# 优秀员工发言稿三分钟

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2025-05-11

*优秀员工发言稿三分钟（精选3篇）优秀员工发言稿三分钟 篇1 公司年会优秀员工代表发言稿 这天在那里能代表优秀员工发言，着实有点激动，很多年都没这么激动过了，激动中又夹带了些欣喜和压力。就这两天评选的结果还没最终宣布，就有人调侃的不称呼我名字...*

优秀员工发言稿三分钟（精选3篇）

优秀员工发言稿三分钟 篇1

公司年会优秀员工代表发言稿

这天在那里能代表优秀员工发言，着实有点激动，很多年都没这么激动过了，激动中又夹带了些欣喜和压力。就这两天评选的结果还没最终宣布，就有人调侃的不称呼我名字了，直接叫我“先进”，弄得我在这新年的伊始就觉得这20\_\_给人倍感压力。当然了，有压力就是动力，有动力就有更多的潜力提升空间，也就能更快的成长起来。

虽然今年的优秀员工只评选了六位，但是，我们肯定不能简单的说这六位就比其他人要优秀什么，或者多做了什么，可能只是他在专心的做一件正确的事情的时候，正好被领导们看见了，加深了很好的印象，而这样的次数多了，自然也就优秀了。又或者仅仅是一种处事态度和方式得到了广泛的肯定。所以那些低调勤劳，埋头苦干，把公司当家的同事们，在那里更需要我们向他们看齐，就比如高工从早上一上班就开始奋笔疾书，不知疲倦一向写到下班，有时候还会因为工作而累倒;我们潘总把车间当办公室，每一天督战在生产第一线，遇到重点难点问题都是亲自指挥战斗;我们强哥每一天都是忙里忙外的，把车子当床铺，把泡面做三餐，不管大事小事，事事亲力亲为;我们计工也是忙上忙下，保质保量，严把着公司质量关;还有我们车间主任张师傅，技术部唐工，朱工，各班班长等等，都是为工作殚精竭虑。当然如果这些中层领导不在优秀员工的评选之列，那么来年是不是就应增加一项优秀干部的评选?领导中也有竞争，那样会有一个更好的良性循环。

我们部门被评选为“先进群众”，确实是让人有点受宠若惊，其实质检部，各个班组都就应比我们有资格，因为我们清楚的明白在过去一年里我们有过多少错误和种.种不足之处。上次去升华拜克的路上，计工说我们技术部下发的十套图纸，九套有问题，还有一套也不能说是没问题，只是他还没找到，没看过也就不明白有没有问题。虽然我们明白计工是在开玩笑，但是我们可不能就认为这是在开玩笑，比如事情一旦太多太杂就不仔细，不严谨，上补下漏;整个部门年轻化，有速度没质量;缺少足够的设计经验等等。所以这就要求我们在新的一年里在我们唐工的领导下努力的去克服困难，解决问题，多向有经验的老师傅去请教，个性是像计工这样有丰富的经验和阅历的老资格，去取长补短，自我提升，逐渐的充实自身。

时间就如白驹过隙般冲冲而过，来公司都有三个年头，对于自身的成长，和对公司发展也有了自己的理解，为了不影响同事们用餐时间，就把这些理解留到明年发言时再说吧。

总之，总结为一句话就是：在新的一年里，我们公司上下要紧密的团结在周总和曾总周围，高举着我们思创那实干、创新的精神，努力为公司的发展抒写新的篇章。

最后给同事们拜个早年，祝愿大伙都平平安安快快乐乐的过一个祥和的春节!

优秀员工发言稿三分钟 篇2

首先，我代表酒店总经理室向酒店全体员工致意亲切的慰问，你们辛苦了!下面，我就酒店创建三旅游饭店发表几点意见：

一、存在的主要问题：

1、管理人员的综合素质不高，突出表现：一是事业心、敬业心和责任感差，工作标准低，只求过得去，不求过的硬，大事做不来，小事天天颂;工作随便，能推则推，能拖则拖，极个别管理人员对上级安排的工作三催不办，实在不行就应付了事。二是工作不深入、不扎实，愿意做表面文章，以身作责差，工作靠不上去，遇到问题绕道走，所辖部门、班组工作效率低，存在问题多，只练唱功，不练做功。三是自由主义严重，会上不说，会后乱说，不负责任地议论领导、议论同事，阳奉阴违、耍两面派，只研究人不研究事。四是纪律观念淡薄，迟到早退，外出不请假、不报告，自由散漫。五是学习松懈，对行业知识不研究、不学习，工作经验、专业知识缺乏，对所分管的工作一问三不知，自以为事，处理问题缺乏政策依据。六是群众基础差，不关心、不依靠员工，为人处事不公正，爱摆架子，正如员工所说的“官不大、僚不斜。

2、服务意识差。上至管理人员，下至员工，标准不一、思想不一，没有真正形成一个以服务为核心，用心做了的服务运作机制，甚至有些人员的本位主义严重，大大阻碍了服务水平的提高。一是不能够做到对宾客“礼貌、热情、亲切、友好”。酒店前台员工对待宾客视而不见，无问候语或微笑，对客服务效率较低，服务意识淡薄，语言生硬，表情呆板，态度一般，在服务过程中不能做到表情自然、亲切，热情适度;二是言行举止不雅，缺乏职业素质。酒店多数员工站、坐、行姿不符合岗位规范与要求，缺少职业风范，伏桌椅、倚墙壁、扎堆聊天，穿行于宾客之间，甚至挡道的现象较普遍。

3、团队协作精神趋于表面化，一线与二线缺乏沟通。一是缺乏主动性，养成依赖别人、怕承担责任的习惯;二是推诿，不愿多做一点点;三是个人主义冒头，不愿为别人当绿叶、不愿配合别人。

4、缺乏主人翁意识。对酒店缺乏责任感、缺乏爱心，没有“店兴我荣，店衰我耻”的思想，见坏人坏事不制止，不举报。

5、全员节约意识仍太弱。员工未养成节水、节电、节气良好习惯，管理上有很多漏洞，使酒店财物流失和浪费，向节约要效益的意识不强。

6、安全意识薄弱。处理紧急事情应变能力差，个别部门屡出问题，从根本上讲还是人的问题，还是管理问题。

7、业务技能不熟，专业培训不够

客房服务员在开启客房门时，不先叩门或提示，直接用门卡开启，客房辅设效果一般，物品不定位。客房服务员将撤下的换洗物品直接放置在布草车一次性用品上，污染了车上一次性用品。餐厅服务员上菜不报菜名，不能及时撤换骨碟，添加茶水、餐巾纸等。

8、中层力量薄弱，管理力度不够

酒店有些中层管理人员不懂得酒店基本的管理知识，缺乏应有的管理水平和能力，对旅游饭店的认识不够，自身行为已经被员工的不良行为同化，与员工一起扎堆聊天，不仅没有尽到管理者的责任，而且损坏了酒店的形象。

9、制度落实不够，人员擅离岗位

酒店大堂副理虚设，脱岗现象严重。酒店迎宾及行李员设置不清。多数时间均未见到大堂副理、行李员上岗。

10、设施设备维护保养极差

酒店客房、餐厅、娱乐三大核心部位，设施设备维护保养意识不到位，与相应的标准有一定的距离，需制定设施设备维护计划，确保各项设施设备维护到位。

以上问题，都需要我们在以后的工作中高度重视、认真研究、彻底解决。

(更多精彩文章来自“秘书不求人”)新的《旅游饭店划分与评定》即将出台实施，新标准对软件服务提出了更高、更细、更严的要求，各部门应引起高度重视，认真查找自身不足，制定整改措施，提高管理和服务水平，创建酒店特色，提升酒店形象。为此，就酒店创建三旅游饭店做出以下规划：

1、加强中层管理人员的培养，提高管理人员的综合素质。

中层管理人员是饭店的重要骨干，涉及到酒店的各个部门，中层管理人员的综合素质，直接关系到酒店的管理水平和服务质量，管理人员要做到知识化、专业化。因此，饭店一方面要加强对在职中层管理人员的培训和管理，采劝走出去，请进来”的办法，开拓视野，与时俱进，接受新的管理思维和方式，摒弃旧的、疆化的、落后的管理思想和方式。另一方面要加强对后备骨干力量和人才的培养，保证酒店新鲜血液的循环;再一方面要引进竞争机制，实行竞争上岗，能者上、庸者下，打破传统的管理模式和用人机制。

2、酒店在实际工作中，把“创星”工作和日常工作放在同等重要的位置上，使之形成互补，互相促进，也提高了服务质量，为东方罗马创建三旅游饭店起到了促进的作用。20\_\_年4月至6月，酒店为实现创建三旅游饭店这一目标，将开展树立酒店形象“东方罗马是?家”优质服务活动，规范服务用语，做到统一着装持证上岗。

3、突出重点、狠抓落实

酒店在创建三旅游饭店过程中，要始终坚持物质文明、精神文明建设，争取取得良好的经济效益和社会效益，同安排、同布置、同检查、同落实，“坚持两手都要抓，两手都要硬”的方针，加大精神文明建设的投入酒店将建立党支部、团支部、工会席。酒店围绕“创星”目标，我们在硬件设施上将进一步完善，对酒店各部门不规范的地方进行督导整改，同时围绕“创星”目标，认真开展软件服务工程的建设工作：

(1)、按照国家标准《旅游饭店划分评定》的规定，加强学习，不断提高，组织各级人员进行自查、整改，符合国家三标准。对全体员工进行《服务标准》、服务意识、礼节礼貌强化培训，组织全体员工开展业务技能大赛。另外，还组织员工加强学习规章制度、法纪法规、企业规定、发展规划等，从而进一步规范服务行为，提高服务水平，实行每月考核一次，评选出业务技能优秀的人员进行表彰和奖励，并针对《服务标准》存在的问题及时进行整改，同时对考核不合格的进行强化培训。

(2)、酒店确定每周星期六为星评质检日，对所查出的问题进行通报，并严格要求各部门对照整改。

(3)、健全酒店各项管理制度，严格按照规定上框上墙。

(4)、在创建三旅游饭店期间，将邀请市、县旅游局对我店进行检查，并对市、县旅游局提出整改的问题及时进行整改。

对创建三旅游饭店工作的认识今年，我店把创建工作纳入单位的议事日程，紧紧围绕“规范管理、塑造品牌、强力营销、争创效益”的工作指导方针，以市场需求为中心，树立“三种意识”(即全员销售意识、全方位成本意识、全过程质量意识)，运行实行“三化”(即程序化、规范化、表格化)管理。把创建工作当成对酒店员工的一次全面培训、当成对设施设备的一次全面维护保养、当成对酒店产品的一次营销，努力把酒店建成客人温暖的家。

4、健全组织机构，实行分工负责，确保创建各项工作得以顺利开展。酒店成立创建领导小组，酒店常务副总经理吴金源任组长、各部门经理为组员，并将现有的中层干部分为几个小组，分别负责学习教育、综合协调、服务质量、清洁卫生、维护保养等工作。对创建的各项工作公开进程，创办黑板报、和专刊，定期公布通报创建情况。建立奖惩制度。时间实行倒计时，使创建工作有计划、有步骤、有目标的进行。

优秀员工发言稿三分钟 篇3

大家好!

现在我们开会。今天的会议既是中层干部的会议，也是承前启后的工作部署会，会议的主要任务是：动员公司广大党员干部认清形势，统一认识，攻坚克难，为全面完成年度目标任务，实现公司又好又快发展奠定坚实思想基础。

总结工作，认清形势，坚定做好全年工作的信心和决心20--年以来，公司按照“务实、创新、发展”的要求，以深入开展“规范化管理年”活动为总抓手，全面实施集约化管理，加快了和谐企业建设步伐，各项工作取得了较好成绩，企业发展保持良好态势。

“规范化管理年”成效显著。通过“规范化管理年活动”的开展，大力推进集约化管理，分别在生产管理、流程控制、财务管理和营销管理初步实现了规范化、集约化的要求。公司管理水平明显提升，先后被--授予---荣誉称号，经济效益大幅提升，20--年公司实现销售收入--万元，实现利税--万元。

生产态势发展良好。先后与--公司、--集团等国内外知名企业建立了长期、稳定的合作关系，提升了产品质量和档次，增强了市场竞争力。率先开展了向集团总公司申报了设备总装许可工作，并获得确认。

精神文明建设成果显著。深入开展“弘扬人本文化，创建和谐企业”活动，通过“四项和谐”的建设，实现企业内部干群关系的和谐、员工家庭的和谐和企业外部环境的和谐。深入调研了解职工关心的热点难点问题并逐步加以解决，推动了和谐企业建设的深入开展。

以上成绩的取得，是全体干部职工共同努力的结果，特别是各级干部认真负责、扎实工作的结果。多年来的工作证明，没有过硬的干部队伍，就没有晨工的今天，公司事业就不会取得健康发展;公司的干部队伍是一支过硬的、能打硬仗的队伍，是优秀的、高素质的队伍，在职工队伍中切实起到了模范带头作用。

虽然我们取得了较好的成绩，但是并不说明我们在工作生产中不存在问题，根据一年多的工作观察，我发现部分干部职工的责任意识、忧患意识、大局意识不强，效益观念、创新观念有待提高。具体表现在：

责任意识不强，安全生产面临巨大压力。特别是有关机械故障排除工作，就能很明显的看出，有的车间基本没有出现过问题，有的车间多次在抽检中发现不合格，虽然不排除有一些客观原因，但是我认为这是一个责任心的问题。责任心强的总是能严把质量关，能够对设备进行认真透彻的运行分析，但是有的车间不仅总出问题，而且故障分析不透彻，从很大程度上说明了我们某些同志就没有干好工作的责任心。

执行意识不强，造成很多工作被动应付。去年以来，公司对规章制度进行了重新修订，但在制度的执行上，个别部门存在被动应付、节奏慢，执行意识不强，再有一点就是公司安排的工作，有些部门只是想着把事情怎么解释过去，这样是不行的，每一项工作都要有书面反馈材料，要求什么时间完成，必须按期完成。

大局意识不强，影响了很多工作顺利开展。虽然说公司的整体工作取得了不错的成绩，但是仍然存在个别部门一碰到问题，首先打自己的小算盘，仅仅考虑自身利益，对公司整体工作的开展造成了很大阻力。在这里再强调一次，对于公司安排的工作，各单位如果有困难可以找分管经理协调，坚决不允许出现推诿扯皮、被动应付的现象发生，要积极参与，维护公司的整体形象。

创新观念不强，导致部分工作固步自封。随着企业实力的不断壮大，个别同志不能很好地转变观念，导致工作中很多措施跟不上发展趋势，在一些细节上没有真正体现我们的真实水平。在技术研发过程中，如何进行过程控制、管理服务，不仅仅是我们自己面临的一个课题，我们也做了很多工作，但是如何把这些工作做好，却没有深入下去，这里面有责任心的问题，主要的还是一个观念，怎样去转变，怎样去创新，是一个需要我们大家共同解决的问题。

在新的形势任务面前，要抓住机遇，发挥优势，迎接挑战，要确保完成全年目标任务，我提几点希望和要求，也是与在座的同志们共勉。

一要讲团结、讲大局，维护企业和职工的整体利益。

团结就是力量，团结是做好各项工作的基础和保证。团结出凝聚力、出战斗力，团结出人才、出干部。一个单位班子成员整天打打闹闹，憋着一肚子气，你看不起我，我看不起你，就像拉车一样，各人使各人的劲，是不会走正路的。闹不团结，只讲个人得失，不顾大局和整体，其后果必然是影响工作，对自己无利，对他人无益。一个集体只有把团结搞好了，相互帮扶，相互支持，干工作才会得到大家的支持，才会把你推上去。讲团结，很重要的一点就是顾大局、讲协作。这包括内部的协作配合，也包括部门之间的协作与支持。我们公司就像一部机器，每个零部件都要协作配合，才能正常运转，才能发挥应有的效率。因此，作为一个集体来讲，不管是大到公司，还是各个单位，都要保养好这台机器，要经常地维护、修理，就象搞产品维护一样。

作为中层干部，只有处处把企业利益和职工利益放在第一位，作为一切事情的出发点和落脚点，才能够顺利开展工作，才不会遇到障碍。讲团结，要真心讲，特别是遇到问题和困难时，要相互支持，相互帮助，时刻牢记原则下的统一。不能两个人都合不来，各想各的，相互瞅脚后跟。如果一个单位的负责人私心太重，处处只考虑自己、只考虑小团体的利益，就会受人鄙视，让职工瞧不起，更谈不上干好工作。

二要强化高效执行的责任意识，用心用力做好工作。

目前，我们正处在一个加快发展关键时期，既面临着挑战，也有很好的机遇。能不能把事业干上去，创造好的业绩，是对各级干部的一次考验。这次会议明确了下半年的目标和任务，下一步的关键是用心去做、用力去做、认真去做，扎扎实实抓落实。

执行是责任，也是使命，高效执行是确保公司各项决策部署得到有效贯彻的根本所在。进一步强化高效执行的责任意识，既是确保完成公司全年目标任务的当务之急，也是实现企业长远发展的重要保证。目前时间已经过半，要确保各项措施要求的有效落实，确保年度目标的全面完成，公司上下必须进一步强化责任意识，以事业发展为己任，坚持思想同心、行动同步，尽心尽力、尽职尽责，自觉为公司的改革、发展、稳定出谋划策;必须进一步强化高效执行，工作中要勇于负责，敢挑重担，凡事强调落实，工作讲求实效，切实做到令必行、行必果，切实保证公司各项决策部署落实到位。

三要保持奋发有为的精神状态，全面推进各项工作。

干事创业必须具备奋发有为的良好精神状态。良好的精神状态，反映了一个企业、一个团队、一个人自强不息、开拓进取的优秀品质，是我们战胜困难、加快发展的强大动力和有力支撑。当前，公司发展面临着日趋复杂的外部形势，国际金融危机、国家战略决策调整、地方经济发展，都对我们的工作提出了新的课题和挑战;同时，公司在技术研发、生产管理、市场营销等方面也面临诸多压力和困难。要迎接挑战，战胜困难，公司上下就必须进一步保持奋发有为的良好精神状态，就必须始终保持一股拼劲、冲劲、韧劲，在顺境中不松劲，在困境中不气馁，在挑战前不畏惧;就必须知难而进、奋力拼搏、勇于探索，敢于用改革的精神发展中的难题;就要始终保持蓬勃向上的朝气、拼搏进取的锐气、敢为人先的志气，唯优必创、唯旗必夺，勇争一流。演讲稿

四要树立真抓实干的工作作风，确保各项工作取得实效。真抓实干，是促进工作有效落实、推动公司各项事业不断前进的重要保证。进一步树立真抓实干的工作作风，是企业改革发展的新形势、新任务、新挑战对我们提出的必然要求。我们必须把真抓实干作为公司上下长期坚持和不断实践的工作理念，倡导求真务实，杜绝浮躁、浮夸，真正把力量凝聚到工作上，把目标锁定在发展上，把心思花费在事业上，不断研究新情况、拿出新办法、解决新问题、创造新业绩。

总之我们领导干部要从自我做起。坚持在政治上做明白人，在工作上做带头人，在业务上做内行人，在作风上做廉洁人。我们要带头树立大局意识、责任意识，效率意识，带头当好学习上的表率、工作上的表率、廉洁上的表率、团结上的表率和人格上的表率。只有这样，我们才能言行一致带队伍，说到做到干实事，才能在工作中，发令有力度，指挥有效力，工作有合力，前进有动力;只有这样，我们才能在其位、谋其职、司其责，才能不辜负组织的重托。

我相信，同志们一定能严格要求自己，求真务实，扎实工作，以实际行动来证明自身价值，为企业的发展做出应有的贡献。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！