

2023年管理人员发言稿 管理人员会议发言稿(优秀5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

管理人员发言稿篇一

，如果没有最佳的员工，公司就不可能实现自己的愿望。 ，有管理、经营经验丰富的人才，有精通进出口贸易方面的人才，有材料采购方面的人才，外部有“具有丰富海外施工经验的承包商”良好的口碑，有广泛的合作渠道，舍得能人，完善内部晋升制度，薪酬能高于同行业；又何必担心公司不能兴旺发达。公司如能闪闪发亮，我们亦可分享一份光明。

团队的每个成员共同遵循各项规定能使团队提高效率，并井井有条地开展业务，大家都向着共同目标工作，大家就都会受益，既然我们要在一起工作，就必须制定一些保障每一个人正常工作和利益的规定，大家都希望自己在一个协调、互相尊敬、卓有成效和赤诚相待的气氛中工作。唯有军队一样的纪律，自始至终坚决的贯彻执行，才能保证制度的实施，才能保证公司的正常运转。

升迁的机会，让所有员工对公司有一种归属感，激发他们的上进心，让员工能争着为公司奉献。

公司的有效经营有赖于大家的努力工作，员工的努力和勤奋也应当得到公司的重用和奖励。

天道酬勤，我们公司的兴盛，与老板的辛勤工作是分不开的，公司大的方向的.把握、与各个外界部门的接触，得到很多上

级单位的认可，公司内：从人事、财务、材料的采购、人员的调配、清关工作等，事无巨细，均辛苦操劳，所以老板的成功，与他的辛勤工作是分不开的。我们的公司是一个在快速发展中的公司，是一个朝阳企业，优秀的员工会有很多的升职的机会，机会是送给勤劳的、敢拼搏的人，路，就在自己脚下。为公司、为自己赢得更多的业绩、更多的声誉。

祝我们公司、我的同事们，在奋斗中，能享受到成功的喜悦，事业上再接再厉，时刻准备着，接受更大的挑战！

管理人员发言稿篇二

、各位同事，

大家晚上好！

其次，感谢公司

领导

对我们工作的指导和肯定，让我们能不断提高和完善自己的工作思路和管理方法；

的期望还有一定的差距，还有很多方面需要学习和提高。因而，在今后的工作中，我们要更加勤奋、更加努力，尽我们所能，认认真真干好自己的本职工作，为公司的'发展贡献力量。也希望

领导

和同事们继续帮助我们、支持我们最后，衷心地祝愿公司的业绩蒸蒸日上，不断发展壮大，成为同行业中的一面旗帜；值此新春佳节即将来临之际，也祝愿在座的各位

领导

及所有的中澳人在新的一年，工作顺利，身体健康，合家欢乐！

谢谢！

管理人员发言稿篇三

各位领导、同志们：

大家好！

回首20xx[]面对全球性的经济危机，我们没有畏惧；面对酷暑严寒我们没有退缩。在种种困难下，我们共同努力，团结拼搏，创造出辉煌的业绩，圆满完成了各项任务。展望20xx[]任务艰巨，困难重重，但是我们全体一般管理岗位的全体人员，有公司中层、环节岗位各级领导的带领和广大工人的大力支持，信心百倍，坚决完成任务，努力做到以下几点：

1、当好参谋和助手，强化执行力我们一般管理岗位的人员，是公司和基层领导的参谋和助手，我们的工作对公司的发展起着至关重要的基础作用，不容忽视，工作中必须强化执行力，牢固树立好时间观念，对领导部署的工作任务，努力坚决在规定时间内创造性的完成好，让领导放心，坚决不辱使命。

2、加强学习，不断提高自身素质当今已进入信息时代，党中央已明确提出创建学习型社会的要求，企业要创建学习型企业，为了适应时代发展要求，我们一般管理岗位的员工，责无旁贷而要做一名学习型员工。知识更新，日新月异，信息技术瞬息万变，不学习真不行啊！我们要努力向书本学，显现场工人学，向领用好互联网[]oa办工系统等现代工具兄弟单位和企业学，向国内外的先进学。

3、深入现场，发现问题我们深知，企业的效益即来自靠管理，

主要来自生产现场，我们的`关注对象就应该放在生产现场，我们要时刻牢记着岗位职责要求，深入生产现场观察体验。时刻用我们企业“不发现问题就是最大的问题”的理念提醒自己，要做好到岗到位强化执行。

4、做好总结，积累资料要处处体现“管理留痕迹”的要求，对日常工作要做好记录，定期进行总结分析，向主管管领导汇报，为上级决策提供必要的参考，并积累保存好管理基础资料，适应和满足加工公司企业发展的要求。

总之，在20xx年已经悄然来到了!在新的一年里我们的工作中努力践行科学发展观，确保公司各项工作“全面、协调、可持续”的向前发展!作为一般管理岗位上的加工人，要为蒙东能源“八年实现六个一”尽职尽责尽力!再立新功!!

谢谢大家!

管理人员发言稿篇四

、各位嘉宾，女士们、先生们：

大家好！

我借这个难得的机会，作一个简短的发言。

一组数据：截至去年末，财务公司行业平均资本充足率为25.97%，比年初上升0.2个百分点；行业平均不良资产率0.1%，比年初低0.02个百分点，已成为银行业金融机构中风险最低、资产质量最好、抗风险能力较强的一类机构。中央国务院的正确

领导

，有人民银行、国资委等部门的悉心指导，再就是有在座各

位大胆工作、小心经营。在此，我

对大家

取得的成绩表示热烈祝贺！向各方对财务公司稳健发展给予的支持和帮助表示衷心感谢！

话说到这里，我们就需要继续追问，是不是因为财务公司现在看起来不错，未来就可以高枕无忧了呢？不行！风险依然是我们金融业最大的敌人，防控风险依然是我们金融业永恒的主题，大家依然需要战战兢兢、如履薄冰、高度警醒。特别是当前我国经济进入增长速度换挡期、结构调整阵痛期、前期刺激政策消化期，再加上我国银行业当前处于金融风险“水落石出”期、资产负债结构巨变期，“五期叠加”使得经济金融风险可能加剧暴露，我们遭遇的风险“敌人”可能会迅速变多，包括有些曾经的“朋友”也可能变成“敌人”，比如优质贷款可能变成不良、创新业务可能属于违规、稳健机构可能成为问题机构等等。

我们监管人员都“食不甘味，睡不敢寝”。有时一个电话，连饭都吃不成。财务公司作为金融大家庭中的重要成员之一，与其他金融机构一样，是防范金融风险的责任主体、落实主体和推进主体。虽然当前财务公司的风险相对少一点，而且背靠企业集团，央企财务公司还背靠国资委，但是自身的风险也不容小视，也得时刻警惕。同时，作为服务企业集团主业的内部金融平台，还要为促进企业集团转型发展和竞争力提升优化资源配置、强化金融服务、细化风险管控，使企业集团这个国民经济的“压仓石”在推动我国经济有效应对周期波动、实现平稳健康发展中发挥更大作用。

中央国务院以及各级地方政府、各相关部门放心，让消费者群体、交易对手以及所背靠的企业集团放心呢？为此，我们还有许多功课要做，当务之急主要是完善六项机制。下运作的，要服从和服务于企业集团的核心主业。但财务公司具有金融

属性，不能完全办成企业集团的依附者，不能变成企业集团的一个附庸企业。否则，财务公司搞得一点活力都没有、一点创新力都没有、一点市场竞争力都没有，也就没有什么意义了。这就要解决好财务公司的独立性问题。解决好这个问题，一个非常重要的方面，就是引进合格的战略投资者，并强化战略合作。就好比一个孩子长大成人了，怎样才能从父母那里分出来，拥有独立的法人资格？一个惯常的办法就是，结婚生孩子然后分家。实际上，他所找的另一半，在公司治理上讲，就相当于引进战略合作伙伴。本来财务公司的董事长、总经理等，都是企业集团的董事长、总经理、总裁管的，很多时候不太好也不太敢说话，特别是发表一些相左的意见。如果引进了战略投资者，进入董事会，并由他们来推荐一些独立董事，代表财务公司发表独立专业意见，就有了回旋余地。这样一来，财务公司的董事会也才更有可能建成真正的董事会，而不是举手董事或者唱赞歌的`董事。对此，监管方面是有要求的，前些年设立财务公司时，也强调要引进战略投资者，全国大概有20家引进了合格战略投资者。但是后来继续推进时，发现有一定的难度。一方面，可作为战投引进的机构面不是很宽，比如银行能不能作为战略投资者进入财务公司就不是很明确。另一方面，企业集团和财务公司本身也存在认识不到位和努力不够的问题。下一步，财务公司要把这个功课补起来，重点完善相应的制度和机制，能引进战投的要引进，已引进战投的要强化战略合作，无法引进战投的也要找好战略合作伙伴。

还有一个问题就是，财务公司如何才能更加专业化？企业集团的董事长、总经理、总裁等，在做企业方面都是行家里手，否则也很难把企业做到能够具备条件设立财务公司的程度。但是他们在办财务公司过程中，难免形成路径依赖，继续用搞企业的办法来搞金融，带着过多的实业经营惯性思维和财务管理的习惯逻辑来做金融业务，这对于搞好企业集团财务公司很重要也很必要。但是如果仅仅满足于这样做，金融方面的套路可能还是少了一点，财务公司的真正市场价值可能会发挥不充分。

肯定要烦恼。下一步，我们每个财务公司都要把引进专业人才队伍，特别是引进专业高管团队这件事做起来，进而加快引进管理经验、制度机制和技术方法，提升财务公司的经营管理水平和金融服务能力。

古今中外，搞金融就是要依托产业，产业兴则金融兴，产业衰则金融衰。企业集团财务公司属于公司金融范畴，业务主要集中在企业集团内部，主要是在产业和实业基础上发展起来的，业务就更不能跑偏，必须由所属企业集团的产业来约束。用行话来说，就是财务公司要坚持“以产入融，以融促产”的基本导向，咬定实业不放松，牢牢扎根产业中。由于不同的行业、不同的企业集团、不同的主业，有不同的生产经营特点，财务公司就要围绕所属企业集团企业不同的生产经营特点，来开发金融产品、创新金融服务，而不能一味地去学习其他行业的东西。比如说，所在产业是做石油的，财务公司就要围绕石油来做公司金融，而不能搞成汽车金融那一套去了。

分享一下美国通用电气财务公司的案例。这家财务公司是1932年成立的，主要是在大危机、大萧条时期解决通用电气的家电产品销路问题。成立以后的20多年时间里，一直专注于电器分期付款业务，就是现在说的消费信贷，到50年代就已经成为企业集团重要的利润支撑子公司。到60年代，由于通用集团企业战略发生变化，提出产业整合一体化战略，财务公司也就跟随这一战略相应调整，将业务范围拓展到了租赁和保险等领域，做买方信贷、财产保险，使企业集团成长得更快。到了80年代，著名的通用电气ceo杰克·韦尔奇又推行多元化战略，财务公司继续紧随这一战略做金融并购、杠杆收购，成就了杰克·韦尔奇的一世英名。同样发生在通用电气财务公司身上的反面教训是，由于这家财务公司后来逐渐脱离企业集团主导产业，进入次级房贷领域，进而在20xx年爆发的国际金融危机中一度受到重创。所以，财务公司要坚定自己的道路自信，跟随企业集团产业走，企业集团主业做到哪里，金融服务就跟到哪里，不盲目跟风，也不改旗易

帜。

近年来，在银行市场化改革过程中，我们比较注重推进银行提高风险定价意识和能力，也取得了一定成效。财务公司在这方面总体还比较薄弱，需要向商业银行学习，按照内外有别的原则做好复合定价。这就是做好对外统一定价和对内差别定价。对外统一定价，就是整个企业集团与外部金融体系发生业务往来时，包括存款、融资和筹资等，由财务公司统一谈判，增强议价能力。所谓对内差别定价，就是财务公司要针对企业集团内部所属企业的金融资源与服务，根据其实际风险状况等实行差别定价和风险定价策略，好的便宜，差的就贵一点。这既是一个风险控制机制，也是一个资源配置机制。只有这样，企业集团才能在对外的金融活动中形成拳头的力量；在企业集团内部兄弟单位之间，又强化指头的力量，降低企业集团的财务成本，提高金融资源使用效率。

，总希望企业集团的

领导

强调提高资金归集率，提高财务公司服务功能等。由企业集团出面推动固然不可或缺，但毕竟仅靠行政手段还远远不够。财务公司自己还要更多发挥主观能动性，多创新一点市场手段，多培育一点产品优势，多打造一点正向激励，这样才会在企业集团内部更受欢迎。

“春江水暖鸭先知”。财务公司是企业集团旗下的金融机构，生在企业，长在产业，对企业集团及成员企业的核心主业、实业项目和市场变化趋势，应该说是最清楚的，是企业集团及成员企业金融需求及其变化的先知先觉者。银行找项目还要对企业和项目做尽职调查，财务公司参与企业集团及成员的项目，属于“一家人不说两家话”，可以充分做到“了解你的客户”，更容易为客户量身定制金融产品，切实形成自己的产品优势，实现贴身金融服务。

要实现这一目标，财务公司必须紧紧抓住企业集团及成员企业的产权链、产业链和资金链，打造独具特色的产品创新链条。围绕产权链，在筹资方式、咨询顾问等方面，为企业并购、项目融资等设计和创新一些适应性产品，提高企业并购投资成功概率。围绕产业链，在卖方信贷、消费信贷、融资租赁等方面，为企业畅通销售渠道、加快存货周转、减少资金占压等设计和创新一些针对性产品，加速企业资产周转，提高企业经营效率。围绕资金链，在企业加强资金集中管理、盘活存量资产等方面，为企业实现集中统一支付结算、全球业务本地管理、商业信用深度开发、信贷资产证券化等设计和创新一些特色化产品，提高资金运用效率。

在盘活资产存量方面，银行是说起来很响亮、做起来其实很难，财务公司做起来就比较简单，是盘活资金存量最有优势的一类金融机构。因为它可以利用先天的信息优势，准确地知道企业集团内部资金的盈余和缺口具体分布在什么时间、什么地点、是什么期限结构、具有什么样的变化特征等，更容易设计出有针对性和匹配性的产品。当前，我国企业集团负债率普遍比较高，一个最大的问题是一边大量在银行存款，一边又大量从银行贷款，既增加了资金成本、降低了资金使用效率，又增大了管理难度、加重了风险压力。对此，财务公司要坚持问题导向，有所作为、有所创新，自身能力不够时可以借助外部银行的力量。

这里强调一下，财务公司在做好常规性产品创新的同时，还要重点围绕便利性做足文章，使物流、资金流、信息流能够更加便捷的流通，坚决避免因为财务公司的加入增加企业集团内部流通的环节、降低流通的速度。目前，就有一些企业集团在银行的开户数量远远超过在财务公司的开户数量，这可能主要是因为有些财务公司的服务跟不上，水平没有银行高。对此，财务公司可以依托资金结算平台，做好扣税、缴费、汇兑、保险等一条龙服务，让大家能够得到比外面更方便、更舒心、更快捷的金融服务。再如，财务公司围绕企业集团资产流动性问题，可以探索创新产品登记系统和内部资

产流动转让等。

搞金融是复杂的脑力劳动，完善薪酬机制以充分调动从业者的主观能动性，对于提高金融效率至为关键。目前，财务公司的创新能力不足，满足企业集团及成员金融需求的能力不够，一个重要原因就是企业集团财务公司在薪酬上多数走的是实业路子，使财务公司与其他金融同业相比激励明显不足。财务公司要补上这一课，还得好好的研究。

一是建立有吸引力的薪酬机制。企业集团财务公司不仅是企业集团的子公司，同时也是金融公司，金融高端人才对搞好金融服务不可或缺，而企业集团在金融高端人才方面往往是短板，并且很难通过内部培养来补充。问题是，金融人是穿白领的，你让穿白领的拿蓝领的收入，市场上的人才肯定不愿意来，高端人才就更来不了，本来是想要快马，结果找来的却可能是驽马。所以，财务公司要设计有一定吸引力的薪酬机制，比如具备什么条件的人才签约服务多少年就可以给多少安家费，在什么级别就可以获得多少固定底薪等，这样才有利于在市场上找到比较好的人才。

二是要强化正向激励薪酬。“又要马儿跑，又要马儿不吃草，马儿瘦得不得了，你让马儿怎么跑”。企业集团要让财务公司有社会金融那样的服务便利和服务水平，就需要充分发挥金融高端人才的创造力、能动性和专业作用，不是拿来当摆设、充门面。因此，对金融高端人才，必须持续地给点激励，经常性地“喂点草料”。否则，即便人才来了，逼着人家每天干活，那人家很可能是“小和尚念经一有口无心”，没有什么积极性。

三是要善用风险约束薪酬。金融业激励不足不行，但是激励过度也容易出问题。就像前面说的，银行业的账面利润容易操纵，激励过度可能导致行为短期化，使得一些“金融精英”这边拿着高工资，那边积累着一大堆不良和风险。因此，财务公司在强化正向薪酬激励的同时，必须相应建立起稳健

薪酬机制。这不是说不涨工资，而是说要对绩效进行风险调整，然后才能作为薪酬依据。比如，不良率高，就要增提拨备；拨备多了，就会减少利润；利润少了，自然就会影响奖金，但是有的金融机构在年底时把不良贷款卖出去，并相应做一个回购，一天也行、一周也行，反正年终时点的不良率好于同行业平均水平，就可以得奖金。对这些注水行为和作假行为，必须有所约束，这就是稳健薪酬机制要研究和规范的范畴，也是巴塞尔委员会国际金融稳定理事会针对20xx年国际金融危机反思提出的重要监管改革之一，核心就在于不能让贪婪的银行家拿走了奖金，留下了不良。这个机制我们已经开始在银行推行，希望国资委首先从央企开始研究改进财务公司薪酬激励机制的问题，将风险调整后的绩效水平作为薪酬激励的依据，逐步健全和完善符合财务公司特征的稳健薪酬机制。

这也是财务公司可能要补课的地方，甚至需要恶补一下。我们的财务公司也有风险管理，但多数是属于财务方面的。当然，这也是不可或缺，因为财务公司必须当好企业集团的司库守门员。但是，这远远不够，财务公司还要为企业集团及成员单位做好信贷业务、中间业务和对外融资业务等等，这就必须靠健全完善的风险管理体系来支撑。

中央国务院交给我们守住不发生系统性区域性风险底线的重大稳定责任。

管理人员发言稿篇五

各位领导、内审员：

今天是我担任管理者代表职务以来参加的第一次标准化工作会议，对于标准化管理工作，我也还在继续学习，希望和在座的各位共同交流经验。对于公司的“五标一体化”管理工作，我主要从以下四个方面谈一谈对工作的认识、意义和工作思路。

公司注重管理创新和制度创新，先后于20xx年、20xx年通过质量管理、职业健康安全管理和环境管理体系认证□20xx年10月，公司启动了测量、能源管理体系的认证工作，目前已完成“五标一体化”《管理手册》和《程序文件》的制定并进行试运行，预计今年9月通过认证，届时公司将形成“五标一体化”管理。公司通过坚持不懈地开展多种形式的标准化知识培训，使全员质量意识发生了根本的变化。首先是建立了以顾客为中心的经营意识，其次是不不断强化以质量为本的品牌意识，其三是逐步完善以加强基础管理为手段的过程控制意识，其四是努力提高以体系运行有效性为重点的持续改进意识。