

DOI: 10.16750/j.adge.2022.12.007

# 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

李和章 戚也 林松月 刘进

**摘要:** 基于高校教师简历数据,以 97134 条国内博士学位授权院校数据为样本,分析了我国东、中、西部地区博士研究生就业地域分布的总体特征与差异。研究发现,从博士来源看,各地区博士中本地区籍贯学生占比最高,各地区学生均倾向于在本地区读博;从博士就业去向看,各地区博士毕业生属地就业特征明显,中部和西部地区博士毕业生属地就业比例相对东部地区低,存在一定的人才流失问题;从博士就业区域差异来看,与东、中部地区相比,西部地区博士人才流失相对更多;从博士就业地域分布趋势来看,在 1996—2020 年间,随时间推移,西部地区博士人才流失趋势逐渐增强。在博士就业区域分布失衡的背景下,需要加强对各地区博士毕业生的就业地域特征与差异的调查分析,重视各地区尤其是西部地区高等教育资源薄弱地区人才培养与引进工作,探索高层次人才良性流动新局面。

**关键词:** 博士研究生;简历分析;就业去向;任职地域

**作者简介:** 李和章,深圳北理莫斯科大学校长,北京理工大学教授,北京 100081;戚也,北京理工大学人文与社会科学学院硕士研究生,北京 100081;林松月(通讯作者),香港中文大学博士研究生,香港 999077;刘进,北京理工大学人文与社会科学学院副研究员,北京 100081。

博士研究生教育处于国民教育体系的顶端,是我国培养创新主力军、抢占科技制高点、提升国际竞争力的重要途径。博士毕业生就业状况既是我国高等教育质量的重要体现,也直接关乎我国人力资源强国战略目标的实现。近年来,我国博士研究生就业形势发生了较大变化。一方面,师资力量的稳步提升、培养经费的显著增加、科研项目的有力支撑推动我国博士生教育规模不断扩大<sup>[1]</sup>,博士生教育与学术职业逐渐解耦<sup>[2-3]</sup>,博士生就业呈现多元化态势<sup>[4]</sup>;另一方面,为加快创新人才培养、经济转型升级,我国各级政府出台了一系列高层次人才引进政策,劳动力市场对博士毕业生的需求仍有待满足。供需结构的变化使得博士研究生的就业问题引起学术界的关注。

国内不少学者以高校毕业生就业质量数据报告或问卷调查数据为样本,对博士研究生的就业情况展开了分析<sup>[5-7]</sup>。一些学者在研究中发现,我国博士就读地对其求职地区的选择有着重要影响,较大比例的博士毕业生留在就读地区工作<sup>[8]</sup>,除中部地区外,学源地是其他地区博士毕业生最为青睐的就业地区<sup>[9]</sup>。整体来看,博士毕业生就业地区具有明显

的属地就业、中心聚集和区域集中的特点<sup>[10]</sup>。东部发达地区就业环境相对良好、高校毕业生规模较大,成为博士毕业生聚集的高地<sup>[11]</sup>。中西部高校毕业生向东部地区的持续流动意味着人才的流失,将进一步加大区域发展的不平衡<sup>[12]</sup>。近年来,经济转型升级、人才竞争加剧,我国博士毕业生就业地域流动性逐渐增强,呈现由“属地就业”向“非属地扩散”的态势<sup>[13-14]</sup>。但我国中西部地区仍面临高层次人才空心化、“孔雀东南飞”的困境,人才流失问题或将进一步加剧<sup>[15]</sup>。新一轮“人才争夺战”正如火如荼地展开,博士毕业生作为各地区争夺的重要群体,与各地区人力资源的凝聚与扩散有着密切联系,探寻其就业地域分布差异对于了解我国东、西部地区高层次人才流失态势、引导高层次人才合理流动、完善高层次人才引进政策有着重要的研究价值。

既有的研究对我国博士毕业生就业问题展开了深入探究,对其就业流向进行了空间上的描绘,揭示了我国博士就业地域分布不均、中西部地区高层次人才流失的严峻问题,但已有研究由于多以少量高校毕业生就业报告或小样本调研数据为研究样

本,且在时间跨度上十分有限,多以某一年度或近几年毕业生就业状况为研究对象,从而导致部分研究存在冲突性结论,研究的科学性与有效性不足。且大多研究对毕业生就业去向的描述以整体概括空间分布特征为主,未对各地区分布差异进行专门探讨。此外,对于西部地区人才流失的已有研究集中关注人才就职阶段与职业流动问题,例如研究表明经济发展水平和科研环境对东、中、西部科技人才流动有着显著影响<sup>[16]</sup>,鲜少有研究注意到人才流失问题或许在较早阶段(读博与博士毕业就业时期)就已发生,未从人才培养阶段探讨人才流失问题的基础性原因。基于此,本研究根据近10万条大学教师简历数据,对我国各地区博士毕业生就业地域流动特点与分布差异进行探究,并分析在博士生培养阶段发生人才流失问题的隐患,以期助力相关部门掌握我国各地区博士毕业生的就业地域分布差异,进而为各地区制定人才引进政策的提供参考,提升高等教育资源薄弱地区对本地区博士毕业生的就业吸引力。

## 一、研究设计

### 1. 样本描述

本研究数据来源于国内各高校官方网站上公开的本科高校教师简历信息,运用简历分析法对教师简历信息进行抓取,经过数据清洗、结构化信息提取,得到206806条原始数据。基于研究需要,在剔除重要变量的缺失值后,最终获得97134条国内博士毕业生数据。

本研究对博士毕业生的特征描述,主要包括三个方面:①基本信息,包括姓名、性别、籍贯;②学校层次,包括原“985工程”建设高校、原“211工程”建设高校、普通院校、科研院所四个类别;③学校地域,包括东部地区、中部地区、西部地区三个类别。国内博士样本特征描述详见表1。

从博士毕业院校地区分布来看,东部地区(北京、天津、河北、辽宁、上海、江苏、浙江、福建、山东、广东和海南)共有61453条,占63.2%;中部地区(山西、吉林、黑龙江、安徽、江西、河南、湖北、湖南)共有20333条,占20.9%;西部地区(四川、云南、贵州、西藏、重庆、陕西、甘肃、

青海、新疆、宁夏、内蒙古、广西)共有15348条,占15.8%。从博士毕业院校层次来看,原“985工程”建设高校共有54647条,占56.2%;原“211工程”建设高校共有20789条,占21.4%;普通院校共有8949条,占9.2%;科研院所共12749条,占13.1%。从博士毕业年份来看,样本中博士毕业年份区间跨度较大,主要分布在1981—2021年间。

表1 研究样本概况

特征	分类	样本数(人)	占比(%)
性别	男	43846	67.7
	女	20915	32.3
博士毕业院校地域	东部	61453	63.2
	中部	20333	20.9
	西部	15348	15.8
博士毕业院校层次	原“985工程”建设高校	54647	56.2
	原“211工程”建设高校	20789	21.4
	普通院校	8949	9.2
	科研院所	12749	13.1
籍贯地域	东部	6995	36.9
	中部	8485	44.7
	西部	3498	18.4
本科毕业院校地域	东部	30653	63.0
	中部	24618	21.0
	西部	14584	16.0
本科毕业院校层次	原“985工程”建设高校	28397	40.6
	原“211工程”建设高校	18244	26.1
	普通院校	23293	33.3
硕士毕业院校地域	东部	20084	60.0
	中部	12117	23.0
	西部	9437	17.0
硕士毕业院校层次	原“985工程”建设高校	25733	44.0
	原“211工程”建设高校	15904	27.2
	普通院校	14325	24.5
	科研院所	2539	4.3
任职院校地域	东部	59034	61.0
	中部	21520	22.0
	西部	16580	17.0
任职院校层次	原“985工程”建设高校	29103	29.9
	原“211工程”建设高校	29298	30.1
	普通院校	38733	39.8

### 2. 研究方法

本研究主要分为以下几步展开:①通过描述性统计来观察东、中、西部博士籍贯来源的差异。②

对东、中、西部博士任职院校地域差异即就业去向进行探讨。③进一步使用 PSM 倾向得分匹配法，横向对比在西部地区与非西部地区就读博士、东中部地区与非东中部地区就读博士的教师任职院校地域差异，探究西部博士就业是否存在人才流失问题。④为进一步探讨西部博士任职院校地域的发展趋势，以“博士毕业年份”为重要变量划分五个时间段，从时间维度对西部博士就业地域变化趋势进行探究。

## 二、研究发现

1. 各地区博士来源均为本地区籍贯学生占比最高，均倾向于在本地区读博

(1) 对东部、中部、西部高校博士的籍贯地域结构进行分析(见图1)。在东部高校读博的教师中，来自东、中、西部户籍的比例分别为48.00%、38.71%、13.29%，即东部高校博士来源中，东部地区籍贯者占比最高，其次为中部地区，西部地区占比最低。在中部高校读博的教师中，来自东、中、西部户籍的比例分别为19.10%、72.58%、8.32%，即中部高校博士来源中，中部地区籍贯者占比最高，其次为东部地区，西部地区占比最低。在西部高校读博的教师中，来自东、中、西部户籍的比例分别为18.42%、30.01%、51.57%，即西部高校博士来源中，西部地区籍贯者占比最高，其次为中部和东部地区。可见，各地区博士来源均为本地区籍贯学生占比最高，表明从总体上看，各地区高校人才倾向于在本地区读博。

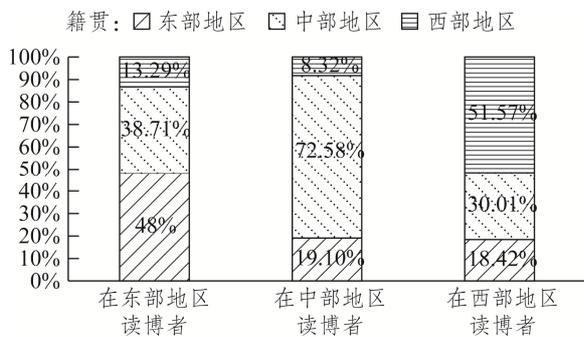


图1 各地区博士的籍贯地域构成

选取代表性省份江苏省和湖南省为例对此进行探讨。在江苏省博士毕业生的籍贯中，东部地区占53.5%，中部地区占36.5%，西部地区占10%，在东部籍贯学生中，有57.5%的学生来自江苏。在湖南省

博士籍贯中，来自东部地区的学生占11.5%，来自中部地区的学生占84.3%，来自西部地区的学生占4.3%，在中部籍贯的学生中，户籍地为湖南省的学生占68.7%。可见，各地区博士来源以本地区生源为主。

2. 各地区博士倾向于在本地区就业，中、西部博士就业存在一定的人才流失问题

各地区博士毕业生就业地域具有属地就业特征。如图2所示，在东部院校读博的教师去往东部、中部、西部地区任职的比例分别为81.08%、11.38%、7.54%；在中部院校读博的教师去往东部、中部、西部地区任职的比例分别为29.50%、64.43%、6.06%；在西部院校读博的教师去往东部、中部、西部地区任职的比例分别为20.89%、9.30%、69.81%。可见，各地区博士任职院校地域中占比最高的均为本地区。各地区博士留在本地区任职比例分别为东部81.08%、中部64.43%、西部69.81%，对其进行横向比较发现，在中部和西部地区读博的教师留在本地区就职比例相对东部更低，说明中部、西部博士就业均存在一定的人才流失问题。

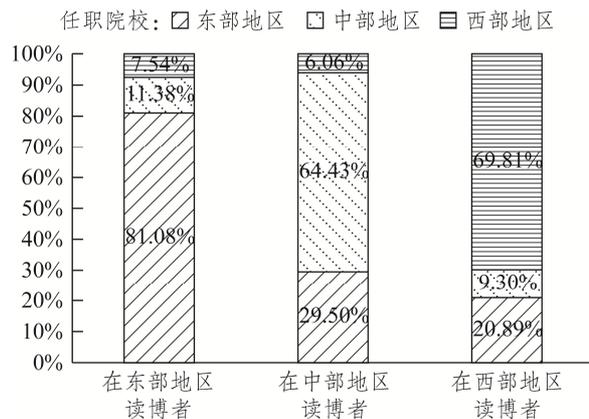


图2 各地区博士的任职院校地域构成

本文选取部分代表性省市，如东部地区的北京市和江苏省，中部地区的湖北省和安徽省，西部地区的四川省和陕西省，对各地区博士的任职院校地域进行探讨。如图3所示，北京市博士毕业生在东部、中部地区任职比例为90.9%，其中去北京市、上海市、广州市就业的博士占比最多，为59.9%；江苏省博士毕业生在东部、中部地区任职比例比北京市略高，为94.1%；湖北省博士毕业生在东部、中部地区任职比例为92.6%，其中在中部地区就业人

数最多；安徽省博士毕业生在东、中部地区任职比例最高，为 95.2%。四川省和陕西省大部分博士毕业生留在西部地区任职，其比例分别为 76.7%和 70.9%。通过对比可以发现，四川省和陕西省博士留在西部任职比例远小于北京市、江苏省、湖北省和安徽省博士留在东、中部任职的比例，即四川省和陕西省相对流失更多人才。

进一步对各地区不同层次院校毕业的博士的任

职院校地域进行分析（见图 4），在东部地区，就读于原“985 工程”建设高校的博士在东、中、西部任职比例分别为 81.12%、11.02%、7.85%；就读于原“211 工程”建设高校的博士在东、中、西部任职比例分别为 79.24%、13.90%、6.86%；就读于普通院校的博士在东、中、西部任职比例分别为 82.28%、10.74%、6.98%；就读于科研院所的博士在东、中、西部任职比例分别为 82.39%、10.03%、7.57%；就读于原“985 工程”建设高校的博士在东、中、西部任职比例分别为 81.12%、11.02%、7.85%；就读于原“211 工程”建设高校的博士在东、中、西部任职比例分别为 79.24%、13.90%、6.86%；就读于普通院校的博士在东、中、西部任职比例分别为 82.28%、10.74%、6.98%；就读于科研院所的博士在东、中、西部任职比例分别为 82.39%、10.03%、7.57%。

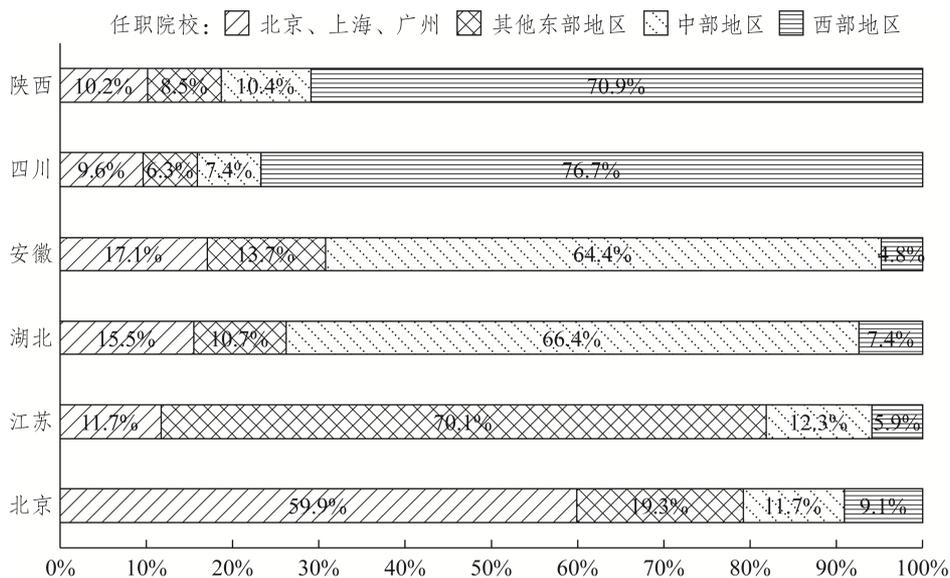


图3 代表性省市博士的任职院校地域构成

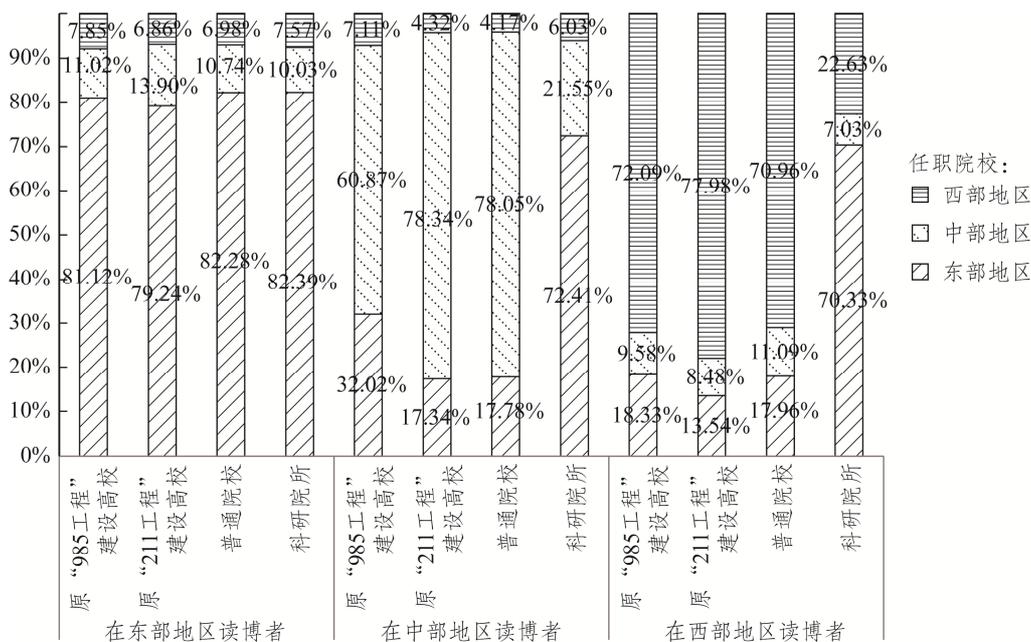


图4 各地区不同层次院校毕业的博士的任职院校地域构成

在中部地区，就读于原“985工程”建设高校的博士在东、中、西部任职比例分别为32.02%、60.87%、7.11%；就读于原“211工程”建设高校的博士在东、中、西部任职比例分别为17.34%、78.34%、4.32%；就读于普通院校的博士在东、中、西部任职比例分别为17.78%、78.05%、4.17%；就读于科研院所的博士在东、中、西部任职比例分别为72.41%、21.55%、6.03%。

在西部地区，就读于原“985工程”建设高校的博士在东、中、西部任职比例分别为18.33%、9.58%、72.09%；就读于原“211工程”建设高校的博士在东、中、西部任职比例分别为13.54%、8.48%、77.98%；就读于普通院校的博士在东、中、西部任职比例分别为17.96%、11.09%、70.96%；就读于科研院所的博士在东、中、西部任职比例分别为70.33%、7.03%、22.63%。

整体上看，各地区就读于科研院所的博士任职地域呈现向东部聚集的特点，毕业于其他层次高校的博士均倾向于留在本地区就业，但西部地区各层次高校博士毕业生留在西部任职的比例均小于东部地区各层次高校博士毕业生留在东部任职的比例。这可能是由于我国西部地区高等教育资源相对匮乏，对西部毕业的博士就业吸引力较低，导致西部不同层次高校博士人才流失相对东部更多。

### 3.与东、中部相比，西部博士就业相对流失更多人才

本部分研究采用PSM倾向值得分匹配法，对西部地区与非西部地区读博者的任职院校地域差异进行探讨。经过方差分析，以是否在西部地区读博（在西部读博=1，在非西部读博=0）为因变量，以籍贯、本科地域、硕土地域（东=1、中=2、西=3）为控制变量，任职院校地域（东=1、中=2、西=3）为结果变量，采用Logistics模型，得到回归结果。使用Stata15.0对匹配结果进行输出，匹配结果ATT（average treatment effect for the treated）表示在西部读博对于任职院校地域的平均处理效应。

本研究首先采用半径匹配法，对样本进行重新匹配，计算匹配结果。如表2所示，ATT=0.594，t值为17.93，结果在0.01的水平上显著，表明是否

在西部读博与任职院校地域存在显著相关性。在西部读博的教师与在非西部读博的教师，其任职院校地域差异为0.594个单位，即在西部读博的教师比不在西部读博的教师，更倾向于留在西部任教。

倾向值得分匹配后的样本要求满足“条件独立性假设”。上述半径匹配平衡性检验结果表明，匹配前变量的标准化偏差较大，而匹配后所有变量的标准化偏差均分布于5%以内，且t值均不拒绝原假设，这说明该匹配方法匹配效果较好，在西部读博的处理组与在非西部读博的对照组之间没有显著的系统差异。

同时，将近邻匹配法、核匹配法作为稳健性检验，得到的结果类似，说明了上述结果的稳健性。

表2 以在西部读博为处理组的PSM倾向匹配结果

变量	处理效应	处理组	对照组	系数	标准误	t值
任职院校地域	Unmatched	2.677	1.470	1.209	0.021	58.240
	ATT	2.677	2.085	0.594	0.033	17.930
	ATU	1.470	2.178	0.708	-	-
	ATE			0.688	-	-

为了进一步探究东、中部博士与非东、中部博士任职院校的地域差异，本部分研究将在东、中部读博的教师设定为处理组，将在非东、中部读博的教师设定为对照组，以籍贯、本科毕业地域、硕士毕业地域（东=1，中=2，西=3）为控制变量，任职院校地域（西=1，中=2，东=3）为结果变量，以1:5的比例进行近邻匹配，得到匹配结果。结果显示（见表3），平均处理效应显著，在东、中部读博的教师与在非东、中部读博的教师，其任职院校地域差异为0.620个单位，即在东、中部读博的教师比不在东、中部读博的教师，更倾向于留在东、中部任教。平衡性检验结果显示，所有变量的标准化偏差均在10%以内，且t值均不拒绝原假设，说明匹配效果较好，上述匹配模型估计有效。

表3 以在东、中部读博为处理组的PSM倾向匹配结果

变量	处理效应	处理组	对照组	系数	标准误	t值
任职院校地域	Unmatched	2.530	1.321	1.209	0.021	58.240
	ATT	2.530	1.910	0.620	0.067	9.310
	ATU	1.321	1.909	0.588	-	-
	ATE			0.614	-	-

通过对比发现,在西部读博的教师任职院校地域的平均处理效应(ATT=0.594)小于在东、中部读博的教师任职院校地域平均处理效应(ATT=0.620),即在西部读博且倾向留在西部任职的人才,比在东、中部读博且倾向留在东、中部任职的少,表明西部地区博士毕业生相对流失更多。

选取各地区代表性原“985工程”建设高校2010—2020年博士毕业生群体,对其就业地域分布进行统计分析(见表4),发现东部、中部、西部地区高校毕业生均倾向于留在本地区就业。其中,东部地区4所高校清华大学、北京大学、上海交通大学、浙江大学的博士毕业生在东、中部就业的比例分别为88.1%、89.1%、88.8%、87.8%。中部地区3所高校华中科技大学的博士毕业生在东、中部任职比例最高,为91.4%,其次为中南大学(90.8%)和武汉大学(88.3%)。西部地区的3所高校博士毕业生在西部地区就业的比例由高到低依次为四川大学74.5%、兰州大学66.4%、西安交通大学65.5%。经过对比发现,西部地区3所原“985工程”建设高校博士毕业生留在西部地区任职的比例均小于东、中部几所原“985工程”建设高校博士毕业生留在东、中部任职的人数比例,西部高校对高层次人才的吸引力还不够,相对人才流失更多,与上述结果相符。

表4 代表性高校2010—2020年博士毕业生  
就业地域分布(%)

地区	学校	在东部地区就业比例	在中部地区就业比例	在西部地区就业比例
东部	清华大学	77.4	10.7	11.9
	北京大学	77.2	11.9	10.9
	上海交通大学	74.9	13.9	11.2
	浙江大学	71.0	16.7	12.2
中部	华中科技大学	20.5	70.8	8.6
	武汉大学	28.6	59.6	11.7
	中南大学	15.9	74.9	9.2
西部	西安交通大学	20.4	14.1	65.5
	兰州大学	22.4	11.2	66.4
	四川大学	13.6	11.9	74.5

4. 随时间推移,西部地区博士毕业生流失趋势逐渐增强

为进一步探讨西部地区博士毕业生在西部地区

任职倾向的变化,本研究以“博士毕业年份”为划分依据,对不同年份西部地区博士的属地就业差异进行对比分析。由于1996年之前及2021年有效样本缺失较多,本研究以5年为单位,将样本划分为1996—2000年、2001—2005年、2006—2010年、2011—2015年、2016—2020年五个部分。

本部分研究变量设置与上文相同,分别对五组数据进行PSM倾向匹配分析。采用k近邻匹配法,五组数据的匹配比例依次为:1:4、1:5、1:5、1:4、1:4。匹配结果显示,ATT值分别为0.769、0.667、0.569、0.471、0.463,t值均大于2.58的临界值,在0.01的水平上显著(见表5)。即从1996—2020年,在西部读博的教师均比在非西部地区读博教师倾向于留在西部地区任职,但在西部地区读博教师在西部地区任职的倾向不断减小,说明西部博士流失趋势随时间发展不断增强。

平衡性检验结果显示,1996—2000年、2006—2010年、2011—2015年、2016—2020年四组数据所有变量的标准化偏差均在5%以内,2001—2005年所有变量的标准化偏差均在10%以内,且几组数据的t值均不拒绝处理组与对照组无系统差异的原假设,匹配模型估计有效。

表5 1996—2020年在西部地区读博教师  
任职院校地域的PSM倾向匹配结果

年份	处理效应	处理组	控制组	系数	标准误	t值
1996—2000年	ATT	2.626	1.857	0.769	0.121	6.360
	ATU	1.298	2.141	0.843	—	—
	ATE			0.830	—	—
2001—2005年	ATT	2.660	1.993	0.667	0.083	8.000
	ATU	1.394	2.134	0.740	—	—
	ATE			0.727	—	—
2006—2010年	ATT	2.754	2.185	0.569	0.064	8.870
	ATU	1.478	1.919	0.441	—	—
	ATE			0.464	—	—
2011—2015年	ATT	2.762	2.290	0.471	0.078	6.010
	ATU	1.605	2.318	0.713	—	—
	ATE			0.669	—	—
2016—2020年	ATT	2.513	2.051	0.463	0.096	4.800
	ATU	1.684	2.200	0.516	—	—
	ATE			0.505	—	—

图5为四川省1996—2021年博士毕业生留在西部地区任职的比例趋势图。如图所示,1996年四川省博士毕业生在西部就业的人数占比最高,为82.5%,2016年四川省选择在西部就业的博士毕业生占比最低,为60.9%。从整体上看,在1996年至2013年间,四川省博士毕业生在西部就业人数占比上下波动区间在10%以内,而从2013—2021年,该占比与前一阶段相比,下降幅度较大。即在1996—2021年间,四川省博士毕业生留在西部任职的比例整体呈下降趋势,四川省留在西部任职的博士人数不断减少,与上述匹配结果相符。

### 三、结论与分析

本研究基于教师简历数据,以97134条国内博士院校数据为样本,对我国东、中、西部博士毕业生任职院校地域特征与差异进行统计分析和数学建模,主要得到以下结论。

第一,在博士来源方面,东、中、西部博士以本地区生源为主,中部籍贯学生在中部地区读博的比例高于东部与西部。说明在研究生升学阶段,各地区高校人才回乡意愿较大,倾向于在本地区读博。第二,在博士就业去向方面,各地区博士毕业生属地就业特征明显,中部和西部博士毕业生属地就业

比例相对东部更低,这与之前研究结果相符。一方面说明我国博士就业受信息渠道狭窄、人际关系依赖的影响较大,因此偏向于在读博地区任职;另一方面说明,虽然我国各地区对博士毕业生发挥了较好的储存作用,但东部地区人才流动性较差,中部、西部地区存在一定的博士流失问题。第三,除科研院所外,各地区不同层次高校博士均倾向于留在本地区就业,东部不同层次院校的博士毕业生留在属地工作的比例均最高。这表明我国高校教育资源及科研院所地域分布的不均衡对各地区不同层次院校博士的就业地域分布有着显著影响。第四,我国西部地区博士就业时相对东、中部地区流失更多,且随时间推移,西部博士毕业生流失趋势逐渐增强。这说明我国西部地区对高层次人才吸引力较弱,与东部相比,差距将进一步加大。

基于研究结果,本文针对西部博士毕业生流失问题提出以下建议:

#### 1.应增强西部高层次人才的内培力度

博士研究生是地区经济发展的后备力量,是提供人力保障、科技支撑、文化传承的主力军<sup>[17]</sup>。研究表明,西部地区大部分生源倾向于留在本地区升学与就业,因此西部地区应充分利用政策与制度创新加大对本地区高层次学术人才的涵养与存储力

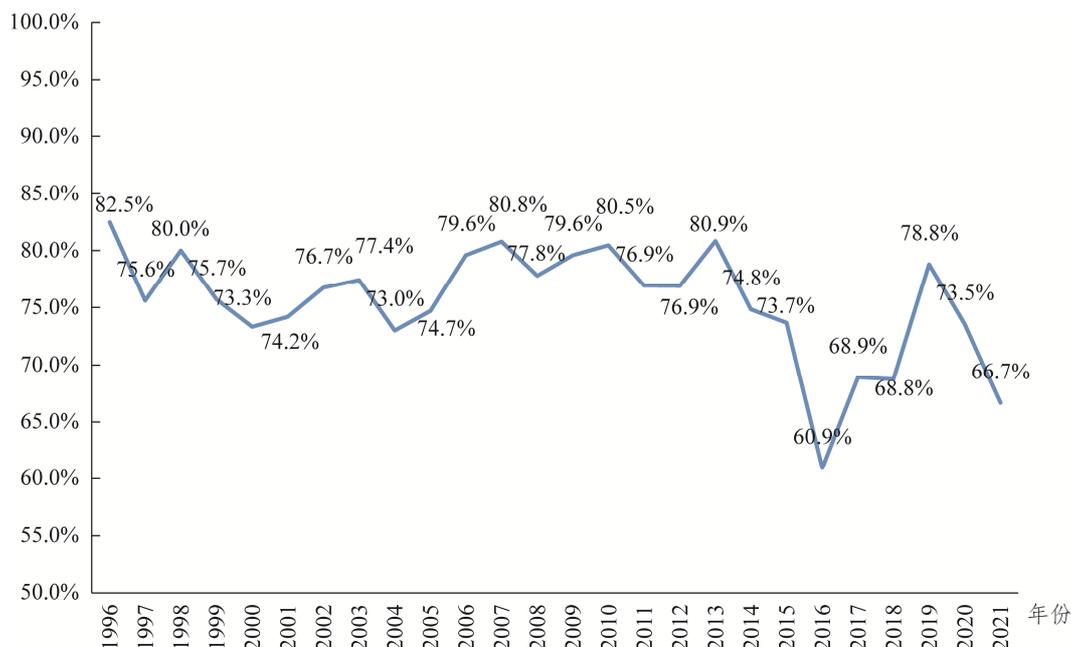


图5 四川省博士毕业生在西部地区任职人数占比 (%)

度。①政府应加大对西部地区高等教育发展的重视与支持力度,适度扩大西部高校硕士、博士研究生培养规模,大力实施西部高层次人才培养项目,不断丰富西部地区高等教育资源,完善西部地区高等教育设施,提升西部地区高等教育质量。②西部地区高校应在招生政策上向本地学生倾斜,如实施定向招生计划等,吸引本地区生源留在西部升学,增加本地区学生升学机会,实现对本地区高层次人才的培养与保留。

### 2.应增强西部地区高层次人才的外引力度

近年来,我国不断加大西部大开发力度,在西部人才引进方面给予政策、制度倾斜,西部地区高层次人才回流迎来新的机遇<sup>[18]</sup>。为填补西部地区高层次人才洼地,可采取如下措施:①应在高层次人才引进上放宽限制、扩宽范围,重视对本国、本地及青年人才的引进与培养<sup>[19]</sup>。②应加大人才引进政策优惠与财政支持力度,夯实高等教育资源薄弱地区高校的经济基础<sup>[20]</sup>,设置西部地区专项人才项目,完善西部地区高校人才岗位制度与特殊津贴制度,增加对高层次引进人才的专项经费投入,为其提供良好的就业待遇与保障,以优良的工作条件实现对本地区乃至东、中部地区高层次人才的虹吸效应。

### 3.应完善西部地区高层次人才流动机制

我国西部地区与东部地区相比,基础设施相对落后,信息渠道相对闭塞,工作条件相对艰苦,高层次人才面临大量流失的困境。加快建立起较为完善的人才交流机制是破解西部地区高层次人才引进与流失难题的关键<sup>[21]</sup>。①应加大西部地区高校间的交流与合作,搭建西部高等教育联盟,促进优质教育资源的整合、互补与共享,实现西部地区高校间的人才流动与协同发展,不断提升西部地区高校整体竞争力。②在本硕博人才培养上可以采取国内交流、国外交换等形式,促进高层次人才的跨国、跨区流动,拓展博士研究生获取就业信息的渠道,发挥东部地区高校对西部地区高校的带动作用。

### 参考文献

[1] 王传毅,杨佳乐.中国博士教育规模扩张:必要性、可行性及其路径选择[J].中国高教研究,2019(1):79-85.

- [2] 金蕾菴,胡混.为何出走学术界:新生代博士毕业生的工作价值观与工作单位选择[J].中国高教研究,2020(11):19-25.
- [3] 刘宁宁.回归还是逃离:博士生学术职业取向的变化及其影响因素[J].重庆高教研究,2021,9(6):106-116.
- [4] 陈小满,罗英姿.我国博士毕业生就业多元化研究——以27所教育部直属高校为例[J].中国高教研究,2017(9):51-56.
- [5] 高耀,沈文钦.中国博士毕业生就业状况——基于2014届75所教育部直属高校的分析[J].学位与研究生教育,2016(2):49-56.
- [6] 胡俊梅,王顶明.我国高校博士毕业生就业情况及趋势分析——基于2014、2015届教育部直属高校毕业生就业质量年度报告[J].教育发展研究,2017,37(11):9-14.
- [7] 鲍威,杜嫫,麻嘉玲.是否以学术为业:博士研究生的学术职业取向及其影响因素[J].高等教育研究,2017,38(4):61-70.
- [8] 蒋承,龚卫华,张恬.对我国博士供需现状的探讨[J].中国高等教育,2012(23):42-45.
- [9] 赵世奎,沈文钦.博士生就业偏好的实证分析[J].学位与研究生教育,2010(4):53-56.
- [10] 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):106-111.
- [11] 卿石松,梁雅方.博士毕业生就业多元化及质量特征分析[J].学位与研究生教育,2019(11):56-62.
- [12] 岳昌君.我国阶梯型劳动力市场中的高校毕业生就业结构与对策[J].中国高等教育,2012(6):38-40.
- [13] 高耀,乔文琦,杨佳乐.一流大学的博士去了哪里——X大学2011—2015年博士毕业生就业趋势分析[J].学位与研究生教育,2021(3):53-60.
- [14] 李永刚.中国博士毕业生的就业选择与流动趋向研究——以教育部直属高校为例[J].中国高教研究,2019(9):87-93.
- [15] 周均旭,常亚军.中西部“双一流”高校毕业生的空间流向及其网络特征[J].重庆高教研究,2021,9(2):27-38.
- [16] 徐倪妮,郭俊华.科技人才流动的宏观影响因素研究[J].科学学研究,2019,37(3):414-421,461.
- [17] 徐文俊,刘志民.高等教育与区域经济互动发展的问题与对策[J].江苏高教,2011(3):49-51.
- [18] 陈鹏,李威.“双一流”建设背景下西部高等教育的挑战与政策供给[J].教育研究,2018,39(11):91-98.
- [19] 刘晓光,黄愆.我国东西部高层次人才引进政策文本比较——以四川省和江苏省为例[J].科技管理研究,2018,38(24):51-56.
- [20] 朱振亚,汪阳春.新建本科高校引进博士门槛及待遇研究[J].重庆高教研究,2014,2(4):38-43.
- [21] 蔡群青,袁振国,贺文凯.西部高等教育全面振兴的现实困境、逻辑要义与破解理路[J].大学教育科学,2021(1):26-35.

(责任编辑 周玉清)