

持续优化博士后管理服务工作体系，助力博士后发展

解军霞

(电子科技大学 四川 成都 610054)

【摘要】 高校博士后是我国现阶段发展需求中提升人才质量、推动人才输出的重要举措，对高校学科建设，特别是新兴交叉学科的建设有重要的促进作用。随着博士后招收规模的不断扩大，人员类型的不断多元化，其管理服务工作的弊端日渐凸显。高校博士后管理工作应当以人为本，不断完善和提升博士后管理服务体系，切实发挥博士后的重要作用。

【关键词】 博士后；学科建设；管理；服务

国务院办公厅印发《关于改革完善博士后制度的意见》明确指出，要以解决制约博士后事业发展的重大问题为导向，以提高博士后研究人员培养质量为核心，创新符合博士后研究人员特点的管理制度，完善体制机制，健全服务体系，提升国际化水平，推动博士后事业科学发展。^[1]随着“双一流”高校建设的逐步推进，高校在成规模、多元化吸收博士后的同时，需要持续打造完善更加科学、与时俱进的管理服务体系，提升博士后的认同感，挖掘博士后潜能，发挥博士后在科学研究中的重要作用。

一、做好管理服务对博士后的重要性

1.1 促进学科建设。博士后一般为跨学科、跨学校，甚至跨国家的刚毕业博士，他们满怀对交叉学科探求的激情来到一个陌生的环境。通过提供成熟的管理服务，为博士后排忧解难，让他们尽快融入并适应新的环境，全身心投入科学研究，促使博士后尽快产出优质的科研成果，促进交叉学科快速发展。

1.2 促进人才培养。博士后是高校科研队伍的中坚力量。博士后年龄小、流动性强，决定了他们思维活跃、精力充沛、敢于创新，固有的管理模式，随着时代的进步势必暴露其不足之处，只有不断革新，摸索管理服务工作的科学性，匹配与之相适应的先进的管理制度和合理的管理模式，才能确保博士后的茁壮成长，从而为国家培养高端人才。

1.3 促进体制革新。中国博士后制度起源于20世纪80年代，随着我国经济和社会的不断发展，原有制度势必存在一定的局限性。通过一线工作人员在实际工作中与博士后深入交流，不断收集信息、总结经验；结合流动站实际情况，敢于发现问题，勇于创新工作模式，为更好的优化博士后制度建言献策。

二、现阶段博士后管理中存在的弊端

2.1 管理工作缺乏系统性，博士后归属感不强

高校全职博士后作为一个特殊的群体，不属于单位的正式编制，但在站期间同样计算工龄并享受学校教师同等待遇。但其在站时间短，很多项目仅经历过一次，或者都未曾经历过，就已经出站。很多高校博士后流动站采用了学校-学院-团队三级联动管理模式，理论上建立了成体系、全方位的管理模式。实则“各司其职”，学校、学院在博士后进出站、项目申请等程序性工作管理较多，日常学术交流由团队管理，三者之间无根本性互动，交流相对缺乏，对博士后现状了解不够全面。博士后在实际工作、生活中遇到问题时，需要不断地在三者之间进行了解和询问，致使博士后归属感不强。

2.2 管理人员专业化程度较弱，使博士后缺乏信任

近年来，国家陆续出台各类项目大力度支持博士后的科学研究。同时，博士后人员多样性逐渐增大，特别是外籍博士后逐渐增多。管理人员除了日常的博士后管理工作外，要不断与时俱进，及时掌握各类项目申报细节，并逐渐面对一些外事工作。这就对管理人员的政策掌握水平、外语水平、地域风俗等有了进一步的要求。管理人员是否有专业化的表现，影响着博士后对该流动站的信任程度。

2.3 博士后本身将该阶段作为过渡阶段，管理人员无从管理

实际工作中，存在一部分博士是为了暂时缓解就业压力，选择进站做博士后。此类人员，从一开始就定位为最低标准出站即可，在站时间主要用于寻求更优的就业机会。博士后生涯对此类人员而言，无法大力度提升个人科研能力，其本身对流动站贡

献也有限。

三、搭建完整的博士后管理服务工作体系

中国博士后制度的设计思想是：培养和使用相结合，在使用中培养，在培养与使用中发现更高级的人才。^[2]优质的管理服务工作应该是将复杂的工作简单化、程序化、易操作化，在执行过程中，不断革新，提升工作内涵和价值。

3.1 加强博士后学科建设理念的培养，提升博士后学科归属感

博士后更换学科进站后，更多的注意力集中在如何开展新的科研工作，无暇顾及新学科的宏观定位、发展等，会在一定程度上限制他们的创新能力和产生有实际意义的成果业绩。管理人员可以不断凝练本单位学科现状、未来发展方向，以及目前存在的问题等。在博士后申请进站时，通过资料共享等方式，与博士后、合作导师进行充分的交流，让博士后充分了解、合理规划，有的放矢，更好的为学科建设做贡献，提升博士后工作在学科建设中的地位。

3.2 充分调配资源，做博士后学术发展的规划师

为了进一步发挥博士后的潜能，并给予博士后发展最大力度的支持，国家先后推出了针对博士后发展的各项科研、海外交流等项目。各项目间既相互独立，又有一定的关联性。为了确保博士后科研工作能够得到有效的支撑，博士后管理人员应该准确全面的进行梳理，并充分了解在站博士后的具体情况，实时给予提醒和建议。

同时，积极组织博士后形式多样的开展交流活动，不仅能让博士后尽快融入新的环境，利于汲取他人成熟的经验，助力个人发展。

3.3 逐步建立企业信息库，为博士后就业提供准确的信息

结合学校相关学科研究生的就业情况，管理人员积极梳理，创建适合博士后的企业信息库。此外，充分利用学校平台，积极推动校企联合招生工作站。鼓励博士后人员着眼于企业科研项目开发的迫切需要，找准博士后科研课题与企业需求的结合点，在同时兼顾科技创新与人才培养的同时，为博士后就业搭建坚实的基础。

博士后作为一支充满活力、创造力强、流动性强的科研队伍，他们“不同的受教育背景、不同的心理结构、不同的人生经历，必然会形成不同的需求结构”^[3]，实际操作中，必须予以严格的考核制度、配套合理的培养模式，加之个性化的管理服务，才能最大限度的激发他们的科研潜能，促进博士生事业的健康发展。

参考文献

[1] 国务院办公厅，国办发〔2015〕87号文件《关于改革完善博士后制度的意见》。

[2] 汪传艳，任超。我国博士后人才培养：问题与展望[J]，科学管理研究，2016(16)：144-149。

[3] 黄维德，董临萍。人力资源管理[J]。北京：高等教育出版社，2005。

作者简介：

解军霞，女，山西人，电子科技大学物理学院，讲师，研究方向：人力资源管理。