

提高博士后培养质量 建设高水平人才队伍

摘要：高校、企业作为博士后培养的重要基地，应及时面对培养过程出现的新问题，适应新形势，转变工作思路，采用新方法，将工作目标由以往的追求博士后培养规模向重视博士后培养质量转变。本文对目前高校、企业博士后培养现状、面临的问题进行了分析，就新形势下如何提高博士后培养质量、建设高水平人才队伍进行了探讨。

关键词： 博士后，培养质量，培养模式，创新

Improve Postdoctoral Training Quality and Develop High-level Personnel Building

Abstract: As the important base of postdoctoral training, university and enterprise should face the new questions, adapt themselves to the new developing circumstances, change ideas for work, implement new ways and change the aims from seeking postdoctoral training scale to having attention to training quality. In this paper, the present training situation and questions are analyzed and some proper procedures to improve the postdoctoral training quality and develop high-level personnel building are put forwarded.

Keywords: Postdoctoral, Training quality, Training mode, Innovation

为适应国家改善高级人才培养环境、培养方式的客观需要，1985 年 5 月，《国务院批转国家科委、教育部、中国科学院关于试办博士后科研流动站报告的通知》（国发[1985]88 号）正式批准试办博士后科研流动站、试行博士后科研制度。从此我国的博士后培养分别经历了创立阶段（1985~1987 年）、探索阶段（1988~1997 年）、发展阶段（1998 年至今），至今已走过了 30 个春秋，期间培养了一批优秀人才，形成了一支高素质的博士后人才队伍，博士后人员成为推进科技创新的重要力量。博士后培养制度已经并将继续为推进中国的科技教育事业和经济发展发挥越来越重要的作用^[1,2]。但随着博士后进站规模的日益扩大，培养过程中也面临新情况、新问题：博士后研究人员国际交流不够广泛，国际化水平不高；博士后研究人员创新能力不够强，培养质量有待提高；博士后考核评估机制与服务体系建设有待加强和改进。为提高博士后培养质量、建设高水平人才队伍，高校、企业作为博士后培养的重要基地，应及时面对培养过程出现的新问题，适应新形势，转变工作思路，采用新方法，将工作目标由以往的追求博士后培养规模向重视博士后培养质量转变。在博士后的培养工作中，可采取以下措施：

- 1、促进博士后研究人员开展国际交流、提高国际化水平

1) 走出去

目前,国内多数高校已建立鼓励和支持博士生出国参加国际学术会议和联合培养的优惠政策,但在博士后培养方面还缺乏相应的政策,因此,为开拓博士后人员的国际化视野,提高学术水平,应尽快出台优惠政策鼓励和支持博士后研究人员开展对外学术交流,比如积极引导资助参加国际学术会议,进行短期访学或与国外科研院所联合开展课题研究等。

2) 请进来

尽快完善外籍博士后招收政策,与国外需要尽快接轨,大幅度提高外籍博士后的比例,尤其是扩大接收以英语为母语的国家的博士。利用竞争机制吸引更多优秀的留学归国博士和外籍博士来我国从事博士后研究工作。定期邀请国外知名专家和学者来华讲学,积极组织国内博士后参加讲座,为博士后提供与国外一流专家交流的机会。在条件许可的情况下,也可聘请一些国外知名学者做博士后的合作导师。

2、提高博士后研究人员创新能力、促进培养质量有效提高

1) 博士后管理单位资助与引导

博士后管理单位为新进站博士后提供一定数额的启动经费,为科研工作的开展提供基本保障,使博士后能就自己感兴趣的研究方向进行充分的尝试与探索,孵化出好的科技成果。另外,博士后管理单位可定期组织初进站的博士后召开研讨交流会,就其研究方向、研究内容展开讨论,帮助博士后更好的去选择科研方向与内容。还可不定期邀请校内外专家、优秀博士后来校讲学,对博士后们进行基金申报指导,交流其科研工作的经验等。通过上述一系列活动的开展,博士后研究人员可尽快的确定自己的研究方向,通过积极申报省、国家博士后基金,在经费的资助下,更深入持久的把自己感兴趣的研究方向做大做强,取得创新性的学术成果。

2) 充分发挥合作导师的指导作用

采取有效措施鼓励支持合作导师参与博士后的日常管理、考核,甚至以核心的地位出现,以使博士后的管理工作将变得更有针对性,也更有成效。因此,各博士后设站单位在制定管理办法的时候,应充分发挥合作导师的核心作用,应扩大合作导师在博士后招收、考核、日常管理、出站考核等方面的决定权和话语权。同时,将合作导师纳入目标考核体系,在博士后进站时由流动站、合作导师与博士后签订三方协议,明确合作导师在培养、使用博士后过程中的责任和义务,从而最大限度地激发合作导师的积极性^[3]。

3) 加强与企业的联合培养

高校博士后科研流动站在联合培养博士后、推进校企科技创新合作中发挥着

重要的作用，是高校科技创新和科技成果转化的重要载体。在联合培养制度下，高校的介入程度直接影响着企业博士后的培养质量，影响着流动站与工作站开展深度合作的可持续性，影响着企业的科技创新和高校的科技成果转化，影响产学研合作的效果。因此，高校必须转变观念，主动介入，以与企业博士后工作站联合培养博士后为机遇，实现校企合作的共赢^[4]。其中，最为重要的是强调过程管理，从招收开始，流动站要全面参与博士后的招收面试考核、遴选、课题选择、开题报告、中期考核、出站考核等环节，给予博士后实质性的指导，提高科研产出。同时，在指导过程中，有意识地结合流动站自身研究课题，寻找与企业科技创新的结合点，开展更多领域的合作攻关，实现以点带面扩大联合招收培养的成果。实现联合招收培养企业博士后在做大做强科技创新研究和科技成果转化工作中的作用。

3、完善博士后考核评估机制、做好服务体系建设

1) 在博士后考核评估机制方面

在学校博士后管理办公室的统一协调和领导下，强化各院系博士后领导小组的领导，鼓励各院系进行制度创新；严格考勤、考核制度并与博士后待遇挂钩；创造良好的学术、科研环境，对博士后的考核指标实行分类管理，比如理工科、文科的考核标准制定，基础研究和工程技术研发项目的区分，论文的数量和质量，发明专利申请和授权的奖励等。

2) 在服务体系建设方面

在做好考核评估的同时，高校应以人为本，努力为博士后研究人员提供良好的科研、生活条件，妥善解决其子女入学、配偶随调等实际问题，及时兑现对他们在工资待遇、住房、医疗保险等方面的承诺。同时，要做好博士后流动站所在院系的工作，让他们将博士后纳入工作对象，主动关心博士后的生活、科研，让博士后有认同感、归属感，解决他们的后顾之忧，以便全身心的投入到科研工作中去。

综上所述，各博士后培养单位要面对博士后培养工作中的新情况、新问题，积极采取有效措施制定并不断完善博士后管理制度，建立科学的考核评价体系，完善激励机制，营造良好的学术氛围，激发博士生的创新能力，努力提高博士后培养质量，为国家输送更多优秀的具有国际视野的战略型、复合型、创新型的高层次人才，并不断开创博士后工作的新局面。

参考文献

- [1] 李建华. 中国博士后辉煌二十年[M]. 北京, 中国画报出版社, 2008:5.
- [2] 邓芳, 韩春阳, 何丽, 马艳秀. 博士后培养质量调查与分析—以清华大学为例[J]. 山西农业大学学报(社会科学版), 2012,11(8): 855-858.

- [3] 朱媛媛. 浅析合作导师在博士后培养过程中的重要性[J]. 教育教学, 2013, 151-152.
- [4] 孙德芬. 高校加强企业博士后培养的路径分析—以联合培养制度为视角[J]. 人才资源开发, 2012, 3:78-79.

作者姓名：常志庆

单位：南京航空航天大学人事处

通信地址：南京市御道街 29 号

邮政编码：210016

联系电话：025-84895949

E-mail:czq1228@nuaa.edu.cn