# 2024年管理人员发言稿(大全8篇)

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-05-06

*每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。管理人员发言稿篇一各位领...*

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**管理人员发言稿篇一**

各位领导、各位同事：

大家好！

很高兴能够拿到先进管理这个奖项，也非常荣幸的能代表先进管理者发言，心中除了喜悦，更多的是感动，在此，不仅由衷的感谢医院领导对我工作的关心和肯定，更感谢各部门同事及全体护士同志们给予我的大力支持和帮助。

能够成为一位先进管理者，主要是得益于领导的栽培，从他们身上学到的不仅是做事的方法，更重要的是做人的道理。更得益于各位同事的密切配合，在此向大家说一声：你们辛苦了！

在过去一年里，伴随着\*\*\*\*\*\*一路精彩纷呈的走了过来。其间，我们有目共睹的是，在以钟院长为核心的领导下，继往开来，与时俱进。对外，积极开拓市场；对内，紧抓团队建设，使医院进一步走向制度化、规范化的管理轨道，在刚刚结束的二级医院初评工作中取得了很好的成绩，而我们医院员工的待遇也将得到一定的提高。所以，我们要牢记，没有医院的发展，哪有小家的幸福，没有医院的辉煌，哪有事业的成就！医院与我们紧密相连，我们汇聚到此，不仅把它当作一份工作，而更多的是把它当成自己的一项事业、当成自己的使命去完成，并以感恩的心态去面对它，服从领导，听从指挥，恪尽职守，无私奉献，永远把企业的利益放在最前面。

我在医院护理部工作多年，护理主任是一个很特殊的岗位，有很多的压力和任务在肩上，有很多的困难要解决，有很多的地方需要改进，是一个混合着很多复杂因素，同时也充满很多乐趣的职业。在此，我想和大家分享四个方面的感受：

第一，爱岗敬业，首先要拥有积极向上的心态，同时要努力培养积极向上的团队。作为管理者，团队内的所有人都将受我们的精神状态影响，如果自己的精神状态上不来，自己都不堪一击，就不要期望团队会有多大的战斗力。所以，不管遇到什么困难，我始终坚持一个积极、乐观、向上的心态。同时更是主动给团队营造一个遇到问题去积极解决的工作环境。在“爱婴医院”及“二级医院”初评过程中，院感科、护理部的员工都积极配合，加班加点工作，但由于临床护理同志对评审标准不熟悉、对新标准及业务流程的不了解，在迎检过程中遇到了很多问题，但我们认真学习标准和请教，积极组织各科室进行各项培训，不断完善各项资料，在这个过程中提高了自己及整个护士队伍的水平。

第二，来自勇气和毅力方面的考验。在20xx下半年，作为金堂纺织医院二级医院评审护理工作负责人，期间也不是一帆风顺的，也经历了酸甜苦辣，医院升级达标工作与体育运动的高空跳伞、徒手攀岩、马拉松等有很多方面是相似的，关键在于你是否有勇气接受更高、更艰巨的任务；是否有勇气敢于承担责任；是否有勇气坚持下去；是否能不厌其烦地激励、指导团队成员；是否有毅力坚持自己的工作目标和方向。这就让我们想起了一个千古不变的真理：坚持到底，就是胜利！

第三，履行职责，重在执行，再好的策略与方法如果不能执行到位，都可能一事无成。正如约翰。米勒在《问题背后的问题》里所说 “成功者为成功找方法，失败者为失败找理由”。究其根源绝大部分都是没有真正的去执行或执行的不彻底。世上任何事情，只怕认真两个字，如果坚持下去，该办的事情就一定做到底，成功是一种收获，教训同样也是一种收获！

第四，完善自己、超越自己。寸有所长，尺有所短，我了解自己在这个岗位上还有许多缺点和不足，所以一如既往地努力学习专业知识和职业技能，在工作中不断地总结、提高自己组织、协调、创新能力。不断发展、不断完善、精于细节，使自己更能胜任当前工作；向领导和同事学习，集思广益、群策群力，共同探索，勇于超越！

一切的成绩和荣誉都已成过去，在这崭新的一年里，作为管理者的我们，应该饮水思源，努力工作，常怀感恩之心来服务于医院，回报社会，体现自身的价值。

医院全面发展和提升的目标，等待着我们大家齐心协力的去完成。在此，我代表医院的先进管理者郑重承诺：我们将怀着一颗感恩的心投入今后的工作之中，忠实的履行自己神圣的职责，不辜负公司领导及同事对我们的信任，勇敢地承担起公司赋予我们的责任。在钟院长的领导下，团结一心，以更加饱满的热情、旺盛的干劲和务实的作风，迎接挑战，发扬吃苦耐劳、不屈不挠的工作精神，团结同事，热爱金堂纺织医院，在工作中起到模范带头作用，不断克服自己的缺点与不足，力求高质、高效的完成各项工作任务。同志们，让我们一起用激情和拼搏共铸金堂纺织医院辉煌，谱写自己生命的乐章！

最后，衷心的祝\*\*\*\*\*\*在20xx顺利通过成都市二级妇产专科医院的评审，业绩蒸蒸日上，不断发展壮大，成为同行业中的一面旗帜，成就希望和梦想！也祝愿所有的同事们，开心每一秒，快乐每一天，幸福每一年，健康到永远！

**管理人员发言稿篇二**

尊敬的各位领导，亲爱的同事们：

在颐正大厦，不同与蓝海的其他实体，很多工作都需要与其他部门进行沟通协调，例如洗地毯、维修等。同时也锻炼了自己的沟通协调能力。我们大厦餐饮部员工的氛围非常的好，就像歌中所唱到的“一根筷子轻轻被折断，十双筷子牢牢抱成团”。记得xx年12月31日，一个令人难忘的日子，多功能厅有16桌团队接待，客人们吃得非常高兴，走到晚上十一点半。但同事们没有一个下班的，都在一起收拾着，忙碌着。我看他们都饿了，从厨房端了两盘花卷，说：“大家饿了吧，先吃点饭再接着干，身体是革命的本钱。”但没有一个人说先吃饭，都说干完活再说吧。16桌团餐接待，在大家的共同努力下半个小时就干完了。坐下来吃饭时，有一名员工说：“姐妹们十二点了，过新年了”，这时所有的人都欢呼道：“元旦快乐！”，就这样xx年在我们的欢呼声中度过了，步入了美好的xx年。虽然那天我们下班很晚，也很累，但我们非常开心，也很难忘。像类似的事情还有很多，同事们对工作的这种激情让我非常感动，我为有这样的员工而感到骄傲。

张总经常讲“质量是企业的生命线”，我们深知道xx年更不同与往年，全世界经济危机给各行各业带来很大的竞争力，我们也不例外，结合集团的“唯有质量”，那么我作为集团的基层管理人员应该做到以下几点：

1、给自己制定一个学习的目标，在工作中严格要求自己、取长补短，总结经验，并做到：今日事今日毕，事事看落实，事事抓结果。

2、和同事共同制定一个班组的目标，严格按照集团的标准来要求自己，带领班组同事们营造一种比学赶帮超的氛围，和同事们认真练习技能、钻研业务，从而来不断提高服务质量、提升顾客满意度。

3、积极参加集团、实体、部门组织的各项活动，关心同事、以身作则、凡事都起到带头作用，打造一个氛围和谐的团队，安书记经常讲“有愉悦的员工才有愉悦的顾客”。

在这新春佳节即将来临之际，我代表基层管理人员向尊敬的张总及各位领导同事们提前拜个年，祝各位在新的一年里工作顺利、身体健康、万事如意！祝我们集团的明天更加灿烂辉煌！

**管理人员发言稿篇三**

销售部全体同事们，大家好！

20xx年是公司大发展、大前进的一年，我们要实现销售业绩翻一番，就要坚定公司诚信、责任、勤奋的销售理念，坚持对上攻坚、对下铺垫、全员销售的思路，做到人人尽职尽责、务实工作、勇于开拓，一季度你们呈现出了紧张、有序、团结、向上的良好氛围，特别是新的精英团队初具规模，这些离不开公司领导的英明决策、离不开新销售总监的及时加入、离不开全体销售人员的齐心协力。

由于公司叫我协助管理公司的一个团队建设工作，我感到担子很重，现在你们的总监来了，我觉得对我、对大家、对公司都是一件好事儿。这段时间，我们经常听到新来的总监说：请你记住，你不是一个人在战斗的哟！我们的印象都很深，这句话诠释了一个道理：什么才叫团队，即一个有战斗力的集体，像狼一样的生存。而我们的销售团队就是这样一个典型的团队。史总来了公司这一段时间，我总是在想一个问题，那么就是我今天想要讲的主题。

第一个问题：和优秀的人在一起真的很重要

因为我们跟什么样的人就会成为什么样的人。大道理，咱们都懂，可是具体到现实中却情况各异了。普通人的圈子，谈论的是闲事，赚的是工资，想的只是明天干什么；生意人的圈子，谈论的是项目，赚的是利润，想的是下一步投资；事业人的圈子，谈论的是机会，赚的是财富，想到的是未来与保障；智慧人的圈子，谈论的是给予，交流的是奉献，结果一切将会自然满足了。因此，现实社会生活中，就看你和谁在一起，这将改变你的成长轨迹，也将决定你的人生成败！

和什么样的人在一起，就会有什么样的人生。比如，和勤奋的人在一起，你就不会懒惰；和积极的人在一起，你就不会消沉；与智者同行，你将会不同凡响；与高人为伍，你也能登上高峰。我们从事销售行业的人，就是要与能人、与高人在一起，不仅自己能够学习成长，还可以不断创造更大业绩，还可以不断挑战自己的极限。总之，态度决定一切！你有什么样的态度，就会有什么样的未来，加油吧，我们的销售精英们。

第二个问题：学做一只狼吧，开创一番新业绩

我们作为一个社会人，一定要适应社会的发展，毕竟世界是由社会主宰每一个人，说具体点，在公司里谁也不是万能的，公司离开谁都照样运转，所以我们不要认为自己业绩如何地高了，每年给公司创造很大利润了，就有些自满、骄傲。为此，一个人无法改变公司、无法改变社会，那就改变自己吧，对于销售人员来说，要想自己生活的体面一点，就来学做一只狼。下面的10条建议，有些内容对某些人有用，有些可能你已经做到了，这里愿大家一起共勉。一是在狼的眼里，永远看不到失败与气馁，因为它们知道，不管经历多少次失败，最后的成功一定是属于它们的；二是没有捕捉不到的猎物，就看你有没有野心去捕，没有完成不了的事情，就看你有没有野心去做；三是没有猎物我们就去寻找，发现猎物我们就去追逐；四是我们绝不会花费任何多余的时间和体力在无意义的事情上，因为我们的眼睛永远只盯着猎物；五是有时候靠单纯的判断并不能确定成功的几率，与其在等待中浪费时间，不如在追求中燃烧生命；六是成功就是不懈地努力加上一点机会，努力是加法，机会是乘法，二者兼备才会得到的结果；七是没有失去就没有获得，所以在需要付出的时候，我们绝不犹豫；八是我们的对手只有自己，要想爬的更高，只应往上走，比别人更努力更勤奋一些；九是一百次心动不如一次坚决地行动；十是如果注定要承受痛苦，那么就把痛苦当作一种磨练，既然一切不可避免，就让暴风雨来得更猛烈些吧！销售就是要勇于面对困难、永葆销售激情、保持良好心态、肯于吃苦担当，让我们全体销售人员都成为一名真正像狼一样精神的人，让我们的销售团队也能展现出狼群一样的作战能力，这里祝愿大家未来三个季度业绩创新高！

第三个问题：销售团队当前存在的突出问题

这一段时间以来，总的来说：销售部的成绩、进步多于问题、不足，但有两个明显的差距，即工作规划上繁、工作程序上乱。下步我们要重点在整合、规范、简化上下功夫，比如一项投标工作来了，大家都很忙，看似每天都在不停地工作，但在实效上存在相当大的问题，一定是在流程步骤、工作布置、计划规划等方面出了问题，请销售部领导与大家一起抓紧解决；第二项重点整治的就是近期加班人员过多、审批程序有点乱、标书制作忙乱，集中反映出我们部门安排工作上存在一定问题，除了是否熟练的问题外，还有大家都忙自己的标书，缺少必要的合作与配合，工作效果很不好，有些工作没有必要天天申请加班，为什么每天都在正常工作时间内完不成？这不值得我们思考？这方面也请销售部领导好好总结分析一下，抓紧改进，否则今后大量的工作上来了，这种混乱的状态不解决就会引发其他更多的问题。最后，我代表公司再提几点希望：一是加强销售团队的执行力。执行力的保证有一项就是不打折扣地执行问题，我们现在的销售人员经常自我降低标准要求，这怎么叫执行？只能说，做了。二是加强销售团队的协作性。我们不要有这样的思想，我是销售主要负责市场开拓、创造业绩的，不做或少做内勤的工作。这样的思想能体现出团队合作与协作精神？当你不在外出差跑业务时，也应与销售内勤人员一些做相关工作，应该成为一名全面能手才行。三是加强销售团队的高效性。我们是企业一定要讲究高效工作，出高产成果，不讲效益就会被淘汰。现在的销售内勤工作效率低，已经被动了，到了最忙的时候来临，我想你们就根本应付不了了，那到时怎么办？狼捕猎的高效率来源于命令下达后立即执行，这世界上没有一只总是找借口的狼，否则它们早就饿死了。

虽然是一季度销售总结，在肯定成绩的同时，我们也看到了不足，但我们大家一定要有信心、有毅力，共同携手，开拓创新，把未来三个季度的工作做的更好，我祝愿你们一定会不断成长、不断创造，交上一份的答卷！

**管理人员发言稿篇四**

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!

**管理人员发言稿篇五**

同志们：

根据公司安排，今天召开全公司财务负责人专题工作会议，为什么要召开这次专题工作会议?主要是基于以下三个方面原因：

一是考核不严的问题。集团公司对各公司的考核存在诸多不实之处，该消化的未消化，该进成本的未进成本，各项消耗和成本不实、经营成果不实，最终导致公司业绩不实，而在考核中并没有严格执行，给公司生产经营工作留下了很多隐患和包袱。作为经营管理层未按真实业绩进行刚性考核，财务人员是有责任的。

二是管理松散的问题。公司在各项管理过程中存在很多漏洞，暴露出了很多问题，如果不能及时加以解决，公司不仅不能扭转亏损，并且将面临更加严峻的形势。面对经营压力，各公司财务管理松紧不一，有的公司积极采取措施，做了很多工作，有的公司不能客观面对现实，措施不力，效果不好，未能履行财务管理应有的职责。尤其是西部铜业、西部铜材、双利公司挖潜力度不够。

另外在存货管理、成本控制方面也存在很多不实的情况，该抓的工作不抓，该承担的责任未能承担，尤其是西豫公司巨大的潜亏给公司造成严重的负面影响，由财务管理部牵头负责将冶炼单位潜亏做为重大事项进行研究，尽快查明原因，属于管理不当的要追究责任。

三是资金管理的问题。部分分子公司没有严格执行公司财务管理制度，有些公司在物资采购和付款管理方面比较混乱，随意采购、随意付款的现象时有发生，资金管理存在很大漏洞，问题关键在于职责不清、责任落实不到位，亟待规范资金管理工作。

基于上述问题和集团公司今年实现扭亏、明年盈利的目标，必须全面加强基础管理工作，提升公司管理水平。而财务管理工作是基础管理工作的第一项，也是最重要的一项工作，务必要以“严”字当头，全面加强和规范起来，为实现公司利润目标和“十三五”发展目标创造良好基础。

下面，讲几点意见：

1.市场压力。随着国家经济从高速增长进入缓速增长阶段，经济形势将长期进入下行势态，有色金属行业出现了产能过剩、需求疲软现状，大宗商品一路下滑，以铜为代表的有色金属价格跌至六年来最低水平。产品市场价格下行压力加大，行业整体呈现量价双跌、增收不增利的状态。面对外部市场环境的不利因素，公司要在未来四个月内完成国资委下达的考核指标，工作难度和压力较大，但是既然做出了承诺，我们就要积极采取各项措施去实现。

2.生态建设压力。生态文明建设战略的实施，对非再生的有色金属行业在环保方面提出了更高要求，处理好生态保护与企业发展的关系，势必面临增加环保、技术投入，转变生产管理方式，甚至调整经营结构的发展压力。在企业寻求业绩的过程中保持良好的生态状况，相应的公司环保成本压力就会增加，但是我们也要勇于承担责任，顶住压力。要求以后各公司负责人离任时要将资源的治理情况做为一项重点审计内容。

虽然公司管理方面存在一些问题和不足，经营压力也很大，但是我们也要看到有利的因素。比如，通过上月的房产、车辆盘点梳理发现，公司有一部分闲置房产，目前已经成立了专门的房产处置办公室，会尽快拿出处理方案，为公司取得现金流，创造利润做出一定的贡献。总之，只要大家上下一致，齐心协力，还是有希望完成扭亏增盈目标的。

1.一个负责的财务人员应该是完全按照会计准则、制度，本着对公司负责的态度去完成工作。要对公司领导负责，严格坚守制度，不该审批的绝不审批，否则就是害人害己，由此看来，财务人员肩负的责任很重，要在日常工作中加大监管力度，尤其是费用支出监管。

2.财务人员要履行好自身职责，不允许出现虚报业绩，考核不实等欺上瞒下的行为，财务人员应该勇于承担责任，工作中严格按照制度执行，把公司的利益永远放在第一位，做好公司的大管家，监管者。在资金把关、制度把关方面不辜负公司的重托，要会管、管好公司财务，抓住优势，挖掘潜力。要把自己放在经营者的角度深挖利润。要有绩效的概念，把个人酬劳与公司业绩相挂钩。

3.总部人员要到下面公司学习交流，熟悉情况，同时加强监督。今后调整财务人员由总会计师李兴财组织开会拿出具体意见后提请人力资源部门执行，人员调整不需要听取各公司主要领导的意见，对财务负责人的升降也由总部直接提出意见并执行，出现重大问题有权直接处理。

4.总部财务人员要了解下面单位库存是否合理，了解往来款项是否正常，本年度应将往来清理作为重点工作之一，往来清收要加大力度，成立专门的清欠小组，要求各单位在11月末上报清收情况。

5.要求各公司要作为一个经营主体，每月要对价格跟踪分析，要主动提出问题对营销公司进行监督，要有价格调整的依据，保值销售要与市场的价格曲线一致。各公司不能失去自己的权力，营销是代理销售，但各公司有监督的责任，有权力知道、有权力监督、有权限反馈销售中存在的问题。

从汇报中可以看出，各公司对销售关注度不高，今后需要各公司加强对销售的关注，相互监督，维护好本公司的利益，有问题不及时给公司反馈，就是不称职，在你看来可多可少，可大可小的公司利益，但不关注就是对职工不负责，对公司不负责;今后要求财务部门要跟踪，每个月进行分析，价格为什么会下调，每一个财务应该要清清楚楚，要检查实际执行价格与价格委员会定的价格是否对应，要跟踪市场行情，搞清楚盈亏之处;要求总部财务部门要检查各公司的价格执行情况并汇总，不能只了解表面情况。

“有德有才、破格重用，有德无才、培养使用，有才无德、限制录用，无德无才、坚决不用”，如果每位员工都把高尚的职业品质放在第一位，西矿再苦再难，也会挺过去。一个只算计个人利益的员工，既会辜负了组织，也不能得到大家的认可。我们要做到不欺骗广大职工，不欺骗上级领导，也不欺骗省委省政府。希望公司的每一位领导今后不要因为自身德行问题被撤职，要始终坚守自己的职业道德。

改革发展任重道远。我们既要认清形势，勇于肩负起企业改革发展的重担，又要深度反思自身存在的问题与不足，把握财务管理关键点和难点，积极寻求并施以对症之方。我相信，只要大家不断完善管理体系，提高素质，强化履职，公司的经营效果最终一定会得以实现，希望通过本次专题会议，各位财务人员在今后工作中做到尽职尽责，把西矿的财务工作进一步搞好，让广大职工充满希望，为公司发展做出应有的`贡献。

**管理人员发言稿篇六**

、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，也是一个资源优化配置机制。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—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。

**管理人员发言稿篇七**

，如果没有最佳的员工，公司就不可能实现自已的愿望。

，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，大家都希望自已在一个协调、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，自始自终坚决的贯彻执行，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！

**管理人员发言稿篇八**

、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里，工作顺利，身体健康，合家欢乐！

谢谢！

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn