

浙江工业大学关于推进创新团队建设的实施意见

为紧紧围绕立德树人根本任务，深入实施“人才强校”战略，加快推进一流学科建设，聚力形成优秀人才的团队效应，培养造就一支德才兼备、业务精湛、结构合理、富有活力的高水平教师队伍，全面提升学校服务国家、区域发展战略能力和人才培养水平，结合学校实际，现提出本实施意见。

一、总体要求

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的教育方针、习近平关于高等教育系列重要讲话精神，贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，聚焦高质量高水平发展目标，以立德树人为根本，以人才队伍为核心，以创新团队为抓手，坚持“四个面向”，深入推进一流学科建设，促进学科交叉与会聚造峰，全面融入国家战略，全面提升创新能力。

创新团队建设是完善学校治理结构、提升治理能力现代化的重要内容。变革教学科研的组织模式向瞄准重要国际前沿科学问题、面向国家区域发展需求为目标的集团作战模式转变，通过多学科交叉，协同攻关，产生一批真正具有重大学术、产业影响力和引领性的研究成果。

（二）基本原则

——人人有学科，人人进团队。倡导全校教师“人人有学科、人人进团队”，形成“学校主导、学院主体、学科主线、团队主力、教师主动”的团队建设文化。各二级单位要引导现有存量人员根据研究方向做好人员归队工作，对增量人员根据学科方向发展需要实施精准引人，进一步强化以团队的方式有组织地开展教书育人、学术研究活动。

——学科为主线，团队为单元。努力建设好创新团队，是确保学科高水平发展、提升学校核心竞争力的现实需要和根本保证。各二级单位要坚持以一级学科建设为主线，以创新团队建设为单元，紧抓主线、串联单元，加快推进学科建设快速发展。

——凝练方向，打造学术共同体。各二级单位要聚焦核心任务，突出优势特色，整合创新资源，集聚创新力量，引导各学科交叉融合、协同创新，进一步优化学科布局，凝方向聚队伍，打造一批支撑一流学科建设、持续产出重大成果的创新团队，成为具有优秀学科文化、良性学术生态环境的共生、共长、共融的学术共同体。

——自主管理，激发创新主动性。学校鼓励和支持创新团队积极承担国家和地方的重大发展战略，鼓励和支持创新团队建立运转灵活、高效有序的管理体制和运行机制，鼓励和支持各二级单位探索以任务为牵引的跨学院学科交叉团队建设机制，通过授

权赋能、重心下移、资源下沉，构建以创新团队为单元的人力资源开发管理模式，持续激发团队学术活力和创新主动性。

（三）建设目标

——“十四五”期间，学校启动“创新团队提升计划”，重点建设50个左右承担和解决国家和区域经济社会重大任务、持续产出重大成果的校级高水平创新团队，培养一批国内知名、德才兼备的学科（学术）带头人。各二级单位基本实现“人人进团队”的目标。

——各二级单位应紧紧围绕学科规划布局优化人力资源配置，充分发挥创新团队的制度优势，突出高层次人才对青年人才的“传帮带”作用，打造科学合理的人才梯队，着力解决部分领域存在的学术带头人“断层”、队伍结构不合理等制约学科发展的突出问题。

二、任务举措

（一）坚持立德树人，强化铸魂育人机制。

1. 围绕立德树人根本任务，以“四个回归”为基本遵循，在铸魂育人中建“德育共同体”。全面推动“课程思政”建设，健全“三全育人”机制，完善“十大育人”体系，培育创建各级黄大年式、教学为主型、学生思政型、高教管理型等教师团队，培养德智体美劳全面发展，富有家国情怀、国际视野、创新精神和实践能力的行业精英和领军人才。

（二）汇聚一流队伍，提升学科内涵质量。

2. 进一步明确人才队伍建设是学科建设最核心的任务。围绕学科方向精准构建创新团队、优化人力资源配置。强化“高精尖缺”导向，推进“55158”人才建设计划，重点实施“创新团队提升计划”，以高层次人才建设高水平团队，以高水平团队引育高层次人才，实现聚合效应。

3. 全面实行“依托团队、精准选人、科学用人”的人才引育制度。统筹处理好培育和引进、当前和长远、国家需要和学校发展的关系，制定具有战略性、前瞻性且切合实际的人才发展规划。创新团队应建立健全青年教师培养机制，引导青年教师在教学科研育人等各方面尽快成长。新引进青年教师在入职前必须明确团队归属，并由团队带头人负责相应工作安排。

（三）推进交叉会聚，全面提升创新能力。

4. 以创新团队协同攻关为媒介，实现不同学科、领域的会聚造峰。进一步加强文理渗透、理工交叉、医工融合，促进基础学科与应用学科融通发展，发挥交叉融合的“溢出效应”和“增量效应”，加快形成新的学术增长点，在重大项目、重大成果、重大奖项、重大平台等方面取得新的突破，努力实现重大原始创新、颠覆性技术突破和引领未来产业发展。深化体制机制改革，着力解决好阻碍交叉融合的困难和问题，积极探索适应交叉学科生长的新型组织管理模式。

（四）加快综合改革，强化团队建设机制。

5. 学术组织模式改革。以创新团队作为学校基层学术组织单元，紧紧围绕“面向世界科技前沿，面向国家重大需求，面向经济主战场，面向人民生命健康”选好题、组好队，实施科技攻关“揭榜制”和首席专家“挂帅制”，组建一批攻关型团队，有组织地做“有价值的科研”，争创“立地顶天”式、具有重大影响力的创新成果。

6. 压实二级单位主体责任。进一步明确各二级单位 of 创新团队建设的责任主体，要在遵循学科发展规律和需要的基础上，建立健全创新团队组织、运行、管理机制。围绕教书育人、科学研究、社会服务主要职能，根据研究方向、发展特点不同，结合岗位聘任职责任务，依托学科、研究所、研究院、实验室、工程中心、科室等各类载体，创建教学为主型、教学科研型、科研为主型、社会服务型、工程实验型、学生思政型、高教管理型等各类团队。

7. 团队评价激励改革。强化绩效评估的一流导向和激励作用，以目标评价与过程评价相结合的方式，探索“一队一表”的个性化评价指标，聚焦核心指标，加强创新团队绩效动态评估与调整机制。进一步建立健全分类评价体系和激励制度，继续完善教育教学、科学研究、社会服务等高水平成果的分项认定制，尊重、认可、科学评价个人在团队中的实际贡献，为高水平创新团

队的聚合提供便利和活力，着力构建“定量与定性、团队与个人、阶段成果与长期目标”相结合的科学规范、开放包容、运行高效的人才发展体制和团队文化内涵。

8. 组织运行管理机制。创新团队建设实行团队带头人负责制。团队带头人所在二级单位负责团队聘期内的过程管理和聘期结束后对团队的整体考核。团队成员的年度考核、聘期考核以及考核结果运用可由各二级单位与团队带头人协商决定，原则上年度考核实施团队整体考核，聘期考核实施个人单独考核。探索团队目标任务完成度与岗位绩效津贴相关联机制，各二级单位可根据团队实际贡献度制定相应分配方案。

（五）精准配置资源，夯实团队建设基础。

9. 对创新团队探索“人才特区”政策。在建设经费、人才引进、师资培养、岗位聘任、绩效薪酬、评奖评优、校内外人才工程选拔推荐、专业技术职务评聘等方面给予政策倾斜。将创新团队创建比例和成效，作为各二级单位定编定岗、考核评优的依据之一。对完成当轮聘期重大突破性指标、重要战略性指标任务的创新团队，团队成员若达到相应层级专业技术职务评聘条件，可单独申报、单列计划，由团队带头人根据成员贡献度择优推荐。

10. 多措并举，强化配套资源供给。学校相关职能部门、各二级单位应积极制定出台有利于精准保障团队建设的资源分配政策，在人力资源、建设经费、实验用房、平台建设、研究生招生

指标、科研项目申报指标等方面实施优先配置。

11. 资源融汇，集聚高能级创新要素。鼓励各二级单位、学科、创新团队积极拓展社会资源，深化与地方政府、企事业单位的合作关系，构建与科研院所、社会团体、行业产业等资源共享和协同发展的有效机制。创新团队尤其要树立开放意识，主动地向外拓展，更大范围、更多渠道地“走出去、请进来”。按照“一个团队对接一家龙头企业，一个团队服务一个县区”的目标，加强与行业龙头企业形成高端实质性战略联盟，按照高端起步、优势互补、合作共赢的原则，真正实现与战略性新兴产业的无缝对接，为经济社会发展提供强有力的支撑。

三、工作保障

（一）强化组织领导，做好顶层谋划。

学校成立创新团队建设工作领导小组，全面指导学校的创新团队建设。由学校主要领导担任组长，成员由发展规划处、教务处、研究生院（学科建设处）、科学技术研究院、社会科学院、人事处（教师工作部）、人才工作办公室、计划财务处、实验室与资产管理处、公共事务管理处等部门的负责人组成，领导小组办公室设在人事处（教师工作部）。

（二）优化体制机制，强化四级联动。

不断深化“放管服”改革，推进职能部门协同联动，建立学校-学院-学科-团队四级联动责任体系。进一步发挥一线教学科研

单位用人主体作用，实现教师评价与管理重心下移，鼓励支持学院、学科发挥基层评价作用，打通最后一公里。

（三）统筹资源投入，实施一院一策。

坚持以“人”为核心，进一步简政放权、重心下移、资源下沉，赋予各二级单位统筹各类资源要素的自主权，针对学院和学科的个性化需求，全面实施“一院一策”，促进创新创造释放动能。强化任务和产出为导向的资源配置原则，做到“投入必问效、无效必问责”。