

最新企业人力资源工作交流会发言(汇总16篇)

竞聘是一种通过表达个人优势和能力来争取职位的过程。如何在竞聘中展示出自己的领导才能和团队合作精神？接下来是小编精心为大家准备的一些优秀竞聘范文，希望能给大家提供一些灵感和思路。

企业人力资源工作交流会发言篇一

同志们：

进入下半年以来，全国省市相继召开了三次大的安全生产工作会议，8月2日，江苏昆山发生的粉尘爆炸特别重大大事故后，省政府紧急召开了安全生产会议对当前工作进行了安排。我们召开这次会议的目的就是贯彻落实上级会议精神，通报全县安全生产情况，分析形势，部署我县安全生产“三项彻查”、“六打六治”专项行动及粉尘作业大检查活动，提高我县安全生产保障水平。刚才，文成同志通报了全县安全生产情况，下面，根据县委县政府研究意见，我讲三个方面的问题：

一、认清形势，充分认识安全生产工作的重要性和紧迫性

今年以来，全县安全生产形势保持了稳定。但是，我们也要清醒的看到，当前形势依然严峻。从近期外地的几个事故来看：7月31日，中国台湾高雄市石化气体爆炸，28人死亡、287人受伤；8月2日，昆山粉尘爆炸事故已造成75人死亡、185人受伤，、都做出重要批示，目前伤员救治工作仍在进行，事故伤亡惨重，教训深刻。

分析我县安全生产问题的原因：一是企业主体责任没有真正落实到位。企业主要负责人安全意识淡薄，重生产、重效益、

轻安全的现象仍然存在，隐患排查网络仍不健全，安全监管措施落实不到位。二是从业人员安全意识淡薄、安全技能缺乏。大量务工人员文化水平低、专业知识少，自身安全意识淡薄，安全技能缺乏，自我保护能力差，再加上企业安全培训不到位，极易造成事故多发。三是执法不严。监管部门职责落实不到位，检查走形式、不认真，部分人员失职渎职，隐患长期存在，视而不见。四是“打非治违”工作还存在漏洞和死角。

当前正值汛期，天气炎热，这一时期历来是我县事故的多发易发期。因此，下半年的安全生产任务仍然十分艰巨，各级各单位要深刻吸取事故教训，进一步强化底线思维和红线意识，坚决克服麻痹思想，彻底排查治理各类隐患，采取更加有力的措施，严防事故发生。

二、突出重点，扎实做好下半年安全生产工作

从8月份开始到年底，国家省市相继部署开展了“三项彻查”、“六打六治”打非治违专项行动和粉尘作业安全专项检查工作，这几项工作分属不同行业领域，基本不重复，主要是针对今年以来易发生事故领域开展的专项行动。这三项工作也是下半年的工作重点，县安委会针对每项工作都出台或即将出台相应的方案（“六打六治”方案待省市下发后出台），各单位、各企业要认真学习，抓好落实。

（一）关于“三项彻查”工作

这项工作是市安委会统一部署的，是安全生产“强基工程”和“安全生产责任落实年”活动的主要内容之一，目的就是摸清工矿商贸企业的隐患底子，进行系统性的治理。这项工作由县安监局牵头负责。

1、“三项彻查”的范围。一是危化品领域，是指全县危险化学品生产、化工、化学制药企业以及带储存的危险化学品经

营单位(不包括加油站);二是烟花爆竹领域, 主要指批发企业和零售业户;三是冶金等工贸企业领域, 具体是指冶金、有色、建材、机械、轻工、纺织、商贸行业。

2、“三项彻查”的内容。“三项彻查”指的是对标检查、风险辨识、隐患治理。对标检查主要是对照上级颁布的本行业企业的安全生产标准化达标标准, 逐项比对检查存在的隐患; 风险辨识是对《企业职工伤亡事故分类标准》中20种事故类别所涉及的各种危险因素, 进行全部辨识, 并据此找出针对措施方面存在的问题, 这种隐患是一种潜在的隐患。例如: 桦超化工泄漏事故, 直接原因是改变碱液浓度, 引起管道腐蚀造成泄漏, 从风险辨识的角度来说, 就是没有作过相应假设, 辨识出这种风险, 自然没有应对措施, 最终非法试生产导致泄漏, 出事后手忙脚乱, 险些酿成大祸。隐患治理就是针对前两项发现的隐患, 采取措施进行治理。

3、“三项彻查”的方式。采取企业组织自查、聘请专家检查, 乡镇(街道)督导检查, 安监局组织有关部门检查和聘请专家核查。对企业存在的危险有害因素和安全隐患进行深挖细找、解剖诊断, 查找隐患、整改消除, 做到整个工作保质提速。特别是风险辨识, 技术性很强, 没有专家参与, 工作效果将很难得到保障。

4、“三项彻查”的要求。一要全面持续的做好。检查要横到边、纵到底, 要做到“四全”, 即: 彻查的企业要全, 对标检查发现的问题要全, 风险有害因素辨识要全, 排查治理的事故隐患要全。同时, 由于时间跨度5个月以上, 要保持持续性, 不能懈怠, 安监局与乡镇街道要部署好、督导好、调度好, 各企业要执行好。二要记录在案、做好台账。企业要做好安全生产档案, 在健全纸质档案的同时录入微机进行登记, 形成《冶金等工贸企业安全生产电子档案》。同时, 各乡镇、相关部门都要备案。三是做好隐患整改。发现的安全隐患要下达整改指令, 责令整改。不能立即整改到位的, 要按照整改措施、责任、资金、时限和预案“五到位”的要求督促企

业落实防范措施。对一时难以整改又严重影响安全的重大安全生产事故隐患，要立即停产、停用。危化品化工医药企业凡是被停产后复产的企业必须通过部门验收，报县政府审核后才能复产。四是做好风险应急处置。彻查发现的风险有害因素要制定应急处置预案，落实应急处置措施，健全事故应急协调联动机制，督促企业严格执行领导干部到岗带班、关键岗位24小时值班和事故信息报告制度，确保一旦发生事故，做到反应迅速、指挥有力、信息畅通、处置有效。

(二)关于“六打六治”打非治违专项行动

非法违法行为始终是发生事故的主要因素之一，今年以来，全国各地发生的几起重特大事故都存在非法违法行为，我县发生的这几起事故，也存在非法生产、擅自改变工艺的非法行为。“打”就是打击非法、违法，“治”就是整治违规违章。这次在全国范围内集中六个重点领域有针对性的开展打非治违专项行动，就是为了扼制事故多发的势头。结合我县实际，突出在危险化学品、油气管道、交通运输、建筑施工、消防、非煤矿山等六个重点行业领域，集中开展“六打六治”专项行动。县安委会办公室将制定专门的方案进行具体部署。

1、牵头单位及打击整治内容

(1)危化品领域：由安监局牵头，打击危化品和化工企业未批先建、擅自改变工艺、物料及开停车不申报、无预案、无安监人员在场情况的非法生产行为，整治在吊装、动土、设备检修、临时用电、动火、盲板抽堵、受限空间和高处作业等八大作业票制度中的违章问题。

(5)消防领域：由公安、消防大队牵头组织，打击“三合一”、“多合一”场所违法生产经营行为，整治违规住人、消防设施缺失损坏、安全出口疏散通道堵塞封闭等问题。

(6)非煤矿山领域：由国土、安监、工商按各自职能分工，打击砖瓦企业无证开采行为，整治人员不培训、特种作业人员无证上岗问题。

2、打非治违的方式

采取企业自查，部门、乡镇街道检查的方式。在自查阶段，部门、乡镇将掌握的未取得证照或证照过期的立即告知企业，企业要认真自查自纠，凡存在重点打击整治的六类行为的，立即整改，并向有关部门、乡镇报告，自觉接受处理。在集中打击整治阶段，部门和乡镇要采取“四不两直”的方式，组织开展联合执法，对六类非法违法、违规违章行为，进行集中打击和整治。对已告知证照过期的企业进行逐一检查，仍在生产经营建设的，一律予以关闭取缔；对存在六类非法违规行为且未整改的，按照有关法律法规从严从重处理。

3、打非治违要求

这次打非治违“六打六治”专项行动不同于以往，六个领域的牵头部门、各乡镇(街道)、相关企业务必要高度重视，在年底前，如果严重非法违法行为反复发生以及发生严重影响事故的，必将受到更加严厉的惩处和责任追究。要按照“全覆盖、零容忍、严执法、重实效”的总体要求，严格落实停产整顿、关闭取缔、上限处罚和严厉追责的“四个一律”执法措施，集中打击、整治一批当前表现突出的非法违法、违规违章行为，促进全县安全生产形势持续稳定好转。

(1)实施重大非法违法行为备案督办制度。对实施关闭取缔、暂扣或吊销许可证、责令停产整顿(一律停电)、没收违法所得并按国家规定上限罚款等行政处罚，以及应追究刑事责任的严重非法违法行为进行备案，一案一档，跟踪督办。

(2)组织开展联合执法。专项行动期间，县政府每月至少开展2次联合执法行动。加强行政执法与刑事司法衔接，对涉及

刑事犯罪的安全生产非法违法行为一律移交司法机关，不能有案不移、以罚代刑。

(3) 进行专题曝光。县电视台要开展专题报道，选择典型案例公开曝光。畅通举报渠道，鼓励群众举报非法违法线索，落实举报奖励制度。

(4) 严格实施“黑名单”制度。将存在严重非法违法行为且不整改以及因非法违法行为导致事故的企业列入“黑名单”，及时向社会公告并通报相关部门，在项目审批、核准、备案、用地审批、融资、银行贷款等方面严格限制，并在各类考核中实行安全生产“一票否决”。

(5) 实行“一案双查”制度，严格责任追究。专项行动期间，同一企业1个月内发现2次严重非法违法行为的，一律予以关闭，并严肃追究企业主要负责人责任，同时要依法追究有关单位负责人责任。

(三) 立即组织开展粉尘作业安全检查。

要吸取江苏昆山爆炸事故教训，结合“六打六治”专项行动，由县经信局牵头，消防、安监、质监、粮食等部门配合，各乡镇(街道)具体负责本辖区检查，立即对涉及粉尘的相关企业特别是粮食、棉纺加工企业专项检查。要按照《粉尘防爆安全规程》等规定，全面进行排查，凡存在粉尘爆炸危险场所的，必须按照国家标准要求，配齐通风、除尘、防火防爆设备设施和灭火器材，并针对企业自身粉尘爆炸危险场所的特点，采取有效控制措施。要加强对从业人员消防安全和粉尘防爆教育培训，普及粉尘防爆知识和安全规程，提高安全防范和遇险逃生能力。对发现的各种违法违规行为，要依法督导整改，确保落实到位。

三、强化责任，确保各项活动取得实效

(一)强化部门监管责任。要严格落实“管行业必须管安全、管业务必须管安全、管生产必须管安全”的要求，全面落实行业主管部门的安全监管责任，坚决纠正行业安全监管缺位、错位或不到位的问题。检查中要严字当头、敢抓敢管、勇于负责，不可有丝毫懈怠、半点疏忽，对违反国家法规规程和违章指挥、违章操作等行为的，要予以严肃查处。

(二)落实乡镇属地责任。各乡镇(街道)要贯彻落实“党政同责、一岗双责、齐抓共管”的要求，按要求部署好工作，抓好安监中队建设。要定期分析安全生产形势，研究制定预防性工作措施，及时督导检查工作，实时解决重点难点问题，确保各项活动顺利开展。

(三)突出企业主体责任。企业主要负责人要严格落实安全生产法定职责，强化安全生产第一责任人责任。要加强企业安全生产教育培训，坚持普遍性、长期性、经常性原则，严格落实企业主要负责人、安全管理人员、特种作业人员持证培训，深化企业全员培训，增强安全意识和防范能力。技术和管理能力不足的小微高危企业要严格落实委托技术服务规定。要加强班组安全管理，配强班组长和安全员，提升现场安全管理水平。要进一步完善企业内部安全隐患排查制度，逐级落实厂级、车间、班组、岗位隐患排查治理责任和措施，并逐项搞好原因分析，落实重大隐患“五到位”措施，建立闭合式隐患自查自纠管理体系。

(四)强化督导检查。各有关单位要严格督导企业自查，严格审核企业自查自纠报告，核查企业人员培训情况，调度驻厂专家，对未认真开展“三项彻查”、“六打六治”和粉尘作业专项活动的企业，要依法进行严肃惩处。发生事故的，要严格按照“四不放过”的原则，对事故单位和责任人进行追责，绝不姑息迁就。

同志们，安全生产的责任重于泰山。面对经济社会发展的新形势新要求，我们一定要把标准再提高，工作再深化、措施

再创新，确保全县安全生产形势持续稳定好转。

企业人力资源工作交流会发言篇二

亲爱的同事们：

安全大过天，安全，对于个人和企业，都是一个严肃而又沉重的话题。更是一个老生常谈的话题，因为，它不仅仅关系到企业的可持续发展，而且，也和我们每个人的利益息息相关。虽然，它很沉重，但却离我们很近，就在点滴之处，细微之中。

人一生中最宝贵的是生命，它承载着人类的理想，承载着人类所有的感情。每当我们听到看到一个因为安全事故造成的生命的缺憾，我们不仅仅感慨生命是如此的脆弱，脆弱的来不及让你想象，生命于每个人就只有一次，弥足珍贵，安全就是我们保证、呵护生命的屏障。所以安全工作的落实需要我们全体职工的共同努力！

对于企业来说，简单不等于容易，小事不等于没事。尤其安全问题，往往小隐患会酿成大事故。把安全的弦绷紧，生产生活就会弹出悦耳的篇章。

花大力气做好小事，把小事作细就是我们每个人就应做的工作。在攀登的路上，使人疲惫的不是山路的陡峭，而是鞋里的一粒沙子。当你在施工现场，在起吊物下方设有监护人时；当你在检修现场，设有围栏或照明或悬挂警告标志时；当你在危险标志牌前想一想，自我保护意识强一点时。

如果当你把这些看似很小很细碎的事做好时，你就不会发出生命是如此的脆弱，转瞬即逝的感慨了。执着于细微处，安全就是生命质量的一根红线。

我们宁愿为安全憔悴，也不想不为事故落泪。抓安全，既不

想听哭声，也不想听骂声，只期望有更多的掌声和笑声。事故往往发生在瞬间，瞬间之后就是杯具。安全第一就是尊重生命。

只有分分秒秒的安全，才有年年月月的幸福。抓安全就像是幸福的家庭作业，认真谨慎再多一点，幸福指数就会更高一点，生活的质量和生命的质量都需要安全砝码，需要安全的红线维系。

安全工作任重而道远，我们务必充分认识到安全生产的重要性、长期性和艰巨性。我们要的是防范，是避免杯具的发生；而不是马后炮，不是杯具之后的职责追究！话说亡羊补牢为时不晚，可对于我们的安全，付出的有可能是我们健康的身体，甚至是鲜活的生命！这样的代价谁又承担得起？！

朋友们，安全不是别人要求，而是我生命的需要，请记住：我要安全，公司要安全，我们的家人要安全！

企业人力资源工作交流会发言篇三

同志们：

本次乡镇党委换届，是在“十二五”开局之年、加快建设和谐**镇的关键时期进行的，是全镇人民政治生活中的一件大事。做好这次换届工作，是为实施“十二五”规划提供坚强的思想、政治和组织保证的重要任务。刚才牛党委就我镇20xx年乡镇党委换届工作进行了安排部署，下面我就做好本次工作，强调几点意见：

一、要统一思想，提高认识。本次换届工作事关全镇发展大局，换届成否，直接关系到“十二五”规划的实施，为此大家要进一步提高认识，把党委换届工作摆上日程，抓实抓好，切实增强做好本次换届工作的使命感和责任感，各党支部书记和驻村指导员、全体机关干部要站在讲政治、顾大局的高

度，认真贯彻落实上级有关精神，以严谨的工作作风，确保换届工作圆满、有序、规范完成。

二、要规范程序，稳步推进。时值“十二五”开启之年，广大干部群众对建设社会主义新农村的期望高、愿望大，为当前的换届工作赋予了时代色彩，这就要求我们紧扣县委部署，按法律办事、按程序选举、按标准选人。要做好广泛深入动员，严格按照程序，把握关键环节，认真分析细节，保证不漏环节、不落进度、不出偏差，使换届工作有条不紊的开展，圆满完成各项工作任务。

三、要加强督导，保证稳定。乡镇党委是党在农村的基层组织，是发展农村经济，保证社会和谐的直接组织者和指挥者，是密切联系群众的桥梁和纽带，乡镇党委班子工作的好坏与成败，直接关系到全镇的社会稳定和健康发展。广大群众在本次换届选举中，既要把握机会正确行使自己的民主权利，又要严格依照法律和选举程序规定，保证换届工作顺利进行。各驻村指导员作为第一责任人，必须明确使命、肩负责任，加强对本村在乡镇党委换届中各项工作的指导和督查，确保各村和谐稳定，不出问题，凡因组织不力出现问题的村要严肃追究党支部书记和驻村指导员的責任。

四、要严明纪律，匡正风气。中央对营造风清气正的换届环境高度重视，为此我们必须以最坚决的态度，把保证风清气正摆在换届工作突出位置，从换届一开始就抓紧抓好、抓出成效。要坚决维护组织人事工作纪律的严肃性和权威性，把“五个不准”作为高压线，广大党员干部特别是各级领导干部严格遵守换届工作纪律，坚决抵制不正之风。要严格执行党政领导干部选拔任用工作责任追究制度，坚持原则，敢抓敢管，对换届中的违规违纪行为，坚决查处、决不姑息。对换届风气不好、查处不力的，要严肃追究责任人的责任，以铁的纪律保证换届工作圆满完成。

企业人力资源工作交流会发言篇四

亲爱的同事们：

珍爱生命，在生产中，人是第一要素。离开了人，就是长河源头干枯，就是大厦失去基础，一切都是漂渺虚无。生产不能进行，机器无法开动，发展无从谈起，建设搁浅。

纵使有现代尖端，计算机、机器人、航天飞机、纳米技术，那又于事何补？因为这些时代的宠儿，所以能超凡脱俗，也是由于人的创造，人的指挥，决非天上掉下或石缝里蹦出。

人的地位和作用，任何时候都不能低估，世界上只要有了人，物质财富就会从无到有，从小到大，生活从低级到高级，从贫穷到富有，就有辉煌灿烂，就有光彩夺目。

然而，要奋斗就会有牺牲，要拼搏就会有付出；开拓，少不了流汗流血；发展，难免不出现事故。对于事故的危险和歹毒，谁没体验，谁不清楚？但难免不是不可免，关键是注意安全，注意保护；唯有保护好自己，保护好他人，保护好战斗力，才能永葆安宁，永葆幸福，才可能凯歌高奏，才可能大展宏图。

因此，不论在什么岗位上，珍爱生命，善待生命都不该疏忽，时时刻刻都要牢记：“安全第一，预防为主！”八个小时内精力集中，八个小时全神贯注，就是八个小时之外，也不能麻痹大意，严格遵守操作规程和各种规章制度。耳听八方，眼观六路。明察上下左右，哪怕事故出如猛虎，我们看得见、捉得住、逃得出、战得胜，斗得过、治得服！

生命美好，前途锦绣。但大家知道，美好的生命，我们只有一次，我们特别关注、特别爱护，把现在拥有的分分秒秒，与事业紧紧熔铸；让人生的每个段落，活力常在，青春永驻！警钟长鸣于耳，善于自我保护，健康和美丽，伴随我们一路。

凭健康的思想打造两个文明；靠健康的体魄，踏平艰难险阻；我们就不会受意外的暗算，我们拒绝伤害之苦，我们就稳操胜券，平安一路，捷报一路。

企业人力资源工作交流会发言篇五

亲爱的同事们：

当你拥有它时，好像不觉得它有什么了不起；当你失去它时，才会真正觉得拥有它是多么地幸福。它便是我们万分关注的一个永恒的话题——安全。

安全不需要太多的理由，生命已足以使之永恒。我们不能因为产量而轻视安全，不能因为效益而忽视安全，更不能因为工作面、工作条件稍好一些就藐视安全。

安全意识的淡化，薄弱是导致事故发生的首要原因，每一次事故的发生，我们都后悔莫及，那么在事故发生之前，我们的隐患排除了吗？我们的防范措施到位了吗？千里之堤溃于蚁穴，早防早治才能确保安全。

而抓安全，就必须时刻如履薄冰，如临深渊。安全工作来不得半点马虎，只有提高警惕，居安思危，防患于未然，努力做到紧绷安全弦，才能确保企业的长治久安。

我们要尊重生命，就要敬畏规章，遵守规章是责任，是道义，是权力，更是义务。只有遵守规章才能保安全，这是安全生产的经验昭示。安全源于长期警惕，事故出于瞬间麻痹，思想上的松懈麻痹必然会导致安全隐患的存在和违章现象的发生，哪怕一次偶然现象的发生，哪怕一次偶然违章，就有可能一失足成千古恨。

没有了安全就丧失了和和美美的家庭，更没有企业的.可持续发展，依法遵章，所有的事故都可以避免，松懈麻痹，所有

的事故都可能发生，遵章二字，正是水之源，树之根，安全之本。

企业人力资源工作交流会发言篇六

总部领导对今年的经济形势是非常乐观，称之为“洼地反弹”，还有一个说法是“深蹲后的起跳”，疫情三年，经济正在有序的复苏，年初各级政府都迅速推出各项利好政策，*省政府在年初六就发布了2023年《关于推动经济运行率先整体好转的若干政策措施》的“一号文件”，目的就是为提振全社会的发展信心。结合到我们*公司，首先是*吨以下经营部要抓紧提升业绩，低于*吨的经营部一定要想办法提升到*吨以上，这个要求对我们来说是个难题，我们面临着限期完成的要求，因为*去年就从*家经营部合并为了*家，*从去年拖到了今年，压力是很大的，你们的压力肯定也是一样的。所以今年上半年必须要完成两项改革，否则下半年还是不达标的经营部会被撤掉，今年的这项改革的压力还是很重的。我们现在带队伍的压力越来越大，这次在年会上*书记给我们分享了他带队伍的三个方法，我今天也想和大家一起分享一下。

*书记讲的这个思想引领，是说我们是体制内的国有企业，要自觉接受党员干部的纪律约束，我们作为党员在经济领域为党工作，思想上一定要提升到党建引领的高度，作为一个共产党员怎样去要求自己，大家一定要清晰。企业的理念，是为社会做服务，我们是为社会工、农、业生产服务，满足他们润滑油的需求，承担着国防、科研等国家级重点项目的润滑油研发、供应任务。所谓思想引领，是要有企业文化做指引的，华东建立了“领先”、“落实”两个文化，*提出了“国人用国油，国油惠国人”的理念，通过这种理念、文化向大家宣贯，从而在思想引领整个队伍，给大家指明方向，也我们的底气所在。

日常工作都有规章制度去约束的，但是特殊的任务，特殊的

时期可能有特殊的命令，比如今年第一个任务就是要和地市石油公司签约，给大家*个工作日，你做好了，奖励你*块钱，其实这个本来就是应该做的工作，但是为啥要奖励和处罚呢？是因为这个工作太重要了！这个事情其他省公司去年已经做过了，我们是在补课。如果你*月份没签好，到了*月份就会影响石油公司的进货和一季度考核了，现在的考核是按季度考核承销量的，完成的才能拿到返利，石油公司一看一季度完不成了，*月份他就不干了，这就是个大事情了。所以我们综合办对这项工作的完成情况，有处罚有奖励。大多数同志克服了重重困难，为啥说是重重困难呢？因为对内打交道往往和对外打交道是一样难的，石油公司大多时候是甲方的角色，尽管事情是围绕他们在做。什么是命令？命令是在战争年代，叫你坚守到什么时候你就得坚守到什么时候，坚守到几点几分，就得到几点几分，这才是一个能打仗的队伍所必须有的执行力。

考核当然分为正激励和负激励，所以我们今年在考核这一块进行了调整，也是想激发员工的合力，增加我们地市一把手指挥力。我上次在南通对孙思为说：副经理的分配权完全交给你，你是这个地区的首长，公司只认你一个人，如果副经理或者高级客户经理，他的能力足够强，他的销量就会更多，贡献就会更大，他获得报酬自然就会更多，所以我们按照销量、按照贡献去进行的分配，也是基于公司领导的讲话精神的要求。

今天，借这个机会我想谈对面对困难的三点感悟：

我看有些工作难度确实很大，包括我们有时候下的一些任务，你蹦起来都是够不到的，但是蹦起来都够不到这也不是你完不成的理由，大家要有阳光心态。现在组织给你任务，不是让你来讨价还价的，无论是过去还是现在，战争年代还是和平年代，基本上这个任务，组织都是反复权衡后决定的。你跳起来够不着的时候，你不会搬把梯子吗？再说，现在还有无人机，总会有办法的，如果你是阳光心态，办法一定会比

困难多。确实有些任务很艰巨，但是我们“知困不惧困，知难不怕难”，这种心态就像徐俊峰，组织今年给他加*吨的任务，他没有任何抱怨，就接受下来，因为他这个人就是一种阳光心态。道德经上有一句话，“道生一，一生二，二生三，三生万物，万物负阴而抱阳”。这啥意思呢？说的是这世上所有的万事万物，只有阳光才能让它生长，不接受阳光就会成为阴暗、没落的东西。有的人你只要跟他说事，上来他就是否定的，就说不行。事实上他还没理解，对方话还没说完，他就说不行、不行，这就是一个否定的心态，一个消极的心态。而阳光心态的人，不管生活怎么样，工作怎么样，他首先的想法就是，我要想办法去克服，我要想办法去做好，尽管有时生活是一地鸡毛，但我能把这个鸡毛变成了鸡毛掸子，这就是生活的能力，这就是因为拥有阳光心态。我们面对工作、面对生活，不满意有十之八九，满意只十之一二，但如果你没有阳光心态，你就会经常困惑、会抵触，但是你拥有了阳光心态，自然就化解了，往往还能激发人的潜力。所以我想我们在座的诸位都要用一种阳光心态，对待工作、对待生活、对待任务，包括我们面临的困难。

*公司已从十年前的*多人*万吨的销量，发展到了现在*多人*万吨的销量，已从允许亏损到盈利几千万的新的发展阶段了，*必将成为全国第一大省、润滑油第一强省，如果没有在座的诸位勇挑重担，特别是像*这样年轻的*后，还有中坚力量的*后，我们*后面临的是要交班和培养交班的人。在新的发展阶段，在迈向*万吨的十四五目标的时候，我们当仁不让，特别是我们这些年轻的骨干经营部的经理们，肯定要克服各种困难，不到*吨的要成长为*吨；

不到*万吨的成长为*万吨；

不到*万吨的向*万吨冲刺，面对组织交给我们的任务，我们要有勇挑重担的能力和信心。其实我们每个人在年轻的时候都想成为干部、成为党员，这是我们的追求和目标，但是真正做了领导，入了党，你应该意识到你就不再属于你自己，你就是组织的人了，你就没有自我了，自我的那个部分会变的很小。所以在论语中有句话说“不患立，患所以立”，意

思就是我不怕我不成功，我不怕我不提干，我不怕我不入党，我怕的是我入了党、我提了干，当坐到领导这个岗位上时，却不能满足这个岗位对我的要求，那就是我对不起组织对我的信任了，这才是我真正感到害怕的事情。

我们在这个岗位上，要尽量用我们的平台去做事情，我发现我们的经营部经理有时候跟石油公司打交道，或者在外面办事，没有把这个角色的感觉转换出来，而是我觉得我是乙方我很弱，不是的，你是中国石化经营部的经理，代表着一方诸侯、代表着*、代表着*润滑油，而*润滑油是中国润滑油的第一品牌，是国内整个行业中的第一品牌。你不论到哪里，你都是第一品牌形象的宣传者和代言人，你如果表现的不那么自信，就代表着你这个品牌不够强大，所以角色要转换的。我本来是个内向的人，但是这个岗位要求我该讲的话我要讲，所以我的角色就必须转换。我们在开发市场的时候，走访客户的时候，尽管我们是乙方，但我们是平等的，无论跟任何人相处，至少都是平等的，所以在这一点上来说，我们要做好角色的转换。现在做全品类营销，责任反而变得更大了，这要求我们守土有责，龙治九水，你就要有龙治九水的本领，所以说责任反而更大了，但是我们也会有相应的收益，因为给我们的任务是不变的，市场孵化出来的量都是我们的。

*中电这个客户怎么拿下的，我也给大家说说，为啥几年都没拿下，现在拿下了。我在*见到*，他对我说，好不容易谈了一个大客户，现在是开不了，也供不了，我说，我来帮你试试看，这一试，就拿下了，其实是我们是想要借助石油公司的地方影响力拿下这个客户，但你求人要以帮人的姿态去说服他，以帮人的方式去求人。跟石油打交道，我从来都是说，我要帮助你，跟客户打交道，是我要帮助你解决你的痛点，但实际上是我求他，他是甲方、我是乙方，利益分配上肯定是要少一点的。我20*年*月来的*的时候，才认识的封处，大家谈了*次，我说我来帮你做非油，*月就下发了联合作战的文件。

我们要提升自我，处理问题要会借力、要会借势、要会艺术性的加以处理。历史上刘备是成功人士，但他只是卖草席的出身，后来能够与曹操、孙权形成三足鼎立的局面，建立蜀汉政权，很大的原因就是刘备这个人会借力，他就是用帮人的办法去求人。他混的很惨的时候，带着老婆孩子手里只有一万多老弱部下，赶到徐州增援徐州牧、陶谦抵挡曹操三十万人的进攻，张飞问他，我们实力相差这么大，怎么能打胜？他说，我们是正义之师，我是中山庆王之后，按辈分是刘皇叔，比皇帝还高了一辈，其实刘备他在这个时候是非常迫切的需要找到自己的落脚点的。很快他就遇到了曹操的先头部队，一万多人很快就被打的只剩下几百人了，陶谦在城墙上看到这一幕非常感动，刘备连老婆孩子都丢了，赶紧开了城门迎接刘备，再后来，一是因为真的被刘备感动到了，二也是怕曹操再来进攻，就把徐州让给了刘备。曹操打了2年都没拿下的徐州，刘备以帮的名义很快就得到了徐州。同样的荆州也是这样，荆州刘表还是刘备的本家，他跑到荆州去帮他，结果后来荆州也归了刘备了。刘备在白帝城托孤的时候对诸葛亮哭着说：“你的才能是曹丕的十倍，必能安定国家，最终成就大事，如刘禅可以辅佐就辅佐他，不能成材的话，你就自己称帝吧！”这话讲的，其实是他想要诸葛亮帮助刘禅，当时还有李严在，所以诸葛亮立即就说“臣敢竭股肱之力，效忠贞之节，继之以死！”。

用帮人的方法，而不能用求于人这种态度，现在都是互利的，特别长城润滑油，都是供需之间的关系，不可能都是他帮助我们，不是这个概念，肯定是互惠互利的，所以我们帮助客户解决一些问题，解决他的痛点，往往是基于这个角度，包括我们跟石油合作也是一样的，我们是帮助他们完成任务。比如*、*接下来就会很好，为啥呢？因为*的润滑油能做到三千、四千万，沃得也能做这么多，加起来就是上亿了，成为*非油最主要支撑，他怎么能不依赖润滑油？所以下一步，我们把*大客户开发渠道一打开，多了一个渠道，南通你能做的通过经销商去做，不能做的，要借力石油公司，这些要说给南通非油听，你们南通不仅是变压器油，还有其他的一些

品种，*非油再宣传一下，在其他的地市都会形成影响力，非油的润滑油就真正的做实了，我们也借势把润滑油销量做大了。

为期两天的工作会即将结束，新的目标已确定，新的任务已在肩，让我们心中有爱、眼中有火、手中有剑，勇于担当，奋发有为，发挥每个人的无穷的潜力，做最强的自己，做全国最强的省，实现自我的提升和完善，祝大家所求遂愿，身体健康，工作顺利！

企业人力资源工作交流会发言篇七

亲爱的同事们：

今年以来，集团内外接连发生多起重大安全事故，造成员工生命、企业财产损失，安全生产形势异常严峻。在今年二季度安委会上，总经理要求公司上下要注重安全形势分析，加强隐患排查治理，努力做到警钟长鸣，安全发展。

今年是全国第五个“安全生产年”，6月份是全国第12个“安全生产月”。当前公司正处在扩销增量，稳价保效的关键时期，各单位、各部门都将抓销售、保效益、赶进度作为压倒一切的重点工作。

面对季节更换，各类事故高发多发这一形势，我们要把安全生产放在更为突出的位置，做好预防工作，为扩销增量，冲刺双过半营造安全发展氛围。

居安思危，树立安全发展理念。“安全第一，预防为主”是公司安全发展方针。我们从事的水上危险品经营业务，安全必须放在更加突出的位置去重视，全面抓好预防工作，才能避免事故的发生。在当前扩销增量关键时期，基层单位、职能部门都要居安思危，未雨绸缪，狠抓落实，营造安全发展

环境。

“打非治违”，杜绝违章作业现象。公司当前正深入开展“打非治违”专项行动，必须做到全员参与，把“打非治违”专项行动与当前抓销售，促生产紧密结合起来。盯紧盯死隐患，坚决整改，绝不手软，绝不“变通”，以达到预防事故，安全生产的目的。

落实责任，推进企业安全发展。安全工作必须按照公司要求，落实好责任制，实施分级负责，齐抓共管，确保安全生产工作力度大，问责原则强。要结合实际，创新管理，变抓结果为抓过程，抓事后为抓预防，抓粗放为抓精细，以管理上的严、细、实，为安全发展提供有力保障。

“从我做起”，筑牢安全防线。一个焊花能引爆一艘巨轮，一根烟头可以毁掉一座大厦。残酷的事故让我们警醒，安全生产人人有责，安全防线需从细微之处构筑，需要“从我做起”，从点滴做起。

首先是思想上重视，时刻绷紧安全这根弦；第二是学习上用功，要学科学知识、学岗位技能；第三是在行动上落实，苦练技术业务，执行安全制度，遵守操作规程，以自身安全保众人安全幸福，以岗位安全保公司安全发展。

企业人力资源工作交流会发言篇八

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

光阴似箭，转眼间我们告别了2021年，迎来了机遇与挑战并存的2022年。2021年是x公司改革转型的起步之年，虽然面临货源市场低迷、环保整治日趋严格、港际竞争不断加剧等诸多困难，但在集团领导的正确领导下，在集团部门和兄弟单位的关心帮助下，经过全体员工的共同努力，最终实现了各项工作的平稳推进。在此我仅代表公司向关心公司工作的集

团领导、相关部门和兄弟单位表示衷心的感谢！展望2022，困难与机会同在，我们要把握好重要战略机遇期，在集团党委的正确领导下，紧紧围绕“深化改革、精细管理、增量稳收、融合高效”的工作方针，自当前隐藏内容免费查看加压力，锐意进取，确保全年经营目标顺利实现。

一、保持积极心态，树立必胜信心，实现化困为机

2021年宏观经济困难未有减弱之势，港际竞争更加惨烈，生产任务艰巨、人员设备老化、劳力场地不足等矛盾依然存在。公司发展面临着改革机遇和多重危机并存的复杂局面，在此形势下，是悲观失望，束手无策？还是满怀信心，积极应对？不同的心态决定着不一样的结果。我们深知“困难不同情弱者，市场不相信眼泪。”唯有保持积极心态，树立必胜信心，将困难当做“试金石”，化压力为动力，积极应对，才能化困为机，破解难题！

二、持续深化改革，破解发展瓶颈

2022年是x公司深化改革举措、突破发展瓶颈的关键一年，公司将继续深化对“改革转型、提质增效”的认识和把握，蹄疾步稳写好“融合、发展、超越”这一新命题。我们将坚持量效并举的工作思路，以提高经营质量为中心，主动适应市场竞争要求，持续革新管理机制，推进资源深度整合，拓宽降本创收渠道，力推薪酬体系和用工制度改革，提升发展质效，走一条创新发展、稳健发展、高质发展之路。通过改革把公司打造成发展活力和创新活力明显增强，经济效益稳步增加，综合竞争力不断提升的现代企业。

三、强化市场开发力度，拓宽上量增效空间

市场是公司生存发展的命脉，失去了市场，公司将是“无源之水、无本之木”。2021年公司在主体货源开发上取得了同比增长x%的不俗业绩，2022年生产任务更加艰巨。我们将创

新开发机制，强化市场开发力度，围绕一个中心、发挥两个作用、实现三个突破。即围绕“上量增效为中心”、发挥“大宗散货上量、高费率货种增效”两个作用、实现“滚装班轮航线新增一条、汽车出口同比再增x%散改集下水集装箱业务开展”三个突破。为此我们将进一步拓展海河联运、海铁联运、江海联运等增量渠道，做强做优精品班轮航线。进一步加快市场营销信息化建设，拓宽信息渠道，深化网格化开发战略，分片区精耕细作，实现精准开发。强化市场营销中心建设，建立更加符合市场行情和业务特点的考核激励机制，探索“下不保底、上不封顶、底薪加提成”的考核激励机制。实行货源开发“项目经理制”，加大对开发新客户、新货源、高费率货种的奖励力度，充分调动市场开发人员积极性。继续实施品牌战略，以客户为中心，打造质量管理团队，提高服务标准，重点完善主体货源、高费率货源、重点客户服务体系，务求建立高效便捷、独具特色的“一站式”服务模式，发挥品牌效应，提升服务优势，以质立足，以优取胜，增强竞争实力，确保完成年度生产任务。

四、贯彻安全发展理念，提高安全管控水平

安全生产是一切工作的基石，2022年我们将按照集团“基础再强化、责任再落实、素质再提升”的工作要求，坚守红线意识、底线思维，深入贯彻集团领导“两个不放过，两个不为过，两个就是过”重要思想，将落实安全生产主体责任作为提升安全管控水平的重要抓手，以安全生产标准化、科队安全建设和安全合格班组创建为载体，实现全公司、全员工、全过程覆盖，筑牢安全管理基石。通过安全载体活动，不断加强安全宣传教育和舆论引导，贯彻落实安全生产规章制度，推动全体员工从“要我安全”向“我要安全”的根本性转变，培养既能“自保”，又能“互保”的主动安全型员工，营造群策群力、齐抓共管的良好局面。做好“四薄弱环节”管控，盯紧关键点、薄弱点，抓好生产各环节安全管理，抓责任、夯基础、堵漏洞，防患于未然。同时将贯彻落实省市、集团关于港区生态环境治理的要求，增强环保意识，打造低碳、

绿色、环保型港口。

尊敬的各位领导，各位同事，充满新变革、新挑战、新机遇的2022已经向我们走来，负重前行的x公司现在正处在“船到中流浪更急、人到半山路更陡”的关键时刻，“逆水行舟、不进则退”，只有咬紧牙关，迎难而上，才能化危为机。我们坚信，有集团领导的坚强领导，有职能部门的鼎力支持，我们一定能够克服前进中的各种困难，完成全年各项经营目标！

最后，祝集团事业蒸蒸日上，祝各位领导、各位同事身体健康、万事如意！

谢谢大家！

企业人力资源工作交流会发言篇九

在全省系统加油站检查与督察情况通报视频会议上的讲话

同志们：

在刚才的大会上，本网，!加油站管理处通报了开展活动最后阶段抽查的情况，贾总对整个活动进行了全面的总结。听了刚才的通报和总结，我感到此次开展的“查找摆、纠防严”活动是非常必要和十分及时的。如果我们不把加油站的管理提到我们各级干部重要的议事日程上来抓；不把加油站的日常管理作为我们销售企业的重点工作来抓；不把加油站的管理作为我们企业生存与发展的基础工作来抓；那么我们会失去市场、失去客户、最终失去效益；也会有更多的经营风险再次发生；也会有损于中石油和龙江公司的企业形象。我们应当提到这样一个高度来认识。所以，强化加油站的管理，应该说是我们当前以至今后很长一段时间的十分重要的任务。建立加油站的长效管理机制，也是我们当前的一个十分紧迫的任务。我们必须下定决心，把它抓实、抓好、抓出成效。

听了刚才抽查情况的通报，我感到很高兴，各级领导高度重视，发动各级干部和员工，围绕六个字来开展自查自改活动，全系统一共查摆出各类问题1383项，我们各地市分公司有68名市公司领导 and 406名的专职干部参加了此次活动，19个分公司一共整改自查的问题1155项，整改率达到了83.5，应该说我们的自查自纠活动是卓有成效的，值得表扬。但是，我们在看到成绩的同时，通过刚才的情况通报，我也感到心情很沉重，刚才的通报不知大家听了没有，分析了这些数据没有。我们自查后经整改，当省公司去查的时候，剩下问题应该是228项。但事实上的结果呢？省公司一共抽查了396座加油站，不到全省1300座加油站的三分之一，结果又查出问题1432项。在自查和自改的基础上，又查出问题1432项，而且是在不到三分之一的加油站当中查出来的，超过了各公司自查1300座加油站的问题的总和。把两组数据对比分析，就看出了我们的问题，所以，请我们今天到会的每名领导和我们的加油站经理们，大家都认真地想一想，我们为什么会出现这样的结果。为时两个月的活动，大家都这么重视，翻箱倒柜地查找摆，下大力气地进行整改，结果还有这么多的问题存在，那么回过头来就要问了，我们是如何管理的？我们整改的成效都是怎么体现的？都体现在什么地方了？我们整改的业绩、整改的效果到底怎么体现的？我讲这个话也绝对不是无根之谈，在省公司抽查完了以后，我到七台河、鹤岗、伊春进行调研的时候，仍然发现我们管理方面的问题随处可见。举一个最小的例子，我们仍然有的加油站储罐的卸油孔敞口就那么开着，里边不上锁，外边也不盖盖儿，就更谈不上上锁了，我想这在操作规程上是有明确规定的，卸完油以后，卸油孔必须上锁，外面没盖，里边是几个孔就应该几把锁锁上，如果简单一点，外面有盖，里边不锁，至少外边应该上锁。就这个最基本的最简单的问题，从我去年11月份下去调研，一直到现在整整半年过去了，这些问题还是在我们的加油站普遍存在着。而且这一次又是在我们为两个月的自查自改以后、在省公司抽查和督促整改以后还仍然存在，这就不能不说我们的管理思想有问题，我们领导的重视程度有问题。这些问题的存在，它说明了我们的各级干部和我们

的加油站经理们对存在的问题熟视无睹，麻木不仁，缺乏管理的意识，或者说不懂得如何管理，更不去从严管理。很简单的事情，长达半年的时间都做不到。这是很肤浅的问题，不是什么深层次的问题。刚才贾总讲了，很多深层次的问题，可能我们检查的过程中还没有涉及到。规范管理应该说是我们加油站的重点和永恒的主题。什么叫规范？规范就是要有制度，规范就是要有规程，规范就是要有明确的操作程序，那么规范就只能有规定动作，我体会这就叫规范。什么叫管理？首先我们头脑当中要有管理的意识，要有管理的理念，管理就是执行力，管理就体现在我们的效果上。我在3月24日的会议上就讲过，管理工作要长抓不懈，管理工作要反复抓，抓反复，越重复发生的问题，我们越是要不厌其烦地去抓整改，抓落实。两个月来的工作是有成效的，但是也应该看到我们管理方面的问题仍然还是很多的，需要我们在今后的工作中长抓不懈，切切实实在我们各级干部，尤其是我们的加油站经理们的头脑当中要树立管理的理念。一个加油站就那么一小块面积，就那么几台加油机，就那么几个储罐，就那么一点加油必备的设施，每天只要一到站上，用十分钟的时间巡视一遍，按规定的动作和规程，去检查，去落实，一切问题都可以得到解决。关键是我们有没有管理的意识，关键是我们眼睛里边能不能看到问题，最主要的是我们思想当中有没有管理这个理念，这是一个最重要的问题。作为一个站经理，一天有十分钟就够了，每天上班的时候有十分钟检查一遍，然后再给你的每名员工把责任区进行划分，每名员工用两分钟的时间走一遍，我说就够了。可是就这点起码的时间，你能在站上呆十个小时，就

挤不出来？就发现不了问题？就解决不了问题？说到底还是思想认识问题。所以说通过这两次会议，我们对全省系统的加油站规范管理工作，一定要起到一个积极的推动作用，起到一个我们通过查找问题以后，能够举一反三，建立加油站管理工作长效机制的促进作用，起到一个真正打造黄金终端、开创加油站管理工作新局面的造势作用。通过这次活动和两次会议，应该起到这三个方面的作用，从而引起大家足够的

重视，把这项工作做好。希望大家把我们平时的口号、平时提出的工作要求、平时制定的工作措施真正变成我们实际的行动，力争再用半年的时间把我们的加油站打造成真正的黄金终端。刚才贾总讲了，每个季度要进行检查，很好，年底前省公司将再次组织对每个分公司抽查一定比例的加油站，再次进行综合评价，作为我们对地市公司业绩评价的重要组成部分。并且要对每一个加油站检查的情况进行全省网上公示，从而进一步促进我们加油站管理工作上水平。希望大家都能够树立争第一，树立敢为人先的思想，把我们加油站的管理工作切实做好，抓出更大的成效。本网，！或者说，今年就是我们加油站管理的基础工作年，从两个月前开始，用八九个月的时间，把我们加油站管理的基础工作抓实抓好，抓出成效，真正把我们的加油站打造成名副其实的黄金终端。

最后，关于加油站的管理，我认为当前有这样几个应该急需解决的主要问题，希望能引起我们地市分公司领导的高度重视。

第一个问题，加油站管理科和我们各地市分公司督察人员的配备和专用车辆的配置问题。这是大家提出来的比较关心的问题，最近齐齐哈尔分公司也打了报告，要求为督察人员配备专车。我认为加管科的管理人员和督察人员的配备必须精干高效，要选择责任心强、懂业务、敢管理、心术正的同志来从事加油站管理工作，只有选好人，才能干好工作，也才能出工作成果。大家要始终牢记，我们销售行业所有的工作都是围绕销售，都是为了多卖油，卖好油，那么要想多卖油，卖好油，我们直接的载体就是加油站，也可以说加油站就是我们的生命线，如果我们不把工作的重点放在加油站的管理上，那我们销售行业还有什么事可干的？所以从现在开始，加油站管理应该是我们全省系统工作的重中之重。网络建设也是为了加油站，建好了加油站我们不把它管理好，我们加油站管理、我们销售企业还有什么事情可做的？同样，加油站管理的人员和加油站必备的设备，我们就应该把它重视起来。所以，督察人员必须配备专车，只有配备了专车才能满

足工作的需要。至于专车怎么配置，要拿出一个配置的意见，要在富余车辆合理调配的情况下，该新配的我们就要新配，这是第一点。

第二个问题，关于非油小商品的统一营销问题。希望各级领导给予高度重视，省公司的意见，除个别的边远站以外，所有加油站的便利店，必须实行非油小商品的统一采购，统一配送，统一定价，统一核算，统一管理。这项工作我们走得稍微超前一点，现在股份公司和板块公司已经非常重视，专门下发了小商品采购、核算、财务管理的规范性文件，马上就要在广州的培训中心开办非油小商品营销的专职人员培训班，给了我们省公司5个名额。我与晓鸣同志讲，再争取一下，力争每个分公司都能去一名同志学习非油小商品营销，别人是怎么搞的，我们应该怎么做。各个单位在非油小商品问题上必须停止自购自销行为，加管处要把这一个基本的要求作为加油站管理督察的内容之一进行督察，同时要及时通报督察的情况。关于这一点，宪龙同志专门召开了视频会，对非油小商品的营销进行了统一的部署，省公司在板块公司文件下来之前，先行下发了一个暂行规定。应该说我们的起步还是好的，物资公司在不熟悉此项业务的情况下，在没有新增加业务人员的情况下，克服了很多的困难，把这项工作开展起来了。现在通过对一些运行比较好的单位了解，大家感到很高兴。一是从正规的生产厂家进的产品有质量保证，二是商品直接面向厂家集中采购，价格还是比较低的，摆在货架上也拿得出手。比如哈尔滨个别的加油站，换成统一配送的商品以后，营业额明显增加。当然也还存在一些问题，比如品种还比较少，还不能完全满足各种顾客群的需求，这些都需要我们改进。但在运作的过程当中，有些单位还是运作的非常不好。在这次调研中，走一个站我们就了解一下小商品的情况，至少在这次调研过程当中走过的加油站还有一半以上的加油站还是在进行自购自销，分公司还是采取一种分散型的管理，由加油站自行采购，自行销售，没有纳入我们的工作计划去进行安排和部署。希望大家一定要统一认识，我们只有把这块蛋糕做大做强，实行规模经营、规模采购，我

们的价格才能下来，我们的优势才能显现出来，搞好了就是我们的一个新的经济增长点。所以希望我们的各级领导要引起高度的重视，要不折不扣地按照省公司的统一部署把这项工作做好。同时这次检查过程当中也提出一些建议，小商品经营能否像超市那样实行打印机管理，这个意见很好，一部打印机花不了几个钱，下来请财务处进行落实。

第三个问题，关于建立加油站管理的长效机制问题。什么是长效机制？如何建立长效机制？这个事现在就我个人来讲，我的认识也不够，我也拿不出来一套完整的想法，所以希望大家能够认真地思考，并且能够创造好的经验。这作为一个倡议。初步设想，有哪些机制可以作为加油站管理的长效机制来运行，有一些还不够成熟的意见，今天提出来供大家讨论。比如领导干部包站点的责任机制，能进能出能上能下的用人机制，员工培训与业绩考核的激励机制，规范操作巡回检查的岗位职责机制，诚信第一保质保量的营销机制，客户第一优质服务的商誉机制，等等，能不能构成加油站管理的长效机制？这些需要我们大家认真的思考，也希望大家能有更好的主意，能够创造更好的管理办法，能够创造出好的经验。希望大家大胆地实践不断地创新，趟出一条新的路子来。

第四个问题，关于建立加油站成本核算机制问题。应当说，企业的宗旨是利润最大化。我们上市企业的责任，就是要给予股东最大的回报，这是我们上市公司的首要职责。我们作为一个销售行业，我们的利润的载体是加油站，我们最基本的核算单元也是我们的加油站，加油站经营的好与坏直接关系到企业的生存与发展，我们从现在开始，要进行最基本的生产单元的核算，就成品油销售行业来讲，有三个最基本的生产单元：一是加油站，二是油库，三是运油车辆。这是我们最基本的三个生产单元，姑且称作“三单核算”。这是引入销售行业成本核算方面一个新的理念，如果把这三个基本生产单元的核算搞清楚了，那么我们的经营和管理工作，尤其我们的财务管理工作，就可以上一个新的台阶。这里面要核算什么呢？要核算我们每台车、每座站、每座库的吨油现

金成本是多少，每个单元提取的折旧也就是固定费用是多少，每个单元的毛利是多少、纯利是多少，上级的管理费或者说财务费用是多少，每个单元盈亏的平衡点是多少。如果能够把这些数据核算清楚，就可以评估我们哪一些分公司，哪一个经营部，哪一座油库，哪一座加油站，到底是赚钱、赔钱或是保本，从而为我们今后的工作指明方向。把赚钱的站尽力做大做强做出规模，对处于盈亏平衡点的站积极扶持使之进入赚钱的行列，对亏损的站进行充分论证，如果采取各种补救措施运行下去仍然赔钱就应关掉，不再去追求数量，我们要的是质量。这项工作要作为我们半年经济运行分析会的重要内容，各个地市分公司要重点地汇报，你这个分公司一共有100座加油站，那么通过进行单站核算以后，赚钱的有50个，不赔不赚的有30个，赔钱的有20个，那么你就重点分析赔钱的20个站是怎么赔的，下一步的补救措施是什么，如果补救措施都做了，再运行一段时间，仍然是赔钱的，那我们该关就应关掉。作为流通行业，赔钱的买卖我们是不能做的。这是我们今后经营工作的一个重点。从省公司来讲，在下次进行经济分析的时候，日常管理方面、营销方面的数据就不要再进行分析了，分析几个主要的因素就可以了。省公司的分析就要分析全省19个分公司赚钱的公司是哪些，赔钱的公司是哪些。对赔钱的公司应该怎么办？国际通行作法要么裁员，要么处置资产，要么兼并，要么重组。既然我们是国有企业，国家大包大揽，现在油田也是这样子，不管是赔钱的赚钱的，都在运行。我们赔钱的也在运行，我估计我们现在19个分公司里边大兴安岭肯定是赔钱的，所以这作为营销经营方面的一个理念，从现在开始要引起我们的重视。希望我们在座的加油站经理们回去都好好地算一算，你这个加油站的吨油现金成本是多少，问一问你们分公司的经理，公司整个管理费用分摊给你多少，财务费用分摊给你多少，分摊到每一吨油是多少，那么你自己就可以算出来你这个加油站是赔钱还是赚钱的。你如果是赚钱的，你就告诉你的员工，你们每天为分公司创造多少效益，以此激励我们的员工；如果是赔钱的，你就告诉你的每一个加油员，你们这个加油站是每加一吨油，为公司赔出去多少钱，下一步应该怎样降低成本，怎样降低

费用，来保证加油站能够生存和发展。希望这一点能够引起我们各级领导的高度重视。关于单站的核算都核算一些什么内容，怎么去进行核算，希望我们的财务处能够拿出一个指导性的意见，或者叫单站成本核算的管理办法，或者叫实施细则（暂行），不一定很全面，我觉得应该没什么问题。希望大家也能够创造性地工作，真正把我们这支队伍尤其是我们的干部队伍建设成一个懂经营、懂管理、善经营、善管理的队伍。

谢谢大家。

挤不出来？就发现不了问题？就解决不了问题？说到底还是思想认识问题。所以说通过这两次会议，我们对全省系统的加油站规范管理工作，一定要起到一个积极的推动作用，起到一个我们通过查找问题以后，能够举一反三，建立加油站管理工作长效机制的促进作用，起到一个真正打造黄金终端、开创加油站管理工作新局面的造势作用。通过这次活动和两次会议，应该起到这三个方面的作用，从而引起大家足够的重视，把这项工作做好。希望大家把我们平时的口号、平时提出的工作要求、平时制定的工作措施真正变成我们实际的行动，力争再用半年的时间把我们的加油站打造成真正的黄金终端。刚才贾总讲了，每个季度要进行检查，很好，年底前省公司将再次组织对每个分公司抽查一定比例的加油站，再次进行综合评价，作为我们对地市公司业绩评价的重要组成部分。并且要对每一个加油站检查的情况进行全省网上公示，从而进一步促进我们加油站管理工作上水平。希望大家都能够树立争第一，树立敢为人先的思想，把我们加油站的管理工作切实做好，抓出更大的成效。本网，！或者说，今年就是我们加油站管理的基础工作年，从两个月前开始，用八九个月的时间，把我们加油站管理的基础工作抓实抓好，抓出成效，真正把我们的加油站打造成名副其实的黄金终端。

最后，关于加油站的管理，我认为当前有这样几个应该急需解决的主要问题，希望能引起我们地市分公司领导的高度重视

视。

第一个问题，加油站管理科和我们各地市分公司督察人员的配备和专用车辆的配置问题。这是大家提出来的比较关心的问题，最近齐齐哈尔分公司也打了报告，要求为督察人员配备专车。我认为加管科的管理人员和督察人员的配备必须精干高效，要选择责任心强、懂业务、敢管理、心术正的同志来从事加油站管理工作，只有选好人，才能干好工作，也才能出工作成果。大家要始终牢记，我们销售行业所有的工作都是围绕销售，都是为了多卖油，卖好油，那么要想多卖油，卖好油，我们直接的载体就是加油站，也可以说加油站就是我们的生命线，如果我们不把工作的重点放在加油站的管理上，那我们销售行业还有什么事可干的？所以从现在开始，加油站管理应该是我们全省系统工作的重中之重。网络建设也是为了加油站，建好了加油站我们不把它管理好，我们加油站管理、我们销售企业还有什么事情可做的？同样，加油站管理的人员和加油站必备的设备，我们就应该把它重视起来。所以，督察人员必须配备专车，只有配备了专车才能满足工作的需要。至于专车怎么配置，要拿出一个配置的意见，要在富余车辆合理调配的情况下，该新配的要新配，这是第一点。

第二个问题，关于非油小商品的统一营销问题。希望各级领导给予高度重视，省公司的意见，除个别的边远站以外，所有加油站的便利店，必须实行非油小商品的统一采购，统一配送，统一定价，统一核算，统一管理。这项工作我们走得稍微超前一点，现在股份公司和板块公司已经非常重视，专门下发了小商品采购、核算、财务管理的规范性文件，马上就要在广州的培训中心开办非油小商品营销的专职人员培训班，给了我们省公司5个名额。我与晓鸣同志讲，再争取一下，力争每个分公司都能去一名同志学习非油小商品营销，别人是怎么搞的，我们应该怎么做。各个单位在非油小商品问题上必须停止自购自销行为，加管处要把这一个基本的要求作为加油站管理督察的内容之一进行督察，同时要及时通报督

察的情况。关于这一点，宪龙同志专门召开了视频会，对非油小商品的营销进行了统一的部署，省公司在板块公司文件下来之前，先行下发了一个暂行规定。应该说我们的起步还是好的，物资公司在不熟悉此项业务的情况下，在没有新增加业务人员的情况下，克服了很多的困难，把这项工作开展起来了。现在通过对一些运行比较好的单位了解，大家感到很高兴。一是从正规的生产厂家进的产品有质量保证，二是商品直接面向厂家集中采购，价格还是比较低的，摆在货架上也拿得出手。比如哈尔滨个别的加油站，换成统一配送的商品以后，营业额明显增加。当然也还存在一些问题，比如品种还比较少，还不能完全满足各种顾客群的需求，这些都需要我们改进。但在运作的过程当中，有些单位还是运作的非常不好。在这次调研中，走一个站我们就了解一下小商品的情况，至少在这次调研过程当中走过的加油站还有一半以上的加油站还是在进行自购自销，分公司还是采取一种分散型的管理，由加油站自行采购，自行销售，没有纳入我们的工作计划去进行安排和部署。希望大家一定要统一认识，我们只有把这块蛋糕做大做强，实行规模经营、规模采购，我们的价格才能下来，我们的优势才能显现出来，搞好了就是我们的一个新的经济增长点。所以希望我们的各级领导要引起高度的重视，要不折不扣地按照省公司的统一部署把这项工作做好。同时这次检查过程当中也提出一些建议，小商品经营能否像超市那样实行打印机管理，这个意见很好，一部打印机花不了几个钱，下来请财务处进行落实。

第三个问题，关于建立加油站管理的长效机制问题。什么是长效机制？如何建立长效机制？这个事现在就我个人来讲，我的认识也不够，我也拿不出来一套完整的想法，所以大家能够认真地思考，并且能够创造好的经验。这作为一个倡议。初步设想，有哪些机制可以作为加油站管理的长效机制来运行，有一些还不够成熟的意见，今天提出来供大家讨论。比如领导干部包站点的责任机制，能进能出能上能下的用人机制，员工培训与业绩考核的激励机制，规范操作巡回检查的岗位职责机制，诚信第一保质保量的营销机制，客户

第一优质服务的商誉机制，等等，能不能构成加油站管理的长效机制？这些需要我们大家认真的思考，也希望大家能有更好的主意，能够创造更好的管理办法，能够创造出好的经验。希望大家大胆地实践不断地创新，趟出一条新的路子来。

第四个问题，关于建立加油站成本核算机制问题。应当说，企业的宗旨是利润最大化。我们上市企业的责任，就是要给予股东最大的回报，这是我们上市公司的首要职责。我们作为一个销售行业，我们的利润的载体是加油站，我们最基本的核算单元也是我们的加油站，加油站经营的好与坏直接关系到企业的生存与发展，我们从现在开始，要进行最基本的生产单元的核算，就成品油销售行业来讲，有三个最基本的生产单元：一是加油站，二是油库，三是运油车辆。这是我们最基本的三个生产单元，姑且称作“三单核算”。这是引入销售行业成本核算方面一个新的理念，如果把这三个基本生产单元的核算搞清楚了，那么我们的经营和管理工作，尤其我们的财务管理工作，就可以上一个新的台阶。这里面要核算什么呢？要核算我们每台车、每座站、每座库的吨油现金成本是多少，每个单元提取的折旧也就是固定费用是多少，每个单元的毛利是多少、纯利是多少，上级的管理费或者说财务费用是多少，每个单元盈亏的平衡点是多少。如果能够把这些数据核算清楚，就可以评估我们哪一些分公司，哪一个经营部，哪一座油库，哪一座加油站，到底是赚钱、赔钱或是保本，从而为我们今后的工作指明方向。把赚钱的站尽力做大做强做出规模，对处于盈亏平衡点的站积极扶持使之进入赚钱的行列，对亏损的站进行充分论证，如果采取各种补救措施运行下去仍然赔钱就应关掉，不再去追求数量，我们要的是质量。这项工作要作为我们半年经济运行分析会的重要内容，各个地市分公司要重点地汇报，你这个分公司一共有100座加油站，那么通过进行单站核算以后，赚钱的有50个，不赔不赚的有30个，赔钱的有20个，那么你就重点分析赔钱的20个站是怎么赔的，下一步的补救措施是什么，如果补救措施都做了，再运行一段时间，仍然是赔钱的，那我们该关就应关掉。作为流通行业，赔钱的买卖我们是不能做的。

这是我们今后经营工作的一个重点。从省公司来讲，在下次进行经济分析的时候，日常管理方面、营销方面的数据就不要再去分析了，分析几个主要的因素就可以了。省公司的分析就要分析全省19个分公司赚钱的公司是哪些，赔钱的公司是哪些。对赔钱的公司应该怎么办？国际通行作法要么裁员，要么处置资产，要么兼并，要么重组。既然我们是国有企业，国家大包大揽，现在油田也是这样子，不管是赔钱的赚钱的，都在运行。我们赔钱的也在运行，我估计我们现在19个分公司里边大兴安岭肯定是赔钱的，所以这作为营销经营方面的一个理念，从现在开始要引起我们的重视。希望我们在座的加油站经理们回去都好好地算一算，你这个加油站的吨油现金成本是多少，问一问你们分公司的经理，公司整个管理费用分摊给你多少，财务费用分摊给你多少，分摊到每一吨油是多少，那么你自己就可以算出来你这个加油站是赔钱还是赚钱的。你如果是赚钱的，你就告诉你的员工，你们每天为分公司创造多少效益，以此激励我们的员工；如果是赔钱的，你就告诉你的每一个加油员，你们这个加油站是每加一吨油，为公司赔出去多少钱，下一步应该怎样降低成本，怎样降低费用，来保证加油站能够生存和发展。希望这一点能够引起我们各级领导的高度重视。关于单站的核算都核算一些什么内容，怎么去进行核算，希望我们的财务处能够拿出一个指导性的意见，或者叫单站成本核算的管理办法，或者叫实施细则（暂行），不一定很全面，我觉得应该没什么问题。希望大家也能够创造性地工作，真正把我们这支队伍尤其是我们的干部队伍建设成一个懂经营、懂管理、善经营、善管理的队伍。

谢谢大家。

企业人力资源工作交流会发言篇十

同志们：

非常高兴来泰州参加今天的绩效管理工作会议，这次会议标志着绩效管理工作在泰州已全面铺开。去年泰州在市级机关部门(单位)推行了绩效管理，今年又逐层延伸到市(区)，同时还延伸到机关部门内部处室和工作人员。可以说，泰州的绩效管理已经覆盖到各个角落，形成了一个完整的体系。泰州的绩效管理不仅在全省走在前列，而且在全国处于后来居上的地位。去年年底，我们和唐书记一起到国务院绩效管理联席会议办公室汇报工作，国务院绩效办的领导对泰州的绩效管理给予充分肯定。省监察厅会同相关部门去绩效管理做得比较好的地方学习调研，全国各地有很多好的经验，尤其是福建，他们是最早推行绩效管理工作的，20**年开始，十多年的工作取得了很好的成绩。走了一圈下来，感觉国务院绩效办领导的评价是名副其实的，泰州市绩效管理工作虽然起步比较晚，但这项工作确实在全国处于一流的位置。今天这个会议的推动，看到泰州如此全面的推行绩效管理工作，相信泰州市这项工作在全国的地位还会进一步提高。

泰州绩效管理工作有很多值得我们学习的地方。第一，领导重视。泰州市的领导对绩效管理工作认识非常深刻，包括主要领导张书记、徐市长对这项工作非常支持，绩效管理是领导的指挥棒、控制器，这项工作没有领导的支持，是没办法开展的。正是由于领导的重视，泰州的绩效管理才得以顺利地展开。第二，机制健全。泰州市成立了效能建设领导小组，而且这个领导小组的设置是非常科学的，它涵盖了党委政府。绩效管理在西方侧重于政府绩效管理，由于中国社会国情，党委政府共同承担着社会管理的工作。而且，泰州市效能办抽调了一批非常富有研究性、经验丰富、工作责任心强的同志。这项工作说起来简单，但操作起来难度还是很大的，正是由于这一批同志在兢兢业业的设计方案、推动工作，才得以使这项工作能够顺利进行。第三，措施扎实。泰州市因为目标制定得非常科学，组织也非常到位，所以去年的考核大家的认同度还是比较高的。同时还建立了电子评估系统，将一项比较复杂的工作简单化，为绩效管理工作提供了制度保障。所以说，泰州市的绩效管理工在全省乃至全国走在前

列。

绩效管理工作不仅是纪委监察部门的工作，也是党委政府的一项重要工作。首先表个态，对我们省绩效办来讲，将全力支持配合泰州的绩效管理工作。提三点建议：

一、提高认识。统一思想、统一认识，对于推动绩效管理工作显得尤为重要。第一，绩效管理是目前世界上最先进的综合管理方法。我们在推动的过程中，感觉一个非常突出的问题，发现很多同志包括不少领导对这项工作不了解不熟悉，由于不了解不熟悉，容易产生各种误解，推动的力度就受影响。怎么解决这个问题，我们最近对此也做了一些研究。从几个方面看，推进绩效管理工作势在必行。绩效管理起源于西方，撒切尔、克林顿在他们执政期间推动了绩效管理。为什么推行绩效管理？因为当时欧美国家大多面临着政府规模不断扩大、职能体系臃肿、行政成本太高、行政效率低下，并由此引发财政危机、管理危机、信任危机，这是当时欧美国家面临的普遍问题，这些发达国家面临的问题我们也会遇到。目前，绝大多数发达国家都在采用绩效管理的理念进行政府管理。第二，推动绩效管理是党中央国务院作出的重大决策。西方国家是在上世纪末推行绩效管理的，我国是从本世纪初，20**年左右在福建省首先推行绩效管理。中央从20**年明确提出在全国推行绩效管理，20**年，时任胡锦涛和温家宝在中纪委会议和全国人代会上明确提出了要推行绩效管理，而且这项要求写进了《十七届二中全会关于深化行政管理体制改革的意见》中。党的明确提出要创新行政管理方式，提高政府公信力，推进政府绩效管理。国务院绩效办领导跟我们讲，推行绩效管理不是搞不搞的问题，而是怎么搞的问题。目前，正在全国进行试点，总结经验。国务院在20**年专门成立了绩效管理联席会，过去是一个部门(人社部)的工作，从20**年起，将绩效管理工作作为一项独立的工作。所以说，推行绩效管理势在必行，泰州市先行给我们提供了很好的经验。第三，绩效管理是贯彻落实科学发展观的重要保证。大家越来越认识到科学发展的重要性，如何推动科学发展？没有

一套完善科学的考核体系是很难做到的。过去领导只能用gdp的增幅来评价工作，现在通过绩效管理将科学发展的要求细化到各个方面，比如泰州的这个评价体系，不仅有gdp还涵盖了五大建设的方方面面，这样的目标制定出来了，评价工作、指挥工作就有了方向，科学发展观通过这个体系一定会得到很好的落实。第四，推进绩效管理是作风建设、效能建设的重要抓手。从党的建设看，作风建设关系到党的生死存亡，这一直是我们党的建设的一项重大任务、一个重要问题。从政府工作看，推进效能建设也是政府工作的一个重要使命。我个人理解，作风建设和效能建设本质上是一致的。绩效管理可以帮助解决作风建设、效能建设中的一些突出问题。第五，推进绩效管理在江苏、在泰州有很好的基础。绩效管理在全国越来越引起重视，目前做得最好的是北京师范大学，他们已经连续两年对省级政府进行绩效评估，在这个评估中，江苏省政府已连续两年是全国效率最高的政府。其实这项工作我们在很多年之前就已经开展，那个时候叫目标管理，绩效管理比目标管理更加全面，更具有操作性。20**年，人社部在南通就开展了试点，后来全省各个地方都做了很好的尝试。正是因为有着这么好的基础，所以泰州市绩效管理工作虽然起步比较迟，但是进展非常快。第六，推进绩效管理是推进“两个率先”的必然要求。一个方面，经济社会的率先发展必然要求政府管理部门要率先发展，另一个方面，经济社会的率先发展离不开党委政府的率先发展。从这个层面上看，推进绩效管理也是创新管理的一个重要方式。

二、勇于探索。绩效管理是一项很复杂的工作，它是公共管理的一个最新的理念和方式，是一种管理科学。也可以说，绩效管理是一个世界性的难题，到目前为止，没有一个国家的政府可以讲其政府管理已经真正做好，政府的管理已经完全到位，不管是现在还是将来，不可能有一个完全成熟的政府管理方式。我们在绩效管理上已经积累了比较成熟的经验，但是仍然需要进一步解放思想、大胆探索、不断创新，希望我们的工作在实践中不断完善，希望泰州市的同志进一步加强对绩效管理工作的研究，将一些存在的问题研究得更透，

让绩效管理与泰州的各项工作联系得更加紧密。

三、注重实效。绩效管理与过去的管理最大的区别在“绩效”上，绩效就是成绩、效果，它不仅强调目标的制订，而且注重过程的管理；不仅注重目标的实现，而且注重实际成效，包括投入产出；不仅强调组织的考核，而且强调公众的参与评议。绩效管理不能只流于形式，不能搞成形式主义的东西，务必注重绩效管理的实际成效，要通过绩效管理着眼于调动广大公务人员的积极性，着力于提高解决目前机关作风建设中存在的突出问题，不断提高管理的科学性、合理性，最终实现提出的不断提高政府的公信力、执行力。

今天这个会议对我们来讲是个很好的学习机会，希望泰州市为全省绩效管理提供更多更好的经验，祝愿泰州市通过科学的绩效管理，能够进一步推动两个率先的各项工作。

企业人力资源工作交流会发言篇十一

同志们、青年朋友们：

今天，集团公司团青工作会议和第二届“十大优秀青年”表彰大会在这里隆重举行，这是集团公司共青团和青年工作的一次盛会。在此，我代表集团公司党委向受到表彰的“十大优秀青年”和团青工作先进集体、先进个人表示热烈的祝贺！向广大团干部和团员青年致以诚挚的问候！向关心和支持共青团工作的党政工领导表示衷心的感谢！

，在集团公司党委的领导下，集团公司各级团组织以深入开展保持共青团员先进性教育活动为契机，以服务企业发展、服务青年成长成才为目标，积极开展“双争双创”、导师带徒、青工技能振兴计划等活动，在服务企业发展、服务青年成才方面发挥了很好的作用。在各级团组织的引导和带领下，集团公司广大青年员工已经成为企业生产的骨干、创业的先锋，在企业的各个岗位发挥着重要的作用。实践表明，集团公司

青年员工队伍是一支朝气蓬勃的、可信赖的、特别能战斗的队伍。

，是党和国家实施“十一五”发展规划的开局之年，集团公司党委本着实事求是的精神和科学的态度，客观地分析集团公司面临的机遇和挑战、存在的困难和问题，提出了“解放思想，正视现实，扎实工作，用科学发展观统领集团公司经济发展”的工作要求。新的形势和任务，对集团公司广大青年员和各级团组织提出了新的更高要求。借此机会，我代表集团公司党委提四点希望。

一、认清形势，明确目标，积极引导青年在企业发展中实现自身价值，成就人生目标

近年来，集团公司改革力度不断加大，各项事业发展成效突出。但是由于诸多因素影响，集团公司经济发展走到了平台期，各项改革进入了攻坚克难阶段，如何建立并完善现代企业制度，如何进行产权制度改革，如何减员增效、提高劳动生产率，如何实施主辅分离，如何深化三项制度改革等问题摆在了我们面前。集团公司党委经过审慎思考、科学研究，提出要进一步解放思想，求真务实，以经济建设为中心，深化改革，加快发展，调整和优化经济结构，转变增长方式，着力解决好关系职工群众切身利益的突出问题，不断提高职工生活水平，稳企、兴企、富企，实现集团公司全面协调、可持续发展的 work 指导思想和发展目标。

今后工作的指导思想和发展方向既已明确，这就需要我们各级团组织充分发挥党的助手和后备军作用，积极引导广大青年认真学习领会党的十六届五中全会和集团公司党委（扩大）会议暨经济工作会议精神，充分认识到集团公司发展进程中的机遇与挑战，紧紧围绕集团公司改革、发展、稳定工作大局，充实自己，提高自己，锻炼自己，在促进企业经济发展的工作中，在创造个人幸福生活的劳动中，施展才华，实现自身价值，成就人生目标。

（一）要进一步教育广大团员青年增强危机感、紧迫感和责任意识。每个人终归会老去，会陆续离开现有的工作岗位，长江后浪推前浪是无法抗拒的自然规律，今后集团公司发展壮大、铸就辉煌的重任会落在每一位青年同志的肩上。因此，集团公司广大青年只有以只争朝夕的精神，刻苦学习，发愤工作，并且投入全部的智慧 and 汗水，才能适应时代发展的要求，找准自己的定位和前程，才能换取企业的富足和职工的健康。人生不足百年，一个人能够取得事业成就并且能够为企业做出贡献的黄金时期，只有短暂的几十年。集团公司广大青年要利用好这一难得的人生机遇，实现自身人生价值。

（二）集团公司共青团的各项活动和各项工作的开展要紧紧围绕促进企业经济快速发展这一主题想问题、办事情、搞活动。一是要坚持党的领导，牢牢把握正确的政治方向，在思想上、政治上、行动上要同集团公司党委保持高度一致，要坚决贯彻落实集团公司党委的各项工作部署，积极引导广大团员青年树立为实现集团公司经济快速健康发展而努力奋斗的坚定理想与信念。二是要坚持与集团公司改革发展战略相一致，根据企业改革发展的总体要求来谋划团的工作，找准定位，发挥优势，动员组织广大青年为企业改革、发展、稳定事业贡献力量。三是坚持把竭诚服务青年作为共青团工作的出发点和落脚点，尊重青年的主体地位，帮助青年解决实际困难，把青年培育成为“四有”新人，把青年团结凝聚在企业党组织的周围。四是坚持以改革的精神推进团的建设，研究新情况，解决新问题，创新基层团组织形式，构建联系青年的新型纽带，不断增强团组织的生机与活力，不断增强广大团员的团员意识，努力扩大团组织的覆盖面和影响力。

（三）各级团组织要通过形式多样、内容丰富的思想政治教育活动进一步感召青年、团结青年、凝聚青年，认真做好青年思想政治工作。要继续深入开展好团员先进性教育和形势任务教育。教育形式和教育内容要贴近时代、贴近企业、贴近生活、贴近青年，把正确的思想灌输和积极的启发引导结合起来，把解决青年的思想问题和解决他们的实际困难结合

起来，不断增强青年思想政治工作的针对性和实效性，帮助团员青年真正解决好信仰、信念、信心与信任的问题，从而增强对企业改革发展的必胜信心。

二、紧密围绕集团公司中心工作，为圆满完成集团公司20各项工作任务目标建功立业

实现集团公司党委（扩大）会议暨经济工作会议提出的奋斗目标，需要集团公司全体职工付出艰苦的努力，更是需要集团公司广大团员青年付出艰辛的劳动和无私的奉献。各级团组织要组织发动广大团员青年立即行动起来，积极投身到集团公司经济建设的洪流中去。要按照集团公司党委提出的各项工作部署，发动广大团员青年，立足本单位和本岗位，发挥自身优势，做出应有贡献。一是要重技能，全面实施青年人才工程，重点以开展争当“青年岗位能手”、青工技能振兴计划和导师带徒活动为载体，深入开展各种技术练兵和技能比赛活动，加强对青年新知识、新技能的培训，营造比学赶超的氛围，努力提高青年队伍的整体素质；要畅通青年技术人才成长进步的渠道，逐步建立青年人才库，注重发现人才、培养人才、输送人才；要积极向各级党团组织推荐优秀青年人才，创造一切有利条件帮助优秀青年勇挑重担，施展才华，促使他们在贡献企业的同时不断成长进步。二是要重品牌，深化开展特色主题活动，要围绕规范管理这个目标，将创建青年文明号和青年安全生产监督岗活动的工作重点切实落在质量、安全、效益上去，加大奖惩力度，尽可能做到挂牌与摘牌并举。三是要树立艰苦创业的精神，积极组织开展种类降本增效活动，努力降低生产成本，努力做好节能降耗，进一步增强企业核心竞争力；要树立锐意创新的思想，积极开展“五小”“qc”创新创效等活动，把握青年特点，适应企业需要，挖掘青年潜能，因势利导，把青年人的创新优势充分发挥出来，为企业体制创新、技术创新、管理创新贡献才智。四是要积极开展宣传和典型教育活动，大力宣传优秀青年的感人事迹，以身边人、身边事鼓舞他们，引导青年在

学习中不断提高知识水平；积极开展有针对性的思想教育工作，抓住重大节日、重大事件纪念日等有利时机，有针对性地举办知识竞赛、演讲、征文等多种形式的教育活动，增强青年的自信心和自豪感。

三、切实加强和改进共青团自身建设，更好地担负起党政交付的任务

在集团公司改革发展新形势下，团的工作面临着新的情况。共青团只有不断适应形势，不断加强和改进自身建设，才能更好地完成好党政交付的任务。

一是以提高战斗堡垒作用的发挥为保障，切实加强团的基层组织建设。近年来，集团公司青年群体的分布发生了很大变化，青年的利益需求、价值取向、行为方式等也呈现出新的特点。各级团组织要继续探索基层团组织设置的新模式、新办法，努力扩大团的工作在团员青年中的覆盖面和影响力；要继续探索基层团组织开展工作的新思路、新方式，不断增强基层团组织的凝聚力、吸引力和战斗力，为共青团事业发展夯实基础，把团组织建成党的忠实助手和可靠的后备军。

二是以提高服务能力为出发点，竭诚服务青年。要做到心里装着青年，凡事想着青年，工作依靠青年，一切为了青年。要尊重青年的创造，倾听青年的呼声，反映青年的意愿，维护青年的合法权益。要把引导、促进青年成为学习型青年作为工作的重中之重。青年人要自觉接受社会发展中的新思想、新学科、新知识，成为一专多能和“精一门、会两门、懂三门”的复合型人才。

三是以推进共青团事业发展为目标，加强团干部队伍建设。团的事业是青年人的事业。根据党的事业和团的工作发展的需要，团干部队伍中总是一茬人走、一茬人来，不断进行着正常的新老交替。针对这个特点，团干部队伍建设必须常抓不懈、常抓常新，真正使共青团长期以来形成的优良传统作

风传下去，并结合新的时代要求不断发扬光大。希望广大团干部忠诚党的事业，热爱团的岗位，努力做党放心、青年满意的团干部。一是要做到政治过硬，自觉在大局下行动，始终保持清醒的政治头脑和坚定的政治立场。二是要做到业务过硬，真正成为团工作的行家里手。三是要做到作风过硬，努力成为求真务实、真抓实干的模范，成为联系青年、服务青年的模范。

四、以开创党建带团建工作新局面为基础，加强对共青团工作的领导

团的工作是党的事业的重要组成部分，加强党对共青团工作的领导，是各级党组织的一项重要职责。党建带团建是我们党的优良传统，是党加强自身建设，使党的事业后继有人的有效形式，也是党加强对共青团和青年工作领导的一项重要原则。

（一）强化三种“意识”，将团建纳入党建的重要议事日程。一要强化“带动”意识。各级党组织要加强对共青团工作的领导和支持，从思想、组织、工作、学习等多方面采取有力措施，充分发挥党组织的带动作用，促使基层团组织的吸引力、凝聚力和战斗力明显增强。二要强化“共建”意识。各级党组织要积极支持共青团工作，在制定规划、组织实施、检查考核等方面狠抓落实，形成了齐抓共建的运行机制。三要强化“管团”意识。从根本来说，团的建设必须依靠党组织的高度重视和团组织的积极工作及自身努力来实现，各级党组织要注重加强领导，注重制度建设，使共青团工作日趋规范。

（二）实现三个“到位”，探索党建带团建的科学运行机制。一是政策支持到位。政策支持是为共青团工作创造良好环境的重要基础。各级党组织要全方位地支持团组织开展工作，为团工作的开展和青年成长成才创造良好的宽松环境。二是目标考核到位。党建带团建，关键在于“带”字。各级党组

织要将其纳入党建整体规划，并作为其中一项重要指标加以考核，使团的建设真正成为党的建设的重要组成部分。三是典型示范到位。各级党团组织要狠抓典型，培育“品牌”，坚持培养一批，选树一批，牵动一批，充分发挥典型的示范、辐射和带动作用，引领全面工作的开展。

同志们、青年朋友们！在集团公司新时期改革发展的征程中，青年人是有作为的，共青团组织也是有作为的。希望你们在集团公司党委的领导下，认真学习贯彻党的十六届五中全会和集团公司党委（扩大）会议暨经济工作会议精神，解放思想、干事创业，奋发进取，为圆满完成20集团公司各项工作任务，实现“十一五”开局之年的全面胜利而努力奋斗！

谢谢大家！

企业人力资源工作交流会发言篇十二

刚才□xx经理对一季度的工作进行了认真总结，深刻分析了当前企业面临严峻的生产经营形势，对二季度的工作任务进行了部署。思路清晰，措施得当，希望大家认真贯彻落实。

下面我讲三点意见：

一、认清形势，突出重点，确保完成生产经营目标

（一）突出降本增效

一季度受诸多不利因素的影响，公司没有很好地完成预定目标，企业加快发展面临着较为困难的局面。各级领导干部和广大员工务必要清醒地认识公司面临的形势任务。其中摆在我们面前的首要任务就是降本增效，这不仅关系到公司当前生产经营指标的完成，更关系到公司的长远发展和全体员工的切身利益。为此，我们必须进一步提高认识，统一思想，

坚定信心，全力以赴打好降本增效攻坚战。要围绕工作重点和难点，找准结合点和切入点，增强工作上的对接和联系，强化工作的整体联动，努力形成凝心聚力、齐心协力降本增效的强大合力，掀起降本增效的工作热潮。既要增强忧患意识和危机意识，又要克服望难却步的消极心态和怕担风险、怕负责任的畏惧心理，始终保持旺盛的斗志、饱满的热情和必胜的信念，直面市场，迎难而上，坚持不懈，不断开创降本增效工作新局面。

(二) 强化基础管理

提升管理水平，提高管理效率，是确保公司完成任务目标的重要保障。要严格落实“严、细、实、新、恒、齐”的管理理念，结合三大体系，进一步梳理公司管理流程，优化组织管理机构，简化和规范各项业务流程，切实减少管理层级和跨度，降低管理费用和成本，提高运营效率。要认真进行规范化管理，强化监督检查考核，公司机关各部室要切实履行好管理、策划、协调和服务职能，对专业内的各项工作落实情况要安排专人定期开展督促检查，及时通报情况，对工作进展不大，工作措施不力的单位要严格考核，毫不留情。

(三) 提高自主创新能力

持续提高公司自主创新能力，是完成年度计划和推动公司可持续发展的“助推器”。加强自主创新要分清轻重缓急，既要立足当前，又要考虑长远发展。当前的重点是围绕降本增效，着力在优化工艺技术、降低消耗指标做文章，实现精益、优质、高效生产；要在建的重点研发项目、技术攻关和技改项目上下功夫，使项目早收益、早见效。从长远看要围绕科技含量高、附加值大的氧化铝及有价金属延伸产品，加大投入，确保在提高自主创新能力上有大的突破，提高公司产品在市场上的竞争力。有了市场竞争的“金刚钻”、“杀手锏”，持续发展才会拥有永不枯竭的源头。

二、下一步党建和思想政治工作

(一)认真学习“两会”精神，解放思想，转变观念

一是利用党委书记、政工部室负责人集体学习、两级党委中心组学习等形式，认真学习温家宝《政府工作报告》，进一步了解我国经济发展的形势和任务，掌握公司发展所处的经济环境，提高经济运行的质量和效益。

二是要通过学习“两会”精神，坚定不移地继续解放思想，摒弃不适应当前企业发展的小富即安、不思进取的盲目乐观思想，以居安思危、勇于挑战，善于竞争，敢于胜利的态度，做好各项工作，保证公司又好又快发展。

三是在资源紧张、生产经营遇到困难的情况下，要牢固树立“一盘棋”观念，从公司大局和整体利益出发，做到令行禁止。进一步统一思想，规范公司管理，优化产品结构，加快发展速度，全力以赴实现二季度生产经营目标。

(二)加强组织建设

一是完善党建质量管理体系，做好党建质量管理体系监督审核准备工作。5月中、下旬认证中心将对公司党建质量管理体系进行监督审核，各单位及相关部室要密切配合，按照标准要求做好工作迎接外审。

二是继续开展“四好”领导班子创建活动，落实“四好”领导班子考核评价实施细则。

三是加强基层党组织建设，扎实推进党员责任区和党员模范示范岗的创建活动，充分发挥基层党组织和广大党员在降本增效工作中的作用。

四是积极推进创建学习型党组织活动。拟定公司创建学习型

党组织推进初步方案，积极落实阶段性创建计划。

(三)加强作风和反腐倡廉建设

各级领导干部，一定要按照“八个方面”良好风气的要求，切实加强和改进思想作风、学风、工作作风、领导作风和生活作风，讲党性、重品行、做表率。

一是继续深入推进“发扬xx优良作风、降本增效再立新功”主题活动，通过践行xx“笃学、善战、协调、奉献”的优良作风，教育和引导广大党员干部立足本职，爱岗敬业，推动各项工作开创新局面。

二是继续加强惩防体系建设，做好反腐倡廉工作制度推进工作。认真学习落实纪委整理的各项反腐倡廉工作制度，特别是关键岗位人员和新任免干部。加强部室制度的纵向推进，确保制度在基层单位有效落实。

三是加强反腐倡廉教育，倡导廉洁从业。廉洁就是生产力。事实证明哪个企业廉洁工作没有抓好，就会丢掉形象，失去人气，耽误发展。各级领导干部要从公司生存发展的高度认清各种腐败现象和不正之风的重大危害，自觉投入到反腐倡廉建设工作中。深入开展算好“七笔帐”活动，切实增强全体党员干部自律、自警意识，干干净净干事。积极开展反腐倡廉宣传教育活动，发挥“廉洁文化视窗”和“廉洁文化广角”的宣传作用，结合相关案例，有针对性地开展廉洁从业教育。认真落实《xx公司协调调查办违纪案件规定(试行)》，加大违法违规案件的查处力度，促进各级领导人员廉洁从业。在党风廉政上，各级干部要相互提醒，不能越线。

四是机关要发挥表率作用。开展服务型机关创建活动，起草以“笃学、善战、协调、奉献”为内容的作风整改活动实施意见和方案。进一步转变职能，强化服务，树立“大机关”理念，加强协调配合，把工作重点放在为公司、员工创造良好

发展环境上来。

(四) 继续做好形势任务教育

充分利用会议、报纸、电视、黑板报等形式，深入宣传公司面临的严峻的生产经营形势和目标任务，紧紧围绕“降本增效”、“节能减排”以及“提升全面成本下的盈利能力”等内容，大力开展成本理念宣传。进一步增强国情、厂情教育，开展好“见证xx发展”——改革开放30周年征文活动、迎七一一系列宣传活动，了解国家和公司发展历程，增强全体员工克服困难、迎接挑战的信心，营造上下同欲、团结一心、共谋发展的氛围。

(五) 大力加强企业文化建设

完善出台xx企业企业文化三年规划，继续大力开展理念宣贯活动和视觉识别系统建设工作，加强员工行为识别系统建设，规范员工行为。

(六) 发挥群众组织的作用

工会组织要认真落实职工代表提案；大力开展以降本增效、提高员工技术素质、打造“金牌工人”为目的的劳动竞赛活动和“三技”活动；做好劳模事迹宣传，开展好“迎奥运”等社区系列文体活动。共青团要开展好青年岗位解说员活动，激发共青团员的工作热情，充分发挥青年团员的生力军作用。人民武装组织要继续开展民兵组织整顿工作，严密安排，做好防汛工作准备。

三、提高认识，落实措施，不断加强稳定工作

当前，公司稳定工作面临前所未有的压力。一是国家即将召开北京奥运会、举办改革开放30周年庆祝活动，给公司的稳定工作提出更高的要求。二是公司在推进宿舍区水、电、气

等方面的市场化改革过程中，由于涉及员工具体的利益调整，部分员工的抵触情绪需要化解。三是部分内退职工对一些政策不理解，集中上访事件较多。因此，各级领导干部要切实提高认识，把稳定工作放在重要的位置抓紧、抓实。

一是继续落实领导干部“一岗双责”制，实行稳定工作一票否决。完善行政负责、党委主抓、属地管理、稳定部门统筹、各部门相互配合的责任体系，并把维护稳定工作责任层层分解，落实到人；强化基层单位和相关部室作用，做好政策解释；健全责任追究制度，完善信访考核标准，严格落实考核。

二是进一步加强信访调解工作。加强信访队伍建设，提高信访调解工作人员掌握信息、解决问题、化解矛盾、控制局面等各方面的能力。建立健全信访信息汇集分析机制，完善车间、二级单位、公司多层次、全方位的信息报送网络，增强工作的预见性和针对性，牢牢把握工作主动权。认真组织全面细致的排查摸底工作，把各种矛盾纠纷排查清楚，逐一登记造册，逐一落实责任，逐一跟踪督办，有效化解各类不安定因素。

三是以党建思想政治工作研究会为载体，搜集资料做好人文关怀与心理疏导方面的课题研究。不断改进信访工作和思想政治工作的方式方法，有效引导员工以理性合法的形式表达利益诉求，维护企业安定团结的良好局面。

四是进一步加强平安xx建设。加强治安管理，深入开展防两抢、抓现行、保平安治安专项行动。加强交通管理，开展道路交通秩序专项治理活动，积极推进交通安全社会化管理。认真开展普法宣传教育，在全公司范围内广泛开展法律进企业、进社区、进学校集中推进年活动，提高员工法律意识。

五是重点做好20xx年奥运会期间的稳定工作。会后，各单位一把手要亲自挂帅，抓紧安排和部署本单位的维护稳定工作，特别是奥运会期间的工作计划，密切关注重点人群，切实保

证企业的稳定，决不允许发生有损公司形象的责任事故和不稳定事件。

同志们，二季度公司生产经营建设任务非常繁重。让我们以党的十七大精神为指导，认真落实科学发展观，坚定信心，奋力拼搏，为推动二季度各项目标任务顺利完成，实现公司又好又快发展努力奋斗。

企业人力资源工作交流会发言篇十三

同志们：

“安全是天，安全就是生产力；没有安全，就谈不上效益，更谈不上发展。”从2005年开始，公司每年召开的第一个大会就是——安全工作会议，这说明公司从上到下、方方面面对于安全生产工作的高度重视。刚才，会议就20xx年四季度的生产经营情况进行了总结，对20xx年度安全抵押金返还、奖励情况进行了通报，并就20xx年安全抵押金的范围、标准进行了说明。我代表公司与各直属单位主要领导签定了“20xx年的安全抵押责任书”。借这次会议，我着重就全公司的安全工作讲几点意见。

去年全年公司安全形势基本保持良好，未发生重大恶性事故，但是在上半年出现了两起重伤事故。所幸的是，上述两起事故发生后，有关单位的第一责任人受震动很大，针对问题，狠抓整改；同时，公司安全系统迅速掀起了一场声势浩大的事故反思活动，全体员工受教育很深刻，从而扭转了安全形势，下半年安全形势较好。全公司20xx年全年无工亡事故，出现重伤事故两起，千人负伤率为1.75%。运输部、热电厂、质检中心无轻伤。全公司未发生重大生产、设备、火灾(爆炸)、交通事故。

总结20xx年安全管理工作，一是尽管安全形势总体比较平稳，

没有发生重大人身伤害事故，但是零打碎敲的事故和一些重大隐性事故没有得到有效控制，特别是少数单位人身安全事故时有发生，安全状况的波动性较大，影响了整体安全目标的实现。二是安全管理基础工作仍然不够扎实，少数管理干部的安全生产责任制落实不好，安全生产管理人員和现场干部履职存在不到位现象，少数单位在安全管理上以包代管、以罚代管的问题比较突出。三是“三违”现象较为普遍，违章指挥、违章作业仍然是导致事故发生的最主要原因。分析去年发生的事故中，可以看出，发生事故的责任者存在重生产、轻安全，习惯性违章的思想和行为，广大员工规范操作标准化程度还不够，违章操作还时有发生。惊人的事故和血淋淋的事实告诉我们：公司的安全工作还存在一些不容小视的问题，在员工队伍安全教育上还存在薄弱环节。对于上述问题和安全工作面临的形势，各单位、各部门，特别是各级领导干部要引起高度重视，务必统一思想，采取切实有效措施，扎扎实实地做好安全工作。在安全工作上，作为领导绝对不能拍胸脯、讲大话，要靠脚踏实地的去落实、去管理。讲安全也就是讲关爱，公司实施四班三倒，保障员工休息权益是关心；公司推行五保一金是关心；抓好安全生产更是对员工人身体的更大关心。

今年将是阳光集团实现“第二次大发展”的“历史机遇年”，公司将逐步启动一系列发展项目；8月份，集团将在上海证券交易所上市。如何做好安全工作，为集团实现战略目标创造良好的环境。

首先是要明确安全生产工作目标[]20xx年公司在安全生产工作上的指导思想和工作目标是：以党和国家“安全第一、预防为主”的安全生产方针为宗旨，以保障员工人身健康和公司财产安全为工作出发点和落脚点，扭住“安全生产”这条主线不放松，严格贯彻落实“安全生产法”，继续强化安全管理、安全监督和安全检查。做到：全年工亡事故为零、六大事故为零(包括质量事故)；员工因工负伤率4%以下，坚决杜绝人身重伤事故。安全隐患整改率达到100%。各级管理人員

要把这项目标作为搞好生产经营的第一目标，要把安全生产放在突出重要的位置重点抓好。

在安全工作上要围绕“创造安全生态、提高幸福指数”的安全理念。安全理念是企业做好安全工作的指导思想。安全是企业永恒的重大课题，不仅关乎到经济效益，也是今后公司实施“以人为本、和谐管理”思想的客观要求。

“创造安全生态”是“提高幸福指数”的重要保障。各级管理人员要从保稳定、促发展的高度正确理解搞好安全生产的重要性，要树立正确的安全文化价值导向，从积极方面影响全员的信念，提高全员的安全感和归属感；构建和谐的工作环境，努力提高全员的生活质量，确保企业安全稳定、和谐健康发展。

其次要把实施安全风险抵押制度和安全责任制作作为搞好安全工作的突破口。

20xx年，国家开始执行《生产安全事故调查报告处理条例》，该条例明确了各类人身事故的划分界限，同时加大对安全违法行为，尤其是造成事故的严重违法行为实行行政处分和行政处罚，一旦发生事故，处罚金额最高达500万元，处分说明安全形势的严峻和国家打击处理事故责任人的决心。作为公司来说，从去年开始，我们把安全风险抵押扩大到公司领导一级，实践证明，实行安全风险抵押是一项符合我公司安全管理实际的、行之有效的管理方法，对减少事故发生、惩戒事故责任者起到积极的作用。

今后对于事故责任人，公司将坚决按照“四不放过”和“谁主管、谁负责”的原则，严肃追究领导者的责任，绝不姑息迁就，同时要逐步实行《安全生产事故问责制度》，根据事故的大小，对发生事故单位的安全生产第一责任人，视情况给予警告、记过、记大过、降职、引咎辞职、撤职、留用察看，直至撤职处分。对事故隐瞒不报、谎报或拖延不报的单

位,根据情节轻重,对主要领导给予行政警告直至降职或撤职处分。

三、今年在安全生产上突出抓好三件工作。

一是继续推进“静态抓控制、动态抓管理”的安全管理模式,认真落实三级危险点源四级检查制度,全面开展煤气、电气、消防系统的群众性事故预案演练,构建安全生产的长效机制。

二是深入开展《岗位规程》的应知应会学习,各单位要把《岗位规程》的培训作为今年的重点培训任务,对培训学习成果要进行理论和实践的考试、考核,让员工明白如何干、怎么干,通过提高员工的岗位操作技能,达到全员上标准岗,说标准话、干标准活。

三是大力开展安全宣传教育活动,积极采取隐患整改、问题讲解、规程学习、现身说法、案例分析等多种形式,丰富安全教育内容,切实提高日常安全教育的效果,进一步改进安全培训方法。要坚持专业理论和实际技能培训相结合,对全体员工在进行理论培训的同时,要有重点的组织研讨和交流,分析事故案例,提高广大员工独立处理事故的能力和对突发事件的应变能力。

同志们!安全生产是永恒的主题,只有起点没有终点。希望大家认清肩负的神圣职责,要真正站在“为公司负责、为员工负责、为自己负责”的高度,认识安全工作的长期性和复杂性,强化责任感和使命感,同心同德,再接再厉,警钟常鸣,常抓不懈,通过细致入微、扎实有效的工作,为实现20xx年安全生产无事故的目标而努力。

企业人力资源工作交流会发言篇十四

同志们:

在集团公司工作会议结束之际，我们紧接着召开人才工作会议，充分体现了人才工作在公司发展中的重要性。刚才，春光同志做了一个很好的报告，请大家认真抓好落实。大会对集团公司科技创新功勋奖获得者、中国高技能人才楷模、中华技能大奖获得者、全国技术能手等11名优秀人才进行了隆重表彰。他们是集团公司人才队伍的杰出代表。在这里，我代表集团公司党组，代表集团公司和股份公司，向受到表彰的优秀人才表示热烈的祝贺！

下面，我就人才工作讲几点意见。

一、充分肯定人才工作取得的成绩

中国石化成立以来，历届党组对人才工作非常重视，针对不同时期公司发展对人才的需求，及时研究制定有关政策措施，为公司发展不断迈上新台阶提供了有力的人才保证。特别是近年来，各级组织人事、教育培训等部门和单位，紧密结合公司发展实际，积极推进经营管理、专业技术和技能操作三支人才队伍建设，在选才、育才、用才、聚才方面做了大量卓有成效的工作。一是考核评价工作更加科学。不论是完善人才评价标准、改革职称评审制度，还是开展全员绩效考核、选树各类优秀人才，都更加注重能力、业绩和贡献，树立了正确的用人导向，为人尽其才、才尽其用、优秀人才脱颖而出创造了良好环境和条件。二是培训开发更具针对性和实效性。统一部署、分级管理、分层实施的培训管理体系逐步健全，培训内容、方式和手段更加丰富，各类人才培训工程实施效果良好。岗位练兵、业务竞赛、职业技能鉴定工作不断加强，重点工程建设、重大科研开发、关键生产经营任务在人才培养方面的作用得到有效发挥。三是统筹优化配置力度不断加大。各部门、各单位坚持讲政治、顾大局，为集团公司重点工程建设、国际化业务发展和区外市场开拓输送了大批优秀人才，促进了人才资源的优化配置，有效保障了公司发展战略的顺利实施。四是薪酬分配的激励约束作用明显增强。内部分配制度改革不断深化，薪酬体系与业绩、贡献挂

钩更加紧密，各类奖励制度有效实施，海外工作人员薪酬福利待遇逐步提高，企业年金顺利启动，极大地调动了各类人才的积极性和创造性。五是人才成长通道体系初步形成。经过不断探索和试点，基本形成了规范统一的三支人才队伍四个层次若干职级的职位序列，为推动人才发展模式从“管理晋升”为主向“职业发展”为主转变打下了良好的基础。六是人才引进工作进一步改进和加强。各类急需紧缺人才引进力度明显加大，中央引进海外高层次人才“__”得到积极落实。毕业生引进管理办法进一步完善，重点院校毕业生引进比例显著提高。同时，各级组织人事部门在干部队伍建设、规范用工管理等方面做了大量工作、取得了良好成绩。

总的看，整个人才队伍结构更加优化、素质更加优良，人才发展环境有了很大改善，形成了人人都做贡献、人人都能成才的良好氛围，有力地支撑了公司又好又快发展。这些成绩来之不易，凝聚了中央组织部、人力资源和社会保障部、国务院国资委等部委长期以来的关心和支持，凝聚了公司各级组织人事、教育培训战线干部职工的心血和智慧。在此，我代表集团公司党组，代表集团公司和股份公司，向中央和国家有关部门、向人才工作战线上的同志们、向为公司发展作出积极贡献的各类人才表示衷心的感谢！

二、努力开创人才工作新局面

刚刚召开的集团公司工作会议，以科学发展为主题，以加快转变发展方式为主线，描绘了公司“十二五”发展的美好蓝图，令人鼓舞，催人奋进。在实现“十二五”发展目标所需的所有资源中，人才资源是最具活力的发展要素。无论是知识、技术还是资金，只有为人所掌握、所运用，才能充分发挥作用。这次提交大会讨论的《中国石化“十二五”及未来十年人才发展规划纲要》，提出了今后一个时期人才工作的指导思想、工作方针和目标任务，部署了加强人才队伍建设的具体措施。贯彻落实好这个纲要，对于开创人才工作新局面、为实现公司发展战略目标提供有力人才保证，具有非常

重要的意义。

为做好新形势下的人才工作，再强调几点具体要求：

(一) 树立科学人才观，加快更新人才工作理念。

人才问题，首先是观念问题。树立科学的人才观，克服在人才问题上的各种不合时宜的观念，是做好新形势下人才工作的前提和基础。从人事部在这次会议前调研的情况看，大家反映比较多的是人才紧缺和人才流失问题，说明我们的人才工作还有许多需要改进的地方，特别是我们的人才工作理念迫切需要更新。中央从党和国家事业全局的高度，提出了人才资源是第一资源、人人可以成才、人才优先发展等理念，我们要认真学习、深刻领会。结合我们的实际，做好新形势下的人才工作，必须牢固树立“人才支撑发展，发展造就人才”的人才工作理念。一方面，实现公司“十二五”发展目标，加快建设具有较强国际竞争力的跨国能源化工公司，迫切需要一支数量充足、结构优化、素质优良的人才队伍作支撑。另一方面，公司发展站到了新的起点上，各项事业蓬勃发展的前景，为各类人才施展才华、实现抱负提供了广阔舞台和难得机遇。只要我们坚持围绕发展抓人才、抓好人才促发展，把人力资本作为核心资产来经营，把人才资源开发作为动态的系统工程来组织，就一定能够形成人才与企业同发展、共进步的生动局面。

具体来讲，更新人才工作理念关键要把握好：选才“三并重”、育才“四个三”、用才“五讲”、聚才“三靠”。在选才上，要坚持德才并重的选才标准，重学历不唯学历，重才更要重德；要坚持内外并重的选才视野，注重人才来源多元化；要坚持相马与赛马并重的选才方法，注重公平竞争，择优录用。在育才上，要注重面向市场、面向世界、面向未来的育才战略；要坚持当前与长远相结合、理论和实践相结合、育才与育德相结合的育才原则；要注重因材施教、职业生涯设计、自学成才的育才途径；要有不怕“跑”、不怕“闲”、不

怕“赔”的育才胆识。在用才上，要讲政治，坚持任用一名干部就是树立一面旗帜；讲胸怀，不怕用外人，不怕外人用；讲时效，尊重和运用人才成长规律，做到用当其时；讲优化，注重年龄结构、知识结构、专业结构及性格特点的优化配置；讲艺术，做到用活人才、活用人才。在聚才上，要坚持靠政策、靠真情、靠事业凝聚人才。这些理念是从实践中来的，要在今后的实践中继续坚持并不断完善。

（二）畅通人才成长通道，积极创新人才发展模式。

畅通人才成长通道，实现各类人才“成长有通道、发展空间”，既是尊重人才个性特点和人才成长规律的重要举措，也是充分调动各类人才积极性和创造性的现实需要。当前，通道不畅的问题，集中反映为专业技术和技能操作人才的成长路径“窄、短、堵”，基本上是千军万马“挤”经营管理职务晋升这个“独木桥”。有的人“挤”上去了，但经营管理工作却不一定是他的最佳职业取向。有的人没能“挤”上去，个人成长可能就会受到影响。所以，畅通人才成长通道，关键是理顺专业技术和技能操作人才的职位序列，重点是增设专业技术和技能操作序列的高层级职位，并相应做好选聘工作。

从根本讲，我们推进人才成长通道建设，就是要冲破“官本位”思想的束缚，鼓励各类人才立足岗位实现自身价值。在我们国家，“官本位”、“学而优则仕”、“技而优则仕”等思想由来已久，可以说是一种普遍的文化现象，我们要破除这种思想观念，需要付出很大的努力。因此，我们在设计三类人才的职位序列时，不仅注意了纵向畅通，也注意了横向贯通，使各层级职位在名誉地位、事业平台、薪酬待遇等方面大体相当，以便这项工作得以顺利推进。人才成长通道建设是一项复杂而艰巨的工程，尽管方案经过试点和模拟试点，我们还是要坚持积极稳妥的原则，成熟一家、审批一家、实施一家，并在实践中不断完善，确保取得积极的成效。

(三) 坚持突出重点，加快高层次人才培养。

高层次人才在公司发展和人才队伍建设中有着引领带动作用。目前，中国石化已进入“做大做强兼顾、更加注重做强做优”的发展阶段，尽快在各领域培养造就一批高水平的领军人才，适应加快转变发展方式的需要，是一项非常紧迫的任务。春光同志在报告中对加强国际化经营人才、高层次经营管理人才、科技领军人才和拔尖技能人才队伍建设进行了重点部署，抓住了当前公司发展和人才队伍建设的主要矛盾，大家要认真抓好落实。

发展国际化经营是我们建设具有较强国际竞争力的跨国能源化工公司的必由之路。国际化经营人才不足的问题，要引起我们的高度重视。要加强国际化业务发展对人才的需求分析，在积极开展引进工作的同时，立足于系统内现有的业务骨干，以提高跨文化沟通能力为重点，采取参加培训和实战锻炼相结合，尽快为国际化业务发展输送和准备一大批合格人才。即将实施的派驻海外工作人员薪酬福利管理办法，目的是进一步加大吸引、稳定和激励国际化经营人才的力度，引导更多人才投身到国际化业务中去。境内各企业要顾全大局，积极支持海外业务的发展，特别是油田企业要积极向国勘、国工输送人才。

培养造就一批高水平的科技管理专家、科学家和工程技术专家，是增强自主创新能力、提升核心竞争力的关键。要紧密结合打造上游“长板”、巩固扩大炼油化工竞争优势的战略需要，紧密跟踪各业务领域科技前沿，加快勘探开发和石油工程新技术、能源新技术、合成材料新技术等重点领域科技人才的培养。要依托重大科研项目、重点工程建设等实践平台，吸引集聚和培养造就一批世界水平的科技领军人才。

关于人才培养，这里强调两点。一是要在提高培训工作的针对性和实效性上下功夫。首先，要对组织人事干部进行培训，使他们能够转变观念，建立起一套好的培训机制和办法。其

次，要对培训机构的干部和教职员工进行培训，使他们能够更新培训理念、创新培训方式、丰富培训内容，切实改进培训的效果。中国石化要成为国际化大公司，我们的管理干部学院就要率先达到国际水平。第三，要根据每个人的特点，把人、事、训结合起来，对各类人才进行有针对性的培训，努力避免“干”与“训”脱节。要把学习深造作为一种荣誉、一种激励、一种待遇，奖励给业绩突出的人员，让他们在边干边学中尽快成长起来。二是要在加强实践锻炼上下功夫。要注重从科研、生产、经营和工程建设一线中发现拔尖人才，采取轮岗、交流、指派任务等多种方式，把他们放到“急、难、险、重”的岗位和工作中去历练，使他们能够在实践中干事创业、增长才干。

(四) 坚持以用为本，充分发挥各类人才作用。

人才重在使用，在使用中体现价值，在使用中不断成长。中国石化的事业需要方方面面的人才，各种各样的人才在中国石化都有用武之地。我们要立足用好用活人才，加快人才工作体制机制创新，为各类人才充分发挥作用创造条件、营造环境。尤其重要的是，要在选人用人和优化配置机制建设上取得更大突破。一方面，要坚持民主、公开、竞争、择优的原则，不断完善各类岗位特别是高端岗位的公开选聘制度，提高选人用人公信度。选用人才与选拔干部的道理是一样的，选用一个人也是树立一面旗帜。这面旗帜是举贤任能，还是论资排辈，大家的眼睛是雪亮的。加大公开选聘力度，为人才成长提供公平的机会，就能树立起正确的用人导向，最大限度地调动人才的积极性，优秀人才也就能够不断涌现出来。另一方面，要坚持集团公司统筹配置的原则，围绕公司发展的需要，推进内部人才有序流动，积极为各类人才成长搭建平台。在这方面，我们一定要解放思想。“人往高处走”，这个“高处”就是干事创业的更大平台。如果我们自己不能克服人才内部流动的障碍，不能为优秀人才提供合适的平台，就有可能失去优秀人才，因为人才往外部流动在当今社会是没有障碍的。

(五) 拓宽选才视野，加大人才引进力度。

人才引进是加快人才结构调整、占领人才竞争制高点的有效途径。随着中国石化的规模实力不断增强、人才发展环境不断改善，我们的事业对人才的吸引力正在增强。要抓住机遇，进一步加大人才特别是高层次人才的引进力度。一要拓宽视野。要坚持全球视野，不论是国内人才还是国外人才，不论是中国人还是外国人，只要符合事业发展的需要，就要积极引进。不但国际化业务要立足全球选用人才，国内业务也要拓宽视野，在适当岗位上聘用一些优秀的外国人，这样不但可以带来新的理念和工作方式，还能促进跨文化融合。二要拓宽渠道。要进一步改进人才招聘工作，积极采取网上招聘等方式，让更多的人了解我们的人才需求信息。要做好中央引进海外高层次人才“__”的工作，发挥好博士后工作站、人才工作室和科技创新团队的引才作用，规范技能人才引进渠道。三要坚持标准。既要看学历、资历，更要看能力、水平，确保引进人才的质量。特别是要进一步加强毕业生引进管理，把好毕业生引进这个“关口”，大幅提高重点院校、急需专业毕业生的引进比例。对引进的人才，要充分尊重、积极支持、放手使用，使他们能够充分施展才干。

三、加强对人才工作的组织领导

人才队伍建设是一项系统工程。要加强组织领导和统筹协调，充分发挥各方面积极性，为做好人才工作提供有力支持和保证。

一是要落实好人才工作责任。各级领导班子要把人才工作摆到更加突出的位置，科学制定人才优先发展的战略布局，研究解决人才工作面临的矛盾和问题，努力实现以人才优势促进发展优势、以发展优势造就人才优势。要进一步完善党委统一领导，组织人事部门牵头抓总，有关部门和单位各司其职、密切配合的人才工作格局，形成推动人才工作的强大合力。各部门、各单位主要领导要担负起抓“第一资源”的第

一责任，积极支持组织人事部门的工作，带头做好培养、发现和使用人才的工作。

二是要更加关心和爱护人才。要针对各类人才成长特点，积极提供发挥作用的平台，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间，不断增强本领才干，更好实现自身价值。要充分发挥各类人才的创造活力，鼓励独立思考、大胆创新。要格外关心各类人才的学习和生活，千方百计帮助解决实际问题，使他们能够安心工作。要加大选树优秀人才的力度，广泛宣传他们的先进事迹，推动形成见贤思齐、奋发进取的良好风尚。

三是要加强组织人事部门自身建设。组织人事、教育培训等部门和单位在人才队伍建设中肩负着重要的责任，要坚持从严律己、从严带队伍，努力成为一支讲党性、重品行、作表率过硬的队伍。要本着对事业发展和个人成长高度负责的精神，自觉做到公道正派、心地善良，悉心发现人才，正确识别人才，积极培养人才。只有自己正派、心地善良，才能对别人公道。培养一个干部很不容易，但要断送一个干部的前程是很容易的。我们的干部不是完人，不可能一点毛病都没有。有了毛病，就要本着“惩前毖后、治病救人”的原则，及时提醒、教育和纠正。组织人事干部还要做到心态平和，甘当“铺路石”，看到别人晋升和进步，自己心里不“发毛”。要努力把握人才工作规律，更新工作理念，改进工作方法，加快提高人才工作整体水平。要采取培训、交流、挂职等多种方式，努力造就一批从事人才工作的高素质人才。

事业发展需要人才，人才成长离不开事业平台。我们处在事业和人才快速发展的重要机遇期，希望大家按照公司“十二五”及未来十年人才发展规划纲要和这次会议的部署，以高度的责任感和使命感，统一思想，真抓实干，努力开创人才工作新局面，为推进中国石化科学发展提供充分的人才保证和智力支撑。

看过集团公司人才工作会议讲话的人还看了：

企业人力资源工作交流会发言篇十五

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

同志们：

同志们，2021年已经开启，前行的道路上仍有许多困难需要我们去克服，很多障碍需要我们去跨越，诸多难题需要我们去攻坚。面对xx发展的新起点、新征程、新跨越，我们既要有只争朝夕的干劲，也要有功成不必在我的胸怀，一心一意谋发展，咬定青山不放松，一个问题一个问题地解决，一个脚印一个脚印地前进，就一定能实现“十四五”和新水务的精彩开局，我们也一定会拥有更灿烂美好的明天！

；

企业人力资源工作交流会发言篇十六

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

锐意进取、砥砺奋进，铸就供热发展新华章

——在公司转企改制工作会议上的讲话

同志们：

大家上午好！首先，我代表大会对前来参会的上级领导表示热烈地欢迎和衷心地感谢！对参会的职工代表和坚守供热生产、经营服务一线的干部职工表达诚挚的敬意！刚才□x总经理宣读了□x市热力总公司转企改制方案□□x部长宣读了□x市热力总公司转企改制人员安置和社会保障衔接实施细则》，下面我就转企改制工作的现实意义、主要内容以及工作目标讲

几点意见：

一、转企改制的历史背景和现实意义

2016年*****在全国国有企业改革座谈会中强调，要坚定不移深化国有企业改革，按照创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念要求，推进结构调整、创新发展、布局优化，使国有企业在供给侧结构性改革中发挥带动作用。今年x月x日，x在主持召开市委全面深化改革委员会第x次会议中强调，从事经营活动事业单位改革是事业单位改革的重要组成部分。各级各部门要提高政治站位，认真贯彻落实***和省委决策部署，坚持依法依规、务实高效，压实各级责任，切实做到坚决改、加快改、彻底改、高质量改。要加强监督检查，制定时间表、路线图，确保各项改革任务按时完成。

一是转企改制是国家层面的要求。*****在党的十九大报告中强调，我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期。企业通过深化改革、转变体制机制，充分调动一线生产人员和专业技术人员的积极性、主动性、创造性，最大限度释放全体职工的创新创造活力，对于推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革，提高全要素生产率，具有不可替代的重要作用。

二是转企改制是我们供热事业持续发展的必然要求。x经x年的发展建设，城市规模不断扩大，经济总量增长迅猛，城市供热需求持续快速增长，对我们来说是机遇也是挑战。城市供热是重要的民生工程，是维护人民群众切身利益和社会稳定，促进经济持续平稳增长的重要保障。作为国有供热企业，我们要把保障城市供热作为一项政治任务，在做好供热服务的基础上，还要积极开拓市场，获取巨量最新资料，欢迎关注体制写作。大胆尝试辅业发展，逐步形成以城市供热为主，多元化的发展格局，不断做大做强我们的供热事业，这就需要 we 改变现有体制，建立更加自主、更有活力的经营管理

机制。

三是转企改制是我们企业自身生存发展的迫切要求。通过转企改制，我们可以放开脚步，积极引入先进的经营管理理念和技术、不断完善企业内部管理机制，引进各类先进人才，形成新的企业劳动用工制度和分配制度，从而进一步激发我们全体职工工作热情，获得更好的经济效益和社会效益。通过建立符合《公司法》要求的法人实体，按照社会主义市场经济的规律规范运作，实现产权清晰、权责明确、事企分开、科学管理，最终成为自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展的市场竞争主体。

四是转企改制是“以人民为中心”的根本要求。人民生活水平的提高对城市供热提出了全方位的需求，热用户对冬季采暖温度要求越来越高，对供热服务要求的标准也越来越高，满足热用户的新要求，需要我们要有更好的管理模式来提高工作效率、提高供热服务水平，提升居民百姓的幸福指数，体现国有企业的政治担当。

二、转企改制的指导思想和主要内容

在转企改制中，我们要始终坚持以*****新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大和***二中、三中、四中***精神，坚持社会主义市场经济改革方向，围绕使市场在资源配置中起决定性作用，积极推进供给侧结构性改革和转型创新发展，着力解决事企不分、体制不顺、机制不活、效益不高等突出问题，扎实推进公司转企改制，激发内生发展动力，增强市场竞争力，提高国有资本运营效率，顺利完成转企改制工作。

今年六月初，总公司成立了以为组长，为副组长，其他班子领导为成员，企管处、人力资源部、财务处、后勤处等部门参加的“总公司改制领导小组”并正式开展工作。

工作小组先后到热力、热力、热力等国内各先进供热企业同行进行了学习交流；对总公司管辖的人员、资产、组织机构、党组织、土地情况、诉讼等进行了全面摸底；拟定完成了《市热力总公司转企改制方案》；梳理了改革面临的问题，拟定了相关政策意见建议，并已上报政府相关部门。

我们提早开展了清产核资工作。公司成立了清产核资工作领导小组，在全公司进行了充分动员并提前启动了清产核资工作。通过招标形式，聘请了有专业资质的会计师事务所依法依规对总公司的资产、负债及权益情况进行了核实、清理、评估、调整，形成了资产评估报告及时向有关政府部门报批。

我们完成了工商注册要件的归集。与市行政审批局、财政局、住建局等部门紧密联系，及时沟通，对工商注册的所需要件进行了梳理、整理、落实、限时办结，制定了详细的要件列表及推进计划，重点是新公司的名称核定、公司章程制定、人员安置细则的制定、支持政策等的拟定及报批。月日下午审批局将新公司名称核定完成，定名为“市热力集团有限公司”。

我们重视职工权益和民主集中。在职工安置问题上，我们一直坚持把职工利益放在首位，在政策争取、职工权益争取方面做了大量工作：一是“老人老办法、新人新办法”的政策得到明文规定。获取巨量最新资料，欢迎关注体制写作。二是按职工分类政策安置，有规定的按规定执行，无规定的多次向上级要政策并参考同行、接近似情况规定执行，职工待遇“就高不就低、能给的就给”，使改制后的职工待遇力求最大化。三是将新公司实行民主管理写进了公司章程，确保职工参与企业的经营管理和各项治理，为此按照大会议程的安排，根据《市热力集团有限公司章程》的规定，各位代表还要在本次大会上选举出名职工董事和名职工监事来参与我们企业今后的民主治理工作中。

三、转企改制的工作目标和具体要求

按照上级要求，2020年底前从事生产经营活动事业单位转企改制各项工作将要落实到位，时间紧迫，任务繁重。在转企改制工作推进中，局领导和上级部门给当前隐藏内容免费查看予了我们大力的指导和支持，同时，总公司也面临着前所未有的发展机遇和挑战，当前公司发展前景良好，主业、辅业经营方针目标明确，我们力争用年的时间实现集团公司供热规模达个亿，公司未来发展空间广阔，广大干部职工心齐、气顺、干劲足，这些都为实现改革目标提供了有力的保障。公司将在征得上级部门的同意后，拟采取“先挂牌，再过渡，稳推进”的措施，即年月日前先完成新公司工商注册，新企业挂牌，再利用一到两年的时间作为过渡期，逐步实现现代企业制度运营、管理。

四、下一步我们的工作目标：

在转企改制过渡期内，根据公司的实际情况，并借助外聘咨询公司的专业技术和经验支持，建立起完备的薪酬、流程、制度、绩效、部门职能等体系；完成人员的定编、定岗、定酬，逐步建立和完善与现代企业制度相适应的人事、劳动、分配制度，打破“大锅饭”和“平均主义”，建立“奖勤罚懒，多劳多得”的现代企业人事管理制度、薪酬制度和有效竞争激励机制和自我约束机制；建立与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的薪酬确定和正常增长机制，实现人力资源的合理配置，最大限度地调动和发挥人力资源潜能，在企业内部逐步形成员工能进能出、经营管理者能上能下、收入能增能减的机制，按现代企业制度进行公司运营管理。

同志们，转企改制是广大职工高度关注的热点问题，既关系到广大职工的切身利益，又关系到城市供热服务的稳定大局，更关系到企业今后的发展。因此，我们要深刻领会扎实贯彻*****关于国有企业改革的系列重要讲话指示精神，统一思想、指导行动，认准方向、激流勇进，保持定力、埋头苦干；我们要以务实的工作作风和工作举措，扎扎实实推进转

企改制工作顺利完成，扎扎实实做好当前的安全稳定供热服务工作。就下一步转企改制工作推进提三点要求：

一是要加强宣传动员。广大职工代表要做转企改制政策的宣传者和落实者，充分发挥好职工代表的职能，把职代会精神传达到基层一线职工，增强宗旨意识，增强服务群众的能力。

二是要强化工作责任。在转企改制期间，公司领导班子和各部门相关负责人要切实负起责任，抓好分管部门的正常生产经营工作，正确处理改革与稳定的关系，切实做好思想政治工作，做到思想不散、秩序不乱、工作不断，营造良好改革氛围，确保公司和谐稳定，确保改革和各项工作平稳有序推进。

三是要落实工作措施。要按照法定程序推进改革实施工作，明确时间表、路线图、任务书，进一步细化各项子方案。要调动各方面的积极性，通过细致的协调组织工作，确保转企改制工作扎实推进。要坚决拥护上级的决策、批示和部署，与国家、省市委、市住建局思想合拍、行动合力、工作合谋，高站位推进工作部署，高标准完成工作任务。

下一步我们将以*****新时代中国特色社会主义思想为指引，以党的***五中***精神为指导，深入贯彻落实市委、市政府和市住建局转企改制的各项决策部署，进一步提高政治站位，融入新发展格局，明确新发展定位。

我们要通过转企改制，使广大干部职工进一步解放思想，转变发展观念，强化危机意识、竞争意识和责任意识，顺应社会经济和城市供热行业发展趋势，按照现代企业运行规律塑造企业核心价值观，在理念、制度、文化层面焕发新的活力与蓬勃生机。

我们要通过转企改制，获取巨量最新资料，欢迎关注体制写作。建立现代企业制度，形成产权清晰、权责明确、管理科

学、监督有效的法人治理结构，努力形成科学决策的运行机制，切实提高企业科学决策能力。

我们要通过转企改制，树立正确的用人导向，为全体干部职工搭建施展个人才能的有利平台，进一步提升干部职工队伍建设，提高城市供热保障和优质服务水平，推动城市供热事业创新发展，高质量发展！

各位代表，同志们，改革的“冲锋号角”已经吹响，发展任重而道远！我相信，在市委、市政府、市住建局坚强领导下，在我们全体干部职工的共同努力下，我们的转企改制工作一定会顺利推进、圆满完成！在推进城市供热事业创新发展的新征程上，书写x热力发展史上的新华章！