# 浅议如何选拔人才[优秀范文五篇]

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-07-02

*第一篇：浅议如何选拔人才浅议如何选拔人才《尚书·皋陶谟》：“知人则哲，能官人。”知人则哲，是说能识别、提拔人才是最大的智慧。小康大业，人才为本。人才建设，根本在于树立科学的人才观，前提是正确把握识别、选拔和评价人才的标准。只有把握好了正确...*

**第一篇：浅议如何选拔人才**

浅议如何选拔人才

《尚书·皋陶谟》：“知人则哲，能官人。”知人则哲，是说能识别、提拔人才是最大的智慧。小康大业，人才为本。人才建设，根本在于树立科学的人才观，前提是正确把握识别、选拔和评价人才的标准。只有把握好了正确的人才标准，才能更好的实施人才兴国的战略。

一、唯才是举。

三国·魏·曹操《求贤令》：“惟才是举，吾得而用之。”只要是有才能的人就举荐做官，我要求得并任用这样的人。

将相无种，英雄无根，历来如此。在社会实践土壤中孕育出来的种种人才，没有先天的尊卑贵贱之分。在社会主义事业的发展中，为每一个人的成长提供了广阔的道路。人人都可以成才，成才的机会是平等的。只要是人才，只要有一技之长，只要能够为现代化事业作出贡献，都应当不受身份的限制，一样受到尊重，一样受到重用。我们应当一视同仁地对待每一类人才，每一个人才。

二、不拘一格降人才。

《三国志·蜀书》：“凿石索玉，剖蚌求珠。”凿开石头寻找宝玉，剖开蚌探求珍珠。意谓深入探求人才。

人才表现的多样性决定要不拘一格选人才。有的人才是“显才”、快才，这些人才可以借助科研成果、文学作品和工作业绩或政绩等看见的东西来表现和证明自己的能力，是“短、平、快”地得到表现的人才。有的人才是“潜才”、慢才，他们的才华展示的周期需要有十年或者二十年，甚至更长的时间；有的是“无名英雄”，他们的智慧才华可能与整个事业生命之光融会在一起，区分不出那一点属于谁的，有的甚至象蒙尘的珍珠，失色的黄金，默默地生存着，奋斗着，奉献着。因此，任何固定的、僵化的“格”都不能作为认定这些人才的标准。

三、德才兼备。

《宋史》：“人才难得，能否不一。性忠实而才有余，上也。”人才是难得的，且各有其长短。只有那些为人忠实可靠、才识高的人，是最好的人才。

司马光把人分为四种：德才兼备为圣人，德才兼亡为愚人，德胜才为君子，才胜德为小人。他主张用人应以德为重，这样才能用君子而不用小人。司马光分析人们选拔人才时往往重才轻德的原因，是由于有德的人被人所敬畏，而有才的人一般被人所喜爱；对所喜爱的人容易亲近，对所敬畏的人则容易疏远。因而考察和选拔人才时往往只看到了才能方面，而忽略了品德方面。他提醒后人说，这样的历史教

训太多了，“自古昔以来，国之乱臣，家之败子，才有余而德不足，以至于颠覆者多矣，岂特智伯哉！”从古人的这些论述中，我们可以得出这样的启示：第一，论才必须以德为本，因为德是才之帅；第二，无才而不任，因为才是德之资，否则，德就是空的；第三，什么样的人才称得上“贤”呢？那就是德才兼备的人。任人唯贤，既不能唯德是举，也不能唯才是举，必须是德才兼备。

**第二篇：后备人才选拔**

后备人才选拔

为了顺应公司的发展规模不断壮大，各类人才需求也在不断提升。我司现在人才需求已内培为主，外招为辅，特进行公开内部的后备人才选拔。

一、后备人才简介

我司实行专业型和管理型后备人才双序列建库。其中专业序列后备人才库分为基层、中层、中高级，培养目标分别专业2级的骨干专业人才、专业3、4级的中级专业人才，专业5级的中高级专业人才；管理后备人才库分为基层、中层、中高层，培养目标分别为业务主管、部门副经理/部门经理层级的中层管理人才、部门经理以上层级的中高级管理人才。其中初级专业库和基层管理库统称C级后备人才库，中级专业库和中层管理库统称B级后备人才库，中高级专业库和中高层管理库统称A级后备人才库。

二、选拔对象

对不在已有后备人才库内的人员进行选拔入库，对已在后备人才库内的人员进行梳理出 库。

三、选拔标准

通用标准：

1、品格要求：忠诚正直、诚实守信、廉洁自律、爱岗敬业、具备良好的职业操守，认同公司企业文化和管理模式。

2、身心健康，精力充沛，足以承受拟任岗位的劳动强度。

3、性格特质和职业兴趣匹配岗位要求。

4、综合素质和发展潜力大。

硬性标准：

1、年龄：45岁以下

2、最高学历：本科及以上

3、公司内司龄：1年以上、在现任职级半年以上

4、职称资质：C级库不限、B级库专业性岗位有相关资质或职称证书优先、A级库专业性岗位必须有中级或以上资质或职称证书

四、后备人才选拔方式、培养流程

1、选拔以提名和自荐方式相结合。

项目行政人事部组织开展后备人才选拔宣贯会，部门内部员工可填写《后备人才申请表》进行自荐，最终由部门领导评审提名。行政人事部组织各部门负责人和分管领导进行会务评审，结合后备人才选拔标准对提名人进行匹配选拔。

五、其他说明

1、本次后备人才选拔本着实事求是的原则，无论个人自荐还是领导推荐，均需从实际出发，不搞平均主义，不做好好先生，宁缺毋滥。

2、严格按照选拔标准进行选拔，有特殊优秀人员因条件限制可说明情况特殊汇报.

**第三篇：人才高峰选拔**

省委组织部 省人力资源社会保障厅省财政厅 关于组织申报江苏省“六大人才高峰”第十一批

高层次人才选拔培养人选的通知

各市委组织部，各市人力资源社会保障局、财政局，昆山市、泰兴市、沭阳县人力资源社会保障局、财政局，省有关部门：

为深入实施创新驱动和科教与人才强省战略，加快发展战略性新兴产业，推进重点产业和重点领域高层次人才队伍建设，根据《省委常委会2024年工作要点重点任务细化实施方案》和省人才工作领导小组《2024年全省人才工作要点》有关要求，现就组织申报“六大人才高峰”第十一批高层次人才选拔培养人选有关事项通知如下。

一、申报范围

“六大人才高峰”资助重点行业（产业）领域承担项目研发、实施科技转化、主持或参与其他应用性、创新性项目的高层次人才。具体范围为：

（一）在我省产业结构优化、技术水平提升和战略性新兴产业发展中具有带动和推进作用，特别是新能源、新材料、生物技术和新医药、节能环保、新一代信息技术和软件、物联网和云计算、高端装备制造、新能源汽车、智能电网和海洋工程装备等十大战略性新兴产业领域的重点人才项目。

（二）在机械汽车、电子信息、建筑、农业、教育和医药卫生等重点行业领域的重点人才项目。上述行业（产业）领域内的省外、海外高层次人才项目也可按相应程序进行申报。

二、申报条件

（一）申报单位

1．申报单位有人才群体优势，并形成一定规模的人才梯队。

2．制定人才培养实施计划，并有相应的人才匹配资金，申报人选应列为本单位重点人才培养对象。3．同一单位申报相同学科（一级学科）的项目一般不超过3个。

（二）申报项目

1．申报项目一般应处于省内领先、国内先进水平，并有良好的发展前景。

2．战略性新兴产业领域申报项目重点为应用型、创新型项目或我省新兴产业发展规划重点目标领域内的项目，且成果易于转化，预期经济和社会效益好。

3．申报资助项目一般应为首次申报。同一项目已获得国家、省有关部门立项资助，以及已被列为前十批“六大人才高峰”立项资助的，不再列入资助范围。同一申报人应只申报一项。

4．具备实施该项目的人才、仪器设备、实验室、研发基地和其他基本条件。

5．省外、海外高层次人才申报项目，应与江苏省内的合作单位签订不低于相应期限的工作、服务或项目合作协议。6．项目实施周期一般不超过3年。

7．苏北五市申报的项目，在坚持申报条件和评审标准的基础上给予适当倾斜。

（三）申报人

1．申报项目负责人及参与者应遵纪守法，有良好的职业道德，严谨的科研作风和科学、求实、团结、协作的精神。2．项目负责人的年龄应在50周岁以下。创新创业型人才承担的高水平项目，其负责人年龄条件可适当放宽。

3．申报高技能人才项目的应具备技师或高级技师职业资格，在本领域技术领先，有参与省级以上重点项目的经历，并在该领域取得突出业绩。

三、报送材料 申报需提供下列材料：

（一）《“六大人才高峰”高层次人才选拔培养人选申报表》（附件1）。市人力资源社会保障局、省有关行业主管部门须一并向省人力资源社会保障厅报送《“六大人才高峰”高层次人才选拔培养人选申报汇总表》纸质材料（附件2，A3纸打印）及Excel格式电子表。申报表格可从江苏人力资源和社会保障网http://www.feisuxs 附件：1．“六大人才高峰”高层次人才选拔培养人选申报表 2．“六大人才高峰”高层次人才选拔培养人选申报汇总表 3．“六大人才高峰”高层次人才选拔培养人选申报封面

中共江苏省委组织部 江苏省人力资源和社会保障厅

江苏省财政厅

2024年6月27日

**第四篇：优秀专家、拔尖人才选拔管理规定**

徐州矿务集团优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象

选拔、培养与管理暂行办法

第一章总则

第一条为落实《徐矿集团‚十一五‛人才发展规划》，加强高层次人才队伍建设，规范集团公司优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象的选拔、培养与管理，特制定本办法。

第二条优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象的选拔、培养与管理，以科学人才观为指导，坚持注重创新能力、突出工作业绩的导向。

第三条选拔优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象坚持以下原则：

1、公开、公平、公正的原则；

2、能力水平和工作业绩相结合的原则；

3、民主推荐与专家认可、组织审批相结合的原则；

4、定期选拔与动态考核相结合的原则。第四条选拔范围为全集团公司在技术、管理（科技管理、经营管理、行政管理、政工管理）、卫生等专业工作岗位上的专业人员。集团公司领导班子成员不列入选拔范围，可参加上级优秀专家、高层次人才等评选。

第五条‚十一五‛期间选拔培养优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象的目标：优秀专家100名左右，专业技术拔尖人才300名左右，专业技术拔尖人才培养对象400名左右。

第六条优秀专家和专业技术拔尖人才及其培养对象每两年选拔一次，选拔工作要突出重点专业，确保质量，宁缺勿滥。每次

评选优秀专家不超过50名，专业技术拔尖人才不超过100名，培养对象不超过200名。其中，矿处级干部所占比例不超过35%，非主体专业所占比例不超过10%。

第二章选拔条件

第七条优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象的基本条件是：拥护中国共产党的领导，热爱社会主义；有较强的事业心和责任感，忠诚企业，乐于奉献；专业基础扎实，学术水平居于本专业领先地位，有较强的自主创新能力，成果显著，业绩突出；有良好的科学道德和严谨的科研作风。

第八条优秀专家一般应具有高级专业技术职务。专业技术拔尖人才一般应具有大学本科学历、中级专业技术职务。培养对象年龄45周岁以下，一般应具有大学本科学历、中级专业技术职务。

第九条符合第七条及第八条相应要求，两年来在专业技术岗位上取得突出成绩，具备下列条件之一者，可申报推荐优秀专家：

1、获得国家发明奖、自然科学奖及相应级别奖项（指星火奖、火炬奖、科技进步奖等奖项），或省（部）级科技进步三等以上奖及相应级别奖励，或市（省厅局、集团公司）科技进步一等以上奖的主要完成人；获得省（部）级科技进步二等奖及相应级别奖项以上的课题研究组成员。

2、获得一项及以上国家发明专利或两项及以上实用新型和外观设计专利的主要完成人，且已被应用，为本企业创造较大经济效益的。

3、在本企业引进、消化、开发、推广国内外先进科学技术中有重大科技创新，解决了关键性技术难题，其技术水平处于国内同行业先进或省内领先地位的主要技术负责人。

4、在管理工作中有创新，为本企业取得突出经济效益或社会效益，获得省级以上表彰奖励的人员，或获得集体奖项课题的主要倡导人及课题组主要完成人。

5、医疗学术造诣较高，具有较高的医疗科研水平，在省、市同行中有重要影响或学科带头人，为本企业创造显著医疗效益和社会效益的人员。第十条符合第七条要求，两年来为企业作出特殊贡献，获得省（部）科技进步二等以上奖项主要完成人，或开展技术创新为企业创造重大经济效益和社会效益的，可破格申报推荐优秀专家。第十一条符合第七条及第八条相应要求，两年来在专业技术岗位上做出明显成绩，具备下列条件之一者，可申报推荐专业技术拔尖人才：

1、获得市（省厅局、集团公司）科技进步二等上奖及相应级别奖项奖励的主要完成人；获得省（部）科技进步三等奖以上及相应级别奖项的课题组成员。

2、获得国家发明专利或实用新型和外观设计专利的主要完成人，且已被应用，为本企业创造良好效益的。

3、在集团公司及以上重点科技项目、工程建设项目、重大技术改造项目的研究、设计、施工等方面做出较大贡献，解决了重大技术难题，技术水平处于全市（集团公司）领先地位的主要技术负责人。

4、在管理工作中有创新，并取得明显经济效益或社会效益，获得市（省厅局）级以上表彰奖励的人员，或获得集体奖项课题的主要倡导人及课题组主要完成人。

5、在医疗卫生工作中，有较高的学术水平和业务能力，是集团公司某一学科领域的带头人，并获市以上荣誉称号或多次获得市及以上奖励者。

第十二条符合第七条要求，两年来为企业做出突出贡献，获得省（部）科技进步三等以上奖项主要完成人，或开展技术创新为本企业创造较大经济效益和社会效益的，可破格申报推荐专业技术拔尖人才。

第十三条符合第七条和第八条相应要求，两年来在专业技术岗位上做出一定成绩，具备下列条件之一者，可申报推荐专业技术

拔尖人才培养对象：

1、获市（省厅局、集团公司）科技进步三等以上奖及相应奖项的主要完成人。

2、在生产、基建等一线工作岗位上，解决过关键性技术难题，或在新技术、新工艺、新方法、新材料的推广应用中，业绩突出，推动了集团公司的科技进步，使劳动生产率、经济效益或社会效益显著提高的。

3、在工程设计和施工方面，是集团公司以上重点工程项目的主要技术负责人或主要设计人，所承担的设计施工项目获市（省厅局、集团公司）级一等奖。

4、在管理岗位上，是本专业管理方面推行现代企业管理制度和方法的组织者或在专业工作中创造出具有重要价值并被集团公司推广的经验，使企业扭亏增盈，增收节支，提高经济效益，推动创业发展，取得了明显效果人员，获得集团公司以上表彰奖励的人员，或获得集体奖项课题的主要倡导人及课题组主要完成人。

5、在医疗卫生岗位上解决过关键性技术难题，多次成功治愈疑难、危重病症；或多次成功抢救危重工伤，或多次有效地预防、控制、消除疾病，在全集团公司有较大影响，获得集团公司以上奖励的。

第十四条符合第七条要求，两年来为企业做出一定贡献，获市（省厅局、集团公司）科技进步三等以上奖励的主要完成人，或开展技术创新为企业创造一定经济效益和社会效益的，可破格申报推荐培养对象。

第三章选拔程序和方法

第十五条优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象的选拔按个人申报、民主评议、单位推荐、专家评审、公示、组织审批的程序进行。

第十六条个人申报。由申报人对照选拔条件向所在单位提出书面申请。书面申请应指明个人符合选拔条件的条款，并提交相关证明材料。

第十七条民主评议。所在单位对照评选条件予以审核，组织有关人员对符合条件的申报人进行民主评议（参加评议人数一般不少于15人），将评议结果及所在单位意见报组织人事部门。

第十八条组织推荐。组织人事部门对有关材料审查后，提交本单位优秀专家、拔尖人才及其培养对象工作领导小组考评，经党政联席会议审定并进行公示。对公示无异议的填写《徐州矿务集团优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象申报表》报集团公司组织（人事）部。

第十九条专家评审。集团公司组织（人事）部审核后提交‚徐州矿务集团公司优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象评审委员会‛评审，同意票超过到会评委的三分之二者为评审通过人选。

第二十条公示。公布优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象评审通过人选名单，接受监督。

第二十一条审批。对公示无异议的评审通过人选报集团公司领导班子会议审批。

第四章培养与管理

第二十二条加强思想政治教育。每年安排优秀专家、拔尖人才及其培养对象参加政治理论学习，不断提高其思想政治素质，增强忠诚企业、奉献企业的意识。各级组织要主动关心他们政治、思想上的进步，对积极要求入党的重点培养，符合入党条件的及时吸收入党。

第二十三条加强专业技术培训和学术交流。根据需要，优先安排优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象到国内高等院校、科研单位进行专业培训、学习交流及出国考察、进修。

第二十四条根据集团公司创业发展需要，积极组织他们开展科学研究、技术攻关及新技术、新工艺、新方法、新材料的推广应用，支持、鼓励他们参与重大项目课题竞争承包，为他们多出成果、快出成果创造条件。根据工作需要和本人意愿，优先为优秀专家和拔尖人才配备得力的工作助手，为培养对象选聘导师。

第二十五条提高他们的学术地位。积极推荐他们进入有关国际性或全国、全省学术团体和各级评价、评审、评奖机构专家委员会、咨询委员会及各级各类人才库。

第二十六条优先推荐优秀专家参加省333高层次人才培养工程培养对象的选拔。专业技术拔尖人才作为优秀专家的培养对象。

第二十七条担任中级专业技术职务的优秀专家、专业技术拔尖人才，可推荐破格晋升高级专业技术职称或聘任高级专业技术职务。

第二十八条优秀专家每月享受专家津贴1400元，专业技术拔尖人才每月享受拔尖人才津贴1200元，培养对象每月享受图书资料补贴800元。津补贴由所在单位按月发放，集团公司年终一次

性拨付。实行年薪制的人员不再享受上述津补贴。

第二十九条集团公司每年组织一次优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象体检、带薪休假。

第三十条对优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象实行动态管理，管理周期为两年，不搞终身制。

第三十一条对培养对象实行一年一考核。在管理期内，培养对象应制订培养工作目标和工作计划，所在单位要与培养对象签订《徐州矿务集团专业技术拔尖人才培养对象双向目标责任书》，作为双向考核的依据。

第三十二条优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象在管理期内享受相应待遇，管理期满及不列入管理范围的不再享受有关待遇。

第三十三条有下列情况之一的，不再列入优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象的管理范围：

1、受到党内警告、行政记过及以上处分或触犯刑律的；

2、弄虚作假骗取荣誉成果的；

3、因各种原因离开集团公司或因年龄原因离职离岗（内退）的；

4、因伤、病及其他原因连续超过两个月或一年累计超过三个月不能正常上班的；

5、培养对象考核不合格的。

第三十四条不列入管理范围的优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象由所在单位及时提出意见，报集团公司批准，取消其资格。

第三十五条优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象每年应以书面形式向所在单位及集团公司组织（人事）部报告一次思想、工作、学习和生活方面情况及意见、建议，重大事项必须及时

报告。

第三十六条优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象所在单位要配合集团公司做好有关工作。要加强领导，坚持条件标准、选拔程序，真正把有突出贡献的优秀创新人才选拔出来。要不断总结经验，创新人才工作机制，不断完善和提高优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象的选拔、培养和管理工作。

第五章组织机构

第三十七条优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象的选拔、培养和管理工作，在集团公司党政领导下，由组织（人事）部会同有关部门具体实施，组织（人事）部负责日常管理工作。第三十八条各单位组建优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象推荐工作领导小组。成员由单位分管科技工作的领导及有关方面的专家、部门负责人组成。

第三十九条集团公司组建选拔优秀专家、专业技术拔尖人才及其培养对象评审委员会。集团公司总工程师任评委会主任，集团公司党委副书记、纪委书记、副总经理、工会主席、副总师和组织（人事）部、生产技术部、安全监察部、规划发展部、经营管理部、劳动工资部、财务部、技术中心、人才培训中心负责人及有关方面专家为评委。

第六章附则

第四十条本办法中所指‚突出‛、‚显著‛、‚重大‛经济效益界定为：重大项目、管理创新创直接经济效益大于等于500万元，单项工程、新产品、新工艺创直接经济效益大于等于100万元；

‚明显‛、‚较大‛经济效益界定为：重大项目、管理创新创直接经济效益小于500万元、大于等于200万元，单项工程、新产品、新工艺创直接经济效益小于100万元、大于等于50万元；

‚良好‛、‚一定‛经济效益界定为：重大项目、管理创新创直接经济效益小于200万元、大于等于50万元，单项工程、新产品、新工艺创直接经济效益小于50万元、大于等于20万元。第四十一条 本办法中所指奖项‚主要完成人‛指该奖励等级额定获奖人数内取得个人奖励证书者；课题‚研究组成员‛指科技成果鉴定书中所列入的课题参与研究人员；‚主要技术负责人‛指在项目中承担主要工作、关键性工作或解决关键性技术问题的人员。

第四十二条本办法中所指奖项某等次以上均含该等次；奖项等次低于规定的，等次每降低一档，获奖项目应增加一项。

第四十三条本办法自批准下发之日起执行。第四十四条 《徐州矿务局‚‘111’跨世纪专业技术带头人培养工程‛培养对象的选拔、培养与管理暂行办法》（徐煤党发[1997]56号）、《关于实施徐州矿务集团‚111‛新世纪专业技术拔尖人才培养工程的意见》（徐矿司党[2024]49号）、《徐州矿务集团优秀专家和中青年专业技术拔尖人才选拔、培养与管理暂行办法》（徐矿司党[2024]50号）自本办法下发之日起废止。

第四十五条本办法解释权属徐州矿务集团公司。

**第五篇：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。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找