

主人翁精神演讲稿（组合3篇）

篇1：主人翁精神演讲稿

在公司加速发展的重要时期，我想与大家分享的话题是如何发扬企业主人翁精神；那么要发扬企业主人翁精神，就必须是在工作中无私奉献、任劳任怨、不计个人得失、处处为企业着想的精神。简单的说，就是把企业当成是自己家的，当成自己的事业去拼搏、创新。这也是每个成功人士都具备的精神。

公司付出了大量的物质、经济资源，为我们提供了一个可以实现自我价值的平台和稳定的收入。想想创业人的艰辛，从创业初期面临着资金的筹集、各种证照办理、业务关系的疏理等等困难，直到一个企业的成立，是如何艰难的建立起来。这也是极少数人能够去完成和实现的。但我们完全能够利用他们为我们搭建好的平台去施展自己的才华,实现自己的人身价值和梦想。

有些人在工作中，总是会报着一种得过且过的想法。总想着：“我为公司干活，公司付我工资，等价交换而已。”具有这种思想的员工，工作往往拖拖拉拉，不求上进，不但阻碍了公司的发展，到最后也是毁了自己。

在工作中要想着比别人多做一点，多付出总会有回报。特别是一些年轻人，你多做点，就会多积累点经验、知识。这对你来说都是财富。就拿董明珠来说，她如今是一位中国家电行业的风云人物，一位风口浪尖的商海女性。14年的时间，她从一名最基层的销售人员成长为当今中国最大的空调企业——珠海格力电器股份有限公司总经理。当她做基层销售员的时候，有一次，公司派她到安徽去做销售员，所碰到的第一件事情是，她面临前任销售人员所留下来的一笔欠款。本来她也可以不去理会这笔欠款，重新开拓属于自己的业绩，但她还是决定要把欠款收回来。这就是我们常常讲的主人翁精神，她把个人利益放在公司利益之后。正是因为她的这种把企业利益放在首位意识，她在紧要关头选择了一件看似比较难、但却是非常正确的事情。如果当初她不去讨这个债，公司也不会怪她，因为这不是她所造成的。可是在这一关头，她选择了去解决她前任所留下来的问题，而这样的一个念头，慢慢让她得到公司的认同，才有了她如今的成就。

一个拥有主人翁精神的人，并不仅仅是让自己成为企业的主人，而是让自己时刻与公司血肉相连、心灵相通、命运相系，用这样的心态和信念去做好每一件事情。员工的主人翁精神直接决定企业的竞争力。因为如果每一个人都有主人翁精神，都把公司的事情当作自己的事来做的话，公司无形当中会形成很大的竞争力。

单位不只是工作的地方，我们更应当把它当成一个家，我们每一个人都是这个家的主人。作为一位公司员工，要时刻用主人翁精神武装自己，假若我们每一个人都能用主人翁精神工作，主人翁精神汇集成为企业的主流精神，我们的企业将成为和谐企业、效率企业，那时候，我们也将拥有比现在更好的成长和工作环境。

谢谢大家，我的演讲到此结束。

篇2：主人翁精神演讲稿

如果一个企业希望获得可持续发展，在市场上具有持久的竞争力，就必须培养员工的主人翁意识，而这种意识最容易塑造的阶段是在新员工刚加入企业的时候，就如同父母培养孩子一样，从孩子刚出生时不断强化对孩子性格的培养似乎比较容易，而当孩子长大成人再去塑造或改变其行为和意识，在很大程度上不仅徒劳，往往还产生新的矛盾与隔阂，从而使培养与管理的过程越来越复杂，越来越遥不可及。

首先、新员工心理特征

新员工进入企业都需要经过一段时间的试用。在此期间，由于新员工处于和企业相互熟悉、磨合、适应的阶段，或多或少地要面临许多问题和困惑。由于招聘过程中信息不对称，新员工往往在工作之初便发现企业并不符合心目中地期望，容易出现心理落差而产生离职倾向。因此，站在新员工的角度去关注并分析其入职心理，对于成功激发新员工的主人翁意识，是十分必要的，以我个人为例我刚进企业时就发现所做的工作并不符合心中的目标，一开始确实存在一定的心理落差，而这个阶段正是培养员工的主人翁意识的关键时期，只有摆正心态让自己在新的起点上重新认识自我、认识企业、认识自己的工作特点，才能让一个新员工更快的溶入企业，在这个过程中企业或者说企业中新员工的直接上级将起到关键的作用。

其次、价值观的统一

目前大部分企业里新招聘的员工都具有独特的个性。当前企业聘用的大部分是上个世纪七八十年代出生的，他们大多是受过教育的知识型员工，有自己独立的价值观，不喜欢受约束，强调在工作过程中获得自我实现。正因为他们有知识、较独立，因此流动的意愿和能力也比较强。他们在接受企业的价值观和管理理念之前，通常会与自我价值观相比较，从而考虑这个企业是否值得自己为之效力，在这个过程中企业能否主动介入到将员工价值观纳入到企业价值观的体系中来会对员工和企业的共同发展起到关键性的作用。任人为贤、效率优先、忠诚敬业、追求卓越是我们电建一公司的核心价值观，怎样为员工提供进步的舞台帮助其实现自身价值，是实现企业价值观的基础，同时也是保障企业价值观顺利实现的前提。

最后、如何激发新员工的主人翁意识

企业要想规避新员工的离职风险，就应在短时间内让他们尽快进入角色、融入企业，从局外人转变成企业人。这需要通过规范系统的方法使其感到受尊重、被关注，从而形成归属感，激发其主人翁意识，并使其对自己在企业中的职业发展充满信心。在我们一公司通过帮助新员工制订职业发展计划，使其树立对职业发展地信心，找到合适地职业定位，在工作中获得成长和自我实现，从而避免与现实冲击。这样会使新员工对企业地归属感和主人翁意识得到增强，是一种很好的尝试。

在一个企业里面，你如果想所有的员工都有主人翁精神，首先必须先要有一个很公平、公开、公正的平台，让所有人在其中都有“自己是这个公司主人翁”的味道。换句话说，你自己首先要有一种“你想别人怎么对待你，你就要怎么对待别人”的意识，然后让公司、员工在潜移默化里，都能够培养这种推己及人的想法，培养这种“己所不欲，勿施于人”的观念，这种大家都是在集体工作、在集体创业，要有人人平等的精神。其次，要鼓励员工有冒险的精神，犯错是正常的。因为我们从小到大都历经的考试制度，考得好就可以升，一直到进入高校，考不好，做错了，等于是愚笨，就要被淘汰。在这样一种情况下，养成我们一种“多做多错，少做少错，不做不错”的集体心态。没有人愿意尝试，因为大家太在乎错误背后所带来的负面影响，以至大家就丧失了这种冒险精神。

总之，培养员工具有主人翁意识，就必须让他们知道，企业鼓励每位员工多学一些知识，给他们创造良好的平台，是他们尽快地溶入企业之中将企业当成自己的家，培养员工的主人翁精神，自然大家就会有学习的精神，就会有创新的精神。而学习与创新就是企业的核心竞争力，有助于降低企业管理、监督、实施的成本，提升人的最大潜能。

篇3：主人翁精神演讲稿

亲爱的老师，同学们：

大家好。

今天我国旗下讲话的主题是“主人翁精神”。

那么什么是主人翁精神呢？主人翁精神的精髓就是责任、忠诚、奉献！那么什么是责任？责任是职责、是任务，是每个人做人做事要尽的义务，对自己、对生活、对工作负责任的态度。何谓忠诚？忠诚是忠于诚实，是做人诚实守信，是忠于自己的事业。何谓奉献？满怀感情地为他人服务，做出贡献，不计回报的服务，将自身的命运与集体的命运紧密相联，就是奉献。

那么，如何成为有主人翁意识的人呢？

首先，要担起责任。

林肯说过：“每个人应该有这样的信心：人所能负的责任，我必能负；人所不能负的责任，我亦能负。”我们必须拥有这种责任意识。只要我们拥有想干事的决心，那么我们就是在不知不觉中担负起了自己的责任，换言之，只要我们肯想，肯做，就一定可以做成每一件事。

其次，要学会忠诚。

丘吉尔说过：“不能爱哪行才干哪行，要干哪行爱哪行。”这就是对事业的忠诚，我们学生不能在学习的道路上满腹怨气，而应该开开心心地去探索，去追寻，这便是对事

业的忠诚。

最后，要敢于奉献。

马克思说过：“如果人仅仅为自己劳动，也许他能够成为著名的学者，伟大的智者，卓越的诗人，但是他永远也不能成为真正完善和真正伟大的人。”可能有人会说学习并不需要奉献，没错，这不是对于学习的要求，但这确是对于人生的要求。拥有奉献精神的人会把本职工作也当成一项精神去热爱和完成，从点点滴滴中寻找乐趣；努力做好每一件事、认真善待每一个人，从而获得成功。

天地生人，一人应有一人之业；人生在世，生一日当尽一日之勤。家人们寄希望于我们身上，我们又有什么理由不以恳切的情怀去感恩回报呢？感恩就是一份责任，从一点一滴做起，从身边事情做起，常怀感恩之心，用自己的努力，发一份光、散一份热，肝胆相献、奋斗不止、青春无悔。

我始终坚信：青春会因你们而绚丽多彩！

谢谢。