

最新中层管理岗位竞聘演讲题目 中层管理者培训总结(汇总10篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编帮大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

中层管理岗位竞聘演讲题目篇一

企业项目推行过程中的协作与执行;体验在项目推行过程中，我们经常会遇到哪些困难和障碍。项目领导人在项目执行过程中担当的角色与责任。如何在执行创新思维。在这节课当中，让我深刻体会到了，理解与支持的力量。很多时候我们的工作往往就是下达后，员工的理解不够透彻，再加上一些外在因素的干扰，让他们变得更加的迷失了方向。通过游戏式的培训也让我理解到作为一个企业，企业内所以的员工就是一个团队，团队的建设是十分重要的，团队间相互协作的关系也是相当重要的。

而在这个团队当中管理层人员所承担的任务也是至关重要的，作为一个成功的团队主管，他之所以成功，其关键在于主管99%的行为魅力以及1%的权利行使。下属能心悦诚服地为他努力工作，不是因为他手中有权，权是不能说服人的，即使服了，也只是口服心不服，绝大多数原因是主管有着良好的领导行为。好的领导行为能给员工带来信心和力量，激励员工，使其心甘情愿地义无反顾地向着目标前进。作为主管要尊重下属的人格、尊严及创造精神，爱护下级的积极性和创造性;信任员工，放手让员工大胆工作。

当员工工作遇到困难时，主动为其排忧解难，增加员工的安

全感和信任感;当工作中出现差错时,要承担自己应该承担的责任。当团队主管向上级夸赞下属的成绩与为人时,员工是会心存感激的,这样便满足了员工渴望被认可的心理,其更忠诚于这份工作,干劲会更足。另外,管理者还要不断加强品德修养,严于律己,做一个表里如一的人;要学会推销并推动你的目标;要掌握沟通、赞美及为人处事的方法和技巧。这样才能最大限度地发挥团队中员工的工作积极性,更好的实现企业与员工共同健康发展的目标。

沟通的艺术与技巧:通过这一次的培训,我深深的认识到,作为一名中层管理人员,与上级、下级、客户等,工作生活中有效的沟通是至关重要的。沟通是信息传递的重要方式,通过沟通,信息在部门、员工之间得以传播。组织工作的开展在很大程度上讲通过从上到下的层层沟通进行的。部门与部门之间通过有效沟通,能及时消除部门之间的由于缺乏沟通造成的协调性问题,理顺工作上流程,增强部门之间协同作战的能力,提高公司整体工作效率;反之,无效的部门沟通,只能使部门之间徒生交流障碍,沟通不畅各个部门单独作战,结果必然造成组织的任务无法得到及时完成。

如何提高自我的沟通能力?在本次培训中孟老师教会了我8个步骤:一是热情洋溢;二是谦卑有礼;三是全面聆听;四是察言观色;五是活在当下;六是方向发问;七是达到共识;八是维护关系。意思就是当我们在与一个人沟通的时候,我们必须要把心打开,热情微笑的对待别人,同时也要做到大方有礼,当别人在说话的时候我们要认真的聆听,争取把对方说的重点牢记在心,在适当的时间向对方提出问题,然后与对方建立起共同是局面,最后是认真的维护好与对方的关系。

这次《活在中层管理》培训让我充分了解到做为一个中层管理者的定位与职责,企业的发展离不开团队,团队的核心在于中层管理者,什么是团队?团队虽然由个体组合而成,但绝不是简单的人群组合。真正的团队,是由一群心理上相互认知,行为上相互支持,相互影响,利益上相互联系、相互依存,

目标上有共同向往的人们结合在一起的人群合体。中层起着承上启下、承前启后、承点启面的作用，是一个团队中不可缺的组成部分。一支优秀的团队离不开一流的中层，带领全团队的每一位成员产生共同的认知，才能朝着同一个方向努力，才能产生高绩效。

总之，一个最好的中层，是一个具有大境界、精于业务、善于总结，善于汇报的中层。是一个勇当下级学习的标杆，终身学习，如履薄冰。

虽然这次培训只有短短两天的时间，但却让我印象深刻，让我学习到了以前没有学到过的东西，使我认识到了自己作为一个基层管理者知识的欠缺和不足，这是一次极好的充电机会。

在这次培训中我学习到了很多科学有效的管理方式，让我对以后的工作有了更大的信心。要想成为一名合格的管理者，要大胆向前、要有不折不扣的执行能力、较强的团队精神，一个人的能力再好、再强，他也不可能完成所有的事情，只有大家齐心协力，才能把工作做好、做强、做扎实。作为一名管理者首先要懂得选人、用人、管人，选准了人、用对了人、管好了人我们的队伍才会强大、才会有发展！民间俗话说：画龙画虎难画骨，知人知面不知心。想要读懂人心，就要掌握科学的心理分析方法和说服技巧。好的识人技术可以让领导者更聪慧，让员工更有效率，让谈判更顺利，让业绩有更大提升。程总在用人的培训课中，明确教给我们如何用人的正确科学的方法，要知人善任，遵守“用人不疑、疑人不用”的用人原则。做为一名管理者，最重要的是要识人，企业里什么岗位都能找到专业人员胜任，唯独识人是企业领导必须自己深谙的。只有识好人，用好人，企业才能稳步发展，才能在人才相互配合的优势下发展的越来越好。

做最好的中层管理者心得体会：做为位中层管理者，大多是企业的中层角色，是团队中的中坚力量。管理既然中层

管理者是主角，一般员工是配角，那么作为团队或团队之外与之相关的人就是所谓的“观众”，他们就要看到中层管理者比别人付出更多，更卖力的去表演。并且带领好你的团队，使之向正确的方向发展同时，一定努力去完成好自己的任务目标。这样以来，如果中层管理者在想赢得掌声时，别人也不会毫不吝惜的将最响亮的掌声送给中层管理者。否则，一切的辛苦与努力将会化作水中月和镜中花。

从“中层管理者十六条素质修养诫示”里面更能从内心深处涌出对中层管理的最新注解与其博大内涵的重新思考。从而不会将它简单的看作是两三个字而随便说说和随便就能够做到这样简单。通过“中层管理者十六条素质修养”仔细深入的研究与推敲，也使中层管理者能够从高层次和深境界得到一次次心灵的洗涤。而我也将其从以下几方面进行了归纳：

一、中层管理者的素质涵养

做最好的中层 管理者，中层管理者的素质与涵养往往与他在学校中学习的内容有着密切关系，然后在进入到工作状态后，就会将在学校期间的良好习惯自然而然的带到工作中去，同时也会把学习的许多知识潜移默化的融入到工作中来。因此，当在工作过程中，将良好的习惯与完善过硬的知识结构以及后天的.工作能力结合起来后，就会势不可挡的派生出做中层管理者的素质与涵养来。而这些素质与涵养是中层管理者平时的高标准与严要求养成的非常良好的习惯，到了最后，他们的这些良好的习惯、素养也会成为中层管理者在实际的中层管理运用中最大的受益者。我所认为的则是中层管理者赢得响亮掌声所获取的必要的素养，可以从以下几条中得到印证：

(1) 多做自我批评，并要经得住批评和不公平待遇，正确对待所有受到的不公平待遇，能看到后天。要有足够的承受能力，困难时，一定要正面去想问题，顺利时一定要反面去考虑问题，面对解决问题时，不要死钻牛角尖，钻牛角尖只会损坏

你个人的形象。

(2)决不能和自己管辖范围内的异性下属有任何不正当的男女关系，男女有外情，永远拎不清。要能听进和接受下属的批评和不同意见，光说“同意”和“好”的下属，往往不是弱智就是别有用心，全部说你好的下属不是一个好下属，全部说你坏的下属不一定是一个坏下属。

二、中层管理者的为人处世

做最好的中层管理者，中层管理者的为人处世风格，也常常会影响他的中层管理风格，有些中层管理者风格是雷厉风行的，有些则是慢条斯理的；有些提倡人性化，有些主张制度化；有些中层管理者圆滑，有些中层管理者实在；有些中层管理者张扬，有些中层管理者内敛；有些中层管理者喜欢阿谀奉承，有些中层管理者喜欢实事求是等等。不论属于哪一类，但中层管理者为人处世则不能丢弃心中的一把尺度与准绳——那就是丧失良知，要以大局为重。

这也说明了中层管理者的宽容大度与身先士卒不能总是挂在嘴上，而是要付诸于行动之中。要知道，作为一名中层管理者，多少双眼睛盯着你的所作所为。不能抱有丝毫的侥幸心理，认为自己作为中层管理者，作为团队的领导就可以搞特殊化，并且有些纪律或制度偶尔犯上一两次是完全可以理解的。

做最好的中层管理者，冲锋在先，享受在后是理所应当的，大气魄、大智慧才会孕育出一个受人尊敬，拥有无数掌声与鲜花的中层管理者。团结友爱，多想别人的困难，再想自己的难处，宁让别人负我一生，决不让我负别人一寸。宁吃亏，敢于吃亏，但吃亏绝对不是为了以后占便宜，不打个人小算盘，尽量去为自己领导的这个集体和协助自己的同事多谋取正当的利益。做人先要舍，才能有得，要是先得后舍，有难没人帮你忙，只有先舍后得，必然在你最困难时有人会报答

你。人一定要有礼貌，见了长辈要先让路，见了比你大的长者要主动微笑打招呼，见了同事更要点头、礼节性目视十秒钟，在公众场合要绝对保持对领导的尊重，不能对领导提出的问题和要求在公众场合进行指责、反驳等，有事在单独时进行沟通。

三、中层管理者的能力水平中层管理者在许多时候需要不断的否定自己，需要豁达大度的态度和虚怀若谷的胸怀。但光有这些还远远达不到一位真正中层管理者的要求与标准。在现实的团队中，需要的还是中层管理者的能力与水平的体现。也就是他们解决问题、化解矛盾、翻越困难和追加个人中层管理魅力砝码的能力。中层管理者既是一个团队的主导者，也同时是一个彻底的执行者。而在执行过程中就需要落实到细节，这些细节的处理就会象水滴印衬出整个太阳一样是中层管理者能力与水平的充分体现。这就是我们常说的，“一只狮子领着一群绵羊的团队，是完全可以战胜被一只绵羊领导着的一群狮子的团队”，从中说明了团队中中层管理者领导力的重要性以及中层管理者本身能力与水平的重要性。

中层管理岗位竞聘演讲题目篇二

做最好的中层管理者

一、中层管理者的素质涵养

做最好的中层管理者，中层管理者的素质与涵养往往与他在学校中学习的内容有着密切关系，然后在进入到工作状态后，就会将在学校期间的良好习惯自然而然的带到工作中去，同时也会把学习的许多知识潜移默化的融入到工作中来。因此，当在工作过程中，将良好的习惯与完善过硬的知识结构以及后天的工作能力结合起来后，就会势不可挡的派生出做中层管理者的素质与涵养来。而这些素质与涵养是中层管理

者平时的高标准与严要求养成的非常良好的习惯，到了最后，他们的这些良好的习惯、素养也会成为中层管理者在实际的中层管理运用中最大的受益者。我所认为的则是中层管理者赢得响亮掌声所获取的必要的素养，可以从以下几条中得到印证：

(1) 多做自我批评，并要经得住批评和不公平待遇，正确对待所有受到的不公平待遇，能看到后天。要有足够的承受能力，困难时，一定要正面去想问题，顺利时一定要反面去考虑问题，面对解决问题时，不要死钻牛角尖，钻牛角尖只会损坏你个人的形象。

(2) 决不能和自己管辖范围内的异性下属有任何不正当的男女关系，男女有外情，永远拎不清。要能听进和接受下属的批评和不同意见，光说“同意”和“好”的下属，往往不是弱智就是别有用心，全部说你好的下属不是一个好下属，全部说你坏的下属不一定是一个坏下属。

二、中层管理者的为人处世

做最好的中层管理者，中层管理者的为人处世风格，也常常会影响到他的中层管理风格，有些中层管理者风格是雷厉风行的，有些则是慢条斯理的；有些提倡人性化，有些主张制度化；有些中层管理者圆滑，有些中层管理者实在；有些中层管理者张扬，有些中层管理者内敛；有些中层管理者喜欢阿谀奉承，有些中层管理者喜欢实事求是等等。不论属于哪一类，但中层管理者为人处世则不能丢弃心中的一把尺度与准绳——那就是丧失良知，要以大局为重。

这也说明了中层管理者的宽容大度与身先士卒不能总是挂在嘴上，而是要付诸于行动之中。要知道，作为一名中层管理者，多少双眼睛盯着你的所作所为。不能抱有丝毫的侥幸心理，认为自己作为中层管理者，作为团队的领导就可以搞特殊化，并且有些纪律或制度偶尔犯上一两次是完全可以理解

的。

做最好的中层管理者，冲锋在先，享受在后是理所应当的，大气魄、大智慧才会孕育出一个受人尊敬，拥有无数掌声与鲜花的中层管理者。团结友爱，多想别人的困难，再想自己的难处，宁让别人负我一生，决不让我负别人一寸。宁吃亏，敢于吃亏，但吃亏绝对不是为了以后占便宜，不打个人小算盘，尽量去为自己领导的这个集体和协助自己的同事多谋取正当的利益。做人先要舍，才能有得，要是先得后舍，有难没人帮你忙，只有先舍后得，必然在你最困难时有人会报答你。人一定要有礼貌，见了长辈要先让路，见了比你大的长者要主动微笑打招呼，见了同事更要点头、礼节性目视十秒钟，在公众场合要绝对保持对领导的尊重，不能对领导提出的问题和要求在公众场合进行指责、反驳等，有事在单独时进行沟通。

三、中层管理者的能力水平中层管理者在许多时候需要不断的否定自己，需要豁达大度的态度和虚怀若谷的胸怀。但光有这些还远远达不到一位真正中层管理者的要求与标准。在现实的团队中，需要的还是中层管理者的能力与水平的体现。也就是他们解决问题、化解矛盾、翻越困难和追加个人中层管理魅力砝码的能力。中层管理者既是一个团队的主导者，也同时是一个彻底的执行者。而在执行过程中就需要落实到细节，这些细节的处理就会象水滴印衬出整个太阳一样是中层管理者能力与水平的充分体现。这就是我们常说的，“一只狮子领着一群绵羊的团队，是完全可以战胜被一只绵羊领导着的一群狮子的团队”，从中说明了团队中中层管理者领导力的重要性以及中层管理者本身能力与水平的重要性。

企业项目推行过程中的协作与执行；体验在项目推行过程中，我们经常会遇到哪些困难和障碍。项目领导人在项目执行过程中担当的角色与责任。如何在执行创新思维。在这节课当中，让我深刻体会到了，理解与支持的力量。很多时候我们的工作往往就是下达后，员工的理解不够透彻，再加上一些

外在因素的干扰，让他们变得更加的迷失了方向。通过游戏式的培训也让我理解到作为一个企业，企业内所以的员工就是一个团队，团队的建设是十分重要的，团队间相互协作的关系也是相当重要的。

而在这个团队当中管理层人员所承担的任务也是至关重要的，作为一个成功的团队主管，他之所以成功，其关键在于主管99%的行为魅力以及1%的权利行使。下属能心悦诚服地为他努力工作，不是因为他手中有权，权是不能说服人的，即使服了，也只是口服心不服，绝大多数原因是主管有着良好的领导行为。好的领导行为能给员工带来信心和力量，激励员工，使其心甘情愿地义无反顾地向着目标前进。作为主管要尊重下属的人格、尊严及创造精神，爱护下级的积极性和创造性；信任员工，放手让员工大胆工作。

当员工工作遇到困难时，主动为其排忧解难，增加员工的安全感和信任感；当工作中出现差错时，要承担自己应该承担的责任。当团队主管向上级夸赞下属的成绩与为人时，员工是会心存感激的，这样便满足了员工渴望被认可的心理，其更忠诚于这份工作，干劲会更足。另外，管理者还要不断加强品德修养，严于律己，做一个表里如一的人；要学会推销并推动你的目标；要掌握沟通、赞美及为人处事的方法和技巧。这样才能最大限度地发挥团队中员工的工作积极性，更好的实现企业与员工共同健康发展的目标。

沟通的艺术与技巧：通过这一次的培训，我深深的认识到，作为一名中层管理人员，与上级、下级、客户等，工作生活中有效的沟通是至关重要的。沟通是信息传递的重要方式，通过沟通，信息在部门、员工之间得以传播。组织工作的开展在很大程度上讲通过从上到下的层层沟通进行的。部门与部门之间通过有效沟通，能及时消除部门之间的由于缺乏沟通造成的协调性问题，理顺工作上流程，增强部门之间协同作战的能力，提高公司整体工作效率；反之，无效的部门沟通，只能使部门之间徒生交流障碍，沟通不畅各个部门单独作战，

结果必然造成组织的任务无法得到及时完成。

如何提高自我的沟通能力?在本次培训中孟老师教会了我8个步骤：一是热情洋溢；二是谦卑有礼；三是全面聆听；四是察言观色；五是活在当下；六是方向发问；七是达到共识；八是维护关系。意思就是当我们在与一个人沟通的时候，我们必须要把心打开，热情微笑的对待别人，同时也要做到大方有礼，当别人在说话的时候我们要认真的聆听，争取把对方说的重点牢记在心，在适当的时间向对方提出问题，然后与对方建立起共同是局面，最后是认真的维护好与对方的关系。

这次《活在中层管理》培训让我充分了解到做为一个中层管理者的定位与职责,企业的发展离不开团队,团队的核心在于中层管理者,什么是团队?团队虽然由个体组合而成,但绝不是简单的人群组合。真正的团队,是由一群心理上相互认知,行为上相互支持,相互影响,利益上相互联系、相互依存,目标上有共同向往的人们结合在一起的人群合体。中层起着承上启下、承前启后、承点启面的作用,是一个团队中不可缺的组成部分。一支优秀的团队离不开一流的中层,带领全团队的每一位成员产生共同的认知,才能朝着同一个方向努力,才能产生高绩效。

总之,一个最好的中层,是一个具有大境界、精于业务、善于总结,善于汇报的中层。是一个勇当下级学习的标杆,终身学习,如履薄冰。

中层管理岗位竞聘演讲题目篇三

上市公司总裁职位描述:

2、参与制定公司战略规划,管理和带领团队完成各项计划任务指标;

3、拓展业务渠道，与国内外金融机构和企业建立战略合作伙伴关系；

5、建立有效管理机制，严格控制投资风险，规范各项工作流程。

任职资格：

销售公司总经理

1. 企业产品的客户定位

2. 产品推广的渠道和模式的定位

3. 销售团队的建立：包括文化，人员招聘，人员培训，绩效考核制定，销售业绩的数据分析.....

4. 广告策划和实施以及广告形式的选择

5. 市场占有率的分析和销售策略的调整

6. 外部渠道销售代理商网络的建立并实施

7. 大客户的维护

8. 终端销售团队□ka大客户团队、招商部团队的管理

9. 市场需求的调研和信息反馈给研发部门

10. 新产品的推广计划制定和推广销售方案的实施

11. 市场覆盖率的汇总

12. 市面上全部竞争对手的分析和针对性作战方案的制定和实施

13. 以结果为导向安排销售工作和绩效考核，完成公司布置的销售任务

财务总监

1. 在董事会和总经理领导下，总管公司会计、报表、预算工作。
2. 负责制定公司利润计划、资本投资、财务规划、销售前景、开支预算或成本标准。
3. 制定和管理税收政策方案及程序。
4. 建立健全公司内部核算的组织、指导和数据管理体系，以及核算和财务管理的规章制度。
5. 组织公司有关部门开展经济活动分析，组织编制公司财务计划、成本计划、努力降低成本、增收节支、提高效益。
6. 监督公司遵守国家财经法令、纪律，以及董事会决议。

中层管理岗位竞聘演讲题目篇四

- 1、勿当“不会利用别人能力”的干部。干部要调动的人员绝不仅仅包括自己的部下，他还要争取到同事们的合作，甚至还要动员上司并借助上司的力量。为了实现自己的想法，必要的时候还要发动公司之外的力量。总之，所谓“干部”，就是发挥自己周围人的全部力量，通过别人来实现自己的想法。
- 2、勿当“隧道”干部。所谓“隧道”干部是指，在听完领导交代的工作后，原封不动地将指示传达给部下；而部下向他报告了情况后，他又囫圇吞枣地复述给上司。只有用自己的头

脑独立思考问题、判断事物的人才配叫“干部”。公司不需要只充当“隧道”的干部，公司使用这样的干部，不但浪费金钱，而且上下级之间的沟通也会变得迟缓、不通畅。

3、勿当““总提不起干劲”的干部。“没有干劲”的一个原因就是无论自己再怎么拼命干，在别人眼里也没有任何意义。这时，要相信，干总比浪费时间强。

4、勿当“没犯过什么大错”的干部。干部就是这样一种人，在自己任职的岗位上，继承起前任留下的工作，完成某项工作后，再将业绩留给下一任。

5、勿当“知道，但做不到”的干部。干部的“实干能力”具有极为重要的意义。干部能否真正称得上干部，“实干能力”是其决定性的因素。

6、勿当“仅限知道就满足”的干部。这种人天生不喜欢承担工作，在他看来，干部的工作不就是指挥下属做点绿豆大的事嘛。他们因为讨厌所以不做，不，更准确地说是因为做不了才不做。

7、勿当“猛虎变慎猫的升迁”干部。在漫长岁月中不知不觉消磨掉了刚当干部时那种挑战风险的勇气。当一个干部开始害怕失去已经得到的东西时，那他也就走到了成长的尽头。只有处于背水一战的环境下，人们才会产生自我革新的动力。

8、勿当“迟迟下不了决心”的干部。考虑再三最后却什么也没做的干部，好比参加宴席的时候一口美味的食物也没有吃到，最后还要在别人走后打扫残局的人。作为干部，不能选择这么愚蠢的生活方式。既然要做，就应该义无反顾地向前冲。

中层管理岗位竞聘演讲题目篇五

各位领导、各位同事：

你们好！

我是**，分公司的一名中层管理者，同时负责分公司的维系工作。春华秋实，夏去冬来，过去的20xx年是充实忙碌而又快乐的一年。在这岁末年初之际，我回首过去、展望未来。过去的一年里，在上级领导的关心帮助及同事之间的友好合作下，我克服了许多困难，在工作上、学习上得到了很大的进步。在这一年里，总的来说我工作还算顺利、平稳。为了发现问题，解决问题，为了今后更好的开展工作，为了让领导，同事们更好的监督指导我的工作，现从德、能、勤、绩、廉五个方面，将本人20xx年的表现及工作情况述职如下，请予以审议：

理论学习是工作人员的立身之本，成事之基。近年来，我一直将理论学习作为自身的重要任务，自觉做到勤学多想，努力增强党性观念，提高思想政治素质，牢固树立马克思主义的世界观、人生观、价值观，保持良好的道德风尚。在工作跟事业面前，我历来顾全大局，从不争名夺利，不计较个人得失，全心全意为人民服务，始终以一个共产党员的标准严格要求自己。在思想上、政治上、业务上不断地完善自己，更新自己，为公司的进一步发展尽职尽责。

自己在目前的工作岗位上经过不断学习、不断积累，具备了比较熟练的办事流程，能够比较从容地处理日常工作中出现的各类问题，在综合分析能力、协调办事能力等方面，经过锻炼都有了很大的提高，保证了本岗位各项工作的正常运行，在日常的各项工作过程中，尽量避免出错。提高工作能力的基本途径，就是坚持把参加各种学习活动与自学结合起来，并认真做好重点学习笔记跟工作记录，做到个人与组织相一致，理论与业务相结合。

勤勉敬业是对一名工作人员的起码要求。我能够以正确的态度对待各项工作任务，热爱本职工作，对工作中遇到的难题，总是想方设法、竭尽所能予以解决，始终能够任劳任怨，尽职尽责。我认为无论是在工作中跟生活中只要多想他人长处，多想自己不足，就能不断提高政治业务素质。只有尊重他人，就是尊重自己，不论领导交待的任务，还是同事咨询工作上的情况，我时刻提醒自己，要诚恳待人，态度端正，积极想办法，无论大事小事，都要尽最大能力帮助。平时要求自己，从遵守公司纪律、团结同事、打扫卫生等小事做起，严格要求自己。我能够认真遵守公司制定的各项规章制度，努力提高工作效率跟工作质量，保证了工作的正常开展，没有无故迟到、早退的现象，始终坚守在工作岗位上，我始终认为，一个人苦点累点没有关系，人生的价值在于奋斗、在于创造、在于奉献。我必须以勤奋的理念去实现人生的价值，促进公司的发展、社会的跟谐。无论在何地工作，我都本着对事业高度负责的态度，坚持任劳任怨，刻苦钻研，与时俱进，开拓创新，各项工作均取得较好的成绩。

20xx年，我按照分公司的总体工作部署跟目标任务要求，以科学发展观为指导，以做好维系工作为己任，切实将工作落到了实处，取得了可喜成绩：

(一) 刻苦努力工作，圆满完成年度工作任务

(二) 坚持统筹与团结，努力做凝聚班子合力的推动者

班子是企业的龙头，是决定企业走势、造福一方职工、实现企业跨越式发展的关键。一年来，我都始终把凝聚班子合力作为首要任务，靠共同的目标凝聚班子、靠真诚的支持团结班子、靠大胆的实践锤炼班子。在日常工作中，坚持“三会”，即每日早会、每周培训会、每月例会，着重解决遗留下来的问题及布置下一步工作，尽量了解班子成员的最新动向并采取处理意见，在班子内部，我十分注意与班子成员的协作，经常与他们沟通，了解大家的想法，对他们提出的意

见，我都能给予足够的重视，给予足够的支持，给大家创造条件、创造环境，最大可能地集中跟展示大家的智慧跟力量，使每位同志都能按各自分工大胆地、创造性地工作，努力在班子内部建立跟谐、融洽的工作关系。同时，我还十分注意与部门同志们的协作，坚持多调研、多指导、多帮助、多服务，作到严管不失爱心、团结不失批评、支持不失准则，努力为同志们出主意、想办法，帮助他们打造团结向上的工作环境，使大家在一起心情舒畅的工作。

(三)加大培训力度，提升团队整体战斗力

20xx年，为提升维系队伍业务能力跟服务能力，增强维系能力、综合营销能力跟维系技巧，达到塑造优秀团队的目的，我主要从培养员工思想道德情操，加强对团队员工的学习培训，树立服务意识，为客户提供优质服务，加强廉政建设几点着手，努力提高团队整体素质。主要做法有：1、强化维系培训制度，组建一支维系内训师团队，开展形式多样的培训活动，定期对维系客户经理进行培训，达到以优质维系促进客户稳定。2、以参加“天翼腾飞”满意服务竞赛为契机，将业务知识、维系经理规范等融入到竞赛中进行系统的培训学习，在团队内采用以赛代训的方式，制定出详细培训计划，做到理论结合实战演练，结合十堰电信维系工作的实际情况，把涉及到维系工作的各个环节，运用到实际工作的场景。3、组织团队员工学习分公司的劳动竞赛办法，结合本团队实际，讨论拟定了本中心维系团队的竞赛服务细则，做到劳动竞赛有标准、能量化，服务细则紧紧围绕维系工作作业规范跟日常工作中的重要指标。4、要求团队每一个员工要树立服务意识，为客户提供优质服务。一是要求对客户做到用心服务，微笑服务。用心服务就是要求我们用自己的思想，用自己的知识，用自己的技能，全心全意，毫无保留地办好客户的所有要求。微笑服务就是要求我们用自己的音容，用自己的情感，用自己的行为，让客户感到亲切、愉悦跟满意。5、切实加强廉政建设，落实廉政建设责任制，按照分公司的要求，努力建立一支廉洁高效团队。一是加强廉政建设教育，使团

队全体员工进一步坚定理想信念，树立正确的世界观、人生观、价值观与权力观、地位观、利益观、筑牢拒腐防变的思想道德防线。二是开展举办讲座、召开座谈会、建设廉政文化等活动，在工作中查找廉政建设风险点，加强预防职务犯罪教育，提高反腐倡廉工作效果。三是令行禁止，加强日常纪律教育，要求团队每个员工一定要遵守分公司的工作纪律。

(四)制定管理制度，确保维系工作顺利展开

20xx年，我在基础管理中加强内部管理，建立健全多项管理制度，加强监督检查，确保各项制度落实到位。一是坚持“三会”，即每日早会、每周培训会、每月例会，做到维系工作日清日结，周清月结；二是坚持分级进行客户认领包保，确保中高端用户一对一服务制，客户指标一对一负责制，客户流失一对一考核制；三是坚持“三通报”，即整体月通报，部门周通报，客户经理日通报，强化维系工作落实执行，建立维系工作督导机制；通过建立健全多项管理制度，强化制度的落实，形成了维系工作的长效机制，用规范的管理确保维系工作的制度化、日常化，保证了所在团队维系服务工作的顺利进行，维系效果逐步提升。

20xx年，在加强廉政建设教育，努力建立一支廉洁高效团队的同时，我做到了以身作则、率先垂范，时时处处从严要求自己。在本职工作岗位上，能维护大局，注重团结，以诚待人。平时工作中任劳任怨，扎实细致。牢固树立共产主义的世界观、人生观、价值观，从思想上、政治上时刻与党组织保持高度一致。在廉政建设中始终对自己高标准、严要求，率先垂范，以身作则，时刻做到自重、自醒、自警、自励，自觉加强党性修养。通过加强自身的建设，进一步坚定了全心全意为分公司服务的宗旨观念，把廉政建设变成自觉行动，贯穿于日常工作始终，自觉抑制不正之风跟腐败现象的侵蚀，养成奉公守法，以清廉为荣的作风，做到拒腐蚀永不沾。

回顾本年度的学习跟工作，有成绩也有不足。作为一名分公

司中层管理人员，工作中有不细心的地方，还有就是工作的创新能力上还不够。今后我将从以下几方面着手展开工作：

- 1、在现有的团队氛围里，我要加强对团队意识的培养，增强内部凝聚力，锻炼个人业务能力。
- 2、要求部门员工在工作过程中不断学习提高自身专业技能水平，把握好工作的细节，争做一名优秀电信工作人员。
- 3、积极协助配合上级领导开展各项工作，增强自身的协调能力，加强后期的电信维系工作。
- 4、生活上尽自己的力，做好应该做的事，服从领导日常工作安排把自己的本质工作做得更出色。
- 5、工作上，继续完善工作部各项规章制度，积极听取广大员工的意见跟建议，在工作中不断总结经验教训，加强自身建设。
- 6、做好客户服务工作，提高服务工作效率与服务工作质量，树立精品意识，打响服务品牌，切实为我分公司电信事业的发展护好航。

总结过去，是为了肯定成绩，找出不足；展望未来，是为了以后进一步的提高。新起点、新希望。站在20xx年的起点，我将满怀信心，以更清醒的头脑、更旺盛的斗志、更奋发的姿态、更勤奋敬业的精神跟更充沛的干劲，把工作做的更加出色。

中层管理岗位竞聘演讲题目篇六

- 1、贯彻执行医疗器械质量管理的法律法规，组织和规范企业医疗器械生产质量管理工作。

2、组织建立、实施和保持本企业医疗器械生产质量管理体系。

3、对下列质量管理活动负责，行使决定权：

- (1) 每批次原材料及成品放行的批准；
- (2) 质量管理体系文件的批准；
- (3) 工艺验证、关键工序和特殊过程参数的批准；
- (4) 原材料、半成品及成品质量控制标准的批准；
- (5) 不合格品处理的批准；
- (6) 风险管理报告的批准；
- (7) 过程确认方案和过程确认报告的批准。

4、参与对产品质量有关键影响的下列活动，行使否决权：

- (1) 关键原材料供应商的选取；
- (2) 关键生产和检测设备的选取；
- (3) 生产、质量、采购、设备和工程等部门的关键岗位人员的选用；
- (4) 其他对产品质量有关键影响的活动。

5、负责对生产纪录的审核和批准。

6、确保质量管理体系的建立、实施和保持。

7、监督并及时向最高管理者报告质量体系运行情况、效果及改进需求。

8、确保公司范围内全员参与意识、注重顾客反馈以及满足医疗器械法律法律意识的形成。

9、就质量管理体系有关事宜与外部各方的' 联络。

2、持内审员资格证和管理者代表培训证书；接受过与职位相匹配的各类专业培训；

4、掌握行业与产品相关的专业知识，了解医疗器械监督管理方面的法律法规；

5、有较强的沟通协调能力，工作责任心强；

6、能够确保质量管理体系在整个公司内的建立、实施和保持。

中层管理岗位竞聘演讲题目篇七

以下是一篇关于中层管理者培训的心得体会：

尊敬的领导，同事们：

大家好！

我想在此分享一下我近期参加的中层管理者培训的体验和收获。这次培训在我们公司进行，为期五天，由一家著名的管理顾问公司主持。

这次培训，我深刻体会到管理者的角色不仅在于领导，更在于推动和协调。培训中，我们学习了如何制定目标、如何有效沟通，如何激励团队，如何处理冲突等基本管理技能。此外，我们还深入了解了如何在团队中发挥领导力，如何建立有效的反馈机制，以及如何处理团队成员之间的竞争关系。

我特别喜欢关于“情感智商”的部分，它强调了人的情绪和

动机对于团队绩效和个体表现的重要性。此外，我还学到了如何更有效地管理时间，以应对快节奏的工作环境。

总的来说，这次培训给我留下了深刻的印象，我从中获得了丰富的知识和经验。我对自己的角色有了更深的理解，也对我日常的工作有了一些改变。我期待将这些知识和经验应用到实际工作中，提升团队的工作效率和满意度。

最后，我要感谢公司给我这次宝贵的机会，也感谢所有参与这次培训的同事们。我相信，只有不断学习和提升，我们才能更好地服务于公司和团队。

谢谢大家！

中层管理岗位竞聘演讲题目篇八

一、在总经理的领导下，负责公司质量管理体系的建立、实施和持续改进工作。

二、根据iso9001—2000《质量管理体系标准》和国家有关法律法规，结合本公司实际，建立、健全质量管理体系，负责管理体系的《质量管理手册》、《程序文件》及各项管理制度的编制和修订工作。

三、领导公司管理体系内部审核的组织和实施及不合格项的追踪验证，负责管理评审的组织和实施，并协调体系实施中各部门的沟通和交流。

四、定期向总经理汇报管理体系运行实施中的情况和改进要求。

五、领导在建立和实施质量管理体系过程中的培训工作，提高各级部门负责人和管理人员的质量意识、安全意识，提高持续改进意识、以顾客为导向意识。

六、负责体系管理的资料整理和归档工作。

七、批准发布公司《程序控制文件》。

八、完成总经理布置的其他工作。

中层管理岗位竞聘演讲题目篇九

激励方案是为了表扬先进,激励后进,提高员工工作积极性,特制定此制度。相关中层管理者激励方案,一起来看看!

企业中层管理人员的薪酬构成一般包括三大部分:第一,固定薪酬。即根据企业统一的职位体系发放的岗位工资,为薪酬中的固定部分,一般不与员工绩效考核挂钩。第二,月度绩效工资。对于绩效考核以月为周期的企业,中层管理人员的月度奖金一般与其所在部门的月度绩效考核结果挂钩,月度奖金也称为月度绩效工资。第三,季度及年度风险承包奖。为激励中层管理人员对企业的特别贡献,企业在每个年度的不同阶段,一般会设定中层管理人员一次性奖励。该部分奖金往往也是中层管理人员薪酬激励体系设计的关键,它的额度及核定影响因素往往发挥的激励效果最直接。企业一般将该部分奖金命名为“管理人员风险承包奖”,其用意一方面体现在该部分奖金的发放对象是面向那些对企业经营承担风险和压力的管理人员。另一方面,也表明该部分奖金的获得是有风险的,是跟管理人员的业绩贡献直接相关的。如果业绩未达到预计目标,那么该部分奖金将会相应降低,甚至不予发放。相反地,如果业绩达成远高于目标值,那么该部分奖金的兑现也应该高于目标值。

在企业人力资源管理实际操作过程中,中层管理人员的固定薪酬及月度目标绩效工资标准往往是相对稳定的,而风险承包奖的额度往往与企业当年的实际经营结果紧密相关,尤其是在年终发放的“年终奖”,更是受当年工资总额的.余额直接影响。“年终奖”数额的过大或过小,一方面可能导致个

税税负的不合理。年终奖数额过高出现年终多上税的情形，数额过低又失去了年终奖计税办法的优惠。另一方面可能导致年终激励效果不佳。年终奖数额过高，对于业绩完成不好的管理人员，也并未有明显感觉；年终奖数额过低，业绩完成好的管理人员反而感觉激励不足。

综上，对于管理人员薪酬激励体系的设计应注重全年绩效工资总额目标的设定，同时考虑税负的影响，合理设定月度绩效工资目标值及使用年终奖计税的年终风险奖的目标值。

下面根据笔者所在企业的情况，举例说明对中层管理人员现行薪酬体系的调整方案：

现行体系诊断

1. 现行中层管理人员的月度绩效工资体系为：

基础绩效工资基数*绩效工资系数*月度个人绩效考核得分/100+领导调节

实际操作过程中，绩效工资系数的设定及领导调节的额度主要为历史积累情况，差异性较大，缺乏公平性。系数的范围在3.0-4.5之间。领导调节额度在1000-3000之间，且不与绩效考核结果挂钩。

基础绩效工资只与个人绩效考核结果挂钩，部门间协同联动的工作结果不与绩效挂钩，缺乏考核评价。

2. 目前中层管理人员月度收入平均税率10%，年终奖平均税率10%，个别管理人员达到20%，年终奖税率大于等于月奖税率。

调整思路

1. 取消“基础绩效工资基数*绩效工资系数+领导调节”的月度绩效工资体系，统一月度目标绩效工资标准。

月度目标绩效工资既要与个人绩效结果挂钩，同时也要与部门间协同联动的工作绩效结果挂钩。将月度目标绩效工资分为基础绩效工资1和基础绩效工资2两部分。基础绩效工资1与本专业绩效考核结果挂钩，基础绩效工资2与部门间核心联动工作绩效考核结果挂钩。

2. 将年终奖额度拿出部分分摊至月度发放，即调高月奖目标值，降低年奖目标值，避免年终上税过多。调整目标是将年终奖税率控制至3%。

调整测算

由于年终奖计税规则不同于月度计税的分段规则（超过某一线值的部分按高一税率计税），仅使用速算计税法，即使用年终奖/12的数额对应税率及速算扣除数，实际算税时，年终奖税金=年终奖*对应税率-对应速算扣除数。该公式中减掉的仅为1个速算扣除数，而非12个，因此较分摊各月算税，同等税率下，多上了11倍速算扣除数的税。

目前中层月度平均缴税基数3000，平均税率10%。将部分年终奖分摊至月度发放，将月度税率控制在20%以内，即缴税基数不超过9000；月度目标总额上限估值为： $(9000+3500) / (100\%-23\%)$ ，约为16000元。（注：考虑3500元个税起征点及“三险一金”占总收入的23%比例）。中层人员月度固薪上限均值为5000元，则月度绩效工资上限估值为11000元。

假设全年风险奖金标准36000元，为保证年终奖税率3%，即将18000元分摊至各月，年终奖调减。按照18000元分摊至各月，即每月分摊1500元，缴税基数变为4500元，每月多上税 $1500*10\%=150$ ，全年多上税1800元。年终奖调减为18000元，年终奖上税 $18000*3\%=540$ 元。若将36000元全部在年终发放，

则年终奖税金 $36000 \times 10\% - 105 = 3495$ 。调减后年终奖税金减少 $3495 - 540 = 2955$ 元。综合全年，全年少上税 $2955 - 1800 = 1155$ 元。

从以上举例可以看出，保证年终奖税率在3%，即将年终奖标准控制在18000元以内，将原本计划在年终发放的剩余额度分摊至平时月度发放，则可以达到降低个人税负的效果。

最终方案：

1. 明确全年绩效工资总额标准，调增月度绩效工资标准，降低全年风险承包奖额度。风险承包奖分季度及年终发放，确定各季发放占比，年终发放标准控制在18000元以内。拟采用的各阶段分摊比例见下表1。

经测算，调整后中层管理人员月度收入的税率基本可以控制在10%。个别人员缴税基数超过9000，但超出部分有限，因此平均税率不会达到20%。

表1：全年各阶段风险奖分摊比例

2. 为确保企业经营目标的达成，即确保企业整体绩效考核结果的完成，设定各部门绩效考核得分与其他同级公司相同部门绩效考核得分平均值的偏离度，根据与平均值的偏离范围，进行风险奖的评级标准。共划分为“b-,b,s,a,a+”五级，其中b级为现状标准，s级（standard）为达标标准，a级及a+级均为超越标准，b-级为未达标标准。各级标准对应的与同类公司相同部门绩效得分平均值的偏离度范围及各级风险奖评级系数表2：

经测算，根据各部门一季度及半年绩效考核结果，多数部门均能得到s级的评级，但也存在个别部门的评级已达到b-。使用该风险承包奖评级方法，可以根据各部门的实际业绩完成情况核定其管理人员的奖金标准，突出贡献，业绩导向，激励方向明确。使各部门中层管理人员更加关注分管部门对企

业整体绩效的责任，确保分管工作的绩效达成，充分发挥了导向作用，是薪酬激励和绩效激励的双重结合。

中层管理岗位竞聘演讲题目篇十

我在《党的十八届五中全会精神专题学习辅导报告》中学习以下知识：经济新常态、五中全会制定十三五规划的背景、坚持五大发展理念、坚持开放发展、先进制造业走出去战略（高铁、核电站）、中车集团成立背景、中国规划世界四大高铁线路、一带一路战略、资本走出国门与资本输出、本币互换协议、中国主导的亚投行金砖五国银行和上合组织银行、中国从产业向金融业转变、总理推销金融资本和产业资本掀起全球金融风暴、扩大城市高铁能源建设投资、安徽欠发达的原因、安徽前所未有的政策机遇、安徽4105行动计划、安徽十三五发展的十大工程。

在《中外经济发展状况与我国经济体制改革》中学习了以下知识：美国次贷危机、欧债危机、欧元的意义、中国经济发展的三期叠加阶段、中国经济的严峻形势、中国经济体制改革的核心问题、发展社会主义市场经济的两个毫不动摇三个平等和建设法制中国、深化金融体制改革、民间资本依法设立中小银行等金融机构、健全多层次资本市场体系、推进利率市场化改革、完善人民币市场化、人民币国际化问题。

在其他老师的授课中，我还学习了管理知识、党的政策和党纪等方面的知识。