

演讲稿和朗诵稿的区别 护士长后备人才 库竞选演讲稿(优秀5篇)

演讲稿具有宣传，鼓动，教育和欣赏等作用，它可以把演讲者的观点，主张与思想感情传达给听众以及读者，使他们信服并在思想感情上产生共鸣。我们如何才能写得一篇优质的演讲稿呢？以下是我帮大家整理的演讲稿模板范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

演讲稿和朗诵稿的区别篇一

大家好！

的牛，忙碌的马。可是他们像蜡一样，燃烧自己，照亮别人；他们像竹一样，掏空自己，甘为人梯。如果我竞聘成功，我的工作思路是：以“三个服从”要求自己，以“三个一点”找准工作切入点，以“三个适度”为原则与人相处。“三个服从”是个性服从党性，感情服从原则，主观服从客观。做到服务不欠位，主动不越位，服从不偏位，融洽不空位。“三个一点”是当上级行要求与我行实际工作相符时，我会尽最大努力去找结合点；当科室之间发生利益冲突时，我会从政策法规与工作职责上去找平衡点；当行领导之间意见不一致时我会从几位领导所处的角度和所表达意图上去领悟相同点。

中形成动力，在创新中增强压力，在与人交往中凝聚合力。

如果我竞聘成功，我的处事原则和风格是，努力做到严格要求，严密制度，严守纪律，勤学习，勤调查，勤督办。以共同的目标团结人，以有效的管理激励人，以自身的行动带动人。努力做到大事讲原则，小事讲风格，共事讲团结，办事讲效率。管人不整人，用人不疑人。我将用真情和爱心去善待我的每一个同事，使他们的人格得到充分尊重，给他们一

个宽松的发展和创造空间。我将用制度和岗位职责去管理我的同事，让他们像圆规一样，找准自己的位置；像尺子一样公正无私；像太阳一样，给人以温暖；像竹子一样每前进一步，小结一次。如果我竞聘成功，我的工作目标是：“以为争位，以位促为”。争取领导对我们的科室工作的重视和支持，使科室工作管理制度化，服务优质化，参谋有效化。让我们的科室成为领导的喉舌，沟通员工与院里领导之间关系的桥梁，宣传精神文明的窗口，传播护理文化的阵地，培养人才的摇篮，连结护患合作的纽带。我愿与大家共创美好的未来，迎接我们大家庭——辉煌灿烂的明天。

演讲稿和朗诵稿的区别篇二

大家好！非常感谢领导为我们年轻人提供一个充分展示自己的机会和舞台。希望通过这次竞聘，展现自己的志向，开发自己的潜力，力争为我行发展做出更大贡献。

我叫xxx今年26岁，本科双学历，毕业于武汉理工大学，专修社会工作，获得法学学士学位；大学期间，同时在中南财经政法大学修读金融专业，获得经济学学士学位。英语基础较好，顺利通过四级考试。毕业后进入农行南湖支行做vip综合柜员，后从事清算、联行，大库凭证管理等业务。20xx年1月份起任支行大堂经理。进入农行以来，勤勤恳恳做事，忠诚戍守岗位，不断学习进步，综合素质有了很大提高，因此得到领导与同事们的一致好评，多次获得银星级员工的称号。20xx被别评为水晶级员工。

一具备较强的责任意识和良好的工作作风。我年轻，上进心强，追求进步，对自己要求严格，能够诚恳对待同事，谦虚谨慎、与人为善；能够兢兢业业开展工作，任劳任怨加班加点，不计得失，在实践中增强了责任意识。

二具备勤学好问的习惯。20xx年南湖网点的储蓄存款净增1亿

元，领导和老员工为之付出了大量心血，他们的工作作风、工作方法与经验都是我努力学习的内容。遇到不懂的难题，我积极向领导请教，向周围的老同志学习，努力缩短与老同志的差距。由于勤学好问，进步很快，特别是接受省行老师的导入训练后，营销能力、服务意识有了很大提高。

三具备熟悉业务的优势。大学期间，我获得了修读的是金融专业，同时获得法律学位，知识基础扎实，视野较宽。虽然工作年限不长，但是接受过多个岗位的锻炼，在领导的教育培养和同事们的帮助下，我进步很快，在摸索与总结中积累了一定的知识和经验，对综合管理、对公业务、个人业务等都比较熟悉，尤其擅长市场营销。

四具备一定的组织管理与沟通协调能力。我识大体，顾大局，能够站在全局高度思考处理问题；在与各种类型客户打交道过程中，锻炼了较强的沟通能力。日常工作中积极帮助同事们排忧解难，能够团结同志并能正确处理与领导和其他同志的关系。干工作，办事情，思路清晰，头绪分明，坚信“细节决定成败”的至理名言，能够从小事做起干好工作。经过几年锻炼，组织协调能力有所提高。

演讲稿和朗诵稿的区别篇三

首先，加强内部人员交流、提高员工整体素质。

俗话说的好，“一个好汉三个帮，一个篱笆三个桩”。一个人再有能力如果没有其他人帮助也干不成大事。特别是随着现在社会各行各业分工的进一步明确，知识日益更新。一个人闯天下的时代早以成历史。现在需要的是团队协作精神。不管做什么，我都将积极营造一个健康、和谐的交流平台。让大家在相互交流中增长知识，提高工作效率。使我们的团队形成一种凝聚力、向心力。

其次，积极协助领导健全各种管理制度和操作规程。

我将不断寻找工作的新思路、新方法。建立完善的内部管理流程，使其具体化和量化，具备可操作性。及时设置相应的规章制度，使员工有据可循。明确各岗位职责，使每位员工知道自己需要干什么和怎么去干。

再次，加强科室队伍建设。

作为一名后备干部，不管做什么，都要对行内的各项工作烂熟于心，对各种业务做到心中有数，每个人虽有具体分工，但是都能受理任何业务。另外，还要让员工对外汇交易品种及其风险有基本的了解，培养他们及时发现问题并解决问题的能力。

最后，加强与行内管理部门的沟通。

随着我行业务品种的日益增多，部门设置也越来越多。我将加强与行内管理部门的协作与沟通力度，使我们在工作中在相互协调中，共同发展、共同进步。

第四、岗位承诺

如果承蒙领导厚爱，我将做到：

1，真诚讲团结。在工作中和生活上一定要平易近人，努力做到说真话，办实事，求实效。当好配角，摆正位置。尤其注意那些有不同看法的同志，团结他们一道工作。

2、努力使自己做到严格要求，严密制度，严守纪律。我将以身作则，以共同的目标团结人，以有效的管理激励人，以自身的行动带动人。努力做到大事讲原则，小事讲风格，共事团结，办事讲效率，用人不疑。用真情和爱心去善待每一位员工，使他们的人格得到充分的尊重，让有能力的人有一个施展才华的空间。让他们在宽松的环境中健康发展。另外，我还将积极协助领导用制度和岗位职责去管理下属，让他们

像圆规一样，找准自己的位置；像尺子一样公正无私；像太阳一样，给人以温暖；像竹子一样每进一步，小结一次。

各位领导，各位评委，各位同仁，古人云：不可以一时之得意而自夸其能；亦不可以一时之失意而自坠其志。这次竞聘不论结果如何，我都将一如既往地勤奋学习，努力工作。最后，我想用这样一句话来结束我的演讲：奥运精神，重在参与，只有成功参与，才能参与成功。

我的演讲结束，谢谢大家！

演讲稿和朗诵稿的区别篇四

在经济快速发展，竞争力不断增强的知识信息时代，不但求职成了一个很大的问题，企业招聘合适的人才也同样成了一个不容小觑的问题。如何选人。企业老板或者人力资源负责人可能见识过很多人，可能对选人用人的知识也非常丰富，但就是在选人上缺乏常识。下面就提出几点自己的看法。

第一、企业领导者和管理层需要端正自己的选人招聘态度。个人认为，这也是极重要的一块，一些人力资源管理者在招聘工作中存在一些误区，自认高高在上，容易给应聘者留下不好的印像，以为这样就可以压住阵势，或者说给应聘者一下“下马威”，有的管理者在整个招聘过程中都不会“笑”、提问尖酸刻薄、咄咄逼人，对应聘者的回答随意加以抨击和批判，让整个面试过程变得严肃，让应聘者感到尴尬和不安，应聘者无法充分发挥。很多hr可能直接画“x”下一位！却不知应聘者的潜能是需要发掘的，应该尽量让应聘者正常发挥，最好是超水平发挥！面试过程中管理者所选择的坐位、角度和表情，都有可能给应聘者带来不安，直接影晌应聘者的发挥，很有可能企业失去一个“人才”加盟的机会。

的为企业服务，其实不然，长此以往、日积月累，很容易让

员工在一定程度上对企业产生“不满”；一项工作，他们有能力把它做到9分，甚至是10分，但因为对企业的“不满”，他们只愿意做到一半分，过得去就行了，这样，工作做“好”了，还泄了“自愤”。

第三、挑选人才和人手，尽量避免挑选人物。众所周知，人才是企业发展的核心力量，企业只有在人才的共同努力下，实现企业的最大李瑞河最大价值。而企业中最有价值的是人手。因为人手帮助人才实现价值，可以在人才的主导下，复制性地完成工作，为企业带来规模效益。人才离开了人手的帮助，可以办成事情，但做成事情的数量和规模就很有有限了。就像一位也能够杀敌，但没有千万的士兵帮助，杀敌数量就不上规模。同时企业在正常情况下，人物没有用武之地；只有在非常情况下，人物才能发挥作用。所以企业一般不需要人物，也没必要养人物，因为养不起，也养不住。

每个企业都想找到最优秀的人才。但是，并不是每个企业都能找到最优秀的人才。对企业招聘人员而言，招聘选拔工作将会面临众多挑战，比如：难以找到合适的候选人，实际工作表现与面试的表现不一致，录用的人员与职位要求不符或者与公司文化不能融合，人员流失过快，招聘成本过高等等。因此，企业招聘人员如何在资源有限的情况下面大兴招聘，选拔出最优秀的人才？我们可以从以下几个方面入手。

- 1、做好人力资源规划和人才招聘计划。很多时候，企业招聘人员会觉得用人部门总是在提出用人需求，而自己则天天在招人。在缺乏整体规划的情况下面，招聘人员总是会被巨大的招聘任务所困扰，在有招聘任务压力的情况下，招聘人员一般都会以完成任务作为优先考虑通州人才市场，因此，只要候选人基本符合要求，就会被录用。而在没有任务压力的情况下，招聘人员则会有更多的选择余地，而不会仓促做出决定。因此，有经验的企业都不会设定定额要求，宁肯少招人，也不招进一个不合格的人。

2、对企业来说，最优秀的人才不一定是最适合的，最适合的人才才是企业需要的。因此，企业在招聘过程中，应该考虑有关人选的专长亦庄招聘网，量才使用。遵循人职匹配原则，将有利于企业和员工个人的发展。很多时候，企业经过层层选拔出来的人才确实是所有候选人里面最优秀的了，但是这样优秀的人才却未必就是企业需要的。比如对于一线操作员工，一名优秀的本科毕业生未必就会比普通大专生做得更好，因为他的执行力可能并不高。要选拔出最合适的人才，就需要有详细的职位说明书与任职要求。员工招聘的大部分工作是由人力资源部门来完成的，但是人力资源部门在招聘专业人才时，总会面临专业知识欠缺的问题。比如招聘一名桥梁工程师，人力资源部门可能无从判断候选人到底是否符合要求。此时就需要用人部门提供具体的任职要求，并配合人力资源部门一起完成招聘工作。在很多专业技术领域，人才的选拔标准是完全不同的，作为人力资源部门，如果只是按照普通的选人标准，有可能会错过一些非常优秀的专业人才。

3、选拔人才并不是只有招聘的时候才进行，企业在不需要招人的时候也需要做好相关的准备工作。对于人才市场上有大量供应的一般劳动力，企业可以随时招聘。但是对于一些比较偏门的专业人才，以及高级管理与营销人员等等，这样的人才在人才市场是很难找到的。因此需要企业建立自己的`人才库储备，以及稳定可靠的人才来源渠道。人才库中既包括企业内部的人才，也包括企业外部的人才，例如本行业的技术权威和拔尖人才、竞争对手的骨干人员等。企业不仅要知道这些人是谁，在哪里，最好还要知道其特长是什么，爱好是什么，家庭情况怎么样等。只有当企业有足够多的候选人时，才有可能从中选拔出优秀的人才出来。

4、人才选拔方法的使用非常重要。我们知道当前企业进行人才选拔的方法有很多，比如人才测评，面试，评价中心，背景调查，甚至还有一些非标准化的方法，如笔迹法、相面术、星相学等方法。这些方法都可以用来选拔人才，但是受时间限制、信息与工作的相关性以及招聘费用等因素的限制，企

业一般只能从中选择一种或几种最有效的方法来进行人才的选拔。当前有很多企业流行使用素质测评工具对候选人进行素质测评。但是在当前信息充分发达的情况下，企业选择的测评工具是否真的有那么可靠呢？比如企业选择某咨询公司提供测评工具，但是该咨询公司同时也可以为求职者提供相关的素质测评服务。又比如同样是招聘销售人员，店面销售人员和无店面销售人员的要求会存在差异，但是在进行素质测评时，我们很难通过一些具体的指标体现出二者的差异。因此，企业需要针对自己的实际情况，选择合适的人才选拔方法，同时做好招聘过程中的辅助工具的开发工作，比如申请表、面试评分表、书面通知、登记表等。我们知道，每一种人才选拔的方法都有其优缺点，而通过适当的配合使用，可以最大限度的保证企业选拔出最合适的优秀人才。

演讲稿和朗诵稿的区别篇五

主要内容是总结、交流近年来乡村旅游发展胜利经验，这次全市乡村旅游发展工作会议。布置下一步工作任务，促进全市乡村旅游快速发展。下面，讲三点意见，供大家参考。

国旅游市场正经历着结构性升级，随着我国经济继续快速增长、人民生活水平大幅提高、多元化休假制度日渐完善以及旅游者消费观念的不时提升。保守的观光旅游逐渐退出市场垄断地位，代表现代旅游价值取向的乡村旅游成为当今旅游市场新的热点之一。

起源于英国。1965年，乡村旅游概念的提出。乡村旅游早在19世纪便在西方国家兴盛起来。意大利“农业与旅游协会”成立在乡村旅游的历史上具有非常重要的意义。20世纪80年代，西班牙率先大规模推出大众化乡村旅游。国的乡村旅游是发达国家的影响下，国特殊的扶贫政策指导下应运而生的98华夏城乡游”和“99生态旅游年”提出，促使全国各地掀起了一股乡村旅游的热浪。国家旅游局“xx中国乡村

游”xx和谐城乡游”和“xx中国生态游”启动，将旅游发展的重点转向农村，吃农家饭、住农家屋、干农家活、享农家乐”乡村旅游在悄无声息中受到游客的青睐。乡村旅游是以农民为经营主体，以乡村居民为主要对象，以乡村民俗文化、农村风光和农事活动为吸引物，以满足旅游者回归自然和娱乐休闲为主要目的的一种生态性旅游方式。乡村旅游是对惯例旅游形式的一种深化和发展，以乡村生产、生活和生态环境三者合为一体进行开发的一种旅游类型。

恬静的生活方式，旅游者选择乡村旅游的目的一是回归的需求。随着乡村化进程的加快。质朴的生活情趣，古老的民俗习惯，渴望在乡村生活中解脱的城里人”越来越向往质朴天然的农村人”生活。绿色、环保、健康正成为许多人追逐的生活观念，而乡村旅游崇尚的旅游方式正好契合了这种精神追求。二是求知的需要。现代社会的乡村少年儿童多数缺乏对农村、农事生产、农民生活的解，乡村旅游成为重要的修学旅游方式受到学校、家长和学生的欢迎。三是怀旧的需要。怀旧是人类共同特征，旧地重游的旅游者对目的地的选择具有明确的方向，特别是一些重大的历史事件。如文革时期大批乡村青年上山下乡的经历，形成了所谓“知青情节”目前，很多地方推出了知青返乡游”时尚旅游活动。

乡村旅游除了可以为游客提供与激进旅游相似的体验和感觉外，乡村旅游的特点。作为新型的旅游产品。还避免了激进旅游形式带来的距离远、可达性差、旅游利息高以及旅游容量大带来的拥挤感。与激进旅游相比，乡村旅游具有以下四个特点：地域性明显，主要分布在乡村周边；游客参与性高，以“农家乐”形式为主推产品；客源市场固定，以城镇居民为主要对象；低投入、高产出，带来的收益高于激进农业的收入。

党政重视是关键，首先。推动了乡村旅游发展。各级党委、政府对发展乡村旅游认识明确，思想统一，把它作为促进农民致富增收的有效途径，作为推进社会主义新农村建设的重

要举措。工作上，给予高度重视和支持；措施上，制定了具体的工作目标和政策保障，形成了市、县、乡镇多层次推动乡村旅游发展的良好局面。今年3月中旬至4月中旬，市政府首次在全市开展“走进新农村，感受生态之旅”乡村旅游宣传月活动，举办首届乡村旅游文化节，收到非常好的效果；市委政研室、市农办和市旅游局联合开展了乡村旅游专题调研，对乡村旅游发展提出了很好的举措；许多地方成立了乡村旅游发展领导小组，主要领导亲自抓，推进各项工作落实到位；旅游部门与农口、卫生、建设、环保、国土、教育、工商等部门加强合作，切实解决工作中的一些突出问题。