

地方非“211”本科高校教师 转职行为研究

胡 彰¹, 黄景文^{1,2}, 杨 曦³

(广西大学 1. 教育学院; 2. 信息网络中心, 广西 南宁 530004;

3. 广西壮族自治区教育厅 高等教育处, 广西 南宁 530021)

摘 要:高校教师转职(转换职业性质、转换职业环境、转换职业角色等)是高校稳定人才资源、构建本校竞争力必须面对的问题,也是高校教师自身发展过程中的选择,更是高校教师事业发展中的关键问题。通过参与式观察和案例探讨,运用逻辑思辨方法在深入分析高校教师转职内、外部原因的基础上,厘清地方非“211”本科高校这一“中间层次高校”的教师转职风险、成本、动机之间的内生关系及其发生的影响,提出维持并提高高校教师资本的创新高校人力资本投资模式,即改进高校人事管理、职称评定、学术环境等制度;对高校教师专业发展进行引导,从而提升高校对教师就职的吸引力,完善高校进人、用人、留人制度等,最终增强教师工作满意度。

关键词:高校教师;教师转职;学术职业;教师流动;非“211”本科高校

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2015)03-0075-07

高校教师流动与高校教师转职是两个不同的议题,普遍认为,教师流动包含于教师转职之中。近年来,受到高校教师教学与科研难以兼顾与平衡以及教育经济效益引力和教师自身发展等因素的影响,“211工程”大学与处于中间层次的地方非“211”本科高校教师在职业发展上呈现出互动分离趋势,地方高校教师转职成为地方高校发展的瓶颈。有些学者探讨了“大学教师流动随着学术职业的发展而进行职业迁徙的模式:从二战前因种族、信仰、战乱等原因导致的结构性迁徙转变为教育和经济因素影响的制度性迁徙,全球化和学术资本主义导致教师流动性大幅增加和学术职业的主体性缺失等”^[1],并且指出当前经济全球化背景下学术资本主义的因素对高校教师转职的影响。但对于当前我国高校教师流动,特别是中间层次的地方非“211”本科高校教师转职研究却不充分。

学者重点关注研究型大学的教师流动,如认为:“美国研究型大学教师流动的内在动力是追求自我价值的实现,即来自于马斯洛的‘需求层次理论’,以及大学教师的工资与福利等经济因素;学术组织文化、学术环境和学科忠诚等文化因素;学术劳动市场和家庭因素等社会因素影响到大学教师的横向与纵向流动。”^[2]此外,他们还从经济、文化、社会等因素对教师流动进行了研究,有学者

收稿日期:2014-09-26

作者简介:胡彰,广西大学教育学院硕士研究生。

杨曦,教育学博士,广西壮族自治区教育厅高等教育处主任科员。

通信作者:黄景文,管理学博士,广西大学研究员,广西大学信息网络中心副主任。

基金项目:2015年度广西高等教育教学改革工程项目“基于行业全程互动的教育信息化工程人才培养研究与实践”(2015JGA121),项目负责人:黄景文。

认为：“美国研究型大学教师聘任制、晋升制和兼职制体现了教师主动流动与被动流动、职务层次与教师流动之间的相互关系，为美国研究型大学教师合理流动提供了制度保障。”^[3] 调查研究同时表明：“中国研究型大学教师流动频率整体偏低；不同类型高校教师流动频率差异大；流动主要归为从海外回国任教、从企业流向大学、兼职教授、‘家属’模式、‘猎头’公司、‘以才引才’六大模式。”^[4] 可见，教师流动，尤其是对研究型大学教师流动的研究较丰富。然而，综观以地方非“211”本科高校为主的国内高校，教师转职的情况不可一概而论。这些处于“中间层次”的高校不但难以吸引优秀人才到教育事业中来，更为严重的是面临着高校教师转职而不只是流动的问题。正常的教师职业流动有益且应该得到鼓励，然而学者较少关注教师转职这一话题。在此，笔者试图解释有关现象并挖掘其内在原因与机理，提出有益于教师转职的几点意见与建议。

一、问题的提出

高校教师是一个研究、创造和传播专业知识的群体，是高校极其重要的人力资本，教书与学术是高校教师职业吸引力不可或缺的重要方面^[5]。尽管高校教师有着较高的社会地位，但由于经济增长、文化认同、教师职业发展、社会变迁等因素的影响，高校教师转职也屡见不鲜。

狭义的高校教师转职是指原本在高等学校从事教学科研工作（非教育培训）的教师转出高校教学科研系统，而从事其他职业或者进入其他非教研行业；广义的高校教师转职不仅包含狭义的转换职业性质，还包含高校教师在教育系统内的转职，即转换职业环境（即教师流动）以及在教育系统内工作角色的转变，即转换职业角色（身份转职，兼职）等。本文研究的高校教师转职是广义上的概念。

高校教师转职不仅给教师本人带来职业压力、转职成本等一系列需要考虑的问题，而且给高等学校、教育事业带来教师资源配置不均、地区差异拉大等种种影响。从实际情况来看，不考虑民办高校巨大的教师流动，仅从非中央部委直属的公立高校而言，这种教师转职亦值得我们深入思考、仔细探究。非中央部委直属的公立高校中，处于“中间层次”的地方非“211”本科高校是一类性质、地位特殊的高校。由于历史、经济和国家教育战略的原因，他们不具备研究型大学，特别是“211”工程大学的诸多优势，具体而言：地方所属高校（省属高校）是我国高等教育体系的主体部分和中间层次，至2012年9月，全国共有地方本科院校646所（其中地方非“211”本科高校超过600所），占全国本科院校（中央、地方、民办）1145所的56.42%，它们基本以服务本区域经济社会发展为目标，着力为本地培养高素质人才。全国形成了省属国家“211工程”重点大学、“省部共建大学”、地方性直属高校三大模式（参见教育部网站2012年教育统计数据）。地方非“211”本科高校是省（自治区、直辖市）人民政府为主管部门，并由其保障办学经费来源的非“211”工程高校，这类高校基本包括省属重点建设的大学（多为省部共建）、老牌本科和新建本科院校（不含高职（专科）院校和民办高校，不含成人教育、继续教育、网络教育、自学考试等高等教育机构）。这类高校相对于“211”工程高校而言缺乏声誉和办学经费支持等优势，并且数量众多。尽管老牌本科高校在省会和区域中心城市的比例较高，但新建本科院校在地理位置上分布不均衡，其发展受制于地方经济发展水平，办学经费也以地方财政拨款为主，少部分省部共建高校由中央教育财政支持。此类高校大部分不是研究型大学，基本上属于纯教学型或者教学研究型大学。这些劣势为在校优秀教师的转职提供了可能，同时也阻碍了校外优秀教师的转入，特别是其相对落后的教学科研条件更是阻碍了有志于从事科研的人员的转职。由此，研究地方非“211”本科高校教师转职的表现形式、原因以及如何发生成为当务之急。

关注地方非“211”本科高校教师转职，目的是吸引校外优秀人员加入教师行业，稳定高校教师人才队伍，调动教师的教学科研积极性，推进高校资源的有效配置，促进高校竞争优势的建立与维

系,从而解决高校教师转职与优质人力资本之间合理配置的矛盾。

二、地方非“211”本科高校教师转职的现状

(一)转职的对象

可以从几个方面分析地方非“211”本科高校教师转职的对象:(1)从性别上看,男女教师转职比例大致相当;(2)从年龄上看,以青年教师(俗称“青椒”)转职者居多,中年教师次之,老年教师基本趋于固化状态;(3)从转职教师所属学科上看,自然科学中的“理工农医”类、计算机信息技术类教师转职居多,文史哲等社会科学教师转职的相对较少,少数特别知名的学者除外;(4)从转职教师的教龄来看,新进教师转职的居多,从教初期是转职的危险期,并且呈现出教育系统内多次转职的情况,相对来讲,具有较长教龄的教师一般不会轻易转职;(5)从转职教师转职的地域上看,明显呈现向高等教育发达的北京、上海等发达地区转职。

(二)转职的具体表现

1. 转换职业性质

这类转职或可称为改行,是一种外转,一般会带来本行业人才的流失,例如教师放弃教学、学术职业,转而经商、创业,或者进入工商企业,转职为公务员或其他非教育事业单位人员,从事行政管理工作等。与之相反的是另一种性质的转职,表现为校外非教师人员转回教师这一职业,例如研究所的科研人员转职到高校,企业员工尤其是研发员工转职到高校从事教学科研等,但此类情况非常少。

2. 转换职业环境

这类转职可看作跳槽或者流动,是教育系统内部的转职,称为内转,并且多为“上转”,即:地方非“211”高校教师转职到“211”高校或部委直属高校,或者由较差地域向地处“北、上、广”等发达地域的高校转职,属于一种正常的并值得认可的职业流动。相对来说,这种环境转职很少发生教师全职转职到民办高校的情况,也较少发生高校教师向基础教育教师转职的情况,即“下转”一般很难发生,即使发生,也基本是在这些教师退休之后或者能够享受相当高的工资待遇的情况下。

3. 转换职业身份

这类转职更多是一种教师职业角色的位移,或者说兼职,不能称之为严格意义上的转职,是所谓专任教师与“双肩挑”、“多肩挑”教师的区别。这种教师具有多重“身份”,如既在大学任教,又是企业高层或员工;周一至周五是高校教师,假期是各类校外教育(讲座或者培训)机构的名誉讲师、代课教师,还有所谓“学者型官员”、“官员型学者”,以及公、私立大学中教学与教育管理兼顾的高校教师等。高校也会要求部分教师转职,例如教师教学科研取得重大成就,为高校赢得声誉,因此从教学科研岗位转职到教育管理领导岗位,或者一些教研人员出于政策或者自身的原因不得已转职到一般教育行政管理岗位。身份转职(角色转职)是比较隐性的转职,因其转换相对自由,在转职中所占比例较大。

三、转职的原因及其动机分析

高校教师不论是转换职业性质还是转换职业环境、转换职业角色,都会对教师本身、高等学校和高等教育事业造成教师教育管理等方面的不利影响,尤其是对地方非“211”本科高校而言,教师转职往往具有特殊的原因及动机。

(一)影响此类高校教师转职的因素

1. 外在因素

地方非“211”本科高校教师转职的外部因素主要包括以下几个方面:

(1)经济因素。由于教育经济效益的长效性、迟效性,以及此类高校薪酬待遇水平较低,具有扎实技术基础的中青年教师往往出身名校,能力优秀,因而更能明确自身学术资本、技术资本所蕴藏的学术职业价值和经济价值,他们倾向于更高的人生目标、更多的经济回报、更高的社会价值的实现,加之很多企业重金吸纳优秀人才,因而此类中青年教师更容易转职。

(2)文化认同遭遇现实尴尬。尽管有倾向于体制内就职的文化趋同,但其相对较低的薪酬待遇,使得高校对优秀人才的吸引力正逐渐下降。

(3)院校因素。例如转职到“211”高校后薪酬更好、名誉更高,其他高校地理区域和城市环境更优越;转到热门的行业或者学科从事教学科研更有机会获得基金项目资助;选择离家距离近的学校等。

(4)学缘、亲朋关系。学缘是指欲转职者与某些学校的亲近关系,或者与某些单位之间的好友关系,例如校友、亲朋、人际裙带关系等。

(5)教育管理体制。高等学校严重的行政化和官僚化倾向左右了高校教师独立自主的教学科研活动,教师独立人格和自由精神受到了阻碍和限制,教学人格得不到很好的体现与尊重。对教师特定的“学术人格”^[6]的不恰当认识也催生了这种转职,这在地方高校尤其明显。整体来说,企业文化不同于大学文化,现今公司化倾向的大学的非公司化官僚制管理与整体结构性治理趋同催生了高素质教师转职(外转)的意愿,在教师自我价值实现的权衡中,教师转职显得逻辑合理并且理性。

大型企业中也会有很多科研人员,其中最常见的是产品研发人员,但是高校教师向此类职业转职的比较罕见,除非企业能够提供更好的科研环境和工资待遇。即便如此,更多高校教师还是愿意呆在体制内。面对市场经济不稳定的冲击,国人追求进入体制内就业,这就使得高校教师队伍总体上还是比较稳定。当前,我国高校对高质量教师需求呈现出隐性萎缩,即享有声望的高素质教师在位时间延长、退休延迟,使得青年教师难以转进,即使转进,工作满意度也大打折扣。在企业高薪的诱导下,教师转出教育系统同时还有深层的内在因素。

2. 内在因素

此类高校教师转职的内部因素包括以下几个方面:

(1)个人资历因素。资深的专家、学者、教授等更容易转职,或者身兼多职。教师的发展是一个主动选择的过程,当外界的资源无法令其满足时,其必定利用自身优势寻求其他发展。对地方高校的优秀中青年教师而言,这种愿望更为迫切。

(2)工作困扰。高校教师这一看似令人羡慕的职业,其实亦有相当大的职业压力。相比于教学责任与科研压力,与领导、同事、学生、学生家长等的公共关系往往会给教师带来更大的职业压力。

(3)心理因素。依据马斯洛需求层次理论,人的需要是依层次递增而得到满足的。教师的高层次需要得不到满足或者受到挫折后,便倾向转职,而地方高校教师表现得更为明显。如教师认为其职业丧失尊严,职业声望不被认可,职业自主性被钳制,形成教师职业倦怠,从而造成高校教师转职。

(4)教师认同。主要包括教师职业认同(教学职业与学术职业)、教师组织认同和教师身份认同,地方非“211”本科高校教师的教师认同感在这几方面均不强烈,因此容易导致此类高校教师的转职。

综上所述,教师工作满意度的高低决定了教师转职意愿的强弱,转职意图为教师转职行为的发生做好了前期预设。

(二)此类高校教师转职分析:风险、成本、动机之间的内生关系

无论哪种类型的高校教师转职,其转职动机都包含了对转职风险与转职成本的考量,地方高校教师转职更加突出。不管是性质转职、环境转职还是角色转职,都面临着转职后的职业胜任力问题、陌生职业环境适应性问题,并且由于对新职业缺乏全面了解,也可能存在转职后的心理落差,而又面临无法再次转回的风险。从转职成本来说,性质转职有可能会造成高校教师积蓄的教龄优势

的丧失,带来工龄成本的增加。此外,转职的经济成本增加,包括各种社会资源的利用成本,以及重新建立新的职业人际关系的成本。高校教师职业是以自己所占据的学术职位为核心的,有时非“211”高校教师职业流动并不能相应提升其转职期望。

高校教师在权衡了转职风险与转职成本后进而产生转职动机,再加上如心理、家庭等内部因素和地理、学缘等外部因素的共同作用,便有可能造成这种转职行为的发生。地方非“211”本科高校教师正是基于这些内、外部因素而产生了转职行为。

此外,若优秀教师在岗位升迁的官僚化竞争中落败,特别是不满不合理的升迁过程时,转职的可能性更大。地方非“211”高校教师相对于“211”高校教师而言,更容易经历官僚化的职业晋级(职称晋升)受挫,其中最明显的就是中青年教师尤其是“青椒”们的职称评定较为艰难。据某项博士毕业去向的调查,职称评定除了论文著作外,最关键的是科研课题(项目)的申请,不论纵向还是横向的课题,“青椒”们往往受限于非“211”高校或者自身条件的限制,很难申请到课题。拿不到课题就意味着不可能评上职称,从而导致“青椒”们经济待遇等各方面都受限^[7]。另据时代周报 PETD 亚洲善待博士组织的关于“文史哲青教与博士生生存实录”的调查发现,非重点(非“211”)大学获得课题尤其是高级别课题的机会非常渺茫,而且“青椒”们工资收入较低,有些甚至生活困顿^[8],现实境况与他们十几年的求学成本不成正比,因此更容易导致他们的转职倾向,甚至多次转职。但对于多次转职行为的发生路径需另作深入研究。

(三) 此类高校教师转职行为的发生机制与影响

整体来说,转职机制主要包括被动转职和主动转职。

被动转职一般表现为其他单位以良好的学术组织环境和发展机遇“挖人”和教师被迫转职。地方非“211”本科高校中不乏特别优秀的教师,特别是经过历练、能力突出的教师。优质人才资本的争夺是高校之间、企业之间的竞争态势,特别是 2003 年以来,民办高等教育蓬勃发展,其雄厚的资金、优越的住房条件等对优秀教师产生了极大的吸引力。在学缘与引荐方面,目前的基本趋势为:“985”高校招聘海归名校博士,“211”高校招聘“985”高校学生,非“211”高校招聘“211、985”高校学生,那么这些本身具有优质学缘关系的地方非“211”本科高校教师就有了学缘资源与引荐资源。如若此类高校没有妥善管理和开发这种人力资源,也将促使在校教师的转职,给此类高校师资队伍质量和稳定性带来严重问题。从新时期各高校的人事制度和教师职称制度的改革上看,有些高校教师因为不适应而被迫转职,例如科研工作量难以达标,以及部分高校的“非升即走”制度,清华大学就迫使不达标教师从教学岗位转职到行政岗位^[9]。

主动转职是高校教师综合考虑转职风险、转职成本后的转职实践,是其内外部因素共同作用的结果。被动转职中的“非被迫”转职相比主动转职更易为欲转职者接受。

不可否认,教师转职是正常的职业流动现象,当前社会鼓励高校教师流动。对教师个人而言,转职或者职业流动是教师职业发展的必然选择,它激发了社会活力,有助于形成整个社会教育事业积极发展的趋势。然而也必须看到,如若高校失去对高素质教师人才的吸引力,使其转职离开本行业,这对教育事业本身是巨大的损失。地方非“211”本科高校教师的这些转职,对地方高校的优质教师资源形成了一定的冲击,不利于地方高校教师队伍的稳定。此外,教师转职基本上不会流动到急需优质教师资源的贫困地区,这有可能进一步加剧教师资源配置的不平衡,最终对教育事业、教师专业发展产生不利影响。

四、应对策略

面对地方非“211”本科高校教师转职,首先要增强高校教师的工作满意度,核心在于提高学校对教师特别是校内外优秀人才的吸引力,创新教师人力资本投资模式,改进高校进人、用人、留人制

度,制定教师校本职业发展路径,激励与公平并重,不断探索实现地方非“211”本科高校教师成长的专业化路径,优化校本教师结构,提升教师专业水平,着力改善本地区人才素质,发挥地方非“211”本科高校服务于本地区经济社会的功能,并提高高校教师的收益。

(一)高校应对教师转职

激励教师和创造持续的高校竞争优势是大学教师战略管理的基本途径,也是改进地方非“211”本科高校教师转职的总体方略。高校教师人力资本需要开发,也需要依靠投资,产生教学效益与学术效益。高校应开展全方位、多层次的教师培训,建立完善的教师福利、职级晋升、职称评定等发展制度,更好发挥教师教学发展中心的作用,探索切合本校的教师发展中心运行机制,谨慎进人、合理用人、理性留人,理性看待这种教师转职,同时注重教师心理资本的开发与运用,关注教师多样化需求,有针对性地进行教师激励。

职业难认同导致教师性质转职、组织难认同导致教师环境转职、身份认同偏差导致教师角色转职。教师认同是一种心理上的知觉,薪资、福利、学校公共关系、工作制度及其执行、地方高校特色与实际情况等都会造成教师心理认同上的差异。因此,促进教师认同地方非“211”本科高校要从以上方面着手,同时善于利用外界力量,如与教育部和所在省政府共同建设,办出高校自身的特色,争取与企业合作的资源和资金支持,从而最大程度地打破其受限和尴尬的不利局面。

此外,也有实证研究讨论了培育高水平科研成果与教师流动的关系。有潜质的研究者实际上不倾向于转职,因为他们需要在本领域长期耕耘建设;转职很大程度上发生在另一个机构提供了更好的发展机会和宜居环境的前提下。因此,高校为有潜质的教师提供积极的学术支持和环境建设就变得十分重要。

(二)高校教师面对自身转职

对于高校教师而言,其转职应基于理性的判断,包括对各种风险与各种成本的计量,以及对社会资本的权衡。Podolny 和 Baron 的研究表明,从结构洞之于职业人的社会资本来看,对于以职位为核心的资源网络来说,职业经常变动,结构洞理论的价值(信息利益与控制利益)是成立的。但对于作为规范期望和身份认同渠道的关系网络来说,结构洞表明对职业流动和晋升具有负面影响^[10-11]。因此,非“211”高校教师要根据自身所处职位的性质,理性做好自身职业定位与转职发展设计,盲目转职与多次转职都是不利于自身职业发展的行为,难以得到同行高度认可。教师需要做好自己的师者定位,结合自身资历与外在条件,作出转职与否的选择。当然,外部因素阻碍或者限制了教师自身的发展时,进行转职或者流动是必要的。

(三)政府及社会层面应对高校教师转职

地方非“211”本科高校是以省级政府为主管部门的高校,政府首先应对本层次的高校做出合理定位,并在宏观上做好功能调配,根据区域经济发展需要,引进前瞻性的、技能型的、适合产业发展的高素质教师人才。其次,由于本级政府对地方高校财政的掌握权,政府要做好教师职业发展制度设计和教师聘用制度,如统一市场性保险福利,鼓励教师校级间流动教学与科研,鼓励校内二级学院间、校际间教师兼职互聘,使教师创业及教师经营的公司企业具有制度上的合法性和可行性,从而不对教师自身的多样发展起到阻碍作用。最后社会公众要理性看待教师转职,无论是转出教师行业还是转进教师行业,无论是“高转”还是“低转”,既要包容与理解也要尊重教师的自主选择。

五、结 语

本研究论述了地方非“211”本科高校教师转职的各种现象,探究了转职原因、动机、路径及对相关方的影响,针对相关方提出了教师转职的有关对策与意见。不足之处在于未能总结出完整的教师转职模型,地方非“211”本科高校教师转职和多次转职是否具有相似的职业流向路径,教师转职

(转入与转出、内转与上转)的路径依赖因素(例如社会经济整体和时代背景等)与逻辑模型构建设想是否具有较强代表性,并且“改行式”(进出公司企业)的转职材料支撑不足。参与式观察的经验研究和不充分的文献也影响了转职理论构建的说服力。后期将会在更大范围进行实证研究,如转职的调查、访谈和多案例的质性研究等。

参考文献:

- [1] 刘进,沈红. 大学教师流动与学术职业发展:基于对二战后的考察[J]. 清华大学教育研究,2014,35(2):43-50.
- [2] 杨茂庆. 美国研究型大学教师流动的影响因素研究[J]. 河北师范大学学报:教育科学版,2014,16(4):21-25.
- [3] 杨茂庆. 美国研究型大学教师流动的制度保障[J]. 教师教育学报,2014,1(1):106-114.
- [4] 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,2014,12(1):42-48,92.
- [5] 薛天祥. 高等教育学[M]. 桂林:广西师范大学出版社,2001.
- [6] 孙锦涛. 大学教师的学术人格[J]. 教师教育学报,2014,1(1):115-124.
- [7] 叶珍华. 从博士毕业的去向看要不要读博[EB/OL].(2012-01-24)[2015-01-24]http://blog.sina.com.cn/s/blog_5cc9b97c0102dufx.html.
- [8] PETD亚洲善待博士组织. 文史哲青教与博士生存实录[EB/OL].(2014-09-02)[2015-01-24] http://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MjM5NjI5MTI3Mw==&mid=200488219&idx=1&sn=84cef23b0dc256cf30be915c80e2af78&scene=2&from=timeline&isappinstalled=.
- [9] 中国教育报.“清华解聘风波”是一面多棱镜[EB/OL].(2014-08-01)[2015-01-24]http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2014-08/01/content_421202.htm?div=-1.
- [10] Podolny J M, Baron J N. Resources and Relationships: Social Networks and mobility in the workplace[J]. American sociological review, 1997,62(5):673-693.
- [11] 梁鲁晋. 结构洞理论综述及应用研究探析[J]. 管理学家:学术版,2011(4):52-62.

Professional Transformation Among Teachers in Local Universities Outside 211 Project

HU Zhang¹, HUANG Jing-wen^{1,2}, YANG Xi³

(1. School of Education, Guangxi University, Nanning 530004, China;

2. Information Network Center, Guangxi University, Nanning 530004, China;

3. Division of Higher Education, Department of Education of Guangxi Zhuang Minority Autonomous Region, Nanning 530021, China)

Abstract: In order to stable human resources and strengthen its competitive edge, professional transformation including transferring nature of profession, environments of profession, and roles of profession of college teachers is a crucial problem. Besides, it is the inevitable choice in their own development process, and is also a key problem influencing the development of college teachers. Based on spot observation, case studies and logical analysis of internal and external causes, the paper attempts to clarify the inherent relationship among the risks, cost, motivation of these HEIs teachers' profession transformation, and its economic, environmental and psychological mechanism and influence. In addition, a new model of human resources investment is proposed, including the improvement of personnel management system, assessment of professional titles, and improvement of academia, should be advanced. The HEIs should guide teachers' professional development to boost their professional desire and its own cultural connotation and attraction. Furthermore, a well-established system of recruitment and employing should be constructed to improve their satisfaction.

Key words: college teachers; professional transformation; academic profession; teacher mobility; universities outside “211” project

责任编辑 李航