

新形势下博士后制度改革的思考

——以湖南大学博士后制度改革为例

张思聪、徐莆苒、朱振家¹

一、博士后制度改革面临的新形势

（一）国际人才竞争日益加剧

随着新一轮科技革命和产业变革的加速推进，科技创新已经成为推动经济社会发展的核心动力。无论是尖端科技领域，如人工智能、量子信息、生物技术，还是传统产业，如制造业、农业等都对科技创新提出了更为迫切的需求。

在全球科技竞争日益激烈的背景下，各国对高层次人才的争夺愈发白热化，我国博士后制度正面临着来自国际的严峻挑战。为了吸引并留住高层次青年人才，各国纷纷出台了一系列优惠政策，包括提供丰厚的薪酬、优越的科研条件以及广阔的发展前景。在这种背景下，中国博士后制度必须不断创新，完善自身机制，以提升其吸引力和竞争力，确保能够在全球范围内吸引并留住最顶尖的人才，同时促进国内各地区间的均衡发展。

（二）国家深入实施新时代人才强国战略

习近平总书记在中央人才工作会议上强调：深入实施新时代人才强国战略，全方位培养、引进、用好人才，加快建

¹ 作者张思聪系湖南大学人力资源处博士后管理办公室主任，徐莆苒系湖南大学数学学院党政办主任，朱振家系湖南大学人才引进科科长。

设世界重要人才中心和创新高地，要聚天下英才而用之。党的二十届三中全会进一步强调了人才在现代化建设中的关键作用，为人才强国战略提供了更加坚实的政治保障。

在新时代人才强国战略的指引下，博士后制度逐步发展成为培养高层次创新型青年人才的重要平台。当前，博士后工作发展呈现出以下新趋势：

1. 持续提高国家重视程度。博士后队伍建设顶层制度设计从人社部单一部门参与发展到中组部牵头多部委联合发文。2021年，教育部等六部门印发相关意见，明确“强化青年教师培养支持、鼓励高校扩大博士后招收培养数量”。

2. 扩大重点项目资助规模和力度。高度重视“引进来”和“走出去”相结合。从之前的年均几百人，发展到每年引进海外博士2000人、海外博士后1000人，派出国内博士后500人。加大经费投入，提升国际竞争力。引进资助从两年40万元/人提升到三年60-120万元/人，派出资助从两年30万元/人提升到三年93万元/人。

3. 不断拓宽人才发展通道。打破人才项目评审限制，为博士后事业发展提供更强劲的助推力。开通海外引进和派出的博士后申报高级职称绿色通道，申报特定人才项目实行指标单列。

二、现行博士后制度的特点及问题

（一）当前博士后制度的主要特点

1. 面向国家战略需求。就经费支持而言，政府资助占比

较大。中央财政拨款是博士后经费的重要源头，例如中国博士后科学基金是由政府设立，旨在为在站的博士后研究人员提供科研启动资金及补充经费等多方面支持。此外，设站单位也须为博士后研究人员提供一定的经费支持，包括科研经费、生活补贴等。目前，高校流动站博士后数量在所有博士后中占比最高，他们的经费主要来源于财政拨款。这充分彰显了国家对博士后群体的高度重视以及对服务国家战略需求的科研事业的大力投入，确保博士后研究人员能够心无旁骛地投身于国家战略相关的科研工作之中。

2. 面向团队发展需要。博士后的定位为团队成员而非独立PI。当前，我国的科研工作大多是以科研团队的形式完成，“单枪匹马”在攻克重大问题方面存在一定局限，博士后作为团队中的科研生力军，在为未来独立开展科研工作积累经验的同时，也处于科研创新链中重要的衔接与成长阶段，为团队的发展贡献着不可或缺的力量。

（二）博士后制度存在的问题

历经39年的发展，中国博士后制度从无到有，已为国家培养了大量高层次人才，推动了科技创新与学术进步。博士后制度已成为各地区各部门培养、吸引高层次人才的重要渠道，成为开放合作和人才吸引的重要窗口。但目前仍存在着一些问题。

1. 各地区博士后待遇不均衡

为促进高校博士后队伍的建设与发展，众多兄弟高校相

继推出相关政策文件，积极争抢优秀博士后资源，如清华大学的“水木学者计划”、北京大学的“博雅博士后项目”、中国科学技术大学的“墨子杰出博士后”等等。与此同时，国内各省份也在这场激烈的“人才大战”中扮演关键角色，纷纷制定一系列政策，期望为地方培养并留用人才，比如上海的“超级博士后计划”、江苏的“卓越博士后计划”、湖北的“博士后卓越人才跟踪培养计划”。这些举措虽然在很大程度上提升了博士后人才培养的质量，但也导致地区之间博士后待遇的差距进一步加大。

2. 博士后职业发展体系不完善

一方面，博士后在岗期间缺乏职业发展配套制度。由于博士后更多扮演的是团队中的科研助理角色，在现行高校队伍建设体系中，往往不被重视。在顶层设计规划、学术资源分配、职业行业地位等方面都不被作为主要考虑群体，在职称评审、研究经费、项目申报等方面缺乏职业发展配套制度，身份认同感低。另一方面，博士后职业发展去向受限。博士后出站以后，主要就业去向一般为高等院校、科研机构和企业研发部门的科研岗位，就业渠道局限，岗位数量有限。尤其各岗位在引才方面长期存在的“海外来源”倾向，致使国内博士后在高校教职的竞争压力进一步加大。

3. 重点需求方向与“市场存量”存在偏差

高校现行招收博士后主要考虑的因素仍以导师和团队的意见为主，未引导导师和团队进一步了解国家形势变化和战略需求变化，仍然在按照老套路、老办法做博士后招收工

作：未引导学院进一步研究博士后招收在研究领域、方向和课题是否符合“四个面向”（面向世界科技前沿、经济主战场、国家重大需求、人民生命健康），未对博士后的研究方向、潜力大小、成长空间做系统评估，未能根据国家战略方向和形势变化，围绕学科未来建设方向布局及时调整博士后招收方向。传统学科（生化环材）每年仍然围绕老学科、老方向大量招收博士后，缺乏面向国家重大需求和高精尖缺领域的博士后招收，出现市场对博士后人才的渴望与实际供给量之间存在偏差的现象，既进一步导致博士后出站后找工作难度加大，又从结果上影响了博士后及时调整研究方向，制约了博士后群体在科研与创新上可以发挥的价值。

4. 在站时间和成果产出周期存在矛盾

博士后在站时间通常为两到三年，在这样相对有限的时间里，往往较难产出高质量的成果，对于从校外引进的博士后而言，这一问题表现得更为突出。一方面，这会影响博士后的科研积极性。时间的紧迫容易使他们产生焦虑情绪，进而对科研热情和创新能力产生不良影响。另一方面，也不利于整体科研质量的提升。由于时间限制，一些研究可能无法深入开展，从而影响成果的质量和价值。

三、湖南大学博士后制度改革的工作成效及经验

学校大力实施“博士后倍增计划”，在2023-2024年间广泛调研各兄弟高校及省份的博士后相关制度，修订《湖南大学关于进一步加强博士后队伍建设的实施办法》。博士后规

模进一步扩大，当前学校在站博士 746 人，是五年前在站人数的 2.3 倍。2023 年，招收博士后 220 人，较上年提升 25.7%。

“博新计划”入选 9 人，获批特别资助 8 项，博士后面上基金 54 项，国家自然科学基金 51 项，其中青年基金 45 项（占全校 52%），国家社科基金 3 项，教育部人文社科青年基金项目 5 项（占全校 56%）。新增 3 个博士后科研流动站（网络空间安全、城乡规划学、新闻传播学）。博士后工作实现“量质齐升”，主要有以下几点经验。

（一）抢抓“海外引进”机遇，把握新“增长点”

当前，国内毕业博士总量有限，近年来全国每年毕业的博士总数在 6-7 万余名左右，无显著增长。学校缺乏区域优势，不享受相关政策倾斜，近五年博士后每年招收人数维持在 200 人左右，面临招收瓶颈（表 1）。扩大学校博士后体量，招收海外博士后是一个新的突破点，也是现阶段学校博士后队伍建设的必然选择。

表 1：近五年我国博士后招收和博士毕业情况

博士后招收情况	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	平均增幅比例
学校招收人数	201	211	200	172	220	2.3%
全国招收人数	25514	27965	30932	32340	35500	8.6%
全国博士毕业人数	62578	66200	72000	66176	75200	2.4%

（二）设立“赫曦博士后”项目，吸引全球优秀人才

学校于 2023 年设立“赫曦博士后”项目，该项目对标全球一流高校高水平博士后项目，旨在以全球竞争力的薪酬待遇，引进国内外具有良好科研潜力的高水平博士后。

为让“赫曦博士后”项目获得更广泛的关注和影响力，学校将宣传广告翻译成英语、德语、日语、西班牙语，利用海外社交媒体和专业平台如在 LinkedIn、ResearchGate 等集中发布，并通过海外学联定点转发至各大海外留学生微信群。

（三）利用区域资源，充分发挥地方研究院作用

学校在深圳、无锡等地设有 8 个地方研究院，鼓励地方研究院以联合培养的方式大力招收博士后。一方面，**把地区差异转化为地区资源，降低学校用人成本**。在经济发展、产业结构、资源禀赋等方面，长三角、珠三角地区与湖南省存在着显著的地区差异，而这些差异恰恰可以转化为宝贵的地区资源。地方研究院充分利用当地的政策优势，通过联合培养的方式招收博士后，有效降低学校的用人成本。相较于学校普通全职博士后而言，联合招收的博士后可以拿到更高的薪酬待遇。另一方面，**利用地方产业优势，加快做好人才培养和成果转化**。通过与当地企业的紧密合作，博士后能够深入了解产业需求，将理论研究与实际应用相结合，提高人才培养的针对性和实效性。同时，地方研究院可以借助当地的产业资源和创新氛围，加速科研成果的转化和应用。

（四）畅通职业发展通道，发挥人才蓄水池的作用

博士后为学校后备人才“蓄水池”。博士后出站后，可申请学校编制内教学科研岗位，近五年，累计有 107 人出站后留校任教，有 10 位博士后出站后成长为国家级人才（仅统计留校人员）。如因承担或参与国家重大科研项目，博士后可申请延期，也可在出站后申请加入团队专职科研岗，保障研究持续性。

此外，学校自 2020 年起组织全职博士后参评副研究员，且专门设置单列指标。截止目前，共有 164 人获得副研究员任职资格，成功打通职称评审通道，为博士后的职业发展注入强劲动力。

（五）紧扣学科布局，引进战略性人才

从人才引进的联动性上实现“人才聚集”。为更好地支持学校“双一流”建设，提供大量“源头活水”，实现学校的发展目标，学校紧密围绕学科布局，大力引进半导体、新一代信息技术、集成电路等关键核心技术等领域的人才。在目前编制十分紧缺的情况下，每年仍提供较多编制用于引进该领域的导师，为他们提供充足的博士后指标和良好的发展环境。这些导师进校后，将充分发挥其专业优势和引领作用，吸引更多优秀的博士后加入，实现“人才聚集”。博士后作为科研队伍中的新生力量，在导师的带领下，能够迅速融入科研团队，开展前沿性、创新性的研究工作，帮助团队更好的承接国家重点项目。

湖南大学的博士后制度改革虽为全国积累了部分实践经验，但在顶层设计层面仍存在一些局限。在新形势下，博士后制度改革亟需国家层面的政策支持，以推动博士后事业自上至下蓬勃发展。建议侧重以下几个方面：**1. 拓宽资助渠道，推进成果转化。**当前，已有地方省市与国家设立联合基金，可进一步增设企业联合基金，切实解决企业的实际问题，促使博士后的专利能够及时对接并转化。**2. 设立交叉学科基金，培养跨学科人才。**如博士后面上基金，目前博士后虽可选择非进站一级学科申报，但仍会在所选学科内共同竞争。可考虑增设交叉学科，进行单独评审。**3. 建立弹性在站机制，保障成果产出周期。**目前博士后最长在站时间为6年，对于研究周期较长或承担重大科研项目团队的博士后，建议由设站单位根据实际情况灵活调整在站时间。**4. 制定合理的评价导向，“破五唯”“立新标”。**深刻领会“四个面向”战略导向，聚焦“高精尖缺”需求，对承担重大重点项目、国防军工项目、涉密项目团队的博士后，调整申报基金和出站考核的标准，不单纯以项目或论文作为评价导向。让博士后潜心科研，更好地服务国家战略需要。