

2023年企业家精神的定义 弘扬企业家精神演讲稿(通用7篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

企业家精神的定义篇一

尊敬的各位领导、亲爱的同事们：

下午好！

人活着，就要有一点精神。企业存在和发展，企业员工群体也应该有一种精神——企业精神。企业精神是企业理念的浓缩，是企业灵魂的集中体现，是企业生产经营活动中，为谋求自身的生存发展而长期形成并为员工所认同的一种健康向上的先进群体意识，集中体现了企业利益观念、竞争观念、道德观念，代表着企业共同的信念、员工一致的价值观，是企业文化发展到一定阶段的必然产物。因此，设计企业精神，首先要尊重广大员工在实践中迸发出来的积极精神状态，要恪守企业共同价值观和最高目标、不背离企业哲学的主要原则，要体现时代精神、体现构建和谐社会、体现现代化大生产对员工精神风貌的总体要求。以此为指导思想设计出来的企业精神，方能既“来源于生活又高于生活”，成为鼓舞全体员工为实现企业最高目标而奋斗的强大精神动力。

企业精神的设计应是有效性、合理性、操作性的完善结合，使企业价值导向与目标导向融为一体。企业精神的设计方法有以下几种。

1、员工调查法。把可以作为企业精神的若干候选要素罗列出

来，在管理人员和普通员工中进行广泛的调查，再根据员工群体的意见决定取舍而定。这种方法一般在更新企业文化时采用，缺点是需要花费较长的时间和较多的人力，观点可能比较分散，但由于来自员工，有很好的群众基础而容易被大家接受，很快深入人心。

2、典型分析法。每一个企业都有自己的企业英雄，这些先进人物的身上往往能够凝聚和体现了企业最需要的精神因素，因此，对这些英雄人物的思想和行为进行全面深入的研究，确定企业精神。这种办法工作量较小，也容易被员工接受，但在企业英雄不是非常突出时，选取对象比较困难，不易把握。

3、领导决定法。企业领导者由于站在企业发展全局的高度思考问题，加之他们对企业历史、现状的了解比较深入，因此由企业领导者来决定企业精神也不失为一种办法。此法最为高效快捷，但却受领导者个人素质的影响较大，在推行的时候宣传工作量较大。

4、专家咨询法。将企业的历史现状、存在的问题及经营战略等资料提供给对企业文化有深入研究的管理学家或管理顾问公司，由他们根据所掌握的规律原则和建设企业文化的经验，设计出符合企业发展需要的企业精神。这种方法确定的企业精神站得高、看得远，有时不一定能够很快被员工接受，因而宣讲落实的过程稍长。

我们xx汽运集团的企业精神为“敬业、奉献、争先、创优”。

“敬业”是员工不可缺少的意志品质，南通汽运集团将“敬业”作为企业精神，则具有深刻的内涵。要求全体干部职工忠于事业、忠于职守。“奉献”是员工独具的精神境界，弘扬奉献精神就是要做到立足本职岗位奉献。奉献，就是要有无私的精神、忘我的境界，要有“宁可自己千般苦，不让旅客一时难”的高尚的社会公德。真正做到一切替旅客着想，一切对旅客负责，一切让旅客满意。“争先”是员工必须具

备的实践品德，“争先”一词有两层含义：一是争先进、争一流、争锦夺标，这是一种鼓足干劲、力争上游、斗志昂扬、意气风发的精神风貌；其二是积极探索、勇于创新、敢为人先。“创优”是员工必须具备的行为准则，创优是创造优美的环境，提供优质的服务，树立优良的形象，永远处于优胜者的行列。对客运企业而言，创优，既是构建和谐社会的需要，又是当前乐于竞争增加企业效益的需要。

企业家精神的定义篇二

在公司组织的读书活动中，我拜读了《创新与企业家精神》，受益匪浅。作者彼得·德鲁克，管理学科开创者，他被尊称为“大师中大师”、“现代管理学之父”，他的思想传播影响了130多个国家。本书系统的讲解了创新与企业以及企业家之间的关系，主要分为三部分：创新实践、企业家精神的实践以及企业家战略。

印象最为深刻的一点是，要进行有目的的创新。我一直认为，创新很难，是那些智商超群、绝顶聪明的人才能做到的，一般人是不能做的，创新有很大的风险。但是在本书中讲到，创新是可以学习、可以复制的；有目的的创新，可以减少90%的风险。

创新是人人可以做到的。例如目前焊装车间总拼工位，我们采用abb的gateframe技术在同一工位实现褒迪、欧胜两大系列产品，地板定位采用电磁铁和plp系统适应不同长度、不同底盘状态的车型需求，能满足不同轴距、低中高顶100多个车型的混线生产需求。读后感·这一创新来源于车型种类多，轴距复杂这一问题，为了解决这一问题，我们进行了创新，这就是有目的的创新。

此外，书中也对创新机遇的来源做了系统讲解：意外事件、不协调的事件、程序需要、产业和市场结构、人口统计数据、认知的变化、新知识。

创新有了，但是，只有创新不行，必须还要有创新的管理。这就是所谓的孤芳自赏是没有用的。很多高精尖企业，上了三板，可是没有效益，股票从很高的价格跌到停板，为什么，就是由于这些企业，只有科学家技术员，没有企业家管理。

书中第二部分集中阐述了企业家管理独特的政策、措施、组织结构、人事安排和财务预算。真正的企业家管理，是即使某一天管理者不在了，企业精神也能传承下去，自动持续创新。

我理解为这就是公司的文化精神传承，组织机构延续。企业家精神是创新实践的精神，即作为一个管理者，无论你管理的是上万名员工还是几名员工，要从商业角度出发，从社会问题出发，制定出适合自己部门的制度，形成适合自身团队的氛围，并传承发展下去。

目前，我们正在进行欧胜新车型的调试和国六项目的开发，并通过以下三项措施保障项目顺利开展：

- 1、制定严谨的工作计划，设定明确的工作目标，成果可视化；
- 2、学习多元化知识，多交流多培训，有目的的创新应用于现场生产；
- 3、针对人员年轻有活力的特点，打造一支敢拼、敢闯、有活力的团队。

创新的路上，我们要做的努力还有很多，但我们会始终坚持以顾客为中心，以市场为导向的. 原则持续创新，解决现场质量及工艺问题。为打造成一流的商用车企业做出贡献。

企业家精神的定义篇三

本报记者张军

周围的圈子里，有很多人是马云的粉丝，每次说到马云，钦佩之情溢于言表。在他们看来，马云的话语里，充满了感染力。

刚刚结束的企业家年会上，马云的一段话再次让人感受到了这种感染力——我们今天在这里呼吁的是企业家的精神。这个世界缺失的不是钱，商业社会缺失的是企业家的精神、企业家的梦想、企业家的价值观。

这个问题在“经济春天”里是没时间思考的。那个时候，赚钱来得实在太容易，每个人都生怕自己思考的那一瞬间，大把的钞票就被别人抢走。

于是，马云看到了一个尴尬的现象：前几年最多在演讲台上出现的都是银行家，都在讲pe[]ipo[]谈的最多的都是市盈率多少倍，可却少有人关心客户价值，关心社会价值。“很少人讲理想、梦想、关心自己的员工，灾难一定到来。”马云毫不客气地说。

现如今，市盈率跌了，投资股票也亏了，赚钱没那么容易了。要想学“猪坚强”挺过去，没有一点精神还真不行。

什么是企业家精神？

我想，首先起码得给公司设一个适当的愿景，

一个没有愿景的企业，其实就是一个没有灵魂的躯壳。这些年，很少听到企业家们说，要把自己的企业做成什么样子。他们说得最多的是，要在什么时候进入世界500强。其实，这是一个“伪愿景”。500强的评判标准，说白了，就是营业收入。用“钱”来做目标，无论如何是缺乏说服力的。只靠利益趋动的企业，即使成了500强，也不会得到真正的尊重。

其次，有精神的企业家，不会是一个“博傻”的企业家。没

有想过做百年老店，没有想过靠什么赢得客户尊重，必然免不了做生意时投机取巧，靠把别人“当傻瓜”来赚钱，三聚氰胺、苏丹红是这样，黑心棉事件是这样，资本市场频频出现的勾结、瞒天过海、操纵股市也是这样。结果，赚了我一人，亏了无数人。

最后，还得有常人难以企及的坚韧。古语有云：天将降大任于斯人也，必先苦其心智，劳其筋骨，饿其体肤。眼下，就是对企业家意志的考验。马云说，互联网泡沫危机时，他曾立志要让阿里巴巴成为最后倒下的一个，“即使跪着，也得最后倒下。”这种意志，希望今天能为更多的企业家所拥有。

这两天，常常听到企业裁员或者倒闭的消息，我尊重企业的选择，但还是想多说一句：如果一个企业家一遇到困境，就想着关闭工厂，那么他所遭遇的，将是最大的失败。因为，一旦关掉了，你永远没有机会重头再来，你的信誉将因此清零。而这恰恰是做企业最为宝贵的财富。

裁员同样是如此。顺境时拼命招人，逆境时拼命裁员，这样的企业将大部分的经营成本，实际上都转嫁给了员工。还有谁愿意为这样的企业卖命呢？倒不如学国泰航空，让员工停薪休假，起码给了他们一个希望：环境好转时，还可以回来，饭碗不会丢！这，才是企业家精神的要义。

企业家精神的定义篇四

“庖丁解牛”的故事出自《庄子·养生篇》，曾被编入中学课本，是被广泛流传的故事，“庖丁解牛”的故事其实蕴含了很多哲学的理念。在改革的大潮中，许多企业家经过艰苦卓绝的奋斗，造就了许多商业传奇。但第一代企业家许多都成了历史的记忆，不是企业从昌盛走向了衰亡，就是企业家本人出现了这样和那样的问题。王者归来，最后完美谢幕的寥寥无几，究其原因，根本之处就在于成功之后，心态发生了变化，没有很好把握企业和自我管理之道。从开始的兢兢业

业到以后的浮躁散漫，从开始的小心谨慎到后来的盲目自大，从开始的谦虚平和到后来的唯我独尊，从开始的调查研究到后来脱离实际，从开始的内敛慎独到后来的飞扬跋扈，目空一切，这都是其成功之后没有严格要求自己，没有遵循古人内圣外王的哲学管理和处事理念造成的，“庖丁解牛”的故事原是说养生的道理，但更是揭示了管理者如何王者归来的自处之道和处事之道。

彼节者有间，而刀刃者无厚；以无厚入有间，恢恢乎其于游刃必有余地矣！是以十九年而刀刃若新发于硎。虽然，每至于族，吾见其难为，怵然为戒，视为止，行为迟。动刀甚微，砉然已解，如土委地。提刀而立，为之四顾，为之踌躇满志；善刀而藏之。”文惠君曰：“善哉！吾闻庖丁之言，得养生焉。”全篇的意思是：“厨师给梁惠王宰牛。手所接触的地方，肩膀所倚靠的地方，脚所踩的地方，膝盖所顶的地方，哗哗作响，进刀时豁豁地，没有不合音律的：合乎汤时《桑林》舞乐的节拍，又合乎尧时《经首》乐曲的节奏。梁惠王说：“嘻，好啊！你解牛的技术怎么竟会高超到这种程度啊？”厨师放下刀回答说：“我所爱好的，是事物的规律，已经超过一般的技术了。开始我宰牛的时候，眼里所看到的没有不是牛的；三年以后，不再能见到整头的牛了。现在，我凭精神和牛接触，而不用眼睛去看，视觉停止了而精神在活动。依照牛的生理上的天然结构，击入牛体筋骨相接的缝隙，顺着骨节间的空处进刀，依照牛体本来的构造，筋脉经络相连的地方和筋骨结合的地方，尚且不曾拿刀碰到过，更何况大骨大呢！技术好的厨师每年更换一把刀，是用刀硬割断筋肉；一般的厨师每月就得更换一把刀，是用刀砍断骨头。如今，我的刀用了十九年，所宰的牛有几千头了，但刀刃的锋利就象刚从磨刀石上磨出来的一样。那牛的骨节有间隙，而刀刃很薄；用很薄的刀刃插入有空隙的骨节，宽宽绰绰地，对刀刃的运转必然是有余地的啊！因此，十九年来，刀刃还象刚从磨刀石上磨出来的一样。虽然是这样，每当碰到筋骨交错聚结的地方，我看到那里很难下刀，就小心翼翼地提高警惕，视力集中到一点，动作缓慢下来，动起刀来非常轻，

豁啦一声，牛的骨和肉一下子解开了，就象泥土散落在地上一样。我提着刀站立起来，为此举目四望，为此志得意满，然后把刀擦抹干净，收藏起来。”梁惠王说：“好啊！我听了厨师的这番话，懂得了养生的道理了。”（更多有关爱维龙媒董事长段俊平先生相关观点可以参见《三人行，必有一师与必损一人的辩证法》）

企业家精神的定义篇五

平心而论，面对蓬勃发展的中国传播业，pft品牌实验室发出“中国传播业缺乏企业家精神”的论点，确有泼冷水之嫌，但粉饰太平显然只能够让我们欢愉一时，之所以冒天下之大不韪，其初衷是因为恐惧，对中国传播业缺乏企业家精神引领的恐惧。没有人比我们更清楚，这样下去会多么危险。

5种企业家精神的缺失

清晰的战略眼光：无论是理论还是企业实践，清晰的战略眼光都是考量企业家精神最重要的标准之一。目前中国传播业的现实并不容人乐观，很多公司领袖不仅没有为企业制定清晰的战略，甚至连基本的生存正道也没有。“中国传播公司里有一半的生存方式是靠人情”，一位业内人士如此评价。看来，托关系、走门子、跑路子，或许就是这些公司领袖目前最为重要的工作。

持续的创新能力：企业家需要创新精神，当然这种创新应该是有准备的和前瞻性的创造，是建立在不安于现状、不断地打破常规这样的基础上的。但目前中国传播业的大多数公司，在创新方面表现令人堪忧。比如目前中国本土的传播机构，理论工具或方法论的缺失是一个不争的事实，但并没有几家公司站出来，表示出要自主研发的决心和动作。

这种刻意逢迎的态度，也许能创造一时的“双赢”局面，但此举对和谐而健康的客户关系建设，却是最大的伤害。对员

工缺乏责任感的表现，则主要体现在工作强度大、学习机会有限等方面，某些品性恶劣的公司，甚至以跟员工签定带有“霸王条款”式的合约而沾沾自喜。

建设坚强有力的团队：今天这样一个时代，早已不是英雄主义的时代。一个公司优秀与否，更多地要依仗团队的战斗力。但中国传播业却是另外一个景象，众多公司似乎都是“一个人的企业”，企业领袖大多如超人一般，个人能力很强，名气如雷贯耳，但他却不能在企业里建设一支坚强有力的团队，而是扮演一个孤胆英雄，在前进的路上踽踽而行。

直面困境的勇气和耐心：经济学家认为，每个公司无论有多么杰出，都会面临困境。根本没有哪家公司会长盛不衰，保持完美无暇的记录，关键是要有走出困境的能力。而中国传播业的某些公司领袖，在这方面的表现令人所望：我们可以看到，这个行业每年都会有不计其数的公司倒闭，不排除竞争激烈是重要原因之一，但如此之多的数量，仍然让我们有理由确信，他们缺乏直面困境的勇气和耐心。这些人在退缩面前的迅速决策，既让人钦佩，也让人不屑。

企业家精神的定义篇六

迄今为止，没有任何一个记者正式采访过任正非，没有任何一个记者拍摄过任正非出席各种会议的照片。国内外各种高层次会议、颁奖大会的主办单位都邀请过任正非，但他拒绝出席一切颁奖活动，拒绝参与任何与华为的客户没有关系的会议。

“cctv中国经济年度人物”多次将任正非列为备选人物，但任正非一直拒绝参选。该活动的策划人许文广很无奈，他在接受记者采访时说：“很多专家和我们都认为他没有入选是一个遗憾，但是他有自己的原则，不参与任何媒体的活动，我们只有尊重他的选择。”

除了对于外界给予华为以及他本人的荣誉，任正非一概拒绝外，对于外界对他以及华为的质疑，甚至是恶意中伤，任正非从来都只选择沉默，从不去辩解。可谓我行我素，好坏任人评说，我自岿然不动。

饥饿的少年

任正非兄妹七个，全家一共有九张嘴巴，全靠父母微薄的工资吃饭。任正非的爸爸任摩逊是一位尽职尽责的教育家，妈妈程昭远是一位普通教员。

三年自然灾害时期，任正非正在念高中，他要面临的最大困难就是饥饿。初中时，任正非被作为因材施教的榜样学习。由于天天饥肠辘辘，无心读书，高二时，任正非破天荒地补考了。

后来，家人去山上采一些红刺果，把蕨菜跟磨成浆，青杠子磨成粉代食。家人还发明了将美人蕉的跟煮熟了吃。

高三快高考时，有时在家复习功课，任正非实在饿得受不了了，就用米糠和菜和一下，烙着吃。后三个月，妈妈经常早上悄悄塞给任正非一个小小的玉米饼，使他能安心复习功课。任正非知道，这个小小的玉米饼，是从父亲与弟妹的口中抠出来的，任正非能考上大学，小玉米饼功劳巨大。

上大学时，任正非要拿走一条被子，家里就没有办法盖了。那时，还实行布票、棉花票，最少的一年，每人只发0.5米布票。没有被单，妈妈捡了毕业学生丢弃的几床破被单缝缝补补，洗干净，这条被单就在重庆陪伴任正非度过了五年的大学生活。

后来，任正非回忆道青少年时期并无远大的理想，高中三年的理想就是能吃一个白面馒头。

四十三岁那年，任正非与人以两万多元资金创办了华为公司。二十年后，这个公司成了中国企业界竞相学习的榜样。

来自美国的灵感

1997年圣诞节前夕，任正非先后访问了美国休斯公司、ibm公司、贝尔实验室和惠普公司。

在ibm任正非整整听了一天管理介绍，详细了解了ibm项目从预研到寿命终结的投资评审、综合管理、结构性项目开发、决策模型……那天，任正非听得津津有味，认真地做笔记，如同一个谦虚的小学生。

考察结束后，他发现，朗讯也是这么管理的，这些先进的管理方法都源自美国哈佛大学等著名大学的一些管理著述。返回华为后，任正非在高层进行了长达两天的传达与研讨，印发了一百多页简报，在华为内部激起了新的改革火花。

他说：“我们只有认真地向这些大公司学习，才会使自己少走弯路，少交学费。ibm是付出数十亿美元的直接代价总结出来的，他们经历痛苦是人类的宝贵财富。”

任正非去IBM访问的时候，作为首位非IBM内部晋升的CEO，郭士纳让已经病入膏肓的IBM起死回生。

1997年，任正非53岁，郭士纳55岁，任正非带领的是年销售额40亿、近6000名员工，快速扩张的IT业后起之秀；郭士纳带领的则是年销售额600多亿美元、近27万名员工的IT业巨头。与庞大的IBM相比，此时的华为显然还是一个无足轻重的小公司，任正非坚信：华为有一天也会如IBM般强大，但前提是华为要将IBM等跨国企业的管理精髓成功移植过去。于是，回国后，任正非开始在华为强力推行管理变革。

在动员大会上，任正非指出：“世界上还有许多好的管理，但是我们不能什么都学，那样的结果只能是一个白痴。因为这个往这边管，那个往那边管，综合起来就抵消为零。所以我们只向一个顾问学习，只学习ibm”

1998年，华为斥千万美元请IBM进行流程再造。任正非告诫华为人，只有经过几死几生，还继续活着的企业家才算是真正的成功，而华为的发展还是太顺利了，还不能说是真正的成功。

永远在思想上艰苦奋斗

2001年春天，任正非抱着“学习度过冬天的经验”的目的，到日本考察。战后日本的经济于2000年10月达到景气上升到峰顶，随后陷入新一轮经济衰退期，多项重要经济指标均创战后最坏记录。经济出现战后最严重的负增长，失业率屡创新高。日元对美元汇率2000年10月为1美元兑108日元左右，一年后贬值至130日元左右。工业生产总值则跌到13年来的最低点，企业还在不断紧缩开支与裁员。

任正非就是在这个时候到达日本的。他惊讶地发现，在战后最严重的经济衰退中挣扎的日本人民没有被困难压倒。经历十年经济低迷后的日本，绝大多数企业已经连续八年没有增加过工资，但社会依旧平静、祥和、清洁、富裕与舒适，人们依旧兢兢业业地工作，任劳任怨地为日本振兴做出自己的贡献。

任正非认为，日本一旦重新起飞，一定会再次一飞冲天。面对这样一个强大的民族，任正非不禁想到了华为，他问自己，华为若连续遭遇两个冬天，不知道华为人是否还会平静，沉着应对。

2000年华为已经进入了平稳发展期，销售额达到220亿元人民币，同比增长83.3%，利润26亿元，纳税27亿元，员工达

到16000人，注册资本金提高至23亿元。这已经是华为连续八年在市场上高歌猛进了。多年的高增长、长期的顺境、优厚的收入使得部分华为人有点飘飘然，以为华为永远可以成功下去。

华为一度以高薪著称。任正非并不反对物质享受，他甚至提倡并鼓励华为人尽情享受自己创造的物质财富幸福，华为已经有这个能力为员工提供优厚的生活待遇。但是，任正非担心这种优厚的生活会磨灭华为人艰苦奋斗的精神。

任正非要求华为员工永远保持一颗积极向上的心，尤其应该向日本人学习，即使在经济不景气的时候，也不怨天尤人，而是信心百倍地以高度热情投入到工作中去。

现场寻根：

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

企业家精神的定义篇七

昨天是第十七个“中国学生营养日”。现在很多家庭生活条件改善，父母都希望孩子长得又高又壮又聪明，但是许多家

庭缺乏营养知识，不知道怎样给孩子补充营养。营养专家说，家长应该把注意力放在孩子的一日三餐上，培养孩子不偏食、不挑食的习惯，通过均衡的膳食获得均衡的营养。

我国儿童最容易发生的营养不足或缺乏，比较突出的表现在维生素、钙和铁的不足。不少人以为“吃好”就是营养好，米要白，面要精。实际上，大米、面粉越精越白，所含的b族维生素也就越少。一些孩子容易疲乏，懒于活动，相当一部分原因就是由于体内维生素不足。

钙是建造骨骼的重要成分。正值生长旺盛时期的儿童，一直到青春期都需要摄入大量的钙质。多年来的营养调查反映，中国人膳食的钙质摄入量明显低于推荐摄入量。儿童每天需要约800-1000毫克钙，其中从食物中摄入的总钙量只有400-500毫克，因此仍要补充400-500毫克钙质，以促进孩子的全面发育。缺铁可以影响儿童的智力发育，孩子往往注意力不集中，记忆力降低，学习努力但成绩不好。这类孩子要补充的应该是铁质，特别是容易被身体吸收的铁。

因此要提高儿童的健康水平，既要重视孩子的日常饮食，注意各种营养素的合理配比，提高膳食的营养质量，也要适当补充他们容易不足或缺乏的营养素，才能全面促进儿童的生长发育。营养专家建议，家长每日给孩子补充民生小金维他等儿童复合维生素，以保证孩子成长所需的营养。（丁卫萍）