

让高水平人才“稳稳长出来”

——我国青年科技人才培养探索推进

科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力。今年的政府工作报告提出：“坚持创新引领发展，一体推进教育发展、科技创新、人才培养”。

如今，越来越多的青年人才在科技创新的舞台上挑大梁、当主角。怎样才能更好地帮助青年人才成长？如何进一步激发青年人才的创新活力？日前，记者走进部分高校和科研院所，聆听青年人才对创新发展的期盼诉求。

客观公正专业地考量人才

“我是在国际‘小同行’评价机制支持下，成长起来的。”山东高等技术研究院研究员吴小虎最想感谢的是那些从未谋面的同行。

从事辐射换热、太阳能综合利用、微纳光学等领域的研究，这位“90后”科研工作者的成果引起国际学界关注。其中，率先观测到双曲材料中的非对称吸收，入选美国光学学会年度全球30项光学进展。

“我的研究虽然相对小众，但是得益于国际‘小同行’评价，我在入职聘用、申请高级职称、申报人才计划等各环节都获得了研究院的支持，申请到充足的科研经费和学术交流机会。”吴小虎说。

2022年9月，科技部等八部门出台《关于开展科技人才评价改革试点的工作方案》，在6个地方和21家高校院所开展试点工作。作为地方试点机构之一，山东高等技术研究院建立并完善了国际“小同行”评价机制，聚焦申请人的细分研究领域，组建不

少于15人的同行专家评审团，其中海外专家不少于二分之一。

“不唯论文、不唯奖项，客观、公正、专业地去考量申请人的科研水平、创新能力和实际贡献。”山东高等技术研究院人事部部长张冲介绍，目前，研究院已吸纳300多名具有鲜明学科特色的专家。

“科研成果不能一蹴而就，需要经过无数次失败和调整。科研人员更不是一夜之间就能成才，必须尊重科研规律和人才成长规律，让高水平人才‘稳稳长出来’。”科技部人才中心研究员林芬芬说，针对基础研究类人才推行以同行评价为主的方式，有利于鼓励科研人员投身高风险、长周期的原创性研究，激发他们的创新创造活力。

让研究者安坐“冷板凳”

“拉长考核周期，能让大家沉下心来研究真正有意义的问题，而不是为了交差做一些短平快的研究。”作为长周期考核的受益者，四川大学数学学院教授吕琦潜心研究随机分布参数系

统控制理论，解决了一些长期未决的挑战性问题，受邀在国际数学家大会作45分钟报告。

针对数学学科研究周期长、成果产出慢的特点，四川大学在数学学院设立“人才特区”，对新进人才实行长周期考核，首聘期满后经学校审批同意可适当延长聘期年限，最长不超过8年。

基础学科研究是在“无人区”探险，必须安坐“冷板凳”，才能发现“新大陆”。随着科技人才评价改革深入推进，各级试点单位按照学科特点和任务性质，确定更加科学的评价周期——

华中农业大学实施“狮山砺彦计划”，建立了成熟型人才“5年+5年”和成长型人才“3年+3年”的长周期考核评价机制；北京大学结合基础学科特点，注重学术积累和过程培育，新体制教师预聘期可根据学科情况延长为8年；中国科学院物理研究所新入所的研究人员，6年内不需要考核，工资为年薪制……目前，90%以上的中央级试点单位对基础研究人才或青年科技人才实行5至10年期的考核评价。

青年科研人员是科技创新的主力军、生力军，也是科技创新政策的受益者。建立符合学科规律和特色的人才评价机制，才能让真正爱科研的人出真成果。

“未来，我会继续在研究领域内探索，争取做出更多‘从0到1’的创新成果。”吕琦说。

为青年英才减负赋能

“我的每一步成长都离不开学校的支持。”山东大学集成电路学院教授徐明升庆幸自己赶上了“好时候”——入职时他被聘为“预聘制副研究员”，以往预聘制留校需要竞争名额，但2019年学校人事制度改革后，不再有名额限制，只要成果业绩特别优秀就可以获得聘任。

“我不再为竞争焦虑，而是将更多精力用在科研上。”徐明升说，2020年，他获聘副教授后，承担了多项国家重点任务，授权专利20余项，仅用3年不到的时间就晋升了教授。

山东大学人事部部长、人才办主任刘健说，过去晋升不仅看文章，更要满年限、论资历。现

在学校全面推广代表性成果评价，更加关注创新质量、社会贡献和国际国内影响力，对服务国家区域战略作出特殊贡献的青年学者，学校予以重点支持。

支持青年人才发展，需要为他们创造潜心研究的成长环境。为此，深圳湾实验室着力构建青年科研人才引育新生态，赋予他们充分的自主权和发展空间。

“我可以自主招聘团队成员，自主选择和调整科研任务技术路线，更自由地支配科研经费、开展学科交叉合作等等。”深圳湾实验室分子生理学研究所特聘研究员张浩岳利用入职时拨付的科研启动经费，带领课题组研究染色质三维折叠的动态形成过程、形成机制以及后续应用，最新研究成果近日在国际学术期刊《自然》上发表。

拔节生长的青年英才，扎根于减负赋能的创新沃土。如今，张浩岳的课题组“95后”生力军越来越多。他说：“我们会继续耕好这块科技人才评价改革的试验田，鼓励更年轻的科研人员大胆发现、自由探索。” 据新华社电

海外高层次人才医学人才缘何选择回归上海？

青年报记者 顾金华

本报讯 在医学的广袤天地里，有这样一群追光者，他们跨越山海，在海外知名学府追逐着前沿医学的智慧之光。然而，心底那份炽热的情怀与沉甸甸的责任感，让他们回到祖国，落脚上海。在这座充满机遇与希望的城市里，他们重拾学医初心，将青春梦想一步步照进现实。

回到上海，缘于内心那份责任和担当

在仁济医院血管外科的门诊室内，1992年出生的齐昊喆正专注地为患者答疑解惑。

2018年，齐昊喆从上海交通大学医学院附属仁济医院获得硕士学位后，远赴德国海德堡大学曼海姆医学院深造。2021年10月，拿下博士学位的齐昊喆毫不犹豫地回到上海。再次踏入仁济医院，他惊喜地发现，这里为他搭建了广阔的发展平台：在工作中，医院给他提供了临床和科研双导师；生活上更是享受到了房租补贴等福利，让他能心无旁骛地投入工作。

经过严格考核与科室轮转，今年起，齐昊喆正式成为仁济医院血管外科的一名临床医生。“很多人问我，为什么没想过留在国外呢，但这其实是我学医的初心。我在上海开启学医之路，现在正是回报这座城市的时候。”齐昊喆说。

凭借扎实的专业知识和真诚

的态度，齐昊喆迅速赢得患者信赖。他在提供精准诊疗服务的同时，格外注重与患者沟通交流。每次门诊，他都会耐心倾听患者诉求，仔细询问病情细节，不放过任何影响诊断和治疗的关键因素。

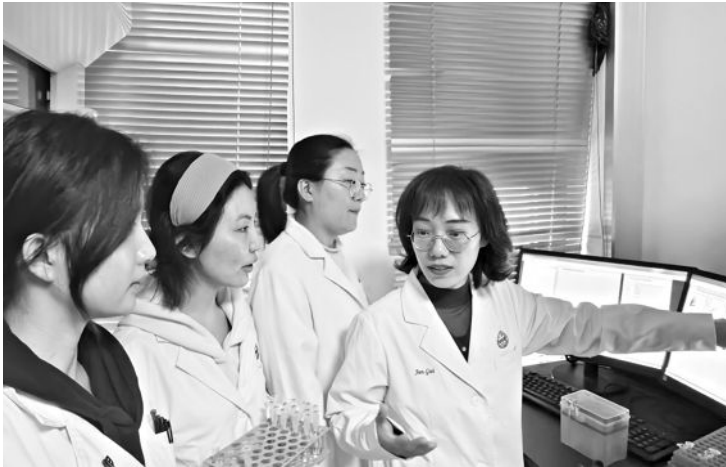
在做好日常诊疗工作的同时，齐昊喆时刻关注医学领域前沿动态，积极探索将前沿医学技术应用于临床实践。“在科技飞速发展的当下，医疗行业唯有不断创新，才能更好地满足患者需求，而对于我们来说，学习的步伐永远不会停下。”齐昊喆说。

新的起点，挑战与机遇相互交织

齐昊喆的选择并非个例。近年来，越来越多像他这样优秀的医学生，在海外完成学业后，毅然回国投身医疗事业，上海交通大学医学院附属仁济医院研究员、博士生导师桂俊也是其中之一。

2013年，桂俊从复旦大学上海医学院免疫学系博士毕业；2014年5月她前往美国宾夕法尼亚大学从事肿瘤免疫学方向的研究。在国外学习期间，她常常一天十几个小时泡在实验室，高强度的工作让她积累了丰富的科研经验。

“虽然国外科研环境优越，但目睹国内医学科研领域的飞速发展，我觉得自己也应该回家了。”桂俊说，在国外待了6年多后，她决定回上海，希望把在国外学到的知识和经验带回国。



▲齐昊喆开展学术演讲。
◀桂俊与同事沟通交流。
本版均为受访者供图

回到上海的第一天，桂俊便感受到这座城市的巨大变化。遍布全市的智慧医疗系统，以及仁济医院提前为她准备好的实验室和完善的科研平台，都令她眼前一亮。“有种‘拎包入住’的感觉，就像一个‘家’在等着我回来，一切都是最好的安排。”在仁济医院，桂俊结识了许多同样从海外归来的同事，一支支国际化的科研团队汇聚在一起，凝聚成强大的合力。

回到上海后，桂俊的身份也发生了转变。1987年出生的她，从一名普通的实验室科研人员，成长为科研团队的负责人。她带领着一支8人的团队，投身肿瘤免疫领域的科研工作。“之前我的工作就是做好科研本身；但现在除了科研，还要带领好团队，带领团队的年轻人一起成

长。”在桂俊看来，回到上海做科研，挑战更大。但她觉得，挑战的同时，也有着很好的机遇。因为在医院做科研，可以将临床和科研更好地结合起来，真正解决临床上发现的问题。

桂俊说，回国不是终点，而是新的起点。“上海不仅有世界一流的硬件设施，更有对科技创新的包容与支持。在这里，我也能实现更大的价值。”回国后，桂俊科研成果丰硕，四年内带领团队取得了系列研究成果，以通讯作者共发表论文5篇，其中多篇发表于世界顶尖刊物，并荣获了国家自然科学基金委“优秀青年科学基金项目”资助。

齐昊喆、桂俊等海归医务青年的选择，正成为众多年轻人的共同选择。先进的医疗设备、完善的科研体系、丰富的临床病例

资源，吸引着海外人才回国发展。与此同时，国家和地方政府也出台一系列优惠政策，吸引海外高层次人才回国创新创业。在科研经费支持、住房补贴、子女教育等方面给予优惠待遇，解决海外人才的后顾之忧，让他们能够全身心投入医疗和科研事业。

对于上海这座城市来说，这些海归医务青年带回的，不仅是先进的医学技术，更是对医疗事业的深刻理解和国际视野。他们在海外的学习和工作经历，使他们接触到多元的医疗理念和管理模式，并将这些元素融入国内医疗体系。而对于这群年轻人来说，这里更是梦想启航的地方。

上海，这座充满活力与机遇的城市，为年轻人提供广阔舞台，见证他们在医学道路上的不懈追求与辉煌成就。