

2023年竞聘报告工作思路和计划(汇总9篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，很快就要开展新的工作了，来为今后的学习制定一份计划。因此，我们应该充分认识到计划的作用，并在日常生活中加以应用。以下是小编为大家收集的计划范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

竞聘报告工作思路和计划篇一

大家好，今天我来参加职工代表的竞选，希望大家支持我。

公司与员工双方的意见和信息，并及时做好信息的反馈工作，为员工排忧解难，为员工服务，使员工能够以更好的精神面貌和状态为公司的生产经营作出贡献，为公司创造更大的利益。

从学校回到公司已经半年了，亲眼目睹了公司在深化企业改革，建设“一强三优”现代公司的远大目标过程中所做的工作，时时刻刻感受到改革带来的新鲜气息。****公司已经逐步步入了现代企业管理的轨道，现代企业的竞争不仅仅是经济实力的竞争，更是员工的整体素质和企业文化的竞争，****公司的“团队、敬业、创新、唯实”四种精神，正是将“以人为本”的经营理念诠释的淋漓尽致。时代赋予了工会组织特殊的使命，更好的为企业生产经营服务，深入基层了解员工的思想动态，及时向公司主管部门反映员工工作中与生活中存在的冲突，这是供电企业深化改革中工会组织的重要工作。

今天我来竞选职工代表，如果竞选成功，我一定会继续加强政治理论学习，恪尽职守，敢于负责，为大家多办实事，多解决大家在工作生活中遇到的困难，做好大家的知心人，同时也为分公司的团结协作，安全生产和经营管理尽一份力。

祝大家在新的一年里工作愉快、身体健康、家和万事兴、谢谢大家。

竞聘报告工作思路和计划篇二

尊敬的各位领导、各位村民：

大家好！

今天我非常荣幸地在这里参加这次竞聘演讲，心情十分激动。首先感谢领导、村民过去对我的培养、支持以及给我这次机会，站在这里进行竞聘演讲！我十分珍惜这次的竞聘机会，无论竞聘结果如何，我认为能够参与竞聘的整个过程其本身就意义重大，并希望能通过这次竞聘得到更大的锻炼，使自己的工作能力和综合素质得到提高。

我叫**，今年×岁，大专文化。是我们**村的党支部书记兼村委会主任。这次村委会换届，继续竞选村委会主任。

我是**人民的儿子，我热爱这片热土，我热爱这里的人民，首先我感谢各位在这三年里给了我一个学习工作的机会，使我能为**村人民服务。在这三年工作中，由于我经验不足，工作方法不当，某种程度上伤害了个别乡亲的脸面，引起了一些误解和不满，借此机会我向这些乡亲们道歉，请大家给予谅解。

在这三年工作中，**村起了很大变化，浇上水泥路，新做了村民休闲广场，新建了公厕。今年魏家小组浇了路，**至十坊线一条×米水泥路，这条路全村人民盼了好多年，今年已经实现了。**村xx年被镇党委评为先进党支部[]20xx年**村被县委评为先进基层党支部，我本人也多次被县委组织部评为先进党务工作者，取得这些成绩与在座父老乡亲的支持和帮助是分不开的。

这次我自荐直选村委会主任，我确实地感到心潮澎湃，感慨万分。在今天这样一个神圣的时刻，我只想把我的心里话说出来。各位领导，全体村民代表们，当村干部难，当一个能够聚人心、得民意，能够让百姓满意，令群众放心的村干部更难。有句话说得好：“给了舞台，就要唱好戏”。我尽自己最大的努力为村民服务好，如果我能够得到群众的信任，继续当选村主任，那么开弓没有回头箭，我就要打起十分的精神，拿出百分的信心和勇气，在镇党委、政府的正确领导下，和村党支部、村委会班子成员一道，克服重重困难，排除种种阻力，搞好我们**村的稳定和发展大业，上为组织分忧，下为百姓解愁，全心全意为村民服务，实实在在为百姓办事，全力以赴抓稳定，一心一意谋发展，组织和带领群众共同富裕，当一名“想群众所想，急群众所急”的合格村干部。

如果我不能当选，我也将一如既往地为我们的村民服务，我也依然深深地向在座的各位父老乡亲、各位领导鞠一恭，道一声谢谢。

乡亲们，如果能够当选，我将促进尽快完成杨家小组×。×公里的水泥路面建设，拆除空心房，改造杨家小组×米水渠，完善土库小组水泥路面建设。

各位领导、乡亲们，我不想说口头承诺，也不想把自己塑造成一个什么样的村干部，我只想努力去做好每一件事，只希望用实际行动把自己的愿望变为现实。最后，我要向全体村民说一句话，那就是：给我一次机会，还您一个满意，希望你们能够支持我。谢谢大家！

竞聘报告工作思路和计划篇三

尊敬的各位领导：

踏着春天的脚步，我们重百超市又迎来了充满希望的一年，

作为重百超市###店的老员工，我也一步一步地成长起来了。我叫曹雪平，现年24岁，现在担任重百超市###店收银员一职，我竞聘的职位是金山店营运兼后勤主管助理。

当我踌躇满志的走出学校大门，踏入社会参加工作的第一步就与重百超市###店结下了不解之缘。20xx年的金秋十月、伴着重百###商场的开张锣鼓和冲天的喜气，我穿上了超市的红背心，成为重百超市###店的一名收银员，望着身上的红背心，我既兴奋有紧张，但更多的是自豪和骄傲，同时也深感自己肩上责任的重大，虽然我是一名普通的收银员，但我的一举一动、一言一行，哪怕是一个眼神，都赋予了新的内涵，它代表了企业的形象，是我们重百超市对外服务的窗口，当我走上收银台，便暗下决心：一定要努力工作，做一名合格的优秀的收银员，不辜负公司的培育和领导的信任，不后悔每一天！

在收银岗位上，我经手的现金何止千万，但没有错过一分钱；夜班要下班了，只要有一个顾客没有离店，我的收银机就不会关，上班早几分钟，下班迟几分钟，便让领导多放几分心，当收银员没有多久，我就被评为重百超市的“优秀员工”，从经理手上接过了烫金的“荣誉证书”，这充分证明了我工作的每一天，我不留遗憾，没有后悔。

一、我的个人情况

我毕业于成都水力发电学校经济信息管理专业，今年24岁，我和重百共成长，我自从20xx年10月28日进入重百###商场超市部以来，通过在工作中不断的学习，使我对连锁经营模式有了深入的了解，在思想政治和业务技能水平上有了大幅度的提高。

竞聘金山店营运兼后勤主管助理这个职位，我认为自己有以下几个方面的有利条件。

一是具有正直的人品、良好的修养以及完善的工作作风。始终做到胸怀坦荡，公道正派，善解人意，与人为善，不搞小动作。始终认为一个人的高尚情操和修养不是凭空与生俱来的，而是经过不断学习，修练培养而来的，所以，平时我只要有空在不影响工作的前提下，努力加强学习，努力使自己成为一个有高尚情操有修养的人。能吃苦耐劳，认真负责。别人不愿做的`事我做，要求别人做到的事，自己首先做到。从不揽功诿过，假公济私，与人争名利。领导布置的工作总是尽力去做，从不无故推诿。

二是具有较全面的组织、协调工作的素质和能力。识大体，顾大局，处理问题较为周全，工作认真负责。具有团结同志，正确处理与领导和其他同志的关系的素养；做工作，办事情，能够做到思路清晰，行止有度，头绪分明，恰到好处。

三是热爱工作，奉行做事就竭尽全力将它做好的原则。遇到问题从不退缩，努力寻求解决办法，在解决问题的过程中使自己的工作能力得以提升。有较高的业务技能水平，在超市收银台工作的五年时间里，能做到理论联系实际，熟悉了收银系统的操作和维护，了解了门店的工作流程及营运模式。在20xx年、20xx年被评为门店优秀员工[]20xx年被评为商场优秀岗位示范员。

四是有较强的创新意识。我思想比较活跃，接受新事物比较快，爱学习、爱思考、爱出新点子，工作中非常注意发挥主观能动性，有较强的创新意识和超前意识，这有利于开拓工作新局面，尤其适合在激烈市场竞争条件下的企业管理工作。

三、对竞聘岗位的认识

作为营运兼后勤主管助理，必须熟悉门店的工作流程，协助主管开展营运日常工作。能够组织验收各类商品，把好商品入库质量关；能够根据信息系统操作规程、组织指导录入各类进货和退货单据，能够按照相关安全保卫制度，做好安全

防范工作；组织相关赠品发放管理，处理好顾客投诉，完善售后服务；组织退货管理和发票管理；指导监督收银员严格按照相关制度流程开展工作；对收银员进行培训指导；负责收银台的日常维护，做好收银台的安全检查工作，杜绝安全隐患；完成领导交办的其他工作。

四、竞聘成功后的工作设想

首先，作为主管助理，必须了解店长及主管的主要工作思路和目标，我理想概括为20个字，即“搞好服务、内强素质，外树形象，开拓发展，自强不息”。

二是建立和规范一系列规章制度，岗位职责分工细化，自上而下，使工作事事有人管，件件能落实，做到规范有序，有章可循。

三是建立和完善竞争机制。尺有所长、寸有所短，充分发挥各人的特长，从而调动每个人的工作积极性。

四是摆正位置，做好配角、当好参谋。首先对门店里的全面工作要尽其所有，收集各种信息供主管参考，向主管提供各种建议。

竞聘报告工作思路和计划篇四

尊敬的各位领导、各位评委、同仁们：大家好！

今天我能站在这里参加竞选演讲，首先感谢医院领导给了我这个展示自己的机会，我为能参加竞聘xxx的岗位而感到自豪。这些年，在院领导的辛勤培育下，在各位同仁的大力支持下，经过个人的不断努力，我的业务能力和技术水平提高很快，自己认为已经可以胜任副院长这个职位，并且期望这次竞选成功，以便为医疗卫生事业做出新的更大的贡献。

从个人素质和我院的实际情况来看，我认为竞聘xxx这个职位，自己主要具备的以下优势。一是多年的实践，我已积累了丰富的临床经验，这对于任职后更好的指导业务工作奠定了重要基础。我于 年毕业于 学校，现在职称是外科主任医师。从医17年来，我在基层卫生院得到了锤炼，积累了丰富的临床经验。几年来，我所在的外科成功救治患者 例，没有发生一例医患纠纷问题，树立了我院的良好形象。担任副院长这一职务有利于我特长的发挥。二是不断的学习，提高了自己的综合水平。常学习、勤看书，已经成为了我的.生活习惯。通过坚持不断的学习， 相继通过了助理执业医师和执业医师考试。 年还在 医院进修学习了一年，提高了自己的医疗水平。平时还紧跟时代步伐，及时掌握党的方针政策，尤其是与农村医卫工作想关的内容；深入学习了“十一五”规划提出来的建设社会主义新农村知识，了解新时期卫生院工作的侧重点。还注重拓宽知识面，积极参加上级部门组织的演讲比赛，并多次获奖。具有一定的写作能力，撰写的工作文章多次在省、市级刊物上发表。三是组织的教育，培养了我勇于进取的决心。在工作中，我做到了严格要求自己，时刻与院党委保持高度一致，处处发挥模范带头作用。在政治上追求进步，不怕困难，敢于奋斗，勇于进取。

总之，多年的基层工作养成了我勤奋好学、吃苦耐劳、乐于奉献的品质，成为我干一行、爱一行、钻一行的内在动力。这是我做好这一极富挑战性工作的最大优势。如果组织信任，领导赞许，同志们支持，我竞聘上了副院长这一岗位，我将竭尽全力不负众望，发挥业务专长，尽快进入角色，积极履行职责。我初步的想法是：

一是加强学习。向书本学习，向同事们学习，向实践学习，进一步提高理论水平、业务水平和管理水平。二是加强团结。注意和周围的人、同事之间建立和谐的人际关系，努力营造同事间真心相处、说真话、做实事的积极氛围，调动各方面的积极性以形成合力。三是当好参谋。作为一名副职，在认真做好所负责的业务工作的同时，还要当好医院主管领导的

参谋助手，积极为医院建设和发展献计献策。

如果我竞聘成功，我将踏踏实实办事，兢兢业业工作，本本份份做人，以三个服从严格要求自己。一是个性服从党性，二是热情服从原则，三是主观服从客观。努力做到主动不越位，服务不偏位，融洽不空位，具体说就是要摆正位置，当好公仆；胸怀全局，当好参谋；服从领导，当好助手；服务医患，当好桥梁。同时，要以共同的目标团结人，以有效的管理激励人，以自身的行动帮助人，在以人为本的和谐氛围中开创工作的新局面。

以上是我的竞职演说，不当之处，敬请指教！

竞聘报告工作思路和计划篇五

1、标题

2、称谓

一般写“尊敬的各位领导、同志们”

3、正文

开头以“大家好！首先感谢×××给了我这次竞聘的机会！”，接下来介绍自己的基本情况，阐述自己的竞聘优势和劣势，对竞聘职务的认识，被聘任后的工作设想、打算等，最后是结语。

4、落款

写姓名和时间（不读出来）

竞职演讲失败的五点原因

竞职演讲作为一种直抒胸臆、发表政见的重要形式，越来越被党政群机关中层干部竞争上岗和企事业单位工作人员竞聘上岗所广泛应用，成为人们考察一个人综合素质的有效途径。笔者认为，竞职演讲失败的原因有五点。

一、服饰华丽，求新求异。

登台演讲，服饰是一个人思想品德、内在修养的外在表现和自然流露。竞职演讲是一项正规、严肃的主题活动，评审员往往会以所竞争职位的需要和自己的审美观来评判演讲者。因此；演讲者的穿着应以庄重、朴素。大方为宜。有的竞职者认为穿得与众不同就会以新奇取胜，于是或服饰华丽，或不修边幅，岂不知，这样做的结果，不仅群众眼里通不过，也不会给评委留下好印象，从而使演讲的效果大打折扣。

二、信口开河，杂乱无章

报告

有些竞职演讲者对自己要竞争的职业，没有一个完整清晰的认识，对一些鸡毛蒜皮的小事翻来覆去地解释，对所应从事的工作，抓不住重点，东扯葫芦西扯叶，自己说不明白，听众也搞不清楚。

三、狂妄自大，目空一切

有的竞职演讲者过高地估计了自己的能力，在谈工作优势时好提当年勇，自认为条件优越，某职位“非我莫属”，做好工作不过是“小菜一碟”；在谈工作设想时，脱离实际，来一些“海市蜃楼”般的高谈阔论，极易引起听众的反感。

四、妄自菲薄，过分谦虚。

竞职演讲要求竞职者客观公正地评价自己的竞争优势，大胆

发表行之有效的“施政纲领”。但有的竞职演讲者却唯恐因自己的“标榜”，而引起评委和公众的不悦，把对自我的认识和评估弄到“水平线”以下。这种过分谦虚的表白，不仅不能反映自己真实的能力、水平和气魄，也不利于听者对你做出正确的评价。

五、吐词不清，含混模糊

竞职演讲一般要求演讲者在有限的时间内，言简意赅地把自己的基本情况、工作特点、工作设想向听众娓娓道来。但是有的竞职演讲者却不善于把握演讲的轻重缓急，虽连珠炮式地将整个演讲“一气呵成”，但因吐词不清，或语速过快，使听众不知所云。

竞职演讲为广大人才提供了一个充分展示自我、表现自我的舞台，愿广大竞职者能够克服演讲中的不良倾向，客观、公正地作好自我评价，科学合理、切合实际地阐明施政方案，向公众推销一个真实、客观的自我，通过竞争找到适合自己展示才华的工作岗位。

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](#)

竞聘报告工作思路和计划篇六

手机产品多元化，销量分散；利润空间缩小，不足以支撑大批发，要求精简高效的队伍；渠道扁平化、清晰化的趋势要求深耕细作，积少成多，市场管理突显重要。

- 1、 人员监控不力：睡觉、玩嘻、松弛。
- 2、 人员配备不均：市场开发深度和广度不一，整体积极不高。
- 3、 人员选拔不严：补充人员委托招聘和面试者本人素质不高，选拔程序不严格。
- 4、 业务指导不力：只有压力没有方法，“以罚代管”。
- 5、 人员更换频繁，有一定能力人因不满待遇(或物质或机会或不公平或得不到关怀)而主动离去，没业绩者则随遇而安被调来调去。
- 6、 市场操作模式混乱：多处放货，价格混乱，地市-县级-乡镇价格体系不合理，利润空间得不到保证。窜货既违规有伤害渠道，也不利于市场管理。
- 7、 客户缺乏信任感：开发成本高，遗留问题多，客户群越做越窄。
- 8、 流程不畅：售后支持因为衔接问题，责任人不清等造成客户不满。
- 9、 销售政策不连续性造成客户严重不满。

简单的注重出货数据，高压的管理模式，形成的是追求月度销售业绩短期效益，这种粗放式经营模式必将被深耕细作市

场形势所淘汰，造成与客户之间长期的合作不畅。我们需要的是建立以销售为目标，以市场管理为基础，以终端拉动为手段，实现渠道清晰化，终端掌控市场目标。

经营上要算细帐，管理上抓落实，人员上要精简高效，市场上要深耕细作，资源上要形成产品线。

经营工作两手抓，一手抓产品资源，一手抓团队建设。在保证稳定的产品价格体系之下就能正常经营，如果再加上优良的产品性价比，应该更上一层楼。团队要做到精干高效，并强化客户服务意识，就能赢得客户网络。

1、细化管理，强化执行。(1)、计划目标做到岗位职责明确，市场管理不仅要有销售任务量，更要细化到经销商，掌控到零售店，明确责任区域，责任人，同区域不竞争原则；(2)、改变过去只要结果不问过程做法，执行力在于每天督促，做到日清日结，每天的工作检查：一看销量，二看工作日志，三求证，四帮助；行政管理由行政内勤一级到底，区域经理业务管理，交叉管理。通过表格化管理做到每天工作日志、周进度、月绩效、季评估，每一个人的工作可量化，每一天的工作可控化，每一个客户有效。

(略)

(3)、改变过去只有压力不讲方式做法。成绩来之于每周的指导，上级对下级不仅要督促更要指导和帮助，每周的销售帮促：对于进度差的业务人员，区域经理要及时驻地传帮带；总经理要及时指出区域管理不足。在工作日志和周进度基础之上积极给员工帮促和指导，成长一批、培养一批、带动一批。举例说明，过去我们曾在驻马店地区月销不足百台却投入3个人(直供客户8个)，而有地市月销300余台却只有1个人(直供客户11个)；还有的人一个月下来销量是负数，对于这些人如果能由原来的月末结果考核转变为每周进度监控和帮促则可能是另一番新景象。(4)、优秀团队在于赏罚分明，执行力记入

基本工作考评。每月一次绩效考评，及时远甚于重金，信守承诺不怒而威。(5)、表格化管理，强化细化落实：核心经销商合作进度表和重点零售店零售份额表。(6)、快速反应，强调速度和时间概念：充分的授权，特别是大区经理给一定的销售政策灵活空间和客户遗留问题决定权，本着“a”只要是客户有理的事，我们要立即解决，解决第一，办法第二；“b”只要是对客户有利的事，我们有能力解决的，甚至有点小成本，要立即解决；“c”对客户有利的事，但超出我们的能力或成本太大，汇报或请教他人。本着效率优先，总体有利原则更快速决策，谨记市场不等人；要善于总结经验，特殊问题日常化、轻松面对。

2、客户网络建设方面。(1)|、清晰化渠道：加强地包覆盖网点清晰化，圈定网点；县包及其覆盖店要明确，要掌控的重点零售店明确，责任到人，签订区域目标责任，严格价格和货流管理。(2)、扁平化渠道：建立二级网络覆盖结构，不放弃地包的覆盖部分市区和部分县，发展重点县县包覆盖县、乡镇市场，掌控重点零售店要讲究数量和质量。(3)、多元化渠道：强调包销主线，地包和县包分行的多元化，重点零售店的多元化。(4)、市场无小事，客户问题为大。每位员工包括分公司总经理都要善待客户，对待客户态度要诚恳，处理问题要讲效率优先，要用速度表达我们诚意，要用服务感动客户，用利益留住客户。

(5)、核心零售品牌店建设和推广，整合品牌产品线，实行网络和资源互动；我们机会：产品品牌终端认可度高，行货、水货混杂，现有品牌已形成一定的产品线，品牌店操作经验；通过品牌形象店强化正品行货终端形象，通过产品调配实现货全，产品利润空间较高，再辅之适度价格政策和礼品支持，一定能圈占新的品牌形象店，从而促进后续资源引进。

(6)、争取厂家人员投入，加强县级市场开发。各开发县配备业务化、市场化的促销员，终端奖励模式，网点开发采用1+n模式，强点以1家核心零售点带动n家覆盖零售点，价

格管控下的利润保证，服务及时跟上。

(7)、大客户维护：特别是运营商合作，要做厂家工作，共同争取与运营商合作，提前准备入手。

3、产品资源管理：产品线必须构建两类：畅销机型(单款月销量1500台以上)3款以上，以量定价，紧跟市场性价比有一定的优势，并力争单款毛利20元以上；利润产品(单台毛利100元以上)3款以上，以利润空间和强化终端来推动销量做到单款月销量500台以上。考虑现在资源线短没有形成核心产品的现实情况，增加过渡产品或现有其他机型3款(非核心产品)，按照短平快操作思路，在不伤害渠道前提下追求效益最大化。

产品政策决策要慎重和适度调控。看数字再决策。

窜货管理：第一，出台省内外窜货管理办法，严格执行；第二，正本清源，严禁公司人员进行跨区销售；第三，销售跟踪体系，核心经销商+重点零售店监控体系。只有这样才能为渠道健康发展创造一个良好的环境，这也正是实现渠道扁平化和清晰化之阻力所在。否则公司销量犹如浮萍一样虽然越长越大，但经不起一丝风吹草动。

4、组织管理机构：采用扁平化的管理结构，总经理——大区域经理(主管)——城市经理(业务员、督导)——兼职促销(编外人员，采用店员奖形式)，最多三级管理机构。设立市场资源岗位，增强产品线建设和终端零售掌控建设。人员数量要精简高效，地区暂设一个人岗位，每个人至少300台以上提货量，月零售公司机型30台以上为一个掌控零售店(100台则折算为2个，200台折算为3个，300台折算为4个)，每个人至少掌控10家以上零售店；与此相对应是享有标准工资费用。

人员定岗定编：根据服务客户多少来定岗，根据服务区域市场容量定任务量，降低差旅费用，人员工作考核到过程，考评在结果。根据现有分公司业务情况，暂编制30人，不包括

重点县人员，具体分为基层销售市场人员16个地市共18人(郑州3人、鹤壁归入安阳、济源归入焦作)，地区经理暂不设，给基层人员上升空间，基层业务尽量采用本地人员以降低费用和增进当地业务能力，并保持一定的稳定性(半年内)，强调执行力;骨干销售市场人员8人(市场资源1人、安鹤濮1人、焦新济1人、洛三1人、郑1人、开商周许漯1人、平南1人、信驻1人)，高素质较高待遇，有独立的销售市场操作能力，并保持一定的机动性，分公司给予重点关注和激励的团队;行政人员3人，明确责任分工，互相配合和支持;机动编制1人。人员多少增减根据标准工作量来衡量，由人均效益来决定，坚决杜绝盲目扩大编制和因人设岗。

(1)、行政内勤：协助总经理开展行政管理工作，具体负责考勤、工作纪律、人事(定岗定编、人员档案、选拔工作)、考评(工作量、绩效、特殊奖励)、客户服务、费用控制和对总公司工作协调等行政工作，贯彻人员上要精简高效;销售内勤：协助总经理开展销售管理工作，具体负责销售计划、销售进度、销售政策传达和对销售人员工作协调等销售服务工作，贯彻管理上抓落实;市场内勤：协助市场资源部开展工作，具体负责重点零售店掌控、终端销售、促销政策传达、团队文化、物料分配和对上家工作协调等市场服务工作，贯彻市场上要深耕细作。在人员选拔上，无论任何岗位，总经理要亲自把关。

(2)、市场资源部经理：负责上家接洽、资源政策争取、库存管理(无超期、无跌价损失、无断货、三周之内销量库存)、促销方案、重点零售店建设、管理、推广及各区经理的市场工作进度考评等工作，贯彻资源上要形成产品线和市场上要深耕细作。

(3)、大区经理：负责大区整体销售管理工作，具体负责区域操作模式、对辖区人员指挥和指导，并至少直辖一地区销售任务;其考评大区销售管理工作(价格、货流、地区权重、客户服务、人员管理)为基本工作，由总经理评分，大区销售任

务完成和直辖地区销售任务完成各占20%绩效考评。贯彻管理上抓落实，贯彻市场上要深耕细作，半月工作蹲点制。其中郑州大区兼大客户工作。

(4)、业务员(委派)：负责地区整体销售及市场工作，具体负责客户管理、销售任务完成、市场工作完成等工作。其基本工作考评由行政内勤、大区经理和市场资源经理根据基本工作完成情况(有效终端量、终端建设、工作日志等)评分，绩效工作由所负责区域销售完成率(20%)和重点零售店零售量(20%)所决定。

(5)、市场督导(本地人员)：负责地区整体市场工作，具体负责客户服务、重点零售店掌控、终端建设、促销活动实施、市场体系维护(价格和区域内销售)、终端销售报表等，并协助大区经理执行销售工作。其基本工作由大区经理、市场资源经理、行政内勤评定，绩效工作由区域销售任务10%，终端消化(重点零售店)30%构成。前期采用促销员编制形式，降低费用成本，促进核心经销商销售，低工资，主要是与终端销量挂钩店员奖励的考评形式。

(6)、相关职责说明：终端建设包括：主位、主推、生动、价控工作；重点零售店掌控是指月零售在200台以上的零售店，终端建设工作要做到位，公司机型零售量要达到60台以上。

5、团队建设

(1)、日清日高：日工作监控，周进度沟通，月绩效考核，季度工作业绩奖励，半年度岗位评估，适度压力下的自我管理，定期的工作指导，充分竞争机制。三月考核周期倍增，竞争绩效，自动晋升。

(2)、团队文化：建立电子信息平台，一是低成本二是高效三是可行(各办事处都有电脑)，及时将日清日高监控反馈给大家；建立内讯，开展销量比拼活动，实现团队士气激励，培

训学习，企业文化塑造，工作经验交流等，每月一次培训讲座，市场形势及操作模式更新，及时统一思想认识，重点零售掌控，沟通协调经验交流，提高营销水平。

(3)、团队管理：杜绝原来的“以罚代管”，简单粗放的管理模式，取之教育培训、沟通学习、素质提高到程序化逐步制度化的“人性化管理”。

(4)、梯队培养：会员(店员奖励对象)----督导----销售代表----地区经理----区域经理----大区经理----营销经理，拉开职位层次，给员工更多晋升激励，但扁平岗位管理(三级管理)，低一级试用到高一级竞聘(临时)或岗位评估(6个月)，公开选拔程序，所有空缺管理岗位采用公开竞聘。在一年之内为公司打造一批有销售水平、有营销能力、懂管理骨干队伍，为下一届打造一个铁打营盘，这是本届工作目标之一。打破个人英雄，建立组织卓越，真正实现本次调整目的，让中鑫更加成功，而不是个人更加出色。

6、团队激励和考评体系：由基本工作考评(包括考勤纪律、日常工作、报告工作)占60%，绩效工作考评(销售任务完成、市场任务完成等)占40%，奖励工作考评(费用节约、推广机型、销售状元、市场先锋等特别奖励)，通过奖金体现；以提高反应效率和节约人力成本。周销售工作，月市场管理，季终端拉动，节奏性工作重点督促和指导；周进度公告，月度绩效考评(薪资待遇)，季度工作考评(奖金)，半年度岗位考评(晋降)。每天工作必须有按照规定格式的工作日志，考勤，周销售进度，市场管理(价格体系和区域内销售)达标；与此相对应是负激励。超额完成任务奖，市场推广奖，利润机型奖，人均效率奖，费用节约奖；与此相对应的是奖金。月度考评优秀，客户满意度，区域销售稳定增长，人员传帮带，区域市场管理；与此相对应的是职位晋升。对应时间公布相应的考评结果，对于优秀者并打电话鼓励，并在大会上表扬和奖励。

7、费用控制方面：费用总额偏高，主要在于物流费用(争取

上家解决), 人员工资总额(通过精员高效), 招待费用(严格控制), 差旅费用和电话费用(定岗定位)等几项有控制空间。卯吃寅粮的费用控制, 首期投入两个月, 固定费用和固定任务及奖励。根据定岗定量衡量每个人月度费用预算, 每个县级区域(核心零售30台以上的店县区3家以上, 市区5家以上, 总量不低于150台)起点100元电话费标准, 50元交通费标准, 每增加一个县级区域增加50元交通费用和50元电话费标准, 每人月住宿费用200元。人员类费用总计控制在9万元以内。根据服务核心零售店多少和区域跨度来定额费用; 畅销产品销量任务完成情况与工资挂钩; 利润产品完成情况与奖金挂钩。

费用预算: 细化到岗位, 责任到人(建立个人费用台帐), 实施岗位目标控制

费用项目 金额 说明

办公费 5000 $ip \square 400 * 5 \text{部} = 20xx \square$ 人均80元*30人=2400

电话费 7500 人均标准250*30人=7500

招待费 3000 限上家, 限月一次, 限20xx元

交通费 1000 限人400元

差旅费 12000 地区均200元(按辖县和业务覆盖计算)*17个=3400, 大区均500*7=3500元, 市场1200元, 经理1200元。

奖金 10000 超额完成奖、推广奖、节约奖、大区奖

统筹 300

租赁费 13000

水电费 3000

运输费 9000 要重点节约部分

广告费

宣传费 尽量采用店员奖方式

折旧费 600

其他经营及管理费用 500

教育经费 2500

小计 113400

物流费用分摊 8000

总办县级费用分摊 500

财务费用 1000

合计 122900

原来费用预算一般是23万元，现压缩为13万元以内。

8、经营效益分析：每位销售人员销售工作目标是人均销量300台，其基本工作内容是做到每人负责1-3家包销商，10家月零售分公司机型30台以上的重点零售店，分公司主要产品线保底销量在6000台，整体月度压货覆盖量力争达到10000台，毛利35-60万，减去费用11-15万，年度目标 350万以上。

9、经营风险控制：主要通过客户多元化来摆脱大客户销量压力从而在应收款上有更多主动权；建立进货批次管理来控制库存规模，加强库存管理，重点是进货批次时间调控。面对上家压货，要调控进货时间、机型、批量，不造成集中性库存，一次调价影响全盘经营效益大幅波动。个人风险控制，专款

专用，借款限额，明确借款清还期，对帐单和名片明确经销商不得向个人借款。

10、促销推广：本着费用规模控制，量入为出的’原则，采用“卯吃寅粮，提取预算”制，设立营销费用基金，集中使用，轮流耕耘；使用对象主要集中在核心经销商、重点零售店、潜力地区，使用范围主要集中在店员奖励，渠道奖励(类如模糊返利，增进利益)，终端拉动(制造强势区域)，终端形象；申请批准，共同实施，监督核销形式。这是我的强项，也是通过实践摸索出来一个销售和市场合二为一的操作模式，打造成为一支“能推能拉”的营销团队。

11、工作计划：

(1)、熟悉和稳定阶段，为期两周，对人员、流程、费用、产品、客户等初步了解。

(2)、定岗定编（一周之内完成）。

(3)、公布考评办法，管理岗位重新竞聘，非管理岗位进行一次工作评估。

(4)、产品资源构建，形成合理的产品线。

(5)、客户资源管理，拜望客户，调整市场操作，明确核心经销商和重点零售店。

(6)、市场拉动和团队培养。

对于公司来讲效益差的分公司换一种经营风格未尝不是一种进取做法，我们不畏阵痛进行本次变革的目的就是要实现调整，激发新的活力。对公司和个人来说都是一次阵痛和机会，我绝无意贬低别人，但是每个人经营风格是不同，与企业经营现状匹配问题我们不得不考虑。我相信“细化、勤俭、创

新”的我一定会给该分公司带来新的面貌，对于公司来讲所有分公司采用一种经营管理模式也是不可取的，最好是各分公司各有操作模式，这种差异化才能互不竞争和增强整体抗风险能力，越是关键岗位我们越要有人才梯队机制，越早打破这种“优秀”人才补充问题，其代价也越小，越有利于公司长期发展，这也是正是本次变革所要达到的目的之一。

我热切期望能够成功应聘分公司总经理，但也不排除其他经营岗位机会，希望大家支持我，我也不会让大家失望的。

竞聘报告工作思路和计划篇七

我是生产综合部的xx进入xx在车间一线员工开始工作，至今已有多年的工作经历。多年来，我在工作中勤勤恳恳，踏踏实实，不仅多次受到领导的表扬也得到了同事们的认可，入司后每年均被评文明职工，曾被公司授于先进团队、先进个人、先进车间主任等荣誉称号。

本人非常热爱本职工作，忠于xx并向往着在xx成为一名优秀的职业经理人。感谢各位领导多年来给予我的关心与鼓励，今天又给我们这次机会参加竞聘，因而要珍惜和把握这个机会，通过今天的竞聘舞台，能够展示自己，也能聆听到各位领导和同事们对于我的中肯评价及今后的工作建议，并且督导今后在工作中不断改进，使自己能够更好地发挥作用、展现能力。

我于20xx年11月12日至今担任生产综合部主任的管理岗位，使我对这个岗位有了充分的认识和工作体会。作为这个岗位基层的管理者，在整个综合部的管理活动中处于主导地位，在客观条件中，决定管理工作好的关键因素就是管理者，俗话说：“火车跑得快，全靠龙头带”。因而管理者能力的高低，对保证我们生产条线组织目标的实现和管理效能的提高，起着决定性的作用。我深深地知道管理的本质就是追求效率，因此，我认为管理能力从根本上说就是提高组织效率的能力，

今年的3月8日崔总也提到集中精力深化效能，创新管理，因而我认为需从内部深挖潜能，充分调动整个部门团队协作能力，共同挖掘成本这座金矿。这个岗位既有自己的具体工作又有对本区域工作进行合理安排和管理的责任，所以是一个多层面、多角色的岗位。综合部目前职员100多名，岗位有叉车工、搬运工、仓管员、发运管理等14个岗位，涉及面也较广，因而在员工面前要当好五类角色，即管理者、领导者、教练、变革者和绩效伙伴，面对松散的管理形态要利用一切机会提升影响力和瞬间管理的能力，如此次调薪后一些福利人员的效能管理。

综合部主任这个岗位必须要以身作则、爱岗敬业，一切出发点和最终效果都要以公司利益为最高原则，我相信我能用自己的言行来影响和带动大家更好地完成公司计划，为公司追求更高的效益。本人有较强的沟通能力，能与一大批战斗在第一线员工融洽相处，也能横纵向各个部门进行有效沟通。

综上所述，本人竞聘的优点有以下几个方面：

- 1、担任综合部主任多年，具有一定的管理经验，能有条不紊地开展各项管理工作；
- 2、在xx工作，对公司忠诚，能适应并有效融入xx企业文化当中；
- 3、从一线员工到工段长、租赁分厂车间主管、车间主任的工作生涯，曾在市话车间、数据程控缆车间、铁路车间、生产部物流主任、生产综合部担任相关的生产管理工作，能胜任不同岗位的工作要求，熟悉公司各项管理制度和工作规范。
- 4、有良好的'心态，较强的沟通协调能力；
- 5、具有创新的基础，有意愿凭借一切资源发挥个人效能；

- 6、有较强的发现问题、解决问题和处理问题的能力；
- 7、最后我有充分的自信，认为个人能胜任此岗位。

本人缺点：

- 1、遇事偶尔冲动，未能冷静考虑细节，注重形象；
- 2、项目一多时，某些时候未能把握好轻重缓急；

若竞聘成功后，我将围绕公司深化效能管理年着手，从以下几个方面去做：

- 1、加强低库存的管理，围绕效能做好监督成本的持续改进。
- 2、保障6s管理的运行，创造具有生气、整洁、畅通的环境。
- 3、围绕市场服务生产，紧跟公司加快产品转型作基础规划。
- 4、继续保持废品监管，力求废品监管到位并落实有效的措施。
- 5、加强部门间的沟通与协调能力，提高综合部的服务水准。
- 6、灌输宣传各类安全生产知识，提高员工的自我防范意识。
- 7、确保工程基建质量，抢时间，争速度，保安全，降成本。

我觉得干好工作一要学习，二要认真负责，三要肯动脑筋，从事已达17年的生产管理经验是我的优势。我相信，在公司领导的正确决策和大家的关心支持下，我充满信心。本人承诺如果此次竞聘不成功，也决不会影响到本人的工作，仍将积极找出差距，继续学习和创新工作，坚持不懈，努力配合领导的决策做好参谋献策，使xx线缆各方面管理再上一个台阶。

最后，以一首对联来结束我竞聘的演讲，上联是“成功固可喜，宠辱不惊看花开”，下联是“失败亦无悔，去留无意随云卷”，横批是“与时俱进”。

竞聘报告完毕，谢谢大家！

竞聘报告工作思路和计划篇八

各位领导、同事们：

大家好！！！！

今天我站在这里心情十分激动，感谢行领导给我提供这次竞聘的机会，本人大专学历，助理经济师，是支行一名大堂经理，我竞聘网点主任有以下优势。

1、具有较强的事业责任心和管理才能。我1985年参加银行工作，入行后一直从事一线“个金”业务，积累了丰富的管理和营销经验。20多年来，在平凡的岗位默默奉献，尽职尽责，多次被评为市行揽储能手、优秀大堂经理、市行十佳服务标兵等荣誉称号。特别是近三年来的大堂工作磨练，铸就了我较强的营销力和管理客户的能力。

2、是具有较强的学习力。为了把本职工作做的`更好，我努力学习新知识、新技能，利用业余时间加强“充电”学习，系统学习了基金、保险、理财、银行信贷、电子银行等专业化知识。在工作实践中，我虚心向同事、向客户中的企业家和政界人士学习服务经验，提高和充实了自身的营销技能和服务水平。

3、深刻领会竞聘的精神实质。我认为县行之所以召开竞聘会议，是为了把具有德才兼备、业绩突出的员工充实到一线管理岗位，发挥其开拓进取和顽强拼搏的精神，能够有恒心、有决心带领大家完成各项绩效目标，模范的执行各项规章制度

度。

这次竞聘如能取得领导和各位评委的认可，我将加倍努力学习先进管理经验，先进营销经验，认真贯彻执行省行“精细化管理”实施刚要，履行晨会、例会制度，吸纳合理化的建议，充分调动大家的劳动积极性，以优质文明服务统揽各项管理工作，力促各项指标快速增长，做出起色。在日常工作中，切实提高办公效率，按照“易事快办，难事妥办”原则，优化服务流程，创新服务方式，最大限度的做好分流引导工作。此外，作为网点带头人更要积极深入企业、社区开展市场调查研究，掌控营销主动权，力争各项营销指标实现快速增长，彻底扭转指标增长乏力的被动局面，把网点建设成一支奋发向上、有战斗力、凝聚力的队伍，将网点铸就成一流精品示范网点。

我从一下三个方面入手：

1、建立考核管理标准、做好内控管理工作。作为网点带头人要有前瞻性眼光，努力构建“工作有目标，考核有依据，奖惩有标准”的管理运作考核机制，真正做到以严格的标准考核人，实现“激励有效，约束有力”的管理目标。在内部管理上，加强操作流程学习，督促大家严格执行《中国工商银行操作规范》，并结合网点实际定期召开案例分析会，定期开展“以析案例促发展”等内控教育活动，深刻剖析网点内控中存在的漏洞和隐患，及时发现内控管理中的盲点和弱点，倾力把分理处打造成双零网点，彻底杜绝各类案件的发生。管理对我来说是一个崭新的课题，俗话说得好，正人先正己，自己要做好榜样，才有说服力，做到吃苦在前，享乐在后原则。

2、加强营销管理、创新营销模式。以强化营销考核为手段，实施“首问负责制、限时办结制”，积极推进服务、营销一体化进程，完善客户营销联系制度，鼓励柜员立足三尺柜台迅速了解掌握客户金融需求。创新关系营销、转介绍营销、

交叉营销和“e”式营销等营销方式，努力提升网点综合创新服务力。采取“盯户、跟户、帮户”等“一站式”的跟踪服务措施，切实提高网点高端产品渗透率和客户占有率，努力扩大20万元以上中端客户的占比，每年金融资产100万元以上财富客户争取新增5到10户，争抢市场至高点。作为我更要主动出击，寻找优质客户源、存款源以及贷款源。

3、积极开展各种形式服务评比活动、提升服务管理水平。客户的感知和认可是判断服务好坏的唯一标准，牢固树立“以客户为中心”的服务理念，提高人性化服务水平，努力实现由产品服务向增值型服务转变，带领大家从传统的利益格局中摆脱出来，以更加开阔的视野和宽广的胸怀跳出网点分析自身优缺点。紧紧围绕服务竞争力的提升、实施“每日一评”“周周评先进”等各类营销评比活动，日臻完善网点服务激励措施，最大限度地减少客户流失率，倾力打造工商银行良好的服务品牌和社会形象。

各位领导、各位评委，我如竞聘成功，我严格履行自己的诺言，真抓实干，创新服务管理，深化服务内涵，拓展服务新领域。做一个让领导信任，客户满意的员工，为支行的发展再做新贡献。

我的演讲完毕！！谢谢大家！！

竞聘报告工作思路和计划篇九

尊敬的各位领导、各位同事：

大家好。首先感谢公司领导给大家提供了这样一个展示自我、挑战自我的舞台。

首先我想谈一下我自己对于公司现在人力资源管理的一点拙见。我自2011年4月14日进入公司就职于办公室，对人力资源

部的整个组建过程也有所了解，经过不断完善，人力资源部的组建工作基本完成，各项工作也基本上有条不紊地开展。但是对于人力资源部的现行工作我还是感觉有若干的不足之处。

1、恕我直言，公司高层不是很了解人力资源管理的重要性，把人力资源管理简单的理解为招聘、培训、绩效考核等具体的工作。公司对人力资源管理重视程度不高。人力资源部经理空缺时间达6个月之久，我不否认这是对人力资源部人员的信任，但也足见领导不够重视。

2、公司现行管理制度漏洞太多，人力资源部职能无法得到全面的实施。在此仅举一例：人力资源部有监督核实公司人员考勤薪资的权利但是其中另有隐情。

3、由于长期以来人力资源部经理的缺失，各岗位员工的工作职责不明确。有些员工不知道那些使自己该做的，那些不是自己该做的，造成了该做的不做，不该做的乱作的现象，出现问题推卸责任。

4、公司和员工之间忠诚度不高，以公司为家，爱公司如家的意识淡薄。

5、公司员工之间团结意识较差，不能抱成团做工作，恕我直言，我觉得内耗太大。部分领导和员工考虑事情没有全局意识，私心太重。

6、公司制度执行力太差，好的制度和建议在执行过程中总百受挫折，甚至中途夭折。反反复复，在员工心理产生不好的影响，感觉公司没有真事。

7、人力资源部的工作也只是履行简单的基本工作，没有深入。我感觉人力资源工作的核心工作是人力资源规划、员工职业生涯规划，进而培养员工的忠诚感和满意度，使员工能够在

工作岗位上每天都以百倍的热情投入工作，那么企业不能获得利润就很难了。像培训、绩效考核这些具体的工作只是实现以上规划的具体途径和手段。

以上七点不足只是我个人的理解，有不当之处，请领导和各位同仁见谅。

今天我能有勇气来竞聘人力资源经理这个岗位是因为我认为自己已经具备了该岗位所应具备的基本素质：

首先是具备良好的'道德修养和职业操守。万事德为先，良好的道德修养是做人根本。一直以来我始终坚持着与人为善的处事原则，乐观向上的生活态度以及健康的人生观、价值观，始终将“服从于组织、服从于纪律，不断提高执行力”作为自己的工作准则，爱岗敬业，无私奉献，有较强的事业心。

司历史，了解公司的人员状况，对每位员工的职位等级、性格特点等基本情况能够熟记在心，能够完成公司交待的各项工作。

三是具备一定的判断决策能力和执行能力，能够有主见、有创造性、系统地开展工作和独立思考问题；具备组织协调能力和团队协作精神。能够妥善灵活处理各种工作关系和工作矛盾，与各部门之间良好的协作。

当然，美中不足的是我没有接受过国家正规的人力资源管理的相关培训，没有很多的工作经验，这点在各位领导看来可能是把我拒之门外的重点一点。我想说的是：我不想安于现状，我的追求远远不止这些。

接下来我想谈谈对公司人力资源管理的思路。人力资源管理工作概括起来就是五个字：“识、选、育、用、留”。具体一点说，就是如何引进人才、留住人才，如何使用好人才，如何评价识别人才，如何培养人才，如何激励人才。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。按照现代人力资源开发管理的新理念，以满足企业发展为目标，通过改进和完善人力资源开发管理的政策、制度、体系，建立晋升靠竞争、收入靠业绩、在位要受控、届满要轮岗的机制，形成充满生机和活力的用工机度，为公司发展提供可靠的人力资源保证，是人力资源工作的工作目标。要实现以上的工作目标就觉得要从以下四个方面做好工作：

一、 努力构建先进合理的人力资源管理体系

1. 体现“以人为本”的理念，在使用中培养和开发员工，使员工与企业共同成长。
2. 保持公司内部各部门人事制度和程序的统一性和一致性。保持人力资源系统的专业水平和道德标准。
3. 致力于员工个人长期的成长与发展，使公司与员工一起成长。适时制定员工职业生涯规划办法。进一步挖掘员工潜能，帮助员工确定职业发展目标使员工的才能得到充分的发挥，为每一位员工的职涯发展搭建合理的平台，同时配以完备的培训支持，开发他们个人在市场上竞争的能力。以达到全面提升员工专业素质和综合能力，促进公司改革发展和个人职业生涯发展的目的。

二、 抓好制度的建设，没有规矩不成方圆，完备的制度是企业有序运转的良好保证。新的劳动合同法颁布后，对用人单位的制度管理提出了更高的要求。我司现行的制度已经有很多不适应的内容，修订、完善制度是我们当务之急。包括绩效考核制度；薪酬福利制度；劳动合同管理制度、奖惩制度、考勤制度等人事工作配套制度等都需要重新修订和完善。

三、科学的组织架构是实现组织运转的保证。下一步将根据公司组织架构的调整和部门职责的确定重新理顺部门职能。按照公司的机构设路理顺我司部门及职位的设路，并配合部门进行定岗定编工作。

在未来激烈竞争中获胜的公司，建立能够吸引人才、留住人才并使他们人尽其才的优良机制。完善招聘制度和人才晋升制度，引进高素质人才。适度的人员流动对保持企业活力是十分必要的，因而要千方百计的吸引优秀人才加盟到公司来，为公司的发展做贡献。

以上我讲的四点都是从大的方向是感觉人力资源的工作该如何开展。

总之一句话，力争通过我们的工作，在较短的时间里建立一个充满生机和活力的全新的人力资源管理体系，打造一只意志坚强素质过硬值得信赖的员工队伍。以上是我的竞聘报告，请领导和同事们指正。今天的竞聘，对于我来说是一次宝贵的经历。不管最终的结果如何，我都将不改初衷，锲而不舍，一如既往地虚心学习，一如既往地扎实工作，一如既往地追求进步。为公司的发展奉献自己的全部力量！

各位领导、各位评委：

大家好！

首先向大家介绍一下我的基本状况：姓名：张建国，27岁，学历本科，学士学位，2015年7月毕业于太原理工大学信息工程电子信息专业。具备人力资源中级职称，2015年7月参加工作，2015年7月到中心人力资源部工作，现在岗位是薪酬考核员。

我报名竞聘规划发展部考核主管原因是我在大学中就读信息工程，符合岗位要求的理工科，能在中心信息化建设中发挥

作用。我现在负责人力资源部考核工作，对中心考核体系有一定了解。具有一定的计算机办公和网络使用技能。我身体健康，精力旺盛，能够全身心的投入到工作当中去。我愿发挥自己更大潜力，为中心做更多的工作。

如果竞聘成功我将努力做好以下几点：

1. 勤奋学习提高素质，一方面是政治理论知识的学习，不断提高自己的理论修养，另一方面是加强的业务知识的学习，使自己更加胜任本职工作。
2. 扎实做好常规工作，正确处理内外部关系，营造和谐工作氛围。在实践中不断丰富自己，和大家一起搞好本部门的工作，使本部门工作日趋科学化，规范化，合理化。
3. 充分发挥模范带头作用，以诚待人、以理服人，通过沟通、调节，协调好本部门员工之间的关系，增加凝聚力，协助各级领导作好各项工作好，起到一个呈上启下的作用。
4. 积极配合上级领导工作，做到办事不越级、工作不拖沓、矛盾不上交。善于和敢于承担责任，在行动上与领导保持一致，在思想上与领导同步思维，支持领导、尊重领导、服从领导，维护领导的权威，在职权范围内充分发挥个人才能。

如果落聘后我将继续努力学习，在实践中锻炼自己，并且积极做好本质工作，与领导和同事和谐相处，遵守中心的规则制度，服从中心对我的安排。

谢谢大家。