中石化县公司经理述职报告(通用10篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

中石化县公司经理述职报告篇一

董事局各位董事：

大家好！

20xx年是贸易公司成立以来最为艰难的一年，深受农行改制影响，业务断断续续，授信额度大幅下降。严重的资金瓶颈、一短缺的资源就像枷锁扼住了我们的咽喉，得不到一丝喘息的机会。在这困难的情况下，我们xxx贸易却未有丝毫胆怯，面对问题迎难而上，全体员工团结一心、众志成城，在xxx总公司、尊敬的董事长及各位董事的大力支持和帮助下，让我们能顺利渡过了20xx年，并超额完成全年任务！

回顾06年的工作，在具体运作方面，有以下几大措施：

（一）面对银行系统改制，迅速调整战略，全力兑付银行信誉，确保资金正常运转

20xx年是我集团公司主要支持银行——农行改制的一年，全年形势跌宕起伏，先是农行主要领导全面换届，人事大调整，银行信贷业务基本停止，只还不贷，以达到“淘汰一批、保留一批，支持一批”的目的，接着农行整顿各项业务，按规范化要求，先后进行了抵押物清理（要求两证同时到位，重新评估抵押物价值），承兑真实性大检查，授信额度合规清理，市分行自身审批额度减小，提高保证金额度、按期续存

保证金等等，农行的改变让人眼花缭乱，衍生出的问题层出不穷。而贸易公司承兑正处在风口浪尖上，首当其冲受到最直接伤害。银行的每一次行动都带给我们巨大的震撼，每个要求都像套在脖子上的枷锁。因为不能正常出票，资金只还不贷，几乎将我们推进了绝境。由于授信额度大幅度减少，保证金不断增加，让我们流动资金减少一大半。面对艰难险境，贸易公司并没有被此压倒，我们积极调整战略，将兑付银行信誉变成压倒一切的工作重点，确保资金正常运转。通过实施销售资源，压缩库存、配货销售，暂停重庆、化肥部部分业务等措施，成功达到了资金正常运转，确保了我公司在银行的信誉□20xx年我公司全年兑付承兑(略去)，新办承兑(略去)，无一笔承兑逾期，保持了农行aa信誉。

（二）调整经营策略，发挥资源优势，强化资本运作

面对资金大幅度减少的事实，我公司迅速调整经营策略，尽可能做到少花钱、不花钱做好生意。将市场部业务列为20xx年的主要业务，积极发挥资源优势，将华侨集团、洪发、智达、材料厂、陈其刚等十几家企业发展成我们的网络客户，实行先收款后发货，做活无本业务。同时，对各货场的具体业务，我们积极发挥xxx品牌优势，通过配货方式赊欠他人实物，让我们做好了“无货”生意，对占用资金量大、周转时间长的业务，如重庆型材、化肥部尿素，都给予暂停，通过以上预收、赊欠、暂停三种方式，我们将资金使用发挥到了极至。尽管资金因银行影响而减少，但业务量比20xx年仍有提高，实现销售收入亿元，超额完成了董事局下达的亿任务。

（三）巩固钢厂与我公司关系，确保位居第一的资源优势

厂家资源是钢材贸易的前提。目前，我公司拥有水钢、新钢、涟钢、冷钢四大主要钢厂资源，这么好的资源基础是我公司全体同仁8年来辛苦奋斗的成果，并已成为我们的无形资产和核心竞争力。因此，巩固钢厂与我公司关系，确保位居第一

的资源优势仍是我们工作中的重要内容。为了进一步增进了解、加深感情，我们借七一建党活动及圣诞、元旦长假契机，邀请主要领导来xxx指导工作并游览凤凰。通过这些努力，我们与厂家关系明显加强。在各钢厂20xx年度钢材订货会上，分别与涟钢签定吨/月、新钢吨/月、冷钢吨/月、水钢吨/月的年度销售协议，该量位居xxx第一，为我们07年工作打下坚实基础。

（四）、销售能力进一步巩固，销售方式更具特色，销售量仍居首位

销售是从事贸易工作的核心□20xx年xxx钢材市场并不乐观，销售形势严峻。先是毅能公司在材料厂设立货场，接着是势力强大的大汉集团挺进xxx□还有三级钢市场的普及化，这让本来就激烈的钢材市场充满更多硝烟。面对这个硝烟战场，我们没有畏惧，凭借着xxx良好的企业文化，我们团结一心，分工合作，各负其责，走工地、跑市场、融资金、要资源……业务能力得到进一步加强。而销售方式也向买断价格和批量销售发展，颇具特色。经过共同努力，我公司20xx年全年销售钢材9万余吨，仍居xxx销售首位，并涌现出很多优秀团队和人才，如：

颜兴东率领的材料厂货场仍是一支独秀，月销售量达4000余吨，稳坐xxx货场销售第一的宝座；张华更是驾驭黔东分公司，长驱直入、神出鬼没，以灵活多变的方式，将生意做“活”了；魏尚成所管理的市场部，勇于突破销售难关。

（五）员工支持公司整体战略，不计个人得失，舍小家为大家，集体观念得到发扬

因受资金限制，化肥部不能正常冬储，重庆分公司资源无法配给，南站涟钢货源也因部分直销给了华侨集团，造成销量减少，加上钢材资源的区域限制，很多货场销售额都受到了

不同程度的.冲击，由于收入与绩效挂钩致使员工工资收入受到很大影响。但我公司员工都深明大义，不计较个人得失，舍小家为大家，默默奉献，将xxx人的精神发挥得淋漓尽致。

（六）长期实施零库存策略，尽最大能力减少库存占用金

公司六个货场全年平均总库存不超过吨，重庆货场现库存为零，大龙货场最低时库存量仅为吨，就连销售量最大的材料厂货场最低时也仅余吨，06年全年实施了零库存策略，通过限制货场库存，尽力减少库存资金，加速资金流转，同时也降低了钢材降价可能带来的亏损，降低了风险。

导致了钢厂优惠无法拿到，并且还要承受钢厂收息和外部临时借款利息，这些都导致了公司成本直接上升。因为资金紧缺，我们无暇顾及周全，所以06年化肥部冬储无法进行，重庆分公司无资源配给，导致了两货场基本闲置，浪费了大量的人力、物力、财力……这一切都让我们心痛不已，而造成这一切的根本原因就是资金的短缺，是资金惹的祸。

虽然我们完成了任务，但却感觉不到任务完成的喜悦，我们在担心如果20xx年流动资金没有得到很好的解决，我们只能被动的工作，离我们想要达到的目的相距甚远。

20xx年工作让我们更加充分认识到自身薄弱环节，面对重重困难，我们付出了很多艰辛和汗水，也正因如此才激发了我们的斗志，增强了我们的生命力，让我们勇往直前！“冬天已过去，春还会远吗？”所以这些问题难不倒我们，我们有信心在20xx年打个胜利战，因为xxx集团的主体在蒸蒸日上，加上我们贸易公司产业无可挑剔，我们具备别人无法超越的核心竞争力，有一个齐心协力的团队以及拥有众多高素质的人才，这些都注定我们一定会成功。

（一）资金的不足影响了我公司业务开展和公司前景发展。

（二）业务利润值不大。为了便于资金周转，很多时候我们都无暇顾及价格就急于出售，虽然维持了资金链的顺畅，却导致了利润的直接减少。因为资金和资源两方面的影响，约束了公司业务的开展，同时也导致了重庆分公司、化肥营销部出现无货可卖、人员闲置的现象。

（三）由于06年主要精力都放在解决资金缺口，对业务管理上有所放松。

（四）我们费尽精力去填补资金缺口，以高代价维持资金链，这不得不使公司的成本增加。

20xx年是金猪送福的一年，我公司争取在金猪年突破3亿产值，实现盈余（略□xxx万元，具体从以下几点着手：

1、解决资金瓶颈问题，必须增加融资（略□xxx万元

农行20xx年我公司授信已经完成，按要求20xx年流贷、承兑在原规模上向下调（略），这点我们是很难改变的，只能寄希望于农行增加些项目贷款，补充减少额。在20xx年我们的融资重点将放在中行，东方红公司将在中行融资（略□xxx万，在建行个人助业贷款融资（略□xxx元。

2、狠抓重庆分公司业务

20xx年我公司要狠抓重庆分公司业务，将其作为重点对象。要突破重庆业务，关键抓两点：一是资金，二是资源。资金问题我们必须解决，在资源上我们将依靠水钢的硬线和碳圆，再加上冷钢的带钢。以重庆市场为基点打开西部发展大门。

3、做强做大东方红有限责任公司

从融资角度看□xxx贸易公司的发展已受到总公司影响，要无限做大很难，只有维持目前规模。想方设法做大做强东方红

公司，才是我们的新出路。做好东方红公司不仅融资要跟上，业务也要加强。南站必须挂出东方红公司牌子，在管理上也须细化，在人员、资金、资源上都要与xxx贸易分开。

4、巩固发展上游资源

巩固目前已合作的四大钢厂业务，特别是要将水钢、冷钢材料做大做强，同时要关注他们的新产品，成为新产品的经销单位。对重庆市场我们还要发展一、二家新的厂家以便及时补充资源。

5、化肥部立足特色产品，农场实现盈利

06年化肥部无力冬贮，因此靠冬贮盈利的渠道已行不通□20xx年只有以复合肥、控释肥销售为主，并附带销售生化肥，立足特色、新产品两方面。农场在20xx年微利情况下，争取继续实现盈利。

6、统一思想，抓管理，引导全体员工奋发向上

20xx年贸易公司的主要矛盾在资金上，因而对管理有所放松，由于资金不顺畅，导致员工情绪低落。因此在20xx年我公司必须上下一致统一思想，加强管理、充满信心，以高昂的斗志奋发图强，再创辉煌！

谢谢大家！

中石化县公司经理述职报告篇二

尊敬的公司董事会、各位同事：

大家好！

过去的一年，是公司最艰难的一年。但我们在公司董事会领

导下，在全体员工的共同努力下，坚持“有期望比一切都好”的经营理念，正确应对资金危机、人力资源紧缺等困难，充分发挥内部优势，使得公司持续了向良好方向发展的局势，在不少方面也取得了必须成绩，确保了产、供、销良好的局面。

在此，就主要8个方面的工作，我个人工作总结报告如下：

1、组织结构进一步完善，明确了公司发展方向，清晰了部门职责。

公司在10月份调整了组织结构，成立pmc部，整合了计划、仓储、采购部门，强化了生产计划、物料采购供应、物料控制与物流配送的供应链系统化管理作用。同时，也对工艺部门、品管部门等做了适当的调整。虽然人员尚未配置到位，但为适应20xx年生产规模的扩大，明确了职能部门的职责、分工与协调、合理配置人力资源，是公司的持续发展、规范化管理的基础工作。

2、车间环境卫生得到了非常大的改善。

尤其是生产一部5s管理方面改变较大，电子车间5s长期持续在一个较好的水平。出现了车间为搞好环境卫生工作，自行规定奖罚制度等好苗头。说明大家对5s管理有了一个更高的认识，我们还要不断改善，持续完善，在20xx年必须会更好。

3、产品质量得到了进一步调整。

在客户要求下我们透过多次对全员品质观念、品质控制流程与品质标准的现场培训，结合，严格执行首检制度等手段，产品品质有了明显改善。从品质部的报表中显示产品合格率在不断提高。

4、仓储数据准确率有所提升。

物料数据不准，长期影响生产计划安排的合理性，也就影响到客户交期的达成率。近两个月抓仓库数据管理，配置了专职人员及设施，启用了电脑制单，账、物、卡管理，职责到人等方法，使得数据准确率有了较大的提高，尤其是成品仓数据透过几次抽查，到达95%左右。但其它各仓还务必加强管理，用心配合明年的生产计划，力争实现成品仓100%，辅料仓、半成品到达98%以上。

5、制度、流程得到进一步完善。

十月份共制定或修改了程序文件出入库流程、物料报废流程等各种制度与流程近15个。对企业实现规范化、标准化管理向前迈进了一步□20xx工资福利管理制度的出台，对留住员工，调动员工用心性必须会起到非常好的激励作用。

6、培训体系的建立，管理人员素质有了必须提升。

公司的会议室与投影设备，搭建了非常好的培训平台，11月份年开展了基本培训，基本建立起了人力资源开发培训体系。为明年员工的学习奠定基础，同时，管理人员素质也有了必须提升。实际中能够看到管理人员在心态与管理知识方面的进步。

7、营销战略的规划与品牌的推广。

应对公司营销经营现状，我主导了公司品牌的推广，对所有外贸业务员进行了业务知识的培训，包括谈判艺术、营销技巧等课程；建立了营销制度与管理流程，从团队管理到营销策划；从品牌推广到渠道管理；从市场调查到营销计划；从市场分析到营销策；从客户管理到发展趋势等销售体系现已经正常运营。

8、财务系统的建立、健全。

公司财务状况一向是非常头痛的问题，针对公司的财务混乱状况我指导财务建立了财务运作流程体系，从财务制度着手，制定财务各每个人的工作职责，划分明确实行职责到人。加强了财务控制，建立了成本管理与预算机制；从账款回收到税务策划等系列问题得到改善，在企业风险控制我用自我专业的法律知识指导财务人员进行财务审核的细则化。

21世纪是知识经济时代，是创新制胜的时代，靠胆量、靠力气、靠投机的时代一去不复返。全体员工要抓住机会，好好利用这个平台，不断提升自我的知识、技能，端正工作态度与职业道德观，力争成为一个有利于自我、有利于公司、有利于社会的人。

除了上述几个方面工作外，还在人力资源财务，产品研发等工作进行了指导与目标设定，质量体系认证申请获批等多方面做出了成绩，在此就不一一总结了。

同事们□20xx年既是充满期望的一年，也是面临许多困难的一年。我们必将应对内部如管理水平不高、销售量迅速增加带来的产能压力与外部社会人力供应不足等等实际问题。对此，大家务必要持续清醒的头脑，应对新形势、新任务、新要求，做到早认识、早适应、早出击。

20xx年，我们的工作思路是：正视困难，以完成销售任务为中心，狠抓管理，确保员工队伍稳定壮大。

我们的奋斗目标是实现三个确保：确保生产能满足市场销售需要，确保管理更加规范优化、确保员工队伍更加稳定。

为了能实现三个确保，我们务必看到并迅速改善目前存在的八个方面的问题，同时也提出我的个人推荐。

1、利用培训平台，开展比、学、赶、帮、超活动，提升管理队伍综合素质。

目前，我们在非常多方面还处于经验管理阶段，距离现代化企业管理还有非常大的差距。举例如：

2）在品质管理方面。我们还处在品质检验控制阶段，还没有进入品质保证与品质策划阶段。

3）在供应链管理方面。我们还停留在分解订单，下达制造通知阶段，物料控制、月计划、周计划、日计划还无法开展。

4）在生产制造方面。我们还停留在现场管理阶段，还没有进行精益生产、成本控制、目标管理、设备保养、标准化制造阶段。

5）在设备管理方面。我们还是在应急修理阶段，没有进入维护保养阶段。

我们要如何才能缩小差距呢？

第一，充分利用公司带给的学习平台，人事部加大组织与考核力度，全体员工，尤其是各级管理人员要严格按培训计划执行，努力提高知识与技能水平，端正学习态度，将学的知识用于实际工作中，总结经验，再实践，再学习，走pdca螺旋式的提升方式。同时务必落实考核与培训挂钩的激励措施。

第二，要抛弃因循守旧、自甘落后的观念，也要防止居功自傲、沾沾自喜的思想。追求“精益求精，不断创新”的精神，要力争把管理工作做得更好，百尺竿头，更进一步！

第三，深刻理解透“以人文本”管理内涵，人是一切资源中最宝贵的资源，企业的发展与员工的职业潜力的发展是相互依靠的，企业与员工是一种共赢的合作关系，我们要为员工带给一个有利于价值发挥的环境。建立起和谐的员工关系。

2、抓住关键，提升效率，确保品质更上一层楼

20xx年能够看到，我们的质量事故等等问题。尤其是返工问题，事实说明，我们从产品测试到出货过程存在一系列品质问题，突出表此刻员工品质观念不强、职责心不够、技术水平不高等问题上。

因此，我们在20xx年，品管部要带头，各职能部门配合，针对这些问题，认真总结，专题解决，逐个改善。我们必须要树立“公司”的良好形象，满足市场销售需要。

3、做好招聘与留人工作，确保人力供给满足发展需要。

在20xx年，生产一部员工最不稳定，长期处于借人状态。我认为反映了三个问题：一是人员供给不足；二是管理方法欠缺；三是制度不完善。

20xx年根据公司销售目标额要翻一番，需要更多的人力资源，所以，我们必须要高度重视员工的招聘与留用工作。

在招聘方面，要动员一切可动员的力量，利用一切可利用的资源，满足我们的人力需求，同时还要储备必须的人力资源。

在留人方面，作为用人部门也要下功夫，既要努力宣导制度的严肃性，做好奖罚分明、奖罚适度工作。同时还要加强沟通与协调，做好感情留人、事业留人、环境留人的工作。

4、端正工作心态，提升沟通技巧，打造有凝聚力的团队。

我们部门与部门之间、部门内部还存在严重沟通不畅的现象。大家不要以为工作还是在开展，但我们是以牺牲工作效率与伤害同事感情为代价的。是极为不正常的。个人之间，价值观能够不一样，但作为一个团队，我们工作的步伐务必要一致。在新的一年里，期望各位管理人员要放下架子，开动脑子，放下担子，调整好心态。以开放、包容、尊重与理解对方的心态，抛弃前嫌，主动沟通，不管利用书面的还是口头

的，公开的还是私下的沟通方式，彻底改善这样的不利局面，力争把我们打造成一个团结合作的团队、有激情的团队，有战斗力的团队。

5、完善制度与流程，提升执行力。

我们虽然各项工作基本上都有制度、流程，但在执行过程中还不到位。例如：产品要求100%首检，但有员工不做；有人就是不听从上级意见与工作安排；规定请假要办手续，就是有人先斩后奏或不奏等等。

问题在哪里？一在我们管理人员自身，二在制度流程的执行不力。在新的一年，期望我们管理人员能严于律己，以身作则。稽查部门按章办事，公平公正，既要抓基层员工更要抓管理人员违纪违规现象。把制度执行力与绩效考核结合起来，提升我们的执行力。

同时，制度、标准还不健全，如工艺标准不健全；金蝶软件系统投入使用不正常，期望在20xx年上半年pmc□财务部部抓紧落实，组织培训，让每个系统操作员都熟练运用。

6、抓好后勤保障管理，进一步改善员工生活环境。

20xx年，在伙食、宿舍环境卫生及宿舍管理方面还存在不少问题，像已自离的员工有的还吃住在工厂、个别员工不良行为影响他人休息与安全、房间卫生等还需要加强□20xx年人员超多增加的状况下，后勤管理上工作量更大，所以，推荐要务必加强人员进出登记，及时清理离职人员，严格控制外来人员进出，加强卫生检查力度与密度，加大生活秩序管理力度，及时带给修缮服务等等。员工伙食还要不断改善，力争创造一个更加舒适的生活环境。

7、制定标准定额，控制制造成本。

我们目前计件工时定额标准是统计或估计得来的，是不科学的，需要逐步完善。没有物料损耗定额或说极不完善。

期望在20xx年，工程、品质□pmc部门要有计划地落实工时定额、物料定额标准，生产部门要做好数据记录，为目标管理带给数据，为降低制造成本而努力。

8、加强外协控制与管理。

我们好多产品等外购产品与外发加工产品都属于外协，明年必定更多，因此，我们务必解决好现存问题：一是我们内部数量控制不好，加之供应商管理也十分落后，二是质量不易控制，导致次品率高，板片浪费、耽误交期、成本上升等严重现象。

在20xx年，我们务必重视外协厂商的管理与控制□pmc带头，工艺部门、品管部门要用心参与，对供应商□oem商进行科学的评估与选取，寻找能带给最佳性价比的供应商。在管理上，仓库门要严格控制外发数量，品管要严格控制来料质量与加工质量跟进，采购部要跟进数量与交期，以及负责对供应商职责的追究。

以上仅仅是常见与比较突出的问题所在，还有非常多不足需要大家不断改善，在此，不再一一细数。

各位同事，新的机遇与挑战，催人进取；新的目标与征途，催人奋发。虽然我们的企业面临不少困难，但我们坚信：困难只是暂时的，我们在董事会的大力支持下与指导下，只要我们抓住了方向与把握住重点，队伍稳定，市场不断扩大，企业就必须会稳步发展。

期望全公司广大干部职工要以这次总结大会为契机，认真落实总经办20xx年的工作部署。总结经验教训，胜不骄、败不馁，再接再厉，再创佳绩，努力打造出一个管理先进、技术

先进、人才齐备，全面发展公司新格局。

新年即将到来之际，祝全体同事及家人新年愉快，兔年工作更上一层楼！

祝公司兴旺发达，基业长青。

述职完毕！

中石化县公司经理述职报告篇三

一、工作体会

加入xx一个月的时间，慢慢对公司开始有了一些了解，随着时间的推移慢慢的开始喜欢上了公司的同事们，也开始喜欢上了公司。

同时，通过一段时间的接触后，作为同龄人，王总身上有太多的优点值得我去学习，实干精神，眼见，胸怀及格局，都是我发自内心敬佩的。这也是我决心至少在公司规划三年时间的动力之一。

公司团队总体来说，还是比较单纯善良，但职业化程度不高，团队协作意识急待加强，执行力是硬伤，喜欢独来独往没有团队协作意识，跨部门沟通能力弱，工作计划性不强等这些方面是最需要提升的。提到这些希望王总也能自检自查，我们共同进步，公司才会进步。

以下是前三年我初步的工作规划，第一年，基础规范及团队建设年，第二年，团队工作效能提升年，第三年，初步实现事业部制改革，企业及基地单元划分，独立核算，独立经营，实现企业内部竞争机制，以葡萄种植为主要产业，销售、农资、农机、农技，劳务输出等产业为辅的多元化发展格局。

基于对公司业务及运营状况了解程度不够深的原因，我先就基础规范及团队建设工作进行述职，后两部分工作在往后的时间进度内会进一步向王总汇报及阐述。由于站位高度不够，对行业认知水平有限等原因，还望x总予以批评指证。

二、工作中的不足

入职近一个月，我一直在思考总经理可以不清楚业务模式只做管理吗？答案明显是不行的。我想决策层对业务不需要精，但一定要了解。管理的三要素是，发现问题，研究问题，解决问题。但运营过程中的问题多数都体现在一线，解决问题也应是自下而上才对，只有问题是从一线反馈上来，决策才会更加客观及有针对性。我在管理上要避免的是不能只把重点只放在抓考勤、纪律、进度、流程和kpi上，却很少直接跟一线员工聊具体的工作内容和关注各基地的运营状况上面。为团队指明方向，做出指导，这要求我基于积累的经验，对已掌握的专业知识和技能进行提炼与加工，总结出一套解决问题的思路，甚至是方法论。这是对我在管理高度、广度上的要求，这也是一个管理者能够指导员工，授之以“渔”的基础。

基于以上的事实，对我工作中的不足阐述如下：

对公司全面性的了解不够深入，主要体现在种植事业部的管理上，种植事业部的工作开展将调动公司50%-60%+-的管理资源，行政人事，物资配送，后勤保障，工程项目等相关部门的工作都是围绕着种植事业部来展开的，所以种植事业部运营水平的高低，将直接对整个公司的运营效率起到决定性的作用。制度是否适用于一线，公司的人事招聘及人力资源配比是否能真的服务于一线，后勤及物质的配送是否能满足一线的需求等。同时，种植事业部的工作开展及计划性强弱等等也将极大的对各部门的工作开展起到绝对性的影响。无论各部门进行多严格的管理，但公司如何提升运营管理水平，如何减少内耗，以及提升公司盈利水平，种植事业部都将起

到绝对性的作用。所认，在未来工作是否全面覆盖，是否全面介入到每一个部门，对公司运营情况进行全面梳理及深入了解，对打通跨部门协作存在的诸多问题，提升公司运营效率，降低内耗将是至关重要的。

三、目前突出急待解决的问题

（一）缺乏系统的管理体系

由于公司管理意识和手段落后，可以说，缺乏系统的管理体系，这一定是公司朝规范化、职业化发展的“死穴”。权责体系与业务流程的不健全，企业内出现“指手划脚”现象，这将导致监督、制衡因素太弱，员工对比能力是不用培养的，很容易造成“家长制”作风，这种情况下，要做出合理化的决策比较困难。同时也制约了团队的成长。

（二）企业文化建设落后

由于公司处于创业发展的初期，公司更多是在企业的实际效益回报上下功夫，而建设良好的企业文化，不仅要自上而下地花大量时间、人力、物力，比如管理层要在制定相关制度的完整性上全局思考，要组织员工进行各种文娱活动增强员工企业自豪感，而且这些短期内是看不到实际产出的，同时我们也缺乏对企业文化建设的耐心，而是更愿意花大量的时间、资金投入到生产经营里面，加之，缺乏创新、个性，于是企业文化落后也就正常。

ps□企业文化的重要性

员工一但拥有集体荣誉感，从内心认可企业，这样会催生出一种自我驱动力，员工在自我驱动力的带动下就会变得主动思考，积极应对，对事负责。企业内部也会形成一种我们倡导什么，我们反对什么的主人翁意识。衡量企业强的第一标准应是团队，而非利润。

（三）执行力弱

主要表现为：

1、指令不明确，高层没有清晰地将战略和目标传递给中下层，导致执行层面不了解要执行的命令，执行中打了折扣。

2、渠道不畅通，渠道不畅通包括两个方面，一是从上往下传递的渠道，问题多数出在中层管理者（部门经理）身上，这是由于，当高层制定的政策中涉及到不利于中层的利益或增加了工作强度时，中层管理者出于本位主义使信息传递不全或走样，执行在中层就遭遇障碍打了折扣；另一种渠道是由下而上的信息反馈通道，即基层人员在执行中碰到的问题没有及时向上反映或中层管理不作为，存在的问题得不到及时处理和解决，结果不畅通的渠道影响了执行力。

3、人员不到位，没有合适的人做合适的事情，令很多工作无法开展，缺乏应有人才，致使执行力打折。

4、分工不合作，互相扯皮推诿，工作效率低下。每个部门、岗位职责不够清晰，领导有任务就分摊，员工没有清晰的职责范围，无从完成本职工作。

5、计划性差，轻重不分，眉毛胡子一把抓，没有关键和重点以及先后顺序和轻重缓急。应遵循“二八”效率原则，即抓20％的重点，一般而言，80％的效率来自20％的重点。清晰了重点环节和轻重缓急，有的放矢，执行效率才能更好的发挥出来，多数员工都是在假积极。

6、跟踪不到位，过程管控人浮于事，结果思维严重缺失，在执行过程中遇到的问题跟踪不到位，问题就会拖沓延长，结果执行力就逐渐消弱。

7、标准不统一，什么样的结果才是合格和满意的，缺乏相应

的考核标准，使员工在执行过程中感到困惑。正确的做法应该是将执行目标层层分解，并制定每个岗位的清晰的考核标准，才能使执行者有一个执行的对照标准，不至于出现滥竽充数、蒙混过关的现象。

8、团队协作力弱，“一个和尚挑水喝，两个和尚抬水喝，三个和尚没水喝”的道理。遇到问题总是为自己找退路，结果很多事情半途而废。

9、培训跟不上，企业每增加1元的培训费投入，就会增加3元的产出。在员工教育方面严重缺失。

10、奖罚不分明，做多做少一个样，结果人人自求利益，工作无冲劲。员工在触犯职业道德或相关制度时，没有处罚依据，且处罚流于形式，未能起到警示作用。

（四）、蔬菜套种经验不足

以松花菜为例，鸡坪关案例充分说明，我们对松花菜种植及生长周期的了解不够深入，工作较为被动。

（五）、人难招，人难留

我们公司属于人口密集型劳动行业，行业从业人员整体素质不高，准入门槛较低，而现代农业不断朝向产业化及企业化发展，对管理型人才，专业型人才及综合能力较强的人才的需求缺口不断增大，因为多数人对行业缺乏一定的认知，就业人员均以第三产业或时下较热门的一些新兴行业为首要选择，导致在用人时常常出现“学非所用、用非所长”的尴尬现象。而招到的人也会因为企业整体运营水平不高，人才培育机制不健全等因素导致留不住。

（六）、销售队伍与销售业务需求脱节

随着公司自持基地的不断扩张，托管基地的数量剧增，蔬菜套种等业务量不断增加，公司正朝着多元化、集团化方向发展，业务模式已初步形成从第一产业向第三产业转型发展的格局。未来不仅要种得好，也要销得出，销得好。这就要求在种植前期对种什么？什么时间种？怎么种？等方面结合市场大数据进行科学分析，同时也要在销售过程中能对接大平台，大数据，拓宽销售渠道，主动拥抱市场，提升销售过程中的溢价能力及农产品的周转能力。在这样的背景下建立一支有战斗力，市场敏锐度高的狼性销售队伍就显得尤为重要。

（七）、产业工人管理模式单一，培训力度不足，劳动报酬分配机制不科学

目前公司对产业工人的培训力度不足，同时授课内容较为单一，培训组织不专业，授课人不专业，产业工人持证含金量不高。没有将产业工人进行分类，分工种进行管理，没有建立产业工人工作评价体系，有能力做得好的，得不到肯定，依然使用较为传统的劳动报酬分配机制。极大限度的制约了生产效率及质量的提升。

四、对未来工作的思考及计划

为配合持续深化推进公司改革，农场以数量型向质量型转变，开启公司品牌文化建设三大战略的落地执行，结合公司目标实际，对未来一段时间的工作方向做如下思考及计划：

（一）、在对种植事业部了解不够深入的问题上，将采取如下措施及改进。

措施：

2、在没有合适人选的情况下，先设立种植事业部办公室主任，代行种植事业部经理职能，种植相关计划报董事长审批，董事长审批下发后的种植计划交由总经理及行政督进执行，由

种植事业部办公室主任负责落实到相关责任人。做到工作节点共享，部门协调不脱节，避免“临危受命，中途介入”现象出现。

目的：

1、便于了解到农事及种植活动中存在的管理问题，至下而上研究问题制定应对措施及快速的做出决策。

2、对公司后期各项流程制度的设立及修订提供真实，有效的参考依据。使流程及制度更好指导及服务于一线。

3、快速发现及解决跨部门协作过程中的问题，减少沟通成本提升工作效率。

4、最大限度的提升农作物经济价值。

（二）、针对公司缺乏系统的管理体系的问题，将采取如下措施及改进。

1、全面梳理公司已有流程设计，差缺补漏，完善公司各项审批权限及流程，计划3月内完成。

2、完成公司后勤及物资采购询价工作，确定采购方案，使较散，较随机的采购工作规范起来，计划3月内完成。

3、审核员工劳动合同规范性，对未签或不合格的合同进行签订或重签工作，拟定零时用工协议，规避企业风险，计划4月内完成。

4、规范工作汇报模式，建立有效的上传下达机制，使信息传达更为高效，使决策更有针对性。

5、拟定客运车辆合作协议，降低公司产业工人接送成本，规避企业风险。

6、修订公司现有制度，改善有要求，无处理依据的现状。

7、从自身做起规避在日常工作中，多位领导对同一个任务进行指示，给接受任务的员工，造成工作难以开展的困局。

（三）、针对企业文化建设落后的问题，将采取如下措施及改进。

措施：

向“内”看：与员工共享长期战略及共同愿景

1、邀请公司全员做一次匿名线上问卷调查，了解员工对公司真实的想法及期望。

2、要求员工制定个人职业发展计划，公司高层参与，与全体员工进行一次个人发展意愿规划面谈。

3、从现在开始肯定每一个人，放大每一个人的优点，站在对人负责的角度培养员工，尊重员工的差异化。

4、向每一位员工说明公司未来的发展方向，培养员工投机理念和短期行为，让一部分优秀的人能享受公司发展成果，树立标杆并不断造势影响。

5、在角色定位上将自己定位成一个“梦想家”用愿景来引领团队，让员工知道，公司将要把他们带到什么地方，他们将会获得什么，在这个过程中每一个人应该要做什么。

向“外”看：不断接触新事物，打造创新活力型组织

1、鼓励员工多走出去，向外看，至少每季度组织一次同行业或与一些优秀企业进行学习交流的活动，在过程中让员工查缺补漏，自发的找到公司与公司，个人与个人之间的差距，统一思想认识，才是改变的前提。

2、打造学习型组织，每季度组织一次读书分享会或视屏分享会，寓教于乐的过程中，潜移默化的影响员工，世界观、人生观、价值观，塑造员工积极正向的处世态度。

3、每月组织一次经理层及以上管理团队的培训，授课方式可以多样，也可以在内部团队中产生授课讲师，培养员工自信心。

向“价值”看：打造结果文化，用合理的资源配置做正确的事

1、公司管理层改变工作作风，凡事结果前置，而不是过多强调过程，从自身出发树立员工结果意识。工作中遇到问题时，不是重要且紧急的事情，领导不要马上给处理方案。培养员工自行解决问题的能力，甚至还要给员工犯错的机会。企业做管理的过程也是试错的过程。

2、对各岗位编制进行全面梳理，定位岗位职责，减少无用功，避免资源的无效消耗，也就是“做正确的事比正确地做事更重要”。这一部分计划在3月底前完成。

3、每月一次复盘，提升及优化绩效考核机制，强化过程控制和结果思维的两个关键点。

（四）、针对执行力弱的问题，将采取如下措施及改进。

措施：

1、岗位调整和缺编招聘并行，提升招聘渠道的薪酬吸引力度，按周跟进招聘进度，努力使经理层及以上岗位在上半年配备到位，且胜任。

2、公平的奖罚，对于工作中执行力较好的团队或个人事迹进行通报表扬，对执行力弱的团队或个人进行通报批评并辅以

奖惩。

3、公司所有制度，设立罚则，所有出现在问题必须追究连带责任及直接管理责任，且与经济挂钩。增强制度威慑力，约束员工个人行为，增强执行力。

4、通过开展培训教育，进行引导。

（五）、针对蔬菜套种植经验不足的问题，将采取如下措施及改进。

措施：

要求公司各部门进行跨部门合作，根据种植量制定不同种类蔬菜套种的工作计划，包含：生命周期管理，各阶段用工计划，各阶段渠道对接计划等，将责任节点落实到人，使工作有序的进行开展，将可控制的各个节点掌握清楚，为未来更多的蔬菜套种及农作物种植，提供管理经验，降低因管理不善，计划性差等人为因素造成的经济损失。

该工作计划6月前完成。

（六）、针对人难招，人难留的问题，将采取如下措施及改进。

措施：

选：

1、建立、完善内部培养机制，培养公司骨干管理团队。

2、通过制定个人职业生涯规划，挖掘员工潜能。

3、采用内部竞聘的办法，选拔那些与公司价值观相符的，懂技术会管理的优秀人才充实到管理岗位上，使公司的管理团

队始终处于良性循环中。

4、以具有竞争力的薪酬积极引进外部优秀人才，充实到公司的关键岗位上，增加部门经理层级招聘的成本，扩大吸引力度。

5、建立内部人才库，将内部人才分为管理类、技术类、业务类，分别建立人才信息库，定时更新。

育：

1、公司根据实际需要设立项目小组或者任务小组，提高员工的实战能力。

2、建立内部学习的平台，学习交流成果纳入绩效体系，促进员工之间互相学习，互相启发的氛围，创建学习型组织。

3、组织以公司内部骨干员工和高级管理人员为核心的内部培训讲师队伍。

4、公司重点岗位可进行外派培训，通过一系列奖励政策，鼓励员工不断自我学习。

5、建立接班人计划，培养骨干队伍的后备人才。

用：

1、建立轮岗制为基础的内部实践性培养途径。

2、改进工作流程，增强团队合作。

3、以结果为导向的绩效体系，杜绝感觉评价行为。

4、在内部实行“以人为本”的管理理念，在公司内部人人平等。

5、为员工制定多元化的上升通道，使每个员工都有符合自身特点和需要的晋升途径。

留：

1、为员工提供具有市场竞争力的薪酬体系。

2、在充分的市场薪酬调查和岗位分析后，结合新的职系要求，采用组合薪酬的方式，将长期激励和短期激励相结合。

3、加强企业文化建设，建立宽容的人才流动观。

4、鼓励员工创新，实行试错机制。

5、帮助员工解决后顾之忧，在员工生活、学习各方面提供力所能及的帮助，对核心员工的落户、住房、就医以及孩子入学等方面提供方便和必要的补贴和倾斜政策。

我认为人才的把控是重中之重，所以在行政人事部经理这个岗位的选拔上，公司应该打破常规，高薪吸纳□hr岗位的职能在企业中的重要性是显而易见的。

（七）、针对销售队伍与销售业务需求脱节的问题，将采取如下措施及改进。

措施：

1、计划在2021年上半年内，成立公司销售部，将有机肥销售，电商运营中心，益农帮农资销售中心，纳入销售部，在销售部下增设渠道信息专业岗位。

2、部门设置经理及副经理两位领导，经理负责对外接洽及业务对接，副经理负责团队管理及目标跟踪，初步完成公司销售部的雏形搭建及人员配置。

3、改变蔬菜销售对接难现状，渠道信息专员，根据公司业务发展目标进行渠道开发。寻找潜在合作伙伴，与潜在合作伙伴进行商务洽谈和签约。地区市场竞争品牌的信息进行调研反馈，根据市场销售趋势，提前预判种植品类，种植风险管控。负责与各大采购商进行采购工作对接。

（八）、针对产业工人管理模式单一，培训力度不足，劳动报酬分配机制不科学的问题，将采取如下措施及改进。

措施：

1、加强与工会的对接与汇报，争取到更多的培训费用及资源，健全产业工人培训制度。

2、要求所有参与开展产业工人培训的人员，提前拟定培训计划，并通过课件试讲，保证授课质量。

3、设定产业工人等级评价标准，设立标杆，提升产业工人荣誉感及企业归属感。

4、通过信任与授权、培养与回报并用的手段，加大物质激励力度，激发产业工人的潜能和创造力。建立以数据评定为依据的分配制度，形成一个向能力倾斜、向贡献倾斜的分配机制，提高奖励占产业工人总收入的比重，更好地体现“收入靠贡献”和“多劳多得”的原则，调动产业工人的主动性和创造性。

5、规范产业工人证书的发放，如有必要扩大产业工人有证与无证的薪酬差异，缩减发证量，提升有证工人的生产力，真正发挥证书该有的作用。

6、拓展产业工人发展制度，打破单一人事管理和工人劳动管理相区分的双轨制管理体系，实行统一的人力资源管理。将产业工人视为企业的一种资源，而不单纯为一种劳力，进一

步完善从产业工人、高级产业工人、劳动能手、劳动标兵到技能大师等高技能，高生产力的产业工人人才梯次培养体系。口口相传形成由企业主动发展挖掘向产业工人主动加入的局面转变。为未来公司劳资、劳技、劳务输出奠定基础。

以上，是一些不成熟及不全面的个人工作考虑，请王总予以批评指正。

管理都是着眼于一些具体事件，简单的小事做好注定会成就伟大的成绩。

云南省葡萄种植存在的问题：

1、品种单一，结构不合理。

2、苗木生长体系不规范。

3、生产标准化程度底。

4、劳动成本高，获得利润低。

以上4个问题是从王总发的文章里边摘录出来的。

从我们拿到了国家葡萄体系的区试园，种质资源圃，3.0版本的大棚建设，冷链物流，现代化包装分拣设备的投入，现代农机服务的推行和产业工人管理及工作细分，建立以数据评定为依据的分配制度，形成一个向能力倾斜、向贡献倾斜的分配机制，更好地体现“收入靠贡献”和“多劳多得”的原则等方面看，也正是在解决这4个问题！我们的方向是对的，但路途肯定是艰辛的。这需要我们每一个人都要齐心协力，立足当下做好本职，贡献出自己的力量。

总经理述职报告范文

分公司总经理述职报告

餐饮总经理述职报告

房地产公司总经理述职报告范文

总经理离职述职报告范文

中石化县公司经理述职报告篇四

在现实生活中，需要使用报告的情况越来越多，报告具有双向沟通性的特点。其实写报告并没有想象中那么难，下面是小编精心整理的总经理述职报告，欢迎阅读与收藏。

xx年7月9日，经盈众集团控股有限公司董事会的任命，我担任盈众传媒总经理一职。这半个月里，在集团董事会及公司下属的全力支持下，各项工作开展顺利。经过公司全体成员的共同努力，我们在企业管理、投标揽活、项目管理、文化建设、稳定发展等方面都取得了可喜成绩，企业综合实力增强，社会信誉提高。回顾半个月来工作，主要有以下几方面：

设立部门，明确部门工作职责并配齐人员：营销总监李涌、运营总监郑非、财务总监黄慧娟。由于我们团队只有4个人，缺少行政总监一职，所以行政总监一职暂时由我和财务总监黄慧娟共同担任，行政总监的工作暂时由我和财务总监黄慧娟来完成。

注重企业文化建设，提炼盈众传媒的文化“合众共赢、激情创新”，既强调与集团的关系又突出公司传媒性质的特征。秉承“诚信立足社会，服务创造未来”的经营理念，秉持“卓越服务、快乐生活”的企业使命，坚持以客户为中心，主张“热心、贴心、省心、放心、开心”的.五心服务通过不断营销创新、积极进取，取得了良好成绩，得到了社会各界的认可和鼓励。

通过组织一系列活动来建设盈众传媒的大团队：组织盈众传媒高管赴南安参加摩尔拓展训练，培养盈众传媒团队的团结合作能力；组织高管参加职业素养及商务礼仪的培训，提高职业涵养；组织高管参加《企业文化：让企业拥有生命》的课程培训，使高管更清晰地认同公司文化。同时，在各项活动的开展过程中，我注意到给不同的同仁们创造不同的又适合他们个人的机会，让他们有机会表现自己，锻炼自己。

在短短的半个月里，由于团队的协力合作，业绩取得了骄人的成效。首先，盈众传媒与盈众doing有限公司、众赢汽车俱乐部有限公司及远航汽车销售服务有限公司签署合作协议，包揽了盈众控股集团旗下的非传媒性质的全资子公司的广告等宣传的全权代理权；其次，盈众传媒与厦门盈众汽车销售有限公司签署了关于盈众汽车成立9周年相关报道宣传的合作协议，对集团内部承担业务；最后，传媒与海上海国际酒店签署了合作协议，实现与实体公司的首次合作；同时，截至报告时，盈众传媒正与厦门佰翔酒店恒品茶艺馆等几家公司进行项目洽谈中。

盈众传媒取得了如此的成绩与集团董事的支持和公司成员的共同协作是分不开的，但盈众传媒仅仅成立半个月，显性的问题比较明显，隐性的问题仍然存在。我将会和我的团队共同努力，开创更好的局面，取得更优异的成绩。

以上是我的报告内容，谢谢！

中石化县公司经理述职报告篇五

各位同志：大家好！

20xx年，我担任公司总经理一职。回首一年来的工作，在董事会的正确领导下，带领公司全体同事，比较圆满的完成了既定的生产建设各项目标。下面是我的述职报告：

根据董事会年初提出的规划，公司管理目标定位为建设生产准备年。经过全体同事的共同努力，在产品结构调整、建章立制、工程建设管理、生产管理、经营管理等方面取得了一定的成绩。

1.认清形势、理清思路，积极探索，建立了健康的公司发展机制。 在企业建立、完善的过程中，对企业未来的发展道路和方向，进行了分析和思考。成为一个高水准、特色化、科技型的风电配套设备生产制造企业，是公司的目标。

2.建立健全内部管理制度。

为适应公司发展的需要，公司设立了相对合理的组织结构，建立了有效的管理体制，先后拟定并颁行关于生产管理控制、日常行政及目标责任管理等制度和办法共三十余项，逐步纳入规范化、标准化和制度化的管理轨道。建立了企业法人治理结构。并在企业运营的过程中，进一步的调整和完善。

通过不定期组织召开总经理办公会议及定期每周二组织召开总经理例会，严格执行“三重一大”决策机制，充分发扬民主决策。体现了公司和谐团结和群策群力的工作作风。

为提高企业形象、增强市场竞争实力。在软件上：企业通过统一服装，塑造良好的办公环境，加强区域卫生等日常管理。在硬件上，通过对厂区合理规划，划分生产、办公、生活区域，各区域相对独立，形成一个现代化企业面貌。

3. 建立生产管理、质保体系。

对于生产及质量管理，我们从管理五要素：人、机、料、法、环出发，通过不断的完善生产各要素，逐步形成生产能力。

在包头地区技术工人、专业技术人员紧缺的情况下。通过前期招聘时技术人员的储备，引进了不少年轻有干劲的技术人

员。经过多方考察，公司引进了三个劳务分包队伍，从生产管理模式上我们也因地制宜作了调整，采用生产任务承包的方式，通过优胜劣汰，培养技术过关的队伍。

4.积极拓展市场，打造优质服务平台。

对于市场开发，我们从来不等不靠，从未因公司处于生产准备年而放松对市场的重视。我们积极与客户取得联系，协助马教授进行技术讲座，向客户作详细介绍和推广工作，使客户对我们的新型反向平衡法兰产品由不了解到熟悉、到信任，进而采用我们的产品。

5.改善外部经营环境，营造良好的经营氛围。

公司面临着巨大挑战。除了通过企业内部加强管理以外，力求取得当地政府部门的支持，从可持续经营发展的角度，也是我们努力的重点。通过与财税等各相关政府主管部门的联络沟通，打造良好的人际关系，顺利解决辽宁调兵山风电塔筒项目税务问题。为企业的发展创造了良好的环境。

6.人力资源状况

公司拥有同事79人(临时工8人)，其中40%以上具有大专以上学历，中、高级技术人员占12.17%。为26%的同事交纳三险(高管、未转正人员、退休返聘人员未参保)。公司本着“选贤任能、惟才是用”的人才观，努力塑造一支素质一流、稳固高效的团队。

目前公司组织架构、生产、经营、质保体系已经建立，具备了批量生产能力。

虽然取得了一些成绩，但是也清醒地认识到工作中还存在着很多问题，这些都有待于在今后的工作中加以解决和克服，具体有以下几个方面：

1.公司的思想和认识在同事内部还没有真正统一起来，观念没有真正转变过来。同事的责任心和主观能动性不够强。下一步着重解决企业团队精神和思想作风建设，创建一个健康、和谐、团结向上、有所作为的企业团队。

2.基础管理工作起点不高，这方面要建立健全三级文件，把基础管理定在较高的基准之上，做到与现代企业形象同步。

3.优秀的管理、技术人才比较匮乏，这是当前公司面临的、也是亟待解决的一个重大问题，要拓宽思路，做到能者上，无作为者下。

4.在市场开拓方面，目前还只能依赖金风科技。这方面，还要拓宽思路、注重技巧和办法，利用一切有利于市场开拓的资源和条件，突破瓶颈。

5.在融资方面，由于没有灵活运用企业的资源，到目前为止，只能依赖大股东的借款。融资工作得不到落实，不能建立企业信用等级，无法享受政府贴息的优惠政策，给公司带来了经济上的损失。

新的一年又将是一个充满挑战的一年，前进的路上依然是困难重重，但我有信心在董事会的领导下，组成一个有凝聚力的团队，一起勇挑重担，带领公司同事渡过难关，走向辉煌。

1. 调整公司的领导班子和管理人员，做到知人善用，发挥每一个人的特长，组建一支高效的管理队伍。实行目标责任管理，裁短管理链条，缩减管理层次，降低管理成本，提高管理效率。迎接新的挑战。

2. 加强市场开拓的力度□20xx年作为市场开拓年，力争全面把新型反向平衡法兰产品推向市场，利用网络、杂志、展览等各种媒体媒介，宣传我们的新产品和企业，提高企业的知名度。与潜在的客户进行接洽，使他们了解我们的产品，接

纳我们的产品。

3. 加大奖惩力度，在公司内部形成一个激励的机制，在外部营造一个良好的产品销售环境。

企业应该适应市场和社会环境的变化，不突破，企业难以发展。作为个人，也应该继续提升各方面素质，加强技术学习，提高思想觉悟、工作能力和管理水平，与公司领导班子一起带领全体同事解决目前存在的包括生产管理、经营开发在内的一系列问题，促进企业健康长远发展。

我有信心同公司全体同事一道，以更高的目标，更严格的要求，更饱满的工作热情和更加勤奋的工作精神，求真务实、开拓创新，为公司夺取新的成绩，为投资者创造满意的经济效益和社会效益!

最后，谨借此机会，对董事长及各位股东、监事、董事的关心与支持，表示衷心的感谢，并期待诸位今后继续给予支持。

中石化县公司经理述职报告篇六

去年11月底，受公司党委的委派，担任分公司经理、党总支书记，今年2月公司改制为xx有限公司，我担任该公司董事长、总经理、党总支书记。一年多来，我肩负重托、履行职责、勤奋工作，坚持以三个代表为指针，以领导关怀为动力，以经济效益为中心，以强化管理为手段，团结和带领广大员工认真实施向改革要效益、向管理要效益、向市场要效益的工作思路，初步打开了xx公司各项工作的新局面。现将一年来的工作情况报告如下：

一、带头学习、贯彻、落实小平理论和“三个代表”重要思想，努力提高自身的政治理论素质和工作能力，坚持正确的政治方向，自觉地与党中央保持高度一致。

二、认真落实公司创五好班子规划要求，切实抓好班子的思想作风建设，并定期检查，分析创建情况。

三、模范执行民主集中制原则，切实搞好与班子成员的团结，当好班长，带好一班人。坚持重大问题集体讨论，按程序决策；遇事多与班子成员商量，不搞个人说了算；经常与班子成员交心通气，多开展批评与自我批评。做到心胸开阔，心怀坦荡。

四、勤政为民，开拓创新，理清工作思路，开创工作新局面，向改革要效益，向市场要效益，向管理要效益。想实招，干实事，求实效，全面完成生产经营任务。全年完成收入407.5万元，实现利润72.4万元，完成高线。

五、注意工作方式，改进工作方法，注意调查研究。深入基层，深入实际，深入市场，了解市场，开拓市场，认真落实分工负责制和逐级负责制，发挥班子的整体功能和全员积极性。

六、廉洁自律，勤政为民，模范遵守国家法律和党的纪律，以及财政纪律，守法经营，依法办事，公开办公，不以权谋私，不搞暗箱操作。

七、关心群众生活，维护职工利益，努力营造团结和谐、健康向上的企业氛围，在全面提高企业效益的同时，尽可能提高员工收入，改善员工的物质文化生活职工全年收入较上年提高8.2%。

可以说，一年来我和班子成员围绕经开公司的改革和发展想了一些办法，做了一些工作，取得了一些初步效果。但距离股份公司党委、董事会和公司领导的要求还有不少差距，尤其是自身存在的问题还不少。比如：对公司发展的长远目标和思路，还缺乏深入的思考；按照现代企业制度的要求，管理还未完全到位；作为股东派出的产权代表，向股东报告有

关情况不够；作为班长，与班子成员的个别交心、谈心不够；身为基层领导，一些小节问题不十分注意，容易造成不良影响，自身修养还有待加强。

但自己有决心，也有信心，克服不足，把工作做得更好，不辜负股东的要求、领导的期望。

中石化县公司经理述职报告篇七

述职报告与总结的相同之处是，它们都可以谈经验、教训，都要求事实材料和观点紧密结合，给大家分享了酒店总经理述职报告，欢迎借鉴！

时光如梭，光阴似箭。每到年底都有这样一番感慨！作为酒店人，年终总结和来年的展望是必修之功课，美其名曰：述职报告。昨天听完各部的述职报告以后，再次仔细回顾过去一年的酒店经营和管理的得失，发现有好多东西值得记忆和收存。以此文记之，分享同行。

刚接手新酒店时，结合酒店的自身条件，位置、硬件档次，客源定位，管理目标等提出了酒店的目标定位：商旅之家，美丽悦华。在酒店经营的第二年定位成：品质服务年。第三个年头即2014年定位成：成本费用年。第四年定位：文化培育年。宏观目标定下来后，一切都要围绕此目标进行工作。而且在所有可视媒体、渠道等要显示酒店的精确定位即商旅之家，美丽悦华。

为减少机构设置臃肿，增加人力成本，避免人浮于事，加强同质化岗位互补。酒店在管理机构设置上把以往常规酒店设置的十部一室甚至更多部门，合并精简为六部，采取总监负责制，逐步部分替换为经理负责制。经理和主管根据情况只保留为一级。六部为：市场拓展部（负责酒店的营销、传讯、公关、预定等）；房务部（负责酒店的前厅、客房、公共区域、会议室等）；餐饮部（负责酒店的餐厅、后厨、咖啡厅、

茶馆等）；动力安保部（负责酒店的工程、网络维护、信息、安保、消防等）；财务部（负责酒店的财务、采购、收银、仓管等）；行政部（负责酒店的行政文件、质量检查、人力资源、外围协调、员工后勤杂项等）。六部的设置，减少了管理环节，提升了工作效率，减少了人力资源成本，加大了岗位休假互补。管理效率提升很多。

网络销售对酒店知名度、美誉度的影响力是每一个酒店都不能轻易忽视的。酒店除了和六大网络订房平台（携程、艺龙□agoda□同程、到到、去哪儿）合作之外，早早的就在腾讯、新浪开通了酒店的，并且在微信刚盛行时，就开通了酒店的官方微信的订阅号和服务号。酒店管理人员的名片、总台、房间、印刷品、海报等随处可见酒店的微信二维码。酒店有一个销售传讯人员专门打理此项工作，及时传递酒店的相关信息，并设置微会员优惠价和抽奖活动。酒店的的新闻更新、入住客人的网络点评回复，都有传讯人员负责。市场营销网络化虽然不能起到立竿见影的收益结果，但是其潜移默化的影响绝不能放弃。

除此之外，会员的吸纳很重要，会员卡积分兑奖，入住抽奖送菜品，跨行业会员卡通用优惠也是我们常用的方法。台历代金券的推广掀起了一股清新的营销和答谢客户的活动。四季代金卡，住房体验卡、储值卡的营销合理运用也起到了答谢和稳定客户的目的。

把营销人员从办公室直接拉到大堂，把大副岗位改为营销经理负责，设为vip接待中心，面对面维护和招徕客户。并兼顾网络传讯职责。

酒店行政会议对很多人来讲是枯燥乏味的，尤其是总经理每日早晨例会，我在酒店周一大例会上做了改革，采取有图、有真相、有解说的新闻式的一周播报，我们称之：一周新闻资讯。每周一晨会第一项，有行政负责质检的人员把上周检查随手拍获得的图文资料进行整理编辑，表扬先进，曝光不

足之处，提出改进意见。类似于新闻焦点。起到督促各部工作改进的作用。其他的周总结计划会、财务分析会等统统一图文音并茂的形式公开汇报。

客房的服务要求以温馨、体贴、卫生为主，所有员工对各个房型的物品摆放要统一，花式做床拍照上墙，新入职员工一看就一目了然。全程围绕商旅客人的需求来打造。诸如：无线wifi无死角、电视频道国际化、洗漱用品用品牌、绿色环保做提醒、免费水果和酸奶、花式夜床小礼品、物品摆放标准化、增值服务擦皮鞋、温度舒适双控制、手工纸鹤表祝福、贵宾浴足有足盆、招待客人功夫茶、办公用具免费供、小支红酒表浪漫、电梯禁烟保健康、贵宾礼品定制化等。知名娱乐人士柳岩下榻酒店，酒店就专门给她做了个水晶相框，令她感动不已。我们送给客人的小礼品都是选择具有民族特色的手工制品。有一段我们选择了非物质历史文化遗产：浚县泥咕咕和定制的小黄鸭作为入住小礼品，这些价格不高，但是市场上很难买到，具有一定的收藏价值，深得客户喜欢。

餐饮的服务是面对面的，服务标准化之外，创新很重要。桌面上的鲜花换成各色染小米，根据接待客需随时调整转盘小米台，视觉冲击率很直观，很审美。另外在就餐过程中察言观色听声音，针对性服务很出彩。一次，一老先生过寿，其儿子为他摆寿宴，餐厅员工不是唱生日快乐歌，而是唱了一首《父亲》，其父子都很感动，老头眼中的泪花清晰可见。还有一次，一位用餐女客人的结婚n周年，餐厅员工除了送一束花，并且为她唱了一曲《最浪漫的事》，感动的客人泪水涟涟！餐饮的出品要充分利用季节的因素，三四月份我们搞了个绿色田园美食节，应对禽流感和上海死猪肉带来的影响，取得了一定的经济和社会效益。

员工的培训，是每个酒店都很重视的。由于正在运转的酒店，很难把大家聚集在一起统一上培训课。这就要求每个部门和班组要充分利用好班前会来做这项工作。我强制要求各部门每周二抽出两个小时作为部门培训沟通专用时间，每周提前

做好培训计划，并上报培训时间和地点，有总经理和行政部去巡查，落实培训效果。每季度抽出一个月的每周六下午利用两个小时时间，有总经理和各部总监给员工上大课。另外各大培训讲师的光碟在员工餐厅电视上循环播出，让员工耳闻目染的随时随地的接受知识。

酒店的管理者不能总是呆在自己的酒店，坐井观天。外出交流学习，开阔眼界，同行互访，才能增长知识。走出去，拿进来，把别人的好方法，好点子、好菜肴引进来为我所用才是王道。记得，我带团进行同行交流，看到一道凉菜：爽脆佛手瓜，感觉不错，带回来经过研发，变成了我们的招牌菜。还有百宝箱的概念，都给我们带来了启发。

财务管理中最重要的就是数据要精确，费用分类要细致。每月一次的财务分析会通过数据进行同比、环比、预算比的分析，才能做到各类费用、成本控制有的放矢！数据的真实性必须可靠。另外财务要严抓收支两个源头，做好掌控第一关。

酒店工程设备的管理，在筹建期间尤为重要，筹建的同时要有筹营的理念。工程设备一旦进驻，什么科技、节能、环保等已经定型。在实际经营工作中，正确的维护保养，科学的操作就凸显出其重要性。所以，工程管理中，员工的操作技术就很重要，否则带来的损失不可估量。其次，合理的分工，日常维修和计划保养要进行统筹安排。

安保无小事，大家都懂得。但是很多时候，安保都被放到遗忘的角落。保安人员感到不被重视，慢慢的就流失了。安保需要天天讲，天天巡视。对安保员工的工作要给予足够的重视，当他们给你敬礼时一定要回礼。日常消防的检查，监控员要有“狗仔队”的精神，才能把隐患消灭在萌芽之中。

随着社会的变迁，独生子女的增多，酒店基层从业者全面迈入90集团大军，员工的管理越来越棘手。原来的铁血政策，强硬手段等已经越来越不适合现代酒店员工的管理。亲情化、

鼓励、表扬、激励、树理想等正能量手段将发挥重要的力量。员工的基本生活条件，吃、住、浴、行（给远路员工电动车提供充电地方和防雨蓬）、无线wifi□上升空间、被认可渠道等是我们不得不考虑的问题。我酒店一直推广“季度之星”的评选，除了在员工餐厅通报栏张榜通报，参加旅行团外出旅游也是我们采取的措施，并且当选者有总经理出面宴请大家并感谢他们为酒店付出的努力！

其实采购的终极目标应该是买到性价比高的的物品。酒店档次定位和匹配度要适合。要达到这个效果，采购的渠道要拓宽，不能拘泥于当地市场。网购，厂家、一站式仓储、专卖店、团购、代购等渠道都可以交叉立体采用。杜绝采购腐败，价高质低等需要至少三方监督，避免一言堂行为尤为关键。

一个有责任的企业在适当的时候要关注社会公益。这涉及到企业的公关形象和美誉度。记得2013年4月20日8：02分雅安地震，当天上午悦华国际酒店就发起了向雅安灾区的受难同胞捐款的倡议书，并在次日酒店门口举行了有董事长、总经理带头捐款的仪式，当地的媒体、报纸、电视台、业内网络都做了相应的报道。成为濮阳第一家为雅安捐款的企业。酒店的美誉度立马鹊起。随后的捐款箱放在酒店总台，募捐的收入投入到困难的学生救助中去。

酒店的经营管理，要注意政策风向。酒店高管要从媒体上获得政治政策传递的信息对行业的影响，及时采取对应方案。去年党出台的“八规”“六禁”；两办接待文件细则等都对酒店行业带来很大的冲击，如果高管政策嗅觉敏感，及时调整经营策略，采取先下手为强的方法，将会扭转一些经营颓势。

事实上，酒店的经营管理远不止以上十五条所能概括。酒店行业越来越受大环境影响，无论是政策调控带来的经营压力，抑或是逐渐增高的人力成本和找不到合适人选的窘境，对酒店行业能否正常健康的发展都起到微妙的影响。关键是，严

格按酒店的运转规律去做，加上灵活善变的经营方法才能立于不败之地！

中石化县公司经理述职报告篇八

大家好！

光阴似箭，时光如梭。转眼间我担任餐饮部经理一职到现在已迎接了两个新年，在这段时间当中，我视宾馆为自己家一样尽心尽力，无论大事小事都亲历亲为。因为我必须做好每一件事，这样才不辜负领导对我信任□20xx年餐饮部成功接待了所有任务。这和员工共同努力，各部门大力协作是分不开。所以说团队力量是无穷。。

在十一黄金周期间餐饮部不但接到牡丹园多功能厅广博厅婚宴外，在同一时间还接到了体育宾馆400多人会议用餐。任务之艰巨让餐饮部每个人手中都捏了一把汗。在宾馆各部门大力协作下，特别是销售部，我们拧成一股绳，加班加点，终于工夫不负苦心人，在成功完成婚宴同时也成功准备了400多人会议送餐。这其中宾馆各人员上下一条心，艰巨任务在我们手中迎刃而解。也使顾客对我们宾馆有一个新认识。

在接待婚宴过程中，服务员将桌椅在楼层之间调整，很是辛苦，我们有这样一群以大局为重，不顾个人辛劳员工，这就是我们酒店人最大财富。讲到这里我想到了全球排名第三万豪集团旗下马里奥特酒店企业文化就是：“关照好你员工，他们将关照好你顾客”。同时他们也强调留住人才。人才是企业支柱，这一点我们领导在一接馆就体现淋漓尽至。我也谨尊这一原则。

三抓好管理，强化协调关系提高综合接待能力。

（1）这一年我和杨经理完善了餐饮部会议制度，包括年终总结季度总结每日服务员评估会每日检讨会每周例会班前会卫

生检查汇报会，由于制度完善，会议质量提高，上级指令也得到了及时落实并执行。

（2）加强协调关系，餐饮部服务员众多，脾性各不相同，这就必须协调好他们之间关系，强调协作性，交代领班在每周例会上必须反复强调合作重要性，如出现错误，不得相互推卸责任，要敢于承认错误，并相互帮助改正。经常相互关心，多发现对方优点，事实证明这种做法是正确。

（3）提高综合接待能力。

中石化县公司经理述职报告篇九

光阴荏苒，紧张忙碌的20xx年已经过去了。回顾20xx年度，分公司在公司领导的正确领导下，在所有员工的共同努力下，各项工作有条不紊的进行着，呈现出了较好的发展局面，现将分公司20xx年度的主要工作汇报如下：

在过去的一年中，我公司重新组织了机构建设，共参与了13个项目的投标，其中6个项目中标，中标总额1.3亿元。

已中标的项目目前施工阶段，完成部分占合同额的百分比。项目在施工过程中，严格按照合同约定的工期、质量、安全要求执行，履约情况良好。在现场管理上，公司积极采取各项措施，以保证在质量工期安全达标的基础上，合理控制成本；积极开展安全文明建设，争创文明工地。

1、进一步完善各项安全质量规章制度、完善管理体制

通过多年来的施工生产实际，进一步完善安全、质量等管理体系，建立安全质量月检、旬检、日检制度及整改制度。质量方面，强化施工过程控制，坚持施工质量检查制度，严格执行“自检、互检、交接检”的三检制度，使质量问题在每道工序作业中都能得以有效控制。

2、加强成本控制，强化数据管理，确保数据真实性

项目部每月定期召开成本分析会，认真分析上月存在的问题，找出不足，层层落实，下月改进，要求各项对比实现数据化，数据必须真实可靠，施工现场的每一个环节，层层控制，每道工序都做到有据可查，为了确保数据的准确性，做到每班质检工程师和领工员进行现场收方互相复核签认，确保了数据的真实性。进场所有材料无论多晚，都由材料员签收，保证足额入库。

3、文明工地建设

保持工地卫生清洁，道路干净畅通，尽量减少对周围居民和环境的影响。各种设备物资标识齐全，堆放有序。

4、及时总结，及时调整

项目部定期组织进行安全、质量、环保等有关方面的检查与总结，总结成功的经验和存在的不足，成功的加以推广，不足的采取措施防止再犯，使工作在一个良好的循环状态中前进。

以质量保安全、以安全保进度，全面细致，人性化的管理，以人为本，有制度、有落实，人人重视安全质量，人人实施安全质量。

新的一年已经开始，新的挑战和考验将促使我们不断创新发展思路，在发展中促转变，在转变中促发展，以新的举措努力实现新的工作目标。

20xx年，公司要不断加强自身的建设，来适应变化莫测的外部环境。质量问题是公司发展息息相关的问题，未来公司会更加重视工程质量管理。我们将以质量管理体系为指导，通过宣传动员、教育考核、督导检查、签订责任状等多种措施，

不断提高全员的质量责任认识；工程建设中，我们强化“事先预控、施工过程把关、事后检查”的全过程质量管理，严把材料关，从货源上有效地保证质量，对工程建设中的质量问题采取及时发现、限期整改，并依托新材料、新技术的引进不断完善施工工艺。

展望20xx年，在建筑市场日趋激烈的竞争环境下，我们感到的是更大的挑战，我们将以更加积极的心态，汇聚公司所有人员的力量，积极进取、努力奋发，用扎扎实实的工作迎接公司更加光明灿烂的明天！

分公司派驻联络人□xx

20xx年x月x日

中石化县公司经理述职报告篇十

20xx年我们主要抓好了以下几个方面的工作。

20xx年，通过开展首季开门红、田园虚拟网建设、暑期宽带业务发展竞赛、沃精彩活动竞赛等一系列活动。各项业务发展目标基本达到了预期。

1-10月份完成通信收入2034.02万元，10月份完成通信服务收入200.24万元，本月通信服务收入环比增幅3.40%。

在服务方式上，我们继续深入执行“一站式”和“首问责任制”服务制度。为贯彻落实上级公司行风建设工作精神，树立联通新网络、新服务的良好企业形象，我们响应市公司号召，开展了“迎国庆、迎全运、创优质服务、树行业新风”主题活动：一是开展开展“我服务、我精彩”服务竞赛;二是开展“倾听客户心声”专项活动;三是畅通投诉渠道，解决服务热点问题。我们还进一步优化投诉处理流程，明确各环节的处理要求和时限。对客户反映的问题要快速反应，使问题

在第一环节得到“有理、有利、有节”地积极处理，提高投诉处理一次合格率。

我们通过开展“多说一句话”活动来加强服务窗口主动营销工作，同时严格落实“首问责任制”，规范服务工作执行力，促进了全员服务意识的提高。

在市公司的统一领导下，我们贯彻落实企业融合重组，在深入交流、协同发展的基础上，稳妥有序地完成了xx联通与xx网通的合并重组，搭建了新公司组织构架，人员安排快速到位、各部室、中心成功整合。融合后我们走上了全业务经营之路，综合通信能力明显提升，改革重组成果得到了市公司、县政府和社会各界的高度关注和广泛认同。

进入下半年，根据公司发展形势提出的客观要求，在市公司指导下，我们按照定员定编工作的要求和标准，紧密结合公司生产经营工作的实际情况，通过调研、座谈、谈话沟通等方法，积极稳妥地完成了定员定编工作，科学合理地调配和充实了一线力量。

另外，我们还下大力度推行了kpi考核制度、进一步细化完善欠费、预收款，积分考核等办法、加强成本控制，财务风险防范能力得到了有效的提升。

20xx年以来□xx分公司坚持一手抓生产经营和企业重组，一手抓党风和反腐倡廉建设。始终把学习宣传、贯彻落实廉洁自律七项要求作为全年公司领导班子人员作风建设和廉洁从业工作的一项重要任务，抓好落实。领导班子成员深入开展落实科学发展观活动，带头学习、带头进行廉洁承诺、带头自查自纠，进一步解决了工作中发现的问题，巩固了自查自纠工作成果，保持了求真务实的工作作风。

在一年的工作中，还存在一些问题和不足，主要体现在：

1、市场开拓尽管有诸多困难和制约，难度较大，但我们有时还是停留在原始的营销方式中，没有多位思考营销手段，这一点还需要在今后的工作中逐步探索。

2、员工思想政治工作做的不够扎实，对员工的思想动态了解的不够全面。

3、深入基础调查研究不够。

4、工作不够细致，有些措施落实不到位。

5、对一线员工特别是对农村营销部的同志关心不够。

在下一步的工作中，我们将继续按照上级指导精神，处理好：深化改革与加快发展、融合继承与开拓创新、融合继承与开拓创新、全业务经营与重点业务突破四个方面的关系，建立新的竞争优势，形成整体发展合力;坚定加快发展的勇气和必胜的信心，变压力为动力，化挑战为机遇，实现公司的科学、健康、可持续发展。

在过去的一年里，我公司在安全生产上实现了责任事故重伤率为零、责任事故死亡率为零、重大通信事故为零、内部重大案件发案率为零的“四零指标”;顺利通过了09年底市公司及安委会的安全大检查，今后我们将努力把这个成绩保持下去。

这次考核测评工作是上级党委对我本人工作的阶段性总结评价。我一定以此为契机，总结经验，克服缺点，以饱满的热情迎接新的挑战。在今后的工作中，我将继续以一个党员领导干部的标准严格要求自己，爱岗敬业，一如继往地干好本职工作，为企业发展增砖添瓦，为企业形象增光添彩。

述职人□xx

20xx年xx月xx日