



高校决策参考

University Decision Reference

2025年第2期·总第79期

哈工大（深圳）成立医工学院

南方医科大学和香港科技大学合作

日本大学招生名额首次超过入学人数

中国人民大学评价研究中心

中国人民大学国家治理与舆论生态研究院

中国人民大学发展规划处、中国人民大学学科规划与建设办公室

政策前沿

1月13日，教育部发布关于拟同意设置本科高等学校的公示。根据《中华人民共和国高等教育法》《普通高等学校设置暂行条例》《普通本科学校设置暂行规定》《本科层次职业学校设置标准（试行）》等有关规定以及第八届全国高等学校设置评议委员会考察评议结果，经教育部党组会议审议，拟同意设置北京科技职业大学、淄博职业技术大学、酒泉职业技术大学、新疆交通职业技术大学、乌鲁木齐职业大学、福建福耀科技大学等14所学校。

国内动态

学科建设

【武汉大学成立地球与空间科学技术学院】1月3日，武汉大学地球与空间科学技术学院正式揭牌。学院下设地球与行星物理系、空间科学与技术系、无线电与现代科学技术研究所和教学实验中心，人才培养体系覆盖本科至博士层次。2025年起，该学院将在“地球物理学”“电波传播与天线”等专业招收学生，立足学科交叉，创新培养模式，培育具有国际视野和实践能力的优秀人才。

【江西财经大学成立出国留学预备学院】日前，江西财经大学出国留学预备学院揭牌成立。学校要求新学院要充分发挥专业化优势、不断探索和优化课程设置，积极开拓更多优质合作项目；各学院要充分利用海外院校资源，推进学校国际化办学能力提升；校属各单位要通力配合，全力支持出国留学预备学院的发展。

【中国人民大学成立“一带一路”国际商学院】1月3日，中国人民大学与义乌市人民政府共建的“一带一路”国际商学院揭牌成立。该学院将以义乌为支点，全面对接海内外资源，以“一带一路”经贸发展、数智管理、创意创新等领域为重点方向，着力构建有平台、有项目、有活动、有服务的新型学院，建设成

为数智经济领域具有国际领先水平的一流商学院、国际新型经贸秩序研究的一流智库和留学中国的重镇。

【同济大学实施管理岗职级体系改革】1月4日，同济大学发布《学科高质量发展行动计划（2025-2027）》，部署了七大重点任务，包括：一、持续深化调整，优化一流大学学科结构；二、人工智能赋能，促进学科转型提质发展；三、做强基础学科，加快原始创新能力提升；四、服务国家战略，布局新质新域未来学科；五、打破院系壁垒，推进学科交叉内外融合；六、深化国际合作，打造全球科教人才高地；七、改革评价体系，营造学科健康发展生态。

【内蒙古大学成立量子物理与技术研究中心】1月7日，内蒙古大学量子物理与技术研究中心揭牌成立。研究中心将致力于推动量子科技与服务自治区整体科技发展实现深度融合，积极搭建国内外学术交流与合作平台，推动量子科技的实际应用，持续推进教育科技人才一体化发展。

【山东大学成立天文学系】1月8日，山东大学天文学系揭牌成立。学校将以天文学系成立为契机，锚定天文与空间科学一流学科建设目标，加强学科汇聚融合交叉，组建高水平科研团队，开展公益性科普教育，打造“空间+”学术共同体，进一步提高承担重大科技任务的集成攻关能力。

【哈工大（深圳）成立医工学院】日前，哈工大（深圳）医工学院正式揭牌成立。医工学院将聚焦国家医疗卫生事业和医学教育发展的重大需求，依托哈工大在工科领域的深厚底蕴和粤港澳大湾区产业优势，致力于打造集人才培养、交叉研究、落地应用于一体的高水平学院，努力培养医工复合型人才，推动医学与工程技术的深度融合和创新发展。

【中国石油大学（北京）成立海南研究院】1月9日，中国石油大学（北京）海南研究院揭牌成立。研究院将充分依托海南省区位、资源、政策优势和中国石

油大学（北京）学科、科技、人才、国际化资源等优势，聚焦海洋油气、海洋工程、深海矿产资源、石油化工、新能源与材料等重点领域，打造国家海洋领域新质生产力重要实践地。

【华东师范大学成立密码学院】1月13日，华东师范大学密码学院正式成立。学院将聚焦“密码基础理论”“密码新兴技术”“密码+X”三大研究方向，积极推动密码技术创新发展与成果转化，持续培育既拥有实战能力又具备创新素质的密码安全卓越人才。

【香港中文大学（深圳）成立人工智能学院】2月13日，香港中文大学（深圳）人工智能学院正式成立。学院将构建学科前沿体系，打造具有全球影响力的学科生态；推动人工智能跨界合作，赋能多学科创新；培养具有国际视野、创新能力的顶尖人才。学院计划于2025年9月招收首批学生，拟开设人工智能本科专业及人工智能哲学硕士-博士项目。

人才培养

【香港科技大学成立上海中心】1月22日，香港科技大学上海中心成立。中心承担“产教融合人才培养”和“创新孵化产业加速”两大核心功能，将与上海市高校、企业合作打造人才培养、创新驱动和技术融合的国际化生态，合作重点包括人工智能、生物医药、微电子、金融等领域。2025年起，在港科大修读指定两年制硕士课程的学生可选择在上海实习修课一年，在港科大上海中心参与前沿研究、企业实习及创新创业活动。

对外合作

【中国人民大学和浙江省签署合作协议】1月2日，中国人民大学与浙江省人民政府签署战略合作协议。根据协议，双方将在党建、教育、人才、科研等领域深化合作，形成人才培养、人才引育长效合作机制。中国人民大学与浙江省公安厅将在大数据应用、智能警务、安全关键技术等领域共同开展前沿研究。

【内蒙古大学和国家天文台签署合作协议】1月3日，内蒙古大学与国家天文台签署合作协议。根据协议，双方将在共建科研平台、联合培养研究生、举办学术交流等活动等方面开展天文学领域的深度合作，充分发挥各自优势，推动学术研究与人才培养迈向新高度。

【南方医科大学和香港科技大学合作】1月20日，南方医科大学和香港科技大学签署战略合作框架协议。双方将在医学教育、科技研究和人才培养等方面开展深入合作，共同培养具有国际视野的医学与科技人才，推动两校在医学领域的创新发展。

【哈工大和中国联通合作】2月7日，哈尔滨工业大学和中国联合网络通信集团签署战略合作协议。根据协议，双方将在网络信息安全、大数据原创技术、互联网原创技术、人工智能等四大领域进一步深化合作层次，在数字技术融合创新、工程硕博士联合培养、成果转化平台共建等方面拓展合作范围，建立可持续发展的长效合作机制。

【南开大学和北京银行联合成立人工智能金融实验室】2月8日，南开大学与北京银行共建的人工智能金融实验室揭牌成立。双方将共同探索人工智能与金融创新发展新模式，为培育适应新时代需求的复合型金融人才贡献更大力量。南开大学将以此次合作为契机，充分发挥基础学科优势，全力推动金融学科大模型建设，为国家金融创新发展注入新动能。

国际视野

【密歇根大学与上海交通大学终止合作】日前，美国密歇根大学宣布将终止与中国上海交通大学的长期合作关系，结束两校长达二十年的学术合作。据悉，密歇根大学与上海交大的合作涉及一个联合学院，该学院在密歇根大学和中国分别招收两国学生。目前就读于该学院课程的学生将能够顺利完成学位课程，不会因此次分离而受到影响。在过去五个月中，密歇根大学是第三所终止与中

国大学的联合学院合作关系的美国大学。去年秋天，佐治亚理工学院宣布终止天津大学佐治亚理工深圳学院，加州大学伯克利分校也开始终止与清华大学的合作关系。

【日本大学招生名额首次超过入学人数】日本文部科学省最新调查显示，2024学年日本各大学招生名额为62.52万人，实际入学人数为61.35万人，首次出现招生名额多于入学人数的“倒挂”现象。其中，约60%的私立大学未能招满学生，生育率持续低迷导致考生数量减少被认为是主要原因。文部科学省预测，到2050年，大学入学人数将减少约三成，降至约43万。业内人士指出，日本大学正面临“两极分化”趋势，顶尖大学竞争依旧激烈，而部分大学可能因生源不足而难以维持。

【约翰斯·霍普金斯大学成立美中关系研究所】据官网2月3日消息，约翰斯·霍普金斯大学高级国际研究学院（SAIS）正式成立“美中与全球事务未来研究所”（ACF）。研究所的成立旨在为公共政策和学术界提供更严谨、理性的美中关系研究。该研究所将从多学科视角分析中国在全球事务中的作用，并评估美中竞争对国内外政策的影响。

【芝加哥大学推出气候与可持续增长本科专业】据官网2月10日消息，2025年秋季，芝加哥大学将启动全新的气候与可持续增长本科专业，旨在培养具备跨学科视角、能够应对气候变化与经济增长挑战的未来领袖。该专业基于“芝加哥气候与可持续增长课程”（Chicago Curriculum on Climate and Sustainable Growth），由气候与可持续增长研究所主导，课程涵盖气候科学、经济学、政策、能源技术及国际适应策略等方向，学生可通过海外实地调研，深入了解全球气候挑战。

【悉尼大学推出野生动物保护学位】日前，悉尼大学与塔龙加动物保护协会（Taronga Conservation Society Australia）联合推出野生动物保护学士学位，该

项目将于 2025 年第一学期正式启动，由悉尼大学科学学院与塔龙加动物保护协会共同授课，结合理论学习与实地研究，提供沉浸式学习环境，并由世界级研究人员指导。学生可选择五个不同专业方向，并参与澳大利亚及全球的生物多样性保护项目。

【哥伦比亚大学推出气候金融硕士项目】据官网 2 月 11 日消息，哥伦比亚大学气候学院宣布推出全美首个气候金融硕士（M.S. in Climate Finance）学位，该学位由气候学院与商学院联合开设，旨在培养兼具气候科学与金融决策能力的人才，以应对全球气候变化挑战。该项目为期一年，课程涵盖气候科学、适应与减缓策略、国际气候金融、资本市场、能源与基础设施融资等领域。

【慕尼黑工业大学发布 AI 战略】据官网 2 月 12 日消息，慕尼黑工业大学（TUM）发布首个人工智能（AI）战略，全面规划 AI 在研究、教学和行政管理中的应用，以提升高校创新能力和运营效率，同时确保伦理标准和数据安全。该战略涵盖五大核心领域：课程整合（将 AI 纳入学术和课外课程）、AI 辅助学习环境（开发个性化教学工具）、科研发展（强化 AI 科研基础设施）、行政管理优化（提升日常运营效率）、伦理与透明度（确保公平性和数据保护）。

专题 我国高校普通青年教师与“帽子”人才工资差距有多大¹

背景与问题

随着“双一流”大学建设的推进，我国高校人才竞争愈演愈烈，为吸引高层次“帽子”人才，高校纷纷推出高薪激励措施。然而，这种政策导致了“帽子”人才与普通青年教师之间巨大的工资差距。这一现象不仅加剧了高校内部的薪酬不公平，也对青年教师的职业发展和高校整体人才结构产生了深远影响。

为深入探讨这一问题，北京师范大学教育学部教育经济研究所胡咏梅教授团队基于部分高校的教师薪酬数据，分析了“帽子”人才与普通青年教师的工


¹ 专题内容来源：北京师范大学教育学部教育经济研究所胡咏梅教授团队发表于《北京大学教育评论》。

资差距及其影响因素，并提出相关政策建议，助力高校实现公平与高效的人才管理。


调查数据与方法

研究以我国部分高校教师为对象，收集了 2696 份有效问卷，覆盖普通青年教师和“帽子”人才群体，样本具有广泛的代表性。研究采用 Oaxaca-Blinder 分解和无条件分位数回归分解方法，将工资差距分解为禀赋效应（由教师特征差异引起）和系数效应（由头衔符号带来的溢价效应），并在不同收入分布区间内分析工资差距的来源和变化。

主要调查发现


 “帽子”人才的工资水平远高于普通青年教师，两个群体的工资差距在“双一流”高校、东部地区高校教师群体中尤为突出。

“帽子”人才比普通青年教师具有明显的工资优势，其平均年总工资水平高达普通青年教师的三倍。比较不同层次“帽子”人才与普通青年教师的工资差距可知，普通青年教师与“帽子”人才的工资差距随人才称号的等级提升而增加，一类、二类、三类、四类“帽子”人才的年总工资分别是普通青年教师的工资的 6.99 倍、4.19 倍、3.18 倍和 1.63 倍。更高等级的人才称号在高校教师劳动力市场中的工资溢价更高。在学校和地区特征方面，“双一流”高校的普通青年教师与“帽子”人才的收入差距较大（工资比为 2.79），这一比值是非“双一流”高校两类教师工资比的 1.42 倍；普通青年教师与“帽子”人才的收入差距在东部地区最大（工资比为 2.77），分别是中部和西部地区这一比值的 1.48 倍和 1.63 倍。这与东部高校和“双一流”高校更强的财政支持能力密切相关。

 青年教师与“帽子”人才的工资差距有三分之一来源于符号效应，正高级职称和东部地区的系数效应对工资差异贡献较大。


普通青年教师与“帽子”人才的工资差距的系数效应显著，在月应发工资模型中占总差异的 35.42%，在年总工资模型中占 32.93%。由此，普通青年教师

与“帽子”人才的工资差距有三分之一来源于符号效应（由头衔带来的溢价）。正高级职称和“双一流”高校中普通青年教师和“帽子”人才的赋薪差异与部分地区和高校在引进“帽子”人才时提供的极高薪资待遇有关。


 普通青年教师和“帽子”人才的工资差异的系数效应随工资分布分位点的增加呈先降低后迅速增加的特征，在高收入分布区间成为两个群体年总工资差异的主要来源。

普通青年教师和“帽子”人才的工资差距随着收入水平的不同呈现出规律性变化。在收入较低的分布区间，工资差距主要由禀赋效应（即两类教师特征上的差异）决定，随着工资水平的上升，符号效应逐渐占据主导地位。在高收入区间（75分位点之后），符号效应（由头衔带来的溢价）成为两个群体工资差距的主要来源。

政策建议

 应以能力和工作绩效作为学术劳动力市场赋薪最核心的准则，将“帽子”人才与普通青年教师的工资差距确定在合理范围之内。

政府和高校应当从对少数“帽子”人才的关注转向对广大普通青年教师工资激励的关注，杜绝为“帽子”定“高价”的失序现象，回归“帽子”的学术性和荣誉性。同时，建议高校将有限的财政资源用于统筹分配各级各类人才的工资，将能力和工作绩效（包括教学和人才培养、科研和社会服务，不可过于偏倚某一方面）而非头衔符号作为学术劳动力市场赋薪最核心的准则，缩小不同层次人才工资差距。

 制定以人才培养能力为基础的多元化人才标准，统筹处理好培养与引进的关系，重视普通青年教师教学和科研潜力的开发和培养。

人才评价体系应当是多元化的，高校应当突破“一刀切”的评价方式，切实把握突出“师德师风标准”“教育教学实绩”“一线学生工作”和“科研质量导向”四个方面，此外还应当充分考虑学术潜力、团队意识、教育教学和社会服务能力等综合因素。与此同时，高校应当意识到外部引进只是对人力资本

存量的争夺，培育才是产生增量的根本。高校应当基于自身的条件与发展需求，加强学校特色学科建设，重点支持有发展潜力的科研团队和个人，尤其要重视普通青年教师教学和科研潜力的开发和培养，以提升高校教师整体专业发展水平。



扫一扫关注公众号“人大评价研究”

本简报的信息来源主要包括：境外一流高校官网内公开发布的新闻及文章；国内 147 所“双一流”建设高校官网内公开发布的新闻及文章；国内外主流媒体、教育专业媒体、相关政府部门官网发布的高等教育相关新闻。

本期信息检索的时间范围为 2025 年 1 月 1 日—2025 年 2 月 15 日。

主编：周光礼 周勇 贾俊雪

副主编：田洪 李彪 刘昌乾

中国人民大学评价研究中心

中国人民大学国家治理与舆论生态研究院

中国人民大学发展规划处、中国人民大学学科规划与建设办公室

本期责编：陈谨 杜婧

2025 年 2 月 19 日