

博士后制度在高校师资队伍建设中的作用

赵东旭 卢铁光

(东北农业大学 黑龙江 哈尔滨, 150030)

作者简介: 赵东旭, 男, 汉族, 黑龙江省富锦市人, 东北农业大学, 博士, 中级。

【中文摘要】 高校师资队伍建设是我国人才队伍建设的关键, 也是未来高校核心竞争的主体。本文针对目前高校师资队伍建设存在的问题, 简述了博士后制度对促进高校师资队伍建设的重要性, 提出创新博士后培养模式, 发挥博士后制度优势, 更有效地推进高校师资队伍建设的作用。

关键词: 博士后制度 高校 师资队伍建设

The Effect of Post-doctoral System on Construction of Teaching Staff in Colleges and Universities

Zhao Dongxu, Lu Tieguang

[Abstract] Construction of teaching staff in colleges and universities is the key to our team of qualified personnel, but also the core of the future of the main university competition. Aiming at the existed problem of the construction of teaching staff in colleges and universities, outlined the importance of post-doctoral system to promote construction of teaching staff in colleges and universities. Raise pattern of innovative post-doctoral system. Develop the advantages about post-doctoral system to promote construction of teaching staff in colleges and universities effectively.

Keywords: Postdoctoral Bring up Talented person Team building,

中国的博士后制度自 1985 年建立以来, 经过近 30 年的快速发展, 已培养了一大批博士后科研人員。博士后制度加强了学科之间的交流与互动, 加快了科学技术与国际接轨的步伐, 推动了科教兴国战略。博士后科研人員作为一支高水平的专职研究力量, 在高校服务国家、地方科技创新中发挥了重要的作用。但近年来, 随着社会对人才技能的结构需求变化, 博士后的培养已进入新的发展阶段, 随着国家科技投入的持续增长, 特别是“985”工程和“211”工程大学的建设, 国内高校逐步认识到缺乏高水平人才队伍已成为影响我国高校科研工作实现内涵式发展的瓶颈。一些高水平研究型大学也在陆续开展人才队伍建设的探索和建设工, 而博士后就是我们关注的一个焦点, 经过了博士阶段的培养, 进站从事博士后研究已经完全能独立自主开展科研工作。我们的博士后制度要求在站时间是 2-3 年, 但是, 选择什么样的合作导师, 进什么样的学术团队, 博士后管理部门又如何调整培养模式, 高效利用这 3 年左右的时间, 让博士后快速成长, 把博士后培养与高层次人才队伍的建设有机结合起来, 是目前我们值得深思的问题。

一、高校高层次人才队伍建设存在的问题

1. 高层次人才短缺、流失严重

目前，国内大部分高校都感觉到了人才的竞争压力，特别是高层次人才的争夺战更是愈演愈烈。教育部为了加强高校高层次人才队伍的建设，推行了以“长江学者奖励计划”、“新世纪人才”等为中心的一系列高层次人才计划，同时，各地方、各高校为了提升自身竞争力，也纷纷效仿设立各种自己的人才奖励计划，如黑龙江省设立的“龙江学者”，就是为了引进、使用和稳定高层次人才而制定的人才强省措施。高层次人才计划的提出与实施也确实使高层次人才队伍建设取得了长足进展，但人才的短缺与流失依然严峻。

首先是高层次人才流失。高层次人才流失到海外或更高一级的学府现象也十分严重。以我校为例，近10年已经离职的高层次人才已有7人，有到国内知名院校的，也有到国外的。在发达国家，实验室的设备和配置方面通常优于国内的实验室，在发表高影响力的论文方面具有更多的经验和成功的范例，能够帮助高层次人才获得更好的成长机会。由于国外先进的科研环境、优越的物质条件，很多拥有博士学位的优秀青年科学家也选择到国外谋求职业发展而快速实现自己的理想和人生价值。

其次是博士毕业生流失。近两年，黑龙江省年博士毕业生人数在2000人左右，根据我省博士后管理办公室提供的数据，我省每年招收的博士后人数大约600-700人，其他博士因各种原因到国外或省外就职或寻求从事博士后科研工作的机会，这就造成了年轻优秀人才的大量流失。

因此，高层次人才越来越短缺，加之社会已经认识到了高层次人才的重要性，高等院校、科研院所以及大型企业在现有的基础上又展开了高层次人才争夺战，所以出现了高层次人才捉襟见肘的现象。

2. 自主培养人才成长缓慢

缺少领军人才。国内许多高校也设立了类似领军人才梯队等学术团队，我校现有20个黑龙江省领军人才梯队，但带头人及后备带头人也往往是在现有人员里选拔，现有人员都是自主培养，没有形成由国内外顶尖学者为领军人物的学术队伍，这样的人才队伍没有凝聚力，没有方向，发展缓慢，不利于青年人才成长。

3. 国内现有的人才环境不利于人才成长

在国内由于社会竞争加剧，同时劳务市场不健全等原因，现在高层次人才流动处于一种无序状态，如有些政府、企业、高校不择手段相互挖人，不惜重金，以优厚的待遇和良好的条件吸引高层次人才，两院院士、长江学者等高层次人才成为争相抢夺的对象；有些高层次人才尤其是学科带头人和学术骨干，一旦发现当前的环境不再适合自己的发展或待遇不公平等，就不再遵守与学校签订的合同，擅自离岗离职，另谋高就。

二、博士后培养与高校人才队伍建设的关系

1. 博士后是高校高层次人才队伍建设的重要组成部分

博士后作为一支专职的科研力量，经过博士后平台的磨炼，相当一部分人迅速成长起来，大大缩短了高校人才培养的周期，降低了人才培养的成本。现在有些高校出台政策措施培养师资博士后，即从学科团队未来发展的方向招收、培养和使用博士后，这样既有利于改善学科队伍结构，又提高人才队伍的整体水平，对改善我国高校高层次人才队伍的现状具有极为重要的意义。

2. 改变博士后培养模式提高人才队伍层次

加强博士后培养的顶层设计，增强博士后工作的计划性。从学科人才队伍的现状以及未来发展方向确定博士后的招收对象。即根据学科的不足，确定招收博士后对象，确保招收博士后的学科领域、科研方向与学校高层次人才队伍建设的总体需求相适应。同时修订完善博士后出站考核指标，指标不应像博士毕业发一篇文章那样单一，应涵盖获奖、著作、专利、文章等多种形式，要看博士后在站期间整体工作量和产出的科研成果，而不单单是发表几篇论文，这样培养出来的博士后才有利于提高人才队伍层次。

3. 博士后研究队伍与人才队伍一体化统筹管理

从学科的学术梯队建设需求出发，结合本学科内的重大科技项目或重大工程项目，提出引进人才计划，然后以博士后招收的方式暂时引进到学科队伍当中。即预计引进的人才先到博士后流动站进站工作一年，学科通过对其科研能力、发展潜力、综合能力多方面的考核，如符合梯队建设要求的博士后可以直接引进充实到人才队伍中，如果不符合梯队建设要求的博士后则继续按照在站博士后培养。这样就从提升学科人才队伍建设需要出发，重点对有突出能力、有发展潜力的在站博士后给予大力支持，为学校学科队伍、师资队伍建设储备人才，用好人才。

三、创新博士后培养机制，加强高层次人才队伍建设

1. 博士后招收类型的转变

一是如何选人，依据有利于人才队伍建设的原则，在稳步扩大招收规模的基础上，提高博士后招收质量，各流动（工作）站要依据学科发展、梯队建设和科研任务的实际需求，合理制定招收计划，严把入口关，争取扩大国际国内知名高校的优秀博士毕业生比例。2013年，我们制定了我校博士后招收计划，旨在招收基础知识宽厚、创新能力强，自带高水平、前沿性国家层面课题的优秀博士。学校给予一定的配套经费支持和实验平台，这样的博士后出站自然会产出一批优秀科研成果。因此也能加速培养和造就一支跨学科、实用型、落地型的高层次创新型人才队伍。

二是加强博士后进站遴选和考核工作，进站前对进站人员的科研经历、科研成果等情况进行详细考核。进站时签订期满出站相关协议，确保其在站期间充分利用有效时间，发挥科研、教学方面的优势，创造出更多优秀科研成果。加强博士后研究人员与重大科技项目的结合，充分利用重点实验室、研究中心等科技平台招收博士后，使博士后研究人员成为人才队伍中的一支重要力量。

2. 将博士后做为人才团队骨干加以培养

选择院士、“长江学者”、特聘教授等国际国内知名的专家作为合作导师进行指导。与合作导师、设站单位签订培养协议，严把培养质量关。正所谓将强兵则强，例如我校重新修订了博士后合作导师遴选条例，提高了遴选博士后合作导师的条件，不是所有的教授、博士生导师都有资格招收博士后，不是追求数量而是要提高质量。

在知名合作导师的指导下，将博士后纳入人才团队参与“863”、“973”等国家重大科技攻关课题中进行培养锻炼，委以重任、促其成长。

二是组建学科团队。受科研条件限制，科学研究的理论和方法也相对滞后，年轻人没有团队，没有课题，出国深造的机会也就少，创新性研究成果也随之减少，也自然没有在国内外能产生重大影响的科研成果，成长也就缓慢。近10年国内各高校在教育部的指导下，都加强了学科的建设，尤其是经过了“985”、“211”工程大学的建设，学科都有了长足的发展。我校正在筹备以学科为基础建立学科团队，借此机会把博士后人员纳入到学科团队中，共同参与团队的科研任务，由知名专家为带头人，设计合理的任务和目标，做到人人有团队、人人有方向、人人背指标。因此，以学科为基础，让年轻人都进团队，都有自己的方向，每个人都设定要取得的目标，这样才能快速成长为知名的专家学者！也不容易导致人才队伍出现断层！

3. 加快博士后培养国际化进程

一是国家层面已经启动博士后国际交流。从目前来看，由于受到培养经费、留学政策、博士后外语水平等因素的影响，能够到国外接受培训和锻炼的博士后数量还较小。但全国博士后管理委员会已于2012年下发了《人力资源和社会保障部 全国博士后管理委员会关于印发博士后国际交流计划的通知》，2013年全国博士后管理委员会在全国范围内选拔了101名博士后到世界排名前100所大学进行为期两年的国际交流和87名博士后参加国际学术会议，并提供部分经费，此举给博士后带来了出国深造的机会，并解决了经费问题。同时，2013年12月又率先在“985高校”、中国科学院、中国社会科学院博士后科研流动站设站单位开展“博士后国际交流计划”引进项目。这就标志着博士后国际交流的序幕已经拉开。

二是高校也应自主推进博士后培养的国际化进程。制定相关政策，创造与国外联合培养博士后的条件，加快跨国联合培养的步伐，设站单位可以自己选拔资助优秀的博士后出国深造或参加国际学术会议，引进优秀博士后充实人才队伍，使博士后快速成长起来。

虽然博士后制度在我国已经有近30年的历史，但有资料显示，当前我国高校、科研院所的科研队伍学历层次中，硕士及以上学历的仍占大部分比例，有博士后经历的不超过12%。现阶段高校、科研院所的人才队伍结构仍有待进一步升级优化，整体质量有待提高。而在高层次人才竞争如此激烈的情况

下，人才队伍的层次如何改善？无疑，博士后是改变人才队伍结构的最佳选择！因为博士后这个层次在人才队伍里属于中间梯队，只要给予重任、加以引导、重点培养就能快速成长而成为人才队伍的中坚力量，他们才是引领未来科学发展的领军人物。

【参考文献】

- [1]文艳林，于惠芳，一流大学建设与中国博士后制度的嬗变. 中国高教研究. 2011, 4: 30-33.
- [2]杨昌勇，程瑞芳，中国博士后制度发展与改革调查. 学术聚焦. 2012, 3: 47-53.
- [3]顾东黎，杜新亮，博士后培养对人才梯队建设的影响因素分析. 人力资源. 2012. 12，20（12）：1192-1193.
- [4]张洪娟，曹福亮，高校博士后与高层次人才队伍建设研究. 中国成人教育. 2011, 6: 34-36.
- [5]马晨华，论高校博士后与专职科研队伍的一体化建设. 研究生教学. 2013，36: 203-204.
- [6]史万兵，李广海，协同创新与博士后培养模式的重构. 教育经济与管理. 2013, 06: 24-27.
- [7]冯支越，中国博士后制度改革创新的实证研究. 北京大学出版社. 2013, 11.