

# 中国传媒大学经济与管理学院“青拔”与“金核桃”人才

## 培育及配套办法

2021年12月29日全体教职员工大会通过

为贯彻学校人才工作会议精神，落实《中国传媒大学教学青年拔尖人才培育项目实施办法》、《中国传媒大学学术青年拔尖人才培育项目实施办法》、《中国传媒大学创作青年拔尖人才培育项目实施办法》及《中国传媒大学“金核桃”人才支持计划实施办法》，加大对学院中青年教师骨干的培养力度，推动学院学科建设，特制订本《“青拔”与“金核桃”人才培育及配套办法》。

### 第一章 总则

第一条 坚持师德师风第一标准，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，全面贯彻党的教育方针。

第二条 坚持“破五维、立多维”，实行“代表作、贡献度与主观评价”十字方针教师评价体系，从思想政治素质、业务成果、专业贡献、学术影响以及创新能力、可持续发展潜力等方面综合考察。

第三条 突出学科特色、质量和贡献，强调产出一流标志性成果，主动服务国家和学校需求，争创世界一流。

第四条 坚持目标导向，实行目标考核管理，签订目标协议书，确定双方的权利和义务。

第五条 考核评价以过程评价和结果评价相结合，建立长周期评价机制，考核分为中期考核和聘期考核，根据目标协议书和实际完成情况确定考核结果。

## 第二章 适用范围

第六条 本办法适用对象及范围：

- 1、原则上，学院自 2019 年 1 月 1 日起入职的所有专任教师，应参加本办法进行培育。
- 2、学院全体在职教师，不限职称，自愿申请参加。
- 3、入选学校学术“青拔”人才培育的教师，可参加学院“金核桃”人才培育；入选学校教学“青拔”人才培育的教师，可选择参加学院“青拔”人才配套或学院“金核桃”人才培育。
- 4、入选学校“金核桃”人才培育的教师，可参加学院“金核桃”人才配套。

## 第三章 目标任务

第七条 参加本办法进行“青拔”及“金核桃”人才培育的专任教师，聘期五（2+3）年。聘期目标任务分为 A、B、C 三个档位。申请教师按照“代表作、贡献度与主观评价”十字方针提交材料，学院组织专家进行同行评议，根据评议结果确定聘期目标任务档位。

第八条 教学任务：参加本办法的专任教师岗位类型为科研教学型，教学工作量占工作总量的 25%，科研工作量占工作总量的 75%。聘期内，每年需完成的教学工作量不少于 52 学时。具体参见《中国传媒大学专任教师年度目标考核管理办法》。

第九条 科研项目任务：在聘期内，以学院为唯一署名单位，以负责人身份成功申报 1 项国家级项目，包括国家科技重大专项、国家重点研发计划、国家社会科学基金重大项目、国家自然科学基金重点项目、国家自然科学基金一般项目（含教育学项目）、国家自然科学基金面上项目、国家自然科学基金青年项目、

国家自然科学基金青年项目等。各国家级重大重点子课题不予认定。

第十条 期刊发表任务：在聘期内，选择 A 档的专任教师：(1) 以学院为第一署名单位，以第一作者或通讯作者身份，发表 1 篇 A+级别国际期刊论文；及 (2) 以学院为第一署名单位，以第一作者或通讯作者身份，发表 1 篇 A+级别中文期刊论文。国际及中文期刊目录参见《中国传媒大学经济与管理学院期刊及会议目录》。

选择 B 档的专任教师：(1) 以学院为第一署名单位，以第一作者或通讯作者身份，发表 1 篇 A 级别国际期刊论文；及 (2) 以学院为第一署名单位，以第一作者或通讯作者身份，发表 1 篇 A 级别中文期刊论文。

选择 C 档的专任教师：(1) 以学院为第一署名单位，以第一作者或通讯作者身份，发表 1 篇 B 级别国际期刊论文；及 (2) 以学院为第一署名单位，以第一作者或通讯作者身份，发表 1 篇 A 级别中文期刊论文。

目标档位	教学任务	科研项目任务	期刊发表任务
A 档	每年不少于 52 学时	1 项国家级项目	1 篇 A+级别国际期刊论文 及 1 篇 A+级别中文期刊论文
B 档	每年不少于 52 学时	1 项国家级项目	1 篇 A 级别国际期刊论文 及 1 篇 A 级别中文期刊论文
C 档	每年不少于 52 学时	1 项国家级项目	1 篇 B 级别国际期刊论文 及 1 篇 A 级别中文期刊论文

第十一条 期刊替代政策：1 篇 A+级别国际期刊论文可用 2 篇 A 级别国际期刊论文或 4 篇 B 级别国际期刊论文替代；1 篇 A+级别中文期刊论文可用 2 篇 A 级别中文期刊论文替代。

第十二条 参加本办法进行“青拔”及“金核桃”人才配套的专任教师，按照学校目标任务进行考核。

#### 第四章 支持政策

第十三条 入选学院“青拔”人才培育的教师，聘期内每年提供人才津贴3至9万元；入选学校学术“青拔”人才培育的教师，可参加学院“金核桃”人才培育；入选学校教学“青拔”人才培育的教师，可选择按照1:0.5配套（每年5万元）提供人才津贴或参加学院“金核桃”人才培育。

第十四条 入选学院“金核桃”人才培育的教师，聘期内每年提供人才津贴11至24万元；入选学校“金核桃”人才培育的教师，按照1:1配套（每年25万元）提供人才津贴。

第十五条 人才津贴按部门绩效由学院自筹经费发放，另学院根据培育目标不同每年给予科研扶持经费3-15万元，由学院运行经费或学院发展基金支持。

#### 第四章 选拔程序与考核办法

第十六条 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党和国家对高等教育发展的决策部署，坚持立德树人为根本任务，师德师风为第一标准，对参加本办法的专任教师进行选拔与考核。

第十七条 申请教师自愿选择意向档位，学院组织专家依据“代表作、贡献度与主观评价”十字方针进行同行评议，根据评议结果确定最终目标档位及人才津贴。

第十八条 参加人才培育的专任教师，聘期从签订目标协议起计算，五年为

一个考核周期。参加人才配套的专任教师，按照学校合同进行考核。

第十九条 第二年满时进行中期考核。中期考核时，原则上科研项目任务与期刊发表任务应完成过半。学院组织专家进行同行评议，根据评议结果：1、确定中期考核是否合格；2、进行目标档位及人才津贴动态调整。

第二十条 中期考核不合格者，停发人才津贴，并在第三年满时进行二次中期考核，仍不合格者全额退还学院支持的人才津贴（按税前计算），当年年度考核参照学校相关考核文件进行认定。中期考核合格后，恢复发放人才津贴。

第二十一条 第五年满时进行聘期考核。聘期考核不合格者，将在第六年满时进行二次聘期考核，仍不合格者，按比例（25%/50%/75%/100%）退还学院支持期的人才津贴（按税前计算），具体退还比例由学院组织校外专家针对其已完成的工作量进行评定。当年年度考核参照学校相关考核文件进行认定。聘期考核合格者可自愿续签本办法。

第二十二条 支持期内因特殊原因需退出支持计划者，应提前一个月向学院提出申请，经学院审核同意后方可批准，并视具体情况承担相应的违约责任。

第二十三条 支持期内因个人原因调离学校者，需于调离前全额退还学院支持的人才津贴（按税前计算）。

第二十四条 参加本办法的专任教师，每年完成的教学与科研工作量需符合学校规定。

第二十五条 参加本办法的专任教师在聘期内可参加职称申报，评聘标准以学校人事处规定为准，是否通过职称申报不作为考核依据。

## 第五章 附则

第二十六条 本办法自颁布之日起执行，由学院负责解释。