



关于我院博士后工作的若干思考

郑晓年*

(中国科学院人事教育局 北京 100864)

摘要 通过对我院博士后工作现状及存在问题的分析,提出了加强博士后工作的具体措施。

关键词 中国科学院,博士后,工作,思考

1 中国科学院博士后工作概况

1985年我院在全国率先试行博士后制度。近20年来,博士后制度为我院吸引和凝聚了大批高素质的科技骨干,同时也为社会造就和输送了一批具有国际竞争力的高级人才。1985—2003年,我院共有83个单位设立了128个一级学科博士后科研流动站,共招收博士后研究人员4500名,他们已成为我院科研工作的骨干力量之一。为配合我国科技创新的战略目标,人事部调整了博士后的培养模式,在建立博士后流动站的基础上,又推出了以重大科技项目为依托招收博士后的模式——项目博士后。这一政策的推出,为承担国家重大科技项目和具备博士后研究条件的单位创造了有利条件。随着我院知识创新工程试点工作的推进,项目博士后已成为我院博士后的主体。到2000年我院项目博士后占全年接收博士后的60%,至2002年,我院自筹经费接收博士后2057人,国家资助2119人。虽然博士后工作发展快速,从管理角度仍有待改进。

2 存在问题

2.1 投入机制难以适应现实需要

(1)投入机制。目前的投入机制,国家投入占支配性地位。国家投入的方式主要有三种:博士后日常经费、博士后科学基金和博士后公寓,它们都带有典型的计划经济痕迹——以“指标”为主要投放渠道(博士后基金虽然不同,但其数额低、资助强度小、比例少、力度平均而分散)。这样的投入方式(指标),是一种不对称的制度安排:如果申请到指标,

对具体单位讲则利益大、成本少。因而会出现因国家投入不足使得博士后招收数量不足或者出现招收数量过多的现象,无法实现资源的最优配置或博士后招收的最优数量。

我院的博士后招收过程中,除国家投入外,缺乏对博士后投入的制度保障,从而无法充分调动各方面的积极因素,挖掘极具潜力的多方投入资源。项目聘用博士后,其科研经费和工资待遇都要在项目经费中支付,加重了导师的经济负担,导师不得不考虑用人成本,因而制约了博士后的发展。

(2)投入结构。不同学科、领域和地区具有不同的情况,因此对博士后支持和资助应采取有针对性的对策。一般地讲,对与国家发展战略和国计民生密切相关的领域或落后地区,应给予更多的支持。但目前的支持方式是平均主义,因而弱化了国家和院资金资助或政策引导的效力。

2.2 单一管理模式同多元化目标和要求的矛盾

我国目前实行的“指标支持”模式的博士后制度,只适应于博士后事业起步阶段,难以适应当前多样化的市场需求。“指标支持”模式属于“计划”性的手段,管理模式单一。而当前的博士后发展有如下特点:不同地区、不同部门、不同单位、不同学科等在博士后工作目标、要求等方面多样化。例如,有的重在选拔尖子人才,有的重在组合科研教学队伍,也有的重在加强某些学科领域的建设等等。对于这种多样化的发展,如仍采用非常具体、统一、不变的管理模式,必然会降低投入与产出效果。

解决这一问题的出路在于改革博士后制度:中

* 原中国科学院高等教育与人事教育局博士后处处长,副研究员
修改稿收到日期:2003年12月20日



央投入的主要目的是引导和激励各微观主体的投入,而不是对后者的替代。应根据各单位的实际需求,制定适应于不同目标的多种模式,以增强博士后管理模式的针对性和有效性。

2.3 优惠政策与统一市场体系的矛盾

优秀博士选择做博士后的主要目的,就是想专心从事科学研究工作。但在各种工作生活条件,如:科研经费、住房、户籍、配偶就业、子女上学等方面无法满足的前提下,势必难以全身心地投入科研。因此,应对博士后采取一些必要的优惠政策,解除他们的后顾之忧。

2.4 博士后定位的误区

博士后制度是“培养和使用相结合,在使用中培养,在培养和使用中发现更高级的人才”。因此,博士后制度的“使用”与“培养”是密不可分的,且使用是主要方面,培养是在使用的过程中实现的。博士后研究人员是国家正式工作人员,而不是学生。但由于受传统计划经济体制下“级别”观念的影响,不少人把博士后视为比博士更高一级的学位,从而把博士后制度更多地定位于“培养”而非“使用”。目前博士后制度中关于流动站审批、合作导师、出站报告、博士生证书等方面的统一规定均类似博士生的管理,从而强化了将博士后视为学生的认识。

培养和使用密不可分,但两者之间存在一个以谁为重的问题。如果侧重于“使用”,就不应有太多的集中管理,也不应仅依赖于政府投入,可通过“契约方式”进行管理,给予单位和合作导师更多的自主选择权、使用权和处置权。反之,如果侧重于“培养”,则应由中央部门进行大部分投入并制定相应的考核、审查和评估等标准和规则。

3 加强博士后工作的保障措施

3.1 政策保障

向国家主管部门申请我院自主建立博士后科研流动站和根据项目进程灵活决定博士后在站时间的改革试点权,加速我院博士后科研流动站的建设,为博士后工作的发展提供政策保障。

对我院有博士学位培养权的研究单位,其学科

水平、研究能力、科研条件等方面已具备了接收博士后的条件,这些单位均可成为博士后科研流动站。目前我院有 20 个单位尚无博士后流动站,其中 11 个已是博士培养单位,建议在这 11 个单位建立博士后流动站。

3.2 经费保障

建立多元化的投入模式,加大对博士后的资金投入是博士后工作发展的基本保障。建议建立国家、科学院、研究所博士后经费多元支持机制,有条件时也可吸纳社会和企业的资源予以支持。

目前,国家每年给我院博士后的资助名额(指标)为 200 多名,每人每年经费标准为 3 万元,按在站两年计算,仅支持 400 多人(1 200 万元),占我院博士后发展规模的 6.7%(按 6 000 人规模计算,下同),远不能满足我院的需要。如果以研究所自筹经费 50%,科学院配额 40%,国家支持经费 10%的比例用于支持博士后的发展,则较符合博士后发展的需求。

目前院给进入创新序列研究所科研人员的核定经费标准为 12 万 / 人年,博士后人员经费标准可为固定科研人员创新经费的 50%左右,即 6 万元 / 人年,按博士后发展规模的 40%计算,院就应该支持 2 400 人,共需经费 14 400 万元。此项经费可从院创新经费、人才经费或教育经费中列支。其余 50%的博士后经费则由研究所自筹或社会资源支持。

鼓励和发展外籍博士后,应设立专项资金用以支持接收外籍博士后人员。将国家的博士后经费和院支持的博士后经费统筹使用,按照各单位在站博士后人数,以院规定的比例(50%)随预算核拨到研究所。

设立由专家评审的博士后基金,取消行政拨款的博士后经费。基金评审应重视有创意的、多学科交叉的研究计划,处理好择优支持与一般支持、重点支持与面上支持的关系。加强评审过程的学术性、科学性,评审过程要透明、公正。

此外,目前在国家的各类科研项目中(包括国家自然科学基金),博士后研究人员很难申请到经



费。建议改革科研项目经费管理办法,允许博士后申请自然科学基金,并在各类科研经费中增加人员成本,用于项目聘用。

3.3 制度保障

(1)按照项目聘用的方式,改革博士后的管理模式,提高博士后的在站效益。在站时间按项目进程确定,人员管理按项目聘用方式进行,生活服务实行社会化改革。以往博士后在站时间只能是两年,实际从事科研工作的时间只有一年多一点,大大降低了博士后的工作效益,建议按照科研项目的需要确定博士后的在站时间,最长可不超过5年。

实行人主体负责的管理模式,研究所、课题组对博士后实行合同管理、项目聘用的管理方式。以具有法律效力的合同约定,明确接收单位、合作导师、博士后三者之间的关系,明确博士后应承担或参与的科研项目的具体任务,项目负责人或合作导师要对聘用的博士后做出培养与使用相结合的计划,并保证博士后的待遇。

引入社会化的管理理念,建立博士后流动人员的社会保障体系。目前,到我院做博士后的人员,其住房、家属、子女等均由各研究所解决,大大加重了研究所负担。博士后住房不足的问题,也使得研究所难以多接收博士后。为此,建议仿照高校后勤社会化改革的思路,利用院、所和社会的资源共同解决博士后的住房问题。对博士后家属的就业、子女的就学等问题,也应充分利用社会资源。

(2)提高博士后人员的待遇,吸引优秀博士毕业生来我院从事博士后研究。博士后人员待遇不高已是影响我院博士后质量的重要因素之一。博士后作为科研工作中的中级人员,其收入应不低于研究所同等创新岗位的收入。提高博士后待遇(包括医疗、养老等社会福利保险、住房公积金等),让他们安心科研,不仅可以提高博士后工作效率,真正发挥博士后在科研工作中的作用,而且可以吸引更多优秀的博士到我院做博士后。

(3)设立“博士后高级研究岗位”,吸引海外博士进站,加快博士后工作国际化进程。设立“博士后高级研究岗位”,吸引海内外优秀博士(包括外籍人

员)来院做博士后,提升我院博士后工作的科研水平,培养和选拔科技将才(甚至科技帅才),加快我院博士后队伍的国际化进程。

“博士后高级研究岗位”面向的对象是海内外优秀的博士毕业生,应具有独立从事科学研究的能力,能够单独负责项目研究,有较高的科研工作水平和较好的科研成果。可以胜任我院创新研究员或副研究员的岗位工作。“博士后高级研究岗位”可与院优秀青年人才专项资金资助项目相结合。

(4)把博士后工作作为院地合作的重要方面,为地方的经济建设服务。企业博士后工作站的建设是国家今后一个时期博士后工作发展的重点之一。按照国家要求,企业博士后工作站的发展必须依托博士后科研流动站才能进行。这为我们把科学院的科技优势、智力资源转化为生产力带来了契机,可使科学院更好地面向国家和社会的需求,为国家和社会服务。

(5)营造“识别、培育、凝聚、爱护人才”的文化氛围,吸引和鼓励博士后人员。引入竞争激励机制,鼓励博士后多出成果。加大评选优秀博士后的奖励力度,为合作导师设立伯乐奖,鼓励博士后多出成果、出好成果,鼓励合作导师在科学研究中培育人才、发现人才,营造一个惜才爱才、人才辈出的良好氛围。要以各种形式开展多样化的学术活动,如举办青年学者讨论会、报告会、交流论坛、讲习班等,为博士后展示才华,交流学术提供舞台。同时要为博士后创造一个宁静和谐的工作环境,使他们能远离浮躁,潜心钻研,提升他们的科研素质和对研究方向的选择能力及创造精神。这也是吸引优秀博士后的重要条件。

(6)加强制度建设,激励研究所积极主动发展博士后工作。建议在研究所评价体系中加入有关博士后工作的评价指标。要求研究所在课题组人员设置中,必须有1—2名的博士后岗位,使课题组有一个合理的人员结构和知识结构。对新进研究所科研人员,要求具有博士后经历。创造一种使研究所积极主动发展博士后工作的氛围,以不断完善的制度来保证博士后工作的可持续发展。