

2023年竞聘报告大学班长(优质5篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

竞聘报告大学班长篇一

大家好，今天我来参加职工代表的竞选，希望大家支持我。

公司与员工双方的意见和信息，并及时做好信息的反馈工作，为员工排忧解难，为员工服务，使员工能够以更好的精神面貌和状态为公司的生产经营作出贡献，为公司创造更大的利益。

从学校回到公司已经半年了，亲眼目睹了公司在深化企业改革，建设“一强三优”现代公司的远大目标过程中所做的工作，时时刻刻感受到改革带来的新鲜气息。****公司已经逐步步入了现代企业管理的轨道，现代企业的竞争不仅仅是经济实力的竞争，更是员工的整体素质和企业文化的竞争，****公司的“团队、敬业、创新、唯实”四种精神，正是将“以人为本”的经营理念诠释的淋漓尽致。时代赋予了工会组织特殊的使命，更好的为企业生产经营服务，深入基层了解员工的思想动态，及时向公司主管部门反映员工工作中与生活中存在的冲突，这是供电企业深化改革中工会组织的重要工作。

今天我来竞选职工代表，如果竞选成功，我一定会继续加强政治理论学习，恪尽职守，敢于负责，为大家多办实事，多解决大家在工作生活中遇到的困难，做好大家的知心人，同时也为分公司的团结协作，安全生产和经营管理尽一份力。祝大家在在新的一年里工作愉快、身体健康、家和万事兴、谢

谢大家。

竞聘报告大学班长篇二

本人参加竞聘的岗位是土建室主任岗，我认为该岗位的主要工作应概括为以下两个方面：第一是生产管理工作，包括负责本室生产任务按院进度计划完成；负责本室人员奖金分配；协助设总选派工程项目组人员，为工程项目配备人员。

第二是日常行政管理工作的，包括负责组织本室年度科研、标准化计划工作；推动qc小组活动、组织标准设计工作；负责本室安全生产组织、监督和检查工作；按照院有关规定，做好本室的成本控制、核算工作；按照院有关规定，负责本室人员的考评工作；贯彻院质量方针，组织专业人员完成量化到本专业的质量目标；按规定时间上报上岗人员资格清单；负责组织本室统计管理工作；完成领导交办的其它工作。总体来说，我竞聘该岗位的优势在于10年的土建专业设计经验、较高的专业知识水平和作为室主任在土建室专业(包括建筑、结构、给排水、暖通)的综合能力。随着北京供电公司升格为省网级公司，以及公司建制调整逐步完成，我们所服务的客户将由原来北京供电公司一个或几个处室变为十几个相对独立的处室和二级单位。

尽管这一变化在我们今年完成的农网二期改造项目中有所体现，但是农网二期改造项目毕竟还有北京供电公司农网办公室在统一进行协调管理。而今后随着北京供电公司完成建制调整，各职能部门和二级单位的. 职责、权限进一步得以明确，我们就将真正地面对众多的甲方。这就对我们北京供电设计院的设计产品、服务质量、设计工期以及技术水平都提出了更高的要求，我们将面临更为严峻的市场形势。

如何面对这些挑战，使我们能够在激烈的市场竞争中求得生存和发展，是摆在我们全体员工面前的一个问题。如何加快设计进度，提高设计质量，我认为大力推广典型设计、优化

设计是事半功倍的方法。首先，典型设计可以最大可能地利用已有的设计成果，提高设计、施工、招投标等电网建设各环节的工作效率，加快建设进度。

其次，优化设计和限额设计是保证工程安全、经济、合理的前提和基础。因此，大力推进土建工程优化设计、典型设计和限额设计工作将是我今后的工作重点。土建专业在我院是一个辅助专业，其最终目的是为输变电专业服务，因此，土建专业开展技术工作的一个最基本的前提就是满足工艺条件的要求。这就要求土建专业设计工作要和输变电专业设计工作紧密配合，发扬团队精神，完成整个工程项目的技术工作。

竞聘报告大学班长篇三

尊敬的各位领导和老师们：

大家好！很高兴又有机会和大家一起总结过去，展望未来。我是1991年参加工作□20xx年调入凤梧中学□20xx年晋升中学语文高级职称。自任现职以来，我一直担任两个班的语文课，曾三次带毕业班□20xx年起，担任备课组长□20xx年起担任语文教研组长□20xx----20xx年接受学校安排担任班主任。

回首近几年的教育教学生活，忙忙碌碌之后，留下了一串坚实的脚步。

我一直热爱我所从事的语文教学和我的学生，愿意在三尺讲台上实现自己的价值，我喜欢想办法把自己的课上好，喜欢想点子让自己的学生喜欢语文课堂。平时的工作中能够本着学生长远发展、终身发展，评价学生重视成绩，但不惟成绩，和学生的关系融洽。我坚持陶行知先生的教育箴言“学高为师，身正为范”，一方面要求自己具有渊博的知识，高超的教育教学技能，一方面要求自己要有高尚的职业道德和品德，尽量用自己的学识和高尚的精神追求感染学生。如果说，这几年取得了一些成绩的话，这一切都源于对教育教学的热爱。

近几年来，我一直担任语文课的教学任务，教学中，我认真钻研，积极开展学校的有效教学流程的实验研究□20xx年5月，我上了第一节有效教学流程的实验课□20xx年12月，在教育中心有效教学培训班上，我代表学校上了有效教学流程的汇报课□20xx年11月，我带着有效教学流程展示课《心田上的百合花开》到郑州参加了“课堂教学模式研讨会”□20xx年7月，我上报的流程课在国家级课题中期汇报总结会上大会交流□20xx年11月，我代表学校在教育中心校本教研现场会上做课堂教学展示。说实话，每次代表学校上课，我都不孤单，我身后有学校领导帮助，有同事们的支持，让我有信心上好每一节展示课、观摩课。

随着我校有效教学流程研究的深入，我的课堂教学水平有了长足的进步。我对教学的认识也逐渐深入，当我发现学生做的阅读段过于陈旧时，就找来很多时文，自编阅读题。后来便集成了我的第一本书。于20xx年出版《初中课外现代短文阅读语言导练》。

当我发现毕业总复习时，阅读训练点总是不明确，于是就细化阅读题考点，分类指导，教学中我认真编写阅读课教案，就有了第二本书的素材。于20xx年出版《中考语文现代文主观题分类导练》。

当我发现当前中学作文教学无序时，申请参加了曹洪彪老师主持的全国十一五重点课题中小学新概念快速作文教学实验研究，参与撰写了《新概念快速作文教学案例创新设计》，开创了“第一套作文教学序列体系”。于20xx年5月，在濮阳市新概念快速作文观摩报告会上，上了观摩课《亲情在细节中流淌》，得到了省市教研室领导和专家的肯定。研究成果《新概念快速作文应用实验研究》获河南省教育科学研究优秀成果一等奖。

也许是因为我的课堂教学效率较高，在不加重学生负担的情

况下，学生取得了较好的成绩。所带毕业班语文成绩处局先进行列[]20xx[]20xx年获全国中学生“创新杯”征文比赛优秀指导教师一等奖[]20xx年所辅导的学生获河南省中小學生心理健康优秀小论文评比一等奖[]20xx年获得第十四届新华杯青少年爱国主义教育读书活动演讲优秀指导教师称号[]20xx[]20xx年连续获濮阳市“语文报”杯中學生新概念作文大赛优秀指导教师一等奖。

20xx年起，我担任语文教研组组长，在学校领导的悉心指导和同事们的共同努力下，语文组甩掉了懒散、不团结的帽子，逐渐形成了“雷厉风行、敢为人先”的工作作风，在“有效教学流程”研究中，积极参加，勇于探索，在“一课一得”“快速作文”等方面取得了一定的成果，语文组率先组织参加了全国十一五规划课题“新概念快速作文”子课题的研究，现已经在今年6月份正式开题，正在研究中。语文组扎实搞好教研活动，促进了语文学科特色的形成、语文学科成绩的整体进步和教师的专业成长。近几年来，语文组连续获得教育中心“十佳巾帼文明示范岗”、“十佳青年文明号教研组”、“优秀教研组”等荣誉称号。我个人被评为“教育中心优秀教研教师”，全国十一五教科研先进个人。

20xx年起，我一直担任备课组长工作，每年我都能够以自己诚恳地态度团结好同事，我以先进的教学理念和坚定执行学校教学思路为指导思想，定期集体备课，优化学习内容。在工作我能做到任劳任怨，不挑不拣，我以自己诚恳的态度赢得了同组老师的信任和支持，营造了一个团结、勤奋、积极向上的备课组。每年都是学校的先进备课组。

我的业务素质高，综合能力强，担任河南省普通话水平测试员，濮阳市演讲朗诵学会会员，濮阳日报社小记者站油田凤梧中分站站长等社会职务。积极参加市教育局组织的各项活动20xx年以来，共参加市级骨干教师培训，“名师名校长”培训班培训、市级学科带头人培训、省级骨干教师培训等活

动，参加学习计800余个学时□20xx年7月，承担了市教育局组织的“农村教学骨干新课程研修班”的讲课任务70多个学时□20xx年担任教育中心骨干教师培训的班主任，负责8所学校54位老师网上培训日常管理、作业批改、考试改卷、评先评优等工作，被评为教育中心骨干教师培训优秀班主任。

我立足于课堂教学研究，不断推进有效教学，对自己高标准严要求，不断追求卓越，教育教学成绩突出，有较高的声誉，为学校、教育中心及市教育局的教育教学工作做出了积极贡献。我连续被评为油田教育中心优秀人才□20xx年认定为濮阳市学科带头人。濮阳市教育教学专家库成员□20xx年被评为市第七批专业技术拔尖人才□20xx年度濮阳市优秀教师□20xx年全国“十一五”教科研先进个人□20xx年通过考试、答辩被选拔认定为濮阳市市级教学名师、省级骨干教师、省级教学名师。

成绩的取得离不开学校领导的细心培养、同事们的真诚帮助，是风梧中这个有着深厚学术氛围、团结和谐的集体锻炼和成就了我的进步，我感谢它，也必将为它付出我的努力，在今后的工作中，我一定进一步创新思想观念，遇到教育教学中的困难、问题，要自爱分析原因的基础上，大胆提出自己的想法，并大胆试验，相信有风梧中领导和老师们的团结和支持，任何困难都是可以征服的。

作为语文教师，我一定会尽我所能做好分内的工作，让更多的学生喜欢我的语文课堂，我当精益求精，争取能在课堂教学的有效性上取得更大的突破。作为语文教研组长和备课组长，我一定会带领我的同事们，做好教育教学研究，不断用新的教育教学理念武装头脑，让教研活动更加深入人心，取得更大的实效。我会为学校的语文教学质量负责，关心各备课组的工作情况，了解同事们工作和生活遇到的困难，积极予以帮助和指导，延续业已形成的“雷厉风行、敢为人先”的工作作风，争取取得更大的成绩。我个人也将进一步在论

文发表方面取得突破，争取年年有新进步，年年取得新成绩，让更多的学生受益，为凤梧中的辉煌做出自己的贡献。

竞聘报告大学班长篇四

尊敬的各位领导、各位老师：

下午好

先作自我介绍，我叫xx□xx年出生，大学本科毕业，小学语文高级教师□xx年参加教育工作，在土华小学主要任班主任、语文教学工作、兼任级组长，团书记，92年调入xx中学任教，主要担任班主任、语文教学工作，96年任语文科组长，99年9月开始担任教导主任。我曾分管教学、德育、课程设置及编排、教材、教师继续教育、职称评定、小一招生及转学、随班就读等工作，今年成为广东省社会心理学会会员。

今天，我竞聘的岗位是教导主任，20多年实际工作的经历，我具备了以下有利条件：

1、有较为扎实的专业知识。

自参加工作以来，我始终不忘记要做一个好教师就要终身学习，不断加强学习。96年参加全国****高考，99年获得了大学本科学历。成为教导主任后，我更积极参加继续教育，考取了普通话测试水平二级甲等；今年还参加xx市心理健康教育c级证书班学习。我善于总结经验教训，撰写教育教学论文，获得区电教论文评比三等奖，区德育论文三等奖□xx年参加了广东省小学思想品德教材教师教学用书的编写工作，《勇于创新》和《不向命运低头》收入该书中。发表了《市场经济下更要加强师德建设》，《浅谈随班就读工作的探索与实践》被小教科录用。

2、有勤勤恳恳、默默奉献的敬业精神

从教20多年来，我有较强的事业心和责任感，爱岗敬业，默默奉献，虚心好问，我无论从事什么工作，都能从大局出发，干一行、爱一行、专一行，不少工作时效**、原则**都很强，都能想方设法、准确、及时完成工作任务，在工作中，我始终坚持着“老老实实做人，扎扎实实工作”的原则，我不浮夸、不抢功、不爱出风头，脚踏实地地工作，从不计较个人得失，有四个学期，主动代上语文课一两个月，没拿一张代课票，去年，我主动分管了教学管理工作，从没向学校提出什么额外报酬。但是，校长和老师没有忘记我，给予了我不少荣誉：先后评为优秀团员、优秀青年教师，区德育先进工作者，区优秀少先队辅导员□xx年xx年被评为区优秀教师，获区政府嘉奖。在此，我衷心感谢领导和老师们的厚爱。

3、有较为丰富的实践经验和一定的工作能力与管理能力。

在20多年的工作经历中，我任教过中高年级语文、思品等学科，担任过班主任，任教导主任时，负责的工作很多，曾分管教学、德育、课程设置及编排、教材、教师继续教育、职称评定、小一招生、转学、随班就读、课外活动、年初基层报表、语言文字、毕业班语文考试命题、语文学科竞赛命题等工作。但也能把各项工作做好。我有较强的协调能力，十分重视协调好领导与教师、教师与教师之间的关系，并做好预案处理措施。做好学科管理工作，加强教研教改。学生文章见报率是最高的。能有这些成绩，与我求真务实的工作作风是分不开的，当我接到一项新的工作时，我总是亲力亲为地做，亲身体会这项工作的过程，然后才指导有关老师协助做好这项工作，否则，光说不做，发号施令，只会指挥别人干这干那，是不行的。如：一年级拼音口试，试卷命题等。

我从1999年任教导主任工作以来，我积累了丰富的的工作经验，练就了我做好工作所需的组织领导、上下协调、答疑解惑等多方面的能力。因此，我所承担的工作没有出差错，常受到上级有关部门赞扬，单位领导省心，教职工放心。在学生、家长和教师心目中，具有较高的威信和较好的教师形象！

4、我能理解各层次的老师。

相信老师们从我平常的为人处事中就看到了吧。

假如我有幸竞聘成功，我将继续发扬我的长处，协助校长搞好教导处工作，认真履行岗位职责，继续细化教学过程管理的要求，组织教师扎扎实实地进行课改，加强教研科研、教学反思的力度，提高教学质量，使工作再上新的台阶。同时，树立为学校、教师、学生、家长的服务意识，成为你们的合作伙伴。

岗位工作设想：教学是学校的中心工作，课堂是实施素质教育的主阵地，学校的一切工作都要服从、服务于教学、服务于学生，一切为了学生发展的道理，已在我的头脑中牢固定位，质量是立校之基，兴校之本。管理过程中，这一项工作的重心偏失不得，动摇不得。

为了使我校的教学工作真正落到实处，

一是要继续执行教学规范，规范教学内容、规范教学时间，任何人不得随意更改课程，不得侵占克扣教学时间，保证规定开设的课程开全、上足、教好。

二是要继续细化教学过程管理的要求，制定出符合我校实际的、便于操作的，同时又利于激励、促进教学质量大面积提升的细则要求，使老师们教学有干劲、有信心、有目标、有成就，学校检查有依据、评价有标准，保证教材和新课标规定的知识、技能等方面的培养指标能够真正得以实现。

竞聘报告大学班长篇五

人的智慧和力量是无穷的。科技越发展，人在社会发展中的作用就越大。当今科学技术的突飞猛进，使人的作用越来越受重视，各种关于人力资源管理的理论和学科也蓬勃发展，

管理学中有人本管理理论，人力资源的开发和管理的研究也有了长足进展。但是，在企业经营管理中起重要作用的会计却没有赶上时代的潮流，会计信息的提供和揭示仅仅局限于物资资源信息，但这远远不能满足会计信息使用者的要求，人们还迫切需要企业提供与他们决策有着密切关系企业人力资源信息。于是，人力资源会计的出现成为历史必然。那么，该如何确认，计量，此信息呢？在这众说纷纭，莫衷一是的时候，我斗胆提出自己的一些想法。

我们可以看出人力资源和物资资源都符合此定义，即两者都有为企业带来经济效益的能力。将人力资源作为资产来确认的问题已经有许多文章作了论述，作为资产来确认人力资源业已经成为一个不需争论的事实。关键问题是，只将人力资源笼统地确认为资产就可以了吗？我们知道，物资资产有着流动资产和非流动资产之分，如果将资产在企业营运中起的作用还可分为管理用资产，生产用资产，销售用资产等。同样，我们也可以对人力资产作出类似分类。因为企业中必然存在着一部分临时工，同时也有长期的雇员。他们在企业中的分布和作用大不相同，而人员结构不同的企业情况更不一样，也就是说，仅仅这样揭示企业的人力资源信息（指只将人力资源笼统地确认为资产）还远远不能满足信息使用者的需要，因为这样揭示的会计信息并没有说明企业的人力资源的结构组成以及人力资源在企业内部的分布情况。而恰恰是这些信息对企业的利益相关者有着非常重要的作用。

在现代企业中，内部机构设置的科学性可以反映企业管理的先进性，而内部机构的设置具体又表现在人员的结构和分布上。在以前的计划经济体制下，商品稀缺，我国的企业机构设置呈“纺锤性”，企业的生产经营重点是生产，生产一线人员很多，而市场营销人员利科研人员相对较少。随着经济的发展，这种机构的设置已远远落后于时代的要求。前不久，已经审理结案的全国最大的国企破产案——阿城糖厂的破产为此作了一个痛苦的注解。阿城糖厂拥有员工五千多人，“一年之内中层干部的人数增加了近4倍，从40人增加到

了188人。但令人不解的是，在市场竞争日益激烈的情况下，该厂销售人员却一直没有增加。”（引自中国电视报《新闻调查》）市场销售人员仅二十多人。现代企业管理和营销理论认为，市场经济下，一个理想的人力分布配置应呈“哑铃型”，企业的科研人员和营销人员相对来讲应该较多，而生产人员应该较少。在这种情况下，我们就可以按人力资源的作用即生产部门人力资产、管理部门人力资产和销售部门人力资产对人力资产分别确认。这样一来，信息需求者就可以了解企业的人力资源的分布，从而可以分析企业的人力结构是否合理，据此还可以作为预测企业的未来前景的工具之一。

物资资产目前一般按流动资产和非流动资产两大类来计量。非流动资产一般来说是一次性投入，并且企业一旦取得某项非流动资产，此项资产就属于企业所有，企业对其拥有完全的所有权或控制权，然后按此项资产在企业收益的受益期长短来分摊其价值。流动资产流动性较强，一般是分期购买，分期计量。同样，企业对其也有着完全的所有权。但“人”却不同，“人”不仅是社会生产的基本要素和生产力的主导因素，还是有血有肉、有思想、会思维的高级动物。企业可以通过支付工资等费用来拥有人的劳动力使用权，但企业不可能对人本身拥有所有权和控制权。可见，人力资产的使用权和所有权是分离的。计量物资资产时，由于企业拥有对物本身的所有权或控制权，计量对象是物本身，计量人力资产时由于企业没有也不可能拥有对人本身的所有权和控制权，如果把人本身作为计量对象是不恰当的。经济理论告诉我们，企业所拥有或控制的只能是人的劳动力，也即人力资源的计量对象是劳动力，是人所具有的能力，使用该能力可以为企业创效益做贡献。由于计量的对象是劳动力，而劳动力是没有实物形态的资产，这样一来人力资产就具有无形资产的特征。同时我们也知道，企业中的人力资产的流动性是不一定的，有的终生服务于企业，有的经常变换单位。也就是说在总体上人力资产既有流动资产的性质又有非流动资产的特征。

目前，普遍的方法是将各种费用资本化或者将人力资产使用

期间的各种费用折现，然后，再将其在以后期间内摊销，这种方法类似于固定资产折旧的处理方法。但是，这种处理方法有很多缺陷。首先，该方法所涉及到的资本化或折现时间是主观确定的，同时所用计量模式中涉及的有关数据，例如折现法中的原值，还要随着时间的变化不断调整。这样一来，会计所提供的有关人力资源信息的可核性和反映真实性必然较低，从而信息的可靠性就受到怀疑。另外此方法的可操作性也很低。

我认为，我们完全不必利用上述方法来计量有关信息，而可以根据其不同的费用采取不同的处理方法。企业取得人力资产之前，必然要发生一定的费用支出，如招募成本，选择成本，录用成本，安置成本，取得人力资产后还要发生一定的培训费。对于前者，由于费用是在资产取得之前发生的，并且费用的发生与资产的取得与否没有直接关系，如果花费在特定对象身上的支出有效，也就是说，对某人力资产的费用支出结果是取得了该资产，那么此费用应该计入该人力资产价值，反之，如果也计入此人力资产的价值，则很不恰当，而是应作为当期费用处理（这类似于研究开发费的处理）。对于有效费用和随后发生的培训费如果有合同并且数目较大则在合同期内摊销，如没有合同则在三到五年或更适当的年限内摊销；如数目较小，则作为当期费用处理（这类似于固定资产修理改良费的处理）。人力资产取得后，正常情况下企业都会每月支付工资，而支付工资是企业对劳动者的劳动力使用权的购买。

我们可以这样认为，一项人力资产的取得，是企业多了一位供应商，此供应商供应给企业的是劳动力这一特殊的商品。在有效人才市场假设下，企业每月付款，供应商定期供货，否则，如果供应商不满意，就会停止供货，这表现为员工离开企业，同样如果企业不满，则停止购货，这表现为企业解雇员工。这样一来，企业就好象在购买如原材料这样的流动资产。会计处理时就可以参照类似于原材料等流动资产的处理方式，借记“人力资产”，贷记“应付工资”或“银行存

款”等科目。这样做的原因或好处如下：

第一，这种做法所提供的信息的相关性较强。会计信息的提供也应贯彻“以需定产”的原则，从需求者的角度出发。我个人认为，会计信息的需求者更关心的是人力资源为企业创造的价值大小，期望人力资产信息能帮助他们预测企业未来的现金流量，对人力资源价值的需求相对而言要小些。也就是说，利益关系人并不太在乎企业人力资源本身的价值大小，他们更关注企业取得和利用人力资源的成本和人力资源给企业带来的效益。

第二，此法的可靠性也较高。这里的会计计量所用的是投入价值中的历史成本，而历史成本的可靠性是不言而喻的。

第三，前面已经讲过，影响人力资源的因素有很多，除了工资因素以外还受工作环境和社会关系等各方面的影响，人们追求的既有物资上的享受又有精神上的满足。而精神方面是难以衡量的。但在一个有效的人才市场中，买卖双方必定会权衡自己物质上和精神上的得失，工资可以很好地充当交易的显示器。长远来看，如果交易价值较低则在某种程度上说明人力资产在该企业得到了较好的精神满足，而人力资产精神的满足程度又从侧面体现了企业的人力资源管理水平高低。

第四，用工资成本提供的信息可以使信息的需求者根据工资成本和企业效益推断企业人力资产使用的效益性。

第五，用工资成本来计量人力资源，还可以使企业领导层提高尊重知识，尊重人才意识。因为企业人才会根据企业所给的工资和企业所提供的精神上的报酬作出是否继续在本企业工作的决策。而工资因素是最重要的，是决定性的因素。这样一来，对一个深知人才重要性的管理者来讲必然会尽量满足企业有用人才的物资和精神上的要求，以使他们有充足的精力和更大的动力为企业服务，为企业创造更大的效益，从而物尽其用，人尽其才。

第六，这样做还可以保持原由的会计核算方法基本不变，保持会计发展的连续性。最后，用工资成本计量人力资源还可以增强企业之间会计信息的可比性。同时此法的可操作性也较高。

以上是我对人力资源会计中的确认和计量的一些想法。一个新生事物的出现要经过一段复杂的过程，一个理论的形成也是如此，而人力资源会计理论由于涉及到“人”这一高级动物，其中的不可用货币计量的因素很多，并且有的因素难以计量，使其复杂程度更大，正是其复杂性造成了其发展的缓慢，但我认为，只要大家畅所欲言，各抒己见，必定会仁者见仁，智者见智，从而推动人力资源会计的发展。