

三创的演讲稿(实用9篇)

演讲稿首先必须开头要开门见山，既要一下子抓住听众又要提出你的观点，中间要用各种方法和所准备的材料说明、支持你的论点，感染听众，然后在结尾加强说明论点或得出结论，结束演讲。好的演讲稿对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇演讲稿以下是我帮大家整理的演讲稿模板范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

三创的演讲稿篇一

今年以来，面对煤炭市场持续疲软，王庄矿牢固树立过“紧日子”的思想，不断加强开源节流，强化经营管控，提升企业管理水平，确保全矿各项工作顺利高效开展。

开源增收

该矿从大处着眼，树立“以增量保增长、以品种促增效、以增效促发展”的理念，全面加强煤炭生产销售，加大开源力度。针对老区资源枯竭、新区建设困难的实际，科学优化生产衔接，采取新井71、81采区+老采区相结合的方式组织生产，采用2个主采面+1个边角煤面配采的生产格局，积极布置现有采区以前遗留块段，不断加大现有采区收尾封区力度，积极组织边角煤和煤柱工作面回采。通过优化放煤工艺，推行“5米”行动、切眼内打眼放松动炮等技术，全面提高了资源回收率。同时全面加大新井正规工作面的布置力度，在新井超前布置超长、超大工作面，大幅提升矿井安全生产效率。煤炭销售方面，王庄矿在满足市场需求和集团质量指标的同时，重点加强了喷吹煤等高效益煤的生产力度，实现效益的最大化。同时加强与煤炭用户的沟通协调，搞好后勤服务，提升装车质量，确保了销售任务的顺利圆满完成。

源头管控

经营管理工作水平的提升必须从源头抓起，从最基本的抓起。基于这一认识，在实际工作中，王庄矿调整投资方向。严格按照“三个优先，三个严控”的要求，争取计划，积极实施矿井安全生产、后劲工程和关系民生的重点工程。对于可干可不干的工程，先重后轻，逐步实施。其次加强井下费用控制。尽量优化衔接设计，通过封闭盘区、采区，缩减生产环节，减少各种费用的投入。严格不必要的生产投入。不搞无原则的投入，尽量杜绝设计上的浪费，力争设计合理，技术可行，投入最少。井下工程管理方面，只要是本矿队组能干的工程，坚决杜绝外委施工，杜绝乱用工现象，节约不必要的劳务支出。同时，还严控各项管理费用的控制。主要加强了各项庆典活动的控制，加强了会议、招待、宣传、差旅、办公和车辆运行等费用的控制。不断加强会风和文风的改进。要求开会必须做到“议、行、果”，会而有议，议而有行，行而有果。

强化执行

管理也是生产力，管理也能创效益。王庄矿在深化、细化全面预算管理的基础上，引入决策考核机制，开展决策考核，将经营指标层层分解，逐月对全矿各单位和部门主要负责人所做的决策进行考核，对决策失误造成重大浪费，或决策过程中不负责任的单位和个人给与严肃处理；其次设立了最佳设计奖。要求技术部门带头，全矿各科队全员参与进行设计优化。重点优化项目为采区设计、各系统设计、工作面设计等，做到科学合理配置资源。每年在全矿范围内评选出前三名最优设计，并给与重奖。仅20xx年一年，全矿就优化设计项目10余项，节约人力物力等各项费用近3000万元；三是加大考核奖惩力度。该矿将生产经营工作纳入和安全生产同等重要的等级进行考核。对在矿井经营管理工作作出重大绩效的单位和个人，在表彰会上给予重奖。对抓经营管理工作力度不够、或不重视的干部给予严格考核，对造成重大浪费和损失的干部实行严格问责。

创新驱动

王庄矿以创新为驱动，坚持引进新技术、新工艺、新装备，同时针对经营工作困难，各种资源有限的实际情况，王庄矿秉承“资源有限，创意无限”的理念，成立了创新办公室，围绕矿井安全生产的重点、难点工作，薄弱环节以及矿井经营管理、后勤服务等工作积极开展创新，以较小的投入，获取更大的收益。仅为提高煤炭回收率创新开展的“5米行动”一项创新，每年就可节约煤炭30多万吨，创收效益3000多万元。去年，王庄矿累计完成科技创新、引进创新、管理创新项目160多项，并有20多项在生产实践中推广应用，取得了良好的效果。该矿还加强复杂条件下生产技术的创新应用。针对边角煤、煤柱工作面生产条件差，安全管理难度大的实际，积极引进新技术、新工艺，开展了技术创新，提高生产水平，避免落后生产力造成的浪费。近年来，先后完成了多个煤柱工作面的顺利回采，摸索出了一套残采煤柱安全快速回采方法，总结了一套高冒空巷回采加固技术，推广了综放工作面顶板深孔爆破预裂技术，总结推广了煤柱工作面过平行空巷群回采技术。

变废为宝

王庄矿坚持推行“抓大控小”模式，动员广大职工大处着眼，小处着手，从点滴做起，深挖潜力，千方百计降成本，在修旧利废、材料节约上汇集涓涓细流，充分盘活各类存量资源，力争做到变废为宝。为将有限的资源和部分闲置资源充分利用起来，该矿成立资产普查领导小组，对全矿人力、设备、配件、原材料、资金等有形资源，以及管理、技术等无形资源进行全面盘查评估，摸清家底，分门别类制定盘活方案。同时抓好生产衔接的优化调整，加大边角煤和煤柱工作面的管理力度，加快回采工作面的安装、回收进度，缩短设备周转周期和占用时间，从管理上杜绝大量重复性投入；全面加强劳动用工管理，科学合理定岗定员定编，加大冗员分流力度，及内部调配使用。加强劳务用工管理，杜绝不必要的劳务费

用支出。

三创的演讲稿篇二

我们该如何理解今天所处的环境？这是我最近一直在关注的问题，也是大家问我最多的问题。大家会从各个角度去看，无论是中美关系，还是我们看到今天大的经济环境的调整。

1、所有东西都在不断升级

在今天的整个经营环境中，所有的东西都在迭代升级，没有东西可以停留在原来的框架之下。这种不断迭代的要求，是对每个企业根本的要求。在我们回看自己时，第一个对环境的认识，就是必须不断地迭代。

比如微信，它已经是一个我们非常熟悉的产品，但它依然在不断地迭代。我们看到的所有的行业，今天都在重新定义。更重要的是，你的产品和服务的融合，必须是一个跟随顾客不断成长的过程。

2、一切都正在转换为数据

所有的东西都在数据化。数据决定了我们在市场中的机会到底在哪里。所以我们在讨论整个企业的价值方向时，我们要理解两个最重要的东西，一个是效率，一个是价值创新。很多人说商业模式创新是很困难的，特别是传统的企业，我就告诉他，不用紧张，如果你的效率比别人高，机会还是有的。因为数据的转换过程中，两个维度都有机会。

3、大多数的创新都是现有事物的重组

在今天，大部分的事物都是现有事物的重组。并不是说很多东西是没办法想象的，我们今天看到的非常多的东西，就是我们现在已知的东西，怎么样重组？最典型的例子就是苹果。

苹果并不是第一个做手机的，但是它改变了这个行业。它也并不是第一个出电脑的，但是ipad出现，我们发现整个应用变得完全可能。我们很多人很怕新，但是它并没有那么困难，你只要对现有的事物更好地去做重组和组合时，就会发现大多数的创新，都是由这个地方发生的。

4、深度互动与深度学习

因为创新的要求，使我们需要很多的学习，我们讲的人工智能，或者未来更多的深度智能化，很重要的一个部分，不在于机器能不能像人，而在于人能不能保持自己的创造力。所以我之前说过一句话，其实我并不担心机器像人一样思考，我比较担心人像机器一样思考。我们一定要饱有自己深度学习和深度互动的能力，这种深度学习和深度的互动使得人更具创造力和更有创造的价值。包括我自己也在做在线课程的尝试，就是希望有一个新的技术手段让我与企业家之间的深度互动和深度学习可以更加推进。

5、核心不是分享，而是协同

在今天，核心并不是分享，更重要的是协同。我写文章不断地和大家交流，更重要的不是陈老师要分享什么，而是我们之间通过不断地协同、互动，做这样一个知识分享，这种协同的效率，是更容易产生价值的。

所以大部分的情况下，很多人会说，我一定要去做分享，分享很重要，但我们还要再加一样东西，就是你愿不愿意协同创造价值？如果我们没有能力协同创造价值，我们就没办法创造更大的系统价值。

6、联接比拥有更重要

(1) 你能不能够把员工边界和顾客边界打开？

(2) 你能不能让自己不可替代？

如果从这个角度去讨论，你会发现动态是一个根本的特征，我们所有人都必须接受，没有哪些东西是固定不变的。所以边界一定要调整，不断迭代和优化，集合智慧形成解决方案。

7、*不是从内部出现的

很多人怕被*，但*一定是个事实，因为*从来都不从内部产生。在你不经意的时候，有可能就被*了。我们要从外部看被*时，内部怎么调整自己？怎么开放学习？怎么和这些将要*我们的人产生共同协同的价值和共生的价值？这一次我们比较在意「创」、「赢」和「生」，但我更在意前面的「共」字，如果没有共就没有创，没有共就不会有生，没有共就没有赢。实际上「共」的概念变得重要，如果你不这样了解，外部就会把你*掉。*相机行业的是手机，*银行的也可能是支付宝。

这种*是外部带来的挑战，怎么给自己选择一个解决方式，我们今天的「共」，就是一个很好的解决方式。

8、可量化、可衡量、可程序化的工作都会被机器智能取代

我认为这八点对大家来讲非常重要，我们如果从这个角度看，会寻找到更多新的机会。

基于这样的理解和研究，我认为我们要有三个的变化：

1、关于战略，从「竞争逻辑」到「共生逻辑」

第一个变化，战略上我们要调整。这是我和廖建文教授的一个持续研究中的一个结论：我们要从竞争逻辑转向共生逻辑。如果我们按照工业逻辑去讲，我们要赢，我们肯定就是一个竞争关系。但如果我们按照数字逻辑去看，我们就必须寻求生长空间。因为我们很多行业被重新定义时，边界被打破时，

游戏规则被改变时，你并不知道新的游戏规则是什么。所以我们所谈的赢的所有条件的基础已经改变，我们更重要的是要寻求生长空间。如果要寻求生长空间，我们战略的空间定义就要被调整。

我们讨论战略只说三个最重要的东西：

- (1) 我想做什么？
- (2) 我能做什么？
- (3) 我可以做什么？

所以我们在战略上基本上是回答这三个问题的总合。

想做什么就是我们初心，能做什么就是我们的资源和能力，可以做什么就是我们跟产业条件和外部市场做对接。但今天的战略逻辑如果我们继续回答这三个问题，你会发现变了：你想做什么？是要重新赋予定义；你能做什么？最重要跟别人连接；你可做什么？要跟别人跨界。

- (1) 连接器；
- (2) 重构者；
- (3) *者；
- (4) 新物种。

当这些优秀的创新企业出现，整个市场的格局确实被它们重新构建出来了。所以我对很多人讲，不是今天机会变小了，真的是变多了，最重要的是你要把你的经验扔掉，才能做得到。

所以我们在可持续的数字战略中，要成为一个赋新者、跨界

者和连接者。这样才能找到我们全新的机会，这是从战略上我们要做的改变。

2、关于商业，探索未知、穿行时光、呼应人类感性的行为

我们一定要讨论商业价值是什么。大家也很清楚，我最近经常讲，人在这个世界上并不是一个消费者，他应该是一个生活者。有人和我说，这个不一定完全对，我们还应该是一个造物者，我觉得那是企业家的逻辑。对于任何的商业逻辑来讲，我们必须回到人是一个生活者，如果人是一个生活者，商业在完成什么？商业在完成认知与呼吁人类行为的部分，我们要注意这件事。

我一直在研究大企业，这些大企业真正有影响的不是因为它大，不是因为它有野心、有远见、有能力，而是因为它们对于追求美好生活所带来的价值，以及帮助人类近距离、远距离分享价值的能力。当它有这个能力时，它就去满足了个体，也同时给了过程体验。这时，他们的产品实际上就是一个交心的过程，是爱、惊喜和可靠的传递。

如果我们的产品不能给这三样东西，这个产品就无法得到大家对它的追随。所以我非常希望大家的产品是一个心与心的交换，心与心的托付。

3、关于企业，成为全新价值的创造者

我认为企业就应该成为全新价值的塑造。当你成为全新价值的塑造者，就像华为走到终端，海尔的「人单合一」，大童的中介保险服务，它帮助我理解了我们怎么用保险爱护人、推动人，我们要理解什么是全新价值的塑造，这也是我对很多企业的愿望。

因此，我们的核心就是要做这三件事：

- (1) 以价值成长激励成员。
- (2) 以伙伴关系促进创新。
- (3) 以个性服务赢得顾客。

未来的组织应该是一个共生型的组织，不是一个独立的组织，也不是简单的平台型组织。未来的组织形式是互为主体的，你是主体，我也是主体，最重要的是共生。当我们可以共生时，整个状态才会存在出来。这样的共生，打破了单向的竞争，打破了价值活动分离的模式，我们真正围绕着顾客价值形成了一个理解顾客的概念，这个组织就是我希望的组织，也希望你成为一个共生型的组织。

三创的演讲稿篇三

大家好！前不久，在一次与董事长的汇报工作中谈到解放思想、观念更新的问题，并委托我作一次这方面讲课，我也觉得很有必要。今天在这里就和大家一起来探讨这个问题。

我们有些人，一提到解放思想，就觉得老生常谈，很不感兴趣，认为自己思想没有不解放的。事实上，他们一方面渴望发展得又好又快，另一方面又不敢大胆去尝试；一方面开口闭口都会讲解放思想、开拓创新，另一方面却不敢承担风险、担当责任；一方面清醒地看到自己存在的不足，另一方面又不敢正视自己的缺点。这种道理上明白，行动上滞后，讲起来清楚，干起来茫然的行为，说到底还是思想不解放或者说解放思想步够，缺乏敢想、敢闯敢干的雄心和气魄。

以我们公司目前干部职工的状况，要做到这一点，必须从思想上来一场彻底的洗心革面，洗头换脑，彻底冲破传统思想的枷锁，破旧立新，与时俱进，树立新的思想观念。要破除画地为牢，闭门造车，夜郎自大，坐井观天的封闭意识，确立闯荡市场经济，敢为天下先的战略眼光；破除不思进取的

秃废情绪，确立大步跨越，赶超时代的昂扬锐气；破除有条件就干，没条件就算，对自己有利就干，对自己不利就算的不负责任态度，确立主动开动脑筋，想尽办法，创造条件上的创业胸怀；破除小富即安、小进则满的小农意识，确立干大事业、求大发展的创业精神；破除消极被动、无所作为的思想，确立勇于探索、敢为人先的创新精神。

同志们！山因势而变，水因时而变，人因思而变，思想解放已成为社会进步的催化剂，企业发展的保险丝。没有思想的领先就没有发展的领先，没有观念的更新就不会有发展的跨越。让我们放开手脚，释放自我，把解放思想落实到行动上，从我做起，从小事做起。学会思索昨天，走进今天，展望明天，你就能够真正感受一种积极向上的精神。每个人都做事，每件事都做好，每一天都进步，已经不单纯是一种思想，一种理念，更是一种行动。每解放一次思想，我们就能解除旧思想的束缚，未来就会为我们打开一扇更加广阔的大门，公司的改革和发展就一定能开创出崭新的喜人局面，我们广大员工一定会有无限美好的明天！人人快乐工作！

让我们大家朝着这个宏伟目标去努力吧！

三创的演讲稿篇四

大家好！

今天能以竞选人身份站在台上，我要感谢各位领导对我的信任和各位同事对我的鼓励，我叫xxx.今年xx岁，xxx人，学历、职称，现担任本单位财务科副科长职务，之所以参加这次综合科副科长职位的竞选，首先源于我对本单位的热爱，我在财务科已经工作十年，渴望突破自我，期待着能够在新的岗位上为单位发挥新的作用，做出更大贡献。其次是当前正在进行的国企改革，既是对我们国企员工的挑战，也是我们在大浪淘沙中显出真金本色的机遇，而综合科的工作，不仅要作为工作枢纽协调多部门各项工作，还要作为桥头堡应对

新形势诸多问题，因此主持综合科工作对我个人来说是一个更好的成长机会。

合担任综合科领导职位的要求。

第二点——“打铁身够硬”，财务工作的特殊性使我具备了t型的知识结构，不仅在本专业要有一定的深度，同时必须要在其他知识上要有相当的广度，因此我熟悉本单位经营领域的业务知识、法律法规和发展趋势，符合综合科工作全局性、广泛性的需要；而且在担任财务科副科长职务期间，因为需要经常对接各部门和其他单位，使我的接物待人能力得到了锻炼，能够胜任综合科的接待任务和外事职责；此外我认为学习能力是改革时期管理综合科所必备的，而本人多年来坚持学习新的财务管理知识和财务规章制度，培养出了较强学习能力，并能做到学以致用。

最后一大优势就是——“常怀临渊心”，一是本人工作踏实，能吃苦耐劳，多年来兢兢业业，在财务科期间的工作表现一直能得到领导和同事的认可；二是因为长期和数字打交道，而且财务科负责各部门各项收支，绝对不能出错，十年财务工作培养出了我细心谨慎的工作风格，使我具有极强的责任意识；三是党性修养过关，廉洁自律，从事财务管理工作多年，真正做到千金经手过，不沾一文钱。

理、接待任务等日常工作以及监察督办、组织培训、档案管理、宣传工作等，如此繁杂的工作只有通过完善规范细致的管理制度才能得以正常运转，我协助科长主持综合科工作，一定要首先完善各项工作制度，明确岗位职责，杜绝人浮于事现象，使部门成员各司其职，各有其责，同时要尊重和听取老同志意见，发掘和鼓励年轻同志，充分调动大家的工作积极性，保障各项工作的有序顺利开展。

首先要当好领导的参谋，全面收集信息为领导决策提供参考，并积极提出可靠建议，还要准确领会领导意图，做好监察督

办，保证领导决策的贯彻执行；其次是提高服务能力，综合科的工作内容具有辅助性、事务性、综合性、中枢性和机要性的特点，对于工作人员的文字能力、组织协调能力、应急能力、办事能力和接待能力等都有相当的要求，特别是办公信息化以来，更需要不断学习新东西，因此要经常组织综合科人员的学习培训，同时我本人将以身作则，勤以表率，使综合科的工作让领导满意，让领导放心。

当前国企改革如火如荼，我们的工作在新形势下更要与时俱进、解放思想。新情况和新问题要求我们必须抛弃老办法，勇于思考和探索。一方面，我要鼓励大家积极创新，改进方式方法提高工作效率和质量；另一方面，我会学习并引入科学的统筹方法，通过合理配置人力物力资源节省工作成本。

“胜人者有力，自胜者强”，无论这次竞岗结果如何，我在今后工作中都将戒骄戒躁，恪尽职守，争取更大的进步，我的演说结束。再次向在座的各位领导、各位评委和同事们表示深深的谢意，谢谢大家！

三创的演讲稿篇五

大家好！我今天演讲的题目是《心向企业 勇于奉献》

俗话说：“隔行如隔山。”或许你对尾砂回收的工作了解得少，对我们尾砂的工作者了解就更少了。现在就让我向你述说一位平凡人的故事，让他把你带进我们平凡中创造非凡的尾砂回收生活。他就是尾砂工段的段长，一位用自己的踏实工作和出色表现激励着广大干部职工的年轻共产党员——廖智祥。

《钢铁是怎样炼成的》一书里写过这样一句话，“人的一生可能燃烧，也可能腐朽，我不能腐朽，我愿意燃烧起来。”，这是《钢铁是怎样炼成的》一书里写过这样一句话，也是廖智祥同志非常喜欢的一句话，他是这么说的，也是这么做的。

作为一位多年在尾砂工段打拼的党员段长，他深知，选矿尾砂产量和回收率的提高，不仅可以提升我矿的资源利用水平，挖掘废弃资源的经济价值，变废为宝，而且可以有效解决井下充填骨料紧缺的问题，延长尾矿库的服务年限，具有非常显著的环保效益、社会效益和经济效益。为此，在工作中，他严格要求自己，以工作特别能吃苦，关键时刻特别勇敢善战，赢得了我们尾砂人的尊重。在历年尾砂工段多次进行的设备更新、流程改造中，廖智祥就很少正点下班回家，有时还加班到晚上十点多，由于当时妻子远在韶关工作，女儿只好自己到别人家吃饭，次数多了，忍不住“批评”爸爸：“下班回家老是迟到，不是好爸爸！”。面对“批评”，廖智祥无话可说，但一转身，他还是选择了为尾砂回收的工作多做一点，再多做一点。他的无私和奉献得到了同事们的一致认可，更带动了身边一大批尾砂工段的员工们，形成了甘于奉献、积极向上、求真务实的良好氛围。

“技术是根，创新是魂，人才是本，以技术企业造就未来凡口。”这是我矿的工作思路，也正是廖智祥工作的信条。在工作中，他大胆探索，开拓创新，积极深入现场分析问题并提出对策，作为选矿技术骨干和现场管理人员，他夜以继日深入生产一线，常常利用业余时间积极探索适合尾砂生产的最佳工艺，主导和参与的几大项目，在尾砂的回收中发挥了重要的作用：全尾砂陶瓷过滤试验中，避免了全尾冒然选型改造的局面；在立式砂仓调式中，为立式砂仓的启用提供了依据；全尾砂系统自动化给矿改造，使全尾实现了自动供矿，有效地防止了过滤机跑溢流的现象；对盘式真空过滤机系统三向四通阀的改造，一举解决了原自动排液装置无法正常排液而造成真空泵过荷跳闸的现象等等。在他的带领下，尾砂的产量节节攀升，年年超额完成了矿下达的尾砂攻关任务。

“宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来”。燃烧的精神就在于全身心自觉无私的奉献，在奉献的过程中找到自己的人生坐标，最终在工作中找准自己的位置。十四年的勤奋工作，十四年的艰苦磨砺，将廖智祥从一个平凡的年轻小伙子，磨练

成一个尾砂回收的专家，他用汗水和辛劳书写着平凡，用无私奉献追求着卓越，升华了自己，照亮了别人，辛勤的耕耘总能享受丰收的喜悦：矿第四届科技表彰大会科技进步一等奖，“十佳科技工作者”、一张张证书，记录了他奉献的足迹。十四年，在时间的长河中，不过是白驹过隙，但对于人生的十四年青春，却弥足珍贵。和许许多多优秀的选厂人一样，廖智祥将自己最可宝贵的青春年华，无怨无悔地奉献给了选矿厂尾砂工段。人们不会忘记，他们的青春之光，在尾砂工段中闪耀出灿烂的光华！

每当看到廖智祥那种始终快乐向上的生活和无私奉献的工作态度。我仿佛看到，在机声隆隆的工作现场，在紧张繁忙的检修工地，无数个廖智祥的身影。是啊，正是这些无怨无悔，心向企业，甘于奉献的人，支撑着崛起的中金岭南！我想对大家说：奉献是一种美！奉献也是一种乐趣！人生因奉献而精彩！让我们携起手来，共创中金岭南，我们的家，美好的明天。

三创的演讲稿篇六

大家晚上好

在此五一劳动节即将来临之际，我们大家有幸聚在了一起，在这里我给大家演讲的题目是《劳动者最光荣》，因为屯河果业成立至今所取得的各种成绩都是屯河果业上下每一位员工辛勤劳动的结晶，因此我赞美劳动，赞美劳动者，劳动者是最光荣的！

记得上小学时，老师教会了一首《劳动最光荣》的歌曲，最喜欢其中的那句“幸福的生活在哪里？要靠劳动来创造”。那时候只把劳动简单的理解为“劳作”，局限于每周一次的劳动课。多年以后，成长为了千万劳动者中的一员，才深深体会到生活的多味，劳动的艰辛。劳动是汗水，是欢笑；是苦涩，是甜蜜；是给予，更是幸福。有一分劳动，就有一份收获。你

给生活付出多少耕耘，生活就会回报你多少果实，你就会拥有多少快乐与幸福，对于企业也是如此。

xx年3月5日，屯河果业事业部的第一个分公司新疆屯河喀什果业有限责任公司启动。随着公司拓宽国际、国内市场力度的不断加大，公司以依托当地资源优势迅速将资源优势变为经济优势的发展思路□20xx年在和阗市新建屯河和阗果业有限公司□20xx年在阿克苏地区新建屯河阿克苏果业有限责任公司□20xx年在喀什英吉沙县新建年加工万吨果脯厂，目前屯河公司杏浆、杏脯已经在国际上形成一定的影响。

屯河果业一年一个台阶，每年都有进步，从而形成今天风貌，这些是屯河各级管理者、基层员工的汗水所铸就而成的。大家都还可以记得在尘土飞扬的五月，为了使iso9000体系和haccp体系在公司顺利运行，各部门体系管理人员召开会议修订文件，基层员工学习培训，填写记录，多少人为此忙的心力焦悴。设备技改的六月，为了使设备更适合生产加工，各位工程师前后论证，研究方案，技改人员为了不误产期，争分夺秒的进行装机调试。烈日炎炎的七月，电机24小时不停的轰鸣着，车间里蒸汽腾腾，但是各位操作人员仍然监守自己的岗位，原料人员不停奔波，为了保证均衡供料而日夜不眠，化验人员认真细致，争取在最短的时间里，反馈准确的检验结果，以便于操作人员及时调整参数，保证产品的质量，叉车也在场区内马不停蹄的运转，大家都为生产合格杏浆而作出各自的努力。收获季节的八月，查验发货人员冒着烈日，在场区内检查成品包装。以确保每一桶发出的产品都是合格的。正是有了这么一批优秀的劳动者在奉献，屯河才能走到现在。只要我们果业全体员工共同努力，自助者天助也，我们必定可以勇往直前！

双手是用来劳动的，劳动帮我们创造幸福的生活。有很多人默默无闻的靠自己全部的力量去拼搏、去进取、去创造，虽然没有轰轰烈烈的壮举，没有声名显赫的地位，他们同样

享受着劳动带来的快乐和幸福，甚至还要充实，因为幸福不仅仅只与物质有关！

劳动者是光荣的，劳动着是幸福的！作为屯河的一员，我们更加能够深切的体会到这一点！

三创的演讲稿篇七

大家好！

作为xxx的员工，我们每个月都会领到一本月刊，看着手里的月刊，特别是封面标题下面的6个小：健康、家庭、事业，我时不时的会静下心来想：现在生活的节奏越来越快，已经很少有时间去认真阅读案头的一本书了。随着社会的发展，生活水平的不断提高，人们在追求物质生活的同时也往往忽略了健康、家庭以及事业真正的成功，好像今天所做的一切都是为了“钱”，为了物质享受的欲望。

每当我看到这简单的六个时，心里都会有感触，既有认同又有感恩。在这里请允许我重温一下无限极倡导的三平衡。

生活是一个整体，健康、家庭、事业三者缺一不可，要平衡发展。

健康是生命的支柱，没有健康，家庭和事业就变得苦涩无彩。家是生命的归宿，没有家庭，就会失去正常的生活秩序，健康和事业都难以为继。

事业是生命价值的体现，也是与社会联系的重要纽带，没有事业，家庭和健康就会变为“无米之炊”。

这三者如果非要给他们形象点的定位，我觉得可以把它们想象成一个天平，天平的左右两端是家庭和事业，而托起他们的健康。健康永远是第一位的，就像大家耳熟能详的那句话：

人生的所有财富和名誉是无数个“0”，只有身体健康才是“1”，如果没有这个“1”“0”。

可以代表你所拥有的车子, 房子, 金钱, 地位, 荣誉, 权利, 但是当1倒下, 消失掉, 那么那些0所代表的东西将和你再没有关系, 1的重要也就是健康的重要!

能够加入无限极大家庭是非常幸运的, 这家公司一方面致力于将优秀的健康理念推广到万户千家, 这一点, 从我们平时的工作中, 可以感受到随着市场的增长, 业绩的放大, 公司的健康理念正在被越来越多的人认可, 我们也伴随着公司的成长一起成长。另一方面更重要的是, 它把员工视为重要的财富, 重视每一位员工的利益, 从行动上帮助员工实现“健康人生”。

公司组织了大量的员工活动, 比如我们的康乐活动, 万步行活动, 帮助我们这些都市的办公族养成日常运动的习惯, 为我们的健康加分, 这些都是我们作为一个无限极员工值得骄傲和自豪的地方。企业文化演讲稿再来说家庭和事业, 每个人都想工作快乐, 生活精彩, 但是现在生活的节奏快, 在社会中求生存, 谋发展, 许许多多事情需要决策、料理, 时常遭遇各种各样的矛盾冲突, 让我们有时间紧缺、分身乏术的感觉。于是很多时候, 我们可能觉得必须在成功的事业和幸福家庭生活之间做出选择, 但是企业文化告诉我们, 我们需要做的是平衡。这一点为我们树立这样一个信念: 我们可以两者兼顾, 不必放弃其中一项或者牺牲合理时间用于达成另一目标。

从个人的切身体会出发, 我觉得平衡是不断适应变化进行调整的过程, 它不是一个简单的平均原则, 不是一个量化的指标, 并不是说我们在家庭与事业这两方面占用的精力或者时间五五分成, 就是平衡了。这个平衡应该是一种理念, 每个人视个人情况不同。

最简单的方法之一就是设定事件的优先级，哪些事是最重要的，哪些事情是要放弃的。设定的准则是，既从事业的视角去考虑，也要从家庭的角度出发。停止使用一切外部标准，比如其他人的成功、收入、地位、财富、资产，所有的一切，都根据自己的条件来定义，参考自己“内心”的标准——这包括自己对自己的感觉，家庭成员的感觉，我们做出的贡献，我们自身的成长。针对自己真正的需求，做出选择，就会有良好的心态面对自己，面对家人，面对工作，达成家庭与事业的平衡。

三创的演讲稿篇八

大家好，今天我为大家演讲的题目是“为创和谐企业增光添彩”。

如果说，人类社会的主题是发展，承载着这样一个目标，又需要什么样的环境呢？我认为最重要的是和谐。和谐，就是协调、和顺、融洽。然而在新的时期，时代更赋予了它深刻的内涵和外延。

交织着矛盾和冲突的世界共处需要和谐，建设小康社会的历史使命需要和谐，维系社区良好风尚和家庭和睦需要和谐，作为社会发展中流砥柱的国家企业就更离不开和谐了。音乐和谐，使人身心愉快；社会和谐，成就千秋伟业；企业和谐，筑就事业辉煌。

创建和谐社会，是我们党在新的历史时期、新的执政理念，是树立科学发展观的重要内涵。一个人、一个家庭、一个单位不仅是国家社会的细胞，更是创建和谐社会的主体。如何使人与人之间和睦相处、部门与部门之间相互配合、人与单位之间相互依存、单位与外部环境融洽联通，做到人和气顺、政令畅通、运转有序、促进发展，已成为我们大家共同面对和认真思索的新课题。

作为电力企业，伴随着改革开放和人民生活水准的日益提高，电力作为一种经济、安全、优质、方便的绿色能源已被越来越多的人所青睐，电力已成为支撑经济发展不可或缺的重要能源，这是对我们电力企业新的挑战，面对这新的挑战，我们义无反顾、勇往直前。那是因为我们有一个团结务实，积极进取的领导班子，有一支无私奉献、敢于拼搏、扎实肯干的干部职工队伍，是他们用火一样的热情、用夜以继日的工作、用辛勤的劳动和汗水点亮了万家灯火，谱写了一曲曲创建文明和谐机关的时代颂歌。

优美舒适的办公环境是创建文明和谐企业的基础条件。几年来我分公司先后对机关院落进行了硬化、美化和亮化，对办公楼进行了整体装修。现如今，机关科学合理的布局、生机盎然的花草、温馨舒适的生活小区，处处体现着文明与洁净。人能改造环境，同样和谐的环境也能造就人，在日常工作中，领导干部处处率先垂范，以身作则、勇挑重担，以实际行动为干部职工做出了表率。在他们的带动下，全公司上下拧成一股绳，心往一处想，劲儿往一处使。为加快工程进度，野外工作人员还经常披星戴月、风雨不归、踏冰卧雪、辛勤劳作，渴了喝口凉水，饿了吃块干粮，他们就是这样默默地付出奉献着。

和谐是一种责任，然而电力员工正是在这种责任中体味着苦与乐。当人们在睡梦中露出微笑，当人们在假日里享受温馨、快乐，当人们在合家欢聚、共享天伦时……你可曾知道我们的电力员工为了把光明送到千家万户的每一个角落而紧张的忙碌着。模拟盘前，认真地进行调度操作；主控室里，仔细地检查核对每一个接线端子；实验室中，从事着各种电气实验；运行巡视中，警惕的双眼不放过丝毫隐患。在酷夏里、在严冬中，到处都有我们的身影、我们的笑声，平静和朴实的后面，是我们跳动的心，是我们对电力事业始终不渝的情。部门与企业的和谐需要一种默契，而创建文明和谐机关更需要一种团队精神，那就是尊重理解、宽容相待、和谐共荣的团结氛围。哪怕是一件小事，也要从大处着眼，小处着

手；哪怕是举手之劳，也要从点滴做起、从我做起。只有这样，才能在平凡的工作岗位上做出不平凡的工作业绩。在创建文明和谐企业的漫漫征程中，成绩只能说明过去，展望未来，我们深感任重而道远。新的时期，新的使命，作为一名电力员工，我将用百倍的热忱投入到“人民电业为人民”的真诚服务中去，以实际行动为创建文明和谐机关增光添彩、为奏响和谐的时代强音而努力奋斗。

三创的演讲稿篇九

有人说：社会是一个大舞台，看谁更精彩；还有人说：竞争是一套有氧健身操，能舒筋活络，谱写跳动的脉搏；我想说，优秀的企业文化、独特的核心竞争力是企业的能量宝库，放飞激情，收获红红火火。

那么应该如何来理解企业文化呢？企业文化的意义在于它充盈着整个企业的方方面面。它既是企业的灵魂和潜在生产力；又是企业生存和发展的动力；更是企业立足市场的源泉。总而言之，企业文化对内是一种向心力、对外是一面旗帜。

也许这样来解释企业文化，会有一些差强人意。其实，在现实生活中，我们每时每刻都在与企业文化打交道。当我们接触到一个企业时，这个企业中最明显、最不同寻常的现象、事物常常会引起我们的关注和兴趣。比如，你踏进一个企业，马上就能感觉到该企业所处的氛围，人们是如何彼此问候的，如何待人接物的，如何规划办公环境的等等等等一些有声无声的事物向您展现着企业文化，企业文化是如此深入的体现在每一个细微之处，甚至是那些容易被遗忘的角落，正所谓企业文化无处不在。

海尔的企业格言中有两句话道出了海尔人的心声：把别人视为绝对办不到的事情办成，把别人认为非常简单的事持之以恒的办下去。这两句话给我留下了非常深刻的印象，这就是海尔企业文化的精髓，体现了海尔公司永远创新、永远进取

的企业精神，以及谦虚务实的企业风貌。

无独有偶，微软公司在招聘员工的时候，曾经用了一句这样的广告语：你喜欢自由自在、手拿可乐、边听音乐的工作环境吗？这对于正四处求职的人来说具有多大的诱惑啊，这也正昭示了微软独特的企业文化。

我们中心的企业文化是发展的、进步的，无所不在的。您看，那一条条规范企业与员工行为的制度是一种企业文化；一次次感恩社会的捐赠活动是一种企业文化；一套套代表整体形象识别系统的工牌是一种企业文化。

所有这一切都证明了我们的中心是这样这样一个充满温情的、充满人性的大家庭；我们的团队是这样这样一个具有凝聚力、向心力的集体；我们的领导是这样具有亲和力、英明决策的领导；我们的员工是这样互助互爱、团结协作的员工；我们的企业文化是这样以人为本、精诚团结的文化。

一艘航船的顺利航行是一个舵手的成功，一个企业的成功是一个激情团队的成功。

在这个团队中，只要我们紧紧地拧在一起，我们就是一道闪电、一束火绳；我们聚在一块儿，我们就是整个太阳，整片天空；我们站在一处，我们就是用心灵结成的铜墙铁壁；我们携手并肩，我们就能笑傲江湖、屹立群雄，真正做到别人无法取代。