

# 2023年徒弟培养目标 人才培养工作计划(优质8篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 徒弟培养目标篇一

(一)认同宝源企业文化和历史使命，为人诚信，拥有良好的个人品质和职业道德，爱岗敬业。

(二)能够较好的应对和处理工作中的压力，能够以发展和变化的眼光对待工作，善于理解新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学潜力。

(三)具有较强的沟通和语言表达潜力。

(四)在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备较强的专业工作潜力。

(五)大专(含)以上学历，35岁(含)以下，在集团工作1年(含)以上。

各部门、各基地于每年的6月及12月上报本部门的后备人才名单。综合管理部根据各部门、各基地申报名单对候选对象进行审查、考核，筛选，确定人选，进入后备人才库。

(一)申报

申报人填写《后备人才申报表》(附后)，透过以下方式上报综合管理部：

- 1、各部门、各基地以部门、基地名义推荐，并将申报表报综合管理部。
- 2、各部门、各基地员工向综合管理部自荐，直接将申报表报公司综合管理部。
- 3、公司提名。

## 二选拔入库

综合管理部对申报材料进行初审后，通知申报人参加选拔测试。透过测试者正式进入后备人才库，并开展培养工作。选拔考核主要包括以下4轮，每轮考核设定基准分，未到达基准分者即淘汰。到达基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留，最终成绩为各轮成绩加权平均。

- 1、专业英语水平测试：主要包括英语笔试和英语口语。
- 2、价值观念及综合素质测试：主要包括职业倾向测试、个性特征测试、智力测试或写作。
- 3、业务知识测试：
- 4、面试：由公司领导、综合管理部领导及相关部门人员组成面试小组进行面试，采取一对一交谈或无领导小组讨论形式，侧重思维、表达潜力的测试。

后备人才的培养有基础培训、轮岗实习、内部兼职和挂职锻炼四种方式。

### 一基础培训

- 1、培养主题：企业文化、管理知识、沟通技巧等通用性知识。
- 2、培养方式：参加集团或公司统一组织的企业文化、管理知

识、沟通技巧等培训；参加公司安排的外部培训。

3、培养目标：使后备人才熟悉业务知识、管理工具、管理方法等。

## 二轮岗学习

1、培养主题：业务流程、实际技能的掌握和应用

2、培养方式：将后备人才安排到各部门进行工作学习，了解该部门实际状况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关等资料。轮岗周期分为三个月、六个月、一年三种。轮岗结束，后备人才需在一个月內上交轮岗，报告应注重实效，到达分析现状、解决问题、优化管理的目的。考核报告由该部门经理初评打分、综合管理部经理复核评分，两者按6：4比例权重后得出实习报告最终成绩。实习报告成绩将作为轮岗实习工作的主要考核依据。

## 三内部兼职

培养主题：增强对各部门工作的认识和了解，提升员工综合素质和潜力。培养方式：兼职人员以学习、调研、协助为职责，参与兼职部门具体业务的运作过程，提出相关意见和推荐，并承担相关工作，在兼职业务上理解兼职部门领导管理。

## 四挂职锻炼

1、培养主题：综合技能的全面锻炼和提升

2、培养方式：将后备人才安排到各部门相应岗位上挂职，由综合管理部审批发文。挂职的时间不应低于10个月。挂职锻炼的岗位编制做为临时编制，仅用于培养后备人才，不作为公司正式的编制。

## 一后备人才考核

1. 后备人才考核、淘汰周期为2年。
2. 考核包括培训考核、岗位考核、潜力测试3大部分。

其中：培训考核指每次培训结束后，由培训组织单位组织各种形式的考试(如笔试、小组讨论、心得撰写、课题研究等)，对培训结果给予评价。岗位考核指每半年由后备人才所在部门对其进行绩效考核，对后备人才的工作状况进行评价。潜力测试指检查两年内后备人才是否取得一项中级(含)以上职称或考取更高级学位。

二后备人才淘汰有以下状况者，经公司领导审批后，从后备人才库中淘汰：

1. 岗位考核成绩连续两年处于所在部门50%排行以下者；
2. 潜力测试不合格者(两年内未完成自学资料者)；
4. 违背诚信承诺书资料，或在工作中及公司组织的各类活动中，行为方式与宝源集团倡导的企业文化理念不符者。

## 三后备人才出库及任用

1. 后备人才在培养过程中或培养结束后，根据公司各部门、各基地的人才配置需要，由综合管理部统一调配，兼职培训、轮岗学习或挂职锻炼。经考核合格，成为公司新设或空缺岗位聘任的首要人选，正式任命后，视为正式出库。2年内未任命的后备干部自动出库。
2. 后备人才出库后，纳入各公司的正常管理程序。
3. 后备人才库将遵循“滚动、跟踪、淘汰、发展”的培养原则，淘汰不合格者，发展新的后备人才，实现人才滚动培养。

一后备人才入库后，其原人事关系不变动。

二后备人才入库后，由综合管理部根据培养方案，安排其参加培训、考核或者挂职锻炼等。

三为了做好后备人才的选拔和培养工作，各部门需提高对此项工作的重视程度，参照选拔条件，用心、慎重地推荐后备人才候选人；对于申报或入选后备人才库的员工，所在部门要在日常工作中给予大力支持，公司将后备人才的培养工作，作为对该部门第一负责人考核的指标之一。

四参加岗位锻炼的后备人才薪资待遇参照其轮岗岗位值执行，由锻炼所在部门考核；后备人才原岗位由所在部门安排人员顶替。

## 徒弟培养目标篇二

一、本队宗旨：

提升团队成员在语言表达，临场应变等方面的能力，增强队员的文化修养，打造出一个比较出的主持人团队。

二、基本任务：

1、开展教学、经验交流、活动，全面提升，完善团队成员在主持方面的能力和素质。

2、发掘队员的潜在能力，根据各自特点采取相应的培养措施，培养出具有自身特的人才。

三、教学活动：

1、安排一定的课余时间，组织团队成员进行语言表达训练；设置一定的环境，提出相应的问题锻炼队员在临场应变方面

的能力。

2、要求队员在课余时间自行查阅与主持相关的文稿，观摩一些有名主持人在主持时的形象气质，并进行适度的模仿，以此来增强个人的文化修养，完善在主持时所展现出的魅力与气质。

3、安排相应的时间请一些有主持经验的学长学姐对团队成员传授经验，从而让队员能够更好更快的提升自身的主持能力。

4、实战演练。抽取团队成员主持由系部开展的活动或其他小型活动，对当时的主持人表现进行现场点评，指出优点与不足，并让团队其他成员一同探讨解决不足之处。

四、前景展望：

各方面都良好的人才，为我系开展各种文艺晚会、会议活动能够提供比较好的主持人后备资源。

XX

20xx年12月6日

## 徒弟培养目标篇三

为使我院更好地履行承担区域医疗卫生枢纽作用，进一步加强我县区域内基层医疗卫生机构科技人才队伍建设，提高其卫生综合服务能力，促进基层医疗卫生机构专业技术人员在医疗卫生事业中充分发挥作用，现结合我院实际，特制定《德江县人民医院承担基层医疗机构医疗卫生人才培养制度与保障措施和培训方案》。

一、重要意义

在基层医疗卫生机构发展的诸多因素中，医疗卫生人才始终是至关重要的，这也是我县医疗卫生工作的重中之重。为了做好这一利国利民的系统工程，根据省、市、县卫生行政部门的要求，我院决定将对基层医疗卫生人才培养作为一项长期工作来抓，用制度加以保障和规范实施，有针对性地制订培养计划，加快我县基础卫生人才队伍建设，提升基层医疗卫生机构综合实力和技术水平，促进我县医疗卫生事业协调发展。

## 二、具体措施

### （一）营造良好环境

#### 1、建立卫生人才培养激励机制。进一步完善我院基层卫生人

才培养制度和政策保障，严格执行我院专业技术人员在晋升中高级职称前必须到基层医疗卫生机构驻点帮扶1年以上的政策，鼓励我院具有中高及职称人员主动到基层医疗卫生单位驻点帮扶或开展短期的学术讲座、临床教学和理论授课等，以不断提高基层医疗卫生人员的专业理论水平和综合服务技能。

2、改善条件接纳人才培养。为鼓励基层医疗卫生单位人员到我院临床进修或短期实习，我院创造条件为基层医疗卫生机构到我院进修或参加短期实习的人员免费提供住宿，医院食堂向进修实习人员开放，以解除其生活上的后顾之忧，让他们安心从事学习，提高学习效果。根据县卫生和食品药品监督管理局的安排，我院每年重点帮扶6个乡镇卫生院，每个卫生院持续帮扶时间为5年，帮扶理念以输血式帮扶向造血式帮扶转变，增强了帮扶工作的连续性，提高了帮扶效果的持续性。

### （二）人才培养方案

员、进修学习专业等要求，无条件地接收并按其要求认真组织实施，确保按需实施，因材施教，提高培训效果。

2、我院计划每年度定期至少开展专题知识1期讲习班，由我院副高以上职称人员讲课或邀请省内外知名专家讲课，鼓励基层医疗卫生机构安排人员参加。

3、充分利用我院名老专家资源，以基层医疗卫生机构医疗技术骨干为对象，组织建设好技术传承工作，培养后备医疗技术人才力量，掌握先进专业技术，使其向全院学科带头人方向发展，在科室业务管理中充分发挥他们的主力军作用。

4、每年开展1期对基层医疗卫生机构负责人的医疗质量与医疗安全管理的专项培训，使他们掌握先进管理方法，提高科学化管理水平。

5、加大对乡镇的巡回医疗工作力度，成立专门的医务部负责组织落实，组建专门的巡回医疗队，每周至少下乡巡回医疗1次，覆盖全县所有乡镇和50%以上行政村。

6、我院积极组织学术讲座活动，外聘专家来我院举办学术讲座及由本院副主任医师以上人员主讲，做好基层医疗卫生机构医师及其它专业初级人员的专业知识培训，使他们能够胜任一般技术工作。

7、我院每季度进行中医药知识培训一次，组织基层医疗卫生机构中医药技术人员来我院参加培训，以提高基层医疗卫生机构中医药服务能力。

### 三、经费投入

1、我院计划从全年业务收入中拿出0.5%作为基层医疗卫生机构专业技术人才培养基金，用于针对基层医疗卫生机构人员所开展的讲习班举办、学术讲座、短期培训、临床进修实习

等，支持基层医疗卫生有关人员来我院进修学习，进修人员按规定享受与本院职工同等待遇。

2、加强培训相关设备设施的建设，逐步改善多媒体室音像设备，持续改进教学成效

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

## 徒弟培养目标篇四

人才培养具有良好人文、科学素质和社会职责感，教学基础扎实，具有自己学习潜力、创新精神和创新潜力的一流人才。具体包含以下几个方面：得到基础研究和应用研究的训练，具有扎实的基础理论知识和实验技能，动手潜力强、综合素质好；掌握科学的思维方法，具备较强的获取知识潜力，具有探索精神、创新潜力并具备优秀的科学品质。

培养人才的形式有多种，除了在各级各类学校中进行系统教育的进修外，还可采取业余教育，脱产或不脱产的培训班、研讨班等形式，充分利用成人教育、业余教育、电化教育等条件，提倡并鼓励自学成才。人才培养的具体要求，各行各业都有所不一样，但总的目标是到达德、智、体全面发展。

对于企业来说，人才培养是多层次的，包括了高级经营人才的培养；职能管理人才的培养和基层管理人才的培养，等等。

人才培养教育改革的根本目的是提高人才培养质量。人才培养质量，有两种评价尺度。一种是学校内部的评价尺度，另一种是学校外部的评价尺度，即社会的评价尺度。社会对高等学校人才培养质量的评价，主要是以高等教育的外显质量特征即高等学校毕业生的质量作为评价依据，而对高等学校内部的教育教学活动不太关注；社会对毕业生质量的整体评价，主要是评价毕业生群体能否很好地适应国家、社会、市场的需求。学校对人才培养质量的评价，主要是以高等教育的内部质量特征作为评价依据，即评价学校培养出来的学生，在整体上是否到达学校规定的专业培养目标的要求，学校人才培养质量与培养目标的是否相符。所以，高等学校提高人才培养质量，就是提高人才培养对社会的适应程度，提高人才培养与培养目标的贴合程度。

人才培养质量，既要理解学校自身对高等教育内部质量特征的评价，又要理解社会对高等教育外显质量特征的评价，所以，以提高人才培养质量为核心的高等学校人才培养模式改革，务必遵循教育的外部关系规律与教育的内部关系规律。

教育的外部关系规律，即是教育同社会的关系的规律，潘懋元先生表述是，“教育务必与社会发展相适应”，加以引申，即可表述为，“教育务必受必须社会的经济、政治、文化所制约，并为必须社会的经济、政治、文化的发展服务”。所以，当人才培养不能很好地适应社会的需要，即不能很好地为社会的经济、政治、文化的发展服务时，务必对现行的人才培养模式进行改革。教育的内部关系规律，即教育自身的规律，按照潘懋元先生的表述即是，“社会主义教育，务必培养全面发展的人，或者说社会主义教育务必透过德育、智育、体育、美育，培养全面发展的人”，把它用在高等教育领域，则能够表述为，“社会主义高等教育务必透过德育、智育、体育、美育，培养知识、潜力、素质结构优化，全面

发展，具有创新精神与创造潜力的高级专门人才”。在这个表述中，既包含了a>

由此可见，人才培养模式改革动因既有来自教育的外部，也有来自于教育的内部。对于高等学校而言，人才培养模式改革就应包括两个方面：其一是，遵循教育外部关系规律，以社会需要为参照基准，调整学校的专业设置以及专业的培养目标、培养规格，使人才培养更好地适应经济与社会发展的需要；其二是，遵循教育内部关系规律，以专业的培养目标、培养规格为参照基准，调整专业的培养方案、培养途径，使人才培养模式中的诸要素更加协调，提高人才培养质量与人才培养目标的贴合程度。总之，人才培养模式改革的过程，就是变不适应为适应，变不协调为协调，实质上是主动适应社会的过程。

根据本地区经济与社会发展对不一样层次、不一样规格、不一样类型的高级专门人才的客观需求，在正确的教育思想(包括国家确定的教育方针与教育目的)的指导下，对学校和专业的人才培养目标进行恰当的定位；根据培养目标，设计培养规格；根据培养目标与培养规格制定培养方案；根据培养目标、培养规格与培养方案选取培养途径并予以实施。人才培养模式实施后所反映出来的培养结果(人才培养的类型、规格、质量等)，反馈到社会，理解社会对人才培养质量外显特征的评价，即学校向社会输送的毕业生群体是否适应本地区社会、经济、科技、文化以及教育发展的需要；反馈到学校自身，理解学校对人才培养质量的评价，即学校培养出来的毕业生群体的人才培养质量是否贴合学校的专业培养目标的定位；并且，人才培养结果还务必用教育思想和教育观念予以评价。当人才培养模式实施后所反映出来的培养结果与社会需求不相适应，或者滞后于社会发展的'矛盾和问题时，学校务必对人才的培养目标、培养规格与培养方案、培养途径进行调整。

## 徒弟培养目标篇五

本专业培养敬业乐教，一专全科、多才技高，富有社会责任感、创新精神和实践能力，能够胜任小学多门学科教学和教育管理工作的的高素质小学教师。

### 二、培养要求

本专业学生主要学习从事小学教育各学科教学的基本理论和基本知识，接受小学教师职业技能的基本训练，掌握在小学各学科中教学、管理、研究的基本能力。

毕业生应获得以下几方面的知识和能力：

4. 熟悉国家教育法规和方针政策，了解基于小学教育改革的发展趋势；能够正确认识和把握小学课程的性质、价值和目标；学会运用符合小学教育规律的教学方法和科学的教学评估原则、方法；能够胜任小学课堂教学、指导小学生课外文体活动和参与校园文化环境建设。

5. 掌握标准的普通话，规范的三笔字和熟练操作计算机的能力。掌握一门外语，具有一定的外语应用能力。

### 三、学制

标准学制3年。

### 四、毕业学分

学生修读人才培养方案规定的全部课程，达到120学分，符合毕业要求者，准予毕业，颁发毕业证书。

## 徒弟培养目标篇六

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。

### 二、目标任务

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养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养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养200人以上。

### 三、实施要求

实施“十校百企”工程，关键要找准企业和院校的对接点，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。

## 四、保障措施

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。

## 五、实施步骤

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。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。

## 徒弟培养目标篇七

作为年轻的教师，我深知自我存在许多不足，“学高为师，身正为范”，我迫切的期盼在师傅的带领下，尽快胜任学校的工作。

今年，我继续拜教学功底深厚，师德高尚的老师为师傅。现制定师徒结对计划如下：

### 一、学习资料：

1. 每月邀请师傅至少来听3节课，每个学期也至少去听师傅5节示范课。在交流中升华理念。
3. 和师傅一齐观看优质课，一齐讨论，深入领会名家的优秀教育教学理念。
4. 邀请师傅指点备课，每学期开设一节校内汇报课。
5. 经常和师傅沟通，探讨在教育教学上的疑惑和想法。
6. 同步进行教育教学中某方面的方法探究，积累案例、论文素材。
7. 在撰写案例和论文方面，经常向师傅请教，请师傅指点。
8. 平日里遇到什么教育教学当中的问题无法解决，主动和师傅交流。

### 二、活动资料

#### 三月份：

1. 制定成长计划；

2. 与师傅交流教学中的想法;

3. 聆听师傅的课、交流;

四月份:

1. 听师傅的课, 并进行交流;

2. 准备一节信息技术与学科整合课

3. 共同阅读先进的教育理论书籍;

4. 邀请师傅随堂听课;

五月份:

1. 共同探讨名家课例;

2. 和师傅交流教育教学中的困惑;

## 徒弟培养目标篇八

让我院一些专科学术水平完成三、五年内, 为努力提升医院的'学科水平和综合能力。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1520万元基础扶持资金。

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、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

针对关键技术问题，

三、重点专科建设要明确一个主攻方向。集中力量有所突破，从而形成专科优势。

基础与临床紧密结合。

四、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。

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。五年内培养出23名年龄在45岁以下的业务骨干。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划。逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

为其创造良好的科研条件和学术环境。

六、加大重点专科的制度建设。

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。

并签定合同书。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。

七、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。

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。

对突出的科室和个人实行重奖。

八、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。

参加全国、省、市相关学术交流活动。

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。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），院人才培养领导小组将对其进行目标考核。

十、入选对象须和院签定培养合同。

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。

定期给与课题、业务技术指导。

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。

对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果。

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。