

从海外经历调查与人才流动趋势

看上海的人才国际化

于博¹² 张骅¹ 龚晨¹¹

(1. 上海科技管理干部学院 201800;

2. 上海科学技术政策研究所 201800)

【摘要】 后疫情时期,海外人才引进环境发生新变化,中美人才争夺战进入新阶段,人才安全成为国家战略安全重要组成。上海要改变海外人才引进的惯有思路,以更完备的综合环境、更完善的人才生态来吸引全球人才。其中,关键要把国内自己的事情办好,“危”中有“机”,“危”中捕“机”,化“危”为“机”,以此次全球疫情为契机,以更大的力度吸引海外优秀人才回国就业、创业创新。

【关键词】 海外经历 人才流动 人才国际化

【中图分类号】:C962 **【文献标识码】**:A **【文章编号】**:1005-1309(2021)01-0061-006

当前,国内外对科技创新人才和高层次国际化人才的争夺空前激烈,特别是新冠肺炎疫情发生后,国内外人才国际化呈现新特点,人才流动出现新情况,如何在纷纭复杂、竞争激烈的国际人才环境中获得并保持长久的竞争优势,对上海来说具有非常重要的意义。正确认识和把握人才国际化的程度、规律和特点,进而提出培养和吸引国际化人才的应对之策显得非常迫切。

一、关于上海科技工作者海外经历的调查

为全面了解和评估上海科技工作者的海外经历和交流情况,反映科技工作者的意见、建议与呼声,上海市科协联合上海科技管理干部学院等单位在2019年组织开展了上海科技工作者状况调查。本次调查的科技工作者对象主要来自高校及科研院所、公益事业(教育、医疗卫生、科普推广)和企业等单位,共发放调查问卷1832份,回收有效问卷1355份,问卷有效率为74%。调查样本的选择和分布较为合理,能够较好地反映上海科技工作者的基本状况。^[1]

(一)受访科技工作者整体概况

在本次接受调查的1355位科技工作者中,来自科研院所的占15.1%,高校的占8.6%,企业的占51.7%,医疗卫生机构、中小学校、科普与技术服务组织等公益服务类机构的占24.6%;男性占53.7%,女性占46.3%;一半以上处于31~45岁年龄段(图1);98%

作者简介: 于博,管理学博士,上海科技管理干部学院/上海科学技术政策研究所研究员。

张骅,上海科技管理干部学院工程师。

龚晨,上海科技管理干部学院讲师。

基金项目: 上海市软科学研究计划项目“上海科技创新人才国际化现状及对策研究——以生物医药领域科技创新人才为例”(项目编号20692101800)的研究成果之一

为大专以上学历, 其中硕士和博士研究生比例达 43.5%(图 2)。

受访科技工作者的学科背景主要集中在理学和工学, 合计占比 62.2%(图 3), 56.4%的科技工作者具有中级以上专业技术职称(图 4)。

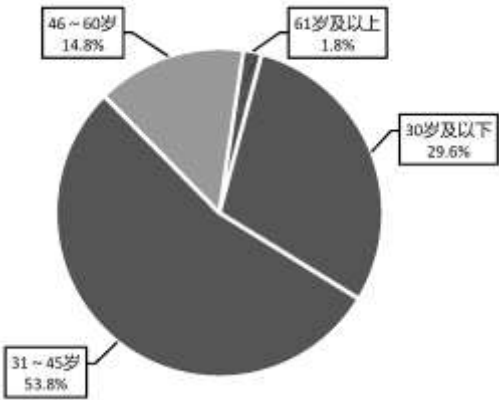


图 1 上海科技工作者年龄分布

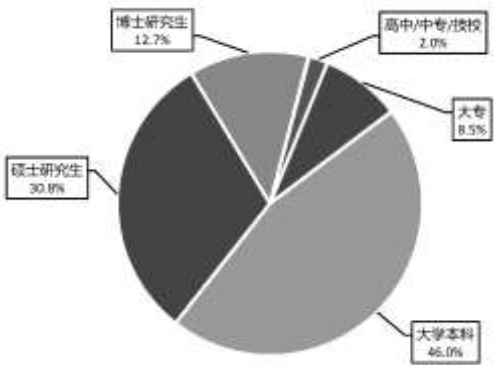


图 2 上海科技工作者学历分布

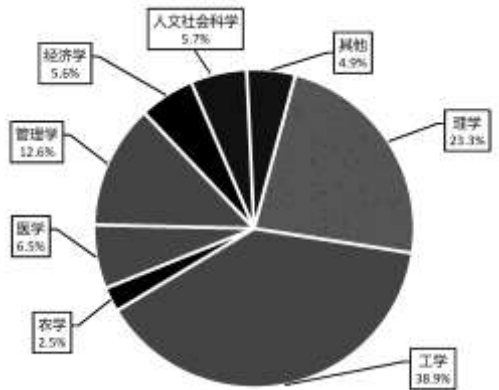


图 3 上海科技工作者学科背景分布

(二)关于上海科技工作者海外经历的调查

从问卷调研的情况看,上海科技工作者在海外经历方面与国外大城市相比,国际化程度有明显差距。另外,新冠病毒疫情发生以来,海外人才的流动出现新趋势。

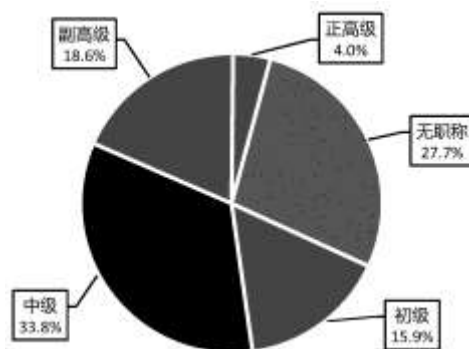


图 4 上海科技工作者职称分布

1. 整体情况

受访的科技工作者中,仅约 20%的科技工作者有过 1 年及以上的海外留学(含做访问学者)或工作经历(图 5)。其中,留学、工作目的地国家主要是美国,国外工作中学到的各种专业知识和积累的各种专业经验对科技工作者回国后的工作影响最大,而国内发展机会更多及与家人团聚则是科技工作者回国的主要动因。问卷调查还了解到,86%的受访者表示没有再去国外工作的打算。^[1]

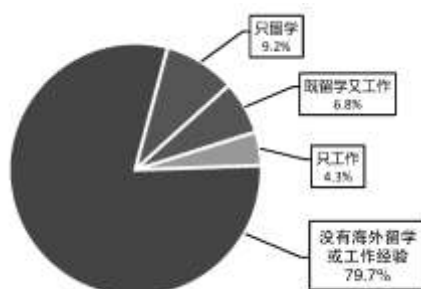


图 5 上海科技工作者海外留学或工作经历统计

2. 高校和科研院所科技工作者海外经历

受访的高校及科研院所科技工作者中,仅约 30%的科技工作者有过 1 年及以上的海外留学(含做访问学者)或工作经历(图 6)。其中,留学工作目的地国家主要是美国,国外工作中学到的各种专业知识和积累的各种专业经验对科技工作者回国后的工作影响最大,国内发展机会更多及与家人团聚是科技工作者回国的主要动因。

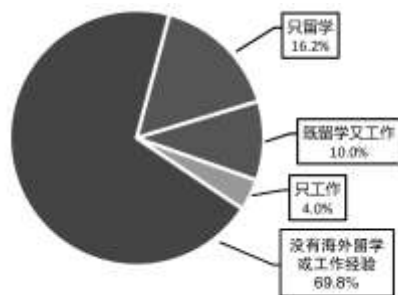


图6 上海高校和科研院所科技工作者海外留学或工作经历统计

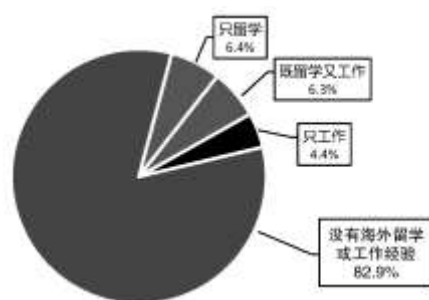


图7 上海企业科技工作者海外留学或工作经历统计

3. 企业科技工作者海外经历

受访的企业科技工作者中, 仅约 17%的科技工作者有过 1 年及以上的海外留学(含做访问学者)或工作经历(图 7)。其中, 留学工作目的地国家主要是美国, 国外工作中学到的各种专业知识和积累的各种专业经验对科技工作者回国后的工作影响最大, 国内发展机会更多及与家人团聚是科技工作者回国的主要动因。同时, 85%以上的受访科技工作者并不打算再去国外工作。

4. 公益服务类机构科技工作者海外经历

受访的公益服务类机构科技工作者中, 仅约 17%的科技工作者有过 1 年及以上的海外留学(含做访问学者)或工作经历(图 8)。其中, 留学工作目的地国家主要是美国, 国外工作中学到的各种专业知识和积累的各种专业经验对科技工作者回国后的工作影响最大, 国内发展机会更多及与家人团聚是科技工作者回国的主要动因。同时, 90%以上的受访科技工作者并不打算再去国外工作。



图 8 上海公益服务类机构科技工作者海外留学或工作经历统计

二、后疫情时期上海海外人才流动的现实状况

当前,在全球疫情和经济形势不确定的情况下,海外人才的流动趋向特别值得关注。根据有关职场平台大数据统计,后疫情时期,上海等城市已出现海外人才回流的新迹象。脉脉数据研究院提供的新增海外人才用户数量数据显示,2019 年 11 月—2020 年 4 月,脉脉新增注册的人数中,有海外留学经历的海外人才数量持续走高,6 个月的增长率为 213%,特别是新冠疫情后,增幅更为明显,涨幅最大的是 2020 年 3 月,相较 2 月环比增长 51%。^[2]

根据脉脉数据研究院提供的国内城市海外人才净流入排名数据看,2019 年 5 月 1 日—2020 年 4 月 30 日,上海、北京、深圳居海外人才净流入城市排名的前 3 位;二线城市杭州、苏州、东莞居第 4~6 位,有效承接了中心一线城市海外人才的溢出,成为一线城市之外海外人才的青睐之地。

在海外人才净流入的前 10 个城市中,长三角城市群中的上海、杭州、苏州、宁波占据 4 席,显示了长三角区域对于海外人才具有的吸引力,位于长三角的杭州、苏州和宁波既显示了自身发展的活力,也分享了长三角一体化背景下,上海海外人才的溢出红利;珠三角城市群中的深圳、东莞占据前 2 席,显示了海外人才对于粤港澳大湾区发展的期待;以重庆和西安为代表的中西部城市进入前 10 位,也显示了西部重点城市具有较高的人气和吸引力。^[2]

从脉脉数据研究院提供的一线城市海外人才流动情况的数据看,北京的海外人才流向目的地,前 3 位分别是上海、深圳和成都,以南下为主。上海的海外人才流向目的地,前 3 位分别是北京、杭州和成都。深圳的海外人才流向目的地,前 3 位分别是上海、北京和广州。广州的海外人才流动目的地,前 3 位分别是上海、北京和佛山。^[2]可以看出,上海等 4 个一线城市的人才流出目的地前 3 位基本上是一线城市,海外人才在城市之间的流动也是以一线城市为主的循环状态,这种互相“掐尖式”吸引人才的趋势在一线城市海外人才流动上表现明显(图 9)。^[2]

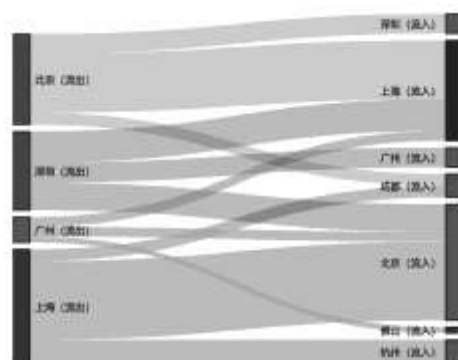


图 9 一线城市海外人才流动情况

注:每个城市仅对应选取人才流向前三位城市。统计周期为 2019 年 5 月 1 日—2020 年 4 月 30 日。数据来源:脉脉数据研究院。

三、后疫情时期海外人才引进的形势

近年来,国际形势发生显著变化,主要国家人才战略和政策的调整加剧了全球人才竞争,显示了明显的新特征与新趋势。一是重点瞄准高端人才和创新创业人才,特别是科研人员和企业家,在广泛吸纳全球人才的同时,更加聚焦人才的价值和创造力。在引

进人才的选择方面,尊重市场选择,特别是雇主担保、人才收入积分等,已成为发达国家实施人才政策的重要依据。二是更加重视以综合环境吸引人才,而不是单一经济要素,发达国家和地区对全球人才更多强调自身成熟优越的科技创新环境、商业环境、生活和文化环境优势,而较少使用高额投入挖人的手段。三是重视体制机制保障与政策、服务创新,通过移民、签证等法律和规定的改革,积极拓宽人才引进通道,通过发展事业平台、提供优质环境等针对性政策,创设对人才更强的吸引力。^[3]

后疫情时期,海外人才引进环境发生新变化,中美人才争夺战进入新阶段,人才安全成为国家战略安全重要组成。例如,随着美国保护主义、民粹论调盛行及遏制中国政策的不断出台,国际人才引进成为中美关系中的敏感议题。自2018年开始,美国国防部、能源部及美国国立卫生研究院等部门连续出台针对我国在美科技人才的限制性规定。2018年8月,美国“2019年国防授权法案”提出,凡入选我国人才计划的在美科技人才,如受聘诸如“千人计划”这类人才项目,将无法获得国防部有关教育、学术培训和研究经费的支持。这造成部分中国籍乃至华裔美国科学家承受压力,被迫中断与中国方面的科研合作。与此对应的,国外留学生、博士后的归国意愿也在强化,未来国际对立和竞争形势可能更加尖锐及显性化,国际形势的新变化将对我国以高薪、项目经费为主要吸引力的海外高层次人才引进方式提出挑战。^[3]

当前,一方面是吸引海外人才“回流”的拉力在增大,另一方面是助推海外人才“回流”的推力也在增大。上海要改变海外人才引进的惯有思路,以更完备的综合环境、更完善的人才生态来吸引全球人才,其中,关键是要把国内自己的事情办好,“危”中有“机”,“危”中捕“机”,化“危”为“机”,以此次全球疫情为契机,用更大的力度吸引海外优秀人才回国就业、创业创新。

四、后疫情时期海外人才引进的对策

(一)把握吸引国际高层次人才的“窗口期”

随着境外新冠疫情加速扩散蔓延,国际经济活动受到严重影响,我国经济发展面临新的挑战,同时也给我国加快科技发展、推动产业优化升级带来新机遇。国家和上海的海外人才工作是挑战与机遇、危机同在。

自美国新冠疫情恶化以来,其高等教育发展受到较大冲击。据不完全统计,美国已有300多所大学和学院停止本财政年度和下一财政年度的教职员工招聘计划。近期,美国少数参议员提出,冻结外国人工作签证60天,还要求冻结外国留学生毕业后在美国实习1~2年的签证,以及EB-5投资移民签证,而中国是申请这两类签证最大的群体。这使得相当部分中国在美国工作学习的博士后、助教、博士生、硕士生等,就业求学前景暗淡,一大批在美求学、工作的科研人员回国意愿上升。上海应及时抓住这一难得机遇,依托优势平台和项目,用好华侨华人、外专外办等各种渠道,建立工作机制,下大力气吸引在美科创人才回流,为未来发展赢得先机。因此,针对当前形势,上海应继续坚定地实行人才资源的全球化配置,多渠道引进海外高层次科技人才,继续加大北美地区高端人才引进力度,同时更加关注日本、韩国、欧洲等国家,以及俄罗斯、乌克兰等在科技上有比较优势的国家与“一带一路”沿线国家和地区,加强国际科技合作交流和高层次海外人才引进。

(二)构建后疫情时期的人才生态系统

这次新冠疫情改变了人们一些根深蒂固的习惯,也为人才打开了新的大门。2020年2月,德科集团与谷歌公司联合欧洲工商管理学院(INSEAD)推出2020年《全球人才竞争力指数报告》。^[4]该报告认为,后疫情时期的人才生态系统应该具备3个方面的特征:第一,需要对技术给予重点关注,其中人工智能将是关键,所有可能提升员工远程贡献能力的技术将是关键。第二,需要包含强大的“创新成分”,因为创新仍将是国家经济希望发展其人才基础的重要驱动因素。第三,城市成为生态系统建设、部署和持续完善的一部分,需要打造合适的人才生态系统。

对国内城市来说,一是要发挥自身优势,制定均衡的人才战略。根据2020年《全球人才竞争力指数报告》排名,上海是国内

人才竞争力最强的城市,排在全球第 32 名的位置,表明人才竞争力在显著增强。例如,上海有非常完善的基础设施,在未来,有很大机会发展成为一个智慧城市,上海应以可持续创新的方式,制定“全品牌”人才中心战略,在政府的支持和鼓励下,参考硅谷和苏黎世的人才资源谷模式,结合大学、研究中心、大型跨国公司和当地企业,以及初创企业“扩大规模”所需的风投、金融参与者,创建一个有活力的人才生态体系。二是上海要支持人才的环流与流动,能够吸引外来的人才,并能够为本地人才提供与国际接触、获得国际化经验的机会。三是对整个中国来说,上海有机会成为原创智慧城市的典范,在这样一个战略中,以人为中心的城市生态系统将平衡和补充技术驱动的方方面面。

(三)构建更具吸引力的海外人才引进机制,优化国际创新人才环境

未来,上海应进一步创新外籍人才工作许可制度,支持外籍青年人才、科研团队成员、科技企业骨干办理工作许可证,试点推进创业孵化期内的外国人才及团队工作许可证。进一步扩大外籍高层次人才认定范围,为外籍高层次人才提供出入境和居留许可便利。实施境外和海外回流高端紧缺人才个人所得税税负差额补贴政策。

在优化人才环境方面,上海应进一步优化留学回国人员直接落户政策,探索推进技术移民试点工作。积极解决引进人才安居问题,促进市区两级形成合力,建设多种市场机制的人才公寓,探索采用“租、售、补”并举机制解决人才住房问题。关注基础研究领域高层次人才和优秀青年人才需求,建立市级人才租房补贴制度。^[5]发挥民间机构海外引才作用,探索更符合国际规则的引才机制与途径。

参考文献:

[1]马兴发等.上海市科协蓝皮书:上海科技工作者发展报告(2015—2019年)[M].上海:上海科学普及出版社,2020.

[2]后疫情时期海归“回流”高峰将现脉脉:二线城市吸引力猛增[EB/OL].千龙网,<http://china.qianlong.com/2020/0609/4256478.shtml>,2020-06-09.

[3]上海市科学学研究所等.上海科技中长期及“十四五”规划人才发展专题研究进展报告[R].2020-06-06.

[4]德科集团,谷歌公司(Google),欧洲工商管理学院(INSEAD).2020年全球人才竞争力指数报告[R].2020-02-12.

[5]中共上海市科技工作委员会,上海市科学技术委员会.上海市建设具有全球影响力的科技创新中心“十四五”规划[R].2020-09-01.