# 人才选拔和培养实施方案

来源：网络 作者：夜色微凉 更新时间：2024-06-06

*第一篇：人才选拔和培养实施方案附件1人才选拔和培养实施方案为加强对中药专业人才的培养，建设中药学临床教育、科研和管理队伍的后背人才库，促进队伍的建设，现设立中药学人才培养计划，以促进中药专业的发展。人才培养计划的选拔、培养和管理遵循公开、...*

**第一篇：人才选拔和培养实施方案**

附件

1人才选拔和培养实施方案

为加强对中药专业人才的培养，建设中药学临床教育、科研和管理队伍的后背人才库，促进队伍的建设，现设立中药学人才培养计划，以促进中药专业的发展。人才培养计划的选拔、培养和管理遵循公开、公平和公正的原则，重点加强对中药知识的教育、研究、管理，由本人申报或科室推荐申报，科教科组织专家评议和审定。

一、优秀人才评选条件

（一）学科带头人选拔条件

1、具有过硬的政治素质，坚持四项基本原则，热爱中国共产党，全心全意为人民服务。

2、遵纪守法，医德医风高尚，无医疗事故发生。

3、热心钻研业务，热爱专业，有强烈的事业心和敬业奉献精神。

4、有专业业务特长，为相关科室业务骨干，在院内外已有一定知名度。

5、副主任职称和本科学历以上，年龄在35～45周岁（个别专业可适当放宽）。

（二）重点培养人才选拔条件

1、具有过硬的政治素质，坚持四项基本原则，热爱中国共

产党，全心全意为人民服务。

2、遵纪守法，医德医风高尚，无医疗事故发生。

3、热心钻研业务，热爱专业，有强烈的事业心和敬业奉献精神。

4、基础理论扎实，专业技能过硬，服务态度优良，院内外已有一定影响。

5、中级职称以上，本科学历以上，年龄在40周岁以下。

（三）重点管理人才选拔条件

1、具有过硬的政治素质，坚持四项基本原则，热爱中国共产党，全心全意为人民服务。

2、遵纪守法，遵守医院规章制度，顾全大局，服从组织的工作安排。

3、有正确的人生观和奉献精神，廉洁奉公，大公无私。

4、刻苦学习，不断提高自身素质，有一定管理才能。

5、院领导班子及主要职能科室可适当放宽相应条件。年限在45周岁以下。

（四）专业人才选拔条件

1、具有过硬的政治素质，坚持四项基本原则，热爱中国共产党，全心全意为人民服务。

2、遵纪守法，遵守医院规章制度，顾全大局，服从组织分配。

3、有正确的人生观和奉献精神，廉洁奉公，大公无私。

4、而爱中医药，刻苦学习，认真仔细，有发现、专研、创新精神。

5、学历大专或中专、中药学徒等以上，年龄限18-45周岁。

二．优秀人才评选方法：

1、原则上每3年评选一次，根据县各级医院、卫生院的业务发展需要，特殊情况下可以增选人员。由本人填写申请表，经科室推荐，院科教和人才建设领导小组审议确定产生。

2、每次评选名额，由科教和人才建设领导小组根据工作需要而确定。

三．培养实施方案

（一）针对人才库中不同的梯队人员，设计不同的培训内容和要求，选拔出的人才：

1、人才激励培训计划：帮助人才认清、认同中医药的发展前景，认识到自己在中药学专业中的重要性和发展性，充分调人才的工作积极性，提升工作效率和工作热情。

2、小组定期提升培训计划：根据每个人才库中人才不同的特点，针对性地按小组做出中药知识培训计划。

3、中药学专业技术培训计划：从医院中药房、制剂室、炮制时、中药理化室等多个领域工作中的方式、方法帮助人才对中药的熟悉度。

4、中药课题计划：安排人才在对国家、省中药课题的申报中学习中药的科研方法。

（二）培养方式包括参加培训课程、轮岗锻炼。

1、制定培训课题要形式多样化、实用性及目的性强，并做

好培训后的考核。

2、后备人才轮岗锻炼的每个岗位任职时间不少于3个月，轮岗期间的考核工作由新部门考核，但必须将考核结果反馈给原部门，作为轮岗结束后，轮岗培训考核的依据。

（三）办公室配合、协助后备人才培养计划的实施、跟踪和反馈。

（四）后备人才库人员定期进行考核评定，并计入其档案：利用各种绩效管理工具进行全方位评估，定期考核这部分人员的表现，具体考核应该包括：

1、对中药知识的掌握；

2、工作态度考核；

3、工作能力考核；

4、对《中国药典》的熟悉度。

5、对个味药材的识别能力、鉴别能力等。

**第二篇：后备干部选拔培养实施方案**

XX船厂后备干部选拔培养实施方案

为进一步健全厂各二级单位领导干部的选拔、培养、教育和管理机制，建设“政治可靠、素质优良、年轻优秀、梯次明显、精于管理”的后备干部队伍，为企业可持续发展储备各类生产经营管理人才资源。结合我厂现实发展的实际，特制定本实施方案。

一、指导思想

转变传统的识人用人观念，破除论资排辈、求全责备、迁就照顾、怕担风险的思想障碍，树立与企业发展要求相适宜的育人、选人新观念，建立具有生机和活力，有利于人才脱颖而出的选人用人机制，拓宽用人渠道，不拘一格选拔人才，培养一支数量充足，结构合理，经得起考验，有发展潜力的后备干部队伍。

二、基本原则

培养选择后备干部，必须遵循以下原则： 任人唯贤、德才兼备原则； 群众公认、注重实绩原则； 注重潜力、立足培养原则； 动态管理、竞争择优原则。

经过培养使他们达到政治素质好、组织能力强、群众信任度高、管理经验丰富、工作实绩突出，在中层干部岗位上随时能够胜任工作。

三、选拔推荐的资格条件

后备干部的选拔工作须认真贯彻干部“四化”方针和德才兼备原则，坚持高标准，严要求，重点把好政治关。

（一）选拔推荐条件

1、政治素质：具有坚定的共产主义理想信念和履行职责所需的理论政策水平，能认真实践“三个代表”和科学发展观，拥护党的方针政策，具有较强的事业心和工作责任感。能坚持党的民主集中制原则，团结同志，顾全大局，公道正派，清正廉洁。

2、能力素质：具有较强的组织协调能力，善于团结协作，勇于开拓创新，在现职岗位上做出比较显著的工作成绩，并显示出较大的发展潜力。

3、业务素质：具有一定的专业理论素养，能积极参与本单位改革实践活动，业务工作成绩比较显著。

4、身心健康。

（二）选拔推荐资格

1、一般应有大学专科及以上文化程度。

2、一般应有三年以上实际工作经历，考核为优秀者。

3、身体健康，能够胜任相应岗位的职责。

4、年龄一般不超过40岁，对业务技能强、工作业绩突出者可适当放宽。

5、获得集团或以上荣誉称号的人员优先；

（三）人员的结构和数量

中层后备人员队伍的结构主要由专业技术管理、生产经营管理、行政和党群管理三个层面的人员组成。原则上按照所在单位中层班子成员现有职数1:1推选。

（四）推荐和选拔的程序

1、拟定需求计划。党政办对现职中层管理人员队伍年龄结构、专业知识、文化程度、工作状态等情况进行分析，并根据各二级单位干部队伍建设需求，结合发展需求拟定人员配备计划。

2、人员的推荐产生。采取民主推荐和组织推荐相结合的方式进行。民主推荐工作由党政办组织，各党支部具体实施，结果报党政办。组织推荐是由各部门、单位党政领导班子在民主推荐的基础上，依据条件和资格推荐，结果报党政办。

3、对推荐人选的审定。对各二级单位推荐上报的预备人选，由党政办对照条件，再听取相关部门意见并审核合格后，提出初步人选，征求分管厂领导意见后，报党委厂部审定。

4、中层后备人员确定后，厂党政办要及时以适当形式向培养单位进行反馈，进入培养程序、纳入培养教育管理。

三、后备干部的培养

后备干部的教育培养在厂部的统一安排下，由所在部门的第一负责人本着传、帮、带的原则，根据各自后备人才的实际情况，为其制定针对性强、详细切实可行的提升培养方案，组织有实效性的培养指导。厂党政综合办负责培养计划实施情况的跟踪与监督，建立相应的人才库档案。厂部将此项工作列入相应部门的工作职责进行考查。

（一）培养方式

参加相关的集中培训、轮岗培训、定岗培训、继续教育等多样化培训方式。但各种培养方案的制定要始终坚持最少投入、最大收益的原则。

1、集中培训。由党政办负责举办“青年干部培训班”的形式进行集中培训，结合企业发展的需求人才和前沿造船专业知识等系统课题邀请相关教授和专家学者进行讲课，达到有针对性培养综合型实用性人才，并做好培训过程与结果的记录和考评工作。

2、轮岗培训。培训时间为3-6个月，由厂党政办负责实施。制定相应的轮岗计划，组织相应的轮岗培训，进行轮岗的过程记录和考评。轮岗培训的目的是培养综合素质的管理人才，侧重培养企业各主要管理部门实践能力，使其了解企业各部门单位管理状况，熟悉全厂各环节的管理流程，培其沟通协调及适应能力，让其积累多个岗位的工作经验，为后期的位晋升打下良好的基础。

所有材料均在培训阶段结束后由厂党政办归档，相关材料将作为部门领导培养工作和参培人员学习过程的考核材料。

（二）考查方式

学习自查。各参培的后备干部结合自己的工作内容写一份工作小结，半年、年终要填写《XX船厂后备干部半年（年终）考察表》，并写不少于2024字阶段小结。岗位能力考评。主要考查岗位知识和能力，由相关部门根据本部门的实际制定考查内容。所在部门培训结束后要对参培后备干部进行认真考查，并作出培训鉴定。

所有材料均在阶段结束后交厂党政办归档，相关材料将作为部门领导培养工作和参培人员学习过程的考核材料。

五、后备干部的管理

（一）后备干部的待遇：适当享受一定数量的岗位津贴。

（二）后备干部由厂党政办统一管理。

1、优先录用。凡因工作需要而聘用新的管理人员，厂部将在后备干部人员中择优录用。

2、动态管理

后备干部的培养实行每年为一周期的培养制度。已被确定为后备干部培养对象或进入后备干部人才库中人员，凡有下列情形之一的，将取消后备干部培养资格：

（1）政治思想、道德品质、党风廉政等方面出现问题的；（2）工作业绩差，管理技能没有明显进步的；（3）年龄超过规定界限，短期内又不能提拔使用的；（4）工作失误，造成较大损失或不良影响的；（5）群众意见较大，威信不高的；

（6）由于健康原因，不能履行工作职责的；（7）因其他原因，不适宜作为后备干部的。

六、本方案从公布之日起开始实施。

七、本方案由党政综合办制订、解释和修订。

**第三篇：人才选拔、培养、使用、调整规则**

人才选拔、培养、使用和调整规定

人才是企业发展的动力和源泉，公司为建立科学规范的人才选拔、培养、使用制度，形成富有生机与活力、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，把党管干部、管理人才的原则同经营者依法行使用人权结合起来，特制定本规则。

一、干部的选拔

（一）选拔的原则

1、党管干部原则；

2、任人唯贤、德才兼备原则；

3、群众公认、注重实绩原则；

4、公开、平等、竞争、择优原则；

5、民主集中制原则；

6、依法办事原则。

（二）选拔任用的条件和资格

1、具有履行职责所需要的马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论的水平，认真实践“三个代表”重要思想，全面贯彻落实科学发展观，坚决执行党的基本路线和各项方针、政策，努力用马克思主义的立场、观点、方法分析和解决实际问题；开拓创新，能够把党的方针、政策和集团公司党委的要求以及公司的各项决策同本单位、本部门的实际相结合，卓有成效地开展工作，讲实话，办实事，求实效，有实践经验，有胜任领导工作的组织能力、文化水平和岗位应具备的专业知识；依法办事，清正廉洁；密切联系群众，有全局观念，善于集中正确意见，善于团结同志。

2、提任公司中层副职领导职务的，应当是与公司签订

劳动合同的合同制员工。提任公司中层正职和副职的，均应在下一级岗位工作两年以上。

3、提任公司中层副职人员应当具有大专以上文化程度或有中级专业技术职务；提任公司中层正职、副总工程师、总经理助理以及专业性较强的领导岗位的人员应当具有本科以上文化程度或有高级专业技术职务。

4、提任公司中层正职的，原则上男年龄在50周岁以下，女年龄在45周岁以下；提任副职的，原则上男年龄在45周岁以下，女年龄在40周岁以下。

5、身体健康，符合任职岗位的需要。

6、提任党的领导职务的，应当符合《中国共产党章程》规定的党龄要求。

特别优秀的年轻干部或者工作特殊需要的，可以破格提拔。

基层及机关部门领导干部可以从本单位选拔任用，也可以从公司其它单位选拔任用，还可以易单位交流选任。

提任领导职务的一般应从后备干部中选拔。

（三）选拔任用工作程序

1、推荐

⑴选拔任用领导干部，一般要经过民主推荐提出考察对象。民主推荐按照领导班子职位设置定向推荐；个别提拔任职，由党组织按照拟任职位推荐。民主推荐由公司干部使用考察组组长主持，主要以会议投票推荐的方式进行，然后与民主推荐出的人选所在单位沟通，并向公司党政主要领导、分管组织工作领导汇报后确定考察对象。考察对象人数一般应多于拟任职务人数。

⑵公司领导班子成员个人向公司党委、公司推荐拟任职

领导干部人选，必须负责地写出书面推荐材料并署名。

⑶公司基层单位的领导成员人选，可以由单位组织推荐提名，并写出书面推荐报告，一式两份，单位盖章、党政主要领导签字后报送公司组织人事部门；公司机关部门的领导成员人选，可以由部门推荐提名，部门写出书面推荐报告，一式两份，单位盖章，部门主要领导签字，经公司部门分管领导签署同意意见后，报送公司组织人事部门。

2、考察

⑴公司党委、公司确定考察对象后，由公司组织人事部门根据不同领导职务的职责要求，制定具体考察标准，进行严格考察。考察组根据考察情况，向组织汇报。公开选拔、竞争上岗的干部任用前也要由公司组织人事部门进行考察。

⑵实行干部考察工作责任追究制。考察组必须坚持原则，公道正派，深入细致，如实反映考察情况和意见，并对考察材料负责。

3、酝酿

⑴领导职务拟任人选，在考察前，讨论决定或者决定呈报前，应当充分酝酿。

⑵酝酿应当根据领导职位和拟任人选的不同情况，分别在公司党政主要领导、分管组织领导工作领导、组织人事部门负责人中进行，以及由公司党政主要领导征求公司系统、部门分管领导意见，或者由公司党政主要领导委托公司分管组织工作领导征求公司系统、部门分管领导意见。

4、讨论决定

⑴选拔任用领导干部，应当按照干部管理权限由公司党委部委员会集体讨论做出任免决定。

⑵公司党委部委员会讨论决定干部任免事项，必须有三

分之二以上的成员到会，并保证与会成员有足够的时间听取情况介绍，充分发表意见。在充分讨论的基础上，采取口头表决、举手表决等方式进行表决。对意见分歧较大或者有重大问题不清楚的应当暂缓表决。对影响做出决定的问题，会后应当及时查清，避免久拖不决。

⑶公司党委部委员会讨论决定干部任免事项，应当按照下列程序进行：

公司分管组织工作的领导或者组织人事部门负责人逐个介绍领导职务拟任人选的提名、推荐、考察和任免理由等情况；

参加会议人员进行讨论；

公司党委部委员会会议形成决议后，及时召开公司党政领导班子会议，通报公司党委部委员会会议关于干部任免的决定事项。如有班子成员提出影响干部任免的问题，可由会议主持人决定暂缓有关人员的任免，并由纪检委员、组织人事部门调查核实有关问题，如问题属实，报公司党委部委员会会议撤销有关人员的任免决定；如问题失实，仍按公司党委部委员会会议决定任免。

5、任职

⑴对决定任用的干部，由公司党委会议指定专人同本人谈话。同时由公司纪检委员或指定专人同其进行廉正谈话。

⑵领导职务的任职时间。集团公司党委、集团公司任命的干部，按照集团公司党委常委会议决定之日起计算。由集团公司党委常委会议确认任职资格，推荐任用的干部，公司按《公司法》和《集团公司章程》有关程序聘任，自聘任之日起计算。

⑶经集团公司党委、集团公司考察、确认任职资格，向

公司推荐任用的干部，按集团管理的干部进行管理。公司股东会选举产生公司董事、监事的会议决议，是董事、监事的任职文件。公司董事会、监事会选举产生董事长、监事会主席的会议决议，是上述人员的任职文件。公司董事会聘任高管人员的会议决议，是经理层人员的任职文件。公司党群组织负责人由集团公司党委按党的组织程序任用。

⑷总经理助理、副总工程师、专业性较强的领导岗位及享受副总经理待遇的其他人员，由公司董事会批准，公司下文聘任。

⑸党群干部由公司党委下文任命。⑹行政干部由公司下文聘任。

⑺企业组织机构设置及相应人员调整要做到三同时：新建经济组织机构的同时建立党群组织，调整行政组织机构的同时调整党群组织的设置，配置行政管理人员的同时配备党群工作人员。

二、人才的培养

（一）后备干部的选拔、培养的重要性和原则 后备干部是完成企业各项经营管理目标的重要力量，后备干部的选拔和培养决定着企业的兴衰，是企业具备可持续发展能力的关键，是企业保持并提高核心竞争力的保障，也促使企业内部关系更加和谐。该项工作的有效开展可以避免人才断层，人才流动过快。公司后备干部的选拔和培养坚持“任人唯贤、德才兼备”和“公开、平等、竞争、择优”原则，采取建立档案、分批次、有重点的培养方式。

（二）后备干部的选拔、培养条件

1、重点选拔、培养对象

⑴一线生产人员具备大专以上学历和初级技术职称（技

师等同），具备炭素行业15年以上工作经验或在公司5年以上工作经历，为班组长或生产骨干；

⑵专业技术人员或管理人员具备本科学历和中级（或中级以上、多个中级）技术职称，具备相关12年以上工作经验或在公司6年以上工作经历，为部门业务骨干，能够独立负责部门1个或几个业务口的工作。

⑶专业技术人员或管理人员具备研究生学历和硕士学位，具备相关7年以上工作经验或在公司3年以上工作经历，为部门业务骨干，能够独立负责部门1个或几个业务口的工作。

2、跟进选拔、培养对象

⑴一线生产人员具备大专以上学历及初级技术职称（技师等同）或具备炭素行业10年以上工作经验或在公司4年以上工作经历，为班组长或生产骨干；

⑵专业技术人员或管理人员具备本科学历、初级技术职称，具备相关10年以上工作经验或在公司4年以上工作经历，为部门业务骨干，能够独立负责部门1各或几个业务口的工作。

⑶专业技术人员或管理人员具备研究生学历、硕士学位，具备相关4年以上工作经验或在公司2年以上工作经历，为部门业务骨干，能够独立负责部门1各或几个业务口的工作。

3、优先考虑条件

⑴获省部级“五一”劳动奖章、先进称号或参与的技术攻关、设备改造项目取得技术专利；

⑵获地市级“五一”劳动奖章、先进称号或参与的技术攻关、设备改造项目取得技术专利；

⑶获集团公司级先进称号或参与的技术攻关、设备改造项目获得集团公司有关部门书面认可；

⑷获公司级先进称号或参与的技术攻关、设备改造项目为公司带来显著的经济效益。

三、人才的使用

（一）实行干部交流制度

1、交流的对象主要是：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高领导能力的；在一个单位或者部门工作时间较长的；按照规定需要回避的；因其他原因需要交流的。

2、有计划的对新提拔中层正副职干部进行易单位交流；对有条件的干部进行轮岗锻炼；有针对性的安排后备干部到条件艰苦、困难岗位挂职锻炼，使其早日成熟；有计划性的加强后备干部的培训、学习和任用；推进机关与基层、党务与行政、单位与单位之间的干部交流。

3、交流的干部接到任职通知后，应当在组织人事部门限定的时间内到任。

（二）实行干部任职的回避制度

1、领导干部任职回避的亲属关系为：夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系。有上列亲属关系的，不得在同一单位担任直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务，也不得在其中一方担任领导职务的单位从事组织人事、纪检监察、审计、财务工作。

2、公司党委会议及其组织人事部门讨论干部任免，涉及与会本人及其亲属的，本人必须回避。

3、干部考察组成员在干部考察工作中涉及其亲属的，本人必须回避。

四、干部的调整

（一）领导干部有下列情形之一的，一般应当免去现职

1、达到任职年龄界限（男55周岁，女50周岁）的；

2、在班子考核建设中，民主测评不称职票超过25%的，由组织人事部门对其诫免谈话，经组织考核认定确属不称职的，予以免职；

3、因工作需要或者其他原因，应当免去现职的。

（二）实行领导干部辞职制度。辞职包括自愿辞职、引咎辞职和责令辞职，辞职手续依照法律或者有关规定程序办理

1、自愿辞职，是指领导干部因个人或者其他原因，自行提出辞去现任职务的。自愿辞职，必须写出书面申请，经所在单位同意后，按照干部管理权限报公司组织人事部门，公司组织人事部门应及时向公司有关领导汇报。公司组织人事部门应当自收到申请书之日起三个月内予以答复。未经批准，不得擅离职守；擅自离职的，按照有关规定给予组织处理。

2、引咎辞职，是指领导干部因工作严重失误、失职造成重大损失或者恶劣影响，或者对重大事故负有重要领导责任，不宜再担任现职，由本人主动提出辞去现任领导职务的。

3、责令辞职，是指公司党委、公司及组织人事部门根据领导干部任职期间的表现，认定其已不适应担任现职，通过一定程序责令其辞去现任领导职务的。拒不辞职的，应当免去现职。

（三）实行领导干部降职制度。因工作能力较弱或者其他原因，不适宜担任现职的，应当降职使用。降职使用的干部，其待遇按照新任职务的标准执行。

（四）班子考核中免职、引咎辞职、责令辞职及其它原

因免（撤）职的干部。根据实际工作需要，经民主推荐、组织考核等干部选拔任用程序，业绩突出，符合提拔任用条件的，可以重新提拔担任领导职务，其中受党纪政纪处分的，按有关规定执行；不服从组织安排，不能在新岗位履行职责以及处分期未满的，不提拔任用。

五、纪律和监督

（一）选拔任用领导干部，必须认真遵守讨论决定干部任免十项守则：

1、不准超职数配备领导干部，或者违反规定提高干部的职级待遇；

2、不准以书记办公会、经理办公会、领导圈阅等形式，代替党委部委员会会议集体讨论决定干部任免；

3、不准临时动议决定干部任免；

4、不准个人决定干部任免，个人不能改变党委委员会会议集体做出的干部任免决定；

5、不准拒不执行上级调动、交流领导干部的决定；

6、不准要求提拔本人的配偶，子女及其他亲属，或者指令提拔身边工作人员；

7、不准在机构变动和主要领导成员工作调动时，突击提拔调整干部，或者干部在调离后，干预原任职单位的干部选拔任用；

8、不准在选举中进行违反党的纪律、法律规定和有关章程的活动；

9、不准在干部考察工作中隐瞒、歪曲事实真相，或者泄露酝酿、讨论干部任免的情况；

10、不准在干部选拔任用工作中任人唯亲、封官许愿，营私舞弊，搞团伙、圈子，或者打击报复。

（二）对违反本办法的干部任免事项，不予批准；已经做出的干部任免决定一律无效，并按照干部管理权限予以纠正。

（三）对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的，依照法律及有关规定就地免职或者降职使用。

（四）实行领导干部选拔任用工作责任追究制度。用人失察失误造成严重后果的，应当根据具体情况，追究主要责任人以及其他直接责任人的责任。

（五）公司党委对干部选拔任用工作和执行本办法的情况进行监督检查，受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉、制止、纠正违反本办法的行为，并对有关责任人提出处理意见或者处理建议。

（六）纪检委员和组织人事部门按照有关规定，对任用工作进行监督检查。

本规则适用于选拔任用公司基层单位的领导班子成员、机关部门的领导干部和后备干部的选拔、培养。

公司党委、公司负责本办法的解释和组织实施。

**第四篇：如何选拔人才、培养运动员的自信心**

摘 要：在体育运动发展和运动水平不断提高，竞争激烈的今天，为了进一步提高运动水平和质量，促进体育运动的发展，作为一名教练员，我认为应该在选才和训练方法上下功夫，才能提高训练质量和水平，取得较好的训练效果。下面就作者在训练中的一些看法及做法，提出来与同行一起商谈。

关键词：培养运动员；选拔人才；训练观

一、认真把好选才质量关

把关好选才质量，是保证运动员质量的关键，选才是把好的运动员选出来，是培养优秀运动员的前提条件，选才要根据各运动项目特点和要求，以科学的方法进行测试，并经过一定的实际考察，从众多的少年儿童中，准确地选拔出各方面条件优越、适合从某一运动项目所需要得人才，具体目标就是寻找和发现先天性竞技能力强，后天有训练潜能的运动员。因此，选才是选择最适宜的选手，选才选的好就会收到事半功倍的效果。这也就是运动训练中，人们普遍对选才予以高度重视的因素。

二、我的训练观及其做法

运动员选拔进来后，需要良好的训练方法和手段，才能使其成才。为此，结合我十多年的教学经验与同行谈一谈一些初浅的看法。

（一）我认为，教练员要有自己的个性和一些独到的见解，同时，还必须具备理解、慈爱和幽默等品质，这对卓有成效地指导训练是非常重要的。如果你不知道如何运用自己的信息、气质、能力同运动员打交道，没有熟练的交流技巧，那你将会一事无成。

教练员常常会错误的认为，信息交流只包括指导运动员去做某些动作。其实口头命令仅仅是信息交流过程的一小部分，而50%以上的信息交流是非语言性的。因此，教练员执教时应当牢记，行动胜过言训。传递者（教练员）通过语言、面部表情和身体动作来传达信息。传达是否成功就取决于接收者（运动员）。一个没有去倾听或没有予以注意的运动员，即使不会丢失全部信息，也会错过部分信息。通过观察运动员脸上的表情，你往往可以断定他是否收到了信息，就（摔跤队员而言）。

当你在纠正运动员错误的时候，或是在指导运动员掌握某种摔跤技术、技巧，或是表扬运动员训练刻苦时，都应该考虑你传达的信息是否给运动员正确的引导，没完没了地责骂、唠叨或经常训人的教练是不受运动员欢迎的。运动员需要鼓励。作为教练，要多看他们优点，做的好的方面，要予以肯定和表扬，如果他们在训练中出现问题和错误时，作为教练应向队员指出其问题和不足，帮助他们及时纠正错误，提高训练的质量和水平，逐渐在队员心目中树立起教练的形象和威信。

（二）自信心虽与每个人先天的个性品质有一定的关系，但后天的培养和训练能起到决定性作用。那么，怎样培养运动员的自信心呢？

自信心是通过一次次克服困难，一次次地取得成功而逐步得到增强的。因此，制定训练计划要充分体现阶段层次的递增性，对运动员提出循序的渐进的要求。若指标过高，力不能及，多次失败，容易使运动员丧失信心。最好每次训练课都要做到成功地完成作业，使运动员有轻松感，愉快感，这样运动员的自信心就会不断得到强化。竞争训练，战胜对手，是激发自信心的有效方式。在赛前训练中，要根据每个运动员的实际训练水平，恰当地安排竞争对象，尽最大可能增强获胜场次，必要时也可采用“隐瞒法”，我从事摔跤训练十来年，常常为激发即将参赛大新手，有意识地安排训练时间长些。多安排参赛经验较好的老运动员与其竞争，并在竞争中输给新手，从而使新手对参加大赛信心百倍，结果在多次比赛中，使新手成绩一鸣惊人，超出自己的预期目的。

“知己知彼，百战百胜”。在比赛之前向运动员交“底”，使其感到心中有数，是建立自信心的前提。作为教练员，要审时度势，恰当地组织材料，有针对性地加以引导，传授克制对手的策略。向运动员介绍对手的特长，目的不是宣扬对手的威力，而是在于布置如何扼制对手的特长的战术，以解除运动员的顾虑思想。若对此避而不谈，一味看不起对方，则不能有效地克敌制胜，战胜对手。

作为一名优秀教练员，要善于从复杂的比赛环境中梳理出良好的比赛条件，并以此为强化剂，输送给运动员，以增强获胜的自信心。比如，在抽签分组，比赛气候以及观众的情绪影响倾向，也包括每次参赛的经验分析等方面，都必须向运动员分析透彻，使运动员确信自己占有天时地利的优势。对不利的条件，主要是通过训练的安排来加以排除，只要处理得当，则可变劣为优。教练员是运动员最可信赖的人，随着比赛时间的临近，信赖的程度就日益加深，赛前，教练员的一举一动，一言一行都在运动员的注意之中，似乎从教练员的身上可以判断出比赛的胜败结局。因此，教练员要特别注意自己的言行，要用镇静自如，胸有成竹的情绪，神态去影响运动员。赛前训练对运动员的要求不可过分，上场要心情愉快，心理放松，神态自然。下场时要和运动员热情相处。灵活多变，尽量采用多鼓励，多表扬，排除一切可能发生的紧张情绪和状态，使运动员产生自信必胜感。

赛前紧张，人皆有之，但一名优秀的教练员要做到藏而不露，内紧外松。运动员在上阵前显得恐慌不安时，目光始终会注视着你，这时候，你要沉着、老练，颇为放松，给运动员的感觉应该是：教练多放松啊！必胜无疑。即使你紧张，也要装得安然自如，这因为你是运动员的支柱。

自信心既然是每个运动员的必备素质，就应该着力培养，要求他们树立有赛必胜的自信思想。高尔基说过这样的一句话“你们应该培养对自己要能力的信心，而这种信心是靠克服障碍，培养意志和锻炼意志获得的”。但愿我们的运动员都成为自强不息的高手，满怀信心地去摘取全国冠军，世界冠军，这是我痴心不改摔跤教练的期望。

三、结语

总之，身为一名教练员，只要加强学习，努力实践，在训练中讲求方式、方法，对运动员进行科学有效的训练指导，就能提高训练的质量和水平，就能培养出更多优秀运动员，就能摘取更多、更多的桂冠。

**第五篇：培养选拔青年人才要站高望远**

培养选拔青年人才要站高望远

来源：光明日报 2024-02-17 项平

最近，几个地方通过公开选拔等方式破格提拔青年人才，一些发展潜力大、基本素质好的二三十岁年轻人走上领导岗位。23岁的清华大学毕业生焦三牛，在甘肃省武威市公开选拔中被破格提拔为副处级，这

是值得鼓掌的好事情。

武威市是我国最落后的地区之一，其人均GDP只相当于全国人均GDP的二分之一，相当于苏州市的十分之一。这几年，武威市一直是人才严重“出超”。2024年以来，全市考入全日制本科院校学生56031名，回武威的只有5573名，不到十分之一。2024年以来市直部门调出干部108名，2024年面向全国公选干部，只有20人报名。武威市要追赶先进地区，只能走人才优先发展的路子。人才流失，就是经济“流血”，不抓紧“止血”、“造血”，经济发展只会越来越滞后。武威采取公开选拔、竞争择优的方式选拔青年人才，可谓“千金买马骨”，求才之心拳拳！

青年人才的数量和质量，决定着一个政党、一个国家、一个地区的可持续发展能力和核心竞争力。重视、赢得青年人才，一个国家，一个政党，一个地区，一个单位就兴旺；排斥、埋没青年人才，则必然衰落。古往今来，聪明的政治领袖、执政集团都以最大的力气凝聚青年人才，唐太宗重用马周，宋太宗重用吕蒙正。而一些失败的政治集团，败因总能归结到压抑青年人才上。苏共在1917年到1984年的67年里，领导骨干始终是在“十月革命”中起家的“老近卫军”，一拨儿又一拨儿青年人才被埋没、压抑，政权活

力最终被耗尽。历史启示我们，用青年人才则兴、失青年人才则亡！

人才是中国特色社会主义事业发展的第一资源，青年人才是我们这项事业走向胜利的第一保证。胡锦涛同志指出，党对青年寄予厚望，人民对青年寄予厚望。环顾现实，我们选拔的青年人才不是多了，而是远远不够。我们身边有多少优秀年轻人才因缺乏施展舞台而扼腕叹息，又有多少优秀年轻人才在熬“年头”、熬“资历”中艰难度日。我们在论资排辈的习性中陷得太“深”了！

当前，妨碍青年人才建功立业的最重要的一个因素是思想解放不够。一些人想得浅、看得近，有的自觉不自觉地用一个标准评判不同年龄段的人才，让年轻人与年纪大的比资历，有的从身边事、眼前利益甚至个人利害上看事情，有的则完全忽视不同地区的实际情况死套老框框。思想有多解放，事业就能走多远，在培养选拔青年人才方面全社会要再来一次思想大解放。上个世纪80年代，邓小平等老一辈革命家把选拔和培养中青年干部作为第一位的、庄严的职责。今天，该向老一辈学习，开阔眼界，大胆使用青年人才，让青年人才充分发挥他们的聪明才智。

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！