# 2024年总经理年终总结最新标题 总经理年终总结报告(5篇)

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2025-03-05

*总经理年终总结最新标题 总经理年终总结报告一新旺纺织有限公司是湖南省重点企业，岳阳市农业产业化重点龙头企业，西塘镇委、镇政府重点招商引资企业。公司于20\_\_年3月开始筹建，20\_\_年7月已完成第一期十一万锭纺织生产线和织布厂。短短三年来，在...*

**总经理年终总结最新标题 总经理年终总结报告一**

新旺纺织有限公司是湖南省重点企业，岳阳市农业产业化重点龙头企业，西塘镇委、镇政府重点招商引资企业。

公司于20\_\_年3月开始筹建，20\_\_年7月已完成第一期十一万锭纺织生产线和织布厂。短短三年来，在各级领导的正确领导下，新旺人攻坚克难、勇于创业，取得了可喜成绩。20\_\_年向国家缴纳税收100万元，解决了西塘当地600人的就业问题，也得到了镇委、镇政府的充分肯定，20\_\_年、20\_\_年连续两年成为“素质样板企业”、“西塘十佳纳税人”。

纺织行业是中国五大传统产业的支柱产业，也是关乎国计民生的福祉事业，传统的家庭作坊已不再适应形势发展的需要。为了立足国内，放眼世界，使新旺可持续发展，公司购置了国内外最先进的纺织生产设备，建立了具有国际领先水平的实验室和检验设施。安全的厂房设施、舒适的工作环境、更智能的操作系统，大大地提高了工作效率，也从源头上确保了产品质量的可靠性。

新旺人坚信一个道理，没有干不好的，只有想不到的，靠质量兴企，懂拼才会赢。新旺以不断增强国际竞争力为目标，按国际化、信息化、产业化、生态化融合发展的要求构建纺织产业新体系，以技术创新和体制创新为动力，以结构优化为导向，着力打造支撑有力、科技含量高的名牌企业。

没有最好，只有更好。要使企业做大做强，新旺人奉行一条原则，“有赛必参，有奖必争”。20\_\_年9月获得了中国棉纺织行业协会会员资格，20\_\_年参加了以岳阳纺织大学为龙头的岳阳市服装科技创新联盟组织，20\_\_年4月还被获得了湖州纺织服装业“优秀供应商”殊荣。今年，新旺人将以百倍信心，争创“湖南名牌产品”、“高新技术产品”、“高新技术企业”。我认为，成功与否，并不重要，重在参与。新旺人只有不断树立科技创新理念，时刻具有忧患意识，才能让新旺稳中求大，使产品质量精益求精。

今年上半年以来，公司围绕“创名牌产品，树企业形象”这根主线，全员动手，上下一盘棋，开展了大量的准备工作，也得到了相关职能部门

的大力扶持。iso9001质量管理体系认证已落实到位，“湖南名牌产品”、“高新技术产品”的申报工作基本完成。

产品靠质量，顾客是上帝。通过争优创新竞争，新旺人将严格要求自己，牢牢把握产品质量关，把iso9001-20\_的质量标准和fz/t 71005-1999的行业标准贯穿于生产、管理和销售的各个环节，层层把关，环环相扣，让不合格产品胎死腹中，扎扎实实地做好售后服务，不断提升顾客的满意度。

面对纺织行业的疲软市场，新旺人将根据客户个性要求和快速多变的特点，在产品中融入个性化和多样化的需要，缩短交货期，降低库存资本和改善服务，源源不断地开发满足个性需求产品，不断更新改造，加大研发投入力度，不断提升纺织行业的品牌价值，使产品从中低端需求，逐渐向高端群体延伸，逐步向产业用纺织品扩张，使产品更加人性化、生态化、名牌化。形成市场逼研发，研发创名牌，名牌占市场的良性循环。

创业的路，艰辛的路，路漫漫，其修远兮，新旺人将始终坚持走质量兴企之路，创自主知识产权品牌，让新旺走得更远更好。

谢谢！

**总经理年终总结最新标题 总经理年终总结报告二**

尊敬的各位来宾、各位同仁：

大家晚上好!

非常高兴又一次在这团圆、喜庆和开心的场合当中与大家欢聚一堂，共贺新春。时间过得飞快，我们已悄然告别了成绩斐然的20\_\_年，迎来了充满希望的20\_\_年。过去的一年，是公司发展历史最令人鼓舞、令人振奋的一年，也是我们在座各位创造历史、书写历史的一年。公司取得所有的成绩都凝聚着在座各位员工的心血和汗水，是全体员工同心协力、无私奉献、团结拼搏的成果。在这里我要感谢大家一年来的辛勤付出和努力，感谢大家的支持。

20\_\_年的成绩已经成为了历史，展望20\_\_年，我们的任务更加艰巨，一是规划明年的工作，打造幸福企业。二是关于成立环祥集团。随着企业发展的壮大，就要追求一种目标、一种文化。不光要提高经理的收入，职工的收入也要提高，并且职工的幸福指数也要提高。打造幸福的企业，作为一个愿景、一个目标，首先需要建立一个儒雅的团队，每一个员工要做儒雅的员工，从我做起，从高管做起，人人参与，培养个人的良好品德。个人具有了良好的品德，企业才有良好的品牌形象，才能自觉承担社会责任，才能完成打造幸福企业的使命。希望所有公司的同仁能够卸下历史的成绩和压力，携手共进，在新的一年不断跨越，再创新的辉煌。战略决定方向，细节决定成败，20\_\_年我们将继续完善优化产品结构，加强销售、合作等方面的管理，为

客户提供多方面、多渠道的服务，通过各部门全力合作，稳步实现共赢。逐步成为真正的集团公司。

公司要持续发展，需要我们每个人每天每月每年兢兢业业，同心同德，创新进取。对于每位员工，我主要强调三方面的内容，希望大家能够凝聚力量，全力以赴，共铸我们辉煌的未来。

一、联袂发展，合作双赢。

对于我们来说真正的赢是双赢，这里包括三层意思：

1.公司与客户的双赢，即通过实现顾客的价值来实现公司的利益。

2. 公司与员工的双赢，通过建立行之有效的人才培养体系，推动公司的发展。通过每一位员工的努力，凝聚团队的力量，保证日常各项工作的顺利开展，从而更好的推动公司的发展历程。同时，公司将在20\_\_年着力企业文化的建设，把环祥集团的文化理念，与发展战略相结合，促使企业理念真正落实到企业的经营与管理之中。

3. 公司与社会的双赢，通过投身社会公益事业，提供就业机会，树立环祥集团良好的社会形象，为社会的发展做贡献。

二、和衷共济，携手共赢。

“天时地利不如人和”，只有同事之间的关系融洽相处，我们工作起来才会更舒心，每天才会过得更有意义。“当工作是一种乐趣时，生活是一种享受;而当工作是一项义务时，生活就成为苦役”，同事之间若有良好的关系，将有利于大家的工作和生活。

三、做人之本，成事之基。

我们常说“做事先做人”，它就是指要成就一番事业，首先要有好的品德。的确，学会做人是成事之道，“得人心者得天下”，人品人格是谋事之基，一个人若要成功，首要问题就是学会做人。“善待别人，就是善待我们自己”，懂得尊重别人，懂得互谅互让，懂得爱护集体，懂得勤奋努力。每一个人生活在现实社会中，都渴望着成功，而且很多有志之士为

了心中的梦想，付出了很多，然而得到的却很少，这无疑对做人做事提出来更高的要求。每一个成功的人背后都有着责任的身影，责任可以使人坚强，责任可以激发潜能，在一定程度上，责任承载着能力。一个充满责任感的人，才有机会充分展现自己的能力，才能争取到更多的机会，才能更好地走向成功。在这个世界上，有才华的人很多，但是既有才华又有责任感的人却不多，只有拥有责任与才华，才能更好地立足于社会。20\_\_，我期待\_\_集团因为有你而自豪!

“携手共赢，共创美好的未来”。我相信，有在座各位员工的信心和努力，有大家团结协助、不断创新的团队精神，必将开启环祥集团新的发展篇章，使公司取得更加辉煌的业绩，相信我们在座的各位，也能够收获更多的成功和幸福!最后，值此新春佳节来临之际，我也代表公司向全体员工拜个早年，祝大家在新的一年里工作顺利!身体健康!阖家幸福!

谢谢各位。

**总经理年终总结最新标题 总经理年终总结报告三**

不知不觉，20\_\_年就这样过去了，在新的一年即将来临之际，我们将继续发扬艰苦奋斗、勇敢拼搏、自强不息的精神。现在，就去过的事项做下总结：

一、完善组织机构设置

组织改革迫在眉睫，势在必行。根据机构设置的战略领先性原则，我们的机构改革必须以公司现状为出发点，以未来发展为着眼点，以科学有效为关键点，建立以基于目前公司经营管理需要，放眼公司战略规划及未来发展的发展型组织机构。目前，机构设置已经初具雏形，但仍然需要进一步作充分的研究、讨论、验证，必要时也要各部门负责人参与进来，充分听取你们的意见、建议，以便各职能部门能明确公司的战略规划和发展目标，同时进行战略目标分解，促进各部门更好的规划、执行本部工作任务，从而更好的理解、支持、适应并推动公司整体管理的提升。

二、加强业务流程建设

公司的业务流程建设，应由业务主管部门为主导，由行政部门来组织，业务关联部门来协助，通过共同研究讨论、共同配合来完成流程建立。最终把各个关键业务流程综合起来，编制公司业务流程手册，今后一切工作按照流程、程序来推动。

三、深化制度建立与职能职责划分

对于公司的基本管理制度，主要以行政部为主导，其它关联部门积极配合来完成。即由行政部提出方案，关联部门给议案，共同研讨以定案。而对于业务模块应建立的制度，原则上由各部门提供方案，由行政部审核，经董事长、总经理审批后执行。行政部应与各部门沟通，明确需要建立的制度方案，并列明清单，作出制度建立计划，有步骤的制订与推行。

当然，在原有的项目施工过程中，因为综合方面的原因，我们还有许多具体的、紧急的工作需要去解决落实：如207、208、209项目的征地和拆迁等问题，需要我们拓宽思路，改变方法，转变形式，以得出更具有可操作性的解决方案。

四、建立有效沟通渠道

有效沟通渠道一般包括公司例会、部门例会、专题讨论会、公司信箱等。今后，原则上要求公司例会至少每月召开2次，由总经理主持；部门例会至少每周1次，由部门负责人主持；专题讨论会应根据管理需要，由业务主导部门人员负责组织关联部门人员召开，以及时解决处理问题。而项目部还应该形成每日早会、晚会的习惯，早会利用简短的时间简要的布置当天工作、明确标准要求和提出注意事项，晚会则简要总结当天的任务完成情况，分析存在的问题及得出解决方案。所有的会议一定要形成会议纪要并下发各责任人，对会议决议事项一定要有专人跟进过程及结果。

我们还将公布总经理的电子邮箱与行政总监的手机号码，进一步拓宽沟通渠道，丰富沟通方式。员工有意见申诉的，有合理化建议提案提报的，都可以通过以上途径办理。

五、切实提高执行力

执行力是检验组织工作的唯一标准，执行结果是检验执行力的唯一标准。现如今，我们已经具备了较好的工作条件和环境，公司可以提供充分的财力、人力、物力支持，今后流程、制度等都会进一步完善。但是，仅有这些远远不够，目前我们许多工作，并不是没有要求和规定，但就是因为执行不到位，才没有达成预期的目标。所以没有执行力，一切等于零，注定得不到好结果！有执行就必须有监督。今后，我们将推行部门负责制。各项工作的执行，要形成以部门负责人为主要责任人，以项目执行人为第一责任人，以总经办、行政部为主要监察责任人，进行综合管理，对工作计划与实际进度进行实时监督，确保执行到位，目标达成。如果未能按时按量按要求完成工作任务目标的，必须要对相关责任人进行问责。

提高执行力，一是需要组织和管理体制支撑，二是靠监督机制的督促检查，但更需要各部门和员工个人的自动自发，以高标准、严要求来规范和自我约束，达成自我提升！

六、提升员工福利水平，加强企业文化建设

公司得到了发展壮大，一定会让我们的员工分享胜利成果！创建互利共赢平台，提升福利待遇水平，建立职业发展通道，以公司与员工的战略合作伙伴关系共同推动公司的进一步发展。

今后，我们将有针对性的开展业务技术培训、管理技能开发等培训项目，以内部培训和外部培训相结合的形式开展，以提升员工的专业能力水平，辅以科学的职业生涯规划，实现个人自我实现的需要。 同时，通过外来优秀人才的引进与培养，带来新的理念，借鉴新的方法，注入新的活力。

而公司的企业文化建设也需要进一步建立与完善。企业文化是企业长远发展的信念支撑和精神支柱，也是员工达成职业化修炼的有力支持。我们要逐步确立企业宗旨、企业精神以及价值取向和cis识别系统，以提升公司形象，使客户认同公司的产品与文化。同时通过不同形式的活动开展来活跃公司经营管理氛围，加强部门之间、人员之间的沟通与合作。这些方面公司都已经有了初步的规划，并将编制形成系统的《企业文化手册》，经过研究讨论成熟后将逐步有序推行实施。

总而言之，20\_\_是公司的管理年、制度年、流程再造年。公司要在今年达成两个统一：一是公司战略规划方向与部门工作任务目标要达成统一；二是工作程序流程管理和人力资源管理要务实的达成统一。根据“木桶原理”，只有整体管理水平提高了，公司才能可持续的良性发展，否则管理的短板必将拖住发展的后腿。

**总经理年终总结最新标题 总经理年终总结报告四**

尊敬的各位专家、各位领导、各位商企同仁：

大家上午好！

非常感谢国家纺织制品质量监督检验中心所有工作人员提供了这样一个很好的机会和平台，让大家每年都能够欢聚在一起，共同学习服装纺织领域最新的检验标准与信息，共同探讨质检工作的经验和心得。

受张主任之托，要我代表企业在会上发个言，受宠若惊。回顾6年来和中心的合作历程，感慨颇多，在这里交流一下，希望能起到抛砖引玉的效果。

20\_\_年初，依文开始与检验中心展开合作，从此便一发而不可收，无可救药的来了场长达6年或者还会更长时间的“恋爱马拉松”。这就像两个相互闻名却并不熟识的两个人，初始阶段，你服务的周到热情以及对每位送检者的热忱态度，一下拉近了双方的距离，从相识变为相知；随着时间的延续，发现你不仅精益求精、对数据尤为负责，而且能急客户所急，想客户所想，甚为体贴，于是便从相知过度到信任与爱慕，开始交往渐密；后来，虽然你身出名门，乃中国纺织科学研究院的大家闺秀，但你从不以权威的面孔自居，而是主动走访商企，积极发现客户需求与自身不足，从不放松对自身的扩展与提高，加强对检验数据的正确性、及时性与高效性，不断的增强自身的内涵与核心竞争力，于是当我们回首细细品味个中滋味时，突然发现已经深深的爱上了你，可以结为一体，可以无话不谈，可以患难与共了；相处久了，小两口也会有时常吵架的时候，双方也会不可避免的发生一些小误会、小摩擦，但是你很懂得矛盾化解之术，不会让双方陷入冷战，而且还时不时的给这份爱情来点“保鲜”，打一场爱情保卫战，比如每年都会组织一次像今天这样的活动，给大家一个交流的机会，开展批评与自我批评。而也正是如此种种，你吸引了越来越多的倾慕者，一方面膨胀了我们的虚荣心，证明自己当初选择的没错，另一方面增强了对你的信心和依赖感，让你欲罢不能，不忍也不愿与她冷战，更别提分手了。

调侃归调侃，但以上说的还都是大实话。概而言之，我认为国家纺织产品质量监督检验中心和我们在座的商业企业、以及纺织服装企业一样，都在打造自己的品牌，一手抓研发与品质，一手抓服务，两手都要抓，两手都要硬，而且常抓不懈。信赖源于品质，服务成就品牌。这也是cttc值得我们学习的地方，我就深深折服于张艳主任以及所有检验中心工作人员的热忱而周到的服务，谢谢你们。

中心越来越壮大、高学历高素质人才越来越多，检验项目与服务项目也越来越丰富，这都让我们越来越踏实。通过与中心的合作，依文这些年在质量管理水平上也上了一个大台阶，不仅自觉地将每一款即将上市的产品材料主动送检，对为团购性质的大客户提供的非零售终端销售产品，我们也主动进行检验，不让任何一件不合格产品流转到客户手中，赢得了客户的高度认可。未来的合作，我想我们可以不局限于企业的送检，我们也希望可以借助中心的力量，由中心对企业进行“体检服务”，不仅仅是标准的宣贯，也可以到我们企业中进行抽检与辅导，使问题在惹祸之前得以解决。再者，希望中心可以以自己的技术力量与专家资源，帮助企业就一些新产品建立自己的企业标准，加强建立企业标准的通识培训，提升企业在新标准制定的话语权与参与力度。另一方面，希望中心能够如以前一样，继续为我们品牌企业保驾护航，提高警惕，不给一些不法分子以合法的名义对品牌进行侵害的机会。

最后我再次感谢方总、王所以及中心所有人员给予我们提供了这样一个深入交流的机会，也感谢张主任及所有中心成员这么多年来给予我们不厌其烦的热情服务，谢谢，谢谢你们！我也希望我们之间的“恋爱马拉松”不仅时间可以更加长久，而且能够历久弥新。

谢谢大家宝贵的时间！

**总经理年终总结最新标题 总经理年终总结报告五**

各位经理，全体员工:

大家好!

欢歌辞旧岁，笑语迎新春，不寻常的20\_\_年已经过去，充满希望的20\_\_年已经到来。面对发展的机遇和巨大的挑战，我们必须统一思想，提高认识，认真总结经验教训，合理安排部署20\_\_年度的全面工作，把钻石时代推向跨越发展、创新经营的轨道。下面我就去年的工作和今年的安排讲几点意见。

一、20\_\_年工作回顾

去年，为了完成年初确定的任务指标，我们全体员工发扬爱岗敬业、团结奉献的钻石时代精神，恪尽职守、默默奉献、奋力拼搏，敢为人先，取得了较为理想的业绩，各项工作都再上一个新台阶:

第一、特色管理求发展

1、餐饮特色化。两店餐饮去年任务完成较好，尤其是郁金香中餐厅，业绩骄人，得益于两个方面，一是餐饮趋于市场化。随着社会发展，人们的消费水平与观念发生改变，百姓宴请逐步形成气候、年夜饭散客档次也一再提高，两店都形成了各自的优势与固定客源。二是管理趋于精细化。钻石时代凭借亲情化的服务、地道实惠的本地菜系;郁金香特色化的经营方式、中高档次宴请的准确定位吸引着八方宾客，营业额逐年攀升。

\_\_中餐广式宵夜是运城市唯一一家正宗宵夜，我们巧妙的将广式宵夜与本地风味完美结合，利用较为超前的硬件与细致周到的服务拉动了人气，引领了餐饮新潮流;钻石餐饮部利用地理优势，准确定位，酒席宴请标准化、流程化，品牌逐步树立，客源稳中有升。各项举措，提高了钻石时代和郁金香的知名度,取得了社会效益和经济效益双丰收。

2、客房个性化。我一直强调服务精细无止境，工作要做有心人，客房在这方面意识较强，注重细节服务，自制天气预报、电视开机提示、睡前问候等温馨提示卡，方便了客人的生活起居和出行，受到了客人的高度评价。我们要时刻站在客人角度思考问题，有针对性的为客人提供满意加惊喜的服务。

第二、硬件升级增效益

20\_\_年，根据公司实际情况与市场需求，公司投资100多万改造了2个大会议室、西餐厅改造大型宴会厅、燃煤锅炉改天然气锅炉、地沟暖气管道更换、消防设施重新整修等，设备设施的完善，以硬件升级来满足客户需求，提升经济效益。

第三、制度改革添活力

全员参与绩效管理，尝试绩效考核，业务销售比例提成，这些举措充分证明，收效显著，所有员工的销售意识增强，尽管在实施中遇到了很多困难，但大家都能顾全大局，克服重重困难，保证了制度的有效实施;质检小组成立后，监督机制充分发挥了作用。酒店规章制度进一步健全和完善，各项考核指标也逐步明确化、细致化，随着内部管理，调整步伐不断加快，酒店控制力、协调能力明显增强。

第四、文化生活聚人心

公司坚持举行的技能比武大赛获得圆满成功，两店前厅、客房、餐厅、后勤、后厨全部参与，使我们的服务技能从简单的机械操作过渡到用心、用情来演绎服务全过程，充分展示了我们酒店员工高超的技能和精湛的技艺;竞聘上岗、元旦酒会、中秋晚会的成功举办，都为丰富员工生活、加强团队凝聚力和企业文化建设打下坚实基础。

当新的一年来临，历史又翻开了崭新的一页，我们又站在了新的起点，开始新的征程，明天，我们还要面临更加残酷的市场竟争，迎接各种困难和挑战。在前进的道路上，我们钻石时代人永不言败，成功，就在明天!

二、当前形势和现存问题

去年，金融危机余波震荡，经济市场动荡不安，国家政策调整下达“禁酒令”;新康、米兰、爱家等星级和连锁酒店入驻运城，快捷连锁和商务酒店纷纷开张，使原本饱和的运城酒店市场竞争更加激烈;我们内部经营成本逐年攀升，水、电、煤的价格大幅上涨……各种变数交织在一起，使旅游行业受到前所未有的冲击。我公司20\_\_年度营业收入实现\_\_万元，比计划的\_\_万元少完成了\_\_3万元，少完成4.38%，比20\_年度减少\_\_万，减少1.79%。我们在工作中还存在几个方面有待加强和改进:

1、营销意识淡薄，工作缺乏前瞻

首先是营销团队缺少协作务实精神，各自为战，一盘散沙，自扫门前雪，对部门其他的事情不闻不问，爱理不理，使工作难以开展。营销人员不能深入一线，发扬吃苦精神，关注顾客动态，及时反馈信息;其次，营销意识淡薄，市场分析不明确、合约履行不完善、营销政策不到位，信息渠道不畅通，多次让其他同行抢了先机，占了客源。老客源流失，新客源难以为继，人气指数下降，循环往复的恶性循环，导致经济效益直接受损。

2、部分设施陈旧，难以满足客户

酒店行业的特殊性决定了硬件环境必须紧跟市场。20\_\_年，\_\_凭借较好的硬件资源和管理服务，发展态势良好;而\_\_由于经营时间长，硬件过时陈旧，造成服务质量下降，吸引不了客人，老客户逐渐流失。摆在我们面前的路只有一条--就是下定决心重新装修，以崭新的姿态顺应潮流，迎接20\_\_年。

3、管理工作被动，缺乏创新意识

\_\_经过长期发展，管理流程基本顺畅，执行力与团队凝聚力都是郁金香学习的榜样，但长期的积淀，形成了一些格式化、程序化的东西，老三板太多，阻碍企业发展，导致业绩下滑。当务之急是输入新鲜血液，管理上也要突破固有思维，不能一直按老套数出牌，包括对员工的管理，特殊情况要特殊对待，注重亲情化教育与引导。近期就发生过两起打架事件，酿成了严重的后果，影响极其恶劣，教训也很深刻，从侧面反映出一个问题，日常监督与管理机制滞后，员工整体素质亟待提高。在今后的管理上，人事部门招聘要严格把关，把好人员入口外调关，对于年龄小、资历浅的要慎重对待，按程序录用，逐步按照国家要求以相关的职业资格证录用和使用。过去是特殊工种要求这样做，现在几乎所有的岗位都要求这样，服务员、厨师、保安等都要经过相关的正规培训，拿到相应的资格证书才能上岗。部门也要加强员工管理，严格组织纪律性，尤其是后厨管理，菜品质量要把关，其他的卫生、纪律也要紧抓不放，后厨本身就是危险地带，员工操作上一定要严格按照规程来，为自己的安全负责任。

部分管理人员普遍存在一定惰性，思路不灵活，创新无活力，大多是凭经验办事，小到一件装饰品的摆设，大到酒店整体环境氛围的营造，我们管理人员都没有去认真思考如何做才更完美，如何做才对酒店有利。现在市场竞争日益激烈，一本皇历念到底的方法是行不通了，我们必须从目前市场竞争的现状和未来着眼，进一步增强生存危机感，加强市场竞争意识，努力在环境布置、服务质量上多下功夫、多动脑筋，这样，我们的事业才能不断向前发展。

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！