# 公司人力资源部副主管竞聘演讲稿

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2024-09-14

*第一篇：公司人力资源部副主管竞聘演讲稿公司人力资源部副主管竞聘演讲稿尊敬的各位领导、各位同仁：大家好！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。我竞聘的岗位是公司人力资源部副主管。下面谈谈我对人力资...*

**第一篇：公司人力资源部副主管竞聘演讲稿**

公司人力资源部副主管竞聘演讲稿

尊敬的各位领导、各位同仁：

大家好！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。我竞聘的岗位是公司人力资源部副主管。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，我自信自己具备这方面的禀赋。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。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。

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。

谢谢大家！

**第二篇：竞聘人力资源部主管演讲稿**

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和了解。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结力，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。

**第三篇：竞聘人力资源部主管演讲稿**

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，竞聘人力资源部主管演讲稿。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和了解。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、代资考试、办理上岗以及其他一些行政工作，演讲稿《竞聘人力资源部主管演讲稿》。

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结力，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。《竞聘人力资源部主管演讲稿》

**第四篇：公司人力资源部竞聘演讲稿**

今天，站在这里，我很荣幸。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。

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等。

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”(win-win-win)。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(劳动生产率)。

所谓员工个人的优化，是指通过吸引、保留、激励、发展员工，提升其工作热情和工作效率，使其个人始终处于最佳状态，使业绩不断提高。这被视为人力资源部的日常行政职能。主要包括以下六个方面：选择(人员招聘和调配)、使用(绩效管理、职位分析与评估、个人能力分析)、培育(培训培养与职业发展)、保留(报酬和奖励)、行为管理(员工行为规范与员工信息系统)、企业文化建设(员工关系和员工激励)。

而组织团队的优化，是指通过参与企业的业务决策、组织决策，企业文化设计和变革，使企业总体组织高度优化，从组织效率方面促进公司节约成本、增加产出。这是人力效率的组织体现，也是人力资源管理的深层职能。相应的工作内容为：人力资源方针制订、高绩效组织建设、工作流程改进、企业文化建设与变革。人力资源部在寻找业务伙伴、提供市场信息、建立行业规则、提供建议和外脑咨询方面，扮演穿针引线、相互呼应的角色。

进入新世纪，随着世贸大门向中国的敞开，越来越多新的战役在一片不见硝烟的战场上展开。企业该如何应对这已经发生的和尚未发生的战火呢?科技的研发、资金的累积、渠道的拓展，这一切的一切，掌控这场战役的是优秀的人才。现代的成功企业无不重视人才的开发与培育。因此，在今天这个试飞的平台上，如果我这只飞来的小小鸟真的展翅高飞了，那么我想我要做的便是为提升黄龙公司的企业文化尽一份绵薄之力。

曾经读过关于企业文化的一篇文稿，让我至今难忘的是其中提到要把企业办得像一所学校，企业的所有员工都将是这所学校里的学生——不停的学习、无间断的进修，员工自身素质及劳动技能的提高不是恰恰推动了企业的提升吗?!要把企业办得像个军队，企业的所有员工都将是这个军队里的战士——平日的操练，练就一身过硬的本领，军号吹响就是一支能打且善打硬仗的军队。最重要的是要让企业像一个家，所有员工都是家庭的一员，让他们快乐的工作和生活——为了家庭的富足、美满他们不懈的努力……

如果公司的各位领导对上述观点也给予与肯定及支持，那么为了这样一所学校、这样一支军队、这样一个家，我将在根据公司的自身特色、员工的大众需求，在自己的职责、职权范围内开展一系列的活动，力争创造具有黄龙公司鲜明特色的一所学校、一支军队、一个家。

每个人都有自身的价值，每个人都有成功的机会，每个人天生都会有所作为。感谢大家的聆听，也恳请给我一个机会——一个可以实现自身价值、一个能够有所作为的成功的机会!用最后一句话送给大家：“我们提倡学雷锋，但不能让雷锋吃亏;我们提倡学习焦裕禄，但不能让焦裕禄英年早逝”，谢谢大家!

**第五篇：人力资源部一级主管竞聘演讲稿 2**

人力资源部一级主管竞聘演讲稿

各位领导、各位同事：

大家下午好！我叫XXX，本科，中共党员，现任XXXX公司人力资源部（党群工作部）二级业务主管。

首先，非常感谢各位领导给我这次机会站在这里展现自己。今天我要竞聘的职位是XXXX公司人力资源部（党群工作部）一级业务主管。

我是2024年3月开始参加工作，在原XXXX经营有限公司，从便利店见习管理人员通过竞聘晋升到店长助理、然后到店长，期间积累到了很多业务知识和管理经验。2024年底因表现优秀，晋升到XX公司的管理岗位，负责23个便利店商品进销存管理工作。2024年X月由于XX公司的解散重组，被划分到XX集团有限公司，成为XX集团控股子公司的第一批管理岗员工，任当时综合办公室二级业务主管，主要负责人力资源管理工作，至今从事人力资源管理工作已有将近4年时间。XXXX年X月底，公司人力资源部（党群工作部）从办公室独立划分出来，人力和党群合署办公，我就兼任了党务秘书的工作，工作范围由人力资源管理扩展到了党务、团务工作，今年X月X日被集团任命为公司团委书记。接下来，我就个人对人力资源部（党群工作部）一级业务主管岗位一职的认识及具体工作思路向在座的各位领导、1同事做详尽汇报，请各位领导、同事不吝指正。

一直以来,人力资源管理工作为企业快速成长和高效运作提供了保障，具有特殊的重要性。作为人力资源部一级业务主管，要明确认识该职务在部门内部扮演着参谋者、管理者和专业技术能手的多重角色。

主要职责是协助部门负责人定期组织收集人力资源有关信息，为公司重大人事决策提供分析、改进意见及解决方案。建立适合公司的人力资源管理模式，做好公司内部组织管理，提高员工工作绩效和工作能力，加强内部团结，协调与其它各部门之间的关系。全面掌握和熟悉人力资源管理中各个职能模块的业务流程,同时能给部门其他同事正确的工作指导，促进公司人力资源目标的实现和长远发展。

另一方面，作为党群工作部一级业务主管，工作任务就是认真贯彻上级组织及公司党政的各项方针政策，不断加强各级领导干部的思想建设、作风建设，维护职工合法权益，教育职工参与企业管理，促进企业发展。

对于这样一个特殊岗位，我清楚，要求很高。但我认为自己已经具备竞聘这个岗位的素质：

首先，我有良好的思想道德修养。在日常生活和工作中注重不断地加强个人修养，踏实做事，诚实待人，坚持原则，公正地看待问题，处理问题。有大局观念，团结意识、配合意识比较强。

其次，我对人力资源部（党群工作部）一级主管的职责有比较深刻的认识。能够更好的定位自己，清晰地掌握工作思路。

第三，我有比较丰富的工作实践经验。在前面的介绍中可知，我从事管理方面工作有7年，其中专门从事人力资源管理工作也近4年，无论是业务能力，还是经验积累都为以后的工作奠定了坚实的基础。虽然接手党务工作至今才1年，但也基本掌握了党务工作的各项流程，加上作为有近8年党龄的党员，对党的事业也有较深认识，有信心能更出色地完成党组织交给的各项任务。

第四，我有较强的组织协调能力。即能够有主见、有创造性、系统地开展工作和独立思考问题；又能够灵活处理各种工作关系和工作矛盾。

第五，我做事原则性和纪律性强，又不失亲和力。从事人事党务工作是处于一个比较敏感的位置，因此凡事我都力求做到公正、公平，坚持原则、秉公办事，维护好纪律的严肃性。与此同时，工作也尽量做到晓之以理、动之以情，用热情周到的服务树形象、暖人心，用乐于奉献的服务树正气、作表率。

如果我有幸竞聘成功，我将结合公司管理思路及人力资源部（党群工作部）工作要求，计划实现以下目标：

第一，进一步提高自身业务水平。向兄弟单位、对标单

位学习，吸收先进的管理理念和经验；认真贯彻学习新《劳动法》及其他修改后的有关劳动保护的法律法规，深入学习党的知识，不断充实自己，提高自己。

第二，当好部门负责人的参谋与助手，认真贯彻执行人力（党群）工作的方针政策，工作上做到到位不越位，到位不缺位；职责明确不推诿，实事求是、以身作则，严于律已，宽以待人，团结协作。对待分管工作中发生的问题，要本着积极协商、妥善处理，勇于承担错误的态度，以利于部门工作的进一步提高。同时，牢固树立为一线服务的思想，坚持求真务实的精神，积极应对工作中出现的各种问题。

第三，协助部门负责人建立完善“四个机制”：以素质和能力建设为核心的人才培养机制，以能力和业绩考核为导向的员工评价机制，以公开、平等、竞争、择优为导向的选人用人机制，以调动员工积极性、鼓励创新为导向的分配激励机制，建立起“以人为本”的企业文化以及与企业发展目标相适应的人力资源管理体系。

第四，协助部门负责人全面贯彻落实党的各项方针政策，进一步强化党建工作。按照上级党组织要求，结合公司实际，严肃正直地执行好党群工作制度，落实好公司对党群工作的安排部署，维护党的领导尊严。处理好员工关心、关注的问题，增强公司的团队凝聚力、战斗力。

各位领导，各位同事！这次我无论竞聘成功与否，我都

将勤勤恳恳，兢兢业业，一如既往地虚心学习，一如既往地追求进步，一如既往地做好本职工作，为公司的发展贡献自己的力量！

我的演讲完毕，谢谢大家！

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