

我国博士后科研流动站与企业工作站稳定合作机制 现状及发展对策研究

王姣云¹, 张瑶函²

1. 山东大学, 山东 济南 250100

2. 青岛市人力资源与社会保障局, 山东 青岛 266237

DOI: 10.61369/SSSD.2025110003

摘 要 : 40年来,我国博士后制度从无到有,蓬勃发展,为国家培养了大量科研人才。企业博士后制度的建立促进了高校院所与企业科研间的科研协作,使得校企合作双方的创新能力能够在较短时间内实现飞跃,对国家科学发展和创新能力建设产生了重要影响。当前,博士后科研流动站与企业工作站间的合作面临信息不对称、合作机制不稳定、评价体系不完善、管理模式创新不足等问题。这些问题制约了博士后的培养效果与科技成果转化效率。为此,应加强信息共享平台建设,完善合作规范与监管机制,加大资金支持与政策激励,并推动产学研深度融合与创新合作模式,以促进博士后事业的高质量发展。

关 键 词 : 博士后流动站; 联合培养; 校企合作; 产学研合作

Research on the Current Situation and Development Countermeasures of Stable Cooperation Mechanism Between Postdoctoral Research Mobile Stations and Enterprise Workstations in China

Wang Jiaoyun¹, Zhang Yaohan²

1. Shandong University, Jinan, Shandong 250100

2. Qingdao Municipal Bureau of Human Resources and Social Security, Qingdao, Shandong 266237

Abstract : Over the past 40 years, China's postdoctoral system has grown from nothing into a robust institution, flourishing significantly and cultivating a large number of scientific research talents for the country. The establishment of the enterprise postdoctoral system has enhanced research collaboration between universities and corporations, enabling a rapid leap in innovation capacity for both sides. This has profoundly influenced the nation's scientific development and innovation capability. However, the cooperation mode is currently faced with challenges such as information asymmetry, unstable collaboration mechanisms, inadequate evaluation systems, and insufficient innovation in management models. It is essential to strengthen the construction of information-sharing platforms, improve collaboration standards and regulatory mechanisms, increase financial support and policy incentives, and promote deeper industry-academia-research integration and innovative cooperation models. These measures will significantly promote the high-quality development of the postdoctoral system.

Keywords : postdoctoral mobile stations; joint training; university-enterprise cooperation; industry-university-research integration

一、企业博士后制度发展历程

迄今为止,中国博士后制度已经有40周年的历史。1981年至1984年,李政道先生三次给中央领导写信,提出在中国实施博士后制度的建议。1984年5月,邓小平在北京接见李政道先生,听取李政道关于在中国实行博士后制度的建议。1985年,国务院正式印发试办博士后科研流动站的文件,标志着博士后制度在我国的正式确立^[1]。1994年10月,上海宝山钢铁(集团)公司获评全国第一家企业博士后工作站^[2],标志着企业博士后制度的正式

建立^[3]。

40年来,我国博士后制度从无到有,蓬勃发展,博士后制度实现全国各个省(自治区、直辖市)全覆盖,为国家和社会培养了大批优秀科研人员^[4]。按照国家政策要求,原则上企业工作站应与科研流动站联合培养博士后。这种联合培养模式可以使高校院所与企业建立可预期的协作方式,校企合作双方的创新能力能够在较短时间内实现飞跃^[5],对国家科学发展和创新能力建设产生了重要影响,为经济社会发展注入了强大动力。

随着联合招收培养博士后工作的开展,我国博士后科研流动

站与企业工作站之间的合作机制仍存在诸多问题，比如博士后科研流动站与流动站信息沟通不对称，博士后科研流动站与工作站缺乏稳定有效的合作机制，博士后联合招收过程管理工作不够规范，博士后人才的成长和科技成果转化的投入与产出失衡等，制约了联合培养博士后制度的效益发挥。因此，深入研究博士后科研流动站与企业工作站稳定合作机制的现状与发展对策，有利于我国博士后事业的高质量发展。

二、国内理论研究现状

近年来，国内学者对博士后科研流动站与企业工作站联合培养博士后合作机制的研究逐渐增多，但企业联合培养博士后制度的理论研究尚处于起步阶段。有研究从政策层面出发，详细分析了我国博士后制度的演变历程，指出其在促进高层次创新型青年人才培养方面的积极作用，但同时也存在管理制度有待完善、博士后工作的理论研究相对滞后等问题^[6]，也有研究将重点聚焦于博士后科研流动站与企业工作站合作机制的具体实践，指出了合作过程中存在的信息不对称、利益协调等挑战。苏州城市学院党委常委、副校长孙德芬教授认为，在企业博士后的招收过程中，企事业单位处于主导地位，高校处于配角地位。因此，高校对企业博士后的招收培养中的参与也仅仅局限于流程管理^[7]。部分企业将工作站作为宣传门面，重申请、轻建设，最终使之成为形象工程，甚至产生一些“空巢”工作站^[8]。葛昀洲等认为，校企双方权利义务不对等、彼此诉求不一致，多数高校并未实质性参与企业博士后的联合培养，使得该项制度流于形式^[9]。

三、我国博士后科研流动站与企业工作站合作机制现状

经过深入调研、问卷调查、现场访谈以及文献研究等多种手段，我们对我国博士后科研流动站与企业工作站合作机制的现状进行了全面而细致的分析。

（一）合作机制概况

在我国，博士后科研流动站与企业工作站的合作机制呈现多元化、深层次的特点，并已在实践中取得了显著成效。以S大学为例，截至2025年2月，S大学累计与齐鲁制药有限公司、中石化胜利石油工程有限公司等310家国家科研工作站和130家省级创新实践基地建立合作关系，累计招收联合培养博士后1800余人。在校企联合培养模式下，博士后科研人员从企业获得实践平台和科研经费，直接参与到企业的技术创新和产品研发中，实现科研成果的市场转化。此外，促进流动站与工作站间的交流与合作，推动了流动站科研成果的快速转化。

（二）存在的问题

我国在这一领域已经取得了一定进展，但仍存在以下的一些问题与挑战。

1. 信息不对称与沟通不畅。部分博士后科研流动站与企业工作站之间存在信息不对称的问题，导致信息孤岛的产生。双方对

于彼此的需求、优势资源及合作模式了解不够深入，导致合作机会被错过。同时，缺乏有效的沟通机制，使得双方在合作过程中缺乏科研合作的潜在可能性，影响合作效果。

2. 合作机制不够稳定与规范。当前，博士后科研流动站与企业工作站的合作机制尚不够稳定和规范。一些合作是基于个人关系或临时项目建立起来的，缺乏长期稳定的合作框架和明确的权利义务关系，导致合作机制不够顺畅，过程中容易出现纠纷，最终影响校企双方合作效果。

3. 评价体系与激励机制不完善。博士后流动站和工作站设站单位对博士后的约束机制尚未形成，博士后人员选拔、考核机制或不够健全或流于形式^[10]。企业对于博士后的评价往往侧重于其在成果转化、产业升级中的贡献，招收博士后往往以完成具体生产过程中的某项科研攻关难题为目的，一般立项支持两至三年，对博士后人员出站后的职业规划缺乏长远考虑。有的设站单位简单把博士后当作“秘书”“打工仔”等，而忽视了博士后学术论文发表和科研成果产出，不利于博士后人员后续的科研积累。

4. 合作模式创新不足。随着科技的发展和产业的变革，博士后科研流动站与企业工作站的合作模式也需要不断创新。我国目前的博士后管理模式为全国博士后管委会办公室－省（市）人力资源和社会保障博士后管理机构－博士后科研工作站三级管理模式。现行政策下，联合培养博士后的招收培养过程受制于政府博士后管理部门行政主导，具有浓厚的行政色彩。

四、对策建议

针对我国博士后科研流动站与企业工作站合作机制中存在的问题，结合调研数据和实际情况，提出以下对策建议：

（一）加强信息沟通与共享平台建设

1. 建立全国性信息交流平台：该平台应涵盖全国各地的博士后科研流动站和企业工作站信息，提供实时更新的需求发布、资源对接、成功案例分享等功能，促进信息的高效流通。同时，建立博士后人才库，收集全国范围内的博士后人才信息，为合作双方提供人才匹配和推荐服务，促进人才的合理流动和高效利用。

2. 丰富区域性信息交流平台：鼓励各省市根据自身特点和需求，建立区域性的博士后科研流动站与企业工作站信息交流平台，更加精准地对接本地资源，促进地方经济发展。

3. 定期开展交流对接会：鼓励各省市人社部门做好高校和企业的供需对接、靶向引才与共建合作，开展校、企博士（后）“牵手”行动，开展企业博士后专场招聘。定期举办线下交流对接会，邀请博士后科研流动站、企业工作站及相关领域的专家学者参与，通过面对面的深入交流，增加合作机会。

（二）完善合作机制与规范

1. 制定合作指南：博士后管理部门需编制博士后科研流动站与企业工作站合作指南，明确合作原则、流程、权利义务等内容，为合作双方提供指导和参考。建立合作信用体系，对合作双方进行信用评估和管理，对失信行为进行记录和惩戒，增强合作双方的诚信意识。

2. 细化评估与监管机制：建立校企联合培养项目定期评估机制，对合作项目的进展、成效、问题等开展多元评估，并根据评估结果及时调整合作模式。加强对校企联合培养项目的监管，确保合作双方按照联合培养协议履行义务。明确校企合作双方在知识产权方面的权益和责任，制定知识产权保护策略，防止知识产权被滥用或侵犯。

（三）加大资金支持和资源配置力度

1. 政府专项基金：政府应设立专项基金，用于支持具有创新性和前瞻性的博士后科研流动站与企业工作站合作项目，特别是在新兴产业和关键技术领域。

2. 企业投入：鼓励企业增加对博士后科研活动的投入，提供有市场竞争力的薪酬待遇，还应提供必要的科研经费、实验室等，为博士后发展提供良好的学术氛围和成长平台。政府可以通过施行税收政策、增加资金补贴等方式激励企业加大科研研发投入。

3. 多元化资金来源：除了政府和企业投入外，还应探索风险投资、社会捐赠等多元化资金来源渠道，为科研合作项目提供必要的经费支持。

（四）完善评价体系与激励机制

1. 科学评价体系：建立包含学术论文发表、科研成果产出、企业实践贡献等多个维度的博士后评价体系，全面、客观地评价博士后的能力和业绩。

2. 科技成果转化奖励：完善知识产权管理制度，通过设置科研成果奖等方式，建立健全科技成果转化奖励机制，对在科技成果转化方面取得突出成绩的博士后给与奖励，提升博士后开展科

研成果转化的积极性。

3. 企业激励措施：对参与合作的企业给予税收优惠、资金补贴等激励措施，降低其合作成本，提高其参与合作的积极性。

（五）探索创新合作模式

1. 通过合作推动科技创新：鼓励博士后科研流动站与企业工作站开展深度合作，如共建研发中心、实验室等，实现资源共享和优势互补。这种深度合作有助于双方更紧密地结合，共同推动科技创新。

2. 产学研深度融合：引导博士后科研流动站与企业工作站围绕产业需求开展联合攻关，加速科研成果的产业化进程。通过产学研深度融合，促进科技成果向现实生产力转化。

3. 灵活多样的合作方式：根据项目特点和合作双方需求，探索灵活多样的人才流动机制，如围绕技术攻关需求，通过横向项目合作、技术入股等柔性引才模式。这些合作方式可以更加灵活地满足双方的需求，促进合作项目的顺利推进。

五、结论

博士后科研流动站与企业工作站之间的稳定合作机制是推动我国博士后事业高质量发展的重要保障。针对我国在博士后合作机制方面仍存在诸多问题与挑战，我们需要加强政策支持与资金保障、创新合作模式与机制、建立科技成果转化机制、完善考核激励措施等措施，为我国博士后事业的高质量发展提供有力支撑。

参考文献

- [1] 刘天道. 河南油田博士后管理模式研究 [D]. 中国石油大学 (华东), 2010.
- [2] 仇经纬, 胡潼. 国有企业博士后人才管理工作的实践与探索 [J]. 中国人事科学, 2023.
- [3] 博士后工作数字展览馆 <https://www.chinapostdoctor.org.cn/35th/page/index.html?id=1>
- [4] 刘扬. 山东省博士后科研工作站人才引育机制研究 [D]. 山东大学, 2021.
- [5] 赵晶等. 产学研合作与企业创新——基于企业博士后工作站的研究 [J]. 中国人民大学学报, 2020, 34(2).
- [6] 黄飞跃, 陈晓玲. 发展企业博士后的理性思考 [J]. 高等理科教育, 2005, (5).
- [7] 葛昀洲. 企业博士后培养机制研究 [D]. 上海交通大学, 2018.
- [8] 孙德芬. 高校加强企业博士后培养的路径分析：以联合培养制度为视角 [J]. 人才资源开发, 2012, (3).
- [9] 葛昀洲, 赵文华. 美国研究型大学校企联合培养博士后管理体制分析——基于罗格斯大学 RPIF 项目的研究 [J]. 复旦教育论坛, 2015, (4).
- [10] 黄飞跃, 陈晓玲. 发展企业博士后的理性思考 [J]. 高等理科教育, 2004-10-22.