

城乡社区社会管理湖北省协同创新中心 人事聘任、评价、考核管理办法

为了有效开展城乡社区社会管理湖北省协同创新中心的相关工作，最大限度地发挥中心骨干研究人员的作用，根据《中南财经政法大学 武汉大学 武汉科技大学 三峡大学城乡社区社会管理湖北省协同创新中心章程》有关规定，制定本办法。

一、中心实行新的人事管理机制。中心在人员招聘、岗位设置、聘任、考核、评价机制和薪酬分配等方面拥有充分的自主权。

二、中心实行主任负责制。中心主任全面负责人才引进、团队建设、拔尖人才培养等师资队伍建设工作。学校与中心主任签订岗位责任书，对中心主任实行年度与聘期考核，对考核优秀的给予奖励。中心组建学术评价机构，按照公开、公平和公正等原则对人员聘任、考核等进行学术评价。

三、中心结合协同创新项目建设需要，按照“国内一流”的目标，以任务为牵引，自主设置岗位和招聘人员。中心自主制定岗位聘任标准、岗位任务和目标、聘任程序等办法；对人员聘任实行全球公开竞聘，与协同合作高校互聘教师；中心可设置首席教授（责任教授）、兼职教授、客座教授等特色岗位。中心对所聘本校教师的考核结果，学校予以认可，不再参加学校年度与届末考核。

四、中心建立以同行专家评价为主的评价机制，主要进行优秀成果与代表作评价，实行质量第一的评价导向；实行个人业绩考核与团队业绩考核并存，考核以聘期为届，设置届中考核和届末考核，将考

核结果作为岗位聘任、绩效薪酬分配依据，并在此基础上全面建立人员激励和退出机制。

五、中心要根据科研发展规律，建立相对独立的科研考核、奖励和评价制度。改变单纯以论文、获奖为主的考核评价方式，注重原始创新和解决国家重大需求的实效，建立综合评价机制和退出机制，鼓励竞争，动态发展，形成以科技创新质量和贡献为导向的评价机制。

六、中心要高度重视团队建设、拔尖人才和青年教师培养。团队组建以高端人才为主，并充分考虑队伍的梯队结构；团队初创主要人员由主任提名，经学术评价机构评审确定。中心建立对拔尖人才和青年教师的培养制度，为他们发展搭建平台，提供机会与经费，中心所聘青年教师应在其聘期内，至少有半年以上时间到国外访学或工作，或者到本专业国内高水平大学访学、相关实务部门工作。

七、中心自主确定薪酬分配原则与标准。聘任外籍人员的薪酬待遇应达到国外同等水平，聘任国内校外人员薪酬待遇应达到国内其他协同创新中心的同等水平；中心分别以教学工作量、科研项目等任务为主要依据设定具体薪酬分配方案，对创新成果突出的给予重奖。

八、本办法由中心秘书处负责解释。

九、本办法自公布之日起生效。

城乡社区社会管理湖北省协同创新中心

2013年7月4日