

· 部队卫生 ·

提高博士后科研创新能力的几点思考

张胜行, 付祖武

【摘要】 当前, 社会对高等人才素质要求正向多元化发展, 迫切需要越来越多的具有创新创业能力的人才。提高科研创新能力, 促进创新人才培养是博士后制度的核心目标。本文阐述了提高医院博士后科研创新能力的必要性, 探讨了提高博士后科研创新能力培养的意义、途径等问题。

【关键词】 博士后; 人才培养; 创新能力

【中图分类号】 R197.325 **【文献标志码】** A **【文章编号】** 1672-271X(2011)01-0092-02

国家建立博士后制度, 旨在吸引、培养和使用高层次特别是创新型优秀人才, 建立有利于人才流动的灵活机制, 促进产学研结合。因此, 提高科研创新能力, 促进创新人才培养是博士后制度的核心目标。我院自 2003 年 11 月经国家人事部批准设立博士后科研工作站以来, 积极创新博士后管理工作机制, 逐步把博士后科研工作站建成为引进高层次人才的重要渠道, 成为医院加强高层次人才队伍建设的重要载体, 成为推进医院高技术创新与开发的重要平台。

1 医院博士后科研创新能力培养的意义

1.1 医院博士后科研创新能力培养是推动创新型医院建设的需要 创新是博士后制度的灵魂和基调, 也是医院博士后工作的持续发展的动力。新形势下, 建设创新型医院已经被不少大中型医院确立为发展目标, 要实现这一目标, 确保医院朝着创新型的方向和谐有序发展, 不仅需要医院按照国际化要求和标准, 建设完善的科研制度, 形成良好的科研氛围, 还需要组建学习型研究团队, 为建设研究型医院做足人才准备。医院博士后作为医院科研实力的重要组织部分, 只有将创新能力的培养作为博士后培养的出发点和落脚点, 才能实现博士后制度培养高层次人才的目的。

1.2 医院博士后科研创新能力培养保证博士后培养质量的需要 博士后工作作为实施“人才强院”战略的重要组成部分, 在高层次创新人才队伍建设中具有独特的引领示范作用。随着博士后招收规模的扩大, 博士后的培养质量成为人们关注的热点问题之一, 医院只有为博士后提供科研创新的土壤, 提

供良好的学术条件, 建立具有综合性、交叉性、集成性及国际化程度较高的科研创新平台, 才能使博士后在站期间的创新能力得到培养与锻炼, 适应时代的发展要求, 把博士后培养成为具有创新能力和创新思维的高层次创造性人才。

1.3 医院博士后科研创新能力培养是帮助博士后实现人生价值的需要 创新能力的培养和开发是一个系统工程, 是行为主体的一种内在意识、需要和体验, 因此要树立人才的“自我开发”意识。博士后具有坚实、宽广的理论基础, 又有独立从事科研工作的能力, 博士后阶段是一个学者生命中思维最活跃、创造力最强的生理阶段, 同时也是确立其研究方向、形成研究风格的关键阶段^[1]。充分利用这一有利条件, 促进博士后创新能力的提高, 才能更好地发挥博士后制度的作用, 最大限度发挥博士后的创新能力, 建设利于博士后工作创新的环境, 积极搭建科研创新平台, 越来越成为医院博士后科研创新能力面临的重要任务。

2 医院博士后科研创新能力培养的对策

博士后科研创新能力是博士后运用知识和理论完成创新过程、产生创新成果的综合能力。医院博士后的科研创新能力开发是指开发主体通过学习、教育、管理等有效途径, 培养和造就大批具有创新人格、创新意识、创新能力的复合型创新人才。

2.1 医院创新文化是培养博士后创新能力的基础

创新人才的成长需要宽容、进取的文化氛围, 医院文化是博士后在站期间最直接、最容易接触的文化, 对博士后创新素质的培养具有潜移默化的影响。加大医院创新文化的建设, 营造一种崇尚学术, 探索真理; 大胆质疑, 敢于批判; 追求个性, 求新求异; 勇于尝试, 勤于实践; 鼓励创新, 宽容失败, 营造让人

作者简介: 张胜行(1976-), 男, 河北衡水人, 硕士研究生, 从事博士后管理工作

作者单位: 350025 福建福州, 南京军区福州总医院政治部

想创、敢创、争创、严谨求真的学术氛围,让博士后在这种氛围的熏陶下,形成不唯上、不唯书、不惧权威、敢于超越前人的学术风格,具有探求真理、坚持真理、捍卫真理的勇气,自觉将科研创新作为时代赋予的历史使命,在研究中通过知识的不断更新寻求创新突破口,锲而不舍的对关心的问题一直探索下去。

2.2 合适的研究课题是发挥博士后创新能力的前提 博士后工作期限一般只有两年,选择一个合适的研究课题对于创新能力提高具有重要的意义。博士后与导师的关系是合作关系,博士后研究课题的选择应该是一个双向选择的过程。对导师来说,提出博士后课题时不仅要从学科发展、梯队建设、科研任务的需要来考虑,而且要考虑课题的前沿性和创造性,同时要鼓励博士后大胆创新、自己选择研究课题,要有为博士后创造能力的充分发挥而甘当人梯的精神。对博士后研究人员来说,在选择合作导师和研究课题的同时,要根据自己的兴趣、特长去选题,要敢于挑战自我,选择处于学科前沿风险的课题,而绝不能为了一些短势的利益而违心地选择,只有在结合自己的特长而又兴趣盎然的选题才能在科学研究的过程中迸发出创新的火花,才能有创新成果的出现。

2.3 优秀的人选是提高博士后创新能力的关键 创新人才素质的一个基本特点就是知识基础宽厚,其重要标志就是学历层次高、知识面宽^[2]。我国现行教育体制在一定程度上缺少创新思维的教育和创新能力的培养,但我国学位条例规定博士学位论文要有创造性,这就要求我们在选择博士后时既考虑到完成任务的需要,还着力考核其创新能力,在申请人考核参考标准中重点提到要考察其创造性能力,将基础知识坚实、创新能力强的博士作为首选人。

2.4 良好的学术氛围是提高博士后创新能力的支撑 李政道先生指出:取得博士学位只是人才培养过程中的一个环节,青年博士必须在活跃的学术环境中再经 2~6 年独立工作的训练,才能渐趋成熟。学术会议、研究报告是博士后汲取新思想、掌握新信息、了解新动态的有效渠道。而宽松的学术环境、竞争的学术氛围,将极大地促进创新。因此要创造条件让博士后参加各种学术会议,参与各种学术讨论和辩论,大胆发表自己的创新见解。实践证明,良好的学术氛围有利于创新能力的发展,不仅可以扩大个人的信息量,拓展个体思维的广度,还有助于打破思维定势,提供一种新的新的思维方式,同时还可以激发灵感^[3]。为此,要积极支持博士后参加国内外重要的学术交流活动,鼓励不同学科、不同领域之间

交流、交叉,激发博士后创造性思维,寻找创新的构想和生长点,在学科交叉碰撞中不断激发创新能力。

2.5 科学的考评激励体系是提高博士后创新能力的保证 一般而言,创新性和研究课题的风险是成正比,对于博士后选择前沿的风险课题时,不以成败论英雄是鼓励博士后进行创新研究的重要前提。博士后在站两年的工作时间很短,应允许失败。对风险课题要制定特定的评价标准,只要构思新颖,思路清晰,研究方法合理,即使最后没有达到预期的目标甚至得出相反的结果,只要提供的研究报告翔实、有说服力、研究的方法有创新就可以被肯定^[4]。只有允许失败才能给博士后的工作提供更加宽松的环境,才能促进日后创新成果的出现。

2.6 多渠道申请基金是对博士后创新能力的一种磨砺 博士后制度自建立之初就设立了中国博士后科学基金,为博士后感兴趣的课题提供经费,这对博士后创新能力的培养起了很好的激励作用。基金的取得很重要的一条要看申请课题的创新性,基金的申请过程实际上是一个提出创新点并且为实现创造性成果提出设想的过程,是对博士后创新能力培养的一次训练,要把基金申请的过程看成博士后创新能力检验和训练的过程^[5]。

总之,博士后的使用与培养是一个系统工程,其科研创新能力培养亦应采取全面质量管理和持续改善的管理理念,这样才能保证博士后的工作质量,提高博士后的培养水平,不断发现博士后培养中出现的新问题,采取积极有效的措施加以解决,持续改善和提高博士后培养的质量,从而达到“培养和使用相结合,在使用中培养,在培养和使用中发现更高级人才”的目的,为研究型医院的创建储备一批高层次的医学科研人才。

【参考文献】

- [1] 徐利. 第八届全国高校博士后管理工作研讨会论文集[C]. 成都:四川大学,2005:67-72.
- [2] 史耀媛. 我国博士生培养创新路径探讨[J]. 理论导刊,2008,(3):94.
- [3] 沈旭东,徐祖铭. 论医院技术创新模式[J]. 东南国防医药,2006,8(6):452-453.
- [4] 李瑞斌,斐波,夏志学,等. 以管理创新促进军队医院持续发展[J]. 东南国防医药,2007,9(6):465-466.
- [5] 陈利群,林大静,李幸. 高校博士后科研创新环境影响因素分析及对策思考[J]. 中国高等医学教育,2008,(3):50.

(收稿日期:2010-08-13)

(本文编辑:孙军红)