

东北大学团(梯)队遴选与考核暂行办法

东大人字〔2012〕31号

为进一步加强团(梯)队建设,完善教师考核政策,根据《东北大学专业技术人员考核办法》(东大校字[2012]30号)文件精神,特制定本办法。

一、指导思想

以重点建设的团(梯)队为载体,以完善考核机制为契机,以汇聚人才队伍解决重要科技问题和取得重大科研成果、构建有利于高水平人才成长的政策环境为目标,充分发挥个人的潜能和特长,促进整体目标统一性与个体发展差异性之间的协调统一,为学科、队伍建设和可持续发展提供政策保障。

二、遴选条件

- (一)有明确的高水平带头人,规模合理,成员的年龄、职务、学缘结构合理,分工明确。
- (二)团(梯)队须具有明确的发展规划和建设目标,对学科方向有引领作用。
- (三)一般应为依托国家、教育部重点实验室构建的团(梯)队,“汉卿学者”、“攀登学者”培养计划入选者领导的团(梯)队,或长江学者、国家杰出青年基金获得者领导的团(梯)队。

三、遴选程序

- (一)符合条件的团(梯)队根据自身情况制定发展目标及聘期拟完成的主要工作任务并向学院(部、中心、实验室)提出申请。
- (二)学院(部、中心、实验室)根据学校文件对申报的团(梯)队进行初步遴选并提出推荐意见。
- (三)学校组织相关专家对推荐团(梯)队的研究方向、发展目标、聘期拟完成的主要工作任务等进行评议。
- (四)校考核工作领导小组根据专家组的推荐意见进行审定,确定实行整体考核的团(梯)队。

四、考核内容及方式

采取整体考核与带头人考核相结合、年度考核与聘期考核相结合的方式进行。

(一)团(梯)队考核

采取以聘期考核为主的方式进行,主要考核“团(梯)队聘期任务书”的完成情况。

(二)带头人考核

采取年度考核与聘期考核相结合以聘期考核为主的方式进行。

1.年度考核

介绍团(梯)队建设成果,并以学术报告的形式介绍本学科国际学术前沿动态。

2.聘期考核

采取述职的方式,主要考核其在把握学科的发展方向、不断开辟新研究领域、开展前瞻性研究工作

中起引领作用;在团(梯)队的组织与管理、建设与发展中起主导、凝聚作用。

(三)团(梯)队成员考核

采取年度考核与聘期考核相结合以聘期考核为主的方式进行。

1.年度考核

完成部门下达的教学、科研及其它工作任务,且教学效果良好。

2.聘期考核

由带头人根据成员对团(梯)队整体的贡献及个人研究成果情况进行考核。考核过程中,对论文排名、科研项目排名、各类获奖排名等可不作硬性要求。

五、有关规定

(一)学校对实行整体考核的团(梯)队实行合约管理,日常管理纳入学院(部、中心、实验室),实行带头人负责制。

(二)实行整体考核的团(梯)队在聘期内须完成教学主管部门和基层单位下达的教育教学、人才培养等方面的工作任务,且教学效果良好、人才培养质量较高;科研要求方面,人均强度要明显高于“东北大学教师聘期基本工作要求”中“以科研为主的教师”。

(三)带头人年度考核仍按学校年度考核文件规定执行,由学院(部、中心、实验室)负责;团(梯)队成员年度考核结果由带头人按学校考核办法中规定的考核等次比例确定。

(四)团(梯)队聘期考核结果分为合格、不合格。若团(梯)队聘期考核合格,则带头人聘期考核合格;若团(梯)队聘期考核不合格,则带头人聘期考核不合格,下个聘期该团(梯)队不再实行整体考核。

六、其它

(一)经学校审批可实行整体考核团(梯)队的聘期一般为三年。其中,“汉卿学者”、“攀登学者”培养计划入选者及聘期内长江学者,按相关协议执行。

(二)对于“团(梯)队聘期任务书”完成情况较好的团(梯)队,未来学校在进一步实行适用于团(梯)队发展更加灵活的聘任、考核和管理运行机制等特殊政策时,将优先考虑支持其发展。

(三)团(梯)队整体考核的申请须经带头人及成员协商一致。原则上,聘期内团(梯)队成员不得变更,对于确实因工作需要而发生成员变更的须报学校备案。

七、附则

本暂行办法由人事处负责解释,特殊问题由学校研究决定。