# 总经理季度工作总结5篇

来源：网友投稿 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-07-16

*总经理季度工作总结5篇范文工作总结就是把一个时间段的工作进行一次全面系统的总检查、总评价、总分析、总研究，并分析成绩的不足，从而得出引以为戒的经验。下面是小编为大家精心整理的总经理季度工作总结5篇，希望对大家有所帮助。总经理季度工作总结篇1...*

总经理季度工作总结5篇范文

工作总结就是把一个时间段的工作进行一次全面系统的总检查、总评价、总分析、总研究，并分析成绩的不足，从而得出引以为戒的经验。下面是小编为大家精心整理的总经理季度工作总结5篇，希望对大家有所帮助。

**总经理季度工作总结篇1**

尊敬的陈董事长、亲爱的同事们：

大家下午好!今天我们全体沣盛人在这里欢聚一堂，我非常高兴能够在这个既温馨又祥和的时刻和大家共同回顾过去，展望未来。新春伊始，万象更新。我们告别了忙碌而丰收的20\_\_年，迎来了令人期待的20\_\_年，首先请允许我代表公司向大家拜个早年，恭祝各位：

龙年吉祥、身体健康、工作顺利、家庭幸福!

回想20\_\_年公司创立之初，公司仅有35个人。人手不足，条件不好，环境不良，渠道不通，业务困难，竞争激烈，是当时的一个残酷现实，真是应了“万事开头难”的俗话。但是，正是凭着明确的目标，坚定的信念，彼此的信任，互相的吸引，大家坚持下来了。人手不足，就一人顶俩;条件不好，就创造条件;环境不良，就苦中作乐;渠道不通，就攻坚拓展;业务困难，就踏破铁鞋;竞争激烈，我们就勇于竞争，因为没有竞争的事业是没有前途的事业!融合团队的智慧，公司一步一步的壮大起来，发展至今总计已有100多余人，也锻炼出了一批骨干力量。在这里我郑重承诺：公司永远不会忘记你们以及你们曾经为公司做过的重要贡献，你们将可以得到更多的成果分享!诚然，公司更需要你们作为榜样，带动更多的新生力量，密切融入到公司团队中来，为公司的发展壮大作出新的贡献，创造新的成就!

我们曾经取得的成绩是值得肯定的。但是，我们要重新审视当前的行业环境，国家已着手对房地产行业作新一轮的宏观调控，各种缩紧政策随时可能出台，整个行业都存在较大的不可预测的风险性，由此带来的市场压力将会增大，竞争会更加激烈，市场不容乐观。然而，我们也要看到中国房地产行业的巨大潜力和深度市场：国家进一步推动的城镇化改造，以及城镇化过程中个人对住房的需求，决定了商业广场、写字楼、商住房等地产产品的刚性需求;而且，惠州市的市政路桥修建、改建正是方兴未艾，这是一个长期的工程，在未来数十年内都需要持续推动。因此，我们既要在市场的寒冬中感受到危机的存在，也要看透本质透析行业发展的前景，我们更要抓住机会推动促进公司进一步发展壮大!

过去的20\_\_，在公司全员的共同努力下，我们取得了可喜的成绩。我们完成了电器城、百丘田、稔山稔石项目、亚婆角一期合作项目完成了前期81%手续、207道路改造完成工程进度80%。与此同时，我们顺利开展了208、209道路改造工程、天和家园项目、亚婆角二期项目征地工作和空壳山中通龙源项目前期开发工作，皇庭假日酒店的装修也接近尾声。在过去的一年，我们公司的规章制度得到了进一步的建立与完善，企业文化得到了进一步的塑造，员工的工作理念也得到了进一步的提升;过去一年，公司也涌现出了许多任劳任怨、埋头苦干的好员工，通过共同的努力，使公司赢得了社会各界的认可。我为有你们这样的同事感到骄傲，并为自己能为沣盛这样具有实力、富有朝气、永葆竞争力的公司服务而感到自豪。总而言之，在过去的一年，我们不但取得了新的成绩，也赢得了新的荣耀，这将为我们赢得新的发展打下坚实的基础。

然而，成绩只属于过去。公司要壮大，管理就迫切需要提升，人员的综合素质和业务技能亦同时需要加强，个人应主动提高标准要求，才能顺应公司的长远发展。我们更要审查自己，发现不足，提出问题，并彻底解决问题!

**总经理季度工作总结篇2**

管理有问题，合作方有意见，员工有建议，没有一个良好有效的反映和申诉渠道，从而无法与主管部门或公司领导建立衔接，信息无法有效传递，方案提案无法上报，导致问题一直存在或重复产生。从而积小成多，本来是小问题，却因处理的不及时，形成大问题而变得更加棘手，更难解决。 20\_\_年，我们可能有2-3个新增项目要正式启动。项目任务的加重以及公司提升经营管理的内在需求，都促使我们要下定决心快速的做出相应的变革，对于以上各类问题进行整理、整顿、解决。我们要逐步建立起系统的管理体系，加大规范管理力度，理顺各业务流程，强化各部门职能管理，明确各岗位职责，切实体现各司其职，各负其责。要做到工作有计划，方案有分析，执行有标准，过程有监督，结果有总结。具体要求是：

一、完善组织机构设置

组织改革迫在眉睫，势在必行。根据机构设置的战略领先性原则，我们的机构改革必须以公司现状为出发点，以未来发展为着眼点，以科学有效为关键点，建立以基于目前公司经营管理需要，放眼公司战略规划及未来发展的发展型组织机构。目前，机构设置已经初具雏形，但仍然需要进一步作充分的研究、讨论、验证，必要时也要各部门负责人参与进来，充分听取你们的意见、建议，以便各职能部门能明确公司的战略规划和发展目标，同时进行战略目标分解，促进各部门更好的规划、执行本部工作任务，从而更好的理解、支持、适应并推动公司整体管理的提升。

二、加强业务流程建设

公司的业务流程建设，应由业务主管部门为主导，由行政部门来组织，业务关联部门来协助，通过共同研究讨论、共同配合来完成流程建立。最终把各个关键业务流程综合起来，编制公司业务流程手册，今后一切工作按照流程、程序来推动。

三、深化制度建立与职能职责划分

对于公司的基本管理制度，主要以行政部为主导，其它关联部门积极配合来完成。即由行政部提出方案，关联部门给议案，共同研讨以定案。而对于业务模块应建立的制度，原则上由各部门提供方案，由行政部审核，经董事长、总经理审批后执行。行政部应与各部门沟通，明确需要建立的制度方案，并列明清单，作出制度建立计划，有步骤的制订与推行。

同时，各部门的职能、各工作岗位的职责，要建立系统的工作说明书予以清晰划分，要明确各岗位任职资格和工作标准以及绩效考核要求等，一定要落实到部门，具体到岗位。

四、强化项目管理与技术管理

根据新的组织机构，公司的工程项目原则上由工程部和房地产项目部分管，项目开发和工程技术则由总工室统一管理。工程部主要负责市政道路改造类项目管理，房地产项目部主要负责地产类项目管理，总工室主要负责工程项目的前期开发管理及项目技术标准建立、技术支持和工程项目的预决算，各项目的财务管理由公司财务部统筹管理，项目部财务人员归口公司财务部直属领导。 今后，各个项目在投资开发前，一定要由总工室、开发办主导对项目进行充分的调研与论证，要对项目的地段信息、市场调研、实地勘察、项目定位、产品设计、经济分析等方面进行综合的分析验证后，编制生成项目开发报告书与项目经营计划书等可行性分析报告，上报公司以做出正确的决策。

当然，在原有的项目施工过程中，因为综合方面的原因，我们还有许多具体的、紧急的工作需要去解决落实：如207、208、209项目的征地和拆迁等问题，需要我们拓宽思路，改变方法，转变形式，以得出更具有可操作性的解决方案。

五、建立有效沟通渠道

有效沟通渠道一般包括公司例会、部门例会、专题讨论会、公司信箱等。今后，原则上要求公司例会至少每月召开2次，由总经理主持;部门例会至少每周1次，由部门负责人主持;专题讨论会应根据管理需要，由业务主导部门人员负责组织关联部门人员召开，以及时解决处理问题。而项目部还应该形成每日早会、晚会的习惯，早会利用简短的时间简要的布置当天工作、明确标准要求和提出注意事项，晚会则简要总结当天的任务完成情况，分析存在的问题及得出解决方案。所有的会议一定要形成会议纪要并下发各责任人，对会议决议事项一定要有专人跟进过程及结果。

我们还将公布总经理的电子邮箱与行政总监的手机号码，进一步拓宽沟通渠道，丰富沟通方式。员工有意见申诉的，有合理化建议提案提报的，都可以通过以上途径办理。

六、切实提高执行力

执行力是检验组织工作的唯一标准，执行结果是检验执行力的唯一标准。现如今，我们已经具备了较好的工作条件和环境，公司可以提供充分的财力、人力、物力支持，今后流程、制度等都会进一步完善。但是，仅有这些远远不够，目前我们许多工作，并不是没有要求和规定，但就是因为执行不到位，才没有达成预期的目标。所以没有执行力，一切等于零，注定得不到好结果!有执行就必须有监督。今后，我们将推行部门负责制。各项工作的执行，要形成以部门负责人为主要责任人，以项目执行人为第一责任人，以总经办、行政部为主要监察责任人，进行综合管理，对工作计划与实际进度进行实时监督，确保执行到位，目标达成。如果未能按时按量按要求完成工作任务目标的，必须要对相关责任人进行问责。

提高执行力，一是需要组织和管理体制支撑，二是靠监督机制的督促检查，但更需要各部门和员工个人的自动自发，以高标准、严要求来规范和自我约束，达成自我提升!

七、提升员工福利水平，加强企业文化建设

公司得到了发展壮大，一定会让我们的员工分享胜利成果!创建互利共赢平台，提升福利待遇水平，建立职业发展通道，以公司与员工的战略合作伙伴关系共同推动公司的进一步发展。

今后，我们将有针对性的开展业务技术培训、管理技能开发等培训项目，以内部培训和外部培训相结合的形式开展，以提升员工的专业能力水平，辅以科学的职业生涯规划，实现个人自我实现的需要。同时，通过外来优秀人才的引进与培养，带来新的理念，借鉴新的方法，注入新的活力。

而公司的企业文化建设也需要进一步建立与完善。企业文化是企业长远发展的信念支撑和精神支柱，也是员工达成职业化修炼的有力支持。我们要逐步确立企业宗旨、企业精神以及价值取向和CIS识别系统，以提升公司形象，使客户认同公司的产品与文化。同时通过不同形式的活动开展来活跃公司经营管理氛围，加强部门之间、人员之间的沟通与合作。这些方面公司都已经有了初步的规划，并将编制形成系统的《企业文化手册》，经过研究讨论成熟后将逐步有序推行实施。

总而言之，20\_\_是公司的管理年、制度年、流程再造年。公司要在今年达成两个统一：一是公司战略规划方向与部门工作任务目标要达成统一;二是工作程序流程管理和人力资源管理要务实的达成统一。根据“木桶原理”，只有整体管理水平提高了，公司才能可持续的良性发展，否则管理的短板必将拖住发展的后腿。

展望20\_\_，公司将面临更多的机遇和挑战，做大做强之路，我们任重而道远。我们需要进一步优化资源整合，提高经营管理水平，强化员工专业能力，提高执行力，提升团队核心竞争力。当然，细节决定成败。我们既要从大处着眼，更要从小处着手，从日常工作的点滴做起，做好身边的每一件事并坚持下去，通过量变的积累达到质变的升华，我们一定能一步一步的达成理想目标。“态度决定一切”，做与不做是你的选择。但是，昨天的选择决定了你今天的状况，今天的状态决定了你明天的结果。“优胜劣汰，适者生存”是必然的发展规律。如果你做不好，达不到工作的要求，跟不上公司发展的步伐，经过学习培训后仍然没有改进与提高，你将会被无情的淘汰。这决不是危言耸听!

公司发展至今，离不开全体员工的艰苦奋斗和努力贡献，是大家共同创造的成果，公司永远不会忘记你们!而且公司更加希望，你在沣盛实业不仅仅是打一份工，为了眼前的一份工资，更应该把它当作自己职业生涯和事业发展的一个平台，把个人的成长与公司的发展紧密结合起来，协同发展，打造共赢，一起开创更加美好的明天!

20\_\_已经来了，让我们团结一心，加倍努力，为我们共同的沣盛，为我们共同的目标，为我们共同的事业而继续努力奋斗!

最后，我再次向各位以及家人致以最美好的新年祝福，并祝愿大家在接下来的团年宴会上开开心心!

谢谢大家!

**总经理季度工作总结篇3**

下面，我将谈谈公司目前在经营管理方面主要存在的不足。对此，我总结了六个关键词，就是“盲、茫、忙、乱、堵、差”。接下来，我将一一进行解析：

一、组织管理方面

目前公司的组织机构设置已不能适应公司经营发展要求，主要体现在：组织机构不完善，系统划分不明确，部门分工不合理，协同监管不到位，横向沟通不顺畅。具体体现在：

1、部门设置不完整，有的管理部门缺失，从而造成管理工作的不到位，或者专业化程度不够，工作标准与质量达不到要求;

2、各管理系统的划分，没有遵循相似、关联、有效的原则，从而形成系统设置交叉，系统职能不清晰，造成系统管理的实际盲点;

3、部门职能分工未能真正遵循有效管理幅度和统一管理的原则，也形成部门职能的交叉，或者是管理幅度过大形成实际上管理不到位。

4、部门之间的横向联系不足，有效沟通不畅，各部门之间衔接有待加强，未能有效整合、提高效能，未能形成“合而强、分而精”的理想局面。 以上问题，给我们的工作带来一定的“盲目性”，战略不清晰，目标不明确，结果当然不理想。

二、流程管理方面

公司的管理包含很多项业务管理流程，每个流程包含很多环节，每个环节应该建立相应的工作标准，每个标准应该有监督、有考核以纠正偏差，提高执行力，方能达成效果。

而目前公司的流程管理相当薄弱。譬如：工程开发管理流程、工程建设招投标流程、合同管理流程、工程物资采购流程、财务预算控制管理流程、人事招聘管理流程、培训开发管理流程等，要么没有，要么没有贯彻落实执行。流程如水，“道不顺则流不畅”。业务管理流程的不健全，造成了很多工作不明确由谁负责，不清楚各自职责权限，公司的方针政策得不到贯彻落实，甚至无从下手，不知从何做起。总之是管理“混乱”，执行忙乱，结果一片凌乱。流程的不清晰，带来的是执行过程的不顺畅，从而造成执行人的“茫然”不知所措。

三、制度建设方面

流程建设管理的缺失，带来的就是制度建设的不足。因为流程不合理，则很大程度决定了制度无法保障，执行没结果。没有了制度就没有了依据，而这种情况下，即使有了制度也无法落实执行，也等于没有。“无以规矩，不成方圆”，没有制度支撑，那么就会形成“事先没有标准，过程无法控制，结果无法考核”，无法达成有效的管控。

四、项目管理方面

目前，公司有几个项目在同时履行，我了解项目部的工作人员们都比较忙，比较累，而且项目做得还不够顺，烦心事一大堆。当然，这种局面是由内、外综合因素造成的。那么，在无法改变外在环境的情况下，我们只能通过强化内部管理和增加人力来改善提升。

项目管理方面存在的问题，我想各项目部的负责人最清楚。工程技术标准不够明确，技术交底不够清晰，文件传达不够到位;质量标准不够规范，质量要求不够严格，质量管理细节不够精细化;以及施工计划不科学、分工安排不合理、计划执行不落实、进度控制不到位、计划期限无保障;再如工程合同管理不够规范，工程预算不够精确，财务管理不够统一，安全管理不够严格，甲方乙方沟通不够协调顺畅，现场管理比较杂乱等诸多问题，都亟待加强。而且关键的，项目部与公司总部之间的信息沟通比较欠缺或不及时，项目履行进度报告、关键事项计划报批、存在问题及项目部提议的解决方案等未能及时上报公司决策层，造成总部对项目情况的信息了解不明或滞后，过程控制不得力，十分不利项目的整体运营，甚至影响到公司的业务计划。

因此，项目管理整体方案的计划性、科学性、合理性、可操作性十分关键，否则，“忙”也是瞎忙，白忙，成效不大。

五、制度执行方面

这一段时间，公司根据管理需要，也出台了一些基本的管理制度，有如：考勤管理制度、奖惩管理制度、员工行为规范和会议管理制度等，但总体来说，执行不到位，监督不严格，奖惩激励未落实。如果我们有制度不执行或执行不到位，有执行没监督，有监督没考核，有考核没奖惩约束，那么，执行结果只能是“差”!

举个例子：公司前段时间颁布实施了考勤管理制度，规定上午上班时间为8：30分。据了解，经过一段时间的推行后，发现大部分人员都能严格遵守。但是，也还有部分人员有迟到现象，有的上班打卡时间竟然是在9：00以后，迟到时间多达半个小时以上。希望今后各部门加强本部门员工的考勤管理，行政部要加强监管力度。

六、财务控制方面

财务管理是公司管理的核心内容之一。目前公司的财务预算管理、财务风险管理、财务成本控制、财务审批流程、财务报销制度、公司财务与项目财务的统一管理等都还不完善。

七、有效沟通方面

管理的问题，归根结底是沟通的问题。目前我们的内、外部沟通都需要加强。

例如甲、乙方之间存在许多分歧，许多问题协调后还是不能有效解决;为什么我们内部有的问题主管部门不能发现，发现问题后不能及时反映和处理;为什么一件事情安排了人去执行，但执行过程没有汇报，执行结果没有总结报告?这一系列方面的问题一是制度不健全，但更重要的是没有形成有效沟通的机制，信息渠道建设不完善，造成了信息传递的“堵塞”。

**总经理季度工作总结篇4**

尊敬的领导和各位股东：

您们好!

今天在这里我作为《季季鲜股份有限公司》的总经理向大家做20\_\_年上半年工作总结汇报。

首先，感谢大家半年来对我的工作的支持和信任，是我们大家共同的努力才使得我们这个公司有今天如此辉煌的成绩。同时在这里我还要特别的感谢一个人，那就是我们的指导老师赵老师。是他在背后默默无闻的指导我们的工作才使得我们每一步走的如此塌实、顺利。虽然我们公司小，资金比较单薄。可是我们的成果却是喜人的，我们的营业额远远大于我们的投入资金。这些都是与我们公司上下一心团结奋进密不可分的。

火车跑的快全靠车头带。我们有一个决策果断的董事会，他们的决定往往对我们公司的发展起者决定性作用。在此我们也向我们的董事会表示感谢。

当然，我们有了这样的火车头还要有好的铁轨!我们的技术部就象我们的铁轨一样。因为他是我们能够跑的动跑的快的基础。我们的技术部陈鹏陈经理毫不犹豫的承担起这样的责任。举个简单的例子来说，如果我们的番茄苗在早期染上严重的病虫害，而技术部对此进行放松，任其发展，那我们的后果是什么?颗粒无收!那就意味着我们的投资将是泥牛入海。但是我们的.技术部对公司内的各项技术指标要求甚严，从不放过一虫一害。是他们的辛勤工作才有我们如此好的收成!才能让我们的产品优质优量，受到广大消费者的欢迎。

提到我们的产品，就不得不提及我们的销售部。只有有了健全的销售网络才能让我们生产出的产品转化为我们的资本。我们的戴伟戴经理便完成了这一神圣的使命。从如何出售我们的产品，在哪里，由谁来负责当日的价格是多少，这些问题他都一丝不苟的考虑。对于公司所要购买的生产工具、化肥必须的开支他都要精打细算，使我们的资金投入达到最少而让我们的收获到最大，为我们有如此的营业额做出自己的贡献。

在我们这个公司中，还有三位巾帼英雄，一位是我们的人事部经理刘媛刘经理，另两位是我们财务部史亚俊经理和出纳员高丽。

在各式各样的公司中，人事部是一个比较复杂的部门，因为它是人与人打交道的地方，不乏有人情面子问题，是一个工作环境复杂的地方。所以我们要选择能够担当此职的人第一要铁面无私，公事公办，从不徇私枉情;第二要受到大家的一致认可和尊敬;第三要有领导能力能够准确无误的对人事做出抉择。最终我们经讨论研究聘任刘媛为人事部经理而她也没有让我们失望，从没错判过一件案子，还从侧面支持着各部经理的工作，调动每位职员的积极性，让我们的人力资源发挥到最嘉水平!

最后提到的这两位是我们公司的两位财神。史亚俊经理和出纳员高丽，她们一个负责帐目，一人看管现金。每一分钱花在哪，什么时间花的，具体数目是多少，提款人是谁，在她们的帐目上都清清楚楚的记录着。一个公司的运营状况如何，看到她们的帐目便一目了然了。在我们的一笔笔支出与收入当中，她们从没少过一分钱，为公司的正常运做做出了自己的贡献，我在此代表各位股东向各位经理表示感谢对她们的工作给予肯定。

与此同时，我们的职员便是推动我们公司这条大船前进的水。大家从没有因为活脏、活累而推出自己的岗位。翻土、施肥、喷药、收果、出售这些都记录着我们职员留下的汗水。

特别是在番茄收获的旺季。夏季炎热，中午时间短，课程紧张等等都是摆在我们面前的问题。但是每位职员依旧顶着中午的烈日到售货点去卖西红柿。吃不到午饭，就让同学随便带点;不能午睡，大家就换班来卖。而那么热的天气，我们所有的职员没有一个人拿公司的钱来为自己买一瓶水。我们这样的努力终于使我们的销售额在第一个星期就高达500元。这是我们用汗水换来的，我们一直坚持这样饱满的工作热情。但期末的考试一个接着一个，我们本意不够的时间更加紧张。为此，我们找到小食堂把西红柿送到那里。这就需要我们每天早上提早一个小时起床，采摘、送货都要在这一个小时内完成，而后我们再去上课。

我们的记录中，没有一天延误过供给小食堂的西红柿而且没有一天耽误过我们的课程。我们每位职员都认真地完成着自己的职责，为我们公司的发展做出了最大的贡献。

我们公司虽然接近尾声，但他给我们带来的收获却永远让我们受益，在我们的人生道路上有这么值得然我们会议的一段插曲，我们将会引以为骄傲。《季季鲜股份有限公司》，也许在若干年后我们当中真的有人后组建自己的公司，到那时他也许就会得心应手，毕竟曾经历过。

在接下来的工作中，我们应当做好20\_\_年下半年的工作计划，争取将各项工作开展得更好。

最后，祝每位同事都有一个美好的未来。

**总经理季度工作总结篇5**

忙忙碌碌一整年，终于可以和大家回顾一年来的所做、所思、所想，分享喜和乐，忧与痛，丰收时的欢笑;20\_\_年我们工作、生活的很平凡，却不平静;经受了市场竞争环境的考验，也经历了固守与创新的抉择，但所有的一切都是一种历练，让我们倍加珍惜今天所拥有的，更主要的是学会了坚强;坚强让我们携手前行，并以森鹏人顽强的毅力和团结拼博，永不服输的精神，完成了各项工作任务。

今天，听了各位的述职，看到全体员工经历风雨后依然斗志昂扬，心情无比激动。昨日的点点滴滴浮现在脑海，你们的业绩，你们的付出，铭记在森鹏公司的功劳簿上，印在我的心里;每一位员工，都是森鹏公司的功臣，我为你们自豪和骄傲。

20\_\_年完成了年初预订的市场目标

今天在这里总结，是为了明天轻装前行。20\_\_年已然成为历史，那么在过去的一年里，我们有没有遗憾，我们的回答是“有”。我们与沈阳的众友、长春的禾丰、大成、方圆相比之下，我们有差距。服务、经营管理、产品，包括精神层面的东西有待于提高和改进，这就给20\_\_年工作提出了高标准，针对公司的实际情况，我对20\_\_年工作做出纲领性的规划，对几大项工作提出指导性见意。总的原则：管理有序，安全运行，健康发展

一、坚守我们的理想，打造适应市场所需要的产品。

饲料行业，就像风中的芦苇，只能依靠遇强风而不倒的韧性，顽强生长。实际上，没有人不想在稳定的空间中成长，但外部环境波涛暗涌，商业环境、政策环境、技术环境都在巨变，战场上输了还有投降的机会，举起白旗，让对方涂上他们喜欢的颜色，兴许还能挽回一条性命，但商战没有退出机制，没有回头路。生意的确越来越难做，饲料行业竞争已白热化，显然，这样的环境要生存，就必须激发我们更强的战斗力，坚守我们创业的理想，创造饲料行业的神话。森鹏员工都非常优秀，抗住了市场的锤炼，在进与退间，我们选择前进。四年了，无论路上有多艰险，我们都坚持下来了，未来依然是坚持，谁能坚持，谁就能适应环境。生命里有一种激情，那就是对美好未来的憧憬。很多年以前，恐龙比老虎强大，但今天恐龙灭绝了，老虎一直顽强生存下去，这便是适者生存。

二、是求变化

变是核心 ，万事皆在变。我们怎么变，不是被动去变，而是主动求变。大部分员工有满足现状的心态，认为四年，我们已经做安稳了，不想有什么变化，哪怕是一点点小变化，时不时有点抱怨。你们错了，这个态度本身就阻碍企业的发展，自封自闭，抱怨只能改变决心，在你满足时，在你抱怨时，别人已大步前进超越你了，一定要有变化。怎么变?

1、服务上要变

我们的服务培训，不能停留在培训资料和培训形式上，要多层次，全方位，开展培训，倡导无干扰式服务。在服务过程中表情、语言、行为要恰到好处，特别针对特殊客户，服务聚焦到个人按着不同情况，为每位客户设计个性化服务，使他们感到被高度重视，公司人员要做到脚勤、眼勤、热情周到、业务精炼。

2、产品不断变化

产品研发是重点。除自创产品外，公司内在20\_\_年多参加技能培训，走出去，开阔视野，拓展思路，有计划、有条件地报班学习，带回来，对不同种类的产品进行调整，感观、内在都要新颖、独特。

3、人员要有变化

德才兼备是自古以来的用人准则，但这种说法不准确。作为一个现代企业组织用人，应该是三条：优秀、合适、善良。优秀是综合素质优秀，合适是以你的能力安排合适的位置，此外需具备忠诚善良的好品质，尤其是企业高管人员必须适应企业的变化，审视自我，是否符合标准，如果没有达到，就努力改变自己吧!优胜劣汰，是时代的需要，也是企业发展的自然规律。

4、管理也要改变

森鹏公司以高标准、严要求而传承，今年，要加大奖励力度，一切福利待遇倾向一线员工、优秀员工、好人好事、业绩突出都予以重奖，给企业创收增益提出合理化建议，收到成效的重奖。

今天，面对全体员工，我再次强调责任的重要性。

一个小小的烟头，不值一分钱，一座高楼价值千万，但小小的烟头足以摧毁一栋高楼。

建立起完善的制度，需要数月，但破坏它，只需要几秒钟! 事业成功，需要数十载的努力，但要毁掉它，只需一个错误的决策! 良好的修养和被尊重的人格，需长时间的被信任，但要人格破产，只需做错一件事。

这一切源于我们不认真负责的态度。

只要你承担了你的责任，你就扮演了最优秀的角色。

有时竞争中的强者，只是比对方多尽了一点责任而已。

好多人都希望改变自己的命运，有些机遇很简单，只要认真负责，一丝不苟!

对20\_\_年工作讲了几点，也做了要求，各部门要认真贯彻执行，将工作做到实处，也希望你们的工作不只是说说，踏踏实实干最重要，将公司整体的执行能力、创新能力、竞争能力提高到一个新的水平。

其实我和大家一样，以顽强的毅力坚守在森鹏公司，相信只要坚持，一定能做得更好。四年来，我一直在不断调整自己，调整经营理念，不断改变，让自己更优秀，带好团队。我们是一个集体，共团结、共进步、共发展，真诚祝愿森鹏公司长长久久，大步奔向美好未来。

谢谢!

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找