

北京大学医学人文学院

北京大学医学人文学院博士后研究人员管理工作实施细则 (试行)

为了进一步规范博士后的管理服务工作，不断提高博士后队伍的整体水平，根据国家有关规定和学校相关政策，结合医学人文学院实际，特制定本实施细则。

一、总则

(一) 根据学院学科发展的需要，充分利用博士后制度，为教学科研工作提供人力资源支撑，为师资队伍建设提供人力资源储备；通过选拔留用优秀博士后，实现师资培养与博士后培养以及师资选拔与博士后流动的有机结合。

(二) 学院挂靠北京大学博士后流动站招聘相关学科博士后，办理进站、出站、基金申请手续，以及代评奖项等。博士后由医学部进行人事管理，享受医学部博士后的相关待遇。

(三) 学院在博士后进站、在站、出站等环节的管理服务工作中承担主体责任。学院设立博士后工作领导小组，经学术委员会和聘任委员会授权后，负责博士后工作，并向党政联席会议报告博士后日常管理服务工作。小组成员一般不少于五名，组长为学院主管博士后工作的负责人。试行阶段，院博士后工作领导小组由院党政班子中具有正高职称的成员组成，组长由院长担任，副组长由分管科研或研究生工作的副院长担任。

(四) 学院设立博士后工作专家小组，负责博士后的进站评审、在站或出站评优等事宜。博士后工作专家小组成员由具备博士后招收资格的专家组成，其成员相对固定，必要时可根据工作的内容和要求选择适合的专家参与。试行阶段，院博士后工作专家小组由院学位分会中具有正高职称的成员组成，组长、副组长分别由院学位分会主席、副主席担任。

(五) 博士后合作导师在对博士后的学术指导和日常管理中起主导作用，博士后合作导师的职责具体包括但不限于：

1. 博士后合作导师承担对博士后全过程指导把关、监督、审核等职责，包括博士后进站、在站、出（退）站环节的遴选、考核评估、工作计划制定、恪守

学术道德、科研成果发表、项目或基金申请(含进站前)、评奖评优(含出站后)、职称评定、出国、学术交流等方面。

2. 熟知《北京大学医学部博士后研究人员聘用合同书》(以下简称《聘用合同》)相关的内容和条款。

3. 切实加强对博士后学术道德规范、思想政治水平的教育和具体学术行为的监管,了解博士后日常的工作、科研和思想状况,指导博士后按计划开展工作,恪守学术规范。

4. 完成各项考核评估和学校安排的任务;督促博士后保质保量完成其所承担的工作任务并认真执行学校和院系各项管理制度和政策。

5. 对博士后职业发展提出建议、指导;与博士后协商解决合作过程中的各种问题。

二、招收

(一) 申请资格

在满足以下条件的基础上择优录用:

1. 热爱祖国、忠于人民,遵守中华人民共和国宪法和法律,无违法违规违纪等不良记录,品学兼优,身心健康。

2. 具有博士学位,申请一站者获得博士学位年限一般不超过3年。

3. 年龄不超过35周岁。

4. 全职全时;不招收在职脱产博士后。

5. 为博采众长、鼓励人才流动、学科交叉,控制同站同学科/同导师博士后的比例和人数。

6. 申请人的进站研究计划需与合作导师的科研课题或研究专长相关。

7. 具备较强的学术水平和业务能力,作为第一作者累计至少发表或被正式接收2篇CSSCI期刊论文或相当于2篇B类学术论文的学术成果。

8. 毕业院校需符合社会对北京大学中级职称教学科研人员的期许,一般应为“双一流”高校出身。

9. 若有公认的突出表现,征得院博士后工作领导小组同意后,毕业院校、学术成果要求可以适当放宽。

(二) 招收程序

按照公开招聘、平等竞争、择优招收的原则，根据教学科研工作和人才队伍建设的实际需要有计划的向社会公开招聘博士后。具体程序如下：

1. 发布博士后招聘启事。

2. 接收申请，对候选人的申请材料进行形式审查。

3. 合作导师确认。合作导师对博士后申请人的思想状况、道德品行，学术背景、科研成果、发展潜力、工作能力、与合作导师研究课题的契合度等进行全面考察、考核，确认是否同意招收。

4. 院博士后工作专家小组评审。评审会由学院组织，合作导师须到会介绍对申请人的考核和考察情况。

5. 院博士后工作领导小组审议。

6. 公示。

7. 上报学校审批。

三、在站管理

博士后在站工作期限按照《聘用合同》执行。全职博士后首个聘期为3年；博士后合同期满21个月时由合作导师提出博士后是否继续在站的建议并交由学院决定。同意博士后继续在站时，由合作导师在合同期满23个月前缴纳第3年所需经费；不同意博士后继续在站或合作导师未按时足额缴纳经费时，满24个月之日合同聘期终止，博士后须按要求在此之前办理出站或退站手续。

（一）岗位职责及工作内容

1. 主要依托合作导师领导的科研团队开展科学研究工作，同时承担必要的教育教学工作和其它工作。

2. 在站期间须达到的岗位目标（即出站要求）：

（1）参照院教学系列讲师和教研系列助理教授的工作量要求，在站两年的博士后岗位目标为：

① 须提交（发表或被正式接收）至少相当于2篇B类论文的学术成果。

② 作为主要责任人，申请获得或完成一项省部级及以上科研项目。

③ 承担不少于96课时的教育教学工作量。

④ 若出站，需完成不少于5万字的出站报告。

⑤ 完成合同约定的其他工作任务。

(2) 参照院教学系列讲师和教研系列助理教授的工作量要求，在站三年的博士后岗位目标为：

① 须提交（发表或被正式接收）至少相当于 2 篇 B 类论文和 1 篇 A 类论文的学术成果。

② 作为主要责任人，申请获得或完成一项省部级及以上科研项目。

③ 承担不少于 144 课时的教育教学工作量。

④ 若出站，需完成不少于 5 万字的出站报告。

⑤ 完成合同约定的其他工作任务。

(二) 考核评估

1. 年度考核：对博士后的日常工作实行年度考核制度，年度考核遵照教职工的考核办法进行。考核不合格者应在考核结果正式公布一个月内办理完退站及离职手续。

2. 聘期/出站考核：

(1) 聘期/出站考核等次

考核评估结果分为：优秀、良好、合格、不合格。出站考核与聘期考核合并进行。考核结果为合格及以上者均可出站，若出站，则聘期评估结果即为出站考核评估等次。对于两年聘期考核，考核结果为良好及以上者，因工作需要且经费能够落实者还可以继续在站；考核结果为优秀者，还可以优先申请学院教学系列讲师。对于三年聘期考核，考核结果为良好及以上者，因工作需要且经费能够落实者还可以适当延长在站时间或再从事一站博士后研究；考核结果为优秀者，还可以优先申请学院教研系列助理教授。考核结果为不合格者退站。

考核合格及以上等次需具备的必要条件：

① 合格：

a. 在站期间，严格遵守博士后管理各项规定和各项规章制度。

b. 在站期间，认真履行博士后岗位职责，完成《聘用合同》中约定的工作任务。

② 良好：

a. 在站期间，严格遵守博士后管理各项规定和各项规章制度。

b. 在站期间，认真履行博士后岗位职责，在科研、教学与服务等多个方面

超额完成《聘用合同》中约定的工作任务。

③ 优秀：

a. 在站期间，严格遵守博士后管理各项规定和各项规章制度。

b. 在站期间，认真履行博士后岗位职责，高质量地全面完成《聘用合同》中约定的各项工作任务。

c. 两年聘期要求在站期间至少满足下列条件之一：以第一负责人身份获得 1 项纵向项目；以第一作者身份发表 1 篇 A 类论文；作为主要完成人，获得院级及以上教学、科研奖励；做出其他突出贡献。三年聘期要求在站期间至少满足下列条件之一：以第一负责人身份申请获得 1 项省部级及以上纵向基金项目，或作为骨干承担以北京大学为申请单位的国家重大项目或省部级重大项目；以第一作者身份发表 1 篇本领域高水平 A 类论文；作为主要完成人，获得校级及以上教学、科研奖励；做出其他获得广泛承认的突出贡献。

(2) 聘期/出站考核程序

① 合同期满前 3 个月，博士后填写《北京大学医学部博士后研究人员继续在站第三年申请审批表》或《北京大学医学部博士后研究人员出站评审与综合鉴定表》等，并提交相关材料。

② 由合作导师牵头邀请至少 7 名所在学科和相关学科具有正高职称或博导资格的专家组成学科专家评审小组展开评估，学科专家评审小组组成需报请院博士后工作专家小组批准，合作导师一般不担任组长，会议秘书由合作导师负责指定。

③ 博士后在考核会上进行报告，学科专家评审小组对博士后在站期间的科研能力和科研工作完成情况进行考核，做出学术评价。

④ 合作导师根据学科专家评审小组的学术评价情况，对博士后综合素质、敬业精神、学术道德和规范、遵守学校规章制度情况、教研情况、社会服务工作情况进行综合性评述，并结合上文中的规定提出考核等次、是否继续在站或出站等建议。

⑤ 学院博士后工作专家小组对考核结果进行审核确认。若出站，还需作出是否同意出站的决定。

⑥ 公示。一般为 5 个工作日。

⑦ 若出站，需在医学部博士后成果管理和离校服务平台提交在站期间成果和离校申请，并按照《北京大学医学部博士后研究人员出站提交材料清单》要求准备纸质材料，经学院审核后报送学校批准。批准出站的博士后方可获得《博士后证书》。

（三）科研资助及科研成果

博士后可申请各类研究经费或奖励经费。如国家的香江学者计划、中德计划、国际交流计划、“博新计划”以及国家自然科学基金、国家社会科学基金、中国博士后科学基金等，在站期间取得的科研成果属于职务成果，属北京大学医学部所有。

博士后用于完成《聘用合同》约定任务发表的论著，第一作者须为博士后本人，第一署名单位须是北京大学医学人文学院或北京大学+院/系/所/中心，并且须是博士后本人在站期间的科研成果。

（四）薪酬及绩效

博士后薪酬按照医学部统一规定执行，合作导师可为优秀博士后发放项目酬金。在站满一年工作表现突出、成果显著的博士后可享受博士后年终绩效。年终绩效参照教师绩效奖励办法进行分配。

四、其他

（一）A、B类学术论文按照学院科研工作量计算办法（最新版）执行。原则上，1篇A类学术论文可相当于2篇B类学术论文，1部中文学术专著可相当于1篇A类学术论文或2篇B类论文，1部外文学术专著可相当于2篇A类论文，科研项目可折抵等量的学术论文工作量。

（二）教育教学工作量按照学院教学工作量计算办法（最新版）执行。

（三）在站期间取得的超过聘用合同要求的学术成果部分，可参照学院科研工作量计算办法（最新版）折抵等量的教育教学工作量。

（四）合作导师通常指实际出经费的合作导师。

（五）推选博士后参评学校优秀博士后等奖项，需以满足学院优秀博士后条件为前提。

（六）博雅、博新博士后入站、考核等要求应适当高于普通博士后标准。项目博士后入站、考核等要求另行制定。

（七）各级评审实到人数达到应到人数的 2/3（含）以上为有效，除特别说明，参会专家人数一般不少于 7 人。合作导师一般不担任组长。若为投票，同意票达到实到人数的 2/3（含）以上为通过。若为百分制评分，则 85-100 分为优秀，70-84 分为良好，60-69 分为合格，60 分以下为不合格。

（八）回避原则。各类评审、评估、评选过程中，与申请人存在夫妻、直系血亲、三代以内旁系血亲、近姻亲关系的相关人员应当回避，不参加评审会议的讨论和表决。回避情况下，回避人员可从评审会议参会应到人员基数中扣除。

五、附则

（一）本规则经 2023 年 5 月 26 日党政联席会审议通过，自通过之日起执行，由医学人文学院负责解释。

（二）未尽事宜按照学校有关规定执行。

附件：现行 A 类、B 类学术论文范围



附件

现行 A 类、B 类学术论文范围

1、A 类：顶级期刊学术论文

- (1) SSCI、A&HCI 或本领域高水平 SCI 期刊（不低于 JCR2 区）论文；
- (2) 在《中国社会科学》上发表的学术论文；
- (3) 在人文社会科学学科国内顶级期刊上发表的学术论文；
- (4) 被《新华文摘》全文转载的学术论文；
- (5) 被党和国家领导人批示并采纳的政策建议类研究报告。

2、B 类：高水平学术论文

- (1) 普通 SCI（JCR3 区及以下）或 EI 期刊论文；
- (2) 在南京大学版 CSSCI 期刊或集刊上发表的非 A 类学术论文；
- (3) 在境外文科类学术期刊或论文集上以非中文发表的经过同行评议的不少于 5 千外文单词的非 A 类学术论文；
- (4) 被《中国社会科学文摘》或《人大报刊复印资料》全文转载的学术论文；
- (5) 被省部级领导批示并采纳的政策建议类研究报告。

注：

1、人文社会科学学科国内顶级期刊原则上指在北京大学中文核心期刊的学科分类排序中位居榜首的文科类和文理交叉类学术期刊。

2、本附件摘自《北京大学医学人文学院教师科研工作量计算办法（试行）》。