

新时代我国高校海外引才模式的挑战与对策*

——基于7所代表性高校的调研分析

林 玥 田国强 陈旭东**

【摘 要】随着国家“双一流”重大战略决策的实施，国内高校对海外高层次人才引进的竞争日趋白热化，一些在海外人才引进和“双轨制”人才制度方面具有先发红利和优势的国际化先行高校正面临强有力的挑战。本文基于新时代背景，通过对上海财经大学等7所高校48位海归教师访谈调研，考察了面向“十四五”规划开局和发展环境面临深刻复杂变化，我国高校应如何巩固和创新现有人才引进模式，形成“高端人才引领、中坚力量夯实、青年学者驱动”的可持续、可传承的团队建构模式，创造出归国人才在中国大地上生根成长的制度环境，从而进一步提升国内院校的学术声誉，助推世界一流大学建设进程。

【关键词】高校 双一流 海外引才模式 海归教师

一 引言

党的十八大以来，中国特色社会主义进入新时代，以习近平同志为核心的党中央高度重视我国教育事业，推动我国高等教育事业也进入了一个新时代。^[1]在这一新时代背景下，教师队伍建设作为我国高等教育事业发展的基础工作依然是重中之重，而在经济全球化和教育全球化发展日新月异的背景下，立足中国本土实际开展国际教育交流合作肩负着更重大的使命。特别是伴随国家“双一流”重大战略决策的实施，引进海外高层次人才，扎根中国大地做学问，同时积极抢占国际学术高

* 本文系上海财经大学党建育人基金项目“新时代海外引才模式研究”（2020110742）及“Tenure-Track制度的本土化实施及优化路径”（2021110529）的研究成果。

** 林玥，女，安徽蚌埠人，上海财经大学高等研究院助理研究员；田国强，男，经济学博士，上海财经大学高等研究院院长，美国得州A&M大学Alfred F. Chalk讲席教授；陈旭东，男，江苏如皋人，经济学博士，上海财经大学高等研究院、中国经济思想发展研究院院长助理，副研究员。

地，成为我国“双一流”高校的普遍共识。

作为国内最早一批引进海外优秀人才的高校，上海财经大学（以下简称“上财”）开辟了一条卓有成效的国际化经济学与商学教育改革的道路。依托海外院长任职的几大优势学科院系，学校自2005年起大力引进海外留学人才，特别是世界知名大学的优秀博士，由此形成了海外人才引进的上财特色：“以用为本、注重绩效、高端引领、批量跟进，引得进、留得住、用得好、流得动”，率先实践了国家重视海外高层次人才引进的战略，国际科研成果产出和人才培养成效显著。^[2]在国际上，通过瞄准世界学科前沿和国家发展需要开展一流学术研究，大大提高了学校的国际学术声誉，形成了具有示范效应的“上财模式”，引领了国内经济学和商学教育改革。

以上财经济学院为例，自2005年起，经济学院利用海外成熟人才市场和招聘渠道，参照海外高校通行的学术标准和录用程序严格选拔，引进了大批熟悉国际规则、具有世界视野及科研能力的海归博士。至2021年，这一招聘已连续开展16期，形成了一整套国际化、标准化、规范化的人才招聘流程和育才体制机制。经济学院现有教师团队中，海归博士占比超过60%；上财高等研究院研究团队中，这一比例则高达80%。通过在一线教学科研岗位的历练，海归博士群体在国际重要权威期刊上发文呈现指数型上升趋势，同时积极承担国家基金项目并在国内重要权威期刊发文，日渐成长为学科的中坚力量，极大提升了上财经济学科的全球排名和国际声誉。^①

近年来，随着国内各大院校纷纷瞄准国际市场，加大国际引才投入和政策引导，海外人才引进的传统模式和“双轨制”人才制度的先发红利面临人才市场高度集聚的竞争压力，瓶颈和制约因素凸显。同时，已引进的海归教师队伍也面临科研、教学和自身职业发展的一些新情况、新问题。在此背景下，尤其是面对国际人才市场变动调整加剧带来的新特征、新要求，本文通过比较分析法，纵向对比历年人才引进变化趋势，横向对比国内代表性“双轨制”院校的引才政策，广泛调研海归群体的回国动机、职业发展影响因素及满意度、适应性，归因分析问题所在，以期为海外引才模式的完善和创新提供参考，优化归国人才在中国大地生根成长的制度环境，从而进一步增强国内院校在国际人才市场上的竞争力，提升学术声誉，助推“双一流”建设和国际化进程。

二 当前海外引才市场变化态势及其理论分析

（一）市场态势分析

由《福布斯》杂志和外联出国顾问集团联合发布的一份报告显示，中国已成为规模不断扩大的人才库，2016年约80%的海外留学生在完成学业后回到中国，而在

2008 年这一比例仅为 34%。^[3]随着国际人才市场一体化的不断深入,中国全面参与全球人力资源竞争和配置成为不可逆转的趋势。

作为海外招聘最大的平台和市场,美国社会科学联合会 (ASSA) 年会是经济学人才引进最重要的渠道,其官方刊物 *Job Openings for Economists* (JOE) 几乎囊括了所有经济学领域海外人才的招聘信息。通过 AEA 网站可查近十年国内引才单位数量变化统计,从图 1 可以明显看出国内对于海外人才需求的持续增长趋势。

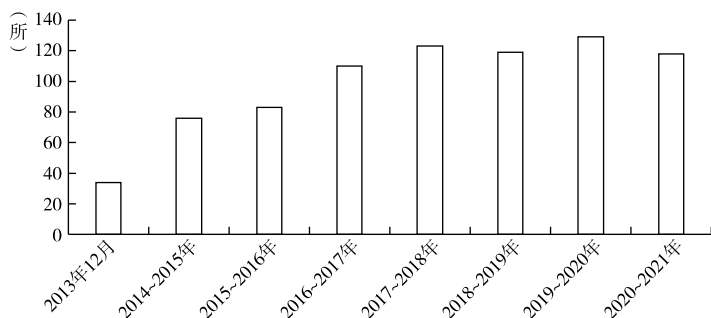


图 1 2013~2021 年招聘区间 AEA 网站国内面向海外招聘单位数量变化趋势

注:数据以当年 8 月至下一年度 1 月区间为准;2~7 月为非常规招聘高峰期,数据有随机性,不纳入考虑范围;不包括中国香港、澳门、台湾地区院校;2020~2021 年受新冠肺炎疫情影响数据有所回落。

资料来源:JOE (<https://www.aeaweb.org/joe/listings>)。

2017 年,为了无缝对接国际经济学人才市场,中国招聘市场在清华大学、北京大学、上海财经大学、复旦大学、香港中文大学等院校的联合支持下应运而生,后发展为 China International Conference in Economics (CICE),并在近几年吸引了越来越多的海外博士回国面试求职。参会单位也由首届的 22 所增长至 2019 年的 42 所(2020 年由于新冠肺炎疫情原因未举办)。

用人单位的增加以及人才需求的同质化引发了激烈的竞争。纵向来看,以上财经经济学院、高等研究院的引才实践为例,最终聘用人数与 Offer 意向人数之比呈现较为明显的下降趋势:这一比值在高峰曾达到 1/2.5,低谷时接近 1/8^②;横向比较,海外引才院校工作人员和业内人士^③也普遍反映面临同样的挑战。

细化分析所得数据和资料,海外人才市场的变化态势也呈现一些新特征。

(1) 国内外人才市场联动。经济学人才市场呈现高度流动性特质。在国内院校大规模吸引海外人才回国的同时,海外院校已开始注重人才“回流”,不乏海外院校直接在国内市场投放招聘广告,吸引人才。中国经济学人才市场已逐步跨越了人才单向流入的阶段,开始在人才双向流动方面逐渐成熟。

(2) 国内市场竞争日益激烈。除了直接的数据表现,国家层面、各地出台的人才项目,以及各校的优才惠才政策助推了人才引进。人才的竞争也与教育资源直接挂

钩, 抢占人才高地已成为普遍共识。从图 1 可以看出, 2013~2016 年面向海外招聘院校规模大幅扩张, 这一趋势正对应了党的十八大以来面向新时代的教育战略导向。

(3) 学术人才竞争延展至业界。近年来, 业界也成为经济学海外人才竞争的一支生力军。很多互联网、金融、证券公司等(如阿里巴巴、上海期货交易所)吸引了高端人才的加盟。这些公司可以提供更为优渥的薪酬待遇、更为自由的研究环境、相对较小的科研和教学压力, 因此具备高度的竞争优势。

(4) 人才流动性持续增大。随着国家“双一流”重大战略决策的实施, 国内高校对人才的竞争日趋白热化, 除了新引进人才数量的攀升, 近年来存量人才的流动也呈现增强的态势。从而, 各高校相应的引才目标、引才结构、引才方式、引才程序及引才保障机制也纷纷开始做出调整, 具有更大的灵活性。

(二) 市场理论分析

由以上 JOE 相关数据、中国招聘市场态势分析及各校招聘实践不难看出, 国内经济学人才市场已形成了规模庞大的供求双方, 并密切对接国际市场, 与业界联动, 相应的聘用、劳资、流动、分层、构成等均趋向规范化, 已初步具备劳动力市场特征。

Doeringer 和 Piore 提出的二元劳动力市场理论认为, 人才市场可划分为“主要市场”和“次要市场”, 主要市场提供职位保障、医疗福利和更好的待遇。^[4]落点到经济学人才市场, 海外归国人才可视为主要市场的目标群体, 对于自身岗位定位和福利待遇也有相应预期, 主要瞄准的意向岗位多是常任轨^④。常任轨岗位提供具有竞争力的薪资、科研启动资金、福利待遇等, 但同时明确规定合同期内必须达到预期的学术标准, 否则需解除合同, 即“非升即走”。在此意义上, 海外人才选择的岗位特征是高收益和高风险并存。此外, 中国地域广阔, 地区间的劳动力市场分割状况存在显著差异。^[5]近期一项实证研究显示, 海外高端人才归国就业的选择呈现集中化特征, 意向就业区域集中于北京、上海等东部地区, 首选就业单位为高校和科研院所, 尤其青睐高学术选拔性院校。^[6]因而在海外引才过程中, 对于供求双方而言, 为形成相对竞争优势, 立足自身的筛选和匹配尤为重要。

根据求职理论 (Job Search Theory), 在劳动力市场不完善和供求双方信息不对称的情况下, 寻找合适的雇员会产生成本和花费时间。雇主根据自身偏好, 设定可接受的最低雇佣标准 (保留水平), 寻找潜在雇员, 直到后续获得的边际效益大于边际成本。一旦雇主通过特定的筛选方法 (简历、测试、问卷、面试、推荐信、实习、试用期等) 确定该潜在雇员资质可以达到预估的最低标准, 该招聘流程完结, 否则继续。^[7]这一过程精炼概括了劳动力市场上雇佣双方之间的双向寻觅和匹配过程。由于实际求职过程不可能穷尽所有可能性, 所以雇主和雇员双方寻求的并非“最优”方

案,而是可得的“最适合”匹配。面向新时代,国内经济学劳动力人才市场需求持续上升,作为主要市场对于人才有较强的吸引力,但盲目的竞争加剧也导致供求信号的扭曲和人才资源的错配。由于搜寻和筛选成本的存在,现实中能够持久稳定的雇佣关系大多实现了多种因素之间的综合均衡,而不是某种条件的压倒性优势。而随着越来越多的国内院校进入海外人才市场,抢占人才资源,市场信息更加纷繁复杂,难以在供求双方之间实现对称。从而,信号理论(Signaling Theory)可为有效的聘用过程提供可行的实施途径视角。

信号理论可视为在信息不对称的市场中雇佣双方传递信息和沟通的手段。通常,信息发送方必须进行选择如何有效传达(或发出)信号,而信息接收方必须选择如何解读信号。^[8]信号理论的奠基人 Spence 认为,就业市场上存在许多信息鸿沟。雇主不完全了解求职者的信息,而求职者对于工作要求和工作环境等信息的掌握也不完全。无论是潜在雇员还是雇主,都不可能获得劳动力市场上的所有信息,因而产生的活动就是求职与招聘。^[9]随着经济学人才市场的扩大和竞争加剧,作为求职者,需要更为明确地传递可信、有效信号;而作为雇主,一方面需要传递全面准确的岗位信息,突出优势信号,另一方面需要对求职者的海量信号进行甄别和筛选。这一过程由于市场供求和信息的调整会时刻产生动态变化,而最终雇佣关系的缔结是在双方信息充分交互下取得的均衡。

从上述分析可以看出,面向经济学劳动力市场,无论是在宏观层面划分还是微观层面实践,针对各个院校内在特征的个性化匹配都尤为重要。在聘用过程中,面对纷繁复杂的市场环境,无论是雇主还是雇员,都需要找准定位,释放明确信号,增强信息的有效传递和市场透明度,从而解决市场发展不完善、恶性竞争、人才资源错配、流动性过大等问题,提高匹配效率,避免由于市场错配、信息不对称、激励扭曲等引发的恶性事件。

三 基于 7 所高校调研的海归群体择业影响因素分析

(一) 调查研究

随着国内经济学人才市场的高度国际化、规范化、一体化,海归人才引进力度的加大,以及归国教师人数的不断增加,劳动力市场呈现前所未有的特征,海归教师面临科研、教学和自身职业发展的新情况、新问题。本文深度访谈了来自 7 所院校的共 48 位海归教师,包括 4 位外籍教师。访谈样本构成如下:所在院校分为 985 院校、211 院校和普通高等院校三类;按照归国年限分为资深(归国十年以上)、中(归国六至十年)、青(归国六年以内)三个群体;现任职状态分为常任教职(Tenured)、

常任轨 (Tenure-track) 及其他岗位三类, 其他岗位涵盖已转岗为非常任轨、已转岗研究员、未聘或离任现岗位等各类情况。通过深度访谈, 展示了海归教师群体的择业决定, 目前职业发展所面临的问题, 对于人才引育模式的意见和建议, 从而归纳出影响海归教师群体选择职业道路和就职单位的几大因素。

调研结果显示, 择业影响因素呈现极大的异质性, 每位受访者对于各类影响因素的权重分配也不尽相同, 而各类因素交织, 最终的决策往往是动态博弈的均衡结果。对于各类因素的权重, 也难以得到精准的量化。不过, 归纳下来, 图 2 所揭示的几类因素在受访者中具有相对普适性。

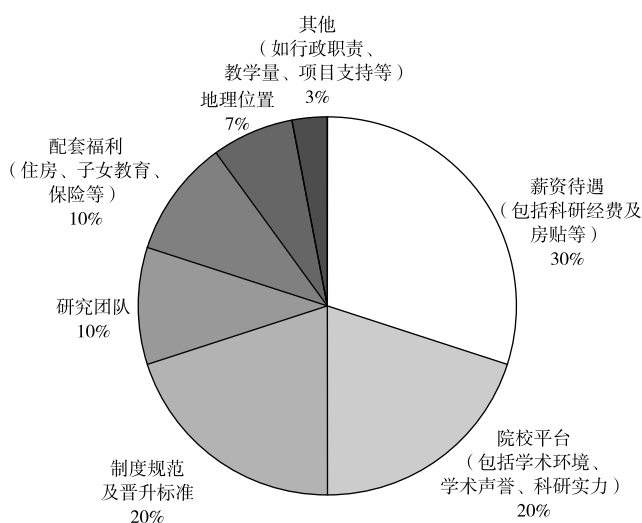


图 2 海归群体择业影响因素分析

为进一步验证访谈结果, 本文通过学校官方网站和中国招聘市场收集了中国大陆 39 所“双轨制”高校的现行人才引进系列规定和招聘广告, 分析文本中出现频率高和重要性等描述, 得出用人单位视角引才政策供给的几大侧重点, 包括: ①薪资待遇; ②科研启动经费; ③工作环境和条件; ④住房补贴。几乎在调研的所有高校, 这四类内容的重要性得到普遍共识。同时, 通过调研发现两个值得思考的现象: ①拥有优秀附属教育资源的高校往往将提供子女教育资源明确写入招聘广告和引才政策中, 传递出明确信号, 以提高其竞争优势; ②高校的政策和待遇越来越倾向于涵盖附加内容, 如申请人才计划、申请项目平台职称、产学研优惠条件、拥有博导招生资格等, 以示额外吸引力。

(二) 影响因素分析

人才引进政策供给与个体需求之间的匹配存在四种状态: 政策供给与个体需求的

强度均为较强/中强且相互匹配的情况(强-强匹配关系);政策供给和个体需求强度为较弱且相互匹配的情况(弱-弱匹配关系);政策供给强度大于个体需求的情况(供大于需匹配关系);政策供给强度小于个体需求的情况(供小于需匹配关系)。^[10]对比访谈结果和各校的政策供给,上述调研结果基本符合本文对于当前经济学海外人才市场的分析假设。

(1) 薪资待遇等提供了硬性基础条件。良好的薪资待遇是吸引人才的必要条件,是人才加盟的首要考量之一,这是符合理性人假设的制度设定。面向海外人才的岗位大多属于主要劳动力市场,除了极少特例外,在薪资待遇的供给上有事实存在的底线,基本可以符合海归群体的预期。这类因素广泛适用于各个年龄阶层和背景的受访者,个体差异不大。在调研中,约 75% 的受访者表示薪资待遇基本属于公开/半公开信息,且同一层级的院校在该项供给方面差异不大,难以绝对影响其择业决策。

(2) 规范的制度环境、制度实施和符合国际惯例的晋升渠道、晋升标准是引才的重要保障。随着国内越来越多高校试水常任轨制度,引入“非升即走”的考核标准,经济学人才市场也出现了诸多乱象:如制度引入“形似神不似”,对制度自行解读,实施过程不遵循规范,甚至不履行承诺的待遇条件;考核标准单一化,激励扭曲;学术委员会职能缺位,行政权力施压,考核过程及结果不公开不透明,从而引发了一系列问题,甚至升级为恶性社会事件。经济学人才市场信息趋向透明化,会进一步加大制度规范在引才过程中的考量权重。这一方面的负面信号,一旦产生并传递开来,会造成持续恶劣影响,短期内难以消解。

(3) 院校平台、研究团队形成了竞争优势。学校的排名、声誉是引才的重要优势。对于青年学者而言,良好的起步平台往往意味着学术视野、资源和人脉的高度,有助于其事业长远规划。而现有研究团队的构成也是极为重要的吸引因素之一,应聘者会考虑研究团队的梯队优势,关注是否有资深学者带队,是否有科研项目加持,是否有研究成果基础,是否有同事可以发展为合作者,即其职业发展方向的适配度。

(4) 配套福利(住房、子女教育等)、地理位置等突出了软实力。地理位置在择业中往往会产生决定性影响,与劳动力市场区域划分密切相关,而应聘者的家乡和家庭所在地也在很大程度上决定了择业区块。同时,诸如子女教育和住房等因素看似与职业本身发展关联不大,却切实左右着就业者家庭整体决策。已有家庭的受访者和外籍教师较为看重此类因素。近年来,配套福利趋向于明确化,由幕后走向台前,作为引才计划的有机组成部分传递有效信号。

(5) 其他因素是加分项,能够增加权衡决定的砝码。此类因素包括:配偶职业选择、导师推荐、行政职责、教学量、常任教职后考核模式、文化认同、学术范畴外职业发展等。由于实际聘用过程中,应聘者的决定必然是综合因素的总和,雇主先期会选择充分传递所有正向信号,在沟通的过程中定位应聘者的核心匹配点,加强相应

信号的传递，往往能够成功完成聘用。

访谈结果显示，海外引才、留才过程中各类因素交织，动态影响海归教师的择业决策。绝大多数受访者表示，极少有某项因素能够形成压倒性优势，择业时也不会忽视明显的短板。各校在人才招聘待遇供给方面的重点逐渐趋同，导致海外引才先发优势逐步淡化和衰退。因而，积极应对海外引才的新挑战，找准问题 and 对策，创新引才育才模式，推行差异化竞争，关注个体需求，增强引才计划和制度弹性，才是面向新发展阶段人才引育的应有之义。

四 新时代我国高校海外引才模式 所面临的挑战与对策

面向新时代，我国高校需结合自身学科及师资建设实际，了解掌握高层次人才的内生需求和发展特点，抓住机遇，积极构建完善人才引进工作管理机制。^[11]止步于现有的引才模式和制度会加速丧失在人才市场上的竞争优势。这就需要对当前我国高校海外引才模式所面临的挑战有一个比较全面的认知，总结起来有如下几点。

一是引才渠道和标准单一，未形成良性竞争。目前各校引才的平台高度重合，方式单一，发送的信号大同小异，具体措施同质化。且在引才时除了考察基本的教学能力（通过试讲等），主要关注重点还是应聘者的科研能力，包括发表论文、在审论文、工作论文等。科研能力强的应聘者会成为 job market star，在市场上拥有知名度，从而受到争抢。而各校争抢的模式又往往趋同，在平台条件和其他标准（如学术要求、授课要求）相对难以浮动的前提下，最终引才的落点大概率是提高薪资待遇这一相对弹性指标，以形成相对竞争优势。一旦形成“待遇为上”的恶性竞争，专业院校就很难在市场上同实力雄厚的综合性院校比肩，而地区间的差异也会进一步加大。业界也会因此成为吸引学术人才的“黑马”。

二是引才制度不规范，未有效落地执行。常任轨制度作为国际高校中实施最为广泛的教职制度之一，“不仅是高校教师聘任和激励制度，而且是一种市场筛选和选拔制度、资源配置制度、社会分层制度、职业安全制度”^[12]，在实践中展示了强大的生命力和制度优势。在提供有效激励的同时，常任轨职位本身也意味着高风险，是一种明确的信号，内含精准匹配的预期。但在具体实施过程中，由于各高校校情差异，对于制度的理解不同，操作层面的实施方案和力度各异，制度的落地出现了各类问题：如引才过程中的承诺未履行或附加各类条件、海外人才作为“编制外”人员^⑤受到歧视、考核标准不透明不统一、重科研轻教学、双轨制教师之间泾渭分明等。同时，常任轨制度本身并不完美，有其内在缺陷，需要以校情为基础，在制度设计和具体实施过程中加以调整和完善，避免盲目实施导致“水土不服”。近年来，由于实施层面的

问题频发,学界乃至社会对常任轨制度本身产生误解和批评。

三是引才注重规模效应,未精准补齐短板。以上海财经大学为例,由于起点和平台局限,在过去十多年间采用的规模化招聘有其合理性和必要性,符合该校阶段性的发展目标和规划。通过规模效应、“鲑鱼效应”带动师资队伍的全面进步,其所带来的实力和声誉提升有目共睹,推动该校各个学科方向的全面发展。但随着整个人才市场的成熟和竞争的加剧,这一规模化引进模式需要相应调整,摒弃粗放型的引才路径依赖,转为精准筛选和匹配,探索实践“以质显优”的新路径,从而更好地适应学校的发展规划和学科布局。同时,学院专业之间沟通不足,人才引进计划无法从全局出发,不能突出高校总体发展的战略规划。^[13]

四是引才注重规范化,未关注个体需求。规范化是引才的基础,但在此基础之上也需要同样关注应聘者的个体需求,即需要采取“刚柔并济”的人才引进策略。随着市场竞争的进一步加剧,个体需求的满足度,尤其是之前容易忽视的软实力、软条件的作用会进一步凸显。同时,个体需求也会发生变化,引才留才策略也要相应进行动态调整。

正如国家“十四五”规划中所提到的,在深刻复杂变化的发展环境中,要“准确识变、科学应变、主动求变,善于在危机中育先机、于变局中开新局”。^[14]由于新冠肺炎疫情的冲击,海外引才也面临前所未有的时间窗口和机遇。本文提出以下对策,以应对新时代海外引才环境、模式、竞争的变化和需求调整。

第一,加强顶层设计,推行差异化竞争。在国际化人才市场高度融合和竞争加剧的当下,仅仅奉行待遇引才、规模化引才等传统模式不具备可持续性,因而应重新审视各校的优势和特点,实行差异化竞争。在人才引进的渠道上,可以化整为零,除了通过规模化的 AEA 平台,发挥国际化和业界联动的优势,还可以通过定向推荐、定点招聘等模式,提高引才效率;在人才引进的构成上,促进多样化,可以考虑加大力度引进学科带头人,形成滚雪球效应,“以人才引人才”,或是从业界深挖有潜力的学者,灵活聘用,形成反哺;在人才引进的条件上,兼顾硬性条件和软实力,注重发挥学科和团队优势,运用好已有的规模效应;在存量海归人才的管理和价值发挥上,需要打破学科和院校藩篱,促进积极的学术交流,创造良好的学术沟通环境;在人才引进的方式上,可以在传统常任轨制度基础上,创新聘用模式,如采用青年学者项目、研究员制度、讲席职位等,加大灵活度,提高吸引力。

第二,规范制度实施,改善制度环境,提升实施效果。由于海外高层次人才大多定位在常任轨岗位,相应的制度设计除了需要与国际接轨,吸纳其核心优势,更重要的是要在落地过程中符合院校实际。人才的成功引进只是起点,由常任轨成长为常任教职需要一整套完备的制度保驾护航。在常任轨合同期间,相应的年度考核、中期考核、常任考核环节缺一不可,而常任与晋升委员会的作用应贯穿始终。人才的成长是

一个动态的过程，也需要方向性的指导、鞭策和预警。严格把控相应环节是合理预判常任轨教师考核结果的有效途径，很大程度上可以缓冲“非升即走”考核结果带来的冲击，为教师做好心理预警。同时，常任教职的标准应综合考虑科研、教学、服务三方面，不可唯论文数量。考核标准应公平、透明、统一，避免一事一议，特例频发，防止制度沦为虚设，失信于教师队伍。同时，要注重加强双轨融合，加深双轨互通，灵活创新岗位设置。对于常任考核不合格的教师，主动提供可行的选项（如转轨转岗等），给予一定时间的缓冲期，柔性处理。加深双轨制教师之间的理解和交流，弱化人才分层隔阂，防止本土人才情绪反弹。

第三，加强团队布局，找准人才需求，深化人才需求改革。面向未来，需要进一步明确各校的优势定位，找准学科建设的布局 and 高度契合点，提高人才匹配度。规模效应的红利衰减已是必然趋势，下一步需要克服引才育才工作的路径依赖和惯性，加强补足人才短板，针对已有的学科布局和规划，筛选最合适的团队成员，避免资源浪费，解决不平衡的团队发展问题。对海外人才引进的数量质量、学科结构、学术层次、院系分布等做出统筹安排，从理念和操作层面进行整体规划。随着海外师资队伍建设的经验积累，海外人才的引进应当摆脱起步阶段的过渡理念，思考全局性的谋划和布局，更注重引进人才的可持续发展。同时，加强对已引进人才的引导和培养，使其切实成为“落地生根”的团队成员，“扎根中国大地做研究”，发挥其价值。

第四，加强个性化引才，关注个人价值实现。面对日益白热化的人才竞争，需要及时转换思路，将人才个体需求纳入考量，积极思考个人发展和学校学科发展的协同，彰显出引进人才的价值。注重海外人才引进机制的完善，动态调整人才引进、评价、管理、激励等制度，促进海外人才的成长和进步。进一步完善保障性政策，为海外人才提供良性互动的学术环境和平台，提供落户、住房、保险、子女就学等一系列服务举措，发挥服务优势。进一步创新用人机制，引才善用。同时，高校高层次人才的知识创新工作具有很高的独立性^[15]，要给予尊重和信任，密切关注关心海归教师的科研教学和生活，及时解决其现实问题，增强其主体意识，激发其参与院校治理的积极性和主动性。与思政建设联动，充分发挥各个委员会的作用，在科研、教学、服务等各个领域精准引导教师的成长。要遵循差异化、自主化、多元化的发展规律，激活存量做强增量，制度激发重心下移，人尽其才，才尽其用。^[16]

五 结语

新时代背景下，如何适应时代变化、更新教育理念、建设一流师资队伍、满足高等教育内涵式发展需求，已成为高校必须面对的战略选择。^[17]随着新时代教育发展战

略的进一步调整,国际化的进一步深入,国际人才市场的高度融合和国家“双一流”等重大战略决策的实施,海外高层次经济学人才的竞争日益激烈,传统的海外人才引进模式和“双轨制”人才制度的先发优势不可避免面临艰巨的挑战。本文以上海财经大学十余年海外人才引进的理论成果和实践经验为基础,收集和分析了国际国内两大招聘市场的数据和信息,以及国内代表院校的引才政策,对人才市场态势进行了数据和理论分析,通过深度访谈,归因影响海归群体择业的要素,从而归纳总结当下面临的问题和挑战,以期在海外引才模式的完善和创新提供对策参考。

传统人才引进模式的特色是“以用为本、注重绩效、高端引领、批量跟进,引得进、留得住、用得好、流得动”,在实践中需要加以审视和动态调整,以应对党的十八大以来中国特色教育事业进入新时代所面临的挑战。教育应“开阔眼界,提高站位”。唯有认清当前形势,才能在引才、留才和用才的各个环节推陈出新,实现海外人才个人价值、学校价值与社会价值的统一,同频共振。这就要求在创新海归教师队伍建设体系的过程中,注重整体规划,精准定位,差异化竞争,个性化引才,不断强化政策措施,探索建立长效良性机制。同时,也要加强海外人才流失的预警措施,加强人文关怀,切实做到感情留人、事业留人、待遇留人^[18]，“动之以情、待之以礼、示之以利”^[19]。也唯其如此,才能实现面向新时代“深化人才发展体制机制改革,全方位培养、引进、用好人才,造就更多国际一流的科技领军人才和创新团队”^[20]的远景目标。

新冠肺炎疫情对世界政治、经济、公共卫生、教育等带来了深远的影响,对国际人才市场格局也造成了巨大的冲击,逆全球化和单边主义的人才政策逐渐出台。经济学人才全球配置面临严峻的挑战,但危机中也蕴含着前所未有的机遇,各国在疫情期间的人才政策方针会持续影响后疫情时代的人才市场调整。国内院校应抓住这一时间窗口,适配人才布局,深化体制机制改革,凸显制度和环境优势,切实推进世界一流大学和一流学科建设进程。

注释

①经济学科排名的动态上升可参见多个评估指标,如荷兰蒂尔堡大学全球经济学研究机构排名、QS世界大学排名、US News排名、上海交通大学世界大学学术排名、ESI经济学与商学排名、上海财经大学高等研究院全球高校经济学研究力评估等。

②因数据较为敏感,不列出具体年份的比值。

③根据受访者意愿,不公布信息。

④Tenure-track在国内有多种译法,如“终身教职系列”“长聘轨”等,本文采用上海财经大学制度文件中的译法“常任轨”。Tenured译为“常任教职”。

⑤各校在实施层面对海外人才的编制处理有差异。部分院校入职即给予编制，部分院校是通过常任考核后给予编制。

参考文献

- [1] 教育部课题组:《深入学习习近平关于教育的重要论述》，人民出版社，2019。
- [2] 田国强等编《中国教育改革：理念、策略与实践——前沿视点“问切”与上财改革实录》，经济科学出版社，2014。
- [3] 《中国——冉冉升起的国际人才市场》，《国际人才交流》2017年第12期，第72页。
- [4] P. B. Doeringer, M. J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (1971), cited in A. Kezar, C. Sam, “Theories used to study and understand non-tenure-track faculty”, *ASHE Higher Education Report*, 2010, 36 (5): 1-91.
- [5] 郭丛斌:《二元制劳动力市场分割理论在中国的验证》，《教育与经济》2004年第3期，第7~11页。
- [6] 鲍威、田明周、陈得春:《新形势下海外高端人才的归国意愿及其影响因素》，《高等教育研究》2021年第2期，第24~34页。
- [7] R. Ingrassia, “Labor market imbalances and personnel recruitment,” *American Journal of Industrial and Business Management*, 2019, 9: 1376-1394.
- [8] B. L. Connelly, S. T. Certo, R. D. Ireland, C. R. Reutzel, “Signaling theory: a review and assessment,” *Journal of Management*, 2011, 37 (1): 39-67.
- [9] M. Spence, “Job market signaling”, *The Quarterly Journal of Economics*, 1973, 87 (3): 355-374.
- [10] 朱军文:《问策上海 2025: 深化高校海外青年人才引进政策的供给改革》，澎湃新闻，<https://edu.sina.com.cn/gaokao/2020-12-07/doc-iiznctke5225743.shtml>，2020年12月7日。
- [11] 刘惠敏:《高校高层次人才引进工作的机遇与挑战》，《人力资源》2021年第6期，第146~147页。
- [12] 李志峰:《高校长聘教职制度: 实践困境与改进策略》，《清华大学教育研究》2017年第4期，第27~33页。
- [13] 于欣:《双一流背景下地方高校人才引进的困境与对策》，《人才资源开发》2021年第1期，第16~17页。
- [14] 《“十四五”规划和2035远景目标的发展环境、指导方针和主要目标》，新华网，http://www.gov.cn/xinwen/2021-03/05/content_5590610.htm，2021年3月5日。
- [15] 余飏:《“双一流”建设背景下如何提升高校高层次人才组织归属感》，《中国商论》2021年第5期，第180~181+185页。
- [16] 尹艺斐:《双一流背景下高校人才队伍建设的问题及对策——以人文社科类高校为例》，《人才资源开发》2019年第8期，第15~16页。
- [17] 肖燕娜:《引进海外优秀人才对高校人才队伍建设的有效性评价研究》，《教育评论》

- 2019 年第 8 期, 第 112~116 页。
- [18] 解艳苓:《我国高校高层次人才引进存在的问题及其对策研究》,《文化创新比较研究》2019 年第 28 期, 第 11~12 页。
- [19] 田国强:《长效、灵活、规模引进海外高端人才》,《国际人才交流》2012 年第 10 期, 第 42~44 页。
- [20] 《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》, 新华网, http://www.xinhuanet.com/politics/zywj/2020-11/03/c_1126693293.htm, 2020 年 11 月 3 日。

Overseas Faculty Recruitment in the New Era: Challenges and Countermeasures ——A Survey Study of Overseas Faculty Members in 7 Chinese Universities

Lin Yue, Tian Guoqiang, Chen Xudong

Abstract: Geared by the “Double First-Class” initiative, the competition for overseas high-level talents among domestic universities is becoming increasingly fierce. Some leading universities with first-mover advantages in overseas talents introduction and “dual track” talent system are facing great challenges. This paper conducts a survey among 48 overseas faculty members of Shanghai University of Finance and Economics and six other Chinese universities. In the post-pandemic era when the launch of the 14th Five-Year Plan and China’s development environment face far-reaching and complex changes, the survey focuses on how should Chinese universities consolidate and innovate the existing talent introduction modes, formulate a sustainable and inheritable team building mode featuring the leading role of top talents, the consolidating role of backbone forces and the driving role of young scholars, and create a favorable institutional environment for talents returning to China, so as to further enhance the academic reputation of domestic universities and promote the construction of world-class universities.

Keywords: University; Double First-Class; Overseas Faculty Recruitment; Overseas Faculty