

北京大学文件

校发〔2016〕163号

关于印发《北京大学关于进一步加强博士后队伍建设的意见》的通知

全校各单位：

《北京大学关于进一步加强博士后队伍建设的意见》已经2016年7月12日第899次校长办公会审议通过，现印发全校，请遵照执行。

北 京 大 学
2016年7月12日

北京大学关于进一步加强博士后队伍建设的意见

(已经 2016 年 7 月 12 日第 899 次校长办公会审议通过)

博士后制度是我国人才培养和开发体系的重要环节。博士后研究人员是我国科技人才体系的重要组成部分,是我国科技创新的生力军和重要方面军,在国家人才建设体系中占有重要地位。在北京大学创建世界一流大学进程中,博士后研究人员发挥了重要作用。为进一步提高博士后管理服务水平,加大对优秀博士后人才的吸引支持力度,依据《国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见》(国办发〔2015〕87 号)文件精神,结合科研工作需要以及学校实际,特提出我校加强博士后队伍建设的意见。

一、整合博士后资源体系

我国博士后制度诞生于改革开放早期,作为国家人才发展改革的一项重要举措,在国家层面的人事管理政策和资金资源配置两个方面都给予特殊安排。经过 30 多年的发展,这些政策资源和资金资源都发生了很大变化。在这种形势下,需要进一步整合资源,充分挖掘和利用政策优势,不断扩大资金来源渠道。

1. 充分利用来自政府的政策资源

政策资源优势主要是博士后本人及其家属的户籍迁移和落户政策。要充分利用这一政策资源在北京的独特优势,通过博士后制度不断充实和增强科研队伍。

2. 有效配置来自政府的资金资源

(1)作为设站单位,北京大学每年获得一定额度的博士后日常经费。该项资源由历史形成,支持强度低,校内配置分散,需要进一步整合,突出对国家急需和学校重点发展领域的支持。自 2017 年起,学校对上述日常经费统筹使用,不再零散分配到招收博士后

的二级单位。

(2)作为博士后本人,可以获得各类研究经费或奖励经费,如,香江学者计划、中德计划、国际交流计划(含引进项目、派出项目和学术交流项目)、博新计划等。学校有关部门和二级单位要在管理服务和政策方面给予鼓励和支持。

3. 加大学校投入力度、调整投入方式

(1)明晰基本福利。博士后享受学校在职职工的基本福利,包括保险、医疗、公积金、子女入学等等。博士后本人对这些福利的“获得感”不明显,需要进一步明晰基本福利的内涵,提高博士后对基本福利的“获得感”。

(2)调整住房安排。经过多年发展,目前学校有专门博士后公寓446套,远不能满足实际招收全职博士后规模的需要。博士后公寓采取低租政策,导致分配难、周转难等系列管理难题。总的来看,目前的博士后住房安排,既是一项针对博士后的特殊福利,又因房源有限而限制了规模发展。为解决这一矛盾,要逐步建立起市场化运作的教职工公寓体系和住房货币化补贴体系。

(3)扩大资金支持。除上述福利性资源外,学校还投入专项资金支持博士后队伍建设,但实际投入资金与博士后整体规模和北京大学科研需要相比,还存在较大差距。未来几年,要逐步加大专项资金投入力度,以适应博士后队伍提高质量和发展规模的需要。

4. 充分利用科研资源,足额预算博士后经费

随着科研预算改革的不断推进,博士后人员经费纳入科研经费预算的保障力度不断增强。有关部门要协助合作导师,将博士后日常经费合理合规纳入科研预算并简便支付程序,进一步挖掘科研经费招聘博士后的潜力。

5. 积极拓展其他资源

随着社会经济的快速发展,越来越多的有识之士对人才愈加重视。机构、个人捐赠基金等社会来源资金对博士后的支持也在不断增加,这方面北京大学有独特优势,需要进一步拓展。

二、优化博士后资助体系

为回归博士后作为全职科研人员的本义,北京大学自2016年9月1日起主要招收“全职博士后”,原则上不再招收“在职”联合博士后,并逐步控制“工作站联合博士后”规模。在此基础上,针对提高博士后质量和扩大博士后规模的目标,对资助体系进行优化,构建内容完整、层次清楚、与时俱进的资助体系。通过设立博士后学者津贴(10万元/年)提高优秀博士后竞争力,通过提供住房补贴(3500元/月)扩大学校基本资助规模。

1. 博雅(冠名)博士后资助计划(Boya Fellow for Postdoc)

通过设立博士后学者津贴,提高薪酬福利竞争力,加大对优秀博士毕业生的吸引力度,为他们在校工作期间提供较好的生活保障水平,提高他们的科技创新能力,为他们未来职业生涯打下坚实基础。根据博士后学者津贴资金来源的不同,可设立不同的项目。

(1)博雅博士后项目。全额由国拨计划和学校专项资金资助。待遇由博士后学者津贴(博雅津贴)、基本年薪、基本福利、住房分配或货币补贴构成。

(2)博雅—海外联合博士后项目。全额由北大和海外著名高校联合资助。在北大期间的待遇由博雅津贴、基本年薪、基本福利、住房分配或货币补贴构成。在外方期间的待遇由外方按外方标准提供。

(3)冠名博士后项目。可由捐赠方提出冠名意向,与博士后主

管部门商定。由社会捐赠资金设立博士后学者津贴并提供基本年薪。学校提供基本福利、住房分配或货币补贴。

2. 科研博士后资助计划

根据科研工作需要聘任的博士后研究人员。由科研经费提供合同年薪、课题劳务或奖励,由学校提供基本福利和住房安排或住房补贴。

3. 博士后访学计划

学校鼓励国内外高校和科研机构全额资助的校外博士后来校开展合作研究。学校有关部门在出入境手续、科研环境条件和基本生活方面提供服务和便利。

三、提高管理服务水平

为与国家博士后制度和社会人事管理体系接轨,北京大学的博士后管理服务体系主要由进站、在站和出站等环节构成。上述不同类别项目资助的博士后在进站、在站和出站等环节的管理服务侧重点有所不同,在现有管理服务体系基础上,需要进一步优化步骤和流程、提高质量和效率。

1. 审核录用和进站手续

审核录用是博士后质量保障的关键环节。要在博士后分类资助基础上,针对不同博士后项目建立分级审核程序和录用权限,充分调动院系、合作导师、社会资助方支持博士后事业并参与博士后管理的主动性、积极性。

博雅博士后项目、博雅一海外联合博士后项目、冠名博士后项目按照公开招聘、合作导师初选、院系推荐、学校审核批准的程序执行。

科研博士后资助计划项目按照公开招聘、合作导师推荐、院系

审核批准、学校备案的程序执行。

其他博士后项目,按照资金来源、资助方式特点参照上述类似项目统一管理。确实没有可参照项目的,由博士后主管部门商项目资助方提出专门解决办法报主管校领导批准执行。

在完善审核录用程序基础上,博士后主管部门要进一步加强信息系统建设,提出简化申报材料、细化合同内容、优化报到程序的具体细则。

2. 日常服务和在站管理

博士后在站期间的日常工作安排和考核评价等由所在院系单位和合作导师负责。涉及一般性、普遍性的人事管理和服务由博士后管理部门负责。博士后管理的主要依据是博士后本人与北京大学或北京大学授权的二级单位签署的工作合同/协议,以及合同/协议所依据的国家人事政策、博士后管理办法、学校规章制度等。

博士后在站期间若出现工作协议未能涵盖的新增事项,应及时签署新的补充协议以保证博士后工作协议的完整执行。博士后管理相关部门和招收单位要针对博士后工作协议难以预见而在站期间又经常出现的一些新增事项进行规范。比如,校外挂职锻炼、出国合作进修访学等。

学校有关部门和单位要通过耐心、周到、细致的高效服务,不断增强博士后对北京大学的认同感和归属感。通过适当方式加强校内外博士后之间的联谊交流,充分调动博士后自我管理积极性,不断提高博士后在校期间的生活品质和创新能力。

3. 就业指导 and 出站服务

学以致用、服务人民,这既是博士后本人的人生追求,也是北京大学人才培养的光荣使命。学校将按照公平竞争择优录用的原

则吸纳优秀博士后加入本校教学科研队伍,特别是专职研究技术系列人员队伍。与此同时,要积极利用学校影响力调动社会资源,逐步建立起博士后就业指导体系。

博士后管理相关部门和招收单位要充分利用国家针对博士后就业、落户等出台的特殊支持政策,为博士出站就业提供便捷的优质服务。

四、加强组织和领导

成立北京大学博士后管理委员会,负责博士后队伍建设的总体规划和有关管理制度的审核。

北京大学博士后管理委员会的办事机构为学校人事部博士后管理办公室,负责博士后招收和在站出站管理的日常工作。

现阶段,北京大学深圳研究生院招收的博士后,由深圳研究生院以北京大学名义招收,由深圳研究生院博士后办公室负责日常管理。根据深圳研究生院的建设进展,条件成熟后,由深圳研究生院独立招收和管理。

五、附则

本意见自颁布之日起实施,其他有关规定和办法与本意见不一致的,按本意见执行。

校内发送:全校各单位、学校领导班子成员

党委办公室校长办公室

2016年7月15日印发

(主动公开,共印150份)