

# 如何构建博士后人才培养激励机制<sup>1</sup>

马宁

(重庆大学 经济与工商管理学院, 重庆 400044)

**摘要:** 博士后人才培养激励机制是加强科学研究与科技创新、培养高水平科研人员、满足经济发展对人才需求的重要举措。三十多年的培养实践表明, 博士后人才培养是一项人才强国战略和科教兴国战略的重要手段。但是, 博士后人才培养机制仍存在一些亟需完善的重要问题, 如博士后人才培养的激励手段过于单一、缺乏科学合理的科研评价体系等。本文通过对上述问题深入分析, 通过提出正向激励与负向激励相结合、提高博士后社会待遇等建议对策, 为继续完善我国博士后人才培养制度提供有益指导。

**关键词:** 人才培养; 激励; 科研评价

## How to build the postdoctoral talent training incentive mechanism

MA Ning

(College of Economics and Business Administration, Chongqing University,  
Chongqing 40044, China)

**Abstract:** Postdoctoral talent training incentive mechanism is an important measure to strengthen scientific research and technological innovation, training high level scientific research person, as well as the requirement of economic development, however, there are still some important problem needs to be perfect, such as postdoctoral training incentives is too single, lack of scientific and reasonable evaluation system of scientific research and so on. Based on the above issues in-depth analysis and research, we proposed that combining positive incentives and negative incentives and improving postdoctoral social benefits in order to provide beneficial guidance to improve our postdoctoral talent training system.

**Key words:** talent training; incentives; research evaluation

---

作者简介: 马宁 (1986-), 女, 汉族, 甘肃兰州人, 重庆大学经济与工商管理学院, 博士, E-mail: mn-911@163.com。

## 一、引言

自 1985 年国务院决策建立中国博士后制度以来,我国已经成功走出了一条极具中国特色的博士后培养发展之路,博士后日渐成为中国一项有目的、有层次、有计划地培养高级人才的重要制度。经过三十年的发展,我国博士后培养制度日益完善。截至目前,我国博士后工作已经覆盖了全国 31 个省、市、自治区,包括全部“985”高校和绝大部分“211”高校以及各主要科研院所在内的 400 多个单位,研究领域从最初主要集中在理学、工学等方面发展到现在覆盖全部 13 个学科门类,包括经济、金融、生物医药、电子信息、国防科技等与国家经济社会发展息息相关的主要领域。博士后制度突破了诸如人员编制、职称评定、学科交叉、人员户籍、人事关系等多方面传统人事管理体系的限制,极大刺激了我国高级人才在合理范围内正常流动,为高校和企业培养人才的同时,更吸引、稳定和储备了大批优秀人才。

三十年来,博士后研究人员主持和参与了一批国家重大课题项目,在站期间平均每人承担 2-3 项重要课题,在国防、科技、经济等重点领域取得了一批高质量的成果,获得过部委以上科技成果或者荣誉称号的人员超过所有博士后研究人员总数 20%。这些成果极大提升了我国的自主创新能力和科研实力,同时也提高了我国科学家的国际竞争力,对国内外产生积极影响。截止 2015 年底,全国已累计招收培养博士后研究人员 14 万多名,其中 2015 年招收博士后 16694 名,同比增加 11.56%,同 2005 年相比增长 181.37%。

博士后培养为国家输送了大量精英人才,改善了人民生活,保障了国家安全,推动了社会经济发展,在人才强国战略和科教兴国战略中发挥了不可替代的积极作用。但随着博士后规模的迅猛发展,其所凸显出来的资源紧缺和体制机制不够完善等问题,已经引起社会各界对博士后人才培养的高度关注。博士后科研能力的提升是检验博士后人才培养质量的核心和关键,从激励的视角研究博士后人才培养的激励机制,调动博士后的科研热情和积极性,提高科研能力,是理论和实践共同关注的研究问题。

## 二、国内外文献评述

国内学者们一致认为,我国博士后制度在人才培养方面已经取得了较大成绩,成为组织高水平科研活动的有效方法和加强国际人才竞争的重要手段,是我

国培养高层次人才的重要途径（庄子健等，2006<sup>[1]</sup>；姚云、张爽，2006<sup>[2]</sup>），并对我国的经济发展起到积极的推动作用。更有不少学者对博士后制度与我国的人才培养体制和科学研究制度进行了深入探讨和研究。博士后制度的建立与中国当前高级人才培养的教育体制密切相关（姚云，2006），是中国高等教育和科技制度的重要组成部分，国家主管部门和设站单位为博士后创造了较好的政策环境、科研工作条件和生活环境，保证了择优选才和优秀人才的合理流动，加强了学术交流，促进了相关学科、交叉学科和前沿学科的发展，加快了科技成果的诞生与转化（冯支越，2003<sup>[3]</sup>）。

博士后制度起源于美国，由霍普金斯大学创立，20世纪初在一些基金会的资助下逐渐发展，在20世纪后半期达到很高水平（范德尚，2010<sup>[4]</sup>）。美国博士后制度的特点是以大学为主要培养基地，与科技体制融为一体，在人员构成上以外国学者为主，是美国人才和科技战略的重要工具，美国政府发挥了重要作用（姚锐，2009<sup>[5]</sup>）。美国政府积极致力于发展教育和科技创新，推动建立科学研究机构，长期以来在教育经费和研发经费方面一直保持大幅度增长。

### 三、博士后人才培养的制约因素

#### （一）重视正激励，忽视负激励在人才培养中的运用

目前各博士后流动站现有的主要激励手段中对博士后科研的激励，多以奖励为主，普遍缺乏负激励的运用。一个完善的科研激励机制的建立不单是单纯的表扬、奖励在内的正向激励，还应包括惩罚、约束在内的负向激励（杜贞贞，2014<sup>[6]</sup>）。需要注意的是，惩罚作为负激励的一种表现形式、一种手段，同奖励的作用一样，最终的目的都是为了最大限度地调动博士后研究人员的积极性，提高工作效率。尽管科研活动本身具有特殊性，博士后进行科研需要宽松的环境以及轻松舒适的心理状态，但这并不能作为拒绝负激励的借口。在一定程度上，负激励的激励程度远远大于正激励的激励程度。博士后流动站在构建科研激励机制的过程中，一定要坚持正向激励与负向激励相结合的原则，且不可忽视负激励的运用。

#### （二）缺乏科学合理的科研评价，忽视博士后的自我评价

博士后有着强烈的追求个人发展和自我实现的需求，如果评价符合科研发展规律，不仅能够促进博士后科研能力的迅速提升，还能推动博士后事业的发展。目前很多流动站的科研激励主要体现在报酬方面，按照按劳分配原则多劳多得，

表面上看投入和回报是平衡的，实际上还有不公平因素的存在，有相当一部分博士后的科研积极性没有调动起来。因为流动站对博士后的科研评价用一个标准，以发表论文的数量和等级来评价其科研水平，没有考虑到不同学科的发展规律，忽视了不同博士后之间的个性差异。博士后作为一个独立的个体，并非单纯的经济人，不是只追求付出所得到的回报，比起利益的获得，他们更看重自身价值的实现。可以通过与别人纵向比较、横向比较后，感觉到了优越感以此来激发自己从事某件事情的积极性。但是目前人才培养激励体系中，缺乏对博士后自我评价的关注度。

### **（三）激励手段单一，重物质奖励，轻精神激励**

目前，流动站对博士后的科研激励途径和方法主要表现为：物质激励、精神激励、目标激励等等。物质激励表现为科研奖励和增加科研津贴、晋升职称等。学校根据发表不同层次的期刊论文，给予不同等级的奖励；对按时完成或者超额完成学校规定的科研任务量的博士后，加大奖励力度，适当提高津贴标准。精神激励主要通过发放荣誉证书、获奖证书等形式来表现。目标激励即有目的、有计划、有针对性地给博士后制定科研目标，来激发博士后的研究自觉性，达到完成科研任务的目的，实现激励。从各流动站的激励政策不难看出，多数都是以物质激励为主，忽视精神激励的重要作用。不可否认，通过物质刺激可以极大地增强博士后从事科研的积极性，在一定程度上也会增加学术成果的产出，但是物质激励手段的单一性势必会让部分博士后盲目注重发表论文的数量，忽视论文发表的质量，同时也会增长学术不正之风。科研工作不同于其它类型的工作，科学研究是一项创造性的工作，其本身具有的挑战性能对博士后产生巨大的吸引力，通过研究来发现问题并成功解决问题，从其中体会到自我价值实现的成就感。因此，在对博士后进行物质激励的同时，断不可轻视精神激励的作用。要综合利用各种激励手段，发挥激励手段之间的互补作用，建立起科学、合理的激励机制。

### **（四）缺乏对博士后的评价体系，博士后出站后优势不显著**

在现有的国家制度规定里，出站博士后在住房、职称评定和晋级等方面与博士没有区别或者是区别不大，博士后的社会价值也许仅仅停留在“荣誉”性质。博士后出站后的现有社会待遇状况，不仅不利于激发博士后开展科研工作的热情，而且有可能使得博士后成为一种尴尬的“鸡肋”，从而大大制约中国博士后

事业的健康发展。

#### **四、博士后人才培养激励机制的建设**

为了满足国家创新型人才的巨大需求，适应时代发展的需要，不断培养塑造高级人才队伍，国家有必要及时对现有的博士后制度进行适度修改，对博士后进行必要的物质激励、精神激励和社会待遇激励。

##### **（一）构建有效的博士后激励考核制度**

为了提高博士后在站期间的培养质量，一般设站单位都规定了博士后在站期间的考评指标和任务，如必须以设站单位名义在规定刊物上公开发表一定数量的论文，完成某一课题任务，并通过鉴定，以较高水平完成出站报告等。但是这些任务和考评目标的规定，往往只是针对博士后个人的单方面的任务规定，并没有多少物质激励和精神激励，很多单位只是把博士后当作单位员工使用，但待遇却和单位职工相距甚远。为了有效激励博士后在站从事更多高质量的科研创新工作，有必要构建一个科学的以激励为核心的博士后考评指标体系，将博士后的创新工作及其研究成果与博士后待遇相联系，将物质激励和精神激励相结合，以物质激励为主，精神激励为辅。可以按照 15%-20%的比例评选优秀博士后，颁发荣誉证书、获奖证书等，给予有效的精神奖励。

##### **（二）正向激励与负向激励相结合**

正向激励通常以奖励、赞扬、肯定等为手段强化某一行为，负向激励与之相反表现为通过实施惩罚、批评等手段来制止某一行为再次出现。负向激励作为一种约束机制，是激励机制的重要组成部分，与正向激励是相互补充，共同依存的关系，二者谁也离不开谁。博士后当前的科研激励体系中普遍重视正向激励的作用，对即使犯错的博士后也一味地进行表扬和鼓励，恐怕打击了他们的积极性，但是长远来看，并不利于博士后事业的健康发展。对博士后的激励要坚持正向激励与负向激励相结合的原则，这并不是说二者是各占一半的关系，在博士后取得一定科研成果的时候给予适时的奖励，肯定他们所付出的努力，激励他们进一步努力。但对于表现差劲的博士后，也不能一味地纵容，适当地给予惩罚，避免他们这种消极行为的再次出现。毕竟惩罚不是最终的目的，惩罚只是作为一种激励的手段在发挥着作用，最后还是希望通过惩罚能激励博士后朝着健康的方向发展，能提高工作效率，将自己最好的状态投入到工作当中去。

### **（三）建立科学的科研评价激励制度**

评价激励主要是通过给科研人员的科研行为以程度不同的肯定或否定，形成强化刺激，通过肯定积极行为，修正消极行为来达到提高科研人员的科研积极性的目的。但是目前很多对博士后的科研评价都采用一个标准，科研评价存在着重数量轻质量的倾向，以发表论文的数量和等级来评价科研水平。这种不合理的科研评价机制不利于博士后学术精神的培养，容易滋生学术腐败现象。因此，各流动站要制定科学合理的科研评价标准来鼓励博士后进行科学研究，对于科研结果的评价在重视数量的同时也不能忽略质量的保证，从课题申请到立项再到成果鉴定，要坚持公平公正的原则，把最好的学术资源和条件提供给最具有创新精神、最具发展潜力的博士后。在进行科研项目过程中，不可避免地会面临失败的可能，面对这种情况，科研评价就要挥重要的作用。科学研究作为一种创新性的脑力活动，不论成功与否，博士后都在上面倾注了无数的辛劳和汗水，所谓没有功劳也有苦劳，不能对他们进行打击或者惩罚，要对他们进行中肯的评价，要充分尊重其劳动成果，要进一步鼓励引导他们，帮助分析和总结失败的原因和经验教训，来使博士后继续保持热情投入到下一个科研项目当中去。

### **（四）进一步加强博士后社会待遇激励**

博士后是博士毕业后进站从事专门研究工作的一个特殊群体，是对博士原有学术思想进行凝练的一个阶段。因此，博士后出站后往往都有自己的专业研究领域，研究能力较强，研究成果也比较丰硕，是未来社会高精尖人才队伍的核心之一。但从博士后出站后的社会地位和待遇来说，现有的制度规定中并没有做出明确规定，博士后和博士的待遇没有明显区别。如职称评定中，只要有博士学位就具备了评教授的学位学历条件，并能有资格成为博士生导师；在级别定位上，博士后也没有什么优势。此外在住房等其他待遇方面，博士后和博士也没有什么区别，博士后好像只是一个社会“荣誉”称号。因此，要更加重视博士后的社会待遇问题，使博士后的社会待遇与博士差别化，从而激励博士后的学习与研究热情。

## 参考文献

- [1]庄子健, 潘晨光. 中国博士后 (1985-2005) [M]. 北京: 经济管理出版社. 2006.
- [2]姚云, 张爽. 中国博士后制度: 反思与前瞻[J]. 高教发展与评估, 2006, 22(5): 1-7.
- [3]冯支越. 博士后在站的科研管理和评价方式的探讨[J]. 中国软科学, 2003 (11): 112-115.
- [4]范德尚. 美国博士后调查及其对中国的借鉴意义[J]. 首都师范大学学报: 社会科学版, 2010, 1: 152-156.
- [5]姚锐. 美国博士后制度: 经验与问题[J]. 中国高教研究, 2009 (11): 57-60.
- [6]杜贞贞. 地方高校青年教师科研激励机制研究[D]. 陕西师范大学, 2014.
- [7]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, 2010, 2010(1): 78-80.

通讯方式:

联系人: 马宁

联系电话: 18883882859

通讯地址: 重庆市沙坪坝区重庆大学 B 区一综 229

邮编: 400044