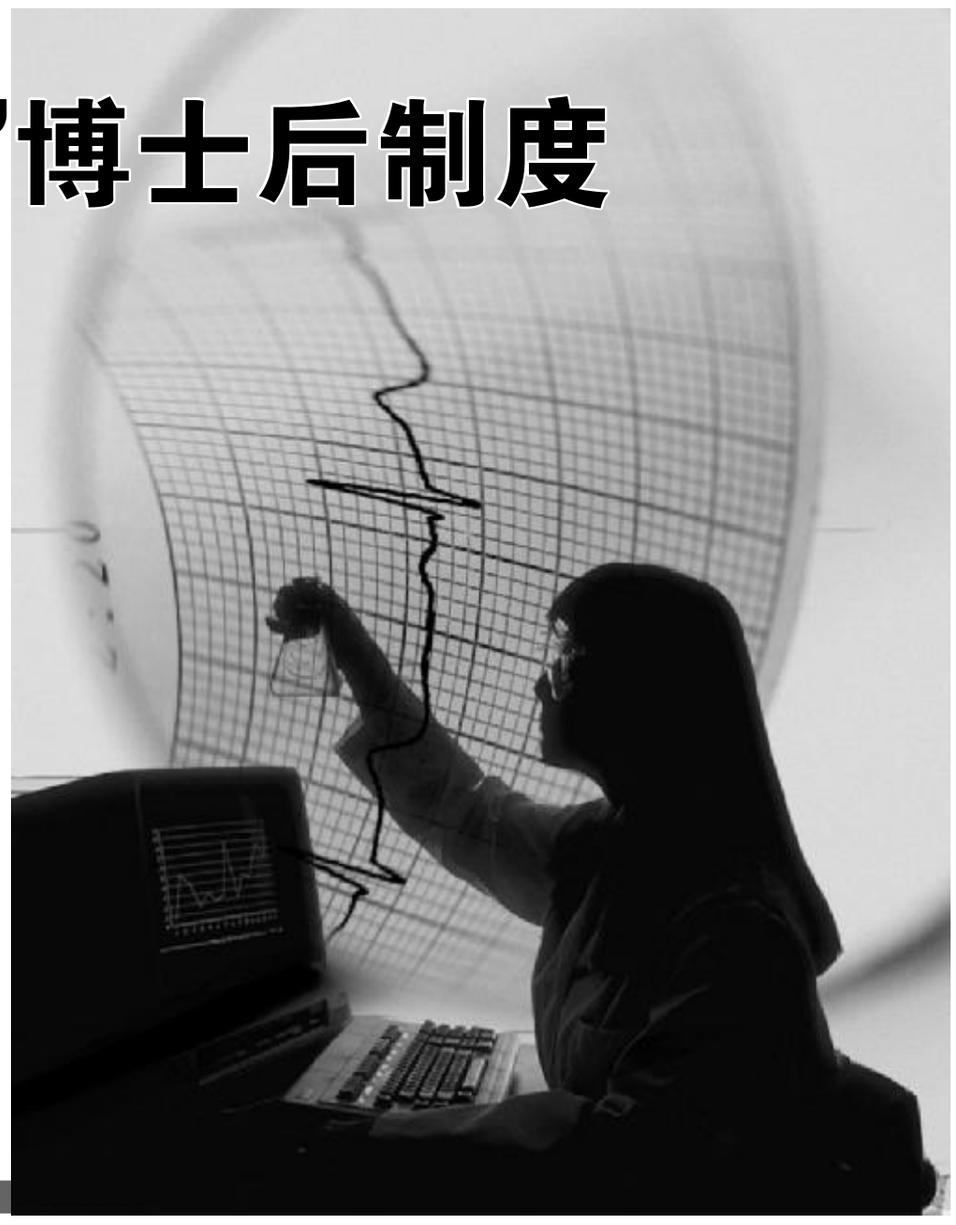
“把脉”博士后制度

日前,南航博士后王天旭遭校方起诉的新闻冲击着人们的内心。曾经引万人羡慕的的博士后,如今落得“最惨”之名,此种反差背后,折射出现行博士后制度存在哪些问题。1984 年便在我国出现的博士后制度,在其而立之年又有哪些“顽疾”需要我们加以“诊断”?



学者之思

博士后制度异化 非单一制度问题

■别敦荣

博士后制度本身是科研人员的流动性职位制度。博士后与所谓“导师”并不是师生关系。严格说来,博士后并没有导师,在博士后研究的关系中,只有项目研究的组织者和参与者。博士后具有担负科研工作任务的能力,其参与到项目中,帮助完成特定研究任务,与组织者之间是合作者。“导师”与博士后只是在研究项目中责任不同的研究人员。

而我国目前的博士后制度愈加成为变相的人才培养和选拔制度,这使得博士后制度改变了其原有性质,所以制度运行也出现了各种问题。

在博士后制度运行的理想情况下,科研项目组织者或主持者,能够聘到来自高校和企业的科研人员作为合作者。换言之,这在用人制度方面是相当灵活的,项目的参与人员在人事关系上来去自由,其劳务费和生活费也从项目经费中支出。博士后的工作权责分明,与研究项目所在单位没有正式劳动人事关系,研究任务完成了,合同自行终止。

正因为如此,在欧美国家,博士后往往是博士毕业后在找不到适当工作时,临时应聘参与科研项目所获得的身份。所以有的博士毕业后,甚至连续从事几个博士后研究,从而积累经验,为求职时谈判增加砝码。总之,博士后制度并不是正式的劳动用人制度,博士后也不作为大学或研究机构的正式员工,不享受正式员工待遇。

可惜的是,我国的博士后制度演变成了一种基本的人事制度,弄得非常正式、僵化,既不利于博士后自由流动,也不利于聘用单位的人事管理。林林总总的各种关系与博士后培养单位或者委托单位紧密相关。因此也出现了很多问题,比如,有的博士后不想回原单位,产生了与委托单位间的劳务纠纷。有的师资博士后,本来是大学选拔为师资,待博士后工作完成再解决工作关系,但是,培养之后发现对象并不合适,或者博士后不愿意留下,也往往产生劳务纠纷。更为重要的是,这种博士后制度变味了,成为了一种似乎高于博士教育的新教育层次。

总之,这种改变性质的博士后制度,在实际运行中必然会出现多种问题。在我国人事关系复杂、劳动人事体制刚性的背景下,怎样能建立起适应国情的博士后制度?这是需要认真研究的。

很多人仅仅把从事博士后研究当成跳板,并不是为了积累科研经验。此外,还有很多博士后自己带着课题进站,但这些课题、项目并不完全是其合作导师所擅长的领域,如此一来,他就没法加入导师的项目组和研究团队中。这样一来,博士后就只能自己立项,完成自己的研究项目。这种博士后不但对所谓“导师”的科研工作没什么帮助,对博士后站所在高校和研究机构的科研发展也没有多大影响。这样的博士后工作没有发挥应有的作用,换言之,博士后制度也就没有发挥其应有的功能。

要从更灵活地解决科研人员的人事关系、隶属关系方面入手,真正让博士后制度成为一种富有较大弹性的劳动用人制度,避免博士后受到各种常规的劳动人事关系束缚。博士后制度要使博士后能够成为一些较大型研究项目的参与者,包括成为研究项目主持者的合作者。如果不能这样做,博士后制度还是会有各种各样的问题出现。

值得注意的是,改革博士后制度必然涉及科研项目经费的管理问题。目前,科研经费中是很少有人头费的,没有人头费的设置使得项目负责人无法恰当地聘用所需要的研究人员。所以,在我国并没有真正意义的由科研项目主持人自主聘用的博士后研究人员。正因为如此,要解决博士后制度问题不仅仅要改变博士后制度本身,还包括对科研管理制度、科研经费的使用制度等一系列制度改革,只有这样才能完善博士后制度。

(作者系复旦大学教育学院教授,本报记者韩琨采访整理)

他山之石

不分类、责任、权益 美国博士后制度调查的启示

■侯定凯

美国科学研究学会于 2005 年发布了一份关于美国高校及科研机构博士后生存状况的抽样调查。从博士后培养环节来看,博士后待遇是国内外的共同话题。

该报告显示,仅 3.8 万美元(中位数,下同)的博士后年均工资,仅仅高于 2.8 万美元的高中毕业生年薪,低于年薪 4.5 万的本科毕业生、年薪 5.6 万美元的硕士毕业生、年薪 7.1 万美元的博士毕业生。而 2012 年的另一份调查显示,美国博士后的薪水为 4.2 万美元,比终身教职者的收入低 44%。

如果我们把博士后视作正式学者身份,自然会觉得他们的待遇偏低,但回过头来看博士后这个特殊群体的定位,收入本身并不是评价博士后群体所得的唯一指标。

在美国,博士后人群内部有明确的类型区分。一类为博士后助理,他们从事科研、教学等多方面工作,待遇相当于大学里的正式员工,较高且稳定;另一类是博士后学者,其身份是准学术人员,是博士生培养的延续,跟所在大学没有专门的劳资协议,收入相对不稳定。

在中国,博士后身份没有作细致的分类界定,日常所做的工作多是跟着导师做项目,且流动站较少设置课程对博士后进行相关教学、科研技能的培训。正是因为博士后身份界定不清,产生了一系列的管理问题:如签订什么样的协议,进站以后权利、义务的界定,科研成果的评定等。

博士后制度的设立是基于高校(或科研机构)、博士后双赢的考虑。对于高校或研究机构而言,可以利用相对廉价的劳动力,从事科研工作;对于博士后(主要指博士后学者)来说,可以暂时免于就业市场的压力(有统计显示,2008 年,美国只有 39%的博士后在获得博士学位 5 年内取得了终身教职或进入终身教职系列),高校不赋予他们教学任务、社会服务等工作,博士后便可以心无旁骛地从事科研工作。据美国自然科学基金会 1999 年的一项调查,博士后人员以第一作者身份在《科学》发表的学术论文数量占论文总数的 43%。虽然博士后薪水不高,但是就科研方面的锻炼而言,收获还是比较大的。

从考核角度而言,美国高校对博士后的考核不会采用官方考核方式,相关职责主要落在导师身上。导师以年度考核形式对博士后全权负责。如果出现博士后违反工作约定、博士后资助期满、科研水平不高等情况,须终止博士后培养,则由导师向主管部门提出申请。针对可能出现的导师或雇用单位对博士后研究人员的不公正待遇,美国高校设立了申诉机制,以保障自身的合法权益。

收入、待遇并不是博士后制度的根本性问题。上述美国科学研究学会的调查报告显示,与收入、福利因素相比,制度化的监管、高质量的培训、与导师的和谐关系等,更能影响博士后的质量(以论文发表为标志)。

就美国相关调查对我国的启示而言,如何对庞大的博士后群体进行分类培养、如何强化导师对博士后培养的责任意识、如何保障博士后科研的自主性和权益,这些都是亟待关注的。

(作者系华东师范大学上海终身教育研究院副教授,本报记者温才妃采访整理)

博士后流动站虚增耽误了谁

■储朝晖

博士后阶段是旨在为短期内未确定长期研究方向的博士毕业生寻求合适工作设置的衔接过程。从本质上说,这是一段工作经历。而国内曾一度将其视作比博士更高的学历,这显然是一个误区,也误导了博士后制度的发展。

博士后超期问题是这种误导的后果之一,此外,博士后流动站在管理上存在的考核不严格,博士后业务水平不高等问题,相对比博士后超期离站更加普遍。博士后发表高水平论文偏少,甚至一些论文质量不如博士论文。流动站对博士后研究的范围、要求不明晰,一些博士后的工作不太具有研究价值,博士后本人出于种种原因,也认可这种“熬资历”的工作状态。

在我看来,是否需要设置博士后流动站,设置多少流动岗位,一定要从研究的实际需要出发。而当下因人设岗(因某人有了博士后导师资格就要招博士后)、因站设岗(因为有了站就必须招博士后)的情况在较大范围存在。从单位角度而言,不需要博士后岗位的单位,就不必设置博士后流动站;从个人角度而言,没必要经历博士后阶段的博士毕业生,就不要盲目进入博士后流动站进行所谓的熬资历。

事实上,博士后学术进取心不强的主要原因,与博士后的定位有关。很多人将博士后定位为周转性质岗位,但如将其定位为竞争性研究岗位,局面就会大大改观。这种改变需要切实以需求为第一依据,没有需求的流动岗位就应该撤销,同时以需求为动力提高进站人选的选择性,提高对其工作专业性要求的标准。唯有如此,博士后流动站质量才能切实提高。

而当下,无论以需求标准看,还是以专业水准来看,国内博士后流动站开设都过多、过滥。在国内设置博士后流动站初期,许多单位把博士后视作比博士更高的学位,同时认为博士后流动站兼具了彰显学术水平、单位地位、个人学术荣誉的功能,即在评价一所高校或科研机构中,博士后流动站成为了加分项目。这就使博士后流动站的发展注入过多权力和功利因素。

究其根源,博士后流动站虚增在于其价值的偏离,不是追求专业的发展和学术的繁荣,行政逻辑和功利取向等非学术力量把它捧得过高,这一情况的出现当然不能代表学术的真实需求。基于博士后流动站实质上成为一种象征的原因,博士后流动站的运行又滋生出两大问题:一是缺少严格的专业考核规范,二是即便有相关的考核规范,也没有真正实施。某种程度上造成许多没有太多学术含量的岗位也在招收博士后。

面对一些博士后流动站中博士后沦为“打杂工”的现状。需要进一步反思什么样的单位才真正需要设置博士后流动站。我认为,有较高层次短期专业研究需求,而非一般专业研究需求的单位,才应该开设博士后流动站。应依据这一标准作一次全面筛选,然后对确有必要保留的博士后流动站加大去行政化力度,应该依据专业的规则设立、管理、运行和考核,这样中国的博士后流动站才能步入常态发展。

(作者系中国教育科学研究院研究员,本报记者温才妃采访整理)

美博士后制度的新变化

■郭英剑

中国“最惨博士后”事件,对个人来说自然不幸,但也给了人们一个反思中国博士后制度的契机。笔者认为,这次事件暴露出的主要问题,应向现行的博士后制度问责。

在我国,作为“舶来品”的博士后制度,由于从一开始就受到政府的高度重视,使得该制度较之其他国家有了更好的发展,博士后不仅待遇好,很受培养单位的重视,且出路也比博士要好得多。如此以来,中国的博士后制度就走在了其他国家的前列。

当然,这样的体制,自然带有中国特色。这既有有利的一面,如因为政府重视,从而得以迅速发展;也有不利的一面,比如发展到一定程度后是需要制度做保障的,一旦缺乏完善制度的支撑,任何事物在发展过程中就难免出现问题。

值得注意的是,每当中国博士后出现问题时,人们对其的指责之一,就是认为与西方相比,国内太把博士后当回事,甚至当成了高于博士的一种学历,这是错误的。到如今,也有不少人提出,应当让博士后回归其本来的面目。

在笔者看来,把博士后当作高于博士的学历自然不对。但同时。我们既不能无视中国博士后制度建立对于学术演变的积极推动作用,也不能无视西方发达国家,特别是美国,已经完全改变了过去对博士后的态度和制度,特别是其在最近十几年来的变化应引起我们的高度重视。

以下,笔者将以美国为例,来谈谈其博士后制度的新变化。在笔者看来,美国近年来对博士后的变化,主要体现在以下三个方面。

第一,博士后人数激增,因此美国高校越来越重视这一群体。目前,哈佛大学有超过 1000 人的博士后队伍,斯坦福大学更有超过 2000 人的博士后队伍。为此,他们对博士后群体越来越重视。斯坦福大学早在 2003 年便创建了专门的机构——博士后事务办公室,而哈佛则在 2006 年设立同样的机构。

这一现象也同样出现在了美国其他高校当中,很多即使还没有专门的机构,但大都在研究生院的机构中,建有博士后基金的数据库。值得注意的是,不仅在美国高校内部出现了很多博士后组织,而且美国也在 2003 年,成立了全国博士后协会,替这一群体发声,也维护博士后的权益。

第二,博士后越来越成为学术研究的主力军。近些年来博士后所取得的学术成果,也越来越为学界所公认。据 1999 年的一份研究发现,在《科学》杂志上发表的文章中,43%的第一作者是博士后。

美国高校也更加意识到博士后的重要性,也为此日益完善博士后制度。仍以哈佛和斯坦福为例,我们只要登陆其博士后事务办公室网站,在上面就可以查到从如何申请博士后职位,到具体收入待遇的详尽制度条款,可谓一应俱全、应有尽有。像如此完善的制度,与过去人们印象中的美国博士后的看法,已经今非昔比了。

第三,很多高校不仅重视,而且也开始对招募人员提出博士后经历的要求。在美国,一些高校,特别是研究型大学在录用终身教职人员时,会要求对方具有博士后研究经历。而在某些学术领域,过去“可有可无”的博士后经历,如今也已成为必需了。原因很简单,因为现在美国高校中终身教职的竞争比过去激烈得多。这可以说与过去完全不同。

总体而言,现在很多的博士都是主动要求作博士后研究。如在英国,25%获得自然科学博士学位者,都会选择从事博士后研究。因此,认为博士后不过是博士毕业后找不到工作而不得不做的“临时工”的说法,显然已不合时宜。

总体而言,中国的博士后制度有其先进之处,如今西方对博士后的重视,应该说多少也受到了中国的影响。当然,中国更应向美国现行博士后制度学习。比如,美国的博士后不能自费,且必须是全职。再如,美国博士后一般称为博士后学者,而在中国,虽然导师名为“合作导师”,强调博士后的独立性,但博士后实则更像是导师的学生。而且在美国的博士后制度中,既有像中国这样的合作制存在,也有独立从事学术研究的,即以个人研究项目为驱动力而无需导师的。这些都非常值得中国学习。

总的来说,中国的博士后制度需要加强,而不是减弱,需要更加完善的制度做保障,而不是再退回到美国过去对博士后尚不够重视的时期,这一点,应该引起人们的高度重视。

(作者系中央民族大学外国语学院院长、博士后合作导师)

导师之言

博士后自主权应适当下放

■郑兰荪

一年前,我曾参加过一场博士后教育的论坛。论坛上,多位有过博士后经历的院士围绕现行博士后制度展开了热烈的讨论,而大家讨论的焦点之一,便是目前博士后审批过多的问题。

从目前来看,很多人对博士后有一种误解,以为这是比博士更为高级的一种“学历”,实则不然。博士后的核心特点是“流动”,其本质只是一个工作经历,而且是一个临时性的工作。因此,根本没必要设置太高的设站门槛,更没有必要为此审理烦琐的审批手续。

据了解,目前在对博士后管理方面,国内设有全国性的博士后管理委员会,负责对博士后流动站设立,以及博士后进出站申请等工作的管理,甚至包括培养博士后费用等问题,也是由国家统一拨付。而这些其实都是没有必要的,更何况国家拨付的资金其实并不足以支付博士后的待遇,各个单位为了吸引博士后,给出的待遇远远高于规定标准,而且也会追加一些名额。

在我看来,博士后设站权和审批权其实都是可以适当下放的,要不要设站、有多少名额、给多少待遇,这些都可以由聘人单位、企业结合自身情况自主考虑。同时,有关部门也可以借鉴人才交流网站的经验,设一个统一网站,给想当博士后和想聘任博士后的供需双方提供一个互相了解的信息平台,促进博士后的流动。

事实上,就在一年前的论坛上,中国科学院院士、清华大学教授张希就曾建议,国家在待遇、身份认同、经费保障等方面提高博士后吸引力的同时,还应当根据科研工作的需要和博士后本人的实际情况,将博士后进出站时间的决定权交给导师灵活掌握。甚至可以借鉴洪堡基金等国际成功经验,设立专项经费,吸引优秀的国外博士来中国进行博士后研究。

总之,在博士后的管理工作中,有关部门需要将自主权下放到高校、企业等用人单位,发挥其自身的积极性和主动性,才能探索出一条适合中国特色的博士后培养之路。

(作者系中国科学院院士、厦门大学教授,本报记者陈彬采访整理)

多因素困扰博士后创新能力提升

■钟章队

应该说,我国设立博士后制度的初衷,是为刚刚毕业的博士生提供一个更好的平台和机制,激发他们的科研、创新能力,从而更好的出成果、出人才。但从目前的情况来看,这方面我们做得并不是很如意。

一般而言,博士后的年龄大多在 28~35 岁,这是一个最具创新活力的年龄段。然而在现实中,博士后的培养质量依然需要提高。我们不能否认,有些博士后作出了很好的成绩。但总体而言,博士后整体产出的高水平成果并不多。究其原因,很多因素在困扰博士后创新能力的提升。

这中间,博士后所遇到的首先一个问题便来自于生活压力。28~35 岁既是科研的黄金年龄,但对于普通人而言,这也是需要考虑结婚生子的年龄,对于女博士后而言尤甚。而这也就意味着大量的精力分散以及更繁重的生活压力。但与此相对的,国内博士后的待遇并没有相应的提高。当博士后面对沉重的生活负担时,指望其全身心地投入科研和创新显然是不现实的。

博士后在进入流动站后,需要面对的另一个难题是衔接问题。博士生在毕业后,一般不会在自己导师手下做博士后。于是,他就需要面对一个新环境、新课题,甚至是一个新的研究方向,是否能够完全适应,这也是个问题。

应该说,与博士生相比,博士后有着自身的一些特点。比如,博士后与导师不再是指导和被指导的关系,而是转化成在科研项目上的合作关系。同时,博士后在流动站的研究时间较短,一般只有 2 年。他们需要在更短的时间内完成自身的角色转换,适应新的研究环境和研究领域,如果处理不好,也将影响博士后的科研工作。

此外,在就业领域,博士后所面临的压力也并不比博士生小。目前在就业市场,博士后的研究工作经历并不能给他们带来太多优势,尤其女博士后在这方面的压力会更大,这也需要引起我们的注意。

在此,有必要提及另外一个问题,那就是目前国内高校和科研机构都面临着难以吸引科研能力突出的博士进入博士后队伍的问题。这是一件很尴尬的事情,因为博士后制度设置的初衷,便是希望为科研能力强的博士提供一个更好的科研环境,但现在却很难引起他们的关注。而造成这一问题的原因,与上述一些因素是有直接关系的——正是因为考虑到成为博士后会面临种种困难,优秀博士生才更容易选择直接就业。

换言之,这些不利因素在阻碍博士后创新能力提升的同时,也在降低着博士后这一岗位本身的吸引力。

在此,我们不能批评毕业博士生的“现实”。毕竟,当其他工作能够提供更好的待遇、更优越的科研条件时,我们的确没有理由要求优秀博士作出更有利于自身的选择。我们只有采取一些措施,为博士后的科研解除后顾之忧,才能在提升博士后创新能力的同时,增加博士后本身对于毕业博士生的吸引力。

(作者系北京交通大学计算机与信息技术学院院长,本报记者陈彬采访整理)