

2023年人才培养计划方案(优秀7篇)

方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。那么方案应该怎么制定才合适呢？以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

人才培养计划方案篇一

“卓越计划”的提出旨在培养工程界的领军人物，除了要求学生掌握本领域的学科基础理论知识，还要大力培养学生的工程实践能力以及人文综合素质。对于培养医疗器械仪器产业相关的生物医学工程专业的学生来说，要求学生具有如下方面的能力：具有扎实的理、工、医等多学科的医学仪器工程基础和专业基础知识；深入理解并掌握医学仪器工程分析和设计原理，理解医疗器械生产过程中的工程技术问题；具备实现医学仪器工程相关设计的智慧、能力及奉献精神；具有宽广的人文社会科学背景知识。

到目前为止，全国约有140所高等院校开设了生物医学工程本科专业，所有的培养计划和方案都只是偏重于相互关联比较紧密的学科方向，不可能涵盖所有的学科方向。由此，生物医学工程学科本科生的培养方案非常多，相互之间的区别还比较大，但它们大多都存在着一一些问题。

1、在课程的设置上，内容比较散，课程之间的相互联系较少。

生物医学工程是一门理、工、医融合在一起的交叉型学科，课程设置除了一些公共课程外，其专业课涉及了电子技术、计算机技术、生物技术、数学、物理、化学、医学基础等相关课程。在大多数本科院校仅仅是将这些课程简单地拼凑起来，并没有很好地将它们的知识点进行融合，形成生物医学工程领域特色的专门课程。

2. 教师的知识结构很难融合多学科的知识，使得课程体系的执行在一定程度上脱节。在大多数院校的生物医学工程教学任务是由电子、计算机、生物、物理、医学等领域专家来承担，他们往往在某一个领域内有很高的造诣，但要结合其它领域的知识就存在一定的困难。这种现象阻碍了本科生培养计划的实施，也使人感觉课程体系比较松散。

3. 在培养过程中，学生对生物医学工程相关产业的了解较少。生物医学工程学科是一个年轻的学科，其相关产业更是最近十年才发展起来的，大部分高校与这些企业之间的联系不够紧密，使得学生很难到相关企业开展工程实践活动。主要有两方面的原因，一是已开设生物医学工程专业的部分高校的科研能力有待提高；二是企业主要是以赢利为目的，不愿意接受本科生到企业进行工程实训。

桂林电子科技大学生物医学工程学科定位于医学仪器相关科学技术问题的研究，并已经被确认为广西重点学科。依托于“生物医学传感与智能仪器”广西高校重点实验室，紧密围绕“医药制造”等广西十四个千亿元产业以及广西国民经济发展的需要，构建了特色鲜明的“工程应用型”专业学科结构体系。这些改革举措有效解决了当前生物医学工程本科专业教学普遍存在的诸多问题，为工程型生物医学工程人才的培养提供了新思路。

凝练专业方向，不仅要清楚自己的优势和特点，还要了解当前科学技术发展前沿、相关企业的技术需求和人才需求。只有不断加强与医疗器械相关生产企业的联系，掌握最新的人才需求情况以及专业需求情况，才能使专业方向紧跟需求，专业才能长期健康发展。

生物医学工程是一门交叉融合特性非常明显的学科，这种特性在科学研究尤为突出。鼓励教师参与医学仪器相关的科学研究，积极申报国家、省部级生物医学工程相关科研项目。特别鼓励教师承担相关企业委托的科研项目，这在教学方面

至少有三个好处：（1）可以加强高校与企业之间的联系，为学生的实习、工程实践活动提供实际条件，同时也使相关工程研究可以到生产实际当中；（2）使教师在较短的时间里快速融合理、工、医三个学科的知识点，掌握医学仪器生产过程中的科学问题和工程设计要求，有利于提高教师本身的工程实践能力和水平；（3）可以组织学生参与教师的科研项目，包括企业委托的开发项目，使学生有机会参与工程实践训练活动，同时，让学生能够亲历生产现场，有助于对医疗器械生产过程中的工程技术问题的理解。

生物医学工程课程设置可采用多任务与相互联系的教学规律，鼓励在课程的设置上注重广度也有深度。课程的设置必须既重视基础知识，又突出专业特色；既有较宽的知识面，又有一定的专业深度。主要应包括基础知识课程体系、专业基础知识课程体系、医学知识课程体系、专业知识课程体系和人文社会科学等选修课程体系。在专业课程和实践课程的设置方面要经过充分的企业调研，广泛听取企业相关生产专家的意见，了解企业生产中的人才需求进行设置，并要安排足够的时间到企业去进行顶岗实习。

建立高校与相关生产企业的良好关系对于工学本科人才培养是非常重要的。可以邀请企业参与院系对办学方向、发展规划、专业建设等重大问题的讨论和决策，参与学校教育改革、参与人才培养的全过程，及时修正培养方案和课程体系。还可以聘请企业有较高水平和富有经验的工程技术人员，参与并指导教学活动、实习、毕业设计课题、参与毕业答辩，让学生可以进行充分的工程实践能力训练，切实提高学生工程实践能力。

现代社会对人才要求全面发展，只有专业知识而没有较好的人文素养和交流能力的毕业生在今后的工作中难以取得事业上的成功。在培养方案中突出了主干课程同时，尽可能多开设前沿选修课，尤其是反映其专业特色的课程。在培养学生工程实践能力的同时，尽可能鼓励学生参与社会活动，加强

人文素质修养。另外，在人才培养过程中着力培养学生的工程意识、工程素质和工程能力。将工程建立在与经济、社会、科学、人文、自然、环境、法律、道德等为一体的大系统中，把人才培养置于这样一个大工程背景下，实施工程教育。

总之，生物医学工程专业是需求非常旺盛的学科专业之一。在“卓越计划”的背景下，作为培养具备解决医学仪器中的关键科学问题的生物医学工程专业来说，提出了新的发展要求。加强与相关生产企业之间的联系和合作，完善本科人才培养方案，切实提高学生的工程实践能力，重视人文素质课程教育在工程教育过程中的作用，探索具有时代特色的工程教育模式，实现生物医学工程专业本科人才的精细化培养。

人才培养计划方案篇二

公司“十一五”期间人才培养的总体目标是：坚持终身学习、全员培训的思路，透过构建贴合公司实际的现代教育培训体系，建立健全贴合人才成长规律的激励约束机制，构成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培养新格局，培养和造就一支政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够防范经营风险、应对复杂局面的经营人才队伍；一支职业素养好、市场意识强、熟悉电网企业经营管理业务、坚持并实践公司发展战略、执行力强的管理人才队伍；一支理论扎实、作风严谨、具有技术创新和科技攻关潜力的技术人才队伍；一支爱岗敬业、技能精湛、勇于实践、一专多能、作风过硬的技能人才队伍。

1、员工素质提升计划。到20xx年底，公司系统员工队伍具有本科及以上学历员工的比例到达25%，人才密度到达0.80。企业经营者、管理人员、技术人员具有本科及以上学历的比例分别到达90%、50%和55%以上全员培训率到达95%以上，各类员工的思想道德素养、业务水平和创新潜力明显提高，岗位适应性明显增强。

2、“1551”优秀人才培养计划。加大各类优秀人才培养力度，公司培养选拔100名优秀经营人才、500名优秀管理人才、500名优秀技术人才和1000名优技能人才。

3、创新型高精尖科技人才培养计划。在支撑电网建设与发展、提高电网运行控制水平和推进电网技术升级等重点技术领域，重点培养2-3名后备院士人才，培养300名创新型优秀拔尖人才，新增国家级专家150人，公司系统进入国家级人才库的专家力争到达300人以上，构成以院士和知名专家为核心的创新性高精尖科技人才队伍。

4、紧缺人才培养计划。加大引进和培养公司紧缺专家人才的力度，5年内引进和培养500名金融、保险、法律和财务等高级专业人才，满足公司业务拓展的需求。

5、特高压电网专项人才培养计划。根据特高压电网工程建设的要求，加强特高压科技人才的培养，5年内滚动培养20xx名能够承担特高压电网技术研究、设计、建设、生产运行、维护和管理等专业人才。

6、西部电力企业优秀青年人才培养计划。每年从西北五省和西藏公司选拔40名有培养前途的青年管理和技术人才，进行针对性的集中强化培训，并对口派遣到东部发达电力企业实践锻炼。加大对西藏公司人才帮扶力度，每年选派10名优秀技术和技能人才进藏担任培训师，开展对口培训，为西藏公司培养技术和技能人才。

7、学习型班组建设计划。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育国家电网文化，建设学习型班组；加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。

8、农电工素质潜力提升计划。加大农电工培训力度，全面提高农电工基本素质和工作潜力，开展对所有农电所长的轮训

工作。到20xx年底，农电工持证上岗率到达100%。

人才培养计划方案篇三

根据《江苏省技工院校校企合作培养高技能人才工作实施意见》和《江苏省“百校千企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，特制定本实施方案。

根据我市经济社会发展对高技能人才的需求，透过实施常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程(以下简称“十校百企”工程)，推进院校和企业全方位、深层次、多形式合作，建立政府搭台、校企互动、产学研结合、资源共享、校企双赢的校企合作新机制，为加快培养适应我市产业结构调整和经济增长方式转变发展急需的紧缺型高技能人才、促进我市经济持续健康快速发展带给有效的技能人才保障。

1. 全面推行紧密型的校企合作机制。省级重点技工院校要和不少于10个企业开展紧密型合作，国家级以上重点技工院校要和不少于20个企业开展紧密型合作，制定具体的校企合作方案，并有效执行。每个高级工班、技师(含预备技师)班专业均要与2家以上企业签订校企合作培养协议，制定具体的校企合作方案，并有效执行。
2. 努力扩大培养高技能人才的规模。技师学院的高级班、技师(预备技师)班在校生的比例到达50%(或者1200人)以上，年组织企业高级工以上高技能人才培训500人以上；高级技工学校高级班在校生比例到达30%(或者800人)以上，年组织企业高技能人才培训400人以上；国家级重点技校高级班在校生的比例20%(或者300人)以上，年组织企业高技能人才培训200人以上。

实施“十校百企”工程，关键要找准企业和院校的对接口，注重在载体、途径和方法上下功夫，不断推动校企合作深入发展，院校和有关企业要因地制宜、不拘一格、突出特色，

用心探索多种模式和灵活有效的合作形式，共同搭建对接平台。

1. 毕业生供求信息对接平台。市经信委和市人社局将共同搭建常州市技工院校毕业生供求信息对接平台，为促进毕业生充分就业带给信息服务。各企业要用心为“平台建设”带给人才需求信息，为技工院校毕业生带给丰富的就业岗位信息；各技工院校要及时带给毕业生就业信息，实现毕业生就业信息与企业需求信息紧密对接，拓宽毕业生和企业方便快捷的双向选取渠道。

2. 人才交流对接平台。建立教师到企业实践挂职制度，技工院校要派教师到企业挂职，顶岗实践，参与产学研活动，系统掌握相关业务技术流程，积累教学所需的职业技能、专业技能和实践经验，以提高实践教学技能，建立企业优秀人才到技工院校兼职制度，聘请优秀企业家、能工巧匠和专业技术人员，作为特聘教师到院校授课，构成校企人才交流机制。

3. 课程改革对接平台。建立院校专业设置、课程资料改革与企业发展联动的促进机制。校企共同研究一体化教学资料、教材和课程体系，根据企业人才层次和数量需求变化，引导学科专业结构的调整，推动院校深化教育教学改革，逐步实现专业设置与用工需求零距离、课程设备与职业活动零距离、教学资料与培养目标零距离，增强校企合作培养高技能人才的紧密性和有效性。

4. 物质交流对接平台。加快校内校外基地建设，大力推行“学校在企业建立实习基地”与“企业在学校建立生产车间”的做法，建立校企合作的物质交流平台。选取一批优秀企业、行业协会和产业集群，分类建立学生实习基地，以提高学生的实践与创新潜力。

5. 技术交流对接平台。充分发挥企业和院校各自优势，校企联合建立“技术研发中心”或“名师工作室”，共同研发新

材料、新工艺、新技术与新产品，建立校企合作的技术交流平台，不断提升技工院校的办学水平，提高企业的产品质量和生产效益。

1. 加强领导。成立常州市“十校百企”工程领导小组，负责统筹协调和指导、督查校企合作培养高技能人才的各项工作。领导小组下设办公室负责具体组织实施，推动工作的展开。各院校要建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案并推动组织实施。组织机构由学校领导和教学骨干，有关行业、企业的领导，人力资源部门和技术骨干组成，其中行业、企业代表要占必须比例。

2. 合力共推。市经信委和市人社局将充分发挥部门综合协调与指导服务的职能，建立协调共推的协作机制，共同推动技工院校和企业人才培养、毕业生就业、科技成果转化、企业发展等方面开展全方位合作，协调解决校企合作过程中遇到的困难和问题，并在政策上予以扶持，促进校企合作健康发展。

3. 强化考核。各技工院校要按照本实施方案抓紧建立机构、制定规划和实施方案，确定具体的工作进度，在高技能人才培养数量和质量上见实效。市经信委将“十校百企”工程培养高技能人才作为建立现代职工培训制度的重要资料进行部署和安排，并将校企合作培养高技能人才的成效作为对企业经营管理者进行业绩考核的一项重要指标。市人社局建立技工院校校企合作培养高技能人才统计、检查评估、考核和通报制度，并将“十校百企”工程纳入技工院校“十项目标”考核指标体系每年年终进行考核评比。

4. 表彰激励。建立激励机制，根据行业企业和技工院校培养紧缺型职业(工种)高技能人才数量和工作绩效，按照政府购买培训成果办法给予适当补助。对“十校百企”工程中取得显著成效的技工院校和企业，给予表彰或奖励。

5. 跟踪服务。拟成立常州市技工院校校企合作研究会，围绕常州市技工院校校企合作的主题和“十校百企”工程的相关工作，组织开展理论研究和实践探讨，校企合作调研、技术交流、文化共建等合作活动，研究建立校企合作机制的有效办法，探索全方位多元化的合作模式，建立科学合理的校企合作评估指标体系，对校企双方进行监控和考核评估，推动“十校百企”工程顺利开展。

1. 组织发动。5月中旬制订《常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，适时召开常州市“十校百企”工程推进会，部署紧缺型高技能人才培养工作。

2. 建立机构。6月上旬成立常州市“十校百企”工程领导小组，各技工院校根据本实施方案，建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案。

3. 校企对接。6月，十所技工院校、百家相关企业根据本实施方案开展校企对接活动，确定对接项目，签订合作协议；筹办常州市技工院校校企合作研究会，完成“十二五”校企合作研究课题开题报告，力争8月结题；搭建毕业生供求信息对接平台，院校带给高技能人才培训菜单，企业带给高技能人才需求信息，在常州市人力资源和社会保障网上实现毕业生供求信息对接。

4. 开展督查。6月下旬，市经信委和市人社局共同对“十校百企”工程实施状况进行一次督查，并将督查汇总上报省人社厅。

5. 考核评比。12月，将“十校百企”工程成效纳入全市技工院校“十项目标”考核指标体系进行考核评比。

6. 总结交流。2011年1月召开“十校百企”工程经验交流会，总结经验，表扬先进，抓好典型，全面推广。

人才培养计划方案篇四

xx科技有限公司质量人才教育培训计划 为了提高公司员工和管理人员的素质，提高公司的管理水平，保证公司可持续性发展，特制定如下《xx科技有限公司人才教育培训计划》：

一、培训目的

以弘扬五种作风、提升五种能力为核心、按照不间断学习、全员培训的思路，构建符合公司实际的现代教育培训体系，健全符合人才成长规律的激励约束机制，形成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培训新格局，培训和造就一支政治素质好、业务素质好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够应对复杂局面的复合型人才队伍。20xx年底，通过培训争取具有本科及以上学历的员工比例达到20%及以上、企业经营者比例达到70%及以上、管理人员比例达到40%及以上、技术人员比例达到20%及以上，全员培训率达到95%及以上。

二、培训对象

公司现有在册在岗职工、新招聘工作人员。

三、培训内容

公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、工艺流程、目标考核实施细则和安全操作规程。

四、培训形式

(1)实行“4个1”优秀人才培养。采取引进来和送出去的方式，公司培养选拔1名优秀经营人才、1名优秀管理人才、1名优秀技术人才和1名优秀技能人才。

(2) 实行创新型人才培养。在化验、检验、经营、知识产权、机电设备运行控制等重要领域，重点培养1-2名后备人才，培养3-5名创新型优秀拔尖人才，建设创新性高精尖科技人才队伍。

(3) 实行紧缺性人才培养。每年积极引进和培养造型、化验、熔炼、热处理和财务审计等高级专业人才各1名，以满足公司业务拓展需求。

(4) 实行人才拓展培训。根据显工耐磨建设的要求，全面加强人才拓展培训，提高企业的凝聚力。年内滚动开展10人次的经营管理、化验、检验、安全生产、维护、行车等专业人才培养。

(5) 实行学习型班组建设培训。以开展“爱心活动”、实施“平安显工”为载体，积极培育显工文化，建设学习型班组；加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。

五、培训时间

(1) 现有在册在岗职工每季度培训时间不少于5个工作日；

(2) 新招聘工作人员初训不少三天。

人才培养计划方案篇五

为加强我院医学人才梯队建设，培养和造就一批优秀青年医学专家，进一步推动学科带头人后备人才的培养，加快提升我院临床医学技术水平，特制定“xxx医院优秀青年医学人才培养星火计划”（以下简称“青年人才星火计划”）。

青年人才星火计划拟每2年选拔10名优秀青年医学工作者，其中医疗6名，医技2名，护理2名。以在临床一线带教为主要方

式，经过2年有计划的严格培训，使他们成为具有扎实的理论基础、丰富的临床实践经验以及较强科研能力的人才，为形成新一代医学专家队伍奠定基础。

医院组建xxx医院人才培养星火计划领导小组（以下简称“领导小组”）负责“青年人才星火计划”的统一组织和实施。“领导小组”下设办公室（下称“领导小组”办公室），办公室设在人事科，负责具体落实日常工作。

（一）“青年人才星火计划”培养对象的选拔范围为：全院所有医疗、医技和护理从事一线业务工作的专业技术人员。

（二）“青年人才星火计划”的申报人必须符合以下基本条件：

1、爱岗敬业，事业心强，医德高尚、治学严谨，具有求实、创

新、协作和奉献精神；

2、年龄在40岁以下（申报当年1月1日以前出生）；

5、近三年内无重大医疗事故、工作差错，有良好的医德医风。

（三）青年人才培养对象所在科室必须能切实保证培养按计划进行，并能切实保证提供优秀指导老师在临床或科研一线固定带教。指导老师医疗、医技一般为学科带头人或科主任，护理为护士长或副主任护师。

“青年人才星火计划”每2年选拔10名优秀青年医学人才。按照本人申请，指导老师及科室推荐，公开、公正、择优选拔的原则，经专家进行专业评审后，由“领导小组”审定入选名单。申报和评审的具体程序如下：

（一）申报：“青年人才星火计划”由个人提出申请，经指导老师同意后，由所在科室择优推荐，并报“领导小组”审核确定。

养计划和措施（包括固定带教老师的基本情况），由所在科室具体填写。申报书和推荐书填写内容应准确无误并由业务主管部门审核盖章后，统一报“领导小组”办公室。

（二）初审：由“领导小组”办公室根据申报书和推荐书等相关材料，对申报人的申报条件进行初审，符合条件者进入笔试和复审。

（三）笔试：考试内容包括专业基础知识、临床实践技能和英语水平。

（四）复审：由“领导小组”办公室组织相关专家组成评审专家组，结合笔试成绩，根据“评人为主”的原则，对申报材料进行专业性的全面评议并排序，“领导小组”根据排序择优选出面试对象。

（五）面试：由“领导小组”办公室组织评审专家组对面试对象进行面试。通过申报人的答辩，评审专家根据申报人的思维能力、基础理论知识、实际操作能力及发展潜力等进行评估，并综合评估申报人带教老师的能力、申报人所在科室配套支持力度、学科环境氛围等方面的因素，结合医院学科建设的有关情况，在全面分析和比较的基础上，采取评分和投票相结合的方式，客观公正地作出面试对象择优录取的排序。

（六）公示：经评审专家面试后的拟入选对象，在医院公示栏进行公示，征求群众意见。

（七）审定：领导小组在评审专家组评审结果的基础上，结合公示情况，审定入选“青年人才星火计划”的培养对象名

单。

（一）每位列入计划的培养对象资助额度为1万元/年。经费主要用于培养对象开展相应的临床科学研究、培训提升、参加相应的学术活动等。

（二）培养经费由培养对象按制定的计划由医务科审批后使用。财务科进行专项管理，实行单独计帐，专款专用。因个人原因中断培养计划的，已用款全额退还医院。

（一）医院与培养对象所在科室及其业务主管部门签订培养人才项目协议，明确各方的职责和任务，各司其职、互相监督，确保“青年人才星火计划”顺利实施。

（二）医院除培养经费资助外，为培养对象在临床实践、学术交流、信息传递及相应的科研等方面创造一定的条件；培养对象所在科室位必须提供必要的支撑条件，并切实保证提供优秀老师在第一线固定带教。

培养对象所在科室在一定期限内予以整改，并提交整改报告，“领导小组”视整改情况决定是否撤销培养计划，对确实难以按期完成培养计划的对象，予以撤销培养计划。

（四）培养期间，培养对象每年必须完成至少1个科研项目的申报，参加相关专业学术会议1次，完成2篇省级或省级以上论文的发表，承担1次大学教学活动和6次实习医生的集中教学。

（五）各有关科室根据培养对象原有基础，因人而异，有针对性地推荐并采取措施加以培养。培养对象所在科室应积极在工作、学习和日常管理方面为其创造条件和机会，使其在学术或技术岗位上担任一定职务，优先参加有关专业委员会工作，锻炼其组织能力。

（六）培养计划完成后，培养对象须认真撰写总结报告，于培养期限到期后1月内将总结报告及相关附件（已发表论文、科研原始记录或其复印件、经费使用情况等）交由“领导小组”办公室，由“领导小组”办公室组织专家进行评议。

（七）经费由财务科和审计科审核管理。

人才培养计划方案篇六

一、背景

根据新一年的工作需要，公司共招收了12名08级新员工，组成了一个充满活力的新团体。可是，由于刚进入公司不久，及员工的性格和潜力等方面的差异，大家的优势并没有到达最大化发挥，工作潜力没有充分展现出来，用心性也有所欠缺。

所以，计划开展公司人才培养计划，透过一系列的机制，充分调动员工的用心性和展现员工的才能，实现公司人力资源的优势互补和有效利用，进一步增强公司的凝聚力，提高整个公司的工作效率和质量。

二、目的

1. 透过鼓励机制，调动员工的用心性，使其全身心投入公司的工作；
2. 透过合理的工作安排，充分发挥员工的才能，到达人力资源利用的最优化；

三、实施方案

1. 引入竞争机制。每月评出“公司标兵“及”优秀小组长“一名，并颁发纪念品。

2. 在全面发展员工各方面潜力的基础上，根据员工本身的优势，重点培养某一方面的才能，如物资管理方面，组织潜力方面，及创新方面的人才。

3. 加强团队精神。不定期的部门餐会，户外活动（体育运动），部门小联谊及与其他部门的联谊等，进一步增强员工的团队精神。

4. 员工参与制。多让员工参与到一些条例或者重要事项的商讨过程中，充分思考员工的意见，让其更好地关心本部门及整个协会的发展。

人才培养计划方案篇七

为努力提升医院的学科水平和综合能力，让我院一些专科学术水平完成三、五年内，在市、省内形成优势和特色，造就一批技术精湛、作风过硬的省、市医学重点人才，经医院重点专科、重点人才评审领导小组审定，决定对省重点专科、市重点学科，和院重点专科建设和省、市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下：

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1、省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。（并视学科发展情况可适当增加）。

2、院重点专科给予15—20万元基础扶持资金。

3、重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4、基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）。

二、加大重点专科的制度建设，为其创造良好的科研条件和学术环境，切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

三、院重点专科建设、重点人才培养领导小组将对院重点专科实行全过程动态管理和目标考核，并签订合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告，限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

四、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰，对突出的科室和个人实行重奖。

五、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

六、重点专科建设要明确一个主攻方向，针对关键技术问题，集中力量有所突破，从而形成专科优势。

七、可采取与省、及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式，基础与临床紧密结合，专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。

八、重点专科要制定切实可行的人才培养计划，五年内培养出2—3名年龄在45岁以下的业务骨干，逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

九、院重点人才培养周期（二年内），给予基础扶持资金2万元。基础扶持资金用于开展科学研究，参加全国、省、市相关学术交流活动，出版专著，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元）。

十、入选对象须和院签定培养合同，院人才培养领导小组将对其进行目标考核，每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

十一、入选对象可聘请国内、外医学界相关专业著名专家作为自己的导师，定期给与课题、业务技术指导。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果，对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励，对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。