

2023年师德师风培训演讲稿(精选10篇)

要写好演讲稿，首先必须要了解听众对象，了解他们的心理、愿望和要求是什么，使演讲有针对性，能解决实际问题。演讲的直观性使其与听众直接交流，极易感染和打动听众。以下是我帮大家整理的演讲稿模板范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

师德师风培训演讲稿篇一

大家好：

我是，是学习中心级工商管理学员。今天在这里我很高兴，因为这是在我离开校园年后再次以学生身份站在这里。可能有些同学说，这算什么，到这里来只是为了混个文凭，为了加薪或者升职，虽然这些都很实际，但对我而言，这些都很遥远。93年学校毕业后，我就开始在社会上闯荡，干了很多工作，在很多单位上过班，有时候，一年换6、7次工作，那时候找工作目的很简单，只是为了生存，后来，为了工作环境好一点，收入高一点，参加中华会计学校财务培训，去一家大一点的私营企业工作，从一名记账会计做到分公司的总经理，这些都是学校带给我的好处。因为只有学习才能改变我自己。这几年在西安我参加了很多学习和培训，都很零散或者听得热血沸腾，但是回来后觉得有好像没有什么，所以我想，如果有机会不用去学校学习，而且能系统的学习一个学科，把我的实际工作进行理论提升，那多好啊！这是，在学员的介绍下，我对进行研究，我觉得就是我想去的地方，灵活的学习方式，严谨的学习要求，让课堂从学校转向网络。我可以根据自己需要进行选择性地学习。通过与老师开展互动，解决了我的疑难问题，让我进步更快。而且我也通过考试获得了市场营销师二级资格认证，今年也创办了自己的公司。

现在，我把网上学习当作了一种生活方式，再忙再累，每天都要抽点时间光顾，打开课件就好像见到老师一样，激励自己认真听讲，根据布置的作业学习课文，偶尔也进行自我检测，以尽快提升自己。“”像一本磁力很强的教科书，吸引着我。

所以说：想学习上，绝对不会错！

谢谢！

师德师风培训演讲稿篇二

大家上午好！

我叫xxx□曾经是一名个体经营者，十几年来一直辛勤经营着自己的小店，怎么也没想到我的人生会有这样一次转折。

20xx年一次偶然的机遇让我成为生命人寿的一名员工，正是这样的一次选择让我开始了幸福的人生之路。

记得初到生命人寿，我就像一张白纸对其一无所知，在各位领导、各位长辈、各位伙伴的指导帮助下，我很快掌握了营销策略手段有了一定的经营业绩。在一次次的外出培训中我又学习了《》《理财保险》《保险法》等专业知识，对保险行业有了更清醒的认知。我们做的是提升生命价值的事业。同时也更深入的了解了我加入的这个团体——生命人寿。

成立于20xx年3月4日的生命人寿是一家全国性专业寿险公司，也是国内资本实力最强的寿险公司之一，它一直秉承“内持于心，外信于行”的核心价值观，遵从“爱心、服务、创新、价值”的经营理念，在竞争激烈的保险市场脱颖而出，跻身世界500强。我很荣幸加入这支光荣的团队。但同时，我也有点惶恐，因为作为保险事业的一名的新兵，虽然取得了一些小小业绩，可无论是经验还是经历，都需要时间和市场的检

验，需要伙伴的接纳和认可，更需要在座各位的支持和帮助！

有句话说得好“勤能补拙，笨鸟先飞”，相信我一定能够在各级领导的栽培下、各位前辈的帮助下，今后的工作中，再加压力，再鼓干劲，再攀人生新高峰！

如果说：生命人寿保险事业使我完成了人生的第一次飞跃，那么今天，我坚定不移地选择组训讲师的发展之路，必将成就我人生的第二次飞跃！无论是城市、还是乡村，我们的舞台很宽广，无论是辅导还是培训，我们的工作很充实，无论是公司还是伙伴，我们的存在很重要！

我是一个对工作热情、对学习认真、有团队精神的人，我喜欢与人沟通、擅长组织活动，我愿意同我的伙伴们一起携手并肩，用我们的所学，用我们的真心，用我们的行动，真抓实干，创造团队高绩效，打造个人金字招牌。

做最牛的明星主持，做最牛的理财专家！

做最牛的职场组训，拿最牛的绩效工资！

谢谢大家！

我很幸运选择了生命人寿保险这一事业。

师德师风培训演讲稿篇三

各位领导、同志们、大家好！

二〇xx年，建安公司在鹤电公司经营者集团及蓝鲸集团党委的领导下，完成了预期的全年安全生产目标，在各项工作中未出现重大的人身伤亡、设备损坏及车辆交通事故。圆满的完成了全年的安全生产工作任务，实现了安全与经济效益的双丰收。

回顾过去、展望未来、在新的一年里，我们建安公司将继续按照华能鹤电公司及蓝鲸集团等各级领导的要求，紧紧围绕“安全第一，预防为主”的方针开展安全工作。

第一，针对上一年度安全工作中暴露出的问题，进一步修订和完善各种安全生产规章制度，全面落实安全生产责任制，明确划分岗位职责、标准明了、程序清楚，同时细化各岗位、各部门的考核细则，严格考核，真正做到依法治企、科学管理。

第二，在今年的安全管理工作一定做到“严、细、实“，抓管理，重奖惩，劳动纪律实行重奖重罚、实施有效的奖惩机制激发员工的工作热情、制定详细的安全工作计划、培训计划，落实好二十五项反措等各种防范措施，保证年度安全工作的有序进行。

三、进一步加强班组安全管理工作，规范内业、设施的管理，把落实“华能安全性评价标准”作为安全工作的重要内容，以反“三违”为重点，着重提高职工按程序、标准及安全防范措施工作的意识。坚决抓好现有各级人员培训和春季人员招聘的准备工作，聘用素质高，工作能力强的员工，以保证今后施工的人力资源需要，为xx年安全施工做好准备。

四、在今年施工现场的安全管理方面、突出风险的动态管理，切实落实风险防范措施，积极组织对要害部位应急予案定期演练，提高公司整体对各类突发事件的应急反映能力、加强安监人员的监护力度、重点部位设专人监护，各施工点设专人加强巡视、发现隐患及时处理、作好安全防范措施后方准施工，管理上严格把关，紧抓经济效益的同时保障安全生产。

五、在安全技术、劳动保护、设备设施方面加强监管力度，安全工器具、电气工器具、起重工器具等报验率达到100%，坚决报废不合格工具、设备设施、随时加强现场抽查、严禁使用不合格工器具、针对公司的各种施工设备设施及车辆如

电焊机、搅拌机、吨翻、四轮拖拉机等超期使用情况、我们将严格按照华能安全性评价要求进行严密细致的检修、不合格的坚决不予使用、新聘人员安全培训合格率达到100%，坚决杜绝安全素质不合格人员进入公司工作，堵住事故的源头，对于安规考试不合格者坚决予以清退，以全面提高公司员工的整体素质，特殊工种持证上岗率达到100%，加强劳动保护用品投入，按规定发放，确保施工中人身安全。

六、加强公司的安全学习、培训管理，继续坚持每月一次的专项安全分析会议，传达上级文件、指示精神，查找隐患、分析不安全情况、制定好防范措施，层层落实到个人，及时堵塞漏洞，保证xx年安全生产目标的实现。

我们坚信，同时我们也有信心，在新的一年里，在鹤电公司及蓝鲸集团党委的领导下，做好我公司的安全生产工作，并以“零伤亡、零伤害、零事故”作为我们全年的工作目标，不断加强和改进管理手段完善各种管理方法，提高管理水平，切实加强现场安全的管理和监督，实现公司生产安全平稳运行，为华能鹤电公司的全面腾飞做出应有的贡献，谢谢大家。

师德师风培训演讲稿篇四

今天召开的这次企业文化建塑研讨会，目的是通过交流研讨，认真探讨我矿企业文化建设的问题，对当前和今后一段时期企业文化建设工作进行部署，动员广大干部职工积极投身企业文化建设，不断提高企业管理水平，进一步稳定矿安全生产形势，为实现我矿全年各项目标而努力奋斗。

党委对此次研讨会十分重视，在6月进行了安排，专门下发了《关于召开企业文化建塑研讨会的通知》，开展了“企业文化建塑与实践”论文征集活动，在不到两个月的时间，全矿共送报各类论文近篇。刚才，听了一些同志的座谈和研讨，很受教育、很受启发、很受鼓舞。他们或结合工作实践、或从理论角度，对企业文化实践、精细化管理等谈了一些好的

建议和想法。总体来说，感受有三点：一是更加明白了企业文化的内涵；二是更加明白了企业文化的针对性；三是更加明白了企业文化最终要融入企业管理之中。我感到，通过这次研讨座谈，对我矿下步企业文化建设将会产生更加积极的促进作用。

根据公司工作部署，我矿结合实际，因地制宜地提出了“稳扎稳打、真抓实干、由浅入深、重点突破、整体推进”的企业文化建塑思路。制订了《矿年企业文化建塑实施方案》、出台了《企业文化建塑标准和考核办法》，推出了《企业文化建塑月度推进表》等，在此基础上，把精细化管理作为企业文化建塑的重要内容，确立了‘12345’精细化管理路线图。

为确保企业文化建设的顺利推进，矿从提高各级领导干部对企业文化的认识入手，采取中心组学习、专题讲座、集中培训等方式，特别是今年五月，邀请了北京干部管理学院的企业文化专家到矿讲课，对管理干部进行企业文化专题讲座，进一步增加了矿各级干部学习、了解掌握企业文化建设方面的知识，不断查找差距、弥补不足、理清思路，使企业文化建设的目标更加明确、思路更加清晰。各单位结合实际情况，认真贯彻落实《方案》的各项要求，开展了企业文化的学习、研究、宣传、规划、实施等工作，研究制定了加强本单位企业文化建设的意见，明确了分工、落实了责任。形成全员、全方位、全过程的企业文化建塑格局。

理念是行动的指南，精神是工作的动力。矿各支部把理念贯输、理念认同作为企业文化建塑的有效途径，增强员工对企业文化建塑的认同。一是依托《三册》，强势宣贯。全矿以《企业文化手册》、《安全文化手册》、《视觉识别手册》为依据，学习宣传企业目标、战略、愿景，以及公司“xxx”规划等，利用各种形式，通过各种渠道，坚持不懈地开展文化礼仪，强化集团公司企业文化内容的宣传、推广和传播，月份，举行了《皖煤人哲理故事》首发式，在全矿区持续掀起集中学习、宣灌高潮，利用广播、电视、报刊、网络、牌板

等宣传媒体，形成广泛的视觉听觉冲击，使每一名员工都能了解集团公司和本单位的愿景及其内涵，让理念树起来、歌曲唱起来、旗帜飘起来、标志用起来。

师德师风培训演讲稿篇五

幼儿眼里的世界是五彩缤纷的，幼儿内心的世界是绚丽多彩的。幼儿喜欢色彩，幼儿对色彩有不同于成人的敏感和想象力，他们会以他们特有的色彩符号来描绘自己的所想所看，这种符号有着天性的不受拘束，大胆创新的表现力。色彩作为传达形象的外在表现形式，可以说是幼儿艺术的生命，唯有色彩最能调动幼儿的情绪，最能加强幼儿审美情感的刺激。然而，在当今的幼儿艺术教育中，对幼儿喜爱的色彩不够重视，过多注重幼儿对形体的把握和线条的控制，对色彩的要求也仅仅局限于按物体固有色来绘画，把幼儿对色彩的感受理解为乱涂。这一切只能使幼儿充满色彩的世界越来越暗淡，幼儿对色彩的感知、情感、理解趋于平淡，把幼儿的个性、色彩的天份扼杀在摇篮之中。为此，我们根据幼儿不同年龄阶段色彩感知规律和运用情况，在中班幼儿中进行初步色彩教学的尝试，力图通过一些基本色彩知识的传授，保留幼儿那份色彩的童真，并且使幼儿在欣赏和创造美的过程中，色彩的感知和运用能力更趋于协调、美感，促进幼儿审美心理能力的提高。

1、幼儿色彩的感知规律。幼儿对色彩的感知和幼儿辨色能力有关。有关心理学研究表明：小班幼儿已能正确辨别各种基本色即红、黄、蓝、绿，但在辨别一些混合色（橙、紫等）的时候往往会犯错误。他们不能正确而巩固地把颜色的名称联系起来，也不能很好地区别各种颜色的色度（如蓝和天蓝、红和粉红）。从中班开始，在教育的影响下，幼儿能基本辨别混合色，颜色和它的名称能巩固地联系起来，细微地区别各种色调的明度和饱和度的能力也逐渐发展起来。可见，中班幼儿是幼儿辨色能力发展的关键期，对幼儿色彩感知能力的发展有关键作用。

2、幼儿色彩的运用情况。小班幼儿主要以自己的偏爱和兴趣来选择色彩，他们能辨认的红、黄、蓝、绿等基本色，也是他们最喜欢选用的颜色了，但绘画缺乏目的性，从不考虑用色的结果，满足于绘画过程色彩给予视觉上兴奋和快感。我们把这一时期称之为“花哨色彩”时期。

(1) 继续培养幼儿对“花哨色彩”的兴趣，保留其稚嫩、天真的独特性。

(2) 幼儿能用色彩符号来表达自己的思想和情感。

(3) 培养幼儿对色彩的审美感受力、想象力和创造力。

中班第一学期内容和要求：

1. 掌握主要绘画用具的性能和使用方法。掌握彩色铅笔的轻柔淡雅、蜡笔的色彩鲜艳、油画棒的浑厚生动、水彩笔的勾轮涂色等的不同绘画性能，并能根据画面表达的需要选用不同的绘画用具。

2、正确认识颜色和掌握调配颜色方法。能正确认识和叫出12种颜色名称：大红、深红、玫瑰红、桔黄、土黄、淡黄、深绿、淡绿、深蓝、淡蓝、咖啡色、黑色。掌握主要绘画用具调色方法：点彩法、重叠法。

3、色彩感觉的训练。能把11种颜色（不包括黑色）按冷色和暖色区分开来。体会色彩的冷暖给人的感觉和感情的联想。能选用和调配不同冷暖色彩来表现高兴、温暖、宁靖等情感反应。

中班第二期内容和要求：

1、色彩的色调训练。能欣赏和把握图画的主色调，掌握简单的红色调和绿色调给人的感受和具体运用。

2、色彩的深淡训练。掌握单色、彩色深淡组合画面，初步学会用深色、单色为背景，以衬托画面。

3、色彩的调和训练。能掌握用色彩的面积的大小和用黑色等勾线方法，使对比强烈的色彩稳定协调，把丰富的色彩统一在和谐的画面中。

师德师风培训演讲稿篇六

尊敬的各位领导、各位老师、全体学员

大家下午好：

今天我能够作为小学英语培训班学员代表发言，感到非常荣幸。首先请允许我代表小学英语培训班的全体学员感谢县教育局领导为我们创造了良好的学习机会、感谢县进修校的领导为我们慎密安排的精品课程，感谢为我们上精彩讲座的每一位老师，感谢班主任老师为我们付出的心血，感谢为我们默默服务和奉献的培训班班委会干部，另外，我最想强调的是：感谢十多天来给予我支持和帮助的在座各位教育同仁。并向你们道一声：你们辛苦了！

十多天的培训，学校为我们精心设计了多样的培训模式，各项活动既安排合理，又讲求实效。通过这次培训让我们每位学员受益匪浅，同时也意犹未尽；使我们丰富了知识的同时，也让我们意识到了自己在教学中存在的各种问题和不足；通过了解最前沿的教育教学理论，使我们的教育能力和教学水平得到了进一步的提升。

饮用水等问题，两个班的合作非常愉快。我想借此机会再次感谢在座的每位学员，正因为有你们的密切配合，才使本次培训活动得以顺利完满的结业。

当然，我们在收获知识的同时，也收获了一份沉甸甸的责任，

我们应该认识到自己肩负的教育重任是无比沉重的。希望每个学员在回到自己的教育教学工作岗位后，要有强烈的忧患意识、使命意识和责任意识，以饱满的工作热情投入到自己的本职工作中去。努力上好每一节课，关注每一位学生，发掘他们的潜能。

让我们以此次培训学习为契机，在专家引领、同伴互助、自我反思中不断提升自身素质；不断认识自我，加强学习，转变观念；不断研究，求真务实；用心实践，完善自我；勤于反思，不断探索，努力当一名优秀的人民教师。为祖国的明天培养更多的栋梁之才，也为自己抒写更亮丽的人生新篇章。

最后，祝各位领导，各位教育同仁身体健康、工作顺利、家庭幸福、万事如意。谢谢大家！

师德师风培训演讲稿篇七

大家好！

其实道理很简单，我举一个例子，现在有四匹千里马和四匹笨马各拉着一辆马车，四匹千里马朝着四个方向用力拉，四匹笨马朝着一个方向拉，大家说哪辆马车会前进的快？当然是四匹笨马拉的那辆车快，四匹千里马拉的车要么原地不动，要么向着其他的方向跑，就算能朝着正确的方向走，也会慢的跟牛一样，两个马团队为什么会出现这样的差异？就是看有没有心往一块想，劲儿往一块使的东西，我们把这个东西叫做团队精神。

下面再思考一个问题，刚才我们得出的一些结论是建立在假设的前提下的，这个假设就是三条龙心不往一块想，劲不往一块使，三个臭皮匠是心往一块想，劲往一块使，为什么会有这样一个假设？因为有着强烈的现实依据；阿里巴巴在向全球扩张的进程中，曾经聘用了大量的海外精英，这些精英们经验丰富，技术高超，管理能力也很强，但就是各抒己见，

在一起难以磨合，最后阿里巴巴在这次向全球扩张的战略以失败而告终，后来马云总结这件事的时候曾说，管理50个聪明人是一件非常痛苦的事。

为什么聪明人和那些非常优秀的人比较容易缺乏团队精神呢？那是以自我为中心的意识在作祟，通常非常聪明的人都比较自负，比较自以为是，就是说我讲的都是对的，我的方法总是最好的，从而忽略了团队中其他成员的感受和建议，如果一个团队中有一个这样很优秀的人，还好一点，和他对抗的人会少一些，如果一个团队中有两个，三个或者更多这样优秀的人，那就比较糟糕了，这个时候每个人都认为自己很聪明，每个人都认为自己讲的是对的，自己的方法是最好的，谁也不肯让步，这样不仅不利于团队做出有效的决策，而且容易形成团队内部成员之间的对立，就算勉强采纳了其中一个人的方案，但执行起来会大打折扣，因为每个人只会在表面上服从，而在内心里还是坚持自己的想法，轻则消极怠工，重则起到破坏作用。

我们先来看第一个视频片段，这个片段是xx年《赢在中国》第一赛季中有关宋文明的内容，大家知道在这个赛季中安徽的宋文明从数10万参赛选手中脱颖而出，最终成为第一届赢在中国的总冠军，获得了1000万的创业资金，现在他成立了一家人力资源管理有限公司，就在合肥，我们来看看宋文明在参赛过程中的一些表现，看能不能给我们一些启示。

视频播放略。

通过这个视频我们可以看到，宋文明、任春雷、赵尧和周瑾四个人组成了一个临时的团队，最初除了周瑾外，其他三个人都想当队长，最后周瑾把票投给了宋文明，这样宋文明就成为这个团队的队长，他们所要完成的任务是为好记星设计一款有关成人学习英语的工具，在做这个任务的过程中，任春雷表现的非常没有团队精神，第一，他对宋文明的领导地位非常不认同，说宋文明像个秘书，第二，比较散漫，在未

向队长请示的情况下擅自脱离团队活动，他的这两点不仅让宋文明感到愤怒，同时也引起了团队里其他成员对任春雷的不满，所以宋文明说任春雷是让他干什么他不干，别人干什么他又说别人做的不对，在这种情况下，宋文明准备再和任春雷沟通一次，如果任春雷还是继续不配合的话，那就让他靠边，既然在团队里不能起正作用，那也不能让他起反作用。带着这种思想，宋文明和任春雷进行了一次沟通，庆幸的是，在这次沟通中拿出了一套非常不错的方案，而宋文明一看到任春雷的这个方案，就毫不犹豫的当场给予采纳，最后也是这个方案使整个团队获得胜利，通过这一点，我们可以看出，任春雷在某些方面确实很有过人之处，但我们更应该向宋文明学习，后来柳传志在给宋文明点评时还专门提到对宋文明这一点特别偏爱，其实宋文明再去找任春雷之前自己也有一套方案，但他还是很迅速的采纳了任春雷的方案，这一方面体现了他的包容，另一方面也体现了他对事不对人，以大局为重的精神，就算这个方案是我的对头提出来的，只要有利于企业的发展，我还是会采纳。

后来任春雷和宋文明单独pk[]结局是宋文明胜出，包括后来宋文明夺冠，很大程度上是他所表现出的团队精神让他获得张瑞敏和柳传志的认可，最后反败为胜。

谢谢大家！

师德师风培训演讲稿篇八

大家上午好！

很高兴今天能站在这里与大家一起分享，我想借助大家热烈的掌声感谢公司给了我一个这样的机会。

我来自，我的名字叫，是09-15期实战演练班的学员。在这之前我参加了职前辅导班，岗前培训班等课程的学习。在实战演练班期间我获得了“一马当先奖”“保费优胜奖”和“达

标奖”等多项奖励。累计保费11587元，其中长险保单10年以上期交5件，意外险保单5件。

我是湖北人，其实我接触保险这个课题已经两年多了，最早接触的是中国平安，因为我的一个好朋友是在平安做的，我的家人的保险就是跟她买的，而且我朋友一直都在做我的工作，叫我去听课，但是我一直都没时间，因为那时候白天要上班，晚上要给朋友设计图纸。我在加入中国人寿之前在南城添迪制品厂工作，是一位建筑工程师，今年5月份合同到期，公司没有和我续约。就这样我想改行了，在这里，我要再次借助大家热烈的掌声感谢袁启锋经理，谢谢您！是他带我走进了中国人寿这个大家庭，并且精心的培育我成长。通过这段时间的学习，我明白了：这个行业就是我辛辛苦苦所寻觅的行业，中国人寿就是我想要加盟的公司。因为他可以让我不用再经常去找工作了，不用再担心做了今年明年不知道在哪儿上班，让我可以有更多的时间陪伴家人。在我加入中国人寿以后，有一个我以前的朋友又打电话给我，请我去广州黄埔去做工程主管，月薪5千。（月薪5千呀朋友们，有人想去做吗？）我很自豪的回绝了他，这要是以前我可是求之不得的呀。但是现在不同了，因为我加入了中国人寿，我不用在明年的这个时候又背着行囊去找工作了，因为我知道，要找靠山就要找一棵大树，要改行就要选择一个热门的行业。

那这样吧，我现在没有时间，晚上我再联系你吧。他说，那好，但是你要快点啊。到了晚上七点钟，我去到了他家里，我见到了他母亲，我就明白了他是怎么找到我的。之前我做陌生拜访的时候给了他母亲一张名片，而她象看贼一样的审视我说，现在家里当家的不在，等他们回来了我和他们说，叫他们打电话给你，现在就不要罗嗦了。就这样很冷漠的拒绝了我。听他弟弟说，他哥已经住在广州中山医院，已经确诊了是心脏内膜言，过两天就要做手术了，手术费用要10万，现在为医药费着急了，听人家说保险能帮他解决，就这样开始想了解保险了，他上网查了很多资料，也打了很多电话，咨询过平安的合众的泰康人寿，但是没人理睬他，因为这根

本是办不到的事情。他一家人都来自揭阳，他哥有三个小孩子，都在上学，大的上六年级，最小的才6岁。来东莞开了一个小士多店维持经营，现在压力很大。我就和他详细讲解了我们的保险产品，讲了意外险是投了马上生效的，但是保不了他哥现在，还讲解了我们的健康产品—康宁终身。他最后很感激的握住了我的手说：“吴先生，很感谢你的讲解，也很后悔以前没有去了解保险。我现在明白了健康保险是怎么回事了，我打了很多电话，只有你的服务是的，你亲自来了我家给我做咨询宣传。”我告诉他说，您说的对。我们中国人寿的服务是的，所以人家说“要投就投中国人寿”。他又和我说，等忙过了这阵子我还会打电话给你，因为现在我哥哥的医药费要紧，到时候再为我和我的家人买一份保险。那是，现在是“人命关天”，我相信我还会接到这个客户的电话，下次听了他的电话就肯定是去签单的。到了这时候，我真正明白了做保险是快乐的，想想客户焦急的心理，万般无奈的神态，我就觉得以前的烦恼和郁闷根本就算不了什么，正是有了太多这样的家庭需要我们去给他们讲解保险，给他们送去保障，正是为了让更多这样的人不再后悔，所以我们的工作才有了更多的意义。所以我对这份职业有了更深刻的认识和更多的感受。

师德师风培训演讲稿篇九

所谓团队精神，简单来说就是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。团队精神的基础是尊重个人的兴趣和成就。核心是协同合作，最高境界是全体成员的向心力、凝聚力，反映的是个体利益和整体利益的统一，并进而保证组织的高效率运转。团队精神的形成并不要求团队成员牺牲自我，相反，挥洒个性、表现特长保证了成员共同完成任务目标，而明确的协作意愿和协作方式则产生了真正的内心动力。团队精神是组织文化的一部分，良好的管理可以通过合适的组织形态将每个人安排至合适的岗位，充分发挥集体的潜能。如果没有正确的管理文化，没有良好的从业心态和奉献精神，就不会有团队精神。

简单的说,团队是一种精神,是一种力量,是现代社会中不可缺少的!

团队精神的培养,使店内员工齐心协力,拧成一股绳,朝着一个目标努力,对单个营业员来说,团队要达到的目标即是自己所努力的方向,团队整体的目标顺势分解成各个小目标,在每个员工身上得到落实。

任何组织群体都需要一种凝聚力,传统的管理方法是通过组织系统自上而下的行政指令,淡化了个人感情和社会心理等方面的需求,而团队精神则通过对群体意识的培养,通过员工在长期的实践中形成的习惯、信仰、动机、兴趣等文化心理,来沟通人们的思想,引导人们产生共同的使命感、归属感和认同感,反过来逐渐强化团队精神,产生一种强大的凝聚力。

团队精神要靠员工自觉地要求进步,力争与团队中最优秀的员工看齐。通过员工之间正常的竞争可以实现激励功能,而且这种激励不是单纯停留在物质的基础上,还能得到团队的认可,获得团队中其他员工的尊敬。

员工的个体行为需要控制,群体行为也需要协调。团队精神所产生的控制功能,是通过团队内部所形成的一种观念的力量、氛围的影响,去约束规范,控制职工的个体行为。这种控制不是自上而下的硬性强制力量,而是由硬性控制向软性内化控制;由控制职工行为,转向控制职工的意识;由控制职工的短期行为,转向对其价值观和长期目标的控制。因此,这种控制更为持久有意义,而且容易深入人心。

有一家知名银行,其管理者特别放权给自己的中层雇员,一个月尽管去花钱营销。有人担心那些人会乱花钱,可事实上,员工并没有乱花钱,反而维护了许多客户,其业绩成为业内的一面旗帜。相比之下,有些管理者,把钱看得很严,生怕别人乱花钱,自己却大手大脚,结果员工在暗中也想尽一切

办法谋一己私利。还有一家经营环保材料的合资企业，总经理的办公室跟普通员工的一样，都在一个开放的大厅中，每个普通雇员站起来都能看见总经理在做什么。员工出去购买日常办公用品时，除了正常报销之外，公司还额外付给一些辛苦费，这个举措杜绝了员工弄虚作假的心思。在这两个案例中，我们可以体会到相互信任的对于组织中每个成员的影响，尤其会增加雇员对组织的情感认可。而从情感上相互信任，是一个组织最坚实的合作基础，能给雇员一种安全感，雇员才可能真正认同公司，把公司当成自己的，并以之作为个人发展的舞台。

是一个失败者。曹操不管态度，唯人是举，成就大业。因为赢得利润不仅仅靠态度，更要依靠才能。那些重视态度的管理者一般都是权威感非常重的人，一旦有人挑战自己的权威，内心就不太舒服。所以，认为态度决定一切的管理者，首先要反思一下自己的用人态度，在评估一个人的能力时，是不是仅仅考虑了自己的情感需要而没有顾及雇员的？是不是觉得自己的权威受到了人才的挑战不能从内心接受。

从心理学的角度，如果要改变一个人的行为，有两种手段：惩罚和激励。惩罚导致行为退缩，是消极的，被动的，法律的内在机制就是惩罚。激励是积极的、主动的，能持续提高效率。适度的惩罚有积极意义，过度惩罚是无效的，滥用惩罚的企业肯定不能长久。惩罚是对雇员的否定，一个经常被否定的雇员，有多少工作热情也会荡然无存。雇主的激励和肯定有利于增加雇员对企业的正面认同，而雇主对于雇员的频繁否定会让雇员觉得自己对企业没有用，进而雇员也会否定企业。

索尼公司是世界上著名企业，其之所以能有今天的巨大成就，与其“家庭式”的管理方法是分不开的。在索尼公司，每一个员工都被视为大家庭的一份子，每个员工都能够发表自己独特的观点，但是，又强调员工之间要像在一个家庭中生活一样互相配合、协调。公司的每一位员工由于受到了充分的

尊重，才华得到充分的发挥。最后，公司得到了员工们同等的回报——积极工作并对公司忠诚，于是索尼公司获得了巨大的、可持续的事业成功。

成功的团队并非以压抑个性为代价，相反，成功的团队十分尊重成员的个性，重视成员的不同想法，真正使每一个成员参与到团队工作中，风险共担，利益共享，相互配合，完成团队工作目标。团队精神可以通过各种形式进行倡导，但以制度形式将其固定或者在制度中体现团队精神的要义则必不可少，以达到二者之间的良性互动。回到本文开头提到的例子，财务部、办公室、及专卖股的人员，他们最大的错误在于，他们只看到了自己在公司中所处的位置，而对客户而言，他们的一言一行代表公司，他们未能对公司的利益承担起责任，当然也就损害了企业的对外形象，另一方面也说明了企业在公司管理的制度设计上显然忽视了人的因素，忽视了团队精神在制度执行过程中所起到的作用。

一方面，我们要把在新形势下团队精神的具体内涵反映到制度上来，不断进行充实、修正。另一方面，我们要重新检讨奖惩机制、分配机制，确定是不是真正做到了权、责、利相统一。比如说，通畅、透明、多向、经常性的信息交流体现了一个企业团结一致、信息共享的良好团队精神，这种信息交流机制在日本已成为企业极为重要的管理制度，可是在我们的不少企业中，信息交流并没有形成有效机制，无论是领导外出参观、交流，还是业务人员因公出差或后勤职能部门外出履行职责时，因而采集到与企业有关的有价值的信息，大多未形成书面报告，分类归档，更难谈得上横向交流和支持相应的调研，久而久之，一些有价值的信息就渐渐从记忆中流失了，决策的依据有时就只剩下了“好像”、“大概”甚至是伪证，同样是一次观摩，一次学习，一次差旅，一次谈判，我们能为企业所作的贡献远远小于日本人；再比如，自律精神是团队精神的精髓之一，在我们的商业应酬中，考虑到下午仍有工作，午间应当禁止饮酒，而往往我们的不少领导和业务员仍喝得大醉，自然影响到下午的工作，而我们

的制度对此依然竟告阙如。

在所有的动物之中，狼是将团队精神发挥得淋漓尽致的动物。狼团队在捕获猎物时非常强调团结和协作，因为狼在同其他动物相比，实在没有什么特别的个体优势，在生存、竞争、发展的动物世界里，它们懂得了团队的重要性，久而久之，狼群也就演化成了“打群架”的高手。

在狼成功捕猎过程的众多因素中，严密有序的集体组织和高效的团队协作是其中最明显和最重要的因素。这种特征使得他们在捕杀猎物时总能无往不胜。狼群总是协同作战，正是因为如此，虽单打独斗狼不敌虎、狮、豹，但狼群可以杀死它们。为什么？因为狼靠的是协同作战。这些东西很值得我们团队来学习，我们团队学习“狼文化”，也就是将狼团队中比较积极的因素引用到我们的团队建设中来，争取做一个成功的团队。

现在，在日益激烈的市场经济竞争中，狼的这种“打群架”的现象正被越来越多的人所关注。以前，外国人对我们的认识是：一个中国人是一条龙，一群中国人是一条虫，为什么？因为我们没有将团队的力量发扬光大，内耗比较多。而一群狼团结拼搏，和谐协作，要知道共同发展的团队精神是一种可怕的力量。这种群体的力量正正是我们团体所需要追求的。我们团队中的每个成员都应该清楚个人和团队的共同目标，明确自个的角色定位和在组织中的作用。团队的目标就是要创造出比团队成员个人所能创造出的总和更多的价值，这也是团队存在的意义。

团结协作，共同发展是团队取得成功的要点。

我们看足球的团队纪律，因为足球队的状况和企业团队的情况很相似。在足球场上，每个人都有自己的位置，都有自己明确的任务，或进攻或防守。后卫不能随便挤占前锋的位置，后腰尽量不要跑到边锋的活动区域。每个位置的队员都要严

格遵守主教练的战术安排，协同作战，互相配合，并给予同伴充分的信任。

根据上述的例子我们感悟到：在一个团队中，所有的活动都要围绕一个共同的目标展开。但团队的各个部分甚至每一个人都是相对独立的，它们都有自己的目标和任务。我们团队中的每一个员工都不能以自己为中心，千万不要自以为是，因为个人好比大海里面的一滴水一样，离开大海很快就会干涸消失了。团队为员工提供了施展自己才华的机会和舞台，提供了实现理想的机会。但作为团队的一员，员工一定要时刻铭记自己的职责和使命。员工只是团队的一员，即使再受重视，再有才华，也不能以自我为中心。团队的性质决定了每个员工只是团队的一部分，而不是整体。员工的所有工作都应该是以实现团队的目标为中心的。

我们在打造成功的团队中，一定要意识到个人有优点也有缺点，所以尊重人和人之间的差异是和谐的体现。要知道最优秀的团队，并不是最优秀的员工组成的、而是由各个成员团结协作，扬长避短来组建的。每个人都有自己的优点和缺点，世界上根本不存在完美的人，我们要充分了解自己的优点和缺点，并能够发挥自己的优点，改善自己的缺点。一个优秀的员工，要根据不同的环境和不同的情况，灵活面对自身的优缺点，也就是说：尽量用优点来面对环境，当工作环境需要你面对自己的缺点时，也不要逃避。需要改正缺点时，更要毫不犹豫地改正。

培养密切的团队成员关系。成功的团队彼此融洽交流，而且知道发生冲突和矛盾时该如何处理，工作中能互相支援，并且能够互相鼓励，以最佳状态奉献全队。把自己内心的想法告诉大家，是我们团队沟通的基本的一条。我们要善于“吾日三省吾身”，要善于从“知过则改”升华到“闻过则喜”。特别要学会宽容，遇到摩擦，多从自身找找原因，即使真是对方的过错，也要学会换位思考，体现出容人的雅量。陆地上最广阔的是海洋，比海洋还广阔的是天空，比天空更广阔

的是人的胸怀；金无足赤，人无完人；严于律己，宽以待人。这样搞好了团队的协作工作，我们就能以快乐的工作态度来迎接新的挑战，和企业一道共同发展。从而达到生活和工作双赢的好局面，这同时也是我们人生价值的体现。

狼的团结协作，共同发展的团队精神是很值得我们借鉴的，我们团队不可能一下就能达到狼团队成功的境界，但是，我们要善于学习，善于总结，善于将理论与实践相结合，这样，我们总有一天会成为一个真正的狼之队，瑞泽狼之队，加油！

师德师风培训演讲稿篇十

大家上午好！

很高兴通过演讲的平台，向大家学习。我是去年8月底开始从事政务工作，下面我就结合实际，与大家交流做好政务工作的一些体会。

刚来到镇里时，我分管教育、卫生、民政等工作，我时刻提醒自己，政府，是人民的政府，作为一名政务工作者，就应该时刻牢记全心全意为人民服务的宗旨。但面对着新环境、新事务、自己应该从何入手？在困惑时我坚定了一个立场：思路决定出路、态度决定程度。我向自己提出三个要求：要走近群众、贴近群众、服务群众。

走进群众，就是要深入的调研，真正了解他们的所思所想。我利用半个月的的时间，除了走访了全镇33个村的支部书记、村主任外，更重要的是到百姓家中、到学校门口，和她们拉家常，征求群众对于教育、卫生工作的意见和建议，经过广泛的走访、调研，确立了“____镇教育系统”突出三种特色、依托两个平台、建立中小幼成一盘棋”的三二一发展格局，区教委称这是大兴区第一个从镇政府的角度提高全镇教育发展思路，各校相继出台了落实方案及措施，目前并已初建成效。在卫生工作中，我们研究制定了推行一种模式、建立两套体

系、健全三级服务网络的思路在稳步落实。所有这些，都源于走近群众的感悟、源于走近群众的收获。

贴近群众就是要和他们心连心，真心的去尊重、为他们着想。在这里，我给大家讲一个真实的故事：3月29日，新区记者边缘行的直播节目在我镇的徐柏村举行，而且是实现与千龙网、中华兴网、手机台等全球同步直播。大家知道，电视台的节目按秒计算，这次给了我们一个小时的时间宣传文化工作，宣传村里的河北梆子剧团，这不仅在____的历史上是空前的，也是大兴电视台建台以来的首次直播，当时我的压力之大可想而知，我和这个村河北梆子剧团的团长要在电视台的直播间介绍整体情况，同时在徐柏村还要上演一台大戏，现场组织200多名观众收看，画面随时切换。一方面，我要用足这一个小时，宣传全镇的文化工作，另一方面，承担着更重的政治责任，在安保、直播现场秩序上不允许出现一点偏差，我们召开了协调会，对现场进行了严密的安排和布控。就在直播的前一天，一切准备工作就绪，剧团团长的老伴儿突然离世，此时的这位64岁的老团长正和我一起在职电视台的直播间彩排，没有见到老伴儿最后一面。出于对逝者的尊重，晚上我来到白团长家，做他的工作，准备明天的直播节目改地儿。可我到他家后，白团长和我说的第一句话就是：“冯镇，您放心，明天的直播间我还去”，当时我的眼泪再也控制不住了，他跟我说，我有这个觉悟，我知道咱们为直播做了多少准备工作。正是大家的齐心协力，当天的直播节目非常成功。通过这件事，体现的不仅是文化的一种力量、不仅是一名老党员的情怀，更体现出了是心与心之间的交融，是人与人之间的尊重，迎得了群众对于政府工作的理解和支持。

服务群众就是要查实情、说实话、办实事。在基层工作的半年多时间，曾做上访妇女的思想工作，由最初的冷言冷，到最终请我到她家吃饺子；曾解决一位双目失明的五保老人养老问题，他的侄子执意要去给我洗一次车；春节前冒着低温和大风，走村串巷，挨家挨户的查预防煤气中毒工作，百姓给我送帽子，一幕幕往事感动着我，让我体会到：只要我们

政务干部把身体真正沉下去，真心为群众服务，就会得到他们的拥护，就会把党委政府的声音真正传递到基层。

我热爱基层这个舞台，享受挥洒汗水后的快乐，更珍视作为政务干部的这份责任，今后还将继续前行，为地区的经济社会发展、为人民安居乐业尽心尽力、尽职尽责。