

2023年人力资源部门经理竞聘演讲稿(汇总9篇)

演讲是练习普通话的好机会，特别要注意字正腔圆，断句、断词要准确，还要注意整篇讲来有抑有扬，要有快有慢，有张有弛。演讲稿对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写演讲稿呢？以下是我帮大家整理的最新演讲稿模板范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

人力资源部门经理竞聘演讲稿篇一

大家好!能有机会站在这里展示自己，我感到非常荣幸。今天，借此机会感谢多年来公司领导的亲切关怀和各位同仁对我的包容和帮助。我竞聘的是营销调运部经理竞聘演讲稿。

自参加工作以来，无论在哪个岗位，我都始终以高度的责任感、饱满的工作热情、强烈的事业心，为企业的发展壮大不遗余力地工作。先后多次被评为优秀共产党员、先进工作者、六好共产党员等称号。

一、具有较高的政治素质、个人素质和职业操守。我始终注重加强自身政治修养，能积极学习党的xx大精神，努力使自己在政治上与党组织保持高度一致。同时，我团结同事，乐于助人，工作中能自觉遵守规章制度，自觉维护公司利益，踏实肯干，任劳任怨，吃苦耐劳，能以主人翁精神为我公司利益而拼搏!

二、精通业务，勇于创新。工作以来从事的各个岗位的工作经历和不断的学习积累，使我能做到识大体，顾大局，处理问题较为周全。多年的工作经历和磨砺，在领导的帮助和支持下，我更是丰富了知识，开阔了视野，提升了经验，锻炼了能力。“罗马并非一日建成，成功更非一蹴(银行客户经理竞聘演讲稿)而就”。二十年来，我一直把销售工作的过程当

作是学习和积累的过程，收获了丰富的工作经验，从矿井的井下生产环节到各类用户生产用煤的基本情况，都比较了解。这为我更好地开展下一步工作打下坚实的基础。

三、有较强的协调组织能力和统筹计划能力。在待人接物方面，我以诚待人、尊重领导、团结同事，主动搞好团结协调。在组织观念方面，学校行政部经理竞聘演讲稿，认真执行领导决定，工作到位但不越位，作风正派，严格要求自己。工作多年来，我一直能与同事友好相处，乐于助人，对领导部门员工能够团结、友爱、互助，对其他部门能够积极沟通协调帮助，能够与大家一起营造和谐有序融洽的工作氛围，以较强的亲和力赢得了大家的信任与支持。

四、具有好干事、干成事的强烈愿望。千帆竞技，百舸(邮政储蓄经理助理竞聘演讲稿)争流。集团公司事业正蓬勃发展，我作为与公司一起成长的一名员工，肩负着责任和使命，更有义务争做公司事业的脊梁。我是一个热爱公司事业的人，我希望有更广阔的舞台为公司的发展多作贡献。

一、当好部门的带头人。我将摆正自己的位置，经理竞聘演讲稿，当好领导的参谋和助手，努力做到工作主动不越位，创新管理不越权，建言献策不添乱。同时我将积极做好与各部门之间的协调工作，加强部门内部的沟通与交流，努力营造和谐、宽松的工作氛围。

二、采取多种措施，实现产销平衡。依托集团公司，积极应对市场价格瞬息万变的严峻挑战，坚持以市场为导向，积极关注市场行情，紧紧把握市场脉搏，灵活运用销售策略，强化售后服务，提高顾客满意度。在抓销售的同时，强化售后服务，银行客户经理竞聘稿，提高顾客满意度，本着务实的态度，尽力解决顾客提出的合理要求，进一步提高营销服务水准。

三、以市场为中心，不断完善服务质量，以用户最满意的产

品去适应市场，开拓市场、抢占市场。建立用户档案、召开用户座谈会，对用户的意见和要求等实行档案管理，积极满足用户的需求，对意见和要求及时整改，优化服务，做到“销售到终端，服务到用户”。

尊敬的各位领导、各位评委，几分钟的竞聘演讲，资本运营部经理岗位竞聘稿，并不能尽述我对做好今后工作的诸多设想，然而却足以表达我对公司的热爱。相信通过这次竞聘演讲，会让我更加成熟。即使今天我失败了，我也不会气馁，我将立足自身岗位，脚踏实地工作，寻找差距，缩短距离，争取在下一次竞争中崛起，为公司的发展做出更大的贡献！

我的演讲完毕。谢谢大家！

人力资源部门经理竞聘演讲稿篇二

大家好！

因为我刚来公司不久，大家对我可能不太熟悉，下面我就把自己的情况向大家简单介绍一下：我叫xx□20xx年生□20xx年至20xx年在xxxx大学的人力资源管理专业学习，于今年6月份毕业，取得xxxxxx学士学位。感谢公司给我机会，前不久把我招聘到人力资源部门工作，让我能学以致用。今天，我怀着一颗为公司蓬勃发展奉献自己才智和力量的赤诚之心，登上这个神圣的竞聘演讲台来竞聘人力资源部部长这一职位。

人力资源管理不同于传统的人事劳动管理，人力资源管理□hrm□是根据企业战略目标，通过工作分析、人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬管理、员工激励、人才培训和开发等一系列手段来提高劳动生产率，最终达到企业发展目标的一种管理行为。

第一、我具备该岗位应遵守的职业道德，我能遵守企业的规章制度，敢于承担责任，忠于自己的公司，忠于自己岗位、

办事公道、诚实守信、并具有强烈的团队精神和奉献精神。

第二、我有胜任该岗位应具有的知识水平和专业技能。大学四年经过系统的人力资源管理知识的学习，使我的理论知识非常扎实，熟悉人力资源管理的六大模块的运作和人力资源管理工作的基本操作流程，能快速地将所学知识融入到实际工作当中，将理论与实际相结合，发挥出人力资源管理工作最大效用。

第三、我在一定程度上具备了胜任该岗位的工作能力。虽然我没有人力资源管理方面的工作经验，但是我在工作中会不断地将所学化为实际行动，全力以赴，敢于吃苦、敢于拼搏、敢于创新，坚持不懈，不断地挑战自我。处理事情上会沉着冷静，思路清晰，干练果断。不足的地方我会及时向同事们虚心请教学习，加强与他们之间的沟通和交流，不断地汲取更多的知识，增长自己的见识，提高自身的工作能力，改进自己的工作水平。我相信在不久的将来我就能完全胜任这一职位，为公司作出自己最大的贡献。

虽然我有以上这些优势，但我也有自己的不足之处，特别是在资历方面，我太年轻，而且没有任何人力资源管理方面相关的工作经验，但是我不会气馁，我会迎难而上，正因为年轻，我就有足够时间和精力来学习和工作，别人花一倍时间，我就花两倍*的时间；别人能吃苦，我就能吃两倍的苦。宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来，我坚信一份耕耘，就有一定有一分收获。正因为我没有人力资源管理方面的工作经验，就不会被固定的模式所束缚，我就更能完全融入到我们xxxxxx公司的人力资源管理工作当中，不断地创新，走出适合我们xxxxxx公司的人力资源管理模式，为公司献出自己的一份力。

第一、进一步建立和完善本公司的组织结构和各项规章制度管理制度。随公司的发展不断地完善组织结构，使各个时期各个部门的权责更加分明，分工更加细致，向专业化的方向发展；

结合自己的特色文化进一步完善各项管理制度，使企业步入规范化的管理，这不仅是本公司向现代化的企业管理转变的第一步，也是现代企业赖以生存和发展的基石。

第二、制定出的公平、公正、合理薪酬管理。根据岗位特性制定出合理的薪酬激励机制。通过岗位分级和价值评估，突出不同岗位之间的责任与贡献，实现以岗定薪，岗变薪变，合理拉开薪酬差距，实现真正的内部公平。

第三、制定出客观、公正的绩效考核体系。针对公司以及各部门的具体发展情况，逐步建立和完善绩效考核机制，建立合适、可操作性强的绩效指标，使员工绩效和公司的绩效挂钩，让员工得到更多的绩效分享，才能极大地激发员工的工作热情和积极性，为企业创造更多的价值。

第四、做好本公司的人才储备工作，针对公司的关键岗位人才的缺乏，制定出合理的招聘计划，招聘到公司所需的人才，以适应公司发展的需要；针对现任许多员工对本岗位胜任力的不强的现状，对各部门采取针对性的培训，培养公司所需的人才。不仅是为了预防员工的频繁跳槽，为关键岗位预备替补队员，更重要的是要满足企业快速发展对人才的迫切需求，搭建一支人才结构合理、稳定，能够与企业风雨与共，适应未来发展要求的精英团队，以组织的力量来打造企业的长青基业。

各位领导、各位评委，这次竞聘对我来说是一次新的挑战，是拓展自我发展空间，实现自我价值的一次难得的机会。无论成功与否，我都感到自豪。因为，为了自己的理想我争取了、努力了。不断地挑战自我，最大限度地释放自己的能力，为公司的科学、快速、和谐发展贡献自己的全部力量是我的工作目标，请大家给我一个证实自己的机会！

我讲完了，谢谢大家！

人力资源部门经理竞聘演讲稿篇三

尊敬的各位领导、各位同仁：

下午好！

首先真诚地感谢组织给我这次机会，感谢各位领导和同仁们的信任和鼓励。

“五一”前夕，接到人力资源部发来的通知，告知被提名晋升培训中心副主任职务，要求写一份陈述书，表明自愿接受新的使命，并以“认可正和文化、执行正和模式、愿为正和组织的发展做出新的贡献”为主题。兴奋而紧张，带有几分犹豫的心情，我陷入了深深的回忆中。

记得在深圳先是在一家塑胶企业从事品质管理工作，从iqc到qc再到ipqc，最后是qa，我熟悉了品质管理流程，掌握了一些质量管理的方法和技巧，并通过培训认证取得了质量管理内审员资格，参与企业iso9000质量管理体系认证工作。在这段时期，培养了我做事认真、客观、标准化的思维习惯。后来由于企业在生产、销售中出现了种种问题，而每次却总是让“质量”作让步，渐渐地，所谓的iso9000就成了企业的一个招牌，仅仅是销售部门用于向客户提供质量保证的一张好看的废纸。业余和一些同事闲聊，才发现中国的许多企业做iso9000认证几乎都是为证书而认证，那只是为了赢得客户信任采取的一种手段，而并非真正意义上的提高企业质量管理水平。我感到失去了工作的意义，每天为认证而做的大量假记录，就像是在打“纸”战，无数的表单让人忙得喘不过气来，而实际的效用却没有多少。几次向老板敬言，老板却说我太死板，面对客户的投诉也总是应付了事。后来有了一个机会，联想集团在深圳的分公司招聘qa主管助理，自己幸运的被录取了。当时联想有一个质量管理理念，就是做产品质量，先做好人的质量。本着这样一种理念，我被分配到人

人力资源部负责培训管理工作，那时才发现自己原来是那么喜欢这个职业，于是业余时间就到书店阅读相关的书籍，或者到公司图书室借阅相关书籍学习。就这样，在内心深处暗下决心，在未来的职业生涯里，要始终坚定地选择这个职业，并不断学习实践，一定要在这个领域里有所成绩。有了职业生涯的方向和目标，我对工作有了更深地认识，体会到自己职业的意义，对待工作中的问题，以及企业里人与人之间的分歧和矛盾都有了全新的看法，知道该如何始终保持一颗平常心，去走自己的路，而不随波逐流。

正常而快乐的生活。就这样带着自己的梦想，又来到了宜宾，尽管自己是自贡人，可离开四川多年，宜宾对我来说跟家乡没什么区别。一个偶然的机会，我幸运地走进了正和集团，从事我所喜爱的工作。还记得，第一次去见张老师，让我吃惊的是没想到对面的大班椅上竟然坐着一位白发苍苍而精神矍铄的老人，那种象征企业智慧的感觉立刻涌上心头，不禁暗喜自己找到了一家用智慧去经营的企业，而这对自己的成长将带来莫大的帮助。在进一步的交谈中，了解了企业的经营管理理念，人力资源管理理念，知道正和集团拥有像大海一样宽广的胸怀，也为每一个员工提供了一个施展才华的广阔平台，这里的领导不会站在高处看人，这里的员工具有相互协作、互相帮助的美好心灵，自己既使刚刚进入公司也不会受到任何的为难和责骂。一份喜爱的工作，一份轻松的心情，有不得不让人崇敬的领导，还有一群快乐的同事，我还在犹豫什么，等待什么，这不就是人一生中最值得珍惜的事情吗？就从那一刻起，我就告诉自己，把自己的未来放在这里吧，把自己的事业放在这里吧，尽管自己才刚刚开始，尽管自己没有什么大本事，许多地方都不懂不会，可我相信，只要努力，是可以取得不断进步的，三年、五年、十年、二十年自己是可以一天天、一年年成长起来，自己的理想和目标是可以实现的。

成才。而对于一个企业人来说，培养你成才的土壤就是你所工作的企业，你的工作就是你一生的事业。 面试自我介绍

的12条注意事项 求职者做面试自我介绍时，如果能够做到以下12点要求，那么，获得面试机会的几率就大，下面我们来了解一下。

- 1、整个答题过程请用普通话，俗语要中等偏慢，流利清晰。
- 2、开始时，考官通常会对你进入面试表示祝贺时，考生要以“谢谢”回答考官。
- 4、每题的思考时间不要过长，1-2分钟为宜。可以打草稿，写出自己的思路要点。如果实在不知从何答起，可以用诸如“关于”之类的一句话缩短思考间隙，同时可以不留痕迹的思考答案；也可以重复该题目，这既给自己赢得了思考时间，也表示了对答题的重视。
- 5、尽量用“第一、第二、第三？”等句式，进行要点式答题，以显示自己的思路清晰有条理，也便于考官明明白白地去听你的回答。
- 6、没听清题或自己一下子不知道怎么回答，可以请考官再读一遍题目，但不要超过两遍。如果遇到实在不会回答时，不要浪费时间，坦率地承认即可，争取把下一题答好。
- 7、答题保持适度的音量，既要让考官能听得到、听得清楚，又不能过于洪亮。考前注意保养好嗓子。如果感冒，要向考官说明，提示考官予以理解。
- 8、合理分配每一题的答题时间，不可太短，但也不要超时。答题超时后，请立刻收尾结束。
- 9、考试期间始终保持高度精神集中，无论遇到什么情况，都要冷静，避免情绪化，更不可与考官争论。不要有疲惫的表现，也不要坐立不安。

10、适当的时候应利用一些肢体语言(点头, 手势等)来弥补自己语言表达上的不足。遇到演讲题时, 在征得考官同意后可以起立作答。答题中可以有停顿, 但要注意控制。杜绝“啊”、“嗯”、“这个”、“那个”等词语的出现。

11、面试时间在上午时, 作答应尽量详细;若面试时间在下午, 则应简洁答题, 最好有创新亮点。

需要补充的内容, 谢谢各位老师”为结语为宜。

尊敬的各位领导、各位同仁:

大家好! 本人叫××, 今年××岁, ??。首先感谢公司在人事制度改革方面为我们创造了公平竞争上岗的环境, 使我有机会参加这次竞聘。我竞聘的岗位是公司人力资源部副主任。

首先, 谈谈我的工作简历:

我 ××年 ××月毕业于××××, (??工作经历)。

下面谈谈我对人力资源部工作的认识及今后工作的思路。

在现代企业文化建设中, “以人为本”已成为现代企业管理中的中心思想。“以人为本”就是要尊重人、理解人、关心人, 要发挥全体员工的聪明才智, 要激发全体员工为企业的生存和发展做出自己的最大贡献。为此, 人力资源部就是公司文化建设的策划和组织实施的主要部门。我认为, 人力资源部的工作极具有挑战性, 人力资源部的工作人员应该是热情, 和善和公正无私的, 我就有这方面的禀赋。因为我为人正直、办事公道、讲原则, 待人热情随和, 工作认真负责, 敬业奉献。同时有二十多年的工作经历, 有将近十年的职教工作经验, 比较善于做人的思想工作, 有一定综合协调能力。如果我能竞聘成功, 我将以部门副职的职责组织开展公司人力资源部的工作。

一、首先要加强学习党与国家有关的政策、法规、学习时事、政治理论，解放思想、实事求是，紧跟时代步伐，与时俱进，不断提高自身素质及业务水平。

二、作为部门的副职，首先应配合好一把手的工作，摆正自己的位置，团结本部门员工并充分调动大家的积极性，围绕本部门的年度工作目标任务来实施，完成好领导交办的各项工作任务。

三、积极做好区公司员工的社会福利养老保险，医疗保险及有关商业保险工作，解决全体员工的后顾之忧。做好公司中层领导的竞聘、考核管理工作；做好对借聘用人员，临时工的管理工作。争取年内逐步完善各种管理规章制度，严格按制度办事，用制度管理人；并加强与各部门的联系，做好协调工作。

对象是所属公司一把手，主要是提高对现代企业领导的科学管理，领导艺术，掌握股份制公司有关知识的培训班；二期是针对非专业领导而办的培训班，主要是帮助他们掌握了解相关的专业理论知识；三期是计算机应用操作培训班。此外，要做好职教工作，提高全体员工整体素质。

五、按有关规定，继续做好对所属公司党政领导班子的考核工作。在考核工作中，做到实事求是，客观公正，全面准确，选拔出有能力，有管理水平，有真才实干，廉政敬业，德才兼备的优秀人才调整到领导岗位。为组建区、县联合的股份制企业配合好领导班子作准备。同时要加强与县委、县政府有关部门的协调工作，理顺与有关部门的关系，减轻所属公司领导班子的负担，为他们排忧解难。

各位领导、同志们，上述几点是我对公司人力资源部工作的思考，目前公司的工作百事待举。但我认为人力资源部的工作应是根，尤应急做、先做、做好，才能为公司的领导分忧，才能为公司的发展奠定坚实的基础。只要我能聘上，我会为

此卖力。但假如我竞聘不上，也请领导和同志们放心，我会一如既往地干好本职工作，为公司的发展添砖加瓦，积极工作。

谢谢

尊敬的各位领导、各位评委、同事们：

大家好！

（演讲提示：在竞聘演讲中，最重要的是在仪态和演讲中都体现出真诚和自信。因此，演讲中，身体要略向前倾，表现出与观众交流与亲近的姿态，赢得大家的认可。）

记得有人说过：“人最大的不足不在于看不到自身的不足，而在于看不到自身巨大的潜能，80%的人只发挥了个人能力的20%”，很早的时候我就知道这句话。这么多年来，无论从事什么工作，无论遇到怎样的挑战，我都深深的相信自己。今天我站在这里参加人力资源部副经理的竞聘，也是凭借着这个信念。我自信我有能力承担这一重任。

（个人、经历介绍应用平和的语气）

我叫***，今年**岁，现在在劳资部门工作，其主要职责是：负责制定工资计划、工资津贴标准、劳资统计和领导绩效工资考核等工作。我**年中专毕业，**年自学大专毕业，**年中央党校本科毕业，**年至**年参加省政府扶贫工作队，曾在农村乡政府担任团委书记和县某局担任局长助理，并被聘为经济师、主任科员。

（以下讲优势的地方，一定要在自信中表现出谦逊，赢得观众好感）

第一，我具有有良好的思想政治素养和道德修养。

我从小受过良好的教育，养成了乐于助人、严谨朴实、严于律己、诚信为本的优良品质。参加工作以来，我始终牢记自己的党员身份，并注意学习党的一系列路线、方针和政策。在工作生活中，我始终严格要求自己，办事讲求原则、立场坚定、实事求是，并在思想上和行动上同党中央保持高度一致。

第二，我具有丰富的工作经验和较强的工作能力。

毕业后，我先后从事过多种工作，并长期从事劳资工作，这些工作，不仅锻炼了我较强沟通、协调能力，积累了丰富的的工作经验，使我在独立处理事情能力方面得到锤炼，同时也使我对公司内人事管理工作的有了较深的认识和了解。我熟悉人力资源相关法律及政策，对劳动合同，劳动仲裁争议等处理有明显优势。这些都有利于我尽快进入角色，并顺利开展工作。

第三，我思想解放，并具有超前意识。

在实际的工作中，我谦虚上进，在勤奋工作之余不忘完善和提升自己，并在中专毕业后，先后取得大专、本科学历。在以往的工作中，也表现出了我思想解放和超前的创新意识。工作中，我喜欢不走寻常路，创造性的解决问题，我曾多次提出新想法、新思路，并多次受到领导的好评。这些，都为我以后能够站在一个比较全面的角度度做好我公司的人事工作，打下了坚实的基础。

第四，我具艰苦奋斗、扎实高效的工作作风。

十几年的基层工作经历，练就了我艰苦奋斗、扎实高效的工作作

风。无论什么工作，不干则已，要干就要干到底，坚持下去。这种性格促使我自加压力、负重奋进，竭尽全力争取把本职

工作做得最好。我富有强烈的事业心和责任感，工作严谨细密、一丝不苟、高效快捷、讲求效率。这些年的工作经历，使我养成了不怕吃苦、迎难而上、甘愿奉献的品质，造就了勇于承担责任，永远不言放弃的坚强性格。所有这些，都为做好人力资源部副职的工作奠定了坚实的基础。

（下面讲工作思路的地方应注意有起有伏，细细到来，讲到要点的时候要提高语调，注意抑扬顿挫）

第一，真诚讲团结，协助正职做好工作。

多年的工作经验告诉我，同志之间，理解、支持和友谊比什么都重要。在团结方面，我要摆正自己的位置，服从领导的安排。我将在集团领导的指导下开展工作，积极配合正职管理好我部工作。我将结合分管的工作，开展调查研究，总结点滴经验，做好信息反馈，向领导提出建议和设想。在分管工作范围内，我将切实履行指导、协调、监督、服务等职能。在生活中，多关心、理解和支持同事，在工作中，互相支持配合，团结他们一起完成领导交办的各项工作任务。

第二，开拓创新，加强管理。

首先，在劳动力管理方面。完善劳动合同管理制度，深化用工制

度改革，按照国家出台的《劳动合同法》，结合我省企业实际，重新修订省公司的企业劳动合同管理办法。同时，加强劳动力的计划管理，盘活劳动力资源，对属于普遍服务业务严格按照核定的定员标准配备人员，严格控制此类岗位工人数的增长；对属于参与市场竞争的其他业务，其人员配备则按人工成本开支效益化原则进行管理。同时，做好在岗聘用工的录用和管理工作，对已招用的在岗聘用工，要制定相应的考核管理办法，做好岗聘用工的日常考核管理。

其次，在工资管理方面。做到工资分配管理工作的统一部署。工作中，要结合我省邮政公司的实际，将现有的工资体系作为档案工资，重新制定我省企业薪酬体系。并建立一个能够运用职位价格体系定位、符合企业实际情况的基本薪酬管理制度，努力实现“收入市场化、基薪职位化、奖金绩效化”的基本要求。解决处理好各级领导绩效工资体系，建立健全全省企业职工工资集中发放管理制度。

再次，在保险管理和职业技能鉴定管理方面。完善企业年金和补充医疗保险管理工作，不断完善和落实企业年金和补充医疗保险实施办法。同时，制定企业职工特殊危重疾病的支付标准及审批、支付、公示制度。对于教育和鉴定管理方面，要加大考核力度，形成职工主动学习的局面。

成为新形势下多元化的复合型人才，以适应我公司不断改革发展的需要。

（结尾部分应当讲得有激情且真诚，以感染观众，赢得好感）尊敬的各位领导，评委们，同事们，香港首富李嘉诚说过，他在用人方面不喜欢“大材小用”，也不喜欢“量才适用”，而是喜欢“小材大用”。因为“大材小用”纯属浪费，“量才适用”容易让人自满、使人懒惰，只有“小材大用”才有利于激发员工的潜能，促进工作的创新，从而达到事业和个人的共同发展的目的。如果各位领导、各位评委、各位同仁给我一个“小材大用”的机会，我将尽我所能，做好自己的工作！此次作为人事部副经理的竞争者，目前或许我不是最优秀的，但我一定做最努力的，请领导和同事们相信我，考验我！

谢谢大家！

（淘稿网提供各种岗位竞聘演讲稿，让您在竞聘中轻松过关！专家代写，值得信赖！）

各位领导、同志们：

大家好！我叫孙龙元，我竞聘的岗位是人力资源部副部长。

我1973年9月6日出生，今年35岁，1996年7月从西北政法学院（就是现在的西北政法大学）毕业，获得法学专业大学本科学历，学士学位，同年考取了全国律师职业资格证书，毕业后到中国西北航空公司人劳处工作，也就是现在的东航西北分公司人力资源部，我在人力资源部工作了7年，期间取得了人力资源管理经济师职称，2003年6月，我服从组织安排到客舱服务部担任办公室主任并兼任机关党支部书记和客舱部工会委员会委员，在客舱服务部已经工作了5年多。到现在为止，我已经参加工作12年多了，这12年，从1名对航空公司充满好奇的大学生成长为能够独当一面的初级管理者，我要感谢培养和关心我的各级领导和同事们，我从他们身上学到了不少优秀的品格，他们帮助我融入了这个大家庭中。同时，从公司人力资源部到一线基层的工作经历，使我不但有了人力资源管理的专业知识和资质，更重要的是对人力资源工作如何更好的服务于公司生产运营有了更深刻的认识和感受。

人力资源部工作重要性的认识一定要到位□“attitude is anything”□态度决定一切，做任何工作之前，一定要高度重视才能做好。航空公司的安全、服务、正点和效益等各项工作是一个系统工程，人力资源工作在其中是一个很重要的子系统，比如根据各单位生产办公的实际需要，做好各类人员的培训方案，有效提高各类人员的岗位技能、专业水平与管理能力，会对公司整个系统工程产生强大的人力资源支撑，从而提高工作的质量和效率，达到公司预期的工作目标，实现公司又好又快的发展。只有对人力资源工作的极端重要性有了清醒的认识，才能做好此项工作。三是一定要认清人力资源部在整个系统中所处的位置，协调好与各职能部门、基层单位、上级和地方政府的关系。做为一名人力资源工作者，各项工作的计划和决策一定要符合公司整体的战略部署和生产计划，为此一定要加强与其他职能部门的沟通和合作，及

早取得相关数据，做好人力资源规划，未雨绸缪。要牢固树立“机关为基层服务、地面为空中服务、全员为旅客服务”的意识，深入一线，通过参加二级单位的民主生活会等形式，了解生产运营中存在的人力资源问题，积极想办法出点子，从人力资源角度为分公司经营决策提供建议，采取切实的人力资源措施支持和服务于一线工作和公司运营，并加强对二级单位人劳科的工作指导，使整个公司人力资源工作成为一盘棋，形成内部人力资源市场，从而盘活人力资源。同时要积极与股份人力资源部和地方政府相关部门沟通，取得上级领导和地方相关部门对公司人力资源工作的支持。

第二，做好人力资源工作，一定要以人为本，公道正派。一是一

定要充分运用人力资源政策调动职工群众投入各项工作的积极性。人是生产力中最具活力的因素，如果我们能够为职工提供宽松的工作条件和环境，根据一线生产办公的实际需要，运用合理的薪酬和奖惩制度，实施适度的激励，使他们能够快乐的工作，提高内部员工的满意度，引导职工以极大的工作热情投入到各类岗位的工作中去，我想我们的生产力一定能够被极大的释放，人力资源工作也就达到了预期的目的，取得了成功。二是一定要坚持公道正派的原则，坚决维护和争取职工的合法权益。职工群众是企业的主人，各项工作的开展离不开职工群众的参与和支持，对于职工提出的各种人力资源方面的合理化建议和诉求，要与职工群众深入谈心，获得职工的认可，才能顺利推进人力资源工作。这里我想说的是谈心是一个非常好的办法，做为客舱服务部机关党支部书记，我一直坚持谈心，通过谈心不但了解了生产办公的实际情况，也了解了职工的想法和思想，这对于我们的管理工作有着极大的帮助。另外，在干部考核工作中，一定要坚持公道正派，绝不能亲疏有别。三是驭下要严，人力资源工作政策性强、涉及面广，在制定政策和执行政策时，一定要求工作人员透彻掌握政策，认真细致贯彻，纵向到底，横向到边，尽最大努力避免产生误解和错误，以免影响全局工作，

同时要为下属创造条件、提供帮助和指导，提高工作效率。

组织机构、还是薪酬制度等的决策，一定要切实的征求各方意见，服从公司生产的实际需要，必要的话，一定要到现场，掌握一手的资料，这样才能为公司整体的发展提供切实可行的人力资源决策，为公司运行提供强有力的人力资源支撑。比如，对于乘务员的招收计划，一定要考虑到未来一段时间内飞机的配备计划，航班的生产组织方式，乘务员培训周期，乘务员年龄结构等各方面情况，统筹兼顾，不能局限于简单的公式计算，这样才能制定出一个科学的能够在未来一段时间内保障航班正常生产的招收计划。当然，在做好人力资源各项基础性工作的基础上，如何做好创新也是一个课题，如何在人力资源工作的手段上创新，方法上创新，减轻工作人员的负担和提高工作效率也是需要我考虑的问题，先进的手段是工作质量和效率的重要保证，我自己就在用计算机excel软件做工作日志，以保证所有工作不被遗漏，并能及时办理。在这方面，我会和我的专业的同事团队去共同努力解决，比如据我所知，目前的个人培训档案使用的软件不能够进行批量输入，给工作人员增加了大量的简单重复劳动，就急需进行改革和软件升级。

以上是我对竞聘人力资源部副部长的一些想法和观点，不妥之处，请各位领导和同志们批评指正。我拥有人力资源工作的专业法规知识，对一线运行情况和基层职工的思想有深入的了解，并有充沛的精力和坚持学习的好习惯，我有充足的信心能做好这个工作。希望组织和同志们给我一个施展自己才能的平台，为东航的发展贡献自己的力量。

谢谢！

首先，感谢你们给我提供了这个讲台，这个机会。现在我站在这里，也许你们早就明白我的用意，但是，我想说明的是：我已不是原来的我，而是一个在观念上更新了的我：原来是在旧的人事管理体制下领导“要我干”，但是今天面对新的

人事制度改革、面对新的机遇，我充满了对领导班子的信赖、激情与期待，我要勇敢地说：“我要干！”我愿意接受挑战，超越过去，展示新的自我，让人生的价值得到充分的体现。所以，今天我站在了这里，选择了竞聘人力资源部副主任岗位的挑战。

职工的误解就会是暂时的，随着时间的推移，个人理性的上升，职工会由不理解向理解转变的。

第四、努力学习，不断进取。能力不是与生俱来的，不是一成不变的，而是在永不停歇的追求中不断获取的。人事管理工作者尤其是如此。人事劳资政策、条目繁多，交错纵横，连续性强，相应业务知识、管理知识更新较快，时效性强，程序复杂，工作任务重，不能过分依靠以往经验，否则会产生惰性，头脑僵化，固步自封，影响工作效率。因此，自己既要“温故”，更要“知新”，勤学善思，不断学习人事劳资、离退休政策、法律、法规和管理知识，特别要学好当前的人事制度改革的各项政策，积极进取，以不断适应快速发展的人事管理工作的需要，满足单位和职工日益增长的对人事劳资等保障服务的需求。总之，我深知选择人力资源部副主任并不意味着选择了权力，并不意味着大庭广众之下的炫耀，而是意味着劳累，意味着默默无闻，它只是“奉献”的代名词。我认为奉献不是痛苦，不是丧失，而是快乐的升华，任何平凡的工作都可以有出息、有作为。我相信这平凡的工作有它不平凡的意义，也知道“认真做事只能把事情做对，用心做事才能把事情做好”，所以我选择了竞聘医院人力资源部副主任这个岗位，用我的责任心去奉献，来实现我人生的一次升华。

尊敬的各位领导，尊敬的各位同事，你如果信赖我，希望你能投我一票！谢谢！

1.公司人力资源部副职竞聘演讲

2.竞聘副职演讲稿

3.竞聘副职竞聘演讲稿

4.副职竞聘演讲

5.水利公司人力资源部副职竞聘演讲稿范文

7.副职岗位竞聘演讲稿

8.中层副职干部竞聘演讲稿范文

人力资源部门经理竞聘演讲稿篇四

大家好!

在市场竞争日益激烈的新形势下，我们_x商场适时调整经营方针，在内部进行人员调整，这是商场管理层的英明决策和对新形势的正确把握。作为_x商场的一名员工，我深感振奋，也很受鼓舞，没有理由不积极响应，也没有理由不主动参与!

下面，我将我竞聘的条件、优势和态度向大家作一汇报。

第一，长期的商业实践，给予了我竞聘的勇气。

我叫_x□生于_x年，现在_x工作。我于1980年参加工作，从事商业工作长达25年之久。在长期的商业经营过程中，我做过营业员、业务员，也做过柜组长和部门经理，逐步积累了丰富的实践经验。

直接的认识和更为深刻的了解。

一是在特色管理上，要注重商品专营的特色、引导时尚的特

色、购物环境的特色、商品陈列的特色等，通过众多的单体特色，打造出独具个性的营销特色。

二是在职工管理上，重点做到人性化，通过各种途径，不断向他们灌输先进的经营理念，提高业务素质、规范服务行为，通过他们的一言一行，向顾客展现出广隆的美好形象，进而集聚人气，形成别具一格的核心竞争力。

三是在顾客管理上，本人将进一步强化“顾客就是衣食父母”的理念，并将之贯穿于工作的全过程，真心实意为顾客提供热情、到位的服务。通过对商品分类与摆布等情况的了如指掌，主动为顾客做好店内引导、商品说明等工作，同时要努力营造良好的购物环境，全面提升服务层次和服务质量，以满足顾客不同层次的需要。

四是在商品管理上，要尽可能丰富商品品种，要把缺货作为营业的最大敌人，视商品质量为商场的生命，进一步完善《缺货登记制度》，在缺货醒目处设立“缺货告示”，告此商品的下次到货时间，以方便客户到时购买。

五是在商品损耗管理上，要进一步强化手段。往往一个商品的损耗，至少需要5-6个商品的销售毛利才可弥补，因此我将把商品损耗管理作为门店节流、创利的重要环节来抓，从根本上提高商场的管理水平。

人力资源部门经理竞聘演讲稿篇五

上午好！

首先，非常感谢各位领导给我一个展示才华、竞争上岗的机会。竞聘人，现年xx岁，中国共产党党员，大学文化，助理会计师职称，年月参加信用社工作，二十多年来，在领导的关心和同事们的支持、帮助下，本人工作兢兢业业，任劳任怨，经常加班加点，得到了领导的充分肯定和同事们的的好评，曾

多次获得了先进工作者和优秀员工荣誉称号。

我竞聘的是人力资源部总经理岗位，之所以竞聘这一岗位，因为我具有以下优势。

近几年,我一直在人力资源部工作，对国家劳动政策、法律法规、规章制度以及人力资源管理业务流程比较熟悉，了解掌握人力资源的基本理论，熟悉教育培训的基本情况，熟悉本部门的职责任务，技能功底较为扎实，有较高的业务水平和良好的业务素质，具备了本岗位工作的基本素质和要求。

在工作、学习和日常生活中，本人注重不断加强个人修养，踏实做事，诚实待人，坚持原则，公正地看待问题，处理问题，大局观念、团结意识、协调意识较强。

参加工作二十多年来，我先后从事过出纳、会计、信贷、分社主任、财会辅导员、稽核员、大社主任、联社中后台部门负责人等多部门、多岗位锻炼，近几年又从事党建、工会、劳动工资、社会保险、劳动管理和劳动合同管理等具体专业工作，积累了较为丰富的管理经验，具有较强的组织能力、管理能力、执行能力和协调能力，能够把握工作方法和处事分寸，具备了担任人力资源部总经理的条件。

假如有幸竞聘成功，我的工作思路是：

一、坚持学习，不断提高自身素质。向先进单位和各方面的管理专家学习，不断学习和吸收先进的人力资源管理理念和经验，不断充实自己，加强自身业务修炼。听从联社党委的安排和指挥，深入一线摸清现有人力资源状况，为下一步人力资源配置和决策提供依据。

二、规范员工教育培训工作制度。深入基层，搞好调研，根据联社发展所需，制定好员工教育培训计划，明确员工教育培训目的，与相关部室紧密配合，大力开展劳动竞赛、员工

才艺展示、岗位技能竞赛等活动，为不同岗位员工提升业务素质和工作技能提供支持，为联社快速发展提供高素质、高技能人才。

三、补充和完善联社人力资源管理措施、管理办法，建立科学实用的人力资源管理体系，包括员工招录、干部任用、考核管理、人才激励、教育培训、绩效考核、薪酬福利分配和劳动关系处理等。深刻领会人力资源管理的目标任务，摆正自己的位置，加强服务意识，协调好各部门之间的关系。

四、加强对人力资源管理制度办法执行情况的检查、监督，不断整理和完善，及时跟踪检查和督促落实，保障联社各项管理措施的安全运行和畅通，促进联社各项工作有条不紊地开展。

五、立足本职，时时了解员工思想状况。加强员工的心理辅导与沟通，及时将上级和联社涉及员工切身利益的政策和会议精神传达到每一位员工，建立内部信息反馈机制，形成统一的价值观，达到上下同心，及时提出人力资源管理的改进建议，为联社党委决策提供参考。

六、加强与劳动行政部门和社会保险部门的沟通与联系，及时了解有关政策，并按政策规定为员工缴纳养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金，消除员工后顾之忧。为符合退休条件员工及时办理退休手续，及时化解人力资源工作中的矛盾和纠纷。

各位领导、各位评委、同事们!这次我无论竞聘成功与否，我都将勤勤恳恳，不断进取，矢志不移，永不停步，一如既往地做好本职工作，为联社的发展贡献自己的力量!

“路漫漫其修远兮，上下而求索“，让我们紧紧围绕联社党委的工作部署，齐心协力,共同奋进,为实现规模效益和战略转型猛上台阶两大工作目标而努力奋斗!

我的演讲完毕，谢谢大家！

人力资源部门经理竞聘演讲稿篇六

面试主要测试应试者的综合应用能力、组织协调能力、分析问题能力、逻辑思维能力、应变能力。面试主要包括三部分：应试者演讲、考官提问、考官自由提问。

面试时间：25分钟以内（演讲15分钟、答辩10分钟）。

我叫***，现年**岁，大专学历，本科在读，竞聘的岗位是：联通分公司总经理助理竞聘演讲稿。

1、我于20xx年3月进联通工作□20xx年至20xx年担任**

营业厅班长□20xx年至今从事业务发展工作，现任**分公司业务员岗。先后担任前台营业员、营业厅班长、库管员、支销员、业务员等职务。六年来，在**分公司经理的正确领导下，本人充分发挥自己的主观能动性，不怕苦、不怕累、善于思考、勤奋努力，积极协助经理做好各项工作，使我们联通事业在**有了长足的发展。由于自己的工作业绩显著□xx-xx年连续三年被评为部门先进，05年我被评为公司先进。受到上级领导和广大员工的一致好评。

2、我是当地人，我在当地工作了6年，我在当地人际关系较广。市场较清楚。

3、我与本分公司领导及同事关系较好

4、我是从近6年来从一名普通的营业员一直到竞聘副总经理

5、我在任期间各项任务完成较好。

1、业务发展

- 2、市场营销
- 3、县乡村代办点建设
- 4、集团发展
- 5、竞争对手
- 6、老用户维护
- 7、支销员建设
- 8、与竞争对手市场“竞合”不在相互降价、降低收入。共同发展

我的联通业务主管竞聘演讲完毕，谢谢大家！

人力资源部门经理竞聘演讲稿篇七

大家好！今天，站在这里，我很荣幸。我是__。首先，我要感谢公司给我们提供了这样一个试飞的平台，也要感谢在座各位领导的热情与支持。

一、行政：

能否当好领导的助手、参谋，能否做到承上启下、安内调外是行政工作的灵魂，执行力是行政的核心，为公司员工服务是行政的价值。

行政工作的优劣，以及能否开创新的局面，关键取决于是否有一个坚定不移地贯彻了公司的方针、政策，勇于改革、创新，具有较强的组织能力和良好的素质修养，善于博采众长，带领大家团结一致、万众一心、协调工作的团队。行政则是这个团队的核心。行政工作广而说之就是：积极参与政务，

认真办理事务，热心搞好服务。

细而说之，大到参与领导班子对重大问题的讨论和决策，为领导决策提供重要情况和科学依据；小到大量日常琐碎的事务，包括档案的管理、安全、卫生、保卫工作，做好防火、防盗、保证正常的工作秩序和工作环境，办公设施及用品的管理，协调各部门及外部的关系等等。一句话，吃、喝、拉、撒、睡，无所不管，无所不包。所以有人风趣的说行政工作是“上管天，下管地，中间管大气”。总之，职责十分繁杂，既要事事处理妥帖，又要处处带头实干。

二、人力资源管理：

近年来，人才竞争日趋激烈，高层经理也越来越重视人力资源的作用。“人事管理”之所以演变成“人力资源管理”，其根本原因，是因为人力资源管理事实上存在着两种职能，分别是行政职能和战略职能。

从战略职能的角度上看，人力资源管理的理念之一，是将企业中的员工视为非常重要的资源，是企业价值的重要体现，人力资源管理工作就是将这些资源加以有效地开发和利用，使之成为提高企业核心竞争能力的重要推动力。其常规工作包括制订人力资源发展规划、协助企业进行改组和业务流程的设计、参与提供业务信息与企业竞争、制订人才保留计划、帮助公司工作人员提升解决难题的能力等。

从行政职能的角度上看，日常的人力资源管理工作多属于战术性和行政性的工作，例如组织招聘员工、新员工培训、基本技能的培训、考勤管理、组织文体活动、人事档案管理等。这些大量的日常工作通常被称之为“人事工作”。由于这部分工作几乎无法从本质上对企业的核心价值产生影响。

人力资源管理部门的价值，是通过提升员工的效率和组织的效率来实现的。人力资源管理工作，只有与企业的战略目标

相结合，并将日常工作融合到业务中去，才能创造自身工作的价值。人力资源管理人员，必须为企业的增值服务，为直接创造价值的部门努力创造达成目标的条件，才能赢得相应的尊敬。

我们所服务的公司是一家以开发生产“hl型破碎机”为主体业务的制造企业，在领域享有较高的知名度。但是，在快速成长过程中，像许多科技企业一样，公司也面临人才流失、顶尖人才难以成林、新任主管重业务轻管理等问题所困扰，也出现员工不满、客户抱怨的情况。

我个人分析为：“客户的需求决定着公司人才的需求，组织与队伍的稳定是满足客户需求、实现客户增值的基本保障，良好的人才机制是企业发展的根本动力，人力资本的增值必须高于财务资本的增值”。

如果我有幸当选，我会确立人力资源管理方面的战略职能——让客户、股东、员工三方共赢，即“3w原则”。同时日常人力资源管理则主要围绕着“激情与创新”这一核心思想进行变革，即人力资源部的工作要能使客户增值，使公司增值，使员工增值，目的是要让客户满意，让股东满意，让员工满意。

当然，为实现上述职能和目标，我也需要公司的支持，如加大对人力资源开发的投入，并在行政人力资源部的人员配备、培训经费、咨询费用、员工薪资福利调整方面予以保证。行政人力资源部的职责，开始从计算考勤、收集简历、选择培训课程等传统的人事管理上，重点转移到人力资源开发、提升公司业务价值和核心竞争力的内容上。行政人力资源部的员工也从日常办公室工作中，体验到工作中所蕴藏着的`高弹性、高含量的业务增值潜力。其主要思想是，通过员工个人的优化工作和组织团队的优化工作，来改善人员和组织的效率，从而提高企业的劳动效率。

以上是我以后工作的设想，如有不妥之处，还请各位领导批评指正。

谢谢大家！

人力资源部门经理竞聘演讲稿篇八

大家好。首先感谢公司领导给大家提供了这样一个展示自我、挑战自我的舞台。

首先我想谈一下我自己对于公司现在人力资源管理的一点拙见。我自20__年4月14日进入公司就职于办公室，对人力资源部的整个组建过程也有所了解，经过不断完善，人力资源部的组建工作基本完成，各项工作也基本上有条不紊地开展。但是对于人力资源部的现行工作我还是感觉有若干的不足之处。

1、恕我直言，公司高层不是很了解人力资源管理的重要性，把人力资源管理简单的理解为招聘、培训、绩效考核等具体的工作。公司对人力资源管理重视程度不高。人力资源部经理空缺时间达6个月之久，我不否认这是对人力资源部人员的信任，但也足见领导不够重视。

2、公司现行管理制度漏洞太多，人力资源部职能无法得到全面的实施。在此仅举一例：人力资源部有监督核实公司人员考勤薪资的权利但是其中另有隐情。

3、由于长期以来人力资源部经理的缺失，各岗位员工的工作职责不明确。有些员工不知道那些使自己该做的，那些不是自己该做的，造成了该做的不做，不该做的乱作的现象，出现问题推卸责任。

4、公司和员工之间忠诚度不高，以公司为家，爱公司如家的意识淡薄。

5、公司员工之间团结意识较差，不能抱成团做工作，恕我直言，我觉得内耗太大。部分领导和员工考虑事情没有全局意识，私心太重。

6、公司制度执行力太差，好的制度和建议在执行过程中总百受挫折，甚至中途夭折。反反复复，在员工心理产生不好的影响，感觉公司没有真事。

7、人力资源部的工作也只是履行简单的基本工作，没有深入。我感觉人力资源工作的核心工作是人力资源规划、员工职业生涯规划，进而培养员工的忠诚感和满意度，使员工能够在工作岗位上每天都以百倍的热情投入工作，那么企业不能获得利润就很难了。像培训、绩效考核这些具体的工作只是实现以上规划的具体途径和手段。

以上七点不足只是我个人的理解，有不当之处，请领导和各位同仁见谅。

首先是具备良好的道德修养和职业操守。万事德为先，良好的道德修养是做人根本。一直以来我始终坚持着与人为善的处事原则，乐观向上的生活态度以及健康的人生观、价值观，始终将“服从于组织、服从于纪律，不断提高执行力”作为自己的工作准则，爱岗敬业，无私奉献，有较强的事业心。

其次我认为自己很了解公司的人力资源管理现状。我基本上熟悉了公司人力资源管理的各项工作规程及公司各部门工作职责、熟知公司历史，了解公司的人员状况，对每位员工的职位等级、性格特点等基本情况能够熟记在心，能够完成公司交待的各项工作。

三是具备一定的判断决策能力和执行能力，能够有主见、有创造性、系统地开展工作和独立思考问题；具备组织协调能力和团队协作精神。能够妥善灵活处理各种工作关系和工作矛盾，与各部门之间良好的协作。

当然，美中不足的是我没有接受过国家正规的人力资源管理的相关培训，没有很多的工作经验，这点在各位领导看来可能是把我拒之门外的重点一点。

我想说的是：我不想安于现状，我的追求远远不止这些。接下来我想谈谈对公司人力资源管理的思路。人力资源管理工作概括起来就是五个字：“识、选、育、用、留”。具体一点说，就是如何引进人才、留住人才，如何使用好人才，如何评价识别人才，如何培养人才，如何激励人才。在现代企业文化建设中，“以人为本”已成为现代企业管理中的中心思想。

一、努力构建先进合理的人力资源管理体系

1、体现“以人为本”的理念，在使用中培养和开发员工，使员工与企业共同成长。

2、保持公司内部各部门人事制度和程序的统一性和一致性。保持人力资源系统的专业水平和道德标准。

3、致力于员工个人长期的成长与发展，使公司与员工一起成长。适时制定员工职业生涯规划办法。进一步挖掘员工潜能，帮助员工确定职业发展目标使员工的才能得到充分的发挥，为每一位员工的职涯发展搭建合理的平台，同时配以完备的培训支持，开发他们个人在市场上竞争的能力。以达到全面提升员工专业素质和综合能力，促进公司改革发展和个人职业生涯发展的目的。

二、抓好制度的建设，没有规矩不成方圆，完备的制度是企业有序运转的良好保证。

新的劳动合同法颁布后，对用人单位的制度管理提出了更高的要求。我司现行的制度已经有很多不适应的内容，修订、完善制度是我们当务之急。包括绩效考核制度：薪酬福利制

度;劳动合同管理制度、奖惩制度、考勤制度等人事工作配套制度等都需要重新修订和完善。

三、科学的组织架构是实现组织运转的保证。

下一步将根据公司组织架构的调整和部门职责的确定重新理顺部门职能。按照公司的机构设路理顺我司部门及职位的设路，并配合部门进行定岗定编工作。

四、制定公司中长期人才战略规划。

根据企业的发展战略和用人需求，制定人力资源规划，强化培训发展管理，打造合理的人才梯队要在未来激烈竞争中获胜的公司，建立能够吸引人才、留住人才并使他们人尽其才的优良机制。完善招聘制度和人才晋升制度，引进高素质人才。适度的人员流动对保持企业活力是十分必要的，因而要千方百计的吸引优秀人才加盟到公司来，为公司的发展做贡献。

总之一句话，力争通过我们的工作，在较短的时间里建立一个充满生机和活力的全新的人力资源管理体系，打造一只意志坚强素质过硬值得信赖的员工队伍。以上是我的竞聘报告，请领导和同事们指正。今天的竞聘，对于我来说是一次宝贵的经历。不管最终的结果如何，我都将不改初衷，锲而不舍，一如既往地虚心学习，一如既往地扎实工作，一如既往地追求进步。为公司的发展奉献自己的全部力量！

人力资源部门经理竞聘演讲稿篇九

大家好！

首先，感谢你们给我提供了这个讲台，这个机会。现在我站在这里，也许你们早就明白我的用意，但是，我想说明的是：我已不是原来的我，而是一个在观念上更新了的我：原来是

在旧的人事管理体制下领导“要我干”，但是今天面对新的人事制度改革、面对新的机遇，我充满了对领导班子的信赖、激情与期待，我要勇敢地说：“我要干！”我愿意接受挑战，超越过去，展示新的自我，让人生的价值得到充分的体现。所以，今天我站在了这里，选择了竞聘人力资源部副主任岗位的挑战。

1976年，我高中毕业上山下乡到四川名山县，十个月的艰苦劳动培养了我以后工作中吃苦耐劳的工作作风。1977年6月按照政策回城到结防院食堂工作。1979年调到医院图书室工作，图书室中看似细小繁琐的工作，培养了我耐心细致与严谨的工作作风。同年我参加了省图书馆中专学校的学习，并于1981年毕业。在接下来5年的工作中，我兢兢业业，仔细负责的工作态度屡受同事们的好评。1994年，医院的安排我进入办公室工作，并兼任成都防痨协会秘书，95-98年连续四年年度考核为“优秀”并在1996年受到市科协表彰，被评为“学会先进个人”。在此期间，我积极向党组织靠拢，在组织的教育、关怀和同事们的支持、帮助下，于1998年6月光荣加入中国共产党。良好的政治素养培养了我工作中正确的思考方法：习惯于尊重事实，不受偏见和个人好恶的支配，能正确评价自己和他人，因此我诚恳，思想言行公正，能承受委屈，不损人利己，工作中始终以集体和职工利益为重，在做好我本职工作的基础上积极服务医院，不计较个人得失。1998年，我调到了结防院综合管理办公室工作，负责人事、劳资、职称、档案管理、离退休工作、红十字会以及社会保险等工作，兼管防痨协会部分工作至今。这样的工作经历培养了我对普通职工的情感，使我对普通职工有着更深的理解、体谅和天然的亲和力，同时培养了我任何事情不怠慢，能吃苦耐劳的工作作风。

20xx-20xx年度，我荣获医院党总支授予的“优秀共产党员”称号。说实话，在这几年的工作中，我真正深切地认识到被人们喻为“为他人做嫁衣”的人事劳资工作决非简单，要做好也决非容易，所以，本着“做事不贪大，做人不计小”的

原则，我“针针线线”缝得专注、缝得认真。论年龄我并不年轻，但我相信任何事物都不是绝对的。年龄大一点，工作经验应该也更丰富一点，心态上会更成熟一些，办事更稳重一些，可以值得信赖，这些都是我要竞聘的人力资源部副主任岗位所需要的。

我在医院工作时间已有27年了，我熟悉医院职工的基本情况，熟悉人事劳资政策和工作要求、办事程序，工作中勤学善思，实践中积累了较为丰富的经验，很好地完成了职责赋予的任务。我从事人事劳资离退休等工作以来，协调和保持了医院与市人事局相关处室、市编办、市职改办、市社保局、就业局、老干局、卫生局相关处室、市人才卫生分中心等主要业务部门的良好工作关系，为政令下达和民情上递畅通了渠道。

如果这次我能竞聘上医院人力资源部副主任岗位，我将实施以下设想和思路。

我和医院的所有职工一样，希望医院业务更拓展，事业更发达，经济更增长，个人收入更提高，整体更团结，人际关系更和谐，总之期待医院的明天更美好。院内诸事人先行，首先做好人之事，其余的事才能有保证，所以作为人事劳资工作者，责任重大，必须要有强烈的事业心和高度的责任感，对职工负责，对单位负责。充分运用好职称、职务、工资、福利等载体，通过自己的工作把党和政府、医院领导的关怀传递给每位职工，为领导当好参谋，为职工办好实事，促进军心稳定，鼓舞士气，激发职工的工作热情。

在执行人事劳资工作等政策和处理与人有关的事情时，在不违反原则的前提下，要多考虑还有哪些更符合人性特点的方法。尊重职工的人格，尊重职工的自尊心、自爱心；尊重职工的进取心、好胜心和首创精神；尊重职工在缺点、弱点错误中埋藏的优点、长处和闪光点。做到敞开胸怀，博采众议，尊重差异，不自以为是。为了很好地用人之所长，必须要对每位职工的能力有所分析，对职工在哪些方面最有发展潜力

有一个清楚的认识。总之，让每一位职工从事与其个性相适应的工作，并有针对性地运用不同的激励手段，使职工全心全意把工作做好，实现自我价值的最大化，并实现我院人力资源配置的最佳化、社会效益和经济效益的最大化。

事劳资工作政策性强，事关单位和职工的切身利益，最忌管理者感情用事和没有诚信。我自己作为这项工作的管理者在处理日常事务和与人交往中要恪守职业道德，坚持原则，出于公心，从集体的整体利益出发考虑和处理问题，摆正各种利益关系，无论关系亲疏，无论感情深浅，必须做到一视同仁，坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松，维护该项工作的客观性、公正性、严肃性。当政策规定和院领导的决定与职工愿望相符时，应尽最大努力去找结合点；当职工愿望与政策规定和领导决定冲突、执行受到误解时，应从政策规定与工作职责上去找平衡点。相信只要我是公正的，职工的误解就会是暂时的，随着时间的推移，个人理性的上升，职工会由不理解向理解转变的。

能力不是与生俱来的，不是一成不变的，而是在永不停歇的追求中不断获取的。人事管理工作者尤其是如此。人事劳资政策、条目繁多，交错纵横，连续性强，相应业务知识、管理知识更新较快，时效性强，程序复杂，工作任务重，不能过分依靠以往经验，否则会产生惰性，头脑僵化，固步自封，影响工作效率。因此，自己既要“温故”，更要“知新”，勤学善思，不断学习人事劳资、离退休政策、法律、法规和管理知识，特别要学好当前的人事制度改革的各项政策，积极进取，以不断适应快速发展的人事管理工作的需要，满足单位和职工日益增长的对人事劳资等保障服务的需求。

总之，我深知选择人力资源部副主任并不意味着选择了权力，并不意味着大庭广众之下的炫耀，而是意味着劳累，意味着默默无闻，它只是“奉献”的代名词。我认为奉献不是痛苦，不是丧失，而是快乐的升华，任何平凡的工作都可以有出息、有作为。我相信这平凡的工作有它不平凡的意义，也知

道“认真做事只能把事情做对，用心做事才能把事情做好”，所以我选择了竞聘医院人力资源部副主任这个岗位，用我的责任心去奉献，来实现我人生的一次升华。

尊敬的各位领导，尊敬的各位同事，你如果信赖我，希望你能投我一票！谢谢！