

企业老总演讲稿 富士康总裁郭台铭演讲稿 (实用5篇)

演讲属于现实活动范畴。它是演讲家通过对社会现实的判断和评价，直接向广大听众公开陈述自己主张和看法的现实活动。那么演讲稿该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。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。

企业老总演讲稿篇一

对于富士康集团ie将发挥其三大功能性开创作用：第一是绩效管理；第二是价值工程；第三是经营管理（包括资源的分配评估和资源的有效运用）。

对于富士康集团ie将发挥其三大功能性开创作用：第一是绩效管理；第二是价值工程；第三是经营管理（包括资源的分配评估和资源的有效运用）。

程的课程建设、人才培养和系统导入我们已和清华大学进行富有成效的合作。集团清华大学工业工程硕士班的同仁今天也来了请大家为他们鼓掌！我在清华和顾校长讲今天我们合作开ie硕士班几年后我们还要合作开博士班！所以在座硕士班的各位同仁你们将来会是中国少数的最有前途的业界精英。

今后我们要把ie的职系和经管的职系有机地融合在一起这对集团今后取得相关人才去开办工业银行具有相当关键的帮助。只有具备这样的人才基础才能从根本上提升工业银行的工作效率。当然延伸到工业制造制衣也好制鞋也好汽车和电子也好最终任何的工业制造都必须仰赖工业工程来提升效率竞争取胜。

今天和将来任何东西都没有暴利。我们已进入微利时代随着信息技术的发展任何技术都会很快被人模仿。除非你有高难度的技术壁垒否则就无法保持暴利。进一步而言将来即使你有专利保护你也必须在制造与服务的效率上战胜竞争对手因为技术的升级换代是以十倍速在发展。竞争的本质无非在于设计的效率、创新的效率、制造和服务的效率。所以我非常感谢陈振国博士来到公司培养ie人才我也相信学工业工程的人员将来会是全中国最宝贵的人才。因此我希望不但今天的ie硕士班要扩大办理将来还应该开办学士班、博士班这个我会去和清华大学等相关院校沟通。

用来再验证你将经历失败的锤炼你会得到成功的激励你的造诣将会超越同行。就像医生不医死几个人是不会成为名医的。我告诉各位在富士康的六大科技园区都是你边学边做的舞台。我也要求陈博士要他从美国再请几个洋教授来弄几个洋和尚来(虽然他们不一定会念经)尝试开国际班让他们用英语教学让我们的ie人才不但是国内的高手而且是国际同业的佼佼者。

我非常鼓励做事你做学问是一回事真正能够在工业实践中应用又是一回事。要具备滴水穿石的功力就要从ie的基础做起不管你做低科技还是高科技都是一样。从普通工业技术到飞机制造到航天工程ie都是无所不包。尤其竞争型产业ie更显重要。而微利时代中ie将成为竞争力之源。我希望将来在中国的科技制造业在中国的ie界富士康的ie部门和ie人才能成为最重要的一股竞争力量占领中国科技制造业最具竞争优势的一块阵地。大家说好不好!(热烈鼓)

熟度的今日中国的领导非常清楚这一点所以开放、竞争、效率和微利将成为未来中国的产业生存常态。而工业工程所带来的管理创新将推助中国工业真正迈上技术、质量、成本、服务的创新之路中国的新世纪世界工厂之梦将不再遥远。

我告诉各位我儿子要去美国念书他问我应念那个科系我告诉

他去学ie[]在我心目中模具是工业之母ie就是工业之父。母亲给你成长的基础父亲给你茁壮的'空间。所以我要求集团推动ie必须达成三大功能和效用。第一是绩效管理。第二个功能叫价值工程。怎样做才能让它更有价值做这件事有有更好的方法能不能花更少的时间我常讲第一是抄第二是研究第三是创新第四是发明[]ie将来要和经管的职系合并所有经管的人如果只会以会计角度看问题而有ie背景那就不够资格。经管系统的人将来要“升官”没有ie背景就过不了我这一关[]ie的第三个功能是经营管理包括资源的分配评估和资源的有效运用。将来的资源是什么时间、人才、技术[]ie的作用就是用有限的资源去做更多的事。就时间而言高阶的、关键性人力的时间是资源;就人才而言关键性的人才是资源;就技术而言基础的技术和创新的技术这都是资源。时间、人才和技术构成了我们竞争力的资本和源泉它们共同打造出富士康所卖的五项竞争力产品那就是速度、质量、工程服务、弹性、成本。这五项竞争力产品无不与ie(工业工程)的作用息息相关。

只会成为一个合格的厂长还会成为一个很有管理能力的总经理。我将来选择外派总经理人选时我一定选择有ie学历背景的。谢谢各位!

企业老总演讲稿篇二

您们好!

今天，感谢公司领导和评委给我参加这次竞聘的机会。

一、首先，向大家作个人工作简介

本人现年____岁，中共党员，____文化，____师职称，于____年____月参加工作，____年至____年在公司办公室工作并担任过____主任，____年____月通过竞聘，聘任

为_____职务。

二、应聘_____部主任的理由

今天，我本来不想参加竞聘的，因为我相信别人能把_____管理工作搞好。

但是，我自信：凭自己多年业务工作能力和管理工作，我能把_____部工作搞得更好。

因此，我竞聘_____部主任。

三、对加强人事工作管理，谈谈自己的观点和今后工作思路 紧密围绕公司改革、发展和稳定大局。

树立人才强企和大教育、大培训的观念，以稳定队伍为基础，以提高素质和能力为重点，以重视绩效、强化激励为手段。

紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，加强员工队伍建设。

建立健全适应现代企业管理制度要求的、富有竞争激励的新型薪酬管理体系和适应市场经济要求的职工社会保险体系，为公司的发展提供可靠的人才支持和智力支持。

四、今后工作的重点：

- 1、编制人事开发规划；
- 2、加强人事管理制度建设；
- 3、研究劳动组织管理的新形式。

以上所述情况，是我竞聘党群工作部主任所具备的条件，假

如我有幸竞聘上岗，这些条件将有助于我很快熟悉这个岗位的工作，并进入岗位角色。

企业老总演讲稿篇三

就在年那个炎热的夏天，我走进了××中铁钢结构有限公司，成为其中的一员。由学生到工人的蜕变总是一个痛苦的过程，我也深深的感受其中。新城市的陌生感、对新文化的认同、对企业的归属感……在刚来的那些日子里我每天都在与自己的思想斗争。

日子一天天过去，一路走来，一路感动，一路感激。

在××中铁钢结构有限公司制造部车间，我开始了自己事业的旅程。挥汗如雨，那是盛夏劳动的果实；与工人师傅们说说笑笑，我了解到另一种生命的体验，看到工人师傅们一张张笑脸，终于明白原来劳动可以如此的自信与光荣。每个寂静的夜晚，躺在床上，工作中让我感动的一幕一幕像一幅幅浓墨重彩的油画在我记忆中反复播映。弧光闪闪映照出一张张淳朴的脸，那是劳动的颜色；粗壮的双手诉说一段段创业的故事；飞溅的火花喷发着永恒的热情，我想那是钢铁的证明。的确，对于企业的大多数员工来说，都是默默无闻的普通人，没有惊人的业绩，没有耀眼的光环，平时也许不善言辞，不说大话，从不认为自己能做出突出贡献，按时上下班，遵章守纪，努力工作，非常的平凡，也非常的普通。但是就是在这些普通员工身上我感受到一种敬业奉献的执着追求。企业的稳定、发展、壮大，归根结底是要靠这些人的，他们这些平凡人才是企业真正的中流砥柱。当这些平凡人肩膀上的责任凝聚起来的时候，就汇集成了整个企业的责任，使企业的发展顺利，稳定。感动在企业金字塔的底层，感动在真实中，感动在劳动中，感动在××中铁钢构。

所谓感激，我想首先公司提供了我工作的机会，给我提供了很好的成长的平台。使我能够在工作中继续学习、锻炼、成

长。自己是学计算机专业的，尽管有工科的专业背景，但是当我真正下到车间的时候，才发现自己的所学与公司需要的有一定的差距。对钢结构的认识随着在车间见习的一天天过去，由模糊变得清晰。看到一张张工艺卡片的构件拼装成一根根柱子、梁。整个过程就像小时候拼积木，在××中铁钢结构由思想变成现实只有一步之遥，整个过程的体验实在是一个很美妙的事情。在我见习期间还要特别感谢我的导师制造部总工程师张庆发，给我很多很好的工作方面的建议。还有就是车间见习的时候，我学习到很多在学校中不曾感受的东西，工人师傅们每一次的注目，一声声温暖的关怀，都给我很大的鼓励。企业好像一个大家庭，企业里的每个职工就如我的家长、长辈和兄弟姐妹。公司、制造部各级领导的辛勤工作和奉献精神，给我做出了很好的榜样，不知不觉中培养了我工作的责任感。

企业中的每个人都是这个大家庭中的一员，我们是国有企业，我们都是这个大家庭的主人，企业是我们的工作也是我们的事业。尽管每个人的职位、岗位、工种各有不同，能力有大有小，但我想只要不遗余力的奉献自己的智慧和力量，在把自己份内的事情干好的基础上，去尽量帮助别人，为企业尽到自己的责任，这就已经是对我们这个大家庭的最好报答了。

就我而言，自从我加入到这个企业以来，就将这个大家庭当成了我生存的基础，当成了自己的饭碗。大锅里有饭，我的碗里才有可能装满；大河里有水，小渠才不会干涸；企业兴旺，员工才有可能受益。为了我们能够有一个持久良好的工作，为了我们能有一个美好的明天，我们要努力奉献自己的每一份光和热。就我们××中铁钢构公司而言，同样非常年轻，我们的企业取得了很大的成就，但是我们有一些问题，也面临很大的挑战。我们的企业同样是个孩子，是个新手，同样需要时间，需要成长的过程。我们个人的成长与企业的成长是同步的，我们需要企业给我们提供成长的舞台，企业同样需要我们奉献智慧，通力合作，使我们的企业成为钢结构领域的常青树。为了尽快适应、尽快成长、尽早为公司多

做贡献，我考虑从以下几个方面努力。

首先，爱岗敬业。我们的企业由若干个不同的岗位组成，这些岗位都是有机的结合体，倘如哪个环节出了问题或毛病，小则影响工作，大则会对企业造成损失。员工是结合体的组成部分，只有我们每个员工将自己的岗位打造成优秀岗位，我们的整体才会优秀，我们的企业才会优秀。熟悉了公司制造部车间的一些工位后，更体会到“独木不成林”这句话，一个能力再强，他也不可能一个人完成北京站无柱站台雨棚，不可能一个完成上海南站，更不可能完成烟大轮渡。只有人人珍惜自己的岗位，做好本职工作，并热爱自己的岗位，公司才能形成巨大的合力，才能持续健康的发展。

其次，我想要把公司当作成自己的家。我们都是我们家庭中的一员，我们为我们的工作负责，也是对我们自己的生计负责，对自己的未来负责。只有顾全了企业这个大家庭，我们的小家庭才有可能美满。像我们刚参加工作的新员工，努力在工作中培养自己的主人翁意识，多做工作，多学经验，不断总结，勤于思考，不断创新使自己的命运与企业相连，自己的努力成为公司前进的一块基石，自然增加对企业的认同感和公司文化的认同感。

最后，员工和企业共同创造一个和谐的工作环境。良好的社会环境，打造一个全新的企业与员工的关系。良好的工作环境，健康的团队合作氛围，不仅使我们身心愉悦，与此同时会大大提高我们的工作热情，工作效率。以同心同德为目标，在领导和员工，上级和下级，左邻右舍之间打造一个团结就是力量的战斗集体。现在公司的开工项目比较多，很多活要有外面的人来公司制造部干，人员上比较混乱，这就向我们每一个人提出了新的要求，我们不仅公司内部要通力合作，创造良好的内部环境；还要与外面来的外协队伍搞好关系，使双方能够很好的沟通，达到双赢的目的。

虽然有时我们的领导对我们要求严格了一点，虽然我们的企

业还有不尽人意的地方，因为我们一样年轻。但它为我们提供了生存、工作和学习的土壤，我们应为它的安宁、和谐、秩序和发展尽微薄之力，因为我们是其中的一员。企业是我们的家，我们只有同心同德，努力奋斗，团结工作，才能共创我们企业美好辉煌灿烂的明天。

企业老总演讲稿篇四

您们好！

今天，感谢公司领导和评委再一次给我参加这次竞聘的机会。

本人现年xx岁，^v^党员□xx文化□xx师职称，于xx年xx月参加工作□xx年至xx年在公司办公室工作并担任过xxx主任□xx年xx月通过竞聘，聘任为xxxx职务。

今天，我本来不想参加竞聘的，因为我相信别人能把xx管理工作搞好。但是，我自信：凭自己多年业务工作能力和管理工作，我能把xxxx部工作搞得更好。因此，我竞聘xxxx部主任。

谈谈自己的观点和今后工作思路 紧密围绕公司改革、发展和稳定大局。树立人才强企和大教育、大培训的观念，以稳定队伍为基础，以提高素质和能力为重点，以重视绩效、强化激励为手段。紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，加强员工队伍建设。建立健全适应现代企业管理制度要求的、富有竞争激励的新型薪酬管理体系和适应市场经济要求的职工社会保险体系，为公司的发展提供可靠的人才支持和智力支持。

(一)、今后工作的重点：

1、编制人事开发规划；

2、加强人事管理制度建设；

3、研究劳动组织管理的新形式；

(二)、具体措施和做法：

1、推进二个创新，开创人事人才工作新模式

一是创新工作理念：要打破传统的“用人必养”观念，树立起“不求所有，但求所用”的人才理念；树立用适当的待遇留住人才、吸引人才的理念。

二是创新工作方法：要把企业需求作为工作的出发点，重新编制人才规划，确定人才、智力的需求重点。把引得进、留得住人才作为工作的眼点，加强人才载体建设，探索建立公司引进、稳定高素质人才的激励机制，让各类人才在企业都有所作为。

2、合理配置人才，优化人员结构

认真分析公司目前人才总量、结构、配置需求等现状，本着适应企业自身发展需要、提高企业员工整体素质和适当进行人才储备的原则。做出符合实际的需求计划，严把人员进口关，建立竞争型的吸引、使用配置用人管理机制，科学合理的配置人才。研究人事代理和聘用制管理模式，探索新的用工方式，实行“新人新办法”。进一步完善劳动合同管理办法，规范企业用工行为。

3、加大人事开发力度，全面提升员工素质

要根据公司发展目标要求，编制员工教育培训规划，建立健全员工教育培训管理体系。充分发挥培训在人事开发工作的重要作用，逐步推行员工培训制度，把岗位工作要求与培训标准结合起来，变被动培训为主动培训。从制度上引导和约

束员工变“要我培训”到“我要培训”，使公司成为全员终身培训、终身学习的学习型企业。按照“重点干部重点培训，优秀人才加强培训，紧缺人才抓紧培训，一线生产人员经常培训”的原则，抓好管理人员、专业技术人员和技能人员三支队伍的培训。以多层次、多方面、多形式培训，全面提高员工的素质和能力。

4、加强自身建设，塑造人事劳动管理部门的新形象

人事劳动管理工作关系到企业稳定、员工的切身利益，各级人事管理人员要主动适应电力体制改革要求，切实转变观念，增强服务意识；要经常深入实际，加强作风建设和廉政建设；要加强学习、联系实际、善于思考，不断研究人事开发与管理工作新思路、新举措，树立人事管理部门的新形象，建设一支业务熟、作风硬、能力强的人事管理队伍。

今天，我站在演讲台上，也许有的人认为我对管理工作，没有经验。对此，我不想否认。我相信，在今后xx工作中，我能和各位很好地合作，有信心有能力把工作搞好。若我竞不上管理岗位，也不要灰心，不论在何岗位工作都能尽自己的能力做好。谢谢大家！

企业老总演讲稿篇五

柳传志，1944年4月29日出生于江苏镇江，曾任联想控股有限公司总裁、董事局主席□20xx年11月2日卸任。现任联想集团有限公司董事局名誉主席，联想集团高级顾问。企业家、投资家、泰山会成员、全球ceo发展大会联合主席。以下是本站小编整理了柳传志演讲稿：怎样当一个好总裁全文，供你参考。

——柳传志在北大国际mba高级经理班的演讲

正视国情

管理三要素

一、建班子

如何防止班子产生宗派和无原则纠纷？

如何实现“1+12”

建班子的三大难题

接受这个考核标准.

二、定战略

联想有个五步法

第五步是检查调整，达到目标.

联想定战略案例分析

三、带队伍

我们可以修改，但进来之后就要按这个做.

20多年来，柳传志致力于高科技产业化的探索和实践，不断引领企业开展自主创新，走出了一条具有中国特色的高科技产业化道路，使联想集团的技术实力和市场份额都跻身世界同行的前列。他还积极推动中国高科技产业化事业的发展，通过和中国科学院一起创办“联想之星”项目，以及在投资业务中复制和输出联想的经验，促进科技成果转化和科技企业管理人员的培养，帮助更多中国的科技企业实现更大的发展。

在他的领导下，联想高举民族计算机产业大旗，立足中国本土，不断研究摸索行业规律，在与国外强手的竞争中一举胜出，不仅确立了在中国市场的领先地位，而且带动了一大批民族it企业的发展。联想集团通过并购ibm个人电脑业务走向国门，成为全球领先的电脑公司之一，证明了中国企业的实力，也为中国企业实现国际化积累了宝贵的经验。

股份制

柳传志带领联想成功实施了企业的股份制改造，通过卓有远见和创造性的设计以及稳健的分步实施，逐步建立起了更加规范，也更符合市场经济要求的企业治理结构。为联想长远发展奠定了坚实的基础，也充分调动了企业员工的积极性。

人才培养

柳传志十分重视人才培养，在联想打造出了一支出色的人才队伍，使企业不断保持旺盛的发展后劲；他还从长期的企业管理实践中探索出了以“管理三要素”为核心的一整套具有联想特色的企业管理理念和方法。这些管理规律不仅在联想自身的发展过程中起到了重要作用，还形成了联想投资业务的核心竞争力，正帮助越来越多的其他企业实现更好发展。