欧盟“欧洲科研人员网络”平台对我国的启示

南　方[1]，杨　云[1]，邵昊华[2]
（1. 科技部科技评估中心，北京　100081；
2. 苏州工业园区管委会科技和信息化局，苏州　215028）

摘　要：科研人员国际间流动是科研活动与科研合作的自然属性，有利于我国吸纳国内国际两种资源、培养和储备青年人才及高端技术。其中建立益于国际科技人员流动的环境，是至关重要的一环。本文研究了欧盟促进科研人员流动的欧洲科研人员网络平台（EURAXESS），分析了该平台的各组成部分和发挥的作用。在此基础上，为我国科技人员国际交流平台的建立和国际科技人才服务体系的完善提出借鉴建议。

关键词：欧盟；科研人员国际流动；服务平台
中图分类号：G321　**文献标识码：**A　DOI：10.3772/j.issn.1009-8623.2020.08.006

科研人员国际间流动是科研活动与科研合作的自然属性，同时也是国际科技交流合作的重要组成部分。改革开放以来，我国对外开放格局不断深化。教育部数据显示，2018 年共有 49 万余名来华留学生，来自 196 个国家和地区[1]；在境内工作外国人数超过 95 万人[2]。目前，我国已与 158 个国家建立科技合作关系，与 10 多个主要经济体建立创新对话机制[3]。部门和地方均设立了主要的海外人才引进计划[4]，如科技部“高端外国专家引进计划”、教育部和国家外国专家局“高等学校学科创新引智计划”等，以及各地方根据本地需求设立的吸引海外人才的计划，如四川省“天府高端引智计划”、上海市“海外高层次人才引进计划”、辽宁省“外专百人计划”等。随着各类引智计划的兴起，逐渐显露了我国现有国际科技合作环境方面的问题[5]，例如“留才”“用才”难[6, 7]、引才手续繁琐、制度有待优化[8]、人才引入渠道不够多元化[9]、人才保障服务不到位[10]等。做好科研人员国际合作交流是我国科技创新领域扩大开放、落实人才强国战略的要求，有利于我国吸纳国内国际两种资源、培养和储备青年人才及高端技术。在促进科研人员交流的过程中，建立更益于国际科技人员流动的环境，是至关重要的一环。

欧盟支撑科研人员交流的平台为欧洲科研人员网络（EURAXESS），是由欧洲委员会启动的一个为欧洲科研人员和希望到欧洲工作的科研人员服务的平台[11]。对欧盟支撑科研人员交流的平台进行研究，可为我国科技人员国际交流平台的建立和国际科技人才服务体系的完善提供借鉴。

1　欧洲科研人员网络平台架构

欧洲科研人员网络平台由欧盟科研与创新总司下设的欧洲研究区政策司设立和管理，是促进科研人员在全欧范围内自然流动的全方位支撑平台。旨在为在欧洲的海内外科研人员提供跨国别的利益保障和全面的信息和服务，同时吸引更多海外优秀人员赴欧，加强欧洲与全球间的科研合作与交流。该平台下设四个版块，分别是权益（Rights）、就

第一作者简介：南方（1987—），女，硕士，助理研究员，研究方向为科技评估与国别研究。
通讯作者简介：杨云（1972—），女，硕士，研究员，研究方向为科技评估与科技政策研究。
项目来源：科技部委托任务“中欧科技创新合作路线图制定任务”（2019ICR010）。
收稿日期：2020－07－04

业（Jobs）、服务中心（Service Centres）和全球（Worldwide）。四个版块相对独立但服务于统一目标，从线上到线下、宏观到具体、欧洲到全球，为在欧和希望到欧洲工作的海内外科研人员提供无差别、无国界的支持。

1.1 权益版块

权益版块是欧洲科研人员网络平台的线上部分，致力于在欧洲范围内营造统一平等的科研和就业的制度环境，从制度构建到推广其在欧洲范围的认证与实施，为科研人员流动提供保障，是吸引海外人员赴欧、留欧的基础。欧洲各国的科研政策和管理体系是相对独立和分散的 [12]，这阻碍了科研人员相互间的流动和交流，不利于形成科研合力。为改善这一状况，2005 年，欧洲委员会通过了《欧洲研究人员宪章》和《招募研究人员行为守则》[13]，确立了全欧范围内通用的科研人员、雇主、资助方等多方的权利与义务。权益版块大力推广其在全欧范围的认证与实施，致力于推动各机构签署和认可这两项准则，至今全欧已有 1 141 个机构成功签署，确保科研人员在整个欧洲获得无国界差别的服务和待遇。

《欧洲研究人员宪章》是规定研究人员、雇主或资助者权利和义务的准则。包含适用于科研人员的 12 条准则，如科研自由、道德准则、职业责任、职业态度、合约与法律义务、责任制、研究中合规操作、结果的宣传和开发、公众参与、监管关系、监督管理职责、持续的专业发展等；还有适用于雇主和资助者的 19 项准则，包括专业认可、不歧视、研究环境、工作条件、就业的稳定性和持久性、资助和工资、性别平等等。统一的准则可保证各利益相关方按共同认可的规则行事，有助于保障研究人员与雇主 / 资助方之间的关系以及研究人员的职业发展。

《招募研究人员行为守则》[14] 则规定了雇主 / 资助者在雇用或征聘研究人员时应遵守的原则和要求。包括招聘、遴选、透明、价值判断、个人经历、交流经验的认可、职位资格的认可、资历、博士后职位等 9 项。这些原则和要求确保招聘过程的透明度和所有申请者的平等待遇，致力于为欧洲研究人员建立有吸引力、开放和可持续的科研环境，与《欧洲研究人员宪章》相互补充。

1.2 就业版块

就业版块是欧洲科研人员网络平台的另一个线上组成部分，跟权益版块相同，都可通过统一的欧洲科研人员网络平台官方网址登录和获取信息。欧洲科研人员网络平台高度重视科研人员职业生涯规划与发展，将助力科研人员就业作为重要工作之一。就业版块为研究单位和研究人员提供免费的人才和就业信息，实时更新全球范围内与科研相关的招聘信息、资助信息和顶级科研人员简历，2019 年共发布超过 7.5 万个空缺职位，数据库中的研究人员总数达 5.42 万份 [15]。同步更新《自然》和《科学》等重要科研期刊的招聘信息。公司或研究机构可以免费发布所需职位，并搜索国际顶尖研究人员的简历。研究人员可上传自己的简历，同时查阅职位、资助和奖学金信息。用户还可以直接访问各国的欧洲科研人员网络平台门户网站，其中也包含工作和资助机会的信息。

就业版块还依托欧洲职业发展中心和相关培训机构组织培训活动，支撑研究者的职业发展。包括为研究人员提供免费的职业发展咨询和建议；为研究人员寻找培训资源，提高就业能力；还面向雇人机构开展培训，例如创新博士培训的七个原则，以确保他们的研究人员得到良好的培训。与此同时，会定期评估这些培训活动在提高科研人员专业能力、技术水平和就业方面的成效，保证措施的可行性和有效性。

除了工作方面的服务，就业版块也提供资助方面的信息，为研究人员和企业家提供来自欧盟及所在国的资助渠道。既针对刚开始研究生涯的研究人员，也针对需要初始资金的创业人员。还为研究机构和大学提供如地平线 2020 和欧洲结构和投资基金（ESIF）等资助计划的相关信息。

1.3 服务中心版块

服务中心版块由百余个实体机构和网站组成，致力于为海外在欧科研人员的生活和工作提供支持和帮助。实体机构一般设在欧洲各国的研究机构或大学内，由所在机构或者所属政府拨款，向在欧国际科技人员提供面对面服务。门户网站以国家为单位设立，共有 40 个，提供相应国家关于日常生活、职业发展、工作、资金和组织活动等方面的信息。为研究人员提供便利，节省其时间、精力和金钱。

服务中心版块已运营12年，有1500多个工作人员。

欧洲境内实体机构包括共计42个分支机构，以及分支机构下设的支持中心，图1显示了全欧范围584个支持中心在各国的分布情况，西班牙的支持中心最多，高达104个，其次是德国（47）、法国（40）和奥地利（33）。支持中心为所在国的海外科研人员提供全方位个性化的免费服务。以德国为例，德国设有47个支持中心，由联邦政府或者州政府给其所在科研机构或者大学拨款运营。无论是需要安顿、正在就业或想要离开，都可以获得面对面的服务。支持中心的服务内容涵盖生活、工作、能力建设、关系构建等各方面，致力于形成国与国之间无缝对接的咨询和服务，为科研人员的流动提供后勤保障。

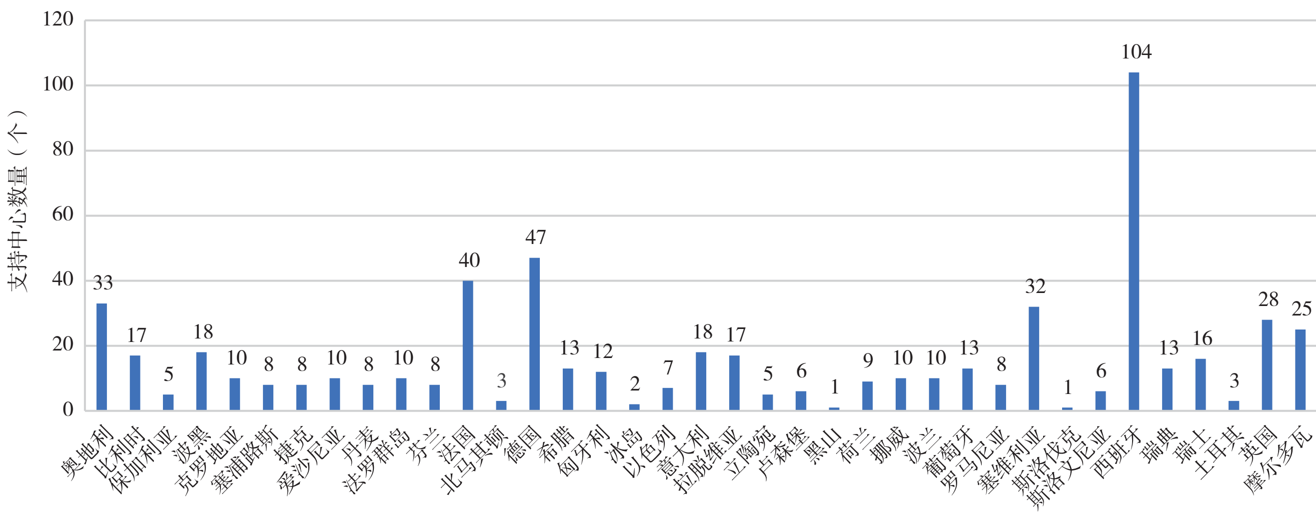

图1　欧洲科研人员网络支持中心在欧洲各国分布情况[16]

各个国家分支机构的门户网站会实时更新所在国关于日常生活、职业发展和各类活动的信息，如租房、签证、语言培训、报表填写、人员交流等内容，为研究人员提供便利，节省其时间、精力和金钱。门户网站有较强的国别特点，比如德国提供关于科研顾问 / 导师的交流网络平台；塞浦路斯建立了在外研究人员数据库，以促进海外与本国研究人员的合作；瑞典的门户网站详细介绍了其优势科研领域，以吸引科研人员。

1.4　全球版块

全球版块是欧洲科研人员网络平台体系中唯一的外协部分，以欧盟框架计划的项目形式存在，申请者中标后可获得运营全球版块的机会。全球版块设立在欧洲以外的区域，主要受众是海外科研人员，为他们提供了解欧洲的窗口，并分享赴欧洲开展科研活动和学习机会的相关信息。全球版块自2006年在美国和中国试运行，目前已覆盖16个国家，辐射38 000多名研究人员。本期项目由德国航空航天中心项目管理署（DLR-PT）运行，各国团队由常驻该国的代表和来自欧盟的协调人员组成。

全球版块旨在向海外科研人员宣传欧洲，介绍欧盟框架计划（特别是“玛丽居里行动计划”等人员交流计划），并为科研人员构建网络关系，以吸引更多海外人员赴欧发展。对于研究人员，无论其职业、研究领域、年龄或国籍，全球版块均可提供其与相关领域专业人士获得联系的机会。对于招聘人员和资助者，提供获得全球高素质人才的渠道，还能与各国的办事处合作，寻找特定的目标群体。该版块主要的信息传播途径有三种：第一，网络信息平台，通过欧洲科研人员网络平台官网和各类社交媒体定期发布科研、资助和活动讯息（每周快讯和每季度时事通讯）；第二，专人宣传，和各国联络机构合作，借助现有的宣传平台和活动（如中欧科研快车行动）介绍欧盟和相关国家的科技创新信息；第三，举办活动，主办各类促进科研交流的活动和发现优秀科学家的竞赛，如欧洲研究日、科学大满贯等，发现和对接海外优秀的科研

人员到欧洲学习和深造。2013 年以来，欧洲科研人员网络在全球已经成功举办超过 190 项活动，逾 21 000 名登记人士及 / 或参加者参与，访问了 24 个国家的 195 个城市，在全球所有目标国家发布超过 300 篇信息通讯。

全球版块作为欧盟框架计划的项目和欧盟政策的落实者，建立了全面的关键绩效指标（KPI）和考核标准，实时评价版块运行的有效性。指标框架共包括九大“SMART”（指 Specific 明确，Measurable 可衡量，Attainable 可达成，Relevant 相关，Time-based 时限性）目标，比如“提升欧洲研究区的知晓度”“被交流人员认为是一个重要的网络平台和服务支持平台”“网络会员人数每年至少增加 30%”“向最大规模的受众传递资助信息”等，每个目标有若干落实方法和严格精确的考核指标，例如，对于“向最大规模的受众传递资助信息”这一目标，建立有明确的考核指标如“每年发布 50 篇与所在国家 / 区域资助信息相关的快讯或新闻”等。

2 欧洲科研人员网络平台对我国的启示

（1）建立鼓励国内外人才多向流动的网络。

对于科研人才流动，不应局限于单纯的吸引海外人才，而应以建立更大范围的网络关系为目标。欧洲科研人员网络平台全球版块为科研人员构建网络关系，吸引海外科研人员赴欧发展，同时权益版块致力在全欧范围内营造统一平等的科研和就业的制度环境，构建吸引海外人员赴欧、留欧的基础。我国也应积极促进人才的双向甚至多向流动，通过政策支持，培养国际型人才，鼓励国内人才积极参与国际合作，以国际人才流出带动国际人才流入，形成良性循环，构建吸引国际人才的网络。

（2）通过统建统管海外人才中心，全面掌握海外人员在华情况。

我国现有的海外人才服务中心大多为中介性质，个别挂靠地方人才中心，没有形成可统一汇总海外人员在华情况的渠道。且各地标准、水平各不相同，服务范围窄、受众小[17, 18]。建议由国家建立统一的海外人员服务中心，逐级落实到省市、地方和机构，运营可参考欧洲科研人员网络平台服务中心版块定期交流的模式，汇总信息、总结困难、提出建议，反馈到整个平台的优化工作中。不仅有助于全面掌握海外人才在华开展学习和工作的实际情况，也有助于完善中心的服务质量，为国际人才提供标准化、可持续的服务。

（3）建立有助于“用才”“留才”的支撑服务体系。

我国目前主要靠科研资金和职位吸引人才，并不注重对海外人员友好的生活和工作环境的构建。如引才服务平台不够简洁便捷[19]、海外人才的痛点问题（如医疗问题等）依旧存在[20]等。建议参考欧洲科研人员网络平台服务中心和就业版块，为在欧科研人员提供签证获取、安家找房、网络关系建设、能力和语言培训以及就业咨询等全方位的服务。注重提升对海外人才的服务质量，建立有助于“用才”“留才”的支撑服务体系，帮助他们适应在华的工作和生活环境，避免“引得进、用不好、留不住”的问题。

（4）善于发现和培养有潜力的海外青年人才。

目前我国引才依然侧重吸引“高端”人才，即已在国外有一定成就或知晓度的中国或海外学者，忽略了对有潜力青年人才的吸引。欧洲科研人员网络平台全球板块关注的一大受众是青年科研人员，有助于形成“种子”效应，促进科研网络关系的建立、带动未来研究创新合作、甚至推动国与国的合作发展。建议参考相关模式，组织论坛和竞赛等，发掘有想法有能力的青年科学家，吸引青年科学家来华工作或学习，为未来合作打好基础。■

参考文献：

[1] 中华人民共和国教育部 . 2018 年来华留学统计 [EB/OL].（2019-04-12）[2020-02-17]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/201904/t20190412_377692.html.

[2] 新华网 . 逾 95 万外国人在中国境内工作 [EB/OL].（2019-04-15）[2020-02-17]. http://www.gd.xinhuanet.com/newscenter/2019-04/15/c_1124365215.htm.

[3] 中华人民共和国科学技术部 . 中共科学技术部党组：坚定不移走中国特色自主创新道路 [EB/OL].（2019-01-12）[2020-02-17]. http://www.most.gov.cn/ztzl/lhzt/lhzt2019/mtbdlhzt2019/201902/t20190228_145376.htm.

[4] 牛珩，周建中 . 海外引进高层次人才学科领域的定量分析与国际比较——以“长江学者”“百人计划”和“千

人计划”为例 [J]. 科技管理研究，2017（6）：243-249.
[5] 吴江，张相林 . 我国海外人才引进后的团队建设问题调查 [J]. 中国行政管理，2015（9）：78-81.
[6] 叶延禄 . 国际视阈下我国人才引进存在的问题分析与思考 [J]. 科技管理研究，2012，032（13）：157-160.
[7] 高显扬，周尊艳 . 我国高层次科技人才引进政策研究 [J]. 合作经济与科技，2019（1）：99-101.
[8] 袁嘉瑞 . 外国人永久居留审批制度与海外人才引进 [J]. 特区经济，2017（11）：137-138.
[9] 申静，张璐，刘莹 . 社会智库人才机制初探 [J]. 中国科技资源导刊，2019，51（1）：96-106.
[10] 李海妮 . 新形势下高层次科技人才引进工作的思考 [J]. 大众投资指南，2018（7）：87-89.
[11] European Union.The european research area[EB/OL]. [2020-02-17]. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research_and_innovation/knowledge_publications_tools_and_data/documents/ec_rtd_factsheet-era_2019.pdf.
[12] 田恬 . 欧盟科研资助体系概览 [J]. 科技导报，2016，34：（07）：151.
[13] The European Charter for Researchers. The code of conduct for the recruitment of researchers[EB/OL]. [2020-02-17]. https://is.muni.cz/do/1471/uredni_deska/spolecna_pravidla_konsorcia_CEITEC/The_European_Charter_for_Researchers.pdf?lang=cs.
[14] 海川 . 欧洲招聘研究人员的准则 [J]. 全球科技经济瞭望，2005（8）：20-24.
[15] Gourova E, Sanopoulos D. Knowledge transfer and mobility: EURAXESS role in Europe[A]. Rodos: Wseas International Conference on Engineering Education. 2010: 349-354
[16] EURAXESS. Explore EURAXESS[EB/OL]. [2020-02-17]. https://euraxess.ec.europa.eu/choose-your-country.
[17] 柳玉臻，杨杰 . 三社联动在外国人社会管理和社会服务中的应用：广州经验 [J]. 社会工作与管理，2019（4）：73-79.
[18] 姚宜 . 城市国际化背景下在华外国人管理研究 [J]. 求索，2016（8）：73-77.
[19] 李冲 . 基于美国为例的国际人才交流运作模式分析 [J]. 才智，2019（18）：194.
[20] 龙晖 . 海外科技人才引进的策略：精准化引才 [J]. 重庆社会科学，2017（6）：32-39.

Research on EU “EURAXESS” Platform and Its Enlightenment to China

NAN Fang[1], YANG Yun[1], SHAO Hao-hua[2]

(1. National Center for Science and Technology Evaluation, Beijing　100081;
2. Science and Technology Informatization Bureau, SIPAC, Suzhou　215028)

Abstract: The international flow of scientific researchers is a part of science and technology activities and cooperation, which plays an important role in absorbing domestic and international resources, and cultivating young talents and high technology. The establishment of a friendly environment for international personnel exchange is crucial. This paper studies the EU “EURAXESS” platform, which promotes the mobility of researchers within and outside the EU. Based on this, this paper puts forward suggestions for the establishment of international researchers exchange platform and the improvement of the international service system in China.

Key words: the European Union; international mobility; researcher mobility; service platform