

提升高校博士后满意度的机制研究 ——以沈阳建筑大学为例

路林翰,周鹏,梁馨元

(沈阳建筑大学博士后管理委员会办公室,辽宁沈阳110168)

摘要:以沈阳建筑大学为例,对博士后满意度内涵及影响博士后满意度的情境因素、个体因素、情境与个体因素作用进行了阐述,从高校情境因素视角出发,对博士后满意度的影响因素进行了分析,并从博士后政策制度、佣金分配、经费资助、学术平台及后勤保障等方面提出了促进博士后满意度提升的具体措施。

关键词:博士后;满意度;情境因素;管理机制

中图分类号:G472.3 **文献标志码:**A

一、沈阳建筑大学博士后流动站概况

沈阳建筑大学(以下简称学校)于2015年开展博士后研究人员招收工作,发轫元年恰逢我国博士后制度实施30周年。学校现有土木工程、机械工程2个博士后科研流动站,下设8个博士后科研流动站设站单位,涉及13个主要学科方向,拥有众多学术知名的合作导师,在站博士后研究人员百余名,现为《中国博士后》理事单位。在国家及辽宁省有关部门的指导下,全面贯彻落实国家及辽宁省有关博士后工作的方针政策,积极开展博士后科研人员招收工作,吸引了一批优质的科研人员来校工作。在开展流动站自主招收的同时,注重加强与校外科研院所、企业等工作站联合招收工作,服务于辽沈地区人才培养与科技产业创新。学校坚持以人为本,着重支持优秀的博士后科研人员在思路、理论上的创新与实践,逐步建立并完善制度体系,为博士后研究人员提供良好的教学、科研

及生活条件,推进博士后工作发展进程,发挥博士后研究人员的科研热情,促进其在科学研究中不断取得高水平成果,加快优秀科技人才成长。学校充分发挥博士后制度平台优势,吸引一批优秀博士进站开展博士后研究工作,聚焦重点建设学科及关键技术领域从事技术攻关与科学研究,在科研实践中为国家及地方经济建设和社会发展提供优秀的专业技术人才和学科建设高层次人才。

二、高校博士后满意度内涵及因素分析

1. 博士后满意度内涵

高校博士后满意度是指博士后研究人员对其科研工作及高校可提供政策、环境的一种情感倾诉或态度。高校博士后满意度是博士后研究人员的期望值与在高校开展工作实际感受的比较程度,这既反映出博士后研究人员对高校管理工作的满意程度,又展示出博士后研究人员的个性特征,尤其是个人的价值观、期望值等方面的差异对满意度的感知,同

时还体现出高校在满足博士后研究人员科研工作、生活保障等方面的实际需求程度^[1]。

研究表明,高校的情境因素(包括制度性因素,如规章制度是否合理等;关系性因素,如上下级关系、与合作导师的关系等;结果性因素,如薪酬待遇的水平、博士后科研人员个人价值的提升、职业发展与晋升机会等;物理与人文环境因素,如高校文化、博士后的工作任务与角色等)与博士后研究人员的个体因素(包括人格特征与人口统计特征,如博士后个人特征与高校文化的匹配、人格与工作任务的匹配等;非工作方面因素,如博士后个人的家庭、生活等)会影响到博士后的满意度,此外,高校情境因素与博士后个体因素之间的相互作用也会影响到博士后的满意度^[2]。这些因素及其动态特性会对提升博士后满意度产生牵制作用,高校应当建立健全解决满意度提升问题的体制机制,不断提升博士后的满意度水平,促进高校科研、教学等工作的有序开展。

2. 博士后满意度影响因素分析

影响高校博士后满意度的有高校情境因素、博士后个体因素、情境与个体因素的作用,这3类影响因素中既有系统的、也有特殊的;既有主观的、也有客观的。高校的情境因素有其生命周期,而且博士后个体特征的多个方面也是变化的,因而博士后的满意度水平也非静止不变,而是起伏不定的。不同因素导致的满意度不同,所对应的解决措施也就不同^[3]。

研究表明,影响高校博士后满意度的因素中,情境因素占40%~60%,个体因素占20%~40%,两者相互作用因素占10%~20%^[4]。因此,在考虑个体因素与两者相互作用因素的前提下,高校应当致力于解决由于高校情境因素、部分博士后个体特征因素及其相互作用而引起的大多数满意度问题,应重点完善高校情境因素所对应的做法与措施。

三、高校情境因素视角下博士后满意度影响因素分析

1. 管理制度完善程度影响博士后满意度

高校有关博士后的管理制度与规定是影

响博士后满意度的重要因素,我国的博士后科研人员在站时间一般为两年,延期或提前出站需要经个人申请,由学校及省级管理部门审批。一些高校利用博士后制度平台,招聘选拔一些优秀的科研人才,往往希望尽快聘用优秀的博士后研究人员进行重大科研项目研究,但是很多博士后人员通过两年的工作时间很难完成开展的重大科研项目研究,在攻坚阶段课题的进展常常被迫中断,导致了博士后科研人员的引进、流动与高校的管理体制机制之间矛盾的出现^[5]。完善的管理体系与明确的规章制度能够为博士后的发展提供有力的保障,高校管理制度完善程度将直接影响博士后满意度的水平。

2. 考核薪金分配形式影响博士后满意度

当前,大多数高校一般参考甚至照搬博士后培养的已有管理制度对博士后科研人员进行考核与评价,这样做不符合国家对博士后制度管理的本质要求,也缺乏足够的管理制度创新。新时期博士后工作面临新的责任与任务,但是一些高校的博士后考核与评价机制滞后,在这种考核评价机制下,出现了博士后科研人员对科技成果重理论水平、轻实践应用,重论文数量、轻推广应用的短期投机行为,由于重数量、轻实用,重评奖、轻市场需求,使得从博士到博士后只是一个时间经历,而不是一个质量提升的过程,导致出现了博士后能够进站就表明能顺利出站的现象^[6]。博士后考核评价的标准与原则、培养质量与学术发展的关系、薪金分配机制等关系到博士后个人的切身利益,高校是否奖惩分明,是否建立客观公正的评价体系以及科学合理的激励机制是影响博士后满意度高低的因素之一。

3. 科研经费支持力度影响博士后满意度

据统计,我国每年招收博士后人员数量以500人左右的数量递增,然而国家财政部每年拨付的日常经费只增长150人左右的研究人员经费,导致了高校博士后科研流动站的增长幅度与国家总体经费投入增长幅度不对等现象的出现。同时,随着国家存款利率

的大幅下调,博士后科学基金资助力度也有所下降,中国博士后基金资助比例从早期的65%左右下调到目前的30%左右^[7]。由于博士后基金资助比例有限,博士后科研人员在站期间获得资助的总量不足,在一定程度上会影响博士后科研人员进站开展科研工作的热情与积极性,可能会使其出现对科研工作产生消极情绪的情况。高校对博士后科研工作的经费投入直接关系到博士后科研成果的产出与转化,博士后科研工作的开展需要有经费的支持与保障,博士后本人十分在意其科研价值的实现,并且希望能够得到高校与社会的认可。因此,博士后的满意度会受到高校科研经费支持力度的影响。

4. 提供交流平台层次影响博士后满意度

博士后科研人员进站后开展科研工作所能够取得的科研成果层次在一定程度上受高校所提供科研平台与交流平台层次的影响。博士后科研人员通过交流平台能够拓宽视野,促进交叉学科的创新成果的产生;反之,如果高校不能为博士后科研人员提供良好的交流平台与交流机会,就可能会出现“闭门造车”的科研困局^[8]。高层次的交流平台有利于博士后科研人员的自身发展,高校能否积极提供并创造高层次的交流平台,是否能够制定行之有效的培育方案,合作导师是否认真履行职责与义务等方面是影响博士后满意度高低的重要因素^[9]。

5. 后勤保障服务能力影响博士后满意度

近年来,高校对博士后科研人员提供后勤保障服务的质量要求随着人们物质生活水平的改善与提高,可能会对博士后公寓环境、基础设施、科研工作室的硬件设施等方面出现更高的诉求^[10]。同时,高校在落实办理博士后的住房公积金、养老保险等社会保险及博士后子女入学等方面存在一定的困难。高校管理部门应该从实际出发,倾听博士后科研人员的诉求,切实提升硬件环境水平。高校是否拥有完备的博士后后勤保障体系,能否切实有效地解决博士后的后顾之忧,以及博士后管理人员的服务意识、业务能力与管理水平的高

低将影响到博士后的满意度评价水平。

四、促进博士后满意度提升的措施

1. 以政策制度为引领,完善管理体系建设

学校明确了博士后管理工作实行学校、设站单位的两级管理体系。按照国家博士后管理工作规定,学校成立了沈阳建筑大学博士后管理委员会,负责研讨博士后工作规划和决策等重大事宜,根据学校发展实际对博士后资源进行调整与分配。委员会主任由学校主要领导担任,委员会副主任由相关学校领导担任,委员会成员由博士后管理委员会办公室(以下简称博士后办)、人事处、科技处、计财处、后勤集团等职能部门,土木工程学院、机械工程学院博士后设站依托单位主要负责人及部分合作导师组成。设立了土木工程学院、机械工程学院流动站等8个设站单位和9个挂靠科研院所,负责流动站的日常事务及在站博士后科研人员的管理、考核等工作。学校博士后办负责博士后科研人员的日常服务与管理工作。

为深入贯彻全国博士后管理委员会及博士后管理办公室的文件精神,在新形势下适应博士后工作管理要求,不断加强和完善博士后管理工作,结合学校博士后管理工作的实际,制定了学校《博士后管理办法(试行)》、《博士后经费管理办法》、《师资博士后管理办法(试行)》、《博士后创新基金资助办法》、《博士后研究人员考核暂行办法》、《优秀博士后评选条例(试行)》、《博士后联谊会章程》等规章制度,逐步建立并完善学校的博士后制度体系,从政策制度方面使博士后科研人员拥有较高的满意度。

2. 注重过程质量评价,实施绩效酬金机制

学校坚持质量培养与学术发展并重的博士后管理工作,结合学校学科优势与特色,制定进站、中期、出站考核质量评价指标。在博士后科研人员进站时,召开学术评价会,邀请相关学科领域专家担任评委,对博士学位论文、科研成果以及综合素质等进行科学的综合评价。其中,重点考察博士论文的水平与创新,科研项

目、获奖情况等科研成果以及创新能力、科研能力、表达能力等方面的综合素质。

学校组织博士后流动站设站单位开展博士后中期及出站考核工作,成立设站单位博士后学术评价委员会,对博士后科研人员进行中后期及出站考核。根据博士后中期考核结果,将完成科研工作任务质量与酬金分配相结合。对于为学校争得荣誉、作出突出贡献、带来重大经济和社会效益的个人实行公开的奖励制度。把博士后研究成果的数量、质量与其薪金报酬相结合,以此充分调动博士后科研工作的积极性,体现出按劳分配、奖罚分明、优质优得的原则,以此促进博士后满意度的提升。

3. 多方筹措培养资金,保障科研工作开展

学校积极争取国家及地方的博士后经费投入,同时自筹经费来充实博士后培养资金。从学科建设和人才建设经费中划拨一部分资金,设立“博士后创新基金”专项经费及“博士后人才队伍建设”专项经费,作为学校博士后创新基金资助项目的资助经费和科研工作支持经费。同时,积极拓宽多种途径加强博士后经费投入渠道,注重充分利用校企合作平台,吸收更多的企业研发经费投入,增强学校博士后工作的经费“造血”能力,进一步强化高校服务社会的职能,促进博士后科研成果的快速转化。

学校开展博士后创新基金项目资助工作,目的在于推动博士后科研人员在站期间从事自主创新研究,促进其在科学研究中不断取得高水平成果。要由相关学科领域的专家对博士后申请项目的科学价值、应用前景、预期成果等方面进行学术评价,推选出特别资助项目、面上资助项目,并对项目实施动态管理及绩效考核。学校博士后创新基金项目的设立能够促进博士后科研人员在科学研究中不断取得高水平成果,加快优秀科技人才成长,从科研经费保障方面提升博士后满意度。

4. 建立创新管理体制,鼓励开展学术交流

学校为博士后科研人员营造良好的学术环境,鼓励其独立开展创新性研究工作,并根据学科特色与不同的博士后类型,制定因人

而异的人才培养方案。博士后科研人员的研究课题要与设站单位的科研工作息息相关,充分发挥博士后科研人员的才能。同时,合作导师不仅要带领博士后科研人员在站期间从事科学研究工作,还需要积极引导博士后科研人员作好职业规划。学校积极营造良好的学术氛围,全力支持博士后科研人员参加学术会议与学术讲座,提倡勤于思考、扎实奋进、敢为人先、不畏失败探索科学的精神,注重培养团结协作、协同攻关的团队精神,鼓励和扶持博士后科研人员进行科研创新工作。

学校成立博士后联谊会,制定了学校《博士后联谊会章程》,开展了博士后标识征集大赛,确定了学校博士后的标识,提升了学校博士后联谊会的宣传力与影响力。进一步增强学校博士后和校外学术界、产业界的交流,扩大学校各学科及相关专业之间在科技创新过程中的集成与合作,提升学校博士后的科技成果转化速度和科技服务社会质量。通过组织博士后科研人员参加国际学术交流活动、中德博士后交流项目等学术交流活动,组织博士后科研人员赴辽宁葫芦岛市、广西钦州市等地开展挂职服务,提供高层次的学术交流平台,促进博士后满意度的提升。

5. 完善后勤保障制度,提供优质服务环境

学校领导高度重视博士后工作的开展,实施“硬环境”与“软环境”的双向投入。在“硬环境”投入方面,持续加大对博士后工作科研和生活环境的投入,努力营造良好的博士后科研工作条件,并在生活上提供更多的关心和照顾,积极解决博士后科研电脑配置、博士后公寓入住等实际问题,为在站博士后研究人员配备良好的科研设备,满足其基本生活条件。对国家的人事政策以及医疗保障、住房公积金、养老保险等方面政策进行深入研究,努力解决博士后科研人员在工资待遇、医疗、住房及保险等方面存在的社会保障问题,从而构建科学、有效的博士后后勤保障体系,为博士后科研人员更好地解决后顾之忧。

在“软环境”投入方面,坚持以人为本,提升博士后满意度,不断加强博士后管理人

员的服务意识、业务能力与管理水平。建立博士后招收信息网站,及时发布对国家政策方针的解读、博士后工作动态、开展交流活动等信息;组织召开中国博士后基金项目座谈会,讲解申报流程与重要事项,交流成功申报经验;定期召开博士后座谈会,了解博士后的工作动态及科研、生活需求;制订学校《博士后公寓管理办法(试行)》等规章制度,为博士后科研人员提供制度上的保障;创建“建大博士后”微信平台,及时发布工作动态,时刻倾听博士后科研人员诉求与建议。学校把为博士后服务作为出发点与根本点,不断提升博士后满意度。

五、结 语

高校应秉承“管理即服务,服务即管理”的工作理念,将提升博士后满意度作为出发点,通过以政策制度为引领,完善管理体系建设;注重过程质量评价,实施绩效酬金机制;多方筹措培养资金,保障科研工作开展;建立创新管理体制,鼓励开展学术交流;完善后勤保障制度,提供优质服务环境等多种有效途径,促进博士后满意度提升,全心全意为博士后办实事、服好务,为学校学科发展和优秀青年科技人才培养提供有力支撑。

参考文献:

- [1] 黄桂. 员工满意度的提升: 制约与误区[J]. 管理世界, 2007(10): 160 - 161.
- [2] 周鲜华, 张方方, 魏颖晖. 和谐研究生师生关系的构建探析[J]. 沈阳建筑大学学报(社会科学版), 2013, 15(3): 308 - 311.
- [3] 许士荣. 我国博士后政策制定的渐进主义分析[J]. 中国高教研究, 2014(5): 7 - 12.
- [4] 夏雪萍. 浅谈做好高校博士后管理工作[J]. 商, 2012(4): 68.
- [5] 朱江, 闫晓华. 创新高校博士后流动站的管理研究[J]. 山西高等学校社会科学学报, 2010(1): 107 - 109.
- [6] 汪传艳, 任超. 我国博士后人才培养: 问题与展望[J]. 科技管理研究, 2016, 36(16): 144 - 149.
- [7] 马志云, 刘云, 闫哲. 中国博士后日常经费资助的问题分析[J]. 科研管理, 2017, 38(专刊上): 107 - 118.
- [8] 周鲜华, 路林翰, 刘亚臣, 等. 基于“五力模型”的建筑类高校管理会计人才培养体系的构建[J]. 沈阳建筑大学学报(社会科学版), 2016, 18(4): 375 - 381.
- [9] 周春江. 基于人才成长的高校博士后管理与培养研究[J]. 成才之路, 2015(28): 17 - 18.
- [10] 向晶, 高文书. 博士后社会保险的制度选择及筹资机制研究[J]. 劳动经济研究, 2015, 3(5): 129 - 144.

A Study on the Mechanism of Promoting Postdoctoral Satisfaction in Universities: Taking Shenyang Jianzhu University as an Example

LU Linhan, ZHOU Peng, LIANG Xinyuan

(Postdoctoral Management Committee Office, Shenyang Jianzhu University, Shenyang 110168, China)

Abstract: Taken Shenyang Jianzhu University as an example, the connotation of postdoctoral satisfaction and the situational factors, individual factors, situations and individual factors influencing postdoctoral satisfaction are expounded. The influencing factors of postdoctoral satisfaction are analyzed from the perspective of university context factors. From the postdoctoral policy system, the distribution of payment, funding, academic platform and logistical support will be put forward to promote postdoctoral satisfaction to enhance the specific measures.

Key words: postdoctoral; satisfaction; situational factors; management mechanism