

收稿日期:2025-09-17

国际人才与中国式现代化的 共生逻辑与实践进路

刘春朋¹,顾佳雪²

(1. 盐城师范学院 马克思主义学院,江苏 盐城 224007;2. 南通大学 马克思主义学院,江苏 南通 226500)

摘要:在全球人才竞争加剧与中国式现代化深入推进的背景下,国际人才与中国式现代化形成目标协同、资源互补与价值共创的共生逻辑,共同驱动高质量发展。然而,这一共生关系面临制度政策壁垒、社会文化障碍及全球竞争压力等多重困境,制约其深度发展。由此,基于IPO模型,通过政策制度、文化生态、教育体系和经济需求的输入要素,强化政策协同、完善文化体系和优化战略布局的过程要素,以及共同富裕、文明互鉴和中国经验的输出要素,直面现实挑战,构建可持续的共生进路,以实现国际人才与中国式现代化的双向赋能与共赢发展。

关键词:国际人才;中国式现代化;共生逻辑;IPO模型

中图分类号:D61

文献标识码:A

文章编号:1003-6873(2026)05-0022-08

基金项目:国家社会科学基金青年项目“美国政党重组对特朗普第二任期外交政策的影响及中国应对研究”(25CGJ072)。

作者简介:刘春朋(1990—),男,山东临沂人,盐城师范学院马克思主义学院副教授,博士,主要从事美国政治与外交、高等教育研究;顾佳雪(2003—),女,江苏南通人,南通大学马克思主义学院硕士研究生,主要从事思想政治教育研究。

DOI:10.16401/j.cnki.ysxb.1003-6873.2026.05.003

习近平总书记强调,“人才是第一资源”,应“聚天下英才而用之”^[1],凸显国际人才作为国家现代化核心战略资源的重要地位,为中国式现代化建设指明了方向。作为人类文明新形态的中国式现代化,其高质量发展与高水平开放亟需全球智力资源的深度融入。国际人才不仅是推动科技创新与产业升级的关键引擎,还在促进文明互鉴、提升国际话语权中扮演重要角色。在此背景下,系统探究国际人才与中国式现代化的相互依存、彼此成就的共生逻辑,并构建兼具战略性与可操作性的实践进路,成为重要的时代议题。

一、国际人才与中国式现代化的共生逻辑

“共生”源于生物学界,具有“共同生存,一起生活”的含义。在社会学视角下,共生理论的本质是互依、互惠、协同、合作,共生体内的各共生单元之间的互惠互利关系正是在合作中得到优

化、进化和发展^[2]。国际人才与中国式现代化作为共生单元,通过资源互补与需求对接,构建可持续发展的共生生态系统。中国式现代化进程为国际人才提供结构化的发展平台,而国际人才通过知识赋能,助力现代化实践的深化,双方共同形成互利共赢的利益共同体。

(一) 目标协同:共同追求高质量发展

中国式现代化与国际人才的目标协同,是二者共生逻辑的起点。二者均以高质量发展为共同追求,在目标耦合中形成发展合力。从中国实际看,习近平总书记指出,“中国具有社会主义市场经济的体制优势、超大规模市场的需求优势、产业体系配套完整的供给优势、大量高素质劳动者和企业家的人才优势”^[3]。中国式现代化依托 14 亿人口的超大规模市场,以高质量发展为导向,通过技术突破、产业升级和绿色转型,构建高质量发展的系统性框架,体现为“制度创新—技术突破—产业升级”的螺旋式上升过程,迫切需要科技人才的智力支持。为此,“十四五”规划明确提出“培养造就更多国际一流的战略科技人才、科技领军人才和创新团队”^[4],明确将国际科技人才纳入国家战略人才力量体系。国际人才对高质量发展的追求,其本质是实现个人抱负与国家议程的战略性对齐。其核心在于,依托中国式现代化所提供的制度性框架,将个人发展路径嵌入国家发展的宏大叙事,并在参与这一历史进程中达成深刻的价值归属。这一制度性框架在实践中具体化为精准的政策支持与优化的创新生态。例如,上海依托战略人才储备优势,通过实施“高峰”工程和出入境聚英计划,聚焦解决“卡脖子”问题。又如深圳优化创新创业生态,推行“小政府+高效服务”,充分激发市场活力^[5]。在此过程中,引入的科学家、工程师等国际人才的深度参与构建了“现代化需求—人才赋能—发展深化”的双向耦合机制,形成“以人才发展驱动现代化、以现代化进程反哺人才成长”的自我强化闭环,从而为二者目标协同、共同追求高质量发展奠定坚实逻辑基础。这一目标协同不仅奠定共生基础,更通过资源互补放大其效能,推动知识与市场的深度融合。

(二) 资源互补:知识与市场的结合

资源互补是目标协同的深化机制,二者形成基于“知识输入—市场催化—价值输出”的动态共生。中国式现代化所拥有的,不仅是吸纳知识的市场空间,更是能催化知识增值的创新生态:完整的工业体系缩短了从实验室到市场的时空距离,确保技术迭代的速率与效率;超大规模市场凭借强大的需求牵引能力,为前沿技术的商业化落地提供市场驱动力,形成需求引导供给、供给创造需求的正向反馈系统。2023 年全国财政科学技术支出达 11 995.8 亿元,同比增长 7.8% 的数据^[6],其深层意义在于构筑了一个吸引全球知识要素并加速其转化的“强磁场”,为知识从理论到产业的关键瓶颈,提供了全球罕见的支撑平台。相应地,顶尖科学家带来的关键技术、管理经验与科研网络,也并非静态的“知识输入”。在中国,这些知识要素被赋予新的活力,以回应市场提出的独特挑战与需求。例如,在海南南繁硅谷,国际农业人才和技术型劳动者通过引入前沿科研理念和先进技术,显著丰富了当地科研生态,协同开发适合中国乃至全球多地区的新品种与栽培技术,有力推动了种业科技创新^[7]。这一过程,实则是中国的市场与应用场景反向参与全球知识创造的过程。知识型国际人才的知识资本在中国市场中实现了价值的放大,而中国式现代化则通过融入全球智慧,不断突破创新边界,提升其在全球价值链中的位势。亦即资源互补的物质基础,最终需通过价值共创转化为文化与创新的深层融合。

(三) 价值共创:文化与创新的融合

价值共创是资源互补的升华路径,以文化包容性和创新协同性为双轮驱动。一是在文化维

度上,中国式现代化以“和而不同”“美美与共”的文明基因为内核,超越西方中心主义的单一范式,为国际人才创设多元文明平等对话的制度空间。这种包容性并非简单的文化叠加,而是以中华文明“求同存异”的哲学智慧为根基,在尊重文化差异性的同时寻求价值共识的最大公约数。例如,厦门官任社区通过“国际学堂”及“国际慈善主题文化节”等项目,打造文化共融平台,促进外籍人才与本地居民的互动交流^[8]。此类举措不仅消解了外籍人才与本地居民间的认知隔阂,还通过公共参与培育了文化互信与身份认同,形成了包容性发展范式,为国际人才深度融入现代化进程提供了可复制的实践样本。二是在创新维度上,国际科研人才的引入促进知识流动,通过产学研合作与跨学科团队建设,提升本土人才能力,引发“鲶鱼效应”,激发整体创新活力。同时,国际人才作为全球化资源配置的桥梁,助力中国深度融入全球创新网络,推动开放式合作创新模式的发展,支撑中国式现代化从“规模优势”向“质量优势”的战略转型。中国式现代化与国际人才的价值共创,以文化包容性为根基、创新协同性为动力,通过文明基因与创新动能的双向赋能,实现深度融合,最终构建以文明互鉴和创新共生为核心的高质量发展新范式,达成文化与创新的价值共振。这一价值共创,不仅巩固目标协同与资源互补的成果,更为共生困境的破解提供文化动力。

二、国际人才与中国式现代化的共生困境

国际人才与中国式现代化共生中存在多重困境交织,既限制了人才效能的充分释放,也削弱了现代化进程的包容性,是共生实践进路中亟待解决的问题。

(一) 制度政策壁垒

首先,从政策协同的体制基础看,中国式现代化需统筹科技创新、产业升级与社会治理等多维目标,但与政策制定主体的职能分割形成根本性矛盾。职能部门以单一目标为导向的决策逻辑,导致人才政策体系的碎片化。例如,粤港澳大湾区在教育制度、职业资格认证及社会保障等领域存在规则差异,构成国际人才培养的深层体制性障碍。不同法域下的学制衔接不畅、职业资格互认范围受限以及科研资金跨境使用审批流程复杂等问题,显著增加了流动要素的交易成本^[9]。政策审核标准缺乏协调,进一步导致国际科研人才在跨区域科研合作中面临“身份适配难题”。

其次,从政策执行的障碍层面看,在我国现行国际人才引进政策框架下,政府部门同时承担“规划者”与“执行者”双重角色,既负责政策目标制定,又主导具体实施,而企业、社会组织和高校等主体的参与度和主动性相对较低,往往处于被动接受政府指导的状态,缺乏在人才引进中的自动性和创新性。此外,人才奖励审核认定周期较长,从申请到奖励发放耗时较多,科研启动基金等初始资助款项到位延迟^[10]。部门间信息沟通不畅、协调不足,缺乏统一的战略规划与目标,导致政策执行效率低下。长期来看,生活资金与科研资金到位滞后的问题频发,资源整合和利用效率降低,显著影响国际人才培育的效果,并增加人才流失风险。

(二) 社会文化障碍

改革开放以来,中国海外人才培养与引进事业蓬勃发展,从中央政府到地方政府再到高校与企业,纷纷出台政策提供较好的科研环境支撑,努力构建海外人才引进的“硬环境”支撑体系^[11]。然而,国际人才引进工作需超越单一行为导向的局限,延伸至人才落地后的社会适应层面。当前政策体系在科研环境优化方面具有显著优势,但在社会生活融入、文化认同构建及职业发展生态等“软环境”要素的完善方面仍显不足,导致人才归属感缺失。这种“硬环境”与“软

环境”发展的非均衡性,已成为制约海外人才长期效能发挥的瓶颈。随着中国国际地位的提升,海外人才对大国地位、国际义务及责任的关注日益增加,亟需“以全景式视角统筹海外人才引进各环节”^[12]。国际人才引进工作不仅应聚焦引进行为本身,更需重视落地后的社会适应问题。国际人才在跨文化适应中面临三重核心挑战:一是汉语的复杂性及语义多维性(成语、隐喻及方言差异)导致专业术语理解与应用障碍,即便具备基础汉语能力,学术交流中仍存在语义精准性缺失;二是价值观冲突,易引发合作摩擦;三是思维模式差异,东方含蓄委婉的表达方式与西方直接理性的逻辑结构形成沟通壁垒,特别是在商务谈判等场景中易产生理解偏差。这些文化维度差异共同构成了国际人才跨文化适应的核心障碍。

(三) 全球竞争压力

当前,中国在全球人才竞争格局中面临“双向挤压”的挑战。一方面,西方国家通过技术封锁与人才政策收紧,试图遏制中国科技崛起。自2018年以来,中美贸易战历经18个月,美方持续加大制裁力度,凭借经济体量不对称性胁迫中方在经济领域做出妥协^[13]。同时,在半导体、航空航天、遥感等高科技领域的人才竞争日趋激烈。近年来,美国以“国家安全”为由,将人才流动纳入地缘政治博弈框架,通过签证限制、科研合作审查及职业资格认证等制度性工具,构建针对中国人才的“软性封锁”^[11]。这导致国际人才流动从“市场驱动的全球配置”转向“地缘政治驱动的阵营分割”。对中国式现代化而言,此类外部冲击威胁“创新驱动发展”的核心逻辑,造成高端人才获取与跨国科研合作的系统性障碍,延缓关键技术突破节奏。

另一方面,全球人才竞争体现为“马太效应”,即优质人才资源向头部区域或国家单向流动,形成“强者愈强,弱者愈弱”的非均衡格局。在全球化与地缘竞争加剧的背景下,这一效应呈现显著的区域差异特征。发达国家凭借产业集群效应、创新生态优势及制度开放红利,持续吸引高端人才与资源集聚。以美国为例,联邦政府通过国家科学基金会遴选获奖的外国中青年科研人员,主动为其办理“绿卡”或入籍手续,每年约14%至20%的获奖者为外籍青年科学家被留用^[14]。此类政策不仅巩固了美国在科技领域的领先地位,还通过“马太效应”加剧了全球创新资源分配的不平等。反观发展中国家,由于产业配套不足、公共服务滞后及政策灵活度有限,陷入人才空心化与低水平均衡陷阱的恶性循环。在当前国际竞争加剧的背景下,人才竞争已从企业层面上升至国家战略层面。如何平衡效率与公平、促进区域协调平衡,成为中国式现代化进程中亟需破解的关键课题。

三、 国际人才与中国式现代化的共生进路

中国式现代化与国际人才共生的实践进路,需针对制度政策壁垒、社会文化障碍及全球竞争压力三重困境,基于IPO模型,从输入(INPUT)、过程(PROCESS)和输出(OUTPUT)三个维度,构建“制度适配-文化融通-全球博弈”的协同治理框架。

(一) 中国式现代化与国际人才共生的输入要素(INPUT)

1. 政策制度输入是核心制度保障

中国式现代化通过制度型开放重塑国际人才流动规则,构建系统性制度吸引力。一方面,依托《外国人永久居留管理条例》等法规,建立与国际接轨的人才签证、工作许可和居留权体系,降低制度性交易成本;另一方面,通过自由贸易试验区和海南自由贸易港等开放平台,试点跨境职业资格互认、科研经费跨境使用等突破性政策,破解人才流动的制度壁垒。这种制度设计不仅体现为准入便利化,还涵盖权益保障的深度整合,将国际人才的发展需求嵌入国家制度框架。

制度型开放的本质在于构建“规则引力场”,通过政策协同形成稳定预期,推动国际人才从“短期流动”向“长期嵌入”转变,为中国式现代化提供可持续的制度化人才支撑。这种稳定且透明的制度环境是实现国际人才和中国式现代化追求高质量发展宏大目标上协同共进的基石,把个体的职业规划与国家的现代化蓝图牢牢地绑定在一起。

2. 文化生态输入是价值共鸣支撑

文化生态输入通过多元文化共生机制,为国际人才提供深层次的价值适配,这不仅是国际人才融入的需要,更是激发创新的前提,构成了价值共创的深层土壤。中国式现代化以“和而不同”为核心理念,通过构建包容性文化场域,促进跨文化深度融合。其核心在于跨文化适应机制,通过语言沟通、社会习俗和价值理念等维度,助力国际人才的本土化融入,形成多元文化互鉴的动态平衡。这种输入并非单向的文化同化,而是通过双向价值耦合,将人才个体发展诉求与中国式现代化的目标有机嵌合。文化认同的深化激发国际人才主动嵌入的内生动力,为制度型开放提供可持续的情感联结与价值基础,进而实现国际人才与中国式现代化在文化层面的共生共荣。

3. 教育体系输入是人才储备基础

教育体系输入通过构建国际化教育体系,包括中外合作办学、跨境学分互认及联合培养项目,系统对接全球教育标准与产业需求,构筑人才“蓄水池”。该体系既培养具备国际视野的本土人才,又吸引海外学子来华深造,促进人才资源的双向流动与储备。教育输入不仅传授专业知识,还通过课程体系融入中国发展理念与实践案例,助力留学生深入理解中国式现代化的内涵与路径。这种前瞻性布局为现代化建设提供可持续的人才供给,同时通过教育输出增强中国模式的国际认同,最终形成教育赋能、人才支撑、价值认同的共生闭环。

4. 经济需求输入是市场动力源泉

经济需求输入构成中国式现代化与国际人才共生的市场动力源,其核心机制在于驱动知识与市场的资源互补。通过产业升级、市场开放及创新驱动形成的经济引力场,释放高端人才需求信号,吸引国际人才向战略性新兴产业及关键核心技术领域集聚。跨国企业本土化及自由贸易试验区建设等实践证明,为国际人才提供具有竞争力的薪酬、广阔的职业发展空间及便捷的市场准入,可构建“需求牵引供给、供给创造需求”的良性循环。以市场机制为核心纽带,这种输入将人才资本转化为产业升级的动能,同时通过国际人才的技术溢出和管理经验,形成经济高质量发展的反哺效应,最终实现人才价值,实现与中国式现代化建设的双向赋能共生。

(二) 中国式现代化与国际人才共生的过程要素(PROCESS)

1. 强化政策协同机制,打通执行梗阻

国际人才政策协同的本质在于打破部门壁垒,促进教育、科技与人才政策的融合。为此,应构建“纵向贯通、横向联动”的协同治理机制,以整体性、关联性和动态性为原则。纵向层面,中央政府应设立跨部门国际人才管理委员会,负责制定涵盖人才引进、科研支持及生活保障等全链条的战略规划与标准体系,避免部门间政策冲突与执行盲区。在地方执行层面,应将人才工作纳入日常考核,强化主体责任,完善政策落地的组织保障。例如,粤港澳大湾区建设领导小组推动三地立法机构制定人才发展协同条例,明确教育制度对接、职业资格互认及科研资金跨境使用等规则,实现80%以上先进制造业职业资格的互认^[9]。横向层面,通过推动部门间数据共享与流程优化,建立教育资质互认、科研设备跨境使用及移民服务“一网通办”等协同机制,降低制度性交易成本,增强政策合力。例如,长沙推出的“三窗合一”服务模式,将国际旅行健康证、工作许可及居留许可整合为“一站式”办理,办理时间从30个工作日缩短至10个工作日,减少40

公里空间距离^[15]。这种协同治理的核心,正是将国家追求高质量发展的宏大议程,与国际人才实现个人价值的微观诉求进行精准对齐,从而构建起“目标协同”的制度基础。通过协同治理机制,确保政策供给不仅是单方面的“引才”,更是双向的“共赢”,为发展中国家参与全球人才治理提供“中国方案”。

2. 完善文化生态体系,破除隐性适应壁垒

在中国式现代化进程中,完善文化生态体系需避免单向文化输出和简单政策,采用系统性思维构建国际人才融入的隐性环境,通过制度创新与文化赋能的双重驱动,构筑包容性、生长性和可持续性的文化生态系统。一是通过构建“文化包容性治理”框架,在制度层面确立“和而不同”的文化价值观,制定反文化歧视政策、完善文化权益保障机制,将隐性文化偏见转化为显性制度约束。在人才引进政策中嵌入“文化适应支持”条款,如为外籍人才提供跨文化培训、社区对接服务及本地生活指南等“一站式”融入支持;在企业与科研机构中推行“文化友好型”管理制度,如设立跨文化沟通专员、实施弹性节假日制度以尊重多元文化习俗,降低文化差异引发的职场摩擦。二是通过强化文化赋能的实践路径,推动国际人才从“被动适应”转向“主动融入”。鼓励国际人才参与社区文化治理与学术文化交流,通过实地走访和互动交流深入理解中国式现代化的文化内涵与现实逻辑,同时支持其结合自身文化背景与中国元素,参与艺术创作与科技产品设计等文化实践创新,实现从“文化适应”到“文化认同”的深度转化,实现价值共创。三是系统识别隐性适应壁垒。通过问卷调查和深度访谈等方式,定期梳理国际人才在日常生活、职场沟通及社会参与中面临的文化适应难题,构建“文化适应障碍清单”,并有针对性地优化公共服务、完善信息传递机制、提升社会包容氛围。

3. 优化地缘战略布局,摆脱“马太效应”困境

中国式现代化进程中的地缘战略布局优化,旨在重塑全球人才竞争秩序,需超越传统零和博弈思维,依托人类命运共同体理念,重构国际人才流动的地缘秩序。比如,在“一带一路”沿线重点打造跨境人才合作示范区,通过“中欧人才班列”等机制促进技术人才的跨境流动便利化。同时,围绕全球性公共议题,如绿色能源与全球变暖,凝聚人才价值共识,搭建去政治化的科研合作平台,吸引各国人才参与共性课题研究,以合作共赢的价值导向替代地缘政治对抗逻辑,使国际人才成为连接不同区域的桥梁,而非地缘博弈的工具。

在区域协调层面,缓解国际人才“马太效应”需构建全球人才治理新范式。发达国家应主动消除制度壁垒,通过简化签证流程、优化执业资格互认机制,降低发展中国家人才流动的门槛。采取柔性引才政策,突破国籍、户籍、地域及人事关系等刚性约束,秉持“以用为本”原则,实施“使用弹性、管理软性、服务个性”的策略,充分尊重个人意愿与用人单位自主权。例如,美国的“旋转门”制度和日本的“交叉任职”制度,为人才流动提供了灵活路径^[16]。此外,可构建“候鸟型”专家工作站,形成全方位、多层次、宽领域的人才支援矩阵,鼓励用人单位通过“候鸟服务”等方式柔性引进国内外人才^[17]。这种精准化、差异化的引进模式,既能缓解发展中国家因产业配套薄弱导致的人才吸引力不足短板,又可通过“技术赋能-产业升级-人才回流”的良性循环,逐步化解国际人才“马太效应”,最终推动地域人才协同发展与国际人才深度融入的共生格局,为中国式现代化注入均衡、可持续的人才动能。

(三) 中国式现代化与国际人才共生的输出要素(OUTPUT)

1. 国际人才赋能共同富裕

中国式现代化摒弃西方“资本中心”的发展路径,以全体人民共同富裕为本质要求,通过制度性吸纳机制深度融入国际人才,构建共生逻辑。一方面,依托“新型举国体制”的制度优势,国

际人才参与关键核心技术攻关,系统破解“卡脖子”难题,为高质量发展奠定坚实的物质技术基础;另一方面,通过乡村振兴、区域协调发展等国家战略平台,引导国际人才参与公共服务均等化建设及普惠性科技推广,推动知识资本向基层延伸。这种双向赋能机制实现国际人才专业价值与中国发展需求的精准对接,同时通过人才红利的普惠性扩散,使现代化成果更广泛地惠及全体人民,体现共生逻辑下人才要素与共同富裕目标的内在统一和相互联系。

2. 文明互鉴共塑全球人才治理

中国式现代化秉持“和平发展道路”的核心理念,其共生逻辑超越地缘政治模式,通过制度性输出重塑全球人才治理伦理。在实践层面,中国倡导“和合共生”的文明观,将国际人才定位为跨文明对话的桥梁,推动“全过程人民民主”等本土治理智慧与全球发展经验的创造性融合。这种双向赋能机制促使中国从国际规则的“被动接受者”转变为“主动共创者”。通过共建“一带一路”人才合作网络及制定国际人才流动新规则等路径,系统推动全球人才治理体系向包容性与普惠性方向演进。这一进程不仅体现了中国式现代化对人类命运共同体理念的实践创新,还通过治理伦理的重塑,为全球人才可持续发展提供新型制度框架。

3. 中国经验提供现代化新范式

中国式现代化的核心特征在于为发展中国家提供非西方现代化范式的可能性,其共生逻辑通过要素输出加速这一进程。其核心机制在于将中国本土治理经验转化为可迁移的发展方法论,通过系统梳理中国改革开放与脱贫攻坚等实践的制度逻辑,提炼具有普适性的治理工具与操作框架。国际人才作为知识转译者,将中国渐进式改革与试点推广等实践中的隐性智慧转化为可复制的政策模型与技术方案。在此过程中,中国的实践资源与国际人才的认知与框架化能力相结合,共同生成了具有全球意义的新知识产品,为世界提供了现代化的新选择。这一进程突破了西方现代化理论的单一路径依赖,形成了兼具中国特色与全球适应性的发展范式。

通过中国式现代化与国际人才的双向赋能与共生发展,推动全球人才治理体系的深刻变革,实现从“人才争夺”到“人才共治”的范式转型。为此,中国应持续深化人才发展体制机制改革,完善政策体系,优化制度环境,构建更具包容性、开放性和可持续性的国际人才生态系统。这一生态系统以“和而不同”的文化理念为核心,通过制度创新、文化融合与市场驱动相辅相成,激发国际人才的创造潜力与融入意愿,使中国式现代化成为全球人才成长的沃土,同时赋予国际人才推动中国式现代化进程的关键角色,共同塑造人类文明进步的多元图景。

参考文献

- [1] 习近平强调,坚持科技是第一生产力人才是第一资源创新是第一动力[EB/OL]. (2022-10-16)[2025-09-06]. https://www.gov.cn/xinwen/2022-10/16/content_5718815.htm.
- [2] 吴飞驰. 关于共生理念的思考[J]. 哲学动态,2000(6):21-24.
- [3] 桂河清,孙豪,武优勳. 中国超大规模市场的需求优势及其发挥[J]. 财经问题研究,2025(8):100-115.
- [4] 中华人民共和国中央人民政府. 中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要[EB/OL]. (2021-03-13)[2025-07-27]. https://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content_5592681.htm.
- [5] 李静芝,李永周,肖姿彤. 基于城市人才平台网络嵌入的战略科技人才激励开发研究[J]. 中国科技论坛,2024(11):145-155.
- [6] 国家统计局. 国家统计局解读《2023年全国科技经费投入统计公报》[EB/OL]. (2024-10-02)[2025-07-28]. https://www.gov.cn/lianbo/bumen/202410/content_6978193.htm.
- [7] 刘颖. 国际人才(外籍)在南繁硅谷种业创新中的作用和策略[J]. 分子植物育种,2024,22(22):7644-7649.
- [8] 徐年赐,黄种东,邱卫源. 厦门官任社区:让国际人才“此心安处是吾乡”[J]. 国际人才交流,2025(7):48-49.

- [9] 吴亮,林凯芳,陈洪土,等. 粤港澳大湾区先进制造业人才国际化培养机遇和挑战[J]. 广东经济,2025(10): 13-15.
- [10] 赵玲玲. 深圳国际化人才引进政策的现状、问题及对策[J]. 特区实践与理论,2019(2):92-96.
- [11] 马洁. 我国海外人才培养与引进的历史演进、面临挑战及趋势展望[J]. 榆林学院学报,2023(5):92-95.
- [12] 葛蕾蕾. 我国国际人才引进中的挑战与推进策略[J]. 行政管理改革,2024(12):21-27.
- [13] 刘春朋. “特朗普主义”对华政策逻辑探析[J]. 美国问题研究,2020(1):114-132.
- [14] 马贵舫. 引进海外高层次人才困境与对策[J]. 人力资源,2023(24):120-121.
- [15] 长沙市科技局. 长沙“三窗合一”:链接国际人才与全球研发中心城市的智慧窗口[J]. 国际人才交流,2025(1): 38-39.
- [16] 应验. “候鸟型”人才柔性管理与服务模式研究[J]. 中国人力资源开发,2018(5):127-133.
- [17] 郑润菁,周婧怡. 数字赋能海南自贸港“候鸟型”人才引进的优化路径研究[J]. 现代商贸工业,2025(18): 143-146.

The Symbiotic Logic and Practical Approach of International Talents and Chinese-Style Modernization

LIU Chunpeng¹, GU Jiaxue²

(1. School of Marxism, Yancheng Teachers University, Yancheng, Jiangsu, 224005, China;

2. School of Marxism, Nantong University, Nantong, Jiangsu, 226500, China)

Abstract: Against the backdrop of intensified global talent competition and the advancement of Chinese-style modernization, international talents and Chinese-style modernization demonstrate a symbiotic relationship characterized by consistent objectives, complementary resources, and value co-creation, facilitating high-quality development. Nevertheless, this relationship is beset by multiple challenges, including institutional and policy-related barriers, sociocultural impediments, and pressures from global competition, which hinder its development. Therefore, we may adopt the IPO model, with inputs including policies, cultural ecosystems, educational systems and economic demand; processes covering strengthened policy coordination, improved cultural governance and refined strategic planning; and outputs encompassing common prosperity, inter-civilizational mutual learning and the dissemination of China's experiences. Therefore, we can tackle these challenges and build a sustainable symbiotic approach to realize mutual empowerment and win-win outcomes of international talents and Chinese-style modernization.

Key words: international talents; Chinese-style modernization; symbiotic logic; IPO model

[责任编辑:朱 根]