

# 西北农林科技大学经管学院文件

经管〔2022〕9号

---

关于印发《经济管理学院教职工年度考核实施细则（试行）》的  
通知

学院所属各系（室、中心、所、部）：

《经济管理学院教职工年度考核实施细则（试行）》经 2022 年 7 月 20 日党政联席会审议通过，现予以印发，请遵照执行。



---

抄送：院领导

---

经济管理学院党政办公室

2022年7月22日印发

---

# 经济管理学院教职工年度考核实施细则(试行)

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步加强和规范学院教职工年度考核工作，不断完善教职工考核评价体系，客观评价教职工的德才表现和工作实绩，激励教职工认真履行岗位职责，根据国家及学校相关文件要求，结合学院实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用我院在编在岗教职工的年度考核（非编人员参考此办法）。

**第三条** 教职工年度考核遵循客观公正、民主公开的原则，坚持质量导向、注重实绩。坚持定性评价与定量评价相结合、平时表现与年度考核相结合的原则。

## 第二章 考核的内容及标准

**第四条** 年度考核实行分类考核，按照教师岗位、管理岗位、其他专业技术岗位（含实验技术岗位）和工勤技能岗位分类进行考核。

**第五条** 年度考核以岗位职责为依据、以工作绩效为重点、突出不同岗位类型特点，全面考核教职工的表现。实行定性定量相结合的考核方式。

**第六条** 教师考核的内容主要包括师德师风和工作绩效两个方面。

师德师风主要以《西北农林科技大学师德师风考核办法（修订）》（校党发〔2020〕69号）为依据。

工作绩效主要指履行岗位职责情况，包括完成教学、科研、推广、国际交流、公益服务等工作任务的相关情况。工作绩效实行量化考核。

**第七条** 管理岗位人员考核的内容主要包括德、能、勤、绩、廉等方面，重点考核工作绩效，实行述职评议和量化考核的考核方式。

德：主要指遵纪守法情况以及个人在思想政治素质、师德师风、职业道德、社会公德等方面的表现。

能：主要指履行岗位职责能力、业务水平、专业技术技能以及管理水平、工作创新等方面的表现。

勤：主要指服务意识、责任意识、工作态度、工作作风等方面的表现。

绩：主要指履行岗位职责情况，完成工作任务质量、效率和所产生的影响及满足师生需求等方面的表现。

廉：主要指执行党风廉政建设各项规定和廉洁纪律等方面的情况。

**第八条** 其他专业技术人员、工勤人员考核根据岗位职责，结合工作实际，参考管理岗位考核要求进行。

**第九条** 年度考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次，各个等次的基本标准为：

优秀：模范遵守各项规章制度，具有良好的职业道德；有较强的业务能力和责任心，高质量完成受聘岗位的工作任务，成效显著，严格执行党风廉政建设各项规定，清正廉洁。

合格：自觉遵守各项规章制度，较好地履行岗位职责，责任心较强，工作积极；完成工作任务，取得一定的工作业绩成果；学风端正、遵守学术诚信、廉洁自律。

基本合格：自觉遵守各项规章制度；能基本完成工作任务，但在工作作风、工作积极性和主动性、完成工作的质量水平和效率等方面存在不足。

不合格：组织纪律性差，不能完成工作任务，或不认真履行岗位职责；工作责任心不强，在工作中造成严重失误；有违反师德师风或其他违纪违法行为。

**第十条** 考核的具体标准，由学院根据学校统一规定和实际情况确定。考核标准具体明确，体现不同岗位类型和等级教职工的不同特点和要求。

**第十一条** 学院年度考核优秀等次的人数不超过参加年度考核人数的 15%。优秀等次比例原则上应向教师岗位倾斜。

### **第三章 考核组织实施**

**第十二条** 学院成立年度考核工作小组，具体负责实施本单位教职工年度考核工作，具体人员如下：

组长：张岁平 夏显力

成员：王云峰 张军驰 张 寒 汪红梅 刘军弟 孟全省  
罗剑朝 王秀娟 刘 超 赵 凯 张晓宁 梁洪松  
朱 敏 王宇涛 杨继涛

**第十三条** 年度考核工作小组职责：

- (一) 组织并实施本单位教职工年度考核工作。
- (二) 初步确定教职工年度考核结果。
- (三) 负责教职工年度考核结果的复核工作。

## **第四章 考核的程序及要求**

**第十四条** 年度考核程序：

(一) 个人总结。教职工按照岗位职责和有关要求对个人总结，填写年度考核表。

(二) 量化考核或述职评议。教师岗位人员实行量化考核，非教师岗位人员实行述职评议和量化考核。年度考核工作小组根据量化考核和述职评议结果进行综合评议，明确考核等次。

(三) 单位审议公示。学院党委审议考核结果并公示，公示期不少于3个工作日。

(四) 学校审核。人事处审核教职工年度考核结果并按规定将相关材料存入个人档案。

(五) 组织谈话。各单位党政主要领导对确定为基本合格、不合格等次的教职工进行组织谈话。

## 第十五条 特殊情况考核等次的确定：

（一）初次工作且实际工作不足半年的教职工，参加考核只写评语，不确定等次，考核情况仅作为聘用、定级的依据。

（二）考核年度内新调入的教职工，根据需要在征求其原工作单位意见的基础上确定考核结果。

（三）学校公派出国（境）、参加国内各类培训或学习 6 个月及以上且在批准期内的教职工，无特殊原因，年度考核视同合格，由学院填写视同考核合格证明。

（四）承担援派任务及校外挂职的教职工，在挂职期间由挂职单位进行考核并确定考核结果。

（五）经学校批准派出培训或借调至其他单位工作超过半年的，由相关派出部门依据培训或借调所在单位提供的情况进行考核，确定考核结果。

（六）涉嫌违纪违法被立案调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语、不定等次，待结案后，根据案件结果，按照有关规定补定年度考核结果。

（七）教职工受到警告处分的，在作出处分决定的当年，年度考核不能确定为优秀等次；教职工受到记过处分的，在受处分期间，年度考核不得确定为合格及以上等次；教职工受到降低岗位等级或撤职处分的，在受处分期间，年度考核不得确定为基本合格及以上等次。解除处分后，其下一年度考核不受原处分影响。

（八）受党纪处分的教职工，其年度考核参照中纪委、中组

部及人事部有关规定执行。受到问责处理的人员，取消其当年年度考核评优资格。

**第十六条** 教职工对年度考核结果如有异议，可按照学校教职工申诉处理有关规定，申请复核，提出申诉。

## 第五章 考核结果的使用

**第十七条** 年度考核结果是教职工调整岗位及工资、晋升和奖惩的重要依据。

**第十八条** 年度考核为优秀的教职工，在岗位竞聘中同等条件下优先聘用。年度考核为合格及以上的教职工，正常晋升薪级工资。

**第十九条** 年度考核为基本合格的教职工，不能晋升薪级工资，扣减当年3个月以上基础性绩效工资。连续两年考核均被确定为基本合格等次的，降低岗位等级或调整岗位。

**第二十条** 年度考核为不合格的教职工，不能晋升薪级工资，扣减当年6个月以上基础性绩效工资。对于不服从组织安排或安排到新的工作岗位后年度考核仍不合格的，学校可解除其聘用合同。

## 第六章 附 则

**第二十一条** 处级领导人员年度考核及等次评定由组织部按照学校相关规定进行。

**第二十二条** 非事业编制人员年度考核参照本办法执行。

**第二十三条** 学院根据工作实际，制定教职工年度考核实施细则，并报人事处备案。

**第二十四条** 本办法自 2022 年起执行。由学院年度考核领导小组负责解释。《西北农林科技大学教职工年度考核办法》（校人发〔2004〕332 号）、《关于加强实验技术人员年度考核的指导意见》（校人发〔2016〕432 号）同时废止。

- 附件：1. 经济管理学院教师年度工作绩效考核办法  
2. 经济管理学院管理教辅岗位人员年度考核办法  
3. 经济管理学院公益性活动年度考核办法

附件一：

## 经济管理学院教师年度工作绩效考核办法

**第一条** 教师年度工作绩效实行量化考核，工作绩效主要通过履行岗位职责及业务能力、育人水平、创新能力等体现，包括师德师风和完成教学、科研、推广、国际交流、公益服务等相关工作数量与质量情况。

**第二条** 学院结合实际，对教师的教学、科研、推广、国际交流、公益服务等工作任务进行量化赋分，并设定各岗位等级人员年度任务量标准，根据个人完成年度任务情况进行考核。量化赋分突出人才培养、学科建设、科学研究等方面的质量导向。

教学工作任务包括课堂教学、实践（验）教学、指导研究生和指导本科毕业论文（设计）、指导学生创新创业训练项目、课程改革、编写（审核）教材、组织学科竞赛以及承担教改项目、发表教学研究论文、获得教学奖励等内容。

科研工作任务包括科研项目、到位经费、学术论文和专著、政策建议、制定标准、获奖成果等内容。

推广工作任务包括驻点天数、基地建设、科研项目、推广项目、技术与品种推广、专利、新品种审定、学术论文和专著、基层培训、学生培养、社会影响、获科技推广奖励等内容。

国际交流任务包括学科创新引智基地建设、国家留学基金委

人才培养项目、海外示范园建设、组织承办国际学术会议等内容。

公益服务工作任务包括参与管理服务工作、校友工作、学生工作、招生宣传、人才工作等内容。

**第三条** 所有教师均须承担教学工作任务，高级职称教师最低须达到学校关于教授、副教授为本科生授课的规定要求和本单位规定的最低要求。对未经批准，授课学时、教学工作任务没有达标的，年度考核结果为不合格。

**第四条** 担任处级领导职务的教师，其教学、科研工作量需达到核定工作量的 1/3 以上。

**第五条** 考虑“十四五”期间学院改革与发展需要，同时满足教师个性化发展需求，特制定以下补充条款：

1.处于最后一个聘期内的教师，不做年度积分硬性要求，但是必须完成规定的年度本科理论教学学时数，同时主动接受学院、系、教研室安排的具体工作。教授需积极主动参加团队建设指导、青年人才培养、专业建设、学科建设等方面工作。副教授、讲师需积极主动参加专业建设以及更多公益活动等方面的工作。

2.预聘制期间内的教师（或属于聘期内副高及以上职称引进人才）年度考核，除完成聘期规定的年度本科理论教学学时数外，同时主动接受学院、系、教研室安排的具体工作，尤其是本科课程的教学任务安排。该类别教师年度考核结果由学院考评小组根据其各维度表现综合确定。

3.研究系列人员必须承担一定的本科教学任务，除本科理论

教学积分外，其它年度考核积分量副研究员达到 11 分及以上，研究员达到 15 分及以上。

4.年度对学院发展有突出贡献的教师，若出现不满足刚性条款要求的情况，可提出申请说明，由学院考评小组根据其各维度表现综合确定其年度考核结果。

5.保险学专业教师年度本科理论教学学时数以实际执行数量为准，同时主动接受学院、系、教研室安排的具体工作。但是其它年度考核积分量讲师达到 6 分及以上，副教授达到 10 分及以上，教授达到 15 分及以上。3 年（2023-2025 年）过渡期结束后，与其他教师保持一致。

6.因培养方案调整导致课程出现年度不平衡问题的教师，或年度独立承担了 2-3 门次课程，但本科理论教学积分仍不足的教师，可提出申请说明，由学院考评小组根据其学年课程安排、教学实习、实验课、毕业论文、科创项目指导、学科竞赛组织等教学工作及各维度表现综合确定其年度考核结果。

**第六条** 未尽事宜，由学院考评小组讨论考核结果，党政联席会议研究决定。

# 经济管理学院教师年度业绩考核指标体系

## I. 刚性要求

### 一、年度本科理论教学

教授独立为本科生授课一门，且考核分数不少于 3，或考核分数不少于 5；副教授独立为本科生授课一门，且考核分数不少于 9；讲师考核分数不少于 12。预聘制教师第一年不做要求。

### 二、年度公益活动

年度考核分数不少于 4，具体积分规则详见附件三。

### 三、年度合格要求

年度考核分数：二级教授 30 分及以上，三级教授 27 分及以上，四级教授 24 分及以上；副教授 20 分及以上；讲师 18 分及以上。该条款分值不包含年度公益活动积分。

## II. 积分标准

### 一、人才培养业绩

#### (一) 教学积分标准 (表 1)

名称	分值	备注
理论教学	$0.14 * N * M * \text{学时数}$	N 是教学质量评价系数, 教学质量评价 A、B、C 等的值分别为 1.4、1.2、1。M 是课程属性系数, 全英文为 2, 双语为 1.5, 新开课为 1.5, 其它为 1。
实验教学	$0.1 * \text{学时数}$	
本科生实践教学 (含指导毕业论文、专业实习、指导大创项目等)	$0.07 * \text{课时数}$	每个班实习 1 周为 32 课时; 指导 1 名学生的本科毕业论文为 16 课时; 指导 1 项国家级大创项目为 30 课时, 其他级别为 15 课时。
专硕集中实践	$0.07 * \text{课时数}$	1 学分为 16 课时
指导硕士研究生	$0.6 * \text{总人数}$	半年按照 0.5 人计算; 全年按照 1.0 人计算
指导博士研究生	$1.0 * \text{总人数}$	半年按照 0.5 人计算; 全年按照 1.0 人计算

#### (二) 教学基本能力建设

##### 1. 专业建设积分标准 (表 2)

名称	分值	备注
获批国家级一流专业	20/个	由教研室负责人分配
获批省级一流专业	6/个	由教研室负责人分配
申报省级、国家级一流专业	3/个	由教研室负责人分配
通过专业认证	15/个	由教研室负责人分配
新增目录内专业	10/个	由教研室负责人分配
新增目录外专业	20/个	由教研室负责人分配

新增实验班	10/个	由教研室负责人分配
新建辅修专业	3/个	由教研室负责人分配

## 2. 教学成果奖积分标准（表3）

名称	分值	备注
国家级教学成果特等奖	200/项	由成果负责人分配
国家级教学成果一等奖	100/项	
国家级教学成果二等奖	60/项	
中国学位与研究生教育学会研究生教育成果特等奖	30/项	
中国学位与研究生教育学会研究生教育成果一等奖	20/项	
中国学位与研究生教育学会研究生教育成果二等奖	10/项	
省级教学成果特等奖	15/项	
省级教学成果一等奖	10/项	
省级教学成果二等奖	5/项	
陕西省学位与研究生教育学会研究生教学成果特等奖	4/项	
陕西省学位与研究生教育学会研究生教学成果一等奖	3/项	
陕西省学位与研究生教育学会研究生教学成果二等奖	2/项	
校级教学成果特等奖	2/项	
校级教学成果一等奖	1.5/项	
校级教学成果二等奖	1.0/项	
各教指委的教学成果奖分值参照陕西省学位与研究生教育学会研究生教学成果		

## 3. 教材建设积分标准（表4）

名称	分值	备注
国家级优秀教材（含已出版的国家级规划教材、精品教材等）	K*15/部	出版,K是系数,我院教师主编是1,副主编是0.3,参编是0.1。
省级优秀教材一等奖（含中华农业科教基金优秀教材）	K*5/部	
省级优秀教材二等奖（含中华农业科教基金优秀教材）	K*3/部	
行业规划优秀教材	K*3.5/部	
行业规划教材	K*3/部	
校级规划优秀教材	K*2.5/部	
校级规划教材	K*2/部	
翻译出版专业核心课程优秀教材	K*2/部	

名称	分值	备注
公开出版教材	K*1/部	
校内自编教材（教授委员会认定）	K*0.5/部	

#### 4. 课程建设积分标准（表5）

名称	分值	备注
国家级一流课程（含课程思政示范课）	10	由负责人分配 分值
省级一流课程（含课程思政示范课）	5	
校级一流课程（含课程思政示范课）	1	
省级创新创业教育课程（或相应级别称号的课程）	4	
校级在线开放课程	2	
教育部研究生课程案例库建设项目	4	
校级研究生课程案例库建设项目	1	
入选教育部、各教指委、中国工商管理案例中心案例	2	
新开课程	2	
全英文课程建设项目	1	

#### 5. 教学研究阶段性成果积分标准（表6）

名称	分值	备注
根据研究成果质量和论文发表层次评定，综合评定A	2	由成果负责人 分配分值
根据研究成果质量和论文发表层次评定，综合评定B	1	
其他公开发表的教改论文	0.5	

#### 6. 教学名师积分标准（表7）

名称	分值	备注
“国家高层次人才特殊支持计划”” 教学名师	30	
国家级教学名师	30	
省级教学名师	10	
陕西省高层次人才特殊支持计划教学名师	10	
获得学校教学终身荣誉奖	100	
获得学校教学成就荣誉奖	50	
获得学校教学卓越奖	30	

获得学校教学新秀奖	10	
年度学生最喜爱的老师（导师）	2	
校级优秀研究生导师	2	

### 7. 教学团队积分标准（表 8）

名称	分值	备注
国家级教学团队	20	由负责人分配 分值
省级教学团队	5	
校级教学团队	2	
校级优秀研究生导师团队	2	

### 8. 教改项目积分标准（表 9）

名称	分值	备注
国家级教改项目	6/项	由负责人分配 分值
中国学位与研究生教育学会教改项目	3/项	
省级教改项目（重点）	2/项	
省级教改项目（一般）	1/项	
教育部产教协同育人项目	1/项	
陕西省学位与研究生教育学会、各教指委教改项目	1/项	
校级教改项目（重点）	0.5/项	
校级教改项目（一般）	0.3/项	

### 9. 实践教学条件积分标准（表 10）

名称	分值	备注
国家科教合作育人与示范基地（实验教学中心）	3	由负责人分配 分值
省级科教合作育人与示范基地（实验教学中心）	2	
校级实验教学示范中心或虚拟仿真实验中心	1	
新建校外实践教学基地	0.5	

### 10. 教师讲课比赛（含课程思政教学比赛）积分标准（表 11）

名称	分值	备注
获国家级讲课比赛一等奖	5	

名称	分值	备注
获国家级讲课比赛二等奖，省级讲课比赛一等奖	3	
获国家级讲课比赛三等奖，省级讲课比赛二等奖	2	
获省级讲课比赛三等奖	1.5	
获校级讲课比赛一等奖	1.5	
获校级讲课比赛二等奖	1.2	
获校级讲课比赛三等奖	0.8	
进入学校讲课比赛复赛	0.5	
参加学院讲课比赛	0.3	

### (三) 人才培养质量

#### 1. 指导学生学科竞赛获奖、举办或承办组织学科竞赛积分标准(表 12)

名称	分值	备注
指导学生获国家级 (A 类) 最高级别奖	6	由负责人分配分值
指导学生获国家级 (A 类) 次高级别奖	3	
指导学生获国家级 (A 类) 第三级别奖	2	
指导学生获国家级 (B 类) 最高级别奖	4	
指导学生获国家级 (B 类) 次高级别奖	2	
指导学生获国家级 (B 类) 第三级别奖	1	
指导学生获国家级 (C 类) 最高级别奖	1.5	
指导学生获国家级 (C 类) 次高级别奖	1.0	
指导学生获国家级 (C 类) 第三级别奖	0.8	
指导学生获省部级最高级别奖	1.0	
指导学生获省部级次高级别奖	0.8	
指导学生获省部级第三级别奖	0.5	
指导学生获校级最高级别奖	0.6	
指导学生获校级次高级别奖	0.4	
指导学生获校级第三级别奖	0.2	
举办或承办组织学科竞赛	5/项	参赛学生 100 人以下，由负责人分配分值

举办或承办组织学科竞赛	$5+(N-100)*0.001/项$	参赛学生 100 人及以上 (N 为参赛学生人数), 由负责人分配分值
-------------	---------------------	-------------------------------------

2. 指导学生公开发表论文(专利)、指导毕业生论文获奖积分标准(表 13)

名称	分值	备注
指导学生获得发明专利	0.3	
实用新型专利、软件著作权	0.2	
指导学生获校级“百篇”优秀毕业论文	0.7	
指导学生获校级优秀毕业论文	0.5	
指导学生获院级优秀毕业论文	0.3	
指导学生获得省级优秀博士论文	6	
指导学生获得校级优秀博士论文	2	
指导学生获得校级优秀硕士论文	1	

#### (四) 教学质量控制

1. 为学生作专题报告积分标准 (表 14)

名称	分值	备注
为学生作专题报告 (学院认定)	1/次	

2. 撰写修订人才培养方案、课程质量标准等材料积分标准 (表 15)

名称	分值	备注
修订人才培养方案	5	由负责人分配
专业认证提交申请	4	由负责人分配
修订课程质量标准	1	课程负责人分配

### 3. 学位授权点建设项目积分标准（表 16）

名称	分值	备注
新增博士学位授权一级学科或专业学位博士类别	30	由主持人分配
新增硕士学位授权一级学科或专业学位硕士类别	10	由主持人分配
自主设置目录外二级学科或交叉学科博士学位授权点	5	由主持人分配

## 二、科学研究业绩

### （一）科研项目

#### 1. 国家基金类积分标准（表 17）

名称	分值	备注
创新群体项目	100	
杰出青年科学基金、国家基金重大项目	40	
优秀青年科学基金、重点项目	20	
面上、国际合作研究项目	10	
青年科学基金项目或西部项目	6	
申报国家级项目	1	

#### 2. 国家重点基础研究发展计划积分标准（表 18）

名称	分值	备注
国家重点基础研究发展计划项目	40	含改革前的 973 计划，重大科学研究计划国家高技术研究发展计划（863 计划）、国家科技支撑计划、国家国际科技合作专项、国家重大科学仪器设备开发专项、公益性行业科研专项、发展研究专项
国家重点基础研究发展计划课题	12	
国家重点基础研究发展计划子课题	7	

#### 3. 省部级科技项目及其他类合作项目积分标准（表 19）

名称	分值	备注
教育部人文社科重大项目	15	

名称	分值	备注
省级重点产业创新链（群）项目或省部级重大项目或合同经费在70万元及以上的项目	12	
省级特色产业创新链（群）项目或省部级重点项目或合同经费在50万元及以上的项目	8	
教育部人文社科一般项目、国家部委项目、或合同经费在30万元及以上的项目	5	
教育部人文社科青年项目、省部级一般项目，或合同经费在20万元及以上的项目	4	
其他纵向科技项目，或合同经费在10万元及以上的项目	3	
合同经费在10万元以下5万元以上的项目	2	
合同经费在5万元以下的项目	1	
申报省部级科技项目	0.3	

## （二）科研成果（表20）

名称	分值	备注
国家级科技特等奖	200	
国家级科技一等奖	100	
国家级科技二等奖	60	
高等学校科学研究优秀成果奖特等奖	50	
高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学类）一等奖	30	
高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）一等奖	20	
高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学类）二等奖	15	
高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）二等奖	8	
高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学类）三等奖	5	
高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）三等奖	3	
省部级科技一等奖	10	
省部级科技二等奖	5	
省部级科技三等奖	3	
省部级推广一等奖	20	

名称	分值	备注
省部级推广二等奖	10	
梁希林业科学技术一等奖	10	
大禹水利科学技术一等奖	10	
大北农科技奖	10	
神农中华农业科技奖一等奖	10	
省部级哲学社会科学奖一等奖（著作类、调研报告类）	5	
省部级哲学社会科学奖一等奖（论文类）	4	
省部级哲学社会科学奖二等奖（著作类、调研报告类）	3	
省部级哲学社会科学奖二等奖（论文类）	2	
省部级哲学社会科学奖三等奖	1	
陕西高等学校人文社会科学研究优秀成果奖一等奖（著作类、调研报告类）	3	
陕西高等学校人文社会科学研究优秀成果奖一等奖（论文类）	2	
陕西高等学校人文社会科学研究优秀成果奖二等奖（著作类、调研报告类）	1	
陕西高等学校人文社会科学研究优秀成果奖二等奖（论文类）	1	
陕西高等学校人文社会科学研究优秀成果奖三等奖	0.5	
国际发明专利	2	
国家授权发明专利	1	
国家授权实用新型专利	0.5	
国家计算机软件著作权	0.5	
国家标准	5	
行业标准	2	
地方标准	1	
国际顶级论文成果（Nature、Science、PANS 全文发表学术论文）	100	
高质量论文成果 G1	10	
高质量论文成果 G2	5	
学院 A1 论文成果	3	

名称	分值	备注
高质量论文成果 G3、学院 A2 论文成果	2	
高质量论文成果 G4、学院 A3 论文成果	1.6	
学院 A4 论文成果	1.2	
学院 A5-A7 论文成果	0.7	
专著	3	
编著	2	

### (三) 科研平台建设 (表 21)

名称	分值	备注
国家级科研平台	50	
省部级实验室	15	
省部级基地建设项目	5	
校级科研平台	2	
院级科研平台	1	

### (四) 科研创新团队 (表 22)

名称	分值	备注
国家级科研创新团队	15	
省部级科研创新团队	6	
校级科研创新团队	4	
院级科研创新团队	2	

## 三、社会服务业绩 (表 23)

名称	分值	备注
决策咨询报告、建议获中央领导批示	15	
决策咨询报告、建议获省部级领导批示	10	
中央主流媒体专题报道	5	
境外农业科技推广工作获所在国政府表彰奖励	3	

国家产业体系首席专家	15	
国家产业体系岗位专家	8	
省级产业体系首席专家	4	
省级产业体系岗位专家	2	
专利技术转化或获得社会资金专项转化投入（每1万元）	0.5	

#### 四、学术交流业绩（表 24）

名称	分值	备注
学科创新引智基地建设（国家级）	20	
学科创新引智基地建设（省级）	10	
国家重点研发计划政府间国际科技创新合作专项/港澳台科技合作重点专项/战略性国际科技创新合作专项	8	
国家留学基金委人才培养项目	3	
省厅级科技厅项目	2	
国家部委相关国际科技合作项目	3	
担任国际重要学术组织正副理事长（或相当职务）及秘书长	2	
海外示范园建设	20	
组织承办国际学术会议	6	
组织承办国内会议	4	
在本领域国际学术会议上做主旨报告	3	
在本领域国际学术会议上做学术报告	2	
在本领域国内学术会议上做主旨报告	2	
在本领域国内学术会议上做学术报告	1	
在本领域学术会议上做主持或点评	0.8	
参加本领域较高层次学术会议	0.5	
建设学生海外实习基地	20	
引荐学生赴国际组织实习、任职	1/人次	
邀请国外专家来校讲学	2	
邀请国外专家来校讲座	1	

邀请国内专家来校讲学	1	
邀请国内专家来校讲座	0.5	
承办上合、一带一路相关培训	5	
公开出版上合、一带一路现代农业发展研究著作	2	
公开发布上合、一带一路现代农业发展研究报告、政策建议，并产生较大社会影响	2	

## 五、指标体系相关说明

1. 科研项目积分年度分配对于团队性成果，可由团队负责人根据个人贡献进行分值分配。

2. 为鼓励科研合作，第一作者或通讯作者为我院教师的论文成果，均计 100%。若第一作者或通讯作者均为我院教师，则根据学术贡献协商进行分值分配。

3. A1-A7 论文按《经济管理学院认定的学术期刊目录(试行)》(经管[2018] 9 号) 界定，仅限经济管理类期刊发表的经济管理类成果。G1、G2 层次成果以学校制定的指导目录为准，G3、G4 层次成果以学院制定的指导目录为准。

4. 科研获奖成果认定时间以相关部门颁发的证书落款日期为准。对于国家科学技术奖，我校为第二完成单位按照 30%积分、第三完成单位按照 20%积分、第四完成单位按照 10%积分。

5. 科研项目、课题或子课题仅指学校为主体与上级单位签订任务书的项目、课题或子课题以及与上级管理部门(单位)签订的合同、颁布的文件为准，校内划拨子课题或子任务不计入内。

6. 关于同一项成果获得多个级别奖励时，按最高奖励等级计分；个人在同类同批次评比中获得多个级别的奖项，按最高级别计分。

7. 获批国家级课题负责人，积分分值可按照第一年 50%、第二年 30%、第三年 20%，或者第一年 60%，第二年 40%进行分配，也可按照获批当年一次性进行积分。

附件二：

## 经济管理学院管理教辅人员 年度考核办法

**第一条** 管理教辅人员年度考核以德、能、勤、绩、廉为考核内容，重点考核工作实绩。

**第二条** 管理教辅人员主要考核完成工作任务的质量效率，执行工作纪律和考勤制度情况，满足师生需求等方面的表现及工作中的突出贡献等。

**第三条** 管理教辅人员年度考核实行述职评议和量化考核相结合的方式。学院在制定量化评分标准的基础上，由学院全体教师、党政领导班子对所有科级及以下管理教辅人员进行民主测评，具体测评方式以当年通知为准。民主测评结果与年度考核直接挂钩，测评结果处于前 10% 的人员，年度考核可优先推荐为优秀，后 10% 的人员，经认定无特殊原因者，年度考核不得被评为优秀。

**第四条** 有下列情形之一，不得评为优秀等次：

1. 在职责范围内责任心不强、履职不认真，或未正确执行相关规定的；
2. 不严格执行本部门内控制度，工作散漫随意的；
3. 在内部管理中，制定、发布与学校、学院有关规定相矛盾的文件、决定的；

4. 对管理中存在的突出问题不认真研究解决，造成严重影响的。

**第五条** 有下列情形之一，不得评为合格及以上等次：

1. 工作效率低，服务态度差，或对师生员工的合理诉求置之不理、久拖不办的；

2. 对职责范围内应当办理的事项，敷衍塞责、推诿扯皮的；

3. 对职责范围内涉及师生员工切身利益的事项，漠不关心、不及时研究解决的；

4. 对学校及学院作出的决策、部署或校领导指示、批示的事项，消极对待、执行不力的，造成不良影响和后果的。

**第六条** 有下列情形之一，不得评为基本合格及以上等次：

1. 违反中央八项规定精神和“厉行节约、反对浪费”有关规定的；

2. 重要事项事前不请示、事后不报告的或未经请示授权擅自决定的；

3. 在评优评奖、职称评审、职员晋升、项目评审，以及履行管理职能中弄虚作假、违规操作的；

4. 有其他违纪违规行为的。

表 1：管理岗位、辅导员、编辑部系列人员年度考核要素

考核内容	考核内容	分值(优秀/合格/基本合格/不合格)	得分
德 (20%)	积极参加政治理论学习和学校组织的各项活动	4/3/2/0	
	遵纪守法, 遵守学校各项规章制度	4/3/2/0	
	遵守职业道德, 管理育人, 服务育人	4/3/2/0	
	爱岗敬业, 有较强的责任心、事业心	4/3/2/0	
	作风正派, 服从安排, 顾全大局, 团结同志	4/3/2/0	
能 (30%)	掌握专业理论和管理知识, 并能熟练运用	6/4/2/0	
	熟悉业务和政策, 有较强的政策水平和分析解决问题的能力	6/4/2/0	
	较强的组织管理能力和协调能力	6/4/2/0	
	具有开拓进取精神和创新能力	6/4/2/0	
	语言表达和文字表达能力	6/4/2/0	
勤 (10%)	积极完成领导交办的各项任务	2/1/0.5/0	
	工作勤恳仔细、态度认真热情	2/1/0.5/0	
	坚守工作岗位, 遵守各项考勤制度, 不迟到、不早退	2/1/0.5/0	
	努力钻研业务, 不断开拓进取	2/1/0.5/0	
	积极完成学校安排的公益性工作	2/1/0.5/0	
绩 (30%)	高质量、高效率地完成工作	5/4/2/0	
	具有改革创新精神, 开创性地开展工作, 成绩突出	5/4/2/0	
	积极提出合理化建议并被采纳	4/3/2/0	
	超额完成工作任务	4/3/2/0	
	起草撰写相关制度文件	4/3/2/0	
	发表相关领域研究论文或报告	4/3/2/0	
	撰写工作调研报告	4/3/2/0	
廉 (10%)	严格要求自己, 无违纪现象	2/1/0.5/0	
	业余爱好健康向上	2/1/0.5/0	
	自觉抵制不健康行为	2/1/0.5/0	
	遵纪守法、克己奉公	2/1/0.5/0	
	积极参加爱心公益活动	2/1/0.5/0	

表 2：实验技术人员年度考核指标体系

一级		二级		三级		奖惩办法
工作内容	得分	工作内容	得分	工作内容		
实验教学	60	教学准备、过程教学跟踪	55	课程准备、学科竞赛	实验课程准备、过程追踪、课后数据处理	按中心、学院、学校层面进行惩罚，一次事故扣分分别为： 0.5、1.5、3
				实验课程软件安装中云桌面部分的工作		
		日常准备		按中心、学院、学校层面进行惩罚，一次事故扣分分别为： 0.3、0.9、1.8		
		教学管理	5		排课、调课、排值班表	
领导安排的与教学相关的书面材料准备、口头汇报、数据统计、表格填报等工作						
中心管理与建设	40	实验室日常管理（资产、安全、卫生等的管理及课间实验室检查）	25	实验室		按中心、学院、学校层面进行惩罚，一次事故扣分分别为： 0.3、0.9、1.8
				一类 4.3	A612	
					A613	
					C601	
					C608	
				二类 4.2	C606	
				三类 0.8	C603	
					C620	
					C508	
				四类 0.3	C602	
					C604	
					C605	
C607						

一级		二级		三级	奖惩办法
工作内容	得分	工作内容	得分	工作内容	
		管理协调	6	实验室日常管理方案的制定、相关数据的汇总填报、定期和不定期的实验室检查等	
				实验课程建设及除修购项目之外的实验室建设项目	
				领导安排的与管理相关的各类书面材料准备、口头汇报、数据统计、表格填报等工作；对外交流	
		对外技术支持	2	对外技术支持	
		修购项目	7	建设规划	
				项目申报、评审	
项目招标、验收、总结、检查					
其他	10	政治理论学习	3	学校、学院安排的政治理论学习	
		各类培训（技术、管理、安全）	2	学校、学院、中心安排的实验技术、实验室管理、安全等方面的会议、学习、演练	
		民主测评	5	学院组织的与实验技术人员相关的民主测评	
得分合计	110		110		

年度考核合格标准：副高职称 20 分，初级职称 16 分。

附件三：

### 经济管理学院公益性活动年度考核办法

序号	活动内容	分值	备注
1	积极主动参与师资及人才政策的宣传、招聘活动	1/次	
	主动联系、推荐并最终签约落实高层次人才	5/人	
	主动联系、推荐并最终签约落实普通师资、博士后人员	5/人	
2	积极参加本科生、研究生招生宣传工作	2/次	
3	积极开拓就业市场、主动推荐就业单位、引荐毕业生就业	2/次（人）	
4	积极参加学校、学院组织的各类专题性会议	1/次	
5	积极参加学校、学院组织的各类招生、教学管理、培养、项目等评审及秘书工作	0.5/次	
6	积极参加学院本科生、研究生各类奖助学金评定工作	0.5/次	
7	积极协助做好学院组织的各类大型管理会议、学术论坛等工作	0.5/次	
8	积极参加学院的各类学科评估、本科教学评估等材料准备工作	0.5/项	
9	学院专业学位研究生项目制招生子项目负责人（非牵头单位）	1/项	
10	积极参加学校及学院所组织的各类文体活动	0.5/项	
11	主动或被学院指派参加学校所要求的具有名额限制性的会议	0.5/项	
12	积极主动参加学院安排的各类监考工作	0.2/门次	
13	担任班主任、工会委员及小组长、支部书记及委员等职务	0.5/个	
14	为学院筹集各类社会捐赠、奖助金等项目	2分/10万	
15	承担并助力学院乡村振兴任务	1/次	
16	积极主动参加学院疫情防控志愿工作	1/次	
17	积极参加系、教研室组织的各类活动	0.5/次	
18	其他未列出的公益性活动，可由本人提出申请，学院考核小组予以认定		

相关说明：

- 1.相关部门负责人客观、公正地做好教职工各类活动的记录，年度考核前交综合办；
- 2.教职工公益性活动单独考核，不纳入业绩总积分，低于4分为不合格。