

桂林电子科技大学文件

桂电〔2017〕32号

关于印发《桂林电子科技大学 人才团队计划实施方案（试行）》的通知

各单位、各部门：

现将《桂林电子科技大学人才团队计划实施方案（试行）》印发给你们，请遵照执行。

桂林电子科技大学

2017年7月4日

桂林电子科技大学

人才团队计划实施方案（试行）

为进一步加强高层次人才队伍建设，加快高层次人才和创新团队的培育，引进和培养一批能开展原创性前沿研究工作的高水平人才创新团队，有效提升学校的创新能力和竞争实力，实现建设高水平大学，创建一流学科的目标，决定实施人才团队计划，特制定本实施方案。

一、目标任务

以通过人才团队建设为抓手，凝聚和培育一批国家和自治区级拔尖人才，造就一批活跃在国内外学术前沿的学术精英。以5年为一个建设周期，校内组建或校外引进（负责人和主要骨干为全职引进）15个左右的人才团队进行培育扶持，其中遴选5个人才团队作为国家级团队建设后备，10个人才团队作为自治区级团队建设后备。通过5年培育期，使2-3个团队获批为国家创新人才推进计划重点领域创新团队、国家创新人才培养示范基地、国家自然科学基金创新研究群体、教育部科技创新团队等国家级创新团队或人才培养基地；5-7个团队获批为自治区人才小高地、科技创新团队等自治区级创新团队。

二、基本条件

（一）人才团队可以是自然形成的学术群体，可以是围绕某

一研究领域有效整合的学术团队，也可以是学校整体引进的学术团体。

（二）人才团队应具备合理的人员结构，团队负责人原则上应为学校大师计划、拔尖计划、英才计划人选；团队成员中有一定数量处在教学或科研领域前沿的优秀人才；正高职称和博士学位的人员达到一定规模，具有合理的学科、学缘、职称学历等结构。团队成员一般应为 30—35 人，骨干成员 5-8 人，鼓励根据研究方向和领域跨学院、学科组建。

（三）人才团队的整体实力和学术水平在国内或自治区内有明显的特色和一定的优势，已经取得一定的突出成绩，具备开展原创性重大理论与实践问题研究、关键领域技术攻关能力和发展潜力，原则上应依托省部级及以上重点实验室、工程（技术）研究中心、重点学科、科技创新团队、人才小高地等平台，具有承担国家重大科研课题、国家重点科研课题、省部级重大科研课题的经历。

三、遴选程序

（一）单位申请。由符合人才团队立项建设条件的载体所在教学单位提出申请，提交建设方案和申请材料。

（二）资格审查。由人事处牵头，会同相关职能部门负责对申请的人才团队进行资格审查，审核申请材料。

（三）专家评审。人事处负责邀请相关专家组成评审委员会，

对申请的人才团队进行评审，产生拟立项建设的人才团队。

（四）学校审定。对拟立项建设的人才团队进行公示，公示期不少于 5 个工作日，公示无异议的拟立项建设团队，报学校审批并下文公布立项建设的人才团队。

四、支持措施

根据已确定立项建设的人才团队的研究领域及自身实际情况，以团队所在单位为主体，制订周期为 5 年的建设方案，确定人才团队的建设目标、工作计划、重点科研项目、队伍建设等，经学校组织专家论证后由团队所在单位组织实施。学校重点落实以下保障措施，支持人才团队建设方案的实施。

（一）经费资助。学校为人才团队建设提供经费资助。资助期限为 5 年，资助经费一次核定，分两期下拨，首期划拨 70%，经中期考核合格的划拨剩余部分。资助经费主要用于改善教学科研条件、学术交流、项目申报、成果转化等。

1.培养目标为国家级团队的，工科团队资助经费 150 万元，理科团队资助经费 100 万元，人文社科团队资助经费 50 万元。

2.培养目标为自治区级团队的，工科团队资助经费 100 万元，理科团队资助经费 75 万元，人文社科团队资助经费 40 万元。

3.已入选国家或自治区级创新团队或人才培养基地且学校需提供相应支持的，不再重复资助，就高不就低。

（二）项目支持。学校鼓励和支持团队成员积极申报国家和

自治区级人才培养工程，承担国家和地区重大科研项目和重大工程项目。优先支持团队申报国家或自治区重点实验室、工程（技术）研究中心、人才小高地等科技创新平台和人才培养平台。

（三）其他支持。支持团队探索建立运转灵活、高效有序、效率优先的管理体制和分配制度。支持团队引进海内外高层次人才，鼓励整建制引进高水平的人才创新团队，加快团队的建成。优先支持团队成员进入出国（境）行动计划、国内访学计划。

五、管理考核

人才团队计划的管理和考核工作由人事处负责组织实施。

（一）目标管理。建设期内，学校和团队所在学院（部）协商制定明确的建设方案，确定5年的建设目标、团队发展、工作计划、科研项目、队伍建设。建设方案经专家论证并经学校审定后，学校和团队负责人签订目标责任书，作为对后备人选进行考核的重要依据。

（二）定期报告。建设期内的人才团队每年以书面形式向学校报告工作开展情况。团队作出重大调整以及出现团队重组、核心成员工作变动等重要情况需及时向学校报告。

（三）监督考核。对人才团队实行定期考核、动态管理。建设期第三年进行中期考核，考核内容主要是团队建设的工作进展、科研业绩、队伍建设、经费使用等情况。对考核为优秀的人才团队加大经费资助力度；对连续两年没有主持国家级项目或没有成

员进入国家或自治区级人才培养工程的团队予以警示。对弄虚作假或不认真执行建设方案的，由人事处提出终止培养的建议报学校批准，并根据目标责任书约定承担相应的责任。培养期第五年进行期满考核，着重从人才团队的建设效果、科研业绩、队伍建设成效等方面作出综合考核评价，根据考核结果，确定人才团队是否进入下一期滚动建设。

六、组织实施

学校人才工作领导小组负责统筹协调人才团队建设计划的实施，审议计划实施中的重要事项，及时研究解决重大问题。人事处负责专项资金年度预算和划拨、人才团队的遴选、跟踪服务和考核管理工作。其他相关职能部门根据职能职责，积极参与、大力支持计划实施。

本方案自发布之日起施行，由人事处负责解释。