# 最新主管岗位竞聘演讲稿(3篇)

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2024-06-28

*演讲，首先要了解听众，注意听众的组成，了解他们的性格、年龄、受教育程度、出生地，分析他们的观点、态度、希望和要求。掌握这些以后，就可以决定采取什么方式来吸引听众，说服听众，取得好的效果。我们如何才能写得一篇优质的演讲稿呢？下面我给大家整理了...*

演讲，首先要了解听众，注意听众的组成，了解他们的性格、年龄、受教育程度、出生地，分析他们的观点、态度、希望和要求。掌握这些以后，就可以决定采取什么方式来吸引听众，说服听众，取得好的效果。我们如何才能写得一篇优质的演讲稿呢？下面我给大家整理了一些演讲稿模板范文，希望能够帮助到大家。

**主管岗位竞聘演讲稿篇一**

大家上午好!

我是来自国际商务系11涉外1班的陈晓燕，现任团委宣传部的干事，性格活泼开朗的我为人热情随和，集体荣誉感强。在团宣工作的一年中，我不断地学习和锻炼，对宣传部的工作内容和所起作用也逐渐的了解、熟知，积累了一定的能力和工作经验。

在这个部门里，我负责的是摄影这一个板块，凭借着我对照相技术的熟知和对摄影的爱好，学院大大小小的活动都有我端着相机的身影，从而也锻炼了我的拍摄能力。在每次活动完的第二天，我会把我经过筛选的照片拷贝到老师的电脑中，以便于老师能及时进行使用;同时，我是团委微博小组的一名成员，我负责的是校园动态这一板块，借助广播站、各新闻媒体搜集关于共青团员或与我们大学生相关的新闻讯息，对下发的团委文件进行宣传以及对学校的规定制度进行宣传。并且，我也加入我院的绿影社，它给我带来了很多帮助，鲍老师也给我们上了一堂如何拍新闻照的课程等等。虽然在忙碌中失去了一些休闲时光，但在这些活动中使我更加了解了学院的动态，学到了很多知识。

团委宣传部作为团总支的一个重要组成部分，是学校团委的宣传阵地和喉舌。而宣传部部长更是宣传部的领头人物，肩负着学校精神文明建设，校园文化建设，学生思想道德建设的重要任务。

首先，它围绕着学院党政中心工作，宣传当代路线.方针.政策和各学期院团委的工作重点，制定宣传工作计划，为接下来的团活动做好准备，针对团员青年的思想状况.组织各种教育活动;其次，要抓好学生宣传队伍建设，定期召开宣传工作会议，部署宣传工作任务，保证组织之间的及时沟通，保证信息推广的时效性，加大宣传力度和影响;再次，及时了解新闻舆论界宣传重点和兄弟学院的宣传工作;宣传好人好事，选择有典型意义的工作和活动进行宣传.报道;负责团委网站的建设和维护工作及对外宣传工作;最后，完成学校有关部门交给的其他工作任务。

有了以上积累的工作经验，对团委宣传部职责的了解以及老师同学的帮助我有能力胜任团宣部长这个职务。我会用感情去沟通，用知识去说服，用能力去指挥。

如果我有幸能够竞选成功，我会对下学期的工作作如下规划：

1、在团宣内部开展制作喷绘、摄影、写新闻稿等多项培训，创造各种机会让部员接受更多的锻炼，提高团宣全体成员的工作能力;

2、开展一些视频展、摄影展、海报展等活动，充分发掘同学们的个人才华，增强学院的文化氛围，增强管理学院在全校的影响力;

3、做好网络宣传工作，及时将我院新动态发布到学院网上

4、充分利用团委微博，对外进行宣传我院思想与活动

5、学院举办大型活动，团宣可以派出专门人员进行拍摄和宣传;

6、对学院所有活动进行备案，包括照片和文字记录，以便以后查阅;

我会以最饱满的热情对学校举行的各项活动进行及时宣传，并且围绕校风建设、配合学校团总支及学生会工作，做好对同学们思想教育的宣传和引导，做好团委各项活动的宣传工作和各级团组织的宣传管理，充分把握正确的舆论导向，坚持不懈地进行宣传工作。

我会用我最大的努力建立一个分工明确、工作效率更高、创新能力更强的团队，在任何活动中都发挥出前期宣传的提高关注度的作用、中期宣传的主流导向作用，以及后期宣传的总结升华作用，成为我院团委的一股强健力量。并且我会努力与其他各部门积极沟通，帮助他们做一些宣传工作，使得大家更加和睦。

如果同学们对我有任何意见，都可以毫无保留的向我提出，我一定会虚心接受，我不会为错误找借口，我只会为成功找方法。即使我这次竞选失败，我也不会气馁。毕竟，上台就是锻炼，也是对自己的一种宣传，能有此机会展现自己，也是不错的。最后，请允许我为大家深深的鞠一个躬来结束我的演讲，谢谢大家!

**主管岗位竞聘演讲稿篇二**

同志们：

今天，我们在这里召开第三轮竞争上岗工作总结会议。目的是对第三轮竞争上岗工作进行总结，进一步动员全局干部职工以全新的精神状态和一流的工作干劲，扎实抓好各项工作，为水库保护建设管理工作作出应有的贡献。下面，我讲三点意见：

一、第三轮竞争上岗的基本情况和主要特点

这次竞争上岗工作，是依据市委、市政府有关深化人事制度改革的文件精神，按照市委组织部和市人事局的要求，结合管理局实际，在制定出台方案的基础上组织实施的，符合相关法律法规和政策规定，也符合管理局目前的实际。竞争上岗工作从4月9日动员会至今天基本结束，历时一个多月时间，先后进行了宣传发动、中层干部竞争上岗，职工双向选择三大阶段。在中层干部竞争上岗中，先后进行了动员、报名、资格审查、笔试、演讲、民主测评、组织考察等几个阶段的工作。共拿出了13个中层岗位实施竞争上岗，有16人报名参加，经过笔试、演讲、民主测评、组织考察，确定了每位竞争者的综合得分，局党委根据综合得分、组织考察情况，结合平时表现，研究确定了13名中层干部的拟任人选，经过公示后13名拟任人选已正式上任。职工的双向选择和全员聘用合同制工作也已结束，41名职工选择到了适合自己的工作岗位，新一轮人事制度改革取得了阶段性成果，基本上达到了预期的目的，大家普遍反映良好，局党委是满意的。总结这次竞争上岗、双向选择工作，体现了“一统一”、“一标准”和“四高”的特点：

(一)领导班子和职工意见统一。局党委高度重视，从方案制定到正式出台，局党委多次召开党委会和全体干部职工会议，广泛征求听取干部职工的意见，尤其是对机构设置、中层岗位职数等，既考虑工作的需要，又考虑客观现实，既符合上级要求，又有利于开展工作。在中层干部竞争上岗过程中，局党委先后4次召开会议，及时研究竞争上岗阶段性工作和出现的问题，注重职工意见与局党委意见的统一，确保了竞争上岗双向选择工作顺利进行。

(二)严格坚持标准。在确定竞争上岗对象和中层干部拟任人选时，局党委坚持高标准，严要求。在任职条件上一视同仁，正确处理好演讲与民主测评、组织考察的关系，既注重综合得分情况，又注重平时表现和群众基础，不搞领导内定，在竞争上岗的程序、标准上严格把关，坚持按择优的标准选用人才。

(三)层次比较高。这次竞争上岗，为所有人提供了一个平等、自由竞争的机会，为人才提供了一个展现自我的空间和舞台，报名的人全部达到了大专以上文化程度，竞争者文化层次较高。同时，每位竞争者都十分珍惜这次机会，准备充分，演讲比较精彩，内容丰富实在，谈认识、谈优势、谈思路，反映了竞争者较高的实力和水平。

(四)职工参与度比较高。方案制定过程中或公布后，全体职工进行了认真的学习讨论，提出了很多有价值的意见和建议。在演讲过程中，全体职工自始至终予以高度关注，从头到尾聆听了每个竞争者的演讲。从民主测评情况看，大家对竞争者的评价也比较客观公正，与竞争者平时的表现是一致的。同时，在每一阶段的结果公示后，大家也十分关注，对取得这次竞争上岗工作的成功起到了推动和保证作用。

(五)透明度较高。在整个竞争上岗过程中，始终坚持了公开、公平、公正和竞争择优的原则，从方案的制定，竞争岗位的设置，任职条件，报名情况，考察情况，拟任职名单，每一个环节都进行了公示，严格按照竞争上岗的实施步骤和方法操作，做到岗位公开，条件公开，程序公开和结果公开。同时，所有工作人员都尽心尽职，积极参与竞争上岗的全过程，认真做好相关工作。整个过程充分把握了党管干部和群众公认相结合的原则，经得起上级和群众的检验。

(六)理解支持率高。竞争上岗是一场干部人事制度改革，必然涉及到一部分人，由于条件的限制，一些老同志正确对待，主动让贤，充分理解和支持局党委的决定。一些竞争落聘的同志也能正确认识，从不气馁、消极怠慢，仍努力做好本职工作。其他多数同志也能以大局和事业为重，客观公正地支持改革，参与改革。

此次竞争上岗工作中也存在一些问题：一是在民主测评中，少数同志在投票时不够严肃，有感情色彩的成份。二是个别同志找关系、打招呼，私下议论，不负责任的说三道四的现象仍然存在。三是少数同志对全员聘用合同制工作重视不够，对签定全员聘用合同制的目的、意义和合同双方的权利义务认识不足。同时，单就竞争上岗而言，也还有一些地方不尽如人意，还需要改进，办公室要进一步收集整理大家的意见和反映，加强研究，作为今后的借鉴。

二、主要经验和做法

实行中层干部竞争上岗合职工双向选择是一项政策性强、工作标准要求高、涉及面广的工作，我们严格按管理局竞争上岗、双向选择实施方案中规定的程序和步骤，坚持标准和条件，精心组织，周密安排，确保了这项工作的顺利进行。有几点经验和做法值得今后学习和借鉴：

(一)坚持党委领导是确保竞争上岗工作顺利实施的前提。为保证竞争上岗顺利实施，管理局成立了竞争上岗领导小组及其办公室，全面负责此次竞争上岗工作。胡局长亲自多次过问方案的制订，审定实施方案。局党委精心组织，周密安排，对竞争上岗的方法、步骤、原则要求都作了具体规定，加强对每一程序的监督和引导，坚持“党管干部”的原则，严格按方案实施。由于加强了对这项工作的领导，整个竞争上岗工作开展得比较顺利。

(二)制订切实可行的方案是搞好竞争上岗工作的基础。竞争上岗涉及到每个人的切身利益，局党委高度重视，从年前就开始酝酿。办公室提前着手制定方案，积极向局党委汇报和咨询，在借鉴过去成功经验的基础上，组织拟稿，经局党委多次研究讨论，最后形成了竞争上岗、双向选择的实施方案。方案充分考虑了管理局的现状和未来发展需要，既坚持原则又注重实际，既积极又稳妥，广大职工普遍都能接受。实践证明，方案是严密的也是切实可行的，为竞争上岗的顺利实施打下了良好的基础。

(三)客观公正是竞争上岗顺利实施的关键。在竞争上岗之前，有部份职工对竞争上岗能否做到公开、公平、公正、存有疑虑，随着竞争上岗的逐步深入和竞争上岗结果的公布，职工的疑虑消除了，大家普遍认为局党委是客观公正的，经得起任何检验。由于局党委在整个过程中始终坚持客观公正的原则，整个竞争上岗工作很顺利，群众反映很好。

(四)做好深入细致的思想政治工作是竞争上岗平稳有序进行的保证。我们在实施前、实施中和实施后都注重做好思想政治工作。在实施前专门召开全体职工动员大会，统一认识，增强改革意识，竞争意识，参与意识，在实施中，对竞争落聘的同志，局领导逐个分别谈话，帮助客观的分析优点，指出不足，打消顾虑，使其能正确对待这次竞争，正确对待自己，正确对待别人。在实施后对上岗者进行集体谈话，从政治思想、工作作风等方面提出更高的要求。同时，对因年龄原因退下来的同志在过去工作中所取得的成绩给予了充分肯定。可以说思想政治工作贯穿了整个竞争上岗的全过程，保证了竞争上岗工作健康有序进行。

三、取得的初步成效

(一)转变了思想观念。通过这次竞争上岗和双向选择，广大干部职工的思想观念发生了深刻的变化。这次竞争上岗是干部选拔任用工作的一种突破，破除了论资排辈，求全责备的旧观念。通过对水库保护建设管理和改革发展形势的综合考虑和分析，科学设置工作岗位，通过组织动员和竞争上岗，树立了干部职工的公平竞争、勇于进取、知危思进、认真履职的新观念，从一定程度上为加强干部职工道德修养创造了条件。

(二)进一步形成了干部队伍建设的新机制。这次竞争上岗克服了以前圈子小，群众参与度不高，由少数人选人和在少数人中选人的干部任用形式，按照德才兼备、注重实绩、群众公认的原则选人用人，实行公示公认、竟聘上岗，让多数人选人，在多数人中选人，有利于人才脱颖而出，树立了较好的用人导向。

(三)优化了中层干部、职工队伍结构。对管理局干部职工素质而言，个体素质较强，但整体素质不高，结构不尽合理。通过竞争上岗对中层干部队伍注入了新的力量，优化了中层干部结构，机关的活力得到进一步增强。这次竞争有1名副职干部晋升了正职，占正职干部的20%，有4名一般管理人员通过竞争走上副职岗位，占新竞争上岗干部的31%，女干部5名，占所有中层干部的35.7%，新的中层既有50岁出头的有经验的老同志，更多的是40岁、30岁左右的年轻干部，形成了合理的梯次。

(四)激发了机关干部的进取精神，形成了良好的工作作风。在竞争上岗前，管理局干部职工队伍的主流是好的，但也有个别同志责任意识、纪律意识和创新意识不强，有的老同志有“船到码头车到站”的思想，有的年轻同志安于现状，熬年头，无进取精神，与水库保护建设管理的新形势、新要求极不相符。通过竞争上岗、双向选择，改变了过去干好干坏一个样，干多干少一个样的思想，增强了危机意识，激发了机关干部积极进取，勤奋工作，努力提高自身素质的内在动力，一些年轻同志看到了希望，明确了努力方向，老同志也有了危机感，大大增强了工作的事业心和责任感。

(五)进一步增强了局党委对干部职工的了解。这次竞争上岗，既是对干部职工的一次检阅，也是对干部职工的一次全面考察和了解。过去，局党委对干部职工情况虽然有所了解，但很不全面，往往是对个体了解得多，对整体了解少，通过这次竞争发现了一些优秀人才，部分干部在演讲中展现了自己的才华，思想清晰，观点鲜明，表述流畅，赢得了热烈的掌声。部分职工甘当人梯，积极推荐身边的同志，为局党委调整、充实中层后备干部队伍提供了决策依据。

同志们，第三轮竞争上岗工作已经结束。希望大家一如既往地发挥勇于竞争的精神和竞争上岗工作中激发出来的热情，按照年初制定出台的工作要点，认真贯彻落实局长2月5日在党委扩大会上的讲话精神，尽快进入角色，加强团结，抢抓机遇，开拓创新，切实履职，扎实抓好各项工作。

谢谢大家!

**主管岗位竞聘演讲稿篇三**

我是来自直达财务科的业务主办，应征的职位是财务科副科长，经营科科长。由于工作内容的特殊性，使得我做了这个很多人认为是狂妄的选择。先介绍下自己，我是工科出身，zbc院bgy系本科毕业生，xx年至今，我一直在公司从事着各种不同的岗位工作，先后从事过乘务员、结算员、统计员、乘务管理、调度、业务科副科长，然后就是现在的财务科业务主办，统计。

现在来说明一下，为什么会做这个狂妄的选择。统计，是我的专业，我曾为此，花了2年的时间去学习、专研，才考取了中级统计师这个职称。从我所学所知，在大范围来再说，统计作为为上层管理阶层做数据收集、整理、分析的职业，应该属于经营管理的范畴;而在我们公司，为了数据的整合、精确以及便于管理，把统计放在了财务科。因此，我的应征，首先是我专业的特殊性所决定的，毕竟，用数据讲话，是作为统计的我来说，最有信心能拿出来合其他应征者相比的。

其次，我的专长还在于我的历练。当我初出茅庐的时候，不知道自己能做什么，也犯过和时下年轻人一样的毛病，眼高手低。解说过论语，最近很火的于丹教授说过：如果是棵小草，即使在的企业里，你也长不成大树。果真如此，不如历经风雨，把自己培养成名贵花卉。只有真正一步步的走过，才能了解个中滋味。

乘务员教会我各个兄弟站点的地理位置、基层工作的艰辛，结算员教会我承包车的管理费用会有哪些方面;乘务管理教会我如何在工作中协调人与人之间的问题，调度教会了我如何调动车辆和人员配备，业务科教会了我如何与客户、兄弟站斗智斗勇，利益化;而统计则让我学会了从数字中发现问题。在各个岗位中摸爬滚打过，哭过，笑过，狂妄过，也自卑过，因此，我知道现在自己能做什么，能做到什么程度。

说实话，无论是财会方面，还是经营方面，很多业务我都没有接触过，我还要继续学习，如果给我这个机会的话，我也希望还能学，能学好。引用于丹教授的话说：经营自己的长处，能使你人生增值;经营你的短处，能使你人生贬值。也许，我业务水平还没达到作为科长的要求，可是我需要强调的是，真正强的是一个团队，仅仅自己业务水平强，不能带动一个团队强大对企业的发展是什么大没用处的，和谐管理，是团队里每个人的长处都能用到点子上，才应该是科长的专长。我想，我有这个能力。

最后，我想让我的专业给上层管理人员合理化建议。比如说，平南班长期去程放空，回程2—3人，为什么我们还要坚持跑?为什么我们现场的驾驶员、乘务员、管理人员，没有人来告知?还有，为什么我们的车到底跑还是不跑，人去了还是没去，我们的调度不知道?我也不知道。为什么财务的闲置人员到底在财务管理的范围内还是修理厂的行政管理范围内?我想都是基础工作没做好，都没有按轨道来，游离在框框条条之外

总公司的阿奇哥老说我用字遣词总是喜欢用的很凛冽，也许会让人受不了，不过，那只是为了工作我才会那么大肝火，请原谅我的直话直说。

来应征前，有过犹豫，因为我已经34，奔向35的年纪了，和公司文件的规定年限擦身而过，可是，还是于丹教授说的：竞争，其实就是一种友谊，在对手的帮助下提高你的聪明度，害怕竞争的人已经输给了对手。所以，我来了，期待让我的对手让我变得更聪明。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找