

# 2023年企业演讲稿励志文章(精选9篇)

演讲稿首先必须开头要开门见山，既要一下子抓住听众又要提出你的观点，中间要用各种方法和所准备的材料说明、支持你的论点，感染听众，然后在结尾加强说明论点或得出结论，结束演讲。那么我们写演讲稿要注意的内容有什么呢？以下是我帮大家整理的最新演讲稿模板范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 企业演讲稿励志文章篇一

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，答应做到的一定要能够做到，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！

## 企业演讲稿励志文章篇二

首先对您在20xx年对本公司的支持和通力合作表示衷心的感谢。过去的一年中，在您的支持和关注下，我们才得以在激烈的市场环境下不断大步挺进，进一步开拓了市场。

辞旧迎新，回首过去，心中涌出无限感慨□20xx年对于我们公司来说，是频频取得成功、实现发展的一年。自公司成立两年来，我们从客户中学到了很多，客户也在不断地促进我们的发展和进步。我们公司的发展离不开客户的支持，政府各界的帮助，在此向各位表示诚挚的感激与谢意。作为一家专业从事电力行业应用软件研究开发的高新技术企业，我们知道，客户对软件厂商的选择，不仅是在选择技术，也是选择服务保障，更是选择长期合作伙伴。我们深切知道，要让客户选择我们，光是口头承诺是不够的，需要持久投入研发，保证产品技术不断创新、坚持改进服务，使服务更专业更真诚；需要我们与客户不断沟通，使我们的产品和服务更好地满足大家的要求；需要我们保持公司长久和健康的发展，使我们能够成为客户长期信赖的合作伙伴。

在已经到来的20xx年中，您还将继续看到我们以源源不断的创造力成为软件行业上的一支新秀企业。我们的队伍比以前更强大，我们将以更大的雄心和干劲实现客户投资回报的目标。经过这两年的团队建设，我们已经建立了一支知识型、学习型、团结、敬业、实干的团队，在20xx年我们将会获得

巨大的成功，这个团队也将给您带来巨大的利益！

希望您也对未来的20xx年满怀信心和热情。盼望能在20xx年中与您愉快合作。展望未来，我们将不断努力，与时俱进，竭诚为广大客户提供最优质的服务。也请您继续关注我们的最新动态。在此衷心祝愿您在新的一年事业兴旺、万事如意！

## 企业演讲稿励志文章篇三

大家好！

朋友们，你们读了美国作家奥瑞森马尔腾写的《与公司共命运》这本书吗？和你一样，当我读完这本书时候，让我使我彼为震动和感慨。它告诉我们一个道理，不论在什么社会里，企业与员工不是纯金钱关系、不是工资与工作的关系、不是劳动与报酬的关系，而是一种职责，一种做人的最基本的职责。你为此负出了劳动和艰辛，你就能得到回报。公司兴则我兴、公司亡我的职责，这就是我们事业成功的道路。朋友，你想成功吗？让我们与公司同呼吸共命运，那么你就要做一个与公司共命运是员工的使命。公司发展你才能发展。仅有公司发达了，你才能够发达；仅有公司赢利了，你的工资收入才能有所提高，仅有公司发展扩大了，你的才能才有更大的发展空间，你的事业才有更多成功的机会。公司与你的关系就是“一荣俱荣、一损俱损”。

朋友，你想成功吗？让我们与公司同呼吸共命运，那么公司的事就是自我的事。我们每个员工都把公司的每件事，当成为自我做的事，不要把报酬放在前面，而要把职责放在前面。天要下雨，一堆材料还未入库，雨淋了就会公司造成很大的损失；这时你就不能想：不给钱我不管、我不当班我不管、不是我的职责。而应把职责放在前面，公司损失我损失，公司荣我荣，做一个荣辱与共的好员工。

朋友，你想成功吗？让我们与公司同呼吸共命，那么让我们当

好老板的助手。我们每一个员工都是老板的助手，处身处地里为老板着想，以老板的心态研究问题，为老板出谋划策，真诚实意地提出合理化意见。带着热情多做一些事情，来增长自我的知识和才干。

朋友，你想成功吗？让我们与公司同呼吸共命运，那么养成良好的工作习惯。不仅仅研究眼前的事情，而要谋划长远的目标；不屈任何困难和障碍，向着预定的目标前进。对无益于工作的事情有经常说“不”的习惯。要将不愉快的工作最早尽快处理的习惯。要有自动工作，不怠慢工作的习惯。对细小事情研究周全，主次分明，迅速解决的习惯。有保质保量敬业劳作的习惯。有和别人协作的习惯。对自我所做的事情负责，不找任何借口。

朋友，你想成功吗？让我们与公司同呼吸共命运，那么让我们做一个与公司同舟共济。公司是船，你就是水手，让船乘风破浪，安全前行，是你不可推卸的职责。公司的命运就是你的命运，时刻代表公司的形象，做企业的主人，无论遇到什么困难永不后退。工作是你生命的支柱。自尊与自信是成就大事业的必须条件，任何工作只要我们对它有绝对的尊崇，它就具有至高无上的神圣性，没有一件事是卑贱的、可耻的。你所从事的工作，就是你的生命的石像。

朋友，你想成功吗？那么让我们与公司同呼吸共命运，忠诚是每个员工应尽的义务。忠诚是人类最重要的美德，我们一进公司就要宣誓，表示对公司的忠诚和决心，所以忠诚是一种义务和职责，它还是一种操守，一种评价员工优劣的尺度。你对公司的忠诚，公司也会用忠诚来回报于你。忠诚于你的工作。忠诚敬业是对一种职业的负责，你必须要对你的工作有强烈的职责感，真正地喜欢它。仅有忠诚于自我的工作，你的全部智慧和精力才能够专注在这个事业上，这个事业才能够称之为终身的事业。忠诚敬业的人无论走到哪里都会得到别人的的信赖；无论从事什么样的工作，都会有成功的机会的。

朋友，你想成功吗？那么让我们与公司同呼吸共命运，那么做为一名合格的员工，必须有强烈的职责感和进取心，忠诚于公司忠实于他人，诚信经营互利合作。高标准严格要求自我，以平常的心从事工作参与竞争，以真正的实力和真诚赢得信任，服从领导顾全大局。真正做到“公司兴则我兴，公司亡我则亡”，与公司共命运。仅有这样你的事业将会获得很大的成功。只要这样，你才能成功，让我们同公司共命运，让我们共同成长。

多谢大家！

## 企业演讲稿励志文章篇四

大家好！

今天，我参加竞争的职位是公司事业部的行政事务经理。首先，真诚的感谢领导和同志们给了我这次难得的展示自我、检验自我的机会。下面，我对自己的基本情况向各位做一简单的介绍。

我叫，现年岁，年月毕业于大学。年月，我有幸成为矿业公司的一员，在冶炼事业部工作的年里，我将青春与热忱投入到自己所从事的平凡岗位上，履职尽责，努力工作，在公司的发展历程中发挥了我应有的作用。

竞聘该职务我有如下优势：

首先，我深知这项工作的重要性。行政工作优劣以及能否开创新局面关键取决于否有一个坚定不移地贯彻了集团方针、政策勇于改革、创新具有较强组织能力和良好素质修养善于博采众长带领大家团结一致、万众一心、协调工作领导集体。行政事务经理则这个集体核心。行政工作广而说之就：积极参与政务认真办理事务热心搞好服务。细而说之大到参与领导班子对重大问题讨论和决策为领导决策提供重要情况和科

学依据；小到大量日常琐碎事务包括人事档案管理、人员岗位培训安全、卫生、保卫工作做好防火、防盗、保证正常工作秩序和工作环境办公设施及用品管理协调各部门及外部关系等等一句话吃、喝、拉、撒、睡无所不管无所不包。工作情况越是复杂，我就越觉得自己应该上，自己有能力有信心把它做好。

其次，我发自内心对行政事务的`热爱及强烈的责任心。“热爱工作才能成功”。工作年来，我目睹了各位领导和同事为了公司的发展而付出的艰辛，目睹了公司开拓创新，增强综合实力所取得的巨大成绩。心怀对公司教育培养的感恩，我有责任也有义务为了矿业事业的发展尽一份自己微薄的力量。正因为有着对公司执著的热爱，我将“感恩的心”化做“责任心”，在工作期间，我在部门领导的正确领导下，以高度的责任心，认真履行岗位职责，圆满地完成了领导交办的各项工作任务，得到了领导和同事们的一致好评。

第三，我具备作为事业部的行政事务经理的综合素质。多年的冶炼事业部工作经历，我对冶炼事业部工作了如指掌。在过去我的工作涉及面广，会议筹备、宾客接待、会议安排、车辆安排、保洁、食堂管理、车辆管理、安全保卫、办公场地规划、固定资产采购、保管、使用、处置等后勤服务工作我都有涉及。

第四，热情与冷静并存。工作中我总能清醒的意识到肩负的责任，在职业生涯中未曾在原则问题上越雷池一步。能力不足，道德可补，责任可补，道德缺损，责任意识不强，能力却不可补。良好的政治素质、身体素质和业务素质必将使我工作起来事半功倍。

一是科学规范地做好日常事务工作。行政部承担着督查、文秘、人事、宣传报道、档案管理、文件、接待、车辆管理等工作，是信息传递、政策落实、上下内外沟通的窗口，是为各部室工作起辅助作用的综合职能部门，既要承担琐的事务，

又要参与政务。我将根据实际情况，进行合理分工，合理调度，认真落实岗位责任制，确保行政综合事务性工作井然有序。

二是搞好综合协调，确保政令畅通。及时传达贯彻公司决策，加强督办检查，促进各项决策的落实。认真、科学地搞好领导与领导、部门与部门、员工与员工之间的沟通协调工作，避免互相推委，出现工作空档，确保各方面通力合作，默契配合，步调一致，共同完成公司大业。

三是当好参谋助手，服从最高决策。及时准确地掌握公司各部门的工作动态，及时地向领导反馈各方面的信息，注重调查分析，主动为领导献计献策，对各种情况进行科学的分析和判断，为领导决策提供可靠的依据。

四是开展绩效考核制度，做到工作有计划、有落实、有考核，对员工的工作态度，基础能力，业务水平，责任感进行监督，调动大家工作积极性。同时掌握大家的工作能力和经验，以便根据不同的人安排不同的工作，同时也能发现问题即使教育帮助。

古人云：不可以一时之得意而自夸其能；亦不可以一时之失意而自坠其志。不论这次竞聘结果如何，我将继续勤奋学习、勇于实践，不断提高科学判断形势、应对复杂局面及配合全局的能力。进一步增强事业心、责任感和使命感，尽心尽责做好各项工作，为公司事业发展添砖加瓦！

谢谢大家！

## **企业演讲稿励志文章篇五**

下午好！

当前市场经济不断发展，各个行业领域的竞争越来越激烈。



因此，对现代企业来说，只有不断进行新产品的研发和创新，才能保证企业有可持续盈利的能力。事实证明，只有创新才能有发展。在前进的路上，企业发展如同逆水行舟不进则退。下面我结合年以来我公司在新产品研发中取得的一些成绩来谈谈我对此问题的认识和看法。

在当前市场条件下，靠单一产品很难让企业占据市场，只有在做好主打产品的同时不断开发产品的多样性，才能让企业在竞争中立于不败之地。20年，我司开发的百叶窗至今依然占据国内60%的市场份额，05年使公司扭亏为盈，盈利1000多万元，起草了百叶窗行业变准，填补了国内空白。为了提高市场竞争力和满足不同的'用户需求，我公司又相继推出了5052bh19和5052ch19两种合金牌号。

新产品的创新和研发可以扭转企业经营状况，提高企业经济效益。20年，公司根据市场需求成功开发出铝塑复合管用铝合金带材，至今已实现销量约万吨，贡献利润约万元。研发部全体职员再接再厉，20年成功开发出铸轧8006合金，年销量实现100吨，预计20年有望实现销量500吨，为公司创利30万。

20年前我公司电线电缆带铝材基本上为改投料合金，由于改投料合金的不稳定性，在使用过程中给用户带来了质量损失，我司本着对用户负责，让用户满意的原则，通过技术人员和销售人员的市场走访和调查后，开发铸轧1060电缆带用合金，之后调查该合金的用户反馈情况，证明该合金完全满足用户需求，没有出现任何质量问题。我们不断推出符合市场环境的新产品新方案，极大的提升了用户的感知价值，为用户创造了最大价值，同时提高了行业产品质量水平。

积极开发新产品不仅可以使企业效益提高，并且能够带动职工收入的增加，更能调动职工工作的积极性。在20年到20年之间，公司通过不断研发新产品，职工的工资收入得到了很大提高，97年公司人均收入为10000元/年，20年公司人均年

收入为15000元/年，20年为45000元/年。由以上数据可得知，新产品研发不仅是对企业或是个人都具有不可忽视的积极影响，因此我们更要加大研发力度，实现个人和企业同步发展。

俗话说，“冰冻三尺非一日之寒”，新产品研发需要的是长期的过程，并不是一时铸就的，企业创新并不难，难的就是持续创新。作为技术开发部主任，我感觉自己肩上的责任很重，也深知任务的艰巨，我们技术开发部全体同仁一定会继续在新产品研发这条路上鼓足干劲，力争上游，为企业发展再创辉煌。

## 企业演讲稿励志文章篇六

尊敬的各位领导、同志们，大家好！

今天我演讲的题目是“企业是我家，发展靠大家”。

人们常说“十年树木，百年树人”，这深刻包含了两层意思：一方面它说明培养和造就一个人对社会有用的人才这一漫长而艰苦的过程，另一方面还包含着无论是树木还是树人都需要一个合适的环境，才能有机会成长，而我们每一位职工在公司的成长经历无可辩驳的证明了这一点。

在水利电业公司这个大家庭中，当我们在工作中面临许多需要学习和探讨的问题时，公司通过举行多样化活动和开办学习班，为我们创造了机会，提供了良好的工作环境，使职工的聪明才智得到发挥，工作能力和水平不断提高，从而加深了员工对公司的归属感，形成企业大家庭氛围，工作中，领导以身作则，在积极进取的敬业的精神的带头下，职工以企业为家，以工作为己任，特别是像检修站的这些特殊专业人员，一年四季无论是酷暑的盛夏，还是在寒风凛凛的严冬，只要是工作需要，随叫随到，决不拖延，风吹雨打，吃苦受累，但他们从不言苦，从不叫累，从不计报酬，因为大家共同的愿望就是把工作做好，为电力公司的发展做贡献，不奢

求公司为我做什么，而要求自己为公司做什么。

作为公司的一名普通运行工，我热爱本职工作，恪守职责，兢兢业业。在运行工作中，严格按照《电业安全规程》操作，不折不扣的执行“两票三规”，在执行倒闸操作过程中切实把好关，对线路停、送电操作做到迅速、准确，加强设备巡视，发现问题及时汇报，让事故消除于隐患，时刻铭记安全就是创造效益。

当今社会，优胜劣汰，我必须不断的充实自己，所以工作之余我经常学习业务知识，积极参加公司举行的各种安全活动，提高自身的业务水平，增强自己的安全意识及责任心，以高度的主人翁精神更好的服务于企业。

我们每一位员工身上都倾注了公司和领导对我们无限的关怀和信任，所以在我们脑海中形成了“企业是我家，发展靠大家”的团队精神和“企兴我荣，企衰我职”的大局意识，从而有力地保证了公司的生产经营和各项工作的正常进行，使公司保持持续、稳定发展的势头。

现代社会，日新月异，市场竞争是残酷的，在许多成功人士成长的历程中，其中重要的一点就是对企业的奉献精神，并以此作为拓展事业的动力，他们的成功就是建立在企业成功的基础上，因为只有企业不断的发展，才能为我们提供施展才华的土壤，才会为我们个人发展的创造机遇，所以无论在何时何地我们都要把企业的利益放在首位。

一段精彩的乐章，需要全体乐队成员集中精力，色调一致，一个成功的企业同样不可缺的是团队合作，众志成城，作为一名公司的普通运行工，我希望不仅要奉献自己的全部智慧和热情，更希望和广大的全体职工团结起来，因为独树难成林，让我们大家共同努力，坚定信心，团结一心，让我们灌阳水利电业公司这片树林更加生机盎然。

## 企业演讲稿励志文章篇七

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体系效率不高、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、更宽敞的生活，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。

## 企业演讲稿励志文章篇八

大家好，我叫雷艳蓉，来自黄龙新村第一项目部的，今日，我演讲的题目是：生存的斗志。

在来公司上班的前几个月，我就已经对自我的工资做出了一个小小的规划。第一就是先还贷款，第二就是给家里买一个大大的液晶电视，还有一个更大的愿望就是攒工资给爸妈开

个店铺。突然觉得“寒窗苦读二十年”这句话说得一点都不对，上学，苦的不是我们，其实更累的是父母。家里的姐弟三个哪一个不是要钱的主，而父母每一天都重复着一样的生活，那就是挣钱。苦了，一样得干；累了，一样要扛。每年的九月都使我难以忘怀，姐弟三个手里拿着厚厚的人民币，数了又数，生怕多一张，又害怕少一张，看到爸妈额头的皱纹，两鬓的白发，手上的老茧，当时我就暗下决心，等我赚钱了，必须要让爸妈过上好日子。

期盼的这一天最之后了，如今我成了一名真正的九冶人，在公司培训了四天，了解了一些公司的发展历程，听得我是满心的震撼。培训完后，就赶紧给爸妈打电话：“爸，你放心，女儿没有选错，县城有16的地方都是汉中九冶的，并且这块地方都是汉中九冶一手建造的，还有一个好消息就是公司研究到我们新入职的员工没带多少生活费，就提前发了半个月的工资，怎样样，公司不错吧？”爸爸说“恩，好，那你就好好干，在外多注意安全”！爸爸的几句简单的话语，更加肯定了我在这努力奋斗的决心。滴水之恩，定当涌泉相报。我必须经过自我的努力来为公司贡献自我的微薄之力。

我很荣幸能进入到这样一个温馨的大家庭中，有悠久的历史企业文化熏陶着我们，使我们能更快更健康的成长。当前经济的飞速发展，人才的竞争愈来愈激烈，作为刚刚毕业的大学生，我们的实践本事欠缺的太多太多，可塑性很强，有很大的发展空间，所以要时刻去学习，将自我学校所学的理论知识与现场相结合，尽快提升自我的本事，这样才能在竞争激烈的社会中不至于被淘汰。应对困难，我们才更要有百折不挠的活力，中流击水的魄力和不到长城非好汉的气概。

从古至今，上至帝皇，下至乞丐，没有任何人能享受特权，能在一年里比别人多上一天、一小时、一分钟甚至是一秒，没有，那都是不可能的事。因为，时间是公平的。可是我想，只要自我肯苦学多思，多去承担工作与职责，那么我们就能在相同的时间内比别人创造更多的财富，那么在不久的将来，

我们将会登上成功的顶峰！

优胜劣汰、适者生存是一个亘(gen)古不变的自然规律，不管你是羚羊，还是狮子，当太阳升起时，我们就要毫不迟疑的向前奔去，为了那年事已高的父母；为了汉中九冶辉煌的明天，更为了那憧憬在心中的中国梦，还在等什么，此时此刻，我们应当奋起拼搏，努力创造那属于自我的完美明天！

## 企业演讲稿励志文章篇九

大家好！

弹批示间、沧桑巨变，60年前，中华人民共和国颁发成立，开启了中国汗青的新纪元。在中国共产党的带领下，亿万公民费力创业，高兴摸索中国特点社会主义的成长道路，在变革开放和当代化扶植的过程中，创造了一个又一个古迹，达成着强国富民、民族答复的百年胡想。当今之中国，处处充斥勃勃朝气，各项奇迹方兴未艾，中国特点社会主义奇迹表现出强大的人命力。

变革开放，使中国一步步走向昌盛昌盛，华夏儿女们安居乐业。青藏铁路，一条的确不成能的铁路，中国公民做到了；火车多次提速，让人们糊口更加便捷；奥运场馆扶植，奥运会的成功进行，让举国高低一派欢呼高兴……中国正在用本人的智慧和汗水结束着一个又一个豪举！

变革开放，使中国这个具有13亿人丁的文化古国成为了一个调和的大家庭。1998年，南边特大大水，覆没了很多楼房，覆没了很多公民，却淹不灭中华儿女的爱心[]20xx年腊尾，当春节到临之际，一场突如其来雪灾，妨碍了人们回家的道路，却妨碍不了中华儿女救灾的决计[]20xx年5月，里氏高达8.0级的汶川大地动一度牵动了全国各地的心，地动震倒了一座座楼房，震碎了一颗颗归天者家人的心，却震不倒中华儿女冲破重重坚苦的激情。我相信，再大的坚苦除以13亿，

会变成小小的懊恼，再小的帮忙趁以13亿，会变成大大的帮助。炎黄子孙会手挽手，心连心，降服所有坚苦！

变革开放，使中国的航天奇迹疾速成长，中国在汗青上刻下了光辉的一页□20xx年，神舟五号发射成功，杨利伟叔叔达成了中华民族的千年飞天梦□20xx年，中国的首颗探月卫星“嫦娥一号”飞上太空，到月球上去拜访嫦娥和玉兔；同样是20xx年，神舟七号升空，翟志刚成为中国汗青上首位进行太空行走的宇航员。中国的科技技能方兴未艾，为成长中的中国做出了宏大奉献！

变革开放，使中国扶植新农村的脚步越走越快。曩昔，农村人常识很少，只晓得劳作。此刻，“活到老，学到老”的理念越来越遍及，连很多老年人都发奋学习。农业不但用上了力量，同时也充分使用上了智慧。越来越多的农村人上了中学、大学，成为了扶植故国新一代的军师团；曩昔，农村糊口是吃不好，穿不暖，过的都是苦日子。此刻，农村人的经济本领越来越好，纷繁过上了小康糊口。手机、彩电、冰箱……这些也曾连想都不敢想的东西，相同样成为了实际。曩昔，农村给人的印象是又脏又乱。一下雨，巷子便成为了“水泥路”，山上杂草丛生，无人问津……此刻，一提到农村，人们料到的是清爽的氛围，斑斓的青山绿水……变革开放，让农村揭示出了勃勃的朝气，让人们的糊口过得更加幸福。

我坚信，中国将会迎来更夸姣的将来！