

我国高校高层次人才 国际竞争力研究*

周文斌 郭为群 高子平

【摘要】人才是实现中国式现代化的基础性、战略性支撑，新时代提升我国高校高层次人才国际竞争力是关系人才强国建设、民族复兴伟业的重大任务。本文采用文献综述法厘清相关概念，研究并借鉴有一定影响力的四个世界大学评价体系中关于人才的指标，紧密结合我国实际，通过定性与定量相结合的方法，构建了具有中国话语体系特色的高校高层次人才国际竞争力的“五力”评价体系。“五力”即五个评价指标：高校高层次人才教育教学体现的“基础力”，科学研究体现的“发展力”，社会服务体现的“辐射力”，创新性体现的“根本力”，国际化水平体现的“领先力”。本文在应用“五力”评价体系进行国际比较分析的基础上，对进一步提升我国高校高层次人才国际竞争力的战略路径进行了综合探讨。

【关键词】高等学校 高层次人才 国际竞争力 战略管理

【作者简介】周文斌，中国社会科学院工业经济研究所研究员，中国社会科学院大学教授、博士生导师；郭为群（通讯作者），中国社会科学院大学商学院博士研究生；高子平，上海社会科学院研究员、博士生导师，国家移民管理局—上海市人民政府国际移民政策研究基地主任。

【中图分类号】C964.2 **【文献标识码】**A

【文章编号】2097-1125(2024)11-0018-23

* 本文系国家社会科学基金重大项目“以建设世界重要人才中心为目标的新时代人才强国战略研究”（22ZDA038）的阶段性成果。感谢匿名评审专家和编辑部的宝贵意见。

一、引言

党的十八大以来中国特色社会主义进入新时代，人才强国战略在新的时代背景下更加显现其重要性、迫切性。^①党的十九大报告提出，要“把党内和党外、国内和国外各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来”。^②在2021年9月召开的中央人才工作会议上，习近平总书记指出要全面贯彻新时代人才工作新理念新战略新举措，强调要深入实施新时代人才强国战略、加快建设世界重要人才中心和创新高地。^③党的二十大报告指出，“教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑”，^④首次对教育、科技、人才进行“三位一体”统筹安排和部署，突出人才在国家发展全局中的战略性地位。

高校既是高层次人才集聚的战略高地，也是高层次人才培养的核心基地。我国高校一贯注重高层次人才队伍建设，特别是自1999年高校扩招以来，教师队伍不断壮大，“211工程”、“985工程”以及“双一流”建设高校在重视硬件建设的同时也非常重视高层次人才的引进、培育和使用，其他高校也在以各种形式吸引和引进高层次人才。国家对高校的科研投入不断增加，在国家自然科学基金项目和国家社会科学基金项目这两类具有代表性的国家级研究项目中，主持人来自高校的项目占比最大，^⑤而且高校的有效发明专利拥有量可观。^⑥同时，我国研发人员规模已超过500万，位居世界首

① 参见杨凤城、涂芝仪：《新时代人才强国战略的三重考察：历史生成、历史性变革、重要意义》，《马克思主义与现实》2023年第3期，第25~32页。

② 习近平：《决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告（2017年10月18日）》，《人民日报》2017年10月28日。

③ 参见习近平：《深入实施新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地》，《求是》2021年第24期，第4~15页。

④ 习近平：《高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告（2022年10月16日）》，《人民日报》2022年10月26日。

⑤ 由于国家自然科学基金项目和国家社会科学基金项目数据是国家层面的公开资料，具有较好的代表性，被普遍认可，故而使用该数据。其中，项目主持人相关数据见国家自然科学基金委员会和全国哲学社会科学工作办公室公布的年度立项结果（2016—2022年）。

⑥ 参见《国家知识产权局：截至2023年底，国内高校和科研机构有效发明专利拥有量合计占国内总量的1/4》，<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1792148973614855207&wfr=spider&for=pc>，2024年9月23日。

位,^①其中有相当一部分是高校的高层次人才。这些都表明我国高校高层次人才队伍建设成就巨大,特别是总量和规模庞大。但是,我国高层次人才队伍总体质量还不高,高水平拔尖创新人才仍显缺乏,“特别是科技领军人才匮乏”。^②环视当今世界,综合国力的竞争归根结底是人才的竞争。科技由人才掌握,人才需要教育培养,教育培养则依靠大学的高层次教学科研队伍——培养人才的人才。教师人才队伍特别是高层次人才队伍是办好大学、发挥大学功能的关键要素。正如习近平总书记在2023年5月29日中共中央政治局第五次集体学习时明确指出的,“强教必先强师”。^③面对百年未有之大变局和中华民族伟大复兴战略全局,通过对标世界一流大学以加快我国高校高层次人才队伍建设,重点培养能够突破“卡脖子”难题的高水平拔尖创新人才,进而提升国际竞争力,不仅是推动我国高等教育内涵式高质量发展的现实要求,而且是实施科教兴国、人才强国和创新驱动发展战略的基础和保障。

当前虽有部分学者对人才国际竞争力评价开展了理论层面的研究,但关于如何从新时代人才强国战略的角度对标世界一流大学,对高校高层次人才的内涵及其国际竞争力进行探讨和阐释的研究仍较少;在可操作性层面上,关于如何对高校高层次人才竞争力进行国际比较分析的系统性研究不足。针对以上不足,本文在新时代人才强国战略视角下,对高校高层次人才国际竞争力的相关概念进行界定;归纳、借鉴四个世界大学评价体系中与人才相关的若干指标,构建具有中国话语体系特色的高校高层次人才国际竞争力的“五力”评价体系,并用以比较分析我国部分高校的高层次人才国际竞争力;紧密结合我国高校的功能和目标,探讨提升高校高层次人才国际竞争力的战略路径。

二、文献综述

(一) 高校高层次人才

我国对高校高层次人才的界定多以政府发布的人才计划和项目为依据。《教育部关于印发〈高等学校“高层次创造性人才计划”实施方案〉和有关

① 参见王子晨、吴丹丹、韩骞:《科技自立自强视角下我国研发投入规模与结构分析研究》,《科学管理研究》2023年第1期,第147~157页。

② 习近平:《在中国科学院第十九次院士大会、中国工程院第十四次院士大会上的讲话(2018年5月28日)》,《人民日报》2018年5月29日。

③ 《习近平在中共中央政治局第五次集体学习时强调 加快建设教育强国 为中华民族伟大复兴提供有力支撑》,《人民日报》2023年5月30日。

实施办法的通知》明确指出，“高层次创造性人才计划”主要包括三个层次的人才培养与支持体系。其中，第一层次着眼于吸引、遴选和造就一批具有国际领先水平的学科带头人，形成一批优秀创新团队，重点实施“长江学者和创新团队发展计划”；第二层次着眼于培养、支持一大批学术基础扎实、具有突出的创新能力和发展潜力的优秀学术带头人，重点实施“新世纪优秀人才支持计划”；第三层次着眼于培养数以万计的青年骨干教师，带动教师队伍整体素质的提升，主要由高等学校组织实施“青年骨干教师培养计划”。^① 2005年，时任教育部部长周济指出：“要进一步构建促进优秀人才可持续发展的培养和支持体系，大力实施高层次创造性人才计划，努力吸引和培养一批具有世界一流水平的学术大师和学科带头人，一大批具有创新能力和发展潜力的中青年学术带头人和学术骨干，重点支持一批高水平的创新团队和学术群体，带动人才队伍整体素质的提高。”^② 由此可见教育行政部门对学术大师、学科带头人、中青年学术带头人和学术骨干以及由他们领衔的创新团队及学术群体的重视，这段讲话也可看作主管部门对高校高层次人才界定的一个补充。

学界对高校高层次人才界定与分类的代表性观点如下。李璞较早对高校高层次人才按照大师级人才、学术（学科）带头人、骨干人才进行分类；^③ 张艳倩指出高校高层次人才应包含高校教师中的学术大师、学科带头人、学术带头人和学术骨干四类；^④ 郭书剑等认为应当将高校高层次人才分为两院院士、国家级高层次人才计划入选者、科学基金项目获得者和重大奖项获得者四类；^⑤ 庞弘燊等将高校引进人才划分为三个层次，即高层领军型人才、学科带头型人才、学科骨干型人才；^⑥ 张蓓将高校引进人才分为国内外有良

① 参见《教育部关于印发〈高等学校“高层次创造性人才计划”实施方案〉和有关实施办法的通知》，http://www.moe.gov.cn/s78/A04/rss_left/moe_931/s8132/201006/t20100602_169952.html，2024年9月23日。

② 《教育要发展 关键在人才 教育部部长周济在2005年度长江学者特聘教授、讲座教授受聘仪式暨长江学者成就奖颁奖典礼上的讲话》，http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/tnull_14592.html，2024年9月23日。

③ 参见李璞：《高校高层次人才层次分类、评价标准和评价方法探究》，《西南民族大学学报》（人文社科版）2004年第9期，第409~411页。

④ 参见张艳倩：《河北高校高层次人才队伍建设研究》，河北科技大学硕士学位论文，2014年，第17~20页。

⑤ 参见郭书剑、王建华：《“双一流”建设背景下我国大学高层次人才引进政策分析》，《现代大学教育》2017年第4期，第82~90页。

⑥ 参见庞弘燊、王超、胡正银：《“双一流”大学建设中人才引进评价指标库及指标体系构建》，《情报杂志》2019年第3期，第67~74页。

好声誉的知名学者、优秀学科领袖者、优秀学术领袖者和海外著名学者四类。^①

对高校高层次人才界定和分类尽管存在差异，但是总体已渐趋一致，大致分类和界定范围如表1所示。

表1 高校高层次人才分类和界定范围

分类	界定范围
高层领军人才	两院院士；外籍院士；诺贝尔奖、图灵奖、菲尔兹奖等国际奖项获得者
学科带头人才	国家自然科学基金奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖等重大奖项获得者；“百人计划”入选者
学术带头人才	长江学者；国家“万人计划”中的杰出人才、领军人才、青年拔尖人才；国家杰出青年科学基金或国家优秀青年科学基金获得者；青年长江学者；国家自然科学基金重大项目负责人；国家社会科学基金重大项目负责人
学术骨干人才	博士生导师；硕士生导师；副教授及以上职称人员；省市级优秀教师获得者；青年骨干教师；博士后出站人员及特别优秀的拥有博士学位的讲师；等等

资料来源：笔者根据相关资料整理。

高校高层次人才包括但不限于表1界定的范围，高层次人才边界应是开放与动态的，而非封闭与刻板的。比如，一些新出现的且对创新具有较重要意义的高校人才类型应当纳入高校高层次人才范围，已结束历史使命的国家“863”计划、“973”计划等不再作为高校高层次人才界定的考量因素。本文关注的高校高层次人才队伍指由上述高校高层次人才以某种关系结合在一起的、为一定的创新目标从事创新性劳动的学者群体。

（二）竞争力与国际竞争力

“竞争”一词的最初形式是“有竞有争”，见于《庄子·齐物论》，郭象注解为“并逐曰竞，对辩曰争”。^②从字面意义上看，竞是同向行进、带来增量，争是抢夺资源、瓜分存量。现在“竞争”一词多表达积极含义。竞争力就是竞争的综合能力，既体现在动态过程中，又可以通过对相关指标的

^① 参见张蓓：《高校高层次人才引进若干问题思索》，《人才资源开发》2019年第9期，第24~25页。

^② 参见萧无陂导读、注译：《庄子》，岳麓书社2018年版，第17~47页。

测评分析用静态的维度展示。由于竞争力的主体不同，故而其相应的理论定义、概念内涵与外延以及测度指标都有所不同。^① 学界关于竞争力的研究可大致分为微观、中观和宏观三个层面。在微观层面上，企业竞争力研究和产品竞争力研究关联性较强；在中观层面上，对产业和区域竞争力的探究居多；在宏观层面上，主要围绕国际或国家竞争力开展研究。

世界经济论坛将国际竞争力定义为决定一个国家生产力水平的一系列制度、政策和因素，不仅明确教育对经济稳定及增长的重要性，而且明确高等教育是国际竞争力的十二大支柱之一。^② 具体而言，这十二大支柱包括制度、基础设施、宏观经济环境、健康与初等教育、高等教育与培训、商品市场效率、劳动力市场效率、金融市场成熟性、技术准备度、市场规模、商业成熟性、创新。由十二大支柱构成的全球竞争力指数（GCI）可以识别世界各国处于不同发展阶段的竞争力状态。当前，与高等教育息息相关的人才国际竞争力已成为世界各国高度关注的重要主题。

（三）高校高层次人才国际竞争力

部分学者对人才国际竞争力开展了理论研究。《中国人才发展报告 No. 3》指出，“人才国际竞争力实质上是一个国家人才资源的数量、质量、产生的经济效益和成长环境等各类因素的有机综合和高度凝聚”。^③ 倪鹏飞等认为，人才国际竞争力的本质在于与其他国家相比，一个国家拥有较多人力资本的群体在一定环境条件下的创富与创新能力。^④ 在构建人才国际竞争力评价体系方面，倪鹏飞等从人才本体、人才环境、人才创富和人才创新 4 个维度搭建了人才国际竞争力的模型框架；^⑤ 李光红等提出高层次人才评价体系由知识水平、心智模式、基本素质、能力结构和业绩成果 5 个基本要素组成；^⑥ 赵兵涛等建立了评价教师国际化、教学国际化和科研国际化的指标

① 参见裴长洪、王镭：《试论国际竞争力的理论概念与分析方法》，《中国工业经济》2002 年第 4 期，第 41～45 页。

② 参见 The Global Competitiveness Report 2014 - 2015, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf, 2024 年 9 月 23 日。

③ 潘晨光主编：《中国人才发展报告 No. 3》，社会科学文献出版社 2006 年版，第 186 页。

④ 参见倪鹏飞、李光全：《中国人才国际竞争力提升的战略目标与对策建议——基于 1999—2006 年时间区间的动态分析》，《经济社会体制比较》2010 年第 4 期，第 153～159 页。

⑤ 参见倪鹏飞、李清彬、刘凯：《中国人才国际竞争力的测度与比较》，《江淮论坛》2011 年第 3 期，第 5～15 页。

⑥ 参见李光红、杨晨：《高层次人才评价指标体系研究》，《科技进步与对策》2007 年第 4 期，第 186～189 页。

体系,其中包含3个一级指标、7个二级指标、18个三级指标;^①王松良等认为应当基于“观念、意识”、“能力、行为”和“结果、绩效”三级指标构建大学师资国际化评价体系。^②

然而,笔者通过查阅大量国内外文献发现,目前关于高校高层次人才国际竞争力的直接研究较为缺乏,相关概念的内涵界定并不清晰,更未形成系统完整的理论体系,实证研究不足。在对相关文献进行系统归纳的基础上,本文将高校高层次人才国际竞争力定义为:高校高层次人才资源在数量、质量、产生效益和创新创造能力等方面的综合优势体现。

三、中国特色高校高层次人才国际竞争力评价体系构建

构建我国高校高层次人才国际竞争力评价体系,既需要借鉴国际经验,又需要结合中国实际以丰富其中国话语体系特色内涵。

(一) 在四个世界大学评价体系中以人才为主的指标借鉴

世界大学评价体系为衡量世界一流大学提供了相对科学的方法,^③由此可判断各个参评大学的综合性国际竞争力。然而,目前具有一定接受度和参考价值的四个世界大学评价体系都是关于作为整体的大学组织的,并且在不同评价体系中,每一个与人才相关的指标的表述和使用都或明显或潜隐地有所不同。因此,本文通过仔细研究四个世界大学评价体系,综合比较其中具有共识性的评价方法,析出、归纳与人才密切相关的指标,使之相对公允、可信。

这四个世界大学评价体系分别是上海交通大学世界一流大学研究中心的“世界大学学术排名”(ARWU)、^④英国《泰晤士高等教育》的“世界大学排名”(THE)、^⑤英国夸夸雷利·西蒙兹咨询公司的“世界大学排名”

① 参见赵兵涛、崔国民、武军:《高校教师国际化水平评价与提升途径——以上海理工大学能源与动力工程学院为例》,《上海理工大学学报》(社会科学版)2021年第2期,第181~184页。

② 参见王松良、叶玲娟、雷好等:《“双一流”大学师资国际化评价指标体系的构建》,《上海教育评估研究》2022年第2期,第45~49页。

③ 参见郭丛斌、孙启明:《中国内地高校与世界一流大学的比较分析——从大学排名的视角》,《教育研究》2015年第2期,第147~157页。

④ 参见 Academic Ranking of World Universities, <http://www.shanghairanking.com/rankings>, 2024年9月24日。

⑤ 参见 World University Rankings, <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>, 2024年9月24日。

(QS)、^①《美国新闻与世界报道》的“全球最好大学排名”(U. S. News)。^②本文参考 Pavel 和张梦迪的研究,^③通过分析四个世界大学评价体系中与人才相关的指标发现,高校高层次人才在教学、研究、国际化方面的国际竞争力指标是易观察和描述的,其与创新性相关的国际竞争力指标并非单独存在,而是体现在上述三项工作内容中的。对四个世界大学评价体系中与人才相关的指标的归纳如表 2 所示。

表 2 四个世界大学评价体系中与人才相关的指标

评价来源	一级指标	二级指标	权重
ARWU 世界大学 排名	教育质量	获诺贝尔奖和菲尔兹奖的校友折合数量(简称 Alumni)	10%
	教师质量	获诺贝尔奖和菲尔兹奖的教师折合数量(简称 Award)	20%
		各学科领域被引用次数最高的教师数量(Highly Cited Researchers, 简称 HiCi)	20%
	科研成果	在 <i>Nature</i> 和 <i>Science</i> 上发表论文的折合数量(简称 N&S)	20%
		被科学引文索引(SCI)和社会科学引文索引(SSCI)收录的论文数量(Publications, 简称 PUB)	20%
师均表现	上述五项指标得分的师均值(Per Capita Performance, 简称 PCP)	10%	
THE 世界大学 排名	教学	教学声誉	15%
		教职员对学生比例	4.5%
		博士学位对学士学位比例	2.25%
		授予博士学位数量对教师数量比例	6%
		师均学校收入	2.25%
	研究	研究声誉	18%
		人均科研经费	6%
		人均论文发表数量	6%
	论文引用	引文影响力标准化处理	30%

① 参见 QS World University Rankings 2025: Top Global Universities, <https://www.topuniversities.com/world-university-rankings>, 2024年9月24日。

② 参见 2024-2025 Best Global Universities Rankings, <https://www.usnews.com/education/best-global-universities/rankings>, 2024年9月24日。

③ 参见 Adina-Petruța Pavel, Global University Rankings—A Comparative Analysis, *Procedia Economics and Finance*, Vol. 26, 2015, pp. 54-63; 张梦迪:《我国世界一流大学建设高校教师队伍建设的重点、成效及问题研究——基于42所世界一流大学建设高校的文本分析》,南京航空航天大学硕士学位论文,2021年,第56~59页。

续表

评价来源	一级指标	二级指标	权重
THE 世界大学 排名	国际展望	国际学生比例	2.5%
		国际教师比例	2.5%
	企业经费	国际合作论文	2.5%
		从行业获得的师均研究经费	2.5%
评价来源	指标		权重
QS 世界大学 排名	学术声誉		40%
	雇主声誉		10%
	生师比例		20%
	师均引用率		20%
	国际教师比例		5%
	国际学生比例		5%
	就业成果		
	国际研究网络		
U. S. News 世界大学 排名	全球研究声誉		12.5%
	地区研究声誉		12.5%
	发表论文		10%
	出版书籍		2.5%
	会议论文		2.5%
	标准化论文引用影响指数		10%
	论文被引用总次数		7.5%
	被引用排名前10%出版物数量		12.5%
	被引用排名前10%出版物比例		10%
	国际合作论文比例（相较大学所在国平均水平）		5%
	国际合作论文比例		5%
	所属学科领域被引用排名前1%论文数量		5%
被引用排名前1%论文比例		5%	

资料来源：笔者根据四个世界大学评价体系各自官方网站资料整理。

注：1. 在 ARWU 世界大学排名中，对纯文科大学不考虑 N&S 指标，其权重按比例分解到其他指标中。

2. 为保证四个世界大学评价体系的完整性，THE 世界大学排名的“国际学生比例”和 QS 世界大学排名的“国际学生比例”指标虽与本文研究的人才弱相关，但仍列示在表 2 中。

3. 在 QS 世界大学排名中，“就业成果”和“国际研究网络”两项为 2023 年 QS 世界大学排名评价体系的新增指标，均未赋予权重。

（二）我国高校高层次人才国际竞争力的结构探索

借鉴四个世界大学评价体系中关于人才的指标，结合我国对高校的功能定位以及近年来五轮学科评估对高层次人才的要求，本文总结出关于我国高校高层次人才国际竞争力的五点认识。第一，高校最重要的功能是培养人才，高校高层次人才最基本的职能也是培养人才，不同于科研单位及其科研人员，教育教学是高校之基。第二，好的教育教学离不开科学研究，科学研究能力决定高校高层次人才的发展前景，对研究型大学而言尤其如此。第三，社会服务既是大学的延伸功能，也是产教融合、科教融合的需要，在中国情境下更是高校高层次人才的社会责任所在。第四，要真正实现上述功能并使其恒久有力，根本在于不断创新、具有持久的创新力。第五，高校高层次人才国际竞争力若要保持领先，需要对外开放和交流，这在新时代环境下表现为国际化水平。因此，这五个共识可以表述为如下“五力”：高校高层次人才教育教学体现的“基础力”，科学研究体现的“发展力”，社会服务体现的“辐射力”，创新性体现的“根本力”，国际化水平体现的“领先力”。其中，教育教学、科学研究及社会服务体现高校高层次人才的三大基础性职能，创新性和国际化分别决定高校高层次人才国际竞争力的“根本”和“领先”水平。为突出教育教学的基础性，本文将该维度置于首位。在此基础上，本文构建了包含5个一级指标和11个二级指标的中国特色高校高层次人才国际竞争力评价体系（见表3）。这些指标都具有开放性，特别是操作性指标包含但不限于表3所示范围。

表3 中国特色高校高层次人才国际竞争力评价体系构成

一级指标	二级指标	部分操作性指标
教育教学 (基础力)	教育教学质量	获诺贝尔奖和菲尔兹奖的校友折合数量、教学声誉、雇主声誉、就业成果、学生满意度等
	人才相对比例	高层次人才数量对学生数量比例、高层次人才数量对教师数量比例等
科学研究 (发展力)	科研成果	在 <i>Nature</i> 和 <i>Science</i> 上发表论文的折合数量、被科学引文索引 (SCI) 和社会科学引文索引 (SSCI) 收录的论文数量、高层次人才人均科研经费等
	科研影响力	论文引用次数、论文影响因子、高层次人才学术声誉、师均引用率等
社会服务 (辐射力)	学术委员	高层次人才在本专业的协会或学术团体担任委员的情况
	政府顾问	高层次人才担任政府机构或产业部门顾问的情况
	公益服务	高层次人才从事社区公益服务的情况

续表

一级指标	二级指标	部分操作性指标
创新性 (根本力)	创新质量	获诺贝尔奖和菲尔兹奖的人才折合数量、各学科领域论文被引用次数最高的人才数量、各学科领域被引用次数最高的论文数量等
	创新能力	与教学和科研内容、过程相关的创新能力
国际化 (领先力)	国际人才比例	国际高层次人才比例
	国际化程度	高层次人才队伍在国际教学、科研等合作网络中的活跃程度和影响力

1. 教育教学——基础力

教育教学先于科学研究，意在强调教育教学是中国特色大学的最基本功能，并且教育先于教学，意为育人在先。现代高等学校是以知识传授和人才培养为基础、以知识生产为重心、以知识物化为途径而建立的，属于高智力劳动领域。^①其中，将传授知识和培养人才摆在首要位置。高校教师作为教书育人的主要执行者，^②其教育教学质量是决定高校及高校高层次人才国际竞争力的最直接要素。^③高校高层次教学科研人才队伍是培养杰出人才的关键之一，大师级高层次人才在一线开展教育教学是高水平大学的重要标志。因此，基础力指标分为教育教学质量和人才相对比例2个二级指标。

2. 科学研究——发展力

科学研究不仅体现高校高层次人才不断学习、发现、运用新理论与新技术的能力，而且是提升高等教育水平和培养创新型人才的重要途径，对当前高校“双一流”建设具有重要的导向作用。^④科学研究的过程需要学者们依据不同的学科及研究方向，组成科研团队进行知识创新活动。科学研究的竞争力指高校对国内和国际重大课题的承担能力、研究能力、基础研究

① 参见赵卫：《论现代高校的三大基本职能及其在当代“智力资本”构成中的作用》，《中国青年政治学院学报》1998年第4期，第14~17页。

② 参见罗安娜、李燕萍：《高校社会资本对其核心竞争力影响研究》，《武汉大学学报》（哲学社会科学版）2009年第1期，第93~96页。

③ 参见谢卫红、王永健、黄山等：《论大学核心竞争力的构成要素及其构建途径》，《教育导刊》2010年第12期，第43~46页。

④ 参见赵彦云、宋东霞：《提升大学竞争力 建立现代大学制度》，《中国高等教育》2003年第18期，第24~26页；张建英：《中美大学核心竞争力的比较研究》，《教育评论》2004年第3期，第91~94页。

实力以及科学研究成果数量和影响力。^① 科学研究是教育教学等功能的基础，高校高水平高质量的教育教学和社会服务需要科学研究作支撑。在本质上，科学研究更具有可比性，更能反映高校高层次人才国际竞争力。因此，发展力指标分为科研成果和科研影响力 2 个二级指标。其中，科研成果注重对科学研究“量”的考察，科研影响力则侧重对其从“质”的方面加以评估。

3. 社会服务——辐射力

社会服务是高校教学科研功能的延伸，以高校优势资源为依托，高校高层次人才智力资源能够直接迅速地转化为社会生产力，进而能够向社会提供直接的、服务性的支持并促进经济社会发展。^② 高校不仅是重大科学发现的诞生地，而且是产学研一体化的辐射源。随着高校与知识经济社会间的关系日益紧密，其社会服务的职能也愈发凸显。^③ 因此，社会服务是衡量高校高层次人才国际竞争力的重要维度之一。事实上，高校与社会在服务与被服务方面具有双向互动性，具体表现为：高校高层次人才根据社会需求，针对众多现实问题进行研究，并以研究成果直接服务社会；^④ 社会为高校高层次人才提供各种设施保障，支持其科研活动，增强其服务能力。左志德等构建的包含社会影响等 5 个基本要素的高校高层次人才评价体系，将成果的社会效益和参加社会团体作为衡量社会影响的 2 个二级指标；^⑤ 在夏志芳建立的高校高层次人才引进人才评价体系中，社会服务维度包括地方服务、参与研究等指标。^⑥ 因此，辐射力指标分为学术委员（以高校高层次人才在本专业的协会或学术团体担任委员的情况为操作性指标）、政府顾问（以高校高层次人才在政府机构或产业部门担任顾问的情况为操作性指标）、公益服务（以高校高层次人才从事社区公益服务的情况为操作性指标）3 个二级指标。

4. 创新性——根本力

创新是高校教学和科研活动的“灵魂”，高校高层次人才是高校创新的

① 参见宋东霞：《中国大学竞争力研究》，高等教育出版社 2005 年版，第 46~50 页。

② 参见谢卫红、王永健、黄山等：《论大学核心竞争力的构成要素及其构建途径》，《教育导刊》2010 年第 12 期，第 43~46 页。

③ 参见陈化育、杨亚辉：《大学正从社会边缘走向社会中心》，《西北民族大学学报》（哲学社会科学版）2007 年第 5 期，第 81~88 页。

④ 参见王国业、周文影、陈为纲：《浅谈促进高等学校科技成果转化》，《沈阳建筑大学学报》（社会科学版）2005 年第 2 期，第 136~138 页。

⑤ 参见左志德、邓红波：《论高校高层次人才多元评价新体系的构建》，《赣南师范学院学报》2011 年第 2 期，第 106~109 页。

⑥ 参见夏志芳：《高校高层次人才引进人才评价体系的构建——以博士（后）群体为例》，《中国电力教育》2012 年第 17 期，第 109~110 页。

主体力量。作为高校教学、科研、社会服务与文化传承工作的主导者与实施者，高校高层次人才不仅自身要以创新为导向，而且肩负培养学生创新意识与开拓精神的重任，承担推动科学技术不断进步的使命，其创新能力是高校持续高质量发展的核心竞争力。^① 培养具备较强创新能力与较高创新素养的高校高层次人才不仅符合当前社会对高校人才的现实需要，而且是打造世界一流高水平大学与专业、提升高校国际竞争力的必要条件。基于高校高层次人才的基本职能属性，其创新能力主要体现在教育教学与科学研究领域中。在教育教学方面，我国高校高层次人才应着眼于培养兼具创新意识和创新能力的创新人才，而非满足于培养一般合格的劳动力；在科学研究方面，我国高校高层次人才更应发挥比较优势，瞄准世界科技发展最前沿，力争率先在若干优势领域实现突破和跨越。

众多学者和研究强调高校高层次人才创新思维和创新能力的重要性。^② 李光红等将创新能力作为高层次人才评价体系的三级指标；^③ 左志德等将创新能力作为高校高层次人才评价体系的一级指标，该指标由想象能力、质疑能力、自信能力、洞察能力和实践能力5个二级指标构成；^④ 庞弘燊等构建的“双一流”大学建设中的人才评价体系主要包括3个与创新相关的维度，即科研创新水平、教学创新水平和创新平台参与。^⑤ 因此，根本力指标分为创新质量和创新能力2个二级指标。其中，创新质量的操作性指标主要借鉴四个世界大学评价体系；创新能力是对教学和科研内容、过程相关创新能力的评估，一方面，评估在长期教学活动中逐步形成的教学创新能力，另一方面，评估关于学术创新和技术创新的科研创新能力。

5. 国际化——领先力

在中国式现代化新征程中，不论是实施科教兴国战略，还是推进人才强国战略，二者的基础都在教育，关键都靠人才，必由之路都是国际化。^⑥ 国

① 参见曹瑞明、杨镰鸣：《高校教师创新能力发展的制约因素、价值转变与制度保障路径》，《现代教育管理》2023年第2期，第54~61页。

② 参见袁旭东：《论高校培养高层次人才途径》，《长春大学学报》2007年第5期，第72~75页。

③ 参见李光红、杨晨：《高层次人才评价指标体系研究》，《科技进步与对策》2007年第4期，第186~189页。

④ 参见左志德、邓红波：《论高校高层次人才多元评价新体系的构建》，《赣南师范学院学报》2011年第2期，第106~109页。

⑤ 参见庞弘燊、王超、胡正银：《“双一流”大学建设中人才引进评价指标库及指标体系构建》，《情报杂志》2019年第3期，第67~74页。

⑥ 参见林科、刘阳：《中国式现代化视域下地方高校国际化人才培养的问题与对策》，《攀枝花学院学报》2023年第3期，第102~110页。

际化是我国高校高层次人才综合能力提升的必然选择。高等教育国际化的目的在于培养具有国际视野、国际交流能力和国际竞争力的人才。^① 高校高层次人才的国际化是高等教育国际化的前提和基础，也是培养创新型人才的必要条件。同时，国际化强调我国与其他国家的高校高层次人才进行双向互动。一方面，高校高层次人才应当具备全球视野，掌握世界共识性知识和所在专业领域知识，始终保持开放和包容的态度，具备在跨文化环境中与不同国家的人才、学者或团队进行有效学术交流与合作的能力；另一方面，高校应当注重将“引进来”和“走出去”相结合，包括以文化自信的姿态邀请国际知名学者来校交流学习、吸引海外高校高层次人才或团队到国内高校工作以及参与共建“一带一路”教育行动项目等。高校高层次人才的国际化对其自身教育教学能力的发展、国际化科研质量的提高以及学生国际化素质的培养都尤为重要。对高校高层次人才的国际化水平的评估可以从数量和质量两方面展开，因此，领先力指标分为国际人才比例和国际化程度 2 个二级指标。

四、我国高校高层次人才国际竞争力的“五力”比较分析

应用上述具有中国话语体系特色的“五力”评价体系开展国际比较，有利于知己知彼和总结我国高校高层次人才队伍的建设成就与尚存差距。在表 4 中我国高校是被分析的主要对象，国外高校则仅供参照。前者样本一部分是在 2023 年四个世界大学评价排名中均为前 100 名的高校，分别为清华大学、北京大学、上海交通大学、浙江大学、香港大学；另一部分是虽未进入前 100 名但在单项指标中表现突出的中国高校。后者样本选取在 2023 年四个世界大学评价排名中均为前 20 名的海外大学，分别为哈佛大学、斯坦福大学、剑桥大学、麻省理工学院、普林斯顿大学、牛津大学、加州理工学院、耶鲁大学、宾夕法尼亚大学。

（一）与教育教学相关的指标（基础力）

基础力指标主要包括获大奖校友、教学、雇主声誉、生师比例、就业成果。在获大奖校友方面，哈佛大学（100）领先，9 所海外一流大学得分均值为 60.9，国内高校得分最高的是北京师范大学（14.8）。在教学方面，北京大学以国内高校最高得分 92.5 居世界第四位，清华大学（90.1）也表现较好，

^① 参见陆国栋、孙毅、费少梅等：《面向思维力、表达力、工程力培养的图学教学改革》，《高等工程教育研究》2015 年第 5 期，第 1~7 页。

表4 我国高校与海外一流大学高层次人才的相关指标

	与教育教学相关的指标 (基础力)						与科学研究相关的指标 (发展力)						与社会服务 相关的指标 (辐射力)			与创新性相关的 指标(根本力)			与国际化相关的 指标(领先力)		
	获 大奖 校友	教学	雇主 声誉	师生 比例	就业 成果		两刊 论文 数量	索引 论文 数量	论文 引用	研究	学术 声誉	师均 引用 率	企业 经费	获 大奖 教师	高被 引人 数	五项 师均 值	国际 教师 比例	国际 研究 网络	国际 展望		
在四个世界 大学评价排 名中均居前 100名的中 国大学	清华大学	9.1	90.1	97.7	92.8	82.2	44.1	77.6	88	97.4	98.9	100	0	55.4	28.5	16.7	47.8	40.3			
	北京大学	10.5	92.5	96.5	87.3	82.6	41.1	81.3	80.4	96.7	99.3	91.8	0	36.0	29.6	57.1	43.2	65.0			
	上海交通大学	0	75.3	90.2	57.7	55.5	27.1	87.8	59.9	82.9	82.7	100	0	30.2	26.4	40.9	38.3	43.7			
	浙江大学	0	67.3	95.3	78.7	37.7	33.8	89.4	62.8	74.8	72.2	100	0	34.8	24.3	99.1	74.7	55.1			
	香港大学	0	65.6	62.9	84.2	99.5	21.6	51.0	92.4	74.1	97.4	60.6	0	41.4	26.7	100	42.7	98.7			
某单项突出 的中国大学	中山大学							78.3													
	香港中文大学								95.7				13.0			100					
	南方科技大学				97.7				95.5												
	台湾大学			92.6		99.7				92.3											
	香港城市大学										98.1					100		99.6			
北京师范大学	14.8																				
西交利物浦大学																					
复旦大学				93.5														99.1			
澳门科技大学																		89.3			
天津大学																		100			
																			99.7		

续表

	与教育教学相关的指标 (基础力)						与科学研究相关的指标 (发展力)						与社会服务 相关的指标 (辐射力)			与创新性相关的 指标 (根本力)			与国际化相关的 指标 (领先力)		
	获 大奖 校友	教学 声誉	雇主 比例	生师 比例	就业 成果	两刊 论文 数量	索引 论文 数量	论文 引用	研究 声誉	学术 引用 率	师均 引用 率	企业 经费	获 大奖 教师	高被 引入 数	五 项 师均 值	国际 教师 比例	国际 研究 网络	国际 展望			
在四个世界 大学评价排 名中均居前 20名的海 外大学	哈佛大学	100	94.8	100	99.4	100	100	99.3	99.0	100	100	92.6	100	86.7	76.9	100	80.5				
	斯坦福大学	45.6	94.2	100	100	100	82.8	67.5	96.7	100	99.9	88.1	73.6	58.0	99.8	95.8	79.8				
	剑桥大学	78.9	90.9	100	100	100	61.0	63.6	97.0	100	92.3	90.8	45.1	60.4	100	99.9	95.8				
	麻省理工学院	72.5	90.7	100	100	100	71.8	55.0	93.6	100	100	81.1	54.7	73.8	100	94.3	89.3				
	普林斯顿大学	61.7	87.6	98.9	72.6	94.6	50.4	39.4	95.9	99.9	100	100	32.9	76.7	26.0	52.5	80.3				
	牛津大学	49.9	92.3	100	100	100	57.6	71.4	99.0	99.7	100	90.0	59.7	48.5	98.8	100	96.2				
	加州理工学院	56.1	90.9	87.1	85.1	34.2	57.3	37.6	97.3	97.0	96.5	100	63.4	28.7	100	99.8	22.8	83.6			
	耶鲁大学	50.7	92.6	100	100	99.9	53.9	59.2	97.0	92.7	99.9	51.5	49.6	38.8	89.2	85.8	70.9				
	宾夕法尼亚大学	32.3	86.0	92.5	99.9	100	44.7	67.0	97.0	88.8	96.5	70.9	30.6	52.2	42.2	96.2	83.3	71.5			
9所海外大学各项指标均值	60.9	91.1	97.6	95.2	92.1	64.4	62.3	98.4	95.9	99.2	89.4	72.9	53.9	65.0	87.4	81.6	83.1				

资料来源：笔者根据四个世界大学评价排名各自官方网站资料整理。

注：“获大奖校友”指获诺贝尔奖和菲尔兹奖的校友折合数量，借鉴表2中相关指标 Alumni (下同)；“两刊论文数量”指在 Nature 和 Science 上发表论文的折合数量 N&S；“索引论文数量”指被科学引文索引和科学引文索引收录的论文数量 PUB；“获大奖教师”指获诺贝尔奖和菲尔兹奖的教师的折合数量 Award；“高被引入数”指各学科领域被引用次数最高的教师数量 HiCi；“五项师均均值”指上述五项指标得分的师均均值 PCP。

但其他国内高校得分均低于80。在雇主声誉方面,清华大学和北京大学等6所国内高校表现较好(得分均超过90)。在生师比例方面,国内高校发展水平较为均衡,南方科技大学(97.7)位居第一;与海外一流大学相比,我国高校还需进一步优化生师比。就业成果指标旨在评估学生的就业能力,能够反映高校高层次人才在教育教学方面工作的有效性。在就业成果方面,有6所海外大学得分为满分,在我国高校排名中台湾大学(99.7)和香港大学(99.5)名列前茅,北京大学(82.6)位列第三,对比可知我国不同地区的高校高层次人才在对学生培养和就业指导方面的侧重点及成效存在差异。

(二) 与科学研究相关的指标(发展力)

发展力指标主要包括两刊论文数量、索引论文数量、论文引用、研究、学术声誉、师均引用率。在学术声誉方面,我国高校前三名是北京大学(99.3)、清华大学(98.9)和香港大学(97.4),有5所海外大学的学术声誉得分为100。值得一提的是,在四个世界大学评价排名中未同时进入前100名的台湾大学在该指标上的得分(92.3)位居我国高校第四,反映出该校在学术研究方面具有较强的实力。在师均引用率方面,我国高校得分最高的清华大学(98.1)和香港城市大学(98.1)超过了4所海外一流大学;上海交通大学(97.1)和北京大学(96.7)的表现也非常好,得分均超过95,凸显了这两所高校在学术研究领域的优良表现。上海交通大学2023年在师均论文引用指标排名中居全球第15位,其在2017—2022年发表学术论文数量、被引用频率方面都显现了很强的国际竞争力,其中医学领域贡献了学术总产出的30%。^①这些数据从侧面反映了我国高校在学术研究与传播方面的国际影响力。在论文引用方面,得分最高的是斯坦福大学(99.8)和麻省理工学院(99.8),而我国高校得分最高的是香港中文大学(95.7),南方科技大学(95.5)位列第二;在师均引用率方面,天津大学(92.0)得分较高。尽管这3所国内高校都未同时进入四个世界大学评价排名前100名的行列,但分别在论文引用和师均引用率两个指标上表现突出,已接近海外一流大学的水平。从THE评价体系的研究指标看,得分超过90的大学共有10所,仅包括清华大学(97.4)和北京大学(96.7)2所国内高校。该指标反映的是对研究声誉、人均科研经费、人均论文发表数量进行综合衡量后的得分。由此可知,在研究方面国内高校与海外一流大学水平还有较大差距。在索引论文数量方面,哈佛大学(100)

^① 参见《最新QS世界大学排名:北大全球第17名、清华第25名》, https://m.thepaper.cn/baijiahao_23647643, 2024年9月24日。

处于领先地位，而一些国内高校已接近海外一流大学的水平，浙江大学（89.4）、上海交通大学（87.8）、北京大学（81.3）和中山大学（78.3）分居其后、势头强劲。在两刊论文数量方面，国内高校均未达到海外一流大学的均值。可以看出，国内高校高层次人才尽管在国外主流期刊上发表论文颇多，但是在 *Nature* 和 *Science* 这样的国际顶刊上发表的高质量论文数量较少。

（三）与社会服务相关的指标（辐射力）

在四个世界大学评价排名中，只有 THE 世界大学排名的企业经费指标涉及辐射力维度，有可以进行定量比较的数据。^① 企业经费指标表明企业愿意为研究支付费用的程度以及高校在商业市场中吸引资金的能力，直接关系到高校与企业合作的深度和广度，反映了高校高层次人才队伍的知识成果转化和社会服务能力。在企业经费方面，3 所国内高校以满分 100 登榜，分别是清华大学、上海交通大学及浙江大学。在 THE 企业经费专项排名 100 强中，有 24 所大学来自中国，可以看出我国高校在社会服务方面的总体表现突出，也体现了我国高校高层次人才具有较强的社会责任意识。

（四）与创新性相关的指标（根本力）

创新性主要包括获大奖教师、高被引人数和五项师均值指标。在获大奖教师方面，国内高校表现较弱，只有香港中文大学（13.0）得分不为 0，而海外大学得分最高的是普林斯顿大学（100），9 所海外大学得分均值为 72.9。在高被引人数方面，国内高校得分最高的是清华大学（55.4），海外大学得分最高的是哈佛大学（100），虽然我国 5 所排名居前 100 的大学得分均超过加州理工学院（28.7），但是只有清华大学超过 9 所海外大学这一指标得分的均值（53.9）。在五项师均值方面，北京大学（29.6）代表我国最高水平，而在 9 所海外大学中加州理工学院得分（100）最高，从这一综合指标来看，与海外一流大学相比，国内高校在教育教学与科学研究的创新性方面还存在较大的提升空间。

（五）与国际化相关的指标（领先力）

领先力指标主要包括国际教师比例、国际研究网络和国际展望。在国际教师比例方面，中国香港、中国澳门的多所高校得分为 100，但内地高校的表现却参差不齐，其中，浙江大学（99.1）、西交利物浦大学（99.1）、复旦大学（89.3）排名靠前，其余内地高校得分则较低。在国际研究网络方面，与 9 所海外大学呈现两极分化的情况相比，国内高校的发展水平总体相

^① 表 3 中构建的辐射力维度中的 3 个二级指标只能留待有条件后再进行研究。

对均衡,其中浙江大学(74.7)较为突出,这表明我国高校在国际研究网络构建方面任重道远。在国际展望方面,澳门科技大学(99.7)和香港城市大学(99.6)高居世界前二位。

五、进一步提升我国高校高层次人才国际竞争力

进一步提升我国高校高层次人才国际竞争力必须从问题出发,以目标为导向,通过一定的战略路径把人才强国、科教兴国、创新驱动发展战略落到实处。

(一) 我国高校高层次人才国际竞争力尚存问题分析

从上述比较分析可见,我国高校高层次人才国际竞争力在社会服务方面表现突出,但在其他四个方面仍有很大的提升空间。在科学研究方面,存在科研创新能力和高质量科研成果不足等问题;在教育教学方面,存在较为严重的“断层”现象,高校高层次人才的总体教学质量有待提升,生师比例也有待优化;国际化发展呈现区域差异及不均衡现象,急需构建国际研究网络;在创新性方面,与海外一流大学尚存在差距。自2010年以来我国经济总量稳居世界第二位,综合国力显著增强,创新水平的国际位次也逐步前移,但我国高校的国际竞争力特别是高层次人才队伍的国际竞争力还有待提高。

在人才评价中实际仍存在较强的“五唯”(唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项)倾向。一些国内高校的索引论文数量指标已接近世界一流水平,而在两刊论文数量指标上,国内高校在世界大学中的排名不高,表明尽管国内高校高层次人才发表的论文数量多,但质量尚待提高。此前还有研究指出,2008—2018年中国作者发表的SCI论文数量排名世界第二位,同时总撤稿率世界第一。^①论文、帽子、职称、学历、奖项本身可以是高层次人才的身份标志,但过分强调论文、项目等易于统计和量化的指标而不够重视成果质量与效益,则必然会出现“为了论文而论文”的现象。不合理的“五唯”倾向甚至已成为导向,^②这不仅会严重弱化教育教学、教书育人的“基础力”,而且会阻碍真正的科学研究,导致无法积累持久的“发展力”,也就谈不上具有创新的“根本力”。

① 参见王凤产:《中国撤稿现状调查》,《中国科技期刊研究》2019年第12期,第1360~1365页。

② 参见程哲、卢兴富、李福林:《世界一流大学建设成效评价分析——基于科研论文的视角》,《中国高教研究》2020年第10期,第34~41页。

对教育教学重视不够，总体教学质量有待提升，高层次人才教书育人使命淡化、动力缺乏。在世界大学评价排名中，我国高校在教育教学方面出现较为严重的“断层”现象。

创新力是高校及其高层次人才的“根本力”，然而，我国高校与海外一流大学的各项创新力指标的均值都有差距。在“双一流”建设背景下，虽然一些高校在向世界一流大学追赶看齐的过程中越来越注重科研和“量化”发展，^①但是对科研成果数量的过分强调可能会适得其反。

社会服务是教学和科研智力活动的自然延伸，需要真正与地方、产业和企业融合，然而，在现实中社会服务可能会演变为拉横项课题、要经费的行为。在社会服务维度中，核心指标是企业经费，其中3所国内高校以满分位居榜首，显示了它们在与企业合作方面的强大实力。不仅如此，在THE排名的企业经费指标专项排名100强中，有24所大学来自中国。尽管我国高校在这一指标上取得了较好的成绩，但是对这样的“辐射力”需要具体分析。要真正秉承“知中国，服务中国”的优良传统，警惕一些高校和高层次人才把社会服务简单等同于经济收益的比拼。社会服务的真正意义不仅在于经费的引入，而且在于通过科研合作推动技术进步、促进产业升级、增进社会福祉等。

国际化水平不高，在引进国际高层次人才方面渠道单一，国际化师资结构不合理、能力不达标。尽管众多高校提出了“开放办学”和“国际化”战略，但不少高校是为了应付考核指标任务，并未从根本上认识到国际化的重要性，从而无法真正实现教育教学理念、方法以及科研创新等方面的国际化融合，导致国际合作网络的构建不充分。此前有研究指出，由于现阶段我国高校高层次人才间缺乏实质性合作，故而难以促进学术碰撞和知识共享。^②因此，要防止“领先力”成为摆设。

（二）进一步提升我国高校高层次人才国际竞争力的战略路径

新时代人才强国战略的要义是，在“四个面向”^③中依靠创新型人才强化中国式现代化的人才支撑，实现科技自立自强和中华民族复兴伟业。“高

① 参见阎凤桥、闵维方：《从国家精英大学到世界一流大学：基于制度的视角》，《北京大学教育评论》2017年第1期，第34~48页。

② 参见阎国华、韩秀霞：《高校教师科学研究的协作障碍与促进策略》，《现代教育管理》2020年第3期，第59~64页。

③ 参见《坚持“四个面向”加快科技创新——习近平总书记在科学家座谈会上的重要讲话指引科技发展方向》，https://www.gov.cn/xinwen/2020-09/13/content_5543052.htm，2024年9月25日。

校的教职员工作既是国际化人才的培养主体，也是国际化人才的培养客体。”^①在科技—人才—教育的链条中，教育处于战略基座地位。实现人才强国的战略目标，必须得有具备国际竞争力的高层次人才赋能。

1. 强化高校分类管理顶层设计，推动各类高校高层次人才脱颖而出

《教育部关于“十三五”时期高等学校设置工作的意见》明确提出以人才培养定位为基础，构建包含研究型、应用型 and 职业技能型等不同类型的高等教育分类体系。^②2023年全国教育工作会议做出部署，“进一步加强高校分类管理的顶层设计，加快探索高校分类评价改革”。^③党的二十届三中全会明确提出“加快建设高质量教育体系”，^④统筹推进教育从规模扩张向高质量发展的战略性转变。因此，要优化高等教育结构，引导不同类型高校各司其职、发挥各自比较优势，实现“人才链、创新链、学科链、产业链”^⑤深度融合。其中，“双一流”建设大学特别是其中的原“985工程”建设大学既是国内高层次人才培养的领军力量，也是国际竞争力提升的重中之重。一些研究型大学的教学和科研完全可以形成合力，如中国科学院大学和中国社会科学院大学应成为科研与教学深度融合的探索者。

2. 完善高校人才评价反馈机制，树立正确的高层次人才成长导向

只有使用好既有人才尤其是既有高层次人才，才能“近悦远来”。人才评价考核机制不仅是高层次人才管理的核心所在，而且是提升国际竞争力的关键环节。必须以破“五唯”为主要切入点，真正改革高校人才评价考核机制，建立健全内部考核与反馈激励机制。树立以高层次人才培育为核心的职业成长导向，在科学研究方面更加注重“质”的提升。人才活力就是创新力，而活力来自公平竞争，竞争就会显出高低上下，但是“非升即走”制度只能在较小的范围内探索实践。

① 夏玉荣、周桂生：《论高校国际化人才培养体系的有机构成》，《扬州大学学报》（高教研究版）2015年第3期，第37~41页。

② 参见《教育部关于“十三五”时期高等学校设置工作的意见》，http://www.moe.gov.cn/srsite/A03/s181/201702/t20170217_296529.html，2024年9月25日。

③ 《加快建设高质量教育体系 办好人民满意的教育 2023年全国教育工作会议召开》，http://www.moe.gov.cn/jyb_zzjg/huodong/202301/t20230112_1039188.html，2024年9月25日。

④ 《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定（二〇二四年七月十八日中国共产党第二十届中央委员会第三次全体会议通过）》，《人民日报》2024年7月22日。

⑤ 王焰新、李琳、李素矿等：《新时代高校教育、科技、人才一体化布局与科学基金发展策略》，《中国科学基金》2024年第2期，第232~237页。

高层次人才也要教书育人。如果对高层次人才教学效果的评价与反馈不足，就会制约教育教学质量的提高。^①但高校高层次人才队伍不能仅满足于培养一般合格的人才，还要注重人才“质”的提升，培养高水平创新型人才。^②应高度重视类似“人才对数规律”的现象，^③聚焦培养具备创新思维和创新能力的创新创业人才——一流的高层次人才师资能够选择和培育出更多的一流人才，如此不断把优秀生源培养成人才，才可能从根本上持续提升国家创新能力。

3. 以创新性科学研究支撑高质量教育教学并服务社会

科研创新产生的“根本力”能够支撑高质量教育教学“基础力”，带来高层次社会服务“辐射力”。“五唯”包括的五项内容本身并无过错，科研高层次人才需要出成果、带团队、培养高质量学生。真正的科学研究必须是以创新解决科学疑难点和技术瓶颈的研究，必须依靠拔尖创新人才，而拔尖创新人才是提升国家自主创新能力的强大动力源。^④

加强科技成果高层次转化服务。我国在科技论文与专利的数量积累上已取得显著成绩，在国内有效发明专利总量中高校及科研机构的贡献合计占1/4，但实际应用转化尚显不足。^⑤“辐射力”表现在社会服务的质量和深度上，应立足高质量发展新质生产力要求，面向解决关键核心技术“卡脖子”重大现实难题，助推“0到1”原创问题破题。此外，需要警惕在社会服务中过度追求物质效益的倾向，应倡导兼顾显性物质贡献与隐性社会价值，维护学术研究的纯粹性与高等教育的本质属性。哈佛大学就一度因趋向商业化而忽视其教书育人的使命。^⑥“辐射力”也需要有特色。例如，中国农业大学深入乡村、服务乡村，2009年在河北省邯郸市曲周县设立第一个科技小

① 参见尹明明：《对高校教师教学效果评价后信息反馈的思考》，《中国社会科学院研究生院学报》2010年第4期，第141~144页。

② 参见王新清：《贯彻党的十九大精神，实现高等教育的内涵式发展》，《中国社会科学院研究生院学报》2018年第3期，第14~23页。

③ 参见孙锐：《新时代人才强国战略实施若干问题研究》，《中国软科学》2022年第8期，第1~11页。该文指出，一流人才的选择和培育只能靠一流人才，二流人才选择和培育出的多是三流人才，以此类推。

④ 参见虞宁宁、刘承波、李仲浩：《高水平拔尖创新人才自主培养体系的基本特征与建设原则》，《中国高教研究》2024年第3期，第36~44页。

⑤ 参见崔立红、李昶彬：《高校专利盘活的权利出资进路及制度调适——基于利益平衡理论》，《山东大学学报》（哲学社会科学版）2024年第5期，第59~71页。

⑥ 参见〔美〕刘易斯：《失去灵魂的卓越：哈佛是如何忘记教育宗旨的》，侯定凯等译，华东师范大学出版社2012年版，第57页。

院，到2023年底已在全国设立了139个科技小院。^①走进小院的不乏高层次人才，将论文写在“三农”实践中定会增强人才竞争力。

4. 优化“育引用留”全链条，构建我国高校高层次人才发展的优良生态。应逐步完善内部公开公平公正竞争、外部动态开放合作的人才制度。多措并举“育人才”，广开渠道“引人才”，不拘一格“用人才”，多管齐下“留人才”。立足对人才需求特别是其更高层次需求的满足，健全激励机制，关注人才专业特长与高校需求的匹配程度。培育鼓励创新文化，激发高层次人才的创新热情和创新潜能，全方位营造良好的人才生态环境。完善人才培养、科学研究、社会服务等方面的国际合作体制机制，关心信任海外高层次人才，增强其归属感，让组织的生态环境成为人才活力、效率和积极性的孕育域。有条件的高校应建立长效的国际化战略管理体制，如UPS多层面对等合作交流模式。^②在高质量的科研产出过程中，构建国际合作网络十分重要。^③通过合作可以获得科研平台和科研项目，形成异质性创新团队，而团队产生的品牌效应反过来又有助于合作研究。

国际化的本质特征是先进性、前沿性、尖端性。提升高层次人才国际竞争力需要知己知彼和借鉴学习，但绝不是简单模仿，更不是照抄照搬。当今国际高层次人才主要是STEM^④人才，中国特色的高校高层次人才国际竞争力评价毫无疑问要遵循国际惯例，科技人才的体量同样应当最大。我们需要更多黄大年式的教师团队和姚期智式的名师。同时，要立足国情实际，继承弘扬中华优秀传统文化，把文化实力作为国家软实力的重要组成部分，真正同等重视高校人文科学、哲学社会科学领域的高层次人才。

总之，高校高层次人才不仅同其他机构的高层次人才一样直接服务于我国的新时代人才强国战略，而且可以培育出更多高层次人才，通过促进人才不断涌现、活力竞相迸发持续提升国家创新能力，真正实现以高层次人才支撑中国式现代化。

(责任编辑：任朝旺 李润东)

① 参见张海鹏：《高校如何服务乡村振兴》，《文摘报》2024年5月8日。

② UPS，即 University to University, Professor to Professor, Student to Student，指国内外高校在大学、教授、学生层面的对等合作交流。

③ 参见刘笑、常旭华、陈强：《创新合作模式对教师科研绩效的影响——跨学科程度的调节作用》，《中国科技论坛》2019年第7期，第69~75、83页。

④ STEM，即 Science, Technology, Engineering, Mathematics 四个单词的首字母，在汉语语境中泛指理工科技人才。