

新时代人才评价改革推动高校博士后队伍建设的 探索与实践

四川大学人事处 朱莉 徐书婕

摘要： 在新时代背景下，高校博士后队伍的建设对于提升高校学术研究水平和推动科技创新具有举足轻重的作用。人才评价体系的改革是促进博士后队伍发展的关键，通过打破传统的单一评价模式，引入多维度评价机制，激发博士后研究人员的创新精神和学术潜力。本文从构建维度的人才评价体系、制定创新性评价标准、实施多元化的评价方法、优化激励与支持机制等方面，探讨新时代高校博士后队伍建设的新思路和实践路径。结合理论分析和四川大学的实证研究，分析总结实践成效，并提出促进高校博士后队伍高质量发展的建设路径。

关键词： 新时代；人才评价改革；高校博士后；队伍建设；创新实践

引言

党的二十届三中全会强调，必须深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，统筹推进教育科技人才体制机制一体改革。当前世界百年未有之大变局加速演进，科技革命与大国博弈相互交织，核心是科技创新，人才是第一资源。高校作为教育、科技、人才交汇点，既是基础研究主力军，也是科技突破策源地，承担着建设教育强国的责任。

博士后队伍作为高校科研创新的中坚力量，其建设水平直接影响着高校科研能力的提升和创新人才的培养。然而传统的博士后评价机制多以学术成果为主，忽视了博士后个人创新潜力、团队协作能力和发展潜力的多维评价。在新时代高质量发展需求下，改革高校博士后人才评价体系已迫在眉睫。本文旨在探讨新时代背景下高校如何通过人才评价改革推动博士后队伍建设的路径与实践。

1. 新时代人才评价改革的背景与必要性

1.1 顶层规划设计构建蓝图

近年来，针对高校博士后队伍建设和发展，国家陆续出台相关政策文件进行统筹部署。2021年，教育部等六部门就印发了《关于加强新时代高校教师队伍

建设改革的指导意见》，在“全力支持青年教师成长，培育高等教育事业生力军”方面明确提出，鼓励高校扩大博士后招收培养数量，将博士后人员作为补充师资的重要来源。2022年2月，《教育部 财政部 国家发展改革委关于深入推进世界一流大学和一流学科建设的若干意见》印发，其中再次提及，鼓励建设高校扩大博士后招收培养数量，将博士后作为师资的重要来源。2022年9月，在教育部新闻发布会上，教育部教师工作司司长任友群在谈及未来“惠师”和“强师”措施时同样提到，要提升高端紧缺专业教师队伍的储备和支持，推动高校扩大博士后招收培养的数量，将博士后人员作为补充师资的重要来源。2024年4月，教育部教师工作司发布《教育部教师工作司2023年工作要点》，在“深化教师综合管理改革，提升教师队伍治理能力”方面，文件提到：推动扩大博士后培养规模，推动高校将博士后作为教师重要来源。这意味着，以高精尖、高科技、高层次著称的博士后群体，未来或将成为高校教师队伍建设的主力军。2024年8月，《中共中央 国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》提出，推动高校将博士后作为教师重要来源，注重凭能力、实绩和贡献评价教师。

1.2 传统评价机制的不足

当前高校评价体系中存在的标准单一、评价方法片面、激励机制不足等问题，传统的博士后评价体系主要依赖于论文发表数量、科研项目数量等传统指标，忽视了博士后创新能力、跨学科合作能力和国际化视野的培养。这种评价模式导致博士后倾向于短期成果产出，缺乏长远发展规划。博士后培养与应用脱节，部分博士后研究方向与社会实际需求不符，导致科研成果的转化与应用不足，资源分配不均衡，不同高校博士后资源分配差异较大，资源倾斜导致优秀博士后人才的吸引力不足。新的评价体系应重视博士后研究人员的创新思维、科研潜力和综合素质，推动博士后队伍的高质量发展。

1.3 高质量发展的时代要求

新时代高质量发展要求创新型、高素质人才，博士后作为高校和科研机构的重要力量，必须具备国际视野与创新能力。高校博士后在教学科研中的角色日益重要，特别是在高水平大学建设的过程中，博士后往往承担了部分科研团队的重要职责。随着科技创新驱动战略的深入实施，高校博士后作为科研创新的重要生力军，需要不断提升学术水平和创新能力。从国家不断推动人才评价制度的改革，

单一化的论文与科研成果评价，向多维度、多元化的综合评价模式过渡。重点关注学术影响力、实践能力与社会贡献等方面，。多元化、立体化地衡量博士后研究人员的综合素质与创新能力。

2. 新时代人才评价改革的理论依据

2.1 人才评价改革的核心理念

新时代的人才评价改革以“以人为本”和“服务国家战略”为核心理念。首先，以人为本，包括个体发展与全面素质两个方面。个体发展是指关注人才的成长与发展，通过评价机制激励博士后在科研与教学中实现个人潜力。评价不应只看短期成果，更要注重长远的学术发展与职业规划，鼓励博士后探索多样化的职业路径。全面素质是指评价体系应综合考虑博士后的学术能力、创新思维、领导能力及社会责任感，强调个人的综合素质和多样性，以适应复杂多变的科研环境。其次，服务国家战略，包括契合国家需求与推动科技转化两个方面。契合国家需求是指评价标准需要与国家科技创新和社会发展战略相结合，支持博士后在国家重大需求领域（如生物医药、人工智能、环境保护等）进行研究，以提升研究的社会价值。推动科技转化是强调博士后的研究成果在实际应用中的转化能力，鼓励研究与行业的结合，促进科学研究为社会发展提供实质性贡献。最后，博士后评价强调综合与灵活性，在博士后评价全过程中，运用综合性评价方式，结合定量与定性指标，形成灵活、动态的评价机制，以适应不同学科和研究领域的特征。

2.2 博士后评价改革的关键要素

新时代人才评价改革的核心在于构建多维度、综合性评价体系，新时代博士后评价改革的关键要素集中在构建多维度、综合性评价体系上，既包括学术成就，也包括创新成果的实际应用性、研究的跨学科合作、国际影响力等。这种多维度的评价体系有助于激发博士后科研人员的积极性，鼓励创新性和协作性。具体包括以下四个方面：

首先是构建多元化、多维度评价体系。包括学术成就、创新成果跨学科合作等方面。学术成就不仅包括论文的数量与影响因子，还要考虑科研项目的参与度、学术会议的报告、学术合作的深度等。创新成果是指博士后在实际研究中产生的创新成果，包括专利申请、技术转让、科研产品的市场化等，重视成果的应用价值。跨学科合作，鼓励博士后参与跨学科的研究项目，评价其在跨学科合作中的贡献和成效，以推动多领域的创新融合。

其次，提升国际影响力。评价博士后的研究在国际学术界的影响力，包括国际期刊的发表情况、参与国际会议的经历、国际合作研究项目等。这能够提升博士后研究的全球视野和竞争力。

第三，优化激励机制。通过多维度的评价体系，激励博士后在科研与教学中追求创新和协作，鼓励他们参与团队研究、项目申报以及社会服务等活动，形成积极的学术氛围。

最后，做好动态调整与及时反馈。评价机制应具有动态调整的能力，根据学科的发展变化、国家政策的调整及时更新评价标准，确保评价机制始终适应实际需要。建立有效的反馈机制，让博士后在评价过程中获得及时反馈，帮助其明确发展方向，增强自我改进的意识。

3. 推动高校博士后队伍建设的创新路径

加强高校高质量教师队伍建设的关键在于评价体系改革，重点在于创新推进人才分类评价。准确把握我国高校博士后队伍规模结构、教育对象、科研范式、社会需求的格局性变化，以科技发展、国家战略需求为牵引，深化科教融汇、产教融合，为打造高质量高校博士后人才培养体系作出贡献。

3.1 建立多维度评价体系

通过多元化的评价方式，打破“唯论文、唯项目”的传统评价方式，纳入社会贡献、技术应用、团队协作等维度，提升博士后人员的多方位科研能力。在博士后评价中，应构建适应学科特色和科研任务的多元化评价指标，注重科研工作的实际贡献和对学科发展的推动作用，避免单一化、短期化的评价。

3.2 引入国际化与跨学科评价标准

国际化和跨学科的评价标准有助于博士后人员在全球范围内提升竞争力，鼓励其开展跨学科研究和国际合作项目，推动高校博士后队伍的多元化发展。突出创新能力和跨学科合作的评价导向

创新能力是博士后科研人员的核心竞争力。在评价中引入跨学科协作、创新项目参与等指标，有助于鼓励博士后在研究中探索新领域、新方法，激发创新活力。

3.3 完善博士后培养机制

通过制度创新，鼓励博士后科研人员参与项目申请、教学活动和学术交流，拓宽其科研之外的职业发展通道，提高其在不同领域的综合能力，增强其就业竞争力。

3.4 建立长效激励机制

构建基于长效的激励机制，设立科研创新基金，奖励博士后人员在重大科研项目中的突出贡献。同时，改革薪酬和晋升制度，保障博士后在科研工作中的积极性和稳定性。

4. 四川大学博士后队伍建设的实践与探索

四川大学现有博士后 2000 余人，已建设中国语言文学、新闻传播学、法学、数学、生物学、材料科学与工程、水利工程、临床医学、口腔医学、护理学等博士后流动站 57 个，与中国汽车工程研究院股份有限公司、四川中烟工业有限责任公司、浙江晶科能源有限公司等 150 多家企业建立博士后联合培养机制，积极探索引才育才新模式，提升博士后培养和成果转化应用质量，服务地方经济发展。

4.1 健全机构，加强领导

学校于 2005 年设置博士后工作管理办公室，2016 年开始推行专职博士后制度，四川大学专职博士后既是学校广纳青年人才从事专职科研、创新研发及成果转化而设立的工作岗位，是专职科研队伍的主体，同时也是学校高素质教师队伍和高级研究人员队伍的重要来源。为深入实施人才强校战略，打造高水平师资队伍，学校不断优化完善人才分类评价体制机制改革。从完善制度、创新机制、优化流程等方面多点发力，重实践、抓落实，以职称为突破口，大力推动博士后队伍建设。

4.2 完善制度，规范管理

学校于 2017 年颁布专职科研队伍暨专职博士后专业技术职务评审办法，2022 年再次修订完成专职博士后序列职称评审办法。博士后职称评审实行双轨制晋升通道，既可以申报专职博士后序列职称，又可以竞聘学校教师常规系列职称。2024 年改革后，进一步确定博士后是以从事科学研究为主的定位，规范博士后管理，学校明确要求博士后出站后满足学校选聘师资相关要求，并纳入学校预聘师资管理的，方可竞聘教师职称。从 2017 年迄今，专职博士后序列职称共晋升正高 27 人，副高 654 人。博士后人员双轨制职称晋升，改进和创新人才评

价方式，通过制度设计激发人才内生动力，不拘一格选拔人才，促进优秀青年人才脱颖而出，大力推动博士后队伍建设。

专职博士后序列高级职称分为副研究员（专职科研）、研究员（专职科研）。有别于学校教师系列专业技术岗位通常的年限、教学、人才培养和科研等方面的全面要求，专职博士后序列职称评审主要评价博士后科研人员的科学研究能力和学术水平，而对申报人员的工作年限、研究生培养及教学任务等不作硬性限制和要求。具备副研究员（专职科研）或研究员（专职科研）任职资格的专职博士后科研人员，可以四川大学副研究员或研究员身份享有相关学术待遇，如进行学术交流、科研合作，申请国家高级访问学者等；申请国家、省部级等各级各类人才计划（人才工程项目）；申报国家社科基金、自科基金、重点研发计划、教育部项目等各类科研项目。

4.3 多措并举，成效显著

学校制定多项政策支持，推进专职博士后队伍建设。博管办将博士后工作文件政策和规则制度统一汇编成册，让政策执行有规可循、有据可依。出台博士后管理相关文件，进一步明确博士后聘用、聘期、人员经费等细则。规范博士后队伍管理，加强服务保障。制作博士后人才计划（人才项目申报）时间轴图表，方便博士后人员掌握时间安排，提前做好申报计划。博管办广泛宣传动员、主动联系摸清政策、锁定选手重点关注、线上线下“一对一”服务。此外，每年举办丰富多彩的博士后学术交流活动，多次承办国家人社部国家博管办博士后学术交流活动、四川省人社厅博士后学术交流计划，举办 15 期校内博士后学术沙龙活动，每年定期成功举办新进教职工（包括博士后在内的）入职培训活动

2023 年度，学校荣获博士后创新人才支持计划、国家资助博士后研究人员计划、中国博士后科学基金面上资助、四川省博士后创新人才支持项目等人才计划、基金项目共计 404 项，资助经费 1100 余万元。2024 年度，国家社科基金年度项目立项总数 66 项，位居全国高校榜首。学校获批国家自然科学基金资助共 679 项，继续保持全国前列，在连续高位增长情况下获准项目数量再创历史新高。在国家自然科学基金/社会科学基金资助数中，博士后获得资助数超过全校资助总数的 40%。

5、结论

新时代背景下，人才评价改革为博士后队伍建设提供了新的路径，通过多元化、立体化的评价体系可以更有效地促进博士后人才的全面发展。新时代背景下，高校博士后队伍建设的关键在于改革人才评价体系，激发博士后研究人员的创新活力和科研潜力。通过构建多维度、多元化的评价体系，优化激励和支持机制，推动博士后从事创新性和应用性研究，高校博士后队伍将更具活力和竞争力。这不仅将助力高校科研创新能力的提升，也将为国家科技创新和社会进步提供坚实的人才保障。

参考文献：

- [1] 中共中央 国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见 新华社北京，8月26日电。
- [2] 张琳,曹喆,徐干城.冲出重“唯”:学术资本视域下高校教师评价改革的困境、症结与出路[J].国家教育行政学院学报,2024,(07):12-19.
- [3] 牛风蕊.高校教师学术评价制度的历史流变、现实逻辑与改革图景[J].黑龙江高教研究,2024,42(05):34-40.
- [4] 周详: 改革创新高校博士后制度 筑牢人才强国根基《光明日报》(2022年10月24日14版) https://epaper.gmw.cn/gmrb/html/2022-10/24/nw.D110000gmrb_20221024_3-14.htm。