

高校博士后管理过程中若干问题与探讨

赵莉莉 上海大学研究生院

摘要：自 1985 年，我国开始实行博士后制度，设立博士后科研流动站，经历了 30 年发展。至 2015 年，全国博士后科研流动站设站单位 3011 个，高校作为博士后高层次人才的重要培养基地，承担博士后事业发展和制度的创新工作，在博士后人员培养过程中，针对博士后管理发现问题，解决问题，积极创新机制、营造良好环境、激励博士后人员的科研创造力和工作热情，促使高校博士后事业又好又快的发展。所以在博士后管理过程中既能及时发现问题，又能快速解决问题是我们博士后管理人员面临的巨大课题。

关键词：高校，博士后管理，若干问题与探讨

国内对博士后的概念尽管有些模糊，却已经得到社会普遍认可，人们能够区分博士后与非博士后人员。深入博士后研究的冯支越研究员认为，“标准主要有两点：一是有学术气氛浓厚的环境；二是要从事科学研究工作。因此并不是任何取得博士学位后从事临时工作的人员都叫做博士后。”从管理角度看，尽管获得博士后资格的形式和博士后研究方式不同，但基金资助、导师负责、项目支持却是大同小异，已经形成大家认可的各种管理惯例。

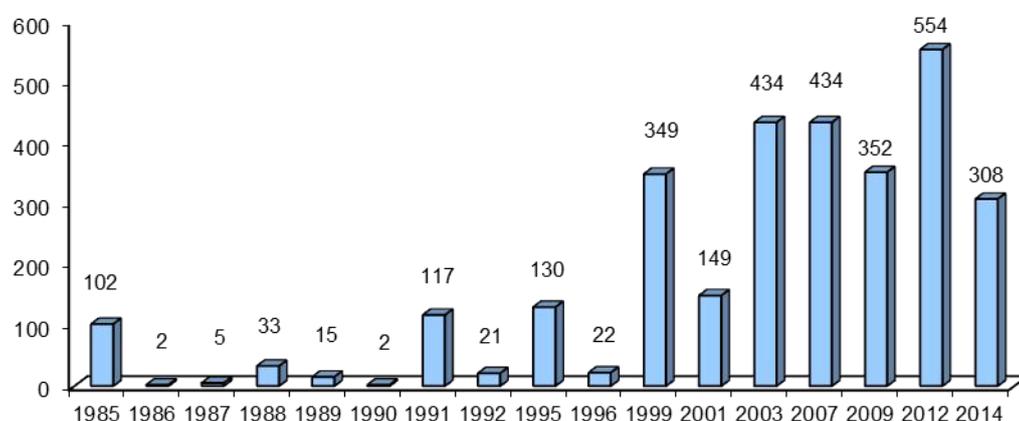
一、博士后制度的初始

博士后制度建立是为了解决留学生归国问题。CUSPEA 项目 (China - United States Physics Examination and Application) 实施，造成几批留学生是否学成归国及回国后如何有效安置的问题，这是博士后政策出台的直接根源。1985 年是国内刚改革开放初期，国内经济才刚起步，科研基础和科研条件相对较差，如何吸引留学生回国，这个问题不解决好，一定会给社会带来许多负面影响。一是高端人才流失，重新起步的科技竞争力下降；二是对人才国际交流带来不利因素，人才自由流动促进了学术交流，但如果交流不畅，很难推动人才政策进一步放开，日后的出国留学事业，必然会受到重创；三是国际形象，作为一个大国，如果在高端人才培养上落伍，不能紧跟国际学术发展前沿，那么在未来世界格局的竞争中很难争得一席之地。

博士在毕业后如何进一步加以培养使用, 以利于他们更好地成长为科技领域的领军人物和科研中坚力量, 也是期待解决的问题。留学生归国从某种程度上看, 不仅是人才问题, 还是政治问题, 急需国家通过某种方式加以解决。政策应问题而产生, 当年博士后政策最直接的起因是为解决留学生归国问题。

二、现今博士后培养方向和目标

随着时代发展, 社会进步, 以及各行各业对人才需求越来越高, “博士后制度”的嬗变正由此开始, 培养目标更加多元化, 流动站设立数量逐步有序增加, 至2015年, 共博士后科研流动站3011个, 自1985年, 我国开始实行博士后制度, 设立博士后科研流动站, 经历了30年发展。



1. 各年度全国博士后科研流动站设立情况 (数据来源: 中国博士后网)

1997年为了促进产、学、研结合, 培养和造就适应国民经济发展的高层次科技和管理人才, 推动我国博士后工作为经济建设服务, 国家人事部、国家经贸委和全国博士后管委会发布了《关于扩大企业博士后工作试点的通知》(人发[1997]86号)。之后, 为使企业博士后工作顺利开展, 对国家有关博士后工作的政策、规定进行调整完善; 2005年前后, 很多高校推出了师资博士后的概念, 将部分博士后纳入师资队伍管理的一种制度, 其目的在于适应学校教学、科研发展的需要, 加大青年人才队伍建设和培养的力度, 优化师资队伍结构; 在高校里, 大量的博士后人员跟着合作导师做项目做科研, 有一种临时“打工”的身份也渐渐形成。所以在陆续引入企业博士后和师资博士后等新型博士后职位的同时, 各高校流动站都制定了相关办法和政策, 逐渐改变了原有博士后人员培养方案和目标, 使博士后的内涵发生了明显的变化。

三、较源起目标不同，当今博士后培养过程中出现了较多问题

目前，有大量学者和管理人员也都注意到博士后管理中的问题，对博士后制度展开了研究，从多方面多层次阐述了博士后制度和管理问题，寻找着解决办法。本文累述其中常见几个问题，供大家探讨。

（一）合作导师与博士后关系问题

从管理角度看，获得博士后资格的形式和博士后研究方式主要要几个：流动站招收，工作站招收，工作站和流动站联合招收，一般是合作导师资助、国家经费资助，高校自筹经费和企业项目资助等方式，这些都离不开合作导师负责。

但由于受中国传统文化陋习影响，很多合作导师——特别是有一定职位的，在用人和学术上依然讲面子、论亲缘、分辈分，大多愿意留自己学生，学生也情愿跟着原来的博士导师做科研工作，科研和生活上都可以得到关照。的确导致高校师资队伍和学术界“近亲繁殖”的现象，不利于学术发展。国家人事部、国家博士后管理委员会在《博士后管理工作规定》（国人部发〔2006〕149号）也作出规定——“第十七条 除经人事部博士后管理部门批准的特殊情况外，申请人不得进入授予其博士学位的单位同一个一级学科流动站从事博士后研究工作。”以避免“近亲繁殖”。但也有一定的弊端，其一，真正科研工作能力强，符合留校工作的人员被拒之门外。其二，出现挂靠其它学科，继续跟着原来博士导师工作的情况，更好笑的是挂靠一点不相关学科。

“博士后有特定指导教师，他们之间是平等的合作关系，不是师生关系，也不是上下级关系。由于独特的儒家文化影响，加上注重培养的色彩，中国博士后与导师之间实际上存在一定程度的师生关系；美国博士后实行“老板制”，以项目研究为基础，注重合作的实效性，博士后与指导教师之间基本是一种聘用与合作的关系。”（徐士荣《中国博士后政策分析》）徐士荣博士在自己的博士论文中用这段话说明中国博士后和合作导师的关系，也说明了中美之间博士后一个很大的不同。美国很多博士毕业后也一直跟着自己的导师做博士后工作，关键是改变了身份，有学生转变为临时员工，开始以合同的方式建立关系。

所以合作导师和博士后关系的不确定性，影响了合作导师和博士后工作人员的职责权益，不能各自发挥应有的作用。

（二）博士后待遇降低问题

在国家政策文件中，给予博士后概念内涵，明确了具体博士后资格要求和身份。《全国博士后管委会关于进一步明确博士后研究人员身份等问题的通知》、《人事部、全国博士后管委会关于博士后招收对象问题的通知》、《博士后管理工作规定》(2001)、《博士后管理工作规定》(2006)等文件规定，具有博士学位，品学兼优，身体健康，年龄一般在四十岁以下的人员，可中请进站从事博士后研究工作。博士后研究人员系国家正式职工，其行政、工资、组织等各类关系均在建站单位。虽不被列入建站单位的正式编制，但却属于各建站单位经国家批准的流动编制内的工作人员，一切待遇应按建站单位正式职工对待。

现行博士福利待遇是由起初的博士后日常经费转变而来，是博士后人员从事科学研究和日常生活的基本保障。在博士后事业发展不同阶段，博士后日常经费结构发生了很大变化，日常生活费逐渐提高。虽然如此，由于生活消费不断升高，物价不断上涨，博士后生活费增长速度明显偏慢，特别是在北京上海等这类高消费城市中，博士后人员相对生活水平大幅降低，也影响了优秀博士毕业生选择进站做博士后科研工作的决心。博士后工作资金投入单纯依靠国家是不现实的，自筹经费应成为今后博士后招收模式的主流。由表 1 可以看出博士后生活费和几个高校聚集城镇职工平均工资的变化规律。可以看到每次国家博士后管理委员会出台政策调整博士后日常经费，都会使博士后的生活费和城镇职工平均工资比有一个客观的提高，而一段时间后就有所下降。

表 1 、 博士后生活费和几个高校聚集城镇职工平均工资的比较

	1985 年	1994 年	2001 年	2006 年	2009 年	2012 年
全国	1148	4538	10870	21001	32736	47593
北京	1420	6523	19155	40117	58140	85307
上海	1436	7405	21781	41188	63549	80191
天津	1250	5364	14308	28682	44992	62225
广东	1347	7117	15682	26186	36355	50577
陕西	1122	3803	9120	17246	30185	44330
黑龙江	1104	3375	8910	16505	26535	38598
博士后 日常经费	12000 (25%生活)	20000 (25%生活)	30000 (25%生活)	50000 (80%生活)	50000 (80%生活)	50000 (80%生活)
生活费	3000	5000	7500	40000	40000	40000
博士后生活费与城 镇职工平均工资比	2.61	1.10	0.69	1.90	1.22	0.84

(2014 年 9 月收集)

(三) 在职博士后的问题

《博士后管理工作规定》“第十四条申请从事博士后研究工作的人员，应当向设站单位提出书面申请，提交证明材料。委托培养、定向培养、在职工作以及具有现役军人身份的人员申请从事博士后研究工作，应当向设站单位提交其委托单位、定向培养单位、工作单位或者所在部队同意其脱产从事博士后研究工作的证明材料。在职人员不得兼职从事博士后研究工作。”

在文件规定后，进站博士后工作人员都能按要求办理脱产进站手续，但实际上很多博士后都按规定办手续，但人在报到后不执行规定要求，全脱产工作。由于博士后人员工作都在科研团队，合作导师有的是碍于面子、有的是靠关系挂靠的，也就不按要求管理，所以很多在职博士后不能真正做到脱产从事博士后科研工作，甚至不能按时按期完成博士后工作，一再延期出站，有的滞站时间过长，终究被清理出站，浪费了科研资源。尽管高校管理部门强调不再招收在职人员做博士后，但在文件里有相关规定，也无法杜绝招收，加之当下社会盛行把博士后当做一个高于博士的“学历”看待，并给与相关待遇，使一些走向工作岗位的博士们选择做在职博士后，其目的明显违背了博士后培养的宗旨。

四、解决办法和探讨

（一）发挥合作导师的主导作用，合同化管理博士后人员

各高校博士后管理者都能认识博士后合作导师的管理作用，发挥博士后合作导师的管理功能，在合作导师和博士后人员之间建立正确良好的关系，可以提升博士后管理工作效益。合作导师即是博士后的指导者，也是资助者，在博士后管理工作中起着主导作用。然而博士毕业后从事博士后工作，身份明显有所变化，是职员或员工，不再是学生，加上很多高校已经是由合作导师出资一部分作为博士后的生活费或科研经费，故而更体现出雇佣的关系，应该在管理上更接近合作或同事关系。很多高校也用合同或协议来确定两者关系，一般博士后在站需要24个月，合同也是按进站期限实施，只是执行起来还是免不了流于形式。所以合同化管理博士后人员比较符合当今合作导师和博士后人员的关系。

（二）出台国家政策引导设站单位增加博士后生活费，提高待遇

为吸引优秀博士毕业生积极投入博士后科研工作，并保证博士后生活稳定，专心工作，国家层面应该出台政策引导博士后流动站设站单位，按较高标准资助博士后人员，保证博士后有足够的的生活费和科研启动经费；高校应该从人才建设和自筹经费中投入一定资金，作为博士后专项基金，提高博士后工作人员待遇；

还应该通过多种渠道拓宽博士后经费投入,吸引企业和政府机关等研发机构注入资金;应给予博士后人员加入学校科研团队申报攻关课题,增加博士后人员科研经费,降低个人在科研中投入。

坚持以人为本,为博士后人员提供较好的生活和工作条件,给予他们更多的关心和照顾,做好后勤保障,努力解决他们在心理需求、工资待遇、住房安置等方面存在的困难。充分发挥博士后这个特殊群体的才智,提高他们的工作积极性和创造性。

(三)从政策上引导和限制,避免在职人员盲目地跟进到博士后队伍中来

在研究中美博士后政策分析时,有学者指出当下对‘委托培养、定向培养和在职工作以及具有现役军人身份的人员申请从事博士后研究工作,应当向设站单位提交其委托单位、定向培养单位、工作单位或者所在部队同意其脱产从事博士后研究工作的证明材料。在职人员不得兼职从事博士后研究工作。’这一规定有“欺骗性执行”的现象,追其种种原因主要是满足各方利益的需求,所以招收博士后单位和博士后人员进站的目的全然有悖于博士后制度的宗旨,应从管理规定中予以限制或取缔。相比之下,外国博士后没有相关规定,博士毕业找不到满意的工作就一直做博士后,因而只能全职进行博士后研究。

综上所述,博士后事业在我国社会和经济中充满生机和活力,作为博士后工作管理者,要把博士后事业30年取得的成绩作为一个新的起点,不断发现问题,探索解决问题,开拓进取,勇攀高峰。

参考文献:

【1】吴凌尧,试论博士后制度与高校师资队伍结构优化的关系,中国电力教育,2011,26,P38-39

【2】马春霞,曹文军,我国高校博士后工作发展中存在的问题及其对策,首都医科大学学报社会科学版增刊(2010年)P34-38

【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,2013,4,P22-26

【4】葛星,高校博士后对师资队伍建设的促进作用研究,科教导刊,2012,11,P134-135

【5】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, P30-33

【6】徐士荣，《中国博士后政策分析》，华东师范大学博士论文，2009 年

【7】国家人事部、国家经贸委和全国博士后管委会发布了《关于扩大企业博士后工作试点的通知》（人发[1997]86 号）

【8】陈秀珊，博士后的劳动供给与合作导师的劳动及投资供给分析，韩山师范学院学报，2011, 4, P77-81

赵莉莉：女，汉族，籍贯山东，公共管理硕士，上海大学研究生院，工程师。

联系办法：上海市上大路 99 号研究生院（200444），021-66132935。