

高校哲学社会科学高端人才分布 及流动特点研究

——基于国家社科基金重大项目首席专家的分析

祝维龙，苏丽锋

[摘要] 在国家“加快构建中国特色哲学社会科学”的背景下，哲学社会科学高端人才(以下简称“哲社高端人才”)队伍建设意义重大。本文以国家社科基金重大项目首席专家为对象，分析高校哲社高端人才的区域分布、组织集聚以及人才流动特点。研究发现，我国哲社高端人才分布具有典型的“中心—外围”特性，且这种不均在区域层面愈发严重，但在机构层面逐步缓和；高端人才流动总体呈上升趋势，并且可划分为起步期、快速上升期和回落平稳期三个阶段；尽管我国人才流动已颇具规模，但高端人才流动仍以经济驱动为主，组织声望的驱动作用减弱。高校哲社高端人才队伍建设可着力于对易流动群体的关注，在引导人才有序流动的基础上，优化人才布局，充分发挥高端人才在引领中国哲学社会科学繁荣发展中的重要作用。

[关键词] 哲社高端人才；人才分布；人才流动；文化自信

一、引言

在全球化背景下，中国在经济、科技与教育领域的快速发展，已引起国际范围内的广泛关注，如何在国际交往中阐释“中国经验”、总结“中国模式”、传播“中国声音”，让世界关注中国、理解中国，提升中国的文化软实力和文化自信，是哲学社会科学领域学者的重要使命和责任。在这一背景下，2016年习近平同志提出“加快构建中国特色哲学社会科学”的战略构想，2017年中共中央印发《关于加快构建中国特色哲学社会科学的意见》，指出要坚持和发

[收稿日期] 2021-03-01

[基金项目] 对外经济贸易大学中央高校基本科研业务费专项资金资助“一带一路”研究数据库建设项目(TS4-04)。

[作者简介] 祝维龙，中央财经大学研究生院，电子邮箱地址：bnzhuweilong@126.com；苏丽锋，对外经济贸易大学国家对外开放研究院教育与开放经济研究中心，电子邮箱地址：sulf@uibe.edu.cn。

展中国特色社会主义,必须加快构建中国特色哲学社会科学。而这一战略目标的实现,离不开哲学社会科学人才队伍的支撑。其中,高端人才处于人才队伍的顶端,具有重要的示范和引领作用,高端人才队伍建设是决定整个哲社领域人才队伍建设质量的关键,高端人才的合理布局和有序流动,事关我国哲学社会科学繁荣发展的大局。

高校既是我国高等教育的主战场,也是我国高端人才的主要集聚地。自中央提出科教兴国战略至今,我国高等教育在质量提升方面已取得举世瞩目的成就,但是与全球公认的权威性大学和公众的期待相比,仍有不小的差距。2015年,随着国家“双一流”战略的实施,我国高等教育领域迎来一轮新的竞争和发展,在新形势之下,引进和汇聚高端人才,成为各高校开展“双一流”建设的重要着力点。随之,高端人才的流动引起社会的广泛关注,“孔雀东南飞”“中西部危机”“东北部困境”等被广泛用来描绘人才流动中的失序现象,一时之间高端人才流动成为学界一个新兴的热点话题。但从目前的相关研究成果来看,学者们多是从整个人才队伍的视角展开研究,专门针对哲社领域高端人才的研究成果还相对有限。

在我国加快构建中国特色哲学社会科学和高校人才争夺“剑拔弩张”的背景之下,我国哲社领域高端人才队伍的分布现状如何?是否真的出现无序流动?获得我国哲社高端人才分布和流动的真实图景,是寻求促进人才有序流动和合理布局策略的基础,也是推进哲社高端人才队伍建设的重要依据。国家社会科学基金重大项目首席专家是目前学界公认的我国哲社高端人才的代表,本研究选取高校范围内2004—2017年获批立项的1895名国家社会科学基金重大项目首席专家(以下称为“哲社高端人才”)为研究对象,分析我国高校哲社高端人才的分布及其变化特点。选取其中2015—2017年获批且立项的745名高端人才,通过手动搜索和追踪其职业流动经历,分析我国哲社高端人才的流动特点,为促进我国哲社高端人才的合理布局、引导高端人才的理性和有序流动提供数据支持和决策参考。

二、国内外相关研究

区域的非均衡发展必然导致要素在空间范围内的流动,进而引起集聚情况的分化。美国学者阿特巴赫(2010)指出,全球高等教育存在着严重的不均衡问题,世界学术体系可以划分成中心和外围两个部分,处于中心地位的国家 and 地区,在人才资源占有上有着绝对的优势。我国学者从空间集聚的角度研究国内人才布局,姜怀宇等(2005)提出我国的人才分布格局已发生根本性改变,即从北方内陆地区向东南沿海地区转移。张波、丁金宏(2019)以高端

人才占有率和高端人才密度为核心指标进行实证研究发现,我国高端人才中心依然在环渤海湾和长江三角洲地区。

关于人才流动态势,国外相关研究已经历了从人才流失到人才环流的范式转换(黄海刚,2017)。“人才环流”被西方学者提出并用于解释全球化背景下日益复杂的国际人才流动现象,其成功转变了人才流动必然会造成输出方损失的观点,从知识溢出的角度,指明人才流动对输入国和输出国都有着积极的意义(Saxenian,2005)。国内学者认为我国高校教师的流动总体上呈现上升的趋势,但与国际市场相比,流动频率依然偏低(刘进,2015)。黄海刚(2018)认为当前我国高端人才并不存在过度流动问题,但存在流动失序,高端人才流动方向的线性模式而非环流模式是引起失序的主要原因。辛斐斐、范跃进(2017)认为“双一流”建设的推进加剧了我国高校人才流动的失序。生云龙、刘婉华(2006)分析我国高端人才流动的非理性现象,并从国家、机构和个人三个层面提出政策建议。

从国内外研究情况来看,目前国外学者更关注国际人才的跨国性集聚和流动,对“中国样本”的研究较少,主要原因在于数据搜寻难度较大。有学者试图对中国学者的国际流动进行研究,但通过网络发放问卷后,因回收率太低而不得不在研究中舍弃“中国数据”(Franzoni et al.,2012)。国内学者对中国学术人才流动的研究,样本主要集中在自然科学领域,专门针对哲社领域的研究成果还比较有限。

三、高校哲社高端人才的分布情况和特点

(一)高端人才的区域分布

2004—2017年间,高校系统共有1895人次获得国家社科基金重大项目立项^①。从省份和地区分布情况来看(见表1和图1),高端人才分布最为集中的5个省份为北京、上海、湖北、江苏、广东,主要集中于华东和华北地区。高端人才分布最少的5个省份为青海、海南、西藏、宁夏、黑龙江,主要散落在东北和西北地区。无论是从省份还是从地区层面来看,高端人才在各省及各地区的分布在总体上都呈现出较为严重的差异性,华东和华北是我国哲社高端人才分布的中心区域,北京和上海分别是两个中心区域的中心,“十五”以来华北地区在高端人才分布上的龙头地位已逐步被华东地区所取代。

从差异的变化情况来看,自“十五”到“十三五”期间,无论是在省级还是

^① 根据全国哲学社会科学工作办公室官网公布的立项数据整理而得。

在地区层面,我国高端人才的分布差异都越来越大,^① 高端人才分布不均的现象愈演愈烈,中心地区的集聚优势越来越明显。

表1 高端人才的集中分布省份及最少分布省份

类别	省份	各时期年均立项				合计	
		十五	十一五	十二五	十三五	数量	百分比
集中分布省份	北京	11.5	18.8	46.6	59.5	469	24.7%
	上海	2.5	5.2	30	36.5	254	13.4%
	湖北	2.5	5.6	18	17	157	8.3%
	江苏	2.5	5	16.2	18.5	148	7.8%
	广东	0.5	1.2	13.2	21.5	116	6.1%
最少分布省份	黑龙江	0	0	0.6	1	5	0.3%
	宁夏	0	0	0.6	0.5	4	0.2%
	西藏	0	0	0.4	0.5	3	0.2%
	海南	0	0	0	1	2	0.1%
	青海	0	0	0	1	2	0.1%

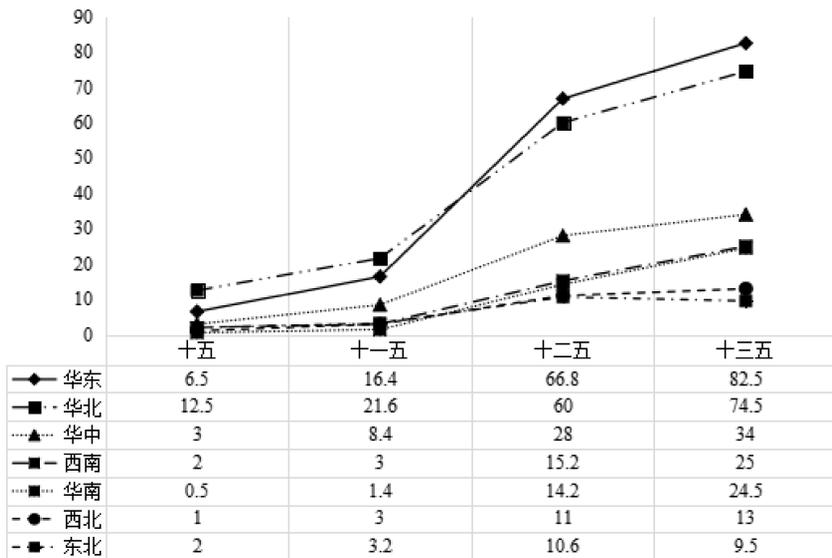


图1 高端人才的地区分布及变化趋势图^②

^① 分布差异情况通过计算不同时期各省及各地区年均立项的标准差得出。通过计算,自“十五”至“十三五”时期,不同省份年均立项的标准差依次为 2.112、3.534、9.945、12.245;自“十五”至“十三五”时期,不同地区年均立项的标准差分别为 4.247、7.875、24.020、29.200。

^② 该图基于各时期年均立项数绘制。

(二) 高端人才的机构分布

从高端人才的机构分布情况来看,如表2所示,十多年来,国内一流大学一直是高端人才最主要的集聚地,相较一流学科大学和一般院校都具有绝对优势,是人才分布的中心区域,但这种中心优势在十多年间已逐步向外围转移和扩散^①,人才分布在不同类型机构间的不均衡情况得到改善。

表2 高端人才的机构分布情况^②

单位类别	各时期年均立项				总计	
	十五	十一五	十二五	十三五	数量	百分比
一流大学	24.5	38.8	120	130	1099	58.0%
一流学科大学	2	12.8	50.6	70.5	462	24.4%
一般院校	1	6.2	35.2	62.5	334	17.6%
总计	27.5	57	205.8	263	1895	100%

四、高校哲社高端人才的职业流动分析

随着知识经济的发展以及各国、各区域和组织间人才争夺战的加剧,高端人才的流动越来越受到社会的广泛关注。为分析我国哲社高端人才的流动情况和流动特点,本部分选取2015—2017年间高校系统获批的745名国家社会科学基金重大项目首席专家为研究对象,通过手动搜索和简历分析方法,构建我国高校哲社高端人才职业流动数据库。本研究判定“职业流动”的依据是“变更雇主”,不包括兼职、特聘等形式的人才流动情况。对“首份职业”的认定以开始从事学术研究为原则,即在政府机关、企业、务农等并不在本研究认定的“首份职业”范围之内。

(一) 流动规模和面上特征分析

1. 流动规模与性别分布

从流动规模来看(见图2),在745名研究者中,共计发现307名高端人才具有职业流动经历,占比41.2%,这个比重远高于国内一般劳动力市场流动水平^③。从机构属性来看,在一流学科大学和其他单位就职的高端人才中

^① 本研究以一流大学高端人才占有比重的变化情况来表示其优势的变化,自“十五”到“十三五”期间,一流大学高端人才占有比重分别为:89.1%、68.1%、58.3%、49.4%。

^② 本研究根据教育部公布的“双一流”建设名单,将高校分为一流大学建设高校(简称一流大学)、一流学科建设高校(简称一流学科大学)以及一般院校。

^③ 根据国家统计局公布的数据,我国2010—2016年流动人口的年均占比为17.6%。

有流动经历的学者更多^①。总体来看,我国有将近一半规模的高端人才具有职业流动经历,而就职于一流学科大学和其他单位的学者,相较于就职于一流大学的学者来说,更容易发生流动。

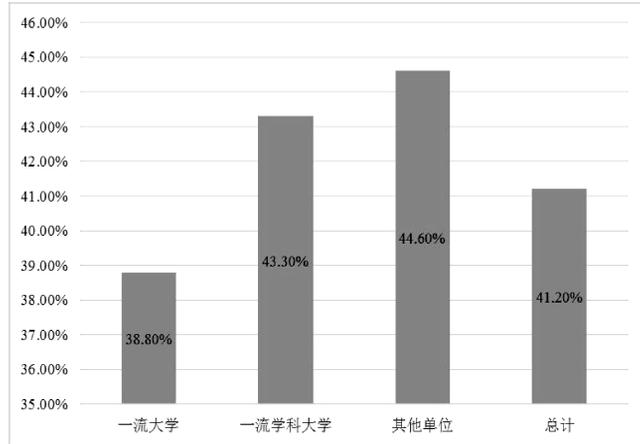


图2 高端人才的流动规模

在性别分布上,41.8%的男性高端人才具有职业流动经历,37.1%的女性高端人才具有职业流动经历(见图3)。虽然与女性相比,男性高端人才更容易发生流动,但是从流动占比来看,女性高端人才的流动规模相较于男性的流动规模,两者之间的差距并不大。

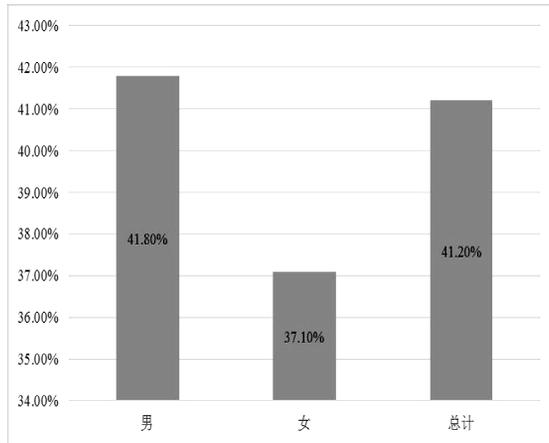


图3 高端人才流动的性别分布

^① 一流大学和一流学科大学的界定与前文一致,其他单位包括一般院校、科研院所、党校等。

2. 流动的主要模式

职业流动往往伴随着地理的迁移。正如表3所示,从人才迁移路径的角度来看,在307名具有流动经历的高端人才中,55.4%的流动路径是省际迁移,41.4%的流动路径是省内迁移,国际间流动的数量最少。这表明,我国哲社高端人才的流动以跨省流动和省内流动为主要流动模式,很少参与国际人才环流,在全球范围内的学术影响力亟待进一步提升。

从机构流动的角度来看,高校是高端人才的主要输出地和主要输入地,在高校内部流动是高端人才流动的主要模式,占到了83.7%。除此之外,科研院所是高端人才的第二大主要输出地,而高校是科研院所输出人才的主要流入单位,由科研院所到高校的流动占到整个流动比重的14.3%。这说明,高校对高端人才仍然有着较强的吸引力,人才在整个高校体系内流动,或由其他体系流入高校系统,只有极少数的人才出现高校系统的外流。

表3 高端人才流动的主要模式^①

特征描述	具体分类	流动人数	占比
迁移路径	省际迁移	170	55.4%
	省内迁移	127	41.4%
	跨国迁移	10	3.3%
机构流动	高校—高校	257	83.7%
	科研院所—高校	44	14.3%
	高校—科研院所	5	1.6%
	高校—政府	1	0.3%

3. 流动的时间特征分析

(1) 流动的时间趋势

从图4中可以看出,以时间为轴,高端人才流动呈现整体上升的趋势。具体来看,又可分为起步期、快速上升期和回落平稳期三个阶段。在1990年之前,我国高端人才的流动规模还十分有限;在1990年至1999年间,高端人才流动规模开始起步;自2000年到2009年,高端人才流动规模快速攀升,在2004年前后达到顶峰;之后自2010年以来,高端人才流动逐步回落并趋于平稳,但总体依然呈现上升的趋势。

^① 本表以“首份职业”和“末次流入”为原则统计得出。

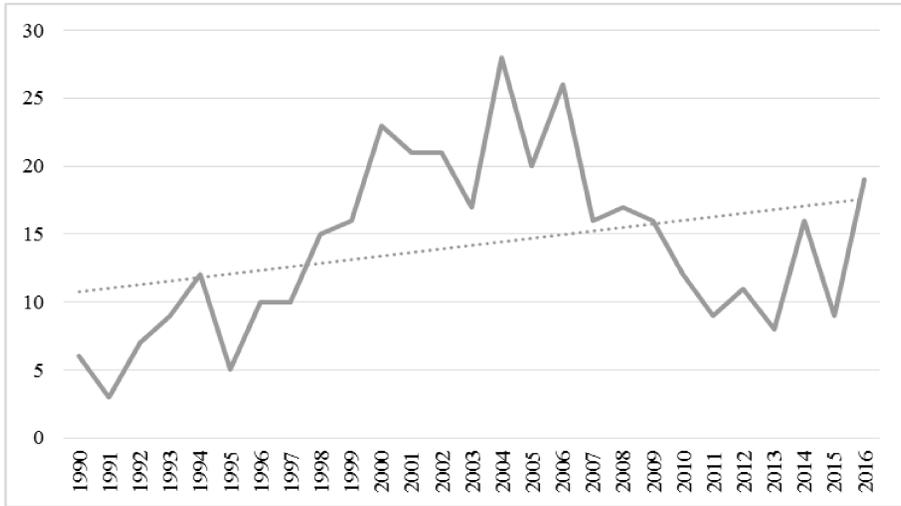


图4 高端人才流动的时间趋势图

(2) 流动与出生年代

从表4中可以看出,出生于20世纪50—60年代以及80年代的学者都具有很强的流动性,有近乎一半的高端学者具有流动经历。反而出生于20世纪70年代的学者稳定性较强,拥有流动经历的学者所占比重最低。

表4 高端人才流动与出生年代

出生年代	流动人数	流动率	总计人数
1950年之前	10	31.3%	32
1950—1959年	95	46.6%	204
1960—1969年	146	46.6%	313
1970—1979年	36	29.3%	123
1980—1989年	3	50.0%	6
缺失值	16	25.4%	63
总计	307		745

(3) 流动与工作年限

从工作年限的角度来看(见表5),在受聘新雇主后,高端人才在前1—3年发生流动的概率较低,4—9年为流动的易发期,超过10年之后,人才流动发生可能性较小,进入职业稳定期,特别是受雇20年之后,高端人才的流动意愿最小,基本不再发生流动。因此,“七年之痒”在高端人才的流动中同样存在。

表5 高端人才流动与工作年限

在上一单位工作年限	频次	标准化频次 ^①	百分比
1~3年	55	18.3	14%
4~9年	168	28.0	43%
10~19年	128	12.8	32%
20年以上	43	1.4	11%

(二) 跨区域流动路径分析

1. 主要输出地、输入地和顺逆差

如表6所示,从高端人才输入的角度来看,北京、上海、广东、浙江位居第一梯队,输入的高端人才数量均在20人以上;江苏、四川、湖北、陕西位居第二梯队,输入的高端人才数量均在10人以上。从高端人才的输出情况来看,北京、湖南、江苏位居第一梯队,输出的高端人才数量均不少于20人;湖北、甘肃、上海、山东位居第二梯队,输出的高端人才数量均在10人以上。可以看出,北京、上海、江苏、湖北既是高端人才的主要输出地,也是主要的输入地。但从人才流动的顺逆差来看,北京、上海、广东、浙江有着高端人才流动顺差的绝对优势,而高端人才逆差最为严重的地区为湖南和甘肃,全国仅有10个省份呈现人才流动顺差,4个省份人才输入和输出平衡,18个省份呈现人才流动逆差^②,这表明我国高端人才的流动出现区域集聚现象。

表6 高端人才的主要输入地、输出地和顺逆差

输入规模 (10人以上)		输出规模 (10人以上)		输入顺差 (10人以上)		输入逆差 (10人以上)	
单位	数量	单位	数量	单位	净值	单位	数量
北京	78	北京	44	北京	34	甘肃	-12
上海	46	湖南	21	上海	33	湖南	-11
广东	25	江苏	20	广东	17		
浙江	21	湖北	17	浙江	13		
江苏	16	甘肃	17				
四川	15	上海	13				
湖北	15	山东	13				
陕西	13						

① 标准化频次=频次/所包含的年数

② 研究数据显示,人才流动顺差省份包括北京、上海、广东、浙江、四川、天津、陕西、福建、云南、海南,输入和输出平衡省份包括贵州、宁夏、青海、山西,其余为人才流动逆差省份。

2. 主要区域流动方向

高端人才区域流动的结构性失衡是当前我国高层次人才队伍建设中的一个广受关注的问题。通过对高端人才区域流动的分析发现(见表7),华北和华东地区的高端人才流动最为频繁,东北和华南地区高端人才相对流动较少。华东、华北、西南、西北和华中地区高端人才以区域内流动为主,且华东和华北流动规模较大,已呈现出较为明显的人才环流态势。从人才流动的顺逆差来看,人才流入净值最高的区域是华东、华北和华南地区,华中、西北、东北地区则面临着较为严峻的人才流失问题。

表7 高端人才区域流动情况

区域	流动 人次	流动方向			流动顺逆差		
		区域内流动	跨区域流动	区域内流动占比	流出	流入	净值
华东	160	88	72	55.0%	68	92	24
华北	165	98	67	59.4%	71	94	23
华南	43	18	25	41.9%	13	30	17
西南	57	30	27	52.6%	29	28	-1
东北	32	14	18	43.8%	23	9	-14
西北	57	34	23	59.6%	36	21	-15
华中	90	50	40	55.6%	57	33	-24

(三)跨机构流动路径分析

1. 跨机构流动的规模分析

从人才输入规模上,清华大学、中国人民大学、北京师范大学、武汉大学、上海交通大学、北京大学、中山大学、浙江大学、暨南大学、复旦大学是位居前十的人才输入机构。相对应,中国人民大学、复旦大学、北京大学、武汉大学、南京大学、中山大学、南开大学、山东大学、北京师范大学、中国社会科学院是位居前十的人才输出机构。中国人民大学、北京师范大学、武汉大学、中山大学既是人才输入前十机构,也是人才输出前十机构,这四所学校已初步形成人才环流的态势(见表8)。

表8 高端人才输出和输入规模位居前十的机构

输入规模前十		输出规模前十	
单位	数量	单位	数量
清华大学	20	中国人民大学	25
中国人民大学	13	复旦大学	21
北京师范大学	11	北京大学	21
武汉大学	10	武汉大学	20

续表

输入规模前十		输出规模前十	
单位	数量	单位	数量
上海交通大学	10	南京大学	19
北京大学	9	中山大学	18
中山大学	7	南开大学	17
浙江大学	7	山东大学	16
暨南大学	7	北京师范大学	16
复旦大学	7	中国社会科学院	14

2. 人才机构流动的顺逆差分析

从人才机构流动的顺逆差来看(见表9),清华大学、上海交通大学、浙江师范大学、上海大学、兰州大学、首都师范大学居人才机构流动顺差的前六位;而中国人民大学、北京大学、中国社会科学院、复旦大学、山东大学、南京大学居人才机构流动逆差的前六位。尽管中国人民大学已初现人才环流的态势,但是其依然面临着较为严重的人才流失危机。

表9 高端人才流动的机构输入、输出与顺逆差

顺差前六				逆差前六			
单位	输入	输出	净值	单位	输入	输出	净值
清华大学	20	12	8	南京大学	3	19	-16
上海交通大学	10	5	5	山东大学	2	16	-14
浙江师范大学	6	3	3	复旦大学	7	21	-14
上海大学	6	3	3	中国社会科学院	2	14	-12
兰州大学	5	2	3	北京大学	9	21	-12
首都师范大学	6	4	2	中国人民大学	13	25	-12

五、研究总结及讨论

哲学社会科学是人们认识世界和改造世界的重要工具。新形势之下,提升我国的文化软实力和文化自信,实现中华民族伟大复兴的中国梦,哲学社会科学领域学者大有可为。在国家“加快构建中国特色哲学社会科学”的战略背景下,哲学社会科学高端人才队伍的合理布局和有序流动,是我国繁荣发展哲学社会科学的重要保障。本研究以国家社科基金重大项目首席专家为例,研究我国高校哲社高端人才的分布及流动规律,主要得出以下结论:

第一,高端人才分布具有明显的“中心—外围”特性。无论是在区域层面

还是在机构层面,我国高端人才分布都确实的存在差异性和不均衡现象,华东和华北地区是高端人才分布的中心区域,一流高校是人才分布的中心集聚区。十多年来,区域层面的中心优势越来越明显,而机构层面的中心优势已逐步向外围转移和扩散。一方面,经济发展状况依然是决定人才培养质量的核心要素,也是高端人才进行职业选择的首要考虑因素,因此高端人才的分布逐步向中心区域汇集;另一方面,高端人才的职业选择也逐渐趋于理性,相比组织声望,或许个人价值作用的发挥等其他因素对高端人才的吸引力增强。因此,一流高校和其他高校在高端人才分布方面的差距在逐渐缩小。

第二,高端人才流动总体上升并呈阶段性特点。从整体来看,我国高端人才的流动呈上升的趋势,具体来说,又可分为起步期、快速上升期和回落平稳期三个阶段。人才的流动往往与政策制度密切相关。郑代良、钟书华(2012)在研究中将我国高层次人才政策的演进分为三个阶段,分别是1978—1985年间的政策恢复期,1986—1999年间的的基本确立和初步发展期,以及2002—2005年间的战略转型期。随着我国各项人才政策的恢复以及高层次人才政策体系的基本确立,我国高端人才的流动开始起步。1999年,国家“扩大高等教育规模”的号角正式吹响,高校教师市场的供需平衡被打破,无论是从国家层面,还是从组织层面,都表现出“求贤若渴”的状态,国家高层次人才政策体系进入战略转型期,高端人才对雇主的忠诚度下降,进而带来了人才流动规模的猛增。最后,高校教师的供需再次趋于平衡,高端人才流动走向理性,流动规模逐步回落并呈现平稳态势,但总体上依然呈现上升的趋势。

第三,高端人才流动已颇具规模但存在失序风险。研究表明,我国41.2%的高端人才具有职业流动经历,远高于我国一般劳动力市场流动水平,这与我国对高层次人才的聘用以及培养等制度有关。随着市场经济的深入发展,国家对高校学者流动的行政管制已逐步松绑,为吸引高层次人才的流入,雇主往往会为其解决配偶安置、子女上学、户籍、住房等一系列问题,因此相较于一般劳动力来说,高端人才流动的制度性障碍更小,更容易发生流动。但对流动模式的进一步分析发现,一方面,高端人才流动主要发生于中心区域内部以及外围向中心区域的流入,这将进一步加剧人才分布在地区间的不均衡问题。另一方面,当前我国高端人才流动主要以高校范围内流动和国内流动为主,较少参与国际流动,也尚未加入到国际人才环流的序列中,这说明我国对于哲社领域的国际高水平学者引进力度还非常不够,同时国内哲社高端人才的国际影响力也依然较弱,“双一流”建设任务艰巨,我国在国际化高端人才队伍建设方面还大有可为。

第四,高端人才流动以经济因素主导,组织声望驱动作用减弱。与一般劳动力无异,经济因素是驱动学术劳动力,包括高端人才流动的主导性因素。

研究表明,我国高端人才主要在经济发展情况较好的中心范围内流动,且华东和华北地区是高端人才的主要流入地,全国只有不到1/3的省份呈现人才流动顺差,并主要集中于较发达地区,这无疑将进一步加剧高端人才在区域间的分布不均衡问题,同时也说明经济因素是我国高端人才在进行职业选择时的首要考量。另一方面,研究也发现我国高端人才的“精英俱乐部”集聚现象缓解,从跨机构流动的角度来看,排在人才流入和流出前位的都是知名高校,且高端人才分布在一流高校和其他高校间的差距在逐步缩小。可以说,高端人才在名校区域内已形成良好的环流态势,同时组织声望对流动决策的影响力减小,人才的名校集聚现象得以改善。

第五,高端人才队伍建设可着力于对易流动群体的关注并引导有序流动。开展高端人才队伍建设,高校应对易流动群体给予更多关注,而国家则应通过引导人才的有序流动,合理配置资源,优化高端人才布局。在中国情境下,高端人才在资源配置中有着较强的杠杆效应和品牌溢价效应(黄海刚,2018),加上“双一流”建设的推进,各高校间的人才争夺日益激烈。对高校来说,想要在这场人才争夺战中占据竞争优势,除了要完善自身软硬件设施之外,还应更多关注易发生流动的高层次人才群体,例如:出生于20世纪50—60年代和出生于80年代的高端学者,以及在本单位工作时限在4—9年的高端学者,等等。实际上,劳动力流动本就是市场经济体制下以市场为基础的资源优化配置机制,作为重要的创新要素,高端人才的流动是合理布局人才资源、推进知识传播的重要途径。因此对国家来说,我国应努力构建健康有序的学术劳动力市场,通过制度手段和激励机制进一步激发和引导高端人才的有序流动,进而优化人才在全国的布局,发挥高端人才的重要作用,促进中国哲学社会科学的繁荣发展。

[参考文献]

- [美]菲利普·阿特巴赫、利斯·瑞斯伯格、劳拉·拉莫利,2010:《全球高等教育趋势:追踪学术革命轨迹》,姜有国、喻恺、张蕾译,上海:上海交通大学出版社。
- 黄海刚,2017:《从人才流失到人才环流:国际高水平人才流动的转换》,《高等教育研究》第1期。
- 黄海刚、曲越、白华,2018:《中国高端人才的地理流动、空间布局与组织集聚》,《科学学研究》第8期。
- 黄海刚、曲越、连洁,2018:《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》,《中国高教研究》第6期。
- 姜怀宇、徐效坡、李铁立,2005:《1990年代以来中国人才分布的空间变动分析》,《经济地理》第5期。
- 刘进,2015:《大学教师流动与学术劳动力市场》,北京:商务印书馆。
- 生云龙、刘婉华,2006:《高校人才流动过程中的非理性问题研究》,《中国高教研究》第

2期。

辛斐斐、范跃进, 2017: 《“双一流”建设背景下高校人才流动失序的反思及矫治》, 《高教探索》第10期。

张波、丁金宏, 2019: 《中国省域高端人才空间分布及变动趋势: 2000—2015年》, 《干旱区资源与环境》第2期。

郑代良、钟书华, 2012: 《中国高层次人才政策现状、问题与对策》, 《科研管理》第9期。

Franzoni, C., G. Scellato and P. Stephan, 2012, “Foreign Born Scientists: Mobility Patterns for Sixteen Countries”, *NBER Working Paper*.

Saxenian, A., 2005, “From Brain Drain to Brain Circulation: Transnational Communities and Regional Upgrading in India and China”, *Studies in Comparative International Development*, 40(2):35—61.

Research on the Distribution and Flow Rule of Top Philosophy and Social Science Talents in University —— An empirical on the chief experts who obtained the great projects of the National Social Science Found of China

ZHU Wei-long¹, SU Li-feng²

(1. Graduate school, Central University of Finance and Economics;

2. Academy of China Open Economy Studies, University of International Business and Economy)

Abstract: Top talents in philosophy and social science are very important for accelerating the construction of philosophy and social science system with Chinese characteristics. This study took the chief experts who obtained the great projects of the National Social Science Found of China as the research objects, and analyzed the distribution and flow characteristics of them. The study found that, the top talents of philosophy and society presented a “center—periphery” distribution, and the gap became more and more serious at the provincial and regional levels, but alleviated at the institutional level. Although the flow of talents in China has been quite large, there is still a risk of disorder. The flows were still mainly driven by economy, meanwhile the influence of organizational reputation for talents’ flowing was weakened. The construction of philosophy and society talents in universities should focus on the mobile groups, optimize the talents distribution by orderly flowing, and give full play of them in leading the prosperity and development of Chinese philosophy and social sciences.

Key words: top talent of philosophy and society; distribution of the talents; flow of the talents; cultural confidence

(责任编辑: 郑磊 责任校对: 郑磊 孙志军)