

苏州大学药学院统招博士后绩效考核实施细则（修改稿）

2020年6月

为提高我院博士后培养质量，吸引更多优秀博士到我院开展博士后研究，激励统招博士后在站期间科研潜力、取得高水平研究成果，推动我院博士后队伍建设和博士后工作的进一步发展，根据《苏州大学博士后管理工作实施办法（试行）》（苏大人〔2020〕9号）文件精神，结合我院实际情况，按照定性和定量考核相结合的方式，为博士后年度考核和出站考核制定本细则。

一、绩效考核内容

绩效考核由两次年度考核及出站考核组成，由学院博士后人员管理工作领导小组负责组织实施。年度考核考察统招博士后进站一年和两年内的综合表现；出站考核考察统招博士后聘期内的综合表现。

二、绩效考核方式

学院博士后人员管理工作领导小组根据定性和定量考核相结合的原则对博士后人员的绩效进行综合评估并确定绩效考核结果。定性考核以学院博士后人员管理工作领导小组专家和合作导师评价为主，重点考核统招博士后的师德师风及科研工作状态。定量考核采用量化考核指标，重点考核统招博士后在站期间获得的各类科研成果。

三、定性考核要求

（一）优秀

遵守教师职业道德规范，政治思想表现突出，爱岗敬业、严谨治学。工作积极主动，科研工作思路清晰，有较强的创新精神，科研工

作进展顺利，与合作导师有较为显著的合作成效。

（二）良好

具有良好的职业道德和敬业精神，政治思想表现较好，遵守学术道德规范。工作较为投入，科研工作进展良好，有一定的科研工作积累，与合作导师形成较好的合作关系。

（三）合格

遵守师德规范，恪守学术诚信，无违反师德师风及学术道德行为。工作较为认真，科研工作有序推进，能够完成合作导师安排的各项科研工作和任务。

（四）不合格

存在违反学术道德、师德师风的行为，实行“一票否决”制，年度考核或出站考核按不合格处理，且不再接受本人提出的复议申请。工作懈怠，未能完成合作导师安排的基本科研工作任务，工作无实质性进展或进展迟缓。

四、定量考核要求

（一）第一年年度绩效考核

考核时间：在站满 12 个月且不满 24 个月。

考核内容：考核博士后进站第一年（12 个月内）的成果，在站的工作状态以及科研、社会服务等业绩。

考核条件：

（1）合格条件：符合博士后考核基本条件（定性考核合格及以上），能够认真履行岗位职责，完成基本科研工作；科研工作按计划有序进行，并以主持人身份积极申报科研课题（包括国家博士后科研基金和

各类省级博士后科研基金)。

(2) 良好条件：符合博士后考核基本条件（定性考核良好及以上），能够认真履行岗位职责；主持省市级（包括国家和省级各类博士后科研基金）科研项目任 1 项，或主持单项横向课题到账经费 10 万元以上。

(3) 优秀条件：符合博士后考核基本条件（定性考核为优秀），能够认真履行岗位职责；科研工作进展顺利；主持市厅级、中国博士后二等资助及以上、江苏省博士后科研 A 类资助或国家自然科学基金委各类科研项目任 1 项，或主持单项横向课题到账经费 20 万元以上。

（二）第二年年度绩效考核

考核时间：在站满 24 个月且不满 36 个月。

考核内容：考核博士后进站两年（24 个月）的成果，在站的工作状态、课题进展、科研、社会服务等业绩。

考核条件：

(1) 合格条件：符合博士后考核基本条件（定性考核合格及以上），科研工作进展顺利；主持省市级（包括国家和省级各类博士后科研基金）科研项目任 1 项，或主持单项横向课题到账经费 10 万元以上。

(2) 良好条件：符合博士后考核基本条件（定性考核良好及以上），科研工作进展顺利；主持市厅级项目、中国博士后二等资助、江苏省博士后科研 A 类资助或各类省级科研项目任 1 项，或主持单项横向课题到账经费 20 万元以上；以第一或通讯作者（第一通讯单位）在本领域知名学术期刊上发表研究论文 1 篇。

(3) 优秀条件：符合博士后考核基本条件（定性考核为优秀），科研工作进展顺利；主持国家自然科学基金委面上、青年项目、省部级

重点项目、省杰青、省优青及以上项目任 1 项，或主持单项横向课题到账经费 40 万元以上；以第一或通讯作者（第一通讯单位）在本领域知名学术期刊上发表研究论文 2 篇（其中国际高水平学术期刊 1 篇以上），或在国际顶尖学术期刊上发表研究论文 1 篇。

（三）出站绩效考核

考核时间：在站满 35 个月。

考核内容：考核博士后进站三年的成果，在站工作状态以及科研、社会服务等业绩。

考核条件：

（1）合格条件：符合博士后考核基本条件（定性考核合格及以上），能够认真履行岗位职责，主持市厅级重点项目、中国博士后二等资助、江苏省博士后科研 A 类资助、各类省级科技项目任 1 项，或主持单项横向课题到账经费 20 万元以上；以第一或通讯作者（第一通讯单位）在本领域知名学术期刊上发表研究论文 2 篇。

注：以第一作者和第一通讯单位在国际顶尖学术期刊上发表 1 篇研究论文考核自动定为合格。

（2）良好条件：符合博士后考核基本条件（定性考核良好及以上），能够认真履行岗位职责，主持省部级项目（包括省青年）、市厅级重大项目、中国博士后特别资助、中国博士后一等资助、博士后创新人才支持计划以上项目至少 1 项，或主持单项横向课题到账经费 40 万元以上；以第一或通讯作者（第一通讯单位）在本领域知名学术期刊上发表研究论文 2 篇（其中国际高水平学术期刊 1 篇以上），或在国际顶尖学术期刊上发表研究论文 1 篇。

注：以第一或通讯作者，且以苏州大学为第一通讯单位在 Nature 系列杂志发表 1 篇研究论文（不计综述）考核自动定为良好。

(3) 优秀条件：符合博士后考核基本条件（定性考核为优秀），能够认真履行岗位职责，主持国家自然科学基金委面上、青年项目及以上项目任 1 项，或主持单项横向课题到账经费 80 万元以上；以第一或通讯作者（第一通讯单位）在本领域知名学术期刊上发表研究论文 4 篇（其中国际高水平学术期刊 2 篇，或国际顶尖学术期刊 1 篇）。

注：以第一或通讯作者，且以苏州大学为第一通讯单位在 Nature、Science、Cell 等国际权威期刊上发表 1 篇研究论文（不计综述），考核自动定为优秀。

五、绩效考核结果

学院博士后人员管理工作领导小组根据定性和定量考核相结合的原则对博士后人员进行综合评估并确定绩效考核结果。绩效考核等第分为优秀、良好、合格、不合格。

根据学校博士后管理相关规定，对绩效考核确定为优秀和良好等第的博士后发放奖补金；绩效考核等第确定为合格的博士后不发放奖补金；对绩效考核确定为不合格等第的博士后，根据学校规定，将予以退站处理。具体办法根据《苏州大学博士后管理工作实施办法（试行）》（苏大人〔2020〕9 号）、《苏州大学博士后研究人员考核及奖补金发放实施方案》执行。

六、绩效考核程序

（一）学院布置年度及出站考核工作。

（二）被考核人员对照绩效考核要求，从师德师风、工作状态、

科研成果等方面进行书面总结，填写相关考核表，并参加学院博士后人员管理工作领导小组组织的考核。

（三）学院博士后人员管理工作领导小组根据统招博士后续效考核综合情况，确定被考核博士后的绩效考核等第。

（四）实行考核公示制度，绩效考核结果在学院范围内公示，公示期为 5 个工作日。被考核博士后人员不同意考核等第的，本人应书面向博士后人员管理工作领导小组提出复议。复议由博士后人员管理工作领导小组及合作导师参加，复议结果以书面形式通知博士后本人。

（五）绩效考核等第为优秀、良好及不合格人员的相关材料报人力资源处最终审定。

七、其他

（一）上述科研考核中，1 篇国际顶尖学术期刊论文等同于 2 篇论文计算。

（二）如博士后因文章投稿等原因暂未达到出站合格标准，可提前一个月申请办理暂缓出站手续。办理暂缓出站时间不超过 6 个月，且在此期间，学校不再承担薪酬。

（三）其他本考核细则未涉及的事宜参照《苏州大学博士后管理工作实施办法（试行）》，经由学院博士后人员管理工作领导小组成员讨论后投票决定。

苏州大学药学院博士后人员管理工作领导小组

2020.6.11

附：各类期刊代表性杂志

1. 国际顶尖学术期刊：Nature Index 收录期刊、ACS Nano、J Med Chem、J Pharm Anal、Neuropsychopharmacology、J Antimicrob Chemoth 等相应等次期刊，其他同层次期刊由院博士后人员管理工作领导小组讨论确认。
2. 国际高水平学术期刊：Eur J Med Chem、Biochem Pharmacol、Mol Pharmacol、Mol Pharmaceut、Nanomedicine、Toxicology、J Nat Prod、Cell Death Dis 等相应等次期刊，其他同层次期刊由院博士后人员管理工作领导小组讨论确认。
3. 本领域知名学术期刊：J Pharm Sci、Drug Des Dev Ther、Neuroscience、Psychopharmacology、Basic Clin Pharmacol Toxicol 等相应等次期刊，其他同层次期刊由院博士后人员管理工作领导小组讨论确认。

4.