

2023年银行主人翁意识的文章 主人翁意识演讲稿(优质5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

银行主人翁意识的文章篇一

大家好，今天我演讲的题目是《激励我们奋进的新主人翁精神》。

新主人翁精神以“献出自己所有，才能得到需要的，做好自己该做的，就能得到该得的，争做岗位的主人，努力为自己打工”的思想理念深入人心，让我陪受鼓舞。

同样在我的身边就出现了这样一群忘我奉献，爱岗如家的人。

她们头戴防尘帽、身穿蓝色工装，不知疲倦的忙碌在手选台旁。

寒来暑往，她们日夜与笨重的矸石和煤炭打着交道，她们能准确的将参杂在煤中的矸石检出，汗水裹着煤尘在一张张笑脸上刻画出道道的溪流，柔弱的身体磨砺出与煤海矿工一样坚强的性格。

她们，就是来自于连续两年被评为鹤岗分公司“帼国建功立业标兵岗”的中部煤厂手选班。

一个班平均提煤由原来的280多罐，上升到340罐左右，原煤产量的不断提高，无疑，对手选工作是一项巨大的挑战。

面对如此挑战我们的手选职工们，却以她们娴熟的拣选技能和高度的认真的责任心，一丝不苟的工作作风，保质保量的完成了手选任务，为企业创造了效益。

她们日复一日，年复一年的从事着这样单调而乏味的工作，纤细的手掌已被磨出老茧，岁月的风霜过早的面满了脸庞，但她们无怨无悔，默默地坚守在自己的岗位上。

那运转的皮带让人感到阵阵眩晕；就是在这样嘈杂的环境下，我们的手选职工们却用那单薄的身體和积极向上的团队精神，征服了那些让男人们都望而却步的大型矸石，为保证煤质努力着。

我们的手选女工都是那样的普实，那样的能干，她们把人生年华挥洒在手选车间，纤纤手指在煤矸间奏鸣，额头上的汗水与工装上的煤尘向我们讲述着她们的艰辛。

在矿山，这片男人的天地里体现出煤质女性的斗志豪情，展示出了无愧于时代的巾帼的风采。

在她们身上所表现出来的精神就是新主人翁精神最完美的诠释！

让我们拧在一起，成为一道闪电，一束火绳！让我们聚在一起，成为整个太阳，整个星空！让我们站在一处，成为用心灵结成的信念不倒之墙！让我们用青春热血铸就矿山事业的新辉煌。

从此，让记忆刻骨铭心，让青春无怨无悔。

谢谢大家！

银行主人翁意识的文章篇二

大家好！

一滴水只有融入大海才能永不枯竭，一个人只有投身集体才能迸发出勃勃生机。作为加油站的一名基层领导，如何才能带领全班人员为公司争光？如何才能更好地为零售做贡献？是每时每刻萦绕在我脑海中的一件大事。为此，我把加油站做为施展自己才华的平台，努力创造卓越、优质、高效、永恒的形象，使销量增加，人员素质提高，全力打造公司品牌，构筑起具有本站特色的零售营销站点。

在市场经济条件下，商品营销对企业的生存发展起着决定性的作用，然而，营销不只是一种艺术和技巧，单从表面看，营销的主体是品牌，而从本质上看，营销是企业整体素质的综合展示。

在实际操作中，我认为：首先，要树立以站为家的凝聚机制，以站为校的学习机制和以站为荣的激励机制，紧紧围绕公司这个根本，发扬光大公司形象，全力开拓市场，抓住公司给我们带来的良好机遇，深入挖潜，改革创新，力求销量稳中有升，千方百计增加企业发展的后劲。

其次，要内强素质，外树形象。人才成就企业，企业造就人才。在当今石油产业突飞猛进的新形势下，没有远大的理想就要掉队落伍。所以，学习、学习再学习，创造、创造再创造是摆在我们面前的首要任务，我们要把充分调动广大员工的积极性、主动性和创造性作为出发点，建立完善的培训、学习、岗位练兵制度，提高员工的实际操作技能和综合素质，树立起石化工人的现代形象。

再就是以全面实现维护和发展广大员工的经济利益、政治利益和文化利益为落脚点，强化形势任务教育，增强员工战胜困难的信心，消除零售过程中的不利因素，努力提高员工以公司为大家庭的高度责任感，坚持以人为本和可持续发展战略，做到政治上相信他们，工作上支持他们，生活上关心他们，并做出表率带动他们。把本职工作做好做扎实，牢固树立用户就是上帝的思想。

我是公司的一员，公司就是我的家，零售工作是我的具体业务，如何使零售工作再上新台阶？如何为零售工作做出贡献？我作为一个石化人，有决心，有信心为公司总体目标披荆斩棘，努力奋斗，我要把自己准确定位，把着眼点放在赢得市场就赢得发展时机的目标上来，面对经营形势，根据对市场的深入研究和现有资源的客观分析，在竞争激烈、强手如云的情况下，加大市场研究，调整经营策略和营销战略，打开市场，占稳市场，以营销开拓市场，以质量巩固市场，为零售开路，为公司争光。

当好主人翁，为零售做贡献，是我的出发点和落脚点。当前，我国已经加入wto，开放的市场给了我们施展本领的宽广空间，我们要在创精品油站，在数量、环境、优质服务、人员素质上多下功夫，苦练内功，全方位参与市场竞争，树立公司品牌，为企业做出更大的贡献。

我的演讲完了。

谢谢大家。

银行主人翁意识的文章篇三

如果一个企业希望获得可持续发展，在市场上具有持久的竞争力，就必须培养员工的主人翁意识，而这种意识最容易塑造的阶段是在新员工刚加入企业的时候，就如同父母培养孩子一样，从孩子刚出生时不断强化对孩子性格的培养似乎比较容易，而当孩子长大成人再去塑造或改变其行为和意识，在很大程度上不仅徒劳，往往还产生新的矛盾与隔阂，从而使培养与管理的过程越来越复杂，越来越遥不可及。

首先、新员工心理特征

新员工进入企业都需要经过一段时间的试用。在此期间，由于新员工处于和企业相互熟悉、磨合、适应的阶段，或多或

少地要面临许多问题和困惑。由于招聘过程中信息不对称，新员工往往在工作之初便发现企业并不符合心目中地期望，容易出现心理落差而产生离职倾向。因此，站在新员工的角度去关注并分析其入职心理，对于成功激发新员工的主人翁意识，是十分必要的，以我个人为例：我刚进企业时就发现所做的工作并不符合心中的目标，一开始确实存在一定的心理落差，而这个阶段正是培养员工的主人翁意识的关键时期，只有摆正心态让自己在新的起点上重新认识自我、认识企业、认识自己的工作特点，才能让一个新员工更快的溶入企业，在这个过程中企业或者说企业中新员工的直接上级将起到关键的作用。

其次、价值观的统一

目前大部分企业里新招聘的员工都具有独特的个性。当前企业聘用的大部分是上个世纪七八十年代出生的，他们大多是受过教育的知识型员工，有自己独立的价值观，不喜欢受约束，强调在工作过程中获得自我实现。正因为他们有知识、较独立，因此流动的意愿和能力也比较强。他们在接受企业的价值观和管理理念之前，通常会与自我价值观相比较，从而考虑这个企业是否值得自己为之效力，在这个过程中企业能否主动介入到将员工价值观纳入到企业价值观的体系中来会对员工和企业的共同发展起到关键性的作用。任人为贤、效率优先、忠诚敬业、追求卓越是我们电建一公司的核心价值观，怎样为员工提供进步的舞台帮助其实现自身价值观，是实现企业价值观的基础，同时也是保障企业价值观顺利实现的前提。

最后、如何激发新员工的主人翁意识

企业要想规避新员工的离职风险，就应在短时间内让他们尽快进入角色、融入企业，从局外人转变成企业人。这需要通过规范系统的方法使其感到受尊重、被关注，从而形成归属感，激发其主人翁意识，并使其对自己在企业中的职业发展

充满信心。在我们一公司通过帮助新员工制订职业发展计划，使其树立对职业发展地信心，找到合适地职业定位，在工作中获得成长和自我实现，从而避免与现实冲击。这样会使新员工对企业地归属感和主人翁意识得到增强，是一种很好的尝试。

在一个企业里面，你如果想所有的员工都有主人翁精神，首先必须先要有一个很公平、公开、公正的平台，让所有人在其中都有“自己是这个公司主人翁”的味道。换句话说，你自己首先要有一种“你想别人怎么对待你，你就要怎么对待别人”的意识，然后让公司、员工在潜移默化里，都能够培养这种推己及人的想法，培养这种“己所不欲，勿施于人”的观念，这种大家都是在集体工作、在集体创业，要有人人平等的精神。其次，要鼓励员工有冒险的精神，犯错是正常的。因为我们从小到大都历经的考试制度，考得好就可以升，一直到进入高校，考不好，做错了，等于是愚笨，就要被淘汰。在这样一种情况下，养成我们一种“多做多错，少做少错，不做不错”的集体心态。没有人愿意尝试，因为大家太在乎错误背后所带来的负面影响，以至大家就丧失了这种冒险精神。总之，培养员工具有主人翁意识，就必须让他们知道，企业鼓励每位员工多学一些知识，给他们创造良好的平台，是他们尽快地溶入企业之中将企业当成自己的家，培养员工的主人翁精神，自然大家就会有学习的精神，就会有创新的精神。而学习与创新就是企业的核心竞争力，有助于降低企业管理、监督、实施的成本，提升人的最大潜能。

银行主人翁意识的文章篇四

一只蝴蝶在巴西煽动翅膀，有可能在美国的得克萨斯洲引起一场龙卷风。

那時候福特刚从大学毕业，他到一家汽车公司应聘，一同应聘的几个人学历都比他高，在其他人面试时，福特感到没有希望了。当他敲门走进董事长办公室时，发现门口地上有一

张纸，很自然地弯腰把他捡了起来，看了看，原来是一张废纸，就顺手把它扔进了垃圾篓。董事长对这一切都看在眼里。福特刚说了一句话：“我是来应聘的福特”。董事长就发出了邀请：“很好，很好，福特先生，你已经被我们录用了。”这个让福特感到惊异的决定，实际上源于他那个不经意的动作。从此以后，福特开始了他的辉煌之路，直到把公司改名，让福特汽车闻名全世界。

一次大胆的尝试，一个灿烂的微笑，一个习惯性的动作，一种积极的态度和真诚的服务，都可以发出生命中意想不到的起点，它能带来的远远不止于一点点喜悦和表面上的报酬。这就是主人翁意识。谁能捕捉到对生命有益的“蝴蝶”，谁树立了主人翁意识，谁就不会被社会抛弃。

主人翁意识的培养过程就是人力资本的积累过程：员工的人力资本表现为知识、经验、技能。人力资本一是用来劳动，二是用来投资。

每个岗位都是一个股份制公司，员工与老板都是岗位股份制公司的股东，只不过员工投入的不是货币资本，而是人力资本。员工要求的回报也不表现为利润，而是首先表现为人力资本。这种把知识、经验、技能当作自己的资本的员工，关注的首先不是工作之后的工资回报，而是工作之后的知识、经验、技能是否有所增长。就像企业老板一样，老板投资创建了公司，同时也参加公司的工作和劳动，但是，没有几个老板真正关心自己的工资奖金是多少，而是关心自己的投资回报一利润的高低。因此，关注投资回报是典型的老板心态。当员工关注的焦点从工资奖金转移到知识经验技能的积累时，员工的心态也就从打工心态转移到了老板心态，只不过他不是企业的老板，而是岗位老板。

我们把这个理论称为岗位股份制公司理论。这是一种全新的职业观、利益观或价值观，它的最大功能就是扭转员工的打工心态为主人翁心态。使员工在打工心态下认为是吃亏而不

愿意做的事，变为不怕吃亏而积极做，甚至是主动做别人不愿意做的“吃亏”事；甚至可以把以打工心态精于“算计”的“精”员工改造成企业需要的不太算计的“傻”员工。

例如，老板雇用了20个员工，就相当于成立了20个股份制公司，雇用了20个总经理。但是，这些总经理有“精”的，有“傻”的。老板给他们各布置了三个工作，“精”员工只做了一个，老板没有考核，照发工资600元，“傻”员工做5个，也照发工资600元。按照打工心态，当然是做一个工作挣600元的员工“赚”了，属于“精”员工；做5个工作挣600元的员工“赔了”，属于“傻”员工。但是，当按照“员工是人力资本投资者”的理念分析时正好相反：老板给他们各自三个工作，就相当于给他们三次积累知识、经验、技能的机会，也就是三次分红的机会，“精”员工分红了一次，而“傻”员工分红了5次。“傻”员工相当于“精”员工分红的5倍。按照同比例分红的原则，老板在“傻”员工岗位的分红相当于在“精”员工岗位分红的5倍。在下一步追加投资时，当然是追加给投资回报率高的“傻”员工。结果，“傻”员工工资越来越高，职位也越来越高，职业生涯得到了快速发展。而“精”员工长期得不到老板的投资，最后，越来越萎缩，最后倒闭了。也就是下岗了。

因此，同一个事情，按照劳动者定位、打工心态是一个判断，按照投资者定位和主人翁心态又是另一个判断。显然，第一个判断既不利于企业，也不利于员工；第二种判断，不仅是企业需要的，更是员工需要的。不仅有利于企业的发展，更有利于员工职业生涯的发展。因此，树立主人翁的精神、主人翁的意识和心态从事岗位工作，不仅是企业发展的需要，更是员工职业发展的需要。

岗位向上连结着集体，向下连结着个人。集体主义精神下的主人翁要求为集体做贡献，但是贡献的着力点是岗位；个人主义精神下的主人翁要求实现自我价值，但是，自我价值实现的平台也在岗位。所以，无论集体主义还是个人主义，都要

求员工以主人的心态做好岗位工作。换句话说，只要员工树立了岗位主人翁精神，以主人翁的心态做好岗位工作，就能实现自我价值，也就符合了传统意义的主人翁的要求。

银行主人翁意识的文章篇五

“社会要发展，电力需先行”，我们供电企业，承担着时代赋予的历史使命，也承载着千百万员工的命运与希望。随着供电企业的垄断被打破，竞争日益激烈，我们要尽快适应日益深化的电力体制改革形势，认真解决思想观念和行为方式与建设“一强三优”现代公司战略目标和“三抓一创”工作思路不适应的问题，从而建设一支一流的员工队伍，为此，我们唯有在困难中求生存，在困境中求发展，抢抓时间与机遇，加快改革与发展，把企业做大做强，才能做到电力先行。

在现实工作中，大多数员工能够做到爱岗敬业，恪尽职守，但也有部分员工缺乏敬业精神和奉献精神，注重待遇享受，工作被动消极，遵章守纪的意识淡薄，违章违纪行为时有发生，给企业带来经济损失，危及员工的生命安全。我认为作为一名生产一线的员工，首先，要有强烈的主人翁意识。主人翁意识不是与生俱来的，当我们认识不到自己与企业之间是一荣俱荣、一损俱损的关系时，我们自然不会产生主人翁意识，尤其是当前强调个人利益越来越“理直气壮”的时候，个人与企业的潜在冲突便会有愈演愈烈的趋势。应该加强培养，树立企业人文关怀意识，建立企业人文关怀机制。营造企业上下相互信赖、合作的良好氛围。强烈的主人翁意识具体体现在责任感、敬业精神、创新精神、大局意识、奉献精神、团队精神上。对基层管理者来说，主人翁意识就是爱岗敬业，关爱员工，各方面做出表率的同时，积极认真落实公司下达的各项任务，主动解决工作中难点问题，创新管理，不断提升本部门的管理水平。为企业创造更多的价值和财富。

在当前的班组“四个一”建设工作中，如何充分调动员工积极性，增强企业向心力呢？我认为首先要真正从思想上树立员

工是主人翁的意识。加强员工敬业精神和奉献精神的培养，用教育引导员工增强主人翁意识。要坚定不移地依靠企业员工，激起他们的荣誉感、责任感和使命感，使全体员工自觉地把个人命运和企业命运联系在一起，脚踏实地做好本职工作。然后注重从机制上给员工提供实现自身价值的舞台。为员工提高素质、发挥才能创造条件。有计划、有步骤地从员工中选拔人才，努力解决分配不公问题，收入分配向工作业绩好的员工倾斜。通过开展各种劳动竞赛，对有突出贡献的员工给予重奖。

作为我们计量部门，要保证计量的准确性，这关系到我们供电企业的信誉，我们既要对企业负责也要对客户负责。如何严格把好电能计量这杆秤呢？首先我们要转变服务意识，提高服务质量。作为营销人员应严格执行“两个十条”，表计校验规范认真，特别是计量用的大用户现场校验，上门服务要热情，认真解答客户的疑问，解除客户的疑虑。做到“四个服务”，即服务于党和国家工作大局，服务于电力客户，服务于发电企业，服务于社会发展。要查找工作中的“短板”，在规范的基础上细化管理。在规范的基础上，强调细化管理。如表记管理是否规范细致、现场校验是否都有台帐等。我们每一个员工都要树立“主人翁”意识，对一些细节主动地去挖掘，检定工作中运行设备的每一个疑点，都不能放过。特别是技能方面，略显欠缺的员工要主动向班长学习、看齐，工作的积极性需进一步提高。对于工作中存在的问题，我们要主动地去攻关、解决，可采取各种形式，如成立攻关小组，作为一个科技项目或qc课题等去攻克，并及时归纳总结，形成最佳实践。计量是个技术密集的部门，各专业班组平时要注意科技攻关、创新，在好的办法中立项，使经验成果得以推广。营造出讲奉献、比技能，勇于创新、争做佳绩的良好氛围。抓好安全管理基础，实现计量安全生产的可控、在控和能控。加强员工安全教育和培训和对各项安全制度的执行力，按照公司要求认真做好安全性评价动态管理，提高作业指导书的应用与执行效果。推进“设备、制度、素质、环境”四个环节安全文化建设，在公司上下树立“平安理念”，

建立“平安机制”，建设“平安文化”，形成从人与物、人与环境、思想与行为都有利于安全的和谐氛围实现计量安全生产的可控、在控和能控。

作为一名电力人，我们深深地知道该如何把握自己的命运。只有努力拼搏，团结一心，克难奋进，才能让我们的供电企业发展壮大，竞争力增强，立于不败之地，我们供电人才能过上富足、安稳的生活。

“皮之不存，毛将何在”，一个企业，如同一个民族，当它强大时，它的人民就会扬眉吐气，神采飞扬；当它衰落时，人们可能只有暗自嗟叹。因此，应该把企业当成一种力量的源泉，生命的支撑，视企业如生命，与企业共命运。