

南京航空航天大学文件

校人字〔2021〕29号

南京航空航天大学 关于印发《百强创新团队建设管理办法(试行)》 的通知

各相关单位:

为深入推进特色鲜明的世界一流大学建设,落实中央人才工作会议精神,根据《关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》等国家有关文件,结合学校实际,制定本办法,经2021年第十八次校长办公会审议通过,现予以印发,请遵照执行。

附件：南京航空航天大学百强创新团队建设管理办法（试行）



附件

南京航空航天大学百强创新团队建设管理办法 (试行)

为深入推进特色鲜明的世界一流大学建设，落实中央人才工作会议精神，根据《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》等国家有关文件，结合学校实际，制定本办法。

第一章 总 则

第一条 坚持党管人才，坚持“四个面向”，深入实施新时代人才强国战略，围绕学校“双一流”建设目标和“一个中心，五路并举”战略布局，集聚、培育一批战略科学家和一流科技领军人才，建设具有较高自主创新能力、能解决重大科技问题的优秀创新团队，实现新时代人才工作高质量发展，加快构建“五高”新格局。

第二条 百强创新团队建设旨在通过优化领军人才发现机制和项目团队遴选机制，优化政策环境、强化保障措施，促进凝聚大团队、构筑大平台、承接大项目、培育大成果，培养和造就符合学校新发展要求的各类创新群体。

第三条 鼓励各学院根据学院的发展实际，制定院级创新团队的建设与考核政策，认定并支持学院创新团队建设，释放学院办学主体活力。

第二章 基本原则

第四条 育人为本。坚持精心精准育人，坚持科教、产教融合，创新团队育人模式，培养具有责任意识、创新精神、国际视野和人文情怀的社会栋梁和工程英才。

第五条 鼓励创新。围绕国家重点领域和重点产业，产学研协同攻关，提升解决重大问题能力和原始创新能力，加强多学科交叉融合的现代工程和技术科学研究，打造一批一流科技领军人才和创新团队，实现高水平科技自立自强。

第六条 PI负责。实施团队负责人负责制（PI制），建设周期为四年。赋予团队负责人充分的技术路线决定权、经费支配权、资源调度权，营造有利于激发团队成员创新的生态系统。

第七条 分类建设。根据学科特点，采用“一团队一议、按需支持”的方式，实行人才梯队、科研条件、管理机制的精准配套政策，建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系。

第八条 人才集聚。坚持聚天下英才而用之，引培一批活跃在国际科技前沿、满足国家重大战略需求的顶尖科学家、学术领军人物和优秀青年后备人才，打造高水平创新人才集聚高地。

第三章 建设目标

第九条 瞄准世界重要人才中心和创新高地，全方位培养、引进、用好人才，建成若干以战略科学家和一流科技领军人才领衔的人才梯队结构合理、创新潜力明显的高水平创新团队，能够承担国家重大重点科技任务，产出重大科技成果，获得重要科技奖项，科技创新主力队伍建设取得重要进展。

第四章 建设任务

第十条 团队要立足高素质人才汇聚、高水平科学研究、高质量社会服务，强化人才培养、科学研究、师资队伍和学科建设内涵，在服务社会过程中不断增强自身的内涵建设水平和核心竞争力，建设周期内至少完成以下四方面任务中的三方面：

（一）人才培养方面：以国家社会发展的需要为导向，创新人才培养模式，深化一流本科教育内涵，打造卓越研究生培养体系，提升拔尖创新人才培养能力，在人才培养方面取得突出成绩，如：获得较高水平的教学类奖项，指导学生科创项目、学术竞赛、社会实践等工作成效显著，指导研究生获省级或全国学科及学会优博优硕，建设国家级一流课程、国家级规划教材，培育国家级教学名师、国家级教学成果奖等。

（二）科学研究方面：加强基础研究和应用基础研究，突出研究的前沿性、原创性，努力做出更多不可替代、填补空白的贡献。围绕应用研究、技术开发、科研成果转化或政策咨询等服务国家战略需求和社会经济发展，在科学研究方面取得突出成绩，如：主持国家级重大重要科研项目且取得有杰出科研价值的成果，

发表出版有重要影响的学术论文或著作且得到学术界的高度评价，获得代表本领域先进水平的重要科技奖项，科技成果转化获得重大成果等。

（三）师资队伍方面：以提升服务社会能力为核心，加大高端顶尖人才、优秀青年人才、大师级人才、高水平团队的引育力度。在人才引培方面取得突出实效，如：引培国家级高层次人才、国家级青年人才，加强人才梯队建设，优化梯队结构，为梯队成员成长创造条件。

（四）学科建设方面：以学校学科规划为导向，强化学科建设，发挥团队优势促进学科建设，一个团队至少支撑一个学科方向的建设，包括：制定并组织实施某个学科方向的建设与发展规划，积极组织承担该学科方向及更多学科方向的建设工作，建设周期内获得有效支撑该学科方向的代表性成果，着力扩大本学科的学术声誉和行业影响力。

第五章 遴选条件与程序

第十一条 遴选条件

（一）团队认真贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，坚持正确政治方向，恪守师德行为规范、学术道德规范等职业道德规范。

（二）团队负责人应具有深厚科学素养，模范践行科学家精神，品德高尚，治学严谨，视野开阔，前瞻性判断力、跨学科理解能力、组织领导能力强。团队负责人应为学校长期奋战在科研

教学管理第一线高水平人才，包括“钱伟长讲座教授”、校特聘教授、校兼职教授等柔性引聘高层次人才。

（三）团队成员主要包括专任教师、博士后、专职科研人员等，研究生不纳入团队成员管理。团队成员具有良好的合作基础、合理的专业结构和年龄结构、明确的任务分工，对团队所承担的研究任务投入足够的时间和精力。

（四）团队具有主持承担重大科研或教学项目的能力和经验，目前拥有省部级、国家级在研科研项目，或承担企业合作重要科研任务。

（五）团队具有良好的合作机制和创新氛围，共同承担项目、统一核算、统一绩效分配，有明确的优秀后备人才培养计划，40岁以下年轻成员不少于20%，着眼于团队成员整体能力的提升。

第十二条 遴选方法

团队遴选按照以下程序进行：

（一）提名、推荐或申报

1.学校提名。学校可直接提名为学校学科建设、教学科研和管理工作中做出重要贡献的杰出人才组建团队，并根据学科方向落实团队建设所在学院。

2.学院推荐。学院可通过团队的平时业绩、发展潜力及现实表现等进行综合评判，经学院党政联席会议讨论，择优推荐。

3.自主申报。符合条件的团队，由团队负责人向所在学院提出组建团队申请。学院根据遴选条件，结合申请团队的整体学术

水平、发展潜力、学科建设需要，进行资格审核、学院评审，经学院党政联席会议讨论，形成学院推荐意见。

（二）学校评审。学校组成团队建设评选专家组，结合学校发展规划和建设目标，对团队的申报书进行评审、评选出通过评审的团队，并给出团队建设目标和建设任务的修订意见。

（三）学校审定。评审结果报校长办公会审批，审批通过后发文公布入选百强创新团队的名单。

第六章 政策支持

第十三条 学校根据团队规模、质量和贡献，建设周期内给予政策支持和建设任务引导，鼓励组建大团队。

（一）人才培养方面：教务处、学生处、研究生院在教学名师、课程、教材建设及教学研究项目申报上给予百强创新团队重点支持，积极推荐申报省部级以上一流课程、教材、教学成果奖及教改项目。针对在研究生教育中成效突出的团队，在中期考核后给予博士生招生指标倾斜。

（二）科学研究方面：科学技术研究院积极推荐百强创新团队骨干成员成为行业领域专家，协助精准对接国家战略，做好重大项目、重大成果培育指导、服务和推荐申报。按团队管理改进经费管理、科研成果划分认定、科研工资比例等办法，团队可选择使用“一项目一账号”集中管理。团队负责人全权负责项目经费的统筹和使用，结合分配团队成员对项目贡献度，充分释放团队成员创新活力、更好保障团队科研活动顺畅进行。

(三) 人力资源方面: 人事处/高级人才办对百强创新团队人才引进方面给予特殊支持, 每个建设周期内可专项选留优秀本校博士毕业生(10人以上团队不超过2名, 10人以下团队不超过1名), 可专项给予长空博士后招收指标(10人以上团队不超过3名, 10人以下团队不超过1名)。每个建设周期内可通过特别通道推荐正高级专业技术职务人选1人, 推荐副高级专业技术职务人选不超过2人, 通过校外同行专家评议后可进入学科组。优先推荐百强创新团队骨干成员申报各类人才支持计划。优先推荐百强创新团队申报省部级以上创新团队计划。

(四) 经费用房方面: 学校对百强创新团队给予50万元~200万元建设经费支持。根据团队发展目标和实际情况, 可在南航国际创新港、天目湖校区、江北国际校区、深圳研究院、苏州研究院等地给予办公及科研用房支持。

第七章 组织管理

第十四条 建立工作协调机制。在校党委领导下, 成立由人事处/高级人才办牵头, 党委教师工作部、发展规划处、科学技术研究院、研究生院、国有资产管理处、财务处参加的团队建设工作协调小组, 研究协商有关问题。协调小组办公室设在人事处/高级人才办, 具体负责协调小组日常工作。

第十五条 团队考核。实行团队整体考核, 并整体核算发放绩效。建立健全年度考核、中期考核、建设周期考核制度和重要事项报告制度。建设周期内, 团队每年需提交年度进展报告, 两年

进行中期考核。学校每四年对团队建设成效评估一次，根据考核结果决定是否持续支持。

团队成员如有变动，一个月内向学校报备。团队负责人如出现不能按约定履行岗位职责、评估不合格等情形解约退出并不再提供计划支持。团队负责人有违反师德师风等违法违规行为的，强制退出并撤销入选资格。

第十六条 相关职能部门应对团队运行建立有效的监督机制，并在必要时及时有效干预；团队负责人因退休、离职或其他原因不能履行职责，应及时向学校报告，学校根据具体情况提出处理意见。

第八章 附 则

第十七条 本办法由人事处/高级人才办公室负责解释。

第十八条 本办法自公布之日起实施。