

# 浦江创新论坛 研究报告

(2022 年第 5 期, 总第 153 期)

上海浦江创新论坛中心

2022 年 9 月 13 日

---

2022 浦江创新论坛专题简报之五

全面营造开放包容的引才用才环境

**编者按：**2022浦江创新论坛——外国科学家座谈会邀请来自不同国家、不同领域的15位知名专家学者，从各自的专业领域出发，就中国的人才生态、科研生态展开深入研讨。本期简报对外国科学家座谈会嘉宾报告进行梳理，供参考。

## 2022 浦江创新论坛专题简报之五

### 全面营造开放包容的引才用才环境

当今世界科学技术飞速发展，深刻影响国家命运前途，深刻改变人类认识世界和改变世界的方式，向科技创新要方法、要答案，是应对全球性问题挑战、推动世界繁荣发展的不二选择。与会嘉宾围绕“基础研究”、“企业创新”、“科技人才”、“开放合作”和“在华外籍专家”等议题展开热烈讨论，一致认为，科学无国界，科技是应对全球性问题挑战的关键措施，迫切需要世界各国加强科技创新领域的合作与交流，中国政府应持续加大开放合作、为全球科技人才提供更多的发展机遇。

#### 一、提升人才服务质量，打造高品质国际人才生态环境

一是要注重来华学习及工作的国际人才培养。中国工程物理研究院上海激光等离子体研究所研究员维克多·斯克鲁日金指出，中国要成为全球知识和技术中心，应该着力培养科学人才，建立跨学科和跨国协作机制，并且开展全球基础研究合作。上海纽约大学教授贺佰恩建议，吸引世界各地特别是撒哈拉以南非洲国家的人才来中国大学接受培训，提升他们的才能。

二是优化课题申请流程，营造良好科研生态。东华大学副教授纳伊姆·法拉慈指出，目前国际人才受制于身份证限制，仅能申请国家自然科学基金等少部分资助项目，为充分释放国际人才研究潜能，激发其在华工作热情，应进一步探索扩充国际人才经费申请渠道，并进一步加强其与中国研究人员、高校院所、政府部门和企业机构的联系。上海科技大学自动化与机器人中心主任康智文指出，受制于语言限制，外籍人员时常错失申请学术资助和项目资助的机会，如果能够提供更

为便利的项目申请平台，为外籍人士提供更多资助机会，一方面可以加强和其他国家的科研合作，另一方面可以使得整个研究环境对于外籍人员来说有更大的吸引力。

**三是要优化国际人才服务，提升居住体验。**中国航发商用航空发动机有限责任公司团队负责人戴夫·尼古拉斯·克莱伦巴赫指出，应进一步完善外籍人士在中国安家落户的条件。2013年诺贝尔奖化学奖得主、美国国家科学院院士迈克尔·莱维特指出，智能手机极大地提高了在中国生活的便利度，他建议向所有访华的外籍人员提供一张手机卡以及关联信用卡的微信和支付宝账户，通过学习扫码支付和带有英文界面的购物和出行软件，来自世界各地的访问学者都能在中国获得宾至如归的访问体验。

## **二、深化人才交流互动，推动基础研究高质量发展**

迈克尔·莱维特指出，对于管理者和规划者来说，他们通常很难预测下一个重要发现会出现在哪个领域，所以无需惧怕在基础研究过程中犯错，杰出的科学家在钻研更艰深的课题上往往更加容易失败。而基础研究就像买彩票，没人可以预测结果。但买得越多，成功的几率就越大。

**一是要开展更为广泛深入的互动交流。**上海海洋大学教授奥列格·盖代指出，来自于不同国家、拥有不同专业知识的工程师和科学家们，在交流过程中往往能碰撞出重要的火花，可以推动研究进一步发展。李政道研究所李政道学者水野阳介指出，科学创新是在面对面互动中不经意发生的，如茶会、咖啡时间、跨学科讨论等活动，他建议在更广泛的范围内进行互动，比如和不同的研究所、不同的大学展开交流。欧洲科学院院士、上海交通大学讲席教授图尔多·斯蒂芬·拉提欧指出，在线会议仍无法取代面对面接触和自由交流想法的优势，

他建议中国举行更多线下的基础研究国际会议，并制定长期访问计划。**维克多·斯特鲁日金**建议，创立以中国为中心的，具有影响力的新科学期刊，在基础研究前沿打造充满活力的科学家社区。

**二是要顺应学科深度融合的趋势。****戴夫·尼古拉斯·克莱伦巴赫**指出，不同的视角带来不同的想法，基础研究成功的关键是国际多学科研究团队的建设，他建议扩大国际人才政策的适用范围，并提高国际人才招聘的专业性。**水野阳介**指出，部分基础研究需要大型实验设备，大科学设施无法在单一一个国家建造，国际多学科研究团队的通力合作和资源共享至关重要，要想方设法增加与不同群体互动的机会。**图尔多·斯蒂芬·拉提欧**指出，在提供资金来鼓励建立跨学科研究小组的同时，还应大力宣传中国对各层次国际人才的引进，以此形成良性循环。

### **三、营造宽松的发展环境，吸引并留住国际青年人才**

**一是要营造宽松的来华工作政策环境。**上海陆家嘴国际金融资产交易市场股份有限公司联席董事长兼首席执行官**计葵生**指出，世界上大多数创新人才的年龄都不到 30 岁，中国可以把更多的资源投在世界顶尖学府毕业的年轻人身上，给他们提供宽松的工作签证政策，设立种子基金，鼓励来自不同背景的年轻人组建公司。如果国际人士来华时仍在 35 岁以下，他们往往会停留很长时间，逐渐融入当地社会并做出长期贡献。**纳伊姆·法拉慈**指出，当前世界各地的人都愿意在上海、北京等大城市工作，而不愿意前往小城市或欠发达城市。政府应该为优秀的国际毕业生提供良好的机会和更有竞争力的薪酬方案，使他们愿意在欠发达城市的高校内任职，从而帮助这些城市实现高校发展的目标。

**二是要营造开放创新的企业发展环境。**中船温特图尔发动机（上

海)有限公司全球工程化中心总经理安度指出,当下无论是在国际还是国内都面临着低薪雇佣的现实,如中国企业可以从一开始就向其支付更高的薪酬,消除国际青年人才的生存顾虑,不仅能够吸引到国际人才,还能使其专注于提高企业的创新能力。与此同时,本土企业还要变革其管理体系和组织架构,以增强国际青年人才的自驱力,提高其胆识和责任,并赋予他们更多权利。**戴夫·尼古拉斯·克莱伦巴赫**建议,各大企业能够向初创企业进行学习,建立独立的孵化平台。

**整 理：高天昊、王立伟**