# 激励员工演讲稿通用8篇

更新时间：2024-04-16

*演讲稿是我们在演讲中的利器，让我们更加自信和专注地进行演讲，通过认真撰写演讲稿，我们能够展现出自信和专业，使观众更容易接受我们的观点，职场范文网小编今天就为您带来了激励员工演讲稿通用8篇，相信一定会对*

演讲稿是我们在演讲中的利器，让我们更加自信和专注地进行演讲，通过认真撰写演讲稿，我们能够展现出自信和专业，使观众更容易接受我们的观点，职场范文网小编今天就为您带来了激励员工演讲稿通用8篇，相信一定会对你有所帮助。

激励员工演讲稿篇1

亲爱的各位家人们：

大家晚上好！

此次公司组织这一次聚餐一是想向每一位在岗位上默默发力的同志们表示感谢，二是想和大家一同探讨一次我们今后的发展方向，为大家打打气，更好更努力的往下走！我代表公司向大家表示感谢，感谢每一位家人这一路上的默默付出和奉献，祝愿我们有一个更好的未来，走上一条更好的道路。

我知道，我们在座的所有人目标都是不一样的，有很多同事之所以选择在这个平台上发展，或许是因为你有理想和目标，这个平台恰好可以给你这样的起步机会。有的同事愿意跟随公司一路前行，或许是因为公司可以提供给大家想要的物质生活。我们每个人的目标和目的可能都不相同，但是我们都是想为自己实现这样的一个目标。所以大家能够跟随着公司跌跌撞撞中前行，是相互的，也是彼此付出的一个重要原因。

公司成立这么多年，除了依靠公司核心团队的建设之外，更依靠于每一位在岗位上坚持发力的同事。当初我创立这个公司的初心很简单，那就是想过上更好的日子，更想带着更多人过上更好的日子。或许我这么说大家伙会觉得作为老板怎么可能只有这么点追求呢？但是大家想一想，我们生活在这个世界上，最简单的也就是过日子啊。所以当我们放眼现在的时候，我们的心才会是平静的，再到放眼未来的时候，才发现心平静到可以解决任何一项问题，这才是我们能够快速进步的真正原因。

作为公司的创始人，其实我真的很感动，这一路上，有很多人一路相随，一直没有放弃的念头。作为一名企业家，其实我很清楚一个企业的进步往往是凭借着每一位员工的忠贞和努力的。所以我真的荣幸自己能够有这样的一个集体，有这样优秀的员工。在场的每一位家人都是最好的，都是最棒的，你们每个人不管处于什么岗位，我相信你们都可以做到更好的自己。在座的各位年轻人，只要你们努力，公司就有千万个机会在等待着你们。而对于我们的老员工们，你们的目标将继续放远，只要我们齐心协力，我相信我们可以彼此搀扶着走向一个更加灿烂的将来。

每一个未来都是自己搭建的，将来会过上怎样的日子，现在的苦必须吃，未来的快乐也终将能够品尝。亲爱的家人们，让我们在未来的日子里，继续发展，继续将公司的精神和风貌发扬光大吧！

激励员工演讲稿篇2

各位领导、各位工友：

中国人是一个喜欢过节日的民族，这样就给了企业老板与员工之间沟通的机会。但借用节假日去激励员工也要讲究科学。

李老板，xx某公司经理，是笔者的一个客户，在一起合作的时候，他经常与笔者探讨关于企业管理方面的问题，特别是关于如何能把员工的积极性调动起来，发挥更大的主观能动性。他经常跟笔者讲，在一个企业里，就如一个大家庭，每个人都是你的亲人，你要关心他们，但也要允许他们有自己的思想。

笔者赞同他的这种说法，因为，这与笔者的公司企业文化中——爱心文化理念相同。他在去年给职工发福利的时候是动了一翻心思，因为效益不错，他一改往年只发奖金或实物的做法，增加了一些变化。往年他一般给每个员工计划100至300元的奖金或实物。

现在他分了两步走，第一步先给员工发了价值100元的实物福利，按照往年的经验，实物发过后，奖金就没有了，他却在春节前的2天，召开了一次表彰座谈会，对辛勤工作了一年的员工进行表彰感谢，通过民主评议以及公司领导考核，评选出优秀员工，进行100至300元表彰奖励。他在这里面也很好的掌握了技巧，就是奖项名目众多，覆盖面达到80%，即使是新员工也有最佳新人进步奖，并颁发奖金、荣誉证书。没有被评选上的人也给了50元的红包，以示鼓励，员工情绪空前高涨。利用这次座谈会，大做思想工作，对各个员工一年的工作，都做了轻松的点评，对做得好的重点鼓励，即使平时没有好好做的也没有批评，只是一带而过。

在轻松的气氛中，与员工如何改善现有的工作模式以提高效率这个难题就解决了。经过这些事，他与员工的距离拉近了，得到了许多他想得到而以前没有得到的东西，也使员工得到了充分的尊重，很好地保护了员工积极向上的心态。年终的福利发放，变成了一件形成团队凝聚力的活动，起到了只是发个奖金所得不到的效果。

做为老板给年终发点奖金或者实物福利，是为了要稳定一支销售队伍。要知道企业的发展以人为本，人的因素才是决定企业发展的根本。对于中国这样一个重视亲情人情的国度，情感因素，做老板的不得不察。一个企业的员工对这个企业人的一生非山穷水尽，曲折蜿蜒。我们每个体都曾有过俊秀的空想。并为之斗争拼搏过。诚然。这此中不乏已经实现的。也有非仍然胜利者。但是。诤友们细数一下我们在斗争流程中所接纳的态度吧！当被艰难的做事压得精疲力尽时。当自己的勤奋未得到非别人的肯定时。我们是否想到过推卸责任。仇恨自己的做事。乃至放弃自己的斗争标的？然而。态度此时就决定了你的成败……

踊跃进步的人为了实现自身的代价而勤奋。一旦制定做事标的。便奋勇直前绝不后退。而反之。低落守候的人只然而为了面前的一己之私而做事。遇到困难便试图回避踌躇乃至放弃……而当后者还在埋怨时运不济。上苍不偏见时，前者早已在新的机会里策马扬鞭，绝尘而去……

本来，人生就如一壁镜子。你微笑。整个人都市对着你微笑。用踊跃乐观的态度微笑着面临整个困难。你的人生必将出类拔萃……

诤友们，我们不难发掘我们的企业此时也同样面对着史无前例的困难。面临周围商圈日益强烈的竞争与举世金融危急的宏大影响。整个出卖业都为之疑惑……

此时的我们就特别加倍必要这种踊跃进步的做事态度和逆水行舟。不进则退的企业精力。在做事中一直充裕自己。永不怠惰。曾经有人把员工与企业的相关比着鱼和水的相关。鱼由于有水而得以生存。水由于有鱼而更具活力。为了让我们的企业更具活力。我们必定要集思广益。众人众志成城。我笃信再大的困难都能迎刃而解。

激励员工演讲稿篇3

大家上午好!

身为一名新员工，我非常荣幸能作为代表发言。感谢各位领导的信任，感谢各位同事的支持!

今天很高兴能借这个讲台谈谈我进公司一个月以来的感受。

也许在新进员工当中，也有同事和我一样，在春节过后，我们纷纷穿梭于求职的人群当中，可是我们为什么最后相约在联天，我想这大概就是联天她的魅力所在吧。

正如对宾客而言，前台接待是宾馆形象的窗口，而在求职者的眼中，人力资源部就成了体现企业文化与素质的媒体。从晓曼专业的招聘问答和范经理温文尔雅的谈吐中，我感受到的不仅仅是他们的个人素质，同时也领略到了联天企业的文化氛围。接下来我被安排在房务中心实习，我深深感受到了领班刘姐的一丝不苟与细致严谨。而在接手办公室的工作时，非常感谢倪经理和范经理给了我很多帮助与指导，让我很快融入了工作环境，感受到了集体的温暖。我也从两位经理身上学到了认真做事，微笑待人!

很高兴在上班的第二天，我参加了每月18号的经理会议。如果说对人事部的第一印象是我对这个企业的第一个不错的判断，那么在贺总主持会议时，一首《我们是一家人》，如痴如醉的歌声让我完全陶醉其中，在那美妙的旋律当中，我彻底地爱上了这里---联天。而几天后贺总亲自主持的企业文化培训，从企业的艰辛创业、用人标准，到运筹帷幄，怎样引领联天的未来发展方向，怎样提升员工素质及竞争力，都无不体现老板的求贤若渴与良苦用心!让我在深深感受企业文化的同时，更是让我美美享受了一顿知识盛宴。

贺总，联天宾馆的董事长兼总经理，我相信很多人都用仰慕和好奇的眼光在审视他。可在我眼中，贺总他---为人随和、好学善思，无论工作上还是生活上都认真严谨、注意细节、追求完美;工作上更是经常通宵达旦。我被其深深地感染，同时也很想和同事们分享：成功是靠汗水堆积起来的!其实，我们每个人是老板的员工，同时也是自己的老板，所以不管我们在哪个岗位，做什么工作，我们都应该拿出主人翁的精神，在实现自身价值的同时，也为联天为社会创造价值。我相信联天明天的灿烂也将是我们事业的辉煌!谢谢大家!

激励员工演讲稿篇4

管理团队需要真诚的赞美、团队领导不要吝啬对员工的赞美、因为赞美是世界上最动听的语言，一句赞美要比批评十句更管用、真正成功的团队管理者，是那些善于恰当地赞美员工，肯定员工的人、因为赞美可以激发员工的热情，挖掘出员工的潜能、他们知道，在赞美员工的时候，他们自己离成功也就更近了一步、在企业中，当管理者为员工摇旗呐喊时，员工会被这种认可和赞赏所感动，自然而然产生积极进取的精神，从而将自己的聪明才智充分地发挥出来，为企业多作贡献、每个人都希望得到赞美。

林肯曾经说过：每个人都希望得到赞美、20世纪最著名的美国心理学家威廉占姆斯发现，人类本性中最深记得的渴求就是赞美、

一天，卡耐基去邮局寄挂号信、年复一年从事着单调工作的邮局办事员显得很不耐烦，服务态度很差、当她给卡耐基的信件称重时，卡耐基对她称赞道“真希望我也有你这样的头发、办事员惊讶地看着卡而基，接着脸上泛出微笑，热情周到地为卡耐基服务、卡耐基的一句称赞，改变了服务员的工作态度，使他得到了良好的服务、称赞可以给平凡的生活带来温暖和欢乐，可以给人们的心田带来寸露甘霖，给人带来鼓舞，赋予人们一种积极向上的力量……

称赞不仅可以增强人们的自信心，还有延长生命的功能、心理学家认为，使一个人发挥最大能力的方法是赞赏和鼓励、在生活中，大多数人希望自身的价值得到社会的承认，希望别人欣赏和称赞自己、所以，能否获得称赞，以及获得称赞的程度，便成了衡量一个人社会价值的标尺，每个人都希望在称赞中实现自身的价值、团队中的员工们也不例外、赞美下属，团队领导者千万不要吝啬自己的语言，真诚地赞美每个人，这是促使人们正常交往和更加努力工作的最好方法、赞美是对员工最有效的激励。

对团队成员在工作中优良表现和取得的良好绩效，团队领导者别忘了及时予以肯定与赞美、一方面，这是团队领导应该做的事情，当某个人做某件事做得好时，他应该得到你的赞许、另一方面你自己做某件事做得很好，不也是想要人夸奖你吗？

美国的玛丽凯公司的总裁玛丽凯是在赞美声中与员工打成一片的、她认为、赞美是激励下属最有交效的方式，也是上下沟通中最有效果的手段，因为每位员工都需要赞美，只要你认真寻找，就会发现，许多运用赞美的机会就在你的面前、该公司员工在生日那天都会收到一份生日礼物与一张祝福卡、每个新到公司的员工，第一个月内便会得到玛丽凯亲自接见每一位成绩突出的员工，都会受到玛丽凯格外的礼遇，每一次，她真诚的赞美都会深得人心、这主要归功于她有效的赞美策略、玛丽凯说过我们承认员工需要被肯定，所以我们就尽可能给人肯定，她不仅是这样说的事实上也是这样做的，她的确曾送过粉红色凯迪拉克豪华轿车皮大衣，钻石等许多珍贵的奖品给她的业绩最好的推销员、但她更贵重的奖品是不值几毛钱的彩带、她要业绩好的员工站到台上接受大家的欢呼赞美，她颁布给他们奖状来肯定这些业绩超群的人，并且亲自随时召见他们，给他们以鼓励、玛丽凯觉得，最强有力的一种肯定方式是不需要花钱的，那就是赞美，并且称之为赞美使别人成功的原则、她认为没有比赞美和肯定更能使人反应强烈的东西了，她曾经说过我认为你应该尽量可能地随时称赞别人，这有如甘霖降在久旱的森林、她的这些话很符合心理学的原则、著名心理学家史金纳说过，要想达到最大的诱因效果，你应尽可能在行为发生后立即加以赞美、赞美是对员工最有效的激励、正因为赞美是合乎人性的领导法则、每个人都有自己的自尊，都希望得到别人的赞许、对员工适当得体的赞美，会使员工感到很开心，很快乐，进而提升他们的主人翁意识与强烈的进取心、恰到好处地扣高帽。

常言道：十句好话能成事一句坏话事不成、高帽谁都喜欢戴，恭维话人人都爱听，这是人们的共同心理、恰如其分的适当恭维肯定会让别人精神愉悦，赢得他们的信任和好感、

身为团队管理者，若是有恰到好处地给下属戴一戴高帽，定能给改善与下属的人际关系带来意想不到的好处，有力地赢得下属的好感和信任，更重要的是，它有时能给那些不太自信的下属以极大的鼓励、让他们精神抖擞，自信地去完成领导交给他们的任务。

玛丽凯经营的化妆品公司在全世界都亨有盛誉、在玛丽凯所提倡以人为本的管理方式中，就提到了高帽子的艺术、有一次，公司跳槽新来的业务员在跑营销屡遭失败后，对自己的营销员技能几乎丧失了所有的信心、玛丽凯得知此事后，对自己的营销员并对他说：听我前任老板提起你，说你是很有闯劲的小伙子、他认为把你放走是他们公司的一个不小的损失呢、这一番话，把小伙子心头那快熄灭的希望之火又重新点燃了、果然，这位小伙子在冷静地对市场进行了研究分析后，终于在自己的营销工作上打出了一个出口、获得了成功、其实玛丽凯根本就没有与什么前任老板谈过话，但借助赞扬这顶高帽子却神奇地让这位业务员找回了自尊与丢失的自信、为了捍卫荣誉与尊严，他终于背水一战作了最后的一搏，最终以再次的成功增强了自己的自信心。

团队管理中的扣高帽，并不是那种不切实的夸大阿谀奉承溜须拍马、在某种程度上，若是团队领导能用高帽子，定能让员工重新重视自己，树立一个自信的自我、

赞扬可以改变一个人，会使先进更行进，落后变先进，可以有效地激励员工，赞扬是催人向上的最好动力、人的生活离不开赞扬、那些被自卑感压倒的人，那些谨小慎微，猜疑心重的人，往往就是因为少年时代缺少了赞扬、赞扬对于人类的灵魂而言就像阳光，没有它，人是无法开花结果的。

千万不要认为没有必要去赞扬员工、如果团队领导善于发现员工身上的闪光点，并加以赞扬，就能有效地激励员工为企业工作，同时，领导者也会感受到生活的恩赐，员工努力的工作让领导者收获成功的果实。

在内部引入竞争机制，让员工在良性竞争中成长

韦尔奇曾经从实践中总结得出，大多数成功的管理者认识到：成功的团队来自于区别对待，即保留最好的，剔除最弱的，而且不断提高标准、但有一种误区就是认为团队内部不能竞争，否则就称不上是团队、其实，团队精神在很大程度上是为了适应竞争的需要而出现并不断强化的、这里提及的竞争，往往很自然地被我们理解为与团队外部的竞争、事实上，团队同样需要有竞争、

在团队内部引入竞争机制，有利于打破另一种形式的大锅饭、若一个团队内部没有竞争，在开始的时候，团队成员也许会凭着一股激情努力工作，但时间一长，他发现无论是干多干少，干好干坏，结果都是一样的，每一个成员都享有同等的待遇，那么他的热情就会减退，在失望，消沉后最终也会选择做一天和尚撞一天钟的方式来混日子、通过引入竞争机制，实行赏勤罚懒，赏优罚劣，打破这种看似平等实为压制的利益格局，团队成员的主动性，创造性才会得到充分的发挥，团队才能长期保持活力。

唤起员工的竞争意识

调动每个人的.积极性，使每一个员工都忙碌起来，这是每一个团队管理者所希望的、要做到这一点，就要在团队内部适时引入竞争机制，唤起员工之间的竞争意识，让员工在良性竞争中成长、竞争是激励员工的最有效手段，心理学家的实验表明，竞争可以增加百分之五十或更大的创造力、人人都有一种不甘落后，以落后为耻的心理，而竞争恰恰可以使人们在成绩上拉开距离，从而激励员工的上进心，没有压力，人的潜力很大程度上将处于被压抑状态，若团队如此，则团队就会没有活力、每一个人都有自尊心和自信心，其潜在心理都希望站在比别人更优越的地位上，或自己被当成重要的人物，从心理学上来说，这种潜在心理就是自我优越的欲望、有了这种欲望之后，人类才会努力成长，这种欲望也正是构成人类干劲的基本元素、这种自我优越的欲望，在有特定的竞争对象存在时，其意识会特别鲜明、只要能利用这种心理，并设立一个竞争的对象，让对方知道竞争的存在，就一定有成功地激发起一个人的强烈的竞争意识、

史密斯在美国加州经营了好几家工厂、但其中一个厂子的业绩始终很差，厂子里工人也都没有干劲，不是缺席，就是迟到早退，交货总是延误、而且该厂产品质量低劣，不是缺席，就是迟到早退，交货总是延误、而且该厂产品质量低劣，消费者的抱怨和投诉不断、该厂的管理者也想尽办法想激起员工们的工作士气，但始终不见效果、

于是，史密斯决定亲自出马解决这个难题、这个工厂采用昼夜两班轮流工作制，史密斯在日班下班的时候，在工厂门口拦住一个正要下班的工人：你们这一班今天制造了几部暖气机、六部工人答，史密斯不说一句话，在地板上用粉笔写下了一个大大的阿拉伯数六字，然后离开了、夜班工人班时看到地板上那个六字，就问这是什么意思、大老板今天来这了，那位日班工作的员工说，他问我们制造了几部暖气机，我们说六部，他就把它写在了地板上、

第二天早上，史密斯又来到工厂、看到夜班工人已把六擦掉，写上一个大大的七字，就满意地离开了、日班工人第二天早上来上班时，当然看到了那个大大的七字、一个爱激动的工人大声叫道：这意思是夜班工人比我们强，我们要让他们看看到底是谁强、他们加紧工作，那晚他们下班之后，留下一个颇具威胁的十字、就这样，两班工人竞争起来、不久之后，这家产量一直落后的工厂终于超过了其他工厂、

仅仅用一个小小的数字六就改变了工厂的面貌，这个小小的六字解决了骂甚至开除都办不到的事情、史密斯的高明之处在于唤醒了工人的竞争意识，以此来激发起员工的工作能力、

在部属的管理中引入竞争机制，让员工都有竞争的意念并能投入到竞争之中，企业的活力将永不衰竭、业绩永远是比出来的，只有通过不断竞争，员工才会激发他全部的潜能、两个人跑步要比一个人跑步轻松，竞争可以将人的荣誉感激发出来、要想让团队更优秀，除了设计一套加强凝聚力的制度外，引入竞争机制非常重要、人都有惰性，可是当竞争性表现出来的时候，为了团队的荣誉奋力一搏的时候，他的全身的潜能都会迸发出来、

让员工在良性竞争中成长

每个人对美好的事物都有羡慕之心、这种羡慕之情来源于对别人拥有而自己没有的好的东西的向往、有的员工羡慕别人的长处，就会鞭策自己，努力工作，刻苦学习赶超对方、这种人会把羡慕渴求的心理转化为学习工作的动力通过与同事的竞争来缩短彼此间能力的差距、这种良性竞争对团队有很大的好处，它能促使团队内的员工之间形成你追我赶的学习，工作气氛，每个人都积极思索着如何提高自己的能力，掌握更多的技能，从而取得更大的成就、这样一来，整个团队的整体水平就会不断提高，充满生机与活力、但并不是所有的人都明白，临渊羡鱼，不如退而结网的道理，有的人会由羡慕转忌妒，甚至是嫉恨、这种人不但自己不思进取，相反还会想出各种见不得人的花招打击比他们强的人，通过使绊，诬蔑等手段只会影响先进者的积极性，使得团队内人心惶惶，员工之间戒备心变强，提高警惕以免被暗箭所伤、如果整个团队内长时间形成了这样的气氛，那么员工的很大一部分时间与精力都会耗费在处理人际关系上、就是管理者也会被如潮而来的相互揭发，抱怨给淹没，这样的团队还能有什么指望呢？

管理者是团队的核心与希望，一定要留心团队内的气氛，要能认识到，下属之间肯定会存在竞争，但竞争分为良性竞争和恶性竞争，主管的职责就是要遏制下属之间的恶性竞争，积极引导他们之间的良性竞争、

企业就好比一台大机器，每个员工都是机器的一个组成部分、管理者的职责就是激励这台大机器的各个部分，引导员工们进行良性竞争，让大家心往一处想，力往一处使、只有这样，员工的工作能力才会越来越强，公司这台大机器才能越转越好。

激励员工演讲稿篇5

尊敬的各位领导，亲爱的各位家人：

大家上午好！

每一次挑战都是我们的一次机会，为什么这么说呢？大家想一想，挑战对于每个人来说是不是都是难的，对于每个公司来说也都是一个难关，那么这就证明我们的机会是均等的，我们每个人都有可能先把这个难关攻破。站在同一起跑线上的我们，有着一样的机遇，一样的可能，这又怎么不会是一次更好的机会呢？所以面对现在这个共同的挑战，我认为我们更应该团结一心，做好战斗准备，在这次挑战中突破极限，尽快赢取成功。

想要打败每一次挑战或者说是磨难，我们都需要一颗坚定的心，这是我们在这个岗位上首先要去做的一件事情，该怎么去做，我想不同岗位都会有各自的安排，我们每个人也会有自己的计划，但是在我们做事的时候，我们不能只想着快速的抵达一个结果，更应该在这个过程当中多去总结和吸收，什么东西是我们可以运用的，什么东西是我们可以去学习的。这些都是我们成长当中最为有提升空间的一部分。

亲爱的家人们，下半年就要开启了，今年差不多也已经过了半年了，那么这半年的时间里，我们或许收获了，或许也经历了一些失败，但是这些都已经不重要了，最重要的就是我们的未来，最重要的是接下来即将前往的路。往后时光里，仍然有太多的机会在等待着我们，或许现在的我们无法察觉到这些机遇，但是如若我们坚定一些，带着一个好的目标和心态出发，我想接下来的日子就会更加明媚，也会更加的充满期待。

说再多都不如去动手做一做，什么事情只有去尝试做一做了，才会知道这甜头是一个什么样的味道。我们各个岗位现在都已经承担了一定的压力，尽管这让我们感到有一些疲惫，但是我相信我们能够一起把这压力扛下来，并且为自己打造好一幅更加坚硬的盔甲。亲爱的各位同事，这条远航的船帆即将起航，我们作为同行之人，希望在未来的时光之中我们依旧可以相伴同行，互帮互助，把握好每一次机会，也珍惜身处的平台，让我们一起把内心的希望抛向天空，最美丽的希冀放进明天，我相信，未来之日，便是我们成功之时！让我们逆着这暗涌前行吧！

我的演讲完毕，感谢各位！

激励员工演讲稿篇6

打开天龙的发展史，一路坎坷。一路波折，公司新一代人已不于只在地方或只在领域成就，而是把目光投向了全省乃至全国，把产业也扩展到了房产。物业。贸易多个领域，要做就要，的是争做每个行业的领头羊，可事是可以一帆风顺的，xx年百年一遇的冰灾给还在修建中的天龙御园带来了不小的麻烦，不交房的期限，不公司的信誉，是冒着寒雪加班加点的赶工程，是顶着冷风加班加点的开荒，人埋怨，人退缩，大家都，那事情。xx下半年全球的经融危机更是给还在发展中的房产业当头一棒，公司面临着的，可就像董事长承诺的那样，裁减一名员工，辞退同事，大家努力。一步步从艰难中走出困境，并如期还清了银行巨额的贷款， 用行动的诠释了\"诚信务实\"的企业宗旨，并当前可喜的收获，荣获\"湖南省建筑工程芙蓉奖\"’湖南省十佳人防安全标准楼盘\"\"诚信纳税先进\"\"省优秀物业服务项目\"等等奖项····

\"开拓创新\" 是的企业文化，企业文化是企业的灵魂与精髓，这是每企业都要努力去做且要长期去做的事情， 公司经常组织员工一起学习，经常组织员工搞拓展活动，经常组织员工到野外去放飞心情，切的一切员工的，员工的性，员工的力，间接的了公司整体的竞争能力···密不可分。合而为一的。

\"实业报国\" 是的， 每企业的终极追求在考虑怎样去回馈社会，公司每年都会资助家庭条件。成绩优秀的学生，帮助学业，并的组织天龙学子拓展训练，为今后走向社会打下的基础。公司还经常做慈善事业，为灾区捐款捐物，让人感受到公司人性的一面。

公司在一步一步的发展。一点一点的，而我也公司的脚步在慢慢成长，一路上风雨同舟。同歌而行，失意过，彷徨过，挣扎过，迷茫过，可从来就放弃过，一路走了，就像和物业公司一样，冬日里的小草，都在积蓄能量。都在蓄势待发，一旦时机成熟，一旦春风吹来，总是能给五彩缤纷的世界增添浓浓的春意····

畅想公司的未来，在公司英明的决策与带领下，理由不相信公司的未来会！现在不错的成绩，可要居安思危，要戒骄戒躁，向着更远大的前进！

我眼前仿佛闪现着一幕幕公司未来宏伟的蓝图，幕幕宏伟的蓝图激励着我努力一往直前的去拼博去奋斗，幕幕宏伟的蓝图让我热血沸腾，让我止不住的想要发出我内心最真挚最激情的呐喊：

\"xxx（企业）人！站起来吧！让手牵着手。肩并着肩，勇敢的去迎接新的挑战！\"

\"xxx（企业）人！站起来吧！让用满腔的热情。用无悔的青春，去谱写新的传奇！\"

是的，就像董事长曾经说过的一样，心有多大，舞台就有多大！，也家人，就让拿出鹰击长空的勇气。浪击礁石的气魄， 让天龙的永远飘荡在浩瀚无垠的宇宙！！！

1。逐级管理制度，岗位职责分工细化，自上而下。使工作事事有人管，件件能，防止死角的

2。文化企业，所有员工都要求专业。注重店内人员的培训工作，培养员工、销售人员集体荣誉感和主人翁意识，以店为荣，让每位员工、销售人员各自的潜能，使之爱岗敬业、服务热情周到、懂、会管理的高素质人才。

3。以“为您服务我最佳”为宗旨，在人员服务，服务意识教育的，注重员工、销售人员的言、谈、举止等综合素质的，的全心全意为顾客着想，投拆。

4。分明的奖惩制度，以激励和约束员工、销售人员的工作，使全店一支团结协作的集体。

5。的、能够的条件，、布置的店面环境，的商业形象，尽最大努力使顾客在布局、宽松、优美、整洁的环境中享受购物的乐趣。

6。安全保卫工作，防火、防盗，将危险隐患消灭在萌芽之中，杜绝给公司带来不必要的损失。

激励员工演讲稿篇7

论伟人他没有毛泽东问苍茫大地，谁主沉浮的豪言壮语，更没有马克思、恩格斯无产阶级思想提出的伟大贡献，论文化程度他没有巴菲特哥伦比亚大学学历，更没有资本作为创业的强大后盾。他虽赤手空拳起家，却创造了一个商业神话并长期雄踞世界华人首富宝座，他虽年过八旬却依然一心扑在工作上。这个被敬若神明的人正是我今天要演讲的有着\"香港超人\"之称的主人公李嘉诚。孟子曾说过：\"天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行弗乱其所为，所以动心忍性，增益其所不能。而这不仅是李嘉诚一生的写照，也是他历经艰辛不败不馁的精神支柱。 1928年7月29日，李嘉诚出生于广东省潮安县的一个书香世家，1939年6月，日本对潮州进行疯狂的轰炸。李氏一家冒着生命危险，辗转到香港寄居在舅父家里。祸不单行，李嘉诚的父亲因思乡及劳累过度不幸染上肺病不久去世，由于家庭贫困作为长子的李嘉诚被迫离开了学校毅然挑起赡养慈母、抚育弟妹的重担。李嘉诚先在舅舅的钟表公司当泡茶扫地的小学徒。在艰苦困难的三年工作中他学会了察言观色，见机行事；每天总是第一个到达公司、最后一个离开公司。

17岁时李嘉诚到一家五金制造厂以及塑胶带制造公司当推销员，开始了推销生涯推销使他明白，不但仅要充满自信，而且要熟悉所推销产品，尽最大努力让客户感到产品的廉价且优秀。他的勤劳和创新意识很快便成为全公司的佼佼者，由于出色的推销成绩，他18岁就做了部门经理，两年后又被提升为公司总经理。走南闯北的推销生涯，不仅初步形成了李嘉诚的商业头脑，丰富了他的商业知识，而且也使他结识了很多好友，学会了各种各样的社会知识。同时，在推销过程中，也学会了宽厚待人、诚实处世的做人哲学60、70年代李嘉诚通过意大利留学期间眼观耳听，悟出了塑胶花制作配色的技术要领。在香港快人一步研制出塑胶花，填补了市场的空白，掀起了香港消费新潮流，长江塑胶厂由默默无闻的小厂一下子蜚声香港塑胶业界。

塑胶花为李嘉诚带来数千万港元的盈利，长江厂成为世界最大的塑胶花生产厂家，李嘉诚塑胶花大王的美名，不仅蜚声全港，还为世界的塑胶同行所侧目。

李嘉诚赤手空拳起家依然能创造不朽的神话，然而身为当代大学生的我们呢，条件比他当年要好很多，如果我们把握好方向并朝着既定的目标努力奋斗相信一定能创造属于自己的一片天地！

激励员工演讲稿篇8

各位领导、各位工友：

大家好！

一个企业的创立，离不开积极勤奋、风雨同路的每位优秀员工；企业的发展，更需要新鲜血液的不断加盟。不同背景、不同经历、不同层次的人才荟萃，冲击碰撞、互相激励，才能使我们的创新思维领先、科学管理领先、诚信经营领先和做全球第一汽车标准件的目标。我们的企业好像一个大家庭，以它广博的胸怀，接纳、包容了在场的每一位。你们家境、品性不同，年龄、爱好不同，文化程度、社会历练、从业经验各异，但在企业中却扮演着不同的角色，你们都是企业的骄傲，都是企业的主人公！企业的发展壮大，需要资金的积累和不断的投入。也许，你们的付出并不总是得到自己所满意的回报；但是，我们要相信，只要企业发展了，我们个人才能得到发展的空间。也许，你们从事的未必是自己最喜欢的工作；但是，我们要知道，企业是一个相互配合的有机整体。企业需要你们的敬业爱岗、无私奉献！

为此，我再一次向为企业辛勤工作的全体同仁表示衷心的感谢和敬意！正是您们在幕后的默默支持，使我们无后顾之忧，努力工作、勇往直前！通过大家的不断努力和良好的工作生活环境，我们预计今年的全年生产量要比去年翻10倍，销售量过亿，质量做到精益求精并确保没有退货，因为机械是人类的延续品质是企业的生命，我衷心期待全体同仁与我们企业共同成长，期待全体同仁对我们企业继续予以大力支持，和工作方面的配合。作为大家庭中的一员，我想对你们说：公司的每一位同仁都是公司最宝贵的财富，你们的健康和安全，不仅维系着公司的兴衰，更关系到你们家庭的幸福。我衷心希望每位同仁在为企业努力工作的同时，都能关注健康，珍爱生命，一同创造我们企业明日的辉煌，共同分享奋斗的成果！愿每一位同仁在企业度过激情燃烧的岁月，在健康快乐中建功立业，与企业一道走向成功！

胜利的荣耀属于我们企业，属于企业的全体同仁！

最后，我衷心祝愿全体同仁及家属工作顺利、生活愉快、万事如意！

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com