

如何利用校企联合培养博士后制度搭建高校产学研合作平台

张维康 张敬思 王雪

(1. 重庆农村商业银行博士后科研工作站; 2. 重庆大学经济与工商管理学院)

摘要: 博士后制度是我国培养创新型青年人才的重要制度性保障和实现途径之一。校企联合培养博士后制度则是中国博士后制度改革的重要方向,也是高校产学研合作平台搭建的重要手段。本文认为,为实现这一目标,目前还存在以下问题:一是高校和企业对校企联合培养博士后制度的认知不足。二是高校与企业之间缺乏必要的沟通。针对这些问题,提出了相应的对策措施。

关键词: 博士后制度; 校企联合培养; 产学研; 企业; 高校

Abstract: Postdoctoral Training Institution is an important institutional guarantee and way for cultivating innovative young talents in China. The joint post-doctoral training system between enterprises and universities is an important reform consideration for moving forward, and a significant method to build a platform for a better combination of the activities of “producing, learning and researching”. This paper mainly focuses on the current questions when we are trying to establish such a platform for the universities and enterprises to get a “win-win” result, by the means of this joint post-doctoral training system. We also provide some implications for resolving the questions mentioned in this article. Generally, the enterprises must pay more attention to and emphasize more on the postdoctoral researchers, and the universities should do more supportive work to cooperate with the enterprises to help them settle the questions in order to inspire the postdoctoral candidates to be more efficiently and successfully.

Keywords: postdoctoral training institution; joint post-doctoral training system; combination of the activities of “producing, learning and researching”; corporations; universities

一、引言

中国博士后制度刚刚渡过了而立之年的 30 周岁生日,目前已成为我国培养创新型青年人才的重要制度性保障之一,是国家实施创新驱动,促进双创发展等战略的高层次人才资源群体。截至目前,全国共建有博士后科研流动站 3011 个、科研工作站 3405 个,累计招收博士后超过 14 万人,当前在站 5 万余人,已出站

作者简介:

王雪,女,汉族,重庆渝北人,经济学博士,现为重庆农村商业银行博士后科研工作站与重庆大学工商管理博士后流动站联合培养博士后。

张敬思,男,满族,内蒙古赤峰人,经济学博士,现为重庆农村商业银行博士后科研工作站与重庆大学应用经济学博士后流动站联合培养博士后。

张维康,男,汉族,四川营山人,管理学博士,现为重庆农村商业银行博士后科研工作站与重庆大学应用经济学博士后流动站联合培养博士后。

联系地址:重庆市江北区洋河东路 10 号 400020

联系电话:13637729386/023-67637616/023-67637933

达9万余人。各类出站博士后服务于社会各行各业，多数已经在各自领域崭露头角，成为了行业专家或领军人物。

近年来，各地具有一定实力和研发需求的国有或民营企业均申请成立起博士后科研工作站，这些工作站的招收模式一般以与高校联合培养为主，对博士后培养实行“学术导师、业务导师”双负责制，继而形成了“校企联合培养博士后”制度。然而，目前在校企联培博士后制度下，企业、高校和博士后本人等三者之间在“产学研”的联结整合上依然存在一些问题，使得搭建具有良好效益的可持续合作效应平台的初衷未能如期达成。

时下，我国将继续大力推行和改进博士后培养和管理制度，不断创新政策措施和提升培养质量，使得博士后成为引领中国创新发展的先行军领导力量。在这一改革风向下，合理利用好校企联培博士后契机，搭建起具有良好效益和合作氛围的产学研平台将是今后博士后改革和运行的重要方向之一。本文将论述以校企联培博士后搭建起高校产学研合作平台中的现存问题，并提供一些可资参考借鉴的应对措施。

二、校企联培博士后在搭建产学研平台中的现存问题

（一）高校和企业对校企联合培养博士后管理协调问题

对我国高校而言，博士后制度的运行已经相对成熟，且各高校对博士后不仅十分重视，管理博士后的经验也较为丰富，但校企联合培养博士后在高校却处于摸索阶段^①。内地企业建立博士后科研工作站时间相对较短，招收经验较少，因而在制度建设和博后管理上还有较大的探索空间。由于高校和企业属独立的合作关系的单位，单位性质、管理模式上差异较大，因而在对校企联合培养博士后的管理中反映出了一些现实问题，主要表现在以下几个方面：

（1）校企联培博士后游走于高校与企业之间，关系模糊使得博士后缺乏认同感和归属感。一般而言，校企联合培养博士后在高校和企业之间有较为明确的分工：高校为博士后提供一位资深的学术导师，同时负责博士后进站出站等相关事宜；企业则主要负责博士后的日常工作安排。在这一制度中，校企联培博士后的双重身份十分明显，与高校和企业之间均无能明确身份或地位的劳务合同关系，工作中地位显得有些尴尬。

博士后在企业的身份不等同于其它正式职工，同工同酬同福利难以实现。另

外，高校在校企博士后管理中除了提供进站出站等辅助工作以外，其余则更多是督促博士后完成高校对出站提出的科研任务要求。在高校的日常管理过程中，尽管校企博士后的进站身份等同于全日制博士后，但在执行过程中享受的权利却并不能等同于全日制博士后。例如，校企联陪博士后并不能享受经费资助、科研公共资源等方面的同等权利，尤其是在博士后的科研辅导和扶助方面未能得到充分扶持。

（2）企业财务制度并不适用于博士后科研财务支出。通常，企业作为生产部门，企业财务制度有别于高校等科研机构，并没有适合于科研经费管理的财务制度办法。

由于很多企业缺乏能良好适应科研要求的财务报销途径或方式，使得博士后的科研项目经费拨付缺位、支取困难、报销繁琐，这不仅造成了一些科研经费的积压，不利于提高博士后的科研积极性和工作效率。

（二）高校与企业之间沟通问题

由于研究工作的特殊性，博士后研究人员在企业所从事的研究工作有别于企业的其它一般性事务。因而，企业对博士后研究人员的管理显得陌生而茫然。理论上，这一问题可通过校企之间的协商沟通得到良好解决，但是现实中企业和高校在校企联陪博士后的管理上却未能建立起有效的沟通机制。

通常的情况是企业对博士后管理缺乏经验，加之其忙于自身事务，疏于联络高校，而高校缺乏实际调研，不能对校企博士后的现实问题予以充分了解，往往缺少以共同主体的身份开拓合作空间的积极性，最终导致一些阻碍校企联合培养博士后的现实问题淤积在岸，未能及时解决，对博士后科研工作的顺利开展造成一定的障碍。

三、应对措施

（一）高校与企业应加强必要的协调与沟通

就企业而言，由于对博士后或其它科研人员的管理缺乏必要的经验，因而应在提请重视博士后的前提下，怀揣一种学习心态，在人员管理、财务经费制度和产学研信息沟通等方面加强与高校之间的相互沟通交流。

就高校而言，应定期分派相关人员对企业博士后管理负责人进行培训指导，

不仅能充分了解校企博士后的一些现存问题和困难，更能通过相互之间的沟通协调，充分保障博士后的研究工作在企业顺利高效的开展。

（二）建立合作研究中心，促进产学研相结合

针对校企联合培养博士后研究人员过程中产学研结合不紧密的现状，建立专业性、针对性强，同时具备交叉学科特点的合作研究中心是一个有效途径。合作研究中心以高校和企业为主，以政府支持为辅，主要任务是研究开发和博士后科研人员培养。学校则主要落实科研项目和成果，为企业提供直接的技术服务。研究的课题主要围绕企业的发展目标，结合企业的实际；企业是资金的主要提供者和科研项目需求的提供者；校企双方共同派出研究人员组成研究队伍，其中企业派出的科研人员包括招聘的博士后研究人员；政府以资金为杠杆，鼓励和引导产学研合作中心建设，通过制定和完善相应的政策法规，促进和保护产学研合作中心建设，维护博士后研究人员的地位和权益，以鼓励高校、企业和博士后研究人员三方充分发挥各自优势，确保合作研究中心的长期稳定发展。

（三）企业建立起能适用于对接博士后科研工作需求的研究性平台，促进“产学研”平台搭建的沟通协作

建立博士后工作站的企业，可以说在研究上具有一定的需求，基于此可尝试建立一个专门的研究机构或部门。一方面，便于建立起专门的博士后研究人员管理制度，消除阻碍博士后科研工作开展的制约因素，并全权负责对博士后研究人员的专门管理，助推其提高工作效率；另一方面，还可充分发挥团队力量，将博士后研究力量与企业内部研究力量结合起来，增强研究的成果转换，系统性地为企业前期调研支持以及项目研究支持。

（四）国家应加强对校企联培博士后工作站的监管

在校企联培博士后制度中，博士后与企业 and 高校之间均应是一个协议关系，并非劳务关系，因此如何保障博士后的合法权益是一个需要重视的问题。国家关于博士后管理的规则制度中明确指出博士后应视为员工，但是由于非劳务关系的问题，这一制度并不能在企业得到很好地执行。在现实中，博士后作为弱势群体，一些基本权益未能得到充分保障，这不仅会打击博士后科研创新的热情和积极性，还将对后续入站的博士后形成不良口碑，影响整个博士后制度的改革和可

持续发展。因此，需要执政监管部门通过一定的审查措施对博士后在企业的赢得权益予以保护。

（五）企业应让博士后多参与实务调研，让研究工作“从实践中来，到实践中去”

为提高校企联陪博士后的“产学研”效益，增强企业博士后研究成果的适用性，避免研究内容过于理论化、形式化，造成研究效果欠佳、成果转化困难等问题。因此，企业应增加博士后参与实地调研工作的力度，增加其与基层工作人员交流沟通的机会，获取具有更大潜在价值贡献度的一手资料。真正做到让博士后的科研工作能深入实践，活学活用，在调研中发现问题，在研究中解决问题，在解决问题中推进“产学研”平台搭建，从而最终提升“产学研”的平台效益和初衷。

参考文献：

- [1] 赵露霞. 校企联合培养博士后有关问题探析[D].中国地质大学（北京）硕士学位论文,2010.
- [2] 姚锐. 中国博士后制度发展[D].南京大学博士学位论文,2011.
- [3] 杨胜良. 西北农林科技大学产学研结合成效研究[D].西北农林科技大学博士学位论文,2012.
- [4] 闫凡雷. 高校如何与企业合作招收培养博士后——天津工业大学招收校企联合培养企业博士后的启示[J]. 中国人才,2010,23:57-58.
- [5] 孙德芬. 高校加强企业博士后培养的路径分析——以联合培养制度为视角[J]. 人才资源开发,2012,03:78-79.
- [6] 权灵通,李友生,刘红梅. 校企合作中博士后科研工作站发展问题初探——基于南京农业大学相关数据和经验分析[J]. 科技管理研究,2013,19:71-73+78.
- [7] 王新德,陈允,吴掬清,杨麒. 产学研合作中高校信息平台的构建[J]. 研究与发展管理,2009,05:110-113.