

# 2023年提升素养的演讲稿 提升个人素养的演讲稿(优质5篇)

使用正确的写作思路书写演讲稿会更加事半功倍。在日常生活和工作中，能够利用到演讲稿的场合越来越多。优质的演讲稿该怎么样去写呢？那么下面我就给大家讲一讲演讲稿怎么写才比较好，我们一起来看看吧。

## 提升素养的演讲稿篇一

尊敬的老师、亲爱的同学们： 大家下午好！

进入大学，我们已不知不觉共同度过了三个多学期。我想，在这段时期里，大家一定都收获了很多。无论是我们的专业知识与技能，亦或是自我生活的能力。当然，有一点很重要，那就是我们也一定收获了不少的朋友。

想来，大家对大学内各种人际关系的处理，都有着自己独特的见解。今天我要讲的，就是我个人对大学生如何处理好学校内的各种人际关系的观点和看法。

### 一、 宽容友爱

宽容是一种大度，它会让你拥有更多的朋友和轻松的生活。看看我们的周围，那些有宽容心的人往往能赢得大家的尊敬和爱戴；相反，那些斤斤计较，不能容忍别人的人往往得不到大家的理解、尊重和欢迎。

王勃曾说：海内存知己，天涯若比邻。这是他的朋友将

要到四川去上任，王勃在长安相送，临别时赠给朋友这首歌。四海之内思念我的知己朋友，即使远在天边，也感觉像邻居一样近。

对人要友爱。人人都渴望友爱，与人友爱就是与自己友爱。友爱可以化解一切，友爱可以赢得更多的友爱和朋友。即使别人不够友爱，我们仍可以用友爱去化解他。没有人会与友爱为敌，友爱要真诚而不要虚伪。

## 二、不卑不亢、平易近人

跟比自己强大的人打交道不要自卑，因为他也是从你现在的处境走过来的，只要努力你就会赶上他。与比自己弱的人打交道，不要骄傲，因为你也曾经经历过他现在的处境。如果努力他也会赶上你，甚至超过你。不卑不亢、平易近人会让你接触更多的人，得到更多的尊重，与更多的人和睦相处。

与蒋方人员也由农民给背过了河。等到他们来背周恩来时，他拒绝到：“乡亲们，你们为了争取和平，给予我们很大的支持，我很感谢你们。跋山涉水是我们共产党人的本领，我就不麻烦你们了。”说着周恩来就脱下长裤与鞋袜，赤脚涉过了这条宽百余米，水深齐腰的河。周恩来的平易近人，是我们永远的榜样！

## 三、常站在对方的位置想一想，也就是设身处地替别人着想

长老看了看他说：“我送你四句话。第一句话，把自己当成别人。”

给予帮助。”

“很简单，用一生的时间和经历，”长老说道。少年沉思良久，叩谢而去。

当然，除了这三点之外，还有许多交友之道。但只需做到这三点，又何尝还用担心交不到真心朋友呢？我的演讲完毕，谢谢大家！

## 提升素养的演讲稿篇二

大家好！

我今天演讲的题目是《文明礼仪在校园》。

古人云，“不学礼，无以立”。礼仪，可谓中华文明长盛不衰之精髓所在，亦是现代文明社会的标志。在当代，更是在社会中与人交往的基础。文明礼仪，不仅是个人素质、教养的体现，也是个人道德和社会公德的体现。更是一个国家社会文明程序、道德风尚和生活习惯的反映。作为具有50xx年文明史的“礼仪之邦”，礼仪，也是弘扬民族文化、展示民族精神的重要途径。

在我们的校园里，则更应弘扬文明礼仪之风。作为青年一代的我们，是民族崛起的希望。回首历史，任何一个大国的崛起，无一不是伴随着本国文化的广泛传播和被接受而确立的。文明礼仪作为我国的传统文化，无疑是呈现在世界面前的一张中国名片。我们不仅肩负着振兴中华的使命，更是要传承，传播中华文明的精华。文明礼仪作为修身之本，我们在学习各种知识的同时，它将决定着我們能否从一个优秀的人才飞越成为一个最终做出杰出成就的人。聪慧的头脑只有和文明礼仪结合在一起，才能使你在学习工作中被大家所接受认可。“爱护环境”，“尊敬老师”，“整洁大方”，这些都是看似早已烂熟于胸的校园基本礼仪规范，却无处不透露这人文的关怀和理性的思考。文明礼仪，强调的是“尊重之本”。试想，倘若我们每个人都生活在这样一种充满着平等，友爱，理解，和谐的环境中，生活将变得多么的有滋有味。文明礼仪就是这样一种东西，它使师生之间变得和谐，同学之间更加团结，整个校园充满活力。有了它，校园才不仅仅是我们学习知识的地方，更是我们共同成长，永远珍视的温馨的家。

对于我们中学生而言，文明礼仪则还有更高的要求。这种要求不仅仅体现在你的言谈举止上，每更多的是在你的精神面

貌上。朝气蓬勃，乐观开朗，出现在你面前的是一个充满活力的校园，一群积极进取的学子，一派欣欣向荣的学习氛围。一个古希腊哲人说过，“人的健康是身体和精神两方面的，少了任意一个都不是真正的健康”，同样，文明礼仪也表现在外表和内在两部分。得体大方的着装，整洁朴素的仪表总是会给人以良好的第一印象。温文儒雅的举止，落落大方的谈吐则会留给人们谦谦君子的美名。乐观开朗的心态，积极进取的态度则让你倍受尊敬。放眼我们的校园，这令无数人向往的七中，莘莘学子勤奋的汗水，在这里闪耀成智慧的光芒。而我们的文明礼仪，却无法令人完全满意。似乎每天总有那么几个着装不规范，发式不合格的同学；为什么不时也有同学之间的争执和不愉快发生？对待老师你是否给予了足够的尊敬？扪心自问这些问题，也让我们多少有些汗颜。09级的新同学们，来到这里你们应该以更高的标准要求自已，以一个“闫中人”身份来规范自己的行为。07，08级的学长学姐们，则应以更加严格的标准树立起良好的榜样。七中这一片沃土，光有智慧和知识是不够的，还需要文明礼仪使它更加和谐，美好。

国民素质的一小步，国家文明的一大步。文明礼仪，要真正做到，还需要每个社会公民长久的努力。作为社会的一位公民，我们都有义务从身边做起，从我们的校园做起，树立一个良好的榜样。

我的讲话完了，谢谢大家。

## 提升素养的演讲稿篇三

良好的个人修养是文化、智慧、善良和知识所表现出来的一种综合美德，是崇高人生的一种内在力量，是优秀品位与价值的外在体现。如何让你周围的人也有了一份良好的个人素养呢？下面就由本站小编为大家介绍几篇提高个人素养的演讲稿，希望能帮到您。

尊敬的各位领导、各位朋友，亲爱的老师、同学们：

大家好！很高兴也很荣幸能够代表全院志愿者在这里发言。近几年来，我们看到了我们伟大的祖国的科技事业的迅猛发展，这让我为我是个中国人而感到无比的自豪。科技是个古老而年轻的话题，从我国古代的四大发明到而今的载人航天；从发明浑天仪地动仪的张衡到两弹元勋邓稼先；从农业科学家袁隆平到当代毕昇王选。科技无时无刻不闪烁着熠熠的光辉，无时无刻不显示着其永葆的青春和遮掩不住的魅力。基因工程让人类拥有“活到一千岁”的梦想，纳米技术给予了人类“穿衣不用洗”的诺言；人工智能奉献出“送你一只可爱机器狗”的温馨，转基因技术惊现“让老鼠长出人耳朵”的奇观。新的科技在诞生，每一个新科技的发现都会让人们欣喜若狂，因为，这些新科技的魅力是无法阻挡的。也正是这些魅力成就这江苏科技馆的辉煌，换言之也正是江苏科技馆给予了科技一个展示魅力的舞台。

伟人曾不止一次的发出：科技是第一生产力；青年强则国强等伟大论断。从中可见，我们青年一代的科技水平决定着生产力水平，我们青年一代的素质更是决定着决定着国家的命运和民族的兴衰。我们青年大学生还没有步入社会，没有工作经验、缺乏社会经验的我们往往显得不够自信。缺乏那种独当一面的魄力和处变不惊的应变能力。但是我们不愿再满眼迷茫，我们不愿我们的生命暗淡无光，我们要踩着坚实的脚步，大步向前方。所以我们毅然选择参加本次志愿者活动，不为别的，只因为我们是新时代的年轻人，因为我有着青春这令人艳羡的资本。然而，青春的脚步又是犹如行云流水，有限而又短暂，没有留给年轻的我们半点叹息、半点停留的空隙。生活的道路要靠我们自己去探求，所以我们要趁风华正茂，信心十足、努力奋斗、积极进取，不让青春年华付诸东流水，要让青春因我们今天的选择而飞扬。我们今天毅然的选择参与本次志愿者活动绝不是一时的豪情所致，更不是心血来潮。我们做过理智的思考，我们深知，至于阿抓活动绝对不可能是“超平两岸阔，风正一帆悬”，其中必有

坎坷和波折，或许其中的坎坷和波折才是我们所应期待的，或许只有经历过坎坷和波折的我们才能称得上真正的志愿者。

最后，我谨代表南京化工职业技术学院所有志愿者做出郑重承诺：在今后的志愿者工作中，我们一定恪尽职守，踏实工作，以我们最饱满的热情，最温暖的微笑去服务每一位与展观众。努力服务社会，向社会展示我们化院学子我们青年一代的风采！

我的发言完了，谢谢大家！

尊敬的各位领导、各位朋友，大家好！

提高文明素质，改掉不良习惯，势在必行

我们要参与到“讲文明，改陋习，树新风，塑形象”活动中。在精神文明建设的活动中带个好头。要从具体的事情抓起，把“讲文明，改陋习，树新风，塑形象”活动不断引向深入。从长远着眼，从现在做起。从小事做起，从自我做起。从日常的具体行为抓起。

抓好“十不”以改掉不良的恶习，养成良好的个人卫生习惯，即不随地吐痰便溺；不乱扔脏物废物；不说粗话脏话；不乱贴乱画；不攀折花木；不损害公物；不违反交通规则；不打架斗殴；不吸烟；不沾染黄、赌、毒。

要发挥好模范带头作用，通过开展“讲文明，改陋习，树新风，塑形象”活动，倡导科学文明的生活方式，要加强科普和法制教育，深入学习宣传《管理守则》，《文明守则》等，不断提高文明道德水平，增加自我保护意识和遵纪守法意识，坚持同封建迷信、反科学、伪科学和邪教做斗争。

要选准切入点，建立长效管理机制，使“讲文明，改陋习，树新风，塑形象”活动贯穿在日常工作和生活之中，要

把“讲文明，改陋习，树新风，塑形象”活动与“文明行业”活动结合起来，做到相互促进，协调发展。

要从现在开始，从自我开始，要从一点一滴抓起，常抓不懈。一切遗风陋习要坚决改掉，一切高尚的道德风尚要大力弘扬。做为一名大学生，我们要不断提高自身素质。

要修身养性，让自己拥有一颗爱心。爱心能使自己高尚，快乐，能让别人愉悦，享受。要确立合适的积极的人生目标，让自己拥有一个通过努力可以达成的理想和目 标。与社会共进，与集体相融，不孤傲也不丧失原则。了解自己，发现自己的兴趣和特点，确定自己独特的人生目标，然后在目标的指引下，一步步努力实现，不要操之过急，更不要总是追求“最好”，也不要模仿他人随便确定自己的目标，无论是为了求知，为了真情，还是为了影响力，财富，创新，道德等等，我们对自己要有正确定位。

我们要争取做一名优秀的大学生，为以后的工作打下坚实的基础。

谢谢大家！

尊敬的各位领导、各位朋友，大家好！

今天，我要讲的是： 提高员工素质！

谈到如何提高员工的素质， 认为，很长一段时间以来，这个问题只是一种表象，在 们这个行业中，现阶段员工素质的提高固然重要，但是，更深层和更重要的 觉得在于决策者和经营管理者自身素质的提高。为什么这么说呢？首先，有一个事实不能回避，那就是 们的经营者，特别是在这个行业摸爬滚打多年并积累了一定经验的创业者，在过去特定的行业环境中同样为生存而适应这个行业，在 们身上也带有部分行业的思维习惯和行为特征，这一点需要 们认识并重视。同时要

尽可能的摆脱某些消极的习惯在决策和管理中的出现，用现代工商管理思想的方法全面武装和充实自己。因为“此时非彼时。”其次，在管理理论中有一种说法，一个企业就象一个人一样，同样有性格，个人的性格类比于企业的企业文化。一个企业决策者的思维和行为特征将直接决定和影响下属和企业 在公众中的行为印象。打个比方，如果一个企业的决策者或管理者的性格在平时更多的表现为一种急躁的成分，那么，我们可以想象，这个企业的各级管理层和执行层的特征和行为表象会出现稳重的特征吗？再者，想必你们都知道，“一只虎带领一群羊”和“一只羊带领一群虎”的含义。这些都直接说明，提高员工素质的前提必须是你们的决策者以及经营管理者首先全面提高自身的素质。

在决策者自身素质提高的同时，觉得提高员工的素质和一个企业人力资源的管理水平关系最为密切。你们平时听得较多的是如何提高“顾客满意度”，然而，片面的追求“顾客满意度”很容易导致对“员工满意度”的忽视，要知道，企业市场行为的全部过程自始至终都体现着员工参与的主导作用。在这种思想的主导下，把激发员工的忠心和进取心放在首位，给大家营造出一个快乐舒心的工作环境，进而产生最佳的工作成果，已经成为企业长远竞争并取得优势的首要因素。但时，现实是在一些企业的决策者看来，中国现在是一个人力资源严重过剩的国家。他们认为中国什么都缺，惟独人才不缺，因为一方面市场上有大量“伺机而动”的熟练员工可供挑选；另一方面，企业如果对员工投资培训，员工长了本事就远走高飞，企业岂不成了其他企业的培训部？于是，很多企业只希望从别处挖来能人，却不愿自己培养顶梁柱，而能人既然可以从别处挖来，或迟或早也很可能被别人从自己手中挖走。与企业对人才缺乏信任相对应的，必然是造成人才对企业缺乏忠诚。在欧美高gdp国家的企业里，人力资源管理的重点是怎样留住人才，亚太地区的一些低gdp国家的企业，则把过多的精力放在如何招聘人才上。你们的企业太不重视对员工的培训，在留住员工方面的投入十分不足。比如，很多企业的员工没有交流的平台，企业的信息缺乏透明度，员工



很难参与决策，很难将自己的命运与企业的长远发展相结合。

根据们熟知的“人是生产力中最活跃的因素”原理。企业人力资本投入指数与企业效益成正比，说明企业通过对人力资本的加大投入，最终促成了一个“企业人力资本投入加大——员工素质提高——对企业的忠诚度和贡献率提高——企业效益提高——企业人力资本投入继续加大”的良性循环。反之，如果企业都担心成为其他企业的培训部，又都巴不得把其他企业变成自己的培训部，整天只想着怎么把其他同行好不容易培养出来的人才挖过来，其结果必然是形成一个“企业人力资本投入不积极——员工素质提升不快——对员工缺乏忠诚和贡献率低——企业效益低——对员工缺乏吸引力——企业患上人才投资恐惧症”的恶性循环。

那么，在具体培训员工素质方面，认为需要从员工的价值观、人生观、文化素质、技术素质、思想素质、创新素质、道德水准、沟通能力、行为规范、团队精神以及们这个行业特有的艺术素养等方面进行全面而卓有成效的培训，根据自身企业的特点，营造积极的企业文化，形成自身核心竞争力，才能在激烈的市场竞争中始终保持强大和持久的竞争力。

谢谢大家！

## 提升素养的演讲稿篇四

今天，我们开一个座谈会。最近我给我们的产业集团、区域总部主要办两件事。第一给区域总部和产业集团同志们作形势报告，着重阐述未来世界级卓越企业和四个共同精神价值体系。要沿着这个目标发展、成长，只有不断的把这个目标全面准确的介绍给我们的管理干部和员工，大家月月讲、天天讲，凝聚心力，才能实现。过去就是这样，我们未来也是这样。第二就是跟我们天津地区的管理干部讲讲当前我们面临的一个巨大的问题：产业集团和区域总部的管理转型和干

部提升素质问题。

## 一、总部管理转型和干部提升的紧迫性和重要性

大家知道，我们确定了未来五年实现世界级卓越企业这一既鼓舞人心又很艰巨的任务。同志们，我讲句老实话，我们去年的900多亿元，五年后要达到6000亿元，这增长的比例是很大的。越往后基数也大，增长难度也大。我们要实现这么高的目标，靠什么？我们提出了“精神价值体系”，提出了“艺术”等一系列追求和理念。但这个目标如果没有在座同志们的认同、没有我们总部管理干部深刻的理解、自觉的贯彻，使之成为自觉的行动，就不可能实现，这是个必备条件。因此，认真的学习、实践、贯彻、宣传我们这一目标，是在座同志们当务之急的任务。所以，大家要学习、理解好实现世界级卓越企业目标的意义、内涵；学习、理解好精神价值体系，把我们新xx大厦的设计理念广为传播，这是我们在座的各位同志一项极为重要的任务。

我们进行产业集团和区域总部的管理转型、提升干部素质，是提升集团战略管控能力的重要举措。xx集团确立了集团、产业集团、企业三级管控的管理体系，形成了产业集团、区域总部纵横两条线的管理网络。区域总部和产业集团是承上启下、区域协调的中间环节。没有产业集团和区域总部的转型和干部的素质提升，就会出现“肠梗阻”。当前我们存在一个严重问题，就是区域总部、产业集团和还没有形成有力的管控能力。对企业的管理基本上是不到位的，对如何管理企业、如何设计自己的管理层级，弄不明白。我们有时候可以为了资产的配置，设置若干资产类的公司、壳公司。但是管理层级不能乱。大家都经常学管理当中有句话叫“扁平化”管理。产业集团对企业的管理，必须是清晰的、尽可能的减少层级。能不用公司的，可以公司设置、实现事业部管理，减少行政后勤支援功能。这些基本的原理，在我们产业集团管企业当中，基本没到位。

区域总部成立时间比较晚，它在寻找自己的管理定位方面是个重大摸索过程。应该讲，北方总部成立以后，围绕着自己的功能，形成了一套管理思路，这是很了不起的事！而且虚实结合，以虚带实，以实形成更大的发展格局，把产业集团和区域的发展有机的协调，在摸索中形成了一些思路。但是我们还没有摸索出一条清晰的路子。因此，我们现在如何完整的实现集团的三级管控和产业集团、区域总部的纵横交错的这个管理脉络，我们还有很长的一段路要走。

现在的问题是“肠梗阻”，我们现在还没有形成一个有效、有力、成熟的管理格局。不解决这个问题，不解决产业集团和区域总部的管理定位和转型问题，我们实现管理体系的建设是句空话。所以，我们必须解决。

有，我们产业集团现在普遍存在管控能力弱、工作效率低、服务意识差、人员素质低、“三门”干部比较多。什么叫“三门”干部？家门、学校门，机关门。“三门”干部没有在企业干过一天，坐在办公室里发号施令，下面报的情况，不知道该干吗，漫长的审批过程，在书本里听点东西，满嘴胡说，又误事，又耽误时间。企业遇到的矛盾都是跟这种矛盾有关。

现在这个问题严重的影响管控模式。不解决这个问题，我们实现目标是句空话。产业集团和区域总部的管理转型解决好，才能够使产业集团和区域总部像总部的样，有清晰的思路、懂得服务意识、而且有经验，能够指导企业正确的发展。所以，提高我们产业集团管理转型、人员素质是解决好集团整体管控能力的重要举措。

干部的培训已非常严重的提到我们的面前。大家注意到了集团上半年安排了各个产业集团的中层干部“执行力、领导力”的培训，已经做了两期。我们要尽快通过这种“填鸭式”的方式，解决领导力和执行力问题。由于事业发展太快，大批的干部充实到我们的管理岗位、领导岗位。但是问题在

哪呢?担任了管理干部，但他并不知道管理干部应该做什么。我们的人员和干部，有外籍的，有新进，从别的地方转来的，也有大量年轻的。我们这些干部，普遍存在“对事业的认同、文化的认同、领导力和执行力能力需要下决心提高”的问题。我们目前管理干部存在着三个“不”的问题。第一，不称职。安排的岗位上他不知该干嘛，没管过人，不知道该怎么管。第二，不到位。老是缺位。第三，不适应。他原来本来就是科级干部水平，突然给他提个处级干部、提个局级干部，他不知道该怎么当。我们现在这么快的发展，这么多的年轻人，这么多的不同路数，合在一起，确确实实给我们带来了干部队伍严重的“三不问题”——不称职、不到位、不适应。主要表现在责任心差，不知道干嘛，不知道如何管理企业，更不知道关心员工疾苦。连管理干部的基本素质要求“三为一德”，有些竟然没听说过。

基于上述讲的几条，第一我们实现发展目标迫切需要统一认识，增强理解;第二我们产业集团和区域总部现实的管理问题要求我们进行管理转型;第三个就是存在管理干部“三不”问题。我们迫切要把提高干部培训、提高干部的素质作为当前的重要的任务。这是我要跟大家讲的第一个问题，紧迫性和重要性。

## 二、产业集团和区域总部管理转型和工作作风

我们产业集团和区域总部应该具备什么功能，这个问题涉及到你们的职能发挥，我想无论产业集团还是区域总部，应该具备三个功能，也就是要打造三个中心。

一是组织实施的指挥中心。贯彻集团的战略发展目标，在区域总部和产业集团组织实施指挥战略目标的完成。因为集团不再直接管企业、管项目了，产业集团和区域总部应该成为一个组织实施的指挥中心，忠实的贯彻集团的战略意图，设立和组织自己的战役行动。在组织项目、实施项目的过程当中，要靠你们创造性的工作。同志们，从来就没有米，我们

从来都是找项目找资金来的。当然我们有信誉。但是等集团来给钱，这种路数在不行。我们没有钱。当然，我们可以用我们集团的资源，银行借贷，信托，基金，我们是这样的发展路数，我们不是靠国家拨款，是靠我们的智慧，是靠我们的资源的这种配置，寻找资源的组合。我们区域总部和产业集团就是在扮演着组织这些项目，组织这些战役的指挥中心的角色。

二是业务发展的管理中心。产业集团和区域总部担负着集团企业管理职责，你们要全面、准确、不折不扣的把集团的各项制度贯彻下去。在我们企业有效的组织实施集团的管理制度，不留死角，这是第一个要求；第二个要求，创新性的解决好制度的对接问题。我们面对着这么庞大的不同产业的企业群、不同地区有不同的情况，我们不能一个制度覆盖所有地区，有的地方就得要变通。比如说物流快运、新能源、航空都不一样。在这种情况下，就要创造性的调查研究，根据实事求是的情况制定新的制度，从而保障企业又快又好的发展。我们产业集团有这样的职能。对管控的企业，你们要解决三个问题，第一要管得住。不能重收购、轻管理，管不住的企业一概不能要。第二，要制定清晰的发展目标、规划和管控模式。并购企业还照原来的路数走是不行的，不把业务集成，按照思路制定发展规划，这个企业是没有前途的。第三，对现实问题要有解决对策。今天亏损、明天亏损，得告诉我们什么时候不亏损，怎么解决不亏损。所以，在贯彻集团制度方面、对企业的管控方面，一是要求大家做好集团管理制度贯彻的组织者；第二个就是创造性的解决制度实际的对接问题，对企业实行有效的管控。

三是企业和员工的服务中心。我们产业集团一切工作重心就是要为企业发展和员工服务，这是一个坚定不移的指导思想。总部机关具备管理、服务双重职责。我们要为企业发展服务，创造企业发展的环境和条件；认真倾听企业发展的呼声、要求，静下心来解决问题，要有作为。我们的干部到下面听完情况以后根本没有作为，不解决问题，这不行。另外对员工工作

生活里存在的现实情况，要关心他们的疾苦，解决他们的问题。我觉得服务中心有三件事情应该做好。第一，学习宣传企业文化，在产业集团、区域总部内部组织有效的xx企业文化的学习、贯彻和宣传；第二，组织好干部和员工的培训；第三，心灵工程。

同时，改变产业集团和区域总部的工作作风迫在眉睫。工作作风的好坏，直接影响工作效率。如果工作作风不好，无法准确的完成我们的事情，无法有效的开展我们应该做的事。目前我们工作作风存在的问题主要是“责任心、工作能力和工作效率”三方面的问题。责任心是我们一切工作的核心，服务意识是我们的灵魂。我们解决好工作作风问题，要从这两个方面入手。解决好我们现在工作推诿、工作中不好的问题，要从领导入手，要从主要单位领导入手，要一层抓一层，一级抓一级。发现问题，解决问题，要担当，要有作为。

什么叫“小题大做”？有时候发现一个问题，他不是光是问题而讲问题。在我看来，你发现一个问题，要从四个方面去看。首先检讨系统和组织建设有没有问题。第二，管理干部、人才。第三，是不是把问题的方向弄错了。第四，偶然出错。我们一遇事情，在小问题上不要放过，管理干部不是处理人，而是通过检讨我们系统、检讨我们制度、检讨我们干得是不是合格，这么解决问题，才能使我们管理制度能上一个台阶。这就是小题大做的妙用。

治军严才能带出队伍，才能培养出人才。在很多年以前，王总给大家一本书叫《培养你们身边的人》，我想一个好的领导，要用自己的工作带出一批好的工作作风的人，这种弟子带出去他都能做出一点事。现在出来的干部，别人一看就有明显的烙印。我们至少懂得抓文化、抓制度建设，这些东西都是非常宝贵的经验。好的工作作风，雷厉风行，遇事马上就办，一办抓到底，有很强的领导力和执行力，这种工作作风的培养，我们一把手要从自己做起。

## 提升素养的演讲稿篇五

大家好

走进沙湾何世良工作室，记者目光立马被一幅砖雕作品所吸引。作品呈现了香蕉、荔枝、龙眼、洋桃等岭南佳果，构图疏密有致，密处叶果层叠，疏处超多留白，颇富中国画意蕴。最诱人处当属细节，香蕉的饱满、荔枝的粗糙、小鸟的顾盼，甚至蕉叶上的虫眼都栩栩如生，在青砖上表现如此精妙细节需要何等功力。感叹之余，不禁好奇，是什么让他对砖雕艺术如此痴迷。

何世良说，生于斯长于斯，自己从小就“流窜”在村中大大小小的祠堂中，放眼所见皆是在少年眼中充满神秘感的砖雕、木雕、灰雕，长期浸淫在岭南建筑艺术中，让他从小涵养了一种古典情怀、雕刻情结。从16岁初中毕业到这天，从木雕到砖雕，从家具到大型砖雕作品，从个人到团队协作，从默默无闻到行业翘楚，他一向在坚持，未离开过半步。

“知之者不如好之者，好之者不如乐之者。”兴趣是最好的老师，“好之”“乐之”，方能不改初衷，一以贯之。那些杰出工匠一辈子，甚至一个家族几代人都做一件事——如清代负责宫殿、皇陵修缮的“样式雷”家族，在200多年的时间里，传承8代，为大清帝国营造了数不清的经典建筑——正是有这着这样一种信仰，一种耕耘不辍的愚公精神□

何世良这种观念深深融进他的砖雕创新实践中，譬如砖雕工具改良创新，采用电动工具雕刻，速度提高一倍，提升了效率；譬如技法创新，在长50米、高9米的大型砖雕作品《百福晖春壁》中，因此壁雕幅面积甚大，为增强立体感和克服平板之弊，他把雕刻深度大大增加，千方百计让雕刻物“凸”出来，成为砖雕技术上的一大突破。由于青砖质地松脆，容易崩折，故一般砖雕镂空较浅，此壁镂空度极大，深厚而面广，景物内部结构通空如蚁穴，把镂空技术提升至前所未有的

的高度。

工匠精神不是因循守旧、因陋就简，不是不能超越前辈，否则技艺就不会进步。当传统工艺遇上新工艺、新技术，传承与创新有机融合便成为一种必然，这或许能够称为新工匠精神吧。在“中国制造2025”中，创新是勾勒蓝图的一条主线。其战略任务和重点，第一项就要提高国家制造业创新潜力。这证明，创新是提升中国制造的基础，没有创新带来的活力和动力，中国制造只能原地踏步。

传承，一份职责

传统工匠讲究师徒之间口授心传，随着老一辈工匠离去，后辈一旦跟不上，这门手艺就有失传的危险。采访中，记者了解到，岭南砖雕作为岭南建筑文化的一朵奇葩，不仅仅面临着制作材料的枯竭，还有人才断层之虞，能够掌握在砖上进行雕刻技艺的人已经很少了。如再不重视，和许多老手艺一样，砖雕这种岭南所独有的民间艺术面临着消亡的危险。为了让传统工艺薪火相传，不让砖雕后继无人，何世良成立砖雕工作组。由于砖雕市场日益萎缩，愿意学艺传承者并不多，很少人能坚持下去。

不但砖雕，包括岭南风格特色建筑，也因受到现代建筑冲击，人才不足而日渐式微。何世良举了一个例子，某单位需要设计一个传统岭南戏台，但许多设计院都无法胜任此项任务，这个侧面足以窥见岭南风格特色建筑的尴尬现状。

让“工匠精神”渗透进各个行业中，培养出更多的大国工匠，不可能一蹴而就，需要一代人观念的更新，更需要国家战略、国家意志，如提升职业教育地位、重视技能型人才培养、提高工匠福利待遇、重点扶持某些行业，使工匠安心在自己的领域里追求极致、精益求精，并将技术与精神一代代传承下去。



工匠精神有多重要举个例子说明。坐过广州地铁的人都听过“车门即将关掉，谨防夹伤”这句提醒，可谁又明白，广州地铁二号线首次引进国外屏蔽门时，单维修一扇屏蔽门就得花8万元。9年后，经过广州工匠努力，维修价格已降至不足1万元。2007年起，广州地铁工程师成功促使屏蔽门国产化。

一个优秀工匠能够带动一群人，一群工匠能够带动一个明星企业，一群明星企业能够提升一座城市的核心竞争力，工匠精神重要性可见一斑。“十三五”期间，广州将现代服务业和先进制造业双轮驱动，先进制造业增加值占规模以上工业增加值比重将由的54.2%提升到2020年的70%。从这个战略高度，广州不仅仅需要讨论工匠精神，对工匠精神的再度诠释，还要进行工匠精神培育的全新实践，为广州打造先进制造业源源不断注入新动能。

不久前，广州市委、市政府正式发布《关于加快集聚产业领军人才的意见》及相关配套文件，突出“高精尖缺”导向，计划5年投入约35亿元，在重点产业领域内支持500名创新创业领军人才（含团队成员），每年支持1000名产业高端人才、2000名产业急需紧缺人才。政策先行、资金到位，广州将成为人才洼地。超多工匠注入，亦将为广州经济腾飞奠定坚实基础。