

公司选拔人才演讲稿(优秀9篇)

演讲稿也叫演讲词，它是在较为隆重的仪式上和某些公众场合发表的讲话文稿。演讲的直观性使其与听众直接交流，极易感染和打动听众。以下我给大家整理了一些优质的演讲稿模板范文，希望对大家能够有所帮助。

公司选拔人才演讲稿篇一

大家好！

今天，我演讲的题目是《企业凝聚力》。

企业要使自身处于最佳发展状态，团队精神是必不可少的。培养一支充满团队精神的高绩效团队，是企业决策层的管理目标之一。要尽可能使该支队伍趋向于有着共同的目标和期望，有着相近或类似的观念、信念、价值和行为规则，以致得以形成一种共同的行为模式，团结共进，这需要公司全体人员的热心呵护。

团结共进，众志成城，必须使公司的每个成员都能强烈地感受到自己是雄伟城墙中的一块砖，是不可缺少的一份子。砖与砖之间紧密结合是建立城墙的基础，这种紧密结合就是凝聚力。员工凝聚力是企业发展的源泉和集体创造力源泉，而只有步调一致，凝聚力的作用才能有效发挥。

如何步调一致呢，团队要逐渐形成自身的'行为习惯及行事规范才能做到。这种规范同时也表现出了这个团队的行为风格与准则。企业的规章制度、标准化的建立健全，在这方面可起辅助的作用，而这个部署的关键是团队的核心人物自身。典范作用是建立领导权威的最主要因素，通常我们所说的以身作则，就是这种含义。则是什么，就是规则！领导通过自身的系列言行对规章制度、纪律的执行，逐步建立起领导的威

信，从而保证管理中组织、指挥的有效性。员工也会自觉地按照企业的行为规范要求自己，形成团队良好的风气和氛围。

当团队成员为自己是宏伟城墙中的一份子而感到自豪和欣慰的时候，人的自我价值实现得到了体现的时候，人人都愿意为自身及他人的发展付出。在这个阶段保持和引导团队内的人际关系和谐共处、相互依存，尊重个性、彼此宽容，互敬互重、真诚待人，彼此信任、遵守信诺，相互帮助、互相关怀，能力互补、同舟共济，利益共享、责任共担的团结精神是十分重要的，每个成员都要从自我做起。

在日常工作中要保持团队精神与凝聚力，沟通是一个重要环节，比较畅通的沟通渠道、频繁的信息交流，使团队的每个成员间不会有压抑的感觉，工作就容易出成效，目标就能顺利实现。当然这里还包含一个好的统帅和准确的目标，或发展方向的问题。当个人的目标和团队目标一致的时候，员工就容易产生对公司的信任，士气才会提高，凝聚力才能更深刻地体现出来。所以高层要把确定的长远发展战略和近期目标下达给下属，并保持沟通和协调。这时，企业团队成员都有较强的事业心和责任感，对团队的业绩表现出一种荣誉感和骄傲，乐意积极承担团队的任务，工作氛围处于最佳状态。

团队精神的培育是对管理者的要求。团队合作对企业的最终成功起着举足轻重的作用。据统计，管理失败最主要的原因之一是管理者和同事、下级处不好关系。人性化管理是处理日常工作、处理上下级关系至上的管理技巧，来自精神和物质方面的有效激励可以起到激发员工的个体驱动和稳定员工的作用。特别是管理知识型员工更是需要有关怀、爱心、耐心、善用、信任和尊重，这一点高层领导首先要把握和提高。

在此基础上，加以其它的领导艺术、公平激励机制、价值观念、文化修养、奖励与表彰、政策的延续性等系列要素充实，团队精神与企业凝聚力必然得到弘扬和巩固，企业的潜在创造力才能发挥，企业的整体目标就能顺利地实现。

正所谓：没有灵魂的团队是可怜的，拥有灵魂的团队是可怕的！

谢谢大家！

公司选拔人才演讲稿篇二

你们好！

今天，我的演讲题目是《我爱，我们共同温暖的家》

“家”这个在我们的心中都不陌生甚至是非常的熟悉，因为有了家，生活才变得有趣；有了家，工作才能顺心；有了家，才懂得什么叫关爱，什么叫珍惜。家是我们拥有的第一个属于自己空间的地方，也是我们无论身在何处甚至异国他乡，却经常能想起甚至在心里永远也放不下的一个地方。“家”让我们多了一份情感，多了一份思念。

刚才所说的，是属于我们自己的小家，但是在浩瀚的社会里，在这繁杂的环境当中，我们还拥有另外一个属于自己的家，那就是我们在一天的绝大部分时间里为之奋斗、为之努力的企业。，就是这样一个属于我们自己的家。

在这个大家庭里，有很多的成员，来自全国各地。因为这个家，为了一个共同的梦想，我们在这里相遇、相识甚至相知。小家里我们拥有了亲情和爱情，而在这个大家庭里，我们却拥有了最广泛的友情。

因为我们来自全国各地，很多人离家乡很远，一年也回不了几趟家，世人常说，“每逢佳节倍思亲”，特别是在中秋节这个团圆的日子里，很多的员工因为路太远而不能回家和亲人相聚，因此，公司便安排了一些列的活动来丰富大家的过节气氛，不仅仅举办了中秋晚会，而且还邀亲了员工家属来到参观并和自己的亲人相聚，这一点一滴，都无不在感动着

我们。

在我们生并受伤的时候，公司也无时无刻不在关注着我们的健康情况，当我们受伤无法工作的时候，公司不仅让领导去慰问，还送去营养品，让我们好好养伤，争取早日康复。

当我们在为企业努力工作的时候，公司也在不断的关注着我们，举办的各种技能比赛，为的就是让我们能在比赛这种氛围当中不断的充实自己的技术，提高自己的工作效率，让自己得到了充分的锻炼和发展。公司给了我们发展的平台，我们更应该抓住这种机遇努力向上，奋斗不仅仅是为了公司，更是为了达到自己的目标，实现自己的梦想。

每当我们情绪低落、思绪不宁的时候，领导们总会及时找时间和我们进行沟通并了解情况，在公司力所能及的情况下帮助我们渡过难关，让我们能及时安下心来工作，这也让我们心里自发的有了一种家的感觉。

在日复一日的工作当中，会让大家觉得过的比较平凡，为了丰富我们的业余生活，公司还举办了各种活动，篮球比赛，歌唱比赛、乒乓比赛、拔河比赛包括演讲比赛等等。每年的活动内容都不尽相同，让大家有一种熟悉感之外，还给大家带来一种未知的神秘感，这也让我们都有很高涨的情趣去参与活动。不仅如此，还积极组织我们参与到街道的各项活动中去。通过这些活动不仅让我们展示了自己的才华，同时也让我们懂得了团结的力量，把这种团结的精神和在比赛当中勇于拼搏的精神用到工作中去，便是将自己的事业又往前迈出一大步。这便是“家”带给我们的，用一件事情，用一种方式让我们自己体会到它内部真正的涵义，然后把它衍生出去，应用到合适的地方，这便是这个家长给我们的启发，它让我们学会了在工作中如何奋斗、如何成长。

当我们一开始接触新家时，会感到些许陌生，但随着时间的推移，我们感受到了这个家庭对我们的关注、关心、关爱，

让我们知道了什么是温暖，让我们在家的关怀下不断的成长。

这就是我们温暖的家所能带给我们的一切。

我爱，我爱我们共同生活的家！

公司选拔人才演讲稿篇三

今年以来，面对煤炭市场持续疲软，王庄矿牢固树立过“紧日子”的思想，不断加强开源节流，强化经营管控，提升企业管理水平，确保全矿各项工作顺利高效开展。

开源增收

该矿从大处着眼，树立“以增量保增长、以品种促增效、以增效促发展”的理念，全面加强煤炭生产销售，加大开源力度。针对老区资源枯竭、新区建设困难的实际，科学优化生产衔接，采取新井71、81采区+老采区相结合的方式组织生产，采用2个主采面+1个边角煤面配采的生产格局，积极布置现有采区以前遗留块段，不断加大现有采区收尾封区力度，积极组织边角煤和煤柱工作面回采。通过优化放煤工艺，推行“5米”行动、切眼内打眼放松动炮等技术，全面提高了资源回收率。同时全面加大新井正规工作面的布置力度，在新井超前布置超长、超大工作面，大幅提升矿井安全生产效率。煤炭销售方面，王庄矿在满足市场需求和集团质量指标的同时，重点加强了喷吹煤等高效益煤的生产力度，实现效益的最大化。同时加强与煤炭用户的沟通协调，搞好后勤服务，提升装车质量，确保了销售任务的顺利圆满完成。

源头管控

经营管理工作水平的提升必须从源头抓起，从最基本的抓起。基于这一认识，在实际工作中，王庄矿调整投资方向。严格按照“三个优先，三个严控”的要求，争取计划，积极实施

矿井安全生产、后劲工程和关系民生的重点工程。对于可干可不干的工程，先重后轻，逐步实施。其次加强井下费用控制。尽量优化衔接设计，通过封闭盘区、采区，缩减生产环节，减少各种费用的投入。严格不必要的生产投入。不搞无原则的投入，尽量杜绝设计上的浪费，力争设计合理，技术可行，投入最少。井下工程管理方面，只要是本矿队组能干的工程，坚决杜绝外委施工，杜绝乱用工现象，节约不必要的劳务支出。同时，还严控各项管理费用的控制。主要加强了各项庆典活动的控制，加强了会议、招待、宣传、差旅、办公和车辆运行等费用的控制。不断加强会风和文风的改进。要求开会必须做到“议、行、果”，会而有议，议而有行，行而有果。

强化执行

管理也是生产力，管理也能创效益。王庄矿在深化、细化全面预算管理的基础上，引入决策考核机制，开展决策考核，将经营指标层层分解，逐月对全矿各单位和部门主要负责人所做的决策进行考核，对决策失误造成重大浪费，或决策过程中不负责任的单位和个人给与严肃处理；其次设立了最佳设计奖。要求技术部门带头，全矿各科队全员参与进行设计优化。重点优化项目为采区设计、各系统设计、工作面设计等，做到科学合理配置资源。每年在全矿范围内评选出前三名最优设计，并给与重奖。仅20xx年一年，全矿就优化设计项目10余项，节约人力物力等各项费用近3000万元；三是加大考核奖惩力度。该矿将生产经营工作纳入和安全生产同等重要的等级进行考核。对在矿井经营管理工作中作出重大绩效的单位和个人，在表彰会上给予重奖。对抓经营管理工作力度不够、或不重视的干部给予严格考核，对造成重大浪费和损失的干部实行严格问责。

创新驱动

王庄矿以创新为驱动，坚持引进新技术、新工艺、新装备，

同时针对经营工作困难，各种资源有限的实际情况，王庄矿秉承“资源有限，创意无限”的理念，成立了创新办公室，围绕矿井安全生产的重点、难点工作，薄弱环节以及矿井经营管理、后勤服务等工作积极开展创新，以较小的投入，获取更大的收益。仅为提高煤炭回收率创新开展的“5米行动”一项创新，每年就可节约煤炭30多万吨，创收效益3000多万元。去年，王庄矿累计完成科技创新、引进创新、管理创新项目160多项，并有20多项在生产实践中推广应用，取得了良好的效果。该矿还加强复杂条件下生产技术的创新应用。针对边角煤、煤柱工作面生产条件差，安全管理难度大的实际，积极引进新技术、新工艺，开展了技术创新，提高生产水平，避免落后生产力造成的浪费。近年来，先后完成了多个煤柱工作面的顺利回采，摸索出了一套残采煤柱安全快速回采方法，总结了一套高冒空巷回采加固技术，推广了综放工作面顶板深孔爆破预裂技术，总结推广了煤柱工作面过平行空巷群回采技术。

变废为宝

王庄矿坚持推行“抓大控小”模式，动员广大职工大处着眼，小处着手，从点滴做起，深挖潜力，千方百计降成本，在修旧利废、材料节约上汇集涓涓细流，充分盘活各类存量资源，力争做到变废为宝。为将有限的资源和部分闲置资源充分利用起来，该矿成立资产普查领导小组，对全矿人力、设备、配件、原材料、资金等有形资源，以及管理、技术等无形资源进行全面盘查评估，摸清家底，分门别类制定盘活方案。同时抓好生产衔接的优化调整，加大边角煤和煤柱工作面的管理力度，加快回采工作面的安装、回收进度，缩短设备周转周期和占用时间，从管理上杜绝大量重复性投入；全面加强劳动用工管理，科学合理定岗定员定编，加大冗员分流力度，及内部调配使用。加强劳务用工管理，杜绝不必要的劳务费用支出。

公司选拔人才演讲稿篇四

随着市场经济的不断发展，人们越来越认识到人力资源在国民经济中的巨大作用，激烈的市场竞争的实质是人才和科技的竞争。

由于水电建设企业主要是依靠承揽工程项目建设，通过“找活干”来创造企业的利润、维持企业的正常运转和发展壮大，决定了企业的价值主要通过人力资源转化产生。因而，人力资源是水电建设企业的一项重要资源，人力资源管理的成败与企业的兴衰有着紧密的联系，各企业纷纷将加强人力资本管理作为企业未来发展的一条重要的竞胜之道。怎样开发适合生产所需要的各种人才，怎样将所需要的人才引进来，将其成功留住并充分发挥其聪明才智是令大多数水电建设企业非常棘手的问题。下面结合本人工作实践，谈谈对水电建设企业的人力资源管理的看法。

- 1、人事管理认为人员的开支是一种成本，人力资源管理认为人力资源是一种投资。
- 2、传统人事管理是一种事务性管理，人力资源管理是一种战略管理，与企业的战略相联系。
- 3、传统人事管理注重集体，现代人力资源管理更注重个人和团队。
- 4、人事管理是静态管理，而人力资源管理是动态管理。
- 5、人事管理是短期的，而人力资源管理更注重长期的人力资源规划。
- 6、人事管理是硬性管理，而人力资源管理有充分的灵活性；人事管理考虑的是数量，人力资源管理考虑的是公平。

7、人事管理在分配上考虑的是平等，而人力资源管理在分配上主要考虑公平。

很多人力资源管理人員由于自身的素质不高，将人事管理等同于人力资源管理，仍然采取传统的人事管理手段，必然决定管理的低水平。

目前，水电建设企业大都存在人力资源管理体系效率不高、相关制度没有完善、缺乏实现高效率人力资源管理所必须的制度平台和先进的人力资源管理工具等问题。很多企业没有制订人力资源战略和人力资源规划，也没有岗位测评体系、工作绩效测评体系、科学系统的薪酬体系等人力资源管理平台，严重影响人力资源各项目目标的实现。一些企业甚至根本不重视人力资源管理，认为可有可无，导致人力资源管理的相关职能收缩，使人力资源管理形式化、边缘化。

目前，人才的流动性加大，从宏观上来说，这更有利于人才资源配置进一步趋向合理。但是从微观上来说，人才的流动使大部分水电建设企业人才流失严重，企业所需的管理技术人员缺乏，影响了企业的生产经营。

1、缺乏优秀的工程项目管理人才。由计划经济向市场经济模式转变，经营管理模式也随之变化，但是相应的人才计划跟不上生产的需要，人才成长滞后，造成项目管理人员短缺的局面。

2、缺乏熟练的技术工人，更缺乏技术骨干。有劳动能力的正式职工逐年递减，承揽工程逐年递增，致使劳动力严重不足。为弥补人力不足，降低工程成本，只有招用民工作为补充。民工队伍又得不到及时训练，所以造成操作技能水平偏低现象。

3、缺乏优秀的专业技术人才。近年来，水电系统老一代专业技术人员退岗休养；中青年中，中级以上职称的专业技术人

员调走或离岗到局外打工的较多。尽管近几年加大招收大中专毕业生数额，但这些人成为骨干、尖子还要有一过程。

4、企业的激励约束机制还不太完善。思想政治工作、行政手段、经济杠杆三位一体的管理模式，在员工心目中的侧重点发生了改变。

5、人力资源储备不足。由于水电系统有一批正式职工由于没有相应的知识和技能，不能适应生产需要而下岗、待岗。招收新成员与自然减员比成负值，不能进行人力储备。

（一）以发展前景吸引人才，要为人才的发展提供广阔

的用武之地。按照美国心理学家马斯洛的需求层次理论，人的最高层次需求是自我实现。现代人的突出特点就是具有表现自己的欲望，许多人希望自我创业、获得成功。即使不能自我创业的人才在企业图个职业，也就期望所在的企业能够不断发展，具有广阔的发展前景，借以施展自己的才能，实现自我价值。根据美国《商业周刊》报道，全球咨询公司沃?怀亚特的一份调查报告说：“尽管薪金上的竞争非常重要，但是，如果高级职员认为这家公司的经历有助于他们的成长和自我推销，他们会加入这家公司并留下来”。联想集团提出“用权利激励人的成本最低”的观点，实际上就是迎合了人才自我实现的需求，为其创造用武之地，凝聚一批能人，促进联想集团发展。

（二）培养亲和文化氛围。良好的人际关系，有利于沟通，使人心情愉快；亲和的文化氛围，有助于凝聚人心，培养团队精神和力量。要留住身边的人才，最好的办法，最高的境界就是用企业文化这面旗帜，人才在企业文化的熏陶下，长期受到企业的价值取向和企业精神的影响，慢慢地就演变为个人的一种生活方式。

（三）提供培训机会。所谓“工欲善其事，必先利其

器”“磨刀不误砍此工”，说明教育与培训的极端重要性。在人才开发上适宜的时间和金钱投入是一种立足于未来经营的投资。通过教育和培训方式，企业进而帮助人才及员工进行职业生涯设计，努力使他们的职业成长与企业的发展目标及其实现过程协调一致，融为一体，人才的流失现象将大大减少。

（四）给予合理的报酬。生理需求是人的第一需求，人们都追求更体面、更舒适、更宽敞的生活，这种生活方式的基础是经济收入，人们要求从工作中得到应有的稳定回报，是理所当然的。当然，对人才的工资、奖金和福利不一定要付出最高的，要求根据效率优先，兼顾公平的原则，使人才得到的收入报酬和享受的福利待遇与其经历、能力和业绩挂勾，作到恰如其分，公平合理，并且随着劳动生产率的提高而提高，这有待于企业设计和实施能有效激励人才的报酬制度。如果进一步采取优先购买股权、参与利润分配等方式，把企业设计为所有参与者的“经济利益共同体”就更理想了。

人力资源培训是人力资源管理中的重要环节，它是一种重要的人力资本投资和开发形式，虽然这一点并不为许多企业认可，但是它的重要性已经在企业的人力资源管理中得到了充分的体现。

（一）树立正确的培训观。许多企业对于员工培训在思想观念上认识不清，或者说认识不到位。企业认为员工培训是一桩花钱买卖，是企业的一种成本，它会加重企业本来就不轻松的负担。因此把培训作为一笔不小成本，企业当然选择能节约就节约，能省则省。企业用于培训方面费用补偿的不确定性更羁绊了企业对员工进行培训的实施。

（二）制订完善的短期、中期和长期培训计划并严格执行。培训是开发人力资源的重要手段，应建立起完善的培训体系，同时制订相应的培训管理制度，将培训作为一种机制和制度确定下来，并在工作中不断完善和发展。

（三）避免传统的生产技术给企业管理者造成错觉。在传统的生产技术条件下，员工只要懂得和掌握某一种技术就能终身受用，无须或很少再要进行人力投资。企业管理者有可能总是生活在“一劳永逸”的幻想中，孰不知我们现在已经处在知识经济时代，产品技术和企业生产技术生命周期在缩短，掌握该技术的员工技能生命周期也在缩短，员工对技术掌握由“终生受益”变成“终生学习”，需要不断获取知识和技能。

（四）增强员工培训的的目的性，制订培训整体规划。企业员工培训既是企业发展对员工技能提出要求，也是员工为适应岗位而对自身知识、技能的提高需要。而企业由于培训意识的欠缺和各种资源的限制，员工培训从整体上看是“头痛医头，脚痛医脚”。视培训如“救火”，既缺乏整体性，也缺乏系统性。从培训对象看，不分决策层、生产作业层，也不分管理人员、技术人员、生产人员，一个专题全员参加；从培训内容上不分企业文化、规章制度、基本知识、专业技能，一个报告全员参与。这种不具有针对性培训，只能流于形式，走过场。由于忽视对培训的系统管理，使得我国企业在培训经费（外企5020元/年，国企1362元/年）（资料来源：杨东龙《培训的选择与评估》，《中国经济时报》）绝对值本来就较低的情况下，有限的培训经费没有得到合理利用。表现在：培训经费使用的随意性，高层觉得什么培训好，花钱多点没关系，觉得培训不好，一分钱也不花。从培训的内容来看，一些企业是为了培训而培训，培训的内容不能适应工作的需要，导致培训的效果不佳，甚至导致有限的培训资源的浪费，因此，在培训的内容和课程设计方面，一定要结合企业实际，设计符合生产需要的课程体系。

（五）培训应形式多样、内容适用。企业实施的员工培训目前仍以讲课为主，老师讲，学生听，单向教学方式，难以达到教学互动，学生主动参与。且部分培训手段落后陈旧，难以达到培训的目的。由于信息技术引入生产领域，培训的手段也要变。

（六）企业培训与学校（学历）教育分开。企业培训，有着与学校教育不同规则和方法，企业培训目的是通过培训改变行为从而改变业绩，企业必须经过严格的需求分析，有针对性的课程设计，及时的评估、反馈、有效的辅导才能取得良好的效果。在中层管理队伍上，我们与外企、甚至与一些股份制企业相比，都显示出一定的差距，而这种差距，除体制、实力等差异外，与企业缺乏完善的中层管理培训制度有很大的关系，很多企业想得很大，想法也好，甚至为导入现代化管理机制和管理体系花费了不少人力财力，但是却忽视了这些设想、制度的重要执行者——中、基层管理队伍，在企业中对他们培训很不够，结果常常“种下是龙种，收获的是跳蚤蛋”。

企业人力资源的配置，就是通过考核、选拔、录用和培训，把符合企业发展需要的各类人才及时、合理地安排在上所需要的岗位上，使之与其它经济资源相结合，使得人尽其才，提高人力资源生产率，最大限度地为企业创造经济效益与社会效益。人力资源配置既是人力资源管理的起点，又是人力资源管理的终点，其最终目的是达到个人——岗位的匹配，提升组织的整体效能。

1、人力资源短缺与人力资源浪费并存。一方面，一些施工项目部所需要的管理技术人才长期缺乏，严重影响了生产的顺利进行；而另一方面，由于管理等方面的原因，在人才配置上，不能充分发挥人才的聪明才智，出现学非所用或用非所长的现象，还有的企业盲目求高学历人才，但把高素质人员招进来后，又将其放在低价值的岗位上，甚至闲置，从而造成企业成本上升和人力资源的浪费。

2、不良的人力资源配置导致企业内耗严重。由于历史和文化的的原因，企业内部出现“裙带”现象，部分企业的人力资源配置是用亲人而不是用强人，因人设岗，而不是因事设岗，急功近利而缺少长期规划，削弱了企业内部凝聚力，导致人力资源利用效率低下。

3、个人与岗位不匹配。由于大多企业缺少科学的工作分析和人才测评手段。使得工作职责、任务及岗位对人员的要求不清楚。同时，对应聘者不能从其知识、技能、能力、个性等方面进行全面整体把握，使得在招聘阶段就很难达到个人与岗位的匹配。而把人才招进来后，又对其实行静态的管理，忽视对现有人才的培训开发，使个人与岗位的不匹配问题持续存在。

能级原则。企业的岗位有层次和种类之分，它们占据着不同的位置，处于不同的能级水平。每个人也具有不同的水平和能力，在纵向上处于不同能级的位置。岗位人员的配置，应做到能级对应，就是说每一个人所具有的能级水平与所处的层次和岗位的能级要求相对应。

优势定位原则。一是指人自身应根据自己的优势和岗位的要求，选择最有利于发挥其优势的岗位；二是指管理者也应据此将人安置到最有利于发挥其优势的岗位上。

动态原则。指当人员或岗位要求发生变化的时候，要适时地对人员配备进行调整，以保证始终合适的人工作在合适的岗位上。

内部为主原则。在企业内部建立起人才资源的开发机制和使用人才的激励机制，从内部培养人才，给有能力的人提供机会与挑战，造成激励气氛，是促成公司发展的动力。但是也并非完全排斥从外部招聘必要的人才。

人力资源规划。其是人力资源配置的前期性工作，是一个对企业人员流动进行动态预测和决策的过程，它在人力资源管理中具有统领与协调作用。其目的是预测企业的人力资源需求和可能的供给，确保企业在需要的时间和岗位上获得所需的合格人员，实现企业的发展战略和员工个人利益，任何组织或企业，要想有合格、高效的人员结构，就必须进行人力资源规划。

职位空缺与审批。人力规划更多的是对企业所需人员数量以及企业内部所能提供的人员数量的一种预测，至于具体哪些部门，哪些岗位存在空缺，则需由各部门主管提出职位空缺的申请，并由人力资源部进行仔细严格的审批，如果没有比较严格的审查，或是形式上设立这个审查而实质上根本不起作用，那么就极有可能导致公司整体人员膨胀。因此，严格的职位审批是有效的人力规划以及有效的人力资源利用与配置的基础。

工作分析。确定了所需招聘人员的岗位以及各岗位空缺人员数量后，就应对这些岗位进行分析，以确定职位工作任务、职责及任职资格条件等，事实上，工作分析应作为人力资源管理的一项基础性的工作来做，而不必等到有招聘需求时临时来进行，如果工作分析做得好，形成了规范的工作说明书，那么在有招聘需求时，就只需评价随着企业内外环境变化，该岗位的职责及任职资格等是否有新的变化。

人才测评。有了工作分析后，我们就要知道岗位对人员在知识、技能、个性等方面的要求，并据此来设计人才测评的指标，选用相应的测量工具。对求职者进行的人才测评，可以让我们了解他（她）是否能胜任某一职位，从而为人才合理配置提供依据。由于人力资源的配置很多是在企业内部完成的。因此，通过人才测评、绩效考评等手段，对企业人力资源进行普查，在此基础上建立企业人才库，将非常有利于企业进行人力资源配置。

招聘与合理配置。进行了工作分析与人才测评后，就要对从企业内部或外部招聘来的人员进行合理配置，将合适的人安置在合适的位置上达到个人——岗位匹配。实际上，个人——岗位匹配包含两层意思：一是岗位与个人素质相匹配；二是工作的报酬与个人的劳动力要匹配。

动态优化与配置。把人员招进来了并进行了合理有效的配置后，还必须通过调配、晋升、降职、轮换、解雇等手段对人

力资源进行动态化的优化与配置。因为，随着企业内外环境变化，岗位的任职资格势必会有新的要求，而随着时间推移，在该岗位工作的人，也可能变得不再适合这个岗位的要求或者其能力远远超出该岗位的要求。因此，有必要重新进行工作分析与人才测评，对岗位责任，岗位要求及员工的知识、技能、能力等进行重新定位。该升的升，该降的降，使人力资源的配置重新趋于合理。

企业采取正确的措施和手段进行合理配置后，合适的人工作在合适的岗位上，这会使得员工的工作绩效、工作满意度、出勤率等得到提升，从而提高组织的整体效能。

实现合理、充分地开发和使用人力资源对于水电企业来说依然是任重而道远，要提高对人力资源的认识，转变人力资源管理观念，制定与企业的长远战略相匹配的人力资源战略，建立起企业独特的企业文化，促进人的积极性和能动性，并为人员的生存和发展提供广阔的空间，形成符合企业健康发展的价值取向。制定科学的人力资源管理机制，不断开发满足企业生产所需的各类人才，发挥人力资源的最大效用，达到“用人唯贤、人尽其用”，“专业的人做专业的事”实现人与事的完全匹配。

人力资源决定企业的兴衰，相关制度的缺陷将为企业今后的发展留下隐患，只有充分发挥优势，搞好人力资源管理，才能成就水电建设企业未来的辉煌。

公司选拔人才演讲稿篇五

大家好！

我叫xx□来自江西分公司。能够在这金色十月，乘着奥运东风，站在讲台上与各位同仁一起描绘我们xx五局土木工程有限公司的美好明天，我感到非常的荣幸。在此，衷心感谢各位对我的鼓励和支持！今天，我要演讲的题目是《无悔的选择，无

私的奉献》！

著名作家余秋雨说过，选择你爱的事业，爱你选择的事业，并用百倍的信心、勇气和努力去浇灌他，无论将来成功与否，你都能说：“我终身无悔”！今天我选择了建筑行业为事业的起点，我要说，这是我无悔的选择；明天我要为xx五局土木工程有限公司奋斗终生，这是我无私奉献的拳拳誓言！

作为当代中国青年，作为年轻的建筑人，我常常自问，时代在进步，祖国在发展，而我又该如何与时俱进，如何实现自己的人生价值呢？忆往昔，峥嵘岁月稠！三年前，我还在读书的时候，这些想法就如澎湃的洪流，时时撞击着我的心。建筑行业是祖国的工业基础，关乎国家经济发展和人民的生活幸福，投身于此，奋斗终生，那是何等的荣耀！我渴望在艰苦卓绝的环境中磨练自己，渴望在无私奉献的工作中完善自己，渴望把自己的学识和才华都奉献给建筑事业！

经过了几年的学习和沉淀，我站在了梦想的十字路口，却为人生的选择而犹豫、彷徨：是选择温室还是选择风浪？是选择安逸还是选择拼搏？曾经有无数人劝我，女孩子找个高薪企业做职业白领，既体面，又实惠，比在野外风吹日晒地做工程要强过千倍万倍！然而，在犹豫和彷徨时，梦想却如激荡的铁流在心底冲击着，我怎能让红颜与青春在安逸与体面中悄然老去！毕业后，我毅然加入了xx五局土木工程有限公司，和我的建筑队友们风餐露宿、辛勤耕耘在各个施工现场。虽然，这是一个平凡的岗位，虽然，这是一份普通的工作，但我热爱这个岗位，珍惜这份工作！因为我终于能够和无数有责任心、有使命感的建筑人一起，以一颗奉献建筑，服务人民的赤诚之心，为江西、为长沙，为祖国的建筑事业做贡献！

选择了建筑，选择了土木工程公司，就等于选择了奉献。奉献不仅表现在祖国和人民需要的时候挺身而出，也融汇和渗透在日常的工作和生活中。由此我想到我们xx五局土木工程

有限公司几十年来快速增长，是因为几代土木工程人付出了艰辛的努力，奉献出了无悔的青春。三十年来，他们用青春和智慧谱写了一幅绚丽多姿的成就画卷：长乐机场快速通道、南宁青竹立交桥、武汉拦江堤路隧道、江西游泳跳水中心……这一座座矗立在祖国各地的浩大工程都留下了几代土木工程人忙碌的身影和辛勤的汗水！他们在国内外市场彰显了“路桥建设先锋、市政施工劲旅”的铁军形象，展示了敢于攻坚、敢打硬仗的时代风采，让我为之动容，让我为之感动！记得瑞赣高速公路as16标项目，为了赶工期，在烈日炙烤，炎热难耐的夏季，项目部全体人员顶着烈日，挥洒汗水，辛勤的工作。在烈日底下辛勤工作的施工员、测量员们，他们的皮肤被太阳晒得黝黑，挥汗如雨地工作着。大家外面一身泥，里面一身汗，有的甚至严重脱水，可谁也没有怨言，没有退缩。对公司、对事业的爱让大家充分发挥了吃苦耐劳，勇于拼搏的雄风，在同行业树起了一面“铁军”的旗帜。我们深知，企业的发展来之不易，成功是大家用汗水换来的，是大家披星戴月的努力换来的。我们就是企业源源不断发展的动力，是带动企业前进的马达。

回眸历史一路风尘一路辉煌豪情激越，放眼未来万里峥嵘万里光彩热血沸腾。今天的土木公司各项事业蓬勃发展，公司累计获省部级优质工程奖60余项，多项工程获市政道路优质工程、芙蓉奖、邕城杯、楚天杯等奖项。取得些成就我们可以满足松懈吗？不，社会在发展，知识在更新，我们公司正面临着新的机遇和挑战，那么怎样才能让它飞得更高更远呢？我想，天下兴亡匹夫有责，企业兴衰你我有责。所以，我们应该刻苦学习，不断充实自己，提高自己，在每个平凡的岗位上，精益求精，创造性地做好本职工作。

我时常想，我在土木公司从事建筑资料整理以及办公室的工作，到施工现场的机会很少；我也是土木工程公司的一名新人，没有太多的工作经验。但我无时无刻不在想，怎样努力才能将一腔热血奉献给土木工程公司呢？很简单，我既然不能轰轰烈烈，也不能一蹴而就，那就把小事做细，把平凡的

事做好吧。从本职工作出发，从身边的小事做起，热爱工作，热情待人，多向领导同事请教，多从工作大局着想。幸运的是，在五局“信和”文化的熏陶下，我们公司上下始终凝聚着一股积极向上、互助友爱的风气。工作中，大家兢兢业业，一丝不苟；生活中，大家以诚相待，互帮互助。因此，我也从领导，从同事，从工作中获益匪浅。三个月的工作经历让我改变很大，成长很快，我感谢所有帮助过我的人！

俗话说，不积跬步，无以致千里，不积小流，无以成江海。正是因为我们所有土木工程人万众一心，众志成城，才有了“众人拾柴火焰高”的耀人光芒；也是因为团结互助、和衷共济，才有了今日济济一堂的精英荟萃；更是因为我们迎难而上，敢于胜利的信念才有了今日的骄人的战绩！亲爱的各位同仁们，就让我们用勤劳的双手，为祖国事业奉献热血，让青春在xx五局土木工程公司的事业中闪光！

我的`演讲完毕，谢谢大家！

公司选拔人才演讲稿篇六

首先我要感谢公司领导和共青团组织给我们提供的这样一个突破自己、展示自己的机会。一直以来我都非常羡慕和佩服那些在台上可以滔滔不绝、妙语连珠、引经据典、神态自如的人们，但我从来没有想过让自己也站在台前。当我听说公司要举办这次演讲活动时，我犹豫过但最终我勇敢的选择，我要突破自己、我要提升自己，给自己一个站在讲台上的机会，来表达出我内心那份对我们企业的热爱。

时间总是过的飞快，转眼间我来泰钢工作已经一年了。生活的考验，工作的磨练，让我们少了一份天真、少了一份莽撞、少了一份激情，但却多了一份成熟、多了一份慎重，更多了一份责任心，让我更懂得珍惜工作、珍惜生活、珍惜这份来之不易的责任。企业和工作是我们充盈生命的平台。在泰钢工作的一年里，我深深的感受到了我与企业的荣辱息息相关，

与企业的命运紧紧相连。大家都知道，去年年底的金融危机波及范围极广，给中国股市造成了重创，这让许多企业濒临破产，甚至一些企业已经宣布破产。而就是这全球经济最困难的期间，却是我们不锈钢打响攻坚战的时刻，在如此困难的环境中，我们不锈钢在泰钢的悉心照料下逐渐直起挺拔的脊梁。我很荣幸我能在这段期间我见证了不锈钢成长里程，我很骄傲我能在这段期间陪着我们一起泰钢度过难关。在这一年的生活中，给我留下了人生中最美丽的回忆，在这一年里我深刻感受到企业与时俱进、开拓创新的前进步伐。我自豪我们的泰钢连年克服重重困难，终于迎来二十五年的辉煌；我骄傲我能参与企业这艘激流勇进的航船扬帆远行的过程。感谢泰钢公司培养了我、锻炼了我，给了我一个可以探索自身价值的事业平台。没有企业的栽培，我不会拥有今天的一切。

俗话说“好水酿好酒，好土塑好壶，好的环境造就好的人才”，在我们泰钢人中也一直流传这样一句话“泰钢既出钢材又出人才”，泰钢为我们造就了优美的工作生活环境。泰钢为我们创造了浓郁的企业文化，通过五条姿态的学习，让怎能让我们不努力拼搏。还有企业输导给我们的理念“泰钢靠我发展，我靠泰钢生存”，催我们奋进、赶我们超越。不光如此，泰钢还给我们提供了很多展示自己的很多活动，比如演讲，征文和铁流之声文艺汇演等，让我们能尽可能发挥自己的所长。泰钢给了我很多展示自己的机会，让我不仅在工作技术中得到的提高，也让我的思想得到了升华。

在这里我想说，我非常感谢我们的企业给我一个可以展现自己的工作平台。在此我也想呼吁大家一起为企业的发展而奋斗，也许有人对目前的工作已没有了激情，但既然我们选择了这个岗位，就必须记住自己的责任和使命。既然非做不可，与其被别人推着去做，还不如自觉自愿地尽力把它做得最好，努力找到工作的乐趣，当然，除非你真的不想工作。在我再次学五条姿态的时候我就明白，我就明白人与人之间的思想不同、心态不同，心态不同、结果不同，观念可以改变命运。每一个岗位就是一片充满生命力的土地，关键在于耕种它的

人撒下的是什么样的种子，我相信只要我们用责任心去做好每一件事，那么在任何岗位上，我们都会收获事业的春天！一个有责任心的人，一定是一个积极向上的人，他懂得珍惜，知道感恩。让我们大家都成为一个象太阳一样积极的人走到哪里哪里亮，而不是象月亮一样消极的人，初一十五不一样。经验是最好的老师，当我们把平凡的工作重复一千遍一万遍的做好，就是不平凡。我们做不了大路，何不做一条羊肠小道；不能成为太阳，又何防当一颗星星，成败不在于大小，只在于你是否已经竭尽所能。有一句话是这样说的：“如果你存在，那么就不要让自己可有可无的存在着”。对啊！我存在，我们存在，所以我们要让我们的存在有价值——那就做好身边的每一件事情，无论事情的多寡与巨细，让我们的责任心无处不在！什么叫有能力？我认为：有责任心就有能力，没有责任心就没有能力！一年多的工作学习和生活，丰富了我的社会阅历，教会了我一些人情世故，让我深深体验到责任心在工作学习生活中的份量。工作和家庭一样，永远意味着责任，肩负起自己的责任是多么重要！因为责任意识会让我们表现得更卓越！只有承担责任的生命，才叫真正的生命！我们的责任心是企业远航的风帆.让我们用一份责任心和一颗感恩的心，不断提升自己所在的岗位资源，成为我们企业远航的风帆！把企业当作我们的家，共同经营好这个大家庭吧！祝愿我们的“家”一帆风顺！越走越好！

谢谢大家！

公司选拔人才演讲稿篇七

在单位上下以昂扬向上的的精神状态，求真务实的工作作风，共同为实现今年工作目标而努力拼搏并取得较好成效的进程中，今天我们在这里共聚一堂，用优美的舞姿、嘹亮的歌声和美好的愿景，庆祝自己的节日，赞美美好的矿山。在此，我代表矿党政工，向全矿职工家属、离退休老同志致以亲切的问候！向辛勤工作在各个岗位上的职工致以崇高的敬意！

在近半个多世纪的峥嵘岁月中，一代又一代单位矿工发扬“特别能战斗”的光荣传统，在艰苦的岗位上默默奉献，用宝贵的青春年华为国家经济建设和矿区的长远发展作出了巨大贡献。为在新的历史条件下进一步增强企业凝聚力，激发职工爱企业、爱岗位的热情。

近几年来，单位职工家属在深化企业改革和激烈的市场竞争中，紧紧抓住安全效益这个中心工作，以良好的思想作风和饱满的精神状态，以高度的主人翁精神，在本职岗位上，忠于职守、乐于奉献、勤奋工作，保证了矿各项工作的顺利推进，安全生产取得较好成效。实践证明：单位x广大职工是能经受住各种考验，是能克服各种困难，是值得依赖的职工队伍。

进入今年以来，全矿职工抓住加快发展的重要战略机遇期，围绕矿工作会议制定的“以经济效益为重点，以降低成本为核心，以管理创新为手段，以加强党建为保障”的总体思路和主要奋斗目标，突出质量标准化主线，认真学习、积极贯彻、严格管理、狠抓落实，我矿经济运行出现好的态势、安全生产形势稳定发展、精神文明建设不断加强，全矿上下呈现出蓬勃向上的生机和活力。第一季度实现利润万元，已安全生产天。这都是全矿职工家属共同努力的结果。

五月是劳动者和工人阶级的节日，同时又是煤炭生产的黄金季节，也是能否顺利完成今年各项奋斗目标的关键时期。我们要以工作会议精神为指导，进一步振奋职工精神，认真开展好安全生产警示教育，切实增强安全意识，强化现场管理，实现安全生产的长治久安；进一步转变观念，扎实推进质量标准化工作，从思想和行动上重视这项工作，自觉地把质量标准化工作融入到生产经营管理中去，不断夯实安全管理基础，把标准化工作推向前进；要发挥“红五月”的动力效应，树立克服困难和压力的信心，二季度我矿面临接替和经营形势严峻的问题，对这些困难和问题，我们要有好的心态，要有敢于拼搏和奉献的精神，只要全矿上下步调一致、

勤奋工作，一定能克服和战胜这些困难，一定能促进我矿安全和煤炭生产的大好形势。

“五月榴花照眼明，枝间时见子初成”。希望全矿职工继续发扬工人阶级的优良传统，团结一致，共同努力，确保五月份各项目标的实现，为完成全年各项目标而努力工作！

最后祝文艺演出圆满成功！

公司选拔人才演讲稿篇八

下午好！

当前市场经济不断发展，各个行业领域的竞争越来越激烈。因此，对现代企业来说，只有不断进行新产品的研发和创新，才能保证企业有可持续盈利的能力。事实证明，只有创新才能有发展。在前进的路上，企业发展如同逆水行舟不进则退。下面我结合年以来我公司在新产品研发中取得的一些成绩来谈谈我对此问题的认识和看法。

在当前市场条件下，靠单一产品很难让企业占据市场，只有在做好主打产品的同时不断开发产品的多样性，才能让企业在竞争中立于不败之地。20年，我司开发的百叶窗至今依然占据国内60%的市场份额，05年使公司扭亏为盈，盈利1000多万元，起草了百叶窗行业变准，填补了国内空白。为了提高市场竞争力和满足不同的'用户需求，我公司又相继推出了5052bh19和5052ch19两种合金牌号。

新产品的创新和研发可以扭转企业经营状况，提高企业经济效益。20年，公司根据市场需求成功开发出铝塑复合管用铝合金带材，至今已实现销量约万吨，贡献利润约万元。研发部全体职员再接再厉，20年成功开发出铸轧8006合金，年销量实现100吨，预计20年有望实现销量500吨，为公司创利30万。

20年前我公司电线电缆带铝材基本上为改投料合金，由于改投料合金的不稳定性，在使用过程中给用户带来了质量损失，我司本着对用户负责，让用户满意的原则，通过技术人员和销售人员的市场走访和调查后，开发铸轧1060电缆带用合金，之后调查该合金的用户反馈情况，证明该合金完全满足用户需求，没有出现任何质量问题。我们不断推出符合市场环境的新产品新方案，极大的提升了用户的感知价值，为用户创造了最大价值，同时提高了行业产品质量水平。

积极开发新产品不仅可以使企业效益提高，并且能够带动职工收入的增加，更能调动职工工作的积极性。在20年到20年之间，公司通过不断研发新产品，职工的工资收入得到了很大提高，97年公司人均收入为10000元/年，20年公司人均年收入为15000元/年，20年为45000元/年。由以上数据可得知，新产品研发不仅是对企业或是个人都具有不可忽视的积极影响，因此我们更要加大研发力度，实现个人和企业同步发展。

俗话说，“冰冻三尺非一日之寒”，新产品研发需要的是长期的过程，并不是一时铸就的，企业创新并不难，难的就是持续创新。作为技术开发部主任，我感觉自己肩上的责任很重，也深知任务的艰巨，我们技术开发部全体同仁一定会继续在新产品研发这条路上鼓足干劲，力争上游，为企业发展再创辉煌。

公司选拔人才演讲稿篇九

大家好，我是来自修试工区的××。今天，我演讲的题目是：电业人，我为你自豪！想象您现在身处雪域高原或者是迷人的海滨，想象您现在身处北国边疆或者是西部边陲，您需要的是空气、阳光和水。处于科技飞速发展的当今社会，经济要发展，祖国要繁荣，电业作为国民经济和社会发展的命脉，就如同阳光、空气和水一样不可缺少。毋庸置疑，全面建设小康社会目标的早日实现，人们生活水平的不断提高，时时刻刻也离不开电业。每当看到远隔千山万水的人们享受着便

捷的通信，看到现代电业的正快速地改变着人们的生活方式和生活内容，我总为自己是一名电业人而自豪。

质量和服 务是电力企业发展的重要一环，与整个企业工作密不可分。我们修试工区的服 务宗旨是用户至上、服 务至上、信 誉至上。我们每一位员工本着“把方便带给您、把温暖带给您、把优质的服 务带给您”的服 务理念，为用户提供一站式服 务，从用户的角度和利益出发，为用户排忧解难，帮助用户解决使用电力业务中的各种问题，最大限度地方便用户，在平凡的岗位上，微笑着面对用户，为繁琐的工作而忙碌。有人说，我们是一群特殊的人，因为我们的角色总在不断地变换，在用户面前我们代表的是诸城电业，回到公司里，我们就代表着用户，积极与各个相关部门联系，协调解决用户的一切用电问题。工作的成绩是令人欣慰的，但其中的滋味却只有自己才能体会。

“您的业务由我们来办理，您的困难由我们来解决”，用户什么时候需要，我们就从什么时候提供服 务，对我们的员工来说为了工作，忘了吃饭，是最平常的事了。为了做到用户至上，服 务至上，信 誉至上，大家出主意想办法搞好服 务，千方百计让用户满意；有时候一点小事我常常要往返于公司和用户单位之间，去上4、5次也是常有的事，从接受业务到办理业务，满足用户的要求，员工们穿梭在用户单位的身影就是这个城市里一道亮丽的风景。

一首歌曾唱到“把握生命里的每一分钟，全力以赴我们心中的梦，不经历风雨怎么见彩虹，没有人能随随便便成功”，面对工作，大家同甘共苦、风雨无阻，默默耕耘、无私奉献、求实进取，让电业服 务进入千家万户。在我们这个集体里，多少动人的故事，扣人心弦；多少飞扬的青春，尽情奉献；许多平凡的点点滴滴却给了我最多的感动。在一次出门安装调试途中，我们的车在路上熄了火，那是寒冬腊月，狂风呼啸，天还下着小雨，车怎么也发动不了，由于事先通知了用户，请他们等候，如果临时取消，必然会使用户对电业服 务

的印象大打折扣。当时车上4名年轻的员工全是女士，在这样恶劣的环境下，为了不让用户等着急，大家没有退缩，毅然决定下去推车，这些平时娇滴滴的小姐们关键时刻也不逊色，虽然身着职业装，高跟鞋，但在这种紧要关头个个挺身而出，12月的东关大街似乎特别寒冷，大家当时的狼狈样此时此刻还历历在目，那一刻，空气里只有喘息、加油汇同雨点敲打车身的声音，直到听到发动机响起的一瞬间，大家特别激动，欢呼着跳上了车。当员工们一身湿漉漉地赶到用户单位，充满歉意地向他们解释晚到的原因时，他们却啧啧称赞，说我们的服务做得好，是一群巾帼英雄，用户的一句话把大家一路上的辛苦和委屈都打消了，这也许就是大家总是在抱怨太忙太累却总是圆满完成每件工作的动力吧，能够让用户满意就是我们的职责所在，就表明我们所有的辛苦和努力都没有白费。我们希望通过这种优质的服务能够在市场中赢得用户信赖，为我们电力企业和用户之间建立和谐的关系、树立诸城电业新形象打下了坚实的基础。

类似的例子还有很多，它点点滴滴地汇入了我们的生活，成为了我们工作和生活的一部分，尽管会使我们暂时吃一点点苦头，受一点点委屈，但也使我们更真切地体会了生活，让我们更加相信自己，并且不断鼓舞自己，考验自己，挑战自己。在今年年初的座谈会上，有一名用户代表激动地向在场所有的人讲述了一席话：“你们所做的工作，你们真正地关心我们，真诚地在为我们提供了最优质的服务，我们都牢记在心里。在这里我们要感谢诸城电业修试工区、更加感谢负责诸城电业的领导们，一年来为我们所做的努力，从她们身上我们真切地感到诸城电业是值得信赖的！”还有什么比得到用户的肯定更为激动的呢，对，员工们哭了，是高兴的眼泪、幸福的泪水，这是我们用辛勤的汗水和真挚的情感浇灌出来的成功啊！

这就是我们这群人接触的世界，它那么真实，那么斑斓，有笑有泪，有委屈有欣慰，唯一不变的是让我们什么时候都不放弃努力。为用户服务是一项起步不久的的工作，我们的工作

才刚刚开头，参照有限，经验有限，但我们的存在是我们企业发展的重要环节，也是今后诸城电业在行业竞争的舞台上能否出彩的重头戏。在这个充满竞争和活力的时代，如果不在浪尖，便会很快被吞没在浪底，如果没有浮力，变意味着失去了支撑，所以我们从来没有停止过努力和变革。