

# 2023年科技公司总经理述职报告(优秀5篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 科技公司总经理述职报告篇一

得悉某家企业即将上市，我与它家公司的老总闲聊了几句，出于职业的兴趣，很自然地谈起了那家公司的人事组织结构。经过一番推心置腹地谈话，让我对这家公司有了大致了解，而后不由得为这家公司捏了一把汗。也许该公司争取在股市上圈最后一把钱后，将面临着逐渐解体的命运。这是家传统气氛仍然浓厚的国有企业，为了争取上市，公司的整体管理都必须规范化，颇有点赶鸭子上架的感觉。初现雏形的人力资源管理仍存在不少问题：

### 1. 裙带关系经营痕迹明显，职业管理者缺位

企业内裙带关系严重，对决策层的决议执行十分不利，势均力敌的各方若遇到意见不统一的时候，很多事情就难以定下来，最后置之高阁。该公司的最初几个创业者，如今皆成了公司高管，他们都是专业领域的专家，独档一面，很有魄力，各方都安排了自己的亲戚朋友进入公司，互相监督，互相牵制，这给薪酬管理与绩效考核带来了很大困难，使人力资源工作难以开展。

### 2. 人才规划缺乏战略眼光，中坚骨干人才，尤其是管理人才匮乏

该公司重技术人才而轻管理人才，在管理方式上太多的随意

性，显得有些混乱无序，没有长远的规划，没有真正的战略，行为短期化是它重大的弱点。中坚骨干人才年事已高，新生力量极为薄弱，存在技术资源不共享的情况，可见该技术含量不高，所谓独挡一面唯恐技术外泄，影响自己在公司里的收益与地位。虽然公司整体效益好，但这种好光景只能持续几年，不利于公司的长远发展；行政管理人员太多，约占公司总人数的30%，分布于综合办公室、行政部、企管部，这些人员大多是公司骨干的亲戚朋友，非企业管理人才，普遍素质不高，极少数学校招聘进来的，也如一张白纸似的毫无工作经验，对于公司管理深层面问题谈不出所以然来。人力资源管理工作也被划归两部门分管：薪酬管理与绩效考核由企管部负责，其他事务性工作由行政部管，综合办公室管全公司的行政后勤工作。每个人都有背景，每个人都脾气大，用老总的话来说不好管呀！

### 3. 企业管理与制度建设过于注重形式而忽视有效性，人力资源工作亦同

为了争取早日上市企业急于拿出一套完美、规范的规章、方案，但却都不能真正落到实处，组织架构往往停留在书面文字上。人力资源工作只停留在事务性的工作上，人力资源六大模块都只是泛泛而已：招聘与录用渠道很窄，主要是学校毕业生自荐，这大概跟行业有关；薪酬管理，我估计象大锅饭似的平均分配，分四档：公司高管、中坚骨干、裙带人员、学校招聘人员。绩效考核，形同虚设，更不可能与薪酬、年终奖挂钩；员工关系，裙带关系严重，滋生了组织内的“小团体主义”，政治势力此消彼长，斗争长期存在，既不利于工作，也影响公司业务开展；培训与开发，学校所学的专业知识足以应对现场调试，关键是现场经验，总结技术经验就可以形成一项新的技术专利，可以理解为“修行”在个人，那么不必进行技术培训。不重视管理培训，人力资源、质量体系、安全生产等企业管理模块一片空白，作为一个即将上市公司，它在企业管理方面是欠成熟的；人力资源规划，一个不重视人力资源管理的老总，相信更谈不上人力资源战略性的思考吧。

那么，针对上述状况，该公司的人力资源工作如何取得突破呢？我仅提出以下几点建议：

1. 企业老总必须从根本战略上重视人力资源管理，从长远发展着眼支持管理体制的变革和人力资源工作的推行。只有领导者真正意识到“以人为本”，尊重人才、信任人才，人力资源管理才可能迅速走上正轨。
2. 在过渡阶段应探讨裙带关系化与职业化的融合途径，逐步淡化裙带关系色彩，着力培养能承担主要经营责任的职业管理者队伍，使企业由私有化经营向专业化、规范化经营转变。
3. 重视企业文化建设，尊重和信任员工，增强企业的凝聚力，将创业热情转变为长期的核心价值观，并有系统地传递给企业员工，使之成为共同的行为规范，逐渐培养起价值认同感。
4. 搭建基本的人力资源管理框架。一开始就从大处着眼，建立科学、理性的制度系统，再逐步根据企业具体环境加以变通和灵活应用，为企业创造价值。
5. 建立规范的绩效考核评价和薪酬管理体系，设计合理的薪资结构、报酬体系，明确员工发展路径，以提高企业对关键人才的吸引力。
6. 开放思维，借助“外援”。缺乏专业能力使空泛的理念转变为实际的管理，这时不妨请教专业的咨询机构，借助外力建立人力资源管理系统。

## 科技公司总经理述职报告篇二

董事局各位董事：大家好！

我受\_\_\_建筑规划设计有限公司全委会的委托在此向董事局做20xx年\_\_\_建筑规划设计有限公司报告，请各位董事审议。

义狗忠诚守护太平盛世，金猪值岁构建和谐神州。过去的20xx年是我国“十一五”规划开局之年，我国经济更加发展，民主更加健全，生产更加进步，文化更加繁荣，社会更加和谐，人民生活更加殷实。我市也吹响了“实施追赶型经济，实现跨越式发展，奋力西部突围”的战斗号角。过去的一年，设计公司在董事局正确领导下，全体员工勤奋，依托主业，服务主业，在房产主业强劲发展的推动下，完成了年初董事局下达的各项经营考核指标。我司在20xx年春季和秋季篮球赛分别取得亚军和冠军的好成绩，取得了历史性的突破，我司选送的歌舞剧《新刘三姐》获集团“七一”文艺汇演第一名。

20xx年，我们根据董事局的有关决议和设计公司年初规划，采取了一系列的措施：

- 1、取消设计管理产值，参照集团公司考核盈余奖罚分配制度，建立了与利润挂钩的考核盈余奖罚分配制度。既保障了股东的权益，又充分调动和激发全体员工的热情，让全体员工都关心企业的利润，积极增效减耗，开源节流。
- 2、修订完善了设计提成制度。将设计人员基本产值任务同公司基本运行费用预算、董事局考核盈余任务数挂钩，设计人员产值任务与个人工资挂钩，使产值任务的分配更加公平。
- 3、制定了内部设计业务流程。
- 4、修订完善了各专业产值分配比例，按项目类别和复杂程度调整了产值比例，更利于调动设计人员的积极性。
- 5、制定了年度费用预算，明确了公司和各生产处室各项支出的控制限额。增强了全员成本管理意识。
- 6、制定了产值统计月报表制度，将过去的年终提成统计分项目按月统计，既有效避免了差错，化解了矛盾和争议，又及

时为工资和风险考核的发放提供了依据。

7、修定了技术指导人考核办法，明确了指导人与被指导人的权利和义务，有利于形成“传、帮、带”的良好氛围。

8、制定了设计人员超产假制度，规定超额完成一定数额的产值的员工可享受相应的带薪休假，鼓励员工超产，关爱员工身心健康。

9、制定了注册师聘用管理制度、设计顾问聘用管理制度、外聘工程师管理制度，使顾问员工和特殊员工的管理有章可循。

10、制定了园林、装饰两处室改制实施办法，使两个处室实施私有化下的私有化，充分走向市场，迎接挑战。

存在的问题：

回首过去一年的，设计公司虽然取得了设计综合产值（略去）万元，考核净盈余（略去）万元的好成绩，但我们清醒地认识到这主要得益于房产主业的强劲增长。设计公司的自身表现并不如人意，离董事局的要求和期望差距甚远，突出表现在以下几个方面：

1、作风涣散。有的员工过分讲究个人利益，斤斤计较个人得失。创业之初那种艰苦的环境下，老员工那种特别负责任、特别能吃苦、特别能奉献、特别能战斗的作风和精神气质没有得到传承和发扬。

2、岗位职责不清，权责不明，管理层分工不明，没有形成合力，管理水平不高。

3、设计进度毫无保证。全年几乎没有一个施工图设计项目按时交图。这虽有多方面的原因，但内部管理不到位，设计人员时间观念淡薄，责任心差，市场意识差是主要原因。

4、设计和服务质量下滑的趋势没有得到控制。各环节把关不严，全面质量管理难以落实。今年一季度完成的设计项目报施工图审查初审通过率为零且有违反强制性条文的错误，严重损害了公司形象。

5、管理层思想不重视，有畏难情绪，定额设计没有取得实质性进展。洪江\_\_广场定额设计虽然在董事长亲自带领下取得了重大成果，但并没有将这一化为设计公司的流程。我们虽然拟订了定额设计实施细则草案，但没有对定额标准作深入细致的研究。

以上存在的突出问题主要是总经理角色意识缺位，管理水平不高，综合协调能力不强造成的。本人辜负了董事局和设计公司全体同仁的信任与期望，在此，本人深感不安和内疚。

人才特别是核心骨干紧密团结在\_\_的旗帜周围。要充分利用集团公司股分制改造为契机将设计公司打造成以房地产公司控股，核心骨干参股，产权清晰，权责分明，自主经营，自负盈亏的现代科技企业。

要建立健全规章制度，不断进行科技创新和体制创新，建立科学的管理流程，用制度、流程去规范各项。管理层分工明确，形成合力，不断提高管理水平，使各项有序、规范、和谐发展。宁可发展慢一点，也要发展稳一点，好一点；宁可规模小一点，也要人员精一点，效率高一点。

1) 完成设计产值（略去）万元，其中内部产值（略去）万元，外部产值（略去）万元。

2) 完成考核净盈余（略去）万元。

## 2、制度建设

1) 务必在20xx年5月30日前完成定额设计实施细则及定额标

准的制定。设计公司总经理负责制定定额设计实施细则，总工负责制定定额标准。由总工担任攻关小组组长，组员四名，其中设计人员二名，从工程公司抽调预结算人员二名。由设计公司拿出12万元设计产值奖励攻关人员，若不能按时完成任务，总经理、总工引咎辞职，相关人员按“四步曲”制度处理。

2) 转变作风，修订完善设计进度管理办法，无正当理由不按时保质保量完成任务者，记“四步曲”一次，每延误一天扣本专业设计费5，所属处室主任负连带责任，一个季度累积两次未能按时完成任务者将作劝退处理，一个处室一个季度累积有三次未按时完成者，处室主任应引咎辞职，且不得参与当年考核盈余分配。因不可抗力或房产原因导致延期的，必须有房产书面同意延期意见报总经理认可备案。此项修订在3月底完成。

3) 制定设计质量考核管理办法，设计成果图应符合国家规范和设计深度的要求，凡图纸每出现一例违反强制性规范或有结构安全隐患者，或出现重大设计失误，每次扣罚该专业设计费10，并承担因此造成的直接损失。此项在3月底完成。

4) 修订完善校对、审核、审定、注册师把关考核管理办法，凡经各环节把关会签齐全的设计成果图报送施工图审查存在违反强制性条文、有结构安全隐患、有保守浪费等审查记录之一者，审核、注册师、审定人员各记“四步曲”一次，且每出现一处扣罚该专业产值的10。内部把关程序中高级把关者对低级把关者的处罚同上。此项在3月底完成。

5) 修订完善总经理、总工、处室主任、设计员、行政后勤人员岗位职责与考核管理办法。

6) 成立住宅设计研发小组，配合房产做好前期市场调研、可行性研究报告、项目估算等，接受房产委托对住宅作品进行研发，且研发成果可有偿重复套用。设计公司每年拿出来6万

元设计产值奖励研发小组成员。

7) 修订完善设计服务管理办法，强化服务意识，每出现一次因服务态度或质量引起的投诉经查证属实，当事人记“四步曲”一次，且扣罚施工服务费10，所在处室主任负连带责任，一个季度累积三次被投诉经查证属实的作辞退处理。

8) 完善财务管理制度，配备专职财务人员，加强成本核算与管理。

强化管理，督导落实各项管理，特别要抓好内部设计业务流程、定额设计、设计质量与服务、各环节把关质量、设计进度管理等。

1) 人才引进，优化环境，创建事业平台，采用多种渠道，多种方式引进各类专业优秀人才。要保证进得来、留得住、能发展。要让\_\_\_设计公司成为技术人才施展才华，发展事业的乐园。

2) 人才培养，结合技术指导人制度，搞好日常中技术骨干的传、帮、带，要将技术骨干的主要精力放在培养新人的上来，只有新生力量成长起来了，公司的发展才有希望。

开展专题项目设计的讨论。各处室每月的专业知识座谈或讲座，要求每个人都能上台主讲，使每个人都能得到锻炼的机会。

有计划组织分组外出考察学习，每人每年都有一次机会。

组织专家讲座，每年至少两次。

鼓励员工参加注册考试和职称考试，提高专业理论水平和能力。合理安排，尽量为参加注册考试的人员提供复习时间。



充分依托集团公司优秀的企业文化载体，结合设计公司的行业特点，培育具有鲜明特色的设计公司企业文化。

- 1) 积极参加集团公司组织的各类文艺、体育活动，开展丰富多彩的业余娱乐活动，增强公司凝聚力。
- 2) 结合全面质量管理体系，开展优秀设计评选，激发员工的责任感、荣誉感，鼓励员工多出作品，出好作品。
- 3) 组织内部设计竞赛活动，充分发挥员工主观能动性，提高理论水平，将设计竞赛与产品研发紧密结合。
- 4) 组织学术座谈，鼓励学术研究，奖励发表论文。

## 6、强化服务意识，增强市场竞争实力

二0xx年将是集团公司积极应对宏观调控，调整节奏稳健发展的一年，设计公司一定会在董事局的正确领导下，围绕主业，服务主业，转变作风，提高技术水平和改善服务质量，重塑设计公司形象，为集团又好又稳发展做出更好更多的贡献。

人才特别是核心骨干紧密团结在\_\_的旗帜周围。要充分利用集团公司股分制改造为契机将设计公司打造成以房地产公司控股，核心骨干参股，产权清晰，权责分明，自主经营，自负盈亏的现代科技企业。

要建立健全规章制度，不断进行科技创新和体制创新，建立科学的管理流程，用制度、流程去规范各项。管理层分工明确，形成合力，不断提高管理水平，使各项有序、规范、和谐发展。宁可发展慢一点，也要发展稳一点，好一点；宁可规模小一点，也要人员精一点，效率高一点。

## 科技公司总经理述职报告篇三

各位领导、职工代表同志们：

20xx年，根据项目领导班子分工，我主要负责xx地铁二队、疏散平台工程的施工生产管理以及全标段安全监管日常工作。一年来，我紧密团结在项目部党政周围，动员和带领干部职工，团结一心，积极进取，在所负责区域的各位部长和职工同志们共同努力下，共完成大小工程多项。工期管理方面，加班加点、精心组织、克服各种施工困难、严格兑现业主工期节点要求。安全管理方面，经常深入一线、查处安全隐患，施工生产事故及交通、火灾事故均在公司下达的控制指标之内。增收节支方面，加强内外协调、主动出击、努力争取，效益最大化是企业的最终目标，为公司节省成本增加利润百万余元。对外协调方面，积极主动协调地方政府职能部门，为项目顺利开展扫清外围障碍。

20xx年，做为xx地铁副经理兼安全总监，我负责项目安全管理和部分工程生产管理日常工作，为进一步履行好职责，现就20xx年履行职责的情况作述职报告，请各位领导和同志进行审议。

一年来，我始终把项目部“两会”精神作为贯穿全年日常工作的行动指南，结合公司党委开展的“争先创优”，积极参与创先争优活动。采取项目党委中心组集中学、业余时间自己学的方式，主要对十七大报告和十七届五中全会精神进行了系统的学习，并撰写了心得体会。

在中铁二局这座大熔炉里，我的思想在经历幼稚和成长锻炼之后有了新的提高。我觉得一个人独善其身并不够，还应该积极的用自己的言行去影响他人。一个优秀的人懂得要最大程度的发挥自身的潜力，不仅在自己的岗位上兢兢业业、对周围的人关心爱护，还要切实、灵活的去带动大家都来关心国家、集体和他人的利益。而一个共产党员所负的责任正是

这样，既要乐于为他人服务又要领导人们都来关心大家。我想，如果成为了一名党员我就有机会向更多的优秀分子学习，取他人之长补己之短，在维护集体利益、坚持原则的同时做到与周围的人融洽相处；我就会时时处处对自己要更加严格要求，更深刻的增强自己的社会责任意识和克服困难的决心。

时代在变、环境在变，工程局的日常工作也时时变化着，每天都有新的东西出现、新的情况发生，作为一名副经理兼安全总监，我们需要跟着形势的步伐前进，不断提高自己的理论水平和思想觉悟，提高自己的履岗能力，把自己培养成为一个业务全面的员工，争当业务骨干，时刻以“服务无止境，服务要创新，服务要持久“的服务理念鞭策和完善自我，更加严格要求自己，将优质服务日常工作落到实处。积极主动向党组织靠拢，争取早日加入党组织，以党员“不怕困难、勇挑重担，爱岗敬业、无私奉献、争做模范、勇当先锋”的精神，认真履行岗位职责，吃苦在前，享乐在后，主动承担急、难、险、重施工任务，勇于攻克高、新、精、尖技术难题，自觉提高工程质量、加快施工进度、确保安全生产。

1. 明确任务、开拓创新，有计划、有组织地抓好施工生产。

20xx年对我们xx地铁来说是极不平凡的一年，新中标疏散平台项目，工期非常紧、任务相当重、困难非常多，项目同时经历工程施工大干、项目收尾、面临竣工验收、竣工结算等阶段。

强化生产组织的严密性。针对xx地铁今年工程施工任务量巨大，始终坚持生产周例会制度，定措施，抓落实，提要求，解决实际问题，及时确定各个部门各节点的生产组织重点环节。多次组织召开现场协调会和安全办公会，合理地安排安全施工顺序，协同总工研究和确定了施工方案和施工计划，以确保xx地铁今年生产任务的顺利完成。

2. 以人为本，安全第一，预防为主，综合治理。

20xx年，为了全面贯彻落实集团公司“安全生产年”活动，根据北京市建委、中铁二局集团“安全生产年”活动方案的要求，我们紧密围绕公司安全环保与生产管理日常工作要点，按照“谁主管谁负责”的原则，认真贯彻落实北京市建委和中铁二局集团有关安全日常工作的指示精神，以“强三基、反三违、除隐患”为手段，以整治安全隐患为突破口，以安全文明施工体系实施为载体，以正规化管理为基础，以加大各级领导干部责任追究和风险责任意识为保证，不断强化和夯实各项安全环保基础日常工作，同时，以“冬防”、“春防”、“安全生产月”、定期安全隐患排查、安全生产大检查、定期安全生产分析总结等专项活动为契机，扎实有效地开展各项安全环保日常工作，为项目的稳步、健康发展，创造良好的安全生产环境提供了坚实有力的日常工作保障。截止目前为止，项目未发生一起大小责任事故。

在开展全员安全宣传教育和职工安全培训上形式多样，内容丰富为有效的搞好项目安全宣传教育日常工作，项目以各种活动为载体，突出宣传重点，力求实效。在20xx年开展的“冬防”、“春防”、“安全生产月”、“安全优胜杯”竞赛、定期安全隐患排查、安全生产大检查、定期安全生产分析总结等专项活动中，项目利用简报、板报、标语、宣传单、张贴画等宣传工具，向职工广泛宣传党和国家的安全生产方针、政策、法规。20xx年共牵头开展安全隐患排查60余次，查处安全隐患600余起。累计安全教育培训员工20xx余人次；累计安全技术交底400余份；开展防汛应急演练1次，受教育面200余人次；累计向业主争取安全资金1600余万元；累计迎接各种检查40余次；累计编制应急预案25份，专项安全方案16份。

### 3. 强化施工管理文明的有序性，文明施工树形象。

在施工管理中主要狠抓了现场文明施工管理，要求从xx地铁进场开始，都努力要求按高起点、高标准、高水平运行，做到规范、整洁，对现场文明施工、样板引路一抓到底。实践

证明：抓而不紧等于没抓，抓而不实等于白抓。通过对现场管理的常抓不懈，各部位的施工现场均达到了文明施工标准，积极组织申报了北京市绿色施工文明安全标准工地，树立了xx地铁的良好形象，受到了业主的普遍好评。靠前指挥，及时解决问题。在施工季节，为了及时掌握xx地铁生产的第一手材料，每天早上6点多起来我都要到钢筋加工厂，施工竖井等转上一圈，靠前指挥、靠前指导、靠前协调、靠前服务，进一步加强对安全生产的监督和检查的力度。

项目先后获北京市安监局、北京市建委及北京市轨道公司20xx年度安全质量先进管理单位、北京市建委20xx年度安全质量先进管理单位，我荣获北京市轨道公司年度综合履约管理先进个人。

#### 4. 加强领导，精细管理。

结合项目部开展的增收节支日常工作，按照项目领导班子的部署，我会同项目财务部及相关部门负责人深入基层单位，和项目机关部门及基层单位负责人共同分析生产经营过程中的漏洞和薄弱环节，落实增收节支指标，确保增收节支日常工作落到实处。并从自身做起，落实增收节支日常工作；顶着压力，规范理顺装修项目的管理。同时针对施工组织设计多为形式少实用的情况，多次与基层负责人及技术人员探讨并组织实施，经过大家的努力，这一情况有了一定的改善。这一日常工作还有待于我们大家在以后的日常工作中进一步的细化，以保证我们的每一项日常工作计划都能有的放矢，不打无准备之仗，无计划之仗，做到言必行、行必果，保证施工工期，树立我们的良好信誉形象。

#### 5. 加强安全管理日常工作，做到生产无事故。

抓好安全生产日常工作，夯实基础是关键，宣传教育是安全生产基础日常工作的重要内容。项目针对人员流动性较大，生产任务重的实际情况，组织管理人员进行安全培训。培训

首先组织观看了集团公司系列安全宣传资料片，宣传片中血淋淋的施工事故现实给在场的人员很大的震撼，一次又一次的警示着我们在施工中要随时注意安全生产的重要性，要牢记“安全第一，预防为主”的方针。接着进行xx地铁的《安全管理体系》宣贯，主要以加强员工自身的安全意识，提高安全警惕性为主要手段，要求安质部门要在危险地段设立安全警示牌，并派专门的安全人员随时进行检查，查到有违章施工和存在生产安全隐患的必须要立刻指出，要求整改，必要的时候可以责令停工。随后，在场的管理人员都参加了安全培训考试，到会人员都认真的答写并提交了试卷。

做为一名领导干部，我深刻认识到廉洁奉公、勤政为民的重要性，常怀律己之心，增强自律意识，做到自重、自警、自励，清正自守，不该拿的东西不拿，不该去的地方不去，不该做的事情不做，保持一名领导干部清正廉洁的本色。一年以来，认真学习各级党组织关于党风廉政建设的有关规定，严格执行领导干部党风廉政建设责任制的各项规定，自觉抵制不正之风，坚持讲真话、办实事、求实效，不断提高拒腐防变的能力。

为了适应新形势、新任务、新日常工作的要求，主动加强业务知识和理论的学习，不断丰富提高自身知识储备和层次，并以党争先创优活动为契机，进一步理解了新时期争当先进的基本要求，在政治、思想、作风等方面有了较大收获。同时，我还能够从其他领导同志身上吸取优点和长处，弥补自身不足，努力做xx地铁合格的管理者。

一年来，虽然围绕自身日常工作职责和确定的日常工作目标做了一定的努力，取得了一定的成效，但与领导的要求和职工的期望相比还存在一些问题和差距，主要是：

1. 有时因日常工作忙，政治理论学习还不够自觉，业务水平还需进一步提高；政治理论水平不高、处理问题不够成熟等。希望党组织从严要求，以使我更快进步。我将用党员的标准

严格要求自己，自觉地接受党员和群众的帮助与监督，努力克服自己的缺点，弥补不足，争取早日在思想上，进而在组织上入党。

2. 由于是第一次进入项目领导班子，在心理上总是想把日常工作干得出色，把xx地铁的安全生产组织得更好。特别是今年xx地铁生产任务繁重，感觉压力大、担子重，尤其是工期紧，造成日常工作中比较急躁，日常工作方法有待进一步改进，领导水平和领导艺术还需加强。

3. 在日常工作方法、增强责任感、努力提高管理水平和日常工作水平上下功夫，早日成为一名合格的生产管理者。

以上是我在20xx年的主要日常工作。由于水平有限，在日常工作中难免会存在不足之处，恳请领导、同志们给予批评指正。在今后的日常工作中，我将正视困难，团结同志，改进不足，使xx地铁的生产管理及安全生产日常工作再上一个新的台阶。同时，要对一年来各位领导和同事对我日常工作上的大力支持，表示衷心的感谢。

谢谢大家！

## 科技公司总经理述职报告篇四

大家好！

我叫xx，现任职于xx酒店人力资源部，今天很开心站在这里向诸位领导汇报本人、本部门的述职报告。作为酒店人力资源部的一员，个人认为本部门务必要为酒店做好五件事情，分别是：为酒店“选人”、为酒店“管人”、为酒店“留人”、为酒店“育人”，最后就是做好酒店各部门的协调工作。

海尔集团管理制度中曾提到这样一句话“一个企业若要做好，只需要管四样东西，管人、管物、管财、管信息，而后三样

的管理又都需要人来掌控。”由此可见，人员对于一个企业发展的重要性，所以人力资源部要做的第一件事就是要通过网络、报纸、媒体、现场等各种渠道为酒店选拔人才、储备人才。

中国有句俗语叫“无规不成方圆”，同样对于未来即将拥有五六百号员工的大型假日就弹而言更不例外，所以人力资源部要做的第二件事，就是要为酒店量身制定一套科学完善的管理制度，使得每位在职员分工明确、各持其职，进而使酒店的运转有条不紊的进行下去。

本人从事酒店行业虽然只有短短两个月，但通过认真观察和细心接触，本人得到这样一个结论：做酒店行业的人都具备两个特点—服务精神、奉献精神。因为喜欢这个行业所以才一直坚持着，因为具备服务精神所以才一直不愿懈怠。

日常生活中不难发现，公务员都享受双休假期，普通行政人员至少可以享受单休假期，而服务行业的行政人员和服务人员都只能调休；另外，逢年过节的时候，大家本应该在家和家人团聚分享天伦之乐，而服务行业的人员却一直坚守在自己的岗位上为客户服务、为酒店做贡献，所以做酒店行业的人都是有奉献精神的人。

一个既有服务精神，又有奉献精神的团队，是最值得享受一份更加丰厚的福利待遇的。所以，人力资源部一定要做的第三件事就是，为酒店制定一份好的、合适的、优厚的福利待遇，以此达到为酒店留人的目的，最终将酒店人员的流动率降低到最小化。

选拔人才、管理人才、留住人才都只能解决眼前问题，酒店要想长远发展，最主要还是培育人才。人力资源部需要通过严谨的绩效考核激励员工、进而发掘人才，再通过在职人员不同时期的不间断培训为酒店培育人才，最终使得酒店的人才层永不停断。



最后，人力资源部作为酒店的核心行政部门，做好各级员工的考勤工作、人事档案、劳资谈判等都是必须的，但除此之外，人力资源部更需要与各部门做好协调工作，起到上传下达的作用，并随时做好为各部门提供后勤服务的准备。

作为人力资源部一员，以上事项都需要在本人和人力资源部全体成员共同执行和完成。一直以来人力资源部都在努力为酒店制定一套科学完善的管理制度、修订和健全员工手册、严谨完善各项管理制度的运作流程、制定合适的员工福利待遇、安排员工的在职培训课件，以及处理其他上级领导安排下来的临时事项。

人力资源部会以实际行动为酒店做出贡献，本人及人力资源部每一位在职人员都愿意携手与酒店一起同进步、共成长！

谢谢大家，我的述职报告到此结束！

## 科技公司总经理述职报告篇五

承蒙集团公司和公司董事会的信任，我于20xx年5月来到和实地产公司，担任总经理职务工作至今，主要职责是全面负责公司的管理和经营。

一年来，按照董事会的工作部署，认真抓好项目开发、楼盘销售和内部管理，以科学的经营理念 and 顶层思维为指导，深入、扎实、有效的开展工作，团结带领公司经营团队，较好的完成了全年的各项工作任务。

### 二、工作情况

1、嘉欣园项目。嘉欣园一期在建的3幢楼工程已建设完工，并于12月30日开始交房。

2、嘉和园幼儿园项目。原定计划为9月份正式开园办学，鉴

于该项目投资主体与投资模式进行了调整，同时增加了工程建设体量，原定的今年9月份开园办学客观上带来了建设工期不足，以致造成了工程难以完工。经与该项目投资人沟通，了解到嘉和园幼儿园项目已与中科院幼儿园教学机构签订有关办学合作协议，目前，对方正抓紧工程建设进度，力争及早完工并开园办学。

### 3、全年做到了安全施工，无重大设备和人身伤亡事故。

一年来，自己能够认真贯彻执行集团下发的各项制度，并结合公司工作实际，认真传达并带头落实、执行各项制度，未出现违规违法行为。

1. 对于个性制度，能够遵照公司股东会、董事会决议，以及董事会授予的职责权限，统筹兼顾，认真履职，做到了处理、沟通、协调好各种关系和各项工作；对于对口专业制度，能够按照要求认真传达，规范履行，确保制度的贯彻落实到位。

2. 对于共性制度，能够按照集团公司要求，规范管理流程，改进工作作风，强化工作纪律，做到了勤俭节约、廉洁自律、高效创新工作。一年来，经常深入嘉欣园项目工地现场实地调研，落实、检查工程质量与安全管理情况，及时发现、解决工程施工中存在的问题和不足，为确保12月底顺利交房起到了积极的、有力的保证作用。

近几年来，为做好嘉和园和嘉欣园项目的开发与建设，自己倾入了大量的时间和精力，用于做好项目的前期策划设计与方案实施规划等诸多方面的工作。尽管参与集团公司组织的内外部集中培训参训活动不多，但能够做到了对房地产专业知识刻苦钻研、积极探索；对业务工作勤于思考、善于实践、勇于创新。多年的管理实践经验，使自己更加深刻地认识到：只有坚持学习、用心做事，才能努力做到工作让董事长和董事会放心。

此外，房地产后备专业人才的问题一直是公司持续发展过程中亟待解决的一个根本性问题。为此，经常向员工提供工作建议和帮助指导，有力地起到了沟通思想、查找问题、消除隔阂、促进工作的积极作用。

一年来，除圆满完成了全年的经营目标计划外，工作上还有一些创新工作亮点，归纳起来，自我评价主要有以下几点：

一是嘉欣园项目工程建设期间，面临着资金严重不足的问题考验，我公司克服困难，积极应对，千方百计想办法解决工程资金问题。截至到20xx年12月底，除土地款及报建费外，未向集团公司伸手要一分钱。同时，工程成本控制方面，做到了在工程预算整体下浮10%的情况下，工程质量不但没有降低，而且工程质量达到了优级，被介休市住建局列为全市施工管理学习榜样。

二是嘉和园配套幼儿园项目，通过引入个人投资经营模式，不仅打造本地旗舰型品牌幼儿园，同时，提升了嘉和园小区品牌形象。

三是嘉乐尼项目，通过引入个人投资的方式，有效地化解了嘉和园部分车位库存，对激活、带旺嘉和园南部周边商铺起到了一定的、有效的促进作用。

一年来，我尽自己的努力做了一些应该做的工作，有些工作还尚不到位，公司管理还有待于强化责任落实，统筹部署工作方面还不够科学，今后还要在融资、销售等方面狠下功夫。这些问题，有待于自己在今后的工作中加以克服解决。

## 1. 工作思路

20xx年中，按照集团公司的战略部署和董事会的工作决策，更好的管好自己、理好事务、带好部下，以更加饱满的工作热情和奋发向上的拼搏精神，团结带领公司经营团队继续投

入到各项工作中去。

## 2. 工作打算与措施

一是创新营销模式，紧抓销售工作，挖掘楼盘亮点，加快资金回笼。

二是做好嘉欣园一期在建的扫尾工作和一期未建工程的报建工作；督促、监管建设好嘉和园幼儿园工程。

三是强化物业服务理念，创新发展新的模式，不断提升从业人员岗位技能与专业素质，拓宽小区品牌服务新形象。

四是加强基础管理，创新工作思维方式，探索运营机制改革，开源节流、降本增效、高效做好日常工作，确保全年经营计划与目标的全面完成。

在此，我有信心和班子成员一道，广泛采纳大家好的意见和建议，尽心尽力、尽职尽责、求真务实、团结进取，为公司在20xx年里夺取更加辉煌的工作业绩而努力奋斗！

以上述职，请予评议。

述职人：

20xx年xx月xx日