

目 录

一、申报问题.....	1
(一) 聘任方式.....	1
1. 学校荣聘.....	1
2. 单位推荐.....	1
3. 专家提名.....	1
(二) 聘任审批表.....	2
1. 申报人才岗位及创新团队类型是否可以向下调剂?	2
2. 主要学术成果如何填写?	2
3. 主要代表作如何填写?	2
4. 个人工作设想如何填写?	2
5. 属于回避情况的社会关系如何填写?	3
6. 团队成员备案有何要求?	3
7. 团队基础如何填写?	4
8. 部分核心团队成员学术简历如何填写?	4
9. 创新团队建设目标如何填写?	4
10. 提名专家意见如何填写?	5
(三) 业绩成果摘要表.....	6
1. 业绩成果摘要表统计时限有何要求?	6
2. 业绩成果单位有何要求?	6
3. 论文类影响因子及 ESI 分类依据是什么?	6
4. 论文有多个并列第一作者或多个通讯作者如何计算?	6
5. 业绩成果摘要表填报和证明材料有何要求?	7
6. 其他重要业绩成果(申请人可自行补充)如何填写?	8
二、支持举措.....	9
(一) 工作支持.....	9
1. 捐资冠名.....	9
2. 先贤冠名.....	9

3. 专业技术职务聘任.....	9
4. 学术推荐权.....	9
5. 政府特殊津贴优先推荐申报权.....	10
6. 特聘研究员/特聘副研究员称号.....	10
7. 研究生导师资格及招生指标.....	10
8. 科研经费.....	10
9. 聘任学术导师.....	11
10. 人才联谊会.....	11
11. 协助解决配偶工作.....	12
12. 子女教育托管.....	12
(二) 团队支持.....	12
1. 团队自主建设经费.....	12
2. 科研经费.....	13
3. 进人指标.....	13
4. 博士、博士后招生指标.....	13
5. 特聘研究员、特聘副研究员提名权.....	14
6. 团队助手.....	14
7. 团队考核权.....	14
8. 团队集群.....	14
三、管理考核.....	16
1. 在岗要求.....	16
2. 师德要求.....	16
3. 教学要求.....	16
4. 年度考核.....	16
5. 中期考核.....	16
6. 期满考核.....	17
7. 续聘程序.....	18
8. 考核不合格等如何处理.....	18

一、申报问题

（一）聘任方式

1. 学校荣聘

学校荣聘是指由学校根据“人才培育发展支持计划”岗位定位、入选条件，结合学校发展需要，直接确定人选，并采取荣聘仪式礼聘专家的聘任方式。学校荣聘范围为讲席教授。

2. 单位推荐

单位推荐是指采用个人报名、院部学术评议、各单位党政联席会推荐上报等常规程序进行遴选的聘任方式。

3. 专家提名

专家提名与单位推荐并列，是指采用个人报名、专家提名、各单位党政联席会推荐上报等程序进行遴选的聘任方式。在“人才培育发展支持计划”遴选过程中首次引入专家提名，旨在充分发挥同行专家的科学洞察力和学术判断力（特别是前沿和交叉学科领域），拓展人才来源渠道。

(二) 聘任审批表

1. 申报人才岗位及创新团队类型是否可以向下调剂？

人才岗位及支持创新团队类型可以向下调剂。本人愿意接受调剂的，在申报表格选择相应选项。选择向下调剂的，申报人才岗位和支持创新团队类型可选择两项，仅限一次向下调剂。未选择向下调剂的，申报人才岗位和支持创新团队类型仅可选择一项。

2. 主要学术成果如何填写？

重点说明个人主要学术贡献、重要创新成果及其科学价值或社会经济意义，不超过 300 字。

3. 主要代表作如何填写？

包括个人论文和著作、主持或参与课题和项目情况，重要获奖情况、发明专利情况、参与社会服务等情况，限填 5 项以内，限 2015 年 1 月 1 日至 2019 年 3 月 31 日期间取得；国家科学技术奖励可放宽至 2011 年 1 月 1 日。

4. 个人工作设想如何填写？

申报创新团队的，不需填报此项。

填写受聘后主要岗位职责、工作任务和具体、量化的工作目标。工作目标将作为申报评议的关键因素和考核的重要依据。不超过 600 字。

5. 属于回避情况的社会关系如何填写？

凡审议或评定的事项与各级聘任考核评议组织成员本人、亲属、直接指导研究生或有利益关联的，该成员应主动回避。

此处属于回避情况的社会关系应填写研究生导师、亲属或有利益关联的校内外在岗正高级专业技术人员（包括教授、研究员等）。

6. 团队成员备案有何要求？

团队建设经费可用于根据考核结果和绩效表现为本团队教职工（不含本人）发放绩效，发放绩效的团队人员必须为备案名单所列人员。

创新团队基本任务要求的培养或入选国家级人才计划、国家级青年人才计划，须为备案名单所列人员。

杰出科学家工作室、国家级创新团队、高水平创新团队和青年科学家创新团队的备案团队成员一般不超过 20 人、10 人、8 人和 5 人。

鼓励学科交叉，教职工可参与两个团队（含作为负责人申报的创新团队），其中一个为主要参与团队，依托主要参与团队配置各类学术资源（聘任特聘研究员等）及开展团队考核。

7. 团队基础如何填写？

重点填写团队已入选国家级或省部级创新团队支持计划，团队成员入选各类人才计划项目情况，近四年（2015年1月1日至2019年3月31日）到账科研经费，及在科学研究、前沿交叉学科领域取得重要创新成果及其科学价值或社会经济意义，不超过600字。

8. 部分核心团队成员学术简历如何填写？

对本团队青年教师的培养情况，以及入选国家级人才计划或国家级青年人才计划情况是考核创新团队的基本任务要求。

列举本团队不超过3名具有入选国家级人才计划或国家级青年人才计划潜力的核心团队成员的学术简历，包括个人基本信息、学位学历、学术任职经历、科研项目及主要学术成果、所获人才称号等。每人不超过400字。

9. 创新团队建设目标如何填写？

申请创新团队应明确研究方向，围绕队伍建设（国家级人才计划、国家级青年人才计划等）、科学研究、人才培养、学术交流、平台建设、社会服务，填写受聘后具体、量化的工作目标。工作目标将作为申报评议的关键因素和考核的重要依据。不超过600字。

10. 提名专家意见如何填写？

领军教授需获得 3 位专家提名推荐，青年新星需获得 2 位专家提名推荐。

可提名领军教授的专家：讲席教授、校外两院院士、主要发达国家院士。可提名青年新星的专家：讲席教授、校外两院院士、主要发达国家院士，领军教授 A 类、校外国家级高层次人才、国外一流大学正教授。国外一流大学副教授、领军教授 B 类可以提名推荐青年新星 B 类岗位候选人。

鼓励跨学科合作，可以提名推荐其他学科或学院候选人。

讲席教授 A 类、校外两院院士、主要发达国家院士每年可有 2 次提名推荐权；讲席教授 B 类、领军教授 A 类、校外国家级高层次人才、国外一流大学正教授每年可有 1 次提名推荐权；国外一流大学副教授、领军教授 B 类两年可有 1 次提名推荐权。

被提名人应告知其提名专家提名推荐权数量限制，如果提名人超过规定，将取消所有被提名人资格。

连续两次推荐人选未入选“计划”的专家，暂停其一次推荐资格。

(三) 业绩成果摘要表

1. 业绩成果摘要表统计时限有何要求？

业绩成果取得年限为 2015 年 1 月 1 日至 2019 年 3 月 31 日，有特殊说明的除外。

2. 业绩成果单位有何要求？

所有业绩成果第一完成单位应为中国农业大学；奖励或成果主报单位非中国农业大学的，按 1/2 项计算。

3. 论文类影响因子及 ESI 分类依据是什么？

论文类影响因子、ESI 分类以发表论文当年科研院计算科研成果奖励的期刊影响因子（5 年平均影响因子）及 ESI 分类为准。新入校人员入校前论文比照执行。

4. 论文有多个并列第一作者或多个通讯作者如何计算？

论文有多个并列第一作者，或有多个通讯作者，视为同等贡献，按第一作者或者通讯作者人数的倒数计算篇数。为鼓励高水平学术合作，并列通讯作者为两院院士、主要发达国家院士和海外世界一流大学正教授的，可不计入通讯作者人数。

5. 业绩成果摘要表填报和证明材料有何要求？

《业绩成果摘要表》用于全面考察申报者教学科研、社会服务、学术荣誉等各方面取得的业绩和贡献。

为简化业绩填报信息和证明材料，对于各类业绩填报和证明材料要求如下：

(1) 各职能部门掌握具体信息的各类人才、重大重点科研项目、教学科研奖励等均不再要求申报者本人提供证明材料。

(2) 对于指导本科生竞赛、指导的博士毕业生入选国家级青年人才计划、指导的博士毕业生在学科评估 A 类学科或双一流学科担任教授等业绩，申报者提供相关补充信息即可，不用提供证明材料。

(3) 对于个别学校不掌握具体信息的项目，需提供证明材料。

(4) 个人可自愿提交其他证明材料。

(5) 在简化填报信息的同时，个人需要承诺所填业绩成果信息均真实有效。

6. 其他重要业绩成果（申请人可自行补充）如何填写？

根据取得业绩成果的时间分两类填写：2015年1月1日至今取得的其他重要业绩成果，2015年1月1日前取得的能代表个人教学科研水平的其他重要业绩成果。

可填写未列入成果摘要表的其他科研项目、学术成果、重要奖励以及在良种培育推广、改土治碱、农田水利、乡村振兴、精准扶贫等服务三农一线取得的突出业绩等。

二、支持举措

（一）工作支持

1. 捐资冠名

鼓励各单位利用社会捐赠支持人才发展，“人才培养发展支持计划”各人才岗位均接受捐资冠名，按学校捐资相关程序办理。

2. 先贤冠名

为促进农大精神和农大情怀传承，强化入选者的历史使命感和责任感，讲席教授 B 类、领军教授类可以本学科德高望重、学识渊博、成就卓著的先贤（如学部委员、两院院士等）冠名。

3. 专业技术职务聘任

未聘为专业技术职务一级岗位的讲席教授 A 类，可享受校内专业技术职务一级岗位同等待遇；考核优秀的讲席教授 B 类，可享受校内专业技术职务一级岗位同等待遇。领军教授 A 类可直接聘任专业技术二级岗位。

4. 学术推荐权

赋予讲席教授、领军教授学术推荐权，在学校晋升专业技术职务推荐中可直接向学校学术委员会推荐破格晋升人选，不占所在单位推荐名额。

其中讲席教授每年可推荐人选 1 个，领军教授 A 类聘期内可推荐人

选 1 个，领军教授 B 类聘期内 2 人及以上可联合推荐人选 1 个。

5. 政府特殊津贴优先推荐申报权

讲席教授、领军教授 A 类未享受国务院政府特殊津贴的，在入选“人才培养发展支持计划”后，优先推荐申报国务院政府特殊津贴。

6. 特聘研究员/特聘副研究员称号

特聘研究员/特聘副研究员称号是学校提供给“人才培养发展支持计划”入选人才及创新团队的学术头衔，不与具体聘任岗位等级等挂钩。

“人才培养发展支持计划”人才岗位或创新团队聘期结束，不再保留特聘研究员/特聘副研究员称号。

特聘研究员可聘任至 45 周岁，人文社科类可以适当放宽至 50 周岁。特聘副研究员可聘任至 40 周岁，人文社科类可以适当放宽至 45 周岁。

7. 研究生导师资格及招生指标

聘期内保障青年新星 A 类每年 1 个博士生招生指标，保障青年新星 B 类每年 1 个硕士生招生指标。

8. 科研经费

未获团队支持的领军教授，可按学校规定申请 20 万元/年科研经费，由科学技术发展研究院进行立项、管理和考核。未获创新团队支持的青年新星 A 类，聘期内每年支持科研经费 10 万元；青年新星 B 类，聘期内

每年支持科研经费 5 万元。

9. 聘任学术导师

为青年新星类入选者聘任学术导师，为每名导师每年提供 2 万元工作经费支持，学术导师应与指导的青年新星类入选者协商拟定其学术发展方向和目标，提供具体的业务指导，帮助解决实际工作困难，促进其学术成长。青年新星在入选“人才培育发展支持计划”前为学术导师所在团队成员，不再提供导师工作经费。

10. 人才联谊会

(1) 成立人才联谊会，紧密团结“人才培育发展支持计划”入选者，促进人才交流与跨学科学术合作，在交流中碰撞学术火花，营造相互支持、合作共赢的学术氛围。下设青年新星联谊会。

(2) 人才联谊会可定期或不定期组织学术讲座、学术论坛和学术年会等各类学术交流活动，组织社会实践、科普讲座等公益活动。

(3) 学校为人才联谊会提供人财物资源保障，充分发挥两个联谊会在引才、聚才、留才、用才方面的作用，培育“学术共同体”。

(4) 人才联谊会秘书处设在人事处，人事处安排专人对接联谊会，为“人才培育发展支持计划”入选者提供直通车人事人才服务。

11. 协助解决配偶工作

讲席教授优先解决配偶工作,领军教授 A 类可申请解决配偶工作(事业编制或非事业编制), 要求如下:

其配偶需符合学校人才招聘相关规定的条件;

入选者需与学校签订聘用合同补充协议, 完成约定任务;

其配偶解决工作后, 合同期与入选者聘期一致; 如入选者因个人原因申请调离学校的, 办理调出手续时, 其配偶应一并调出。

12. 子女教育托管

学校加大投入, 提高附属幼儿园、共建附属中小学的质量, 依托学校开设各类兴趣班、托管班、青少年科技创新实验课程等丰富多彩活动, 优先为人才子女提供优质的基础教育服务。

(二) 团队支持

1. 团队自主建设经费

团队建设经费为灵活自主使用经费, 可用于探索性自选课题科研经费支出、聘请学术顾问、组织学术会议、聘请团队科研助理和财务助理, 根据考核结果和绩效表现为本团队教职工(不含本人)发放绩效等。

杰出科学家工作室、国家级创新团队、高水平创新团队和青年科学家创新团队自主建设经费分别为 60 万元/年、40 万元/年、30 万元/年和

20 万元/年。

2. 科研经费

为入选杰出科学家工作室的院士团队直接提供 150 万元/年科研经费，由科学技术发展研究院进行立项、管理和考核。

国家级创新团队、高水平创新团队和青年科学家创新团队可向学校分别申请 100 万元/年、100 万元/年或 50 万元/年、50 万元/年的科研经费，由科学技术发展研究院进行立项、管理和考核。

3. 进人指标

杰出科学家工作室一个聘期内可从本团队博士后中推荐选留 2 人，国家级创新团队一个聘期内可从本团队博士后中推荐选留 1 人，参加学校人才招聘评审。

高水平创新团队和青年科学家创新团队期满考核为优秀，可从本团队博士后中推荐选留 1 人，参加学校人才招聘评审。

4. 博士、博士后招生指标

保障杰出科学家工作室、国家级创新团队、高水平创新团队和青年科学家创新团队负责人每年 1 名学校项目博士后名额，每年 1 名博士生招生名额。

5. 特聘研究员、特聘副研究员提名权

杰出科学家工作室、国家级创新团队、高水平创新团队拥有特聘研究员或特聘副研究员提名权，需经“学校人才工作专门委员会分委员会”评审。

杰出科学家工作室聘期内可提名 1 名成员聘任特聘研究员，2 名成员聘任特聘副研究员；国家级创新团队聘期内可提名 1 名成员聘任特聘研究员或特聘副研究员；高水平创新团队聘期内可提名 1 名成员聘任特聘副研究员。

6. 团队助手

为入选杰出科学家工作室的院士团队负责人配备专职或兼职助手。

7. 团队考核权

团队负责人对团队成员进行年度考核、中期考核和期满考核，团队负责人可根据考核结果发放团队内部绩效，调整团队成员（向学校备案）等。团队负责人对团队成员的年度考核结果直接计入学校当年考核情况（科研部分），科研部分之外考核由人事关系所在单位组织。

8. 团队集群

为满足国家重大需求 and 三农工作需要，促进重大项目联合攻关，加强创新团队合作，鼓励各创新团队组建团队集群。

(1) 纵向团队集群

杰出科学家工作室成员可申报国家级创新团队、高水平创新团队、青年科学家创新团队，构成杰出科学家工作室团队集群；国家级创新团队成员可申报高水平创新团队、青年科学家创新团队，构成国家级创新团队集群。

纵向团队集群内各团队建设经费等相关工作支持资源的分配，需接受团队集群负责人指导和统筹安排。

(2) 横向团队集群

同一层次创新团队跨方向、跨学科、跨学院横向合作构成横向团队集群，鼓励同一层次创新团队之间开展学科交叉和科研合作。

横向团队集群各团队负责人协商确定合作研究方向、人员分工、经费和资源分配、成果归属。

为鼓励横向团队合作，在人才培育发展支持计划考核及教师年度考核、聘期考核时，横向团队集群内跨团队高水平成果可按 1.5 倍统计。

(3) 参加纵向团队集群的计算为参与一个团队；为鼓励学科交叉，参加横向团队集群的不计算参与团队数量，纵向团队集群内的高水平创新团队和青年科学家创新团队均可申请参与横向团队集群。

三、管理考核

1. 在岗要求

“人才培育发展支持计划”聘期内，入选者须全职在中国农业大学工作，学校审批同意的特殊情况除外（如援藏援疆援滇等）。

2. 师德要求

凡师德考核不合格的，立刻终止其“人才培育发展支持计划”岗位聘任，撤销其人才称号。

3. 教学要求

强化教学考核，“人才培育发展支持计划”的入选者应圆满完成教学工作量的考核，教学效果优良。

4. 年度考核

“人才培育发展支持计划”年度考核采取学术交流方式，入选者应根据学校安排，完成一次学术报告或参与一次学术交流活动，学术交流不定具体考核指标，重点关注研究进展，考察工作状态。

5. 中期考核

(1) 受聘满两年，须提交中期述职报告，参加中期考核。

(2) 中期述职报告包括受聘以来教学、科研、社会服务等各方面工作完成情况，重点报告合同约定各项任务进展。

(3) 中期述职报告需在校园网公示 5 个工作日。

(4) 中期考核结果为不合格，终止其“人才培育发展支持计划”资格。

6. 期满考核

(1) 受聘期满，“人才培育发展支持计划”入选者需提交期满考核述职报告，对照聘任合同逐项检查任务完成情况，接受全面评估，重点评估以下内容：

- a) 获得国家重大重点项目、重要原创性学术成果及重要奖励等重大业绩情况。
- b) 入选国家级创新团队、国家级人才计划或国家级青年人才计划情况。
- c) 对本团队青年教师的培养情况。
- d) 服务国家和三农工作重大需求的贡献情况。
- e) 在国内外本学科领域的影响和地位。
- f) 对学校 and 学院研究生指标、实验室空间等各类资源占用情况。

(2) 期满考核述职报告需在校园网公示 5 个工作日。

(3) 学校人才工作专门委员会分委员会与校外专家对期满考核人员进行评审，获得三分之二以上（不含三分之二）票数同意的为合格（或优秀）。

7. 续聘程序

(1) 讲席教授期满考核合格或优秀的，可以直接续聘。

(2) 领军教授期满考核合格或优秀的，聘期内取得新的重大业绩，且未申请更高层级岗位，可以直接续聘。

(3) 青年新星类原则上资助一个聘期，如未入选国家级人才计划或国家级青年人才计划，但期满考核结果为优秀且经评估认定达到国家级人才计划或国家级青年人才计划水平，且满足年龄要求，可以申请续聘。

(4) 领军教授、青年新星期满考核合格或优秀的，满足续聘业绩要求，可申请更高层级岗位，按聘任程序办理。

8. 考核不合格等如何处理？

中期考核、期满考核不合格的，或不按要求参加考核的，或主动申请退出的，终止聘任合同，不再续聘，且四年内不得提出新的聘任申请，视合同履行情况退回部分或全部学校资助待遇。

此说明为《中国农业大学人才培育发展支持计划管理办法》和《中国农业大学人才培育发展支持计划实施细则》及年度聘任通知的解释说明，由人事处负责解释。