

# 西安建筑科技大学资源工程学院文件

西建大资源〔2018〕3号

## 资源工程学院学科方向研究团队管理办法

学科方向研究团队（简称研究团队）的建设是为了进一步强化全院教师学科建设工作的团队意识、协作意识和服务意识，更好地为地方经济建设服务，提升我院整体学科水平，发挥学科研究团队的整体力量，形成学科特色与优势，特制定本管理办法。

### 第一章 总则

**第一条** 研究团队按学科方向设置，按照“任务到人、人尽其才、劳有所获、共同发展”的原则建立学科方向团队。资源工程学院教师须参加一个学科方向研究团队，不参加团队的教师年终不能参加年终奖的分配。

**第二条** 研究团队是科学研究的基层组织。学院科研任务分解到人，核算到团队。团队成员共同完成科研任务，按照科研贡献分享科研业绩津贴和科研奖励。

**第三条** 研究团队应探索和建立运转灵活、高效有序、效率

优先的内部管理制度，包括团队成员责权利及利益分配、经费使用、成果个人归属等。

## 第二章 目的、目标与职责

### 第四条 建立学科方向研究团队的目的：

（一）改变学院科研业绩很大程度上处于“望天收”的科研现状，进一步明确学院科研的目标方向，形成科研可持续发展的长效机制，实现有计划地完成学院各项科研任务。

（二）改变学院现有部分教师“单枪匹马”独自钻研的科研现状，通过团队的带动，实现有组织地开展科研活动，形成科研的独特优势与方向，促进人才尤其是中青年人才的快速成长。

（三）挖掘潜力，整合力量，培育重点研究平台，增强学院的整体科研水平，提高承担重大科研项目的能力，催生重大科技成果产出，更好服务社会经济发展。

（四）凝练学科方向，汇聚学科人才，培养具有较高学术水平和创新能力的学术领军人物和科研骨干，保持学科研究方向和学术队伍可持续发展，促进学科建设与人才培养质量的提升，提高学院的整体办学水平、学术声誉和国内外影响力。

**第五条** 建立学科方向研究团队的目标是：通过三年左右时间的建设，力争形成 3-5 个在国内外具有一定知名度和影响力的研究团队，培养 10-15 名学术带头人和一批科研骨干，产生一批具有代表性、能体现学院科研特色与方向的科研成果。

## **第六条** 研究团队的主要职责是：

（一）组织基础理论研究和应用技术开发，进行产学研合作，实施成果转化、技术转移、技术咨询与技术服务。

（二）超前谋划，主动作为，对接国家重大需求，承接国家重大项目，抓好大项目、大课题以及各类科研项目或科研课题的前期组织或具体实施工作。

（三）汇聚学科人才，培养具有较高学术水平和创新能力的学术领军人物和科研骨干，保持学术研究方向和学术队伍可持续发展，促进学科建设与人才培养质量的提升，承担研究生和青年教师的培养任务。

（四）积极推进高水平、实质性国内、国际合作与交流，并在团队内部实行学术例会制度。

（五）完成学院核定下达的科研任务。

## **第四章 运行管理**

**第七条** 学科方向研究团队由学院直接管理，业务上隶属学院科研办管理，实行研究团队带头人负责制。

（一）研究团队需建立团队会议制度，讨论决定研究团队成员的考核与调整、团队具体建设计划、学术研究方向及科研队伍建设规划、科研经费的分配与使用等。

（二）团队负责人应具备副高级（含）以上职称（45岁以下的团队负责人须具有博士学位），且有较强的科研能力和团队

管理能力。团队负责人负责团队的日常工作。

（三）科研团队组成人员、科研团队负责人的变更，需经团队全体会议通过并报学院党政联系会议批准。

（四）学科方向研究团队可以分成若干个科研团队，对具有一定规模和研究基础的科研团队，报学校批准，可以成立研究所（中心），以“西安建筑科技大学 XXX 研究所”命名形式，对外开展合作交流。

**第八条** 研究团队可根据管理需要建立团队管理制度和考核制度并报学院备案，进入团队的教师，需在团队负责人组织下开展科研活动，对团队负责人负责。

**第九条** 团队负责人代表团队与团队成员签订团队合作协议书并报学院备案，合作协议书需就知识产权归属等重要问题作出明确的规定。

**第十条** 团队成果既要有团队集体共同完成的成果（团队 2 人以上集体署名），也要有每个成员的成果。科研成果必须属于团队研究领域，或者能够明确体现团队的主要研究方向，方可认定为团队取得的成果。

## 第五章 保障措施

**第十一条** 学院从政策上对团队予以支持和引导，以推动其快速发展，具体措施如下：

（一）学院根据研究团队的年度经费预算，将给予研究团队一定的经费保障。

(二) 团队的研究生招生培养指标, 经学院研究生办核算后由学院统一分配至各团队, 由团队负责人安排研究生导师, 报学院研究生办核准。

(三) 团队获得省部级(含)以上科研平台或基地, 视为团队完成科研任务。

(四) 学院年度科研奖励, 按团队统计核算, 打包发放给团队, 团队负责人可根据实际情况进行调整, 报学院批准后发放到个人。

(五) 团队超额完成学院下达的年度科研经费任务, 超额部分学院按比例返还科研管理费至团队(只计算学校给予学院科研管理费的项目经费, 返还比例不超过学校给予学院的返还比例)。若某团队人均经费为  $x$  万元, 科研管理费返还额度  $f(x)$  计算公式:

$$f(x) = \begin{cases} 0, & x < 5 \\ (x - 5) * 1\% * \text{人数}, & 5 < x < 15 \\ [(x - 15) * 2\% + 0.1] * \text{人数}, & x \geq 15 \end{cases}$$

## 第六章 考核与评估

**第十二条** 研究团队绩效考核与评估的主要内容: 争取到的国家级项目和省部级项目情况; 成果获奖情况; 在国内外期刊发表论文及其被检索收录情况; 出版专著、发明专利等形成有关知识产权的情况; 科研成果产生的经济社会效益以及对所在学院学科建设贡献情况; 团队成员履行工作职责情况, 团队成员学术职务及学术影响的变化等。

**第十三条** 研究团队考核参考重要指标：研究团队（按 10 人计算）3 年内应努力取得标志性科研成果，包括承担 4 项以上国家级科研项目，或 8 项以上省部级科研项目，或到位横向课题经费 500 万元以上；发表 10 篇以上 SCI 二区以上学术期刊论文，取得 10 项以上国家发明专利，或获得 2 项以上省部级科研奖励。

**第十四条** 学院依据《西安建筑科技大学资源工程学院教师岗位聘用与目标考核实施办法》，对每个团队制定考核目标，签订团队责任书，按责任书对团队进行年度考核与评估。

**第十五条** 团队完成年度定额科研业绩点，团队成员可以参加学院年终科研业绩分配，如没有完成年度定额科研业绩点，将按没有完成的比例系数，扣发该团队学院年终科研业绩以及团队负责人岗位津贴。

**第十六条** 各类单项科技经费补贴或奖励（如国家基金申报），按团队完成数量乘以完成率后下达给团队再分配。

**第十七条** 对于年度考核合格的团队，择优评选先进团队，根据人均业绩点数，给与一定的奖励，具体奖金额由党政联席会议决定。

**第十八条** 对于无故不参加团队活动，不完成团队安排工作，给团队造成巨大影响的成员，经过团队集体表决并报学院党政联席会议批准，可以将该成员从团队除名。

## 第七章 附 则

**第十九条** 本办法解释权归学院党政联席会，未尽事宜由学院党政联席会讨论决定。

**第二十条** 本办法自 2019 年 1 月 1 日起执行。

