# 关于企业核心价值观演讲稿怎么写(六篇)

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-07-05

*关于企业核心价值观演讲稿怎么写一其实，在现代企业管理中，企业文化已经被越来越多的企业看作为核心竞争力的重要组成部分，甚至国内一本权威的商业杂志在谈及管理时也曾提及：三流的企业靠经验，二流的企业靠管理，一流的企业靠文化。足以见得企业文化建设，...*

**关于企业核心价值观演讲稿怎么写一**

其实，在现代企业管理中，企业文化已经被越来越多的企业看作为核心竞争力的重要组成部分，甚至国内一本权威的商业杂志在谈及管理时也曾提及：三流的企业靠经验，二流的企业靠管理，一流的企业靠文化。足以见得企业文化建设，现在已经被众多企业提及到一个新的高度，也逐渐被现代企业接受和认可，并逐步开始投入实践中，让企业文化对企业发展起一定的推动作用。

既然谈到企业文化，什么是企业文化呢?到底有多少人知道，我们不得而知。所谓企业文化——或称公司文化，一般指企业中长期形成的共同目标、基本价值观、作风、生活习惯和行为规范的总称，是企业在经营管理过程中创造的具有本企业特色的精神财富的总和，对企业成员有感召力和凝聚力，能把众多人的兴趣、目的、需要以及由此产生的行为统一起来，是企业长期文化建设的反映。包含价值观、最高目标、行为准则、管理制度、道德风尚等内容。这是书上给的一个明晰的解释，那如何让企业文化落地，发挥实际效用呢?通过学习之后，本人认为可以从以下几点开始做起：

一、打好企业文化落地的基础

首先要从企业自身的实际情况出发广泛宣传，提高员工对企业文化的关注度。通过企业内刊、报刊栏、员工手册、讲座等形式，进一步推动企业文化的落地，并进行广泛、全面、深入的宣传。

其次加大宣传和学习力度，提高企业员工的认同感，从而为企业文化的推行奠定基础。可以通过专题讲座，集中学习，集中分享心得，让员工通过对企业cis的了解和认识，在一定程度上认同企业文化建设的深远意义。

二、找准企业文化落地的切入点

首先要从员工的观念上入手，从细节上入手，强化员工的品质。例如：我们从员工佩戴厂牌、穿着工衣、作息时间、日常习惯等等方面着手，一点一点的去改变员工的陋习和习惯，教育员工树立正确的价值观、世界观、人生观，进一步克服每一个缺点。

其次抓住企业内部的典型事件、突出事件大做文章。例如：我们以前在给优秀员工发奖金的时候，都是各部门主管代领。而在学习课程之后，我们在给优秀员工颁发奖金的时候会集中所有员工，举办优秀员工颁奖仪式，加大宣传扩大整个事件的影响力，在一定程度上树立了典型，也影响了很大一部分员工。

三、领导做好企业文化建设的表率

一个团队的领导，对于一个团队的影响是至关重要的。领导人重视什么，部属就会注意什么;领导喜欢用什么样的人，企业就会展现出什么样的做事风格。当然，在企业文化建设一定要走在员工的前面，做好带动作用，从而才有一定的说服力，才能让员工效仿和学习，才能在一定程度促进整个集体的团结和稳定。

四、企业文化推行须反复的教化

一个企业文化的养成需要长时间的积累，才能逐渐形成习惯，而习惯的形成须靠频率的加速，以及日积月累。在一定时间更应该利用多种手段宣传企业的相关精神(如会议、培训、横幅标语、)，从根本上加强员工对企业精神的认知和执行。

当然，有时候还要不间断的灌输，并在潜隐默化下去做相应的干扰，让企业文化能有效的执行下去。

五、企业文化须融入相关的活动之中

要想更好的落实企业文化建设的须以人为本，为广大员工提供轻松愉悦的工作和生活环境，才能让其很自然的接受企业文化的相关内容，并可以顺利的执行。例如：举办公司篮球赛、羽毛球赛、乒乓球赛、拔河比赛、生日晚会等，从一定程度上丰富员工的业余文化生活，从而促进员工之间的团结和稳定，使员工能更好的体会到企业带来的温暖，推动企业文化和谐发展。

六、共创双赢，提升工作效率

对于任何一家企业来讲，员工的稳定性和工作积极性，才能从一定程度上给企业带来效益和利益。而企业相对也要给员工一定合理的报酬，这样才能进一步提升员工工作的积极性和主动性。除此之外，也能在一定程度上提高员工对于企业的忠诚度，降低员工的离职率。与此同时，企业也要在一定程度上描绘出员工与企业共同发展的愿景，以及企业的发展目标，这样员工才能跟随企业的发展步伐，与企业共同成长。例如，我们企业在基层管理人员招聘时会首先从普通员工中提拔，这样会给更多有能力员工的一个机会，也会在一定程度上提升员工之间的竞争，给员工有一个发展的平台，从而增强企业竞争的核心力量。

**关于企业核心价值观演讲稿怎么写二**

荣事达集团坐落于双凤开发区，环境安宁，给我的第一感觉是一位深沉的开拓者，走进大门，便可见两行醒目的大字“态度决定高度，思路决定出路”当时心里在想，集团董事肯定经常以此两句教育员工，这应该是他们的格言吧。

我们一并参观了企业文化博物馆，路过研发厅、会计厅、财务室、职工休息处，而后，在会议室，聆听集团销售总监的话语令我感悟非非。

荣事达的董事长潘保春先生令我敬佩，当初的创业之路是如此的艰辛，而在短短的几年间，就将产业规模发展如此之大，打造了一个一级品牌，有时候我们经常抱怨困难、坎坷，遇到逆境截足而止，从潘保春先生乃至一切的成功人士无不是从逆境中走向辉煌，也许今天的我们微不足道，但只要我们肯努力，不畏艰难，大胆实践，走出未来的一条康庄大道未尝不可。

说得最多的是人才，在当今无处不充满竞争的社会里，人才始终最为一流“产品”比各种用人单位取用，而作为一名真正的人才就要将自己所学的理论知识与实践相结合，初入职场，我们要从基础做起，用心学习，吸取经验，加强悟性，俗话说“万丈高楼平地起”夯实基础，构建上层建筑，踏实前进，终取高端。我们不要拘泥于眼前的路，将眼光看远，心有多高，舞台就有多大，给自己一个宽裕的舞台，做快乐的舞者。

还有一点让我高兴的是，用人单位并不是100%找与其工作对口专业的毕业生，刚走入职场的的大学生并没有多大的区别，而只要你适应工作，努力工作，学有所专，则必定专有所成，未来的舞台是宽广的，那就看自己怎么把握了。

一个成功的人后面必有一群人的支持，建立良好的人际关系也是我们学习的一重要部分，他人的意见与想法也许会给我们带来意想不到的惊喜，与他人处理好关系是培养我们良好团队意识的途径，打造一流的人际关系是为你将来的职场做一个良好的准备吧!

创新是一个社会、时代进步的灵魂，企业的发展离不开创新精神，从荣事达可以看出，不管是对产品的改进还是市场的开发，创新都在其中发挥巨大作用，培养咱创新精神就要善于思考，勤于学习!

现在在大学里就要好好学习，充分利用时间，多与外面的社会接触。

**关于企业核心价值观演讲稿怎么写三**

一、绩效考核的目的为了进一步提高员工的工作业绩，确保公司年经营目标的实现，公司决定实行绩效管理，对员工的工作业绩、工作能力、工作态度进行考核，将考核结果作为支付绩效工资，评选优秀员工、支付年终金的依据。通过考核达到充分调动每一位员工的积极性，提高劳动效率，增强企业活力和竞争力的目的。

二、绩效考核制度

(一)工资及岗位绩效工资构成

1、店长(营业员)工资结构

(1)基本工资

(2)工龄工资(由于眼镜行业的特殊性，一般工作6个月以上给予工龄工资，一般设为20元每月，以后每在公司6个月加一次工龄工资，每次增加10元每月)。

(3)全勤奖(50元)

1)工作业绩 岗位绩效工资构成

2)工作能力

3)工作态度

2、岗位绩效工资分配 岗位绩效奖金定额单位：元单位职位 店长 1200元加业务提成奖金 提成为销售额的3% 在绩效工资上再加100元每月 营业员 1000元加业务提成奖金 提成为销售额的2% 在绩效工资上再加50元每月 试用营业员 900元无业务提成

3、店长、营业员应得月工资总额计算公式 月工资总额=基本工资+工龄工资+全勤奖+岗位绩效工资

(1)基本工资、工龄工资、全勤奖按出勤率发放

(2)岗位绩效工资：根据月终考核得分乘岗位绩效奖金定额后所得的数额发放。

(二)绩效考核，店长、营业员考核指标分值分配 考核项目 店长 营业员 工作业绩 管理能力(工作能力) 工作态度 总分 70分 20分 10分 100分 70分 15分 15分 100分

1、工作业绩得分

(1)店长：工作业绩得分=70分×店月销售计划完成比重+奖励分值

(2)营业员：工作业绩得分=70分×个人销售计划完成比重+奖励分值

2、管理能力(工作能力)得分，由考核者打分。

3、工作态度得分由考核者打分。

4、岗位绩效工资=(工作业绩得分+管理能力得分+工作态度得分)×业务提成奖金

(三)奖惩办法 公司实行目标管理机制，各门店、营业员对自己的目标负责，小目标保大目标，层层保证目标的实现。按照月、季度、年目标逐月对店长、营业员进行考核，按考核确认的分值计算每月店长、营业员应得绩效工资。

1、月考核奖励与惩罚

▲奖励：月考核店长、营业员超额完成销售任务目标奖励分值 超10%加10分 超10%--20%加20分 超20%-30%加30分 超30%以上加50分 备注：以标准上限为标准。举例说明：该店长或者营业员完成超计划20%则加20分，完成20.1%则加30分。 例某店员月初制定两万元销售任务，完成计划125%(即2.5万元)工作能力、工作态度考核得分30分 应得分=70×125%=87.5+30+30=147.5分 月底结算工资为店长：1200(基本工资)+50(全勤奖)+20(工龄工资)+25000×3%×147.5%=2372元 营业员：1000(基本工资)+50(全勤奖)+20(工龄工资)+25000×2%×147.5%=1805元

▲ 惩罚：月考核店长、营业员三项指标考核总分达不到70分，则当月绩效工资奖乘以40% 例：某店长、营业员当月制定目标任务为2万元，完成计划70%(即1.4万元)，工作能力、工作态度考核得分为20分 应得分=70×70%=49+30=69分 月底结算工资 店长=1200(基本工资)+50(全勤奖)+20(工龄工资)+14000×3%×40%=1438元 营业员=1000(基本工资)+50(全勤奖)+20(工龄工资)+14000×2%×40%=1182元

2、季度考核与惩罚

▲季度考核达到评优分值，奖励绩效奖金值 店长

(1)店长季度考核达标：评优秀店长、特级店长：增加绩效工资奖金。

1)季度内三个月考核所得分数相加得到435分以上，评为优秀店长，岗位绩效工资加200元(直接在提成后加200元纳入考核)，即1200+200(基本工资) 435分相当于有2个月超额完成计划120%，有1个月超额完成110% 70×120%+40+30=154×2=308 70×110%+20+30=127 2)季度内三个月考核所得分数相加得到516分以上，评为特级店长，岗位绩效工资加400元(直接在提成后加400元纳入考核)，即1200+400(基本工资) 516分相当于有2个月超额完成计划130%，有1个月超额完成120% 70×130%+60+30=181×2=362 70×120%+40+30=154 注:增加绩效工资从下季度初开始，保留一个季度，待下季度未考核达标继续保留达不到自动取消。从新确认绩效奖金标准。

(2)店长季度考核不达标，下调绩效工资奖金 1)季度内三个月考核所得分数相加达不到265分以上，岗位绩效工资下调10%，即-120元 265分相当于2个月完成85%，一个月完成90% 70×85%+27=86.5×2=173 70×90%+29=92 2)季度内三个月考核所得分数相加达不到240分以上，岗位绩效工资下调20%，即-240元 240分相当于有2个月完成80%，一个月完成73% 70×80%+26=82×2=164 70×73%+25=76 3)季度内三个月考核分相加不到240分者，下季度开始直接降为营业员，并按新绩效工资算

营业员 奖励

(1)1季度内三个月考核所得分数相加达到435分以上，评为优秀营业员，岗位绩效工资加100元。

(2)1季度内三个月考核所得分数相加达到516分以上，评为特级营业员，岗位绩效工资加200元，同时升级为店长。 惩罚

(1)1季度内三个月考核所得分数相加不足265分，岗位工资下调10%，即-100为900元

(2)1季度内三个月考核所得分数相加不足240分，岗位工资下调20%，即-200为800元

(3)不足240分营业员给予一个月观察时间，如未改善直接辞退。

3、年终奖考核达标奖励

(1)店长

1)年终考核达到4个优秀：奖励500元

2)年终考核2个优秀2个特级：奖励1000元

3)年终考核3个特级1个优秀：奖励1500元

4)年终考核达到4个特级：奖励20\_\_元

(2)营业员

1)年终考核达到4个优秀：奖励500元

2)年终考核2个优秀2个特级：奖励1000元

3)年终考核3个特级1个优秀：奖励1500元 4)年终考核达到4个特级：奖励20\_\_元 三、绩效考核办法

(一)绩效考核程序 分二级考核

1、经理考核各店店长

2、各店店长考核所属员工

(二)绩效考核原则 公开、公正、公平、客观原则。

(三)考核时间

1、月考核

1)各店店长于下月初三个工作日将员工考核表和工资表一并交公司审核。

2)公司经理于下月初三个工作日将店长考核表送财务。

2、季度考核

1)各店店长于下季度初5个工作日将评选的季度优秀员工考核表送公司审核。

2)公司经理于下季度初5个工作日将评选的季度优秀店长考核表送公司会审。

3、年终考核 直接兑现现金

三、考核内容

(1)考核三方面内容

1、工作业绩考核

2、工作能力考核

3、工作态度考核

(2)分值分配 三方面考核按百分制打分 1)店长(100分)

①工作业绩考核70分 其中业务知识、专业技术50分

②管理能力考核20分 其中计划、执行、控制能力10分;工作总结、经营分析能力5分;遵守公司规定制度5分。

③工作态度考核10分 其中工作责任心5分;关心企业主动提出合理化建议5分。

2)营业员(100分)

①工作业绩考核70分 学习掌握运用专业知识、专业技术能力50分

②工作能力考核15分 工作能力10分;遵守公司规定制度5分。

③工作态度考核15分 工作责任心10分;关心企业主动提出合理化建议5分。

五、绩效考核评分标准

1、工作业绩考核 工作业绩考核标准分值为70分，采用定量考核法，以月销售计划为目标计算得分。 工作业绩应得分值=70×销售完成百分比+奖励分值 奖励分值： 销售比计划超5%--10% 加10分 销售比计划超10%--20% 加20分 销售比计划超20—30% 加30分 销售比计划超30%以上 加40分.

**关于企业核心价值观演讲稿怎么写四**

近段时间，我认真学习了董事长在今年总结大会上的讲话，研读数遍，感触多、体会深、收获大，并有了如下心得:

解决意识危机，学习董事长讲话的现实意义。

董事长在今年总结大会上的讲话以总结表彰为本，以今年7大前所未有工作亮点为纲，以20xx年工作纵深开展指导思想为要，以深化企业文化、强化感恩意识为髓，通篇华章文范、高屋建瓴，读来令人不忍释卷。回想自xx年以来，我十分幸运的跨越了集团公司打基础、上台阶、大发展的伟大历史阶段。如今，我自豪的看到，集团公司总资产已突破亿元，行风建设实现五连冠目标，如果把集团公司比喻为一架火车，现在的集团公司正如一架列车沿着又好又快的轨道高速行驶，目标远大，前景辉煌。但我深知，整个火车的提速上档必定来源于每个组成零件的上档升级。要做好自己的本职工作，首先需要解决的就是意识的危机。

意识的危机，细化来讲，就是奉献意识不足、学习意识羸弱、创业意识迟滞、危机意识淡薄、不会自省。不知奉献，只会索取，浪费了心思，影响了情绪、破坏了团结;不会学习，干吃老本儿，工作效率江河日下，能力水平停滞不前;不愿创业，贪图安逸，没有敢打敢上的硬骨头，只关注眼前得失、蝇头小利;不明危机，逆水行舟、不进则退众人登山、慢者随后。这一系列的意识上的差距直接体现为行为上的差距、素质上的差距。纵观集团公司领导历年来的总结讲话，无不对此苦口婆心、鞭辟入理，董事长再三强调、反复提醒，就是希望我们能够以为戒、以为警、以为规。希望我们尽快弥补意识上的鸿沟、拉平行为上的差距、弥补素质上的不足。

通过学习，我为今后的工作和学习重新订立了目标，我相信不论今后如何，本次学习董事长讲话的重要意义将铭记我心，永不能忘。

以学增效，学习董事长讲话的直接要求。

以学习董事长讲话思想为指导，我为在今后工作中解除意识危机、提高工作效率制订了两套学习思路：一是学做事，二是学做人。

学做事，就是强化专业技能的学习，就是坚持查漏补缺，干什么学什么，差什么补什么，集团公司大发展需要什么就汲取什么。董事长今年的总结报告中明确指出，是今年集团工作的重中之重，这是即讲效率又重质量的综合工作。即要有甘于奉献、雷厉风行的工作态度，更要有切合实际、行之有效的工作方法。今年的业务学习，我认为一重技术强化，二重经验总结，三重横向学习：一是要进一步强化技能，力争把工作做到最精最好，二是要做好经验的总结和方法的传承，提升队伍的整体作战能力，人人都能使独当一面的工作好手，三是要根据集团公司的总体部署和分子公司的目标任务，加强横向学习，提升配合能力，配合整体工作，提升应对临时任务的驾驭能力，确保经手的工作对内经得起集团考核，对外赢得市民赞誉。

学做人，就是强化政治素质、提高思想境界，就是绝对讲立场、绝对讲和谐、绝对讲团结。一切从集团公司大局出发，一切从有利于和谐团结出发，做一个受大家欢迎的人，做一个与人为善的人。我深知，团结，是工作效率的基本保证。我将在今后的工作中，一如既往的扎实做事、踏实做人。不说不利于团结的话、不说不负责任的话，不做影响和谐的事、不做不顾及他人感受的事。通过做一个好人，加强与每一位同事的团结;通过团结，学习每一位同事的优点和长处;最终通过学习完善一个综合素质全面提高的自己。

永远牢记感恩，学习董事长讲话的基本运用。

通过学习，我最深刻的感触就是感动——没有任何一个企业会把“感恩”作为企业文化的核心，会把“感恩”作为教育职工的目的，会为使职工“感恩”坐出如此巨大的投入付出。

感恩，是一个围绕人类历史进程始终，经久耐谈的课题。感恩是一份爱，是一份举重若轻的崇高，是一份处世的哲学，更是一种应用的技能。20xx年，金融风暴肆虐全球，昔日发达国家、知名企业、骨干精英，都在为经济困顿、发展停滞、立业安身而苦苦挣扎。我们作为水务集团的员工是，作为一个能在安稳工作环境中不受风浪冲击的人应该倍加感恩，也更应担负起企业发展、做大做强的历史使命。在工作中的感恩，似乎抽象，却更应该铭心刻骨。赋予每个人的工作岗位，来源于一个企业多年的稳扎稳打，刻苦经营;来源于其他同事的齐心共事，通力合作。我们每一个水务人的感恩，是要把集团公司当成一个整体，大家共同经营，造就的生机盎然的环境，这才是每个企业员工自我发展的源头活水，安身立命的站脚平台。牢记感恩，既是做好工作的实践基础，更是作好岗位的精神动力。新的一年，我们要应用感恩的心面对工作，感恩每天的忙碌，感恩这份充实与安定，我们更必须牢记工作的责任，让忙碌不断收获硕果，让忙碌不成为庸庸碌碌，任时光虚度，空对流年。

今年是集团公司领导要求更高、市民期望更大的一年。通过学习，我深知自己离集团公司的总体要求还有一定差距。我将立即强化意识、加速学习、牢记感恩，进一步加强工作能力与方法，提高团队对外服务质量，识大体、顾大局，在具体工作上，善于思考，勤于琢磨，大胆创新，使自己在政治上、思想上、作风上、能力上都得到更大提高，绝不辜负自身的工作做岗位和领导同事的热切希望。

**关于企业核心价值观演讲稿怎么写五**

11月17日，秋高气爽。经过人力资源部的精心策划和组织，公司四十多名员工一早开拔惠州市高榜山，进行为期半天的拓展训练。此次活动得到了公司领导的重视和支持，并有领导随性一起参加训练。

这不是一次普通的郊游或者娱乐活动，而是活泼生动而又非常具有教育和纪念意义的体验式培训。虽然只有半天的训练，却使平时耳熟能详的团队精神变得内容丰富、寓意深刻，训练中的每个项目都给我带来了心灵的冲击，引发内心的思考。以下我把自己印象最深刻的项目和心得和感受与所有的同仁们进行分享。

此次拓展训练首先以爬山拉开帷幕，在爬山前进行团队组建。之后分别开展了珠行万里、穿越电网实训拓展活动。

团结一致，合力完成目标珠行万里

在规定时间内尽可能多的将球传进固定的杯子里，而在传球过程中，每个成员各拿一条管子互相接起来，管子之间必须要互相接触，不能空接;在传送的过程中球不能停或者倒退以及不能发出声音;否则都要重新传送。整个游戏最能体现的就是团体的合作能力，大家必须团结一致，才能合力的完成目标;其次就是服从队长的安排，因为在传送过程中不能说话，所以必须听从队长的指示;第三就是要善于总结经验，不要埋怨队友的失误，只有总结和分析了失败的原因，才能迈向成功。这是一个游戏，却不仅仅是个游戏，它映射到我们的生活和工作中，尤其是我的工作项目管理。优秀的项目管理，必须要团结团队成员以及各个部门同事，才能完成目标如期的将项目导入量产。

统筹规划，合力安排资源穿越电网

各成员必须在规定的时间内(20分钟)一一穿越数量有限且大小不一的网眼，且一人只能穿越一个，特别强调的是，在穿越过程中人的身体任何部分都不能接触网线已不能发出声音，否则便是失败，则全体重来。游戏的过程中，托举者手上承载着他人的性命，而被托举者又是绝对信任的把自己的生命交给了自己的同伴来掌握。这就是一种彼此信任的表现。在一个集体中，做任何事情都需要有这种信任精神，而且大家都要抱之以真心关爱的心情去对待自己的同伴，人人都要以他人为先，那样才能发挥出最大的潜质。在工作中也是如此，首先是制定好切实可行的方案，然后齐心协力的合作，如果大家都各存异心，各自为战，关系冷漠，缺乏交流，甚至相互猜嫉，那样只能与原来争取的工作目的背道而驰。

总结：良好的团队精神和积极进取的人生态度，是现代人应有的基本素质，也是现代人人格特质的两大核心内涵。任何人都不要以为自己什么都行，离开了团队，你可能一事无成;也不要以为你势单力孤，有了团队，你也许什么都行!

感谢此次活动所有队员的积极参与和真诚相助，希望我们都能用心去体会拓展的核心精神，不断提升和强化个人心理素质，更深刻地去体验个人与企业，下级与上级，员工与员工之间唇齿相依的关系，从而激发出团队更高昂的工作热诚和拼搏创新的动力，让我们的团队更富凝聚力和战斗力!

**关于企业核心价值观演讲稿怎么写六**

在这个学期快要结束时，在学校财政金融系老师的组织下进行了为期一星期的实习，也是我们这届保险专业的是第一次实习。时间时是xx年12月21日至xx年12月25日，实习的专题是对保险专业认识的实习，实习的保险公司是安邦财产保险股份有限公司贵州分公司，地址是贵阳市云岩区北京路27号鑫都财富大厦25层。主要是对保险专业岗位的了解和岗位的体验。加深对保险实务专业的理解加强对保险专业理论学习与实践的结合，感受学校学习与社会实践的不同，为将来走出校门更好更快融入社会的工作和学习作准备。

第一天到安邦实习，首先了解了安邦保险的文化： “水”文化，凭借智慧，遵从规律。要做水一样的企业，随需而变。“随需而变”，水是平等的，没有哪一滴水比另一滴水高级。人与人之间唯一公平的筹码是生命，生命于每个人短暂而美好，所以说应珍惜每一天，所以说要“马上就办”; 安邦的家文化其实是“东西文化”，是东方的情感文化加上西方的绩效文化，即人与人之间就象家人般注重亲情、感情，但是绩效考核要严格量化到数据。薪酬与绩效挂钩，以此达到公平和平衡。这样的机制能使员工高绩效，公司高绩效，这样的安邦是一个能给客户带来增值的安邦，也是一个能给员工更多安全感的安邦。必将是一个有品牌的公司;安邦希望形成一个庞大的网络，硬件是分支机构，软件是一流的人才。而最大的关联是国家，是社会。安邦要对国家有贡献，回报社会，提倡分享。

安邦和其它保险公司一样工作分为外勤和内勤，在内勤人员要具有三种业务能力;

1、拓展能力;

2、分析问题的能力;

3、人际交往能力。 内勤工作是一门艺术，要做好内勤工作，首先要具备作为内勤的一些基本素质，如语言表达能力、文电处理能力、会务接待能力等，注意处理好一些工作上的矛盾。 内勤工作没有盲区，只要领导工作有可能涉及的领域，内勤就必须积极配合、认真完成领导所交办的各项工作。 有点类似于文秘的性质，内勤工作职责(比较杂)

一、协助领导草拟工作计划、总结和各类报告。

二、按要求汇总、统计、上报敌情、政情和治安情况。

三、即使准确统计有关数据，上报各种报表，做好日常考勤登记和出勤统计。

四、搞好文书材料收发、登记、阅办和分类管理工作。

五、做好资料、稳当、印章管理和文印工作。

六、负责全处财务报帐，会同户籍管理员搞好分管工作及办公室日常接待、管理工作。 七、按月拟造临时工工资表，送领导审批后，及时发放。

八、完成领导交办的其他工作任务。外勤人员有时必须吃苦。春夏秋冬，他们最知冷暖;东西南北，他们最识路遥。他们不能懒，不能馋，要时刻打起精神，准备出发。 外勤工作不仅劳力，而且劳心。表面上的外出工作是体力劳动，可在很多方面也是一项脑力劳动. 类似的工作有:销售员,业务员,签证员等。

我在安邦实习的岗位是外勤，这主要是因为外勤很自由而且很有挑战性，也能学到很多知识其次是我喜欢在外面跑，而且我更喜欢做有挑战性的事，总之从个人兴趣上上讲我愿意做外勤所以毫不犹豫地选择了外勤这个岗位作为锻炼自己的平台，这也的确让我学到了许许多多的东西，可以说事我真真正接触到保险了解保险，更了解了外勤这个岗位，在这之中我也了解过内勤，但我还是更喜欢外勤的工作。这次实习由于时间的关系我们的实习也相对较浅。最终也达到了认识的目的。

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！