

发挥博士后制度优势 促进高校青年人才培养

刘堃 慕永国

(哈尔滨工业大学 黑龙江哈尔滨 150001)

关键词：博士后制度 青年人才培养 师资队伍建设

摘要：博士后制度是培养和使用青年人才的重要制度，高校在“双一流”建设的挑战和机遇下，如何发挥博士后制度优势促进青年人才队伍建设成为当前具有现实意义的重要课题。本文阐述了博士后制度经过改革与完善，在高校青年人才培养工作中体现的优势，以及为高校人才培养、选拔及合理流动提供的政策支撑。结合高校师资队伍建设需求，以灵活创新青年人才培养机制为切入点，探索博士后和师资队伍建设协同发展模式，推动博士后队伍成为集聚、培养和选拔优秀青年人才的重要渠道。

国有人才则强，校有人才则兴。人才是兴校之基，是强校之本。一流的人才队伍是一流大学发展建设的本源，是大学培养高素质人才、创造一流成果、传承和弘扬先进文化的基本保障。高校青年人才是创新思维最活跃、创新能力最强大的群体，处于快速上升期的青年人才是学校教学科研的主力军，是学校发展的中坚力量。高校重视青年人才的培养和成长，有效培养和储备优秀的青年人才，梯次培养，优化结构，形成人才辈出的良性循环，对学校的发展具有重大的作用和影响。

我国博士后制度坚持青年人才培养的主导方向，是国家培养和使用青年人才的重要制度。在人社部、国家博管办、中国博士后科学基金会的宏观指导与资金投入下，建立健全了适合中国国情和国家人才发展战略规划需求的博士后人才培养机制和政策体系，形成了独具特色、相对独立和完善的人才培养和使用机制，在青年人才培养、可持续性高水平人才储备、科技创新和服务社会经济发展方面发挥着重要作用。

一、博士后制度在高校青年人才培养中的优势

（一）博士后制度为高校青年人才培养和储备发挥重要作用

中国的博士后制度在传统人事体制中开辟了一个具有中国特色的培养和使用青年人才的特区,它突破了传统人事管理体制在人事关系、人员编制、学科交叉等多方面的限制,极大地促进了我国青年人才的培养和合理流动,在培养和使用人才的同时,为高校吸引和储备了大批的优秀青年人才,为高校创新用人机制探索了新的思路。

高校博士后队伍是高水平青年人才的蓄水池,为学校创造高质量科研产出的同时,也为学校青年人才的培养和选拔提供了可持续的人才资源储备。博士后特有的流动性特点保证了博士后队伍的年青化和最优化,同时也为高水平青年人才的选拔提供了有效的流转退出通道。

（二）博士后制度的改革与完善为高校人才培养体系的改革提供政策支持

“双一流”计划战略的启动和实施为推动高校吸引和培养一流人才提供了机遇和挑战。“双一流”建设的关键是人才,推动以人才培养体系改革为重点的人事制度改革,充分发挥人才资源效益,推动青年人才培养,探索面向“双一流”建设目标的高校师资队伍建设和新模式成为各高校面临的重要课题。

2015年国务院办公厅发布《国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见》,进一步明确了博士后的身份定位,打破了原有的博士后和设站高校“正式职工”存在的身份壁垒,为博士后研究人员营造了公平公正的发展环境;将博士后进站年龄确定为35周岁,从博士后队伍进口保证了博士后群体的更加年轻化。同时,对畅通退出渠道、博士后分类管理、以重大项目为依托的博士后队伍建设等方面都提出了创新性的改革和发展意见。改革突破力度大,政策导向清楚,在宏观政策层面为高校青年人才培养体系的改革与完善提供了可行性政策支持。

（三）博士后制度积极构建人才创新发展环境,培养和打造青年创新人才

“科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑”,“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”。博士后

制度以其灵活的制度特点，在鼓励创新、支持创新，加快创新型青年人才培养中具有独特的优势。

博士后制度坚持人才培养机制创新，遵循青年人才成长规律，积极探索和推动博士后队伍创新发展的激励措施。以博士后创新人才支持计划为主导构建了独具特色的青年创新人才培养和扶持模式，建立有利于青年创新人才成长的良好氛围，优化创新人才培养政策环境，由点带面，引领和带动博士后队伍提高自主创新能力，为高校创新人才引进和培养提供有力的人才支撑。

二、发挥博士后制度优势，创新青年人才培养机制，促进高校师资队伍建设

强师兴校，打造高水平的师资队伍是高校“双一流”建设的根本，是高校拥有核心竞争力的基础，是学校发展的关键所在。博士后是高校青年人才的重要组成部分，在博士后制度基础上，创新探索灵活与多元化的人才培养和使用机制，优化博士后人才政策环境，建立公平、平等的博士后福利制度，使博士后享有与高校教师平等的科研发展环境和个人成长机会，将博士后队伍打造成高校吸引、培养和选拔青年人才的蓄水池。

（一）建立博士后、师资队伍建设协同发展模式

在现有的人事管理体制下，高校师资的选拔和聘任存在两点问题：一是缺乏“能进能出”的灵活用人机制和完备有效的淘汰退出机制；二是无法以较低的成本实现优胜劣汰，规避人才选拔的投入风险。博士后制度赋予博士后队伍的流动性特点，使博士后在站的两年时间里，设站单位可以有效考察博士后的科研能力、水平和学术潜能，大大减小了人才引进风险，提升引进人才质量。

博士后制度的改革与完善，进一步明确了博士后是设站单位职工的身份定位，使高校能够打破传统路径、将博士后纳入师资队伍培养成为可能。建立博士后、师资队伍协同发展模式，以博士后队伍为主体引进青年人才，通过博士后队伍培养、考核和选拔优秀的师资后备力量，以“优胜劣汰”的竞争退出机制促进博士后队伍的良性人才流动，建立行之有效的青年人才引进、培养、考核、选拔、聘

任的师资队伍建设链条。利用博士后流动站的平台，将教师聘用制度与博士后工作制度进行有机的结合，对高学历青年人才在培养中使用、在使用中选拔。充分发挥博士后制度优越性，建立有利于人才流动和发展的灵活机制，推动博士后队伍成为集聚、培养和选拔优秀青年人才的重要渠道。

（二）构建博士后分类聘任、分类管理体系

根据不同的岗位任务、职业规划和培养目标，构建博士后分类管理体系。实行博士后岗位分类聘任、分别评价和分类管理制度，充分调动和发挥具备各种发展潜质的青年人才的积极性、能动性和创造性，跟踪评价博士后职业发展趋势、积极发现并扶持博士后队伍中高水平师资人才和科研人才脱颖而出。

建立多元化的博士后分类发展和评价机制，建立具有竞争力的、能够迎合博士后分类聘任要求的、与博士后分类聘任岗位相匹配的博士后年薪薪酬制度，完善绩效评价体系，推行以鼓励创新和关键业绩贡献为导向的薪酬激励机制，建立面向各类博士后公平开放的岗位晋升通道，逐步形成“非升即转”、“非升即走”的流转退出机制，优化博士后人才队伍结构、提升博士后人才队伍整体实力，以博士后队伍为主体，构建能够满足高校师资队伍建设目标需求的青年人才资源和发展平台。

（三）建立导师配套经费投入新常态，充分发挥博士后合作导师在人才培养中的主导作用和责任意识

在博士后人员的管理中，合作导师实际上参与了博士后招收、培养、考核、的全过程，是博士后人员管理的重要一环。充分发挥博士后合作导师在博士后人才培养中的主导作用和责任意识，对提高博士后培养质量和人才使用效益具有重要意义。

对于大多数研究型大学，学科招收博士后基本上源于合作导师或合作导师所在科研团队的科研项目研究需求。在国家有限的计划内博士后资助经费投入基础上，建立学校和合作导师按比例配套投入经费的新常态，从管理体制上实现合作

导师按需招收，杜绝人情招收。同时，以经费投入促进合作导师对博士后的管理意识、监督指导意识和责任意识，从而由合作导师作为第一责任人带动博士后培养质量和科研成果产出的整体提升。在基本配套经费投入基础上，鼓励合作导师根据博士后业绩水平和突出贡献给予绩效奖励，激励博士后更好地发挥个人潜力，快速成长。

（四）紧密结合重大项目，培养更多高层次创新型人才

我国科研领域的总体创新能力和水平落后于国际平均水平，许多高新科研领域的核心技术尚未掌握，科研队伍的创新能力有待提高。高校依托高水平科研团队，根据国家科技重大专项、国家重点研发计划项目、国防基础科研重大项目，或民品横向等重大项目需求，招收、培养博士后，使以年轻、跨学科、创新潜力强为特点的博士后队伍真正成为高校最年轻的科研力量主体，使他们在重大项目科研平台的锻炼下，创造一流的标志性科研成果和原创技术。合理规划科研梯队建设，搭建博士后科研梯队成长平台，营造鼓励个性发展与创新思维的科研环境，促进博士后青年科研团队向更成熟、更高水平科研团队成长，有梯次地培养更多高层次创新型人才。

三、结束语

培养造就优秀的青年人才是高校师资队伍建设的一项战略任务。博士后制度在培养创新型青年人才方面独具特色和优势。充分发挥博士后制度队伍年轻化、人才使用机制灵活、退出渠道通畅等优越性，创新高校人才队伍建设思路，建立灵活的人才培养和使用机制，是高校人才队伍建设值得探索的新途径。

参考文献

[1]蒋瑛.殷凌飞.高校博士后人才队伍师资队伍一体化建设刍议.《中国高校师资研究》.[J],2014,(6):34-37

[2]刘继荣.师资博士后制度的探索与实践.《中国高教研究》.[J].2007,(6):75-76

[3]王敏.杨红英.张奇伟.试论合作导师在博士后培养与使用中的角色定位与作用.《中国高校师资研究》.[J],2013,(6):22-26

[4]周琼.姜海.邓海霞.高校博士后人才与加强师资队伍建设相互作用初探.《高等教育研究学报》.[J],2009,(3):55-57

作者简介:

刘莹,女,硕士,哈尔滨工业大学博士后管理办公室主任

慕永国,男,博士,教授,哈尔滨工业大学人事处处长