

2023年公司人力资源部副经理竞聘演讲稿 (汇总8篇)

演讲技巧的提升可以让演讲者更好地引导观众的思考 and 情感。下面是一些家长会总结的范文，供大家参考和借鉴。

公司人力资源部副经理竞聘演讲稿篇一

各位领导，各位同事：

大家好。我叫xxx在总编办从事xxx岗位。今天竞聘的是人力资源中心培训主管岗位！

下面我简单介绍一下我自己。

我今年xx岁，党员，xx学历，工程师职称，xx年参加工作，xx年进入电视台，先在电视台技术口工作x年，随后在编辑口工作x年至今。我如果说这几年我在工作中还算取得了一点微不足道的成绩的话，首先要归功于领导的大力支持和同事们热心帮助。在此请各位接受我的谢意！

首先，我勤奋、好学、乐于接受新鲜事物，使得我能够以全新的理念为指导，采用科学的方法做好人力资源工作。

其次，我善于观察，能及时发现问题，积极思考并提出解决办法，工作的针对性强，务实、塌实。

第三，我善于沟通，组织能力较强，具有团队精神，这是做好人力资源工作的重要保障。

尊敬的各位领导、各位评委，如果承蒙大家的信任与厚爱，我赢得了这一岗位，我将按以下思路履职，高效开展工作。

我的具体工作思路是：在配合部门领导做好部门各项常规管理工作的基础上，重点抓好以下环节，使我们的人力资源培训工作能够在一个较高的基点上起步，获得迅速的发展：

首先，在配合部门领导进行中心全局管理上，我将做到以下几方面。

一、营造良好用人环境。坚持以人为本的量才标准，把业绩，能力，知识，品德作为衡量人才的主要标准，重学历资历而不唯学历资历，不拘一格选拔人才，创造一个“肯努力，有能力，就一定有机会”的用人环境！

二、绩效挂钩。促进绩效进步，调动全中心积极创造业绩的主动性。通过可行而有效的激励措施，保证让有业绩的员工看到效益，看到实惠。

三、精简，高效，满负荷。对各部门承担的职能和业务流程进行认真梳理，减少中间环节，避免无谓浪费，提高工作效率。

四、善用人才。在人才选拔任用上，坚持“能者上，平者让，庸者下”的原则，建立职位能上能下，培育能进能出，优秀人才脱颖而出的体制。其次，在员工培训方面，做到以下几点。

第一，建立健全规章制度，确保培训工作有章可寻。

俗话说，无规矩，不成方圆。科学、完善的规章制度体系是做好人力资源管理的先决条件。所以我要结合企业的实际，认真编制、修订和完善各项规章制度，完善我们的人力资源体系。

第二，认真开展调查研究，确保培训工作有的放矢。

我要秉承“培训就是服务”的理念，严格贯彻执行“干什么学什么，缺什么补什么”的培训原则，充分了解业对于员工素质的整体要求，根据需求制订相应的、切实可行的培训计划，实施有针对性的工作，使培训工作真正成为企业发展壮大的“助推器”。

第三，引入目标管理机制，确保培训工作有条不紊。

在培训管理工作中，我不仅要根据员工培训需求，确定培训目标，制订年度培训计划，制订培训实施方案和考核措施，而且要进一步细化，制订每月的培训管理的分目标，并加强对目标完成情况的考核，使培训工作真正切合企业的实际，达到务实和可操作性强的目的，扎扎实实地稳步推进我们的培训工作。

第四，强化入职培训。我还要针对企业的具体情况，着力组织好新员工的入职教育，并协助组织安排和办理新招聘员工的培训实习，从源头抓起，保证为企业输送高素质的新员工，为企业的快速发展做出应有的贡献。

第五、人力资源培训管理有着很强的政策性，因而以身作则加强学习。

人力资源管理有着很强的政策性，理论性，如果不加强自身学习，将很难从事这份工作，更不用谈做好管理了。所以，工作中，我首先要加强学习，加强对人事管理、潜能挖掘等专业学历的学习力度，使自己真正做一名懂管理，精专业的管理者。

同志们，面对浩瀚的蓝天，雄鹰选择了奋飞；面对汹涌的巨浪，水手选择了搏击；今天，面对至爱的事业，我选择了拼搏和奋进！由衷地希望，我，能够成为大家的选择！谢谢大家！

公司人力资源部副经理竞聘演讲稿篇二

尊敬的评委、各位领导、同事们：

大家好！

首先，我借此机会向区公司领导、县党委政府、县公司原领导班子的同志及公司全体员工，多年来给我工作上的支持和帮助，并给我提供本次竞聘的机会表示衷心的感谢！

一、我的个人简历

我叫××□19xx年生于××县城□19xx年高中毕业□19xx年考入了广西水电学校发配电专业□19xx年7月毕业，同年参加工作；1981年7月获技术员资格职称□19xx年参加福建省福州大学举办的全国小水电培训班□19xx年7月获发配电助理工程师资格职称□19xx年获水电工程师资格职称□19xx年入党□19xx年8月至20xx年曾在多罗二级水电站、铁匠水电站□××110kv变电站和公司本部工作。历任技术员、站长、生产技术科副科长、科长、公司安全负责人、副总工程师、副总经理等职，经历发电运行、变电运行、生产技术、水电开发、用电经营以及农网项目建设和改造等管理工作。

二、我竞聘副总经理的条件与优势归结有四条

1、首先我是一名中共党员，对党的事业忠诚，对国家、集体的利益有高度的责任感，我严紧律己、尊纪守法、光明磊落、清正廉洁，诚心诚意为党和人民工作。

2、我热爱工作、敬业爱岗、为人正直、求真务实、吃苦耐劳、踏实肯干，有强烈的事业心，对企业员工有高度的责任感，愿意为企业的生存和发展呕心沥血，为企业的辉煌而奋斗的精神和决心。

3、我具备电力企业所需的技术专长，1980年从专业学校毕业之后一直从事我县的电力事业，几乎目睹了我县电力发展的每一个阶段，熟悉电力系统发、供、用电的每一管理环节。特别是经过1999年以后，我荣幸地得到区公司、县党委政府、县公司总经理的信任，公司全体员工的支持，在任副总经理的几年时间里，对生产技术、输变电运行、供用电经营、水电开发、农网建设和改造的各项管理工作都积累了一定的经验，管理水平一年比一年提高。总之，我通过二十多年的专业技术工作和学习，从理论到实践都具备较扎实的功底。所以，我认为不论是过去或将来，我都能完全胜任公司副总经理一职的工作。

4、我具有团结同志，尊重他人，虚心接受领导和同志们的批评，采纳正确意见和建议。有关心员工疾苦，热心为他人排忧解难的优良品德。能较好地处理上下级之间、部室之间、公司和地方之间的关系，坚信有区公司的正确领导，有公司正职领导和全体员工对我工作中的支持和关爱，县公司副总经理这份职责我一定能做好。

三、假若竞聘上副总经理如何干

同志们：假若我竞聘上公司副总经理这一职位，我将在公司总经理的带领下，开展各项工作，采取自己以下的设想措施：

1、首先我必须认真学习，深刻领会区公司对每一个发展阶段形势的要求和文件精神，全力以赴地支持与协助公司总经理完成区公司下达的各项经济指标和工作任务。在工作和学习中逐步提高自己的政治思想水平、业务水平，把自己的分管工作做好，当好总经理的参谋和助手。

2、牢牢记住“以人为本，任人唯贤、德才兼备”的用人原则，在自己的分管范围内认真向公司班子举荐一些懂业务、有水平、能吃苦耐劳、不唯利是图、不得意忘形、思想纯，具有

敬业爱岗的年轻人提拔到公司的中层岗位上来。使之人尽其材的为公司服务。

3、从建立建全公司的各项规章制度着手，认真履行，狠抓落实，不走过场，做到制度健全规范，真正把员工的积极性提高起来，为公司创造经济效益。

4、华银氧化铝落户德保来之不易，我们一定要做好对氧化铝用电业扩的优质服务工作，支持县域经济的振兴和发展。

5、在关心参与和策划公司的生产经营管理的同时，继续推进我县35kv输变电工程项目的建设，城网工作的早日实施，二期农网验收的准备以及水电开发建设等各项工作。

6、加强公司的'行风建设工作，牢记“人民电业为人民”的服务宗旨，坚决履行社会监督制度，坚决杜绝“吃、拿、卡、要”行为的发生，树立公司的形象和社会地位。

7、高度重视公司的安全生产问题，重视提高全员安全意识的教育，认真查找不安全的因素的根源，加强职工的技术技能的培训，从根本上消除生产上的不安全隐患，使安全生产为公司效益服务。

8、尽职尽责，尽能力关心职工的生产生活，关心职工的疾苦，逐步改善边远职工居住环境和办公条件，解决职工的后顾之忧，使职工安心工作。

四、假若我竞聘失利如何对待

同志们，我充满着信心参与本次副总经理竞聘，首先是希望得到大家对我的支持。竞争是残酷的，假若我本次竞聘失利，我会面对现实，查找原因，决不气馁，为今后的工作做好准备，并一如继往地支持新一届领导班子的工作。

最后祝同志们身体健康，工作顺利，合家欢乐！

谢谢！

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

公司人力资源部副经理竞聘演讲稿篇三

尊敬的领导，各位测评人：

大家好！

我是竞选人曹x□感谢公司领导能够提供这样一个机会，让我们来展示自己，说出自己的想法。

本人xx年生□20xx年毕业于山东轻工业学院电子信息工程专业，本科，毕业后曾在山东力创科技有限公司工作过□20xx年5月进入金雷企管部，主要负责项目申报方面的工作。毕业以来，我先后做过车间的操作员，技术员，车间主任，质量部巡检，项目申报等工作，目前已经工作6年，六年中积累了一点的管理经验，说不上丰富，仍然需要不断地学习。

人力资源管理很重要，这就是我的理解。那么人力资源管理有多重要呢？这么说吧，金雷的核心是主轴，主轴的核心是质量，质量的核心是技术，技术的核心是人才。人才关系企业的生死，人力资源管理，就是以实现人才的最佳利用，发掘潜力，培养人才，合理配置，为企业创造最大的效益为目的的。

先讲一个小故事[]20xx年我在青岛参加培训的时候，曾经看到有人卖一种包饺子的东西，把皮铺上，放上馅子，然后合起来一挤，一个完完整整的饺子就好了，边缘非常整齐，是锯齿样子的。所以人力资源管理，先要做出这样一个模具，或者叫体系。有了这个模具，加上我们的培训作为支撑，招聘来的人或者现有的员工，放进这个模具里面，压一压，再拿出来都能够很好的满足不同岗位的要求，企业就不用担心招不到人，不用担心胜任不了岗位，不用担心人员流失等问题。

所以如果这次竞选成功，个人工作的规划是3年内，初步建立金雷的人力资源管理体系。

（1）基础与原则。

大家知道，资源终将枯竭，唯有文化生生不息。企业文化也是与时俱进的，也是需要不断创新的。在当今这样一个大环境下，如果企业再重点的、突出的讲员工的奉献精神已经不合时宜，金钱社会总是要生存的。所以，在讲企业文化时，应该先告诉员工，我为你准备了什么，你会得到什么，把企业与员工放在平等的位置，才能吸引人才到企业来，才能让来的人安心的工作，才能充分发掘他的潜力，做到人尽其用。所以，今天的企业文化，应该是以“群策群力，共享成功，同一个企业，同一个目标”为基调的。这种文化基础定好了，才能进行下面所有的工作，所以，文化是基础，是风向标，是旗帜。是企业的管理思想的高度集中，是最精华的部分。

凡事都要有原则，金雷人力资源管理的原则，一定是以服从、服务于公司战略发展规划为原则，一定要做到以人为本，一定要做到能力为上，一定要做到任人唯贤。只有这样，首先创造公平的环境，才能奠定人力资源管理体系最坚实的基础。

（2）招聘。

这是人力资源管理重要的环节，也是第一步。要招聘，首先要明确公司的总体发展规划，并分解到每一年，在年末就应该制定下年度的招聘计划，招多少人？什么样的人？从哪里招？等等，都需要先规划，后执行，总体的依据就是企业下一年的总体目标分解到人力资源管理的部分。

而目前很多企业的招聘现状是，需要什么招聘什么，什么时候需要什么时候招，月月都在招聘，然而月月有人离职。这是缺乏总体的统筹规划的. 直接表现，也是人力资源培训缺失的直接表现。人员流失，不但走的是人，更是看不到的资源。

为了减少成本，对于高端的人才，可以去发达省市、院所等招聘，一般的人员，济南、莱芜、泰安招聘，一线工人，技校招聘或者合作培养就可以了。

其实对于招聘，我最大的希望是能够在保持人员不增或者少有增加的情况下，充分发掘他们的潜能，提高工作的效率，调动他们的积极性。这样才能保证人力资源成本最低，利润最高，这也是人力资源管理最核心的东西。

（3）培训

教育上有句话是：如果从孩子出生的第二天开始教育他，那么就已经晚了一天。对公司来说，也是一样。

对于我们公司来说，目前公司新录用的新人一般都会有车间实习的经历，或者是先从学徒开始，但是对其他方面的培训

就比较少了，效果也因人而异。对于管理层的培训，也是少的可怜。都在低头赶路，所以轻抬起头，看看蓝天。

所以，要做全员的培训，作为生产制造型的企业，全员同时参加培训的可操作性太差，那么依照岗位的不同，分开来做。

我的规划是：

对于管理层，其敬业精神是不容怀疑的，都有一线基层的工作经历，擅长流程和细节把控，可以组个团多出去走走，多出去看看的，开放眼界，看看人家的管理水平，然后不断充实提高自己的宏观管理水平，包括进修深造、企业高级管理培训等。

对于车间工作人员，每月组织一次知识或者技能培训，内训为主，外训为辅，重点是工艺流程、规章制度的培训，培养一线工人的责任心，认认真真、踏踏实实的态度。

对于新进员工，进入公司的第一个月，不需要去车间实习。先培训，从企业文化到安全生产，从规章制度到工艺流程，全方位的培训。培训完成后进行标准化考试，把合格线定在100分，不合格接着培训，两次不合格不再录用。

特别要说明一点，对于一线职工来讲，培训的重点在于让参加培训的人，从一开始就知道那些该做的，那些是不该做的，要严格按照标准来作业才有好结果。连怎么做都不知道，能做好就怪了。一定要从零开始，就养成认认真真踏踏实实的工作态度。凡事最怕认真二字。

同时，由于企业文化的建设是需要通过活动来进行的，正好可以在培训中加入我们的企业文化的东西，节省了成本和时间。

（4）配置。

人力资源要做到合理的配置，把合适的人放到最合适的位置上。

经过我们培训的人员，下一步进行部门的轮岗实习，流程走完后，人力资源部门会提供您一份详细的打分表，各个实习的部门负责人要根据表现进行打分，然后汇总到人力资源部，大家一起讨论最适合的岗位进行配置。毕竟招聘会存在偏差，并不一定你招来的钳工最适合的岗位就是钳工，可能在别的岗位上发挥的效能更大，创造的效益更多。

对于进入公司的老员工，经验比较丰富，对公司的实际情况会有很多的了解，对许多的方面会有更多好的想法和看法，在保持整个组织稳定性的前提下，尽可能的满足老员工的要求，也可以进行轮岗，二次开发他们的潜能。

只有做到老少结合、动态和静态结合，才能充分发掘人力资源的潜能，实现人力资源的最大效益。

（5）提升。

我们公司从20xx年至今，短短6年的时间，经历了急速的资产膨胀，员工队伍也壮大到400人，这其中，像葛总、李总、姜总等具有丰富的管理开发经验的人，弥补了公司在快速发展中人力资源不足的缺陷，服务了公司的发展，属于“输血”的类型。

但是今天看来要做百年强企业，基础就是百年的人力资源储备，一定要加强自身造血工功能的建设。造血，就是自己培养自己所需要的人才，因材施教，有的放矢。

目前公司现有员工大约400人，其中30岁左右的青壮年占到了绝大多数。这是公司目前拥有的最宝贵的人力资源财富，如何能够进一步发掘他们的潜能，提供他们的水平，从一个层次到另一个层次，是人才梯队建设需要重点考虑的问题。

所以，为了加强公司人力资源自身的造血功能，我的规划是设立金雷的“百人计划”，设定入选条件，通过个人自荐、领导推荐、组织评审三步，用一年左右的时间，确定最终能够进入“百人计划”的人员名单，采取动态的管理方式，不符合条件排除，符合条件的再加入。

建立“百人计划”的基础上，对进入名单的人根据岗位、年龄、文化水平的不同，按照“优中选优”的原则，分别设立不同的培养目标，进行有针对化、目标化的培养。

建议公司将采取以下措施重点培养：

2、专业知识学习、高校进修、深造。

3、随着公司规模不断扩大，可能会产生新的管理部门，这些人优先进入晋升名单。

4、优先办理职称晋级。

5、优先晋升工资。

在生产管理上，有一个叫做“oec管理”，讲的是：日事日毕，日清日高”，是海尔提出来的，他的实质就是“千里之行，始于足下，合抱之木生于毫末”，人才培养是一个长期的过程，艰苦的过程。要做好持久战的准备。

前面的五点，都是基础性的工作，是优化整体的人力资源管理环境的东西。我稍微总结一下：

在服务于企业战略发展规划的原则下，通过采取各种培训，统一思想，对人力资源进行合理配置，同时增强自身造血功能，在“百人计划”实施过程中优中选优，建立企业的人才梯队，建立金雷独具特色的人力资源管理体系，为打造百年强企业服务。

这就是我的总体思路和规划，都是一些基础性的东西。规划和实施办法是有巨大的差别的，如果这个规划可行，下边还有好多细化的东西，比如考核、激励等，包括要建立对离职人员的回访制度，找到工作中的短板，不但加以改进，好比学习知识的那种错题才是宝贵的财富。

虽然我对人力资源管理还是一个门外汉，目前只是有一些想法，但是我相信，只要自己努力学习，在领导和同事们的帮助下，一定能够把金雷的人力资源工作做好。

汇报完毕，谢谢大家！

公司人力资源部副经理竞聘演讲稿篇四

敬的领导、评委：

大家好！我是史锐祥，今天很荣幸能够站在这里参加这次竞选职务演讲！出于认真的考虑和征求同事的意见，我觉得人力资源部经理这个职位比较适合我，所以今天我要竞选的职务是人力资源部副主任！希望大家能够给予支持。

为什么我要竞选这个职务，我总结了四点原因：

首先，我喜欢人力资源管理工作，因为我在大学的专业就是人力资源管理专业，毕业后我所从事的也是人力资源管理工作。在其中我体会到做为一个人力资源管理者所要具备的能力和责任心，即扎实的人力资源管理技能，突出的人际沟通能力和语言表达能力，统筹策划能力，以及要承担的社会责任。适应工作的能力固然重要，但今天在这里我不会刻意强调我自己，因为我相信自己有这些能力，能力不是嘴上说出来就能有的，归根到底还得看自己的实际行动！我喜欢人力资源管理工作，就要拿百分百的热情去对待这份工作，这是公司的要求，也是自己的承诺！

其次，我对公司的运作状况做了充分和系统的分析，可以说是相当了解，从目前来说公司的员工配置状况和公司的运作状况来说，其实已经很好了，但是呢不代表没有缺陷。根据我的分析，我认为目前公司的人力资源有三方面的不足：

1、人员配备结构不够合理。公司目前的员工三分之二以上的是名牌院校毕业的本科以上学历的员工，大专学历的员工少之又少。

2、员工薪资成本过高，给企业带来了很大的压力。主要体现在高学历高工资方面，有些环节上忽略了员工的真实能力。

3、员工积极性不高，表现在员工对公司的晋升制度和薪资调整上的不满。其实这三个方面也不算什么大问题，但是问题就是问题，必须要尽快解决。这是关系到员工和企业利益的问题，处理不好将会有很大的麻烦。如果我能胜选人力资源部的部长的话，我想这些问题将会变的不是问题!而且还要在原有的人力资源部的制度上要有所创新，为企业的战略规划的实现，奉献我的一份力量!

再次，我之前谈到，做为一个人力资源管理者应该要承担一定的社会责任。为什么这样说呢?当前正是经济危机的时候，每个企业一不小心就会踏上末路。相信在座的人也不希望看到我们公司会走到那一步!如何生存下去是公司所有人都要考虑的事情。对于公司内部来说人力资源部要做的事情就是保证每个员工的利益，让那些优秀的员工没有后顾之忧，普通员工充满热情，不称职的员工主动让位，让更适合的人来工作，优胜劣汰。对于企业外部来讲，大量的高校毕业生找不到工作，这是一项全社会的责任，做为一个人力资源管理者，应该意识到这种责任。所以我们平时在招聘员工的时候，不要总是拿学历来权衡一个人的工作能力，对给那些适合这个岗位也能胜任这份工作的人提供更多的一些机会，因为这些人更懂得去珍惜、去拼搏。比如很多优秀的大专毕业生，他们来竞聘一份工作，往往看重的不是工资的高低，而看重的

是能不能做好这份工作，这份工作对自己能不能提高，因为只有不断提高，才能够生存。我很欣赏这种精神，这种精神也事我们公司员工所要具备的。而做为一个人力资源管理者，应该给这些人一些机会。因为我觉的人力资源浪费就是一个企业最大的失败!如果胜任的人力资源部经理的话，这将是我的工作的一部分!

最后，我先举个例子吧，这里就像拉车一样，如果有人往这儿拉，有人往哪拉，互相之间自己给自己乱掉了。其实当我们有一个傻瓜，很傻的，我们会很痛苦。如果我们有50个傻瓜是幸福的，他们吃饭，睡觉、上厕所是排着队的;当我们有一个聪明人的时候，会很带劲;但是当我们有50个聪明人的时候实际上是非常痛苦的，谁都不服谁，形如一盘散沙。我们公司到底需要什么样子的人呢?是一个傻子还是一个聪明人，是50个傻子还是50个聪明人?其实我们都需要，只要我们善于管理即可。如果我能胜选的话，我希望我的作用就像水泥，把这些人粘合到一起，使他们的力往一处使!因为我相信团队的力是事无限的，只要能够凝聚!

最后的做后我想用马云的一句话来结束我的演讲，那就是：今天很残酷，明天更残酷，后天很美好，但绝大多数人死在明天晚上，所以我们不要放弃今天，活在当下!做好目前的比什么都重要!

不管我能不能胜选，我还是我，因为天外有天，人外有人。但是选了我，我不会让大家后悔，不选我大家可能会后悔。总而言之，还是我经常说的那句话：努力证明一切、一切证明努力!

谢谢大家!我的演讲完毕!

公司人力资源部副经理竞聘演讲稿篇五

尊敬的各位领导、各位同仁：

大家好！

本人叫，今年34岁，中共党员，本科毕业，高级人力资源管理师、经济师。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的环境，使我有机会参加这次竞聘。我竞聘的岗位是总公司人力资源部副经理和物业公司副经理。

首先，我想谈谈我对人力资源部工作的认识及今后工作的思路。我本科学的是金融，虽然和人力资源这个专业不对口，但从我工作以来，和人力资源就结下了不解之缘。我是7月进入国信中日合资华中铝轮公司工作，刚开始是从事质检工作，后来是从事办公室文墨工作，因为公司部门比较少，所以我身兼人力资源部的工作，负责员工的五险一金及学习、培训等。10月我调入国信房地产公司从事的是财务工作，因部门需要，也因为我有这方面的工作经验，又一次身兼人力资源部的工作，负责办理员工的保险及退休事宜。直至我调入物业公司以后，我在之前的工作时间内，我的工作一直都是和人力资源这个词密不可分的。在这么多年的工作中，我经手办理了100多人的保险和退休事宜，组织大型的员工学习、活动有两次，小型活动十几次，每次同事们反应都非常的好，而我对人力资源这个工作也越来越热爱。在11月份，我通过自学考取了全国的高级人力资源管理师证，通过学习我更加了解和熟悉这个职业，也更加热爱这个职业。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。同时有十多年的工作经历，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。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。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。

我第二个竞聘的岗位是物业公司的副经理，我想先说说我竞聘这个岗位的优势，我是9月来到物业公司财务部工作，虽然我才来短短的二年多的时间，但我凭着饱满的工作热情和严谨的工作态度得到了领导和同事们的好评。我来以后，实行了电脑化的管理模式，和同事们一起对那些以前的老帐、坏帐进行了严格的筛查，通过我们的努力，解决了95%以上的遗留问题，为公司挽回直接经济损失上万元。年底是我国第六次人口普查的大型活动，因社区要求，我们物业公司要选派几名代表和他们一起进行我们国立小区的人口普查活动。而我有幸成为他们中的一员，通过这次活动，我们对我国立小区有了一个全盘的认识。我们整个国立公司有一栋办公楼，五栋住宅楼，总面积23107个平方，总户数为301户，而出租户占到了我们总户数的70%以上。通过这组数据，我们知道，虽然我们小区面积不大，但我们肩上的担子确非常的重。如

果这次有幸能够竞聘成功，我将会在刘总的带领下，发挥我一贯的处事原则。始终围绕“以人为本，人格至上”这八个字来做文章、办事情，努力去打造“恒信物业”品牌，使领导满意、同事拥护、业主放心。假如领导和大家信任，能给我一个施展的平台，我有决心和信心来担当此重任。

谢谢大家！

公司人力资源部副经理竞聘演讲稿篇六

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！

公司人力资源部副经理竞聘演讲稿篇七

尊敬的各位领导、各位代表：

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。

现在，我想说聘后的设想与思路，因为这些是我竞聘的动力之一——怎么更好地服务医院，服务职工是我长久以来一直在思考和追寻的：

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！

公司人力资源部副经理竞聘演讲稿篇八

尊敬的各位领导、各位同仁：

大家好！

本人叫xx今年xx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xx年xx月毕业于xxxx

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。

四、加强县公司领导班子管理水平，提高非专业领导干部的综合素质。做好所属公司领导班子，业务骨干的培训工作，年内举办三期培训班。一期培训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！