

# 2023年公司领导在开年动员会上的讲话稿 公司开年会领导讲话稿(优质8篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 公司领导在开年动员会上的讲话稿篇一

各位来宾，各位xxx的同仁们：

大家新年好！

在这20x新年来临之际，感谢大家能聚集在此，共同庆祝xxx公司20xx年工作的正式结束，让我们一起来迎接着20xx年的到来！在此，我仅代表公司，祝福大家在全新的20xx年里，好事成双！

回顾我们过去的20xx年，这一年，是公司重要的发展年，公司在这一年里，有许许多多的目标和任务。在当初的我们开来，这也是一项非常艰难的任务，尤其是在近来市场不景气的情况下，曾一度的让我们这些领导们也感到头痛。相信大家也曾感觉到，在过去的十二个月里，我们几乎是没有什么平稳的日子。但是！在这个困难的日子里，我们xxx没有放弃！我们的员工们，更是斗志高昂！回忆过去的x月，我们在工作中一点点的'前进，一点点的摸索。市场不好我们就改革！技术不够我们就去学！没有什么困难是我们xx人所不能克服的！再怎么艰难的事情，我们都能靠信心和努力去改变！

这一年来□xxx公司全体上下一心，部门加强管理，员工严格自律，大家都为xxx这个大家庭的发展奉献了很多、很多。作为领导，我们也一直投身在前线，积极的为大家举起前进的

旗帜，指挥着公司的运转。在这里，我向大家道一句“xxx的各位同事们，大家辛苦了！！”

现在，这一年已经过去了，看着我们公司的发展，我真的感到非常的欣慰！我们的努力结出了丰硕的果实！这些成绩，属于你们，属于大家，属于xxx这个大集体！这时我们作为xxx人集体的胜利！

但是，同志们，我们不能仅仅沉浸在这过去的成绩当中。过去的辉煌，我们自然要高兴，但是我们更要从中吸取工作的经验，吸取过去的技巧。这样，我们才能算是真正的成功，真正的完全胜利！我们在这过去的经验，不仅仅要成为记载中的荣誉，更要在我们未来的工作中成为我们的推进力！它会伴随着我们，在我们今后的旅途中，不断的进步，不断的完善！最终，我们会走向更高的巅峰！

同事们！今夜，我们为过去的荣耀庆祝，明天，我们为未来的辉煌而拼搏，让我们在现在，忘却其他的烦恼，先走好这眼前的一步！让我们，一起为xxx公司的成就，干杯！

## 公司领导在开年动员会上的讲话稿篇二

尊敬的各位领导、工友、师傅，可爱的员工同志们：

大家晚上好！

时光飞逝，岁月如梭，在这充满收获与希望的美好季节里，我们又迎来了新的一个年轮，再过一天，就要把xx年的钟声叩响了，今晚灯火璀璨、喜气洋洋，在我们这个和谐的大家庭里，我受x总委托代表xx向辛勤工作在各个岗位上的广大员工，致以节日的问候和新年的祝福，并通过大家向您们的家长、亲人致以深深的祝福。

回顾过去的一年，大家肩并肩、手拉手一路走来，工作充满

艰辛，生活酸甜苦辣，但我们在过去360多个日日夜夜里，没有一个掉队的，从领导到员工，克勤克俭，无怨无悔。

客房员工起早贪黑，从一楼到四楼，游泳馆出来再回到会议室，用一双双小手，一把把扫帚，追赶着朝起暮落的太阳，明亮的房间、洁净的布草给与会客人留下了鲜花般的笑容。

厨房的师傅、员工们，精益求精，变着样子翻新菜谱，餐厅的服务员，兢兢业业，整洁的台布、洁白的餐具，规范的服务，让用餐的客人快步走来，蹒跚而去，因为他们吃的太多太美了，同样的客人，同样的单位，一个会议接着一个会议向我们涌来，同志们，您们真是太骄傲了、太棒了！

后勤的工友师傅们，不怕脏不怕累，一年里几乎没请过假，有的甚至带病上岗，大家都能看到的是职工食堂可口的饭菜，大院里外整洁的卫生，仓储保管有条有理，公共卫生亮丽崭新，等等。

同志们一年来在中心安总的.带领下，各部门协调运作，成绩是肯定的，我们的营业额又跨越x万元的大关，向上级领导、向社会各界交了一份满意的答卷。

展望xx新的一年，我们的任务还很艰巨，任重而道远，市场竞争不容大家喘息，随着高科技的飞速发展，房间要网络化、服务口语向深层文化发展，这需要同志们更加把劲，同心同德、再接再厉，在新的一年里，再谱新的篇章。

最后，我代表x总、代表xx[]预祝大家在新的一年里好事接二连三，心情四季如春，生活五颜六色、七彩缤纷，回报八点财富，烦恼抛到九霄云外，请接受我十心十意的祝福。最后，让我们大家共同举杯，节日快乐，新年健康永远。

# 公司领导在开年动员会上的讲话稿篇三

同志们：

今天，公司在这里召开厂处级班子及领导干部考核动员大会。对于这次考核，公司是经过认真考虑和仔细研究的，主要是根据当前公司“ ”规划发展形势，结合公司强化管理工作需要而决定的，也是着眼于进一步提高干部队伍素质，推进干部管理工作科学化、民主化、制度化建设而采取的又一重要举措。从去年底公司新班子组建到现在，历时已近半年时间，公司经营业绩稳步提高，发展动力显著增强，企业凝聚力、员工的士气不断高涨，应该说各级班子和广大干部的工作成绩是有目共睹的。这次考核是根据干部管理规定进行的一次正常的例行考核，其目的在于更广泛听取民意，征求各方意见和建议，使公司班子能够全面把握各二级班子和广大领导干部的工作状态，一方面全面了解二级班子的凝聚力、向心力和执行力，肯定成绩，找出不足，选好配强二级班子，达到扬长避短，知人善任；另一方面摸清干部在思想、作风、工作和学习中存在的不足，指明改进和努力的方向，增强改造自我的原动力。刚才，宋杰副总经理宣读了考核工作方案。为了做好这次考核工作，下面，我再强调以下三点意见：

## 一、统一思想，保证对考核工作思想认识落实到位

正确的认识是关系到考核工作质量和工作效果的先决条件。对于这次考核工作，我们要从以下几个方面来认识：

首先，考核工作是落实好公司“ ”产业发展规划和人文发展规划的迫切需要。公司“ ”产业和人文发展规划总体思路已经形成，股份公司总部也明确在“ ”期间将给辽阳石化上百亿的投资，公司产业的大发展显示了美好的前景，人文发展规划也会进一步催人奋进。而上述规划的有效实施，离不开深刻理会公司发展意图，带领员工群众努力奋斗的工作能力强、创新意识鲜明、执行力突出的各级领导班子，离不开大

批政治强、技术好、业务精的领导干部。因此，要通过考核，在保证公司基业常青、永续发展的宏图伟业实践中，进一步激励各级班子和领导干部奋发进取，使表现优良的同志激流勇进，再攀高峰；使表现一般的同志居安思危，奋力拼搏；使表现较差的同志汲取教训，迎头赶上，进而形成比学赶帮的竞争氛围，为公司实现长远发展目标奠定基础。

其次，考核工作是公司强化管理工作的迫切需要。管理内涵是丰富和无止境的，当前，公司的管理工作正在由从严管理向精细管理和科学管理迈进，我们加大了煤炭物资的招标采购力度，改变了部分产品的经营方式，积极推进阳光采购工作进程，整顿现有的物资供应中间环节和外部施工队伍，公司管理流程和管理界面的进一步整合与明晰，需要起决定作用的各级干部进行身体力行。因此，要通过这次考核，重点围绕人权、财权、物权、事权等四个方面来规范和约束相关权力行为，从而全面提升公司整体管理素质。

第三，考核工作是切实加强干部队伍建设的迫切需要。中央于1998年就下发了《党政领导干部考核工作暂行规定》，要求定期对领导班子和领导干部进行考核。多年来，公司通过采取“竞争上岗”、“岗位交流”等方式和手段，不断加强干部队伍建设。但是干部队伍建设是一个动态管理的过程，具有阶段性和周期性。在使用周期内，对聘用班子成员和干部的能力，政绩如何检验和评价，对胜任的干部如何激励，不胜任的怎样调整，这就需要定期的进行考核，这样才能使干部队伍建设的机制得以完善，形成一个不断激励的循环周期。因此，我们要从建立干部队伍建设机制的角度来认识考核工作，进而克服和纠正考核是走形式、测评是走过场等不正确的思想情绪和心态，以认真负责的态度，积极行动，投入到这次考核工作之中。

## 二、把握重点，保证考核工作各项措施落实到位

这次考核工作根本目的是要以鼓励先进、鞭策后进为主，全

面加强各二级班子建设，具体是要对存在问题的干部从组织管理角度进行谈话和诫免，对长时间工作在一个单位的干部进行必要的交流，对部分缺员单位干部进行适当补充，同时推荐公司各二级班子优秀的后备干部。考核的主要形式是对二级班子全面进行民主测评，对个别单位班子和领导干部进行重点考核。为此，要重点把握好以下几点：

第一，实事求是，全面正确地评价干部。要在领导班子和领导干部个人总结、广泛民主测评和查阅相关资料的基础上，根据民意进行以个别谈话为重点考核。要注意倾听方方面面的意见和评价，包括考核对象的领导、同事，分管部门、协调部门以及基层员工的意见，不能一叶障目，不识泰山。希望大家要以认真负责的态度，说真话、讲实话，对成绩的肯定要恰如其分，对缺点和不足的指出要以事实为依据准确无误，防止谈成绩多，讲问题少，说面上的事情多，涉及敏感情况少等不良现象发生。

第二，理清思路，客观公正反映干部情况。在考核中要正确处理好资历与能力、文凭与水平、优点与缺点等三种关系，理清工作思路，不能把实绩与德才搞简单的“对号入座”，而要注重对实绩形成过程的分析，排除各种虚假因素。依靠群众、扩大群众参与面，是贯彻德才兼备用人标准、鉴别干部德才素质的有效途径，只有在一定规模以上的员工中进行量化测评，其数据才具有科学性。要重业绩、重能力、重口碑，改善知识结构，年龄结构，专业结构，气质结构，坚决杜绝“知识化、年轻化、专业化不如领导一句话”的不正常现象，充分发扬民主，真正客观公正地反映干部实际工作情况。

第三，端正态度，正确对待考核结果

。希望公司二级班子和厂(处)级领导干部要做到正确对待自己，正确对待考核，正确对待民意，正确对待组织上依据考核情况所做出的决定。要按照公司“四好”班子建设总体要

求，对照公司班子制定的“八项”准则和“四种”品质，围绕德、能、勤、绩等方面，结合本人职责分工和年度工作目标，认真梳理工作，找出自身存在的不足。希望大家端正态度，特别是针对民意较低的结果，个别干部要从自身找原因，良药苦口利于病，忠言逆耳利于行，要少讲客观原因，多做理性思考，从主观上调整工作方法和思路，从而适应公司当前的工作需要，适应为广大员工服务的需要。

### 三、精心组织，保证考核工作相关要求落实到位

各单位在动员会后，要立即行动起来，既要集中精力和时间全力作好考核工作，又要统筹兼顾，科学安排，扎实有效做好本单位生产经营工作，确保考核工作和生产经营工作两不误、两促进。

要加强组织领导。公司对这次考核工作实行统一领导，从党委各部门抽调人员组成了三个考核组，形成了集中领导、分工负责的领导体系。各单位要按照公司要求，认真做好考核工作的组织实施，深入进行思想发动，教育和引导广大员工充分重视考核工作，积极投身到考核之中，围绕公司发展建设、安全生产等工作重心，把员工群众关心的热点问题，作为这次考核的主要内容之一，切实使考核促进公司生产经营工作的开展。

要规范考核程序。严格按照公开述职、民主测评、个别访谈、公布结果等程序进行，即要注意民主测评的广泛参与，更要注意个别考核的工作深度，保证考核效果。

要严肃工作纪律。各级干部在考核中要严格约束自己的言行，大家都要恪尽职守，严格自律，模范遵守公司党委有关规定。要杜绝考核中哥们义气，宴请送礼等现象，要坚决杜绝拉关系、搞串联等歪风邪气。这是一条铁的纪律，也是对每位同志政治品质、道德素质和纪律作风的一次检验。违反上述规定的，一经发现将给予严肃处理。

考核组的同志要切实履行责任，你们是代表公司班子行使考核职能，你们的工作作风是决定考核效果的关键，要求你们政治素质要高，工作作风要实，反映问题要客观公正，要充分利用调查研究的工作方法，善于综合分析问题，广泛听取群众的意见，真正将各二级班子和领导干部的像画好，不求全责备，也能不千人一面。要帮助每名干部找准自身存在的问题，制订明确具体的整改措施，客观公正地做出考核结论，为公司决策提供准确可靠的依据。同时，考核组的同志要严格要求自己，不能从事非组织活动，不能接受吃请，不要传播小道消息，要注意保守机密，严格实行考核工作责任制和考核工作回避制度，确保考核工作规范有序进行。

同志们，公司希望广大干部要利用考核机会，认真梳理自己一年来的工作情况，把自己的精力集中到学习上来，集中到提高自身素质上来，集中到公司生产经营、改造发展上来，通过考核，不仅找出不足，还要考核出向心力，考核出凝聚力，考核出战斗力。

“五一”长假就要到了，借此机会对节日期间安全生产工作再提几点要求：一是落实节前安全检查工作。各单位要坚持做好节好安全检查工作，不能有任何松懈麻痹思想，认真核对检查出的有关问题，坚持事不过夜原则，抓紧进行处理，确保大家过一个平安、愉快的节日。二是落实节日期间安全生产责任制。

各单位要根据公司相关要求，对本单位安全情况做出承诺，并按管理权限上报公司职能部门备案。三是落实节日期间生产运行方案。节日期间要加强劳动纪律检查，平稳组织生产，坚持按计划、平稳和长周期原则，不要随意调整装置负荷。四是落实领导值班与通讯联络制度。在节日期间，公司要求全体副处级以上干部(含二级单位副总师)必须与本单位保持通讯联系。各单位要加强节日期间值班值宿管理，生产一线要实施24小时安全值班，夜间要有厂级领导值班，值班人员要坚守岗位，严禁脱岗。



最后，祝本次考核测评工作圆满成功，祝大家“五一”节快乐。

## 公司领导在开年动员会上的讲话稿篇四

大家新年好

在这里先向大家拜个晚年，祝大家在新的一年里身体健康、家庭幸福、心想事成、万事如意。

一元复始，万象更新。

辞旧迎新之际，我能与大家一起分享，深感无比荣幸！在度过了欢乐的春节后，回到了我们携手共进的大家庭，再次回到我们熟悉的工作岗位。在此，我谨代表公司及我个人祝福我们丽影全体同仁和您的家人阖家幸福安康、猪年大吉大利！

春天是焕发无限生机的季节，孕育成果，成就梦想。20xx年公司的整体生产工作也比较顺利。丽影一年来的成长与收获，尤其在产品研发、设计、创新等方面更是赢得市场和客户的肯定，这离不开我们全体同仁们的努力和无私奉献精神，更是我们来之不易的成果。过去的一年我们虽然孕育了一定的硕果，但同时也感受到今天的毛毯市场寒冬一样严酷，所以我们今后各项工作还需加倍努力。尤其在产品结构开发、生产工艺、设备、人员、管理等工作，再结合各项工作的配套逐步完善，围绕生产、效益稳健发展，更好的为新的一年打下了良好的基础。

一年之计在于春，春天孕育着希望，承载着梦想，现在最重要的是做好新一年的各项工作，努力完成今年各项任务目标。我们要以更加饱满的热情，全心全意地投入到今年的工作中去，为完成新的一年各项工作开好头、起好步！一分耕耘一分收获。成绩从来就不是触手可及的，它凝聚了广大员工辛勤的心血和汗水，我仅代表公司向大家表示衷心感谢。新的

一年，机遇与挑战并存，我们要继续努力，不断挑战自我。具体如以下几点：

一、加强多方管理，减少工作上的失误，增强节能降耗、降低成本、增加成效意识，从大处着眼，从细处着手，杜绝浪费。

二、加大奖励机制，人人集思广益，对公司出谋划策创造效益者给予奖励，激发并提高全员的积极性。

三、加强质量管理，全面提升产品质量。

四、加强安全生产，提高安全管理力度，杜绝安全事故的发生。

五、做好市场计划，按需生产，避免产品滞留和资金的积压。

六、加强管理人员人性化管理执行力度，带好头以身作则，管理人员多换位思考、多沟通，让员工感受到安全感。

20xx年我们要朝着既定目标奋进，脚踏实地，忠实履行岗位职责，让我们以更大的热情向前迈进，为公司的发展提供坚实的基石！信心圆满的完成工作，创造辉煌明天！最后我与大家共祝：丽影的明天会更好……谢谢大家！！

## 公司领导在开年动员会上的讲话稿篇五

尊敬的各位领导，亲爱的员工、朋友们：

大家好！

金鼠辞旧岁，牛哥喜迎春。

值此新春佳节到来之际，我代表管理团队向x快递的全体成员

致以最诚挚的祝福！祝大家身体健康，阖家幸福！

在金戈铁马的20xx年，天天快递逆流争锋，勇创佳绩。前半年来，我们稳扎稳打，夯实网络基础，调整和改进管理策略；后半年来，我们不断刷新各项业绩最高纪录，圆满度过“双十一”和“双十二”业务高峰，喜气洋洋迎来公司xx周年庆，获得邮管局各级领导、同行伙伴以及社会大众的高度评价和称赞。

与此同时，天天快递注重对员工的人文关怀，积极履行社会责任，努力建设企业文化。公司内部多次发放节日福利和补贴、组织员工活动、热心帮助困难员工。另外，主动响应社会号召，参加“大绳的希冀”、“让生命多一点绿”、“爱心夏令营”、“快乐阅读，袋袋相传”等多项公益活动，丰富企业文化内涵，传递社会正能量。

种种令人瞩目的成绩，表明天天快递已经成功度过转型期，进入快速发展期。

企业的发展进步，离不开每一位员工的付出。在过去的一年里，天天人凝心聚力，营造奋发向上的工作氛围，充分发扬亮剑精神，用智慧和汗水换来每一项进步。正是你们的辛勤奉献，扭转了天天的新形象，打响了天天的品牌口号，创造了天天美好的未来！

潮平岸阔帆正劲，乘势开拓谱新篇。20xx年，我们将继续保持团结奋进、努力拼搏的精神，坚持把工作当成事业，把事业融入生命，坚决做一个有责任心的人，办一个有责任心的企业，进一步开拓市场，树立天天快递的品牌形象，不断提升天天快递的社会影响力，开创更加辉煌灿烂的明天！

再一次衷心祝愿xx全体成员及家属身体健康、阖家幸福、新年大吉！

## 公司领导在开年动员会上的讲话稿篇六

同志们，今天时已金秋，草枯叶黄，一年的时光已经所剩不多了，我们召开第三季度经济运行分析调度会，这次会议很重要，因为对我们做企业的人来讲时间就是金钱，我们今年受到了疫情的影响，已经耽误了三个多月的宝贵时间，要全面完成年初制定的目标，我们必须以只争朝夕、时不我待的精神状态加倍努力，迎难而上，奋力赶超。今天我们这次会议改革了常规的开会方式，采取了先现场后会场的会议形式，其目的是要大家走向现场，通过观摩学习，典型引领，对标检查，寻找差距，进一步解放思想，开拓思路，是一次企业与企业、部门与部门的交流学习，又是一次阶段性任务目标盘点，我想更应该是我们明确新任务，决战四季度的攻坚动员会，通过这次会议调研，我们每个企业都要认真查找自己的差距，树立一种紧迫感和差距感，对照自己的目标任务，拿出切实可行的措施，争分夺秒抢时间，确保我们各项奋斗目标实现。

现在就当前的经济走势谈几点意见：

一关注和重视对国内外经济走势的研判。通过正确研判为我们新一轮的发展做出科学决策，大家都知道，由于中美贸易谈判和全球疫情对经济的影响，为新一轮经济带来了新的挑战，企业将面临脱胎换骨的洗牌，**xx**应该如何应对，我想我们最好的应对措施是必须保持定力和实力。在转型方向上保持定力，在资产质量上保持实力，强管理、重提升、练内功、稳转型、降成本、提效益，认清形势，审视自我，坚定信心，顺势而为，围绕高质量发展和产业升级的目标，坚定不移走自己的发展道路。

再大的困难也必须坚守，今日我看了一篇经济学家黄奇帆的一篇文章，他讲的很有道理，由于全球经济的诸多变化，下一步是剩者为王的时代，大家必须保持清醒的认识，不要等疫情走了，而我们的企业也没有了，虽然我们看到的是国际

国内的经济变化现象，但一定会涉及到企业的方方面面，他讲的非常有道理，这种现象必须引起我们的高度重视。

二迎接挑战，增强信心，保持定力的同时，也必须强化我们的危机意识和忧患意识。当前经济下行，资金匮乏，市场不旺，我们要采取超常的措施把产品做精做细，通过改善管理把成本降下来，实现管理升级，盘活我们的资金流，要保持良性健康运营，仍需我们开源节流挖潜力，节能降耗增效益，保持定力过紧日子，把自身的企业走稳做强是根本出路，力争在困境中渡过难关。

三要充分认识我们当前的利好政策，抓住机会，放手创业，大胆创新。在认识诸多不利因素的时候，也必须看到新的希望，我们有巨大的内需市场是我们最重要的优势，特别是政治引领，党和国家对民营企业的关怀和重视让我们树起了信心坚定不移走创新创业之路，特别是党的十八大以来国家对民营企业的发展地位在逐渐加强，民营经济的发展环境越来越好，各级党委和政府把振兴民营经济、推动民营企业发展已作为势在必得的抓手，民营企业的营商环境和氛围会越来越好。

四当前我们要紧紧围绕省委提出的“四为四高两同步”的总体思路 and 高质量发展的转型目标，以“创六新”为切入点，结合我们的实际，因地制宜抓好新项目的开发调研，提出自己的发展目标，奋发有为，做好我们自己的事。

五树立信心，大胆创新，安心创业，用斗志战胜前进中的困难，继续发扬xx人勇敢攀登、永不言败的创业精神，知难而进，只要我们坚定信心，勇往直前，没有跨不过去的坎。

对三季度以来各项工作的总体评价：

（一）今年我们受新冠疫情的冲击和影响，虽然耽误了一个季度的时间，但按照年初公司确立的各项任务指标和高质量

发展的要求，大家通过共同努力，抓紧复工复产，众志成城，扑下身子克难攻坚抓管理，争分夺秒抢时间，保证了企业任务指标的预期，让企业步入了正常轨道。总体评价，我们企业的发展走势还是健康的，虽然有一些企业受到了资金短缺、产品市场下行的影响，但多数企业都能够按照进度实现预期目标，有个别企业还不同程度地实现了增长，这是很不容易的事。

（二）今年我们有一个良好的开瑞。抢抓了一次千载难逢的机会，在省城太原核心地段实施了一个计划外的资产并购项目，该项目资产质量高，并购成本低，由于我们信息收集准，机会抓得及时，并购速度快，短期内就完成了并购任务，该项目是我们资产优化，高质量发展的标志，也是我们转向高质量发展的良好开瑞。

（三）今年我们的重点是要在产业升级上求突破，在管理升级上破难题。由于环保的倒逼和产业升级的要求，集团公司审时度势，超前谋划，果断决策，提出了抓项目大投入，在培育企业增长点上施良策下功夫，支持公司下属企业，按照产业升级的要求，抓住重点项目实施了一系列的工程建设，实现了高质量大投入，高标准上规模的目标。这些新的增长点是xx的后发优势，特别是今天我们观摩的企业亮点多，做得好□xx公司的洗煤项目升级改造，速度快起点高，改造后的产能不仅实现了量产达标，洗煤的精度也实现了最好，特别是封闭工程做的非常到位，无论从现场管理，还是车间管理，全流程实现了自动化、清洁化，让人耳目一新□xx公司的站台封闭工程有气势、速度快，规模壮观、震撼人心，特别是同志们在施工过程中精心组织，穿插施工，一手抓建设，一手抓运营，不仅保证了建设安装工程的顺利完成，还确保了物流运输的顺利畅通，其建筑宏伟壮观，是展现在xx岸边的一道风景□xx地产的建设项目，在搬迁难度大，施工现场窄的状态下，地产公司领导精心组织，加大协调力度，加班加点抓进度，变化大、亮点多，实现了部分住宅按期竣工的预期，

赢得了良好的口碑，基本实现了打造灵石档次最高、环境最好、品质最优的县城新区目标；还有我们在视频上看到的xx物流项目的建设，设计起点高，项目投入大，厂房建设已经全面崛起，在沿海xx保税区展现着风采；我们xx煤矿的移民搬迁工程，假日酒店的改造□xx的环境治理改造工程都有非常好的亮点，这一批项目的相继投入运营，将是xx的后发优势。

（四）今后我们仍然要坚持项目为王，把培育增长点作为抓手，坚定不移贯彻xx省委“四高四为两同步”的发展思路，在“六新”（新基建、新技术、新材料、新装备、新产品、新业态）上作好文章，深入调研，引入优势，抓住项目调研，攻坚项目求突破，在开拓项目上逐渐培育我们的后发优势。前段时间，我们组织大家走出去，观摩了xx的现代物流产业园□xx物流就是xx省民营企业“六新”的代表，他们大胆创新的做法已经彻底改变了传统的物流业态，实现了物流配送，金融联动，网红营销的产业创新模式，在传统仓储服务的基础上裂变出来，创造出了多元化的现代物流产业，是一种新型物流的创新，我们要引进植入到我们企业中，激活我们现行的物流业态，因为只有这样才能实现创新，才能实现增长，我们观摩xx产业园后，速战速决，已经迅速启动了新项目的筹建工作，请进了专家团队，开始了项目前期的调研论证，计划利用我们在xx旧址，设计我们的冷链物流、农副产品加工项目。客观地讲，今年我们虽然面对新冠疫情带来的影响和市场低迷对经济下行的压力和挑战，但我们自上而下，迎难而上，精诚团结，积极应对，整体工作还是满意的，特别是不少企业的领导人动了脑筋，迎难而上，通过倒逼自己，抢抓了时机，各项工作掌握了主动，实现了预期，应说是很不容易的事情，今天现场观摩的企业都做得特别好，标志着我们的企业负责人，有高度的领导力和责任感，应该受到表扬。当然由于时间问题我们没有一个一个企业都去观摩，我今年外边的事多，也没有腾出时间去深入企业一家一家去调研，但对我们企业的整体运营还是心中有数，特别是我们一如既往强化的经济建设、党建工作、文化建设、工会工作

都有新的亮点，这说明大家都很努力，大家都很卖力。去年我们xx仍然被评为xx省百强民营企业，受到了表彰，今年我们又启动了全国文明单位的申报工作，这是一个重要的品牌，下一步我们仍然需要做好基础工作，保证申报成功。因此，纵向看横向看我们的企业还是健康的。

当然，主观地评价我们的企业在发展中仍然存在不少不可忽略的问题，不能掉以轻心，必须强化我们的危机意识和补短板意识，以下我总结出十一个问题，大家要引起高度重视。

（一）我们的大宗产品市场价格在下滑，特别是煤炭、洗精煤和焦炭，仍然需要我们开动脑筋，拓展市场，稳住客户，在降低成本上抓管理，在提升效益上做文章，这种供大于求，产品与市场中出现的困难和挑战，我们必须引起高度重视。

（二）我们的煤焦物流，由于市场不旺，客户减少，运力减弱，减少了我们的总量，仍然需要加倍努力，走出去引进客户，为客户提供更优质的服务，开源节流，确保年初目标的完成。

（三）我们的产业升级，按照公司“一五六”工程的要求，我们的管理精细化还很不到位，问题还不少，在审计中发现，我们个别企业无章可循和有章不循的现象仍然存在，说明我们制度层面执行力还很差，甚至是很严重的，比如晋中地产的内部职工低价购房问题，没有规矩，缺乏标准。

（四）我们的发展转型、创新力不够，项目跟进仍然滞后，新的增长项目还没有跟上。

（五）我们的队伍建设还严重滞后，短缺优秀人才、专业人才、管理人才，凸显出我们的发展与人才不相适应的矛盾依然存在，需要我们在引进人才、培育人才、在队伍建设上下功夫。



（六）我们的纪律作风还不过硬，工作飘浮，纪律松驰的现象仍然存在，影响我们的工作效率。

（七）我们的学习做得还不够好，忙于事务，我们走出去学请进来学还没有制度化常态化，学习氛围还有待加强，学习型组织还没有形成常态。

（八）有个别企业管理方面细化不够，成本费用过高，依然存在跑冒滴漏的问题，严重影响了我们的经济效益，这些问题的存在，是导致影响任务指标不能按进度实现的原因，应该说我们仍有潜力，只要我们深入细致抓管理，在开源节流成本控制上下功夫，才能真正实现我们管理的升级。

（九）还有个别单位部门的领导思路不清晰，深入一线做得还不够好，工作还不够主动，责任心有待加强，对在工作中发现的问题办法不多，解决问题拖沓，这个现象不好，希望大家主动起来，加强责任感。今后我希望我们所有公司担任主体责任的领导要下沉，深入一线去发现问题，解决问题，今后大家要主动工作，恪尽职守，高标准去对待自己份内的工作任务。各企业部门的工作也要高标准，过得硬，尽可能不要让领导发现存在的问题，提出新的问题，安排你批评你，那就不好了。

（十）公司部室作为职能部门，对照年初制定的考核指标，岗位履职做的还不够好，工作主动不够，对集团和企业服务还跟不上，工作上按高标准要求还有差距，岗位责任执行还不到位，存在的问题还不少。

（十一）集团信息部的工作严重滞后，提出批评，今天我们进入互联网时代，信息化、网络化、大数据为企业服务这是企业现代化的一种标志，比如我们的数据管理、视频会议、企业监控和网络监管都需要信息部门的支持。

以上问题都是我们的短板，需要我们去认真对待，努力克服，

通过采取措施抓出成效，只有这样我们才会在被动中掌握主动，改变局面，因此要求我们的企业负责人，以这次集团观摩会为契机，回去要认真开一个会议，对标先进，寻找不足，力争四季度开创好新局面！

今天由于时间关系，常规具体的工作任务我就不多讲了，洪益经理讲的很全面，针对各企业的工作重点已经很明显，大家都要按洪益经理的安排部署，狠抓落实，推动攻坚，力求有一个新的突破。我是个喜欢思考的人，只要脑子里有事就睡不好觉，我作为公司的当家人，说实话，我是对公司的发展倾注心血的，特别是xx的产业变革、转型发展、发展目标，我们前进中的困难与挑战，让我没有静下来的时候，一句话，怎样让xx走得更远，变得更好，让我有了不少思考，有很多新的和体会，借今天的会议想与大家做一次深度交流□xx已经走过了四十年的历程，由小到大，由弱到强，不仅积累了资本，也提升了能力，四十年来我们是用努力、用苦力、用精神走过来的，如果用常规的思维走老路肯定是不行的，因为今天我们已经进入了一个新的时代节点，无论是商业模式还是产业业态，都发生了颠覆性的变革，以网络经济为引领的数字化、机器人区块链已经成为下一轮的必然趋势，因此我们必须有忧患意识和危机意识，有一种不进则退的紧迫感，必须以创新的思路走新路，才是高质量发展的转型之路，走这条路是一件很不容易的事，因此我们必须为自己设定新的目标和方向，首先我想从xx的文化谈这个话题，一个企业的发展进步，发展创新最重要的是能与时俱进，顺势而为是根本，但必须塑造一种责任文化，才能激发出人的创造力和创新力，有一种胆识，有一种责任，有一个方向，有一个发展定位。我想从宏观的层面谈谈xx的使命，再从微观层面讲讲xx的跟进战略，希望大家认真听，并提出意见和建议。我想先从宏观的战略层面讲xx使命，这也是xx最重要的文化，也是高于物质层面的追求□xx的存在□xx的发展不是狭义的为某个人、某个集体，而是以追逐高尚的社会价值为目标，为社会的进步创造财富，为社会提供就业岗位，为推动社会繁

荣，为人们创造幸福，做一个对社会有责任的企业，以践行核心的社会主义价值观为目标。“创造绿色财富，建设幸福企业”就是我们的发展定位，也是我们xx的发展目标，让在座的大家都知道我们的目标是什么，什么是宏观目标，什么是微观战略，我们要奔着这个大目标推动我们的各项工作，我们只有塑造xx宏观层面的大目标和发展方向，才能让我们从微观层面上去推动，循序渐进一步一步地走下去，才有可能实现我们的大目标。简单地说，我们的发展定位一句话就是要建立新型的现代化企业。我们对xx确立的新型现代化企业，我们自己为自己设定的标准就是我们提出的“四大建设”同步发展，因此我们必须长期把“四大建设”作为一种抓手，抓出成效，只有“经济建设、文化建设、政治建设和社会建设”强起来□xx才能实现全面发展，才能让企业走的长远，缺一项都不行□xx的发展思想就是坚持全面发展，追求至臻完美的发展思想。具体地讲就是：

一是经济建设做实做强

二是政治建设引领方向

三是文化建设创造特色，

四是社会建设勇于担当

我们xx愿景是“创造绿色财富，建设幸福企业”，使命价值是“强企报国，履责为民”，这是我们一如既往追求的终极目标，也是我们的大目标，但我们必须做好自己的基础，一步一步走下去，首先从微观战略立足，把我们今天xx的企业做实做强做持续，这就是我们当下的目标，也是我们的基础。因此需要每一位xx人都要懂得，要实现我们的伟大目标，我们当下应该做好哪些事情。我们的小目标是什么，要解决我们的认识问题，我们为谁工作，用什么态度对待工作，有不少人还很模糊。我今天重复一下，最简单地总结，“公司利

益最大化，股东利益最大化，员工利益最大化”就是我们今天的方向和目标。我们一直倡导xx的企业文化是追逐四个共同“利益共同、精神共同、荣誉共同、价值共同”，做到四个共同我们就实现了“共创共有，共荣共享”，这是我们一直坚守的企业文化，也是我们的根本基础，如果我们连基础也做不好，何谈实现愿景。

下面来谈谈xx发展的三步曲，一是实业立企，二是多元兴企，三是科技强企。我在总结和反思xx从创业至今已经走了四十多年了，四十年来我们走过了四大阶段非常不容易了，应该说xx是我国改革开放至今生存下来为数不多的企业，我们应该很好地珍惜这个基础。为什么我们能够坚持到今天，我总结为以下四点：一是xx人有一种使命感和责任感，从创业的那一天就是把事业当作生命，让事业点燃生命，让生命融入事业，在创业实践中体现出xx的一种社会价值，也就是说把人与事业融合成一种命运共同体；二是我们的“自强不息、挑战超越”和“三吃三坚”的精神是我们战胜困难的法宝，在前进路上xx人无论遇到什么困难都坚韧不拔，永不言败，勇往直前，再大的困难也没有吓到我们，难住我们；三是我们心往一处想，劲往一处用的团队精神，大家精诚团结，默契配合，有着强大的合力；四是几十年来我们坚持正确的发展思想和企业文化引领着企业的发展方向。这四件法宝是我们致胜的力量源泉，没有这四件法宝，就没有xx的健康发展，但作为一个企业，我们今天也仅仅是跨越了两步战略，我们今后还会有第三步第四步，那就不会是那么容易的事了。因为今天我们已经进入了一个特别的时代，我前面已经讲过了，如果墨守成规走过去的老路肯定不行，必须走新的发展道路，第三步我们必须走科技强企的道路，实施走出去战略，引进人才和技术，实施科技创新，这也是xx高层领导应该谋化的战略，这方面我们是短板，但我们必须去思考，因为下一个时代是科技、互联网、大数据时代，是一个瞬息万变的时代，如果我们没有危机感，不能与时俱进，顺势而为，我们就会被淘汰出局。

我们今天应该认真总结走过的道路，我们的优势在哪里，如何扬长避短，乘胜前进，也必须审视下一步的发展道路，定好位，起好步，解放思想，着眼未来，找准方向，稳步前行。过去我们几十年能够在困境中取得好成绩，其原因有以下两个方面。

一是我们有一个好的比较优势，就是我们在实践中培养和造就了一支好的干部队伍和员工队伍，不少同志都经历了基层的历练，今天已经成为中坚力量，我发现公司多数人很努力，特别是担任重要岗位上的工作同志，有强烈的使命感和责任感，积极主动，有思想，能力强，能够担当，主动作为，知难而进，主动工作，对自己份内的工作不需要领导担心，像从事分管经济建设企业发展的xx经理，基层引领企业发展的xx、分管党建的xx、分管文化的xx、分管工会工作的xx、在一线默默无闻能打硬仗的基层领导xx煤业的xx、xx公司的xx、集团机关部门负责人后勤中心的xx、审计部的xx、档案馆的郭忠辉，人力资源的xx、今天都应该受到表扬，当然还有不少出色的员工和干部，大家都在背后默默无闻地工作。因此，能取得如此好的成绩是大家团结战斗的结果，是我们集体的智慧和力量，特别是我们的班子建设，大家很团结，有很强的凝聚力和战斗力，我们的员工队伍也非常的好，大家和谐相处，像家人一样特别有亲和力。今天受到表扬的还有与我们xx长期合作配合的xx会计事务所xx同志，虽然他们是集团体制外的人，却都把xx的事当作自己份内的事、xx召唤，召之即来，认真负责，千方百计抓节约，为集团项目把关起到了至关重要的作用，因此xx他是名副其实的荣誉xx人，还有为公司长期做改造服务、装修工程的xx同志在xx工程上认真负责，把xx当作自己的家，都应该受到表扬，这就是我们倡导的干部队伍一定要有以公司为家的主人翁精神！

二是我们xx求真务实的拼搏精神、实干精神，我们在创业实践中创造的“三吃三坚”精神，这些精神力量根植于xx人的灵魂深处，蕴含着强大的力量源泉，特别是我们企业的各级

领导，在困难面前锲而不舍，有着强烈的责任感，只要是自己能克服解决的困难，一般不上交矛盾，遇到困难自己克服解决，让我欣慰的是□xx就像一所学校，让大家在商海中历练成长，这些人力资源是我们xx的一笔宝贵财富。

下来谈谈xx在发展的当下面临着两个问题和一大挑战，这两个问题很重要：

一是什么叫产业升级，产业升级在于优化资源配置，降底成本，提高效率，促进增长，提升我们的资产质量，减少企业负债，资产质量优，产品质量高，通过产业升级，成为新的增长要素。二是管理升级，什么是管理升级。管理升级在于突破常规，创造特色，管理升级的标志是我们在过程中发现问题，对制度不断完善和细化，实现不同环节的管控，只有这样才能打造xx的升级版。实现这两个升级都离不开人才，一个是优秀的领导者，一个是优秀的管理者，我认为一个优秀的领导者最重要的是有谋力，有思考力，有创新力，在市场中发现资源，找到资金人才和技术，又要有良好的人脉，这个人必须具备既能迎接挑战，还能化解危机，在一无所有中立业，在艰难困境中突围，展示出一种能力和本领，这样的领导就是我心目中的榜样。而我们有些企业的负责人，只会请示领导，不少事缺乏思路，遇事不主动去操心负责，习惯了坐办公室，不深入基层，有小官僚的做派，干事不求高标准，懒于思考，甚至有人墨守成规，工作不主动不认真，连守业也守不好，这怎么能行。说实话，我们今天的xx不仅仅是艰苦努力，大胆创业，开拓创新的结果，更是我们善思多谋，创新实干的结果，是我们集体智慧的结晶，因此，我希望xx成长一批优秀的领导者。还有我们要学习做一个优秀的管理者，我认为一个优秀的管理者在于在企业经营过程中发现问题，找到问题的原因，拿出解决问题的方法，否则你就不是一个称职的管理者。同时企业的精细化、规范化、制度化、程序化、标准化、执行力这些都是管理升级的标志，这两个问题解决好，我们就会降底成本，超常增长，在同行

业中占有主动，如果解决不好，我们就会失去机会，淘汰出局。

一大挑战是企业后续的发展转型，这个问题需要我们搞清楚，并积极主动去面对去思考，去用超常的思维和眼光去谋划，去科学决策，发展转型势在必得，既不能找错方向，前功尽弃，又不可等待观望，耽误机会。因为发展转型是一项长期而艰难的战略工程，需要我们走出去引入优势，结盟合作，资源共享，学会借势发展，才能实现共赢，但决不是一件轻而易举的事，需要我们提上日程智慧谋化，科学决策。在此我想进一步讲讲对企业转型的理解和认识，转型对企业来讲特别重要，转型是一种发展思想，也是一种走向必然的趋势，转型是企业发展中必须经历的过程，否则这个企业一定会是短命的。什么是企业转型，我的理解企业转型并不是让你放弃主业，另辟蹊径，产业升级、管理升级也是转型，当然在有条件的情况下，选择一个新的发展方向，让企业进入一个新的领域，创造一个新的业态，当然也是转型。但什么时候转，用什么方法转，必须找到正确的方向，一定要发挥自我优势因地制宜，决不可随波逐流，盲目跟风走错方向，我认为坚持做好主业，通过改善管理，实现管理升级，在充分论证，对项目的研判吃准后，再稳妥地选择一个更好的方向，实现业态变革才行，总之这两种做法都是企业的转型行为。

总之，我们的这次会议是想调动一切积极因素，让大家主动起来，行动起来，向做得好的企业学习，取长补短，希望部分后进的企业和部门，对照年初公司制定的目标和考核办法，深刻剖析自己存在的问题，找出差距，找到原因，提出解决问题的办法，迎难而上，知难而进，采取措施，后来者居上，力争决战好四季度，把我们落后的步子补上来，总之，希望我们xx的每一个企业一个也不落伍。

最后，我想结合公司的这次经济运行调度会再讲几个问题：

给大家补点知识，首先从我们xx的企业文化谈起，这些知识

来源于xx的创业实践，就是我们几十年来衍生的企业文化的深刻内涵，可能不少同志还没搞清楚，通过今天的交流希望大家深刻领悟，激发思考，我们大多数同志是忙于做事，没有养成擅长思考的习惯，其实我们xx几十年的发展，并不单单是出力吃苦才赢得了xx的今天，而是通过我们的不断思考，让他嬗变成一种思想和理念，这些思想理念又去指导了xx的实践，通过实践变上升为理论，再由理论去指导实践，这些闭式理论循环就是一种哲学思想。比如我们的“企业使命、企业精神、发展理念、企业愿景、三本治理、四不思想、公共关系建设和核心价值”等等，这些思想理论都特别好，需要我们深刻反思和不断升华。因此我一直在倡导学习型组织，人们的修养、修行、修身和一个企业的责任和公共关系建设，都非常富有哲理性，这些xx的企业文化和企业管理思想，不仅仅是一种物质的更是一种精神，是一种有形和无形的互补，又是xx硬实力与软实力的合成，都需要大家去领悟，我们这些深邃的文化内涵决不是从书本上复制出来的，而是我们在发展实践中打磨出来的，这也是我几十年来对人本思想、发展思想和管理思想的感悟和经验总结，应该说我所总结的xx发展过程中的这些要素，都十分弥足珍贵，希望大家去领悟和思考，一定会对大家有所帮助和启发，值得大家共同探讨和研究学习，非常有必要让大家分享。

为什么要谈这个话题，因为在座的各位不大不小都是从事领导岗位的负责同志，都是担任一个企业一个单位和部门的领导工作，学会带队伍是一个领导者必须具备的素养和能力。一个单位，一个企业的改变，领导是关键，当好领导就能起到事半功倍、四两拨千斤的作用，如何当好领导，我想与大家谈谈方法，也是我的经验之谈和切身体会。其实当领导是一门艺术，首先是要树立一种人格魅力，大家都愿意与你为伍，跟上你有安全感，幸福感，在你身边有平台可以成长，当然作为领导者你一定要人性化，要关怀大家，对待大家就要同兄弟姐妹一样，像对待自己的儿女一样，比如今年由于经济环境的恶化和新冠疫情的影响，我们能够做到六保六稳，



不裁员，不欠薪，保岗位，让大家知道我们生活在这个大家庭里，有安全感、幸福感，他没有任何理由不出力，不珍惜，这就是带队伍。我们当领导的带好队伍才是真正的经营之道，因为事业是靠大家去做，没有团队的力量是做不好的，因此以人为本，善待员工，这不仅是一种管理思想，也是一门领导艺术，我想在集团公司还是企业部门，都要在自己的单位和部门善待自己的员工，从方方面面关心大家，给大家解决工作生活方面的问题，又能够倾听得进大家的意见，这才是一个称职的领导。对下属的发号施令、发脾气完全是无能的表现。因此人文关怀很重要，公司和员工一定是一个命运共同体，你关心帮助他成长，他没理由做不好工作。我发现我们有些个别企业在这方面做的不够好，员工有怨气，领导又不善于听取意见，这就不好了，一定要改变这种状况，一定要学会带好队伍，其次才是做好企业的决策，把握方向，创新管理，整合资源，搞好公共关系建设，为企业创造良好的环境。作为一个优秀的企业管理者就要学会抓住重点，有所思所想，发挥人本的潜能，既要统揽全局掌握走势，还要懂得业务、学会用人。

先进的管理思想是“无为而治”，是道家的治国理念，我想把道家的这一哲学思想植入企业，实现文化思想与管理行为的契合，不乏是一种先进的企业治理思想。好长时间我有一种设想，在xx建立一种分层次管理思想，是引入“无为而治”思想的一种尝试，实现老中青相结合的人才组合模式，让xx从体制到机制有一种全新的领导方式，让不同年龄段的人发挥不同的作用，让老同志从事必躬亲的事务中解脱出来，让新同志去亲力亲为去开创事业，分层次是以年龄和领导层级去设计，实现力尽所能，各尽其职，把xx的大业传承下去，为此划定了一个履责层次。

五十年代发挥余热，无为而治，

六十年代恪尽职守，肩挑重担，

七十年代岗位练兵，重点培养，

八十年代基层锻炼，学习提升。

只要处在不同层面和不同岗位的负责同志都能团结大家，齐心协力，在工作中不折不扣地去执行，就没有干不好的事。今天我想提出我们自上而下都要主动工作，勇于担当，负起责任，特别是年青的同志在完成好本职工作的同时，再主动多干些事情，成为一个可塑的人才梯队，发挥年青人年富力强、主动积极的工作热情，我们的事业就大有希望。因此，在xx实现不同人力资源互动的联动运行机制，才是真正的人本思想体现，才能全面调动全体员工的积极性。这种设想其实是一种新老领导交替的分工负责，应该说既符合我们xx的发展实践和人力资源配置，又是我们“三本治理思想”的深刻内涵。下来我解释一下什么才是分层次管理，分层次是一种责任分工，是一种权利托管，是一种管理机制，我之所以提出今天的设想，主要是要让我们年龄偏大的创业元老，从繁忙的事务中解脱出来，让出位置来，大胆的让新生代去锻炼，让大家在平台上成长。为什么要实施无为而治的管理思想，我认为无为而治是一种先进的管理思想和方法，也是一种领导艺术，是突破常规的管理方法，并不意味着是放任不管，而是一种信任托管，当然要具备一定的条件。为什么我提出这个思想，一是囿于领导的年龄和精力，需要把一线平台让度给有能力的年轻人，无为而治并不是不作为，不担当，而是一种领导艺术的转型，是一种从管理到治理的管理转型，是一种思想解放，是一种放手信任，老同志由过去事必躬亲、亲力亲为的事务中解脱出来，去谋化战略层面的思考。当然分层次要具备一定的条件，一是人才队伍建设起来了，有一批有责任，有能力，能担当的企业负责人。二是要有科学有效的运行监督机制。三是自上而下有一种很强的执行力，比如我们“政企合一”的管理思想，我们的运营调度，我们的审核监督制度，我们的“一五六”工程制度都非常之好。四要有一个健康的企业文化自觉去指导大家的行为。这是我总结xx四十多年发展的文化结晶，我们是具备这种条件的，让

我们的老同志腾出时间和精力去谋划更高层次的工作任务。我今天讲的主要指公司五十年代出生的创业元老，我们老同志的工作重心要转移到辅助大家工作，支持大家工作，在一些大家需要我们的地方，我们一定也会当仁不让，迎难而上。今天我作为xx的主要负责人，我对自己的工作已经作了明确定位，把企业的生产经营，产品经营事务，全部让度到六十年代第二梯队的骨干层。今后我的主要工作是“三大任务，一大整合，两大抓手”：一大任务是把握xx的发展战略，找准方向，二是抓好xx的班子建设和员工队伍建设，三是升华xx的企业文化；一大整合就是在市场中发现资源，配置资源，整合资源，为我所用，让xx能快速发展，这是企业在市场中最需要的生产要素配置，比如我们今年在太原的优质资产并购，就是我们在市场中发现资源，抓住机遇整合的结果；两大抓手就是，一要引进优势，让xx借力发展，二要抓好我们的公共关系建设，为大家营造一种积极向上的营商环境，这也是现代化企业赖以生存和离不开的生产要素和无形资产。

今天讲第二个层次，就是指我们的核心层领导，就是六十年代出生在xx担任要职的公司级主要负责人，大家都有明确的分工，除了紧盯自己的工作目标和任务，今后不仅要把自己分管的生产企业、部门，按照高标准管好，不能出任何问题，确保企业的健康运行，还要不断地主动工作，只要xx范围内的事，只要发现有利于xx的事，大家都要主动去管，在xx没有份内和份外之分，只有这样，我们xx的人就很了不起了，当然，我们这个层次的管理者需要从微观管理上下功夫，沉下去紧盯企业存在的问题，帮助企业解决问题，特别是安全生产，产品产量，单位成本，帮助制定好每一个企业的发展方向，盯住任务指标，按进度推进，我们的工作任务一定会完成的更好。

中层干部主要指企业和部门领导，我称之为骨干层，也是最直接的执行层，我们旗下的企业负责人和部门负责人，这个层面很关键，其主要任务是在具体工作中的执行行为，一个

企业不仅是要有好的制度建设，更要有好的执行力，缺那一项都不行，因此我们的骨干层也很重要，因此xx的企业无论是大小，都要在部门班组建设上下功夫，让公司自上而下形成一种千斤重担大家挑，人人头上有指标的态势，才能把企业的事理顺办好。

总之，我希望xx集团的公司级领导高标准严要求的目的是要大家有责任有担当，有抗拒风浪的能力，有所作为，对中层干部的要求是爱岗敬业，恪尽职守，有严格的执行力，通过在中层岗位的历练，让大家有晋升的机会，对一般员工的要求是让大家在平台上锻炼，通过不断努力，积累经验，提升能力，学会做事，健康成长。

下来我要谈谈如何理解对责任感的再认识，我觉得一个人来到世界上，一定要有使命和责任，这是一种生命价值，一个人一定要树立理想和梦想，这是一种最幸福的过程，否则人生就会虚度年华，失去生命的意义。说实话，一个人停留在世界上的时间是有限的，转瞬即逝，弹指一挥，古人讲“人生三十而立，四十不惑，五十知天命，”还记得有一个道人也这样讲“人生七十古来少，前除年幼后除老，中间所剩也不多，还有一半睡着了”，虽然说法不同，但都在揭示出生命的短暂，你想想人生何其短，如果不争朝夕努力，那还有什么意义，我觉得一个人从懂事之后，就应该很好地做好自己的人生规划，为自己设定一种目标，设定一种梦想，哪怕是我们遥不可及的目标和梦想，对人来讲非常重要，每个人来到世界上并没有多大的区别，而为什么有的人后来成为让人敬仰的英雄，就是他后期的努力，因此一个人只要肯努力，就一定会有一种好的结果。在xx这个大家庭里我一直希望每一位员工都做一个有责任心的人，作为xx我们是一个经济组织，我们xx也一定要做一个有责任的企业，对内要对员工负责，对我们的事业负责，对外要对社会尽责，办好事，行义举，办实事。我曾经讲过，衡量一个企业是否高尚，是否受到社会尊重，不是看你有多少钱，积累了多少财富，而是看你为

社会做了多少事，帮了多少人，人们才会记住你，社会就会支持你，企业也就会有良好的发展环境。比如我们的扶贫工作，金秋助学，助推文化，社会公益，移民搬迁，关注民生建设，包括我们走出去，走向全国帮扶老区建设等等，这些都是我们很有意义的社会建设活动，不仅提升了xx的形象，还赢得了社会的良好口碑，比如今年我们对xx住宅环境的再投入1000万元改造工程，虽然房子卖掉了，我们不像其他开发商一样一走了之，还要进行再投入再改造，都体现了我们xx人的一种责任。我希望我们xx的每个员工都要有种爱我xx意识□xx的生存就是我们xx人最有意义的事业□xx的发展就是我们xx人最大的幸福，因此需要大家树立一种公司意识，事业意识，价值意识，就需要大家以公司为家，以发展为荣，公司利益至上的公共意识。因此必须通过xx文化的感召力，让大家树立一种“xx光荣我光荣，我为xx增光荣□xx受益我受益，我为xx增效益”的意识，将xx的兴衰荣辱植入自己的言行中才行，才能实现共创共有，共荣共享的目标，让全社会都知道xx不仅仅是经营产品，还在经营文化，经营人才，做到了才能是真正的现代企业，才能是一个了不起的企业，因此需要每个xx人都要认识自己的使命和价值，说实话这是一种期待，因此我们必须树立信心，好好学习，好好向上，所以，希望我们的每位员工都应主人翁的态度忠于职守，认真履责，努力把自己份内的事做好，把领导交给的任务完成好，这也是我们要提出的新企业文化。

这是我想提出的一种新的思想和文化，其意义是指我们集团要通过一种职能转换充分授予下属企业权力和义务，让我们的企业管理者既有责任，又有权利。今后我们要大胆的下放权力，只要我们认准方向，选定项目，配好班子，选择好当家人，我们就要相信他支持他，把权力给予他，支持他去创业干事，让他有了经营权才会有责任权（人财物，产供销），这也是我管理企业的一贯作风和思想，几十年来在企业的经营过程中我从来干涉大家，乱批条子，乱发指令，让大家无所适存，没法说了算，但有一条每个企业的负责人必须把

工作干好，把交待你的任务完成好，我对你工作的认可有一定的好坏甄别能力，干不好肯定要撤换你。

实施强企战略的核心是人才工程，没有人才事情就办不好，但需要建立一种人才机制，体现在人才能进得来，留得住，用得好。进得来是指要创造一种人才环境，人才进来可以在这个企业成长进步，也叫平台留人；留得住同样也要好的机制，体现在人的劳动所得，既要有合理加激励的薪酬制度，又要有施展才华的平台，这叫事业留人；用得好是指要把合适的人用在合适的岗位，发挥他的专长，人尽其才，又要有好的晋升机制，让他在企业工作心情舒畅，受到重视，让人才从物质层面和精神层面有尊严感、归宿感、幸福感，体现出一个企业的感召力和向心力，可以让人才继续成长，有吸引力，这才是真正的人才环境。因此，人才强企是一个企业队伍建设的根本战略，一个企业如果光有战略而没有团队，一定走不远，因为战略仅仅是一种方向，而队伍才是资本。人才队伍建设是一个企业的重大工程，这种机制建立起来了，就能充分体现能者上、庸者让的人才淘汰机制。需要我们高度重视认真研究，我设想在xx一定要真正建立起激励能者干，鼓励智者上，淘汰懒者让的用人机制。因此，引进人才，培养人才比我们经营产品更重要，俗话讲，磨刀不误砍柴工，就是这个道理。我觉得一个企业要真正强大，就必须要有全能的各类人才，治理企业如比治理国家，要学刘邦用人的智慧，谋略是张良，打仗是韩信，治国靠萧何，因此企业要想超越，要走向现代化，也必须要有谋臣，要有强将，要有勇兵，这就是我理解的人才队伍建设的重要意义。我们下一步必须在人才工程上破好题，做到了，我们的xx就有了更大的后劲和活力。

今天我想在xx尝试一种薪酬改革办法，可否推行月薪=底薪+履职考核相结合的薪酬制度。主要是想建立起一种激励机制，体现按能力分配权利，按贡献分配利益，体现多劳多得的薪酬制度，人力资源部要把这一制度改革提到日程上。

我们做企业的必须重视制度建设，这是一种常规的管理，制度建设在企业生产经营过程中特别重要，也是企业长期建设的一项工程，制度是执行的规则，没有好的制度，就不会有好的执行力，制度好不好，执行力好不好，是一个企业制度文化的目标。这种制度文化决定着这个企业能否走稳，能否走远的根本，我们从企业管理学的历史演进中去剖析管理，有三个递进关系，让企业机制顺畅健康成长，企业管理有三个层面，第一层面是人管人，这是初级阶段，第二层面是制度管人，这是中级阶段，第三层面是文化管人，这是企业管理从初级到高级阶段，管理学文化的递进，做到真正的文化管理，才能实现我们管理的升级版。我们今天必须向这个层面努力□xx集团有一个良好的规矩，在创办每一个企业之前都要从体制出发，从产权制度、组织制度、管理制度入手，建立健全完善的现代企业制度，按照我们的三本治理思想去设定，充分发挥资本、人本、成本在企业场源中的力量。今后我们的企业必须制定好规则，制度在前，规矩在前，执行在后，杜绝各行其事，无序作为，制度就是规则，规则是行事的准则，我们说对同志信任要建立在制度的基础上才行，没有规矩的信任是对人的一种不负责。大家都知道人性的弱点就是贪婪欲望和自私，这是人类与生俱来很难改变的，只不过有人控制得好，有人控制得不好，淡化名利是人的一种境界和提升，也需要人在人生过程中不断地修炼。为什么有的人就出事了，一定是利益的诱惑让自己失去控制，因为权力让他无所不能，冒险用自己的权力换取利益，每个人都会有自己的权力范围，因此我们每一个人都应有一种底线思维，守住利益诱惑的底线，遵纪守法不越线，控制私欲有底线，如果不克服人性的弱点，就可能让人跌入迷茫的陷阱。因此人的眼光一定要看得远一些，做到了我们就不会犯错误。这次在审计中发现了不少问题，比如我们的工程招标、购买材料、产品销售、价格调整、楼房销售还不是太规范的，今后我们的人财物、产供销的购进卖出必须是货比三家，走招标程序。

下来我想针对企业存在的问题和制度建设的重要性提几点意

见，今后各企业的负责人都要重视企业的制度建设，增强对生产经营、成本管理、产品销售和投资监督管理的意识，一是各企业的重大投资需报集团审核批准，二是对工程投资严格实行预决算制度，经集团有关部室审核后，并委派集团合作的中介机构审核决算后，方可付清工程款。以后集团要授权集团审计监察部深入企业，对企业作出定期检查，各企业负责人和分管领导都要给予大力支持，积极配合。在此基础上我们要认真研究完善补充和提升我们的制度建设，我们要彻底从制度的层面入手，规范我们的管理行为，让企业的管理进一步升级，从今天开始我们要发一个文件，由董办牵头会同集团的相关部室深入企业针对每个企业的制度建设和执行情况进行一次制度普查，通过制度管理走向文化管理，文化管理的特征是人本思想的升华和员工行为的自觉，做到了才能真正实现企业管理的升级。

审计监督管理在企业管理中非常重要，没有监督的管理，就会出现漏洞，近年来集团审计部通过审计监督，发现了不少问题，有些问题还是严重的。通过审计监督规范我们的行为特别重要，今后审计监督要严格对各企业的费用预算、执行情况和工程预决算、审批流程实施严格的检查监督，对各企业的制度执行进行检查监督。

财务管理是一般性的常规的制度建设，但需要不断的完善改进和升华，从基础上要编制和规范企业的预算，并对财务制度的执行情况和财务审批流程进行规范，还要针对性的对各企业提出合理的财务人员配置，制定科学的审批流程，做到帐物分割，帐钱分离，严格互相制约审批流程，经办人、部门负责人、领导的审批签字，全部审批完成方可报账，对没有创收业务的部门会同人力资源部进行全方位的预算制度，进行把控。

执行力是工作作风的一种表现，主动工作，积极作为，勤勉敬业，我们倡导有良好的执行行为，对制度要有不折不扣的执行力，我们要养成雷厉风行的工作作风，只有这样才能提



高工作效能，要紧的事要争分夺秒，一天不等一天，简单的事要积极主动不等不靠，难办的事想方设法去做，我们做企业的没有节假日，没有星期天，这是我们多少年养成的习惯，大家都要这样工作，就没有办不好的事情，说实话我们的老同志都知道xx的今天就是这样走过来的，以后还希望这样走下去。

企业要成为学习型组织，学习力对一个企业非常重要，也非常必要，这是我一直倡导的事。说实话，我有个习惯，喜欢学习，我对知识如饥似渴，我是个爱思考、爱动脑筋、爱学习、爱做事的人，时间对我来说总是不够用，大都用在工作和学习上，办公桌上，睡觉枕边、手提袋里总是书与我相伴不离，是感觉要学习要思考的东西太多，几乎没有一刻休息的时间，我最幸福的是人生过程，最开心的是幸福事业，因为学习让我受益匪浅，让我人生有了进步和改变，因为一个人只有学习才能进步，无论是个人或者组织，如果不学习，一定是墨守成规，不进则退，因此，我在思考如果把xx这个企业组织升华成一座学校，那是多么伟大的事业，首先我们应该将xx变成学习型企业，才是走向强大的开始。当前，我们的学习还是被动的，我们的同志一定要有良好的学习习惯，我觉得我们老嘴上强调还不行，有的人没有理解了学习的重要性，不妨我们采取一些措施，像下达经济指标一样给每个人下达刚性的学习任务，要作为我们考评的一项指标，特别是担当领导职务的同志，要强化自己的学习意识，要从学习制度开始推动，让大家从被动学习开始走向自觉学习。当一个人通过学习尝到了甜头，碰到困难有思路了，遇到问题能解决了，一定会让他走向自觉学习。我们的学习制度分为内训学习和外出学习，集团党委要负总责会同综合办尽快完善出台学习制度，下发一个文件，每个星期最少组织大家学习一次，外训学习由人力资源部做出走出去学习的计划方案，让我们的学习尽快开展起来，智力投资上，集团会大力支持的。让我们的学习氛围浓厚起来，是多么好的一件事情，通过学习让大家都提升起来，特别是我们的领导者，让大家成

长为“静下来会思，坐下来能写，站起来能讲，带队伍能干，有谋力，能干事，干成事”的优秀人才，成为独当一面的精兵强将，那xx就真正强大了。我发现有些企业注重挣钱多，对学习投入不够，学习乏力，应该引起重视，一个人学习多，知识积累起来就是一种素养，他做人做事的能力就会增强，在企业中发挥的作用就不一样了。

xx人的人本思想是以诚信为本，讲责任，讲规矩，大家在一起和谐相处。比如，我作为公司的主要领导，首先带头以身作则，在公司重大决策上，我们坚持先民主后集中，在做事规则上，我绝不一意孤行，不搞家长式一言堂，善于倾听大家的意见，如果在认识上有分歧，大家可以展开争论，但不争吵，不影响我们的团结，只要有谁说得有道理，我们就会听谁的，这也是我的一贯作风，事前充分讨论，决策拍板，会后认真去做，加快落实，大家都出以公心，从公司利益出发，一切都会处理好，我们的领导班子特别团结，只要是决策了的事，大家都会用心去做，我们要求xx的每一位员工，走向社会的言谈举止都要树立正面形象，在为人处事上做出表率□xx人的做事风格是雷厉风行，认真做事，从不敷衍，做事的标准是高起点、高标准、高质量，我们的每一件事，每一个产品都要品牌化、品质化，在社会中树立良好的形象和口碑，这是xx几十年来立身立业、做人做事的基本原则和企业文化。

以上内容是我近日的思考，也是我多年来对xx在发展过程中思想理念文化的感悟和总结，也是对我们新发展阶段的奋斗目标和前行中面临新挑战，以及当下方方面面存在问题的揭示，我觉得有些话得给大家说说，有些道理要给大家讲讲，目的是想通过交流激发起全体员工的思考，激发我们的斗志，群策群力，凝聚合力，为xx的宏伟目标而努力奋斗。说实话，我真心希望生活在xx这个大家庭里的每一位成员，都要珍惜我们今天这个平台，为自己设定一个规划，让自己的人生不虚度不浪费，确立正确的人生观和价值观。前面已经讲过xx

的愿景目标了，这是一个伟大的工程，艰巨的工程，但永远是我们追逐的目标和梦想。今天我们必须把当下的事做好，把基础打好，首先应该是要把xx做强、做实、做稳、做持续，这是我们的基础。实现我们的“四个共同，四个共享”，让xx这个大家庭越来越好，这才是全体xx人真正的幸福。

同志们，我希望我们xx的每一个人都要有一种使命，有一种责任，为了我们共同的事业勇往直前，只要我们全体xx人能够发扬我们永不言败的精神，齐心协力，精诚团结，就不会有办不好的事，相信我们未来的xx梦一定会越走越近，大家的生活会越来越美好。

## 公司领导在开年动员会上的讲话稿篇七

同志们：

今天，我们在这里隆重举行全市决战脱贫攻坚誓师大会，目的就是全面吹响冲锋集结号，进一步动员和组织全市上下，誓师立令、威武出征，十面合围、攻坚拔寨，全力以赴打赢脱贫攻坚这场硬仗。

时间就是命令、动员就是冲锋。今年，全市将有xx个贫困县退出□xx个贫困村退出□xx人贫困人口脱贫□xx人易地扶贫搬迁，已经到了涉险滩、下深水、啃硬骨头的关键时期。全市广大党员干部要迅速响应市委、市政府的号召，拿出破釜沉舟、背水一战的决心，自觉将工作部署、行动节奏和精神状态由“平时”转入“战时”，第一时间把作战信号传导到每一个“战区”、把进军号令下达到每一个“战士”，把冲锋旗帜插上每一个“阵地”，压实责任、精准施策，下一番“绣花”功夫，把脱贫攻坚各项工作抓牢、抓实、抓出成效。

同志们，脱贫攻坚是一场不容懈怠的时间之战，我们务必要

夙夜在公，争分夺秒，竭力冲刺。各级党员干部要时刻保持一种如芒在背的危机感和坐不得、等不得的紧迫感，把全部心思和精力都用在精准扶贫、精准脱贫上，念兹在兹，唯此为大，算好时间账，打好提前量，把任务分解到村、到户、到人，把时间细化到年、到季、到月，只争朝夕、奋发图强，加大力度、加快速度、加紧进度，夜以继日地干，争分夺秒地干，抢抓一切有利时机全力攻坚冲刺。各级领导干部要率先垂范，亲力亲为，既当指挥员、又当战斗员，干在实处、走在前列、作好示范；各类帮扶主体要真正静下心、沉下去，把工作聚集到为民解困中，把行动定格到助农增收中，做到贫困村不脱贫，帮扶不脱钩；要坚持扶贫与扶志相结合，大力开展“诚信、守法、感恩、奋进”教育，着力激发贫困群众自我发展内生动力。

同志们，脱贫攻坚是一场攻城拔寨的决胜之战，我们务必要紧盯目标，精准发力，全力攻坚。各地各部门要始终聚焦目标任务，紧紧围绕贫困户脱贫和贫困村退出要求，靶向发力、精准滴灌，统筹实施好“六个一批”脱贫计划和22个扶贫专项方案，采取超常举措、拿出过硬办法，全力推动各项工作任务落地。要坚持基础先行，整合各类资源，加快住房、路、水、电、网等建设，着力改善群众生产生活条件。要聚焦农民增收，因地制宜，连片布局，大力发展富硒食品、乡村旅游、电子商务等特色产业和“五小”庭院经济，实现贫困群众持续增收。坚定信心决心，戮力巧干实干，全面夺取脱贫攻坚战的最后。

## 公司领导在开年动员会上的讲话稿篇八

尊敬的各位领导、各位嘉宾及英唐的所有同仁：

大家晚上好！

秋风送爽，丹桂飘香，又是一个收获的季节。在这个美好的

季节里，我们迎来了让所有英唐人都心潮澎湃的日子——英唐成立十周年纪念日。在此我谨代表英唐智控董事会和总经理办公室向到会的各位领导、各位嘉宾表示最热烈的欢迎，同时向一直以来关心、爱护和支持公司发展的各位领导、各位嘉宾以及爱岗敬业、辛勤工作为公司作出巨大贡献的全体同仁表示最诚挚的感谢！

十年前，英唐在深圳华强北的小办公室里，我们描绘了一个图，我们认为中国家电会怎么发展，中国智能控制会怎么发展，我们讨论了几个小时，从此就走上了这条路。十年来，我们英唐人披荆斩棘，奋发图强，始终秉承“诚信合作，开拓创新，客户满意，持续发展”的经营理念，英唐从最初的3个人壮大到今天的1300多人；公司总产值从几十万达到了今天的四五个亿；名不见经传的小工厂发展成为登陆创业板上市的国内外知名生活电器智能控制器制造商。

喜讯不断，捷报频传。今年3月，公司投资5000万元成立润唐电器公司进行智能家用豆腐机产品的研发和生产，全球首款智能家用豆腐机已于5月成功面世。今年7月，公司购买合肥高新区面积约为130亩的土地，并拟使用超募资金1亿元注册成立全资子公司“合肥英唐”建设英唐智控合肥基地。合肥基地项目主要生产公司的主营产品电器智能控制产品和智能电器产品等，总投资不低于10亿元，达产后产值不低于15亿元。项目一期投资4亿元，项目建设生产线20条，年产值不低于5亿元。项目二期投资6亿元，主要生产数码电子产品、电力智能控制产品、led照明产品及智能电器产品的扩产，项目建设生产线30至50条，年产值不低于10亿元。今年8月，深圳第26届世界大学生运动会期间，大运村英唐汉语学习中心成功地向世界展示了中国语言文化的魅力和深圳本土电子科技的发达，成为本届大运会完美谢幕的中坚力量之一。我们可以自豪地说：英唐智控的前十年，是依托高科技时代主旋律，努力建设自己事业的十年；是春种秋收、硕果累累的十年！

回首过去，我们百感交集，充满自豪；展望未来，我们任重道远，信心满怀。我们清醒地看到，今后一个时期，智能生活电器控制器市场竞争更加激烈，我们深知今后的路更不平坦，面临的挑战更多，肩上的担子更重。但是，我深信：有前十年打下的坚实基础和积累的宝贵经验，有公司董事会的正确领导，有广大英唐同仁的共同努力，有社会各界的关爱支持，英唐智控必将迈出更加骄健的步伐，走得更加成熟快捷，走向下一个更加辉煌的十年！最后，我衷心祝愿我们的事业取得更加辉煌的业绩！祝福我们的全体员工，工作顺利，阖家幸福！并预祝大家度过一个愉快的夜晚！

谢谢大家！