# 培养选拔青年人才要站高望远

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2024-08-12

*第一篇：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，...*

**第一篇：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。

**第二篇：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。

**第三篇：公司青年拔尖人才选拔培养与管理办法**

公司青年拔尖人才选拔培养与管理办法

第一章 总则

第一条 为加强我公司中青年拔尖人才队伍建设，加大人才资源开发力度，促进全公司经营和发展，特制定本办法。

第二章 选拔

第二条 选拔的范围和对象为：全公司各类部门，直接从事自然科学、社会科学研究工作和从事技术开发、推广、应用工作的专业技术人员。

第三章 条件

第三条 基本条件：拥护中国共产党领导，热爱祖国，认真学习邓小平理论，努力实践“三个代表”重要思想；坚持为民服务、奉献社会的宗旨，有较强的事业心和责任感；专业基础扎实，自主创新能力强，专业技术水平和业务工作能力在本行业乃至全公司处于领先地位；有良好的科学道德和严谨的科研作风；一般应具有大专以上学历和中级以上专业技术职称，年龄在50周岁以下，其中45周岁以下不少于60%，贡献特别突出者，可适当放宽条件。

第四条 具体条件为近三年符合下列条件之一者：

（一）在自然科学和社会科学研究方面，其研究成果获得市级以上奖励者；

（二）在应用技术研究、推广领域，获得公司科技进步奖的主要完成人员；

（三）在生产经营一线推广、应用新成果、新技术、新工艺，产生显着经济效益和社会效益的主要负责人；

（四）在区以上科技项目、重点工程建设项目、重大技术改造项目中，担任研究、设计、施工等方面的主要技术负责人并作出突出贡献者；

（五）科研产品获得国家专利权者；

（六）科研论文在市级以上刊物发表3篇以上，或者在省级以上刊物发表1篇以上，或者获得市级以上优秀论文奖1篇以上的主要作者。

第四章 程序

第五条 选拔工作在公司知识分子工作领导小组领导下进行，由公司组织部会同有关部门具体组织实施。

第六条 中青年拔尖人才每三年选拔一次，人选一般由单位推荐，个人也可以自荐，但须经所在部门和委员会研究同意。

第七条 公司组织部组织专家评审委员会，对各部门推荐上报的人选对照选拔条件进行综合评审，并将评审结果报公司知识分子工作领导小组批准并公布。

第五章 培养

第八条 中青年拔尖人才的培养周期为三年，培养时间从入选的当年起计算。培养对象应制定三年工作总体目标和工作计划，并确保园满完成。

第九条 中青年拔尖人才所在单位每年要为他们安排一定的时间进行业务学习、进修和参加学术交流活动。科技等部门要为他们掌握国内外最新学术动态提供信息服务。

第十条 努力创造有利于中青年拔尖人才健康成长的环境及条件，对他们从事科研活动或学习深造的，所在部门要尽可能地提供方便。要有计划地把中青年拔尖人才安排到科研、开发、推广应用和重大项目或重点课题的负责岗位上去，并在经费和仪器设备上给予重点支持和保证。有关部门对他们所承担的重大科技项目和重要研究课题应予以优先立项。

第十一条 充分发挥中青年拔尖人才的积极性和创造性，注意维护他们的合法权益，依法确定他们在科研、开发等活动中所拥有的知识产权，并根据有关法律法规，给予他们应有的报酬。作出突出贡献的，予以重奖。

第十二条 新闻舆论部门要加大对中青年拔尖人才的宣传力度，宣传他们严谨务实、勤奋进取的工作精神，宣传他们取得的重大成果以及成果转化后所带来的显着效益，以提高其社会影响力，在全公司上下营造“双尊”的良好氛围。

第六章 管理

第十三条 中青年拔尖人才由公司组织部负责管理，所在单位负责日常管理工作。

第十四条公司组织部对中青年拔尖人才在培养期内每年进行一次考核，并将其取得的业绩和奖惩情况存入《中青年拔尖人才档案》，作为管理期满时考核的依据。

第十五条 中青年拔尖人才的跨区调动，须经本部门同意，并报公司组织部批准。

第十六条 中青年拔尖人才在培养期内，每年发给图书资料津贴500元，由公司知识分子工作领导小组和所在单位分别提供300元和200元。

第十七条 中青年拔尖人才参加职称评聘，同等条件优先评聘，有突出贡献的可以破格晋升。

第十八条 评选、推荐公司优秀知识分子、先进科技工作者和有突出贡献的中青年专家，原则上从中青年拔尖人才中产生。

第十九条 中青年拔尖人才如在政治上或其它问题上犯有严重错误的，所在单位应及时提出意见，经公司组织部审查，报公司知识分子工作领导小组批准，取消其中青年拔尖人才资格。

第七章 附则

第二十条 本办法由公司组织部负责解释。

第二十一条 本办法自公布之日起执行。

**第四篇：在实践中培养青年人才**

在实践中培养青年人才

在今年召开的全国人才工作会议上胡锦涛强调:“青年是祖国的未来、事业的希望。要把培养造就青年人才作为人才队伍建设的一项重要战略任务”。如何在实践中发现人才、培育人才是人才兴国战略的重大前提。

都知道人才成长重在培养。没有培养，就没有人才的成长，青年人才的成长更是如此。要在实践中培养青年人才，这是全社会的共同责任，不同行业、不同部门培养人才有着不同的方式，要为青年成才提供具体、有形的帮助。应该在两个基本的方面进行努力：一是充分发挥青年人才的作用。开发青年人力资源，发挥青年人才作用，是培养人才的重要方面。正如邓小平同志所说，人才只有大胆使用，才能培养出来。各级党组织、团组织、各条战线，都要通过开展各具特色的实践活动，通过提供信息、技术、政策等方面的实际支持，为青年在创业中发挥作用，锻炼成长提供舞台，创造条件，变人才效益为经济效益；二是要从创业对人才素质提出的实际要求出发，对青年进行有针对性的培训。尤其要在青年中强化科学技术是第一生产力的意识，增强他们把科学技术转化为现实生产力的能力。要立足共青团已有的各类培训基地，通过组织各种形式的交流，帮助青年掌握实用的新知识、新技能。

要努力形成人才培养的特有机制。通过建立青年人才库、建立举荐优秀青年上岗制度，使青年人才得到及时的发现和使用。要在信息、技术、政策、资金等方面提供经常性的支持，建立共青团扶持青年人

才的制度。要通过定期评选杰出青年，加强对青年人才的宣传和表彰，为青年人才的健康成长创造良好的社会环境。根据青年的不同层次、不同需求，逐步建立起多层次、多种类的青年人才培训基地，形成青年人才培训网络。努力构建共青团提高青年一代整体素质、培养跨世纪优秀人才的特有机制。

要积极拓宽青年人才的培育途径，为青年人才的发展搭建平台。青年是推动社会进步的一支重要力量。各级团组织要坚持以青年为本，紧紧抓住培养青年人才这个关键和着力点，充分发挥团的组织优势和人才优势，突出抓好青年学习成才、岗位成才、创业成才等服务内容，为青年人才的脱颖而出创造良好的环境，使团组织真正成为各类青年优秀人才创业发展的坚强后盾。各级团组织坚持开展青年岗位能手、青年科技创新创效、青年文明号等传统品牌活动，鼓励青年岗位成才。全面实施青工技能振兴计划，为每名青工积极打造个性化培养计划，通过技能比武、导师带徒、创新创效等途径，深化“学振超、兴技能、练绝活”活动，不断提高青工技能水平。

**第五篇：培养造就青年人才**

培养造就青年人才

人才问题，是事关党和国家前途命运的重大问题。邓小平同志曾说：“人才不断涌现，我们的事业才有希望。”江泽民同志在党的十五大报告中指出：“人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源，要建立一套有利于人才培养和使用的激励机制。”当前我国的青年人才资源储备还不能适应未来发展需求，这就需要我们学习邓小平人才理论，深刻领会十五大精神，加快人才队伍建设，把培养造就青年人才作为一项重要战略任务抓紧抓好。

第一：培养造就青年人才，要注重青年人才思想道德素质的培养。具体地讲，就是要教育引导青年学习和掌握马列主义、毛泽东思想和邓小平理论的基本观点和精神实质，用科学的理论武装自己，树立正确的世界观、人生观、价值观，热爱社会主义祖国等等，而最要紧的是，要树立崇高的理想和坚定的信念。

第二：培养造就青年人才，要创新机制体制，为优秀青年人才开辟“绿色通道”，让有觉悟、有知识、有为人民服务决心的年轻人脱颖而出，更早更快进入组织视野。

第三：培养造就青年人才，就要努力营造青年成才环境，根据青年成才的规律，把握青年成才的关键

环节，定期召开青年座谈会，及时了解青年思想动态、推动与青年成才工作的相关措施，解决影响和制约青年成才的相关问题，营造有利于青年成才的环境。

第四：培养造就青年人才，要在对待青年人才的使用上多一点胆量。俗话说：“疑人不用，用人不疑”。

青年人才总有有不成熟的地方，如果忌讳他们的不成熟，而疑神疑鬼，他们就不可能放开手脚去工作，他们的最大才能就不可能得到发挥。因此，要大胆使用青年人才，提供良好的工作、生活环境，给他们锻炼的机会，在工作中不断培养他们，帮助他们解决自身存在的不足，使他们在实践中走向成熟。

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