

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2009.03.019

·教师队伍建设·

# 高校博士后人才与加强师资队伍建设的相互作用初探

周琼, 姜海, 邓海霞

(华中农业大学 人事处, 湖北 武汉 430070)

**[摘要]** 如何发挥博士后制度的优越性来促进高校师资队伍建设, 并通过高校师资队伍建设的推动来推动博士后制度的发展, 是高校人才工作面临的极具现实意义的新课题。本文将从博士后制度和高校师资队伍建设的结合点着眼, 分析二者的相互联系和相互影响, 探索师资博士后制度, 以期通过创新发展博士后制度, 促进高校师资队伍建设, 实现互促共进, 共同服务于人才资源的科学开发与利用。

**[关键词]** 高校; 博士后; 师资队伍建设

**[中图分类号]** G645 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2009) 03-0055-03

## A Study of the Interaction Between the Post - doctors and the Buildup of Teachers in Higher Educational Institutions

ZHOU Qiong, JIANG Hai, DENG Hai - xia

(Department of Personnel, Huazhong Agricultural University, Wuhan 430070, China)

**Abstract:** How to give play to the advantages of the postdoctoral system to promote the buildup of the teaching staff in higher educational institution and the development of the postdoctoral system by building up the teaching staff is a new problem of talent cultivation in higher educational institution. We analyze the interrelationship between the postdoctoral system and the buildup of the teaching staff in higher educational institution, and investigate the postdoctoral system based on the linking point of both, so as to promote the buildup of the teaching staff in higher educational institution and achieve mutual progress to serve the scientific development and utilization of talent resource.

**Key words:** higher education institution; post - doctor; build up of the teaching staff

目前, 全国共有博士后科研流动站 1794 个, 其中多数设立在高校, 高校是创新人才培养的重要基地和高层次人才集聚的战略高地。新时期高校人才工作的发展向博士后和师资队伍建设均提出了更高的要求, 博士后制度与高校师资队伍建设都是围绕人才资源这一主题来开展工作, 研究二者的相互关系, 找出结合点, 在同一个发展目标下二者交融互促, 是人才强国战略下新时期高校人才工作的重要课题之一。

### 一、人才资源: 博士后制度与高校师资队伍建设的天然结合点

#### (一) 博士后制度

博士后制度是指在国内的高等学校和科研机构, 或大型企业、高新技术企业、留学人员创业园和科研生产型事业单位设置一些特殊职位, 挑选获得博士学位的优秀年轻人员到这里, 在规定的期限内从事科学研究工作。<sup>[1]</sup> 1985 年, 博士后制度在我国的正式确立, 旨在凝聚和吸引人才,

把人才的培养和使用结合起来, 并通过建设好一批高水平的流动站和工作站, 筑巢引凤, 把海外留学博士和国内优秀博士引导、调配到国家建设最需要的地方, 人尽其才、才尽其用。经过二十多年的发展, 中国博士后制度作为一种培养年轻高层次人才, 为促进我国教育、科技、经济和社会的发展, 培养高水平的科研和管理人才, 发挥了重要作用。

#### (二) 高校师资队伍建设的战略意义

高校师资队伍是国家人才队伍的重要组成部分, 不仅决定着高水平大学的建设水平和高等学校的人才培养质量, 而且也是国家基础研究和高新技术领域原始创新的一支主力军, 是解决国民经济重大问题、实现技术转移和成果转化的一支生力军。<sup>[1]</sup> 高素质的师资队伍既是一所大学核心竞争力的重要指标, 也是确保教学质量, 培养创新人才的关键所在。正如哈佛大学前校长科南特所说: “大学的荣誉不在于它的校舍和人数, 而在于它一代又一代的教师质量。” 师资队伍的水平是决定一所高等学校的竞争实力和发展水平的核心要素。

**[收稿日期]** 2008-12-15

**[作者简介]** 周琼 (1965-), 女, 湖北武汉人, 华中农业大学副教授, 教育管理硕士, 主要研究方向为高校教育管理和人事人才工作。

### (三) 博士后制度与高校师资队伍建设的天然结合点

人才强国战略的核心是通过加强人才培养,造就一支结构合理、素质优良、规模宏大的人才队伍,将我国由人口大国发展成为人才强国。而博士后制度归根结底就是要培养年轻高层次人才,增强人才的核心竞争力,促进我国教育、科技、经济和社会发展,博士后制度紧扣人才这一主题,是人才强国战略下的又一重要人才资源开发和培养的重要举措。高校师资队伍建设的根本目的就是要挖掘、使用和培养人才,提高人才的竞争实力,更好地发挥高校教学、科研和服务社会的职能。所以在人才资源发展的推动下,博士后制度和高校师资队伍建设自然形成了密切、默契的共同发展点,二者共同肩负着培养人才的重任,人才资源是博士后制度与高校师资队伍建设的天然结合点。

从人才资源这一天然结合点出发,要求我们高等学校积极探索和发展博士后制度,充分发挥博士后制度在人才队伍建设中的优越性,同时更要加强自身师资队伍建设,提高教学质量、科研实力和服务社会的水平。在高等学校里,如何将博士后制度的特点和优势充分发挥在师资队伍建设中,通过博士后制度促进师资队伍建设,通过师资队伍的发展来推动博士后制度的发展,是高校人才工作面临的一个具有重要现实意义的课题。

## 二、互促共进:博士后制度与高校师资队伍建设的相互影响

### (一) 博士后制度对高校师资队伍的影响

#### 1、博士后是高校科学研究的重要力量

我国的博士后制度促进了学术交流和相关学科、交叉学科、前沿学科的发展,加快了科技成果的诞生。博士后在科学研究工作中发挥着重要的作用。据统计,我国的博士后研究人员在站期间平均每人承担2-3项重要的研究项目,其中国家级项目占总数的40%;人均在国际上发表论文1.5篇,在国内核心期刊发表论文3.4篇;人均获省部级以上奖励0.5项,有19.2%的博士后研究人员获得部委以上科技成果奖或荣誉称号。<sup>[2]</sup>同时,中国博士后科学基金的建立,为博士后顺利开展科研工作创造了良好条件,鼓励和促进了这支年轻的科研精英队伍不断取得新的进步。中国的博士后制度正在发挥着培养一大批科技领军人物和世界级的科学家的重要作用。

在高校,教师是科研的主体力量,由于教师本身肩负着教学和科研的双重任务,时间上和精力上都很紧张,博士后作为一支专职的科研力量,他们有更加充分的时间和精力来潜心钻研科学研究工作,且由于博士后制度本身的特点,多数博士后都具有交叉学科的优势,为学术创新和学科发展提供了有利条件。因此,博士后是高校教师科学研究的有益补充,更是一支不可忽视的重要力量。

#### 2、博士后是高校教师引进的重要来源

博士后虽然是工作经历,但是其短期性的特点决定了出站后需要继续就业,对于高学历层次的博士后,高校无疑是就业的首选,例如每年在北京海淀展览馆由中国博士后基金会主办的北京博士后人才引荐会上,众多高校吸引了众多博士后人员前往求职。由于博士后们青睐高校,近

年来,高校引进教师中具有博士后工作经历的比例不断升高,博士后已经成为高校引进教师的重要来源之一。今后,随着各高校师资队伍建设的不断提高,博士后在引进教师中所占的比重会继续增加,甚至有可能成为高校引进教师的最主要来源。

#### 3、博士后制度是教师引进的缓冲区

虽然目前多数高校已经实行了聘用制改革,但是仍然未能真正发挥出改革的效果,试用期制度、聘期内管理、聘期满后的续聘等问题仍有待于进一步完善和落实,目前仍然缺乏“能进能出”的灵活用人机制,有时会出现“制度失灵”的现象。因此,高校引进教师过程中存在着风险,一旦选人不准,来校后不能发挥预期作用,且又难以将其清退离校,这种风险将直接影响到人才资源的配置效率、高校的利益和未来发展等诸多方面。如何引才引智,规避风险,是当前高校人才引进工作面临的新课题。<sup>[3]</sup>

博士后制度在高校教师引进中发挥了重要的缓冲作用,有效地规避了教师人才的风险,防止“制度失灵”现象的发生。博士后工作两年期间内,博士后本人和组织(高校)之间通过大量的工作接触相互深入了解,在博士后出站的时候,正好是一次双向选择的机会,这时留校的博士后,由于经过了两年多的考察和磨合,可以立即融入新的工作环境,最大效率地发挥人才的作用,避免了因选人不当造成“能上不能下”的尴尬出现。因此,博士后制度的特殊性和灵活性为在高校人才引进和管理中体现了优越性,有利于高校人事制度的改革与完善。

### (二) 高校师资队伍建设对博士后制度的影响

#### 1、推动了博士后制度的发展与完善

中国的博士后制度是在借鉴了国外经验的基础上设立的,是在探索中前进的,其充分体现了中国特色,政府在其中发挥主导作用,属于计划秩序模式。<sup>[4]</sup>中国引进博士后制度的目的,主要是试图模仿西方发达国家博士后的做法,希望取得科学研究成果。但是,这一制度在建立之初就过于关注这种结果,而忽视了内在机制和微观机制。因此,中国的博士后制度依然存在着完善和发展的空间。在高校师资队伍建设的促进下,将博士后制度与各个高校自身实际相结合,更加灵活,更加突出了特色和实效。博士后制度与高校自身师资队伍建设相结合,丰富了博士后的类型、经费来源、研究内容和发展出路,使博士后制度在创新中进一步发展,赋予了博士后制度新的活力。

#### 2、为博士后的未来发展提供了出路

由于高层次人才可选择的机会和出路较多,而博士后是短期的工作经历,所以不少博士从现实的角度仍然是更加关注长期稳定的就业。高校师资队伍建设需要补充师资,而博士后无疑是引进师资的首选,这样一来,优秀的博士后在出站后可以留校或者去其他高校任教,高校师资队伍的吸收为博士后提供了一条好的就业出路。

#### 3、促进了博士后规模的扩大

由于出站后去高校就业为博士后们提供了一条畅通的出路,所以更多的人愿意在博士后毕业后进站做博士后,潜心科研,锻炼和提高了自己之后再寻求更加适合自己的工作岗位。目前有些高校将引进教师的基本条件限定为具有博士后工作经历或者具备高级职称,更是充分体现了博

士后队伍的受认可程度，增强了博士后工作的吸引力，有效地促进了博士后招收。因此，在高校师资队伍建设的促进下，全国的博士后规模不断增加。

### 三、师资博士后：发展博士后制度促进高校师资队伍建设的创新思考

中国的博士后制度是在传统体制中开辟的高级人才培养特区，它突破了传统人事管理体制在诸如户籍、人事关系、职称评定、人员编制、学科交叉等多方面的限制，极大地促进了我国高级人才的合理流动，在培养和使用好人才的同时，吸引、稳定和储备了大批的优秀人才，为人事制度的改革探索了新的用人机制。当前，部分高校正在思考或实践将博士后制度与师资队伍建设进一步紧密结合、融会贯通，积极探索师资博士后制度，以促进师资队伍建设和博士后制度的共同发展。

#### （一）师资博士后制度的创立

师资博士后制度，是近年来随着博士后工作的发展，结合高校师资队伍建设的实际需要，在探索中创新的一种将博士后制度与师资队伍建设有机结合的新型模式。它利用博士后流动站的平台，将教师聘用制度与博士后工作制度进行有机的结合，对高学历青年人才在培养中使用、在使用中选拔，强化了“优胜劣汰”机制，对于组建教师队伍，切实把好教师选聘质量关，起到了良好的作用<sup>[6]</sup>。

通常做法为：优秀的应届博士毕业生或不具备高级专业技术职务的非应届博士应聘教师岗位，先选拔进入博士后科研流动站，作为学校师资博士后进行培养和考察，经过两年的博士后研究工作，出站考核合格，并经双向选择，可以正式聘用为高校教师。师资博士后在站期间，享受学校在职教师的基本工资和福利待遇，有些学校还提供岗位津贴、科研启动经费、各类校内基金等。

#### （二）师资博士后制度的作用发挥

首先，有利于建立畅通的人才流转机制，解决了“能进不能出”的问题；第二，通过充分了解后双向选择，降低了人才选拔的风险，提高了人力资源的配置效率；第三，

提高了引进师资的质量，缓解了师资培养的压力；第四，有效地扩大了博士后规模，促进博士后事业向前发展；第五，丰富了博士后研究内容，拓展了经费渠道；第六，加强了学科交叉和融合，推动了学术创新和学科发展。

#### （三）师资博士后制度的实施瓶颈

虽然博士后制度的特殊性和灵活性为学校人事制度的创新与发展提供了新的机遇，然而，一个新的制度模式的实施仍然面临着很多现实困难：首先，受社会环境和传统观念的影响，目前多数博士毕业生首选仍然是直接就业，先作博士后再留校任教尚不是当前博士就业的第一考虑，由此势必影响到招收优秀的博士进站做博士后。第二，不同的学校存在差异，有些学校因地理位置、学校知名度、条件待遇等因素的影响，对博士的吸引力不够，实施师资博士后制度可能会导致这一部分学校引进师资更加困难，因此，师资博士后制度在现有的人才竞争环境下，暂时只适合部分综合竞争实力较强的高校；第三，对于学科门类实力不均衡的学校，全面实施师资博士后制度，容易造成校内学科间的失调，优势学科可以顺利招收师资博士后，弱势学科可能会陷入既招不到博士后也引进不到教师的尴尬局面。

#### 【参考文献】

- [1] 中国博士后网 [www.chinapostdoctor.org.cn](http://www.chinapostdoctor.org.cn)
- [2] 周济.教育要发展,关键在人才.教育部部长周济在2005年度长江学者特聘教授、讲座教授受聘仪式暨长江学者成就奖颁奖典礼上的讲话(2006-04-13).
- [3] 中国博士后网 [www.chinapostdoctor.org.cn](http://www.chinapostdoctor.org.cn).
- [4] 姜海,邓海霞.高校人才引进风险分析及风险规避的理论基础[J].法制与社会,2008,(6):224.
- [5] 常志庆.博士后制度的发展模式及我国博士后制度的模式取向[J].科技创新导报,2008,(7):206-208.
- [6] 刘继荣.师资博士后制度的探索与实践[J].中国高教研究,2007,(6):75-76.

(责任编辑:赵惠君)