

# 东南大学文件

校发〔2020〕32号

---

## 关于印发《东南大学关于进一步加强全职博士后队伍建设的若干意见》的通知

各校区，各院、系、所，各处、室、直属单位，各学术业务单位：

为全面落实学校人才强校战略，加大吸引海内外优秀人才来校从事博士后研究工作的力度，结合学校实际情况，特制定《东南大学关于进一步加强全职博士后队伍建设的若干意见》，经校长办公会讨论通过，现予以印发，请认真宣传，并遵照执行。

东南大学

2020年3月19日

（主动公开）

# 东南大学关于进一步加强 全职博士后队伍建设的若干意见

为加快东南大学“双一流”建设步伐，全面落实人才强校战略，加大吸引海内外优秀人才来校从事博士后研究工作的力度，稳步扩大博士后队伍规模，持续提高博士后培养质量，根据《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）和《关于贯彻落实〈国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见〉有关问题的通知》（人社部发〔2017〕20号），结合学校实际，特制定本意见。

建设目标：以全职博士后队伍建设综合改革为重点，通过“完善机制、明确责任、强化管理、严格考核、提高待遇、搭建通道”，全面提升全职博士后队伍的规模和质量；争取用3年左右的时间，将学校全职博士后队伍规模提升到500人以上，更好地发挥博士后作为学校师资队伍蓄水池和重要专职科研队伍的作用。

## 一、加强组织领导，健全管理体制

1. 全面推行分级管理。进一步健全学校、院系（流动站）、合作导师三级管理体制。

人事处负责制定全职博士后管理政策；根据各院系上一年度师资队伍建设和科研等指标完成情况，综合考虑师资队伍规模、学科发展方向等因素，确定各院系全职博士后引进指标；审定合作导师招生资格；组织全职博士后进站学术评价与遴选；统筹全职博士后年度及出站考核。

强化院系（流动站）在博士后管理工作中的地位。博士后流

流动站是对博士后进行管理的责任主体，支持流动站建立健全以博士后工作小组和专家委员会为重点的工作机构，明确进站条件、规范进站程序、加强过程评价、严格出站考核，切实履行管理责任。落实流动站的自主权，强化专家委员会在博士后管理工作中的作用。

充分发挥合作导师作用。博士后合作导师应为学术造诣高、研究经费充足的正高级职称教师，或具有博士生指导资格的副高级职称教师。充分发挥合作导师在博士后招收培养、思想教育、经费资助、考核管理中的核心作用，明确合作导师在博士后培养过程中的权利和责任，加强学术指导，及时跟进支持博士后研究工作。将博士后在站期间科研成果与合作导师考核评价相挂钩。全职博士后指标优先向承担国家重大科研任务的教师和高层次人才倾斜。

## **二、创新聘用模式，强化动态管理**

2. 启动并实施“至善博士后支持计划”，重点选拔和支持一批海内外知名高校的博士毕业生，加入我校博士后队伍。将至善博士后纳入学校师资队伍后备岗位设置，按需招收，分类聘用。开通职务晋升和进入专任教师队伍序列通道，将博士后队伍建设成为学校师资队伍的重要蓄水池，明确对于新入职教师，原则上应具有博士后工作经历。进站前未进行过职称评定的博士后，进站后可申请认定助理研究员职称。进入至善博士后序列后从事博士后研究满3年，经考核进入第二聘期后，可参加学校高级专业技术职务评审申报，取得副高职称，经学校入职审核通过，可获得进入学校专任教师队伍资格。

3. 博士后首聘期一般为 3 年，确因科研工作需要，经批准后可延长 1 年。除至善博士后外，全职博士后延长期间待遇一般由合作导师支付。首聘期考核合格者，可续聘 1 次，续聘期限不超过 3 年，博士后总在站不超过 6 年。学校鼓励优秀人才安心长期稳定地从事博士后研究工作，在站期间享受博士后福利待遇。对聘期内未能进入学校专任教师队伍序列的至善博士后，以及结束聘期的其他全职博士后，出站流动到其他单位或者人才交流服务部门。

4. 构建科学评价体系，完善考核和退出机制。人事处会同各院系（流动站），结合不同学科特点，建立定性与定量相结合的考核指标体系，制定全职博士后年度考核办法。将博士后主持参与纵向科研项目及重点工程应用项目、发表高水平学术论文、授权高价值发明专利、推动科研成果转化等列入考核指标，并注重考核其在科研团队中发挥的作用，引导博士后面向国际科技前沿、面向国家重大需求、面向国民经济主战场开展有学术穿透力的科学研究。在科学评价的基础上，重视博士后聘用合同/工作协议的签订，加强开题报告、年度考核及出站评审各个环节的过程化管理。引入竞争机制，实施动态管理。对于至善博士后，年度考核不合格者下一年度转为普通博士后。对于普通全职博士后，年度考核不合格者，下一年度学校底薪部分核减 25%，第二年度考核仍不合格者，下一年度学校底薪部分再核减 25%或退站淘汰。对于考核结果特别优秀的全职博士后，第二年可转入至善博士后序列。

### 三、完善招收机制，优化队伍结构

5. 合理改革招收条件。坚持培养青年人才的导向，首站博士后申请者年龄应在 32 周岁以下，特别优秀的可以放宽到 35 周岁。

6. 提高准入考察标准。各院系（流动站）应根据学科特点制定遴选模式和准入标准，强化对科研创新和专业学术潜质的考察。着力改善博士后队伍学缘结构，重点吸引海内外知名大学或科研机构优秀博士进站工作。对于至善博士后，参照专任教师引进程序，由学院专家审核推荐、学校组织专家面试综合评审确定。对于普通博士后，由学院专家审核推荐、学校组织专家审批确定。

#### **四、加大资助力度，提高薪酬待遇**

7. 探索多元投入机制。实行协议年薪制。学校提供支持性底薪，鼓励合作导师根据博士后科研能力及工作情况，提高补充性津贴，形成学校和合作导师共同承担的博士后资助体系，切实提高博士后的薪酬待遇。对于至善博士后，学校提供 35 万年薪（含租房补贴 3 万，租住学校博士后公寓者则不再享受住房补贴），导师津贴不限。对于普通博士后，学校提供 18 万基本年薪（含租房补贴 3 万，租住学校博士后公寓者则不再享受住房补贴），合作导师提供补充津贴（理工医科不低于 2 万元/年，人文社科不低于 1 万元/年）。

#### **五、拓宽培养渠道，提升培养质量**

8. 加大科研支持力度。提高博士后科研启动经费资助标准，帮助新进站博士后尽快启动科研工作，确定研究方向，并为下一步高水平的研究奠定良好的基础条件。至善博士后，科研启动经费资助标准为理工医科 10 万元/人，人文社科 5 万元/人。对于普

通博士后，科研启动经费资助标准为理工医科 5 万元/人，人文社科 2.5 万元/人。设立东南大学博士后前沿科学基金，重点资助部分成果突出的优秀博士后就前沿科学技术问题展开探索性研究，一等资助项目 15 万/项，二等资助项目 8 万/项，三等资助项目 5 万/项。

9. 深度推进国际化交流。根据学校国际化发展战略，鼓励各流动站与世界一流院校或科研机构签订协议，联合招收博士后或互派博士后开展合作研究。支持博士后根据研究需要和进度安排，择期到国（境）外一流大学短期访学或参加国际学术交流活动，对接国际学术前沿，开阔国际视野，提升博士后队伍国际化水平，在国际环境中培养高水平创新型人才。

本意见自发布之日起实施，由人事处负责解释。

---

抄送：各党工委，各基层党委、党总支、直属党支部，党委各部、委、办，工会、团委。

---

东南大学校长办公室

2020 年 3 月 19 日印发

---