# 2024年激励作文600字(五篇)

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2024-09-11

*在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。激励篇一1、一个人的价值，存在于对事业的追求中。满足于戴着胜利者桂冠的人，他的价值正向负数靠近。2...*

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**激励篇一**

1、一个人的价值，存在于对事业的追求中。满足于戴着胜利者桂冠的人，他的价值正向负数靠近。

2、蝴蝶如要在百花园里得到飞舞的欢乐，那首先得忍受与蛹决裂的痛苦。

3、忘掉失败，不过要牢记失败中的教训。

4、让我们将事前的忧虑，换为事前的思考和计划吧！

5、​没关系 天空越黑 星星越亮.

6、希望的光明只有活在希望中，才会看到光明。很多人抱怨生活中缺少或没有光明，这是因为缺少或没有希望的缘故。无论在什么时候，多么艰难的困境中，只要活在希望中，就会看到光明，这光明也将会伴随我们的一生。

7、推销员接近顾客的方式，往往决定自己在他们心目中的地位是“接单者“还是“建议者“。

9、所谓努力，就是主动而有目的的活动。

10、拿梦想去拼，我怎么能输。

11、读这条信息你已欠我一个拥抱，删这条信息欠我一个吻，存这条信息欠我一个约会，要是回复你就欠我全部，不回复你就是我的，嘿嘿！

12、生活没有目标，犹如航海没有罗盘。

13、行动是治愈恐惧的良药，而犹豫、拖延将不断滋养恐惧。

14、人生，就要闯出一条路来!

15、拼搏创造价值，勤奋成就未来，细心完善考试，勇气铸就高分！

16、人生就那么短，不要为了变成别人喜欢的样子，委屈了自己。该开心时开心，想发泄就发泄。过好自己的生活的第一件事，就是为自己而活。

17、最可怕的不是有人比你优秀，而是比你优秀的人还比你更努力。

18、任何男人心里都有两个女人:他最爱的和最爱他的。

19、天下无万能的人，人贵有自知之明。

20、信任比什么都暖心。

21、付出不必须有收获，努力了就值得了。

22、踏平坎坷成大道，推倒障碍成浮桥，熬过黑暗是黎明。

23、不要满足于尚可的工作表现，要做最好的，你才能成为不可或缺的人物。当额外的工作分配到你头上时，不妨视之为一种机遇。少数人需要智慧和勤奋，而多数人确要靠忠诚和勤奋。

25、前有阻碍，奋力把它冲开，运用炙热的激情，转动心中的期待，血在澎湃，吃苦流汗算什么。

27、这些年，我被别人骂过，我被别人嘲笑过，我被别人冷落，过我被别人耍过。我一个人躲在被窝里哭过，我一个人喝过酒，我扇过自己，我被别人骗过，我失望过，我绝望过，我难受过，我生病过，我也心痛过。

29、如果我们想要更多的玫瑰花，就必须种植更多的玫瑰树

**激励篇二**

1、提高价值，一是技能，二是态度。

2、生命里最重要的事情是要有个远大的目标，并借才能与坚毅来达成它。

3、所有偷过的懒都会变成打脸的巴掌。

4、勇气永远都靠不住，只有暂时的疯狂才有意义！

5、挫折，有时候也会像一座沙漠，试图使人迷失方向。然自信者手中始终会握着一枚“指南针”，他永远不会迷失方向，勇往直前地向着目标进发；而失意者整天却像一个无头苍蝇，撞到哪儿算哪儿，一辈子也走不出“沙漠”。

6、带着自己的梦，以一种骄傲的姿态走下去。

7、该睡觉的时间保持安静是最基本的素养。

8、人生不满百，常怀千岁忧。人生的每一个经历都需要我们仔细的回味，认真的思考才能感受到它的弥足珍贵，不要去抱怨世道不公，不要去埋怨自己的出生卑微，因为很多人没有经历你所承受的痛苦，那些人必定成为温室的花朵，经不起风雨的洗礼。

9、不就应为酸苦的忧虑和辛涩的悔恨所销蚀，抬起下巴，

10、比我优秀的人都还在努力，我有什么资格说放弃。

11、爱是恒久忍耐，又有恩慈。爱是不嫉妒。爱是不自夸，不张狂，不作害羞的事。不求自己的益处。不轻易发怒。不计算人的恶。不喜欢不义。只喜欢真理。凡事包容。凡事相信。凡事盼望。凡事忍耐。爱是永不止息。

12、驾驭命运的舵是奋斗，不抱有一丝幻想，不放弃一点机会，不停止一日努力。

13、成功一定有方法，失败一定有原因。成功的人找方法，失败的人找借口。

14、任何不走心的努力都是敷衍你自己。

15、用双手创造未来，用能力改变生活

16、一滴蜂蜜比一加仑胆汁能够捕到更多的苍蝇。

17、没有完美的个人，只有完美的团队。

18、别急，时光会把你带给对的人。

19、我不知道将要去何方，但我已在路上。

20、汗水浇灌希望，奋斗决定命运。

21、别逗了，你见过鱼香肉丝里有鱼肉吗？老婆饼里有老婆吗？雷峰塔里有雷锋吗？所以钱包里面没钱，是情有可原的！

22、如果有梦想，就追求吧，如果有希望，就努力吧；如果有机会，就把握吧；如果有目标，就奋进吧；如果有道路，就坚持吧！如果有幸福，就珍惜吧！

23、能忍人所不能忍者，必能成人所不能成。

24、人言纷杂，保持自我；工作勤奋，娱乐适度；对待朋友，不玩心术；处理事务，不躁不怒；生活讲究，量入为出；知足常乐，一生幸福！

25、用一缕朝霞唤你起床，用一声鸡鸣让你开窗，用一缕清风给你清凉，用一段乐曲为你舒展心房，用一条短信送你祝福无双：新的一天，新的希望，新的开始，一切顺畅!早安!

26、沉默一冬的植被，仿佛嗅到了春天的气息，挤挤挨挨的纷纷从土壤、水面、树干、天空中探出绒绒羞怯的脑袋，悄悄地感悟这自东而西的阵阵暖流，静静的分享着春天的诗情画意。

27、靠山山会倒，靠水水会流，靠自己永远不倒。

28、自然界没有风风雨雨，大地就不会春华秋实。只会幻想而不行动的人，永远也体会不到收获果实时的喜悦。

29、不管迎面来的是什么，我们都能坦然面对。且不管前路如何，今天有阳光，那么我们就拥抱温暖；当风雨来临的时候，我们已经储备了迎接寒冷的能量。等待生命的即便是命运的魔咒，至少我们享受了现在，珍惜了拥有！当生命的繁华落幕之时，我们应会少了几许惶恐，而多了一份坦然。

30、世界上任何一件事情，只要你心甘情愿，总会变得简单。

31、用行动祈祷比用言语更能够使上帝了解。

32、男人有了烟，有了酒，也就有了故事；女人有了钱，有了姿色，也就有了悲剧。

33、昨天，是张作费的机票;明天，是尚未兑现的期票;只有今天，才是现金。

34、一个人至少拥有一个梦想，有一个理由去坚强。心若没有栖息的地方，到哪里都是在流浪。

35、能用一个字鼓励别人，能用一首歌激励别人，能不经意的帮助别人，能宽容理解对待别人，能把快乐带给别人，能用善良感染别人，你没有虚度此生！

36、有些烦恼，丢掉了，才有云淡风轻的机会。

**激励篇三**

1、一个人除非自己有信心，否则带给别人信心。

2、难过就睡觉，睡醒继续笑。

3、即使没有风，我也能够飞舞。即使逆着别人的方向，我也能够前进。

4、人海中再回首，朋友真诚依旧，生命里重逢，心境平和温柔，往事如风，岁月如歌，漫漫人生路，苍桑几许，幸福几何！

6、我命由我，不由天！

7、每一个优秀的人都有一段沉默的时光，那段时光，是付出了很多努力，却得不到结果的日子，我们把它叫做扎根。

8、别睡得太晚，别爱得太满，你要美丽且洒脱。

9、脸上的泥土不能阻止眼中的光芒，生活的艰辛不能阻止内心的渴望！

10、如果不想被打到，只有增加自身的重量。

11、想要别人爱你，前提是先好好爱自己。

12、营销最佳的语言是自己的语言，而不是套用别人的话。

14、我中考，我自信，我尽力，我成功！

15、天上下雪地上滑，自己跌倒自己爬！

16、岁月不饶人，我亦未曾饶过岁月。

17、祝你和你的情绪都被妥帖照顾。

18、努力的意义，就是以后的日子里，放眼望去，全部都是自己喜欢的人和事。

19、学会安静，学会理智，学会坚强，学会努力。

20、天下大事必作于细，天下难事必作于易！

21、奏起一曲美妙的乐章，伴你快乐一生；送上一串真诚的祝福，灌溉你的生活；轻轻的激励如同一份神奇的补品，带给你信心与动力，伴随你如意。

22、不管迎面来的是什么，我们都能坦然面对。且不管前路如何，今天有阳光，那么我们就拥抱温暖;当风雨来临的时候，我们已经储备了迎接寒冷的能量。等待生命的即便是命运的魔咒，至少我们享受了现在，珍惜了拥有!当生命的繁华落幕之时，我们应会少了几许惶恐，而多了一份坦然。

23、如果放弃太早，你永远都不知道自己会错过什么。

24、河水清浅，岁月安然，我站在时光的河畔，看绿柳依依，听青燕呢喃，看远山含黛，听近水无言，看千帆竟发，听纤夫呐喊，看江中渔火，听渔歌唱晚，看寒江独钓，听伶仃凄惨，一山，一水，一物，一景，一曲，一歌，一人，一事，凡你今生看到的。，听到的，遇到的，相信皆与你前世有缘。

25、惊天动地的山盟海誓都是抵不上不离不弃的陪伴相守，再刻骨铭心的爱恋都是不如柴米油盐平实的幸福。要想找到长久的幸福，你要看透这些，要剔除内心虚幻的想法，才是能找到真切的幸福。

26、自己打败自己是最可悲的失败，自己战胜自己是最可贵的胜利。

27、你必须非常努力，才能看起来毫不费力。

28、没有实力的愤怒毫无意义。

29、用行动开启美好，用智慧点亮人生，用信心激励自我，用勇气点燃激情，用执着守候成功，用努力打造精彩，用奋斗创造辉煌，用拼搏开拓未来！

30、如果敌人让你生气，那说明你没有胜他的把握不怕失败的人比不失败的人强!

31、活在这珍贵世间，太阳强烈，水波温柔

32、要铭记在心;每天都是一年中最美好的日子。

33、其实那有什么好命天赐，都是一路披荆斩棘才换来的。

**激励篇四**

;

在日常工作中常常遇到这样的问题：员工每天来上班，总是打不起精神，抱有今天何时候才能混过的想法。工作期间效率不高，质量不好，或者又不违章违纪又不犯错误但始终有说不了的思想情绪。那么，如何针对员工的症结激励员工？

1、了解员工丧失工作积极性的原因

首先要查明原因。也许是由于工作压力大，家庭繁锁事多，本身的身体状况不佳，或许是因工作本身和领导者工作方法出现的问题等等都会出现消极现象。

2、定期与员工交谈，增加凝聚力

通过与员工经常性地交谈，了解员工的整体情绪或个别潜在问题的情况如何，哪些方面有可能影响到员工的积极性，提出问题所在，对症下药，如果是因工作量过多的员工要配帮手支援，这样会更好地完成任务。

3、怎样激发员工的积极性

（1）变换工种，创造培训机会。

在员工丧失了工作积极性和工作态度欠佳时，不能横加斥责，而是要有为他们将来的发展投资，提供培训机会。变换工作环境，让其员工对新的工作岗位有一种新鲜感，并在有可能的情况下重用员工，在新的岗位上获得意想不到的上进心。

（2）对表现突出的员工加以肯定。

“突出表现”的概念没有固定标准，它是因不同任务、工作而变化。重要的是能识别并奖励给那些真正做出了突出贡献的人。首先要定固定分配方式，确定的最高标准不应高不可及，因为任何人在工作过程中出错是不可避免的，所以制定目标，把奖励分给那些工作做得好的人。

（3）奖励业绩的选择和奖励方式。

从业绩方面可选择：可降低成本的能提高服务质量的使客人满意的表现形式进行奖励。奖励方式可用赞美的语言以及送礼物、提供假期等进行激励。礼物和假期相比之下都比现金奖励来得便宜、实在，但都没有对他们的认可来得更有效。一个人在事业上的成就，只有现金的激励是远远不够的，他们最需要的是获得大家的认可，哪怕是一句“谢谢”也会感到知足。

（4）合理安排员工的工作。

员工自身需要进步，作为管理者要主动帮助需要进步的人，并且利用手中的权利，安排他们去完成正常工作范围之外的任务，以增强员工的信心，增加他们的经验，也体现出管理者对他们的进步感兴趣。

（5）授权员工，下放权力。

a、授权给员工，不仅能激发员工积极性，而且能够提高每个人

的表现水平。如果员工的知识和能力不能受到重视，就会丧失工作积极性，也会对外部强加给他们的东西产生抵触情绪，所以在有大的举动前要与有关人员商量，鼓励他们为改进工作尽责。

b、下放权力。接受他人管理时，不可能具有高度的积极性。权力越滞留在上面，激励作用越校员工逐渐习惯了依赖于他人的决定，这会压抑他们的创造力，增加了依赖性。如果是这样，最好把不是非你不可的工作授权给员工去做，也许他们会干得非常出色。

（6）管理者学会扮演不同角色去分析、解决员工的实际问题。

管理者在与员工相处时不应带有偏见，要把注意力集中在员工的业绩上，而不是他们的性格、习惯或外表。工作中能偏袒，因为被偏袒的员工会因此被团体所冷落和排挤，更会挫伤那些没有被偏袒的员工的积极性。要通过严格和友好的方式达到好的目的，激励员工发挥他们的实际能力和潜在能力。

当今世界是一个竞争的世界，是一个人才的竞争。高素质人力资本是酒店业得以健康持续稳定发展的根本保证。随着酒店从业人员素质，思想观念以及自我发展意识和民主观念的不断增强，酒店这一以人为本的服务行业在人力资源管理中暴露出员工积极性低，服务意识低，人员流失率高等等方面的问题。因此本文从现状分析，物质激励，精神激励两个方面，结合现今中高级酒店人力资源管理中的实际情况对现代酒店中的激励体制作了初步的研究，另外还提出一些开发酒店人力资本提高酒店人力资本水平的策略和措施。

现代酒店业竞争十分激烈，并且残酷非常，要想在商业竞争中占有一席之地，就需要紧紧把握酒店人力资源这一重要环节，牢牢把抓好酒店各方面人才，可以说酒店业的竞争归根揭底就是人才的竞争，人才流失必定使酒店失去主心骨，就更不用说酒店的发展和壮大了。如果一个酒店没有建立一个好的人力资源管理模式就没有真正属于他的立足之地。所以说酒店管理的核心问题是人才的管理问题。酒店管理中运用人力资源管理

获得竞争优势的案例越来越多。

案例：

据调查了解到：长沙某一四星级酒店，酒店组织领导班子制定了一项员工激励的政策。酒店内部所有部门--餐饮部，前厅部，客房部，pa部，保安部等等。在每月月末举行一次总结大会，每位成员都参与，每个部门都要推举一位优秀的员工，在大会上公开表彰评为服务明星，还有荣誉证书和一笔奖金，优秀员工的评选不论资历背景，不论年龄，不论性别，也不论学历。这种人力资源管理模式无疑对酒店员工能起到激励作用，能够在酒店内部产生一种积极向上的氛围。

但是报纸新闻杂志和网上论也刊登了或者发表了一些文章报道服务业的不良状况。特别是有些一线员工错误不断。态度不诚恳，用词搪塞客人，对于客人的问题不屑一顾，说话理直气壮，服务态度差劲，缺少技术熟练的员工，面对高人员的流失率，深受其苦的服务业必须向那些与顾客接触的企业注入新的血液和能量，或者是改善一贯不变的人才管理模式。

根据这一问题，分析研究表明：当任意一员工被高度激励时，能表现出努力工作，并会主动向顾客提供尽可能好的服务，而相反，没有员工激励，他会尽可能地节省精力，面对客人的需求时，会视而不见，能避则避，客人提出问题时也会推卸责任，或者用言辞遮掩。所以面对这类问题，酒店管理者的首要采取的不是责罚员工，而是激励员工，第一任务是想办法祛除他们的惰性，改变他们这种消极的服务态度，点燃员工内心的工作热情，以此驱动员工在工作中展现的出色，从而实现酒店管理者所期望达到的最佳绩效。任何一个企业领导者已认识到这点的重要性，这就是“以人为本”的企业管理。只有认真实行了这个政策，才能在这个激烈的竞争社会中生存发展，才能在商业竞争中立于不败之地。

管理是一门艺术，人才管理是艺术的光点，人才管理中的员工激励是艺术中的艺术，优秀的企业人才是企业得以发展壮大的灵魂。领导者设计有效的员工激励体制，可以提高员工的工作积极性使他们在企业当中有归属感，集体荣誉感，形成一个团体精神，使其在不同企业文化不同的组织结构和不同的企业环境中发挥最大的潜能，从而实现领导组织者的最大期望目标。现在我就把这饭店员工激励分为两种：（1）物质激励，（2）精神激励通过这两类型的分析和运用，使我们更好地理解激励体制的作用和意义，这样的企业才能建立有效的激励体制，实行激励管理。

1. 物质激励

饭店通过物质刺激的方法鼓励员工工作。这是一种普遍有效方法。主要方式有：发放奖金，工资，福利，津贴，这属于正面激励，负面激励如记过，罚款等。心理学家认为物质需要是人类五个层次需要的第一需要，是人们从事一切社会活动的基本动因。物质激励是激励机制中的这样模式，也是目前我国企业内部使用得非常普遍的方法。

1.1 正面激励法奖励员工在任何企业单位中都会运用到。酒店领导组织者对于员工的良好行为举止或工作表现给予的积极肯定和表彰，如员工对客人的细致周到的服务，使客人宾至如归，好人好事，拾到客人的贵重物品主动交还等等。另外还有一种方式，如广州白天鹅宾馆，有做到一年的员工，每月奖励一百元，做到两年的，每月奖励两百，依次类推，这种方法可以很好的留住员工，不至于人才的流失。奖励员工作为一种激励手段，目的在于促使受奖者的这种模范行为加以保持和发扬，并为全体员工作表率，对其他员工也起到一种奋起士气，积极推动团体队伍的工作热情的作用。奖励方法需要及时，方法要创新，同时也需要注意对其他员工的心理疏导化，不同时段下新的目标。管理者要做到公正公平，着眼饭店发展的需要，树立正确的奖励观。另外，要时时注意对团体的奖励，在现代饭店活动中组织目标的实现，离不开全体员工的共同发展，共同努力，在团体中激励，可以更好地在员工的潜意识里形成统一的思想认识，增强团队的凝聚力和竞争意识。

建立一个工作绩效密切相连的报酬体系，饭店员工都非常希望他们的辛勤工作能得到充分肯定。员工为饭店创造满意的顾客利润的同时，饭店也需要对他们给予回报，使他们和饭店共享利润。因此在饭店内部建立一种和工作绩效密切相连的报酬体系。视员工的工作绩效的好坏程度给予相应的报酬和奖励，无疑是对员工的一种肯定和激励，使他们的工作责任感和满意感增强，更好地为客人提供高质量的服务。

例如：美国的费尔非尔德宾馆是马里奥特饭店公司的一个分支，他们的客房清扫人员在特别繁忙的日子里可以“竞标”打扫更多的房间，每打扫一个房间就能得到相应的奖酬。

1.2 负面激励惩罚是一种负激励，现代饭店中为纠正员工工作中的不良行为，采取的一种强制性措施，但需要运用得当，对不妥行为采取正确的惩罚措施能起到很好的震慑作用。这种惩罚只能作为一种辅佐手段，否则会适得其反，所以惩罚是以教育为主，对于屡教不改的，造成了严重后果另做处理。要选择合理有效的惩罚方式，不可打击面过大，也不可全盘否定，伤害员工的自尊心。惩罚时管理者要有原则性和灵活性，在严格依照规定制度的前提下灵活处理这方面的问题，合情且合理。最好达到教育一大批的目的。

2. 精神激励

美国管理学家皮特曾指出“重赏会带来副作用。高额的奖赏会使彼此封锁消息，影响工作的正常开展。整个社会风气夜会不正。”因此企业内部的单一的物质激励不一定能起到好的作用，所以另一种激励方法就是--激励。精神激励采取的有，如员工“授权”激励和竞争压力激励。

2.1 授权激励

授权激励也属于一种精神激励。对员工的授权不仅仅是简单意义上的授予其权利，

而是管理人员在将必要的权利，信息，知识，报酬赋予服务一线的同时，让他们主管能动的富有创造性地工作，通过赋予服务人员一定的权利来发挥他们的主动性和创造性。“授权”可以实现饭店内部有关信息，知识，报酬的共享，使员工对饭店有较充分的了解和认识，并因此备受激励。这种“授权”不仅使员工工作更加投入，而且会使顾客的满意率增加。员工这种自我负责的热情且周到的服务，可以成为饭店保持竞争优势的有效举措之一。再工作当中给予员工一定的决策权，如一定的人事，资金等资源的支配权利，允许员工按照自己的认为正确的最好的方式去行使权利，以便于出现服务差错之类的问题时，不需要再去找相关的负责管理者，及时有效地处理好问题，降低投诉率。打破常规主动灵活地未可人做好服务工作。这样也使得员工在决策服务程序问题上有了延伸的发言权。授权这一管理模式在我国内部做得不是很好，还没有形成好的形式。在外国的一些高档酒店早以实行这种管理方法了。

2.2员工参与激励管理者通过一定的制度和形式让员工参与组织的决策计划的制定。对一些事情的处理和一些事情的讨论及管理。在现代饭店管理中常见形式有：参与策划设计，利润分享，职工大会等等。通过参与，可以让员工更好地了解本饭店的一些管理模式，组织结构，发展目标。企业内部的利润分享，员工购股计划和损耗奖励计划，可以了解酒店内部进展的情况，使他们最大限度地做好本职工作。重要的是让员工的这种参与感，责任感意识到自己在企业中的重要性，觉得自己得到公司的尊重和信任，因而努力争取更好的成绩。东南沿海那些四星级五星级酒店在节假日和重要时期都会开展娱乐活动或者相关的团体聚会，使员工和员工，部门和部门之间相处更加和谐融洽。

2.3竞争压力激励

竞争是激发员工工作干劲的有效方法之一。在一定的工作范围或者环境之下，给酒店的员工打造一种充实而又向上的竞争环境可以带来良好的效果。引入竞争机制，开展员工与员工，部门与部门，企业与企业之间的竞争。比如说在两个或多个酒店之间举行竞赛活动，使员工受到外部压力与危机感。这样的竞争比赛也可以在员工内部形成一种气氛，从对手那里学到成功的经验和自己失败的教训。化压力为动力，化干戈为玉帛，从而就有了更高的目标能够在关键时刻来发起最强劲的冲刺。但是需要注意的是竞争要公平公正，尽量在公平公正的原则及操作下运行，否则这样的竞争比赛就只是拘泥一种形式。用科学正确的态度对待竞争，把握好竞争的强度。还可以采取一些联谊活动或娱乐竞赛来增强彼此之间的关系。同时，企业内部的部门与部门，组织与组织也要加强沟通，以此来增强企业员工之间的团结凝聚力。通过竞争压力激励，提高员工的认同感，责任感，和成就感，进而推动饭店所期望的组织目标。

小结：

饭店人力资源管理具有科学性，更具艺术性，运用科学的手段灵活地调动员工的情感和工作积极性，是一种能力的体现。当今社会，任何一个企业的发展壮大都离不开人

的创造力。因此饭店管理组织者要重视人才的培养，人才的配置和人才的管理，更要关注的是对员工的激励。一切从实际情况出发，制定适合自己的属于自己的员工激励体制，把激励的手段和方法结合起来，大胆创新，设计构思，冲破传统的思维模式。巧妙地抓住员工的心理，适时适地地引导员工内心的工作热情，使其主动地在工作中创造最佳绩效。21世纪，现代管理中能建立有效的激励体制就能在激烈的商业洪流当中生存，发展，兴旺红火。

相关热词搜索：;[\_TAG\_h3]激励篇五

1. 期望小组口号：勇往直前，走向明天!

2. 腾飞小组：腾飞腾飞，梦想腾飞：

3. 众人拾柴火焰高!

4. 快乐小组：快乐大本营，天天好情绪。

5. 团结号：团结就是力量!

6. 七彩小组：七彩阳光七色生活

7. 指挥的钥匙属于我的!

8. 雄鹰小组：让雄鹰把梦想带往天空。

9. 海鸥小组：搏击风浪，健康成长

10. 蓝色城堡，命运的开始!

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