

DOI:10.16298/j.cnki.1004-3667.2019.08.10

# 中国顶尖大学 外籍学者集聚现状及其制约因素探析<sup>\*</sup>

## ——基于30所“双一流”建设高校的数据调查与分析

俞 藻

**摘要:**随着全球人才竞争加剧和人才流动全球化趋势的不断增强,吸引和集聚具有国际竞争力的外籍学者已经成为国家人才战略的重要组成部分。基于“双一流”建设高校的有关调查数据,对中国顶尖大学的全职外籍学者群体现状进行深入分析,发现中国顶尖大学的外籍学者集聚发展势头良好,但存在集聚规模小、区域不均衡、工作年限短、流动率高等问题。同时,中国顶尖大学的外籍学者集聚发展处于逐步转型过程中,外部政策环境尚不成熟和大学自身治理的局限性制约了外籍学者的集聚进程,亟需国家和大学共同努力加快打破困境,更好地吸引和集聚全球优秀学术人才。

**关键词:**“双一流”建设高校;外籍学者;集聚;制约因素

### 一、引言

进入21世纪,全球化已成为各国经济社会发展的基本元素,阿特巴赫(Philip G. Altbach)认为全球化力量推动了21世纪高等教育的国际化进程,比如学者国际化、科学家国际市场等<sup>[1]</sup>,通过国际化以提升和巩固自身在世界高等教育领域的地位也日益成为众多顶尖大学的重要竞争战略之一,而教师的国际化则处在这一战略的核心位置。国际大学协会(IAU)关于高等教育国际化的调查结果显示,“教师的国际交流是大学国际化发展战略的最主要原因”<sup>[2]</sup>。“一所大学国际化程度的决定性因素并不在于规模、位置、预算,而是教师的能力和参与”<sup>[3]</sup>,对于大学而言,“大学国际化不仅强调国家间学生的流动,更重要的活动在于教师和研究人员的流动和交换。”<sup>[2]</sup>有统计数据显示,美国大学的全职教员(faculty)中在外国出生的人员比例在1969年就已经达到10%,1998年达到15.5%,2007年其总人数已达到126 123人,且增长势头仍在持续。美国大学中有1/3的STEM(科学、技术、工程和数学)领域的全职教师(Tenure track)是在

国外出生的,并且国际教师在美国声望显著的大学中比例更高<sup>[4]</sup>。英国大学联盟(Universities UK)发布的报告则指出,在2007年,英国有大约20%的学术雇员非英国公民,有大约27%的新任命学术雇员来自海外,在牛津大学这个现象更加明显,其2007年有将近50%的学术任命是给了非英国公民,在伦敦政经学院这一比例则为46%<sup>[5]</sup>。英国大学联盟2018年的报告显示,英国大学雇佣的海外学者在过去十年一直保持持续稳定增长,在2016—2017年度,英国大学中来自海外的学术雇员已达到30%,在一些领域这个比例更高,比如,工程和技术领域的学术人员中有43%来自海外,其中20%来自欧盟国家,23%来自非欧盟国家,在生命、数学和物理领域也是如此,39%的学术人员来自海外,其中24%来自欧盟国家,15%来自非欧盟国家<sup>[6]</sup>。再看亚洲近邻日本和韩国,据日本《文部科学统计要览》数据,日本1980年外籍全职教师比例约占所有大学全职教师的1.11%,到2016年,其比例上升到了4.26%,且四年制大学中的全职外籍教师比例增长幅度更快,从1.09%增长到4.39%;而韩

<sup>\*</sup> 本文系中国高等教育学会“中国高等教育改革发展重大理论与实践问题研究”之“一流大学内部治理结构与人才战略研究”项目(2017ZD003)的研究成果

教育部的统计数据表明,韩国高等教育机构的全职外籍教师比例则从2000年的2.4%已上升到了2013年的7.1%<sup>[7]</sup>。这些来自全球各地的外籍学者群体不仅为这些国家的高等教育机构带来了精深的学识和多元的文化,同时也使它们获得了更强的国际学术话语权和影响力。

当前,随着全球化人才流动趋势的增强,越来越多的学者的跨国流动已成为常态。按照传统的全球学术人才流动观,国际学术人才的流动一般都是从发展中国家流向发达国家,即所谓从高等教育的边缘国家到中心国家的流动,发展中国家会发现他们自身处于全球学术劳动力市场的不利境地<sup>[8]</sup>,但这种由少数发达国家主导国际学术人才流向的状态正发生新的变化,“从外围国家向中心国家单向流动的‘人才流失’,被更复杂和分散的双向或多向人才环流所取代”<sup>[9]</sup>,一些国际知名的领军学者和一批极具潜力的青年学者已经开始选择新兴工业化国家和中国、印度等发展中大国的大学或科研机构作为自己长期学术职业发展的平台。对于中国的顶尖大学而言,在人才竞争全球化的时代,加快跨越式发展跻身世界一流大学前列的关键就在于能否抓住全球学术人才流动的新变化,以更开放的心态和更务实的策略吸引和集聚全球优秀人才特别是国际学者,进而形成具有世界水准的国际化人才队伍,这也是世界公认的全球顶尖大学的重要标志。

## 二、研究综述及研究方法

随着20世纪90年代末创建世界一流大学国家战略的提出,师资国际化人才战略就开始在中国的顶尖大学得到广泛实施,也有不少学者围绕这一主题开展持续研究。在已有研究中,以师资国际化和人才战略为背景,围绕海外人才引进和流动的研究较多,如有学者对中外大学的师资国际化战略进行比较<sup>[10-12]</sup>,也有学者对国内大学师资国际化的主要策略和问题等进行分析<sup>[13-14]</sup>。相比之下,针对中国大学现有外籍学者群体状况的研究非常有限。如程莹等在对中国重点高校的国际化发展状况进行调查分析后指出,中国重点高校的国际化发展水平总体仍然偏低,外籍专任教师(含语言类教师)平均比例仅为2.3%,平均到每校不足40人,且语言类外籍教师占到四成以上,“985工程”高校的情况仅稍好于“211工程”高校等其他重点高校,但并不显著<sup>[15]</sup>。闫月勤对“985工程”高校、

“211工程”高校以及教育部直属高校等共115所大学的国际化水平进行了分析,指出中国高水平大学拥有国际教师(即外籍教师)的数量非常少,平均每校仅为60人左右,东部地区的大学好于其他地区,上海地区的大学中国际教师比例最高<sup>[16]</sup>。李函颖等对38所“985工程”高校的境外专任教师引入状况进行了分析,指出我国研究型大学的境外专任教师总人数逐年增长,但总量较少且分布不均,集中于理学与工学学科<sup>[17]</sup>。这几项研究工作包括了中国的主要代表性高校,能够初步展现我国大学外籍学者群体的状况。不过,相关研究也各有不足,如有的研究未区分从事语言类教学的外籍教师或短期工作的外国专家,对其得出的研究结论产生影响;有的是重点分析境外专任教师,但境外的概念使其研究群体的外延更广,如中国台湾地区是境外专任教师的第二大来源地,同时主要数据从各大学网站获得,存在一定偏差,外籍华人就不易辨别,出现数据失真。更进一步,已有研究主要是分析中国大学外籍学者群体的规模数量以及一般性特征等基本情况,但对中国顶尖大学集聚外籍学者的核心问题,即这些大学的外籍学者集聚为何是这个现状以及当前制约外籍学者集聚的突出问题等缺少进一步探讨与研究。

从中国顶尖大学的师资国际化发展进程看,早期的师资国际化是以聘用外国专家的方式为主,改革开放以来日益增多的文教类外国专家群体是这些大学国际化师资的重要组成部分,其主体是短期访问交流学者以及从事语言教学工作的教师等。有数据显示,中国聘请的从事教科文卫的境外专家人数已从2012年的22.4万上升为2015年的29.3万,占全部境外专家的比例从38.6%上升为47.0%<sup>①</sup><sup>[18]</sup>。而随着创建世界一流大学国家战略的提出,国家层面主导的人才项目开始对中国顶尖大学的师资队伍国际化进程发挥重要推动作用,如1998年教育部启动“长江学者奖励计划”就吸引了一批海外华人教授兼职甚至全职回国从事学术工作。经过国家“211工程”“985工程”等近二十余年的一流大学建设工程持续推动,中国顶尖大学在外籍学者集聚上已经出现了一些新的变化,主要体现在两方面:一方面是非华裔的外国学者开始逐步增多,他们在中国获得全职的学术职位并寻求在华长期发展,另一方面外国学者中从事教学科研工作的学术型学者比例不断上升。这些新的变化不仅重塑了中

① 根据国家外国专家局的分类,境外专家按类别分为经济管理类和教科文卫类两大类。教科文卫类境外专家主体是从事教育、科学研究和技术服务业。

国顶尖大学外籍学者的群体特征,也对当前针对外籍学者的治理模式提出了新的挑战。

基于中国顶尖大学的研究型大学定位考虑,同时也充分聚焦外籍学者的核心群体,本研究界定的外籍学者特指具有外国国籍的全职在华从事教学科研工作的学术人员,除了国籍外,他们各方面与中国籍专任教师的基本属性一致。非全职的外国专家学者以及专门从事语言教学的外籍教师不在本研究范围内。本研究一共向42所“双一流”建设高校人事部门或相关机构发放了调查问卷,回收问卷42份,筛除部分填写数据不全或数据不准确的问卷,回收的实际有效问卷为30份。反馈的有效问卷基本涵盖了全国不同区域的主要“双一流”建设高校,能够全面展现中国的顶尖大学中外籍学者集聚的实际状况。问卷重点围绕相关大学的外籍学者现状、发展趋势、来源渠道、日常管理、流动情况、最有影响力的吸引举措、制约长期工作的突出障碍以及迫切需要解决的问题等几方面进行,能够较好反映外籍学者所在机构的客观情况,进而能探寻制约这些顶尖大学集聚外籍学者群体的突出因素,有助于为寻找更加有效的集聚发展路径提供一定指引。

### 三、当前中国顶尖大学的外籍学者集聚现状

改革开放以来,中国一直从国家战略的高度积极致力于推动引进外国智力,并在多个层面采取不同政策举措保障外籍人才的引进。早在1983年,中共中央、国务院就发布了《关于引进国外智力以利四化建设的决定》,同年又制定了《关于引进国外人才工作的暂行规定》,2000年以来,又先后出台关于外籍人才的签证、居留便利和永久居留等一系列专门政策,在这些政策的支持下,中国聘请的外国专家从20世纪80年代的每年不足万人次上升为2016年的超过90万人次<sup>[19]</sup>,国内的外国专家规模则上升到50万人<sup>[18]</sup>。

然而,中国高等教育机构的外籍学者总体规模和比例一直在低位徘徊。根据《中国教育统计年鉴》数据,1990年中国高校聘请的聘期一年以上的外国专家和教授仅1547人,占当时全国高校专任教师总数的比例仅为0.4%<sup>[20]</sup>,到了2016年,聘请的外籍教师人数增长到16948,但仍然只占全国高校专任教师总数的1.1%,且大部分以非全职的方式聘任<sup>[21]</sup>。不仅仅是高校的外籍学者比例相当低,同样,在科学院系统,我国的外籍研究人员规模与国外顶尖研究机构相

比也处于较低水准,“中科院外籍科研人员比例目前仅为1.44%,而俄罗斯科学院为4.25%,日本理化所为24.27%,法国科研中心为27.11%,德国马普学会则高达36.6%。”<sup>[22]</sup>

那么以“双一流”建设高校为代表的中国顶尖大学群体在外籍学者群体的集聚上是否会有优势呢?从调查情况看,当前中国顶尖大学聘请的外籍学者状况整体上呈现了较好的发展势头,规模比例高于国内其他大学,而且聘请的外籍学者具有较高学术水准,在全球范围具备竞争力,但在这些顶尖大学中的外籍学者仍然存在集聚规模偏小、区域分布不均衡、流动性大等诸多问题。

第一,总体数量有所增长,但规模普遍偏小。据统计,30所“双一流”建设高校拥有外籍学者共1515人,占大学全部专任教师的比例约为1.9%,如果将其非全职聘请的外籍学者也计算在内,这一比例也仅提高到3.5%。其中,外籍学者占比在1%以下的大学共6所,占比在1%~2%的大学共14所,占比在2%~4%的大学共7所,占比超过4%的大学仅有3所,占比最高的为4.8%。从绝对规模上看,30所“双一流”建设高校的外籍学者规模均值为50.5人,仅有3所大学外籍学者人数在百人以上。外籍学者占比在2%以下的20所大学中,有18所大学的外籍学者人数在50人以下,这些大学的外籍学者无论是相对规模还是绝对规模都非常小。但即便如此,大部分“双一流”建设高校对近几年来本校的外籍学者集聚发展状态持肯定态度,有54.8%的大学认为本校的外籍学者规模在不断增强,有42.9%的大学认为本校的外籍学者规模基本稳定,仅有1所大学认为本校的外籍学者规模起伏不定,没有大学认为本校的外籍学者规模持续下降。

第二,整体层次较高,华裔学者仍是主体。在30所“双一流”建设高校的外籍学者中,国内外的院士以及国家层面各类人才项目入选者达到了522人,占其拥有的外籍学者总数的1/3多。在学历层次方面,“双一流”建设高校中的外籍学者有2/3具有博士学位,部分高校外籍学者拥有博士学位的比例已达100%,明显高于中国高校整体外籍学者同期47.6%的博士学位比例,也远远高于同期在我国工作的长期境外专家10.0%的博士学位比例<sup>①</sup>。在“双一流”建设高校进行教学科研工作的外籍学者绝大多数是在海外取得

<sup>①</sup> 根据《2014—2015 境外来中国大陆工作专家统计调查资料汇编》数据,2015年在我国工作的境外专家中长期专家为290155人,具有博士学位的29092人,拥有博士学位占比10.0%。

博士学位或者在海外从事学术工作多年后来华工作。在职位分布方面,外籍学者获聘教授职位的占68.3%,获聘副教授职位的占14.2%,获聘助理教授及以下职位的占17.5%,可以看出,将近70%的外籍学者具有出色的学术成就,被“双一流”建设高校所认可并聘为正教授。总体上,“双一流”建设高校聘请的外籍学者已具有国际公认的学术竞争力和影响力,是全球学术人才市场中众多机构争相招募的对象。另外,华人学者仍然是当前中国顶尖大学聘任外籍学者的重要来源,据统计,“双一流”建设高校外籍学者中华人学者占比达到了32.7%,包括北京大学、清华大学在内的11所大学的外籍学者中华人的比例均达到50%以上。

第三,主要来源国单一,区域分布不均衡。首先,“双一流”建设高校中的外籍学者主要来自发达国家。其中,38.8%的外籍学者来自美国,这在一定程度上也与美国仍是当前世界科学中心相关,同时中国多年来作为美国最大的外国留学生来源国,不少留学生在完成学业后留美工作并获得美国国籍,他们在美国的大学或科研机构工作多年后再次回到祖国。除了美国,其他排在前几位的来源国分别是加拿大(8.5%)、英国(7.7%)、法国(5.5%)、德国(4.3%)、澳大利亚(4.3%)、日本(4.3%)、韩国(3.3%)以及新加坡(3.1%),来自这些国家的外籍学者占“双一流”建设高校全部外籍学者的近80%。其次,外籍学者的区域分布不均衡。华北和华东地区的“双一流”建设高校比较集中,其外籍学者比例也明显高于全国其他区域,分别占到了34.8%和33.7%,接下来从高到低分别是华南(8.4%)、西南(8.0%)、华中(6.7%)、西北(5.7%)和东北(2.6%)。从数据上看,在30所“双一流”建设高校中,华北和华东地区的外籍学者占到了近70%,区域之间的分布不均衡非常明显,而北京作为高水平高等教育机构和高层次人才的聚集地,其拥有的外籍学者占全国30所“双一流”建设高校全部外籍学者的比例更是达到了26.3%,华北区域3/4的外籍学者在北京,体现了非常显著的人才集聚效应,但这与“双一流”建设高校和科学院系统等机构在北京的集聚比例尚不完全相称。

第四,平均任职年限偏短,流动性大。一般而言,外籍学者的平均在校任职年限和流动率可以反映这一人才群体在中国大学执教的稳定程度。初次来华工

作的外国人往往要经历一定的适应期之后才可能逐步适应并融合到其所在大学。从调查数据看,“双一流”建设高校中的外籍学者在其当前所在大学的平均任职年限并不长,且其流动率明显大于中国本土教师。在“双一流”建设高校中,外籍学者工作年限在1~3年的占44.5%,工作年限在4~6年的占33.8%,工作年限在7年以上的占21.7%。特别要指出的是,当前绝大多数“双一流”建设高校已全部实施教学科研职位的分系列管理,其中作为主体的教研系列教师一般需要经过6~8年左右的综合考察并通过评估后才能最终被授予长期聘任职位,从这个角度讲也就意味着在华工作年限至少超过6年的外籍学者,特别是外籍的青年学者,才有可能真正稳定下来并长期在中国从事学术研究工作。但就目前而言,“双一流”建设高校中满足在当前所在大学连续工作7年以上的外籍人才群体比例仅占20%左右,这说明全职且长期稳定在中国大学工作的外籍学者依然有限。

更加值得关注的是外籍学者的流动率。以大学国际化水平排名居前五位的“双一流”建设高校为例<sup>①</sup>,调查数据显示,这几所大学的外籍学者近五年的年平均流动率接近20%。也就是说,平均每年有1/5左右的外籍学者会离开其所任职的大学,而其中不少学者是直接离开中国。虽然人才流动有其个人职业发展和家庭因素等考虑,但鉴于几所国际化水平居于前列的“双一流”建设高校均存在这样的高流动率,且外籍学者的流动率显著高于本土学者,说明当前中国的一流大学虽然一直努力在改善自身内部环境以更好地吸引和集聚外籍人才,但远未形成有利于外籍学者规模地融合到大学及其基层学术组织中的良好局面。

毋庸置疑,在当今由国家主导全球人才竞争的时代,中国从改革开放以来就出台了一系列的国家政策来吸引全球的优秀人才,并且已取得诸多成效。然而,必须看到,与欧美发达国家的顶尖大学相比,中国顶尖大学的外籍学者发展状况仍然处于明显下风。更令人担忧的是,中国的顶尖大学在外籍学者集聚上虽有一定提升,但与全球顶尖大学比较,我国集聚国际学者的速度落后,差距甚至呈现逐步拉大趋势<sup>[23]</sup>。换言之,中国顶尖大学在吸引外籍学者时并没有展现出应有的竞争力,外籍学者集聚状况与这些大学的国际学术地位并不相称,也制约了中国顶尖大学进一步扩大国际学术话语权和影响力的能力,而这正是一所

<sup>①</sup>《大学国际化水平排名(URI)-2018》由西南交通大学大学国际化评价研究中心每年发布,其评价样本由“双一流”建设高校、教育部直属高校以及3所自愿参加高校等共计139所高校组成。

大学能够真正被世界所认可成为全球公认的顶尖大学的关键一步。

#### 四、中国顶尖大学外籍学者集聚转型的制约因素分析

事实上,近几年以“双一流”建设高校为代表的中国顶尖大学群体的外籍学者集聚已经进入了一个新的时期,虽然存在规模偏小、流动率高、分布不均衡等情况,但随着一些中国顶尖大学进入世界一流大学行列,其在吸引和集聚外籍学者方面已出现一些转型,主要体现为:从以吸引短期访问交流等形式来华开展学术活动的外国专家为主体,向吸引能够长期在华开展教学科研工作的全职外籍学者转变;从聘用从事语言教学为主的外籍学者为主体,向延揽以高水平学术研究为主的外籍学者转变。此外,一些大学也开始尝试从吸引外籍学者个体向吸引外籍学者团队转变,以便支持其能够长期稳定在华开展学术工作。在这一过程中,国家人才战略及其重大举措已成为中国顶尖大学面向全球招揽和吸引高层次外籍学者的利器,而中国日益强大的科学研究体系也成为外籍学者选择全职来华工作的重要基础。有研究指出,在全球人才流动中,对于国际顶尖研究者而言,其倾向于迁移到拥有强大研究体系的国家,而集群效应是科学家选择迁移地点的重要因素<sup>[9]</sup>。不过,从上述外籍学者在中国顶尖大学集聚的现状看,中国显然尚未成为国际顶尖研究者和众多外国学者的首选迁移地。那么,中国顶尖大学为何还没有足够的吸引力成为来自世界各国的顶尖学者和优秀人才的集聚地,或者说中国顶尖大学的外籍学者集聚转型为什么依然缓慢?

有学者指出影响国际学术人才流动的主要因素来自三方面,个体维度层面主要包括学术职业发展、家庭因素和薪酬溢价;制度维度层面主要是学术劳动市场开放程度以及学术机构的学术治理模式;政策维度层面的多样化政策工具,即各国用于吸引人才跨国流动的不同政策组合和重要战略举措<sup>[9]</sup>。过去二十余年,中国顶尖大学的学术治理模式日趋与国际一流大学接轨,经过持续的系统探索和深入改革,已经得到了世界学术界的普遍认可,而中国学术劳动力市场的开放程度也不断加大,过去较为常见的学术“近亲繁殖”等现象从顶尖学术机构中也逐渐消失,整体学术环境不断得到改善,这是许多外籍学者决定全职来到中国发展自己的学术职业的重要前提。相比之下,个体维度层面的因素和政策维度层面的因素对中国顶尖大学集聚外籍学者的影响力更为明显,尤其是后者,正如博文(Howard R. Bowen)和舒斯特(Jack H.

Schuster)在其著作《美国教授:濒临危机的国家资源》一书中指出招聘和留住有能力的教师需要来自政府、大学以及教师们的共同支持,而外国出生的教师更有可能比本土的教师受到政府政策的影响<sup>[24]</sup>。本研究从吸引和留住两个角度出发,重点考察了吸引和聘用外籍学者最有影响力的因素以及制约外籍学者长期安心工作最突出的因素,从调查结果看,可以较为清晰地看到现阶段制约外籍学者集聚转型的相关因素在个体维度和政策维度较为突出。

关于吸引和聘用外籍学者来华工作最有影响的因素,调查数据显示,居于前三位的选项分别是有国际竞争力的薪酬、让外籍学者享有完全“国民待遇”、解决子女教育以及家庭成员社会保障,其后分别是提供优越的科研工作条件、大学的学术地位和学术氛围、提供个性化服务等。(见表1)

表1 对引进和聘用外籍学者最有影响的因素

因素	选取比例
具有国际竞争力的薪酬	78.6%
让外籍学者享有完全“国民待遇”	59.5%
解决外籍学者子女教育和家庭成员社会保障	52.4%
提供优越的科研工作条件	47.6%
所在大学的学术地位、学术氛围和影响力	33.3%
为外籍学者本人提供个性化服务	28.6%
所在院系的国际化程度	23.8%
提供学术职业发展机会	21.4%

从表1可以看出,当前,有国际竞争力的薪酬仍是吸引外籍学者选择全职来华从事学术工作的首要因素,这也是外籍学者能够最直接感知的。中国顶尖大学的教师薪酬水平这些年得到较为明显的提升,在国内学术劳动市场的竞争力强,但其在全球学术劳动市场的竞争力仍然不够。调查数据显示,与国内其他大学薪酬水平相比,“双一流”建设高校中接近70%的大学认为自身薪酬水平已有一定外部竞争力,仅有17%的大学认为自身薪酬水平竞争力弱;而在与国外同层次大学相比时,这一状况发生了明显变化,“双一流”建设高校中没有大学认为自身薪酬水平具有很强的外部竞争力,仅有33%的大学认为自身薪酬水平已有一定外部竞争力,高达41%的大学认为自身薪酬水平的外部竞争力弱。这说明中国的顶尖大学在进行全球人才特别是高层次人才竞争中,在薪酬福利这个“硬条件”上有所改善但仍然存在短板。居于第二位的因素与政府政策紧密相关,享有“国民待遇”从字面意思理解,即与中国籍人员享有同等的政策待遇或适用同样的政策。实际上,这些年中国绿卡政策的完善和优化过程正是逐步落实外籍学者“国民待遇”的

过程。如果说中国绿卡有关政策的优化完善不断推动了外籍学者“国民待遇”的落实,那么各地的“户籍待遇”门槛则给外籍学者带来了更大的挑战。如外籍学者在华购买住房、购置车辆、子女入学、医疗保障、税收缴纳等,在不同的城市可能面临截然不同的政策,造成外籍学者在形形色色的政策中陷入困境和困惑不解中。同样,位居第三位的因素即家庭因素也是影响外籍学者全职来华工作的重要因素。国家外国专家局2015年统计数据 displays,当前我国的外国专家群体中文教类专家的家属随行比例仅为15.8%,而已有研究指出家属是否随行对学者能否长期定居或工作于某个国家有重要影响。制约家庭成员随行最突出因素就是无法得到适宜的教育资源和基本的社会保障。在子女教育方面,具有招收外籍人员就读资质的公立学校一般都由政府审批指定,事实上外籍学者的子女能够选择的公立学校少之又少,而私立国际学校的高昂费用又让大多数从事学术研究工作的外籍学者觉得遥不可及;在家庭成员社会保障方面,我国现有的社会保障体系很难覆盖外籍学者家庭中无工作的家庭成员和其未成年的子女,而购买商业保险则势必使得外籍学者为其家庭提供必要保障的支出大幅攀升。如果简单将子女教育和家庭成员的社会保障货币化,那么吸引和聘用外籍学者的实际成本将大大超过大多数中国顶尖大学同类教师的平均薪酬水准,这也是大多数大学所难以承受的。正如一位曾长期在中国的大学工作过的外国学者指出,“许多青年科学家面临的另一个现实问题是,他们很可能有伴侣或家庭,因而不得不考虑伴侣或家人的福祉问题。……不幸的是,如果你有孩子,博士后的工资是负担不起中国大城市的国际学校的。悲伤的是,对于这个问题没有简单答案。”<sup>[25]</sup>不仅是博士后,绝大多数处于学术职业生涯起点的外籍青年学者都无法承担动辄数十万的国际学校费用。解决子女教育问题和家庭成员社会保障问题已成为了吸引外籍学者全职来华长期工作重要前提。

关于制约外籍学者长期安心工作最突出的因素,调查数据显示,居于前三位的选项分别是国家政策尚未形成成熟体系,所在城市和地区的环境缺少吸引力和支撑条件,社会保障、住房等福利配套支持不足,其后分别是语言和文化交流障碍、薪酬待遇差距、学校政策缺失等。(见表2)

与吸引和聘用外籍学者最有影响力的因素相比,薪酬溢价因素已经从第一位变换到第五位,这个变化意味着外籍学者一旦选择接受长期学术职位后,其更

表2 制约全职外籍学者长期安心工作最突出的因素

因素	选取比例
国家针对外籍人才的政策尚未形成成熟体系	81.0%
学校所在城市和地区整体环境缺乏对外籍人才吸引力和支撑条件	69.1%
社会保障、住房等福利待遇与发达国家相比仍有较大差距	50.0%
多语言和跨国文化交流障碍	40.5%
学校薪酬待遇与其他国家仍有较大差距	38.1%
学校缺失针对外籍人才长期发展的政策	35.7%
子女教育问题	26.2%

多关注能否融合到所在国,而涉及永久居留、签证、保险、子女教育等相应政策问题及其解决途径的不确定性则会成为制约其长期在华工作的突出问题。调查显示,“双一流”建设高校在关于当前中国不同层面的外籍人才政策的影响力认知上,绝大多数大学认为国家政策影响很大(57.1%)或较大(33.3%),占到90%以上,明显高于地方政策和大学自身人才政策的影响力。以永久居留政策为例,我国最早在1985年的《中华人民共和国出入境管理法》中提出了外国人永久居留制度,并在2004年由公安部、外交部正式颁布了《外国人在中国永久居留审批管理办法》,但从1985年至2004年的将近二十年间,仅有90多人获得在华永久居留权<sup>[26]</sup>。中国绿卡也因此被称为“最难申请的绿卡”。即使是2004年永久居留管理办法出台后,外籍人士获得绿卡的规模依然有限,据不完全统计,从2004年到2013年的十年间,有7356名外国人获得在华永久居留权,不足在华常住外籍人口的1.2%。当然,情况也在发生变化,如2016年获得中国永久居留的外国人就达1576名,比2015年增长了163%<sup>[19]</sup>。此外,在评价政府针对外籍人才的政策和工作流程对引进外籍学者是否便利方面,仅有2所“双一流”建设高校认为“非常便利”,有73.8%的“双一流”建设高校认为“便利性一般”,有21.4%的“双一流”建设高校认为“不便利”或“非常不便利”。这也从侧面反映了我国的外籍人才政策的制定和具体执行之间有可能存在脱节甚至错位,进而导致政策效果不佳。居于第二位的因素是城市和地区整体环境缺乏对外籍人才的吸引力和支撑条件,这主要体现了区域差异性。区域环境差异对于外籍学者长期安心工作和集聚状况有非常明显的影响。数据显示,有超过一半的外籍学者分布在北京、上海、广州三地,正是由于这些区域能够为外籍学者提供长期工作生活所需要的基本资源,如国际化环境、教育资源、家庭社会保障等。此外,这些地区不仅拥有雄厚的经济基础,也拥有较大的政策自主权,有利于先行先试出台特定的人才政策推动本区域的外籍人才集聚,如部分城市推出“市民卡”等政策举

措,使外籍人才不仅享有了“国民待遇”,也享有了“市民待遇”,很好地解决了外籍学者的后顾之忧。位居第三的因素其核心点还是家庭,这些具有全球竞争力的外籍学者能否全职在华安心工作较长时间甚至扎根中国,其中很重要的因素就是保障其家庭基本需要,进而获得来自家庭的支持,而不是为了家庭必须再次抉择。

### 五、余论

随着中国高等教育事业的蓬勃发展,中国的顶尖大学具备了越来越开阔的全球视野,能够从国际上不断引进全球顶尖学者和高水平人才。与此同时,在全球人才不断加快流动的新时代,当前中国的顶尖大学在参与全球人才竞争时仍面临诸多挑战,如薪酬水准在全球人才竞争中依然处于弱势,吸引外籍人才的国家政策体系还不够成熟,大学内部治理体系还不能很好地实现外籍学者的融合。并且,一些西方发达国家在加大自身人才吸引力度同时开始遏制中国参与全球人才竞争,并希冀以此对未来的全球人才流动走向乃至国家竞争实力产生重要影响。

当前我国正面临一个吸引全球人才的重要窗口期,同时也是中国的顶尖大学集聚全球优秀学者的重要机遇期。一方面,无论是在吸引外籍学者的因素上还是在影响外籍学者长期在华工作的因素上,我们都能看到国家政策始终在全球人才竞争中居于核心位置,全球学术人才竞争越是激烈,国家主导的人才战略就越发重要。因此,必须发挥好国家主导的人才战略的引领作用,以此带动各地实施更加开放、更加有效的人才集聚政策,为中国的顶尖大学加快集聚来自世界各国的一流人才提供有力保障。另一方面,有必要持续提升以“双一流”建设高校为主体的中国顶尖大学在全球学术劳动力市场的竞争力,进一步提高对人才资源的投入力度,并加大“放管服”改革落实力度,让大学有更多资源投入全球人才竞争同时也让大学在自身治理中享有更多自主权,更好地打造与世界一流师资队伍相匹配的一流学术治理和管理支撑体系。只有这样,中国的顶尖大学才有可能在未来一个时期内更好地加快吸引来自世界各国的顶尖人才和优秀学者,实现人才队伍发展的再次飞跃,进而逐步成为全球的学术人才高地。

(俞 蓁,北京大学人事部副部长、副研究员,北京 100871)

### 参考文献

[1] 菲利普·阿特巴赫,简·莱特.高等教育国际化的前景展望

- [J].别敦荣,杨华伟,陈艺波,译.高等教育研究,2006(1).
- [2] 于海燕,张海娟.世界一流大学师资国际化过程分析[J].高教探索,2012(3).
- [3] HARARI M. Internationalizing the curriculum and the campus: guidelines for AACSU institutions[M]. Washington, D.C.: American Association of State Colleges and Universities, 1981: 29.
- [4] KIM D, WOLF-WENDEL L, TWOMBLY S. International faculty: experiences of academic life and productivity in U.S. universities[J]. The Journal of Higher Education, 2011, 82(6): 720-747.
- [5] Universities UK. Policy briefing talent wars: the international market for academic staff [EB/OL].(2007-07-01)[2019-05-20]. <https://dera.ioe.ac.uk/26319/1/TalentWars.pdf>.
- [6] Universities UK. Higher education in facts and figures [EB/OL].(2018-12-18)[2019-05-25]. <https://www.universitiesuk.ac.uk/facts-and-stats/data-and-analysis/Pages/facts-and-figures-2018.aspx>.
- [7] 黄福涛.吸引海外人才 日韩大学怎么做[J].神州学人,2018(4).
- [8] ALTBACH P G. Globalization and the university: myths and realities in an unequal world[J]. Tertiary Education and Management, 2004, 10(1): 3-25.
- [9] 黄海刚.从人才流失到人才环流:国际高水平人才流动的转换[J].高等教育研究,2017(1).
- [10] 翁丽霞,陈昌贵.中美研究型大学国际化比较研究[J].高等教育研究,2010(12).
- [11] 江小华,张蕾.中韩研究型大学师资国际化战略及其成效的比较研究[J].高教探索,2017(2).
- [12] 喻恺,田原,张蕾.后发新兴世界一流大学师资队伍的特点及其启示[J].高等教育研究,2011(4).
- [13] 阎光才.海外高层次学术人才引进的方略与对策[J].复旦教育论坛,2011(5).
- [14] 吴帅.我国引进海外高层次人才政策梳理及分类比较[M]//吴江.第一资源(总第24辑).北京:党建读物出版社,2013:31-40.
- [15] 程莹,张美云,姐媛媛.中国重点高校国际化发展状况的数据调查与统计分析[J].高等教育研究,2014(8).
- [16] 闫月勤.我国高水平大学国际化人才培养喜忧盘点——基于四年“大学国际化水平排名”及数据统计[J].西南交通大学学报(社会科学版),2017(1).
- [17] 李函颖,徐蕾,王秋燕,等.师资国际化新动向:“985工程”高校境外专任教师引入的分析[J].中国高教研究,2017(11).
- [18] 国家统计局,国家外国专家局.2014—2015 境外来中国大陆工作专家统计调查资料汇编[G].北京:国家统计局,2016:10.
- [19] 国家外国专家局.近年来中国大陆工作的外国人员超90万人次[EB/OL].(2017-04-17)[2019-06-02].<https://www.>

- guancha.cn/society/2017\_04\_17\_403909.shtml.
- [20] 中华人民共和国教育委员会计划建设司.中国教育统计年鉴[M].北京:人民教育出版社,1991:28-29.
- [21] 中华人民共和国教育部发展规划司.中国教育统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2016:56-57.
- [22] 张杰.以高水平国际化推进国际一流科研机构的建设——世界科技强国大家谈[J].中国科学院院刊,2018(1).
- [23] 郭丛斌,孙启明,赵国宇.浅析北大清华与世界一流大学的差距[J].教育学报,2015(1).
- [24] BOWEN H R, SCHUSTER J H. American professors: a national resource imperiled[M]. New York: Oxford University Press, 1986: 268-287.
- [25] GRIJS R D. My years in China[EB/OL].(2018-09-24) [2019-06-05].<https://physicsworld.com/a/my-years-in-china>.
- [26] 王辉耀,郑金莲,苗绿.国际人才蓝皮书——中国国际移民报告(2015)[M].北京:社会科学文献出版社,2015:34-35.

## Analysis of the Gathering Status of International Scholars and Its Restrictive Factors in China's Top Universities: Based on the Data Survey and Analysis of 30 Top-Ranking Universities

YU Qu

(Peking University, Beijing 100871)

**Abstract:** With the increasing competition of global talents and globalization of talent mobility, attracting and gathering foreign scholars with international competitiveness has become one of the important talent strategies of China. Based on the survey data, this paper makes an in-depth analysis of the status quo of full-time international scholars in China's top universities. It is believed that the international scholars of China's top universities have a good momentum of development, but there are problems such as small scale, uneven regional, short working years and high turnover rate. At the same time, the gathering of international scholars in China's top universities is in the process of transformation. However, the external policy environment is still immature and the limitations of the university's governance restrict and even slow down the gathering process. The process of agglomeration requires the joint efforts of the state and the universities to break the predicament and better attract and gather outstanding academic talents from around the world.

**Key words:** “Double First-Class” Construction universities; international scholars; gathering; restrictive factors