# 机关人事劳动政工部主任竞争上岗演讲稿

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2025-02-21

*第一篇：机关人事劳动政工部主任竞争上岗演讲稿文章标题：机关人事劳动政工部主任竞争上岗演讲稿尊敬的各位评委、各位同事：您们好！今天，感谢公司领导和评委再一次给我参加这次竞聘的机会。一、首先，向大家作自我个人工作简介本人现年43岁，中共党员，...*

**第一篇：机关人事劳动政工部主任竞争上岗演讲稿**

文章标题：机关人事劳动政工部主任竞争上岗演讲稿

尊敬的各位评委、各位同事：

您们好！

今天，感谢公司领导和评委再一次给我参加这次竞聘的机会。

一、首先，向大家作自我个人工作简介

本人现年43岁，中共党员，中专文化，统计师职称，于1979年12月参加工作，1980年至

1998年在公司办公室工作并担任过办公室副主任，2025年2月通过竞聘，聘任为人事劳动政

工部主任职务。

二、应聘人事劳动政工部主任的理由

今天，我本来不想参加竞聘的，因为我相信别人能把人事管理工作搞好。但是，我自信：

凭自已多年业务工作能力和管理工作，我能把人事劳动政工部工作搞得更好。因此，我竞

聘人事劳动政工部主任。

三、对加强人事工作管理，谈谈自己的观点和今后工作思路

紧密围饶公司改革、发展和稳定大局。树立人才强企和大教育、大培训的观念，以稳定队

伍为基础，以提高素质和能力为重点，以重视绩效、强化激励为手段。紧紧抓住培养、吸引

和用好人才三个环节，加强员工队伍建设。建立健全适应现代企业管理制度要求的、富有竞

争激励的新型薪酬管理体系和适应市场经济要求的职工社会保险体糸，为公司的发展提供可

靠的人才支持和智力支持。

(一)、今后工作的重点：

1、编制人事开发规划；

2、加强人事管理制度建设；

3、研究劳动组织管理的新形式；

4、健全员工教育培训体系，抓好管理人员、专业技术人员和技能人员教育；

(二)、具体措施和做法：

1、推进二个创新，开创人事人才工作新模式

一是创新工作理念：要打破传统的“用人必养”观念，树立起“不求所有，但求所用”的人才理念；树立用适当的待遇留住人才、吸引人才的理念。

二是创新工作方法：要把企业需求作为工作的出发点，重新编制人才规划，确定人才、智

力的需求重点。把引得进、留得住人才作为工作的眼点，加强人才载体建设，探索建立公司

引进、稳定高素质人才的激劢机制，让各类人才在企业都有所作为。

2、合理配置人才，优化人员结构

认真分析公司目前人才总量、结构、配置需求等现状，本着适应企业自身发展需要、提高

企业员工整体素质和适当进行人才储备的原则。做出符合实际的需求计划，严把人员进口关，建立竞争型的吸引、使用配置用人管理机制，科学合理的配置人才。研究人事代理和聘用

制管理模式，探索新的用工方式，实行“新人新办法”。进一步完善劳动合同管理办法，规

范企业用工行为。

3、加大人事开发力度，全面提升员工素质

要根据公司发展目标要求，编制员工教育培训规划，建立健全员工教育培训管理体糸。充

分发挥培训在人事开发工作的重要作用，逐步推行员工培训制度，把岗位工作要求与培训标

准结合起来，变被动培训为主动培训。从制度上引导和约束员工变“要我培训”到“我要培

训”，使公司成为全员终身培训、终身学习的学习型企业。

按照“重点干部重点培训，优秀人才加强培训，紧缺人才抓紧培训，一线生产人员经常培

训”的原则，抓好管理人员、专业技术人员和技能人员三支队伍的培训。以多层次、多方面、多形式培训，全面提高员工的素质和能力。

4、加强自身建设，塑造人事劳动管理部门的新形象

人事劳动管理工作关系到企业稳定、员工的切身利益，各级人事管理人员要主动适应电力

体制改革要求，切实转变观念，增强服务意识；要经常深入实际，加强作风建设和廉政建设

；要加强学习、联系实际、善于思考，不断研究人事开发与管理工作的新思路、新举措，树

立人事管理部门的新形象，建没一支业务熟、作风硬、能力强的人事管理队伍。

四、对竞聘结果的态度

今天，我站在演讲台上，也许有的人认为我对管理工作，没有经验。对此，我不想否认。

我相信，在今后管理工作中，我能和各位很好地合作，有信心有能力把管理工作搞好。若我竞不上管理岗位，也不要灰心，不论在何岗位工作都能尽自己的能力做好。

谢谢大家！

竞聘人：

《机关人事劳动政工部主任竞争上岗演讲稿》来源于feisuxs，欢迎阅读机关人事劳动政工部主任竞争上岗演

讲稿。

**第二篇：机关人事劳动政工部主任竞争上岗演讲稿**

尊敬的各位评委、各位同事：您们好！今天，感谢公司领导和评委再一次给我参加这次竞聘的机会。

一、首先，向大家作自我个人工作简介

1998年在公司办公室工作并担任过办公室副主任，2025年2月通过竞聘，聘任为人事劳动政

工部主任职务。

二、应聘人事劳动政工部主任的理由

今天，我本来不想参加竞聘的，因为我相信别人能把人事管理工作搞好。但是，我自信：

凭自已多年业务工作能力和管理工作，我能把人事劳动政工部工作搞得更好。因此，我竞

聘人事劳动政工部主任。

三、对加强人事工作管理，谈谈自己的观点和今后工作思路 紧密围饶公司改革、发展和稳定大局。树立人才强企和大教育、大培训的观念，以稳定队

伍为基础，以提高素质和能力为重点，以重视绩效、强化激励为手段。紧紧抓住培养、吸引

和用好人才三个环节，加强员工队伍建设。建立健全适应现代企业管理制度要求的、富有竞

争激励的新型薪酬管理体系和适应市场经济要求的职工社会保险体糸，为公司的发展提供可

靠的人才支持和智力支持。

(一)、今后工作的重点：

1、编制人事开发规划；

2、加强人事管理制度建设；

3、研究劳动组织管理的新形式；

4、健全员工教育培训体系，抓好管理人员、专业技术人员和技能人员教育；(二)、具体措施和做法：

1、推进二个创新，开创人事人才工作新模式

一是创新工作理念：要打破传统的“用人必养”观念，树立起“不求所有，但求所用”的人才理念；树立用适当的待遇留住人才、吸引人才的理念。二是创新工作方法：要把企业需求作为工作的出发点，重新编制人才规划，确定人才、智

力的需求重点。把引得进、留得住人才作为工作的眼点，加强人才载体建设，探索建立公司

引进、稳定高素质人才的激劢机制，让各类人才在企业都有所作为。

2、合理配置人才，优化人员结构

认真分析公司目前人才总量、结构、配置需求等现状，本着适应企业自身发展需要、提高

企业员工整体素质和适当进行人才储备的原则。做出符合实际的需求计划，严把人员进口关，建立竞争型的吸引、使用配置用人管理机制，科学合理的配置人才。研究人事代理和聘用

制管理模式，探索新的用工方式，实行“新人新办法”。进一步完善劳动合同管理办法，规

范企业用工行为。

3、加大人事开发力度，全面提升员工素质

要根据公司发展目标要求，编制员工教育培训规划，建立健全员工教育培训管理体糸。充

feisuxs范文网【www.feisuxs】

分发挥培训在人事开发工作的重要作用，逐步推行员工培训制度，把岗位工作要求与培训标

准结合起来，变被动培训为主动培训。从制度上引导和约束员工变“要我培训”到“我要培

训”，使公司成为全员终身培训、终身学习的学习型企业。

按照“重点干部重点培训，优秀人才加强培训，紧缺人才抓紧培训，一线生产人员经常培

训”的原则，抓好管理人员、专业技术人员和技能人员三支队伍的培训。以多层次、多方面、多形式培训，全面提高员工的素质和能力。

4、加强自身建设，塑造人事劳动管理部门的新形象人事劳动管理工作关系到企业稳定、员工的切身利益，各级人事管理人员要主动适应电力

体制改革要求，切实转变观念，增强服务意识；要经常深入实际，加强作风建设和廉政建设

；要加强学习、联系实际、善于思考，不断研究人事开发与管理工作的新思路、新举措，树

立人事管理部门的新形象，建没一支业务熟、作风硬、能力强的人事管理队伍。

四、对竞聘结果的态度

今天，我站在演讲台上，也许有的人认为我对管理工作，没有经验。对此，我不想否认。

我相信，在今后管理工作中，我能和各位很好地合作，有信心有能力把管理工作搞好。若我竞不上管理岗位，也不要灰心，不论在何岗位工作都能尽自己的能力做好。

谢谢大家！

竞聘人：

《机关人事劳动政工部主任竞争上岗演讲稿》来源于网，欢迎阅读机关人事劳动政工部主任竞争上岗

演讲稿。

**第三篇：机关人事劳动政工部主任竞争上岗演讲稿**

机关人事劳动政工部主任竞争上岗演讲稿

尊敬的各位评委、各位同事：

您们好！

今天，感谢公司领导和评委再一次给我参加这次竞聘的机会。

一、首先，向大家作自我个人工作简介

本人现年43岁，中共党员，中专文化，统计师职称，于1979年12月参加工作，1980年至

1998年在公司办公室工作并担任过办公室副主任，2025年2月通过竞聘，聘任为人事劳动政

工部主任职务。

二、应聘人事劳动政工部主任的理由

今天，我本来不想参加竞聘的，因为我相信别人能把人事管理工作搞好。但是，我自信： 凭自已多年业务工作能力和管理工作，我能把人事劳动政工部工作搞得更好。因此，我竞

聘人事劳动政工部主任。

三、对加强人事工作管理，谈谈自己的观点和今后工作思路

紧密围饶公司改革、发展和稳定大局。树立人才强企和大教育、大培训的观念，以稳定队 伍为基础，以提高素质和能力为重点，以重视绩效、强化激励为手段。紧紧抓住培养、吸引 和用好人才三个环节，加强员工队伍建设。建立健全适应现代企业管理制度要求的、富有竞 争激励的新型薪酬管理体系和适应市场经济要求的职工社会保险体糸，为公司的发展提供可

靠的人才支持和智力支持。

(一)、今后工作的重点：

1、编制人事开发规划；

2、加强人事管理制度建设；

3、研究劳动组织管理的新形式；

4、健全员工教育培训体系，抓好管理人员、专业技术人员和技能人员教育；

(二)、具体措施和做法：

1、推进二个创新，开创人事人才工作新模式

一是创新工作理念：要打破传统的“用人必养” 观念，树立起“不求所有，但求所用”的人才理念；树立用适当的待遇留住人才、吸引人才的理念。

二是创新工作方法：要把企业需求作为工作的出发点，重新编制人才规划，确定人才、智 力的需求重点。把引得进、留得住人才作为工作的眼点，加强人才载体建设，探索建立公司

引进、稳定高素质人才的激劢机制，让各类人才在企业都有所作为。

2、合理配置人才，优化人员结构

认真分析公司目前人才总量、结构、配置需求等现状，本着适应企业自身发展需要、提高 企业员工整体素质和适当进行人才储备的原则。做出符合实际的需求计划，严把人员进口关，建立竞争型的吸引、使用配置用人管理机制，（转载自新世纪范本网http://，请保留此标记，免费提供下载。）科学合理的配置人才。研究人事代理和聘用

制管理模式，探索新的用工方式，实行“新人新办法”。进一步完善劳动合同管理办法，规

范企业用工行为。

3、加大人事开发力度，全面提升员工素质

要根据公司发展目标要求，编制员工教育培训规划，建立健全员工教育培训管理体糸。充

分发挥培训在人事开发工作的重要作用，逐步推行员工培训制度，把岗位工作要求与培训标

准结合起来，变被动培训为主动培训。从制度上引导和约束员工变“要我培训” 到“我要培

训”，使公司成为全员终身培训、终身学习的学习型企业。

按照“重点干部重点培训，优秀人才加强培训，紧缺人才抓紧培训，一线生产人员经常培

训” 的原则，抓好管理人员、专业技术人员和技能人员三支队伍的培训。以多层次、多方面、多形式培训，全面提高员工的素质和能力。

4、加强自身建设，塑造人事劳动管理部门的新形象

人事劳动管理工作关系到企业稳定、员工的切身利益，各级人事管理人员要主动适应电力 体制改革要求，切实转变观念，增强服务意识；要经常深入实际，加强作风建设和廉政建设 ；要加强学习、联系实际、善于思考，不断研究人事开发与管理工作的新思路、新举措，树

立人事管理部门的新形象，建没一支业务熟、作风硬、能力强的人事管理队伍。

四、对竞聘结果的态度

今天，我站在演讲台上，也许有的人认为我对管理工作，没有经验。对此，我不想否认。

我相信，在今后管理工作中，我能和各位很好地合作，有信心有能力把管理工作搞好。若我竞不上管理岗位，也不要灰心，不论在何岗位工作都能尽自己的能力做好。

谢谢大家！

竞聘人：

**第四篇：人事劳动政工部主任竞聘演讲稿**

人事劳动政工部主任竞聘演讲稿是一篇关于会议讲话的范文，由中国范文网编辑收集整理！免费提供，希望能够帮助您。

《?xml:namespace prefix = o ns = “urn:schemas-microsoft-com:office:office” />

尊敬的各位评委、各位同事：

您们好！

今天，感谢公司领导和评委再一次给我参加这次竞聘的机会。

一、首先，向大家作自我个人工作简介

二、应聘人事劳动政工部主任的理由

今天，我本来不想参加竞聘的，因为我相信别人能把人事管理工作搞好。但是，我自信：凭自已多年业务工作能力和管理工作，我能把人事劳动政工部工作搞得更好。因此，我竞聘人事劳动政工部主任。

三、对加强人事工作管理，谈谈自己的观点和今后工作思路

紧密围饶公司改革、发展和稳定大局。树立人才强企和大教育、大培训的观念，以稳定队伍为基础，以提高素质和能力为重点，以重视绩效、强化激励为手段。紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，加强员工队伍建设。建立健全适应现代企业管理制度要求的、富有竞争激励的新型薪酬管理体系和适应市场经济要求的职工社会保险体糸，为公司的发展提供可靠的人才支持和智力支持。

(一)、今后工作的重点：

1、编制人事开发规划；

2、加强人事管理制度建设；

3、研究劳动组织管理的新形式；

4、健全员工教育培训体系，抓好管理人员、专业技术人员和技能人员教育；

(二)、具体措施和做法：

1、推进二个创新，开创人事人才工作新模式

一是创新工作理念：要打破传统的“用人必养” 观念，树立起“不求所有，但求所用” 的人才理念；树立用适当的待遇留住人才、吸引人才的理念。

二是创新工作方法：要把企业需求作为工作的出发点，重新编制人才规划，确定人才、智力的需求重点。把引得进、留得住人才作为工作的眼点，加强人才载体建设，探索建立公司引进、稳定高素质人才的激劢机制，让各类人才在企业都有所作为。

2、合理配置人才，优化人员结构

认真分析公司目前人才总量、结构、配置需求等现状，本着适应企业自身发展需要、提高企业员工整体素质和适当进行人才储备的原则。做出符合实际的需求计划，严把人员进口关，建立竞争型的吸引、使用配置用人管理机制，科学合理的配置人才。研究人事代理和聘用制管理模式，探索新的用工方式，实行“新人新办法”。进一步完善劳动合同管理办法，规范企业用工行为。

3、加大人事开发力度，全面提升员工素质

要根据公司发展目标要求，编制员工教育培训规划，建立健全员工教育培训管理体糸。充分发挥培训在人事开发工作的重要作用，逐步推行员工培训制度，把岗位工作要求与培训标准结合起来，变被动培训为主动培训。从制度上引导和约束员工变“要我培训” 到“我要培训”，使公司成为全员终身培训、终身学习的学习型企业。

按照“重点干部重点培训，优秀人才加强培训，紧缺人才抓紧培训，一线生产人员经常培训” 的原则，抓好管理人员、专业技术人员和技能人员三支队伍的培训。以多层次、多方面、多形式培训，全面提高员工的素质和能力。

4、加强自身建设，塑造人事劳动管理部门的新形象

人事劳动管理工作关系到企业稳定、员工的切身利益，各级人事管理人员要主动适应电力体制改革要求，切实转变观念，增强服务意识；要经常深入实际，加强作风建设和廉政建设；要加强学习、联系实际、善于思考，不断研究人事开发与管理工作的新思路、新举措，树立人事管理部门的新形象，建没一支业务熟、作风硬、能力强的人事管理队伍。

四、对竞聘结果的态度

今天，我站在演讲台上，也许有的人认为我对管理工作，没有经验。对此，我不想否认。我相信，在今后管理工作中，我能和各位很好地合作，有信心有能力把管理工作搞好。若我竞不上管理岗位，也不要灰心，不论在何岗位工作都能尽自己的能力做好。

谢谢大家！

feisuxs范文网【www.feisuxs】

**第五篇：人事劳动政工部主任竞聘演讲稿**

人事劳动政工部主任竞聘演讲稿

尊敬的各位评委、各位同事：

您们好！

今天，感谢公司领导和评委再一次给我参加这次竞聘的机会。

一、首先，向大家作自我个人工作简介

本人现年43岁，中～员，中专文化，统计师职称，于1979年12月参加工作，1980年至1998年在公司办公室工作并担任过办公室副主任，2025年2月通过竞聘，聘任为人事劳动政工部主任职务。

二、应聘人事劳动政工部主任的理由

今天，我本来不想参加竞聘的，因为我相信别人能把人事管理工作搞好。但是，我自信：凭自已多年业务工作能力和管理工作，我能把人事劳动政工部工作搞得更好。因此，我竞聘人事劳动政工部主任。

三、对加强人事工作管理，谈谈自己的观点和今后工作思路

紧密围饶公司改革、发展和稳定大局。树立人才强企和大教育、大培训的观念，以稳定队伍为基础，以提高素质和能力为重点，以重视绩效、强化激励为手段。紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，加强员工队伍建设。建立健全适应现代企业管理制度要求的、富有竞争激励的新型薪酬管理体系和适应市场经济要求的职工社会保险体糸，为公司的发展提供可靠的人才支持和智力支持。

(一)、今后工作的重点：

1、编制人事开发规划；

2、加强人事管理制度建设；

3、研究劳动组织管理的新形式；

4、健全员工教育培训体系，抓好管理人员、专业技术人员和技能人员教育；(二)、具体措施和做法：

1、推进二个创新，开创人事人才工作新模式一是创新工作理念：要打破传统的“用人必养”观念，树立起“不求所有，但求所用”的人才理念；树立用适当的待遇留住人才、吸引人才的理念。二是创新工作方法：要把企业需求作为工作的出发点，重新编制人才规划，确定人才、智力的需求重点。把引得进、留得住人才作为工作的眼点，加强人才载体建设，探索建立公司引进、稳定高素质人才的激劢机制，让各类人才在企业都有所作为。

2、合理配置人才，优化人员结构认真分析公司目前人才总量、结构、配置需求等现状，本着适应企业自身发展需要、提高企业员工整体素质和适当进行人才储备的原则。做出符合实际的需求计划，严把人员进口关，建立竞争型的吸引、使用配置用人管理机制，科学合理的配置人才。研究人事代理和聘用制管理模式，探索新的用工方式，实行“新人新办法”。进一步完善劳动合同管理办法，规范企业用工行为。

3、加大人事开发力度，全面提升员工素质要根据公司发展目标要求，编制员工教育培训规划，建立健全员工教育培训管理体糸。充分发挥培训在人事开发工作的重要作用，逐步推行员工培训制度，把岗位工作要求与培训标准结合起来，变被动培训为主动培训。从制度上引导和约束员工变“要我培训”到“我要培训”，使公司成为全员终身培训、终身学习的学习型企业。按照“重点干部重点培训，优秀人才加强培训，紧缺人才抓紧培训，一线生产人员经常培训”的原则，抓好管理人员、专业技术人员和技能人员三支队伍的培训。以多层次、多方面、多形式培训，全面提高员工的素质和能力。

4、加强自身建设，塑造人事劳动管理部门的新形象人事劳动管理工作关系到企业稳定、员工的切身利益，各级人事管理人员要主动适应电力体制改革要求，切实转变观念，增强服务意识；要经常深入实际，加强作风建设和廉政建设；要加强学习、联系实际、善于思考，不断研究人事开发与管理工作的新思路、新举措，树立人事管理部门的新形象，建没一支业务熟、作风硬、能力强的人事管理队伍。

四、对竞聘结果的态度

今天，我站在演讲台上，也许有的人认为我对管理工作，没有经验。对此，我不想否认。我相信，在今后管理工作中，我能和各位很好地合作，有信心有能力把管理工作搞好。若我竞不上管理岗位，也不要灰心，不论在何岗位工作都能尽自己的能力做好。

谢谢大家！

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！