公平、平等)不同的顾客消费能力、消费观念也不尽相同，但其所要求的服务质量是不打折扣的，这要求服务提供者一视同仁。c-characterful(特色)。从外观和硬件来看，国内很多酒店都很雷同，少有大的区别，其实客人对这一方面不是太挑剔。客人往往对酒店的软环境要求比较高，求新、求异是客人新的消费需求。e--esteem(尊重)。2、增加排队等候区，与顾客互动，增加节假日活动，加入送菜环节，例如，每周几送什么，或每日开餐前几桌送什么。服务是一种无形的产品，是维系品牌与顾客关系的纽带，随着酒店硬件设施同水平化程度的不断加剧，缔造优质的品牌服务体系，为顾客提供满意的服务越来越成为企业差异化品牌战略的重要武器。

三、产品 针对市场需要 及时做出有效整改 要有特色

1、增加菜式吉祥语，为菜品穿上新衣

2、产品升级加入品牌文化及企业文化

四、营销 手段要犀利

1. 选择正确的目标市场;

2. 不断了解顾客及市场需要，创造顾客满意;

4. 市场调研，公关策划，进行营业预算获取满意的盈利;

5. 与当地附近旅行社洽谈与合作，商议并签署相关合作协议。

结语：不断加强内部管理，提升服务质量，增强酒店竞争力，进而吸引客源，配以有效的营销手段，以赚取最大的利润为目标。

建议人：\_\_x

\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

**合理化建议书篇七**

尊敬的领导：

我公司在节能降耗水平整体上与国内先进水平还有差距，有较大的节能潜力。焦化行业节能不仅要从传统的管理节能、技术节能方向上努力，而且更要重视产品结构节能，从而实现在降低吨焦能源消耗和工序能耗的同时，降低万元产值能耗和万元工业增加值能耗，降低污染物排放量，推进焦化增长方式和发展方式的转变。我所提出的主要建议有以下几方面：

1、 强化能源管理

2、 提高装备水平和淘汰落后生产能力

3 、优化产品结构

4、 调整工艺结构和原料结构能源结构

5、 积极推广应用节能降耗关键技术

6、 推进科技进步与创新

7、 构建循环经济发展模式

8 、开展“节能降耗自愿协议”试点。

多年来，随着市场大气候的变化，我公司在能源管理上也有很大波动，一时有职能明确的专职机构，一时只有一个专职或兼职能源管理人员，能源工作甚至处于无人管理的状态强化能源管理的关键，首先是企业要转变发展观，改变以数量规模求效益的传统观念，从思想上真正认识到节能降耗对企业、对社会的重要意义。

要抓好节能降耗工作，必须有明确的机构和人员负责，建立三级能源管理网;建立健全和严格执行能源管理制度，并及时修订完善，结合企业标准化的进程，把能源管理纳入企业标准化的范畴;建立完善能源消耗定额和相应的考核体系。同时，完善企业能源计量系统，按照国家标准的要求配备能源计量器具，建立完整有效的能源数据传输体系和能源统计体系，使能源消耗指标能够真实、客观地反映企业的能源利用现状和水平。

焦化企业必须承担的三种职能(焦炭及化产品的生产制造功能、生产过程的能源转换和回收利用功能、消纳废弃物的处理功能)，使焦化企业成为各工序、各部门联系紧密、互相依靠、协调发展的有机整体。因此，抓节能降耗工作，要坚持管理创新，要树立系统节能的观点，要打破工序之间、部门之间的界限，从企业全局的层次上来研究企业的节能降耗战略、节能降耗措施和节能降耗管理工作，不断提高节能降耗管理水平。在物质流分析和能量流分析的基础上，优化企业能量系统和能源结构。

只要我公司坚持管理创新，建立符合企业实际的能源管理模式，不断提高能源管理水平，就能更好地挖掘企业节能降耗潜力，实现更好的节能降耗效果。

我公司焦炉大型化的进程正在加快，20xx年建成4.3米高焦炉相继投产;相继建设了各种化产生产线，同时也建成了一条焦炉生产线及粗苯回收系统必须结合整合进程，及时淘汰落后生产能力，按照等量置换原则，淘汰国家公布的淘汰类落后生产能力老焦炉，同时要瞄准国内焦化企业的科技前沿，积极引进和运用最新技术，使新上项目和技术改造项目，不仅在技术上，而且在能源消耗上都达到国内先进水平。

我公司要巩固现有产品的市场份额，实行专业化、精品化生产;大力发展优质冶金焦，提高焦炭产品质量，开发优质产品。优化产品结构和提高装备水平，实现由“大”变“强”，挖掘节能降耗潜力的关键环节，也是降低单位产值能耗和单位工业增加值能耗的主要途径。

工艺结构、炉料结构与能源消耗水平有很大关系，合理的工艺结构、炉料结构对降低能源消耗起着重要作用。炼焦工序要实行精料，配加一定比例的瘦煤。既可以实现提高焦炭质量，又降低了成本。

推广节能降耗关键技术，例如：转炉煤气回收综合利用技术，焦粉的回收利用技术，中间包保温长寿技术，水循环利用技术，电机节能技术等等。互相借鉴，积极推广应用。

节能降耗和发展循环经济需要一大批成熟的先进技术作支撑，推进科技进步与创新是节能降耗和发展循环经济的基础和关键。目前，企业都积累了不少成功经验，但从总体看，节能降耗先进工艺技术的推广应用尚存一定差距。企业是节能降耗主体，企业要有强烈的责任感和有效的战略措施。在进一步加大节能降耗资金投入、大力推广应用节能降耗先进工艺技术的同时，要加快企业技术创新体系建设，加强产学研联合，把推广应用和创新有机结合起来，形成有企业特色的自主节能降耗技术体系。

建议人：xxx

20xx年xx月xx日

**合理化建议书篇八**

下午好！

我是星星a班xx的爸爸，很荣幸能够作为家长代表在此发言。首先请允许我代表所有的家长真诚地感谢幼儿园对孩子的教育与培养，感谢你们对孩子们的关心与呵护。感谢你们！

在每一位父母的眼睛里，自己的宝贝都是优秀的、可爱的，在幼儿园学到的东西也是很多的，孩子在幼儿园不光学会了生活自理，也更加开心、活泼、可爱！更学会了在一个自由宽松的环境中去发展自己，以无穷的潜力给予了父母一个又一个惊喜。我的孩子在幼儿园里，有三个变化让我体会最深：

一呢，是孩子学会了“表达自己”！上幼儿园之前，和孩子的沟通基本要靠猜，孩子小嘛，有时候猜不中，就会哭、闹。现在呢，从幼儿园回来之后，想吃什么、玩什么、要什么，都能自己很清楚的表达出来，有不熟悉的，也会指到方向，这与幼儿园生活是密不可分的！

二呢，孩子开始喜欢“表现自己”！上小班的第二天，孩子回到家，给我表演了一个动作，“诶呀呀诶呀呀，呜哒哒呜哒哒”，把我和老婆高兴的不行，赶紧发朋友圈秀一吧！现在也是，孩子在家会经常模仿在幼儿园的一些游戏和日常，带着大人一起玩，在外面玩的时候也能大大方方的和其他叔叔阿姨、小朋友玩到一起，不会内向！这不光是一种乐趣，是孩子在学着用更多更好的方式去展现自己，在表现自己的这个过程中，她会建立有更多的信心和沟通的能力！而这个能力，会一直对她有益！

三懂得了分享和协作！孩子在家里是宝贝，好吃的好喝的都是孩子先享受！在幼儿园，一群小朋友一起游戏、一起吃饭、一起学习，她自然而然的就融入了这样一种集体生活，懂得了分享玩具、零食，养成很好的团队协作习惯！这对她以后的成长也是非常有帮助的！

很多家长都想知道自己的小孩在幼儿园的表现，我也不例外，而且，因为工作的原因，我跑幼儿园非常的多，频率也是非常的高！了解的事情可能比一般家长要更多一些，因此，在这里，作为家长，我对幼儿园提出两个建议：

第一个建议，是建议幼儿园能将更多的幼儿园实时信息分享出来，特别是日常生活和游戏中的一些照片、小视频，让更多的家长看到自己孩子的状态。比如你们圣诞节的自助餐分享活动，看到十几二十种好吃的摆在那里，老师带着孩子在那里高高兴兴的吃啊，逗啊，有的孩子都弄成了小花脸，非常可爱！可是在手机微课上看到的还不能算太多，我建议类似的照片要多多分享一下。家长看到自己的孩子快快乐乐、健健康康，是非常高兴的事情，多一些分享，多一些欢笑，多发一些朋友圈嘛！

第二个建议，是老师和家长之间的交流要更深入全面一些，不光是在照顾孩子的事情上多交流，还有在教育孩子的方面多交流。很多父母在做亲子类作业的时候不知道从何下笔，想陪孩子一起多一些亲子游戏都不知道从哪里下手！幼儿园分享一些教育方法和技巧，教孩子玩、还可以让孩子带着大人一起玩。不仅仅是沟通了家长和老师之间的联系，也是让父母和孩子之间更亲近！一举多得！

以上建议呢，作为参考！

对孩子的教育和培养，是家长和幼儿园共同的责任，也是我们一个共同的目标，我们选择了xxx幼儿园，也是给与了你们一份信任。我很佩服我们幼儿园，不光是装修一新的优美环境、还有新的教育、教学设备的大量投入，更有阳光、友爱、负有责任心的园长妈妈及各位老师、阿姨等等幼儿园成员，你们的肩膀上因为有了家长的信任而压力重大，你们在全力守护孩子们的同时，给孩子们更加丰富、快乐的生活环境，让孩子的幼儿园生活多姿多彩。也正因为你们的付出和努力，今天，我可以很高兴的在这里说，xxx幼儿园没有辜负我们家长对你们的期望，对孩子在幼儿园的成长和变化，我们是高兴和满意的！

最后，再次对xxx幼儿园各位老师的辛勤付出表示感谢，希望幼儿园越办越好，也祝愿每一位家长和在场的朋友们在新的一年里顺顺利利，祝福每一个孩子都健康、快乐的成长。

建议人：xx

20xx年x月x日

**合理化建议书篇九**

根据公司的10.8会议精神，并结合本岗位工作实际，以“开源节流”为主导思想给公司做出以下建议：

1、关于查找招标信息的\'建议。查找招标信息是招投标部门的一项重要工作。为了不影响其他工作的正常进行，应制定合理的查找招标信息时间。如：上午10时，下午16时。

2、关于新员工的建议。应加大培训力度，对于新员工来说培训能够有效加快员工熟悉自己的工作岗位和工作性质。更快的投入工作为公司创造效益。

3、关于公司推广方面的建议。让我们每个人都充当起一个业务员的角色，在闲暇之余也对相关网站多去发贴子，内容主要写一些关于公司的相关情况，如公司简介、经营范围等。这种方法可能不会很快见效，但我相信只要长期坚持下去，肯定会有效果的。

4、关于文件打印方面的建议。建议废纸的多次使用。虽然纸张非不贵，但今天浪费一张明天也浪费一张，一个月一年累积起来也是一笔不小的费用，所以非正规文件用纸，建议大家采用作废纸张文件的背面打印，达到节约用纸的目的。

5、关于网络使用方面的建议。建议大家至少每周更新一次杀毒软件，全盘彻底杀毒一次，避免个人中毒影响到局域网网络的使用，另外办公时间尽量避免下载，以免拖其网速，影响公司网络使用。

6、关于下班后关闭公司相关设备的建议。每天下班后电脑是全部关闭了，但还有一些显示器和打印机还是开着的，虽然这样基本耗费不了多少电，但第二天开起的瞬间会给机器带来一定损伤，从而缩短了机器的使用寿命，所以建议公司的每位同事下班后别忘了检查自己的显示器以及打印机是否关闭了。

7、关于公司奖励政策的建议。公司在法定节假日的时候，适当的组织员工外出旅游或其他集体员工活动，促进各部门员工的关系，在平时的工作中能互相帮助与协调，也能带动员工的积极性，提高工作效率。

以上是我个人的一些建议，总之，开源节流要从细节入手，让我们每个人都充当起主人翁的精神，为公司创造更多的效益。

建议人：xxx

xxxx年xx月xx日

**合理化建议书篇十**

自从到xx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，尤其对人员最为了解。此刻公司进行了一系列改革，对来说也是刻不容缓的，我作为一员，就应跻身于这次改革中，提出自己的一些推荐，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。我想这不仅仅是员工的心声，更是公司所期望看到的。

对公司的合理化推荐：

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。

推荐改善的方法：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齐，使几个目标和为一齐，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，必须要全面的落实，个性是采购、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，那时不仅仅事倍功半，同时也会严重的影响用心性。

2、一切要以事实说话。

推荐改善的方法：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。

推荐改善的方法：有些事情我们不能的干一件说一件，好多事情是能够归结成一类的，要尽量归结成一个制度或是流程，避免重复。

另外提几条个人推荐：

1、计划执行方面：推荐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，完成状况纳入考核，切实到达提高工作效率目的。

3、岗位职责、岗位说明书、工作流程图：推荐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，岗位资料和工作流程。

4、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潜力，端正服务态度，合理利用时间安排工作。

5、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带给外出学习培训成长福利。

6、鼓励员工多提正确推荐、预案，公司给以充分重视，对书面推荐均有正式恢复，采用者，给予必须奖励，鼓励员工用心参与公司管理，增强主人翁意识。

7、期望公司能够开展些业余的活动促进员工的团队意识和用心心态。

8、定期的做一些员工调查，认真的查看员工的心声，激发大家用心性，减轻工作压力。9、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。

10、完善公司的奖罚制度。

**合理化建议书篇十一**

亲爱的同学们：

大家好！

大家都知道：水，是全世界都离不开的一种重要的资源，如果没有水，任何生物都无法生存。但是，浪费水的现象还在不断发生。

有很多人会说：\"地球上的水不是很多吗？”对，地球上百分之七十是水，但据资料显示：按照目前人类使用水的情况来看，只有淡水才是主要的水资源，然而淡水中只有一小部分人类才能饮用。因此，我们应该珍惜水资源。

我想

给大家

讲个真实的故事：一个西北山区的小女孩随着阿姨来到县城，住进了旅馆。小女孩站在水龙头下洗澡时，望着哗哗的流水顿时哭了起来，阿姨问她为什么哭，她说：\"我家住在山区，有时连吃的水都没有，但这时，水却这样不停的流，真是太可惜了。”这是一个多么令人感动的故事呀！我惊呆了，我的心灵受到了强烈的震撼。当我们正在浪费水时，有些山区的人们却正因没有水而受着煎熬，我们是多么不应该浪费水呀！

我还从

网

上了解到：从20xx年以来广东省的降雨量减少了30%，全省4大河流的水量创历史新低，并且有1600万人水质性缺水。目前，广西水库蓄水量仅有34亿立方米，较往年少21亿立方米。804个水库干涸或处于死水位。桂林漓江通航能力下降，西江出现有水文记载以来的最低水位，全区有286亩农田作物受旱，92万人和45万头牲畜饮水困难，水电站发电量锐减，被迫限电、限水、限产。读了这些资料，我感到非常震惊！非常可怕！我们真的需要珍惜水资源，关爱地球上的每一个生命！

我要在这里大声呼吁：人类啊！请不要让河流变得丑陋，请不要让鱼儿变成毒药，让我们一起来珍惜水资源吧！

谢谢大家！

建议人：xxx

20xx年xx月xx

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn