

演讲稿遵循原则的例子 辞职报告应遵循的原则(汇总8篇)

演讲比朗诵更自然，更自由，可以随着讲稿的内容而变化站位。一般说来，不要在演讲人前边安放讲桌，顶多安一个话筒，以增加音量和效果。那么演讲稿该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。下面是小编为大家整理的演讲稿，欢迎大家分享阅读。

演讲稿遵循原则的例子篇一

一、具体化的原则

从法律意义上说，辞职报告的写作和辞职请求的得以认可，决定着劳资双方现有的劳动合同关系的解除，体现出当事双方对《劳动法》的充分尊重，劳资双方的相关义务和责任都必须以此为基础来承担或解除。而且，尽管社会主义市场经济条件下的人才流动呈现出越来越自由、方便和多元化的特征，但“慎始善终”仍然是一种非常重要的道德准则。因此，辞职报告坚持以法律为准绳，以道德为准则。虽然要求言简意赅，但它在写作时，对相关内容的表达强调具体、清楚、明白。比如，对自己“个性化”请辞理由的陈述就要写得具体明确。这样既可以使自己的离开心安理得、不留遗憾，又是对自己曾经效力过的单位关心和负责的体现。又如，请求离开的时间安排要具体可行，而且要尽量从对方的角度出发来确定离开的时间，同时也注意给自己留下充分的回旋余地。可以由自己提出具体的时间，也可以采用征询对方意见的方式来确定。此外，对自己离开前后的相关工作的安排要具体细致，尽量争取把因为自己的离开所带来的工作损失减少到最低程度。例如，辞职报告的写作中要强调，在辞职请求未获批准以前，自己依然是单位的一员，会站好最后一班岗；会尽量清楚明白地做好相关业务的交接；还会做一回好老师，

带一带接替自己工作的新人，把自己在任职期间积累的工作经验和业务资源，例如客户资源、业务网络资源等大方地留在这里等等。

二、情感化的原则

辞职报告的写作和辞职请求的得以认可，充分体现了人与人之间的相互尊重和相互关心。

对于情感化原则我们不能做庸俗化的理解，它实际上就是我们通常所说的人性化的原则。社会主义和谐社会的建设从某种意义上说就是呼唤人性的回归和人性的美好。“忠厚诚恳”、“诚实守信”、“重情重义”、“善良宽厚”等永远都是美好人性中光彩夺目的内容。因此，用规范化的辞职报告这种形式来解除劳动合同关系，实际上就是把一种冷若冰霜的人事更替行为赋予了更多的人性化和情感化的色彩。要达到这个目标，就需要在写作辞职报告的时候，做到以情驭文、以情动人。这种“情”包括了辞职者对单位的感激之情、歉疚之情和关怀之情等等。纵使是一笔带过，也足以让对方感到温暖。其中，“感激之情”主要针对单位给自己曾经提供的业务培训、自己在单位中积累的工作经验、自己在工作过程中所建立和形成的人际关系网络等。对于任何一个辞职者来说，相关的业务经验和人际关系作为一种永久性的“财富”，都是即将离开的单位所给予的，是一种“隐性”的收获，是自己“厚积薄发”的基础，可以使自己一生受益不尽。因此，饮水思源，不管是出于什么原因提出辞职，借辞职报告的一角抒写自己的感谢之情始终是非常必要的；“歉疚之情”主要是对自己的离开为单位所带来的`损失和不便表示由衷的歉意。原单位接受和认可自己的辞职请求，在很大的程度上出于被动，必须用很长的时间和努力来弥补自己的请辞所带来的损失。此外也包括对即将离开的单位的“关怀之情”。不管自己今后要面临多少新的选择，曾经付出过的、曾经得到过的、曾经服务过的、曾经依赖过的，都曾是自己的人生历程中所留下的足迹，岂有不关怀之理？比如说，自

己对单位的现状有什么具体看法、对单位未来的发展有什么合理化的建议，以附件的形式写出来，也是体现自己忠厚诚恳和重情重义的好方式。

当然，情感的表现要注意把握好分寸，因为感激之情表达得过于热烈会让人觉得言不由衷，不舍之意表达过于缠绵又会让人觉得虚假造作。

三、艺术化的原则

辞职报告的写作必然要面对“写什么”特别是“怎么写”的问题。因此，这种艺术化的原则首先体现于对辞职报告写作内容的选择。比如就辞职的原因来说，自己之所以请辞，一般都和所在的单位、部门有着或多或少的关系，有些可能还是令人不愉快的。而且对于对方来说，自己的辞职原因可能也是他最为关心的问题。因此，在写作的时候，有些“个性化”的原因不妨写得明确一点。比如在对自已的学识水平和业务能力进行评价的基础上，强调更进一步深造和锻炼的必要性；对自已生活上的困难或者其他方面的特殊情况，而且单位又不能有效地帮助解决的问题可以直言不讳。但有一些原因没有必要直截了当地写出来，比如自己和单位在价值观念上的不同、自己对单位的运作模式和经营方法的批判与反对意见，或者是自己和单位曾经有过的不愉快等。

其次，在具体写作的时候，态度要诚恳，措辞用语要使对方能够接受。如果想借辞职报告来发泄自己的不满或怨恨，那是一种不妥当、不明智的做法。不但会让对方不高兴，而且还可能给自己以后的名声和工作带来不利。如果你实在想一吐为快，可以考虑换一个环境和方式。措辞用语要简洁精炼、委婉动人。另外，在语体的选用上最好是白话语体，语言平实达意就可以了，没有必要堆砌辞藻，把辞职报告写成为文采出众的抒情散文，这样就难逃卖弄之嫌。

最后要强调的是，不是所有的人都会去选择这种规范的请辞

的方式，但是，在结束一段工作经历的时候，尝试着写一份精彩的辞职报告递交上去。也许，自己会从中得到很多意料之外的收获。

演讲稿遵循原则的例子篇二

孩子上学后，家长要经常和老师沟通交流，因为家长和老师的有效沟通，是连通学校教育和家庭教育不可缺少的桥梁。但是，家长与老师沟通的过程中，难免会出现一些隔阂，这个时候家长就要掌握和老师沟通的方法和技巧了。

作者 | 艾米

一、端正对老师的态度和看法

在媒体高速发达的年代，老师侵害学生的消息层出不穷，导致很多家长对老师产生偏见，对老师有很多消极的看法，甚至有些消极言论直面批判老师的职业道德问题。家长们不能因为一些负面新闻而对老师产生偏见，毕竟这只是一小部分老师存在的不良现象。从孩子的学习角度去考虑，我们家长应该端正对老师的态度和看法，用积极的态度来评价老师。

二、引导孩子崇拜老师

老师，的的确确是一个非常圣神的职业。老师传道授业解惑也，像蜡烛一样燃烧了自己照亮了别人。孩子崇拜的是英雄，孩子就跟英雄学习；孩子崇拜的是狗熊，孩子就向狗熊学习；孩子崇拜的是老师，孩子就向老师学习。

三、尊重老师

尊师并非单纯意义的尊重老师，而是一种风尚，这种风尚所推崇的是尊重师道师德，师道者，即学问之道、义理之道；师

德者，即老师的社会公德。老师是知识的化身，我们尊重老师，就是尊重知识。如果孩子发自内心尊重老师，那么孩子就会认真听讲，积极向老师学习知识。老师感知你的尊重，会更加用心教育孩子。

四、不要只跟老师谈学习成绩

有很多家长，见到老师就会问孩子的学习成绩，考试排名等与学习有关的事情。其实家长与老师谈孩子的教育问题内容应该更丰富些，可以谈谈孩子的人际关系、行为表现、身体状况等各个方面。

家长掌握和老师沟通的方法和技巧，与老师建立良好的沟通关系，这对孩子的学习和成长也是有帮助的。

演讲稿遵循原则的例子篇三

参加中考高考，能否进入分数线、重点线，都看总分。语文、外语、数学以及其他相关科目，哪一科分数过低，对于考生来说都不利。另外，对于初中生来说，体育是考分的一部分，对于高中生来说身体状况，直接影响其报考专业乃至今后的发展。因此，考生在制定学习战略时，应该遵循统筹兼顾的原则。

中学生坚持统筹兼顾的原则，第一是不能偏科。有些中学生，或出于智能方面的原因，或出于个人的兴趣，或出于对个别任课老师的偏见，而产生偏科现象，久而久之造成了某一应考学科的知识断档，成绩特差。等到升学考试时，才发现自己陷于被动境地，悔之晚矣。

中学生坚持统筹兼顾原则的第二要点是，要注意身体的健康发育。青少年时期，既是长知识的关键期，也是长身体的关键期，尤其是身体，过了这个关键期，即使加强锻炼，也难

以收到理想的效果。因为人到了十八九岁，身体的骨骼、肌肉、肺活量以及五脏六腑的机能基本定型。身体不但关系到一生的前途，也关系到一生的幸福。

许多中学生，对学习成绩有足够的认识，但是对自身的健康发育却缺乏应有的重视，结果往往是成绩上去了，而身体健康状况严重下降了；有的甚至因为体力不支学习成绩也随之而下降。这两种结果都将对自己的未来产生不良影响。因此，学生入学伊始对此就应该有清醒的认识。

则的第三要点是，要在学知识的同时注意智能的发展。与知识相比，智能不知要重要多少倍。少年儿童时期，是智能发展的关键期，一般来说，人到了14岁智力水平就已基本定格，因此，中学生在重视学习知识的同时，更应该重视智能的锻炼和发展。对于学生而言，锻炼智能的最佳途径是参加各种力所能及的劳动，多动手，多思考，多发问。

第一种表现是没有充分挖掘、利用自己的潜能。有的'同学智力条件很好，身体也不错，精力很充沛，但是，学习目标定得比较低，学习不求过得硬，只求过得去，一完成作业就花大量时间去做与学习不相干的事情。这种同学实际上是对自己不负责任，是在浪费自己的精力。

第二种表现是强自己所难。有些同学，自己能力一般，但目标定得过高，试图通过拼体力、延长学习时间来提高学习成绩。结果整天超负荷运转，睡眠严重欠帐，久而久之，造成了疲劳积累，因而导致学习效率低下，睡眠质量不好，身体虚弱，神经衰弱。最终学习成绩当然也不会好。遵循量力而行原则的科学做法应该是满负荷学习，既能充分发挥自己的学习潜能，又不致于劳累过度。这就要求每一位同学能根据自己在不同时期内的身心状况去灵活安排学习任务。

学习也应该讲究效益优先原则，对于竞争比较激烈的中学生来说尤其是这样。对善于读书的人来说，各种知识都是有用

的。即书富如海，百货皆有，取之不尽，而人的精力有限，所以读书要善于选择，要明确该学什么，不该学什么，该先学什么，后学什么。

第一是明确主攻方向。与教学内容不相关同时又不是生活所必须的知识暂不要去涉猎太多，注意力集中指向教科书，以便为自己的下步发展奠定坚实的基础，防止在发展的航线上中途搁浅。

第二是立足基础。要先学基础知识，先在头脑中建立教科书的知识网络，然后再去演练，以防止本末倒置。对于教科书上的内容而言，首先要掌握基本概念、基本理论和基本方法，然后再一步不少、一字不落地解例题，最后才是解练习题，进行演练。

第三是记忆优先。所有记忆性的知识要优先学习，每天都优先考虑记忆一些新知识，以提高总体学习效率。

学习犹如登山，往往是登到山顶回头一看，才发现自己走了许多冤枉路。按照上述三条原则去安排学习，可以避免在学习上走弯路。

演讲稿遵循原则的例子篇四

人际互动口才就是要实现良好的人际互动，在交往中得到对方的满意反应。下面是本站小编精心挑选的关于人际互动口才需要遵循的一些原则，供大家阅读。

交际目的的实现有赖于说话人行为的自我控制，即在说话过程中始终体现交际目的。说话形式的采用要服从表达的目的。同时，说话者要根据社交对象的实际情况，有针对性地采用不同的交谈语言。人际互动要有目的性，如果没有目的性就

会给人感觉只是在胡乱聊天不知你到底要说什么或者表达什么样的意思和想法。

当你在演讲的时候必须要首先表明自己的目的是什么，比如是要表达什么样的思想，什么样的一个观点或者是要就某事表达自己怎样的观点。

在很多大企业里，每一个销售和市场人员都经历过一中名叫“电梯演讲”的训练。该训练规定：如果你在电梯里遇到以为大客户，他想了解某一产品，而你的任务是想办法在电梯到达目的楼层之前，把这个产品推销给客户。在练习里，你只有三十秒钟的时间，你必须在这段时间里把你的想法表达清楚，还要想办法让客户认可你的产品。“电梯演讲训练法”可以帮助区分，在自己要表达的内容里，哪些是最重要的、哪些是可以省略的。

正如有句俗语所说的那样，我们要学会“糠中分谷”而且针对每一个人，表述的内容可能不尽相同，因为出来要把产品的优点说出来以外，还要理解客户的心理，要告诉客户这个产品将如何帮他解决问题。此外，在短暂的时间里，还要对竞争对手的产品进行分析和比较。

这样的训练虽然是针对销售和市场人员的，但是市场人员和销售每天都在面对客户都在面对顾客都在做着人际互动，所以对于他们而言每一个推销和调查的过程都是一次互动演讲。每一次的演讲都关乎自己的收入，所以他们的演讲是最精炼和有价值的。

在人际互动中真切性原则也十分的重要。人际交往中要求符合真切性原则，即事真、理真、情也真。一个人如果能在交往中公开自我，谈陈自己的看法，就容易与他人建立良好的人际关系。

曾经有个美国心理学家——安德森。做过一个关于个性品质的

喜爱程度进行研究。该研究发现：在人们欢迎的个性品质中，排在最前面的六个品质是真诚、诚实、理解、忠诚、真实、可信。而最受排斥的品质包括说谎、虚伪、不诚实、不真实等。

对于一个演讲者而言语言真切是演讲的基础，如果只是云云的讲一些自己都觉得是编造出来的谎言去欺骗听众，只会使得自己的演讲再无人去听。人类发展几百万年到现在，尽管改朝换代物是人非。但是仍然有很多是不变的，比如“真诚”是最受人欢迎的个性品质，而“不真诚”则是人们最为厌恶的个性特征。真诚即真实诚恳。真心实意，坦诚相待以从心底感动他人而最终获得他人的信任。

一个人要与他人建立良好的关系，真诚是必须具备的品质和交往方式。而且据科学研究一个人在说谎时，自己也会感到紧张和慌张，这样的举动如果传到互动者眼中就会很容易让人对你这个人产生是骗子的主观印象。即使你的谎言是善意的，最后也很有可能无法达到你沟通人际互动中自己的目的和想要得到的结果。所以在人际互动中真切性也尤为重要。

“逻辑”一词往往与“内在必然性”或“确定性”等相连。提到逻辑，人们首先想到的是数学、物理学等比较“硬”的学科，因为这些学科涉及到的逻辑确实就是那种确定性的、必然性的逻辑。例如，我们会说， $2+2=4$ 这个事实，不受任何人主观意愿或偏好的影响，它是客观的、确定不移的。又如，我们会说，不管你喜不喜欢万有引力定律，它都在起作用，而且这使得我们可以准确地预测很多经验现象。

在人际互动中，说话和演讲都要具有逻辑性。一个逻辑混乱的演讲，无论多么目的明确和真切都会让人感觉很混乱。

1、概念明确：不违背同一律

同一律要求在整个交谈中，每个思想必须与其自身保持同一

性。每个概念的内涵都是确定的，都具有明确性。不能混淆偷换概念。

2、判断准确：不违背矛盾论

矛盾论要求言谈中所确定的思想首尾一贯，前后一致，不允许两个互相矛盾或对立的观点同时存在。注意防止出现属性误判、模棱两可、自相矛盾、量相不当等错误。

3、推理合乎逻辑：不违背充分理由律

充分理由律要求在思维论证过程中推理出一个判断是真的，必须有充分的理由。言论贵在有理有据。

人际交谈要有在一定时间、地点、场合说出相应适当话语的能力。既要符合语言规则，又要适合语言环境。语境就是时间、地点、场合、对象等客观因素以及言语行为者的身份、思想、性格职业、修养、处境、心情等主观因素所构成的使用语言的环境。它包括社会文化情境、自然情境、狭义语境、副语言环境等。

在人际交往中，讲什么话、怎么讲、对什么人讲，都是一个火候和分寸的问题。言语适度是交际中一条重要原则，具体包括：一是看对象说话；二是少用或不用“夸张”之辞；三是承诺性讲话要留有余地，以免情况发生变化，承诺不能兑现。

演讲稿遵循原则的例子篇五

薪酬管理是企业人力资源管理的重要内容，我国的民营企业要吸引并留住高素质的人才，在世界人才竞争中立于不败之地，必须做好企业的薪酬管理工作。这是爱汇网小编整理的薪酬管理制度应遵循哪些基本原则，希望你能从中得到感悟！

一、公平性原则

1、对内公平

- (1) 员工努力工作，所作贡献，取得业绩与所获得报酬对等；
- (2) 与内部相同工作或能力相当人员之间，报酬对等。

员工的内部公平感首先产生于其本人“投入”与“回报”的评估，从时间上来看，他们习惯于将自己现在的工作努力与所得回报，同过往自己的努力程度与所得回报相比。如果“回报/投入”比率在过去基础上有所增加时，即产生公平感，否则就会不满意。

除此之外，员工还会将自己的“汇报/投入”比率与公司内部工作岗位、性质相同，或者虽然有所不同但能力相当的其他人相比，如果自己的对等于他人或高于他人，就会产生公平感和满意感，否则也会不满意。

在内部公平性方面，员工往往有一种有趣的现象，总会认为自己的付出高于其他员工，而收入要低于别人。

2、对外公平

员工会将自己的报酬与本地区同行业的其他人或同学、亲戚相比，从而产生公平感。企业的薪酬要确保对外公平，即要有相应的竞争力。当一定时间内，员工工资待遇高于同行业其他公司时，员工会产生满意感。在这种情况下，企业有利于吸引和留住优秀人才，获得较强的人力资源竞争优势。

二、遵守法律原则

薪酬政策必须符合国家和当地政府制定的有关法律、法规。如我国颁布的《劳动法》、《最低工资保障法》，在深圳经

济特区还有《劳动合同条例》、《劳动用工条例》等规定。

三、效率优先原则

企业都希望花最少的钱，产生最大的效益。但实际操作中，许多企业就因为将问题简单化而“因加得减”，“花钱买难受”。员工也会因企业操作不当而“吃肉骂娘”。

四、激励限度原则

有些财大气粗的公司，不惜成本，不讲策略地把钱给多了也会坏事，这样不仅减少了企业的利润空间，也起不到激励员工的目的。

五、适应需求原则

马斯一诺将人的需求分为五个层次，我们在制定薪酬政策时，一定要针对员工在不同时期、不同类型的员工设定相应的薪酬。也就是说，我们要找出员工的需求点（兴奋点），然后“对症下药”，激励的效果才能最好。

薪酬管理应达到以下三个目标，效率、公平、合法。达到效率和公平目标，就能促使薪酬激励作用的实现，而合法性是薪酬基本要求，因为合法是公司存在和发展的基础。

（1）效率目标

效率目标包括两个层面，第一个层面站在产出角度来看，薪酬能给组织绩效带来最大价值，第二个层面是站在投入角度来看，实现薪酬成本控制。薪酬效率目标的本质是用适当的薪酬成本给组织带来最大的价值。

（2）公平目标

公平目标包括三个层次，分配公平、过程公平、机会公平。

分配公平是指组织在进行人事决策、决定各种奖励措施时，应符合公平的要求。如果员工认为受到不公平对待，将会产生不满。

员工对于分配公平认知，来自于其对于工作的投入与所得进行主观比较而定，在这个过程中还会与过去的`工作经验、同事、同行、朋友等进行对比。分配公平分为自我公平、内部公平、外部公平三个方面。自我公平，即员工获得的薪酬应与其付出成正比；内部公平，即同一企业中，不同职务的员工获得的薪酬应正比于其各自对企业做出的贡献；外部公平，即同一行业、同一地区或同等规模的不同企业中类似职务的薪酬应基本相同。

过程公平是指在决定任何奖惩决策时，组织所依据的决策标准或方法符合公正性原则，程序公平一致、标准明确，过程公开等。

机会公平指组织赋予所有员工同样的发展机会，包括组织在决策前与员工互相沟通，组织决策考虑员工的意见，主管考虑员工的立场，建立员工申诉机制等。

(3) 合法目标

合法目标是企业薪酬管理的最基本前提，要求企业实施的薪酬制度符合国家、省区的法律法规、政策条例要求，如不能违反最低工资制度、法定保险福利、薪酬指导线制度等的要求规定。

薪酬不但关系到企业的成本控制，还与企业的产出或效益密切相关。虽然薪酬本身不能直接带来效益，但可以通过有效的薪酬战略及其实践，将薪酬交换劳动者的活劳动，劳动力和生产资料结合创造出企业财富和经济效益。这样，薪酬就与企业的经济效益密不可分，对企业具有增值功能。

薪酬是企业人力资源管理的工具。管理者可以通过有效的薪酬战略及其实践，反映和评估员工的工作绩效，即将员工表现出来的不同工作绩效，报以不同的薪酬，从而促进员工工作数量和质量提高，保护和激励员工的工作积极性，以提高企业的生产效率。

薪酬的激励作用已受到越来越多人的重视，成为现代公司治理中的研究重心，薪酬激励机制的合理与否关系到员工的积极性，关系到公司的业绩，甚至是公司的未来发展。薪酬激励的方式大体分为两种形式，即年薪，奖金，津贴等的短期激励模式和包括股权激励、限制性股票、股票增值权、管理层持股、激励基金等中长期激励模式。

谈到股权激励这种中长期激励模式，老板和员工对的看法不尽相同：公司老板通常认为股权激励是旨在落实公司的发展愿景与老板的经营哲学；而从员工角度看，股权激励属于企业管理中薪酬的范畴，他们希望能够借此体现自身的人力资本价值。总的来看，股权激励形式的薪酬激励可以平衡老板和员工对长、短期利益的不同追求，从而实现共赢。

由此看出，企业可以发挥薪酬战略的导向功能，通过薪酬水平的变动，结合其它的管理手段，合理配置和协调企业内部的人力资源和其它资源，并将企业目标传递给员工，促使员工个人行为与组织行为相融合。

薪酬可用于获得“实物、保障、社会关系以及尊重的需求，对这些需求的满足，在某种程度上也能满足自我实现的需求”。因此，通过有效的薪酬战略及其实践，体现薪酬不再仅仅是一定数目的金钱，它还反映员工在企业中的能力、品行和发展前景等，从而充分发挥员工的潜能和能力，实现其自身价值。

看了“薪酬管理制度应遵循哪些基本原则”的人还看了：

演讲稿遵循原则的例子篇六

人们可以根据各种色彩的基本特性，以及本人的性格爱好，创造出富有自己个性的室内环境气氛。但在设计、选择室内色彩时，必须遵循一定的原则。以下是小编搜索整理的相关内容，供参考阅读，希望对大家有所帮助!想了解更多相关信息请持续关注我们应届毕业生培训网!

由于色彩具有明显的生理效果和心理效果，能直接影响人们的生活、生产、工作和学习。因此，在设计室内色彩时，应首先考虑功能上的要求，并力争体现与功能相应的性格和特点。例如，住宅中的起居室是全家团聚和接待客人的地方，色彩设计要呈现出亲切、和睦、舒适、优雅的气氛，可用浅黄、浅绿、浅玫瑰红等做住调。住宅中的卧空主要供人们休息，色彩处理应着重强调安静感，一般可用乳白、淡蓝做主调。

正确处理协调与对比、统一与变化，主景与背景、基调与点缀等各种关系。色彩种类少，容易处理，但容易单调;色彩种类多，富于变化，但可能杂乱，这就要解决好构图问题。

色彩关系中的基调很像乐曲的主旋律。它体现内部空间的功能和性格，在创造特定的气氛和意境中发挥主导作用。基调外的其他色彩也同样不可少，但总的来说，是起丰富、润色、烘托、陪衬的作用。

室内色彩的基调是由画面最大、人们注视得最多的包块决定的。一般地说，地面、墙面、顶棚、大的`窗帘、床单和台布的色彩都能构成室内色彩的基调。

似阳光闪烁，可以给人以光彩夺目的印象。

冷色调宁静而幽雅，也可与黑、灰、白色相掺杂。

暖色调充满生机，以黄绿色为代表。

灰色调常以米灰、青灰为代表，不强调对比，不强调变化，从容、沉着、安定而不俗，甚至有一点超尘出世的感觉。

总之，确定色彩基调对于搞好室内色彩设计是至关重要的。可以这样说，没有色彩的基调，室内色彩就没有特色，没有倾向，没有性格，没有气氛，室内色彩也就难于体现其意境和主题。

定好基调是使色彩关系统一协调的关键。但是，只有统一而无变化，仍然达不到美观耐看的目的。

(三) 要注意体现稳定感和平衡感

上轻下重的色彩关系具有稳定感。因此，在一股情况下，总是采用颜色较浅的顶棚和颜色较深的地面。采用深颜色的顶棚并非不可以，但往往是为了达到某种特殊的目的。

(四) 要注意体现韵律感和节奏感

室内色彩的起伏变化要有规律性，形成韵律与节奏。为此，就要恰当地处理门窗与墙柱、窗帘与周围部件等的色彩关系。实践证明，有规律地布置餐桌、沙发、灯具、音响设备，有规律地装饰书、画等都能产生韵律感和节奏感。

配置室内色彩不同于作画，离开材料孤立地研究色形无疑是不妥的。研究色彩效果与材料的关系主要是要解决好两个问题，一是色彩用于不同质感的材料，将有什么不同的效果；二是如何充分运用材料的本色，使室内色彩更加自然、清新和丰富。

演讲稿遵循原则的例子篇七

平面广告作为最常用的广告形式，被运用到各行各业。平面广告通过图文来通过表现商品，表达思想，最终达到商业目的。而为了达到预计的效果，平面广告设计必须遵循一些原则，让创意设计出来的作品能够真正的吸引注意，促进宣传。

平面广告设计必须保持风格的一致性，这主要体现在排版中。避免版面杂乱拥挤，合理安排广告中图片和文字的布局；切勿使用风格不同的字体和成群结队的小图片，这会使整个版面看上去很乱，让人没有兴趣细看。

平面广告是利用图片给人视觉冲击力。因此在进行平面广告设计中，必须把图片放在中心地位，如很多高档化妆品的广告只有吸引人的图片和品牌名。

故事性和趣味性的图片对与受众的交流有很大的好处，通过引发受众的关注和思考，从而将宣传信息潜移默化的传达到受众那里。

现代人的生活节奏很快，没有时间细细来看你的平面广告，因此在平面广告设计中，必须注意标题，通过标题让匆忙的人能够一眼记住你。美国的`读者文摘有三个定标题的原则□a□提供利益点给读者□b□使利益点明显易见□c□让标题一目了然。另外，标题尽可能拟人化或地方化。

切勿使用空洞的文字充斥文案，读者渴望知道事实。平面广告不是诗词，读者希望你能简单直接的告诉他你所宣传的东西确实实就是他需要的，不然他不会为此花费时间。

千万别幻想读者会全部看到你的系列广告或是两个以上，因此，每次出现的广告都要自成一体，传达一个主张。

独特的东西总是能够吸引人，因此平面广告设计要勇于打破常规，做到与众不同。但标新立异还是要考虑实际情况，怪诞的艺术欣赏的人很少，而广告的本质是需要大众接受。

演讲稿遵循原则的例子篇八

卧室装修设计遵循四大原则。卧室又被称作卧房、睡房，一般分为主卧、次卧，是家人休息的主要场所，卧室装修设计布置得好坏直接影响到人们的生活、工作和学习，所以卧室装修设计成为家庭装修设计的重点之一。下面小编带着大家一起来了解一下卧室装修设计遵循四大原则吧！

一般情况，我们都不建议卧室的门正对着床，这既不符合风水学，也不利于卧房的私密属性。笔者认为，卧室不仅仅是我们日常休息的场所，也是夫妻情爱交流的主要地方，更是温馨浪漫的直接体现，故而隔音效果很是重要，因而可以采用一些吸音性质较好的装修材料。此外，家装e站设计师指出，有些户主在选择设计时为了采光效果好，往往希望把卧室的门安装上透明玻璃或毛玻璃，这是极不可取的。

卧室属性以私人为主，主要是睡眠休息，不对外开放。所以笔者认为卧室装修设计不需要有太多花里胡哨的东西，一般情况下不太建议装吊顶，墙壁设计也是越简洁越好。当然根据个人风格需要可以做些简单修饰和点缀，与墙壁材料及主体家具搭配得当即可。但一定要注意其安全性，一般人都知道，床头不朝西，依据现代科学原理，地球自东向西转，头若朝西，血液会经常向头顶直冲，睡眠难以安稳，床也不可以对着镜子，人在半梦半醒中容易被镜子给吓到，长期以来，不利于精神休憩；此外，家装e站特别提醒，卧室的门也要注意，安全防卫措施要做的得当。

卧室的主色调一般由两大方面构成，卧室装修设计时的墙面、

地面。顶面本身都是有各自的颜色的，面积也不小，后期要配上窗帘、床罩等各自的色彩，实际上面积还是比较大的。所以卧房在装修设计之前，就要确定出一个主色调，比如墙上贴什么样的壁纸，窗帘的颜色选择什么风格的，两者能不能协调，这直接影响着视觉和心情，上图中就是最素雅的配色方案设计，这样容易给人一种清新淡雅的风格，避免图案过于繁杂，给人以凌乱的感觉。此外，家装e站人员特别针对小卧室装饰设计指出，装饰材料应选偏暖色调，这样比较温馨。

我们去酒店的时候，一般都会发现，酒店的格局装修的非常简单，没有什么繁杂的色彩，但却显得很温馨。一般卧室装修设计尽量不要使用装饰性太强的悬顶式吊灯，因为这样不但会使你的房间产生许多阴暗的角落，还会在头顶形成太多的光线，躺在床上时，灯光刺眼，容易把眼睛灼伤。家装e站人员装修设计师建议最好采用向上灯光的灯，既可使房顶显得高远，也可以让光线变得柔和，不直射眼睛，起到保护作用。除此之外，建议在床边设置台灯或壁灯，以备起夜或睡前看书用，角落里可以设计几盏射灯，以使用不同颜色的灯光来调节房间的色调，改变房间的情调。

此外，对于卧室，我们也提醒大家，不要放太多的家电，一方面没有这个必要性，另一方面，也不太安全。