

湖南大学文件

湖大人字〔2016〕16号

湖南大学关于加强博士后队伍建设的意见

各相关单位:

为充分发挥博士后制度在培养高层次创新型人才、推动科技创新、促进师资队伍建设及学科发展等方面的重要作用，为一流学科和一流大学的建设提供更全面、更充足的人力资源保障，现就加强博士后队伍建设提出以下意见:

一、充分认识博士后队伍建设的意义

博士后是学校科研工作的生力军，是学校师资队伍的重要组成部分。各学院应以“双一流”建设目标为指引，充分认识博士后在队伍建设中的战略地位、在科学研究和学科发展中的重要作用，将扩大博士后研究人员规模、提升博士后培养质量作为博士后队伍建设的重心，完善管理制度，健全服务体系，推动博士后

工作的科学发展，力争使我校博士后在站人员在“十三五”末达到600人以上，并形成博士后整体布局合理、科研创新能力突出、各项管理规章健全、相关投入保障有力、能够有效适应学校发展建设需求的博士后工作新格局。

二、加强博士后队伍建设的组织与领导

充分发挥学校博士后管理委员会的统筹协调职能，按照健全制度、创新机制、优化布局、扩大规模、增加投入、提高质量的要求，加快研究博士后工作中的重大问题，统筹推进博士后队伍建设，协调人力资源处、规划办、研究生院、科学技术研究院、社科处、国际合作交流处、计划财务处、房地产管理处等部门做好相关管理与配套服务，指导和督促学院及各博士后流动站的建设与日常管理。

各学院应把博士后工作切实纳入学院科研工作和人才工作总体规划，结合学科特色和发展目标，对博士后队伍建设进行科学定位和合理规划，在学院博士后工作领导小组的统一组织与领导下，建立健全管理制度，创新工作机制，改进工作方式，推进本院各流动站的建设 and 博士后研究人员的招收、日常管理、考核评价工作。

三、认真落实博士后队伍建设举措

（一）博士后招收类型整合为“全职博士后、项目博士后、联合培养博士后”。博士后原则上应脱产进站，全职博士后必须全职在校工作，人事档案转入学校。

（二）鼓励各学科教师招收博士后研究人员，博士毕业生可按有关规定进入本学科博士后科研流动站继续研究工作，博士后在站时间调整为三年并可适度延长，鼓励优秀博士后工作期满后

进入我校其他流动站从事第二站博士后研究。

（三）加强博士后在站管理及考核评价，各学院应制定博士后管理办法，明确博士后站点及博士后合作导师的管理责任，将全职博士后纳入学校教职工日常管理范畴；制定符合本学院学科特色的切实可行的工作标准、出站条件，细化博士后人员年度考核、出站评审办法，切实保障博士后在站期间的工作质量和效益。

（四）提高博士后薪酬待遇，学校按 12 万/年·人的标准拨付全职博士后研究人员经费，学院或导师须配套支持工作津贴，理工科要求不少于 3 万元/年·人，人文社会学科可酌情考虑。博士后研究人员享受学校科研成果奖励待遇。

（五）加强服务保障，增强提供全职博士后住房的能力；全职博士后在站期间可在我校所在地落户，享受我校教职工的子女入托、入学待遇。

（六）关心博士后的职业发展，鼓励博士后赴海外知名高校开展合作研究；学院、合作导师在指导博士后学术发展的同时，应积极为博士后就业提供帮助，优秀博士后出站人员应聘我校教师岗位将在同等条件下优先录用。

