# 销售工作总结 对公司建议（精选8篇）

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2025-01-18

*小编为大家整理了销售工作总结 对公司建议(精选8篇)，仅供大家参考学习，希望对大家有所帮助!!!为大家提供工作总结范文，工作计划范文，优秀作文，合同范文等等范文学习平台，使学员可以在获取广泛信息的基础上做出更好的写作决定，帮助大家在学习...*

　　小编为大家整理了销售工作总结 对公司建议(精选8篇)，仅供大家参考学习，希望对大家有所帮助!!!为大家提供工作总结范文，工作计划范文，优秀作文，合同范文等等范文学习平台，使学员可以在获取广泛信息的基础上做出更好的写作决定，帮助大家在学习上榜上有名!!!

　　销售工作总结 对公司建议(精选8篇)由整理。

**年终总结对公司建议1**

　　个人认为节能灯行业的行业本质在于低碳的可持续性，此行业尚未形成垄断态势，我们做企业应该抓住行业的本质，从而明确\*\*公司的战略发展方向，年终总结对公司建议。

　　1.持续性的创新产品研发，让公司的产品更低碳而持续市场竞争优势;

　　2.持续性的能源管理服务，对优质客户提供循环性可持续的能源管理服务;

　　3.持续性的工商链条整合，纵深发展(备注1)，产业链整合以及有效的资本运作。

　　4.持续性的人力资源整合，配合公司不同的发展阶段持续引进和培养相关的人才，建立长效机制，给力企业长远发展。

　　为了实现以上战略发展，我们将努力做到以下几点：

　　一. 经营管理----pOLC模式

　　流程标准化控制

　　1.引入5S管理系统：建立现代化工厂，形成良好的工作环境，有利于提高员工自豪感，吸引和留住人才，有利于提高员工的整体素质，从而形成良性的循环，这是形成企业文化的基矗

　　2.建立质量控制体系：任务导向型，鼓励基层员工献言献策。

　　3.完善供应链管理：与信息化为基础，以长期合作为导向。

　　二. 营销策略----拉式策略

　　瞄准竞争目的，避免价格战，目的在于获取和增加市场份额。采取：

　　1.消费者分析：明确谁是我的消费者?主要方向是能源管理消费群。

　　2.市场分析：\*\*公司目前还处于企业成长期，广告宣传仍然很重要。

　　3.竞争对手调查和分析自身优势：质量、价格、广告、研发、服务等，突出研发和服务能力。

　　4.分析销售渠道：直销和能源管理并存，完善经销商信息化管理。

　　5.制订“初步”的营销方案：采用贸易性促销工具----经销商和雇员奖励政策(已有)、店内演示(已有)、行业展览会(增加)、购物陈列点以及公共关系与宣传(增加)等。

　　6.经济评估：企业顾问团队和节能解决方案团队共同完成，分别负责战略和战术层面评估。

　　7.修改并发展前期个步骤，直至产生一个协调的方案。

　　出口分析

　　节能是全球照明产业未来发展趋势。近年来，欧盟、俄-国、日本、澳大利亚、加拿大、韩国和美国等地纷纷推出淘汰白炽灯等传统高能耗产品，普及推广节能灯的路线和计划，年终总结《年终总结对公司建议》。 如：欧盟将在今年9月1日起全面淘汰100瓦以上的白炽灯，到202\_年12月31日淘汰所有的白炽灯;俄-国将从202\_年起禁止销售白炽灯，从202\_年起禁止使用功率大于75瓦特的白炽灯，从202\_年起全面禁用白炽灯。照明产业节能趋势化，给我国节能灯出口确实带来了巨大商机。

　　但是,现在各地方政府在无序鼓励而出现产业重复建设,必然加剧同业竞争程度,加上汇率和成本因素,出口单位利润已经明显逐年下滑.我们从福建省海关统计数据看到: 202\_年前10个月，福建省节能灯出口6.4亿只，比去年同期增长53%;价值7.1亿美元，增长38.3%。出口平均价格为每只1.1美元，下跌9.6%.同时,我们也可以看到,技术壁垒不断高筑,制约出口扩大.比如202\_年上半年广东对欧盟出口节能灯金额暴涨84.2%，但对印度的出口量却暴跌63.2%。这种“冰火两重天”现象，原因完全在于欧盟和印度对华节能灯两起反倾销案的结局迥然不同。在出口导向型的毛织/鞋业等行业可以折射出各国都有保护本土企业动作.而且节能灯产业出口，外资企业所占比重较大。

　　综上所述，所以，建议\*\*公司秉承出口保守推进原则，增加能源管理占本公司营收比重，逐渐用销售服务替代销售产品成为公司的主营业务，需要资本运作配合进行。

　　三. 人力资源管理----以人为本

　　建立相对公平的目标绩效评估系统、建立授权机制、加强团队建设等。

　　四. 财务管理----现金为王

　　现金成本，机会成本，经营风险，负债率最低导向。

　　202\_~202\_年初步规划:

　　公司内部结构调整,将现行的股东分区域管理,过渡到股东成员全国/全球分管,用人所长,分管市场/融资/产品研发/商务/运行等,权责清晰便可高效整合,强调整体性, 统一公司政策向企业化过渡,从而政出一门避免多头领导.组建节能解决方案(scenario analysis)部门或公司,专门负责合同能源管理市场, 与用户签订能源管理合同，为用户提供节能诊断、融资、改造等服务.这部分将逐渐发展成为公司的主营业务.通过向客户出售增值服务来获取可持续的稳定业绩增涨,提高公司单位毛利,同时提高整体市场竞争力.而售卖产品行为本身则为低端市场战略模式,但同时是企业低风险运作所必不可少的部分,所以,产品内外销部分将由公司市场部或商务部全面负责.

　　组建企业顾问团队(智囊团),主要依靠人力资源整合(全职为主兼职为辅),团队成员包括融资(投资)/法律/管理/财务/技术等专业人士,主要目的是为公司的战略调整把脉护航,包括将来的IpO/并购管理/专利侵权追诉事务等.成立纪律检查委员会，规范公司行为准则、遵守法规、保护公司财产、管理层涉及的商业敏感信息、反过度贿赂、反性骚扰等。

　　备注1：

　　逐渐纵深发展,比如开发各类大功率电机稳流器,打开工业企业市场,完善工商链条整合;接下来可以考虑延伸产业链整合,可以收购相关企业或者自主经营废弃节能灯回收系统,废弃节能灯回收体系缺失，致使环境压力大。节能灯生产过程中需使用大量的汞和稀土。废弃的灯管破碎后，瞬时可使周围空气中的汞浓度超标上百倍。由于汞难以回收，具备剧烈的毒性，对生态环境和人体产生伤害。废弃回收项目将会得利于政府未来在这方面出台的相关鼓励政策.

　　(注：以上报告多为方向性表述，具体内容需要进一步细分和肢解。--林葱草)

**对公司工作建议补充2**

　　对公司202\_年工作补充建议

　　公司安全管理网络会议已经开过，会上听取了各位同仁的发言和对13年工作的建议，本人按照公司要求做补充说明如下：

　　 加强安全生产责任制落实是根本

　　其实大家都知道公司的各项管理制度是基本健全的，但是安全管理问题到底出在哪里呢?这是个值得深思的问题，凡事事出有因，作为公司的高层管理不能不予以深究，作为基层管理人员应当明白事理，因此说公司搞这个调研也是势在必行，只要安全管理责任制能落实了，其他的事情就都能迎刃而解;

　　1.责任制落实了首先就不会有‚无人问事‛的现象;

　　正是因为责任没有落实到人，所以造成有事无人问、事情没人管等现象，所以项目部必须将工作细化，必须凡事有人管，凡事责任落实到人;事无大小归口管理。各职能部门也不会有无所事事的现象。更不会出现上班炒股、看A片、玩游戏等有损公司形象的事情。

　　2.责任制落实了项目上就不会有太多的管理漏洞;

　　首先项目部一把手要认真负起责任来，对不正常的现象要敢管，要管到位;一个项目做的好不好项目经理是关键，项目经理是管理人的，下面有各个部门，每个部门都有相应的负责人，只要把各个部门的负责人管好就能解决问题，项目经理只要把好关就行，管理上用人不疑疑人不用，大家各负其责都要管事才能把整个项目做好。

　　3.责任制落实了就会有效益;

　　各个部门的职责都履行到位了，该花的花了，不该花的不花，项目不出问题，生产有效益、安全无事故项目就赚钱了;员工福利才能上去。责任制落实了某些人就是有私心，有相关的管理机制约束，有相应的监督机制监督，也不会有大的漏洞，正是由于项目无管理，或管理混乱才造成漏洞无人堵，项目亏损等。

　　4.责任制落实了大家的利益才能得到保证;

　　责任制不落实，大家的利益始终得不到保证，人们也就失去了信心，所以才造成，人员选项目或项目选人的现象，责任制不落实，少数人高兴，可以混水摸鱼，得不到利益的侧思迁、另择项目，对所在的项目只是敷衍了事;这种现象不少见。专业职能部门不管安全也是责任制没有落实的表现，该问的事情不问，该管的事情视而不见都是责任没有尽到。

　　5.责任制落实还需要做的工作

　　要想把事情做好，首先要做一番调查研究，公司的管理制度是健全的但有些也不一定就都合适，肯定还有需要改进的地方，这就要我们的决策人当机立断找出好的管理办法，不能墨守陈规，需要改进的就要改进，当然‚改‛并不是乱来;比如说：我们的管理人员自身素质问题，这就要求我们在选拔管理人员时要多从个人素质考虑，不能单凭关系，一公司有着根深蒂固的关系网络，想做到大公无私还真不容易，要有不怕得罪人、不怕掉‘乌纱帽’的勇气和准备。

　　6.‚责任制落实‛问题在下面，根子在上面。

　　一个现象反应一个问题，一个问题背后有多种原因，项目上反应出来的问题只是表面的，追根溯源根本因素还是在上面领导，要是不把根本原因找到只是敷衍了事，那问题永远是问题，不会得到根本解决;问题在那里仅凭一次两次的检查是没有办法彻底改变现状的。

　　 加强责任制的考核是手段

　　有了健全的制度还要有强有力的执行手段，没有严格执行的手段措施的制度是无用的，如同废纸。

　　1.首先我们的执行部门要把责任制执行到位，不能走过场，不能讲情面，不能拉帮结派。

　　2.责任制的真正执行是要触及到某些人的神经的，会有阻力，而执行考核的机构必须是强有力的，就象当初香港的廉政公署一样，那是直属女王领导的秘密组织;关系也好，小团体也罢，都是和某种利益分不开的，我们所有的工作人员也都是为了某种共同的利用走到一起的。通过考核借助于基本利益调动人的积极性，促使人们朝着有利于单位发展的方向努力;当然考核要合理化、制度化、常态化，还要有坚强的执行力。

　　3.要敢于创新，不能墨守陈规，那些有碍于发展、有碍于团结的旧的制度要敢于废弃，敢于建立新的合理的能够真正促进公司发展的制度。

　　4.要集思广益、不能搞一言堂，但制度一旦确立就必须严格执行。

　　 深入三基管理工作是突破口。

　　其实从一开始公司就意识到问题的所在，要解决现场管理的实际问题就必须从三基管理抓起。三基管理任重而道远。

　　1.三基管理不仅仅是指下面的员工，我们的管理人员也同样存在着‚三基‛培训问题，培训对每个人都需要，管理的理念要提高，对于我们的管理人员来说，基础的东西你自己还没有搞懂又怎么谈的上去现场管理别人呢，打铁还需自身硬;自己懂了在现场你才能及时发现问题解决问题。对于我们公司目前大学生多，技术人员年轻等问题，三基培训尤为重要。从以往技术员的作业指导书中就可以看出，有的仅仅是复制粘贴别人的，连里面的内容都没有根据现场具体实际改动的指导书能起指导作用吗。

　　2.三基管理需要一个过程，要想深入抓好‘三基’还真不是一件容易的事情，由于作业人员流动性大，尤其是分包队伍，除人员流动性大外还有一点是新手多，基础差或说根本不懂，这样的群体不要说‘三基’了，就是最起码的三级安全教育有时也不一定就能真正落实，在人员不足的情况下‚三基培训‛就更难;

　　3.从历来的安全事故来看，出事故的大多是对安全认识不足，现场没有经验，刚刚从事电厂施工的作业人员，他们对自己的作业环境不熟悉，对存在的危险因素不了解，最为基本的东西缺乏，这样的人在现场也是最危险的。他们不知道如何防范。

　　4.三基管理必须从基层管理人员抓起，他们是最关键的人物，他们直接掌管着作业人员的经济利益，他们控制着各自的群体，这也是我们的项目管理人员感到安全管理难以渗透的原因，对这样的人要有管理办法，不可以强制，老板还指望他们为他管理出效益。要提高他们的认识，加强自身管理是根本。

　　5.由于时间等诸多因素影响，‚三基培训‛必须有针对性，这样既可以解决临时需要又可以缩短时间。三基管理是长期的事情，但短平快更适用。

　　最后提一点：要想让大家都重视安全，首先要提高安全管理人员的地位，这可以从两个方面去实现，1是提高安全管理人员的待遇，这是整个公司的安全管理人员的待遇问题，一个月三千块钱的收入连民工的收入都不如，别人怎么看得起你;2是安全管理人员也要自我提高，一是自身的素质(归于三基)，二是自己在群众心目中的地位和影响力，你得有真本事才能让人信服;其次是安全管理人员要有一定的权力，一个连罚款的权力都没有的安全员，在现场的管理力度和难度是可想而知的。再次对于分包管理安全投入问题可以从工程款中按比例分开

　　单独使用由安全主管部门审核后专业结算，这也可以算是项目赋予安全管理部门的一项权力。

　　希望公司能在新的一年里很抓安全生产责任制的落实和考核及三基管理工作的深入。从一定的意义上讲安全氛围的营造很重要，安全管理只要大家能齐抓共管是没有搞不好的，最起码可以将事故发生率降到最低。

　　以上是我个人的一点粗浅认识，请各位领导批评指正!

　　谢谢!

**年终对公司的总结建议3**

　　主要写一下主要的工作内容,强调安全的重要性，取得的成绩，以及不足，最后提出合理化的建议或者新的努力方向。。

　　工作总结就是让上级知道你有什么贡献，体现你的工作价值所在。所以应该写好几点：

　　1、你对岗位和工作上的认识

　　2、具体你做了什么事

　　3、你如何用心工作，哪些事情是你动脑子去解决的。就算没什么，也要写一些有难度的问题，你如何通过努力解决了

　　4、以后工作中你还需提高哪些能力或充实哪些知识

　　5、上级喜欢主动工作的人。你分内的事情都要有所准备，即事前准备工作。

　　以下供你参考：总结，就是把一个时间段的情况进行一次全面系统的总评价、总分析，分析成绩、不足、经验等。总结是应用写作的一种，是对已经做过的工作进行理性的思考。总结的基本要求

　　1.总结必须有情况的概述和叙述，有的比较简单，有的比较详细。

　　2.成绩和缺点。这是总结的主要内容。总结的目的就是要肯定成绩，找出缺点。成绩有哪些，有多大，表现在哪些方面，是怎样取得的;缺点有多少，表现在哪些方面，是怎样产生的，都应写清楚

　　3.经验和教训。为了便于今后工作，必须对以前的工作经验和教训进行分析、研究、概括，并形成理论知识。

　　总结的注意事项：

　　1.一定要实事求是，成绩基本不夸大，缺点基本不缩小。这是分析、得出教训的基础。

　　2.条理要清楚。语句通顺，容易理解。

　　3.要详略适宜。有重要的，有次要的，写作时要突出重点。总结中的问题要有主次、详略之分。

　　1、标题

　　2、正文

　　开头：概述情况，总体评价;提纲挈领，总括全文。

　　主体：分析成绩缺憾，总结经验教训。 结尾：分析问题，明确方向。

　　3、落款 署名与日期

　　希望可以帮助到你!!! 总结的基本格式：

**年终总结对公司的 建议4**

　　各分店的深入了解、沟通,对我司的发展创业史、企业文化、管理架构、制度、运营模式等基本上有一定的了解，最重要是对公司以前大型促销活动方案及卖场管理资料的阅读，对现阶段区域市场内竞争对手的调研，并亲身参与一系列促销活动的策划、监督及执行，基本上认清我司现阶段市场竞争所处的环境及优劣势，年终总结对公司的 建议。现就本人入职以来的工作进行总结，同时对职内工作提出个人意见和建议：

　　一、工作回顾

　　1、继续阅读公司的各类文件和操作规程，对公司的企业文化、组织架构、规章制度、运营管理等进行学习及领会;并对本职工作的工作范围、操作流程等进行深入了解。

　　2、在短时间内溶入本部门团队中，并成功的参与了本部门各类促销活动的策划、监督及执行工作，如：创维以旧换新;家家乐颂师恩、贺中秋活动;贺司庆、庆国庆活动;新塘店新装启航;国美重开应对活动等。

　　3、在活动执行期间，深入各分店了解活动进程及效果，对区域竞争对手进行调查分析，针对对手同期内的促销策略，及时反馈信息;并参与了汤总为首的营销部、采购部、分店负责人的应对会议，提出个人建议。

　　4、整理各分店国庆期间促销活动的各项数据、图片及在执行中的亮点与不足等相关资料，对贺司庆、庆国庆活动从筹备——执行——后段跟进等事项进行全面、具体、形象化的总结，得到相关领导及同事的认可。

　　5、在促销活动期间字幕广告制作上，我建议极大的采用三维动画效果，生动的体现我司的促销内容及优势，给予了观众及消费者对家家乐一种新的认知观;在各项宣传物资设计上，我也给予不少的创新及建议，使画面更加美观、生动，吸人眼球，更好的传达我司的企业形象及活动内容，年终总结《年终总结对公司的 建议》。

　　6、通过对公司以前各项广告制作费用的查看，并对现阶段广告制作市场调查及取证，重新制定宣传广告及促销物资制作价格，极大的控制了宣传制作成本，在一定程度上为公司节省开支。

　　7、对卖场内外气氛营造及导购员形象塑造提出相关建议。如：对于日新新的场外舞台布局进行调整，使其更能抢眼，吸引人流;建议新塘店卖场内五个旧的形象牌进行翻新制作，提高卖场环境，更能传达新塘店重整装修后的“全新形象、全新定位、全心服务”的定位。

　　8、整理我司原有企业专题片(约10分钟)及30秒形象广告片题材，结合我司现阶段广告诉求，重新修改调整，在尽可能传达我司的经营理念及员工精神面貌，强化我司的优质服务、全程无忧的前提下制定了新的提案，而且在原有价格下降低制作成本。

　　9、为了进一步更好、更有效、更低成本的宣传我司企业形象及各项促销政策，提升我司知名度及商品销量，优化市场竞争力，通过对区域市场各项宣传推广途经调查分析，在汤总的指导下，撰写了《公交媒体投放提案》，并积极的与公交车公司协调，降低投放成本。

　　10、积极、认真的参予了公司组织的余世维老师的《职业经理人》、周嵘老师的《面对面顾问式销售》等课程培训。并从中学习了不少管理及销售知识，领悟出不少的道理，更明白企业的竞争力有一大部分来自知识的竞争、团队协作的竞争。

　　二、公司现阶段市场环境分析

　　(一)区域外围环境分析：

　　外围的家电连锁大鳄步步逼近，在不断的蚕食

　　二、三级市常国美、苏宁、永乐在广州、东莞等地区不断扩张，几大巨头的促销、降价、打造星级服务的炒作一浪高过一浪，掀起了一场又一场家电行业恶战，对我司区域市场造成了很大的冲击，对我司的运营模式及市场竞争力掀起了新挑战，迫使我们不断优化商品结构、调整价格定位和改善服务，在一定的程度上降低我司的毛利率，及分割了我司部分原有的市场份额。

　　(二)区域市场环境分析：

　　1、荔城片区

　　好万家：取代银精灵后，面对激烈的市场竞争，一开始采取在电视广告、报纸、单张上投入较大的宣传力度，虽对我司造成一定的冲击，抢占了一部分市场份额，但随着市场竞争的白日化，总体情况也不容乐观，知名度、商品结构、同类商品价格、促销策略、地理位置等系列负面原因导致好万家人流量少，销量也不见起色，预计未来阶段很难打开市场与我司抗衡。

　　金天地：重新进行布局和调整商品结构定位后，提升了店面形象、改善了卖场气氛，增强了小家电、影音商品等系列优势，并加大在广告方面的投放及制作，在一定程度上抢占了华农批附近市场及部分农村市常

　　亚伟华帝专卖店：以专营专业厨卫定位，以较丰富、时尚的厨卫商品和较合理、新颖的布局，借助强势的厨卫品牌和厂家资源，以快捷、完善的售后服务及亚伟燃气的品牌积蓄打开市场，获得了部分消费者的认同，抢占了一部分厨卫商品及其他小家电的占有率。

　　其他：人人乐利用超市的人流量及舒适的购物环境抢走了部分客源;新泰新空调则在工程机方面继续发挥它的优势。

　　2、新塘片区

　　国美：十月一日进驻新塘，国美电器开业前期虽投入了大量的电视广告宣传，但最终由于装修进度跟不上，开业伧促，加之期间促销力度又不大，导致国美又于15日重开，重开业当天在人气方面取得了较大的突破，也得到了不少厂家的支持，但总体销售情况也不高;卖场内商品结构与商品价格与我司基本接近，国内连锁的优势体现得不很突出。开业后期，销售量也是持低，形式也不容乐观。不管在今后面对面的竞争如何进行，也不管国美的商品结构、商品价格、促销手法、服务内容是否与我司相同，但是国内连锁毕竟有强大的厂家资源做后盾，是不容我们忽视的。 我们要时时警惕国美，跟进国美，在适当的时候发挥我司本土企业的资源优势打击他。

　　永乐：一方面，做为我司新塘店面对面的竞争对手——永乐电器，今年来在促销方面显得有点有气无力，疲惫不堪。基本上看不到较大的促销动作。连国庆促销黄金期间，也只在场外展示几套家庭影院产品，没有进行文艺表演，场内气氛也与往常没有什么区别;再由于我司超低价热卖、文艺表演及其它促销活动抢了先机，导致永乐人流量极少，爆冷门。另外一方面，永乐虽然是我司面对面的竞争对手，但由于与我司地理位置接近，便形成了新塘家电业最大卖场的所在地，容易聚集目标消费，为打击国美创造了无形优势。

　　其他：传统批发商“荣丰、新智华”则凭借在新塘十多年的经营经验和一定

**对公司发展建议5**

　　不知不觉来晶格已经差不多半年，在这半年的时间里，我在领导及同事们的关心与帮助下圆满的完成了各项工作。在开展工作中能做好个人工作计划，有主次的及时完成各项工作，达到预期的效果，保质保量的完成工作，工作效率高，同时在工作中学习了很多东西，也锻炼了自己。我很荣幸自己能加入晶格这个大家庭中来。

　　为了晶格更好的发展，在此提出一些建议。

　　一 作为一个企业，除了追求必然的利润外，其他层次的追求有：

　　①对外而言：形象品牌健康，品质有保证，信誉度高，价格有优势，交期迅速，服务好，对 客户反映较快。

　　②对内而言：分工明细，职责清晰，权力明确，管理有力，制度健全;部门之间协助与监管有序，有章可循，且能达到制约和权力的平衡。企业与员工的规划科学合理，共同进步，以公司为家，有创新的意识，有活力。

　　二 针对公司目前而言，存在有几点问题： 1.人才严重缺乏，缺少系统完整的操作体系和意识。 2.部门之间配合较差，缺少有序的监管和控制。

　　4.“以人为本”没有真正体现在实际当中，缺少适当的职业和发展规划，公司的企业文化有些薄弱。

　　三 从晶格的长远发展考虑，公司可从以下方面着手突破： 1. 人才的引进、留住及激励。

　　2. 正确用人，大胆授权，分工到位，职责明确，用人不疑。

　　3. 将制度进行到底，引起充分的重视，具体从以下三个方面来实施： ① 建立和完善公司的一系列规章制度，宣传推广，培养员工意识;

　　② 建立健全企业文化，使员工真正能以公司为家，公司以员工为本，员工和企业共同成长。 ③ 继续完善和贯彻ISO9000质量体系，从生产到质量的各方面环节加强控制和管理，培养质量意识，以降低成本，消除质量隐患，提高产品合格率，提高效率。

　　4.完善员工福利制度等一系列制度，从细节着手，为员工着想，将关怀落到实处。 5.加强对基础干部的培养，分化职能和分工，使管理能深入到基层。 6.培养员工创新和节约的意识。

　　以上是我个人的所思所想，无论好坏，目的都是希望公司能够更好的发展。衷心希望晶格未来能越走越好。

**对公司的建议6**

尊敬的公司领导：

　　您好!经初步与公司经理沟通之后，对公司的组织架构、行业特点、人员配置、部门安排、企业文化现状等大致有所了解，经分析有以下几点需求：

　　1、办公场所多，没有管理信息系统支持，厂区管理者没有用电脑的习惯;

　　2、人员分布广，分布不均，难以管理到位，企业文化没有核心价值体现;

　　3、组织架构设置不合理，工作分配不到位，责任没有划分清楚;

　　4、沟通渠道单

　　一、闭塞。沟通机制很不健全，上下级间、平行部门间都存在严重的沟通障碍，导致工作信息流传不畅，很多问题得不到及时、快速处理，从而影响工作效率;

　　5、大多数中小企业盛行口头文化和听觉文化，喜欢说、听，只凭记忆做事，就是没有用书面形式工作的习惯。部门间的沟通往往采用一种非正式的口头通知的沟通方式，而不是采用正式、规范的表单，导致沟通不畅，信息传递错误，给公司造成严重经济损失。

　　6、综上所述，公司整体执行力欠佳。

　　针对以上问题，及目前公司的发展阶段，我提出以下建议：

　　1、根据公司的具体情况，首先要朝廷组织机构调整。采用生产制造型企业机械模型，部门越简练越好，初步设为：生产部、财务部、人力行政部、质检部、营销客服部(外贸部)。

　　2、三级扁平化管理，总经理-部门经理-职员。总经理可设置总助1名。部门经理或者是厂长可设置经理助理1名，视情况是否需要分担经理工作内容。职员也要分等级进行划分，为员工成长，职业通道建设打好基础。职员一级中还可以设置主管，比如营销部门华南区主管、西南区主管、华东片区等待类似。

　　3、工作急需流程化、规范化。(有条件上管理系统是最好的，再分布广，也不怕。)部门及岗位确定之后，职责划分随之而来。工作流程要正式梳理，并且各部门均要参与进来，形成表单文件，部门负责人要签字确认，最终还要落实到执行上面。特别是工程资料、客户订单、客户欠款情况，这些都是需要有生产部、营销部、财务部保持不仅要密切而且还要正式、正规、有记录的沟通与协调。

　　4、沟通。在公司还没有成立事业部制结构时，各个部门应当统一定期召开沟通会议，把需要相互沟通、协作的事宜进行讨论。各个部门内部也应当正式地或者非正式地召开例会或者是聚会。有些工作流程过于复杂，不一定全部都适用于每一家公司，一家要具体分析。

　　非正式的沟通方式：我个人认为微信其实挺好的，非常及时，受众很广。

　　正式的沟通方式：应当采用邮件往来。这其实需要工作方式的转变，习惯就好。

　　5、总经理邮箱，广泛收取不同级别员工的建议，保持沟通畅通无阻，这对于员工是一种信任，员工会因此而受到激励。

　　6、激励。培训激励，给优秀的员工报销培训费用。组织团体培训项目的开展。给优秀员工转岗实习的机会。

　　7、最后谈一谈可能存在的纰漏。机构设置好了，可能机构又分散了。比如工厂在A，营销部在B，C，D，人力行政部又在E。像这种情况出现后，部门之间协作起来，多多少少会影响到工作的进展，但是只能克服。这就需要员工的高度的责任心，和规范化的作业流程。除了大家做到自己的职责以外，还需要多一些人性的工作方式。比如打个电话提醒对方查收一下表单等。这需要我们大家共同去完善这种机制。

　　以上为个人的一点小小建议，如有不妥之处，请多多包涵，不吝指教!非常感谢!

**对公司的建议7**

　　对公司的建议：

　　1、

　　2、

　　3、公司发展重点在于销售，要努力开拓新市场。 公司要努力研发有竞争力的新产品。(4人提出) 加强各个部门之间的沟通，公司发展的同时需注重企业文化的发展。(3人提出)

　　4、在润滑油方面，希望公司在研发上还要加大力度，能生产出自己的主打产品，降低产品成本，提高竞争力。

　　5、

　　6、加大公司各项制度的学习和落实，加大奖罚力度，做到“奖罚分明”。 拉大员工工资福利待遇的差距，杜绝“干多干少一个样”，“干与不干一个样”的想法，多劳多得，增加积极性，使一些优秀员工能够把企业当成自己的家，快速地成长起来，成为公司的骨干，加快企业的发展速度。(3人提出)

　　7、送销货方面，能否划片或分区域送货，本着谁主管谁负责的原则，每个人有个责任区，这样就不会工作起来杂乱无章。

　　8、

　　9、社会市场宣传方面，加大宣传力度，采取多种媒介加强对产品的宣传。 赠品方面，明年在销售方面，增加赠品环节。

　　10、为员工搭建学习和发展平台，加强工作人员队伍建设。(3人提出)

　　11、解决资金周转不总问题。

　　12、销售人员政策适度放宽，提高销售积极性;领导要和销售人员换位思考后再制定销售制度。

　　13、实行轮岗，降低某项工作对个人的依赖，防止意外的人员离岗。

　　14、各部门检查自己的工作流程，减少不必要的中间环节。

**对公司建议书8**

　　\*\*集团“建党90周年”活动建议书

　　一、活动目的

　　1、庆祝建党90周年

　　2、加强企业文化建设、增强企业凝聚力

　　二、活动主题

　　“„„”

　　三、活动策划构想 7月1日下午组织一场红歌知识竞赛，奖品是《建党大业》的电影票。7月

　　2、3号组织红色旅游。活动时间紧凑，士气不容易涣散;活动时间意义明显，宣传效果强;活动内容丰富，既有政治意义能与主旋律挂钩，又具有娱乐趣味性，群众喜闻乐见能得实惠。7月

　　2、3日为周

　　六、周日，整个活动既不会太耽误工作时间，经费开支也不会过大。

　　四、活动时间：202\_年7月1日—7月3日

　　五、活动主、承办单位

　　主办单位：\*\*集团党支部

　　协办单位：\*\*集团工会 \*\*集团团委

　　六、活动领导小组

　　顾 问：

　　组 长：

　　副组长：

　　组 员：

　　七、活动内容

　　1、“唱红歌、学党史”\*\*集团庆党建90周年歌咏&知识

　　竞赛(包含歌唱与诗朗诵)

　　2、党建活动征文

　　八、活动宣传

　　将在集团大楼1楼大厅放置一块展板，宣传本次活动。展板内容应包括主题、活动内容、主承办单位、并将logo一起设计在内。拟由\*\*副组长负责此项工作。

　　九、歌咏比赛及党建征文活动评委：

　　十、活动安排

　　1、“唱红歌、学党史”\*\*集团庆党建90周年歌咏&知识

　　竞赛

　　组织单位：集团党支部

　　时间：7月\*日下午

　　地点：大楼5楼

　　人员: 党员、列席党员、积极分子、工会会员代表、团员

　　议程：

　　1、13:30-13:50由\*\*\*致开幕词，约20分钟;

　　2、13:50-17:00歌咏&知识竞赛。活动安排：采

　　用歌唱(合唱/独唱/联唱)、诗朗诵、知识竞猜的

　　形式组织比赛，现场以知识竞答的形式穿插一些

　　和观众的互动。(具体工作的开展将由随后成立的

　　工作小组安排。)

　　3、17:00-17:15颁奖仪式，为优胜选手及党建活

　　动征文获奖者发放奖品。

　　2、党建活动征文

　　已开展。(具体评选结果将在6月下旬公布)篇2：公司建议信

　　对公司发展的意见和建议

　　尊敬的领导：

　　从到本公司x年之余,也算是公司的老员工了,很荣幸能够在这里工作，在这段时间里，我目睹了公司奔发展,并伴随着公司一起成长。现对于公司的发展，我提以下几点建议，希望我的这些建议能对公司的发展有所帮助。

　　一、建议公司建立职工培训制度

　　俗话说：要想立其行，必先利其器。员工培训是员工入职必要的阶段。 现在招聘的职工很多都是刚出大学校门的毕业生，对于本公司产品比较陌生甚至于不懂，如果不经过培训就直接进入工作，会造成很多盲目的工作。建议公司对于新来员工进行专业知识的培训及开展有识之士对员工的专业讲课，使新来员工快速掌握本公司产品的相关业务技能及谈判技巧，从而更加有效的发挥每个员工的价值，为公司做出自己的贡献。

　　二、建议公司建立职工晋升机制 对初来员工经过培训经过相关的知识考核，并建立相关制度，充分实现能者上，弱者下，末位淘汰，并进行相关职务及相应薪水的调整，使每个员工都有主人翁意识和不断进取的态度，在不断竞争的良性循环中更加强大。

　　三、职责分配制度 通俗讲，各行其职，各负其责。公司对相关职能部门相关权利职责进行明确规定，避免重复交叉管理，造成不利于企业发展的因素，从而使公司更加有序进行。

　　以上建议以上是我个人的一些想法和建议，不妥之处，还请领导多多包涵和原谅。

　　建议人：xxx 日 期：xx年x月xx日篇3：公司发展建议

　　公司模式建议

　　一、公司主营业务部分

　　要确定本公司的运营模式必须对公司的自身定位找清楚，我们公司将定位来专业的房地产整合营销机构，专业的房地产整合营销机会是指运用各种现代的营销手段专业为房地产公司(开发商)提供房地产专业的楼盘策划和销售代理的服务机构，业务集中在产品定位,到案场包装,物料设计,媒体计划,广告推广,房地产销售代理.汇拢资金等。随着房地产市场的分工的日益细化，房地产代理公司越来越多的参与到房地产行业中，专业的代理公司更受到房地产开发商的青睐和合作

　　那我们公司的日常主要工作将是以下内容：

　　一、市场调研

　　1、整体宏观市场调研(相关政策、经济形势、供求比例等)

　　2、竞争研判，找到竞争的基准对象

　　3、土地的价值研判，为产品提炼最大的附加值

　　4、消费群和产品的双向调研

　　二、前期咨询

　　1、产品定位

　　2、产品规化建议

　　3、目标市场及主力消费群的确定

　　4、行销运动方向总构

　　三、规划顾问

　　1、总体规划顾问提示

　　2、建筑规划顾问提示

　　3、环境规划顾问提示

　　四、营销策划

　　1、营销总策略建议

　　2、推盘策略建议

　　3、价格策略建议

　　4、品牌传播策略建议

　　五、广告推广、公关策划

　　1、广告总体精神确定

　　2、广告表现策略建议

　　3、所有广告的平面创意和设计

　　4、礼品和促销用品的创意或设计

　　5、主题sp活动计划

　　二、人力资源部分

　　代理公司的核心竞争力应该是人力资源竞争力，同时根据我公司定位的专业的整合营销代理公司以及日常的主要工作那我建议公司的主要人力资源架构及薪资体系应该如下：

　　1、组织架构

　　2、薪资体系

　　公司的薪资体系需要体现重视专业对口人才，并能够留住核心人才，给予公司有能力的工作人员一个较好的提升空间，故公司的薪资体系我建议应该如下： 篇4：公司发展建议

　　深化管理革新 赢取发展未来

　　公司当前存在的问题，不仅仅是某一方面或某些人的问题，而是诸多问题相互交织，互为因果。但总体归纳起来可以区分为三类：

　　一类是外部的经营问题，即围绕着“事”和“效益”产生的问题;

　　一类是内部的管理问题，即围绕着“人”和“效率”产生的问题。

　　一类是环境的治理问题，即围绕着“人”和“人”产生的问题。

　　二、关于内部规范管理的对策建议：与外部经营发展相比，公司的内部管理问题更为突出，问题梳理如下：

　　1、中层管理干部责任心不强，无团队管理意识;

　　2、部门与部门之间工作协调不顺;

　　3、员工队伍不稳定，难以补充新鲜的血液;

　　4、公司不缺乏制度，但缺乏执行制度的勇气与智慧;

　　5、员工考核制度有待完善，中层管理人员考核有所欠缺;

　　针对当前存在的问题，建议对公司强化内部规范管理的整体思路是：通过改变内部的各项规则，突破已有管理体制的瓶颈，迫使员工转换观念，转换工作态度和工作方式，以稳妥的方式改善已有管理体制的弊端，以最小的成本和代价实现内部管理体制的转换，力争在尽量短的时间内逐步形成充满活力的具有公司特色的内部管理机制。 第一，行政管理部、人力资源部作为公司制度的执行部门，要随着公司新的经营管 理战略的展开相应推行适用的管理制度，对公司原有的规章制度要进行必要的清理，废除名存实亡的和将与新制度发生冲突矛盾的规章制度;优化那些可以继续实施并配合新 制度推行的规章制度;根据实际需要，出台新的管理规章，以弥补存在的管理漏洞，要做到有章可循。 第二，对一些基础性管理工作进行规范和梳理，如部门和岗位职责的确定，职位说明书的编制，职位分析与评价，关键绩效指标(kpi)的确定与分解，员工教育培训计划的制定与实施，计划与预算管理(花钱是必要的，但必须告诉老板，花钱的回报是什么)等。 第三，公司现在不缺乏制度，但缺少制度的执行者，监督者。员工上班迟到、早退、工作时间睡觉、玩游戏，行政、人力不管，部门负责人视而不见，久而久之产生的“破窗效应”尤为严重，需要我们提高执行制度的勇气与智慧。建议完善现有的绩效考核，将部门的人员管理作为考核指标之一，与绩效工资直接挂钩，迫使各级管理者在关注、指导、激励、约束和培养下属的同时提升自己的管理能力，这样可以分解行政、人力当前在管理问题面前的压力。

　　第四，建立上下级之间相互监督机制，可考虑在现有员工月度、季度绩效考核的基础上建立下级给上级评分，人力资源部将考核结果以月报形式提交分管领导，分管领导对报表进行分析，此方式或许比平时要求基层员工反映问题更为有效。

　　第五，在员工的学习与创新方面要正确把握度的问题。变化速度不够快公司可能停步不前，反过来变化的速度太快，员工不能跟随而不得不在变回原来的做法，就变成了瞎折腾。员工最害怕的是管理者学习与创新能力太强，一天一个点子，半天一个想法。而且往往还会以下属执行力不强、悟性差为由，越过直接下级进行直接指挥，灌输自己的新想法、新思路，从而使部门的工作无法正常有效进行。造成凡事都是老板在做，部门负责人处于被动、无权威的状态，公司的运作体系一片混乱，这是当前公司管理人员需要意识到的一个问题。 以上是我的一些粗浅想法，仅供董事长参考。我真诚地希望无论公司遇到什么样的问 题与困境，我们都应该满怀信心、从容镇定，以一副胜券在握的姿态展现给员工，给予员 工一种本能的安全感，为自己和管理团队的成员披上一副心灵的铠甲。而后再客观地、正 确地对待当前公司面临的诸多问题和不足，群策群力制定相应的对策。我坚信只要我们精 诚团结，开拓创新，公司能够克服眼前的困难，实现公司的可持续发展。篇5：公司改革建议书

　　公司改革建议书

　　本集团公司内部经过近两年间不断的股东之争纷扰，令到公司高层管理频繁换人，也正因为内耗时间过长，导致原本一切正常营运的公司内部混乱：流动资金紧缺、供应商围堵厂门、员工罢工、生产无法按期走货、工单流失等不良事件时有发生。幸好公司经过20多年来的发展，积累了扎实的根基，否则，后果就不敢想像了。

　　现在，终于盼到了一个真正干工厂实业的务实明贤撑舵人来接管公司，经过数月的高层运作管理，公司各阶层已逐步稳定下来，虽然存在的问题还不少，但总让人看到了新的希望，也渐渐恢对公司复了自信心。 但，一个公司或集团的持续良好发展，领导者必须高度处于‘居安思危’之中不断适应市场变化，寻求变革和不断创新，这才立于不败之地。 本人入职公司虽然3年多，刚好经历了公司近两年的变迁和国际市场上波动所带来的变化，就是各行业原材料价格大幅上涨(如：胶料/铁料/生产辅助用料、电力/动力燃油、运输燃油)，法定工资成本的大幅增加等，这些给企业增加了高成本的营运。我公司现在正处于‘雪上加霜’多事之秋，所以我们管理层必须团结一致、精诚所聚，拿出务实精神准备迎接新的一轮挑战。

　　我公司现面临这种困境，迫使我们必定走上变革与创新之路。但我们在推动变革的时候，会发现一些员工或里面所有的人员，并不如你想像的每一个人都渴望改变或是能够跟着变动。正如有一本出名的书《谁动了我的奶酪》，这本书中用寓言性质生动地描绘了三种人：第一种人就是能够提前地预见变化，然后给自己做好准备，迎接下一个新的变化，甚至他自己来创造一个变化;第二种人就是属于那种，我一旦遇到就变化，我能很快地调整自己来适应;第三种人就是非常固执保守派，就是不愿意改变。一般常见的人就是第二种人，看到变化不会预测，但是，起码有变的他会跟着改变，那还是不错的。但从这个故事中寓言当中也启发到：一个企业的领导者，他最好是属于那一种会预测变化能够带来变化的人，企业里最好培养的员工或干部是能够随着起舞。那么这样一个变化的过程里面，我们如何有效地掌握，在变革的里面，有软的部分，

　　有硬的部分。软的部分是从程序、行为或者人的态度着手;硬的部分是从结构、从框架，从制度面来操作。

　　现在，一一来分析一下，如果公司要有效地变革，怎么来分阶段性走呢?

　　(一)

　　成功改革的步骤：

　　首先在进入这些步骤之前，我们必须要先做一个准备阶段，这个其实叫“第零的阶段”。

　　第零阶段：

　　——认识改革的原理和必要性。在这里的重点就是高层团队做一些系统化的学习，比如说对公司变革里面的一些原理，应该注意的事项，如果是茫然入手拿来做实验的话，这是非常危险的，科学的实验往往在实验室里面做坏了重新来过就好了，如果公司拿来做实验，一旦做垮了，那血本无归、损失惨痛，就没有可能再来的机会了。所以在公司里面推动任何的项目，最好不要轻易拿来做实验。我们在学习的过程当中，就能够运用模拟的方式来有效认知。公司在变革当中，预测我们可能会遭遇到的阻力是什么?它的难处是什么?然后在这个过程里面，我们的推动变革的这种支动力来源于哪里?了解之后必须 下达变革的决心，并快速进入到改革这个状态。所以前期这个高层团队要加强认知的学习阶段。 第一阶段 ：——组织诊断

　　一、做公司变革之前，先要诊断：

　　1、公司现在的危机程度是什么?

　　2、公司财务是否存在严重紧缺问题?

　　3、公司内部的向心力有没有问题?

　　二、组织诊断的层次： a、公司的问题：(以下一定要把问题界定清楚)

　　1、公司的优势在哪里?(比如：产品市场、生产规模、设施配套、企业文化等是否存在优势)

　　2、公司现况的营运流程是否精简高效?

　　3、公司模式管理是否有足够的人才配备?

　　4、公司生产营运上有没有财务上逼切的危机?

　　5、公司是否有历史遗留下的债务，非得立刻解决的问题? b、部门的问题：(把每一个部门依序地查考一下)

　　1、这个部门的内聚力如何?(团队精神)

　　2、团队的工作能力如何? (技能程度)

　　3、部门的领导人能力如何?(管理能力)

　　4、他们在跟整体的部门当中协调运作的状态如何?(沟通合作)

　　5、是否有的部门里面士气很高昂;有的那个部门领导人如果没有更换，可能整个部门就怎么救都救不来呢?(工作态度)

　　所以，我们必须要做好部门的诊断。 c、个人的问题：(关键岗位或者是个人的诊断)

　　这种诊断要一一进行，我公司大、组织架构多，就不太容易，我们可以成立一个小组，做一个普遍性的调查了解，以便能知道现在全体公司的同仁有哪些赞同变革，有哪些反对，赞同的原因是什么?反对的原因又是什么?了解大家的心理状态跟担心点之后，就可以进入下一个阶段了。

　　第二阶段：——建立快速解决问题的团队(或称改革小组)。 公司内部的问题点已经积累得过多，且有些管理层观念保守滞后、没有奋发上进的动力与激情了，已到了牵一难动全身的程度(这些由于企业文化积淀和股东们内斗所带来的后遗症，这不能全怪他们)。这个时候如果大规模要改变或者重塑愿景，或者谈一些非常遥远的未来，大家可能会没有信心，也没有兴趣。所以这个时候，领导者必须要开始积累，积累什么?除了你原拥有的权力之外，还要积累影响力，积累奖惩能力。这个奖惩能力来源于哪里，你要先拆掉障碍，让这个组织运作起来开始顺畅，所以诊断以后第二阶段是非常重要的。

　　若我们一开始便谈到了公司未来三年、五年的远景，要进入世界500强要怎样怎样的业绩，可是你若去问底下车间的人员，他们说：没有用了，告诉你吧!这个车间里面的那个水龙头坏了，反映了三个月都没修好，谈什么世界500强。若这种最切实际的问题都没解决好，是不行的。所以这个时候大家士气非常地低落，这个时候要让大家感觉到，公司有诚意，很重要的就是要把问题快速解决。

　　1、由行政总裁办公室成立一个改革小组;

　　2、每一周做一次深刻的会谈;

　　3、邀请所有自愿参加的人，不用强迫，要有意愿改善公司的人都可以来提有建议性的意见;

　　4、将所得出大大小小的意见，整理列表出来，然后运用改革小组的权力，能够快速拍板、快速解决一些事情。 总结：这个阶段是要积累高层团队在整个公司的影响力和向心力，让大家看得出来说：这一回是玩真的了，而且这一次谈的不是好高骛远，而是从最近我们最切身的问题来开始解决，所以在这里，我们必须建立一些阶段性的成果。这些我们首先从一些基层小问题做起，能够快速解决的尽快排除掉。那么，在解决问题当中，如果不能立刻解决的，我们必须在下一周内，利用公司

　　的任何公告栏、内联网或者可以传播信息的渠道上告诉大家：哪一些事情还没有解决，原因是什么?这样的话大家就可以清楚到，现在公司正在快速处理这些问题当中。这个阶段如果处理得漂亮，职/员工就开始积累了一些信心。

　　第三阶段：——建立运作系统：即建立各个部门的工作流程系统。 如果没有办法整套地开始操作，先把各个部门里面的职责范畴、管理项目，权限划分，及各生产部门的工序标准先制定好，让这个部门内要做的一些事情能够快速有序地运作。但处理问题千万不能一下操之过急，解决事情要分先后缓急，现分成三个步骤：第一步，是先解决紧急的大部分问题，一般紧急问题大部分是事后的;到了第二步，是开始解决事中的问题，就是现在所发生的问题，现在的问题如果解决了，那就可以避免发生未来遗留的问题;接下来第三步，就是坚持落实执行。是建立一个快速运作，能够让命令下去、能够让每一个部门按作业流程去做该做的事情，并做到位的流程系统。

　　第四阶段：——建立共同愿景。

　　公司的一层到二层的高层团队一起拟定未来的发展计划，经过一番市场考察和结合本公司的实力分析，制定出一系列的计划项目与方案，把它形成书面化形式，大家朝这个计划为目标共同作出努力。

　　计划方案可围绕三个问题去设想：

　　1、下一阶段怎样改造?

　　2、希望改到什么程度?

　　3、希望最终呈现什么结果? 第五阶段：——调整公司组织架构。 按照未来的愿景计划与目标，组织架构怎样调整呢?

　　1、共同讨论：经过前三个阶段后积累了影响力和信心作为推动力。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！