

Knowledge Transfer Webinars

高校科技创新发展云论坛系列：



Indigenous and Foreign Best Practices

首批高校科技成果转移转化基地及海外高校对标经验分享

Commercialization in
Webinar IV: Faculty Assessment

云论坛四

职称评聘、兼职兼薪与离岗创业

2020年7月3日（周五）3:00 - 5:00pm

费用全免，中英即时字幕传译

Knowledge Exchange Framework and Its Implications
牛津大学 Oxentia 教育及培训总监
Nathan Pike 博士



成果转化类指标列入职称评审标准
四川大学
科学技术发展研究院副院长
武梅博士



科技成果转化进款等纳入岗位评聘条件
大连理工大学
知识产权办公室主任
郝涛先生



规范兼职兼薪与离岗创业审批、时限、取酬、考核等要求
清华大学
技术转移院院长助理
王玉柱先生



2020年7月3日，由国际应用科技开发协作网（ISTA）主办的高校科技创新发展云论坛活动第一季最后一期在线上圆满落幕。

本期云论坛以职称评聘、兼职兼薪与离岗创业为主题，邀请了海内外专家共同讨论绩效评定这个“指挥棒”对成果转化的导向及影响。

内容精要总结如下：

以增加知识价值为导向，构建科技成果转化的评价体系

第一位分享嘉宾是**大连理工大学知识产权办公室主任郝涛先生**。他从政策环境、知识价值与科技成果转化评价、大连理工的实践探索以及他的思考这四个方面进行分享。

首先是政策与环境。2016年，习近平总书记首次提出了要**建设世界科技强国**的伟大使命。通过创新驱动、科教兴国和人才强国三大战略作为三步走的支撑。2020年，国家在集中专利质量、支持和鼓励科研运营、创新创业方面都细化了相关的一些内容，以推动科研人员从事科技成果转化的任务。此外，国家在推进人才的发展体制机制改革，实行了**对人才的多元化分类评价改革**，如关于应用研究和技术开发的人才要突出用户、市场和专家等相关第三方的评价。

第二方面部分，郝老师向大家分享了知识价值和成果转化评价。**知识价值的重要表征包括4个方面，科学性、创新性、系统性和应用性。而作为知识和技术的重要载体，科研人员在知识价值链模型中毫无疑问发挥着重要作用**，因此应该基于科研人员的角度分析科技成果转化全流程中的影响因素，从而完善和修正科技成果转化的评价体系。**首先是科技成果转化的动因是什么？**是科研内部的驱动力，还是转化动力市场要素，是自我认同还是价值实现，还是职称评定的需求？**其次是转什么？**是智力资本还是知识商品？技术成熟度和知识商业化的潜力在里面发挥什么样的作用？**再就是怎么转？**包括科技成果转化的实现路径、转化模式、时效性、成本以及转化过程中的风险控制等问题。**最后是什么时候转？**包括政策的环境、市场的环境、供需的环境等。大连理工正在开展对高校创新主体行为对技术转移的影响机理的研究。**科技成果转化的评价最终目标是要为有志于从事科技成果转化的科研人员构建一个有序的、有活力的、有**

效的技术创新和技术转移的生态体系。

第三部分，郝老师分享了大连理工大学的实践探索。

首先是**构建科研人员的分类评价体系**用于专业技术岗位，其中对于应用技术和应用研究技术开发方面，学校明确提出要考核技术创新能力。以**技术创新和成果转化为双要素驱动**，大连理工大学从 2011 年起就不断的完善评价体系，先后将**高价值专利、专利转化、专利奖及其他类型的转化、国际专利、重大项目里高级专业技术岗位**等条件纳入评聘，**营造激励创新鼓励转化的氛围，引导科研人员开展科技转化工作**。此外，学校还通过**构建引导科研人员开展科技成果转化工作的政策体系**，包括校外兼职、离岗创业等方面的细则，通过细化的内容来**明晰操作流程，规范科研人员从事科技成果转化的行为，促进转移转化**。

最后，郝老师分享了关于如何引导科研人员回归科技成果转化的初心的思考。**首先，建立风险效应和信用体系的平衡点，让科研人员有这种守住底线的思维。第二，引导科研人员树立正确的义利观，包括人才培养和社会服务。第三，术业有专攻，让专业人去做专业的事情。**关于如何系统推进科技成果转化评价体系建设，郝老师则给出了四个建议。一是，**加强评价的系统化思维**，评价指标的构建要有逻辑关系。二是，**突出重点**。做好评价指标的权重设置。三是，**处理好评价对象、评价标准、评价指标、评价绩效以及评价模式的关系**。最后，**要防范风险**，确认可检测、可执行与可回溯。



成果转化类指标列入职称评审系统——科研评价改革探索

四川大学科学技术发展研究院副院长武梅博士为大家分享了四川大学在科研评价改革探索方面做的一些工作。2016年4月份，四川大学作为国家双创首批示范基地，在体制机制要做改革和创新，因此出台了《四川大学科技成果转化行动计划》，核心实际上是两个方面的改革，科技成果的“三权”改革与科研评价考核办法改革。

四川大学
SICHUAN UNIVERSITY

2016年底，学校出台了《四川大学科技成果转化行动计划》，针对制约科技成果转化的突出问题，从基础研究、应用开发到成果转移转化和产业化的全过程，提出了八大方面、22条举措

- ① 加强科技成果转化专业机构和专职服务队伍建设
- ② 推进科技成果“三权”改革
- ③ 改革校内科研评价考核办法
- ④ 支持和规范科研人员兼职或离岗创业
- ⑤ 大力推进研发与需求对接，科技与经济结合
- ⑥ 加强高层次创新创业人才队伍建设
- ⑦ 以国家“双创”示范基地建设为引领，加速科技成果转化
- ⑧ 建设国际研发转化和创新创业平台

科技成果的“三权”改革是促进科技成果转化的重大体制性的改革和突破。四川大学结合综合性大学的特点，考虑了学科差异，提出科学合理的精准分割确权的评价办法，明确了相关的工作流程，以及各部门的权责。

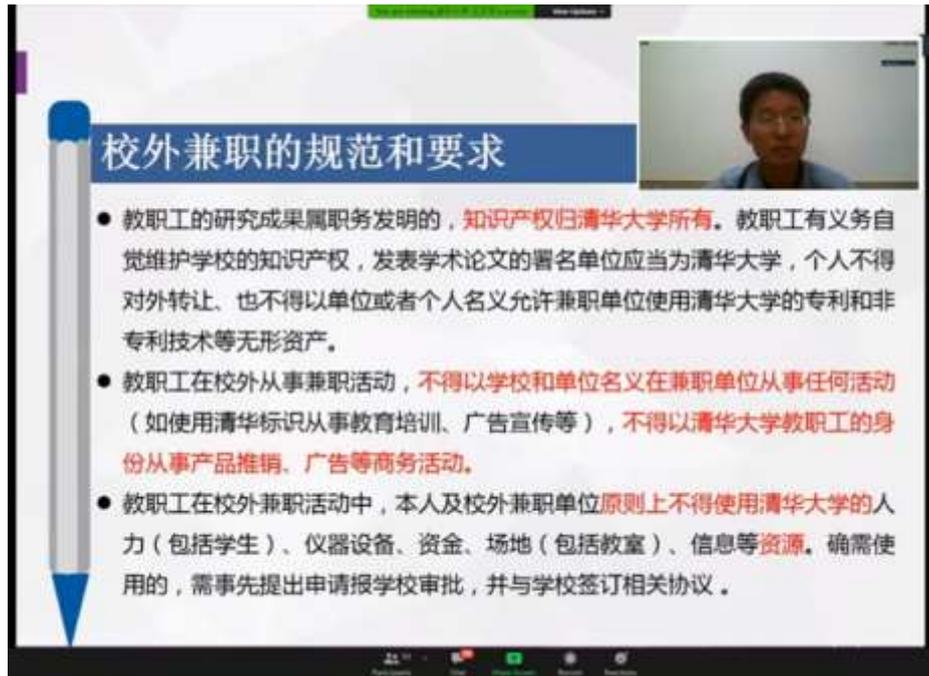
科技成果权属改革主要是针对以科技成果投资的形式，对于高校而言，科技成果转化还需要很多相关的环节保障。四川大学也在科研评价改革方面做了一些探索，例如将对业绩贡献，行业贡献度和社会影响力等纳入考核指标；在业务考核和职称评审中考虑纵向和横向科研经费；在外设研发的新型研发机构的平台做了一些倾斜和特殊的特区政策；出台文件鼓励师生共同创业，支持和规范科研人员离岗和兼职的创业活动等措施，以保障和调动科研人员从事科技成果转化活动的积极性。

武院长认为，考核评价是一根指挥棒，它强烈的影响了科研人员的价值取向和行为方式。**科技成果转化应该突出市场评价，由用户、市场和专家等相关第三方评价**；着重评价其技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化等。当前，构建科技成果转化评价体系指标存在着一系列的难题。以“科技成果转化到账金额”作为评价指标存在片面、单一的问题，由市场和用户等相关第三方进行的评价机制也存在数据采集困难、第三方证明的真实性与权威性等问题，如何建立可操作的、相对客观合理并且符合高校自身特点的科技成果转化评价体系仍有许多工作需要逐步完善。考核的指标亦存在着长期与短期的结合，有些数据需要一段时间才能显现出效益，但老师评职称是每年进行的，建立一套合理的科学且符合自身的评价指标体系还有很长一段路要走。

清华大学教职工校外兼职管理

[\[演说内容供下载\]](#)

清华大学技术转移研究院的院长助理王玉柱老师是云论坛的老朋友了，这次他为大家分享了清华在教职工校外兼职管理方面的一些规定以及相关的实践。



首先是对校外兼职做好界定。清华大学人事部门规定，教职工在完成本职工作的前提下，以个人名义或经学校委派，**利用本人的知识和技能**在校外从事非本职岗位工作但与本职岗位相关的活动，视为教职工校外兼职活动。与本职工作无关的校外工作则认定为属第二职业，是不允许的。

校外兼职的类别有许多。在众多校外组织机构中，如政府组织、社会团体和基金会类会受到学校的鼓励和支持，但同时有一些在选择上可能会比较审慎。

王老师还分享了校外兼职的负面清单，比如说不得从事损害国家、学校、校外组织机构和他人权益的活动；不得担任企业法定代表人、董事长、经理、财务负责人等重要职务；不得作为企业的实际控制人等。

关于在校外兼职时间与取酬，清华大学具体规定每周不要超过一天，每年不要超过 22 天。取酬需要报告并且要将兼职所得不低于 30%的部分上交院系，作为人才发展基金。这是为了整个团队的事业的发展关系的平衡，也算是一种利益共享机制。

对于兼职期间的许多事项，清华大学也有一定的规范和要求。首先，教科研的研究成果属职务发明的，知识产权还是需要归学校所有或者共有；其次，教师的校外的活动不能以学校的名义或者以院系的名义从事，也不得从事商务活动；最后，在校外兼职活动中，原则上不能使用清华大学的资源。

最后，王老师分享了清华关于成果转化类兼职的一些特殊规定。

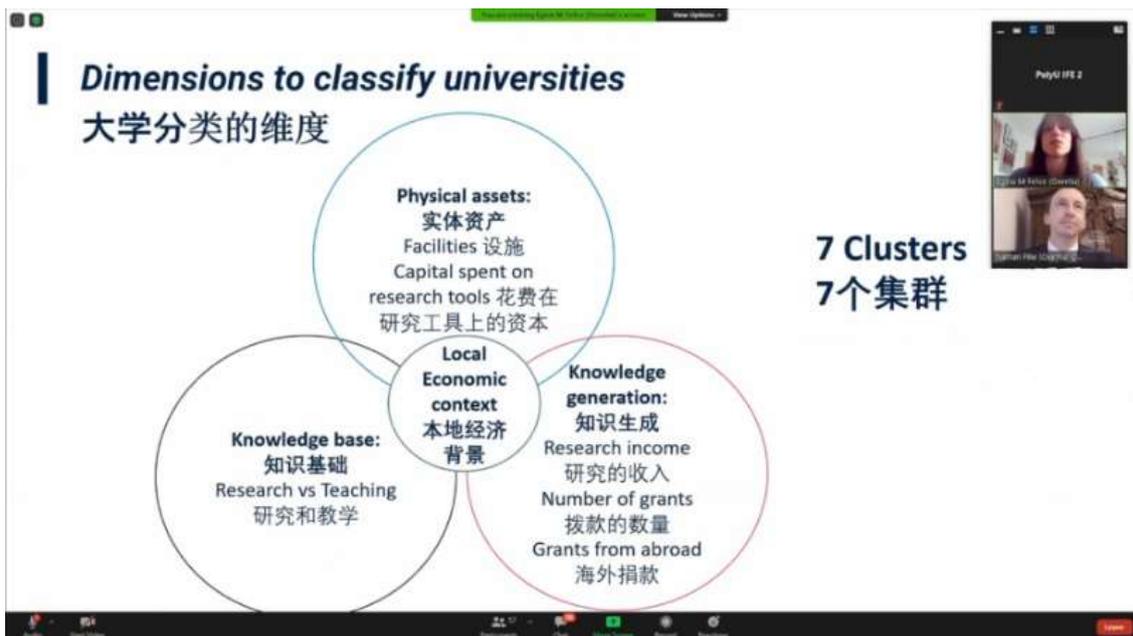
- 在完成教学、科研任务的情况下，支持教职工开展科技成果转化相关兼职活动。
- 申请科技成果转化类兼职的，由人事部门和科技成果转化主管部门会商。
- 基于科技成果转化特殊需求，在企业的兼职职务可以适当放宽。
- 允许教师离岗创业，原则上不超过 3 年，且不超过“非升即走”期限。

英国大学企业论坛的观察

[演说内容供下载]

英国在成果转化特别是技术转移领域里，做了很多严谨的、系统性的工作，本次云论坛有幸请到了来自牛津大学 Oxentia 教育及培训总监 Nathan Pike 博士和市场经理 Egizia-Maria Felice 博士，通过对英国大学企业论坛的观察为大家分享关于英国在成果转化方面的一些衡量性的框架理论和做法。这对于大家来讲，也是非常有借鉴意义的。

在英国高等教育领域，基本上有三个评估工具用来衡量“成功”。第一个，叫做研究卓越框架（REF）将做好研究的能力与能获得的政府科研资金的能力联系在一起；第二个，是教学卓越框架（TEF），评定大学的教学能力。第三个是知识交换框架（KEF），它是在 2019 年试点的，是一个衡量英国大学的创新和技术转让效率的系统。政府将所有的大学进行分类，把同类的大学放在一个集群中进行评估，这些分类考虑了四个维度的标准。一是实体资产，即大学的设施和科研条件；二是知识基础，即大学是研究导向还是教学导向；三是知识生成，包括科研经费、固定经费和捐款金额，最后也要考虑当地的经济背景。例如，大学设在伦敦，则有更多的知识转移机会，而大学设在农村地区，可能没有那样的机会。



接着，Felice 博士为我们分享了知识交换框架的评估程序。首先第一步是大学递交报告，包括学校在地理、经济、社会等方面上的背景，以及机构对本地经济社会发展的贡献。也就是说，能否吸引公众和社区，如何通过活动满足他们的需求。第二步是打分，政府将在创新的不同方面对机构进行评分，包括研究伙伴、商业合作、与公众和其他机构的合作、企业家精神、本地贡献、知识产权和商业化、公共和社区参与等七个方面。第三步则是公开结果，知识交换框架的分数会影响大学排名，亦使机构能够有机会获得自重，吸引学生和研究人员，最终能够有更多发展机会。

英国大学企业论坛召集来自 20 所院校的参与者，进行了 4 次关于“知识交换框架”的圆桌论坛，与会者分享了他们对 KEF 的许多看法。在大学与产业关系方面，许多高校都认为**知识产权在与产业界合作时是棘手的问题，大型企业不易于合作，需要与邻国进行更多合作**等。在知识交换活动中的创新实践中，大学分享了**向非学术界开放，鼓励公众参与创新过程而不仅仅是充当“终端用户”**等经验。在企业中学生参与方面，他们发现**专业的孵化或培训机构可吸引更多的创业学生**。最后，在 KEF 本身的影响方面，他们认为总体上试行的 KEF 促进了合作，并推动在同一集群中竞争的大学建立牢固的关系。

协作网校成员可以从以上的连结下载部份演说内容。如要读取已加密档案，请电邮至 ista.secretariat@polyu.edu.hk 索取密码。