

# 2023年职场演讲稿的题目 职场诚信演讲稿 (精选7篇)

演讲中的抑扬顿挫，相当于音乐中的节奏，音乐需要节拍，演讲也需要节拍，你应该让你的演讲充满节奏感，节奏就是你口头表达进度的度量。大家想知道怎么样才能写得一篇好的演讲稿吗？下面我给大家整理了一些演讲稿模板范文，希望能够帮助到大家。

## 职场演讲稿的题目篇一

说到诚信，我想起小时候听到的“狼来了”的故事，从中懂得了做人要诚实，不能说谎。

想到这里，我的心一阵难受，因为在我们的生活中，存在着种种不诚信现象，君不见，有人为了牟取暴利，给猪肉注水，用浸泡海鲜，还有人为了赚取更多的利润，造假酒；卖假烟……在我的身边，也有不诚信的现象，有同学使用捡来的同学的饭卡，有同学抄袭别人的作业，还有同学盗用老师的名义自批假条，甚至有部分同学考试作弊，以欺骗家长老师，如此种种，怎不令人寒心。走出校园，充满耳目的常常是暴力、行窃、吸毒、、受赌；弱者无肋，壮力血流；大街污水满地，人嘴脏话漫天……凡此种种，让人感觉道德已被扭曲，人进已经丧失。

假如长此下去，可以设想：世态炎凉，人间冷淇，社会大乱，人心变态，身临其境，人人自危。无数先烈壮士用生命和鲜血换来的成果将毁于一旦，这可不是危言耸听。善良的群众呼唤着正义现身，呼唤着良知发现，更呼唤着道德回归。

鲁迅先生曾说过：“中国欲存争于天下，其首在立人，人立而后凡事举。”“立人”的意思便是要完善人的思想和道德修养。人的道德修养并不是与生俱来的，而是靠后天不断完

善的。

曾经有位记者访问一个获得诺贝尔奖的科学家，“教授，您人生最重要的东西是在哪儿学到的呢？”，教授回答说：“在幼儿园。在那里，我学到了令我终身受益的东西，比如说，有好东西要与朋友分享、要谦让、吃饭前要洗手……”听到这里记者漠然了！！

我们从小接受社会公共道德的教育，很多同学都可以滔滔不绝地大谈社会公德。可是看见校园中随处丢弃的饭盒、饮料瓶，听着某些同学口中吐出的脏话，怎能不教人痛心疾首呢！难道我们都是“语言的巨人，行动的矮子”么？”我们接受社会公共道德教育，自己却吝于履行、甚至反其道而行之，这跟从来没有接受社会公共道德教育有什么区别！所以我们要实践社会公共道德，就要从这“知行合一”上下功夫、从自己的坐言起行上下功夫，就要告别不文明的行为。

每一个人都渴望拥有美好的明天，生活在鲜花盛开的大地渴望不是等待，幸福美满的生活必须创造和拥有以人与人的道德标准为标志的精神文明和物质文明。加强法制建设，遵守市民公约，请相信，蓝天、白云、阳光、雨露、幸福。和平将永远与我们同在。

我记得经济学家茅于軾说过，诚信是在于量的，每个人都从自己开始改善信誉，形成量的积累，才能造成一个诚信的社会。是的，千万棵沐浴在诚信的雨露中的树木，必将构成一片诚信的森林，为自己，也为国家的生命和成长，撑起一片明媚的天空。

所以我们不必埋怨这个社会的公共道德水平不高；不必怨艾自己的力量太单薄，对社会的影响不大。试想一下，面包里的酵母不是很少吗？可是，单凭这一点酵母，不是就把面包发起来了么。我们每一位同学都应该做这个时代的酵母，让面包发起来！

让我们每个人都像爱惜生命一样，珍惜自己的诚信和做人的道德，我坚信，我们的祖国必将如繁茂的森林永远繁荣，永远强大，永远年轻。让我们坚守诚信坚守道德，致力建设和谐的社会，做一个诚实的人。做个有良好道德修养的人！

## 职场演讲稿的题目篇二

他想让自己的业绩得到迅速的提升，于是他开始起早贪黑地出去跑业务，并使出浑身解数说服客户购买他推荐的保险。为了争取到每一个可能成交的业务，他经常要几次三番登门拜访。可令他沮丧的是，一切的努力却收效甚微——虽然他付出了比往常好几倍的汗水，可他的业绩并没有比原来有多大的提高。

那段时间，他异常沮丧，整天郁郁寡欢，对前途丧失了希望，甚至想要放弃这个充满挑战的职业。

一个周末的早晨，从噩梦中醒来的他，仍然有些沮丧和不安。不过很快，他就平静下来。

他开始认真思考解决问题的办法。

他在内心里不断问自己：为什么最近自己会那么忧郁？问题到底出在什么地方？平日里工作的情景，很快闪现在他的脑海里：许多时候，在他多次登门拜访，百般努力下，客户终于答应下来购买他的保险，但在最后的关头，客户常常反悔，并说：“让我再考虑考虑，下次再谈吧。”这样，他最终不得不沮丧地离开，再花时间去寻找新的业务。

怎么办才能很快地把自己从沮丧中拯救出来呢？他在飞快地思考著。

当他没有想到更好办法的时候，他开始随手翻阅自己一年来

的工作笔记，并进行细致深入的研究——希望从中能够找到答案。很快，他就发现了问题的症结所在。一个大胆的念头在他脑海里闪现，令他自己都有些震惊。

之后的日子里，他一改往日的工作方法，开始采用新的推销策略进行工作。结果令他大吃一惊，他创造了一个奇迹——在很短的时间内，他把平均每次赚2.70元钱的成绩，迅速提高到了4.27元。当年，他新接进的保险业务，第一次突破百万美元大关，引起业界的轰动。

凭著自己出色的智慧和独特的推销策略，法兰克·毕吉尔迅速成长为保险业内的巨头。

后来，法兰克·毕吉尔向世人公开了自己成功的秘诀。原来，当年他在自己的工作日志中发现了这样一组奇特的数据，从而改变他对工作的认识：在他一年所卖的保险业绩中，有70%是第一次见面成交的，有23%是第二次见面成交的，只有7%，是在第三次见面以后才成交的。而他实际上花费在那7%业务上的时间，几乎占用了他所有工作时间的一半以上。

于是，他采取的新推销策略是，果断放弃那7%的利益，不再为它的诱惑所动。这样，他就可以腾出大量时间用于新业务的拓展。于是，他成功了。

成功有时候就这么简单——果断放弃你人生的那7%！

### **职场演讲稿的题目篇三**

四年前的东城浮桥公司仅有26人，工作环境、生活条件都非常艰苦。当时，26人挤在两间平房里，开始了浮桥公司的筹建工作，四周是荒凉的黄河滩地，生产生活条件可想而知。说实在的，从参加工作的那天起，还从来没有遇到过这样差的环境，当时确实有撂挑子的想法。

到了\_\_年3月26日浮桥试运行的那天，公司领导任命我为收费班的班长，还担负着巡桥的'责任。我们边培训、边学习、边工作，公司要求我们多为客户着想，树立诚信服务的意识。说实话，我对于浮桥业务确实不懂，对服务礼仪也知之甚少。开业初期，我们每天都要和过往司机争吵不完，几十辆车堵在收费站上拒不交费，有些司机张口就骂，甚至还要打人。他们声称，几十年来坐渡船过河就没交过钱，过浮桥交钱丢人。面对艰苦的工作条件和天天没完没了地争吵，心里不知多少次想提出辞职。可是，每当我看到与大家辛辛苦苦共同开创了大半年的事业就要开花结果了，我心里老是舍不得离开。同时，我就不信那个邪，为什么人家地方上的路桥收费站能够顺利地把钱收上来，而我们的黄河浮桥收费就这么难？我想，这里面肯定有学问。

我坚信，绝大多数的人是通情达理的，无理取闹的人只是个别的，只要以心换心，耐心解释，热心服务，我们的收费工作一定能够搞好。

我记得产业工人的代表、劳动模范许振超同志的一句话：“一代人要有一代人的作为，一代人要有一代人的主人翁精神。爱岗敬业、顽强拼搏、艰苦奋斗、无私奉献，在平凡的岗位上做出不平凡的业绩。”伟大，总是在平凡中震撼人心，他那种勇于进取的敬业精神，坚持不论干什么，干就是一流、争就争第一，拼命也要创品牌，为企业增效，为集体争光的精神，永远是我学习的楷模。

我虽然没有许振超同志三十年如一日，爱岗敬业、刻苦钻研技术，创造出世界一流工作效率的壮举。但我相信，许振超的成就也是从一点一滴的小事做起的。千里之行，始于足下。行行出状元。只要热爱自己的岗位，珍惜自己的今天，从我做起，从现在做起，就没有克服不了的困难，就没有干不好的事业！

就这样，我始终坚持微笑服务，从不带着情绪上岗，总是以

一张真诚而又亲切的笑脸迎接过往顾客。只有微笑，才能容易与人沟通，才能打动司乘人员。几年下来，无论是数九寒天，还是盛夏酷暑，无论是心情好得时候，还是心情不好的时候，我都能够以笑脸和诚心对待过往的每一个顾客。记得有几次在收费中碰到极少数故意找茬的驾驶员，说多收了他们的通行费，中货按大货收，拒绝缴费，口里还不停地连卷带骂，脏话连篇。我始终做到节制有度、态度诚恳、耐心说服、宣传收费政策、说清收费标准，最终用真诚打动了他们，使其满意离去，走时还一再表示歉意。在处理这些事上，我虽然受了一些委屈，但看到客户的理解，我心里特别高兴，特别有成就感。

几年的收费经历，我最深切的体会会有两点：一是美在语言。“您好、欢迎光临、谢谢、旅途愉快、一路平安、再见”，虽只是简短的几句文明用语，但真正能体现我内在的素质和修养。就是这几句热情洋溢的话语，打动过许许多多过往的司乘人员。二是美在心灵。用一颗真诚的心和优质的服务奉献给每位司乘人员，做到换位思考，充分理解顾客，贴近顾客，树立从心灵上与顾客沟通的意识。

不可否认，我们收费员的工作是单调而枯燥的，年复一年重复着同样的工作：收钱，撕票，找钱。年复一年重复着同样的话语：“您好，请交费！”“请走好”。面对单调的工作，我们更需要有一种爱岗敬业，无私奉献的精神，更需要有一种“主人翁”的服务意识。也许有人要问，面对无理取闹的司机，一次两次还可以微笑对待，次数多了再爱岗敬业、再有奉献精神也笑不出来了。实际工作中，我们每一位收费员都严格遵守自己的岗位职责，在公司领导的带领下，以严明的纪律约束自己，以真诚耐心的服务对待工作。面对过往司机，我们切实做到了来有迎声、问有答声、走有送声。

## 职场演讲稿的题目篇四

### （一）礼仪的概念

礼仪是人们在社交活动中遵循的理解，它是一种约定俗成的行为规范？是社交活动中对人的仪容仪表和言谈举止的普遍要求。它是人们在社会交往中由于受历史传统、风俗习惯、宗教信仰、时代潮流等因素而形成，既为人们所认同，又为人们所遵守，是以建立和谐关系为目的的各种符合交往要求的行为准则和规范的总和。

所谓“礼”，是一种道德规范。“礼”的基本要求？就是以尊敬自己、尊敬他人，来协调人际交往与人际关系。所谓“仪”，则指的是“礼”的具体表现形式，即具有可操作性的“礼”的规范化做法。简言之，礼仪是一系列律己、敬人的规范化的具体表现形式。

### （二）学习礼仪的目的

学礼仪就是为了“美”，为了拥有美好的形象和声誉。形象是我们的立身之本，也是赢得他人了解、理解、支持、信任的基础和条件。仅对个人而言，形象也是我们获取职业成功的一件法宝。我们要获得事业的成功，必须非常注重自己的职业形象。而我们学礼仪就是为了从某些方面提升我们的形象。尤其对于职场而言，职场礼仪更是必不可少的。

#### （一）女士着装

##### 1、款式要求

a□ 套装？上下的套装是最为正规的

b□ 上面着衬衫？底下着短裙或裤子？搭制式的皮鞋

c□不露三点：

不露肩，在商务场合，不能穿吊带裙，也不能穿无袖的裙子；

不露膝，即裙子不能太短；

不露脚趾，在工作的场合，不能穿露脚趾的凉鞋的

## 2、颜色及鞋袜：

女士在衣服的颜色选择是要比男士丰富，在颜色选择上，商务场合要传递的是信任，传递的是给别人的专业感和稳定感。

a□尽量选择一些中性的颜色，比如说黑色，灰色，蓝色，米色。

b□避免颜色：非常明亮的，比如大红色，大紫色，或者特别明亮，特别闪的一些面料，一些特别轻浅的颜色，比如说那种非常淡的，淡粉色是应该避免的。

c□鞋子：5厘米左右黑色高跟鞋，淑女鞋或细带娃娃鞋。

d□丝袜：肉色为主

## 3、发型要求：

a□不允许披肩长发。

b□盘起头发，或梳成发髻。

c□商务场合对于女士发型的要求，要求长不过肩，最长的只能到达你的肩膀，太长的话，一定要把它束起来（与服装搭配）。



## （二）男士着装

### 1、款式要求

穿西装，首先要合体，注意西装的长度、西装长袖的位置、肥瘦、西装的颜色、款式、质地和身份场合的搭配。

a□颜色：黑色、深蓝色、深灰色避免浅色西装。浅颜色给人轻浮的感觉？不适合正式场合。

b□衣长：双手自然垂下时西装的下摆在手心。

c□领子高度：应铁靠紧衬衫并低于衬衫1.5厘米左右。

d□袖长：以握手姿势出现时？衬衫袖长应比西装袖长1.5厘米、

e□宽松度：胸围以穿一件厚羊毛松紧适宜为好。

f□西装的衣袋：平整、平顺。

g□西装扣子：避免金属或皮质的休闲扣子。

h□里衬：量选择用手针缝合的高品质混纺材料。

i□西裤裤长？鞋子与鞋跟的连接处？裤脚盖住鞋面。

j□裤腰尺寸：以腰间进一手掌为宜？大小适宜。

k□衬衫颜色：要比西装颜色浅，白色，浅蓝色，浅灰色。

l□衣领大小：当扣上最上面的一粒钮子，还能插进两根手指，脖子不感到挤压。

m□大小合身：腋下部分有2。5厘米的余量。

## 2、领带的搭配原则：

a□领带的质地一定要优良，领带的颜色一定要比衬衫的颜色深，领带的长度？到达皮带扣的长度。

b□颜色：宜蓝色、灰色、棕色、紫红色避免纯黑色和纯白色（只适合特殊场合，晚宴，葬礼，制服）。

c□图案：条纹、圆点、方格等规则的几何形状为主要图案避免夸张颜色和图案。

d□领带长度：下端刚好要触及皮带扣的上端，上面宽的一片略长于下面窄的一片。

## 3、鞋袜的搭配：

鞋子是最能够反映出一个人男人修养和品位的東西。正式的鞋子是黑色的、系带的、制式的皮鞋。

袜子首先黑色、深蓝色，尼龙袜、运动袜、白袜不适合，袜子的长度应该以跷腿时不露出小腿的皮肤为宜。

## 4、商务用包、手表：

男士身上有三个地方一定是要是一致的，皮带、皮鞋和用包，要求颜色和质地一定是一致的。

### （一）握手的顺序

主人、长辈、上司、女士主动伸出手，客人、晚辈、下属、男士再相迎握手。长辈与晚辈之间，长辈伸手后，晚辈才能伸手相握；上下级之间，上级伸手后，下级才能接握；主人

与客人之间，主人宜主动伸手，男女之间，女方伸出手后，男方才能伸手相握；如果男性年长，是女性的父辈年龄，在一般的社交场合中仍以女性先伸手为主，除非男性已是祖辈年龄，或女性未成年在20岁以下，则男性先伸手是适宜的。

## （二）握手的方法

握手时，距离受礼者约一步，上身稍向前倾，两足立正，伸出右手，四指并拢，拇指张开，向受礼者握手。掌心向下握住对方的手，显示着一个人强烈的支配欲，无声地告诉别人，他此时处于高人一等的地位，应尽量避免这种傲慢无礼的握手方式。相反，掌心向里同他人的握手方式显示出谦卑与毕恭毕敬，如果伸出双手去捧接，则更是谦恭备至了。平等而自然的握手姿态是两手的手掌都处于垂直状态，这是一种最普通也最稳妥的握手方式。

男士在握手前先脱下手套，摘下帽子，女士可以例外。当然在严寒的室外有时可以不脱，比如双方都戴着手套、帽子？这时一般也应先说声：“对不起”。握手者双目注视对方，微笑，问候，致意，不要看第三者或显得心不在焉。

握手的力度要掌握好，不能过重或过轻。握手的时间以1~3秒为宜，不可一直握住别人的手不放。与大人物握手，男士与女士握手，时间以1秒钟左右为原则。

## （三）握手的忌讳

忌用左手。握手时须用右手，尤其在和外国人握手时，慎用左手与之相握，如果是右手有手疾或太脏，需用左手代替右手时，应先声明原因并致歉。

忌戴手套。与人握手时，不可戴着手套。

忌不专心。施握手礼时应专心致志，面带微笑看着对方，切

忌左顾右盼、心不在焉。

忌坐着握手。除非是年老体弱或者身体有残疾的人，握手双方应当站着而不能坐着握手。

忌顾此失彼。在握手时如果有几个人，而你只同一个人握手，对其他人视而不见，这是极端不礼貌的。同一场合与多人握手时，与每个人握手的时间应大致相等，若握手的时间明显过长或过短？也有失礼仪。

### （一）重要的第一声

当我们打电话给某单位，若一接通，就能听到对方亲切、优美的招呼声，心里一定会很愉快，使双方对话能顺利展开，对该单位有了较好的印象。此要记住，接电话时，应有“我代表单位形象”的意识。

### （二）端正的姿态与清晰明朗的声音

打电话过程中绝对不能吸烟、喝茶、吃零食，即使是懒散的姿势对方也能够“听”得出来。如果你打电话的时候，弯着腰躺在椅子上，对方听你的声音就是懒散的，无精打采的；若坐姿端正，身体挺直，所发出的声音也会亲切悦耳，充满活力。因此打电话时，即使看不见对方，也要当作对方就在眼前，尽可能注意自己的姿势。

声音要温雅有礼，以恳切之话语表达。口与话筒间，应保持适当距离，适度控制音量，以免听不清楚、滋生误会。

### （三）迅速准确的接听

听到电话铃声，应准确迅速地拿起听筒，接听电话，以长途电话为优先，最好在三声之内接听。电话铃声响一声大约3秒钟，若长时间无人接电话，或让对方久等是很不礼貌的，对

方在等待时心里会十分急躁，你的单位会给他留下不好的印象。即便电话离自己很远，听到电话铃声后，附近没有其他人，我们应该用最快的速度拿起听筒，这样的态度是每个人都应该拥有的，这样的习惯是每个办公室工作人员都应该养成的。如果电话铃响了五声才拿起话筒，应该先向对方道歉，若电话响了许多，接起电话只是“喂”了一声，对方会十分不满，会给对方留下恶劣的印象。

#### （四）有效电话沟通

我们首先应确认对方身份、了解对方来电的目的，如自己无法处理，也应认真记录下来，委婉地探求对方来电目的，就可不误事而且赢得对方的好感。

对对方提出的问题应耐心倾听，表示意见时，应让他能适度地畅所欲言，除非不得已，否则不要插嘴。期间可以通过提问来探究对方的需求与问题。注重倾听与理解、抱有同理心、建立亲和力是有效电话沟通的关键。

接到责难或批评性的电话时，应委婉解说，并向其表示歉意或谢意，不可与发话人争辩。

电话交谈事项，应注意正确性，将事项完整地交待清楚，以增加对方认同，不可敷衍了事。

如遇需要查寻数据或另行联系之查催案件，应先估计可能耗用时间之长短，若查阅或查催时间较长，最好不让对方久候，应改用另行回话之方式，并尽早回话。以电话索取书表时，应即录案把握时效，尽快地寄达。电话具有相同的重要性。电话记录既要简洁又要完备，有赖于5wih技巧。

#### （五）挂电话前的礼貌

要结束电话交谈时，一般应当由打电话的一方提出，然后彼

此客气地道别，应有明确的结束语，说一声“谢谢”、“再见”，再轻轻挂上电话，不可只管自己讲完就挂断电话。

礼仪的重要功能是对人际关系的调解，有利于促使冲突各方保持冷静，缓解已经激化的矛盾。而职场礼仪是企业形象、文化、员工涵养素质的综合表现，我们只要做好应有的礼仪才干为企业在形象塑造、文化表达上提升到一个满意的地位。

总的来说，人无礼则不利，事无礼则不成，国无礼则不宁。学好和熟练现在礼仪有助于提升自身素质，塑造良好的个人形象，处理各种人际关系，建立适合自己发展的人际网络，为我们的生活和事业搭建成功的桥梁。

## 职场演讲稿的题目篇五

得人心者得天下!心底无私天地宽阳光下做人风雨中做事真诚沟通互助学习态度积极快速行动一直向前走不回头脚踏实地向前走，阳光总在风雨后，风雨过后有彩虹除了我个体的强大以外，还因为我属于团队!创造无限的财富，回报朋友和家人先一步失败，早一步成功!没有失败，只有停止成功路遥知马力日久见人心不要轻言放弃，否则对不起自己!没有退路就是最好的退路!相信自己人定胜天性格决定命运，选择大于努力做人要厚道!为梦想要舍得付出!选择比努力重要，选择不对努力白费!我是最棒的!!!

永保颠峰状态，快速行动!成功很难，不成功更难要生存就得象狼一样在森林里生活一颗感恩的心会让我们成功在即快乐就有好心情要做就做最好拒绝机会就是拒绝财富相信自己，相信伙伴。把握先机，容易成功选择可能难，能坚持自我的选择更需要自持力永远做正直的人，永远做正确的事岂能尽如人意，但求无愧我心没有最好，只有更好想到做到想法决定行动，行动决定结果改变使你成为最大的赢家选择比努力更重要奋斗是我的性格，成功是我的目标!处事谦和必能心旷神怡爱拚才会赢相信自己，相信伙伴。把握先机，容易成功只要

你过得比我好!无智则无得人定胜天以诚换诚生命中所发生的每一件事必有其意义!永不放弃坚持就有未来我是最棒的没有完美的个人,只有完美的团队选择放在努力前面智慧+进取=成功我不知道什么叫做机遇我只懂的抓住机遇独立思考生命不熄战斗不止人类因梦想而变的伟大居安思危成功都是血汗的洗染无悔走完希望每一天心有多大,舞台就有多大!

你我同心,其利断金成功是一种观念.思想.心态.习惯以微笑面对人生想大才能做大因为这个世界绝不可能有第二个我,所以我天下无双一切都是自己争得的!想让别人相信你,首先你要相信别人坚持就是胜利天生我才必有用成功就会有付出自强不息,厚德载物战胜自己而不是别人相信就有可能!从来不让认识我的朋友后悔!!永不放弃成功人有成功人的气质放弃好的选择更好的业勤于勤荒于嬉;行成于思毁于随!抓住现在不等未来没有比人更高的山,也没有比脚更长的路!!你有我,我有你,合作共赢创未来相信自己就一定能够成功与人为善,快乐无限实实在在做人,勤勤恳恳做事自信,我是命运的主宰者追求自己的梦想,坚持到底!从“人人生而平等”到“通过读书达到平等”!

发展就是硬道理做事先做人明知山有虎。偏向虎山行做正直的人,做正确的事相信自己追求不息一切都会过去的帮助别人成功,才能自己成功走自己的路让狗去叫吧!诚实做事.诚实做人活的自在,活的讲究,活的精彩成功太慢也是失败!人生的一半是问题另一半是如何解决问题人一生最重要的是:要成就过一次,越早越好我们打开心门!我相信没人会伤害我们!授人以鱼.不如授人以渔脚踏实地的做事平平淡淡,顺其自然!努力努力再努力没有最好,只有更好没有比人更高的山,没有比脚更长的路!坚持不懈,直到成功!!喜欢做别人不愿做的事天生我才必有用,千金散去还复来有梦想就有希望成功不是条件是信念,成功不是方法是想法你成功!我成功!大家都成功!

为者常成,行者常至独聚会眼的人,永远是把握机会的人!选

择正确，是“成功”迈出的第一步心若在，梦就在与真诚的人交友，今天的朋友就是明天的财富尊重别人，尊重自己；帮助别人打不死就活着！人，帮助自己智者创机遇者失机努力一定有结果，但不一定有好结果——选择大于努力放弃你不想要的寻找你想要的只为成功找方法，不为失败找理由只要自己愉快便是最好的人相信成功就是找对方向和持之以恒岂能尽如人意，但求无愧我心！迷时师度，悟时自度心有多宽，世界就有多大百折不饶我努力我成功不负我心不负我生业勤于勤荒言：态度决定一切做就做最好这是一个美丽的世界付出总有回报直销最重要的是心态让健康和成功永远伴随你我！

天道酬勤，凡事感恩。人失败并不是成功之母；只有检讨才是成功之母苦想没盼头，苦干有奔头。蚁穴虽小，溃之千里没有随随便便能成功上帝助自助者再冷的石头，坐上三年也会暖两粒种子，一片森林不怕输在起点，就怕输在转折点人生方向最重要我思...故我在坚韧是成功的一大要素，只要在门上敲得够久、够大声，终会把人唤醒的以诚感人者，人亦诚而应人格的完善是本，财富的确立是末含泪播种的人一定能含笑收获一个能从别人的观念来看事情，能了解别人心灵活动的人，永远不必为自己的前途担心别想一下造出大海，必须先由小河川开始人生是单程的，在驶向终点的路上一定要找到成功的感觉！玩出品味，玩出精彩，玩出辉煌！把今天的工作做得尽善尽美，这就是你能应付未来的唯一方法不要等待机会，而要创造机会先知三日，富贵十年；如果要挖井，就要挖到水出为止健康是人生的第一资本不经历风雨怎么见彩虹！

穷不一定思变，应该是思富思变由内而外的精采成事在天，谋事在人，事在人为，有志竟成！平凡的脚步也可以走完伟大的行程只有不断找寻机会的人才会及时把握机会虚心竹有低头叶傲骨梅无仰面枝造物之前，必先造人“稳妥”之船从未能从岸边走远知识改变命运，网络改变生活抢先一步，领先一路相信自己就会成功生就要不断创新我是最棒的！

员工要想成为企业的栋梁之才，出了自身的专业水平要不断



地提升以外，提升自身的素养也是必不可缺的，说到底，人才最大的体现在于价值。作为一名对公司有利用价值的员工，应该懂得先要有自己的付出，然后才有公司对自己的回报，要善于站在对方的角度去思考问题，用希望他人对待的自己的方式去代他人，在工作中充满紧迫感，当遇到问题和困难时，总是能主动的找到方法去解决，而不是退缩，让自己成为一个的能解决问题的人，而不是问题的制造者。

艾莫老师用了一个铁铺里的师傅和徒弟的故事，来启发引导我们，让我们懂得什么样的员工是有价值的员工，有价值的员工应该怎样去做。那就是先给自己确定一个目标，然后向着这个目标一步一步的前进，去挑战一个有一个的压力，你就会离这个目标越来越近，那就是你走向成功的秘诀。

在你的一生中，如果你身在职场，那就注定了你一生的三分之一的时间要在职场中度过，工作在我们的生活中是最重要的，因为你不工作，你就没有经济来源，你就无法生存在这个社会里。无论你做的是什么样的工作，只要向小铁匠那样，首先给自己树一个标杆，然后，向着这个标杆一步步的靠近，你如果在这个公司里也每天的早来，每天的晚走，工作时不应付，不偷懒，把公司看成就是自己的家，你做的一切都是在给自己的家里做事，每一天全力以赴的去努力工作，在利用业余时间提升自己的专业和素养，想尽办法为公司创造好的更大的利润，那你对公司来说，就是一名有价值的员工。

现在，我们就职于百年养生，那我们每个人都会在想，公司给我们员工的待遇如何呢？那反过来，我们做员工的想过没有，公司对我们做员工的要求是什么呢？老板希望自己的员工又是怎样的员工呢？通过艾莫老师的讲座，使我明白了一个人有能力，有才能，有经验，老板不一定会看重你，去重用你，因为老板想用的人是员工能按着老板的想法去做，其实，无论是普通工人，还是高层，既然选择了这个公司，又能在在这个公司里工作下去，谁都想得到领导的肯定和赞赏的。

找借的员工，是公司里最不受欢迎的员工，找方法的员工是公司里最受欢迎的员工，好的员工遇到问题不是退缩，而是想办法解决，懒惰的员工，尽管面对的问题很简单，也会借故走开，从不会想办法去解决面前的问题。

做一名好员工，还有一个最重要的元素，那就是要有一个良好的心态，能够挑战一个个压力，最终实现自己心中的目标。一个人做好一件事很容易，但是，要做好所有事并不容易，但是，只要我们努力，坚持到底，才能像小铁匠那样走向成功。

当今的社会，时间就是金钱，老板在选择人才时，首先选择好的人才，用有用适合之人，在用你的同时，在去培育人才，让员工和企业的价值观保持一致，最后会给公司带来更大的效益。

我为什么会选择百年养生，在百年养生里工作压力又大，我为什么还在坚持呢？今天我为什么有从返百年养生呢？那是因为，我觉得我把自身的这一点点知识用在百年养生里最适合，我不是说自己的专业有多好，因为在这里工作，公司会给你提供学习深造的机会，能让你在工作中不断地得到提升，公司会给员工一个展示才华的舞台。在百年养生里工作，只要有才华，有爱心，有上进心，有事业心，公司会给你搭好桥梁，让你变成一个更完善的有用之人。

我的演讲到此结束，谢谢大家！

## 职场演讲稿的题目篇六

- 1、内容上的现实性 演讲稿是为了说明一定的观点和态度的。
- 2、情感上的说服力 演讲的目的和作用就在于打动听众，使听者对讲话者的观点或态度产生认可或同情。

3、特定情景性 演讲稿是为演讲服务的，不同的演讲有不同的目的、情绪，有不同的场合和不同的听众，这些构成演讲的情景，演讲稿的写作要与这些特定情景相适应。

4、语言、结构 演讲稿还要在情绪上具有较强的感染力，语言上做到生动感人。 演讲稿的结构。演讲稿的结构通常包括开场白、正文、结尾三部分。 开场白是演讲稿中很重要的部分。好的开场白能够紧紧地抓住听众的注意力，为整场演讲的成功打下基础。常用的开场白有点明主题、交代背景、提出问题等。不论哪种开场白，目的都是使听众立即了解演讲主题、引入正文、引起思考等。 演讲稿的正文也是整篇演讲的主体。主体必须有重点、有层次、有中心语句。由于演讲材料是通过口头表达的，为了便于听众理解，各段落应上下连贯，段与段之间有适当的过渡和照应。 结尾是演讲内容的收束。它起着深化主题的作用。结尾的方法有归纳法、引文法、反问法等。归纳法是概括一篇演讲的中心思想，总结强调主要观点；引文法则是引用名言警句，升华主题、留下思考；反问法是以问句引发听众思考和对演讲者观点的认同。 演讲稿的结尾也可以用感谢、展望、鼓舞等语句作结，使演讲能自然收束，给人留下深刻印象。

同学们： 著名的数学家华罗庚爷爷曾经说过一句很富有哲理的话：“勤能补拙是良训，一分辛劳一分才。”这句话给我们以很好的启示：聪明的人不一定都成才，笨的人不一定不能成才，成才的关键是勤奋。当然，人与人之间，智力是有差别的，有的人敏锐，有的人迟钝。敏锐的人，如果不学习，也会变得迟钝的。迟钝的人，如果勤学苦思，也会变得敏锐起来。试看古今中外成名成家的人，哪一位不是勤学苦练才有成就的呢？在他们走过的道路上闪烁着勤奋的光芒。伟大的发明家爱迪生，上小学时，老师说他脑子笨，难有成就。可是爱迪生毫不气馁，刻苦钻研，勤奋求学，经过不懈的努力，终于成为一个伟大的发明家。成名以后，有人认为他是一个天才，可是他却笑着说：“天才等于九十九分血汗加一分灵感。”从这句话里我们看出：勤奋，刻苦才是成功的要素。

# 职场演讲稿的题目篇七

## 1、有一个前提、一种理念

对员工利益和成长负责任的理念和态度。许多企业在进行绩效管理过程中，主要考虑企业的利益，很少考虑员工的利益，更谈不上对员工成长负责。绩效管理实际上仅仅是企业经营过程中的一种监控，对于部门、对于员工的监控，而不是完整意义的绩效管理。

许多企业的核心理念提的是“以人为本”，实际管理时间过程中没有真正体现出“以人为本”的，也没有真正以人为资源。这些企业拒绝对员工负责任；企业对员工没有承诺，或者承诺不兑现，员工对企业没有归属感，管理人员和员工都是短期行为。这样的绩效沟通，无论多么有技巧，效果也不会好。

华为的管理人员的绩效沟通的指导原则之一就是员工的成长负责任。每一位管理人员的绩效沟通正是以这里为起点的、不计一城一池之得失——核心目的不是员工上个考核周期内做得怎么样，而是把员工当成企业的资源，根据公司和人力资源部的委托进行有效管理、培育、增值；不是单纯的代表企业权益所有人进行核查、质询、评价，而是当成有效资源进行深度发掘、培育、增值。这样的绩效管理恐怕是大多数企业所不具备的。

## 2、沟通的目的要明确、反馈、激励、辅导

在绩效沟通过程中，员工成为沟通的主体。员工的能力、态度、情绪、业绩成为沟通的主导内容。管理者需要对于员工的主要工作及其表现有着比较全面的了解、客观的评价，能够恰如其分的评价下属的工作表现，能够发现其情绪的变化、能力的优缺，真实的进行反馈，适当的进行激励和辅导。那么，这就管理者在进行绩效沟通之前就要明确绩效沟通的目

的，在日常的管理过程中做足功夫，才能在绩效沟通过程中有内容可言。

许多管理者把主要精力放在业绩判断上，似乎绩效沟通只是为了辨别清楚下属的业绩水平，而没有更多的目的。这样绩效沟通往往演变成一场争论，最后不欢而散。所以，有效的绩效沟通——功夫在诗外。

### 3、沟通的内容要全面

有效的绩效沟通包括四个层面的内容、一、目标任务、标准、工作流程；二、结果、绩效、员工能力；三、职业生涯设计、潜力发挥；四、个人和组织利益、生活目标、感情因素。

绩效沟通是信息双向沟通的过程，主要是任务目标的达成为主要目标的，是管理pdca的一个环节。管理者首先针对的工作任务、流程，对事不对人，客观准确的分析、反馈、评价，以利于今后工作的完善、提升。

管理者不仅仅是谈员工个人的工作和绩效、职业生涯等职业要素，还包括了解员工的想法、思想动态、日常管理中的问题和员工的意见、抱怨等等非职业要素。这是似乎与员工的业绩无关，实际在实践过程中往往成为影响员工工作态度、工作结果的关键因素。

现在的工作者都是职业人，应该具备自我调节的能力。但是，职业人并不等于机器人，在面临巨大、忙碌的事业挑战和压力时，这些职业人常常产生各种抱怨、动摇。这是企业应该注意的。

联想集团十分注重员工的生活和感情，各级管理者在绩效沟通的时候会专门询问下属的生活和感情的情况，并积极予以协助。因此联想的团队非常团结、非常有战斗力，号称“斯巴达克铁军”。

## 4、沟通的程序要明确、要到位

沟通程序一般是：

(1) 事前精心准备。首先回顾《职位说明书》、《计划工作表》、《绩效评估表》等等；收集相关资料，包括平日的绩效观察、绩效跟踪记录；搜集其他相关部门、员工的对于该员工工作表现的评价；准备面谈提纲，这是许多管理者忽视的地方，实际上对于绩效沟通内容的简单理解造成的。

(2) 陈述面谈目的。管理者要清晰、明确的告知下属沟通的目的在于对于过去工作的回顾、总结，对于下一阶段工作的计划安排，是就事论事的管理环节之一。

(3) 回顾计划及完成情况。管理者应该根据《职位说明书》、《计划工作表》、《绩效评估表》对下属的工作进行回顾，让下属认识到自己的工作与公司、部门目标之间的关系以及自己的完成情况。在这个过程中，管理者要注意事实的准确详实，描述的客观公正，进行积极正面的评价，善意的提出建设性意见。

(4) 告知下属评估结果。这个考核结果是基于《职位说明书》、《计划工作表》、《绩效评估表》做出的，而不是管理者主观的打分。这样的考核结果具有客观性、公正性，能够拿得出证据，让下属心服口服。

(5) 商讨下属不同意的方面。这时候需要管理者的积极倾听。由于考核与被考核双方的地位不同、认识不同，对于考核结果的认可程度不一致是很正常的事，管理者需要以积极的态度，参与似的倾听，了解下属的想法，了解下属的困难和期望，积极予以协助。最终，双方争取能够达成一致，为后期的工作合作奠定良好的基础。

### 1、建设性

正面的反馈要让员工知道他的表现达到或超过了领导的期望，让员工知道他的表现得到了领导的认可，以此强化员工的积极行为，使之在今后的工作中继续发扬，表现出更优秀的业绩。反面的反馈则要给员工提出建设性的改进意见，以帮助员工获得改善与提高。

## 2、真诚性

真诚是基础，是前提，不必过于谦逊，也不可夸大其辞。要让员工真实地感受到你确实是满意于他的表现，你的表扬出于你的真情流露，不是“套近乎”、扯关系。只有心与心的交流才会对员工真正地有所触动，也只有发自内心的表扬才可能成为员工前进路上的不竭动力。

## 3、具体性

对员工的评价，无论表扬还是鞭策尽可能做到具体，避免笼统、大而化之的泛泛之言。举个例子，员工加了一夜的班，完成了一份近乎perfect的计划书。此时若能对员工说、“你的计划书结构完整、逻辑清晰、数据翔实、论证充分，在办公会上得到了领导们的一致认可；另外，当大家得知你为了完成这份计划书加了整整一夜的班，对你的敬业精神更是大加赞赏。”员工所感受到的就不仅仅是加班的辛苦得到了领导的理解，付出的成果更得到了领导的肯定。显然，这样的溢美要比诸如“加班辛苦了，表现很好”之类的泛泛之言更能激发员工的斗志。

## 4、客观性

在进行绩效反馈之前，主管人员有必要认真思考一下这个问题、影响员工绩效的因素究竟是什么？绩效不良是否真的为员工个人懈怠或差错所致？其实，影响员工绩效的因素主要有两个方面、一方面是个人的因素，如个人的知识、技能、经验、思维、敬业度、承诺度等，这是最普遍最常见的因素；

另一方面则是系统因素，即指那些员工个人不能控制的因素，如工作流程不合理、资源匹配不足、沟通协调不畅、主管严重的官僚主义等等。而这样的因素在员工绩效产生的过程中是可能存在的。把一个原本优秀的员工放到一个病态的系统环境中，恐怕也很难产生出好的绩效。然而现实的情况是、此类系统因素常常为我们的管理者所忽略了甚至是有选择性地“屏蔽”了。但员工有能力洞察到这些，也会在心里记住这些，并很有可能在绩效沟通的过程中提出来。如果主管人员对此缺乏预见性并有所准备，那么绩效反馈很可能会演变成无休止的争论。

坦诚开放的绩效反馈有利于促进评价双方建立良好的合作关系，营造和谐的沟通氛围，同时也对管理者的管理意识、管理能力及管理风格提出了更高的要求。