

江苏省人力资源和社会保障厅文件

苏人社发〔2012〕144号

关于印发江苏省博士后工作 “十二五”规划的通知

各市人力资源和社会保障局，省有关部门，各博士后科研流动站、
工作站、创新实践基地设立单位：

现将《江苏省博士后工作“十二五”规划》印发给你们，请
结合实际，认真贯彻落实。



江苏省博士后工作“十二五”规划

为贯彻落实《江苏省中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》、《江苏省“十二五”人力资源和社会保障发展规划》和《江苏省“十二五”人才发展规划》精神，进一步完善博士后制度，促进技术创新，大力培养创新型人才，根据人力资源和社会保障部《博士后事业发展“十二五”规划》的总体要求，结合江苏博士后工作发展现状及经济社会发展需要，制定本规划。

一、“十一五”期间成绩和面临的形势

“十一五”期间，江苏博士后工作在各级党委、政府的关心和支持下，经过各地人力资源和社会保障部门、设站（基地）单位和广大博士后研究人员的共同努力，较好地完成了“十一五”规划确立的各项目标任务，博士后事业有了新的发展，取得了显著的成绩。全省新设博士后科研流动站（以下简称流动站）82个、博士后科研工作站（以下简称工作站）144个，创建了省级博士后工作载体——江苏省博士后创新实践基地（以下简称创新基地），累计招收博士后研究人员（以下简称博士后人员）3100名。流动站、工作站及招收博士后人员数量，比“十五”末分别增长了64.1%、148.5%和71.4%。目前，全省已设有流动站210个、

工作站 241 个、创新基地 181 个，其中，流动站和工作站设站数均位列全国第二。博士后站点研究领域覆盖了哲学、工学、理学、农学、医学、经济学、法学、教育学、文学、历史学、管理学、军事学和艺术学等全部 13 大学科门类，涵盖了 79 个一级学科，对一级学科的覆盖率达 71.8%，较“十五”末提高了 10 个百分点。基本形成了学科专业比较齐全、分布面比较广泛的博士后工作体系，初步建立了一套比较完备、行之有效的博士后管理制度。截至 2010 年底，全省累计招收博士后人员 6500 多名，在站博士后人员 2600 多名，集聚培养了一大批高水平的年轻专门人才和学术技术带头人，取得了一大批具有较高水平的科研成果，促进了学术交流和相关学科、交叉学科、前沿学科的发展，促进了产学研结合，提高了企业技术创新能力。

“十二五”时期是我省转变经济发展方式、发展创新型经济的重要时期，是率先全面建成小康社会，率先基本实现现代化的关键阶段。为推动江苏科学发展和率先发展，省委、省政府确立了科教与人才强省、创新驱动战略，更加强化了人才和科技对加快转变发展方式、推动经济转型升级的支撑和引领作用。博士后制度是集聚、培养和使用高层次人才的重要平台，在促进学科交叉发展、科学技术创新、产学研相结合等方面具有独特的优势和活力。在新的时期，江苏博士后工作必须紧紧抓住难得的机遇，站在新的发展起点上，围绕博士后人才引进、培养和使用等环节，

以促进学科发展和产业升级为导向，以服务科技进步和技术创新为重点，通过体制创新和制度创新，不断提升博士后培养水平，努力把江苏博士后事业推向一个新的发展阶段。

二、指导思想和基本原则

（一）指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，全面实施科教与人才强省战略、创新驱动战略，围绕“两个率先”和建设创新型省份的目标要求，按照“改革完善制度，着力提高质量，优化布局结构，鼓励多元投入，造就创新人才，服务江苏发展”的基本思路，大力发展博士后事业，加快培养造就一支跨学科、复合型、战略型和创新型的博士后人才队伍，为开创江苏发展新局面提供强有力的人才支撑和智力支持。

（二）基本原则

1. 坚持服务发展大局。围绕实施创新驱动战略亟须解决的重大科技问题，适应产业发展要求，优化合理布局，科学统筹规划，拓展设站领域，完善学科及专业设置，不断加强流动站、工作站和创新基地建设，实现博士后人才集聚与创新型经济发展的互促互动，努力使江苏博士后工作始终走在全国前列。

2. 坚持发挥主体作用。明确各级政府博士后工作管理部门责任，推动管理机制改革创新，不断完善博士后工作管理制度，加强指导和服务。发挥设站（基地）单位主体作用，采取多种措施，

扩大博士后招收规模，提高人才培养质量。争取各级政府和有关部门加大投入，努力形成国家、各级地方政府、设站（基地）单位和社会投入的多元化投入机制。

3. 坚持培养使用并重。坚持以用为本，把培养和使用有机结合贯穿于博士后工作的始终。遵循人才成长规律，充分尊重博士后的创造性劳动，鼓励探索，宽容失败，不断营造良好的创新型人才成长环境。构建科学的博士后工作激励机制和质量评估体系，形成有利于优秀人才脱颖而出的良好机制。以培养具有开拓精神和创新性思维能力的博士后人员为目的，着力提高培养质量，促进博士后科研成果产出数量、质量和转化率明显提高。

4. 坚持政产学研结合。发挥企业博士后工作的技术创新优势和辐射作用，推动政产学研结合，重点扶持和推动战略型、创新型产学研相结合的科研项目，进一步完善企业与高校、科研院所的合作机制，把人才培养、科技开发和科技成果转化有机地结合起来，加快科技成果产业化进程，不断提高企业自主创新能力，促进人才、科技与经济社会发展的结合与互动。

三、主要目标

（一）设站规模稳步扩大，布局结构优化合理

稳步扩大高校、科研院所流动站的设立规模，积极推进企业工作站、创新基地的发展，进一步提高博士后站点对学科、产业的覆盖面；围绕科技创新和产业结构调整，优化合理布局，使全

省博士后站点的学科和产业结构、地域布局更加合理。到 2015 年，全省新增流动站 60 个、工作站 75 个、创新基地 150 个。

（二）招收规模着力扩大，培养质量不断提高

鼓励设站（基地）单位在国家、省和地方博士后工作政策的指导和扶持下，努力增加博士后人员招收数量。到 2015 年，全省年招收博士后规模达到 1700 人，比 2010 年提高 78%，占全国博士后年招收总数的 10%。“十二五”期间，全省累计招收博士后人员达到 6700 人以上。在扩大招收规模的基础上，进一步完善科学的培养质量评价体系和激励机制，着力培养博士后人员的自主创新能力，提高博士后人员的科研工作质量和学术水平，加快形成跨学科、复合型、创新型的博士后群体，更好地为全省科技发展和产业升级贡献力量。

（三）管理机制更加完善，服务体系更加健全

不断改革博士后管理制度，创新体制机制，完善政策措施。逐步形成以人力资源和社会保障部门牵头、各有关部门协调合作、各设站单位发挥人才培养、使用主体作用的工作格局；逐步建立以基础前沿创新为导向、工作站（基地）以产业技术创新为导向的流动站发展模式；逐步在政府部门、流动站、工作站、创新基地间建立双边或多边的、多种形式的长效合作机制，形成政产学研相结合的新型有效模式；逐步完善博士后人员各种社会保障，建立以人为本、面向基层、便捷高效的服务体系。进一步形成和

发挥博士后制度的比较优势,促进全省博士后事业健康持续发展。

四、政策措施

(一) 完善管理体制和管理制度

1. 健全管理制度。修订《江苏省博士后管理工作实施办法》,对流动站、工作站和创新基地的设立及管理,对博士后的招收及管理等方面的工作进行系统改革、调整和完善,加强政府在博士后工作中的规划、管理、服务、协调等宏观调控职能,发挥市场在博士后培养与使用、资源配置诸环节的基础性作用。鼓励支持各地博士后工作管理部门及各设站(基地)单位根据国家和省相关政策规定,结合自身实际,修订和完善原有的管理办法和工作细则,建立科学有效的管理制度,推进博士后管理工作的科学化、制度化和规范化。

2. 完善分类分级管理体制。遵循流动站和工作站、创新基地在管理上的不同要求和特点,进一步明确和规范针对流动站的三级管理体制(国家、省和设站单位)以及针对工作站、创新基地的四级或五级管理体制(国家、省、市、或县、设站(基地)单位),充分发挥高校、科研院所和企业的主体作用,充分发挥地方政府的积极性和创造性,逐步形成管理目标清晰、管理职责分明、分类规范管理、分级指导监督、保障服务有力的博士后工作管理体制和运行机制。政府管理部门将进一步加强宏观指导,强化质量监督,调控财政资源,并给予设站(基地)单位更多的管

理自主权；在国家政策框架下，由设站（基地）单位根据社会需求，自主确定博士后招收计划、岗位设置、培养方式、生活安排和在站管理等具体事宜，并将其纳入本单位的常规管理轨道。

3. 建立管理部门联席会议制度。发挥管理部门的职能优势，建立江苏省博士后工作管理部门联席会议制度，促进政产学研相结合，引导各类创新要素向企业集聚，推动企业逐步成为研发投入的主体、技术创新活动的主体和创新成果应用的主体。通过联席会议制度，多方位整合政府、高校、科研院所、企业以及社会资源，鼓励高校、科研院所与企业加强产学研合作，鼓励企业根据自身的战略发展目标与流动站签订博士后引进、培养和使用，以及科研项目转让转化等方面的长期合作协议，鼓励通过流动站与工作站、创新基地的联合，建立合作研究和科技成果产业化的长效机制。

4. 建立表彰奖励制度。建立博士后工作表彰奖励制度，对在站期间取得重要科技成果或创造显著经济或社会效益的博士后人员和取得显著人才效益的流动站、工作站、创新基地进行表彰奖励。对具有发展潜质的优秀博士后人员，加大培养力度，建立有效渠道，纳入省重点人才培养计划和工程。

5. 加强服务工作体系建设。改进和完善“江苏博士后网”，依托高效的网络平台，加强政府与设站（基地）单位的联系与沟通，及时掌握人才需求、博士后招收、科研项目、经费投入、后

勤保障等信息，为博士后人员开展人才引荐、学术交流、成果转化、项目洽谈等创造有利条件。设立年度工作站和创新基地培养博士后指引和需求目录，指导和督促设站（基地）单位有针对性地招收培养博士后人员。建立博士后人员网上招收平台，定期在各级网站上公布招收博士后信息与博士后科研项目信息，为设站（基地）单位与有从事企业博士后愿望的人员提供有效沟通的平台。建设博士后管理工作网上办公系统，建立流动站、工作站、创新基地库、博士后人才库、博士后合作导师库、科研成果库等相关数据库，实现博士后进出站管理、基金申请、质量评估和科研成果转让等工作的网络化、远程化管理，并提供可面向社会服务的网络平台。

6. 加强博士后服务窗口建设。根据博士后工作分类、分级管理的需要，建设“一站式”博士后服务窗口。定期组织博士后工作管理人员，特别是窗口服务人员进行业务学习、岗位培训、考察交流，不断提高业务水平，为广大博士后人员提供便捷服务，提升博士后工作管理部门的服务水平。

（二）加强流动站、工作站和创新基地建设

1. 增设新站和基地。新设流动站向基础学科、新兴学科和国家、省重点学科倾斜，新设工作站、创新基地向战略性新兴产业和关系经济转型升级的产业倾斜。支持民营企业开展博士后工作，鼓励和扶持有条件的民营中小企业在区域性设站（基地）单位申

请设立分站，民营企业申请设站（基地）与国有单位一视同仁，平等对待。对符合申请设站（基地）基本条件的单位，给予建站（基地）工作的指导和扶持，同时严格掌握设站（基地）标准和条件，按照程序认真筛选。

2. 扩大博士后招收规模。采取有效措施，扩大博士后招收数量，保证在站人数，壮大博士后人才队伍。对有招收困难的企业博士后站（基地），博士后工作管理部门将组织设站（基地）单位与省内外人才集中的高校、科研单位联合举办招聘活动，帮助设站（基地）单位疏通招收博士后渠道，逐步消除“空壳”站点。

3. 完善博士后站（基地）评估制度。强化对博士后站（基地）的评估、考核工作，健全完善科学高效、多样化的评估与考核制度，建立健全博士后站（基地）发展的竞争机制和退出机制，切实解决少数地方和单位“重建站、轻管理”的问题。对博士后站（基地）制度建设完善、管理措施健全、博士后在站人数较多，研究环境良好、科研成果突出、经济社会效益显著的设站（基地）单位给予表彰和重点扶持。对完成一定规模博士后培养工作，已经形成较雄厚科研实力的创新基地，鼓励申请设立工作站。对管理体制和工作制度不健全，以及设站（基地）后两年及以上未招收博士后的，视情况予以“黄牌”警告、限期整改，直至撤销设站（基地）资格。建设站（基地）单位内部评估机制，做到组织架构完备、规章制度健全，科研项目落实、运作经费保障、管

理服务到位、培养质量保证。

（三）完善质量保证机制

1. 健全博士后考核体系。严格进站遴选、中期考核和出站考核制度，完善对博士后人员的目标管理、绩效评估、纪律约束、优胜劣汰等管理办法。建立健全以创新性科研业绩和创新性思维能力为导向，由专业论文、获奖成果、发明专利、解决科技难题、科技创新等多种要素构成的博士后考核体系。探索以人为本、主体明确、体现学科、行业特色的博士后培养质量评价方法，强化对科研质量、创新能力、科技成果转化情况及其对经济社会发展作用的评价，逐步形成以创新能力建设为核心的博士后质量保证体系。同时，各设站（基地）单位依据岗位需要和研究工作特点，按照企事业单位人事制度改革的要求，将博士后人员纳入本单位人事管理范围加强培养、使用和管理。

2. 逐步确立博士后人员在科研团队中的中坚作用。加强与科技、教育、产业管理部门的密切合作，逐步理顺科研团队的构成结构，努力使博士后人员成为国家和省级创新平台科研队伍中的一个重要群体。加强博士后工作与国家、省重大科技项目的结合，扩大国家、省重点实验室等科技平台招收博士后人员的规模。

3. 完善各类资助资金评审制度。充分发挥博士后资助专项经费的导向作用，重点资助原创性、创新性课题和项目，建立健全各类资助资金管理办法，完善同行专家评审制度，严肃惩处各种

科研学术不端行为，加强科研学术道德建设。

4. 发挥合作导师作用。发挥合作导师在博士后人员招收、培养、质量管理过程中的核心作用，合作导师可根据科研项目的需要招收博士后人员、延长博士后人员在站时间，在不低于国家规定标准基础上，根据博士后人员科研表现，对博士后人员实行弹性待遇。择优聘用学术、技术水平高、责任心强、具有创新精神的学科带头人为博士后合作导师。建立博士后培养质量与合作导师利益挂钩的激励机制，强化合作导师的责任意识，提高其指导水平和带教能力。

5. 加强博士后学术交流。建立江苏省博士后学术论坛年会制度，每年组织 1~2 个综合性或专题性的学术论坛，开展多种形式的学术交流活动，聘请有关行业和学科一流专家与博士后人员交流，提高学术交流质量和水平。鼓励博士后在站期间参加国际合作和学术会议。鼓励设站（基地）单位与国内外研究机构加强学术联系和研究合作。开展博士后研究优秀论文交流评选活动，提高博士后人员的学术技术水平和国际交流能力。

（四）推动博士后向企业集聚

1. 实施“企业博士集聚计划”。会同省有关部门实施“江苏省企业博士集聚计划”，将在站（基地）企业博士后人员列为资助对象之一，择优资助在重点产业领域从事重大项目研发的企业博士后人员。对列入本计划的企业博士后人员给予每人不低于 20

万元的资助。

2. 建立兼职博士后制度。在创新基地实施“兼职博士后制度”，鼓励流动站在站博士后到创新基地兼职从事技术创新和科研成果转化工作，探索博士后人才培养新途径。

3. 建立博士后科研成果转化基地。建立机制灵活的区域性集政、产、学、研、资为一体的“博士后科研成果转化基地”，在博士后人员及学术梯队不脱离原单位的基础上，加强统一规划和科学管理，组织博士后及有关人员开展科研成果转化以及重大项目科技攻关活动，提高博士后工作为经济社会发展服务的效用。

4. 引导高层次人才参与企业创新活动。鼓励掌握核心技术或承担高成长性项目的博士后出站后留在设站（基地）企业工作。建立博士后出站人员跟踪服务制度，鼓励出站博士后人员通过灵活多样的形式为企业提供技术服务。鼓励流动站的合作导师到企业开展项目合作研究。鼓励高校和科研院所具有博士学位的青年教师和科研人员到企业从事博士后研究，进站年龄可适当放宽，在站时间可适当延长，研究方式可灵活多样。对参与企业创新活动、做出突出贡献的高层次人才，企业可采取技术入股、股权期权分配等方式予以激励，促进高层次人才和智力向生产一线集聚。

（五）完善多元化投入机制

1. 落实人才优先投入政策。各级政府博士后工作管理部门应积极争取财政加大对博士后工作的投入，建立财政经费投入博士

后工作增长机制，确保博士后培养经费与本地区设站（基地）工作发展相适应。

2. 优化资金使用效益。完善博士后经费财政拨款方式，引入绩效预算机制，加强对设站（基地）单位经费使用的效益评估，实行财政拨款与绩效挂钩。优化博士后经费投入结构，重视对基础学科和前沿技术博士后经费支持，支持苏北地区发展博士后事业，在日常经费资助、科研经费资助和“企业博士集聚计划”等择优资助方面给予适当倾斜，鼓励优秀博士到苏北地区从事博士后研究工作。

3. 鼓励多元化投入。各设站单位应结合学科建设、人才队伍建设和创新平台建设，加大对博士后工作的资金投入。探索建立省、市级科技项目专项中列支博士后经费机制，借助承担和参与重大科研项目对博士后经费支持。鼓励企业（集团）以冠名等方式设立博士后基金，资助和奖励优秀博士后人员。逐步建立以各级政府财政拨款和设站单位自主投入为主，社会各界出资、捐资和设立各类博士后基金资助为辅的多渠道、多层次、多元化的博士后工作投入机制。

五、组织实施

“十二五”时期是我省博士后事业发展的重要战略机遇期。各地人力资源和社会保障部门要充分认识博士后工作在实施科教与人才强省战略、创新驱动战略、建设创新型省份中的重要作用，

把博士后工作纳入人才工作和技术创新工作的总体规划，按照人才优先特别是高端引领的原则，根据本规划精神，科学制订与本地区经济社会发展相适应的博士后工作发展规划。要加强与财政、科技、教育、经济等相关职能部门的组织协调，争取各方面力量的支持，在政策导向、措施激励、检查落实等方面推动和指导本地区博士后工作发展。

各设站（基地）单位要根据本规划的要求，结合各自的实际，提出博士后工作发展的具体任务、目标和措施，创新博士后管理方法，不断提高博士后工作运行质量和水平，确保各项任务的落实。

各级博士后工作管理部门要积极发挥职能作用，做好牵头组织、综合管理、协调服务、信息沟通、监督检查和舆论宣传等工作，建立博士后工作日常的监测、评估、考核机制，狠抓工作落实，全力完成“十二五”博士后事业发展的各项目标任务。

主题词：人力资源 博士后 规划 通知

抄送：人力资源和社会保障部专业技术人员管理司

江苏省人力资源和社会保障厅办公室 2012 年 4 月 11 日印发

共印 1000 份