

# 《暨南大学全面深化博士后工作改革办法(试行)》解读

## 一、出台《改革办法》主要目的

我校1999年设立首个博士后科研工作站以来,尤其是近些年来,博士后工作取得了可喜的进步。但从总体上看,我校博士后工作与高水平大学建设发展需求、主动适应社会经济发展需求、博士后创新发展需求之间存在一定的差距。

为此,学校经过广泛调研和深入研究,出台《改革办法》,旨在破除博士后工作发展的体制机制障碍,增强博士后工作体系的活力,扩大博士后规模,提升博士后招收质量及科技创新水平,从而充分发挥博士后作为科技创新“生力军”、师资队伍建设“蓄水池”的作用。

## 二、《改革办法》的主要内容

围绕促进博士后产出高水平论文和科研项目的核心目标,着力从以下七个方面完善博士后工作体制机制。

(一)基本工资由固定的“平均工资制”改为竞争性的“绩效工资制”。

提高基本工资,并以高水平论文和科研项目为核心评价指标,确定三个层级的基本工资,达到较高层级科研要求,自进站之日开始计算补发相应层级工资。

(二)在站年限由“两年制”改为“三年制”。

突破博士后在站时间过短的限制,将在站年限由两年改为三年,但达到出站条件,两年即可申请出站。

(三)出站条件由“单一要求”改为“多元要求”。

形成“论文+其他成果或项目”的出站条件。论文条件体现质与量结合,科研项目、科研奖项、应用类科研成果可选择。

(四)博士后工作与师资队伍建设工作由“松散”改为“紧密联系”。

达到Ⅲ级要求的博士后,优先留校工作。博士后在站期间可申报副高、正高职称,指标单列。青年教师来校工作,只要有意愿,先进流动站从事博士后科研工作。

(五)出国(境)访学资助由3~6个月改为3~18个月。

鼓励国际交流合作,不仅放宽出国(境)访学时间,还提高了资助经费。

(六)招收和培养过程由“单方激励”改为“多方激励”

以前只对博士后激励，本办法增加对博士后合作导师团队、博士后科研流动站的激励，同时明确了招收、出站环节的集体审议制度。其目的是激励教师、流动站的积极性，增强博士后工作体系的活力，促进各方共同把好质量关。

(七)在站考核由“中期考核”改为“阶段式考核”。

在站考核，不再只是博士后进站一年后进行中期考核，而是每学期由流动站组织进行一次考核，听取博士后学术研究进展汇报。考核不合格，作退站处理。

### 三、几个需着重说明的问题

(一)三个层级工资与发放形式。

《改革办法》中确定了13万元/年、18万元/年、28万元/年三个层级的基本工资，并分别列出了学术要求。这个要求是对应工资层级的基本要求，而不是出站要求。

为激发博士后科技创新，只要博士后达到较高层级科研要求，自进站之日开始计算补发相应层级工资。由于近年学校将博士后工资由8万元/年提高到13万元/年，自2015年6月1日进站的博士后开始执行，因此，客观上存在两种工资标准，即：2015年6月1日以前进站的博士后的基本工资为8万元/年，2015年6月1日以后进站的博士后的基本工资为13万元/年。《改革办法》通过规定层级工资对应不同学术要求的形式，以学术要求为区分基本工资的依据，消除因进站时间造成的工资差异。

(二)关于进站条件。

《改革办法》中明确规定了博士申请从事博士后科研的条件。特殊情况，须由流动站组织严格审议，着重审议博士学位论文体现的学术水平及学术潜力，经学校博士后管理委员会审核同意。

(三)关于延期出站问题。

按照国家相关规定，博士后在一个流动站或工作站工作的时间一般为两年，不超过三年，超过两年应提出延期申请。《改革办法》将博士后在站时间由两年改为三年，达到出站条件，两年可申请出站。因此，不存在申请延期出站的问题，博士后有相对充裕的时间和较平和的心境从事科研。但博士后须在三年内完成科研任务，达到出站条件，否则作退站处理。

(四)关于退站问题。

严格退站处理。博士后在站工作时间不足两年离站、阶段考核不合格或在站期满达不到出站条件等，作退站处理，学校在其档案中存入鉴定意见，如实陈述原因。博士后退

站人数是博士后合作导师团队、博士后科研流动站评估的重要指标, 因此, 博士后退站会影响对合作导师团队、科研流动站的绩效评估。