

专职科研博士后队伍建设的思考

----基于同济大学的探索与实践

同济大学博士后管理办公室 丛爱岩 祁予

[摘要] 博士后工作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。博士后研究人员作为一支高水平的专职科研力量，在高校学科建设、服务国家及区域科技创新中发挥了重要的作用。为充分发挥博士后研究人员及博士后工作平台的作用，推进高校“双一流”建设，作为高校专职科研队伍中的一部分，专职科研博士后队伍的建设具有重要的现实意义，本文探讨同济大学专职科研博士后队伍的建设及存在的问题、建议。

Abstract:

Postdoctoral work is an important contributing factor to the national talent network construction; it is shouldering the glorious mission of selecting and nurturing the talents for the nation. With its high level of professional scientific research discipline, the postdoctoral researchers has made a great contribution to the Colleges and Universities construction, and national/regional science and technology innovation processes. In order to provide adequate arena for the postdoctoral researchers and their relative working platform; promote the “dual pinnacle” construction, building full-time professional postdoctoral researcher teams has an important practical significance as part of higher education’s professional scientific research. This paper discussed the problems and suggestions on the construction of Tongji University’s full-time postdoctoral research team.

[关键词] 专职科研博士后 科研队伍建设 人才储备

Key words: Full-time Research Postdoctoral, Research Team Construction, Talents Reservation

作者简介:

丛爱岩 女 汉族 籍贯山东 同济大学人事处博士后管理办公室 硕士学位

引言

我国的博士后制度是在李政道先生的倡议与邓小平同志的关怀下于1985年

建立的，是一种独特的将人才培养与人才使用相结合的高层次人才培养制度。2015 年李克强总理在会见中国博士后青年创新人才座谈会代表时说：“30 年来，在各方面高度重视和共同努力下，博士后制度从无到有、从小到大，走过了不平凡的历程，博士后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，作出了独特贡献。”

博士后研究人员作为一支高水平的专职研究力量，在高校学科建设、服务国家及地方科技创新中发挥了重要的作用。

一、学校专职科研博士后队伍建设情况

博士后制度创立之初的定位和培养目标是高校和科研院所的学科带头人，许多高校将博士后作为师资队伍的重要来源。但随着近年来博士后群体的快速扩张，博士后的培养与使用环境已发生了巨大的变化。由于近年来国内各高校加大了对海外人才的引进，加之学校师资博士后制度的取消，使得博士后出站后留做专任教师的比例逐年下降，博士后的职业发展和前景面临越来越大的压力。

科技创新能力是影响一个国家国际竞争力的最重要因素。高校承载着人才培养、科学研究、文化传承等任务，是国家创新体系的重要组成部分，建设一支高水平的科学研究队伍则是保证科技创新实力的关键所在。为适应“双一流”大学建设的要求，推进科研体制改革，形成科研创新团队，学校建立专职科研队伍，其宗旨和目标是：建立有别于学校现行管理体系的科研特区，实施特殊的管理政策，探索灵活的用人机制，发挥学科研究的团队作用，吸引国内外杰出研究人才，集聚和稳定一批专职科研队伍，选拔和培养一批优秀中青年科研人才；围绕国家重大战略及科学前沿问题，长期稳定地开展基础研究、应用基础研究和关键工程技术研究，促进我校科技竞争力跨越式发展，推进学校的“双一流”建设。作为专职科研队伍中的重要一员，专职科研博士后研究人员也应运而生。

同济大学的专职科研博士后人员进站时被聘为助理研究员、副研究员等岗位，并确定明确的工作目标，签订岗位责任书，其薪酬根据岗位的不同实行年薪制，从 10 万元至 30 万元不等。

二、建立专职科研博士后队伍的意义

1、优化专职科研队伍结构

国外的一流大学都有一支规模与专任教师队伍相当的专职科研队伍,许多大学都将博士后研究人员作为学校专职科研队伍的组成部分,他们是支撑学校科研工作始终保持创新和高水平发展的中坚力量。近年来,国内研究型大学科研体量的快速增长和国家政策的支持为建立高水平专职科研队伍奠定了坚实的基础。国内各高校纷纷借鉴世界一流大学的经验,根据国内大学的使命和特色,研究适应国家社会需要的专职科研队伍构建战略和策略。¹ 同济大学的专职科研队伍设立的岗位有特聘研究员、研究员、副研究员及助理研究员,其中专职科研博士后人员以副研究员、助理研究员岗位居多,年龄一般在30岁以下,具有年轻化优势,并且具有博士学位,专业背景多样化等,从而优化专职科研队伍的人员结构。

2、提升科研团队的国际影响力

当今世界,全球经济一体化的进程越来越快,为了适应经济全球化发展的需要,各国必须培养更多具有国际竞争能力的人才。目前,世界各国都把博士后制度作为培养使用高层次人才的重要途径。

近年来,国家为进一步提升博士后研究人员的学术技术水平、科研创新能力和国际交流能力,提高博士后国际化水平,拓宽博士后国际视野,加强博士后国际交流等制定了博士后国际交流计划,通过引进计划将国外(境外)优秀博士生吸引到国内,通过派出计划国外(境外)优秀高校、科研机构、企业的优势学科领域,合作开展博士后研究工作,工作结束后回国加入到国内的科研团队中去。

学校专职科研队伍中的许多特聘研究员、研究员都有国外工作经历,并且与国外科研机构有项目合作,所以多数专职科研博士后人员在聘期内会至少有一年在国外工作交流的时间,使博士后在高水平的国际交流中拓宽学术视野,掌握科技发展的最新动态和科技前沿。专职科研博士后人员的聘期都在三年左右,通过这种国外与国内工作相结合的工作方式,可将国外的先进工作经验带到团队中来,从而提升科研团队的综合能力。

3、搭建成长平台及人才储备

专职科研博士后人员通过在重大项目实施过程中的培养和锻炼,通过在特聘研究员的指导下及科研团队的合作中,实现了博士后的团队合作精神与独立研究能力的有机结合。专职科研博士后人员中的部分人才已经崭露头角,取得了较

¹马晨华,褚超孚,赵雪珍.研究型大学高水平专职科研队伍构建机制研究——基于浙江大学的探索与实践[J].科技进步与对策,2014(9):152-156.

好的科研成效,近6年来,专职科研博士后人员在申报课题,发表论文的质量及数量等方面均明显高于学校其他博士后人员的平均水平,为青年人才的快速成长和尽早冒尖搭建了良好平台。经过三年左右的聘期工作,学校及博士后人员通过双向考察,优秀人员选择出站后留校工作,成为学校人才储备的重要途径。

三、存在问题及建议

1、评价体系不完善

目前学校对于专职科研博士后队伍的考评,仍然实行的是量化考核管理,即以发表论文、获得的科研经费的数量多少等指标,来评价专职科研博士后人员的科研水平。然而由于旧的考评体系存在理念没更新、标准不科学、过程不严格、周期不合理等问题,导致专职科研博士后人员考评不力²,不利于突出科研工作特点,难以形成良好的科研研究氛围,束缚了专职科研博士后人员的创新能力。

为了给专职科研博士后人员充分发展的空间,可由其所在的科研团队根据课题需要提出培养计划。在研究初期注重独立研究能力的培养,在后期注重创新成果的研究和产出。因此在签订岗位责任书时将各个阶段的研究目标和评价方法细化,改变彻头彻尾均以论文发表为评价指标的导向,这样博士后人员就有目标感,有利于阶段性成果和最终研究成果的实现,以达到博士后创新能力的培养及科研学术水平的提高。

2、薪酬较低,人员规模小

由于学校在政策支撑、经费资助等方面存在不足,制约其发展,导致专职科研博士后人员数量较少。

前期学校专职科研队伍的所有人员经费由团队自筹及学校经费共同支出,其中学校的支出比例为2/3,团队自筹1/3,初期专职科研博士后人员的年薪收入是高于校内同级人员的,所以专职科研博士后人员招收的质量与数量相对较高。后期随着学校在经费方面的投入变化,即团队领航人员的经费由学校支出,其他人员的经费全部由团队自筹,虽然学校投入了一定的科研启动经费,但是数目有限,主要依靠团队申报的课题,所以在专职科研博士后人员的招收数量以及薪酬方面均有所下降。另外学校对助理教授、青年人才等政策方面的倾斜,在一定程度上也影响了专职科研博士后人员的招收规模。

²南京大学 南京大学探索专职科研队伍建设新模式[J] 师资建设 2013(4): 59-60

结合学校的学科发展、用人机制改革以及流动站建设等，学校从 2015 年试行了博士后工作改革。薪酬体系由原来全部由学校支付改为学校、学院及合作导师共同支付，确定了各方支付的下限，高峰高原学科中还有部分博士后人员经费，所以博士后人员的薪酬待遇大幅提高，可吸引更多的优秀人员进站充斥到专职科研队伍中去。

3、合作导师的培养作用不到位

博士后研究人员在站工作期间，合作导师的培养至关重要。专职科研博士后人员也是如此，虽然是团队合作，团队有领航人员，但是博士后人员在专业知识、课题申报、科研技能训练等方面的指导主要依赖于合作导师。由于部分合作导师对博士后的培养目标认识不足，从而导致博士后人员使用过多，培养不足的现象，博士后的个人科研能力难以得到较大提升。

学校通过试点博士后工作改革，进一步明确学校、流动站及合作导师的责权利，采取对合作导师的奖惩政策，将原来只注重对博士后人员的管理，变为对合作导师的管理，充分发挥合作导师的培养与指导作用，提升博士后人员的科研能力及水平，使博士后人员在学校的科技创新及科研发展中贡献力量。

四、结语

在新形势下，高校以解决制约博士后工作发展的重大问题为导向，以提高博士后研究人员培养质量为核心，建设一支一流的高校专职科研博士后人员队伍，促进高校科技创新能力的提升。加大政策支持力度，更好发挥博士后制度在培养创新型青年人才，推进高校“双一流”建设中的重要作用。

通讯地址：

上海市杨浦区四平路1239号行政南楼204室 邮编：200092 联系电话：021-65983720