

最新比赛工作安排 比赛后实施的工作计划 (汇总5篇)

做任何工作都应改有个计划，以明确目的，避免盲目性，使工作循序渐进，有条不紊。通过制定计划，我们可以更加有条理地进行工作和生活，提高效率和质量。那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

比赛工作安排 比赛后实施的工作计划篇一

通过非系统化的，自由的活动进行艺术表现，喜欢艺术性质的职业和环境，不善于事务工作，适合从事艺术创作。

2，与职业能力水*相适应的职位定位建议：

较符合中高级职位的要求，工作效率高，并能取得较好的成绩。

3，与职业价值观相适应的职业特征：

（家庭取向）的工作

（自尊取向）的工作

（自我实现取向）的工作

4，与个性相适合的职场特点：

希望有舞台，得到掌声

与人互动接触

能发挥口语表达能力

工作气氛愉快

5, 综合职业类别定位:

根据职位胜任力原理, 人岗匹配的原则以及您的测评结果, 我们将提供与你的职业兴趣, 职业能力水*, 职业价值观, 职业个性等相适应的职业类别。我们需要提醒你注意的是在不同企业文化中, 即使同样的职位, 工作内容也会大相径庭。在应聘工作时除了工作名称之外, 我们更应该深入关注工作的具体内容, 及相应的企业文化。

近期职业目标:

中远期职业目标 :

产品开发, 房地产策划人, 节目主持人, 模特儿, 摄影师, 新闻广播员, 新闻记者/美编, 新闻媒介策划, 演员, 艺术指导, 艺术总监。

比赛工作安排 比赛后实施的工作计划篇二

摘要 多年来, 随着篮球运动在中国的普及, 篮球运动逐步成为青少年最喜欢的体育项目之一, 新疆阿勒泰各级各类学校中也逐步建立起校篮球队。篮球的教学、训练和比赛使队员身体得到全面的锻炼, 同时由于青少年所处的年龄阶段具有一定的特殊性, 因此, 在教学和训练中要针对青少年的生长发育特点, 有重点的对学生进行培养。本文通过本人多年从事篮球教练员积累的一些训练方法, 并结合自己在训练中的经验, 对青少年业余篮球训练的原则和方法进行了初步探析。

关键词 篮球 青少年 训练

随着篮球运动在新疆的普及, 新疆阿勒泰各级各类学校中也

逐步建立起校篮球队，队员以汉族、哈萨克族为主。篮球在教学和训练中要针对青少年的生长发育特点，有重点的对学生进行培养。

一、明确训练目的，制订科学合理的训练计划

青少年正处在第二次生长发育的高峰期，协调性、灵敏性素质较好，身体各器官机能、系统尚未发育成熟。因此，要针对青少年的身体素质特征及生理、心理特征，明确训练目的，制定正确的训练计划，逐步提高训练水平。

青少年篮球运动员的训练要以培养团结奋斗集体主义精神和顽强拼搏的意志品质；学习和掌握篮球的基本知识、技术和战术；加强身体训练为目的。通过制订科学合理的训练计划和设计新颖有趣的训练方法来有目的、有计划的对青少年进行培养。

训练计划是进行训练工作的重要依据和保证。训练计划要有预见性，要在充分调查研究的基础上提出训练目标，使训练工作有计划、有步骤、有系统地进行。在训练工作中，为保证训练的科学性、系统性、计划性，在多年规划的基础上，要定好年度计划、阶段计划、周计划，并具体安排课时计划，落实到每一节训练课中去。训练计划可以反映教练员的训练指导思想，训练的重点方向，以及参加比赛战略思想等。能否做到科学地制定计划，是教练员理论知识、技战术素养、决策思维和训练工作等素质的综合体现，它是教练员必备的重要素质之一。鉴于青少年的年龄特点，教练员在训练方法上要具有创新性，练习形式要具有趣味性。尽可能采用多种形式的练习方法，以提高队员训练的积极性，保证训练质量。

二、以技术训练为基础

篮球技术是篮球战术的基础，但是在实际工作中，普遍存在着教练员在进行青少年基本技术训练的过程中，不重视基本

技术的训练，对学生技术动作训练要求不够严格等问题，致使学生掌握的基本技术不够全面、准确。青少年的篮球训练的重要任务就是让学生形成正确、合理的技术动作，为其以后有更广阔的发展空间奠定良好的基础。

（一）保证每个基本技术动作的正确性

青少年训练阶段，其技术动作正处于学习—分化阶段，以及从分化向动力定型转变的过程。在训练中，教练员要对每个技术动作常抓不懈，保证技术动作的正确性，避免形成错误的动力定型。发现基本技术练习过程中的问题要早提醒，早纠正，并不断强化，避免形成错误动作后再去纠正。在练习中要对学生讲明白每个技术动作的使用情况，要求学生在练习的时候要想象使用动作时的实际环境，提高学生的理解能力和使用动作的合理性、有效性。

（二）加强组合技术的学习

在篮球比赛中，技术动作的运用具有多个动作综合运用特点。根据这个特点，教练员在训练中就要有意识地进行组合技术动作的训练，让学生们学会技术动作的变化，建立灵活运用技术的观念，为在攻守对抗情况下灵活运用各种技术打好基础。

（三）科学合理的使用假动作

在比赛中，进攻和防守的双方都有假动作，教练员要传授各种假动作的使用时机，以及假动作的使用方法。只有这样，才能提高运用技术的能力。

（四）提高实际运用技术的能力

所有技术的训练，最终都是要在比赛中去加以灵活运用。平时训练时，在掌握基本技术以后，要加强基本技术在对抗中

的运用，教练员要逐步提高学生运动技术动作的难度，人为的创造阻碍和制约，提高学生运用技术动作的能力，达到及时、准确、合理地运用技术。

（五）重视防守技术训练

防守技术的训练是所有基本技术训练中最乏味、最枯燥、最易疲劳的项目之一。特别是在青少年训练中，学生对防守训练不易产生兴趣。这样就需要教练员在训练中要向学生耐心讲授防守训练的重要性和必要性，并在训练中严格要求。只有这样才能打下扎实的防守基本功，为其长远发展打下基础。

三、重视基本战术训练，加强篮球意识培养

（一）要重视基础战术配合的训练

篮球的基础战术配合，是两三人之间有目的、有组织地协调行为的方法。它包括进攻与防守两部分，是组成全队战术的基础。只有熟练地掌握与运用战术基本配合，才能使全队战术更加灵活、有效地发挥出来。在青少年训练中，教练员要使了解战术基本组合的方法，了解战术基本组合所要达到的目的。应当注意的是，在青少年训练中，不易过早地进行整队的战术组合训练，要避免使青少年的头脑中形成固定的战术模式，否则必然会打击青少年的创造性。

（二）加强篮球意识培养

1. 提高综合素质

只有随着自身素质的不断提高，运动员才能对篮球运动规律的认识比较深刻，对技术战术的理解比较透彻，才能在比赛中正确运用技战术。学生除了进行篮球专项理论知识的学习外，要加强一般科学文化知识的学习，同时还要不断加强道德修养等方面的培养。一个优秀的运动员必然是德才兼备的，

所以在青少年时期，既要加强文化课的学习，又要加强自身修养，不断提高综合素质。

2. 重视战术思维训练

要注意提高学生在球场上对各种情况的判断能力。只有判断准确，才能采取适当的技术战术行动。因此，要重视战术思维的训练，要求运动员开动脑筋，勤于思考，想练结合，这是形成篮球意识的重要训练手段。

3. 重视基本技战术在篮球意识培养方面的基础作用

篮球技战术是篮球意识的基础。因此在篮球技战术训练中，不能孤立地去练习，而因该渗透入篮球意识的内容，把基本技战术训练与篮球意识的培养有机地结合起来，这有助于在练习技战术的过程中，不断提高技战术的运用能力，加快篮球意识的培养。

4. 注重实战能力的培养

要尽可能的创造条件让运动员参加实际的比赛，以丰富临场经验，提高合理运用技术战术的能力。除了让学生上场比赛以外，要注意安排学生的场下观摩，场下观摩是提高篮球意识的必要手段。要有意识的让学生观摩自己代表队和优秀运动队的训练和比赛，分析训练和比赛情况，总结经验教训，不断提高战术意识。

教练员要把篮球运动的基本规律、本质特点、关键环节等各个方面，通过形象的、正确的示范，准确简明的传授给学生，使他们明确在不同情况下不同位置的具体要求；同时对训练中出现的问题要及时发现，准确地指出并加以解决，通过教练员的主导作用将篮球意识的培养贯穿于每次训练课之中，不断提高运动员的战术意识。

四、重视学生身体素质训练

青少年正处在第二次生长发育的高峰期，协调性、灵敏性素质较好，身体各器官机能、系统尚未发育成熟。因此，要针对青少年生长发育的客观规律，并根据各项素质提高的不同敏感期，科学合理的安排训练内容，采用有效的训练手段，不断提高学生的身体素质。

参考文献：

[1] 古先斌. 浅谈青少年业余篮球训练[j].山西体育科技..

比赛工作安排 比赛后实施的工作计划篇三

1、收入不如预期

如，希望今年月薪升到5000，但到年底仍是4000；年龄增加了，供楼压力大等等。

2、学历和资格的压力

怕专科学历无优势；财务主管考不到cpa资格证；边工作边读书压力太大；公司好像很重视学历，可能因此不获升迁甚至过两年被淘汰等等。

3、优势不明显，缺陷太多。

如，我会技术但不懂管理。

4、升迁无望

如，我本来有升迁机会，但我的上级虽成绩不突出，但也不差，他一直占着主管位置不动，我没有升迁机会等。

5、我的同事或朋友已发生了比我好的变化，而事实上可能我不比他们差。

如，以前能力**的同学peter已经供楼买车，或做了某公司区域经理。而我还是收入低微的小职员。

时间在前进，而我以上的现状没改变。

二、职业生涯的三分天

所谓七分人事三分天，职业生涯的三分天是什么？要解决自己迷茫的问题，首先要从和自己职业生涯有关的三个命运主题出发来规划自己。

1、出生背景

你是出生在世界首富的摇篮里，还是贫瘠的非洲山洞，本身就注定了职业生涯出发点的不同，这就是你不得不信的命运，我们无法改变的事实！千万不要埋怨，那无济于事。你要正视这个事实，并作为规划职业生涯的起点。

2、气质（心理学上的），也就是常言性格决定命运中的性格

比如你性格木讷，不善辞令，那么，别试图让自己在销售、谈判、辩论领域出类拔萃。如你是个行我素的设计人员，也不要试图尝试我在设计方面已经混得不错，换个hr工作做，发展一下自己。当然，也千万不要将对待生活的态度等同于性格，性格只影响你做事的方式，而态度影响结果。所谓消极、积极，不是性格的结果，是态度的结果。

3、天赋，特质

每个人的大脑区域中，都有一个最佳潜能区我们可以寻找、发掘、把握的命运主题。如，在校时我们就发现有些同学语

文很好，而数学总不行，有些则相反。有些人运动天赋和动作技能很棒，几乎是天生的，而有些人怎么*都投篮不准。这就是我们与生俱来的智力结构特质。

不要盲目相信什么规划一下可以改变你一生的职业规划培训，只有了解自己的三分天，才能使你尽七分人事的努力时取得事半功倍。

三、职业生涯的定义（显性的问题，表面的现象）

了解了三个命运主题，还要清晰知道职业生涯的主题含义。

职：职务、职位

业：行业、专业、公司

生：生计，本质就是收入。主题指向的核心之一

涯：时间、时段也是个附加主题。

这种看似荒谬的拆字释义法，却能清晰揭露很多求职人员的矛盾问题。如，你是为一个更高的职位去作选择，还是只定位于某种职务的工作兴趣？你在择业时是注重先选行业，还是选专业，还是选公司？三者往往不是统一的，选对兴趣的行业，未必符合自己专业，有符合自己专业和兴趣的职位的公司，未必是你要去的公司类型反之也然。而公司要素中，去大公司还是小公司，也常是选择的矛盾。而收入，就绝对是一个核心问题，哪怕你的选择主要是为了去大公司发展自己某种能力，多少工资无所谓，但起码你内心一定有个底线，有个增加收入的计划和欲望（也许你自问：发展某种能力是为了什么？就会发现，最后的答案，都和金钱有一定关系）。而时间，常常是自我规划中容易被忽略的因素，却是个重要的主题因素。因为我们发现自己的现状没有变化，事实就是因为没有随时间变动而变得更好。你必须首先确定：你愿意、

你计划在某一公司、某一行业、某一领域、某一职位干多久，才能规划所有的行动计划和下一步的方向。很多求职者在这类问题上往往是模糊的、或无法准确选择的，因为不知道选择的正确依据是什么。（选择的正确依据见下面分析七）

四、来自马拉松的恐惧

1、现在的工作一开始就是这么无聊吗？（答不是，就可能是自身有问题，如能力进步停滞）

2、同样职位的同事也认为这份工作无趣吗？（如果不是，可能是自己态度问题；是，则公司hr管理有问题）

3、在工作上是否仍有学习与成长的空间？（有则不要轻易跳槽）

4、如果重新选择职务，自己最想做什么工作？（是兴趣和特质所在还是为了新鲜感？）

5、留在原来的公司，有换跑道的可能吗？（有，则不要轻易跳槽，但即使有，也要考虑是否有利于自己核心能力的发展）

6、跳槽到其它公司，有换跑道的可能吗？（这种可能不是概率上的；而是基于对自己能力的认识）

7、朋友转换跑道成功的最大原因是什么？（当局者迷，可以作为参照物）

8、自己有转换跑道的本钱（专长或兴趣）吗？（核心问题，答案否定则不要考虑）

9、如果有进修机会，最希望学什么？为什么？（补自己的不足，更要强化自己能力上的优秀领域）

10、自己想象中的一段时期（1、3、10年）后是什么样子？
（未来的定位）

而这些问题的核心，就是是否清楚选择将会付出哪些机会成本，以及选择的资本能力如何。喜新厌旧是人类的好奇心的本能；而选择是恐惧的原因，人们会因为害怕机会成本的付出而不敢选择。

天下无不散的宴席，在跳槽的选择上，你必须清楚10个问题的答案，谋定而动。

五、错误的传统职业生涯路线

1、向金字塔顶攀（职位、资历）

2、向独木桥前进（与某一专业、经验或背景最直接联系的单一方向）

错误用的原因：

a□金字塔尖只有一块金子如果公司告诉你，为每一位员工提供广阔的发展空间，那只是一个政治谎言；如果你认为这句话的意思是可以升职，那你就是具有片面的理解和错误的思想，一批员工只有一、二人最终获得这个空间。

正确的意思是：空间可能是你能力、潜力的空间，不是职位空间。而对于职位而言，公司提供的只能是机会（且绝大多数公司的机会不是表面标榜的对每个人*等的），而不是空间。

b□条条道路通罗马现代社会的一切都是以变应变。现代人力资源管理的特点已经从追求终身的就业变成追求终生的就业能力。

六、从我自身的经验向大家谈职业规划的误区与正确方向：

误区：升迁构成成功职业生涯的一部分，所有的工作（学习）是为了一份成功的人生简历。（错误原因：为了给别人看自己的成功，在乎别人的评价）

正确：绩效或岗位成就才是成功职业生涯的标志；快乐的工作着并充满成就（或有收获感、充实感）是成功的职业生涯。（正确理由：为自己而生活。在乎自己的感受）

笔者多年来在公司致力于推行角色定位的人力资本策略，构建角色文化。虽然在职位上也经历了从一般职员到hr总监的不断升迁，但不会为了其它公司许以其它运营管理的高职而动心，因为自己追求的不是一个高位或一份高薪，而是某一领域（管理领域）的绩效和成就，反而，因为这样的敬业理念获得不断升迁；再如，在笔者主管的部门中，有些部门主管的薪酬已经高过笔者，因为角色定位使得其在负责的领域成长为状元，我不能比其在该领域干得好；同理，不表示他工资高，就理所当然可以取代我的职位。因为工资也是按照角色定位设计的。看看多数公司的顶尖销售人员可能拿比老总还多的薪酬，理解角色定位就不难了。目前，多数公司这一原则一般只在销售部门执行（是客观规律使然，而不是这些公司有这样的管理意识和人力角色资本定位），但未来，角色定位一定成为一种职业规划的 trend。所以，员工应该追求在自己突出的方面做到顶尖、不可代替。而不是为了升职。而对自己的职业生涯进行角色定位时，重要的一个问题就是：自己必须清楚自己对成功的定义。

七、你对成功的定义是什么？（关于职业生涯的隐性问题，本质的问题）

1、你有何优势助你成功？

2、有何劣势阻碍你成功？

三年内赚到一千万就是成功；有份高收入、高社会地位的稳

定工作是成功；有了自己的公司叫成功每个人都有他自己成功的定义，围绕此目标，找到达成目标的优势和劣势，决定上面第三个问题——关于职业生涯选择上的种种矛盾和优先次序，就迎刃而解了。因为关于职业生涯的种种规划和选择，都是为了自己的某种成功。

八、把握的关键

（一）定位

行行出状元的哲理最佳潜能区决定你可能作得优秀和卓越的领域。努力不一定有结果，努力可以做得很好，但如果不是自己的潜能所在，不能做到卓越。如，爱因斯坦再努力，恐怕也不可能成为优秀的拳击手。

1、角色定位

2、行为转变

a□从优势论角度定位角色，不要做不切实际的梦想。定位原理符合社会分工的规律。最佳潜能区成为主要开发区，但如果某一缺点成为屏障，要全力清除它。

b□从不断努力改变自己的不足向发挥自己的优势（80%精力发挥优势，20%精力投入于改变缺点）转变行为。

c□成功角色定位的核心：不可代替性。不可代替性要求在自己的角色定位上出类拔萃。

d□角色定位的待遇问题：经理的工资可能低于本部门的某一角色，这是一种趋势。如市场部的优秀业务明星。因此，无论你处于哪一职位，哪一行，只要适合你的潜能，你就应努力做到卓越，做到不可代替，成为状元。而不要将不符合你的潜能结构的职位定位成目标。

（二）知识（学历）、经验、技能、特质的区分

知识、经验、技能是可以积累的，但只有按照符合自己的特质和天赋来积累，才能成长为卓越的角色。因此hr经理用特质要素招聘，求职者用特质要素定位自己。

- 1、学得快、领悟高，不易出错；
- 2、你认为在某些方面自己有天生优势，无师自通；
- 3、通常能使你感到很大的满足感与成就感、充实感；

九、如何测试自己准确的职业生涯定位

有了对以上八个方面的理解，我们就可以通过以下10个问题测试自己的职业生涯定位。

- 1、你对目前的工作哪些方面最满意？哪些最不满意？你认为理想的工作是怎样的？（包括职位、行业、待遇等）
- 2、你认为什么是你的成功？
- 3、你认为自己的优势和弱势是什么？
- 5、你认为现在自己是否起着明显的角色作用？
- 6、你曾经获得的最高成就、奖励、满足是什么？为什么认为是最高的？
- 9、在过去一年里，你在工作中有机会学习和成长吗？
- 10、在你的印象中，你提的哪一类意见通常是最受公司重视的？

十、了解优势和弱势的方法

1、记下你每天学到的新知识，掌握的新技能，获得的新经验
职业资本

积累以上三方面半年以上，进行一次分类与总结，明白哪些领域你存在独立优势，那些领域你存在非独立优势；哪些领域是你在不断加强，并能很好应用的潜力领域；哪些是你花了大量精力，却在实践中很少被你主动运用或发挥不力的非潜力领域；哪些是你必须改进而且能够改进的缺点领域；哪些是你必须却无法改善的弱点领域；哪些是你必须放弃的行为领域，但你仍要正视它也是你个人特点的一个存在领域。

记住：金无足赤，人无完人，尽量发挥与强化自己的优势存在领域，并体现在行动中！

比赛工作安排 比赛后实施的工作计划篇四

偶然的*机会了淘宝客服这个工作。不知不觉已有小半年了，感觉时间挺快的，但又感觉太枯燥了。但学的东西还真是不少的，碰到的人也是十分有趣的，因为买家来自五湖四海的。每天都会碰到各种各样的客户，礼貌的，粗鲁的，感谢的，生气的，讲理的，不讲理的，……刚开始的时候，每天的情绪也会随着碰到的事情，碰到的顾客而改变。被顾客骂了两句，心情变得沉重，笑不出来；被顾客表扬了，马上轻快起来，热情而周到。想想这是很不成熟的表现。所幸我得到周围很多同事们的帮助，使我慢慢成熟起来。顾客真诚的道谢和满意的笑声使我体会到了自己的价值。在初接顾客咨询时，对顾客所提出的问题，我不敢轻易做出回应。但很快，我便意识到除了有热情的态度之外更应该有丰富而扎实的业务知识，才不致以使自己没有足够信心来正确回答顾客的问题。

一、首先要确定工作目标，有了方向才能更好地努力。把目标分为4个阶段，一年为大目标，3个月为一季度，一个月分为4个星期。同样需要细化，包括销售目标，客户维护，新客户开发，公司产品的认知度，解决客户任何问题的能力。

1、销售业绩的提高前提必须要加强产品知识和自身销售技巧相结合，巧妙运用。

2、对于客户的维护是非常重要的，对于老客户需要定期保持联系，做到朋友一样。对于新客户要用心去打动对方，在节假日送去问候等等。

3、每天都需要加强公司推广的新产品的学习，真正的了解这些产品，这样才可以更好地去给顾客介绍，要做到细致化。在以后的工作中，遇到客户不满意，要做到不急不躁，认真听顾客的不满，巧妙地运用自己的亲和力去和顾客解决问题，不宜过多的解释。

二、需要提高自己的心理素质，要积极、自信、充满热情。

三、勤快、细心、养成做好笔记的习惯。把自身的工作习惯锻炼好。同时，发现问题，及时去解决问题。这也是重要的一点。这样才能不断地提高。

所以不管以后的工作将会发生什么样的变化，我都不敢有丝毫的松懈，并且将更加认真地做好自己份内的事，努力克服工作中所遇到困难。在接下来的工作中，我会做好14年下工作计划，争取将各项工作做得更好。

比赛工作安排 比赛后实施的工作计划篇五

现场捕捉精彩瞬间，拍摄模特和汽车组合，围绕人、车及汽车相关文化进行创作。

1. 参赛者可以使用任何品牌的传统相机或数码相机。

3. 参赛作品每人提供三张10寸照片和电子版原作，注：作品必须是本人拍摄的原始作品。

4. 所有参赛作品及入选作品一律不退稿。

8:30前现场布置

9点客户签到

摄影时间：10:所有参加人员均可参加。

演出：演员、音响、地毯、模特

大赛设奖一等奖一名：-----

二等奖二名：-----

三等奖三名：-----

优秀奖十名：-----

演出时间：10:00开始

1、主持人正式宣布开始，主持人介绍来宾以及有关媒体朋友。

2、节目演出，舞蹈。

3、歌曲车模走秀

亲子游戏互动11:00开始

1、踩气球！

2、父母和孩子的各一条腿绑在一起，形成“两人三足”，然后分组比谁走的快。

3、抱腰推行

要求孩子两手撑在地上，两腿伸直，妈妈双手托住孩子腰部向上抬起，使两腿离开地面，妈妈是推车人，向前推时，孩子要用两手掌在地上轮换着向前爬行。

4、运气球

孩子双脚踩在爸爸的双脚之上，从起点抱气球运到终点给妈妈，中途滑落返程重来。计算气球数量。

5、模仿物语猜猜猜

男士背对主持人，女士和孩子看主持人的题板，女士或孩子都可以用肢体或模仿或介绍给男士，但是不能说有关题面的字。此游戏一般都是家用物件名词，共10道题，最后统计分数。

6、倒着说：游戏玩法：女士和孩子参加

主持人给孩子看题板，比如“苹果”，妈妈立即要说“果苹”