

# 2023年乡镇青年干部演讲稿(大全5篇)

演讲稿具有观点鲜明，内容具有鼓动性的特点。在社会发展不断提速的今天，需要使用演讲稿的事情愈发增多。我们想要好好写一篇演讲稿，可是却无从下手吗？以下我给大家整理了一些优质的演讲稿模板范文，希望对大家能够有所帮助。

## 乡镇青年干部演讲稿篇一

各位领导、各位朋友：

大家好！

很荣幸参加今天的事故预防研讨会，下面由我就我们\_\_摩托有限公司的员工职业健康管理向大家简要汇报，并诚恳各位批评指正。

首先简要介绍一下我们公司：\_\_摩托有限公司于成立于x年，由日本本田工业株式会社和\_\_控股股份有限公司共同投资成立的一家主营摩托车、电动车研发、生产与销售的合资公司，有员工4800人。

成立以来，公司就一直非常重视员工职业卫生管理工作，主要从以下几个方面来强化、落实员工职业卫生管理工作：

### 一、思想上，高度重视员工职业健康管理

公司的企业理念“尊重人、三种喜悦”，公司从中日投资双方到董事会、到各层级管理人员首先在理念上就高度重视员工的职业健康管理，结合“安全第一、预防为主”的安全工作方针，提出了“合法经营、共同提高；体面劳动、健康发展”的员工职业健康管理总体思路，希望公司能够通过努力，不断地改进作业环境，提升员工喜悦，使公司成为为广大员工、股东、当地政府、社会所共同期望存在的、有价值的企

业。

二、机构上，公司成立员工职业健康管理委员会，强化组织、落实责任

公司一成立，便成立了公司安全生产管理委员会，员工职业健康管理委员会隶属于公司安全生产管理委员会，各单位成立员工职业健康管理分会，单位负责人为第一责任人，各部门有职业健康管理专员，层层落实责任，不留死角。使职业健康管理工作流程顺畅、反应迅速、落实到人，做到有据可查，有章可循，明确了工作范围、内容，为加强公司的员工职业健康工作管理打下了良好的组织基础。

三、制度上，完善体系、遵纪守法

公司根据国家有关法律法规，建立健全了公司的《就业规则》、《职业健康管理规则》、《职业危害告知规则》、《员工劳动防护用品管理规则》等多项管理规则与制度，为确保公司员工职业健康工作的有效运转提供了制度保障。

公司每年定期组织管理人员学习《职业病防治法》、《上海市职业病防治条例》，增强管理人员在职业健康管理方面的法律知识，做到“知法、懂法、守法、用法”。

同时，公司还不定期邀请上海市疾病预防控制中心、上海市职业病医院、\_\_区安全生产监督管理局、\_\_区疾病预防控制中心的专家、领导来我公司检查、指导职业病防治与管理工作，并对他们提出的宝贵意见予以采纳并整改。今年4月中旬，公司还邀请了以上单位来我公司，直接对员工进行职业病防治知识宣讲、解答，共有将近1500多名员工参与了活动，增强了他们的职业健康与法律知识，收到了不错的效果。

四、资金上，加大投入，推进作业自动化和环境改善

公司有自己的焊接车间，有员工250多人，为改善作业环境，降低焊接粉尘危害，预防职业病发生，近三年来，公司累计投资500多万元，改进了该车间的送风、抽风设备，引进、投入3条机器人自动焊接生产线；今年，公司还将投入资金40多万元，用于焊接车间岗位输送冷风，提升员工岗位舒适度。

公司上海工厂还陆续在员工中开展了“降低噪音、降低劳动强度、推进自动化”的改善提案活动，鼓励员工对环境改善自觉提出改善课题。今年，公司共有这方面的改善课题40多个，累计需投入200多万元，如：有降低粉尘与噪音危害的“自动清理压铸件”设备、降低噪音危害的“涂装件自动吹水”设备、降低气流噪音的“机加件红外线控制”设备等。

通过以上投入或创新，从源头上消除了职业危害和职业病的产生，取得了不错的效果。

## 五、日常管理上，流程规范、认真负责

公司严格按照《国家职业病防治法》有关规定，规范员工职业健康日常管理：

- 1、公司对在有毒有害作业环境中工作的员工，严格执行岗前、在岗、离岗职业健康检查制度，并对新上岗人员100%坚决履行岗前告知、培训与职业健康检查义务。
- 2、按照公司《员工劳动防护用品管理规则》的规定，对劳动防护用品的发放、使用进行台帐式管理。并每季度定期派专人到工作现场听取员工意见、检查落实劳动防护用品佩戴情况，并将个人使用防护用品检查情况纳入对各级管理人员特别是班组长的考核。公司每年在劳动防护用品方面投入约168万。
- 3、每年定期组织有资质的第三方检测机构对作业环境进行职场卫生监测与评价，动态把握员工作业环境的现状与变化。

4、按照法律要求，不断完善建立、健全了职业卫生档案和员工健康档案，详细记录职业病的防护、检查、复检、治疗等全部过程各类资料，为公司进一步加强职业健康管理工作提供了有力数据。对于有职业禁忌症的员工进行100%调岗。

员工职业健康管理工作是一项长期的系统工程，我们深感责任重大，尽管公司在员工职业健康管理工作中取得了一定的成绩，但与要求相比还存在一定差距，工作中还存在一些薄弱环节。我们公司希望在以后的工作中，在上级政府部门的指导下，继续努力做好员工的职业健康管理工作，形成以国家《职业病防治法》为指引、领导重视、全体员工集体参与的员工职业健康管理体系，努力为我公司员工创造良好的作业环境，提高员工的职业健康水平，塑造良好的、规范化的企业形象。

我的汇报结束，谢谢大家！

## 乡镇青年干部演讲稿篇二

尊敬的各位领导、同志们：

我们\_\_x公司是一家集“科、工、贸”于一体的高新技术企业，年销售\_\_亿元。目前有职工\_\_余人，大专以上\_\_余人，专业技术人员\_\_人。去年以来，我们按照市总工会的要求，开展了企业内部技能等级、技术职称评聘工作，共评出初级工\_\_人，中级工\_\_人（其中：中级三等\_\_人，中级二等\_\_人，中级一等\_\_人），评出技术员\_\_名，助理工程师\_\_名，工程师\_\_名。技术职称评聘工作取得了较好的成效，得到了员工的首肯和支持，促进了企业发展。下面把我们在企业内部技术职称技能等级评聘中的做法和想法向大家汇报如下：

一、 实现技能等级与员工综合能力的有效结合。

技能等级考评对象是生产一线员工，他们文化层次、年龄结

构、工作能力等各不相同。如果用统一标准一起考评，显然是不切实际，不科学的。如何因地制宜地把技能等级和个人综合能力有效地结合起来，是我们首先要思考的。

我们的做法：首先，对参加技能考评的人员，按文化程度，工龄年限，实际能力，分门别类进行区别划分。其次，结合岗位技能要求和多层次员工的实际制定等级标准与培训教材，量体裁衣，有针对性的施教培训。再次考核标准，分类而定，既保证在一线技能岗位上的员工都有考评的机会，又能分层次评出各技能等级，区别对待，综合考量。在去年基础上，今年我们进一步完善了技能考评办法，各个级别都根据实际需要设定了1、2、3不同的级差，例：初级一、二、三等、中级一、二、三等，由低往高循序渐进，逐级递升。

## 二、推进企业内聘工作与企业用人制度的完美结合。

技术技能等级与薪酬挂钩，绩效匹配是基本的，但员工还有一个自身价值实现的精神追求。所以员工通过培训学习，实践考核，在不断提升综合能力的同时还在规划职业发展方向。因此，企业必须给员工一个腾挪施展的晋升平台，员工可以通过考核评定，竞聘班组长、车间正副主任等职位，也可以由生产技术型向管理型或技术、管理复合型转变，竞聘主管、副部长、部长、总监等管理职位。为此，公司制定了一系列政策和制度，确保各级领导一律从生产、技术一线中提拔上来，（高级的专门技术人员例外），这样既拓宽了员工成长的通道，丰富了企业用人的内涵，也改变了以往优秀的一线人员，只能在生产一线原地打转，升职空间狭小单一的局面，从制度上保证了员工自身价值的实现。我们已从生产技术一线提拔干部12人，真正做到感情留人、事业留人、待遇留人。

## 三、实现企业内聘工作与企业科学管理的有机结合。

企业内聘工作如果没有一个规范的制度做保障，很可能会形式化，表面化，走过场。如何使企业内聘工作规范有序，不

断深化。我们的做法：

一是严格标准，规范考评。考评工作始终坚持公平公正，重能力，重业绩，坚持唯贤不唯亲，唯实不唯虚，唯能力不唯学历，严格标准，规范有序。去年初级考评中有7位员工未能通过最后评审一关。事后，我分别找了他们谈话，告之未能通过的原因，并把评审委员会讨论的意见一一展示给他们，给他们一个申诉的机会。结果，这7位员工都认为这评审结果是公正的，明年再考。今年这7位员工都以优异的成绩和表现获得了考评委员会的一致认同。

二是不搞技术职称终身制。对技术（能）职称实行年检复评制度，我们对去年评出的305名技能等级人员进行了全面的复评，复评结果良好，优者续聘，劣者解聘，打造了一个职称能上能下，待遇能高能低，人员能进能出，充满生机和活力的用人机制。

三是强化培训制度。近年企业开发了不少高新产品，客观上要求员工更新技术，提高素质。我们从实际出发不断完善培训计划，广泛开展技术交流，引进高素质的人才，壮大师资力量，拓宽培训内容，深化培训层次，丰富培训形式，优化培训考核，使培训与产品研发、技术攻关紧密地结合起来，与企业内聘紧密结合起来。今年完成培训十期，参训人员达625人次，较好地完成了生产任务，促进了企业内聘工作。

应该说，二年的企业内聘工作进一步激发了员工的学习创新热情，推进了企业技术进步，取得了职工高兴、企业满意的双赢，我们将以今天的会议为新的起点，紧密结合企业实际，把企业内聘做得更好、更扎实。我的汇报到此，谢谢大家。

## 乡镇青年干部演讲稿篇三

尊敬的各位领导、各位同仁：

大家好！

今天很荣幸能够和大家在\_\_x相聚，感谢\_\_\_\_\_工作会议，为我们提供了相互交流和学习提高的机会。面对新形势，办公室如何做到科学服务、和谐服务，是摆在我们面前的一个重要课题。下面，我将结合\_\_\_\_综合工作部实际情况，谈几点粗浅认识。

## 一、强化管理，完善工作流程，不断提高工作质量和水平

综合工作部现有员工\_\_人（其中司机4人），是我院和各部门的桥梁纽带，处于承上启下、联系左右、协调各方的重要位置，担负着人事劳资、财务审计、档案管理、公文文秘、行政事务等重要职责，其工作效能和服务水平的高低直接影响我院科学决策的贯彻实施。为此，我们把健全工作机制，完善工作流程作为日常工作的重要内容，大力推进工作规范化，既降低了经营管理成本，又提高了工作效率，为全院职工提供了比较满意的服务。

### 1、建章立制，明确职责任务，确保工作有序进行。

通过近两年来的企业标准化建设，我院已完成了管理标准、技术标准、工作标准三大制度体系中的60余项制度、规定，完成企业标准化建设的90%。《绩效考核管理办法修订稿》、《督办工作制度》、《服务承诺制》等管理标准与多项制度相继出台。

管理的流程化、规范化，对综合部的职责进行了量化细化，使每位员工做到了各司其职、相互配合。工作部于月末将每位员工本月工作完成情况和下月重点工作计划进行汇总，在月工作例会上对每位员工进行考核并且评出等级，考核结果直接与该月绩效挂钩，激励员工以强烈的责任心对待每一项工作任务。

## 2、完善协作机制，形成工作合力。

综合部的工作涉及点多、面广，需要各部门的相互配合与共同努力。为此，我们重点做好两方面的工作。一是切实加强内部团结协作，对工作中存在的问题和困难，大家出谋划策，齐心协力，打造团结和谐有战斗力的队伍。二是切实加强上级单位与有关职能部门的联系，建立良好的工作关系，及时做好沟通协调等相关工作，以得到他们的大力支持和配合。通过建立与各有关方面良好的协作机制，充分调动了各个方面的工作积极性，有效整合了各方面的优势，形成了工作合力，保证了工作的顺利运转。

## 二、创新服务意识，丰富工作内涵， 创造性地开展各项工作

我们的服务理念是“服务永无止境”，我们的服务仅仅局限于“鞍前不越位，马后不掉队”是远远不够，为了适应形势变化，就需要不断创新，做到全方位提高服务品位和服务水平。

### 1、想尽一切办法，解决员工最关心、最现实的焦点问题。

为了尽快改善员工工作、生活环境，院工作部积极努力，开展了大量的前期工作。经过全面深入的调查了解，通过公开拍卖，成功竞得 市区一块土地的使用权，基地建设迈出了关键的一步，并且迅速进行规划设计、铁塔迁移等工作，采取有效措施，争取有利条件及政策，加快院基地建设的步伐，广大员工期盼环境优美、鸟语花香的办公、生活环境指日可待；今年，在完成了员工定岗定级岗位系数调整的基础上，进一步完善了企业内部分配及绩效考核制度，在很大程度上调动了员工的积极性和主动性，激发了职工的工作热情。

落实员工休假和体检制度，不断改进员工食堂工作，保证大家用餐卫生、安全、健康。时刻关注员工心态变化，工作、学习、生活状况，善于倾听员工心声，及时发现问题解决问题，切实为员工排忧解难，做些实事。先后为几名家庭困难

的员工组织捐款及慰问；员工的生日，及时送去生日蛋糕和良好的祝愿；每逢节假日，为了让那些不能回家的员工快快乐乐过节，我们把他们组织来一起安排活动，让设计院员工充分感受到了这个大家庭的温暖，感受了集体的力量，营造了和谐的工作氛围，维护了企业发展与稳定的大局。

## 2、加强调研，勤于思考，为领导科学决策当好高参。

综合部的参谋助手作用发挥的好不好、充分不充分、领导满意不满意，是检验办公室工作水平高低的重要标志。为了发挥好参谋助手作用，为领导科学决策当好高参，要创新工作思路，在改进工作方法上下功夫，我们要求员工努力做到以下三个必须：

一是必须参领导之所需，谋职工之所求，谋到点子上，参在要害处。

二是必须超前谋划工作，要敢于打破传统思维定式，换位思考，超前思考，考虑问题快半拍、早半拍、抢半拍，对领导关注的重点问题，做到领导未谋有所思；对群众关注的热点问题，做到领导未闻有所知；对工作中的难点问题，做到领导未示有所行。

三是必须搞好调查研究分析，深入一线摸实情，广泛收集信息和资料，然后对各类信息进行科学分析，结合本院实际加以整理提炼，形成比较有价值的调研报告和方案，为领导决策出思路、出新招、出良谋，让领导多做“选择题”，少做“问答题”。

以上是\_\_\_\_部一些做法和体会，希望大家批评指正。通过这次联络员会议，我们也看到了与同行的差距和不足，我们将虚心学习各方先进经验，不断提高工作水平。

最后，祝大会圆满成功，各位领导、同仁身体健康，工作顺利。

利！

## 乡镇青年干部演讲稿篇四

青年干部座谈会发言稿一

尊敬的各位领导、同事们：

大家午时好！

首先，感激领导给我们供给了这样一个相互交流的平台。我呢，到单位已经一年有余，今日就借助这个机会来谈点自我在这一年中的认识和感想：

我分两部分来简单地谈：第一部分我从微观角度来谈点我们青年职工，异常是刚从学校出来，走入社会的年轻职工的一些工作态度或是在工作中必须具备的素质；第二部分我从宏观角度即好的企业文化对我们青年职工的影响。

第一部分：说真的，从学校刚出来到单位以后，我觉得自我就像是久旱逢雨的禾苗，嗷嗷待哺的牛犊。这一年在单位里我学到了许多在学校学不到的东西，可是，我不能满足于这一点点的成果而止步不前。那对于我们青年职工到底该怎样做，才能在职场生涯中走的更好，更稳呢我想，我们至少要做好以下几个方面：

到了神助。这样的成绩，让我们不得不想到那些沉默寡言的人和一些深藏不露的智者，于是，我们就记住了，蜘蛛不会飞翔，但它照样把网结在空中。奇迹就是执着者造成的。

3、要有很强的凝聚力。一个优秀的公司，必须要有一支和谐的团队，要想打造一个和谐的团队，就必须拥有一个充满凝聚力的员工队伍。如果我们能够成为一名充满团队合作精神的员工，那么，我们就会很简便地融入到一个团体当中，进

而也会成为一名优秀的员工。

4、要严格要求自我的执行力，要有很强的战斗力，要有把事情做好的豪气。

5、必须具备进取的行动素质。心动不如行动，当我们拥有目标之后，应当立刻采取行动，仅有这样才会在第一时间取得胜利。

6、要做一个具有创造力的员工。

7、做一个具有超强思想力的员工。思想力是智慧的源泉，是工作中创新的钥匙，是我们成功的引路明灯。工作中的思想力即我们的竞争力，作为一名青年员工，我们要时刻充实自我的头脑，让自我具备超强的思想力，仅有这样才能在工作中有所创新。

8、要做一个明白感恩的员工。我们要对工作有一个感恩之心，岗位为我们展示了广阔的发展空间，工作为我们供给了施展才华的平台，领导对我们的栽培之情、知遇之恩，对于这一切我们都要心存感激之情。当我们以一种感恩图报的心境工作时，我们才能认真履责，尽职尽责。才会工作的更出色，真正到达“工作欢乐，欢乐工作”的状态。

以来，更加强调企业文化建设，在这不到半年的时间里，我们分公司举行了演讲比赛、乒乓球比赛、知识竞赛、岗位职责考试，还有今日的青年职工座谈会等等，于是，我们就构成了“管理制度与企业文化紧密结合”的管理环境。这样我们就会感觉到了企业的关怀和温暖。

然而这种管理环境还具有两大作用：对于个人价值观跟企业价值观相同的员工，有巨大的激励作用；对个人价值观与企业价值观不一样的员工，具有巨大的同化作用。这样一来就最大限度地激发和调动员工的进取性与创造性、鼓舞了我们

的士气、培育了我们的技能；增强了我们青年职工的凝聚力、战斗力和创造力。

## 青年干部座谈会发言稿二

尊敬的各位领导、青年同志们：

大家好！我叫\*\*。很高兴这天有这个机会，与各位青年同志交流。这次座谈会首先传递出的信息，就是各级领导对我们青年同志的重视与关爱。青春是短暂的，但我相信在座的各位都愿意把人生最美好的青春奉献给\*\*\*市场监管局。

我是\*\*年考入原\*\*工商行政管理局的，先后在\*\*分局窗口、注册科（区行政服务中心窗口）工作，原工商、质监、食药监三个部门整合后，我在\*\*市场监督管理局行政审批科窗口工作，前不久调入办公室。参加工作三年多以来，我不断学习业务知识，用心参加单位组织的各项活动，逐渐褪去学生的青涩，为成为事业的生力军而努力奋斗，主动适应时代的要求，在工作、学习、生活、作风等方面用心呈现新变化、新气象、新风貌。

工作以来，我深刻

体会

到年轻人的成长，需要坐标和方向。借此机会，对于我们作为一名青年同志要如何做好自我的工作，我想谈谈我的看法：

清晰的认识到自我的位置和职责，无论身处什么部门、什么岗位，都要持续强烈的事业感和乐于奉献的精神，尽心尽力做好每一项工作。

第二，我们青年同志要夯实基础。学无止境，透过学习我们才能不断更新知识、拓宽视野，才能全面提高自身的理论素

养、知识水平和业务潜力。随着社会的发展，形势任务的变化，面临的新状况、新问题越来越多，不加强学习，就难以适应工作需要，干工作就会很吃力，就难以适应形势的需要和领导的需要。正所谓“三人行必有我师焉，择其善者而从之，其不善者而改之”，我们不仅仅要从书本、文件上学习党的理论、方针、政策，学习科学文化知识和业务知识，还要向领导同事学习工作经验，提高工作效率和工作质量。有多少付出，才有多少回报。工作本领在于日积月累，娴熟才能生巧，刻苦才能有所作为。

第三，我们青年人要有廉政意识。廉洁奉公是党和国家对机关单位工作者的基本要求，也是我们的基本职责。廉政问题，不仅仅只是个人形象问题，更是影响到党和政府在人民群众心目中的形象问题，为此我们要自觉树立良好形象，不为名所累，不为权所动，不为欲所惑，克服侥幸心理，经得起各方考验，做到自重、自警、自省、自励，明是非，知得失，把全部心思和精力都用在工作上，不断加强自身修养，完善人格，赢得别人的尊重。

这天，我们在座的每一位青年同志，都注定要承担历史的重任，这是社会和人民赋予我们的职责。而我们就应把与时俱进的进取精神和求真务实的态度结合起来，结合岗位实际，努力做好每一件事，才能向组织和人民交出一份满意的答卷。

多谢大家！

青年干部座谈会

发言

稿三

各位领导、各位青年同事：

大家好！

、交流，分享作为一名年轻税务干部的光荣与自豪。

我于20xx年来到国税工作，时光如白驹过隙，转眼间，我参加工作已经整五年，这五年中，我分别在文秘、信息中心、征收管理科、白塔税务所等多个岗位进行锻炼，在领导的信任、同事的帮忙和自身的努力下，我在各个方面都有了必须的提升，那里我结合自身的不足和工作经验，简单谈一谈我对青年干部成才途径的粗浅认识。

## 一、青年干部要有远大的志向

纵观古今，凡成就事业的人，都在青年时就有着远大的志向，志向是人前进的方向，是在迷雾中求索的航标。作为青年税务干部，应树立起远大的人生志向，不应满足现状，不应只着眼于眼前的工作，仅有目标明确了，我们才明白路该往哪里走，工作该往哪里努力。明确了人生目标后，我们青年干部就应围绕着人生目标对人生进行规划，制定中期和短期目标，规划好在一个较长的阶段要到达一个什么样的状态，在细化到较短的阶段，要到达什么样的状态，这样我们在追逐自我人生梦想时，才能有条不紊，循序渐进。所以说，远大的志向是青年干部成才的方向。

## 二、青年干部要有较高政治觉悟

物欲横流、五彩斑斓的社会中把正方向，在大是大非前持续头脑清醒，就务必要持续较高的政治觉悟和政治敏感性，青年税务干部就应学习历史知识、国情知识、经济知识、法律知识和国际知识，加强理性思维、辩证思维、实践思维和创新思维，不断加强改造自身的人生观、世界观和价值观。这样我们的工作生活才能与党的改革方向持续一致，才能与我国经济发展持续一致，才能与社会提高持续一致，才能做一个品德高尚的人，才能不误入歧途。所以说，政治觉悟是青

年干部成才的基石。

三、青年干部要勤于学习。

，理论层次决定一个干部的层次。青年干部能够透过读书看报、聆听

报告

、进修培训、撰写文章等方式学习政治理论；二是学业务知识。知识使人眼界开阔。税务部门是一个对业务潜力要求十分高的部门，并且政策法规文件更新十分的快，青年干部要想在税务部门胜任本职工作，就要加强对自身业务潜力的提升，并且不单单要学习本职工作所需要的业务知识，应当对整个税收业务流程、税收政策予以了解，以便胜任更多的岗位。青年干部在学习业务知识同时还要注重写作、口才、网络办公等实际技能的学习；三是学方法。一切知识的获得，归根到底是对方法的探索，抓住了方法就抓住了提高潜力的精髓。青年干部应善于在工作和学习中潜心挖掘，认真

反思

，及时总结，构成适合自我的科学有效的方法。四是学经验。学习借鉴别人的经验，个性是老同事，老

领导

的

工作

经验，在此基础上总结自我的经验，是最直接、最有效的学习。青年干部仅有透过不断的学习，才能不断的提升自身素养，仅有做到不断的积累沉淀，才能厚积薄发。所以说，学

习是青年干部成才的工具。

#### 四、青年干部要善于实践。

实践是检验真理的标准，是检验学习成效的重要依据，学习的目的是为了指导

与潜力的复合，不一样岗位工作经历的复合等，才能够适应时代潮流，站在时代前列，真正成为了一名合格的干部。对于青年干部来说，工作经验的缺乏往往导致在复杂状况和尖锐矛盾面前不能很快地拿出解决问题的办法。而实践锻炼正为青年干部克服弱点、增长才干带来了实际操作的机遇。在那里，也期望领导能为我们青年干部带来更多锻炼的机会，让我们在更多的岗位中不断的增加工作经历，在实践中增长才干。仅有经历从学习到实践，到再学习到在实践的反反复复锤炼，才能一步一个脚印的向前进取。所以说，实践是青年干部成才的脚印。

#### 五、青年干部要勇于创新。

创新是干事创业的动力源泉。青年干部不但要认真继承好的经验和做法，更要有科学的方法、开阔的视野、理性的思维，用心寻求全新的工作理念，谋划超前的工作思路，让思想走在行动前面。走别人没有走过的，做别人没有做过的，大胆设想，留意求证，以青年的活力来带动整个税收事业的活力。所以说，创新是青年干部成才的翅膀。

#### 六、青年干部要无畏失败和挫折。

青年干部在成长成才过程中要对自身发展进行准确定位，既不能好高骛远、骄傲自满，也不能消极怠慢、缺乏信心。尤其是在应对困境时，要把眼前的困难和逆境当成磨刀的石、炼钢的炉，当成磨练人们意志和毅力的条件。要明白，青年干部的成长成才的过程，就是一个不断总结挫折和失败的过

程，用自我坚强的心智，健康的心态去迎接成长道路上的各种考验。所以说失败和挫折是青年干部成才的鞭策。

以上是我对青年干部成才途径的一点愚见，与大家交流的同时，还期望领导和

同事对我见解不成熟的地方予以指正，我将不胜感激。

最终，我将我人生的座右铭与各位青年同事共勉，那就是“志存高远，厚积薄发”。

多谢！

## 乡镇青年干部演讲稿篇五

各位领导、各位同仁：

作为集团公司与公司合资经营开发建设的省重点建设项目之一的煤矿，自20\_\_年7月筹备处组建以来，在上级相关部门的大力支持下，我们积极抓项目建设、机构组建、内部管控、文化建设等工作，通过内抓管理强素质，外抓作风树形象，两年来，筹备处的矿井建设、质量标准化、文明生产、员工素质、制度机制建设、党风廉政建设等工作均取得了一定成绩，实现了阶段性工作目标任务的完成。现将我们在工作中的一些经验与大家共同交流，不妥之处，请各位领导、同仁批评指正！

一、统一思想，凝聚人心、形成合力，为项目建设乃至企业发展打牢思想文化基础

针对工作团队来源组成纷繁复杂这一基建项目的共性特点，我们在边维持和推进项目日常工作的同时，首先突出抓好以下基础工作：

1. 我们首先以企业文化建设为切入点，通过各种形式的宣传教育，让全体员工明了和理会股东和员工利益的共同最大化是本企业、项目发展的愿景目标；让努力从物质基础和文化生活两方面为员工创造干事创业的好环境管理理念、人文理念深入员工之心，用这样切实有效的文化建设促进人心凝聚、促进工作目标任务完成。

2. 狠抓建立建制促规范管理。俗话说，没有规矩就不成方圆。筹备处刚组建之初，聘用员工来源广泛，好比一盘散沙，没有长期溶合形成的工作习惯和文化，于是我们便从抓制度建设着手，建立健全了办公总务、安全监察、生产技术、经营管理、机电设备、财务劳资、后勤服务七大类近100多项管理制度，规范了管理流程，使员有行有章可循。

3. 在力图健全制度的基础上，加强制度贯彻学习。主要方法是利用员工晚上休息时间，每周安排1-2次集中培训。许多单位制度都比较健全的，但许多制度一旦文件下发后，再过一段时间都沉入箱箱柜柜，再问员工甚至部门负责人乃草拟相关制度的人都会一问三不知，更谈不上落实和执行。针对此现象，我们采取了强制集中学习管理制度（包括各级下发文件），并逐步推行月考，成绩与绩效挂钩，学习培训和考核还包括业务知识、合同的更新与贯彻。

## 二、规范和强化日常管理，促进项目建设进程

1. 强化班子分工协作，进一步明确筹备处领导目标责任，主要措施：

一是根据班子组成特点，与普遍企业一样采取业务分工负责并同时强调协作的重要性；

二是在业务分工的基础上，实行筹备处联系点工作制度，明确处每位领导单独至少重点联系一个施工单位工作，如此简化和明晰了各施工单位与业主间业务联系的层级，力避拖延

扯皮，也是发现和解决问题的有效途径、找准问题症结所在的手段，更是保证企业加快改革、构建和谐矿区、发展和做好稳定工作的需要。

2. 以各种手段方法，让筹备处全体员工形成如下共识：一切工作务必围绕项目建设目标、在合同条件下，竭力为施工单位创造更好的施工条件，对故意刁难施工单位的人和事长期形成重处重罚的态势，并努力让员工形成换位思考的工作方法和心态。

3. 逐步规范管理流程，力避因决策失误导致重大损失。

4. 采取必要的考核激励机制和手段，逐步形成真正奖勤罚懒的氛围。筹备处从20\_\_年下半年起，已初步建立了一套效益工资量化考核制度，促进部门业绩的提高，激励职工能力建设，养成良好工作习惯，让职工与筹备处共同进步实现达产目标。通过处每月下达的目标任务分解及各阶段重点工作，确定各部室月度重点工作计划，分为部门考核、职工考核两类，让出勤率高、劳动强度大、工作积极好的人员多劳多得，普遍向生产一线、工作脏、累岗位倾斜，此举得到了广大员工的认可，取得了实在的效果。同时另一方面强调了开资的及时性。

三、采取力所能及的科技投入，在常规制度落实基础上，强化安全管理，主要方法：

1. 将对施工安全管理以合同形式纳入业主统一管理，完善相应合同条款。

2. 不断健全和完善安全管理制度，做到先有制度，后有相应奖罚、惩处，要力避因业主领导、代表随意奖、随意罚，引发和激励甲乙双方不必要的矛盾和纠纷，从而影响项目建设工作。

### 3. 多措并举，强化制度落实。

(1) 前后列举的制度集中学习、考核与绩效工资挂钩。