

烟台大学法学院

烟大法学院【2015】11号

烟台大学法学院 学术带头人与学术骨干管理办法

根据《烟台大学进一步加强人才队伍建设的意见》和《烟台大学中青年学术带头人、青年学术骨干培养和管理办法》，结合我院学科建设以及科研工作的实际需要，制定《烟台大学法学院学术带头人与学术骨干管理办法》，通过本办法，对学术带头人、学术骨干进行选拔、资助和管理。

一、宗 旨

面向校内外，选拔具有较高学术水平，能引领和带动学科整体发展的学术带头人、选拔具有较大发展潜力、呈现积极上上升态势、有望短期内成为学院学术中坚的优秀学术骨干，为实现法学院学科布局发展和长期学术创造力奠定基础。

二、选拔与目标

学术带头人旨在选拔具有严谨的科学态度和优良的团队合作精神，教学科研达到省内先进水平，能够带领学科梯队成员进行一系列重大攻关研究，主持二级博士点建设，带动学科的整体快

速发展，在省内外处于优势和领先地位，在本学科具有一定学术影响力的新一代学术带头人。

学术骨干旨在选拔治学严谨，工作作风踏实，有较强创新精神和意识，能承担二级博士点骨干建设任务，在教学科研中不断进取，能认真研究学科的发展动态和趋势，在本学科具有一定知名度的优秀学术骨干人才。

三、选拔范围

学术带头人和学术骨干人选的选拔，实行校内选聘和与人才招聘相结合的原则，紧密结合学院的学科发展和梯队建设，校内人员主要面向校级以上重点学科、重点实验室和院级研究机构骨干人员以及具有新兴发展潜力的学科中选拔产生，按照烟台大学法学院人才引进条件引进的、具有突出学术潜力的人员也可以参与选拔。

选拔工作每4年进行一次，每次选拔学术带头人4名和学术骨干6名。学术带头人和学术骨干人选的选拔坚持“德才兼备，公平竞争，择优遴选”的原则，确定的人选要确保质量，宁缺勿滥。

四、选拔条件

（一）学术带头人的选拔条件

1.热爱祖国，热爱高等教育事业，为人师表，有强烈的事业心、责任感和创新精神，具有良好的攀登科学高峰的高尚品格，团结协作精神好，有较强的亲和力和感召力，善于团结周围同志不断开拓进取。

2.具有系统坚实的基础理论和专业知识,对学科的发展现状有较深入的研究和思考,学术视野开阔,具有前瞻学科发展方向、把握学科发展趋势的战略思维和能力。

3.工作思路清晰,学术思想活跃,对本学科的发展有积极的思考和创新性构想。拥有较强的组织领导、协调能力和社会活动能力。能主持二级博士点建设。

4.具有博士学位,已评聘教授职务。

5.有较高的外语水平,熟练掌握一门及一门以上的外国语,具有较高的国际交流能力。

6.在科研工作中取得突出的成绩,在近5年内具备下列三项中的1、2或者1、3两项条件:

(1)主持国家级科研项目1项以上。

(2)本人为唯一作者或第一作者发表高水平学术论文:人文社会科学A类(或SSCI)1篇,或B类2篇,或CSSCI法学类核心期刊5篇以上。

(3)获得省部级三等以上科研成果奖,本人为主要完成人(首位)。

7.能带动所在学科队伍发展。

(二) 学术骨干的选拔条件

1.热爱祖国,热爱高等教育事业,具有良好的职业道德和敬业精神,有强烈的事业心和创新精神,具有积极的进取意识和良好的心理素质,团结协作精神好。

2.治学严谨,具有较系统扎实的基础理论和专业知识,对本学

科的现状与发展趋势有一定的了解，并有明确的研究方向，在本专业 1-2 个领域有较深入的研究。

3.具有博士学位，已评聘副教授及以上职务或具有 985 高校博士学位。

4.有较高的外语应用水平，熟练掌握一门及一门以上的外国语。

5.在科研工作中取得显著成绩，在近 5 年内具备下列三项条件中的两项：

(1) 主持国家级科研项目 1 项以上。

(2) 本人为唯一作者或第一作者发表高水平学术论文：SSCI1 篇或法学类 CSSCI 期刊 3 篇以上。

(3) 获得教育厅人文社科奖一等奖以上。

6.能推动所在学科队伍发展。

7.年龄不超过 45 周岁，特殊条件经院学术委员会决定可以适当放宽。

五、选拔程序

(一) 法学院学术委员会在充分听取广大教师意见和认真审阅材料的基础上，严格对照条件，经过学术委员会评议，提出推荐人选。

(二) 通过人才招聘形式确认的学术带头人和学术骨干，可以经由院人才招聘委员会负责推荐。

(三) 由院学术委员会委托校外专家组成独立的评审组进行最终评审，法学院成员不参与最终评审。

(四) 学院将学术带头人和学术骨干人选候选人名单及简介公示，确定无异议后，正式确认人选。

六、资助措施

(一) 设立“学术带头人”、“学术骨干”专项科研基金

聘任期间，相关人选将获得学院的科研经费资助，每位学术带头人 5 万，每位学术骨干 3 万，主要用于相关人选的外出进修提高、学术交流、出版学术专著、购置图书等支出。对于相关人选成长具有重要意义的课题和项目，学院将视具体情况，加大资助力度。

(二) 为相关人选创设良好的教学科研与学术交流条件

在聘任期间，学院将积极创造条件让相关人选到国内外一流高校、重点科研单位参加高层次的教学科研和学术交流活动，学习最新理论知识、最新科研成果，掌握最前沿的学科发展动态，接受先进学术知识和理念的熏陶，不断拓展学术视野，活跃学术思想，进一步提高学术水平。

学院将积极支持学术带头人独立或与省内外知名专家联合申报国家重点课题和高层次科技攻关项目，为学术骨干教师提供必要的工作条件，使其能将精力集中投放到教学科研工作中来，专心于教学与科学研究活动，努力多出成果，快出成果。

学术带头人在四年聘任期内可安排半年的学术假，使其能够专注于科学研究活动，学术假期间校内津贴不受影响。在同等条件下，校学术带头人和学术骨干教师可优先推荐评聘高一级教师职务。

七、管理办法

（一）人选的考核机制

结合学术带头人和学术骨干期满目标、相关学术研究主攻方向、所在学科团队建设计划，确立年度检查、中期考核评估和期满综合考核的具体指标等。

（二）考核管理指标

1、学术带头人聘期内应完成以下目标之二：

(1)主持国家级科研项目 1 项或省部级项目 2 项。

(2)科研总经费到位 30 万（横向经费不低于 15 万）。

(3)本人为唯一作者或第一作者发表高水平学术论文：人文社会科学 A 类 1 篇或 B 类 2 篇以上或 CSSCI 法学类核心期刊 5 篇以上，或研究成果被国家社科“成果要报”采纳。

(4)获得省部级二等以上科研成果奖，本人为主要完成人（首位）。

2、学术骨干聘期内应完成以下目标之二：

(1)主持国家级科研项目 1 项或省部级项目 1 项。

(2)科研总经费到位 15 万（横向经费不低于 10 万）。

(3)本人为唯一作者或第一作者发表高水平学术论文：人文社会科学 B 类（或 SSCI）期刊 1 篇，或 CSSCI 法学类核心期刊 3 篇以上。

(4)获得省部级三等以上科研成果奖，本人为主要完成人（首位）。

（三）建立动态竞争的开放式管理机制

学院对学术带头人和学术骨干每年进行一次工作检查，两年后进行中期考核评估。在此基础上，根据考核结果对相关人选进行必要的调整，对不能很好地完成计划或长期外出不归、无法实施有效管理者，学院将取消其相关资格和有关科研资助。

