

一个人的力量 安全不属于你一个人的演讲稿(实用5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

一个人的力量篇一

“进合成装置取高压炉水时，注意防止烫伤。”

“装置氨味大，取样时戴好防护用品。”

“驾车要注意交通法规，减速慢行。”

.....

自质检部推行“安全经验分享”活动以来，全体成员积极收集整理各类安全经验分享材料，每周部门会议都进行一次安全经验分享，并提前将分享内容列入活动议程。班组长带头做安全经验分享，互相交流和借鉴。大家将本人亲身经历或看到、听到的有关安全环境健康方面的经验做法或事故、事件、不安全行为、不安全状态等教训总结出来，同时结合自身岗位工作特点加以融入贯通，将员工们身边的安全隐患、违章行为、曾经发生过的事故及导致的严重后果用图片进行再现。员工们从发生在身边活生生的事故教训中真正得到启迪，防止类似事故再发生，引以为戒。

安全经验分享活动更明显的作用表现在员工个人素质的提高。”在交流中，大家根据身边事、身边教训总结经验，反思自身，约束行为，个人安全素质明显提高。“同时，扎实做好相关材料整理工作，按照”生产安全、火灾、交通安全、生

活常识、健康知识和避险知识“等多个方面，挑选出典型经验材料，作为共享资源。

如今，安全经验分享活动在质检部已经成为常态化、习惯化，员工们也实现了从”要我安全“到”我要安全“的转变，真正实现了促进启发员工互相学习，激励全员参与的热情的目的。大家纷纷表示，安全经验分享，绝不能把事故当故事听，是用血的教训换来的规范化和行动化。

安全经验分享活动的开展，自觉纠正员工的不安全习惯和行为了，为质检部筑起了坚实可靠的安全生产防线。

一个人的力量篇二

年少时，我总爱听超人拯救世界的故事，憧憬那些拥有强大力量的英雄。故事里，个人的力量被无限放大，也造就了我们这群懵懂的孩子内心的稚嫩孤勇。

稍稍长大后，知道了这个世界上根本不存在什么超人，在社会安稳的背后往往是许多人在苦苦维系。他们也曾想过靠一己之力为国家建功立业，直到在社会的历练中见识到集体的力量，把曾经的一腔孤勇藏于梦中。

我看过一篇关于所谓“义务警察”的报道：父亲痛失女儿后喊话警方：“你们不管，我来管还不行吗？”这位父亲的女儿于几个月前失踪，后发现尸体，嫌疑人为女孩儿的老师，但没有直接证据，失去女儿的父亲忍受不了漫长的等待，选择手刃仇人……网上对此众说纷纭，有同情，有斥责，有支持。更有甚者举出一件十年未结的案例，讽刺警方的办事效率。

当你对社会的公平与正义失望的时候，当你已不相信天理昭昭的时候，往往容易选择依靠自己个人的力量决定你所谓的正义。可是，城市之光从来不是一个人就能点亮的，“义务

警察”从来不是犯罪的借口。我们更要相信叔本华说过的话，单人是软弱无力的，如同漂流的鲁滨孙一样，只有同别人一起他才能完成许多事业。一个人的力量，决不可能维系整个社会的公平。

文章的最后，我看到警察无奈而又充满歉意的话语：“我们很难过，因为有些人不相信我们有能力沉冤明雪。”

实际上，他们才是我们的英雄，不是吗？他们常饱受群众谴责与冷脸，却仍怀着满腔热血、无怨无悔，维护社会和平安定；他们没有超凡的能力，却总能团结一致，在危急关头化险为夷……他们用集体的力量，成就了每个人的英雄梦。

世上的美好事物值得被呵护，肩负的责任始终要铭记。我们都是一滴躺在沙漠的水，只有汇聚在一起才有可能成为绿洲。其实，当一个集体取得胜利时，集体中的每一个人也都是英雄。

一个人的力量篇三

文/孙圈圈

最近又有几个朋友辞职做自由职业者了，咨询顾问自己单干，倒也不少见。

这次略有不同，几个先后“单飞”的朋友，联合在一起，用同一个公司的名义走法律、财务流程。一个人接到需求之后，如果不是自己的擅长领域，就拉上其他擅长的顾问，抱团儿谈项目，项目下来之后再分工合作。

要说他们是自由顾问？好像不完全是。但要说，他们是个小咨询公司？似乎也不是。这个所谓的“公司”，只有法律上的意义，没有人是老板，也没有人是员工。

如果非要给一个名字的话，它不像一个公司，倒像一个——平台。

是的，平台。

那么人才呢？是否也没必要用企业的形式组织起来，而用平台的方式呢？

实际上，追溯回去的话，“企业”这种组织形式，最初产生于社会化大生产。

罗纳德·科斯曾经对企业的价值进行过解释：在一个完全开放的劳动市场，人们可以互签合约，出卖自己的劳动力，同时购买他人的劳动。

但这样做的结果是，交易成本太高，每个人都需要去找不同的劳动力、进行选择、在个人之间达成协议、执行协议。

而企业呢，通过层级制把人们组织起来，进行管理，虽然多了管理成本，但是只要管理成本低于交易成本，企业就是有价值的。

然而，互联网的发展，不仅带来了技术方面的变革，也带来了协作的便利和信息的透明，这些都使得交易成本大大降低。

在一些行业，如果交易成本降到足够低，以至于低于管理成本的时候，企业就失去了优势。而这时候，平台则会起来，因为平台的作用是促进协作、匹配供需，它不需要企业那样的高管理成本。

出现这种趋势的，不仅仅是在咨询行业，在媒体行业也是一样，众多的内容平台将媒体人与读者直接联系在一起，传统的媒体企业显得不那么有优势了。

在未来，还会有更多行业面临这样的变革。而身处这些行业的我们，未来有可能不再属于任何一家公司，而只属于一个平台。

而一旦从企业到平台，最大的变化就是，个体的作用将会凸显，而组织的作用将会减弱。

实际上，即便没有咨询和媒体行业这么明显的变化，不少企业，也已经在借鉴平台化的一些做法，悄悄地进行组织变革，以更加适应未来的发展以及人才需要。

而这些变革，对我们未来几十年的职业生涯，将会产生深远的影响。

从我个人这些年帮各大企业做组织设计咨询的观察来看，至少有四个企业发展的趋势，是我们不能忽视的。

趋势1：【更替】

企业的存续时间越来越短，个人在一家企业的职业生涯也越来越短

——所以，最大化利用企业的资源来为自己增值，同时密切关注行业动向

我刚做咨询的时候，企业做战略规划都是5年甚至。而现在，能够拿得出清晰的3年战略的企业，已经不多了。至于5年和10年，企业是不是活着，也未可知。

即便仍然活着，它是否还能维持高增长、高利润，从而为你提供高物质回报，也是谁都不能保证的。

在这种趋势下，个人不可能把安全感寄托于企业，而只可能来源于自我价值的提升。

所以，你在进入一个企业之前，都不得不思考一个问题：假如这个行业衰落了、企业倒闭了，我还可以去哪儿？我的价值在这里能得到多大提升？（关于价值提升，可以参考我之前的文章你没钱，真的真的不是因为不努力）

除此以外，你还需要时刻关注自己行业的变化，及其对自己的影响，你不得不去思考下面这些问题，以洞悉行业变化：

1. 这个行业的人才素质，相比以往如何？
2. 这个行业出去的人，身价涨跌如何？
3. 行业是否存在人才短缺？在哪个细分领域？
4. 哪个细分子行业的增长最迅速？
5. 行业有什么新技术产生？这种新技术会如何影响它？
6. 这个行业的主要增值发生在价值链的哪一环？近期是否有变化？

趋势2：【无界】

企业的组织架构越来越灵活，岗位的边界会越来越模糊

——所以，找到变化下的内部创业机会，可能会实现弯道超车

以前做咨询项目，都是从战略梳理入手，然后设计与之匹配的组织架构，再梳理各个岗位的职责以及要求，然后按照要求配上合适的人。

总之，先挖坑、再找适合的萝卜填。

而今这样的变革时期，僵硬的组织架构、森严的等级体系，

将会使企业的决策变慢，无法应对变化。

那么，什么才能更快地应对变化呢？人。因为岗位是死的，而人是活的，只有人，才可能及时识别变化并快速反应。

所以，这几年的组织设计，主题都是灵活：有些企业开始去中层化，只留高层和基层；有些企业将岗位合并，避免分工过细带来对人的限制；有些企业，甚至连岗位职责描述都取消了。

总之一句话，最大化萝卜的作用，而坑的大小则可以调整。层级之间的界限、岗位之间的界限，将越来越被打破。

这种“无界”的趋势，使得个人有更多机会选择自己愿意做的事，进而会有更多崭露头角的机会。

比如，很多传统企业，面对互联网+“o2o”社群经济这些新兴概念，往往选择同时兼顾传统业务以及新兴业务。

他们会在内部推行两种架构，一种是适应现有业务的传统架构，而对于新业务，则采用项目组这样的灵活组织形式。

我看到过一些员工，当企业有新的项目时，他们敢于冒险，进入一个前途未卜的项目组，最后成了，给公司创造了巨大价值，而他们则实现了弯道超车，同时借助企业的资源大大提升了自己的价值。

所以，去注意你所在的企业正在尝试什么样的转型和新业务，在这样的业务中，你是否可以成为其中的一员，而不是固守在原先的岗位上。

即便没有这样的机会，只关注自己的一亩三分地，也将不再是好的做法。

趋势3：【联盟】

企业与人才、人才与人才的关系趋向于联盟

——着力打造个人品牌

“联盟”不是一个新概念了，它最初由linkedin联合创始人reidhoffman提出，指的是：未来的职业将不再是雇佣关系，而是互相投资的关系。企业和员工双方，为了共同的使命和目标，互相在对方身上投资。

然而，为什么联盟、而不再是雇佣呢？除了开头所说的，互联网带来的交易成本降低之外，跟如今的行业结构也有很大关系。

过去制造业占主流，流程性和重复性的岗位需求大，体力劳动者需求多。而现在服务业逐渐步入主流，尤其是高端服务业，那么与之相伴的，企业对脑力劳动者和创新人才的需求会越来越大。

但脑力劳动比体力劳动更难监控和管理。

比如说，你看一个包装工有没有好好干活儿，数数他一天包装了多少东西就行。但你要评估一个研发人员呢？是看他一天写了几份报告么？显然很困难。

所以，对需要创新的脑力劳动者而言，企业能够控制的只是他的时间，但投入程度完全由他自己决定，企业很难监控和管理。

在这种情况下，企业必须要跟人才建立情感联系，形成精神契约，才能让他足够投入。实际上，我们已经可以看到很多种联盟的形式了：

给予优秀员工股权期权等长期激励，从而将个人与企业发展捆绑到一起，这是在薪酬方面跟人才形成联盟。

一些公司雇佣自由顾问，自由顾问并非正式雇员，但会为公司服务某个客户或项目，然后按项目进行结算，这是在关系方面跟人才形成联盟。

一些大企业，内部不雇佣研发人员，而采用开放式研发，跟有研究能力的个人或团队合作，共享回报收益，这是在商业方面跟人才形成联盟。

有些企业鼓励员工内部创业，不光给投资，创业成功了还有可能收购回来，这是在发展方面跟人才形成联盟。

什么样的企业愿意跟人才形成联盟呢？所谓的“高端”行业？未必。

海底捞大家都听说过：店长及以上员工离职，只要任职超过一年以上，就给一定金额的“嫁妆”，这就是一种联盟。

原因很简单，海底捞虽然是传统行业，但餐饮业对店长以上级别的人才需求是很旺盛的，并且他们的投入度对业绩的影响是很大的，这一点跟所谓的高端行业没有差别。

所以说，越依赖于人才的行业，企业越希望跟人才建立联盟关系。

倘若你希望未来与企业形成联盟，而不是雇佣关系，那么，你就需要去那些依赖人的行业，同时，着力打造自己的个人品牌，而不是依赖于企业品牌。

倘若你不是这样的类型，而是习惯于按指令做事，那么，就去那些高度依赖资本和资源的行业，前提是，他们的优势可以维持到你的职业生涯结束。

趋势4：【分化】

企业更加重视人力资本投入产出比，资源分配出现两极分化

——让自己的价值服务更直接作用于产出

这两年所服务过的企业，尤其是传统行业，很多都提出要控制成本、提高效率。一个原因是经济的不确定性，另一个原因则是技术冲击，很多行业被颠覆。

当市场不利、利润下降的时候，自然就想到要降低成本。而在很多企业的成本里，人力成本是很大的一块。

现在去看很多企业的人力资源总监以及其他高管，可能都有一个绩效指标，就是人力成本投入产出比。

简单来说，就是花在员工身上的每一分钱，给企业带来了多少回报。

如何最大化人力成本的投入产出比呢？很多企业采取的方式是：资源重新分配。

比如，1块钱分给两个人□a员工比b员工绩效好，过去是a给6毛□b给4毛，资源重新分配之后，现在是a给7毛□b只给3毛。

企业希望通过这样的方式，将资源倾斜给高价值员工，提高他们的积极性，同时也鞭策其他员工。

换言之，企业会越来越多地将资源投给那些高价值员工。相应的，越不能产生价值的，企业越会减少投资。

所以，在这样分化的大趋势下，如果你所做的事情，不能给企业带来足够的价值，你自己就将没有价值。

对一部分人来说，这是最好的时代；对另一部分人来说，这也是最坏的时代。

总之，在企业走向平台化架构的趋势下，我们需要知道：

2. 我们应该不断通过提问，时刻关注自己行业的发展动向；
3. 主动发现机会，利用企业资源提升自我价值，才有可能弯道超车；
4. 如果希望联盟，就去那些相对依赖人的行业；
5. 最重要的是，不只是个人，企业也应当关注这些趋势，才能留住优秀的人才

一个人的力量篇四

一个人就像大海中的一小滴水一样，与大海的宽广相比，是微不足道的。但是也许经历蒸腾成为云后再次落下，它能滋润一粒干涸的土壤；也许经过一束阳光的照射，它也能折射出不一样的光芒。

我们总以为个人的力量是渺小的，而往往忽视了它。其实当你相信它的时候，一个人的力量反而会发挥到极致，而产生令人惊讶的效果。《为学》中的二僧一样向往去南海取经求学，然而富者总因担心钱粮不够而迟迟不动身；看似柔弱的贫者，却满怀自信的上路了，凭着决心毅力靠着一双脚，他成功抵达了目的地，最终学有所成。贫者完全没有物质上的优势，没有外物的辅助，仅仅凭借个人的力量，却同有着强大物质基础的富者取得的结果天差地别。王安石说成功的要素有志、力、物，外物的辅助固然重要，但成功的决定权还是自身的力量。缺乏外物的辅助，若是有坚定的决心和强大的力量，一样能为实现成功加码。

个人的力量是无限的，人类拥有连自己都无法预料的巨大潜能。海因斯在百米赛道上第一次冲破十秒大关之前，没有人相信人类能突破这一生理极限，但后来相继有好几位运动员又打破了纪录。力量难道真的存在极限吗？曾经艾迪生发明电灯泡，一个人的力量照亮了整个地球的黑夜；瓦特发明蒸汽机，一个人的力量改变了所有现代人生活方式；居里夫人发现镭，一个人的力量唤起了千万绝症病人的希望。更令人瞠目的是我国古代辩士纵横之流，寥寥数语便使春秋战国的局势刹那间翻天覆地，凭一双口舌将一场巨大的战争浩劫化为和平，亦或者重燃起烽火，陷黎民百姓于战火。

然而我要说的是，个人的力量再强大，终究势单力薄。“相信一切和怀疑一切的人，其错误是一样的。”相信自己的力量固然没错，但不能因此否定集体的力量。湖泊河流最终都要汇入大海，当流水汇集到一定数量，积蓄了一定能量，共同喷薄而出时，它的力量便是一滴水滴无法望其项背的。

因此我们要相信自己的力量，充满信心的奋力攀登积蓄力量。但也要明白，只有在团队中，个人的力量才能在合适的位置上发挥到极致。团队才是帮助个人这颗小水珠完全发挥力量成为彩虹的那一阵微风一束阳光。

一个人的力量篇五

有一次徐志摩带来一个神秘的人，让大家颇为震惊。此人就是著名的哲学大师金岳霖先生，他被称为中国的“逻辑学之父”，是中国现代哲学和逻辑学的开山祖师。金岳霖先生早年毕业于清华大学，后留学于英国、美国，还曾经游历欧洲各国，吸收了大量西式文化。他是一个生活偏于西化的人，身材高大，仪表堂堂，像一位风度翩翩的绅士。更为重要的是，他的谈吐充满智慧和幽默，吸引了在座的不少人。他知道大家对枯燥的哲学也许没有多少兴趣，便不怎么谈论哲学，相反，他谈了很多关于文学艺术以及他知之甚少的建筑方面的话题。

从那一次被徐志摩带去参加文化沙龙，并且遇见林徽因之后，金岳霖一回来便把秦丽莲劝走，让她回美国去了。那个时候的他已经无可抑制地对林徽因一见钟情，如此强烈的感情，让一直以理智著称的逻辑学大师也变得不理智，甚至做出一些让人看上去丝毫没有逻辑的行为。金岳霖卷着铺盖，拎着铁锅，就这样不声不响地搬到了林徽因夫妇居住的那个胡同里，与他们住在同一个院子。他住在后面的小院，他们住在前面的大院.....

直到1932年夏天，有一次，梁思成刚从外地回来，林徽因便一脸沮丧地跟他坦白道：“我苦恼极了，因为我同时爱上了两个人，不知道怎么办才好。”

.....最后林徽因在感动万分之余对梁思成说出了一句发自内心的话，她说：“你给了我生命中不能承受之重，我将用我一生来偿还。”梁思成听到这句话之后，内心也便安宁许多，而且他相信妻子是可以做到的，同时他也相信金岳霖是一个正人君子。他既然选择了去相信他们，真的就从来没有怀疑过他们。

就这样，林徽因把她跟梁思成的对话转述给金岳霖听，他听了之后沉静地回答说：“看来思成是真正爱你的，我不能伤害一个真正爱你的人，我应该退出。”