

博士后制度改革与高校教师队伍高质量发展的探索实践——以吉林大学“鼎新学者”支持计划为例

摘要：博士后群体是高校教师的重要“蓄水池”，如何通过博士后制度建设推动高校教师队伍高质量发展是当下的重要议题。本文首先回顾了我国博士后制度的产生背景及其在高校人事制度中的发展历程，指出博士后制度在拓展高校人才筛选渠道、丰富学缘结构和提供职业适应期方面的积极作用。其次，分析了博士后制度在实践中面临的功利化内卷、职业定位模糊及职业保障不足等问题，并以吉林大学“鼎新学者”支持计划为例，提出优化博士后激励机制、明确职业定位、完善职业保障等策略，为增强高校教师队伍的多样性、稳定性和创新性提供参考。

关键词：博士后制度；高校教师队伍；职业保障；人才培养；人才筛选

一、我国博士后制度的产生与发展

我国博士后制度的设立，是在改革开放的大背景下，为解决高层次科研人才短缺、推动国家现代化和科技创新而实施的一项重要举措。改革开放初期，我国科研力量相对薄弱，亟需具备先进科研能力的高层次人才。为此，我国借鉴欧美国家博士后制度经验，设计构建了中国的博士后制度，以更加灵活和开放的方式培养和吸引青年学者。1985年7月，国务院批转了《国务院批转国家科委、教育部、中国科学院关于试办博士后科研流动站报告的通知》，标志着博士后制度的正式确立。首批博士后被认定为临时流动的国家在编科研人员，通过给予与编制相关的福利待遇和设立博士后科学基金，积极营造有利于博士后研究的良好科研环境和待遇条件，陆续吸引了许多优秀博士投身科学研究事业。

自1985年之后，我国博士后制度进入了一段探索式发展时期。由于制度探索的过程中不可避免地出现了一些问题，全国博士后管理委员会于1996年先后发布了《关于博士后进出站管理问题的通知》与《关于进一步加强博士后管理工作的通知》。这两份文件为高校制定系统化、规范化和科学化的进出站管理制度及在站期间的考核评价管理提供了重要指导依据，标志着博士后制度的进一步规范¹。

进入21世纪，社会经济的快速发展对博士后制度提出了新的要求。2001年，

¹ 蒋贵友, 荀渊. 突破身份藩篱：高校博士后制度的变迁演化与路径创新[J]. 研究生教育研究, 2024, (03): 54-61.

全国博士后管理委员会在《博士后工作“十五”规划》中明确提出，要基于社会主义市场经济体制逐步建立更高效的博士后分级管理体制，以适应多元主体和多样需求的市场环境。随之，高校逐渐根据自身职能定位，设立了科研、师资、项目和联合培养等不同类别的博士后岗位，并鼓励设站院系采取灵活的招聘方式以满足多样化的岗位需求，标志着我国博士后制度框架的进一步完善²。

经历十余年的发展，博士后制度在我国人才、教育、科技发展中的作用日益凸显。2015年，国务院办公厅发布的《国务院关于改革完善博士后制度的意见》明确提出，一流大学应大幅增加博士后研究人员的招收比例。随着博士后队伍的壮大和制度完善，博士后与高校教师队伍建设的关系在一系列政策文件中得到了明确体现。《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》中提出：“要提升教师教书育人能力，将博士后作为高校教师的重要来源”。此外，教育部在《教育部教师工作司2023年工作要点》中指出：“需扩大博士后培养规模，进一步推动博士后在教师队伍中的核心作用。”以上指导文件的发布，标志着博士后群体已经逐渐成为高校教师队伍建设的的主力军，博士后制度建设必将深刻影响高校教师队伍建设质量。

二、博士后制度促进高校教师队伍高质量发展的路径机制

博士后制度在高校教师队伍建设中起到了重要支撑作用。通过增加人才筛选渠道、扩展培养机制和职业过渡期，博士后制度帮助高校选拔和培养了兼具学术与教学能力的优秀人才。

(一)增加高校人才筛选的机会和灵活性

博士后制度为高校提供了多样化的选拔渠道。通过博士后阶段的科研和教学实践，高校有机会对青年学者进行更加长期的综合考核。在出站时，高校根据科研成果和教学表现决定是否为其提供正式教职，从而精准选拔兼具科研能力和教学素养的优秀人才。这种“先培养、再选拔”的机制，相较于传统的直接招聘，显著提高了筛选的有效性和容错空间。

博士后制度提供了人才流动机会和更多岗位类型。博士后科研流动站和工作站设立在高校和企业，使博士后研究人员能够在不同环境中积累经验，灵活选择研究方向和项目。高校通过这种机制，能够吸引到跨学科背景和实践经验丰富的高层次人才，拓宽了师资来源，增强了教师队伍的多样性和创新性。

博士后制度能够优化高校学缘结构。通过吸引来自不同院校和学术背景的博士后，打破“近亲繁殖”的学术局限，促进学术思想和研究方法的交流与融合。在

² 张洪.灵活雇佣与学术资本主义——在美中国高技术移民的依附性困境研究[J].社会学研究,2019,34(06):41-64+243.

多样化的学术环境中，高校教师队伍更容易产生创新性研究，教学质量和科研水平得以提升。同时，制度鼓励人才跨学科流动，推动新兴学科发展，培养出兼具多领域知识的复合型人才。

(二)扩展博士后人才培养机制

设置合作导师，为博士后学术发展提供关键支撑。合作导师制度是青年学者实现科研独立的关键支撑，通过个性化的指导和资源支持，合作导师能够帮助青年学者掌握课题设计、项目管理和论文撰写等学术技能。导师的学术网络还为博士后创造了参与学术交流和合作项目的机会，拓宽他们的学术视野和科研经验，确保其在职业能力上获得全面发展。

为博士后提供了科研平台和丰富的教学实践机会。博士后制度使青年学者在科研积累的同时有机会获得教学经验，培养兼具学术和教学能力的复合型人才。政府通过政策支持和科研基金投入，也为博士后提供了有效的科研启动支持。同时，政府设立的专项资金和生活补贴，能够缓解博士后生活经济压力，使其能够专注于科研任务。

提高博士后国际化水平。博士后制度通过搭建平台、设立资助和提供联合培养等形式，鼓励青年学者参与全球学术交流，拓宽视野。这种多层次的培养模式，能够帮助青年学者在科研起步阶段开拓视野，与世界高水平学术共同体接轨，增强了高校教师队伍的整体竞争力。

(三)为青年学者提供职业适应过渡期

博士后制度为青年学者提供专注科研的关键时期。制度帮助青年学者在完成博士学位后能够继续深入学术探索，不受过多教学和行政任务干扰，从而提升科研水平和创新能力。这种科研积累不仅助力未来教师在学术领域的发展，也提高了高校整体的科研实力，使得高校能够选拔出具备科研潜力的优秀学者，增强教师队伍的学术竞争力。

博士后制度为青年学者提供了一定的教学实践空间。尤其是在“师资博士后”制度中，高校通过设置教学任务，让博士后在科研积累的同时，也在教学中得到锻炼，培养他们未来成为教师所需的教学能力。通过这种科研与教学的结合培养，博士后研究人员在成为正式教师后，能够更加自如地平衡科研和教学，更好地推动高水平的教学科研一体化发展。

博士后制度提供了平滑的职业发展通道。在学术职位竞争日益激烈的背景下，博士毕业生直接获得高校教师岗位的难度增加，而通过博士后阶段的过渡，青年学者有机会积累教学和科研成果。一些高校还通过多样化政策，帮助表现优异的博士后能够顺利转为正式教师，这对青年学者的职业选择提供了更多机会，加强了青年学者和工作环境的匹配程度。

三、高校教师队伍建设视域下的博士后制度困境

在高校教师队伍建设中，博士后制度面临筛选功利化、职业定位模糊、保障不足等问题。过度依赖科研产出指标导致功利内卷，短期化导向削弱了学术创新潜力。博士后身份缺乏稳定性，既承担科研教学又常被要求处理行政事务，学术价值被稀释。此外，职业保障不足使博士后难以专注长期科研，缺乏明确发展路径，影响了高校的高质量教师队伍建设。

(一)人才筛选的功利化内卷

博士后评价体系高度重视科研产出导致功利化内卷。内卷化问题直接源于博士后岗位数量的急剧增加与学术职位有限之间的矛盾。为了提升科研水平和学术排名，不少高校设立了大量博士后岗位，吸引年轻学者加入，但正式教职的机会却未同步增加，导致博士后在完成研究后难以找到稳定的职位，逐渐沦为“学术临时工”，这种过度竞争环境使博士后承受着巨大的科研和教学压力。当下对青年学者的绩效评价以论文数量、项目经费等量化指标作为评价主要依据。这种倾向虽推动了科研成果的高产出，但也导致博士后在选择研究对象时更关注短期见效，而忽视基础性、创新性强的课题，削弱了博士后阶段应有的学术探索和创新精神。

(二)博士后职业定位与发展路径模糊

博士后的职业身份在高校内不够明确。博士后常常既承担科研和教学方面的大量工作，又因合同期限较短而被视为临时雇佣人员。这种“临时工”身份与博士后制度的初衷不符，导致博士后群体难以在职业发展上获得稳定的预期。此外，部分博士后还被要求承担行政工作，例如项目管理、事务协调等。这进一步偏离了制度初衷，使他们的时间和精力被分散，无法专注于科研和教学，削弱了其作为学术力量的价值。“**师资博士后**”的双重属性也带来了**定位模糊问题**。高校在执行博士后政策时，更倾向于利用博士后增加科研产出，以满足科研指标的要求。但**师资博士后**所承担的大量教学任务使其难以在科研工作方面满足岗位要求。尤其在一些高校，这种现象体现为**师资博士后**被大量指派教学任务，结果却未能得到相应的正式教职保障，导致他们在科研成果和本职工作之间陷入两难。

博士后的职业发展路径同样不够明确。现行政策主要将博士后视为高校科研资源，缺乏建立从博士后科研岗位到长期教职员的稳定过渡机制，导致博士后在项目结束后难以获得长期职位保障。这种模糊的职业定位，使博士后群体在科研、教学和行政岗位上陷入尴尬境地，不仅影响其职业发展的稳定性，也削弱了博士后制度在高校教师队伍建设中的长远效用。

(三) 博士后职业保障不足

博士后的短期聘用制限制了青年学者的长期科研决心。博士后职位大多采用短期合同制，通常为两到三年。这种灵活性虽然增加了人才筛选的机会，但也带来了职业不稳定，使博士后难以在科研和教学实践中进行长远规划，更倾向于选择短期见效的项目，从而削弱了博士后阶段应有的探索性和创新性。

博士后群体福利保障总体相对薄弱。博士后群体仍有相当一部分未能享受与正式教师相同的待遇，包括薪酬、住房、医疗和其他生活保障，甚至面临事前承诺无法兑现的情况。虽然部分高校和政府提供资金支持和补助，但难以完全消除经济压力，使博士后在专注学术时面临生活困难，甚至需要寻求额外工作来补充经济来源。这不仅影响科研效率，也降低了博士后岗位的吸引力。

博士后职业发展缺乏保障。即使在“师资博士后”政策下，一些表现优秀的博士后仍无法确保获得长期教职，大量项目制博士后的发展则更加缺乏方向。这种职业路径的不确定性削弱了博士后制度的培养功能，使博士后群体缺乏归属感。职业保障的缺失，限制了博士后的学术积极性和发展空间，影响了高校构建稳定、高素质教师队伍的能力。

四、博士后制度优化路径：以吉林大学“鼎新学者”支持计划为例

吉林大学“鼎新学者”支持计划作为学校支持高层次博士后人才战略举措，自启动以来，通过严格选聘、全面的激励机制、多元化的职业发展路径，以及优厚的待遇保障，在博士后队伍建设上取得了卓越成效。项目注重博士后评价体系的优化，强调科研质量与创新贡献，扩展学术服务和成果转化，为青年学者提供清晰的晋升通道和职业保障，致力于培养和选拔高水平创新人才。

(一) “鼎新学者”支持计划基本情况

吉林大学“鼎新学者”支持计划于2020年启动，旨在吸引高层次博士后人才，以应对全球科研竞争和高校创新需求。作为学校支持创新驱动的关键举措，项目以“质量优先”的选聘流程严格筛选博士后候选人。自启动以来，累计进站413人，分布在人文社科和自然科学等多个领域，确保了学术队伍的多样性与创新性。

吉林大学为“鼎新学者”支持计划博士后提供了先进的科研资源和平台，并积极资助参与国内外学术交流。项目提供优厚待遇，包括具有竞争力的薪酬、专项科研资助和住房补贴等生活保障；其中，获得国家科研基金资助的博士后将享有额外奖励。截至2024年8月，该项目博士后已累计发表论文967篇，其中包括发表于《NATURE》及中科院一区期刊的高影响力学术成果，并获批国家科研基金117项，13人入选国家博士后创新人才支持计划，为吉林大学学术发展做出显著贡献。在职业发展上，吉林大学为“鼎新学者”支持计划出站博士后提供

了优先选聘通道，目前已有 88 名出站博士后入职吉林大学，其中 71.6%担任副教授及以上职务，有效缓解了博士后在学术岗位竞争中的压力，提升了他们的学术归属感。

（二）优化博士后激励机制和评价机制

博士后业绩评价体系从量化评价转向价值评估。重视科研质量和学术创新性，减少对论文数量和项目经费的过度依赖。“鼎新学者”支持计划从选聘、中期考核到出站以及引进，均以同行专家评审作为核心依据，综合考量博士后的研究内容、创新贡献及其长期影响力，尽量降低相关量化要求，鼓励博士后从事具有前瞻性的科研项目。

博士后评价和激励机制向多元化转变。扩大对科研成果的认可范围，包括跨学科合作、科技成果转化和学术服务等贡献。“鼎新学者”支持计划为博士后设置了多维度的成果认证体系，激励青年学者在长期项目、产研结合以及社会服务等方面做出创新性贡献。为了增强激励效应，吉林大学充分奖励取得创新性成果的博士后，长期追踪青年学者的科研动向并给予全面支持。与此同时，职业发展机会也是重要的激励手段，吉林大学以合作导师团队作为平台，为优秀博士后提供了大量教学、国际交流和高级学术培训机会，帮助青年学者拓宽学术视野。

（三）明确博士后职业定位，完善职务过渡机制

对博士后角色的定位，首先应明确区分“科研型博士后”和“师资型博士后”两类岗位，同时明确博士后的行政工作职责，积极为博士后研究人员减负。“鼎新学者”支持计划帮助优秀青年学者聚焦科研任务，在最大程度上减少不必要的其他任务干扰，为青年学者提供了宝贵的科研黄金期。

对于面临出站的博士后，“鼎新学者”支持计划也给予了明确的晋升路径设计，从职称、人才体系以及培养项目接续等多个层面全面对接，通过直聘副教授、入选“唐敖庆/匡亚明青年学者”、“金种子”人才计划等政策完成优秀青年学者的职业晋升。此外，吉林大学也为博士后提供了具有针对性的职业咨询、科研培训和跨学科合作机会，提升他们的学术和教学能力。通过内部交流和国际合作，拓宽博士后的职业发展渠道，增强其学术竞争力和职业定位的明确性。这些综合措施在最大程度上增强了其职业发展稳定性，为吉林大学培养和留住高水平教师和科研人才。

（四）完善职业保障体系，增强岗位吸引力

现行的博士后聘用多为短期合同，这导致博士后群体面临极强的职业不稳定性，难以进行长远科研规划。考虑到短期聘用对青年学者长期科研的限制，“鼎新学者”支持计划在 2 年标准聘期的基础上，允许有需要的青年学者申请第二聘期，为从事长期科研创新任务的青年学者提供充足的时间保障。

博士后在薪酬、住房、医疗和子女教育等方面的福利待遇普遍相对较低，这直接影响了岗位的吸引力和职业竞争力。吉林大学对“鼎新学者”支持计划进行了大量投入，使青年学者薪酬待遇在区域内具有相当优势，结合吉林大学完善的教育和医疗体系，确保青年学者能够无忧工作，安心发展。

五、结语

在当前教育、科技、人才一体推进的战略背景下，博士后制度对于高校教师队伍建设价值愈加显著。通过制度建设，博士后不仅成为高质量教师的重要来源，还能在学科创新、科研突破和人才培养方面发挥核心作用。有鉴于此，博士后制度的进一步优化仍然至关重要，吉林大学基于“鼎新学者”支持计划，在优化激励和评价机制、明确角色定位完善职务过渡和职业保障体系等方面展开实践尝试，在推动博士后制度促进教师队伍建设方面取得了一定成效。只有在科学完善的制度环境中，博士后群体才能真正成为推动高校教师队伍高质量发展的重要支柱，为中国高等教育发展和实现中国式现代化提供不竭动力。