

博士后制度对高校教师队伍建设的推动力

南开大学人事处博士后管理工作办公室 牛可钦 李乐乐

摘要：博士后制度在中国高校教师队伍建设中扮演了重要角色。通过系统化引才机制、科研创新支持、国际化发展路径以及年龄结构优化，博士后制度推动了高校教师队伍的多层次建设。本文探讨了博士后制度如何在高层次青年人才储备、科研创新能力提升和教师队伍建设等方面发挥作用，分析了其管理机制中的现存局限及挑战，并提出了优化策略，如完善考核与培养机制、提升教学与国际交流能力等，以更好地服务于高校教师队伍的持续发展和国际化建设。研究旨在为高校及国家政策制定提供实证参考，助力博士后制度进一步推动中国高等教育的创新与进步。

关键词：博士后制度；高校教师建设；科研创新；国际化发展；管理优化

一、引言

在中国的高等教育系统中，博士后制度以其独特且关键的角色，成为高层次人才培养、科研创新和国际化发展的重要支撑机制。首先，博士后制度作为培养年轻高层次人才的核心平台，为具有国际视野和高级研究能力的学者提供了丰富的成长机会，从而提升高等教育的人才培养质量与国际竞争力。在这一平台中，博士后不仅能够参与高水平科研项目，积累跨学科知识，还逐步成长为推动学术进步的中坚力量，助力高校在全球学术竞争中保持活力。¹其次，博士后制度在科研创新方面提供了强大支持。该制度通过鼓励拥有博士学位的优秀青年学者继续从事科研工作，激发高校内部的科研创新活力。博士后研究人员的加入不仅带来新的研究视角，还直接推动基础研究与应用研

¹ 周琼,姜海,邓海霞.高校博士后人才与加强师资队伍建设的相互作用初探[J].高等教育研究学报,2009,32(03):55-57.

究的协同发展，从而增强了高校的科研实力，拓展了创新的广度和深度，成为提升高校整体科研能力的关键因素。

同时，博士后流动站的设立实现了高等教育系统内人才和科研资源的优化配置。这不仅吸引并留住了高质量人才，还促进了不同地区及高校之间的科研合作和交流，推动了科研资源的有效流动与共享。此外，中国的博士后制度在国际化方面也做出了重要贡献。制度的设计借鉴了国际经验，吸引了大量具有国际背景的人才，显著提升了高校的国际化水平，加强了高校间的学术交流与合作，推动了高等教育系统的整体国际竞争力。此外，博士后制度还在推动高等教育与产业结合方面发挥了积极作用。随着制度的不断完善，博士后在科研与实践中的创新成果逐步转化到产业领域，如博士后创新创业大赛为高校社会服务功能的提升提供了支撑。这一发展模式不仅有助于提升高校服务区域和国家经济的能力，也推动了教育与经济的紧密融合，使得博士后制度成为高校适应国家发展战略的重要一环。

博士后制度在高校教师队伍建设中扮演了多重角色，不仅在提升教师学术水平、优化学缘结构、促进学科交叉创新、改善年龄结构和提高整体素质等方面产生了深远影响²，也为高校教师队伍的可持续发展提供了动力。

二、博士后制度对高校教师队伍建设的具体推动作用

博士后制度作为高校教师队伍建设的重要机制，通过引进高层次青年人才、推动科研创新、提升国际化水平等多方面的作用，显著促进了高校师资队伍优化与发展。在高校教师梯队的构建中，博士后制度不仅为高校注入了年轻化和多样化的学术力量，还通过多层次支持机制，全面提升了高校在学术研究、学科建设和国际竞争力方面的实力。

1. 高层次青年人才的稳定储备

² 王璐,胡志强.高校博士后人才与师资队伍建设研究[J].中国高新技术企业,2010,(25):167-168.

博士后制度为高校教师储备提供了稳定且灵活的渠道。其一，通过系统化的博士后引才机制，高校能够持续吸纳高质量的人才资源，这不仅减少了人才引进的周期，也降低了初期培养成本。博士后研究人员通常具备丰富的科研经验和较强的适应能力，能够快速融入高校环境，立即开展教学与科研工作，为高校提供了持续更新的人才供给。其二，博士后制度在优化高校师资结构上具有重要作用。通过引进不同学科背景的博士后，不仅增加了师资力量，还进一步优化了学缘结构，提升了学术生态的多样性和开放性。这些多元化人才的引进为高校在研究和教学上提供了广泛支持，促进了学术合作与创新。其三，博士后制度在跨学科发展中发挥了积极作用。制度鼓励博士后参与跨学科的合作，通过联合培养、跨部门协作等方式推动学科间的交叉融合。这种模式不仅打破了学科壁垒，还推动了新兴学科和前沿研究的发展，为高校扩大学科覆盖提供了助力。其四，博士后制度的国际化特征为高校带来了新的活力。借助与国际接轨的博士后机制，高校得以引进大量具有国际背景的人才，为学术研究注入新的视角和理念，提升了高校的全球影响力，深化了国际学术合作。其五，博士后制度在留才和用才结合上也展现出较大灵活性。高校在使用博士后人才的过程中，提供适宜的发展平台，不仅实现了优质人才的留用，也逐步培养出更多高层次教师候选人，构建了高校持续发展的人才梯队。

2. 科研创新水平提升的关键补充

博士后研究人员在高校科研项目中扮演着多元化的角色，对提升高校科研创新水平和前沿课题研究起到了关键作用。其一，博士后通常是科研团队的核心成员和组织者，不仅参与科研攻关，还在团队中发挥协调作用。他们通过定期组织项目组会议，推动科研思路的讨论，明确成员分工，确保科研项目的高效开展。其二，博士后在导师的指导下开展科研工作，并在项目推进中承担重要职责。作为主要参与者，他们与导师及团队成员密切合作，确保项目顺利实施。博士后研究人

员在这一过程中不断提升自身的科研能力，逐渐成长为团队的技术骨干，并通过对先进科研方法的学习，推动研究进展。其三，在跨学科创新和前沿研究方面，博士后凭借较强的创新意识和对新领域的敏感度，他们在跨学科研究中将不同领域的知识与技术结合，推动学科交叉与融合。³这种能力使得博士后能够突破传统学科的限制，促进新兴学科的成长，为高校科研注入新的活力。其四，博士后研究人员在前沿课题研究中展现出高度的探索精神，青年科研人才能够迅速捕捉最新的科研动态，并在这些领域中积极开拓。通过引入前沿研究方法，博士后推动了科学研究的不断深化和拓展。其研究成果对高校在原创性、创新性方面的提升具有直接贡献。

3. 师资队伍国际化的有效推进

博士后制度在推动高校教师队伍国际化进程中起到了重要作用。其一，通过引进具备国际背景的博士后人才，高校能够迅速提升教师队伍的国际化水平。这些国际化博士后不仅具备广阔的国际视野，还拥有先进的研究经验和方法，能够积极推动高校的国际学术合作和文化交流，促进高校教学与科研的多元化发展。其二，博士后在站期间进行的科研工作对学校的学术声誉具有积极影响。这些博士后研究人员通过参与高质量科研项目并在国际学术期刊上发表成果，进一步提升了高校的学术声望。通过这种国际化的研究成果，高校教师队伍在教学和研究水平上得到显著提升，为学校的学术地位提供了有力支持。其三，国际交流项目在拓展全球学术网络，形成长期稳定的国际学术交流方面发挥重要作用。随着这种国际合作关系的深化，教师队伍整体的国际化水平也随之提升，使高校在全球学术界的影响力逐步增强。

博士后制度的国际化进程还为高校提升全球竞争力提供了有效路径。随着全球化的深入，高校间的竞争日益激烈，而引进具有国际化背景的博士后不仅增强了学校在国际上的吸引力，也为学校在全球

³ 宋佳,张运吉,郑亦成.艰难的进阶者: 大学博士后工作时间分配与角色身份认知[J].中国人民大学教育学报,2022,(04):51-68.

学术界的竞争力提升奠定了基础。这种国际化人才的引进有助于吸引更多优秀的国际学生和教职工，进一步增强高校的全球影响力。

4. 教师梯队的优化的有力支撑

博士后制度在优化高校教师的年龄结构、资历层次及多样化背景方面起到了关键作用，推动了高校教师梯队的战略性建设。首先，博士后群体通常处于 25 至 35 岁的科研活跃年龄段，他们的加入为高校教师队伍注入了年轻力量，优化了年龄结构，保持了教师队伍的活力和创新能力。其次，博士后制度强调跨学科背景，这一特性使博士后在科研上具备多学科优势和独立的研究思路，能有效促进交叉学科的发展与创新。多样化的学术背景不仅增强了高校的学术生态，也为跨学科合作提供了支持，进一步提升了教师队伍的创新能力。

博士后制度的流动性也降低了高校在引进教师方面的风险。高校能够在正式聘用前通过博士后岗位对候选人进行考察，减少了用人风险。博士后制度为高校在教师引进上提供了“缓冲带”，在考察其科研能力的同时优化了教师选拔流程。在学科建设方面，博士后对优化学科结构和提升学术骨干的整体水平具有深远影响。博士后的引进为高校学科发展提供了持续动力，并在填补学科关键岗位、培养学科带头人方面起到了积极作用，使教师队伍建设更具战略性。

博士后在提升教学与科研质量上也发挥了重要作用。博士后在站期间的科研和教学实践不仅提升了个人的学术水平，也推动了高校的教学方法创新和科研质量改进，为高校长期发展提供了坚实的支持。此外，博士后的多样化背景在改善高校学术生态方面起到了优化作用。他们在引入不同学术思想和研究方法的同时，推动了学术多元化，促进了学科的健康发展。

博士后制度通过优化高校教师的年龄、资历和多样化背景，在梯队建设和学科发展中发挥了重要的战略作用，为高校教师队伍的持续创新和发展提供了强大支撑。

三、博士后制度在高校教师队伍建设中的现实挑战

博士后制度在高校教师队伍建设中的实际运行面临一系列管理挑战，亟需平衡流动性与稳定性、明确职业发展路径及提升管理机制的灵活性。这些挑战不仅影响博士后的职业成长，也对高校教师队伍的长期发展目标构成压力。为更好地支持博士后向高校教师岗位的顺利转型，现行的管理政策需要在流动性管理、制度保障和跨学科合作等方面进行优化。

1. 流动性与教师队伍稳定性的协调机制

博士后的高流动性对高校教师队伍的稳定性构成了显著挑战，主要表现在以下几个方面。首先，高流动性容易导致人才流失。博士后研究人员作为高校和科研机构的重要力量，其频繁更替可能破坏研究团队的稳定性，影响科研项目的连续推进。其次，人才的频繁流动可能对高校的教育和研究质量产生负面影响。每位博士后的加入通常会带来新的研究思路和方法，而他们的离开则可能中断原有研究方向的深入探索，不利于科研成果的积累和教育质量的提升。此外，博士后高流动性还会增加高校的管理成本。频繁的博士后招聘需要高校在筛选、培训和日常管理上投入大量资源，增加了管理负担。同时，博士后流动的原因多种多样，包括追求更好的职业发展机会、项目资助到期，以及个人生活等因素。例如，博士后研究人员往往会因更优厚的薪资待遇、更好的科研资源或更广阔的职业发展平台而选择离开当前高校，而一些项目结束或资助终止也可能促使博士后另寻机会。此外，家庭、健康等个人因素也是影响流动的重要原因。

为应对博士后的高流动性问题，高校可采取多种管理策略。优化招聘流程、简化行政手续、为博士后提供更便捷的支持是提高留任率的基本措施；提供明确的职业发展平台、有竞争力的薪资待遇、科研启动资金和生活补贴等可增强博士后对高校的归属感和工作动力；在国家政策范围内试行聘期制，适当延长博士后在站时间；同时，加强

情感投资和团队文化建设，通过定期的团队活动提升团队凝聚力，使博士后更深切地感受到作为团队成员的价值。这些管理策略有助于降低博士后流动性，提高教师队伍的稳定性，进而确保教育和科研工作的连续性和质量。

2. 职业发展路径中的瓶颈与挑战

博士后应聘成为高校教师后，职业发展路径中仍存在多重挑战和瓶颈，主要体现在角色转换、专业发展观念冲突、科研与教学能力提升等方面。

博士后从研究者转变为教学者的过程中面临角色转换的挑战⁴。博士后通常以科研为核心，而成为教师后需要从被动的“接受者”转变为主动的“指导者”和“服务者”。

由于缺乏从学生到教师的系统培训，新教师在课堂教学和科研项目设计上常常遇到适应难题。博士后在适应新的教师角色时，通常还需承担课程准备和学生管理等事务，进一步挤压了其科研时间和精力。亦有出现倾向于以完成教学任务为主，忽视了专业学术的持续深入⁵。

科研能力的提升也面临诸多挑战。新入职教师可能因科研条件、研究方向的转变及团队融入等因素遇到困难，同时，由于缺乏研究生招生资格，新教师在独立开展科研时常遇到限制，这对其职业发展带来了额外压力。

综上，从角色转变到资源获取等多方面的瓶颈，使博士后转变为教师角色后在职业发展路径中面临诸多挑战，需要进一步的制度支持与培训强化来助力其职业成长。

3. 选拔和退出机制仍需完善

博士后的选拔和退出机制仍需完善。部分选拔过程标准宽松，缺乏对科研能力的严格筛查，未能确保博士后的招收质量，进而影响高

⁴ 吕黎,蔡靖,杨春平.从“博士”到“教师”——浅谈新教师角色转变的困难与对策[J].人才培养与教学改革-浙江工商大学教学改革论文集,2013,(00):136-139.

⁵ 赵垣可,范蔚.生态取向教师专业发展的理论阐释与策略选择[J].齐鲁师范学院学报,2016,31(03):16-22.

校的学术研究水准。现行的考核体系过于注重数量和理论成果，多维评价体系尚未建立，偏离了高校培养综合型人才的目标⁶。而退出时，涉及工资、社保、与原工作的接续、新单位落实等情况，常常带来各种麻烦。

四、优化博士后制度以增强其对教师队伍建设的推动力

博士后制度的优化对于高校教师队伍的可持续发展至关重要。通过完善培养和考核机制、强化国际交流与教学能力提升，博士后在高等教育系统中的角色将更加有效。为更好地服务高校教师的需求，这些改进措施旨在提供博士后全方位的职业支持，提升其科研与教学水平，助力高校在国际学术舞台上的竞争力。

1. 完善博士后培养与考核机制

为更好地服务高校对优秀青年教师的需求，博士后培养与考核机制急需系统优化，以确保其能够为高校提供高质量的教师储备。首先，高校可加强学术交流活动，鼓励博士后参与国际合作，以拓展其国际视角和研究能力。此外，推动企业与高校、科研院所的深度合作，支持企业设立博士后科研工作站，提供实际的研究与应用场景，帮助博士后提升科研与实践能力。

考核机制方面，应制定明确的在站和出站考核条例，结合奖惩制度，激励博士后在科研创新上投入更高的热情。同时，建立经费保障机制，逐步提高国家资助博士后的比例和标准，确保其科研需求得到有效支持。为促进科研成果的转化和学术创新，高校还可以实行绩效挂钩制度，将博士后的科研成果与待遇相联系，以激励创新性研究。

在导师管理方面，落实导师责任制也是改进关键，强化导师的责任意识，提高导师的指导能力。将博士后培养质量与导师绩效考核相挂钩，推动导师更好地承担指导职责。

⁶ 郑舒婷.高校博士后群体特点及管理方法探讨[J].时代教育,2016,(17):139+141.

2. 构建博士后到教学科研岗位的系统化支持培训体系

博士后向高校教师岗位的顺利衔接需要系统化的职业支持与渠道建设，具体策略可从以下几个方面展开。在教学技能培养方面，设立专门的培训项目，帮助博士后增强教学能力，适应高校教师角色。鼓励博士后参与助教、助研等实际教学活动，强化实践能力，并支持他们将研究成果融入教学，提升教学与科研的结合度。落实校院两级培养体系，强化高层次人才对青年教师的传帮带作用，注重依托高层次人才团队加强对青年教师的培育，做好青年教师的梯队规划和培育规划。在青年教师中弘扬科学家精神和教育家精神。通过以上教学科研并重的支持策略，使博士后获得全面的职业支持，顺利转型为高校教师，并满足其多元化的职业发展需求。

3. 强化国际交流支持

为提升高校教师队伍的国际化水平，建立国际化人才引进机制，积极吸引国外优秀博士后、博士后加入高校，并与国际知名高校和科研机构建立合作关系，加强学术科研。通过举办人才论坛、学术交流会进一步加强国际学术交流。鼓励博士后参与国际合作研究，支持其牵头国际项目，并对表现优秀者给予研究经费和津贴等奖励。

五、结论

综上所述，博士后制度在中国高校教师队伍建设中发挥了多层次的推动作用。通过稳定的人才引进机制，博士后制度为高校科研队伍注入了年轻化和多样化的学术力量，为学科交叉与创新提供了有力支持。同时，博士后在高校科研项目中的积极参与，有助于提升科研创新能力，拓宽学术视野，成为推动高校科研质量提升和前沿课题研究的中坚力量。此外，博士后制度在国际化进程中也体现了重要价值，国际化博士后的引入与交流加快了高校教师队伍的国际化步伐，进一步扩大了高校的全球影响力与学术声誉。

然而，现行的博士后管理机制在实现高校教师队伍的长期发展目

标上仍存在局限。高流动性和仍不完善的选拔机制使得人才稳定性和管理效率受到挑战，而对跨学科合作和国际交流的支持力度也亟待加强。为应对这些问题，高校需进一步优化博士后制度，通过下放管理权限、精细化考核标准以及灵活的退出机制来提高管理效能，并强化校企合作、提升导师队伍素质，以更好地服务于高校和博士后的共同需求。

博士后制度的优化与创新将为中国高等教育的未来发展提供持续动能。随着政策支持和管理机制的完善，高校教师队伍将在人才质量、科研创新和国际竞争力等方面不断进步，为国家的科技创新与社会发展作出更大的贡献。博士后制度作为高校与社会发展的重要桥梁，其有效管理与优化将为中国高等教育的长远发展注入源源不断的活力与资源。