

从事高校博士后管理服务工作的几点思考

杜红凯 范其伟 龚艳丽

（中国海洋大学人事处 山东青岛 266100）

摘 要：我国设立博士后制度已有三十多年的历史，并取得了辉煌的成绩。随着社会主义市场经济和博士后事业的发展，高校博士后管理服务作为博士后制度规范发展的重要环节，仍面临着许多亟待解决的问题。本文从博士后制度的产生和发展、高校博士后管理服务工作中的问题和对策、完善博士后制度的建议等三个方面提出了自己的思考，以期完善高校博士后管理工作提供参考。

关键词：博士后、博士后制度、高校博士后管理服务

目前，博士后制度已经成为一种世界性的培养高层次人才的制度。李政道先生在《中国博士后》一书序言中指出：“博士后制度在中国发展到目前这种规模，在加速培养一批拔尖人才，推动人才流动，促进学术交流和学科发展等方面都发挥了积极作用。”

一、博士后及博士后制度的产生和发展

1876 年，美国约翰·霍普金斯大学设立了一项研究基金，用以资助优秀的青年学者在较好的研究条件下从事科学研究工作，由于最初受到资助的 20 人中有 4 人已经获得了博士学位，故被称为“博士后”，这是博士后制度的雏形。随后，其他国家相继开始探索并设立博士后制度。1949 年，加拿大开始设立博士后制度；德国、法国、日本和我国都是从上世纪 80 年代开始设立的。我国博士后制度是由

李政道先生提议，邓小平同志批准后于 1985 年开始设立的。

博士后制度是一个国家及其相关行业科学研究水平的制高点，引领着各学科的发展方向。因此，如何创新、规范和发展博士后制度显得尤为重要，将决定一个国家能否在学术科研方面引领世界潮流。而高校博士后管理服务工作是博士后制度规范发展的重要环节。

二、高校博士后管理服务工作中亟待解决的问题及对策

（一）增强博士后以及高校博士后管理者的自信心

工作中我们了解到，部分博士后本人和高校博士后管理者缺乏应有的自信。原因可归纳为以下两个方面：一是少数博士后个人综合素质较弱；二是博士后出站出路具有不确定性。这两方面因素慢慢消磨了博士后本人和博士后管理者的自信心。这也正是部分博士毕业生将博士后作为找工作的过渡、博士后尚不能代表最优秀的年轻学者的原因。要解决这一问题可以从以下几方面着手：

1. 加强对博士后的认可及奖励宣传力度。国家规定博士后是正式工作人员，应鼓励博士后积极参与所在单位党组织及工会组织的活动，以增强其归属感与认同感；同时适当提高博士后工资等薪酬福利待遇。进一步增加优秀博士后及优秀博士后管理人员评选工作的频率及入选者的名额；同时各高校也可以自行组织相应的评选，通过类似方式增强博士后本人及博士后管理者的认同感。

2. 各招收单位适当提高博士后准入门槛。例如理工科可以要求博士后候选者至少以第一作者或通讯作者发表一定数量的 SCI 收录论文等。另外，各流动站与企业等合作的产学研工作是可以联合

培养博士后方式实现的，应尽量不招收在职博士后。据博士后工作研究专家北京师范大学刘宝平教授介绍，国外博士后并没有“在职”这一说法。

3. 充分发挥和调动合作导师的积极性。博士后合作导师在本学科的人脉是解决博士后出站工作问题的不容忽视的力量之一。首先，提高合作导师的培养意识。设站单位可通过政策宣讲、指导手册等方式向合作导师介绍博士后的规章制度和培养目标，引导合作导师对博士后培养工作的重视，促使合作导师树立正确的培养理念。其次，明确合作导师的权利与责任。设站单位可建立以科研计划书为主要内容的培养制度，通过合约的方式明确合作导师在指导博士后专业知识学习、课题申报、科研技能训练、就业等方面的权利和义务，加强对合作导师在博士后培养质量方面的考核，以避免出现对博士后培养不足、使用过重的情形。再次，建立合作导师激励机制。设站单位将博士后培养工作计入合作导师工作量，将博士后培养质量作为合作导师工作绩效考评依据，充分发挥合作导师的能动作用。

（二）增加各设站单位在博士后管理服务工作中的自主权

在博士后管理服务过程中，应适当增加各设站单位的自主权。例如博士后证书的发放，在青岛地区办公的博士后流动站，办理博士后证书还需要去济南办理，在一定程度上增加了设站单位的负担；此项工作可以参照博士毕业证书的发放模式，由各高校自主发放。

其次国家可适当归并各类博士后基金和出国项目的申报工作。部分高校博士后管理服务工作者在研讨会做报告和交流时提出，各类博

士后出国交流申报项目等资助应进行适当合并，减少各高校博士后管理部门的重复工作，扩大每一个通知的覆盖面和影响力，做到抓铁有痕。

博士后阶段非常宝贵，是一个可以静心做学问的阶段，各设站单位应同时注重增强博士后申报各类资助的积极性，做到“使用与培养相结合”，力求“多出成果、出好成果”，不断从各方面提高博士后培养质量。

（三）稳步提升博士后的培养质量和数量

中国博士后制度自 1985 年设立至今经历了创立、探索、发展三个阶段，培养了一批优秀人才，成为推动科技创新的重要力量。博士后科研流动站数量从 1985 年的 102 家发展到 2015 年的 3029 家，博士后科研工作站数量从 1994 年的 1 家发展到 2015 年的 3401 家，流动站进站人数也从 1985 年的 1 人发展到 2015 年的一年进站 16694 人^①。但目前高校博士后还肩负教学和科研梯队成员角色，所以从创新科研团队构成、减轻高校引进教师经费负担等方面考虑，我国还应适当增加博士后人员数量，同时注重统筹调整不同领域博士后研究人员的招收比例，逐步增加博士后科研人员在我国科研团队中的比例。

2015 年美国 4 所名校全职教师和博士后人数^②

	麻省理工	哈佛大学	斯坦福大学	加州理工
全职教师	1021	2137	1962	356
博士后	1560	1200	1800	600

^①数据来源于中国博士后网站：<http://www.chinapostdoctor.org.cn/WebSite/program/Default.aspx>

^②数据来源于麻省理工学院：http://web.mit.edu/ir/pop/faculty_staff.html
哈佛大学：<http://www.harvard.edu/about-harvard/harvard-glance>
斯坦福大学：<http://postdocs.stanford.edu/handbook/>
加州理工学院：<http://www.caltech.edu/content/caltech-glance>

在增加博士后培养数量的同时，要逐步提升博士后的培养质量。各高校要针对博士后科研工作的特殊性、博士后管理工作的实际情况，不断完善博士后管理制度，完善激励机制，营造良好的学术氛围，激发博士后的创新能力，提高博士后培养质量，完成高校所承担的历史使命，为社会经济发展培养出更多高水平创新型科技人才。

（四）不断提高博士后培养的国际化水平

随着国家高等教育事业的发展和科学技术的进步，在当今经济全球化、人才国际化的背景下，我国博士后培养正面临着国际化的迫切需求。我国博士后国际化进程发端于 20 世纪 80 年代末 90 年代初，“十二五”时期是我国博士后国际化全面向前推进的时期，但现今仍面临着外籍和留学人员博士后数量总体偏少、博士后出国时间受限和外籍博士后多来自发展中国家且质量有待提高等问题。所以如果各方能够全面提高对博士后国际化重要性的认识，并建立良好的管理机制及管理办法，发挥制度优势，引导多方参与，我国博士后培养的国际化水平将会不断提高。

三、完善高校博士后制度的几点思考

（一）有效实行师资博士后制度

目前国内许多高校建立了“师资博士后”等类似的制度，将博士后作为学校引进人才的缓冲路径，改变以往一次引进定终身的做法，在为其提供较高薪酬待遇的前提下先对其进行一段时间的考察试用，既为高校选拔了合适的人才，又对申请人起到了督促进步的作用，是一项好的创新，有利于高校学术梯队建设。

（二）加强博士后管理服务人员队伍专业化建设

在利用师资博士后制度加强高校学术梯队建设这一新的改革形势下，要注重加强博士后管理人员队伍建设。随着高校各类博士后数量增加，各高校都应成立相应的博士后主管部门，博士后管理人员数量也应相应增加，并着力为博士后提供更多学习交流的机会，提高博士后的管理服务质量。

（三）充分利用新媒体建立高效的各方沟通机制

一方面，学校应充分利用网站、QQ 群或微信等新媒体，通过多样化的信息展示交流平台，让博士后能够更加迅速、全面、充分地了解各类相关政策，尽量为博士后开展工作提供更好的便利，进一步提升其归属感。另一方面，学校应根据博士后自身实际有效利用校内外社会资源，加强博士后与社会的联系，并借助各学科专家的专业优势为博士后提供合理的意见和建议。积极发挥博士后校友的作用，通过建立博士后校友群等，做好就业、产学研合作等资源共享工作。博士后都是各领域的精英人才，拥有丰厚的智力资源，需要我们进一步挖掘和开发。

（四）优化博士后的培养考核工作

目前，博士后制度创新成为高校人事制度改革的重要举措，是提升高校师资队伍质量、优化师资队伍结构的有效途径。应尽量简化并统一博士后招收类型，通过组建学科团队、推动博士后国际化等多种方式将博士后作为人才团队骨干进行培养，同时合理设计考核评价机制，充分利用绩效杠杆，提高博士后的科研热情，提升其整体素质，

不断提高高校人才队伍建设质量。

从根本上讲，博士后工作状态的改善依赖于完善的制度安排。首先，可建立分类评价体系。设站单位应根据学科领域、研究类型的差异对博士后进行分类考核，建立和完善以创新性成果为核心评价标准的绩效考核评价体系，鼓励博士后从事前沿性、创新性的研究领域。其次，灵活确定博士后的在站期限。设站单位应给予博士后和合作导师双方一定的自主性，根据项目需要在 2-4 年内灵活确定博士后的工作期限。再次，加强日常性评估工作。设站单位应定期或不定期对博士后的工作状况及需求进行评估，及时了解博士后的工作状态，建立常规化的关爱机制，促使博士后研究人员乐于科研、勇于创新。

四、结语

面对知识经济背景下日趋激烈的综合国力竞争和国际人才竞争，在全社会充分发挥人才资源配置的作用下，博士后制度需要根据社会变化不断完善和发展，博士后群体在时代变化中也要进行自我变革；同时，高校博士后工作必将是推动国家博士后事业成为吸引汇聚全球优秀年轻智力资源的重要平台，成为促进高校和国家科研创新事业发展的重要人才库，成为促进高校和国家人才队伍建设的重要支撑力量之一。

参考文献：

[1] 刘丹华. 中国博士后制度的制度分析 [D]. 杭州：浙江大学, 2004:21.

- [2] 冯支越. 完善博士后科学基金管理的问题探析[J] 中国软科学, 2004 (3): 106-110.
- [3] 汪萍, 胡民众. 博士后制度与高校师资队伍建设研究[J] 江苏高教, 2009, (4): 72-74.
- [4] 韩东林. 论中国博士后创新人才培养的激励机制构建[J] 未来与发展[J], 2010, (1): 78-80.
- [5] 国务院办公厅国办发[2015]87号《关于改革完善博士后制度的意见》.
- [6] 范德尚. 北京大学博士后工作回顾与设想. 《厚积簿发 第十七届全国高校博士后管理工作研究会年会论文集》, 2016, 9-16.
- [7] 梁龙, 张宏. 基于马斯诺需求理论看博士后培养体制的改进. 《厚积簿发 第十七届全国高校博士后管理工作研究会年会论文集》, 2016, 193-201.