

■ 高教述评

DOI:10.15998/j.cnki.issn1673-8012.2022.04.012

# 学术生命周期视野下的精英人才流动 研究综述



薛琪薪

(上海市青少年研究中心, 上海 200070)

**摘要:**精英人才流动一向是学术界和传媒界关注的重要命题之一。对学术精英流动经历的研究,以往多关注其职业流动过程,而对作为其学术生命周期起步阶段的高等教育阶段较少涉及。通过梳理相关研究,从教育流动和工作流动两个阶段,以及空间流动、机构流动与社会流动3个维度对学术精英的流动过程进行全景扫描,总结学术精英流动过程中的特征、模式与效应,以及影响流动的主要因素。研究认为,学术精英的流动过程需要得到更系统的理论解释,既有研究需要接受更全面的实证检验。面对人才流动现象日益普遍、流动过程不断加速的新时代背景,对学术精英流动效应和影响因素的探索还需要进一步加强。

**关键词:**学术精英;精英学者;学术生命周期;人才流动

[中图分类号]G640 [文献标志码]A [文章编号]16738012(2022)04011810

精英人才的流动是一个长盛不衰的话题。学术精英作为精英人才中的重要分支,其流动过程不仅促进了“缄默知识”在区域和机构之间的分享与溢出,也对学术人才资源的结构与布局进行了重置。学术精英流动既是个体的行动过程,有着自身的决策动机,同时也是相关管理部门通过教育规划、人才计划等方式给予引导的过程,体现着人才培养和人才治理的国家行为机理。相关的人才培养与管理机制只有适应学术精英的行动机理,才能更好地引导精英人才的合理流动,促进人才资本发挥最佳效应。因此,无论从学理层面还是实践层面,加强对学术精英流动问题的研究都非常必要。

学术精英一般指在其所在的学术领域获得卓越成就,并处于学术系统顶层的少数人才<sup>[1]</sup>,相关研究也称之为科学精英、高被引科学家或高层次学术人才等。本研究中的学术精英指的是工作于高等院校或科研院所等学术单位、取得重大学术成就或重要学术荣誉的人才,包括两院院士、国家杰青基金获得者、高被引科学家、“长江学者”特聘教授等。这里的学术生命周期不是指学术成果的价值

修回日期:20220402

基金项目:国家社会科学基金“十三五”规划重大招标项目“立德树人的落实机制研究”(VEA190002)

作者简介:薛琪薪,男,四川达州人,上海市青少年研究中心助理研究员,博士,主要从事青年人才和教育人才研究。

引用格式:薛琪薪.学术生命周期视野下的精英人才流动研究综述[J].重庆高教研究,2022,10(4):118-127.

**Citation format:** XUE Qixin. A summary of the research on the flow of elite talents from the perspective of academic life cycle[J]. Chongqing higher education research, 2022, 10(4): 118-127.

生命周期, 而是指学术人才成长与发展的生命周期<sup>[2]</sup>, 阎光才将其定义为学者从进入学术职业(或研究生时期开始)到退出学术职业的全部生命历程<sup>[3]</sup>。目前主流观点将其分为起步与成长期、规范与稳定期、个性与创造期、老化和衰退期等阶段<sup>[4]</sup>。本研究认为, 学术精英从本科阶段进入专业学习, 就已经开始了学术知识与技能的积累, 并通过硕博就读期间流动或不流动的决策, 选择对自己最有利的学术资本进阶途径。因此, 从流动经历出发, 将学术精英的学术生命周期简化为本科到博士期间的教育流动和获得最高学历后的工作流动两个阶段, 有助于启发对学术精英流动经历的一些新思考。

本研究发现, 对学术精英流动经历的研究, 以往多关注其职业流动过程, 而对作为其学术生命周期起步阶段的高等教育阶段较少涉及。在关注维度方面, 侧重于对学术精英空间流动和机构流动的分析, 而对其代内的社会流动关注较少。已有研究帮助我们了解了学术精英流动过程的不同侧面, 但碎片化的认识难以拼凑出一幅宏大繁复的人才流动全景。本研究将精英人才的学术生命周期视为一个连续和流变的过程, 通过梳理相关研究, 从教育流动和工作流动两个阶段, 以及空间流动、机构流动与社会流动 3 个维度对精英人才学术生命周期内的流动过程进行全景式总结, 试图厘清学术精英流动过程中的特征、模式与效应, 以及影响流动的主要因素等问题, 以帮助我们更加全面和深入地了解这一人才迁移过程。在文献筛选上, 主要通过在中国知网、Web of Science 等中外文献数据库上组合检索题名、关键词和摘要中包含“精英”“学者”“高被引科学家”“高层次学术人才”“高端人才”及“流动”“迁移”“回流”等相应字段(以及对应的英文字段)的研究文献, 在阅读后人工判断并分类整理, 文献搜集时间截至 2021 年 12 月。

## 一、精英人才学术生命周期中的流动特征

### (一) 教育流动与工作流动: 不同阶段的流动特征

在教育流动阶段, 相关研究关注了学术精英本硕博求学流动的比例、流动前后的高校声誉等级变化、空间流动指向等问题。如在流动者占比和流动方向方面, 研究发现 90% 的两院院士在高等教育阶段有过流动, 70% 的学术精英有出国留学经历<sup>[5]</sup>。在流动前后的高校声誉等级变化方面, 中科院杰出青年主要是从非“985 工程”高校流向“985 工程”高校; 在空间指向上表现为从中西部地区的分散布局逐步向京沪等东部大城市集聚, 再向海外发达国家发散的趋势<sup>[6]</sup>。从具体地域来看, 中科院院士本科阶段主要在东部沿海的北京、上海、江苏完成学业, 三者合计占比 47.28%; 最高学历获得地则有所差异, 其中毕业于北京和上海者合计占比 37.62%, 毕业于海外者占比 28.62%<sup>[7]</sup>。综合以上研究, 可以发现学术精英的教育流动经历具有以下特点: 一是流动比例高, 多数人在接受高等教育期间都发生了流动; 二是在流动层级上以向上流动为主, 即从一般高校向重点高校集中; 三是随着学段的上升, 在空间分布上由中西部向东部沿海的京沪苏地区集中, 其中硕士和博士期间大量扩散至境外国家或地区留学。

在工作流动阶段, 相关研究主要关注以下内容: 第一, 学术精英工作流动的频率与规模。研究发现, “长江学者”中工作流动者占比 10.7%, 有海外经历者工作流动率为 15.2%, 流动与否与海外经历的相关系数为 0.143, 具有显著的正相关关系<sup>[8]</sup>。对高被引学者工作流动的分析发现, 其工作流动次数为 2-5 次, 平均每 6-7 年流动一次<sup>[9]</sup>。还有研究指出, 这种流动具有学科差异, 如对杰青基金获得者的分析发现, 地球科学、管理科学和生命科学等学科的工作流动率最高, 流动者占比分别为 21.01%、18.64% 和 17.1%<sup>[10]</sup>。第二, 学术精英工作流动的空间特征。研究指出, 北京的高被引学者流出人数和流入人数均处于国内第一, 而广东和上海则净流入人数最多<sup>[10]</sup>。对“长江学者”的统计发现, 其工作流动以跨省流动为主, 其次为省内流动, 流动到境外的非常稀少; 中西部和东北地区是学术精英的主要流出地, 华北、华东和华南地区是学术精英的主要流入地, 我国已初步形成内部的精英人

才环流<sup>[11]</sup>。综合以上研究,可以发现不同类型的学术精英在工作流动方面具有明显的差异,但相对于国外的学者来说,我国学术精英的工作流动率并不高,特别是参与跨国流动的比例更低。总体来说,具有海外留学及海外工作经历的学术精英职业流动率更高。在流动的时间特征上,学术精英群体存在“七年之痒”现象,他们平均6~7年“跳槽”一次;在流动的空间特征上,学术精英以在国内跨省流动为主,呈现出“孔雀东南飞”的趋势,北京、上海和广东成为最大的人才受益地区。

## (二)空间流动、社会流动与机构流动:不同维度的流动特点

在空间流动维度,相关研究指出,学术精英流动从“人才流失”“人才回流”进而发展到“人才环流”阶段。从跨国角度来看,当前精英人才的流动过程呈现出不同模式并存的局面,即精英人才从欠发达经济体向发达经济体流动,在发达经济体之间人才对流,新兴经济体人才从发达经济体回流,以及不同类型经济体之间人才环流等流动类型同时存在<sup>[12]</sup>。进入21世纪以来,以亚洲的中国、韩国、印度等为代表的新兴经济体与西方发达经济体之间的人才环流日益加剧,成为相关研究的重点关注对象。对国内学术精英的研究发现,空间流动主要是从中西部地区和东北地区流向沿海和东南部地区,在“孔雀东南飞”的同时初步形成京粤及江浙沪地区“大进大出”的人才环流现象<sup>[13]</sup>。在跨国流动方面,我国的高被引学者流向美国的最多,并且在美国、德国及日本之间呈现较为密集的环流现象<sup>[14]</sup>。回流的学术精英来源国家较为分散,流入地主要集中在北京、上海等沿海大城市<sup>[15]</sup>。

在社会流动维度,研究发现,国外的学术精英以向上流动和平行流动为主,其中博士和博士后人才主要是从低声誉机构向上流动到高声誉机构,因为高声誉机构有着累积的学术资源优势 and 更好的学术关系网络<sup>[16]</sup>。同时,在同一学术声誉等级的名校之间存在着一种交换聘任毕业生的网络关系,这种人才平行流动维护了“学术种姓系统”(academic caste system)的再生产过程<sup>[17]</sup>。国内学术精英则以平行流动和向下流动为主,如对“长江学者”特聘教授的研究发现,其职业流动以在相同声誉等级的高校之间平行流动为主。此外,流向较低声誉等级高校的向下流动的数量超过了向上流动,其原因在于新雇主的声誉等级并不独立发生影响,而要综合考虑地区经济发展、创新氛围及工作机构的内部环境等因素<sup>[18]</sup>。

在机构流动维度,学术精英的跨部门流动主要是从科研机构流向高校,而从高校和科研机构流向企业部门的则非常少见<sup>[11]</sup>。国外的研究进一步指出,研究型大学的学术人才倾向于留在学术领域发展,而从事应用型研究的学术人才则倾向于流向企业部门或政府研究中心<sup>[19]</sup>。从学术界流向企业界一直被认为是学术精英最重要的职业流动经历,这一过程促进了先进技术的转化与创新。在当前大力推动创新创业的大背景下,相关部门一直积极支持学术精英参与成果转化与创业,担任企业管理职位等,但实际上全职进入企业界发展的学术精英非常少。

## 二、学术精英的流动模式与流动效应

### (一)学术精英的流动模式

20世纪60年代,英国皇家学会发布的科技精英“人才流失”报告开启了人才流动模式的研究先河。此后,学界又先后总结了“人才回流”“人才环流”等流动模式,并对不同流动模式对人才输出地和输入地的影响进行了讨论。

一是对“人才流失”或“人才外流”(brain drain)模式的分析。从20世纪六七十年代开始,相关研究从发展经济学和跨国人力资本流迁理论出发,讨论了人才外流对人才输出地的科技发展与技术创新的影响。根据结论的不同,可以分为“阻碍论”“促进论”和“双重影响论”3种观点。“阻碍论”者认为,西方发达国家利用自身的科技优势和经济优势大力吸引各国人才,给发展中国家带来了巨大的人才损失<sup>[20]</sup>。这种人才跨国流出大多数是永久性的,严重阻碍了人才流失国的经济与科技发展。“促

进论”则认为,人才外流对输出地的负面效应可以被扭转,即出走的人才可以通过各种途径回馈和助力母国的科技发展<sup>[21]</sup>。同时,向发达国家的人才迁移预期提高了人才输出地的个人和家庭对高等教育的投资,从而提升了人才输出地的人力资本收益(brain gain)<sup>[22]</sup>。在20世纪末,这一观点被进一步总结为“人才外流有益论”(beneficial brain drain),其核心思想认为,全球化加深了各国和各地区之间的联系,从而激发了人才外流有益的一面,加剧了人才输出地的人力资本激励效应和网络效应<sup>[23]</sup>。“双重影响论”则认为,人才外流短期内对人才输出地具有负面影响,但时间拉长之后,外流人才又会为人才输出地带来“智力收益”<sup>[24]</sup>。

二是对“人才回流”(brain return)模式的分析。在20世纪90年代,研究者提出了“人才回流”模式,指出在新兴经济体的经济、科技发展与人才政策的吸引下,精英人才大量从发达经济体向欠发达经济体回流,其中以教育和科学研究行业的精英人才为最<sup>[25]</sup>。这种大规模的人才回流,促进了知识与技术的共享和扩展,形成了既有利于人才流出地也有利于人才流入地的双赢局面。

三是对“人才环流”(brain circulation)模式的分析。同样,在20世纪90年代,研究发现精英人才在回流祖国后可能再次流动,形成在不同国家或地区间复杂多向的“人才环流”模式<sup>[26]</sup>。多数学者认为,“人才环流”是对“人才外流”和“人才回流”模式的自然发展和有机更替,这种跨国人才在新兴经济体和发达经济体之间的频繁流动对相关方都具有积极影响,促进了全球化时代的经济、科技和社会发展<sup>[12]</sup>。

此外,Kivisto提出的跨国主义(transnationalism)强调了精英人才在人才流入国的集聚过程及其被限制的公民地位及作用,人才钟摆(brain pendulum)和逆人才流失(reverse brain drain)等提法则描述了精英人才流动的更多复杂特性<sup>[27]</sup>。总体来说,学术精英的流动既反映了人才在地理空间上的再配置,也反映了人才在不同机构之间迁移所体现出的社会流动意涵。当前的人才流动模式研究主要总结了人才流失、人才回流、人才环流等跨国流动模式,而对精英人才国内流动模式的提炼仍需深化,以形成新的共识。

## (二)学术精英的流动效应

学术精英流动具有不同的效应。一方面,学术精英流动对于流出地、流入地及就业机构具有不同的影响,主要表现为对人才流出地的人力资本激励效应和联系不同部门的社会资本网络效应。如前所述,对于人才流入地而言,研究普遍认为人才流入极大地促进了流入地的经济和科技活力,带来了“智力增益”;对于人才流出地而言,相关研究分别从“阻碍论”“促进论”和“双重影响论”3个角度讨论人才流动对于人才流出地的影响。随着研究的深入和全球化进程的推进,人才流动带来了人才流入地、中转地和流出地的双赢或多赢局面<sup>[28]</sup>。另一方面,学术精英流动也对人才自身产生影响和效应。学术精英的流动过程,既反映了人力资源在空间上的配置过程,有着经济理性的逻辑,也是社会流动的过程,伴随着社会地位变化的动因。这一流动过程既产生直接效应,促进以地方为中介的社会流动,也产生间接效应,促进以阶层为中介的社会流动<sup>[29]</sup>。总体来说,这方面的研究还比较碎片化,需要结合具体的实证资料进行分类讨论。

对于人才流动对学术精英自身的直接效应,目前已有不少开拓性的研究。相关研究主要讨论了流动经历对学术精英事业发展的影响与效应,包括流动经历对学术精英社会地位相关因素(包括职称晋升、学术荣誉获得、人才计划入选等)的影响效应,以及流动经历对学术精英科研产出的不同影响(如学术发表的数量和被引量等)。总体来说,相关结论分为3类:一些研究认为,教育流动和工作流动对学术精英的事业发展具有促进作用,加速了其社会地位晋升,缩短了其进入“精英人才”门槛的年限;另一些研究认为,教育流动和工作流动延缓了学术精英的事业发展,不流动的贯通制教育及留在有“学缘”关系的机构工作更能缩短成才周期;还有研究认为,流动经历对于学术精英的事业发展并不具有线性关系,而是一个更为复杂的作用过程,在不同阶段以及对于不同类型的精英人才影响

各不相同。

### 1. 积极或消极:流动经历对学术精英社会地位的作用效应

积极论者认为,流动经历有助于提升学术精英的社会地位,加速其职称晋升、入选人才计划、获得重要学术荣誉的进程。一方面,有研究讨论了教育流动经历的积极效应,指出国家杰青基金获得者在高等教育阶段的流动频次、出国学习交流经历是促进其事业发展的关键因素<sup>[30]</sup>。在博士毕业之后,具有多元化教育经历的“长江学者”能更快实现职称晋升,但这种促进效应具有学科差异,在自然科学领域的学者身上表现得更加显著<sup>[31]</sup>。另一方面,有研究分析了工作流动经历的积极效应,指出职业流动更有利于流动者的事业发展。如对法国生命科学领域精英人才的实证研究发现,职业流动经历与职位晋升之间具有正相关性<sup>[32]</sup>。平均经历1~2次工作流动的学术精英,以及参加出国访学交流的学者,其事业发展的速度越快<sup>[33]</sup>。对“长江学者”特聘教授而言,海外工作经历加速了他们的优势扩散,缩短了其入选“长江学者”的年限<sup>[34]</sup>。总体来说,积极论者认为,无论是在高等教育阶段还是进入职场之后,流动经历都加速了学术精英的事业发展和职位晋升进程,但在不同学科领域有所差异。

消极论者认为,流动经历延缓了学术精英的职称晋升进程,拉长了其获得重要学术荣誉的时间。一方面,对一些学术精英教育流动经历的分析发现,流动经历对于事业发展具有消极效应。相对于教育流动者,在同一机构不流动的连续求学者能更快实现事业成功<sup>[9]</sup>。对国家“973项目”首席科学家成长路径的分析发现,不流动的长周期培养模式更具优势,其中硕博贯通的学习模式培养的精英人才最多,而本硕博贯通模式培养的学术精英平均成才时间最短<sup>[35]</sup>。另一方面,一些研究关注了工作流动的负面影响,指出职业流动的利好并不必然惠及所有学术人才。如对于本科为非重点高校的“长江学者”特聘教授来说,海外工作经历反倒阻碍了其事业发展的进程,将其入选“长江学者”的平均时间推迟了7%。海外访学经历同样具有这种迟滞效应,将其入选“长江学者”的平均时间延缓了6%左右<sup>[36]</sup>。

### 2. 促进、阻碍还是复杂效应:流动经历对学术精英科研产出的影响

促进论者认为,流动经历促进了学术精英科研产出的数量增加和质量提升。一方面,一些研究认为,流动到海外的求学经历显著提升了学术精英科研产出的数量和质量<sup>[37]</sup>,同时,在国内的教育流动经历同样具有积极效应,教育流动经历有利于学者获得更高的创新能力和学术产出<sup>[38]</sup>。另一方面,一些研究讨论了工作流动经历与学术产出的关系,指出工作流动经历促进了学术精英思想与观点的扩散,显著提升了他们的文章被引量和学术影响力<sup>[39]</sup>。对美国32所大学法学教授的研究发现,有职业流动经历的教师具有更高的科研生产力,其平均被引量比不流动者高出7%~13%<sup>[40]</sup>。此外,流动到海外的工作经历扩大了学术人才的跨国合作网络,帮助他们发表了更多的文章<sup>[39]</sup>。

阻碍论者认为,流动经历降低了学术精英的科研生产率。一方面,有研究认为教育流动经历阻碍了学术精英科研生产力的提高,不流动的连续求学经历更能促进科研产量的提高,即使控制了工作年限、科研时间、努力程度等因素之后依然如此<sup>[41]</sup>。对葡萄牙学者的研究也证实,在同一机构连续求学更有利于其学术产出,还有助于稳定求学机构的学术声誉等级<sup>[42]</sup>。另一方面,一些研究认为工作流动经历对学术产出具有消极影响,如对葡萄牙和俄罗斯高校校长的访谈发现,学术精英不进行职业流动更有利于学术流派的形成与稳固,从而提升他们的科研产出<sup>[43]</sup>。林杰对比了中美高校科研人员的论文发表情况,指出留校任教不再流动的教师科研产出更高,而有工作流动经历的科研人员学术产出稍低<sup>[44]</sup>。

复杂论者认为,学术精英所处的学术生命周期不同,流动的具体类型不同,服务机构的发展阶段不同,流动经历与科研产出之间的关系就随之而变。如有研究发现,学术精英流向更高学术声誉等级的工作机构能提升其学术生产率和科研引用率,而流向较低声誉机构的经历则削弱了其学术生产力<sup>[45]</sup>。对我国前五批人才计划入选者的分析发现,在回国初期,由于环境适应等问题,学术精英短期

内的科研产出呈下降趋势。但从中长期来看,其学术发表的数量及质量均显著上升。此外,工作单位声誉等级、流动前所在国家地区等中介因素对科研产出具有复杂影响<sup>[46]</sup>。Horta 则指出,在高等教育发展初期,不流动的学术精英科研产出更高;在高等教育发展中后期,有流动经历的学者科研产出更高<sup>[47]</sup>。如社会学领域“芝加哥学派”的兴起,就得益于芝加哥大学社会学系在建系初期人才流动并不积极,大量毕业生留校工作,不断积累学术贡献,从而形成一大学派,后期则由于人才流动太少,思想活跃度降低而走向衰落<sup>[48]</sup>。

此外,还有研究认为,精英人才的流动经历与学术产出之间并没有直接关系。有研究分析了美国生物化学领域 200 多名学者的流动情况和学术产出数据,发现两者之间并不存在显著关系<sup>[49]</sup>。对西班牙 7 000 多名学者的大样本调查也发现,即使控制了性别、工作年限、职称、行政职务等因素,流动过的学者与没有流动过的学者也并不存在显著的科研产出差异<sup>[50]</sup>。正如 Fernández 等人总结的那样,学术精英的工作流动这一因素并不直接影响他们的科研产出,而真正的原因可能是新单位对学术研究的大力支持以及良好的学术氛围<sup>[44]</sup>。

### 三、影响学术精英流动的因素

在精英人才的学术生命周期中,不同阶段有着不同的学术旨趣、差异的个人需求、流迁的生活情境和变化的工作氛围。因此,对相关影响因素的分析,必然涉及诸多纷繁复杂的因素,甚至还有一些偶然因素的影响。总体来看,相关研究或是从理论思辨出发,或是从定量分析入手,从不同侧面对影响学术精英流动的因素进行探索。按照研究视角的不同,可以从社会、组织和个人 3 个层面来进行分析。

一是社会环境层面。首先,相关研究强调产业结构、国际劳动分工及政治格局变化等结构因素对跨国人才流动的影响。如 Beaverstock 讨论了全球化背景下的劳动分工和国际企业扩张对跨国高端人才流动的影响<sup>[51]</sup>。Peixoto 则指出,不能忽视政治格局变动对精英人才流动的影响,如苏联解体后欧盟的一体化进程加速了东欧学术精英的外流<sup>[52]</sup>。其次,有研究讨论城市舒适物、宜居性及地区公共服务对人才流动的影响。如 Ullman 强调,人才不仅追求物质回报,而且追求区域带来的舒适感与情感体验,在后工业时代,城市宜居性与包容性、公共服务和福利设施等因素对吸引精英人才流动的重要性更加凸显<sup>[53]</sup>。再次,有研究关注文化认同、社会网络与身份权力等因素对流动过程的影响。如 Yeoh 等发现,人才流动不仅出于经济逻辑,也受到社会文化和政治身份等因素的影响,不同的人才群体所受的影响因素各异,从而形成了他们在城市空间中的差异化布局<sup>[54]</sup>。Tseng 的研究则认为,迁移目的地的文化吸引力和生活方式同样对人才迁移具有重要影响<sup>[55]</sup>。此外,还有研究关注地区经济增长、科技积累在区域人才流动中的影响。如 Florida 等人的研究证实,地区的经济增长越快、科技创新能力越强,其人才流动的开放性就越强,从而加速了人才流动<sup>[56]</sup>。

二是组织机构层面。首先,相关研究强调职业发展机会的作用。如 Ackers 认为,职业发展机会比收入等物质刺激更能吸引科研人才流动<sup>[57]</sup>。Franzoni 也发现,优质研究伙伴、硬件设备、国际经历及构建的合作网络等因素促进了跨国学术精英的流动,其原因在于流动经历增加了他们的学术资本和职业预期<sup>[58]</sup>。其次,研究强调机构软、硬环境带来的舒适物感受的重要性。如 Hatt 指出,学术精英对组织提供的心理性收入,即声誉地位、尊重友善、融洽关系、集体归属感等无形感受充满了期望<sup>[59]</sup>。Gottlieb 也指出,高技术人才流动性较高,工作机构的地理位置和舒适物感受将影响人才的去留<sup>[60]</sup>。Mitchell 提出的“工作嵌入性”也表达了类似的观点,指出人才对组织目标和组织文化的依赖极大地作用于人才的流动决策<sup>[61]</sup>。职场舒适物概念的提出为从组织层面研究人才流动的影响因素这一问题提供了新的视角。

三是个人因素层面。首先,相关研究从经济决定论角度对人才流动原因进行了探索。如 Borjas

指出,对精神和物质利益的追求是人才流动的主要原因<sup>[62]</sup>。Beaverstock 也认为,追求个人利益的最大化是跨国精英人才流动的主要原因<sup>[63]</sup>。其次,有研究从心理学视角讨论不同层次的心理需求对人才流动的影响。如 Lewin 指出,个体与环境之间存在相互作用,一旦外界环境不能满足自身的发展需要,个体就会通过流动来寻求更适合的环境<sup>[64]</sup>。Alderfer 同样强调外在环境与个体需求之间的相互关系,他认为,如果精英人才在生存、关系和发展三方面的需求无法实现,就会向能够满足这些需求的新环境流动<sup>[65]</sup>。此外, Lee 进一步拓展推拉理论,从流出地、流入地、干预障碍和个体因素 4 个方面阐释精英人才流动过程中所受的不同推力和拉力的影响<sup>[66]</sup>。Herzberg 在继承马斯洛经典理论的基础上,将个体的生存需求分为高低两种层次,并指出只有高层次的需求才能真正对个体产生刺激,引发人才的流动倾向<sup>[67]</sup>。此外, Nerdrum 等还发现,学术精英的跨国流动,有时只是为了满足好奇心和激发研究激情<sup>[68]</sup>。王灵桂对心理学视角的各类影响因素进行整合,最终形成了以强化理论、障碍、需求和特殊因素为要素的四维分析框架<sup>[69]</sup>。

## 四、小结与讨论

总结当前关于学术精英流动问题的相关研究,可以从以下两个方面进一步推进:

### (一)学术精英的流动过程需要得到更系统的理论解释,既有研究需要接受更全面的实证检验

综合相关研究可以发现,对学术精英流动过程的分析多侧重空间流动和机构流动维度,而对社会流动维度较少涉及,少数分析社会流动的研究也存在指标单一的情况。从流动阶段来看,已有研究关注了学术精英的职业流动经历,而对其教育流动经历挖掘不够。此外,对于学术精英在获得重要学术荣誉之后的“精英后”流动经历尚未引起充分重视。与国际同行相比,国内学界对影响学术精英流动的实证分析相对较少,且大多关注经济因素或工作机构类型等因素的影响,对微观层面学术精英的个体特征、教育与工作经历、文化背景等因素较少涉及。因此,从复合维度关注学术精英的流动过程,从微观层面探索影响其流动的主客观因素,有助于进一步推进对学术精英流动的研究。在当前研究中,学者们从人口学、科学社会学、教育学等多学科视角开展了有关学术精英流动问题的讨论,从初期对人才流动现象和特征的简单总结,到更深入的实证分析和经验研究,取得了一系列丰富的成果。虽然由于数据样本的细微差异、研究路径的不同分野,导致实证分析所得的结论之间有所龃龉,但已有研究积极探索了流动精英的分析方法,鼓励后来者以更全面的数据来检验精英流动的相关理论。

### (二)人才流动日益普遍和加速的新时代背景,要求加强对学术精英流动效应和影响因素的进一步探索

在学术精英的流动效应方面,相关研究主要通过建立模型来讨论流动经历对学术精英职称晋升、重要荣誉及奖项获得等事业发展年限的影响,而对工作流动经历与事业发展年限的关系、流动次数对成才周期的影响等问题较少涉及。对于影响精英人才流动的因素,由于微观数据的缺乏,相关研究主要从单一角度进行分析,而对更为复杂的多维层次和系统层面较少涉及。在对学术精英微观数据的搜集方面,既存在精英人才数据库重复建设、互不联通的浪费情况,也存在数据标准不统一、关键信息缺失等问题。一些研究通过 CV 履历法从不同渠道收集精英人才的学术简历信息,初步形成了学术精英的微观信息数据库,但也存在着过分倚重数据挖掘等新技术,而对后期的数据筛选、信息补充等人工核对环节重视不足的问题。针对这些不足,需要在以后的学术人才调查中增设与人才流动和人才发展轨迹相关的微观指标,通过数据支撑来帮助我们获得更深入的认识,也需要结合各种定性资料,对实证研究的结论进行案例验证和细节补充。对于影响人才流动的各类因素,则需要进一步细化学术精英流动的不同维度,从流动/不流动,国内流动/国外流动等方面来开展分析,形成更精炼和更有针对性的解释模型。同时,还需要“纠偏”当前对自然科学精英流动过程的研究“偏爱”,加强对人



文社科领域流动精英的研究, 深化对中国命题、中国现象的思考, 不断提升我国学术研究在国际上的“话语权力”<sup>[70]</sup>, 最终形成人才流动研究的本土理论。

## 参考文献:

- [1] 阎光才. 学术系统的分化结构与学术精英的生成机制[J]. 高等教育研究, 2010, 31(3): 411.
- [2] 袁曦临, 曹春和. 基于学术生命周期理论的高校人才价值评价[J]. 科技管理研究, 2009(8): 242-244.
- [3] 阎光才. 学术生命周期与年龄作为政策的工具[J]. 北京大学教育评论, 2016, 14(4): 124-138, 188.
- [4] 方勇, 邵振权, 冯勇. 国家杰出青年科学基金项目负责人成长特征研究: 基于学术生命周期理论与数据分析[J]. 中国高校科技, 2021(7): 28-33.
- [5] 宗农. 优秀拔尖人才成长规律探微: 从改革开放后大学毕业的两院院士的高等教育经历说起[J]. 中国高等教育, 2005(Z2): 15-16.
- [6] 张松涛, 关忠诚. 科技人才的教育经历研究: 以中国科学院杰出青年为例[J]. 中国科技论坛, 2015(12): 132-137.
- [7] 周亮, 张亚. 中国顶尖学术型人才空间分布特征及其流动趋势: 以中国科学院院士为例[J]. 地理研究, 2019, 38(7): 1749-1763.
- [8] 黄海刚, 连洁. 海外经历会影响大学高层次人才流动吗? [J]. 教育与经济, 2019(6): 63-71.
- [9] 刘俊婉. 高被引科学家人才流动的计量分析[J]. 科学学研究, 2011, 29(2): 192-197, 180.
- [10] 高降雨, 陈钟, 王长锐, 等. 我国高层次科技人才流动情况探析: 以国家杰出青年科学基金资助者为例[J]. 中国科学基金, 2019, 33(4): 363-366.
- [11] 黄海刚, 曲越, 白华. 中国高端人才的地理流动、空间布局与组织集聚[J]. 科学学研究, 2018, 36(12): 2194-2204.
- [12] ZWEIG D, CHUNG S F, VANHONACKER W. Rewards of technology: explaining China's reverse migration[J]. Journal of international migration and integration, 2006, 7(4): 449-471.
- [13] 黄海刚, 曲越, 连洁. 中国高端人才过度流动了吗: 基于国家“杰青”获得者的实证分析[J]. 中国高教研究, 2018(6): 56-61.
- [14] 杨芳娟, 刘云, 侯媛媛, 等. 中国高被引学者的跨国流动特征和影响: 基于论文的计量分析[J]. 科学学与科学技术管理, 2017, 38(9): 23-37.
- [15] 刘晓臻, 朱庆华, 潘云涛. 国际科技人才回流规律研究: 以“千人计划”入选者为例[J]. 现代情报, 2014, 34(9): 24-30.
- [16] STEPHAN P, SCELLATO G, FRANZONI C. International competition for PhDs and postdoctoral scholars: what does (and does not) matter[J]. Innovation policy and the economy, 2015, 15(1): 73-113.
- [17] BURRIS V. The academic caste system: prestige hierarchies in PhD exchange networks[J]. American sociological review, 2004, 69(2): 239-264.
- [18] 黄海刚, 连洁, 曲越. 高校“人才争夺”: 谁是受益者: 基于“长江学者”获得者的实证分析[J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2018(5): 39-52.
- [19] HOTTENROTT H, LAWSON C. Flying the nest: how the home department shapes researchers' career paths[J]. Studies in higher education, 2017, 42(6): 1094-1109.
- [20] BHAGWATI J N. Taxing the brain drain[J]. Challenge, 1976, 19(3): 34-38.
- [21] MOUTFORD A. Can a brain drain be good for growth in the source economy? [J]. Journal of development economics, 1997, 53(2): 287-303.
- [22] STARK O, HELMENSTEIN C, PRSKAWETZ A. A brain gain with a brain drain[J]. Economics letters, 1997, 55(2): 227-234.
- [23] VIDAL J P. The effect of emigration on human capital formation[J]. Journal of population economics, 1998, 11(4): 589-600.
- [24] 朱敏, 高越. 智力外流对中国技术创新的影响: 基于地区差异的实证研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2012, 33(10): 147-154.
- [25] 张再生. 中国的智力回流及其引致机制研究[J]. 人口学刊, 2003(6): 24-25.
- [26] CAO X. Debating “brain drain” in the context of globalization[J]. Compare, 1996(3): 269-285.
- [27] KIVISTO P. Theorizing transnational immigration: a critical review of current efforts[J]. Ethnic and racial studies, 2001, 24(4): 549-577.
- [28] SAXENIAN A. From brain drain to brain circulation: transnational communities and regional upgrading in India and



- China[J]. Studies in comparative international development, 2005, 40(2): 3561.
- [29] 王宁. 地方分层、人才流动与城市人才吸引力: “地理流动与社会流动”理论探究之二[J]. 同济大学学报(社会科学版), 2014, 25(6): 4755, 109.
- [30] 郭美荣, 彭洁, 赵伟, 等. 中国高层次科技人才成长过程及特征分析: 以“国家杰出青年科学基金”获得者为例[J]. 科技管理研究, 2011, 31(1): 135-138.
- [31] 李峰, 吴蝶. 高等教育背景如何影响不同学科科技人才成长: 以教育部长江学者特聘教授为例[J]. 高等教育研究, 2016, 37(10): 4248.
- [32] SABATIER M, CARRERE M, MANGEMATIN V. Profiles of academic activities and careers: does gender matter? an analysis based on French life scientist CVs[J]. The journal of technology transfer, 2006, 31(3): 314-324.
- [33] 阎光才. 我国学术英才成长过程中的赞助性流动机制分析[J]. 中国人民大学教育学报, 2011(3): 522.
- [34] 高勇. 长江学者学术成长路径研究[D]. 北京: 清华大学, 2014: 75.
- [35] 陈晓剑, 李峰, 刘天卓. 基础研究拔尖人才的关键成长路径研究: 基于973计划项目首席科学家的分析[J]. 科学学研究, 2011, 29(1): 4448, 17.
- [36] 李峰, 孙梦园. 本科出身决定论: 学术精英的职业流动和职业发展分析[J]. 高教探索, 2019(10): 108-114.
- [37] JONKERS K, TIJSEN R. Chinese researchers returning home: impacts of international mobility on research collaboration and scientific productivity[J]. Scientometrics, 2008, 77(2): 309-333.
- [38] 夏纪军. 近亲繁殖与学术退化: 基于中国高校经济学院系的实证研究[J]. 北京大学教育评论, 2014, 12(4): 130-140, 187.
- [39] JONKERS K, CRUZ-CASTRO L. Research upon return: the effect of international mobility on scientificity, production and impact[J]. Research policy, 2013, 42(8): 1366-1377.
- [40] EISENBERG T, WELLS M T. Inbreeding in law school hiring: assessing the performance of faculty hired from within[J]. The journal of legal studies, 2000, 29(S1): 369-388.
- [41] WYER J C, CONRAD C F. Institutional in-breeding reexamined[J]. American educational research journal, 1985, 21(1): 213-225.
- [42] TAVARES O, CARDOSO S, CARVALHO T. Academic inbreeding in the Portuguese academia[J]. Higher education, 2015, 69(6): 994-1006.
- [43] HORTA H, YUDKEVICH M. The role of academic inbreeding in developing higher education systems: challenges and possible solutions[J]. Technological forecasting and social change, 2016, 113(2): 363-372.
- [44] 林杰. 中美两国大学教师“近亲繁殖”之比较[J]. 高等教育研究, 2009, 30(12): 3951.
- [45] ALLISON D P, LONG S J. Departmental effects on scientific productivity[J]. American sociological review, 1990, 55(4): 469-478.
- [46] 魏立才, 黄祎. 学术流动对回国青年理工科人才科研究生产力的影响研究: 基于Web of Science论文分析[J]. 高等工程教育研究, 2020(1): 67-73.
- [47] HORTA H, VELOSO F M, GREDEAGE R. Navel gazing: academic inbreeding and scientific productivity[J]. Management science, 2010, 56(3): 414-429.
- [48] 阎光才. 高校学术“近亲繁殖”及其效应的分析和探讨[J]. 复旦教育论坛, 2009(4): 34-38.
- [49] LONG S J. Productivity and academic position in the scientific career[J]. American sociological review, 1978, 43(6): 889-908.
- [50] CRUZ-CASTRO L, SANZ-MENENDEZ L. Mobility versus job stability: assessing tenure and productivity outcomes[J]. Research policy, 2010, 39(1): 27-38.
- [51] BEAVERSTOCK J V. Re-thinking skilled international labour migration: world cities and banking organisations[J]. Geoforum, 1994, 25(3): 323-338.
- [52] PEIXOTO J. Migration and policies in the European Union: highly skilled mobility, free movement of labour and recognition of diplomas[J]. International migration, 2001, 39(1): 33-61.
- [53] ULLMAN E L. Amenities as a factor in regional growth[J]. Geographical review, 1954, 44(1): 119-132.
- [54] YEOH B S A, HUANG S. Introduction: fluidity and friction in talent migration[J]. Journal of ethnic and migration studies, 2011, 37(5): 684-690.
- [55] TSENG Y F. Shanghai rush: skilled migrants in a fantasy city[J]. Journal of ethnic and migration studies, 2011(5):

765784.

- [56] FLORIDA R, GATES G. Technology and tolerance: diversity and high-tech growth[J]. Brookings review, 2002, 20(1): 3236.
- [57] ACKERS L. Moving people and knowledge: scientific mobility in the European Union[J]. International migration, 2005, 43(5): 99131.
- [58] FRANZONI C, SCELLATO G, STEPHAN P. Foreign-born scientists: mobility patterns for 16 countries[J]. Nature biotechnology, 2012, 30(12): 5053.
- [59] HATT P K. Occupation and social stratification[J]. American journal of sociology, 1950, 55(6): 533543.
- [60] GOTTLIEB P D. Amenities as an economic development tool: is there enough evidence? [J]. Economic development quarterly, 1994, 8(3): 270285.
- [61] MITCHELL T R, HOLTOM B C, LEE T W, et al. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover[J]. The academy of management journal, 2001, 44(6): 11021121.
- [62] BORJAS G J. Economic theory and international migration[J]. International migration review, 1989, 23(3): 457485.
- [63] BEAVERSTOCK J V. Skilled international migration: an analysis of the geography of international secondments within large accountancy firms[J]. Environment and planning A, 1991, 23(8): 11331146.
- [64] LEWIN K. Field theory and experiment in social psychology: concepts and methods[J]. American journal of sociology, 1939, 44(6): 868896.
- [65] ALDERFER C P. An empirical test of a new theory of human needs[J]. Organizational behavior and human performance, 1969, 4(2): 142175.
- [66] LEE E S. A theory of migration[J]. Demography, 1966, 3(1): 4757.
- [67] HERZBERG F. Work and the nature of man[J]. Industrial and labor relations review, 1967(3): 529531.
- [68] NERDRUM L, SARPEBAKKEN B. Mobility of foreign researchers in Norway[J]. Science and public policy, 2006, 33(3): 217229.
- [69] 王灵桂, 魏斯莹. 国外高科技人才政策及启示[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2020: 27.
- [70] 薛琪薪. 流动的精英: 教育精英人才流动研究综述[J]. 管理现代化, 2021, 41(1): 117120.

(编辑: 杨慷慨 校对: 张 腾)

## A Summary of the Research on the Flow of Elite Talents from the Perspective of Academic Life Cycle

XUE Qixin

(Shanghai Youth & Children Research Center, Shanghai 200070, China)

**Abstract:** The flow of elite talents has always been one of the important topics concerned by academia and media. The research on the mobility experience of academic elites used to pay more attention to their career mobility process, but less to the stage of higher education, which is the initial stage of their academic life cycle. By clarifying the relevant research, a panoramic scan of the flow process of academic elites was made from the two stages of educational flow and work flow, as well as the three dimensions of spatial flow, institutional flow and social flow, and the characteristics, modes and effects of the flow process of academic elites, as well as the main factors affecting the flow were summarized. The research holds that the flow process of academic elites needs to be explained more systematically in theory, and the existing research needs to be tested more comprehensively in practice; facing the background of a new era in which the flow of talents is becoming more and more common and the flow process is accelerating, the exploration of the flow effect and influencing factors of academic elites needs to be further strengthened.

**Key words:** academic elite; elite scholar; life cycle; talent flow