

青岛理工大学“礼贤学者”支持计划实施办法

(2025年12月29日修订)

为深入贯彻中央和省委人才工作会议精神，加快实施人才强校战略，不断创新人才培养和激励机制，培养造就一批高层次创新人才和青年学术骨干，助推学校高质量发展，根据中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》（中发〔2020〕19号）等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第一章 总则

第一条 基本原则

（一）坚持党管人才原则。加强党对人才工作的领导，创新党管人才工作方法，为加强人才队伍建设提供坚强组织保证。

（二）坚持德才兼备原则。坚持师德师风第一标准，推行代表性成果评价，突出水平、能力和贡献，综合评价政治思想表现、道德品质、教学科研能力及业绩。

（三）坚持目标管理原则。围绕学校发展规划，突出目标任务，严格选拔，动态管理。

（四）坚持激励约束原则。完善评价考核标准，创新评价机制，加强聘期考核，做到激励约束并重。

第二条 本办法设置两个类别六个层次，分别为“礼贤学者”特聘教授第一层次、特聘教授第二层次、特聘教授第三层次和青年英才第一层次、青年英才第二层次、青年英才第三层次。

第三条 本办法支持人员范围为纳入学校人员控制总量管理
人员及学校全职聘用的高层次人才。

第二章 申报条件

第四条 基本条件

（一）坚持正确政治方向，认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，热爱党的教育事业，潜心教书育人，为人师表，具有良好的思想政治素质和职业道德，遵守国家法律法规和学校规章制度。

（二）原则上应具有博士学位，身体健康。

（三）坚守科学家精神，业绩成果突出，具有较高学术水平、较好发展潜力以及较大创新能力。

（四）完成规定的教学工作任务，教学效果良好。

第五条 业绩条件

（一）特聘教授

1. 第一层次人才

年龄一般不超过 65 周岁。研究领域处于国际学术前沿、具有世界一流学术水平、在本学科领域取得卓越成就的人才，引进后首聘期考核合格或业绩能力水平达到下列条件之一者：

（1）两院院士；中国社会科学院学部委员。

（2）中国国家最高科学技术奖获得者。

（3）国家高层次人才特殊支持计划杰出人才。

（4）学校引进的海内外高层次人才与上述业绩能力水平相

当者。

2. 第二层次人才

年龄一般不超过 57 周岁。国家级重点人才及其他相当水平的人才，引进后首聘期考核合格或业绩能力水平达到下列条件之一者：

（1）中国科学院、中国工程院院士有效候选人；“长江学者奖励计划”特聘教授；国家自然科学基金青年科学基金项目（A 类）获得者；国家高层次人才特殊支持计划科技创新领军人才；泰山学者攀登专家。

（2）近 5 年，获批国家科学技术奖一等奖前 2 位或二等奖首位，或国家国际科学技术合作奖，或教育部科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖首位，或国家教学成果奖特等奖前 2 位或一等奖首位，或省科学技术最高奖。

（3）近 5 年，主持 A1 类科研项目；或获批省部级科学技术奖或人文社科优秀成果奖一等奖首位（或学校认定的行业学会/协会一等奖首位）或省教学成果奖特等奖首位，且主持 B1 类科研项目，且累计到校科研经费合计 700 万元（人文社科类 400 万元）及以上。

（4）与上述能力水平相当者。

3. 第三层次人才

年龄一般不超过 55 周岁。国家一流学科带头人、国家级青年人才、省部级重点人才及其他相当水平人才，引进后首聘期

考核合格或业绩能力水平达到下列条件之一者：

（1）“长江学者奖励计划”青年专家；国家自然科学基金青年科学基金项目（B类）获得者；国家自然科学基金优秀青年基金项目（海外）获得者；国家高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才；泰山学者特聘专家；百千万人才工程国家级人选；中国科学院“百人计划”择优支持人选；国家一流学科带头人。

（2）近5年，获批国家科学技术奖二等奖前2位，或国家级教学成果二等奖首位，或省部级科学技术奖或人文社科优秀成果奖一等奖首位，或成果入选国家哲学社会科学成果文库。

（3）近5年，获批省部级科学技术奖或人文社科优秀成果奖二等奖首位（或学校认定的行业学会/协会二等奖首位）或省教学成果奖一等奖首位，且主持B1类科研项目，且累计到校科研经费合计400万元（人文社科类200万元）及以上。

（4）与上述能力水平相当者。

（二）青年英才

1. 第一层次人才

年龄一般不超过45周岁。省部级青年人才及其他相当水平人才，引进后首聘期考核合格或业绩能力水平达到下列条件之一者：

（1）省自然科学基金青年科学基金项目（A类）获得者；泰山学者青年专家；省自然科学基金青年科学基金项目（B类）获得者；省优秀青年科学基金项目（海外）获得者。

(2) 近 5 年，获批省部级科学技术奖或人文社科优秀成果二等奖首位或省教学成果一等奖首位，且发表 A 类论文 5 篇（或 CSSCI 收录 A 类论文 2 篇）及以上。

(3) 近 5 年，主持国家级科研项目（或省部级重点项目）2 项，其中 B1 类科研项目不少于 1 项，且发表 A 类论文 5 篇或 B 类论文 10 篇（或 CSSCI 收录 A 类论文 2 篇或 CSSCI 收录 B 类论文 4 篇）及以上。

(4) 研究领域面向国家重大战略需求，学术业绩成果突出的青年人才；或与上述能力水平相当者。

2. 第二层次人才

年龄一般不超过 36 周岁（女性一般不超过 38 周岁）。业绩能力水平达到下列条件之一者：

(1) 近 5 年，获批省部级科学技术奖或人文社科优秀成果奖二等奖前 2 位（或三等奖首位）或计划单列市相应奖励一等奖前 2 位（或二等奖首位）或省教学成果二等奖首位，且主持国家级科研项目（或省部级重点项目），且发表 A 类论文 5 篇或 B 类论文 10 篇（或 CSSCI 收录 A 类论文 2 篇或 CSSCI 收录 B 类论文 4 篇）及以上。

(2) 研究领域面向国家重大战略需求，学术业绩成果优秀的青年人才；或与上述能力水平相当者。

3. 第三层次人才

年龄一般不超过 33 周岁（女性一般不超过 35 周岁）。业

绩能力水平达到下列条件之一者：

（1）近5年，获批省部级科学技术奖或人文社科优秀成果奖二等奖前2位（或三等奖首位）或计划单列市相应奖励一等奖前2位（或二等奖首位），且发表A类论文3篇或B类论文6篇（或CSSCI收录A类论文1篇或CSSCI收录B类论文2篇）及以上。

（2）近5年，主持国家级科研项目，且发表A类论文5篇或B类论文10篇（或CSSCI收录A类论文2篇或CSSCI收录B类论文4篇）及以上。

（3）研究领域面向国家重大战略需求，学术业绩成果较好的青年人才；或与上述能力水平相当者。

第三章 遴选程序

第六条 按照以下程序进行遴选。

（一）个人申请。个人按要求填写并提交“礼贤学者”支持计划申报书。

（二）学院推荐。各学院对申报人员相关材料进行初审，并组织学院学术委员会议进行评议，经学院党政联席会议研究通过后，择优推荐。

（三）学校评审。学校组建专家评审委员会，对推荐人选进行评审，确定拟支持人选。

（四）学校公示。对拟支持人选进行公示，公示期为5个工作日。

（五）研究聘用。公示无异议后，人事处将拟支持人选提交学校研究，并发文公布入选名单、签订工作协议。

第四章 聘期主要任务

第七条 各层次人才聘期主要任务。

（一）特聘教授

1. 第一层次人才

在学科和团队建设中发挥顶尖人才作用。引进和培育国家级人才；培育和建设国家级教学科研平台、国家级教学科研团队；获批国家级重大研究课题或教学科研成果奖等。

具体情况一事一议。

2. 第二层次人才

带领团队完成下列任务之二：

（1）入选国家级人才计划（工程）或泰山学者攀登专家项目，或引育国家级人才 1 人，或引育泰山学者特聘专家或省自然科学基金青年科学基金项目（A 类）获得者 2 人次，或获批国家级教学科研团队或平台。

（2）主持 B1 类科研项目或重大社会服务项目（单项到校科研经费 400 万元及以上，且累计到校科研经费 1000 万元及以上；或累计到校科研经费 1200 万元及以上；或单个科技成果转化收益到校 300 万元及以上，且累计转化收益到校 800 万元及以上）。

（3）获批国家级教学成果奖前 3 位，或国家级科研奖励前

5 位，或国家一流教材奖首位，或省部级科学技术奖或人文社科优秀成果奖一等奖首位（或学校认定的行业学会/协会一等奖首位），或省部级教学成果奖特等奖首位，或成果入选国家哲学社会科学成果文库。

同时完成（2）中一项任务的两倍，或主持 A1 类科研项目，或获批国家级科研奖励一等奖前 2 位（二等奖首位），视同完成两项任务。

3. 第三层次人才

带领团队完成下列任务之二：

（1）入选国家级人才计划（工程），或引育团队成员入选国家级人才计划（工程），或引育团队成员入选泰山学者青年专家项目或获批省自然科学基金青年科学基金项目（B 类）或省优秀青年科学基金项目（海外）2 人次。

（2）主持 B1 类科研项目或重大社会服务项目（单项到校科研经费 300 万元及以上，且累计到校科研经费 500 万元及以上；或累计到校科研经费 700 万元及以上；或单个科技成果转化收益到校 200 万元及以上，且累计转化收益到校 600 万元及以上）。

（3）获批省部级科学技术奖或人文社科优秀成果奖一等奖首位（或学校认定的行业学会/协会一等奖首位），或省级教学成果特等奖首位。

同时完成（2）中一项任务的两倍，或主持 A1 类科研项目，

或获批国家级科研奖励二等奖前 2 位，视同完成两项任务。

（二）青年英才

1. 第一层次人才

本人完成下列任务之二：

（1）入选国家级青年人才计划（工程）或泰山学者特聘专家项目。

（2）理工类主持 B1 类科研项目 1 项或 C1 类科研项目 2 项，或 C1 类纵向科研项目且其他到校科研经费 300 万元及以上，或 C1 类纵向科研项目且累计成果转化收益到校 200 万元及以上。

人文社科类主持 B1 类科研项目，或 C1 类科研项目 1 项和 E1 类及以上科研项目 1 项；或主持人文社科类 D1 类纵向科研项目且其他到校科研经费 100 万元及以上；或主持自然科学类 C1 类纵向科研项目且其他到校科研经费 150 万元及以上。

（3）获批省级教学成果一等奖首位，或省部级科学技术奖或人文社科优秀成果奖二等奖首位（或学校认定的行业学会/协会二等奖首位）；或指导学生获中国国际大学生创新大赛、“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛、“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛金奖。

同时完成（2）中一项任务的两倍，或主持 A1 类科研项目，或获批省部级科学技术奖或人文社科优秀成果奖一等奖首位，视同完成两项任务。

2. 第二层次人才

本人完成下列任务中的一项：

（1）入选省部级人才项目。

（2）获批省部级科学技术奖或人文社科优秀成果奖一等奖前 2 位（或二等奖首位）或计划单列市相应奖励一等奖首位或学校认定的行业学会/协会一等奖前 2 位（或二等奖首位）或省教学成果特等奖前 2 位（或一等奖首位），且主持 D1 类科研项目，且发表 A 类论文 2 篇或 B 类论文 4 篇（或 CSSCI 收录 A 类论文 1 篇或 CSSCI 收录 B 类论文 2 篇）及以上。

（3）获批省部级科学技术奖或人文社科优秀成果奖二等奖前 2 位（或三等奖首位）或计划单列市相应奖励一等奖前 2 位（或二等奖首位）或学校认定的行业学会/协会二等奖前 2 位，且主持 C1 类科研项目，且发表 A 类论文 3 篇或 B 类论文 6 篇或高水平论文 15 篇（或 CSSCI 收录 A 类论文 1 篇或 CSSCI 收录 B 类论文 2 篇或 CSSCI 论文 6 篇）及以上。

3. 第三层次人才

本人完成下列任务中的一项：

（1）入选省部级人才项目。

（2）获批省部级科学技术奖或人文社科优秀成果奖二等奖前 2 位（或三等奖首位）或计划单列市相应奖励一等奖前 2 位（或二等奖首位）或学校认定的行业学会/协会二等奖前 2 位或省教学成果奖二等奖首位，且主持 D1 类科研项目，且发表 A 类论文 2 篇或 B 类论文 4 篇（或 CSSCI 收录 A 类论文 1 篇或

CSSCI 收录 B 类论文 2 篇）及以上。

（3）主持 C1 类科研项目，且发表 A 类论文 3 篇或 B 类论文 6 篇或高水平论文 15 篇（或 CSSCI 收录 A 类论文 1 篇或 CSSCI 收录 B 类论文 2 篇或 CSSCI 论文 6 篇）及以上。

第五章 支持保障

第八条 特聘教授聘期为 5 年，根据特聘教授业绩贡献、工作任务及履职情况，学校提供相应的人才津贴。其中，第一层次人才一事一议；为第二层次人才每年提供 80 万元-100 万元人才津贴；为第三层次人才每年提供 40 万元-50 万元人才津贴。特聘教授聘期内原则上就低享受对应层次人才津贴，选择完成学校急需的标志性业绩成果者，可根据聘期任务选择情况，在津贴浮动范围内，向上浮动人才津贴。

第九条 青年英才第一层次人才聘期为 5 年，青年英才第二、第三层次人才聘期为 3 年。根据青年英才业绩贡献、工作任务及履职情况，学校提供相应的人才津贴。其中，为第一层次人才每年提供 20 万元人才津贴；为第二层次人才每年提供 15 万元人才津贴；为第三层次人才每年提供 10 万元人才津贴。

第十条 人才津贴为税前金额，分为固定津贴（原则上为津贴的 60%）和浮动津贴（津贴的 40%），固定津贴按年度发放，浮动津贴视中期和聘期考核情况发放。

第十一条 青年英才通过研究生招生资格年度认定后，学校优先保障其硕士研究生名额（结合所在学院实际情况，保障数

量原则上不少于 N+1，N 为学院平均分配数额）；特聘教授及以上人选，可聘为博士生导师，并根据学校当年度招生计划情况分配博士研究生招生指标名额。

第十二条 学校将“礼贤学者”支持人选纳入学校人才联系服务范围，定期组织体检，开展座谈、咨询、慰问等活动，充分发挥专家智囊团的作用，为学校发展建设建言献策；各单位（部门）要关心“礼贤学者”支持人选身心健康，及时了解他们的思想、工作、生活等情况，注重人文关怀、强化服务保障，为他们办实事、解难题，营造舒心的发展环境。

第十三条 同等条件下，学校优先推荐“礼贤学者”支持人选申报国家及省部级人才项目。

第十四条 入选海外学术机构院士等荣誉者（年龄一般不超过 57 周岁，参照当年度山东省、青岛市顶尖人才认定相关文件中所列海外学术机构范围内的院士），根据其综合业绩情况，按年度申报流程，学校直接授予“礼贤学者”荣誉称号，支持其入选（获得）国家及省部级重点人才项目（国家、省、市奖励资助），并按所获得荣誉（或取得成绩）纳入相应层次人才进行支持管理。

第六章 管理与考核

第十五条 “礼贤学者”支持计划实行动态管理，原则上每年遴选 1 次，每年根据当年度申报情况和需要支持情况确定遴选数量。

第十六条 学校新引进的人才，首聘期内达到更高层次标准条件要求的，可申请首聘期考核，考核合格且符合条件的可按当年度遴选程序申请“礼贤学者”支持计划，获得“礼贤学者”支持后，不再享受首聘期内剩余部分人才津贴。

第十七条 “礼贤学者”支持计划实行滚动支持，聘期考核合格且符合条件的，可按当年度遴选程序申请新的聘期；聘期内达到更高层次标准条件的，参照第十六条规定执行；聘期考核不合格的，将取消“礼贤学者”荣誉称号，原则上3年内不可申请“礼贤学者”支持，如3年内综合业绩成果突出，为学校做出较大贡献，经学校同意，仍可继续申报；两次考核不合格，将取消申报资格。

第十八条 聘期内退休人员，退休次月起停发固定津贴（不足一年的，按月计算）。退休时完成聘期工作任务且考核合格，学校一次性发放剩余人才津贴。

第十九条 “礼贤学者”支持人选聘期内原则上不得因个人原因调离学校，否则须全额退还学校已发放的人才津贴，且不再发放剩余津贴。

第二十条 坚持师德师风第一标准，对出现学术不端行为及其他严重违反师德师风行为者，学校取消其“礼贤学者”荣誉称号，并收回人才津贴。

第二十一条 “礼贤学者”支持人选按协议进行管理和考核。日常管理和年度考核由所在学院负责组织，年度考核纳入事业

单位工作人员年度考核；中期考核和聘期考核由学校负责组织。特聘教授及青年英才第一层次人才进行年度考核、中期考核和聘期考核，青年英才第二、第三层次人才进行年度考核和聘期考核。

学校发文公布“礼贤学者”入选名单并签订工作协议的次月发放当年度固定人才津贴，年度考核合格，发放下年度固定津贴；年度考核不合格，暂停发放下一年度人才津贴。

聘期为3年的人才，聘期考核合格，一次性无息发放三年的浮动津贴；聘期考核不合格，不再发放三年浮动津贴。

聘期为5年的人才，中期考核合格，一次性无息发放前三年的浮动津贴，同时发放下一年度固定津贴；中期考核不合格，暂停发放前三年浮动津贴和后期人才津贴，聘期考核合格后一次性无息补发所有人才津贴；中期考核不合格，且聘期考核仍不合格，不再发放第四、第五年人才津贴和前三年浮动津贴。

第二十二条 “礼贤学者”支持人选受聘后，纳入聘期考核任务的业绩成果，不再参与学校的教学科研奖励，其他业绩成果按学校相关教学科研奖励办法要求执行。

第二十三条 “礼贤学者”支持人选业绩成果的认定由教务处、科技处、人文社科处和研究生处等部门负责。

第二十四条 教学科研业绩说明和规定。

1. 文件中相应成果均为最低要求，含高于（或多于）本层次的成果业绩；学术业绩成果原则上要以青岛理工大学为第一

署各单位；国家级教学科研奖励类业绩成果须以青岛理工大学作为完成单位获得。

2. 文件中学术论文均指在本学科领域学术期刊上以第一作者或第一通讯作者发表本学科方向的论文，通讯作者的论文第一作者原则上应为本人指导的学生；CSSCI 论文为最新版中文社会科学引文索引来源期刊论文，不含集刊和扩展版论文；高水平论文原则上指 SCI、SSCI、CSSCI、A&HCI 论文以及《青岛理工大学自然科学类国内核心期刊目录》收录的 D 类及以上论文。学术论文分类、学术专著分类参照学校专业技术职务评聘实施办法相关规定执行。

3. 下列情况原则上可以等量认定：

（1）T 类论文前 3 位可视同 1 篇 A 类论文，T 类论文前 5 位可视同 1 篇 B 类论文，T 类论文其他位次可视同 1 篇高水平论文。

（2）1 篇《新华文摘》全文转载的论文、《中国社会科学文摘》全文转载的论文可视同 1 篇 CSSCI 收录 B 类论文，1 篇《经济日报》理论版学术论文（不少于 2000 字）可视同 1 篇 CSSCI 收录 D 类论文。

4. 下列情况原则上可以折抵，1 项成果最多可折抵 1 次，不可反向折抵：

（1）共同第一作者、共同通讯作者论文按 $1/N$ 折抵，N 为共同第一作者或共同通讯作者人数。

(2) 1 部 A 类学术专著可视同 1 篇 A 类论文, 1 部 B 类学术专著可视同 1 篇 B 类论文, 1 部 C 类学术专著可视同 1 篇 D 类论文, 限 1 部。

(3) 1 篇 A 类论文可折抵 2 篇 B 类论文, 1 篇 B 类论文可折抵 2 篇高水平论文; 1 篇 CSSCI 收录 A 类论文可折抵 2 篇 CSSCI 收录 B 类论文, 1 篇 CSSCI 收录 B 类论文可折抵 2 篇 CSSCI 论文。

5. 文件中所指项目应为有资项目, 须有立项书或结题书, 其中项目立项以项目合同书或审批单位的有关文件为准, 项目结题以审批单位的鉴定书或验收书为准。文件中所指经费均为到校到账经费, 且不含校内经费。科研项目级别分类参照学校专业技术职务评聘实施办法相关规定执行。

6. 科技成果转化收益是指职务科技成果以许可、转让的方式实施转化所取得的收益, 以及学校以职务科技成果作价投资(作价入股)的方式实施转化所获得的股权收益到校经费。

7. 教学科研奖励是指政府及政府相关职能部门组织设立的与本人从事工作相关的奖励, 主要包括教学成果奖、科技成果奖及社科成果奖。省属高校分类考核认定为省部级及以上的教学科研获奖在文件中同等认定。

8. 学校认定的行业学会/协会奖励依据科技处、人文社科处设定的《行业学会/协会及设奖列表》执行。

第二十五条 文件中的业绩成果均为代表性成果, 其他未明

确列出的，须经校院两级学术委员会评议认定。

第二十六条 学科急需人才或特殊情况一事一议。

第二十七条 “礼贤学者”特聘教授、“礼贤学者”青年英才为学术性、荣誉性称号，是学校“礼贤文化”的优秀代表。入选者应珍惜荣誉、严格自律。

第七章 附则

第二十八条 为合理调控人员经费支出、科学统筹经费使用，可根据学校事业发展规划和年度财政预算情况，适量优化调整经费支持金额和年度津贴发放比例。

第二十九条 本办法自下发之日起执行，由人事处负责解释，特殊情况由学校研究决定后实施，原《青岛理工大学“礼贤学者”支持计划实施办法》（青理工校发〔2023〕69号）同时废止。其他文件中涉及人才培养支持方面的政策与此文件冲突或不一致的地方，以此文件为准。文件执行过程中，与上级相关政策冲突或不一致的地方，依据上级相关政策，经学校研究调整后实施。

附件：行业学会/协会及设奖列表

附件

行业学会/协会及设奖列表

序号	学会/协会名称	奖项名称
1	中国大坝工程学会	中国大坝工程学会科学技术奖
2	中国电机工程学会	中国电力科学技术奖
3	中国电子学会	中国电子学会科学技术奖
4	中国钢结构协会	中国钢结构协会科学技术奖
5	中国钢铁工业协会	中国钢铁工业协会科学技术奖
6	中国公路学会	中国公路学会科学技术奖
7	中国海洋工程咨询协会	海洋工程科学技术奖
8	中国航空学会	中国航空学会科学技术奖
9	中国环境科学学会	环境保护科学技术奖
10	中国黄金协会	中国黄金协会科学技术奖
11	中国机械工业联合会	中国机械工业科学技术奖
12	中国建设科技集团等	华夏建设科学技术奖
13	中国建筑材料联合会	建筑材料科学技术奖
14	中国节能协会	中国节能协会创新奖
15	中国力学学会	中国力学学会科学技术奖
16	中国煤炭工业协会	中国煤炭工业协会科学技术奖
17	中国汽车工程学会	中国汽车工业科学技术奖
18	中国石油和化学工业联合会	中国石油和化学工业联合会科学技术奖
19	中国水利学会	大禹水利科学技术奖
20	中国土木工程学会	詹天佑土木工程科学技术奖
21	中国岩石力学与工程学会	中国岩石力学与工程学会科学技术奖
22	中国仪器仪表学会	中国仪器仪表学会科学技术奖

23	中国自动化学会	中国自动化学会科学技术奖
24	中国轻工业联合会	中国轻工业联合会科学技术奖
25	中国有色金属工业协会	中国有色金属工业科学技术奖
26	中国纺织工业联合会	中国纺织工业联合会科学技术奖
27	詹天佑科学技术发展基金会	詹天佑铁道科学技术奖
28	中国测绘学会	中国测绘学会科学技术奖
29	中国地理信息产业协会	地理信息科学技术奖
30	霍英东基金会	霍英东青年教师奖
31	“安子介国际贸易研究奖”基金会	优秀著作奖、优秀论文奖
32	中国世界经济学会	浦山世界经济学优秀论文奖
33	思勉原创奖管理委员会	思勉原创奖、思勉青年原创奖
34	张培刚发展经济学研究基金会	优秀成果奖
35	孙冶方经济科学基金会	论文奖、著作奖
36	吴玉章奖金基金委员会	吴玉章基金奖
37	中国陶行知研究会	陶行知教育理论与实际成果奖
38	钱端升法学研究成果奖励基金理事会	钱端升法学研究成果奖

注：1. 列表基于 2016-2023 年度国家科学技术奖励工作办公室公布的获奖名单统计；

2. 不设等级的奖项按二等奖认定。