



中国教育发展战略学会
人才发展专业委员会

从规模引才到质量立教

中国高校人才引进服务洞察报告（2025）



- 中国教育发展战略学会人才发展专业委员会发布 -

目 录

前 言	1
一、全球竞合与范式转型：高校从“抢人”到“挑人”的战略重构	3
1. 地缘政治博弈下的国际人才流动新格局	4
2. 留学生回流主导：归国潮驱动师资供给变革	4
3. 编制收紧：高校专任教师从增量扩张转向存量优化	5
4. 博士化率持续攀升：师资学历升级与结构性分化并存	7
5. 博士扩招下半场：规模扩容与内涵提质重塑人才供给	8
二、以数据为镜：高校人才引进“挑人”背景下的求职者画像	10
1. 求职高校教师人群男性多于女性	11
2. 求职高校教师人群以青年博士为主	11
3. 求职高校教师人群中有海外经历者占比超四成	12
4. 求职高校教师人群海归人才来源地英国占比居首	13
5. 求职高校人群中近一半的人在寻求新机会	14
三、织网与破局：基于 254 场活动的精准引才效能分析	15
1. 活动矩阵：多元、立体、可定制的一体化服务	16
2. 区域引才活跃度：与高等教育资源分布同频	16
3. 海（境）外招聘：顶尖高校成全球引才“风向标”	20
4. 引才热力图：招聘职位分布透视	22
5. 青年国际学者论坛：精准邀约×高入职转化	24
6. 创新引才模式：以“精准”破解海外人才引进痛点	25
7. 定制化招聘活动：小而精成为越来越多高校的选择	26
四、精准之矢：入职全景与“教育、科技、人才”一体化落地成效	28
1. 国际青年学者论坛和定制化招聘活动成入职核心引擎	29
2. 多维背景透视：入职案例本科学历、海外经历与学科结构分析	29
3. 青年学者为入职主体，职业生涯起步期特征显著	32
4. “双一流”吸引力稳固，人才区域聚集效应显著	34
结束语	37

前言

教育兴则国家兴，教育强则国家强。党的二十大报告明确指出，教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑，必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力，深入实施科教兴国战略、人才强国战略和创新驱动发展战略，一体统筹推进教育、科技、人才融合发展。建设教育强国，是全面建设社会主义现代化国家的战略先导，是实现高水平科技自立自强、支撑中国式现代化建设的核心动力源。高校作为人才培养、科技创新、文化传承的关键阵地，是教育、科技、人才一体化发展的核心交汇点，其教师队伍质量直接决定教育强国战略落地成效，关乎“十五五”时期创新驱动发展与新质生产力培育目标实现。

中共中央、国务院印发的《教育强国建设规划纲要（2024-2035 年）》明确要求构建素质精良的教师队伍体系，筑牢教育强国根基；“十五五”规划纲要进一步强调强化师德师风建设与教师待遇保障，实施教师教育能力提升工程，为新时代高校人才工作指明方向。

当前，全球地缘政治博弈加剧、主要留学目的地政策收紧，国际人才流动呈现“双循环”新格局；国内高校人才引进已从粗放式“规模抢人”转向精准化“质量挑人”，高校专任教师编制紧平衡、博士化率攀升、青年人才供给激增共同推动师资建设进入内涵发展新阶段。

在此背景下，高校人才队伍建设成为支撑教育、科技、人才一体化发展的核心议题。深入剖析求职高校群体特征、需求趋势与市场挑战，对于优化人才顶层设计、完善高层次人才“引育用留”全链条机制、畅通国内外引才通道、破解青年教师成长瓶颈、提升教学科研质量具有重大现实意义。本报告立足“十五五”国家战略需求，紧扣党的二十大关于“教育、科技、人才一体化发展”的部署，受中国教育发展战略学会人才发展专业委员会委托，依据学术桥服务高校的引才大数据，对 2025 年学术桥引才相关数据开展系统分析：共计梳理 22502 份有效求职样本、254 场全球引才活动、843 个成功入职案例，全景呈现高校人才引进

从“规模扩张”到“质量优先”的转型轨迹，为构建师德高尚、业务精湛、结构合理、富有活力的高素质专业化创新型教师队伍提供数据支撑与决策参考，为教育强国建设与高水平科技自立自强筑牢人才根基。

需要说明的是，本报告数据涵盖求职高校人才样本、引才活动组织、入职成功案例三大维度：原始数据覆盖 28147 名报名人才，经清洗、去重、校验后形成 22502 份有效样本；2025 年，学术桥累计举办海（境）外现场招聘会、国际青年学者论坛、国内现场招聘会、视频招聘会和各类定制化招聘活动等共 254 场，覆盖全国 26 个省级行政区及 15 个海（境）外国家（地区）；全面分析 843 个成功入职高校有效案例（不含截至 2025 年 12 月 31 日，洽谈中人才 605 人、公示中人才 312 人或公示后待入职状态人才 216 人）基本信息、教育背景、科研成果与职业发展特征。人才发展专委会承诺，本报告数据仅用于学术研究与报告用途，严格保障数据信息安全。如涉及隐私问题，请与我们联系，我们会第一时间进行处理。因四舍五入，部分分项之和可能与总计略有差异，增量及增长率均依据原始数据计算。

本报告由高依娜、赵文悦、于爱萍和薛昱晗等人共同撰写。

全球竞合与范式转型： 高校从“抢人”到“挑人”的战略重构

顺应国际人才流动呈现回流激增、结构分化、战略优先的新格局，国内高校人才引进从“抢人大战”转向“精准挑人”新阶段，以质量为核心、以匹配为导向、服务国家战略“精准挑人”。本章将勾勒这一变革全景。



1. 地缘政治博弈下的国际人才流动新格局

当前，全球学术人才流动进入“双循环”新范式，外部政策壁垒抬升与国内战略机遇形成双向驱动。地缘政治博弈加剧、海外就业与移民政策持续收紧，叠加国内“十五五”规划深入实施，我国留学人员回国就业呈现回流规模激增、结构分化明显、战略领域受青睐的新特征。

国际环境不确定性促使大量留学生将职业重心转回国内；而国内教育、科技、人才一体化发展战略深入推进，以及集成电路、人工智能、新能源、生物医药等战略性新兴产业快速崛起，为海归人才提供了广阔舞台。

数据显示：2025 年归国发展的应届留学生规模同比增长 12%，创近八年新高，高层次人才回流节奏持续加快。从群体特征看，高层次人才市场呈现“两端热、中间冷”分化——QS 前 50 名校博士、硬核技术类人才在高校与科研院所供不应求，普通商科、文科类海归竞争加剧；“海归光环”逐渐淡化，用人单位更重实际能力、科研成果与人岗匹配度。

2. 留学生回流主导：归国潮驱动师资供给变革

根据教育部、人社部等有关部门发布的近年来出国留学人数和留学归国人数，两大数据形成“大进大出、回流为主”的新格局。

1978 年-2025 年，我国各类出国留学人员累计达 946 万人，801 万人完成学业，其中 698 万人（占比超 87%）在完成学业后选择回国发展。从留学归国人数来看，留学生回国人数呈现持续上升态势，2025 年中国留学回国人员总数为 53.56 万人，较 2024 年增加 4.06 万人，较 2023 年增加 12 万人，“回国热”持续升温。

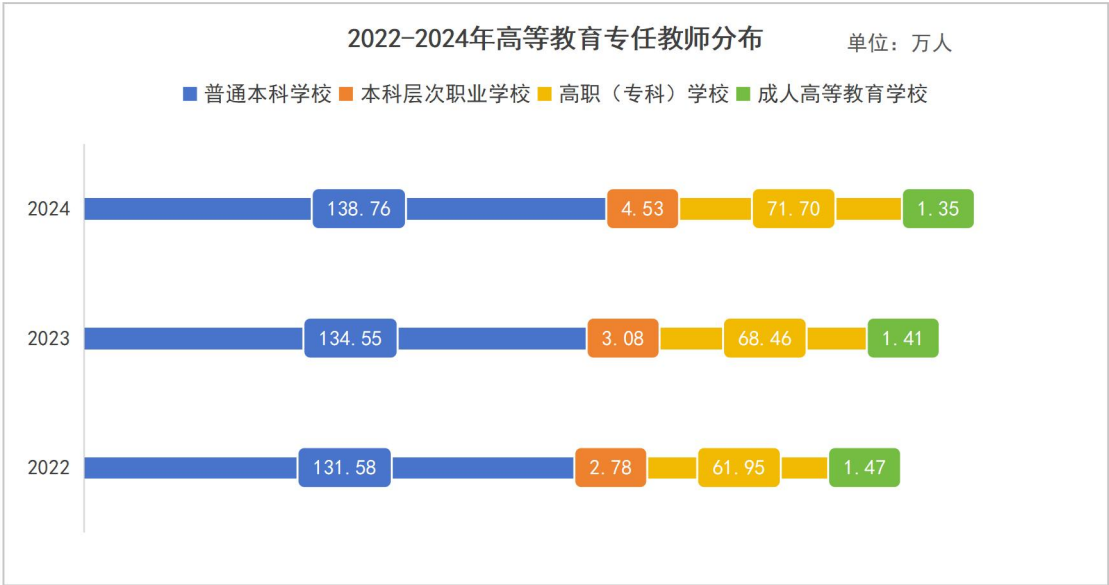
强劲的回国潮，一方面为我国高校师资队伍建设提供了前所未有的国际化人才供给，极大地丰富了选才范围，优化了师资来源结构；另一方面，也推动高校引才标准持续升级，从“重身份”转向“重能力”、从“广撒网”转向“精准选”，为建设高水平师资队伍提供了坚实的人才保障，也与教育强国对高质量师资的核心要求高度契合。

3. 编制收紧：高校专任教师从增量扩张转向存量优化

据教育部公布的数据，2019 年-2024 年，无论是高校专任教师的总数还是各学校的专任教师数量，都呈现数量稳步增长但增速持续放缓的特征，从增量扩张转向存量优化，编制收紧。



数据来源：教育部官网



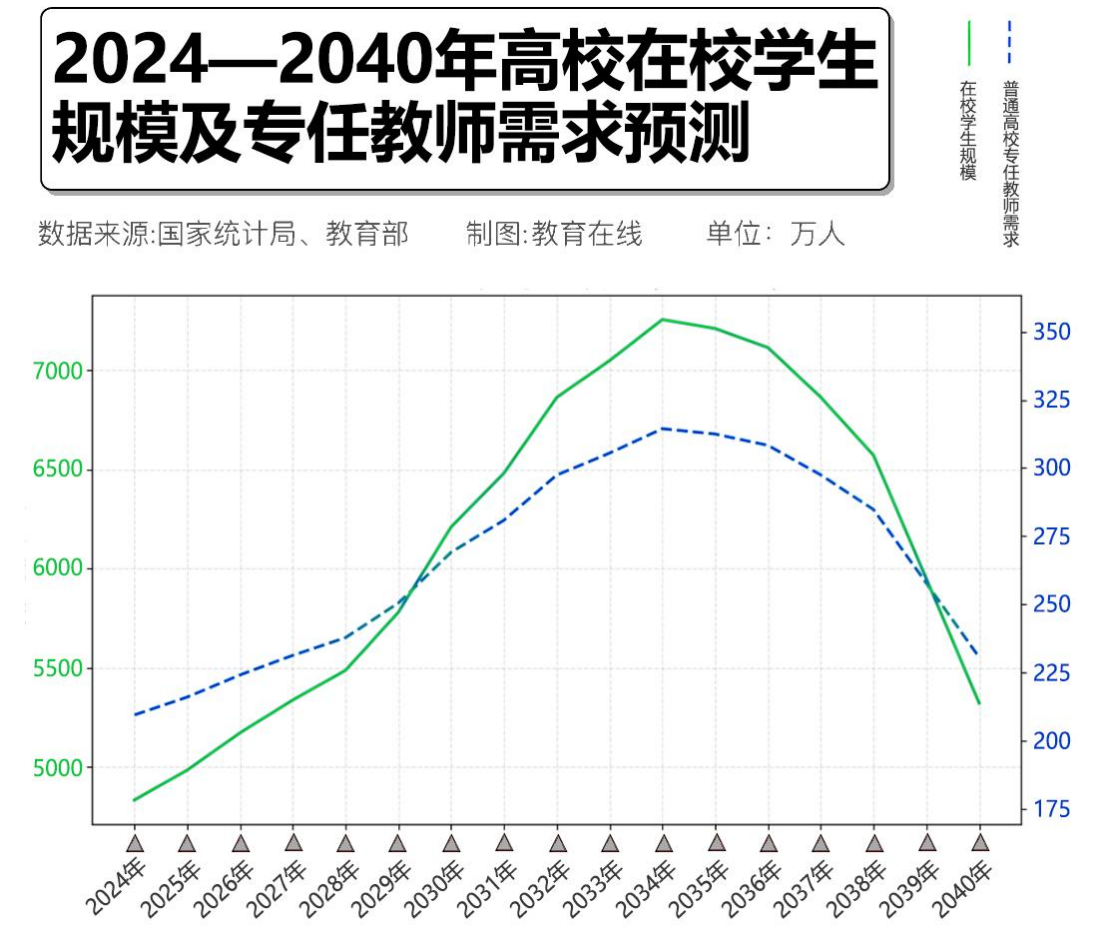
数据来源：教育部官网

2022 年，高等教育专任教师 197.78 万人，其中，普通本科学校 131.58 万人；本科层次职业学校 2.78 万人；高职（专科）学校 61.95 万人；成人高等学

校 1.47 万人。2023 年，高等教育专任教师 207.49 万人，其中，普通本科学校 134.55 万人；本科层次职业学校 3.08 万人；高职（专科）学校 68.46 万人；成人高等学校 1.41 万人。2024 年，全国共有高等教育专任教师 216.35 万人，其中普通本科学校 138.76 万人，本科层次职业学校 4.53 万人，高职（专科）学校 71.70 万人，成人高等教育学校 1.35 万人。

从构成来看，普通本科、高职专科、本科层次职业学校师资均呈低速增长，成人高校则呈小幅下降。

吉林大学任增元教授团队的研究¹表明，结合 2024 年-2040 年学龄人口和入学率测算出的高等教育在学总规模，再按照教育部 18:1 的生师比标准测算，并结合普通高校学生占比，推导出教师需求规模，见下图：



图片来自教育在线公众号

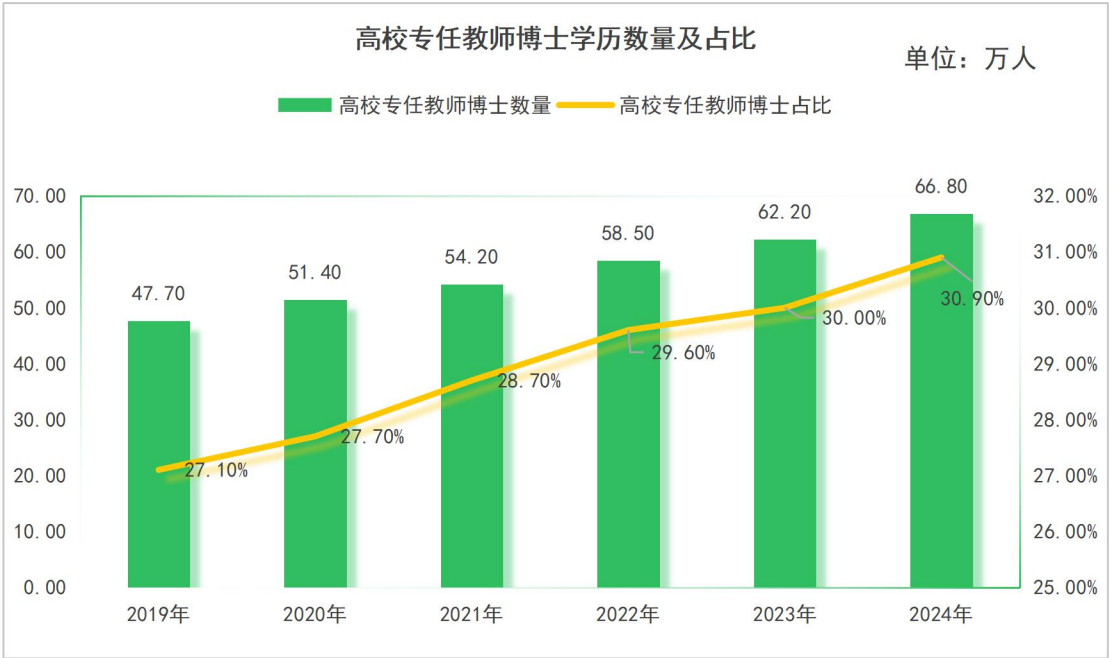
¹ 任增元,高静,陶禹廷. 面向 2035:基于我国学龄人口变动的高等教育资源需求预测及配置策略[J]. 大学教育科学,2024,(6):14-24.

我国高校教师需求总量将呈“快速扩张—急剧收缩—小幅回升”的波浪式变化：2034 年达峰值 403 万人，其中普通高校专任教师需求将达峰值 314 万人。但随着学生规模下降，到 2040 年教师需求将回落至约 231 万人，比峰值减少 80 多万人。

目前，专任教师数量已经趋近饱和状态；未来，高校教师岗位供给趋稳、编制资源趋紧，人才引进从“规模引才”迈向“质量立教”。高校不再单纯补充人员缺口，而是要聚焦学科建设、科研创新与教学质量，精准选拔匹配发展战略的高层次人才，让师资结构优化成为核心任务。高校师资建设进入编制紧平衡、内涵式发展新阶段。

4. 博士化率持续攀升：师资学历升级与结构性分化并存

根据教育部公布的数据，在高校专任教师博士学历的数量和占比方面，我国高校教师博士化率持续攀升。2024 年专任教师博士占比达 30.9%，较 2015 年提升近 10 个百分点，北京、上海高校专任教师博士率高达 73.7%、61.7%，学历层次显著升级。



数据来源：国家统计局、教育部

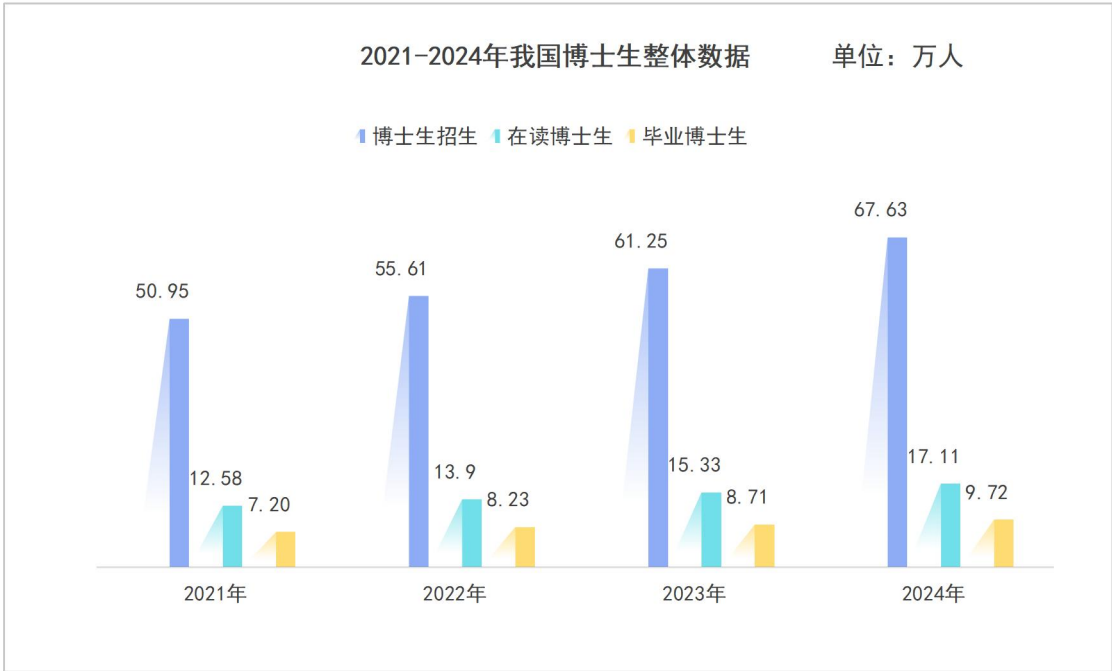
与此同时，博士就业呈现“分层化、下沉化、竞争化”特征：2023 年仅有

约 40%应届博士进入高校与科研机构，普通院校教研岗门槛持续抬高，论文、项目、教学能力综合考核日趋严格。越来越多的博士进入高校（尤其是顶尖名校），开始竞争辅导员，甚至无编制、属于劳务派遣的行政、教辅岗。

5. 博士扩招下半场：规模扩容与内涵提质重塑人才供给

据教育部历年全国教育事业发展统计公报，我国博士研究生教育目前正进入规模扩容与内涵提质并重的新阶段，博士生扩招呈现鲜明的结构化、精准化特征，同时也在重塑高校教师人才的供给格局。

总体来看，2013 年-2024 年：博士招生人数从 7.05 万增加到 17.11 万，增长了 142%，在校博士人数从 29.83 万增加到 67.63 万，增长了 127%。尤其是 2017 年之后，“双一流+科技竞争”的背景下扩招明显提速：2020 年破 10 万，2023 年破 15 万，2024 年冲到 17 万多，2025 年招生逼近 19 万大关，在校博士生突破 70 万，成为全球最大博士培养国之一。

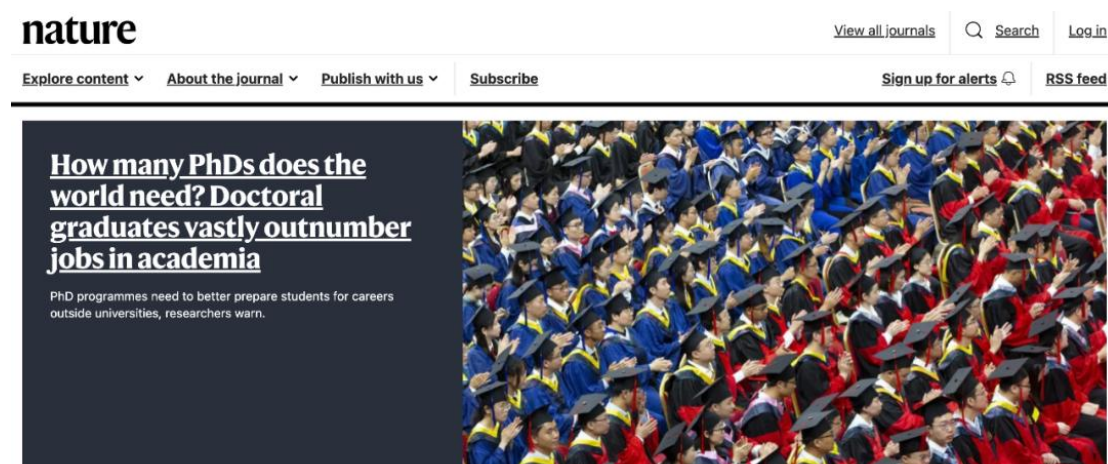


数据来源：教育部官网

近几年的博士毕业生规模持续扩大。2021 年毕业博士生 7.2 万人，2022 年 8.23 万人，2023 年 8.71 万人，2024 年 9.72 万人，有人预计 2025 年我国博士生毕业规模在 10 万-12 万人之间。一般而言，高校教职空缺岗位仅约 5 万-6 万

个，实际高校入职量预计在 3.8 万-6.5 万之间，博士入职高校竞争日趋激烈。

2025 年 7 月，《自然》杂志新闻版块撰文《世界需要多少博士？博士毕业生的数量远远超过学术界的工作岗位》²警示全球博士毕业生数量远超学术界能提供的岗位。这意味着：以前的博士更多是学术精英；现在的博士则正在变成高端劳动力。



自《关于加快推动博士研究生教育高质量发展的意见》印发以来，我国博士研究生教育进入规模扩容与内涵提质并重阶段。同时，扩招呈现战略导向、结构优化特征，招生名额向理工农医、新质生产力相关领域倾斜，人工智能、集成电路、生物医药、绿色能源等关键赛道的博士培养规模持续扩大，为高校储备了大量具备硬核科研能力的后备师资力量。扩招推动了师资整体学历与科研起点提升，也导致基础学科、冷门专业博士竞争加剧，战略急需领域高水平博士供不应求。

这一格局倒逼高校引才摒弃单纯学历追求，聚焦人岗精准匹配，以人才结构优化支撑学科高质量发展，契合教育、科技、人才一体化发展要求。在此背景下，精准识别目标人才成为引才工作的首要前提，深入剖析高校“挑人”背景下的求职者画像，为精准引才提供坚实的数据支撑就很有必要。

² Kwon D. How many PhDs does the world need? Doctoral graduates vastly outnumber jobs in academia [J]. Nature, 2025, (prepublish): DOI:10.1038/D41586-025-01855-W.

二

以数据为镜：

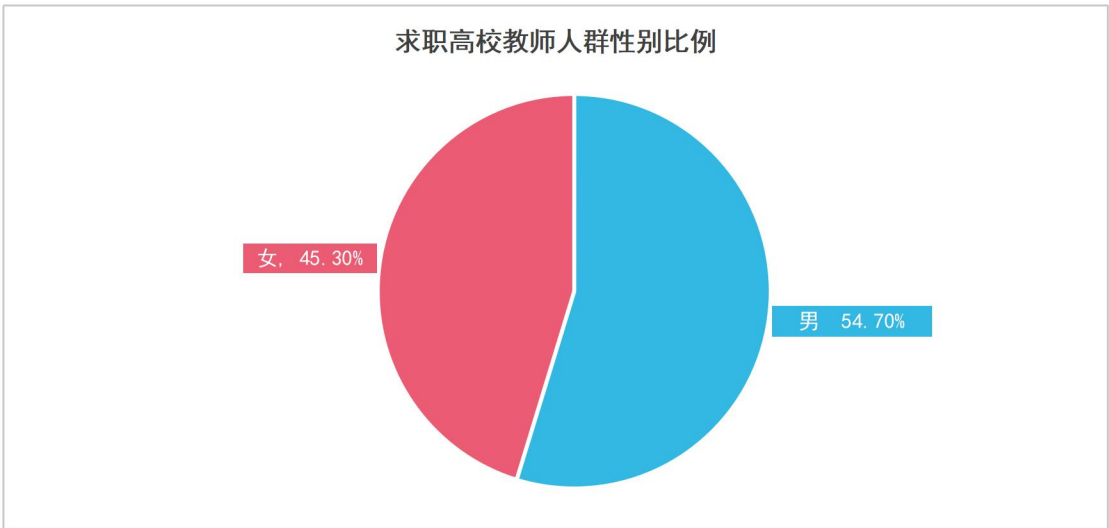
高校人才引进“挑人”背景下的求职者画像

高校人才引进处于“挑人”新阶段，求职高校人群结构、年龄、来源、国际化背景呈现清晰特征，为精准引才提供数据依据。



1. 求职高校教师人群男性多于女性

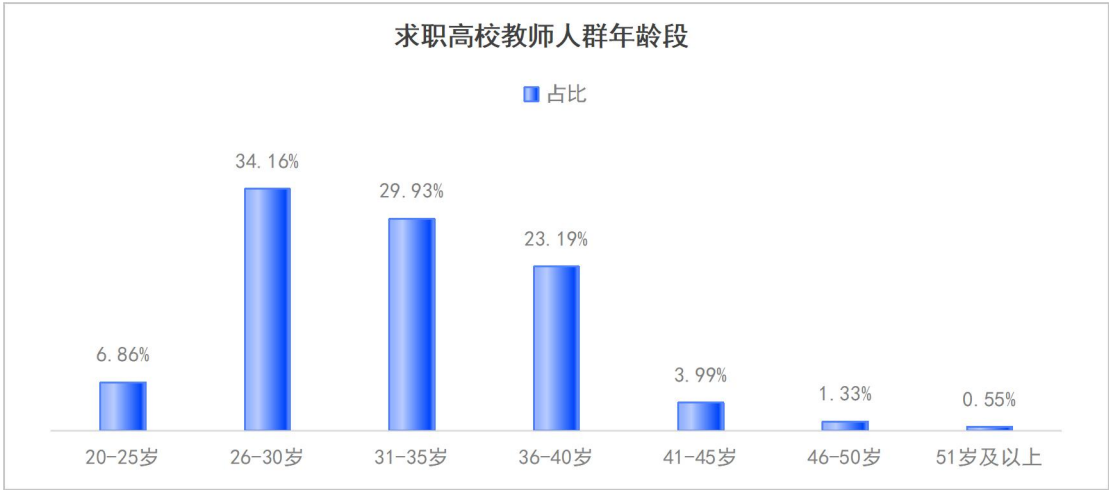
求职高校教师人群的性别分布为：男性占 54.70%，女性占 45.30%。与 2024 年高校专任教师的性别构成（男性 58.70%，女性 41.30%）相比，男性求职人群的比例略有回落，整体结构基本保持一致。



这一分布特征，反映高校师资性别结构逐渐趋于均衡，人才引进在性别维度保持合理配比，符合教师队伍多元化发展要求。

2. 求职高校教师人群以青年博士为主

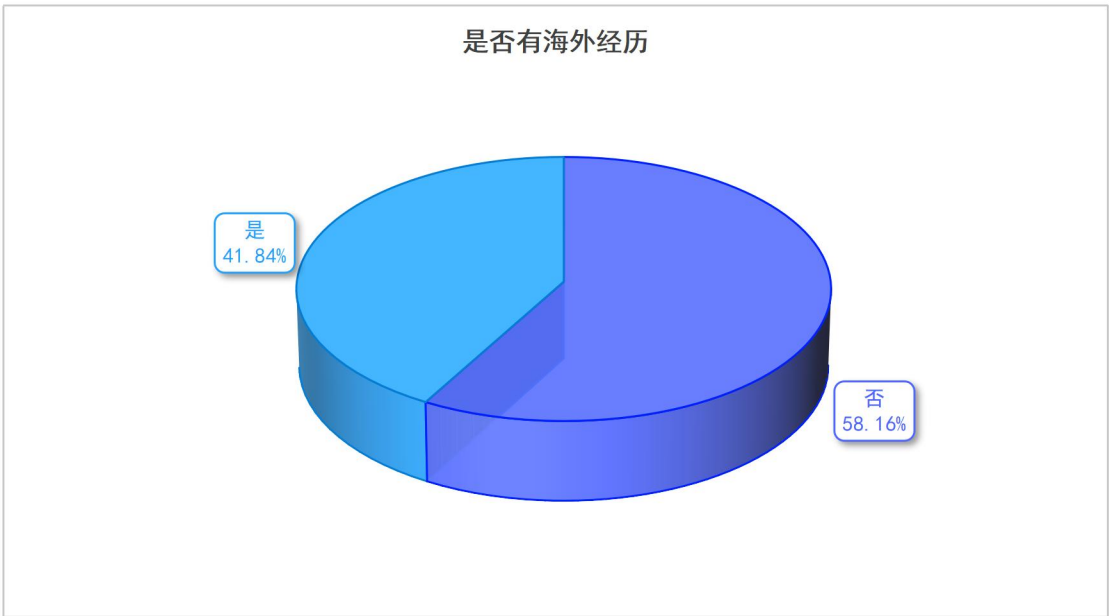
2025 年求职高校专任教师人群高度集中在 26 岁-40 岁，其中 26 岁-30 岁占比 34.16%，31 岁-35 岁占比 29.93%，36 岁-40 岁占比 23.19%，合计占比接近 90%。



年龄分布清晰地表明，中青年博士已成为求职市场的绝对主力。26 岁-40 岁年龄段的学者正处于学术生涯的黄金期，他们精力充沛、创新思维活跃，对前沿科学问题充满探索热情，更容易展现出成为未来学术骨干的巨大潜力。

3. 求职高校教师人群中有海外经历者占比超四成

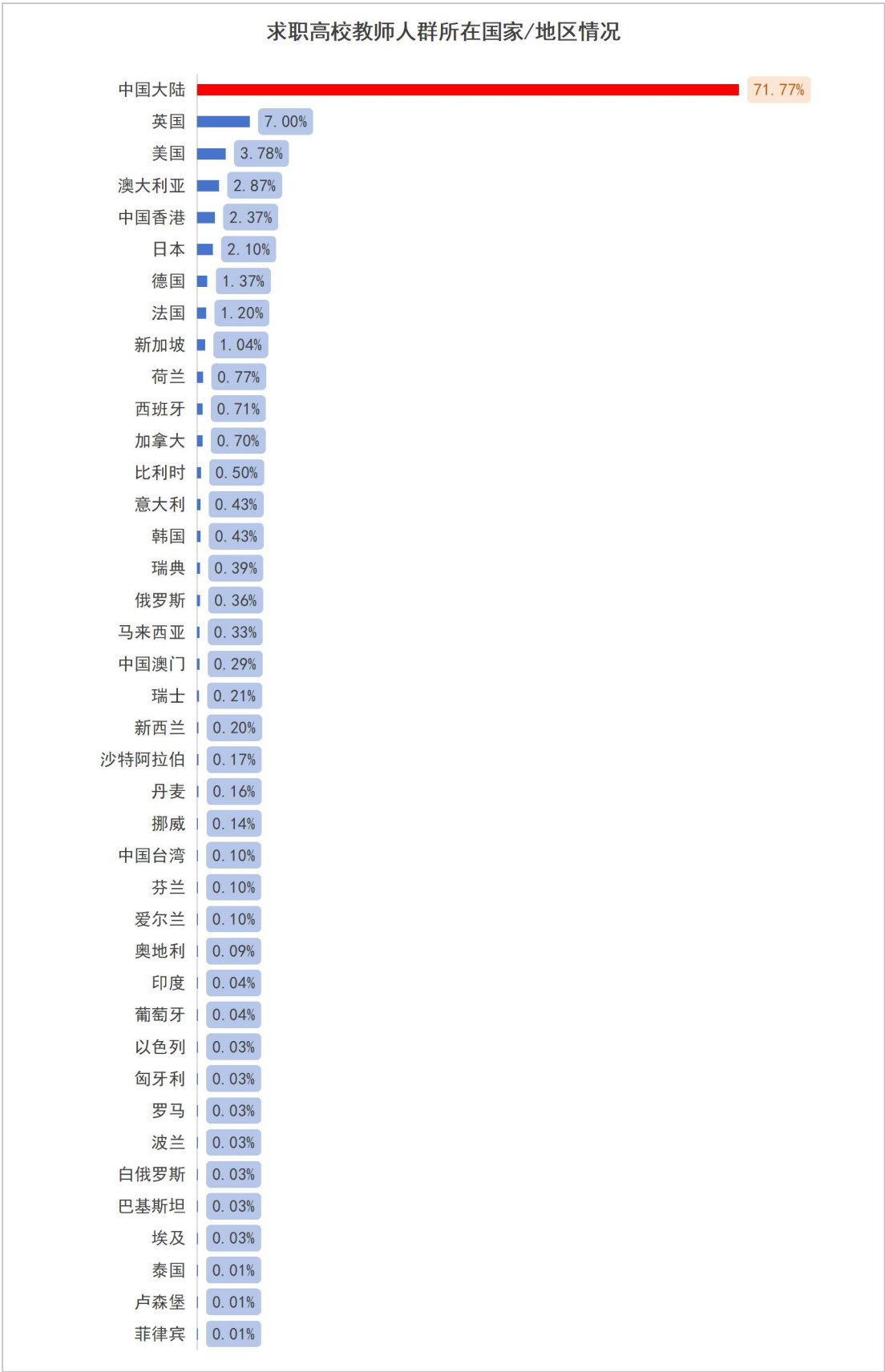
求职高校教师人群中有海外经历的占比已近 42%，这一数据清晰地揭示了在当前高校教职市场“内卷”加剧的背景下，人才竞争维度的深刻变化。随着博士化率持续攀升和岗位供给趋于紧张，单纯的学历背景已不足以构成核心优势。科研能力、海外经历与应用能力的复合，日益成为在激烈竞争中脱颖而出的关键。



拥有海外学习或工作经历的青年学者，他们通常接触了更前沿的科研方法、学术规范和国际合作网络。这些软实力使其在融入新的学术环境、开展国际合作研究方面具有天然优势。

结合专业人才顾问与高校负责人事工作老师的沟通和反馈，在高校招聘实务中，海外经历已从过去的“加分项”转变为衡量人才国际化素养和发展潜力的重要变量，是高校提升师资队伍国际化水平、增强学科创新能力的重要考量。

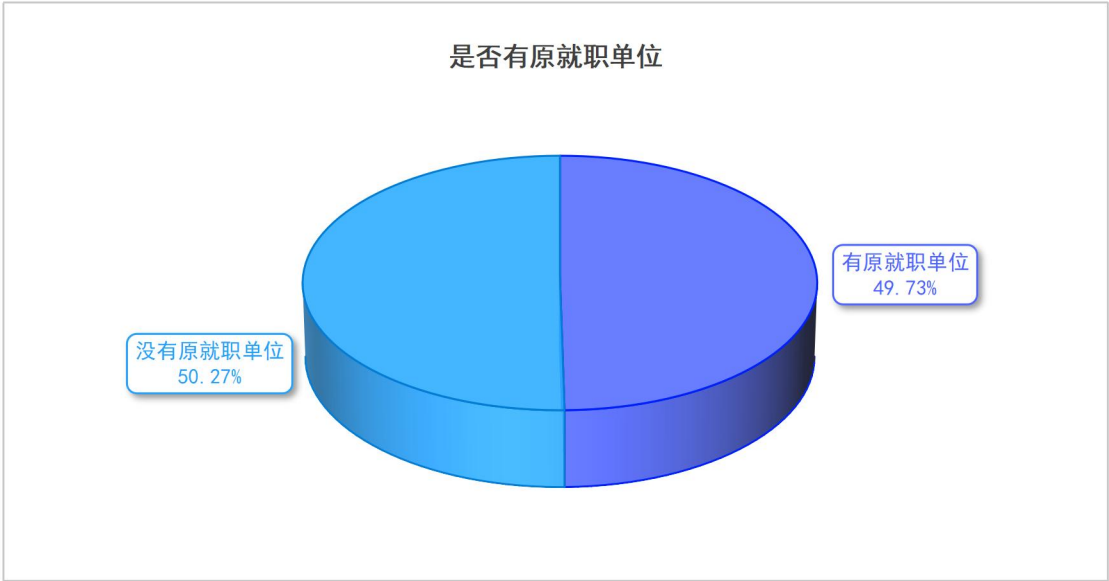
4. 求职高校教师人群海归人才来源地英国占比居首



在 2025 年高校专任教师求职人群的构成中，来源呈现出较为显著的集中性与多元化并存特征。其中，来自中国大陆的求职人员占比最高，超过 70%。同时海外归国人才占比显著，其中英国（占 7.00%）、美国（占 3.78%）等传统留学目的地人才尤为突出。这些高等教育较为发达的国家和地区，说明高校教师求职来源已呈现出一定的国际化特征。

5. 求职高校人群中近一半的人在寻求新机会

海外归国求职高校的学者中，已有就职单位者占比 49.73%。不难看出，受科研内卷、薪资调整等因素影响，在职海外学者流动意愿提升，职业与科研方向的选择也更为理性。无论是从薪资待遇还是个人科研生涯，都是对现有教师体系的考验。



在高校“挑人”阶段，高校的人才选拔标准已从单一的学术背景考察，转向一个多维度、复合型的胜任力模型。

该模型以青年学者的学术科研能力为基石，以青年学者展现出一定要成为未来学术骨干的潜力为核心抓手，以跨文化交流能力和全球学术视野为重要变量，同时高度重视研究方向与学科建设的岗位契合度，并注重考查候选人的综合素养。胜任力维度，能帮助高校精准识别和选拔最能支撑学科长远发展、最具成长潜力的优秀人才，为高校的内涵式发展提供坚实的人才保障。

三

织网与破局： 基于 254 场活动的精准引才效能分析

254 场全球引才活动，人才活动体系矩阵构建覆盖国内外、线上线下融合的精准引才网络，不同活动类型、区域、参加主体呈现清晰效能差异。



1. 活动矩阵：多元、立体、可定制的一体化服务

需要说明的是，2025 年内，学术桥人才引进活动矩阵主要包括：海（境）外现场招聘会（以下简称“海（境）外招聘会”）、中国高校国际青年学者论坛（以下简称“国际青年学者论坛”）、“博聚英才”现场洽谈会（以下简称“国内现场招聘会”）、全球高层次人才视频“云”招聘（以下简称“视频招聘会”）和各类定制化招聘活动（以下简称“定制化招聘会”）。由于定制化招聘活动，如单个高校全国巡回招聘专场、单个高校海外巡回招聘专场等，多由高校分散发起，服务方提供定制化专业服务，因数据较分散、服务也相对个性化，不具广泛代表性，故在本报告中未作具体分析，仅作简单介绍。

2025 年的各类人才活动共计 254 场，包括海（境）外招聘会 117 场，国际青年学者论坛 109 场，国内现场招聘会 21 场，视频招聘会 7 场，学术桥通过多元化的活动，为用人单位提供全球人才邀约、海内外宣传推广和技术及会务支持等立体化多维度的服务，形成一体化服务网络，满足不同层次高校的引才需求。

在各类人才活动中，主办方还会组织策划人才交流沙龙、宣讲会，并提供专场活动定制、定向人才邀约、推荐服务，从前期准备到后期活动落地，学术桥为用人单位提供“一对一”服务，用人单位能与学者面对面交流，并获取第一手的人才信息，与学者交流最新的前沿科研成果和学术成果，可有针对性地吸纳具有海外学术视野、前沿科研方向的师资，在一定程度上优化教师队伍学历、学缘结构，还能够快速引进工科、人工智能、生物医药、新材料等高校急需冷门/前沿专业人才，补齐高校学科建设短板。

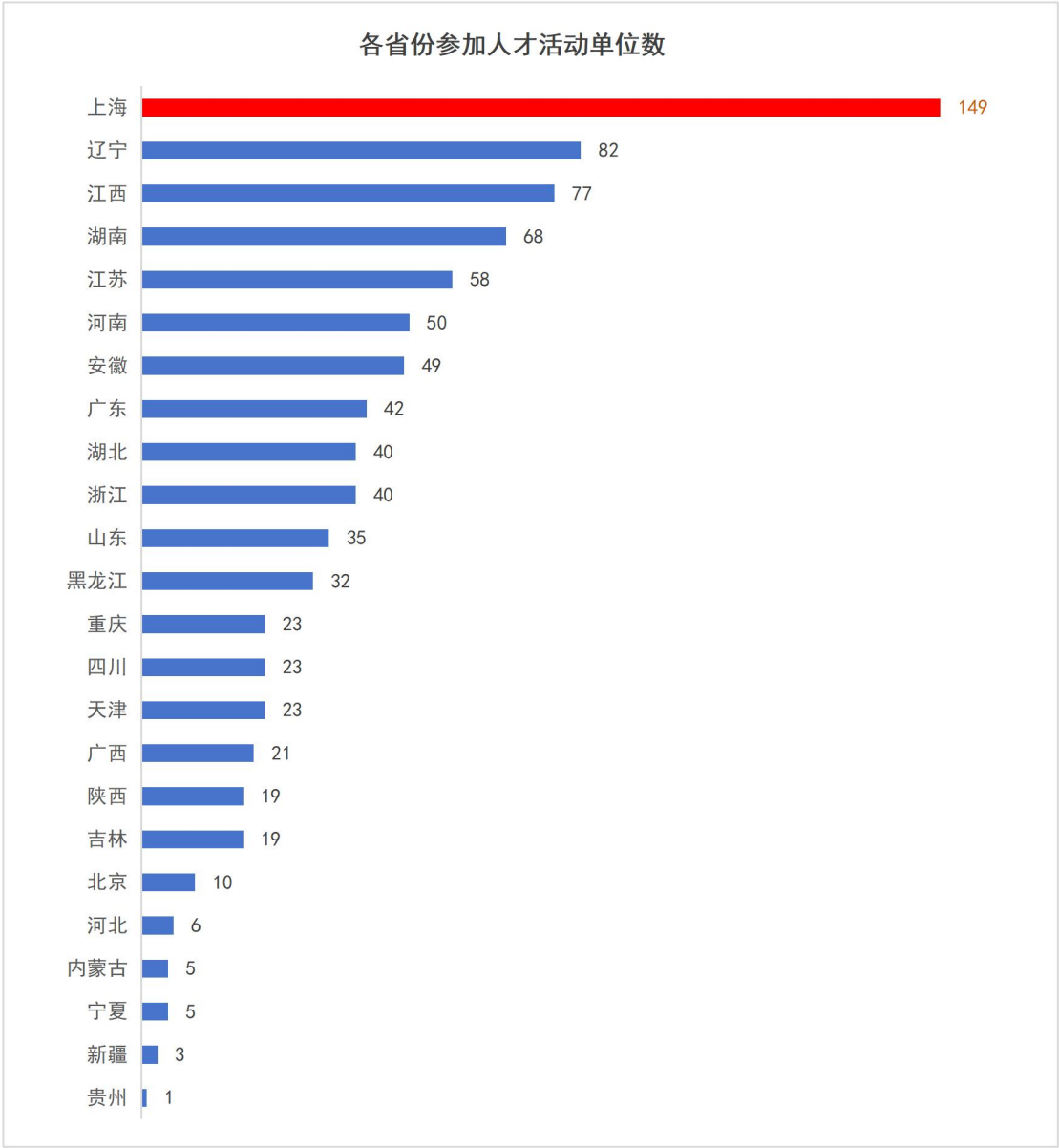
2. 区域引才活跃度：与高等教育资源分布同频

（1）活动地区分布：上海领跑，区域联动效应显著

从参会单位数量来看，上海以 149 所次位居全国首位，呈断层式领先；辽宁（82 所次）、江西（77 所次）、湖南（68 所次）、江苏（58 所次）、河南（50 所次）分列其后。

人才活动在上海的高活跃度，既源于 2025 年多场大型引才活动的密集落地，包括 4 月春季高层次人才招聘会、9 月长三角专场招聘会、11 月首届中国高校青年学者上海面洽会以及 12 月两场大型硕博专场招聘会；更得益于学术桥与上海市人力资源公共服务中心的深度政企合作。这种合作模式有效吸引了长三角地区众多高校与企业持续参与，形成区域引才的“强磁场”效应。

辽宁地区的突出表现，与 2025 年春、秋两季在东北地区长春、沈阳、哈尔滨三地连续举办了多场现场招聘会密切相关。多所高校在几个城市之间实现“就地转场、连续参会”，反映出招聘活动的场地选择、时间安排与区域协同对参会活跃度具有显著影响。



（2）活动类别分布：呈现出较强的区域分化特征

在海（境）外招聘会举办单位的地区分布以黑龙江（12.12%）、辽宁（11.11%）为主，河南（10.10%）与四川（10.10%）并列第三。

在国际青年学者论坛及定制化招聘活动的举办单位省市分布上，广东（37.25%）位居首位，黑龙江（11.76%）、江西（9.80%）分列其后；在国内现场招聘会的参会单位省市分布上，上海（24.58%）占比最高，辽宁（10.51%）、江西（9.32%）位居前三；视频招聘会参会单位地区分布上，河南（25.00%）位居首位，江苏（12.14%）、湖南（7.86%）紧随其后。从整体上看，不同地区在不同类型引才活动中的参与重点存在明显差异，呈现出较强的区域分化特征。

（3）引才活跃度与高等教育资源分布的同频共振

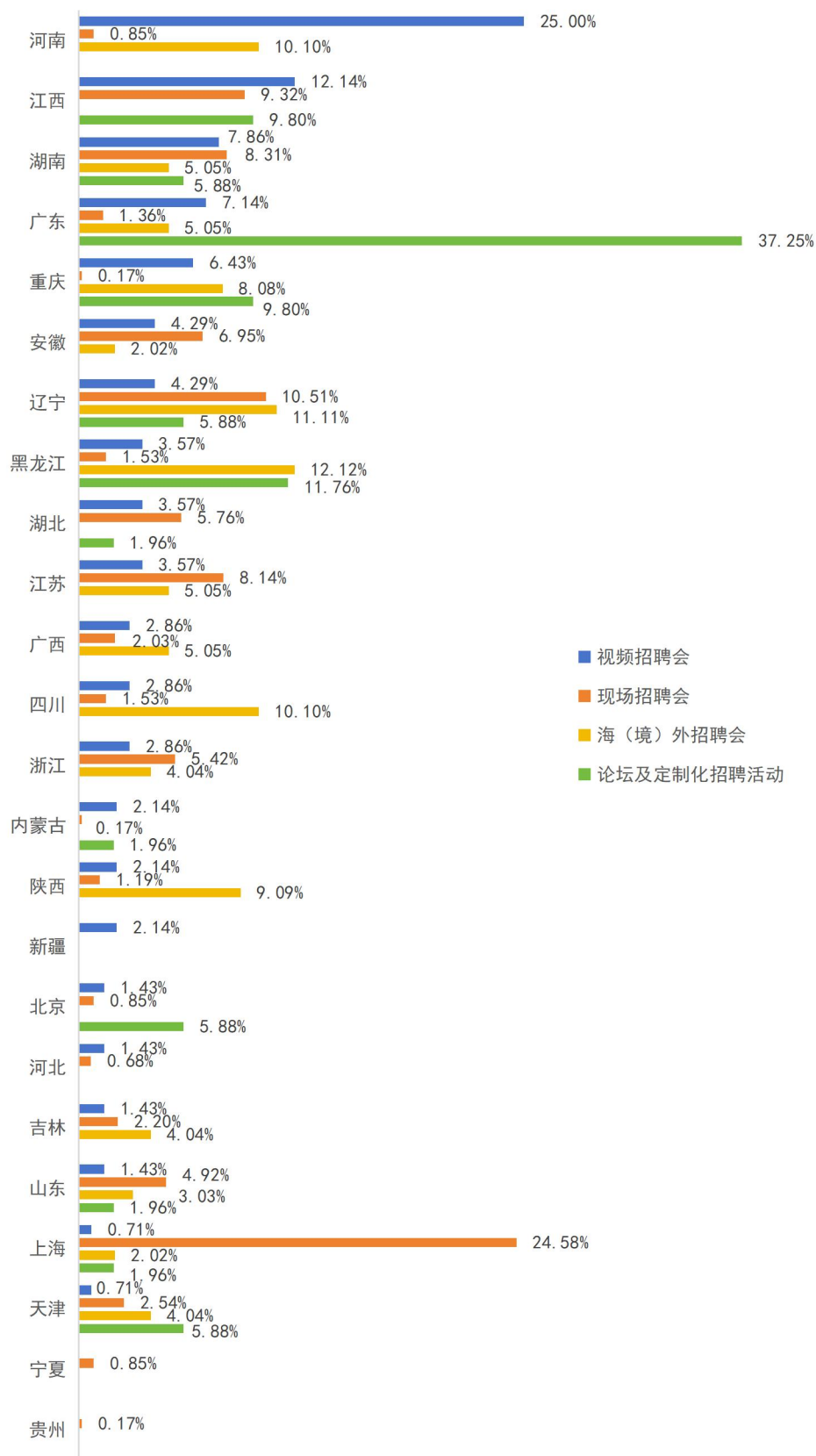
我国高等教育资源的区域分布呈现出“东密西疏”的显著特征，优质资源高度集中于东部沿海和主要城市群。

从高校数量来看，江苏、广东、山东、河南、湖南位居前列；“双一流”建设高校则高度集中于北京（34所）、江苏（16所）、上海（15所）等地。这种“空间极化”格局深刻影响着高校引才的供需关系——资源富集地区高校多、岗位多且竞争激烈，引才活跃度自然更高；而中西部和东北地区虽高校总量不低，但因区域经济活力、城市承载力等因素制约，在吸引与稳定高层次人才上面临更大挑战。

本报告的引才活动数据与这一空间格局高度吻合：上海、江苏等高等教育资源富集区参会活跃度领先，辽宁、江西、湖南等省份同样表现突出。这既体现了引才活动与地方高教资源的“同频”效应——高校越密集、人才需求越旺盛的区域，引才活动越活跃；也反映出专业第三方服务平台在弥合区域差距、激活中西部引才潜能方面的作用。

值得注意的是，江西、湖南等中部省份近年来在引才活动参与度上表现亮眼，其参会单位数量总和已超过部分东部传统高教强省，显示出中部地区在人才竞争中的战略主动性。

各省份活动类型占比



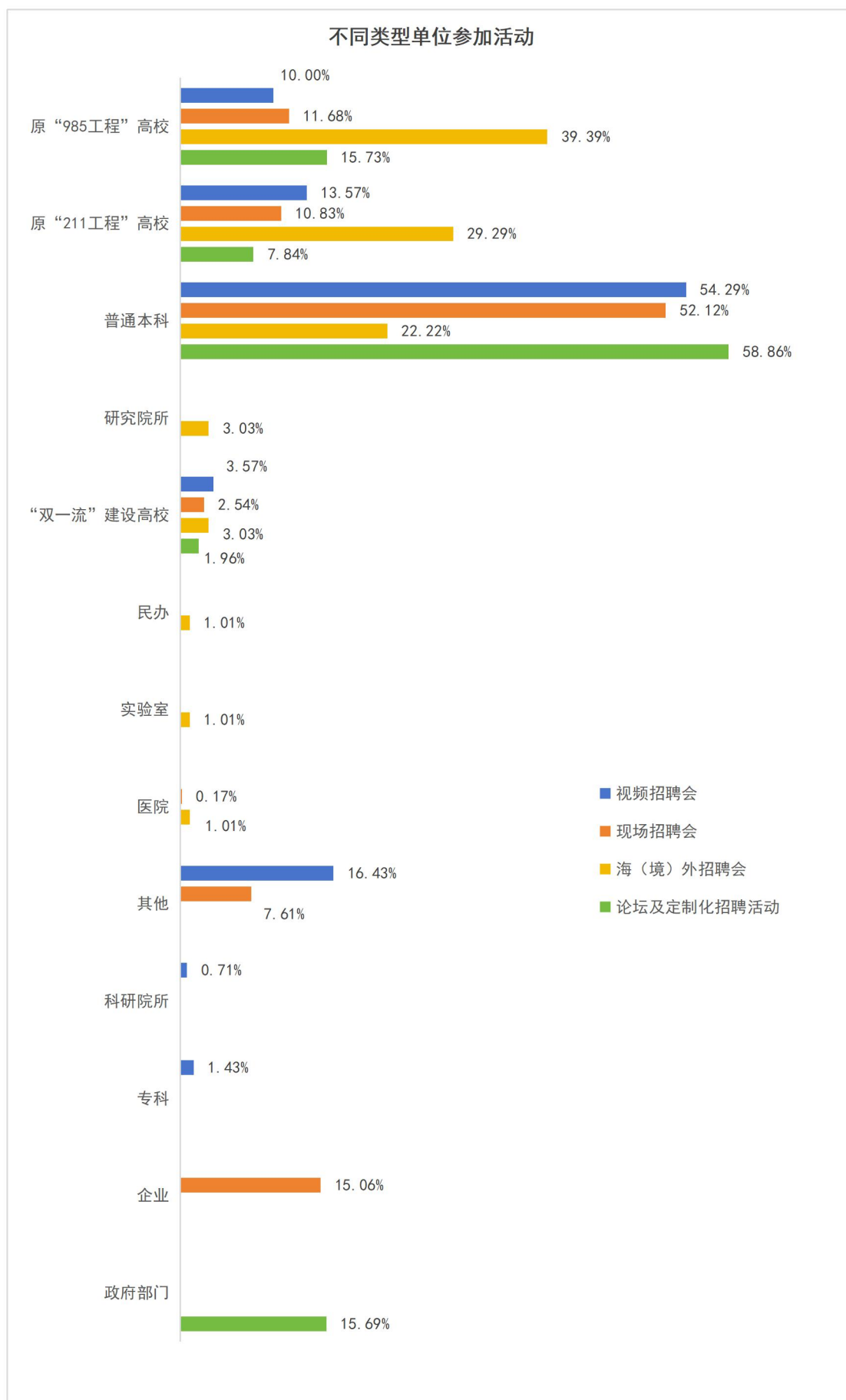
广东、河南、上海、江西等地在多类招聘活动中表现相对活跃。这在一定程度上说明，这些地区高校对于借助多元化引才渠道吸引人才的积极性较高，同时也反映出其对不同类型第三方招聘活动形式具有较强的适应性和认可度。对于其他地区高校而言，可将这些省份作为人才引进活动的参考。

3. 海（境）外招聘：顶尖高校成全球引才“风向标”

本报告中将参加引才活动的高校分为原“985工程”高校、原“211工程”高校（不包含“985工程”高校）、其他“双一流”高校、普通本科院校、专科院校。其他参会单位包括企业、科研院所、医院、政府部门和中小学。2025年，学术桥举办海（境）外招聘会、国际青年学者论坛等各类活动共计254场，从下文不同类型单位参与引才活动分布图，可以看出整体招聘活动参与方面，海（境）外招聘会主要由顶尖高校主导；而普通本科院校更愿意选择第三方平台其他形式的活动。



从各人才活动参加高校层次来看，普通本科院校累计参会441所次，原“985工程”高校137所次，原“211工程”高校123所次。这一分布表明，人才活动已覆盖不同层次高校，不再局限于顶尖院校，普通本科院校同样积极参与并成为主体力量。各类高校的广泛参与，充分体现了人才活动在高校群体中的普遍认可度与实用价值，也反映出人才对接服务正在从“精英化”走向“普惠化”。



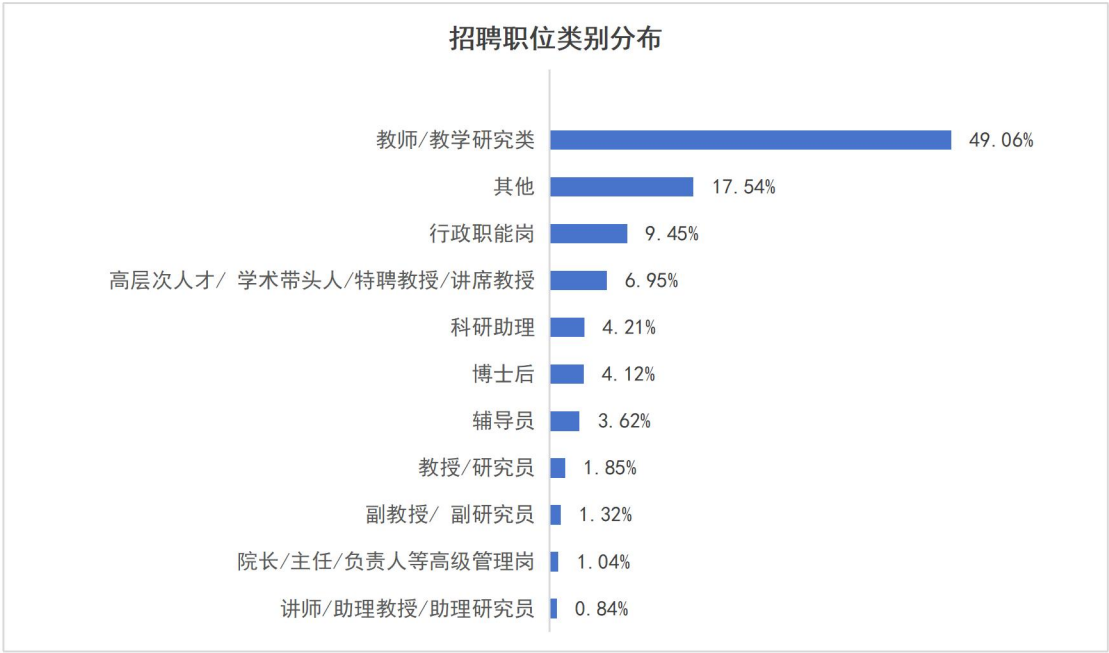
在海（境）外招聘会参会高校中，原“985 工程”高校占比 39.4%，原“211 工程”高校占比 29.3%。这些高校在学术资源、师资力量和科研成果等方面具有显著优势，能够提供更具有吸引力和发展潜力的职位，从而在海（境）外招聘市场中占据主导地位。在“双一流”建设和提升高校国际竞争力的背景下，高校更加看重海外人才的科研经历与留学背景，希望能直接从海外招揽已有一定成就的学者。此外，原“985/211 工程”高校的积极参与，有助于提升海外人才对国内高校的认知度，吸引更多优秀人才归国发展。同时，在第三方专业机构的服务加持下，这类高校的海外引才工作更加精准、优质和高效。

普通本科院校因为自身品牌、学术资源和海外渠道等限制，更多选择依托专业的第三方平台参与国内现场招聘会、国际青年学者论坛、视频招聘会等活动。

4. 引才热力图：招聘职位分布透视

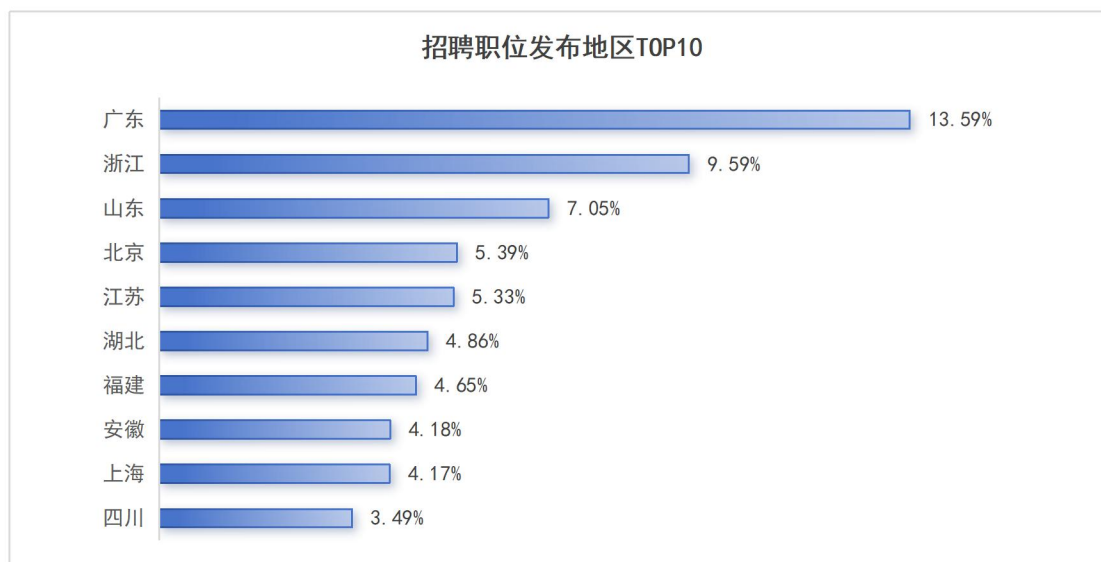
（1）职位类别分布：教学研究类职位近一半

在学术桥的智能引才系统中，参与各类引才活动的高校等用人单位，2025 年内发布 7.3 万余个有效职位。从职位类别来看，职位数量最多的是教师/教学研究类（占比 49.06%），其他类（占比 17.54%），行政职能岗（占比 9.45%），目前高校等用人单位最紧缺的岗位依旧是具备科研能力的教师。



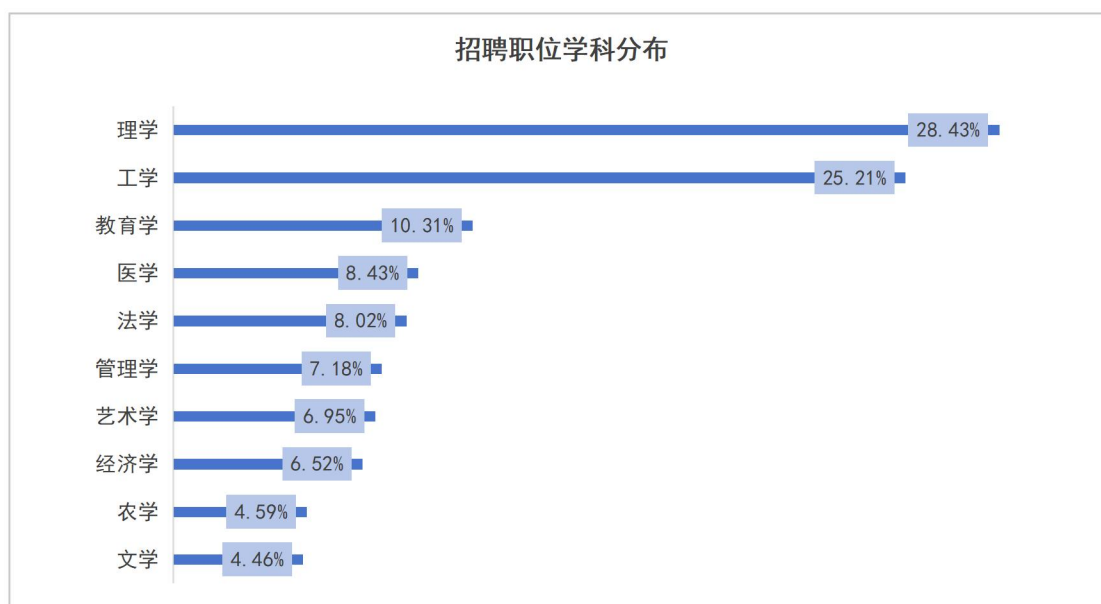
（2）地区分布：广东、浙江和山东居前三

从地区分布来看，来自广东地区的职位最多占比 13.59%，排名第二的是浙江（9.59%），第三是山东（7.05%）；在职位数量排行 Top10 省份中，北上广及江浙地区均在其中，在一定程度上说明教育及经济发达地区对于招聘的需求较高。



（3）学科分布：理工类学科占比超 50%

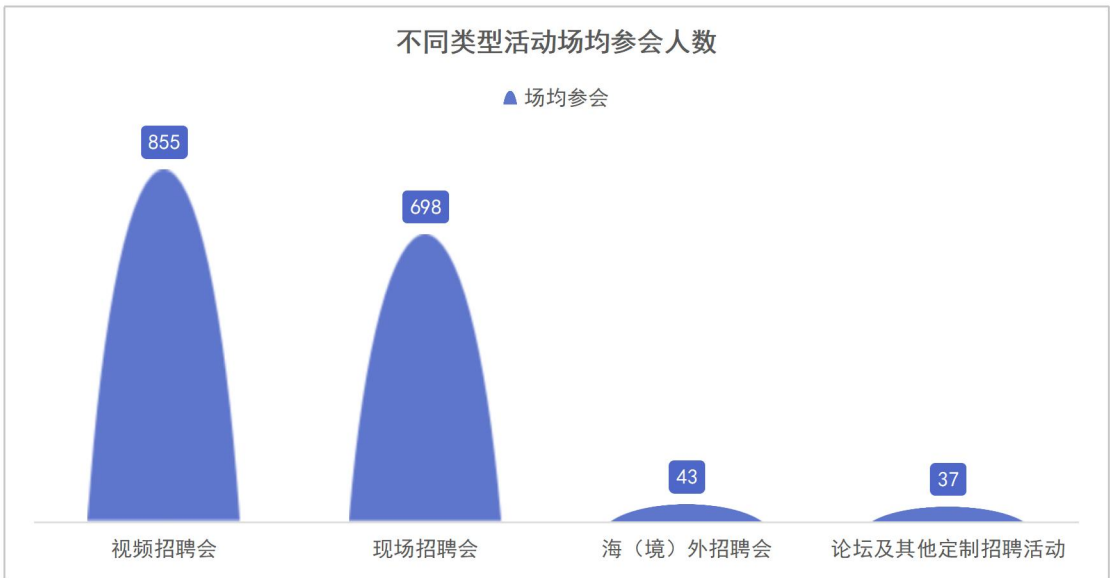
在职位学科排行上，理学和工学总计占比超过 50%，为 53.64%，理学以 3% 的优势高于工学，居职位学科生分布数量首位，这样的分布大致体现了目前理工类专业对人才的需要，也能更好地反映顺应国家发展的学科及科研发展趋势。



5. 青年国际学者论坛：精准邀约×高入职转化

在各类招聘活动中，视频招聘会的场均参会学者人数最多，平均达 855 人，超千人的情况亦属常见。这主要得益于其线上沟通、不受地域限制、可直通面试等便捷特性，覆盖范围广、参与门槛低。现场招聘会场均参会人数为 698 人，位居第二。由于此类活动大多在高校内举办，便于本校及周边学者就近参与，具有较强的地理便利性。

相比之下，海（境）外招聘会、国际青年学者论坛及定制化招聘活动对参会学者的学术背景与匹配度要求较高，且活动周期一般为 2 天左右，因此场均参会人数相对有限。但由于高校与人才之间的双向筛选更为精准，这类活动的邀约效果更为突出，后期入职转化率也显著更高。



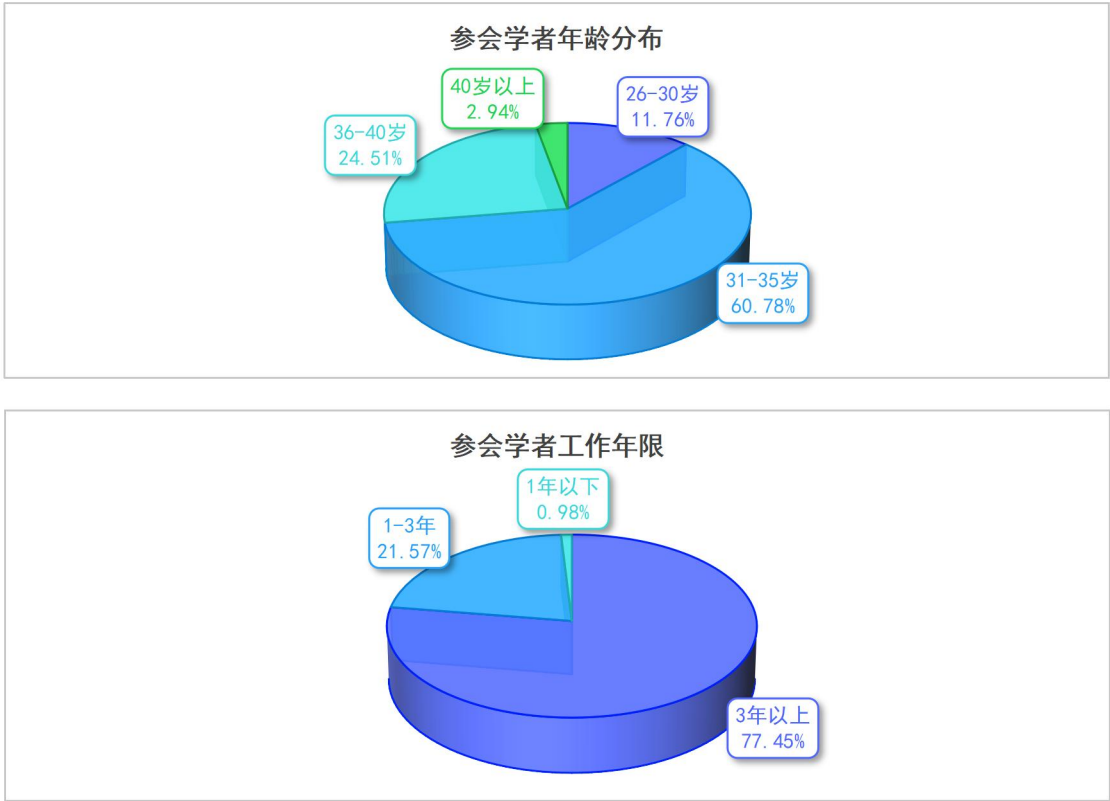
在全球化人才争夺战中，国际青年学者论坛已成为吸引顶尖人才的关键平台。一场高质量的论坛，通常具备五大核心要素：精准前瞻的战略定位、权威多元的嘉宾阵容、深度沉浸的互动体验、务实的后续转化机制，以及专业的会务运营。

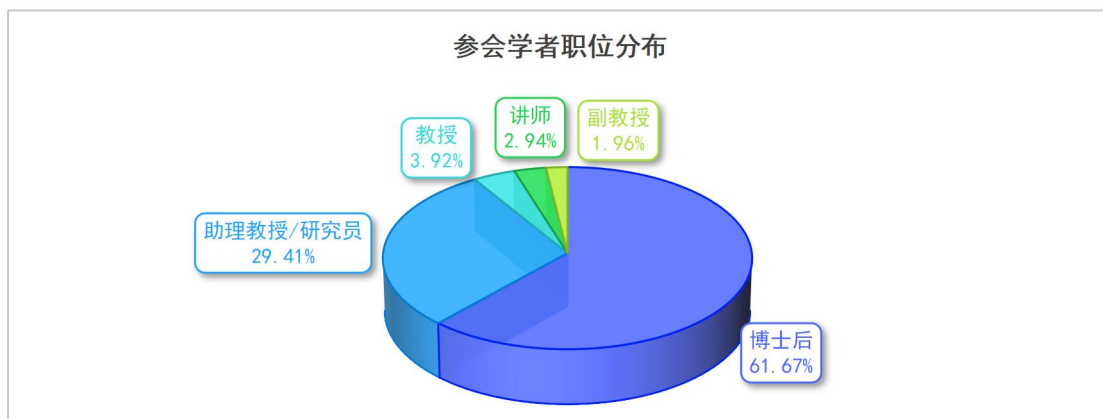
“海外学者中国行”国际青年学者系列论坛，由学术桥提供量身定制服务，为用人单位搭建寻觅“千里马”的专属平台。依托全球人才资源与多渠道宣传网络，学术桥以人才邀约、寻访、签约、入职为核心服务链条，精准对接各单位办会需求。论坛以高度精准、安全、专业的优势，实现人才与岗位的深度匹配，以扎实的引才成效满足用人单位实际需要。

6. 创新引才模式：以“精准”破解海外人才引进痛点

对 2025 年人才活动进行分析，不得不提到中国高校青年学者论坛暨上海面洽会（以下简称“上海面洽会”）。2025 年 11 月，一场专门聚焦海外优青层次学者的上海面洽会成功举办，代表了高层次人才引进活动的“高质量和高精度匹配”的范式探索。针对海外青年学者回国求职中普遍存在的“信息不对称、匹配不精准、决策成本高”三大核心障碍，上海面洽会构建了系统化解决方案：

在学者侧，通过政策解读与项目申报指导消除信息差；通过会前学术评估与高校需求预匹配解决精准度难题；通过一对一洽谈配合国际交通补贴与食宿安排降低决策门槛，精准破解学者回国顾虑。活动吸引近 2000 人报名，经遴选最终参会 100 余人。这些学者来源地看，以欧美地区为主；从高校来源，QS 前 200 高校的学者占比 73%，从年龄分布看，以 31-35 岁为主，占比达 60.78%；从工作年限来看，3 年以上经验者占 77.45%；从当前职位来看，博士后占比最高，达 61.67%。博士后 61.67% 的占比表明博士后正从“临时过渡身份”转变为高校和科研机构补充师资、建设团队的重要来源。这一变化与“推动高校将博士后作为教师重要来源”的政策导向高度一致。





总的来看，上海面洽会参会学者呈现青年为主，博士后备力量充足，科研积累较为扎实三大特征，这一画像与海外优青层次学者的定位高度吻合。

在高校侧，活动采取“分层分类、精准匹配”策略：会前为每所参会高校制定“人才需求画像”并定向邀约；现场设置平行专场，使顶尖 985 高校、特色强校与地方重点高校分别对接不同层次与诉求的学者；会后持续提供内推服务，延伸活动效能。从上海面洽会会后跟踪回访数据来看，高校与学者对上海面洽会的满意度均在 98% 以上。在参会学者中，78% 表示与对接单位保持密切联系，其中 23 位正在办理入职手续，15 位已正式入职。上海面洽会较高的活动转化率以“精准”破解了高校海外人才引进痛点。

7. 定制化招聘活动：小而精成为越来越多高校的选择

定制化招聘是专业的第三方平台面向用人单位提供人才活动服务的重要形式之一，主要包括单个高校全国巡回招聘专场、单个高校海外巡回招聘专场等。此类活动多由高校或地方政府分散发起，依托专业服务平台提供支撑。与大规模综合招聘会不同，定制化活动以其个性化的服务，更多强调“精准、深入、高效”，正受到越来越多用人单位的青睐，一般来说，有以下几类：

（1）政企协同型：区域引才的系统化推进

一般由地方人力资源类公共服务机构主导，联合区域内高校与企业集中引才。活动设置政策解读专区，紧抓国家教育事业发展机遇，搭建高层次人才与用人单位的直接交流平台，着力实现人才与岗位的精准匹配。此类模式的优势在于资源整合能力强、政策配套完善，适合区域整体引才战略的系统实施。

（2）政府主导型：高位推动的品牌化引才

2025“智汇潇湘 才聚湖南”系列招聘会由省级政府牵头，定位为全省引才重点专项活动。活动深入北京大学等国内顶尖高校，由省政府有关领导带队，借助知名主持人现场助阵，形成较强的社会关注度与品牌效应。2025年学术桥作为活动的高层次人才推荐唯一官方指定执行方，支持活动北京、南京、重庆、杭州等多地举办，每场参会单位数百家，涵盖高校、国央企、名企、医院等，场均推荐上千名博士报名和参会。该模式体现了政府高位推动对引才活动规模与影响力的显著提升作用。

（3）学科导向型：聚焦特色人才缺口的精准引才

以2025年汕头大学医学院及其附属医院全国巡回招聘为例，该活动依据用人单位自身的医学学科特色，定向选择首都医科大学、哈尔滨医科大学、中山大学等专业院校开展专场招聘，直接深入目标学科人才聚集地，精准对接自身人才缺口。此类活动模式规模相对较小，但目标明确、路径直接，特别适合学科特色突出、人才需求专业性强的高校或科研机构。

随着高校引才从“规模扩张”走向“质量优先”，定制化招聘活动因其“小而精、准而实”的特点，正在成为越来越多高校，特别是特色院校和地方重点高校的重要引才手段。一般有以下几个特征：

精准定位：无论是区域、学科还是层次，定制化活动均以明确的引才目标为出发点，避免“广撒网”带来的资源分散。

深度对接：通过专场、巡回、面对面深度对接等形式，提升用人单位与人才之间的互动深度，减少信息不对称。

多方协同：政府、高校、专业服务平台等多主体协同，形成政策、资源与执行力的叠加效应。

灵活高效：活动规模可控、周期灵活、转化路径清晰，尤其适合引才需求明确、追求实际入职率的高校。

四

精准之矢：

入职全景与“教育、科技、人才”一体化落地成效

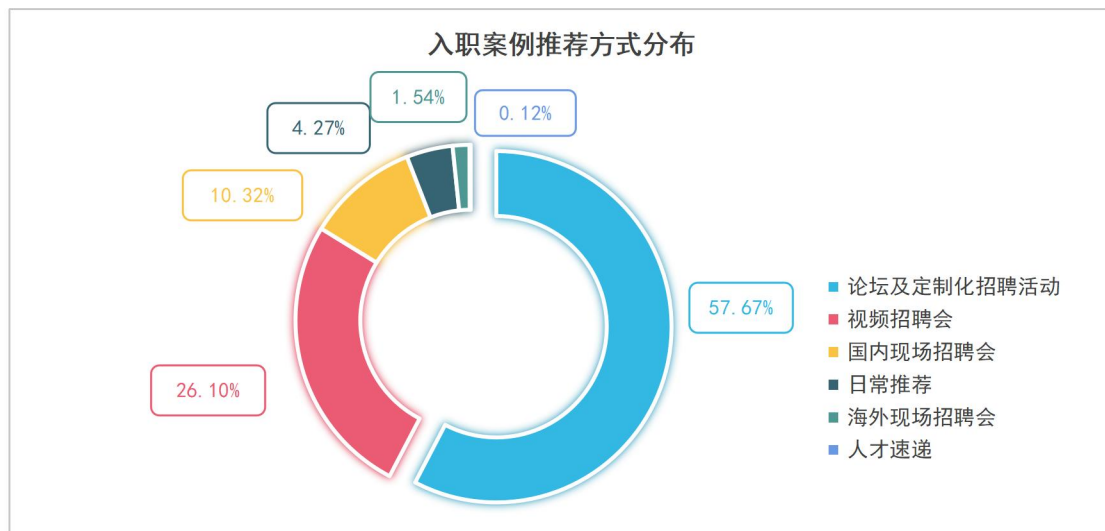
2025 年内通过一对一服务成功入职高校的 843 位人才，他们分别受聘于全国 208 所高等院校。本章节将对这些成功案例全景呈现高校人才引进精准匹配成效，印证高校“挑人”阶段优选逻辑与一体化发展落地成果，为各高校优化引才策略、求职者规划职业发展提供基于实证的决策参考。



1. 国际青年学者论坛和定制化招聘活动成入职核心引擎

2025 年的数据显示，高校人才引进渠道呈现显著的集中化与高效能特征。各类用人单位通过学术桥平台活动成功入职的比例为 95.6%，较 2024 年的“近 70%”实现了跨越式增长，标志着学专业的引才活动已成为人才入职的主渠道。具体细分为四类：57.7%通过定制化招聘活动和国际青年学者论坛入职；26.1%依托视频招聘会入职，10.3%主要通过国内现场招聘会推荐达成聘用。

这一变化清晰地表明，招聘单位对专业第三方的精准人岗匹配与引才活动组织给予了更高层次的信任，其引才策略正从多渠道尝试，向依托专业化平台进行“精聚焦”深度洽谈的模式加速转变。

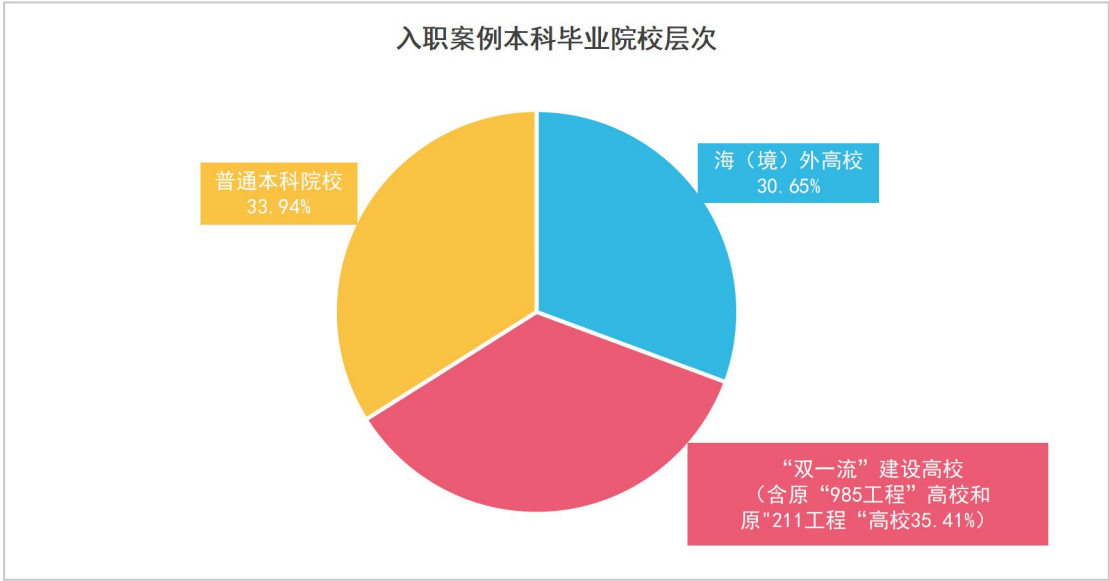


2. 多维背景透视：入职案例本科学历、海外经历与学科结构分析

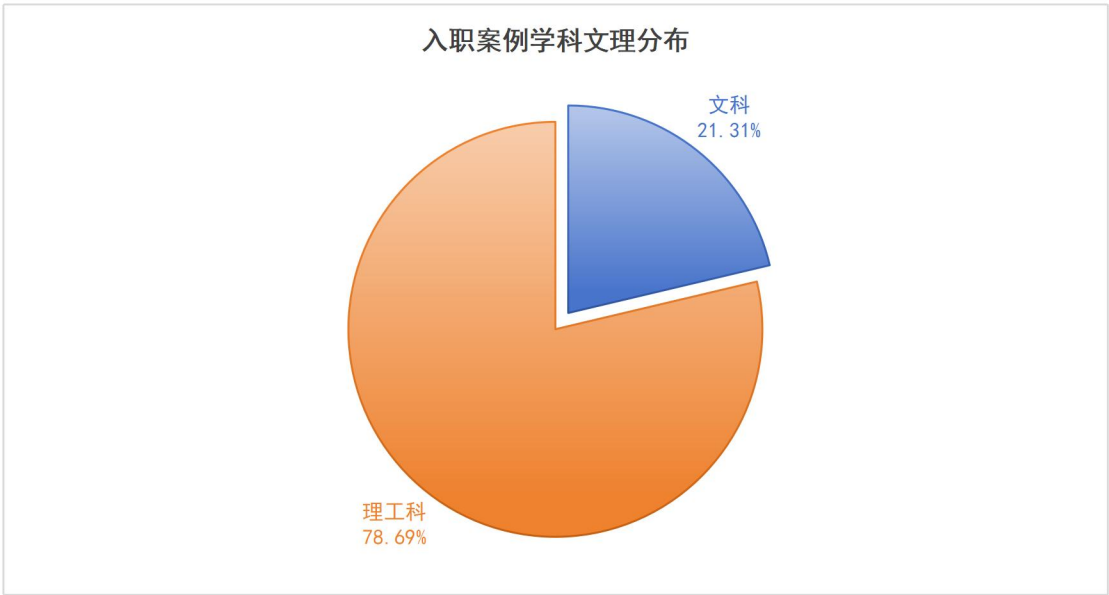
基于对 843 名入职案例的学历背景、国际化程度与学科结构的分析，可进一步反映出人才选拔的若干清晰趋势：

第一，学历门槛刚性化。入职学者在学历背景上呈现“高起点、优基底”的特征，他们普遍拥有扎实的学术训练，98.52%具备博士学位。值得关注的是，在本科“第一学历”方面，入职案例中 33.94%的人才本科毕业学历为非“双一流”高校，35.41%为“双一流”高校（其中原“985 工程”高校占 15.37%，原“211 工程”高校占 20.04%），30.65%为海（境）外高校。这表明，尽管顶尖本科背

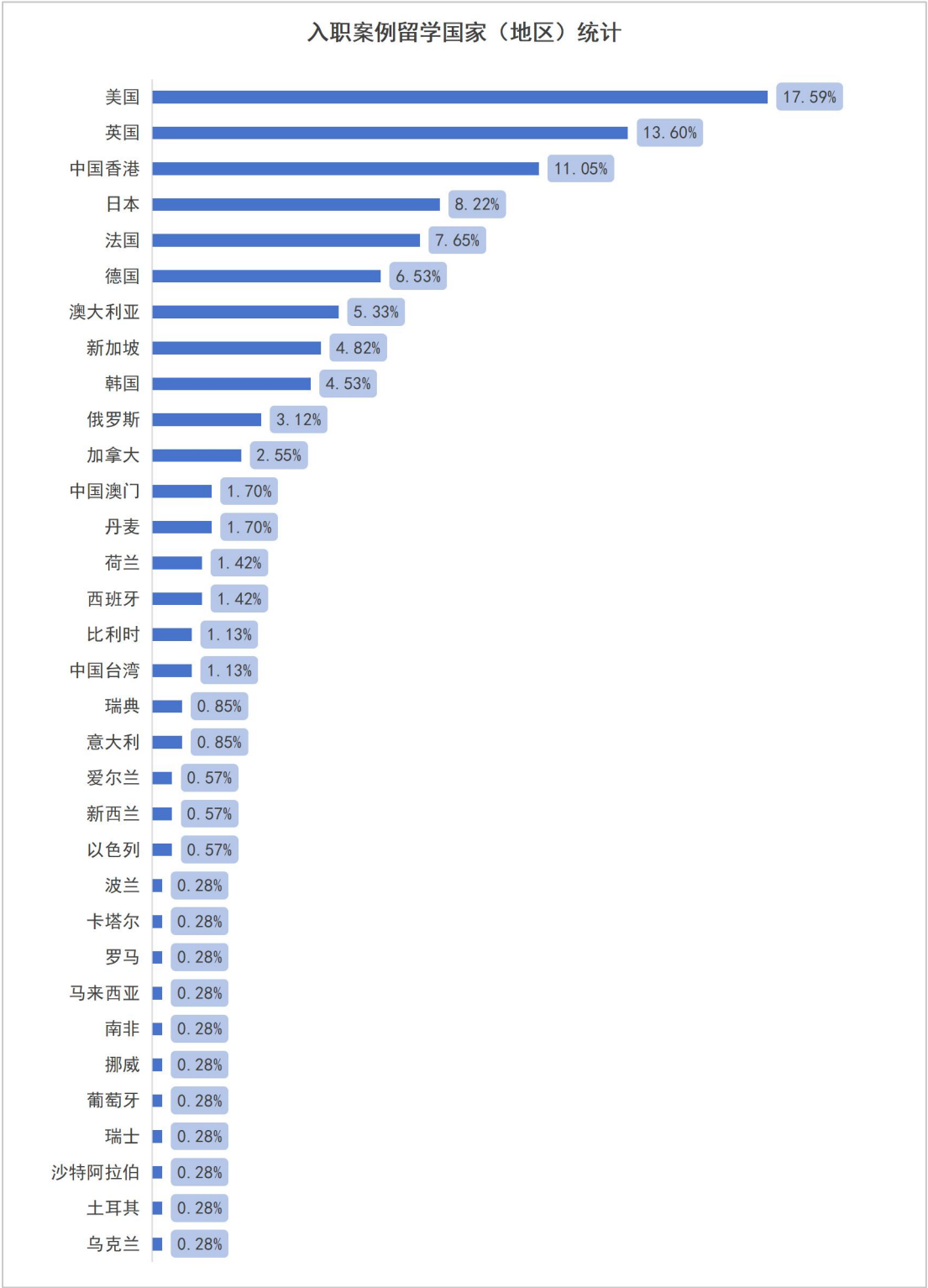
景是重要加分项，但高校在选聘时并未将其设为绝对门槛，博士阶段的科研产出与发展潜力同样是关键考量因素。



第二，学科战略导向鲜明。2024 年，入职案例中理工科人数远超文科人数，占比分别为 69.80%和 30.20%。2025 年，入职案例学者对应学科分布延续并强化了“理工主导”的格局。入职学者的学科背景高度集中于理工科领域，合计占比高达 78.69%，其中工学和理学占据绝对领先地位。这与当前国家科技创新战略导向及产业需求紧密相关，反映出高校，特别是与地方产业结合紧密的院校，在师资补充上对理工类应用型与研究型人才的旺盛需求。文科类人才的引进比例相对较小，仅占 21.31%，其竞争态势可能更为集中。



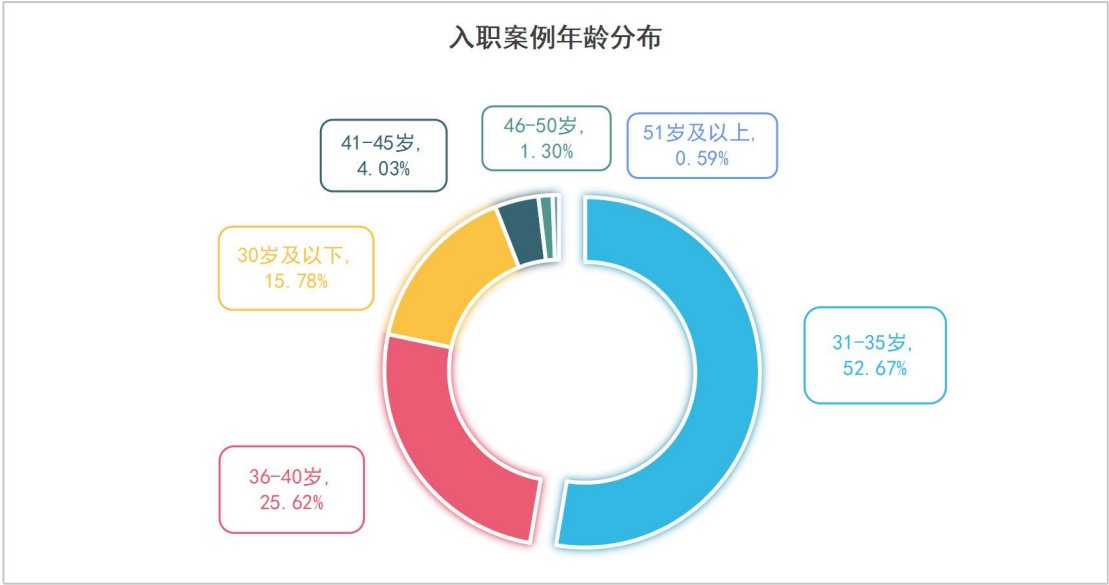
第三，国际经历竞争力凸显。超过四成（41.94%）的入职者拥有海外（境外）留学经历，这一比例凸显了国际视野在学术人才评价中的权重。入职案例留学目的地集中在美国（17.59%）、英国（13.60%）、中国香港（11.05%）等高等教育发达的国家和地区。



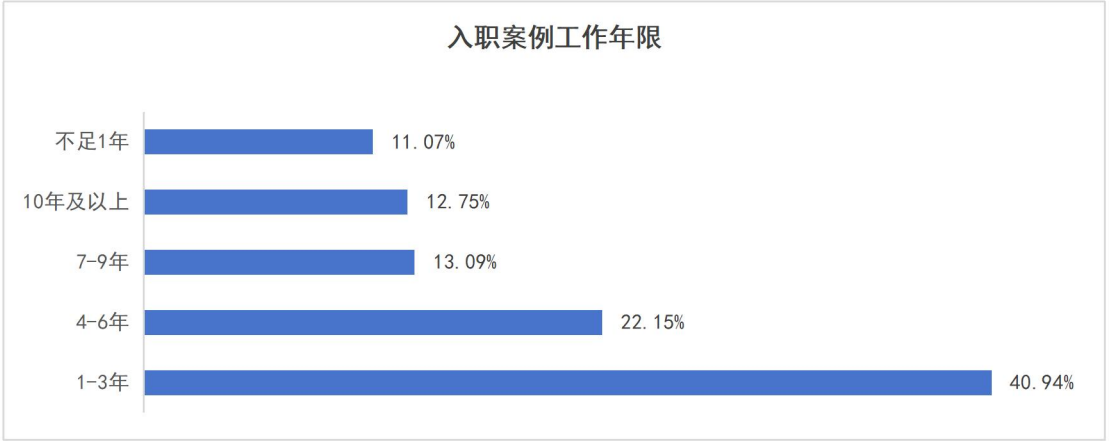
海外经历不仅意味着语言与跨文化沟通能力，更常与前沿的科研训练和国际合作网络相关联，是人才市场上的重要“硬通货”。

3. 青年学者为入职主体，职业生涯起步期特征显著

843 位成功入职学者的年龄分布高度集中于青年阶段，31 岁-35 岁的学者占 52.67%，为绝对主力。36 岁-40 岁（25.62%）与 30 岁及以下（15.78%）的学者分列其后，共同勾勒出以青年博士及早期职业生涯研究者为核心的入职画像。

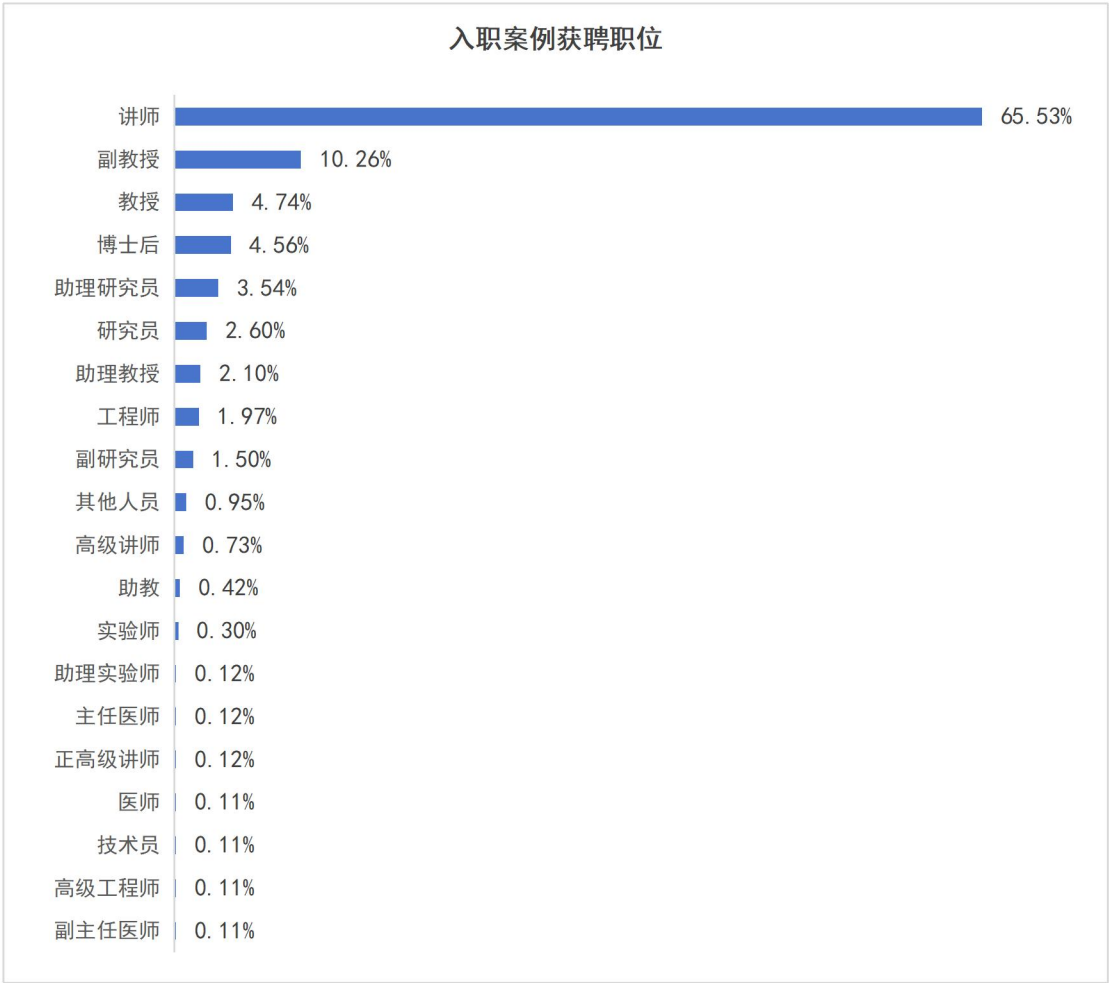


在入职前，35.34%的入职案例拥有工作经历，这意味着超过六成的入职者为应届博士或博士后直接转换岗位。在有工作经历的群体中，经验时长分布呈现出以短期经验为核心的形态：1-3 年工作经验者占比最高（40.94%），其次为 4-6 年（22.15%），7 年以上经验者合计占比不足 26%。

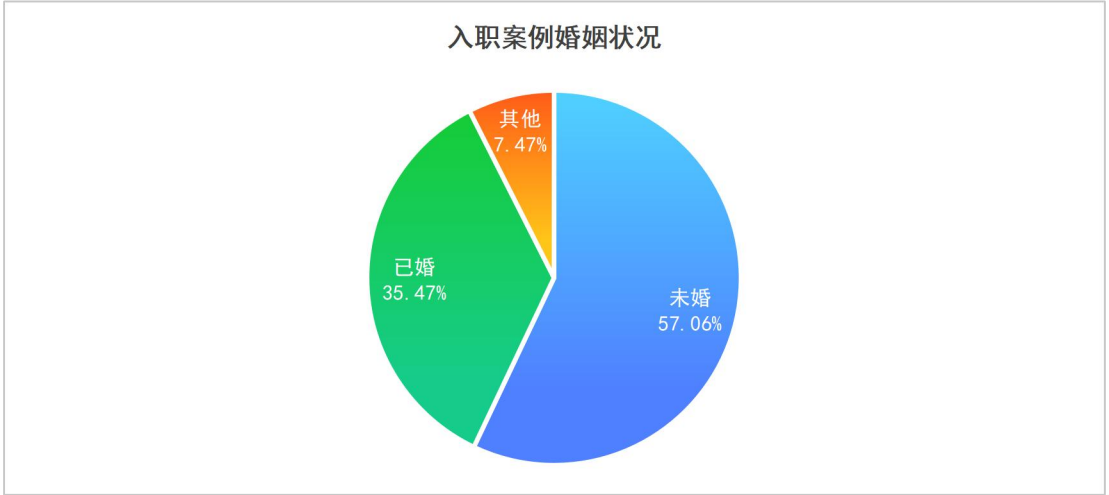


这反映出高层次人才流动的两个趋势：其一，高校，特别是针对讲师等初级岗位的招聘，并未将长期工作经验作为硬性要求，学术潜力与科研成果仍是核心考量。其二，对于已有工作经验的求职者，拥有短期（1-6 年）相关领域经验的候选人最具竞争力，这意味着他们既具备了一定的实践或教学技能，又保持了较强的学术可塑性和与学术前沿的衔接能力。

入职者的受聘职务呈现高度集中的态势。65.53%的学者以讲师身份入职，构成入职学者获得教职的主流。紧随其后的副教授（10.26%）、教授（4.74%）、博士后（4.56%）等职务，占比均远低于讲师。这一分布清晰地表明，高校通过专业的第三方平台进行的大规模招聘，主要定位于补充青年教师和科研后备力量。讲师职务作为大多数博士毕业生学术职业生涯的起点，承担了基础教学和科研起步的双重任务，其高占比与前述入职者以 31-35 岁青年博士为主的年龄结构以及较少的工作经历相互印证，共同勾勒出高校人才引进以满足基础性、增长性岗位需求为主的鲜明特征。

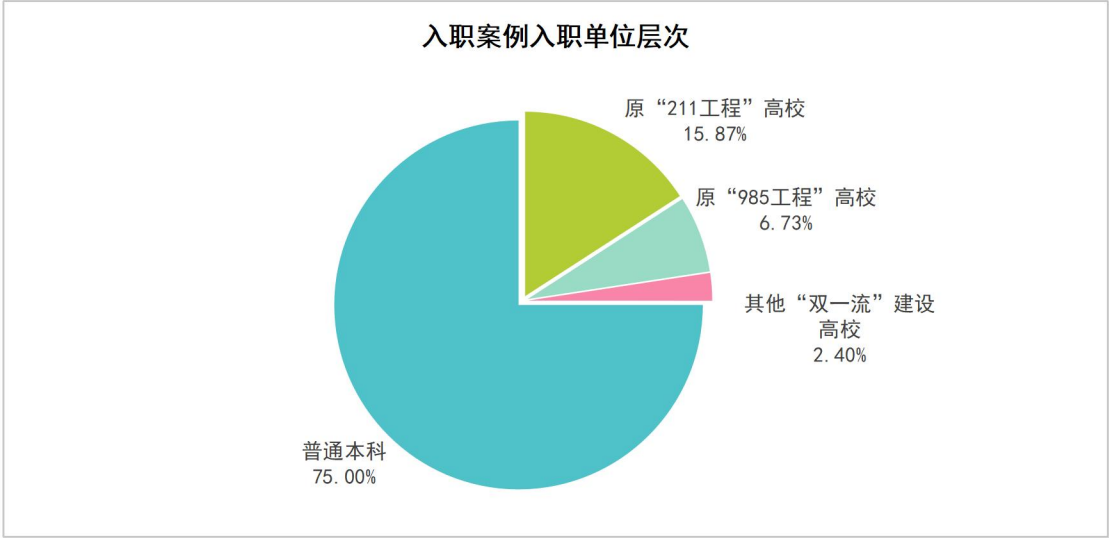


值得注意的是，婚姻状态与职业发展阶段高度关联，57.1%的入职者为未婚，这一比例显著高于已婚人群，呼应了青年学者在取得博士学位后，优先专注于学术职业确立与初期发展的普遍选择。整体而言，新入职人才画像清晰指向正处于学术产出活跃、职业可塑性强的“起步关键期”。



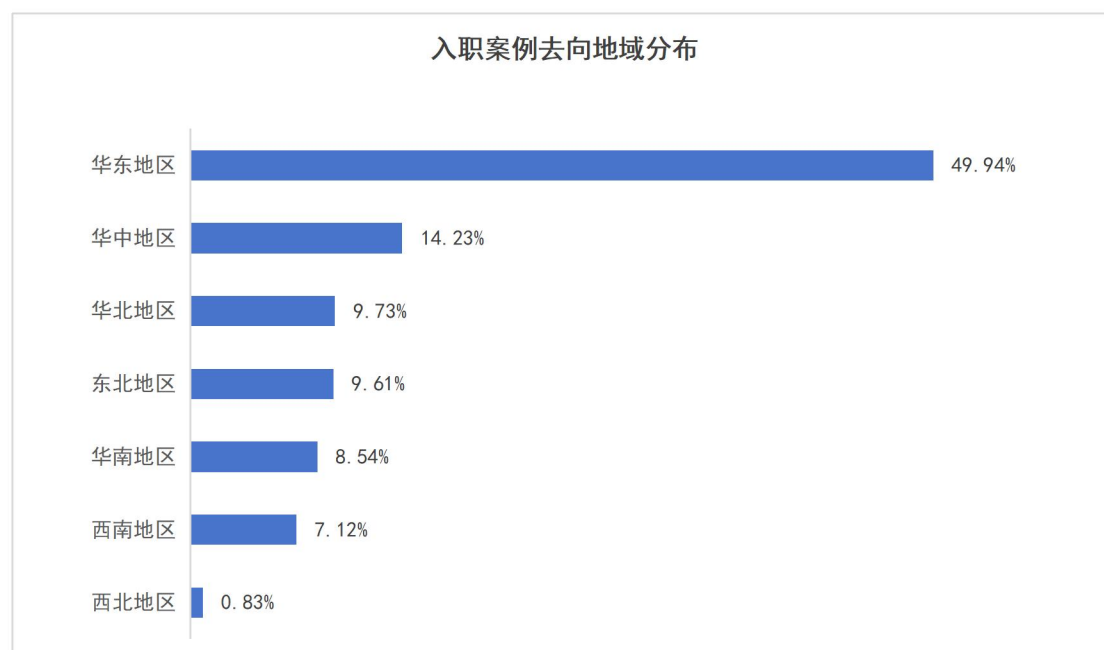
4. “双一流” 吸引力稳固，人才区域聚集效应显著

从入职流向看，普通本科高校是吸纳人才的主体，接收了 75.00%的入职学者，覆盖 157 所高校，其普遍性远超“双一流”建设高校，这反映出普通本科院校为博士就业提供了基本面支撑。与此同时，“双一流”建设高校继续保持高层次人才平台的稳定吸引力，入职占比为 25.00%，与 2024 年 31.62%的占比相比，虽略有下降基本保持稳定。其中，原“211 工程”高校引进的人才较多（15.87%）。



人才区域流向方面，华东“断崖式”领先，江西“中部突起”。

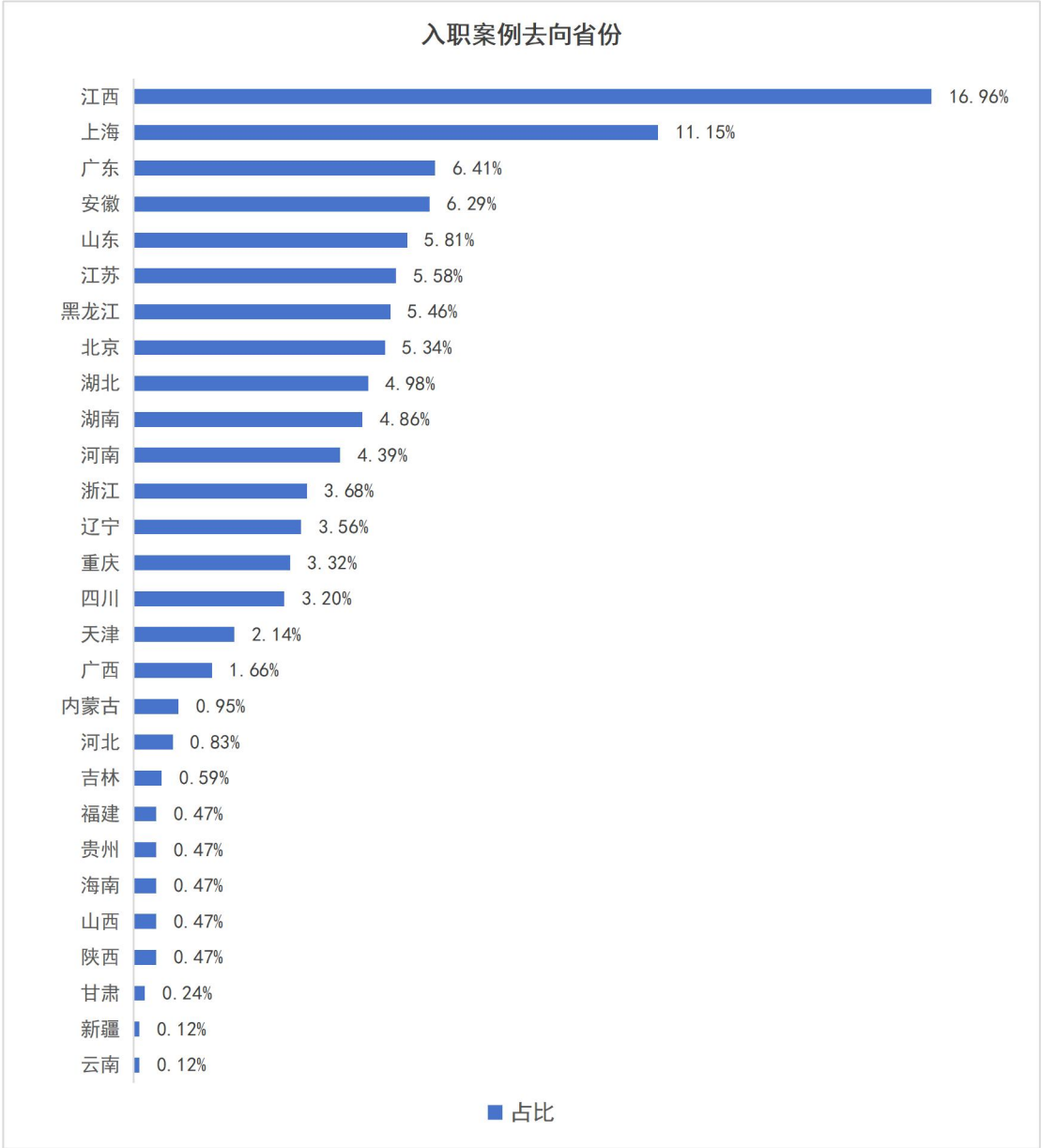
华东地区以 49.94% 的占比吸纳了近半数入职学者，形成“断崖式”领先。华中（14.23%）、华北（9.73%）、东北（9.61%）处于第二梯队，三者合计占比与华东基本持平；华南（8.54%）、西南（7.12%）紧随其后；西北地区（0.83%）占比极低，区域失衡问题突出。



具体至省份，江西（16.96%）位居榜首，超过上海（11.15%）、广东（6.41%）等传统人才高地，区域集聚效应显著。这种高度集聚，本质上是区域综合竞争力在人才市场上的直接体现：发达地区的产业基础为交叉研究与成果转化提供了场景，地方财政与高校投入保障了有竞争力的薪酬与启动支持，城市公共资源与配套政策则解决了人才长期发展的后顾之忧。多种优势叠加，自然形成了强大的“人才高地”效应。

“中部突起”现象值得关注。众所周知，江西并非传统意义上的经济强省或高教大省，却在人才流入上领跑全国。江西 16.96% 的数据比较突出，与其在引才活动中的高参与度和强执行力密切相关：各类活动中参会单位数量达 77 所次，在有“入职核心引擎”之称的论坛及定制化招聘方面，江西共举办 10 场论坛及专场活动。华东交通大学、南昌航空大学、东华理工大学、江西理工大学等高校通过“国际青年学者论坛”“地区专场”“引培生专场”等形式，实现了对高层

次人才的精准邀约与深度对接。这一“高投入、高频次、多形式”的引才策略，为江西最终实现 16.96%的人才流入占比奠定了坚实基础。这表明，积极主动的引才策略与第三方专业化平台的高效合作和资源的有效利用，可以在一定程度上弥补区域区位优势不足。



引才手段与区域引才政策深度绑定：专业第三方平台的定制化招聘服务（如论坛、专场），已成为非“双一流”建设高校，尤其是在高竞争区域内，突破资源约束、精准高效链接目标人才的关键工具。帮助这些高校在激烈的人才竞争中，更精准地触达并吸引与其发展目标相匹配的学者，助力不同层次高校实现差异化人才布局。

结束语

本报告基于 2025 年内学术桥引才活动中的 22502 名求职人才、254 场引才活动与 843 个成功入职案例的实证分析，从冰山一角的表现试图勾勒当前中国高校教师人才市场清晰而立体的全景图景。在这幅图景中，三条主线交织共演、同向发力，共同定义着新时代高校引才工作的转型方向：精准、适配与高质量的高校人才新生态已经形成。

人才流动的逻辑正在被重写

国际地缘政治博弈已从外部背景转化为内在影响，深刻塑造着留学生与青年学者的职业选择。回国规模激增、结构分化明显、战略领域人才备受青睐，既是海外环境趋紧形成的“推力”，更是国内教育、科技、人才一体化发展战略释放的“拉力”。从“精英回流”到“大众回流”，从“单向流出”到“大进大出、回流为主”，中国正从全球主要人才流出地，加速转变为具有全球吸引力的人才回流高地与创新集聚地。

高校引才的逻辑正在从“抢人”走向“挑人”

高校从战略高度出发，以人才发展规划为牵引，系统性布局人才工作，推动队伍建设从规模扩张向质量提升转变。专任教师增速放缓、博士化率持续攀升、博士供给规模稳步扩大，三大趋势共同推动高校教职市场从卖方市场转向买方市场。编制紧平衡、选聘标准抬高、学科供需分化，让高校引才告别粗放式竞价比拼，转向以精准识别、高效匹配、系统支持为核心的质量竞争。对高校而言，核心挑战已从“招得到”，转向“海量人才中选得准、用得好、育得强”。

精准匹配正在成为引才效能的核心变量

论坛活动入职转化率更高、定制化服务成为入职主渠道、海外经历从“身份标签”转向“学术水平分水岭”，标志着粗放型“广撒网”模式加速退场，靶向“精耕细作”成为主流。无论高校布局引才渠道，还是人才规划学术路径，“精准适配”都是决定成效的关键所在。

人才数据在呈现上述趋势的同时，也揭示了值得长期关注的深层命题。一是，区域集聚的“马太效应”凸显，华东地区吸纳近半数入职人才，部分省份引才活跃度与入职转化率存在落差，如何以政策与平台工具促进人才均衡布局，仍是“十五五”时期重要任务。二是，青年学者处于职业生涯起步关键期，超六成入职者为应届博士或博士后，超七成以讲师岗位起步，如何让青年人才“引得来、留得住、发展好”，考验高校的培养体系与制度温度。三是，海外经历价值理性回归，竞争力不再取决于留学履历本身，而在于科研实绩与创新能力，这要求人才评价更加突出实绩导向、能力导向、贡献导向。

本报告中的数据均来源于高校人才引进工作一线，可以作为一个长期趋势的信号。我们期待，这份报告能够成为高校管理者、政策制定者与青年学者之间的一份“共同文本”——在数据中寻找共识，在共识中推动行动，在行动中接近理想目标：建立起一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化创新型教师队伍。

立足新征程，高校人才引进已全面迈入质量优先、精准择优、系统赋能的新阶段。全球人才竞争加剧、教育强国建设提速、新质生产力加快培育，对高校人才队伍建设提出更高要求。高校必须坚持引育并举、刚柔并济、人岗相适，以战略导向、需求导向、质量导向完善“引、育、用、留、评”全链条机制，以精准引才赋能学科发展，以系统育才激活创新潜能，以科学用人释放人才活力，着力建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、富有活力的高素质专业化创新型教师队伍。

引才是起点，育人是根本，用人是关键。唯有以更高站位、更宽视野、更实举措进行高校人才工作规划，推进人才队伍高质量建设，打造近悦远来的人才生态，才能不断夯实教育强国根基，激活高水平科技自立自强动力，为中国式现代化提供坚实持久的人才支撑与战略保障。

聚天下英才而兴教，育时代栋梁以强国！

版权说明

本报告版权属于人才发展专委会，并受法律保护。转载、摘编或以其他方式使用本报告文字、数据及观点的，应注明“来源：人才发展专委会”。违反上述声明者，将追究其相关法律责任。



中国教育发展战略学会
人才发展专业委员会



人才发展专委会公众号