

# 提升身体素养演讲稿 弘扬工匠精神提升 职业素养演讲稿(汇总5篇)

演讲作为人类一种社会实践活动，它必须具备以下几个条件：演讲者、听众、沟通二者的媒介以及时间、环境。演讲的直观性使其与听众直接交流，极易感染和打动听众。接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇演讲稿吧，我们一起来看看吧。

## 提升身体素养演讲稿篇一

我们为什么需要工匠精神□

工作是一种修行，世间只有必然性没有偶然性！

截止20xx年，寿命超过200年的企业，日本有3146家，为全球最多，德国有837家，荷兰有222家，法国有196家。为什么这些长寿的企业扎堆出此刻这些国家，是一种偶然吗？他们长寿的秘诀是什么呢？我们研究了他们都在传承着一种精神——工匠精神□

很多人认为工匠是一种机械重复的工作者，其实工匠有着更深远的意思。他代表着一个时代的气质，坚定、踏实、精益求精。工匠不必须都能成为企业家。但大多数成功企业家身上都有这种工匠精神□

“工匠精神”能够从瑞士制表匠的例子上一窥究竟。瑞士制表商对每一个零件、每一道工序、每一块手表都精心打磨、专心雕琢、他们用心制造产品的态度就是工匠精神的思维和理念。在工匠们的眼里，只有对质量的精益求精、对制造的一丝不苟、对完美的孜孜追求，除此之外，没有其它。正是凭着这种凝神专一的工匠精神，瑞士手表得以誉满天下、畅销世界、成为经典。

工匠精神不是瑞士的专利，日本式管理有一个绝招：用精益求精的态度，把一种热爱工作的精神代代相传。这种精神其实就是“工匠精神”□

所谓“工匠精神”其核心是：不仅仅只是把工作当作赚钱的工具，而是树立一种对工作执着、对所做的事情和生产的產品精益求精、精雕细琢的精神。在众多的日本企业中，“工匠精神”在企业领导人与员工之间构成了一种文化与思想上的共同价值观，并由此培育出企业的内生动力。

在获得奥斯卡日本影片《入殓师》里。一个大提琴师下岗失业到葬仪馆当一名葬仪师，透过他出神入化的化妆技艺，一具具遗体被打扮装饰得就像活着睡着了一样。他也因此受到了人们的好评。这名葬仪师的成功感言是：当你做某件事的时候，你就要跟它建立起一种难割难舍的情结，不要拒绝它，要把它看成是一个有生命、有灵气的生命体，要用心跟它进行交流。

工匠之术：用的方法，创造价值

“工匠”是技艺精湛的人，在欧洲，德国的学徒传统培养了最优秀的工匠、瑞士的顶级名表都是工匠一个零件一个零件打磨而成的。工匠精神，就是追求极致的精神，并且专业、专注。

在这个“商人精神”横行的年代。个人和企业都面临巨大的生存挑战。比如一些以山寨产品为主的企业，在外部环境好的时候，企业能够生存，一但外部环境变的恶劣，企业很容易立刻倒闭。

企业的核心因素是人，而脱离了这种困境的途径是培养企业的“工匠精神”。工匠不断雕琢自己的产品，不断改善自己的工艺，他们在享受产品在手里升华的过程。其他企业热衷于“圈钱—做死某款产品—出新品—圈钱”。而打造“工匠

精神”的企业却在从另一方面满足自己的精神需求，看着自己的产品在不断改善、不断完善，最终以一种贴合自己严格要求的形式存在。

工匠用的工作获得金钱，但工匠不为钱工作。一个人所做的工作是他人生态度的表现，一生的职业就是他志向的表示、理想的所在。

工匠精神并不是舶来品，《庄子》中就有记载了一个“庖丁解牛”的故事。

厨师给梁惠王宰牛。他的手所接触的地方，肩膀所依靠的地方，脚所踩的地方，膝盖所顶的地方，哗哗作响，进刀时豁豁地，没有不和音律的。

梁惠王问：“你解牛的技术怎样竟会高超到这种程度啊？”

厨师回答说，他凭精神和牛的接触，而不用眼睛去看，依照牛体本来的构建。用很薄的刀刃插入有空隙的骨节。十九年了，他的刀刃还像刚从磨刀石上磨出来的一样锋利。

厨师还说：每当碰到筋骨交错很难下刀的地方，他就留意翼翼地提高注意力，视力集中到一点，动作缓慢下来，动起刀来十分轻，霍啦一声，牛的骨和肉一下子就解开了。

庖丁解牛的故事告诉人们一个道理，做任何事要做到心到、神到、就能到达登峰造极、出神入化的境界。看看瑞士名表，将一项技术发挥到极致，顶级品质造就了顶级品牌。

工匠之行：在行动中体悟修行的乐趣

工匠精神不是口号，它存在于每一个人身上，心中。长久以来，正是由于缺乏对精品的坚持、追求和积累，才让我们的个人成长之路崎岖坎坷，组织发展之途充满荆棘。这种缺乏

也让持久创新变得异常艰难，更让基业常青成为凤毛麟角，所以，在资源日渐匮乏的后成长时代，重提工匠精神、重塑工匠精神，是生存、发展的必经之路。

## 提升身体素养演讲稿篇二

今天，我们开一个座谈会。最近我给我们的产业集团、区域总部主要办两件事。第一给区域总部和产业集团同志们作形势报告，着重阐述未来世界级卓越企业和四个共同精神价值体系。要沿着这个目标发展、成长，只有不断的把这个目标全面准确的介绍给我们的管理干部和员工，大家月月讲、天天讲，凝聚心力，才能实现。过去就是这样，我们未来也是这样。第二就是跟我们天津地区的管理干部讲讲当前我们面临的一个巨大的问题：产业集团和区域总部的管理转型和干部提升素质问题。

### 一、总部管理转型和干部提升的紧迫性和重要性

大家知道，我们确定了未来五年实现世界级卓越企业这一既鼓舞人心又很艰巨的任务。同志们，我讲句老实话，我们去年的900多亿元，五年后要达到6000亿元，这增长的比例是很大的。越往后基数也大，增长难度也大。我们要实现这么高的目标，靠什么？我们提出了“精神价值体系”，提出了“艺术”等一系列追求和理念。但这个目标如果没有在座同志们的认同、没有我们总部管理干部深刻的理解、自觉的贯彻，使之成为自觉的行动，就不可能实现，这是个必备条件。因此，认真的学习、实践、贯彻、宣传我们这一目标，是在座同志们当务之急的任务。所以，大家要学习、理解好实现世界级卓越企业目标的意义、内涵；学习、理解好精神价值体系，把我们新xx大厦的设计理念广为传播，这是我们在座的各位同志一项极为重要的任务。

我们进行产业集团和区域总部的管理转型、提升干部素质，是提升集团战略管控能力的重要举措。xx集团确立了集团、产

业集团、企业三级管控的管理体系，形成了产业集团、区域总部纵横两条线的管理网络。区域总部和产业集团是承上启下、区域协调的中间环节。没有产业集团和区域总部的转型和干部的素质提升，就会出现“肠梗阻”。当前我们存在一个严重问题，就是区域总部、产业集团和还没有形成有力的管控能力。对企业的管理基本上是不到位的，对如何管理企业、如何设计自己的管理层级，弄不明白。我们有时候可以为了资产的配置，设置若干资产类的公司、壳公司。但是管理层级不能乱。大家都经常学管理当中有句话叫“扁平化”管理。产业集团对企业的管理，必须是清晰的、尽可能的减少层级。能不用公司的，可以公司设置、实现事业部管理，减少行政后勤支援功能。这些基本的原理，在我们产业集团管企业当中，基本没到位。

区域总部成立时间比较晚，它在寻找自己的管理定位方面是个重大摸索过程。应该讲，北方总部成立以后，围绕着自己的功能，形成了一套管理思路，这是很了不起的事！而且虚实结合，以虚带实，以实形成更大的发展格局，把产业集团和区域的发展有机的协调，在摸索中形成了一些思路。但是我们还没有摸索出一条清晰的路子。因此，我们现在如何完整的实现集团的三级管控和产业集团、区域总部的纵横交错的这个管理脉络，我们还有很长的一段路要走。

现在的问题是“肠梗阻”，我们现在还没有形成一个有效、有力、成熟的管理格局。不解决这个问题，不解决产业集团和区域总部的管理定位和转型问题，我们实现管理体系的建设是句空话。所以，我们必须解决。

有，我们产业集团现在普遍存在管控能力弱、工作效率低、服务意识差、人员素质低、“三门”干部比较多。什么叫“三门”干部？家门、学校门，机关门。“三门”干部没有在企业干过一天，坐在办公室里发号施令，下面报的情况，不知道该干吗，漫长的审批过程，在书本里听点东西，满嘴胡说，又误事，又耽误时间。企业遇到的矛盾都是跟这种矛

盾有关。

现在这个问题严重的影响管控模式。不解决这个问题，我们实现目标是句空话。产业集团和区域总部的管理转型解决好，才能够使产业集团和区域总部像总部的样，有清晰的思路、懂得服务意识、而且有经验，能够指导企业正确的发展。所以，提高我们产业集团管理转型、人员素质是解决好集团整体管控能力的重要举措。

干部的培训已非常严重的提到我们的面前。大家注意到了集团上半年安排了各个产业集团的中层干部“执行力、领导力”的培训，已经做了两期。我们要尽快通过这种“填鸭式”的方式，解决领导力和执行力问题。由于事业发展太快，大批的干部充实到我们的管理岗位、领导岗位。但是问题在哪呢？担任了管理干部，但他并不知道管理干部应该做什么。我们的人员和干部，有外籍的，有新进，从别的地方转来的，也有大量年轻的。我们这些干部，普遍存在“对事业的认同、文化的认同、领导力和执行力能力需要下决心提高”的问题。我们目前管理干部存在着三个“不”的问题。第一，不称职。安排的岗位上他不知该干嘛，没管过人，不知道该怎么管。第二，不到位。老是缺位。第三，不适应。他原来本来就是科级干部水平，突然给他提个处级干部、提个局级干部，他不知道该怎么当。我们现在这么快的发展，这么多的年轻人，这么多的不同路数，合在一起，确实确实给我们带来干部队伍严重的“三不问题”——不称职、不到位、不适应。主要表现在责任心差，不知道干嘛，不知道如何管理企业，更不知道关心员工疾苦。连管理干部的基本素质要求“三为一德”，有些竟然没听说过。

基于上述讲的几条，第一我们实现发展目标迫切需要统一认识，增强理解；第二我们产业集团和区域总部现实的管理问题要求我们进行管理转型；第三个就是存在管理干部“三不”问题。我们迫切要把提高干部培训、提高干部的素质作为当前的重要的任务。这是我要跟大家讲的第一个问题，紧迫性和

重要性。

## 二、产业集团和区域总部管理转型和工作作风

我们产业集团和区域总部应该具备什么功能，这个问题涉及到你们的职能发挥，我想无论产业集团还是区域总部，应该具备三个功能，也就是要打造三个中心。

一是组织实施的指挥中心。贯彻集团的战略发展目标，在区域总部和产业集团组织实施指挥战略目标的完成。因为集团不再直接管企业、管项目了，产业集团和区域总部应该成为一个组织实施的指挥中心，忠实的贯彻集团的战略意图，设立和组织自己的战役行动。在组织项目、实施项目的过程当中，要靠你们创造性的工作。同志们，从来就没有米，我们从来都是找项目找资金来的。当然我们有信誉。但是等集团来给钱，这种路数在不行。我们没有钱。当然，我们可以用我们集团的资源，银行借贷，信托，基金，我们是这样的发展路数，我们不是靠国家拨款，是靠我们的智慧，是靠我们的资源的这种配置，寻找资源的组合。我们区域总部和产业集团就是在扮演着组织这些项目，组织这些战役的指挥中心的角色。

二是业务发展的管理中心。产业集团和区域总部担负着集团企业管理职责，你们要全面、准确、不折不扣的把集团的各项制度贯彻下去。在我们企业有效的组织实施集团的管理制度，不留死角，这是第一个要求；第二个要求，创新性的解决好制度的对接问题。我们面对着这么庞大的不同产业的企业群、不同地区有不同的情况，我们不能一个制度覆盖所有地区，有的地方就得要变通。比如说物流快运、新能源、航空都不一样。在这种情况下，就要创造性的调查研究，根据实事求是的情况制定新的制度，从而保障企业又快又好的发展。我们产业集团有这样的职能。对管控的企业，你们要解决三个问题，第一要管得住。不能重收购、轻管理，管不住的企业一概不能要。第二，要制定清晰的发展目标、规划和管控

模式。并购企业还照原来的路数走是不行的，不把业务集成，按照思路制定发展规划，这个企业是没有前途的。第三，对现实问题要有解决对策。今天亏损、明天亏损，得告诉我们什么时候不亏损，怎么解决不亏损。所以，在贯彻集团制度方面、对企业的管控方面，一是要求大家做好集团管理制度贯彻的组织者；第二个就是创造性的解决制度实际的对接问题，对企业实行有效的管控。

三是企业和员工的服务中心。我们产业集团一切工作重心就是要为企业发展和员工服务，这是一个坚定不移的指导思想。总部机关具备管理、服务双重职责。我们要为企业发展服务，创造企业发展的环境和条件；认真倾听企业发展的呼声、要求，静下心来解决问题，要有作为。我们的干部到下面听完情况以后根本没有作为，不解决问题，这不行。另外对员工工作生活里存在的现实情况，要关心他们的疾苦，解决他们的问题。我觉得服务中心有三件事情应该做好。第一，学习宣传企业文化，在产业集团、区域总部内部组织有效的xx企业文化的学习、贯彻和宣传；第二，组织好干部和员工的培训；第三，心灵工程。

同时，改变产业集团和区域总部的工作作风迫在眉睫。工作作风的好坏，直接影响工作效率。如果工作作风不好，无法准确的完成我们的事情，无法有效的开展我们应该做的事。目前我们工作作风存在的问题主要是“责任心、工作能力和工作效率”三方面的问题。责任心是我们一切工作的核心，服务意识是我们的灵魂。我们解决好工作作风问题，要从这两个方面入手。解决好我们现在工作推诿、工作中不好的问题，要从领导入手，要从主要单位领导入手，要一层抓一层，一级抓一级。发现问题，解决问题，要担当，要有作为。

什么叫“小题大做”？有时候发现一个问题，他不是光是问题而讲问题。在我看来，你发现一个问题，要从四个方面去看。首先检讨系统和组织建设有没有问题。第二，管理干部、人才。第三，是不是把问题的方向弄错了。第四，偶然出错。

我们一遇事情，在小问题上不要放过，管理干部不是处理人，而是通过检讨我们系统、检讨我们制度、检讨我们干得是不是合格，这么解决问题，才能使我们管理制度能上一个台阶。这就是小题大做的妙用。

治军严才能带出队伍，才能培养出人才。在很多年以前，王总给大家一本书叫《培养你们身边的人》，我想一个好的领导，要用自己的工作带出一批好的工作作风的人，这种弟子带出去他都能做出一点事。现在出来的干部，别人一看就有明显的烙印。我们至少懂得抓文化、抓制度建设，这些东西都是非常宝贵的经验。好的工作作风，雷厉风行，遇事马上就办，一办抓到底，有很强的领导力和执行力，这种工作作风的培养，我们一把手要从自己做起。

## 提升身体素养演讲稿篇三

今天，我们开一个座谈会。最近我给我们的产业集团、区域总部主要办两件事。第一给区域总部和产业集团同志们作形势报告，着重阐述未来世界级卓越企业和四个共同精神价值体系。要沿着这个目标发展、成长，只有不断的把这个目标全面准确的介绍给我们的管理干部和员工，大家月月讲、天天讲，凝聚心力，才能实现。过去就是这样，我们未来也是这样。第二就是跟我们天津地区的管理干部讲讲当前我们面临的一个巨大的问题：产业集团和区域总部的管理转型和干部提升素质问题。

### 一、总部管理转型和干部提升的紧迫性和重要性

大家知道，我们确定了未来五年实现世界级卓越企业这一既鼓舞人心又很艰巨的任务。同志们，我讲句老实话，我们去年的900多亿元，五年后要达到6000亿元，这增长的比例是很大的。越往后基数也大，增长难度也大。我们要实现这么高的目标，靠什么？我们提出了“精神价值体系”，提出了“艺术”等一系列追求和理念。但这个目标如果没有在座同志们

的认同、没有我们总部管理干部深刻的理解、自觉的贯彻，使之成为自觉的行动，就不可能实现，这是个必备条件。因此，认真的学习、实践、贯彻、宣传我们这一目标，是在座同志们当务之急的任务。所以，大家要学习、理解好实现世界级卓越企业目标的意义、内涵；学习、理解好精神价值体系，把我们新xx大厦的设计理念广为传播，这是我们在座的各位同志一项极为重要的任务。

我们进行产业集团和区域总部的管理转型、提升干部素质，是提升集团战略管控能力的重要举措。xx集团确立了集团、产业集团、企业三级管控的管理体系，形成了产业集团、区域总部纵横两条线的管理网络。区域总部和产业集团是承上启下、区域协调的中间环节。没有产业集团和区域总部的转型和干部的素质提升，就会出现“肠梗阻”。当前我们存在一个严重问题，就是区域总部、产业集团和还没有形成有力的管控能力。对企业的管理基本上是不到位的，对如何管理企业、如何设计自己的管理层级，弄不明白。我们有时候可以为了资产的配置，设置若干资产类的公司、壳公司。但是管理层级不能乱。大家都经常学管理当中有句话叫“扁平化”管理。产业集团对企业的管理，必须是清晰的、尽可能的减少层级。能不用公司的，可以公司设置、实现事业部管理，减少行政后勤支援功能。这些基本的原理，在我们产业集团管企业当中，基本没到位。

区域总部成立时间比较晚，它在寻找自己的管理定位方面是个重大摸索过程。应该讲，北方总部成立以后，围绕着自己的功能，形成了一套管理思路，这是很了不起的事！而且虚实结合，以虚带实，以实形成更大的发展格局，把产业集团和区域的发展有机的协调，在摸索中形成了一些思路。但是我们还没有摸索出一条清晰的路子。因此，我们现在如何完整的实现集团的三级管控和产业集团、区域总部的纵横交错的这个管理脉络，我们还有很长的一段路要走。

现在的问题是“肠梗阻”，我们现在还没有形成一个有效、

有力、成熟的管理格局。不解决这个问题，不解决产业集团和区域总部的管理定位和转型问题，我们实现管理体系的建设是句空话。所以，我们必须解决。

有，我们产业集团现在普遍存在管控能力弱、工作效率低、服务意识差、人员素质低、“三门”干部比较多。什么叫“三门”干部？家门、学校门，机关门。“三门”干部没有在企业干过一天，坐在办公室里发号施令，下面报的情况，不知道该干吗，漫长的审批过程，在书本里听点东西，满嘴胡说，又误事，又耽误时间。企业遇到的矛盾都是跟这种矛盾有关。

现在这个问题严重的影响管控模式。不解决这个问题，我们实现目标是句空话。产业集团和区域总部的管理转型解决好，才能够使产业集团和区域总部像总部的样，有清晰的思路、懂得服务意识、而且有经验，能够指导企业正确的发展。所以，提高我们产业集团管理转型、人员素质是解决好集团整体管控能力的重要举措。

干部的培训已非常严重的提到我们的面前。大家注意到了集团上半年安排了各个产业集团的中层干部“执行力、领导力”的培训，已经做了两期。我们要尽快通过这种“填鸭式”的方式，解决领导力和执行力问题。由于事业发展太快，大批的干部充实到我们的管理岗位、领导岗位。但是问题在哪呢？担任了管理干部，但他并不知道管理干部应该做什么。我们的人员和干部，有外籍的，有新进，从别的地方转来的，也有大量年轻的。我们这些干部，普遍存在“对事业的认同、文化的认同、领导力和执行力能力需要下决心提高”的问题。我们目前管理干部存在着三个“不”的问题。第一，不称职。安排的岗位上他不知该干嘛，没管过人，不知道该怎么管。第二，不到位。老是缺位。第三，不适应。他原来本来就是科级干部水平，突然给他提个处级干部、提个局级干部，他不知道该怎么当。我们现在这么快的发展，这么多的年轻人，这么多的不同路数，合在一起，确实确实给我们带来了

干部队伍严重的“三不问题”——不称职、不到位、不适应。主要表现在责任心差，不知道干嘛，不知道如何管理企业，更不知道关心员工疾苦。连管理干部的基本素质要求“三为一德”，有些竟然没听说过。

基于上述讲的几条，第一我们实现发展目标迫切需要统一认识，增强理解；第二我们产业集团和区域总部现实的管理问题要求我们进行管理转型；第三个就是存在管理干部“三不”问题。我们迫切要把提高干部培训、提高干部的素质作为当前的重要的任务。这是我要跟大家讲的第一个问题，紧迫性和重要性。

## 二、产业集团和区域总部管理转型和工作作风

我们产业集团和区域总部应该具备什么功能，这个问题涉及到你们的职能发挥，我想无论产业集团还是区域总部，应该具备三个功能，也就是要打造三个中心。

一是组织实施的指挥中心。贯彻集团的战略发展目标，在区域总部和产业集团组织实施指挥战略目标的完成。因为集团不再直接管企业、管项目了，产业集团和区域总部应该成为一个组织实施的指挥中心，忠实的贯彻集团的战略意图，设立和组织自己的战役行动。在组织项目、实施项目的过程当中，要靠你们创造性的工作。同志们，从来就没有米，我们从来都是找项目找资金来的。当然我们有信誉。但是等集团来给钱，这种路数在不行。我们没有钱。当然，我们可以用我们集团的资源，银行借贷，信托，基金，我们是这样的发展路数，我们不是靠国家拨款，是靠我们的智慧，是靠我们的资源的这种配置，寻找资源的组合。我们区域总部和产业集团就是在扮演着组织这些项目，组织这些战役的指挥中心的角色。

二是业务发展的管理中心。产业集团和区域总部担负着集团企业管理职责，你们要全面、准确、不折不扣的把集团的各

项制度贯彻下去。在我们企业有效的组织实施集团的管理制度，不留死角，这是第一个要求；第二个要求，创新性的解决好制度的对接问题。我们面对着这么庞大的不同产业的企业群、不同地区有不同的情况，我们不能一个制度覆盖所有地区，有的地方就得要变通。比如说物流快运、新能源、航空都不一样。在这种情况下，就要创造性的调查研究，根据实事求是的情况制定新的制度，从而保障企业又快又好的发展。我们产业集团有这样的职能。对管控的企业，你们要解决三个问题，第一要管得住。不能重收购、轻管理，管不住的企业一概不能要。第二，要制定清晰的发展目标、规划和管控模式。并购企业还照原来的路数走是不行的，不把业务集成，按照思路制定发展规划，这个企业是没有前途的。第三，对现实问题要有解决对策。今天亏损、明天亏损，得告诉我们什么时候不亏损，怎么解决不亏损。所以，在贯彻集团制度方面、对企业的管控方面，一是要求大家做好集团管理制度贯彻的组织者；第二个就是创造性的解决制度实际的对接问题，对企业实行有效的管控。

三是企业和员工的服务中心。我们产业集团一切工作重心就是要为企业发展和员工服务，这是一个坚定不移的指导思想。总部机关具备管理、服务双重职责。我们要为企业发展服务，创造企业发展的环境和条件；认真倾听企业发展的呼声、要求，静下心来解决问题，要有作为。我们的干部到下面听完情况以后根本没有作为，不解决问题，这不行。另外对员工工作生活里存在的现实情况，要关心他们的疾苦，解决他们的问题。我觉得服务中心有三件事情应该做好。第一，学习宣传企业文化，在产业集团、区域总部内部组织有效的xx企业文化的学习、贯彻和宣传；第二，组织好干部和员工的培训；第三，心灵工程。

同时，改变产业集团和区域总部的工作作风迫在眉睫。工作作风的好坏，直接影响工作效率。如果工作作风不好，无法准确的完成我们的事情，无法有效的开展我们应该做的事。目前我们工作作风存在的问题主要是“责任心、工作能力和

工作效率”三方面的问题。责任心是我们一切工作的核心，服务意识是我们的灵魂。我们解决好工作作风问题，要从这两个方面入手。解决好我们现在工作推诿、工作中不好的问题，要从领导入手，要从主要单位领导入手，要一层抓一层，一级抓一级。发现问题，解决问题，要担当，要有作为。

什么叫“小题大做”？有时候发现一个问题，他不是光是问题而讲问题。在我看来，你发现一个问题，要从四个方面去看。首先检讨系统和组织建设有没有问题。第二，管理干部、人才。第三，是不是把问题的方向弄错了。第四，偶然出错。我们一遇事情，在小问题上不要放过，管理干部不是处理人，而是通过检讨我们系统、检讨我们制度、检讨我们干得是不是合格，这么解决问题，才能使我们管理制度能上一个台阶。这就是小题大做的妙用。

治军严才能带出队伍，才能培养出人才。在很多年以前，王总给大家一本书叫《培养你们身边的人》，我想一个好的领导，要用自己的工作带出一批好的工作作风的人，这种弟子带出去他都能做出一点事。现在出来的干部，别人一看就有明显的烙印。我们至少懂得抓文化、抓制度建设，这些东西都是非常宝贵的经验。好的工作作风，雷厉风行，遇事马上就办，一办抓到底，有很强的领导力和执行力，这种工作作风的培养，我们一把手要从自己做起。

## 提升身体素养演讲稿篇四

大家好！今天我演讲的题目是“工匠精神”

纪录片《大国工匠》以热爱职业、敬业奉献为主题，讲述了八位“手艺人”的故事。他们中间，有在中国航天事业中，给火箭的“心脏”——发动机焊接的第一人高凤林，有载人潜水机上被称作“两丝”钳工的顾秋亮，有高铁研磨师宁允展，有港珠澳大桥深海钳工管延安，有捧起大飞机的钳工胡双钱，有篆刻人生、为apec会议制作礼物的孟剑锋，还有捞

纸大师周东红。

他们文化不同，年龄有别，但他们都拥有一个共同的闪光点——热爱本职，敬业奉献。他们之所以能够匠心筑梦，凭的是传承和钻研，靠的是专注与磨砺。

“三百六十行，行行出状元”，这些大国工匠给我们以财富，这就是要深植“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的观念，继承中国源远流长的工匠精神、精湛手艺，让“中国制造”、“中国创造”释放出更为夺目的光彩。

大国工匠，匠心筑梦——每一个从事五金制造的业者，都是一个工匠，都有一份份责任。每个业者都应该以同样“大国工匠”的精神尺度，尽职尽责，赢得尊重。谢谢大家，我的演讲完了。

## 提升身体素养演讲稿篇五

尊敬的各位领导、老师、亲爱的各系代表。大家下午好我是数计系\*班，我叫。很荣幸能有机会来参加今天的报告会。

对于大学，我觉得大学教育的目标不仅仅是使大学生学到专业知识和专业技能，更重要的是让大学生们学会如何适应新的环境并具备在新环境中不断学习、创新、自我发展的能力。这就需要现在的大学生具有较高的道德文化素质、较强的专业素质、健康的心理和强健的体魄。

大学生的素质主要包括以下几个方面：

- 1、道德文化素质。主要指大学生的政治方向，包括政治观、人生观、价值观等；道德品质，包括真诚、勤奋、有责任感等；人文社科知识，包括历史知识、社会知识、文学底蕴、人际交往能力等等。

2、专业素质。主要是指大学生的本学科、本专业知识、基本理论、基本技能以及自我学习能力、创新能力等。

3、心理素质。主要指大学生应有的健康的心理状态，如承受挫折、失败的能力，积极乐观的态度，健全的人格等等。

4、身体素质。主要指大学生应该有健康的体魄，良好的生活习惯等等。

要想提升自己的综合素质，我觉得首先，大学生应当树立均衡发展的观念，全面提高自己的综合素质。目前真正做到全面发展的大学生并不是很多，好多大学生在某一方面比较突出，可是在其他方面就相对落后。特别是一些理工院校，同学们的学术研究氛围比较浓厚，但是同学们的人文社会科学方面的知识却并不丰富，所以给人的感觉理工科院校的学生不活泼，缺乏青春的朝气。而文科院校的学生虽然知识面比较的宽广，可是他们相对缺乏科研的钻研精神。专业素质和人文素质两方面是必须兼顾的，两者是相辅相成的。我们在课程设置上应该注重文理渗透，人文素质教育不仅仅是要传授文学、历史、哲学等知识，更重要的是要培养一种历史感，它不仅有助于在专业领域内更有创造力，还可以使我们变得更善于深思熟虑，成为更完善更成功的人。在心理素质方面，我们所做的工作还很不足，我们应该从小就培养学生健全的人格和良好的心理素质，使他们能够面对挫折失败的打击，具有较强的意志力和坚忍不拔的精神，对事情有积极乐观的态度，能够不断的发现自己心理上存在的问题，不断提高自我教育的能力，因为在这个方面自我这个主体将起到决定性的作用。

另外，学校应当采取多种措施促进大学生素质提高。高等教育要培养有理想、有道德、有文化、有纪律的四有新人，这必然要求我们努力提高大学生的综合素质。提高大学生的综合素质是大学教育培养目标的重要内容，也是面向未来教育、教学改革的重要目标。进入21世纪，尤其是在我国加入世界

贸易组织之后，我国更加需要大量能够在祖国建设中担当重任的高级人才，以加快我国的经济发展和科技进步，加速与世界接轨的步伐。现代社会的发展对大学生的素质提出了更高的要求，作为大学生要想适应社会的发展，就必须努力提高大学生的综合素质。