

# 中共南昌大学委员会 南昌大学 文件

南大发〔2015〕6号

## 南昌大学关于印发《南昌大学学院年度工作目标考核办法（试行）》的通知

校内各单位：

《南昌大学学院年度工作目标考核办法（试行）》业经学校四届五次教职工暨工会会员代表大会原则通过，2015年6月30日校党委会审定，现予以印发，请遵照执行。

各单位在实施过程中有何意见建议，请及时向学校报告，以便适时修改完善。



# 南昌大学学院年度工作目标考核办法（试行）

为进一步深化学校教育事业综合改革，健全校、院两级管理体制，调动学院办学积极性，激发学院管理自主性，充分发挥好考核评价对学院各项工作的目标导向作用，不断提升学校教学科研水平，现结合学校实际，特制定本办法。

## 一、考核的基本原则

### （一）目标导向的原则

学院年度工作目标考核以学校发展规划为目标导向，考评指标设计突出导向性和针对性，注重关键指标提升核心竞争力的作用。

### （二）分级分类考核的原则

实行学校对学院考核评估，学院对教职工个人考核评估的两级考核体系。

学校对学院的考核：依据学校的总体办学目标、发展规划和年度工作要点，结合学院实际，确定学院的年度工作目标任务，分模块进行考核评价。

学院对个人的考核：各学院根据自身的实际情况、目标任务，制订各类岗位考核标准。

### （三）定量与定性相结合的原则

定量考核侧重于工作实绩的考核，对有明确任务目标、能

量化考核的坚持做到量化；定性考核主要对指标体系中富有弹性、内涵多、跨度大、难以量化的工作进行考核。

考核指标的设计，以定量考核为主，定性考核为辅，定量与定性相结合。

#### **（四）考核与绩效相关联的原则**

学院年度工作目标考核主要关注学院目标任务完成情况。考核结果与学院岗位绩效总量挂钩。

#### **（五）公平规范、科学高效的原则**

考核过程应做到公平公正、规范透明、简便高效，考核目标要求指标明晰、科学合理。

## **二、考核范围和周期**

### **（一）考核范围**

本办法适用于南昌大学校本部各学院，医学部作为独立的考核单位进行整体考核，其所属学院纳入医学部整体考核范畴。医学部按照学校确定的学部工作目标任务，制定所属学院的目标任务，开展年度工作目标考核。

### **（二）考核周期**

学院年度工作目标考核周期为一年，按自然年度内的两个学期（即：上一学年第二学期至下一学年第一学期）计算。

## **三、考核目标和内容**

### **（一）考核目标**

相关职能部门依据学校发展规划和各学院的实际从人才培

养、队伍建设和科学研究三个方面下达各学院年度工作考核目标。

## （二）考核内容

学校根据各学院年度工作目标任务，结合各模块考核指标，对学院年度工作分类进行考核评价。

人才培养主要考核人才培养工作业绩，以《南昌大学人才培养工作考核办法》（附件1）为依据，主要考核人才培养重要环节运行平稳有序、人才培养核心指标和人才培养质量与评价等方面内容。由教务处、学工部、研究生院等单位负责，牵头单位：教务处

队伍建设考核以《南昌大学队伍建设考核办法》（附件2）为依据，重点考核学院在人才引进、专任教师的海外学习和博士比例、高层次人才培养、队伍管理等方面的工作绩效。牵头单位：人事处

科学研究工作业绩考核以《南昌大学科学研究及社会服务考核办法》（附件3）为依据，综合考核学院科研工作的项目经费、到账经费、科研成果、学术交流与活动等方面的工作绩效。由科学技术处、社会科学处负责，牵头单位：科学技术处

## 四、考核等级及应用

各学院年度考核分单项和总体两大部分，以单项考核结果作为总体考核的基本依据。

### （一）单项考核



单项考核等级分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。

按照“人文社科”和“理工医科”两大类进行，单项模块分值分别排序位居前 20%且核心指标比上一年度有所增长的学院，该单项考核为优秀。单项模块分值排序分别在 20%-50%的学院，该单项考核视为良好。单项分值未达到 60 分的视为不合格。

## （二）总体考核

总体考核等级分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。

在评定总体考核等级时，具有 2 个及以上单项考核为优秀且其他单项考核为合格以上的学院，或具有 1 个单项考核为优秀且其他单项考核为良好的学院，总体考核为优秀；单项考核出现 1 个不合格的学院，总体考核为基本合格；单项考核出现 2 个及以上不合格的学院，或出现学校认定的其它重大责任事故的学院，总体考核即为不合格。其它情况下均为合格。

## （三）考核结果的应用

1、各院（部）总体考核等级作为学校核拨各学院岗位绩效总量的依据。即：根据考核等级确定相应的考核系数。考核等级优秀的考核系数为 1.1，考核等级合格和基本合格的考核系数为 1.0，考核等级不合格的视情况确定考核系数为 0.95。

各学院岗位绩效总量=各学院岗位绩效额度\*各学院考核系数

2、学校对总体考核获得优秀及单项考核优秀且单项无不合格项的学院予以表彰，并对总体考核优秀的学院党政领导班子成员参考《南昌大学表彰和奖励管理办法（暂行）》予以奖励。

3、学院总体考核结果与该学院院长、党委书记年度考核和本单位教职工个人考核挂钩。学院总体考核结果作为该学院院长、党委书记年度干部考核的重要依据。考核结果为优秀的，教职工优秀率提高 10%；考核结果为不合格的，教职工优秀率下降 5%。

4、学院年度工作目标考核结果作为各学院党政领导班子任期考核的重要参考指标。

## **五、考核组织及程序**

### **（一）考核组织**

学校成立学院年度工作目标考核领导小组，下设学院年度工作目标考核办公室（以下简称考核办），挂靠人事处，考核办主任由人事处处长担任，根据考核内容不同，考核办成立人才培养考核小组、人才队伍建设考核小组、科学研究考核小组。单项考核实行各考核小组负责制，由牵头单位制定相应的考核指标体系，并负责具体实施。

### **（二）考核程序**

学校在每年年终学期末寒假前一周启动学院年度考核工作。考核工作按以下程序进行：

1、各考核小组将日常工作统计情况与学院进行核对，学院

根据各考核指标体系进行自评，并在学校规定时间内分模块提交相关材料给各考核小组；

2、各考核小组依据各类考核办法对学院年度工作目标进行单项考核；

3、各考核小组将考核结果提交考核办；

4、考核办汇总各模块考核结果，提交学校学院年度工作目标考核领导小组。

5、学校学院年度工作目标考核领导小组召开会议，确定学院总体考核等级，并公示考评结果；

6. 校党委会审定考评结果，并确定表彰事宜。

## 六、其他

（一）以上考核实施办法均只考核学院当年年度工作目标完成的情况，只认定以“南昌大学”为第一单位（第一作者）的各项成果。

（二）本办法由人事处负责解释。

（三）本办法自二〇一五年起实行。

附件：1.《南昌大学人才培养工作考核办法》

2.《南昌大学人才队伍建设考核办法》

3.《南昌大学科学研究及服务考核办法》

## 南昌大学人才培养工作考核办法

立德树人是学校的根本任务，人才培养是学校的中心工作。为提高人才培养质量，推进校院两级管理体制改革，实现我校进位赶超的目标，按照保障基础、突出核心、重视评价的工作思路，特制定本考核办法。

### 一、考核原则

- (一) 坚持公开、公平、公正原则；
- (二) 体现特色和关键，统筹重点和一般、整体和局部的关系；
- (三) 采取以定量为主，定量与定性考核相结合的办法。

### 二、工作目标

通过考核，督促各学院实现以下目标：

教学秩序平稳有序，校园生活和谐平安，就业渠道不断拓宽，核心指标实现突破，学院工作各具特色。

### 三、考核指标体系及评分标准

考核指标体系由 3 个一级指标和 13 个二级指标构成，主要考核人才培养重要环节运行平稳有序、突出人才培养核心指标和人才培养质量与评价等方面内容，总分为 100 分。

- (一) 人才培养工作考核指标体系与等级标准



一级指标	二级指标	分值
1. 基本要求项目 (57分)	1.1 教学任务执行	10
	1.2 教学状态运行	22
	1.3 学生安全稳定	12
	1.4 招生就业推进	9
	1.5 全员育人落实	4
2. 核心竞争项目 (30分)	2.1 教学改革及成果获奖	20
	2.2 教学改革研究论文	2
	2.3 学生竞赛获奖	6
	2.4 学生高水平论文发表	2
3. 质量与评价项目 (13分)	3.1 授课质量评价	2
	3.2 专业综合评价	5
	3.3 本科教学特色评价	3
	3.4 学生工作特色评价	3
总计	100分	

## (二) 人才培养工作考核指标体系与评分标准细则

一级指标	二级指标	要求和内涵	分值	说明
1. 基本要求项目 (57分)	1.1 教学任务执行 (10分)	学院严格执行培养方案、按课程安排和教学计划执行开课(含实验课)任务。	7	经核实出现未按培养方案或教学计划开课影响学生正常毕业的扣7分。
		教授积极为本科生授课。	3	教授为本科生开课未达到100%，扣3分。
	1.2	教师授课认真，无	5	有重大教学事故或各种渠道反

教学状态 运行 (22分)	任何教学差错或事故。		映重大教学问题扣5分；有一般教学事故或教学差错或各种渠道反映教学问题并核实的，每项扣2分，扣完为止。
	学生考风考纪好，无考试舞弊和违纪记录。	5	以考试违规处理意见为依据（学院主动报送违规处理的除外），每起违规扣2分，扣完为止。
	做好学位点建设	3	学位点授权评估不合格，扣3分。
	博士、硕士、本科生毕业设计（论文）质量好，抽检无不合格，论文盲审通过率高，重合度检索合格率高。	5	省级以上抽检有不合格，扣5分；论文盲审、重合度未通过，每篇扣1分，扣完为止。
	研究生发表论文情况	4	达到学校指标不扣分，低于学校要求指标每10%扣1分。扣完为止。
1.3 学生安全 稳定 (12分)	未出现学生责任事故。	7	1. 发生非正常死亡责任事故，扣7分/次； 2. 发生学生责任火灾事故，扣3分/次； 3. 发生学生严重打架斗殴事故，扣3分/次； 4. 发生其他严重事故（含非法群体事件等），扣3分/次； 扣完为止。
	学生安全稳定工作制度执行情况好。	5	出现安全稳定制度执行不到位情况，每项扣1分/次，扣完为止：

				<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 信息报告制度执行情况;</li> <li>2. 安全稳定值班制度执行情况;</li> <li>3. 特殊学生群体关注制度执行情况;</li> <li>4. 学生公寓安全制度执行情况;</li> <li>5. 安全稳定教育制度执行情况等。</li> </ol>
1.4 招生就业 推进 (9分)	本科生就业率高	5	本科就业率 $\leq 80\%$ , 扣5分; $80\% < \text{本科就业率} \leq 85\%$ , 扣4分; $85\% < \text{本科就业率} \leq 87\%$ , 扣2分; $87\% < \text{本科就业率} \leq 90\%$ , 扣1分。	
	研究生就业率高	1	研究生就业率 $\leq 92\%$ , 扣1分。	
	自主创业达到一定比例。	2	自主创业率 $\leq 1.5\%$ , 扣2分; $1.5\% < \text{自主创业率} \leq 2\%$ , 扣1.5分; $2\% < \text{自主创业率} \leq 3\%$ , 扣1分。	
	学生考研上线率高。	1	考研上线率(考研上线人数/当年本科毕业生人数)且考研上线率增长均为全校排名后30%, 扣1分	
1.5 全员育人 落实 (4分)	学工干部(辅导员)队伍建设	2	未按学校规定配备专、兼职辅导员, 少1名扣0.5分。	
	教师发挥育人作用情况	2	未按学校规定比例配备班导、导师, 少1名扣0.1分。	
2.1 教学改革 及成果获 奖 (20分)	获教学成果奖、学生思想政治教育重要成果、“本科教学工程项目”立项, 教学改革研究课题	20	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 获国家级教学成果奖, 得12分/项(合作单位排名前三3分/项);</li> <li>2. 获批国家级实验教学示范中心、国家级虚拟仿真实验中心,</li> </ol>	

2. 核心竞争 项目 (30分)		立项数量多。		<p>得 10 分/项；</p> <p>3. 国家级“本科教学工程”项目立项或验收通过（含课程建设、规划教材、专业建设等），得 5 分/项；</p> <p>4. MOOC 在国家级在线开放平台上线，得 5 分/项；</p> <p>5. 获省级教学成果奖一等奖，得 4 分/项；获省级教学成果二等奖、省级“本科教学工程”项目、省级教学改革研究课题（重点）项目得 2 分/项；</p> <p>6. 获国家级学生思想政治教育重要成果，得 4 分/项；获省级学生思想政治教育重要成果，得 2 分/项；</p> <p>7. 获批省级教学改革研究课题立项教师比排名得分（排名 1-6 名，得 2 分，排名 7-12 名，得 1 分，其他不得分）；</p> <p>总分累计不超过 20 分。</p>
	2.2 教学改革 研究论文 (2分)	教师发表高水平教学改革研究论文	2	<p>教师在权威刊物发表教学改革研究论文，得 2 分/篇；</p> <p>教师在中文核心刊物发表教学改革研究论文，得 1 分/篇；</p> <p>总分累计不超过 2 分。</p>
	2.3 学生竞赛 获奖 (6分)	学生在数学建模、挑战杯等各类竞赛中获国家级、省级奖励及获得专利情	6	<p>1. 获国家“挑战杯”一等奖以上，得 6 分/项，二等奖，得 3 分/项；</p> <p>2. 获国际(国家)数学建模一等</p>



		况。		<p>奖，得 4 分/项，二等奖，得 2 分/项；</p> <p>3. 获其他国家级竞赛一等奖，得 2 分/项，国家级竞赛二等奖、省级竞赛一等奖，得 1 分/项。</p> <p>总分累计不超过 6 分。</p>
	2.4 学生高水平论文发表 (2 分)	学生积极发表 SCI、EI、SSCI、CSSCI、CSCD 论文。	2	<p>学生发表 SSCI 和 SCI 一区论文，得 0.5 分/篇；发表 CSSCI 和 SCI 二区论文，得 0.2 分/篇；发表 SCI 三区、四区，EI 和 CSCD 论文，得 0.1 分/篇。</p> <p>总分累计不超过 2 分</p>
3. 质量与评价项目 (13 分)	3.1 授课质量评价 (2 分)	授课质量优秀课程多	1	按年度两学期优秀课程数（含优秀奖、提名奖、网辅奖）占本院教师开课数比例评分。排名前三，得 1 分，其他不得分。
		授课质量排名靠后课程少	1	连续两次学生网上评教同类课程排名后 10%的课程占本院教师开课数比例低的评分，排名前三，得 1 分，其他不得分。
	3.2 专业综合评价 (5 分)	按照专业综合评价、专业认证要求做好专业建设	5	<p>按校内专业评估结果加权平均后排名情况得分：</p> <p>加权平均后排名 1-6 名，得 5 分；</p> <p>加权平均后排名 7-12 名，得 3 分；</p> <p>其他不得分；</p> <p>备注：</p> <p>1. 有专业通过国家（国际）专业认证，加 4 分（在有效期内 3 分/年），总分不超过 5 分；</p>

				2. 参加省内专业综合评价且排名全省第一，加3分，总分不超过5分； 3. 校内专业评估分类参照《南昌大学专业综合评价实施方案》执行。
	3.3 本科教学 特色评价 (3分)	学院本科教学具有显著办学优势与特色。	3	按学院年度本科教学状态评价特色汇报排名给分： 排名1-3名，得3分； 排名4-7名，得2分； 排名7-11名，得1分； 其他不得分。
	3.4 学生工作 特色评价 (3分)	学生思想政治教育 工作特色鲜明	3	积极申报学生工作特色基地得1分。 获批校级学生工作特色基地或第一年中期考核结果为合格及以上，得1分。 获批学生工作特色基地第二年验收合格，得3分。

备注：

1. 所有项目均指当年新增项目，以相关文件颁发日期为准；团体项目以一项计。（2015年考核时，加分项所涉及项目考核时间从2014年1月1日起计算，从2016年开始，只考核当年业绩）

2. 各类论著、获奖（除国家级教学成果奖），必须第一单位是南昌大学，同时为第一作者（或通讯作者，根据学科惯例核计）；且在全校范围内不重复计算。

#### 四、考核步骤

##### （一）信息收集

教务处、研究生院和学工委办负责相关考核指标数据信息

收集整理工作。

## （二）审核认定

教务处、研究生院和学工委办对照指标评分，教务处进行汇总整理，经教务处、研究生院和学工委办认定后予以公示，公示期为1周。

## （三）结果公布

公示期满无异议后报人事处。

**五、本办法自发布之日起施行。**

**六、本办法由教务处、研究生院和学工委办负责解释。**

## 南昌大学人才队伍建设考核办法

为进一步调动各学院对人才队伍建设的积极性，鼓励学院引进和培养优秀人才，提高人才队伍管理水平，积极营造全校上下重才、爱才、惜才的良好氛围，真正把“人才强校”战略落到实处，特制定本办法。

### 一、考核原则

以学院师资队伍建设发展规划和年度工作目标任务为基础，从“引进、培养、稳定、提升”等方面，本着客观公正、注重实绩的原则，坚持定量与定性考核相结合，坚持导向激励和可操作性原则。

### 二、工作目标

根据学校师资队伍建设发展规划的总体要求，按照目标导向的原则，各单位人才总量要有提升，队伍结构要有优化，高层次人才的引进和培养需有突破，最终实现学校总体目标。

### 三、考核内容

主要考核各学院专任教师队伍建设情况，从人才引进、高层次人才培养、专任教师的海外学习和博士比例、人才队伍管理等方面考核学院工作业绩和实际贡献，建立日常基本建设和突出重点的人才队伍建设考核评价体系。

### 四、考核指标及评价标准



考核指标共包括 2 个一级指标和 6 个二级指标。人才队伍工作基本要求满分 75 分，是各单位建设稳定高素质师资队伍的基本保障，需要有计划有规划地完成好。人才队伍建设的重要指标是从高层次人才引进和培养两个方面提出要求，作为加分项均不封顶。高层次人才引进需要各学院着力推动，高层次人才培养需要各学院高度重视和积极组织。考核体系既考虑各单位每年度的增量部分同时也考虑到 2015 年以来的存量部分，鼓励各单位多出人才工作成果。

### 人才队伍建设考核指标体系及评分细则

一级指标	二级指标	内容和要求	分值	说明
人才队伍工作基本要求 (75 分)	人才引进 (52 分)	完全符合学校进人条件并完成年度进人计划的	47	
		完成年度进人计划但条件有所欠缺的	45	
		未完成年度进人计划的		按照实际完成计划比例计算分值
		每年申报“千人计划”和“长江学者”人数不少于下达计划数	5	
	专任教师海外留学比例 (10 分)	专任教师中具有一年及以上海外留学经历的教师比例达到 30%以上且当年有所增长的	10	
		专任教师中具有一年及以上海外留学经历的教师比例不到 30%但当年增长 10%以上的	10	
		专任教师中具有一年及以上海外留学经历的教师比例不到 30%但当年增长 5%以上的	7	
		专任教师中具有一年及以上海外留学经历的教师比例不到 30%且当年增长不到 5%的	4	

一级指标	二级指标	内容和要求	分值	说明
	专任教师博士比例(10分)	专任教师中具有博士学位的教师比例达60%以上且当年有所增长的	10	
		专任教师中具有博士学位的教师比例不到60%但当年增长10%以上的	10	
		专任教师中具有博士学位的教师比例不到60%但当年增长5%以上的	8	
		专任教师中具有博士学位的教师比例不到60%且当年增长不到5%的	5	
	人才队伍管理(3分)	结合学科建设及师资队伍现状,科学制定师资队伍发展规划与年度引才计划,进入程序规范。	1	
		师德教育有抓手,师德建设有制度	1	
		对教师成长发展予以重视,有规划有计划,措施到位	1	
人才队伍建设重要指标(加分项,不封顶)	高层次人才引进	中国科学院或中国工程院院士、全国哲学社会科学领域领军人才、“长江学者”特聘教授、国家千人计划入选者、国家万人计划入选者、“国家杰出青年科学基金”获得者、国家级百千万人才工程人选、青年拔尖人才、优青、中科院百人、国家教学团队及教学名师等人才工程或项目入选者。	每引进一个25分	从引进次年起,对已引进的高层次人才每人每年加5分(2015年之后引进的)
		国家自然科学基金、软科学、社会科学基金重大项目主持人、教育部重大攻关项目负责人、国家“2011协同创新中心”等国家级项目负责人等。	每引进一个25分	
		“215人才工程”中的赣江杰出教授、其他引进的杰出人才和学科领军人才等	每引进一个15分	
		江西省井冈学者或其他省部级同层次人才工程入选者。	每引进一个15分	
		学科方向带头人	每引进一个10分	

一级指标	二级指标	内容和要求	分值	说明
	高层次人才培养	中国科学院或中国工程院院士、全国哲学社会科学领域领军人才、“长江学者”特聘教授、国家万人计划人选、“国家杰出青年科学基金”获得者、国务院学位委员会学科评议组成员、国家级百千万人才工程人选、国务院政府特殊津贴享受者、青年拔尖人才、优青、国家教学团队及教学名师等人才工程或项目入选者	每培养一个 25 分	从培养获得次年起的，对已培养的高层次人才每人每年加 5 分（2015 年之后培养获得的）
		国家自然科学基金、软科学、社会科学基金重大项目主持人等国家级项目负责人	每培养一个 25 分	
		江西省井冈学者	每培养一个 15 分	
		其他省部级同层次人才工程入选者（赣鄱英才“555”人才等）	每培养一个 10 分	

**五、本办法由人事处负责解释。**

## 南昌大学科学研究及社会服务考核办法

为进一步调动各学院组织教师科学研究的积极性，营造浓厚的学术氛围，争取高层次科研项目，产出标志性科研成果，推进学校内涵建设，根据学校实际特制定本办法。

### 一、考核原则

（一）遵循突出标志性项目和成果，兼顾一般的项目和成果的工作原则。

（二）遵循各科研要素的互通性，定性与定量相结合，既考虑学科和学院发展不平衡的现状，又注重对工作实绩优秀学院的激励原则。

### 二、工作目标

（一）科研经费按一定比例稳定增长。

（二）科研核心指标和社会服务能力稳步提升。

### 三、考核内容

自然科学类考核内容分常规考核和业绩考核两大块。常规考核分科研到账经费和学术交流两个部分，常规考核总分 100 分，其中科研到账经费 90 分，学术交流 10 分。业绩考核包括成果类奖励和主要人才类项目以及孵化企业。

人文社科类主要考核各学院科研中的科研项目、到账经费、



科研成果、学术交流等方面的工作。

#### 四、考核指标及方式

自然科学类：按照表 1 列出的考核内容及分值权重计算各学院得分，常规考核得分不得超过各类别设定分值，业绩考核得分为附加分，上不封顶，合并计算到各学院得分。最终得分最高的前五位院系为科研工作优秀单位，最终得分未满 60 分的院系为科研工作不合格单位。详细分值与权重见《南昌大学自然科学研究及社会服务工作量化考核表》（表 1）。

表 1：南昌大学自然科学研究和社会服务工作量化考核表

类	类别	总分	序号	考核内容	分值	考核得分	审核部门
常规考核	科研到账经费	90 分	1.1	科研到账经费完成率(实际科研到账经费/年初制定的目标到账经费)	完成率*80 分		科技处
	学术交流	10 分	2.1	承办前湖讲坛或邀请有关院士做学术交流	3 分/次		
			2.2	举办科研学术报告	1 分/次		
			2.3	邀请专家前来科技活动交流	1 分/次		
业绩考核其他	成果类奖励和部分人才类项目	附加分(不封顶)	3.1	按《南昌大学成果类奖励实施细则》科学技术处认定的奖励额度	1 分/每万元		
			3.2	国家自然科学基金地区项目	1 分/项		
			3.3	教育部新世纪人才等相当层次科技人才	5 分/项		

		3.4	江西省学科技术带头人、青年科学家等相当层次科技人才	2分/项		
	孵化企业	4.1	学院所在社会、科技园创办的独资企业或入股企业(技术入股、资本入股或项目产品入股)数;有实际创收金额。	企业1分/家,收益1分/10万元		科技园、科技处

人文社科类：科研工作量分由科研工作的项目经费、到账经费、科研成果、学术活动组成。社科处每年根据科研工作实际，对文科学院分别下达项目、到账经费、成果、学术交流等工作任务，各学院科研计分方法为：

$$\text{科研总分} = \text{项目经费分完成率} \times \text{权重分} + \text{到账经费分完成率} \times \text{权重分} + \text{成果分完成率} \times \text{权重分} + \text{学术交流分完成率} \times \text{权重分}$$

(完成率=实际得分/任务分)

计分类别	权重分	任务分	实际得分	完成率	总计
项目	20				
到账经费	20				
成果	45				
学术交流	15				
学院年科研总分					

以上各类得分计算方法见《南昌大学人文社会科学研究及社会服务量化考核表》(表2)。

表2：南昌大学人文社会科学研究及社会服务量化考核表

### (一) 项目分核算

$$\text{项目经费分} = \text{各类项目考核分总和}$$

项目层次		项目经费来源	每项分数
A	A1	国家社科基金重大项目、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目	学院完成项目考核分
	A2	国家社科基金重点项目、国家自然科学基金重点项目	6
	A3	国家社科基金项目、国家自然科学基金面上项目	4
B	B1	部委科研项目、国家自然科学基金地区项目	3
	B2	江西省经济社会发展重大招标课题；江西省高校哲学社会科学研究重大课题（含攻关项目、重点招标课题）	3
	B3	省级重点项目	1
C	C1	单项进账 50 万元（含 50 万）以上横向项目	3.5
	C2	单项进账 30—50 万元横向项目	1.5

## （二）到账经费分核算

按当年学院到账经费与学校下达任务完成率核算。

到账经费总数 =  $\Sigma$  纵向项目经费 +  $\Sigma$  横向项目经费 +  $\Sigma$  上级主管部门或合作部门拨入经费

## （三）成果分核算

成果分 =  $\Sigma$  论文及咨询报告分 +  $\Sigma$  成果奖励分

论文及咨询报告	每篇分值	获奖成果	每项分值
特 1 类：中国社会科学（中英文版）	8	高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）	学院完成成果考核分
1 类期刊论文、新华文摘长摘、咨询报告或政策建议得到国家级领导人批示	4	省部级人文社会科学优秀成果奖一等奖	8
2 类期刊论文	1.5	省部级人文社会科学优秀成果奖二等奖	4
3 类期刊论文、CSCD 核心库论文、咨询报告或政策建议得到省部级领导同志批示	1	省部级人文社会科学优秀成果奖三等奖	2

## （四）学术交流计分

举办外校知名专家（国务院学位委员会学科评议组成员、国家社科基金项目评审专家、教育部社科委委员）学术报告会 3



分/场；举办教授学术报告会 1 分/场；举办全国性学术会议 6 分/次；举办国际性学术会议 10 分/次。学术交流考核满分为 15 分。

### （五）有关说明

（1）科研工作量计算工作由社科处负责布置，科研人员通过科研平台管理系统登录，院系确认，社科处认定。

（2）CSSCI、CSCD 论文依据当年收录来源期刊最新版。文摘长摘是指转载 3000 字以上。

（3）一、二、三类期刊以学校社科处公布的期刊奖励目录为准。

（4）同一咨询报告被多个领导批示或部门采纳，以最高层次计分，同一成果同一学年先后获各种奖励，按最高级别计算分，均不重复计算。

（5）所有科研成果均以南昌大学为第一完成单位，以正式发表（出版）、奖励证书原件或奖励文件为准。

（6）经费计分，以纵向经费、横向经费、基地建设经费到账额为准。

（7）计算时间周期：当年 1 月 1 日至当年 12 月 31 日止。如登记时，教师可能拿不到实物，在第二学年由学院确认后可以进行补充登记。

（8）省部级社会科学优秀成果奖指江西省社会科学优秀成果奖、国家各部委（除高等学校科学研究优秀成果奖外）设立的科研成果奖、吴玉章人文社会科学奖、王力语言学奖、钱端



升法学研究成果奖、孙冶方经济学科奖、安子介国际贸易研究奖。

(9) 学术报告会、全国性学术会议、国际性学术会议以在社科处备案为准。

(10) 社科处根据学院教研人员数量及职称与学历学位情况、学科情况、近3年科研工作实际情况以及学校当年的科研任务等因素下达学院年度科研任务。

**五、本办法由科技处和社科处负责解释。**

中共南昌大学委员会办公室

2015年8月13日印发