

投资部经理年终总结发言稿(大全5篇)

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。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？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。

投资部经理年终总结发言稿篇一

xx公司的各位同仁、同志们：

大家好!20xx年新春佳节正在款款地向我们走来。值此辞旧迎新之际，我谨代表xx公司，向辛勤劳作了一年的各位同仁、同志们表示衷心的感谢，并致以亲切的问候。

下面，我代表xx公司经营班子向大家报告公司过去一年的工作，并对20xx年进行工作展望与安排。

一、过去一年重点工作简要回顾

20xx年，是xx公司自成立以来经营总量大幅度提升的一年，也是公司内部管理逐步走向规范化和制度化的一年。一年来，在公司董事会的正确领导下，在全体员工的艰苦奋斗下，xx公司紧紧围绕年初董事会确定的奋斗目标和工作思路，以产品订货、产品研发、技术创新、教育培训、节能降耗和6s管理为工作重点，超额完成了年初董事会决议确定的各项经营指标，将公司跳跃式发展的速度和高度推向了一个高潮。

回顾一年来的工作，值得肯定的成绩主要有：

1、生产经营成绩斐然。20xx年完成工业总产值xx亿元，较去年同期增长xx%。占年计划的xx%；实现销售收入xx亿元，较去

年同期增长xx%□占年计划的xx%;实现税前利润xx万元，较去年同期增长xx%□占年计划的xx%;完成工业增加值xx万元，共生产产品xx台，累计总重量达xx吨。由此可以看出□20xx年经济总量和经营规模呈现出高速递增的运营态势，公司的经济实力大大增强，为xx公司进一步的发展奠定了良好的经济基础。

2、产品订货业绩突出□20xx年，公司根据市场行情的变化，及时调整了主攻方向和营销策略，将新能源市场做为主攻方向，完善了经销信息网络体系。全年完成产品订货xx亿元，较去年同期增长xx%□在当前激烈的竞争环境下，能有这样的成绩，实属不易。

3、产品研发成效显著。公司为了走差异化可持续发展之路，提高公司的核心竞争力□20xx年初成立了新产品专项研发小组，对xxx成套设备的反应器进行了设计、制造。其中xxx反应器□xxx反应器已通过xxx省科技厅20xx年新产品立项及成果鉴定，并被多晶硅总包设计院列入其多晶硅项目的定型设备，成为国内xxxxxx吨/年多晶硅项目的配套设备。它们的研制成功标志着xx公司的研发能力迈上了一个崭新的台阶。

4、技术创新成绩突显□20xx年，公司的各类技术创新繁星点缀，具有代表性的有：一是针对某产品的生产制造难点进行技术攻关，经过反复的论证和实践，最终掌握了大型压力容器的xxx焊接技术;二是从xxxx引进了xxxxx设计技术，优化了公司的产品结构，扩大了公司的市场占有率;技术的不断创新，提高了劳动生产率，为公司的发展鼓足了后劲。

5、人才引进初具规模。公司20xx年持续引进大专以上学历人员xx名，引进大专实训生xx名，引进委培技校生xx名。近几年累计引进的大专以上学历人员占员工总数的xxx%□使公司的人力资源结构发生了较大的变化，逐步向着年轻化、知识

化和高学历的层次迈进，保证了公司高速发展所需的人力资源。

6、教育培训新颖扎实□20xx年，公司围绕“为需所学、为用所学”的指导思想，本着“以人为本”的理念，多渠道、多层次的开展教育培训工作。如：组织xx名科段长赴日本企业参观学习、召开经验交流会、自编讲义对大专生进行培训等。特别值得一提的是，技术科的培训以理论和实践相结合的方式进行，上半年技术科组织员工进行了理论学习，下半年全体员工亲身实践换某产品的生产制造全过程。这种培训方式弥补了理论有余而实际经验不足的缺失，更加贴近生产实际，效果更加明显，值得推广学习。全年教育培训工作累计投资xxx万元，培训人次达xxx人次，共开办内、外培训班xx期，有xxx名员工分别取得了多项焊接资格证，有xxx人分别取得了一、二级探伤资格证，有xxx人取得了三级射线探伤资格证。

7、产品质量稳步提升□20xx年，公司为了提高生产车间的一次焊缝合格率，提高劳动生产率，减少因返修、返工等造成的生产成本公司总经理年终总结。

增加等，特制定了《□xx公司焊接质量奖惩办法》。在对x个装配车间的焊接合格率统计中，装配某车间焊接合格率排在第一位，获得奖励xxx元，发挥了模范带头作用，带动了各个装配车间焊接合格率的稳步提高。

8、节能降耗再创佳绩。节能降耗是公司的一项长期工程□20xx年经过全体员工的共同努力，节能降耗工作取得了一定的实效，节约了资金，减少了材料浪费和动能的跑、冒、滴、漏现象。全年电、水的环比年均产值比分别下降了xx%□xx%□

9、设备管理、定置管理和安全文明生产稳步推进□20xx年在重新完善设备管理、定置管理和安全文明生产实施细则的基

基础上，大力推行设备管理和6s管理，使公司的基础管理向规范化、标准化迈进。

20xx年公司各项工作成绩凸显，有许多好经验和好做法值得我们认真总结。比如：公司班组建设稳步推进，员工收入不断增长，先进模范人物事迹突出等等。这些成绩的取得，都离不开广大员工的辛勤努力，都包含了大家的心血与汗水。在这里，我再次向公司每一位员工表示真挚的感谢！并致以亲切的问候和深深的敬意！

20xx年，虽然我们超额完成了各项生产经营指标，但是我们也付出了惨痛的代价。所以，我们在看到成绩和荣誉的同时，更要正视自身存在的不足和缺失，才能保证公司的可持续平稳较快发展之路。

客观的讲，公司在长远发展方面，目前还只是一个具有一定实力和一定规模的企业，离我们追求卓越品质的企业目标还有很大的差距。

从横向来看，按经济指标，公司人均工业总产值、人均利润在同行业中尚处于中下游水平；按装备资源、技术工艺手段，虽然目前部分装备瓶颈有所改善，但设备、技术条件仍然偏下，特别是在研发设计方面与各先进公司相比，仍有很大的差距。同时，公司内部存在的问题比比皆是，不容忽视。

1、产品质量仍然存在较大问题，如为xx等公司生产的xx产品存在xx等问题，既增加了公司的生产经营成本，又有损公司的形象。充分反映出公司员工产品质量意识淡薄，专业水平不高，以及质量目标管理停留在纸面上，质量检验追溯性、真实性、完整性存在较大缺失。

2、节能降耗和现场安全文明生产、定置管理较为落后。全年累计发生工伤事故xx起，生产车间时常出现长明灯、物品乱拿乱放等现象，主要是员工安全意识和责任心不强，中高层

领导干部不善于驾驭各类复杂问题，或不具备处理应对复杂局面的能力。

3、设备管理存在较大的漏洞□xxx等大型设备维修周期较长，各类小设备经常停产维修，给生产制造带来了很大的不便。除了设备的正常损耗外，最主要的原因是操作人员使用不当造成的，不会操作、违章操作的现象遍地皆是。

4、易犯各类低级错误。如产品设计元件选择错误、工艺尺寸标错、不锈钢贴纸时贴住检查点等等，反映出员工责任心不强，工作不认真，存在应付差事的思想。

投资部经理年终总结发言稿篇二

年过去了，回首abc这些年来发展历程和风风雨雨，我们有过挫折，有过困惑，有过喜悦。今天，我想感谢和abc一路走来的每一位员工，感谢你们对我的信任，是你们的努力和坚持，让abc在中国yy业内崭露头角，取得今天这样的成就。

我还记得这样一位员工——aa□当时，我派他到北方某一工地出差，走之前他来我办公室时，还是非常英俊，非常精神的一个小伙子。可是当他二个星期后回来再站在我面前时，我看到他的嘴上满是热苍。我就问他怎么回事，他说因为井×××很冷，冻感冒了。我问羽绒服穿了没有(因为冬天北方很冷，走前我特意给他们都买了厚厚的羽绒服)?他说衣服太厚，井×××干活不方便就没有穿。说实话，当时，我真的是很心酸!很心疼!我知道在abc□有许许多多的员工象aa一样，为了工作，主动放弃休息，加班加点，甚至通霄达旦的工作;还有许多员工冒着寒风酷暑，常年累月奋战在工地现场，365天没有几天可以合家团聚。

很多时候，我们员工在实际工作中所面临的困难和艰苦程度，往往是超出我们做领导的估计和想象的。在此，我想借这个

机会，向你们说一声：“谢谢你们！你们辛苦了！拥有你们，我感到非常地骄傲！”

所以说，进入abc公司并不意味着你就是一个abc人。只有当你真正地融入abc，把这个公司当成自己的公司，把abc的荣辱看作自己的荣辱，把这个梦想当成自己的梦想的时候，你才称得上是一个真正意义上的abc人。abc需要的是真正的abc人，如果不能成为一个真正的abc人，必将会被abc所淘汰，这也就是为什么05年公司会劝退部分员工的原因。

为了实现我们的梦想，争取光荣。我想对我们abc的员工和领导们提几点要求。

对所有abc人的要求

作为一名abc人，我希望你们每个人对工作都要有充满激情。这种激情，首先源自你对这份工作的热爱。我们很难想象，一个不热爱工作的人，怎么可能主动积极地去工作？怎么可能把工作做好的？只有热爱工作、对工作充满激情的人，才会自动自发地产生出责任感，这种责任感与一些靠外在的管理措施或领导压下来产生的责任感是完全不一样的。前者是主动的，后者是被动的。举个例子：销售部收到一份客户关于工程维保方面事宜的传真，把它拿到维保部，维保部的人说，这样，你让这个客户打电话给我吧！咋听起来，好象没有什么问题，挺正常。但维保部说这个话的人，他的工作一定不是主动的。主动工作的人会说：“好的，你把他的电话给我，我来和他联系。”这就是主动工作和被动工作的区别。被动工作时间久了，会形成压力，这种压力容易使人的身心倦怠，对工作产生厌烦的情绪。而主动工作的人会乐在其中，因为他把工作看成是一种锻炼，把工作中的困难看成是机会，是挑战。

投资部经理年终总结发言稿篇三

作为一位总经理在一年年底时要怎样写好一份年终总结的发言稿?而这份演讲稿是十分重要的，这里要说明今年一年以来的业绩，与明年计划，更要激励员工的热情，以下看看总经理年终总结发言稿是怎样写的作为参考。

尊敬的各位领导、各界同仁们：

大家好！

一、第一部分****年工作总结：

紧张而富有收获的龙年过去了，在这辞旧迎新迎新之际，首先感谢各位同仁在过去的一年的辛勤劳动，感谢大家为公司发展所做的重要贡献！昆明典梵文化传播有限公司在各级领导的支持下、在全体员工的努力下、在各界同仁的帮助下，妥善应对市场变幻的大环境，及时调整经营思路和方略，在工作头绪多、任务相当繁重的特殊情况下，通过坚持不懈的努力，紧抓发展机遇，较好地完成了年度主要工作任务，取得了一定成绩。

在这里，我要衷心的对大家道一句：辛苦了！谢谢你们！

一分耕耘，一分收获。

****年，是公司成立的第三周年，也是压力与动力同在、挑战与机遇并存的一年。

我们的汗水换来了丰收，我们的拼搏换来了喜悦，我们的付出得到了回报，我们的希望得到了实现。

自20xx年到****年在国内外金融形势较为萧条、出租车gps车

载定位系统及led电子显示屏户外传媒经营环境持续复杂的情况下，经过公司全体员工的共同努力，我们实现了约万元的经营收入，约万元的营业利润，实现了公司持续、平稳发展。

公司客户群体进一步增加、优化，我们的客户网络有所加大且更趋均衡。

但是，一个公司的发展不是一蹴而就的，公司的长久繁荣昌盛需要我们每个人精心呵护，来不得半点掉以轻心。

战略决定方向，细节决定成败。

我们公司要持续发展，需要我们每个人每天每月每年兢兢业业，同心同德，创新进取。

在这里，我主要强调三个字：

第一个字品；品就是品德、品质、品牌。

当然，公司绝大多数人都有好的品德。

你们懂得尊重别人，懂得互谅互让，懂得爱护集体，懂得勤奋努力。

不因小事而毁誉，不因私利而废公。

公司需要你们这样的人，欢迎这样的人，我们要造就更多这样的人！能力固然重要，人品同样不可或缺。

品德好的人总是能赢得人缘和信任。

有了人品做航标，你的人生之舟就能乘风破浪，到达成功的彼岸。

我们常说人品即产品，有了好人品就不怕生产不出好品质的

产品。

零缺点的品质目标是我们想要的，但是，要达到零缺点目标，靠的是大家齐心协力、认真负责，也就是说品质是靠各位做出来的。

我们要做到：服务出一流的品质。

“质量就是生命”，这句话不是老生常谈，而是千古不变的商海准则。

只有这样才能实现“典梵行业龙头企业”的目标。

没有好品质，品牌就是无源之水、无本之木。

有了过硬的服务体系，我们就要全力创品牌、创名牌。

现在，公司的客户已遍布全国各地，但这还未达到我们的目标。

我们下一步目标是把我们的品牌做大做强，让典梵的品牌响彻神州大地。

第二个字——赢

赢，是指双赢。

我赢你输，我输你赢，都不是赢。

真正的赢就是双赢，是皆大欢喜，大家都获益。

这里包括三层意思：

1. 企业与客户双赢。

客户是我们的衣食父母，客户的利益就是企业的利益，让客户赚到钱，我们才能赚到钱。

你的工资不是会计发的，不是总经理发的，是谁发的呢？是客户！我们的客户越多，我们的收入就越多。

2. 企业与员工双赢。

企业要发展，靠的是员工，仅有几个领导是不可能的。

我们不断把企业做大做强的目的，就是增加社会就业，是让更多的人都赚到钱。

只有大家齐心协力，努力工作，我们才能都有钱赚。

3. 企业与社会双赢。

社会要发展，企业的贡献不可或缺。

企业要对区域发展献一份力，在今后的日子里，我们将继续主动参与公益事业，积极响应政府的各项政策，树立良好的社会形象。

最终使更多的人拥护我们、支持我们，企业才能得到长足的发展。

第三个字——和

和，就是和睦和谐。

有一首歌唱道：团结就是力量！这句话至今是许多企业的座右铭。

团结就是力量，团结，一切困难都可以迎刃而解；团结，任何对手都可以战胜；团结就是力量，团结出凝聚力、出战斗力、

出生产力、出社会活力。

一个集体如果不团结就是一盘散沙。

一滴水只有放进大海里才永远不会干涸，一个人只有当他把自己和集体事业融合在一起的时候才能最有力量。

俗语说，人心齐、泰山移。

只有心往一处想，劲往一处使，形成强大合力，经济社会才会持续快速和谐健康的发展。

另外，要和睦，必须讲纪律，必须有纪律。

俗话说，没有规矩，不成方圆，纪律表现就是集体的面貌，集体的声音，集体的动作，集体的表情，集体的信念。

主要注意以下三点：

1. 家庭要和睦。

家庭是社会的细胞，和睦的家庭使你使你安心愉快的工作，和睦的家庭是我们成功的基础，和睦的家庭让我们对工作更有热情、对生活更有激情。

2. 公司要和睦。

同事之间若有良好的关系，决对有利于你的工作和健康。

我建议有些员工用心处理好同事关系。

闲谈莫论人非；静坐常思己过。

在和同事相处的过程中，要始终以此为准则。

3. 社会要和睦。

人是社会的人，离开了社会，人是无法生存的。

所以，我们要和继续保持和各级政府、各兄弟企业之间的和睦关系。

让我们在新的一年里，牢记品、赢、和三个字，努力实现物质和精神双丰收！

我希望每一个典梵人都谨记诚信、敬业、团队、创新的企业精神，继续保持认真、快捷、坚守承诺、雷厉风行的工作作风，紧紧抓住当前的发展机遇，为典梵的美好明天而奋斗！典梵这棵幼苗，正在各界的共同努力下不断茁壮成长，我坚信：在各界同仁的呵护、支持下，公司定能成长为参天巨树，为政府、为社会做出更大的贡献！

最后，衷心祝愿各位领导、各位同仁、全体员工及家属春节愉快，身体健康，合家欢乐，生活美满！

年过去了，回首abc这些年来的发展历程和风风雨雨，我们有过挫折，有过困惑，有过喜悦。

今天，我想感谢和abc一路走来的每一位员工，感谢你们对我的信任，是你们的努力和坚持，让abc在中国yy业内崭露头角，取得今天这样的成就。

我还记得这样一位员工——aa□当时，我派他到北方某一工地出差，走之前他来我办公室时，还是非常英俊，非常精神的一个小伙子。

可是当他二个星期后回来再站在我面前时，我看到他的嘴上满是热苍。

我就问他怎么回事，他说因为井道里很冷，冻感冒了。

我问羽绒服穿了没有(因为冬天北方很冷，走前我特意给他们都买了厚厚的羽绒服)?他说衣服太厚，井道里干活不方便就没有穿。

说实话，当时，我真的是很心酸!很心疼!我知道在abc[]有许许多多的员工象aa一样，为了工作，主动放弃休息，加班加点，甚至通宵达旦的工作;还有许多员工冒着寒风酷暑，常年累月奋战在工地现场，365天没有几天可以合家团聚。

很多时候，我们员工在实际工作中所面临的困难和艰苦程度，往往是超出我们做领导的估计和想象的。

在此，我想借这个机会，向你们说一声：“谢谢你们!你们辛苦了!拥有你们，我感到非常地骄傲!”

今天，我讲话的主题是——光荣与梦想。

为什么用这个标题?

大家知道，把abc办成一个受人尊敬的企业，一直以来都是我的梦想。

什么样才叫受人尊敬?就是当你非常自豪地、光荣地告诉你的家人、朋友“我在abcyy公司工作”时，他们会投以你无比羡慕和崇敬的目光。

我认为，一个有理想，有追求的人，一定会十分愿意来abc工作。

因为，没有任何一个愿景或是梦想，能比“把一个不怎么知名的企业，亲手打造成一个知名的跨国企业乃至世界500强的公司”更令人振奋和激动人心的事了。

事实也证明这一点，这二年，我们在到全国各大高校和其他知名公司同台招聘的时候，有许多优秀的学生都选择了我们abc□

今年7月，马上又将会有近20名应届生加入我们的团队。

其中有些学生是放弃了进类似宝洁、国际性银行这样的机会，而选择了我们abc□

因为□abc能提供他们更为宽广的发展舞台，这就是他们选择abc的理由我希望，我的梦想不仅仅是我一个人的梦想，而是我们所有abc人共同的梦想，并以这个梦想为荣。

这里，我想特别说明一下，在abc工作并不等于你就是一名真正的`abc人，这是二个不同的概念。

所以说，进入abc公司并不意味着你就是一个abc人。

只有当你真正地融入abc□把这个公司当成自己的公司，把abc的荣辱看作自己的荣辱，把这个梦想当成自己的梦想的时候，你才称得上是一个真正意义上的abc人。

abc需要的是真正的abc人，如果不能成为一个真正的abc人，必将会被abc所淘汰，这也就是为什么05年公司会劝退部分员工的原因。

为了实现我们的梦想，争取光荣。

我想对我们abc的员工和领导们提几点要求。

对所有abc人的要求

作为一名abc人，我希望你们每个人对工作都要有充满激情。

这种激情，首先源自你对这份工作的热爱。

我们很难想象，一个不热爱工作的人，怎么可能主动积极地去工作？怎么可能把工作做好的？只有热爱工作、对工作充满激情的人，才会自动自发地产生出责任感，这种责任感与一些靠外在的管理措施或领导压下来产生的责任感是完全不一样的。

前者是主动的，后者是被动的。

举个例子：销售部收到一份客户关于工程维保方面事宜的传真，把它拿到维保部，维保部的人说，这样，你让这个客户打电话给我吧！咋听起来，好象没有什么问题，挺正常。

但维保部说这个话的人，他的工作一定不是主动的。

主动工作的人会说：“好的，你把他的电话给我，我来和他联系。

”这就是主动工作和被动工作的区别。

被动工作时间久了，会形成压力，这种压力容易使人的身心倦怠，对工作产生厌烦的情绪。

而主动工作的人会乐在其中，因为他把工作看成是一种锻炼，把工作中的困难看成是机会，是挑战。

其次，我要求我们每一个abc人都要有团队合作的精神。

这让我想起，我们小时候都玩过的一个运动项目——接力赛。

大家都知道，在接力赛中，交棒是一个至关重要的环节，它直接关系到整个比赛的输赢。

因此，在中途交棒时，把棒递交给下一个队友的人，他一定会考虑：我要怎样把手里的接力棒递出去，可以方便地、顺利地让我的队友接到。

同时，准备接棒的人也一定会主动把自己的手伸出去接棒。

只有每个队员在每一次交棒中完美地合作，才有赢的可能。

其实，我们每个人，每个部门，就好比是这个队伍中的一员。

而我们企业，就好比是站在接力赛跑道上的参赛队，谁合作得好，接得稳，跑得快，谁才能拿第一！目前，我们部门间的合作与沟通是一个比较大的问题。

既然我们为了一个共同的梦想选择走到了一起。

那么，我希望，我们每个人、每个部门在合作时，都能站在一个共同的立场来思考和解决问题。

如果在合作中意见不统一，发生了不愉快或小摩擦；我希望，我们都能有一颗宽容心。

此外，还有很重要的一点，就是执行力！这是目前现代企业界里一个很流行的词。

那什么叫执行力呢？我认为，执行力就是把企业战略转化成行动的能力，这一点我认为中国人民解放军做得最好。

执行力不是仅靠聪明就可以做到的，它必须是贯彻到点点滴滴的细节上，贯彻到执行的速度上。

对abc领导的要求

1、领导要以身作则，建立影响力。

如果领导没有影响力，光是业务能力很强，他是不可能成为一个真正得到下属认同的领导的。

身为领导，就必须通过自己的一言一行，传达、引领公司的文化，这是领导的责任和使命。

美国沃尔玛的高层经理有一个习惯，在检查工作的时候，他喜欢站在门口。

有一次，他看到一个太太走出沃尔玛时，居然二手空空，于是他就上前问，这么大一个沃尔玛，没有东西可以买吗？太太说她是替孙子来买机器人玩具的，这里没有。

结果他就亲自带这位太太去玩具部买到了她需要的玩具，老太太很高兴的付了钱，抱着玩具走了以后，他就马上把主管叫过来：“你看着人家二手空空地出去，居然没有任何反应？”从今以后，沃尔玛的主管就统统注意看，顾客手上有没有拿东西，一定要想方设法让他们满载而归。

2、要培养一个有思考力的团队。

什么叫思考力？就是采用什么样的流程、什么样的方法都要自己去思考。

许多企业都存在这样一种普遍现象，即领导下达意见，领导做出决策，领导开动脑筋，员工只有听领导的指挥才能做事。

这是一个没有思考力的团队。

一个部门的点子、意见、方法，有多少是从上面下来？又有多少是从底下上去？按照国际上习惯的讲法，如果70的意见是从上面下来的，这就不是团队，至多是个群体。

只有当70的意见是从下面上来时，才能称之为团队。

领导长期决策，容易忽略员工的思考性，养成员工的惰性。

长此以往，他就不会自动自发，自行解决问题，工作效率和自主性也会越差。

下属不思考，做领导的要负很大的责任，因为没有让他们养成思考的习惯，是做领导的失职。

请不要忘了，大部分的工作都是我们普通员工在做，大部分的产品都是普通员工在制造，大部分的服务都是普通员工在提供，一个没有思考力的团队必然是一个不能创新的团队。

我希望我们各位领导在今后的工作中，多提供给员工参与决策的机会，培养他们的主动性、责任感和使命感，在这一点上，我觉得人力资源部做得非常不错。

据我所知，他们在各部门都发展了自己的文化联络员，象《abc人》和本次年会的筹备等都是他们发动集体智慧的结果。

3、领导要务实，要深入基层。

前面我说到沃尔玛的高层经理有一个习惯，在检查工作的时候，他喜欢站在门口。

为什么？因为他认为公司到底碰到什么问题，顾客对公司有什么意见或想法，要站在门才能发现。

这也是我为什么很多时候会去参与管理许多细节的原因。

我们领导也要学会沉下去，不要只抓面上的工作。

而是要深入到每一个操作细节，要学会从客户中、从细节中去发现问题。

20xx年的发展战略

年前，公司将会对整个组织架构做一个相对较大的调整。

在确保监控有效的前提下，把一部分人员分解到可以产生增值的岗位上去。

我想很多人可能都多少听说一些，精简机构的目的是为了减少环节，简化流程，提高工作效率，降低成本。

最终的目的还是为了提高企业的竞争力，让abc公司发展得更快更好。

当然，机构的调整势必会触及到部分员工的一些利益。

可能你的庙被拆除了，大方丈变成了小方丈。

在这一点上，我希望大家要有一个正确的心态，要有一颗平常心，不要发牢骚，说怪话，不要传播小道消息。

我希望每一个员工都要站在严格要求自己角度说话，不要道听途说，断章取义。

20xx年，我们的工作将围绕“保证质量，降低成本和提高获利能力”三个方面展开。

其中，保证质量主要从提高产品质量、服务质量和工作质量三个方面入手；提高获利能力主要从销量快速增长、提高合同质量、加强合同执行以及投资发展入手。

为什么会选定这三个方面？我想保证质量和提高获利能力这两点大家都比较好理解，我就不再多说。

这里，我只重点谈一下，为什么要把降低成本做为一个重要

的方面。

这一点，可能许多人还不太理解。

也许有人会说，我们现在还处在快速发展阶段，提降低成本是不是太早了一点？

我要告诉大家□yy行业是一个日趋成熟和规范的行业。

也就是说，我们的客户越来越成熟，我们的竞争对手越来越成熟。

这就意味着单件产品利润会越来越低，如果我们不在降低成本上下狠功夫，是不可能持续保持住我们目前的竞争力的。

abc要想实现可持续发展，必须也只有通过降低成本来打造我们的核心竞争力，赢得更多的订单。

20xx年的成绩即将成为历史□20xx年又是充满希望和美好的一年。

从abc未来的发展蓝图上，大家可以看到，我们将发展成一个注重研发和营销的、多行业的、国际化的abc集团公司。

我相信，只要我们大家众志成城，群策群力，我们的目标一定会实现，我们的梦想总有一天也将变成现实。

谢谢大家！并祝大家新年愉快！身体健康！家庭幸福！万事如意！

投资部经理年终总结发言稿篇四

尊敬的各位来宾、各位朋友、同仁：

大家好！

今天我们欢聚在这里，举行20__年年终总结大会暨优秀员工表彰大会。首先，我谨代表公司向全体员工和各位来宾，在20__年中的辛勤工作、努力进取表示深深的感谢：“大家辛苦了！”回顾20__年，我们同心协力克服了种种的压力和困难，公司各方面工作均取得了满意的成绩，各部门相互协作，使得各项经营目标都得以实现。同时团队的素质、专业的精神、管理的层次都得到了较大的提升，所取得的每一个可喜的成绩，离不开公司全体工作人员和各外协领导的共同努力，我们今天要表彰的优秀员工和优秀集体，证明了我们这支工作团队，是一个有凝聚力、执行力，且勇于创新、锐意进取的优秀团队，你们是优秀的，我为公司能够有这样一支团队而感到自豪！

盘点过去、展望未来，新的一年我们将面临更多的机遇与挑战，我们要好好把握当前空调产业发展的走势，利用公司所处的优越环境，挖掘、整合有利资源，以市场为导向，争取在经营业绩上取得更大的突破。全体员工要增强危机感、责任感和紧迫感，进一步弘扬“精简高效、和谐创新、目标同向、管理同心、少说空话、多干实事，众志成城、争做第一”的企业文化，抓住机遇，迎接挑战，坚定信心，顽强拼搏，为完成新的目标任务，实现公司持续稳健发展而努力奋斗！

最后，祝全体员工和各位外协领导在新的一年里：身体健康、工作进步、阖家幸福、万事如意！谢谢大家！

投资部经理年终总结发言稿篇五

各位同事、各位朋友：

在元旦、春节“两节”即将来临之际，我们欢聚一堂，同划

发展，共迎新春，我谨代表凯迪公司，向在座的各位致以节日的问候!20xx年是凯迪公司成立以来最不平凡的一年，在宏观经济形势趋紧，建筑行业普遍不景气的大环境下，我们紧抓“专做园区项目的建筑企业”这一经营方针不动摇，在全体员工的努力拼搏下，积极适新应变，化危为机，逆势突围，取得了年建设规模17万多平方米优异成绩，圆满完成20xx年度的经营指标。在此，我想衷心的说一声：感谢我们的家人，在工作上给予的理解和支持;感谢所有的客户，给予凯迪锻炼和提升的机会;感谢各位同事，与凯迪一路同行，共同成长;感谢各位班组长，一如既往的为凯迪辛勤劳动;感谢所有与凯迪合作的伙伴，为凯迪的发展和壮大提供的支持和帮助。针对今年公司怎么样，明年怎么看，具体怎么干，下面，我结合一年来的工作，谈一下我的感受及公司明年的规划：

6、在企业文化模块，公司计划从行政部中抽出专人，专门负责员工的学习、工作、生活的组织与沟通，使我们的所有员工都能够甩开膀子的干，放开包袱的玩，干工作的时候要较真拼命，玩的时候要放开尽兴!逐步改善员工的生活工作状态，传播正能量，积极引导员工有个正确的思想心态，这样，利于自己，利于家庭，利于企业，利于社会。

企业会存在这样那样的问题，但企业的目标不是解决问题，而是产生成果，实现盈利。问题是永远存在的，而成果的产生只有来源于发现机会并抓住机会才行。所谓经营就是做正确的事。未来的竞争，从过去的以粗犷型为主，逐步转向质量型、差异化为主的竞争，这是大势所趋，作为企业必须要顺势而为，我们要率先认识新常态、适应新常态、引领新常态，我们要做的不是观望和等待，而是融合和行动，只有及时感知经济形势的新变化，比同行业早一点的进行思考并行动起来，凯迪才能得以生存和发展，凯迪才有未来。自凯迪转型以来，经过多年的实践来看，我们经营的方向是正确的。专注承建园区企业，坚持做项目、交朋友、树口碑，不断提升客户的满意度，提高工程品质这一经营理念，融入了移动

互联网思维，符合企业发展的总体趋势，所以凯迪在今后的几年里都要按此方向和理念坚定不移的走下去。

清晰“经营第一，管理第二”的逻辑先后关系，管理永远服务于经营，没有经营，根本谈不上管理，经营是做正确的事，管理是把事情做正确。所以，管理的方向和方法取决于经营的方向，方向大于方法，有了明确的方向就不怕路远，凯迪经营的方向是专注承建园区企业，交朋友，树口碑，这就决定着凯迪必须要一手抓市场份额，一手抓工程品质，通过品质提升来赢得客户好的口碑，通过好的口碑来争取更多的客户，实现业务增长，产生盈利，从而让员工能力得到提升，生活得到改善，价值得于体现，使我们的凯迪和员工赢得社会的尊重。这就是凯迪今后的管理方向和目标，有了明确的管理方向，管理方法、管理制度自然就有了清晰的范围。制定管理制度的具体思路是拿来主义+创新主义，比如要把质量做好，施工现场标准化形成常态而非走形式，逐步打造工程分部亮点，形成凯迪特色招牌，提升凯迪工程品质等。而要想实现上述目标，一方面要学习别人一些好的成功经验，另一方面要结合凯迪实际，进行改良和创新。20xx年的管理模式计划从工程部及项目部作试点，进行管理变革，成熟有效后进行各部门推广。计划借鉴柳传志联想集团的“发动机文化”的管理理念，把公司管理层视为大发动机，各项目部视为小发动机，形成相互咬合，各自迸发动力。具体措施就是控制好：一管一放，管——管源头、管节点、管结果；放——敢于授权、敢于放权、敢于用权，让各个部门有自由发挥的空间，做到管放适度，收放自如。20xx年管理的目标是：努力把我们的施工管理提升到一个新的台阶。而需要制定什么样的管理机制、管理制度，在前面的“留住人才”方面已经做了一些探讨，具体细则需在春节后的年度研讨会上逐一讨论确定，努力做到知行合一，知，很容易，行，很困难，因此，在管理上抓的重点是行动落实和注重实效！不管理念多么高大上，制度多么严谨，最终都要落实于行动，用行动来检验一切，用结果来说明一切。总之一句话：有效的，就是好的！

各位同事、各位朋友[]20xx年我们虽然取得了一定的成绩，理应为之欢心鼓舞，但也要清醒的看到，公司现阶段仍存在大量的问题亟需解决。如：公司资质升级没完成年度计划目标，各类证件证书保管混乱、升级再教育不及时，对员工培训和生活关心不够，项目部和营销部管理不到位，工程部管理缺失，绩效考核机制不健全等等。但是我想，不要怕出问题，因为任何企业都会存在问题，老问题刚解决，新问题又出现，问题既是麻烦也是机遇，我们存在问题，日子不好过，别人也同样存在问题，甚至日子更不好过，这样就会缩短当下大小企业之间的差距，新常态下把我们拉到了同一起跑线上，因此，我们能否抓住这一机遇，使得凯迪活的下，活得久，摆在我们面前的只能是先行动起来，主动去改变自己，完成蜕变，早日提升，只要我们坚持找准解决问题的切入点，并建立起一套行之有效的管理体制机制，就可以在不断解决问题的过程中实现进一步的成长和发展！

一分耕耘，一分收获[]20xx年的成绩有目共睹，也来之不易，这得益于凯迪全体员工共同努力，归功于凯迪合作伙伴的鼎力支持。在此，我再次代表凯迪公司向在座的各位表示感谢！新的一年，新的起点，新的征程，凯迪与在座的各位继续一同携手同行，希望大家继续努力，一如既往的支持凯迪，确保凯迪20xx年的年度计划得与实现，让凯迪活的更加健康，走的更加长远！同时，也提前向在座的各位拜年，祝愿各位及家人身体健康，家庭幸福快乐！