

职场演讲演讲稿(大全8篇)

演讲，首先要了解听众，注意听众的组成，了解他们的性格、年龄、受教育程度、出生地，分析他们的观点、态度、希望和要求。掌握这些以后，就可以决定采取什么方式来吸引听众，说服听众，取得好的效果。大家想知道怎么样才能写得一篇好的演讲稿吗？下面小编给大家带来关于学习演讲稿模板范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

职场演讲演讲稿篇一

首先，礼仪是关于做人道理而不是做事的道理。

一旦我们培养了正确的世界观和为人处世的态度，我们自然就会流露出得体的行为，因为我们的行为是与我们的态度相配合的。

礼仪的关键不是如何体现出自己的高雅，而是找到最好的方式来表现你对他人的尊重、，赞赏和关心。

其次，尊重他人必先尊重自己，我们尊重自己到什么地步，我们尊重他人才会到什么地步。

当我们用自己的知识和能力表现出这种尊重时，这个行为才不会有任何的虚假，才会体现出彻底的真诚。

因此，当我们期待中国人在世界的舞台上展现什么时，与其责骂街上那些吐痰的人，倒不如点亮一盏蜡烛，向他人表现出中国人真正的精致与热情，这样，世界才会因我们而开心。

最后，礼仪的终极目标不是去赢得商业合约，不是去建立互利的关系，而是为自己赢得尊重和友谊。

所以，无论你是在学校、公司、媒体、社会组织或政府的环

境中，请记住这个学习礼仪的最高目的。

有一个智慧的长老说“上帝创造人类不是给我们一个问题来解决，而是给我们一个礼物来打开。”

按照这个说法，他一定很爱中国，因为有那么多份的礼物在中国等候打开无论你自己处在什么样的位置，只要你用正确的眼光看世界，你就能够使这个世界更美好、更文明。

下面我所提出的四个建议，希望可以帮你真正把握礼仪的实质所在。

首先，也就是礼仪中的金科玉律待人如己。

孔子曰，“己所不欲，勿施于人。”而这点恰恰是常常为人所忽略的。

西方也有一句类似的话“你们愿意人怎样待你们，你们也要怎样待人。

”这被称为是人际关系的一条黄金法则。

职场演讲演讲稿篇二

1、有一个前提、一种理念

对员工利益和成长负责任的理念和态度。许多企业在进行绩效管理过程中，主要考虑企业的利益，很少考虑员工的利益，更谈不上对员工成长负责。绩效管理实际上仅仅是企业经营过程中的一种监控，对于部门、对于员工的监控，而不是完整意义的绩效管理。

许多企业的核心理念提的是“以人为本”，实际管理时间过程中没有真正体现出“以人为本”的，也没有真正以人为资

源。这些企业拒绝对员工负责任；企业对员工没有承诺，或者承诺不兑现，员工对企业没有归属感，管理人员和员工都是短期行为。这样的绩效沟通，无论多么有技巧，效果也不会好。

华为的管理人员的绩效沟通的指导原则之一就是对员工的成长负责任。每一位管理人员的绩效沟通正是以这里为起点的、不计一城一池之得失——核心目的不是员工上个考核周期内做得怎么样，而是把员工当成企业的资源，根据公司和人力资源部的委托进行有效管理、培育、增值；不是单纯的代表企业权益所有人进行核查、质询、评价，而是当成有效资源进行深度发掘、培育、增值。这样的绩效管理恐怕是大多数企业所不具备的。

2、沟通的目的要明确、反馈、激励、辅导

在绩效沟通过程中，员工成为沟通的主体。员工的能力、态度、情绪、业绩成为沟通的主导内容。管理者需要对于员工的主要工作及其表现有着比较全面的了解、客观的评价，能够恰如其分的评价下属的工作表现，能够发现其情绪的变化、能力的优缺，真实的进行反馈，适当的进行激励和辅导。那么，这就管理者在进行绩效沟通之前就要明确绩效沟通的目的，在日常的管理过程中做足功夫，才能在绩效沟通过程中有内容可言。

许多管理者把主要精力放在业绩判断上，似乎绩效沟通只是为了辨别清楚下属的业绩水平，而没有更多的目的。这样绩效沟通往往演变成一场争论，最后不欢而散。所以，有效的绩效沟通——功夫在诗外。

3、沟通的内容要全面

有效的绩效沟通包括四个层面的内容、一、目标任务、标准、工作流程；二、结果、绩效、员工能力；三、职业生涯设计、

潜力发挥；四、个人和组织利益、生活目标、感情因素。

绩效沟通是信息双向沟通的过程，主要是任务目标的达成为主要目标的，是管理pdca的一个环节。管理者首先针对的工作任务、流程，对事不对人，客观准确的分析、反馈、评价，以利于今后工作的完善、提升。

管理者不仅仅是谈员工个人的工作和绩效、职业生涯等职业要素，还包括了解员工的想法、思想动态、日常管理中的问题和员工的意见、抱怨等等非职业要素。这是似乎与员工的业绩无关，实际在实践过程中往往成为影响员工工作态度、工作结果的关键因素。

现在的工作者都是职业人，应该具备自我调节的能力。但是，职业人并不等于机器人，在面临巨大、忙碌的事业挑战和压力时，这些职业人常常产生各种抱怨、动摇。这是企业应该注意的。

联想集团十分注重员工的生活和感情，各级管理者在绩效沟通的时候会专门询问下属的生活和感情的情况，并积极予以协助。因此联想的团队非常团结、非常有战斗力，号称“斯巴达克铁军”。

4、沟通的程序要明确、要到位

沟通程序一般是：

（1）事前精心准备。首先回顾《职位说明书》、《计划工作表》、《绩效评估表》等等；收集相关资料，包括平日的绩效观察、绩效跟踪记录；搜集其他相关部门、员工的对于该员工工作表现的评价；准备面谈提纲，这是许多管理者忽视的地方，实际上对于绩效沟通内容的简单理解造成的。

（2）陈述面谈目的。管理者要清晰、明确的告知下属沟通的

目的在于对于过去工作的回顾、总结，对于下一阶段工作的计划安排，是就事论事的管理环节之一。

(3) 回顾计划及完成情况。管理者应该根据《职位说明书》、《计划工作表》、《绩效评估表》对下属的工作进行回顾，让下属认识到自己的工作与公司、部门目标之间的关系以及自己的完成情况。在这个过程中，管理者要注意事实的准确详实，描述的客观公正，进行积极正面的评价，善意的提出建设性意见。

(4) 告知下属评估结果。这个考核结果是基于《职位说明书》、《计划工作表》、《绩效评估表》做出的，而不是管理者主观的打分。这样的考核结果具有客观性、公正性，能够拿得出证据，让下属心服口服。

(5) 商讨下属不同意的方面。这时候需要管理者的积极倾听。由于考核与被考核双方的地位不同、认识不同，对于考核结果的认可程度不一致是很正常的事，管理者需要以积极的态度，参与似的倾听，了解下属的想法，了解下属的困难和期望，积极予以协助。最终，双方争取能够达成一致，为后期的工作合作奠定良好的基础。

1、建设性

正面的反馈要让员工知道他的表现达到或超过了领导的期望，让员工知道他的表现得到了领导的认可，以此强化员工的积极行为，使之在今后的工作中继续发扬，表现出更优秀的业绩。反面的反馈则要给员工提出建设性的改进意见，以帮助员工获得改善与提高。

2、真诚性

真诚是基础，是前提，不必过于谦逊，也不可夸大其辞。要让员工真实地感受到你确实是满意于他的表现，你的表扬出

于你的真情流露，不是“套近乎”、扯关系。只有心与心的交流才会对员工真正地有所触动，也只有发自内心的表扬才可能成为员工前进路上的不竭动力。

3、具体性

对员工的评价，无论表扬还是鞭策尽可能做到具体，避免笼统、大而化之的泛泛之言。举个例子，员工加了一夜的班，完成了一份近乎perfect的计划书。此时若能对员工说、“你的计划书结构完整、逻辑清晰、数据翔实、论证充分，在办公会上得到了领导们的一致认可；另外，当大家得知你为了完成这份计划书加了整整一夜的班，对你的敬业精神更是大加赞赏。”员工所感受到的就不仅仅是加班的辛苦得到了领导的理解，付出的成果更得到了领导的肯定。显然，这样的溢美要比诸如“加班辛苦了，表现很好”之类的泛泛之言更能激发员工的斗志。

4、客观性

在进行绩效反馈之前，主管人员有必要认真思考一下这个问题、影响员工绩效的因素究竟是什么？绩效不良是否真的为员工个人懈怠或差错所致？其实，影响员工绩效的因素主要有两个方面、一方面是个人因素，如个人的知识、技能、经验、思维、敬业度、承诺度等，这是最普遍最常见的因素；另一方面则是系统因素，即指那些员工个人不能控制的因素，如工作流程不合理、资源匹配不足、沟通协调不畅、主管严重的官僚主义等等。而这样的因素在员工绩效产生的过程中是可能存在的。把一个原本优秀的员工放到一个病态的系统环境中，恐怕也很难产生出好的绩效。然而现实的情况是、此类系统因素常常为我们的管理者所忽略了甚至是有选择性地“屏蔽”了。但员工有能力洞察到这些，也会在心里记住这些，并很有可能在绩效沟通的过程中提出来。如果主管人员对此缺乏预见性并有所准备，那么绩效反馈很可能会演变成无休止的争论。

坦诚开放的绩效反馈有利于促进评价双方建立良好的合作关系，营造和谐的沟通氛围，同时也对管理者的管理意识、管理能力及管理风格提出了更高的要求。

职场演讲演讲稿篇三

各位领导、各位同事：

大家好！

今天我演讲的题目是——新起点 新希望。

我是一个刚毕业不久的大学生，能来到新希望这么一个充满生机和活力的企业工作，我感到非常的开心和荣幸。不过对于我来说，从单纯的校园生活转变到社会生活当中来了，它需要我们去更多的熟悉、磨合和适应新环境。站在新的起点，面对新的环境，我第一次感觉到工作的压力。虽然在读书的时候也做过一些假期兼职和零工。但是那时候我的身份还是一个学生，没有切身感受到工作以及社会所带来的困难和压力，做的不够好反正我还可以找，这不是我最终的归宿，做一两个月还是要回学校的。现在则完全不同，作为一个独立的社会人了，一切都要靠自己，要对自己的言行负责，不仅是对自己负责了还必须对企业对社会负责。托尔斯泰曾经说：理想是指路明灯，没有理想就没有方向，没有方向，就没有生活。现在我们不能再没有目标没有方向的傻干。要再创新中寻找新的光明，不能循规蹈矩按别人事先设计好的路线一直走，这样必将被现在快速发展的社会所淘汰。才毕业的时候面临择业不知道自己能做什么，会做什么。于是我就想那找一个自己喜欢的吧，鱼和熊掌不能兼得，不可能找到一个任何方面都很满意的，我不喜欢一尘不变的工作，喜欢充满了挑战和刺激的生活。如果说工作是一座山，我们便是那登山的人，而登山的工具就是学习；如果说工作是一条船，我们就是那划船的人，而学习就是那划船的桨。只有不断的学习才能进步，才能创新，才能解决工作中的一切难题。正

是在这种学习的磨砺中，我们累并快乐着。正是这种学习和实践，使我们的精神更加富有，对未来更加自信。

“长风破浪会有时，直挂云帆济沧海”！站在新的起点，我们更寄希望于未来，让我们迎着朝阳，带着希望，向着目标，奋勇前进！

我的演讲完毕，谢谢大家。

职场演讲演讲稿篇四

虽然物价、房价在不断上涨，保存的成本和压力也在逐步增大，大家对于加薪的预期也更为强烈，但你如果不经意方式和方法，即使你的保存压力上升一倍，你的加薪仍然可能永恒只会逗留在原始阶段。

首先要提醒大家的是不主动式加薪的错误。典型的表现是：很多人以为只要起劲工作，老板自然会看在眼里，届时升职加薪会不请自来。这种类型的员工，往往都是属于脚结壮地、为人低调、埋头做事型的忠诚员工。他们是企业发展的“功臣”，一直在默默贡献，任劳任怨。他们内心里虽然渴望得到更高的薪水和待遇，但从来没有主动争取过，也不懂得怎么争龉。

员工为公司创造价值，老板主动为有价值的员工升职加薪，从道理上来讲，这种想法本是天经地义，无可厚非。但是，在现实的职场上，如果你只因此这种不主动等待的方式来获得升职加薪的机会，那么，你胜算的几率就小之又小了。据调查显示，职场上有70%的人之所以没有得到加薪的机会，是因为他们从来没有向老板提起过。

第二种错误因此为工作年限长就能得到加薪的机会。不少朋友都会有如许的想法：我降临公司都好几年了，也属于“老资格”了（有点儿“倚老卖老”的意思），虽然没有功劳，

但也有苦劳。就看在熬这几年光阴的份儿上，老板也应该考虑一下为我加薪的事儿了。这种人好几年都没有进步过，除了第一年在进步之外，其它几年基本上都是在“吃老本”，或者是原地踏步。虽然年龄在日益增大，但在专业技能上却并没有随年龄增长而使成为事实相应比例的突破。这种情况本质上就是属于倒退的表现，这种员工在老板眼中也会被视为“鸡肋”。对于这种员工来讲，如果老板不开你，已经算是比较幸运的了。

这种筹码，指的是真正让你升值的、能够得到老板认可的、证明你在未来能够为公司创造更多价值的筹码，而不是所有人都面临的外在因素。比如，因物价上涨而使成为事实的员工整体性加薪，并不能算是你的成功，因为这些因素所有人都在面临，表现不出你的独特价值。你与别人所差别的、真正表现你独特价值的东西，才是真正的有份量的筹码。

1、与一年前相比，专业能力方面明显进步，从理论到实践，均有更加深入的认识；

2、业务能力大幅晋升，为公司所做出的业绩有目共睹，得到了老板的充分认可；

5、拥有杰出的作风和做事习惯，做事理智、稳重、成熟，具备独当一面的优秀潜质；

7、当然，最重要的一条，也是你所从事的工作在这个公司里究竟是属于“主角”照旧“龙套”。“主角”指的是那些与公司发展密切相关的人员，缺了这些人，公司的业务就会受到相当大的影响；而“龙套”则指的是那些可有可无、起不到实质性作用的、或者可替代性比较强的角色。你所处的职位角色的差别，从一开始就注定了你在这个公司受重视的程度。当然，也决定了你后来的“薪情”。但是，成为“主角”照旧“龙套”，也同样取决于你的职业生涯规划发展。有明确目标和长远计划的人，通过不断晋升自己的核心竞争

力，他们往往都能够成为职业上的“主角”。而那些没有目标、如无头苍蝇一般到处乱飞的人，也更容易“被龙套”。这里再次提醒大家注意职业生涯规划的重要性。

职场演讲演讲稿篇五

伟大的中国，有着五千年的历史和文明，被称为礼仪之邦。中国一直非常重视礼仪教育。从周朝开始，《周礼》就出现了。春秋时期的大圣孔子，是礼仪之师。进入封建社会后，礼仪还是很重要的。中央行政机构有官、户、礼、兵、刑、工六个部门，礼部就是其中之一。进入现代社会，在市场经济条件下，经济发展迅速，商务交往越来越频繁。职场礼仪在企业的商务活动和对外交流中尤为重要，所以一定要掌握一定的职场礼仪。

所谓：“人无礼，不立，事无礼，不立”。在职场中，礼仪和礼貌是人际关系的“润滑剂”，可以有效减少人与人之间的摩擦。比如，要和同事和睦相处，就要谈礼仪。优雅大方可以加深友谊，增加好感。与同事沟通一定要讲究言语礼仪，这样才能营造和谐友好的人际环境。如果同事之间的关系和谐融洽，每天上班都会感到幸福，有利于工作的顺利进行，从而促进事业的发展。职场礼仪在工作中最大程度上避免了人际冲突，使人际交往成为一件非常愉快的事情。良好的职场礼仪可以营造良好的沟通氛围，为企业合作打下良好的基础；相反，可能会给企业造成不良影响和巨大损失，双方的业务可能会在职场礼仪的小细节上被破坏。

那么作为一个经理办公室工作人员，在工作中要注意以下几个方面的职场礼仪。

一是要掌握打电话、接电话、接电话、扣电话的技巧，使用礼貌用语，做好电话记录，及时将来电信息反馈给上级领导。

第二，要做好接待礼仪。按照公司要求着装，使用文明用语，

待人热情，服务周到，学会正确介绍自己和他人，做好迎宾工作。

第三，要做好会议礼仪。按照规定安排好会场，安排好参会人员 and 主席台领导的座位，做好会议的各项准备工作。

第四，工作中要时刻注意自己的言行，尊重他人。只有先尊重对方，对方才会尊重你。“约束自己，尊重他人”可以让同事工作更轻松愉快。

职场礼仪是企业文化和精神的重要组成部分，是企业形象的主要体现。对于志诚工贸公司来说，掌握一定的商务礼仪不仅可以提升企业形象，还可以提高齐鲁公司及其合作单位的满意度和美誉度，从而增加公司的经济效益和社会效益。所以要积极倡导大家从现在开始学习或者熟悉职场的商务礼仪，为琪城的工贸发展做贡献。

职场演讲演讲稿篇六

“青春是易逝的，你挥霍它，时间也会抛弃你。”培根的这句名言曾让无数的年轻人感受到了青春易逝的恐惧。年轻的生命渴望燃烧的，青春的激情找寻挥洒的天际。如何把握青春的时光，如何让生命从起点处就开始辉煌，我一直在思索??今天，当我真正走上工作岗位、融入喧嚣的社会时，我才深切地体会到：惟有奉献，青春才能迸发出最耀眼的光芒；正是奉献，让青春恣意飞扬！

青年，往往是最具有理想、最富于热情、最无私无畏的！所以无论是战争年代还是和平时期，青年人的牺牲精神和奉献传统都被无数人口耳相传。七八十年代，多少风华正茂的热血青年为了祖国的安危离开温暖的家，来到祖国的边疆，住在潮湿的猫耳洞里，面对“全家福”唱着“十五的月亮”，手里却写着“诀别书”；同样，又有多少青年为了四化建设奔赴大江南北、长城内外，不少人一生扎根在艰苦的环境里，

献了青春献终身，献了终身献子孙！？？太多太多，不同的奉献，同样飞扬的青春。对他们而言，奉献不是华丽的辞藻，而是日复一日、年复一年的付出，是平平淡淡、兢兢业业的工作，是无怨无悔、看似平凡实则伟大的人生！

作为一名刚刚走出校园的新人，我渴望在社会的熔炉里打造自己新的人生。于是带着真诚的理想，我来到了xxxx[]尽管时间不长，我却常常被身边同事的许多平凡的事情感动。特别是在实习的那一周，我零距离接触着这些客户经理，从他们的一举一动里我看到了他们的奉献，从点点滴滴的小事中我感受到了他们淋漓挥洒的青春激情。从他们身上我学到了最重要的一点——“奉献，就是要踏踏实实的为客户解决问题。”“一切为了客户，为了一切客户，为了客户的一切”是奉献者的工作信条。得知林老板的儿子刚升入高三，我们的客户经理小刘特意买了本《等你在清华》的高考状元经验书带了过去。收到那本饱含深情的书，林老板紧紧握着小刘的手说：“商场的尔虞我诈我看多了。但是，我感觉到你们是真心的真意为我们服务的，你们让我体会到了久违的温情和关心。我相信你们！”朴素的语言，让我们的客户经理感到阵阵暖意。得到别人的理解和接受，这是奉献者无上的幸福，青春也因此而充满价值。只有以真挚的情感为纽带，与客户进行心与心的交流，才能让客户切切实实的体会到我们的真诚奉献。

“行远自迩，积铢累寸”，奉献精神首先体现在点滴细小之中。客户生日、节日一束鲜花、一句轻轻的问候，甚至是一个亲切的微笑，一句贴切明了的解释，客户的没一件小事都是我们的大事。“沟通从心开始”的服务理念，都化为生活中朵朵具体的小浪花。这一切使我明白，奉献需要分分秒秒、点点滴滴的积累。

奉献还要忍受常人无法忍受的寂寞与牺牲。有句歌词一直让我深深感动：“你喝你的酒呦，我嚼我的馍？？吃苦受累算什么”。为了给客户送去我们最优质的服务，最贴心的关爱，

多少客服人员，放弃了舒适的假期，放弃了与家人共享天伦的安逸，放弃了甜蜜的花前月下。

多么可爱可敬的客服经理，他们的喜怒哀乐是那样的真实，没有丝毫做作，他们是平凡的人；他们的服务是那样的贴心，他们的奉献是那样的无私，他们又都是伟大的人。每天，他们迎着微露的晨曦上班，披着星月之光下班，身是疲惫的，心却是满足的。没有鲜花，没有掌声，但他们甘心在这个岗位上，默默地贡献着自己的力量，为客户、为公司奉献着近乎裸露的赤诚。

文化，才能在残酷激烈的市场竞争中立于不败之地，创造出一个又一个令人瞩目的辉煌。时光流转，奉献精神也在薪火相传。

默默奉献，我们充满着欢乐。送人鲜花，手留余香。当我们给客户送上一盏温暖的绿茶时，我们收获的将是满室的馨香。泰戈尔说：“天空不留下小鸟的痕迹，但它已经飞过。”岁月在燃烧，我愿意与所有同事一道，不求所做的一切可以轰轰烈烈，但我们的青春肯定会在默默的奉献中高高飞扬。

职场演讲演讲稿篇七

尊敬的老师，亲爱的同学们：

大家好，今天我演讲的题目是————青春职场。

青春是人生中一段难以磨灭的插曲，它注定是不平凡的，它需要我们用心灵和智慧去诠释，它更需要我们用勇气和自信去充实。青春是一笔不耐花销的财富。青春是我们为实现梦想最好的资本，当我们拥有青春时，不要以为时间还很多。

职场如战场没有锋利的兵器低不过敌人的千军万马，没有一

位明智的领导者走不出自己的保护门，同样没有一个年轻健康的身体有在多的兵器在聪明的脑袋也不能在战场上发挥的淋漓尽致。高中时期看过这样一部电视剧名字叫《杜拉拉升职记》，他讲述了一个正在找工作的女孩在求职过程中，和升职的一个历程，因为年轻她把握了自己最好的时间，同样也是因为年轻在升职的过程中她经历了从未经历的事情，从而不断的`成长。我也工作过，虽然我没有升职的经历，但我却在工作中学习到了好多的东西，我更了解到青春的重要。

青春是我们最宝贵的财富，是我们胆大妄为的资本，是我们异想天开的来源。要想充分挖掘青春的宝藏，那就要好好学习，充实自己。让我们利用好青春，不管在学习中还是在工作中都能不断前进。

在残酷的战场上，青春成为了我们的动力，梦想成为了我们的方向。有了梦想的青春伴随着我们，职场成为了我们历练人的房间，没有什么可以让我们放弃，没有什么可以让我们流泪，更没有什么可以让我们退缩。职场的海洋里，我们是加满能量的快轮，无人能比。我们无所畏惧，我们的青春不应该伴随着泪水，应该伴随着骄傲，我们要大声说，青春没有遗憾，青春没有失败，青春没有泪水，青春没有不可能，拥有这样的青春，我们还有什么可以叹息，还有什么可以阻挡我们梦想的脚步。让我们伴随着青春的朝气，带上梦想的翅膀在职场的海洋里自由航行吧！

职场演讲演讲稿篇八

青春是人生中一段难以磨灭的插曲，它注定是不平凡的，它需要我们用心灵和智慧去诠释，它更需要我们用勇气和自信去充实。青春是一笔不耐花销的财富。青春是我们为实现梦想最好的资本，当我们拥有青春时，不要以为时间还很多。

职场如战场没有锋利的兵器低不过敌人的千军万马，没有一

位明智的领导者走不出自己的保护门，同样没有一个年轻健康的身体有在多的兵器在聪明的脑袋也不能在战场上发挥的淋漓尽致。高中时期看过这样一部电视剧名字叫《杜拉拉升职记》，他讲述了一个正在找工作的女孩在求职过程中，和升职的一个历程，因为年轻她把握了自己最好的时间，同样也是因为年轻在升职的过程中她经历了从未经历的事情，从而不断的成长。我也工作过，虽然我没有升职的经历，但我却在工作中学习到了好多的东西，我更了解到青春的重要。

青春是我们最宝贵的财富，是我们胆大妄为的资本，是我们异想天开的来源。要想充分挖掘青春的宝藏，那就要好好学习，充实自己。让我们利用好青春，不管在学习中还是在工作中都能不断前进。

在残酷的战场上，青春成为了我们的动力，梦想成为了我们的方向。有了梦想的青春伴随着我们，职场成为了我们历练人的房间，没有什么可以让我们放弃，没有什么可以让我们流泪，更没有什么可以让我们退缩。职场的海洋里，我们是加满能量的快轮，无人能比。我们无所畏惧，我们的青春不应该伴随着泪水，应该伴随着骄傲，我们要大声说，青春没有遗憾，青春没有失败，青春没有泪水，青春没有不可能，拥有这样的青春，我们还有什么可以叹息，还有什么可以阻挡我们梦想的脚步。让我们伴随着青春的朝气，带上梦想的翅膀在职场的海洋里自由航行吧！