# 最新总经理助理任职发言范本(5篇)

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-07-05

*最新总经理助理任职发言范本一各位领导董事以及董事会主席，在\*\*公司的近2个月的时间我经过了我自身的努力和奋斗，由于我自身的缺点和性格难以和车间的同事融合。因此我决定辞职。辞去\*\*公司总经理助理职务。在辞去职务前我将我在\*\*公司看到详细情况汇...*

**最新总经理助理任职发言范本一**

各位领导董事以及董事会主席，在\*\*公司的近2个月的时间我经过了我自身的努力和奋斗，由于我自身的缺点和性格难以和车间的同事融合。因此我决定辞职。辞去\*\*公司总经理助理职务。

在辞去职务前我将我在\*\*公司看到详细情况汇总如下。主要分4块问题：财务改良、人力资源管理改善、制度体系化流程化规范

化、销售的扩张问题。因为企业发展到一定的程度必须要有所程度的改变也必然导致所有权和控制权的分离。就像我做职业经理人，为股东打工。不是为某一个人打工。如果没有公司上层的权利的下放以及决心那么任何一个人来了也会和我一样，要不就混日子拿钱。企业要发展壮大那么首先要有比较健全的制度来保障，大企业和小企业最重要的区别是什么?那就在于小企业的核心资源、信息都掌握在企业家一个人手里，而大企业的核心资源和信息却分散在管理人员。所以小的企业可以靠感情来维系，而大的企业靠健全制度。当然，单纯的靠制度也不可以完全管理好一个企业。企业还需要企业文化，需要员工之间的相互理解、相互尊重和相互信任。而我们\*\*公司缺少的就是上面的东西、制度、企业文化员工的理解、尊重和信任。

上面所说的就是健全公司制度这是我们\*\*公司发展的根基。现有的\*\*公司没有很好的制度和制度执行力，就是靠感情来维系，怎么样来提高制度执行力。是我公司应该要面临的问题。也就是我所说的4块问题的其中之一，制度的体系化流程化和规范化。

有了良好的制度和完善的制度那么就要有很好制度推行者，而他找来之前首先公司董事会要有一致的意见，还要有相应的公司职位法定权如果没有那也是一句空话也就谈不上还有2块的处理，人力资源管理改善、财务改良问题。

首先我来说一下人力资源管理改善问题，\*\*公司总的员工也不多，除了技术和外面的那就说里面的员工。虽然说我们的主任多不脱产，但是20多人的人员分3块且3个车间4个主任连带仓库有5个主任那就是管理资源浪费，我认为一个就可以。且工资制度要明确，同工同酬。而现有我们\*\*公司的薪酬制度不明确造成大家在吃大锅饭。员工的努力和不努力表现不明确，努力不努力应该由数据来说话。不是由感情来说话。这就是我要说的人力资源管理改善问题。

现在我要说的是财务制度的改良问题，这其中就问题多多，包括企业主的管理理念问题。首先我来说仓库管理问题，仓库的管理混乱，谁多可以领料没有很好的领用制度。仓库的呆滞料过多。有的东西没有账目，为什么没有。杭州工程处领用的东西为什么会多实际用的少为什么?是仓库还是杭州工程处的问题还是采购问题。因为出了这些问题首先的责任在谁，那就是企业主管理人。没有很好的采购制度和仓库管理制度以及现场生产管理制度多造成了现有的管理很乱，那首先追究责任人就是企业主和管理人。一般的大型品牌企业讲究的是零库存，而我们的公司不可能是零库存，那怎么样来实现和靠近零库存?这就是我要说的企业主的管理理念问题，价值分享。要做到这一点那我们公司的企业家必须摆在位置，学会价值分享，而不是独吞利润。我可以说一个不会分享价值要独吞利润的企业它永远不是一个成功的企业。而我们公司的仓库价值有100多万的库存，我就要问为什么?为什么会这么高。当然还不包括公司的呆滞料没有建账的。我们公司有很高的企业风险。所以说要学会价值分享，发展好的供应商使之变成好的商业合作伙伴进行利益捆绑转嫁我们公司的商业风险。转移我们的资金压力，使我们更好的更加灵活的面对市场风险。

在现有的生产中我们要掌握的就是装配过程，核心的东西。现有的铝壳加工就可以进行外加工，我要的就是半成品的壳子。而这个铝壳在我们的生产车间占有很大的比重，张维林的生成车间在总装铝壳就要花掉车间的5人，而每天的铝壳生产量大约在50~60套之间

而我公司在本成品铝壳的常备原材料资金也大约在25万其中不包括小的配件。中间环节也可以减少成本浪费。反之原材料供应商成为我的仓库和我的风险嫁接主。而我公司更加灵活的面对市场和增加产量提高生产。我们也不存在生产场地不够等等问题。

有了上面的开端，那么我们的线路板也可以同样的来处理这个问题。我们的风险也可以嫁接给我的供应商。我要的就是半成品的板子，但是他上面还涉及led的元器件的问题，这也可以解决。我要的就是要我指定供应商的led，如果出现质量问题还可以进行索赔。我们主要来面对的就是新产品的开发和各供应商提供的半成品的组装问题。这中间我们的原材料常备又可以控制下来。中间的费用大约35万。而我们也不存在风险。

有了上面的两大块改善仓库的资金节约就出来了，那仓库建帐也可以更加方便管理，人力也节约了。随之而来的节约就更多了。因为现在的仓库领用和生产各方面多没有报表，各方面的合格率多没有也很难来真真的计算生产成本。

如果有了上面的2块计算成本很方便。这就是我说的财务改良问题。

最后就是我要说的销售扩张问题。现有的公司销售没有很好的体现，销售人员的缺乏，公司还局限于杭州，怎么样来以杭州为基点进行扩张。如果我们现在没有很好的销售团队。如果没有了杭州这个基点那公司是不是要有问题了呢?

各位董事以上是我进2个月来看到

和想到的问题。因为性格所使我不适合在现有形式下的\*\*公司工作。我也很难来改变公司所以我辞职。这将是我在\*\*公司的最后意见和今后接任者的工作建议，如有采纳非常高兴。

此致

祝各位商祺

落款

日期

**最新总经理助理任职发言范本二**

l 总：您好!

今天，当我不得不怀着复杂的心情提笔时，心中充满了感慨和遗憾。今天算来差不多是我上任总经理五个月的样子，其间的酸甜苦辣，一言难尽。尽管这五个月已经取得了我们公司历史最好的业绩，但我还是决意离开，这种结局带给我更多的是沉重和反思。

一、反思走入公司的决策

1. 是因为原因接受了任命，而非因为目的——我迈出的第一步就错了当初经过跟您和猎头公司协商，我对公司进行了为期三周的调研，呈交管理诊断报告后我选择了放弃。两天后您亲自开车到我家，而且告诉我，您组织过中层管理人员集体表决，一致通过聘我做总经理，并让他们每个人签了 “军令状”，如果某一天因为新任领导的管理需要，对他们进行调整或辞退，任何人不得有异议。我很感动，自感无法望孔明先辈之项背，无需三顾茅庐;也看您变革决心之大，告诉我把权力完全下放，可以大胆放手地去干;还有一点是我的私心——大学毕业二十年一直在外漂泊，中国人有个叶落归根的情结，而我们公司正好在老家，种种复杂的原因让我接受了这份任命。

问题恰恰出在这里：是因为原因接受了任命，而非因为目的 ——我迈出的第一步就错了;而作为您，在各项条件尚未完备，尤其在您没有足够思想准备的情况下，就匆忙引进了一个总经理。

进入公司两个月后，在逐渐意识到公司过分注重短期效益，授权也远不够充分时，我提出了离开。是您的诚心再一次打动了我，是啊，来的时间毕竟太短，完全放权也存在风险，公司失败不起，而员工的渴望、管理的现状也确需引进外聘的高管;我同样也失败不起，作为从业多年的职业经理，更不愿意轻易看到自己的失败。

2. 您需要的不是总经理，而是一个总经理助理或者执行副总企业发展之初，老板的主要管理方式是靠人治。当企业十几、几十个人的时候，企业所有情形都能一目了然，问题一句话就能解决，当组织规模扩张到上百人的时候，自己那双眼睛已经远远不够用了，自己所到之处满眼都是问题，而且说个十遍八遍都不管用，就连睡觉都得睁一只眼睛。您招聘我的目的不仅因为自己飞得太高太快，感觉那些熟悉得连乳名都能随口叫出来的老臣已跟不上自己的思路及企业的形势，还希

望借他人之手革除组织的痼疾，又能避免被人说成是炮打庆功楼的朱元璋似的领导。

今天看来，我们双方的定位就没有从根本上取得一致。您是想透过一个外聘的高管把自己的管理思路贯彻下去，您需要的不是总经理，而是一个总经理助理或者执行副总，无非为了促成我进来，冠了一个总经理的名头，尽管您对此一直讳莫如深。但我们配合的最大问题在于，老板您希望透过一个职业经理去改变下边时，却没有意识到系统问题的根源大多出在自己身上。职业经理依之，将因错位导致舍本逐末;反之，试图改变老板的结局，往往注定失败的是自己。

因此，我们公司招聘高管，必须在您认识并接受改变自己的时候。

二、反思战略思路的配合

一个企业的战略要统领全局，是企业发展之大纲。战略是基于企业使命的基础上，充分分析优势、劣势、机会、威胁等综合因素并配备必要资源的结果。企业不同的发展阶段需要配合不同的战略。

1.今天成功的经验，有可能是明天失败的根源先看一下我们公司的部分运营指标和问卷调查数据：

(1)几个主要运营指标：

20\_ 年销售额较上年增长-10.7%，20\_ 年增长率为 2.3%;

质量方面：20\_ 年配套产品退货率为 13.8%;

成本方面基本变化不大;

交货期没有统计数据。

(2)下面是摘录的部分调查问卷、访谈和文件记录的数据：

了解公司战略规划的员工占比：3.8%;

认同企业而留下的占比：5.1%;

员工公平满意度：29.4%;

越级指挥普遍性：74.5%;

文件执行率：13.4%。

近几年业绩徘徊的原因全在这里：运营指标是结果，问卷调查的数据是原因。您对诊断报告是认同的，我们也不止一次沟通过，企业由快速增长变成停滞不前，已经说明企业发展遇到了瓶颈，长痛不如短痛，趁现在企业效益还好，市场还给

我们喘息的机会，应尽快把工作重心放到规范基础管理上，否则受技术、人员素质、管理水平、执行力等诸多因素的制约，在质量、交期无法彻底保障的情况下，我们供货越多风险越大，等到我们的品牌信誉出了问题再去补救，就为时太晚! 事实上，在我进公司不久，您重新调整了 20\_ 年的年度目标。这个目标是在前三年业绩徘徊的情况下，销售额增长 32.8%。

回顾一下我们公司发展的历史，我们企业的发展，得力于老板您敏锐的市场洞察力和广泛的社会资源，我们是在行业竞争力极其弱小的情况下，借火爆的行业形势，靠低端产品和价格优势迅速膨胀起来的，我们赖以成功的增长模式就是复制规模。尽管您嘴上承认规范管理为第一要务，但内心似乎更偏好规模效益，做得更大，然后更强。但是，做大还是做强，要看企业发展的阶段，不是凭感觉或拍脑袋出来的。今天成功的经验，有可能是明天失败的根源。

2.老板的格局决定一个企业的战略，有什么样的战略就会有什么样的企业我曾在竞争比较激烈的行业做过，深刻理解残酷的市场竞争意味着什么。不用跟家电业比，即使跟普通竞争状况的行业相比，我们的生存都是问题。今天汽配行业的竞争形势已经从蓝海跨入红海阶段，但我们的思维还未从根本上转变。包括您在内的众多元老对此不以为然，企业为了快速赚钱难道还错了吗?要这么说，那我们的孩子为什么不中学毕业就去工作，而要选择上大学?上大学不仅不赚钱，每年还要花费上万元!

也许我们思路相悖的原因在于，在老板您的眼里，企业从无到有，是自己一点一滴心血的结晶，您对待公司更像是对待自己的孩子，尤其随着规模的发展，对企业命运的担忧可谓如履薄冰，容不得半点闪失，导致在战略决策的风险评估和选择上，倾向于经验避免失败。

但我一直在想，当行业形势迅速逆转后，我们怎么办?我们的核心竞争力在哪? 靠技术?管理?市场资源?还是价值链?我们都没有优势可言!

老板的格局决定一个企业的战略，有什么样的战略就会有什么样的企业!

三、反思对下工作的推动

一个企业的成功 80%在于执行力，优秀的执行力可以弥补和发现战略的失误。而在我们公司有一个很奇怪的现象，同一件事情，不同的人安排会出现大相径庭的结果。下面从公司最基本的几个方面，分析一下我们不能有效推动工作的问题出在了哪里?

1.只换一个包工头，想领着原来一帮盖草房的泥瓦匠盖起高楼大厦是不可思议的一个公司，组织结构的确定要服从于公司的整体战略，然后根据企业发展的需要进行岗位分析，进而把合适的人员选拔到合适的岗位。而在我们公司，核心权力层都是跟随您十年以上的老部下，如果这不是问题，那您身边的司机，陆续做了部门经理、副总经理的时候，还感觉不出其中的问题吗?感恩的方式有多种，如

果送出去深造，对彼此是不是一种更负责任的做法?当然，也许问题出在了因为待遇匹配了相应的职位。

建筑学中有一个很形象的比喻：只换一个包工头，想领着原来一帮盖草房的泥瓦匠盖起高楼大厦，简直是天方夜谭，除非队伍素质提升，要么服从统一指挥，可这在我们公司却难以实现。

2.老板不是救火队长

在公司组织伦理的管理上，您远没有意识到越级指挥对一个企业带来的危害。您对公司的情感是任何人无法比拟的。您喜欢事必躬亲，对企业的了解甚至哪个角落有个螺丝您都清楚;当您看到工人维修效率太低，挽起袖子就下手，或者认为哪个地方需要调整，现场就调动起资源。效率倒是有了，但结果是连他们的主管都不知情，原有的计划也被打乱。试想老板您担任了多年的“救火队长”，其结果是不是“火势”越来越大?问题也像您带的手机一样变得越来越多?对此我曾不止一次跟您沟通过，

您也意识到其中的问题，但您认为自己就这个脾气。

3.一个个被架空的主管，员工会服从他们的管理吗? 当层层都可以不服从安排，企业会是一个什么样的局面人事权的控制，将决定一个管理者的权威。我曾做过两个不同类型企业的总经理，虽不敢说取得过什么成就，但至少运做过他们品牌跃升至前几位。我非常清楚变革的艰难程度，在千名员工中近 1/4 是夫妻的复杂环境中，一招不慎甚至连自己怎么“死”的都不知道。在我们公司，人力资源部经理要接受双重领导，人事调整过分艰难。生产系统内部一个车间主管的任用上，根据其业绩已明显不适合，我建议其直接主管予以调整，主管说自己早想调整，但此人是您不久前直接任命的，强行调整会带来系列的问题。我曾三次跟您沟通过，但最终的结果是人事变动我事先都不知情：在其出问题后，您一怒之下当众拿下。如此一来，他的直接上级权威何在?部属有必要在乎他们吗?一个个被架空的主管，员工会服从他们的管理吗? 当层层都可以不服从安排，企业会是一个什么样的局面?

您告诉我，不听就狠罚。罚款就能解决所有问题吗?当罚款带来更艰难配合的局面下，对这些阳奉阴违的部属怎么办?

4.法之不行，自上犯之让一个人执行不太愿意做的事情时，只有两个办法：一个是通过沟通改变其观念，二是如果不执行意味着将出现其担心的后果。在纪律规范的过程中，为了有效推行企业的一系列举措，我首先实施了部分赢得民心的措施，然后草拟了企业基本规范十条，组织员工充分讨论修订、全员学习、考试并排名奖罚、执行日期事前公布、责任人处理、部门领导违纪率排名、定期张榜公布等，同时为了有效推动，实施了检查和处罚两权分立，并阶段性借用新入职人员检查。感谢您在这一点上的大力支持，实际看到的结果是，一路下来被罚的几乎都是一些主管，还有您倚重的那些员工。公司纪律也随之出现空前的好转。

但问题在后边，很多人开始提出异议，穿工作服重要吗?开会响手机能影响企业效益吗?还不如把精力放到多生产一个配件上。在元老们的眼里，他们就是把太阳叫出来的公鸡，企业是他们拼死拼活挣来的，大家拼来拼去拼到最后却突然发现一个陌生人仅凭那点所谓的资历就在坐享其成，不仅高高地坐在他们的头顶上，而且还要享受着他们为企业辛苦半生都无法企及的待遇，内心会产生极端的不平衡，恨屋及乌，自然对新推行的一些政策极具抵触情绪。而更要命的是您的态度也随之开始动摇。其实我的目的在于给员工一个信息——从现在起，凡是新颁布的文件都会以此为例，以便为将来推行新的管理制度铺平道路。心理学中，这叫“首因效应”或“第一印象”。

可是„„

还有企业文化建设与冲突，等等。

以上种种问题，作为老板您心里也非常清楚，而且感受颇深，甚至对下面一个个小圈子能恨得咬牙切齿。但面对那些元老，您想变革又不能不投鼠忌器，导致这些棘手的问题一拖再拖。也许原因在于您承载了一个企业矛盾的核心，既有自身理性和感性的矛盾，也有自己超前思路与原有滞后管理团队的矛盾，还有与外聘高管管理思路和文化的冲突，还要面对各种矛盾的平衡，不同力量博弈的结果往往成了判定决策执行的依据;而更深层的原因在于，对新招来的人，除了不放心外，潜意识里总希望看到自己的某种影子，既想管住他，按自己的思路运作，又想让他干好。种种原因导致了牵而不放，或者收收放放。

故此，公司的变革必须在您痛下决心的时候!

四、反思如何对一个管理者评价： 我们的根本分歧在于，缺乏统一的价值评判标准管理中有一个很耐人寻味的数字，一个组织对某人的评价，如果 30%的员工说好，50%员工不了解，20%的员工说差，按说人无完人，这个人还是不错的，事实上这种比例带来的结果却是近 70%的人认为这个人不怎么样。原因是影响切身利益的那些人会不遗余力地大肆宣扬某人如何差劲，而认为不错的那些人是很少主动站出来纠正的，最后，那些不明真相的员工也就自然倾向于舆论宣传者观点。 现在我把任职期间与去年同一时期的几个指标简单对比一下：去年同期每月人均产量 957 个，我任职期间每月人均 1158 个，人均产能增长率约为 21%;产销比率为 98.7%;质量指标也由原来的总成品率 93.6%提升为 95.7%。人均产能、产销率、质量、成本等指标均创公司历史最好记录。按说这些指标的取得，不应该成为否认我系列措施的理由，事实上，我错了!

我们对一个管理者评价不是看业绩数字，而是就事论事，凭感觉。我知道，您耳朵里每天塞满了各种各样的声音，您知道吗?您的一个家庭会议，其影响程度超过我几个会议的总和不止。我知道您喜欢听这些声音，兼听则明，这本身没有错，但那些汇报者如果真正想解决问题(不含投诉 )，为什么不直接找他的上级? 而您又总是在有意无意地寻找支持您信念的信息。

记得我曾跟您探讨过 n 次，这个世界上，任何事情没有绝对的对与错，不是看过程，而应该放到某个特定的目的或环境中。这就是现实中为什么有人把某人看成战犯，有人却把他推崇为民族英雄;而做同一件事，在某一个阶段可能是正确的，而在另一个阶段可能就错了。

也许，我们职业经理只是站在绩效的角度上看问题，绩效上去了就自以为成功;而老板您更关心某种决策给组织带来的后果，评价是建立在信息传递者评价的基础上。

在对待具体问题的处理上，职业经理往往认为有益于企业发展的就要坚持，错误的就坚决否定;而站在老板的角度上，有时即使明知职业经理的做法正确，出于各种因素的考虑，也会断然否定，哪怕是牺牲掉。

我们的根本分歧在于，缺乏统一的价值评判标准。多年的外企经历一直促使我思考，是什么原因导致了国内企业的平均寿命不足2.9 年?也许现阶段大多数企业需要的不是如何去创造成功，而是首先要懂得如何才能避免失败。这或许是中国培训业的悲哀。

l 总，这次我离意已决。我真的太累，本来很多轻而易举的事情，在我们公司我却显得无能为力。每一项措施的推行都让我精疲力竭，到头来却多是半途而废，面对政策的随意性，我不知道接下来该怎么做?先要适应然后改变，谈何容易!那种缓慢的进程更让我后怕将来某一天成为公司的罪人。也许作为第一任外聘的总经理，本来就很难打破短寿的魔咒，与老板彼此陌生感也是一种常态。

我的离开不是为了证明谁对谁错，那毫无意义，管理上也没有哪一种理论界定某种思路就一定对或错。如果老板不对，就不可能有今天企业的成功。我只是对公司未来的命运充满了深深的忧虑，希望通过这次离职促使彼此深入的思考，或许能对公司的稳健发展有所裨益。

我怀着极其复杂的心情，怀着对公司和您的感念，怀着希望公司成为百年品牌的良好愿望，一口气写了这么多，说的不一定对，却是我的肺腑之言。

感谢这五个月来对我的关心和照顾，您的心地宽厚、雷厉风行和敬业精神让我由衷敬佩。为了避免给企业造成一些不必要的负面影响，您可以考虑一种有利于公司的方式让我退出。

再次感谢!

礼!

songzy

20xx.7.6

**最新总经理助理任职发言范本三**

根据公司岗位竞聘要求和条件，本人拟竞聘总经理办公室主任之职，现就本人工作简历及竞聘述职陈述如下：

本人毕业于合肥联合大学化学与环境工程系环境监测专业，大学本科，获理学学士学位；在合肥工业大学计算机应用专业研究生班进修。自参加工作以来，曾在国家级设计院、中外合资企业、国有企业等不同类型单位工作过。历任项目负责人、工种设计负责人、工程师、办公室主任、国际贸易部经理、电子厂厂长、机械厂厂长、宾馆总经理、广告公司经理、总经理助理。作为主要负责人制订过国家行业标准、撰写和参与过国内十多家大中型企业项目可行性研究报告书和工程设计；主持过合资企业战略与发展的设计、制订与实施，负责主持筹办过中外合资企业和电子厂、机械厂、宾馆、广告公司（有广告审查员证），主持过彩电、空调、音响、vcd、电饭煲等oem生产加工与销售，商标注册、品牌管理、用户服务管理。负责过中外合资企业和国有公司的办公、法律事务和对外投资与合作项目。所负责起草的企业标准（获得专家评审通过并在省技术监督局备案实施）和主持编制过的iso9000质量报告书，获省广电厅科技进步二等奖。本人现为安徽省质量协会会员和安徽省iso9000的adsl。自工作以来独自撰写过上千万字的各类报告和文件，获得过三项省部级科技成果奖，在国内外期刊杂志和全国学术会议上发表了四十多篇论文，出版了两本专著。本人自进入广电系统工作，20xx年取得广电工程系列高级工程师资格。20xx年10月进入安广网络公司，自20xx年元月开始在安广网络公司担任公司总经理助理、企划部经理至今。

本人认为作为总经理办公室主任的职位要求和本人已具备的专业与组织能力表述如下：

1、要有较高的政策理论水平和敏锐的政治洞察力，要熟悉广播电视行业和有线电视产业化和数字化发展的整体进程，了解与之相关的各项配套改革政策现状及趋势。基于此，才能准确地理解上级文件精神，把握好有线电视数字化和产业化的改革与发展的政策尺度，处理好企业转型期所面临的各类问题。本人在广播电视系统已工作11个年头，尤其是在安广网络公司担任总经理助理和作为有线电视网络整合工作组成员的五年来，更是直接亲历了我省有线电视改革的一幕幕。所以，对中央、国家广电总局、省委、省政府、省国资委、省发改委、省财政厅、省广电局的各项方针政策十分熟悉，办理了众多转型期具体事务，撰写了一系列网络整合宣讲材料和工作报告。尤其是在公司各位领导的主持下，在处理公司从事业到企业的转型期所涉及到的一系列新问题中，积累了宝贵的经验教训。

2、要有较强的文字功底和扎实细致的工作作风，熟悉公文、来函、回复、发文等一整套办公文书工作程式和文档印章保管及保密制度。本人从事科研和文字工作20个年头，撰写各类办公性文稿上百万字。担任过中外合资和国有企业办公室主任历时6年，杂志主编3年，有过办理省政府、省国资委、省广电局、省工商局、省新闻出版局等各类公文及报告的实践经验。养成了扎实细致严谨的工作习惯，熟悉办公文件的处理步骤及文秘工作程序。

3、应具有较强的事务处理能力和统筹组织实施能力，要有对内对外、对上对下的纵向与横向的组织协调能力，要具有团队意识和合作精神，尤其要具有任劳任怨、忍辱负重和老黄牛的工作精神。本人在公司增资扩股可行性项目和章程起草报批、股东大会的筹备组织和协调及工商登记注册过程中，为了抢抓时间，确保评估资产时效，团结总经办其他员工一道，连续奋战几昼夜，终于确保按时完成任务；另外，在与工商、物价局、法院、国资委、出版局、科委、信息产业厅及各地政府和相关领导的对外协调方面；在数字电视物价政策和全省数字电视正式开播与公司四周年庆典的策划宣传及现场组织协调工作等均取得了预期效果，圆满地完成了公司领导交办的任务。本人在工作中兢兢业业，从不计较个人得失。

4、要有高度的服务意识和时间观念。不论是对上还是对下的服务都要做好，总经理办公室是一个承上启下、内外流转的事务与信息流的中转分流枢纽，也是一个按照事务轻重缓急和先后次序的分检分发部门，所以树立及时准确高效的时间控制观念就显得非常重要，这也是分公司对总公司的期望。而本人担任过宾馆总经理的服务实践和计算机应用专业的研究生知识与公司优越的自动化网络办公条件相结合，加上过去电脑办公的十多年实践，自觉可以胜任并实现这一目标。

5、要能准确理解领导意图，把握好各项事务处理的尺度；严格遵照公司领导指示，及时准确适时适度地安排好交办的各项具体事务。这些年的工作实践已经表明：本人基本上都能完成了总经理和分管领导交办的各项工作。

6、总经理办公室工作千头万绪，具有繁杂、琐碎、面宽的特点，要做好公司在房屋、车辆、办公设备等固定资产管理以及各类办公用品、宣传品、礼品等物品的物资管理和后勤保障、安全保卫、消防安全、环境卫生等工作，须实行分类管理，熟悉各类物资和后勤事务的管理特点。本人在中外合资企业担任办公室主任和总经理助理时期就实行过分类管理，责任到人，并取得了良好的效果。本人在设计院曾负责过消防安全、环境保护、劳动保护的专题设计与实施。

7、要做好公司领导日程安排和事务性接待工作，在确保工作目标实现的前提下，要强化成本意识，应有一套严格控制各项办公经费的办法和手段，力争把办公费用控制在预算范围内，但也不能因小失大。本人有过省部级领导干部和外事接待工作实践；在过去的工作中，曾对各项费用采取目标与总量控制管理，都取得了良好效果。

8、要有较强的法律意识和危机应对能力。本人有过在企业处理复杂和棘手事务的实践，负责企业法律事务也有11个年头，自学了全国司法考试的各个科目，参加了全国《公司法》修订高级研讨班并获证书。至于危机应对能力可通过本人对怀宁光缆维护打人案和查封泗县账户案的处理事例得到映证。

9、要有高度的责任感和严谨的工作态度及保密意识，来不得办点虚假。本人对领导交办的工作历来不挑肥拣瘦，总是尽自己最大努力加以完成，尽心尽力；对超出职责范围的事，都及时汇报请示。对所提交的文本和下发文件的审核一丝不苟，严格把关；对机要保密文件能严守机密。

10、应具有调查研究的能力和较强的文献情报收集能力以及综合分析能力，及时提供领导所需的各类资讯和情况分析报告，做好公司领导的参谋和助手。本人20年的学术经历早已熟练掌握这一技能，并发表过实证分析论文。加上运用计算机办公自动化技术应能及时准确做好。

11、由于该岗位涉及工作内容繁多，十分重要，故要有不断学习新知识的能力和意识，要向书本和专家学习，向领导学习，向周围的同事学习，不断积累，丰富自己的学识，不断锤炼自己的组织管理能力、综合分析能力、协调办事能力、语言表达能力和从容地处理日常工作及危机问题的处理能力，运用系统论、图论、优化论和控制论知识，以达到应对自如的境界，这是构建高效办公运转机构所必须的根基。本人在研究生学习中就有管理控制论课程，还有很强的自学能力和勤奋好学的习惯，相信在领导的帮助下，一定能胜任此项工作。

办公室是公司的综合管理机构，它是承上启下、沟通内外、协调左右、联系四面八方的枢纽，是推动各项工作朝着既定目标前进的中心。面对繁杂琐碎的大量事务性工作，自我强化工作意识，提高工作效率，冷静办理各项事务，力求周全、准确、适度。如能竞聘担任办公室主任之职，承诺在任期内完成以下各主要事项：

1、拟在公司规定的期限内在双向选择中完成部门的组建。完善部门工作职责和工作制度，制订有效的岗位流程，合理分工，明确内外上下前后工作的对口部门，建立合理高效低成本的办公流程和时效管理制度，通过业务流程优化和建立有效的奖惩激励机制，保证部门各项工作的高效运转。

2、通过提前准备、事前安排和现场检查，确保公司日常工作的正常运转。尤其是公司重大会议和活动的安排要事先进行总体策划设计，各司其职，明确相互之间的衔接，再细化分解落实到人。

3、建立公司办公所涉及的文秘、档案、行政管理的规章制度及各类文档数据库，以便于公司领导和各个部门的及时查阅；建立文件文档传输电子化，以提高办公时效，降低办公成本。

4、进一步细化在文书处理、档案管理、文件批转、会议安排、迎来送往及用车管理等方面的实施办法，以避免疏漏和差错。做到事事有着落，件件有回音。

5、为调动全员积极性，建立合理化奖励机制；为强化为一线服务意识，开展服务竞赛，让部门员工主动钻研岗位技能，养成良好的学习习惯，培养一专多能的办公室战斗团队；

6、为应对可能发生的各种紧急突发事件，拟建立数据库备份和岗位接替方案。

7、强化办公室礼仪文化学习和培训工作，做企业文化的垂范和贯彻监督机构；

8、通过建立有效管理机制，节约办公开支，为公司的扭亏为盈目标服务。

**最新总经理助理任职发言范本四**

各位领导，各位评委，同事们，

你们好!

开门见山，我要竞聘的岗位是公司总经理助理。我十分珍惜这次竞聘机会，无论竞聘结果如何，我认为能够参与竞聘的整个过程其本身就意义重大，并希望能通过这次的竞聘锻炼，使自己的工作能力和综合素质得到进一步提高。 第一方面我的竞争优势：

1、具备良好的道德品质和个人素养，信奉诚实、正派的做人宗旨，从严自律，洁身自好，勤恳敬业，以德赢人，能够和谐与人共事，始终将自己融入整个团队中，以自己的良好品德赢得领导和同事的信赖。

2、善于学习、肯于学习，精力充沛，能够快速接受新事物、适应新环境。具有较高的办事效率，敢于创新、思维敏锐，能够优质高效的完成各项工作任务。

3、在工作实践中学习并不断培养了自己较强的工作能力，在日常服务、沟通协调、分析判断、文字写作、组织实施等方面都有了很大的提高。

第二方面对所竞聘岗位的认识：

1、总经理助理既是管理者同时又是执行者，肩负着上传下达的重要使命，应处事有原则、定位准确，围绕公司中心工作，找准工作的立足点、切入点、着力点，把握好分寸，管理不巨细，参谋不决断，既不揽权越权，又不越位缺位。

2、不仅要协助总经理协调好内外部关系，还要深入调查研究，与员工打成一片，了解员工的意见和建议，准确及时的向总经理反馈员工的呼声，协助总经理积极倡导和创造勤奋学习、积极向上、开拓进取、团结协作、乐于奉献的良好环境。

3、要以敢于担当的姿态，努力掌握公司经营管理情况，统筹兼顾好参与、管理和服务职能，具备较强的业务管理、沟通协调和决策分析能力，以及适应发展、竞争、市场所需的综合素质，能够随时完成总经理交办的其他工作任务。

这次竞聘如能获得成功，我会把领导的信任当作一次学习深造的机会倍加珍惜，迅速调整好心态，转换角色，更新观念，以一种崭新的视角看待问题，分析问题，解决问题。我将努力做到：

1、放下身子、提升能力。以强烈的紧迫感、使命感和责任感抓紧学习，我深知自身阅历、经验和知识的不足，需要不断学习充实自己，既要学习做人做事的本领，又要学习业务和管理知识;谦虚谨慎、严于律己，以各级领导为师，以身边人为师，诚恳地向同事学习、向实践学习，勤学好问、联系实际，善于思考、勤于总结，不断累积自己适应新岗位的正能量。

2、精诚团结、团队合作。正确认识和看待自己，当好助手，胸怀全局，甘当绿叶，服从总经理的安排，维护总经理的威信，真正做到工作到位不越位，协助管理不越权，建言献策不添乱。自觉维护团队团结，大事讲原则，小事讲风格，办事讲效率。

3、围绕中心、服务大局。任何时候都要把企业的发展作为第一要务，要以市场为导向，以客户为中心，以效益为根本。以求真务实、锐意进取的态度，创造性的开展工作;深入市场，深入一线，贴近用户，采集和整理第一手资料，为领导团队科学决策提供事实依据，为全面完成市公司下达的各项目标任务不遗余力。

如果这次竞聘失败，说明我离市公司对职位的要求还有一定距离，我绝不气馁，这将更加激起我努力学习、自我锤炼的激情，我将一如既往的勤奋工作、完善自我，使自己在实践中成长，在成长中成熟;坚持堂堂正正做人，兢兢业业做事，为公司的发展贡献自己的全部智慧和力量。

谢谢大家!

**总经理助理竞聘讲话材料篇3**

尊敬的各位领导、评委、同事们：

大家好!

卡耐基说过：“不要怕推销自己，只要你认为自己有才华，你就应认为自己有资格担任这个或那个职务。”凭着这句话，也凭着六年的工作经验，今天我满怀信心和激情的走到演讲台上参加总经理助理的竞聘，自信有能力挑起这个重担。 我叫，今年28岁，本科学历，现任办公室主管一职。我于199?年毕业于中国地质大学经济学专业，1999年进入商城宾馆。六年来，先后担任过娱乐部主管、办公室主管等职务。工作中，我深知，一份耕耘，一份收获。由于工作出色，在20xx获得优秀员工的荣誉称号，同年获得公司五子棋大赛的冠军等诸多荣誉称号。

今天之所以敢走到讲台上，竞聘总经理助理，我认为我已经具备了竞争这一岗位的许多优势，我有能力，有信心，有决心胜任这个职位。我的优势主要有： 第一、我热爱服务事业。

六年前，从我刚开始踏上服务行业的那一天起，我就深深地喜欢上了服务事业。工作中，我总是积极把自己的发展融入到宾馆的发展中来。努力做到爱一行、专一行，以奉献为荣，以吃苦为乐。领导越是给我压担子，我越觉得充实，反之则感到恐慌，生活没有了目标。超负荷的工作一直是我追求的工作状态。 第二、我具有较强的管理能力和组织协调能力。

工作以来，我先后担任过娱乐部主管、办公室主管等职务。几年来使我具备了较强的组织能力，并在实际管理过程中积累了大量的管理经验。同时，六年服务行业的工作实践，也使我深刻地领悟到了理论与实践相结合的重要性，深切地感受到自己在业务知识、管理水平、领导能力等方面有了全方位的提高。这些都更加坚定了我扎根于我们宾馆事业，脚踏实地运用自己所学知识，所掌握技能，做好宾馆各项工作的信心。

第三、我具有扎实的理论知识。

我毕业于经济学校，在学校期间我就掌握了扎实的经济理论知识。工作以来，我时刻注重加强自己的理论学习，工作之余，我阅读了大量的服务行业方面的书籍。同时，六年的工作实践，也夯实了我的业务能力、丰富了我的视野，使我能较好的把握服务行业的市场动态。

第四、我具有强烈的事业心和一丝不苟的工作作风。

进入商城宾馆以来，我在工作中时常告诫自己：“爱岗就要敬岗、敬岗就要敬业、敬业就要精业”，在工作中，我总是全身心地投入到自己所热爱的这份事业中，做事坚持事实求是、清正廉洁。自参加工作以来，我一直坚持“今天能做的事绝不拖到明天，现在能办的事绝不等到将来”，在我担任办公室主管中，从来没有“反正上面还有领导，反正领导还要想，能敷衍就敷衍一下”的想法和做法，我历来就是一定要把自己现有的本事用完，能使的劲使够，再向领导交差。 第五、我具有担任总经理助理的信心和决心。

年轻、精力旺盛是干好工作的前提，而信心和决心是干好事业的保证。工作以来，由于我工作努力，曾取得了不少荣誉，但成绩只代表以前的付出和努力，并不代表以后，我是一个勇于接受挑战的人，我愿意接受更大的挑战和重任。所以，我有信心和决心当好总经理助理。

金无足赤，人无完人。在这里，我也愿意坦诚地把自己已经认识到的不足之处汇报给评委。那就是处理矛盾的经验不足。我将充分依靠老同志丰富的阅历和经验，虚心求教，加以弥补。

请领导和同志们相信，既然我自己能认识到这些不足，也就一定能努力克服，不断完善自己的人格。

尊敬的各位领导、各位评委：给我一次信任，我将回报十二分热忱;给我一次机会，我将展示十二分才干!如果我有幸被当选为总经理助理，我将不负众望，不辱使命，努力把领导和同事们的这种信任，化为在新起点上做出一翻事业的机遇。我一定努力做好如下几点：

一是真诚讲团结，协助总经理开展各项工作。

同事之间，支持、谅解和友谊比什么都重要。在团结方面，一定要摆正自己位置，正确认识和看待自己，当好总经理的助手，胸怀全局，服从总经理的安排，工作中维护总经理的威信，多请示汇报，多交心通气，甘当绿叶，积极做好所分管的工作，努力做到工作到位不越位，协助管理不越权，建言献策不添乱，加强团结不分散。在工作中和生活上一定要平易近人，做到说真话，办实事，求实效。 二是要做好协调工作。首先，我将协调好上下的关系。对领导，要尊重而不盲从，服务而不奴婢，更不能违背原则盲从领导。对同事，做到多沟通，多关心，多支持，使宾馆形成一种良好的工作氛围。

三是协助总经理加强宾馆管理力度，健全各项管理制度。

我将不断寻找工作的新思路、新方法，积极协助总经理做好宾馆的管理工作，建立完善的内部管理流程。加大对各部门的监督检查工作，使各项工作具体化和量化，具备可操作性。设置相应的规章制度，使员工有据可循。明确各岗位职责，使每位员工知道自己需要干什么和怎么去干。

四是加强员工队伍建设和人事管理。

人力资源是企业不断向前发展的不竭动力和源泉。我将根据目前商城宾馆的现状，针对各个部门的特点，积极配合总经理通过以会代训、挖掘潜力、多种培训等方式，努力使商城宾馆的人员形成业务型、技术型、管理型、事务型人才比例协调的结构。另外，在管理方面，我将做到合理分工，人人有事做、事事有人做，奖勤罚懒，提高员工的办事效率。在工作中，坚持“能者上，平者让，庸者下”，力争做到想干事的给机会、能干事的给岗位、做好事的给地位，并建立健全各种规章制度。不以规矩，不成方圆。做到以制度管人、以制度管事，而不是人管人，人管事。

五、严格要求，严密制度，严守纪律，为同事服务。

工作中我将以身作则，以共同的目标团结人，以有效的管理激励人，以自身的行动带动人。努力做到大事讲原则，小事讲风格，办事讲效率。用真情和爱心去善待我的每一位同事，使他们的人格得到充分的尊重，给他们一个宽松的发展和创造空间。同时，我将用制度和岗位职责去管理我的下属，让他们像圆规一样，找准自己的位置;像尺子一样公正无私;像太阳一样，给人以温暖;像竹子一样每进一步，小结一次。

记得香港首富李嘉诚说过，他在用人方面不喜欢“大材小用”，也不喜欢“量才适用”，而是喜欢“小材大用”。因为“大材小用”纯属浪费，“量才适用”容易让人自满、使人懒惰，只有“小材大用”才有利于激发员工的潜能，促进工作的创新，从而达到事业和个人的共同发展的目的。如果各位领导、各位评委、各位同仁给我一个“小材大用”的机会，我将尽我所能，做好自己的工作!

给我一次机会，我将还您一份满意。我的演讲结束了，谢谢大家!

**最新总经理助理任职发言范本五**

xx公司董事会：

各位领导董事以及董事会主席，在\*\*公司的近2个月的时间我经过了我自身的努力和奋斗，由于我自身的缺点和性格难以和车间的同事融合。因此我决定辞职。辞去\*\*公司总经理助理职务。

在辞去职务前我将我在\*\*公司看到详细情况汇总如下。(略)

各位董事以上是我进2个月来看到和想到的问题。因为性格所使我不适合在现有形式下的\*\*公司工作。我也很难来改变公司所以我辞职。这将是我在\*\*公司的最后意见和今后接任者的工作建议，如有采纳非常高兴。

此致

敬礼!

辞职人：出国留学网

20xx年xx月xx日

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！