# 人力资源岗位竞聘演讲5篇范文

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2025-07-12

*人力资源即人事，最广泛定义是指人力资源管理工作，包含六大模块：人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬和劳动关系等。下面是小编为大家带来的人力资源岗位竞聘演讲，希望大家喜欢!人力资源岗位竞聘演讲1各位领导、各位代表：大家好，在两级党委、组织部门...*

人力资源即人事，最广泛定义是指人力资源管理工作，包含六大模块：人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬和劳动关系等。下面是小编为大家带来的人力资源岗位竞聘演讲，希望大家喜欢!

**人力资源岗位竞聘演讲1**

各位领导、各位代表：

大家好，在两级党委、组织部门的培养下，在同志们的关心与鼓励下，我一直兢兢业业，恪尽职守，勤奋学习，严于律己，政治思想不断成熟，工作经验不断丰富，知识储备不断增长，感觉可以更好的为公司的发展服务，希望有一个进一步施展才华的实践平台。

我具有竞聘副经理的优势条件：

1、勤思善学，知识结构合理。大专毕业后，我参加了党校本科班学习，继后考取党校研究生学习班，以优异成绩毕业，获得优秀毕业生荣誉。在学习工作中，做到学以致用，学理论与学业务相结合，学习方向与工作实践相结合，化劣势为优势，长期持续的学习使我不断更新自身的知识结构，及时了解、掌握新知识、新动态，把知识不是束之高阁而是很好地用在实践中，与公司和时代的发展相适应。

2、经历经验丰富，沟通能力强。我有基层与机关经历相融合的优势。任职矿业公司团委书记锻炼了我，增强了我从全局处理复杂问题的能力，锤炼了我协调能力与组织能力;5年基层单位的任职从全方位丰富了我锻炼了我，增强了立足现场解决实际问题的能力，积累了一定的带队伍、抓管理的经验。机关与基层相结合以及长期做副职的工作经历让我更易于把握领导的意图、沟通左右的心声、倾听群众的呼声，能很好的沟通上下左右，协调公司与员工的关系。

3、精通业务，善于创新，管理能力强。各个岗位的工作经历和不断的学习积累，我掌握了采矿、选矿生产技术、矿产资源、质量、计量、专利、情报信息、计算机网络、抗震防灾等管理流程，熟悉人力资源管理。长期做副职，能做到识大体，顾大局，处理问题较为周全，工作认真负责;具有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。在基层工作时，一个人负责有几千人的---场，在各种复杂的情况下，独自一人组织完成了------的各项艰巨任务，受到了领导的表扬。在任职矿业公司团委书记工作期间，也都能较好的处理协调好与上下左右的关系，做到补位不越位。在实践工作中，注重调查研究，创新管理方法，先后撰写的《青年矿工的教育和培训工作》《加强创新体系建设、推进采矿增长方式转变》《无故障管理模式与实践》等20篇论文分别在《冶金经济与管理》《中国矿业》《全国党政干部论坛》《中外企业文化》等刊物上发表。

4、作风扎实，严于律己，诚实正派。我遵循诚实待人、严于律己之道，在为人上，胸怀坦荡，公道正派;在工作上，一丝不苟，认真负责，率先示范。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。在采矿场4年工作中，既树立了干部的良好形象又与职工结成一片，用良好的人格魅力和做人宗旨同职工建立了深厚感情，受到了职工的拥护，有很好的群众基础，在今年的工代会上以全票直选为场工会主席。

诚然人无完人，在认识自己优势的同时，我也清醒地认识到自己还存在不足，不过我有信心在今后的工作实践中，在领导和同志们的帮助下，不断完善自我，开拓进取，在追求公司的发展中和同志们共同进步。如果领导和同志们信任我支持我，给我一个机会，我将以实际行动回报你们的期望。

我的工作设想如下：

1、创新生产经营管理机制。

如果不改革创新，实行科学管理，现代公司制度就无法建立。公司要生存发展，做强做大，也必须走改革创新的道路。我的设想一是针对公司接替资源少，资产闲置过多，成本居高不下等问题，探寻新的资源优化组合，推出以“互惠互利，共同发展”的双赢战略，采取与地方“外联”、“外劳”、“外包”、“外协”等多种形式组织资源优化组合;进一步规范基层公司管理，针对各主业矿内部的实际，从组织结构、资产权属、财务核算、考核分配四个方面进行改革，按内部模拟子公司形式独立运作，实行多创多收的挂钩分配政策，降低主业矿产品成本。二是要始终把班组建设、考核分配机制当做夯实公司的基础、调动职工积极性。

要把班组建设成为生产、管理、核算、分配的四个基本单元，实行自我经营、自主管理、单独核算、按效分配，使班组模拟“小公司”、“小实体”运作。三是从粗放型管理向集约型管理转变，不断改革旧的管理理念和管理方法。针对产品成本高的问题，抓住构成成本的能源动力消耗、材料备件消耗、金属料消耗及资金利用等主要因素，推行目标管理，建立目标管理体系，全面实行物资计划、采购、结算三权分立、互相制约的管理模式，大力开展招标、比价采购等。四是注重把管理创新与科技进步有机地结合起来。将计算机和自动化监控技术应用到计量管理，实现物资计重全过程自动化控制，有效地堵塞漏洞，实现物资计量现代化管理。

2、创新人力资源管理机制。

人力资源在企业中是最具有潜力也是最具有弹性的。员工个人的工作热情、工作态度、对组织的认同是极为重要的因素。如果通过方方面面的措施，赢得了员工对公司的热爱，必能极大地发挥员工的潜能，实现员工与公司共同发展的双赢。因此在公司发展战略的大框架下，人力资源管理的最高战略是“人文管理”，即尊重个体，肯定个人尊严与价值，尊重员工的参与权和知情权，为每位员工提供发展与创造空间，树立员工的主人翁感与归属感。培养精诚团结、求实进取、开拓创新、诚信为本的理念，提高团队合作精神和企业凝聚力，这是一公司人力资源管理的重中之重。二是建立合理的沟通渠道。实现员工和公司的对话，达到上下一心，同舟共济，理解支持公司决策，为公司营造良好的运营软环境。三是建立科学的绩效考评制度。做到令行禁止，赏罚分明，严格绩效考核、奖惩制度，调动一线员工的积极性。

以薪资、福利和期权股权吸引人。在公司股份化、集团化的前提下对薪酬进行集约化管理，增进激励，提高效能。四是建立畅通的晋升渠道，为员工提供广阔的发展空间，用公司良好的发展势头，让员工有自信、自豪感。在职务晋升上，惟才是用，不论资排辈，创造不拘一格的用人环境，最大限度地激发员工的创新创造力，让每一位员工都成为公司的优良资本。五是建立科学的现代培训机制。紧紧围绕岗位工作的需要，以素质和业务能力建设为核心，坚持“理论联系实际，注重培训实效，培训与使用结合”的原则。实现四个方面的创新：一是创新培训理念。树立人才培训是基础建设的理念，培训以人为本的理念，人才培训是最具效益的投资的理念，公司副经理竞职演说，实践自己的竞岗若言;如果竞争不上，我也一样服从公司领导的安排。

**人力资源岗位竞聘演讲2**

尊敬的各位评委、领导、同志们：

大家好!站在这里，面对朝夕相处的领导和同事，我心情非常激动，同时，也充满了感激和希望。首先感谢领导和同志们过去对我的培养和帮助，感谢各位给了我这次难得的展示自我、检验自我的机会，在这里参加人力资源部副主任的竞聘演讲，使我有可能实现自己的人生理想!今天我演讲的内容是：爱岗敬业，履行职责，努力争当一名优秀的人力资源部副主任。在中国共产党建党90周年的日子里，面对充满生机和活力、挑战和希望并存的伟大时代，我觉得作为一名公司员工，忠诚、奉献、务实和向上是我的人生目标，稳步推进矿教育培训工作，努力为矿提供人才保障，是我的毕生追求和人生价值所在。我的座右铭是：诚恳做人，勤恳做事;立足本职，不断创新。

首先，我谈谈对人力资源部副主任岗位的认识。

人力资源部副主任是一个重要的岗位，它要在人力资源部主任的领导下，抓好矿教育培训工作，有效提升矿职工的综合素质，为矿的发展提供人才保障。人力资源部副主任的工作只能干好，不能干坏，要全力以赴、兢兢业业，务必搞好各项工作，促进矿各项工作稳定、持续发展。为此，人力资源部副主任不仅需要具备高尚的职业道德和专业的业务知识，还要具备善于创新的思维能力和勇于开拓的工作魄力，只有这样，才能做好人力资源部副主任工作。

其次，我谈谈竞聘人力资源部副主任的原因。

一是我有丰富的工作经历与较好的工作业绩。

我参加工作已有10多年，从事职工教育培训近4年，具有较为丰富的工作经验，能够适应人力资源部副主任的业务工作。同时，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，曾获得过“全国青年安全生产示范岗”、省级“五四红旗团委”等荣誉称号，在领导和群众中有良好的口碑。

二是我熟知人力资源部副主任的岗位职责。

我在人力资源部工作4年期间，多次参加组织人事工作方面的培训，系统学习了人力资源管理知识，熟悉人力资源部管理的六大模块运作、基本操作流程和法律法规、方针政策、办事程序与工作方法，了解人力资源部副主任的岗位职责，与上下业务部门建立了良好的工作关系，使我能够做好人力资源部副主任工作。

三是我有吃苦耐劳、无私奉献、善于钻研的敬业精神和求真务实、脚踏实地、雷厉风行的工作作风。

能够做到在学中干，干中学，理论与实际相结合，善于做人的思想工作，有较强的综合组织协调能力，对领导交办的工作，不论份内份外都能愉快接受，认真负责地去完成。我相信自己能够胜任人力资源部副主任的职位，为企业发展作出自己最大的贡献。

再次，我谈谈竞聘人力资源部副主任成功后的打算。

一是抓好自身建设，全面提高素质。

人力资源部副主任责任重大，任务繁重，我将努力按照政治强、业务精、善管理的复合型高素质的要求对待自己，加强政治理论与业务知识学习，全面提高自己的政治、业务和管理素质，公平公正、洁身自好，清正廉洁，做到爱岗敬业、履行职责，要求职工做到的自己首先要做到，率先垂范，严以律己，吃苦在前，享乐在后。同时，摆正自己人力资源部副主任的位置，配合主任做好工作，工作到位而不越位。

二是严格要求，促进工作提速高效。

我要按照人力资源部副主任的工作职责，认真做好每一天的工作，确保工作有条不紊、井井有序，实现人力资源部工作的完美与高效。我要配合部室主任及同事建立和完善矿的组织结构和各项规章管理制度，加强矿的科学化、制度化建设;要加强企业员工培训，提高员工素质，制定出最实际的有效培训管理办法，通过岗位分析和价值评估，突出不同岗位之间的责任与贡献，进行合理培训，实现以缺什么补什么的培训原则，为企业培训好人才;要针对企业的具体发展情况，协助好主任制定出客观、公正的绩效考核体系，建立合适、可操作性强的绩效指标，使员工绩效和企业绩效挂钩，激发员工工作热情和积极性，为企业创造更多的价值。

三是抓好队伍建设，全力做好工作。

搞好人力资源部副主任工作，队伍建设是根本。我要在主任的领导下，切实担负好管理职工的责任，牢固确立“以人为本”的管理理念，认真听取职工的意见与建议，与职工同呼吸，共命运，加快各项工作发展，创建职工良好工作与学习环境。我要以自己的率先垂范、辛勤努力和勤俭朴素，充分调动每个职工的工作积极性，提高职工的综合素质，使大家团结一致，齐心协力，把企业各项工作搞好。

四是履行工作职责，交出满意答卷。

作为一名人力资源部副主任，我要服从服务于矿中心工作，围绕自身工作职能，认真执行矿的方针、政策和制度、规章，配合主任及同事制定出建立一线职工队伍的相关方案和职工休息休假制度，做好企业人才储备工作，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。要通过自己忠实履行职责、刻苦勤奋工作，向矿和全体职工交出一份满意的答卷。

各位评委、各位领导、同志们，今天我的演讲，很普通、很平常，没有豪言壮语，不动人、不精彩，但我向大家展示了自己一颗赤诚的心，表明了自己的态度和意志，愿把自己的聪明和才智、辛勤和汗水融进实际工作中，献给我所热爱的人力资源工作，决不辜负大家对我的厚望。最后，我向在座的各位评委、各位领导、同志们表个态：无论我这次竞聘成功与否，我都将一如既往地继续做好我应做的工作，激励自己更加奋发有为地去创造良好工作业绩，奉献给矿和全体职工。

我的演讲完了，谢谢大家!

**人力资源岗位竞聘演讲3**

大家好。我叫\_\_\_\_\_\_，来自通州分公司。下面自我介绍一下。

\_\_\_\_\_\_\_\_年7月毕业于河北省邮电学校光纤通信专业。尔后，通过六年艰苦自学，先后获得全国高等教育自学考试英语专业专科、本科学历。20\_\_\_\_年12月，通过全国大学英语四级考试，并取得证书。20\_\_\_\_年2月，被廊坊通信初级工程专业评审委员会授予助理工程师专业技术职务。20\_\_\_\_年4月，通过国家劳动部统一组织的助理人力资源管理师职业资格证书考试，并取得证书。

\_\_\_\_\_\_\_\_年7月毕业后，我被分配新约县电信局参加工作。刚开始3年，在阜草支局从事机务员工作。20\_\_\_\_年10月，因工作需要，被调入公司机关，负责秘书、人事、劳资、安全生产以及机关办公局域网维护等工作。三年管理工作期间，在县分公司、市公司人力资源部各位领导的正确带领下，在各位同事的鼎力支持下，圆满完成了公司领导讲话、公司工作报告、通信信息编发、会议记录等公文工作;圆满完成了县公司机构优化调整、竞争上岗、营维体制改革等人力资源管理工作;圆满完成了县分公司领导、综合部主任交办的经营分析PPT制作、组织会议、协调县委政府关系等临时性工作。

工作期间，坚持学以致用，及时将工作、学习经验撰写成文章和大家交流探讨。20\_\_\_\_年底，撰写的《创建学习型组织，促进企业快速发展》一文被省通信工会授予优秀论文奖。20\_\_\_\_年11月，参加完省公司人力资源部组织的培训专业讲座及拓展训练后，结合工作实际，撰写了《情景模拟创建学习型组织及现实思考》一文，被作为头版文章刊登在河北通信人力资源杂志上。

各位领导、各位评委，我的竞聘目标是省公司人力资源部员工关系一般管理岗。我竞聘这个岗位的最大优势是我有较丰富的人力资源管理经验、基层工作经验和一定功底的文字水平。

我如果竞聘成功的话，主要从以下几方面设想开展工作：

第一，大力弘扬“爱岗敬业、尽职尽责、团结协作、同舟共济”的企业精神，苦练基本功，努力成为本职工作的行家里手;另一方面，坚决服从领导指挥，紧密团结同事，协调联动，携手共进，努力开创人力资源部各项工作新局面。

第二，创新思维，努力做好工作。20\_\_\_\_年省公司形势教育指出：网通公司成在经营，败在管理，关键在人。通过近两年的人力资源体制改革，公司管理水平明显提高，改革取得了显着成效。但距“现代化的治理结构”还有一定差距。因此，提高盛市、县三级公司管理水平，特别是提高县级公司的管理水平，但是当前人力资源规划工作主要课题之一。与此同时，以创建学习型组织为载体，充分应用正强化、负强化理论，使员工将学习和改革视为网通工作的常志，进而逐步提升全省网通系统人力资源能力建设。

第三、坚持稳定压倒一切的原则，最大程度减少企业劳动争议。以“尊重劳动，尊重知识，尊重人才，尊重创造”为导向，充分应用需要层次论、公平理论、期望理论、保姜—激励等激励理论，在激发员工工作积极性、主动性、创造性的同时，最大程度预防和减少劳动争议，为企业经营发展营造和谐的人文环境。

请各位领导、各位评委投出您手中宝贵的一票，我会以实际行动证明您们的选择是正确的。

**人力资源岗位竞聘演讲4**

尊敬的各位领导、各位老师、亲爱的同学们：

大家好!

我叫\_\_\_\_，来自资源与环境学院环境2班。首先感谢大家的支持与学校提供这次机会，使我能参与竞争，一展自己的抱负。人说，讲台就是人生，我不敢妄自尊大，也决不妄自菲薄，我会在这三尺讲台上将自己展示给大家，接受评判。今天，我所竞选的是学生会人力资源部副部长一职。

在人力资源部经过一年辛勤的工作，让我对人力资源部有一定的认识及产生了深厚的感情。
下面谈谈我对人力资源部工作的认识及今后工作的思路。人力资源部主要负责校学生会的人员吸收、培训、调配、考核、奖惩及档案管理。在对校学生会全体成员的工作进行监督、考核的过程中，及时发现问题，提出合理建议解决问题并制定方案预防类似的问题再次发生，以“以人为本”
作为中心思想，实现因事择人、事得其人、人适其事、各尽其才、事竞其功的目标。

如果我有幸竞聘成功，我将不负众望，不辱使命，做好以下工作：

1、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，完成好团委及主席团交办的各项工作任务。

2、进一步完善学生会纳新制度，并经常性的请专业人士对学生会成员进行培训，提高学生会整体素质，树立学生会形象。

3、会同学生会各部门负责人，商量一个切实可行的考核评优制度，并加以实行。

4、建立人才储备库，将全校有才艺的同学的资料收集起来，给他们一个展现自己的机会，也给学校文化活动增添一份新活力。

我认为人力资源部的工作应是根，尤应急做、先做、做好，才能为团委及主席团分忧，才能为学生会的发展奠定坚实的基础。在今后的工作中，我将扎实工作，锐意进取。既要发扬以往好的作风，好的传统，埋头苦干，又要注重在新有工作岗位上摸索新经验、探索新路子，和大家一起把工作做好。

无容置疑，在各位领导和评委面前，我还是一个初出茅庐的新兵，但我想用拿破仑的一句话来为自己打气，“不想当将的士兵不是好士兵”，我希望通过这次竞聘，大家能认识
我，了解我，支持我。

我的演讲完了，谢谢大家。

**人力资源岗位竞聘演讲5**

各位领导、各位评委、同志们：

大家好!

我叫\_\_\_\_\_\_，企业管理专业，本科学历，高级人力资源管理师。

今天，我竞聘的岗位是人力资源部部长。这个竞聘，既是本人抛砖引玉的一个课堂，也是增进各位了解本人的一个渠道。非常感谢公司领导给我这个机会。

在长期的工作中，我的职业就是跟人打交道，由此，养成了一种关注人、探究人、理解人的职业习惯，进而，发展到对这个职业产生浓厚的专研兴趣，锻造了我竞聘这个岗位的潜能和优势。下面，我就竞聘谈三点认识。

第一点 我对人力资源管理的认识

人力资源是第一资源，是形成核心竞争力的一个要素。当今的人才竞争，实际上是人力资源管理的竞争。人力资源管理是企业管理的一个重要职能，他通过对人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效考核、薪酬福利、员工关系等管理，为企业做好“人”的工作。从而，促进企业降低成本，赢得效益最大化。

一个合格的人力资源部部长，一个成功的人力资源部门，如何在企业赢利目标中贡献自己的力量，关键的一点就是人力资源的潜能开发得怎样，是不是发掘和培养了人才，人才是不是都工作在最适合的岗位上。这既是企业人力资源管理的晴雨表，也是衡量人力资源部门和部长的一个要素。

第二点 我有竞争该职位的优势

一是有一定的管理经验。本人在公司有10多年的人事管理工作经历;从人力资源的基层管理进入到中层管理，是一步一个脚印走过来的。在平衡施工项目人力资源、劳动力余缺调剂、挖掘内部潜力和员工安置工作中，能够把握大局、灵活调度、重点指导，发挥群体功能，较好地完成了公司赋予的各项任务。

二是有良好的潜能。工作思路清晰，能够容人容事，权衡利弊，注重在实践中调查研究、综合分析、判断处理问题，能以发展的观点把握人和事。

三是有较强的主观能动性。本人具有坚强的服务、改进、创新意识，注重修正自己的态度，能够把企业和员工的利益摆在首要地位;具有较强的执行力，对领导交办的工作尽心完成;能够主动承担一些紧急或艰巨的任务。

第三点 我对人力资源部下一步工作的设想

一是要作好人才聚焦规划。本着适应企业发展、提高员工素质和适当进行人才储备的原则，摸清我司到底掌握了多少内部和外部的人力资源，拥有多少人力资本，其结构是否适应公司未来发展的需要，如何满足今后的需求，应采取怎样的开发措施，是要认真分析和研究的。要逐步完善公司人力资源性别、年龄、知识、专业结构;在优秀人才的管理上，根据“二八”管理原则，对公司目前1000名员工的规模，我司至少要聚焦200名以上具有独立指挥或独立工作能力的人力资本。因此，必须有针对性的开展好人才的培养、吸引和使用工作，为迎接公司三年滚动及中长期战略管理目标任务作好人才方面的准备。

二是要加强现代人力资源管理制度建设。现代人力资源管理制度涉及的范围和内容具有一定的广度和深度，对于我们这样一个国有改制企业来说，还只是刚刚开始。目前，要依据企业各层次经营管理规模，做好组织结构、薪酬和绩效考核制度的设计。根据公司总体管理目标，协同有关部门落实\_\_\_\_年的部门、个人、项目管理目标与绩效考核目标。为公司及各级部门实施科学的人事决策提供服务。

三是要研究项目人力资源的精细化管理。随着我司项目职业经理人制度的推行，公司、项目部、员工三者的责权利更加明晰。由于项目人力资源管理具有很明显的周期性和非系统性，项目结束该人力资源管理也随之结束，很容易造成人力资源管理上的真空。因此，这就需要依靠系统化的公司人力资源管理来调整这些关系。要根据公司《施工项目管理手册》，尽快制订全司《施工项目人力资源管理实施细则》，并以此来指导、协调、规范、服务施工项目的人力资源管理。

四是要紧跟形势，塑造人力资源部门新形象。人力资源部是考核与培训的牵头部门，经常要与员工打交道，也与员工有着某些直接或间接的利害关系。你的一举一动、一言一行都可能引起员工的种种反响，这些反响似乎又是对部门的一种无形考核。你要求别人更新观念，那么你是否还存在一些路径依赖意识。因此，加强自身建设，塑造部门的新形象大有潜力可挖。要有针对性地进行现代人力资源管理理念的学习和自我培训，提高人力经营管理素质，努力实现公司赋予人力资源部门各阶段的管理目标。

现阶段，要结合公司关于总部、子分公司精简高效的要求，做好定员定编工作。首先要优化总部“1:1:1”老中青三结合的人才结构;其次是要根据公司施工项目人才资源使用实际，参照先进施工企业的经验，逐步实施子分公司“2:3:4”编制计划。即施工产值小于8000万的项目人员编制控制在26人以下;大于8000万，小于1.5亿的控制在34～50人以内;大于1.5亿的控制在47～65人以内。

各位领导、各位评委、同志们，如果竞聘成功，我将充分发挥本人多年积累下来的管理经验，为实现公司项目管理年及三年再造目标贡献我的力量，如果不成功，我将服从公司的安排。

**人力资源岗位竞聘演讲**

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找