

Postdoctoral Work Evaluation
Theory and Practice

博士后工作评估 理论与实践

刘丹华 曹杰 尹永纯 李劼 王娓娓 著



科学出版社

博士后工作评估理论与实践

刘丹华 曹 杰 尹永纯 李 劼 王妮妮 著

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书在国家自然科学基金(70640002)的支持下,以国家博士后工作管理的有关规定和《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》为指导,围绕国家博士后事业“十一五”发展规划关于建立博士后工作评估制度的要求,结合现代信息技术和一般评估理论与方法,充分考虑博士后工作和博士后群体的主要特征,系统地总结中国博士后工作的主要实践经验,在此基础上,首次提出博士后工作评估的一揽子解决方案,得到国家层面的认可,形成政策文件,并得到实践的充分检验。项目达到国内领先水平,研究成果应用面广泛,具有很大的应用价值。

本书有助于读者了解中国博士后工作评估理论技术及其发展趋势,可作为政府项目评估工作人员、全国各级各部门博士后管理人员等的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

博士后工作评估理论与实践/刘丹华等著. —北京:科学出版社, 2015. 10

ISBN 978-7-03-045908-4

I. ①博… II. ①刘… III. ①博士后-教育评估-研究-中国 IV. ①G644.8

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第237381号

责任编辑:曾佳佳 伍宏发/责任校对:胡小洁

责任印制:徐晓晨/封面设计:许瑞

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京东华虎彩印刷有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2015年10月第一版 开本:720×1000 B5

2015年10月第一次印刷 印张:8 5/8

字数:163 000

定价:49.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

前 言

中国博士后制度自 1985 年实施以来，在我国社会经济发展和高层次人才队伍建设中发挥了独特的作用，取得了积极的成果，已经成为国家吸引、培养、使用高层次人才和增强国家科技创新能力的一个重要举措。随着博士后事业的不断发展壮大，国家对博士后工作的管理也正由过去的直接、微观管理向间接、宏观管理过渡，而博士后工作评估正是实现上述目标的重要手段。因此，加强博士后工作评估理论与技术的研究对提高博士后工作的质量，建立科学的管理体制与机制，推动博士后事业更加健康、快速发展具有非常重要的作用。为此，中国博士后科学基金会于 2006 年 5 月向国家自然科学基金委员会申请立项研究博士后工作评估理论与技术，并于 7 月获得正式立项。课题研究以《博士后工作“十一五”规划》为指导，遵循管理科学研究的学术规范，运用一般评价理论与技术的原理，结合博士后工作评估的特点和实际，研究新形势下可为博士后事业健康发展提供支持的博士后工作的评估指标、评估方法、评估模型和评估流程等，形成系统、科学的博士后工作评估体系，以便进一步发展和完善博士后评估制度。

课题结合评价理论与技术的最新进展，围绕如何科学、准确地评价博士后设站单位的管理质量和培养质量，贯彻落实《博士后事业发展“十二五”规划》的要求，结合信息技术环境下博士后工作评估的组织管理及其评估过程中的新情况和新问题，分别针对博士后流动站和博士后工作站，围绕博士后工作评估的业务特征及其核心流程，在国家自然科学基金的支持下，比较全面系统地研究了博士后工作评估中的理论技术和方法，主要研究成果如下。

(1) 结合我国博士后工作评估的特点，在总结经验和充分论证的基础上，构建了博士后工作评估指标体系。新的指标体系侧重考察设站单位博士后管理工作水平和学术、科研质量等指标，简化了个别数据采集难度大、可测性差、取得成果与设站单位无充分关联性的指标，对部分指标和计分标准进行了进一步的细化、调整，并对指标数据的采集方法进行了改进；增加了“流动站（工作站）建设”指标，加强了反映成果质量和创新能力培养的指标；将博士后工作评估指标划分为合格评估和水平评估两类，依此设计了相应的评估指标和计分标准等。

(2) 对博士后工作评估技术进行了研究。针对博士后工作评估中的权重设置，提出使用“层次分析法”设置评估权重，建立了基于模糊综合评价的博士后工作评估模型，充分将定性定量数据进行集成，解决定性指标数据的量化和整体指标的综合计分问题；提出使用“地区分类法”对地区差异进行调整；提出建

立日常化的博士后工作评估数据采集方式，将评估、检查工作与博士后日常工作紧密结合，实现博士后工作的过程管理为省市和设站单位及时调整、改进，建立博士后工作评估的长效机制提供了基础保证；结合现代信息技术，设计了博士后工作评估信息系统原型并进行了实现研究。

(3) 研究了博士后工作评估组织与实施，优化和规范了评估工作程序。根据分类评估的思想，提出将博士后工作评估分为水平评估和合格评估两种模式，并设计了具体的组织、实施方案；建立了评估流程，特别增加了评估情况的反馈环节，让参评单位及时了解自身在博士后管理工作中存在的问题，以便有针对性地改进自身的工作；考虑到生产经营性的企业与由事业单位转制的科研性机构在科学研究性质、科研基础环境、博士后人员培养目标等方面存在较大差异，提出将博士后工作站类型划分为生产经营性和科研事业性，使指标设计更贴近工作站各自的特点；在整体研究的基础上，提出了今后博士后工作评估的建议方案。

(4) 提出了加强博士后工作评估制度化与规范化的政策建议。第一，建立以各设站单位自评为基础，以外部评估为监督，实现“以内为主，以外促内”的评估机制，充分体现各设站单位的主体地位，调动其评估的主动性和自觉性；第二，建立评估数据日常化采集制度及其配套措施，使评估数据采集和评估的计算、分析手段更加科学化和规范化；第三，明确各级管理组织在评估工作中的定位，充分发挥国家、省市和设站单位三级组织各自的作用，确保博士后工作评估有序进行；第四，建立评估专家库，重视评估专家的作用；第五，建章立制，完善评估工作的政策环境，重点抓紧研究、制定评估工作的有关管理规定等政策性文件，推动博士后工作评估的制度化发展。

课题由刘丹华同志负责具体执行，曹杰、尹永纯、李劼、王妮妮等同志全程参与了本课题的研究。

目 录

前言

第 1 章 绪论	1
1.1 中国博士后制度的产生和发展	1
1.2 博士后工作评估的作用和意义	4
1.2.1 评估是博士后事业发展的客观需要	4
1.2.2 评估是加强博士后制度建设的重要举措	4
1.2.3 评估有利于国家加强宏观管理	5
1.2.4 评估有利于设站单位的健康发展	6
1.3 博士后工作评估的内容和目标	6
1.4 博士后工作评估的特点与难点	7
1.4.1 博士后工作评估的特点	7
1.4.2 博士后工作评估的难点	10
1.5 本章小结	11
第 2 章 博士后工作评估的实践与理论述评	12
2.1 博士后工作评估实践述评	12
2.1.1 由注重内部考核到自发组织内部评估	12
2.1.2 政府外部评估工作得到了拓展	13
2.1.3 评估工作尚待规范化和制度化	15
2.2 博士后工作评估理论述评	15
2.2.1 国外相关研究简介	15
2.2.2 国内有关研究述评	20
2.2.3 亟须深化评估理论与技术研究	21
2.3 本章小结	21
第 3 章 博士后工作评估指标体系研究	22
3.1 指导思想和原则	22
3.1.1 指导思想	22
3.1.2 建立原则	22
3.2 指标建立步骤	24
3.3 指标体系构建	25
3.3.1 指标构建	25

3.3.2	指标细化说明	30
3.3.3	指标权重计算	36
3.3.4	指标等级标准	37
3.4	指标体系的进一步说明	45
3.5	本章小结	47
第4章	博士后工作评估技术研究	48
4.1	评估数据采集技术	48
4.1.1	评估数据的概念	48
4.1.2	评估数据采集方法	48
4.1.3	建立日常性评估数据采集方式	49
4.2	评估数据的可靠性	50
4.2.1	数据采集中的失真现象	50
4.2.2	数据可靠性的保证措施	52
4.3	评估数据的量化方法	54
4.4	基于模糊综合评价的评估模型	55
4.4.1	模糊综合评价	56
4.4.2	模型的建立	57
4.5	评估信息系统	59
4.5.1	建立评估系统的必要性	59
4.5.2	评估系统分析	60
4.5.3	评估系统设计	64
4.5.4	系统实现	74
4.6	本章小结	78
第5章	博士后工作评估的组织与实施	79
5.1	评估组织管理	79
5.2	评估工作流程	79
5.2.1	评估准备阶段	80
5.2.2	评估实施阶段	80
5.2.3	评估结果应用阶段	82
5.3	评估实施方法的改进	82
5.3.1	将评估模式划分为合格评估和水平评估	82
5.3.2	划分工作站类型,按行业分类评估	83
5.3.3	增加专家、博士后群体的评价意见	83
5.3.4	划分地区类型,消除地区差异	83
5.4	评估工作建议方案	84

5.4.1 评估内容及方法·····	84
5.4.2 组织管理·····	84
5.4.3 评估结果处理·····	85
5.5 本章小结·····	85
第6章 完善博士后工作评估的若干建议 ·····	86
6.1 发展和完善“以内为主，以外促内”的评估机制·····	86
6.2 建立评估数据日常化采集制度及其配套措施·····	86
6.3 明确各级管理组织在评估工作中的定位·····	87
6.4 重视评估专家的作用，建立评估专家库·····	87
6.5 建章立制，完善评估工作的政策环境·····	88
结语 ·····	89
参考文献 ·····	90
附录1 博士后流动站评估指标权重调查问卷 ·····	92
附录2 博士后工作站评估指标权重调查问卷 ·····	101
附录3 流动站博士后人员评估调查表 ·····	108
附录4 工作站博士后人员评估调查表 ·····	111
附录5 流动站博士后合作导师评估调查表 ·····	114
附录6 工作站博士后合作导师评估调查表 ·····	116
附录7 博士后事业发展“十二五”规划 ·····	118
附录8 2012年各省博士后事业发展情况 ·····	126

第 1 章 绪 论

1.1 中国博士后制度的产生和发展

中国自 1978 年实施改革开放政策以来，大力发展科技和教育事业，陆续培养出一大批有发展潜力的优秀人才。中国从 1981 年开始实施学位制度并招收研究生，到 1983 年已经有部分人员获得了博士学位，与此同时中国政府 1978 年向国外派遣的留学生，也有获得博士学位并陆续回国的。然而，中国当时处于计划经济时代，这批人的人事关系、职称、工资、住房和工作安排等难以在当时的制度框架内得到合理的解决。如何有效地使用这批人才并吸引更多的留学博士回国工作，就成为当时一个亟待解决的问题。

1983 年 3 月和 1984 年 5 月，著名物理学家、诺贝尔奖获得者、美国哥伦比亚大学李政道教授先后两次给中国国家领导人写信，建议借鉴发达国家培养年轻高级人才的经验，在中国设立博士后流动站，实行博士后制度。在中国高校和科研机构中设置一些特殊的职位，挑选一些获得博士学位的优秀人才在那里从事一个阶段的博士后研究工作，以拓宽其知识面，并进一步培养其独立工作的能力，使之成为高水平的专业人才。李政道教授的建议得到了中国领导人和科教界的高度重视。1984 年 5 月，当时的中国领导人邓小平同志会见李政道教授，充分肯定了他的建议，并对中国实行博士后制度的目的、意义、发展方向以及具体措施都作出了明确的指示。据此，中国政府有关部门在充分论证的基础上，于 1985 年 7 月开始批准试行博士后制度，由此中国的博士后制度就诞生了。

中国实行博士后制度是培养和使用高水平的年轻科技人才的一项重要措施。其目的在于鼓励和支持具有科研潜力和杰出才能的年轻的博士后研究人员，使其成为中国未来的科学家、高级管理人才。其具体目标在于培养和选拔一大批适应国民经济发展的高水平的科技人才和管理人才，造就跨世纪的学术和技术带头人；加强教育和科学研究的力量，促进国家教育、科技、经济和社会的快速发展；促进人才的合理流动和学术交流，避免在学术上出现“近亲繁殖”现象；使取得博士学位的人员和用人单位有更多相互选择的机会，做到人尽其才，才尽其用；减少高水平人才外流；鼓励和争取留学博士回国工作；促进产、学、研结合，为企业引进高水平的人才，提高企业的技术创新能力，推进企业的进步，加快推进科技成果转化成为生产力。

我国博士后事业的发展从无到有,规模从小到大,涉及领域从自然科学到社会科学、从基础科学到应用科学、从高校到企业、从地方到军队等,涵盖理、工、农、医、文、哲、法、经等 12 大学科门类的一级学科。截至 2012 年底,全国博士后制度的建立,创建了一套有利于优秀青年人才脱颖而出的新机制,走出了一条培养高层次人才的新路子;培养造就了一支年轻富有活力的博士后人才群体,成为推动各项事业发展的一支重要力量。出站博士后绝大多数被聘任为高级专业技术职务,很多人已成为学科、技术带头人,取得了一大批具有创新性的研究成果;有些科研成果不仅提高了我国的科研实力和自主创新能力,而且在国内外产生了重大影响。博士后制度在过去的 20 多年里,显示了勃勃生机,得到了快速发展(图 1-1~图 1-4)。

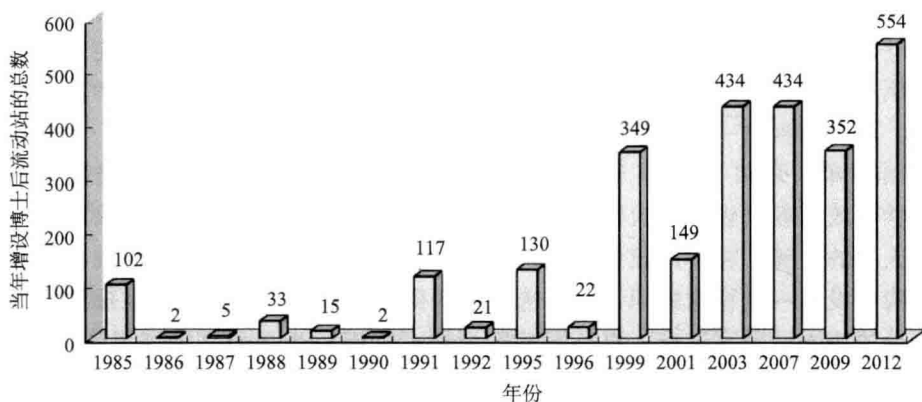


图 1-1 1985~2012 年博士后流动站设站发展情况

1985~2012 年共设立博士后流动站 2721 家,部分学科调整、合并后现为 2703 家

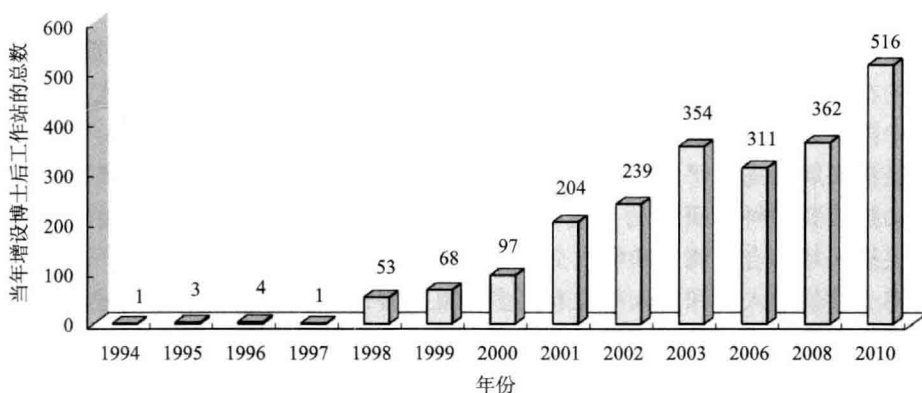


图 1-2 1994~2010 年博士后科研工作站设站发展情况

1994~2010 年共批准博士后工作站 2213 家,因部分设站条件变化,现为 2129 家

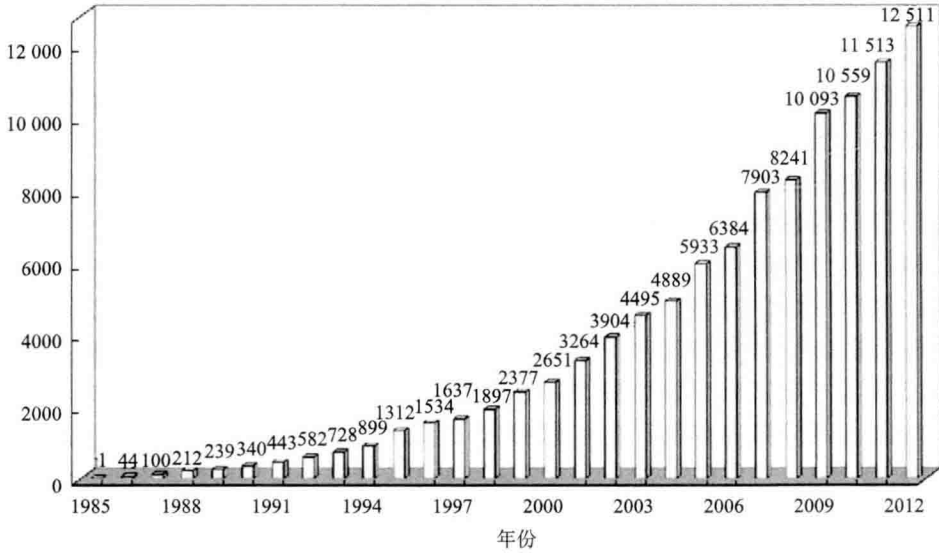


图 1-3 1985~2012 年各年度博士后进站情况

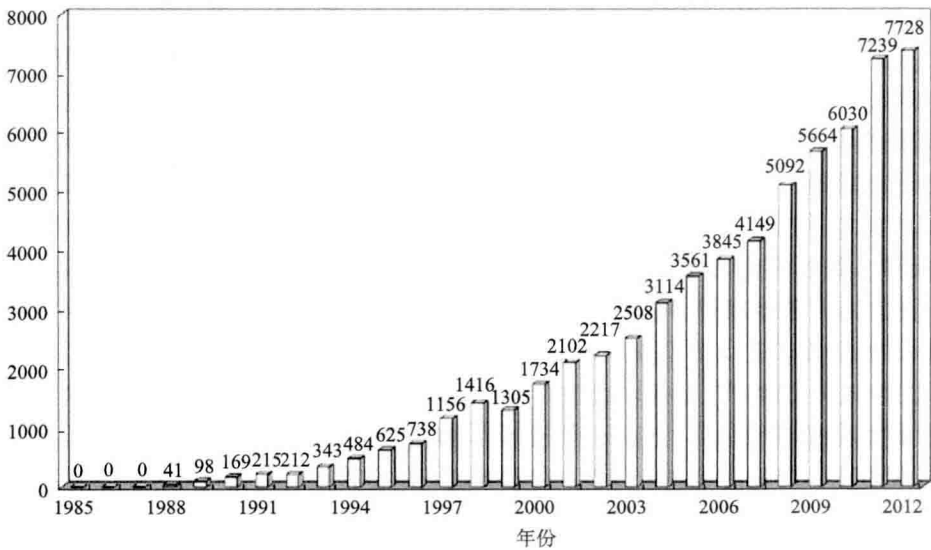


图 1-4 1985~2012 年各年度博士后出站情况

1.2 博士后工作评估的作用和意义

1.2.1 评估是博士后事业发展的客观需要

随着博士后设站规模和招收规模的不断扩大,对博士后培养质量的影响提出严峻挑战,如何处理速度与效益、规模和质量的关系,如何保证博士后的培养质量不会因规模的扩大而下降等问题日益突出。因此,加强博士后工作评估对于我国博士后事业的健康发展具有重要的作用。通过评估来检查、引导和监督设站单位的博士后管理工作,是改革完善博士后管理制度、提高博士后培养质量的重要手段。2006年底,原中华人民共和国人事部、全国博士后管理委员会制定的《博士后工作“十一五”规划》和《博士后工作管理规定》对博士后工作评估都作出了明确规定。“十一五”规划提出了对博士后工作要不断完善政策措施、加强宏观指导和管理的要 求;提出了通过建立更加科学、有效的博士后评估制度和评估指标体系,对科研流动站、工作站定期进行严格评估等措施,来不断健全完善博士后工作质量保证机制,以提高博士后的培养质量,促进博士后站的稳步发展的要求。

1.2.2 评估是加强博士后制度建设的重要举措

自“十五”以来,博士后的设站规模和招收人数都呈明显扩大的发展态势。博士后事业之所以出现快速发展的局面,一方面是中国经济社会快速发展对高层次人才的客观需要,同时也与国家的人才战略密切相关。在这一时期,我国相继制定了“人才强国”战略和“创新型国家”发展战略。有关博士后的内容频频见诸国家的人才规划等重要文件和国家领导人的讲话中,进入党和国家领导人关注的视野。2002年5月,中共中央组织部制定的《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》中,提出了“建设好博士后科研流动站、工作站”的要求。2003年12月,《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》明确提出“要改进和完善博士后制度”。2005年,温家宝总理在纪念博士后制度建立20周年大会上强调:“培养造就现代化建设需要的高层次创新人才必须要有好的制度,博士后就是一个比较好的制度。要努力为博士后的成长创造良好的环境,希望在我们的博士后中能出现科技领军人物,能出现世界级的科学家”。2006年,国务院颁布实施了《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006—2020年)》,中央组织部和原人事部在《关于贯彻落实“十一五”规划纲要,加强人才队伍建设的实施意见》中提出了培养高层次自主创新人才的目标和任务,这些都为中国特色的博士后事业的发展注入了新的活

力,为博士后事业发展提供了难得的机遇。

博士后工作评估的主要任务就是加强对博士后站的管理、完善制度建设。通过评估的激励、导向作用,在设站单位之间引入竞争机制,引导其积极作为,提高管理水平。同时通过评估,准确了解博士后工作的实际情况,进行科学分析,对管理水平和博士后人员的质量作出评价,为深化博士后制度改革、提高博士后工作的质量、科学制定政策等提供依据。

1.2.3 评估有利于国家加强宏观管理

首先,通过评估工作,博士后工作管理部门可准确把握设站单位的工作业绩,有针对性地下放管理权限。各级博士后管理部门在取得一定的管理自主权后,自身也需要有一种自我提高、自我完善、自我发展和自我约束的机制与手段,以主动适应、服务于高层次人才培养的需要,主动适应我国的经济增长方式由粗放型向集约型这一根本性转变的需要。在各级博士后管理部门内部,都存在着向下一级管理部门放权,以及在放权的同时要对基层单位进行宏观管理的问题,在管理单位内部开展的评估工作就是一个重要的手段。

其次,开展博士后评估工作是国家对设站单位进行分类指导与管理的有效手段。《博士后工作“十五”规划》指出“为适应市场经济条件下主体多元化、需求多样化的要求,根据博士后培养使用目标、投资渠道、资助方式、管理方法的差异,实行分类管理,构建博士后管理与招收的多种模式”。我国现有的博士后流动站覆盖12个学科门类,88个一级学科,博士后科研工作站基本覆盖了16个国民经济行业领域,对不同的设站单位的管理不能“一刀切”。为适应人才培养和需求多样化的发展要求,博士后工作评估应根据不同学科性质、培养任务的设站单位分别设计评估标准进行评估,评出优秀的给予重点扶持,鼓励各类设站单位办出各自的特色和水平。

最后,开展博士后工作评估是加强对博士后工作的宏观指导与管理,逐步建立起具有中国特色的博士后工作质量监控体系的重要手段。《博士后工作“十五”规划》指出,“十五”期间我国博士后工作的主要目标任务是:通过改革创新,基本建立起政府宏观调控、分级分类管理、运转高效灵活的,适应社会主义市场经济发展要求的,具有中国特色的博士后管理体制和运行机制。这就要求博士后管理部门转变职能,由国家集中计划、直接管理,转变为通过立法、经济、信息服务、评估和必要的行政手段对博士后工作实行宏观指导与管理。一方面利用评估结果,促进管理体制变革,使各级、各类博士后管理部门高效地协调运作,工作的积极性、主动性会得到极大的发挥,调动各方面的积极因素,将博士后工作搞活,克服僵化、统得过死、管得过细的弊端;另一方面,通过评估活动,保证

国家的各项方针和政策的贯彻执行,保证基本的博士后培养质量。随着博士后事业的不断发展壮大,国家对博士后工作的管理也正由过去的直接、微观管理向间接、宏观管理过渡,评估活动是联系主管部门和各设站单位的一个重要桥梁,通过评估活动,彼此实现双向交流与互动,政府管理部门可以将博士后工作的政策、精神落实到各级管理部门,发挥评估的导向作用,设站单位可以向政府和社会传递博士后管理工作和培养质量方面的呼声和要求,提出自己的建议,为政府宏观决策提供咨询,使政府的宏观管理更加科学有效,从而形成不同层级管理部门的相互沟通和理解、对博士后工作中出现的问题能及时地进行总结和修正的良好局面。

1.2.4 评估有利于设站单位的健康发展

首先,公正的评估能直接影响博士后设站单位的健康发展。一套公正的评估指标也是一个可行的管理战略。对博士后设站单位的公正评估将直接影响到各单位工作的努力方向,进而对其博士后工作的发展产生影响。因此,公正的评估方案和指标,有助于设站单位因地制宜办出特色,有助于引导各个博士后设站单位主动适应科学发展和经济建设的需要,从而促进我国博士后事业的健康发展。

其次,通过评估可以促进设站单位提高建站质量。近年来,一些学校和企业为了达到某种社会效应,脱离实际需要和可能,盲目要求设站,将博士后科研流动站和博士后企业工作站视为“金字招牌”,重设站轻建站,甚至根本不进行建设,相当一部分单位尤其是一部分新建设站单位素质、效益不高,造成国家财力的浪费。一些设站单位由于种种原因已不具备基本的设站条件,如某学科带头人离去而使其所在的流动站的学术水平显著降低,某些设站企业因经营管理不善面临破产或已经破产,一些设站企业改变了经营和发展方向等。开展博士后工作评估,利用它的督促、激励功能和鉴定、自律及建设功能,可以有针对性地采取不同的措施,对部分办得较差的设站单位找到问题,进行整顿,促其上进;而对一些失去设站条件的单位,予以撤销。

1.3 博士后工作评估的内容和目标

我国的博士后制度一直把培养和使用高层次人才、造就高水平的科学技术带头人作为自身的工作目标。培养和造就高水平的科技人才越多,反映出我国实施博士后制度的效用越高,博士后工作取得的成绩也就越大。那么,在某一时间内能否培养更多、更高级的人才就成为实施博士后制度成功与否的标准。因此,可将某一单位或学科通过博士后工作培养和造就高层次科技人才的多少来定义该单位或学科博士后培养和使用的质量。显然,博士后培养和使用质量的高低表明了

某一单位或学科博士后工作的好坏。从大量的调研和考察中可以看到，博士后培养和使用质量是一个较为复杂的问题，与多种因素有关，例如博士后工作单位或学科的学术实力、博士后研究项目的水平、经费充足与否、管理水平和博士后本人的努力程度等。

由于一个特定的设站单位或学科，其学术实力基本上是由该单位经过长期积累而形成的，在较短的时间段内与博士后工作关系不大，并且评估时可以从其他有关资料中获得。因此，直接影响某个单位或学科博士后培养和使用质量的另一个量——单位或学科博士后工作管理水平，是非常值得重视的。如果将某一单位或学科博士后工作管理水平的高低定义为博士后管理质量，通过直接测评博士后管理质量，政府管理部门可以了解和掌握各博士后设站单位的工作情况；各博士后设站单位也能明白博士后工作中存在的问题，明确改进和努力的方向。这也是博士后工作评估的重要内容之一。因此，综合以上分析，博士后工作评估应着重对以下两方面进行评估：博士后培养和使用质量、博士后工作管理质量。

通过这两方面的评估，做到在比较的基础上反映出各设站单位的工作绩效，在比较的基础上反映出各层次博士后管理工作的水平及其经验和教训，并通过差距的分析，促进各设站单位博士后工作更好地发展。具体地说，博士后工作评估至少应能做到：①充分反映各设站单位博士后工作的具体情况；②有利于博士后制度的调整和管理能力的提升；③有利于促进博士后经费来源的多元化；④有利于设站单位吸引优秀人才从事博士后工作；⑤有利于博士后工作中各参与主体的发展；⑥有利于国家对博士后工作的监管。

1.4 博士后工作评估的特点与难点

1.4.1 博士后工作评估的特点

1.4.1.1 中国博士后制度的特点

中国的博士后制度与国外的博士后制度有较大不同。其最大的特点在于中国的博士后制度有着严格的管理培养机制，主要表现在以下方面。

1. 国家主导，体系独立，统一规划和管理

中国的博士后制度是由政府规划、组织实施的，制定了许多特殊的优惠政策并拨付经费加以支持。由著名科学家和有关政府部门的领导组成的“全国博士后科研流动管理协调委员会”，根据国家科技、教育和国民经济发展的需要，制定中国博士后工作的方针、政策和全国博士后工作发展规划，并对贯彻执行情况进行督促、检查，保证中国博士后制度的稳步、健康发展。

中国博士后制度的具体组织、管理机构设在原国家人事部，并由其负责全国博士后工作的组织、实施及日常管理。按照政府对其各部委的职能配置，原国家人事部承担着综合管理全国专业技术人员和专业技术人员队伍建设工作；负责研究拟定专业技术人员队伍建设发展规划，制定专业技术人员综合管理和队伍建设的政策法规以及完善相关计划、项目的组织、实施工作。博士后人员在各培养单位里从事的是科学研究工作，属于专业技术人员队伍中的高级专门人才，因此，博士后工作是国家人力资源和社会保障部工作职能中非常重要的一部分。

2. 招收、培养博士后必须经过资格审定

并非所有的科研院所和高校都可以招收博士后，只有经过专家委员会评审和批准的机构，才有资格招收博士后。招收博士后的单位必须具备以下条件：①有博士学位授予权，有高水平的博士生导师；②学术气氛浓厚而活跃，科研工作在国内处于领先地位；③有必需的实验设备，科研后勤条件良好；④单位领导积极热心。这种严格的招收博士后的资格审定制度是保证博士后培养质量的基础。

3. 择优录取博士后人员

由于中国博士后制度所具有的优越性和政府的支持，博士后制度越来越受到我国新毕业博士的青睐。据统计，全国每年申请做博士后研究的博士生约占当年博士毕业生的60%。做博士后已经成为当今中国博士生毕业的重要选择之一，越来越吸引着年轻的优秀人才。全国博士后的平均录取比例为4:1，有的设站单位甚至达到20:1（即20名申请者中录用1人）。这样广泛的申请基础，使得在博士后研究人员录取上可以做到“优中选优”，由此也保证了中国博士后是通过激烈竞争而遴选出的优秀群体。

4. 培养管理程序严格、规范

中国博士后制度对博士后研究人员有着严格的考核制度。首先在录用时，有严格的录取标准和程序；其次，在研究工作期间，对博士后研究人员要进行中期考核；最后，在结束研究工作时，博士后研究人员须提供一份具有较高学术水准的研究报告。对于个人品行、科研能力、健康状况较差的博士后，或中期考核不合格者，培养单位可终止其博士后研究，取消其博士后资格。这些措施保证了博士后的培养质量。

1.4.1.2 博士后工作评估的特点

由于中国博士后制度具有上述特点，因此，相应的博士后工作评估具有以下的特点。

1. 博士后工作评估的主体是政府，社会介入较少

我国博士后工作的现有领导体制，决定了博士后工作评估主要由国家博士后管理部门及各省人事厅（局）组织实施。政府和各级行政主管部门作为评估主体有利于对评估工作进行宏观控制，易于制定出较合理的政策，便于进行工作协调，能使评估工作顺利地得到各方面的支持，可以保证各项评估政策的贯彻、执行。随着国家政治体制改革的深化，社会组织为政府管理工作提供服务已经成为新的趋势。例如，教育部已成立了“中国高等教育评估中心”，拟由非政府行政部门对高校进行评估。因此，未来的博士后工作评估也会由政府组织实施逐步过渡到有民间学术团体介入，作为上述形式的补充。

2. 博士后工作评估的对象具有特殊性和复杂性

博士后工作评估的对象是博士后科研流动站、博士后企业工作站。博士后人员是国家的正式工作人员，不再是学历教育下的学生；对设站单位来说，博士后是有期限的工作人员，不列入正式编制，工作期满后必须流动出站，在其获得固定工作岗位前，实际上处于流动状态。因此，我国的博士后工作既不同于从本科生到博士生的高等教育，也不同于科研机构对毕业博士的使用，更不同于高新技术企业的人才引进。正如邓小平所说，博士后制度是“培养使用科技人才的制度”。对这种特殊制度下的流动站单位和工作站单位的评估，既不同于教育评估，也不能套用企业对人才管理的评估方法。

由于社会对人才需求是多样化的，因此培养和使用博士后人才的模式也是多样的，从而也决定了承担培养和使用任务的博士后科研流动站、博士后企业工作站不可能具有完全相同的管理形式。博士后科研流动站一般都设立在高等院校和科研院所，设在某个一级学科范围内。博士后企业工作站一般均设立在企业、科研发生产型事业单位和特殊的区域性机构内。即使同为流动站或工作站，也存在较大差异。如不同的流动站所属的学科类型不同。流动站所属的设站单位类型、规模也不同，既有高等学校，也有科研院所，前者教学、科研兼顾，后者主要关注于科研；且在流动站单位中，有的是教育部直属的重点院校，有的是各部委的直属院校，还有属于地方省市的普通院校。至于工作站单位，它们在所有制形式、从事的行业领域、发展的规模、用人模式和理念以及科研实力和水平上均存在较大差异。在没有较成熟的理论和经验可以借鉴的情况下，充分考虑这些差异，抽象、概括出共性的东西，建立一套全面的、科学的、有效的评估指标体系难度很大。