



中国社会科学基金军事学项目

中国博士后科学基金面上资助项目

江苏省“333高层次人才培养工程”科研项目

中国博士后发展蓝皮书

BLUE BOOK OF CHINA POSTDOCTORAL DEVELOPMENT

主 编 王修来

副主编 卢绮萍 蔡书成 王新林 曹阳



中国人事出版社

中国博士后发展蓝皮书

主 编 王修来

副主编 卢绮萍 蔡书成 王新林 曹 阳



中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国博士后发展蓝皮书/王修来主编. —北京: 中国人事出版社, 2015
ISBN 978-7-5129-1003-4

I. ①中… II. ①王… III. ①博士后-教育制度-研究报告-中国
IV. ①G644.8

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 264892 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

北京京华虎彩印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米 × 1092 毫米 16 开本 16.5 印张 278 千字

2015 年 11 月第 1 版 2015 年 11 月第 1 次印刷

定价: 48.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版
图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

《中国博士后发展蓝皮书》编委会

主 编：王修来

副 主 编：卢绮萍 蔡书成 王新林 曹 阳

参编人员：王修来 卢绮萍 蔡书成 王新林 易先洲

曹 阳 张玉韬 付新彦 张 强 陈 诚

马宁玲 程茅薇 王越阳 田 军 吴美娟

邢 雪 孙绪闻

序

智者前行，总要追问历史；创新发展，必定承接历史。自1985年中国创立并实施博士后制度至今，已走过30年光辉历程。我们回顾中国博士后制度的发展历程，便可以看到中国博士后制度取得了令人瞩目的成就，积累了许多成功经验，形成了独具中国特色的博士后人才培养模式。这既是我国培养高层次紧缺人才机制不可多得的宝贵财富，也为我们不断朝着新的目标前行奠定了坚实基础。

中国博士后制度诞生伊始，就是一个有高度自觉意识的国家行为。1985年7月，国务院正式批转由国家科委、教育部、中国科学院报送的《关于试办博士后科研流动站的报告》。同年10月，北京大学、清华大学、中国科学院等72家单位102个博士后流动站获准建立。这标志着中国博士后制度的正式建立并开始运作。30年来，党和政府十分关注、高度重视博士后事业发展，始终坚持把贯彻博士后制度作为培养和造就高层次紧缺人才的重大措施，作为实现创新驱动发展、科教兴国和人才强国战略的重要抓手，作为建设创新型国家、创新型社会、创新型组织的重要引擎。正是在党和政府的坚强领导下，在国家有关部门的有力指导下，在全国博士后管委会的精心组织下，博士后制度及各项配套政策措施得以顺利实施。从中央到地方，各级党委、政府积极主动抢占人才战略和科技发展的制高点，高校、科研院所和企事业设站单位在博士后招生宣传、培养使用、服务保障、检查评估等方面，做了大量卓有成效的工作，逐步建立了一整套符合我国国情、政策措施配套、运行规范顺畅的博士后制度，构建了由政府主导、多方合作、上下

联动的博士后培养管理机制，形成了地域分布广泛、学科专业齐全、产学研相结合的博士后工作体系。

30年来，中国博士后事业从无到有、从小到大，得到了长足发展。1985—1987年，是我国博士后制度初创时期，重心是搞好建章立制，加强基本建设，做好基础性工作。1988—1997年，我国博士后事业体现出“全”和“快”的明显特征，设站单位不断增加，招生人数逐年增多，学科覆盖更加全面，站点分布更为合理。1998—2010年，我国博士后事业持续稳定发展。2011年之后特别是党的十八大以来，博士后事业步入加速发展的新阶段，博士后培养体系进一步健全，培养规模进一步扩大，培养路径进一步拓宽，培养质量进一步提高，为全国各领域、各行业锻造了一大批屹立科学技术前沿、具有国际视野和创新能力的领军人才。截至2014年，在全国设立的3011个博士后科研流动站，2755个博士后科研工作站，累计招收博士后研究人员130367人，已覆盖了13个学科门类101个一级学科。博士后科研成果丰硕，许多重大科研课题、科技项目在国内外产生重大影响，有力促进了国际交流与合作，推动了中国政治、经济、文化、社会和民生事业的发展。

尽管我国博士后事业发展已有30年历史，且取得了令人瞩目的成就，但同世界发达国家相比，仍处在相对年轻、不够成熟的阶段。在博士后工作中，有许多成功做法需要梳理总结，有不少教训需要切实记取。尤其面对日益激烈的国际人才竞争和白热化的科技竞争态势，要落实“四个全面”战略布局，实现“两个一百年”奋斗目标，进而实现中华民族伟大复兴的中国梦，我们必须继往开来、鼎故革新，紧抓机遇、创新发展，加速推进我国博士后事业持续快速发展。要紧紧抓住“一带一路”建设的难得机遇，充分运用“大众创业，万众创新”“互联网+”“中国制造2025”等一系列利好政策，切实做到：放眼全球，着眼未来，在人才战略上准确定位；明确目标，瞄准前沿，在政策法规上超前引导；创新管理，规范有序，在培养

机制上整体联动；扩大数量，突出质量，在质量效益上深度挖潜；借力借势，拓宽渠道，在资源配置上形成优势；敞开国门，集智攻关，走开放性国际化合作新路；注重研究，追求卓越，自觉遵循人才培养规律。各级党委、政府和领导干部，要始终坚持用如火如荼的事业集聚人才，用海纳百川的胸怀吸引人才，用团结和谐的氛围感召人才，用“四个尊重”的诚心优待人才，努力为全面建成小康社会、实现中华民族伟大复兴的中国梦提供强有力的人才和智力支撑。正是基于以上思考，同时也为了让全国更多单位、更多人了解博士后制度，关心博士后事业，支持博士后工作，壮大博士后队伍，我们组织编写了这本《中国博士后发展蓝皮书》。

本书坚持以习近平关于人才队伍建设的一系列重要论述为指导，以党中央、国务院关于博士后事业发展的指示、规划及其相关政策法规为依据，循着我国博士后事业发展的历史脉络和博士后工作的特点规律，按照章题式架构共分为7章。第一章，简要介绍了部分发达国家博士后发展的历史，回顾了我国博士后发展阶段及取得的成效，在比较研究的基础上，对全国博士后设站、招收、就业以及中国博士后科学基金资助等情况进行了思考与分析。第二章，从博士后国际交流、学术论坛、《中国博士后》杂志、《中国博士后工作年报》、博士后联谊活动、博士后管理人员培训、博士后挂职与锻炼、博士后工作信息化建设8个方面，阐述和分析了中国博士后专项工作情况。第三章，聚焦中国博士后工作质效评估问题，对博士后评估与设站立项、博士后工作评估的价值进行了较为深入的分析与思考。第四章，选取部分博士后人员和博士后合作导师典型、博士后站点成功案例，一一加以分析，力图让读者从中得到一定启迪和教益。第五章，针对人们普遍关注的9个焦点问题，依据现行政策法规，提出作者的看法，以帮助人们释疑解惑。第六章，从深入做好招收吸引、培养教育、出站使用、跟踪服务、检查评估工作，以及博士后科学基金的设立与使用、“互联

网+”博士后信息化建设等方面，提出加强我国博士后工作的对策建议。第七章，在总括博士后工作历史经验基础上，对我国博士后事业的未来发展作出展望。

由于编写《中国博士后发展蓝皮书》是30年来的第一次，加之全面收集资料困难、编写的时间较短、作者水平能力有限，所以，本书中难免会有一些不足甚至错漏之处，敬请各位同仁和社会各界有识之士批评指教，以便我们再次编写《中国博士后发展蓝皮书》时加以完善。

以上所言，是为序。

本书编委会
2015年10月

目 录

第一章 博士后发展历史与现况	(1)
1.1 中外博士后发展历史简介	(1)
1.2 中国博士后设站招收就业情况	(16)
1.3 中国博士后科学基金资助情况	(29)
第二章 中国博士后专项工作	(37)
2.1 博士后国际交流	(37)
2.2 博士后学术论坛	(44)
2.3 《中国博士后》杂志	(50)
2.4 《中国博士后工作年报》	(55)
2.5 博士后联谊活动	(61)
2.6 博士后管理人员培训工作	(66)
2.7 博士后的挂职锻炼	(77)
2.8 博士后工作信息化建设	(86)
第三章 中国博士后工作质效评估	(99)
3.1 博士后评估与设站立项	(99)
3.2 博士后工作评估的价值	(117)
3.3 博士后评估分析与思考	(123)
第四章 博士后发展典型案例	(145)
4.1 博士后成才典型及分析	(145)
4.2 博士后站点建设成功案例	(155)
4.3 博士后合作导师典型分析	(195)
第五章 中国博士后发展热点问题释疑	(201)
5.1 怎样定位博士后	(201)
5.2 博士后发展事业路在何方	(203)
5.3 博士后工作是“管多了”还是“管少了”	(204)
5.4 博士后科研成果都去了哪里	(205)
5.5 “学海骄子”缘何成了“老赖”	(206)
5.6 “亮丽招牌”为何成了“花瓶”	(207)

5.7 怎么看待博士后“京考移民”	(209)
5.8 科研人才是用钱堆出来的吗	(210)
5.9 博士后科研成果应怎样署名	(211)
第六章 中国博士后发展对策建议	(212)
6.1 关于招收吸引工作	(212)
6.2 关于培养教育工作	(221)
6.3 关于博士后在站使用工作	(226)
6.4 关于跟踪服务工作	(229)
6.5 关于检查评估工作	(233)
6.6 关于中国博士后科学基金	(237)
6.7 关于“互联网+”博士后信息化建设	(238)
第七章 中国博士后工作总结与展望	(242)
7.1 中国博士后工作总结	(242)
7.2 中国博士后工作发展展望	(245)
参考文献	(251)

第一章 博士后发展历史与现况

1.1 中外博士后发展历史简介

1.1.1 部分发达国家的博士后制度

1.1.1.1 美国的博士后制度

美国是世界上第一个设立博士后制度的国家。其形成、发展过程大致经历了三个阶段^①。

(1) 诞生与扩展阶段。美国博士后制度的诞生与霍普金斯大学的办学定位相关。1873年,约翰·霍普金斯(Johns Hopkins)留下遗嘱,希望用他的遗产仿效德国办学模式,创建一所研究型大学。1876年2月22日,霍普金斯大学正式创立,校长丹尼尔·吉尔曼(Daniel Gilman)顶住各种压力,没有承袭当时英国大学注重教学而忽视研究的传统,也没有模仿当时国内已有名气的哈佛大学、耶鲁大学的办学模式,而是按照捐助者霍普金斯的意愿,创办了一所研究型大学。吉尔曼不仅率先在美国创办了一所研究生院,而且独具匠心地提议,为未来年轻科学家从事基础研究设立一项研究基金。后来,人们把已获得博士学位后继续从事科学研究,并从该基金中得到第一批资助的4名学者称为“博士后”。这标志着世界上第一个博士后制度的诞生。

博士后制度的建立,为霍普金斯大学增添了新的生机与活力。参照霍普金斯大学的成功做法,哈佛大学于1915年、加利福尼亚理工学院和哥伦比亚大学于1925年也为刚毕业的博士提供专项基金,从而使博士后制度从一所高校扩展到多所研究型大学。其后,美国一些民间基金会也加入到资助博士后的行列之中,特别是以洛克菲勒为代表的民间组织,不仅资助博士后开展研究,而且于1924年又创见性地设立了国际交流基金招收国际博士后,这一做法改变了博士后只从本国招收的历史。1937年,美国国会在全国卫生研究院设立博士后研究基金,开启了政府介入博士后制度的历史。

美国博士后制度建立之初,为年轻博士提供了深入开展科学研究的机会。

^① 姚云. 美国博士后制度的特点及其启示 [J]. 教育研究, 2009 (12).

但由于当时资助的主体主要是少数的研究型大学和民间组织,获得资助的博士后人数相对较少,且资助范围也仅局限于自然科学领域。尽管如此,它在管理与资助方式等方面积累下的成功经验,为美国博士后制度奠定了坚实基础。

(2) 积极促进阶段。二战后,美国十分重视吸引年轻科研人才开展基础性研究。通过了诸如《1958 年国防教育法》《1965 年高等教育法》等一系列教育法案,凭借其世界经济强国的优势,开创了高等教育发展的“黄金时代”,大大促进了博士后制度的发展。1962 年,在美国生物化学博士、基础医学博士中,计划做博士后的人分别为 36%、25%,到 1967 年则增至 58%、36%。

20 世纪 70 年代,美国继续实施高端人才培养与引进政策,促使博士后制度发展明显加快,除了当时能够授予博士学位的 300 多所大学和资助博士后开展研究的部分政府机构外,一些非研究型大学,甚至连一些生物工程公司和医药企业也尝试招收博士后。美国积极发展博士后制度不仅表现在招生规模上,而且体现在招聘主体和资助形式上。这时,大学、政府机构和企业成为三类招收博士后的主体,研究基金、联邦政府培训拨款和研究项目经费成为三大资助方式。

(3) 调整发展阶段。20 世纪 80 年代,美国经济萧条。当时,里根政府不仅削减了联邦教育项目与开支,还调整了高等教育发展政策,博士后的大学招收规模也受到了冲击。由于政府资助经费减少,去企业做博士后的人数开始增多,之前由企业出钱资助博士后在高校和研究机构开展研究,改为由企业直接招收。这一调整变化的意义非凡,一方面以博士后为纽带,加强了校企之间在学术联系、项目攻关、资源共享等方面的合作;另一方面,拓宽了博士后的科研定向,使高校的学术性基础研究与企业的应用性基础研究能够优势互补,促进了科研成果向市场转化。

20 世纪 90 年代以来,随着世界政治、经济格局发生的重大变化以及科技的迅猛发展,美国联邦政府加强了对教育发展的支持力度,博士后制度也得到进一步发展。博士后在科学研究领域贡献巨大,但也出现一些新老交织的问题,比如,博士后就业、管理、待遇等方面的矛盾和问题更加突出,这既是博士后制度持续发展需要解决的问题,也是博士后制度需要不断完善的地方。

从美国博士后制度 130 多年的发展历程上看,其形成了自己的显著特点。

一是美国博士后制度的价值理念主要体现在人才培养和使用上。霍普金斯大学开启的博士后制度,原始目的非常明显与简单,即为刚毕业的年轻博

士深入开展科学研究创造条件,为美国培养高端人才,即“人才培养”。紧随其后的哈佛大学、耶鲁大学等也秉持了这一价值理念。随着招收机构由大学增加到政府机构和企业,其目的也由单一的“人才培养”增加到“人才培养与使用”。无论是资助人数较多的国家卫生研究院、国家科学基金会、农业部、能源部、国防部、环保局、海洋大气部门、地质勘探局等政府机构与组织,还是以洛克菲勒为代表的民间组织,或是以IBM公司、杜邦公司等为代表的高科技公司,都通过招收博士后研究人员来加强科学研究与新技术开发。特别是对公司而言,博士后“廉价物美”、年富力强,不仅省去了聘用科技人才的高薪,而且还没有“解聘”的后顾之忧。因此,美国一些企业成为博士后人数增长较快的部门。

二是美国博士后管理比较松散,而且各部门、各单位之间的差异较大。美国博士后管理制度在创建之初就没有成立专门的机构,也未制定特殊规则对博士后工作进行管理,体现了对博士后管理的松散性。此外,就大学对博士后的管理而言,各高校在管理机构、管理政策、管理制度等方面很不统一,显示了大学之间的巨大差异。例如,在招收博士后的美国大学中,只有少数大学为博士后颁发结业证书,个别大学在博士后本人提出申请后,只提供结业的书面证明。美国联邦政府也没有设立相应的博士后管理机构,对博士后的管理采取“无形之手”的方式,即通过经费资助来引导博士后的专业、规模等发展。

三是对博士后工作和建设的质量评价主要按照协议执行。由于美国没有全国性博士后管理机构,对博士后工作和建设的质量评价,根据资助模式的不同分别按照协议执行。美国对博士后的资助模式主要有3种:第一种为“教授项目”,这是当前大多数博士后获得资助的方式,也是资助方式增长最快的一种;第二种为“联邦政府培训项目”;第三种为“博士后奖学金”。以上3种资助模式的主体和重点不一样,但在评价博士后工作和建设质量上基本保持一致性。导师、大学或研究机构招收博士后时在任务、要求、时间以及待遇等方面都有明确规定。一旦招收就如同签署了聘用合同或合作协议。对博士后工作和建设质量的评价,则根据相关协议执行。

1.1.1.2 日本的特别研究员制度

从1985年日本学术振兴会创立“特别研究员制度”以来,在政府的大力推动下,日本博士后制度不断发展,有效促进了高层次创新人才的培养。日本的特别研究员制度创立30年来,大致经历了创设、迅速扩张、均衡和完善三个阶段。

(1) 创设阶段(1984—1995年)。1985年,日本学术振兴会(JSPS)作

为最大的官办科学资助机构,承担起创建博士后制度的重任,开始实施“特别研究员制度”。学术振兴会从博士学位获得者中遴选出“具有优秀研究能力,并希望致力于大学等研究机构的研究工作的特别研究员”,为其提供“研究奖励金”,资助他们到大学或研究所进行2~3年的研究工作,这标志着日本特别研究员制度(即博士后制度)的创设。

(2) 迅速扩张阶段(1995—2000年)。进入20世纪90年代,日本经济陷入低迷状态,人们开始认识到只有改变科技发展战略,通过鼓励科技创新才能够推动日本经济重新走上振兴道路。1995年11月,日本国会通过了《科学技术基本法》,明确将“科学技术创造立国”作为基本国策,以5年为一期制订了“科学技术基本计划”,推出了“博士后1万人支援计划”。经过近5年的迅速发展,日本无论在博士后人数还是在投入经费方面都有了大幅度提高,很快成为世界“博士后大国”。

(3) 均衡和完善阶段(2001年至今)。日本在“第二期科学技术基本计划(2001—2006年)”中,文部科学省下辖的独立行政法人“科学技术振兴机构”(JST)创设了“战略性创造研究推进事业”,设置了若干战略课题,通过公开招标的方式确定资助对象。与此同时,文部科学省在2002年推行“21世纪COE计划”(“卓越研究基地”),要求大学在获得COE计划资助之后,从培养高端科技人才的角度,对外公开招募非本校博士毕业生作为“21世纪COE研究员”。这样,日本政府通过加强博士后申请项目来分配科研经费的方式,调整了此前过于重视数量提高而忽略科研水平培养的不利局面,从而使博士后制度发展变得更为均衡与完善。

日本在推行特别研究员制度(即博士后制度)过程中,也暴露出许多问题,比如,国家统一管理制度缺失、博士后权益难以得到保障、就业环境不容乐观、性别失衡及高龄化等。因国情不同,日本情况虽在我国并不普遍,但也值得我们引以为戒。

1.1.1.3 法国的博士后制度

在法国,博士生毕业后到大学或研究机构做博士后的情况与美国相似,但规模要比美国小得多。法国的人才培养与教育体系中有明确的博士后研究职位,但没有全国性的机构统一负责管理这项工作,而是由各大学或研究单位实施管理,经费一般由教育部或法国科学研究中心提供。各大学或研究机构通过刊登招聘博士后广告,招收相关专业博士后。招收单位对申请做博士后的博士年龄、毕业时间长短没有要求,对博士后研究的期限也没有明确规定,但一般为2年。

法国博士后研究的课题,绝大部分在招收之前就由设立研究职位的大学

或研究机构即项目负责人确定了。博士后研究人员没有合作导师,他们一般根据研究协议进行科研工作。结束博士后研究时,并没有类似博士毕业答辩的活动。博士后的待遇与非博士后的同类人员相似。不少博士做博士后的动机是为完成科技训练和充实自己,同时也有相当一部分人是未找到合适的工作,处在过渡阶段。

企业与基金会共同资助博士后是法国高层次人才培养中的一大亮点。2008年,法国政府推出新的“科研退税”制度(CIR),旨在通过国家对企业退税促进内部研究的发展,增强经济界的创新力和竞争力。按照规定,凡是符合国家法律规定的农、工、商企业或者其他部门都可以成为该制度的受益者。同时,新的科研退税制度还特别规定,如果企业与具有博士学位或者同等学力的人员签订为期23个月以上的合同,则退税数额为研究人员薪酬和社会保险总金额的2倍。这些措施促成了企业与高等教育或者研究机构合作聘用博士后,缩小了基础研究与实际应用之间的差距,同时解决了博士后的科研经费问题,也为博士后未来研究职位的发展提供了新的可能。

此外,针对人才流失严重的问题,法国国家研究署于2009年推出了“博士后回归”计划,旨在通过建立青年研究人员回法的绿色通道,提供研究启动资金,鼓励法国籍青年研究者回国,同时吸引在法国取得博士学位的外国留学生留在法国。^①

1.1.1.4 加拿大的博士后制度

加拿大于1949年开始招收第一位博士后研究人员,由国家科学研究理事会(NRC)招录并在它自己的实验室里从事博士后研究工作。当时提出博士后计划的主要目的,是引进世界各地优秀科研人才,加强NRC的研究工作。博士后计划在NRC实行后,很快在大学中流行开来,各大学的博士后经费亦由NRC拨付。这样,博士后计划的目的从仅仅为加强NRC的研究工作转变为同时为了提高大学的教学水平和研究能力。后来,博士后研究人员开始由引进国外高级研究人员为主转变为以录用加拿大本国博士为主。加拿大关于博士后没有正式的明文法规,有些学者认为还没有形成一种制度。但也有学者认为,博士后计划已经得到政府部门、高等学校和研究单位的认可,并已经普遍实行,完成了一整套大同小异的习惯做法,可以看作是一种制度。

1978年以后,由于博士后的待遇低(2.3万加元/人·年),时间短(27个月),难以完成工程研究项目,从而缺乏吸引力,因此,NRC取消了博士后计划,改为副研究员制度,或称政府科研机构的访问学者制度。这些人属于

^① 刘敏. 法国博士后制度及相关政策解析[J]. 比较教育研究, 2013(8).

NRC 的雇员,但不是永久职工,收入比博士后要高,工作期限为2年,期满还可延长1年,但最长不超过5年。这一做法很有吸引力,每年招录50人,却有1000多人申请。

加拿大 NRC 取消博士后研究计划改为副研究员制度后,就不再向各大学拨付博士后经费。目前,加拿大各大学的博士后经费主要来源包括:①加拿大自然科学与工程技术研究理事会(NSERC);②加拿大医学研究理事会(SSHRC);③社会科学与人文科学研究理事会(HRC)。以 NSERC 为例,博士后研究人员可由两种渠道获得资助。一是由博士后直接向 NSERC 申请,每年获准者约有200人。他们可以到任何单位(包括国外的)从事博士后研究的工作。二是由教授向 NSERC 申请研究项目资助金,其中包括录用博士后的费用,被录用的博士后要在教授的实验室里从事该项目的研究工作。直接向 NSERC 申请奖学金的博士后,工作期限为1年,但期满后可延长1年。

1.1.2 中国博士后发展的历史进程

1.1.2.1 中国博士后制度的建立

中国博士后制度建立,与我国人才培养教育体制的内、外部因素密切相关。

首先,从教育体制的内部因素看,“文化大革命”10年,不仅给中国教育体制带来巨大灾难,而且使中国经济发展处于崩溃边缘,各行各业百废待兴,人才断层和高级人才匮乏问题尤为突出,迫切需要改革教育体制以承担起历史赋予的使命。党的十一届三中全会以后,邓小平带领全党、全国人民“拨乱反正”,1977年恢复高考制度,1978年派遣留学生出国深造,1981年实行学位制度并招收研究生。在今天看来,这些举措既平常又普通,但在当时却有着里程碑的意义。它不仅促进了中国教育发展的规范化、制度化,而且为培养高级人才提供了必要的环境条件。20世纪80年代中期,中国培养的博士研究生近千人,选派留学的3000多名研究生有部分获得博士学位。如何促使这些国家紧缺的高级人才迅速成长为我国学科发展的带头人?高等院校和重点科研机构如何为他们提供有力保障?这些是建立中国博士后制度的内在动因。

其次,从教育体制的外部因素看,当时中国的科研人才制度深深地烙上了计划经济特征。科研人员的工作安排、人事关系、户口、工资、住房等问题,严重制约着高级人才归国的热情和作用的发挥。如何创造更好的条件来吸引高级人才回国?如何避免今后派出人员归国信心受挫?冲破原有的科研人才体制,实行崭新的用人制度来感召这些高级科研人才,成为中国博士后制度形成的教育体制外部因素。

1.1.2.2 中国博士后发展阶段及成效

中国博士后制度已经走过30年光辉历程,经历了以下发展阶段,并取得

显著成效。

(1) 初创阶段(1985—1987年)。1985年5月,为了贯彻国家领导人对“关于李政道等提出创立博士后制度的建议”的批示精神,国家科委、中国科学院和教育部会同财政部、国家计委、公安部、劳动人事部、商业部等10多个部委的有关部门进行反复磋商,并广泛吸收国内外学者和留学博士的意见后,向国务院报送了《关于试办博士后科研流动站的报告》。同年7月,国务院正式批准该报告(国发〔1985〕88号),从政策层面确立了博士后制度,确定由国家科委牵头,组成全国博士后管理委员会,统一组织和协调全国博士后工作,负责遴选试办博士后的大学和研究机构,制定招收和培养方案,并对博士后研究人员的生活和后勤保障等作了详细安排。同年10月,经过评审,北京大学、清华大学、中国科学院等72个学术单位102个博士后流动站获准建立。但由于我国于1981年刚开始建立学位制度,博士学位获得者数量很少,加之全国博士后招收工作正处于试验阶段,有些设站单位还不具备正式招收博士后研究人员的条件,所以当年各设站单位并未招收博士后,直到1986年,从瑞士留学归国的博士洪志良进入复旦大学电子学与通信专业流动站,成为我国博士后第一人。1986、1987年,全国又新增博士后科研流动站7个,使博士后流动站总数达到109个。

1985—1987年,国务院、国家科委、公安部、商业部、中央职称改革领导小组、全国博士后管理委员会共发布了19项政策文件,形成了我国博士后发展的基本政策体系,有力地促进了博士后工作的启动和开展。其中,1985年8月,国家科学技术委员会《关于试办博士后科研流动站申请办法的通知》(以下简称《通知》)提出最近两年博士后科研活动站的招收规模、学科分布,规定了申办博士后流动站的设站单位的资格,要求必须是研究所或高等院校的系、所,并达到相当的科研水平和学术环境。《通知》还设计了必要的措施,避免了学术上的近亲繁殖,保障了博士后的流动性,并规定了建站单位的申请报批程序。同年11月,国家科学技术委员会根据实际情况,对招收政策进行了调整。考虑到申请建站单位多而名额少的矛盾,在把流动站规模的下限由3人减为2人的同时,招收指标增加了10%。为发挥留学博士的作用并为他们创造良好的工作条件,国家科学技术委员会指示建站单位优先招收留学回国的博士,对于有2名以上留学博士愿意做博士后研究的单位,可以随时提出申请建站。公布了《博士后科研流动站建站方案》,对北京大学、清华大学、南京大学、复旦大学等设站单位的建站学科、专业以及招收名额做出了明确的规定。

1986年3月,国家科学技术委员会颁布了《博士后研究人员管理工作暂