

# 大学教师流动的相关性 :学科专业、机构与教育背景

## ——基于理工主导型大学教师的简历分析

李志峰 游 怡

**摘要:** 大学教师流动与众多的内部或外部因素存在着密切的关系,其中优势学科和专业类型、教师来源机构、在本校的教育背景等因素与教师流动具有较强的相关性。通过对理工主导型大学的1314个教师的网络简历样本分析,发现:一是优势学科教师的流动率较大;二是文科专业教师省内流动率较大,理工专业教师跨省流动率较大,从“985工程”大学或者国外高校流入的教师比例较小,相当多的教师是从科研机构和企业单位流进高校,从低层级院校流进高层级院校;三是教师在本校的教育背景越深厚,流动率就越低,对院校的忠诚度越高。大学教师流动与内外部因素的相关性特征对于进一步完善教师流动政策具有重要意义。

**关键词:** 大学教师;流动;内外部因素;理工主导型大学;简历分析法

**中图分类号:** G647

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1672-0717(2018)01-0052-07

**收稿日期:** 2017-11-03

**基金项目:** 全国教育科学规划2013年度教育部重点课题“大学教学同行评价体系建构与运行研究”(DIA130297)。

**作者简介:** 李志峰(1967-),男,教育学博士、武汉理工大学教育科学研究院教授,博士生导师,主要从事学术职业与大学教师发展研究;游怡,武汉理工大学教育科学研究院硕士研究生。

合理的教师流动对于解构大学教师阶层的地位固化、优化学术劳动力市场的资源配置、增强院校和学科的竞争力具有重要意义。教师流动历史悠久,正如阿特巴赫教授所言,这种流动“不仅不新鲜,而且有相当长的时间。”<sup>[1]</sup>那么,何为高校教师流动?不同的学者有不同的看法。孙丽昕认为,高校教师流动主要指高校教师人事关系的变动(流入

流出、调离教师岗位)和高校教师资源的共享(主要指客座教授、兼职教师)等形式<sup>[2]</sup>。李友芝、齐子萍认为,高校教师流动是指大学教师岗位转移的现象<sup>[3]</sup>。肖玮玮则提出,教师流动主要指教师的流出意向,教师个人想要离开目前所在学校与组织及另外寻找其他学校或工作机会的倾向程度<sup>[4]</sup>。通过对不同学者研究成果的分析,我们认为,大学教师流动是指教师初次就业以后(即完成最高学历到高校或企事业单位工作以后)人事关系的变动行为。本文所指大学教师流动特指学术人员在一个机构就业后再次流入高校从事学术职业工作的行为(不研究流出行为),既包括从企事业单位的流入,也包括从高校的流入,但不包含访学、客座等短期形式的流动,也不包括博士后工作流动。本文所指大学教师流动率是指大学教师流动人数与研究样本总人数的比率。

为了进一步了解和掌握高校教师流动的基本特点,分析大学教师流动的内外影响因素与流动行为的相关性,以发现影响大学教师流动的核心要素和大学教师流动的基本规律,进一步完善大学教师流动理论,科学地指导大学教师的流动行为,我们选取了“211工程”大学的部分教师流动状况进行简历分析。同时,为了让我们的研究不至于过于发散,我们又从“211工程”大学中选取了具有高度相似性的五所理工主导型大学(这五所高校都是比较典型的理工科占优势的高校,地区分布较为均衡,具有较强的代表性)为分析样本,分别以A、B、C、D、E大学代替。我们从每个学校的官方网站上搜集了经管类、工学类、理学类、文法类四个不同的学科大类的近300个教师进行简历分析(300为五所学校教师资料可查人数的最大公约数,简历收集时间最后节点为2016年12月30日),排除部分教师简历信息缺损、信息不全等因素,最后采集了这5所大学的1314个有效样本数(样本结构如表1所示),然后对其在本校的教育背景,学科专业,教师来源(院校还是企事业

表1 五所“211工程”理工主导型大学教师简历分析的样本结构

样本 总数	流动数	未流 动数	教师来源				在本校的教育背景	
			企事业 单位	科研 机构	高 校		在本校获得过学位的 留校任教教师总人数	在本校获得过学位 的教师留校任教后 未发生流动的人数
					除“985工程” 大学和国外 高校之外的学校	“985工程” 大学和国外 高校		
1314	303	1011	149	59	60	35	279	242

注：样本总数是指从高校官方网站采集的、有完整教师流动经历的简历总份数；流动次数是指有1次及以上次数流动经历的教师人数；教师流动之前的工作单位性质与人数是指教师流动之前工作单位在企事业单位、科研机构或者高校的人数，在高校任教又分别计算了“985工程”大学和国外高校任教教师人数以及除“985工程”大学和国外高校之外的学校任教教师人数；在本校接受教育的情况与人数是指本、硕、博任一期间在本校获得过学位并留校任教的教师人数，包含在本校多次获得学位并留校任教的人数。（少数简历资料部分数据不全，相应部分不计入统计）

表2 基于学科专业排名的高校教师流动率

学科类型	经管类			工学类			文法类			理学类		
专业排名	一	二	三	一	二	三	一	二	三	一	二	三
平均流动率	0.32	0.22	0.15	0.29	0.24	0.23	0.33	0.13	0.08	0.2	0.18	0.06

注：专业排名采用2011年张燚主编的《中国大学主流专业排名与专家点评》、2013年教育部学位中心发布的《教育部学位中心2012学科评估》、2015年武书连的《中国大学评价》等专业排名指标，并结合学校网站专业介绍，将专业分为相对的三个等级，排名靠前的专业为一级、排名居中的专业为二级、排名靠后的专业为三级。

单位），流动率等进行数据采集，以此来分析优势学科专业、教师来源机构、在本校的教育背景等因素与教师流动的相关性。

本文所采集的数据主要反映理工科主导型大学教师的流动特点。因采用的简历分析法的局限性，本研究不一定能够完全代表所有高校教师的流动特点；同时，主要从优势学科和专业类型、教师来源机构、在本校的教育背景等几个维度来进行观察分析，也不一定完全代表影响流动的所有因素。但是，通过简历分析法对理工主导型大学教师的流动图景的深度描述和发现也是很有价值的。

从表1可以看出，有1次及以上次数流动经历的教师占总样本的23.1%，表明理工主导型大学教师整体流动频率不高，教师职业稳定性较强。从303个有明确流动行为的教师简历分析，企事业单位流动到大学从事学术职业的比例为49.50%，占了近一半，表明具有相关工程经验的教师受到理工主导型大学的青睐；来源于“985工程”高校或国外机构的教师只占11.62%，表明从海外和国内著名大学到“211工程”理工主导型大学工作的比例仍然偏低。从在本校的教育背景来看，本、硕、博期间在本校获得过学位的教师，任教后未发生流动的人数占总人数（在本校获得过学位留校任教的教师总人数）的86.7%，表明在本校获得过学位的教师，任教之后流动率较低。

## 一、学科专业排名与高校教师流动率的相关性

为了解学科专业排名与高校教师流动率的相关性，我们从五所“211工程”理工主导型高校采集了经济管理、材料科学与工程、机械、资源与环境保护、能源动力、化工、马克思、文学、法学等13个学科专业的流动教师数据。为了便于研究，我们把这些专业分为经管类、工学类、理学类、文法类四个不同的学科类型，然后依据2011年张燚主编的《中国大学主流专业排名与专家点评》、2013年教育部学位中心发布的《教育部学位中心2012学科评估》、2015年武书连的《中国大学评价》等专业排名指标，并结合学校网站专业介绍，将学科专业在全国高校排名分为相对的三个等级，排名靠前的专业为一级、排名居中的专业为二级、排名靠后的专业为三级。通过学科专业排名来比较不同学科类型教师的流动率（流动人数/样本数）的平均值。简历数据分析发现：学科专业排名越靠前的院校教师流动性较强，反之，流动性较弱。

在经管类、工学类、文法类、理学类四大学科中，教师平均流动率随着专业排名等级的降低均呈现出下降趋势，如经管学科，一、二、三级专业的平均流动率分别为：0.32、0.22、0.15，说明专业排名越靠后，流动率越低，即教师流动率与学科专业排

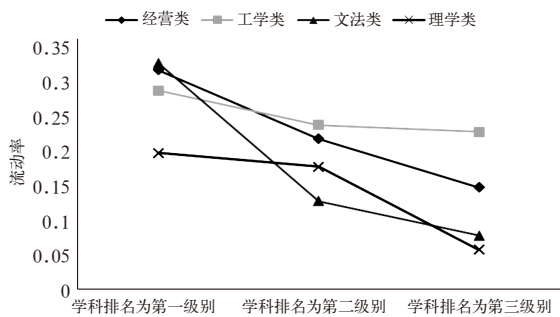


图1 基于学科专业排名的高校教师流动率曲线图

名呈正相关的关系。其折线图如图1所示:

从图1发现,四大不同类别学科的教师流动率大体相同,平均流动率在0.2左右。数据表明,教师流动率和学科类型相关性不大,也就是说即使是在理工大学,经管或者文法专业也不一定就呈现出高流动性。

除此之外,我们还对流动类型与学科专业排名的相关性进行了研究。流动类型是指教师流动地理位置的改变。从一般情况来看,高校教师的流动类

型分为省内流动和省外流动。省内流动是指教师流动前后,工作单位在同一省份之内;省外流动是指教师流动前后工作单位不在同一省份。本文所指省内流动率是指省内流动人数占流动样本总数的比例,平均流动率是指各学科省内流动率的平均值。为了进一步分析流动类型与高校教师流动的相关性,我们从学科类型、流动数、省内流动数几个维度进行数据采集分析,测算教师的省内流动率(省内流动人数/总流动人数)的平均值。如表3所示。

结果显示,“211工程”理工主导型大学工学类和理学类教师省内流动率相对较低,分别为0.41和0.32,而经管类和文法类教师的省内流动率相对较高,分别为0.62和0.67,说明理工主导型高校内的经管和文法等专业老师更倾向于省内流动。

由于A、B、C、D、E五所高校位于不同的省份,经济水平和教育水平均不同,我们基于学校分类,对每个学校的省内流动率(省内流动人数/总流动人数)的平均值进行了分析,结果如表4所示:

表3 基于学科分类的高校教师省内流动率

学 科	学 校	专 业	流 动 数	省 内 流 动 数	省 内 流 动 率	省 外 流 动 率	省 内 流 动 率 平 均 值
经 管 类	A	经管	9	7	0.78	0.22	0.62
	B	经管	14	6	0.43	0.57	
	D	经管	14	9	0.64	0.36	
工 学 类	B	材料科学与工程	18	5	0.28	0.72	0.41
	E	材料科学与工程	37	9	0.24	0.76	
	A	材料科学与工程	15	6	0.4	0.6	
	A	机械	10	5	0.5	0.5	
	B	机电	26	11	0.42	0.58	
	D	能源动力	6	1	0.17	0.83	
	D	材料科学与工程	18	7	0.39	0.61	
	C	建筑	7	6	0.86	0.14	
文 法 类	C	马哲	3	3	1	0	0.67
	D	文法	2	1	0.5	0.5	
	E	马哲	2	1	0.5	0.5	
理 学 类	A	生物工程	11	5	0.45	0.55	0.32
	A	计算机	16	7	0.44	0.56	
	B	化工	16	1	0.06	0.94	
	C	物理光电	11	4	0.36	0.64	
	D	理学	30	10	0.33	0.67	

表4 五所高校教师省内流动率平均值

学 校	A	B	C	D	E
省内流动率平均值	0.32	0.24	0.65	0.38	0.56

A、B、D高校位于中东部地区,经济发展较快,教育水平高,省内流动率分别为0.32、0.24、0.38,均低于0.5,也就是说,省外流动率均高于0.5,说明经济发达地区能够吸引外省教师流入,而C、E两校经济发展水平和教育水平相对较差,只能吸引省内教师流入。

## 二、教师来源与高校教师流动的相关性

目前,我国高校教师流动正处于系统内与校际间的人才竞争阶段<sup>[5]</sup>。系统内与校际间的人才竞争必然导致教师流动。从教师的简历分析来看,流入的高校教师主要来源于高校、科研机构和企事业单位等几种主要社会组织。对于来源于高校的教师而言,原就职的机构层次与教师的流动性存在着密切的关系。

表5表明,高校教师流动来源于高校、科研机构和企事业单位与学科专业排名无直接关系,来源于非高校的教师占全部流动教师比例最大的工学类

表5 学科专业排名与来源于非高校的  
教师流动率的相关性

学 科 类 别	学 校	专 业	流 动 数	来 源 于 非 高 校	流 动 来 源 于 非 高 校 比 率	平 均 值
经 管 类	A	经管	9	6	0.67	0.65
	B	经管	14	8	0.57	
	D	经管	14	10	0.71	
工 学 类	B	材料科学与工程	18	15	0.83	0.74
	E	材料科学与工程	37	27	0.73	
	A	材料科学与工程	15	13	0.87	
	A	机械	10	6	0.6	
	D	机电	26	16	0.62	
	D	能源动力	6	3	0.5	
	C	材料科学与工程	18	14	0.78	
	C	建筑	7	7	1	
文 法 类	C	马哲	3	2	0.67	0.56
	D	文法	2	1	0.5	
	E	马哲	2	1	0.5	
理 学 类	A	生物工程	11	10	0.91	0.64
	A	计算机	16	7	0.44	
	B	化工	16	10	0.63	
	C	物理光电	11	8	0.73	
	D	理学	30	12	0.4	
	E	理学院	4	3	0.75	

注：来源于非高校的教师流动比率=来源于非高校的教师人数/流动教师人数。

为0.74，其次是经管类为0.65和理学类为0.64、文法专业来源于非高校的比例较低，为0.56，但是各学科均在0.5以上。

在流动来源于高校的教师中，教师分别来源于“985工程”或国外高校，地方院校和专科学校以及来源于同层次的“211工程”大学，基于学科分类和专业等级这两个指标，通过对教师向上流动（从低层次高校到高层次高校，如从地方院校到“211工程”高校）和向下流动（从“985工程”高校或者国外高校到“211工程”高校）的比例差异进行分析，教师来源结构如表6所示。可知，在同一学科类别中，随着专业排名的升高，来源于“985工程”或国外高校的教师占比逐级增加，说明学科专业排名越靠前，来源于“985工程”和国外高校的教师越多，即越是优势学科，越倾向于从层次较高的学校引进人才。

表6 学科专业排名与来源于高校的教师流动率的相关性

学 科 类 型	学 校	专 业	专 业 排 名 级 别	来 源 于 其 他 高 校 人 数	来 源 于 985或 者外 高 校	来 源 于 985或 者外 高 校 的 比 率	平 均 比 率
经 管 类	A	经管	一	3	1	0.33	0.5
	B	经管		6	4	0.67	
	D	经管	二	4	1	0.25	
工 学 类	B	材料科学与工程	一	3	2	0.67	0.47
	E	材料科学与工程		10	7	0.7	
	A	材料科学与工程		2	0	0	
	A	机械		4	2	0.5	
	B	机械	二	4	1	0.25	
	D	机电		4	1	0.25	
	D	能源动力		3	1	0.33	
	C	材料科学与工程	三	4	1	0.25	
文 法 类	C	马哲	一	1	1	1	1
	D	文法	二	1	0	0	
	E	马哲	三	1	0	0	
理 学 类	A	生物工程	一	1	0	0	0.52
	A	计算机		9	5	0.56	
	B	化工		6	6	1	
	C	物理光电	二	3	1	0.33	
	D	理学		18	9	0.5	
	E	理学院	三	1	0	0	

注：本表中教师来源高校特指的是“985工程”大学和国外高校，其他类型院校不涉及。由于文法专业和经管部分专业出现了调查样本中流动数过少的状况，再对流动数根据流动来源进行分类，各个类别数据太少，不具有代表性，所以在计算平均值对这些特殊情况进行了排除。

然而，统计数据发现，在我们的研究对象中，来源于“985工程”大学或者国外高校的教师平均比率大部分平均值低于0.5，表明“211工程”理工主导型大学大部分教师是从非“985工程”大学或者国外高校流入的。这一现象反映了“人往高处走”的人才流动规律。

### 三、在本校的教育背景与高校教师流动的相关性

高校教师的学术生活依托于一个学科，一个基层学术组织，一个学术团队<sup>[6]</sup>。由于个人对组织的情感依附会阻止个人离开组织，这种依赖被视为内



在的规范力量。组织成员的组织情感依赖度越高，流动行为发生的可能性越低<sup>[7-8]</sup>。从我们获得的数据来看，在本校的教育背景与教师的流动性存在着密切的关系。尤其是本科、硕士、博士阶段均就读于同一所大学然后留在本校工作的教师，流动性最低。在不同学历阶段就读于同一所大学的教师，流动性存在着差异。本文把本科、硕士、博士任一阶段就读于同一所大学计算为在本校学习的有效次数为1次，任二阶段就读于同一所大学计算为有效学习次数为2次，本科、硕士、博士三个阶段就读于同一所大学计算为有效学习次数为3次，然后分别计算各学科在本校不同学习次数的教师不发生流动的比率（教师不发生流动的人数/样本人数）。结果如表7所示：

数据表明，随着在本校学习次数的增多，高校教师流动的比率降低。对教师流动率平均值进行计算发现，教师在本、硕、博期间，在本校获得一次、

表7 教师在本校的教育背景与其流动的相关性

学 科 类 别	学 校	专 业	专 业 等 级	1次		2次		3次	
				未流 动率	同类 学科 均值	未流 动率	同类 学科 均值	未流 动率	同类 学科 均值
经 管 类	A	经管	一	0.75	0.82	1	0.83	0.89	0.93
	B	经管		1		0.75			
	E	经管	二	0.71		0.75		0.96	
工 学 类	B	材料科学与工程	一	0.67	0.68	0.83	0.84	0.97	0.91
	D	材料科学与工程		0.57		0.75		0.86	
	A	材料科学与工程		0.78		0.86		1	
	A	机械		0.25		1		0.83	
	A	资环	二	0.67		0.8		1	
	B	机械		1		1		1	
	E	机电		0.63		0.62		0.94	
	E	能源动力		0.67		0.75		0.93	
	C	材料科学与工程	三	0.82		0.88		0.94	
	C	建筑		0.78		0.9		0.63	
理 学 类	B	生物工程	一	1	0.89	1	0.86	1	0.97
	A	计算机		0.88		0.89		1	
	B	化工		0.71		0.79		0.91	
	C	物理光电	二	0.9		0.8		1	
	D	理学		0.93		0.68		0.91	
	E	理学院	三	0.92		1		1	

注：由于经管专业和文法专业均出现了高校教师从未在本校学习的状况，所以在计算平均值对这些情况进行了排除。

两次或三次学位后，任教之后不发生流动的比率分别为0.79、0.84、0.93，即流动的可能性仅为0.21、0.16、0.07。显然，随着高校教师本、硕、博期间在本校获得学位的次数越多，在本校任教之后流动率越低，即在本校学习时间越长，对学校越忠诚，越不愿意离开本校。

## 四、结论与政策建议

### （一）结论

通过对学科专业排名、教师来源、在本校的教育背景、流动类型与高校教师流动性的相关性分析，可以得出以下结论：

1. 教师流动率和学科专业排名正相关，而与学科专业类型相关性不高。一方面，学科排名越靠前，教师流动率越高。反之，流动率越低。另一方面，教师流动率和学科专业类型相关性不高，即文理学科专业不同，教师流动率的大小差异并不显著。

2. 教师流动类型与学科差异相关性不高，受高校所在地经济、教育水平的影响。高校教师来源于省内还是省外与学科专业排名无相关关系，与专业类型相关。经管类和文法类的省内流动率略高于工学类和理学类省内流动率。此外，高校所在地经济和教育水平发展越好，越容易吸引省外人才流入。

3. 教师来源与教师流动率无显著相关，但实力强的学科能够吸引更多优秀人才。流动教师来源于科研机构和企业事业单位的比率要高于来源于高校的比率，教师从非高校向高校流动意愿较强，体现出理工科大学对于具有实践经验教师这类人才需求较多的特点。虽然，教师来源于高校、科研机构和企业事业单位的比率与学科专业排名无关，但是学科专业排名越靠前，来源于“985工程”大学和国外高校/机构的教师越多，越好的学科越倾向于从较高层次的机构引进人才。

4. 教师在本校学习经历越丰富，教师流动率越低，职业稳定性越高。教师在本校本、硕、博阶段获得的学位越多，在本校任教之后流动率越低，呈现出高度的稳定性。通过对比分析发现，随着高校教师本、硕、博期间在本校获得学位的次数越多，留校工作意愿越强。

## (二) 政策建议

1. 建立优势学科专业平台, 筑巢引凤, 形成教师流动的“拉力”。优势学科专业平台, 既是院校声望的标志, 也是教师个人实现学术价值与生命价值的平台。理工主导型大学围绕国家科技发展战略和学科前沿, 是促进知识创新和理论应用的前沿平台, 对于学术人员来说具有较强的职业吸引力。因此, 加强优势学科专业平台建设, 筑巢引凤, 能够形成教师流动的“拉力”, 吸引优秀学者的正向流动。在专业建设上, 统筹考虑文科与理工科专业的建设需要, 文科人才多从省内院校和研究机构挖掘, 理工科人才则需要将眼光放在省外, 乃至从国外引进人才。政府和高校需要采取一系列特殊政策, 制定合理的薪酬制度, 营造学术氛围, 形成一整套政策链, 为教师流动激励政策的实施与推广提供了更好的环境和更多实质性的支持, 并推动一流学者从世界一流大学/机构流进国内高校<sup>[9]</sup>。

2. 促进本校毕业生的合理流动, 消解“近亲繁殖”现象, 完善高校教师流动政策。教师在本校教育背景越深厚, 越难流动。一方面, 说明在本校的教育背景奠定了教师非常扎实的院校社会关系资本, 有利于个人的发展和成长, 对院校感情深厚, 对院校的文化环境越具有强的适应性; 另一方面, 也存在着在本校的教育背景固化对于教师流动性的负向影响。院校面向国际化、市场化、社会化办学, 流动是学术职业生而具有的天然基因<sup>[10]</sup>。教师流动是必然的, 也是学术发展的客观需要, 保持一定比率的教师流动率, 能够打破院校阶层固化的禁锢, 促进学术流动和学术创新。因此, 不少国际一流大学为了防范和避免该现象的产生, 在教师招聘时, 严格控制留校任教学生的比例, 防止师资固化现象的产生<sup>[11]</sup>。尽管本校学生留校工作后对于本校具有高度的忠诚度, 但是也容易通过近亲繁殖形成学术生产的阻力。所以, 高校要完善教师聘任制度, 实施的“长聘教授”和“短聘教授”的制度安排<sup>[12]</sup>, 制定合理的教师流动政策, 严格控制本校生留校任教的比列, 防止“近亲繁殖”现象的蔓延下<sup>[13-14]</sup>。同时, 制定优惠政策鼓励本校优秀毕业生在其他学校深造后回本校任教。

3. 突显理工学科特色, 加强校企人力资源合作, 从企业中引进部分人才。只有创新型阶级的兴

起, 才能为国家的可持续性发展奠定坚实的基础<sup>[15]</sup>。作为理工主导型大学, 对于理工科学科专业的教师而言, 不仅仅需要扎实的专业理论知识, 同时也需要丰富的实践知识, 这样才能够切实推动院校“卓越工程师”的培养, 继而推动当地经济发展。但是, 我们也应该看到, 大多数从院校到院校的教师非常缺乏工程实践知识, 短期的企业实践训练可以加强教师对于工程实践的认知, 但是从工程实践获得的知识和能力则需要长时间的嵌入性的学习和体验。因此, 理工科主导大学需要进一步发挥各自的学科专业特色, 进一步加强校企人力资源合作。一方面, 企业为院校教师提供实践机会和场所, 提供资金支持教师开展研发设计研究, 在促进院校教师实践能力提高的同时推动企业技术改进, 提高企业效益; 另一方面, 对于优秀的工程技术专家, 可以通过多种聘任形式引进到院校中来, 从事工程技术领域课程教学和合作研究工作, 建立校企工程技术人才的合作机制, 从而推动院校工程教育的快速发展。

## 参考文献:

- [1] ALTBACH P. G. Perspectives on Internationalizing Higher Education[J]. International Higher Education, 2002 (27): 29-31.
- [2] 孙丽昕. 我国高校教师何以流不动——基于西方国家高校教师流动机制的分析[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2013(12): 38-44.
- [3] 陈晓华. 高校教师职业流动问题综述[J]. 教育教学论坛, 2015(9): 19-20.
- [4] 肖玮玮. 北京林业大学教师流动影响因素分析[D]. 北京: 北京林业大学硕士学位论文, 2011: 14-16.
- [5] 陈玉芬. 高校教师流动行为理论综述[J]. 复旦教育论坛, 2013(2): 42-45.
- [6] 李志峰, 高慧. 高校教师发展: 本体论反思与实践逻辑[J]. 大学教育科学, 2013(4): 66-71.
- [7] Whyte, W. The organization man[M]. Garden City, New York Doubleday Anchor Books, 1956.
- [8] Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulian, P. V. and BOULIAN P. V. [J] Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians Journal of Applied Psychology, 1974, 59(5): 603-609.
- [9] 蔡永红, 雷军, 申晓月. 从美国教师流动激励政策看我国城市薄弱学校的改进[J]. 比较教育研究, 2014(12): 68-73.
- [10] 刘进, 沈红. 大学教师流动与学术职业发展——基于对世纪大学的考察[J]. 高校教育管理, 2015(4): 110-119.

- [11] 蔡卫中, 李兴国. 高校教师流动合理性及其制度创新[J]. 湖北社会科学, 2004(4): 121-122.
- [12] 李志峰, 江俐. 高校教师长聘教职制度: 权利博弈与制度变迁[J]. 高等教育研究, 2017(2): 25-31.
- [13] 刘进, 沈红. 中国研究型大学教师流动: 频率、路径与类型[J]. 复旦教育论坛, 2004(12): 42-48.
- [14] 杨廷茂, 李天鹰. 从耗散结构理论看高校教师流动[J]. 继续教育研究, 2009(10): 100-102.
- [15] 林曾. 从寒门走进象牙塔: 中美大学教授社会流动之比较研究[J]. 中国高教研究, 2013(09): 52-60.

## Factors Affecting the Talent Flow of University Teachers: Disciplines, Institutions and Educational Background

LI Zhi-feng YOU Yi

**Abstract:** The talent flow of university teachers is affected by many internal and external factors, among which top discipline, major type, former institution, and educational history at the current school are the most important. After the analysis of the network resumes of 1314 teachers at different polytechnic universities, three results are found. Firstly, the talent flow rate is relatively higher for teachers of top disciplines, liberal arts teachers within a province, or science and engineering teachers across provinces. Secondly, a considerable number of teachers are mainly from scientific research institutions and enterprises while only a small number of teachers come from universities of the 985 Project or foreign universities. It is common that teachers flow out of low-level colleges and universities into high-level ones. Finally, if a teacher gets more degrees during his or her academic life at the current school, he or she may hardly move to another school since he or she has already become loyal to the mother school. To identify internal and external factors related to the talent flow of university teachers is of great significance to further perfecting teachers' talent flow policy.

**Key words:** university teacher; talent flow; internal and external factors; polytechnic university; resume analysis

(责任编辑 陈剑光)