

最新绩效的演讲稿(优质7篇)

演讲，首先要了解听众，注意听众的组成，了解他们的性格、年龄、受教育程度、出生地，分析他们的观点、态度、希望和要求。掌握这些以后，就可以决定采取什么方式来吸引听众，说服听众，取得好的效果。那么我们写演讲稿要注意的内容有什么呢？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。

绩效的演讲稿篇一

大家早上好！

“五十六个民族，五十六支歌”，悠久的历史，孕育出一个多民族、多方言的国家，几乎每个民族都有自己独到的语言特色。但是为了便于交流，普通话就成了我们全国各族人民情感的纽带，沟通的桥梁。它串联着我们的56个民族，团结着我们这个伟大的祖国。中国本是文明古国，素有“礼仪之邦”的美誉。而标准的普通话，则是我们这个“礼仪之邦”的标志。

在政治舞台上，它维护着国家的尊严，团结着人民；在经济领域，它统一着市场，消除了方言的阻隔，促进商贸往来，推动着社会进程；在文化学术上，它继承并弘扬着中国文化，增强着民族间的凝聚力；在先进科技中，它促进着高新科技的运用与推广；在教书育人中，它培育了一批批高素质人才……所以，普通话是最适合于我们现代文明生活的语言，是最符合我们和谐化社会发展的要求，它是这个时代的标志，这个社会的标志，我们国家的标志。

走在公共场所，我们不免会发现许多地方，都贴有一个醒目的标识“请讲普通话”。在学校里，老师用普通话讲课，同学用普通话交流。商场里，推销员用普通话推销，营业员用

普通话销售。企业里，经理们用普通话谈生意，职员们用普通话办公。在社交中，朋友们用普通话问好，用普通话交谈……普通话时刻围绕在我们周围，时刻存在在我们身边。

21世纪是以知识创新和应用为主要特征的知识经济时代。科学技术的迅猛发展，国际竞争的日趋强烈，综合国力的大比拼，都越来越取决于人民素质的高低。讲好普通话，是中国人必须做到的。我国是一个多民族、多语言、多方言的人口大国，推广普及普通话有利于增进各民族、各地区的交流，有利于维护国家统一，增强中华民族凝聚力，普通话是我国的国语，是中国的语言标志。

它能让五湖四海不同民族的朋友，一起用共同的语言交谈。它能使中国更好的与世界各国的友人合作、沟通，是中国更加富强。普通话是一种文明的象征，它与我们的关系十分密切，普通话的普及能使各民族交谈更加方便，能使校园更加文明，世间也会多一份爱与关怀。

今天，中文信息处理技术已是高技术的重点之一，语言文字的规范化、标准化应用研究水平是中文信息处理技术的先决条件，它决定着中文信息技术发展的速度。因此，普通话还在推动我国整个高新技术发展、增强综合国力方面扮演着重要角色。今天的我们，离不开普通话。

推广普通话最基本的就是从每所学校做起，相信学校推广了普通话后，会焕然一新，大有改变：同学们以前娇声娇气的说话声会不见，粗鲁、不文明的说话声也会不见，同学们变得更加礼貌，学校也会变得更加文明！

当我们讲一口标准的普通话时，那些音符，那些节奏，似乎在与我们的血脉一起跳动。此时，我们的心中时常会涌起一种无比亲近的感情，那是对母亲的感情！那是对祖国和民族的感情！我想，当我也做了母亲，我一定也要像当年我的母亲那样，最先教孩子的不是方言，也不是外语，而是最标准

的普通话！让我们从现在做起，说好普通话，学标准语言，做二十一世纪的接班人！

绩效的演讲稿篇二

你们好！

正确的看待绩效考核，要多从正面去理解，多用发展眼光看待，绩效考核是一种激励积极向上，创新工作的考核办法。推行教职员工的绩效考核，就是对每个人的工作进行全面的评价考核，绩效考核讲究的是全面科学，追求的是客观公正，强调激励为主，奖励为主，适度给予惩戒。

在考核中，充分考核每个人工作的各个方面，力求量化细致，自下而上，自上而下，反复论证，最后达成共识，形成一致性的评价意见，完成考核。这样的考核结果应该比较准确，具有一定的权威性和说服力。

严格的来说，现在大家都感到工作紧张有压力，其实这是工作的氛围带来的一种压力。与以往相比，现在的工作量和工作时间并没有更多的增加，只是要求的标准和质量比以往提高了，更规范了。在这样的情况下，学校给大家增加了课时费和奖金，比例上比原来普遍增加一倍以上。

我们现在工作略有气色，以后还要根据贡献大小和学校的发展不断地增加和完善绩效考核，同时逐步提高奖金福利待遇。

希望大家要正确理性地评价考核体系，正确理性地对待绩效考核结果。

所以希望大家一定要做好准备，调整好状态，做好现在的每件小事情，去迎接未来的大发展。

我的演讲完毕，谢谢大家！

绩效的演讲稿篇三

你们好！

首先，我们要充分认识推行绩效考核工作的重要性和必要性，对普通员工来说，考核是一种帮助而不是责备的过程，绩效考核对每一位员工来说就像一面镜子，可以照出自己在某阶段工作中的不足，从而不断的“提升自我、超越自我”。对管理人员来说，绩效考核不仅仅是对员工要做的一项工作，而是一个有效的辅助管理工具，一个“人情化”的领导不仅对企业来说是一个不好的领导者，对员工来说，也极易产生认识上的误区，就算受了照顾的员工也只是一时心存感激，给以后部门工作的顺利开展埋下了隐患，对工作是非常不利的。

推行绩效考核工作是激发员工队伍活力的需要。在近几年的大面积新老职工更替后，我们xx部员工队伍素质虽有所改善，但是，对公司发展要求相比还有一定的差距。主要是精干程度不高，不是没有人，而是没有会做事的人；部分干部员工安于现状，活力不足，缺乏危机感和紧迫感；有的干部员工责任心不强，工作不求进取，开拓创新能力不足。存在这些问题的原因，我们认为主要是考核不同程度存在吃大锅饭现象，我们没有采取有针对性的措施来加大激励和约束力度。

推行绩效考核工作办法，是明年我们工作中的一件大事。全体员工要进一步统一思想，提高认识，以良好的精神状态，积极投入到绩效考核中去，确保绩效考核取得实实在在的成效。

我的演讲完毕，谢谢大家！

绩效的演讲稿篇四

首先讲一个小故事：从前有7个人住在一起，每天分食一桶粥。

但是，粥总是不够7人吃饱。一开始，他们抓阄决定谁来分，每天轮一个，于是每周下来，每个人只有一天能吃饱，那就是自己分粥那天。后来他们推举一个道德高尚的人分粥，但是强权就会产生腐败，大家开始挖空心思的去讨好他，贿赂他，搞得整个小团体乌烟瘴气。然后他们又组成三人分粥委员会以及四人的评选委员会，结果互相攻击扯皮之下，粥吃到嘴里全是凉的。最后他们想出了一个方法：轮流分粥，但分粥的那个人要等其他挑完后吃最后一碗，为了不让自己吃得最少，所以分的平均，大家都满意。

同样是7个人，不同的分配制度，就会产生不同的风气，一个单位有不好的工作习气，一定是机制有问题。那什么样的机制才能形成良好的风气呢？就是要一种公开公正公平的制度，绩效机制就应运而生。

刚开始施行绩效的时候，有值班员就和我抱怨：“怎么总是我挣的少啊，受考核多啊。”我说，为什么，得你自己找原因。是啊，为什么呢，肯定是工作上和别人有差距呗，挣得少，说明干的少，工作积极性不强；考核多，说明犯错多，业务能力低下，自己和别人的差距一目了然。但是，我也表扬他，不错，有进步，起码能认识到自己和别人有差距了。过了一阵，又有人跟我说，能不能考核通报不要当着大家的面宣读，觉得挺丢人的。我回答，可以，我可以不说人，但事情要让大家都知道，以起到惩前毖后的作用，防止同样的错误发生。同时我又表扬他，有进步！有什么进步？知道不好意思了，这就比整体混日子，什么都满不在乎强。俗话说：人争一口气佛争一炷香，知耻而后勇，为了自己的面子咱也得把工作干好啊。这就是绩效制度潜移默化的在改变一个人的心态，在规范一个人的行为，在促使一个人在进步。

那么绩效能让我们得到什么呢？

首先说。我们运行工作的最基本目标就是保证安全生产。安全生产靠的是各项规程、标准的执行，而如何能让各项生产

方面的规程标准严格的执行下去呢，就要靠绩效制度来制约。因此，绩效制度，不是一个单独的个体，它是对其他规章制度能顺利施行的一种保障机制。有了绩效制度对人的执行力的制衡和约束，才能保证各项制度能完全作用于我们的工作，从而完成安全生产目标。工作目标的完成，实际点说就是保住了我们的饭碗，不至于下岗，让我们在这个竞争激烈的社会中有了安身立命之本。

其次，施行绩效，解决了长期以来的利益分配不公问题，改变了国有企业大锅饭，多干少干一个样、干好干坏一个样的弊病，在一定程度内实现了多劳多得、少劳少得，鼓舞了真正踏实肯干的职工的工作热情，保证了大多数人得利益；也使得拿钱相对少的人无话可说，并逐步寻求自身的提高和转变。公平、公正、公开的绩效制度不但不会造成团队的紧张气氛，反而会使工作气氛越来越和谐，工作效率越来越高。

再者，绩效管理中的奖励机制能促使我们在工作中不断发现问题，同时也不断的解决问题，问题解决的多，创新自然而然也就有了，如此良性循环，整个团队、班组、企业就会站到同行业的前列。团队的成绩突出了，个人的价值就会体现出来。反过来说，处在一个样样都落后的集体中，个人做的再好也不会有人关注，只有和团队共同发展，个人能力才能得以展示。

最后，也是最重要的一点，就是绩效制度能促进个人的成长。就像我刚才举得例子，一个散漫的人、一个混日子的人，在绩效制度的约束和刺激下，会逐渐摆正自己的位置，规范自己的行为，进一步就会争取自己的利益，实现自己的价值。而周围同事和领导对他的看法，也会随着他自身的改变而改变，最后从不认可到认可。可以说，有绩效制度的规范性和激励性的引导，可以促进一个人的成长，进而帮助我们在职业生涯中一步步向前，最终实现自己的价值。就算不能上到更高的舞台上展示，在平凡岗位上的我们，也会因为自己踏实的作风、负责的态度、平和的心态得到别人的尊重，而不

是被人鄙视、耻笑的只会混日子的可怜虫。

最后，引用乔布斯的一句话，与大家共勉：能让自己真正满足的唯一方法，就是从事你认为伟大的工作；从事伟大工作的唯一方法，就是爱上你的工作。

绩效的演讲稿篇五

大家早上好!今天我们五年级三班国旗下演讲的题目是——说普通话，从我做起。

在九月这绿草如茵，书声朗朗的校园里，我们迎来了新学期，迎来了新同学，也迎来了第18届全国推广普通话宣传周。

当上个世纪英国人的预言成为现实，当普通话真的成了联合国六种工作语言之一，成了外国人争相学习的热门语言时，普通话，它已不再仅仅是交流的需要，它还代表着中华民族的日益强大。我们发出的是神州音，涌动的是华夏情!

语言是一个民族的声音，从小处看，它是不同地域不同文化背景中的人与人之间沟通交流的需要;从大处讲，推广普通话，说好普通话是我们祖国屹立于世界民族之林的需要，是祖国向全世界展示自己独特魅力的需要。

学校是推广普通话的主要阵地。营造规范的校园语言文字环境，也是我们推行素质教育，积极向上的校园大文化环境的一个重要方面，是学校精神文明建设的重要组成部分。每天早上，当我们进入校园，彼此相见时，都会用普通话互道一声问候，那甜甜的问候让我们心中涌起了一种无比亲近的感觉。在学习中、在交谈时，我们感觉只有用普通话，才能使我们彼此顺畅地沟通。

1、坚持课堂内与老师、同学的交流使用普通话，并能达到准确流利。

2、课后与老师同学交流使用普通话，形成良好的语言交际环境。

3、尽量带动家人在家庭生活中使用普通话，在力所能及的范围内积极主动推广普通话。

4、尽量坚持在社会生活中使用普通话，为城市形象的塑造，城市文明程度的提高尽一份力。

同学们，56个民族56朵花，56种语言汇成一句话：请说普通话，从我做起。

我们的演讲完毕，谢谢大家！

绩效的演讲稿篇六

大家好！

在报上，我看过这样一则故事：

射阳县洋马乡一位普通农妇的儿子高考得中，乡亲们欢天喜地的给她家送来了一幅对子：清华是你今生的骄傲，洋马是你永远的故乡。作为母亲，她读懂了乡亲们的一片真心，就是在告诫她的孩子不要一年土，二年洋，三年不认爹和娘。也就是不要忘本。

儿子离别前，她千叮咛万嘱咐。上学后，这个质朴的孩子没有忘记母亲的叮咛。每次给母亲打电话也努力提醒自己不说普通话。因为这样可以明白地告诉母亲他没有忘本。然而有一天，当他听到电话那头传来了母亲那生硬的、还带着浓浓乡音的普通话时，他惊呆了：一辈子都没有走出射阳的妈妈怎么也说起了普通话？母亲似乎感受到了儿子的惊讶，说：“孩子，现在我们洋马的中药材生意很好，外地客商纷纷来订货，我们如果说方言，别人听不懂，所以乡亲们现在

都在学说普通话。从今天开始，你跟妈说话时可要讲普通话，这也是我学习普通话的好机会。

看到这，我感动了——一位一辈子都是生活在农村里的大娘，在市场经济之风吹向她身边时，她没有拒绝，毅然选择本文来自了市场，选择了普通话。也许她的普通话并不标准，但她的精神足以让我们在座的每一个人深受鼓舞，也看到了普通话繁荣昌盛的未来。

我们难忘：1998年九月的第三周为全国开展“推广普通话宣传周”的第一周，把推广普通话当作了一项基本国策。

我们骄傲：目前世界上有80多所孔子学院，海外学习汉语的人数已超过3000万，普通话必将会推动世界的和平与稳定。

吾将上下而求索。”

我们每一个人都有责任和义务捍卫祖国的语言。从我、从你、从他做起。

我相信，在每个人的共同努力下，普通话一定会有一个灿烂美好的明天！

谢谢大家！

绩效的演讲稿篇七

公司小浪底工程是公司发出的营销变革的誓言！要走一条全新之路，建立以工商共同服务于消费者为宗旨的“医药营销新体系”。这是一场以思想转变为先导，以渠道整合、梳理为引子，以稳定渠道产品价格的手段，以再造百姓、工商共赢的价值链为目标的“公司小浪底工程”。

这是我对公司小浪底工程及其后续战略的理解。为了更好的

推进公司小浪底工程，针对此次岗位要求我作为竞聘者下面就我个人进行详细的swot分析和个人职业生涯规划。

（一□swot分析：我个人优势有如下几点。

1、渴求成功的激情

一直以来，我坚持持续的寻求真正的成功，并为之不断努力，在踏进的过程中不断赢得客户的高度认同、公司由衷的赞誉，这一切，都是我一直坚守的激情。

2、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。

3、五年内的职业生涯

从销售人员到零售代表，从零售代表到推广经理。这是我五年内的职业生涯规划。

4、具有比较扎实的多学科客户服务与营销理论专业知识。广泛吸纳各方面的新知识、新信息，勤钻研、多思考，不断丰富自己，提高自己。

5、具有较为丰富的实际工作经验。

6、具备良好的政治素质、身体素质和业务素质。

锻炼自己各方面的能力，推进政治思想提升，作好零售工作，使自己成为一名政治素质过硬的优秀零售代表。

我就对、小及其竞品在零售终端市场进行swot分析，是通过我的零售工作经验以及各个厂家的不同操作模式得出的。

在终端，我们没有必要顾及所有的药店。我们首先全面的照顾在区域能有影响力的大中型客户，这部分客户虽然数量不多，但是销售额却占我们业绩很大一部分，我们必须把这部分客户作大作强，做深做透，并且，往往这部分客户在当地很有影响力，做好这些客户能同时带动区域内的小客户。在终端，我们把连锁做好。我们可以从源头做起，直接从连锁公司内部作，我们可以和连锁公司签订一些合作计划，能够达到双赢的协议等等，通过借助连锁的力量做好很多家药店，这样，我们工作起来很轻松，并且能够收到很大的成效。

入店培训是我们零售代表的最基本的工作之一，所以我对终端代表的培训管理要求有着很深的认识。产品知识的培训，一方面是对产品品牌的宣传，更重要的是通过培训，使店员更加了解我们的产品，在销售的中能够给顾客更加全面的推荐。同时，给药店做销售技巧，药店管理等培训也是很重。要。

随着我对终端代表的培训管理要求不断深入了解，我开始对自身的管理进行反省与思索。

做事的条理性，这是一个零售代表必须的素质，这个素质对于我自身的管理起到很好的引导作用。时间管理的条理性，是对于我自身管理起到约束的作用，强大的执行力。这也是一个零售代表的基本素质。同时也深刻的影响着我自身的管理成功与否。

毫不夸张的说，这个工作使得我养成了良好的自身管理习惯，而良好的自身管理习惯正是胜任推广经理所必须的素质条件之一。

（一）我会运用对比研究、理论联系实际、实地调研、个案研究等方法，将市场定位理论和营销组合策略应用到连锁药店市场定位当中，探索适合连锁药店的市场定位程序，并结合医药零售市场的经营环境。

（二）加强与员工的沟通及指导。从员工素质提升方面入手，努力提高部门员工的工作能力和服务水平，以此来提高营销人员对市场的适应性。

（三）对市场进行认真走访、调研，及时掌握各片区每个时期的市场状态，便于及时指导零售人员提高工作质量。

（四）加强员工培训，把员工素质提升作为工作重点。根据营销人员的培训要求，按年初制定的培训计划，每月组织一次不少于8学时的营销人员培训。

（八）加强管理，规范零售人员行为，确保工作的到位也是当前工作的重心。逐步培养零售人员在工作中的自觉性。

（九）加强员工的思想建设。思想是决定一个人的主导，我认为，一个人只有对自己的企业，对自己从事的工作抱以极大的热情，才能极大地发挥潜能，并在工作中找到乐趣。

药业公司是我成长的地方，这片沃土培育了我养育了我，我感谢这里给予我的一切。无论我能否通过竞聘推广经理一职，我将一如既往，一步一个脚印向前迈进，为药业零售服务事业的发展 and 药业公司的腾飞做出自己新的贡献。