

文章编号: 2095-1663(2024)03-0054-08 DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2024.03.08

突破身份藩篱: 高校博士后制度的变迁演化与路径创新

蒋贵友¹, 荀渊²

(1. 湖南农业大学 教育学院, 长沙 410128; 2. 华东师范大学 高等教育研究所, 上海 200062)

摘要: 随着高校博士后规模愈加庞大, 如何拟合不同身份类型差异进而优化聘用管理成为博士后制度改革的重要方向。基于身份分析视角梳理高校博士后制度演化轨迹发现, 其变迁过程大致可分为身份建构、身份整合、身份分化与身份重组四个阶段, 而当前制度建设的争议或困境主要包括制度并轨与身份契约之间的内在冲突, 统一制度管理与多元身份差异的矛盾, 博士后作为师资储备的身份定位问题以及“去身份化”与“再身份化”带来的潜在风险。综合来看, 博士后制度改革应从身份识别、聘用优化与利益共享三个层面出发, 建构博士后人员的学术身份网络体系, 完善其身份管理的过程机制与建立满足多元身份发展需求的职业保障系统, 从而打造可持续化的博士后身份平台。

关键词: 博士后; 制度变迁; 身份建构; 聘用优化; 利益共享

中图分类号: G643 **文献标识码:** A

一、问题的提出

党的二十大召开后, 我国确立了教育、科技、人才三位一体的现代化战略布局。博士后制度作为高层次创新型人才培养的重要载体, 同样是教育、科技、人才一体化与教育强国战略的关键构成。2020年12月, 教育部决定扩大博士后招收规模, 并将其作为高校师资补充的重要来源, 推动高校探索建立博士后制度与师资聘任制度贯通一体的人事制度体系改革。当博士后“扩招”且被纳入教师聘任“制度并轨”范畴, 外界关于这一改革趋势存在较大的分歧与争议。其中, 支持者认为将博士后作为高校师资储备的“蓄水池”, 有利于高校建立人才培养、使用与筛选的一体化机制, 从而降低人才引进与人员错配的风险^[1]; 但反对者立足于学术劳动力市场的变化认为一味扩充博士后数量并作为师资聘任的先决条件, 不仅不利于其职业认同与学术创新, 还容易制造

“博士候”问题^[2]。事实上, 争议的实质在于不同层级主体对博士后人员的身份定位存在分歧, 尤其集中在制度设计对不同博士后身份差异的认识不够, 对相关身份群体存在误解。

通常而言, 制度设计是不同身份群体及其利益代理人相互博弈与协商的过程, 而身份的不同决定了个体在社会系统中的位置差异, 也规定了与此相关的权利义务体系。在制度建构中, 理性识别利益相关者的身份内涵既是制度合法性的来源, 也是构建满足多元主体利益诉求的制度的基础。身份作为“身”与“份”的统一, 可以理解为博士后居于客观的社会位置所建构的且代表这一位置与之对应的权利义务关系; 作为权力等级与社会符号, 规定了博士后在共同体中的位置并维系既有秩序体系的运行; 作为利益资源的分配机制, 承载着不同身份博士后实现利益共享的重要保障功能; 作为社会关系及其互动的基础, 赋予了博士后身份转换的动态属性与身份建构的边界属性^[3]。可见, 身份并不是一成不变

收稿日期: 2023-11-12

作者简介: 蒋贵友(1993—), 男, 湖南洪江人, 湖南农业大学教育学院校聘教授。

荀渊(1974—), 男, 宁夏永宁人, 华东师范大学高等教育研究所研究员。

基金项目: 国家社科基金“十三五”规划2020年度教育学重点课题(AFA200007); 2023年度湖南省社科基金青年项目(23YBQ069)

的,而是可以跨越边界且层次交错的概念体系。把身份作为博士后制度变迁的分析视角,既可以对制度结构及其内部分层进行剖析,又可以基于个体的行动偏好与群体动机廓清博士后的权利义务关系,还可以分析制度演化背后的身份逻辑,从而达到博士后身份治理的目标^[4]。因此,以身份为概念工具分析博士后制度变迁中的权责关系,将不同身份整合为层次化与立体化的身份网络体系,可以发挥博士后制度的学术流动与治理功能。

事实上,博士后已经从单一身份类型演化为多元身份林立的制度体系,具有人才支持与职业身份的双重属性。如若不能秉持整合思维,政策设计就难以力克当下的机制障碍,如若不能把握博士后群体的身份差异,就难以实现队伍的可持续化发展。但就现实而言,这一制度改革尚面临两个层面的困境,一方面是制度建设明显滞后于博士后身份利益分化的速度。它无法适应博士后身份分化与差异的现实需要,忽视了身份整合机制在制度演化中的作用^[5],由此加剧了制度一统性与身份多元化之间的矛盾。另一方面,既有研究仍停留在制度变迁的“过程阶段论”^[6],未能深入到博士后制度变迁的内核,找准博士后制度改革力有不逮的症结与病因。因此,本研究主要基于身份视角剖析博士后制度的演化轨迹,从而为博士后身份改革与身份整合提供有益的分析探讨。

二、高校博士后制度的变迁演化与身份逻辑

在制度变迁过程中,高校博士后的身份定位随着经济体制改革与学术劳动力市场变革而变化,基于身份视角可将博士后制度的演化路径划分为身份建构、身份整合、身份分化与身份重组四个阶段。四者间的演进成为明确博士后身份定位以及高校与博士后之间关系调整,充分梳理高校博士后制度变迁中的身份逻辑,进而合理设计制度并维系博士后权益的必要前提。

(一)身份建构:制度试点与职业流动灵活化

1984年,参加中美物理联合考试(CUSPEA)的362位青年将获得物理学博士学位,而如何吸引这批优秀博士回国工作成为改革开放初期人才队伍建设的关键。由于我国在20世纪80年代仍以单位制为社会运行基础,大部分个体在初次分配后便确定了其终身归属,人员流动与职业更替相对困难。为

了让这批研究人员顺利回国,李政道教授计划引进博士后制度打破当时的人事限制。于是,邓小平同志在听取博士后制度设计方案后,表示这一制度能够在培养中发挥人才使用功能,在使用中实现人才培养目的^[7]。1985年7月,国务院批转了《关于试办博士后科研流动站报告的通知》,实现这项移植制度在中国的扎根。

制度创建伊始,我国博士后被认定为临时流动的国家在编科研人员身份。这一定位对于博士后管理是基础性的,其他制度需要围绕这一基点而展开。譬如,博士后在流动期间的工龄统一参照国家在编人员标准,依据高校中级职称的最低标准发放工资,并享受与编制相关的福利待遇。临时工作期满后,不再选择流动的博士后可以选择固定学术职位,也可以由国家科委根据人才需要安排工作。为了进一步保障博士后的科研工作,国家成立了博士后科研流动站管理协调委员会对博士后科研流动站、科研基金设置与相关评审工作进行日常管理。与此同时,试办博士后科研流动站的制度方案中明确了博士后在站工作期限一般为两年,且规定博士后不得在同一科研流动站工作以避免学术“近亲繁殖”。此项制度设计旨在保障博士后通过差异化与多元化的学术环境建构独立的学术身份^[8],使高校与博士后人才之间能够相互匹配,从而实现人才配置效用最大化。

国家通过制度或法律途径对博士后身份的塑造与保护,以及确定这一群体在学术共同体中的位置,建构了博士后这一身份类别。事实上,以身份建构为核心的博士后制度体系在1985—1987年逐渐成形,既形成了宏观与微观的二级管理架构,还囊括了博士后科学基金与人员管理为基础的基本框架。它指示了博士后人员的身份归属问题,使其身份具备了更强的社会认同基础,又增进了博士后个体对自我身份意识的觉醒。与此同时,国家将博士后作为高水平教学科研人员的身份定位,又进一步强化了其在国家战略与科技前沿的参与度。归根结底,博士后制度其实塑造了一个群体身份、社会符号与流动机制相一致的身份平台,并与社会主义现代化的高级专门人才建立了密切联系。

(二)身份整合:制度并轨与组织管理规范化

起初,博士后与正式教职工在子女入学、住房保障与工资待遇等方面出现了较为明显的身份差异与利益区分,二者之间的“身份隔离”较为显著。除此

之外,不同层级博士后招收单位关于薪资、福利与职业发展等设计了参差不齐的制度安排,又反向加固了博士后的身份差异。为了减少博士后的身份矛盾,制度改革开始对碎片化的管理制度进行合并,缓解了博士后招收规模加快所带来的负效应,从而发挥利益协调与身份整合的作用。

就博士后制度而言,身份整合是通过制度并轨发挥身份识别与利益协调作用,避免不同博士后的“身份混乱”,维系学术体系良好运行。第一,高校在扩大博士后招收规模的同时对入站条件与薪酬体系统一化。经过政策试点后,国家开始允许设站单位在完成既有招收目标后可以扩大自筹经费博士后规模。但是,除了住房与资助经费由设站单位自行解决外,对于入站条件、薪酬待遇以及出站流程均需按照国家博士后的统一规定执行。第二,博士后进站、在站与出站管理的制度逐渐体系化与规范化。20世纪90年代初期,为了进一步解决自筹经费博士后被冠以“地方博士后”的身份异化问题,全国博士后管理委员会于1996年分别颁布了《关于博士后进出站管理问题的通知》《关于进一步加强博士后管理工作的通知》,为高校制定系统化、规范化与科学化的进出站管理制度与在站期间的考核评价管理提供了基本遵循。第三,国家开启了二级管理向三级管理体制转型的试点工作。由于央地协调沟通成本与治理负担不断加重,高校对于博士后人员工资上调、职称认定、职务聘任等问题均无法得到最直接的解决,导致制度一统性与基层灵活性之间的矛盾开始出现^[9]。针对此问题,在原有的二级管理体制基础上将省级人事与科技部门纳入其中,以便因地制宜制订行之有效的政策制度。

上述三重举措有效实现了既有体系内博士后研究人员的身份整合与管理规范。不过,制度实践过程中所出现的规模扩张与培养质量之间的矛盾、统一评价与自主创新之间的冲突成为博士后身份整合进程中的潜在风险^[10]。特别是整合不同学科、组织与外部机构之后,博士后群体内部存在的身份阻隔与职业边界其实并没有消除,反而关于分类评价矛盾与培养管理混乱的羁绊愈发明显。

(三)身份分化:制度探索与利益目标差异化

随着社会主义市场经济体制的推进以及我国单位体制的逐渐解体,高校通过聘任制度改革探索教师“去身份化”与“去终身化”的同时^[11],亦在设计能上能下与进退自如的博士后流动机制。随着整个身

份管理体制的松动,高校博士后制度的社会化进程不仅推动不同身份类型的涌现,还加剧了相关群体的身份分化。对于这一阶段的博士后制度改革而言,身份分化代表着博士后制度“社会化”进程中涌现的身份的急剧分化与利益多元化格局。

首先,博士后制度的人才使用属性进一步凸显。随着制度改革的深入,博士后开始面临愈来愈严格的考核评价,其劳务报酬、绩效工资与津贴福利开始按照岗位、工作表现与实际绩效综合确定。此外,在博士后“十二五”规划之后,这一制度愈来愈扮演为高校雇佣与使用临时科研人员的工具,一定程度淡化了制度设计的人才培养定位。其次,博士后制度的社会化助推博士后身份的社会化。自20世纪90年代开始,国家开始淡化博士后的流动编制属性,继而采用合同制取代国家职工的终身制身份^[12]。2001年,全国博士后管委会印发的《博士后工作“十五”规划》明确提出了基于社会主义市场经济体制逐步建立更为高效的博士后分级管理体制,尽可能满足市场经济主体多元与需求多样的现实要求,加速推动博士后由“单位人”向“社会人”转变。再者,不同博士后身份类型林立,利益分化格局进一步加剧。高校开始按照大学功能使命设置了科研、师资、项目、联合培养等名目不一的博士后身份类别,并鼓励设站院系以更加灵活的形式招收雇佣博士后人员^[13]。但在博士后身份分化的背后,差异化的利益诉求与趋同化的管理制度成为实践中的突出矛盾,而推动分类发展成为高校博士后管理体制改革的亟需关注的方向。

在1998—2014年,博士后身份开始在市场化改革、高等教育规模扩张与高校人事制度改革背景下逐渐走向分化。这种分化不仅体现在博士后与大学教师之间的收入与发展差异,而且在博士后群体内部亦不断根据社会变迁演化为多种类型身份。但是,博士后身份制度林立却没有完全将科研博士后、师资博士后、联合培养博士后以及项目博士后的独特性与身份定位区别开来,由此导致身份类型不一的博士后人员在培养管理与利益目标方面存在难以弥合的矛盾。因此,如何解决博士后的身份分化与识别问题,成为下一阶段博士后制度改革的方向。

(四)身份重组:制度创新与贯通发展一体化

2015年,国务院办公厅发布《关于改革完善博士后制度的意见》明确表示一流大学招收博士后研究人员比例应实现大幅增长,关于博士后身份分

类与贯通发展的问题开始得到重视。在随后的“双一流”建设中,博士后作为师资补充的身份定位开始得到强化,而博士后招收与教师聘任之间的贯通已经成为“双一流”建设与高校人事制度改革的重要构成。这种贯通将博士后纳入高校职工管理体系,在统一的学术管理平台实现身份整合或重组。

毋庸置疑,博士后制度在“双一流”建设进程中发挥了较大的人才储备功能,对于高校将博士后招收与教师聘任置于人事制度框架中进行制度并轨探索提供了制度基础。首先,部分“双一流”建设高校开通了博士后申报专业技术高级职务的渠道,使这一临时岗位人才获得了学术晋升的机会。其次,招收博士后已经成为高校人才选聘的重要方向。特别是“双一流”建设启动后,高校纷纷意识到博士后人员的学术增值效应与创新活力,能够较好地突破高校传统人事管理的人员流动补偿与错配风险,发挥博士后制度在学术人才流动与筛选中的优势功能。第三,博士后学术支持力度逐渐加强,资助体系愈加完备。譬如,国家层面的博士后创新人才支持计划、上海“超级博士后”、北大“博雅项目”等层次多元的资助项目业已形成了较为完善的学术支持体系,切实提升了其薪酬福利与学术独立程度。其四,高校将博士后制度与“非升即走”制度并轨打通了其学术职业贯通发展路径。事实上,两种制度的并轨实践,旨在强化博士后经历作为教师选聘的前提条件,从而实现博士后招收与师资聘任的身份重组。

可以明确的是,当前博士后制度改革为这一临时科研人员设计了晋升发展的通途。譬如,四川大学将博士后队伍与专职科研队伍并轨,实现两类独立岗位的身份重组,一定程度扩宽了博士后进入教学科研序列的路径。这种并轨虽有效实现了两种制度之间的衔接,但基于身份重组的制度实践其实也隐含着一种身份置换逻辑,也即将博士后阶段变相调整为正式教师聘任的预备考察期,从而模糊了博士后的身份属性以及高校在博士后培养与使用过程中的责任义务^[14]。当然,随着高校博士后规模变得越来越大时,关于博士后身份定位的实践理性或将得到逐步回归,而积极探索博士后人才创新队伍将成为高校制度改革创新的重要内容。

三、高校博士后制度变迁中存在的身份矛盾

高校博士后制度变迁蕴含不同的身份逻辑,由

此也决定了组织制度在不同时期对博士后的不同身份识别会导致聘任契约关系的冲突。特别是高校博士后逐渐明确为师资补充的身份定位后,博士后制度与教师聘任制度的并轨其实意味着全新的身份整合与关系调整,但也会造成制度设计对博士后身份识别不到位以及对其学术身份缺乏合理认知,从而造成制度实践中的身份矛盾问题。

(一) 制度并轨与身份契约关系的内在冲突

博士后制度蕴含着相应的身份逻辑,而不同高校对博士后身份识别与定位的差异会加剧二者之间身份契约关系的矛盾与冲突。当前,不论是将博士后作为高校师资补充的“蓄水池”,还是作为专职科研人员进行一体化管理,其实无不体现出博士后制度与师资聘任制度的并轨趋势。实质上,身份并轨意味着契约关系与身份管理的全面调整,但高校的制度设计仍使博士后深受身份定位的负面影响。

一方面,“双一流”高校将博士后人员纳入专职科研队伍,在人才选聘、培养与考核的制度运行中实现了“职工”的身份重组或整合。在此过程中,制度并轨的逻辑在于打通博士后职务申报与职业发展的通道,全方位地明确博士后群体身份与教学科研岗位的承接关系,从而进一步明确博士后的身份定位。另一方面,博士后制度潜在的身份逻辑是将尚未学术职业社会化的青年学者打造成为独立自主的未来学科领军人才,而2015年的博士后制度改革更是将这一群体定位为国家有目的、有计划培养的创新型青年人才。事实上,“双一流”高校人事制度改革的发展趋势则在于将博士后塑造为师资聘任的储备力量,更有甚者通过名目多元的临时岗位大规模灵活雇佣博士后,从而导致这一群体面临“博士候”等职业困境^[15]。这其实反映了制度并轨进程并不彻底,二者之间缺乏一以贯之的身份统筹渠道,导致博士后在职业晋升、职务聘任等环节仍存在明显的身份区别。由此而言,制度并轨并没有优化博士后与高校之间的身份契约关系,反而在学术锦标赛体制下提高了博士后“转正”的门槛与周期,变相塑造了博士后与正式教职之间的“隐形双轨制”,导致高校博士后面临“学术临时工”的现实困境。

(二) 统一制度管理与多元身份差异的矛盾

目前,“双一流”高校博士后制度改革正朝向质量管理、创新驱动与聘用改革三个方向发展。在质量管理方面,高校普遍建立科学合理的博士后质量管理规则,通过统一规范的指标体系加强博士后研

究人员的在站管理,以评价考核推动不同身份博士后的资助分等,从而实现资源分配与评价管理的统一。尽管部分高校设置了博士后中期考核、年度考核与出站评审等环节,但归根结底仍是以论文与课题为核心的标准量化评价,无疑忽视了不同博士后身份背后所独有的定位、权利与责任^[16]。在创新驱动方面,博士后制度改革强调经济回报、地位声誉与福利保障相联系的学术激励机制,最大限度地调动博士后学术工作激情并实现学术产出的最大化。但是创新与竞争往往相伴而生,当下的博士后工作考核愈加演变为以学术分等为目的、以积分排名为规则以及以优胜劣汰为结果的学术锦标赛,而制度改革背后的功利化取向与优绩逻辑催生了博士后内部的无序竞争与过度筛选^[17]。值得注意的是,“双一流”建设高校愈加对教师引进持谨慎态度,更有甚者要求未经历博士后流动的青年教师均需进行在站管理并设置了明确的流动淘汰期限。由此而言,博士后的管理评价程序呈现出标准化与统一化特征。

但是,制度一统化未能尊重与呵护不同博士后身份的差异化定位与责权利体系,也无法终结既有博士后差异化身份背后所隐含的机会公平与职业发展困境。从制度设计来看,高校博士后制度与“预聘—长聘”制度逐渐同构,前者参照后者同样设计了贯通发展与“非升即走”环节,却缺乏反映不同博士后身份差异的更加精准化与精细化管理的制度内核。与此同时,组织制度一统化也反映了“双一流”建设背景下高校博士后制度改革的效率逻辑,由此导致高校缺乏足够动力为博士后的职业发展“量体裁衣”。因而,统一制度管理与多元身份差异之间的张力其实暴露了高校对于博士后人才使用的功利化思维与身份识别的缺位。

(三) 博士后进行师资储备管理是优先选择?

随着学术劳动力市场变得愈加庞大,高校博士后制度体系设计存在严重的“师资化”偏好。其中,关于博士后岗位与师资聘任的关系,存在两种相互关联但又差异较大的认识:一种观点以“师资化”为本体、以“博士后制度”为工具,并通过“博士后师资化管理”推进聘任优化与人员的淘汰更新^[18];另一种观点则以“师资化”为工具,认为“师资化了的博士后”能够提升临时流动学术人员的待遇水平与身份建构进程^[19]。其实,上述两种观点均存在对博士后身份的认知偏差甚至是认识误区。工具理性思维使博士后制度屈从于高校聘任制度改革,违背了制度创立的本质属性,如“博士后作为高校教师补充的重

要来源”虽表面扩大了博士后的招收规模并拓展了师资聘任的多元补充机制,但实则将博士后经历异化为高校教师聘任的前置条件,从而加速了博士后制度体系走向碎片化与模糊化。尤其是博士后三级管理体制改革后,在央地不同层级事权与资源不匹配情况下,高校更愿意扩大博士后的聘用规模且进一步深化其作为人才“蓄水池”的功用,以此作为“双一流”建设进程中集聚人才资源并提升学术竞争力的手段。相反,由于缺乏多层次与系统化的支持体系,作为师资补充的博士后或许面临身份定位模糊、职业发展受阻与学术依附等结构化困境。除此之外,博士后作为师资补充的“蓄水池”可能还违背了诸多学术青年的个体求职意愿,以至于不得不逃离学术职业。

那么,对博士后身份进行师资化管理是否为制度改革的优先选择,是否会带来过度的人才使用而淡化人才培养的新风险?从理论上讲,博士后制度建设不应纯粹成为助力高校人才筛选与淘汰优化的工具,更应该回归学术青年走向学术独立的社会化支持机制^[20]。其实,由于博士后与正式教职的共性便是统一的学术身份,高校应该协调两种人员身份之间的关系以及明确各自的责权利关系,继而在学术职业这一基础性身份平台上统筹推进两种身份的资源均等化与利益一致性,才能推动博士后管理与教师聘任制度走向一体化。

(四) “再身份化”与“去身份化”的风险

高校目前启动的教师聘任制度与博士后制度的并轨实践,旨在将博士后队伍纳入专职教学科研队伍一体化建设中,实现博士后与正式教学科研人员身份重组。事实上,博士后作为师资“蓄水池”无疑重新确立了其身份定位与人才功能,而这种“再身份化”将博士后经历作为正式教职身份获得的前置条件,意味着二者之间个体权利与待遇的不平等。这种资源、晋升与发展的差异性来源于师资博士后、科研博士后与联合培养博士后乃至博士后与正式教职等不同身份所内含的责任、权利与义务的对称性,因而差异化的身份类别赋予了博士后群体内部等级分化的合理性^[21]。但是,博士后的师资化进程又似乎反映出“去身份化”特征,意味着博士后与教师个体发展与待遇的无差别属性,这其实强调二者平等关系背后共同作为学术职业身份的一致性 or 同质化。由此而言,“双一流”建设背景下博士后的“再身份化”与“去身份化”构成了制度改革的“一体两面”以及动态的平衡关系。

在高校聘任制改革背景下,博士后的“去身份化”进程恰似又是一种“再身份化”。譬如,部分“双一流”高校常以“特聘”之名掩盖博士后身份之实,旨在于通过“去博士后化”手段实现广泛的身份认同;又如博士后作为师资补充的身份定位相对于常规博士后而言是一种“去身份化”,但相对于整个博士后群体而言是一种新的身份建构。基于身份逻辑反思,高校如果过度追求不同类型与等级博士后的“再身份化”则会强化职业身份的藩篱,造成博士后制度建设的“条块分割”;而若强调“去身份化”则会模糊博士后在学术职业社会化进程中的独有定位与权利,从而造成新的公平问题。因而,高校只有合理识别与定位博士后与教师以及博士后群体内部的不同身份,理清其在聘任体系中的层次关系与逻辑结构,才能为当前处于临时流动的博士后群体建构更加可持续化的学术支持体系。

四、高校博士后制度改革的路径探索与创新

以身份视角分析制度改革能够定位博士后在学术职业群体中的位置,理解博士后学术流动的特殊意义。就目前而言,如何拟合不同身份的博士后并支持其学术职业社会化进程与学术身份建构,成为博士后制度改革的必要功能。博士后制度确立后的身份轨迹展现了我国学术身份格局的变动以及其作为一项人才流动与支持制度的功能调整。面对当前博士后身份定位模糊、类型多元杂乱等现状,如何识别其身份对于完善高校博士后的身份管理与聘用过程,继而建构以利益共享为核心的多元身份层次的博士后保障制度具有重要意义。

(一)身份识别:构建博士后人员的学术身份网络体系

改革开放以来,市场经济体制的确立促使我国学术劳动力市场得以建立与完善,既推动学术分层与学术流动日趋多元化与复杂化,也促使博士后群体的身份逐渐层次化、多样化与差异化。譬如,计划经济体制时期博士后的编制身份已经取消,而为了适应国家重大创新战略与高校聘任制改革的需要,一些新的博士后身份不断涌现、整合或并存。根据我国博士后制度的设计分类,可以析出不同面向的博士后身份。基于单位类型,可分为高校博士后与企业博士后人员;基于学术工作性质,可分为师资博士后、项目博士后、科研博士后与联合培养博士后;基于资助等级,可分为重点资助、一般资助以及各种

“帽子”博士后。与此同时,近年来高校博士后制度基于学术分类标准不断整合相关的身份平台,既有纳入专职科研队伍的制度实践,亦有作为师资补充的身份创新,而这项制度维系人才流动秩序的关键在于核心身份的甄别与责权利体系的建构。但就目前而言,高校博士后制度对该群体的身份识别不够精准,导致不同身份博士后的权利与义务难以得到充分保证。事实上,学术身份才是博士后身份最为根本的内核,其他类型身份均可视为博士后学术身份的下位概念,而这些不同身份类型在高校聘任制改革背景下相互交叉,共同形成了博士后身份的类型格局与结构层次^[22]。因此,国家在博士后制度改革进程中须建构以学术身份为中心的身份网络体系,将不同等级、类型、属性的博士后统整为结构化、层次化与一体化的学术群体。唯有如此,博士后管理机构才能基于这一身份网络体系精准识别博士后身份的独特定位与内在差异,建构不同博士后人员的责权利体系,规范博士后人才培养与人才使用的具体路径,解决好内部薪酬、培养与发展的差异问题,从而消弭博士后身份区隔并实现其身份认同。

(二)聘用优化:完善高校博士后身份管理的过程机制

当前博士后制度背后所负载的目标与国家战略、知识创新有关,与其所处的社会化阶段及广阔的发展前景有关,与国家学术劳动力市场投入布局有关。由于博士后制度中“育人”到“用人”的功能演化,政府、高校乃至社会需要超越对这一群体学术支持的功利化倾向,超越单一化的博士后身份发展支持,努力寻找制度实践中博士后聘用管理与身份建构的内在平衡,关注博士后学术独立与学术自主的过程性与生产性特征,从而发挥博士后制度的人才培养与身份建构优势。一是以分类发展为前提,改革科研评价体系标准。管理机构改革博士后科研评价体系标准的前提在于精准设计并落实岗位分类发展目标,努力探索博士后人才的过程评价与增值评价体系。在分类发展方面,博士后科研评价体系要区分出不同类型知识生产创新的区别与特征,根据不同身份类型设计博士后职称评定与职务聘任的贯通机制。二是以学术创新为导向,明确各方权利义务边界。国家应该明确设站单位在博士后招收、在站管理、考核管理、保障支持与出站管理等环节的权利与义务,创新符合学科特点与类型特征的管理服务制度,积极发挥院系的主体作用,厘清博士后合作导师的权利与义务边界,特别是明确其与博士后合

作研究的过程与角色。三是以职业培训为补充,创新人才培养内容体系。除了人才筛选与聘用管理外,我国高校博士后制度应更加注重人才培养的制度设计,借鉴美国博士后协会智慧技能(Smart Skills)课程,在简历培训、学术谈判、职业规划、弱势群体扶持、冲突管理、学术网络建立、寻找资助、职业探索、学术演讲、团队协作与领袖培养等方面提供技能培训^[23]。面对高度竞争的不确定性时代,顶层制度设计既需要重新构想博士后身份的可能性,也需要为博士后创造更加可持续化的职业支持体系。

(三)利益共享:建构多元身份层次的博士后保障制度

基于制度变迁的身份逻辑,博士后主要有学术身份与职工身份两个层次,但身份作为责任、权利与利益的统一载体,内在规定了个体责任也是博士后身份意义的重要来源。因而,高校可以从学术、集体与个体三个层面的身份建构厘清博士后的责权利体系,推动博士后的可持续发展。首先,我国应积极探索基于学术身份的博士后职业发展支持与保障体系。毋庸置疑,学术身份是博士后的根本身份。博士后在通向正式学术职业过程中不仅应该履行应有的学术责任,还应享有与之等同的身份待遇,包括国家课题申报、奖项评比与人才项目竞争等。除了博士后学术身份的内在要求外,当前学术劳动力市场变革、国家科技创新与有组织科研等均在加强高校博士后队伍的建设。国家在既有博士后身份平台基础上打造普遍化与包容性共存的制度安排,不仅有助于不同身份类型博士后学术身份的独立建构,也有利于博士后群体的合理流动。其次,高校应基于单位成员身份探索更具层次化、针对性与灵活性的组织保障体系。相较于学术身份的普遍性,嵌入不同单位组织的博士后还具有差异化的集体身份。由于三级管理体制已然赋予了高校招收管理博士后的权限,可以在员工待遇、福利保障、学术发展与资助等方面兼顾博士后多元身份的现实需求,从而扩展博士后制度的公平性与补偿性功能。第三,设站院系应基于个体责任建立以科研计划书为内容的绩效管理 with 分类评价体系。这一举措既有助于博士后通过合同契约凸显个人的学术责任,又能够强调博士后绩效管理与分类评价的针对性与灵活性,而其核心作用无外乎两个方面:保障博士后的韧性管理与制度的激励性功能。综合而言,三重身份的保障功能开发共同构成了更加可持续化的博士后制度,从而确保不同身份博士后可以共享制度改革所带来的利益。

五、结语

数据显示,2022年我国博士后招收规模又创新高,已达3.2万余人,其作为高校师资补充的“蓄水池”功能日渐凸显^[24]。但博士后作为有聘期、可流动的临时科研人员往往由于受聘高校对其身份定位模糊而被置于边缘位置,导致博士后队伍其实面临可持续化发展的现实困境。从本质而言,博士后是仍处于学术职业社会化阶段的过渡性群体,其制度改革的关键就在于通过身份规范确证博士后作为临时学术人员未能享有的基本权利得到保障。可以明确的是,随着高校聘任制度改革的深入,博士后如何才能更加公平地共享利益并实现学术独立,继而平等行使学术身份所内含的权益与机会,将成为未来制度改革的重要议题。目前,高校主要通过身份与契约两种机制分配资源,规范不同类别博士后的身份定位及其相关权利义务,而明确博士后的身份资格自然成为其参与大学发展事务并共享发展成果的关键。立足于身份分析视角回溯高校博士后制度的建构与演化,有助于将关涉博士后的制度管理与政策改革共置于身份的统一平台予以思考,并根据博士后作为学术职业社会化的特殊阶段及其身份差异,建构满足不同利益群体的博士后制度体系。对于博士后制度改革而言,既要探索知识创新的体制机制与改革管理制度,又要明确人才培养与人才使用的双重功能,从而提高博士后的培养质量;既要处理好博士后规模扩招与人才培养的关系,又要设计博士后进入教职的补充机制,完善博士后人员的晋升路径;既要加强周期性与过程性的质量评价,又要统筹兼顾不同身份博士后的现实需要。综合而言,无论是国家政策设计抑或高校制度改革,均需要充分识别博士后的身份定位及其差异,进而规范院系、合作导师与博士后等相关主体的责权利关系,从而推动博士后人员在聘任优化中能够实现身份建构并共享平台发展的集体利益。

参考文献:

- [1] 许士荣.新时期我国博士后政策的发展困境与改革路径[J].教育发展研究,2021(11):59-65.
- [2] 蒋芳.博士后变“博士候”,根在“破五唯”不到位[N].新华每日电讯,2022-02-23(07).
- [3] 查尔斯·蒂利.身份、边界与社会联系[M].谢岳,译.上海:上海人民出版社,2021:34-36.
- [4] Henkel M. Academic Identity and Autonomy in a

- Changing Policy Environment[J]. Higher Education, 2005(1):155-176.
- [5] 牛风蕊,张紫薇. 中国博士后制度演进中的路径依赖及其突破——基于新制度经济学理论的分析视角[J]. 高校教育管理,2018(1):20-26.
- [6] 许士荣. 新时期我国省级博士后政策改革的特点与趋势[J]. 中国高等教育,2021(19):56-58.
- [7] 庄子健,潘晨光. 中国博士后:1985-2005[M]. 北京:经济管理出版社,2006:75-82.
- [8] 蒋贵友. 全球博士后学术发展困境的现实表征与生成机理[J]. 比较教育研究,2022(3):69-77.
- [9] 姚云,曹昭乐,唐艺卿. 中国博士后制度30年发展与未来改革[J]. 教育研究,2017(9):76-82.
- [10] 李正,吴钰滢,焦磊. 我国博士后人才培养政策的变迁逻辑及其展望——基于历史制度主义的视角[J]. 研究生教育研究,2021(4):78-84.
- [11] 阎光才. 高校教师聘任制度改革的轨迹、问题与未来去向[J]. 中国高教研究,2019(10):1-9,19.
- [12] 王建民. 中国博士后制度的现状与创新[J]. 高等教育研究,2001(3):20-24.
- [13] 张洪. 灵活雇佣与学术资本主义——在美中国高技术移民的依附性困境研究[J]. 社会学研究,2019(6):41-64,243.
- [14] Su X. Rank Advancement in Academia: What are the Roles of Postdoctoral Training? [J]. The Journal of Higher Education,2014(1):65-90.
- [15] 李晶,李嘉慧. “双一流”建设下的师资博士后:“青椒生力军”还是“学术临时工”[J]. 教育发展研究,2019(23):42-48.
- [16] 张洋磊,于晓卉. “双一流”建设背景下博士后质量保障困境与治理策略[J]. 中国高教研究,2021(7):84-89.
- [17] 蒋贵友,郭志慇. 博士后工作满意度及其影响因素的实证分析:基于《自然》全球博士后的调查数据[J]. 科技管理研究,2022(12):117-124.
- [18] 王修来. 中国博士后发展报告(2019)[M]. 南京:江苏人民出版社,2020:58.
- [19] 冯支越. 中国博士后制度改革创新的实证研究[M]. 北京:北京大学出版社,2013:67.
- [20] 马克斯·韦伯,李猛. 科学作为天职[M]. 北京:生活·读书·新知三联书店,2018:155.
- [21] Yang G Q. China Needs Better Postdoctoral Policy[J]. Science,2021(6534):1116.
- [22] Woolston C. The Perils of a Postdoc Job[J]. Nature, 2019(7737):125-126.
- [23] NPA. Smart Skills[EB/OL]. (2022-10-20) [2022-11-26]. <https://www.nationalpostdoc.org/page/Smart-Skills>.
- [24] 沈童睿. 我国累计招收博士后约34万人[N]. 人民日报,2023-06-23(01).

Breaking through Identity Barriers: the Evolution and Path Innovation of the Postdoctoral Institution in Universities

JIANG Guiyou¹, XUN Yuan²

(1. College of Education, Hunan Agricultural University, Changsha 410128, China;
2. Institute of Higher Education, East China Normal University, Shanghai 200062, China)

Abstract: Facing the increasing scale of university postdocs, how to deal with the differences of different status types and optimize the employment management has become an important part of the institutional reform for post-doctors. The analysis of the evolution trajectory of the postdoctoral system in universities based on the perspective of status finds that the change process can be roughly divided into four stages: status construction, status integration, status differentiation, and status reconstruction. At present, the controversy or dilemma of the system construction mainly includes internal conflicts between system integration and status contract, the contradiction between unified system management and multiple status differences, the problem of how to identify postdocs' status as faculty reserve, and the potential risk brought about from “de-identification” and “re-identification”. Therefore, this paper suggests that, in general, the postdoctoral system reform should start from three levels: status identification, employment optimization, and benefit sharing. In following, we should set up an academic identity network system for postdocs, improve the process mechanism of identity management and establish a career security system that meets the development needs for multiple status identification, so that we can further establish a sustainable postdoctoral identity platform.

Keywords: postdoc; institutional change; identity construction; employment optimization; interest sharing