

2023年人力资源部副经理职责 人力资源部副经理竞聘演讲稿(精选5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

人力资源部副经理职责篇一

尊敬的领导，各位测评人：

大家好！

我是竞选人曹x□感谢公司领导能够提供这样一个机会，让我们来展示自己，说出自己的想法。

本人xx年生□20xx年毕业于山东轻工业学院电子信息工程专业，本科，毕业后曾在山东力创科技有限公司工作过□20xx年5月进入金雷企管部，主要负责项目申报方面的工作。毕业以来，我先后做过车间的操作员，技术员，车间主任，质量部巡检，项目申报等工作，目前已经工作6年，六年中积累了一点的管理经验，说不上丰富，仍然需要不断地学习。

人力资源管理很重要，这就是我的理解。那么人力资源管理有多重要呢？这么说吧，金雷的核心是主轴，主轴的核心是质量，质量的核心是技术，技术的核心是人才。人才关系企业的生死，人力资源管理，就是以实现人才的最佳利用，发掘潜力，培养人才，合理配置，为企业创造最大的效益为目的的。

先讲一个小故事□20xx年我在青岛参加培训的时候，曾经看到有人卖一种包饺子的东西，把皮铺上，放上馅子，然后合起

来一挤，一个完完整整的饺子就好了，边缘非常整齐，是锯齿样子的。所以人力资源管理，先要做出这样一个模具，或者叫体系。有了这个模具，加上我们的培训作为支撑，招聘来的人或者现有的员工，放进这个模具里面，压一压，再拿出来都能够很好的满足不同岗位的要求，企业就不用担心招不到人，不用担心胜任不了岗位，不用担心人员流失等问题。

所以如果这次竞选成功，个人工作的规划是3年内，初步建立金雷的人力资源管理体系。

（1）基础与原则。

大家知道，资源终将枯竭，唯有文化生生不息。企业文化也是与时俱进的，也是需要不断创新的。在当今这样一个大环境下，如果企业再重点的、突出的讲员工的奉献精神已经不合时宜，金钱社会总是要生存的。所以，在讲企业文化时，应该先告诉员工，我为你准备了什么，你会得到什么，把企业与员工放在平等的位置，才能吸引人才到企业来，才能让来的人安心的工作，才能充分发掘他的潜力，做到人尽其用。所以，今天的企业文化，应该是以“群策群力，共享成功，同一个企业，同一个目标”为基调的。这种文化基础定好了，才能进行下面所有的工作，所以，文化是基础，是风向标，是旗帜。是企业的管理思想的高度集中，是最精华的部分。

凡事都要有原则，金雷人力资源管理的原则，一定是以服从、服务于公司战略发展规划为原则，一定要做到以人为本，一定要做到能力为上，一定要做到任人唯贤。只有这样，首先创造公平的环境，才能奠定人力资源管理体系最坚实的基础。

（2）招聘。

这是人力资源管理重要的环节，也是第一步。要招聘，首先要明确公司的总体发展规划，并分解到每一年，在年末就应

该制定下年度的招聘计划，招多少人？什么样的人？从哪里招？等等，都需要先规划，后执行，总体的依据就是企业下一年的总体目标分解到人力资源管理的部分。

而目前很多企业的招聘现状是，需要什么招聘什么，什么时候需要什么时候招，月月都在招聘，然而月月有人离职。这是缺乏总体的统筹规划的. 直接表现，也是人力资源培训缺失的直接表现。人员流失，不但走的是人，更是看不到的资源。

为了减少成本，对于高端的人才，可以去发达省市、院所等招聘，一般的人员，济南、莱芜、泰安招聘，一线工人，技校招聘或者合作培养就可以了。

其实对于招聘，我最大的希望是能够在保持人员不增或者少有增加的情况下，充分发掘他们的潜能，提高工作的效率，调动他们的积极性。这样才能保证人力资源成本最低，利润最高，这也是人力资源管理最核心的东西。

（3）培训

教育上有句话是：如果孩子出生的第二天开始教育他，那么就已经晚了一天。对公司来说，也是一样。

对于我们公司来说，目前公司新录用的新人一般都会有车间实习的经历，或者是先从学徒开始，但是对其他方面的培训就比较少了，效果也因人而异。对于管理层的培训，也是少的可怜。都在低头赶路，所以轻抬起头，看看蓝天。

所以，要做全员的培训，作为生产造型的企业，全员同时参加培训的可操作性太差，那么依照岗位的不同，分开来做。

我的规划是：

对于管理层，其敬业精神是不容怀疑的，都有一线基层的工

作经历，擅长流程和细节把控，可以组个团多出去走走，多出去看看的，开放眼界，看看人家的管理水平，然后不断充实提高自己的宏观管理水平，包括进修深造、企业高级管理人员培训等。

对于车间工作人员，每月组织一次知识或者技能培训，内训为主，外训为辅，重点是工艺流程、规章制度的培训，培养一线工人的责任心，认认真真、踏踏实实的态度。

对于新进员工，进入公司的第一个月，不需要去车间实习。先培训，从企业文化到安全生产，从规章制度到工艺流程，全方位的培训。培训完成后进行标准化考试，把合格线定在100分，不合格接着培训，两次不合格不再录用。

特别要说明一点，对于一线职工来讲，培训的重点在于让参加培训的人，从一开始就知道那些该做的，那些是不该做的，要严格按照标准来作业才有好结果。连怎么做都不知道，能做好就怪了。一定要从零开始，就养成认认真真踏踏实实的工作态度。凡事最怕认真二字。

同时，由于企业文化的建设是需要通过活动来进行的，正好可以在培训中加入我们的企业文化的东西，节省了成本和时间。

（4）配置。

人力资源要做到合理的配置，把合适的人放到最合适的位置上。

经过我们培训的人员，下一步进行部门的轮岗实习，流程走完后，人力资源部门会提供您一份详细的打分表，各个实习的部门负责人要根据表现进行打分，然后汇总到人力资源部，大家一起讨论最适合的岗位进行配置。毕竟招聘会存在偏差，并不一定你招来的钳工最适合的岗位就是钳工，可能在别的

岗位上发挥的效能更大，创造的效益更多。

对于进入公司的老员工，经验比较丰富，对公司的实际情况会有很多的了解，对许多的方面会有更多好的想法和看法，在保持整个组织稳定性的前提下，尽可能的满足老员工的要求，也可以进行轮岗，二次开发他们的潜能。

只有做到老少结合、动态和静态结合，才能充分发掘人力资源的潜能，实现人力资源的最大效益。

(5) 提升。

我们公司从20xx年至今，短短6年的时间，经历了急速的资产膨胀，员工队伍也壮大到400人，这其中，像葛总、李总、姜总等具有丰富的管理开发经验的人，弥补了公司在快速发展中人力资源不足的缺陷，服务了公司的发展，属于“输血”的类型。

但是今天看来要做百年强企业，基础就是百年的人力资源储备，一定要加强自身造血工功能的建设。造血，就是自己培养自己所需要的人才，因材施教，有的放矢。

目前公司现有员工大约400人，其中30岁左右的青壮年占到了绝大多数。这是公司目前拥有的最宝贵的人力资源财富，如何能够进一步发掘他们的潜能，提供他们的水平，从一个层次到另一个层次，是人才梯队建设需要重点考虑的问题。

所以，为了加强公司人力资源自身的造血功能，我的规划是设立金雷的“百人计划”，设定入选条件，通过个人自荐、领导推荐、组织评审三步，用一年左右的时间，确定最终能够进入“百人计划”的人员名单，采取动态的管理方式，不符合条件排除，符合条件的再加入。

建立“百人计划”的基础上，对进入名单的人根据岗位、年

龄、文化水平的不同，按照“优中选优”的原则，分别设立不同的培养目标，进行有针对化、目标化的培养。

建议公司将采取以下措施重点培养：

2、专业知识学习、高校进修、深造。

3、随着公司规模不断扩大，可能会产生新的管理部门，这些人优先进入晋升名单。

4、优先办理职称晋级。

5、优先晋升工资。

在生产管理上，有一个叫做“oec管理”，讲的是：日事日毕，日清日高”，是海尔提出来的，他的实质就是“千里之行，始于足下，合抱之木生于毫末”，人才培养是一个长期的过程，艰苦的过程。要做好持久战的准备。

前面的五点，都是基础性的工作，是优化整体的人力资源管理环境的東西。我稍微总结一下：

在服务于企业战略发展规划的原则下，通过采取各种培训，统一思想，对人力资源进行合理配置，同时增强自身造血功能，在“百人计划”实施过程中优中选优，建立企业的人才梯队，建立金雷独具特色的人力资源管理体系，为打造百年强企业服务。

这就是我的总体思路和规划，都是一些基础性的东西。规划和实施办法是有巨大的差别的，如果这个规划可行，下边还有好多细化的东西，比如考核、激励等，包括要建立对离职人员的回访制度，找到工作中的短板，不但加以改进，好比学习知识的那种错题才是宝贵的财富。

虽然我对人力资源管理还是一个门外汉，目前只是有一些想法，但是我相信，只要自己努力学习，在领导和同事们的帮助下，一定能够把金雷的人力资源工作做好。

汇报完毕，谢谢大家！

人力资源部副经理职责篇二

各位领导，各位同事：

大家好。我叫xxx在总编办从事xxx岗位。今天竞聘的是人力资源中心培训主管岗位！

下面我简单介绍一下我自己。

我今年xx岁，党员，xx学历，工程师职称，xx年参加工作，xx年进入电视台，先在电视台技术口工作x年，随后在编辑口工作x年至今。我如果说这几年我在工作中还算取得了一点微不足道的成绩的话，首先要归功于领导的大力支持和同事们的热心帮助。在此请各位接受我的谢意！

首先，我勤奋、好学、乐于接受新鲜事物，使得我能够以全新的理念为指导，采用科学的方法做好人力资源工作。

其次，我善于观察，能及时发现问题，积极思考并提出解决办法，工作的针对性强，务实、塌实。

第三，我善于沟通，组织能力较强，具有团队精神，这是做好人力资源工作的重要保障。

尊敬的各位领导、各位评委，如果承蒙大家的信任与厚爱，我赢得了这一岗位，我将按以下思路履职，高效开展工作。

我的具体工作思路是：在配合部门领导做好部门各项常规管

理工作的基础上，重点抓好以下环节，使我们的人力资源培训工作能够在一个较高的基点上起步，获得迅速的发展：

首先，在配合部门领导进行中心全局管理上，我将做到以下几方面。

一、营造良好用人环境。坚持以人为本的量才标准，把业绩，能力，知识，品德作为衡量人才的主要标准，重学历资历而不唯学历资历，不拘一格选拔人才，创造一个“肯努力，有能力，就一定有机会”的用人环境！

二、绩效挂钩。促进绩效进步，调动全中心积极创造业绩的主动性。通过可行而有效的激励措施，保证让有业绩的员工看到效益，看到实惠。

三、精简，高效，满负荷。对各部门承担的职能和业务流程进行认真梳理，减少中间环节，避免无谓浪费，提高工作效率。

四、善用人才。在人才选拔任用上，坚持“能者上，平者让，庸者下”的原则，建立职位能上能下，培育能进能出，优秀人才脱颖而出的体制。其次，在员工培训方面，做到以下几点。

第一，建立健全规章制度，确保培训工作有章可寻。

俗话说，无规矩，不成方圆。科学、完善的规章制度体系是做好人力资源管理的先决条件。所以我要结合企业的实际，认真编制、修订和完善各项规章制度，完善我们的人力资源体系。

第二，认真开展调查研究，确保培训工作有的放矢。

我要秉承“培训就是服务”的理念，严格贯彻执行“干什么

学什么，缺什么补什么”的培训原则，充分了解业对于员工素质的整体要求，根据需求制订相应的、切实可行的培训计划，实施有针对性的工作，使培训工作真正成为企业发展壮大的“助推器”。

第三，引入目标管理机制，确保培训工作有条不紊。

在培训管理工作中，我不仅要根据员工培训需求，确定培训目标，制订年度培训计划，制订培训实施方案和考核措施，而且要进一步细化，制订每月的培训管理的分目标，并加强对目标完成情况的考核，使培训工作真正切合企业的实际，达到务实和可操作性强的目的，扎扎实实地稳步推进我们的培训工作。

第四，强化入职培训。我还要针对企业的具体情况，着力组织好新员工的入职教育，并协助组织安排和办理新招聘员工的培训实习，从源头抓起，保证为企业输送高素质的新员工，为企业的快速发展做出应有的贡献。

第五、人力资源培训管理有着很强的政策性，因而以身作则加强学习。

人力资源管理有着很强的政策性，理论性，如果不加强自身学习，将很难从事这份工作，更不用谈做好管理了。所以，工作中，我首先要加强学习，加强对人事管理、潜能挖掘等专业学历的学习力度，使自己真正做一名懂管理，精专业的管理者。

同志们，面对浩瀚的蓝天，雄鹰选择了奋飞；面对汹涌的巨浪，水手选择了搏击；今天，面对至爱的事业，我选择了拼搏和奋进！由衷地希望，我，能够成为大家的选择！谢谢大家！

人力资源部副经理职责篇三

门的工作。

【职责与任务】

职责一：制定公司人力资源的战略规划

工作任务： 1)根据公司发展战略，组织制定人力资源战略规划；

2)参与公司重大人事决策；

3)定期组织收集员工想法和建议；

4)定期组织收集有关人事、招聘、培训、考核、薪酬等方面的信息，为公司重大人事决策提供信息支持。

职责二：督促公司人力资源战略的执行

册等规章制度、实施细则和工作程序，并组织实施；

设计提出改进方案。

职责三：负责建立畅通的沟通渠道和有效的激励机制

2)积极听取和采纳员工合理化建议，并反馈给相关部门；

3)受理员工投诉，调查后落实相关部门解决；

4)负责建立有效的激励机制，充分发挥员工的积极性和创造性。

职责四：全面负责人力资源部门的工作

- 工作任务： 1) 组织制定公司年度人力资源需求计划；
- 2) 组织人员招聘过程，通过多种渠道为公司寻求合适的人才；
- 3) 组织制定公司培训计划，组织人员参加培训，评估培训效果；
- 4) 负责组织公司员工的考核，处理员工针对考核结果的申诉；
- 5) 依据公司工资总额，编制公司年度薪资调整方案，审核公司员工每月的薪酬；
- 6) 负责处理各种与劳动合同相关的事宜。

职责五：其他工作

- 工作任务： 1) 负责对公司部门工作的考核；
- 2) 负责公司人力资源信息的上传下达工作；
- 3) 代表公司与政府及其他单位对口部门沟通、协调。

职责六：内部组织管理

- 工作任务： 1) 负责将部门工作计划分解到个人，并监督计划完成情况；
- 2) 评价考核下属员工工作完成状况；控制部门预算的使用情况。

人力资源部副经理职责篇四

尊敬的领导、各位同事，大家好!我叫____，现任职于____假日酒店人力资源部，今天很开心站在这里向诸位领导汇报本人、本部门的述职报告。作为酒店人力资源部的一员，个人

认为本部门务必要为酒店做好五件事情，分别是：为酒店“选人”、为酒店“管人”、为酒店“留人”、为酒店“育人”，最后就是做好酒店各部门的协调工作。

首先，选人。海尔集团管理制度中曾提到这样一句话“一个企业若想做好，只需要管四样东西，管人、管物、管财、管信息，而后三样的管理又都需要人来掌控。”由此可见，人员对于一个企业发展的重要性，所以人力资源部要做的第一件事就是要通过网络、报纸、媒体、现场等各种渠道为酒店选拔人才、储备人才。

其次，管人。中国有句俗语叫“无规不成方圆”，同样对于未来即将拥有五六百号员工的大型假日就弹而言更不例外，所以人力资源部要做的第二件事，就是要为酒店量身制定一套科学完善的管理制度，使得每位在职员分工明确、各持其职，进而使酒店的运转有条不紊的进行下去。

再次，留人。本人从事酒店行业虽然只有短短两个月，但通过认真观察和细心接触，本人得到这样一个结论：做酒店行业的人都具备两个特点-服务精神、奉献精神。因为喜欢这个行业所以才一直坚持着，因为具备服务精神所以才一直不愿懈怠。日常生活中不难发现，公务员都享受双休假期，普通行政人员至少可以享受单休假期，而服务行业的行政人员和服务人员都只能调休；另外，逢年过节的时候，大家本应该在家和家人团聚分享天伦之乐，而服务行业的人员却一直坚守在自己的岗位上为客户服务、为酒店做贡献，所以做酒店行业的人都是有奉献精神的人。一个既有服务精神，又有奉献精神的团队，是最值得享受一份更加丰厚的福利待遇的。所以，人力资源部一定要做的第三件事就是，为酒店制定一份好的、合适的、优厚的福利待遇，以此达到为酒店留人的目的，最终将酒店人员的流动率降低到最小化。

第四，育人。选拔人才、管理人才、留住人才都只能解决眼前问题，酒店要想长远发展，最主要还是培育人才。人力资

源部需要通过严谨的绩效考核激励员工、进而发掘人才，再通过在职人员不同时期的不间断培训为酒店培育人才，最终使得酒店的人才层永不停断。

最后，人力资源部作为酒店的核心行政部门，做好各级员工的考勤工作、人事档案、劳资谈判等都是必须的，但除此之外，人力资源部更需要与各部门做好协调工作，起到上传下达的作用，并随时做好为各部门提供后勤服务的准备。

作为人力资源部一员，以上事项都需要在本人和人力资源部全体成员共同执行和完成。一直以来人力资源部都在努力为酒店制定一套科学完善的管理制度、修订和健全员工手册、严谨完善各项管理制度的运作流程、制定合适的员工福利待遇、安排员工的在职培训课件，以及处理其他上级领导安排下来的临时事项。

步步高的歌词写的好“说到不如做到”，人力资源部会以实际行动为酒店做出贡献，本人及人力资源部每一位在职人员都愿意携手与酒店一起同进步、共成长！

人力资源部副经理职责篇五

敬的领导、评委：

大家好！我是史锐祥，今天很荣幸能够站在这里参加这次竞选职务演讲！出于认真的考虑和征求同事的意见，我觉得的人力资源部经理这个职位比较适合我，所以今天我要竞选的职务是人力资源部副主任！希望大家能够给予支持。

为什么我要竞选这个职务，我总结了四点原因：

首先，我喜欢人力资源管理工作，因为我在大学的专业就是人力资源管理专业，毕业后我所从事的也是人力资源管理工作。在其中我体会到做为一个人力资源管理者所要具备的能

力和责任，即扎实的人力资源管理技能，突出的人际沟通能力和语言表达能力，统筹策划能力，以及要承担的社会责任。适应工作的能力固然重要，但今天在这里我不会刻意强调我自己，因为我相信自己有这些能力，能力不是嘴上说出来就能有的，归根到底还得看自己的实际行动！我喜欢人力资源管理工作，就要拿百分百的热情去对待这份工作，这是公司的要求，也是自己的承诺！

其次，我对公司的运作状况做了充分和系统的分析，可以说是相当了解，从目前来说公司的员工配置状况和公司的运作状况来说，其实已经很好了，但是呢不代表没有缺陷。根据我的分析，我认为目前公司的人力资源有三方面的不足：

1、人员配备结构不够合理。公司目前的员工三分之二以上的是名牌院校毕业的本科以上学历的员工，大专学历的员工少之又少。

2、员工薪资成本过高，给企业带来了很大的压力。主要体现在高学历高工资方面，有些环节上忽略了员工的真实能力。

3、员工积极性不高，表现在员工对公司的晋升制度和薪资调整上的不满。其实这三个方面也不算什么大问题，但是问题就是问题，必须要尽快解决。这是关系到员工和企业利益的问题，处理不好将会有很大的麻烦。如果我能胜选人力资源部的部长的话，我想这些问题将会变的不是问题！而且还要在原有的人力资源部的制度上要有所创新，为企业的战略规划的实现，奉献我的一份力量！

再次，我之前谈到，做为一个人力资源管理者应该要承担一定的社会责任。为什么这样说呢？当前正是经济危机的时候，每个企业一不小心就会踏上末路。相信在座的人也不希望看到我们公司会走到那一步！如何生存下去是公司所有人都要考虑的事情。对于公司内部来说人力资源部要做的事情就是保证每个员工的利益，让那些优秀的员工没有后顾之忧，普通

员工充满热情，不称职的员工主动让位，让更适合的人来工作，优胜劣汰。对于企业外部来讲，大量的高校毕业生找不到工作，这是一项全社会的责任，作为一个人力资源管理者，应该意识到这种责任。所以我们平时在招聘员工的时候，不要总是拿学历来权衡一个人的工作能力，对给那些适合这个岗位也能胜任这份工作的人提供更多的一些机会，因为这些人更懂得去珍惜、去拼搏。比如很多优秀的大专毕业生，他们来竞聘一份工作，往往看重的不是工资的高低，而看重的是能不能做好这份工作，这份工作对自己能不能提高，因为只有不断提高，才能够生存。我很欣赏这种精神，这种精神也是我们公司员工所要具备的。而做为一个人力资源管理者，应该给这些人一些机会。因为我觉的人力资源浪费就是一个企业最大的失败！如果胜任的人力资源部经理的话，这将是我的工作的一部分！

最后，我先举个例子吧，这里就像拉车一样，如果有人往这儿拉，有人往哪拉，互相之间自己给自己乱掉了。其实当我们有一个傻瓜，很傻的，我们会很痛苦。如果我们有50个傻瓜是幸福的，他们吃饭，睡觉、上厕所是排着队的；当我们有一个聪明人的时候，会很带劲；但是当我们有50个聪明人的时候实际上是非常痛苦的，谁都不服谁，形如一盘散沙。我们公司到底需要什么样的人呢？是一个傻子还是一个聪明人，是50个傻子还是50个聪明人？其实我们都需要，只要我们善于管理即可。如果我能胜选的话，我希望我的作用就像水泥，把这些人粘合到一起，使他们的力往一处使！因为我相信团队的力是事无限的，只要能够凝聚！

最后的做后我想用马云的一句话来结束我的演讲，那就是：今天很残酷，明天更残酷，后天很美好，但绝大多数人死在明天晚上，所以我们不要放弃今天，活在当下！做好目前的比什么都重要！

不管我能不能胜选，我还是我，因为天外有天，人外有人。但是选了我，我不会让大家后悔，不选我大家可能会后悔。

总而言之，还是我经常说的那句话：努力证明一切、一切证明努力！

谢谢大家！我的演讲完毕！