# 最新给公司总经理年终总结的一封信(七篇)

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2024-08-05

*总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。给公...*

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**给公司总经理年终总结的一封信篇一**

(一)狠抓思想建设，提高职工素质

深入开展了\"文明微笑服务\"活动，充分利用led显示屏、简报、等载体，宣传学习党的路线方针、政策;以雷锋精神为榜样，深入开展向雷锋同志学习活动，提升职工文化素养。通过这些学习，提高了职工的’思想觉悟，增强了工作动力。企业及员工无违法违纪行为，人心稳定，生产经营顺利，促进了企业的健康发展。

(二)狠抓安全生产，提高企业效益

1、加强组织领导，落实责任

公司成立了以总经理为组长，副总经理为副组长，安全科、办公室、客运站负责人为成员的安全管理工作领导小组，领导小组下设办公室，办公室设在安全科。建立经理为安全管理第一责任人，副经理为第二责任人，相关科室负责人为第三责任人的安全管理责任制，与各二级生产单位、部门、经营车辆签订安全生产目标责任书，共签订责任书40余份。形成经理负全责，副经理和安全科长负主责，现场工作人员负执行责任，层层抓落实的安全生产责任体系。

2、建立健全制度，完善考核机制

建立健全了安全例会制度、\"三不进站\"\"六不出站\"制度、驾驶员安全承诺制、安全生产责任制、安全检查制度、消防安全制度、安全工作定期汇报制、安全工作奖惩制、恶劣天气叮嘱提醒制度，同时为预防突发事件客站还针对性的制定了客流高峰期安全应急预案、汛期安全应急预案、消防安全应急预案等安全工作方案。建立和完善了各项岗位职责全面完成企业服务信誉质量考评和安全生产动态考核工作;严格驾驶员聘用考核制度，严格审查驾驶员准入资格，不符合资质要求的不聘用;

3、加强安全教育，树立安全意识

道路旅客运输直接关系到人民群众的生命财产安全，我公司从以下两个方面提高大家的\'安全意识，一是加强宣传。采取了在站内和站前停车场悬挂永久性的安全警示牌，在醒目位置张贴温馨安全标语，设黑板报、安全栏等各种载体广泛宣传安全知识。为进一步加大宣传力度，在候车厅安装了led大屏幕显示屏，滚动宣传安全警示语。二是加强培训教育。每月25日定期召开驾乘人员安全学习会，由安全管理人员对驾乘人员进行培训，进一步提高驾驶人员的安全意识、操作技能和应急处置能力。

4、强化安全管理，抓好工作落实

各种安全管理制度能否落到实处，关键是管理要到位。我公司采取多种措施强化安全管理。一是严把人员到岗履职关。将安全生产同年终评优挂钩，对到岗不尽责的安全管理人员采取停岗休息、调换工作岗位等手段予以督促。二是严把旅客进站关。车站利用封闭式管理的优势，在旅客的出入通道，进站口设置安检仪由专职人员严查\"三品\"，把\"三品\"堵截在站外车下，确保\"三品\"不上车。三是严把车辆营运关。凡是每日营运车辆都严格执行趟次安检，签单验单。从车辆的转向、制动、底盘、灯光的安检到驾驶员行车的各类营运证件是否齐全有效，从车辆消防器材的配备到做从业人员的上岗资格都一一进行检查。检查不合格，不予以报班售票，不准车辆运营。对查出的问题，按规定进行整改，并通报车属单位。四是严把出站复查关。每辆即将出站运营的车辆一定要在出站口进行最后的安全检查。站务员认真核对车辆安检合格单，三品检查记录，核定载客人数和实际乘车人员，进行检查记录和登记，并经当事人双方签字，明确责任后方可出站运营。通过这些措施杜绝了车辆带病出站，超员出站，切实做到了\"三不进站，五不出站\"，从汽车客运站安全源头消除了安全隐患。

1、公司生产经营处于攻坚阶段，还有个别职工工作主动性不强。

2、公司生产经营渠道有待拓展，客运线路有待增加。

3、安全工作还未完全深入职工人心，有\"检查组来时紧一紧，检查组走了松一松\"的思想。

4、各类安全预案还有待于进一步加强演练，做到人人熟练。

1、继续深入开展\"客运安全年\"活动，全面加强公司各项建设。

2、与上级主管部门沟通，增加旅游线路的开发。

3、进一步创造办公条件和改善职工工作环境。

4、进一步完善安全管理措施，力争安全管理工作再上一个新的台阶

6、探索企业发展新路子，以增加营运线路、扩大经营范围为突破口，适度发展企业生产经营规模，力争全年利润比今年在增长10%

**给公司总经理年终总结的一封信篇二**

进入xx项目已有一年了。xx年的主要工作是协助xx经理组建和管理销售部。经过所有销售部工作人员的共同努力，在过去这一年中取得了良好的销售业绩。为了提高自己的工作能力和效率，找出工作中的不足之处，现将xx年年度工作情况总结如下：

销售部于20xx年xx月份开始组建，至今销售人员xx人，管理人员xx人，策划人员xx人。初期的销售人员没有工作经验和房地产知识，工作开展进度很慢，在制定培训文件和培训计划后，协助xx经理开展培训工作。现销售人员接待工作有所提高，对日常销售部的工作已能基本完成。

xx年度到访客户共记xx人次。客户来访的数据每星期收录电脑一次，详细记录来访时间、意向户型、电话等，为将来的客户鉴定做好基础工作。前期的数据存在许多问题，客户的数据不清晰，多数客户的职业和认知途径没有填写，对后期的宣传工作有一定影响，经过销售部周会提出此问题后，现阶段对客来访数据已有所改善。

在20xx年xx月xx日开展的vip卡活动，开始建立销售书面文件和电子档案两种。到20xx年xx月xx日选房活动后，对已销售的商品房的认购书档案、商铺（vip增值确认书）、款申请书、退款确认书统一管理，按房号进行分区。所有的档案在书面文件和电子档案同步更新。

销控管理分为对外和对内两种，对外是以销控版贴红旗公开面对客户的形式。对内是xx经理和我两层销控把关，分为书面文件和电子档案两种，书面文件只是简单的房号控制，电子档案对已售和未售商品房数据详细记录，包括客户资料、面积、价格、已付款等等。所有房号需要两人认可后才可签定认购书，确保不出现一房两卖的情况。

按排销售人员的日常值班，针对每个销售期随时调整值班人员和值班时间，配合策划部进行各项宣传活动。现场管理由王经理主持每周召开例会，进行日常工作安排，销售人员在会议中交流意见和经验，项目的优劣势共享，发现问题及时解决，对客户提出的主要问题进行统一解答，提高销售率和销售人员接待客户的积极性。

虽然xx年销售部取得良好的成绩，但销售工作也不有许多不足之处。在一期参与了价格体系的制定，从中看到了自己知识面的不足之处；户型更改的过程也明白了自己对市场的敏感度不够。房地产的专业知识还需要进一步的提升，自己的工作能力需要加强提高。首先就是工作的积极性和主动性，很多时候都是都是xx总的提醒才去做的工作，学会自己去找事做。对数据和图纸要加强理解和分析，让产品进更进一步的适合市场。自身的写作能力也是需要提高的一个重点。

**给公司总经理年终总结的一封信篇三**

尊敬的各位同仁、朋友们：

二o一三年，我们紧紧围绕“诚信，感恩，责任，创新”的企业文化及经营理念，渡过了不平凡的一年。这一年，是公司员工团结奋斗的一年，也是公司实现可持续发展的一年。我代表公司总结去年的工作，提出今年的工作思路，目的是进一步提高认识，统一思想，巩固成果，创造辉煌。

为顺应社会主义市场经济发展的历史潮流，面对激烈的市场竞争，xx公司再次进行了股份制改造，建立“自主经营、自负盈亏、自我发展、自我完善”的经营机制，明晰了“风险共担，利益均沾”的经营原则，健全了法人治理结构。建立了适应市场竞争的科学的领导体制和决策机制，公司按照“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”有效运行。落实现代企业制度，组建合理内设机构，明确部门职责，设立员工岗位，现代企业管理制度在公司得到进一步落实。

为证明公司的实力和规模，公司的注册资本金已由原来的2200万元增至1亿元。注册资本的增加，既标志着公司的经营范围在不断扩大，也标志着公司的业务承揽能力和偿债能力进一步增强，从而使公司在激烈的市场竞争中做大做强，永远立于不败之地。

公司处于发展壮大阶段，要实现企业价值最大化，扩大公司的生产经营规模，必须得到金融部门的全力支持。我们与浦发银行、重庆银行等金融单位联姻，经过银行对我们严格考核与考察，确认本公司为他们的.银企合作单位。一年来的实践证明：银行为我们提供了资金支持，我们为银行提供了投资保障。双方合作愉快。

为满足公司的材料、设备，严格成本控制，全方位掌握材料市场信息，降低能耗，减少设备闲置，我们组建了“重庆沁鹰商贸有限公司”，大宗材料和设备租赁由商贸公司向建筑公司提供，同时面向市场开展经营，不仅满足了各项目进度所需材料和设备，又增加了商贸公司的经营利润，改变了过去用啥买啥，材料、设备跟不上工程进度的窘态。

在公司原有的总承包资质基础上，又进行了其他资质的扩充。目前我们除具有房屋建筑工程施工总承包二级，还有市政公用、建筑装修装饰、土石方工程、钢结构工程、管道工程、建筑幕墙工程、环保工程和环境污染治理等总承包资质。总承包资质的扩大，体现了公司的经营管理能力，技术实力，使我们能在广阔的建筑业市场大展身手。今年内，可望实现房屋建筑工程总承包“二升一”的目标。

二一三年，xx公司荣获了渝北区“20xx年度守合同重信用单位”、“重庆市aaa诚信建筑企业”、“重庆市建筑业先进企业”等荣誉，取得了“环境管理体系认证证书”、“职业健康安全管理体系认证证书”和“质量管理体系证书”，我也被渝北区城乡建设委员会评为“优秀经理”。我们深深感到：这些荣誉的获得，认证体系的取得，来之不易，是我和我们的团队努力拼搏的结果。她是鞭策我们做好今后工作的动力。必须倍加珍惜，确保其实至名归。

20xx年，建筑市场竞争逾加激烈。但公司实际完成产值约2.5亿元。目前在建的项目有：金海大道工程，涉外b区土石方及边坡支护工程，重庆银行总部大厦工业设备安装及装饰装修、环境工程，十方界花市工程，交巡警勤务楼装修工程。已竣工验收的项目4个：古木峰立交旁i20—1地块工程，百步机械厂项目，软件园b栋大厅装修工程，人防装修工程。其中，重庆银行总部大厦工程去年12月获得了“三峡杯优质结构工程奖”，是公司的标杆工程，该工程“市级安全文明工地”正在评定之中。

成绩的取得，是xx人的荣耀，是xx公司“诚信、感恩、责任、创新”精神的传承，是广大社会单位和团体支持的结果，也是与各项目分包商、材料供应商、设施设备提供商的支持、理解分不开的，更是与北部新区管委会、渝北区政府及其有关部门的关心、支持分不开的。在此，我代表重庆xx建设有限公司向所有为公司发展无私奉献的同仁、朋友们表示最衷心的感谢。我们要感恩！我们还要学会感恩！我们以最简单的方式（公司全体领导起立）向你们道一声：“您们辛苦了！谢谢您们！”。

面对成绩，我们言谢，面对不足，我们承认。

一是队伍问题。公司新招聘人员多，但专业技术水平和行政管理能力也参差不齐，工作的计划性、主动性较差。

二是项目管理力度不大。有的管理人员未尽职尽责，出现工程质量返工，存在安全隐患。个别材料人员以权谋私，导致公司利益蒙受损失。

三是执行力不强。在生产调度会上指出的问题，有的项目部没有按照公司领导的意图和会议决定的事项实施。致使有些问题议而不决，决而不办，办而不力，难以达到公司期望的效果。

出现以上问题，我有不可推卸的责任。心情急躁，方法不妥，语言不当，不注意场合是我要认真克服的毛病，尽管用心良苦，但还是无意中伤害了这些同志的积极性，在此也请大家原谅。同时，我更希望公司领导班子和部门负责人能直面问题所在，今后注意克服与纠正，多深入现场，深入实际，发现和找准问题的根源，提出解决问题的办法。一起去迎接新的挑战。

同志们：新年新风貌，马年自奋蹄。今年的发展思路是：

1、经营管理。以效益为中心，以管理为主线，巩固和扩大公司房建、市政建设份额，拓展公司经营业务范围。今年，我们要竣工重庆银行工业设备安装、消防安装等工程；开工建设二郎商业步行街；开发万年汇项目等。诸多工程的开工，需要我们精细化的管理，精细化管理的本质是落实制度，执行规范，责任到位。这是我们的长期坚持和追求，必须一以贯之。

2、人事管理。选好人，用好人，充分挖掘和发挥每个人的潜能，让他们有为，有位，是人事管理部门的基本职责。人事部门要完善人事管理制度；完善福利待遇体系。形成人才评价、人才培训机制，构建科学合理的争先创优和职级提升体制，分别扮好自己的角色，贡献自己的力量。在用人中培养，在培养中用人，使员工在公司有干头，有奔头，有盼头，增强信心，利用好展示才华的平台。

3、工程管理。公司的发展蓝图已绘就。各项规章制度已定。关键在落实。作为建筑业，今年要实现产值5亿元。为此，我们必须把握以下关键：

一是开拓市场，承揽更多更好的与我们资质相匹配的建筑业务；

二是依据合同约定，抓工期、进度、质量与安全，不放过任何质量隐患和安全隐患，坚持把隐患消灭在萌芽状态；

三是对工程所需资金事前作出科学评估，及时催收工程款项，保证应收应付及时到位；

四是与大型国企建筑业密切合作。目前，一些大型建筑业务必须依靠大型国企开展经营。大型国企具有悠久的历史传统；有先进的管理理念；有完善的管理制度；有前沿科研平台；有较高水平的专业技术队伍。很受信任，值得学习。我们之间取长补短，形成“借力打牛”之势，实现共赢。

五是主动及时与项目业主、设计单位、劳务分包和材料供应等单位的沟通，找准位置，主动争取支持与理解，化解矛盾，达到合作愉快之目的。

4、资质升级。公司目标是：力争在二一四年升为房建总承包一级，市政二级，装饰二级，新增公路建设总承包、水利工程建设总承包等资质。大量的基础工作已就绪，尚有一些实质性工作还在开展。我们必须以“只争朝夕”精神，全面准备，迎接检查，届时顺利升级。为公司创造更好效益。为社会作出更多贡献。

5、多种经营。一业为主，多种经营，是公司的经营宗旨，也是我们的既定目标。公司除土建工程、商贸流通业之外，还要继续抓好酒店服务业、餐饮业和金融业的发展。经过前期试行，我们逐步探索了其中之秘，摸索了经营之道。

从今年起，公司没有主业与辅业之分。我们要挑选一批精明能干人才到他们适合的岗位上去，发挥聪明才智，各管一方，多方配合，实现目标。

同志们，朋友们：为实现上述目标，我们必须认清形势，把握机遇，积极部署，筹足资金，敢于迎战。运用现代企业管理模式，吸纳专业技术人才，立足质量，恪守诚信，增收节支，扩大效益。因此，我希望全体同仁从大局出发，维护公司利益，提升公司形象，采取有效措施，控制成本，为公司增创效益。同时，我会尽可能为员工谋福利。今年是马年，让我们以龙马精神阔步向前，让我们的事业马到成功！

新春佳节将至，我给大家拜年了！祝愿大家新年快乐，身体健康，阖家欢乐！

**给公司总经理年终总结的一封信篇四**

过去的一年，酒店在探索中前进，在开拓中进取，积累了丰富的经验，取得了一定的成绩。主要是“抓住了一个中心、实现了两个亮点，搞好了三项基本建设”。

一是基础设施建设，二是管理制度建设，三是员工队伍建设。

1.不断加强员工队伍建设。

“以人为本，善待员工”，是我们酒店一贯遵循的优良传统。员工休假制度、婚假、产假制度、工资调整制度、年终奖励制度及优秀员工外出考察学习制度等，无不体现了酒店对员工的深切关怀，多数员工的平均工资额超过了酒店效益的10%，而市一般私营企业员工的工资额仅在企业收益的5%左右，仅此一点酒店每年在员工待遇上的投资就比一般私营企业多投资50余万元。善待员工，不仅仅体现在员工工资的按劳取酬、多劳多得、水涨船高等方面，更重要的是在大酒店这个大舞台上，员工们的才华得到了充分地展示，大酒店已经成为广大员工实现人生观、价值观的最佳场所。正如有些同事说，这里真正是能够体现能者上，庸者让，劣者下

2.大力开展基础建设。

在市场竞争激烈情况下，去年上半年顺利完成了三楼餐厅、旋转餐厅、员工食堂的扩建和改造。下半年又进行了二楼餐厅、客房的改建。连续施工，工程部同志在吴总监、孙经理的直接领导下，服从分配，听从调度，也付出了艰辛的劳动。扩建三楼办公室及主体楼暖气安装时，正值营销旺季，但前后在半月时间即投入使用，又一次创造了深圳速度。目前，酒店基础设施建设累计投资达万元，经过改造后的大酒店，成为集餐饮、住宿、娱乐、购物、商务为一体的综合型大酒店。

3.逐步完善管理制度建设。

为了使酒店进一步走入规范化轨道，在薛总经理主持下，组建酒店管委会，解决了制度建设的根本问题，纠正了权力大于制度的错误做法，制定了“公平、公正、公开”的“三公”酒店管理制度，完善了人事制度、劳动用工内部机制和工资分配等方面的几项重大改革。

去年，我们紧紧抓住营销这个中心，全体员工以营销为中心开展各项工作。酒店员工人人都是营销员、宣传员，个个都是服务员。尤其是我们营销部门，人人都有强烈的营销意识和服务意识，做到了稳住老客源，不断开拓新客源。

实现了酒店客房入住率和餐厅上座率这两个效益的亮点。

20xx年，全年客房入住率为xxx%，平均房价为元，在市同行业中处于前列，客房部去年也基本上是月月完成任务。这些喜人成绩的取得，是客房部全体员工努力的结果，也与李副总经理严格管理分不开的。他们管理制度明确，坚持天天早班会，周周有周会，月月有总结，及时解决存在的问题，表扬先进，明确下一步工作重点，提高服务质量，做到了个性化和人性化服务，从而增加了客人入住回头率。

20xx年，餐厅上座率为xxx%，日均收入万元，成绩也非常喜人。特别是二楼餐厅、三楼餐厅重新装修和调整经营策略后，餐厅收入突飞猛进，这些都利益于硬件设施的改进，菜品质量的提高。在厨房的努力下，酒店菜品基本形成了自己的特色：二楼以高档宴会，高档接待群体为主，三楼以喜宴为主。几乎每周都推出新菜，吸引了不少美食家和顾客光临本店。

一年来，他们很少休息，却很少有怨言，他们始终坚守在工作岗位上，不论工作时间多长，任务多重，从没有影响过工作。正是因为有了这样一批好同志，才使大酒店餐饮有了大批的回头客。餐厅服务人员笑迎顾客，善待来宾，提供及时、准确、周到的服务，同样受到了顾客的欢迎和表扬。

**给公司总经理年终总结的一封信篇五**

解决前期工程遗留问题，组织图纸会审，重新确定思路，加快主体工程建设，目前各项工程处于收尾阶段。

由于前期人员变动及部分合作商沟通不畅，各项主体陷入瘫痪状态，工地停工，员工情绪动荡。在此情形下，本人意识到只有立即解决前期遗留问题，加快主体建设，才能推动筹建工作的进展，稳定民心。在王宾董事长及总公司领导的支持下，本人组织人员进行图纸会审，重新确定思路，解除不合作装饰公司合约，吸引有实力、有资质、有经验承建商共同合作，现已完成以下几项主体工程：

1.弱电工程：电话线、视频线、网络线铺设；消控室和总机房静电地板项目。有线电线设施完成90%。目前唯有卫星接收系统项目处于洽谈中。

2.设备工程：完成空调主机安装、水泵安装、锅炉、别墅热水器的安装。目前未完成项目有电源、煤气设备。

3.装修工程：完成别墅外墙油漆及90%别墅装修；主楼装修完成90%(包括水、电、地、墙、天花)；酒店外墙大理石完成80%。

4.其它工程：完成外围栏、别墅中间艺术长廊、酒店广场、店标石。园林工程、海边休闲凉亭完成90%；酒店停车场完成90%；酒店喷水池完成90%；草地照明完成90%。

对各类设备、用品、材料选样及机器设备选型，并签定合约。

在上述主体工程如火如荼进行同时，各类设备、用品及材料选样及机器设备的选型也紧锣密鼓地开展。在与王宾董事长及合作方相关领导沟通下、辅以自身多年酒店行业经验，进行选样定型。在供货商的选定上，采取招标办法，在招标过程中，严格坚持了公正、合法、平等竞争、诚实信用的原则，坚持了资格审查，实地考察，小组审议，上报批准的工作程序与供货商签定合约。目前中央空调、厨房设备、绿化工程、燃气工程、客房门锁、清洁机器、员工服装、客房用品等一系列合同已签定，共计合约份，合同总额达万元。(附已签合同明细表)

保证人员储备，加咳嗽迸嘌怠2024年月，酒店确立全体人员编制为人。结合酒店特点搭建组织架构，制定人员工资标准体系。目前亚洲海湾大酒店确立为总经理领导下的各部门相互分工合作的有机整体。在人员的招聘上，为确保各项工作高效进行，节约控制人力成本，海湾大酒店采取分步有序，逐步到位的办法进行人员的招聘。对于职位缺口较大的部门，采取了多种的招聘方法来尽快补足，除了人才市场招聘、劳动力市场招聘外，还通过网上发布招聘信息，请劳动职业介绍所帮忙发布信息和推荐人员，通过劳动局关系和同行协助寻找和推荐酒店所需的人才等方式，目前酒店到职人员共人，主要为：行政办人，财务部人，前厅部人，管家部人，餐饮部人，营销推广部人，人力资源部人，厨房人，采购部人，工程部人，保安部人。以上数据未包含19年元旦后入职的部分员工和已经落实的四十名实习生。

目前与与酒店签定“校企合作协议”的大中专院校有“商学院”、“学院”和“学校”等三所。实习期从19年1月3日至19年6月30日止。本批实习生都是经过人力资源部挑选和相关部门面试，从中挑选的，基本上都达到了酒店培训的要求。在所有实习生入店实习后，人力资源部除了作好完善的食宿、津贴及工作安排外，还将与每位实习生签定“实习协议”，用以保证我们酒店实习生的稳定性。现在南洋学院和海峡工贸的学生已经来我酒店开始实习了。酒店现有的员工人数已经达到编制(307人)的85%左右，已经能够保证酒店试营业的员工数量，除了管家、餐饮和工程等三个部门因酒店是逐步开业而不需要按编制全部到位外，其他部门的员工均已达到部门人员总数的96%以上。接下来，由于已经临近年关，人力资源部主要通过知会同行，了解过后一些高星级酒店欲跳槽的人员的去向，为我们酒店所需人员做好后备人选。

为了能够跟上酒店进行试营业时新入店员工的培训，海湾大酒店着手开展了两次共八节培训课，对所有已入店员工进行系统的培训，培训内容涉及：酒店软件和硬件的介绍、酒店的仪容仪表规范、礼貌礼仪的重要性、酒店英文、个人素养、职业道德、消防安全知识及全员销售技巧等，不仅从全方位加强了员工对酒店的认识和拓展知识面，也大大提高了员工的工作积极性。

经过近半年的努力，亚洲海湾大酒店已制定一套比较完整的管理制度、岗位责任制以及操作流程。全面完成中餐、西餐、大堂吧的标准成本菜单核算。全面清查酒店资产，建立一套完整的资产实物台帐及制度，保证酒店资产的安全。完成财务后台电脑软件的初始化工作，保证电脑建帐使用的稳定性。

随着旅游经济的复苏，星级酒店逐步完善与增多，并陆续有国际品牌酒店进驻，酒店行业面临严峻的市场竞争。根据本酒店情况，确定酒店的市场定位为商务旅游度假酒店，客源定位为跨国企业、外资企业、大型企业、政要客人、本地公司及海外公司等层次与消费能力高的群体。为做到“知已知彼，百战不殆”酒店组织营销人员开展对周边区域的市场调查、上门拜访与洽谈沟通，对环岛内高级写字楼及各家国际旅行社与网络订房中心商谈合作。目前已签协议单位有419家，旅行社56家。

通过开展对各大型企业、跨国集团、外资企业、上市公司的重点销售回访，得到反馈信息有：大酒店定位五星级酒店较合理，房价也可以接受，地理环境得天独厚，适合接待高级客人。别墅型酒店在少有，较有吸引力。旅行社及网络订房对大酒店也非常感兴趣，已有多家旅行社来参观酒店并表示满意，以后将把日本、韩国、欧美等国团队安排亚洲海湾酒店。这说明各企业、旅行社对酒店的期望值较高，将酒店定位为高档、集商务、休闲一体商务旅游度假酒店的思路是正确的。

以上为本人在本年度任俱乐部及海湾大酒店总经理期间负责的各项工作。由于两头兼顾，任务繁重，工作中难免存在着疏忽与不足，敬请公司领导批评指正。特此报告。

**给公司总经理年终总结的一封信篇六**

20xx年已经即将逝去，崭新的一年也即将开始。整整一年的忙碌也即将告一段落。回头看一看这一年的工作，真的让我觉得很惭愧。在20xx年末的时候，我已经预料到今年的艰难之处——20xx年我们是在打江山，20xx年则是在治理江山。说到这里，我们还真的没有预料到20xx年竟然是个市场的灾荒年。在这一年中，我们的心情都是起伏不定的，先是国家大事，跟着是行业艰难，还没等我们喘过气来，20xx年就没了。这就意味着20xx年我们的工作担子会更加沉重。接下来我将对我们业务部在今年一年中的工作做一下深刻检讨，希望得到大家的指导和批评。

20xx年末——20xx年初，公司投入了大量的经费为业务部四位较出色的业务员配了车，公司也因此在组织机构方面做了较大的调整。因为考虑到团队合作和提高车辆使用率的问题，我们依托这四名较优秀的业务员建立了四个业务小组，分别由四人任组长。最初要求各组在三个月内健全队伍，配额三人，即一名组长加两名组员。我也开始帮助他们招聘人才。但是由于方向的错误和对所聘用人员的要求过高，造成进入公司的六名新员工都在半年之内先后离岗。虽然人员流动是正常现象，但是全军覆没确实有些说不过去。不管怎么说，我们没能留住人，就证明我们在某些方面出现了错误或失误。

第一，我们招聘的对象有问题。应届大学本科毕业生，本身就是极不稳定的群体，他们要求的是长久稳定的收入和良好的个人发展空间，而我们这样以销售为主的公司在这些激情澎湃的孩子眼力是没有这样高地位的。

第二，我们没有成熟的新人培训方案。刚出校门的孩子虽有冲劲，但是他们没有社会阅历也没有工作经验，他们在学校里依靠更多的是导师或教师，离开了课堂和老师他们找不到快速学习的法门，当他们需要快速找到到兴趣和方向的时候，我们却没能迅速提供。这就造成了他们的一个心理落差，逐渐激情消失，工作也就失去了动力。

第三，我们现有的团队还不够优秀。人以群分，虽然我们所聘用的这几个员工并不都是那么出色，但是他们最想加入的确是正规军，他们希望自己成为最优秀的团队中的一员。但是我们无论个人能力还是从团队资质，都没能达到他们的要求。松散的管理体制，无力的要求，这些也是他们逐渐离开的一个原因。

总之，我们从这次招聘中还是领会了一些道理。我们最需要的并不是高学历、高素质的人才，而是中素质、中学历、高经验、低要求的人才。我们在今后的招聘工作中，一定要淡化对学历的要求，但要注重品质和经历，重点放在经过一段时间磨练的相关行业流动销售人员的身上，因为他们已经过了预热期，只要品质好、略微有些销售经历，而往往这部分人群对工资和企业的要求不一定很高。我们还必须制定一整套的招聘和培训方案，力争用最短的时间对新员工进行科学考核，并使他们的工作能力和忠诚度有大的提升。另外，我们还要针对公司现有的员工进行定期的培训，对现有的老员工进行严格要求，从而不断提升团队的战斗力和凝聚力。

关于执行力的问题，公司的两位老板已经多次提到。在我看来，执行力应该分成两个环节，一个是反应，另外一个是行动。首先，有很多一部分工作是需要团队合作或者分工才能完成的，这个过程的指挥者需要有快速反应的过程，分工结束时就是行动。在两个环节的连动过程中，团队的指挥官也就是部门主管的责任是最大的，因此我认为执行力不好，部门主管罪不可赦。借此机会，我也向大家检讨。之前我在执行的时候，一般都只有一个步骤，那就是分配。错误已经很明显了，我缺少了指挥、监督以及检查(或者说验收)。我也决心在今后的工作中，严格要求自己，争取做执行的标兵。

20xx年工作中最漂亮的就是家装渠道的成功开发，但是20xx年在这方面却几乎是一无所获!首先在家装渠道方面，我们虽然对一些主流客户做了大量的工作，力争使资源的利用率达到最高，但是我们的努力似乎没有取得过多的好成绩。那么20xx年我们应该从什么方向上来扭转这个局面呢?我认为应该从细节做起。我已开始和负责家装渠道的人员探讨一些我的想法。首先是对渠道客户的定位和分类，把渠道客户的销售业绩拿出来分析，先把以我们为重点的客户找出来，放在首要位置，因为这些是我们最忠实朋友，我们也应该最重视;接着是把有一定销售能力但并不以我们为主的客户，先找到他们的重点合作对象，再了解他们合作好的原因，一对一的做针对性的方案，力争扭转乾坤;最后才是那些能力一般又没有方向性的客户，自然不能放弃，但是不必要投入太多的精力和物力。我始终认为对渠道来讲对客户的维护重于开发，我们必须要先学会防守再去进攻，否则得不偿失。

20xx年市场环境不容乐观，从大的方向来看，由于经济危机的影响，短期内楼市的情况不会有太大的好转，老百姓都处在恐慌中，买房、投资都很谨慎，买房子的少了，精装的少了，甚至有些计划重新装修的小型企业都会将计划推迟。总之就一个字——难!但是我们可以从另外一个方向上多少嗅到一点乐观的味道，那就是国家的基本建设。我对明年的工装市场的看法是，大型采购会增加，反之小型的工装可能会较往年有较大的缩水。这就需要我们把重点工作放在大型工地上，作好明年的投标和公关工作，力争在恶劣的环境下找到夹缝以保平安。

小区推广在20xx年是空白，20xx年我们开始认识到了这个环节的重要性。在同行业，已经有很多的先行者无功而返，大家都在摸索最便捷的路。这条路实在是不太好找，但是我认为首先是我们要选择一个目标，如果没有最终的目标，我们就没有办法确立方向。所以我们在20xx年着手做小区推广之前就定向为“以宣传和推广为主要工作，力争提高我们的商品在小区的占有率”。目前这项工作正在试进行，我相信只要我们能坚定的沿着已确定的目标，一步一个脚印的走下去，就一定会取得成功。20xx年，我们还是要把重点广告投入放到小区，但是一定要作好小区的定位和可行性分析，并找到性价比最高的传播方法，并作好一系列的服务工作，力争让用过我们产品的客户做我们的宣传媒介，从而带动其他消费者购买。

1、各组实力的失恒。当我们指定20xx年销售任务的时候，我们过多的把业绩目标理想化了，却忽视了各组综合实力的评估。竞争和勉励是重要的，但是如果游戏开始的时候就存在着不平等，那么就缺少了乐趣。当我们注意到这一失误的时候，后果已经很严重了。我有个愿望，我希望在我们的帮助和指导下，让落后的这支队伍重新回到游戏中来，找到自信，找到方法继续玩下去。但是这毕竟是工作，我将把努力倾注到失恒的一方，只要他不放弃，我们就不放弃!我在追我老婆的时候说过一句话，直到现在我想起来自己都感动——我的一只臂膀是属于你的，只要你挽住，我就不会放开。我只相信一个道理——人定，胜天!我不想以失败告终，不管是选择的失败还是指挥和辅佐的失败，只要有失败的存在我们的团队就不再完美。我在追我老婆的时候说过一句话，直到现在我想起来自己都感动——我的一只臂膀是属于你的，只要你挽住，我就不会放开。

2、关注度的不公平。这一点完全在于我个人，可能每个人都有几分自私。在给四个组长开会的时候我已经检讨过了，仔细思考一下，我在处理同样问题的时候用的尺度还是比较公平的，但是为什么还是有人觉得我偏心呢?苦思冥想，最后发现原来我过多的关注一些沟通多的员工。平时我也是主动的找到一些员工谈心，但是主动找我谈心的员工实在不多。包括一些工作方面的交流，主动想我请教和请示的，我自然关注就多一些，而那些凭借自己的蛮力或智慧默默工作的员工就逐渐的远离了我的视线。看来我这个领导不合格了，难怪有些员工在遇到问题的时候偶尔会发牢骚，虽然经过沟通后都能理解，但是回忆起来我对他们实在太不公平了。今天在这里请大家对我作个监督，期望我在明年的工作中，认真的关注关心每一个人的工作，用最贴近公平的方式对待每一位员工。

3、优点大集合。我经常和我部门的职员讲这样一个道理：每个人都有自己的长处和短处，学习别人的长处可能不是那么容易，那么就要尽量把自己的长处发挥到及至，把短处尽量隐藏起来;不要盲目的去效仿别人的做法，要更善于树立自己的风格。我最欣赏“三人行必有我师”着句话，孔子的教诲深刻在心，但是如何发现你的老师是至关重要的。我们经常在一起工作、娱乐，有好多习以为常的行为和处

事风格已经被我们淡化，想要发现对方最大的缺点不是难事，但是如果想要发现他的优点并学习确实有些难，尤其是人格上的优点。两位老板经常教导我们“先做人后做事，先做事后赚钱”，在我们身边缺少榜样，更缺少完美的老师。我在前一家公司工作了将近三年的时间，学了不少东西，但是让我最最骄傲的是我懂得了一个做人的道理：“在发现别人优点之前，先不要急着指出他的缺点。”但是我在对我部门员工做一对一谈话的时候往往都是在批评他们的缺点，即便他们不接受，我也要强烈的指出来，最起码我要告诉他在我看来他是有这样的缺点的。我的部下们都很敬重我，并不是因为我的权威，而是因为我和他们推心置腹，也许这就是我的优点吧。然而在我职责对方存在缺点的时候，还是有那么一点反抗的味道，人之常情。但是，他们的优点我还是要找出来的，只不过我不喜欢当面表扬我的部下，因为我觉得让其他同事认可是最好的表扬，所以我要把一个人的优点拿出来，给其他所有的人去分享。20xx年末我有计划要做一轮培训，培训的主要内容就是有四个小组长做经验性的总结报告，我希望通过他们自我的褒奖或者批评来指导大家，成功需要总结经验，失败更需要接受教训，只有共勉才能促进大家提升自我。

20xx年的业绩数据实在不堪入目。只有个别小组的业绩完成还是比较另人满意的。我也是需要靠业绩吃饭的人，没有业绩我就一无所有。但是我并不把业绩看做是我的生命或者什么，我更看中的是造成这个结果的原因。20xx年末我的业绩目标是这样规划的，四个小组平均完成x万，我个人完成x万，这样就是x万。现在回头一看，自己都没有完成，有什么资格去要求其他的部下呢?业绩，只能是数据，而业绩的源泉是工作上的付出。我不认为没能完成的员工或者小组就是不合格的，但起码他们在和完成的小组或者个人相比存在着一些问题。准确的找到发病的原因才能对症下药，在这里我只能对自己做一个要求，一定要认真的去观察我部门员工的工作过程，之后给他们提出一些建设性的建议，从而达到整体提升的目的。

20xx年是我领导业务部工作的第三个年头。我在前两年的工作更多的是实战，而我在20xx年的工作可能更多的是通过数据上的分析来评估市场以及对员工加以引导和指导。

首先是队伍的健全，现在看来建设一个强大团结的队伍是最为重要的。我们领略了团队的强大是可以创造奇迹的。单独凭借一个人的力量或几个人的力量是不够的，因此我们必须要在20xx年x月份之前把缺少人力的小组补充完整。可以采用两种办法：

1、借用公司现有的政策，广泛宣传，吸引一部分优秀的有经验的行业内人员;

2、借助人才市场招聘部分有事业心、品质优秀的人才，培养新人。我已经准备下达死命令，招聘合格人组员是四个组长的重心工作，如果到20xx年x月末，哪个组长的兵不购数或凑数，直接打散。

接着是管理制度的规范和培训体系的健全。这项工作我们一直在努力着，20xx年x月份之前我们也要把这项工作列为重点。集合团队的智慧和经验，共同完成。

最后是工作细节的把握。细节决定成败，道理很浅，大家也都明白。但是真正的发现细节上存在的不足，是自己无法作到的，这就需要协助和互助，我说过，共勉很重要，20xx年我准备对四个组长做以下要求：要经常总结组内成员在细节上存在的不足，经常沟通关于工作上一些细节的处理办法，善于发现细节错误和总结经验教训。

大船已经起航，在茫茫的商海上我们风雨同舟。我们这些水手必须要有认真严谨的心态，勤劳智慧的思考，勤奋不懈的努力，我们才能顶住风浪的考验，沿着即定的方向驶到彼岸!

**给公司总经理年终总结的一封信篇七**

文章标题：科技公司总经理xx述职报告

董事局各位董事：

过去的一年，是\_\_\_员工欢欣鼓舞的一年。在董事局的关心和正确领导下，通过全体员工的共同努力，我们围绕集团提出的思路和目标，坚持以开拓经营、提升服务质量为重点，狠抓项目经营与成本管理，继xx首次盈利后，再次实现突破，首次全面完成了董事局下达的各项考核指标，为公司的可持续发展奠定了坚实的基础。下面，请允许我从以下几个方面进行述职：

xx年，\_\_\_科技的主营业务为智能化系统集成、网络工程设计施工、互联网业务运营、软件开发等。除了在传统项目继续保持高稳发展外，还在独有宣传品牌以及宽带运营建设方面有了新的突破。

1、强化市场网络着力生产经营

集成项目稳步发展，先后完成了冷水江国际、湖天一色、在水一方、金滩春天一期、辰溪武陵城酒店、飞山新城二期等弱电项目实施，在设备选型、工程进度控制和工程质量上做文章，充分体现了二级安防设计、施工企业的水准；在做好传统项目的同时，为保持企业持续发展，先后介入了湖天一色、金滩春天等小区的宽带网、电话网工程实施，迈开为全面运营小区宽带业务的步伐，并有意在中方桃花源小区开展包括宽带增值业务在内的小区综合信息服务；公司承建的中方县劳动局综合信息工程建设，是\_\_\_市县级劳动保障部门中设备最先进、设计最标准、投资最高的县级综合信息工程，其中的监控和网络设计并受到了省劳动部门高度赞誉。

培育项目，互联网项目有提升。公司互联网事业部坚持以对外业务为先导，以服务于集团为前提，在保持传统项目优势的同时，逐步拓展了手机短信群发、集团信息化引导、软件租用、宽带网运营、液晶广告等新型业务体系；开展了以dm杂志、e0745网\_\_\_房地产频道等新项目的策划与运营；完成了\_\_\_环保网、\_\_\_地方志网、极特网络的英文网站的制作，保持了\_\_\_互联网行业的领军地位。

2、网站运营良好影响力有提升

公司于xx年2月整体接管集团网站，全面改版后武陵城集团网，8个子网站全部更新，房地产项目专题基本完成全面更新；2—12月，网站累计完成原创信息稿件1294篇，图片新闻160组。集团网站作为企业的形象窗口和员工互动交流的平台影响力稳步提升。通过近1年的运营，总访问量首次突破百万次，年访问量近60万次，超额完成全年点击率40万次的任务（xx点击次数为25万次），点击率和影响力在全市企业网站中处于领先地位。

e0745网继续走在\_\_\_门户网站的前列，日浏览率保持在20——30万。网站特色鲜明，本土新闻、企业资讯、二手频道等更新快，信息量多，已成为广大网友了解\_\_\_时政、商务信息的重要窗口；网站广告形式多样，采取首页全屏广告、对联广告、浮动广告等形式，发布集团形象或项目广告29条，成为集团信息发布的主流形式之一；社会影响力不断增强，系xx年西洽会·农博会、\_\_\_电视台节目主持人大赛、少儿歌曲汇演、城区道路改造工程报导等指定官方网站和信息发布平台。

3、完善内部管理提高质量

坚持管理向一线倾斜，向项目倾斜，向技术骨干倾斜。公司生产技术部门继续实行技术核心奖，在“激励”上做文章，临聘技术岗位实行技术等级工资；全面推行项目制管理，（略去）万元以上的工程项目须组建项目组，项目经理由公司选拔任用，项目组成员在公司内部各部门统一调剂。今年共选拔3名年轻的技术骨干担任项目经理，虽未提高工资待遇，但提高了责任感、荣誉感和能力。公司通过项目制运作，锻炼了项目施工人员，强化了项目管理机制。

为了解决公司自有资金不足，项目启动、实施困难的问题，一方面在企业内部加强成本核算，统筹兼顾收支平衡，减少占用，将有限的资金投入到生产中，最大限度地保证了工程（项目）进度要求；另一方面，减员增效，xx年公司“三定”核定正式编制18人，实际在岗13人；临聘编制8人，实际在岗3人，大大降低了人力成本。

4、规范售后，创建服务品牌

首先从源头上加强工程质量管理；其次，售后服务公示，接受全员监督；第三，设立限时服务制度，维护设备备用制度；第四，组织专职维护员的业务培训，提高岗位技能。在年底，公司联合董事局秘书处进行的《售后服务问卷调查》统计显示，广大员工普遍对\_\_\_科技的项目质量、售后服务等表示了认可。

回顾公司一年来的，在取得一定成绩的同时，也暴露出很多的问题和不足，需要我们在以后的中加以改善。

1、公司整体盈利能力与盈利面扩展上尚需增强

盈利面拓展有突破，但整体盈利能力相对脆弱，对外市场开拓力度不足，$$

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