

最新向公司提建议 公司心得体会和建议(大全8篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？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。

向公司提建议篇一

公司是一个大家庭，每个人都在这里为了一个共同的目标而努力。经过一段时间的工作后，我对于公司的管理、文化、沟通等方面有了一些体会和感悟。

第二段：关于公司的管理

公司的管理对于一个公司的发展至关重要。在我的观察中，公司的领导一直在努力创新和改进管理方法，例如采用新的管理软件、举行员工培训、加强沟通等等。这些举措都起到了积极的作用，让我们能够更高效地完成工作，更加清楚地了解自己的工作重点。

第三段：关于公司的文化

公司的文化就像一种精神的纽带，将员工们紧密地联系在一起。在我的感觉中，公司的文化是开放、积极、创新的，这种文化在日常工作中能够激发我们的热情，让我们更容易地融入团队。同时，公司的领导也在不断推出新的文化建设活动，例如举办文化节、成立团队俱乐部等等，从而加强了员工们的凝聚力和参与感。

第四段：关于公司的沟通

公司的沟通是非常重要的，它能够让公司内部的信息更加流畅，让员工们彼此更好地理解 and 沟通。在我的看法中，公司的沟通还有待提高，例如管理层与员工之间的沟通可以更加频繁、密切。同时，公司应该进一步完善沟通方式，如推出更好的沟通平台、举办有效的沟通培训等等，从而让沟通更加直接和有效。

第五段：建议和总结

作为一个员工，我想提出一些建议和总结。首先，希望公司能从员工角度出发，更加密切地关注员工需求，尤其是关于工作环境、学习机会等方面。其次，建议公司继续创新、完善管理、文化和沟通等方面，从而让公司在未来的发展中更加稳健和繁荣。最后，感谢公司对我的支持和培养，我相信在未来的工作中，我会继续发挥自己的优势，为公司发展做出更多的贡献。

总之，公司的管理、文化和沟通是公司发展的重要因素，每个员工都应该在这些方面做出自己的努力和贡献。通过对公司工作的观察和反思，我们可以加深对公司的理解，提出更好的建议和建设性意见，为公司发展做出自己的贡献。

向公司提建议篇二

作为一名员工，我认为公司的成功不仅仅取决于其商业实力，更重要的是公司的心态以及对员工的关怀。在我的工作经历中，我曾经遇到过几家公司。其中一些公司只注重自己的利益，忽略了员工的感受和需求。而现在的公司则不同，他们坚持员工为本，注重每一个员工的成长和发展，让我们感受到被重视的感觉。这种身心居安的感觉不能用金钱来衡量，但却是员工效率和公司业绩提高的重要因素。

第二段：公司对员工的关怀

在现在的公司，除了给员工提供舒适的工作环境和协作氛围外，还关注员工个人的所需和所想。每月的员工聚餐，公司的定期性质检以及对员工医疗保险的补充等都让员工感受到归属感和安全感。除此之外，公司还鼓励员工进行培训和职业规划，并有明确的晋升渠道和提升方式，这让我们感到工作不仅是打工，更是一段充满发展的旅程。

第三段：建议及反思

作为一名员工，我认为公司能够取得今天的业绩也离不开我们的努力和贡献。但我们也应该承认公司还有不足之处，例如公司在领导力方面还需要进一步完善，对于部门的沟通和协作还有待加强等。同时，公司在招聘时应该注重员工的能力和实际个人表现，而非仅仅看重学历和工作经验。最后，我建议公司在今后的经营中继续保持对员工的关爱和尊重，并思考更多创新发展的机会，以便更好地面对未来的挑战。

第四段：对公司未来的期待

作为一名员工，我希望公司能够持续发展壮大，成为更大的品牌和公司。我希望公司能够继续关注员工个人的发展和成长，为员工提供更好的工作环境和更多的培训机会，帮助我们在职业生涯中更好地实现自我价值。我还希望公司能够继续创新，并选择适当的时机行业拓展，开拓新市场和新业务，以进一步扩大公司的影响力。

第五段：总结

总之，作为一名员工，我深知公司的重要性，也深刻感受到公司的关怀和重视。我相信，在这样的公司里工作，不仅仅可以获得满足感和成长感，也可以更好地实现个人和公司的目标。我希望公司可以保持良好的发展势头，继续以员工为本，秉承合理的原则和经营理念，开拓更好的未来。

向公司提建议篇三

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、政策分析和企业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，核心员工用心性受挫

向公司提建议篇四

沟通是企业组织的生命线。管理的过程，也就是沟通的过程。通过了解客户的需求，整合各种资源，创作出好的产品和服务来满足客户，从而为企业和社会创造价值和财富。

企业是个有生命的有机体，而沟通则是有机体内的血管，通过流通来给组织系统提供养分，实现机体的良好循环。管理沟通是企业管理的核心内容和实质。

一、没有沟通就没有管理

我很信奉这个观点：管理不是门艺术，也不是科学，而是实践，通过业绩目标的最终完成来体现企业的价值。企业管理有四种职能：计划、组织、领导、控制，而贯穿在其中的一条主线即为沟通。沟通为实现其管理职能的主要方式、方法、手段和途径。

没有沟通就没有管理，没有沟通，管理只是一种设想和缺乏活力的机械行为。沟通是企业组织中的生命线。好像一个组织生命体中的血管一样，贯穿全身每一个部位，每一个环节，促进身体循环，提供补充各种各样的养分，形成生命有机体。

企业的日常管理工作离不开沟通。日常管理工作即业务管理，财务管理、人力资源管理，全部借助于管理沟通才得以顺利进行，业务管理的核心是在深入了解顾客和市场的基础上，向企业的目标市场和目标顾客群提供适合其综合需要的服务和产品，而与市场进行互动，就需要沟通。财务管理中财务数据的及时获得和整理，分析，汇总，分发、传送，更是企业管理层监督企业运行状态的权威依据，为典型的沟通行为。人力资源管理更是直接以一刻也离不开沟通的人为管理对象，只有良好的管理沟通才能打通人们的才智与心灵之门，激励人，挖掘人的潜能，更好的为企业创造价值。

管理沟通是创造和提升企业精神和企业文化，完成企业根本目标的主要方式和工具。管理的最高境界就是在企业经营管理中创作出一种企业独有的企业精神和企业文化，使企业管理的外在需求转化为企业员工自在的观念和自觉的行为模式，认同企业核心的价值观念和目标及使命。而企业精神与企业文化的培育与塑造，其实质是一种思想、观点、情感和灵魂的沟通，是管理沟通的最高形式和内容，没有沟通，就没有对企业精神和企业文化的理解与共识，更不可能认同企业共同使命。

管理沟通更是管理创新的必要途径和肥沃土壤。许多新的管理观念，方法技术的出台，无不是经过数次沟通，碰撞的结

果，以提供企业管理共同效率与绩效为目的，其根本目的是提高管理效能与效率。

某种意义上讲，现代企业管理就是沟通，沟通的确就是现代企业管理的核心，实质和灵魂。

二、建立内外部沟通机制

三、知道管理沟通的重要性后，不仅仅停留在理念层面，而应落实到执行层面，必要通过内外部沟通机制来协助执行，以执行到位，效果更好。

管理沟通分为外部沟通和内部沟通

金融机构等，建立良好关系，争取社会各界支持，创造好的发展氛围；二是企业导入cis企业形象识别系统，把理念系统、行为系统、视角系统进行有效整合，进行科学合理的传播，树立良好企业形象，提高企业的知名度，荣誉度，资信度，为企业腾飞和持续发展提供好的环境。

绕企业各项指标的完成统一等执行。通过月会、周例会、调度会、座谈会，班前班后会等形式，快速地将信息进行有效的传递，使大家按计划有条不紊进行，步调一致，方向目标明确，通过工作效率和效能，使目标完成得到保障。二是针对公司全体员工展开“合理化建议”活动，设立合理化建议箱和合理化建议奖。无论是技术改造、成本控制、行政管理等各领域，全面展开。从为企业发展到献计献策，树立主人翁精神，获得好的效果，从经济各个角度收获很大。三是建立公司内部刊物，每月一期，发致公司各个层面，把公司生产经营动态进行有效汇总，整合公司信息，统一全体员工思想。各车间定期办黑板报，报纸专栏，丰富职工精神生活，同时也是沟通的一种形式。五是把每周定为公司“沟通日”。公司总经理的门是敞开着，欢迎各阶层员工进行沟通谈话。无论是意见和建议一并笑纳，快速做出改进，了解各阶层员

工的需求动态，尽可能满足他们，真正实现“以人为本”，提高员工满意度，把员工当作绩效伙伴，而非“打工者”雇员，形成命运共同体。而非单纯利益共同体。六是每月集中给该月过生日的员工送上总经理签名的贺卡和礼物，使员工感受到企业大家庭的温暖让他们一心一意的为公司做贡献，这样也提升了对公司的忠诚度和凝聚力，还有定期举办各种活动使大家干得起劲，玩得开心点觉得自己与公司密不可分，人企合一，共同成长，把公司当成自己创业、施展才能的大舞台产生良好的效果。

三、如何使共同更顺畅

有资料表明，企业管理者70%的时间用在共同上，开会、谈判谈话，做报告是最常见的沟通方式‘对外拜访、约见等，另外企业中70%的问题是由于沟通障碍引起的，无论是工作效率低，还是执行力差，领导力不高等，归根结底都与沟通有关。因此，提高管理沟通水平显得特别重要。

那么如何使沟通更顺畅呢？

(一) 9让管理者意识到沟通的重要性。

沟通是管理的高境界，许多企业管理问题多是由于沟通不畅引起的。良好的沟通可以使人际关系和谐，顺利完成工作任务，达成绩效目标。沟通不良则会导致生产力品质与服务不佳，使得成本增加。

(三) 公司内建立良好的沟通机制

(三) 从头开始抓沟通

企业老总是个相当重要的人物。老总必须以开放的心态来做沟通来制定沟通机制。公司文化即老板文化，他直接决定是否建立良好机制，构建一个开放的沟通机制。老总以身作则

在公司内部建立起“开放的分享的”企业文化。

(四) 以良好的心态与员工沟通

与员工沟通必须把自己放在员工同等的位置，“开诚布公”“推心置腹”“设身处地”，否则当大家位置不同就会产生心理障碍，致使沟通不成功。沟通应抱有“五心”即尊重的心、合作的心，服务的心，常说的心分享的心，只有具有这“五心”才能使沟通效果更佳，尊重员工，学会赏识员工，与员工在工作中不断的分享知识，分享经验，分享目标，分享一切值得分享的东西。

管理其实很简单，只要与员工保持良好的沟通，让员工参与进来，自下而上，而不是自上而下，在企业内部形成运行的机制，就可以实现真正的管理。只要大家目标一致，群策群力，众志成城，企业所有的目标都会实现。那样公司赚的钱更多，员工也会干得更更有劲，更快乐，企业将会越做越强，越做越大，为社会创造的财富也就越多。

建议人□xxx

xxxx年xx月xx日

向公司提建议篇五

在我加入这家公司的一年多时间里，我对公司的运营和管理有了更深入的了解和体会。在这里，我不仅学到了丰富的知识和技能，也积累了宝贵的工作经验。在这篇文章中，我将分享我对公司的心得体会和一些建议。

首先，公司特别强调团队合作。在我刚加入公司的时候，就深深感受到了这种文化的重要性。公司鼓励员工之间互相帮助、沟通和合作。我曾经参与过一个重要的项目，这个项目需要不同职能部门的员工协同工作。通过与团队成员密切合

作，我体会到了团队协作的力量。每个人都能发挥自身的专长，充分发挥团队的整体效能。因此，我认为公司的强调团队合作是明智之举，并建议在今后的工作中继续加强团队合作的培养和激励。

其次，公司非常注重员工的发展和培训。我很幸运地获得了很多培训的机会，这让我深感公司对员工的关心和重视。培训不仅帮助我提升了工作技能，还拓宽了我的视野。通过培训，我了解到了行业的最新动态和趋势，提高了自己的专业知识。此外，公司还鼓励员工申请外部学习机会，支持员工继续深造。这种鼓励和支持让我感到公司对员工发展的真诚关怀。我认为公司应继续保持对员工发展的关注和投资，为员工提供更多的学习和发展机会。

再次，我认为公司的领导团队非常重要。在我与不同领导合作的过程中，我可以看到不同的领导风格和管理方式。一位好的领导应具备良好的沟通能力、团队合作意识和决策能力。一位好的领导应该能够与团队成员建立良好的沟通和信任，鼓励员工的创新和发展。一位好的领导应该能够以身作则，成为团队的榜样。在今后的工作中，我建议公司注重领导层的培养和提升，确保公司能够有良好的领导来推动团队的发展和成功。

此外，公司的内部氛围和企业文化也是我对公司的印象深刻。公司鼓励员工在工作中发挥自己的创意和个性，提倡开放式的交流和合作。公司定期举办各种活动来增强员工之间的联系和凝聚力，提高工作的积极性和团队合作精神。这种积极的工作氛围和友好的企业文化让我感到非常舒适和愉快。我认为公司应该继续保持这种积极的工作氛围，通过不断开展员工活动和丰富的福利措施，为员工打造一个良好的工作环境。

最后，我想就公司的发展和竞争优势提出一些建议。随着市场的竞争越来越激烈，公司应不断提升自身的竞争力。首先，

加强市场调研和客户需求的了解，及时调整产品和服务。其次，加强技术创新和研发能力，提高产品的品质和市场占有率。此外，公司还应积极拓展业务领域和市场渠道，使公司能够更好地适应市场变化和需求。

总之，通过一年多时间的工作经历，我对公司的运营和管理有了更深入的了解和体会。我亲身感受到了公司强调团队合作、关注员工发展、重要的领导团队和积极的企业文化。同时，我也对公司的发展和竞争优势提出了一些建议。希望公司能够继续保持并改进这些优点，提升自身的竞争力，取得更好的发展。

向公司提建议篇六

公司申请把股票上市的原因往往因公司、投资者及管理层的分析不尽相同，但不论上市的原因如何，公司获得上市地位一般有如下好处：

2、增加股东结构，使公司在股票买卖时有较高的流动性；

5、通过股票市场的信息披露、治理要求，改善公司的管理效率、规避代理人道德风险。

内地股票市场有上海证券交易所和深圳证券交易所，深圳证券交易所又有中小企业板，但从上市工作及发行要求来看，目前没有区别，只是根据发行规模确定上市的地点。目前证监会已经发布创业板上市规则的征求意见稿，预计今年9月份将有第一批创业板公司成功上市。

目前内地证券市场有关股票公开发行上市条件：

(2) 生产经营符合国家产业政策；

(5) 公司资产质量良好，资产负债结构合理，盈利能力较强，

现金流量正常；

(8) 发行前股本总额不少于人民币3000万元；

(10) 最近一期末不存在未弥补亏损；

(12) 募集资金应当有明确的使用方向，原则上应当用于主营业务。募集资金数额和投资项目应当与公司现有生产经营规模、财务状况、技术水平和管理能力等相适应。募集资金投资项目应当符合国家产业政策、投资管理、环境保护、土地管理以及其他法律、法规和规章的规定。公司应当建立募集资金专项存储制度，募集资金应当存放于董事会决定的专项账户。

具体来说内地股票市场从改制上市的基本业务流程来看，一般要经历股份有限公司设立、上市辅导、发行申报与审核、股票发行与挂牌上市等阶段。

企业申请发行股票，必须先发起设立股份公司。股份公司的设立

是否规范，直接影响到发行上市的合规性。

1、改制与设立方式，有新设设立，即2个以上发起人出资新设立一家股份公司；改制设立，即企业将原有的全部或部分资产经评估或确认后作为原投资者出资而设立股份公司；有限责任公司整体变更，有限责任公司整体变更为股份公司。

2、改制与设立程序

(1) 发起人制定股份公司设立方案；

(2) 签署发起人协议并拟定公司章程草案；

(3) 发起人认购股份和缴纳股款；

- (4) 聘请具有证券从业资格的会计师事务所验资；
- (5) 召开创立大会并建立公司组织机构；
- (6) 向公司登记机关申请设立登记。

原有限责任公司的股东作为拟设立的股份公司的发起人，将经审计的净资产按1：1的比例投入到拟设立的股份公司。

股份公司在提出首次公开发行股票申请前，应聘请辅导机构进行辅导，按现有规定，辅导期没有最低要求，只要保荐机构认为已经符合上市条件，可以随时申请当地证券监管局验收。

上市辅导的主要内容：

- (1) 督促股份公司董事、监事、高级管理人员、持有5%以上（含5%）股份的股东（或其法定代表人）进行全面的法规知识学习或培训。
- (2) 督促股份公司按照有关规定初步建立符合现代企业制度要求的公司治理基础。核查股份公司在设立、改制重组、股权设置和转让、增资扩股、资产评估、资本验证等方面是否合法、有效，产权关系是否明晰，股权结构是否符合有关规定。
- (3) 督促股份公司实现独立运营，做到业务、资产、人员、财务、机构独立完整，主营业务突出，形成核心竞争力。督促股份公司规范与控股股东及其他关联方的关系。
- (4) 督促股份公司建立和完善规范的内部决策和控制制度，形成有效的财务、投资以及内部约束和激励制度。督促股份公司建立健全公司财务会计管理体系，杜绝会计造假。

(5) 督促股份公司形成明确的业务发展目标和未来发展计划，制定可行的募股资金投向及其他投资项目的规划。

(6) 对股份公司是否达到发行上市条件进行综合评估，协助开展首次公开发行股票的准备工作的。

1、股票发行

不同发行方式下的工作有所不同。一般来说主要包括：刊登招股说明书摘要及发行公告。发行人通过互联网采用网上直播方式进行发行路演（也可辅以现场推介）。投资者通过各证券营业部申购新股。证券交易所向投资者的有效申购进行配号，将配号结果传输给各证券营业部。证券营业部向投资者公布配号结果。主承销商在公证机关监督下组织摇号抽签。主承销商在中国证监会指定报纸上公布中签结果。

向公司提建议篇七

尊敬的x总：

您好！

上次我们交流之后，我对公司的业务范围，以及财务状况，有了一个初步的了解，现就x总提出的三个方面，谨慎的提出我的几点建议：

1、 对内内控方面：

对内，我们除了项目预算之外，还需要建立健全完善的内部预算机制，对于管理费用，销售费用的控制，我们需要有年度财务预算，季度的，月度的，每个所属部门，都需要定期的上报本部门本月度的财务预算和资金计划，使得一切费用的发生，是在预算之内，特殊情况需要超出预算的，必须经过部门负责人和公司领导审查，通过之后，才可以发生。对

于管理费用中的特定项，比如业务招待费，差旅费等等的发生，应当先申请，控制在在在规定额度之内。

2、 对外融资方面：

首先，我不是非常的了解公司当前的资产负债率，当然，如果传统的融资模式已经考虑过了，那么，我们现在可以考虑项目担保的融资模式，目前我接洽的并且关系非常亲近的融资机构有瑞桥担保，新华信托，华夏银行加州支行等。对于反担保措施的考虑上，不是大的问题，我们最近才做了一个1000万的担保贷款，担保公司和银行的合作业务之中，我们可以利用担保公司的需求，借我们的项目，去实现这个融资，比如，担保公司也需要从银行融资出去，他们的主要业务，就是对外放息，我们与担保公司合作，贷出的资金，各用一半或者是各用一部分，这就是担保公司的需求，在这样的合作模式之下，反担保措施，就会成为一个形式化的东西，当然，这样就要求项目必须可靠，对于还款的保障必须严格。目前，就我了解的公司状况来说，不必走信托渠道去融资，一个原因，是规模不能达到信托的要求，再者是信托融资成本过高。

3、 内部团队建设：

内部一个完整的财务体系，需要设立这几个岗位：主办会计，主要负责公司内部全面的财务核算，根据既定的公司财务制度，审核所有成本费用，参与审核内部预算及项目预算，参与审定资金计划，编制公司全面经营的财务报告，定期提交公司总经理和董事长关于公司经营的财务成果报告；根据预算和资金计划，提出资金使用的预警报表，以及内部财务档案的管理；对外会计，主要负责纳税申报，融资报表的编制，配合会计师事务所完成公司的融资审计报告以及年度审计报告，参与内部预算和项目预算的核价工作；负责公司对外销售发票的开具等等；预算员，负责编制项目预算，和公司财务预算，一方面根据定额，但也要结合市场的实际情况，编制的预算，

最大可能的贴合市场实际，参与材料的实际市场核价，并签署意见，出纳，主要银行现金事务，现金银行日记账等等，日常费用的收支，定期与会计核对，配合公司内部审计，包括现金银行帐的审计工作；财务总监，负责编制公司的年度，季度财务的预算，确定对外融资的方案，指导会计完成融资机构所需要的资料，审核成本，费用，审核内部财务报告，审定资金计划；对于应收，应付等款项的管理等等。

这样的财务团队组合，要能相互配合，财务工作，尤其在融资方面的工作，需要和公司行政等部门密切配合的，因此每个岗位都需要有良好的沟通能力和协作精神，作为财务管理岗位应和公司领导紧密沟通，因为每个岗位都需要在职责明确，制度明确的基础上，才能做的更好，怎么分工，怎么协作，这是领导层在制定游戏规则上，应该多方面考虑的问题，建立起良好的协作平台，团队的战斗力就会提升，工作的效率，也才能够提高。

以上，是对x总提出的三个问题的简要回答。当然，财务管理方面，还有不可或缺的一个方面，就是税筹，因为在上次和x总的交流中，我知道，整个公司是多元化的公司，在这个方面，我想，一定会有税筹的空间，但是对于这个问题，我的建议，是聘请税务师事务所，给我们做一次全面的税务策划，找出其中可以利用的税筹空间，税务筹划，我个人认为，这不一个人能完成的事情，集思广益，一次性支出，长久性受益，因此，专业的团队，做出的方案，我会认为，是相对准确有效的。

__x(呈)

向公司提建议篇八

商店负责人：赵__；

商店名称：__副食干果店；

经营业态：食杂店；

指导时间：20__年__月

二、案例背景

_____副食干果店位于____一家食杂店，主营烟酒、粮油和副食，

消费者以周围居民和农民为主。销售结构较低，主要销售兰州系列、大青山、黄山系列，云烟系列等消费者熟悉的中低档卷烟。日常经营者40岁左右，经营方式保守，消费者要什么品牌该零售户就购进什么品牌，不懂得分析核算，对新品牌总是持观望态度，对于商品的更新换代不是主动购进培育、销售，而是等顾客上门购买的时候才购进。只注重经营一些畅销的紧俏品牌，但这些品牌限量供应或者断货的时候进货量和销售额大幅下降。

三、客户分析

1、商圈类型分析：客户经营位置位于国道路段，经营位置优越，人口流动频繁，对卷烟等快速消费品有较大需求。

2、消费群体分析：由于主营粮油零售业务，卷烟饮料属于兼营，经营面较窄、卷烟饮料摆放不醒目等原因，消费顾客群体相对比较单一。卷烟消费群体主要为购买生活用品的附近居民，很少有顾客上门专门购买卷烟。

3、经营特点分析：卷烟经营品种较少，且都是成条放于货架上，卷烟出样效果较差，未明码标价，因卷烟经营份额所占总收入比重较小，客户的卷烟商品知识淡薄，导致客户的卷烟经营重视度不高。

经过以上几点分析发现该客户经营位置优越，所处商圈类型

对其提升卷烟经营获利水平优势显著。只是由于其对卷烟不重视，主营定位较窄，经营方式不当，造成了目前卷烟经营成了可有可无的陪衬。

四、措施落实

针对上述情况，为该客户制定了经营指导，措施和建议如下：

- 1、拓宽经营定位：帮助客户对主营产品和兼营商品进行盈利分析，建议合理利用经营资金，对兼营商品也要充分重视，在资金投入、店面陈列区域、柜台摆放面积等各方面给予充分重视，以增加盈利。
- 2、开辟卷烟专区：建议客户配置卷烟专架，调整卷烟陈列，扩大卷烟经营面积。积极推荐适销品牌，增加经营卷烟个数，注重卷烟出样效果和明码标价。同时，向客户宣传卷烟经营政策和烟草商品知识，提高客户卷烟经营重视度，配合度。
- 3、该零售店的经营者的腿脚患有残疾行动不便，所以帮助客户使用网络订货，享受便利快捷地订货服务。

五、客户经营成效

从今年__月份开始重点拜访，该客户的卷烟经营水平与上一季度相比得到了显著的提升。卷烟品种从__月份的19个增加到了现在的30个品种，新品和重点培育品牌的上规率也得到了大幅提升。经营陈列由摊位调整为专柜，经营卷烟份额更是由20%增长到40%，并且积极配合公司政策成为烟草企业的忠诚客户。