

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2015.05.025

博士后与高层次人才培养研究论纲

汤大莎

(湖南省教育科学研究院,湖南长沙410005)

摘要:博士后是高层次人才培养的重要组成部分,研究博士后与高层次人才培养的关系对国家人才强国战略的实现具有重要意义。以已有研究为基础探讨博士后与高层次人才培养的价值与依据、内容与思路,能够为博士后迅速成长为高层次人才提供有效理论支撑。

关键词:博士后;高层次人才培养;研究论纲

中图分类号:G521 **文献标志码:**A **文章编号:**1674-5884(2015)05-0081-03

中华人民共和国国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要提出,要加强实践培养,依托国家重大科研项目和重大工程、重点学科和重点科研基地、国际学术交流合作项目,建设高层次创新型科技人才培养基地。《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》明确要求改革完善博士后制度,建立多元化的投入渠道,发挥高等学校、科研院所和企业的主体作用,提高博士后培养质量。《博士后事业发展“十二五”规划》也提出要根据我国博士后事业发展现状和未来趋势,进一步改革完善博士后制度,发挥博士后制度在增强自主创新能力、壮大创新人才队伍、培养高层次专业技术人才中的重要作用,计划从2010年开始,博士后研究人员招收人数每年递增10%,到2015年,年招收博士后研究人员达到1.7万人,比2010年提高60%左右,建立博士后科研流动站2746个,工作站2858个,博士后招生比例达到当年毕业博士的30%。由此可见,高层次人才培养已成为国家发展的重大战略,而博士后培养质量是达成这一战略目标的重要组成部分。

1 研究回溯与评价

博士后制度是我国有计划、有目的培养高层次人才的一项重要制度,1985年7月正式确立以来,设站学科覆盖理、工、农、医、军事、社会科学等12大学科门类的全部89个一级学科,累计招收研究人员8万多人,绝大部分已成为各单位科研骨干,成为科技创新的重要推动力量。据统计,博士后研究人员已有24人当选为院士,在“长江学者”、“百人计划”、国家自然科学基金委资助获得者等重大人才和科研计划中博士后入选比例在20%左右。高层次人才是一个具有多重指称的概念,有时专指高层次海外科技专家和留学归国人员,有时是按人才的身份、荣誉、学历、职称和成就来确定。我们认为高层次人才主要是指在某一专业或领域承担重要并已经或有望取得重大成就,能对经济社会和科学发展起较大推动作用的人才。博士后培养是中高层次人才成长的重要途径。当前相关研究主要集中于以下方面:

一是关于博士后人才培养质量的探讨。我国博士后人才培养在学科覆盖、招生数量上已取得长足进步,许多博士后成为科研骨干力量,为科技进步和社会发展做出了巨大贡献,同时也还存在较多的问题与不足。与美国等国家的比较发现,我国博士后的投入与产出的竞争力偏低^[1];国际交流不够、在科研团队中比例不高、创新能力不强、与重大科研项目结合不够紧密等。应当通过培养模式改革、加大国

收稿日期:20141203

基金项目:湖南省教育科学研究院教育研究课题“博士后与高层次人才培养”课题成果

作者简介:汤大莎(1956-),女,湖南长沙人,研究员、博士后管理办公室主任,主要从事人才培养战略、职业教育研究。

际化力度、均衡博士后培养目标等方式提高博士后人才培养质量^[2]。二是关于博士后管理机制的研究。研究主要从评价体系与经费管理两个方面展开。认为博士后管理组织具有多元目标,评价具有多重向度,应当构建多元组织目标协同的博士后管理与评价体系或对不同类型的博士后采用不同的评价指标体系。经费管理方面,有研究比较了发达国家多样的资助模式,得出了产业界加大了对博士后资助趋势这一结论^[3]。也有学者在分析中国博士后资助历史和特点基础上,提出博士后资助需要在名称、资助强度、资助模式、住房以及社会保障方面进行改革。三是关于博士后培养的经验总结。如深交所博士后工作站提出要培养理念和实践相结合的资本市场高端人才,清华大学提出要造就更多具有国际化视野的战略型、创新型和复合型的高端拔尖人才。另外,还有研究就博士后培养对人才梯队建设的影响因素、博士后培养与一流大学建设的关系展开了深入探讨。

研究成果表明,随着国家博士后招生数量的增加和博士后人才作用的日益加强,博士后培养已受到学界和政府的高度关注,但相比其他层次的人才培养而言,博士后的培养过程中需要进一步明确:一是博士后培养与高层次人才梯队建设之间的内在关联;二是用什么样的机制、体制和环境促使博士后人才参与到国家重大项目的研究之中。三是如何加强博士后的管理,增强博士后的研究动力,全身心投入科学研究项目。四是如何体现不同类型、不同学科、不同地域博士后的特点,使人尽其才,促进地方和国家社会经济的发展。五是中国特色科研体制、文化背景下博士后培养如何体现国情特点,避免国外制度移用后所造成的水土不服。

2 研究价值与依据

博士后培养明确指向向高层次人才成长,与具体工作环境中的人才成长方式相区别的是,博士后有包括合作导师在内的团队协作,有特定的研究课题、专门的制度保障,同时还有一定数量的经费支持。博士后介于学生与单位工作人员之间的身份,研究其在朝高层次人才成长过程中的作用有其特殊价值。首先,有利于优化高层次人才培养的具体策略。博士后是高层次人才的重要后备力量,甚至部分博士后已成为高层次人才,博士后培养策略的优化,是高层次人才培养策略的重要组成部分,并能对其他途径高层次人才培养策略提供借鉴。其次,有利于落实博士后培养政策的要求。国家提出在“十二五”期间,要改革管理体制、优化结构布局和提高培养质量3项政策措施,研究针对博士后培养现状特别是存在的问题,从高层次人才成长的规律着手,能够细化博士后培养政策的要求。再次,有利于丰富人力资本研究的相关理论。人力作为一种重要资本,是知识经济社会的标志性特征,博士后在人力资本中的特殊作用,应当是呈金字塔结构的人力资本的尖端部分,目前较少有研究涉及到这一领域,因此研究能丰富人力资本理论的内容,拓展人力资本理论的领域。

博士后成为高层次人才是一种实践事实,但实践本身并不是清晰的,需要在理论上加以澄清与指引,人力资本理论、产学研结合观念能够为博士后培养的合法性、全理性及其规模发展提供支撑。自舒尔茨明确提出人力资本理论后,人们对教育与经济关系的认识发生了历史性的变化,产生了一大批研究成果,知识经济时代的主要观点是人力资本报酬递增能克服物质资本递减问题,促进经济长期增长,人力资本存量和投资在不发达经济向发达经济转型过程中有重要作用,说明了经济增长现象的内在动因。此外,当前产学研结合理念成为高层次人才培养的重要内容,其基本观点能够破解创新型人才培养中的关键问题,消除高层次人才培养与实践人才需求之间的矛盾,满足社会对于专门人才的质量要求,明确高层次人才成为科研开发和投入主体的市场功能。

3 高层次人才培养的现实路径

根据经济社会发展中高层次人才素养的要求以及博士后培养过程中的问题调查分析,应系统提出博士后培养的目标、管理体制、激励机制和评价方式,并研究博士后成为高层次人才的环境要求,提出具体可行的政策建议,探讨当前社会条件下高层次人才培养的现实路径。为实现这一目标,可从以下内容着手展开:

第一,适应经济社会发展中高层次人才素养要求。首先,需要将博士后培养目标纳入到政府高层次人才层面。中组部、人事部等部门及各省市根据人才强国战略,推出了许多人才培养政策,如“121 人才梯队培养”、海外人才引进等等。需要将博士后培养与国家、省级行政部门的人才政策结合起来,使博士后尽早成为培养对象,争取早出成果、多出成果。其次,要分析高层次人才的基本特征、成长的基本规律。对不同类型、不同学科、不同岗位的博士后提出不同的培养标准,制定切合培养部门特点和博士后本人兴趣和研究实力的培养方案。第三,应充分考虑经济社会发展对高层次人才的具体需求情况。博士后的招收与培养,依据不应当仅是培养单位本身的特点,而要充分考虑并统筹规划社会发展整体需求。当前培养以高等院校为主体并且文科类博士后数量较为庞大,过于侧重于理论的方式,会对博士后群体的发展带来一定负面影响。

第二,加强博士后人才培养情况实证研究。需要通过实证方式,分析当前博士后人才培养过程中所取得的具体成就与典型经验以及在培养模式、经费管理、科研项目参与、研究动因等方面存在的问题和不足。比如中国博士后研究基金评审的具体机制是怎样的,每年投入的经费取得了哪些成果、是否能向社会公布,目前还没有相关的研究来回答这些问题。此外,实证发现成就与问题之后,还要通过比较研究、政策分析、文献研究等实质性研究方式,以高层次人才素养为依据,全面系统提出博士后人才培养目标,根据学科特点、区域特点、所属行业特点,分类别提出博士后管理体制、激励机制和评价方式。

第三,营造有利于博士后成长环境的政策建议。针对现行博士后培养的科研资助政策、后勤保障政策、学术交流政策、日常管理政策等内容进行,指出政策中可能存在的不利于博士后向高层次人才成长的因素,并针对这些因素提出改进意见,为博士后成长提供良好的政策环境。当前普遍存在的一个问题是政府认为投入力度很大,而相当一部分博士后感受不到存在的价值。科学网所载的“中国最惨博士后”所经历的遭遇,虽然在多数人身上没有发生,但也反映出政策问题在这个群体所打下的烙印。

总之,研究博士后与高层次人才培养,其思路应是通过高层次人才素养的基本特征作出分析,与现阶段博士后培养状况进行比较,由此提出问题,从博士后培养目标、管理体制、机制和评价方式等方面分析问题,最后从政策环境改善的角度提出解决问题的具体策略。最终期望的结果是形成适合博士后成为高层次人才的政策环境。

参考文献:

- [1] 张伟娜,王修来.中美博士后发展的竞争力比较分析[J].黑龙江高教研究,2012(8):39-42.
- [2] 邓芳,韩春阳,何丽.博士后培养质量调查与分析——以清华大学为例[J].山东农业大学学报,2012(11):854-858.
- [3] 薛二勇.博士后资助政策的比较分析与战略走向[J].比较教育研究,2012(11):44-48.

(责任校对 莫秀珍)