**广东金融学院**

**校级协同创新中心考核评价指标体系**

**一、校级协同创新中心考核评价的必要性**

校级协同创新中心作为地方协同创新体系的重要载体，不仅是区域创新发展的引领阵地，更是省级协同创新的前期培育。建立科学、规范、可操作性强的校级协同创新中心考核评价指标体系，一方面可以对协同创新联合体发挥良好的导向作用，提前谋划与先期培育实现效益最大化，引导协同创新方向的遴选重点围绕区域产业行业经济社会发展的重大需求以及区域人文、自然的独特资源，确立区域特色的基本定位，形成协同创新的新优势，有利于在支撑区域创新发展中发挥示范带动作用，成为促进区域创新发展的引领阵地，引导协同创新的联合体加强宏观战略思考，制定出具有前瞻性、可持续性和可操作性的发展规划实施方案，推动我校坚持走以提升质量为核心的内涵式发展道路，推动以重大任务导向为牵引汇聚各创新要素，实现校校、校所、校企之间以及不同学科之间具有实效的深度融合，形成学科发展新优势，成为区域经济社会发展的核心支撑力量。另一方面，考核评价结果可为协同创新联合体提供决策参考信息，客观反映学校、科研院所、企业等协同创新联合体各方的综合实力，有针对性地重点培育，先行先试，积累协同创新经验，发挥协同创新的带动和联动作用。特别是，协同创新在有机结合创新要素、形成有效创新载体、建立长效创新机制、构筑新的发展优势等方面有着更加深刻的内涵和更高要求，因此培育组建期要将机制体制改革作为重点建设任务，积极探索的重大任务需求为牵引，将协同创新中心作为推动我校改革的“人才学术特区”的新模式，有效促进创新人才的合理流动与充分共享，引导我校加强顶层设计，有针对性地研究制定参与协同创新的战略规划部署，率先在某一方面寻找机制体制改革的突破点，在省级或校级等不同层面，以牵头单位、核心协同单位或主要参与单位等不同方式，踊跃参与协同创新，成熟一个，培育一个，有效释放人才、资源等创新要素的活力，从而更加有效地提升校级协同创新中心的前期培育实效，加快与省级协同创新中心认定要求相衔接。

**二、校级协同创新中心考核评价指标体系设计**

**1.考核评价指标构建的原则**

（1）科学性。指标体系要能客观反映面向区域创新发展的校级协同创新中心的建设内涵与申报要求，每个指标都应被赋予具体明确的含义，以免造成评价者在评价指标认知上的误差，不能得出科学合理、真实客观的评估结果。

（2）引导性。协同创新中心的建设以体制机制改革为核心任务，评价指标体系应有利于明确创新重点、完善管理机制、提高科研能力、培养创新团队、引导和带动整个协同创新联合体提升创新质量，聚焦标志性成果，完善科技创新体系。

（3）系统性。指标选取应充分体现系统之间的关联性和条理性，做到既无冗余又尽可能全面，同时指标的设立需符合实际情况并能够实现。

（4）可行性。指标数据应易采集、易量化，可最大限度地利用和挖掘现有申报材料中填写的基础数据和支撑材料，计算公式科学合理，评价过程简单，利于掌握和操作。

**2.考核评价指标确定**

根据面向区域创新发展的校级协同创新中心建设内涵与认定申报要求，经过系统分析和专家咨询，设立三个一级指标，即总体目标与建设方案、组建情况与实施保障、前期培育与预期成效，分设十个二级指标并界定相应的二级指标考核内容。

（1）总体目标与建设方案

该项以及指标旨在考核所选的协同创新方向是否充分体现了区域重大战略需求以及行业、地方、企业等重大任务牵引，是否具备开展协同创新的必要性和紧迫性；总体目标方案是否体现了人才、学科、科研三位一体创新能力提升，具有较强的示范带动作用和推广辐射效应；协同创新联合体的构建是否紧密切合协同创新的要求和实现区域重大任务突破的需求，体现强强联合和优势互补。主要设立三个二级指标：重要需求分析，总体目标方案设计，协同创新体构建。

（2）组建情况与实施保障

该项一级指标旨在考核协同创新联合体之间创新要素汇聚实力，包括牵头单位依托的主体学科、人才团队和科研创新平台竞争力；参与协同创新单位在区域创新中的影响力以及与牵头单位的紧密型和任务分工；协同创新联合体的组织运行管理等保障措施实施到位、相互衔接与协调推进情况等。主要设立三个二级指标：牵头单位能力，参与单位基础与分工，组织运行管理制度。

（3）前期培育与预期成效

该项以及指标旨在考核协同创新中心在组织管理、人员聘任、科研考核、人才培养、资源配置等方面已开展创新要素等资源汇聚和机制体制改革的初步成效，是否具备实现协同创新目标的整体实力和可行性，是否能够在区域创新发展中发挥出示范带动和推广辐射效应，以及经过地方财政专项支持后预计能够产生的主要实效等。主要设立三个二级指标：创新要素汇聚、已开展的体制机制改革、预期建设成效。

**3.面向区域创新发展的校级协同创新中心考核评价指标**

面向区域创新发展的校级协同创新中心考核评价测算体系见下表所示。

| **一级指标** | **二级指标** | **考核内容** |
| --- | --- | --- |
| 总体目标建设方案（30分） | 重要需求分析（12分） | ①协同创新方向符合区域经济社会发展的重点规划，优先支持地方经济社会发展中具有支柱作用或战略意义的区域，突出区域优势与特色；②瞄准区域发展需求的重大科技问题，以地方及骨干企业等重大研究任务需求为牵引。 |
| 总体目标与方案设计（9分） | ①目标明确合理，具备引领区域产业行业发展的可行性；②方案具体可行，体现了人才、学科、科研三位一体创新能力提升的要求，可操作性强。 |
| 协同创新体构建（9分） | ①紧密切合协同创新方向的要求，区域重大需求的突破必须通过协同创新才能实现；②体现协同单位的强强联合、优势互补，在学科、人才队伍、科研或产业基础等方面具有较强的实力。 |
| 组建情况与实施保障（30分） | 牵头单位能力（12分） | ①依托的主体学科原则上为省级重点学科，拥有专业硕士点的优势学科，并已建有相应的省级科研创新平台；②具有良好人才基础和高水平人才培养能力以及较强的科研能力和成果积累；③中心主任或负责人具有较高的学术威望和较强的组织、协调与管理能力。 |
| 参与单位基础与分工（9分） | ①协同创新体之间签署合作协议，各方分工明确、职责清晰；②与牵头单位具有较好的合作基础和较强的互补性，在区域创新中形成较大影响；③参与企业具有较高的区域产业影响力和带动能力。 |
| 组织运行管理制度（9分） | ①中心组织管理和学术机构设置合理，责任清晰，分工明确；②运行方式符合实施要求，合理有效，有利于可持续发展；③牵头高校和协同单位配套政策与支持措施切实可行。 |
| 前期培育与预期成效（40分） | 创新要素汇聚（9分） | ①吸引集聚了一批省内优秀团队，中心聘用人员结构合理，规模适度；②相关平台、基地和仪器设备等资源条件充分整合、协同管理和开放共享，仪器设备利用率显著提高；③在研任务充足，承担了各类重大科研项目。 |
| 开展机制体制改革（12分） | ①开展了以任务为牵引的跨单位人员聘用、考评、激励以及流动等人员制度改革；②建立了多学科人才联合培养模式，增强了专业学位人才的培养能力和力度；③建立了各方认同的组织运行模式和成果共享机制，改革措施切实可行，具有较强的示范带动作用和推广辐射效应。 |
| 预期建设成效（9分） | ①集聚和造就了一批拔尖创新人才，有效提升人才培养质量；②产生了一批标志性技术创新成果，解决国家、地方、企业重大需求任务；③实现了创新要素的有效聚集和深度融合，建立了协同创新的新平台和新优势，形成可持续发展的长效机制。 |

注：（1）以上指标均需同时满足。考核周期为3年，以文件下达日起算。

（2）预期建设成效中的标志性技术创新成果至少应包括：①一篇影响力广泛的权威论文；②一项国家级重大课题；③主办一次全国性学术会议或论坛。