

# 人性假设理论视阈下地方高校教师流动的影响因素及管理对策

□ 戴建波

**摘要:** 由于地方高校师资管理理念陈旧、管理效率低下,教师的频繁流动不仅不能为地方高校注入新鲜的血液,增强师资力量,反而加深了有限的高等教育资源在不同层次高校间分布的“非均衡”程度,造成大量地方高校优秀教师流失。其根源是基于不同人性假设的不同需求在个人与组织间的博弈。因此,横向上从“复杂人”、“经济人”、“自我实现人”、“社会人”、“文化人”等不同人性假设出发,纵向上关注个人与组织的关系的变化,分析其流动的影响因素,并结合“权变管理”、“科学管理”、“参与式管理”、“人际关系理论”、“人本管理”探讨地方高校教师管理对策有一定实际意义。

**关键词:** 教师管理;地方高校教师流动;人性假设理论;影响因素;对策

**中图分类号:** G640

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1672-0717(2016)03-0058-06

**收稿日期:** 2015-11-23

**基金项目:** 湖北省教育厅2015年度人文社科研究一般项目“地方高校教师组织认同与教师发展研究”(15Q213)。

**作者简介:** 戴建波(1979-),男,湖北红安人,华中科技大学教育科学研究院博士研究生,湖北工程学院外国语学院讲师,主要从事教育政治学、教育社会学研究。

置资源的市场经济体制下的“契约人”。这一身份的转变刺激了高校教师在全国乃至国际范围内广泛流动,20世纪末开始的高等学校扩招加速了这一流动的频率。21世纪初第一个十年高校教师流动的规模相当于上世纪末最后一个十年的2.4倍<sup>[1]</sup>,扩招后(2000~2013年)普通高等学校专任教师净增率是扩招前(1991~1999年)的7.9倍<sup>①</sup>,而流动规模大和流动频率高很大程度上归因于普通高等学校总数的增加与办学规模的扩大。其中,地方高校是普通高校的主力军。教育部统计数据显示,2014年我国共有普通高校2 529所,其中地方高校2 403所<sup>[2]</sup>,地方高校占总数的95.02%。因此,我国高校教师流动很大程度上依赖于地方高校教师的流动。

已有的关于高校教师流动的研究大多将我国普通高等学校教师群体作为研究对象,忽视了高校的多样性与层次性,尤其是忽视了占我国普通高校主体的地方高校的独特性,且多是从国家、组织、个人三个层面展开研究,对其流动影响因素的研究也无外乎这三个层面的横向研究。本文将地方高校从整体中剥离开来,横向上从人性不同假设进行分析,纵向上关注个人与组织(包括正式组织和非正式组织)关系的变化,探讨地方高校教师流动的影响因素并提出管理对策。

## 二、基于不同人性假设的地方高校教师流动

### 一、问题的提出

改革开放以来,市场经济的发展和繁荣促进了我国社会结构的变革,推动了社会人力资源管理模式的改革。高校教师不再是高度集中的计划经济体制内的“单位人”,而是以市场作为主要社会经济配

美国学者沙因在《组织心理学》(1965)一书中,对人性假设的内涵深入理解,剖析不同人性假设的特性以及相互区别,对人性假设做出“复杂人”、“经济人”、“社会人”、“自我实现人”四种类型划分。自20世纪70年代起,日本的崛起引起美国管理学界对日本企业文化的高度关注,并出版了大

<sup>①</sup>根据《中国教育统计年鉴(1991-2013)》中“普通高等学校专任教师变动情况”计算,其中,2002年数据缺失。

量专著,最为典型的是日裔美国管理学家威廉·大内1981年首次出版的《Z理论——美国企业如何迎接日本的挑战》,高度强调“文化人”的重要性。本文主要以“复杂人”的人性假设为理论基础,认为地方高校教师流动的影响因素是复杂的,然后分别从“经济人”、“自我实现人”、“社会人”、“文化人”等不同的人性假设理论视角对具体影响因素进行剖析,同时,观测不同影响因素的交互作用。

### 1.个人与组织的博弈:“复杂人”假设与地方高校教师流动

针对管理中人性问题的复杂性,沙因提出了“复杂人”假设。他认为,人类的需求是多种多样的,并随着人的年龄、发展阶段、角色、处境的变化而变化。这些需求根据对每一个人变化不定的重要程度形成一定等级层系,这种层系也会因人、情景、时间的变化而变化<sup>[3](P96)</sup>。地方高校教师的需求也是多样性的,他们不仅对物质生活条件有一定要求,对自我价值与社会价值也都有一定要求。随着教师个体的发展和所处境地的变化,他们的需求也会有所变化,这些变化与每个教师的具体特征紧密相连,这就决定了地方高校教师流动原因的复杂性,既有外部环境方面的原因,也有内部环境的原因;既有国家、组织层面的原因,也有个人层面的原因;既有经济、政治方面的原因,也有文化、价值追求方面的原因。基于人性的复杂性,他进一步指出,受不同的动机、能力、工作任务的性质的影响,职工们会对各种互不相同的管理策略做出反应,换言之,不存在一切时间对所有人全能起作用的唯一正确的管理策略<sup>[3](P97)</sup>。由于地方高校教师需求的多样性和多变性,他们会对组织的管理策略做出不同的反应,这个反应的过程本质上是个人与组织利益博弈的过程。因此,对地方高校教师流动,管理策略也不能一成不变,要根据环境的变化适时调整策略进行权变管理。

### 2.个人与组织的对立:“经济人”假设与地方高校教师流动

人性是理性、经济的。亚当·斯密认为,市场之中的组织与组织之间的关系、顾客与卖主之间的关系必须保持无管制状态,因为他们对各自的利益追求会形成一个自我平衡系统。沙因从员工行为的角度进行假设,认为员工主要是受经济刺激的激励,他们能做任何给他们最大经济收益的事情<sup>[3](P52)</sup>。按

照这一观点,地方高校教师流动的直接动因就是经济利益的驱动。这里的经济利益是广义的概念,不仅仅限于教师的收入水平,还包括与经济利益相关的物质保障条件,如住房、医疗、社会保险、子女上学等。地方高校由于多方面的原因,在物质待遇上远低于部属高校,中西部欠发达地区的地方高校的物质待遇又远低于东部发达地区。从“经济人”假设看,地方高校教师为了提高自己的收入水平,他们可能会暂时抑制其他方面的需求。地方高校教师流动的现状也一定程度上佐证了这种利益驱动的假设。隐含在“经济人”假设中还有另外一些附加的观点,道格拉斯·麦格雷戈将这些观点提取出来,称之为X理论。X理论假设之一认为,员工的个人目标与组织目标是不一致的,必须依赖外部力量对其进行控制,以保证他们会为组织目标工作<sup>[4](P32)</sup>。根据这一假设,组织要求应优于个人需要,地方高校教师个体出于经济利益而流动的个人目标与地方高校的组织目标是对立的,地方高校因此采取一些措施控制教师流动。但事实证明这种强行的控制策略往往不能使组织达到预期目标。

### 3.个人与组织的融合:“自我实现人”假设与地方高校教师流动

沙因认为,人是愿意接受挑战和利用自身才能的问题解决者和自我实现者。这一理论被道格拉斯·麦格雷戈称为Y理论。Y理论认为,人的需求由低到高可以分为生理需要、生存安全上的需要、情感归属的需要、自我满足和受人尊敬的需要以及自我实现的需要等。需求的满足也是由低到高逐一实现的。

自我实现的需求是指最大限度地利用自己的才能和资源的需求。自我实现和组织绩效的提高并非天然矛盾,如能提供适当的时机,职工们会自愿将个人目标和组织目标融合<sup>[4](P50-56)</sup>。根据Y理论,地方高校教师的需求也可以分为五个层次,当低一级的需求得到满足之后,他们会追求高层次的需求,当生理需求、安全需求、社会需求得到满足之后,他们会追求尊重需求和自我实现的需求。这五种需求并非是完全独立的,有时候他们会同时出现,只不过表现程度不同而已。相对于较高层次人才的需求,较低层次的需求比较容易得到满足,当地方高校教师基本的物质生活条件有一定保障之后,他

们会主动关注职业发展和自我价值的实现。麦格雷戈认为,尊重需求和自我实现的需求的满足可以促使人们朝着组织目标而努力,这也是Y理论的基本组织原则,即“融合原则”:创造条件使组织成员实现自身目标,同时努力追求组织目标的实现。这一原则意味着,如果组织能够依据员工的需要与目标适当调节,同时兼顾组织目标和个人目标,将更有利于组织目标的实现。地方高校教师流动表面上是个人目标与组织目标的背离,如果仔细分析这一过程,会得出不同的结论。地方高校教师,尤其是优秀的地方高校教师的流动,在其流动以前,他们必须努力增加自己流动的人力资本,加倍努力,全身心投入教学和科研,个人人力资本增加的过程,有利于组织目标、绩效的实现,而且这一积累过程通常很长。从广义上来看,地方高校教师发生流动之后,从一个组织流动到另一个组织,其个人目标与新的组织目标融合,对于整个高等教育体系来说,这是一种积极良性的流动。

#### 4. 个人与社会网络:“社会人”假设与地方高校教师流动

地方高校教师个人与非正式组织之间的关系也影响教师流动,在特定情况下,这种影响强度甚至超过与正式组织之间关系的影响。非正式组织是指那些影响组织运行的自身属性,主要包括组织文化、行为准则、价值取向、社会网络等,是个人之间基于工作关系建立的但其作用大大超出工作范围的那些联系。霍桑实验和塔维斯托克研究所的研究展示了社交型动机在组织生活中的作用。在此基础上,梅奥形成了“社会人”的人性观:社交需求是人们行为的基本激励因素,通过社交过程中建立的人际关系,使人们获得一种身份感的认同,与正式组织中的奖酬和控制相比较,人们更倾向于对非正式组织中的同级同事组成的群体的社交因素做出反应,而且这种反应对个人绩效有很大影响<sup>[5]</sup>。由此可以看出,社交关系网络对个人绩效有很重要的影响。地方高校教师也生活在基于工作关系、由不同个体组成的社交网络中,在这个网络中的声誉和地位以及受尊重程度都影响着地方高校教师对周围环境的评价,这里包括积极的评价和消极的评价。当作出积极评价时,他们会主动融入社会网络关系中,对自己在这个网络中有很明确的角色定位,从而借助社会资本

的力量充分发挥角色功能,此时其绩效往往大于个体绩效;反之,当个体对周围环境作出消极评价时,个体会将自己封闭起来,此时的个体是一种不完全意义上的个体,其实际个体绩效往往会小于完全意义上的个体绩效;当他们发现自己已经完全不能融入这种社交网络,即所谓的“圈子”中,流动便成为其选择之一。此时的流动是一种被动的流动。

#### 5. 个人与组织文化:“文化人”假设与地方高校教师流动

组织文化作为非正式组织的另一种形式,是指在解决它的外部适应和内部整合问题的过程中,基于团体习得的共享的基本假设的一套模式,它被作为对相关问题正确的认识、思维和情感方式授予新来者<sup>[6]</sup>。沙因将组织文化分为三个不同的层次:人工饰物(可见的组织结构和流程),信奉的信念和价值观(策略、目标和哲学),无意识的、视为理所当然的信念、知觉、想法和感受等。组织文化影响组织成员的行为,成员对组织文化的认同度直接影响成员的认同。威廉·大内在《Z理论》中强调组织文化对提高组织绩效的重要作用,并指出美国公司应该如何学习日本公司的组织文化。他认为,在Z型组织中,靠改变衡量绩效的标准或改变计算利润的方法来改变人们的行为是不可能的。影响行为的唯一方式是改变组织文化。由于反映文化的价值观是根深蒂固的,并与各种理念构成的相容性网络融为一体,这样的网络又具有保持现状的倾向,所以文化的改变是一个缓慢的过程<sup>[7]</sup>。随着社会经济的发展,地方高校教师的收入水平有所提高,一些较低层次的需求都在不同程度上得到满足。如果此时教师个体对所在组织及组织文化认同度较高,个体有可能会抑制其部分较高的需求(如自我实现的需求)而继续留在组织,相反,他们会选择离开组织。部分地方高校教师流动的现实也证实了这一观点。在同等物质条件下,一些地方高校教师仍然会发生流动,他们并非沿着传统的路径进行流动,出现大量的“水平流动”,最有可能的原因就是对现有组织的文化认同度不高导致组织认同度低或者反认同。即使沿着传统路径发生流动,组织文化也是其流动的重要推手之一。

#### 6. 各影响因素的交互作用

地方高校教师个体是“复杂人”,其职业流动



也必然是多因素或一主多辅因素作用的结果。因高校教师的个体特质差异,其流动的原因也具有差异性。加之,随着外部环境的变化和教师个体的发展,其个体的需求也可能发生相应的变化,人性假设的不同面之间在一定条件下可以相互转换或者兼容,其人性假设就有可能呈现出多面性特征。从教师流动的驱动力来看,教师流动是外部的拉力和内部的推力共同作用的结果,外部环境的形态多样性和瞬时多变性,以及教师个体人性的多面性,决定教师流动几乎不可能是某个单因素作用的结果。

### 三、地方高校师资管理对策

地方高校教师流动根源于其基于不同的人性假设的多样需求,因此,只有从“复杂人”、“经济人”、“自我实现人”、“社会人”、“文化人”不同的人性假设出发,结合与之匹配的管理理论,才能有针对性地提出地方高校师资管理对策。

#### 1. 权变管理与地方高校的人事管理制度

人性的复杂性决定了管理过程中以情景现实为基础的行为的可变性和灵活性。这一行为被称为“权变理论”。它表明在某一特定情境中,什么是正确的组织、管理或领导方式取决于很多因素。“权变”意即因情景的不同而改变。在管理中,权变方法是指对特定环境进行分析而确定哪些管理理论和方法是适宜的,不存在一种适合于任何情形的最好的管理方式;权变管理即是管理者在不断变化的环境中,如何进行有效管理的思想和方法。权变理论的一个基本依据是,环境的变化对企业或组织的管理有决定性意义,企业环境包括外部环境和内部环境。外部环境是指国际的和国内的影响企业生存和发展的各种因素,如技术特征、经济社会状况、市场和竞争;内部环境是指企业的组织结构、决策程序、人员素质、技术和行业地位等。内外环境对企业的管理工作都有重要影响<sup>[8]</sup>。权变理论认为管理是多种因素交互作用的结果,必须采用多维分析技术以确定不同变量的组合所产生的特定结果。管理对象的复杂多样性是管理工作应该采取权变原则的重要原因,主要包括三个方面:一是人的素质的差异性;二是人的观念成熟度的差异性;三是人的个性的差异性。这三种差异性都会使不同的人去有

差别地看待和评价使用在他身上的管理方式<sup>[9]</sup>。根据权变理论的观点,地方高校在对教师进行管理的过程中也会受到内外环境的影响,同样,地方高校教师在进行自我管理的时候也会对内外环境做出反应。因此,地方高校教师流动是内外环境作用的结果。结合教师的个体差异,地方高校教师流动也会表现出不同的形式,其流动的原因也会是多样性的,是多种因素交互作用的结果。地方高校在人事管理过程中要考虑环境的多变性和管理对象的差异性,其人事管理制度应具有灵活性和可调试性,在不同的环境下采用不同的管理方式和策略。现实中,地方高校的人事管理制度过于刻板,不能有效地对个体差异性较大的地方高校教师群体的行为作出及时的、差异化的反应。为了限制地方高校教师流动,地方高校会附加一些物质条件增加教师流动的经济成本,但事实证明,这类措施往往得不偿失,既没能留住教师,有时会让自已陷入被动地位,而且负向影响优秀人才的流入。

#### 2. 科学管理与地方高校师资管理的激励机制

“经济人”假设认为,人的一切行为都是为了最大限度地满足自己的利益,工作的动机是为了获得报酬,人在本质上是自私、懒惰的,经济诱因是其行为动机的根源。“胡萝卜加大棒”的管理模式就是基于这一理论建立起来的。泰勒认为“资方”与“劳方”是两个不同的利益群体,劳资关系客观上是对立的,双方都有理由为自己的诉求辩护,所谓“二律背反”。要想消除劳资对立,关键是如何保持工资支付率不变。维持计件工资的“支付率”是劳资双方合作以及“劳资对立”向“劳资合作”转化的基础<sup>[10]</sup>。由于劳动者的个体差异,不同劳动者在单位时间的劳动产出也会不同,对于单位时间内高于“平均劳动”的“超额劳动”需要进行补偿,对提高单位时间产量的奖励是“绩效工资”(也称奖金)的基本性质。地方高校教师由于个体综合素质的差异,其教学、科研、社会服务的能力也会有差异,对在绩效考核中成绩优秀的教师进行奖励是一种激励机制。从另一方面说,学校和教师的真正利益是一致的,没有教师的物质待遇等的提高,学校的发展也无法长久持续,提高教师的物质、福利待遇是学校 and 教师的“劳资两利”。基于此,地方高校普遍实行了绩效工资制度。制度建立后一段时期,取得了一定的成效,

一定程度上提高了教师的工作积极性,教学质量、科研产出率有所提高,也提高了教师尤其是优秀教师的物质、福利待遇。但一项制度所提供的服务的“边际效用”是递减的,绩效工资制度慢慢丧失了起初的制度高效率,出现制度效用递减趋势,加之地方高校大多是教学型或教学科研型高校,科研力量相对薄弱,绩效工资的激励作用越来越乏力。当务之急,地方高校需要进一步探索长效激励机制,进一步激发教师的积极性,充分挖掘其潜能。

### 3.参与式管理与地方高校教师发展

区别于“理性—经济人”,“自我实现人”更关注工作的意义以及在工作中带来的骄傲和尊重。此时,权威不再属于某个特定的个体或者某个特定的角色,而在于工作任务本身。从某种意义上,通过控制和发展自身来解决某个问题的挑战就是自我实现的核心。激励的整个基础从外在性向内在性转移。管理者只起着催化和促进作用,而不是一个激励提供者和控制者,他们只需要采取一定的措施激发动机,为员工已经存在的动机提供一个向组织目标转移的机会<sup>[3](P70)</sup>。因此,鼓励员工参与决策和管理尤为重要。所谓参与,即创造机会,使员工在适当条件下对可能影响其自身的决策施加一定的影响。影响力的大小视情况而异。参与的有效运用源于这样一种管理观点:对员工的潜力充满信心,认清上级对下级的依存性,尽量避免因强调个人权威而产生的不良后果。参与的主要目的之一是促进员工成长,鼓励员工加强承担责任的能力。员工通过参与获得了满足尊重需要的机会,同时,也影响了他们向组织目标努力的行为动机。这对融合原则的实现具有一定的促进作用。首先,员工通过处理问题、寻找正确的解决方案,获得了自我满足。其次,员工还体会到更大的“独立感”,感到自己在一定程度上掌握了命运。最后,由于员工对于组织解决问题做出了有价值的贡献,也能因此获得同事和管理者的赏识,员工在为组织目标努力的时候,也将满足自身的需要。参与是一种自然的采取融合原则和自我控制的管理方式<sup>[4](P116-119)</sup>。在地方高校教师管理中,让教师参与决策和管理,将教师的职业发展和学校的教师发展目标有效结合起来,不仅能对教师进行有效管理,也能提高教师自我发展的积极性。实现教师参与决策与管理,一方面要求学校管理者转变传

统的管理理念,由“管理”向“服务”转变,不再是激励的提供者和控制者,而是学校和教师发展的服务者。另一方面是教师身份的转变,学校与教师之间不再是上下级的依存关系,教师成为学校真正的主人,教师的发展即是学校的发展。因此,地方高校要加大对教师能力提升的培训投资,只有不断提高教师的人力资本,学校才具备快速发展的内在动力。而现实中,地方高校因担心教师流动不敢对其投资,这样不仅不能有效地吸引和留住人才,反而使得一些优秀教师因得不到培训和发展的机会,为了自我价值的实现而选择流动。

### 4.人际关系理论与地方高校教师的社会认同

霍桑实验的研究结果否定了传统理论对人的假设,表明工人不是被动、孤立的个体,影响工人生产效率的最重要因素不是经济利益,而是工作中形成的人际关系。人除了经济的动因外,还有社会、心理的需求,这一点在马斯诺的需求层次进一步得到证实。工人社交需要只有在非正式组织中才能表现出来,反过来,在非正式组织中形成的情感和规范又影响着工人的工作绩效、产品质量和生产水平。劳动生产率的影响因素中,最重要的是工人的满意度,而不是工资报酬、生产条件。非正式组织的作用在于维护其成员的共同利益,使其免受内部成员的疏忽或外部人员的干涉所造成的损失。按照这种假设,工作的主动权从管理者身上转移到员工身上,管理者成为工作的促进者以及富有同情心的员工感受的支持者<sup>[3](P62-63)</sup>。地方高校教师是人力资本较高的群体,他们的需求的层次性和差异性都很明显。对于高校教师群体来说,情感、自尊、自我价值实现的需求远高于生理、安全等基本需求,相比在正式组织中形成的工作关系,他们可能会更加看重在非正式组织中建立的同事、朋友关系。地方高校教师在组织中的社会认同直接影响其工作绩效,甚至成为地方高校教师流动的直接影响因素<sup>[11]</sup>。这就要求地方高校更多地关注教师的社交需求、心理幸福感、归属感和认同感,为教师创造更多的在正式或非正式组织中提高社会认同的机会,提高教师在组织中的社会认同度。

### 5.人本管理与地方高校组织文化建设

所谓人本管理,是区别于传统的“见物不见人”或者将人视为工具、手段的管理理念,在认识到人

在社会经济活动中的基础作用的同时,强调人在管理中的重要地位,以人为本。人是社会经济活动的主体,其他一切资源(如物、财、时间、信息、技术等资源)的充分利用都离不开人的主体作用,人是企业的第一资源,也是唯一的活资源。因此,管理的主要任务和终极目标是充分挖掘人的才智和潜能,实现人的自由而全面发展,这也是经济社会发展的终极目标。在管理过程中,关注人的较高层次的需求,充分肯定和尊重人的工作,只有这样他才会尽最大努力履行自己的义务<sup>[12]</sup>。地方高校的发展一定程度上是教师的发展,形成“以人为本”的组织文化是地方高校教师管理的核心。学校应该意识到自身的发展依赖教师的发展,也应该让教师意识到自己才是学校的真正主人,促使其努力提升业务能力,尽全力投入到教学和科研工作中。教师的工作得到管理者及同行的肯定和尊重是教师最大的成就。按照沙因的组织文化三层次分类,地方高校形成“以人为本”的组织文化不仅体现在学校的组织结构与流程、规章制度上,还体现在地方高校的办学理念、目标上,更体现在日常管理中的理所当然的信念、感受、想法上。只有这样,才能不断提高教师对学校组织文化的认同,从而不断提高教师的组

织认同。

### 参考文献

- [1] 由由.机会成本与高校教师流动意向的实证研究[J].中国高教研究,2014(3):60-66.
- [2] 2014年教育统计数据[EB/OL].[http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe\\_560/jytjsj\\_2014/2014\\_gd/201508/t20150831\\_204482.html](http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2014/2014_gd/201508/t20150831_204482.html).
- [3] [美]埃德加·沙因.沙因组织心理学[M].马红宇,王斌,译.北京:中国人民大学出版社,2009.
- [4] [美]道格拉斯·麦格雷戈.企业的人性面[M].韩卉,译.格尔圣菲尔德,注.北京:中国人民大学出版社,2008.
- [5] [美]W·理查德·斯科特,杰拉尔德·F·戴维斯.组织理论——理性、自然、开放系统的视角[M].高俊山,译.北京:中国人民大学出版社,2011:20-21.
- [6] [美]埃德加·沙因.组织文化与领导力[M].马红宇,王斌,等译.北京:中国人民大学出版社,2011:13.
- [7] [美]威廉·大内.Z理论——美国企业如何迎接日本的挑战[M].朱雁斌,译.北京:机械工业出版社,2013:74.
- [8] 文章代,侯书森.权变管理[M].东营:石油大学出版社,1999:9-20.
- [9] 魏延军.权变管理[M].北京:企业管理出版社,2000:19.
- [10] [美]泰勒.科学管理原理[M].马凤才,译.北京:机械工业出版社,2007:8-10.
- [11] 施佳璐.“满足人”假设——教师职业发展的新视角[J].邵阳学院学报(社科版),2012(5):87-90.
- [12] 段维龙.企业文化与人力资源管理(第二版)[M].北京:北京大学出版社,2013:140-143.

## The Influence Factors and Management Countermeasures of Faculty Mobility of Local Universities under the Perspective of Humanity Assumption Theory

DAI Jian-bo

**Abstract:** Due to outdated faculty management concepts and lower management efficiency in local universities, faculty mobility couldn't pour fresh blood into local universities' faculty and strengthen the faculty; on the contrary, it has deepened the "non-equilibrium" degree of distribution of limited higher education resources among different level colleges and universities, and has caused the leave of a mass of prominent faculties. Its root is different needs based on different humanity assumption theories in the game between individuals and units. Therefore, it possesses a certain practical significance to explore the influence factors and management countermeasures of faculty mobility of local universities. We should analyze them from different humanity assumptions of "complex man", "economic man", "self-actualizing man", "social man", "cultural man", and concern the changes of relation between personage and organization, and combine "contingency management", "scientific management", "participative management", "human relation theory", and "people-oriented management".

**Key words:** faculty management; faculty mobility of local universities; humanity assumptions theories; influence factors; countermeasures

(责任编辑 李震声)