



**即兴讲话**  
造就人生高光时刻

## 第一章 / 即兴讲话是职场 生涯的必修课

“

人只要会开口说话，都避免不了即兴讲话的时候。

作为学生，要接受老师的提问，参与课堂讨论，以至于参加辩论比赛、论文答辩、班级竞选、交流访谈等，都常常要在没有过多准备的情况下即兴发言，表达能力好、发言水平高的自然能给人留下深刻印象，得到更多的关注。

作为社会中的一员，每个人都可能遇到需要即兴讲话的时候，在家庭欢聚、活动集会、庆典礼仪、沟通咨询、社会交往等场合，以主持者、参与者、见证者等不同身份，根据需要进行发言的情况可以说十分常见，如在宴席上主持开场、在抽奖现场作为获奖者发表感言、在初次相识的众人前做自我介绍等。具有良好沟通表达能力的人，在即兴讲话方面驾驭能力更强，在社会交往上也更加如鱼得水。

在职场上，即兴讲话更是每个职场人士的必修课。我们回顾一下自己的职场生涯，几乎没有人与即兴讲话是绝缘的，区别只在于讲得多与少、效果好与坏而已。

无论是作为普通员工，出于讨论工作、会议发言、交流分享等工作需要，还是作为管理者，在安排工作、研究部署、对外交往、向上汇报场合，都要用到即兴讲话这一形式，来表达自己的感受和思想，传递自己的想法和意图，从而更好地与人交流，协

调行动，取得共识，推动工作的进展，为自己创造更好的职场成果和发展机会。某些岗位如新闻发言人、培训讲师等，以及以管理工作为主的层级人员，即兴讲话更是家常便饭。

在职场中，大部分工作是需要与人交往和沟通的，而交往和沟通的主要载体就是语言，无论是会议、活动还是其他公众场合，都需要根据具体的情境、特定的主题内容和对象特点等，有针对性地进行语言沟通。在这些或长或短的语言沟通中，凡是具有明确主题和清晰内容、形式较为完整而独立、主要依靠临场即兴生发的，我们都可以将其归为即兴讲话的范畴。

即兴讲话出现在工作、生活、社交等各种情形下，本书侧重探讨的职场上的即兴讲话，即在与工作相关的场合，就与工作有关的事务，对与工作相关涉的人员所做的讲话。

对即兴讲话，这里也有必要首先下一个定义，作为后续讨论的基础。本书所界定的即兴讲话，是临场即兴的、事先基本无准备的、脱稿的口头语言表达，包括讲话、发言、演讲、分享、表达等各种形式。在时间上，不做严格的限定，一两分钟的发言，或者长达半天的滔滔讲述，具有即兴发言的典型特点，也在其范畴。但一般而言，即兴讲话短的也有三五分钟，长的则在一两个小时。

对于每一个职场人士来说，即兴讲话的能力，不是需不需要的的问题，而是应该如何学习提升的问题。可以说，即兴讲话是职业生涯的必修课，只有具备良好即兴讲话能力的人，才能更好地树立职场形象，把握好职业发展机会，在职业竞争中乘风破浪，达到理想的目标。

## 一、工作履职和职场交流的需要

---

每个人的性格不一样，有的人天性健谈，热情外向，与人自来熟，能聊的话题特别多，像俗话说的那样碰到一块石头都能聊半天；有的人则沉默寡言，惜言如金，不到不得已的时候不愿开口，平时像个闷葫芦。如果是在生活中，每个人的天性都应该尊重，也没有绝对的好与坏，别人也不应该横加干涉。但在职场上，在工作需要的时候讲适当的话，对大部分岗位来说是必需的，也是工作的内在要求。

从这个角度来说，健谈者、话痨并不天然就具有好的即兴讲话能力，因为随意的漫谈式语言输出，与有条件限定和效果要求的即兴讲话有很大差别。如果忽视这一点，以为讲得多就是好，漫无边际，海阔天空，那无疑会陷入误区，其结果是言多必失，讲得越多，错得越多。

说得太多固然不好，什么都不说也不行，即便是性格内向、不喜言谈的人，在工作需要时，该说也得说。试想，一个人进入职场，每次开会都不发言，需要说的时候也不说，一两次大家还可以理解，时间久了，别人不会认为是性格的问题、能力的问题、胆量的问题，而会认为是态度的问题，是对待工作是否认真负责的问题。这样的评价一旦形成，职场生涯也就堪忧了。

再试想，一个管理者，在工作讨论需要总结的时候，不能很好地加以提炼归纳，在大家讨论的基础上形成正确的结论，在开会研究工作时，不能提出被大家认可的目标方向和让人耳目一新的工作思路，在与外界交往时，不能通过语言表达获得对方的理解和支持，达到预期的沟通意图，那么我们说这样的管理者是不

称职的。这种时候，并不适用“行胜于言”这样的箴言。

有人说，我提前准备好，每次都拿着稿子，照着念总可以吧？事实上，这样很难操作，因为工作场合中很多时候没法提前预知和准备，需要因时因地因事制宜，根据具体情况来决定讲什么，提前准备的“战术”经常会遇到失灵的时候。

从实际情况来看，职场人士不可能有那么多的时间和预见性，为每次可能的讲话做好充分准备。即便提前准备了稿件，不管是自己写的，还是别人准备的，也可能因为稿子不够满意，或者到了现场有新的想法产生，临时决定不用稿子，脱稿即兴讲一番。

再者，从效果上讲，照本宣科与即兴发挥给人的感受是完全不一样的，前者让人觉得呆板教条，而后者则能充分反映一个人的知识水平、表达能力、思维层次等素养，是极好的加分项。

在每个职场人士的“工具箱”里，都应该有即兴讲话这一项内容，一旦需要，就能把它拿来自如地使用。

例如下面这篇例文，是笔者曾作为所在央企办公厅副主任在分管处室两位副处长就任时，与两个处的处长和新任副处长谈话所讲的内容，这就是在履行管理和队伍建设的职能，是工作的需要。

### 与分管处室处长及新任副处长的谈话

首先祝贺两位新任副处长走上了新的岗位，这是组织的信任和大家的认可。也祝贺两位处长，有了更得力的助手，能替你们分担更多的工作压力。

走上副处长的岗位，意味着角色的转变，要当好处长的副手，

到位不越位，补台不拆台，由做具体工作到承担部分管理责任。处长也要善于发挥副处长的作用，由一个人安排变成两个人商量。既要分头抓，也要一起做；既要带头做，还要带着做，共同抓好全处的工作。今天我主要想对大家提几点希望。

一是以身作则，提高领导力。我们说领导干部要以身作则，这个“则”就是自己所坚持的、能够亮出来的、人人看得到的理念、原则、标准，包括工作标准、管理风格、纪律作风、工作要求和人格修养等方面。有了这些“则”，再以身去做，自己首先做到，再去要求别人，这样领导力自然就有了。领导力不是因为到了哪个岗位就有的，而是个人影响力、感召力、带动力的综合体现。提高自己的领导力，是提高管理效率最便捷、最有效的途径。所谓管理，就是管人和理事，就要在管人的权威和理事的效率上下功夫，这都需要领导力。古语说：人不畏我能，而畏我公；吏不畏我严，而畏我廉。公生明，廉生威。俗话说，领导带头搬石头，群众就能搬山头。这都是说，领导干部时时处处发挥示范表率作用，就能产生强大的领导力。

二是善作善成，提高战斗力。作为管理者，要志存高远，树立具有挑战性的目标，并且努力完成这些目标。从目前来看，完成提出的任务目标还是有挑战性的，我们要抱着临事而惧、好谋而成的态度，付出更大的努力，实现这一目标。要开拓创新，创造性开展工作，在工作内容上、思路、机制上、手段上大胆创新，形成员工创新、领导担责的文化，而且只要把握好大的方向和政策纪律的底线，也错不到哪儿去。要用心用情用智工作，不要使工作沦为简单重复的劳动，推动工作不断上台阶、上水平。要狠抓落实，再好的思路、计划不抓落实，也是镜花水月。定下的目标任务、交办的工作，要不折不扣地落实，有足够的执行力，敢于打硬仗、打持久仗。



三是搞好团结，提高凝聚力。首先，在认识上要正确看到团队是一个整体，一荣俱荣、一损俱损。只有团结的氛围才会出成绩、出战斗力、出人才，作为管理者，既然在这个位置上，就要对每一个人负责，《三国演义》里刘皇叔逃难还带着老百姓呢。在一个团队里，只要发生了不团结的事，不管是什么原因导致的，都会对团队造成伤害。所以要分工合作，会商授权，民主集中，促进团结。其次，在态度和方法上，更多时候要真诚地沟通。沟通是最大的激励。人心都是肉长的，真诚与人沟通，就能以心换心，而不愿沟通，就会造成更多的误解。特别是当团队中存在矛盾时，更要通过沟通来解决问题，分析是什么原因，有什么办法，自己怎么做才能让人心服口服，反思一下自己是否任何时候都做到了心平气和、秉公处事，改进自己的一些做法。有句话说：天使之所以会飞，是因为把自己看得很轻。我们职位比普通员工高一点，所以更要把自己姿态放得低一点，正确认识自己，不要总是觉得自己是对的，所有的问题都是别人的。这样才会有好的态度和胸怀来加强沟通。这不是要一团和气、和稀泥，员工有问题，该要求的要要求，该批评的要批评，这个一点不要含糊，但作为管理者，对自己要有更高的要求，要有更大的胸襟和格局来处理这些事。最后，在管理水平和技巧上，也要有方法、有艺术。要始终想到，你们管理的是一群人而不是机器，是人就有心理感受和情绪，就得讲方法，要是人人都很好管，那领导就太好当了。有一些不太好管的，杠精、刺头、心里不服的，我们还能通过自己的所作所为让他们一起干，不说是领着干，至少也能跟着干，这才是本事。在工作 and 带队伍的过程中难免有压力，要学会排解，要发火的时候，反思一下自己，这些情绪是怎么产生的，怎么样才能克制，把无名火压下去，提高自己的修养，让自己的本事越来越大，脾气越来越小，这样才能成为一个好的管理者。

这篇讲话既是对两位新上任的副处长说的，也是对两个处的处长和副处长一起说的，从“以身作则，提高领导力”“善作善成，提高战斗力”“搞好团结，提高凝聚力”三个方面提出希望，很有针对性，既有对新走上管理岗位的同志如何顺利过渡和履职的指导，也有对工作目标、管理理念和职责要求的阐述，更有在对队伍工作实际和思想实际准确把握上的及时劝勉，能够让人听进去。讲话中说道，“沟通是最大的激励”，这番讲话立足通过谈话沟通履行好管理职责，本身就是对这个理念的践行。

## 二、展示形象，获得关注的良机

在职场上拼搏的每个人，都希望获得更好的发展机会，苦心孤诣为自己打造良好的形象，想方设法展示自己的才华和能力，意图得到伯乐的赏识。但不得不承认的是，职场也是一个僧多粥少的地方，好的职位和资源就那么多，而巴巴看着的人却不断增加，竞争可谓激烈。同时职场也是一个金字塔结构，越往上，职位越少，上升的难度也越大。

在这种情况下，为了体现存在感，展示自我，进入领导的视野，职场人士各出奇招，有的致力于打造人设，宣传造势，为自己招徕名声；有的一心想干出个大项目，出个大成绩，给单位做贡献，给领导分忧添彩，让领导记住自己；当然也有的人琢磨一些歪门邪道，希望走偏门来上位，结果往往是搬起石头砸了自己的脚。

在这种种方式、途径中，有一种特别务实管用，就是锻炼



提高自己的即兴讲话能力，使它在某些时候成为有效的“秘密武器”。

在很多单位，有众多的员工和森严的等级制度，即便是勤奋优秀、业绩突出的员工，也不见得被人所熟悉，做出的业绩也不见得被人所熟知，所具有的想法和思想也难以被人所了解。

在一些特定场合如座谈会、讨论会等，由于人员的组成打破了日常的管理间隔，缩短了权力距离，一个普通员工的精彩即兴发言，都能超越层级被难以接触到的高层领导直接听到，从而产生平常达不到的效应，进而使其得到关注和赏识，获得更好的发展机会。

如果有心了解很多职场高位人士的经历会发现，因为一次发言给上级留下深刻印象，而进入领导的视野，获得发展的良机，这样的事例并不鲜见。

除了向上级的展示，向同级、下级以及外界，即兴讲话同样是展示形象的良好途径，有利于得到认可，树立威信，开拓更多的职业机会。

当然，职业发展光靠即兴讲话好也不够，我们提倡的是，干得好也要说得好。干得好是基础，有能力、有业绩、有思路，并且能把它很好地表现和展示出来，那得到更多赏识便是自然而然的。如果光靠说，而缺少了干的基础，即便一时得到青睐，也是不长久的。

下面几篇例文都是在面对领导来调研时汇报交流时的发言，每一次的主题和对象都不一样，但都起到了展示自己想法、引发领导关注和共鸣的作用。

## 领导调研时的汇报发言之一

我到××公司正好100天，感觉到公司已经和正在发生积极可喜的变化。这主要还是得益于在党组的领导下，全体干部员工进一步提高了政治站位，增强了责任担当意识，焕发了激情干劲。特别是去年，党组各位领导给予了公司空前的重视和有利的指导，集团各部门也给予了大力支持，整个生产的进程以及最后目标的实现，都是与党组的关怀、重视、指导分不开的，今天董事长又亲自带队来慰问员工，给大家很大的鼓舞。现在公司班子团结协作，员工队伍士气高昂，今年的目标任务与工作思路都已经确定，我们也深深感到公司在集团业务增长中承担的责任，尽管有一些挑战，但大家还是充满了信心。2021年公司将实现产量等各项指标历史新高，进一步发展壮大，在各个方面实现质的提升，这也是集团贯彻落实中央重大决策部署、推动产业发展生动实践的一部分，是集团为中国共产党成立100周年做贡献、实现“十四五”良好开局的具体举措，还是集团推动行业转型、助力“双碳”目标实现的积极探索。有集团作为指引和坚强后盾，公司发展一定会越来越好，我们有信心和决心，请领导放心。

## 领导调研时的汇报发言之二

领导来公司对巡视整改进行督导，非常及时，非常有必要。我汇报几点体会。

第一，巡视是政治巡视，是对党委政治站位、政治担当、政治能力的检验，没有政治上的坚定和成熟，就没有做好一切工作的前提和基础。去年公司取得了历史最好的业绩，是在党组的正确领导

下，党委进一步提高政治站位、增强政治担当、带领干部员工努力奋斗的结果，这里面也离不开巡视起到的作用。从政治上去看巡视反馈的问题，思想认识更到位了，很多问题就会迎刃而解。今年公司的工作任务更加繁重，承担的责任和使命更加光荣，要发挥好集团在业务增长中的决定性关键作用，需要我们进一步提高政治站位，强化政治担当。我们的党建工作也会紧紧围绕这条主线来开展，凝心聚力，促进融合。

第二，公司今年产量增长60%以上，规模快速扩大，处于外延式拓展与内涵式提升并举的阶段，提升公司管理水平至关重要。我们要苦练内功，强化管理，夯实基础，如果没有这些作为保障，公司高质量发展便难以持续。所以巡视是一个很好的契机，指出的一些问题都是我们工作中存在的瓶颈和管理中的痛点，通过深挖根源，举一反三，建章立制，提升管理，能为公司未来发展打一个好的基础。那样就不只是产量上去了，管理也将上一个台阶，公司由此发生质的变化。

第三，巡视是对党委班子的政治洗礼，经过巡视和整改的过程，整个领导班子的政治站位在提升，政治能力不断增强。领导们说我们班子人员整齐，结构和整体素质好，抓不好生产经营没道理，那么抓不好巡视整改也没道理，这两者也是相辅相成的关系。我们将努力抓好整改，用整改的成效促进生产经营创造佳绩，更要用生产经营的业绩来检验巡视整改的成效。我们有信心把这两项工作做好。

### 领导调研时的汇报发言之三

正像您所评价的，公司目前士气高昂，队伍热情高涨，精神风貌非常好，保持着非常难得的创业状态，不论是直接感受到的，还

是我们通过员工思想状况调查得出的结果，都能看到这一点。所以我觉得，士气可用，树立具有挑战性的目标、保持一定的增长速度是有必要的，可以为集团高质量发展作出更大的价值贡献，也能通过快速发展解决发展中还存在的一些问题。同时在这个过程中，我们可以为集团发挥三个作用：产量贡献的决定性关键作用，清洁能源产业体系塑造的探路者作用，高素质复合型人才的培养基地作用。

随着产量任务增加和工作量的激增，人员稀释和管理资源摊薄的情况比较突出，特别是一线员工工作非常饱满。这种情况下，我们要挖掘潜力，苦练内功，鼓励员工一专多能，但确实有必要增加适量人员，特别是研究力量、部分职能管理力量和基层管理力量，既满足当前工作需要，提高研究质量，加强基层管控，防范风险，也为今后的发展培养和储备人才。

党建工作这一块，我们提出“价值党建”的理念，用党建引领和塑造员工队伍思想与价值观，为生产经营创造价值。由于基层一线任务重，点多面广，人员不足，党建高质量也面临挑战。我们首先还是按照规范化、标准化的要求，在有形的基础上追求有效，以党建融合为目标，有针对性地开展“苦练基本功，提高执行力”主题活动，一体推进作风建设、能力建设、制度建设、执行力建设，夯实“三基”工作，同时加强宣传思想工作，探索形成政治辅导、思想指导、价值引导、心理疏导、利益促导、制度督导的“六导融合”思想整治工作新方法，用宣传工作外树形象、内聚合力，推动党建工作从完成规定动作到发挥应有作用再到提升队伍思想觉悟。

从公司可持续发展和员工最关心的问题来说，目前公司的资源瓶颈亟待突破。要破解这个难题，我个人觉得，一方面要转变观念，从机会导向转变为战略导向，从产业体系塑造的战略维度，从资源获取的方向、投入、决策机制、合作方式等方面总体考虑，明确目

标路径；另一方面创新做法，扬长避短，综合施策，发挥好自身优势，加强政企、企地和企企沟通，获得有利机会。

尽管面临一些困难和挑战，但我们还是很有信心，团结带领公司干部员工完成党组交给的各项任务。

这几篇发言的共同特点是：站位高，思路清，内容实，观点新，执行上级决策态度坚决，能够换位思考，在分寸感和对象感的把握上也做得较好，让人容易听进去，提出诉求也有理有据。其体现了思维水平、务实作风、担当精神、大局意识、前瞻思考和战略思维，以及善于学习、善于思考、善于总结提炼的特点，既是工作的汇报，也是个人特质的展示。

### 三、表达能力和思维能力的锻炼

好的即兴讲话能带来好的发展机会，这在现实中是经常发生的。但是，我们也不能过于功利化，目的性太强，看到有被关注的机会，才好好讲一讲，如果没有，就不当回事。如果每一次即兴讲话都必须兑现成发展机会，这样的话过于短视和实用，也并不现实。

我们用延迟满足的眼光来看的话，提升即兴讲话能力，其实更主要的是对自己综合能力素质的培养和提高，特别是表达能力和思维能力的锻炼。一个好的即兴讲话，是不是马上会得到关注，变成可得的发展机会，是不可控的。但只要自己的能力素质不断提高，从长远来看，获得更好的发展机会是水到渠成的。

一个好的即兴讲话，表面看起来只是语言的输出，但背后是

一个人综合能力素质的支撑，包括：清晰的逻辑、敏捷的思维、良好的分析判断、得体的表达，对语言的驾驭，对工作的了解和认知，甚至包括很高的情商等。如果这些方面都有很好的表现，职场竞争力是不言而喻的。

这些能力的形成不是一蹴而就的，而是在长期不断的训练和培养中锻炼出来的，能力像肌肉一样，需要持续练习才能强健，遵循用进废退的原理。所以作为有追求和有抱负的职场人士，应该重视每一次即兴讲话的机会，将其作为对自己的要求，作为磨砺自己的机会，在这个过程中整理自己的思路，与别人发生思想碰撞，从而提高自己各方面的能力素质，为职场发展奠定更坚实的基础。

下面这篇例文是在公司组织的“青年先锋”评选会上，所做的总结讲话和点评。

### “青年先锋”评选会总结讲话

首先祝贺活动取得圆满成功，祝贺各位青年员工取得好成绩，也感谢大家的参与以及各位评委的辛勤劳动。

先谈谈对这个活动的感受，我用三个“好”来概括。一是活动形式好。用这样一种方式，给年轻人提供了展示、交流和成长的平台，也是一个很好的总结、提升和学习的机会。二是青年员工表现好。参加评选的员工很多来自生产、建设、科研一线，具有很好的代表性，所以这也是公司青年员工业绩、能力、素质和潜力的综合展现。从你们身上，从很多感人的事迹当中，我们看到了年轻人的朝气和锐气，看到了踏实的敬业态度、良好的精神风貌、顽强的意志品质、攻坚克难的作风，看到了活跃敏捷的思想、勇攀高峰的

志气、敢为人先的魄力、舍我其谁的自信以及强烈的责任感和事业心。这些就是优良传统和行业精神在青年人群体中的传承和发展，这些平凡而不平凡的青年人的故事，凝聚起来就是公司的故事。我要为你们点赞！三是活动效果好。大家的演讲，有的激情澎湃，有的朴实感人，有的逻辑缜密，有的故事曲折，有很强的感染力。而且，活动在年轻人当中营造了创先争优、比学赶帮超的良好氛围，最终优中选优，从中产生了10名“青年先锋”，树立了良好的导向。同时，这个活动从组织到评选，员工的参与度很高，规则程序都很透明。组织也很周密，各位评委认真负责，结果做到了公平公正，保障了活动的质量，提升了在青年人当中的影响力。

然后我想说说对大家演讲的一些观感。我从其中提取了几个关键词，也是大家提及比较多的。一是团队，我们很多工作不是靠一个人，而是靠团队的力量，所以我们提倡一体化，提倡无边界组织。有句话说得好，一个人可以走得很快，一群人才能走得很远。二是挑战，我们工作中会遇到很多难题，只有不怕困难，才能破解难题，挑战越大，成长越大。三是基层，我们始终鼓励大家扎根基层，我们的工作也始终面向基层，基层是成长成才、吸收营养的沃土，这从很多演讲的年轻员工身上都能感受到。四是创新，不管是技术创新、管理创新，还是小改小革等小的突破，都是我们提倡的，也是青年人的优势。

当然，如果从更高的标准来说，我们刚才的演讲中很多都有进一步提升的空间。在这个演讲中，最大的限定条件是8分钟，如何用好这有限的时间，充分展示自己，需要有好的思路和设计。我觉得最好不要只是简单地罗列工作，或者线性地讲述工作的经历，而是要有突出的主题，能够形成聚焦，围绕主题提炼出亮点和与众不同的地方，突出自己的特质，提高演讲的贴近性、故事性和感染力。

我们一部分演讲比较平淡，平铺直叙，不够抓人，开头结尾、起承转合都很随意，一些同志对自己的材料不够熟悉，完成度不高，说明重视程度不够，没有达到很好的效果。

我还特别想说的是，我们的演讲大部分都在讲具体的工作，少了一些思想认识层面的东西，例如成长的心路历程，自身能力、思想、人生成长的理性思考，对工作规律性的探索和把握等。深度上还可以再下一点功夫，包括对优良作风和行业精神的理解，很多同志都提到了，但一说到弘扬行业精神好像就是如何加班、如何背井离乡，甚至996工作制，我看不到对精神的新内涵的理解和阐发。行业精神是在特定的时代背景下形成的，在今天的新形势下，我们讲弘扬精神，不一定要把它和艰苦的环境、物质的匮乏、压力巨大的工作画等号，也不一定就是沉重与悲情。我更希望看到的是，因为热爱而孜孜不倦，因为创造而努力不息，因为事业的追求而带来满足。在这样奋斗拼搏的过程中，感受到激情创造和愉快工作，更好地体会行业精神在新时代的内涵，更好地理解苦和乐的辩证法。事实上也是如此，如果一件工作只有快乐没有辛苦，这样的工作世界上还没有，而一件工作只有辛苦没有任何快乐，这样的工作谁也坚持不下去。希望青年员工能更好地理解行业精神的内涵，做新时代的传承者，在努力拼搏的过程中感受到成长的喜悦和爱的动力。

公司发展取得的成绩，有青年员工的付出和贡献，有你们的辛苦和智慧。青年人是公司的生力军，公司未来的高质量发展，同样靠青年员工的责任与担当。再过几年，你们都将成为公司各条战线上的骨干和中坚力量，如果我们不能用几年时间把青年员工接续培养起来，储备一支优秀的、有竞争力的团队，公司发展就没有未来，就无法支撑未来长远发展。所以，员工的发展就是公司的发展，公



司的成长，首先离不开员工的成长。

最后我给青年员工提几点希望：要志存高远，坚定理想信念；要锤炼作风，强化责任担当；要加强学习，苦练能力本领；要严于律己，加强自身修养。各单位、各级领导要关心青年，爱护青年，支持帮助青年成长成才，多为青年办实事。党团组织要服务青年、团结青年、带领青年，多为青年搭建平台、创造条件、提供机会，努力成为“青年之家”。

祝愿全体青年员工取得更大业绩，与公司共同成长，实现更大的人生价值。

这篇讲话既是一次对青年员工的勉励，也是一次思想交流和观点碰撞，从正反两面对年轻人加以启发。除了常规的谈活动感受和提希望要求之外，更多的内容是在谈比赛观感，提炼几个关键词进行高度概括，指出演讲中需要改进的地方，既是对参赛者的点拨和提高，也是自我经验的梳理总结。特别是对行业精神进行了深入阐释，赋予其新的内涵，带给人更多的启迪，拓展了思维的层次和深度。从某种程度上，这也是讲话人一次在特定情境中受到激发后快速构思、快速表达的自我思维训练。