

提出建议的演讲稿英语(大全6篇)

演讲是练习普通话的好机会，特别要注意字正腔圆，断句、断词要准确，还要注意整篇讲来有抑有扬，要有快有慢，有张有弛。那么演讲稿该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇演讲稿吧，我们一起来看一看吧。

提出建议的演讲稿英语篇一

大家好！

今天我要演讲的题目是保护环境。

保护环境是每个人的责任，社会无论如何发展，人类都得承认一事实，那就是大自然是人类的母亲，我们呼吸一口空气，喝的每一滴水，都离不开自然。人类赖以生存的星球只有地球。

我们身边触目惊心的事例历历在目，如：路边的小树被折，小草被践踏，小花被采摘，难道他们不痛，不伤心吗？乱砍滥伐，无节制的开采矿产资源。人们就是这样，无所事事的破坏生态平衡。作为小学生，我们应该从身边做起，从小事做起；保护花草树木，不乱丢垃圾，不使用一次性筷子，尽自己一份微薄之力。

在此我呼吁大家；请保护环境，只有这样才是最终保护了人类自己！因为地球只有一个，人类不能克隆。

我的演讲到此结束谢谢大家！

提出建议的演讲稿英语篇二

您们好：

你们都知道，我们现在的自然环境越来越糟糕了，人们所使用的资源也逐年减少了，希望我们从自身的一点一滴做起，因为保护环境，人人有责。

我给大家举个例子。现在离我家不远处的那条石榴河，在我爸爸小的时候，还是清澈见底，有许多小鱼小虾。夏天时他们总去趟水玩儿，打水仗。可如今我们现在所见到的那条石榴河呢，完全不是往日的那种风光了，已经变成鱼虾绝迹的污水河，上面飘满了垃圾，臭气冲天。

由此，我郑重的为大家提几条建议：

一、不得把垃圾丢进河道里或者街道上，必须放入垃圾桶内；

二、洗完手后一定把水龙头拧紧，以免漏水；

三、不用电是随手关掉电源，以免浪费电；

四、写字时不得有几个字写错就把整张纸撕掉的行为；

五、不随地吐痰，不制造噪音；

六、尽量少用一次性用品，多使用耐用品。不使用塑料袋，减少白色污染；

七、要植树造林，爱护树木，不乱砍乱伐，减少沙尘暴。

我们作为新时代的小学生，我倡导学生们提高环保意识，同时也建议叔叔阿姨们加入我们的队伍中来，为保护自然环境，造福子孙后代贡献出自己了力量。因为保护环境，刻不容缓！

让我们好好的保护并且珍稀自然环境吧，否则，人类最后一滴水，将会成为悔恨的泪！

建议人：

日期:

提出建议的演讲稿英语篇三

您们好:

- 1、使用无磷洗涤剂。含磷洗涤剂使用时会使大量的磷进入城市水体，引起水质下降，水体变黑变臭。我们可以选购“无磷”洗涤剂，减少污染。
- 2、请随手关紧水龙头，提倡一水多用。一个关不紧的水龙头一个月可以流掉1—6吨水。随水关紧水龙头，乃是举手之劳，而一水多用更是节约用水的具体表现。
- 3、请将再生资源分类回收，注意及时回收废塑料制品。
- 4、请少用一次性制品。一次性制品给我们带来了方便，但也浪费了大量宝贵资源。“一次性”物品，我们实在消费不起了!
- 5、请选用环保建材装修居室。很多人在住进新装修的房子后，会感到头痛、恶心等，这都是装修过程中所造成的污染引起的。(如使用了含苯等有害物质超标的材料)因此，在此提醒您，在装修时尽量使用环保材料。
- 6、拒用野生动物制品。如不穿珍稀动物皮毛服装，尽量穿天然织物;拒食野生动物;在野外旅游，不偷猎野生动物等等。
- 7、提倡选购绿色食品。

我们相信，总有那么一天，绿色环保将会在我们的每一个角落闪烁醉人的星光!

建议人：

日期：

提出建议的演讲稿英语篇四

我是公司的一名普通工人，在进入公司2年多的时间里，让我深深体会到了公司目前存在许多管理上的问题，也许这些问题只是我的个人理解，但是希望洪总您能再百忙之中抽出时间来听一下一个普通员工的意见！

一、人事管理-这是公司管理最薄弱的环节、

首先。人事方面的缺点在于人员的引进与升迁缺乏制度，常凭个人好恶与私人关系决定一切，使无人情关系的优秀人才无法久留。

人才是企业最宝贵的资源。企业在运行和发展的过程中需要大量具备专业知识、综合素质较高的人才，企业管理者需要不断吸收、培养、塑造优秀的人才，为我所用。

公司需要有专门的具备专业知识的人力资源管理人员，负责人才招聘。企业应设立人力资源管理员，管理人才招聘、培训等事务。

一般来说，招聘人才需要四个步骤：

第四步，由总经理或者主管副总根据应聘者的综合素质、公司发展要求和应聘者的发展潜力，确定最终的'人选。

得人为第一，在选择人才的时候就一定要严格严谨，讲求科学的方法和程序。得人之后，接下来就是合理使用人才。“人尽其才”，要让每个人都在他适合的岗位上，也要

让每个岗位上都有一个适合它的人才。给每个人一个定期展示自己才能的机会，每个岗位也定期实行公开公正公平的竞争上岗。公司设立一定的制度，对人才奖惩分明，优胜劣汰。不但让每个人所拥有的聪明才智得以完全发挥，而且还要让每个人的潜能激发出来，得以发掘。使用人才的同时，注意不断培养人才。鼓励和敦促员工充实专业知识，去经历各种事务和环境，积累经验；提高道德水准，增强责任感。一方面，公司提供这样的机会和并给予支持，另一方面，逐渐有意识的培养这种学习和竞争的`氛围。

再次，公司的裙带关系太过明显，管理层中有多少人没能力有关系的！管理层对我们普通的小员工来说，那是遥不可及的，不是没能力而是没关系！一个班长，一个段长，甚至一个普通的a类员工的评选只要有关系，就能上，再有能力没有关系没有“送礼”，你都不行！

希望公司领导能够给我们普通员工设立晋升制度和竞争机制，实行优胜劣汰，让我们员工看到成长，上升的空间！

二、工资-这是公司最善变的环节。

大幅度下降，从而使一个员工的工资在一年里出现两样。这样没有保证的薪酬大大降低了工人的工作热情，出现得过且过的现象！

每一个员工他会根据自己的知识、生活经验、环境等因素，来追求工资最高化，希望自己的工资越多越好；同时，他也会意识到自己的劳动力和智力可以“值多少钱”，让自己的智力或劳动力价值和工资有一个配比关系。基于这样的原因，每个职工对自己的工资有一个心理价位，工资达到或超过这个价位则乐于接受，工作有动力，反之则心里不满，效率低下。公司与职工，在一定程度上是交易和合作的关系。公司向职工购买劳动力和智力，而职工则将自己的能力出售给公司。优秀的价格才能购买到优秀的劳动力。所以，我觉得公

司工资管理的原则是：公司付给职工高薪，公司要求职工高效率、创造更多价值。只有高薪才能吸引到高素质的人才；只有高薪才能激发职工的工作激情，促使职工提高效率；只有高薪才能提高职工的责任意识进而提高责任心；只有高薪才能促使职工优胜劣汰；只有高薪才真正体现人性化的管理本质。在提供比较高的工资的同时，公司也应该要求每个员工具备扎实的专业知识和出众的能力，优秀的品质和团队、服务、管理精神。只有人才的强强联合，才可以为公司创造更大的价值。

再这里建议公司能够采取考核薪酬的方式，从业绩，效率，责任心，特殊贡献等方面来考核员工。

三、部门的设置

我们公司设置的部门不少，但是到底有几个能真正起到促进企业成长的呢？

1、技术部

技术部是一个企业最重要的部门，没有技术的支持那这个企业就是一个“死”企，没有任何价值的企业。我们公司的技术部除了会下单子，没别的作用，就练最基本的工艺流程都是照工人的操作来制定的，遇到真正的技术问题根本就解决不了。胶的配方，工艺的改进从来就没下过心思研究！

2、销售部

3、人事部

4、生产部

5、质检部

质检部是企业对客户，对自己负责的部门!对一个企业来说，质量永远第一!质检人员应该严格对每一道工序进行把关，要了解和熟悉每一道工序!做到对产品的真正的了解，而不是只知道这里有个泡，那里有个露布或者缺胶!也不是每次都等产品到现场出了问题后才知道质量不过关，然后回来追究责任!

建议人：__

20__年x月x日

提出建议的演讲稿英语篇五

- 1、照管好自己所辖地段的卫生，不准有果皮、纸屑、瓜子皮、电池等污染环境的东西出现。
- 2、自己门前的水沟按时清理，以及门前的小树要定时修剪。
- 3、不向湖泊扔垃圾等对河水不利的东西，要时刻保持河水清澈明亮。
- 4、每个公民都应做到不随地吐痰，不损坏建筑物，保护花草树木，不让宠物随地大小便，应定时定地大小便。

广大公民们，希望你们马上行动起来，争做环保的卫士!

提出建议的演讲稿英语篇六

为什么给出建议是更好的做法呢?有很多原因：这样做能够把你的智慧传递给其他的人;无论是否得到回报，这样做都能提高你的影响力;这样做能够赢得信任、地位和威严;它本身就是对于你头脑中想法的一种满足。这是非常好的自我满足。

很多人都写过关于如何做出反应的文章，因为这些反应常常

会伴随着愤怒。老板们通常会逃避那些负面的批评部分，尽管他们也知道应对这些反应是他们的责任。但是很少有人写文章谈谈如何给出好的，老式的建议。这和复杂的绩效评估不同——建议是非正式的，内容也完全不涉及赔偿或晋升，涉及的主题通常不那么重要，也不那么让人痛苦——双方提供或接受的只是善意的建议。

那么为什么那些寻求建议的人仍然会拒绝好的建议呢？从我的经验看，出现这种情况更多的是因为提供建议的方式而不在于建议本身的质量好坏。

如果提出建议的方式不好，很有可能会激起对方的抵触心理，因此建议就不太可能被对方听进去，更不要说采纳了。因为对方的耻辱感是如此地激烈，因此你的好意也就完全被抹杀了。如果你希望对方能够明白你的好意，认真考虑你的建议，而不是被你的建议激怒的话，下面的四条建议也许会对你有帮助。（但请记住，采纳了这些建议，并不能确保你的建议就是好的。而且，我的建议给出，概不退还。）

两种方式都很好，但是要记住主动提供的建议有时候未必会受欢迎，所以如果你对自己的建议太过坚持或者走得太远，很可能会激起对方的反感。

如果是对方要求你给出建议，你就应该在给出任何智慧的建议之前向对方表达你的感激。毕竟被视为富有智慧并且有能力提供帮助的人是对方对你的肯定，甚至是奉承。我从来没有遇见过不喜欢提供建议的人。事实上，这样做是加深彼此关系的一种最好的方法，因为这是一种双方彼此满足的交互，充分体现了彼此的尊重，而且丝毫不让人觉得谄媚。

再没什么比询问某个问题的建议（比如“我需要怎么做才能得到晋升呢”？），却得到了完全不相干的答案——比如关于你婚姻、度假计划、或者如何抛出高尔夫球更好的建议——更让人恼火的了。专注于你要讨论的话题，不要跑题，除非别

的问题和你在讨论的问题有关联。

对于一些人来说，这二者之间的区别是非常模糊的。但是扮演权威(如果一名律师认为你不了解自己的情况，就不太会让你提供建议)和扮演独裁者(运用你的权力强迫别人听从你的意见，或者病态地坚持认为自己永远是正确的)是两回事。权威可以有着谦虚的态度，比如说，“我已经见过很多这样的情况了，我担心如果你现在不着手处理这名有问题的执行官的话，随着时间的推移，问题会越来越严重。”。而独裁者可能会用这样的口吻给出同样的建议，“看，你必须现在就干掉这个家伙，如果你不动手的话，我会帮你干掉他。”显然，后面一种表述方式让人不快，也更少帮助性。

通常来说，最好的建议是双方互动的情况下产生的，而不是由一方高高在上地提供给另外一方的。所以在你给出建议后，一定要记得问问对方认为你的建议是否有用，或者问问他们认为如果按照你的建议行动的话会有什么感觉。他们的反馈会帮助你改进你的建议，让它变得更有意义。

询问对方后续的情况不仅仅是表达你的关心，这种做法还表现出你对自己提供的建议负责任的态度。无论他们是否采纳了你的建议，这种做法都会让对方感觉非常舒服，并且会对你提出的建议更有信心。

我认为给出建议是人生中很大的一种快乐，特别是事后证明我给出的建议是正确的时候，就更是如此。我也对这些年别人给我的、所有好的建议心存感激。