

Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2024.04.005

欢迎按以下格式引用:袁川,张婷,董泽芳.新质生产力视域下高校高层次人才流动意愿影响机制研究——以西部地区高校为例[J].重庆大学学报(社会科学版),2024(6):138-151. Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2024.04.005.



Citation Format: YUAN Chuan, ZHANG Ting, DONG Zefang. Study on the influence mechanism of high level talent flow intention in universities from the perspective of new quality productivity: Taking western region universities as an example[J]. Journal of Chongqing University (Social Science Edition), 2024(6):138-151. Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2024.04.005.

新质生产力视域下高校高层次人才流动意愿影响机制研究

——以西部地区高校为例

袁川^{1a,1b}, 张婷^{1a,1b,2}, 董泽芳²

(1. 贵州师范学院 a. 贵州教育发展研究中心; b. 教育科学学院, 贵州 贵阳 550018;

2. 华中师范大学 教育学院, 湖北 武汉 430079)

摘要:高层次人才是生产力中的劳动力主体要素,也是发展新质生产力的决定性因素,而高层次人才流动正是劳动力价格在人力资源配置过程中所呈现的一种资源配置方式。在国家“双一流”建设政策的驱动下,西部地区高校发展不平衡不充分的矛盾依然突出,基于“博士比”“教授比”等“人才硬指标”考核评估压力而导致的人才资源相对不足问题依然较为严峻,吸引优秀高层次人才加盟便成为高校赢得竞争优势的关键要素,这一社会共识促使高校和科研单位竞相对外采取人才“挖角”模式,由此引起了社会对高层次人才“合理性流动”的质疑。为进一步探究新时代高校高层次人才流动意愿的影响因素、内在动因与作用机制,文章采用文献梳理和扎根田野相结合的研究方法对西部地区高校进行研究,发现“较高的经济待遇期望值、较好的科研发展期望值、合理的考核评价期望值、全面的服务保障期望值、理想的社会适应期望值、优良的人才环境期望值”等六个主范畴共同构成了“西部地区高校高层次人才流动意愿”的影响因素,且对高层次人才的流动产生显著影响。分析影响西部地区高校高层次人才流动意愿的深层次原因发现,经济待遇直接影响高层次人才的流动意愿,科研发展与考核评价是高层次人才流动的内在动因,直接影响高层次人才流动意愿,二者共同反映了高层次人才流动价值与流动意愿的关系;服务保障、社会适应、人才环境三因素构成了高层次人才流动的内外情境,既通过影响流动价值间接作用于流动意愿,也调节着流动价值与流动意愿的关系。因此,可以用“直接原因→内在动因(属于直接

基金项目:贵州省哲学社会科学规划重点课题“贵州高校引进高层次人才跟踪调查研究”(19GZZD20)

作者简介:袁川,博士,贵州师范学院贵州教育发展研究中心、教育科学学院教授,Email: 595607241@qq.com;张婷(通信作者),华中师范大学教育学院博士研究生,贵州师范学院副教授;董泽芳,华中师范大学教育学院教授,博士研究生导师。

原因)→内外情景→流动意愿”这一故事线来描述西部地区高校高层次人才流动意愿现象,其核心范畴可以确定为“西部地区高校高层次人才流动意愿的影响机制”。因此,在发展新质生产力视域下,尤其是在基于西部地区高校高层次人才流动意愿模型情形下,应从关注“心理收入”、建设发展平台、完善制度保障和培养情感认同等方面调适高层次人才流动意愿。

关键词:新质生产力;“双一流”建设;高层次人才;人才流动;西部地区高校

中图分类号:G647;C964.2 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2024)06-0138-14

一、问题提出

高层次人才是生产力中的劳动力主体要素,也是发展新质生产力的决定性因素,而高层次人才流动正是劳动力价格在人力资源配置过程中所呈现的一种资源配置方式。事实上,高层次人才流动是全球化进程的重要组成部分,“其合理流动既有利于人才资源的优化配置,又有助于知识的传播与技术的扩散”^[1],更是当前和今后发展新质生产力的重要人才资源保障^[2-4]。改革开放以来特别是党的十八大以来,为深入实施人才强国战略和科教兴国战略,各级党委和政府相继启动一系列高层次人才引进、培养和支撑计划(亦称“人才计划”),为人才队伍数量扩容与质量升级奠定了良好基础,为“人才流动在空间维度上实现均衡”^[5]创造了条件。进入新时代,伴随着“内生经济增长理论所强调的‘人力资本是国家经济增长的重要来源’”^[6]的理念日益深入人心,这些“人才计划”在推进人才大汇聚、赢得高质量发展的同时,不可避免地成为社会资源分配的考核标准和事实依据。特别是在国家“双一流”建设的驱动下,西部地区高校发展不平衡不充分的矛盾依然突出,基于“博士比”“教授比”等人才硬指标考核评估压力而导致的人才资源相对不足问题依然较为严峻,吸引优秀高层次人才加盟便成为高校赢得竞争优势的关键要素。这一社会共识促使高校和科研单位竞相对外采取人才“挖角”模式,由此引起了社会对高层次人才合理性流动^[7]的质疑。为此,国家相关部门出台了一系列政策措施,旨在引导高校高层次人才合理性流动。教育部发布的《关于加快直属高校高层次人才发展的指导意见》强调,“坚持正确的人才流动导向,在薪酬、职务、职称晋升等方面采取倾斜政策,引导高层次人才向中西部和东北地区高校流动”。实际上,高校高层次人才流动是劳动力价格在人力资源配置过程中呈现的一种正常方式。从历史上看,正式的高层次人才流动伴随着大学教育机构的产生而出现,“早期的科学家与技能人才的地理迁移与费用和兴趣有关”^[8],如中世纪时期“正是由于欧内乌斯对罗马法的学习研究以及作为教师而特有的迷人风格,使博洛尼亚大学成为著名的具有革命精神的罗马法教学中心,由于其在法学上的声誉,大批教师和学生从欧洲各地涌入这座城市”^[9]。近现代以来,高层次人才的流动呈现单向态势(单向流动),即“人才从外国国家向中心国家的单向迁移,以及由此造成的人才输出国的净损失和人才接收国的收益”^[10]。进入21世纪,伴随着全球化进程的加快推进以及新兴经济体的政策优势,特别是发展新质生产力的各种政策举措的实施,致使高层次人才的单向流动逐渐转变为人才环流^[11](或人才流动三角模式)。

可以认为,从人才单向流动到人才环流的流向转变,正是劳动力价格对人才资源配置发挥作用的结果,亦是西部地区高校构建具有全球竞争力的人才管理机制亟待厘清和解决的重要论题,对此引起了学术界的实践反思与理论探讨。综观国内外已有研究文献,对高层次人才流动进行理论分析的研究成果较多,进行实证分析的研究文献则较为少见,仅有的研究资料大多是以人才流动规律^[12-13]、人才流动特征^[14-15]、人才流动模式^[16-18]、人才流动影响因素^[19-22]、人才流动功能^[23-24]以及

人才流动治理^[25-26]等为研究对象,或者是对发达国家^[27-28]或优势竞争地区^[29-30]的高层次人才跨区流动进行一定层面的现状描述,鲜有对我国西部地区高层次人才流动进行理论与实证互动研究的成果。基于此,本研究试图基于理论与实证互动研究的视角,探究新时代西部地区高校高层次人才流动意愿的影响因素、内在动因与作用机制,希望为高校高层次人才引进、使用和培养提供一定的学术支撑。

二、理论框架与研究设计

(一) 理论框架

国内学者对高校高层次人才流动现状研究多以定性分析为主,鲜有运用理论模型的实证分析。黎庆兴等^[31]基于“推拉理论”对高校人才流动影响因素进行理论分析,强调“经济待遇是影响高层次人才流动的主要动因,工作环境、生活条件、教学科研条件和氛围以及自然环境等诸多区域因素同样影响着高层次人才由经济不发达的东北和中西部地区流向经济发达的东南部地区”。白强等^[32]从“符号生产”视角阐释了高校高层次人才流动的薪酬待遇、配套政策、学术再造、绩效杠杆以及协同行动等生产机制。实际上,高校高层次人才流动是一项社会组织的人才配置现象,从社会组织视角建构研究模型具有一定的合理性和可行性。经前期文献梳理和扎根田野调查,发现“较高的经济待遇期望值、较好的科研发展期望值、合理的考核评价期望值、全面的服务保障期望值、理想的社会适应期望值、优良的人才环境期望值”等六个主范畴共同构成了“西部地区高校高层次人才流动意愿”的影响因素,且对高层次人才流动产生显著影响。因此,可以用“直接原因→内在动因(直接原因)→内外情景→流动意愿”这一故事线描述西部地区高层次人才流动意愿现象,其核心范畴可以确定为“西部地区高校高层次人才流动意愿的影响机制”。根据故事线与相关范畴的内在关联性,研究构建了“新时代西部地区高校高层次人才流动意愿的作用机制模型”(图1)。

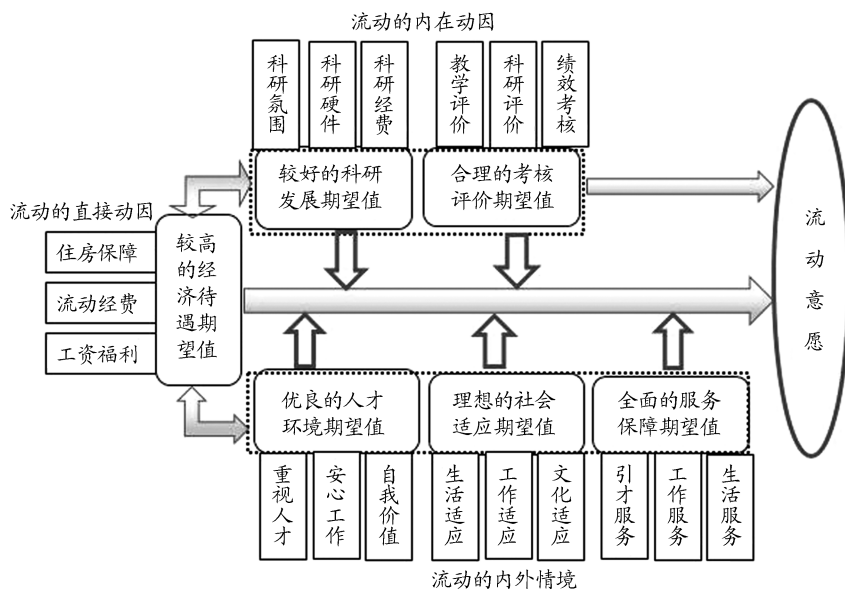


图1 西部地区高校高层次人才流动意愿的作用机制模型

其中,由“住房保障、流动经费和工资福利”构成的“较高的经济待遇期望值”是西部地区高校高层次人才流动的直接原因或显性因素;由“科研硬件、科研氛围和科研经费”构成的“较好的科研发展期望值”以及由“教学评价、科研评价和绩效考核”构成的“合理的考核评价期望值”是高校高层次人才流动的内在动因,直接影响着高层次人才的流动意愿,共同反映了高层次人才流动价值与流

动意愿的关系。较高的经济待遇期望值、较好的科研发展期望值与合理的考核评价期望值均属西部地区高层次人才流动的理智辨识,是西部地区高层次人才流动意愿的关键考量标准。由“引才服务、工作服务和生活服务”构成的“全面的服务保障期望值”,由“生活适应、工作适应和文化适用”组成的“理想的社会适应期望值”,以及由“重视人才、安心工作和自我价值”组成的“优良的人才环境期望值”三个因素,共同构成高层次人才流动的内外情境,向外与“较高的经济待遇期望值、较好的科研发展期望值与合理的考核评价期望值”相互影响、相互作用,向内通过影响流动价值间接作用于流动意愿,也调节着流动价值与流动意愿的关系。

(二) 研究设计

本研究对象为在西部地区 Q 省高校就职的博士或正高级职称高层次人才, Q 省具有西部地区的共性特征,属西部欠发达、欠开发的浅内陆多民族聚居山地省份,贫困问题与民族问题相互交织,是“十三五”时期全国脱贫攻坚难啃的一块“硬骨头”。Q 省的独特优势是气候温润、生态环境较好,且该省自然资源富足、禀赋条件较好和优势矿产多样,但 Q 省的高等教育发展滞后,高等教育毛入学率与全国平均水平相差近 10 个百分点,该省的主要劣势是人才资源不足和区位优势不突出,人才结构不合理,人才流动频率较大,亦是西部地区高层次人才流失的重灾区。据 2016 年到 2020 年对 7 所高校的不完全跟踪调查,5 年间 7 所高校共引进博士 952 人,而流失博士共 116 人,正高职称人才流失高达 124 人。值得注意的是,流失的高层次人才多数是高校各学科领域的学术带头人和青年学术骨干。从总体上说, Q 省人才资源开发投入不足,人才发展总体水平与全国平均水平相比还有较大差距,高层次人才流动的社会治理仍面临着严峻的形势和挑战。

基于此, Q 省高层次人才在西部地区具有极强的代表性,研究采取理论抽样 (Theoretical Sampling) 的方式进行调研,包括 3 所省属本科高校和 4 所地 (市) 属本科高校,高层次人才的要求是博士学历或正高级职称。研究遵循学术伦理规范,共访谈了 22 位博士或正高级职称高层次人才,访谈内容包括高层次人才个人介绍,高层次人才对流动的认识、态度、价值、问题、困惑、原因、解决策略等,整个访谈过程并没有固有的模式,访谈随时而为,随性而起,在访谈过程中要根据访谈对象的个体情况灵活机动随机发问,只有这样,才能收集到更深层次的研究资料,才能使研究更加深入和更加全面,研究的结论也才更具有代表性。最后,研究以理论饱和度为准则确定样本数量,最终选择到 22 个访谈对象,均为博士或正高职称高层次人才,共收集 20 余万字的访谈记录及相关文献资料,正式行文时随机选择 16 份访谈记录 (受访者基本信息见表 1) 进行编码分析和模型建构,依次标记为 Q1—Q16。另外 6 份访谈记录则用作理论饱和度检验,均具有理论上的饱和度。

表 1 研究对象基本信息

受访者	性别	年龄	学科	籍贯	受访者	性别	年龄	学科	籍贯
Q1	女	43	农科	非 Q	Q9	男	43	文科	Q 省
Q2	男	38	文科	Q 省	Q10	男	33	医学	非 Q
Q3	女	36	文科	Q 省	Q11	男	46	工科	非 Q
Q4	男	41	理科	Q 省	Q12	女	42	文科	Q 省
Q5	女	40	理科	Q 省	Q13	男	50	理科	非 Q
Q6	男	42	农科	非 Q	Q14	男	30	医学	非 Q
Q7	女	50	文科	非 Q	Q15	女	36	工科	Q 省
Q8	男	33	工科	非 Q	Q16	男	50	文科	Q 省

三、研究与讨论

(一) 高层次人才对流动的理智辨识直接影响流动意愿

西部地区高层次人才流动抑或安定,其理智辨识的考量标准包括较高的经济待遇期望值、较好的科研发展期望值与合理的考核评价期望值。经济待遇期望值是高层次人才流动的直接动因,较好的科研发展期望值与合理的考核评价期望值是高层次人才流动的内在动因。高层次人才流动的直接动因和流动的内在动因统称为流动效价,同属引发高层次人才流动的直接原因,是高层次人才对流动效益和流动价值的理智辨识测度,也是高层次人才流动价值测度的重要参考标准,对高层次人才的流动辨识和流动判断起着决定性影响,三者直接影响其流动意愿。

1. 较高的经济待遇期望值直接影响高层次人才流动意愿

西部地区高层次人才的主要来源有两类:一类来源于西部地区本土培养,包括籍贯在西部地区,由西部地区本土培养的高层次人才,以及籍贯在外地省区,但已在西部地区学习、工作或安家落户,后经学历提升仍回西部地区本土工作的高层次人才;另一类是西部地区本土引进的籍贯是外地省区的高层次人才。高层次人才汇聚西部欠发达省区,这一方面彰显了我国在推进西部大开发形成新格局进程中的人才建设成效,西部地区已建立健全了有利于吸引、激励和留住人才的体制机制,另一方面亦显示了我国的高层次人才胸怀“国之大者”的历史责任与使命担当,深刻擘画了新时代我国高层次人才的“大丈夫”精神与理想人格。当然,对选择到西部地区建功立业的高层次人才而言,经济待遇考量是不可小觑的影响因素,到西部地区工作不仅意味着住房有保障,有较高的人才引进安家费和住房补贴,还有在职称评聘方面的优惠政策及与之相应的工资福利待遇。通常情况下,对住房保障的期许、对流动经费的憧憬、对工资福利的祈盼正向影响着高层次人才流动意愿,而对子女教育的不满意在一定程度上负向影响着高层次人才流动意愿。在住房保障的期许方面,高层次人才是人才群体中的高端部分,对以住房为基础的高质量生活具有较高期待,如果没有家庭经济支持而选择到发达省区工作,看似光鲜亮丽的都市生活背后,实则是难以填补的收支逆差,入不敷出,这就不难理解“博士毕业时已在东部沿海城市就业,但当地房价太高,买不起房,最后决定来西部地区”(Q1)这样的行为。在流动经费的憧憬方面,对经过多年寒窗苦读的高层次人才而言,能在博士毕业后获得一笔不小的人才引进安家费和购房补贴,“这确实能解决高层次人才的许多现实问题”(Q10),有的单位还提供“校发博士人才津贴”(Q14),这充分反映西部地区对高层次人才的重视。在工资福利的祈盼方面,选择到西部地区就业的博士较多均能获得副高及以上职称的工资待遇,相对当地的购买力来说,“幸福指数还是比较高的”(Q9),当然,也存在子女上学难、上学贵的困境与矛盾,如“孩子到了上学年龄得到处去找适合的学校”(Q3),这说明西部地区基础教育优质均衡发展存在较大的提升空间。

2. 较好的科研发展期望值直接影响高层次人才流动意愿

高层次人才是一个结构性概念,是人才结构之中的高端群体,是指在一定的时空范围内,在学科或专业领域具有扎实的知识储备和技术能力,学历层次和职称等级较高,在业内享有较高的学术影响和职业声望,在社会实践活动中能承担重要工作任务并引领行业发展方向,通过自身的创造性劳动作用于自然和社会并取得创新性成果,在某一领域、行业或某个方面为社会发展和人类进步作出突出贡献的拔尖创新型人才。显然,高层次人才具有区域性和时间性特点,其辨识标准与时空存

在必然联系,且受时空的影响和制约。更为重要的是,高层次人才的本质在于学历层次较高、获得高级专业技术职称或者具备省部级及以上学术称号,以科研活动为基础的职业生涯是高层次人才获取学术声誉和职业声望的基础,科研活动无疑是高层次人才存在和发展的生命线。研究发现,较好的科研发展期望值是高层次人才较为关注的中心论题,希望用人单位有较好的科研环境和氛围、有较好的科研设备和条件以及提供较高的科研经费和报账服务已成为广大高层次人才的普遍共识,对科研氛围的期许、对科研硬件的憧憬以及对科研经费的祈盼直接影响着西部地区高层次人才的流动意愿。具体而言,在科研氛围的期许方面,工作单位有硕士、博士点的高校,高层次人才普遍感觉“科研氛围较好,教师比较重视科研工作”(Q1);反之,新建本科高校的高层次人才感觉“教学任务较重,教师从事科研的意识不够”(Q5);工作单位无硕士点、博士点的高层次人才“科研活动较少开展,科研成果的发表较困难”(Q13)。在科研硬件的憧憬方面,在新校区办公的高校条件设施相对较好,“博士都有独立的办公室”(Q12),个人满意度也较高,但仍存在高层次人才面临“办公条件比较拥挤,上完课就回家”(Q16)的状况;另外,理工类高层次人才对实验条件要求较高,由于存在资源配置的困难,确实难以解决“建一个实验室要投入很多经费,目前学校还没有这样的计划”(Q15)的窘境。在科研经费的祈盼方面,科研经费是高层次人才从事科研活动的基础,很难想象科研活动中“巧妇难为无米之炊”的科研经费短缺困局,或许“在科研平台较高的高校情况稍好”(Q6),但在新建地方本科高校,此类“科研资助相对不足,激励不够,较少从事科研交流与参加学术会议”(Q11)的情况理应引起高度重视,而科研报账“程序繁琐,每次都要较长时间的准备”(Q7)则是高层次人才普遍深感无奈的社会现实。

3. 合理的考核评价期望值直接影响高层次人才流动意愿

考核评价事关高层次人才的发展方向,有什么样的考核评价指挥棒,就会有怎么样的高层次人才心理状态与发展行为。中共中央、国务院2020年印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》指出,“改进高等学校评价,强化人才培养中心地位,突出思想政治教育、教授为本科生上课、学位论文(毕业设计)指导以及学生管理与服务,纠正片面以学术头衔评价学术水平的做法”。同年,教育部印发的《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》强调,“对高层次人才可根据实际情况实行年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样的分配形式,探索建立当期和长期相结合的支付方式,建立人才薪酬待遇与其履职年限、长期贡献相匹配的机制,引导高层次人才长期稳定服务”。研究发现,合理的考核评价期望值是高层次人才较为关注的重要论题,对用人单位教学管理制度与教学评价的期待、对科研奖励机制的期待以及对年终绩效考核合理性的期待引起了高层次人才的普遍关注,对教学评价和期许、对科研评价的憧憬以及对绩效考核的期盼直接影响着西部地区高层次人才的流动意愿。具体而言,在教学评价的期许方面,高层次人才普遍认同“教学的中心地位”,认为“教学是良心活”,也愿意投入较多时间研究课程、教学与教研,提高人才培养质量,但面对“不同的教师上好一堂课花的时间可长可短,但在评价时无法进行科学测量”(Q12)等问题时略显无奈;更为重要的是,对于潜心研究教学的高层次人才,“在计算报酬时却得不到很好体现,束缚了教师从事教学的积极性”(Q5),对于新建本科院校,由于教学任务较重,“每天都要花较长时间从事教学准备工作,从事科研的时间实在有限”(Q13)。在科研评价的憧憬方面,高层次人才对此有较高的期待,对于有硕士、博士学位点的高校,学科平台较高,学校比较重视科研,“高层次人才在科研工作中都能得到不错的回报,科研积极性较高”(Q6),而对于新建本科院校,学科层次不高,“教学工作任务较重,要兼顾好教学与科研工作确实较难”

(Q11)。在绩效考核的期盼方面,高层次人才对绩效的分配反映不一,制度比较健全的高校,“年终绩效能较好体现教师教学与科研工作付出”(Q7),教师的获得感和幸福感相对较高,而对制度不够完善和健全的高校,高层次人才的“辛勤付出得不到应有的回报”(Q10),对此比较失望;另外,高层次人才对比行政工作人员与专业技术人员的绩效分配后,发现“行政工作人员拿满绩效较容易,而专业技术人员则困难较多”,感觉二者之间的公平性不够。

(二)高层次人才流动的内外情境通过流动效价间接影响流动意愿

高层次人才流动的内外情境包括全面的服务保障期望值、理想的社会适应期望值以及优良的人才环境期望值,流动的内外情境是指外在的环境条件与高层次人才的心理预期产生作用时的感受与体验,如果说流动效价与经济价值直接相关,那么流动的内外情境则是指影响高层次人才流动的主观体验与感受。全面的服务保障期望值、理想的社会适应期望值以及优良的人才环境期望值通过流动效价间接影响高层次人才人才的流动意愿。

1. 优良的人才环境期望值间接影响高层次人才流动意愿

优良的人才环境是指高层次人才生活的空间氛围和社会条件,对高层次人才流动意愿的影响是浸润式的、潜移默化的以及润物无声的。研究发现,用人单位用实际行动履行了人才是发展根本的承诺、在用人单位能静下心来把事业做好以及在用人单位能实现自我存在的价值引起了高层次人才的普遍关注,优良的人才环境期望值主要通过三个方面间接影响高层次人才的流动意愿。一是高层次人才对用人单位重视人才的期许会影响其对人才科研氛围和工资福利的理智辨识,进而影响高层次人才的流动意愿。例如,在科研氛围方面,Q省面向全世界的高层次人才连续多年举办“人博会”,设置“人才日”,在西部地区产生了较大影响(Q2);在工资福利方面,“Q省完善系列人才服务制度”(Q7),提高人才引进待遇,但“人才津贴在不同的单位发放标准不太一样,有的单位发人才津贴,我们就没有”(Q15)。二是高层次人才对安心工作的憧憬会影响其对科研发展的理性考量,从而影响高层次人才的流动意愿。例如,科研是高层次人才存在和发展的生命线,通常而言,高层次人才“流不流动”以及“该不该流动”的前提是流动有没有科研发展的价值,“只要把科研做好,在哪里都有机会和平台,所以先安心下来把科研工作做好”(Q4);况且,频繁的流动是不利于高层次人才科研发展的,“不想再流动了,还是安心把工作做好,学会在工作中享受幸福和快乐”(Q16)。三是高层次人才对自我价值的祈盼同样也会影响其对科研发展的理性辨识,做自己擅长的事往往会使高层次人才呈现出开心和幸福的心理状态。例如,“我比较喜欢自己的专业,感觉在工作中找到了自我存在的价值,觉得比较开心和快乐”(Q9);此外,高层次人才也存在发展瓶颈,如“工作中找不到方向”(Q8)也是常有的事,此时更需要管理者的等待、鼓励和扶持,或许再次接受硕士或博士导师的指导是一条有效路径,“导师有很多项目和平台,现在重新加入他的团队,对未来更有信心”(Q6)。

2. 理想的社会适应期望值间接影响高层次人才流动意愿

理想的社会适应是指个体逐渐接受现有的社会习俗、道德规范与行为准则,对社会环境的变迁、刺激、发展与变革能够在规则范围内做出适宜反应的过程。一般而言,高层次人才的倔强、坚韧与正直等品质或许与高层次人才的“高”密切相关,但高层次人才对积极融入邻里生活建立归属感的冀望、对努力工作提高个人能力和水平的冀望以及对文化偏好提高生活质量的冀望已成为其适应社会的共同愿望,理想的社会适应期望值主要通过三个方面间接影响高层次人才的流动意愿。一是高层次人才对生活适应的期许影响其对生活归属和邻里关系的理性辨识,进而影响高层次人

才的流动意愿。在生活归属上,文化和语言背景不同的高层次人才在建立归属感上可能会面临一定的困难,如“除了工作,基本与外界较少联系,感觉没有归属感”(Q10);在邻里关系上,较多高层次人才深切感受到“远亲不如近邻”,强调“平时大家要相互走动,多寻找沟通交流机会,多培养共同兴趣爱好”(Q7)的重要性,“邻里之间相互尊重就好,有困难时相互帮衬一下”(Q7)。二是高层次人才对工作适应的憧憬会影响其对科研效能和教学境况的理智考量,从而影响高层次人才的流动意愿。例如,高层次人才对比了博士毕业前后的论文发表效能,“平时工作中多向老教师请教”(Q2)是一条有效途径,但有高层次人才认为“读博期间容易发论文,工作以后感觉发论文难度增加了”(Q8);另外在教学境况方面,高层次人才在“在教学过程中会遇到各种困难,有时候不知道该怎么办”(Q3)。三是高层次人才对文化适应的期盼会影响其对西部地区文化发展水平及个人文化偏好的判断,从而影响高层次人才的流动意愿。例如,对西部地区文化发展高度肯定,“在工作和生活中幸福感较高,很愿意在这里生活和工作”(Q1),“正好可以利用假期领略一下地方民族文化,这是一种美好的人生经历”(Q14);但仍存在肯定性不高的评价,如西部地区“文化思想观念开放性不足,经济社会发展相对落后”(Q11)。

3. 全面的服务保障期望值间接影响高层次人才流动意愿

全面的服务保障是与相应时空视域下个体在工作和生活中获取的社会支撑、优质条件以及资源配置密切相关,生活优质与工作高效往往成为其重要评判尺度。高层次人才对全面的服务保障具有与生俱来的理论想象,这充分映射了只有“尊重人才、尊重知识”才有“尊重创造”价值本能,希望用人单位用实实在在的服务体现人才引进诚意、希望用人单位升级工作设备内涵并完善维护质量以及希望有立体化的生活服务质量已成为高层次人才普遍关注的重要内容,全面的服务保障期待值亦通过三个方面影响高层次人才的流动意愿。一是高层次人才对引才服务的期许影响其对“报销面试往返差旅费、专人联系引才以及解决家属编制”等的理性考量,从而影响高层次人才的流动意愿。如Q省在推进人才大汇聚上报销了高层次人才面试往返差旅费和住宿费,让高层次人才“感觉比较温馨,比较重视人才”(Q1),并且还有“专人联系引才,感觉比较有诚意”(Q4),但仍存在解决家属编制上的困境,“妻子学历不高,年龄偏高,不能解决编制”(Q16)。二是高层次人才对工作服务的憧憬影响其对科研工作中资源配置与实验设备的理智辨识,进而影响高层次人才的流动意愿。科研设备既是高层次人才科研发展的物质基础,亦是对高层次人才工作服务的重要体现,高层次人才对此较为关注,总体上西部地区的“实验设备管理较为规范,师生利用率较高,人才培养成效明显”(Q3),但仍存在个别高层次人才对科研配置要求较高,“现在的单位科研资源配置远远达不到要求,我每年寒暑假都要到省外做实验”(Q10),也存在个别“实验设备比较陈旧,师生利用率不高”(Q15)的情况。三是高层次人才对生活服务的期盼影响其对人才服务制度、单位生活设施等的系统思考,从而影响高层次人才的流动意愿。如:在人才服务制度方面,Q省有完善的人才服务制度,“服务内容比较全面,确实解决了高层次人才生活方面的许多问题”(Q12),但仍存在“新校区设施不完善,进城购物不方便”(Q5)以及“大学城的高层次人才购房有一定的优惠,而我们单位却没有”(Q3)的现实困境。

(三) 流动效价与内外情境在高层次人才流动期望值和流动意愿之间起着不同调节作用

1. 流动效价的调节作用

流动效价包括经济待遇、科研发展和考核评价三个方面,三者 in 高层次人才流动期望值和流动

意愿之间所起的调节作用各有侧重。

一是经济待遇的调节作用不同。例如,Q15是Q省本土培养的一名年轻女博士,来自农村,父母都是农民,家里还有弟弟妹妹上学,经济条件不是很好,她是农村飞出的“金凤凰”,家中父母对自己的女儿如此争气无比自豪,对Q15也产生了更多的期待,Q15也是相当努力,年纪轻轻就是单位的科研骨干,但Q15博士毕业时面临着结婚、生子、照顾家庭等现实问题,选择就业单位时的首要考量标准就是经济待遇,包括人才引进安家费、住房等;与Q15不同,Q3家庭经济条件较好,先生在Q省的外资企业工作,因为先生受单位派遣有随时离开Q省的可能,在签订就业合同时Q3不敢按规定年限签订,只能协商签订灵活协议,对安家费和住房等不予考虑。

二是科研发展的调节作用不同。随着西部大开发不断深入人心,推进西部大开发形成新格局已成为全社会的广泛共识,广大高层次人才已把投身西部发展作为为国建功立业的平台与空间。例如,Q1属Q省从发达地区引进的高层次人才,Q1来Q省虽有经济因素考量,但Q1表现出更多的是对西部地区发展潜能的无限期待和向往,Q1本、硕、博均毕业于国内名牌大学,已完成两项国家课题,取得了较丰硕的研究成果,积极服务Q省农业特色产业;与Q1相似,Q6与Q1属同一学科,充分利用导师的平台与项目,积极招才引智,为个人的发展创造潜能与空间;但仍存在如Q8一样的高层次人才,来Q省是感觉Q省职称评聘要求低,最后发现科研方面出现了瓶颈,找不到研究方向,遂产生流动意向。

三是考核评价的调节作用不同。考核评价是指挥棒,对高层次人才流动意愿的调节作用是显而易见的,但在不同的高校又各有侧重。例如,Q6工作单位为硕士、博士点的高校,他认为在考核评价方面激励机制较好,只要有付出,就会有回报,大家积极性较高;而Q12所在单位为新建本科院校,她对“教学评价的模糊性”感触颇深;Q10感觉“付出与收获不成正比”;Q11对行政人员与教师的考核评价存在异议。研究发现,对考核评价持消极态度的高层次人才均存在流动意向。

2. 内外情境的调节作用

内外情境涵盖人才环境、社会适应以及服务保障三个因素,三者 in 高层次人才流动期望值和流动意愿之间的调节作用不可忽视。

一是在人才环境方面,优质的人才环境具有健全的制度保障,人才氛围朝气蓬勃,整个社会呈现积极的发展态势,是高层次人才安家乐业的重要居所。例如,Q7来自经济发展相对较好的东部地区,读博期间从网络上了解到Q省整套完整的人才保障制度,内容包括从孩子教育、购房、买车等项目,再加Q7对Q省的气候环境和多彩民族文化较为推崇,博士毕业后刚好有机会与Q省一所科研平台相对较好的高校达成就业协议,于是举家奔赴Q省,目前在自己的专业领域小有名气,家庭和谐幸福;与Q7不同,Q2是Q省籍在发达地区高校培养的高层次人才,看到西部大开发为家乡带来的机遇和平台时,Q2博士毕业后毅然回到家乡建功立业,目前呈现较好的发展态势。

二是在社会适应方面,良好的社会适应能力是高层次人才幸福生活的重要保障,高层次人才只有具有较好的生活适应能力、工作适应能力和文化适应能力,才可能经营好未来的幸福生活。在这方面,Q9树立了较好典范,Q9主攻“儿童社会教育”,充分利用自己中小学工作经历、农村成长环境以及家庭教育资源,成功整合好个人事业与家庭教育的关系,目前已是两个孩子的爸爸,近年来产出一批具有重要影响的研究成果;与Q9不同,Q11主观认为Q省文化落后,思想保守,且个人不愿融入Q省本地人社会生活,结果是选择离开Q省。

三是在服务保障方面,用感情投资、待遇吸引和平台嵌套已成Q省招才引智的重要法宝。在这方面Q4体会较深,Q4同样是Q省在发达地区培养的高层次人才,在读博期间就有Q省单位与之建立了长期的联系,并提供生活上的关心和专业上的发展支持,Q4毕业后顺其自然进入Q省就业,目前在服务乡村振兴上已成为相关领域的行业专家,广受乡村人民的欢迎与喜爱;与Q4不同,Q10是Q省引进的非Q籍高层次人才,本身的专业对科研设备要求较高,再加个人所学专业亦非大众化专业,因此Q4每年都利用寒暑假到省外购买实验服务,这从一定层面折射出Q省科研服务还存在一定优化提升空间。

四、研究结论及启示

(一) 研究结论

结果表明,较高的经济待遇期望值等六个主范畴对西部地区高校高层次人才流动意愿存在显著影响,研究探索性地构建了西部地区高校高层次人才流动意愿影响因素及其作用机制模型(即“直接原因→内在动因→内外情景→流动意愿”模型)。该模型进一步验证了美国心理学家维克托·弗鲁姆(Victor Vroom)在《工作与激励》中阐明的期望理论,即人的某项行为的激励力取决于其对行动结果的价值评价(效价值)及达成该结果的可能性评估(期望值),激励力(Motivation)的大小等于效价值(Valence)与期望值(Expectancy)的乘积。另外,研究结果同样能较好阐释劳动经济学视角下“人才流动本身是一种投资行为”的科学论断,对“教授的薪酬水平和薪酬满意度显著影响其流动决策”^[33]也起到一定的理论支撑作用。

难能可贵的是,本研究除了验证、阐释和支撑已有理论,还从四个方面进行了理论拓展:(1)高层次人才流动的流动意愿(流动激励力)不仅受其流动行为的价值评价(流动效价)及达成该行为结果的可能性评估(流动期望值)的直接影响,还受流动效价值和流动期望值的交互作用,二者共同构成高层次人才流动的理智辨识测度,对高层次人才的“流动”抑或“安定”起着决定性影响。(2)高层次人才流动是一种投资行为,由物质待遇、精神生活及制度保障共同构成的内外情景(薪酬水平和满意度等)通过流动效价间接影响高层次人才的流动意愿。(3)高层次人才流动意愿的影响因素既有普遍性,更有特殊性,流动效价和内外情境在高层次人才流动期望值和流动意愿之间所起的调节作用各有侧重,需引起高度重视。(4)研究构建了基于六个主范畴的作用机制和影响因子,这是通过文献研究与扎根田野调查得出的有效结论,这不仅丰富了我国高层次人才流动意愿的作用机制理论,而且为我国西部地区高校高层次人才流动的社会治理提供了针对性的政策参考。

(二) 研究启示

1. 关注高校高层次人才流动的“心理收入”,运用补偿策略正视其合理诉求

“经济学‘心理收入’理论强调劳动者不仅仅是为了钱而工作,而且也希望从工作中获得声望、地位、尊重、友爱而融洽的人际关系以及组织归属感等无形的回报”^[34]。我国高校高层次人才流动意愿受流动效价(经济待遇、科研发展和考核评价)和内外情境(人才环境、社会适应以及服务保障)等多种因素的影响和制约,高层次人才在流动过程中不仅追求经济收入(有形的或物质的回报),同样也追求心理收入(无形的或非物质的回报),经济收入和心理收入相辅相成、彼此转换,二者共同构成高层次人才流动的心理趋向力。因此,关注西部地区高校高层次人才流动的心理收入,需要运用补偿策略正视其合理诉求,正确认识高层次人才流动是劳动力价格在人力资源配置过程中所呈

现的一种资源配置方式,规避高层次人才无序流动而导致的市场失灵,客观看待高层次人才在高校间的正常流动,营造宽容的人才流动基层文化,激活高层次人才的流动价值,完善高层次人才流动的补偿机制。破除高层次人才流动内部治理体制和机制障碍,帮助高层次人才在新的工作环境中重新积聚人力资本,疏通高层次人才发展渠道,健全有利于高层次人才成长与生活的制度,营造自主探究的学术文化,为汇聚高层次人才创造条件。

2. 营造高校高层次人才流动的教育环境,强化平台建设“提升其发展机会”

西部地区高等教育发展相对滞后,高校学科平台(硕士点、博士点等)优势不突出,受制于地理位置、经济发展水平、科技创新环境以及高校政策和环境的差异,西部地区高校在人才竞争中处于劣势地位,不利于新质生产力的形成。费尔南德斯-朱比特(Ann Fernandez-Zubieta)等人研究发现,“高层次人才流动的作用机制是‘高声誉院校有利于快速获取最新的学术动态进而开展高质量的学术研究’”^[35],对于以学术创新为志业的高层次人才而言,或许这是决定其“流动抑或安定”的关键要件之一。无疑,高声誉院校的基础是建设高质量的学科平台,营造有利于西部地区高校人才流动的教育环境,依托高质量学科平台吸引优秀高层次人才加盟,充分发挥已有高层次人才的作用和潜能,为高层次人才提供优良的学术环境与成长空间。此外,西部地区高校应立足地方经济社会发展需求,针对“我国新质生产力水平的区域异质性”^[36]特征,积极“培育创新文化,弘扬科学家精神,扩大国际科技交流合作,构建具有全球竞争力的开放创新生态”^[6],以举办特色鲜明的地方应用型本科院校为目标,突出高校人才培养的初心与使命,立足高质量发展标准和要求,整合人、财、物等各类教育资源,合理调整学校的规模、结构、质量和效益,规划教学平台和科研机构建设,提升教学质量和科研水平,搭建学术研究与产业发展新机制,积极推进科研成果转化与产业同步发展,为人才大汇聚提供平台与空间。

3. 规范高校高层次人才流动的社会治理,完善制度保障“引导其有序流动”

本研究探讨西部地区高校高层次人才流动意愿,在研究结论上从不回避人才的正常流动,强调要理性看待高层次人才流动问题,“推拉理论指出,高校高层次人才的流动,从作用力方向来看,是人才流出高校和地区推力与人才流入高校和地区拉力的共同结果”^[37]。值得注意的是,人才流动的最佳状态是人才环流,人才环流理论认为人才流动应既有输出、也有输入,过度静止或流动都不利于知识的生产和传播,应在一种动态中保持组织的创新活力,在人才流出与人才流入过程中保持人才流动的张力,推进人才流动中输入与输出动态平衡,完善人才流动制度保障,引导高层次人才有序流动,充分发挥人才流动带来的“增量效应”与“存量潜能”。基于此,西部地区高校所在省(市)主管部门应建立健全人才流动机制,持续优化人才环境社会治理,规避“城市空气污染与人才流失的恶性循环”^[38],全面落实教育部《关于坚持正确导向促进高校高层次人才合理有序流动的通知》文件精神,建立省(市)之间、高校之间高层次人才流动沟通交流平台,充分发挥高校人才联盟主体责任,规避无视人力资本市场肆意“高薪挖人”,构建人才流动失信惩戒制度,加强对人才流动的约束和管理,从政策上引导人才合理流动,形成良好的高层次人才流动生态环境。

4. 注重高校高层次人才流动的价值引领,优化人才环境“培养其情感认同”

西部地区高校高层次人才流动意愿的影响因素具有多样性、复杂性等特点,“人才流动已然成为一种新常态,利用好高校人才流动的拉力因素,克服推力因素,尊重市场规律,引导高层次人才合理有序流动”^[37],实现从“人才流失”向“人才环流”的转变。人才环流理论强调,合理的人才流动

有助于促进高校人力资源优化配置,增强科研活力,加强学术创新,提高教学质量,推动内涵式发展。“在人才环流背景下,文化和身份认同促使散居者(Diaspora)及在其他国家工作和学习的科技人才选择回到母国工作或建立联系”^[10]。显然,人才环流理论为人才流动提供了新的启示,西部地区高校应注重高层次人才流动的价值引领,把思想政治工作贯穿于人才培养的全过程,注重“‘中国实践’与‘全球视野’兼顾的中国全球治理人才培养路径探索”^[39],树立科学的人才观、时代观和发展观,强化高层次人才法治观念、契约精神和规则意识教育,落实立德树人根本任务,实行师德师风一票否决制,鼓励人才到经济欠发达地区建功立业,营造高层次人才向欠发达地区流动的良好氛围。此外,应遵循人才成长规律和学术发展规律,增强高层次人才对学校的身份认同、情感依附和心理归属,在学术的道路上讲求十年磨一剑,培育气定平和、安心事业、潜心教学和专心学术的良好氛围,提升高层次人才文化适应能力,增强高层次人才生活保障服务,切实把感情留人、事业留人和待遇留人落到实处,增强高层次人才对学校的情感认同。

参考文献:

- [1] 徐娟,贾永堂.大学高层次人才流动乱象及其治理:基于政府规制与市场设计理论的探析[J].高校教育管理,2019(3):97-106.
- [2] 张林,蒲清平.新质生产力的内涵特征、理论创新与价值意蕴[J].重庆大学学报(社会科学版),2023(6):137-148.
- [3] 姚树洁,张小倩.新质生产力的时代内涵、战略价值与实现路径[J].重庆大学学报(社会科学版),2024(1):112-128.
- [4] 徐政,郑霖豪,程梦瑶.新质生产力助力高质量发展:优势条件、关键问题和路径选择[J].西南大学学报(社会科学版),2023(6):12-22.
- [5] 马浚锋.“从集聚走向均衡”:中国高校顶尖人才集聚的空间溢出效应及其收敛性[J].科技进与对策,2024(1):1-10.
- [6] 张晓晶,汪勇.社会主义现代化远景目标下的经济增长展望:基于潜在经济增长率的测算[J].中国社会科学,2023(4):4-25.
- [7] 陆慧玲,曹辉.“双一流”建设背景下高校教师流动及其合理性判别[J].河北师范大学学报(教育科学版),2019(6):57-63.
- [8] FERNÁNDEZ-ZUBIETA A, GEUNA A, LAWSON C. What do we know of the mobility of research scientists and impact on scientific production[M]//Global Mobility of Research Scientists. Amsterdam: Elsevier, 2015: 1-33.
- [9] 贺国庆.外国高等教育史[M].北京:人民教育出版社,2003:49.
- [10] 黄海刚.从人才流失到人才环流:国际高水平人才流动的转换[J].高等教育研究,2017(1):90-97,104.
- [11] 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): 35-61.
- [12] 陈凯华,赵彬彬,张超.全球科研人员百年跨国流动规律、格局与势差效应:基于Scopus科学文献数据的实证研究[J].管理世界,2024(2):1-27,100,28-31.
- [13] 陈凯华,杨一帆,陈光,等.全球科研人员流动规律与不同层次人才的差异化研究:基于Scopus百年论文数据的研究[J].科学学与科学技术管理,2023(4):3-20.
- [14] 郭扬,马锋.从共同到共通:青年流动人才的数字生活及多元归属感[J].西安交通大学学报(社会科学版),2024(3):1-11.
- [15] 孙康,司月芳.创新型人才流动的空间结构与影响因素:基于高被引华人科学家履历分析[J].地理学报,2022(8):2113-2130.
- [16] 李志峰,魏迪.高校教师流动的微观决策机制:基于“四力模型”的解释[J].高等教育研究,2018(7):39-45.
- [17] 郑峰.人才流动的滑动平均马尔科夫链预测模型离散模拟[J].统计与决策,2017(3):32-35.
- [18] 李峰,徐付娟,郭江江.京津冀、长三角、粤港澳科技人才流动模式研究:基于国家科技奖励获得者的实证分析[J].科学学研究,2022(3):454-463.
- [19] KOFMAN E. The invisibility of skilled female migrants and gender relations in studies of skilled migration in Europe[J].

- International Journal of Population Geography, 2000, 6(1): 45-59.
- [20] 叶杨,陈强远,赵浩云,等.人才政策如何影响人才流动:基于2002—2021年3308项政策文本的量化分析[J/OL].科学学研究. <https://doi.org/10.16192/j.cnki.1003-2053.20240226.001>.
- [21] 魏浩,赖德胜.文化因素影响国际留学生跨国流动的实证研究:兼论中国扩大来华留学生教育规模的战[J].教育研究,2017(7):55-67.
- [22] 马双,汪泽.人才政策对人才跨区域流动的影响:以长三角城市群为例[J].中国人口科学,2023(1):101-113.
- [23] 姚晨,胡海洋.数字经济、创新资源流动与区域创新能力提升:基于城市面板数据的空间杜宾模型研究[J].西南民族大学学报(人文社会科学版),2023(4):106-115.
- [24] 郑江淮,戴玮.发明人才跨国流动对全球价值链地位的影响:行业异质性效应及其战略含义[J].经济管理,2023(3):5-27.
- [25] DAVENPORT S. Panic and panacea: brain drain and science and technology human capital policy[J]. Research Policy, 2004, 33(4): 617-630.
- [26] 董晓宏,魏娟,白海琦.“三链融合”视角下京津冀人才政策评价与优化[J].经济与管理,2024(2):9-16.
- [27] VEUGELERS R, VAN BOUWEL L. Destinations of mobile European researchers[M]//Global Mobility of Research Scientists. Amsterdam: Elsevier, 2015: 215-237.
- [28] 寸守栋.国际人才跨区域自由流动机制创新研究:基于美国国家科学基金委(NSF)案例研究与借鉴[J].企业经济,2021(1):128-134.
- [29] 余博,潘爱民.数字经济、人才流动与长三角地区高质量发展[J].自然资源学报,2022(6):1481-1493.
- [30] 曾凯华.欧盟人才流动政策对粤港澳大湾区发展的启示[J].科学管理研究,2018(3):87-90.
- [31] 黎庆兴,李德显.推拉理论视域下高校人才流动困境及其治理路径[J].江苏高教,2021(10):46-52.
- [32] 白强,迟明阳.符号生产:“双一流”建设背景下高层次人才流动治理研究[J].重庆大学学报(社会科学版),2020(6):243-252.
- [33] SMART J C. A causal model of faculty turnover intentions[J]. Research in Higher Education, 1990, 31(5): 405-424.
- [34] HATT P K. Occupation and social stratification[J]. American Journal of Sociology, 1950, 55(6): 533-543.
- [35] FERNANDZE-ZUBIETA A, GEUNA A, LAWSON C. Global mobility of research scientist: The economics of who goes where and why[M]. New York: Academic Press, 2015: 13.
- [36] 卢江,郭子昂,王煜萍.新质生产力发展水平、区域差异与提升路径[J].重庆大学学报(社会科学版),2024(3):1-17.
- [37] 彭秀芬.“双一流”背景下基于“推拉理论”的高校高层次人才流动研究[J].黑河学刊,2020(5):30-32.
- [38] 李磊,王天宇.城市空气污染与人才流动[J].经济学报,2023(03):719-747.
- [39] 张悦,徐秀丽,李小云.链接地方与全球:全球治理人才培养的路径探索:基于中国农业大学全球发展治理人才培养实践的研究[J].清华大学教育研究,2024(1):50-57,89.

Study on the influence mechanism of high level talent flow intention in universities from the perspective of new quality productivity: Taking western region universities as an example

YUAN Chuan^{1a,1b}, ZHANG Ting^{1a,1b,2}, DONG Zefang²

(1. a. Guizhou Research Center for Education Development; b. School of Educational Sciences, Guizhou Education University, Guiyang 550018, P. R. China; 2. College of Education, Central China Normal University, Wuhan 430079, P. R. China)

Abstract: High level talents are the factor of labor force in productivity and the decisive factor in developing new quality productivity. The flow of high-level talents is a resource allocation method presented by labor prices in the process of human resource allocation. Driven by the national Double First-Class policy, the contradiction of imbalanced and insufficient development of universities in the western region is still prominent.

The relative shortage of talent resources caused by the pressure of assessment and evaluation based on hard indicators such as doctoral ratio and professor ratio is still severe. Attracting outstanding high-level talents to join has become a key element for universities to win a competitive advantage. This social consensus has prompted universities and research units to adopt a talent poaching model, which has raised questions about the reasonable flow of high-level talents in society. To further explore the influencing factors, intrinsic motivations, and mechanisms of flow intention of high-level talents in universities in the western region of the new era, the study adopts literature review and field research methods. It is found that six main categories, including high expectations for economic benefits, good expectations for scientific research development, reasonable expectations for assessment and evaluation, comprehensive service guarantee expectations, ideal expectations for social adaptation, and expectations for a good talent environment, collectively constitute the influencing factors, and have a significant impact on the flow of high-level talents. Analyzing the deep-seated reasons, it is found that economic treatment directly affects the flow intention, development of scientific research and assessment and evaluation are the internal motivation of high-level talent flow. They directly affect the flow intention of high-level talents, and both reflect the relationship between the flow value and flow intention of high-level talents. Service guarantee, social adaptation and talent environment constitute the internal and external situation of high-level talent flow, which not only indirectly affects the flow intention by affecting the flow value, but also regulates the relationship between the flow value and the flow intention. Therefore, the storyline of direct cause $\rightarrow$ intrinsic cause (belonging to direct cause) $\rightarrow$ internal and external situation $\rightarrow$ flow intention can be used to describe the phenomenon of high-level talent flow intention in universities in the western region, and its core category can be determined as the influence mechanism of high-level talent flow intention in universities in the western region. Therefore, in the perspective of developing new quality productive forces, especially based on the model of high-level talent flow intention in universities in the western region, efforts should be made to reduce the flow intention of high-level talent by focusing on psychological income, building development platforms, improving institutional guarantees, and cultivating emotional identity.

Key words: new quality productivity; Double First-Class construction; high-level talents; talent flow; universities in the western region

(责任编辑 彭建国)