

■ 高教治理·人才流动

DOI:10.15998/j.cnki.issn1673-8012.2025.06.004

中国大学学术人才流动规律： 籍贯效应与区域差异



林松月¹, 于宜田^{2,3}, 刘进²

(1. 北京师范大学 教育学部, 北京 100875; 2. 北京理工大学 教育学院, 北京 100081;
3. 香港大学 教育学院, 香港 999077)

摘要:籍贯是影响学术人才流动的关键要素,囿于方法和证据,相关研究长期缺位,难以为区域人才政策提供有效指导。基于中国 33 080 名大学的教师简历数据,系统探究籍贯对学术人才流动的影响机制及其区域差异。研究发现:(1)各地区人才在学业与职业阶段均呈现显著的回流籍贯地偏好,但区域差异显著。随着学历的提升,东部籍贯人才流向境外趋势明显,中西部与东北籍贯人才向东部聚集,职业阶段呈现“东部回流高位稳定,中西部加速回流,东北单向流失”的特征。(2)聚类分析揭示了学术人才在学业与工作阶段籍贯地留存率的 4 种模式:全周期高黏型、梯度回流型、缓降缓升型、持续外流型,印证了区域教育资源与经济发展水平的差异化牵引效应。(3)时间演化显示,东部籍贯人才各阶段回流比例下降,流动路径日益多样化;中西部籍贯人才呈现“离乡求学—返乡就业”模式,回流籍贯地工作的趋势愈发明显;东北地区陷入人才流失加剧的困境。(4)本科阶段区位选择具有显著的路径锁定效应,本科外出就读削弱籍贯地的影响,使后续流动更多受本科区位黏性驱动。研究部分突破“孔雀东南飞”的单向流动认知,揭示中西部人才回流的动态补偿机制,突出东北地区人才持续外流的危机,为优化区域人才政策提供实证依据。建议东部地区注重海外人才回流、中西部地区强化高等教育早期联结、边缘省份实施差异化引才策略、东北地区推动高等教育资源重组与产业协同,以缓解结构性人才失衡。

关键词:学术人才;大学教师;籍贯;人才流动

[中图分类号]G644 [文献标志码]A [文章编号]16738012(2025)06005415

修回日期:20250903

基金项目:中央高校基本科研业务费专项资金资助课题“学术人才国际化流动与学术产出研究”(1253100002);国家自然科学基金青年项目“出国留学仍能带来更高教育收益吗?——基于多类型千万级大数据的实证测量”(72504031);国家自然科学基金面上项目“‘帽子’政策促进还是抑制了学术人才回流?——基于对 580 万份简历大数据数据库的人工智能(准)因果推断”(72374023)

作者简介:林松月,女,北京师范大学教育学部讲师,博士,主要从事高等教育国际化与人才流动研究;
于宜田,女,北京理工大学教育学院博士生,香港大学教育学院访问博士生,主要从事高等教育国际化和教育大数据研究。

通信作者:刘进,男,北京理工大学教育学院副教授,南方科技大学访问教授,博士生导师,主要从事高等教育国际化和教育大数据研究。

引用格式:林松月,于宜田,刘进.中国大学学术人才流动规律:籍贯效应与区域差异[J].重庆高教研究,2025,13(6):5468.

Citation format: LIN Songyue, YU Yitian, LIU Jin. The mobility patterns of academic talents in China's universities: the role of place of origin and regional disparities[J]. Chongqing higher education research, 2025, 13(6): 5468.

一、问题提出

人才空间流动是推动区域高等教育均衡发展与优化人才配置结构的关键过程^[1]。近年来,尽管学术界在高校教师流动、人才引进政策等方面已有大量研究,但对不同区域籍贯人才在学业与职业阶段的流动机制、路径依赖与演化规律仍缺乏系统梳理。在区域发展差距与高校分层格局不断加剧的背景下,深入理解人才流动背后的文化归属、空间黏性与制度适配逻辑,成为优化教师队伍结构、提升人才政策精准性的关键议题。

籍贯因素贯穿学术人才的学业流动和职业流动。受高校招生中的“地方主义”^[2]、“父母在不远游”的传统文化^[3]以及流动成本与收益等因素的影响,学术人才在籍贯地就读与就业的倾向较为明显。同时,在本科到博士的学历提升过程中,学生通常倾向选择地理位置更优、办学水平更高的院校^[4]。按照推拉理论的解释,经济水平较为发达、教育资源丰富的地区,对外地学生的流入产生较强的“拉力”,经济水平较为落后、教育资源匮乏的地区对本地区学生的流出产生较强的“推力”^[5]。在职业流动阶段,籍贯带来的推力、拉力要素仍然存在。学界多认为中西部地区“拉力”不足、“推力”较强,本地籍贯人才长期处于向东部、海外流失的状态,从而产生人才总量不足、人才结构不合理等问题^[6]。也有一些研究持不同看法,认为西部学术人才倾向在籍贯地就业^[7],西部应更多吸引本地人才,缓解人才流失危机。总体看,已有成果尚未全面揭示学术人才在求学阶段的跨区域流动规律,部分研究强化了“孔雀东南飞”的单向流动刻板印象,忽视了中西部人才回流的可能性。同时,学业流动与职业流动的联系与差异也缺乏系统解释,籍贯在不同阶段的作用机制未被充分揭示。此外,从研究方法来看,已有文献大多依托小样本横截面数据展开研究^[8],以小范围、主观性较强的问卷调查数据为样本,或基于某种特定类型的数据展开讨论,研究结论的科学性与有效性不足。

大学教师作为高水平学术人才的代表群体,其流动规律映射着区域人才生态系统的深层结构。当前我国人才战略面临两个亟待破解的实践命题:一是政策效能困境,中西部高校长期依赖经济激励引才,面临“引进难、留住难”的双重压力,如何挖掘非经济因素以提升政策可持续性?二是培养衔接断层,高校普遍存在“重引进”倾向,对人才培育的重视不足,如何通过学业流动规律预判职业流动趋势,优化全周期人才管理?基于此,本研究以籍贯效应作为理解中国高水平学术人才跨区域流动规律的重要分析线索,旨在揭示籍贯对学术人才流动空间格局的影响及其区域差异。

二、理论基础与研究设计

(一)理论基础

长期以来,人口迁移理论是社会学、经济学与地理学等学科的核心议题。早期理论多强调经济驱动与成本—收益计算,视迁移为个体基于理性选择的优化行为。拉里·萨斯塔(Larry Sjaastad)提出的人力资本迁移理论强调,迁移是一种教育与就业的投资决策,个体在衡量未来收益与当前迁移成本后作出决定^[9]。埃弗雷特·李(Everett Lee)提出推拉模型,将迁移看作源地区的“推力”与目标地的“拉力”共同作用的结果,该模型因其高度概括性在后来的研究中被广泛采用^[10]。20世纪末,单一经济理性模型面临严峻的现实挑战,学界开始强调迁移的社会嵌入性。道格拉斯·梅西(Douglas Massey)等的社会网络理论指出,迁移行为嵌套于既有的社会关系、信息流动与资源交换结构,社会资本成为迁移持续性的关键力量^[11]。由此,迁移研究经历了从“个体理性—成本收益”向“结构网络—关系路径”的范式转换,为后续高层次人才迁移与学术流动的研究提供了理论与方法借鉴。

在全球知识经济兴起与高等教育国际化加速的背景下,学界开始关注高层次人才,尤其是科研人员与大学教师的国际迁移规律。相较于普通劳动力,高技能人才的流动更具目的性、阶段性与制度依

赖性。路易斯·阿克斯(Louise Ackers)强调,科学家迁移不仅关乎职业发展机会,还深受科研生态、项目制度与家庭因素影响,构成一种“嵌入式流动”模式^[12]。基娅拉·弗兰佐尼(Chiara Franzoni)等基于全球科研人员调查数据指出,制度稳定性、学术自由与研究资助是科学家跨国流动的主要决定因素^[13]。还有研究进一步揭示了母国情感对海外学者归国的积极作用^[14]。随着大数据方法的应用,部分学者基于科研成果追踪数据与国际合著网络数据对全球科学家迁移路径进行建模与预测^[15]。

随着区域发展不均衡与高等教育扩张的同步推进,中国学术人才流动呈现鲜明的结构性梯度特征。已有研究主要从高校层次、科研条件、薪资水平、城市发展、家庭因素及个体特征等方面探讨高校教师流动的影响因素^[16-20],其中经济因素被视为基础动力,薪资与就业机会的梯度差异形成显著拉动效应^[21-22]。具体而言,东部沿海与一线城市凭借雄厚的科研资源、较高的薪酬水平与良好的学术生态,成为高层次人才的主要流入地^[23-24]。有研究发现,这些地区的高房价、高生活成本和压力对人才流动产生挤出效应^[25]。西部与中部地区高校普遍面临“引才难、留才更难”的双重挑战^[26-27]。其中,中部地区在东部虹吸效应与西部政策洼地的双重挤压下,面临人才结构断层风险^[4]。东北地区虽拥有密集的高教资源,却因产业结构转型滞后、薪酬竞争力下降等问题,陷入人才流失的困境。此外,制度性力量的介入使学术人才流动的格局进一步复杂化,如高校层次的空间分布不均衡、地方政府的生源保护政策等^[2,28],均可能强化学术人才流动的路径依赖。这一现实要求高校在吸引与留用人才时,不仅要提升物质激励机制,更需系统改善学术平台、科研生态与组织文化^[29]。

近年来,非经济因素对学术人才流动的影响日益受到关注。其中,籍贯效应作为具有中国特色的研究视角之一,逐步进入学术议程。已有研究指出,个体与出生地之间可能存在强烈的认知、情感与行为纽带关系,传统文化中“爱家”“落叶归根”等观念,使得“回乡”具备象征与心理意义^[30]。实证数据亦支持该机制的存在。例如,对中国科学院院士分析的研究显示,13.25%的院士学士学位取得地和出生地相同^[31]。另有研究发现,2000—2019 年获得自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术奖的 2 661 名高层次人才中,京津冀和长三角地区均呈现显著的人才流动“在地化”现象,即在本地出生和培养,并最终留在本地^[32]。一些对海外人才归国的研究也发现,亲情、母校等社会网络因素显著影响回流意愿^[33]。在政策层面,地方政府通过住房补贴、科研资助等措施强化本地籍贯人才的回流意愿,部分西部地区还利用本地籍贯专项招聘降低留才成本^[34]。

值得注意的是,当前区域人才政策大多聚焦经济补偿与制度优化手段,如提升薪资、设立科研启动经费等,社会文化因素在政策设计中的作用相对边缘化。籍贯作为一种社会身份与情感纽带,为连接地方政策与个体行为提供了新视角,并为突破单一激励机制困境提供了可能路径。总体来看,学术人才流动并非完全能从单一经济理性来解释,而是制度安排、文化认同与关系网络交互作用的结果。基于此,本研究构建涵盖人才从本科教育到职业发展的全周期追踪框架,系统解析不同阶段的人才流动规律,旨在为区域高等教育资源优化与人才战略提供政策启示。

(二) 研究设计

1. 数据采集与研究样本

研究采用爬虫(Web Crawling)与人工采集相结合的混合式数据采集方法,从中国大陆各高校公开可访问的官网获取全职学术教职员工简历信息。数据收集历时约 8 年,于 2015 年和 2022 年进行两轮大规模采集,共覆盖 802 所高校,包括 39 所原“985 工程”高校、73 所原“211 工程”高校(非“985 工程”高校)及 690 所普通高校,共获取约 20 万份简历。在收集到原始简历数据后,对其进行多重编码处理。初级编码包括教师的姓名、性别、籍贯、本科及研究生阶段的院校、职称等基本信息。为更细致地匹配与分析,我们通过互联网等渠道,结合人工匹配的方法对样本进行二级编码,主要包括本科、硕士、博士院校所在省份、所属地区、院校层次等信息。由于部分高校教师简历更新滞后、教师简历建

设尚不完善等,经完整性校验剔除缺失关键字段数据,共形成 159 752 条简历信息。针对研究目标,进一步筛选含完整籍贯信息样本,最终获得有效数据 33 080 条。

为评估样本的代表性,本研究从任职地区、性别、学科、院校层次以及时间的维度,对 159 752 条总样本与 33 080 条具有籍贯信息的样本进行了对比分析。结果显示,籍贯样本在地区、性别、学科上的比例与总样本差异均低于 5%,在院校层次和时间维度上的差异不超过 10%。其中,原“985 工程”高校教师披露籍贯信息的比例较低,这可能是由于高水平院校教师更注重学术成果的公共展示,而弱化个人背景信息的披露;早期入职的教师披露籍贯信息的比例较低,这可能与早期人事档案管理数字化率低、职业稳定群体信息更新惰性等有关。在这两个维度上,两组群体的差异率均保持在 10% 以内。因此,本研究采用籍贯样本进行分析具有合理性。

依据国家统计局对大陆东、中、西部和东北地区的划分方法,东部地区包括北京、天津、河北、上海、江苏、浙江、福建、山东、广东和海南,共 10 个省份^①;中部地区包括山西、安徽、江西、河南、湖北、湖南,共 6 个省份;西部地区包括内蒙古、广西、重庆、四川、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆,共 12 个省份;东北地区包括辽宁、吉林、黑龙江 3 个省份。本研究样本中,东部籍贯教师共 11 061 人,中部籍贯教师共 12 406 人,西部籍贯教师共 7 184 人,东北籍贯教师共 2 429 人^②。

2. 研究思路

本研究遵循“宏观格局呈现—网络结构解析—区域模式类型化—动态趋势追踪—路径机制检验”的逻辑,构建多维度分析框架,综合采用描述性统计、社会网络分析与 K-Means 聚类方法,系统揭示籍贯在学术人才跨区域流动中的作用机制。

第一,整体流动格局呈现。基于 33 080 份高校教师全周期简历数据,统计东、中、西部及东北四大区域籍贯人才在本科、硕士、博士及工作阶段的本地留存率与跨区域迁移率,揭示不同籍贯群体在学业与职业阶段的空间分布差异,并提炼主要流动模式。该方法能够有效还原学术人才的“原始”流动形态,避免模型假设对结果解释的干扰。第二,空间网络结构分析。考虑人才流动不仅是个体选择的累积,也体现为区域之间的结构性互动,本研究进一步引入社会网络分析方法,对“籍贯—本科”“博士—工作”及“籍贯—工作”3 类流动网络进行建模,以揭示不同阶段的吸引力中心、输出地及回流模式。该方法能够在整体层面呈现网络密度、核心节点与流动方向的异质性,从而识别区域之间的“强联系”与“弱联系”,从整体层面揭示区域间的人才集聚与分化逻辑,作为宏观统计的结构补充。第三,区域模式聚类分析。从区域类型化视角出发,以“籍贯—求学—就业”一致性为核心指标,对各省构建多维特征矩阵,并运用 K-Means 方法识别 4 类典型流动簇集,进而探讨区域在高教资源配置、政策环境与人才回流能力上的差异。这一类型化框架不仅丰富了流动研究的解释维度,也为后续分类治理与精准引才策略提供数据支撑。第四,动态演变趋势追踪。将样本划分为 3 个时段,考察各地区及不同聚类类型在学业与工作阶段的回流率变化,揭示跨区流动模式的时序特征。此外,对路径依赖进行检验,比较籍贯相同但本科就读地不同群体的流动轨迹,验证高等教育初始选择对后续学术路径的影响。

相较于以预测为导向的模型方法,本研究优先采用基于实证图景的策略,既保持数据原真性,也为理论建构与机制解释奠定基础。特别是在当前籍贯效应及学术人才空间黏性机制尚处于理论探索阶段的背景下,这些方法有助于呈现扎实的结构事实,并为后续因果建模与机制推断提供支撑。

① 本文所称省份均指中国大陆的省级行政区,包括省、直辖市和自治区。
② 鉴于西藏、青海和海南 3 个省份样本数量有限,在整体分析中未予纳入,但在教师流动网络的构建过程中,为呈现全国范围的流动格局,仍将这 3 个省份作为数据节点予以保留。

三、研究发现

(一)整体流动格局与区域差异

1. 整体流动趋势:区域本土偏好显著,呈现“东吸西出”特征

在东部高校中,来自东部、中部、西部、东北地区籍贯的教师比例分别为60.2%、24.8%、9.1%、5.9%;在中部高校中,4类籍贯教师比例分别为10.2%、82.3%、5.4%、2.1%;在西部高校中,4类籍贯教师比例分别为12.0%、18.2%、66.7%、3.1%;在东北高校中,4类籍贯教师比例分别为15.4%、8.9%、6.5%、69.2%。各地区高校教师来源占比最高的均为本地区籍贯群体,且占比均在60%以上。

通过分析不同地区学术人才在学业阶段(本科到博士阶段)和工作阶段的流动去向可以发现:(1)在整体趋势上,学术人才在学业和工作阶段均呈现显著的本地留存倾向,其中东部地区最为突出。(2)从本科到博士阶段,东部籍贯人才流向境外的比例显著上升,流向其他地区的比例小幅下降;中部和西部籍贯人才表现较为一致,本地留存比例大幅下降,流向东部比例大幅提升,境外流动比例略有增长;东北籍贯人才本地留存比例下降幅度较小,整体趋势与中西部相似。(3)工作阶段呈现“回流”趋势(回流指学习阶段曾在外地就读、工作阶段回到籍贯所在地区任职),但程度因区域而异。其中,东部籍贯人才回流比例最高,其次是西部、中部,东北地区最低^①。这意味着,东部在吸引外来人才的同时,对本地籍贯人才也具有较强吸附力;中西部依赖政策拉动形成部分回流,而东北地区则面临持续的人才净流出问题(如图1)。

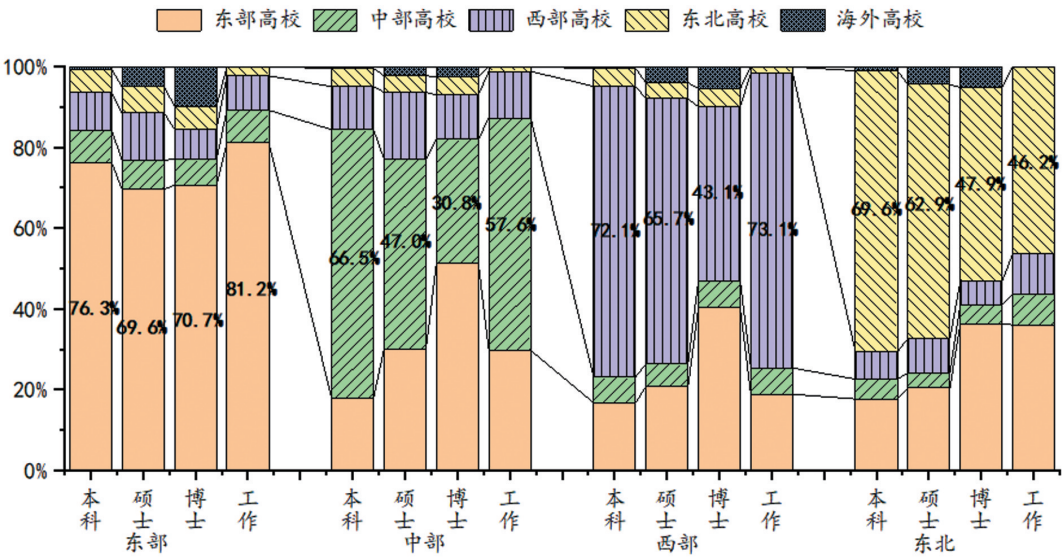


图1 不同地区大学教师各阶段流向地区比例

2. 省份层面:东部持续强吸附,中西部“外出一回流”,东北流失风险加剧

通过统计不同籍贯学术人才在各阶段流向比例最高的3个省份及其比例发现:(1)整体趋势仍表现为本地留存占比最高,北京、上海、江苏、广东等东部发达省份最为突出。(2)东部省份的外流路径主要指向境外和国内核心城市,北京、上海、广东在博士阶段流向境外的比例显著提高;浙江因毗邻上海、江苏,本地留存率较低。(3)中部地区依托区域高等教育资源,本科和硕士阶段本地留存率较高,但博士阶段外流明显,主要流向北京及沿海发达省份;西部籍贯人才的本科留存率较高,博士阶段外流明显,工作阶段呈现一定的“补偿性回流”。(4)东北地区在本科阶段保持较高本地留存,但后续

① 本文样本来源于中国大陆高校教师简历,不涉及教师工作阶段赴境外的流动数据。

阶段人才外流明显,博士阶段流向北京的比例上升,工作阶段回流率持续走低。

总体而言,各省份学术人才流动呈现“显著本土偏好与东部虹吸效应”的特征。东部凭借教育资源优势在学业阶段形成持久吸附力,中西部依托区域高教中心实现部分留存,东北面临持续外流风险。值得注意的是,教育资源匮乏省份(如河北、江西、云南、贵州、宁夏、新疆)在学业阶段大量外流,且工作阶段回流率偏低,结构性弱势明显。

(二)基于社会网络分析的人才流动空间格局

本部分研究基于社会网络分析方法,构建“籍贯—本科”“博士—工作”以及“籍贯—工作”3类流动网络,以揭示学术人才在不同学业与职业阶段的空间流动格局及其结构特征,并绘制各地区不同阶段学术人才流入与流出对比图(如图2、图3)。整体来看,3类网络在密度、核心节点和流动方向上均存在显著差异。

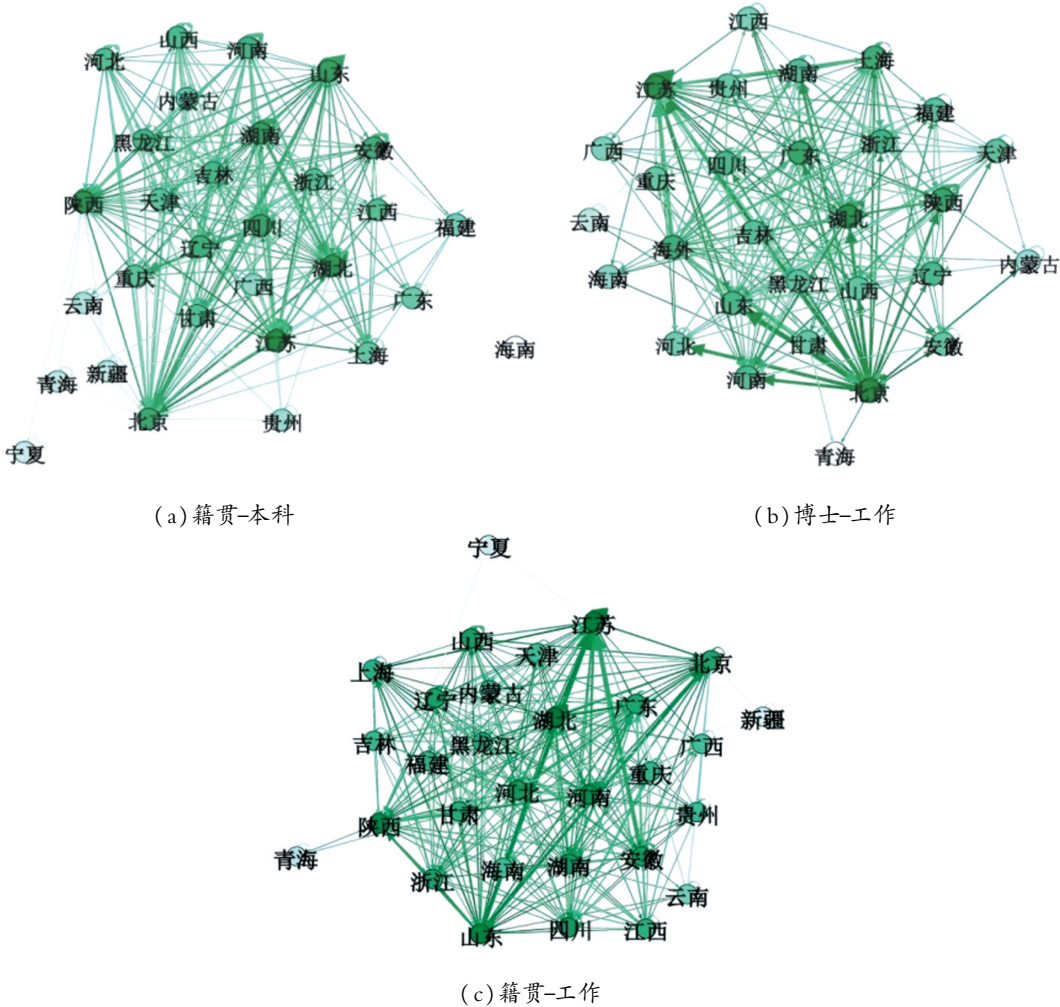


图2 学术人才多阶段流动的社会网络格局

“籍贯—本科”网络主要反映各地区对本科生源的吸引力,总体呈现区域性为主、明显的“就近入学”特征。以北京、上海、江苏等为代表的东部地区已形成全国性生源集聚优势,成为高等教育资源的重要承载地。中部部分人口大省在本科阶段出现大规模外流,成为本科教育的重要供给地。西部与东北地区虽然本地留存率较高,但跨区域吸引力有限,整体仍处于人才流动网络的边缘。

“博士—工作”流动网络揭示了显著的培养与就业分离现象,呈现“培养强、吸纳弱”与“培养弱、吸纳强”并存特征。北京和上海作为博士培养核心区域,在流入规模上领先,但在就业上外流比例较高,成为全国博士人才的主要输出地。与此相对,中部人口大省(河南、山东、湖南、湖北)在就业市场

表现出强吸纳力,成为高层次学术岗位的重要承接地。江苏、浙江、广东等沿海省份在就业市场上保持一定吸引力,并呈现正净流动特征。西部与东北地区因博士培养规模和学术岗位数量有限,整体参与度偏低。

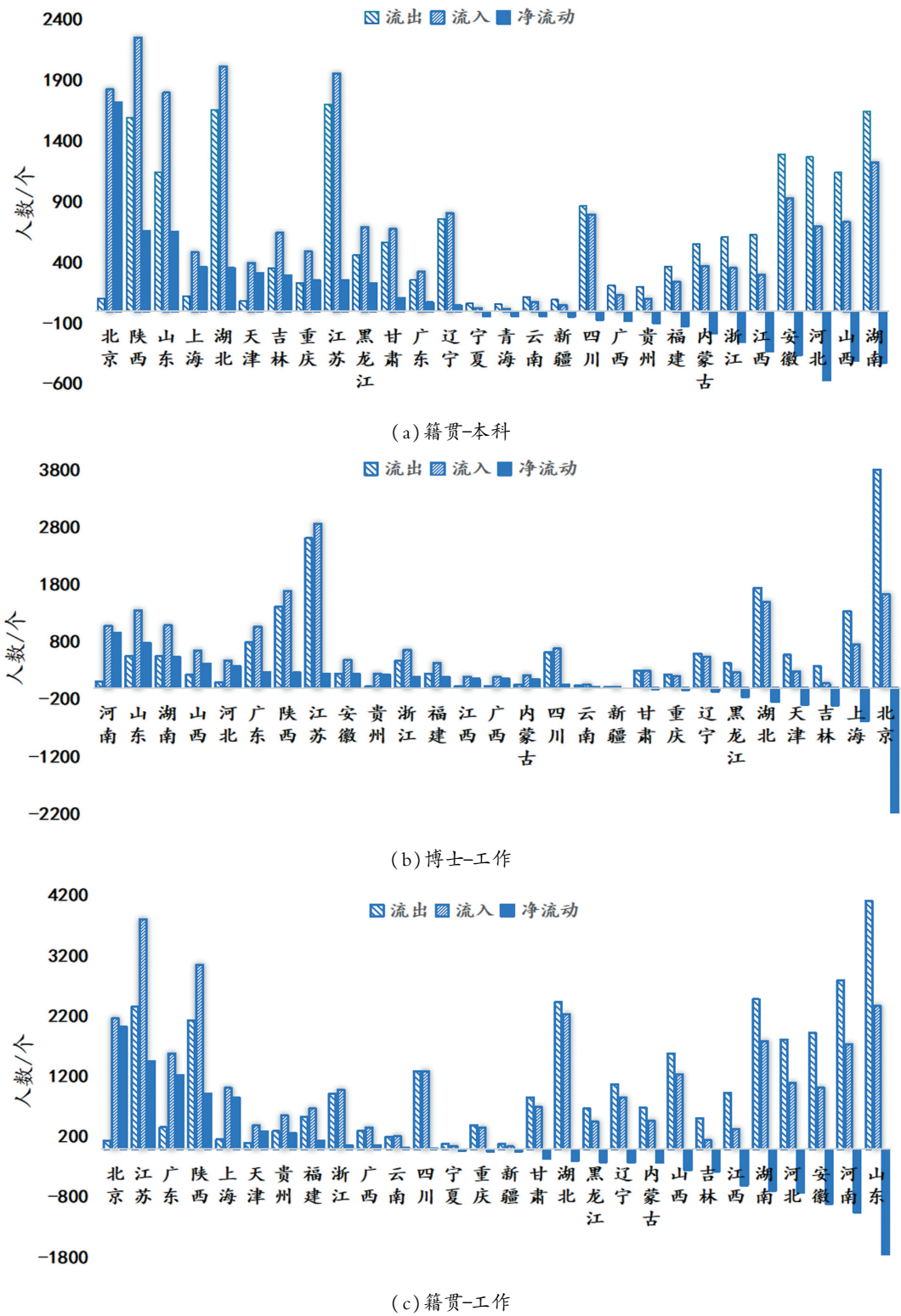


图3 各地区不同阶段学术人才流入与流出对比^①

① 流动频次较低(为个位数的)的情况已剔除。

“籍贯—工作”网络揭示了高层次学术人才的最终就业分布与回流模式。北京、上海、广东、江苏等东部发达地区不仅在教育阶段具备集聚优势,在工作阶段亦形成人才吸附效应,成为学术劳动力的主要汇集地。中部及部分人口大省(如河南、山东)在流出规模上居于前列,成为高层次人才的重要供给区,在一定程度上反映了人口和教育资源集中度对流出总量的影响。西部和东北地区虽然总量较小、绝对流出规模有限,但净流动指标普遍偏低,显示其人才回流能力不足,整体吸引力偏弱。

(三)基于回流特征的区域类型划分:4类典型路径

为进一步识别学术人才在不同地区的空间流动路径与制度逻辑,本部分研究以各省份教师的“籍贯—求学—就业”区域一致性为核心指标,构建典型流动簇集。相比于传统的区域划分方式,此种以行为特征聚类的路径识别框架更能揭示人才回流或外流背后的结构张力与区域机制。以省份为单元,选取本科、硕士、博士阶段在本地区就读比例及当前工作在本地区比例4项核心指标,运用 K-Means 方法对 28 个省份进行多维分类,并通过肘部法与轮廓系数验证聚类数(K=4)。最终将样本省份划分为4类簇集,结果如表1与图4所示。

表 1 所有地区大学教师回乡比例的 K-Means 聚类分析结果

簇集 1	簇集 2	簇集 3	簇集 4
北京、天津、上海、江苏、广东、湖北、陕西	浙江、河北、山东、河南、山西、内蒙古、广西、贵州、云南、安徽	福建、湖南、四川、甘肃、黑龙江、辽宁	江西、重庆、宁夏、吉林、新疆

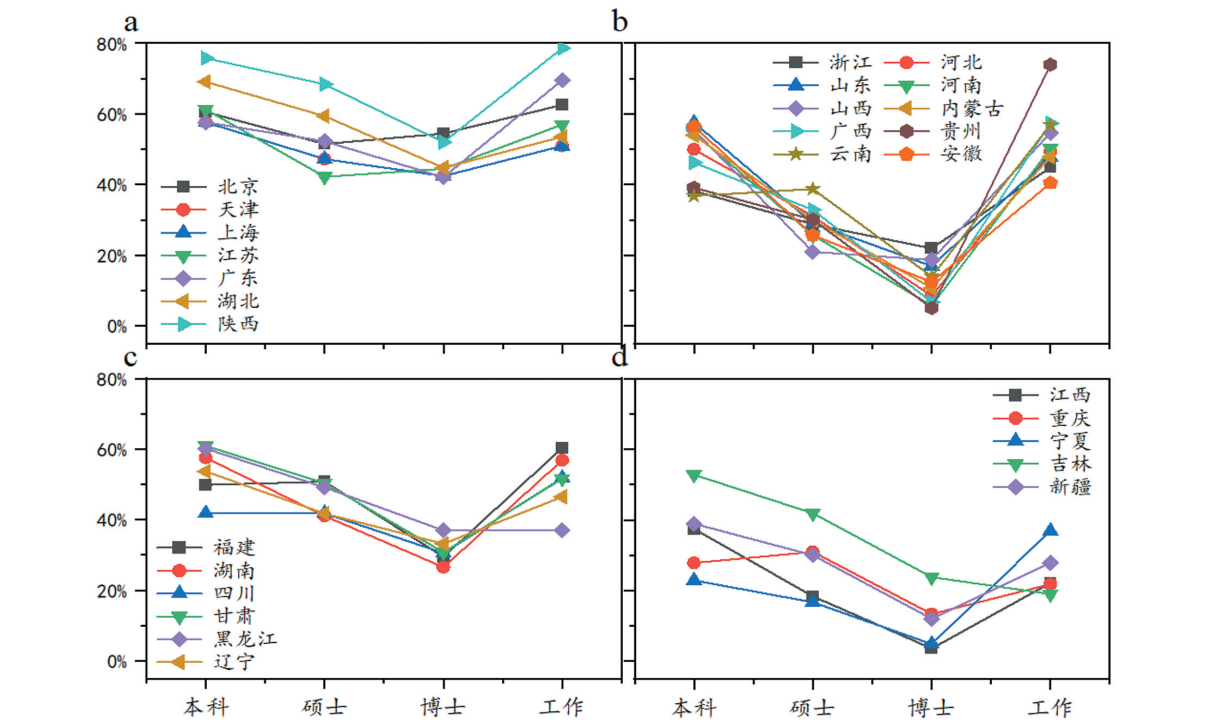


图 4 4类簇集回流概况

簇集1由直辖市与高教强省构成,兼具经济辐射力与教育资源集聚的优势,其人才流动呈现“全周期高黏性”的特征。北京、上海作为国家级人才枢纽,叠加湖北(武汉)、陕西(西安)等区域高教中心,形成了人才自循环模式——本科阶段本地就读率高达63%(均值),硕博阶段均维持约50%的留存率,工作阶段本地就业比例突破60%,形成较强的人才聚集效应。

簇集2为横跨东中西部的多元省份群,其人才流动呈现“梯度流失—择机回流”的U型曲线。本

科阶段留存率多在 40% 以上,博士阶段降至 10% 左右,折射出区域优质高教资源稀缺性(原“985 工程”高校密度仅为簇集 1 的 13%)。工作阶段回流率约 55%,这可能与部分地区产业升级带来的逆向吸引有关,同时部分中西部省份还通过专项人才政策实现有限回流。

簇集 3 多为区域次中心省份,其人才流动呈现“缓降缓升”的弱 U 型轨迹。本科至博士阶段,人才本地留存率下降幅度约为 20% (低于簇集 2 和 4),工作阶段回流率提升至 51%。大多省份拥有区域性重点高校(如湖南大学、四川大学、哈尔滨工业大学等),具备一定的博士培养能力,但受经济与产业结构限制,多表现为“培养—输出一部分回流”的亚稳态。

簇集 4 多为边远地区与内陆过渡带,其人才流动呈现“留存薄弱—持续外流”的整体下降趋势。与簇集 1 形成鲜明对比,该地区人才从本科到就业留在本地地区的比例均较低。吉林虽具备一定的科教资源,但毗邻北京,易受虹吸效应影响;江西、新疆、宁夏等地受制于地理区位和博士点缺失。重庆虽为直辖市,但人才回流率不高,其外流人才中 30% 以上流向四川,体现了成渝地区双城经济圈的区域协同格局。

综合上述 4 类路径可见,簇集 1 具备稳定的人才培养与吸纳体系,适合进一步强化高教枢纽职能;簇集 2 呈现“外出一回流”式路径,可通过提升博士培养能力与地区产业契合度强化其人才回引能力;簇集 3 为“输出一部分回流”过渡型区域,在维持教育优势的同时需拓展就业吸附空间;簇集 4 存在“持续流失—弱回流”风险,需重点针对其结构性短板(如博士点缺失、地理区位)设计更具差异化的人才激励与培养机制。

部分回流率较高的省份虽不具备一线地区的经济辐射力,却依靠本地高校的定向培养机制与地方引才政策形成较强的人才留存力。以西部部分省份为例,“本地—本地”路径的较高占比并非完全基于高校吸引力,而更多依赖本地高校的定向培养政策与招聘机制,如地方专项引才计划、基层高校“服务地方”导向招聘等。此外,文化归属感、“父母在,不远游”的传统理念以及家庭支持系统,也在一定程度上增强了本地籍贯人才的空间黏性。

(四)时间演化趋势:动态变化与簇集差异

在前述分析基础上,本部分研究从时间维度考察不同模式在教育扩张背景下的结构变化,并结合区域类型分析其演化趋势。基于样本中数据完整度较高的“本科毕业年份”变量,将研究样本划分为 3 个时间段:2000 年之前(记为 1)、2000—2009 年(记为 2)、2010 年及之后(记为 3)。据此统计不同时间段各地区籍贯人才在各阶段的回流比例,以揭示流动路径的动态变化(见表 2)。

整体趋势显示:(1)各籍贯地区人才在学习阶段留在本地的比例随时间持续下降。例如,东部籍贯人才在本科阶段的本地留存率由 77.5% 降至 74.7%,中部由 68.0% 降至 63.2%。(2)博士阶段的下降幅度最为明显,尤其是中部地区(由 33.7% 降至 28.7%),反映博士培养资源高度集中于少数高教强区,驱动人才跨区域流动。(3)工作阶段呈现地区差异:东部地区回流比例虽维持高位,但由 86.3% 降至 77.7%,可能与岗位饱和及人才“出海”倾向有关;中、西部地区回流比例显著提升,可能与区域发展战略吸引力增强相关^[35];东北地区持续下滑,人才流失问题进一步加剧。

进一步结合聚类结果构建的区域类型划分,考察不同类型区域在不同时间段的动态演化。结果显示,簇集 1 本科阶段留存率长期保持 65% 以上,硕士、博士阶段虽略有下降,但始终显著高于其他簇集;工作阶段也维持高位,表明强大的人才自循环与就业吸附力。簇集 2 本科阶段留存率保持在 50% 左右,但博士阶段该比例显著下降,工作阶段回流比例显著上升,这可能受益于地方引才政策和产业升级。簇集 3 学业阶段留存率下降幅度较小,工作阶段回流率有所提高,表明在教育优势支撑下,仍

需强化本地就业吸附力。簇集 4 本科阶段留存率下降幅度较大,且硕士、博士阶段长期不足 20%,工作阶段虽有一定提升,但整体水平显著低于其他簇集,表明高教资源、区位条件及就业吸引力方面的系统性短板在短期内难以突破。

表 2 不同时间段内各籍贯人才在各阶段的回流比例(%)

阶段	东部籍贯			中部籍贯			西部籍贯			东北籍贯		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
本科	77.5	75.5	74.7	68.0	66.7	63.2	74.7	71.3	66.7	72.5	69.9	58.2
硕士	72.7	67.5	60.0	49.4	44.6	37.0	63.3	64.7	61.6	66.5	60.0	56.4
博士	73.9	68.6	63.1	33.7	31.4	28.7	49.6	43.5	42.7	52.1	46.5	39.6
工作	86.3	76.2	77.7	55.4	57.4	69.2	70.7	74.8	77.9	51.2	47.5	37.3

阶段	簇集 1			簇集 2			簇集 3			簇集 4		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
本科	69.2	67.0	65.8	51.9	55.7	48.9	55.5	53.5	50.5	43.2	34.7	32.9
硕士	42.4	38.6	28.3	22.2	20.4	13.2	31.9	30.5	24.3	19.3	19.8	16.1
博士	30.2	28.4	20.2	7.9	7.7	5.1	19.7	17.5	14.1	6.0	8.1	6.3
工作	70.1	62.1	70.1	47.2	48.1	57.7	51.2	50.4	53.8	20.7	24.9	37.4

(五)学业路径依赖:本科区位选择的长期效应

鉴于籍贯效应在学术流动中的作用可能在本科阶段被重新塑造,本部分研究进一步探讨本科区位选择是否会削弱或强化籍贯的影响。已有研究提到籍贯地对人才学业流动和就职流动的偏好具有较大影响^[36],但少有研究提及高等教育阶段初期的选择对后续学术流动轨迹的影响。本研究以不同籍贯地区人才是否在本地区就读本科为分类依据,对比不同群体在后续学习阶段与工作阶段的流动轨迹差异(如图 5)。

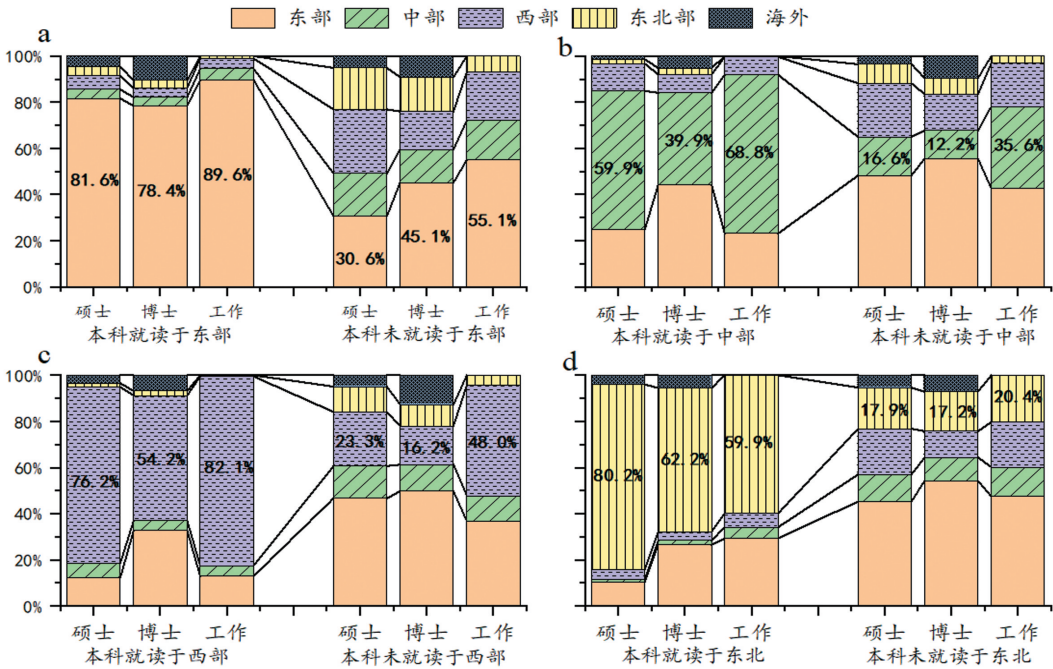


图 5 本科是否在本地区就读的后续流动去向

结果显示,本科就读于本地区的群体,在后续各阶段留在本地区的比例显著高于本科外出就读的群体。例如,在东部籍贯教师中,本科就读于东部的人才,其硕士、博士、工作阶段在东部的比例分别为81.6%、78.4%、89.6%;本科未就读于东部的人才,相应比例分别为30.6%、45.1%、55.1%。其他地区整体趋势与东部类似。不同的是,本科外出就读的群体中,东部与西部籍贯人才在工作阶段回流比例较高,而中部和东北籍贯人才回流比例较低,尤其是东北地区人才流失趋势较为明显。可见,本科就读地域与后续学业及就业地域具有较高的一致性,本科区位选择对后续学术流动轨迹的影响较大。

此外,通过对比“东部籍贯、本科未就读于东部”“中部籍贯、本科就读于东部”“西部籍贯、本科就读于东部”“东北籍贯、本科就读于东部”4类群体的流动轨迹发现,后3类群体在工作阶段流向东部的比例与前者较为接近甚至更高(见表3),且在硕博阶段流向东部和境外的比例显著高于前者。这表明,当个体经历本科阶段的地理迁移(在本例中为向东部移动)后,其后续发展轨迹将弱化籍贯地的影响,从而强化以“教育区位”为核心的空间黏性。同时,后3类群体在工作阶段流向东部的比例差异在一定程度上也表明,相较于西部,中部和东北地区人才外流趋势更为严峻。

表3 不同群体工作阶段流向东部的比例

群组	群组类别	工作阶段流向东部的比例(%)
1	东部籍贯、本科未就读于东部	54.3
2	中部籍贯、本科就读于东部	56.7(高于群组1)
3	西部籍贯、本科就读于东部	46.6(接近群组1)
4	东北籍贯、本科就读于东部	62.8(高于群组1)

四、结论与展望

(一)研究结论与讨论

本研究以中国大学教师群体为样本,基于籍贯视角对人才流动规律与流动趋势进行多维度对比分析,得到如下主要结论。

第一,籍贯因素在学术人才流动轨迹中呈阶段性牵引效应。本科阶段在籍贯地就读比例最高,随着学位的提升该比例递减,硕博士阶段的跨区域流动显著增加——东部籍贯人才向京沪苏粤及境外集中,中西部与东北地区主要流向东部高教强省。职业流动呈现显著的地域梯度差序,东部籍贯人才工作阶段回流率最高,形成以长三角、珠三角为核心的区域集聚效应;西部籍贯人才回流率次之,呈现向成渝、西安等区域中心集中的次生集聚特征;中部籍贯人才回流率较低,多流向东部发达地区;东北籍贯人才在各阶段外流趋势均较为明显,人才持续流失困境显著。

第二,学术人才回流特征呈现多模态集聚效应,其空间分异突破传统经济区划框架。聚类分析显示,直辖市与高教强省(簇集1)依托教育与经济双优势,形成“培养—留存”型自循环;多元梯度省份群(簇集2)呈现U型流动轨迹,人才自本科到博士阶段位于本地比例锐减,但工作阶段出现一定程度的回流逆转;区域次中心集群(簇集3)人才在学业阶段外流率较低,但受限于经济发展水平等因素,工作阶段仅表现为部分回流;边远过渡带省份(簇集4)形成单向持续外流模式。这一空间集聚模式提示应将高校体系的结构性地地位纳入人才空间再生产的机制分析。

第三,学术人才流动存在显著的“教育区位黏性”,本科阶段区位选择对后续流动具有持续影响。在籍贯地完成本科学业的群体,其硕士、博士及工作阶段的本地留存率均显著高于跨区就读群体。这一发现为破解欠发达地区人才流失困局提供了新视角,如通过强化本科阶段生源吸附能力,有助于重塑人才流动的初始路径依赖。

第四,学术人才流动呈现时序性分化特征。2000年后,各籍贯地人才在学业阶段位于本地区的比例普遍下降,流动路径趋于多样化。职业流动呈现区域异质性——东部籍贯人才工作回流率有所下降,中西部籍贯人才回流率持续提升,东北地区呈现持续的人才流失困境。

(二) 研究建议

本研究通过籍贯视角的系统解构,揭示了中国学术人才流动的区域异质性,部分破除了“孔雀东南飞”等人才区域流动的刻板印象。不同路径类型既反映了流动的结构分化,也映射出全国高等教育体系的功能分工与治理格局。基于4类簇集的结构特征与流动机制,未来的人才政策应兼顾其类型异质性与系统定位。

对具备稳定的教育与科研供给体系的“全周期高黏性型”地区,应重视其可能引发的“过度集中效应”,同时聚焦优化国际化学术生态,依托校友网络与柔性引进机制吸引海外人才回流。对具有较强回引潜力的“阶段性外流—择机回流型”地区来说,可通过博士点建设、产教融合平台搭建等方式强化其人才吸附功能。例如,可在本科阶段强化本地生源联结,并通过定向奖学金和在地科研实践等方式,构建“招生—培养—回流”链条。对在全国高教系统中是稳定供给者与区域中枢“输出一部分回流型”地区而言,应扩大承接能力与发展平台,如深化校地协作、共建产教融合基地,优化岗位与学术生态,提升青年教师发展的可预期性与科研激励等。对集中于地理边缘或高教资源薄弱的“持续外流型”地区而言,可通过编制保障、待遇提升等结构性补偿提高人才留任率,并推动与高教密集区共建研究中心和人才孵化基地,形成跨区域流动走廊;针对东北地区,可探索“黑吉辽—京津冀”联动机制,推动由单向流动向双向流动转变。

(三) 研究不足与展望

本研究首次基于省级数据实证探讨了籍贯人才回流的动态机制,但受研究条件限制,仍存在一定不足。一方面,研究未深入揭示各籍贯人才流动特征背后的深刻原因。尽管研究尝试通过构建近十年各省份多维指标的面板数据探讨经济水平、教育资源等对籍贯人才回流的影响,但实证结果显示,传统变量(如人均GDP、居民可支配收入等)大多未呈现显著效应,这表明单纯依赖宏观经济与教育指标难以充分解释籍贯人才的回流决策。这可能源于三方面原因:一是籍贯选择存在超经济理性,文化认同、家庭责任等非经济因素的作用较强;二是宏观层面数据难以捕捉个体层面的关键变量;三是政策工具存在调节效应,如各省“人才计划”的补贴政策可能掩盖宏观变量的解释力等。另一方面,本研究发现高校教师信息管理存在结构性不足问题,包括简历信息粒度粗放、更新滞后、标准化程度低等,导致籍贯等关键变量存在缺失。

未来研究可从3个方向突破现有局限。一是深化对质性因素的测度与分析。采用混合方法研究,如政策文本挖掘、深度访谈等,量化“家庭责任感”“文化认同强度”等变量,揭示个体决策中的隐性动因。二是拓展分析方法。在现有大样本分类与对比分析基础上,引入机器学习聚类、轨迹建模等技术,更精确地识别典型流动模式与演化路径,在保留结构观察的前提下增强解释力。三是推进机制性解释与理论建构。围绕学历起点、流动节奏、政策参与度等变量设计机制模型,从类型划分走向交

互解释,提升研究的理论深度与解释力。

此外,高校教师信息管理系统结构性优化将成为深化人才流动研究的基础性工程。建议高校建立梯度化披露机制,允许教师根据自身隐私偏好选择适当的披露度;实行定期更新,将信息维护嵌入常规学术管理流程,在确保数据质量的同时保障个体权益。这有助于建立更精准、可追踪的人才流动分析体系,为未来区域教育决策与国家人才战略提供更可靠的数据支撑。

参考文献：

[1] VERGINER L, RICCABONI M. Talent goes to global cities: the world network of scientists’ mobility[J]. Research policy,2021,50(1):104127.

[2] 刘宁宁. 地方保护主义与优质高等教育入学机会关系的探讨[J]. 高教探索,2019(12):1320.

[3] 朱燕菲,陈彩霞. 本土化乡村教师缘何“返乡再离土”:基于 ERG 理论的阐释[J]. 教育学术月刊,2024(3):87-95.

[4] 李和章,戚也,林松月,等. 我国博士研究生就业地域特征分析:基于 97134 条大学教师简历的实证分析[J]. 学位与研究生教育,2022(12):3946.

[5] 李志峰,游怡. 大学教师流动的相关性:学科专业、机构与教育背景——基于理工主导型大学教师的简历分析[J]. 大学教育科学,2018(1):5258.

[6] 吕文晶,刘进. 中国“工科类”大学教师的流动:一项大数据分析[J]. 技术经济,2018,37(1):4449.

[7] 者卉,孙百才. 我国大学教师流动的历程与特征:基于新中国成立 70 年的历史分析[J]. 教育与经济,2019(6):57-62,78.

[8] 刘进,庞海芍. 女性教师拒绝流动:中国研究型大学教师流动性别差异的实证分析[J]. 河北师范大学学报(教育科学版),2016,18(1):9297.

[9] SJAASTAD L A. The costs and returns of human migration[J]. Journal of political economy,1962,70(5):8093.

[10] LEE E S. A theory of migration[J]. Demography,1966,3(1):4757.

[11] MASSEY D S, ARANGO J, HUGO G, et al. Theories of international migration: a review and appraisal[J]. Population and development review,1993,19(3):431466.

[12] ACKERS L. Moving people and knowledge: scientific mobility in the European Union [J]. International migration, 2005,43(5):99131.

[13] FRANZONI C, SCCELLATO G, STEPHAN P. Foreign-born scientists: mobility patterns for 16 countries [J]. Nature biotechnology,2012,30(12):12501253.

[14] BARUFFALDI S H, LANDONI P. Return mobility and scientific productivity of researchers working abroad: the role of home country linkages[J]. Research policy,2012,41(9):16551665.

[15] SUGIMOTO C R, ROBINSON-GARCÍA N, MURRAY D S, et al. Scientists have most impact when they’re free to move[J]. Nature,2017,550(7674):2931.

[16] SHI W, YANG W, MU X, et al. Analysis of spatial characteristics and influencing factors of the flow network of highly educated talents from national and local perspective [J]. Scientific reports,2024,14(1):9657.

[17] JIN C, LI B, JANSEN S J T, et al. What attracts young talents? understanding the migration intention of university students to first-tier cities in China[J]. Cities,2022,128:103802.

[18] YAN G, YUE Y, NIU M. An empirical study of faculty mobility in China [J]. Higher education,2015,69:527546.

[19] WAPMAN K H, ZHANG S, CLAUSET A, et al. Quantifying hierarchy and dynamics in US faculty hiring and retention [J]. Nature,2022,610(7930):120127.

[20] 林松月,刘进,徐丽. 大学教师究竟因何流动:一种非接触式研究方法的引入[J]. 教师教育研究,2020,32(1):78-84,102.

[21] CAMERON R, FARIVAR F, COFFEY J. International graduates' host country employment intentions and outcomes: evidence from two Australian universities[J]. Journal of higher education policy and management, 2019, 41(5): 550-568.

[22] EHRENFRIED F, FACKLER T A, LINDLACHER V. New region, new chances: does moving regionally for university shape later job mobility? [J]. Regional studies, 2023, 57(7): 12391253.

[23] 李琦. 基于灰色模型对高校毕业生就业地域选择的实证研究:以全国9所高校毕业生就业质量报告为例[J]. 高等工程教育研究, 2021(S1): 123128.

[24] 徐志平,沈红. 我国“双一流”大学博士毕业生就业特征分析[J]. 现代教育管理, 2019(3): 106111.

[25] 宋弘, 吴茂华. 高房价是否导致了区域高技能人才资本流出? [J]. 金融研究, 2020(3): 7795.

[26] 甘晖. 破解西部高校人才队伍建设难题的战略思考[J]. 中国高等教育, 2017(5): 710.

[27] 李立国,田浩然. 教育科技人才一体视角下西部高等教育布局优化分析[J]. 重庆高教研究, 2025, 13(3): 1324.

[28] 桑晓鑫,祁占勇. 科教融汇视域下西部高等教育结构的困境检视与功能重塑[J]. 重庆高教研究, 2024, 12(5): 74-84.

[29] 罗嗣海. 高质量发展阶段地方“双一流”建设高校治理效能提升路径[J]. 中国高等教育, 2024(1): 3437.

[30] BOYD C P, HARADA T. “Finding home”: affective geographies of regional youth (im)mobilities[J]. Area, 2022, 54(1): 7887.

[31] 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): 17491763.

[32] 史冬波,张子江. 人才计划与科学家职业流动:以长江学者为例[J]. 图书情报知识, 2020(2): 4250.

[33] 何敏,于天祚. 情感因素对海外优秀青年人才回流的影响研究[J]. 大学教育科学, 2018(4): 6569.

[34] 倪好. 新时代西部地区高质量发展的人才支撑策略[J]. 宏观经济管理, 2020(8): 6165, 77.

[35] 陈洪捷,张应强,阎光才,等. 人才问题与西部高等教育发展专题(笔谈)[J]. 重庆高教研究, 2020, 8(6): 522.

[36] 黄思. 农村大学生返乡进体制的动力与效能分析:基于贵州省G镇青年干部的考察[J]. 中国青年研究, 2024(12): 2228, 45.

(责任编辑:杨慷慨 张海生 校对:张海生)

The Mobility Patterns of Academic Talents in China’s Universities:
The Role of Place of Origin and Regional Disparities

LIN Songyue, YU Yitian, LIU Jin

(1. Faculty of Education, Beijing Normal University, Beijing 100875, China;

2. Faculty of Education, Beijing Institute of Technology, Beijing 100081, China;

3. Faculty of Education, The University of Hong Kong, Hong Kong 999077, China)

Abstract: The place of origin is a critical determinant of academic talent mobility; however, due to methodological and evidentiary limitations, relevant research has long been absent, making it difficult to provide effective guidance for regional talent policies. Drawing on curriculum vitae data from 33,080 faculty members at China’s universities, this study systematically examined the mechanisms through which place of origin shapes academic talent flows and their regional variations. The findings are as follows. First, at both

the educational and occupational stages, talents from all regions exhibit a pronounced preference for returning to their place of origin, though with significant regional disparities. As educational attainment increases, individuals from eastern provinces are more likely to move abroad, while those from central, western, and northeastern provinces tend to concentrate in the east. At the occupational stage, the pattern is characterized by stable high-level return in the east, accelerated return in the central and western regions, and one-way outflow in the northeast. Second, cluster analysis identifies four distinct patterns of retention in one's place of origin during both study and employment: high-retention throughout the full career cycle, gradient return, slow decline-slow rise, and continuous outflow. These patterns confirm the differentiated pull effects of disparities in regional educational resources and economic development. Third, temporal analysis reveals that the return rate of eastern-origin talents at all stages has declined, with mobility paths becoming increasingly diverse. Central and western-origin talents tend to follow a study away from home-return for employment trajectory, with an intensifying trend of returning to work in their home region. In contrast, the northeast faces a worsening situation of sustained talent loss. Fourth, the location choice at the undergraduate stage exerts a significant path-locking effect: studying outside the place of origin weakens its subsequent influence, making later mobility more strongly driven by the stickiness of the undergraduate location. This study partially challenges the prevailing notion of "Peacocks flying southeast"—a metaphor for one-way talent flow to the east—by uncovering the dynamic compensatory mechanisms of talent return in the central and western regions, while highlighting the persistent outflow crisis in the northeast. The findings provide empirical evidence for optimizing regional talent policies. Accordingly, it is recommended that the eastern region focus on attracting overseas returnees, the central and western regions strengthen early-stage linkages in higher education, marginal provinces adopt differentiated talent recruitment strategies, and the northeast promote the restructuring of higher education resources and industrial coordination to alleviate structural talent imbalances.

Key words: academic talents; university faculty; place of origin; talent mobility