

最新独角兽企业瞪羚企业 企业演讲稿(精选9篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编为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。

独角兽企业瞪羚企业篇一

大家好！我是@@分公司的销售顾问，我今天演讲的题目是，《企业靠我发展，我靠企业生存》。

我加入公司只有三个月的时间，但是在这短暂的时间里，足以让我认识我很骄傲我能在这段期间由一个退伍军人融入了公司企业的销售行列，生活的考验，工作的磨练，让我们少了一份天真、少了一份莽撞、少了一份激情，但却多了一份执着、多了一份慎重，更多了一份责任心，让我更懂得珍惜在这里我们遵循着总公司传达下来的七个调整的指导方针，在这里我们秉持着“智慧经营，兢业经营”的理念模式，在这一切的一切使我们在潜移默化当中成长，履责。

现在纵观全局的汽车销售市场来看，重心逐渐从汽车制造商，汽车贸易商，客户三者之间的转变。制造商主要集中力是“产品”向真正的主人“客户”的迁移。而其中的销售商却是衔接两者的重要纽带。从整车的交流文化上解读得到，“谁掌握了客户，谁就占领市场”。

当然汽车专卖店具有品牌和服务的优势，对于客户来说，在这里他们能拿到放心的产品和优质的服务，这也是他们的选择的触角。

“军工企业”，同时享有历史的考验和现有的地理优势存在。独立自主的知识产权和风雨侵蚀不尽的品牌效应才是开山辟地的利刃。

我们面临着极具变革的时代，各种价值观在市场的涡流中一决雌雄。在我们投入竞争之前，我们有必要审视自身的装备，以避免那些可避免的错误和可预见性的遗憾。我渴望成长为一个有价值的人，但是需求和供应的这两类庞大的产物，无一不是建立在明确的价值观上。

作为一名销售人员，自我了解和品牌的了解是相当重要的。水是一种无孔不入的液体，只有我们深入消费者的群体中才能将他们饱和在一块。与其我们夸夸其谈的向客户介绍一大堆的数据，还不如让客户成为我们的广告经销商。换句话说：“不是我们经营销售，而是去经营客户”。当客户踏入店门的那一刻起，我们不是在向他兜售产品，而是诠释着他们的来意，正应相信我们的品牌，才迈出这坚实一步。

“万友”这个响亮的名字，蕴藏着无穷的生机。他有责任使员工过上更好的生活，员工不仅有权利，而且更有责任和义务为自己和团队施展其才，使自己和团队攀登上新的高峰。

一个有责任心的人，一定是积极向上的人，他懂得珍惜，知道感恩。让我们大家都成为一个太阳那般积极的人，走到哪里到哪里亮，而不是初一十五不一样。经验是最好的老师，当我们把频繁的工作重复一遍一遍的做好，就是不平凡。我们做不了大路，何不做一条羊肠小道，不能成为太阳，又何妨当一颗璀璨的繁星，成败不在于大小，在于你是否竭尽所能。有一句话是这样说得：“如果你存在，那么就让自己可有可无的存在着”。当历史的长河在澎湃的翻滚，我们就是那溅起的水花。当大树拔地而起指向火热的太阳时，我们这顽强的根系在不停的输送活力，任那狂风吹得如何猛烈，我们的身躯依然矗立在坚实的大地。

我的演讲结束，谢谢大家！

独角兽企业瞪羚企业篇二

大家好！

首先欢迎湖州市名牌战略推进委员会各领导莅临我公司指导。

我公司是一家以生产竹地毯、竹窗帘、竹凉席、竹窗帘等为主的竹制品生产和销售企业。企业于20xx年移至安吉阳光工业园区二区，现拥有员工200余名。公司自成立以来，坚持以诚信为本，始终把产品质量放在第一位，充分发挥竹乡安吉得天独厚的竹木资源，以品种多样，质优价廉的产品不断拓展市场。

为了对企业产品、市场乃至企业文化进行深化改革，公司意识到注册商标及名牌产品的重要性。20xx年1月，公司成功注册了“夏日情”商标，主要产品为竹凉席、竹地毯、竹窗帘。通过调查分析市场实际需求，根据功能不同将产品细化，适用于家庭、办公室、餐厅等各种场所。企业十分注重商标管理、注册、续展、维权等工作，专门行文制订企业商标管理制度，由专门工作小组负责。“夏日情”商标自注册以来使用至今，我们与经销商建立了互相监督机制。目前“夏日情”牌产品已在国内外市场获得良好口碑，产品包装上也进一步进行设计、规划、制作和编号。

面对金融危机逐渐离去，企业仍然不会掉以轻心，我们会冷静分析市场变化，严格按照高起点规划、高标准建设、高效能管理、高速度推进、高效益产出的思路，积极打造企业内部的管理队伍，不断加大名牌新产品开发力度，努力提高名牌产品的科技含量和企业自主创新能力，以实现产品与企业的高速发展的跨越。

在未来的时间里，我们会不断努力，对“夏日情”品牌商标

进行宣传，进一步提高“夏日情”品牌商品的知名度，提升企业形象！

演讲完毕，谢谢！

独角兽企业瞪羚企业篇三

随着市场经济的不断发展，人们越来越认识到人力资源在国民经济中的巨大作用，激烈的市场竞争的实质是人才和科技的竞争。

由于水电建设企业主要是依靠承揽工程项目建设，通过“找活干”来创造企业的利润、维持企业的正常运转和发展壮大，决定了企业的价值主要通过人力资源转化产生。因而，人力资源是水电建设企业的一项重要资源，人力资源管理的成败与企业的兴衰有着紧密的联系，各企业纷纷将加强人力资本管理作为企业未来发展的一条重要的竞胜之道。怎样开发适合生产所需要的各种人才，怎样将所需要的人才引进来，将其成功留住并充分发挥其聪明才智是令大多数水电建设企业非常棘手的问题。下面结合本人工作实践，谈谈对水电建设企业的人力资源管理的看法。

- 1、人事管理认为人员的开支是一种成本，人力资源管理认为人力资源是一种投资。
- 2、传统人事管理是一种事务性管理，人力资源管理是一种战略管理，与企业的战略相联系。
- 3、传统人事管理注重集体，现代人力资源管理更注重个人和团队。
- 4、人事管理是静态管理，而人力资源管理是动态管理。
- 5、人事管理是短期的，而人力资源管理更注重长期的人力资

源规划。

6、人事管理是硬性管理，而人力资源管理有充分的灵活性；人事管理考虑的是数量，人力资源管理考虑的是公平。

7、人事管理在分配上考虑的是平等，而人力资源管理在分配上主要考虑公平。

很多人力资源管理人員由于自身的素质不高，将人事管理等同于人力资源管理，仍然采取传统的人事管理手段，必然决定管理的低水平。

目前，水电建设企业大都存在人力资源管理效率不高、相关制度没有完善、缺乏实现高效率人力资源管理所必须的制度平台和先进的人力资源管理工具等问题。很多企业没有制订人力资源战略和人力资源规划，也没有岗位测评体系、工作绩效测评体系、科学系统的薪酬体系等人力资源管理平台，严重影响人力资源各项目目标的实现。一些企业甚至根本不重视人力资源管理，认为可有可无，导致人力资源管理的相关职能收缩，使人力资源管理形式化、边缘化。

目前，人才的流动性加大，从宏观上来说，这更有利于人才资源配置进一步趋向合理。但是从微观上来说，人才的流动使大部分水电建设企业人才流失严重，企业所需的管理技术人员缺乏，影响了企业的生产经营。

1、缺乏优秀的工程项目管理人才。由计划经济向市场经济模式转变，经营管理模式也随之变化，但是相应的人才计划跟不上生产的需要，人才成长滞后，造成项目管理人员短缺的局面。

2、缺乏熟练的技术工人，更缺乏技术骨干。有劳动能力的正式职工逐年递减，承揽工程逐年递增，致使劳动力严重不足。为弥补人力不足，降低工程成本，只有招用民工作为补充。

民工队伍又得不到及时训练，所以造成操作技能水平偏低现象。

3、缺乏优秀的专业技术人才。近年来，水电系统老一代专业技术人员退岗休养；中青年中，中级以上职称的专业技术人员调走或离岗到局外打工的较多。尽管近几年加大招收大中专毕业生数额，但这些人成为骨干、尖子还要有一过程。

4、企业的激励约束机制还不太完善。思想政治工作、行政手段、经济杠杆三位一体的管理模式，在员工心目中的侧重点发生了改变。

5、人力资源储备不足。由于水电系统有一批正式职工由于没有相应的知识和技能，不能适应生产需要而下岗、待岗。招收新成员与自然减员比成负值，不能进行人力储备。

（一）以发展前景吸引人才，要为人才的发展提供广阔

的用武之地。按照美国心理学家马斯洛的需求层次理论，人的最高层次需求是自我实现。现代人的突出特点就是具有表现自己的欲望，许多人希望自我创业、获得成功。即使不能自我创业的人才在企业图个职业，也就期望所在的企业能够不断发展，具有广阔的发展前景，借以施展自己的才能，实现自我价值。根据美国《商业周刊》报道，全球咨询公司沃·怀亚特的一份调查报告说：“尽管薪金上的竞争非常重要，但是，如果高级职员认为这家公司的经历有助于他们的成长和自我推销，他们会加入这家公司并留下来”。联想集团提出“用权利激励人的成本最低”的观点，实际上就是迎合了人才自我实现的需求，为其创造用武之地，凝聚一批能人，促进联想集团发展。

（二）培养亲和文化氛围。良好的人际关系，有利于沟通，使人心情愉快；亲和的文化氛围，有助于凝聚人心，培养团队精神和力量。要留住身边的人才，最好的办法，最高的境

界就是用企业文化这面旗帜，人才在企业文化的熏陶下，长期受到企业的价值取向和企业精神的影响，慢慢地就演变为个人的一种生活方式。

（三）提供培训机会。所谓“工欲善其事，必先利其器”“磨刀不误砍此工”，说明教育与培训的极端重要性。在人才开发上适宜的时间和金钱投入是一种立足于未来经营的投资。通过教育和培训方式，企业进而帮助人才及员工进行职业生涯设计，努力使他们的职业成长与企业的发展目标及其实现过程协调一致，融为一体，人才的流失现象将大大减少。

（四）给予合理的报酬。生理需求是人的第一需求，人们都追求更体面、更舒适、更宽畅的生活，这种生活方式的基础是经济收入，人们要求从工作中得到应有的稳定回报，是理所当然的。当然，对人才的工资、奖金和福利不一定要付出最高的，要求根据效率优先，兼顾公平的原则，使人才得到的收入报酬和享受的福利待遇与其经历、能力和业绩挂勾，作到恰如其分，公平合理，并且随着劳动生产率的提高而提高，这有待于企业设计和实施能有效激励人才的报酬制度。如果进一步采取优先购买股权、参与利润分配等方式，把企业设计为所有参与者的“经济利益共同体”就更理想了。

人力资源培训是人力资源管理中的重要环节，它是一种重要的人力资本投资和开发形式，虽然这一点并不为许多企业认可，但是它的重要性已经在企业的人力资源管理中得到了充分的体现。

（一）树立正确的培训观。许多企业对于员工培训在思想观念上认识不清，或者说认识不到位。企业认为员工培训是一桩花钱买卖，是企业的一种成本，它会加重企业本来就不轻松的负担。因此把培训作为一笔不小成本，企业当然选择能节约就节约，能省则省。企业用于培训方面费用补偿的不确定性更羁绊了企业对员工进行培训的实施。

（二）制订完善的短期、中期和长期培训计划并严格执行。培训是开发人力资源的重要手段，应建立起完善的培训体系，同时制订相应的培训管理制度，将培训作为一种机制和制度确定下来，并在工作中不断完善和发展。

（三）避免传统的生产技术给企业管理者造成错觉。在传统的生产技术条件下，员工只要懂得和掌握某一种技术就能终身受用，无须或很少再要进行人力投资。企业管理者有可能总是生活在“一劳永逸”的幻想中，孰不知我们现在已经处在知识经济时代，产品技术和企业生产技术生命周期在缩短，掌握该技术的员工技能生命周期也在缩短，员工对技术掌握由“终生受益”变成“终生学习”，需要不断获取知识和技能。

（四）增强员工培训的目的性，制订培训整体规划。企业员工培训既是企业发展对员工技能提出要求，也是员工为适应岗位而对自身知识、技能的提高需要。而企业由于培训意识的欠缺和各种资源的限制，员工培训从整体上看是“头痛医头，脚痛医脚”。视培训如“救火”，既缺乏整体性，也缺乏系统性。从培训对象看，不分决策层、生产作业层，也不分管理人员、技术人员、生产人员，一个专题全员参加；从培训内容上不分企业文化、规章制度、基本知识、专业技能，一个报告全员参与。这种不具有针对性培训，只能流于形式，走过场。由于忽视对培训的系统管理，使得我国企业在培训经费（外企5020元/年，国企1362元/年）（资料来源：杨东龙《培训的选择与评估》，《中国经济时报》）绝对值本来就较低的情况下，有限的培训经费没有得到合理利用。表现在：培训经费使用的随意性，高层觉得什么培训好，花钱多点没关系，觉得培训不好，一分钱也不花。从培训的内容来看，一些企业是为了培训而培训，培训的内容不能适应工作的需要，导致培训的效果不佳，甚至导致有限的培训资源的浪费，因此，在培训的内容和课程设计方面，一定要结合企业实际，设计符合生产需要的课程体系。

（五）培训应形式多样、内容适用。企业实施的员工培训目

前仍以讲课为主，老师讲，学生听，单向教学方式，难以达到教学互动，学生主动参与。且部分培训手段落后陈旧，难以达到培训的目的。由于信息技术引入生产领域，培训的手段也要变。

（六）企业培训与学校（学历）教育分开。企业培训，有着与学校教育不同规则和方法，企业培训目的是通过培训改变行为从而改变业绩，企业必须经过严格的需求分析，有针对性的课程设计，及时的评估、反馈、有效的辅导才能取得良好的效果。在中层管理队伍上，我们与外企、甚至与一些股份制企业相比，都显示出一定的差距，而这种差距，除体制、实力等差异外，与企业缺乏完善的中层管理培训制度有很大的关系，很多企业想得很大，想法也好，甚至为导入现代化管理机制和管理体系花费了不少人力财力，但是却忽视了这些设想、制度的重要执行者——中、基层管理队伍，在企业中对他们培训很不够，结果常常“种下是龙种，收获的是跳蚤蛋”。

企业人力资源的配置，就是通过考核、选拔、录用和培训，把符合企业发展需要的各类人才及时、合理地安排在上所需要的岗位上，使之与其它经济资源相结合，使得人尽其才，提高人力资源生产率，最大限度地为企业创造经济效益与社会效益。人力资源配置既是人力资源管理的起点，又是人力资源管理的终点，其最终目的是达到个人——岗位的匹配，提升组织的整体效能。

1、人力资源短缺与人力资源浪费并存。一方面，一些施工项目部所需要的管理技术人才长期缺乏，严重影响了生产的顺利进行；而另一方面，由于管理等方面的原因，在人才配置上，不能充分发挥人才的聪明才智，出现学非所用或用非所长的现象，还有的企业盲目求高学历人才，但把高素质人员招进来后，又将其放在低价值的岗位上，甚至闲置，从而造成企业成本上升和人力资源的浪费。

2、不良的人力资源配置导致企业内耗严重。由于历史和文化的的原因，企业内部出现“裙带”现象，部分企业的人力资源配置是用亲人而不是用强人，因人设岗，而不是因事设岗，急功近利而缺少长期规划，削弱了企业内部凝聚力，导致人力资源利用效率低下。

3、个人与岗位不匹配。由于大多企业缺少科学的工作分析和人才测评手段。使得工作职责、任务及岗位对人员的要求不清楚。同时，对应聘者不能从其知识、技能、能力、个性等方面进行全面整体把握，使得在招聘阶段就很难达到个人与岗位的匹配。而把人才招进来后，又对其实行静态的管理，忽视对现有人才的培训开发，使个人与岗位的不匹配问题持续存在。

能级原则。企业的岗位有层次和种类之分，它们占据着不同的位置，处于不同的能级水平。每个人也具有不同的水平和能力，在纵向上处于不同能级的位置。岗位人员的配置，应做到能级对应，就是说每一个人所具有的能级水平与所处的层次和岗位的能级要求相对应。

优势定位原则。一是指人自身应根据自己的优势和岗位的要求，选择最有利于发挥其优势的岗位；二是指管理者也应据此将人安置到最有利于发挥其优势的岗位上。

动态原则。指当人员或岗位要求发生变化的时候，要适时地对人员配备进行调整，以保证始终合适的人工作在合适的岗位上。

内部为主原则。在企业内部建立起人才资源的开发机制和使用人才的激励机制，从内部培养人才，给有能力的人提供机会与挑战，造成激励气氛，是促成公司发展的动力。但是也并非完全排斥从外部招聘必要的人才。

人力资源规划。其是人力资源配置的前期性工作，是一个对

企业人员流动进行动态预测和决策的过程，它在人力资源管理中具有统领与协调作用。其目的是预测企业的人力资源需求和可能的供给，确保企业在需要的时间和岗位上获得所需的合格人员，实现企业的发展战略和员工个人利益，任何组织或企业，要想有合格、高效的人员结构，就必须进行人力资源规划。

职位空缺与审批。人力规划更多的是对企业所需人员数量以及企业内部所能提供的人员数量的一种预测，至于具体哪些部门，哪些岗位存在空缺，则需由各部门主管提出职位空缺的申请，并由人力资源部进行仔细严格的审批，如果没有比较严格的审查，或是形式上设立这个审查而实质上根本不起作用，那么就极有可能导致公司整体人员膨胀。因此，严格的职位审批是有效的人力规划以及有效的人力资源利用与配置的基础。

工作分析。确定了所需招聘人员的岗位以及各岗位空缺人员数量后，就应对这些岗位进行分析，以确定职位工作任务、职责及任职资格条件等，事实上，工作分析应作为人力资源管理的一项基础性的工作来做，而不必等到有招聘需求时临时来进行，如果工作分析做得好，形成了规范的工作说明书，那么在有招聘需求时，就只需评价随着企业内外环境变化，该岗位的职责及任职资格等是否有新的变化。

人才测评。有了工作分析后，我们就要知道岗位对人员在知识、技能、个性等方面的要求，并据此来设计人才测评的指标，选用相应的测量工具。对求职者进行的人才测评，可以让我们了解他（她）是否能胜任某一职位，从而为人才合理配置提供依据。由于人力资源的配置很多是在企业内部完成的。因此，通过人才测评、绩效考评等手段，对企业人力资源进行普查，在此基础上建立企业人才库，将非常有利于企业进行人力资源配置。

招聘与合理配置。进行了工作分析与人才测评后，就要对从

企业内部或外部招聘来的人员进行合理配置，将合适的人安置在合适的位置上达到个人——岗位匹配。实际上，个人——岗位匹配包含两层意思：一是岗位与个人素质相匹配；二是工作的报酬与个人的劳动力要匹配。

动态优化与配置。把人员招进来了并进行了合理有效的配置后，还必须通过调配、晋升、降职、轮换、解雇等手段对人力资源进行动态化的优化与配置。因为，随着企业内外环境变化，岗位的任职资格势必会有新的要求，而随着时间推移，在该岗位工作的人，也可能变得不再适合这个岗位的要求或者其能力远远超出该岗位的要求。因此，有必要重新进行工作分析与人才测评，对岗位责任，岗位要求及员工的知识、技能、能力等进行重新的定位。该升的升，该降的降，使人力资源的配置重新趋于合理。

企业采取正确的措施和手段进行合理配置后，合适的人工作在合适的岗位上，这会使得员工的工作绩效、工作满意度、出勤率等得到提升，从而提高组织的整体效能。

实现合理、充分地开发和使用权人力资源对于水电企业来说依然是任重而道远，要提高对人力资源的认识，转变人力资源管理观念，制定与企业的长远战略相匹配的人力资源战略，建立起企业独特的企业文化，促进人的积极性和能动性，并为人员的生存和发展提供广阔的空间，形成符合企业健康发展的价值取向。制定科学的人力资源管理机制，不断开发满足企业生产所需的各类人才，发挥人力资源的最大效用，达到“用人唯贤、人尽其用”，“专业的人做专业的事”实现人与事的完全匹配。

人力资源决定企业的兴衰，相关制度的缺陷将为企业今后的发展留下隐患，只有充分发挥优势，搞好人力资源管理，才能成就水电建设企业未来的辉煌。

独角兽企业瞪羚企业篇四

不知不觉中，来移动已经一年了，这一年是不平凡的一年，更是让人刻骨铭心的一年，回首在这个大家庭里一年来的点点滴滴，有太多的感动、感悟和感慨，但，更多的却是感恩。

还记得，一个人背起行囊，离开自己熟悉的校园，告别二十余载的学习生涯，来到了一个陌生并期待着的环境里，开始了人生一段新的旅程。

来到公司的第一站，就是去营业厅实习，在那里师傅们就提醒我，营业厅作为移动直接面向社会的窗口，一言一行都代表企业的形象，做好业务工作就要练就一付好脾气，好耐心，尤其是面对客户的不满，更要耐心的向客户解释。为塑造良好的企业形象，工作中，我力所能及地为每个客户做好服务，给客户一个灿烂的微笑是我工作的开始。工作中，我常常告诫自己要用我们的爱心来换取客户的舒心，将“客户为根，服务为本”作为规范自己行为的准则。

记得炎炎夏日的一天，一位客户怒气冲天的来到营业厅，他说平时他每月话费不足百元，上个月竟然高达300多元，可自己并没有打过太多电话，他认为是移送计费系统弄错了，要求立刻退钱。当客户说明原委后，我马上查询用户的话费使用情况，经查询发现是他上个月的上网流量猛增，比平时多用了一百多兆，，所以才造成这么多的话费。听完这些，这位先生突然想起来了，上个月他家小孩一直用他的手机上网玩游戏，想到这些，这位先生很不好意思，对自己的不礼貌表示道歉，还反过来感谢我们。说：“刚才是我不对，如果不是你们帮我及时找到原因，说不定这个月话费还会居高不下呢”。

炎炎夏日很快就结束了，我也来到了第二站，也就是现在的建维部门，做一名普通的网络维护人员。岗位虽然平凡，但

我深知，肩上的责任却不简单，因为在我们这样的企业，网络就是我们的生命线，网络也是我们相比于同行业中其它运营商的最大优势，网络更是客户一直信赖我们的根本所在。

在刚进入这个岗位的一段时间里，自己几乎是从零开始，懵懵懂懂的跟在师傅后面学习了一段时间，在此期间，公司也给我们这些新进的员工很多次完整的专业培训，记得那段时间，基本上每个月都要去财务部跑一趟，甚至更多，来报销自己的培训费用，以至于别人开玩笑的说。财务室的门槛都快要被我跨倒了。正是在这种良好的工作氛围和完善的人才培养体制下，才让我很快的进入角色，从一开始的简单的道路信号测试，到撰写测试报告，再到后来的客户投诉处理，直至来后的基站故障处理等等。在实践的磨练中，都让我学习到了很多学校里学不到的知识，在公司的精心培养下，让我能快速、从容的适应自己的工作岗位，在领导的谆谆下，我实现了从学生到一名合格职业人的转变。

一直带着一份心情—敬畏之心和感恩之情，在自己平淡却不平凡的岗位上去享受这份工作，去热爱这份事业，去践行“正直包容 坚韧致远 求是图新 协作争先”的企业工作文化，我想这就是我对这份“感恩”最好的诠释。

功夫不负有心人，过去的一年虽然几经风雨，付出很多，但却也硕果累累。在自己和同事的一同努力下，所在班组获得20xx年度省公司“先锋班组”荣誉称号，所在部门被评委20xx年度“安徽移动企业文化示范点”。虽然尝到了收获后的甜美，但我们也深知，荣誉都只是属于过去，荣誉也不是目的，它只是、也应该是我们不断前行的动力。

一滴水只有放在大海里才不会干涸。正是因为有那一滴滴海水的力量汇集，才会有蕴涵着无穷力量的波涛，所以，作为一名移动员工，要成长，就要把个人的命运和公司的命运紧紧联系在一起。接下来这个舞台上，不论是过去，现在，还是未来，我都将更加尽心尽责的在这份平凡的岗位上去奉献

自己，与公司共成长，书写青春的新篇章。

20xx年8月

独角兽企业瞪羚企业篇五

在此五一劳动节即将来临之际，我们大家有幸聚在了一起，在这里我给大家演讲的题目是《劳动者最光荣》，因为×××公司成立至今所取得的各种成绩都是×××公司上下每一位员工辛勤劳动的结晶，因此我赞美劳动，赞美劳动者，劳动者是最光荣的！

记得上小学时，老师教会了一首《劳动最光荣》的歌曲，最喜欢其中的那句“幸福的生活在哪里？要靠劳动来创造”。那时候只把劳动简单的理解为“劳作”，局限于每周一次的劳动课。多年以后，成长为了千万劳动者中的一员，才深深体会到生活的多味，劳动的艰辛。劳动是汗水，是欢笑；是苦涩，是甜蜜；是给予，更是幸福。有一分劳动，就有一份收获。你给生活付出了多少耕耘，生活就会回报你多少果实，你就会拥有多少快乐与幸福，对于企业也是如此。

××年××月××日，×××公司成立，至今已经有××年了，随着公司拓宽国际、国内市场力度的不断加大，公司以依托当地资源优势迅速将资源优势变为经济优势的发展思路。

×××公司一年一个台阶，每年都有进步，从而形成了今天的风貌，这些是×××各级管理者、基层员工的汗水所铸就而成的。大家都还可以记得在尘土飞扬的五月，为了使iso9000体系和haccp体系在公司顺利运行，各部门体系管理人员召开会议修订文件，基层员工学习培训，填写记录，多少人为此忙的心力焦淬。设备技改的六月，为了使设备更适合生产加工，各位工程师前后论证，研究方案，技改人员为了不误产期，争分夺秒的进行装机调试。烈日炎炎的七月，电机24小时不停的轰鸣着，车间里蒸汽腾腾，但是各位操作

人员仍然监守自己的岗位，原料人员不停奔波，为了保证均衡供料而日夜不眠，化验人员认真细致，争取在最短的时间里，反馈准确的检验结果，以便于操作人员及时调整参数，保证产品的质量，叉车也在场区内马不停蹄的运转，大家都为生产合格杏浆而作出各自的努力。收获季节的八月，查验发货人员冒着烈日，在场区内检查成品包装。以确保每一桶发出的产品都是合格的。正是有了这么一批优秀的劳动者在奉献，×××才能走到现在。只要我们公司全体员工共同努力，自助者天助也，我们必定可以勇往直前！双手是用来劳动的，劳动帮我们创造幸福的生活。有很多人们默默无闻的靠自己全部的力量去拼搏、去进娶去创造，虽然没有轰轰烈烈的壮举，没有声名显赫的地位，他们同样享受着劳动带来的快乐和幸福，甚至还要充实，因为幸福不仅仅只与物质有关！

劳动者是光荣的，劳动着是幸福的！作为×××公司的一员，我们更加能够深切的体会到这一点。

独角兽企业瞪羚企业篇六

大家早上好！我是xx部的xxx□今天我演讲的题目是——安全，为企业保驾护航。

只有鲜活的生命，才能在广阔的企业平台施展才华、实现抱负；只有健康的生命，才能在擎天的舞台上承担责任、造福社会。然而，天有不测风云，生命之舟时常会遇到暴风骤雨和滔天巨浪的摧残和颠覆，使无以计数的生命之魂不得不面对一次次生离死别的严峻考验。人的生命是宝贵的，又是何等地脆弱？在天灾面前，我们无能为力，但人祸呢？其发生总是存在着一定的必然性。有人说浪费自己的时间是慢性自杀，那么，我认为，在生产过程当中，违章作业就是用生命赌博，正是一次的侥幸而滋长了违章作业、导致了安全事故，正所谓一失足，千古恨。当我们站在锅炉前面，当我们操作行车，当我们操作电炉时，如果思想稍有不慎，安全意识一霎那间离开我们的头脑时，就在那可怕的瞬间，轻则导

致设备跳停，重则会发生重大安全事故，那会带来几十万甚至几百万的损失，更重要的是我们的职工会在这样的危险情况下遭受创伤甚至失去生命。所以，对于企业来讲，唯有安全事故始终保持在红线以下，才是最大的效益、是企业良好发展最大的保障。

作为一名新的擎天人，进入公司以后，我了解了公司在企业发展初期发生的几起安全事故，造成了两名同事留下残疾，给个人以及家庭幸福、企业发展都带来了巨大的损失，不管大小，每一次事故背后都是诸多的无奈、惋惜、遗憾。翻开安全事故的资料，一页页翻去。我们看到，那年轻的女工，用怎样的哀怨诉说满心的不甘，给我们警示。我们看到，那些风华正茂的少年，用假肢和痛苦作颜料，构涂出人间悲剧，可怜的景象总也抛之不去，教人心寒。这些事故，也成为企业发展历程当中最不和谐的音符。仔细分析一下事故发生的原因，不是因为麻痹大意，盲目乐观，就是放松了安全要求，安全管理松懈。所以，无论是从事什么岗位的工作，都应时刻绷紧安全这根弦，生产中要学会保护自己，作好各项安全防范措施，不做伤害自己、伤害他人或被别人伤害的事情，要有高度的责任心，定期或不定期做安全检查，发现隐患，及时处理整改，决不放松任何安全问题，才能杜绝安全事故的发生。

我们欣喜地看到，公司领导始终把安全作为重中之重，不断建立健全一系列事关安全生产的规章制度，采取了切实的办法落实，并使之成为企业文化的重要组成部分。目前，我们在全公司推行的5s管理，也是要在提升管理水平同时促进安全工作的提高。随着企业的发展壮大、安全设施的设置和每一个擎天人安全意识的提高，我们公司安全形势越来越好，事故率越来越少，安全投入也越来越小，安全效益越来越高。沿着公司十多年生命的年轮慢慢度去，它年轻的历史折射出这样一个道理：尊重人才，尊重科学、重视安全生产，才能有好的安全形势。否则，天怒人怨就形成必然。所以，我们应该经常地，很好的反思自己，牢记前车之鉴，莫待“亡

羊”后才想到“补牢”。

愿望与现实是一对孪生姊妹，同样美好但相差万里。愿望可以不付出就得到，那是海市蜃楼般的虚无的美。现实的美却需要某种努力才能收获，这就需要有拼搏和奉献精神。如要避免安全生产“亡羊”之痛，必定不能在补牢工作方面有任何懒惰，而是要警钟长鸣、毫不松懈。不管是领导干部还是职工群众，在安全问题上，都应该负有相同的责任，共同承担应有的义务。让我们在不同的岗位上，扮演好各自的角色，努力实践科学化的安全之路，强化安全管理和监督，形成纵横交织的安全管理网络，消灭安全死角，减少事故，减少伤亡。善待生命，对你、对我、对亲人以及社会负责。

愿企业的生命之花常开不败，愿擎天的安全水平常青不衰，为擎天的发展以及每一个擎天人保驾护航！

独角兽企业瞪羚企业篇七

创新是人类发展永恒的主题，创新是国家进步的动力，创新是企业发展的源泉，发展的希望在创新。而理念创新则是开展客运企业创新的重要前提，客运企业理念创新主要体现在企业目标、企业哲学、企业精神、企业道德、企业作风、企业宗旨等六个方面。本文就客运企业精神的设计作一些探讨。

人活着，就要有一点精神。企业存在和发展，企业员工群体也应该有一种精神——企业精神。企业精神是企业理念的浓缩，是企业灵魂的集中体现，是企业生产经营活动中，为谋求自身的生存发展而长期形成并为员工所认同的一种健康向上的先进群体意识，集中体现了企业利益观念、竞争观念、道德观念，代表着企业共同的信念、员工一致的价值观，是企业文化发展到一定阶段的必然产物。因此，设计企业精神，首先要尊重广大员工在实践中迸发出来的积极精神状态，要恪守企业共同价值观和最高目标、不背离企业哲学的主要原则，要体现时代精神、体现构建和谐社会的理念、体现现代化大生

产对员工精神风貌的总体要求。以此为指导思想设计出来的企业精神，方能既“来源于生活又高于生活”，成为鼓舞全体员工为实现企业最高目标而奋斗的强大精神动力。

企业精神的设计应是有效性、合理性、操作性的完善结合，使企业价值导向与目标导向融为一体。企业精神的设计方法有以下几种。

1、员工调查法。把可以作为企业精神的若干候选要素罗列出来，在管理人员和普通员工中进行广泛的调查，再根据员工群体的意见决定取舍而定。这种方法一般在更新企业文化时采用，缺点是需要花费较长的时间和较多的人力，观点可能比较分散，但由于来自员工，有很好的群众基础而容易被大家接受，很快深入人心。

2、典型分析法。每一个企业都有自己的企业英雄，这些先进人物的身上往往能够凝聚和体现了企业最需要的精神因素，因此，对这些英雄人物的思想和行为进行全面深入的研究，确定企业精神。这种办法工作量较小，也容易被员工接受，但在企业英雄不是非常突出时，选取对象比较困难，不易把握。

3、领导决定法。企业领导者由于站在企业发展全局的高度思考问题，加之他们对企业历史、现状的了解比较深入，因此由企业领导者来决定企业精神也不失为一种办法。此法最为高效快捷，但却受领导者个人素质的影响较大，在推行的时候宣传工作量较大。

4、专家咨询法。将企业的历史现状、存在的问题及经营战略等资料提供给对企业文化有深入研究的管理学家或管理顾问公司，由他们根据所掌握的规律原则和建设企业文化的经验，设计出符合企业发展需要的企业精神。这种方法确定的企业精神站得高、看得远，有时不一定能够很快被员工接受，因而宣讲落实的过程稍长。

我们xx汽运集团的企业精神为“敬业、奉献、争先、创优”。“敬业”是员工不可缺少的意志品质，南通汽运集团将“敬业”作为企业精神，则具有深刻的内涵。要求全体干部职工忠于事业、忠于职守。“奉献”是员工独具的精神境界，弘扬奉献精神就是要做到立足本职岗位奉献。奉献，就是要有无私的精神、忘我的境界，要有“宁可自己千般苦，不让旅客一时难”的高尚的社会公德。真正做到一切替旅客着想，一切对旅客负责，一切让旅客满意。“争先”是员工必须具备的实践品德，“争先”一词有两层含义：一是争先进、争一流、争锦夺标，这是一种鼓足干劲、力争上游、斗志昂扬、意气风发的精神风貌；其二是积极探索、勇于创新、敢为人先。“创优”是员工必须具备的行为准则，创优是创造优美的环境，提供优质的服务，树立优良的形象，永远处于优胜者的行列。对客运企业而言，创优，既是构建和谐社会的需要，又是当前乐于竞争增加企业效益的需要。客运企业要不断把握旅客的服务需求，提出新的理念、新的举措。做到人无我有、人有我优、人学我新、突出个性、超前赶先。“敬业、奉献、争先、创优”八个字组成的四组词相互关联，关系层层递进，集中反映了xx公司汽运人扎实工作，奉献社会、勇于争先、不断进取、争创一流的雄心和精神风貌。

独角兽企业瞪羚企业篇八

诚实守信历来是中华民族的一种美德，这点从众多典故、俗语中就能看出来：像曾子杀猪、曹操断发、立木取信，还包括烽火戏诸侯等等，无不向我们阐述了诚信的重要。这种东西从某种意义上来说已经潜移默化于我们的民族精神里了。

对一个国家和政府来说，“诚实守信”是“国格”的体现；对一个企业和团体来说，它是一种“形象”、一种品牌、一种信誉，是企业兴旺发达的基础；对一个人来说，它既是一种道德品质和道德信念，也是一种崇高的“人格力量”，是做人的基本品格。

假冒伪劣得到了有力的铲除，在杭州武林广场，温州人将数万双劣质温州鞋一烧而光，以此举表明自己“诚信经营”的决心。历经漫长的重塑品牌艰难之旅的十几年后，温州货才慢慢的以价廉质优再次获得了国人的信任，温州因此成了我国率先富起来的地区之一。温州人也将烧鞋时间8月8日立为“诚信日”，以此为训诫。“温州皮鞋”的事情告诉我们：一日不讲诚信，多年难树品牌，整改之路必将付出更大的代价。

诚实守信是人的立身之本，因为一个人不是孤立的生活在世界上，我们要生活、工作，要和他人交往，要协调社会关系，一个人只有诚信做人，诚信地对待工作、家人和社会，才能与他人相互谅解，和睦相处，得到他人的信任、尊重、合作和帮助。正所谓有诚信，人之愿交，并交之甚好，因为这种交往是诚实可信的，是安全可靠的。而一个人如惯于弄虚作假，偷奸耍滑，终究会经不住时间的考验，迟早会被他人所鄙视和唾弃。

诚实守信，似乎并不难做到，但在当今能坚守住“诚信”并将其“发扬”的人已越来越少了。《狼来了》的故事，流传了一代又一代，当年那个说“狼来了”的孩子已经被狼吃掉，而现实生活中一些不讲诚信的人仍有一定的市场。于是，有的人选择了说假话、卖假货、考试作弊，以此作为获得成功的捷径。在金钱、物质、利益驱使下，一些人、一些企业，已无情地将诚信丢弃一旁，即使是在企业和职工之间，也存在着这种“诚信流失”的现象。比如：企业自毁对职工工资、奖金、福利等各方面的承诺，总以为自己是强者，应该自己说了算。而职工则以跳槽、带走企业机密资料和客户做为对企业失信的“回报”，因此给企业带来有形或无形的损失，双方因此对簿公堂这样的例子常常见诸报端，不胜枚举。法律当然可以解决这些纠纷，但双方为此付出的精力、财力、物力却不是完全能用法律的形式解决的，最终的结果依旧是二败俱伤。

怎样才能避免这种“双输”的局面呢？我想双方的诚信是最重要的，既有企业的信守诺言，又有职工的诚信可靠，任何一方都不能偏废。企业对职工的管理行为要信守诺言，答应做到的一定能够做到，否则就不要答应。答应了做不到所产生的危害后果如果可以量化的话，我想一定会大于不答应所造成的影响。职工同样承担对企业的诚实守信义务。比如，职工对企业的忠诚义务，以公司的利益最大化为本职追求，不利用企业职务工作之便谋取私人之利；不利用掌握企业商业机密的便利损害公司的合法权益；遵守与企业签定的合同，不见利忘义，随便跳槽等等。只有双方都做到了诚实守信，职工才能全心全意的为企业服务，而企业也能借此更上一步，实现“双赢”。

无数事实证明，“以诚实守信为荣”，这不仅是我们每个人做人的立世之本，而且也是我们国家和民族得以生生不息、繁荣昌盛的强大精神支柱。一个人、一个企业、一个地方、一个国家都要讲诚信，“人无诚信不立、业无诚信不兴、国无诚信不强”。各位同事，让我们高举“诚信”的大旗，和我们公司一起实现我们超常规发展的目标吧！

独角兽企业瞪羚企业篇九

下午好！

在这个生机勃勃、草木成荫的美好季节里我们欢聚一堂，共同庆祝xx美容院成立x周年。首先请允许我代表公司及全体员工对大家的到来表示热烈的欢迎和衷心的感谢！

公司成立n年来，在公司全体员工的共同努力下，公司由小到大，由弱到强，从一个默默无闻的小工厂发展成为在行业中有较高声誉的企业，这是所有xx人共同努力的结果，也是对全体xx员工辛勤付出的最好回报！

随着公司规模的不不断扩大，艺术网服务品质的持续提升□xx建

立了在业内的知名度和美誉度，跨入了京城美容服务品牌的第一方阵！发展的事实、骄人的业绩向世人宣告：发展源于梦想，基于奋斗，重于坚持！

xx企业今天的蓬勃事业更要感谢我最最尊贵的会员朋友们，你们给予了我们充分的信任，你们都是xx成长之路上相濡以沫的伙伴，没有你们的信任与支持，就没有我们的进步。正是你们n年如一、不离不弃的支持，正是有了你们的厚爱与激励，我们的美丽事业才能节节攀升。是你们赋予我们使命也赐予我们力量，感谢你们的支持和陪伴！感谢你们的认可和一次次给我们为你服务的机会！谢谢你们！

多年来□xx为女性的健康美丽付出了artistku卓越的贡献□xx会以更加规范的管理体系，更加完善的经营理念，竭力打造xx品牌。在社会各界的关怀下，在会员朋友们的不懈支持下□xx的明天一定会走得更好、飞得更高。

最后祝愿各位来宾和会员朋友们青春常在、健康美丽永远相伴！让我们举起杯，为我们的成就与梦想：干杯！