# 人力资源部竞聘演讲稿5篇范文

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2025-05-13

*人力资源是通过招聘、挑选、培训、酬劳等管理形式对公司相关人力资源进行有效分配规划，满足公司在人力资源方面长期发展的需要，保证公司与员工发展的最大化。下面是小编为大家带来的人力资源部竞聘演讲稿范文，希望大家喜欢!人力资源部竞聘演讲稿范文1敬爱...*

人力资源是通过招聘、挑选、培训、酬劳等管理形式对公司相关人力资源进行有效分配规划，满足公司在人力资源方面长期发展的需要，保证公司与员工发展的最大化。下面是小编为大家带来的人力资源部竞聘演讲稿范文，希望大家喜欢!

**人力资源部竞聘演讲稿范文1**

敬爱的公司领导：

你们好!

我是公司\_\_\_\_部门的\_\_\_\_\_\_。在此，我首先要感谢各位领导对我能力的认可，让我有机会能在这次的竞聘平台上与各位同事一起竞争人力资源的工作岗位，十分感谢你们!

作为\_\_\_\_\_\_公司的一员，我非常清楚我们公司是一个人才云集的大集体，在场的各位竞聘者都有自己的出色的能力和优点。但我相信，自己长久以来的努力也不会让自身暗淡与别人，作为一名\_\_\_\_\_\_人，我会在这次的竞聘中充分的展示自己，努力争取这份珍贵的岗位，还请各位多多指教!

我于20\_\_\_\_年\_\_月加入公司，并在当时\_\_\_\_领导的教导下负责\_\_\_\_岗位的工作任务。这些年来，作为一名\_\_\_\_部门的员工，我深受\_\_\_\_领导和前辈们的照顾，这让我深刻的体会到公司团体的温暖和热情。为此，在我的工作中，我也一向以集体利益为主，积极发挥自身能力，主动维护团队精神，为团队的发展进步贡献力量。

在工作中，因为我负责的是\_\_\_\_岗位，所以一直以来对于人力资源岗位的工作也十分熟悉，亲切。且在工作方面，我也十分向往着这个方向，期望自己能在这个岗位上发展贡献。为此，对于工作方面的要求和能力，我一直都有充分的学习和了解。

此外，在过去工作的空闲中，我也与人力资源岗位过去的同事经常交流，学习。对于工作方面的流程和一些问题都比较了解。因此，我认为自身有足够的能力和把握做好这份工作!

当然，我也非常清楚，仅仅只是做好工作的话，是没有意义的。人力资源作为公司人才的来源起点，可以说是关系着公司发展和进步的重要岗位。为此，要胜任这个岗位，更需要在做好现在责任的同时，还要积极的发展和进步!这样才能给公司带来贡献!

关于这一点，我也一直在积极准备和计划着。为能加强公司人力资源的发展。我会在工作中积极学习公司岗位方面的知识，与各部门领导积极联系，充分认识工作和部门管理上对人员的需求。

此外，我还会努力提高自身思想水平，不断加强沟通能力，保证在人才招揽上充分满足要求，为各部门寻找适合的人才。

我有自信、有能力!我迫切的希望能在这份岗位上向各位展示自己的热情!期望各位领导能给我一个展现自我的机会!我定不会让你们失望!

谢谢大家!

**人力资源部竞聘演讲稿范文2**

敬爱的公司领导：

首先，感谢你们给我提供了这个讲台，这个机会。现在我站在这里，也许你们早就明白我的用意，但是，我想说明的是：我已不是原来的我，而是一个在观念上更新了的我：原来是在旧的人事管理体制下领导“要我干”，但是今天面对新的人事制度改革、面对新的机遇，我充满了对领导班子的信赖、激情与期待，我要勇敢地说：“我要干!”我愿意接受挑战，超越过去，展示新的自我，让人生的价值得到充分的体现。所以，今天我站在了这里，选择了竞聘人力资源部副主任岗位的挑战。

20\_\_\_\_年，我高中毕业上山下乡到四川名山县，十个月的艰苦劳动培养了我以后工作中吃苦耐劳的工作作风。年月按照政策回城到结防院食堂工作。年调到医院图书室工作，图书室中看似细小繁琐的工作，培养了我本文转载自网耐心细致与严谨的工作作风。同年我参加了省图书馆中专学校的学习，并于年毕业。在接下来年的工作中，我兢兢业业，仔细负责的工作态度屡受同事们的好评。年，医院的安排我进入办公室工作，并兼任成都防痨协会秘书，年连续四年年度考核为“优秀”并在年受到市科协表彰，被评为“学会先进个人”。在此期间，我积极向党组织靠拢，在组织的教育、关怀和同事们的支持、帮助下，于年月光荣加入中国共产党。良好的政治素养培养了我工作中正确的思考方法：习惯于尊重事实，不受偏见和个人好恶的支配，能正确评价自己和他人，因此我诚恳，思想言行公正，能承受委屈，不损人利己，工作中始终以集体和职工利益为重，在做好我本职工作的基础上积极服务医院，不计较个人得失。年，我调到了结防院综合管理办公室工作，负责人事、劳资、职称、档案管理、离退休工作、红十字会以及社会保险等工作，兼管防痨协会部分工作至今。这样的工作经历培养了我对普通职工的情感，使我对普通职工有着更深的理解、体谅和天然的亲和力，同时培养了我任何事情不怠慢，能吃苦耐劳的工作作风。

\_\_\_\_年度，我荣获医院党总支授予的“优秀共产党员”称号。说实话，在这几年的工作中，我真正深切地认识到被人们喻为“为他人做嫁衣”的人事劳资工作决非简单，要做好也决非容易，所以，本着“做事不贪大，做人不计小”的原则，我“针针线线”缝得专注、缝得认真。论年龄我并不年轻，但我相信任何事物都不是绝对的。年龄大一点，工作经验应该也更丰富一点，心态上会更成熟一些，办事更稳重一些，可以值得信赖，这些都是我要竞聘的人力资源部副主任岗位所需要的。

我在医院工作时间已有年了，我熟悉医院职工的基本情况，熟悉人事劳资政策和工作要求、办事程序，工作中勤学善思，实践中积累了较为丰富的经验，很好地完成了职责赋予的任务。我从事人事劳资离退休等工作以来，协调和保持了医院与市人事局相关处室、市编办、市职改办、市社保局、就业局、老干局、卫生局相关处室、市人才卫生分中心等主要业务部门的良好工作关系，为政令下达和民情上递畅通了渠道。

现在，我想说聘后的设想与思路，因为这些是我竞聘的动力之一——怎么更好地服务医院，服务职工是我长久以来一直在思考和追寻的：

如果这次我能竞聘上医院人力资源部副主任岗位，我将实施以下设想和思路。

第一、树立强烈的事业心和责任感。

我和医院的所有职工一样，希望医院业务更拓展，事业更发达，经济更增长，个人收入更提高，整体更团结，人际关系更和谐，总之期待医院的明天更美好。院内诸事人先行，首先做好人之事其余的事才能有保证，所以作为人事劳资工作者，责任重大，必须要有强烈的事业心和高度的责任感，对职工负责，对单位负责。充分运用好职称、职务、工资、福利等载体，通过自己的工作把党和政府、医院领导的关怀传递给每位职工，为领导当好参谋，为职工办好实事，促进军心稳定，鼓舞士气，激发职工的工作热情。

第二、树立“以人为本”的管理理念，强化管理服务意识。

在执行人事劳资工作等政策和处理与人有关的事情时，在不违反原则的前提下，要多考虑还有哪些更符合人性特点的方法。尊重职工的人格，尊重职工的自尊心、自爱心;尊重职工的进取心、好胜心和首创精神;尊重职工在缺点、弱点错误中埋藏的优点、长处和闪光点。做到敞开胸怀，博采众议，尊重差异，不自以为是。为了很好地用人之所长，必须要对每位职工的能力有所分析，对职工在哪些方面最有发展潜力有一个清楚的认识。总之，让每一位职工从事与其个性相适应的工作，并有针对性地运用不同的激励手段，使职工全心全意把工作做好，实现自我价值的最大化，并实现我院人力资源配置的最佳化、社会效益和经济效益的最大化。

第三、坚持原则，秉公办事。

人事劳资工作政策性强，事关单位和职工的切身利益，最忌管理者感情用事和没有诚信。我自己作为这项工作的管理者在处理日常事务和与人交往中要恪守职业道德，坚持原则，出于公心，从集体的整体利益出发考虑和处理问题，摆正各种利益关系，无论关系亲疏，无论感情深浅，必须做到一视同仁，坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松，维护该项工作的客观性、公正性、严肃性。当政策规定和院领导的决定与职工愿望相符时，应尽最大努力去找结合点;当职工愿望与政策规定和领导决定冲突、执行受到误解时，应从政策规定与工作职责上去找平衡点。相信只要我是公正的，职工的误解就会是暂时的，随着时间的推移，个人理性的上升，职工会由不理解向理解转变的。第四、努力学习，不断进取。

能力不是与生俱来的，不是一成不变的，而是在永不停歇的追求中不断获取的。人事管理工作者尤是如此。人事劳资政策、条目繁多，交错纵横，连续性强，相应业务知识、管理知识更新较快，时效性强，程序复杂，工作任务重，不能过分依靠以往经验，否则会产生惰性，头脑僵化，固步自封，影响工作效率。因此，自己既要“温故”，更要“知新”，勤学善思，不断学习人事劳资、离退休政策、法律、法规和管理知识，特别要学好当前的人事制度改革的各项政策，积极进取，以不断适应快速发展的人事管理工作的需要，满足单位和职工日益增长的对人事劳资等保障服务的需求。

总之，我深知选择人力资源部副主任并不意味着选择了权力，并不意味着大庭广众之下的炫耀，而是意味着劳累，意味着默默无闻，它只是“奉献”的代名词。我认为奉献不是痛苦，不是丧失，而是快乐的升华，任何平凡的工作都可以有出息、有作为。我相信这平凡的工作有它不平凡的意义，也知道“认真做事只能把事情做对，用心做事才能把事情做好”，所以我选择了竞聘医院人力资源部副主任这个岗位，用我的责任心去奉献，来实现我人生的一次升华。

尊敬的各位领导，尊敬的各位同事，你如果信赖我，希望你能投我一票!谢谢

**人力资源部竞聘演讲稿范文3**

各位领导、各位同事：

大家好!非常高兴有这个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：

一、加强日常事务管理，树立安全第一、全方位服务理念

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。

二、重视人力资源管理，为企业留住优秀人才

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。

三、推动企业文化建设，加强企业核心竞争力

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

**人力资源部竞聘演讲稿范文4**

尊敬的各位领导：

大家好!

今天，站在这里，我很荣幸。首先，我要感谢公司给我们提供了这样一个试飞的平台，也要感谢在座各位领导的热情与支持。因本次我竞聘的岗位为行政人力资源部经理，因此我将行政工作与人力资源工作分开来阐述：

一、行政

能否当好领导的助手、参谋，能否做到承上启下、安内调外是行政工作的灵魂，执行力是行政的核心，为公司员工服务是行政的价值。行政工作的优劣，以及能否开创新的局面，关键取决于是否有一个坚定不移地贯彻了公司的方针、政策，勇于改革、创新，具有较强的组织能力和良好的素质修养，善于博采众长，带领大家团结一致、万众一心、协调工作的团队。行政则是这个团队的核心。行政工作广而说之就是：积极参与政务，认真办理事务，热心搞好服务。细而说之，大到参与领导班子对重大问题的讨论和决策，为领导决策提供重要情况和科学依据;小到大量日常琐碎的事务，包括档案的管理、安全、卫生、保卫工作，做好防火、防盗、保证正常的工作秩序和工作环境，办公设施及用品的管理，协调各部门及外部的关系等等。一句话，吃、喝、拉、撒、睡，无所不管，无所不包。所以有人风趣的说行政工作是“上管天，下管地，中间管大气”。总之，职责十分繁杂，既要事事处理妥帖，又要处处带头实干。

二、人力资源管理

近年来，人才竞争日趋激烈，高层经理也越来越重视人力资源的作用。“人事管理”之所以演变成“人力资源管理”，其根本原因，是因为人力资源管理事实上存在着两种职能，分别是行政职能和战略职能。

从行政职能的角度上看，日常的人力资源管理工作多属于战术性和行政性的工作，例如组织招聘员工、新员工培训、基本技能的培训、考勤管理、组织文体活动、人事档案管理等等。这些大量的日常工作通常被称之为“人事)工作”。由于这部分工作几乎无法从本质上对企业的核心价值产生影响。

从战略职能的角度上看，人力资源管理的理念之一，是将企业中的员工视为非常重要的资源，是企业价值的重要体现，人力资源管理工作就是将这些资源加以有效地开发和利用，使之成为提高企业核心竞争能力的重要推动力。其常规工作包括制订人力资源发展规划、协助企业进行改组和业务流程的设计、参与提供业务信息与企业竞争、制订人才保留计划、帮助公司工作人员提升解决难题的能力等等。

人力资源管理部门的价值，是通过提升员工的效率和组织的效率来实现的。人力资源管理工作，只有与企业的战略目标相结合，并将日常工作融合到业务中去，才能创造自身工作的价值。人力资源管理人员，必须为企业的增值服务，为直接创造价值的部门努力创造达成目标的条件，才能赢得相应的尊敬。

谢谢大家!

**人力资源部竞聘演讲稿范文5**

尊敬的各位领导：

您们好!

我是人力资源部薪酬保险管理专责\_\_\_\_\_\_。

首先，感谢各位领导让我拥有了这样一个展示自我的舞台!

接下来，我就个人对人力资源部副主任岗位一职的认识及具体工作思路将向在座的各位领导做详尽汇报，请各位领导不吝指正。

一直以来,人力资源管理工作在企业发展中具有特殊的重要性。它是在与企业的经营战略和发展目标相结合的基础上，运用科学的技术和方法，建立一种具有同化力和进取精神的企业文化，为组织成员创造一种自我激励、自我约束和促进优秀人才脱颖而出的机制，为企业快速成长和高效运作提供保障。

一名优秀的人力资源工作管理者,不仅要深入理解人力资源管理工作在企业生产经营发展中的特殊重要意义。同时，要明确认识该职务在部门内部扮演着参谋者、管理者和专业技术能手的多重角色。

作为参谋者，其职责主要是依据企业的发展战略、目标和任务,定期组织收集人力资源有关信息，为企业重大人事决策提供分析、改进意见及解决方案。

作为管理者，其职责主要是协助部门负责人做好企业内部组织管理，提高员工工作绩效和工作能力，加强内部团结，协调与其它各部门之间的关系，用先进的管理理念及制度建立起适合本企业组织的人力资源管理模式。

而作为专业技术能手，其职责主要是全面掌握和熟悉人力资源管理中各个职能模块的业务流程,同时正确指导下属员工开展日常管理工作，促进企业人力资源目标的实现和长远发展。

正是由于人力资源部副主任一职在企业管理中担任着多元化的角色，从而对其岗位的竞聘者提出了更高的要求。本人主要是基于以下四个方面的原因，认为自己具备竞聘这个岗位所必须的素质：

一是思想素质过硬。作为一名共产党员，积极参加保持党员先进性教育活动，坚持听好每一节党课，加强政治理论学习,客观剖析自己存在的问题并加以改进;在兼任机关党支部宣传委员期间，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，从而使自己的政治敏锐性和政治鉴别能力得到了较大的提高。

二是专业理论知识扎实。我于20\_\_\_\_年取得《人力资源管理》大专学历，现在读《人力资源管理专业》本科,并将于今年年底修完全部学业。接受过现代人力资源管理、劳动法规、管理能力开发等专业技术培训，曾获得《国家电网公司职业技能鉴定培训管理员资格证书》、《重庆市电力公司现代教育培训知识竞赛二等奖》;熟悉国家、地区及企业关于人力资源管理各方面的法律法规及政策。通过近五年的专业学习，已形成了较为系统的现代人力资源管理理念和扎实的理论基础。

三是实践经验丰富。自20\_\_\_\_年以来，参与过人力资源管理各个职能模块工作流程的实践学习。一是参与处理过本单位多起劳动关系、体制改革等纠纷和法律案件。二是协助领导妥善解决人力资源招聘、竞聘和淘汰减员工作中出现的各类矛盾和问题;三是在劳动工资统计、劳动组织定员方面曾协助市电力公司积极开展了以下工作：

◆\_\_\_\_年6月被市公司抽调参与工资改革测算与分析工作。

◆\_\_\_\_年10月被市公司抽调参与铜梁供电公司劳动工资、社会保险及人事档案基本情况调查。

◆\_\_\_\_年8月参与市公司薪点工资管理制度的研究和学习。

◆\_\_\_\_年12月被市公司指定参与审查各基层供电局及供电公司劳动工资统计年报。同年获市电力公司劳动工资统计工作先进个人称号。

◆\_\_\_\_年4月被市公司指定专项审查合川、铜梁、大足、潼南及永川等五个供电公司劳动定员测算情况.

4年多的人力资源管理及实践经验，让我对现代企业人力资源管理模式有了系统的了解和经验积累;对人力资源事务性的工作有娴熟的处理技巧，能够指导各个职能模块具体工作的开展。

四是行政综合能力较强：

第一：具备较强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。

第二：具备较强的组织协调能力和团队协作精神。思维活跃，能够灵活处理各种工作关系和工作矛盾。

第三：具有较强文字能力。能够熟练撰写本专业内的相关文字资料，在人力资源部工作期间，参与了劳资系列部分管理制度的拟定以及起草撰写了《关于璧山供电局工资基金分配的分析报告》、《关于璧山供电局薪酬奖励体系的分析报告》、《探索电力企业薪酬管理制度改革的方向》等专业分析报告。

诚然，一名人力资源工作管理者要实现从优秀到卓越的转变，仅仅具备上述的能力和素质是不够的。还需要拥有公正、忠信、坚定勇敢的意志力、对人性正确、全面的了解、广博的知识以及足够的亲和力。更重要的是，必须明确人力资源管理的阶段性工作目标及其主要工作思路。

个人认为，我局近期的人力资源管理主要工作思路是：通过完善以素质和能力建设为核心的人才培养机制，以能力和业绩考核为导向的员工评价机制，以公开、平等、竞争、择优为导向的选人用人机制，以调动员工积极性、鼓励创新创造为导向的分配激励机制，建立起“以人为本”的企业文化以及与企业改革发展目标相适应的人力资源管理体系。围绕这个工作思路，具体从强化基础管理和推进管理创新两个方面开展工作：

首先，强化基础管理,具体从以下五个方面工作着手：

第一，加强劳动组织管理，合理配置现有人力资源存量。结合我局设备台帐实际情况，对在册职工及农电工定员进行真实、准确的测算;严格按照招聘计划与原则，招聘相关专业的大中专毕业生;根据组织机构改革的需要，对企业组织结构设计提出改进方案，做好内部机构的设置、调整和变更工作。

第二，规范薪酬分配体系，严格控制工资基金计划和使用。协助部门负责人组织制订岗位技能工资的实施方案和内部分配方案。编制企业年度薪酬计划及薪资调整方案，对主业、多经及广汇公司全年工资基金的储备、支出情况进行了全面、深入的预测分析，针对可能存在的问题提出了行之有效的解决方案。

第三、健全教育培训机制，促进人才队伍建设。有针对性地开展培训需求调研，加强对教育培训计划落实、个人培训学时记录、培训效果的检查考核工作，确保培训工作按时保质完成;加强对各生产岗位技师的培养，完善技师聘任管理制度;健全岗位动态管理机制，补充完善专业技术资格及职业技能鉴定资格方面的上岗条件。

第四、重视社会保险工作，保障企业与职工的合法权益。

制定各类社会保险、企业年金及住房公积预决算方案;适时调整职工各项社会保险缴费水平;建立健全在册职工及广汇员工生育保险,加强对社会保险费的代扣和征缴管理，并做好政策宣传解释工作。

第五、加强档案及劳动合同管理，规范企业用人机制。对在册职工及广汇员工人事档案进行全面清理;规范外聘人员劳动合同管理，对外聘人员的劳动合同内容进行全面修订，及时办理员工劳动合同续签、劳动关系终止和解除手续，避免劳动纠纷。

那么，对于如何推进企业管理创新,我想，主要体现在以下四个方面：

一、科学进行工作分析和人力资源配置，合理设计职工个人愿景规划，完善以能力建设为核心的人才培养机制。

一是根据不同岗位的工作性质、劳动强度、责任大小、权利范围等要素，进一步明确每个岗位工作标准，使员工职责分配合理，工作边界清晰。二是对工作能力比较突出，业绩比较优秀的员工，通过编制个人愿景规划，为员工提供实现个人专长的机会，铺设职业发展的阶梯，激发员工的创造力和享受工作的成就感，从而培养其对企业的忠诚感和归属感。三是通过进一步完善多层次的专业技术人才和技能人才选拔激励机制，努力培养一批具有丰富基层工作经验，擅长分析和解决问题，精通业务和技术的人才队伍。

二、进一步树立正确的用人导向，完善以公开、平等、竞争、择优为导向的选人用人机制。

优秀的人力资源对于企业的重要性是不言而喻的。因此，正确的用人向导直接决定着企业人力资源的质量。根据“按需设岗、按岗聘任、竞争择优、优胜劣汰”的用人原则，完善专业技术及中层干部岗位的竞聘及选拔机制，为优秀人才提供培育和职业发展通道，以公开、平等、竞争、择优为导向实施岗位聘任动态管理。根据各部门对人才的需求，把优秀的经营、管理、技术、技能人才聘任到关键、重要工作岗位，实现管理岗位、专业技术岗位及生产岗位人员的优化配置。

三、加强人力资源开发，完善以能力和业绩考核为导向，并与员工培养、使用、激励相互联系的员工评价体系。

针对员工行为评价五个要素(即：评价者、被评人、评价的方式、评价标准及评价结果的运用)建立健全员工行为评价体系。一是建立员工行为评价的专业网站。利用我局现行的计算机网络系统，根据行为评价的要求，建立高效率、低成本、注重真实性、客观性的员工行为评价计算机系统;二是加强对员工行为评价工作的管理。在正确引导员工对行为评价工作认识的基础上，对整个评价工作的过程加以监控和管理，保证相关评价信息的准确性;三是合理运用行为评价的结果。将评价结果与员工绩效挂钩，并作为员工培训、选用、激励的重要依据。

四、以绩效考核为主要环节，完善以调动员工积极性、鼓励创新创造为导向的分配激励机制。

一方面从我局现行的薪酬奖励体系来看：其奖励子项设置偏多造成奖金结构分散，奖励力度不均,在一定程度上挫伤了部分职工工作的积极性和创造性。针对存在的问题，全面修订绩效考核管理办法，结合员工行为评价因素，调整绩效分配方式，规范绩效考核流程，制定人力资源绩效考核配套实施细则，把绩效考核结果视为员工动态管理和奖励分配的重要依据，使绩效薪酬的分配更加趋于公平合理。另一方面，进一步完善广汇公司核心员工制度和淘汰退出机制，增强广汇员工的危机意识、大局意识、责任意识，提高工作质量和效率，逐步实现身份管理向岗位管理的转变。

当然，要真正建立起“以人为本”的企业文化以及与企业改革发展相适应的人力资源管理体系，在完善“四个机制”的基础上，还须要对人力资源管理每个环节做到细致入微的专业化服务，注重以机会留住人才、以发展留住人才，让员工在实现自我发展目标的同时，快乐地享受生活、享受工作，与企业共同成长。

以上阐述的，主要是我对人力资源部副主任岗位的认识、以及对下一步人力资源管理主要工作思路的一些想法。

最后，衷心地感谢在座的各位领导及同事们,是你们的支持和鼓励让我勇敢地走上这竞聘的演讲台,为自己打开了通往机遇与成功的第一扇大门。无论结果如何，我会把这次竞聘,视做自己人生的一次挑战,在迎接挑战过程当中,不断地完善自我，肯定自我、突破自我，以一种脚踏实地，锲而不舍的奋斗精神，在自己平凡的生命旅程中留下一串闪光的足迹。

谢谢大家!

**人力资源部竞聘演讲稿范文**

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！