

文章编号: 2095-1663(2021)04-0078-07

DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2021.04.12

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

李正^a, 吴钰滢^b, 焦磊^c

(华南理工大学 a. 学校办公室; b. 公共管理学院; c. 高等教育研究所, 广州 510000)

摘要: 博士后政策是博士后制度的重要支撑, 为打造高水平的博士后人才队伍提供了保障。基于历史制度主义, 对博士后政策的历史演变进行梳理和分析发现, 我国博士后人才培养政策经历了创立试行、快速增长、稳步提高、加速提升、创新发展五个阶段的变迁。我国博士后人才培养政策表现出显著的路径依赖特征, 且存在制度微调、制度置换和制度转换的制度变迁形态。破除路径依赖, 进行制度创新是我国进一步优化博士后人才培养政策的未来方向。

关键词: 博士后制度; 博士后政策; 博士后培养; 历史制度主义; 路径依赖

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、引言

博士后制度可追溯至 18 世纪 70 年代的美国霍普金斯大学。1985 年, 国务院批转国家科委、教育部、中国科学院《关于试办博士后科研流动站报告的通知》(国发[1985]88 号), 我国博士后制度由此正式建立^[1]。博士后阶段的科研经历有助于培养具有国际竞争力的高层次科技人才。博士后人才培养工作经过 36 年的发展日趋成熟, 为社会主义现代化建设培养高级人才做出了重要贡献。

我国博士后事业快速发展, 招生规模已位居世界第二, 但博士后人才培养的质量与发达国家相比还存在差距。博士后制度设立之初是为了培养国家急需的学科带头人和科研人才, 尽管博士后是培养优秀高级人才的一段经历, 并非独立的学历层级, 但随着跨学科博士后的增多及某些学科的专业性, 博士后逐渐被认为是“最高学历”; 多数高校对教学研

究人员的招聘要求是博士后经历, 但提供的教学岗位有限, 这使得想要进入高校工作的博士生进站做博士后的需求大大增加, 供需之间的矛盾也增加了博士后人才培养工作的复杂性。公共政策对我国博士后人才培养具有重要的导向作用, 因此, 有必要对博士后人才培养的政策文本进行梳理分析, 以探究博士后人才培养在不同历史阶段的特点与变化。

历史制度主义是分析制度变迁的重要理论范式, 研究将基于历史制度主义视域分析我国博士后人才培养政策的历史演进过程, 以期把握政策变迁的逻辑, 在新的时代节点上优化政策设计, 制订更具建构性的博士后人才培养政策, 从而培养高素质的博士后创新人才。

二、历史制度主义视域下的 制度变迁与路径依赖

新制度主义中具有较强代表性的一种流派是历

收稿日期: 2021-04-16

作者简介: 李正(1967—), 男, 安徽枞阳人, 华南理工大学副校长, 研究员, 博士。

吴钰滢(1997—), 女, 四川自贡人, 华南理工大学公共管理学院硕士研究生。

焦磊(1984—), 男, 山东日照人, 华南理工大学高等教育研究所副研究员, 博士。

基金项目: 广东省哲学社会科学规划项目“人才强省战略下广东高校博士后流动站吸引力研究”(GD19CJY12); 广东省研究生教育创新计划项目“世界知名大学跨学科培养拔尖创新博士研究生的机制及其借鉴”(2019JGXM07)

史制度主义,其特点是善于整合制度研究和历史变迁并扬其所长。历史制度主义的优势在于明确历史具有随机性和不稳定性特点,容易被外在的压力影响,不会随着某些特殊的理性或文化的偏好而变化^[2];通过形成一种“中层理论的框架”来探测同一现象背后的多样性问题,聚焦中观层面的制度研究,结合理性主义和结构主义,建立起“宏观结构—中层制度—微观行动者”这个崭新的理论分析结构^[3],适用于研究政策变迁。根据变迁程度的差异,历史制度主义将制度变迁分成制度微调、制度转换、制度置换、制度断裂四种类型,表明制度从细微调整到剧烈变革的过程。

历史制度主义的基本假设是路径依赖,道格拉斯·诺思提出了该理论,指出事物发展过程中容易受到初始的路径牵制。新制度经济学中常使用路径依赖理论来解释制度变迁的情况,即“在已有的制度框架下确立的新的观念,易受到原有路径的影响,可能会良性运转,也有可能被束缚在原地踏步,限定在无效的原始情况,阻碍其向前发展^[4]。”一方面制度变迁中会受到路径依赖的影响拒绝改变,另一方面制度也会随着外部环境的变化进行适应和演进,也就是我们理解的制度变迁的动力机制。

三、博士后人才培养政策的历史演变

36年以来,我国博士后制度由无到有、不断发展,其历史演变可分成以下五个阶段。

(一)初期试行阶段(1985—1987年)

我国在1985年成立了全国博士后管理委员会(简称全国博管会),统筹全国博士后事业。本阶段发布了系列博士后发展相关的文件,如《关于试办博士后科研流动站报告的通知》和《博士后经费管理使用暂行规定》等,明确了博士后管理、设站、资助等具体要求。全国博管会还出台多项解决博士后户口迁移、档案调转、子女入学、住房保障、职称评审、人事关系等问题的政策。“试行”是博士后制度创立初期的主要特点,通过试办博士后科研流动站、试行国家博士后科学基金,发布关于博士后及其配偶、子女的生活福利待遇等文件,初步搭建起了博士后制度的基本框架和符合我国实际的博士后制度^[5]。本阶段试行国家直接管理设站单位的二级管理体制,博士后设站单位较少且集中在重点高校或科研院所,设站学科集中在理工科,博士后整体规模较小,博士后进站人数少,创立之初的前两年拟招收博士后250名,其中留学归国人员占招收总数的50%左右^[1],

1985年规定博士后日常经费(含日常科研经费和生活费用)至少为8000元,1986年国家科委规定博士后每人每年的日常经费是12000元,其中75%以上用于科研经费、剩余部分支付生活福利费用^[6]。博士后资助以国家计划拨款为主,吸引和培养了最早的一批优秀博士后人才。

(二)快速增长阶段(1988—1997年)

1988年,由人事部接管全国博士后工作。本阶段博士后设站增多,在全国93个高等学校和科研单位设置159个博士后科研流动站(1989年)^[7],设站学科扩展至理、工、农、医四个门类(1990年),后扩展至社会科学领域(1992年)^[8],然后扩展到理学、工学、农学、医学、经济学、法学、文学、历史学、教育学共9大类、54个一级学科(1995年),设站学科分布范围逐渐扩大。1990年5月,通过中国博士后科学基金会的设置,推进对博士后基金资助的规范化管理。在管理体制上,首先是在吉林省试点试行“国家—地方—设站单位”的三级管理体制,同时在辽宁、黑龙江、上海、广东、湖北五省市进行试点。1993年,为扩大招生自主权设置自筹经费型博士后。次年,全国博管办发布《关于批准建立上海宝钢博士后科研工作站的通知》,上海宝钢是首个在企业设立的工作站。为博士后投入科研提供物质保障,博士后日常经费标准从每年15000元提高至20000元^[9]。本阶段博士后事业快速增长,设站单位扩展至企业,开启博士后工作站招收的历史,设站学科覆盖了许多学科专业和行业领域,博士后招收人数迅速增加。为规范管理全国博士后工作,本阶段由人事部作为主管部门,试行博士后三级管理体制,设立中国博士后科学基金会,组织博士后设站平台的评审工作,推动博士后事业的规范化、制度化发展。

(三)稳步提高阶段(1998—2010年)

我国博士后的管理工作逐渐规范化,2001年在《博士后管理工作规定》中明确了博士后研究人员的招收、管理、工资福利、户口迁移、经费管理及评估等内容。2004年,开发了“全国博士后管理信息网络系统”,提升博士后进出站管理的科学化水平。2006年,人事部、全国博管会重新修订了《博士后管理工作规定》,对博士后管理工作进行了细化。其后,人力资源和社会保障部(简称“人社部”)和全国博管会制定了《博士后科研流动站和工作站评审办法》,推进评估的制度化。本时期博士后事业与国家经济社会发展相适应,人事部发布了《博士后工作“十五”规划》(2001年),提出建立健全博士后分级管理体制的思路方向;全国博管会发布了《博士后工作“十一

五”规划》(2006年),明确扩大博士后事业的规模和提升质量的指导思想,培养高素质、高水平的博士后研究人才。2006年,财政部印发《关于进一步推进博士后事业发展增加经费投入的函》,加大博士后基金资助强度,增设特别资助。同年,博士后日常经费标准从2001年的每人每年30000元提高至50000元,并调整了博士后日常经费的开支结构,将75%的“科研工作补助”和约25%的“生活福利费用”调整为占20%的“日常公用费用”(用于学术活动)和80%的“生活费用”(用于工资、奖金、生活支出)^[10]。推进博士后三级管理体制和分级管理体制,努力构建全国、地方、设站单位共同协作的博士后人才培养机制。本阶段博士后事业顺应国家经济社会发展,全面推进博士后分级管理体制,丰富博士后科学基金资助类型和扩大资助比例,科学评估博士后工作,促进博士后培养和管理的科学化,重视提升博士后人才培养的质量。

(四)加速提升阶段(2011—2015年)

面对国家发展的新形势,我国博士后事业发展也与时俱进。2011年,人社部、全国博管会发布了博士后事业发展“十二五”规划,培养国家所需的高层次青年人才队伍。次年,提高博士后科学基金资助标准,将面上资助一等资助金提高到8万、二等资助金提高到5万,特别资助提高到15万元^[11]。2014年,为丰富博士后科学基金资助类别,实行“西部地区博士后人才资助计划”等。2015年,博士后享受每人每年80000元的博士后日常经费资助,其中“日常公用费用”新增了支付社保费用的功能^[12]。注重博士后事业的国际化发展,人事部、全国博管会在1998年《关于同意由我部承接并实施中韩青年科学家交流计划的复函》的发布,标志着官方博士后交流项目启动;全国博管会在2011年发布《关于开展接受非洲科研人员来华开展博士后研究的通知》,招收非洲博士后;2013年,设置博士后引进、派出和学术交流项目,丰富博士后交流与合作项目类型。2015年,国务院办公厅发布《关于改革完善博士后制度的意见》,深化博士后三级管理体制建设;同年开展对博士后工作的综合评估,提高博士后研究人员的培养质量。到2015年年底,我国设立的博士后科研流动站和博士后科研工作站分别为3011个和3405个,共培养了约14万名的博士后优秀人才^[13],博士后的培养、管理上取得了显著进步。本阶段博士后事业与国家重大发展战略的联系更加紧密,博士后科学基金资助的类型不断丰富,重视博士后的国际化发展,培养具有高素质的国际性博士后人才

队伍。

(五)创新发展阶段(2016年至今)

为响应国家“创新驱动发展战略”的号召,人社部、全国博管会在2016年出台了《博士后创新人才支持计划》,培养国际性创新型博士后人才;随后规定在人工智能、数字经济、工业互联网等领域实行优先资助,培养优秀青年拔尖博士后人才;在高新技术等领域设立博士后科研工作站,培养高层次青年创新人才。为达到高效的博士后管理,具体化规定了博士后在培养、管理、平台建设的相关要求;改进博士后进出站的相关业务办理,达到从“一次办结”到“零跑路”的跨越,提升博士后的管理服务水平。截止2019年,博士后科学基金共资助9834人,合计资助金额为95137万元^[14]。为增强我国博士后对国内外青年博士的吸引力,实行2020年度的博士后(境)交流项目申报工作。本阶段博士后的发展呈现出高度的创新性与国际性,紧跟高新技术产业发展,制定博士后发展规划,优化博士后管理方式,培养高层次的青年博士后人才。

四、我国博士后人才培养政策的变迁逻辑

纵观我国博士后制度创立发展的30多年里,并未出现严重的制度断裂,主要显现了制度微调、制度转换和制度置换这三种类型的制度变迁。

(一)博士后人才培养政策的制度变迁分析

1. 制度微调

制度微调是对已有框架内的部分内容进行些微的调整,博士后人才培养政策的制度微调体现在诸多方面。博士后设站单位从高校和科研院所拓展到企业,从博士后科研流动站到工作站的设立;从培养高素质的科研骨干到培养青年科技创新人才;从单独招生到联合招生;设站学科从传统的理工科拓展到社会科学领域,扩大到覆盖国民经济的大多数专业,说明设站内容紧跟经济社会的发展需求;设站规模、招生规模不断扩大,进站人数不断增多,1985年创立时进站人数仅有1人,到2019年进站人数达到25514人、出站人数达到14030人^[15],培养了大批高层次青年人才。为保障博士后的物质生活,博士后研究人员的日常经费标准从最初的每人每年不低于8000元提高至80000元的资助标准。推进博士后科学基金资助类别的多样化,如设置“面上资助、特别资助、出版资助、西部地区博士后人才资助计划”等。同时陆续开展与韩国、非洲、德国的博士后交流合作项目,提升博士后研究人员的博士化水平,促进

博士后国际化发展。

2. 制度转换

制度转换是指制度服务的目标发生变化,即原有的制度被新出现的行动者用于获得利益的一种情况。我国的博士后制度从创立之初开始就呈现出政府主导的行政色彩。随着博士后工作的复杂度增加及政府权力的下放,政府对博士后工作由直接管理转为宏观管理,由全国博士后管理委员会或全国博士后科学基金会对设站单位直接管理的“两级管理体制”向“国家—地方—设站单位”的三级管理体制转变。地方人事厅或科技干部局作为中层博士后管理部门,接受国家博士后工作管理部门的指导,同时与各设站单位保持合作,丰富博士后管理体制层级,优化博士后管理体制工作,提高工作效率。各省市人事厅和科技干部局在全国博士后管理部门的统一安排下,发挥主观能动性,根据本省市实际情况制订博士后工作细则与规划,更好的管理地方博士后工作。经人事部批准,地方博士后管理部门负责本区域内博士后的配额和培养计划、日常科研经费、服务保障、进出站手续办理,并向人事部登记注册等事宜。总之,全面推进博士后分级管理,从宏观到微观层面,发挥国家、地方、设站单位作为主要博士后管理主体的职权,健全博士后工作管理体制,推动博士后事业健康发展,培养优秀青年高层次人才。

3. 制度置换

制度置换是指新的画面可能会在社会大背景如经济、政治、文化科技等变动下发生,制度序列随之改变,即制度中要素的重要性变化^[16]。我国博士后制度创立之初,受计划经济和传统教育管理体制的影响,博士后人才培养呈现出“计划性”,国家统一规定在高校和科研机构设站招收博士后,重学术人才和科研骨干的培养。随着改革开放的深化,社会主义市场经济的发展,转而重视发挥企业和市场的作用,围绕高新技术产业等领域,设立博士后科研工作站及创新实践基地等,推动产学研结合促进博士后科研成果转化,打造高级科技创新人才队伍,促进博士后人才培养的工作与地方经济建设、企业创新相匹配,促进高新技术企业的发展与技术创新。随着科技进步和创新驱动发展战略的实施,出台系列“博士后创新计划”,聚焦新兴信息技术产业等领域,重视对博士后创新性、国际性能力的培养。

(二) 博士后政策变迁的“政府主导型”强路径依赖

历史制度主义制度变迁理论强调,过去的制度选择具有惯性的力量使制度本身不断自我强化,即

政策主体或执行者会在某些时间节点遵循已经经历事件的路径选择,而将这种制度惯性称之为路径依赖^[17]。综合上述历史变迁分析可知我国博士后人才培养政策变迁中存在显著的“政府主导”特点。

第一,政府是博士后管理的主导力量,主体单一。我国博士后政策的发展遵循着“政府主导、统一管理”的路径选择,形成“政府为主”的博士后管理体制。国家专门成立了全国博士后管委会、全国博士后管委会办公室、中国博士后科学基金会等机构,与人事部或人社部共同负责博士后工作,地方的博士后管理部门是人事厅或科技处,设立博士后科研流动站和科研工作站的权力也来自于国家博士后管理部门,主管博士后设站的学科专业、招收名额、资助方法、监督评估、服务保障、进出站条件等。“政府管控”作为贯穿其中的一条主线,国家博士后管理部门的管理权力过大,导致地方博士后管理部门和设站单位的自主权受限,以国家的博士后计划指令为准,容易出现地方博士后配额与实际需求相偏差或人才与地方经济建设不匹配等问题,而高校在博士后信息不透明和评估体系不规范的情况下,可能会忽视学科专业和市场的实际需求,出现恶性竞争招生名额,盲目扩大规模,制约博士后培养质量。

第二,博士后政策的价值取向以“社会本位”为主,忽视了对博士后的“个人本位”。我国制定培养高层次人才的博士后政策时,处于改革开放初期人才紧缺的困境下,通过培养博士后可以获取大批急需的学科领导人和青年科研骨干,利于学科建设和市场经济的发展。博士后政策体现出“社会本位”的倾向性,博士后人才培养以服务于当时的经济建设为目标。随着经济繁荣和社会主义现代化的推进,国家陆续实行科教兴国、人才强国战略、创新驱动发展等重大战略,制定的博士后发展规划密切联系国家战略,如“博士后工作九五、十五、十一五规划,博士后事业发展十二五规划,博士后创新人才支持计划”等,培养符合新经济时代和高新技术产业发展需求的复合型、跨学科型、创新型、国际型的博士后人才队伍。博士后人才培养的目标随经济社会需求而调整,博士后政策的“社会服务导向”明显,国家重点关注博士后科研成果的产出,如以论文、课题、科研成果等产出作为评估博士后质量的核心指标,未注重对博士后的科研动机、专业素养、学术品德等自身发展要素的考核,忽视博士后个人价值的发展。

第三,博士后经费来源过于依赖政府财政拨款,资助来源不均衡。博士后日常经费和博士后科学基金是我国博士后研究人员经费的主要渠道,而这两

种博士后经费来源依靠中央的财政拨款。尽管随着我国经济社会水平的提高,逐步提高了博士后日常经费的标准,但其中用于博士后参与学术活动和学术会议的“日常公用费用”的比例限制在20%内,能够真正用于科研的经费较少;博士后要在进站后才能申请中国博士后科学基金,在短暂的博士后在站期间内申请基金的审批周期较长,且竞争性较大,博士后的科研投入未得到有效保障,制约博士后的科研创新进程。我国博士后的发展借鉴了国外发达国家博士后培养的经验,但相比于美国多样化的资助类型,包括博士后科研奖学金、联邦政府培训拨款和科研经费的资助这三种,我国博士后经费资助主体分布不均衡,虽有地方政府、设站单位及社会等多方渠道但投入较少,政府拨款为主。

第四,国家管控博士后的国际化发展,自下而上合作机制不够健全。我国从1988年开始允许招收外籍博士后但比例限制在当年招收总数的5%内^[18],这个规定影响了后来的外籍博士后的招生规模,导致外籍博士后占比很低;同时随着经济的发展,我国制定的博士后政策未与时俱进,导致留学回国博士生的占比急剧下降,使得我国博士后难以吸引国内外优秀博士生在华做博士后。我国政府虽举办了博士后国际化交流合作项目,包括中韩交流活动、香江学者计划等,也发布了博士后国际化发展的相关政策,但就如何扩大国内青年博士后的派出交流机会、吸引外籍博士来华的资助条件、增强民间的博士后合作、科研成果如何实现国际化等内容未出台详细办法,国家博士后管理部门主要通过与外国博士后官方机构开展活动,而高校、科研机构和企业与世界知名学府及社会组织进行合作的机制尚未建立,其自发参与博士后国际性活动的活力不足,制约博士后的国际化水平。

五、优化博士后人才培养政策的建议

(一)形成多元利益主体协同参与治理机制

我国实行博士后三级管理体制,鼓励地方和设站单位积极参与到博士后人才培养中,给予博士后利益相关主体更多的自主权。但地方博士后管理部门、高校、科研机构、企业等在人社部或全国博管会发布的博士后计划指令下往往产生政策依赖,缺乏主动性。因此,如何激发多方利益主体的积极性,形成博士后制度的协同治理机制尤为重要。地方博士后管理部门要根据本省市的博士后规模特点,规范博士后人才培养,加强对青年科技人才的重视,培养

高层次的技术创新人才,加快企业的科技水平和高新技术产业的发展;给予高等院校更多的自主权,使高校能够根据国家、省级重大科研项目或课题需要,确定博士后研究人员招生人数、招生规模、设站学科等,选拔高素质的科研骨干或师资博士后,打造高水平的高校师资结构;企业作为设立博士后科研工作站招生的重要主体,应鼓励企业与高校或科研机构积极合作,推进博士后科研流动站和科研工作站联合招生,培养更多具有创新性、高素质、高技术的博士后人才,服务于地方区域经济建设、服务于企业创新。发挥地方、高校、科研机构和企业等利益相关者在博士后培养过程中的主体性,形成多元化主体参与的博士后培养机制。

(二)秉持培养与使用相结合的政策价值取向

博士后创立初期设立流动站招收博士后,旨在培养当时急需的学科带头人和技术带头人,为优化高校师资队伍提供高素质的博士后人才储备;后在企业设立博士后科研工作站,促进产学研一体化,将博士后的人才培养与企业创新结合起来,培养服务于企业创新的掌握最新信息技术的高精尖博士后人才。政府在制订博士后人才培养计划或政策时要坚持“培养与使用相结合”的价值取向,鼓励高校、科研机构、企业等设站单位做好培养高水平的博士后科研人才和创新人才。政府鼓励设站单位坚持“博士后培养与使用相互转化”的理念,在高等院校培养高层次的师资博士后,打造高素质的师资队伍,博士后兼顾教学和行政身份,也从事教育行政和教育管理方面的工作;在科研机构培养科研骨干,能在参与国家重大项目课题的研究中促进科研创新、造就高层次科学发明,加快国家科技创新和提高科学技术水平;在企业设立博士后科研工作站,服务于企业创新和经济进步时,也能培养高水平的青年技术人才。总之,对博士后研究人员的培养可以更好的“使用”,而博士后研究人员的“使用”也是间接的培养博士后人才的动态过程,博士后人才的培养和使用是相互联系、相互渗透的。

(三)构建“以财政拨款为主、多元主体积极参与”的资助体系

首先,我国博士后研究人员的科研经费资助是通过中国科学基金会管理的,而经费大多数源自国家的财政拨款,所以要坚持以政府的财政资助,保证稳定的博士后资助比例^[19];其次,既要坚持国家财政拨款在博士后资助中的主导地位,又要发挥地方和各设站单位在博士后资助项目中的配套投入作用,鼓励社会性团体捐赠和企业、私人捐助等方式,

形成“以政府拨款为主导、多元主体积极参与”的博士后经费资助体系,进行更加科学化、合理化的博士后经费资助管理。此外,博士后资助政策应有所侧重。针对我国外籍博士后占比较低的情况,应制定奖励性的资助政策吸引优秀外籍博士来华做博士后;对于弱势学科、边缘学科、偏远地区的博士后应实行倾斜性的资助;而面向重点学科、新兴技术产业相关的博士后要制定有激励性的经费资助计划,激发博士后的科研热情,积极产出科研成果、促进科技创新。随着经济社会的发展,相应的提高博士后日常经费标准和资助比例,丰富中国博士后科学基金资助的资助类型和相关条件,进一步完善对博士后的经费资助,提供有力的博士后经费保障。

(四)着重提高博士后研究人员的国际化程度

我国始终关注博士后事业的国际化发展,积极开展博士后国(境)外交流合作项目,先后与非洲、韩国、德国等国家进行博士后的交流与合作,在港澳地区推行了“香江学者计划”“澳门青年学者计划”等计划,以培养竞争力强的国际性博士后人才,推进博士后国际化进程。但相比欧美等高等教育强国而言,我国博士后国际化水平较低,对国内外优秀博士生的吸引力不足,2015年留学归国博士做博士后占招收总数的比例仅有6.37%、外国籍博士来华做博士后的比例只有4.04%^[20],严重制约国际性博士后人才的培养,博士后的国际吸引力亟待增强。在加强博士后国际交流与合作方面,需要通过制定国际性的博士后政策或项目计划、专项性的外籍博士后资助方案,同时在中国博士后等官方平台或网站设置专门的“博士后国际交流与合作”板块,加大我国博士后事业的国际化宣传力度。我国要拓展与各国政府间在博士后方面的合作,同时增进与各国大学的交流,采取交换、合作培养的方式,增加国内博士后研究人员派出机会,在国际知名大学接触最前沿的研究领域、从事高端知识与技术的研究与创新,参与国际性学术会议、研讨会与培训等,促进科研成果的创新与国际化,提高我国博士后研究人员的科研创新能力和扩展其全球视野,提高博士后事业的国际化程度。

参考文献:

- [1] 国务院. 关于试办博士后科研流动站报告的通知[EB/OL]. (1985-7-5) [2020-10-20]. http://chinapostdoctor.org.cn/website/program/info_show.aspx?infolid=3125b6b5-b2be-4875-93fa-756b10f32ea5.
- [2] 彼得·豪尔,罗斯玛丽·泰勒,何俊智. 政治科学与三个新制度主义[J]. 经济社会体制比较,2003(05):20-

- 29.
- [3] 王梅. 新中国成立70年来研究生奖助政策的变迁逻辑与优化选择——基于历史制度主义的视角[J]. 中国高教研究,2020(1):20-26.
- [4] 道格拉斯·C·诺思. 制度、制度变迁与经济绩效[M]. 上海:格致出版社,2014:108-111.
- [5] 刘宝存,袁利平. 博士后制度的国际比较[M]. 北京:党建读物出版社,2016:260-261.
- [6] 国家科委. 博士后研究人员管理工作暂行规定(国科发干字[1986]0155号)[Z].
- [7] 中国博士后. 关于改变新设博士后流动站评审办法的通知[EB/OL]. (1989-2-28) [2020-9-11]. http://www.chinapostdoctor.org.cn/website/showinfo_zcwj.html?infolid=80925cb4-1627-4aad-b364-b4edfe0dce26.
- [8] 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,2017,38(9):76-82.
- [9] 人事部,财政部. 关于提高博士后日常经费标准的通知[EB/OL]. (1994-5-15) [2020-12-11]. <http://laws.66law.cn/law-13079.aspx>.
- [10] 人事部. 关于调整博士后日常经费标准的通知[EB/OL]. (2006-11-14) [2020-9-12]. http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201407/t20140717_136299.html.
- [11] 中国博士后科学基金会. 大事记[EB/OL]. (2015-11-20) [2020-12-16]. <http://jj.chinapostdoctor.org.cn/website/showtopinfo.html?categoryid=c3fcc0a5-2813-49d9-bc72-6a77834a0884&leibie=jijin>.
- [12] 人社部,财务部. 关于调整博士后日常经费标准的通知[EB/OL]. (2015-8-3) [2021-1-13]. http://www.chinapostdoctor.org.cn/website/showinfo_zcwj.html?infolid=ec9df87c-2e10-4d90-8ab8-d043431fb6af.
- [13] 孟祥夫. 博士后,30年[N]. 人民日报,2015-12-01(011).
- [14] 中国博士后科学基金会. 中国博士后科学基金资助指南(2020年度)[EB/OL]. (2020-1-6) [2021-12-8]. <http://jj.chinapostdoctor.org.cn/website/showinfo.html?infolid=5efbb36e-2007-4b5b-9777-658b9aa9324f>.
- [15] 中国博士后. 历年博士后研究人员进、出站人数统计[EB/OL]. (2020-9-10) [2021-3-25]. http://www.chinapostdoctor.org.cn/website/infolist_tjfb.html?categoryid=b64d1b70-16fc-4ef9-9257-de4985cbb10e.
- [16] 卫建国,秦一帆. 建国70年研究生教育政策的变迁分析——基于历史制度主义视角[J]. 研究生教育研究,2019(06):1-7.
- [17] 文少保,蒋观丽. 高校教师职称评审制度变革的历史制度主义分析[J]. 大学教育科学,2019(4):91-98.
- [18] 人力资源和社会保障部,全国博士后管委会. 关于当前博士后工作若干问题的通知(博管发字[1988]1号)[Z].
- [19] 姚云. 中国博士后科学基金发展及资助政策改革设想

[J]. 教育学报, 2013, 9(2): 89-95.

tp://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201603/t20160328_236657.html.

[20] 中国组织人事报. 外籍和留学人员来华(回国)做博士后人数创新高[EB/OL]. (2016-3-28)[2020-11-25]. ht-

The Transitional Logic of the Postdoctoral Training Policy and the Prospects thereof: Based on the perspective of historical institutionalism

LI Zheng^a, WU Yuying^b, JIAO Lei^c

(*a. University Office; b. School of Public Administration; c. Institute of Higher Education, South China University of Technology, Guangzhou 510000*)

Abstract: The postdoctoral policy is an important support for the postdoctoral education system, which provides a guarantee for building a high-level post-doctor team. Based on historical institutionalism and from the sorting through and analysis of the historical evolution of the postdoctoral policy, this study finds that the postdoctoral personnel training policy in China has undergone five stages, i. e. the establishment and trial stage, rapid growth stage, steady improvement stage, accelerated improvement stage, and innovative development stage. The study also finds that the postdoctoral talent cultivation policy has significant path-dependent characteristics, and there are system changes manifested in the forms of system fine-tuning, system replacement and system transformation. In conclusion, the authors express their belief that breaking path dependence and carrying out system innovation is the direction in the future to further optimize the postdoctoral training policy.

Keywords: postdoctoral system; postdoctoral policy; postdoctoral education; historical institutionalism; path dependence

(上接第 65 页)

[7] 陈睿,白丽新,张立迁. 硕士研究生招生考试自划线问题探析[J]. 研究生教育研究, 2018(1): 55-59.

[8] 国务院学位委员会办公室,教育部研究生工作办公室. 学位与研究生教育文件选编[M]. 北京:高等教育出版社, 1999: 472-477, 447-448.

[9] 白丽新,江莹,张立迁,等. 我国硕士研究生“招考分离”制度改革研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2018(4): 30-35, 72.

[10] 教育部等五部委. 培养少数民族高层次骨干人才计划的实施方案[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/src-site/A09/moe_763/200506/t20050608_77776.html.

[11] 柏必成. 倡导联盟理论的核心概念、解释逻辑与应用限度[J]. 郑州轻工业学院学报(社会科学版), 2014(4): 12-17.

[12] 陈宝生. 中国行政管理体制改革[J]. 当代世界, 2015(11): 2-3.

[13] 梁传杰. 深刻领会发展思路内涵 引领研究生教育高质量发展[J]. 学位与研究生教育, 2020(11): 7-11.

[14] 中共中央. 关于全面深化改革若干重大问题的决定[EB/OL]. http://www.hubei.gov.cn/zwgk/hbyw/hbywqb/201311/t20131115_478962_6.shtml.

The Evolution Track and Logic of the Postgraduate Enrollment System in China

LIANG Chuanjie, DING Yijie

(*Graduate School, Wuhan University of Technology, Wuhan 430070*)

Abstract: The postgraduate enrollment system in China has experienced such periods of system imitation, initial system construction, reform exploration, pilot admission and examination separation and deepening reform. In different period, there are distinct characteristics in enrollment subject, enrollment type, enrollment scale, enrollment form, and enrollment mechanism. The driving force of the system change comes from the games and equilibrium among administrative entities, higher-learning institutions and market players, reflecting the active power transfer of administrative bodies, the transformation of roles of universities and colleges and the limited acceptance of market-based subjects.

Keywords: master students; enrollment system; evolution track; evolution logic