

# 关于继续开展武汉大学人文社会科学青年学者学术 发展计划学术团队建设的通知

各有关部门、单位：

为进一步加快推进我校人文社会科学青年学术队伍建设，发挥优秀科研团队的集群效应，提升青年学术队伍的整体创新能力、引领能力和竞争实力，涵养武汉大学人文社会科学可持续发展能力，学校决定在原“70后”学者学术发展计划的基础上，继续开展人文社会科学青年学者学术发展计划学术团队建设（以下简称“青年学术团队建设”），现将有关事项通知如下：

## 一、建设规模

本期建设拟资助团队不超过20支，力争用3至5年时间，逐渐形成一批结构稳定、富于创新、特色鲜明的实质性合作团队，培养一批青年学术领军人物，推出若干标志性成果，提出若干有分量的咨政建议，建设若干前沿研究领域，产生良好的学术声誉和社会效益。

## 二、申报条件

1. 学术团队核心成员应为本校在编在岗教师。
2. 学术团队成员一般应不少于5人。团队各成员间在研究方向、研究领域、研究成果、学术经历、知识背景等方面有交汇点，具有实质性合作的基础和条件。
3. 学术团队实行团队负责人负责制。团队负责人应具有高级专业技术职务、博士学位和海外学术经历，年龄不超过40周岁，具有较丰富的科研经验、敏锐的学术眼光、强烈的创新意

识，以及良好的团结协作精神和相应的组织、管理及协调能力。优先支持学校引进的青年优秀人才。已获资助的“70后”学者学术发展计划学术团队将择优继续支持，另行发文通知，不再作为团队负责人参与本计划申报。

4. 学术团队应有良好的科研基础和学术积累，成员原则上年龄不超过40周岁，应具有博士学位，其中具备高级职称人员应占二分之一及以上。学术团队负责人、团队成员不得再参与本计划下其他团队的申报。

5. 学术团队有别于单一项目研究课题组，学术团队应围绕一个主攻方向，规划明确的研究主题和研究计划，设计若干科研项目，在科研项目设计上应与主攻方向保持紧密性、一体性，避免研究课题和预期成果过于分散。应注意避免与已有研究机构主攻方向重复。学术团队一般以主要研究领域或方向冠名。

6. 学术团队建设内容，包括但不限于：

（1）立足学术主流，聚焦学术前沿，深耕基础理论研究，引领学术发展，培育和产出高显示度的科研成果；

（2）紧扣国家重大急需，回应重大理论和现实问题，对接决策需求，多渠道服务党和政府的科学民主决策，提升咨政服务能力；

（3）组建跨学科团队，鼓励跨院系、跨校联合申报，推动学科交叉和方法创新，开展跨学科综合研究和战略预测研究，培育新的学科生长点，着力提升科研综合能力；

（4）联合境外知名研究机构或高水平大学专家学者组建团队，跟踪海外最新学术进展，开展实质性国际合作研究，参与

国际高端对话，实现在国际顶尖刊物上刊文有新突破，提升国际学术影响力和话语权。

### 三、申报程序

1. 团队申报。团队负责人填写《武汉大学人文社会科学青年学者学术发展计划学术团队建设申报表》（见附件）。

2. 单位推荐。团队负责人向所在院（系、研究机构）提出申请，所在院（系、研究机构）教授委员会评议通过后统一报送学校。每个文科学院（直属学系）和直属学校的实体性科研机构所推荐的团队最多不超过 3 支。

3. 材料提交。6 月 12 日前将《武汉大学人文社会科学青年学者学术发展计划学术团队建设申报表》一式 15 份及电子版提交人文社会科学院平台处。

4. 通讯初评。学校组织专家采用匿名方式，就团队负责人的综合素质、团队基础与实力、团队选题价值、建设规划可行性、实质性合作成效预测等进行综合评估，确定会议评审名单。

5. 会议答辩。学校组织专家组以会议答辩的方式进行评审。申报团队须对其建设目标、规划、分工、特色、优势及预期建设成效等作出陈述，并回答评审专家现场提问，获专家三分之二以上（含）赞同票者获准立项建设。

6. 结果公示。学校将评审结果公示一周，如无异议，正式发文公布。

### 四、团队管理

1. 学术团队建设周期为三年，学校给予每支学术团队总额不少于 30 万元的建设经费，按团队年度预算方案划拨。首年度建设经费不少于 8 万元，之后将根据团队上年度目标完成情况、

上年度经费使用状况和本年度预算等综合考虑确定资助金额。每年经费分两批拨付，先期拨付 80%，余下款项预留，待年度考评合格后划拨。当年考评不合格者，不划拨预留经费，且下一年度首批拨付金额减半，待考评合格后视情况补足；连续两年考评不合格者，停止资助并取消学术团队称号。考核结果将计入团队建设诚信档案，考核优秀，将作为后期持续资助的重要依据。

2. 实行合同制管理。学校与学术团队签订合同，明确建设目标和建设任务。根据合同对学术团队的建设计划执行、目标实现等情况进行年度考核和终期评估，并予以相应的奖惩。团队负责人应按年度填写《武汉大学人文社会科学青年学者学术发展计划学术团队年度进展报告》，在次年 1 月 20 日前上报。

3. 实行分类目标管理。学校依据团队类型实施分类指导和目标管理，在考核周期和考核指标上可适当灵活。学术团队如在 3 年建设周期内形成一到两个突出亮点，如产出重大团队合作成果、承接重大项目或形成品牌化论坛、发表 ESI 高被引论文、在本学术领域公认的重要刊物发表高质量论文、提交重大咨政成果、开展高水平国际合作等，可相应减少其他方面的任务要求。承担特别重大研究任务、取得突破性进展或成果的学术团队将给予延长资助 1-2 年。

4. 强化团队行为和建设考核。加强团队建设过程管理，提倡学术团队开展经常性的集体学习交流、举行月度学术沙龙或双周研讨等活动。在绩效考核上，强调团队合作紧密度、团队互动活动、合作成果产出等方面的考核内容，并适度提高考核比重，以推动团队形成比较稳定的集体工作机制，实现实质性

合作，真正形成紧密型创新团队。

5. 加强国内外学术交流与合作。学术团队在建设周期内至少应组织一次有一定规模、高质量的学术研讨会，积极开展国际合作研究，并努力争取更多的社会支持。

6. 发挥引领和凝聚青年学者的作用。认真配合青年学者学术发展计划各项工作的实施，积极参与筹划组织“珞珈青年学者跨学科论坛”和珞珈青年学术方法训练营等利于青年学者发展的活动，适时主办面向全校青年教师的学术交流、研讨活动。

7. 流动和退出机制。学术团队在建设过程中可以吸纳新成员或者允许成员退出，但每年变动人员的数量不得超过团队总人数的 20%。学校可根据实际建设实绩裁撤、合并或新增学术团队。团队在建设过程中如遇难以形成实质性合作或无法完成建设目标的，可申请退出建设计划并收回结余经费。

8. 经费开支范围。严格按照国家科研经费管理的相关规定，统筹安排，合理使用，主要包括用于学术团队所需科研条件建设、学术交流活动及其他研究所必需的费用，其中可用于资助成员必要的短期出国学术交流费用，但必须经学校文科科研管理部门审批。

附件：《武汉大学人文社会科学青年学者学术发展计划学术团队建设申报表》

武汉大学

2016年5月7日

