

# 2023年人力资源部发言稿 人力资源部竞聘演讲稿(汇总7篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

## 人力资源部发言稿篇一

竞聘人力资源部主管演讲稿

各位领导、各位同事：

大家下午好！我叫张\*\*，毕业于\*\*工业大学\*\*学院，我的专业是通信工程。这个专业对男女性别要求很高，基本都限男性。所以，我决定转行，就选择了人力资源。原因很简单，是我对它感兴趣。我进公司一个月零17天，也经历了各种曲折，不过最终还是顺利的在8月7号办了上岗手续，感觉心里的一大块石头落地了。

今天能站在这里，首先非常感谢领导能给我一次自我展示的机会。像今天的这种场面，在我的人生中还是第一次。来参加这次岗位竞聘，本着锻炼自己，提高自己的学习目的，同时还能感受一下竞聘的氛围，并借此机会让大家对我有了一个新的认识 and 了解。说的不当之处，还请大家给与批评和指正。

现在就我工作了一个多月的感受和大家分享一下。首先，刚到这个团队，感觉很年轻化，大家年龄基本都差不多，也很好交流，没有代沟可言。工作环境、氛围都很好，很融洽，大家都是在快乐中把工作做完。感觉像一个大家庭一样，都是兄弟姐妹。其次，大家对工作都很认真，特别是我们人力

组的小女生们，做事情都非常的认真与负责，销售部的兄弟姐妹们做事情也是很认真，很低调。最后，就是大家都对这个团队充满了自己的希望，觉得和这么多的优秀的领导和主管们一块工作，前途肯定是一片光明。对自己的未来也充满了信心。

我个人认为我自己的优势是，在管理方面我之前在学校担任过学习委员，组织能力较强。做事情非常的认真，踏实。对工作效率要求也很高，总是花最少的时间把该做的事情做完，不愿意拖到第二天。在人力这块需要和各部门打交道，作为性格比较直爽的我，与人沟通能力也很强。团队协作能力很强，能很快的融入到一个新的环境，适应能力很强。这是我的个人基本信息。虽然我不是人力资源专业出身，但我会在接下来的时间抽空多补充专业知识，不断完善自己。

现在就人力部的工作内容、主管的职责、人力工作现状分析如下：

一、人力的主要工作内容是目前包括招聘、培训、员工考勤、代资考考试、办理上岗以及其他一些行政工作。

二、主管职责：负责人力部门的管理工作，制定人事计划，做好分工；负责卓越天际团队招聘工作；负责规划并执行培训的工作，包括岗前培训和后期员工岗位技能培训；负责员工的考勤工作；负责代资考考试报名及考试工作；负责新员工入职上岗工作；负责团队资料整理、记录收集、保管等工作；最后是协助卓越天际的其他工作。

三、人力工作现状分析：

（1）做的好的方面：代资考考试、办理上岗、考勤工作比较熟练。招聘主要是网络招聘智联比较成熟，效果好。

（2）面临的问题：

招聘问题，渠道扩宽了，但是效果不是很明显。

人员流动性太大。

做好计划和沟通：人员培训或复式安排，提前做好计划，避免场所及时间冲突，避免面试人员长时间等待。

对于人力工作这一块，我就目前的人力资源规划和招聘谈一下。人力资源规划主要内容是：（1）晋升规划：晋升规划实质上是组织晋升政策的一种表达方式。对企业来说，有计划地提升有能力的人员，以满足职务对人的要求，是组织的一种重要职能。从员工个人角度上看，有计划的提升会满足员工自我实现的需求。晋升规划一般用指标来表达，例如晋升到上一级职务的平均年限和晋升比例。

（2）补充规划：补充规划也是人事政策的具体体现，目的是合理填补组织中、长期内可能产生的职位空缺。补充规划与晋升规划是密切相关的。由于晋升规划的影响，组织内的职位空缺逐级向下移动，最终积累在较低层次的人员需求上。同时这也说明，低层次人员的吸收录用，必须考虑若干年后的使用问题。

（3）培训开发规划：培训开发规划的目的，是为企业中、长期所需弥补的职位空缺事先准备人员。在缺乏有目的、有计划的培训开发规划情况下，员工自己也会培养自己，但是效果未必理想，也未必符合组织中职务的要求。当我们把培训开发规划与晋升规划、补充规划联系在一起的时候，培训的目的性就明确了，培训的效果也就明显提高了。

（4）调配规划：组织内的人员在未来职位的分配，是通过有计划的人员内部流动来实现的。这种内部的流动计划就是调配规划。

（5）工资规划：为了确保未来的人工成本不超过合理的支付

限度，工资规划也是必要的。未来的`工资总额取决于组织内的员工是如何分布的，不同的分布状况的成本是不同的。

招聘这块我觉得我们在黄博经理和马亚梅主管的带领下，已经把所有渠道都用到了，包括网络招聘，内部选拔，校园招聘□bbs论坛，去人才市场，省图。当然，效果也是可观的，我们的业绩也是数一数二的。就校园招聘来说，这个很局限，必须受时间的限制，但是，效果是最好的，但是目前我们的招聘工作，处于瓶颈时期。我个人认为原因有3点：1，这个时间段属于人才淡季，高校毕业生基本在毕业前工作都已经定了，暑期找实习的学生比较多。也加上天气的原因。2，在我们拥有的资源方面，在资源的质量不是很高的情况下，我们可以通过打电话，尽量让应聘者过来，这样才能进一步的了解公司。3，我们的人员流动性太大，要想办法留住员工，比如，经常找她谈谈话，了解一下员工的近况，了解最新动态，这个不仅需要直接的询问，更主要的是通过间接的观察，善于发现问题，及时解决。

对于人力组的发展前景我觉得肯定以后的发展方向不局限于人力资源的六大模块的前两个，肯定是越来越更加完善，随着我们团队的不断壮大与发展，我相信我们卓越天际的发展是更加的迅速。当然这也需要我们人力组与领导，销售部门做好相互的沟通工作，利用业余时间可以组织一些活动，让整个团队的员工一块参加，增进感情，更主要的是经验交流。这样我想我们的团队凝聚力，团结力会更强。

最后，参加这次竞聘对于我来说是一次很好的学习和锻炼的机会，不管结果如何，我都会以一颗平常心对待，如果能当选，是领导对我的鼓励与信任。我会将这种鼓励与信任化为动力，全心全意的为大家服务，认真学习和总结，尽快完成角色的转变。协助领导把整个团队的事情做好。反之，我将一如既往的尽心尽力尽责做好自己能力范围内的工作，并反思差距，及时向领导和身边的同事虚心的学习，努力完善个人素养和综合能力的提升，争取早日为团队的发展做出自己

的贡献。

## 人力资源部发言稿篇二

假如我当选，我将进一步加强自身修养，努力提高和完善自身的素质，我将时时要求自己“待人正直、公正办事”；要求自己“严于律己、宽以待人”；要求自己“乐于助人、尊老爱幼”等等，总之，我要力争让学生会主席的职责与个人的思想品格同时到位。

假如我就任此届学生会主席，我的第一件事就是召集我的内阁部长们举行第一次全体内阁会议，全面地听取他们的意见与建议，下放权力，实行承包责任制。我们将自始至终地遵循“一切为大家”的原则。在就职期间，我们将在有限的条件下，办我们自己的电视台、广播站，建立必要的管理制度，设立师生信箱。我们将定期举行各种形式的体育友谊比赛，使爱好体育的英雄有用武之地。爱好文艺的，校艺术团在欢迎你，我们将举办自己的艺术节、中秋、圣诞大联欢。如有条件来个校园形象大使活动也不错，还有书画会、文学社、中学生论坛、社会实践（包括大家感兴趣的郊游活动）……总之，我们每个人都能在学生会找到自己的位置，我们的课余生活绝对能够丰富多彩！我们将与风华正茂的同学们在一起，指点江山，发出我们青春的呼喊！我们将努力使学生会成为学校领导与学生之间的一座沟通心灵的桥梁，成为师生之间的纽带，成为敢于反映广大学生意见要求，维护学生正当权益的组织，新的学生会将不再是徒有虚名的摆设，而是有所作为的名副其实的存在！

既然是花，我就要开放；既然是树，我就要长成栋梁；既然是石头，我就要去铺出大路；既然是学生会主席，我就要成为一名出色的领航员！

各位代表，你们所期望的学生会主席，不正是敢想敢说敢做的人么？我十分愿意做你们所期待的公仆。你们握着选票的

手还会犹豫吗？谢谢大家的信任！

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

## 人力资源部发言稿篇三

各位领导、各位评委：

大家好！我叫xxx，35岁，7月毕业于xx财经学院财政金融系，全日制大学本科学历，获经济学学士学位，英语四级。同年有幸进入了xxx这个大家庭，197月至1月在xxx从事会计柜员，20xx年1月至20xx年1月从事xxx，20xx年2月至今在人力资源部从事xxx工作。

我今天竞聘的岗位是人力资源部xxx岗，之所以竞聘这一职位，具有以下优势。

首先，我具备良好的个人品质和爱岗敬业、甘于奉献的精神。无论是在哪个岗位，我都牢固树立正确的人生观、价值观。作为一个入党的老党员，都能以较高标准严格要求自己。

其次，我具有较强的学习能力。在校期间，年年均获一等奖学金；在攻读硕士期间，学习成绩在40多人的班上总排名前3名。在人力部工作期间，在履行本职岗位职责之余，密切关注本部门其他板块工作的进展情况，对薪酬、人事数据研究较有心得；同时参与了会计出纳部组织的主管考试，取得了上岗资格证。

第三，我具备担任人力资源部中层人员管理岗的专业素质和能力。

2、熟悉国家的人力资源政策法规和本单位的人力资源规定，做到了主动学习掌握，心中有数。

3、工作责任心、适应能力强，肯钻研，有创新意识，有一定的文字驾驭能力。

如果我能竞聘成功，我的工作思路是：

首先是继续加强学习有关本岗位相关的政策、法规，开拓思维、实事求是，与时俱进，不断提高自身综合素质及业务水平。

二是树立三种意识：一种是服务一线意识。任何时候都要树立后台管理部门为前台一线服务、为广大干部员工服务的经营理念。一种是合规管理意识。科学严密的管理是企业健康发展的保证，也是减少漏洞、规范经营的必由之路。这也在人力资源中层人员管理岗的职责所在。三是模范带头意识。人力资源部是纪律制定与监督部门，部门人员要经得起考验，以身作则，遵守行规行纪，起模范带头作用。

三是在具体专业上，继续履行现有本岗位职责，尽可能从行政事务性工作释放出来，从人力资源规划角度出发，定期制作中层人员人力资源月报、年报即进行人力资源盘点，分析中层人员各类别结构，特别是年龄、学历层次、职位配置等

情况，适时提出管理人员的梯队建设、调整交流等合理化建议；研究引入关键业绩指标kpi与平衡记分卡bsc探索中层人员的考核评价机制，确保考核考察的科学性、客观性。

最后，不管我的竞聘成功与否，我都将谦虚谨慎，锲而不舍，服从安排，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。

我的演讲完了，谢谢大家。

## 人力资源部发言稿篇四

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，自己即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。
- 3、当考官读完面试欢迎语和试题，示意开始答题后，可以说：“谢谢，请让我准备一下。”或“好的，我准备一下。”
- 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）

今天，我走上了这个讲台，是因为觉得自己有能力胜任此项工作，我觉得我具有以下竞聘优势：

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 and 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

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）

在这短短的时间内，我实在无法向各位领导具体汇报竞聘后的工作思路，我想如果承蒙领导厚爱，我将努力做到以下几点：

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。

管理也是一种生产力。所以，我上任后，将加强管理，向管理要效益。具体来讲，我将做到：

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，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！

## 人力资源部发言稿篇五

尊敬的各位领导、各位评委：

你们好！站在竞聘台上的我，大家并不陌生。我叫xxx今年xxxx岁，xxxxx文化程度。1988年参加工作，先后担任过xxxx现任xxxxx

六年前，我第一次走上集团公司的竞聘台，是集团公司公平公正、任人唯贤的用人机制使我有机会来到这里工作。六年后，同样怀着一颗为集团公司蓬勃发展奉献自己才智和力量的赤诚之心，我再次登上了这个神圣的演讲台，前来竞聘人力资源部经理这一职位。

相信，每一个前来竞聘的同志都会首先思考自己竞聘的优势在哪里？而我却是先剖析了自己的劣势。竞聘人力资源部经理，我想我的劣势无非有二：

一、“我是一位女同志”。长期以来，人们对女同志的认识都有一个误区：认为女同志家庭负担重，不能全身心的投入到工作中。然而，近二十年的工作经历告诉我，这是一个错误的认识。作为一个新时期的新女性，我有协调好家庭与事业的能力，有“巾帼不让须眉”的勇气，无论从事哪项工作，我都能做到以事业为重，以工作为先。由于家庭拖累而耽误工作的现象从未在我的身上发生过。相反，这种双重的责任，更加磨炼了我的意志，增强了我的耐力，提升了我的能力。所以，“虽为女儿身，心怀凌云志”，是我对这一劣势最有力的反驳。

二、“我没有直接从事过人力资源管理工作”。要想竞聘某一职务，你就应该有从事过这项工作的经验，这似乎是人们对竞聘者的一个直观看法。而我虽然没有直接从事过人力资源管理工作，但是在多年的工作中，却学会了“触类旁通”。由于党群工作涉及职工劳动权益保障和劳动争议调解工作，我先后认真学习了《劳动法》、《企业职工基本养老保险制度》和《职工医疗期规定》等相关政策法规，并运用所学成功调解了多起劳动争议纠纷。所以，虽然我没有直接从事过人力资源管理，但我已经具备了协调人力资源关系和劳动关系的能力。这个劣势非但没有影响我竞聘人力资源部经理的自信，反而更加激发了我迎难而上的决心。

仔细研究了现代人力资源管理工作内涵，我发现，传统的劳动管理与现代的人力资源管理有着很大的区别。作为一个改制企业，百事待举，人力资源管理也承载着为企业做好人力资源获取、整合、激励、控制、调整及开发的重任。这就要求人力资源的管理者不仅要具有高尚的职业道德、善于创新的思维能力和勇于开拓的工作魄力，还要具有一定的心理学、经济学、管理学水平。权衡再三，我认为竞聘人力资源

部经理，自己具备以下几个方面的优势：

常怀律己之心，宽人之意是我的为人之道，做事坚持原则，廉洁奉公是我的处事标准。无论从事哪项工作，我都能坚持原则，把握准绳，从不借公事之便行私人之情，以自己的实际行动树立了公道正派的良好形象，坚守了廉洁做事的职业道德。

这种精神使我在不断的学习中汲取了更多的`知识，增长见识，开阔视野。同时，坚持不懈、多层面的学习也使我不断地加强了自身修养，提高了工作能力，为我更好地开展各项工作奠定了坚实基础。

“沉稳而不呆板，激进而不张扬”是我的性格，工作中，这种性格也无时不刻地影响着我。踏踏实实工作，稳稳当当做事的工作风格，促成了我在工作上的一次次进步，也保证了我一次次圆满的完成工作任务。

遇事沉着冷静，处事干练果断，思路条理清晰，工作逻辑明朗，这是我对自已干好每一项工作的基本要求。在近二十年的工作过程中，这一要求从始至终一直指导着我的工作，历练了我的能力，也给了我前来竞聘的自信与勇气。

这次竞聘，如果能够得到组织的信任与大家的支持，有幸就任人力资源部经理，我将从以下几个方面创新性地开展好人力资源管理工作。

二、结合企业实际和人员现状，针对“国有”时期遗留下来的冗员多、负担重等问题，制定切实可行的解决办法。如：扩大员工教育范围，以转变下岗、待岗员工择业观、就业观为突破口，积极帮助下岗、待岗员工寻找社会就业机会，引导他们克服终身依附企业的旧思想。同时根据《劳动合同法》等政策，依法做好劳动关系清理整顿工作，在集团公司建立稳定和谐的劳动关系。

三、进一步规范员工培训制度和组织管理。深入基层，做好调研，根据企业所需，制定人才培训计划，明确员工培训目标。与澡群部结合，大力开展劳动竞赛、员工技术比武等活动，为不同岗位的员工提升业务素质和工作技能提供支持，为企业快速发展提供高素质、高技能的人力资源。

四、深化绩效考核制度，将个人绩效考核与组织绩效考核有机结合，根据岗位特性制定出合理的薪酬激励机制。通过岗位价值评估，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。

五、扎实做好常规工作，正确处理内外部关系，营造和谐工作氛围。在突出做好创新性工作的同时，对常规性工作亦不能忽视，要以细致、慎密的工作态度，扎扎实实地做好员工档案管理、合同变更、工资审批等一些细枝末节的工作，为领导决策提供真实、准确的依据。同时，要以敏捷的思维和谦虚的态度处理好内、外部关系，努力营造和谐、奋进的工作氛围。

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，为集团公司科学、快速、和谐发展贡献自己的全部力量是我的最高的工作目标，请大家给我一个证实自己的机会！

## 人力资源部发言稿篇六

大家好！

很荣幸能够参加此次竞聘。首先做一下自我介绍：我叫xxx□  
现年xxx岁，研究生学历，在中南财经大学财经科读的研究生□  
20xx年进入公司，目前已经在这里工作了x年的时间，从事人事专员工作。



这次竞聘公司人力资源部副经理，我想在自己的岗位上得到进一步的提升，因为我觉得成功是做出来的，不是想出来的，所以今天我站在了这个舞台上。我进公司以来一直从事的就是人事工作，积累了丰富的工作经验，竞聘这个岗位我有以下几点优势：

一、熟悉工作流程，可以更好的开展工作。常年从事人事专员工作，我对人事部门工作的流程很熟悉，在工作中可以用简单的工作方法解决复杂的问题。其实在工作中，我也遇到过很多的困难，但是我都会越挫越勇，将问题一一击破。我觉得自己在这几年的时间里打好了基础，肯定更有利于开展工作。

二、善于总结，更好的创新了工作方法。在工作中，我时常对每个解决的难点问题进行分析总结，将那些好的工作方法运用到新的工作中。一是优化了人力资源库，将干部人才队伍做好统计分析，进行分析研究，把他们安排到合适的岗位，使他们更好的发挥自己的职能，做到人尽其才；二是加强绩效考核制度的优化，让想干事、能干事的人拿到更多的绩效工资，从而激发员工干事创业的态度，为公司更好的发展做出贡献。

三、学习能力强，积极培养自己人力资源的能力。我知道只有加强学习，才能使自己进步，从而更好的开展各项工作。一是加强《劳动合同法》、《考勤制度》等知识的学习，丰富了自己的知识，增强了自己处事能力；二是作为一个共产党员积极参加“两学一做”党支部活动，加强《中国共产党纪律处分条例》、《党章》、《中国共产党宪法》等知识的学习，提高了自己的思想政治素质。

如果我有幸竞聘上公司人力资源部副经理的职位，我将从四个方面扎实开展工作，将人力资源工作做得更好。一是建立更加丰富的人力资源库，因为我觉得人力就是资源，就是财富，所以需要有更丰富的人力来将工作做得更好。二是协助

业务部门做好考核工作，完善薪酬体系，使绩效考核落到实处，激发员工干事的积极性。三是加强人力资源能力的培养，更好胜任人力资源副经理的职位。四是建立部门谈心谈话制度，积极了解基层员工内心的真实想法，为员工塑造愉快的工作环境。

无论这次竞聘成功与否，对我都是一次锻炼和考验。我将一如既往地踏实工作，服从组织安排，尽职尽责地做好本职工作。职位本身对我来说并不重要，重要的是，能在其职位上实现自己的价值，更好的做好自己的本职工作。

我的竞聘演讲结束，谢谢大家！

## 人力资源部发言稿篇七

各位领导、评委老师们：

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。

因本次我竞聘的岗位为行政人力资源部部长，因此我将行政工作与人力资源工作分开来阐述：

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！