# 最新激励员工的演讲稿(11篇)

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-10-14

*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。那么你知道演讲稿如何写吗？那么下面我就给大家讲一讲演讲稿怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。激励员工的演讲稿篇一大家好!从青田搬厂到目前我们工作...*

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。那么你知道演讲稿如何写吗？那么下面我就给大家讲一讲演讲稿怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

**激励员工的演讲稿篇一**

大家好!

从青田搬厂到目前我们工作和生产已经正常，这是我们两个月来夜以继日、共同奋斗的结果，在此，我首先向各位兄弟姐妹道一声：你们辛苦了!我感谢你们为公司的创业做出的贡献!

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!

我深深的知道，正是你们的主人翁精神，支持着你们为我们的企业默默的奉献着!时常萦绕在我脑海的是为了健康城顺利开业不分昼夜辛勤工作的所有同仁——这里没有职位高低之别，不分是指挥若定的高管、现场管理的中层还是勤勤恳恳、默默奉献的普通同仁，只要为我们企业作出过贡献，我们同样不会忘记!

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!

**激励员工的演讲稿篇二**

各位领导、各位工友：

今天是我们“-x服饰”20xx年第一次全体员工团圆大会，也是生产全面铺开前的动员大会。

“-x”团队中既有老员工也有新员工，对新员工的加入我代表公司向你们表示深深的谢意!感谢你们选择了-x服饰!对长久以来为公司发展做出的贡献老员工表示最诚挚的感谢!谢谢大家!

众所周知，当前我国及全球经济正在经历着一场历史罕见的金融危机，纺织服装业作为中国国民经济传统支柱、重要的民生产业和国际竞争明显的产业，在国际金融危机的阴影下，目前正在不可避免地经历着一个艰难时期。

“莫道今年春将尽，明年春色倍还人”，这是在刚刚闭幕的两会中，温-家-宝的一句感言。另一句“全体中国人都要以自己的心来暖中国的经济”，重申信心和力量，营造春天的蓬勃生机和希望。

鉴于上述原因，20xx年我们公司确定的基本战略方针是：在金融危机造成行业形势严峻的困境中，加大力度以强化内部管理为核心，积极完善和调整岗位分工及各个环节的衔接。对内我们要夯实基础，对外，树立良好的企业形象。

大家已经看到我们对公司厂区环境如道路路面、职工餐厅、厕所、水房、洗澡间等都进行了大规模的美化绿化改造，目的就是积极营造一个温馨舒适的工作生活环境，创造五星级工厂是我们的奋斗目标!

与此同时公司也适时引进了专业的技术、管理人才，对基层管理队伍也进行了必要的调整，其目的就一个，打造一个核心的稳定的管理技术团队，打造一支具有高素质、高水准、具有战斗力的“-x团队”，从而为推动公司健康发展奠定坚实基矗

20xx年，-x服饰公司正傲立在十年专业积淀之上继往开来，在组织架构、企业内部管理、质量监控、团队与企业文化建设等全面创新。由家庭作坊管理向规范化企业管理转变、向具有现代化公司管理文化的企业转变。跨界整合相关资源，使-x服饰这个大家庭更加充满激-情活力，使每一个-x家庭成员在这里能够得到事业上成就感;使每一个为-x奉献智慧、付出辛勤劳动的员工得到你们期望的、应有的经济收益回报!

崭新的一年，崭新的心情!

危局中，打破旧秩序，建立新规则，这是“-x”的胆略。

让我们携起手来、精诚团结、互帮互助、为-x美好的未来而努力奋斗;为我们共同的明天而拼搏!

振奋斗志，凝练信心，让耕耘者们携手同行，步入下一个发展春天，收获新的“黄金十年”。

20xx，是-x迈入下一个20xx年辉煌的前奏!

谢谢大家!

**激励员工的演讲稿篇三**

各位领导、各位工友：

从内涵上说，就是对人与事的评价，它有两层含义，一是对员工及其工作状况进行评价;二是员工的工作结果，即员工在组织中的相对价值或贡献程度进行评价。从外延上说，就是有目的、有组织地对酒店日常工作中的人员进行观察、记录、分析和评价，这有三层含义：一是从企业经营目标出发进行评价，并使评价以及评价之后的人力资源待遇管理有助于企业经营目标的实现;二是作为人力资源管理系统的组成部分，运用一套系统一贯的制度性规范、程序和方法进行评价;三是对酒店组织成员在日常工作中所显示出来的工作能力、工作态度和工作成绩，进行以事实为依据的评价。

此次考评的目的主要是行政管理性的，是为了正确把握员工的能力、适应性和工作业绩，在开发人力资源的同时，谋求人力资源管理中的晋升、晋级、调配、奖惩工作的公正、合理，并明确培训目标。考评的主要目的包括：

1.考评本身首先是一种绩效控制的手段，但它也是对员工业绩的评定与认可，因此它具有激励作用，使员工体验到成就感、自豪感，从而增强其工作满意感。另一方面，考评也是执行惩罚的依据之一，而处罚也是提高工作效率、改善绩效不可缺少的措施。

2.考评结果是薪酬管理的重要工具。薪酬与物质奖励是激励员工的一种重要的手段，健全考评制度与相应薪酬管理制度，能使职工最直观地感受到公平与公正，从而促使员工更加努力地工作。

3.考评结果是员工调迁、升降、淘汰的重要标准，因为通过考评能看出员工对现任职位是否胜任，同时也是发现员工所具有的发展潜力，从而为员工职业生涯的规划提供依据

4.考评对于员工的培训与发展有重要意义。考评能发现员工的优点与不足，对于优点予以肯定，对于不足要进行具有针对性的培训。

5.由于考评的结果需要通过面谈反馈给员工，并听取员工的反应、说明和申诉，这样，考评便具有了促进上下级沟通、了解彼此期望的作用。

**激励员工的演讲稿篇四**

看到这里，也许有人会说：“我的工资很低，哪有钱可以支撑我潇洒的活着?”也有人会说：“我的工作很忙，哪有那么多的时间去潇洒的活着?”还有人会说：“在工作当中，我有很多的烦心事儿，那有什么心情去潇洒的活着?”

以上三个问题，可以概括大多数人没有办法活得很潇洒的原因，那就是：没钱、没时间、没心情。下面，我们就对这三个原因进行逐一的解析，看看这三个原因是否真的能够站住脚：

关于“没钱”。对于一个已经衣食无忧的人来说，“钱多钱少”和你“是否能够潇洒的活着”之间其实并没有什么必然的联系。网上曾经流传着这样一个段子：半个iphone6的钱，就可以让你去香港玩一圈。一个iphone6的钱，就可以让你去日本玩一圈。两个iphone6的钱，就可以让你去美国玩一圈。

到底是为了满足虚荣心而把钱花在购买物质层面的东西上，还是为了活得更潇洒把钱花在购买某种激动人心的体验上，完全在于你自己的选择。

关于“没时间”。我们每个人每天都有24个小时的时间可以用来支配。我们可以把这24个小时分成3个8小时，其中工作占了一个8小时，睡觉占了一个8小时，另外一个8小时就应该留给生活。

如果总是感觉没时间，往往是留给生活的这8个小时被胡乱的浪费掉了。你可以用这8个小时的时间不停的刷微博、玩微信，你也可以用这8个小时的时间去培养那么一两个兴趣爱好，做点有益于身心成长的事情。能否抽出时间来活得潇洒一些，完全在于你自己的选择。

关于“没心情”。工作上碰到一些烦心的事情，在所难免。但是你不能因为工作上的一些烦心事儿，而妨碍你去潇洒的生活。我们应该学会把工作和生活放在两个不同的方格里，工作是工作，生活是生活。下班之后，就请将这些焦虑和压力统统的留在工作的方格里，然后换上好心情，开启一个全新的方格用来生活。

你要知道，工作上碰到的很多烦心事，并不会因为一个人的过度担忧而得到有效解决。但是假如你能够把工作上的烦心事稍微放一下，尽情的去生活，这样不仅会给人带来一个美好的心情，而且好心情又会反过来促进工作上问题的解决。

没钱、没时间、没心情，并不会妨碍你潇洒的活着。当然，前提是你要把钱和时间用对地方，同时保持着一种积极豁达的生活态度。

简单总结一下吧：只要你有一颗充满生活情趣的心，或者是有那么一两项专业级别的兴趣爱好，或者是能把钱和时间用对地方，或者是能够保持着一种积极豁达的生活态度，那么，无论是什么样子的工作，都不会妨碍你潇洒的活着。

**激励员工的演讲稿篇五**

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。

**激励员工的演讲稿篇六**

作为一个有目标的人是不会感觉到任何辛苦的，只有过一天算一天的人才可能感觉到辛苦，大家的目标不一样，所以每个人所付出的辛苦也不一样。很多辛苦从表面上看只是一种体力上的消耗，真正的辛苦的精神和心理上的，只要心里不觉得苦，身体的苦又算得了什么。

好像我们做会销的人，一旦选择了目标，我们就在为达到这个目标而努力，在没实现这个目标之前所有的辛苦都只是一个过程。我们在电影中看到战场上，战士在没有冲到主峰之前肠子打出来，把它塞回去继续打，等占领了主峰后才发现肠子不见了。这是一种精神因素，精神因素可以战胜任何东西。当一个人的精神垮掉的时候，什么事情也做不成。所以，做事的关键是什么 是精神，精神不可以倒!

20xx年，我是在做胆囊手术前去临沧讲课，在会场讲课时我的衣服从里到外都湿透了。患过胆结石的人都知道那种疼痛不是一般人能够忍受的。讲完课我自己打车到医院输液，从下午一直输到夜里，因为那个地方医疗条件比较差，没有好的药剂，是靠注射杜冷丁一直撑到了第二天上午，飞回昆明做手术，就是精神一直在支撑着我。

做一件事情肯定会遇到各种各样的困难，当你面对困难的时候，应该怎么做 当你给自己设定了一个目标，你会采取什么方式去完成你的目标，去实现你的承诺，去履行你的责任 我为什么去临沧，因为秦艳丽、刘金泉两个年轻人在那么艰苦的地方一个月创造了十几万的营业额。当时我的想法是他们两个人这么努力我一定要去帮他们。所以我在日程里安排了去临沧。

我们做事情很辛苦，累都是体力上的，只要精神不累，只要我们活得有目标、有意义，任何困难都不会阻碍住我们。今天你选择了一个事业，选择这个事业的时候你有没有想过要用什么样的精神来完成这份事业，赚钱不赚钱那是生意，但是做事情要有精神，没有精神做支柱是不会把事情做好的。碰到困难就放弃，碰到风言风语就逃避，碰到别人打击就躺下，没有精神作支柱是绝对不行的!

精神也是一种信念。我觉得我们要向把会销人网这份事业做好，关键在于你的信念。你是不是一定要 如果一定要，就一定会得到这个结果，但是你说可要可不要，那么结果就得不到。你承诺这个月多少多少营业额，你是不是一定要，还是随口说一说而已 随口一说是很容易的，但要想达到这个目标是说一说就可以的吗 是拍拍胸脯就可以的吗 有没有认真地想过，有没有认真地计划过，你一定要的话，我相信你会想尽一切办法去完成你的承诺。但是你没有决定一定要、可要可不要、无所谓，“我只是开玩笑，当时我捧捧场而已……”你可以用这种话为自己开脱，为自己的不成功，为自己没做到的事情，找出很多理由，解释是没有任何作用的东西，选定了就要做下去，就要达到自己的目的，要一定要，只要你一定要，你就一定会得到。

做会销也如是，既然选择了远方就注定要风雨兼程，这才是一个会销人应该具备的基本素质。我们各位店长如果没有这样的坚定信心，没有这样的信念的话，就没有办法去带出一个团队，就没有人愿意追随你，所以你的销售就做不起来。你的员工不愿意跟你，你的顾客不愿意去你的店，你的朋友不愿意跟你一起开店，这种情况下你的事业能坐起来吗 所以各位店长，你们作为所在片区的领导、带头人，如果自己没有信念将一事无成;你们自己没有一个拼劲儿，将一事无成，带着这种习惯去做其他事，我想结果还是一样的。

这个社会已经不是机会主义的社会了，在“邓大人”让一部分人先富起来的时代已经过去了，什么倒个钢材、木材、做个传销……没有这样的机会了，因为社会环境已经变了。那么在这种情况下，我们不凭自己拼搏、不凭着实力、不凭着眼光、不凭着坚强的意志去做一件事情的话，再过3年、5年、20xx年，再回头看看自己走过的路。曾经有一位店长跟我说过这样一段话，他说我为什么做会销人网，因为突然有一天我7岁的女儿问我：“爸爸，要是到你老了的时候回忆你这一辈子，你感觉到最得意的事情是什么 ”我当时愣了，我已经30多岁了，回头想想这一辈子没有什么得意的事情。30几年来，没有一件让我感觉抬直腰杆儿、扬眉吐气的事情。所以他后来找到我说，“王总，我一定要把会销人网做起来，我一定要做一件让我女儿看得起我的事情。”在儿女心中，父母是这个世界上最伟大的人。我们也从很小的时候，看着我们的父母，觉得他们是世界上最伟大的人，等我们的小孩儿长大到30、40岁的时候，他跟你说，“爸爸、妈妈，为什么你们当年不去做点事情，为什么要在家里打麻将，为什么要在家里看还珠格格 ”这个时候你的脸面往哪放

你不是没有机会，你有的是机会，并且曾经把握过一个机会，但是你没有抓注没有抓牢、没有借势而起，所以你应该让你的子女成为你的动力。有一次我的女儿跟我一起来昆明，她跟我说，“爸爸，我觉得你们的会销人网店铺还是不行。”我说：“你说应该怎么样 ”她说：“什么时候会销人网店铺像家乐福一样，我就觉得你的公司是最好的了。”她给我提了更远的目标，然后我就每天想，我的店什么时候能变成家乐福 每个人都要不断地给自己树立目标，心里有目标行动才会有动力。没有目标的人每天都会懒懒散散，够吃够喝够睡就不考虑别的了。我跟各位比也算够吃够喝，那我出来干什么呀 抛家舍业，别妻离女，每天在外面这么辛苦为什么 所以我觉得每个人做事情都需要一定的精神，这种精神不倒，人就不会倒。

**激励员工的演讲稿篇七**

各位领导、各位工友：

今天是我们“-x服饰”20xx年第一次全体员工团圆大会，也是生产全面铺开前的动员大会。

“-x”团队中既有老员工也有新员工，对新员工的加入我代表公司向你们表示深深的谢意!感谢你们选择了-x服饰!对长久以来为公司发展做出的贡献老员工表示最诚挚的感谢!谢谢大家!

众所周知，当前我国及全球经济正在经历着一场历史罕见的金融危机，纺织服装业作为中国国民经济传统支柱、重要的民生产业和国际竞争明显的产业，在国际金融危机的阴影下，目前正在不可避免地经历着一个艰难时期。

“莫道今年春将尽，明年春色倍还人”，这是在刚刚闭幕的两会中，温-家-宝的一句感言。另一句“全体中国人都要以自己的心来暖中国的经济”，重申信心和力量，营造春天的蓬勃生机和希望。

鉴于上述原因，20xx年我们公司确定的基本战略方针是：在金融危机造成行业形势严峻的困境中，加大力度以强化内部管理为核心，积极完善和调整岗位分工及各个环节的衔接。对内我们要夯实基础，对外，树立良好的企业形象。

大家已经看到我们对公司厂区环境如道路路面、职工餐厅、厕所、水房、洗澡间等都进行了大规模的美化绿化改造，目的就是积极营造一个温馨舒适的工作生活环境，创造五星级工厂是我们的奋斗目标!

与此同时公司也适时引进了专业的技术、管理人才，对基层管理队伍也进行了必要的调整，其目的就一个，打造一个核心的稳定的管理技术团队，打造一支具有高素质、高水准、具有战斗力的“-x团队”，从而为推动公司健康发展奠定坚实基矗

20xx年，-x服饰公司正傲立在十年专业积淀之上继往开来，在组织架构、企业内部管理、质量监控、团队与企业文化建设等全面创新。由家庭作坊管理向规范化企业管理转变、向具有现代化公司管理文化的企业转变。跨界整合相关资源，使-x服饰这个大家庭更加充满激-情活力，使每一个-x家庭成员在这里能够得到事业上成就感;使每一个为-x奉献智慧、付出辛勤劳动的员工得到你们期望的、应有的经济收益回报!

崭新的一年，崭新的心情!

危局中，打破旧秩序，建立新规则，这是“-x”的胆略。

让我们携起手来、精诚团结、互帮互助、为-x美好的未来而努力奋斗;为我们共同的明天而拼搏!

振奋斗志，凝练信心，让耕耘者们携手同行，步入下一个发展春天，收获新的“黄金十年”。

20xx，是-x迈入下一个20xx年辉煌的前奏!

谢谢大家!

**激励员工的演讲稿篇八**

各位同仁：

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!

我深深的知道，正是你们的主人翁精神，支持着你们为我们的企业默默的奉献着!时常萦绕在我脑海的是为了健康城顺利开业不分昼夜辛勤工作的所有同仁——这里没有职位高低之别，不分是指挥若定的高管、现场管理的中层还是勤勤恳恳、默默奉献的普通同仁，只要为我们企业作出过贡献，我们同样不会忘记!

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!

**激励员工的演讲稿篇九**

xx年是个不平凡的一年，这一年我们经历了全球经济危机风暴的洗礼，但我们企业在各位在座的共同努力下挺过来了，在此，我代表公司向全体员工表示最真诚的感谢!

xx年已经结束，面临的xx年又是1个严峻的考验，全球经济危机将进1步影响我国，而这种影响不是短时间内即可消失的。我们企业是1个跟建筑业相配套的企业，经济危机对建筑业的影响必定会波及我们企业经济的发展。除此外，还有同行之间的残酷竞争和企业内部的管理机制也严重影响和制约了我们企业发展的进度。面对这样的困难，作为我们企业的一员，你们该怎么去做呢?

对企业而言，你们是企业最宝贵的财富;对你们而言，企业就是你们的家。所以，企业跟你们是水跟鱼的关系，水里没有鱼，水就显示不出他那种孕育生命的能力，而鱼离开了水也就没有了生命。因此，我们要明白，要想企业这个大家庭好，我们自己首先要做好每一件事，自己做好了，企业这个大家庭才会好。

我们出来做工目的就是为了增加一些收入来弥补家庭的开支，那我们的收入来自哪里?是怎么产生的，你们有想过吗?

企业经济效益的产生离不开我们大家共同的努力，离不开整个团体的努力。只有我们努力去做了，企业才有效益，企业才有能力去支付我们职工的工资及其他待遇。如果说质量是企业的生命，那么质量和产量就是你们工资及其他待遇的保障。

我经常听我们的职工在抱怨工资待遇不高，一味的要求企业给你们增加工资，但我不知道你们是否有想过，企业要发展就必须要积累资金，而企业所需的发展资金就来自产品利润，利润是靠我们大家一起去创造的。如果大家拧成一股绳，抛弃一切自私的念头，为了企业和自己的利益一心的去工作，我们的企业就能长足发展。我们的企业发展了，你们的待遇也提高了，你们就不会再有怨言了。如果每个人都有自私的想法，我们的企业就永远发展不了，我们的工资待遇就永远提高不了，我们的后勤保障就永远无法实施。

xx年，我们公司就涌现了许多为了工作而无私奉献的干部。如我们生产部部长叶健伟、车间主任王长林、设计科的黄山松、锁车间主任的金仙彪，他们都是我们学习的好榜样。为了生产，他们日以继夜、不知疲劳的工作。一年来，不知他们加了多少个夜班!我只知道他们经常加班，但他们从来不提工资待遇的问题。如果全厂工友都跟他们一样，以厂为家，我们就不要再去担心企业发展的问题了。

除了他们无私奉献外，还有值得我们学习的可爱的职工，他们一样默默的为公司忘我工作。例如，机械组的杨启勇、锯床的马中金、模具组的苟东岭、锁车间的庄芬、徐忠荣等。正是有了这样一批一心一意为公司无私奉献的工友，我们的公司才可以稳步的发展。

还有以技术好和速度快出名的磨床师傅孔刘涛，更是我们学习的好榜样。

当然，上面我提到的仅仅是表现突出的一部分领导和工友，还有很多在默默无闻地工作而没有被我发现的工友，今天我就不一一例举了。我相信有了他们作为我们企业的榜样，我们的企业就能更快更好的发展。

各位工友，xx年是个极不平凡的一年，我们要做的事还多，管理方面的、生产方面的、销售方面的和财务方面我们都要1步1个脚印的去做好。

企业是公司的，但也是你们的。公司离不开你们，离开了公司你们就没有赖以生存的家。只有我们一起去努力，一起去奋斗，我们才有灿烂的明天。

**激励员工的演讲稿篇十**

各位领导、各位同仁、各位朋友：

大家好!

我演讲的题目是：个人与团队的发展。

说实在的，一个人永远也不能离开自己的团队，即便是在团队里高高在上，也要明白是团队带给个人的光环。个人与团队，如同鱼跟水的关系，是不能分开的，但千万不要这么想——“团队没了你，不行”。一个人一定不要离开团队，你可以离开这个团队，离开那个团队，但你总要归属于一个团队。就如你可以不在这个家，可以不在那个家，但你总归要给自己找个家。离开你的团队，就如同离开了你的家，你就是无源之水，无本之木，这是“过来人”普遍认同的理儿。所以，当你嫌弃这个团队，讨厌那个团队时，你一定要问自己——我能归属到哪个团队?

俗话说的好，没有完美的个人，只有完美的团队。如果每个人找到真真属于自己的团队并且都愿意把自己的光和热奉献到团队上，我相信这个团队是成功的，无论走在任何地方，它永远都散发着光和热，洒满在这片神州大地上。

今天我就从“人”字的结果，来谈谈自己对个人与团队的理解。

在浩荡如烟如海的汉字里，“人”字在结构上算是最简单的汉字之一了。是啊!一撇一捺。两笔相互依靠和支撑在一起便组成了这个字。从幼儿园起，每个人首先认识的就是这个字，并且从小到大，从来也没有停止使用过它。人字组成的成语也是多不胜数：“人定胜天”“人才辈出”“人各有志”……当走上自己生命的征途,用双手打拼属于自己的一片天空时，作为团队的一员去创造一个又一个成功的时候，随着人生经验的丰富，则对这个“人”字的含义会产生更多的理解。

从一个咿呀学语的婴儿，到一个能够用双手创造财富、用智慧创造未来、为自己的征途努力、为团队做出奉献的人时，其中一撇是我们的四肢，另一捺归功我们的头脑和智慧。因为一个人，从无知到成功，逐渐体现自己价值的同时，除了勤劳的双手外，还需要不断地学习，随着环境地需求，不断地改变自己，不断地进步，才能紧跟着时代的脚步前进。

“人”字有两笔,其中一笔是你自己,而另一笔则是你身边的人。一个人成功了，除了自身的努力外，更离不开周围的人的支持、帮助和辅佐。中华五千年，从历史上看，无论那一代的君主成就伟业都无不有一群人在其身边支持、辅佐;从企业上来看，一个成功部门，离不开各位下属默默无闻地努力付出;对于个人而言，正是因为有佳人、朋友默默地支持与帮助，我们才能够安心地投入，实现个人的理想;一个成功的团队，背后有着多少不为人知的团队成员在尽自己的心，在默默的耕耘着。

蔚蓝的天空中，迁徙的雁阵总是以 “人”字型出现在天空，从北向南有序地前进，形成了空中独特的风景线，也形成了团队精神的标志。因为雁群都知道，用“人”字飞行组合，能使他们共同削减空气的阻力，提高团队真体飞行速度，这无疑是一种严密的分工协作，并且在相互帮助，团结友爱，以使团体保持朝气昂扬的锐气，使雁群在天地间自己生存、发展、壮大。而对雁群的每一只雁来说，自己就像“人”字的一撇而团队中的其他成员就是那另外的一捺，帮助自己完成一次最完美的迁徙。正是这种善于奉献、团结合作的精神，使得大雁能够冬去春来，长途迁徙数千里;同理，个体也只有和团队结为一体，才能获得无穷的力量。只有团队成长了，我们个人才可能有发展的空间。锅里有才可能碗里有，大河没有水小溪是不可能会有水的。因此，美国著名管理大师彼得圣吉说：“不管你个人多么强大，你的成就多么辉煌，你只有保持你与他人之间的合作关系，这一切才会有现实意义。”

我们中心也曾经搞过团队协作训练的项目，几十个人在规定的半小时内，要全部翻过一堵十多米高的墙而没有任何辅助工具。这对个人来说绝对是无法完成的，但是有了团队的力量，有了大家的相互帮助，每一个人都能够顺利的战胜胜利墙。我们中心就是一个非常讲究团结合作的团队，团队中各人有各自独特的，甚至他人无法代替的优势和长处，当然各人也都有弱点和短处。将每个人的优势长处，根据工作实际合理地搭配，优势互补，就能发挥最佳的整体组合效应。

没有完美的个人，只有完美的团队。曾经有人问一位哲学家：“一滴水怎么样才能够不干枯?”哲学家回答说：“把它放到大海里去。”这简短的对话也揭示了一个深刻的道理：个人与他人之间就相互支撑的，只有得到团队或者别人的支持，才会有无穷的力量。如果没有别人对你的支持，没有团队每个成员的群策力量，我们就无法克服重重的障碍，闯过道道险关。离开了团队，即使你在困难面前使出了浑身的力量，也终究会有枯竭的一天。

一天，我在回家的路上，忽然要下大雨。人们向前跑，一看有个草棚，大家冲进去，大雨下起来，大家好高兴：“哇，今天运气不错，刚刚找了房子大雨就来了!”大家也不顾虑房子干不干净，只要有避雨的地方就很满足了。但这个房子在风雨中突然间要倒塌，大家想尽办法扶住它，不让它倒塌。我很有感慨，是我们需要房子呢，还是房子需要我们呢?我看更多的是我们需要这座房子。

我们鉴定中心就像这草棚，一样为大家“遮风避雨”。但是，同时还需要我们每个人都尽到自己的职责，献出自己的力量，她才可能永远矗立在激烈的市场竞争的风雨中，成为基业长青的百年老店。

最后，让我们从“人”字的结构上去感悟，用一颗感恩的心来对待周围的人和事，这样世界会因为我们每个人而精彩，我们每个人将因为别人的支持而变得成功。我们鉴定中心，虽说也走过了十多年的风雨历程，在这中间跨过了诸多的坎坷，之所以能走到今天的壮大，就是因为无论遇到多大的困难，中心的领导永远和我们在一起!我们作为年轻人更应该这样，为自己的发展选择一个团队，找一种归属感，把自己的价值、自己的使命，自己的未来与社会潮流、国家利益相结合，以此为基础，在团队中扎根、成长，成为社会的人才，国家的栋梁。

相信你战略性的眼光，相信你的选择。在省职业技能鉴定中心这个大家族中，你将会得到个人的发展空间和最温馨的港湾。正因为有了你的加入，职业鉴定事业将会走向明天的辉煌，让我们一切共同见证吧!

谢谢大家!

**激励员工的演讲稿篇十一**

今天是我们“-x服饰”20xx年第一次全体员工团圆大会，也是生产全面铺开前的动员大会。

“-x”团队中既有老员工也有新员工，对新员工的加入我代表公司向你们表示深深的谢意!感谢你们选择了-x服饰!对长久以来为公司发展做出的贡献老员工表示最诚挚的感谢!谢谢大家!

众所周知，当前我国及全球经济正在经历着一场历史罕见的金融危机，纺织服装业作为中国国民经济传统支柱、重要的民生产业和国际竞争明显的产业，在国际金融危机的阴影下，目前正在不可避免地经历着一个艰难时期。

“莫道今年春将尽，明年春色倍还人”，这是在刚刚闭幕的两会中，温-家-宝的一句感言。另一句“全体中国人都要以自己的心来暖中国的经济”，重申信心和力量，营造春天的蓬勃生机和希望。

鉴于上述原因，20xx年我们公司确定的基本战略方针是：在金融危机造成行业形势严峻的困境中，加大力度以强化内部管理为核心，积极完善和调整岗位分工及各个环节的衔接。对内我们要夯实基础，对外，树立良好的企业形象。

大家已经看到我们对公司厂区环境如道路路面、职工餐厅、厕所、水房、洗澡间等都进行了大规模的美化绿化改造，目的就是积极营造一个温馨舒适的工作生活环境，创造五星级工厂是我们的奋斗目标!

与此同时公司也适时引进了专业的技术、管理人才，对基层管理队伍也进行了必要的调整，其目的就一个，打造一个核心的稳定的管理技术团队，打造一支具有高素质、高水准、具有战斗力的“-x团队”，从而为推动公司健康发展奠定坚实基矗

20xx年，-x服饰公司正傲立在十年专业积淀之上继往开来，在组织架构、企业内部管理、质量监控、团队与企业文化建设等全面创新。由家庭作坊管理向规范化企业管理转变、向具有现代化公司管理文化的企业转变。跨界整合相关资源，使-x服饰这个大家庭更加充满激-情活力，使每一个-x家庭成员在这里能够得到事业上成就感;使每一个为-x奉献智慧、付出辛勤劳动的员工得到你们期望的、应有的经济收益回报!

崭新的一年，崭新的心情!

危局中，打破旧秩序，建立新规则，这是“-x”的胆略。

让我们携起手来、精诚团结、互帮互助、为-x美好的未来而努力奋斗;为我们共同的明天而拼搏!

振奋斗志，凝练信心，让耕耘者们携手同行，步入下一个发展春天，收获新的“黄金十年”。

20xx，是-x迈入下一个20xx年辉煌的前奏!

谢谢大家!

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找