

# 中共南昌大学委员会文件

南大字〔2025〕97号

## 关于印发《南昌大学师资博士后管理办法（试行）》的通知

校内各单位：

《南昌大学师资博士后管理办法（试行）》业经2025年9月23日校长办公会、校党委常委会会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。

特此通知。

中共南昌大学委员会

2025年10月23日

# 南昌大学师资博士后管理办法 (试行)

## 第一章 总 则

**第一条** 为深化人才强校战略，选拔优秀青年学者充实师资后备力量，根据中央人才工作会议和《博士后管理工作规定》（国人部发〔2006〕149号）《中共中央组织部 人力资源社会保障部等7部门关于加强和改进新时代博士后工作的意见》（人社部发〔2022〕91号）《中共中央 国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》等精神，结合学校实际情况，在部分学科设立“师资博士后”岗位，构建“博士后—青年教师”贯通式培养机制，打造高水平创新型师资队伍，特制定本办法。

## 第二章 招 收

### **第二条** 申请条件

（一）教学学院可根据工作需要，申报设置师资博士后岗位，经学校审核同意后实施；未设立博士后科研流动站的学院可依托相近学科流动站招收。为鼓励交叉学科研究，学校对从事交叉学科研究的博士后在出站留校方面，予以政策倾斜。

（二）年龄原则上不超过30周岁，品学兼优，身体健康，

综合素质高。获得博士学位一般不超过 3 年，进站后未与其他单位存在人事劳动关系、人事档案已转入学校、且全职在校从事研究工作的博士后。

(三) 申请者须满足当年学校相关博士后科研流动站进站要求。为改善学缘结构，鼓励师资博士后岗位招收校外博士毕业生。

### **第三条 申请者业绩要求**

师资博士后岗位申请者在业绩方面，一般需同时满足以下要求：

(一) 人文社科类，须在本学科顶级刊物或重要学术会议上发表论文 1 篇，或在本学科重要核心期刊（一般为 CSSCI 来源期刊）上发表论文至少 2 篇；理工医科类，需在本学科顶级刊物或重要学术会议上发表论文 1 篇，或在本学科重要核心期刊（一般为 SCI 中科院二区及以上期刊）上发表论文至少 2 篇。以上论文须以第一作者或通讯作者身份发表；人文社科类可为导师第一作者、本人第二作者。

(二) 满足合作导师和科研团队提出的具体业务条件和考核任务等要求。

## **第三章 培 养**

**第四条** 师资博士后研究人员在站时间为 2-4 年。

**第五条** 师资博士后研究人员主要从事科学研究，并根据院（系）工作需要可承担部分教学及学科建设任务。

**第六条** 师资博士后研究人员的培养应依托国家级科研项

目、省部级重大科研项目及重大横向科研项目进行，建立以博士后培养合同、科研计划书为主要内容的培养制度、以创新性科技成果为核心的考核评价体系，注重培养科研素质、技能和潜力，同时应注重师德师风、教师职业素养和教学能力的培养。

**第七条** 师资博士后研究人员在站期间应遵守国家和学校的各项规章制度。

**第八条** 师资博士后研究人员合作导师应具有博士生导师资格或为正高级专业技术岗位人员，同时主持在研的国家级科研项目或省部级重大科研项目或重大横向科研项目等，并能为师资博士后研究人员提供必要的科研经费支持与工作条件保障。

## **第四章 待遇**

**第九条** 师资博士后研究人员在站期间相关待遇按照《南昌大学博士后工作管理办法（试行）》（南大校发〔2024〕38号）文件执行。

## **第五章 考核**

### **第十条 考核及考核等级**

（一）师资博士后研究人员在站期间的开题、中期考核及出站考核由博士后科研流动站所在学院组织实施，博士后设岗单位及所在科研团队共同参与完成。

（二）师资博士后研究人员考核内容主要包括师德师风表现、科研创新水平、社会服务与教学能力等；考核标准由博士后

科研流动站所在学院、博士后设岗单位、所在科研团队参考学校相关文件规定，结合学科特点制定，通过博士后聘用合同加以明确，并报校博管办备案。对违反师德师风行为的博士后，实施师德师风“一票否决”。

1. 开题：按照学校博士后管理办法及各流动站具体办法执行；

2. 中期考核：师资博士后进站满一年须由博士后科研流动站所在学院组织中期考核；中期考核不合格的，停止享受师资博士后有关待遇，转为一般博士后继续培养，或按相关规定办理退站手续；

3. 出站考核：依据聘用合同和博士后流动站拟定的出站条件进行考核，结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。

(1) 经综合评价，具备教学科研岗位人员基本素质、全额或超额完成（不含基本完成）聘用合同规定的工作任务且符合出站条件的，出站考核结果为优秀；

(2) 未通过师资博士后综合评价（即未完成或基本完成聘用合同规定的工作任务，下同），但符合出站条件的，依据所取得的业绩情况，出站考核结果为良好或合格；

(3) 未通过师资博士后综合评价，且未达到出站条件的，出站考核结果为不合格，按相关要求履行后续手续。

师资博士后综合评价以《南昌大学师资博士后聘用合同》中签订的相关教学科研考核条件为准；出站条件以学校博士后管理

办法及各流动站拟定的全职博士后出站基本条件为准。

## 第六章 留校

### 第十一条 留校及留校条件

师资博士后研究人员期满出站，且出站考核优秀，契合学科发展需要，并符合下列条件之一的，可选聘为我校教研系列教师、教学系列教师、实验或工程系列等其他专业技术人员；其中，教研系列教师应纳入学校准聘长聘轨道管理，教学系列教师应纳入分系列新体系管理。

#### （一）入职教研系列教师岗位（D类及以上人才）

留校必要条件（以下3项须同时满足）：

1. 主持获批人文社科类纵向科研项目国家级3类或《南昌大学科研项目认定分级表》中C类或博士后创新人才支持B计划及以上项目1项；或主持获批人文社科类纵向科研项目省部级2类或《南昌大学科研项目认定分级表》中D类或博士后创新人才支持C计划及以上项目2项；

2. 发表本学科顶级期刊（人文社科二类期刊、理工医科B类期刊及以上）论文1篇；或发表本学科重要核心期刊（人文社科三类期刊、理工医科C类期刊及以上）、重要学术会议论文2篇及以上；

3. 博士后期间按照学校新入职教师本科课程教学准入制度有关要求，完成一定学时的教学培训、助课及授课考察等环节，教学质量评定良好及以上。

其他中国博士后基金项目、出版教材或专著、获授权发明专利或实用新型专利或外观设计专利、科技成果转化等其他教学科研成果的认定与折算，可由各博士后科研流动站参考学校职称评聘文件等评价标准自行设定，报校人事处备案后使用。

符合以上条件的申请者，按照学校教研系列教师岗位入职要求与程序进行同行专家外审及考核评价，通过者即可留校工作；师资博士后阶段的标志性学术成果（如人文社科类纵向科研项目国家级3类或《南昌大学科研项目认定分级表》中C类及以上项目等），可纳入准聘长聘轨道考核业绩，但应在教研系列聘用合同中明确。未通过同行专家外审及考核评价的，可根据学校当年人才引进计划，选择其他岗位入职，经考核同意后留校。

## （二）入职教学系列教师岗位

根据学校当年人才引进计划，符合学校教学主管部门要求，且满足以下必要条件（以下3项须同时满足）：

1. 主持国家级科研项目或中国博士后基金项目1项；
2. 发表本学科核心期刊（人文社科四类期刊、理工医科C类期刊）论文1篇及以上；
3. 博士后期间按照学校新入职教师本科课程教学准入制度有关要求，完成一定学时的教学培训、助课及授课考察等环节，教学质量评定为优秀。

## （三）入职实验或工程系列等其他专业技术岗位

根据学校当年人才招聘计划，符合学校相关主管部门要求，

并满足以下必要条件（以下 3 项须同时满足）：

1. 主持国家级科研项目或中国博士后基金项目 1 项；
2. 发表本学科核心期刊（人文社科四类期刊、理工医科 C 类期刊）论文 1 篇及以上；
3. 具有从事实验或工程系列等其他专业技术岗位的基本业务素质、能力与经验，满足岗位基本准入条件。

## 第七章 附则

**第十二条** 教学学院应依据学科建设发展目标及现有实际，在学校核定的各系列岗位编制数内，合理设置师资博士后岗位及年度招收计划。同时，制定详细的进站及考核留校方案，相关标准不得低于本办法第三条、第十一条规定，方案报校人事处审核通过后实施。学院设置的师资博士后岗位数，应结合留校比例，不得超过本单位各系列岗位编制数的缺额数。

**第十三条** 本办法所称的师资博士后研究人员发表的论文，均指博士后研究人员在站期间，以师资博士后研究人员为第一作者或通讯作者、南昌大学为第一署名单位发表的论文。论文不包括在公开出版的论文集、杂志增刊上发表的论文、译文。师资博士后之间不能相互署名。

**第十四条** 本办法所称的师资博士后研究人员主持的项目，均指博士后研究人员在站期间，以博士后研究人员为主持人、南昌大学为第一承担单位的项目。

**第十五条** 联合培养博士后、附属单位招收博士后暂不纳入

此办法管理。附属单位可依据本办法，制定相关政策后，在附属单位参照执行。

**第十六条** 本办法自印发之日起执行，试行2年，由校人事处负责解释。学校原有规定与本办法不一致的，以本办法为准。

---

中共南昌大学委员会办公室

2025年10月24日印发

---