

汽车营销论文 汽车营销论文答辩优选(实用5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

职场演讲题目新颖篇一

- 1、内容上的现实性 演讲稿是为了说明一定的观点和态度的。
- 2、情感上的说服力 演讲的目的和作用就在于打动听众，使听者对讲话者的观点或态度产生认可或同情。
- 3、特定情景性 演讲稿是为演讲服务的，不同的演讲有不同的目的、情绪，有不同的场合和不同的听众，这些构成演讲的情景，演讲稿的写作要与这些特定情景相适应。
- 4、语言、结构 演讲稿还要在情绪上具有较强的感染力，语言上做到生动感人。 演讲稿的结构。演讲稿的结构通常包括开场白、正文、结尾三部分。 开场白是演讲稿中很重要的部分。好的开场白能够紧紧地抓住听众的注意力，为整场演讲的成功打下基础。常用的开场白有点明主题、交代背景、提出问题等。不论哪种开场白，目的都是使听众立即了解演讲主题、引入正文、引起思考等。 演讲稿的正文也是整篇演讲的主体。主体必须有重点、有层次、有中心语句。由于演讲材料是通过口头表达的，为了便于听众理解，各段落应上下连贯，段与段之间有适当的过渡和照应。 结尾是演讲内容的收束。它起着深化主题的作用。结尾的方法有归纳法、引文法、反问法等。归纳法是概括一篇演讲的中心思想，总结强调主要观点；引文法则是引用名言警句，升华主题、留下思考；反问法是以问句引发听众思考和对演讲者观点的认同。

演讲稿的结尾也可以用感谢、展望、鼓舞等语句作结，使演讲能自然收束，给人留下深刻印象。

同学们：著名的数学家华罗庚爷爷曾经说过一句很富有哲理的话：“勤能补拙是良训，一分辛劳一分才。”这句话给我们以很好的启示：聪明的人不一定都成才，笨的人不一定不能成才，成才的关键是勤奋。当然，人与人之间，智力是有差别的，有的人敏锐，有的人迟钝。敏锐的人，如果不学习，也会变得迟钝的。迟钝的人，如果勤学苦思，也会变得敏锐起来。试看古今中外成名成家的人，哪一位不是勤学苦练才有成就的呢？在他们走过的道路上闪烁着勤奋的光芒。伟大的发明家爱迪生，上小学时，老师说他脑子笨，难有成就。可是爱迪生毫不气馁，刻苦钻研，勤奋求学，经过不懈的努力，终于成为一个伟大的发明家。成名以后，有人认为他是一个天才，可是他却笑着说：“天才等于九十九分血汗加一分灵感。”从这句话里我们看出：勤奋，刻苦才是成功的要素。

职场演讲题目新颖篇二

我叫某，大专学历，现年岁□19xx年参加工作□20xx年入党□20xx年被聘为农业技术员。

第一，我有专业优势，我毕业于农业院校，所学的是农学专业，干农技推广工作是我的正业，与“隔行如隔山”的门外汉相比，我专业对口，工作起来自然“如鱼得水”，我具有从事农技推广工作必备的基础条件。

第三，我有年龄优势，常言道：“三十而立”。三十岁前后，是人的一生中精力最旺盛、创造力最强、干事效率最高的时期。我将近而立之年，身体健康，精力旺盛，头脑灵活，思想成熟，面对新时期、新形势，对基层农技推广工作提出的新要求，我完全有能力、更有精力从容应对。

第四，我有技能优势，一方面，在多年来的工作中，我养成了勤于学习的习惯，对新事物接受快、掌握好；另一方面，为了能与现代农技推广工作接轨，我自学掌握了计算机操作技能，并能熟练运用现代办公工具进行远程技术学习和信息交流；另外，我有较强的文字功底，基层工作期间，我先后数十次参加了局、乡镇和农技站等各级组织的各项农情调研和科技攻关活动，撰写了数十篇调研报告和技术文章，其中参与撰写的多篇专业论文在省级以上刊物上发表。这些能力，对我今后推广农技、宣传农情、服务农民，必将起到积极地推动作用。

如果这次竞岗成功，我计划从以下五个方面继续努力工作，让自己在理想的道路上走得更好、走得更远。

一是坚持政治修养与专业学习相结合，不断提升自身政治素养和业务素质；

二是坚持理论与实践相结合，不断提高自身农技推广和基层工作能力；

三是坚持试验引进与示范推广相结合，高标准完成岗位工作任务；

四是坚持宣传培训与入户指导相结合，不断提高农技推广服务效果；

五是坚持总结继承与发展创新相结合，不断提高自身技术储备和参谋服务水平，努力为我市农技推广事业发展作出自己应有的贡献。

职场演讲题目新颖篇三

早上好！

我叫xx□是一班的同学。今天，作为校园之星，站在国旗下演讲我非常自豪。

上小学快一年了，上学总让我感到快乐和充实。由于在学校里，我总能感触感染到老师的关心和同学的热情。我还学到了许许多多的知识。

当真的立场和良好的学习方法让我取得了优异的成绩。我连续八次获得语文考试一百分，最近又获得一年级数学口算竞赛一等奖。

我积极参加学校各项流动，在上学期卡拉ok比赛中，获得了三等奖。我还参加了贺卡制作比赛，越野跑比赛。在比赛中，我学会了团结，学会了竞争。

我喜欢朗读，喜欢写话，我的日记老是得四颗星，常常被老师当范文读。老师还说我是位能替父母分忧解难的`好孩子，别看我小，在家里我还能常常帮助妈妈照顾一岁的小妹妹。

我喜欢我们的学校，我喜欢在这里学习。老师们同学们，在鲜艳的国旗下，我向你们保证，我一定以更大的热情投入到学习中！让我们一起努力吧！

职场演讲题目新颖篇四

1、有一个前提、一种理念

对员工利益和成长负责任的理念和态度。许多企业在进行绩效管理过程中，主要考虑企业的利益，很少考虑员工的利益，更谈不上对员工成长负责。绩效管理实际上仅仅是企业经营过程中的一种监控，对于部门、对于员工的监控，而不是完整意义的绩效管理。

许多企业的核心理念提的是“以人为本”，实际管理时间过

程中没有真正体现出“以人为本”的，也没有真正以人为资源。这些企业拒绝对员工负责任；企业对员工没有承诺，或者承诺不兑现，员工对企业没有归属感，管理人员和员工都是短期行为。这样的绩效沟通，无论多么有技巧，效果也不会好。

华为的管理人员的绩效沟通的指导原则之一就是员工的成长负责任。每一位管理人员的绩效沟通正是以这里为起点的、不计一城一池之得失——核心目的不是员工上个考核周期内做得怎么样，而是把员工当成企业的资源，根据公司和人力资源部的委托进行有效管理、培育、增值；不是单纯的代表企业权益所有人进行核查、质询、评价，而是当成有效资源进行深度发掘、培育、增值。这样的绩效管理恐怕是大多数企业所不具备的。

2、沟通的目的要明确、反馈、激励、辅导

在绩效沟通过程中，员工成为沟通的主体。员工的能力、态度、情绪、业绩成为沟通的主导内容。管理者需要对于员工的主要工作及其表现有着比较全面的了解、客观的评价，能够恰如其分的评价下属的工作表现，能够发现其情绪的变化、能力的优缺，真实的进行反馈，适当的进行激励和辅导。那么，这就管理者在进行绩效沟通之前就要明确绩效沟通的目的，在日常的管理过程中做足功夫，才能在绩效沟通过程中有内容可言。

许多管理者把主要精力放在业绩判断上，似乎绩效沟通只是为了辨别清楚下属的业绩水平，而没有更多的目的。这样绩效沟通往往演变成一场争论，最后不欢而散。所以，有效的绩效沟通——功夫在诗外。

3、沟通的内容要全面

有效的绩效沟通包括四个层面的内容、一、目标任务、标准、

工作流程；二、结果、绩效、员工能力；三、职业生涯设计、潜力发挥；四、个人和组织利益、生活目标、感情因素。

绩效沟通是信息双向沟通的过程，主要是任务目标的达成为主要目标的，是管理pdca的一个环节。管理者首先针对的工作任务、流程，对事不对人，客观准确的分析、反馈、评价，以利于今后工作的完善、提升。

管理者不仅仅是谈员工个人的工作和绩效、职业生涯等职业要素，还包括了解员工的想法、思想动态、日常管理中的问题和员工的意见、抱怨等等非职业要素。这是似乎与员工的业绩无关，实际在实践过程中往往成为影响员工工作态度、工作结果的关键因素。

现在的工作者都是职业人，应该具备自我调节的能力。但是，职业人并不等于机器人，在面临巨大、忙碌的事业挑战和压力时，这些职业人常常产生各种抱怨、动摇。这是企业应该注意的。

联想集团十分注重员工的生活和感情，各级管理者在绩效沟通的时候会专门询问下属的生活和感情的情况，并积极予以协助。因此联想的团队非常团结、非常有战斗力，号称“斯巴达克铁军”。

4、沟通的程序要明确、要到位

沟通程序一般是：

(1) 事前精心准备。首先回顾《职位说明书》、《计划工作表》、《绩效评估表》等等；收集相关资料，包括平日的绩效观察、绩效跟踪记录；搜集其他相关部门、员工的对于该员工工作表现的评价；准备面谈提纲，这是许多管理者忽视的地方，实际上对于绩效沟通内容的简单理解造成的。

(2) 陈述面谈目的。管理者要清晰、明确的告知下属沟通的目的在于对于过去工作的回顾、总结，对于下一阶段工作的计划安排，是就事论事的管理环节之一。

(3) 回顾计划及完成情况。管理者应该根据《职位说明书》、《计划工作表》、《绩效评估表》对下属的工作进行回顾，让下属认识到自己的工作与公司、部门目标之间的关系以及自己的完成情况。在这个过程中，管理者要注意事实的准确详实，描述的客观公正，进行积极正面的评价，善意的提出建设性意见。

(4) 告知下属评估结果。这个考核结果是基于《职位说明书》、《计划工作表》、《绩效评估表》做出的，而不是管理者主观的打分。这样的考核结果具有客观性、公正性，能够拿得出证据，让下属心服口服。

(5) 商讨下属不同意的方面。这时候需要管理者的积极倾听。由于考核与被考核双方的地位不同、认识不同，对于考核结果的认可程度不一致是很正常的事，管理者需要以积极的态度，参与似的倾听，了解下属的想法，了解下属的困难和期望，积极予以协助。最终，双方争取能够达成一致，为后期的工作合作奠定良好的基础。

1、建设性

正面的反馈要让员工知道他的表现达到或超过了领导的期望，让员工知道他的表现得到了领导的认可，以此强化员工的积极行为，使之在今后的工作中继续发扬，表现出更优秀的业绩。反面的反馈则要给员工提出建设性的改进意见，以帮助员工获得改善与提高。

2、真诚性

真诚是基础，是前提，不必过于谦逊，也不可夸大其辞。要

让员工真实地感受到你确实是满意于他的表现，你的表扬出于你的真情流露，不是“套近乎”、扯关系。只有心与心的交流才会对员工真正地有所触动，也只有发自内心的表扬才可能成为员工前进路上的不竭动力。

3、具体性

对员工的评价，无论表扬还是鞭策尽可能做到具体，避免笼统、大而化之的泛泛之言。举个例子，员工加了一夜的班，完成了一份近乎perfect的计划书。此时若能对员工说、“你的计划书结构完整、逻辑清晰、数据翔实、论证充分，在办公会上得到了领导们的一致认可；另外，当大家得知你为了完成这份计划书加了整整一夜的班，对你的敬业精神更是大加赞赏。”员工所感受到的就不仅仅是加班的辛苦得到了领导的理解，付出的成果更得到了领导的肯定。显然，这样的溢美要比诸如“加班辛苦了，表现很好”之类的泛泛之言更能激发员工的斗志。

4、客观性

在进行绩效反馈之前，主管人员有必要认真思考一下这个问题、影响员工绩效的因素究竟是什么？绩效不良是否真的为员工个人懈怠或差错所致？其实，影响员工绩效的因素主要有两个方面、一方面是个人因素，如个人的知识、技能、经验、思维、敬业度、承诺度等，这是最普遍最常见的因素；另一方面则是系统因素，即指那些员工个人不能控制的因素，如工作流程不合理、资源匹配不足、沟通协调不畅、主管严重的官僚主义等等。而这样的因素在员工绩效产生的过程中是可能存在的。把一个原本优秀的员工放到一个病态的系统环境中，恐怕也很难产生出好的绩效。然而现实的情况是、此类系统因素常常为我们的管理者所忽略了甚至是有选择性地“屏蔽”了。但员工有能力洞察到这些，也会在心里记住这些，并很有可能在绩效沟通的过程中提出来。如果主管人员对此缺乏预见性并有所准备，那么绩效反馈很可能会演变成

无休止的争论。

坦诚开放的绩效反馈有利于促进评价双方建立良好的合作关系，营造和谐的沟通氛围，同时也对管理者的管理意识、管理能力及管理风格提出了更高的要求。

职场演讲题目新颖篇五

尊敬的评委，各位老师，在座的朋友们

大家好！我是hmfeng99，我的专业是教育技术学。职业规划给我们迷茫的的大学生活指引了一条通向远方的路。在这条路上，我庆幸，我已经出发。并且非常荣幸能与大家分享我的职业规划。

下面我将从四个方面来介绍我的职业规划。理想职业，环境分析，行动方案，以及自我监控。首先是职业理想，在这里大家将了解到我理想的形成过程及我的理想职业的相关信息。我的职业理想是从事科教电视节目策划与编导，成为行业的佼佼者，最终拥有自己的传媒公司。小时候我常喜欢收看科教电视类节目，《人与自然》、《动物世界》等都是我喜爱的片子。它们给了我无限乐趣。我很想知道许多惊险、奇妙的镜头是怎么拍出来的呢。大学一年级我开始接触多媒体类课程，并对其产生了浓厚兴趣。我记得大二的时候，参加的一个比赛需要上交2分钟的个人简介视频，我花了三天时间学习并制作，结果在当晚比赛中我的作品是最闪耀的。这无疑更多限度地提升了我对视频编辑的兴趣和信心。此后，我又制作了6分钟的记录短片《昨天·今天·明天》；今年9月份又完成了我的第三部作品《源点》。本学期我们开始系统学习《科教电视节目编导与制作》这门课程，电视策划与编导进入了我的视野，我感觉那时无限精彩的职业，于是初步萌生了将来从事科教电视节目策划与编导工作的念头。

学校有丰富的学习资源和良好的环境供我学习，并且科教电视领域前景广阔，我应该对未来充满信心。我还对专业培养方向和学习课程作了进一步了解。本专业除了学习视频媒体课程，还培养教学媒体和教学系统的设计、开发人员，及师范院校教育技术课程和中小学信息技术课程、通用技术课程的教学人员。但术业有专攻，这么广泛的专业学习，我必须找准自己主攻方向。

为此，我给自己制定了具体的规划，包括进入职业的两条主要途径，中长期规划和大学时间表。为了积累足够知识技能，我决定考研。但考虑到家庭经济因素，我制定了两条主要的实现路径：若考研通过，则贷款读书，继续学习与积累，为理想职业奋斗；若不幸，我没考上，我将选择成为一名中小学教师，继续准备考研，最终仍然投身到电视媒体制作领域。倘若前两条途径都无法走通，那么我将实行第三条路径——毕业后直接进入电视媒体领域，应聘传媒公司，积累实践经验。

我希望通过段中期的积累，在45岁时有足够的能力和财力创办自己的传媒公司。社会的竞争是无限的，如何才能脱颖而出呢？当然精技术，高素质，强能力！为了达到这些，做好考研或参与社会竞争的前期准备，在仅剩的2年大学时间，我为自己制定了一系列时间表，主要是技术学习时间表，综合素质培养时间表，常规方案表，周计划表，日程表，一步步细化目标，一点点壮大理想。

有行动必然有监督与调整。自我监控包含了目标考察、风险预测与调整。主要包括各学期行动目标和毕业目标，各阶段风险预测及相应调整措施。

阿里巴巴首席执行官马云说过，今天很残酷，明天更残酷，但是后天很美好，可惜大部分的人都死在明天晚上。

我迫切想要拥有美好的后天，因此，我会努力行动把梦想实

现。

谢谢大家！

职场演讲题目新颖篇六

几乎在每一个招聘职位要求中，“善于沟通”都是必不可少的一条。大多数老板宁愿招一个能力平平但沟通能力出色的员工，也不愿招聘一个整日独来独往、我行我素的所谓英才。能否与同事、上司、客户顺畅地沟通，越来越成为企业招聘时注重的核心技能。而对初入职场的“菜鸟”们来说，出色的沟通能力更是争取别人认可、尽快融入团队的关键。

职场沟通三原则

找准立场

职场新人要充分意识到自己是团队中的后来者，也是资历最浅的新手。一般来说，领导和同事都是你在职场上的前辈。在这种情况下，新人在表达自己的想法时，应该尽量采用低调、迂回的方式。特别是当你的观点与其他同事有冲突时，要充分考虑到对方的权威性，充分尊重他人的意见。同时，表达自己的观点时也不要过于强调自我，应该更多地站在对方的立场考虑问题。

顺应风格

不同的企业文化、不同的管理制度、不同的业务部门，沟通风格都会有所不同。一家欧美的it公司，跟生产重型机械的日本企业员工的沟通风格肯定大相径庭。再如hr(人力资源)部门的沟通方式与工程现场的沟通方式也会不同。新人要注意观察团队中同事间的沟通风格，注意留心大家表达观点的方

式。假如大家都是开诚布公，你也就有话直说；倘若大家都喜欢含蓄委婉，你也要注意一下说话的方式。总之，要尽量采取大家习惯和认可的方式，避免特立独行，招来非议。

及时沟通

不管你性格内向还是外向，是否喜欢与他人分享，在工作中，时常注意沟通总比不沟通要好上许多。虽然不同文化的公司在沟通上的风格可能有所不同，但性格外向、善于与他人交流的员工总是更受欢迎。新人要利用一切机会与领导、同事交流，在合适的时机说出自己的观点和想法。

职场沟通的误区

仅凭个人想当然来处理问题

有些新人因为性格比较内向，与同事还不是很熟悉，或是碍于面子，在工作中碰到问题，遇到凭个人力量难以解决的困难，或是对上司下达的工作指令一时弄不明白，不是去找领导或同事商量，而是仅凭自己个人的主观意愿来处理，到最后往往差错百出。

各位领导、各位同事：大家好！

今天我演讲的题目是——

新起点 新希望

都很满意的，我不喜欢一尘不变的`工作，喜欢充满了挑战和刺激的生活。我现在工作正是这样，是人与人打交道很，如何去交流如何去应对，可以实现公司利益的最大化，这是个充满变化和挑战的职位。现在刚刚接触到工作难免会出现一些不足和纰漏，但是我喜欢我现在的工作，我很有信心以后能做的很好，不是常说嘛，兴趣是最好的老师。第一步是做

好公司安排的工作，一丝不苟兢兢业业，时刻心里挂念着自己的工作，哪怕在休假耍的正开心的时候也要突然冒出来一个念头什么货是不是快没有了，及时的做好采购计划，保证货源的充足。再完成自己工作的同时秉着吃亏是福的想法，帮助公司其他部门的同事一些力所能及的忙，不要计较太多，心情就会好些，知足常乐。第二现在的职务不是简单的做好公司里的事情就好了，还要不断的学习，掌握原理啊行情动态，价格走向，做好适当的存储实现利益最大化。如果没有信息和知识来做支撑，就想苍蝇一样乱撞，正所谓“心中无数点子多，头脑糊涂决心大”。做起事情来就是心有余而力不足。再又则是确立了自己的目标和规划后一定要持之以恒的做下去，不怕苦不怕累，不能因为有困难就退缩，有了新起点就该有新态度，一旦着手去去做一件事情，一定要坚持到底，当感觉自己不行了再一咬牙走一步，我们就会看见新希望。

如果说工作是一座山，我们便是那登山的人，而登山的工具就是学习；如果说工作是一条船，我们就是那划船的人，而学习就是那划船的桨。只有不断的学习才能进步，才能创新，才能解决工作中的一切难题。正是在这种学习的磨砺中，我们累并快乐着。正是这种学习和实践，使我们的精神更加富有，对未来更加自信。

“长风破浪会有时，直挂云帆济沧海”！站在新的起点，我们更寄希望于未来，让我们迎着朝阳，带着希望，向着目标，奋勇前进！

我的演讲完毕，谢谢大家。

职场演讲题目新颖篇七

阿强本身具有一定能力，只是因为沒有处理好个人感情上的问题，才导致今天的情况，成了一条失意的“咸鱼”。根据

向阳生涯职业规划专家对阿强职业现状和问题的全面分析，阿强要“咸鱼翻身”，以下三招是关键所在。

如果你是一家企业的老板，你聘请员工是根据什么来判定他们的好坏呢？因为是好友而聘请吗？多数情况下不会这么做，判断一个人是否适合你的企业，最有说服力的标准就是业绩好不好。所以，老板聘请你是为了给他赚钱的，如果你并不能做到这些，谈何翻身。自然，提高业绩的方法多种多样，但最重要的就是有心，有一颗为工作付出的心。只要够努力，总能提高业绩。像阿强这样本来能力就不错的高手，要提升自己的业绩并不困难。

不过不要以为你为公司奔波操劳老板就会看到，就会对你心存感激而善待你。要想让老板看到你的努力，记住你的成绩，要善于展示自己，也是“提高”业绩的重要方法。仅仅默默付出，最后自己的功劳反而被别人所抢。

如果公司派下一件又累又不讨好的苦差使，大部分人都会选择不去接茬吧。然而对“咸鱼”们来说，这些事正是体现自身对公司价值的机会。勇敢的接下吧。当然，尽量不能把事情搞砸。老板喜欢什么人？喜欢“好用”的人。什么人算“好用”的人？那些能帮公司排忧解难的人，就是好用的人。“咸鱼”们在公司里地位都属于偏下的，即使这件事情你做没有成功，也不会使你的地位更差，反而让老板觉得在别人挑三拣四的时候，你却愿意接这份难题，说明你对公司的负责。而如果，这件事被你搞定了，老板更是会对你刮目相看。

阿强就在我们的忠告下接了份非常苦的差事。然后他顺利完成了，客户很高兴，专门和公司高层表扬了阿强的工作表现，还决定要一直和公司合作下去。客户高兴，老板当然也高兴了。

除了要接别人不愿意接的活，做事情也要够灵活，不要都按部就班，要按实际情况具体分析，用与众不同的方法做事，

老板也一定会注意到的。

想要咸鱼翻身，人心是必须要“收买”的。所以，必须重视和同事的关系，如果有机会送礼物，一定要每人都有，一个不少。阿强本来很看不惯那个取代他位置的人，平时施行不搭理的态度，但是经过我们的劝戒以后，他改变了自己的做法。虽然主管是他的潜在对手，可就是对他，阿强都很用心，在主管生病的时候还去探病。

也许，最初这么做的.时候，你会觉得没什么用，但久而久之，你会发现周围的人对你都热情了，更重要的是，他们都会觉得你是一个值得信赖的人。从一条“咸鱼”转变成一个让人感觉值得信赖的人，是不是很了不起的变化。

同时，也可以更接近老板一点，研究他的爱好啊什么的。当然，我们也不能忘记那些更“咸鱼”的人，比如勤杂工什么的；他们的地位很低，你对他们好一点，他们一定很感激，会为你造势。只要有几句飘到老板的耳朵里，终归是美事。

跟着生涯职业规划师的建议，阿强只用了不到一年的时间又重新升到了主管的岗位，薪水也加了，现在他又成了公司里的红人，将来还会有更好的发展。

潮起潮落，就像阿强一样，每个人的职业生涯都很难是一帆风顺的，总有落到低谷的时候。