直播招聘会演讲稿(优质5篇)

演讲属于现实活动范畴。它是演讲家通过对社会现实的判断和评价，直接向广大听众公开陈述自己主张和看法的现实活动。那么演讲稿怎么写才恰当呢？接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇演讲稿吧，我们一起来看一看吧。

直播招聘会演讲稿篇一

讲真话讲实话心里就会踏实。

还有一种，平时在工作中假公济私，言行不一的人演讲起来也会不自然。评委也不会给予较高的分值。

对讲稿要反复修改。

如果对这个工作有较好准备的选手，最好是反复修改讲稿，做到烂熟于胸，先是在自己的家里，熟人面前，先试讲一番，看哪些语言需要修改，哪些段落需要调整，直到任何人都能听懂抓住你的主要观点。小范围试讲成功后，对自己的信心是个极大的提高，对自己的讲稿也会由是不熟到熟练。

熟悉演讲场景做到临而不乱。

如果有条件，先到演讲的地方，做一个实地的考察，场景是怎样设置的，主席台与演讲者的位置是怎样安排的，争取熟悉到，从哪里进，哪里出，演讲的手势，演讲的话筒的位置摆放，以及临场道具的使用，都应做到心中有数。

找准熟悉的面孔给自己以信心。

一般来说，紧张是由生面孔与生环境给自己的心理造成的，演讲者只要在评委中找到一个熟悉的`人或是熟悉的面孔，慌乱时把他想象成你周围的一个同事，或是一个要好的朋友，

你的紧张感就会减轻。

掌握一些适当的演讲技巧。

利用盲视，既可达到与观从交流的效果，也会对紧张感的消除有相当的帮助。所谓盲视，就侍定一个熟悉的面孔，然后用余光象盲人一样看到整个会场，在观众席上，大家以为在注视自己，达到与观众交流的境地，而事实上，只有你自己才知道这是一种方法，是一种减轻压力的方法。另外，上场前做做深呼吸也会有助于压力的减轻。

调整心态做到成败自然。

当然，为了防止听众打瞌睡，最好还是脱稿演讲，在台上挥洒自如，能够与听众互动、交流，讲完之后自然能得到听众的认同、佩服。

其实，要实现脱稿演讲，是一件很容易的事情，只要掌握了正确的方法，脱稿演讲会像呼吸一样自如。

首先，得改变一个观念没必要写演讲稿时，绝对不写稿子！

因为喜欢写稿子再演讲的人，都有一个共同的心态：追求完美。

等把稿子写好了，背下来讲的时候，只要忘记其中一句，就会卡在台上，接不上下一句，因为稿子已经把思维限定在固定的框框中其实这方法是错误的！所以不到万不得已或特殊情况，不要写演讲稿！

除非要参加公开竞聘、演讲比赛、朗诵比赛，可以写。像公司晨会、月总结会、开幕致词、庆典贺词、年会发言、招商会发言、聚会发言、迎宾宴欢迎词都没有必要写稿子！把每句话都写下来。

下面分两种情况讨论，如何脱稿演讲？

如果非要写稿子的情况下，把稿子写好了，比如竞聘稿、演讲比赛稿、朗诵比赛稿，需要脱稿演讲，那么就需要记忆稿子，精练讲稿。

记忆稿子是把稿子熟悉之后背下来；精练讲稿是在记忆稿子之后，如何把稿子讲好，哪里需要停顿，哪里需要重音、拖音、高音，哪里需要做手势、表情精练讲稿需要针对具体的稿子经过老师指导，如何设计一篇稿子的抑扬顿挫、声情并茂，如何讲好一篇演讲稿，飞扬口才有专门的竞聘稿、演讲稿指导服务。

在这里，介绍一下记忆稿子的方法：很多人老是抱怨自己记性差，记忆力不好，容易忘词，其实是不懂得正确的记忆方法。错误的记忆方法当然是死记硬背，耗时费力效果还不好，容易忘。

正确的方法有很多，这里介绍一种“连环紧扣法”：

第一步，把已经定稿的演讲稿按照层次结构划分成清晰的段落；

第四步，单背第二段，不要去管第一段。记得后面对镜子先讲第二段，再把第一段和第二段连起来讲。

第七步，上面的步骤千万不要打乱，这样会把大脑里建立起来的记忆环打乱，一步一步的按照标准来背，会很好的记住整篇稿子。到最后一段背完、按照倒推连环讲完后，再将整篇稿子连讲7遍。

第八步，在正式参加演讲前，每天早上、中午、晚上各面对镜子讲一遍。没事的时候可以抽背中间的某一段，以增加娱乐性，也可以固化记忆。

无准备脱稿演讲，通常就是俗称的即兴演讲，这是大部分人都不具备的一种即兴演讲能力。不过一旦掌握即兴演讲的方法技巧以后，要即兴脱口而出、张口就来，也非常简单，就像呼吸一般自如，走路一般简单。

如果在没有准备的情况下，不能脱稿演讲，表现出忘词卡壳、不能开口、手足无措、语无伦次等状态，其实都是紧张的表现。

如果您想解决这个问题，学习无准备脱稿演讲的即兴能力，可以了解飞扬口才职场口才突破班，该课程专门解决的就是无准备脱稿演讲，即即兴演讲时忘词卡壳紧张的问题。

直播招聘会演讲稿篇二

确定活动主题

推广引流：在视频直播行业平稳发展的今天，“流量”问题依旧令众多运营商感到棘手。在报名阶段，用红包奖励用户分享到朋友圈、微信社群，以扩大活动的宣传面。同时可自主设计规则，如用户邀请多少人，对应不同的奖品(排行榜激励机制)，既能提升老用户的分享概率，也能促进新用户愿意传播，实现裂变，形成良好的传播效果。

直播推广

直播执行：一场成功的视频直播，设计到的物料众多，有的需要搭建直播间，需要专业灯光，专业活动直播团队来服务，提供直播设备，摄像机，导播台，直播推流设备，现在技术支持等等。有的活动需要互动直播，场景应用更不一样。设备需求也不一样。

专业直播团队

直播互动

直播开始后，要做好直播间维护，为了避免尬场，需要保持跟观众交流，带动观众活跃。实时关注直播过程用户的问题，如：如何领取奖品，如何成为会员等问题，整理并及时回复。

同时，可在直播过程中穿插秒杀活动、免费体验活动、代金券活动等，这些促销手段可以给企业圈大量的新粉，把大批观望者变成企业的用户。

直播分发

直播一键分发可以同步到新浪微博、一直播、今日头条、斗鱼、映客、花椒、哔哩哔哩□kk唱吧□yy-live□虎、、腾讯直播、、淘宝、以及其他平台的直播你同步其他平台直播。第三。直播分发提升效果传播。

直播分发

直播总结：在直播结束之后，可以通过问卷，调研用户对此次活动的评价，便于后期优化提升。同时做好活动总结宣传。总结宣传可以通过直播观看，销量，活动形式的效果，中奖名单等进行宣传，还可以对直播视频进行剪辑，包装到推文中进行二次宣传。

直播招聘会演讲稿篇三

尊敬的董事长、各位领导、各位同事：

大家好！

很高兴能参加本次竞聘，也很感谢集团给我们提供这个机会和平台。站在这里不仅仅是竞聘的过程，也是对自己进公司以来工作经历的总结和回顾，更是交流、学习、自我展示的

过程。

首先自我介绍一下，我叫赵晔，今年25岁□xx年7月毕业于安徽工业大学财务管理专业，并于同月进入公司。经历了军训、车间实习后我分配到阜阳福润人事科。通过四个月的基层岗位工作我被调至集团人力资源中心招聘处担任招聘专员至今。现在主要负责专业技术人才招聘、校园招聘以及招聘数据整理分析工作。

我这次竞聘的是招聘规划处经理一职，此职位需要良好的综合素质：敏锐的洞察力、专业的知识以及丰富的社会阅历，我知道自己在很多方面还有差距。但进入公司以后我在工作岗位上学中做、做中学，不断加强学习、磨练意志、逐渐成熟使我有信心竞争此岗位。

我对招聘规划处经理岗位的理解如下：

1、负责集团公司招聘计划的制定、实施与总结;

2、负责集团公司总部及下属公司招聘计划的管理与考评;

3、负责集团公司管理、技能人才测评体系的管理与运行;

4、负责集团公司中高级人才的招聘与管理;

5、各类人才面试题库的建立;

6、招聘案例的收集与编撰。

同时我认为作为招聘经理必须是一个温文尔雅、博学多才、办事干练的人。

首先：制定切实可行的招聘计划：

其次：加强行业管理：

最后：完善人才引入机制：

3、另外加大人才报到后的持续关注，与干部管理处、用人部门衔接好，做好部门和新进人才双方的桥梁，关注人才的发展。

董事长说过：参与的本身就是学习的过程。我想能站在这个台上是公司提供给所有员工尤其是年轻人一个很好的舞台，也表明了公司是为员工创造更多的机会。我本着相互交流相互学习的心态，胜亦欢喜败也欣然，不论最终结果是如何，我都会有所收获，这将成为我宝贵的精神财富，在以后的工作中，找准不足，好好工作、好好学习、积累经验，打造竞争力。与公司共发展!谢谢大家!

直播招聘会演讲稿篇四

学生会主席团助手竞选演讲稿 大家好！首先感谢各位在忙之中听我的演讲。

我是来自港航3102班的郃大开，现在班级内担任团支书一职，其次是交通工程系团总支学生会学习部的一名干事。借我系本次团总支学生会主席团换届之际，我竞选主席团助手一职，以便能更好地提高自己的能力，为我系更好的服务。

局观，整体意识，对人谦逊诚恳的态度，对工作要一丝不苟，用人不疑，疑人不用。他们的言传身教深深的影响着我，同时也感动了我，使我感到自己有这个责任要为交通工程系奉献出我所有的力量，完成学长们未完成的任务，把他们的“踏踏实实做事，老老实实做人“的精神和为我系团总支学生会热情服务的优良传统继承下来，为交通工程系的腾飞贡献自己的全部力量。

我系团总支学生会工作可以说联系到我系所有同学，在工作中与同学们的交流使我意识到一个优秀的组织必须要有很高的办事效率和强烈服务同学的信念。团总支学生会的每项工作都是为同学开展的，能否使更多同学参与进来，并更好的使他们享受这个过程是我们工作成功与否的关键。我在团总支学生会工作也有将近一年的时间了，回首以前的工作经历，得到一个最深的体会，也许就是这一点引导着我前进，就是这点使我取得了一些成绩，那就是——用心。团总支学生会是一个自己管理自己的学生组织，每一项活动的开展和总结几乎都是由学生自己来完成的，在活动中我们需要每一个人的思想，而不是他们的身体。有时候同学们问我在学生会辛苦的工作到底锻炼到了什么，我现在清楚的认识到——做团总支学生会工作，如果你用了心，锻炼的就是你的能力；如果你没用心，锻炼的就是你的身体。“你可以能力不强，但是只要你做得好就可以了！”我想，这句话足以体现“用心工作”这四个字的重要性了吧！

通工程系给了我们这个展示自我的机会，所以，我在学习部工作的时候总是严格要求自己，要求自己要在工作中展现交通工程系学生组织成员的风采，我们是需要一批能对交通工程系负责的学生干部。这段时间部门工作的经验使我对我系团总支学生会的结构和运作有一定的了解，也充满了热情，我自信能担任好交通工程系团总支学生会主席团助手一职，调节好团总支学生会和同学之间的关系，组织好我系各项活动，丰富同学们的生活。

谢谢大家！我的演讲结束了。

直播招聘会演讲稿篇五

演讲稿可以帮助发言者更好的表达。在发展不断提速的社会中，需要使用演讲稿的事情愈发增多，那么问题来了，到底应如何写一份恰当的演讲稿呢？以下是小编精心整理的小学

校长公开招聘会上的演讲稿，欢迎阅读，希望大家能够喜欢。

各位领导、各位评委：

上午好！

我的基本情况想必各位已通过登记表有所了解，在此就不再多说。下面，我重点从学校管理的角度谈一谈自己的一些思考，因时间关系，不准备对办学理念、办学特色、办学目标、用人理念、培育开发市场的办法作详细说明，这些内容我可以在答辩中向大家汇报。

我理想中的管理应该是制度管理、人本管理的完美结合，制度管理、人本管理是学校管理的两大支柱与基石，二者地位相等、相得益彰，共同构建科学、民主的管理模式。

制度管理是学校管理的`基础，其最大意义在于法治取代人治，实为学校管理的大势所趋和必然选择。一所学校要办好，必须有一个好的校长；一所学校要成为百年名校，就必须依赖制度与文化的创新。人们常说“一个好校长就是一所好学校”，我觉得这句话应该修正为“一个好校长加上一个好的制度，就是一所可以持续发展的好学校”。

一个设计得当、良好有效的制度应该至少传递三个层面的内容。首先是通过制度传递国家的教育法规，这是制度管理的题中应有之义。

其次是通过制度传递学校各种岗位的职责规范。一所学校各个层次、各种角色的责、权、利应该定位得非常清晰，力求做到“各就各位、各尽其责、层次分明、收放自如”。我理想的组织架构应该是“上者为闲”，校长不要陷入事务主义，不要成为救火队长，要相对闲一点，这样才能抓大放小、有所为有所不为；“能者居中”，能干的人做中层干部，强化提高执行能力；“专者居前”，专业人士担纲一线；“智者

在侧”，要有一个智囊团在校长身边参与决策。

第三是通过制度传递教育思想与办学理念。在我看来，这是最容易被忽略，但同时却是最重要的内容。一个坏的管理是用权威传递思想。一个好的管理应该用制度来传递思想。我们常引用苏霍姆林期基的一句话：“领导学校，首先是教育思想的领导，然后才是行政的领导”，教育思想的领导不能只停留在认识层面，更不能只成为口号，而应该将它们转化为可操作的制度和规范，制度应该成为教育思想、办学理念的载体，教师在遵守制度的同时就是在实践教育理念。例如，素质教育要求转变学生观、人才观，与其苦口婆心地要求教师善待学生，还不如按“多一把衡量的尺子，就会多出一批好学生”的理念设计学生评价制度，改变评优规则、实现人人成功。

值得注意的是，制度管理是一柄双刃剑，既可以激励人，也可能束缚人。发挥其正面作用的关键是制度设计中必须渗透以人为本的理念。

除了设计人性化的管理制度外，人本管理还有三个层面的内容，即充分自主、充分尊重、充分民主。

首先是充分自主。在遵守共同的规则的前提下，每个人都是自己的主人，尤其是教师是一个充满了创造力与挑战性的职业，对自主发展的要求就更高。充分自主的前提是实行扁平化管理，减少管理层次、压缩管理机构，减少教师的“婆婆”，可以成立教学处，综合教务、教研、政教的职能；成立服务处，综合后勤、行政的职能。充分自主的关键在于强化管理的专业取向。要让教师享有充分的专业自主权，在本课程的的教学上拥有更大的发言权。有教师有个性，学校才会有特色。

其次是充分尊重。如果你想你的教师善待学生和家长，你就必须善待教师。作为校长必须从心底深处去尊重每一位教职

工，要以校长的人性化管理换来教师的个性化工作，这是校长扩大非权力影响的重要内容。要多些“平等”，少点“架子”；多些“微笑”，少点“脸色”；多些“合作”，少点“说教”；多些“赞赏”，少点“指责”；多些“激励”，少点“恐吓”。

第三是充分民主。民主是更深一层的尊重。教师充分参与学校管理，不仅是以人为本的体现，也是遏制一言堂、防止腐败的良策。更重要的是，通过民主管理，全体员工能群策群力，真正视校为家，视己为主人。每位教师的最新创意能无阻碍地传递并分享，每位员工的建议能迅速地得到反馈并落实，这正是“无边界”管理的最佳境界。作为校长自身，绝不能视民主为花瓶，应该从骨子里具有一种民主意识，要认识到，教师的民主权利不是你给的，而是天生就应该有的；同时，民主不能是纸上谈兵，应该成为实实在在的机制，要成为“动真格”的民主。针对校长的监督可以实行“信任投票制、定期质询制”，校长任期届满时，全校教职工投票表决，信任票不足50%即自动免职；常设机构职代会可以在校长任期中对校长提出质询、答辩直至弹劾；针对中层干部可实行“年度述职、定期竞聘”的制度；重大事务的决策可建立“民意表决制”或者“公示制”，以大多数的教职工意见为准；成立校务委员会，建立由校长、中层、教师共同参与的决策、执行、监督机制，对重大改革的推进、教师评价奖惩、聘用教师等事务行使充分的民主权利。