

2023年人力资源主任竞聘演讲稿 人力资源岗位竞聘演讲稿(优质5篇)

演讲稿具有观点鲜明，内容具有鼓动性的特点。在社会发展不断提速的今天，需要使用演讲稿的事情愈发增多。我们想要好好写一篇演讲稿，可是却无从下手吗？下面是小编为大家整理的演讲稿，欢迎大家分享阅读。

人力资源主任竞聘演讲稿篇一

大家好！非常高兴有机会走上演讲台来展现自我，锻炼一下自身，我叫xxx□我参加的是人事行政经理竞聘。

下面我从几个方面阐述一下我对工作的认识与思路：

xx家居本就属于服务行业，对内要服务商户，对外要服务顾客，只有赢得商户与顾客的信任与认同，企业才有生存与发展的生机。行政主管竞聘演讲稿作为服务企业的服务部门，更要站在全局的角度，把服务与安全意识摆在首位，当好后勤总管，做好总经理的帮手和参谋。

在培训方面□xx公司目前的重点主要在于抓好两方面的培训，其首先是新员工入职培训，包含公司的历史、背景、经营理念、愿景、使命、价值观等的企业概况，公司的组织架构，规章制度，绩效管理基础知识、员工的服务礼仪及行为规范等内容，这些培训一般由人事行政部组织进行；其第二是与员工岗位密切相关的专业性、针对性的培训，包含员工的岗位职责、岗位流程、岗位设施、岗位技能等内容，一般交由各部门经理进行培训。随着公司行政文员竞聘演讲稿业绩的逐步提升，员工队伍的日渐稳定，以后也可以尝试进行一些相关方面的拓展培训。

随着企业的不断发展，地区的逐渐扩充，员工队伍的日益壮

大，如何培养员工的'团队精神，加强公司的团队建设，如何让欧亚达文化一代接一代传承下去，让这种观念形态的企业文化转化为员工的价值观，形成为企业的内在动力，以加强企业的凝聚力，加强企业的核心竞争力，我想，这对所有欧亚达的人事行政工作者来说是责无旁贷的。

谢谢大家！

人力资源主任竞聘演讲稿篇二

尊敬的各位领导、各位评委：

大家好！首先，衷心感谢领导和同志们为我提供这样一个公平的竞争机会，使我有幸参与今天的竞争答辩。我叫__，20__年参加工作，中共党员，大学本科学历，获文学学士学位，经济师职称。20__年首批通过考试进入商行，现任办公室秘书、一级业务主管。

站在这里，面对朝夕相处的领导和同事，我的心里充满感激和希望。感激组织上给我提供了这样一个难得的机会，使我有机会实现自己的人生理想；希望通过我的演讲，使各位领导和同事们更多地了解我、支持我。

我今天竞聘的岗位是人力资源部__中心经理职务，之所以竞聘这一职位，我具有以下优势。

首先，我具备良好的思想品质和爱岗敬业、甘于奉献的精神。十多年的工作经历，无论是在哪个单位、哪个岗位，我都十分注重加强政治思想修养，思想上积极向党靠拢，行动上自觉服从党的利益，牢固树立正确的人生观、价值观。特别是进入商行以来，面对全新的业务和繁杂的工作，我没有退缩，积极抓住各种机会努力学习，不仅在最短的时间内适应了工作的需要，而且在工作中发挥了一名共产党员的先锋模范作用。

其次，我具备担任人力资源部__中心经理的素质和能力。我是大学本科中文专业毕业，具有金融经济师职称和中教二级职称，具备了__中心经理所需的硬件条件；从开业至今，我一直在办公室从事文秘工作，大到工作报告的起草，小到电话通知开会，公文的起草和核稿，简报信息的撰写与编发行报的编辑和供稿，对外宣传材料的撰写，无论大事小事我均认真对待，圆满完成，对商行的整体情况比较熟悉。多年的工作实践，使我对金融工作由陌生到熟悉、由熟悉到熟练，而且能够提出创新工作、促进发展的建议和主张，特别是在办公室综合工作岗位上作出了应有成绩。先后独立或参与制定公文处理办法等办公室工作等管理制度的制定，在行外刊物上发表15篇论文及通讯。经自身努力，20__年通过了经济师考试，并获得全行业务考试第11名，持证上岗考试第1名的好成绩。多年的秘书工作经验使我具备了较强的综合管理能力。我20__年参加工作，有5年的教师工作经历，从20__年起至今，又一直从事办公室工作，既有一定的文字能力，又有一定的人事管理经验。我还具有求实认真的工作态度。工作责任心强、适应能力强、肯钻研是我的一大特点，在做任何事情时，我都力求完美，碰到难题会想方设法解决。多年的办公室工作经验、秘书工作和曾担任团委书记的工作经历还培养了我一定的组织、管理、综合、协调能力，具备了所聘职位要求的素质和能力。

第三，我有做好工作的具体思路 and 措施。商业银行在董事会的正确决策和经营班子的正确领导下，经过全体员工的共同努力，取得了令人瞩目的成绩，不仅在经营上实现了跨越式的发展，而且在管理体制、经营模式、用人机制等方面都展示了勃勃生机。作为亲眼见证这些变化的一名老员工，我对商行的发展前景充满了信心。

我认为，朝气蓬勃的商行不仅需要默默无闻的奉献者，更需要与时俱进的创新者。根据上述情况，我决心做一个与时俱进的创新者，主要思路是：

一是强化一个观念：就是强化发展的观念，用发展的思路想问题、用发展的眼光看问题、用发展的措施解问题，紧跟当今世界金融的发展潮流，不断学习新观点，注入新思维，创造新方法，实现新突破。

二是树立两种意识：一种是服务意识。服务是我们事业的基础，也是我们事业更快更好发展的前提。任何时候都要树立以客户为中心的经营理念，想客户之所想，急客户之所急，用优质的服务吸引、壮大客户群体，实现经营目的。另一种是管理意识。科学严密的管理是企业健康发展的保证，也是减少漏洞、规范经营的必由之路。只有通过科学先进管理手段，才能建立起廉洁高效、勤政务实、勇于进取的员工队伍，才能实现降低管理成本，向管理要效益的目标。

提升三个水平：第一个水平是理想信念水平。带头树立正确的人生观和价值观，树立商行的发展就是个人的发展，商行的明天就是个人明天的新观念，把为商行奉献作为一种职责、一种骄傲、一种追求，不断激发员工的凝聚力和创造力。第二个水平是工作水平。作为一名领导者，任何工作都要思考在前，计划在前，既要立足当前，又要着眼长远，分清轻重缓急，有的放矢，努力以最小的投入获取最大的效益。第三个水平是业务水平。要紧跟时代的发展，应对日益激烈的市场竞争，就必须不断努力学习新知识，掌握新技能，适应新需求，以过硬的业务，为商行发展服务。

竞争，就必然有优劣之分和成败之别。古人云：岂能尽如人意，但求无愧我心。我认为，敢于竞争是一个人至高无尚的精神境界；参与竞争，是一个艰辛的奋斗历程，需要付出巨大的勇气、力量和才智。我坚信，人的一生，要坚持做到勇于竞争，只要是为追求正确的人生目标付出辛劳，即使没有达到理想的彼岸，没有得到完善的结局，也会感到问心无愧、无怨无悔。正如柳宗元在《小石潭记》里所说的：“可以尽我志，而不能至者，可以无悔矣，其孰能讥之乎。”

因此，不管我的竞聘能否成功，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。我真诚地期望各位领导和同志们给我一个展示才能、实现理想的机会。

最后，请允许我邀请在座的各位评委、领导和同事们一起，用最真诚、最热烈的掌声，为即将脱颖而出的青年干部祝福，为所有参加竞聘的人员祝福，为银川市商业银行的美好未来祝福。

我的演讲完了，谢谢大家。

人力资源主任竞聘演讲稿篇三

各位领导，各位师傅：

大家好！

今天我竞争的岗位是人力资源处处长岗位。

如果我能竞争上人力资源管理这个岗位，我将一如既往地职工服好务。以“文化的人力资源管理”为工作思路，围绕开发员工潜力和服务生产经营，围绕我厂建设一流企业的目标和员工实际，探求适宜的人力资源管理之路。

一是开展人力资源管理时要切实考虑实际情况，要用文化的形式进行推彻和推贯。人力资源开发是人力资源管理的重点，我们将围绕一系列有计划的培训、教育和开发活动，最大限度地提高全体员工的素质并激发员工的主动性或能动性，将我厂建设一流企业的目标任务和个人成长联系在一起，将我厂的生产效率增长和个人职业成就感融为一体，这样我们的职工在接受过程中会感到比较轻松，而且在身体力行实践过程中，他们也会愿意把人力资源管理当中的一些方式和方法当成一种道德行为规范，这种实践往往要比我们强硬的推行

一种模式，强硬的推行一种打分表进行业绩考评的效果更好一些。

二要在开展人力资源管理过程中，也要把文化的内容包含进来。我们都知道南方人和北方人有很大不同，生活习惯还有个人思考问题的方法，这些不同就是文化上的差异。在日本和美国，人力资源管理有着很大的不同，如松下的终身雇用制与ge公司的10%淘汰，都是相当成功的案例，这表明文化不同，尤其企业文化不同，所采取的人力资源管理的方法也会有较大差异。我们开展人力资源管理工作也要把这种文化差异包含进来，使其更加富有亲和力。

第三我们在开展人力资源管理进行员工的职业生涯规划时，要与我们现在建设的学习型组织相结合，要与我们的学习型文化相结合。职业生涯规划主要包括自我分析、职业选择和制定岗位工作计划，但作为生产企业的员工来说，每个人都不能是独立存在的，只有集体的共同进步才能保证个人职业的成长。而且大家共同提高学习能力，共同在学习中提高，经验共享，才能更全面的发展个人素质，而这又与我们厂的各项工息息息相关的。

第四我们做人力资源管理工作，要和热爱青啤献身青啤的文化传统结合起来。在我厂过去的发展过程中，有很多优秀员工在默默地为企业做奉献，默默地为我们厂的进步鞠躬尽瘁，是他们才成就了我们厂今天这片基业。我们考虑人力资源管理规划，也要重点考虑那些为四厂做奉献的员工和员工精神，把他们与现在的人力资源管理工作良好地结合起来。我们开展人力资源管理时，不仅要考虑董事长所提到的职业经理人，技术带头人这方面的专家和专才，还要关注那么多为青啤做过奉献的人们，我们要为这些为青啤自我奉献的员工提供一些奖励和激励，把他们也纳入人力资源管理的重点范畴之中。

并非考虑了企业文化就不考虑人力资源管理的业绩考核、员工激励、职位分析和员工淘汰。我们过去没做人力资源管理

时，仍旧能够保证人才辈出，我们现在开展人力资源管理也是希望员工不断自我超越，从这点来讲企业文化与人力资源管理结合起来也是没有问题的。我们结合文化所做的人力资源管理很有可能会成为我们的特色，结合成一种特色的人力资源管理才能是我们具有长久生命力的人力资源管理，会有助于我们更快成长为一流企业。

本次竞争上岗，是我们厂提高管理水平，加快向一流企业迈进的良好开端，无论竞争上岗争上与否，我都会积极拥护厂领导的决策，如果组织安排我这个岗位，我会努力开拓创新，与部门同事，与全厂员工一起团结一致，积极为四厂的进步贡献力量。如果组织另有安排，我会象“嗅嗅”和“匆匆”那两只小老鼠一样，马上背起跑鞋去寻找另外一处为四厂做贡献的“新鲜奶酪”。

谢谢大家！

人力资源主任竞聘演讲稿篇四

各位领导、各位同事：

大家好！非常高兴有机会走上演讲台来展现自我，锻炼一下自己，我叫___，我参加的是人事行政经理竞聘。

下面我从几个方面阐述一下我对工作的认识与思路：

__家居本就属于服务行业，对内要服务商户，对外要服务顾客，只有赢得商户与顾客的信任与认同，企业才有生存与发展的生机。行政主管竞聘演讲稿作为服务企业的服务部门，更要站在全局的角度，把服务与安全意识摆在首位，当好后勤总管，做好总经理的帮手和参谋。

在培训方面，__公司目前的重点主要在于抓好两方面的培训，其一是新员工入职培训，包括公司的历史、背景、经营理念、

愿景、使命、价值观等的企业概况，公司的组织架构，规章制度，绩效管理基础知识、员工的服务礼仪及行为规范等内容，这些培训一般由人事行政部组织进行；其二是与员工岗位密切相关的专业性、针对性的培训，包括员工的岗位职责、岗位流程、岗位设施、岗位技能等内容，一般交由各部门经理进行培训。随着公司行政文员竞聘演讲稿业绩的逐步提高，员工队伍的日渐稳定，以后也可以尝试进行一些相关方面的拓展培训。

随着企业的不断发展，地域的逐渐扩充，员工队伍的日益壮大，如何培养员工的团队精神，加强公司的团队建设，如何让欧亚达文化一代接一代传承下去，让这种观念形态的企业文化转化为员工的价值观，形成为企业的内在动力，以增强企业的凝聚力，加强企业的核心竞争力，我想，这对所有欧亚达的人事行政工作者来说是责无旁贷的。

谢谢大家

人力资源主任竞聘演讲稿篇五

尊敬的各位领导，各位评委，各位同事：

大家好！

人力资源管理不同于传统的人事劳动管理，人力资源管理(hrm)是根据企业战略目标，通过工作分析、人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬管理、员工激励、人才培训和开发等一系列手段来提高劳动生产率，最终达到企业发展目标的一种管理行为。

这就要求人力资源的管理者不仅要具有高尚的职业道德和专业的知识水平和结构，还要具有善于创新的思维能力和勇于开拓的工作魄力。而人力资源管理又一直把人岗匹配当作企业招聘录用人才的黄金法则，因此我权衡再三，认为自己竞

聘人力资源部部长具备以下几个方面的优势：

第一、我具备该岗位应遵守的职业道德，我能遵守企业的规章制度，敢于承担责任，忠于自己的公司，忠于自己岗位、办事公道、诚实守信、并具有强烈的团队精神和奉献精神。

第二、我有胜任该岗位应具有的知识水平和专业技能。大学四年经过系统的人力资源管理知识的学习，使我的理论知识非常扎实，熟悉人力资源管理的六大模块的运作和人力资源管理工作的基本操作流程，能快速地将所学知识融入到实际工作当中，将理论与实际相结合，发挥出人力资源管理工作的最大效用。

第三、我在一定程度上具备了胜任该岗位的工作能力。虽然我没有人力资源管理方面的工作经验，但是我在工作中会不断地将所学化为实际行动，全力以赴，敢于吃苦、敢于拼搏、敢于创新，坚持不懈，不断地挑战自我。处理事情上会沉着冷静，思路清晰，干练果断。不足的地方我会及时向同事们虚心请教学习，加强与他们之间的沟通和交流，不断地汲取更多的知识，增长自己的见识，提高自身的工作能力，改进自己的工作水平。我相信在不久的将来我就能完全胜任这一职位，为公司作出自己最大的贡献。

虽然我有以上这些优势，但我也有自己的不足之处，特别是在资历方面，我太年轻，而且没有任何人力资源管理方面相关的工作经验，但是我不会气馁，我会迎难而上，正因为年轻，我就有足够时间和精力来学习和工作，别人花一倍时间，我就花两倍的时间；别人能吃苦，我就能吃两倍的苦。宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来，我坚信一份耕耘，就一定有一分收获。正因为我没有人力资源管理方面的工作经验，就不会被固定的模式所束缚，我就更能完全融入到我们xx公司的人力资源管理工作当中，不断地创新，走出适合我们xx公司的人力资源管理模式，为公司献出自己的一份力。

如果此次竞聘人力资源部长成功，我将针对本公司的. 战略目标以及人力资源管理方面存在的问题制定针对性的人力资源战略规划，主要从以下几个方面开始展开工作：

第一、进一步建立和完善本公司的组织结构和各项规章制度。随公司的发展不断地完善组织结构，使各个时期各个部门的权责更加分明，分工更加细致，向专业化的方向发展；结合自己的特色文化进一步完善各项管理制度，使企业步入规范化的管理，这不仅是本公司向现代化的企业管理转变的第一步，也是现代企业赖以生存和发展的基石。

第二、制定出的公平、公正、合理薪酬管理。根据岗位特性制定出合理的薪酬激励机制。通过岗位分级和价值评估，突出不同岗位之间的责任与贡献，实现以岗定薪，岗变薪变，合理拉开薪酬差距，实现真正的内部公平。

第三、制定出客观、公正的绩效考核体系。针对公司以及各部门的具体发展情况，逐步建立和完善绩效考核机制，建立合适、可操作性强的绩效指标，使员工绩效和公司的绩效挂钩，让员工得到更多的绩效分享，才能极大地激发员工的工作热情和积极性，为企业创造更多的价值。

第四、做好本公司的人才储备工作，针对公司的关键岗位人才的缺乏，制定出合理的招聘计划，招聘到公司所需的人才，以适应公司发展的需要；针对现任许多员工对本岗位胜任力的不强的现状，对各部门采取针对性的培训，培养公司所需的人才。不仅是为了预防员工的频繁跳槽，为关键岗位预备替补队员，更重要的是要满足企业快速发展对人才的迫切需求，搭建一支人才结构合理、稳定，能够与企业风雨与共，适应未来发展要求的精英团队，以组织的力量来打造企业的长青基业。

各位领导、各位评委，这次竞聘对我来说是一次新的挑战，是拓展自我发展空间，实现自我价值的一次难得的机会。无

论成功与否，我都感到自豪。因为，为了自己的理想我争取了、努力了。不断地挑战自我，最大限度地释放自己的能力，为公司的科学、快速、和谐发展贡献自己的全部力量是我的工作目标，请大家给我一个证实自己的机会！

我讲完了，谢谢大家！