

大学教师流动的实证研究

基于大数据的国际比较和跨职业比较

An Empirical Research on Mobility of Academics
International and Cross-Sector Comparison Based on Big Data

吴培群 著



科学出版社

教育部人文社会科学研究规划基金项目“聘任制下大学教师流动的实证研究——基于国际比较的视角”(12YJA880124)
中央高校基本科研业务费专项资金项目“高校教师流动的实证研究”(2014RWSK03)

大学教师流动的实证研究

基于大数据的国际比较和跨职业比较

An Empirical Research on Mobility of Academics
International and Cross-Sector Comparison Based on Big Data

吴培群 著



科学出版社
北京

内 容 简 介

大学教师人事制度的改革实践和高等教育学相关学科的建设,均需要大学教师流动的实证研究和基于大数据的国际比较与跨职业比较研究。

本书采用社会学理论和数学思想方法,构建了大学教师多维流动的概念和研究框架;综合运用 Web 内容分析法和问卷调查法,建成了大学教师、专业技术人员和公务员的学业-职业经历大数据集;对数据集内各职业人员在各维度上的流动量、流动方向及影响因素进行了实证分析和国际比较、跨职业比较;对实施“新聘任制”前后大学教师的流动性差异做了统计分析和个案分析;定性阐述了导致我国大学教师流动性问题的人事、组织和文化等原因;最后,本书介绍了意大利和日本为解决大学教师流动性问题而采取的聘任制改革等经验,分析了这些经验的可供借鉴之处。

本书适合高等教育学、管理学领域从事科研和教学工作的教师、研究生阅读,对高校、党政机关、其他事业单位的决策者和管理人员,以及关注人员流动问题的其他读者有参考价值。

图书在版编目(CIP)数据

大学教师流动的实证研究:基于大数据的国际比较和跨职业比较 / 吴培群著. —北京:科学出版社, 2017.2

ISBN 978-7-03-051760-9

I. ①大… II. ①吴… III. ①高等学校-教师-人才流动-研究-中国
IV. ①G645.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 027048 号

责任编辑:孙文影 / 责任校对:桂伟利

责任印制:张欣秀 / 封面设计:楠竹文化

联系电话:010-64033934

电子邮箱:edu_psy@mail.sciencep.com

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京京华虎彩印刷有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2017年2月第 一 版 开本:720×1000 B5

2017年2月第一次印刷 印张:18 1/4

字数:350 000

定价:89.90 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

序 一

大学教师的流动关系到每个教师的切身利益，是高校人事制度改革的重点问题。通过实证研究揭示这一特殊职业群体流动的特点和规律，不仅可以为高等教育改革、现代大学制度建设提供决策依据，而且对青年教师的职业发展规划也有参考价值。我院吴培群教授的《大学教师流动的实证研究——基于大数据的国际比较和跨职业比较》一书，正是对大学教师流动进行系统实证研究的有益成果。该书基于数学和社会学的思维方法，将大学教师的各种流动、职称和岗位晋升，统称为“大学教师流动”，构建了“多维流动”的概念体系和研究框架，并通过对相关大数据的深度分析和统计建模，以及国际比较、跨职业比较、跨时期比较等，提出了自己的观点和看法，是一部理论与实践相结合的学术专著。

吴培群教授长期致力于对高等教育管理领域问题的实证研究，在理论建构、大数据开发、数据分析、跨学科研究等方面多有建树。阅读该书，我能感受到作者求真求实的科学态度，尤其是她文理兼修、采用跨学科研究的方法值得肯定。目前，我国正处在高等教育改革发展的关键时期，大学教师既是改革的参与者，也是改革的实践者。各种改革举措的出台和实施，都离不开基于对大学教师大规模实证量化研究的政策论证、跟踪监测和效果评估。相信吴培群教授的这一研究成果，会对高等教育改革有所裨益。

鲍遂献

北京电子科技学院党委书记、教授

2016年8月1日于北京

序 二

作为吴培群博士主持的教育部人文社会科学研究项目“聘任制下大学教师流动的实证研究——国际比较的视角”的成果鉴定专家之一，我仔细阅读过书稿及项目的其他成果材料，在了解的同时也很欣赏她的研究。应邀作序，作为数学本科和计算机硕士出身的高等教育研究者，我着重谈一下该书的研究方法。

吴培群博士主要基于互联网上广泛存在的人员简历材料这类“大数据”，研究我国大学教师和其他职业群体的流动规律，并在此基础上进行相关的国际比较和职业间比较。这样的基于“大数据”的实证研究在我国相关领域的研究文献中并不多见，却是我国教育事业及其他行业的科学管理和决策所急需的。众所周知，面对一般人群，我们可以采用问卷调查和访谈等传统实证研究方法去收集信息，但对大学教师、专职科技人员、政界精英等高文化、高自主性的职业人员，此类方法常常难以奏效，这或许是相关实证研究不足的原因。

那么，什么方法可以更有效地收集这些人员的信息呢？吴培群博士所采用的“Web 内容分析法”就是一种实用、有效的信息收集并对信息进行结构化处理的方法。事实上，在互联网和大数据时代，网络资源为我们提供了很好的条件：大学教师、科技人员、政界精英等既是我们社会的“精英阶层”，也是我们社会的“公众人物”，所以，他们的信息包括简历材料被公之于网络空间。吴培群博士从互联网上收集这些人员的简历材料（包括简历文本和人员图像等），并逐一进行结构化处理，构建了包括分布于全国各行政区的 27 所大学的 2300 多位教师的学业-职业生涯数据集，后又对该数据集进行了更新，增加了典型院校（北京师范大学）的教师样本数据；还用同样的方法构建了分布于中国科学院 30 多个研究所（中心）的约 2000 位专职科研人员的数据集，以及分布于

中央和国务院各部委与 31 个省（自治区、直辖市）的 1000 位副部级及以上官员的数据集。与诸如超市购物篮那样的动辄上亿个案的数据相比，这些数据集称不上“大”。但我们注意到，网络空间里这些简历数据的非结构化、异质异构性及复杂性使得简单的“网络爬虫”技术在信息收集和整理过程中所起的作用非常有限，所以数据收集工作多数要手工完成；加之吴培群博士进行内容分析的类目均在 50 个以上，所建数据集的变量之多也使得规范数据集的构建成为一个浩繁的工程。不过，相较于大规模问卷调查和访谈，对个人研究者来说，这仍然是比较经济、有效的实证研究路线。

除了 Web 内容分析法在信息收集和结构化处理方面的有效性之外，吴培群博士将经典的统计方法运用于人员简历大数据的处理，这也是其研究的科学性来源。一方面，她通过分层整群抽样取得了对研究总体（全国大学教师）具有代表性的样本；另一方面，与一般内容分析法应用中简单的频次分析等统计描述相比，她对自建的数据集做了方差分析、相关分析及回归分析等各种统计推断处理。尤其是针对数据中的定类、定序变量情况，吴培群博士将这些统计推断方法用于归因分析之中，使得分析结果有效且有说服力。

学术研究无止境，吴培群博士构建的人员简历数据集还可以进一步更新和扩展，以发展相关追踪研究。同时，吴培群博士也可以做深度的数据挖掘，以揭示我国大学教师及其他职业群体更深、更广的相关规律，实现学术探究和实践服务的更大飞跃。



北京大学教育学院教授

2017 年 1 月于北京大学

序 三

培群的著作《大学教师流动的实证研究——基于大数据的国际比较和跨职业比较》即将由科学出版社出版，我作为导师，作序推介自己学生的学术成果感到分外欣喜。

培群执著于大学教师流动的研究已有多年。其博士学位论文做的就是关于大学教师流动的实证及中日比较研究，并在此基础上，深化整理成书《大学教师流动及其中外比较研究——基于一个全国样本的内容分析和建模》，于2011年出版。书中呈现的是她对大学教师校际流动和地域流动的实证分析及中外比较结果。此后，她在其他维度上开展实证分析，对自建的大学教师数据库进行更新，进行教师流动性的跨时期比较，并将研究拓展到专职科技人员和公务员职业群体，以及相关跨职业比较。此类研究的难度和工作量显然是非常大的，但对我国事业单位尤其是高校的人事制度改革无疑具有重要意义。所幸，她得到了所在单位和教育主管部门的大力支持。2012年，她主持的课题“聘任制下大学教师流动的实证研究”获批为教育部人文社科研究规划基金项目；2014年，她主持的“高校教师流动的实证研究”获得中央高校基本科研业务费资助，其他相关课题也得到了北京市的一些资助。相应的，她也取得了令人瞩目的研究成果，发表相关论文十几篇，多篇论文被多次转载，并获得多项省部级及以上奖项。其向北京师范大学和北京电子科技学院提交的相关研究咨询报告均被采纳，且颇受肯定。近年来，她担任不少学术职务和学术兼职（如国家科技部项目评审专家、北京市科学技术委员会项目评审专家、中国高等教育学会高等教育管理分会理事等），足以说明她的研究已经得到学术界的广泛认可。

培群还将研究所积累的数据库成果和数据分析的技术、方法应用于相关课程的教学、教改及指导学生科技活动的实践中，都取得了很好的

效果。2014年,她作为数学教师荣获北京市高等学校教学名师奖,凸显学术研究成果应用于人才培养的社会效益。培群在学术研究和人才培养上的“双丰收”充分说明,“基础学科应用于社会科学研究,研究成果再返回应用于基础课教学”这样的“教科结合”的学术之路,是高校基础课教师有效的学术成长模式。

此次出版的学术专著采用数学和社会学的思想方法构建“大学教师多维流动”的概念和研究框架,介绍自建的大学教师及其他职业群体大数据集,就各数据集对各种职业人员在各维度上的流动量、流动方向及影响因素进行实证分析和国际比较与跨职业比较,对实施“新聘任制”前后的教师流动性的差异做了统计分析和个案分析。该书的最后一章介绍了意大利和日本两个国家在解决大学教师流动性问题的聘任制改革等方面的经验,试析了这些经验可供我国参考之处。

该书的实证分析结果对于我们创新思考我国大学教师的职业阶层和社会结构,以及高校相关人事制度的改进具有参考价值,例如,其分析结果表明,无论是与国外大学教师相比,还是与国内的专职科技人员及公务员群体相比,我国大学教师的校际流动性、地域流动性、职业内外之间的流动性及总流动性都显著偏低;与专职科技人员及政界精英群体比较,大学教师的晋升速度亦显缓慢。有别于日本、美国和欧盟国家的“U型流动”为主的模式,我国教师校际流动和地域流动均以直线式的上升流动为主,下降流动极少。在影响校际流动性和地域流动性的因素中,教师的学历学位和职称等“自致性因素”的作用远小于毕业院校、首次就职院校等“所属性因素”的作用。我国大学教师群体在很大程度上依然是一个与科学社会学家默顿描述的“科学家共同体”相去甚远的相对闭塞的社会组织。分析结果还表明,聘任制并没有带来大学教师的各种流动性(包括晋升速度)的提高,却使得流动模式有所改变。“军团式流动”、校际下降流动的发生频率大大提高,但流动中大学层次或地域地位维度的下降,通常会给予大学教师在行政职务或职称方面的补偿。值得思考的是,在大学现行的聘任制度下,其流动的选择到底是“非升即走”还是“要升即走”?我国大学系统的建设目标是更高、更

尖的金字塔还是更加趋于扁平的大学社会？下降流动的行政职务补偿与多有诟病的大学行政化及大学领导者的专业化、职业化问题有什么关联？

当今中国处在一个令人兴奋的变革时期，人员的流动尤其高端人才的流动日趋常态化，无论是溢出效应还是洼地效应，都驱使大学教师的校际流动甚至国际流动日渐增多，其对大学发展的贡献不言而喻。但是，如何科学合理地理解和应用人员流动确是一门大学问。

对有兴趣研究大学教师及其他高等教育问题乃至其他社会领域问题的学者而言，该书提出的问题模式和分析结果会启发新的思考，该书的研究方法、数据及结论也能成为推进相关学术工作的参考。对高校管理层或人事管理人员而言，该书有助于激发对工作对象进行实证分析的热情，增强工作的科学性与合理性。对意欲流动的教师而言，该书可能会给予选择以更理性的思考，将自己的情况与这本书中的数据及“全国模型”进行比较，可以更客观地评估自我，更恰当地实现职业发展和个人利益的统一。该书的应用价值或许就在于此。

虽然如此，我们仍要清楚地意识到，对大学教师流动的实证研究及相关国际比较和跨职业比较终究是一个比较大的研究领域，诸多问题会伴随着改革步入深水区而显得更加严峻。培群已经完成的工作还只是其中一部分，相信培群和更多的学者会继续致力于大学教师流动及相关领域的研究，并期待更多科研成果的问世，以助力学术繁荣和创新实践。



北京师范大学教授

2017年1月于珠海

目 录

序一

序二

序三

第 1 章 绪论	1
1.1 大数据、实证量化研究及其国际比较的意义	2
1.1.1 实践意义	2
1.1.2 学科发展与其研究方法	4
1.2 大学教师流动的相关实证研究述评	8
1.2.1 大学教师职业研究	9
1.2.2 大学教师市场研究	12
1.2.3 科学社会学的相关研究	16
1.2.4 与一般社会流动研究的结合	20
1.3 大学教师流动的相关国际比较研究述评	21
1.3.1 大学教师的非实证性国际比较研究	21
1.3.2 卡内基大学教师国际调查及其相关研究	22
1.3.3 日本学者的相关国际比较研究	23
1.3.4 我国大学教师流动的相关研究	24
第 2 章 相关概念及研究框架	27
2.1 大学教师与大学教师社会	27
2.1.1 大学教师	27
2.1.2 大学教师社会	30
2.2 流动的相关概念	31
2.2.1 索罗金的社会流动概念及其发展	31

2.2.2	日本学者界定的社会流动概念	33
2.3	大学教师流动概念及其维度设定	34
2.3.1	大学教师流动的定义	34
2.3.2	大学教师流动的维度及操作化定义	36
2.4	主要研究问题和理论工具	41
2.4.1	本书要探究的问题和量化分析思路	41
2.4.2	理论分析工具	42
2.4.3	研究假设	43
第3章	相关实证量化研究方法	49
3.1	数据收集方法	49
3.1.1	问卷调查	49
3.1.2	大学教师生涯资料分析	51
3.2	数据分析方法	52
3.2.1	流动表技术	52
3.2.2	相关分析和回归分析	53
3.2.3	其他统计分析方法	55
3.3	内容分析法	56
3.3.1	内容分析法及其与文本分析法、文献研究法的异同	56
3.3.2	内容分析研究实例：内容分析法在教育研究中的应用及影响力	57
第4章	实证研究的实施与数据集的构建	75
4.1	我国大学教师流动相关数据集的构建和更新扩展	75
4.1.1	Web 内容分析构建全国大学教师流动数据	75
4.1.2	问卷调查	78
4.1.3	数据的更新与扩展	80
4.2	作为比较对象的国外实证研究与笔者自建的其他数据集	82
4.2.1	作为国际比较对象的国外实证研究及中外可比性分析	83
4.2.2	笔者对基层公务员流动的实证研究及自建数据集	86
4.2.3	笔者对高级公务员和专职科研职业群体的实证研究及自建数据集	89
4.3	数据分析方法	90

4.3.1	统计测度指标	90
4.3.2	数据分析方法和技术	92
4.3.3	统计分析工具	93
第5章	大学教师校际流动量	95
5.1	大学教师校际流动量的平均情况分析	95
5.1.1	人均历经大学数和人均流动次数	95
5.1.2	人均生涯校际流动期望值	97
5.2	大学教师校际流动量的差异性分析	100
5.2.1	从教师的学术属性上看流动量的差异	101
5.2.2	从教师的自然属性上看流动量的差异	108
5.2.3	从大学类型看流动量的差异	113
5.2.4	流动量的校际比较	117
5.2.5	不同时期流动量的差异	118
5.3	大学教师流动量差异性的进一步讨论	120
5.3.1	不同大学的流动量差异	120
5.3.2	不同时期的流动量差异	125
5.3.3	基于个人属性的流动量差异	127
第6章	大学教师校际流动方向	137
6.1	校际地域流向	137
6.1.1	从首职校到现职校的地域变化	138
6.1.2	校际地域流动路径	143
6.2	校际层次流向	145
6.2.1	单科-综合性流向	146
6.2.2	大学所属上的流向	147
6.2.3	建校历史长短方面的流向	147
6.2.4	教学-研究性方面的流向	148
6.3	大学教师校际流向的中外比较分析	149
6.3.1	地域流向比较	149
6.3.2	层次流向比较	151
6.3.3	中外大学教师流向差异的制度分析	152

第7章 大学教师校际流动的归因模型	155
7.1 “普遍主义”与“所属主义”之争及其实证研究	155
7.1.1 美国学界的“普遍主义”与“所属主义”	156
7.1.2 日本学界的“普遍主义”与“所属主义”	157
7.2 大学教师学术地位获得的归因分析	158
7.2.1 总体分析	158
7.2.2 差异性分析	163
7.3 大学教师地域地位获得的归因分析	167
7.3.1 总体分析	167
7.3.2 差异性分析	170
第8章 大学教师校际流动的研究结论及进一步讨论	175
8.1 大学教师流动研究的结论	175
8.1.1 大学教师校际流动量	175
8.1.2 大学教师校际流动方向	177
8.1.3 大学教师地位获得的归因	178
8.2 对大学教师流动的进一步讨论	179
8.2.1 交换视角下的大学教师校际流动过程分析	179
8.2.2 人事制度或惯例对大学教师流动的决定作用	180
8.2.3 学术组织制度对大学教师流动的作用分析	184
8.2.4 “所属主义”文化	185
第9章 其他维度上的流动及总流动——校际比较及跨职业比较	187
9.1 其他维度上流动性的校际比较及与全国样本的比较	188
9.1.1 外职业经历分析	188
9.1.2 外专业经历分析	190
9.1.3 职称晋升情况	191
9.1.4 校内流动	193
9.2 总流动性和学缘结构的校际比较及与全国样本的比较	194
9.2.1 总流动量	194
9.2.2 学缘结构	196
9.3 校际比较及与全国样本的比较分析结论	198
9.3.1 研究结论	198

9.3.2	对北师大教师流动性的进一步讨论	198
9.4	与其他职业群体流动性的比较研究	199
9.4.1	总流动量比较	200
9.4.2	系统内流动量的比较	201
9.4.3	晋升速度比较	202
9.4.4	流动性的跨职业比较结论	206
第 10 章	聘任制能提高大学教师的流动性吗? ——以吉林大学和西安交通大学为例	207
10.1	所选大学个案及其教师样本	207
10.1.1	吉林大学及其教师样本	207
10.1.2	西安交通大学及其教师样本	209
10.2	流动性的横向比较与纵向比较	212
10.2.1	总流动性	212
10.2.2	校际流动性	213
10.2.3	职称晋升	215
10.3	流动模式分析	217
10.3.1	实施新聘任制之前的大学教师流动模式	217
10.3.2	实施新聘任制之后的大学教师流动模式	223
10.4	结论及进一步讨论	236
10.4.1	结论	236
10.4.2	进一步讨论	237
第 11 章	外国的经验及对我国的启示	241
11.1	意大利的大学教师管理制度及对我国的启示	241
11.1.1	意大利大学的自主性与政府统一管理及对我国的启示	241
11.1.2	意大利大学教师聘任制及对我国的启示	249
11.2	日本大学学术组织制度及对我国的启示	257
11.2.1	日本国立大学的讲座制及其改革	257
11.2.2	日本的院校研究机构	264
11.2.3	日本大学的学术组织制度对我国的启示	269
后记	273	

第1章 绪 论

中华人民共和国成立后直到改革开放后相当长一时期内，大学引进教师及大学教师调动，都由非常严格的行政制度控制，教师基本上不能自由流动。随着市场经济在我国的展开及不断完善，大学教师流动的自主性在不断增强，但教师与大学之间源于流动的冲突问题时有发生，大学教师流动不但成为与大学教师个人利益紧密相关的事情，而且也成为与大学自身利益密切相关的问题，因此，大学教师流动自然成为人们普遍关注的焦点。

从20世纪80年代开始，科技部就相继发布了一系列旨在“促进包括大学教师在内的科技从业者的合理流动”的规定和通知，人才流动对科研生产力的促进作用日益显现，优秀大学教师对大学发展的重要性日益为大学管理者所重视和强调。20世纪90年代末，我国高等教育开始进入大众化阶段，大学内部管理体制改革，尤其是人事制度改革随之轰轰烈烈展开，一些大学开始实行特聘教授岗位等新的优秀人才引进制度；进入新世纪之后，我国大学又开始实施聘任制、学术委员会等新的大学制度。

那么，新时期我国大学教师流动有什么新的特点？包括流动频繁程度（即流动量）和流动方向的流动情况到底怎样？受哪些因素影响和制约？如果能通过研究发掘我国大学教师流动的相关规律和发展趋势，那必将为我国大学相关制度改革提供很宝贵的、富有说服力的政策和决策依据。

众所周知，大学在实施一系列新制度时，也遇到不小的阻力。在一定程度上说，这些阻力与政策出台前决策者对我国大学教师真实信息的掌握不够充分、政策实施中又缺少系统的追踪监测和实证研究不无关系。因为政策的出台更多地基于理论和价值观上的“定性分析”，缺乏基于我国大学教师实际情况的论据，从而缺乏对政策实施后果的有效预测和相应的纠偏机制，从而当改革进程中一下出现所谓“新情况”的时候，改革者往往只能穷于应付，或者是改革被迫中止，甚至又回到从前。这正应了“中国人喜好一哄而起，又喜好一哄而散”的说法，这曾经是日本人对中国人的诙谐评语。

教育研究能否真正担当起为教育政策、决策提供科学依据，并能科学预测教育改革每一步的使命？回顾中华人民共和国成立以来我国的教育以至几乎所有的社会科学的研究传统，哲学的、思辨的尤其是批判多于经验考察的研究思路，可以说是在新中国占主流的风格。凡事大家都在争论“应该怎样”，凡事都在用“为了什么而应该怎样”等等，来试图说服读者支持自己的观点及在这种观点之上的行动指南。其结果之一，就是我们忽视了教育事实——教育改革和发展的最重要的基础。教育事实是为什么改革和怎样改革的最主要的依据。我们津津乐道的“大学应该怎样”和“为了什么而应该怎样”，属于“价值规范”，规范并不是规律，我国大学教师的实际（“存在性”）也许偏偏说明这种规范并不成立。到底成不成立，应该用教育事实来阐明和发现问题，这就是对大学教师开展的实证研究。所以，针对大学教师的实证研究或实证基础上的研究对于高等教育改革是万万不可缺少的。

1.1 大数据、实证量化研究 及其国际比较的意义

1.1.1 实践意义

大学教师流动研究是大学教师研究的关键点，它是大学教师职业生涯形成和发展研究的核心。可以说，大学教师的职业生涯形成过程就是大学教师不断流动的过程；考察大学教师的流动，可以发现大学教师职业生涯形成的规律及其受制度、个人等方面因素制约的规律，这些规律显然是大学改革尤其是人事制度改革所必须遵循的。

另一方面，大学教师流动意味着大学教师社会地位的变动，大学教师流动的实证研究是探究大学社会的结构功能及其动态发展变化规律的一条主要途径。大学教师的流动既是一种个人行为也是一个社会过程，研究大学教师流动可以使我们认识大学教师社会里普遍具有，而在其他职业群体里不具有的独特的价值规范体系，从而认清大学的结构。这是成功的大学改革所必须依据的主要前提。

大学教师实证研究，就是对大学教师“客观情况”的探究。这种“客观情况”是“大数据”，怎样掌握这样的大数据？怎样“捕捉到”隐藏于大学教师大数据中的规律，从而使改革有据可依？关键在于对能代表全国大学教师总体的“大学教

师大样本”进行深度考察分析。这个大学教师大样本，是揭示全国大学教师相应规律的中介。显然，基于这样的大样本的对我国大学教师的实证研究，现在还极缺乏。

另外，对国外经验的借鉴，也是我国高等教育改革的一条途径。我们的行政管理人员在做教育政策解释时会时不时这么说“美国的大学也是……办的，所以……”。但是这往往又会令我国的老百姓很反感，我国为什么必须与美国及其他国家一样？国外的大学政策在中国的可行性，或者更广泛地，借鉴国外大学经验成功与否，归根到底依赖于建立在实证研究基础上的对中外相关大学实际情况的客观比较和深度分析。所以研究中外大学的实际情况并在实证研究的基础上进行客观比较，是我国高等教育改革借鉴国外经验的前提。

还有，比国外经验借鉴更具有可行性的，是对国内其他职业相关改革经验的借鉴，这种借鉴也应该建立在对相关职业人员特点的实证研究进行跨职业比较论证上面。现在，随着我国事业单位改革的推进，以及公务员聘任制的试行和推行，科研机构学术人员、党政机关公务员（以下分别简称为“专职科技人员”和“公务员”）等职业群体的人力资源管理都积累了较多的经验与教训，这些经验和教训为大学教师聘任制等人事制度的优化改进提供了一些“镜子”，如果能对这些职业群体人员的生涯大数据进行收集、整理和深度分析，对大学教师与这些职业群体进行基于大样本实证研究的跨职业比较，可以为高等教育改革提供借鉴外职业改革经验的客观依据。

但是，现实情况是，在这样的实证研究基础上的、尤其是建立在全国样本实证研究基础上的国际比较和跨职业比较研究，在我国几乎是空白，国内学界开展比较多的是专门对国外一个国家高等教育或某些大学的情况的定性介绍、阐释和分析；对其他职业群体相应大数据的建设和开发及职业间的比较分析也极少见。针对此种情况，本书首先采用分层整群抽样的方法取得一个全国性的大学教师大样本，并用 Web 内容分析法对样本中教师的职业生涯和学业生涯情况进行内容分析和统计处理，由此探讨我国大学教师各种流动的流动量和流动方向特点，建立大学教师流动的相关个人因素的作用模型；本书用同样的方法建构了科研机构学术人员、公务员群体的学业—职业生涯数据库；在此基础上进行了系统的国际比较和初步的跨职业比较。在宏观归因方面，本书利用社会学、经济学等相关理论，探讨我国大学教师流动性的组织、制度和文化根源，以期为我国高等教育改革科学借鉴国外经验及外职业经验提供可资具体参考的依据。