

2023年演讲稿控制情绪 管理控制演讲稿(优秀5篇)

演讲稿具有宣传，鼓动，教育和欣赏等作用，它可以把演讲者的观点，主张与思想感情传达给听众以及读者，使他们信服并在思想感情上产生共鸣。那么演讲稿怎么写才恰当呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的演讲稿模板范文，我们一起来了解一下吧。

演讲稿控制情绪篇一

虽然我们离战争很远,但身边因事故而提前离开我们的消息不断。截止8月5日,全局共发生6起职工死亡事故和2起重伤事故。特别是7月29日以来,杭州北车辆段和南京东机务段连续发生两起职工死亡事故。痛定思痛,事故是惨痛的,教训是深刻的。当务之急,尽快找准发生不安全事故的根源,避免同类事故不再重演。

劳动安全中的人性化管理,要求各级管理者必须带着感情抓安全,带着责任抓安全,时刻把“人命关天”的事放在心上,把“人的生命”放在高于一切的位置,作为安全工作的根本出发点和归宿点。否则,职工人身安全没有保障,职工安全素质没有提高,职工群众的根本利益就难以得到体现,铁路跨越式发展就会失去前提条件和基础。因此,要求管理者制定安全制度时,注入安全以人为本的价值观,提高安全制度的科学性、合理性、可操作性,并通过宣传培训内化,营造出“人人生产安全,人人享受安全”的浓厚安全氛围,使“违章就是违法,违章就是犯罪,违章就是自杀”的观念变成全员共识,变成职工自觉遵守安全制度的行为习惯。

劳动安全中的人性化管理,要求管理者学会理解人、关心人和尊重人,多一些“人情味”,少一些简单粗暴;多一些润物无声的思想教育、理解引导、认同关爱,少一些居高临下、

我打你通、以罚代教。管理并不是把职工管死，而是强化职工对安全制度的认同，消除作业中的侥幸心理，增强自我防范意识、强化劳动保护措施，激发保安全的自觉性和主动性。因此，不仅要强化职工按作业标准的执行意识，更要强化管理者“刚柔相济”、“严爱相融”的人本管理理念，通过提高管理干部的管理“情商”，及时化解管理者与被管理者的矛盾，为职工执行规章创造和谐环境，共同担负起劳动安全

的责任。当然，人性化管理不等于人情管理，更不是好人主义，看到职工犯错误不管不问不批评，而是严中有爱，严中有情，通过狠刹现场“两违”，硬起手腕来抓安全，使职工切实感受到严格后面的关爱，无情背后的真情。如果说制度管理是“硬管理”，是劳动安全管理的基础，那么“人性化”管理就是“软管理”，是硬管理的必要补充，只有两者达到和谐统一，才能确保劳动安全长治久安。

从这个意义上说，要避免这类悲剧再度重演，各级管理者必须时刻强化“关注安全、善待生命”的价值观，重视劳动安全中的人性化管理，不断提高职工自身不受伤害、也不伤害别人的职业素质，这既是铁路劳动安全生产的目标所在，更是广大职工家庭的共同期盼。

历史档案管理处处长竞聘演讲稿

尊敬的各位领导：

大家下午好！

首先，我得各位领导组织这次竞聘演说，我叫李凡，今年47岁，有20年的工作经历、22年的xxx党龄□xxx年7月调入省xxx□1998年3月任主任科员；党校研究生学历。

我这一次竞争的岗位是：历史档案管理处处长。

我之所以选择这个岗位，基于以下四点考虑：

参与档案资源建设年活动和工作考察，注意了解档案管理处室的情况，对历史档案管理和性质有了更进一步的认识，被那里拥有丰富的馆藏资源和深厚的历史文化底蕴所深深吸引。也促使我开始关注历史档案管理工作。

我们局馆历史处负责保管、整理清王朝乾隆十九年以来旧xxx各个时期的40余万卷历史档案，其中：清代满汉合璧全宗档案、伪满时期关东军宪兵队档案、伪满中央银行档案、中朝关系档案等珍贵档案是我馆镇馆之宝，是我省历史的鉴证。我是学中文的，这对我有着很大的诱惑力，我愿意在这里发挥作用。

竞争历史处处长岗位，是我职业生涯中的一次挑战。如果这次竞争成功，我将积极协助处长、配合处长做到以下4点：

我将系统学习历史档案管理的基础理论和业务知识。特别要向老同志、向处里全体同志虚心学习，尽快地熟悉业务，进入角色，开展工作。

按照分工摆正位置，强化大局意识，当好参谋助手，在工作中做到出谋划策到位，参与决策不越位，承担责任补位，执行任务当前卫。

最后我想说：无论这次能否上岗，我都服从领导，一如既往地踏实做事、坦诚做人。我来xxx工作20年，得到了各级领导和许多同志的教诲、关心、帮助，我借此机会向大家表示真诚的感谢。

谢谢大家！

宿舍管理竞聘演讲稿范文

尊敬的各位领导，各位评委：

我竞聘的岗位的是舍务处。

40多岁的年纪在众多竞聘的人选中，女同志中已是寥寥可数。但无论是作为一名xxx员，还是一位国家干部，责任感和使命感都在促使我把学校未来发展的热情和期望陈述给各位领导，各位评委。1972年参加工作以来，我作为一名普通教师，教导主任逐渐走上领导岗位。

曾经先后担任了安广师范学校附属小学校长和松原师范舍务科副科长的职务。工作中求真务实，严于律己，开拓创新。在教学业务和管理水平上不断追求更高的境界。在舍务四年多的工作中，我承担着舍务寝室内外的卫生，勤工俭学学生，账目，备品和女生寝室的管理工作。

每一项工作中不是凭着自己是一位领导发号施令，而是凭着自己对事业的追求，对工作的执着和一种高度的岗位意识，角色意识，认真地，脚踏实地地完成每项工作，因此而受到老师和学生们的认可与支持。同时也积累了在管理方面的诸多宝贵经验。

舍务工作有三件大事：纪律、卫生，安全。这在舍务处职责范围中已有明确的规定。多年的工作实践，对此更是有着深刻的体会和认识。要取得更理想的效果，必须有明确的，行之有效的制度和保障。必须有精干的管理人员来执行。

必须配备合理的组织机构以便使其高效运作。追求管理的制度化，现代化，模式化，科学化和超前性。这将是我做舍务管理的基本目标。根据上述目标，我的工作思路是这样的：“发扬民主，管理育人，突出特色，开源节流，讲求效益。”具体实施中注重形成一个封闭式的管理系统。包括以下四个方面。

管理目标上力求长远规划和近期目标的结合操作性和注重目标的可持续性。长远规划是与将来要运行的后勤工作社会化机制对接。近期目标是结合我校实际和学生需要提高管理水平，营造一个充满文明气息，宁静的，舒适的居住环境，为学生在校的学习生活提供保障。在管理制度上我们已经赢得了可行性的经验，需要在原有的基础上进一步的完善。

演讲稿控制情绪篇二

我今天演讲的题目是：让一线无忧[]20xx年2月份我入司到泰康人寿保险股份有限公司xx分公司业务处理中心至今，一直从事客户服务工作。只因入司时间短，需要掌握的专业知识多。为了配合其他其他岗位工作的顺利进行，我不断的学习、不断的积累，慢慢从中学习到很多的基础业务知识，同时也提升自己面对突发疑难问题的处理手段，丰富了自己对业务处理的综合水平。提高自身素质，牢固树立优质服务的意识和高尚的职业道德，提高工作效率，以便提高业务处理技能，完善客户服务工作。我一丝不苟、认真、仔细，不自己的工作出现任何的差错。同时，对于其它相关环节岗位的职能和工作，也要加强基础知识的掌握和认识。在面对于客户对于缴费以外的业务咨询，准确、专业的为客户排忧解难，做一名综合即专业的客服人员。在做好基础业务知识的锻炼下，培养自己爱岗敬业的涵养。

干好一个工作，只有自己首先热爱这个岗位，才能充分发挥自己能力，为客户做好每一件事。每天以微笑的心情、以专业和真诚，服务于客户。我热情、我大方、我周到，让客户高兴而来，满意而归。做到不断改进，完善服务，为树立公司优质文明服务建立良好的形象。遵守公司规定，加强自我的管理意识，严格要求自己，以更好的工作状态，让领导满意。使自己成为一名合格的业务管理人员！

作为泰康人寿郑州本部的一名内勤员工，肩负在我们身上最大的使命就是一切工作以业务发展为导向，公司的荣誉为前

提，不影响业务代表的利益全心全意的作好自己的本职工作。

首先从自身来讲，我们要提高自我的学习动力，提升自己的专业技能，快速全面获取信息和知识，符合时代的发展要求更新观念的能力，及符合实际有利于推动发展的创新思维能力。只有我们不断的学习创新，提升自己的综合素质，我们才能把我们的专业发挥在实处，用我们所拥有的专业知识为客户和业务代表服务，同时也能提高我们的工作效率。和我自身的岗位相结合，投保规则、投保单填写的不断更新及险种的责任，保单的审核受理核保出单，问题件的处理的流程，及时的上早会宣导，都是我在工作中所要学习和不断反思的工作范围。通过自己的努力，尽可能的使保单的问题件将至最低，减少问题初审差错率及受理差错，提高保单的出单时效，在工作中，全心全意的为营销，为业务一线服务，尽到自己的义务，为一线伙伴作好后勤工作，让他们无忧无虑的在业务一线上冲锋陷阵，无后顾之忧。

再次，我们应该具有高度的执行力，对个人而言，执行力是“流程、技能和意愿”的统一。想好了，说好了，答应了我们就一定要主动的用行动来执行，并且要做到快和准，并且做到“心中有大，眼里有小，手头做细，敢于承担责任”。“快”就是要求我们迅速的行动，迅速的执行，及时的了解客户和业务伙伴的需求，及时的拿出办法去满意客户和业务代表的需求；“准”就是我们要做正确的事，正确的做事，拿出的办法一定要有效。工作有缓急之分，但是所有我们要做的工作都是重要的，业务代表，客户及我们在一起共同工作的伙伴所交代的事情我们都要做到认真对待，不随意推给他人，尽自己最大努力完成，如果我们不能够完成的也一定要放在心上询问他人，这样不尽可以丰富我们业务其他领域的专业知识，而且对于客户来说，也可以尽显我们专业的服务水准，收到他人的好评。

最后，就像我们的员工宣言所讲，我的薪水来自于客户和业务代表，我要用对待家人的态度，用发自内心的真诚和体察

入微的服务对待客户和业务代表。我的岗位、荣誉和尊严来自于公司，我要像关心自己的家庭一样关心集体，并积极成为学习型组织的一员。我所处的这个时代充满了变化、竞争和挑战，我随时落伍和被淘汰，我必须学习、自省、创新，决心捍卫团队荣誉和泰康品牌，用自己的城市劳动创造价值，回馈社会，为民族保险业的发展和人民的幸福安康风险力量，和泰康人寿共同成长！做到真正让一线无忧！

演讲稿控制情绪篇三

尊敬的领导、各位老师、亲爱的同学们：

大家好！

我是XX年级XX班的XXX□今天能够站在这里，感到十分的荣幸，心情十分的激动。下面针对“自我管理、自我教育、自主学习”谈谈我的看法。

告别了小学那无拘无束的生活，来到了某某学校这个充满阳光、温馨和谐的大家庭，在这里我理解了怎样自我管理、自我教育、自主学习。某校长教导我们：“所谓自我管理，说白了就是自己管理自己，凡是不能让老师督促着做，老师只不过是我们前进道路上的一盏指路明灯，关键要靠自己辨别方向，路就在自己脚下，要看我们怎样走、怎样选择。”所以，我们要自己的事自己做，相信自己是命运的主宰。

我们还要学会自我教育，像我们这个年龄，初步具有了辨别是非的能力，知道哪些该做，哪些不该做，要时刻约束自己，不做违反校规校纪的事，更不要做不到德的事。勿以恶小而为之，勿以善小而不为。

如何培养我们自主学习的能力呢？首先要培养我们的学习兴趣。历代为人说过：“兴趣是最好的老师”。一位出色的老师能让我们对他所教的学科感兴趣，既需要他具有渊博的知

识、风趣的语言、丰富的表情；更需要我们对学习充满兴趣、对知识充满渴望，心灵上感激老师，从而喜欢这门学科，就会积极主动的去学习知识。其次，要有明确的学习目标。自主学习并不是让我们放任自流的学习。在学习中，老师安排的任务，我们要自己研究、去探讨，不懂得东西要主动去问，培养我们循序渐进提高成绩的能力。

光阴似箭，日月如梭，我们要珍惜来之不易的学习机会，我们要在这个温馨和谐的大家庭里尊敬老师、爱护家园、团结互助、自我管理、自主学习，让成功之花在自主的土壤里盛开，让成功的清泉在自主的泉眼里喷涌，让成功的山鹰在自主的蓝天中翱翔，让我们拥有自主，拥抱成功吧！

我的演讲完了，谢谢大家

演讲稿控制情绪篇四

工商102班第2组

组员：许晴、李瑶、汤雪娟、柳慧、吴坚远、余献林□xxx霖

诚信，我们的天空

著名哲学家康德说过，世上唯有两样东西让我们深深震撼，一是头顶灿烂的星空，二是内心纯粹的道德。而在这纯粹的道德里最基本、最朴素的灵魂，就是诚信！

诚信，即待人真诚和言必信行必果，它不仅是民族和文化的发展之魂，是我们的立身之本、齐家之道、交友之基、经商之魂和为政之法，更是我们生存和飞翔的天空！

然而，当我们看到接二连三的造假事件暴露在我们眼前，当我们看到崇拜的偶像为了金钱而戴上虚伪的面具，我们的心，会不会有一种无比的失落与沉痛呢？在快步追求经济物质发

展的同时，我们是否看到那片诚信的天空，一点一点的失去它原来的颜色呢？呼吸着利欲熏心、充满虚伪的污浊空气，我们无比的压抑，因此，我们奋力挣扎，我们在呼唤诚信，我们要找回那片洁净的天空！

从古至今，诚信都是一个人的立身之本，一个企业的生存发展之道，更是一个民族永不褪色的道德之光！唯有在诚信这片天空下，我们才能自由呼吸，放飞梦想，建造一个和谐发展的美好社会！

而我们当代大学生是国家未来发展的希望，因此我们更应传承民族的诚信美德，时刻把诚信铭记心中。其实，诚信离我们很近很近，近得触手可及！遵守一个小小的承诺，是诚信；凭借自己的实力考试，是诚信；诚信就是生活中的一言一行、一点一滴。

虽然社会上还存在着许多不诚信的现象，但是，不和谐的音符永远无法阻止我们追求美好的脚步！只要每个人从身边的小事做起，用生活的一点点去铸造诚信，我们就会看见：诚信，我们的天空，将越来越澄澈，越来越蔚蓝！

我的演讲到此结束，谢谢大家！

演讲稿控制情绪篇五

1，同学们，大家好，今天我和晨丹将以宝洁公司为例为大家讲述跨国公司的人力资源管理。

2，宝洁公司的一位前董事长说过这样一句话…

那么，何为识人，何为选人，又何为育人呢？让我用一个通俗易懂的例子来为大家说明这几点吧。

一大群马中，有好马，也有害群之马。有千里马，更有弩马。要怎

么分辨出那匹马好那匹又不好呢?有千里马而无伯乐,就很可能错把弩马当千里马了.这就体现出识人的重要性了.那么,什么又是选人呢?一群马中,不可能匹匹都是千里马,也不是所有的骑士都能骑上千里马.那么,从马群中选出好马来牵走,就像企业从招聘会中选中好的员工一样.

而什么又是育人呢?不是每一匹马拉出来都能跑的很好,也不是每一匹马天生就能驮包袱载骑士.对马的培育就显得至关重要的,而企业对员工的培训也同样如此.

用人,就好像我们用马一样.一匹马,驮了唐僧那就是白龙马,而拉去拉磨盘那它会变成一头驴子,而且还没有一头真正的驴子磨的好.一个合适的员工放在合适的位置上就能实现企业和员工的双赢,而放在不恰当的位置上,那这个员工也会变成一头不会拉磨盘的驴子.

最后,是留人.无论是白龙马还是拉磨盘的马,吃不饱休息不好都是会

闹革命的.员工也一样.想留下好的员工,高薪水等好的物质条件固然不可缺少,但人的物质需求只是低级需求,这些员工更想要得到的满足的提高自己的能力,更好的实现自我价值.所以,想要留下好员工,更需要企业为员工提供好的发展前景,机会等等.

3, 枯燥的文字并不足以说明这些事实,下面让我们以丰满的事例来说明这些吧

大家对这个标志熟悉吗,不熟悉的话让昂我们看看这些产品吧,他们都是宝洁公司的下属品牌。

宝洁公司(Procter&Gamble)于1837年由威廉·普罗克(Procter)和詹姆斯·甘波尔(Gamble)创立于美国俄亥俄州辛辛那提市,经过150年的发展成为世界上规模最大、历史最

悠久的日用消费品公司。宝洁公司2001年全年销售额达400亿美元，在世界500强企业中名列前茅。公司全球雇员超过10万人，在北美、拉美、欧洲、亚洲的80多个国家设有工厂及分公司，所经营的包括美容美发、妇幼保健、食品与饮料、纸品、家居护理、洗涤、医药等300多个品牌的产品畅销160多个国家和地区。

主要致力于开发产品，打开市场。

宝洁首创美国最早的利润分享制度；在加拿大设立第一个美国境外工厂和第一个分析实验室；并购买了菲律宾制造公司，在远东地区建立第一个运作机构，向国际化大公司发展。

在这一时期，宝洁公司开始向洗衣粉、帮宝适、织物柔顺剂、洗发露、个人健康用品系列以及生活用品等领域发展。

- 1980至今

在这一时期，宝洁推行其全球化战略，已经成为全美最大的跨国公司之一。“财富杂志”全球五百强企业排名榜上被列入全球最大五十家企业的行列。

美容时尚

olaysk-ii潘婷飘柔海飞丝沙宣 伊卡璐舒肤佳健康

吉列护舒宝佳洁士帮宝适

汰渍碧浪

展呢？

5, 宝洁中国在短短20余年时间中创造了如此优秀的成绩, 不仅仅是因为宝洁公司雄厚的资金技术支持, 同样也因为他们面

对中国市场所专门研究的营销策略.

6, 让我们来看看多少我们熟知的明星代言过宝洁的产品.

7宝洁公司对于人力资源管理相当重视,而对于中国这个世界上最大的海外市场,宝洁中国更加明白人力资源管理尤其是本土化的重要性.8,宝洁公司通过波士顿矩阵将不同的品牌划分为不同的类别,采取不同的营销策略.

明星类可能转化为奶牛瘦狗类产品,要保证向奶牛类产品发展.

奶牛类:能够为企业大量的现金流,但是未来必然向瘦狗类转化.应该采取维持战略.

瘦狗类赚不了多少钱,采取收割或放弃战略.

9,宝洁中国优秀成绩更离不开宝洁公司优秀的人力资源管理。宝洁中国开明的本土化人力资源管理结合宝洁公司富有特色的人力资源管理模式,为宝洁中国的发展提供了广泛优秀的人才,奠定了坚实的基础。

10,宝洁中国结合中国社会和市场特点,施行了宝洁公司在中国特有的志愿者模式,扩大了社会影响。

宝洁中国特有的并不只是志愿者模式,而是全面推行的人力人力资源管理本土化。