# 最新公司发展的建议书(汇总11篇)

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2024-07-17

*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？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。公司发展的建议书篇一我是刚刚应聘到大藏公...*

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？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**公司发展的建议书篇一**

我是刚刚应聘到大藏公司来的，刚踏出大学的校门，像大多数的热血青年一样带着满腔的激情和对未来事业的执著，期盼来到这块土地上，能够发挥自己的特长实现自己的抱负。参加工作可以说是我踏入社会的第一步，无论是对工作环境的适应还是对社会交际能力的培养都需要一个渐进的过程。因此对公司未来发展的大体走向也就不能短时间明了的了。在此仅代表我个人的看法对公司的发展提几点意见：

首先，公司要以实力求生存。

公司的发展必须要以过硬的技术和高质量的产品为基础，就目前的形式来看，公司的大部分业务是针对油田展开的，试想一下油田经营的好坏是直接与国家的发展相挂钩的。因此各油田目前所采用的技术都是在国内最先进的了，而我们一个小公司如何与之相抗衡呢?这就要求我们积极吸收并采用高新技术，集中优势，创造特点。也就是侧重于几个方面，进行深向研究,搞出自己的特色，而搞多方面的发展，我觉得在现在是不大适合的。因为公司规模毕竟比较小，如果搞较多方面的研究，无论是从财力还是物力都是有一定局限的。而且也有可能会造成重点不突出的现象，当今社会。强手如林,如要在这种局面中立住脚跟是很不容易的，我们应该稳扎稳打，先把基础打好，再在自己力所能及的情况下向其它领域发展，这样才可能有所发展。其次，营销应处于我公司的第一线的地位。

要说以实力求生存是我公司发展的必要条件的话，那么搞好营销是我公司发展的前提条件,随着社会的改革，商品已不再是以前那样的包产包销，现在的市场已经\"翻脸不认人了\"。生产的产品再好,如果卖不出去,得到的不是\"优质高产\"的荣誉，而是面对消亡的危机。公司刚发展不久，在这一方面一定要高度重视。市场就是战场，公司的发展是与公司的产品能够在市场上得到认可是一致的,这对于正处于婴幼儿时期的我们公司来说，声誉的建立是相当困难的，张志玲大姐在前几期的一篇文章中说到\"东营分公司的局面很难打开，大部分是需要请客送礼才能够拉到一些小项目\"。这种现象的造成,我觉得一方面是因为公司刚成立在社会上没有名气，别人信不过我们;另外一方面就是因为公司在营销方面的欠佳造成的。这就要求我们立足于实际，善于找到自己的弱点，积极补救，这对公司今后的发展也是有利的。

再次，公司应把人才的吸收放在一个突出的地位上。

他们能够发挥自己特长，使他们各尽所能。以骨干充实第一线队伍，以精兵强将适应第一线要求，把握现代企业\"精干、高效\"的用人原则。另外我认为公司应该建立健全的奖惩制度，打破旧格局，实行奖励先进，对于落后或完不成任务的`应该给与处罚，以增加危机感和责任意识，充分体现个人能力，使队伍处于活水之中。

还有，要积极把握多方面的信息。

当今社会正处于一个信息高速运行的阶段，它的运行与更新是相当快的，而信息对于一个企业来说是尤为重要的，企业发展的成败与能否及时把握并运用相关的信息是分不开的，我们公司应在这一方面采取积极的措施，一方面要针对于各个油田展开了解，以获取他们的最新动态及走向，使我们的步伐紧跟油田，那样才能使我们公司与各油田的业务往来继续进行下去;另一方面要深入市场，了解我们公司的产品的销售情况及用户对产品的反馈信息，积极改进产品的质量，使之适应于更多的用户。

最后，公司员工应上下同心。

作为大藏公司的一名员工所具备的最基本的要求就是同心协力，共同发展。大藏作为一个新生的公司，就像一个刚出襁褓的婴儿一样，她是相当脆弱的，还需要安抚与照顾，我们不能因为公司有了一点点的发展就沾沾自喜，不思进取。我们应该放开眼去，大胆创新，是我们公司在现有的基础上迅速发展成一个国内知名的大公司。这就必须要求我们像苏经理说的那样\"必须走绝壁之路，屏住呼吸，目不斜视，忍耐痛苦一一跟进的去攀登。\"

以上是我的一点浅见,或对或错希望大家批评指正。

既然我选择了大藏，就注定会将我的青春与热血奉献给她。\"大道自然,天地深远.\"大藏的前途是光明的，让我们携手共进，共创造辉煌的明天。

xxx

20xx年xx月xx日

**公司发展的建议书篇二**

进入公司将近一年，回望一年的工作进行综合总结时，也根据公司实际状况提出一些小推荐，期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、技术潜力、知识潜力、社交潜力、生理和心理承受潜力等不尽相同。站在人力资源的角度，我们就应给公司的员工进行甄别，帮忙其找到适合自己潜力、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，每个员工也就应有忧患意识。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。所以推荐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，每人每一天使用二次用纸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，这样能够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职责心和用心性的原动力，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。公司领导就应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职责的心态对待自己的工作，公司不理解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到达预期的效果，领导是否理解借口和理由因此，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，从而构成一种恶性循环。

如果职责的氛围不够浓，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就应负有多大的职责，出现问题的原因是什么，有什么补救措施，今后应如何避免。只有以职责者的心态对待工作，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就应理解理由和借口，这样造成员工职责意识的淡薄。

六、公司文化的总结和提炼到几条公司精神。

公司文化就应是经过时间和经历来沉淀的，在文化理念的总结和提炼上，不就应存在领导“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，也不会被员工理解并认同。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职责或义务，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。

新的企业就应建立企业价值观(简单到几句话)、企业精神(简单到几条)，其它的文化就应是在岁月沉淀中所构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，务必具有宏聚房地产公司的个性化。

以上小推荐仅供领导参考。

**公司发展的建议书篇三**

我是刚刚应聘到大藏公司来的，刚踏出大学的校门，像大多数的热血青年一样带着满腔的激情和对未来事业的执著，期盼来到这块土地上，能够发挥自己的特长实现自己的抱负。参加工作可以说是我踏入社会的第一步，无论是对工作环境的适应还是对社会交际能力的培养都需要一个渐进的过程。因此对公司未来发展的大体走向也就不能短时间明了的了。在此仅代表我个人的看法对公司的发展提几点意见：

首先，公司要以实力求生存。

公司的发展必须要以过硬的技术和高质量的产品为基础，就目前的形式来看，公司的大部分业务是针对油田展开的，试想一下油田经营的好坏是直接与国家的发展相挂钩的。因此各油田目前所采用的技术都是在国内最先进的了，而我们一个小公司如何与之相抗衡呢?这就要求我们积极吸收并采用高新技术，集中优势，创造特点。也就是侧重于几个方面，进行深向研究,搞出自己的特色，而搞多方面的发展，我觉得在现在是不大适合的。因为公司规模毕竟比较小，如果搞较多方面的研究，无论是从财力还是物力都是有一定局限的。而且也有可能会造成重点不突出的现象，当今社会。强手如林,如要在这种局面中立住脚跟是很不容易的，我们应该稳扎稳打，先把基础打好，再在自己力所能及的情况下向其它领域发展，这样才可能有所发展。其次，营销应处于我公司的第一线的地位。

要说以实力求生存是我公司发展的必要条件的话，那么搞好营销是我公司发展的前提条件,随着社会的改革，商品已不再是以前那样的包产包销，现在的市场已经“翻脸不认人了”。生产的产品再好,如果卖不出去,得到的不是“优质高产”的荣誉，而是面对消亡的危机。公司刚发展不久，在这一方面一定要高度重视。市场就是战场，公司的发展是与公司的产品能够在市场上得到认可是一致的,这对于正处于婴幼儿时期的我们公司来说，声誉的建立是相当困难的，张志玲大姐在前几期的一篇文章中说到“东营分公司的局面很难打开，大部分是需要请客送礼才能够拉到一些小项目”。这种现象的造成,我觉得一方面是因为公司刚成立在社会上没有名气，别人信不过我们;另外一方面就是因为公司在营销方面的欠佳造成的。这就要求我们立足于实际，善于找到自己的弱点，积极补救，这对公司今后的发展也是有利的。

再次，公司应把人才的吸收放在一个突出的地位上。

他们能够发挥自己特长，使他们各尽所能。以骨干充实第一线队伍，以精兵强将适应第一线要求，把握现代企业“精干、高效”的用人原则。另外我认为公司应该建立健全的奖惩制度，打破旧格局，实行奖励先进，对于落后或完不成任务的应该给与处罚，以增加危机感和责任意识，充分体现个人能力，使队伍处于活水之中。

还有，要积极把握多方面的信息。

当今社会正处于一个信息高速运行的阶段，它的运行与更新是相当快的，而信息对于一个企业来说是尤为重要的，企业发展的成败与能否及时把握并运用相关的信息是分不开的，我们公司应在这一方面采取积极的措施，一方面要针对于各个油田展开了解，以获取他们的最新动态及走向，使我们的步伐紧跟油田，那样才能使我们公司与各油田的业务往来继续进行下去;另一方面要深入市场，了解我们公司的产品的销售情况及用户对产品的反馈信息，积极改进产品的质量，使之适应于更多的用户。

最后，公司员工应上下同心。

作为大藏公司的一名员工所具备的最基本的要求就是同心协力，共同发展。大藏作为一个新生的公司，就像一个刚出襁褓的婴儿一样，她是相当脆弱的，还需要安抚与照顾，我们不能因为公司有了一点点的发展就沾沾自喜，不思进取。我们应该放开眼去，大胆创新，是我们公司在现有的基础上迅速发展成一个国内知名的大公司。这就必须要求我们像苏经理说的那样“必须走绝壁之路，屏住呼吸，目不斜视，忍耐痛苦一一跟进的去攀登。”

以上是我的一点浅见,或对或错希望大家批评指正。

既然我选择了大藏，就注定会将我的青春与热血奉献给她。“大道自然,天地深远.”大藏的前途是光明的，让我们携手共进，共创造辉煌的明天。

建议人：xx

日期：20xx年x月x日

**公司发展的建议书篇四**

这段时间我一向在想公司存在的一些问题的解决方案，但是在经过深入的思考，观察及翻阅一些资料之后发现，其实，很多问题前辈们早已发现并且也已总结给出了解决方案。相信朱总您平时在阅读关于管理类的书籍的时候也就应明白了这些道理。但是!为什么公司如今很多问题还是没能得到有效的解决?仔细想想这其实跟朱总您本人的做事风格以及公司在做每个决定之后的后续执行力不够有很大关系。(ps:其实员工只要不是做了有损公司利益的事，无论从哪个方面来讲员工都是“没有错的”。趋利避害，贪图享乐，好逸恶劳是人之本性，你不可能指望你手下的员工做事都能百分之百投入，也不要妄想每个人都会为公司的发展尽心尽力。如果期望员工能用心的去对待工作，这需要去引导，去以身作则的影响，也需要正真的去满足员工的某些需求。)

就您本人来说，我在很多方面还是很佩服您的，相信公司很多的员工对您打从内心里也都比较认可。但人无完人，有几点地方我一向觉得你做的不好，而且这些不好的地方，有时会让员工产生很不好的印象。公司老板的行为，对公司的影响其实很大，从某种好处上来说老板的`做事风格就是企业的真实文化。

诚信是为人之道，是立身处事之本，作为一个公司的老板，对诚信更就应看的比普通员工要重。记得比较深刻的一次对话是去年崔亚洲他们还在的时候，那时候崇明岛有个项目由于缺少人手，你晚上把我们叫过去帮忙，并且承诺每个人会发一些人工费，结果事情做完了，就没了下文(好像之后有吃饭)。当时我刚来没多久，所以也就无所谓了，但是透过他们私下里聊天的资料来看，他们是很有意见的!印象中不止这么一件事情，你是说了但是却没有做的。对待其他人是否也这样我不得而知，相信你自己心里就应会比较清楚。最近发生在我身上的一件事情是：之前吃饭时您主动说了给我放三天年假，并且有几百块钱补助，但是最终却是2天年假!当然，就算你说不给员工放年假，员工也不能说什么，因为公司福利嘛，老板说有就有，说没就没嘛(但是公司要发展，有些福利还是就应要有的)。但是话说出来却没有兑现那就是诚信问题了!所以，在以后的工作中，期望您能在这方面多多注意，切不可因小失大。

您是策划出身，又掌握一些设计软件，另外灯光音响等设备也都比较了解，口才方面也不在话下，能够说在这个公司里，唯一的全能型人才就只有您一人了。市场部工程部那边什么状况我不明白，但是胡总这边，经常会被您弄得很尴尬我倒是一向看在眼里，有的时候一个方案，一个设计稿，明明是胡总在盯，搞到之后往往就是您在指导，而胡总只能在一旁很忧郁的看着，您既然把策划总监的位置给他坐，那您是否就应尊重一下他的岗位呢?即使有时候他做的不好，您也就应用其他方式来处理，而不是就应当着胡总下属的面!胡总如今的工作状态不好，您自己觉得是否跟自己也有必须关系呢?(前些天，朱媛媛上来请示胡总要求策划跟小朱一齐出去，胡总正在问什么状况，您就在您办公室里来了一句：“还讲什么，赶紧去吧”，我想您在说这话的时候，肯定是没有思考过胡总的感受的。)每个人都有他的长处，要看您怎样用了。

您有很多想法，而且是好的想法，有了这些想法您会迫不及待想把付诸实践，雷厉风行这本是好事，但是这么长时间了，我却感觉没有一件事是提出来之后还在一向不断跟进，不断强化的。这样次数多了，给员工的感觉就是：公司的决定只是流于形式，一段时间过去了就没了，所以公司的决定根本不能够引起员工的重视。或许您是因为业务比较繁忙，所以没时间去管这些事情的后续执行状况，但是，既然决定了去做的事情，就算您没时间，您也就应交给某个人去跟进。shucunwang.

**公司发展的建议书篇五**

大家xx好!我是来自团委的xxx,今天很荣幸在这里与大家一同交流心得，感谢公司能够为我们提供一个这样平台，让我们为xx的发展提出自己的建议。

纵观目前xx行业的发展，竞争异常激烈，机遇与挑战并存，xx也面临着一系列的挑战，为了使xx能够走得更远更强，我有以下几点建议：

我认为，以公司现状来看，首先应该分析内外部环境，确定合事宜的技术创新战略，不断培育职工的技术创新意识，积极转化科技成果，建立全新的技术创新机制，创新管理途径，并以此作为基础和前提，全面提升企业技术创新的能力与水平。

(一)提高员工创新意识

员工作为项目运行中最积极、最活跃、最宝贵的要素，要具有主观能动性，在项目技术进步中起决定性的作用。培育员工的技术创新意识，发挥员工的聪明才智，才能为公司项目技术创新提供源源不断的动力。

(二)探索提高企业管理水平的新途径

技术创新是一个走向市场的过程，这个过程不仅伴随着技术变化，而且伴随着组织与制度的创新、管理方式的创新。增强公司在知识产权管理、操作方面的实务能力，能够为企业项目开展技术创新技术创新提供必要的法律支持。

(三)逐步建立高效的技术创新机制

在企业内部形成技术创新的市场引导机制、内部驱动机制和人才激励机制，使企业项目创新外部有压力、内部有动力。企业要广泛进行市场调查与新技术信息的收集，通过完善的引导和激励机制提高员工技术创新的主动性和自觉性。

作为管理者，应该具备良好的心态，虚心学习的态度，开放的思想，借鉴他人成熟经验，掌握新的工具和新的应用。通过学习、时间、再学习，不断提升全面素质，的管理方法、开发技术上保持相对的优势。

(一)多沟通

(二)多反馈

做事要及时反馈，让对方或相关人员了解项目的进展情况，好采取相应的措施，不能将工作流环节在自己这里停滞，注意时效和配合，以利于工作的正常运转。

人才是企业的支柱，也是企业的发展动力。培养高素质人才的关键在于如何用好、安排好现有的人才，使人才在企业中能够从自己的工作中得到蛮足感，实现个人的发展，从而承担在企业中的责任。

(一)合理安排

要把好的`人才放在合适的岗位上进行使用，才能发挥出人才的作用，要扬长避短、用其所长。因此企业可以在现有的基础上，搭建一个内部自由流动的平台，让希望流动的员工在这里提出自己的专长、兴趣爱好及流动的方向，让适合的人才到合适的岗位发挥能力。

(二)创造良好环境

积极给人才创造良好的发展环境，企业应给与人才在事业、职位、待遇等多方面的关爱，每个人都希望自己的工作能得到认可，事业能够上个新的台阶。因此企业应该建立多种形式的激励机制，鼓励员工自学，待遇与奉献相匹配，贡献大的疼才完全可以享受高待遇，这样才会在整个企业中营造一种尊重意识、尊重人才的良好风气，使员工不把追求职位作为衡量事业是否成功的唯一标准。

(三)加强培训

要重视人才培养工作，对人才既要使用也要培养，要确保培训多层次全方位展开，达到全员提高的目的，例如，对新员工要进行企业文化培训，树立统一的企业文化观、认识观;对操作型人才要加大技能培训，;对中层管理人员可以采取走出去请进来的方式进行培训;同时要建立合理的绩效评价，以确保培训的效果。

以上是我工作以来不太成熟的想法，希望能给我们公司的长远发展带来一些帮助，我的演讲到此结束，谢谢大家!

**公司发展的建议书篇六**

人力资源战略是企业战略的重要组成部分。人力资源是组织的重要战略资源，它在相当程度上直接决定着组织战略的成败。人力资源战略对组织具有持久的、长期的影响。

(一)企业人力资源管理存在的问题

(1)集权式管理模式

1.人才选取面狭窄，无法满足企业对人才的需求。选取人才的范围狭窄，必然影响企业的经营效率，人才得不到信任，没有足够的安全感。

2.集权式管理模式容易导致企业战略决策失误。企业决策灵活，仅以经验、直觉为基础。信息收集、处理、利用没有规则，信息沟通方式单一，信息成果准确性及操作性较差，对于市场研究、政策分析和管理咨询等现代信息服务较陌生。

3.缺乏科学合理的管理机制。企业仅凭投资人的经验和常识，靠简单的信任和亲情去约束人，以人情代替制度，使企业管理制度扭曲，难以构成制度化管理。

(2)人才使用缺乏信任

企业在人才选用和晋升时，被思考最多的是人才对企业的忠诚，上下级之间很难建立起真正好处上的信任，对员工采取“不放心、不放手、不放权、不放胆”人方式。

(3)对人力资本的开发管理投入不足

在企业看来，只要有钱，什么人才都能够引进来;只要给钱，要他们做什么他们就做什么。企业只注重人力资源的“可用性”和“配置性”，忽略人力资源的“发展性”和“资本性”。

(4)企业文化建设薄弱滞后

企业文化是组织由其价值观、信念、仪式、符号、处事方式等组成的特有的文化形象。企业文化具有导向功能、约束功能、凝聚功能、激励功能、调适功能。企业未把企业文化纳入人力资源管理并加以充分重视，职工个人的价值取向与企业的管理理念、发展战略等也没有充分构成一致。这种状况必然导致企业的奋斗目标、经营理念难以达成全员共识，企业精神缺乏鲜明特色，企业凝聚力明显不足。

忽视了以人为本的文化建设，导致了企业缺乏人性化的考核体系及必要的民主监督制度;缺乏企业的文化功能;而对企业员工的成长，只要求员工注意群众利益，忽视对员工的贡献、回报。同时，即使有必须文化理念的企业，对文化创新的`认识也不够充分，没有制订企业文化发展规划，未将企业文化建设列为企业经营者的主要工作。这些对于员工来说不具备约束和激励作用。

(5)绩效考评、激励机制不健全

1.考评的目的不明确。企业在制定考评制度时管理者更关注“事后控制\"，考评的目的限于事后的评价，导致考评人员和考评对象为考核而考核，考核工作得不到重视。

2.考评标准不科学。考评项目过于笼统，资料不完整，缺乏量化指标，设定指标时考评对象没有参与进来，考评人员主观性较强，导致考评结果争议大。

(6)人才培养缺乏规划

企业在人才开发方面普遍缺乏前瞻性和计划性，等企业用人时才去找人，缺乏人才储备观念和人才利用统一规划，致使因为人才缺乏企业发展后劲严重不足。企业只有把自身的发展与员工的发展相联系，员工才能看得到期望，对企业充满信心，最终获得企业所需要的人才。

(7)没有贯彻实施人事法规政策

企业随意延长劳动时间，加班加点现象普遍，甚至没有双休日、法定节假日，拖欠、工资。

1、机制不健全，有“法”似无“法”。企业不是没有统一规章制度，而是零散于各部门的规则，切沦为摆设，没有用机制去“串”起来，实现“联动”而已。

2、人治大于“法”治。即人大于“法”、情大于“法”。企业在经营过程中个人靠权利、靠命令、靠指挥，来使企业正常运转。首先，用命令和指挥手段去操控企业越来越不灵，企业大了，部门多了，命令有时“鞭长莫及”。其次，“人治”大于“法治”，使员工产生越来越多的不满情绪，他们迷茫、困惑和抱怨，而积怨一旦加深，人，也就离走不远了。

(8)对人才重视不够，员工稳定难，核心员工心性受挫

**公司发展的建议书篇七**

目前公司的培训工作还处在薄弱状态，目前还存在如下问题：

1、公司的管理人员的管理水平和能力，已经跟不上公司的发展节奏，急需提高管理人员的管理技能和水平;最终达到业绩提升。

2、公司没有专职的培训机构和培训人员;

3、门店员工、领班、店长的各项培训没有开展，内训也没有有效开展;

5、目前公司的人才已经处在青黄不接状态，潜在的管理人员埋没在公司的员工队伍中;

6、没有良好的培训机制，员工在企业文化、制度、流程均处在摸索中，易造成工作影响;

所以目前公司建议采取的对策是：

1、对新员工进行集中化的文化、制度、服务礼仪等初级培训;

2、定期集中对领班级的培训和培养;

3、建立干部训练营，建立讲师队伍，编制培训课程，形成培训基础体系;

4、建立专门的培训机构，引进或选拔专业的培训讲师;

5、定期对店长实行集中的训练营式的培训工作;

6、建立报名选拔、晋升、考核与培训机制;

7、形成公司内部技能、理念、心态、企业文化具有公司所需的培训体系和培训课程，并实行考核上岗。

8、在选拔中发现人才，在培训中提升人才，在晋升的提升员工管理水平和能力;目前存在的困难：

1、培训过程中的培训效果问题，如要达到培训效果，培训周期要加长，成本费用将上升;

2、培训讲师队伍较少，需要挖掘人才，特别是营运方面的人才;

3、培训课程的编制需要大量的人力和精力和时间;

4、营运手册的编制需要大量的精力和时间;

5、营运部的信任问题，主要是部门间的配合;

6、无论怎样

所以可以就先简后繁，先建立简单高效的人力培训体系：

1、所有新员工由人力资源部负责入职培训;

2、领班级培训由人力资源部组织各部门进行定期培训，培训课件由人力资源部组织编制，讲师由公司聘请，给予适当补贴。

3、店长级培训由公司组织外部培训机构和内部高级管理人员进行黄辅军校式的培训，提升店长的管理水平。

4、员工级的培训逐步交由店长实施，由店长负责门店的总体的培训工作;

我们建立的目标：

以培训学校或培训中心的形成以基层入职员工以学习公司制度和企业文化、基础服务礼仪的入职培训，以优秀员工实施基层管理人员的管理晋升培训的中层管理人员的技能培训，以店长、副经理为级别的中高层管理人员的培训;以服务技能提升的服务技能和流程的技能培训为主的培训管理体系。

**公司发展的建议书篇八**

我是刚刚应聘到大藏公司来的，刚踏出大学的校门，像大多数的热血青年一样带着满腔的激情和对未来事业的执著，期盼来到这块土地上，能够发挥自己的特长实现自己的抱负。参加工作可以说是我踏入社会的第一步，无论是对工作环境的适应还是对社会交际能力的培养都需要一个渐进的过程。因此对公司未来发展的大体走向也就不能短时间明了的了。在此仅代表我个人的看法对公司的发展提几点意见：

首先，公司要以实力求生存。

公司的发展必须要以过硬的技术和高质量的产品为基础，就目前的形式来看，公司的大部分业务是针对油田展开的，试想一下油田经营的好坏是直接与国家的发展相挂钩的。因此各油田目前所采用的技术都是在国内最先进的了，而我们一个小公司如何与之相抗衡呢?这就要求我们积极吸收并采用高新技术，集中优势，创造特点。也就是侧重于几个方面，进行深向研究,搞出自己的特色，而搞多方面的发展，我觉得在现在是不大适合的。因为公司规模毕竟比较小，如果搞较多方面的研究，无论是从财力还是物力都是有一定局限的。而且也有可能会造成重点不突出的现象，当今社会。强手如林,如要在这种局面中立住脚跟是很不容易的，我们应该稳扎稳打，先把基础打好，再在自己力所能及的情况下向其它领域发展，这样才可能有所发展。其次，营销应处于我公司的第一线的地位。

要说以实力求生存是我公司发展的必要条件的话，那么搞好营销是我公司发展的前提条件,随着社会的改革，商品已不再是以前那样的包产包销，现在的市场已经\"翻脸不认人了\"。生产的产品再好,如果卖不出去,得到的不是\"优质高产\"的荣誉，而是面对消亡的危机。公司刚发展不久，在这一方面一定要高度重视。市场就是战场，公司的发展是与公司的产品能够在市场上得到认可是一致的,这对于正处于婴幼儿时期的我们公司来说，声誉的建立是相当困难的，张志玲大姐在前几期的一篇文章中说到\"东营分公司的局面很难打开，大部分是需要请客送礼才能够拉到一些小项目\"。这种现象的造成,我觉得一方面是因为公司刚成立在社会上没有名气，别人信不过我们;另外一方面就是因为公司在营销方面的欠佳造成的。这就要求我们立足于实际，善于找到自己的弱点，积极补救，这对公司今后的发展也是有利的。

再次，公司应把人才的吸收放在一个突出的地位上。人是企业的根本，对于我们公司来说,其主体是面对高科技技术的。这就要求公司必须要有大量的具有高素质的人才，人才从哪里获得，如何将已应聘公司的人才留住，这就需要采取一定的措施，公司一方面要给予他们优惠的待遇和扶持;另外，公司还应该给予他们广阔的空间，让他们能够发挥自己特长，使他们各尽所能。以骨干充实第一线队伍，以精兵强将适应第一线要求，把握现代企业\"精干、高效\"的用人原则。另外我认为公司应该建立健全的奖惩制度，打破旧格局，实行奖励先进，对于落后或完不成任务的应该给与处罚，以增加危机感和责任意识，充分体现个人能力，使队伍处于活水之中。

还有，要积极把握多方面的信息。当今社会正处于一个信息高速运行的阶段，它的运行与更新是相当快的，而信息对于一个企业来说是尤为重要的，企业发展的成败与能否及时把握并运用相关的信息是分不开的，我们公司应在这一方面采取积极的措施，一方面要针对于各个油田展开了解，以获取他们的最新动态及走向，使我们的步伐紧跟油田，那样才能使我们公司与各油田的业务往来继续进行下去;另一方面要深入市场，了解我们公司的产品的销售情况及用户对产品的反馈信息，积极改进产品的质量，使之适应于更多的用户。

最后，公司员工应上下同心。作为大藏公司的一名员工所具备的最基本的要求就是同心协力，共同发展。大藏作为一个新生的公司，就像一个刚出襁褓的婴儿一样，她是相当脆弱的，还需要安抚与照顾，我们不能因为公司有了一点点的发展就沾沾自喜，不思进取。我们应该放开眼去，大胆创新，是我们公司在现有的基础上迅速发展成一个国内知名的大公司。这就必须要求我们像苏经理说的那样\"必须走绝壁之路，屏住呼吸，目不斜视，忍耐痛苦一一跟进的去攀登。\"

以上是我的一点浅见,或对或错希望大家批评指正。既然我选择了大藏，就注定会将我的青春与热血奉献给她。\"大道自然,天地深远.\"大藏的前途是光明的，让我们携手共进，共创造辉煌的明天。

**公司发展的建议书篇九**

今年因国家政策调控影响，我公司发展受到了严峻挑战，如何在此特殊时期实现“渡难关、谋发展”，成为我们不得不重点思考的问题。公司经过十年的发展，企业规模越做越大，在社会上也有着较高的知名度。但同时随着企业的发展，一些问题变得十分突出，这严重制约了公司的发展。只有解决好这些问题才能确保公司渡过难关，实现二次发展。

应积极打造人才资本，创造良好的内部和外部环境，尤其是加大业务体管理人才和经纪人才的培养。增强凝聚力，避免人员流动性过大，做好人才储备。困难是暂时的，我们要为机会来临随时做好准备。如此我们才会在竞争中抢占先机，赢得主动。

1、开源：由于大环境的影响，成交量下滑，这直接影响到公司的收入。我们应积极拓展业务渠道，寻找新的利润增长点。买卖、租赁、联动、抵押、评估、房屋管家等等多点齐抓。加强一线员工的客户服务意识，积累优质资源，为成交提供条件。

2、节流：困难时期，应动员全体员工共渡难关，力求撙节，不得浪费。同时各种庆典也应避免铺张。非必要的考察、观摩、会议，均应停办。严格执行预算制度。制订详细的节流措施并予发布执行。

文档为doc格式

**公司发展的建议书篇十**

在进入公司工作的这段时间里，非常感谢您和同事对我的关心与帮助。在回顾自己工作历程的同时，也进行了一次总结。我先后在不同的几个岗位从事工作，这也使我对公司有了更全面的了解，因此我觉得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，我对公司目前存在的问题及内部管理改进方案和措施，提出一些建议：

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、监督以及责任心的问题；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。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，那么整个公司的执行力就只能是空谈。

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。

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，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。

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。

一是强化员工责任意识。牢固树立“办公室工作无小事”的思想，对待工作认真负责，细而又慎，以小促大，推动全局工作；追求工作效率。

二要强化学习意识。办公室工作人员要把学习作为一种政治责任、一种精神追求、一种生活方式，端正学习态度，以学习开拓视野、提高修养、增长才干、推动工作；要注意学用结合，努力把学习成果转化为推动工作取得新突破的实际能力。

三是提高综合协调能力。办公室工作要讲求协调方法和成效，与各有关方面深入对接，保证公司各个环节协调畅通、工作有序推进；加强沟通联系，通报重要事宜，协调各科室之间关系，突出服务意识，做到多通气、多商量、多换位思考，统筹兼顾，妥善处事，争取科室的理解和支持，使上情下达、下情上传的.渠道更加畅通，确保各项工作目标任务圆满完成。

房地产销售是专业性极强的服务行业，它不仅要求我们的销售人员在面对客户的时候，要做到自信、积极主动、热情大方，还要具备房地产的专业知识。至少在客户的眼中，我们是房地产销售行业中的专家，既然是专家，就应该解疑答惑，无所不能，并且具有指导意义。这样，才会让客户有信任感，让他们放心置业。同时，我们还应不断提升工作标准，规范服务用语，提高对客户咨询问题处理的能力，并对客户来电咨询进行数据统计。进一步整理出公司规范用语，并可向各部门推行，整体提升企业形象。

对于档案资料的管理，公司已经制定出明确的档案管理细则和资料管理员岗位职责，剩下的问题就是如何正确、规范的执行。目前资料整理收集存在最大的困难就是，档案资料收集的不及时性和完整性，以及个别项目部的不配合性。各部门(或项目部)应严格根据公司出台的管理细则，健全归档制度，加强档案室与各部门、项目部之间的协作，并将项目部（工程）资料与公司资料相结合来进行档案管理，实行统一的标准分类管理，以规范公司档案管理，实现部门（或项目部）档案与公司档案的归口管理。对于某些不配合的项目部（或部门），公司应制定相应的处罚措施，使档案管理制度不流于形式。

1、建立企业战略方针和质量方针。

以企业战略方针作为企业全体的共同意愿，以质量方针作为所有工作的标准，大力宣传，让公司全体人员耳熟能详，融入到工作理念中。

2、设立总经理信箱，目的在于：

广开言路，让员工对公司建设、管理有参与感，有主人翁的感觉。总经理信箱（或电子邮箱）可匿名投递，总经理开放日指在每月的指定日期，开设谈心室，公司任何人员可直接与总经理面对面沟通。对于员工意见，公司一定要及时予以处理，对于好的意见及开创性的建议，给予奖励；对于投诉和抱怨予以回复，以安抚民心。否则，此举一旦流于形式，会在员工心目中产生负面影响。

3、培养员工一岗多能，完善晋升和激励机制。

在适当的时机，举办员工动员大会。也可考虑开设培训课程，对全体员工进行心态和执行力的培训。当然，在进入公司的这段时间里，我也看到了公司在培养（储备）人才上作出的努力，有针对性的派员参与各种岗位学习，但这只是公司（储备）人才计划的开始。

企业培训是指企业或针对企业开展的一种提高人员素质、能力、工作绩效和对组织的贡献，而实施的有计划、有系统的培养和训练活动。目标就在于使得员工的知识、技能、工作方法、工作态度以及工作的价值观得到改善和提高，从而发挥出最大的潜力提高个人，实现公司和个人的双重发展。

首先，企业可以通过下发员工培训需求调查表、座谈会等形式，了解员工的学习培训意向和岗位意向、工作技能等，然后针对员工的工作能力、岗位需求等情况来制定学习培训计划。

其次，要加强对员工的形势教育，让员工认识到，学习新技术，“一岗多能”是员工提高综合素质、增强竞争能力的需要，也是现代企业发展的趋势，从而使员工愿学、乐学、刻苦学。

第三，企业鼓励员工“一岗多能”还要建立健全有效的奖励制度和办法，深化薪酬制度改革，建立以岗定薪、按绩取酬、多劳多得、少劳少得的岗位绩效管理考核体系，实行员工薪酬水平与岗位职责和贡献密切挂钩的收入分配机制；不断加大对学有所成员工或工作能力突出的员工的奖励力度，支持鼓励更多的员工“一岗多能”，为员工施展才华搭建良好的平台，提供制度保障。避免因人才流动给公司带来影响，构建有层次的人才团队，这样才能使公司更有序、健康、高效地发展。

倡议不是管理，管理的关键是行动，落到实处，并使之行之有效。所以，改善及管理，应贯彻到每一个岗位，每一个环节，言必行，行必果。

以上只是我个人的看法，希望能为公司的发展尽绵薄之力。

**公司发展的建议书篇十一**

尊敬的领导：

公司坚持经济责任与社会责任相统一，保障电力安全可靠供应，推进节能降耗，保护生态环境，履行社会责任，服务社会主义和谐社会建设。个人对于在工作节能减排方面的建议：

1、照明，坚持随手关灯，杜绝白昼灯、长明灯，并使用节能照明灯具；节约每一度电。

3、办公设备，电脑、打印机、复印机等办公自动化设备避免长时间待机，减少待机消耗，下班前关闭室内所有的电源开关；推行无纸化办公，非涉密文件最大化的利用oa及其他管理软件传送，减少纸质公文印制数量；尽量在电子媒介上修改文稿，减少纸张消耗；必须用纸的.提倡双面用纸，能传阅的文件、电报尽量传阅，减少复印数量。

准确发文数量，严格按发文数量印制文件。办公电话杜绝拨打信息台、公话私用等现象。

建议人：

日期：

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