# 在公司工作务虚会上的发言稿9篇

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-07-02

*演讲稿由与会者提前准备，以便在会议或重要活动中表达自己的意见、观点或报告自己的思想工作。 以下是为大家整理的关于在公司工作务虚会上的发言稿的文章9篇 ,欢迎品鉴！【篇1】在公司工作务虚会上的发言稿　　各位领导、各位同仁：　　大家上午好！　　...*

演讲稿由与会者提前准备，以便在会议或重要活动中表达自己的意见、观点或报告自己的思想工作。 以下是为大家整理的关于在公司工作务虚会上的发言稿的文章9篇 ,欢迎品鉴！

**【篇1】在公司工作务虚会上的发言稿**

　　各位领导、各位同仁：

　　大家上午好！

　　根据公司的统一安排部署，针对分公司的具体实际，我们组织分公司中层以上干部，重点围绕11个专题，于11月16日、25日连续二次进行了反复地辩论、仔细地研讨。刚才剑书同志的发言就是集体智慧的结晶。我外人认为，很全面、也很具体，可以说是思路清晰、目标明确、措施有力。借此机会，我也想就二个方面的问题给各位再作进一步地汇报：

　　一是专业化重组后，如何进一步的加强盘活人力资源

　　打铁还需自己硬。专业化重组后，我们不能把所有的问题、所有的矛盾都寄托在别人身上，而是更应该自立、自强。目前，结构性缺员制约着企业的生存、发展，分公司在这方面的矛盾尤为突出，对此，我们作了一些有益的探索。分公司现有各类营运车辆78台，而专职押运员仅22名，很显然难以满足正常的生产所需。往年，因管理不是那么严格，我们也打了下“擦边球”，所以矛盾并不突出。今年以来，危货运输接连发生重特大事故，尤其是8.26包茂高速安塞段发生特大事故、以及十八大召开前夕，交警、路政、甚至连派出所都上路，联合对危货运输进行强化整治，时不时还交叉检察。对没有配带押运员的，动辄上万的进行罚款。我们的车辆几乎到了四面楚歌、寸步难行的地步。怎么办？最好的方法就是问计于民。我们向内挖潜，切实在加强和盘活分公司的人力资源上作文章。实行分公司机关人员兼职押运。分公司机关现有各类用工52人，全部实行兼职押运，基本上能满足正常的生产所需。这一利企利民的好事，在执行时，起初也费了不少的周折、遇到了不小的阻力，我们采取了四大措施，才使这一办法走上正轨。一是问计于民寻办法。向大家讲实情、交实底，征求大家的意见，让大家拿出解决问题的办法；二是公平公正做表率。分公司只有特殊的岗位，没有特殊的人员，全部实行兼职押运。上至经理、书记，下至干事、门卫，无一例外；三是变“罚”为“争”转观念。为了推行兼职押运，起初，我们所采取得是简单的教育方法，可少数人无动于衷，接着进行了严厉的罚款，这下又引起了巨大的反响。通过学习，我们转变了观念，变罚钱为挣钱。多兼职一趟，从效益工资中拿出20元给予奖励。谁也阻挡不了别人挣钱。一字之差，结果一样，但引起的却是二种截然不同的效果；四是变“消防员”为“管理员”。未实行兼职押运时，车辆这里被扣，那里被罚，分公司相关的机关干部到处托人求情、到处去灭火，十足一个“消防员”。现在好了，他们都把精力全部用在了管理上。运用同样的方法，我们也解决了一线驾驶员紧缺的问题。自页岩气拉运队伍上山后，分公司是76名驾驶员，驾驶78辆营运车辆，让成品罐司机与原油罐司机相互补缺、统筹兼顾，没有让一趟任务在我们手中丢失。在分公司真正形成了一人多岗、一专多能、能干能工的良好氛围。

　　二是如何强化班组建设

　　作为企业最小的部门——班组，决定了各项工作都需要通过他去贯彻、去落实。近年来，班组的作用有所弱化，说得严重点，有的班组完全丧失了应有的功能，基本上是名存实亡。中队在帮班组干事、分公司在履行着中队的职责，这种状况如不及时扭转，必将会制约企业的生存、发展。为此，XX年，我们要将班组建设作为分公司的重中之重的工作来抓。一是切实搞好竞聘。变“指派制”为“兑聘制”。把哪些在群众中威信高、能力强、想干事、能干事、干得成事的人竞聘到班长的岗位上来；二是切实搞好培训。对竞聘上来的班长要及时搞好培训，让他们尽快熟悉自己的岗位职责，知道自己该行使哪些职责，该怎样管理好班组；三是给予其相应的待遇。建立班组长津贴制，这方面需要得到上级领导的理解，给予相关政策的支持。让班组长真正实现责、权、利相统一；四是严考核、硬兑现。为鼓励先进，鞭策后进，必须定期对班组进行考核、监督，不循私情，奖罚分明，真正营造出一种相互学习、你追我赶的良好局面。

**【篇2】在公司工作务虚会上的发言稿**

　　当前在新冠肺炎持续影响，经济运行稳中有变、变中有忧，外部环境复杂严峻，经济面临下行压力的背景下，要谋划好公司明年经济发展的思路，首先必须对面临的形势有个科学的分析、研判和把握。我认为可以从三个方面去把握和分析。

　　一要看到问题，找准发展痛点。

　　20\_年公司虽然取得了长足发展，但客观的讲，成效主要体现在总量的扩张上，而在结构优化、产品创新等没有大的突破，在经济效益的提升上难有大的作为。从去年的情况来看，虽然是公司整体发展稳中向好，但是仍靠着我们的传统制造主业，外部市场开拓不大，产业优势不明显，同行业的竞争及市场化推广开放，让我们仍存在的很大的挑战，说明我们的发展基础依然不大，加快发展的任务十分艰巨。

　　二要看到机遇，坚定发展信心。

　　机遇与挑战并存，我们要把握住十四五开局之年的有力契机，把握住全省正处于加快新旧动能转换的重要时期，聚焦重点业务发展，落实工作责任，持续发力推进，确保落地见效。要扎扎实实提升项目带动力、技术创新力、产业竞争力，建链、补链，延链、强链，不断培育壮大公司产业集群。

　　三要看到压力，提升发展效率。

　　20\_年公司发展将面临更大挑战，疫情影响下国内外经济持续低迷，加之成本上涨、创新不足、人才短缺等影响公司发展的主要瓶颈问题没有根本改变，这就需要我们在保住优势的同时，积极拓宽市场。特别是同行之间的竞争和加快发展的意识越来越强，相互较劲的氛围越来越浓，都在想方设法发掘潜能、扩大优势、加快发展，势必对资金、项目、政策争夺更加激烈，我们原有在风电设备、铁路机车和轨道交通设备配件等领域的竞争优势可能被削弱，原有产业强项，可能成为发展的“短腿”。对此，我们必须保持清醒的头脑，增强压力感和紧迫感。

　　直面现实，分析比较看问题，客观分析公司发展中面临的困难和问题，对于做好下一步工作十分必要。对此，结合当前的形势和今后一段时期的工作，我在这里有几点想法，请同志们提出宝贵意见。

　　一是坚定不移走好创新驱动之路。创新是企业发展的灵魂，是实现我们公司长久健康发展的源泉。面对当前配件市场日新月异的科技革命和产业变革，科技创新能力正成为提高市场竞争力的制胜关键。因此，我们必须坚定不移实施创新驱动发展战略，始终坚持“以人为本，科技创新”的战略思想，坚持“锐意进取，勇于开拓”的发展理念，让创新落实到创造新的增长点上，加速推进高端领域产品研发和传统产品竞争力提升，加快具有市场前景、批量化、高技术含量的新产品研发，实施风电、铁路机车、轨道交通等主导产品的智能化、科技化、信息化等方面技术升级，提升竞争能力。同时，要牢牢坚持以市场为导向，以产品为中心，以创新驱动智能升级为引领，不断调整优化产品结构，着力提高运行质量，不断满足市场和客户发展需求，通过强大的产品力不断开拓新兴市场，不断提升公司盈利能力，使公司始终保持在行业内的领先地位。

　　二是坚定不移走好以才兴业之路。企业之间的竞争归根结底是人才的竞争，公司想要通过产品创新发展，人才的作用是至关重要的，虽然我们公司拥有300多名员工，但专业技术人员只有28人，不足总人数的十分之一。现在，高端人才匮乏、专业水准不高等一系列“人”的问题即将成为制约公司发展道路上最大的一只“拦路虎”。因此，在未来的工作中，我们要持续加大人才战略的实施，持续加大对人才培养方面的投入，力争在20\_年引进3-5名专业技术领军人才，以此带领全公司走好转型发展、创新突破之路。同时，继续推进薪酬体系改革，建立员工收入与公司效益同步增长机制，积极调动起广大员工的积极性。同时，建立健全专业技能培训制度，定期对各工种开展专项技术培训，持续补齐广大员工在专业技术方面的短板，通过岗前培训、见习分配、导师带徒等多种方式促进人才兴企，深入推进技术人才队伍建设，持续提高员工队伍的整体素质，为企业持续发展提供稳定优质的技能人才。

　　三是坚定不移走好管理提效之路。天下大事必作于细，古今事业必成于实。公司想要实现全面发展，就必须提高管理水平，就必须从细化“源头管理”着手。今年我们要狠抓管理工作，注重从管理的细节、管理的源头入手，对各项工作，尤其是重大项目、重点工程、重要任务，要落实责任领导、责任单位、责任人，真包真干、确保落实。千条万条，不落实就是白条，千苦万苦，不落实就是白苦，只有通过强化内部管理，健全企业内部监督治理机制，不断完善经营管理流程，提升管理经营效益，才能确保公司监督控制工作的有效执行，保障公司日常经营活动的顺利进行。同时，积极探索建立区域协调机构，加快从生产型企业向经营服务型企业转变，从重点抓生产向重点抓经营转变，从协调型营销向竞争服务型营销转变，不断扩展公司产品的市场份额，提高产品的市场占有率。

　　我坚信，有为才有位，只要我们提振信心、奋发进取，埋头苦干、扎实工作，一定能在20\_年推动公司发展迈上新的台阶。

　　我的发言到此结束，不妥之处，敬请各位领导批评指正。谢谢大家！

**【篇3】在公司工作务虚会上的发言稿**

　　今天召开务虚会，主要目的是总结回顾一年来的工作，研判当前组织工作面临的新形势新任务，厘清明年组织工作的目标思路。之前部办公室已经向各科室下发了相关通知，下面就请各科室负责人逐一交流，从办公室先开始。

　　刚才，听了大家的发言，很受启发，也很有感触。总的来讲，就是四有：有思想、有成果、有反思、有展望。大家相互学习、相互交流，进行了一场思想的碰撞，初步理了思路，为进一步谋划明年组织工作打下了基础。具体来说，感到有三个“不”：

　　一是总结成绩不夸大。各科室总结成绩能够做到实事求是，办公室注重牵头抓好部机关能力作风建设，坚持集中学习日制度，举办秦邮组工讲堂、专题学习会、读书会和研讨会，成功打造秦邮组工微信平台;干部科常态推进领导班子综合研判，为全市经济社会发展选好干部、配强班子;综干科着力实施第二轮年轻干部“蹲苗计划”、大学生村官培优工程;培训办把党性教育与专业化培训紧密结合，举办了13期干部研修班;干监科精心组织“为官不为”专项整治，加强干部日常监督和干部选任全过程监督;干档科认真对市管、部管干部档案进行专项审核;组织科牵头推进“三严三实”专题教育，狠抓“基层党建一把手”工程的落实，强化了基层党组织、党组织书记和党员队伍建设。电教中心扎实推进远教站点终端设备提档升级，促进学用活动规范开展;人才办扎实推进“秦邮人才集聚”提升年活动，成功举办“10·19”集中推介签约仪式，深入开展“三百行动计划”，加强本土秦邮英才培育，都取得了良好成效。

　　二是直面问题不避讳。在肯定成绩的同时，大家能够直面问题不足，敢于揭短亮丑，勇于自我反思，找到了“症结”。比如，干部选任各环节的有序衔接需进一步规范，“三责联审”整改落实和干部日常监管需进一步加强，干部教育培训针对性还有待加强;党建工作规范化水平需进一步提升，党建工作制度执行落实还没有完全到位，两新组织党组织作用发挥不够明显，党员教育管理需进一步硬化，切实解决党员党性党风以及党员“失管”“失联”的问题;远程教育在典型的选树和宣传上突破不够;人才政策环境有待进一步创新，招才引智手段还需要拓宽等等。这些问题的发现和分析，说明大家对负责的工作始终保持着清醒头脑。

　　三是思路谋划不虚空。能够结合面临的新形势新任务，借鉴周边及其他县市的先进经验和做法，认真谋划明年工作思路。干部科超前做好市乡党委换届工作，谋划制定《年轻干部151培养选拔计划》。综干科开展年轻干部“墩苗计划”强化年活动，强化日常管理、实绩考核、互动交流和锻炼机制，务求实践锻炼取得实效。干监科建立干部选任同步监督纠错制度，防止违规操作、“带病提拔”;建立领导干部负面警示清单制度，促进领导干部廉洁从政。组织科大力推行网络服务，打造村民“办事不出村”网络服务平台，建立线上线下交互式服务模式，集中开展“三学一做”、常态开展“四学四讲”等活动，强化党员理想信念和党性教育。人才办谋划制定加强党管人才工作意见，启动组建一批教育卫生、传统技能等领域的“名师工作室”，力求全方位推进人才引进、培养和集聚。总的来说，大家下了功夫，动了脑筋，作了一些思考。

　　xxx年是“十三五”规划开局之年，也是市乡两级换届之年。做好明年的组织工作，必须把握当前的大势、大局、大背景，主动适应经济发展新常态、全面从严治党新常态和作风建设新常态，勇于担当，积极作为。具体来讲，要把握好三个方面的新要求：

　　第一，把握好经济新常态对组织工作提出的新要求。十八届五中全会指出，新常态下，保持经济社会持续健康发展，必须有新理念、新思路、新举措。以发展理念转变引领发展方式转变，以发展方式转变推动发展质量和效益提升。做好经济新常态下的组织工作，必须坚持“三个适应”。一是要在选准用好干部上适应新常态。面对新常态，选准用好干部才能担当大任。必须准确把握20字“好干部标准”，着力加强领导班子和干部队伍建设。为加强县市干部队伍建设，中央和省委陆续制定出台了一系列政策，正在推进的县以下公务员职务与职级并行制度，就体现了中央对基层干部的关爱，对加强干部队伍建设是一个新利好，也是干部队伍建设的新动态。我们要充分认识这些新变化，紧紧抓住有利机遇，引导基层干部扎根基层，干事创业。同时，也要积极适应新形势，提高选人用人精准度，真正把那些有本事、有能力、有担当、有品行的好干部选拔出来，着力建设一支忠诚干净担当的干部队伍。二是要在夯实基层基础上适应新常态。总书记强调，要固化强基固本的思想，扎实做好抓基层、打基础的工作。没有坚强的基层堡垒，经济新常态就会缺乏支撑、失去依靠。今年，通过实施“基层党建一把手工程”，进一步强化了“一把手”主体责任、主角意识，推动资源下沉、重心下移。总的来看，抓党建的格局发生了大变化，上级抓党建的力度更大了、措施更严了、标准更高了，对我们抓好基层党建工作既是压力，也是动力，更是新机遇。三是要在人才队伍建设上适应新常态。经济新常态下的创新驱动发展，实质上就是人才驱动发展。要实现“富强美高”新xx的奋斗目标，关键是人才，核心还是人才。不论是重大项目建设、招商引资，还是构筑产业发展大平台、培育大产业和大企业，或是打造城市发展环境、加快城镇化进程，必须坚持围绕事业培育人才、打造平台聚集人才、优化环境吸引人才，让人才扎堆、裂变，努力形成百花齐放、人才辈出的良好局面，为可持续发展提供智力支撑。

　　第二，把握好全面从严治党新常态对组织工作提出的新要求。党的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育开启了全面从严治党的新征程。十八届五中全会再次强调，必须贯彻全面从严治党要求，不断提高党的执政能力和执政水平，确保我国发展航船沿着正确航道破浪前进。落实全面从严治党要求，做好组织工作，要正确处理好四种关系。一是要正确处理好抓党建与促发展的关系。总书记指出，要把抓党建作为最大的政绩。这几年，农村基层党建工作下了很大气力，也取得了很大成效，但是还存在一些不足。比如，一部分村集体资源少，收入来源单一，缺乏增长支撑;一些党组织书记带头致富、带领致富能力欠缺，说话无人听、办事无人跟，缺乏凝聚力和号召力。因此，我们必须找准基层党建与经济社会发展的结合点，正确处理好抓党建与促发展的关系，引导和推动基层党组织书记一手抓党建、一手促发展，同向发力、同步推进。二是要正确处理好全局与局部的关系。组织工作担负着干部队伍建设、基层组织建设和人才队伍建设的重任，是党的建设的重要内容和组成部分，是从严治党的“局部”。我们必须将从严从实要求落实到组织工作的各个方面，为从严治党大局添砖加瓦、增光添色。围绕大局抓组织工作，组织工作才能抓准抓实抓出成效;脱离大局抓组织工作，组织工作就会成为无源之水、无本之木。三是要正确处理好务虚与务实的关系。明年重点要在坚持项目化引路、标准化建设、品牌化推进上下功夫。要善于用抓项目的方法抓组织工作，推进“虚”功“实”做，确定一批创新创优项目，通过推动项目实施，使组织工作与中心工作同频共振。要用抓标准化生产的方法抓组织工作，推进“软”功“硬”做，对组织工作的每一个目标、任务、标准、进度等要素尽可能做到细化、量化，可定义、可检查、可复制、可推广、可追溯。要用抓品牌建设的方法抓组织工作，推进“平”功“特”做，善于发现亮点、打造特色，做大做强党建品牌，不断提高组织工作影响力。

　　第三，把握好作风建设新常态对组织工作提出的新要求。坚持问题导向，落实“三严三实”，严肃党内生活，持续抵抗“四风”、改作风，这些都是新常态下组织工作要抓的重点工作。组织部门只有积极适应作风建设新常态，才能确保时时在状态。一是要把严肃党内政治生活作为作风建设关键之举。必须严格规范民主生活会制度，认真落实“三会一课”、领导干部双重组织生活会、党性教育等制度，用好批评和自我批评这个武器。特别是抓好基层党组织和党员队伍的教育管理，把“党”的观念、意识树起来、立起来，这是当前基层党建工作的一个“短板”，也是非常迫切的一项政治任务。二是要把从严监督管理干部作为作风建设首要之责。从严管党，重在管干部;从严治党，关键是治干部。干部队伍是作风建设的主体也是监督管理的主体。当前，干部队伍监督管理还有一些薄弱环节，比如，一些干部为官不为、为官乱为问题，特别是“八小时”外难以监督等问题。作为组织部门，要把干部监督管理抓在手上，坚持选拔任用要严、程序把关要严、审核审查要严、监督检查要严、责任追究要严，将从严从实要求贯彻干部监督管理始终。三是要把“三严三实”专题教育成果作为作风建设动力之源。今年，根据中央统一部署，我市县处级以上干部和乡镇党政正职中深入开展“三严三实”专题教育，取得了阶段性的成果。明年要像巩固教育实践活动成果那样去巩固拓展“三严三实”专题教育成果，巩固提高“为官不为”专项整治成果，持续推进领导班子和党员干部作风建设，切实为“十三五”开局起步提供保证。

　　今天的务虚会只是谋划来年工作的起步，完善的空间还很大，希望大家会后再动一动脑筋，紧贴中央、省市委对组织工作的新部署新要求，拿出务实管用的新思路新举措，推动组织工作再上新台阶。

**【篇4】在公司工作务虚会上的发言稿**

　　同志们：今天我们在这里召开20xx年工作思路研讨务虚会，盘点总结今年工作，深入研讨来年工作，为明年各项工作顺利开展奠定坚实基础。

　　今年以来全区深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，贯彻新发展理念，落实高质量发展要求，以供给侧结构性改革为主线，着力打好“三大攻坚战”，加快改革开放步伐，实现了经济社会持续健康发展。全区上下要实事求是总结成绩，深入剖析存在问题，认真谋划来年工作。要准确把握当前发展的宏观形势，深刻认识大丰面临的宏观形势持续向稳、经济领域深刻变革、区域协调联动发展“三大机遇”和争先进位、新旧动能转换、风险防范“三大挑战”，既保持战略定力又提高应变能力，充分发挥自身优势，坚定发展信心决心，奋力推动全区经济社会高质量发展。

　　明年乃至今后一段时期，我们要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，全面贯彻新发展理念，准确把握省委“六个高质量”要求和市委“两海两绿”新路径，全面融入长三角，深度接轨大，在实现“两高”目标中勇挑重担、走在前列。要落实“激发实干担当新动能，勇当‘两海’发展排头兵”总体要求，主攻海洋经济、飞地经济、农旅经济、城市经济“四大经济”，重点在动能转换、开放融合、改革创新、城乡提质、美丽生态、民生幸福等方面持续发力，推进“两海”一体化、盐丰一体化、城乡一体化，努力打造全国飞地建设新样板、全省沿海开发新高地、全市绿色发展新标杆。

　　全面加强党的建设，是区域发展高质量的坚强保障。要统筹推进各领域党建工作，加强基层组织、干部队伍、干部作风、党风廉政等建设，推动政治生态向好向善，以高质量党建引领保障高质量发展。

　　要充分认清当前形势。当前，大丰发展“稳”的基本面在延续、“好”的因素叠加释放、“变”的不确定性增多。全区上下要找准定位、把握全局、保持定力，增强预见性、提高针对性，采取有效对策，沉着冷静应对。要科学制定预期目标。对标高质量，紧扣省“39+3”和市“61+6”指标，逐个盘点，逐项梳理，精准发力。坚持走前列，把大丰的发展放到全省坐标系中考量，奋力赶超、争先进位。保证合理性，强化系统思维，坚持急需先行、量力而行。要扎实推进重点工作。以加速产业转型支撑稳健增长，以开放开发沿海积蓄发展功能，以全面接轨增创竞争优势，以推动农旅融合助力乡村振兴，以精细建管城市提升人居品质，以狠抓生态治理擦亮金字招牌，以优化公共服务回应群众关切，以防范化解风险保障社会稳定，推动大丰高质量发展迈出更加坚实的步伐。

　　下面，我讲三个方面想法，因为是务虚，一些观点没有沟通，谈一谈个人的意见和想法，不一定全面，也不一定准确。

　　第一个方面，我们要毫不动摇坚定发展的信心和决心

　　干工作首先底气要足。为什么这样讲?因为目前从外部环境分析，快速发展的环境已经具备，时机已经成熟，拥有天时、地利、人和各方面的条件。

　　1.从天时地利来分析。一是武广新城片区定位十分清晰。已经定位为xx市城市建设两个城市副中心之一，是全国建设的国家交通枢纽之一，市的报告里高铁新城定位，包括新城定位，就是国家新枢纽、新名片。所以园博会为什么选择在潭阳洲，xx市外部发展的重心已经到了我们，到了我们在座各位的肩上。二是武广片区顶层规划基本成型。武广高铁管委会已经聘请国际著名咨询机构仲量联行编制了新的片区规划，这个规划市委、市政府，省里相关部门都进行了全面的论证，有了这个规划我们发展就有了方向。三是高铁新城基础设施逐渐完善。去年有红旗路、川河路的拉通，加上机场高速、磁悬浮、劳动东路、曲塘路、新花侯路，“四纵五横”城市道路的路网已经具备。四是项目建设已经提质加速。就来说，阳光城、万科魅力之城、明昇壹城，包括一些公园，国际体育中心拆迁、园博会等项目进驻，为发展带来了很好的机遇。五是招商引资成效比较明显。xx年，区委、区政府在招商引资上下了大力气，上次区里会议通报，目前有世界500强、国内100强的多家企业都有意落户高铁新城，比如华润集团、平安集团，正威集团、中联集团、宝能集团，这些企业能够看上这片地方，只要有几个大项目进来，整个面貌将有质的改变。

　　2.从人和方面来分析。一是市、区领导对发展的高度重视。去年一年市领导来多次，特别是区领导，张敏书记、素月区长、聪龙主席，还有其他很多领导，张敏书记2月7日到街道进行专题调研，用了一个上午时间，对发展提出了“五有六抓”的要求。聪龙主席作为区“四大家”主要领导之一，是我们点长，坐镇和潭阳洲，这是我们在座各位的幸运，潭阳洲和其他很多村都能感觉到;也是我们机遇，有领导的坚强后盾，对于对上协调各项工作非常有利。二是街、村干部干事推事的合力形成，激情高昂。这从去年的几件事可以充分证明。去年，潭阳洲的拆迁，红旗路、R6号地、红旗路、沪昆安保评估用地、花侯小学、合丰路的腾地，还有我们的清场复绿、广益社区提质提档、人大代表换届选举、黎锦苑二期的分房，这些事情的推进，非常艰难，但我们都圆满完成了任务，得益于在座各位精诚团结，同甘共苦，勇于担当，舍我其谁，证明我们这支团队是能打硬仗、能打胜仗的团队，是患难与共、同心同德的团队，是朝气蓬勃、意气风发的团队。基于人和的分析，我们有这样的团队，干好x年的工作有信心有决心。

　　第二个方面，我们要冷静分析当前面临的困难和问题

　　干工作要头脑清醒清晰，当前主要面临这样几个问题。

　　1.城市化快速推进与拆迁进度有差距。xx年拆迁压力空前巨大。一是产业项目拆迁进度跟不上。比如阳光城中泛项目、万科魅力之城、明昇壹城二期、东旭国际等产业项目，我们的压力非常大，有难度，拆迁的进度与项目的需要有差距。二是基础设施建设拆迁进度跟不上。包括教育方面的中小学，xx中学、七里小学、川河中学;包括公园，园博园、平阳公园、国际体育中心;包括几条路，路、潭白路、粟塘路、红旗路匝道。三是安置地项目拆迁进度跟不上。合丰两安用地，想拆，但有难度;花桥两安用地，平阳两安用地还有几栋未拆;还有园博家园安置地的拆迁。我们的拆迁与城市化快速发展相比压力巨大。

　　2.城市化快速推进与新形势下社会治理的要求有差距。一是城市管理压力大。比如垃圾清运、渣土管理、农安小区规范管理、违章拆后管理等问题。二是安全生产信访WW压力大。物流市场要整治退出，不整治不退出，后果大家心里非常清楚;信访WW老上访户的化解，包括新问题的产生，WW压力大。三是各线在全区面上创先争优压力大。与内街相比，付出的努力至少要高于他们三四倍，才能达到相同的效果，出现相当的成绩，所以各线都面临创先争优的压力。

　　3.城市化快速推进与干部群众，特别是农民变市民的转变有差距。观念转变有一个系统转变的过程，现在我们还是按照农村的做法管理，但我们拆迁已经逐渐进入扫尾阶段，已经是一个标准的新型城市，社会管理、市民身份的认同感、参与度与快速发展的城市化有差距。这是我们冷静分析当前存在的问题和困难，都必须引起高度重视和切实解决的。

　　第三个方面，我们要清晰定位抓好当前工作重点和措施

　　首先要坚持一个定位：要全面贯彻落实区委区政府的各项指示精神，要夯实基层基础，破解工作难题，全面提档提质，彰显实干善为，要突出抓拆迁促发展、提品质惠民生、强安全保稳定、抓落实敢担当的举措，打造先锋团队，创造一流业绩，努力将新城建设成为新枢纽和新名片。

　　具体来看有四个方面：

　　(一)抓拆迁促发展。

　　1.坚持拆迁中心不动摇。我开始就讲了，xx年，拆迁仍然是xx街道各项工作的重中之重，在座各位不可能回避，只能勇于面对，全力攻坚，实现扫尾清零的目标。这一项任务，刚才刘虎书记、杨安主任都讲到了，x个地块、x个项目、x栋房屋，每一个项目去年都发布了征地公告，今年都要扫尾清零。这里简单讲两个方面的想法。一是迅速明确人员、明确任务、明确奖惩措施，进入拆迁工作状态。重点办要牵头抓总，拿出各个指挥部的人员名单，要优化区抽调干部、街道干部、村级干部的人员调整，把人员确定，根据每个人定任务。今年区对集体土地拆迁有一个奖惩措施，区委、区政府对拆迁方面有一系列的制度，昨天已经过了区委常委会，下一步我们也会组织对这些政策进行专题研究和部署。二是规范政策、规范流程、规范指挥部运作模式。坚守政策是底线，是我们推动拆迁、确保拆迁公开公平公正，能够继续走下去、继续推进的重要法宝。个案处理要严格流程，区里文件规定大病救助、困难补助的经费都是区里发放，区里都会直接参与。指挥部经费开支要经得起检查，要确保有钱做事，又要确保用钱规规矩矩，严格按照财政纪律办事，这里主要涉及机械台板、宣传车和食堂费用。

　　2.经济发展方面。一是各项经济指标必须按照时间节点完成。现在我们经济办主任有人事调整，根据区里要求，每个月、每个季度要按照区里的时间节点完成相关指标，包括财税、固投、社零等指标。特别是税源，新的商务楼宇要摸清税源，加强日常的管理和调度。二是要突出商务楼宇的招商和项目帮扶。目前我们街道土地这块的招商要做好策划包装，做好产业项目的定位，商务楼宇的二次招商，有些项目有需求，我们可以结合区里的招商平台、街道的资源优势为商务楼宇二次招商创造条件。三是要着重解决村级集体经济发展的问题。这里有几项具体的事情，今年街道会着重帮助村里解决。第一个，“两安”用地项目招商的启动。大桥、花桥的项目已经签订，关键在手续报建方面;合丰、平阳“两安”用地的招商，现在正主动积极进行对接、落实，xx年这两个项目的招商肯定要有突破，会要尘埃落定，街道也会明确相关领导和部门来指导对接，为村里做好相关服务工作。第二个，要成立村级集体经济股份制公司。这点根据社区(筹委会)自身需要，已经出台了一个相应的办法。下一步，如果认为村上的条件成熟了，街道也会在政策层面有一个指导性意见，具体操作上我们会有一个团队来支持配合。第三个，村级集体经济组织成员认定。区农林局会专门就此发文，区里文件出台后，街道将组织各社区筹委会按照具体情况具体落实。第四个，潭阳、川河、粟塘“两安”用地的落地问题。这一点聪龙主席非常关心，也在积极争取。第五个，城中村改造要量力而行。目前合丰、花桥有意向，其他村也想搞，但这个刚才万敏主任也提到，是把双刃剑。你没有具备条件，纳入了城中村改造，最后出问题的是街道和村自己。具备了条件，区、街会让你进入城中村改造。

　　(二)提品质惠民生。

　　1.城市管理要树品质形象。xx年xx市将迎接全国文明城市验收，可以说是“大考之年”。领导坐飞机也好、坐高铁也好，肯定经过，肯定是市委市政府、区委区政府关注的重点。从现状看，我们文明创建的迎检压力非常大。关键是两点，刚才城管办提到的“12345”和邹鹏主任发言都讲得好，首先要整到位，再管到位。目前我们很多地方没有整治到位，包括两安小区的整治，垃圾，拆后违章的管理，城管要下大力气把这些问题一个一个地整治，举街道的力量整到位，再一个区域、一个地块地管到位。

　　2.社会建设要树品质形象。一是全面按照提质提档要求抓社区建设。今年我们的纯社区要以广益社区为模板，突出各社区的提质提档。虽然xx年是黎锦苑社区提质提档，其他社区也要按照提质提档的要求全面开展各项工作。二是要全面推行社区“四位一体”管理新模式。这个模式是区委区政府倡导的，要坚决试行。要实现一个社区一个品牌，实现党建引导，业委会、监管会、物业公司共同参与的自治管理模式。刚才广益提出的管理网格化、服务体系化、互联网+政务服务的智慧社区打造就非常好;还有东澜湾的1+1治理模式，完善三级管理网络都非常好。三是要打造社区特色品牌。各个社区在年初都要有自己的想法，每个社区都要有自己的品牌。黎锦苑社区就是环境的综合整治、社区的提质提档，社区要达标通过验收。另外，对社区内部道路的畅通，交警部门有新的政策，要求社区进行道路循环体系建设，社区认为自身条件成熟，可以争取。四是要全面规范社区内部管理。今年，街道还将加强对社区干部的规范化管理，增强业务能力和责任心，解决工作状态的问题，结合这次社区换届配优配齐社区干部队伍。

　　3.惠民工程要办实办好。一要着重解决失地农民就业问题。这点前期很多社区(筹委会)提了意见，街道将加强与区的对接，加强就业培训，搭建就业平台，结合创业富民政策鼓励自主创业。二要妥善解决拆迁后农民医社保和安置问题。刚才，光华同志也提到，怎么样在医社保办理方面简化流程，这一块我们将建议由怀宇区长牵头，把区人社局、区征地办等相关部门聚在一起商量。安置工作要提前做好资料审核，规范安置流程，加速指标申购回购工作。利用好“30+2”的回购政策，把安置政策宣传好，把安置资料提前审核好。社会事务办惠民资金要用实用好，卫计办方面要把村卫生室转化为社区服务站，特别是卫计工作要争先进位，政务中心要进一步规范上下班制度，做到热情服务、零投诉。

　　(三)强安全保稳定。

　　1.强化安全生产责任意识。安全生产责任重如泰山，要汲取去年“7·25”事故的深刻教训，安全生产这根弦要时刻绷紧，一刻不能放松，丝毫不能懈怠，我们在座各位要有这样的意识和认识。一是要压实各级责任。按照政府监管、企业主体的责任体系，在监管方面落实“党政同责、一岗双责”，管行业必须管安全。今天我们很多大办主任务虚发言中还有一些没有谈到安全生产。要压实班子成员分管责任，大办主任、社区(筹委会)书记主任的责任，各企业的主体责任，年初就要把责任状签好，一级一级把责任传导下去。二是要强化宣传教育。对安全生产进行全方位宣传，不能留死角、不能留盲区。三是配备安全队伍。区里去年下发文件，要求各社区(筹委会)要配备20名安全信息员，包括区里的经费配套，有些社区(筹委会)落实得好，有些没有落实，有些没有发挥好信息员的作用。四是要加强重点时段的排查。每个时段安全生产的重点不同，冬季主要是宾馆、招待所等行业，夏季主要是物流市场等区域，每个时段都不能放松。

　　2.要确保社会的大局稳定。一是要加大对信访积案的化解和依法打击的力度。前年和去年都化解了一些积案，对韩英、李霞这些积案的问题，刚才信访办阳志雄谈了一些很好的化解思路，这块不管怎么难，我们要想办法来主动面对。要变信访人员的上访为工作人员的上门，配强力量和信访户多打交道;对于无理取闹的，我们要和建军所长联合力量依法打击。二是要加大对群体性事件预防和快速处置的力度。要全面分析当前不稳定因素，拆迁过程中存在的不稳定因素，我们要防范于未然，要对相关情况、问题未雨绸缪，特别是社区(筹委会)要掌握清楚情况。要加强对群防群治网络队伍的建设，全面规范街、村两级干部执法依法依规办事。

**【篇5】在公司工作务虚会上的发言稿**

　　集团的各位领导、同仁：

　　大家上午好!非常荣幸作为代表站着这里，和大家共同谋划集团下一步如何发展、如何做大、做强、做优。下面，我就“如何给企业绘制战略执行管理路线图”作简单发言，谨供大家参考。

　　经济学家彼得·德鲁克曾说过：“缺乏愿景和战略的企业就像流浪汉一样无家可归，而企业在最初的成长过程中，流浪汉都是在追逐目不暇接的机会。”但是当市场资源减少，企业从游牧式的经营方式转向耕作式的时候，战略的重要性日趋显著。这也是今天我们在这里参加务虚会的目的性和重要性。在此，就我本人在学习和实践中一点体会谈一谈感想。

　　企业的愿景和目标制定后，并不能根治企业经营中散漫、目标不明的顽症。据统计，企业有效的策划并且得到有效执行的，这种战略实施率不到10%;而大约70%的战略执行失败不是因为战略不好，而是因为执行不到位。这几年，我在大众品牌经营中也深深体会到：上海大众一整套的管理程序经过二十多年的沉淀，已经成为众多汽车品牌中的标杆。他们不但重视战略如何制定，而且更关注企业运营的流程和标准的评价体系。全国有五百多家经销商，发展的水平、经营的效益也是参差不齐。对于战略和执行，我们要两者兼顾，不能只重其一，否则将会带来后果不堪设想。只重战略，忽略执行，就如同建设没有基础的空中楼阁;只重执行，忽略战略，好比在搭建永远无法达到登天目标的天梯。

　　一个企业必须能够清晰地描述战略，全面地评价战略并有效地管理战略，避免走上貌似正确实则错误的道路。这样才能构建起一个完整的战略执行系统。譬如，我们企业面对远景与战略时，在内部流程管理中，我们的经营效率、经营利润如何?在企业发展中，我们的员工愿望如何?在面对市场和客户，我们以何种形象展现?在财务角度上，我们以多少成果展现给股东及投资方?

　　年初，我们的所有企业都会制定宏大的目标和策略，并决定推动组织变革。但是到了各部门员工那里，变革的热度立刻降温，各部门员工每天的工作依然如故。随着时间的推移，新的策略不见动静，绩效也不见上升。其实根本原因，就是我们的策略目标未能转化成各部门员工日常工作的内容及努力方向，没有把策略目标落实到位。只有把策略目标层层分解到各部门与全体员工的日常工作中去，企业才能有效地整合分散资源，并改善绩效。那么，如何把策略和员工的有效执行联系起来?

　　策略目标是大愿景，如何有效执行，依赖于各阶层员工是否了解大愿景。员工们大部分时间都是投身于自己的日常工作，他们需要知道这个大愿景和他们的日常工作有何关联。美国著名将军艾森豪威尔曾经在他的.回忆录中指出，他在1944年下达进攻欧洲的命令后，发现自己已经无事可做。除了不时去检视战情外，他主要的工作是思考：万一进攻失败，接下来该怎么办?若非常成功，下一步又该怎么做?艾森豪威尔将军的经验为企业提供了两个重要启示：第一，高层管理者应该并且必须把大部分时间和心力花在策略思考上;第二，为了使高层管理者做到第一点，必须有一个从上到下，层层有效地把策略转化为实际行动，以确保完成目标的组织架构。应该说，军队的指挥与行动架构是简单的，士兵只需要知道具体的任务，至于什么战略，他们不清楚并不要紧。要紧的是，必须确保成功完成任务，若他的环节出问题，整个战略可能会失败。但对照企业，情形恰恰相反，企业必须加强部门的沟通，让全体员工了解高层所制定的策略，他们必须知道企业这个大的愿景。这就需要绩效来改善策略与执行力的问题。

　　因此，企业确定策略目标后，必须要进一步转化成以下3个层面的目标：

　　一、企业如何提高管理效率

　　1、对于企业高层来说，建立一个良好的交流平台和员工发展平台，让员工对企业有认同感和归属感。

　　2、对于中层人员来说，既要掌握企业经营特性，了解企业阶段发展目标，又要注重自身能力的提高，勇于履行职责、承担责任。

　　3、对于基层员工而言，必须主动适应企业快节奏和精细化管理要求，不断强化自身业务技能学习，加深对企业经营发展战略和目标的认知、理解和认同，树立整体观念和团队意识，以增强执行的自觉性。

　　4、要建立完善的工作流程和绩效考核监督体系。只有企业流程顺畅了，才能确保企业各环节工作有效衔接和配合，才能最大限度地提升执行效率。严格的绩效考核制度是加强执行力制度保障体系建设的关键环节。

　　二、企业如何提高获利水平

　　在做强主业的同时，挖掘企业新的经济增长点;在市场普遍微利的经营态势下，积极开源节流，减本增效，向管理要效益，以提高企业的获利水平。

　　三、企业如何提高顾客价值

　　企业产品的开发与顾客的需求价值观要紧密结合起来，我们要一切从顾客出发，一切为顾客着想，提[page\_break]高顾客的认同价值。

　　总之，一个企业只有正确、明确的把握自己行业的本质，并制定相应合适的战略体系和目标，将时间、资金、人力等有限的资源进行有效的运作和整合，创造出最优异的绩效，企业才能幸存、才能发展。

　　今天，我就说这么多，不妥之处，敬请各位领导批评指正。谢谢大家。

**【篇6】在公司工作务虚会上的发言稿**

　　随着管理中心贯彻落实集团关于深化养护管理体制改革的要求，对各收费所养护站进行整合后，收费所由原来的两项主业到现在专注收费主业的转变，现就xx所工作思路和具体措施汇报如下：

　>　一、党建工作

　　(一)大力推进支部规范化建设

　　1、根据新时代基层支部工作要求，牢固树立“一切工作到支部”鲜明导向，结合党支部规范化建设标准，不断提升支部工作质量。将完善支部设置，增补支部委员。严肃党内政治生活，抓好“两学一做”、组织生活会、“三会一课”、民主评议党员、谈心谈话和领导干部过双重组织生活等基本制度的落实。继续深化“今天是我的政治生日”主题等活动，充分发挥党员的先锋模范作用，落实“先锋创绩”制度，采取“1+N”形式开展“党员带群众”活动，真正建立起有凝聚力、有战斗力的战斗集体。

　　2、做好党风廉政工作。切实落实从严治党要求，严格党党组织生活，加强对党员干部的教育管理，班子间相互监督，多咬耳扯袖，开展批评与自己批评，确保工作廉政。狠抓干部作风整治，严格执纪问责，将不良苗头不良倾向消除的萌芽状态，营造风清气的政治生态。

>　　二、收费工作

　　(一)以精业务、保畅通为目标，确保完成全年费收任务

　　1、加大收费管理力度，培养收费队伍严谨的工作作风，提高收费人员文明服务水平和业务水平。

　　2、继续打击假冒政策性减免车辆、伪造证件、冲岗等各种偷逃漏通行费现象。

　　3、落实高速收费营销活动，把高速营销作为日常化工作，更好的、更多的联系当地旅游景点，在推广高速公路的同时让更多的司机能在“高速+旅游”的活动中得到实惠。

　　(二)以4S服务标准为准绳，继续深入开展“美丽高速满意窗口”收费站形象提升活动

　　1、我们将全面加大微笑服务考核力度，开展微笑培训服务，让先进带后进，全力打造“江西微笑”高速样板名片，促进收费管理水平全面提升，促进窗口服务形象全面提升，促进收费业绩的全面提升。

　　2、建立收费人员全员考核体系科学设立考核指标，制定《xx所收费站考核办法》，对xx个收费站进行月度考核，奖优罚劣，严格兑现考核结果，建立全员考核体系，充分调动收费人员工作积极性。

　　(三)多措并举保畅，确保省界站撤站稳步推进

　　全力做好省界站撤站工作。按照集团、中心要求，我所将成立领导小组，并召开专题会议，结合实际，制定《xxx省界收费站撤站应急保畅方案》，为确保撤站及人员安置等各项工作平稳有序过渡，我所全力将做好撤站各项准备工作。一是做好通行费票据的登记、盘点、封存和核销工作。二是加强资产管理。严格落实收费设施、办公设备等资产的盘点登记和保管工作，确保国有资产安全完整，并按时上报相关材料。三是加强人员管理。做好职工的思想政治工作，维持正常的工作秩序。四是加强信息沟通。密切关注人员信息动态，及时、妥善处理应对各类突发事件。

　　>三、管理工作

　　1、规范所站内部管理。继续开展全员绩效考核制度，对考核细则进行修订和完善，提高制度的可操作性。全面落实目标管理责任制，实现以制度管人管事，规范议事程序，加强信息公开，强化制度执行。

　　2、实行全面预算管理，严格控制日常经费开支。做到能使用的不换，低值消耗品节约使用，做到精打细算，落实物质采购申请单和办公用品入、出库规定，使每分钱用于合理。

　　3、做好庭院绿化提升，优化所站环境。一是对庭院内树木进行全面清点，将枯死的树木进行铲除，存活的乔木进行分类种植，合理归类，布局合理，确保良好效果。庭院划分的卫生责任区由责任人起带头作用保持庭院卫生清洁。二是严把绿化苗木质量。对庭院绿化提升所需的树木品种，数量，规格，严格把控质量，确保新植苗木质量好成活率高。三是邀请技术人员给所站员工进行绿化种植，管养等方面的培训，根据天气情况适时安排施肥、浇水等工作，并做好管养记录。四是根据中心批复的专项方案，对所属新增三站庭院绿化进行改造提升。

　　4、加强综治安全工作。坚持“安全第一、预防为主、综合治理”安全工作理念，做好落实好安全生产各项规章制度，及时进行隐患排查整治，加强安全教育和培训，提升安全防范意识，加强应急管理，对突发事件做到有预案、早发现、早处理。

>　　四、存在的主要问题和困难

　　1、业务学习的广度和深度不够，缺少业务尖子能手，职工的整体素质还有待提高。

　　2、员工的大局意识、创新意识不强，工作主动性和创造性还有待于进一步增强。

　　3、因昼夜倒班的特殊性，我所在组织集体的学习教育活动和文体活动等较少，使得青年职工感觉业余生活较单调，活动方式有待于进一步多样化。

　　4、员工队伍素质参差不齐。员工队伍组成结构较为复杂，有合同工、实习生、劳务派遣，培养渠道较单一，员工队伍的能力素质及精神面貌有待提高。

**【篇7】在公司工作务虚会上的发言稿**

　　个人理解，每年一次的务虚会，不仅仅仅是端盘子、定要点的过程，更是碰撞思维、启迪智慧的过程。务虚会要取得务实的效果，关键是要讲真话、讲实话，知无不言、言无不尽。鉴于此，我想借这个机会，结合以下三组词汇谈点肤浅的认识和想法。

>　　一、关于战略思维与路径选取

　　乍一听，这话有点大，其实不然。很多时候，做什么比怎样做更重要，只有想明白了才能干明白。为什么我们有时候感觉，一年忙上头拿得出手的品牌不多，根本原因在于顶层设计处于低水平、浅层次，导致很多工作都是零散化、碎片化的。组织工作要想提档升级，务必思维更有高度，方向更有角度，落实更有力度。

　　中央政策研究室党建工作局局长田炳炎在解读党建思想时，提到一个很鲜明的观点，就是不再像过去那样强调党建理论的创新，而是突出问题导向，把那些过去看似不可能解决的问题都解决好，以实实在在的成效来加强和改善党的建设。比如，老虎苍蝇一齐打、裸官、贪官外逃、吃空饷、三超两乱、批评和自我批评等等。为此，做好明年的组织工作，务必以党建思想为引领，把从严治党贯穿到组织工作的方方面面，在推进各项突出问题解决的过程中提高组织工作的科学化水平，从而营造聚精会神抓党建的浓厚氛围。

　　要实现这一目标，我觉得需要树立三种思维。一是“小组织”思维。组织部门如何体现聚精会神抓党建，最直观最直接的就是基层党组织建设这一块要有新气象，取得立竿见影的效果。什么叫最大的政绩，最大的政绩就意味着要有最明显的变化，人力、物力、财力、精力都要聚焦到基层党组织建设上来，如果基层党组织书记依然只是年底述个职、组织委员政工科长满足于报个材料，和过去相比没有根本性的转变，即便我们工作部署得再多再细，都不能叫最大的成功。因此，我觉得在谋划明年基层组织建设工作时，除了具体的业务外，十分重要的一项任务就是如何有效传导压力和动力，做到真抓真管真结账，既有甜头，也有苦头，使大抓基层真正大起来、严起来。像xx市就是以“十件实事”为载体，抓基层党建职责制的落实。这方面，我们能够获得一些有益的启示，是否能够让每个单位都根据部下发的要点，报八件十件具体事情，年底就严格考核结账，像跳水比赛一样，既讲难度系数，也讲完成质量。二是“大组织”思维。随着时代的发展，和过去相比，组织工作面临的形势任务要求大不一样，组织部门就应主动适应这些新变化。在这方面，新闻界调整的最快，融媒体已成为新趋势，资源通融、资料兼融、宣传互融、利益共融。具体到部机关而

　　言，就是科室之间的协同作战务必进一步加强，反应更加迅速，使我们部机关的每个细胞都活跃起来。举个例子，像6+3专项整治，涉及到哪个科室还真不好说，像贯彻落实xx届四中全会依法治国精神，组织工作如何动作，囊括了所有科室。我老有观点，虽然我们部领导和同事们的素质都比较高，但一条线上或一块工作，就那么两三个人，精力智力都是有限的，迫切需要群策群力、深度融合。只要不是涉密资料，都能够摊开来谋划、部署。例子还能够具体点，像前不久出台的几个文件：规范村级事务运行的10类30条、无职党员的六要六不要，干部监督的一把手“5严守21严禁”、干部选拔任用的四谈两公示等政策性文件，我个人感觉都还只是在科室内部循环，没有深度挖掘。我们在出台这些政策的同时，其实还有超多的工作要做，抛开这些政策是否务实有效管用不说，包括起因、做法、成效、努力方向等等，有个边实施边研究边总结边宣传边挖掘的过程，相关的科室其实都能够参与进来。一项工作如果打上哪个科室或者哪位分管部长的烙印，那么就很难构成整体合力、发挥最大效力。三是“大党建”思维。组织部门是聚精会神抓党建的重要职能部门，但组织建设和思想建设、制度建设、作风建设、反腐倡廉建设是密不可分、紧密相连的，因此职

　　责清单需进一步理清，协作配合需进一步加强。比如干部教育培训、干部日常管理监督、制度建设等都需要和宣传、纪委、市委办等部门步调一致、全市一盘棋。虽然这三种思维是我生造出来的词，但在谋划部署落实明年工作时，就应是不能忽略的路径选取。

　>　二、关于规定动作与自选动作

　　如果说前面提的战略思维和路径选取，是方向，是目标，那么规定动作和自选动作就是具体的事情，具体的任务。像教育实践活动，为什么得到一致肯定，除了我们真抓实干之外，还与省委督导组的出谋划策密切相关，像查摆问题评头品足现场会、王林华秦开美先进事迹报告会、11个立行立改事项、非公企业现场会等等。这些年，潜江的组织工作为什么很少在全省推广，很少得到中央省委领导的批示，其中一个很重要的原因就是自选动作策划不够系统不够鲜明。要做好明年组织工作的具体任务，我觉得要围绕以下三个领域做文章。一是抓重点领域。我粗略归纳了省委组织部的工作要点，至少有12项重点工作需要出色完成。包括干部、人才、基层组织、部门自身建设各个方面，由于时间关系就不展开了，我们的很大精力就要围绕这些重点工作来谋划来推进来落实。比如，省里确定要召开领导班子思想政治建设座谈会、党的制度建设改革座谈会等。我们从年初一开始就应部署，把前期工作做扎实做到位，这样才有说头有看头，才不会心急火燎地疲于应付。二是抓探索领域。省委组织部的要点提到了不少带有探索性前瞻性的工作，如果我们谋划在前、探索在前、落实在前，那么整个组织工作就走在了全省前列。比如，落实县以下职务与职级并行、职级

　　与待遇挂钩制度;比如，利用公款为私誉买单、逐名腐败，比如基层党建定向述职、反向述职;比如，乡镇党代会年会制;比如学习型、效能型、和谐型组织部门等等。这些工作抓好了，就是抓到了点子上，更容易出成绩，能够收到不鸣则已、一鸣惊人的奇效。三是抓特色领域。虽然我们直管市块头小，但浓缩的都是精华，如果用心总结，我们好多工作都能够走在全省前列。如果把这些特色工作深入挖掘，做大做强，围绕中心、服务大局就有了着力点。比如，龙虾产业，个性是基层党建和人才可供挖掘的东西太多了。像把支部建在龙虾产业协会上或合作社上、龙虾企业的非公党建，像围绕龙虾产业养殖、加工、销售、深加工等产业链条就能够把农村实用人才、高技能人才、企业经营管理人才、专业技术人才都串联起来。组织部门如果把这篇大文章做好了，能够说在全国都能叫的响。还比如，围绕全国礼貌城市建立，我们在社会人才方面能够大做文章，因为我们的志愿服务队伍、义工联队伍在前全省都有位置，而团市委和市妇联又是张部长联系的群团组织。再比如，农村干部队伍的激励保障机制，我们走在全省前列，如果围绕正在实施的“三机制一计划”做文章，把村党支部书记的待遇拉开差距，我能够武断地说鸿忠书记会做专门批示，因为用他的话说他强调这个问题已经有段时间了，各市州动作都不大。

>　　三、关于活力与秩序

　　这是做好所有工作的保证。作为一名普通的机关干部，我谈这个话题并不是很恰当，但作为部机关的一份子，有职责也有义务为部机关自身建设建言献策。虽然我们组织部的干部做人做事差不多是最讲规矩、最守纪律的，但这并不意味着没有改善和提升的空间。那里我也提三个推荐：一是岗位意识要更强。按照我的理解，每个科室每个岗位都有各自的职责，你在哪个岗位上工作，就要把哪个岗位上的事做好。不管这些事有多难做，不管你当时有多忙，哪怕不吃不喝不睡，都不能搞上推下卸、左抵右挡，都务必把这项工作做到极致，这就叫有岗必有责、为岗必尽责。虽然我们每个科室的职能里面都有这样一句话，叫“完成领导交办的其他任务”，但这只是一条附加条款，就应尽量不用或者少用。说的还形象点，就是就应事随岗位走，事随职责走，而不是事随人走，事随领导意愿走。拿研究室作例子，研究室主要负责重要文稿的起草和为部主要领导服务，但绝不意味着只要是重要文稿，就一股脑地归口研究室，那里就应有个重要前提，就是涉及到哪个科室，就该哪个科室把材料弄好，即便不是精品，至少就应是成品，更不能是半成品甚至是废品。我十分渴望深入融合各业务科室的工作，但研究室是锦上添花的，而不是雪中送炭的。二是潜力席位意识

　　要更强。在部领导的悉心关爱下，包括我在内的科室长们在职务职级上都得到了长足进步，即便一些刚进部不久的同事也能够说是曙光在前。而在我们潜江这个小地方，一个正科就已经与部领导们平起平坐了，用麻将术语讲就是已经“封了顶”，那么接下来就有一个问题不容回避，就是在剩下的时间里(一年两年、三年五年、甚至十年二十年)我们朝哪个方向努力，怎样来激发自己的内生动力。这个问题不解决好，贻误工作不说，更会让自己的人生暗淡无光。就我个人而言，此刻只有一个愿望，就是利用有限的时间，抓紧在组织部门这个难得的平台上磨砺自己、增长才干，在做人、做事、做官、做学问等各个方面都全面提升改造自己，以后无论到哪里工作都是自信满满、游刃有余的。记得在前几年的务虚会上，我以前提过一个观点，就是要有代的意识。这也是朱部长经常跟我讲组织部过去的故事产生的念头。我们不能给人一种感觉，就是组织部的这些干部，就像九斤老太的口头禅，叫一代不如一代。人过留名，雁过留声，我期望若干年之后，等我们的继任者回忆组织部的传统的时候，别给我贴上一个水货的标签就已足够。人的潜力都是逼出来的，最怕的就是温水里煮青蛙，如果三十岁上下都不逼着自己学，不逼着自己写，不逼着自己思考，那么

　　四十岁左右、五十岁左右就更别提了。马云以前说过一句经典名言，阿里巴巴之所以取得成功，不是把女人当男人用，把男人但畜生用，而是将普通者当优秀者来管理。如果机关干部都等部领导发话，推一下就动一下，主观能动性永远发挥不出来，活力四射的机关氛围就难以确立。个人认为，部里要放养不要圈养，要培养狼性而不培养羊性，要大张旗鼓的鼓励竞争，但这种竞争不是职务与职级的竞争、不是所谓的核心科室与边缘科室的竞争，而是潜力水平的竞争。真正的和谐机关，不是你好我好大家好，而是有种英雄惺惺相惜的成就感。如果做到了这一点，我想部里秩序和活力都不成问题。三是宣传意识要更强。随着形势的变化，只做不说的时代早已过去。组织部门要敢于和善于发出自己的声音。如果大家留意，xx大以来，从中央到地方，各大媒体都开设了专门的评论版面，省委组织部也经常要求市委书记在xx日报发表党建方面的署名文章。只有抢占了舆论制高点，说话才有人听，办事才有人跟，才能既有为又有位。如果大家留意潜江日报，就会发现一个十分明显的变化，过去配发评论多在两会期间，此刻只要是重大新闻，总会配发评论。像宣传部里的道德模范、礼貌城市建立，像纪委每一次通报几乎都配发评论。这虽然是表象，背后其实

　　还有很多故事，为了做好这项工作，报社压力十分大，找不到撰写的人员，甚至跟我开价500元一篇，我说打死我都不写。但轮到我们组织部了还是当仁不让，从严治党系列评论我就连着写了5篇，基层党建述职的我就写了一篇，当然这不包括教育实践活动的。另外，xx年到此刻，研究室在人民日报发表了张书记的一篇署名文章，在xx日报发表了2篇张书记的署名文章，在党员生活发表了1篇张部长的署名文章。虽然这些成绩离领导的要求有差距，但我觉得改善并不难，在宣传这一块，毕竟我们很多工作都是扎扎实实做到位了，缺的只是深入系统的研究总结。我想好了，今年中心工作相对较少，我将把超多精力花在调研宣传上，每个月确定一个专题，同各业务科室一齐共同调研谋划研究总结，并做到一稿多用，分别构成部主要领导的署名文章、部里的工作经验、业务科室的组工信息以及研究室的调研报告，在搞好宣传工作的同时，更好地发挥以文辅政的作用，期望各业务科室大力配合，共同努力，开创组工宣传新局面。

　　古人说，三十而立，四十不惑。我已过不惑之年，我能够惑而不解，但不能惑而不言，刚才的发言肯定有诸多的不适宜宜，还请领导和同事们见谅。谢谢大家。

**【篇8】在公司工作务虚会上的发言稿**

　　各位领导、各位同仁：

　　大家上午好！

　　根据公司的统一安排部署，针对分公司的具体实际，我们组织分公司中层以上干部，重点围绕11个专题，于11月16日、25日连续二次进行了反复地辩论、仔细地研讨。刚才剑书同志的发言就是集体智慧的结晶。我外人认为，很全面、也很具体，可以说是思路清晰、目标明确、措施有力。借此机会，我也想就二个方面的问题给各位再作进一步地汇报：

　　一是专业化重组后，如何进一步的加强盘活人力资源

　　打铁还需自己硬。专业化重组后，我们不能把所有的问题、所有的矛盾都寄托在别人身上，而是更应该自立、自强。目前，结构性缺员制约着企业的生存、发展，分公司在这方面的矛盾尤为突出，对此，我们作了一些有益的探索。分公司现有各类营运车辆78台，而专职押运员仅22名，很显然难以满足正常的生产所需。往年，因管理不是那么严格，我们也打了下“擦边球”，所以矛盾并不突出。今年以来，危货运输接连发生重特大事故，尤其是8.26包茂高速安塞段发生特大事故、以及十八大召开前夕，交警、路政、甚至连派出所都上路，联合对危货运输进行强化整治，时不时还交叉检察。对没有配带押运员的，动辄上万的进行罚款。我们的车辆几乎到了四面楚歌、寸步难行的地步。怎么办？最好的方法就是问计于民。我们向内挖潜，切实在加强和盘活分公司的人力资源上作文章。实行分公司机关人员兼职押运。分公司机关现有各类用工52人，全部实行兼职押运，基本上能满足正常的生产所需。这一利企利民的好事，在执行时，起初也费了不少的周折、遇到了不小的阻力，我们采取了四大措施，才使这一办法走上正轨。一是问计于民寻办法。向大家讲实情、交实底，征求大家的意见，让大家拿出解决问题的办法；二是公平公正做表率。分公司只有特殊的岗位，没有特殊的人员，全部实行兼职押运。上至经理、书记，下至干事、门卫，无一例外；三是变“罚”为“争”转观念。为了推行兼职押运，起初，我们所采取得是简单的教育方法，可少数人无动于衷，接着进行了严厉的罚款，这下又引起了巨大的反响。通过学习，我们转变了观念，变罚钱为挣钱。多兼职一趟，从效益工资中拿出20元给予奖励。谁也阻挡不了别人挣钱。一字之差，结果一样，但引起的却是二种截然不同的效果；四是变“消防员”为“管理员”。未实行兼职押运时，车辆这里被扣，那里被罚，分公司相关的机关干部到处托人求情、到处去灭火，十足一个“消防员”。现在好了，他们都把精力全部用在了管理上。运用同样的方法，我们也解决了一线驾驶员紧缺的问题。自页岩气拉运队伍上山后，分公司是76名驾驶员，驾驶78辆营运车辆，让成品罐司机与原油罐司机相互补缺、统筹兼顾，没有让一趟任务在我们手中丢失。在分公司真正形成了一人多岗、一专多能、能干能工的良好氛围。

　　二是如何强化班组建设

　　作为企业最小的部门——班组，决定了各项工作都需要通过他去贯彻、去落实。近年来，班组的作用有所弱化，说得严重点，有的班组完全丧失了应有的功能，基本上是名存实亡。中队在帮班组干事、分公司在履行着中队的职责，这种状况如不及时扭转，必将会制约企业的生存、发展。为此，XX年，我们要将班组建设作为分公司的重中之重的工作来抓。一是切实搞好竞聘。变“指派制”为“兑聘制”。把哪些在群众中威信高、能力强、想干事、能干事、干得成事的人竞聘到班长的岗位上来；二是切实搞好培训。对竞聘上来的班长要及时搞好培训，让他们尽快熟悉自己的岗位职责，知道自己该行使哪些职责，该怎样管理好班组；三是给予其相应的待遇。建立班组长津贴制，这方面需要得到上级领导的理解，给予相关政策的支持。让班组长真正实现责、权、利相统一；四是严考核、硬兑现。为鼓励先进，鞭策后进，必须定期对班组进行考核、监督，不循私情，奖罚分明，真正营造出一种相互学习、你追我赶的良好局面。

**【篇9】在公司工作务虚会上的发言稿**

　　当前在新冠肺炎持续影响，经济运行稳中有变、变中有忧，外部环境复杂严峻，经济面临下行压力的背景下，要谋划好公司明年经济发展的思路，首先必须对面临的形势有个科学的分析、研判和把握。我认为可以从三个方面去把握和分析。

>　　一要看到问题，找准发展痛点。

　　20xx年公司虽然取得了长足发展，但客观的讲，成效主要体现在总量的扩张上，而在结构优化、产品创新等没有大的突破，在经济效益的提升上难有大的作为。从去年的情况来看，虽然是公司整体发展稳中向好，但是仍靠着我们的传统制造主业，外部市场开拓不大，产业优势不明显，同行业的竞争及市场化推广开放，让我们仍存在的很大的挑战，说明我们的发展基础依然不大，加快发展的任务十分艰巨。

>　　二要看到机遇，坚定发展信心。

　　机遇与挑战并存，我们要把握住十四五开局之年的有力契机，把握住全省正处于加快新旧动能转换的重要时期，聚焦重点业务发展，落实工作责任，持续发力推进，确保落地见效。要扎扎实实提升项目带动力、技术创新力、产业竞争力，建链、补链，延链、强链，不断培育壮大公司产业集群。

>　　三要看到压力，提升发展效率。

　　20\_年公司发展将面临更大挑战，疫情影响下国内外经济持续低迷，加之成本上涨、创新不足、人才短缺等影响公司发展的主要瓶颈问题没有根本改变，这就需要我们在保住优势的同时，积极拓宽市场。特别是同行之间的竞争和加快发展的意识越来越强，相互较劲的氛围越来越浓，都在想方设法发掘潜能、扩大优势、加快发展，势必对资金、项目、政策争夺更加激烈，我们原有在风电设备、铁路机车和轨道交通设备配件等领域的竞争优势可能被削弱，原有产业强项，可能成为发展的“短腿”。对此，我们必须保持清醒的头脑，增强压力感和紧迫感。

　　直面现实，分析比较看问题，客观分析公司发展中面临的困难和问题，对于做好下一步工作十分必要。对此，结合当前的形势和今后一段时期的工作，我在这里有几点想法，请同志们提出宝贵意见。

　　一是坚定不移走好创新驱动之路。创新是企业发展的灵魂，是实现我们公司长久健康发展的源泉。面对当前配件市场日新月异的科技革命和产业变革，科技创新能力正成为提高市场竞争力的制胜关键。因此，我们必须坚定不移实施创新驱动发展战略，始终坚持“以人为本，科技创新”的战略思想，坚持“锐意进取，勇于开拓”的发展理念，让创新落实到创造新的增长点上，加速推进高端领域产品研发和传统产品竞争力提升，加快具有市场前景、批量化、高技术含量的新产品研发，实施风电、铁路机车、轨道交通等主导产品的智能化、科技化、信息化等方面技术升级，提升竞争能力。同时，要牢牢坚持以市场为导向，以产品为中心，以创新驱动智能升级为引领，不断调整优化产品结构，着力提高运行质量，不断满足市场和客户发展需求，通过强大的产品力不断开拓新兴市场，不断提升公司盈利能力，使公司始终保持在行业内的领先地位。

　　二是坚定不移走好以才兴业之路。企业之间的竞争归根结底是人才的竞争，公司想要通过产品创新发展，人才的作用是至关重要的，虽然我们公司拥有300多名员工，但专业技术人员只有28人，不足总人数的十分之一。现在，高端人才匮乏、专业水准不高等一系列“人”的问题即将成为制约公司发展道路上最大的一只“拦路虎”。因此，在未来的工作中，我们要持续加大人才战略的实施，持续加大对人才培养方面的投入，力争在20\_年引进3-5名专业技术领军人才，以此带领全公司走好转型发展、创新突破之路。同时，继续推进薪酬体系改革，建立员工收入与公司效益同步增长机制，积极调动起广大员工的积极性。同时，建立健全专业技能培训制度，定期对各工种开展专项技术培训，持续补齐广大员工在专业技术方面的短板，通过岗前培训、见习分配、导师带徒等多种方式促进人才兴企，深入推进技术人才队伍建设，持续提高员工队伍的整体素质，为企业持续发展提供稳定优质的技能人才。

　　三是坚定不移走好管理提效之路。天下大事必作于细，古今事业必成于实。公司想要实现全面发展，就必须提高管理水平，就必须从细化“源头管理”着手。今年我们要狠抓管理工作，注重从管理的细节、管理的源头入手，对各项工作，尤其是重大项目、重点工程、重要任务，要落实责任领导、责任单位、责任人，真包真干、确保落实。千条万条，不落实就是白条，千苦万苦，不落实就是白苦，只有通过强化内部管理，健全企业内部监督治理机制，不断完善经营管理流程，提升管理经营效益，才能确保公司监督控制工作的有效执行，保障公司日常经营活动的顺利进行。同时，积极探索建立区域协调机构，加快从生产型企业向经营服务型企业转变，从重点抓生产向重点抓经营转变，从协调型营销向竞争服务型营销转变，不断扩展公司产品的市场份额，提高产品的市场占有率。

　　我坚信，有为才有位，只要我们提振信心、奋发进取，埋头苦干、扎实工作，一定能在20\_年推动公司发展迈上新的台阶。

　　我的发言到此结束，不妥之处，敬请各位领导批评指正。谢谢大家！

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！