

中国农业大学理学院

高水平科研创新团队建设实施办法

第一章 总则

第一条 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，聚焦国家重大战略需求，进一步建设、培育具有较强自主创新能力的教师队伍，推进学院高水平科研创新团队建设，提高服务国家重大需求的能力，特制定本实施办法。

第二条 科研创新团队建设要以服务国家战略需求、提升教师科技创新能力、建设高水平师资队伍、产出标志性科技成果为目标，通过有组织性的研究计划布局、有影响力的重大科研成果培育、有层次性的科学研究基地建设，强化传统科研优势，布局新兴研究领域，聚焦重点发展方向，优化人才资源配置，建立团队协同创新、集体攻关的工作机制，形成目标同向、精诚合作、团结拼博、共同进步的团队文化，打造一批具有影响力的高水平科研创新团队，提高学院综合实力和办学水平。

第三条 科研创新团队建设要面向国家和行业产业需求，聚焦重点、热点、难点问题和薄弱环节，围绕乡村振兴、农业农村现代化和农业高质量发展等重大战略任务，坚持“四个面向”，主动融入学校优势学科，聚焦农业领域的数理化力等基础科学问题，布局重点科研创新团队，提高科研组织化和协同化水平。努力争取大项目、形成大合力、培育大成果、产生大绩效，通过团队、学院共同

讨论，明确科研创新团队建设的具体要求，形成每个科研创新团队发展目标规划和工作任务，实现可持续发展。

第二章 科研创新团队职责与任务

第四条 组织科研协同攻关。科研创新团队要成为学术共同体、科研共同体、发展共同体，聚焦国家和产业、行业发展需求，以争取科研项目为抓手，强化团队与团队、团队成员间的团结合作和分工协作，有组织的开展科学研究和社会服务，努力取得重要成效、解决重大科学与技术问题。

第五条 形成团队集体指导与个人指导相结合研究生培养机制。坚持以一流研究生人才培养为目标，负责组织团队成员所指导研究生的培养工作，明确团队研究生培养目标和产出要求，严格过程管理，共同开展学术交流、毕业答辩、中期检查等培养环节，提高研究生培养质量和科研产出，逐步形成品牌。

第六条 加强学术交流活动 and 平台建设。拓宽学术视野、促进学术交流、扩大学术影响，积极邀请国内外专家来学院举办高水平学术报告，努力争取举办或承办国际国内学术会议，支持团队成员参加国际国内重要学术会议。建立常态化团队学术交流机制，每年组织团队成员报告学术研究进展，形成良好学术氛围。围绕科研创新团队研究领域，积极谋划建设省部级及以上科研平台，争取更多外部资源，优化团队科研条件。

第七条 提高团队科研产出和社会服务能力。根据科研工作进展，及时指导团队成员总结研究成果，发表学术论文、编写学术专

著、申请发明专利，促进成果转化，争取获得成果奖励。扩大团队社会影响，创造横向科研合作机会，争取更多横向科研项目，积极拓展发展资源。

第八条 加强优秀青年教师的引育工作。根据团队建设需要和人员结构情况，着眼长远、明确重点、跟踪培养，培育一批优秀青人才，形成人才辈出的良好局面，促进团队的可持续发展。

第九条 加强学术道德建设。注重加强团队学术道德教育和学风建设，严格落实学术规范要求，建设形成良好的团队学术文化。

第三章 科研创新团队建设与管理

第十条 明确科研创新团队认定标准。

（一）团队核心成员一般为 3-5 人，团队总人数不超过 8 人，团队负责人具有宏观视野和组织协调能力。

（二）团队人员结构老中青相结合，有明确的青年人才培养梯队。

（三）团队科研方向明确，发展目标清晰，符合国家重大战略需求，成员间的科研工作紧密配合、相互支撑，近五年主持国家级科研项目/课题 2 项及以上，有充足的科研经费，年均入校科研经费原则上要达到 100 万元，非实验的基础学科要达到 50 万元。

（四）团队有较为雄厚的研究基础，丰硕的研究成果，整体水平处于国内领先地位。

（五）鼓励青年教师围绕新产业、新业态和新兴交叉学科开展科研探索，联合组建兴趣型、探索型科研团队，同时学院根据学科

和产业发展需要，设置引导型、扶持型科研团队，经过5年建设后在国内外同行中处于领先地位。

第十一条 明确教师科研创新团队归属。围绕“教师人人进团队”的目标，重点梳理青年教师科研方向，采取个人意愿与组织安排相结合的方式明确教师团队归属，原则上青年教师在入职两年内应明确加入相关科研创新团队。

第十二条 加强科研创新团队负责人队伍建设。设立团队负责人1名，根据团队规模大小和队伍状况还可设立执行负责人1名，团队负责人和执行负责人配备要求和职责权利如下：

（一）根据学院现有人才队伍结构，结合教师个人意愿遴选思想政治素质好、学术水平高、科研组织能力强、承担科研任务多、发展潜力大，善于对外交流的教师担任团队负责人和执行负责人。

（二）团队负责人要全面担负起科研创新团队建设的主体责任，系统思考、谋划本团队的科研布局，明确重点科研任务，积极争取科研项目和科研经费。执行负责人要协助做好团队日常管理工作。

（三）团队负责人要加强科研顶层设计和宏观谋划，进一步凝炼和聚焦科学问题和关键核心领域技术难题，科学安排团队成员科研任务，有计划、有步骤、有分工的推进科学研究，集中力量、久久为功培育一批创新性研究成果。

（四）着眼事业长远发展，将青年后备人才培养和拓展学科发展方向作为团队建设的重要任务，积极物色推荐优秀青年人才，注重青年教师培养，形成良好的人才梯队。

（五）加强团队文化建设，定期组织研讨交流和文体活动，打开工作局面，营造团结奋进、追求卓越的团队氛围。

第十三条 强化团队成员的团队意识。要通过制度引导、文化熏陶、考核激励等，让每位教师树牢团队意识，主动融入团队、积极服务团队、全面支撑团队，为团队建设贡献力量。教师晋升高级职称必须先通过所在科研创新团队答辩考核并推荐。团队成员职责与要求如下：

（一）**科研创新团队成员的主要职责。**自愿服从团队负责人管理，主动维护团队荣誉；在团队负责人总体设计构思背景下形成的所有成果公开发表时必须征得团队负责人同意，且署名团队负责人为共同完成人之一，排名顺序不做要求；在教学、科研、社会服务等方面要有实质贡献，按要求向团队提交科研计划、进展和总结等材料；高质量完成团队安排的相关工作。

（二）**科研创新团队成员的主要权利。**享受学院支持团队的相关优惠政策；享有自主选择团队归属和退出团队自由；为促进学科交叉，经学院同意研究共性强的成员可以同时参与 2 个团队。

第十四条 加强科研创新团队资源条件保障。学院将加强政策支持团队建设，系统配置和保障科研创新团队建设各类资源。

（一）**加大科研经费支持力度。**将学院能够自主掌握的建设经费等资源主要投向学院重点建设和培育的科研创新团队，扩大科研创新团队负责人对学院学科或学院公共建设等重要事项的知情权、建议权和参与权。

（二）支持科研创新团队条件建设。根据团队发展需要，对于国内外有优势的团队，经充分论证，科研实验室、科研条件建设等给予优先支持。

（三）支持科研创新团队人才建设。坚持“高标准、严要求”和“科研创新团队无需求不引进”的进入原则，按照科研创新团队的方向布局引进青年教师，优先支持重点科研创新团队引进优秀青年人才，优先从重点科研创新团队举荐各级各类青年人才，优先支持重点科研创新团队青年教师赴海外访学、开展合作研究。高级专业技术职务岗位晋升优先向优秀科研创新团队倾斜，对优秀科研创新团队招聘博士后科研人员给予一定的政策支持，对产出多、水平高的博士后给予一定奖励。

（四）支持工作量认定。经学院确定的科研创新团队负责人、执行负责人每年给与一定的工作量支持。

（五）支持研究生指标。积极探索按照科研创新团队结合导师个人分配研究生指标的模式，设立优秀科研创新团队研究生指标专项（列入学院建设计划的团队，每年支持1名硕士生，年终考核优秀的团队每年支持1名博士生），研究生招生指标的分配由单个导师为主逐步过渡到科研团队为主，给科研任务多、培养质量高、成果产出好的科研创新团队配置更多优质研究生资源。

第十五条 优化完善团队指导与服务机制。建立学院党委会、党政联席会专题研究和学院领导联系科研创新团队的工作机制，做好服务，及时推广各团队建设和运行工作中的好经验、好办法；科研

创新团队负责人将作为学科骨干成员在学院、学科学术管理等发挥重要作用。

第十六条 加强对科研创新团队的考核。实行团队年度建设进展汇报和考核制度，对于考核列前 20%的团队和团队负责人给予一定科研绩效和研究生招生指标奖励，对于连续三年考核最后的团队予以解散，对于年度考核靠后的 20%团队予以约谈整改。

第五章 附则

第十七条 本实施办法由学院党政联席会负责解释。

第十八条 本实施办法自发布之日起开始执行。

2021 年 11 月 8 日