

创新思维 完善机制 推进博士后事业健康发展

山东大学人事部 陈宏伟

博士后制度起源于 100 多年前的美国，在中国也有了三十年多年的历史，成为高校吸引和培养高层次人才的重要途径。山东大学深入实施人才优先发展战略，充分发挥博士后制度作用，博士后事业蓬勃发展，博士后研究人员已经成为学校富有生机和活力的青年创新人才群体。

育英撷华 推动博士后事业科学发展

山东大学博士后工作起始于 1991 年。流动站设站数量从最初的 2 个增加到现在的 41 个，列全国高校第 5 位。所涉及的学科门类也从最初的 1 个发展到 9 个。建站以来，共招收博士后 2808 人，目前在站 1066 人，在站人数列全国高校前 8 位。近五年来，共有 1062 人次获中国博士后科学基金和山东省博士后创新项目资助，总资助额 6508 万元，各年度获得中国博士后科学基金资助额均保持在全国前 5 位；博士后研究人员在国内外前沿学术刊物上发表文章 6177 篇，其中 SCI 论文 1803 篇，SSCI 论文 1373 篇，EI 论文 886 篇，出版专著 378 部。博士后研究人员主持和参与的科研项目达 2370 项，其中“863”、“973”课题 216 项，国家自然科学基金 415 项，国家火炬计划 15 项，国家社科类重大课题 49 项，省部级重点科技项目 478 项。

学校积极推进博士后国际国内交流项目，整合博士后站点资源，拓展博士后流动站在技术研发、科技攻关和人才培养等方面的功能和作用。在中韩、中非、香江学者及博士后国际交流项目中都取得优异的成绩，山东大学成为 2015 年“中德博士后国际交流项目”获得资助人数最多的高校。学校先后与胜利油田、海信集团、浪潮集团、济南高新区等 120 余家企业博士后科研工作

站建立合作关系，联合招收和培养博士后，共同研究和解决地方发展中遇到的关键问题，为促进山东经济社会发展贡献了力量。

以人为本 提升博士后管理服务水平

建立校院两级管理体制。学校成立了由主管副校长担任主任的博士后管理委员会，设立博士后管理办公室，统筹负责博士后管理工作。各流动站具体负责博士后招收面试、中期考核、出站考核等工作，并指定人事秘书负责本单位博士后日常服务和管理。同时还成立以博士后合作导师为主的5人以上学术考核小组，博士后日常学术管理工作，审核申请进站人员全面状况，对出站的博士后进行全面评估。

完善博士后制度建设。学校先后出台了《山东大学博士后研究进出站程序》、《山东大学招收博士后研究人员学术要求》、《山东大学博士后研究人员中期考核规定》、《山东大学博士后研究人员出站考核规定》、《山东大学博士后经费管理规定》等相关规定，为学校博士后工作的健康发展和博士后日常管理提供了科学规范的制度保障。

加大信息化建设力度。搭建和维护博士后网络服务平台，方便博士后高效办理相关手续。及时发布各项通知信息，积极做好帮助博士后申报基金等各项服务工作，实现博士后研究人员进出站审批、资金申报等网上办理，为博士后站和博士后研究人员提供方便、快捷的服务。

健全保障服务体系。学校每年自筹经费1400余万元，有力保障了博士后日常生活和科研经费支出。在全国博士后管委会、山东省政府的大力支持下，学校通过三方合作的方式建成了山东省博士后公寓1栋，又通过自筹经费的方式建设了山东大学博士后公寓2栋，博士后公寓总面积达13000平方米。学校积极协调解决博士后研究人员子女入学问题，落实博士后社会保险缴纳等

问题，确保博士后没有后顾之忧，全身心地投入工作。

创新思维 完善博士后培养体制

博士后制度以其开放、流动、充满活力的特点，在人才培养方面独具特色和优势。随着科学技术迅猛发展、国家人才体制机制改革的深入推进，对博士后管理工作也提出了新的要求。在未来的工作中，要进一步创新思维，完善机制，确保博士后工作稳步有序健康发展。

改革博士后管理机制。依据《国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见》精神，进一步改革创新博士后管理制度。在国家允许的范围，适当放宽聘用期限，打造一支稳定、优质、充满活力的专职科研队伍。将博士后研究人员融入常规队伍管理体系，作为新聘事业编制教师补充的“缓冲带”和“蓄水池”。加强校校之间、校企之间的合作交流，拓展博士后培养和发展渠道。

推行分类管理制度。博士后研究方向差异很大，有的偏向于基础性研究，有的擅长应用技术开发，有的针对重大科研项目而进行专项研究。博士后在站时间比较短，制度设计应该充分考虑不同类型人才的特殊性，在招收条件、经费支持、管理考核等各个方面分类设计管理措施，从而充分激发博士后的科研潜力，使他们在较短的时间里取得卓越的业绩和成就。

完善考核评价机制。强化博士后在站管理措施，形成定期分批的博士后考核机制。规范博士后退站管理制度，形成“优存劣汰”的正常退出机制。完善博士后日常经费资助办法，采取有效措施建立健全激励机制，鼓励博士后研究人员申请各类博士后基金和省部级以上课题。加强博士后合作导师队伍建设，引进或聘用国内外知名专家学者担任博士后导师。更加注重获得专利、发明和提高经济效益的能力，对工作开展好、产出效益大的博士后科研流动站给予表彰奖励。

拓展合作培养资源。加强博士后培养与国家重大科技项目相结合，扩大国家重点实验室等国家级科技平台招收博士后规模。推进与企业博士后工作站合作，依据双方特色和优势，联合设立研究平台，与企业定期联系与沟通，组织双向科技活动和学术交流。鼓励博士后研究人员成立专门的研发小组，帮助企业解决科技难题。

加大国际交流力度。积极搭建博士后国际交流平台，大力吸引海外博士来华(回国)从事博士后研究，拓展引进外籍博士从事博士后研究的渠道。扩大博士后国际交流项目资金规模，与国际一流大学、科研院所等签订博士后研究人员交流协议，资助优秀博士后出国参加学术会议、开展合作研究、短期培训和考察访问等活动，使博士后在高水平的国际交流中逐渐打开学术视野，掌握科技发展的最新动态和科技前沿。

支持博士后创新创业。依托学校人才体制机制改革、大学科技园和中美创新基地建设，统筹谋划博士后工作。充分利用青岛校区新兴学科、交叉学科建设的有利时机，提升吸引力和竞争力，扩大博士后的规模。发挥基金、项目申报的激励作用，着力提升博士后研究人员的自主创新能力。统筹利用现有科技资源和创新示范中心、科研成果转化基地，大力支持博士后研究人员创新创业，促进科研成果转化。