

最新前厅经理竞聘演讲稿(优质8篇)

演讲稿是一种实用性比较强的文稿，是为演讲准备的书面材料。在现在的社会生活中，用到演讲稿的地方越来越多。演讲的直观性使其与听众直接交流，极易感染和打动听众。下面我给大家整理了一些演讲稿模板范文，希望能够帮助到大家。

前厅经理竞聘演讲稿篇一

大家上午好!

我叫某某某,是河北省某某县人,生于1979年,共青团员.

xx年7月毕业于石家庄职业技术学院管理系社区服务与管理专业,专业内容主要涉及行政管理,人事管理,物业管理等内容,在校期间曾参加过三年的勤工俭学。毕业后,先后供职于河北中旺集团纸品公司,河北通常高速汽修经营有限公司湖北分公司等单位。

在中旺集团工作期间,由一名普通的车间工人逐步晋升为实习带班长,带班长,后调入办公室统计,助理等职。先后从事车间管理,生产管理,生产统计,成本核算与控制,文件起草、上报,仓库管理以及厂区卫生管理等,负责同总公司人力资源部,行政部,财务部,生管部,总裁办,集团办等各主要部门的沟通联系工作。工作认真、积极、负责,得到了公司领导的认可。

在通常高速汽修经营有限公司湖北分公司工作期间任分公司经理,全权负责分公司的日常管理。在职期间对分公司进行了一系列的整改,使分公司的形象大有改观,营业收入、利润逐月上升,得到了领导的认可,并使众多南下北上的车辆到我公司进行维修保养,甚至出现了东北部分司机定点维修的现象,这在其它分公司从未出现过。

今年5月份我非常有幸的加入到我们英凯模金属网有限公司工作,现在在行政部负责卫生,宿舍,门卫等的管理工作。

在这近三年的工作期间,使我具备了一定的组织协调能力、综合管理能力、文字表达能力和调查研究能力,而这是作为一名合格的仓储部经理助理所必不可少的。仓储部是一个后勤部门,作为公司的一个必不可少的部门,每项工作的进行均需发挥团队合作精神。它的主要职责是仓储和运输的管理及相关配套的管理工作。这样的部门决定了它必然要求工作者具有细致、认真、严谨的工作态度,统筹的思维方法,吃苦耐劳的工作品质,积极向上的工作作风。

根据储运部的工作职能和工作特点,我提出如下的工作思路:

一目标:把储运部建设成为精干、高效、协调有序、团结勤奋的办事部门,充分发挥储运部的助手作用、协调作用、枢纽作用和保障作用。

二措施:搞好内部建设,突出工作重点,强化服务。

首先搞好内部建设。要以储运部的职责为依据,按照整体效能原则,搞好定岗定员,完善工作流程,严格工作责任制,将工作逐级落实到人,使人人有事做,事事有人管,不重复,不落空,不养闲人。加强业务学习和培训,进一步提高全体人员的业务素质和工作能力。搞好团结,增强凝聚力,调动一切积极因素,充分发挥储运部的整体功能。

其次突出工作重点。储运部的工作很多,人少事多的矛盾会出现。因此,要按照突出重点、兼顾一般的原则使各项工作协调发展。我公司多年来已经建立了一系列行之有效的工作制度、工作方法,积累了很多宝贵的工作经验,这就要求我们要在坚持制度、继承传统的基础上进一步做好以下几项工作。

前厅经理竞聘演讲稿篇二

你们好！

我叫***，中共党员，今年*岁，机械工程师。**年*月毕业于***，分配到我厂工作，先后在**、**、**、**、**工作，担任过班长、技术员、副队长等职务，现在**负责**工作。

一方面，我具备较为系统的专业文化知识，在采油地面工程和英语方面比较精通，有近八年的基层管理工作实践，对生产一线的具体生产现状较为了解，熟悉各个生产环节，政治上、思想上、业务上、管理上正在一步步走向成熟。

另一方面，我比较年轻，精力充沛，心思敏捷，正处于人生的黄金阶段。我好学上进、敢于创新，善于接受新事物，工作上踏实认真、雷厉风行，并能根据生产实际，大胆创新生产组织和管理方法。我始终信奉，没有做不到的，只有想不到的，势在人为，勤能补拙。年轻是我的优势，我一定会将优势转化为工作的动力，在工作中实现和超越自我。

1、深入贯彻油藏经营理念，在构建投入产出清晰的油藏经营管理单元的基础上，优化投资项目，细化成本管理，深化体制改革，完善运行机制，落实管理责任，全面提升项目部经营管理水平，实现经济高效益和资源利用最大化的目标。

2、加强过程监控，优化生产运行，降低开发成本。按照“油公司”模式，以采油为核心，加强热采过程中注、焖、喷、抽的生产监督，尤其是放喷和生产环节的操作和衔接，降低因人为操作造成的砂卡躺井，提高油井有效采油时率，降低作业维护费用。通过严考核、硬兑现，理顺甲乙双方管理，规范乙方的生产经营活动，向管理要效益。

3、发挥甲方管理职能，强化引入队伍的安全和技术培训，提

高专业化队伍的综合素质。由于新区油藏品位较低，生产规模不大，很难引进资质水平较高的熟练开发队伍参与竞争，客观上造成技术工人整体素质较低，严重制约了项目部的开发生产管理水平和效益。为了实现开发效益最大化，我们必须监督和帮助乙方队伍加强理论知识和生产实践的技术培训，提高人员素质，保证生产过程的有序高效运行，降低开发成本，实现甲乙双方共赢。

4、制度化、市场化运作，可以考虑营造一种乙方队伍能进能出的用工氛围，激发引入队伍的积极性，制造竞争氛围，形成竞争态势，不断提高引入队伍的综合素质，持续规范油藏经营管理市场。

5、以身作则，引导项目部干部职工转变观念，从思想和行动上接受“油公司”的经营理念，以效益为中心，优化油藏开发方案，积极推广应用热化学吞吐、地层电加热、生物驱油等新技术、新工艺，提高储量动用程度和油藏开发效益，把“油公司”做大、做强。

如果此次竞聘未能胜出，说明有更加优秀的同志更为适合该岗位，我衷心的为竞聘成功的朋友祝福，并将一如既往，老老实实做人、兢兢业业做事，继续加强学习，努力工作，迎接下一次机会的到来。我坚信：今日不中还不努力，他年功成会有期。

谢谢大家！

前厅经理竞聘演讲稿篇三

xx年我毕业于广州大学管理系工商企业管理专业，同年5月我加入了xxxxx这个大家庭，从此掀开了我职业生涯。四年来，在公司优秀企业文化的熏陶下，在各位领导和同事的帮助下，我得到了不断的成长。

在自我提升方面，进入公司以后，我参加了综合素质、管理理论和技能等方面的培训。

在质量室信控组时期，主要是信控管理工作的创新和优化具体有：

1、黑名单新思路的落实：重整并实施客户资料确认流程，提高资料可靠性，为个性化服务和信用管理提供信息基础。

3、信控管理规范的建立；制定《信用控制工作管理规范》信控管理工作走向规范化，制度化。

对市场部：提供准确的市场信息，为领导决策提供准确的依据。

对四郊市：总结广州本部及四郊市在公司中取得的经验及教训，积极推动各郊市业务齐头并进。

对本科室：掌握本科室的kpi指标完成情况，分析经营活动中出现的问题，挖掘客户的行为喜好对业务的变化及收入变化的影响。

对其它部门：提供必要的业务支撑信息，特对是预测业务变动对经营收入变化的影响。

曾从事客户服务、营销质控、帐务业务分析工作，能力得以长足提高。

积累了丰富的项目管理经验，掌握了科学的工作方法懂业务，也懂技术。

熟悉市场线条运作，业务能力素质基础扎实。

今天我来到这时，是竞聘沟通100服务厅店面经理一职，下面

我简单谈一谈我对店面经理的认识。

首先我们来看看公司对沟通100服务厅的要求是“创新、立异”。创新指的是沟通100服务厅功能和服务质量的创新，立异指的是要求沟通100服务厅成为一个质量的标志，一个信心的保证和移动形象的代表。

因此我认为，店面经理的角色定位应该是成为一个执行员、服务员、管理员和辅导员。

a□培养员工的团队精神并形成团队凝聚力——————拳头与手指的比喻

台压力，将主要的人力物力投入到kpi指标的攻坚战上，确保整体目标的实现。

- 1、具备良好的客户服务意识。
- 2、管理专业出身，质控意识较强。
- 3、心态好，责任心强
- 4、具备较强的业务分析及执行能力

1、欠缺营业厅的管理经验；

2、表达能力需要继续提高

3、人与的沟通协作能力需进一步提高

在众多的应聘者中，我未必是当中最优秀的，但我相信，我一定是最适合这个岗位的。请给我一个机会，我可以比您想像中表现得更出色！

前厅经理竞聘演讲稿篇四

大家好！

首先感谢行领导为我们创造了这次公平竞争的机会，也感谢同志们对我的理解、信任和支持。参与此次竞选，内心感到非常忐忑，因为无论资历能力，还是人脉资源等方面，我自认都存在一定欠缺；假如竞选成功，如何迅速提升自我的业务能力、管理能力？如何拓展市场营销客户这些接踵而来的问题也使我感到了巨大的压力，但我深深认同只争朝夕、追求卓越的中行企业文化理念，它不但是激发中行员工敢于面对困难、勇于迎接挑战的内在精神动力，也是我竞选业务发展部副经理的最主要理由。

我现年39岁，大专文化程度□20xx年入行以来，先后从事过储蓄、会计、国结、计划、消贷、公司等工作，扎实的金融业务功底以及丰富的前台工作经验是我的自身优势，同时也是我参与竞选的另一理由。

业务发展部是我行的关键部门，承担着资产营运、风险防范、业务拓展等重要职责，我清醒地认识到：业务发展部副经理的岗位对我行业务的健康发展将起着重要作用，面对如此重要的岗位，我相信经过自己近二十年的工作积累，我能够胜任该岗位的工作。

如果竞选成功，我将从以下几个方面开展工作：

（一）首先用合格的客户经理标准来严格要求自己。首先要加强学习，熟练掌握我行各项金融产品及其基本流程；其次要勇于开拓进取，增强营销意识，充分发挥自身的社会关系资源，积极开拓存款业务，发展优质客户。增强把握市场动态的敏锐度和预见性，并定期对市场走势和客户需求进行分析和研究，对现有客户要进一步挖掘潜力，同时积极寻找新的存款增长点；第三要带头完成各项任务指标，起到表率作

用，带动部门员工完成行里下达的各项指标。

（二）协助业务发展部经理加强内部管理、改善部门之间的协调机制。尽力确保各项规章制度及任务指标落实到位，及时发现漏洞和隐患，做到以制度管人，用业绩服人。加强部门联动，建立起行之有效的内部协调机制，改善服务质量，提高工作效率。

（三）完善公司业务信息网络，培育我行优质客户群。我认为业务发展部的核心工作就是要培育一个优质客户群，并针对其各自特点及需求来推销我行各种金融产品，从而做到银企双赢。

我行优质客户群体可以细分以下几类：

2、行政事业单位；

3、结算量、日均存款相对较大的中小企业。针对不同类别的优质客户群体采用相应的营销策略，真正做到以客户为中心，为其提供服务。

另外，我们应加强与工商局、招商局、外经委等政府部门的联系和交流，重点关注北海新区等盖州四大园区的招商引资情况，建立客户信息网络平台，增强捕捉客户资源的能力，通过各种资源积极挖掘客户，争取市场主动。

（四）积极协调好人际关系，确保业务发展部各项工作健康有序的进行。经常与同事们交流推广工作经验、营销心得等，加深相互之间的了解，做到团结友爱、互助互敬。人的团结是工作能否顺利开展的决定性因素，只有团结才能形成合力，才能共同发挥各自的资源、保证业务的健康发展。

在结束这次演讲前，我想谈一下此时此刻的感想。近几年来，我们都明显感受到了同业竞争的日趋激烈，与同业相比我们

中行许多传统优势已不复存在，我们的市场份额也将逐渐被蚕食，面对前所未有的困难，我们是选择坐以待毙，还是选择奋起拼搏？我想我们中行员工一定会选择后者。因为我们盖州中行员工都有着一种积极进取和永不言败的精神，我相信：在行领导的正确领导下、在全体员工的共同努力下，我们一定会战胜各种困难、迎来更加美好的明天！上面阐述的几点工作思路，也许不尽完善，也许说起来容易做起来难，但重要的是我向大家展示了自己的目标和决心，恳请各位领导同事给我一次机会，我一定会还大家一份精彩！

谢谢大家！

前厅经理竞聘演讲稿篇五

大家好！

首先我要感谢公司为我们提供如此有价值的学习机会，本人今天演讲内容主要以概念营销的方式，阐述整合市场相关结构与就布局的方案，以及明确未来市场各项操作策略，接下来开始我今天的演讲。

问题一：当选大区经理应具备什么条件？

- 1、能够对销售成果提出保证。应该制定各项奋斗目标，主动宣布自己的计划，并确保完成。
- 2、有良好的工作态度和人际关系。要保持热情、自信的工作态度，使下属在工作中充满激情和冲劲，与团队人员和客户之间有良好的人脉，得到周围人员的密切配合。
- 3、多些关怀与鼓励，帮助下属解决各种疑难问题。能够体会团队人员工作不顺利带来的挫折感，提供开导和帮助，简单快捷地协助解决处理。

4、以身作则，赢得团队人员的大力支持。以工作能力建立自己的人格魅力，当事带头做好，让下属成为追随者，积极表现工作能力，得到他们的爱戴与支持。

5、保持学习心态，塑造专业化形象。通过不断地知识积累，利用一定时间反省和改正自己需要改进的地方，利用专业化知识做团队人员的教练，经销商的导师，树立公司形象的代表。

6、制定报表管理，使所有工作标准化、规范化。通过格式化的报表管理，让下属工作更轻松，更容易去完成每日的作业。

7、能不断创新销售策略促进销售，创造利益。具有准确的费用核算，对产品促销、宣传、公关等销售提供创新型策略，实现公司利润最大化目的。

8、准确地对事实的判断，督促各种活动的执行。坚决发扬多做少说的工作氛围，按事实判断下属所做事物的效果，跟踪资源的利用，监督活动执行操作。

问题二：假如我是大区经理，如何更好的管理和开拓我所管辖的区域？

21世纪是一个智慧营销的时代，做为大区经理必须能够统筹、分配、协助各项公司目标的执行，提高品牌价值和经济效益。能集思广益为企业内部企划资讯和方向，在市场中能够采取有效的战略战术制约竞争对手，促进销量的提升，是一名具有良好综合素质和职业道德的管理人员，工作中有竞争的应变能力，为公司控制风险，创造效益。

管理是一门科学，也是一种艺术，通过不断的总结与反思，在具有挑战的舞台体现才华，散发魅力，成为冠军，有跨越就必须去进步，我相信在本人带领下，将会成为一支充满激情且有冲劲、有信心的团队。下面本人谈谈如何更好的管理

和开拓我所管辖的区域。

1、团队管理。销售团队的管理，归根到底是对销售团队成员的管理，为公司整体目标的把握以及与各部门的密切配合，主要采用激励、培训、考核、制度四个方面进行简单有效的管理。

(1) 激励。最主要一点就是不断的激励，促使成员每天都精神饱满，充满自信，有强烈成功欲望的销售团队。首先要激励自己，通过自身的言谈举止所散发的自信热情去感染团队成员，使工作过程中没有丧气语言，构造避短取长的氛围。其次，对下面成员进行主动激励，从每天的例会，工作的休息时间，培训时间把自身的经历给予灌输与引导，让成员保持工作热情和信心。最后，在团队成员失败、失落、失意的时候能设身处地地为成员分担失败原因，找出解决办法，避免一味的评判。

(2) 培训。培训的目的是为了实战，销售人员的培训是必不可少的，通过不断地练习，从而变成自发的知识和技能。首先，需要对必要公司制度和理念进行简单培训，能使新成员快速融入团队，尽快开展有序工作，逐步进行系统培训，详述目标制度、销售制度、价格策略并做考核和口头考核。其次是分析说明公司产品特征、产品价格、产品的竞争优势、产品的竞争劣势、同行业产品比较等能让销售人员提高信心，掌握动态有利于市场灵活操作，更准确地从销售中得到反馈。最后是不断推进培训课程，提供专业化演习和技巧性操作训练，促进整体销售能力的进步。

(3) 考核。根据公司各级考核标准做积极全面贯彻，销售考核业绩要求是毫无疑问的，过程才是关键。需要明确到团队人员中每天拜访情况，新客户的开发，以及目标达成率。除此之外还有公司整体配合、战略目标、定位、市场协作、产品因素等进行考核。养成团队人员的工作习惯，有利整体规划目标的实现。

(4) 制度。在以上三个方面设定各项标准制度，让激励、培训、考核成为销售团队管理的日常工作，促进团队风气的改变，做为革命性的新起点。

2、经销商管理。随着市场竞争不断加剧，经销商忠诚度和配合度直接影响企业产品的发展和销售。更有效促进经销商积极主动地对公司产品推广开拓，达到厂商合一，并提供产品销售过程中的建议与反馈，必须有严律的制度进行管理，让经销商对目标任务的重视和配合。

(1) 保持经销商合作的新鲜感。一般情况下，新开发的客户能够积极负责的态度配合公司执行促销，有计划协助公司解决处理市场问题。当成为老客户之后，应该时常贯彻公司理念、探讨开发计划、寻找合作新亮点、新产品推广做为经销商的利润增长点，以有效的促销方案提高经销商销售业绩，使客户长期参与在公司运作中的主角。

(2) 把工作的一部分成为客户的导师，特别是在一些不发达地区，经销商的业务体系和功能配置存在不完善，运作过程中概念模糊，促销措施执行不力等原因，对于这些客户给予不定期做市场动态、竞品情况的培训，促进客户感知度的提高。另一方面就是在月初为客户制定促销操作方案，设定销售目标与主推品项，以及一些过程中遇到问题的有效沟通，避免客户对公司产品销售心有余而力不足，使客户置身于最佳配合状态。

(3) 对经销商存在问题及时处理，拜访期间每一时间掌握客户库存情况，建议积压产品的处理方案，尽可能地对因公司的问题做及时的答复，如促销费用的增补和处理费用等，使客户保持良好的心态与合作信心。

(4) 保持公司选择客户的自主权，设立淘汰制度，在公司一贯以客户培养、合作双赢的前提下，根据实际情况对年、季、月目标未达成的客户保持另选的自主权，对倾销、严重窜货

影响公司正常运作的客户保持另选主动权，合作过程让经销商明确游戏规则。以市场细分为目的的情况下，也要把品项销售保持自主权，使客户紧密地跟着公司节奏，防止个别客户“占着茅坑不拉屎”，树立客户积极向上的心态。

关于区域的开拓，粤西区域总体属于消费水平偏低的市场，随着经济不断的发展，可以说是广东最具潜力的处女地，当地人口密度高，龙头企业品牌未主动参与竞争，产品定位两极分化，除特色化需求之外，高端产品有较大的发展空间。

目前，市场主要竞争品牌是“华龙”和“华丰”，其次是“裕昌”系列产品，以1元/包的消费需求为主，竞争十分激励，根据以上情况对区域开拓采取如下策略。

(1) 产品策略。以散碗面巩固市场网络基础，以主推产品做为品牌提升的一面旗帜，设定本区域的核心产品进行全面展开工作参与竞争，使公司产品处于不败之地。

“非油炸，更健康”的销售理念逐渐形成行业口碑，做为粤西区域散碗面在低品牌有了较好的知名度，处于市场的主导地位，借助完善的网络基础，开发更有价值的产品。从“五谷道场”可以看到，非油炸方面消费诉求得到启蒙，据了解，此类产品增长速度超过油炸型系列，并且填补了家庭消费的空白，深受高端消费者的青睐，在这巨大发展的趋势下，加强产品的开发，逐步提升产品价值，使品牌得到延伸，巩固市场基础与市场份额，保持销量的增长势头。

企业树品牌与创效益是紧密相连的，没有品牌很难实现利润的最大化，因此，重点主推工作最关键。以公司桶面和米线系列做公司品牌建设的一部分，利用公司产品价格优势，把桶面拉开价格竞争差距，抢占特通各中端消费群体；而米线虽是先入主，但只是区域性销售品牌市场仍具有可入条件，通过两类偏高端产品做强有力的推广，以点带面塑造公司品牌形象。

从目前消费需求来看，本区域市场核心竞争在1元/包此类档次产品，结合公司现有锦丰20xx[]金福、拉面产品结构的竞争优势，做全面性市场产品覆盖工作，系统化制定产品价格，配套灵活的地区性促销方法，引导经销商“以薄利多销”的方式，提高产品核心竞争力。

(2) 渠道战略。能形成合力的组织才是有执行力的组织，解决渠道执行乏力的难题，必须从渠道体系进行刷新，优化渠道结构，建立全面性适应执行产品，疏通渠道中各个环节，实现产品销售进入轨道式进展。

产品在渠道销售的过程中，如果存在经销商只对个别产品的开拓，市场效应与产品影响力无法体现出来，将会导致推广后新品成活率低。针对这种情况，要充分发挥选择客户自主权，进行同一市场产品分销。如公司“米线系列”，由于有些经销商推广力不足，业务体系薄弱，配合公司执行方案乏力，依着原有方便面经销商东凑西就产生出来的一小部分销量，影响了全局的发展步伐，以及内部生产安排等问题，所以，米线专业经销商独立设置势在必行，来促使渠道结构的优化。

渠道中通路利润合理分配，制定一批商到二批商和终端客户做一致化利润空间，从不同的产品，不同市场目的的各个阶段利润调整，鼓励客户以走量来实现利润最大化。

现代通路渠道日益受到关注，随着零售业的不断发展，逐渐把产品销量分化到社区便利店、超市当中。终端也将成为公司发展的方向，鉴于目前经销商实际情况，大力引导经销商进入终端网络，建立公司产品宣传、展示的窗口，带动高端产品销量的提升，树立品牌知名度。

(3) 促销策略。有效的促销方案是提高销量的重要手段，但也要避免促销泛滥，促销后的产品积压问题。所以，资源整合利用用于促销更能持续产品销售的持续增长。

组合成连贯性促销策略。惯例的促销方案以短期执行为主，那是过去模式，现在市场竞争已到了白刃化，短期战略更容易造成资源的浪费。采用组合成连贯性促销使竞争对手难以获得市场利器信息，可以抓得着也难以摸得清未来促销政策，可以是制定二个月或更长时间的方案和费用，并对费用投入做充分的核算，以及多阶段促销效果的分析与评估，把握到执行过程几个方面误差较小，可以是在各阶段力度愈来愈大或者逐渐缩小，使经销商也跟随方案按计划操作，根据力度的调整改变促销，主要目的起到促销能唤起二批商积极进货，对促销有冲动感和欲望，解决了解经销商大量进货压仓，以及公司资源的流失。

（4）整合资源对核心产品促销的策略。很多时候有些人认为产品有销量就能持续稳定发展，这是一个误区，有销量并不代表好或很好，核心产品应该说是公司考虑适当加强投入的品项，是产品链的一条纽带，必须在市场能形成具有竞争力的产品，如果公司成本核算超出过多怎么办？那么，资源的整合利用发挥了作用，在众多品项当中，加大力度促销也不会大幅度提高销量的产品，将其部分费用移植到核心产品促销上，让本来就是有销量的品项变成市场主流或主导产品。这样，与均衡的产品促销方式对比更能培养出核心产品，使产品快速到达成长期阶段。

最后，送给大家一句话：“今天的成功只是起点，而不是终点”。谢谢！

前厅经理竞聘演讲稿篇六

一、按公司“三定”工作的部署做好相应工作本着“优化资源配置，更新观念整合行为，创新工作机制，激发团队和个人潜能”的思路与目标，搞好部门工作和管理。

（一）观念和行为上，通过岗位调整、资源优化配置，以新的理念，让职工理解，岗位撤并和人员精简，提倡一岗多职、

一专多能，不是单纯地多干事，而是为在新的机制环境中，更漂亮地干工作，以实现职业生涯价值的最优化，达到企业兴盛与员工利益的有机统一。并经由观念的整合达到行为的整合，有效地体现出团队和个人务实求新、积极进取的精神风貌。

（二）操作层面上，按公司“三定”工作的部署和实施框架，优化配置公司办、企管办、档案室和计算机室等的资源，整合其职能，调整岗位、细化定员，优化管理及工作流程；以精干、高效的追求，创新工作机制。安排和衔接好公务/交通用车管理的新职能。

（三）侧重和着力点，整合计算机室、档案室等的管理资源，设置新的岗位并搭建信息化管理运作的平台。以此为契机，优化部门的管理及工作流程。着眼决策层/管理层次/执行层之间，信息的流畅和传递、反馈，为公司领导决策及企业管理的运作，做好相关工作和服务。

（信息管理系统），建构经营管理信息的收集、处理、反馈的工作机制。如此，可以相对较少的投入（实施生产/制造计算机集控不现实，甚至做erp企业资源计划）系统投入都较大），有效改变公司现存的各专业管理“孤岛信息”的状况，以信息的集成与管理，信息流的通畅和应用，更优地服务于经营管理。为公司管理流程的优化创造条件，为提高管理效率，增强对市场和经营环境的变化响应速度做好服务。、充分发挥本部门的协调作用 在公司新的管理体系运作的环境中，在公司经理班子的领导下，积极主动，开拓进取，充分发挥本部门特有的组织协调的作用和服务职能，并组织好公司主要工作部署的执行。

年内，主要抓好以下几个方面的重点工作：

（一）调配合各部门、车间，抓实抓好”三定”工作的整体推进和实

施；

（二）薪酬制度改革和相应激励机制的建构的工作；

（三）协调和配合做好规章制度的完善、修订的工作；

（四）着眼增强管理层/执行层的执行力，做好相关工作；

（五）资源综合利用管理和利废产品新一届认定的工作；

（六）清洁生产实施，抓紧制订其方案；并配iso14001/ohsas18001的实施，协同有关部门和车间，保证整体工作落实到位。

前厅经理竞聘演讲稿篇七

大家好！

我叫杨子仪，首先，我能够在公司这样一个大家庭里工作了xx年，感到十分荣幸；其次我要感谢公司领导这次采取竞聘上岗的用人机制，给了我充分展示自我价值的机会和平台，也是拉开公司改革序幕吧，常言说是骡子是马拉出来溜溜，我是带着这份心情就出来溜一溜的。

今天，我竞聘的职务是公司副总经理。当然，副总经理无疑是公司领导的助手和参谋，这个助手是为公司排忧解难，为职工谋利，在这里也不想占用大家过多的时间来阐述副总的职责和义务。

我是从大学毕业直接进入公司的，人生最美好十年这此度过，也给我太多情感在里面，我在办公室工作4年，主持安办6年，现代为主持工程部1年半，可以说一个超级打杂的，也可以算是我的优势，熟悉了单位主要职能部门的工作。

回忆一下，公司在这十二个年头，有过光辉灿烂一页，也有不堪回首的教训，着眼于此，我们做人做事更应该居安思危，然而，公司的现状是在座的各位有目共睹的，不说如履薄冰也是举步难艰，我想借此机会，谈一谈我对这一状况的认识和感知，公司为什有没生气和活力，没有竞争能力，我们到底在那些方面存在问题，作为一个企业，它的灵魂是什么，企业的文化又是什么，公司靠什么来发展壮大呢，靠什么来管理，如何走出困境，这是两年来始终困扰在我的心头，使我忧心重重，这几天总算是理出来了一点头绪，希望能给大家一点启示。

1、企业的灵魂是什么，那就是企业文化，那什么又是企业文化呢，就是除了工资以外的凝聚力和贪心之外的精神，一个企业没有文化，就象一个人没有思想一样，公司不建立企业文化那么它必将被贪欲所代替，会集中在利益和金钱上，看是个群体，实际上是一盘散沙，没有向心力和凝聚力，也员工看不见目标所向，也正是我们公司为什么没有生气与活力的原因所在。而这样必须用严厉的纪律来维持。

许多公司都建立一套完整的考核筛选体系作为招聘员工的依据。但是我们作为一家事业单位，在许多方面仍存在国有企业遗风，招聘制度更是存在着明显的缺陷。公司虽设有人力资源部，但此部门的作用仅限于员工的资料存管记录，根本起不到招聘员工的选拔作用。员工被聘用的渠道除了少部分真正凭能力应聘入选之外，很大一部分是靠各种关系进来，这就造成了员工之间文化素质及业务水平参差不齐的情况，这不仅对日常的业务开展有一定的影响，更重要的影响了整体的士气。公司的性质及长久以来形成的企业文化决定了公司不会随便解聘员工，即使他（她）是一个不太合格的员工。但公司的用人成本日渐上升。所以说今天就一场东风，拉开了改革招聘制度序幕。我佩服领导这次的勇气和魄力。

企业文化又分为三个层面上的文化：产品文化、制度文化及价值文化。公司以前一直习惯于按早已成形的生产方式来运

作，企业文化、企业的价值观认同也是十几年不变，老员工习惯了享受了这种待遇，所以宁愿虽循守旧也反对革新变化，担心原有的待遇受到影响。但随着公司业务范围的逐步扩展，肯定对原有的企业文化产生了巨大的冲击，这次新的运作方式，势必会在内部产生激烈交锋和斗争，以前公司领导一直持谨慎态度，明显是站在维护老员工利益上。但这次在改革与守旧的决择上，看得出公司领导作出英明的决择。势必将改变企业的灵魂，将改革进行到底。

任何一个行业的发展都需要多种知识结构的人才，如果内部人才的知识结构能否互补，这将给公司构建一个强有力的交流平台，各种发展的的问题、竞争的问题都可以在这个平台上得到很好的解决，而不需借助外力。员工知识结构的单一是公司发展的瓶颈。缺乏营销人才，我们要走出去，在市场上站住脚，就得把自己推销出去，公司在成都设立办事处我想也是基于这一点吧。

公司作为一家事业单位、国有企业，制度上的特殊性决定其激励机制有其限制性。公司一向以相对稳定的待遇，使公司多年来保持人才流动率极低的有效方法之一。但是随着形势的变化，同类竞争者的员工待遇也随之大幅度上升，公司却多年保留不变，优势上明显减弱，加之工资报酬效益递减作用，这一激励机制受到了严重挑战。在有技术有能力的员工，他们价值观明显异于公司的其它员工，对公司的期望值也有所不同。良好的待遇是公司具有吸引力因素之一。作为一个有能力的人，渴望在工作中接受挑战和实现自我价值的机会，如果不是这样，一旦选择离开，或者干脆加盟公司的直接竞争对手。他们的离开，不仅对公司的业务发展有很大影响，也是对公司的发展更是沉重打击。所以我佩服这次公司创业元老，激流勇退，为公司的改革做出了表率。

皮之不存，毛将焉附，到了公司存亡的关头，隐而不发，是对公司的伤害，也不是我作人的风格，我说的这些，也是此次竞选的目的，假如我当选，以上所说就是我为之而奋斗的

的目标，没有压力就没动力，这继续是我的工作态度和作风。

我虽没有盘古开天之能，孔明救世之功，我只想站在高一步台阶，目光更长远一些，为公司的发展做自己的的一份力，我也希望与在座的同仁一起，在这个关系着公司存亡与机遇并存的时刻，与大家共建这个美好的大家庭。

我的演讲完毕，谢谢大家！

前厅经理竞聘演讲稿篇八

尊敬的各位领导、各位同仁：

大家好！

首先感谢领导提供了这样一个机会，也感谢同事们在工作中对我的信任和支持。首先请允许我做自我介绍，我叫xxx□是来自内导部一名员工，今年28岁，2004年加入我们公司，所以今天我要竞聘的岗位是内导部经理。我个人认为，一次竞聘不仅是一次展示自我、认识自己的机遇，更是一次相互学习、相互交流的机会。

1、本人具有正直的人品、良好的修养以及完善的工作作风。做为领导，必须先做好人。一个领导无能，最多是件次品，而一个品德不好的领导，则是危险品。

2、目前的内导部发展迅速，已经是我们景区一个至关重要的部门。我来景区已经六年了，对景区的工作已经工作人员都比较熟悉，我坚信在我和全体内导部同仁的共同努力之下，肯定能协调好与部门之间的关系，把内导部的工作向纵深方向发展。

3、我有饱满的工作热情。我将用百分之百的热情投入到工作当中去，让景区的业绩更上一层楼。

目前，我认为咱们景区内导部的工作主要有以下几点不足：

1、内导的工作不够规范化、专业化。虽然内导的工作讲究要有自己风格，但是好的东西可以总结出来在部门进行推广，内导也可以有自己的讲解风格，但也不能随心所欲，偷工减料，影响景区形象。所以一定要有一个量化的标准。

2、内导人员对部分商品售卖的积极性不高。景区商品售卖的好坏直接关系到景区的利益，内导是第一个与游客接触，也是最容易和游客信任的一个群体。所以一定要提高内导人员对商品售卖的积极性和参与度，从而促进景区商品的售卖。

第一、开拓发展。小平同志曾经说过：“发展才是硬道理。”我们要从发展入手，第二 提升服务。树立以游客为中心，全心全意为游客服务的经营理念。对内导部人员定期进行培训，通过培训提高服务意识，改变服务观念，提升景区形象，力争让每一个客户高兴而来，满意而归。另外，要处理好重大投诉事件。每一次投诉，都是对我们工作的监督和鞭策，一定要按照公司的制度，在规定的时间内处理完毕，不躲避、不推诿。给游客一个满意的答复。

第三 加强管理。没有科学的、规范的管理企业就不会有生机，不会有活力。因此，要切实加强部门内部管理，进一步完善规章制度和培训计划，加强纪律监督，定期组织学习和培训，提高所有工作人员的业务水平，加大考核力度。使每个员工都做到纪律严明，形象良好，谈吐适度，为景区创造更加完美的形象，使我们内导部成为一个更加团结，更具战斗力的一个集体。

空谈误事，实干兴邦。我虽然没有有什么豪言壮语，也没有有什么博大精深的施政纲领。但我深知事业如山，同时我也清楚自己还有不适应这个职位的另一面。但我相信有在座的各位领导、各位同事的帮助、支持和配合，我有信心、有能力出色地做好这项工作，当好一名称职的分公司经理。

坦诚地说，我关注竞聘结果，渴望参与成功。但我更重视参与的过程，因为对于我来说，参与的过程有时可能比结果更为重要。我想无论竞聘成功与否，都不会改变我对事业的执著，更不会改变我对在座各位的尊重与热爱。

“给我一次机会，我将还您十分精彩！”这就是我永恒不变的信念和这次竞聘的诺言。最后，祝大家身体健康、万事顺利！祝愿我们景区明天会更好！

大家好！

首先非常感谢在座的各位能够为我提供这样一次公平、公正、展示自我、考验自我的机会。有句话说得好，机会永远是留给有准备的人。今天我做好充分的准备并满怀激动的心情来竞聘天涯旅游公司的总经理一职。竞聘上岗是公司用人机制改革的一项新的举措，是顺应公司、企业发展需要的。下面，请允许我自我介绍一下自己。我叫任长明，今年25岁，2009年6月毕业于河北能源职业技术学院。在毕业的两年里，我从事了与我所学专业相关的工作，并在工作中积累了丰富而宝贵的工作经验。同时，我本人具有较强的执行能力，对待每一件小事都很认真、兢兢业业、克尽职守、诚实自信、待人忠诚。以上就是我的基本情况。如果我很幸运被录取，还期待大家能够指出我的不足之处并且给予我指点。

一：应培养自己的威信、领导魅力和为我所用的优秀员工，除了要修炼员工同样的职业精神外，还应努力使天涯旅游公司的管理制度更加科学、合理，实行人性化管理；二：公平地对待每位员工，奖罚分明；三：注重培养他们的各方面能力，为他们提供良好的发展空间，在适当的时候提供必要的帮助。惟有如此，才会得到优秀的、忠诚的和敬业的员工为公司的长远发展提供人力支撑。

一：热爱工作，让敬业+勤奋成就未来。因为只有热爱自己的工作，才能创造奇迹。我自己的信条是：艰苦奋斗，奋发进

取，从绝望中寻找希望，人生终将辉煌，用你的所有换取你工作上的满腔热情。俗话说：“早起的鸟儿有虫吃，贪睡的狐狸抓不着鸡。”勤奋是公司生机与活力的集中表现。天下没有白吃的午餐，惟有比别人多一份努力，才能立足于社会，超凡脱俗。

二：工作中不断更新知识来武装自己。“为学应须毕生力”学习应是终生的。只有不断充实自己的头脑，才能在工作中发现自己的不足之处，进而来武装自己。作为总经理，只有不断学习知识和技能，才能更好地组织制定和完善中心各项规章制度，建立健全内部组织系统和合理、有效的运行机制。

三：加强创新意识，真正把创新落到实处。对于现代公司、企业来说，创新最重要。因为只有创新才能与其他同行业竞争。公司的全面运行靠的是组织协调和效率，有了效率才有效益。在工作中我敢于说出自己的想法和对某些问题的见解，敢于尝试从外面看到、学到的一些管理经验和具体做法，然后再结合公司的实际情况，创新服务、创新管理。为了创新服务，各部门经理密切配合，全面抓经营管理，创新出针对个人的管理方式，向管理要效益，为企业形象升级做贡献。

四：要经常与员工们进行交流，了解员工的所思所想，并引导他们正确认识自己，正确对待他们各自在工作中遇到的困难，帮助他们确定正确的目标。坚持深入基层，调查研究，对所要解决的问题，对症下药。有针对性地进行解决，努力使上级与下级之间的关系和谐团结。使天涯旅游公司成为一个和谐团结的工作环境，为员工营造良好的工作环境，让员工们的心情时刻都保持轻松愉快。

一流的公司+一流的员工，一流的员工缔造一流的企业，一流的企业造就一流的员工，这是多么完美的结合啊！作为总经理，以上四点是我在今后的工作中应做的四个方面。如果有不足之处，还请在座的各位给予我指点。请大家支持我、鼓励我，我将尽心尽责，全身心地把工作做好。

我的演讲就到这里！

尊敬的各位领导、各位同仁：

大家好！

首先感谢公司提供了这样一个平台，也感谢同事们在工作中对我的信任和支持。在这里我以平常人的心态，参与维护部经理岗位的竞聘，此次竞聘，本人并非只是为了当官，更多的是为了响应人事制度改革的召唤，在有可能的情况下实现自己的人生价值。我叫xx□xx年加入我们公司，所以今天我要竞聘的岗位是内导部经理。我个人认为，一次竞聘不仅是一次展示自我、认识自己的机遇，更是一次相互学习、相互交流的机会。

1、具有正直的人品、良好的修养以及完善的工作作风。做为领导，必须先做好人。一个领导无能，最多是件次品，而一个品德不好的领导，则是危险品。

悉，我坚信在我和全体维护部同仁的共同努力之下，肯定能协调好与部门之间的关系，把维护部的工作向纵深方向发展。

3、我有饱满的工作热情。我将用百分之百的热情投入到工作当中去，努力做到严格要求，严密制度，严守纪律，勤学习，勤调查，勤督办。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，让维护部的业绩更上一层楼。

4、有较强的业务发展能力和对市场敏锐的洞察力：每当有新业务时，我总是先全面了解其优点、价格。然后在进行成本核算，并尽力推荐他们使用适合我们的产品。

第一、开拓发展。小平同志曾经说过：“发展才是硬道理。”我们要从发展入手，在现有的资源状况下，努力开拓业务，使我们公司的现有资源得到充分的的利用，争取更大

的利益。第二 提升服务，树立品牌。树立以客户为中心，全心全意为客户服务的经营理念。对维护部人员定期进行培训，通过培训提高服务意识，改变服务观念，提升维护形象，力争让每一个客户高兴满意。让客户来认知我们的产品和接受我们的产品，大大提高了我的维护水平，从而提升公司品牌。

员的业务水平，加大考核力度。使每个员工都做到纪律严明，形象良好，谈吐适度，为维护部创造更加完美的形象，使我们内导部成为一个更加团结，更具战斗力的一个集体。

第四：坚持标准化做事的方法。在部门内部加强标准化做事的方式，更重要的是加强落地执行，不让标准化工作流于形式。

第五：由于激烈的市场竞争，在业务上的体现已经不仅仅是取决于维护了，因此，我们在进行业务发展的同时必须进一步加强和其他部门的联系与合作。只有通过各部门的长期紧密合作，才能保持维护市场开拓。

空谈误事，实干兴邦。我虽然没有什么豪言壮语，也没有什么博大精深的施政纲领。但我深知事业如山。我相信有在座的各位领导、各位同事的帮助、支持和配合，我有信心、有能力出色地做好这项工作，当好一名称职的维护部经理。

坦诚地说，我关注竞聘结果，渴望参与成功。但我更重视参与的过程，因为对于我来说，参与的过程有时可能比结果更为重要。我想无论竞聘成功与否，都不会改变我对事业的执著，更不会改变我对在座各位的尊重与热爱。

“给我一次机会，我将还您十分精彩！”这就是我永恒不变信念和这次竞聘的诺言。最后，祝大家身体健康、万事顺利！祝愿凉山通服公司的明天会更好！

谢谢大家！

选
总
经
理
演
讲

稿 快乐家族餐饮公司

提纲

- 一、公司发展对领导人才的需要
- 二、我对总经理这一职务的认识
- 三、我竞选这一职务的自身条件
- 四、在这一职务我会怎样做

各位尊敬的领导大家好：

今天我怀着无比激动地心情竞聘快乐家族餐饮公司的总经理一职，首先感谢董事长及各位领导给我这次公平进竞争、展示自我的机会。企业发展需要人才，为了使企业能在竞争中立于不败之地，我们不仅需要服务技能过硬的员工，还需要懂业务，善经营的管理者，只有平时严格要求自己不断提高自身业务素质，才能把握好每一次机会，从而实现自我价值。

我竞聘的是快乐家族餐饮公司的总尽力一职，我知道从我自身来讲，无论是工作能力还是综合素质都不能胜任这一职务，

但人往高处走，只有不断挑战自我，自我才能实现自己的价值。

下面窝谈一下我对总经理之一职务的理解和我竞聘这一职务所具备的条件。

总经理主要是负责确立公司的整体经营目标和发展方向，制定价格政策，提出阶段性工作重点，组织制定和完善中心各项规章制度，协调各部门关系，建立健全内部组织系统和合理有效的运行机制；建立、保持并发展与社会各界的广泛联系，塑造良好的企业形象；负责选拔、培养、使用和考核中层以上管理了人员；关心员工的工作条件和福利待遇，发挥员工的积极性，搞好民主管理；负责主持召开每日例会、经营管理会和部门经理会议，和向董事会汇报工作。

运用现代管理模式，根据市场形势对公司进行改革。通过学习提高下属和自身的综合素质，为企业内强素质、外树形象做出贡献。在大家的理解和信任下，我会在今后的工作中熟路创新意识，真正把创新落实到实处，我会敢于说出自己的想法和对某些问题的见解，敢于尝试在我外面看到、学到一些管理经验和具体做法。结合公司实际、结合所有岗位职责创新服务创新管理。

第一：根据公司才采用的服务部门化的组织形式，完善各部门的服务，引导各部门专注于产品的经营，并充分合理利用专有资产，提高专业化经营的效率和水平，并以此加强对企业产品与服务的指导和调整。

第二：在创新管理方面，要积极组织下属员工连练技术、练本领，在对客服中灵活运用管理知识，了解客人的心态及消费需求，各部门经理密切配合，向管理要效益，为企业形象升级做贡献。

第三：做好市场营销工作，要成立公关营销部以制定选春日

标群和营销计划，全员行动为企业经济效益服务。第四：培训并做好选人、用人、留人工作。从礼节、礼貌、服务技能等方面入手，内强素质、外树形象，推行“将微笑服务进行到底”的活动。其次，在育人和留人上下功夫，多从职工的角度考虑问题，调动员工的积极性，营造能吸引人的企业文化降低人员流动带来的二次培训成本，稳定基层，稳步提高公司的经济效益。

人只有不断挑战自我才会有进步和发展，我们应该牢牢把握这个机会，把握住这个发展的平台。请大家支持我、鼓励我，让我们每一个人都已以一个主人的身份加入到公司的每一个决策中去来，加入到我们公司的建设中来，献计献策，共谋发展大业。我们有决心、有能力壮大企业规模，增强企业实力，实现大发展的宏伟目标。

尊敬的各位领导、各位同仁：

大家好！

今天，来到这个讲台参加xxx部经理竞聘，心情很激动。首先，感谢领导提供了这样一个机会，也感谢同事们在工作中对我的信任和支持。首先请允许我做自我介绍，我叫xxx□xxx年加入我们公司，现在是咱们xx部的一名xxx□这次竞聘对我个人来讲是一个重要的激励和挑战，将有利于我个人素质和业务水平的进一步提高。同时也是一次展示自我、认识自己和相互学习、相互交流的机会。所以，今天挑战这个岗位，我已做好担此重任的准备，有勇气、有信心把今后的岗位工作做得更好。在这里，我也衷心祝愿今天参加竞聘的其他同事，都能取得好成绩。

下面我将分三个部分进行我的竞聘演讲：

一、个人情况简介□ xxx-----

二、对竞聘岗位的认识□ xxx-----

三、下一步的工作设想□ xxx-----最后，我想说的是“空谈误事，实干兴区”。我没有什么豪言壮语，也没有担当过如此重任。这次无论竞聘成功与否，都不会改变我一贯对自己工作的激情，更不会改变我对在座各位的尊重与热爱。

但是，今天我站在这里我已充分了解这个岗位，渴望自己能成功竞聘。我相信今后有在座的各位领导、各位同事的帮助、支持和配合，我会很有信心、有计划地做好这个岗位的工作，当好一名出色的xxx部经理。

“给我一次机会，我将还您十分满意！”这就是我永恒不变的信念和这次竞聘的诺言。