

# 最新人力资源竞聘岗位工作的思路及规划 (实用6篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 人力资源竞聘岗位工作的思路及规划篇一

20xx年公司人力资源管理与开发在进一步做好人力资源基础性工作的同时；加强定岗定员、人力资源培训与开发、人力资源管理信息化和人力资源管理制度建设；不断开拓人力资源视野，把握人力资源动态，吸收最新人力资源管理思想和理念，进行人力资源管理改革与创新。

截至20xx年1月31日xxx股份员工人数2499人（含精美特695人），其中公司总部4人，幕墙工程公司674人，石岩玻璃生产中心439人，石岩玻璃生产中心大亚湾分公司34人，大亚湾玻璃技术有限公司48人，大亚湾幕墙产品有限公司299人，精美特玻璃公司695人。结合新《劳动合同法》，完成了全员劳动合同的签订工作。

公司总部根据公司管理体制的总体要求，已经完成薪酬管理办法、员工培训办法、人力资源管理办法、员工考勤管理办法、劳动合同管理办法和人事档案管理细则等人力资源管理与开发制度的初稿汇编工作。以上办法已正式颁布并在施行中。

为不断增强公司的竞争能力，提高员工的素质和能力，满足公司及员工个人发展的需要，公司总部起草了人力资源开发与培训办法，在培训规划与协调方面做了相应的工作，但公司整体层面上的专题（知识普及性）培训和公司本部员工的

培训需要加强。

精心组织，认真做好各类招聘和培训工作□20xx年招聘应届大学生5人，公司新增人员46人（不含应届大学生）。对新招应届大学生进行上岗培训，为为期2天共5人参加。工程公司举办各类技术培训班12次，48人次参加了培训。参加政府主办的五大员、建造师、安全生产等各类专业技能培训班，不同程度地提高了相关人员的理论知识和实际操作能力。

根据公司总体信息化建设部署，为充分发挥公司人力资源管理人才优势和信息化技术优势，提升信息化建设工作，特别是关键管理手段在人力资源管理工作中的贡献率。我们要求所属公司借助公司k3系统做好人力资源管理信息化系统的总体规划，完成公司决策报告控制系统、人力资源统计信息系统以及员工信息数据的电子信息化建设。

同时，为配合人力资源管理信息化工作的顺利开展，人事部正在根据公司架构变化进行k3资料的相应调整，该系统分为人事管理、薪酬福利两大模块，包括人力资源基本信息、教育背景、专业技术职务、技术工种、继续教育、社会保险、离退人员管理、信息查询等强大的功能，该系统的有效应用，能极大地提高人力资源工作效率和人力资源管理水平。

人事部积极同贵航专业技术评定部门联系，圆满的完成了公司专业技术职称评定工作□20xx年报正高级职称2人、高级职称17人、中级职称16人。

20xx年工作设想：

为配合公司战略的有效实施，根据公司战略规划对人力资源的需求，我们对公司人力资源战略进行了初步的设想。

我们认为20xx年人力资源战略的总体设想是人才为本、激励创新，努力培养、吸纳、造就一大批高素质的技术管理人才

队伍。人尽其才，才尽其用，不断提高人才资源的管理水平，为实现xxx发展战略提供强大的人力资源支持。

xxx公司人力资源战略分析：

（一）优势：公司更名，有贵航集团的大力支持；员工的专业素质较高；优厚的薪酬福利待遇。

（二）劣势：高端技术人才的缺乏；技术人员对公司的归属感有待加强。

（三）机会：政府政策的大力支持；扩大内需带来的推动；劳动力市场专业人才供给充足。

（四）威胁：人才争夺激烈；人才流动频繁；经济危机带来的资金短缺。

xxx公司人才观设想：做德才兼备的xxx人。有才无德是歪才；有德无才乃庸才；无才无德即冗才；有德有才方人才。

xxx人力资源战略实施设想：做到“五才”，即求才、识才、用才、奖才、育才。

（一）求才：

1、外部引才，根据人力资源规划，通过岗位说明书和任职资格条件，选择适用的人员招募方法渠道和人员甄选工具，从高校毕业生和社会精英中挑选优秀分子加入xxx□

2、内部选才，通过工作轮换、竞聘上岗、职位升降和干部交流，建立有效的内部人才流动机制。

（二）识才：通过人才测评、绩效评估、动态激励等人力资源管理机制的建立，真正地发现人才，做到能者上、庸者下、

平者让。

（三）用才：以人为本的人力资源管理创新。

1、8/2原则，企业中2%的员工创造企业8%的价值，应管好这2%的核心骨干员工。

2、授权管理，为适应当今新的管理思维强调组织扁平化的要求，充分调动员工的积极性，培养员工的献身精神，可适当将一定的权力下放给员工，让员工发挥主观能动性，参与到公司的管理中。

3、团队建设与合作，在公司重大事项的运作中，可以充分发挥团队的作用，培养员工对公司的认同和归属感。

（四）奖才：建立一整套适合培养xxx核心价值观和核心竞争力的激励体系。

1、建立多种价值分配形式机会、职权、资格认可、荣誉、教育与发展、工资、奖金、津贴、福利、股权等。

2、奖金，主要是对超额绩效和创新成果的奖励（包括年终专项奖等）。

3、晋升，主要依据员工的突出绩效，同时参考任职资格水平。

4、荣誉，对有突出贡献的员工和工作态度优秀的员工授予荣誉称号，设立创新荣誉奖。

（五）育才：建立基于人力资源战略和职业生涯规划的培训开发体系。

1、两大核心：

- (1) 考虑企业战略与经营目标对人力资源的要求；
- (2) 考虑员工的职业生涯发展要求。

## 2、三个层面：

- (1) 制度层面：涉及企业培训开发活动中各种制度；
- (2) 资源层面：构成企业培训开发系统的各种关键要素；
- (3) 运营层面：企业培训与开发机构的工作内容与流程。

## 3、四大环节：培训需求分析、培训计划制定、培训活动组织实施、培训效果评估。

## 职称工作：

- 1、专业技术资格考试报名。
- 2、专业技术职称申报。

组织工程技术人员一、二级建造师、造价师的的考试，积极招聘有相应资格的工程技术人员加盟xxx同时协助做好公司各类资质证件的年审工作。

为优化公司内部资源组合，理顺总公司对幕墙工程公司的管理关系，按照公司的统一部署，我部主要做好人力资源分立、移交工作。

为了实现工程公司的顺利发展，我们积极配合工程公司做好沈阳分公司的人员分流工作，从人事管理方面给予的支持，制订严密的分流方案，耐心细致地做好说服解释工作，依法办事，合理把握政策，严格控制解除劳动合同的补偿尺度，降低人工成本费用支出，真正做到了妥善分流和平稳过渡，

完成人员分流工作。

- 1、按规定及时办理了劳动年审、工资总额申报工作；建立员工工资台帐，按要求及时填报人事工资、用工等各类年报、季报和月报。
- 2、为公司新调进及招聘的员工办理劳动用工手续，并负责公司员工的劳动合同的签订及管理工作。
- 3、按劳动社保部门的规定，依法办理社保、失业保、医保的缴费基数申报手续，调整了员工的住房公积金标准。
- 4、及时计发员工工资及各项费用。
- 5、完善人事档案整理工作。
- 6、完成集团和公司领导临时指派的其他工作任务

## 人力资源竞聘岗位工作的思路及规划篇二

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。
- 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）

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。

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和了解。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度做好我公司的人事工作，打下了坚实的基础。

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

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）

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。

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的，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。解决好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和想法，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！

## 人力资源竞聘岗位工作的思路及规划篇三

大家晚上好！

### （一）基础工作

- 1、全年共发放学习资料64份，其中包括中层学习资料26份，全员学习资料26份，时事政治12份。
- 2、全年共收集审核各个室部学习资料96份，根据各个室部交回的学习资料共出考试题96份，批阅考试卷子1600余张。
- 3、全年组织辩论赛7次，共有48名选手参加了全年辩论赛，总决赛也于\_\_年12月13日隆重举行并完美收官。

### （二）组织学习培训工作

- 1、结合\_\_年培训规划和淡季培训方案，全年共完成中层培训10次，全员培训14次，其中外出参观培训分享6次，光碟授课5次，外聘教师授课8次、其他培训5次。
- 2、从公司简介、消防安全、团队意识、沟通技巧等方面对新员工进行入职前培训13次，共计培训新员工49人。

3、针对性培训，其中包括服务礼仪、团队凝聚力、自信心、销售技巧、职业道德培训等共7次，另外还针对培训助理、辩论选手进行了10次座谈培训。

#### 4、军训

邀请武警中队对\_\_年新入职员工和\_\_年军训不合格员工进行军训，并组织军训考核验收。

#### 5、持证上岗的维系工作

对新入职的员工进行普通话专项培训，并组织普通话考试，使员工的持证上岗工作得到进一步的完善和健全。

#### 6、外联培训工作

全年与聚成、汇聚、行动成功、临汾艺校、立达职业技术学校、思八达、中旭等培训公司、学校沟通，就我单位培训现状和所需培训内容进行沟通 and 洽谈，并建立了良好合作关系。

#### （三）建立案例分析库

在此，我向支持我工作的各位培训助理和同事表示诚挚的谢意，正是因你们的精心收集、编写案例分析的初稿，才使得我有效的完成全年的案例编写工作。

#### （四）编写《员工手册》

结合公司企业文化、规章制度和企业标准，对《员工手册》进行编写，目前在定稿阶段，预计于\_\_年1月份完成。计划在新员工入职后，发放至与其建立邮箱便于让其第一时间学习公司的企业文化和各项制度。

#### （五）建立讲解员题库

根据讲解导游部初、中、高级讲解员的学习内容，建立健全讲解员题库：出考试题初级30份、中级20份、高级10份。

## （六）员工沟通工作

刚才\_\_部长已汇报，全年我们配合座谈员工共95名，另外还结合\_\_年的培训情况和\_\_年的培训需求，对各个室部的培训助理进行专门沟通谈话，希望把来年的培训工作真正意义上落体，也希望通过与员工的沟通为各个室部反馈好的意见和建议。

## （七）配合性工作

另外，全年还配合了参加安全保卫部技能比赛次，配合讲解导游部五一、十一黄金周的讲解工作，为公司创收的同时，更锻炼自己，深切体会到各个室部工作的不易。

工作一年以来还担任了团委副书记一职，协助书记完成五四青年节活动的举办、微\_\_的播放、敬老院慰问、县演讲赛的参与。

\_\_年7月，在工厂的工作调整中，根据我的意愿，被调至人力资源部门，主抓人事工作。对于我来说，这是一个新的课题，也是一个新的挑战。半年来，在新的工作环境中，踏实工作，基本完成了今年的任务。现分两个方面向领导汇报。

一、思想，学习方面的情况：人力资源管理部门是履行人事管理职能的关键部门，我深感责任重大。能关心同事，以工厂利益为重，坚持原则。人力资源工作的政策性、原则性很强。本应当在有空余时间的时候，抓紧时间学习人力资源管理知识。但是在学习的过程中却断断续续，没有坚持。也没有通过学习和工作的实践，得到应有的收获和锻炼，执行政策的水平没有显著提高。主观能动性差，不会主动地给自己安排工作，缺少创新观念。

（一）积极与员工沟通，尽可能地了解员工的想法和需求，体现了员工和老板间的桥梁作用。但是有的时候，没有掌握度，使得工作的性质发生了根本性的变化，从而影响了员工的工作，影响了效率和进度。

（二）在员工和工厂双方的利益面前，有时做事太草率，没有客观地，公正地去思考，在此提前下，多次过\_\_护了员工的利益。

（三）严肃工作纪律和各项规定，对问题突出的员工，基本能够及时进行谈话。但是对于自身方面，却没有能够严格要求自己，多次迟到，这给工厂其他员工带来了很大的负面影响。

（四）开展教育培训方面：没有定期安排一些教育培训座谈，以及员工岗位技能培训工作。致使一些员工的素质仍然停留在刚入厂时的那个阶段，使得一些知识没有得到普及，没达到预期效果。由于主抓人事工作的我，没有尽到该尽的责任，导致了员工的素质和工厂的发展没有达到正比，所以，在这个方面，我是不合格的。

综上，工作的方式、方法还有待在工作中摸索和改进，人力资源管理的知识掌握得还不够，还需在今后加强学习，不断提高。

要进一步转变观念，改进工作作风，工作上必须严谨细致，多与领导，同事沟通情况，要努力学习现代人力资源管理的理论，创造性地开展工作，要强化一切为市场、为基层、为员工服务的理念。

（一）要加强员工队伍建设，要把品德、知识、能力和业绩座位衡量人才的主要标准，建立高素质的员工队伍，以适应激烈市场竞争。

（二）要加强用工管理。要实时地与车间部门主管沟通，制定合理的招聘方案，为加强劳动用工提供依据。以招“适合的员工”来实现工厂效益的化。

（三）要强化员工培训工作。有针对性地制定培训计划和实施培训。要加强培训效果的评估，努力提高培训的效果，提高员工的职业化水平。

（四）推进企业文化的建设。要通过组织座谈、培训等多种方式，积极宣贯汉鼎的企业文化，加强员工学习企业文化的督促和引导，营造良好的学习氛围。

（五）推进工厂“5s”活动的实施，使得整顿，整理，清洁，清扫，素养等名词不再停留在一无所知的层面。组织大家学习，使得人人心中有“5s”工作按照“5s”的要求来做。使工厂规范化和系统化。

最后，我衷心地感谢领导和同事在我工作中给予的关心和支持，谢谢！

## 人力资源竞聘岗位工作的思路及规划篇四

大家好！

相信大家对我并不陌生。本人xx今年xx岁，中共党员，大学本科学历，获xx学士学位，助理经济师。自xx年x月参加工作以来，在综合部从事过文秘、oa管理、档案管理、人事管理等工作；在营业部担任过xx职务；在财务信息部担任过xx从事全辖费用的管理工作；现在业务发展部担任xx

这次是我第三次参加竞聘xx年的竞聘我没有成功，但我并未放弃，努力充实自我；功夫不负有心人，在xx年的第二次竞聘中，我被聘为xx今年我又一次站在这熟悉的演讲台上，怀

揣着一颗为xx发展奉献自己才智和力量的赤诚之心参加竞聘，希望通过演讲，领导和同事们能更多地了解我并支持我。

在工作中能坚定不移地贯彻执行党组织的决定，自觉维护党组织的权威，严格遵守各项规章制度，做到了令行禁止，步调一致。

一个人能力有大小，但对工作的进取心、责任心是不可缺的，这是做好工作的前提。在营业部从事会计工作时，虽然学过会计，有会计从业资格证，但光有理论，没有实践经验的我开始时工作比较吃力，为了能迅速适应，我常常向同事请教，随时拿着小笔记本，记下业务知识，通过两个月的努力，基本能胜任会计工作；在财务信息部工作期间，主要负责全辖费用的账务处理工作，面对每天大金额的费用报账、汇款等业务，都要仔细核对户名、帐号、金额等，由于工作上的细心负责，在财务部工作期间未发生过大的业务差错；在业务发展部工作时，对所负责的各项工 作都尽职尽责干好。xx年我所负责的企业征信管理工作全区考核第一，被省联社通报表彰。

自参加工作以来，我先后在办公室、营业部、财务信息部、业务发展部工作过，为了适应工作的需要，我利用闲暇时间加强专业知识学习，通过学习，先后考取了会计从业资格证、初级经济师资格证、银行业从业资格证、保险代理资格证等。各种知识的积累，提升了自身修养，提高了工作能力。

人力资源部是一个敏感部门，工作大多涉密，这就要求人力资源部副经理具有稳妥务实的工作作风。自参加工作以来，我不管在哪个岗位上，都踏踏实实做人，稳稳当当做事。对于工作中涉密内容，做到不该说的坚决不说，不该做的坚决不做。

一是具备一定专业知识。我毕业于xx大学xx专业，人力资源管理是我所学的学科之一。xx年在综合部从事人事管理工作时，



参加了省联社组织的人力资源师培训，培训内容涉及人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理等。全区十多个参训员工，只有我与另一联社员工通过考试取得了二级企业人力资源管理师证书；二是有一定的文字功底□xx年参与编写xx地区金融志xx地区农信社发展史，从收集、整理资料到完稿，共三个月的时间，此项工作得到了领导的肯定□xx年在综合部从事文秘工作时，积极向省联社报送信息，获省联社xx年度信息工作 " 先进个人 " ；三是熟练掌握计算机操作技能。持有计算机二级证书□xx年参加全市业务技能比赛，荣获机关组汉字录入第二名。四是具备人事工作经验。我曾在综合部工作三年半时间，其中从事人事工作一年半，对人事工作的工资核算、社会保险、员工档案管理等都非常熟悉，之后在营业部、财务部、业务发展部的工作都与工资核算息息相关。

这次竞聘如果成功，我将从以下几方面做好人力资源管理工作：

现代人力资源管理要求创造性的开展工作，不再局限于管管人事、发发工资，这就需要自身加强人力资源管理理论学习，不断充实自己，有了理论支撑，工作才能有所创新和突破。

xx年至xx年我在综合部从事人事工作时，当时全社员工有xx多人，现在员工总数差不多是当时的xx倍，但人事档案管理仍停留在纸质管理和简单电子表格管理上，工资核算每月只要涉及人员变动都需要手工录入计算机，增加了工作的难度，降低了工作效率。

我的讲话完毕，谢谢大家！

## 人力资源竞聘岗位工作的思路及规划篇五

### 一、学习和工作经历

我于\*\*年8月参加工作，中共-党员，助理经济师，双大专学历，西南师范大学“经济管理与研究方向”研究生班课程结业，现任市结核病防治院、市传染病医院综合管理办公室主任，结防院工会副主席。先后从事了团支部、工会、保卫、组织人事、办公室等工作。

1、作为院综合管理办公室主任，从基础性工作入手，积极创造医院良性的发展空间。在市场经济条件下，医院一些旧的规章制度不但不利于医院的进一步发展，反而束缚了医院前进的步伐。首先从整章建制入手，着手对全院各个岗位的规章制度进行调查，归整，起草制订完成了六大类63种岗位责任制和九大类94种基本的医疗规章制度，为医院创造以制度说话、以制度管人、制度面前人人平等的环境打下基矗健全和完善了医院三级目标管理体系，进一步落实了目标管理责任制，作到了目标明确，责任到人，各项工作有计划、有安排、有检查、有评比，并且作到了每月奖惩兑现。

2、着手于医院人事制度改革。在担任综合办主任期间，大胆地将自己的日常所学，运用到工作中，用市场经济条件下新的人才观指导日常的工作，积极建言献策。

提出建立以聘用制为基础的新的用人制度，对本科以下的新进人员实行合同聘用制，同时提出强化聘后管理的建议，起草了《关于医院新参加工作人员转正、续聘的通知》和《成都市结核病防治院职工聘后考核管理办法》。

提出了对新参加工作人员及聘用人员，在满一年后进行专业技术理论考试及综合素质测评的要求，末位淘汰制在院开始推行。为了完善我院岗位年度考核制度，还设计了“成都市结核病防治院员工年度考核表”、“成都市结核病防治院年度考核自测、互测测评表”。与四川有线电视台制作了《老高的身份变了——成都市结核病防治院人事制度改革纪实》专题报道，逐步提高了成都市结防院的社会影响力。

按照人才资源是第一资源的理念，与市人才交流中心卫生分中心建立密切的联系，在引进管理人才、专业技术人才方面，积极建言献策。

3、作为结防院工会副主席，在我院被四川省总工会授予院务公开先进单位称号的基础上，积极参与院务公开向纵深发展的工作。建立了院务公开登记制度，在职工中积极开展“我为医院献良策”活动。

定了演讲的成功与失败。

演讲稿像议论文一样论点鲜明、逻辑性强，但它又不是一般的议论文。它是一种带有宣传性和鼓动性的应用文体，经常使用各种修辞手法和艺术手法，具有较强的感染力。

演讲未必都使用演讲稿，不少著名的演讲都是即兴之作，由别人经过记录流传开来的。但重要的演讲最好还是事先准备好演讲稿，因为演讲稿至少有两个方面的作用：其一，通过对思路的精心梳理，对材料的精心组织，使演讲内容更加深刻和富有条理。其二，可帮助演讲者消除临场紧张、恐惧的心理，增强演讲者的自信心。

## 演讲稿特点

### 主要区别

演讲和表演、作文有很大的区别。

见的一种社会活动。

### 主要特点

第一、针对性。演讲是一种社会活动，是用于公众场合的宣传形式。它为了以思想、感情、事例和理论来晓喻听众，打

动听众，“征服”群众，必须要有现实的针对性。所谓针对性，首先是作者提出的问题是听众所关心的问题，评论和论辩要有雄辩的逻辑力量，要能为听众所接受并心悦诚服，这样，才能起到应有的社会效果；其次是要懂得听众有不同的对象和不同的层次，而“公众场合”也有不同的类型，如党团集会、专业性会议、服务性俱乐部、学校、社会团体、宗教团体、各类竞赛场合，写作时要根据不同场合和不同对象，为听众设计不同的演讲内容。

第二、可讲性。演讲的本质在于“讲”，而不在于“演”，它以“讲”为主、以“演”为辅。由于演讲要诉诸口头，拟稿时必须以易说能讲为前提。如果说，有些文章和作品主要通过阅读欣赏，领略其中意义和情味，那么，演讲稿的要求则是“上口入耳”。一篇好的演讲稿对演讲者来说要可讲；对听讲者来说应好听。因此，演讲稿写成之后，作者最好能通过试讲或默念加以检查，凡是讲不顺口或听不清楚之处(如句子过长)，均应修改与调整。

第三、鼓动性。演讲是一门艺术。好的演讲自有一种激发听众情绪、赢得好感的鼓动性。要做到这一点，首先要依靠演讲稿思想内容的丰富、深刻，见解精辟，有独到之处，发人深思，语言表达要形象、生动，富有感染力。如果演讲稿写得平淡无味，毫无新意，即使在现场“演”得再卖力，效果也不会好，甚至相反。

首先，要根据听众的文化层次、工作性质、生存环境、品位修养、爱好愿望来确立选题，选择表达方式，以便更好地沟通。

其次，演讲稿不仅要充分体现演讲者独到、深刻的观点和见解，而且还要对声调的高低、语速的快慢、体态语的运用进行设计并加以注释，以达到最佳的传播效果。

另外，还要考虑演讲的时间、空间、现场氛围等因素，以强

化演讲的现场效果。

## 第五、口语性

把长句改成适听的短句；

把倒装句改为常规句；

把听不明白的文言词语、成语加以改换或删除；

把单音节词换成双音节词；

把生僻的词换成常用的词；

把容易误听的词换成不易误听的词。

这样，才能保证讲起来朗朗上口，听起来清楚明白。

## 第六、临场性

演讲活动是演讲者与听众面对面的一种交流和沟通。听众会对演讲内容及时作出反应：或表示赞同，或表示反对，或饶有兴趣，或无动于衷。演讲者对听众的各种反映不能置之不顾，因此，写演讲稿时，要充分考虑它的临场性，在保证内容完整的前提下，要注意留有伸缩的余地。要充分考虑到演讲时可能出现的种种问题，以及应付各种情况的对策。总之，演讲稿要具有弹性，要体现出必要的控场技巧。

## 主要功能

第一、“使人知”演讲。这是一种以传达信息、阐明事理为主要功能的演讲。它的目的在于使人知道、明白。如美学家朱光潜的演讲《谈作文》，讲了作文前的准备、文章体裁、构思、选材等，使听众明白了作文的基本知识。它的特点是知识性强，语言准确。

第二、“使人信”演讲。这种演讲的主要目的是使人信赖、相信。它从“使人知”演讲发展而来。如恽代英的演讲《怎样才是好人》，不仅告知人们哪些人不是好人，也提出了三条衡量好人的标准，通过一系列的道理论述，改变了人们以往的旧观念。它的特点是观点独到、正确，论据翔实、确凿，论证合理、严密。

第三、“使人激”演讲。这种演讲意在使听众激动起来，在思想感情上与你产生共鸣，从而欢呼、雀跃。如美国黑人运动领袖马丁·路德·金的《在林肯纪念堂前的演说》，用他的几个“梦想”激发广大的黑人听众的自尊感、自强感，激励他们为“生而平等”而奋斗。

第四、“使人动”演讲。这比“使人激”演讲进了一步，它可使听众产生一种欲与演讲者一起行动的想法。法国前总统戴高乐在二战期间的英国伦敦作的演讲《告法国人民书》，号召法国人民行动起来，投身反法西斯的行列。它的特点是鼓动性强，多以号召、呼吁式的语言结尾。

第五、“使人乐”演讲。这是一种以活跃气氛、调节情绪，使人快乐为主要功能的演讲，多以幽默、笑话或调侃为材料，一般常出现在喜庆的场合。这种演讲的事例很多，人们大都能听到。它的特点是材料幽默，语言诙谐。

## 人力资源竞聘岗位工作的思路及规划篇六

上午好！首先，非常感谢各位领导给我一个展示才华、竞争上岗的机会。竞聘人xx，现年xx岁，中共党员，大学文化，助理会计师职称，20xx年xx月参加信用社工作，二十多年来，在领导的关心和同事们的支持、帮助下，本人工作兢兢业业，任劳任怨，经常加班加点，得到了领导的充分肯定和同事们的的好评，曾多次获得了先进工作者和优秀员工荣誉称号。

我竞聘的是人力资源部总经理岗位，之所以竞聘这一岗位，因为我具有以下优势。

一、具有较强的理论知识和业务能力。近几年，我一直在人力资源部工作，对国家劳动政策、法律法规、规章制度以及人力资源管理业务流程比较熟悉，了解掌握人力资源的基本理论，熟悉教育培训的基本情况，熟悉本部门的职责任务，技能功底较为扎实，有较高的业务水平和良好的业务素质，具备了本岗位工作的基本素质和要求。

二、具有良好的思想道德修养。在工作、学习和日常生活中，本人注重不断加强个人修养，踏实做事，诚实待人，坚持原则，公正地看待问题，处理问题，大局观念、团结意识、协调意识较强。

三、有较为丰富的实践经验。参加工作二十多年来，我先后从事过出纳、会计、信贷、分社主任、财会辅导员、稽核员、大社主任、联社中后台部门负责人等多部门、多岗位锻炼，近几年又从事党建、工会、劳动工资、社会保险、劳动管理和劳动合同管理等具体专业工作，积累了较为丰富的管理经验，具有较强的组织能力、管理能力、执行能力和协调能力，能够把握工作方法和处事分寸，具备了担任人力资源部总经理的条件。

一、坚持学习，不断提高自身素质。向先进单位和各方面的管理专家学习，不断学习和吸收先进的人力资源管理理念和经验，不断充实自己，加强自身业务修炼。听从联社党委的安排和指挥，深入一线摸清现有人力资源状况，为下一步人力资源配置和决策提供依据。

二、规范员工教育培训工作制度。深入基层，搞好调研，根据联社发展所需，制定好员工教育培训计划，明确员工教育培训目的，与相关部室紧密配合，大力开展劳动竞赛、员工才艺展示、岗位技能竞赛等活动，为不同岗位员工提升业务

素质和工作技能提供支持，为联社快速发展提供高素质、高技能人才。

三、补充和完善联社人力资源管理措施、管理办法，建立科学实用的人力资源管理体系，包括员工招录、干部任用、考核管理、人才激励、教育培训、绩效考核、薪酬福利分配和劳动关系处理等。深刻领会人力资源管理的目标任务，摆正自己的位置，加强服务意识，协调好各部门之间的关系。

四、加强对人力资源管理制度办法执行情况的检查、监督，不断整理和完善，及时跟踪检查和督促落实，保障联社各项管理措施的安全运行和畅通，促进联社各项工作有条不紊地开展。

五、立足本职，时时了解员工思想状况。加强员工的心理辅导与沟通，及时将上级和联社涉及员工切身利益的政策和会议精神传达到每一位员工，建立内部信息反馈机制，形成统一的价值观，达到上下同心，及时提出人力资源管理的改进建议，为联社党委决策提供参考。

六、加强与劳动行政部门和社会保险部门的沟通与联系，及时了解有关政策，并按政策规定为员工缴纳养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金，消除员工后顾之忧。为符合退休条件员工及时办理退休手续，及时化解人力资源工作中的矛盾和纠纷。

各位领导、各位评委、同事们！这次我无论竞聘成功与否，我都将勤勤恳恳，不断进取，矢志不移，永不停步，一如既往地做好本职工作，为联社的发展贡献自己的力量！

“路漫漫其修远兮，上下而求索”，让我们紧紧围绕联社党委的工作部署，齐心协力，共同奋进，为实现规模效益和战略转型猛上台阶两大工作目标而努力奋斗！



我的演讲完毕，谢谢大家！