

# “双一流”建设背景下高校外国人才引进策略

钱玲丽 陶琦 王咪

东华大学

**摘要：**做好外国人才引进工作，是建设世界一流大学和一流学科的必然选择。通过引进外国人才，为高校人才培养、师资队伍建设、学科建设、科研创新等各方面提供助益，从而提升学校综合实力和国际竞争力。通过比较国内外人才引进的做法与经验，结合高校“双一流”建设重点任务，提出优化引进政策、丰富引进形式、重视业绩考核、完善留存机制等建议，以进一步提升引进外国人才工作成效，为“双一流”建设按下加速键。

**关键词：**“双一流”建设；外国人才；人才引进；成效提升

## 引言

2015年国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，我国“世界一流大学和一流学科”的建设拉开序幕。开展“双一流”建设对于提升我国教育发展水平、增强国家核心竞争力、奠定长远发展基础具有重大战略意义。其总体建设目标是推动一批高水平大学和学科跻身世界一流行列或处于前列，实现我国从高等教育大国向高等教育强国的历史性跨越。随后，多项指导性政策文件相继出台，进一步明确了“双一流”建设的方向、路径和要求。其中包括2017年发布的《统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法（暂行）》，2018年的《关于高等学校加快“双一流”建设的指导意见》，以及2022年的《关于深入推进建设世界一流大学和一流学科建设的若干意见》等文件。这些文件共同强调，高水平师资队伍是一流大学的基本特征，人才队伍建设是推进“双一流”建设的核心举措也是关键抓手。

人才资源是第一资源已成为共识。随着“双一流”建设的持续推进，地区、高校之间为争夺人才而展开的竞争日益激烈。这些竞争在一定程度上促进了人才的流动和优化配置，但也带来了一些副作用，例如失序的竞争不仅加剧了资源分配的不公，还可能导致人才资源的浪费和效率低下。“零和博弈”甚至“负博弈”的人才资源争夺不仅没有带来新的人才增量，还严重扰乱高等教育良性竞争的生态环境，需及时遏制<sup>[1]</sup>。将目光转向外国人才资源的引进是应对当前国内人才竞争困局的智慧之选。

在全球化日益加深的今天，单一的封闭式发展模式已被时代淘汰。中国特色的世界一流大学建设道路需要主动对接世界，不能缺少世界的参与，其建设成

果也必定要在世界的平台接受检验。这要求高校不仅要重视国内人才的引进，也要着眼于挖掘外国人才资源，特别是加强引进活跃在国际学术前沿、满足国家重大战略需求的一流科学家、学科领军人物和创新团队，聚集世界优秀人才，实现人才强校。面向全球招揽人才，特别是高层次人才，也是国际社会的通行做法。习近平总书记提出“聚天下英才而用之”。坚持中国方案的同时，充分利用外国智力优势，是推进教育现代化，构建世界一流大学的必经之路。如何更好地吸引外国人才、用好外国人才、留住外国人才，全方位提升引进外国人才工作成效，是加快“双一流”建设，进而推进教育强国、科技强国、人才强国一体化建设的重要课题。

## 一、国内外引进外国人才的政策和举措

### （一）国内做法

自改革开放以来，党中央一直高度重视外国智力引进工作。1983年中共中央制定《关于引进国外智力以利四化建设的决定》，国务院制定《关于引进国外人才工作的暂行规定》，标志着利用外国智力加速推进我国现代化建设事业的政策正式出台<sup>[2]</sup>。数十年来，引进外国人才和外国智力工作“摸着石头过河”，取得了显著成效。我国制定了如“千人计划”、国家自然科学基金国际合作与交流项目等一系列人才政策和计划，为包括外国人才在内的海外人才提供一系列优厚的待遇，如科研启动经费、住房补贴、子女教育等，以吸引海外优秀科学家、领军人才来华（回国）工作，促进科技创新和高技术、新产业发展。

“双一流”建设任务提出后，我国继续加大力度吸引全球人才，通过提供更加优惠的政策环境、创新的合作机会和便利的签证手续，以促进国内的科技创

新和经济社会发展。近年来，对于外国人才申请“中国绿卡”，即外国人永久居留证的限制不断放宽，办理流程简化，获得“中国绿卡”后可享有的便利也进一步扩展。据统计，“中国绿卡”从2004年上线到2013年共发出七千多张，而2016年发出了1576张。2018年3月，《外国人才签证制度实施办法》的全面实施不仅进一步简化了外国高端人才来华签证手续，还在签证有效期、停留期和入境次数等方面有了极大改善。同年4月，国家移民管理局成立，加挂出入境管理局牌子，通过不断完善移民管理政策，优化移民管理服务，畅通引才引智渠道，向全世界高端外籍人才和投资者发出邀请，更好地服务了国家经济发展战略和对外开放新格局<sup>[3]</sup>。

地方政府在中央人才政策精神指导下，结合本地区发展需求制定更为具体、灵活的人才计划、优待政策和便利措施。以上海为例，近年来，上海市加快建设成为全球卓越城市和国际科技创新中心的步伐，持续加大力度吸引海外人才，不断优化海外人才综合发展环境，上海人才国际化程度持续加深，集聚外国人才数量居全国首位，人才优势显著。作为“双一流”建设主体，高校当仁不让，从学校事业发展全局规划引进外国人才工作。以北京大学为例，该校设立了多项校级外专引智计划，如“‘大学堂’顶尖学者讲学计划”“北大海外名家讲学计划”等促进高水平国际学术交流与合作，并引进了多位国际顶尖专家学者来校任教和担任访问学者，为学校人才培养、内涵建设、深化改革等全方位提升注入了新动力。

在多层次统筹协作下，我国引进外国人才工作取得显著成效。国家外国专家局数据显示，境外来中国大陆工作专家总量2015年为62.35万人次，而2019年来中国大陆工作的外国专家及其他外国人员则超过了90万人次。越来越丰富的外国人才资源为“双一流”建设的高效推进提供了重要支持和保障。

## (二) 国外做法

发达国家大力实施人才引进战略起步早，已逐步形成科学完善的国际人才制度体系，分析其先进经验、借鉴其成功模式有利于切实提升我国高校“双一流”建设过程中外国人才引进工作实效。

美国是实施全球人才引进战略的先锋，一直奉行积极开放的人才政策，长久汇聚大批世界英才也使得美国在经济和科学技术等方面迅速崛起并且持续领跑全球。美国重视人才与产业需求的融合，早在1973年，就率先实施了“大学与企业合作研究计划”，在

院校、研究机构、政府、企业之间构建了紧密交流与合作机制<sup>[4]</sup>，在政府政策引导下高校与企业通过人才进行对接、推动产学研结合，大大加强了人才引进的力度，拓宽了人才引进的渠道。美国高校在国际人才引进方面也具有显著的市场化特征。例如，斯坦福大学、麻省理工学院等顶尖高校，通过提供具有竞争力的薪酬、灵活的聘任制度、全方位的生活和职业服务等吸引世界各地的顶尖学者和研究人员。此外，美国高校通常与企业界有着紧密的合作关系，通过产学研合作项目为国际人才提供更多实践和创新的机会。美国高校在国际人才引进方面具有显著的市场化特征。例如，斯坦福大学、麻省理工学院等顶尖高校，通过提供具有竞争力的薪酬、灵活的聘任制度、全方位的生活和职业服务等吸引世界各地的顶尖学者和研究人员。此外，美国高校通常与企业界有着紧密的合作关系，通过产学研合作项目为国际人才提供更多实践和创新的机会。

在人才引进政策方面，英国奉行实用和功利主义。相比于投入大量开发经费培养和开发一名科技领域人才，英国更倾向于用钱直接引进这类人才、购买人才所研究出来的科研成果<sup>[5]</sup>。英国在全球人才引进政策方面不断加大力度，持续推出更有吸引力的创新举措以有效应对国际人才资源竞争。英国于2020年开放了无限额的“全球人才签证”吸引全球高端人才来英国工作和创新，以促进英国的科研和创新发展。签证持有人在工作自由度、配偶和子女的随行居留和受教育权益、在英国永久居住权和公民身份申请等多个方面都能得到极大的优待。英国高校在吸引全球顶尖人才前，会采取各种措施，确保最佳的学科建设基础设施和资源配置，包括一流的工作环境、一流的学科团队、一流的科研设备<sup>[6]</sup>。在人才引进后，英国高校还设立了针对特定国家、地区或学科的奖学金项目，为优秀的全球学者和学生提供经济支持，并提供签证咨询、生活指导、文化融入等一系列支持，帮助他们快速适应英国生活。

## 二、“双一流”建设中引进外国人才成效提升策略

### (一) 引进外国人才的功用

“双一流”建设提出建设一流师资队伍、培养拔尖创新人才、提升科学研究水平、传承创新优秀文化、着力推进成果转化五个建设任务，要求高校深入实施人才强校战略，聚集世界优秀人才；着力培养拥有国际视野、具备创新创业创造能力的复合型优秀人才；

以国家战略需求为导向，提升高水平科学生产能力；加强大学文化建设，形成推动特色的一流大学精神和文化；深化产教融合，为产业转型升级做贡献……高质量开展外国人才引进工作蕴含在“双一流”建设各项任务要求中，有利于加速学校整体办学水平的提升，推动我国高等教育向着世界一流水平不断迈进。

### 1. 强化师资力量，推动人才培养国际化

教师国际化是高校自身国际化的载体，也是国际化的人才培养的基石<sup>[7]</sup>。引进外国人才可以丰富学校师资队伍结构，直接提升师资队伍的国际化水平和多样性。经过引进的外国人才与高校原有的本土人才互相学习、交流融合，有利于提升师资队伍整体教学研究水平。而高层次外国人才的国际纽带、学术声望、影响力和号召力是高校宝贵的资源，使得高校能够更广泛地接触到国际上优秀的学者和研究团队，不仅提高了外国人才引进的广度和效率，更能提升引进人才的质量和精准度，实现“以才引才”，打造国际化一流师资队伍。在人才培养方面，外国人才通过引入国际领先的教育理念与教学方法，推动国际课程的创新和发展，可以有效地扩展学生们的全球视野，提升创新思维能力，对于培育具有国际竞争力的拔尖创新人才具有重要意义。

### 2. 深化学科内涵建设，促进科研水平提升

“双一流”建设要求达到一流或国际领先的学科水平，重点发展一批具有国际影响力的一流学科。这包括提升学科的学术水平和科研实力，推动学科交叉融合，培育一批具有核心竞争力的学科方向。外国人才的参与可以为我国高校的学科规划和建设提供国际化的视角和专业经验，推动了学科内涵的深化和拓展。引进的外国人才为高校带来国际前沿理论和方法、国际合作科研项目和资源；高校组建国内外人才融合的专业研究团队、搭建国际合作平台，承接国际科学计划、开展国际产学研用项目，为将自身建设为国际学术前沿的引领者带来新机遇。而综合教学和科研实力的提升是高校实现战略目标、达成跨越式发展的重要助力<sup>[8]</sup>。

### 3. 拓展国际合作网络，丰富校园文化

国际化是世界一流大学应有的内在品质，而对外交流合作是实现国际化的主要手段与路径<sup>[9]</sup>。高校借力外国人才的国际合作交流网络，加强与世界一流大学和学术机构的实质性合作，开展国际协同创新，推动学校教学科研水平和国际影响力提升。在校园文化建设方面，外国人才作为中外文化交流的桥梁，有效

地丰富了校园文化的多样性，有利于增强师生的国际理解力和跨文化交际能力，为营造开放、包容的国际化校园环境做出了贡献。同时，国际化的校园环境也有利于吸引更多的国际优秀师资、科研团队和留学生来校。

## (二) 提升工作成效的路径

高校是开展“双一流”建设的主体，但是引进外国人才工作方面存在许多高校无法发挥能动性的方面，需要国家从宏观层面予以支持，为加大力度引进外国人才提供客观保障。例如健全人才流动机制，真正发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，避免国内各类海外引智工程和人才计划的人才定价混乱扰乱了国际人才市场定价机制运行<sup>[10]</sup>；持续优化人才引进资金投入，强化各部门和人才计划统筹协调，避免经费过度重复资助，进一步放宽外国人才申请国内科研项目的限制等；建立强大的外国人才数据网络、猎头和中介机构等密切对接国内各领域对外国人才的需求、提升人才引进效率；不断完善外国人才来华工作、在华生活的相关制度和配套服务，如外国人才社会保障、医疗保障、居留、子女教育等；建设成体系的公共服务体系、涉外法律法规和行政管理体系以保障其在华合法权益等。

相比一些发达国家，我国外国人才引进工作尚处于成长期。但是通过不断丰富人才引育留用政策体系，积极释放延揽全球优秀人才信号，努力营造“近悦远来”的良好人才生态，我国引进外国人才工作已经取得了阶段性成效，为开展“双一流”建设构筑了良好的土壤。高校应在这片土壤上高质高效耕种，充分发挥外国人才引进效用，助力世界一流高等教育体系构建开花结果。

### 1. 强化顶层设计，优化人才队伍结构

为了实现高效引才和精准引才的目标，高校需要强化顶层设计，将引进外国人才工作纳入学校整体发展规划，结合国家、地区以及高校自身发展需求制定科学的长期方案和短期方案，不断优化人才队伍结构。建立可持续的人才使用机制，既能充分发挥其对本校学科建设、人才培养、科学的研究的推动作用，同时对本土人才、自有人才形成积极示范效应和带动作用，构建紧密融合、良性竞争、协同共进的健康生态，共同提升学校科研水平进步、加速高等教育国际化进程。

### 2. 拓展引进渠道，丰富引进形式

积极搭建高端有效的引才引智专业平台，如与世界高水平大学合作举办教育项目和机构、建立海

外研究中心，组织有国际影响力的学术会议和研讨会等。利用信息技术，建立在线平台，使外国专家可以远程参与教学、科研指导和学术交流等活动；创建虚拟实验室和研究中心，允许国际人才在其所在地参与重要的研究项目，促进国际科研合作。在信息化和人工智能飞速发展的当今世界，积极探索线上外国人才和智力引进模式，是节省引进外国人才成本、提升成效的重要方法也是顺应时代要求的必要举措。

### 3. 加强对人才实际贡献的预测和考核

引进外国人才不唯“帽子”，应针对不同层次、不同类型、不同领域的外国人才采用个性化、立体化的引进标准，还应配合对其未来能力的预测，避免遗漏资历不深但是潜力巨大的青年人才或是引进头衔虽多但是与学校发展需求不相适应的高端人才。在引进人才时协商确定具体的目标任务清单作为兑现待遇的重要参考；在引进外国人才后的用人阶段，强化人才价值贡献导向，制定全面科学的评价体系对外国人才引进后的工作成绩和贡献进行定期考核，以准确掌握外国人才引进成效，及时进行动态调整。

### 4. 强化社会参与，寻求多元投入

除依托政府政策和资金支持开展外国人才引进，还要加强与行业企业、社会团体等的密切合作，整合资源，探索人才资源共享的有效路径，形成政府、高校、社会多元化投入、合力支持的格局。高校可以与企业设立专门合作项目、引才引进基金等形式，引进外国人才开展技术创新，解决企业发展难题的同时推动学术研究和产学研合作，建立公平合理的知识产权和成果分享机制，同时鼓励知识和技术的共享和转移。探索市场化的双聘教授制度，允许外国人才在保持高校职位的同时在企业中担任职务，从而获得更多的科研和经济收益。

### 5. 硬环境和软环境建设“两手抓”

用好人才的重点在于能否营造激发人才活力、推动人才成长的优良环境<sup>[11]</sup>。高校应提供先进的实验室设施、现代化的教学设备、对外国人才更加友好的办公环境和生活设施等硬件条件，激发他们的创造力和研究激情，推动学术研究和教学质量的提升。不同于海外留学归国人才、华裔华侨人才，非华裔外国人通常不具备中国生长生活背景，中国政治制度、文化传统、语言环境等对其融入造成了较大困难。高校需要加强校园文化建设，营造国际化教学科研环境以支持外国人才接受文化适应与融合挑战。同时，要提

升行政管理体系国际化素养，加强各行政管理部门协调联动，构建全链式、体系化的外国人才管理与服务水平。

### 6. 完善长期激励机制留住人才

重视引进的过程，也不应忽视引进后的人才留存工作，避免费力引进的人才迅速流失，最终出现用“大代价”换“低效益”的情况。目前对于外国人才的激励措施更多侧重于物质待遇，缺乏对人才长期激励，如科研配套、绩效奖励、职业晋升规划、技能培训等。要加快推进人力资源管理体系的不断创新，精准分析国外人才与本土人才的共性及特性，在用人机制改革和生态环境建设方面实现突破。

## 三、结语

当前，在“世界百年未有之大变局”和“中华民族伟大复兴战略全局”交织的历史性时期，为以高质量人才队伍建设推动“双一流”建设对高校来说既是机遇也是挑战。如何让外国人才引进工作成效最大化以推进“双一流”建设是一项系统工程，需要统筹兼顾、系统谋划、整体推进。同时外国人才引进工作的潜在风险也不能轻忽，如独立科研创新能力、国家安全、知识产权等。因此，高校应在加大引进力度、提高引进成效的同时做到坚持底线思维，提高防范化解风险能力，让“双一流”建设行稳致远。

## 参考文献：

- [1] 辛斐斐, 范跃进.“双一流”建设背景下高校人才流动失序的反思及矫治[J]. 高教探索, 2017,(10):25–29.
- [2] 李春, 柳学智. 改革开放以来我国引进外国专家政策分析[J]. 第一资源, 2013,(2):11–18.
- [3] 新华网. 服务国家发展 展现自信开放——透视国家移民管理局组建带来的新期 [EB/OL].(2018-04-03)[2025-10-21].[https://www.xinhuanet.com/politics/2018-04/03/c\\_1122633497.htm](https://www.xinhuanet.com/politics/2018-04/03/c_1122633497.htm).
- [4] 田海嵩, 张再生, 刘明瑶, 等. 发达国家吸引高层次人才政策及其对天津的借鉴研究[J]. 科技进步与对策, 2012,29(20):142–145.
- [5] 张文剑.“双一流”建设视域下高校高层次人才管理战略研究[M]. 北京: 世界图书出版公司, 2017:70.
- [6] 张继东, 魏克新. 英国高校人才发展战略对我国高校人才队伍建设的启示[J]. 辽宁教育研究, 2008(7):104–106.
- [7] 季波, 刘毓闻, 陈龙, 郭晶. 美国高校国际化人才培养模式的特征与启示——以美国五所知名研

- 究型高校为例 [J]. 华南师范大学学报(社会科学版), 2019(6):73–80.
- [8] 林晓玲. 海外高层次人才引进体系的“多维”架构 [J]. 教育评论, 2018(3):33–38.
- [9] 武成. “双一流”建设视域下高校对外交流合作: 内在逻辑与基本方略 [J]. 教育发展研究, 2022, 42(101): 117–124.
- [10] 李北伟, 路天浩, 李麟白. 中美科技竞争环境下海外高层次人才引进对策 [J]. 科技管理研究, 2021, 41(18):26–31.
- [11] 潘庆中. 国际人才引进、激励、融入战略探析 [J]. 人民论坛(学术前沿), 2021(24):33–41.