

# 全球职业早期 青年科学家成长发展 现状调查 2025



WYSS  
2025

世界青年科学家联合会  
2025年10月

World Association of Young Scientists  
OCT, 2025

内部报告 仅供参考

青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青

世界青年



# 编写团队 |

**报告规划** 杨代庆 高继平 王运红

**执笔人** 张爱霞 王运红 叶贤挺

**审校** 王运红 郑楚华 李勃慧

**技术团队** 马辰 林歌歌

**专家团队** 刘晓娟 乌云其其格 钟祖荣 左晓利

**编制单位** 中国科学技术信息研究所科学计量与评价研究中心

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家

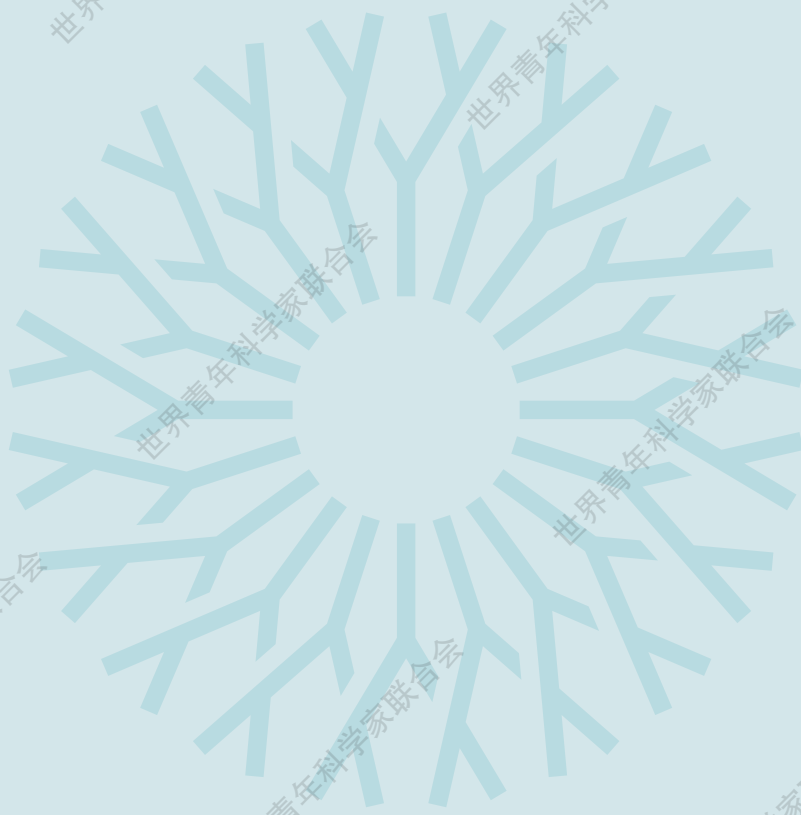
青年科学家联合会

科学家联合会

联合会

世界青年

世界青年科学家联合会





# 前言 |

青年科学家是全球科技创新体系中最富活力、最具创造性的中坚力量，是影响未来科学发展的关键变量。链接全球青年科学家，关注青年科学家成长，一直是世界青年科学家联合会的宗旨。为此，世界青年科学家联合会组织开展了本次全球职业早期青年科学家成长发展现状调查，旨在通过收集一线科研人员的真实反馈，揭示青年科学家群体的生存与发展现状。

报告将全球青年科学家的真切感受转化为“可见”的具象数据，揭示的问题令人深思：青年科学家们怀揣科学探索的梦想，却普遍面临经费不足的困扰、行政事务的挤压和短期评价的压力。他们的焦虑，集中于薪酬与职业稳定性；他们的呼声，直指稳定的支持、自主的科研空间、公正的环境。

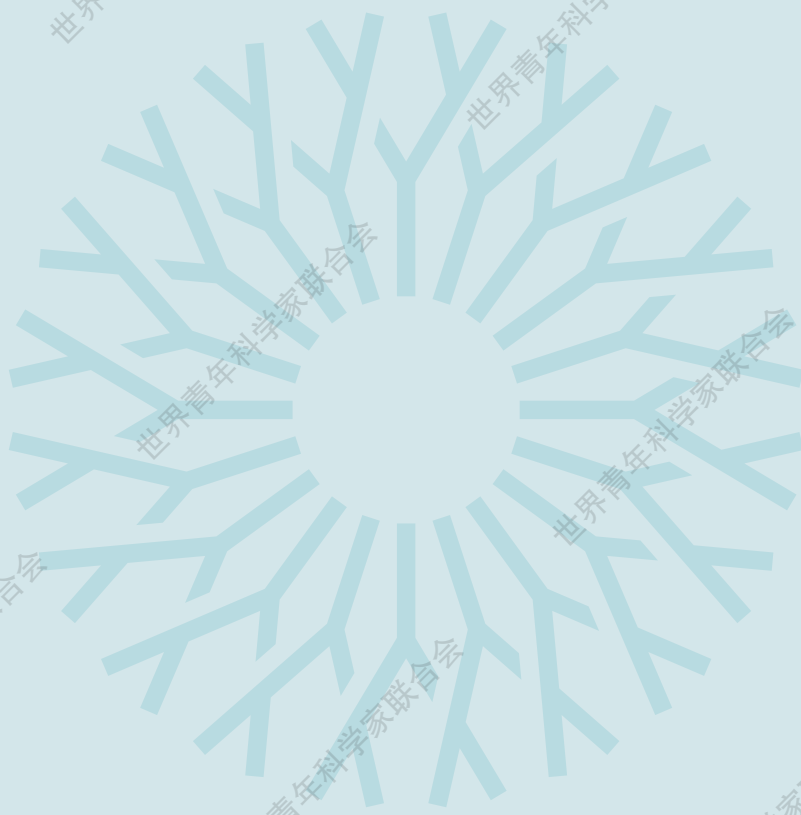
迎接新一轮科技革命和产业变革，探索全球性问题的科技创新解决方案，呼唤更加繁荣的科学、更加活跃的创新。各国必须携手推动一场深刻的科研文化变革和科研生态重塑，为青年科学家提供更好的科研平台、更充分的信任、更耐心的支持和更宽容的氛围，全面激发青年科学家的创新活力，全面促进青年科学家成长发展。

只有将青年科学家们的诉求清晰呈现，将体系化的支持措施落到实处，才能真正为全球青年科学家潜心研究、追求卓越创造良好环境，全球科技创新才有更光明的未来，人类共同福祉才有更坚实的基础。

期待此报告能够唤起人们对全球青年科学家成长发展环境更深入的关切与讨论，共同培育好、守护好人类科技创新事业发展的未来与希望。

陈朝阳

世界青年科学家联合会





# 关键发现 |

## 职业动机：理想与现实并重

职业早期青年科学家的职业选择主要以内在兴趣和价值观为驱动，但同时也在意工作的稳定性和社会价值。数据显示，“热爱科学探索”（40.26%）与“获得一份稳定而受尊重的工作”（39.65%）是受访者从事科研工作最主要的两项动机。值得注意的是，这一职业选择在性别、区域及研究领域等维度上均呈现显著差异，提示相关支持政策需充分考虑不同群体的多样化需求，以增强措施的针对性与实效性。

## 资源状况：资金压力与小型化的团队结构

职业早期青年科学家普遍面临经费短缺问题，且来源渠道较为单一，主要依赖本国政府部门及所在单位。69.69%的受访者面临“资金不足”或处于“没有资金”的情况，仅30.31%的受访者认为“资金充沛”。从团队构成来看，职业早期青年科学家多数在10人以下小型团队工作，81.30%的受访者所在团队规模在10人以下，其中1~3人的超小型团队占比最高（41.66%）。



## 职业成长：30 ~ 35 岁最佳年龄区与外部资源依赖

调查显示，82.90% 的受访者尚未成为独立 PI。在成为 PI 的受访者中，61.43% 集中在 30 至 35 岁，其中，35 岁是高峰（16.50%）。数据显示，“有高被引论文或 H 指数较高”（39.63%）和“获得学术奖励或荣誉”（38.85%）被认为是成为 PI 的两大关键指标，这表明当前学术晋升仍由论文量化指标和同行认可的奖励和荣誉主导。同时，“一流机构的学习和工作机会”（20.90%）、“充分和稳定的经费支持”（19.75%）及“顶尖科学家的指导”（14.85%）被认为是影响职业发展的关键因素，表明职业早期科学家的发展高度依赖工作机构提供的资源、机会和良性健康的科研生态。

## 压力与挑战：经济压力和职业不确定性压力突出

职业早期青年科学家普遍面临来自职业发展与个人生活的多重压力。数据显示，“薪酬较低”（33.92%）、“未获得稳定职业”（20.03%）和“职场人际压力”（18.32%）位居职业早期青年科学家压力的前三位，表明受访者对于经济安全和职业前景的深切忧虑。68.25% 的受访者面临时间分配方面的挑战，主要痛点集中在“行政性事务占用过多时间”（32.79%）和“个人学习提升时间不足”（31.18%），数据显示，职业早期青年科学家普遍感到非科研任务时间对核心研究工作产生了挤压。

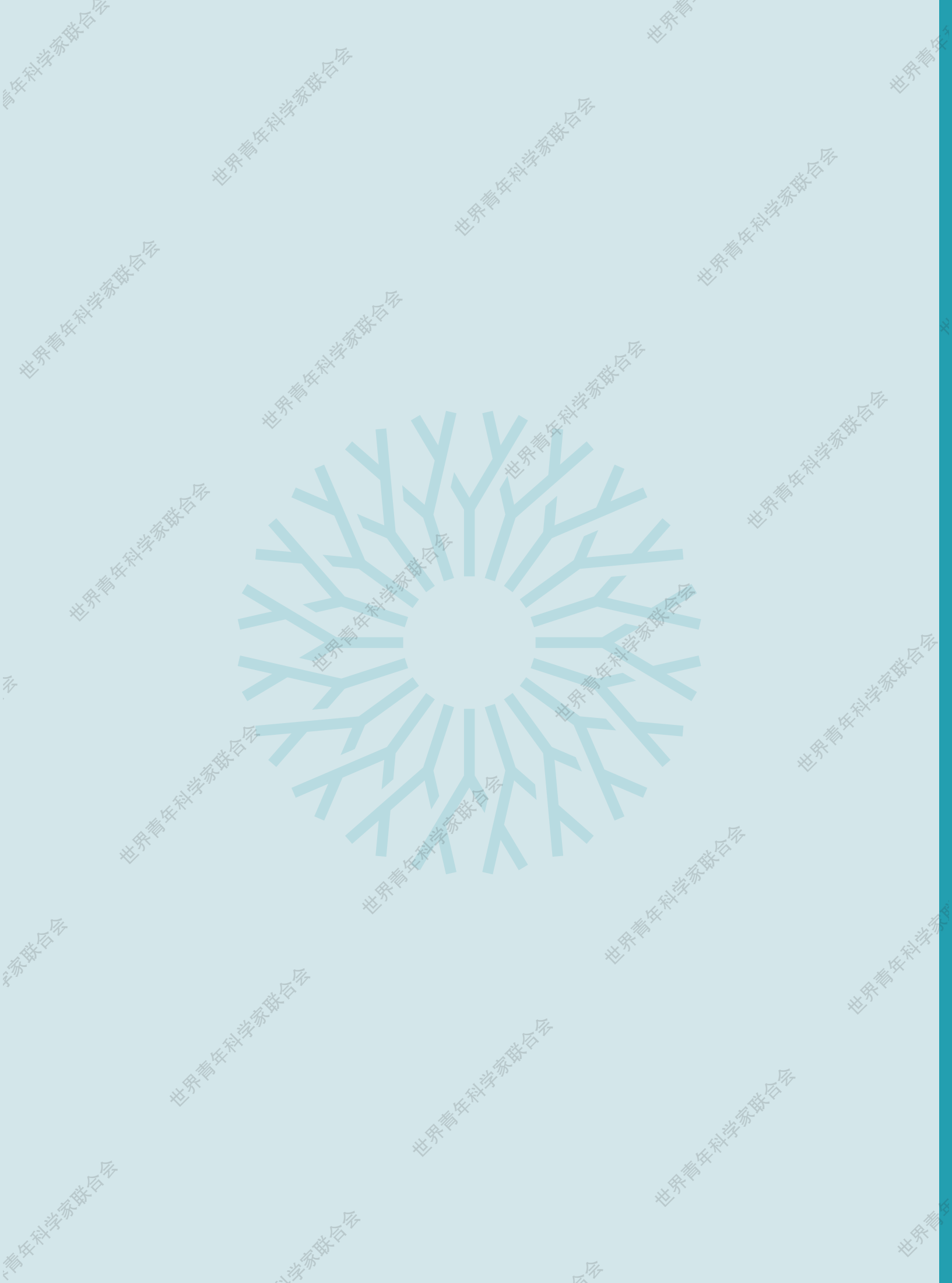
## 政策需求：经费支持、科研自主权和减轻非学术负担

职业早期青年科学家的诉求集中体现在对经济保障、学术自主与时间支配等核心关切上。数据显示，“提供稳定经费支持”（23.32%）、“科研自主权”（17.22%）、“减轻非学术性负担”（15.81%）位居青年科研人员政策需求前三位。这集中反映了职业早期青年科学家对资源稳定、遵循科研规律、允许潜心钻研的科研环境的共同期待，也直接反映了当前科研生态中存在的资源竞争白热化和行政管理等深层矛盾。



# 目 录 |

<b>1 背景及目标</b> .....	<b>1</b>
<b>2 调研设计</b> .....	<b>3</b>
2.1 调研方法.....	4
2.2 概念定义.....	4
2.3 调研对象统计.....	4
<b>3 主要发现</b> .....	<b>9</b>
3.1 科研动机与职业选择.....	10
3.2 职业早期青年科学家的资源状况与学术认可.....	13
3.3 职业早期青年科学家成长及其关键因素.....	18
3.4 职业早期青年科学家面临的压力与挑战.....	22
3.5 职业早期青年科学家的发展障碍与政策需求.....	27
<b>附件 调研问卷</b> .....	<b>31</b>



青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青

世界青年

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年科学家

青年科学家联合会

科学家联合会

世界青年科学家联合会

世界青年

联合会

# 1

## 背景及目标





青年科学家是全球科技创新的中坚力量。尽管青年科学家群体规模庞大且备受重视，但在成长过程中特别是职业生涯早期，他们通常会面临多重困难。这些困难不仅制约了他们创新活力的迸发和职业生涯的健康发展，更降低了科技创新体系的整体效能。

通常而言，职业早期是科学家科研生涯中创新能力最强、创造力最旺盛的黄金阶段。深刻理解职业早期的重要性，深入了解这一时期青年科学家的突出困难与关键诉求，并为其提供适当支持，对于科学家个人成长和科研人员队伍整体发展都至关重要。

世界青年科学家联合会致力于为全球青年科学家构建一个可持续的社区和支持体系。为深入洞察一线科研人员的真实情况，世界青年科学家联合会面向全球科研人员开展专项调查，旨在从微观层面了解职业早期青年科学家的成长与发展现状、困境与诉求，为优化其成长环境提供事实依据与数据支撑。

本次调查共收到 3,065 份有效问卷，受访者来自不同区域、学科领域，以及不同科研岗位等。调查主要围绕以下核心问题展开：

- 他们在职业早期的成长与资源获取情况；
- 他们在职业早期面临的主要压力和不利因素；
- 他们认为促进成长的关键因素和对未来政策支持的主要诉求。

我们期望以此次调研为契机，与全球科技界、产业界共同构建促进青年科学家成长发展的平台。

# 2

## 调研设计





## 2.1 调研方法

---

本次调研以调查问卷（中英文双语版）的方式于 2025 年 6 月 15 日至 9 月 15 日在线开展，并通过电子邮件和社交媒体等多种渠道向全球科研人员发放。调查问卷以结构化定量问题为主，并针对性设置开放性问题作为补充。通过两者结合方式，在保证数据统计效率的同时，汲取质性内容，从而达到广度与深度并重的研究效果。

## 2.2 概念定义

---

在整个调查过程中，涉及的相关概念定义如下：

- 职业早期研究人员（ECR, Early Career Researcher），亦称早期阶段研究人员（ESR）。国际学术界对 ECR 的界定通常参考学者从事科研的年限，即“科研年龄”进行界定。本调研将获得研究职位后的前 7 年（含博士后）称为职业早期研究人员，亦即职业早期科学家。
- 青年科学家：一般指年龄在 45 周岁（含）以下，在科研一线从事科学研究的研究人员。
- PI（Principle Investigator），首席研究员，通常具备独立的科研能力，本质上是科研项目的核心领导者和直接责任人。

## 2.3 调研对象统计

---

本次调研共有 3,065 位研究人员参与调研，所有的受访者以下简称“样本”，其分布情况如下。

- **地域分布**：样本覆盖欧洲、亚太、非洲等区域的多个国家，其中，中国（含港澳台）受访者占比最大（84.51%），其他国家的受访者总计占比 15.49%，这和调研在中国大陆开展有关。受访者占比前十的国家 / 地区见图 2-1。

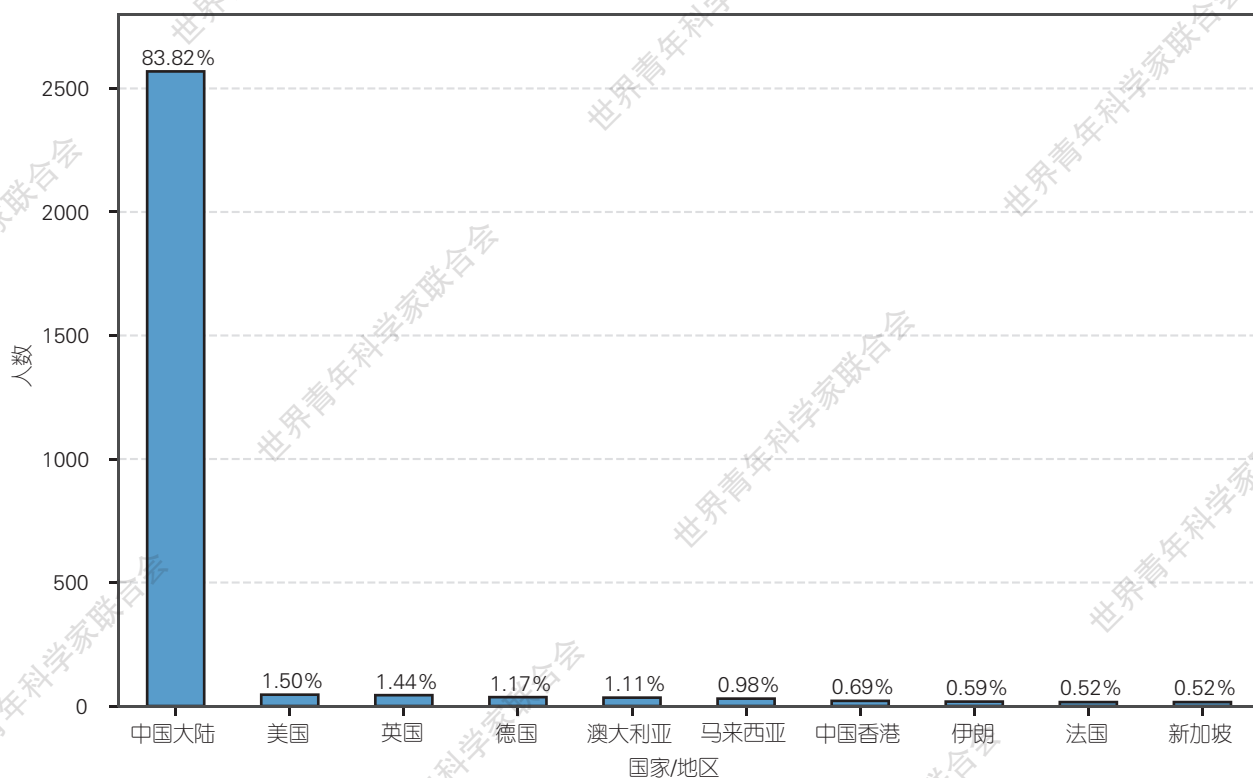


图 2-1 占比前十的国家 / 地区分布

- **性别分布：**受访者中男性占比 61.21%，女性为 37.26%，“不想说”与“其他”共占 1.53%。详见图 2-2。

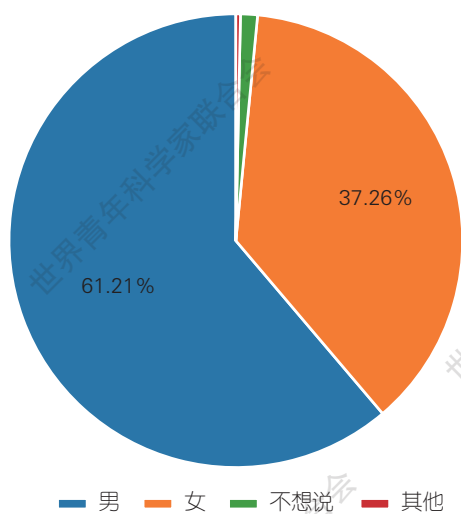


图 2-2 性别分布



- **年龄段分布：**45岁以下受访者占比88.74%，其中，35岁以下的受访者占比合计54.71%。26~35岁是科研人员从起步到逐步成熟的关键阶段，大多数处于“职业早期”。从受访者的年龄段来看，本次调研比较能反映青年科学家的现状。详见图2-3。

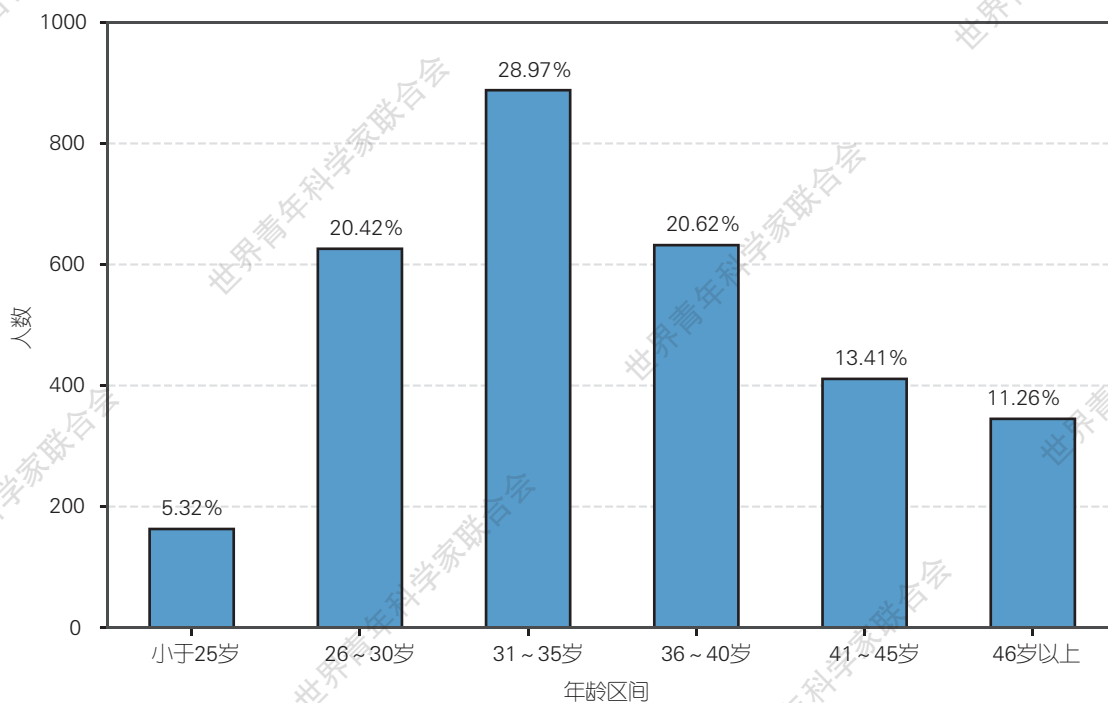


图2-3 年龄分布

- **学历分布：**受访者以博士及在读博士为主群体，64.44%的受访者已获得博士学位，16.84%正在攻读博士学位，仅18.73%无博士学位。详见图2-4。

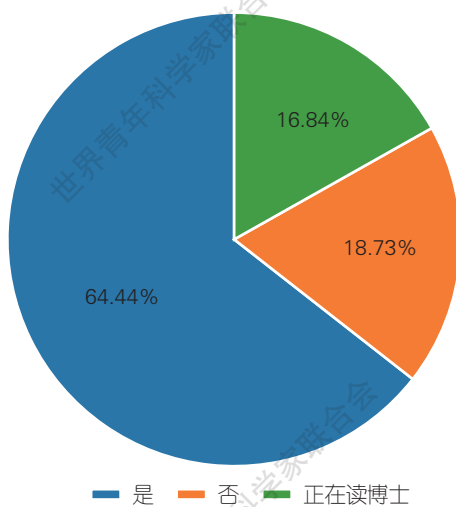


图2-4 是否获得博士学位

- **职称分布：**受访者的职称呈分散状态，其中，超过四成的受访者是副教授（23.52%）和助理教授（20.00%），显示受访者多数正处于长聘教职晋升关键期；博士后占比 13.02%；“其他”类别占比最高（25.58%）。详见图 2-5。

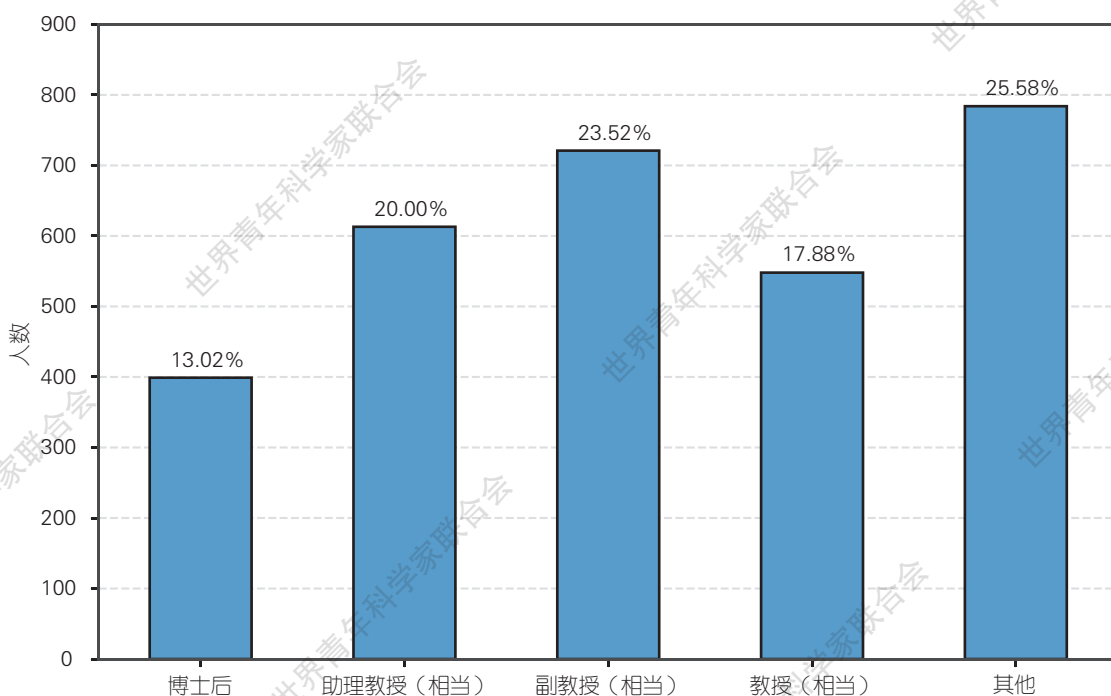


图 2-5 职称分布

- **从事科研工作的年限分布：**超半数（52.63%）的受访者处于科研职业生涯前 7 年，工作年限为 8 ~ 15 年的占比为 31.32%，16 年以上者占比为 16.05%。该分布符合以职业早期科学家为主的调研定位。从事科研工作 16 年及以上的受访者，回答反映的是较为资深的科学家对其职业早期情况的回顾。详见图 2-6。

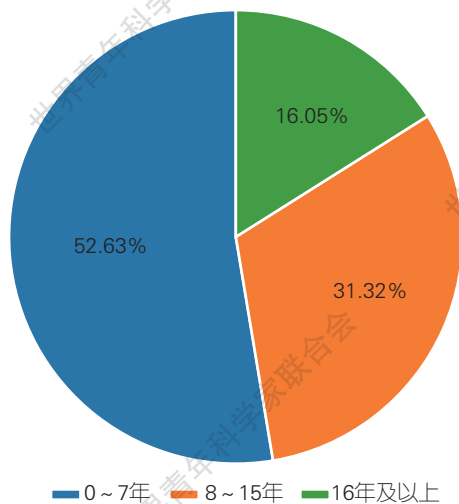


图 2-6 从事科研工作的年限分布



- **工作岗位分布：**超八成（83.68%）受访者供职于学术界，以大学教学和科研岗（33.47%）、大学和医院联合临床和研究岗（17.06%）、大学仅科研岗（13.21%）和研究机构（11.88%）为主，其他部门均低于10%。样本高度集中于高校体系和研究机构，产业界占比较低。详见图2-7。

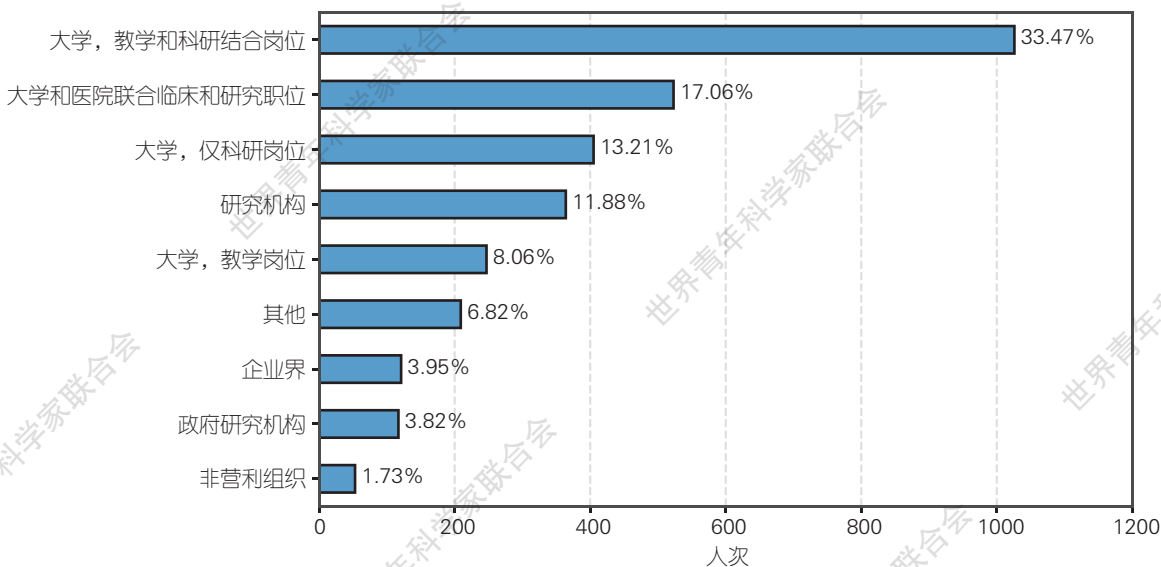


图 2-7 工作岗位分布

- **研究领域分布：**生物科学 28.52%、医学健康科学 28.06%、材料科学 11.48%、工程科学 9.59%、化学科学 7.41%、管理科学 3.78%、信息计算机科学 3.43%、地球科学 3.16%、数学科学 2.77%、物理科学 1.79%。详见图2-8。

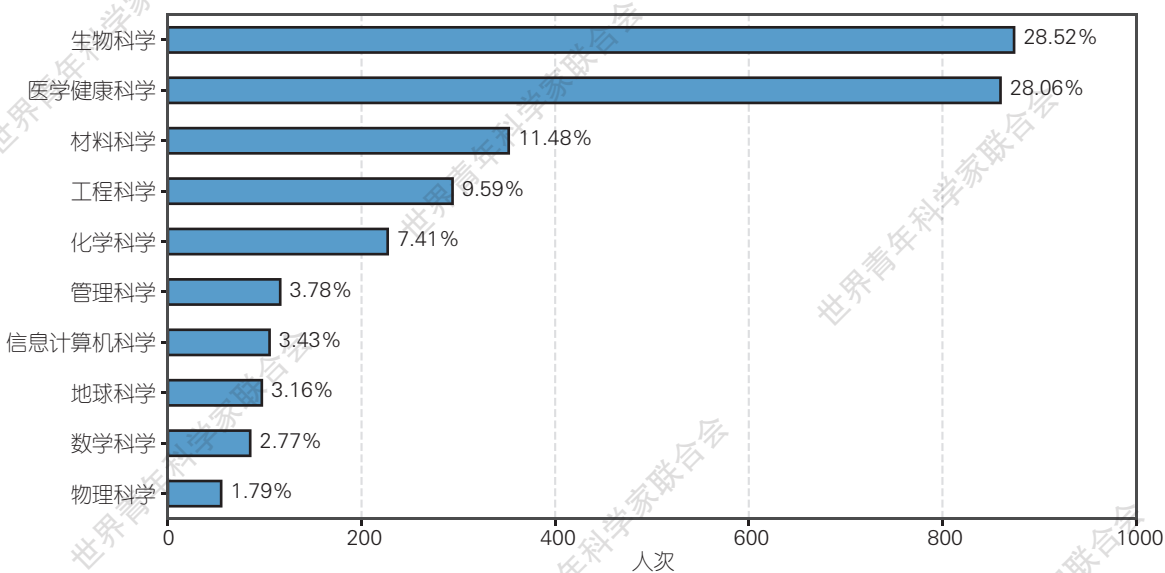


图 2-8 研究领域分布

# 3

## 主要发现





## 3.1 科研动机与职业选择

### 3.1.1 职业早期青年科学家科研动机呈现“理想与现实并重”的特点

职业早期青年科学家的职业选择由内在兴趣和外在职业保障共同驱动。基于样本对“科研动机”选项的响应次数（4065）占比分析，“热爱科学探索”（40.26%）和“获得一份稳定而受尊重的工作”（39.65%）是两大主要选项，合计占比 79.91%。数据显示，多数科学家投身科研的主要动力源于对科学本身的热爱，同时，一份稳定而受尊重的工作也是基于现实考量的重要动机。比较而言，“前辈学者、家长或朋友的推荐”与“帮助弱势群体、促进社会进步”等因素在整体动机结构中的权重则小得多。详见图 3-1。

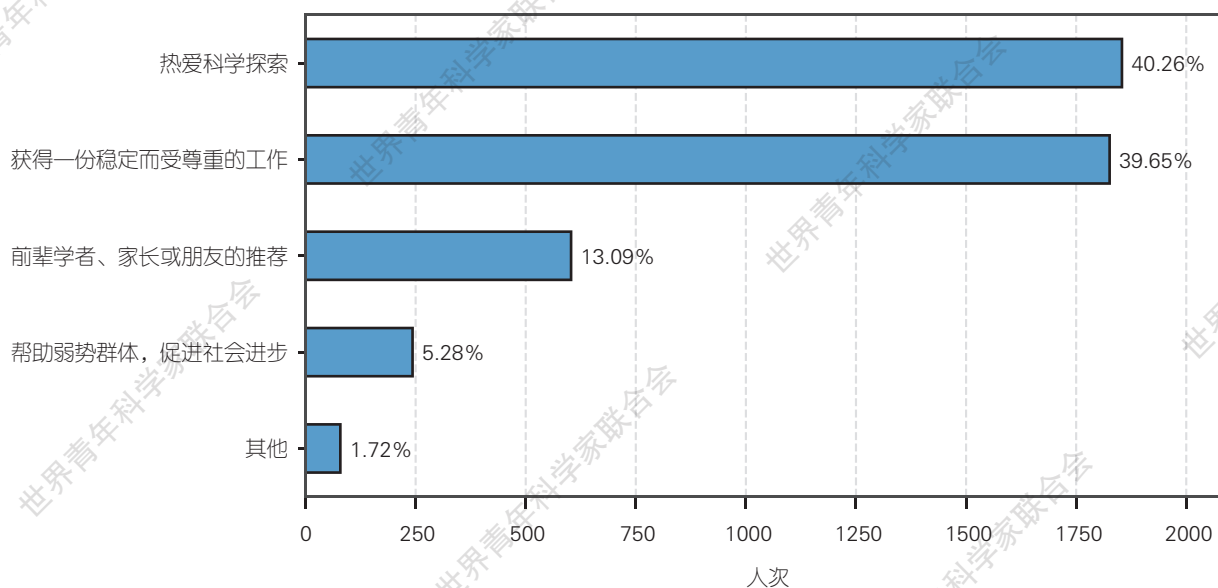


图 3-1 科研动机分布

在“其他”选项的词云图中，则呈现出“外部制度性驱动”与“内在路径依赖”交织的情况。“晋升需要”“医院要求”“对其他工作不怎么了解”等回答直白地描绘了惯性思维下走向科研的现象，即许多人在惯性或有限选择下“被动”留在科研轨道上。详见图 3-2。





科研动机选择与科学家性别存在显著的统计关联 ( $p < 0.05$ )。男性受访者的职业动机呈现出更强的内在兴趣导向,这主要体现在“热爱科学探索”动机中,男性科学家的占比较高(67.14%)。女性受访者的动机则相对多元,其在“前辈学者、家长或朋友的推荐”及“其他”动机上的占比相对更高。数据显示,女性群体在职业路径选择上可能受到更为复杂或多样化的因素影响。详见图 3-4。

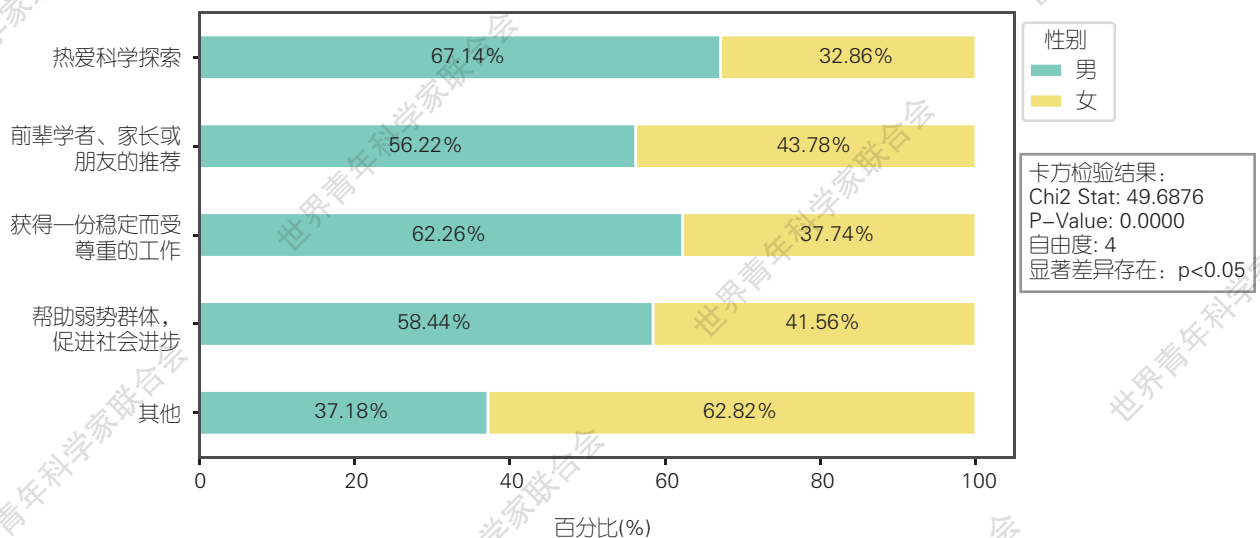


图 3-4 科研动机与性别的关系

科研动机和科学家的研究领域也存在显著统计关联 ( $p < 0.05$ )。数据显示,选择“前辈学者、家长或朋友的推荐”的受访者,多集中于生物科学(30.51%)、数学科学(4.64%)和物理科学(3.15%)等领域,暗示这些领域的学者更易受前辈影响。选择“热爱科学探索”的受访者中,化学科学、材料科学、工程科学等领域占比突出。医学健康领域受访者则是“帮助弱势群体,促进社会进步”这一动机的主体(41.15%),体现了其学科特有的社会价值使命。详见图 3-5。

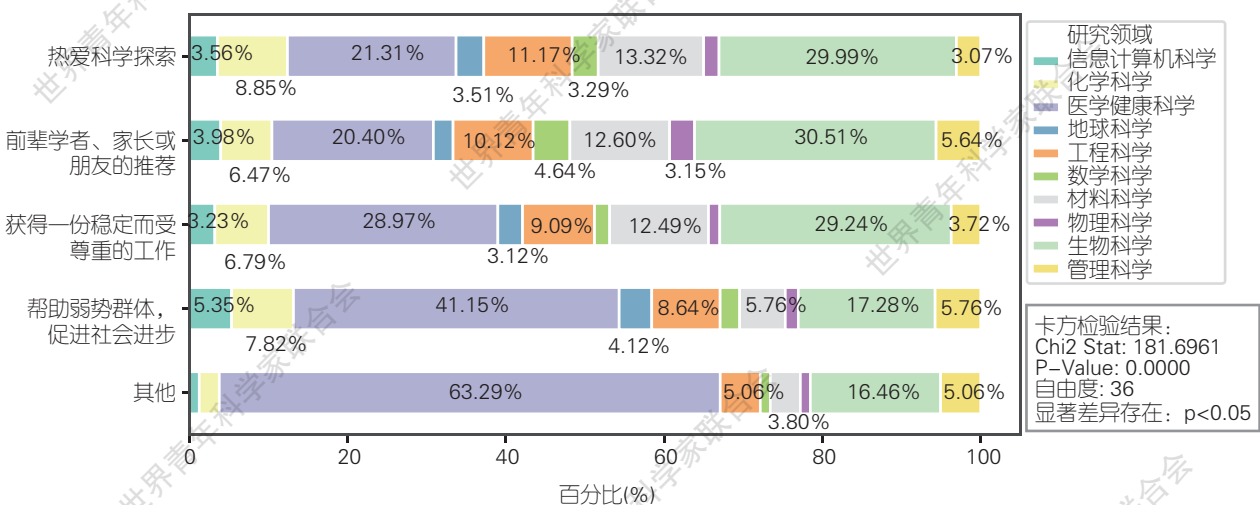


图 3-5 科研动机与研究领域的关系

## 3.2 职业早期青年科学家的资源状况与学术认可

### 3.2.1 七成职业早期青年科学家面临资金不足困境

调查显示，六成（60.03%）的受访者已经获得过某种资助，近四成（39.97%）科学家未曾获得任何资助。这批尚未获得资助的群体可能面临职业早期缺乏启动资金或项目经费的困境，其科研自主性与工作稳定性存在潜在风险。详见图 3-6。

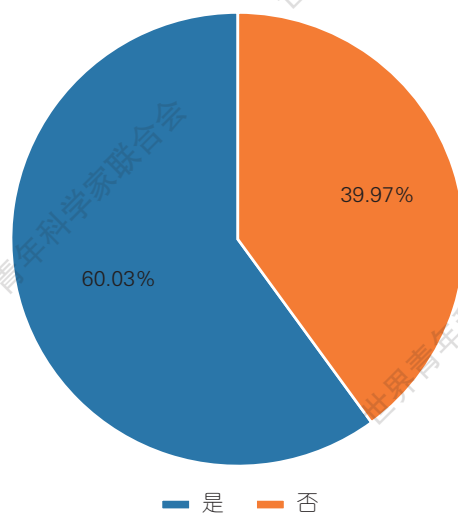


图 3-6 是否获得基金资助

职业早期青年科学家的资金来源渠道较为单一，主要依赖本国政府部门及所在单位。基于样本对“资助类型”选项的响应次数(2791)占比分析，来自“本国政府部门”(47.65%)和“本单位”(39.05%)的资助占据绝对主体，二者合计占比接近九成(86.70%)。“工商界企业”“非营利组织或个人”“国际组织”等其他渠道的资助占比均很小。详见图 3-7。

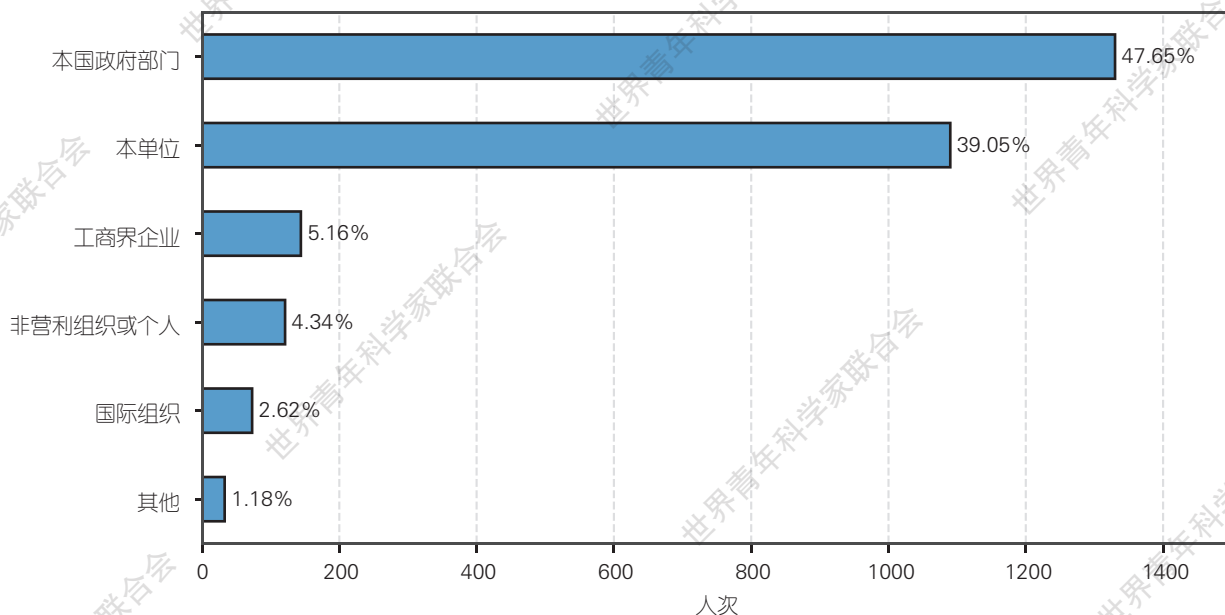


图 3-7 资助类型分布

职业早期青年科学家普遍面临经费短缺问题。数据显示，超过半数（54.36%）的受访者面临“资金不足”的困境，而另有 15.33% 的受访者处于“没有资金”的情况，只有三成（30.31%）受访者认为“资金充沛”。经费短缺是大多数职业早期青年科学家面临的核心挑战，这会制约其研究的启动、延续与规模，并可能对他们的职业信心和未来发展产生负面影响。详见图 3-8。

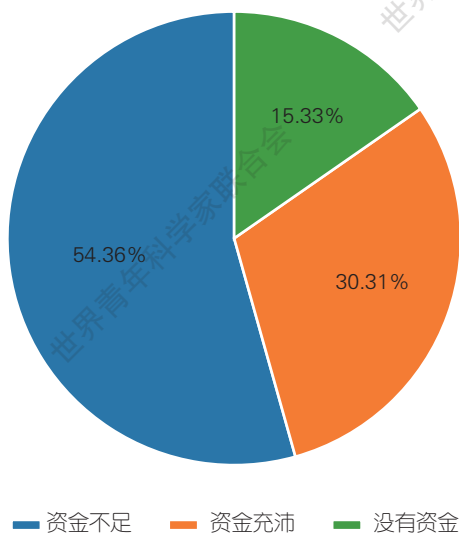


图 3-8 资金是否充足

### 3.2.2 职业早期青年科学家多数在 10 人以下小型团队工作

职业早期青年科学家多数在小型研究团队工作。数据显示，超过八成（81.30%）受访者所在研究团队的规模在 10 人以下，其中 1 ~ 3 人的超小型团队占比最高（41.66%），4 ~ 10 人的小型团队次之（39.64%），11 人及以上的中大型团队占比不足 19%。这种“小团队”模式结构有利于导师的直接指导与灵活协作，但可能会限制职业早期青年科学家人力资源的获取和领导经验的积累。详见图 3-9。

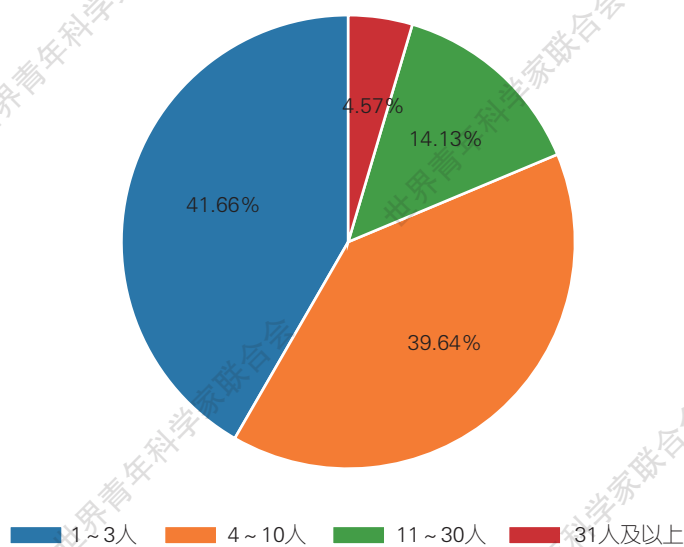


图 3-9 团队规模分布

团队规模与科学家所属区域（中国 / 外国）存在显著统计关联关系（ $p < 0.05$ ）。中国受访者在 1 ~ 3 人的团队中占比最高，随着团队规模增大，中国受访者的占比呈现下降趋势（从 1 ~ 3 人团队的 86.53% 降至 31 人以上团队的 80.71%），而外国受访者的占比则相应上升。详见图 3-10。

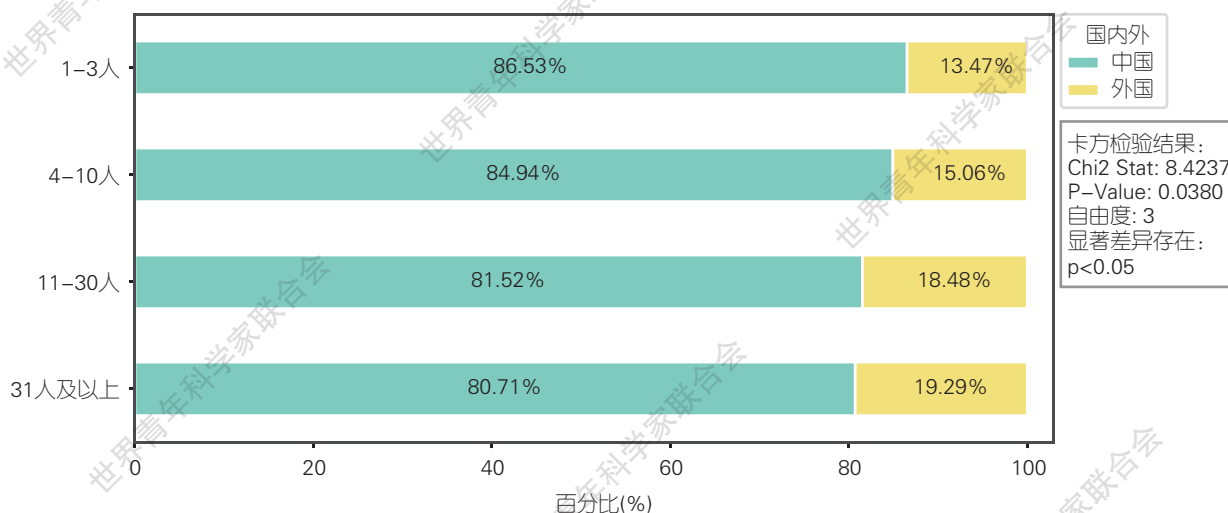


图 3-10 团队规模与所属区域的关系



进一步分析发现，“资金不足”受访者占比随着团队规模扩大逐步降低。1~3人团队中，“资金不足”占比达 59.83%，“资金充足”仅 18.17%；4~10人团队“资金不足”仍占 56.63%，但“资金充足”比提升至 33.67%；11人及以上团队“资金充足”占比超 50%。整体而言，团队规模越大，资金充足的比例越高，反映出小团队的资金保障或更具挑战。详见图 3-11。

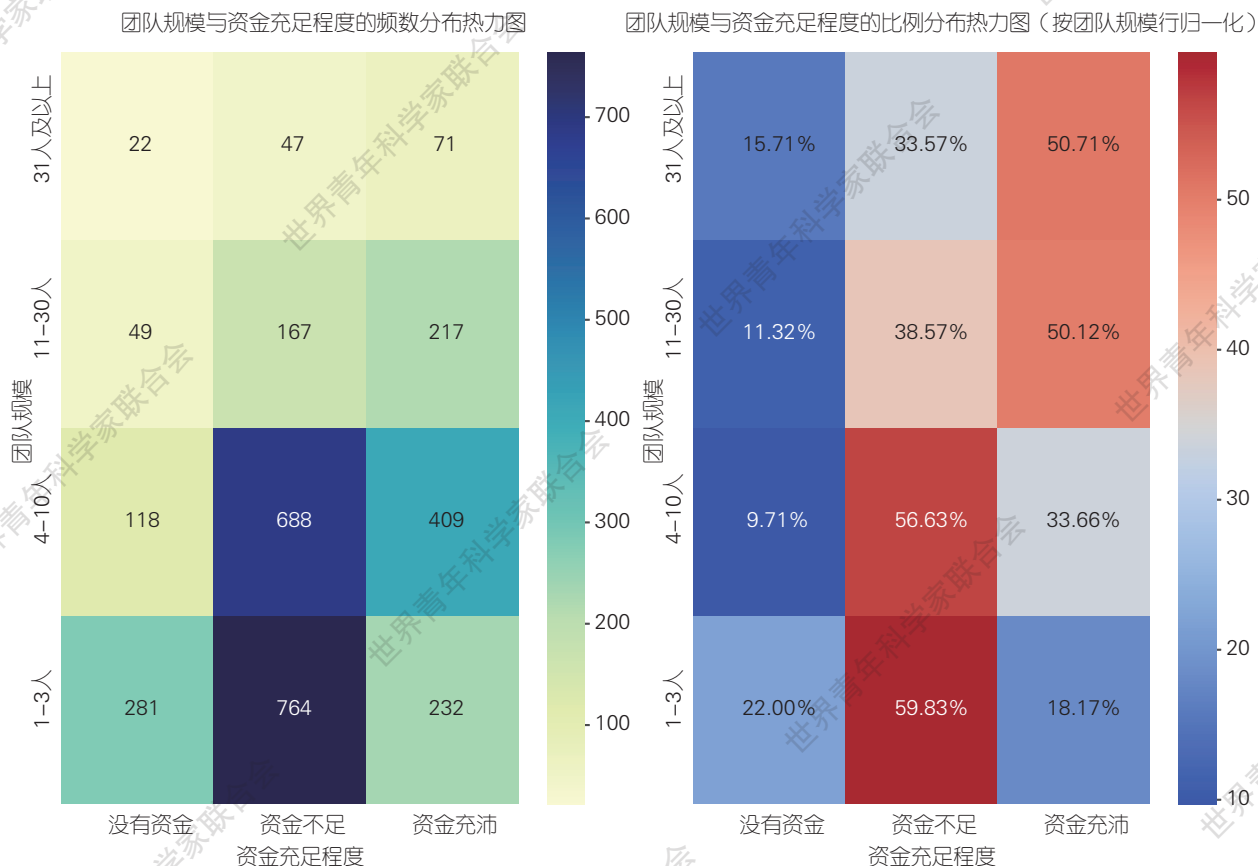


图 3-11 团队规模与资金充足情况的关系

### 3.2.3 近六成职业早期青年科学家未获得过科技奖励或学术荣誉

调查显示，接近六成（56.93%）的受访者未曾获得过任何形式的科技奖励或学术荣誉。这表明职业早期阶段的科技奖励并不普遍，科研成就的取得需要时间积累。同时，也有超过四成（43.07%）的科学家已获得某种荣誉。详见图 3-12。

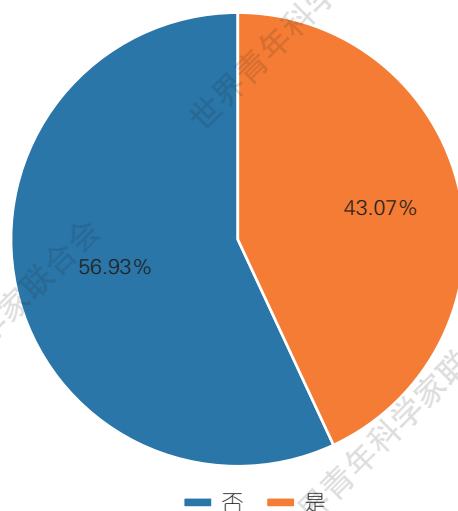


图 3-12 是否获得科技奖励 / 学术荣誉

基于样本对“奖励类型”选项的响应次数（1992）占比分析，“本人所在机构颁发的奖励 / 荣誉”（38.92%）和“省 / 州 / 市级颁发的奖励 / 荣誉”（38.24%）占比突出，两者合计接近 80%。“国家颁发的奖励 / 荣誉”与“国际杰出奖励”占比合计低于 10%。数据显示，职业早期青年科学家的学术影响力与认可度目前主要体现在地方及机构层面，在国家级和国际学术舞台上获得认可的程度尚十分有限。详见图 3-13。

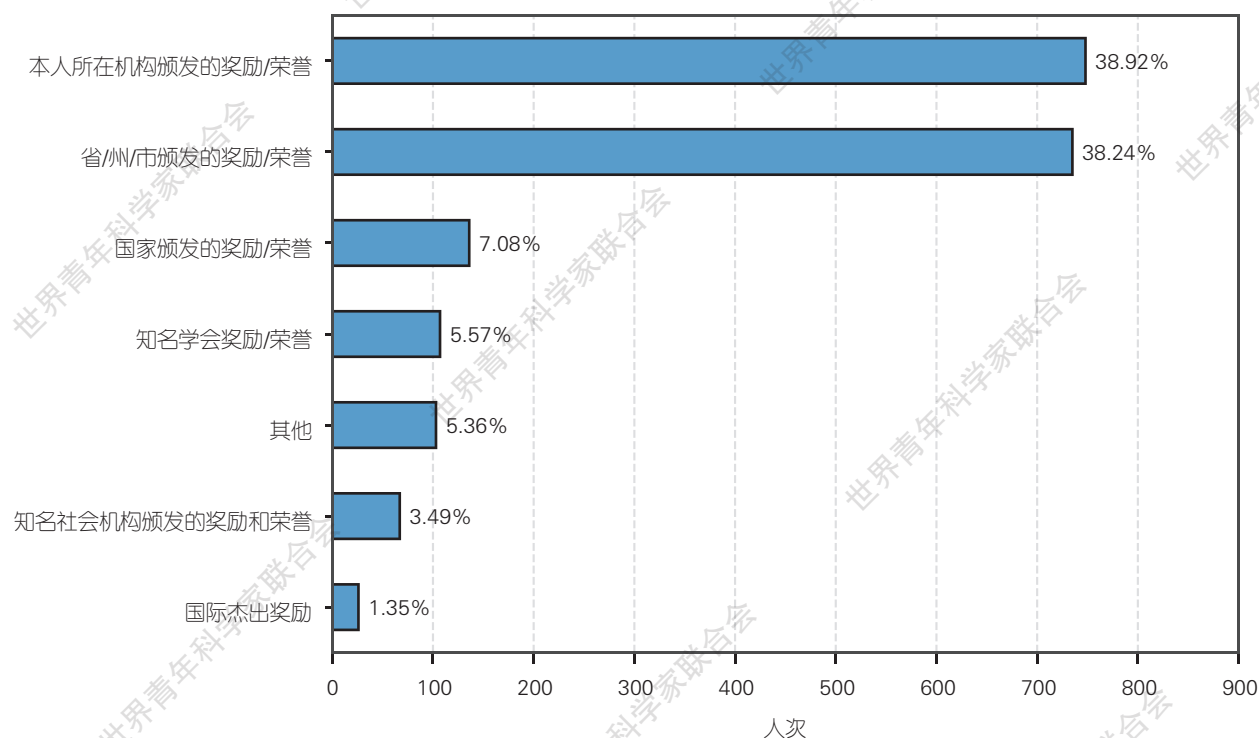


图 3-13 获奖类型分布



### 3.3 职业早期青年科学家成长及其关键因素

#### 3.3.1 职业早期青年科学家获得 PI 资格的年龄集中在 30 至 35 岁

调查显示，超八成（82.90%）受访者在职业生涯早期尚未成为 PI，只有 17.10% 的受访者成为独立 PI，这与“职业早期”的定位高度吻合。详见图 3-14。

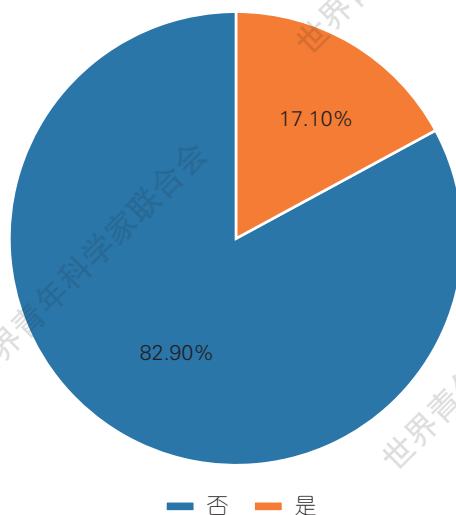


图 3-14 是否成为 PI

成为 PI 的受访者年龄集中在 30 岁至 35 岁（61.43%），其中，35 岁是峰值年龄（16.50%），30 岁（14.71%）和 33 岁（10.41%）是另一个小高峰。该分布可以勾勒出一条主流学术职业路径时间线，即博士毕业（通常 28 ~ 30 岁左右）后，经过博士后训练，在 30 至 35 岁期间成功获得 PI 职位。数据表明，30 至 35 岁可能是获得学术独立性的黄金窗口期，35 岁更是一个关键年龄节点。详见图 3-15。

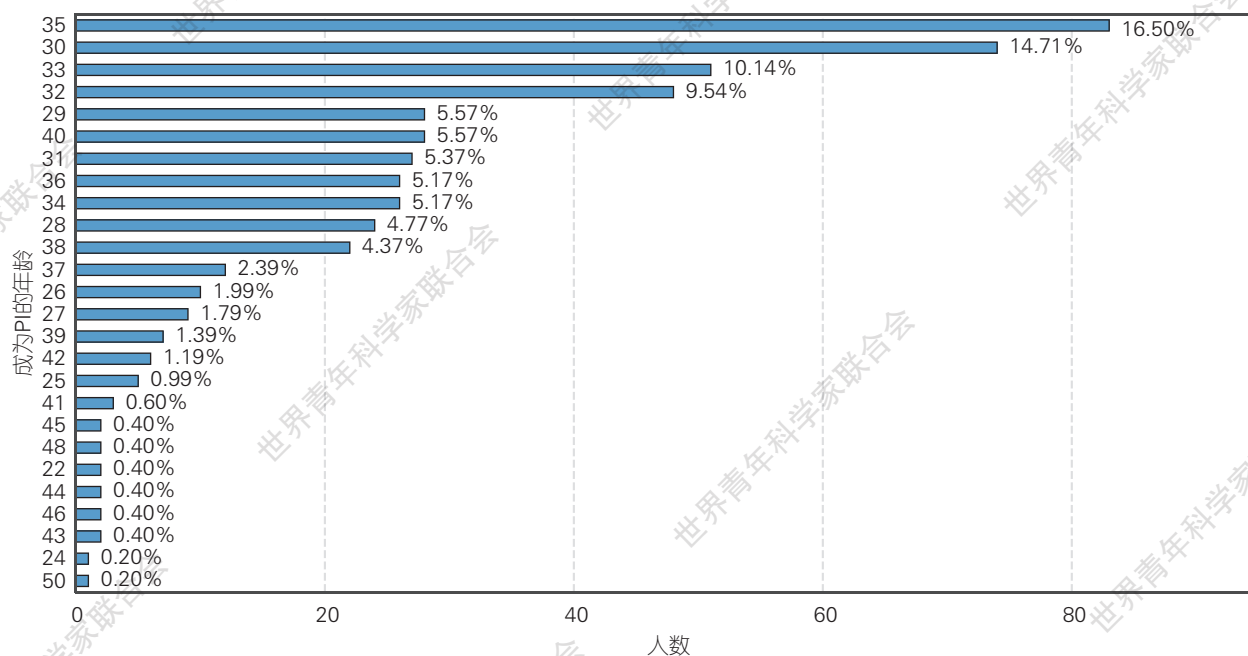


图 3-15 成为 PI 的年龄分布

### 3.3.2 论文量化指标和荣誉奖励是科学家获得 PI 资格的关键指标

基于样本对“获得 PI 资格关键因素”选项的响应次数（5503）占比分析，“有高被引论文或 H 指数较高”（39.63%）与“获得学术奖励或荣誉”（38.85%）被视作几乎同等重要的两大指标，合计占比接近 80%。数据显示，论文量化指标和学术奖励或荣誉等传统评价指标，在当前学术晋升中仍被视为核心通行标准。专利转化也具有一定的重要性（17.18%）。详见图 3-16。

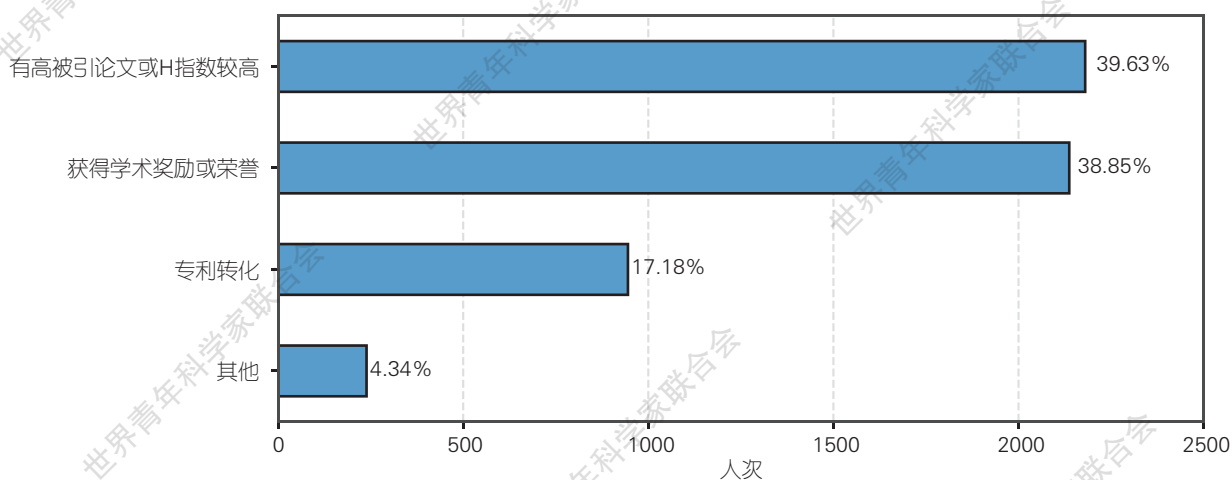


图 3-16 获得 PI 资格的关键指标



职业早期青年科学家更换工作的动机具有多元化特征，但多数是因为更高薪酬和职业发展需要。基于样本对“更换工作原因”选项的响应次数(6485)占比分析，“获得更好的薪酬”(22.97%)占比最大，“职业发展和晋升”(20.70%)和“更适合自己的兴趣和专业”(19.19%)次之，随后是“更好的平衡生活和工作”(17.58%)，四个主要因素合计占比80.44%，反映出该群体的职业决策总体理性，旨在寻求更优的个人发展与生活配置。详见图3-19。

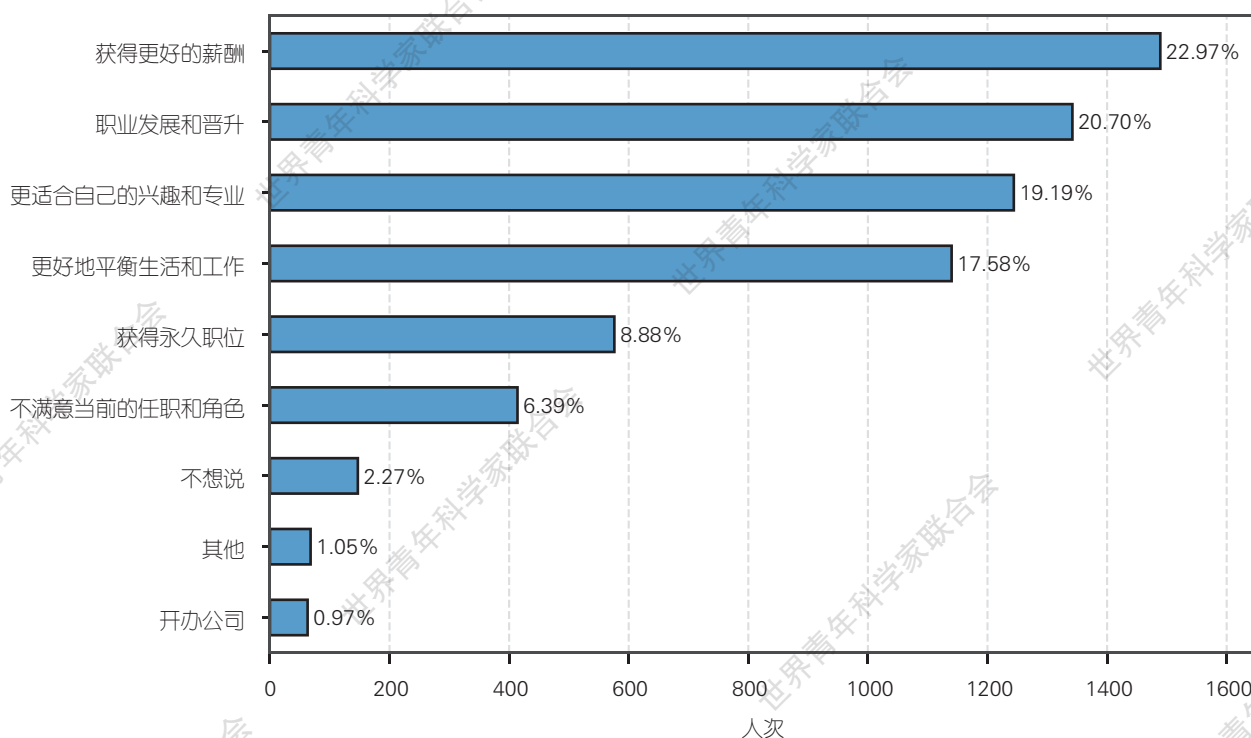


图 3-19 更换工作原因分布

### 3.3.4 外部平台和资源是职业早期青年科学家成长的关键因素

职业早期青年科学家的成长高度依赖外部资源与制度环境。基于样本对“成长关键因素”选项的响应次数(9010)占比分析，“一流机构的学习和工作机会”(20.90%)、“充分和稳定的经费支持”(19.75%)、“顶尖科学家的指导”(14.85%)是前三大成长关键因素，合计占比超过55%。“开放、包容、自由、诚信的研究环境”(13.18%)、“公平合理的科研评价机制与晋升通道”(10.93%)的重要性超过了“经济和生活方面的压力较轻”(7.73%)，凸显出科研“软环境”的重要性。详见图3-20。



图 3-20 成长关键因素分布

除上述因素之外，部分受访者也提出影响职业发展的其他因素，包括“个人努力”“生存压力”“个人对科研的热情”“研究生期间导师的合作”“领导重视”等，显示被访者在压力与信念、个人奋斗与外部资源及制度环境间寻求平衡的普遍情况。

### 3.4 职业早期青年科学家面临的压力与挑战

#### 3.4.1 经济压力和职业不确定性是职业早期的主要压力源

经济压力与职业不确定性是职业早期青年科学家面临的最主要压力。基于样本对“压力”选项的响应次数（6253）占比分析，“薪酬较低”（33.92%）和“未获得稳定职业”（20.03%）是受访者最突出的两大压力源，其次是“职场人际压力”（18.32%）。户籍、医疗、子女教育等社会保障类问题占比相对较低。部分受访者也填写了其他压力，如“缺乏研究资源”“晋升机制不统一透明”“考核压力”“买房难”等，表明职业早期青年科学家承受生活和职业发展的多重压力。详见图 3-21。

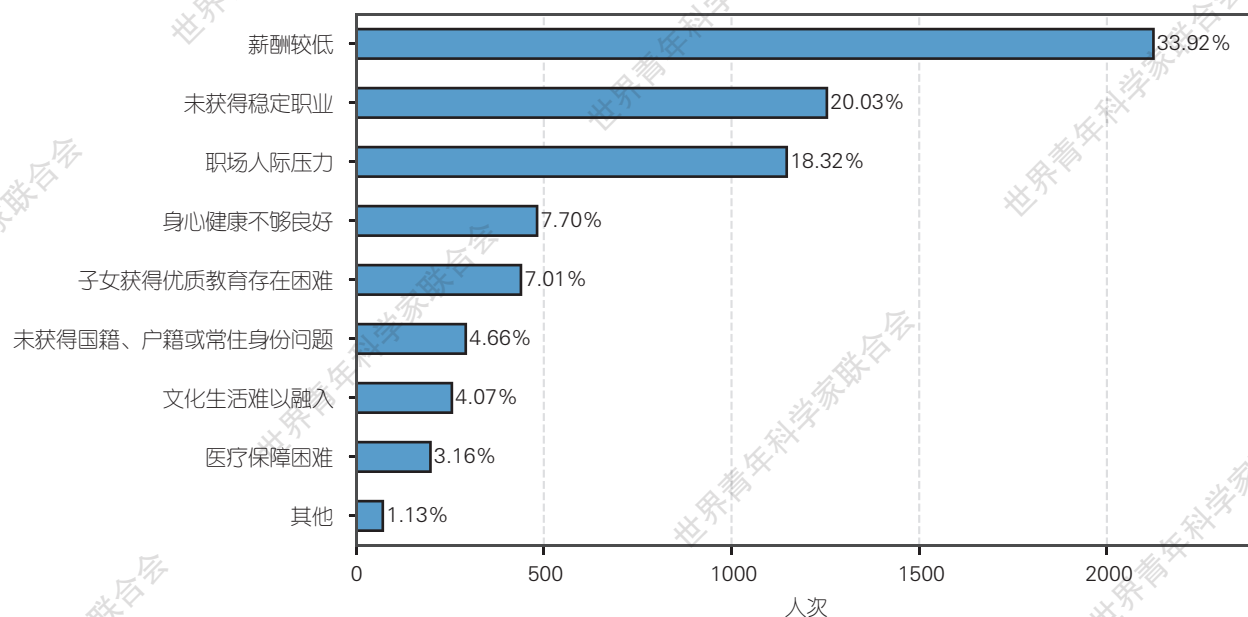


图 3-21 生活压力分布

生活压力与科学家所属区域（中国 / 外国）存在显著统计关联 ( $p < 0.05$ )。中国受访者在“职场人际压力”（89.28%）、“子女获得优质教育存在困难”（88.84%）和“薪酬较低”（88.28%）三个选项中的占比突出，即其在家庭负担、经济收入和职场环境方面的压力感受比较明显。外国受访者则在“未获得国籍、户籍或常住身份问题”（44.52%）和“文化生活难以融入”（29.80%）方面的占比相对突出。详见图 3-22。

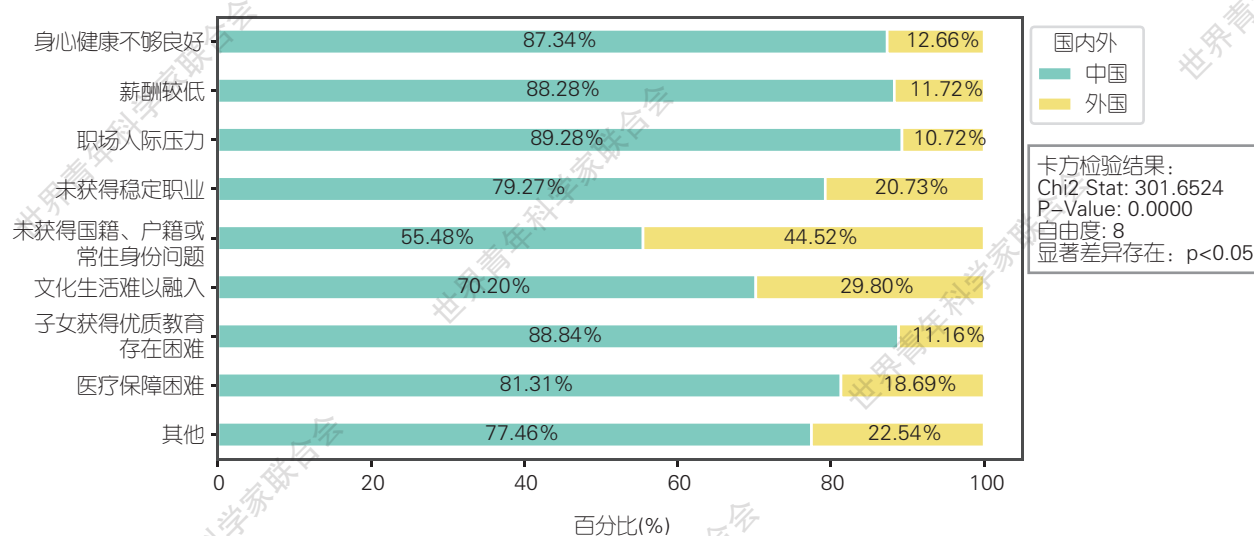


图 3-22 生活压力与所属区域的关系



### 3.4.2 职业早期青年科学家普遍面临行政性事务过多等科研时间分配挑战

近七成(68.25%)的受访者认为其科研时间分配存在问题，是选择不存在问题的科学家(31.75%)的两倍多，见图 3-23。

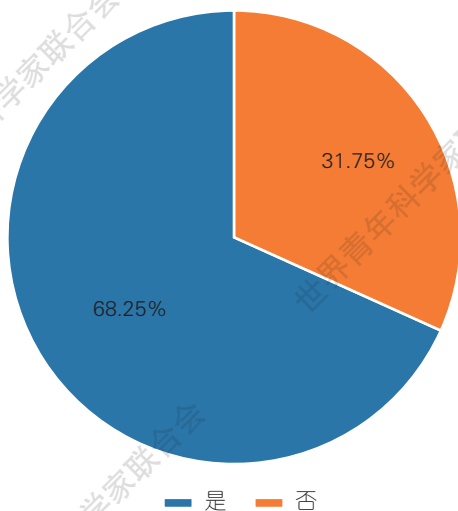


图 3-23 科研时间分配是否存在问题

职业早期青年科学家普遍面临非科研任务占时过多等时间分配挑战。基于样本对“时间分配问题”选项的响应次数(3901)占比分析，“行政性事务占用过多时间”(32.79%)和“个人学习提升时间不足”(31.18%)是受访者面临的主要的时间管理挑战，二者合计占比 63.97%。此外，“教学任务繁重”(18.15%)和“休闲娱乐活动时间缺失”(16.72%)问题也比较突出。详见图 3-24。

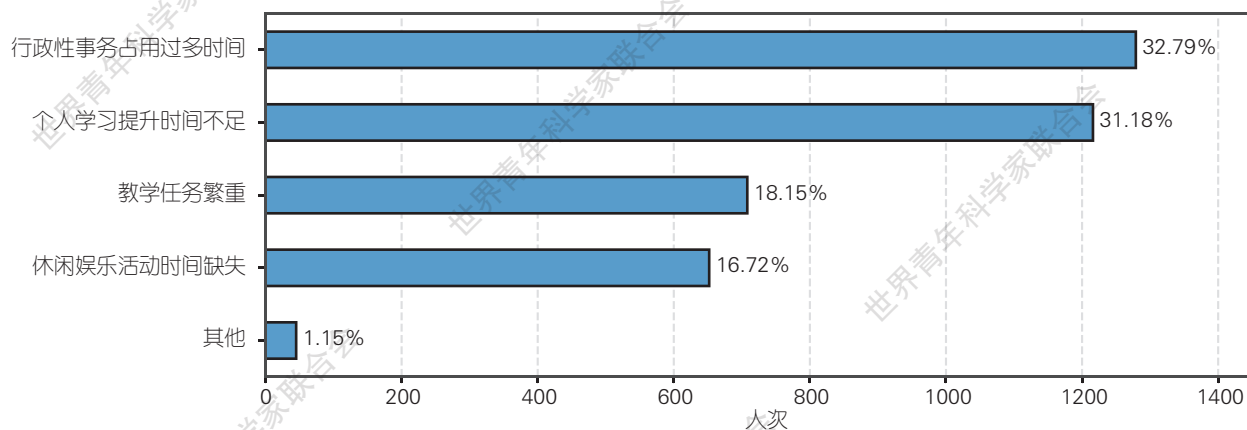


图 3-24 科研时间分配问题分布

此外，职业早期青年科学家还面临临床工作任务繁重（医学背景者）、家庭与工作时间平衡、时间碎片化、育儿冲突等其他诸多挑战，反映了其在全力投入科研的同时，工作和生活上的巨大压力与角色冲突。

### 3.4.3 每周平均科研时间存在区域和性别等差异

每周平均科研工作时长在 41 ~ 50 小时的受访者占比最高 (20.91%)，但合计有 34.87% 的受访者每周科研工作长超过 50 小时，其中有近 10% 的受访者工作超过 70 小时。详见图 3-25。

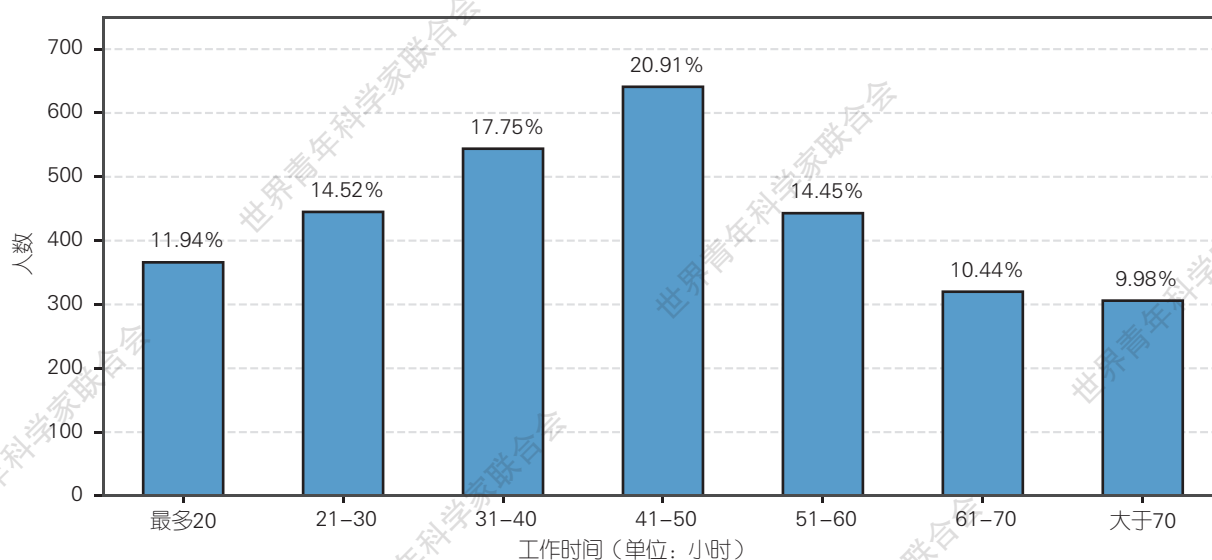


图 3-25 每周平均科研时长分布

每周平均科研时长与科学家所属区域(中国/外国)存在统计关联关系( $p < 0.05$ )。中国受访者在“最多20”小时(91.80%)和“大于70”小时(88.56%)选项上的占比最高，而外国受访者则在“31 ~ 40”小时和“41 ~ 50”小时两个时段的占比最高。详见图 3-26。

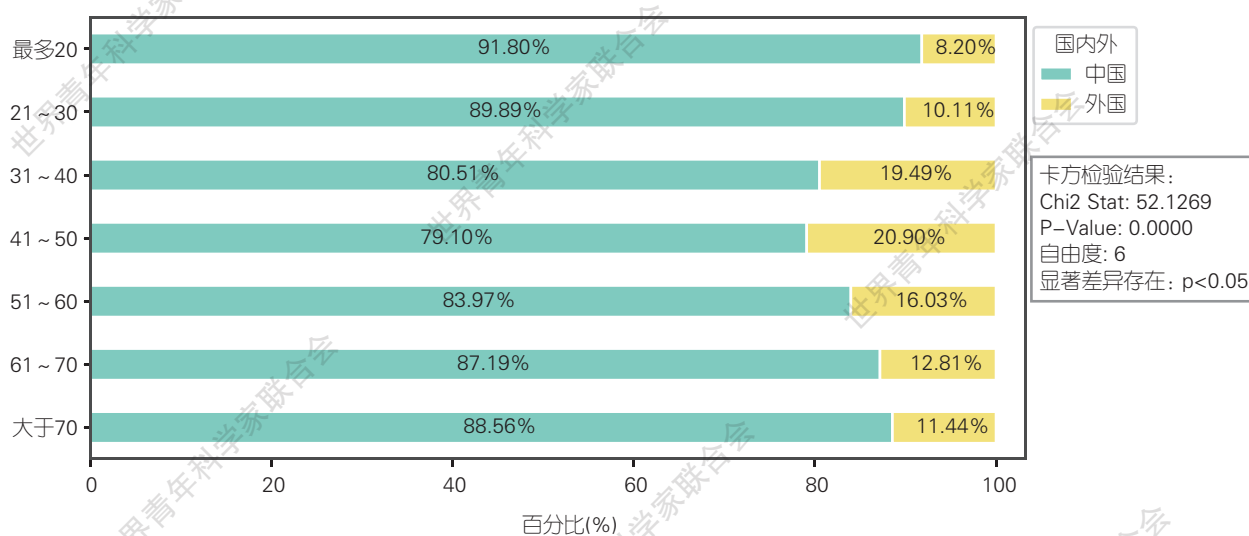


图 3-26 每周平均科研时长与所属区域的关系



每周平均科研时长和科学家性别存在统计关联关系 ( $p < 0.05$ )。在每周工作“最多 20”小时的群体中，女性受访者占比突出 (53.22%)。随工作时间延长，男性受访者的占比逐渐增加，在每周工作“大于 70”小时群体中，男性受访者占比达 75.34%，女性占比则减至 24.66%。详见图 3-27。

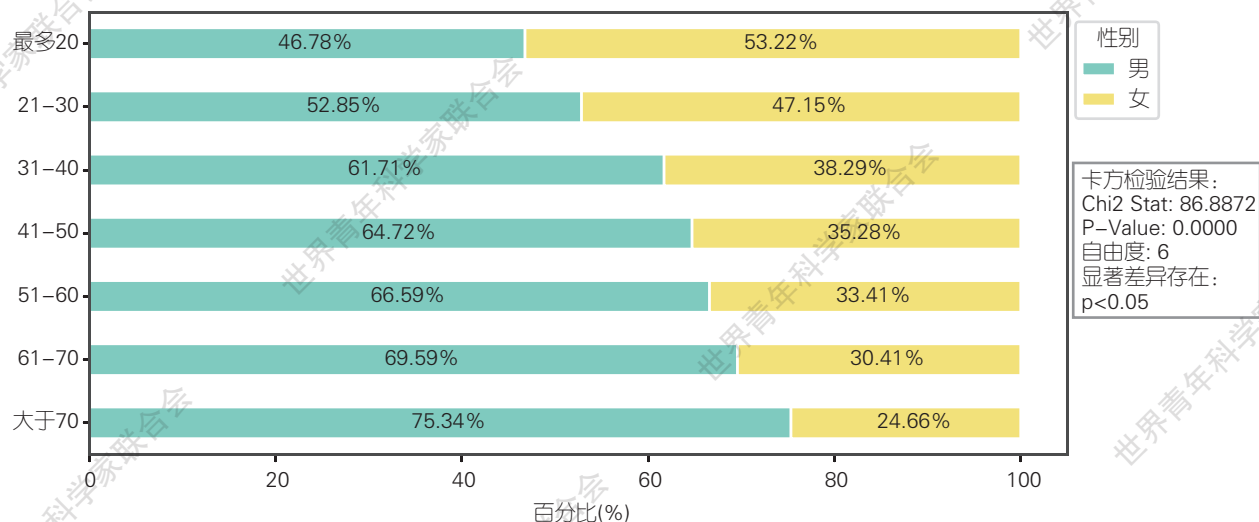


图 3-27 每周平均科研时长与性别的关系

每周平均科研时长和工作岗位类型存在统计关联关系 ( $p < 0.05$ )。随着每周平均科研时长的增加，“大学，教学与科研结合岗位”的受访者占比逐步上升，从“最多 20”小时的 19.13% 增至“大于 70”小时的 40.85%，而“大学和医院联合临床与研究职位”受访者的占比则逐步下降，从 33.88% 降至 10.13%。详见图 3-28。

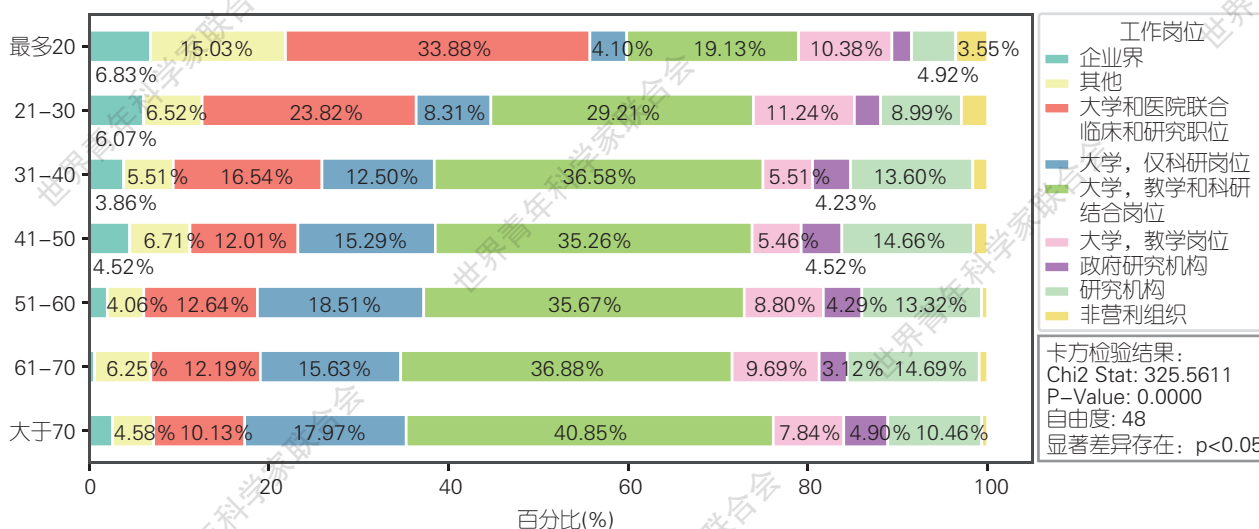


图 3-28 每周平均科研时长与工作岗位的关系

## 3.5 职业早期青年科学家的发展障碍与政策需求

### 3.5.1 资源匮乏与评价压力是职业早期发展的核心障碍

资源匮乏与评价体系不合理是职业早期青年科学家职业发展的主要障碍。基于样本对“发展不利因素”选项的响应次数（7991）占比分析，“缺乏机会/资金”（25.20%）、“评价考核周期短，难以产生创新型成果”（16.55%）和“组建研究团队困难”（15.35%）三大因素最为突出，合计占比超57%。详见图3-29。

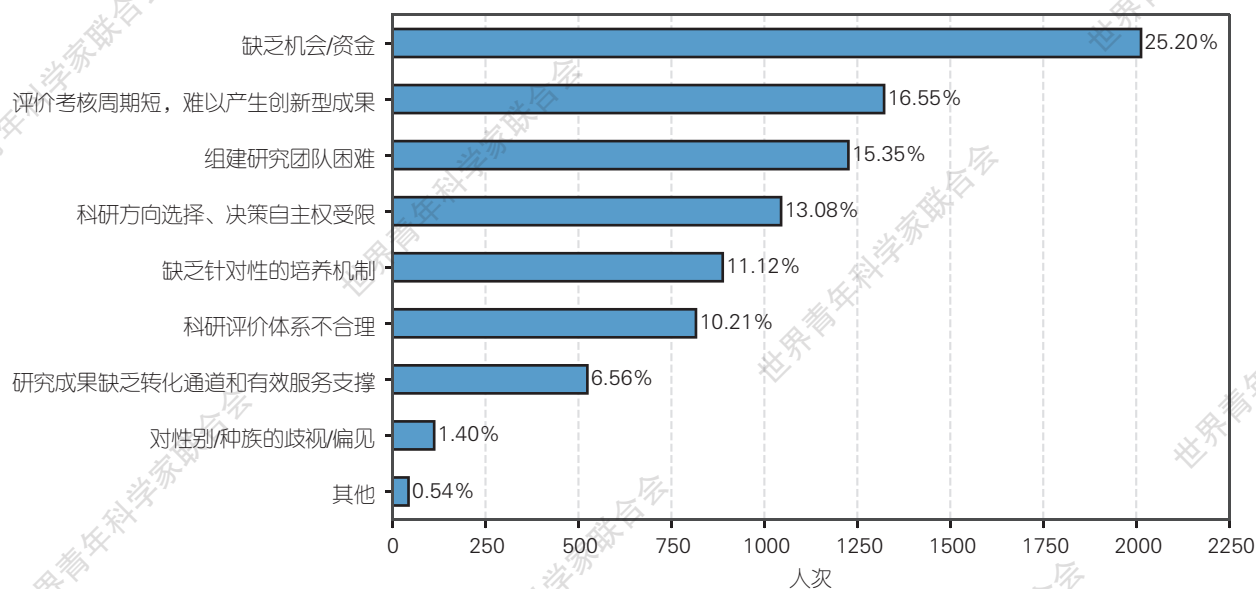


图3-29 发展不利因素分布

少数受访者也提到了一些其他发展障碍。例如，“学术霸权主义”“职称评审不公”“国家基金存在学校偏见”“论资排辈”等多种制度性不公，显示出科学家对科研公平等健康学术生态的渴求。



### 3.5.2 职业发展障碍存在区域和性别差异

职业发展障碍与科学家所属区域（中国 / 外国）存在显著统计关联 ( $p < 0.05$ )。中国受访者在“科研评价体系不合理”(90.32%)、“评价考核周期短, 难以产生创新型成果”(90.54%)和“科研方向选择、决策自主权受限”(87.46%)选项上的占比突出。外国受访者则在“对性别/种族的歧视/偏见”(41.07%)障碍上的占比突出。数据表明, 中国受访者更关注制度障碍, 而国际同行则更多地关注多样性、公平性与包容性方面的挑战。详见图 3-30。

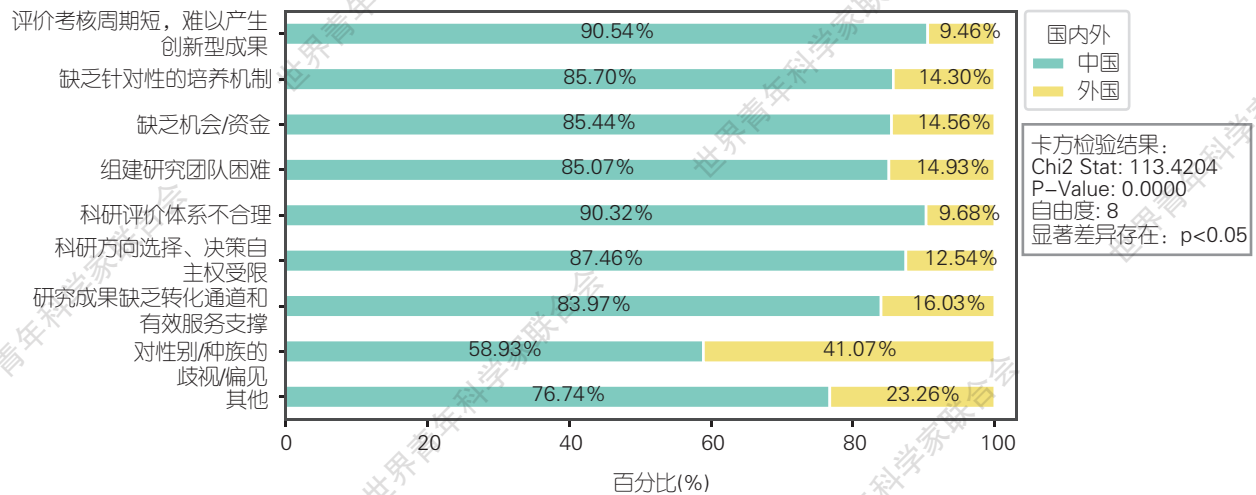


图 3-30 发展不利因素与所属区域的关系

职业发展障碍与科学家性别存在显著统计关联 ( $p < 0.05$ )。男性受访者在“科研评价体系不合理”(65.55%)和“缺乏机会/资金”(64.77%)选项上的占比突出。女性受访者在“对性别/种族的歧视/偏见”(54.21%)和未明确定义的“其他”(51.22%)不利因素中占比显著。数据表明, 男性更易感知到外部科研生态与资源分配的压力, 而女性则更直接地感知到身份偏见及未被涵盖的其他挑战。详见图 3-31。

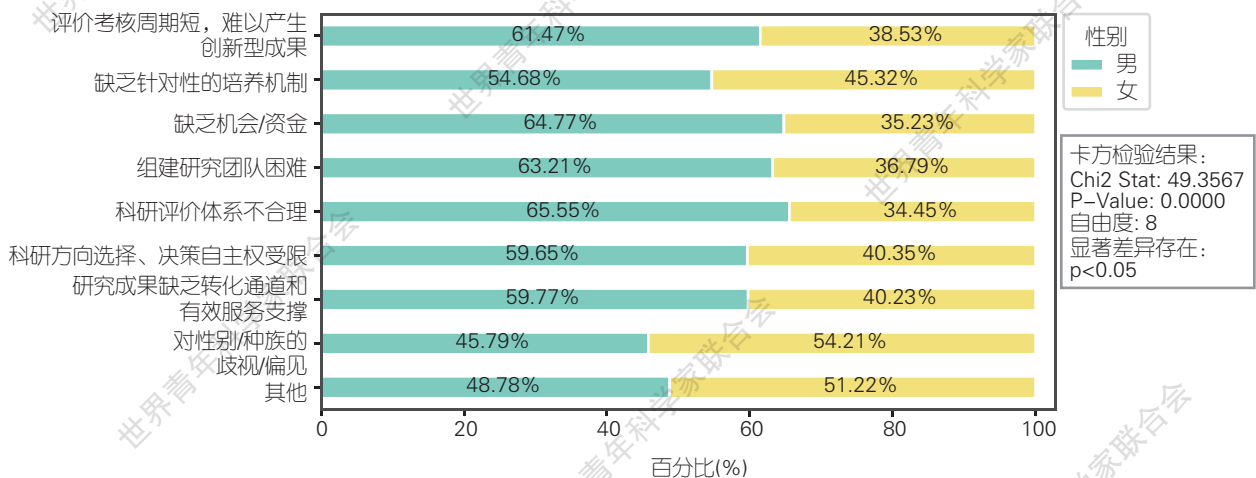


图 3-31 发展不利因素与性别的关系

### 3.5.3 提供稳定经费支持是职业早期青年科学家的首要诉求

基于样本对“政策需求”选项的响应次数（9274）占比分析，“提供稳定经费支持”（23.32%）是其首要诉求，与之前数据揭示的经费匮乏现状呼应。“科研自主权”（17.22%）和“减轻非学术性负担”（15.81%）分列第二、第三位。“提高薪酬”（12.48%）反映了其对改善经济状况的期望。这些需求直指当前科研生态系统中资源、自主权和回报等关键痛点。详见图 3-32。此外，有少许受访者表达了他们期望改革现行聘任与薪酬制度的诉求，例如，废除“非升即走”制度、解决就业困境、赋予科研岗位更高的经济回报与社会尊严等。

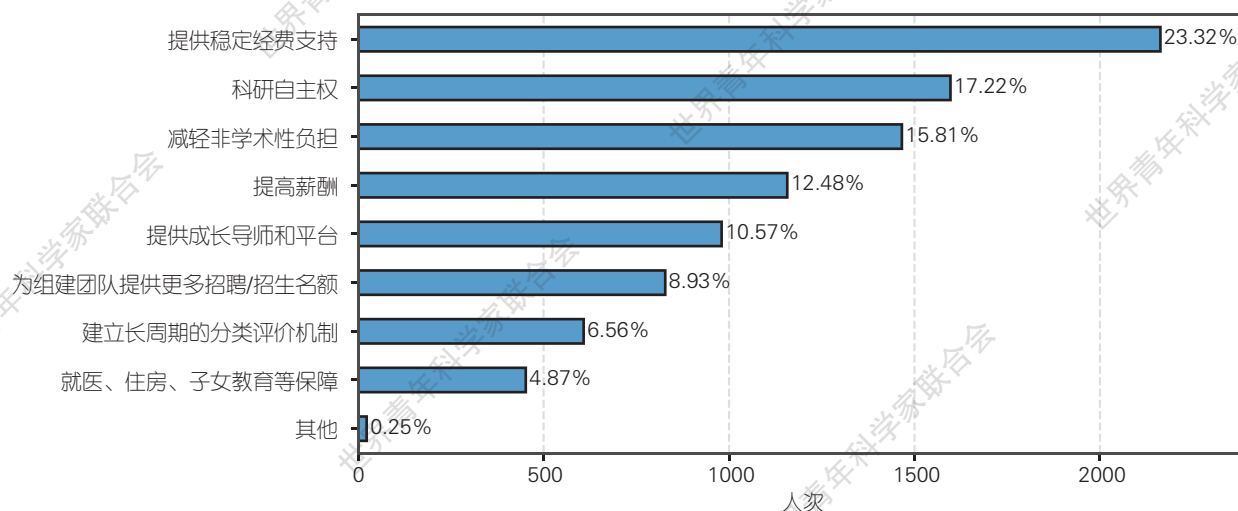


图 3-32 政策需求分布

政策需求和科学家所属区域（中国/外国）之间存在显著统计关联（ $p < 0.05$ ）。中国受访者在“科研自主权”（88.17%）、“减轻非学术性负担”（87.31%）、“为组建团队提供更多招聘/招生名额”（86.59%）方面的需求相对突出。外国受访者在“其他”选项上的占比最高（39.13%），在“提高薪酬”和“提供成长导师和平台”方面的需求也相对较高。详见图 3-33。

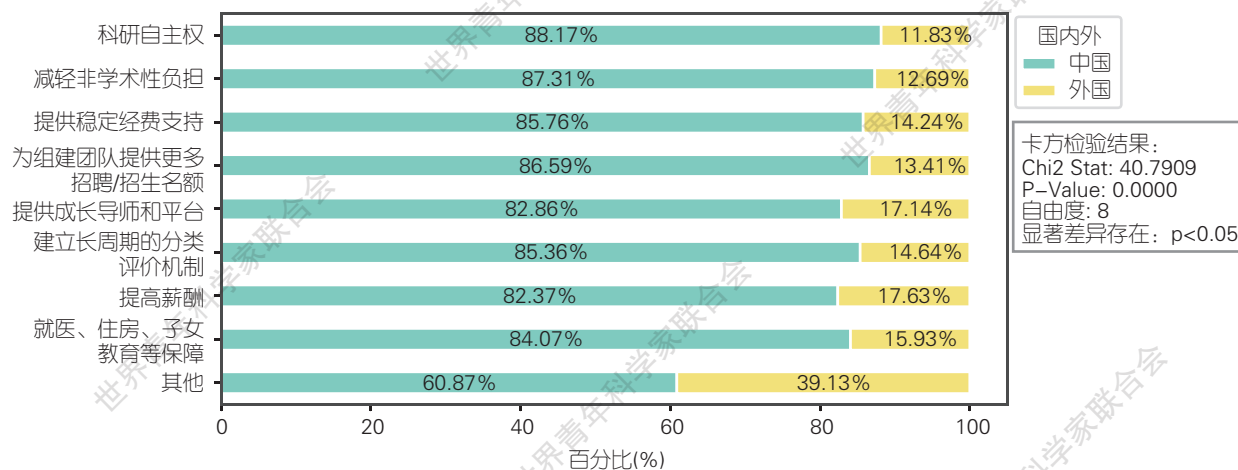


图 3-33 政策需求与所属区域的关系



附件

# 调查问卷





## 全球科学家职业早期发展情况调研

本调研由世界青年科学家联合会发起，旨在了解全球科学家在研究职业早期（指获得研究职位后的前7年，含博士后）的成长状况、面临挑战与发展需求，问卷填写对象不限于青年科学家。

本问卷实行匿名填写，我们严格遵守中华人民共和国有关个人信息保护的相关法律，对填写者的信息保密。所有资料只用于研究目的，您的回答将为改善青年科学家的成长环境提供重要参考。

填写问卷预计耗时5分钟左右。感谢您的支持！

### 一、基本信息

1. 您的性别：

男  女  其他  不想说

2. 您的年龄段：

小于25周岁  26 ~ 30  31 ~ 35  36 ~ 40  41 ~ 45  46 以上

3. 您目前所在的国家/地区：（下拉选择）

4. 您获得博士学位了吗？

是  否  正在读博士

5. 您从事科研工作的年限：

0 ~ 7年  8 ~ 15年  16年及以上

6. 您目前的工作性质：

大学，教学岗位  大学，仅科研岗位  大学，教学和科研结合岗位  
 大学和医院联合临床和研究职位  政府研究机构  研究机构  
 企业界  非营利组织  其他，请注明\_\_\_\_\_

7. 您目前的职称：

博士后  助理教授（相当）  副教授（相当）  教授（相当）  
 其他，请注明\_\_\_\_\_

8. 您主要的研究领域：

数学科学  物理科学  化学科学  
 地球科学  生物科学  医学健康科学  
 信息计算机科学  材料科学  
 工程科学  管理科学

## 二、您的成长与发展情况

9. 您选择从事科研工作的原因（多选，不超过 2 个）：

- 热爱科学探索  
 前辈学者、家长或朋友的推荐  
 获得一份稳定而受尊重的工作  
 帮助弱势群体，促进社会进步  
 其他，请注明\_\_\_\_\_

10. 您是否获得过科技奖励 / 学术荣誉：

是（若回答是，以下选项至少勾选 1 个）

- 本人所在机构颁发的奖励 / 荣誉  
 省 / 州 / 市颁发的奖励 / 荣誉  
 国家颁发的奖励 / 荣誉（如中国科学院院士）  
 国际杰出奖励（如诺贝尔奖、菲尔兹奖、图灵奖等）  
 知名学会奖励 / 荣誉（如美国物理学会会士）  
 知名社会机构颁发的奖励和荣誉（如霍华休斯研究员、新基石研究员）  
 其他

否

11. 您在职业早期获得过的基金资助：

有（若回答有，以下选项至少勾选 1 个）

- 本单位  
 本国政府部门  
 工商界企业  
 非营利组织或个人  
 国际组织  
 其他，请注明\_\_\_\_\_

无

12. 您在职业早期是否成为 PI（Principal Investigator）：

是（成为 PI 的年龄？\_\_\_\_\_）  否

13. 您认为获得 PI 资格的关键要素：

- 获得学术奖励或荣誉  
 有高被引论文或 H 指数较高  
 专利转化  
 其他，请注明\_\_\_\_\_

14. 您在职业早期所在研究团队的人数：

0 ~ 3 人  4 ~ 10 人  11 ~ 30 人  31 人及以上

15. 您在职业早期的资金是否充足：

资金充沛  资金不足  没有资金



16. 平均而言，您每周用在科研上的工作小时数：
- 最多 20     21 ~ 30     31 ~ 40     41 ~ 50     51 ~ 60  
 61 ~ 70     大于 70
17. 您在职业早期曾经在几个工作机构任职：
- 1 个     2 ~ 3 个     4 个以上
18. 您如更换工作机构，主要原因是：（多选，不超过 3 项）
- 职业发展和晋升  
 更适合自己的兴趣和专业  
 获得更好的薪酬  
 获得永久职位  
 更好的平衡生活和工作  
 不满意当前的任职和角色  
 开办公司  
 不想说  
 其他，请注明\_\_\_\_\_
19. 您在职业早期的成长关键因素（多选，不超过 4 项）：
- 一流机构的学习和工作机会  
 顶尖科学家的指导  
 充分和稳定的经费支持  
 跨国或跨机构学习或研究交流经历  
 公平合理的科研评价机制与晋升通道  
 开放、包容、自由、诚信的研究环境  
 经济和生活方面的压力较轻  
 与其他杰出研究人员的合作  
 其他，请注明\_\_\_\_\_

### 三、您面临的职业发展挑战与需求

20. 您在职业早期的科研时间分配是否存在问题：
- 是（若回答是，以下选项至少勾选 1 个）
- 行政性事务占用过多时间（申报材料、考核评价、经费报销等）  
 教学任务繁重  
 个人学习提升时间不足  
 休闲娱乐活动时间缺失  
 其他，请注明\_\_\_\_\_
- 否
21. 影响您职业早期发展的不利因素（多选，不超过 4 项）：
- 缺乏机会 / 资金

- 组建研究团队困难
- 评价考核周期短，难以产生创新型成果
- 科研方向选择、决策自主权受限
- 缺乏针对性的培养机制
- 科研评价体系不合理
- 研究成果缺乏转化通道和有效服务支撑
- 对性别 / 种族的歧视 / 偏见
- 其他，请注明\_\_\_\_\_

22. 您在职业早期面临的生活压力（多选，不超过 4 项）：

- 未获得稳定职业
- 未获得国籍、户籍或常住身份问题
- 薪酬较低
- 职场人际压力
- 医疗保障困难
- 子女获得优质教育存在困难
- 文化生活难以融入
- 身心健康不够良好
- 其他，请注明\_\_\_\_\_

23. 您希望在职业早期获得的主要政策支持（多选，不超过 4 项）：

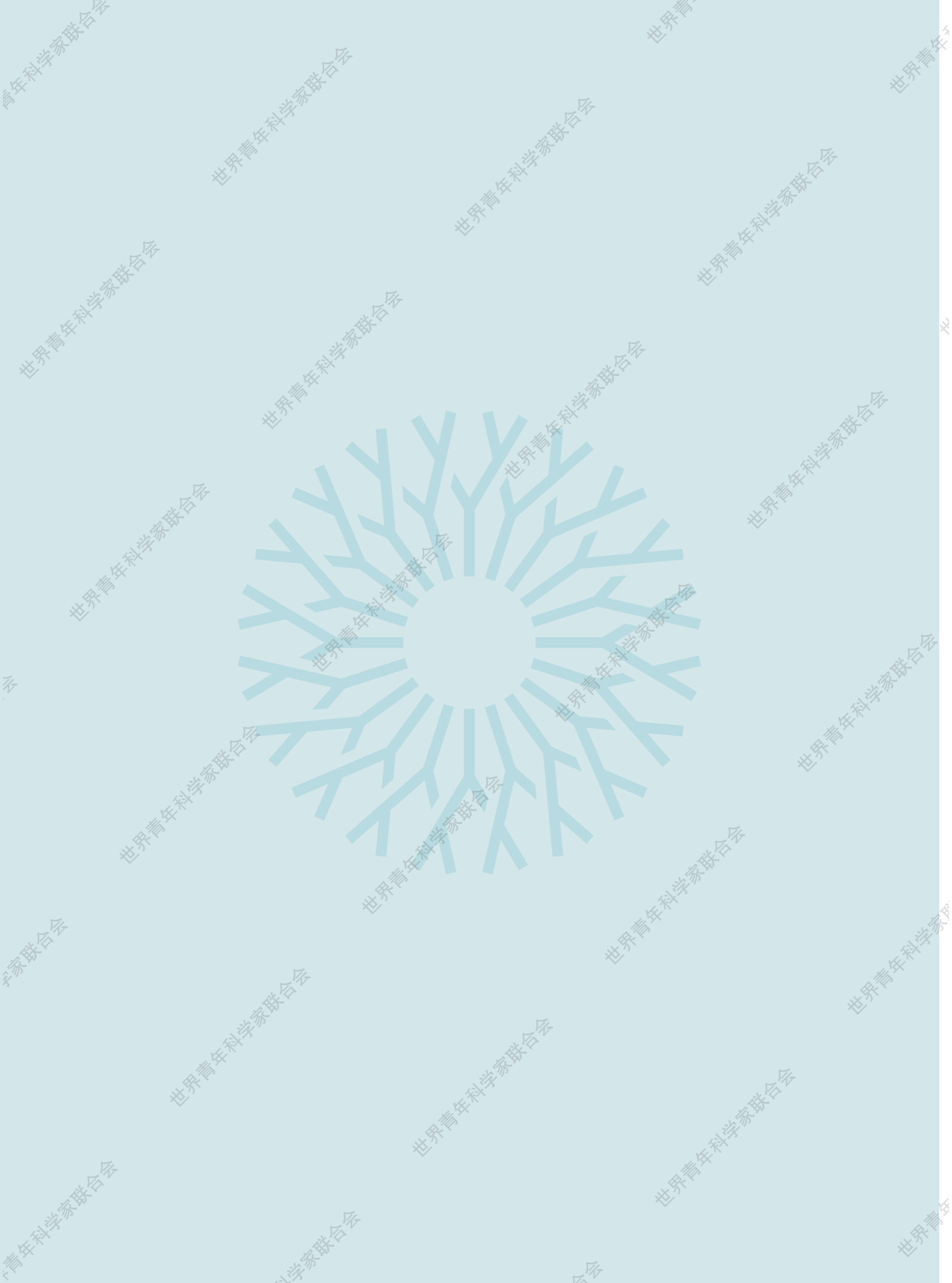
- 科研自主权
- 减轻非学术性负担
- 提供稳定经费支持
- 为组建团队提供更多招聘 / 招生名额
- 提供成长导师和平台
- 建立长周期的分类评价机制
- 提高薪酬
- 就医、住房、子女教育等保障
- 其他，请注明\_\_\_\_\_

24. 您对支持职业早期青年科学家成长的其他建议：

\_\_\_\_\_

25. 您是否愿意参与后续的访谈？

- 是（邮箱：\_\_\_\_\_）       否



如需详细报告请与世界青年科学家联合会联系  
(email: [secretariat@ways.science](mailto:secretariat@ways.science))