

高校博士后招收的难点与对策

——以某高校国家重点实验室为例

王晓丽

(厦门大学人事处 福建厦门 361005)

摘要: 博士后是高校重要的高层次创新型青年人才,在高校人才梯队建设中具有不可替代的作用。通过深度访谈发现,一些国家重点实验室难以招收到满意的博士后人员,而主要的障碍因素是“重海归轻本土”的人才政策和学术权力未得到真正尊重等。要解决优秀博士后招收难的问题,关键是要全面贯彻党的人才政策,摒弃行政权力对学术权力的过多干预,建立以服务为导向的管理理念,赋予博士后科研流动站更多自主权,在政策制度层面和具体管理服务层面创造更有利于青年学术人才成长的政策和条件,从根本上增加博士后制度的吸引力。

Abstract: Postdoctoral researchers are important components of the high-level innovative young talents in universities. Postdocs play an irreplaceable role in universities. After in-depth interviews and investigations, it is found that there is a series of obstacles in some key laboratories in terms of recruiting satisfactory post-doctoral fellows. The major reason is the old opinion towards that "overseas returnees" are better than "native graduates", the lack of respect for the academic power. To solve the difficulty in recruiting outstanding postdocs, it is necessary to fully implement the nation's human resource policy, abandon too much interference from administrative power, to establish service-oriented management system, allow individual universities with more autonomy in policy making, and create a better environment for the growth of young scholars, so as to increase the attractiveness of postdoctoral positions and promote capacity building essentially.

关键词: 高校; 博士后招收; 障碍因素; 观念; 对策

Key words: university; postdoc recruitment; obstacles; opinion; suggestions

一、博士后成为精英人才成长的摇篮

博士后制度起源于19世纪的美国,于1985年引入中国。博士后工作是党的人才工作的重点之一,是建设人才强国的重要内容,肩负着为国选才育才的光荣使命^[1]。2015年11月30日,中共中央政治局常委、国务院总理李克强在会见中国博士后青年创新人才座谈会代表时说到,博士后具有深厚知识基础和探索创新能力,是实施创新驱动发展战略的高层次人才群体,已成为国家创新型人才中的一支骨干力量。目前,博士后科研流动站和工作站覆盖全部学科门类和社会经济发展主要领域,广大博士后活跃在经济发展、社会事业、科学研究、产业升级一线,做出了独特贡献^[2]。2016年3月,中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》^[3],强调要促进青年优秀人才脱颖而出,对改革博士后制度提出新的要求。

在党中央和国务院的高度重视下,凭借着博士后制度诞生之初所具有的优越性:流动性、灵活性、资助性和成长性,以及我国博士后制度的特色:国家认可的单位人身份、出站后可获得国家颁发的博士后证书、配偶子女可以随迁、提供博士后公寓等,博士后制度对国家科学技术发展和科研学术人才培养发挥着重要作用。当前,我国博士后群体在完成大量科研任

[1]马凯.努力开创博士后事业发展新局面.新华网,2015年12月01日.

http://news.xinhuanet.com/politics/2015-12/01/c_1117309577.htm

[2]李克强会见中国博士后青年创新人才座谈会代表.央视网,2015年12月01日.

<http://news.cntv.cn/2015/12/01/VIDE1448969764259581.shtml>

[3]中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》.新华网,2016年03月22日.

<http://politics.people.com.cn/n1/2016/0322/c1001-28216166.html>

务的同时，也逐渐成长为高校学科建设的后备军。博士后制度实施 30 年来，全国共招收博士后 14 万余名^[4]，其中不乏成长为“院士”、“973 计划”首席科学家、“863 计划”项目负责人^[5]。以 1985 年国家首批批准设立博士后科研流动站的某高校来看，截至 2015 年，该校累计招收博士后 1029 人，博士后累计发表论文 1092 篇，其中 SCI、EI、SSCI、CPCI、CSSCI 等收录的一类核心期刊论文 745 篇；出版专著 62 部；获专利 34 项；主持或参与国家、省市科研项目 583 项；获各类基金 300 余人次，其中国家级自然（社会）科学基金 34 项；90 人次获省部级以上各类奖励。已培养出站的 598 名博士后中，3 人当选中科院院士，多人入选国家、省市等各类人才计划，大部分出站博士后已成长为各领域领军人才、学科带头人和学术骨干。

但是，近年来随着高校科研任务的增加，以及全国博士后流动站、工作站数量的快速激增，各高校对博士后的需求呈现快速增长趋势，各流动站年招收人数却并未明显增加，成长为院士的领军人才也大多是在我国博士后科研流动站设立初期 20 世纪 80 年代末和 90 年代初培养的博士后。这也就是当前反映在博士后合作导师群体中的一个普遍感受：“很难招到优秀的博士后”。

二、一个真实案例：重点实验室招不到满意的博士后？！

某高校国家重点实验室一位知名教授谈到此问题时说，“博士后年龄一般在 28 岁至 35 岁，这一阶段是科研人才创新能力的黄金期，例如，英国剑桥大学分子生物学实验室自 1947 年建立以来，已造就了 9 位诺贝尔奖得主，其中 67% 是凭借在博士后阶段的研究工作得奖。美、英等发达国家早就看到了这一点，他们在全世界延揽优秀博士，例如在美国，来自外国的博士后占其博士后总数的一半以上，而这其中就有中国很大的‘贡献’。就拿我自己培养的一位博士生来说，他非常优秀，我希望他能在博士毕业后进入流动站继续与我合作研究^[6]。我的这位学生最初也同意留下来，但他经过慎重考虑之后还是选择去美国做博士后。我想这也不能怪他，虽然我这里有世界先进水平的科研条件，我也可以给他很好的薪酬待遇，但是我无法给他未来申报各类人才项目、寻求国内好大学教职所需要的留洋这张‘烫金名片’”。

这一案例只是当前我国博士后招收现状的一个缩影：最优秀的博士毕业生大多选择出国深造。以该实验室 2014 届博士毕业生去向来看，32% 出国深造，16% 就业，24% 进入国内博士后流动站。对该单位学生就业工作负责人的访谈也验证了这一点，“最优秀的博士毕业生基本上都申请到国外一流大学做博士后，其他毕业生在面对‘是去满意的就业单位工作，还是进站做博士后’时，一般都会首选就业”。再来看看该实验室博士后招收情况，2015 年该实验室招收的博士后，本、硕、博均毕业于“985”高校的占 60%，博士毕业于 QS 世界排名前 200 名国（境）外高校的为 0，外籍博士占 20%，进站前已发表 SCI 论文或取得发明专利的占 40%，总体情况好于全国平均水平，但外籍博士后人数均低于欧美，例如，在欧洲各研究团队中，外籍博士后约占 40%，具有国外工作经验的博士后超过 50%；美国大学联合会成员高校国际博士后平均约为 300 名，占博士后总人数的 65%^[7]。该国家重点实验室副主任和流动站主任均表示，目前每年实际招收的博士后数量小于需求量，约占需求的 50% 左右，且

[4]中国博士后制度已 30 年累计培养 14 万余名博士后.《人民日报》，2015 年 12 月 1 日

http://news.xinhuanet.com/politics/2015-12/01/c_128487141.htm

[5]邱玥. 中国博士后制度 30 年谱写人才强国新篇章.《光明日报》，2015 年 12 月 04 日 06 版.

http://epaper.gmw.cn/gmrb/html/2015-12/04/nw.D110000gmrb_20151204_6-06.htm?div=-1

[6]注：按照人事部、全国博士后管委会 2006 年 12 月 29 日印发的《博士后管理工作规定》（国人部发〔2006〕149 号）第十七条规定：“除经人事部博士后管理部门批准的特殊情况外，申请人不得进入授予其博士学位的单位同一个一级学科流动站从事博士后研究工作”。此为现行规定，但各单位在实际操作中都存在变通做法：随着交叉学科的发展，合作导师除了可以在本学科一级学科博士后流动站招收博士后之外，还可以在相近学科一级学科博士后流动站招收博士后，因此，申请人可跨站申请。

[7]赵超.我国将扩大招收外籍博士后. http://news.xinhuanet.com/politics/2010-11/28/c_12825729.htm

招收质量也不尽如人意，能够达到满意的约为招收进站人数的一半。

三、制约招收博士后的主要因素

该国家重点实验室在综合实力上已具备国际竞争力，但为何在博士后招收上略逊一筹？究其原因，主要是受长期固化下来的已不合时宜的观念和政策的影响。

（一）“海归”优于“本土”的标签化效应促使优秀博士纷赴海外

前文中提到的那位选择出国做博士后的博士毕业生，他所权衡的关键问题之一是当前在理工科青年科研人才中最具影响力和吸引力的国家级人才支持计划——“千人计划”青年项目，其申报条件规定，“申报时取得博士学位，并有连续3年及以上海外科研工作经历（不包括在国内单位保留人事关系、保留职位且领取薪酬的海外工作经历）”^[8]。这一政策的目的是为了把海外40岁以下的优秀人才吸引回国。但政策自2011年实施以来，在引进海外人才的同时，也因其为人才提供的优厚生活待遇和未来学术发展的良好平台，使得国内优秀博士纷纷跃跃欲试，尤其是优秀的博士毕业生，尽管国内有研究条件优越的国家级研究平台，但他们仍旧选择到国外做博士后3年，甚至滞留国外更长时间，未能在其人生创造力最强时期将他们的才智发挥在祖国建设事业中，这不免是一种遗憾。

（二）行政权力对学术权力的干涉制约博士后招收

该博士毕业生未留下来的另一个障碍是，按照现行规定，即人事部、全国博士后管委会2006年12月29日印发的《博士后管理工作规定》（国人部发〔2006〕149号）第十七条规定：“除经人事部博士后管理部门批准的特殊情况外，申请人不得进入授予其博士学位的单位同一个一级学科流动站从事博士后研究工作”。因此，这名博士想要进入其博士生导师所在的流动站做博士后显然不完全符合政策要求，如果流动站要招收其进站，要么作为特殊情况申报审批，要么采取其他方式进行规避。我们知道，流动站是博士后用人主体，他们最清楚需要什么样的学术人才，能否招收可以由流动站这个学术机构进行评判，而无需由政府行政部门来规定。国务院办公厅2015年11月30日发文《国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见》（国办发〔2015〕87号）第八条规定：“适当放开设站单位博士毕业生不得进入本单位同一个一级学科博士后科研流动站的限制”，由此可以预见，人力资源和社会保障部、全国博士后管理委员会即将修订出台的博士后管理规定将放宽现有限制。

（三）“重物轻人”的管理规定阻碍了对博士后人员经费的投入

在访谈中，实验室和流动站负责人表示，“在当今人才竞争已不再局限于国内竞争的情况下，人才的薪酬标准也必须具有国际竞争力。我们实验室是连续多次获评优秀的国家重点实验室，是世界知名的研究平台，我们也力求用优厚的薪酬吸引优秀博士。但问题是钱难发出、有钱发不出”。其原因是博士后薪酬一般由学校提供部分和导师或实验室提供部分组成，导师或实验室提供部分一般出自科研经费或平台运行经费。长期以来，各类科研经费和平台运行经费在用做人员经费时限制颇多，例如，虽然现在国家已经在一定程度上放宽了科研经费做人员经费的限制，但在申请科研项目时如果经费预算中人员经费超过一定比例，项目就不容易获批，而作为理工科项目，在执行过程中需要一定量的人员，聘任这些人员所需经费都必须由实验室自行承担，如实验室自聘工程实验技术人员费用、研究生补贴、博士后薪酬等；另外，来自国家财政的平台运行经费，按照规定不能直接划转到博士后人员经费账户。总之，在有关经费使用的管理规定方面，还存在重物轻人的现象，阻碍了对博士后人员经费的投入。

（四）培养-使用失衡影响了博士生进站意向

博士后阶段是科技人才学术人生成长的重要时期，在这一时期，博士后通过与合作导师的合作研究，将逐步明确自己未来的研究方向，学会独立开展科研工作的思维方法和研究方

[8] 2015年“千人计划”青年项目申报工作须知. <http://www.1000plan.org/qrjh/article/62366>

法，并在这一实践过程中激发创新思维，创造优秀科研成果，这正是邓小平同志在 1984 年设想建立博士后制度时所指出的，流动站制度是培养和使用科技人才的制度，要将培养和使用相结合^[9]。从对学生就业工作负责人的访谈中了解到，博士毕业生在选择进哪个流动站做博士后时，他们很看重合作导师的学术和人品，选择能够促进其学术发展的合作导师。如果合作导师将博士后阶段当作博士生学历教育的延续，凡事还是让博士后跟在自己的研究计划、具体安排之下开展工作，不给博士后独立开展科研工作的机会，则会影响博士后独立开展科学研究能力的提升；合作导师若将博士后当作“打工仔”，认为自己付给博士后工资，博士后理应为他好好干活，缺乏与博士后平等开展合作研究应有的关心、指导和沟通，这样的研究氛围与条件也不是优秀博士毕业生心目中的理想之地。从对该实验室副主任和流动站主任的访谈中了解到，该实验室绝大多数导师都是非常优秀的导师，但也有个别导师为了多占资源一味增加博士后招收数量，而疏于对博士后的日常指导和管理，这势必影响其日后对优秀博士后的吸引力。

四、构建吸引优秀博士后的系列对策

针对上述现象，要想将国内外优秀博士吸引在国内做博士后，关键是要在观念上更新、措施上优化。同时，要树立自信心，将自身放在与世界同行相比应有的位置来定位本流动站能够吸引到什么水平的博士，以每一位青年人才的实际能力水平来评价人才。

（一）取消“重海归轻本土”的歧视性人才政策

改革开放初期，受自身科研条件限制，国家鼓励青年人才出国深造，并期望其学成回国报效祖国。与此同时，随着全球化导致学术人员跨国流动频率的增加，在“推一拉”理论作用下^[10]，我国青年人才“出去的多，回来的少”的现象更加明显。面对这一情况，各有关部门出台了系列人才政策，重点吸引滞留海外的人才回国。近年来，随着我国综合国力的提升和科研条件的根本改善，优秀青年科研人才已具备了在国内开展高端科学研究的条件，“送出去”的政策应当加以调整，尤其是对海外人才的吸引政策，更应适时调整。从近些年我国留学人员回国比例来看，2008年为38.9%，2009年为47.8%，2011年为55.9%，2013年为73.2%，2015年为79.9%^[11]，越来越多的人选择学成回国已是大势所趋。根据德罗尔政策科学理论^[12]，作为国家宏观人才政策系统，要充分考虑社会发展状态的变化和各类政策主体的诉求及子政策效果的关联性，做好政策监控和政策修订。各类人才支持计划、评奖办法、聘任条件等，要符合公共政策对“整个社会从事权威性的价值分配”的利益一致性，避免政策冲突^[13]。要以学术水平、学术能力、发展潜力为人才评价标准，取消其中对于“海归”与“本土”的歧视性政策，一视同仁选拔人才。只有这样，才能消除优秀博士毕业生纷纷赴海外或滞留海外的现象，将优秀青年人才的创造力“黄金期”留给祖国。

（二）全面贯彻党的人才政策，消除阻碍博士后招收的制度藩篱

我国博士后制度是改革的产物。从 1985 年到 1987 年，国家突破旧的人事、科技、教育、户籍等制度的束缚，通过多部门协作设立了博士后制度，为国内外学成的博士提供了继

[9]中国博士后制度实施三十周年（1985—2015）发展大事记。

<http://bg.chinapostdoctor.org.cn/cgz/website/program/Event.aspx?LMID=1002001>

[10] Altbach, P. G. Globalisation and the university: Myths and realities in an unequal world. *Tertiary Education and Management*. 2004. 10(1) : 3 — 25.

[11]中国历年出国回国留学人员统计。

http://www.360doc.com/content/14/0302/21/5177773_357178235.shtml

教育部发布《中国留学回国就业蓝皮书 2015》. <http://edu.people.com.cn/n1/2016/0325/c1053-28227145.html>

[12] See, Yehezkel Dror, *Design for Policy Sciences*, New York: Elsevier Inc. 1971, pp. 50- 53; *Ventures in Policy Sciences*, New York: Elsevier Inc. 1971, p. 3- 4; *Prolegomenon to Policy Sciences*, *Policy Sciences* 1, No. 1 (spring 1970) , pp. 139- 180.

[13]王仰文. 公共政策冲突产生的原因分析[J].公共行政管理, 2011 (4): 93-97.

续安心科研工作的好平台^[14]。现如今,随着经济社会发展和改革开放的深入,政府简政放权,高校去行政化,对完善博士后制度提出了新的要求。2016年3月,中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》指出,“强化政府人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能。推动人才管理部门简政放权,消除对用人单位主体的过度干预”^[15]。作为高校,应赋予博士后科研流动站更多自主权,明确流动站在博士后招收中的主体地位,自主确定招收规模、招收标准、薪酬标准,取消不能进同一个站等过多的行政规定,让科研行为符合科研规律,让科研人才成长符合人才成长规律。高校人事行政部门应将主要精力用于保障博士后全身心开展科研工作,为其提供良好的人事代理服务和社会保障服务,科研部门为其提供科研项目申报管理服务,资产后勤部门为其提供住房等生活服务,财务部门为其提供经费使用服务。政府及高校行政部门只有将过去以计划为导向的管理转变为以服务为导向的管理,才能充分释放流动站、合作导师、博士后的活力,为科研创新工作和青年人才成长创造宽松和谐的制度环境。

(三) 保障薪酬福利待遇,解除博士后后顾之忧

马斯洛需求层次理论认为,人的基本生存、安全需求的满足是人追求其他更高层次认同、尊重、自我实现等社会需求的前提^[16]。要想吸引优秀博士进站做博士后,优厚的薪酬是必不可缺的,这是博士后生活工作保障的基本前提。博士毕业时,年龄一般已超过28岁,他的收入必须能够养活自己,甚至有家庭的还得负担家庭开销。合理优厚的薪酬是博士后基本的生存需求,也是开展科研工作的前提保障。因此,要吸引优秀博士留在国内做博士后,就必须首先解决好博士后的薪酬及其他福利待遇,如住房、社会保障、子女入托入学、未来就业等问题。要建立政府、社会、学校、流动站多元投入机制和协调机制,为解决博士后薪酬提供经费保障;为解决博士后住房、社会保障、子女入托入学提供制度保障;建立从优秀博士中遴选师资制度,为博士后提供就业和职业发展通道,减少未来不确定性,增强博士后制度的吸引力。

(四) 提升科研平台实力,增强对优秀博士的吸引力

麦克利兰成就动机理论认为,具有成就需要的人总是努力将事情做得最好,争取成功^[17]。未来能够取得学术成就的优秀青年科研人才,往往是具有强成就动机需求内在特质的人。这类人才在面对薪酬激励方面表现得较为复杂,他们通常把良好的科研条件、优秀学识和良好师德的合作导师、承担具有挑战性的工作任务、有助于未来目标实现等因素放在优厚薪酬之上。因此,吸引具有高成就动机特质的优秀科研人才,就必须从提升科研平台实力做起,加强科研设备和技术手段更新,为博士后提供科研启动经费,开展博士后学术交流活动;建立信用档案,促进合作导师队伍和科研技术支撑队伍素质能力的提升。博士后制度建立之初,国家就将博士后定位为具有流动性质的单位职工,2015年11月国务院办公厅颁布的《关于改革完善博士后制度的实施意见》再次强调博士后是具有流动性质的科研人员,享受设站单位职工待遇^[18]。因此,必须明确博士后身份,尊重其职工主体地位,授予博士后研究员系列学术头衔,建立博士后与合作导师平等尊重的合作研究关系,发挥博士后制度在科学研究和人才培养中的作用。

结语

[14]中国博士后制度实施三十周年(1985—2015)发展大事记。

<http://bg.chinapostdoctor.org.cn/cgz/website/program/Event.aspx?LMID=1002001>

[15]中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》.新华网,2016年03月22日。

<http://politics.people.com.cn/n1/2016/0322/c1001-28216166.html>

[16] MASLOW A H. A theory of human motivation[J]. Psychosomatic Medicine, 1943(5): 85 — 92.

[17]汪罗. 麦克利兰:成就动机理论创始人[J].当代电力文化, 2015(5): 86-87.

[18]《国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见》(国办发〔2015〕87号). 中国人才网.
<http://www.cnrencai.com/zhichangzixun/283683.html>

博士后是高校重要的高层次创新型青年人才,在高校人才梯队建设中具有不可替代的作用。博士后招收困难产生的主要原因是观念的影响和政策的制约。改变观念是政策修正的先导,必须首先在内在观念上摒弃行政权力对学术权力过多干预等不合时宜的错误观念,以人的发展为着眼点,明确博士后身份定位,建立以服务为导向的管理理念。在外在政策措施上要消除歧视性人才政策,赋予博士后科研流动站更多自主权,提高博士后薪酬和福利待遇,加强流动站自身实力建设。只有不断在政策制度层面和具体管理服务层面创造更有利于青年学术人才成长的政策和条件,才能从根本上增加博士后制度的吸引力。

参考文献:

- [1]马凯.努力开创博士后事业发展新局面.新华网,2015年12月01日.
http://news.xinhuanet.com/politics/2015-12/01/c_1117309577.htm
- [2]李克强会见中国博士后青年创新人才座谈会代表.央视网,2015年12月01日.
<http://news.cntv.cn/2015/12/01/VIDE1448969764259581.shtml>
- [3][15]中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》.新华网,2016年03月22日.
<http://politics.people.com.cn/n1/2016/0322/c1001-28216166.html>
- [4]中国博士后制度已30年累计培养14万余名博士后.《人民日报》,2015年12月1日.
http://news.xinhuanet.com/politics/2015-12/01/c_128487141.htm
- [5]邱玥.中国博士后制度30年谱写人才强国新篇章.《光明日报》,2015年12月04日06版.
http://epaper.gmw.cn/gmrb/html/2015-12/04/nw.D110000gmrb_20151204_6-06.htm?div=-1
- [7]赵超.我国将扩大招收外籍博士后.
http://news.xinhuanet.com/politics/2010-11/28/c_12825729.htm
- [8]2015“千人计划”青年项目申报工作须知.
<http://www.1000plan.org/qrjh/article/62366>
- [9][14]中国博士后制度实施三十周年(1985—2015)发展大事记.
<http://bg.chinapostdoctor.org.cn/cgz/website/program/Event.aspx?LMID=1002001>
- [10]Altbach, P. G. Globalisation and the university: Myths and realities in an unequal world. *Tertiary Education and Management*. 2004. 10(1): 3 — 25.
- [11]中国历年出国回国留学人员统计.
http://www.360doc.com/content/14/0302/21/5177773_357178235.shtml
教育部发布《中国留学回国就业蓝皮书2015》.
<http://edu.people.com.cn/n1/2016/0325/c1053-28227145.html>
- [12] See, Yehezkel Dror, *Design for Policy Sciences*, New York: Elsevier Inc. 1971, pp. 50-53; *Ventures in Policy Sciences*, New York: Elsevier Inc. 1971, p. 3- 4; *Prolegomenon to Policy Sciences*, *Policy Sciences* 1, No. 1 (spring 1970), pp. 139- 180.
- [13]王仰文. 公共政策冲突产生的原因分析[J]. *公共行政管理*, 2011 (4): 93-97.
- [16] MASLOW A H. A theory of human motivation[J]. *Psychosomatic Medicine*, 1943(5) : 85 — 92.
- [17]汪罗. 麦克利兰: 成就动机理论创始人[J]. *当代电力文化*, 2015 (5): 86-87.
- [18]《国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见》(国办发〔2015〕87号). 中国人才网.
<http://www.cnrencai.com/zhichangzixun/283683.html>

作者简介: 王晓丽(1972-), 女, 蒙古族, 河南新蔡人, 行政管理学博士, 厦门大学人事处副处长, 主要研究方向为政府改革与治理。