

# 学术创业视野下高校兼职兼薪管理的实证研究

陈蓉蓉, 秦野

(上海交通大学网络信息中心, 上海, 200240;  
上海交通大学高校学科发展与评估中心, 上海, 200240)

**[摘要]** 为加快形成知识外溢, 国家出台了鼓励高校相关人员兼职兼薪的系列措施, 但在实践中屡遇瓶颈。除因多重身份引发的冲突困境等因素外, 人事管理是个关键环节。以国内某所较早推进科技成果转化试点改革的“双一流”高校为研究对象, 基于三元交互理论, 实证探究了人事管理者对本校教师及科研人员从事校外兼职的认知情况。研究显示, 高校人事管理者对兼职兼薪政策的了解程度整体偏低, 对国家、省市及校院等不同层面政策的认知水平参差不齐。个体因素和环境因素是影响了解程度的主要因素, 环境因素中的学科、政策认知水平对认同程度有显著影响。此外, 人事管理者认为兼职兼薪活动产生的社会效应及个体收益大于学校、院系层面的收益。

**[关键词]** 兼职兼薪; 三元交互理论; 科技成果转化; 知识溢出

**[中图分类号]** G647 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2023)02-0100-08

## 一、引言

随着市场经济和知识经济背景下高校社会功能的持续扩展, 产、学、研的边界进一步被模糊<sup>[1]</sup>。高校教师从事兼职兼薪活动日益频繁, 科研工作者通过参与科技创新创业形成知识外溢, 促使科学技术和学术研究成果更好地参与社会生产, 解放和发展生产力<sup>[2-3]</sup>。一流高校如何在创新系统中发挥更大的辐射作用、更好地服务经济社会发展将越来越受到重视<sup>[4]</sup>。

人才的流动是知识外溢过程中的关键一环。近年来, 中央和地方政府持续松绑, 出台了鼓励高校教师和科研人员灵活从事科技创新创业(以下简称“双创”)、促进成果转化的系列政策。兼职兼薪作为一种科技创业形式被越来越多人所接受和选择<sup>[5]</sup>。但在实际工作中, 高校教师和科研人员兼职兼薪却受制于内外争议、制度冲突、难以管理和推进等瓶颈<sup>[6-7]</sup>。

本研究指出, 高校兼职兼薪管理的一个重要

“中梗阻”在于人事管理环节<sup>[8]</sup>。在高校现有管理体制下, 教师和科研人员从事兼职兼薪活动涉及岗位聘用、考核评估、薪资保障等多项核心人事制度, 而人事管理者的政策认知、价值取向则直接影响政策的实施效果。研究选取国内较早探索教师兼职兼薪管理和科技成果转化改革的某所“双一流”建设高校(以下简称J校)为研究对象, 基于个体、环境和行为的三元交互理论模型, 通过调查问卷对各级人事管理者对兼职兼薪的了解程度和认同程度进行调研分析, 以期理解高校兼职兼薪管理现状提供新的视角, 并为高校完善和规范相关政策提供参考。

## 二、政策背景与研究现状

党的十八大以来, 为鼓励人才在更大范围内流动, 中央、国家部委和地方政府陆续出台了鼓励创新创业和科技成果转化的各类引导性政策, 覆盖了就业创业、科技、人事制度和分配制度等各个方面(见表1)。2015年, “大众创业、

**[收稿日期]** 2022-09-10; **[修回日期]** 2022-12-30

**[基金项目]** 上海市科技发展基金软科学研究项目“深化上海高校创新能力建设研究”(20692112600)

**[作者简介]** 陈蓉蓉, 女, 福建泉州人, 上海交通大学网络信息中心助理研究员, 主要研究方向: 高等教育, 联系邮箱: rongrongc89@sjtu.edu.cn; 秦野, 男, 湖北武汉人, 上海交通大学高校学科发展与评估中心助理研究员, 主要研究方向: 高等教育战略规划与统计方法

表1 近年来中央、国家部委关于科技人员创新创业和兼职兼薪的政策文件

文件名称	政策(条文)内容	发布时间	主要涉及领域
国务院关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见	(十) 调动科研人员创业积极性。探索高校、科研院所等事业单位专业技术人员在职创业、离岗创业有关政策。对于离岗创业的, 经原单位同意, 可在3年内保留人事关系, 与原单位其他在岗人员同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利。	2015年5月	就业创业
国务院关于大力推进大众创业万众创新若干政策措施的意见	(二十二) 支持科研人员创业。加快落实高校、科研院所等专业技术人员离岗创业政策, 对经同意离岗的可在3年内保留人事关系, 建立健全科研人员双向流动机制。	2015年6月	就业创业
中华人民共和国促进科技成果转化法(2015年修订)	第二十七条 国家鼓励研究开发机构、高等院校与企业及其他组织开展科技人员交流, ……支持本单位的科技人员到企业及其他组织从事科技成果转化活动。	2015年8月	科技
中共中央办公厅 国务院办公厅印发《深化科技体制改革实施方案》	17. 改进科研人员薪酬和岗位管理制度, 破除人才流动的体制机制障碍, 促进科研人员在事业单位与企业间合理流动。加快社会保障制度改革, 完善科研人员在事业单位与企业之间流动社保关系转移接续政策。	2015年9月	科技
中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》	(二十二) 鼓励和支持人才创新创业。研究制定高校、科研院所等事业单位科研人员离岗创业的政策措施。高校、科研院所科研人员经所在单位同意, 可在科技型企业兼职并按规定获得报酬。	2016年3月	人事制度
中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》	六、允许科研人员和教师依法依规适度兼职兼薪 (一) 允许科研人员从事兼职工作获得合法收入。科研人员在履行好岗位职责、完成本职工作的前提下, 经所在单位同意, 可以到企业和其他科研机构、高校、社会组织等兼职并取得合法报酬。 (二) 允许高校教师从事多点教学获得合法收入。	2016年11月	分配制度
人力资源社会保障部关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见	二、支持和鼓励事业单位专业技术人员兼职创新或者在职创办企业 三、支持和鼓励事业单位专业技术人员离岗创新创业	2017年3月	人事制度
教育部等五部门关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见	(七)完善高校用人管理……高校可根据国家有关规定, 自主制订教师到企业兼职从事科技成果转化活动的办法和离岗创业办法。	2017年3月	人事制度
人力资源社会保障部关于进一步支持和鼓励事业单位科研人员创新创业的指导意见	一、支持和鼓励科研人员离岗创办企业 二、支持和鼓励科研人员兼职创新、在职创办企业	2019年12月	人事制度

万众创新”被提升到了国家战略高度, 科技体制机制的改革随之深入, 特别是促进成果转化、服务经济社会发展的导向进一步加强。高校和科研机构作为一类特殊的事业单位, 是本轮改

革的重点。

人事制度和分配制度是改革的“深水区”。2017年和2019年, 人社部连续发布指导性意见, 重申“支持和鼓励科研人员离岗创办企业”和“支

持和鼓励科研人员兼职创新、在职创办企业”，着重强调了在人员聘用、岗位管理、社会保障、职称评审等方面保障和维护相关人员的合法权益。人社部及其他相关部门在政策上的不断加码，都体现了兼职兼薪这类新的科技创业形式的重要性和复杂性。

学术界围绕兼职兼薪以及学术创业、技术转移等主题开展了多方面的研究。不少学者对教师校外兼职状况进行摸排，侧重关注兼职兼薪可能造成的责任和利益冲突，并提出完善高校教师校外兼职管理的政策和制度建议<sup>[9]</sup>。学术界对于高校教师和科研人员校外兼职是否具备正当性和合法性的讨论尚未形成广泛共识<sup>[10-11]</sup>。在这个阶段，普遍认为高校教师和科研人员兼职兼薪是一柄“双刃剑”，管理得当可以促进人力资本的流动和知识的外溢，放大高校的社会效益，促进产学研协调发展<sup>[12]</sup>；但管理不当会带来无序甚至失控，导致个人角色认知冲突、内部管理混乱，甚至引发法律风险<sup>[13-14]</sup>。

近年来，部分学者开始对教师兼职兼薪活动开展实证研究。黄娉婷以广州市部分高校教师为样本，通过问卷调查了校外兼职的现状、动机和影响因素，发现超半数的被调研者有校外兼职经历<sup>[15]</sup>。余荔基于对2014年“中国大学教师调查”微观数据的分析发现，约有14.5%的全职本科教师参与了校外兼职，年龄、性别、收入、学科门

类等因素对是否参与校外兼职有显著影响，教师兼职的动机以实现自我价值为主、经济因素为辅，兼职行为与学校类型、职称、所在的专业领域和业余时间分配等因素密切相关<sup>[13-14]</sup>。

整体来看，现有文献分别从宏观和微观层面对高校教师和科研人员兼职兼薪的政策背景、对象主体、存在的问题和产生的影响等方面已进行了较为深入的探究，但仍较少涉及中观层面，缺乏对高校兼职兼薪管理的实践效果的研究。无论是高校还是院系层面，兼职兼薪的管理实践环节都是决定知识外溢成效十分关键且相对薄弱的环节，需要更多的关注。

### 三、研究设计

#### (一) 理论模型

借鉴班杜拉的交互学习理论，本研究围绕“个体—环境—行为”三个维度，分析影响高校人事管理者对教师和科研人员兼职兼薪的了解程度和认同程度的关键因素<sup>[16]</sup>。研究分别建立了了解程度和认同程度两组模型：了解程度包括对兼职兼薪概念及内涵的了解，对国家、省市及所在学校相关政策及管理方法的了解；认同程度包括对教师和科研人员兼职兼薪的总体评价，教师和科研人员兼职兼薪对所在单位的影响的评价，以及对兼职个体自身工作、生活影响的评价。

根据三元交互理论，模型均包括个体、环境和行为三组关键因素(见图1)。个体因素包括人事

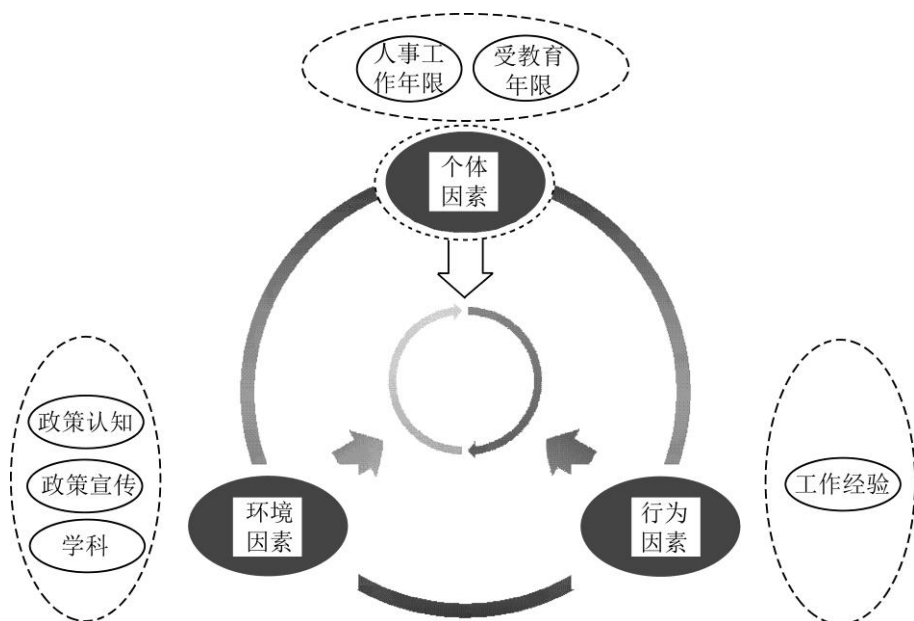


图1 基于三元交互理论的研究模型

管理者的受教育年限和人事岗位工作年限; 环境因素包括人事管理者对国家、省市及所在学校相关政策导向的认知情况、学校政策宣传成效和所属学科领域; 行为因素考察人事管理者是否有与兼职兼薪管理相关的工作经验。

## (二) 研究设计

在中央和国家部委出台了相关政策后, J校所在的上海市紧跟《深化科技体制改革实施方案》的步伐, 在2015年10月就发布了《市人力资源社会保障局等关于完善本市科研人员双向流动的实施意见》, 而后在2019年又出台了《关于进一步支持和鼓励本市事业单位科研人员创新创业的实施意见》, 积极落实国家政策, 鼓励高校探索和实施兼职兼薪改革。在上海打造全球科创中心的良好氛围下, J校于2019年5月率先启动了教职工校外兼职活动备案工作, 并在原有教师工作基本规范的基础上出台了针对教师兼职形式、范围和报备流程的规定。同时, J校积极推进科技成果转化改革, 多年来学校成果转化的数量与金额均稳居上海高校前列, 为“双创”开展营造了积极的环境。综上, 以J校作为本研究的样本具有代表意义。

本研究于2019年底采用问卷方法对J校校级部门、院(系)和研究院所等二级单位人事管理岗位的教职工进行调查, 收集研究数据。问卷内容聚焦J校各级人事管理者对教师和科研人员兼职兼薪政策、行为、影响的了解情况和主观评价。问卷的主体分为“个人信息”“兼职兼薪了解程度”“兼职兼薪认同程度”和“其他”四个部分: 个人信息包括年龄、性别、受教育年限、所在院系等; 了解程度包括被访者是否了解兼职兼薪、是否了解相关政策文件; 认同程度考察受访者对教师和科研人员校外兼职的主观评价, 包括对教师和科研人员兼职兼薪可能给学校、院系、个人带来的影响的评价; 其他部分包括是否从事过与兼职兼薪管理相关的工作, 以及对本研究的意见或建议等。

调查问卷中的量表类题目均使用李克特五级量表设置, 每组题目的回答选项经处理后分别记为5、4、3、2、1。1代表非常不了解或非常

不认同, 5代表非常了解或非常认同。以对兼职兼薪的了解程度为例, 得分越高代表被调研对象对兼职兼薪概念和内涵的了解程度越高。考察教师和科研人员兼职兼薪对学校、院系和兼职者个人的影响评价时, 还采用了多选题的方式, 根据选项的积极或消极属性分别记1分或-1分, 然后加总计算得分, 得分越高代表评价的正面程度越高。

## 四、实证分析

### (一) 描述统计结果

总体而言, J校人事管理者对兼职兼薪政策的了解水平整体偏低, 该题项平均得分为2.2分, 仅略高于“了解很少”。对国家、省市层面和学校层面相关政策的了解程度也不高, 平均得分在1.8~1.9分, 介于“完全不了解”和“了解很少”之间。此外, 针对J校校级层面对兼职兼薪相关政策和管理办法的宣传评价整体得分也不高, 仅为2.2分。认同程度方面, J校人事管理者对教师和科研人员从事校外兼职活动整体持认可态度, 同时认为国家、省市等宏观层面以及学校层面的政策导向介于“中立”和“比较支持”之间, 相关题项平均得分均接近或高于3.5分。但在被问到教师和科研人员校外兼职可能对学校和院系, 以及对兼职者个人产生的实际影响时, 平均得分差异明显, 分别为0.7和2.7分, 且相关题项间的变异系数较高, 达到180%。说明在考虑教师和科研人员校外兼职对所在单位的影响时, 人事管理者明显持消极态度且评价在个体间差异极大。

问卷还收集了与被调研者相关的个体、环境和行为三个维度的数据。个体因素方面, 样本以女性为主(约占91%), 平均年龄为33.4岁, 人事管理工作年限平均为4.7年(最短不到1年, 最长15年), 学历背景以硕士为主(约占83%)。环境因素方面, 被调研者所属的学科领域分布情况为工科36%、理科13%、生农医药16%、人文社科24%和其他交叉研究系所11%。行为因素方面, 约20%的被调研者接触过与教师校外兼职相关的工作, 该指标和单位学科门类均当作哑变量加入回归模型。以上变量的描述统计见表2。

表2 主要变量描述统计

变量名称	均值	标准差	变异系数	最小值	最大值	变量类型	说明
因变量							
了解程度	2.2	0.9	42%	1	5	离散变量	1代表非常不了解, 5代表非常了解
国家/省市层面政策了解程度	1.9	0.7	38%	1	4	离散变量	1代表非常不了解, 5代表非常了解
学校层面政策了解程度	1.8	0.6	34%	1	4	离散变量	1代表非常不了解, 5代表非常了解
认同程度	3.5	0.8	23%	2	5	离散变量	1代表非常不认同, 5代表非常认同
对学校/院系影响	0.7	1.3	180%	-3	3	离散变量	消极/积极选项记-1/1分, 计加总得分
对个人影响	2.7	1.4	52%	0	5	离散变量	消极/积极选项记-1/1分, 计加总得分
自变量							
人事工作年限	4.7	3.8	81%	0	15	连续变量	从事人事管理工作的年限
受教育年限	19.0	1.3	7%	15	22	连续变量	由大专至博士学位, 为15—22年
单位学科类型	—	—	—	—	—	哑变量	工科(基准)、理科、生农医药、人文社科、其他
国家/省市态度评估	3.7	0.7	18%	2	5	离散变量	1代表非常不支持, 5代表非常支持
学校态度评估	3.6	0.7	18%	3	5	离散变量	1代表非常不支持, 5代表非常支持
学校政策宣传效果评估	2.2	0.8	34%	1	5	离散变量	1代表非常不支持, 5代表非常支持
工作经验	0.2	0.4	202%	0	1	哑变量	0代表没有, 1代表有

## (二) 回归分析结果

研究基于 R 软件进行多元回归分析, 考察影响 J 校人事管理者了解程度和认同程度的关键因素。首先对各变量的相关性分析显示变量之间没有强相关性( $-0.3 < r < 0.3$ ), 不存在共线性问题。以了解程度(L)为因变量建立回归模型, 包括对兼职兼薪的整体了解程度(a)、对国家、省市层面相关政策的了解程度(b)、对学校层面相关政策的了解程度(c)三个子模型, 如表 3。

$$L_i = \beta_0 + \beta_1 \text{人事工作年限} + \beta_2 \text{受教育年限} + \beta_3 \text{国家/省市态度评估} + \beta_4 \text{学校态度评估} + \beta_5 \text{学校政策宣传效果评估} + \beta_6 \text{理科} + \beta_7 \text{生农医药} + \beta_8 \text{人文社科} + \beta_9 \text{其他单位} + \beta_{10} \text{工作经验} + \varepsilon_i$$

结果显示, 个体因素和环境因素中的多个自

变量对了解程度有显著影响。人事管理工作年限与受教育年限对了解程度有正向作用, 并在 0.05 水平上显著。受教育年限的变量系数达到 0.27, 意味着学历每提高一级, 了解程度得分将上升 1 分左右(总分 5 分)。环境因素中, 对学校态度的评估每提高 1 分, 了解程度得分将提升约 0.5 分(总分 5 分)。此外, 学科门类在了解程度方面并没有显著差异, 行为因素中的相关工作经验也没有显著影响。了解程度子模型(a)的 F 值在 0.01 水平上显著, 调整  $R^2$  为 24.8%, 拟合程度优于子模型(b)和子模型(c)。子模型(b)和子模型(c)的主要自变量并不显著, 可能与人事管理者对国家、省市层面和学校层面政策的了解程度普遍不高有关, 也反映相关政策宣传成效有待提高。

表3 了解程度回归分析结果

变量名称	a. 了解程度	b. 对国家/省市政策的了解程度	c. 对学校政策的了解程度
常数项	-6.433* (2.475)	-3.008 (2.239)	-2.436 (1.785)
(1) 个体因素			
人事工作年限	0.087* (0.037)	0.021 (0.033)	-0.003 (0.027)
受教育年限	0.273* (0.108)	0.189 (0.098)	0.116 (0.078)
(2) 环境因素			
国家/省市态度评估	0.151 (0.189)	0.174 (0.157)	0.167 (0.126)
学校态度评估	0.478* (0.207)	0.047 (0.188)	0.291 (0.150)
学校政策宣传效果评估	0.304 (0.174)	0.141 (0.171)	0.134 (0.136)
学科: 理科	0.223 (0.335)	0.410 (0.303)	0.193 (0.241)
学科: 生农医药	-0.147 (0.356)	0.116 (0.322)	0.019 (0.257)
学科: 人文社科	0.304 (0.324)	0.389 (0.293)	0.276 (0.234)
学科: 其他单位	-0.456 (0.536)	-0.100 (0.485)	0.188 (0.387)
(3) 行为因素			
工作经验	0.407 (0.316)	0.136 (0.286)	0.357 (0.228)
$R^2$	0.387	0.210	0.307
Adj. $R^2$	0.248	0.031	0.149
$N$	55	55	55
$F$ Statistic	2.783**	1.171	1.948

注: \*、\*\*、\*\*\*分别代表在 0.05、0.01、0.001 水平上显著; 括号内为标准误。

接下来以认同程度( $R$ )为因变量建立回归模型, 包括对教师和科研人员兼职兼薪的认同程度(d)、评价兼职兼薪对学校 and 院系的影响(e)、评价兼职兼薪对教师和科研人员个人的影响(f)三个子模型, 如表 4。

$R_i = \beta_0 + \beta_1$  人事工作年限 +  $\beta_2$  受教育年限 +  $\beta_3$  国家/省市态度评估 +  $\beta_4$  学校态度评估 +  $\beta_5$  理科 +  $\beta_6$  生农医药 +  $\beta_7$  人文社科 +  $\beta_8$  其他单位 +  $\beta_9$  工作经验 +  $\varepsilon_i$

表4 认同程度回归分析结果

变量名称	d. 认同程度	e. 对学校/院系的影响	f. 对个人的影响
常数项	1.768 (1.927)	3.275 (3.633)	3.946 (4.028)
(1) 个体因素			
人事工作年限	-0.035 (0.027)	-0.098 (0.052)	-0.041 (0.057)
受教育年限	-0.086 (0.086)	-0.246 (0.161)	-0.143 (0.179)
(2) 环境因素			
国家/省市态度评估	0.355* (0.151)	0.031 (0.284)	0.704* (0.315)
学校态度评估	0.554** (0.166)	0.578 (0.313)	-0.290 (0.347)
学科: 理科	0.198 (0.267)	0.220 (0.503)	0.232 (0.558)
学科: 生农医药	0.464 (0.282)	0.055 (0.531)	-0.233 (0.589)
学科: 人文社科	0.339 (0.244)	1.118* (0.460)	0.620 (0.510)
学科: 其他单位	0.803* (0.378)	0.515 (0.712)	0.890 (0.789)
(3) 行为因素			
工作经验	-0.066 (0.251)	0.180 (0.473)	-0.712 (0.525)
$R^2$	0.472	0.279	0.211
Adj. $R^2$	0.367	0.135	0.054
$N$	55	55	55
$F$ Statistic	4.475***	1.934	1.339

注: \*、\*\*、\*\*\*分别代表在 0.05、0.01、0.001 水平上显著; 括号内为标准误。

结果显示, 环境因素对认同程度起主导性作用。在子模型(d)中, J 校人事管理者对国家、省市层面和学校层面态度的评估, 均与对教师和科研人员兼职兼薪行为的认同程度有很强的正相关, 并在 0.05 和 0.01 水平上显著; 且后者的变量系数相对更大, 说明相比国家、省市层面, 学校层面的政策导向作用更为直接。此外, 在子模型(d)中, 当被调研者所在学科门类为“其他”(主要是交叉学科或研究所)时, 对教师和科研人员兼职兼薪的认同显著高于另外四个学科类型的被

调研人事管理者。总体来说,模型(d)的 $F$ 值接近4.5,在0.001水平上达到显著,调整 $R^2$ 达到36.7%,拟合程度最好。在模型(e)中,人文社科门类的人事管理者在评价教师和科研人员兼职兼薪可能对学校、院系带来的影响时,更趋于给出正面评价,平均得分高出其他学科门类约1.1分(总分5分)。在模型(f)中,人事管理者对国家、省市层面态度的评估以正面评价为主且显示出很高的一致性,但对学校态度的评估却截然相反,前者在0.05水平上显著。这也从侧面说明从管理角度出发,鼓励高校教师和科研人员参与“双创”的政策符合个人的利益和发展,但与所在单位的偏好或利益并不总是一致的。

### 五、结论与建议

相较于离岗、离职创业,兼职兼薪这种新的创业形式更具可操作性,同时也给高校的人事管理带来更复杂的挑战。本文以国内较早探索兼职兼薪改革以及大力支持科技成果转化的J校人事管理者为研究对象,基于三元交互理论模型,围绕被调研者对教师和科研人员兼职兼薪的了解程度和认同程度进行实证调查和分析,探索现阶段我国高校兼职兼薪管理的政策环境与实践现状。研究得出以下结论和建议。

首先,高校人事管理者对兼职兼薪政策的了解程度总体不高,且主要受个体、环境两方面因素影响。个体因素方面,人事管理者工作年限和受教育年限都对兼职兼薪了解程度具有显著的正向影响,说明有效处理兼职兼薪对管理者自身的学习能力、理解能力、响应能力,以及人事管理经验提出了较高要求,建议高校定期开展政策及业务培训,提升人事管理者的政策素养和业务能力,最大限度保障兼职兼薪政策在应用层面得到有效实施。环境因素与了解程度呈显著正相关,说明学校层面的政策导向发挥的作用不容忽视,高校应进一步明确对本校教师和科研人员兼职兼薪的政策指向,保障正确的政策引领效应。

其次,环境因素对高校人事管理者对兼职兼薪的认同程度发挥着主导性影响。一方面,人事管理者对国家和省市层面、学校层面的态度评估与对兼职兼薪的认同程度分别呈显著正相关。回

归分析还显示,相较于国家和省市层面,校院层面的政策导向发挥着更重要的影响作用。另一方面,在评价兼职兼薪产生的影响时,在宏观(国家/省市)、中观(学校/院系)和微观(兼职教师或科研人员个人)三个层面显示出不对称的,有时甚至完全相反的态势。综上,建议在校级、院系层面应尽快建立或细化兼职兼薪配套管理细则,如报备制度、述职制度、公示制度等。高校通过细化对教师及科研人员从事兼职活动的管理,消除政策管理层面、舆论层面的疑虑,提升对教师和科研人员兼职的认可程度。在微观层面出台具有操作性的配套管理措施,指向更为具体问题的解决,督促兼职者和管理者进行理性化选择,最大限度避免政策落地偏离轨道。

最后,从数据上看,人文社科及交叉学科领域人事管理者对教师和科研人员兼职兼薪的评价整体高于其他学科。这反映人文社科等领域人员从事兼职兼薪活动(如智库建言、产业经济研究、人文艺术展览等)更易被接受和认可,同时也说明不同学科的教师和科研人员从事科技“双创”活动面临的限制在客观层面存在差异,不可同一而论。根据学科特点,探索建立兼职分类管理制度,具体落实到相关人事、分配等领域,对不同学科人员兼职的条件、取酬及管理途径等进行差异化设置,是未来完善高校兼职兼薪管理的一种可行思路。只有不断通过制度设置,使不同学科的教师和科研人员都能充分享受政策的红利,才能真正将改革落到实处,最终激发高校教师、科研人员的创新活力,提升知识的价值。

### 参考文献:

- [1] 黄瑶,王铭.“三螺旋”到“四螺旋”:知识生产模式的动力机制演变[J].教育发展研究,2018(1):69-75.
- [2] GIBBONS M. The new production of knowledge: The dynamics of science and research in contemporary societies[M]. Los Angeles, London: Sage Publications, 1994.
- [3] 李姗姗,熊淦,吴亭燕,等.研究型大学知识溢出路径——基于知识溢出创业理论[J].中国高校科技,2017(6):68-70.

- [4] ETZKOWITZ H. Innovation in innovation: The triple helix of university-industry-government relations[J]. *Social Science Information*, 2003, 42(3): 293-337.
- [5] 鲁汉玲. 高校教师兼职情况的调查研究[J]. *辽宁教育研究*, 2003(7): 70-71.
- [6] 鞠伟, 周小虎. 学术创业与制度环境——制度激励下的大学科研人员创业意愿实证研究[J]. *南京社会科学*, 2021(4): 41-50.
- [7] 牛力. 我国公职人员兼职政策研究——从技术兼职到权力兼职[J]. *中国人力资源开发*, 2015(17): 78-83.
- [8] 程龙, 曹先宇, 张志刚. 劳动关系对高校科研人员创新创业意愿影响实证研究——福利待遇、公平保障、发展晋升的两两交互效应[J]. *电子科技大学学报(社科版)*, 2020, 22(4): 105-112.
- [9] 吴合文. 高校教师兼职兼薪的角色冲突与制度设计[J]. *教育研究*, 2017, 38(12): 104-111.
- [10] 姚飞, 孙涛, 谢觉萍. 学术创业的边界、绩效与争议——基于 1990—2014 年文献的扎根分析[J]. *科技管理研究*, 2016, 36(6): 98-102.
- [11] 起朝梅, 刘梦华, 张雅静, 等. 高校教师兼职兼薪政策的社会认可度监测研究[J]. *高教发展与评估*, 2017, 33(5): 91-102.
- [12] 曹蔚, 翟立新, 李晓轩. 国立科研机构研究人员兼职兼薪研究[J]. *科学学与科学技术管理*, 2007(9): 149-153.
- [13] 余荔. 高校教师校外兼职的实证研究——基于角色冲突的视角[J]. *中国高教研究*, 2018(8): 53-59, 106.
- [14] 郭峰, 邹波, 李艳霞, 等. 基于社会身份认同的学术创业者身份悖论整合研究[J]. *研究与发展管理*, 2019, 31(2): 34-43.
- [15] 黄娉婷. 高校专任教师兼职现象的调查与分析——以广州市高校教师为例[J]. *广东轻工业学院学报*, 2010, 9(2): 68-71.
- [16] 班杜拉. 社会学习理论[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2015.

## An empirical study on the management of part-time employment and salary in universities from the perspective of academic entrepreneurship

CHEN Rongrong, QIN Ye

(Network and Information Center, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai 200240, China;  
Discipline Assessment Center, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai 200240, China)

**Abstract:** In order to accelerate the formation of knowledge spillovers, the national government has issued a series of measures to encourage university faculties to work part-time and earn salaries, which in practice still face many bottlenecks. Other than the faculties' cognitive conflicts caused by multiple identities, personnel management also has a crucial influence in the process. Taking one double first-rate university which promotes the pilot reform of commercialization of scientific and technological achievement as a research object, and following the reciprocal determinism theory, this empirical research explores the cognitive status of personnel managers' perception of university teachers and researchers' engagement in part-time jobs and earning salaries. The results show that the personnel managers' familiarity with the policies is rather limited, and their perception of the policies varies greatly across the state, provincial, and university levels. Individual characteristics, as well as environmental factors, mainly affect the personnel managers' familiarity with the policies; environmental factors, such as disciplinary background and policy evaluation, have a significant impact on their approval of part-time jobs and salaries. In addition, the personnel managers believe that the social effects and individual benefits generated by part-time salary activities are greater than the benefits at the school and department levels.

**Key Words:** part-time employment and salary; reciprocal determinism theory; commercialization of scientific and technological achievement; knowledge spillover

[编辑: 何彩章]