# 董事长在全体员工大会讲话稿

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-06-25

*讲话稿有广义和狭义之分。广义的讲话稿是人们在特定场合发表讲话的文稿;狭义的讲话稿即一般所说的领导讲话稿，是各级领导在各种会议上发表带有宣传、指示、总结性质讲话的文稿。本站今天为大家精心准备了董事长在全体员工大会讲话稿,希望对大家有所帮助!　...*

讲话稿有广义和狭义之分。广义的讲话稿是人们在特定场合发表讲话的文稿;狭义的讲话稿即一般所说的领导讲话稿，是各级领导在各种会议上发表带有宣传、指示、总结性质讲话的文稿。本站今天为大家精心准备了董事长在全体员工大会讲话稿,希望对大家有所帮助![\_TAG\_h2]　　董事长在全体员工大会讲话稿

　　各位领导.各位员工：

　　大家好!

　　今天迎来了凡润第一次员工代表大会。今天我们相聚在一起，探讨公司的未来发展。在此，我谨代表公司向一直以来为公司各项事业而辛勤工作.乐于奉献的各位同仁致以衷心的感谢和崇高的敬意。

　　凡润因为有了朝气蓬勃的你们.有了你们的全身心投入，才显得更加激情满怀.意气风发，我们也有信心.有决心.有能力带领大家去创造凡润美好的未来。我们要乘着公司各个方面都发展的东风携手前进，以用于创新的精神，务实勤勉的工作态度，优质高效的工作业绩，为实现我们凡润人共同的美好的愿望而努力奋斗。我们要始终不渝的保持旺盛的创新能力，着眼未来，迎接挑战，共同携手开创凡润辉煌的未来。

　　在此，我希望我们每一位凡润人都迈开大步大干一场。公司领导对大家寄托着殷切的期望。凡润辉煌的未来需要我们去开创。希望大家热爱凡润的事业，志存高远，充分发挥自己的聪明才智，尽情展现自己的人身价值。转变原有的思维方式和管理方式，以时不我待的紧迫感和舍我其谁的使命感，团结全体员工同心协力开创凡润辉煌，我们充满信心：所有的凡润人都将会以凡润的事业写下浓墨重彩的篇章。

**董事长在全体员工大会讲话稿**

　　各位同事：大家好!

　　今天这个明朗的早晨，我们前厅后厨又一次聚在一起拉拉家常，首先，非常感谢崔总给了我这样一个机会机会，让我加入我们这个大家庭，做自己想做的事，做自己以前工作里没有做到、做好的部分。今天又有这样一个舞台将自己最近工作中感到进步的地方和大家分享。非常感谢!

　　说到开会，很多人心里就在想：又开会了……真烦!从事酒店管理一年以来，我也和大家一样，从小兵到现在，坐在下面听过，自己上来说过，大会小会看起来是很烦。但这是我们从事的行业性质决定的，“管理无大事，酒店无小事。”随便一个客人投诉，主管、经理、老总一级级的就去“灭火”了。一遇到这些事情，又是难免要开会。加上平常要开的班前会、班后会、部门内部会、员工大会…说起来就是一大堆。小的会不好开，大家太熟悉，七嘴八舌的说的跑题了没事。到了管理层还不知道什么是会议程序和秩序，不允许乱发言、扯皮、聊天。大的会也难开，下面坐的近的还有点认真、不好意思东张西望，坐后面的就有点坐姿不正、思想开小差去了。去年坐在这里开员工大会时，总有几个人要进进出出，好像特别忙，在重要会议中手机关闭或调整到静音很正常，会议不会开到天黑，你大可以等一会儿再回机;手机也是突然在哪个角落里响起来，什么铃声都有，部门负责人在入场前没有教导好员工要保持会场纪律吗?还有更厉害的，当场就睡着了。去年这个会议，从开始到结束也就2小时，能在这么严肃的会场上自由散漫、讲小话、打瞌睡、睡觉，那么你平时上班会怎么样，可想而知。

　　我个人关于开会的观点是：会议不在于是多是少，在于是否必要;会议不在于是长是短，在于是否解决了问题;会议不在于是谁发言，在于会后是否执行到位。所以，结束这个会议的时候，希望大家回去都能好好反省自己，然后在工作上有根本改善，体现出我们饭店职业人的执行力。今天这个会就算没有白开了。

　　目前结合市场饭店业发展的动态来看，中国的饭店业的发展趋势具体可以归纳为“十化”。即：网络化、主题化、亲情化、家居化、人性化、时尚化、经济化、简约化、精细化、绿色化。所谓的十化，就是这些年我们国内同行通过不断的考察、学习、摸索后思考出来的对未来发展趋势的预测和总结。

　　饭店业不光需要理论，更是一个讲求实用、需要经验的行业，光凭理论是很难一步登天的。现在高星级招聘大学生当员工，就是心情复杂，为什么?“招的没有跑的快。”从理论上说，高星级宾馆需要高素质的员工，这样才能提高整个宾馆的层次。而大学生往往眼高手低，觉得自己学了那么多理论，就是来做管理的，不是做小事的，光当员工肯定不行，至少要做领班、主管，基层干了一两个月，或者三个月、半年，就跑了，什么本领也没学好就又跳槽了。更可笑的是现在流行的新跳槽理论，人是靠跳槽加工资、升职位的，他不会反省一下，没有扎实的基本功、没有真才实料，能跳到什么地方去。“一室不扫，何以扫天下。”任何一个人进入饭店业，都必须从基层锻炼，在基层遇到的肯定是最难的事情，每个人都会遇到一些挫折，如何面对这些挫折，就是自己的心态问题，既要有长远的眼光，还要有脚踏实地、吃苦耐劳的精神。饭店业是一个很辛苦的行业，怕吃苦、怕劳动，就不要进宾馆;怕吃亏、怕付出，就做不好宾馆。

　　曾经有一位日本政坛的女部长，年轻时在一家五星级宾馆做客房服务员，她第一天上班的时候，师傅认真教她清扫客房卫生，最后，当着她的面，从清洗好的抽水马桶里兜起一小勺水喝下去，这件事给了她很大的震动。这里我们有一位经理曾经很自豪的说：“我看了天台其他的宾馆，人家卫生还没有我们好”。这就是对比的角度太低了，我们比，就要比最好的，外面豪华的大饭店比比皆是，国际联号的不要比了(他们这些饭店抽水马桶里的水都可以喝)，我们差太远，我们比较台州地区其他好的四星、五星，我们的卫生是不是也有很大差距?对比要用好的榜样，我们才能进步。不要一比较就用小宾馆、小酒店来比，自降身价请每一个人仔细看看我们自己做的工作，不要说去不去喝水之类的话，只问问自己，是不是从心里热爱这个职业?你心里没有感觉的工作，是根本做不好的。

　　宾馆的工作是琐碎的工作，枯燥的工作，有的岗位每天只靠重复这些动作、就是一两个流程。宾馆的工作是人服务于人的工作，我们不是服务于客人，就是为客人服务的人服务的。没有良好的心理素质和丰富的工作经验，我们就不能理解和更好的解决工作中遇到的各类事件。

　　面对客人和同事，我们要做到“把不公平当做磨练，把公平当做锻炼”，“把困难留给自己，把轻松留给别人”。人总是成长在逆境中，成熟在恶劣的环境里。这里我们不是说要大家生活在集中营，宾馆工作需要良好的环境、良好的工作氛围。这个良好的环境和氛围，是靠我们大家共同努力形成的。良好的环境和氛围，不是靠一团和气、互相掩护、互相包庇。任何人，在没有监督、没有压力的环境里，都会变成丧失上进心，更有甚者会公私不分、神经麻木、利欲熏心。

　　同事之间需要良好的关系，更需要认识到我们的关系来自于工作，我们之间的争执也好、分歧也好、提醒也好、批评也好，都只是建立在如何更好的完成工作、完善工作上，没有任何针对个人的东西。而有一些人，往往气度有限、公私不分，心里想的就是这个人对我过不去。

　　调岗在宾馆管理中除了综合考虑一个员工是否适合本岗位的原因以外，实际上也是为员工的晋升做准备。在多个岗位上都有较好的表现，才能真正的承担起部门管理责任，光从一个岗位上来的管理人员，难免会有所欠缺。我们中的有些人自己不理解正常的岗位调动也就算了，还煽动其他不明真相的员工一起抵触改革。一听说自己调岗了就打离职报告，还有的人害怕自己被下岗，自己不出面，煽动其他人来起哄。遇到这种情况，你们之间有多少人是冷静分析过别人说的话的?古人说：“来说是非者，就是是非人。”

　　曾经工作过的一个酒店的董事长经常对我说这句话：“如果这个人做的不好，我不去告诉他，就是害了他，为什么呢?因为你不说，他根本不知道自己不好。”所以，如果我们都不去指出对方工作中的缺点、错误，就是害了这个人。最终受害的还有我们自己，“指鹿为马”的时代，除了用手指鹿的这个人会好过点以外，剩下来的每一个人日子都是很难过的。谎言变成真理，真理只能去流浪。

　　这次有幸回到赤城，感觉最直接的是没有以前热闹了(请原谅我对数据不够了解，只能凭直觉说话)。那时我们的包厢晚餐时几乎天天座满，现在有时上座率只有30%，有时还要差，但最近几天明显有所好转。我相信我们任何一个职业人对工作过的地方都是只有希望看见宾馆兴旺，不会愿意看见宾馆变差的，目前的事实是我们的市场占有率、市场评价的确在下降。市场经济不是光靠人情就能解决的，我们饭店业卖的产品只有一个：服务。服务好了，就产生卖方强势，服务不好，就变成卖方疲软。什么叫卖方强势?就是你不打电话人家自己也会打电话来定位子，我们还没有位子可定。什么叫卖方疲软?就是你花钱请人家来白吃饭，人家还是看在面子上勉强来一次，不会来第二次的。我们没有重视客户资源的维护，现在只能靠促销把客人往回拖。经营到这一步，实际上很危险了。大家每天如果只想到宾馆发给我多少钱，这个宾馆还有什么生命力?没有了宾馆，我们再到哪里去生存?你们意识到市场带来的危机感没有?

　　宾馆的组成有两个方面，硬件方面和软件方面。硬件靠业主方投资，大家都知道装修最好的宾馆生意一定好。但光有硬件是不够的，还要靠大家努力。人，是宾馆最重要的资源。传统观念里我们是人事部，管着你们，现在的新思路叫人力资源开发部，为什么改?名称看起来差的不是很远，但是这一改，我们的工作方式就有了重大变革。我们要把管人改成塑造人，把留人变成留心。宾馆需要将军，更需要士兵。今后我们的工作就是开发人力资源市场，计划为基层员工规划更合理的职业生涯。希望每一个曾经在赤城宾馆工作的员工，都会感激得想起这里，在我们这里学到了知识，得到过帮助，认识了新同事。愉快的想起自己在这里成长的点点滴滴。可为什么?我们有的员工辞职，就是因为在这里工作的不开心呢?在人力资源调查报告中反映：一位员工的离职，60%以上的原因是因为受到上司不公正的对待、无故打击、得不到提拔、培养等，只有6%左右的原因是企业薪资福利不够。在这里，我代表人事部的工作人员说：不要只有进门和出门的时候才想起我们，欢迎大家平时多来人事部谈谈心。

　　我们在座的每一个人，都是宾馆日常运转中不可缺少的一个人。“岗位不分高低贵贱。”反过来看，我们更要珍惜自己的工作，我们能在这个岗位工作，就意味着其他人不能在这个岗位上工作，宾馆的编制是固定的，员工的需求再多也是有限的。所以我们要知道：“不要当你失去的时候才知道应该珍惜。”

　　请你好好想想，在每天的工作中，自己是不是在适合的时间(即八小时工作时间)、出现在适合的地方(即工作岗位/工作范围)、做了适合的事情(即我现在做的是不是我应该做的?/岗位职责)。如果是，那么你的工作已经基本合格了。还有，你每天来上班，有没有一点责任心?没有，那你这一天就是滥竽充数。有没有一点工作激情和热情?没有，那你这一天就是行尸走肉。如果你每天来上班就是打瞌睡、睡觉，那你活在这里还有什么意义?浪费自己的人生不要紧，浪费了企业发给你的工资也好说(因为大家都很仁慈，宽容到大家看见一个人在上班时间睡觉都不会批评的他无地自容)，重要的是我还在这里工作，这个事情会影响到我上班的质量，影响到其他认真工作的员工的工作情绪，我们会被腐化，和你一样没有责任心、上进心。

　　没有了上进心，还能有什么发展?我不希望我的一辈子只到现在这步就算了，还有很多欠缺的知识我很想学，还有很多好的饭店我想看，我觉得每一天都要有所收获，才不枉活着。我们还没有到80、90岁，就算80、90岁的人身体不好的人，也不会每天只有看看电视躺在床上等死的。就算企业对我不公，社会对我不公，领导对我不公…这些都不会是永远的，“是金子，在哪里都能闪光!”只要你肯付出，每一个人都会看见，你也终究会有回报。

　　中国人的社会舆论力量很强大的，但往往我们的正规文件没有人正确传达、认真领会，小道消息就沸沸扬扬，不负责任的乱传乱说!我们的工作进展没有人监督，其他与工作无关的事情总有人关心。我们是企业，不是居委会，我们生活在20\_年，不是文化大革命。企业里需要的舆论力量都用到不适合的地方去了，为什么在工作上，我们没有用集体的力量、强大的舆论来让这些企业的寄生虫、蛀虫感到无地自容呢?又为什么我们没有让这些人感受到企业的宽容，让他们自觉的跟上我们前进的脚步呢?

　　我始终认为：“上岗就是上战场，上战场就要打胜仗，这个胜仗就是让客人满意，让客人满意才能让宾馆有生意，宾馆有生意才能让业主满意。”做到这一点，要靠我们在座的每一位。“个人的力量是渺小的，团队的力量是无限的”。企业的兴衰荣辱关系到我们每一个人，因为我们是赤城宾馆的员工，走出去人家都知道你在这里工作，如果宾馆不好，你这个员工不可能一个人好。

　　重复在这个会场上曾经说过的一句话：“一群羊走向哪里，领头的羊最重要。”希望我们各部门负责人，以身作则，积极配合，带领自己的部门为企业的重振承担起应尽的责任和义务。我们要把被动工作变成主动工作，把每天等着按时下班，变成我主动加班五分钟，再为企业做点事。“宾馆是我家，兴旺靠大家。”没有了客户，就没有宾馆，没有宾馆，我们还做什么?从现在开始，我们每一个人要“把时间用在工作上，把心思放在工作上”，“把工作放在第一位，把服务放在第一位”，“把为客人服务是光荣的，为一线服务是应该的”……这些思想态度端正起来。

　　“冰冻三尺，非一日之寒。”宾馆半年来的经营状况是对我们以往工作失误的一个警告，更是我们严肃的教训。面对这样的局面，我们准备了上美食节，现金回馈大客户、吃100送50的种种促销办法。企业采取这样大幅度让利的方式挽回客户，我们每个员工更要积极配合企业的需要，做好自己的本职工作，“逆水行舟、不进则退。”如果没有与时俱进的发展眼光，没有艰苦朴素的创业精神，没有“始终不变、以客为尊”的服务信念，我们就会被市场淘汰、被客人淘汰。

　　最后，让我们齐心协力、精诚合作，牢记“开创、诚信、发展”的企业精神，在董事长的正确领导下，为赤城的辉煌作出应尽的贡献!

**董事长在全体员工大会讲话稿**

　　各位同仁：早上好!

　　经过较长时间的辛劳和忙碌，这两周我们得到一个调整、休息期——大部分员工都可以提前或按时下班。

　　但我们要好好利用这个时间：认真地整理好我们的现场、学习和操练好技能、了解和掌握我们各个岗位的作业要求以及标准、等等。

　　首先，是我们各级管理人员要抓紧自己的学习和培训，一年之中难得有这样的机会。在生产任务不忙的时候，要认真的思考和学习，不断地提升自己的管理、学习能力。把平时忙于做的现场管理、物料管理、计划管理以及设备管理的实际事情梳理清楚，再结合所学到的管理知识逐一总结和提高。带头做一个有头脑、有智慧、有素养的新一代职业人!

　　上个月的工作点评，我们从出口新加坡的产品来看。10月31日装走一个货柜，11月7日有装了一个柜;两次都出现了同一个纸箱有两个码或两种颜色的情况。虽然这在我们看起来是一个小问题，因为即或有些包装不符和用户的要求，但我们的产品质量是过了关的;总数也没有问题。。。但我们进一步设想一下：我们的客户是要将这些头盔产品一一分销的，他们的各级管理和操作人员是要经过出入库、上下帐、配发到各级经销、零售档口，再卖到消费者手里。我们这里的混装会给多少的人和管理制造麻烦?如果说，我们的产品是过得硬的，但这些麻烦会冲抵我们的产品市场占有率。因为虽然客商能看上我们的产品，但实际操作、经销人员会不断的抵制我们的货!我们给他们带去了麻烦!

　　这里要看到的是我们如果要提高产品档次、价值，要打造一流品牌，要使我们的企业做强做大。从现在起，必须更加关注我们以前不以为然的“细节”!这些要求以前不在我们的产品生产标准里，有些是要不断的提升我们的作业、管理水平来达到。比如：坯件修边打磨、车线的周正规范、纸花的对称一致、喷漆的饱满、安装的细致精巧以至包装达到要求，无不需要我们的精细化的作业和管理!

　　如何作好?就是大家都要想到：一是每一位员工在工作作业中要想到我们的一手一脚不但是完成了工作，还是在为我们的产品、品牌创造更高的价值!另外要自觉地要求自己：第一次把事情作好!不是为品管、主管在做，是为我们自己在做，为我们大家现在的企业在做，是为自己的将来在做，不论你的将来是不是在“永恒”，但你对待自己的工作有一股不做好不罢休的要求，你就是一个高素质的员工。是大受欢迎和器重的!

　　企业需要高素质的员工!我也借此机会向那些工作兢兢业业、一丝不苟、精益求精的生产一线的员工表示内心的尊敬!

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！