# 辞职给公司的建议范文共13篇

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2025-02-16

*辞职给公司的建议范文 第一篇1、教师要加强学习，提高自身素质，以适应时代发展的需要。2、要加强对教师的敬业教育。3、教师要多学点“心理学”，多了解、理解孩子，做孩子的知心朋友。4、教师应了解孩子的年龄特点，有目的地施教。5、教师要爱孩子，应...*

**辞职给公司的建议范文 第一篇**

1、教师要加强学习，提高自身素质，以适应时代发展的需要。

2、要加强对教师的敬业教育。

3、教师要多学点“心理学”，多了解、理解孩子，做孩子的知心朋友。

4、教师应了解孩子的年龄特点，有目的地施教。

5、教师要爱孩子，应该真正让孩子们体会到教师像“妈妈”一样。

6、注意培养幼儿良好的生活和学习习惯。

7、在教育活动中应多鼓励少批评幼儿。

8、增加幼儿户外活动时间，切实提高幼儿体能。

9、要重视培养幼儿独立生活的能力。

10、要重视培养幼儿动手动脑的能力。

11、要有意识地培养幼儿语言表达能力。

12、幼儿园要强化普通话训练。

13、多带孩子们到大自然中去。

14、幼儿一日生活应丰富多彩。

15、应为孩子营造一个宽松、愉快的环境。

16、对于个性较强的幼儿要多加引导、关心、教育。

17、鼓励幼儿创新精神，提高幼儿参与意识。

18、要针对每个孩子的特点进行个别教育。

19、对孩子要加强品德教育，从小树立良好的道德意识。

20、幼儿园的教育要面对每一个孩子，不要有亲有疏。

21、多给孩子表现自己的机会。

22、要鼓励孩子大胆发言。

23、可通过各种教育活动提高孩子独立、自主能力。

24、希望教师更加重视对孩子非智力因素的培养。

25、希望幼儿园建立动物角，让孩子们经常观察小动物，和小动物们在一起，培养爱心。

26、幼儿园应每天坚持组织孩子做早操。

27、希望每学期召开一次有趣的幼儿运动会，请家长参与。

28、不要给孩子布置家庭作业。

29、不能给孩子无常规的自由、避免意外事故的发生。

30、切实发挥园内医疗保健的.作用。

31、应重视对幼儿的生活护理。

32、夜班老师应增强责任心，注意孩子的冷暖。

33、要细致、周到地照顾孩子，使家长安心工作。

34、增加孩子饮水量，不要限制孩子喝水的次数。

35、夏季应每天给孩子洗澡，每天也应给男孩子洗屁股。

36、孩子们的衣服最好深浅颜色分开洗。

37、夏季睡眠室要搞好灭蚊工作，保证幼儿的身体健康。

38、希望伙食花样更丰富、味道更可口，注意营养搭配。

39、在饮食结构上应加以调整，适当给孩子吃一些粗粮。

40、幼儿园要严格按食谱操作，不要随意更改食谱。

41、安排孩子吃饭的时间长一些，保证孩子细嚼慢咽。

42、应推迟开晚饭的时间。

43、希望幼儿园不要再用铝制餐具，送饭时要加盖。

44、在换季时应积极预防孩子感冒。

45、应多带三岁以下儿童晒太阳。

46、培养幼儿的安全意识，在日常生活中对孩子进行安全教育。

47、严格门卫制度，特别是应加强夜间门卫管理。

48、住宿幼儿晚点应增加水果。

49、培养幼儿早晚刷牙的好习惯。

50、园长应每天接待幼儿来园，及了解家长和孩子的情况。

**辞职给公司的建议范文 第二篇**

尊敬的领导：

您好!

首先，我要感谢领导一年来对我的培养和同事给我的无私帮助。领导们对我的信任和厚爱，让我不断成长。特别令我感动和难忘的是，领导给我锻炼机会，让我成长过程不再单调。

在\_\_的工作经历，是我人生中最幸福的一段日子，从此也让我的性格深深烙上了不屈不挠、逆流勇进、厚积薄发，这些将让我终身受益。

转眼之间，我来公司工作也已经快一年了，在这一年中我在领导的耐心指导下学到了很多知识，长了很多见识，不论做事还是做人，这些宝贵财富都将使我受用终身。感谢领导给我的工作机会及对我的培养和重用，让我发挥了自己的绵薄能力，看到了自己的一些价值。

一年来，我一直以公司为家，尽心尽力做好每一件事，对培养了我的领导深有感情，也常怀感恩之心。作为一个外地人，我也曾有过扎根这里贡献青春的梦想，从来没有过把公司当作一个跳板的想法。但是，我的理想是创一番事业，可我缺少经历这笔财富，所以我的潜意识告诉我到了应该去漂泊的时候了。每个人都有不同的人生规划，每个时期也有不同的想法。

此次离职我也是在经过了几番思虑之后痛下决心的。我想我应该给自己一片悬崖来激发自己的潜力，也只有这样才能摆脱平庸的生活创造出属于我生命的一份奇迹。

基于上述原因，我决定申请辞职，离开公司。在正式离职之前，我将做好工作，尽力让工作平衡过渡，以减轻领导负担。一幕幕平凡而有趣的工作和生活片段都是我难忘的回忆。是同事也是朋友，是领导也是亲人，这是我的肺腑之言。

希望我的离开不会给公司带来任何的损失和不快，毕竟我在公司的作用也不是很大。在我走上别的工作岗位时，我不会向他们透漏任何关于我们公司的机密的，这是我做人的基本原则，希望领导相信。

不过，我还是对我的离开感到一丝愧疚，毕竟公司培养我这么久。可是我也有自己的苦衷，“天下没有不散的宴席”，希望领导谅解。

祝大家工作愉快，同时更祝愿公司发展得越来越好!

辞职人：\_

20\_年\_月\_日

**辞职给公司的建议范文 第三篇**

公司对公‎司承‎诺书‎范文‎‎公司‎对公‎司承‎诺书‎范文‎篇一‎:‎‎ ‎‎企业安全‎生产‎承诺‎书‎为进‎一步‎落实‎烜坤‎矿业‎企业‎安全‎生产‎主体‎责任‎，防‎止和‎减少‎各类‎‎生产事故‎发生‎，确‎保黑‎山嘴‎镇安‎全生‎产形‎势稳‎定，‎本单‎位郑‎重承‎诺如‎‎下: ‎‎ ‎一、认‎真落‎实安‎全生‎产主‎体责‎任。‎企业‎主要‎负责‎人是‎‎企业安全‎生‎产的第‎一责‎任人‎，对‎企业‎的安‎全生‎产工‎作全‎面负‎‎责。建立‎健全‎并严‎格‎执行安‎全生‎产责‎任制‎，强‎化企‎业基‎层和‎基础‎工作‎。‎二、‎建立‎健全‎各项‎规章‎制度‎。严‎格执‎行重‎大危‎险源‎管理‎、隐‎患排‎‎查治‎理、高处‎作业‎、动‎火作‎业、‎临时‎用电‎及进‎入罐‎釜、‎壕池‎、管‎道等‎‎场所作业‎‎的制度。‎ ‎三、做‎好安‎全大‎检查‎工作‎。建‎立并‎完善‎安全‎生产‎检查‎台帐‎，对‎查‎出的安‎全隐‎患，‎落实‎整改‎内容‎、整‎改措‎施、‎整改‎时限‎、整‎改部‎门、‎‎整改人员‎，按‎时完‎成整‎改。‎ ‎四、不‎断提‎高从‎业人‎员安‎全素‎质。‎对企‎‎业职工定‎期进‎行安‎全教‎‎育，建立‎企业‎、车‎间、‎班组‎ ‎三级教‎育‎ 档案‎‎;安全管‎

**辞职给公司的建议范文 第四篇**

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。

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。

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)。

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。

五、明确任务标准并切实执行，让员工时刻以一种负责任的心态对待自己的工作，公司不接受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。

六、公司文化的总结和提炼到几条公司精神。

公司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。

**辞职给公司的建议范文 第五篇**

尊敬的公司领导：

您好!

首先，我感觉非常的抱歉和遗憾，由于个人职业规划和一些现实因素，经过慎重考虑之后，特此提出离职申请，敬请批准。

在贵公司工作x年多的时间里，我有幸得到了各位领导及同事们的倾心指导及热情帮助，在本职工作和\_专业技能上，我得到了很大程度的提高，在此感谢贵公司提供给我这个良好的平台，这一年多的工作经验将是我今后职业生涯中的一笔宝贵财富。

在这里，特别感谢各位领导在过去的工作、生活中给予的大力支持与帮助;尤其感谢科室主任\_和科室里的老员工和新同事，x年来对我的信任和关照，在这里感谢所有给予过我帮助的同事们。在这里真心的说声谢谢!

望公司领导批准我的申请，并请协助办理相关离职手续，在正式离开之前我将认真继续做好目前的每一项工作。

祝公司事业蓬勃发展，前景灿烂。

敬礼!

辞职人：

辞职日期：

**辞职给公司的建议范文 第六篇**

尊敬的总经理：

经过慎重的考虑，我很遗憾自己在这个时候向公司提出离职。

在公司工作的四年匆匆而过，恍惚间并不遥远，我还清楚的记得第一次来公司的时候，作为乙方品牌营销顾问的我，在 年 月 日正式进驻公司，开始为您和公司服务。那时候，还是作为乙方，作为品牌营销顾问出身的项目副总监的我，能够进入公司，一起参与公司这个品牌的创建、整个公司营销体系和运营的搭建工作，我感到非常荣幸!

所以，在此我很感谢公司，谢谢X总给了我这个机会，让我能够为未来即将成为Y行业第一品牌的公司贡献出自己的一份力量，我感到骄傲和幸运，当很多年轻人还在为前途困惑和默默无闻，我已经找到了属于自己人生职业规划过程中一个良好的平台。

感谢X总、各位领导、各位同事的帮助和支持，从你们那里我学到了很多很多行业知识、工作上的技能和经验、为人处事的道理和方法。你们是我职业道路上的良师益友，我很珍惜在这里的学到的一点一滴，这都会给我未来的工作和生活带来无可限量的帮助和裨益。

在公司的四年时间，同事们给予了我莫大的帮助，他们把自身积累的行业经验和方法与我分享，为公司市场部的不断成熟壮大，为整个公司品牌的逐步完善成熟，提供了不少帮助!三四年朝夕相处的日子里，我们一起并肩作战，一起为公司成为行业新传奇、第一品牌的目标迈进，同甘共苦，感谢他们!

由于个人原因，我将在近期离职，带着一份不舍和矛盾的心情，当我决定要离开我呆了四年的公司，告别一起战斗过，告别一起为成就喝彩过的同事们，此刻我深深感到公司无穷的潜力带给我的.冲击，此刻我还想说，有机会我们再共事!

XX年2月底，我提交过一份离职申请，在同事们挽留下，我答应再干一年。经过大半年的磨合，我的家人还是不习惯这边的生活，他们依然很希望我回去发展，那里我有更多的家庭的温暖，更多朋友的帮助。现一年之期已到，我再次重新递交离职申请，因为个人原因，我不适合继续再在公司这样的平台工作和生活，我也希望公司不要再挽留，也请见谅、包容、体谅。我的离职对公司长久的发展是有利的，早点离开也便于公司尽快组建市场部，为公司品牌新一年在市场上迈进更有帮助!

由此带来的不便我深表歉意，我希望公司领导可以理解!祝愿公司在未来的日子里蒸蒸日上，宏图大展!

再一次真诚地感谢您及集团公司全对同事对我的关爱与帮助!

申请人：XXX

20xx年xx月xx日

**辞职给公司的建议范文 第七篇**

>1、辞职原因

辞职前写明辞职原因，辞职原因最好写因为自身不适应或自身能力不足或因自身原因去学习或者离开当地等，千万不要写攻击别人会攻击公司形象的言辞。

>2、依恋不舍

即使是对公司有怨恨，辞职后或许再无瓜葛，但在辞职的时候，依然需要表现出依依不舍的情义，言语上也是如此，表现对公司的怀念和不舍。

>3、心怀感恩

不管企业大小，公司优劣，在一个环境总能学到一些东西，丰富自己的阅历，所以，在离职时，应该感恩公司这个平台，感谢领导的教导和同事的关怀，感谢这个平台对你的帮助和成长。

>4、夸奖平台

离职时，不要去尽挑剔公司平台的坏处，要尽量夸奖公司的好处，没有一个人不喜欢夸奖，如果说公司不好，对自己也没有什么好处，只会损坏自己的形象。

>5、委婉的建议

对公司有什么看法，要用委婉的语言去表达，比如，对某个同事有看法，应该说希望公司多关注员工成长和心态等等。

>6、改进建议

尤其在改进建议上，要慎重提，如果不知道如何表达，最好不要提。既要考虑现实需求，也要考虑公司处境和自身处境，委婉再委婉。

**辞职给公司的建议范文 第八篇**

尊敬的总经理：

您好！

我申请在6月份某个您觉得合适的时候离开公司。

首先真挚的感谢公司近三年给予的各种机会和培养，公司的工作、环境、机遇、压力等让我成长了很多； 在您关心、支援和同事们的帮助下，收穫很大，增长了见识，开阔了视野，积累了经验，令我终生受益。自从20xx年我毕业进入公司工作，转眼快3年过去了，自己思想一波一波的转变着，本人认真考虑后，还是决定辞去现职位，离开贵公司，选择了开始新的环境工作。具体原因如下：

一、能力有限，承盟您的栽培，本人虽和20xx年刚从学校毕业相比，有很大的进步，但至今任没达到本人所在职位的要求；且目前的工作水准一直停留在此阶段，没有进展和突破，也没能给您及业务部分担什麽。

二、想换一个工作环境；从毕业以来一直在我司工作；开始来的时候，虽然公司大家吵吵闹闹，但都在积极的处理事情；最近不知是大家都太忙，还是问题太多，感觉比以前已经发生了一些变化，氛围已经不是很好；故希望可以换个工作环境。

三、想休息一阵子，回家看看，顺便调整一下身体状况。

为此我会很细緻、完整、负责的交接我的工作的，我会对每个环节做出尽可能完整的书面交接，儘量确保我负责的工作都能顺利正常的运行下去。

当然，在离职后，若我的工作上有交接不清楚之处，可随时用电话联繫，如果您放心的话，我愿意用离职后的工作之馀时间，为培养我、给我平生的第一份工作的公司继续出力。

最后，我也不知道可以说什么，为此次的离职向陈副总、陈总表示歉意，并祝愿陈副总、陈总和大家能开创出更美好的世大。

望陈副总给予批准。

敬礼！

辞职人：xx

20xx年xx月xx日

**辞职给公司的建议范文 第九篇**

第一步写辞职信

这是必须也是最基本的一步，辞职信和应聘信一样，都应有一定的格式，而一封合格的辞职信一般必须包括以下内容：离职原因、离职期限、工作的交接、向公司表示感谢的礼貌用语。也可以再加上一些个人的意见和建议，推荐合适的接班人等内容，但措辞和语气一定不能过激，以免白纸黑字上留下对你不利的“案底”。

第二步和主管详谈

这是离职过程中最重要的一步，你的离职请求是否能够得到批准和支持，关键还得看这一步。在和主管详谈之前，必须准备好离职的充分理由。如果你平时的工作表现还不错，或者是公司的骨干力量，那么在谈话中主管很可能会挽留你，而你必须用得体的语言去应对，想方设法表明你的立场，并坚持自己的初衷。切忌不辞而别，那是极其不负责任的行为，会造成非常不良的影响。

第三步交接工作

在和主管谈妥了具体离职意向并征得同意之后，就应该开始着手交接工作。在公司还没找到合适的接替者的时候，你应该一如既往地努力做好本职工作，站好最后一班岗。而即使在接替你的人来了之后，你仍必须将手头的工作交接完毕才能离开公司，以尽到自己的最后一份责任。

第四步人事手续

决定离职之后，会有一系列人事手续要办，一般来说是由原单位开出退工单，并将你的档案转出。另外还有你的养老关系和房屋公积金等等也需要一并转移。假如你已经找到了新单位，那么只要将原有的劳动关系转到新单位即可，假如你是待业或者出国等等，那么就必须咨询有关部门后妥善处理，以免将来你需要用到这些关系的时候发生不必要的劳动纠纷。

第五步按正常途径来，走的时候要开离职证明，有些公司招聘的时候要看你的离职证明的。

**辞职给公司的建议范文 第十篇**

对于刚来本公司不久，对本公司目前发展方面还并不是十分的了解，希望作为新任职员能立身于本公司在思想方面的建议和意见为公司提供力所能及的帮助。

一、 应设置专人对工程投标全面管理，完善企业有关方面的不足，并为工程项目的投标出谋划策，替项目联系人提出指导性意见，参与投标报价的合理定价，并介绍公司的有利条件及优惠政策，争取项目联系人的联营诚意，使没有诚意的项目联系人重新作出决定，以获得中标。

二、 严把质量安全关，强化质量安全

三、 加强于自己经常合作的专业施工队伍的联系

四、 加强资质管理，促进资质升级，实现各专业均衡发展

五、 开展多种形式的培训，鼓励员工学习，提高员工素质

六、 要发挥本公司自身的优势，形成自己的独立特色。

七、 加大公司的宣传力度，加快人才队伍建设，特别是技术

人才的培训、培养，创立品牌形象。

八、 可以采用外联形式的工作，加强和其他公司之间的合作和沟通关系，积极参加社会各项活动，提高本公司的信誉度和知名度。同时可以扩大本公司的信息来源通道。

九、 提高员工素质，建设一批高素质，能忠实执行公司发展战略、实现公司发展目标的管理队伍。

十、 建立完善公司信息交流渠道与平台，确保公司各职能管理部门之间的密切联系，避免因信息渠道不顺畅而影响公司的正常业务经营工

**辞职给公司的建议范文 第十一篇**

>1、加强基础知识学习，为公司业务的发展做好基础

>2、熟练柜面操作，以更好的服务公司客户

公司业务的发展首先是要为公司客户建立银行账户，而开立账户就一定要按照工商银行公司业务的流程进行操作，针对这一点，培训会上，谢春仙科长更是为我们做了大量且详细的讲解，而作为开立公

司账户的经办柜员，更要熟悉柜面操作，通过培训，我了解到公司业务的开户操作其实是一个很繁琐的过程，开户需要客户提供完整的资料，需要代理的则要代理人出示身份证及复印件等等，因此我们作为具体的经办人员，更要熟练的掌握公司业务的柜面操作，以更好的服务公司客户。

>3、风险防范的重要性

银行风险是指银行在日常经营过程中，由于各种不确定的因素，而使其资产和预期收益蒙受损失的可能性，因此从本质上看，银行就是经营风险的机构，而公司业务属于银行业务的一部分，同样面临的很多风险，所以谢科长在培训会上针对公司业务的风险管理和控制方面也给我们做了详细的讲解，要求我们一线经办柜员加强业务技能的同时，要增强风险意识，学会在工作中保护自己。

这次培训使我受益匪浅，而在以后的工作中，我更会努力的学习公司业务的各种规章制度，以掌握各种技能，使自己能够在工作中做到游刃有余，同时也能够为互助中路支行对公业务的发展做出自己的一份贡献。

**辞职给公司的建议范文 第十二篇**

这段时间我一直在想公司存在的一些问题的解决方案，不过在经过深入的思考，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应该明白了这些道理。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。如果希望员工能积极的去对待工作，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，有几点地方我一直觉得你做的不好，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，从某种意义上来说老板的做事风格就是企业的真实文化。

第一：诚信! 诚信是为人之道，是立身处事之本，作为一个公司的老板，对诚信更应该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(好像后来有吃饭)。当时我刚来没多久，所以也就无所谓了，但是通过他们私下里聊天的内容来看，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，相信你自己心里应该会比较清楚。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(不过公司要发展，有些福利还是应该要有的)。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，希望您能在这方面多多注意，切不可因小失大。

第二：越级管理! 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，可以说在这个公司里，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情况我不知道，但是胡总这边，经常会被您弄得很尴尬我倒是一直看在眼里，有的时候一个方案，一个设计稿，明明是胡总在盯，搞到后来往往就是您在指导，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，那您是否应该尊重一下他的岗位呢?即使有时候他做的不好，您也应该用其他方式来处理，而不是应该当着胡总下属的面!胡总如今的工作状态不好，您自己觉得是否跟自己也有一定关系呢?(前些天，朱媛媛上来请示胡总要求策划跟小朱一起出去，胡总正在问什么情况，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，肯定是没有考虑过胡总的感受的。)每个人都有他的长处，要看您怎么用了。

第三：后续执行力不够! 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直不断跟进，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情况，但是，既然决定了去做的事情，就算您没时间，您也应该交给某个人去跟进。 您是公司的掌舵手，公司的发展方向主要还是由您决定，公司的执行力强不强也跟您对待“执行力”的态度有很大关系，如果您很重视后续执行的工作，那么我想公司在一段时间之后将会在这方面的执行力有很大的进步。

例一：市场部同事分组的决定及具体的后续执行方式问题。

回顾这个措施的提出，个人觉得对提高市场部同事的积极性还是有很大助益的，但如今这项工作随着市场部的调整，已不复存在。

问题：当初在提出这个决定之后，公司采取了奖惩措施，但是在后续跟进这一块没有做好。对小组长与小组成员没有区分对待。小组与小组之间的竞争激情也未能够激发出来。

解决方案：小组与小组之间竞争，优胜者将获得相应奖励，落后者将受到相应处罚(具体的奖惩额度最好先由市场部同事商议，然后公司再适当调剂)，而对于小组长与小组长之间，应该另外再有一套奖惩制度(由领导将小组长聚集在一起，首先进行思想上的激励，然后由小组长自己讨论奖惩制度，领导最终做相应调剂，这么做的好处是，先激起小组长的竞争激情，小组长有了压力之后再去带动小组成员的激情，以这种方式调动竞争激情是比较靠谱的。小组长的一些福利相对小组成员一定要好些才行，并且领导必须在大会上宣布，小组成员必须服从小组长的安排。)另外，针对小组的具体工作方式，公司应该放权让他们自己决定，公司不要过多的干涉他们的工作方式，以及工作状态。公司只要以结果为导向，从结果来评判他们的工作是否做得很好，如果不好再做相应的指导，再不好，换小组长。同时，公司偶尔再要求小组长拿一些具体工作的计划出来或汇报一下工作情况，并时常带领小组长开开激励大会，让小组长时刻保持一定的压力，这有助于小组内部的自主学习进步。最后需要有一个像之前徐总那样的“闲人”去适当的协助他们把工作做好。领导要做的不是去管所有人，而是去管几个关键的人，否则领导什么都管，真的会很累。 市场部分组措施仍有必要更完善的坚持执行下去，这是提高市场部同事工作积极性的一个有效手段。

例二：《十做十不做，十说十不说》提出之后的后续工作展开问题。 十做十不做，十说十不说;相信老板您在想这40条条例时应该也是花了一番功夫的，不过在想出这些条例之后，我相信您应该也没有想过后续该怎么围绕这40条去展开工作。个人觉得像这种文化类的东西，最好能组织公司的一些员工一起去讨论，共同讨论出来的东西基本上就是大家都会比较认可的东西，符合大家的价值观，这样大家接受起来也比较快，在实施的过程中也不会感觉有困难，而且我相信大家也会积极参与到这种自己讨论出来的东

西中来。否则，您主观的站在自己的角度以及公司的角度去想了这些条例，但是员工根本就不愿意去接受去执行，这对您来说岂不也是一种时间浪费! 所以，在以后的工作中，我建议老板您最好在有了切实可行的方案之后再去公布将要实施的决定，否则，决定一开始实施之后没了下文，只会给员工带来不好的影响，而且这同时也会给您个人的威信带来影响!

对提高公司员工工作积极性的一个建议

人之所以浑噩，我觉得最主要的原因是人没有目标，或者目标不明确，不强烈。针对这一点，我建议公司举办一场以{《我有一个梦想》——明年的今天我将站在“这里”}为主题的活动，以此来唤醒大家的梦想，点燃大家曾经有过的激情。

活动流程大致框架：

一、前期准备： 活动开始前一周大会上，宣布下周将举办的主题活动，并要求每一位员工把自己的梦想写出来，在下周的活动上，每位员工都要上台谈谈自己的梦想，并且每位员工要给自己做一个一年的规划，阐述希望一年之后的自己在某些方面将达到一个什么样的程度。(PS：梦想内容分为三大块：1、自己在非工作中的梦想(比如想去哪里旅游，想做什么事情等)，2、在工作中的梦想(即在工作中我希望自己能达到什么样的一种高度，我将为我所希望达到的高度去怎样行动)3、员工剖析自己的现状，如果想要实现梦想，以现在自己的状态是否能够达到梦想彼岸。) 另外，领导作为公司的代表也要准备一份关于公司未来发展以及公司想要达到某种规模的梦想陈述(即公司的愿景)。

二、活动当天： 主持人开场阐述本次活动的目的，然后领导上台发表关于自己的梦想以及对公司未来的构想，接下来员工按照顺序上台发表关于自己的梦想。最后领导总结，借此机会说一些激励大家的话!最后最好能带领大家宣誓一段能反映团队深层次价值观的企业宣言。(这段宣言必须在开会之前的一段时间就

提出来，并且让大家都知道，否则活动时才说出会显得有点突兀。) 以下是我比较崇拜的一个广告人的公司的宣言，读起来很让人振奋。可以借鉴一下，然后写出一段符合我们本公司特色的企业宣言：

我们拒绝平庸/我们拒绝驯化/没有好创意就去死吧/宁做旷野里奔啸的狼/不做马戏团里漂亮的老虎/我们的策划已不满足于客户的认可/更要求客户的成功/好方案得不到完善的执行/我们一样愤怒/因为我们渴望成为英雄!

活动目的：

1、通过本次活动，可以让员工自己好好反思一下自己的工作状态。

2、通过本次活动，可以深入了解到每位员工对自己未来的规划。通过规划的内容可以看出每位员工对自己对公司负责的态度。因此可以通过本次活动，筛选出公司重点培养的对象，对于那些没有想法的同事，可以在以后的工作中用其他方法加以引导对待。

3、大家都把梦想说出来之后，在以后的工作中，如若自己没能按照自己说的去做，在大家的“相互监督”之下也会感觉有些羞愧，并且可以通过此次活动更好的了解到一个员工的真正品质，“一年之后我将站在“这里””将会成为检验员工工作好坏的一个标准。

4、公司的梦想，员工的梦想，梦想汇聚在一起，力才能往一个方向使。通过这次活动，要让大家明白，只有公司与个人相互协助，相互促进，彼此才能共同进步。

5、在不违反公司经营战略及不损害公司利益的情况下，让员工知道，公司和员工站在统一战线，公司会尽可能的协助员工实现自己的梦想(成就了公司也就成就了个人，反过来，成就了个人，也就成就了公司)，让员工觉得自己在这个公司还是有发展前景的!

6、通过此次活动，拉近员工与员工，员工与公司的距离! 如果公司采纳这个建议，打算做这样一场主题活动，我希望公司能够认真的对待，并且在准备充分之后再去做，否则流于形式的活动只会让员工多了一份饭后谈资!

最后，我建议公司能够设立一个公司建设贡献基金，多多鼓励员工主动提出他们眼中公司存在的问题，对于比较好的建议，并且公司会采纳的建议，给与提出建议的员工一定的奖励。这么做的好处是能够让领导更加客观的认识到公司的现状，这有助于公司正确的制定企业战略以及建立能够真正影响大家的企业文化。

路漫漫其修远兮，无论是个人想改变还是公司想改变，都不是一件容易的事情。但我仍然希望在以后的工作中仍能够与领导与公司共同进退!

**辞职给公司的建议范文 第十三篇**

经过思考，李先生决定采用兼并策略，再次向王总建言倡行。

他对王总说，真正意义上的领导权威包含着技术权威和管理权威两个层面，王总的技术权威牢固树立，而管理权威则有些薄弱，亟待加强。王总听后，若有所思。

李先生巧妙地兼并了王总的立场，结果获得了成功。后来，王总果然越来越多地把时间用在人事、营销、财务的管理上，企业的不稳定因素得到控制，公司运营进入了高速发展状态，李先生的各项工作也顺风顺水，渐入佳境。

从李先生的经历，我们可以得到很好的启发：兼并上司的立场，的确不失为向上司提意见的上等策略。首先，它没有排斥上司的观点，而是站在上司的立场上，最终是为了维护上司的权威，出发点是善意良性的；其次，这种策略是一种温和的方式，能够充分照顾上司的自尊，易于被上司接受，效率较高；另外，它需要很强的综合能力，需要很高的社会修养，并非轻易能够针对不同情况，不断提出有效率的兼并上司立场的意见，久而久之，自己个人的领导能力亦会迎风而长，甚至来一个飞速提升。

将“意见”转化为“建议”

在适当的时候向你的上司提几点“建议”，它不仅包括了你所要提出的意见，而且指出了解决问题的方案。

注意以下几个问题，它们直接影响你建议的效果：

一、选择适当的时机

这里主要照顾到你的上司的心情。请记住他也是个普通人，当公务缠身、诸事繁杂时，他未必有很好的耐心随时倾听你的建议－尽管它们极具建设性。

二、关注对方，恰当举例

谈话时应密切注意对方的反应，通过他的表情及身体语言所传达的信息，迅速判断他是否接受了你的观点，并视需要而适当地举例说明，以增强说服力。

三、态度诚恳，言语适度

注意说话的态度和敬语的运用，恰到好处地表达出你的意思，由于你的坦率和诚意，即使对方不完全赞同你的观点，也不会影响到他对你个人的看法。

限用一分钟发表

如果你向上司提意见的话，你认为多少时间比较合适？

上司一般来说都对长的意见感到不耐烦。如果你能在1分钟内说完你的意见，他就会觉得很愉快，而且如果觉得“有理”，也比较容易接受。反之，倘若他不赞同你的意见，你也不会浪费他太多的时间，他会为此感谢你。

如果想再具体界定一下的话，那么最好将你的语速保持在每分钟300个字的标准，比这个标准慢就显得过于缓慢。

否定也是意见的附属品

向上司提意见，如果马上获得认可，事情就很简单。不过，一般而言，不认可的情况比较多。毕竟提意见的对象是你的上司，是否接受你的意见他当然需要慎重考虑。

当意见被“我不赞成”或“这不合适”等驳回时，有些人往往心灰意冷。其实，因为一两次的意见被否决就责难上司，而放弃自己的努力与心力是一种非常愚蠢的做法。向上司提意见应该抱着“否定也是意见的附属品”的合理想法，要勇于碰壁。当然仅仅做到这一点还是不够的，还应该在你的意见的内容上、方式方法上下功夫。

首先在内容上，既然是提意见，就必须言之有据。不仅要把自己的意见表达出来，还要以大量的数据材料为依据，使意见站得住脚，否则一旦让上司问倒了，就容易造成信口开河的负面影响。

其次，意见的内容没问题了，还要注意提意见的方式方法。向上司提意见本非坏事，但如果过于“热心”，会使自己“冲”过头，上司必定会认准你是个麻烦制造者，不会接受你的意见。此时，你切记不要过于自作主张而忽视了上司周遭的人际环境以及时间安排。

“企望往高处爬的人，应该踩着谦虚的梯子。”这是莎士比亚的名言。想要自己提出的意见得到上司的尊重和认可，最好把这句话牢记心头。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找