

安徽高校社会保险现状的研究

徐自强^{1, 2}

(1. 安徽建筑大学 人事处, 安徽 合肥 230601; 2. 安徽建筑大学劳动服务有限公司, 安徽 合肥 230601)

摘要:通过对合肥市5所省属高校中的5类人员问卷调查和对高校社保经办人员的访谈,发现高校社会保险出现了对养老保险改革反应不一、医疗保险个人缴费基数口径不规范、生育保险待遇不一致、工伤保险参保不完全、失业保险缺失等问题,其主要原因包括高校教职工思维固化、社保工作人员政策了解不充分、高校社保宣传不深入等。最后建议,社保管理部门应加快制度设计和完善,高校应加强重视与政策宣传,切实解决职工实际问题,高校教职工也需要更多关注自身权益。

关键词:高校; 社会保险; 保险管理

中图分类号:G472

文献标识码:A

文章编号:2095-8382(2022)05-092-07

Research on the Current Situation of Colleges Social Insurance in Anhui

XU Ziqiang

(1. Personnel Department, Anhui Jianzhu University, Hefei 230601, China;

2. Labor Service Co., Ltd of Anhui Jianzhu University, Hefei 230601, China)

Abstract: Based on the questionnaire for five types of employees and the interview with social insurance agents in five universities in Hefei, several problems are found, including diversified responses to the old-age insurance reform as well as differences in individual insurance bases, maternity insurance, work-related injury insurance, and unemployment insurance. The reasons include the rigid thinking among faculty and staff, the inadequate understanding of policy of staff, and the inadequate publicity. It is suggested that the social security management department should improve the system; universities should pay more attention and carry out policy publicity to effectively solve the practical problems for employees, and the staff should pay more attention to their rights and interests.

Keywords: universities; social insurance; insurance management

随着事业单位改革的进一步深入,高校社会保险改革已经成为高校事业单位改革中的重要组成部分。高校实施社会保险工作前,高校担负着职工的“生老病死”,承担着职工的保险职能。在推进高校社会保险后,对于高校而言减少了许多“角色”,使高校能够更加集中力量去履行高校的职能。

关于高校社会保险的研究主要有以下几个方

面。在高校养老保险方面,主要集中于养老保险改革的影响作用上,冯承金^[1]介绍了高校养老保险改革中存在的问题,例如传统思想束缚了改革、与企业保险对接困难、转制成本较高等。周谷平等^[2]阐述了养老保险制度对于高校和教师的影响,使高校和教师关系从行政隶属转换为市场选择的契约关系,扩大了教师的个人选择权,提高了高校选

收稿日期:2022-04-04

基金项目:安徽省高校省级人文社会科学研究项目(SK2021JD13)

作者简介:徐自强(1990-),男,经济师,硕士,主要研究方向为人力资源管理。

拔人才的自由度。王蕊^[3]介绍了养老保险改革后高校遇到的问题,诸如高校承担的养老保险比例较大、教师对养老保险改革了解不足或是抵触排斥。在职业年金方面,主要集中于职业年金建立的积极作用上。刘经纬等^[4]从部属院校实施职业年金设立有助于完善社保体系、推进社会一致性、推进事业单位分类改革,并且分析了在政策、经济和技术上实施成功的可行性。韩焱^[5]认为高校建立职业年金制度有利于养老保险双轨制的制度融合、实现高校的“去身份化”以及应对老龄化。在工伤和失业保险方面,喻术红^[6]提出高校教师工伤问题应该引起重视,并提出工伤认定应考虑工作因素和伤害之间的关系。孟颖颖等^[7]认为因历史传统、意识形态、决策理念等原因,相对于养老和医疗等主要险种而言,我国的失业保险制度起步晚、重视程度不足、制度功能发挥有限、发展滞缓。在高校社会保险现状研究上,李钦^[8]认为在高校社会保险规范化管理上存在着员工意识淡薄、管理人员专业性和专业素养较差、没有完备的管理制度等问题。安素朝^[9]在论述社会保险重要性的同时,也认为高校社会保险存在着职工意识淡薄、社保工作人员不受重视、缺乏校内配合流程等问题。在现有关于高校的社会保险研究中,关于不同群体对社会保险的认知以及社会保险开展过程中遇到问题的研究较少。

1 高校社会保险现状调研

为研究机关事业单位养老保险改革对不同退类型退休人员的影响,以机关事业单位养老保险改革的起始时间为分界点分为退休“老人”和退休“中人”两种类型人员。为研究机关事业单位养老保险改革对在不同在编人员的影响,以机关事业单位养老保险改革的起始时间为分界点分为2014年10月以后参加工作的“新人”和2014年10月以前工作的在职人员两种类型人员。为了研究在编人员和非在编人员的社会保险差异,以及非在编人员对相关差异的看法等,新增了非在编人员这一类型人员。综上所述,此次调研的对象分为5大群体,主要分为退休“中人”、退休“老人”、“新人”、在编人员(2014年10月以后至高校工作的在编在编人员)、2014年10月以前至高校工作的在编在

编人员、非在编人员等5大群体。选取了5所高校(分别标记为A、B、C、D、E)展开调研,针对不同人群设计了不同的问卷问题。

1.1 关于退休“中人”

调查采用李克特五级量表进行统计分析,1表示“非常不了解”,5表示“非常了解”,数字越高表示了解程度越高。5所高校中各选取了20名退休“中人”为调研对象,调查结果显示各高校“中人”对社会保险政策和相关资讯的了解程度的平均水平在2.40至2.65的范围内,而他们对改革后的“中人”待遇计算办法的了解程度平均水平处于2.15和2.75之间。与此同时,在改革后“中人”的养老金相对于改革前的变动情况的认识上,5所高校的目标人群中认为没有降低(包含“基本一致”“有所提升”“提升很多”)的比例在65%至90%。在养老金的待遇变化以及2014年10月以后实际缴费的前后对比上,认为改革前后待遇和缴费差异不大的占比在55%至70%之间。但不同高校“中人”在被调查到如何看待改革前后待遇变化以及前后实际缴费对比时表现差异明显,如图1所示。

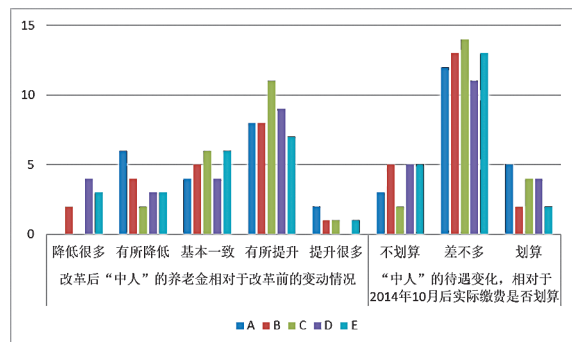


图1 退休“中人”认为的养老金变化以及相对于实际缴费是否划算

1.2 关于退休“老人”

此次调查从各高校退休“老人”中各选取20名,调查情况显示“老人”关于社会保险政策和资讯的了解程度的平均水平基本处于2.0至2.5之间。在涉及养老保险改革后给“老人”带来的变化,调查结果如图2所示。各组样本中,35%至45%的人员选择了“途径的变化”,本文认为这主要是因为养老保险改革后,养老金支付渠道发生改变。另外也有四分之一左右的人员选择了“金额的变化”

和“身份的变化”。本文认为金额的变化主要源自社保改革后养老金发放款项名目均做了严格规定,一些不符合规范的款项均被暂停。身份的变化,这种感知主要是来自部分人员个体内心的认知。选择“其他的变化”的人群则主要集中于退休人员管理归属的变化,部分目标人群表示他们对于改革后,哪些属社保管理,哪些属原部门管理上不太清楚等。

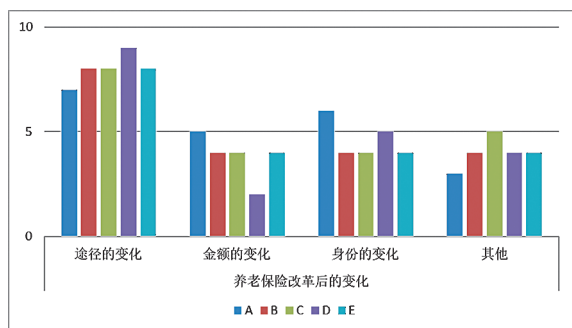


图2 退休“老人”对于养老保险改革后的感知

1.3 在职在编人员

此次调查按照养老保险改革的时间将在职在编人员分为两类,一类是2014年10月以前在高校工作,一类是2014年10月以后在高校工作。以上两类人员各高校抽取40名。2014年10月以后入职高校职工中,各组年龄在“30~34”岁之间的比例在60%至67.5%,在“35~39”岁之间的比例在15%至32.5%。2014年10月以前入职职工,各组年龄在“40~44”岁之间的占37.5%至45%，“45~49”岁之间占20%至27.5%，“35~39”岁之间占12.5%至17.5%。

在对“对高校社会保险政策和资讯的了解程度”的调查上,2014年10月后入职和2014年10月前入职的在职在编人员的平均值均处于较低水平,平均值分别在2.35至2.75和2.23至2.98的区间范围内。

针对2014年10月以后至高校参加工作的职工,此次调研主要考察了他们参加社会保险的参保情况。5所高校中均存在尚未参加机关事业单位养老保险的人员。在已参保人员中,自入职机关事业单位至缴纳养老保险的间隔时间处于“1~3个月”的比例在24.24%至56.67%,在“3~6个月”的比例在38.46%至57.58%，“6~12个月”的比例在0至

16.13%。在养老保险未参保的原因中,“了解到按照经办要求和行政办事流程暂时不能立即缴纳养老保险”在各种原因中选择最多(占比在57.14%至77.78%),另外也有部分人员选择了“自身条件不符合”(占比在10.00%至22.73%)、“经办部门或主管部门办事效率低”(占比在10.00%至42.86%)或“其他”(占比在13.64%至22.22%)。调查中发现“医疗保险(含生育保险)”的参保率较高,比例在95%至97.5%,工伤保险和失业保险参保率相对较低,且比例均在10%至17.5%。

关于在职人员对于养老保险改革看法的调研结果如图3所示,2014年10月以前和2014年10月以后至高校工作的人员中,认为养老保险改革和自己关系比较大的占比分别为67.5%至85%和70%至80%。并且,相较于养老保险缴费,目标人群对于养老保险改革后实际退休待遇情况更为关注。由此可见,无论是“新人”还是2014年10月以前就职人员,对养老保险和养老保险改革均有较高的关注率。

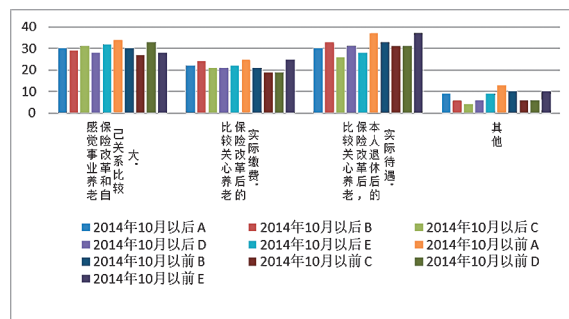


图3 在职人员对养老保险改革相关问题的关心

1.4 非在编人员

此次各高校参与调研的非在编人员均为40名。从性别上来说,此次参与调研的高校非在编人员多为女性,占比在70%至77.5%。从年龄上占比看,30岁至34岁之间人员分布最多(占比42.5%至62.5%),其次是25岁至29岁(占比22.5%至40%),其他年龄层次人员占比较少(占比在12.5%至20%)。

根据调查,各高校调查对象中超过一半的非在编人员认为其缴纳的养老保险和在编人员缴纳的养老保险有很大区别(占比在52.5%至65%)。

从非在编人员的企业年金的缴纳上看,各高校在非在编人员企业年金的缴纳上暂无动作。在社会保险的缴纳上,非在编人员各种保险的缴纳比例在95%以上。

2 高校社会保险工作中的问题

2.1 对养老保险改革反应不一

养老保险作为社会保险的重要组成部分,关系着每位人员退休后的直接利益,是每位职工关注程度较高的一项。随着高校顺利完成了向社保部门缴纳在职人员的养老保险和职业年金费用,也实现了高校退休人员养老金由单位发放转为社会化发放,同时也对学校退休人员 and 在职职工产生了一定的影响。

2.1.1 对于退休“老人”

我们将2014年10月以前退休的人员称之为“老人”,此次养老保险改革未涉及他们,他们的养老金发放数额并没有发生变化,改革前他们的养老金由学校发放;改革后,养老金分为了两部分,一部分为由社保局发放的基本养老金,另一部分则为由原渠道发放的提租补贴等。

对部分退休“老人”而言,这样的变化也一定程度上引起了他们的担忧,调查也显示有少许人员认为社会化发放会对其身份或是利益有一定影响。养老金实现社会化发放实际上是养老权益脱离单位这一“中介”^[3],退休人员能够获得独立于供职机构的养老权益和养老资产,而且受到法律保护^[10]。所谓社会化发放,是养老保险改革后退休人员养老金发放渠道的改变,将养老金直接发放到退休人员的“手中”,省去了原归属单位的中间过程,一定程度上也减轻了原发放养老金单位的负担。养老金的社会发放将退休人员的管理和服务集中于社保部门,对于社保部门服务退休人员能够更加直接方便和精准快捷,对于提高社保部门的服务水平和管理能力有一定的促进作用。

2.1.2 对于退休“中人”

“中人”属于改革前参加工作,改革后退休的人群。对于退休“中人”,习惯了改革前不用个人缴纳养老保险和职业年金费用的状态,他们需要慢慢适应这种转变。对于退休“中人”而言他们更关心他们退休后的养老金等实际问题,并习惯性地将自己

置于改革前和改革后这两种情况的对比之中。过去的计算办法中退休时的职务职称级别对于养老金的确定至关重要,特别是即将退休人员,退休时职务职称是否发生变化将会影响到他们退休后领取到的退休费水平。养老保险改革使得依照档案工资和工龄计算养老金的方式发生了改变^[11]。新的计算办法,对于“中人”养老金主要包含了基础养老金、个人账户养老金、过渡性养老金,充分考虑了过渡阶段的特殊性,将职工在职时缴费数额、缴费年限能够充分地表现出来,并将社会平均工资水平等因素融合进去,更充分、更加细腻地反映出了每位职工在职时的缴存情况。

虽然改革后的计算更加细致、公平和公正,但是对于“中人”来说更多的是不确定性。对于“中人”来说,改革后他们要“真金白银”地向社保部门缴费,而“中人”的担忧来自自己退休后因改革带来的养老金增长是否能够“补偿”自己因缴费而带来的“损失”。

2.1.3 对于“新人”而言

所谓“新人”就是改革后参加工作的人员。高校养老保险制度的改革也将对转型关键期的高校招纳优秀人才、解决专任教师不足等难题起到很大作用^[12]。他们进入高校工作,要经过考核、考察、政审等诸多环节,才能正式走上工作岗位。“新人”养老保险的实际参保往往滞后于他们实际到校工作的时间,自入职机关事业单位至正式缴纳养老保险需要大约1~6个月的间隔时间。在养老保险改革实行的初期,人员聘用、工资审批和社会保险等工作衔接尚未健全完善,高校的社保经办人员如何为“新人”缴纳社保也处于探索阶段,如何更好地处理好“新人”社保缴纳问题,保障好“新人”的权益,是高校需要进一步思考的问题。

2.1.4 对于非在编人员

在高校中存在以“人事代理”人员居多的编外人员,主要缴纳企业性质养老保险,也存在社会保障机制低的现象^[13],同岗不同酬及相对低的待遇也在影响非在编人员积极性^[14-15]。本调查显示,超过一半的非在编人员仍主观认为其缴纳的社会保险和在编人员有差异,并且高校缺少对编外人员企业年金的缴纳,也会对非在编人员心理和认识上产生一定影响。

2.2 医疗保险缴费基数口径不规范和生育保险待遇不一

高校的医疗保险起步要早于养老保险,随着国家医疗保障体系逐渐完善,相关制度设计也较为成熟。在通过对几所高校社保经办人员的访谈中,发现在医疗和生育保险中存在以下现象:

2.2.1 医疗保险个人缴费基数口径不规范

高校职工的个人医疗保险的缴费是按照个人基数的2%进行,但各高校中个人缴费基数的统计口径并不规范。调查中发现,高校确定个人缴费基数的方法主要按照基本工资和绩效工资确定,各高校间的差异主要体现在绩效工资项目的选取上。早在《关于规范社会保险缴费基数有关问题的通知》文件中已明确了列为社会保险缴费基数的具体项目,凡是国家统计局有关文件没有明确规定不作为工资收入统计的项目,均应作为社会保险缴费基数。各高校在医疗保险个人缴费基数的确定上,还应进一步规范,以符合相关文件的要求。

2.2.2 生育保险待遇不一

生育保险是社会保险法中明确的制度安排,对于女性就业及生育等方面合法权益的保护发挥积极作用,但各高校对于不同女性职工的生育保险待遇有所差异。对于高校的在编女同志,根据《安徽省职工生育保险暂行规定》等相关文件规定,能够享受相应生产期间的医疗保障和相应的工资福利,但是不能享受生育津贴。对于高校的在非编女同志,她们能够享受的待遇分两种情况:第一种情况,若是她们以学校名义缴纳了企业性质的生育保险,根据《合肥市职工生育保险办法》等文件规定“按0.4%费率缴纳生育保险费的用人单位,其女职工不享受生育津贴,产假期间工资福利仍由用人单位发放。”即她们和在编女同志同等享受高校产假期间的工资福利。第二种情况,若是他们以学校校企合作企业或是以与高校合作人力资源公司名义缴纳企业性质的生育保险,社保部门会默认她们是企业员工发放生育津贴,而学校可能会参照在编人员发放产假期间的工资福利。

关于能否同时领取产假工资和生育津贴的问题,安徽省并未形成相关的意见或是规定。不过,其他省市对这一问题已有明确规定,例如《海南省城镇从业人员生育保险条例》已规定了由领取工

资变更为享受生育津贴的几种情形;再如,北京市《关于调整本市职工生育保险政策有关问题的通知》中明确规定生育津贴即为产假工资。

2.3 工伤保险参保不完全

工伤保险是借助用人单位缴纳工伤保险费用形成的基金,是对受保人因工负伤、中毒、致残、死亡,提供抢救、治疗、康复服务、补偿工资损失,以及向完全失能残者提供定期补偿,向死者家属提供抚恤金和抚育金的一种社会事业^[16]。该定义对工伤保险基金形成、保险产生效力的情景、保险所能提供的保障均给出界定。在《工伤保险条例》中第一条即指出了制定工伤保险条例的出发点,即保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿,促进工伤预防和职业康复,分散用人单位的工伤风险。

然而,经过对几所高校的调研发现在高校在编职工的工伤保险的参保率偏低,各高校参保工伤的程度也不尽相同。在省属高校中存在着以下几种情况:一、高校并未给在编职工缴纳工伤保险。未参保人群主要为校内非在编人员,因为非在编人员社保属于统一缴纳。二、高校为职工缴纳工伤保险存在“只出不进”现象。即高校职工只是一部分人员参保,而参保人员基本上为工伤保险参保登记入库时的人员,库中人员名单很少更新,“后入校者”基本未缴纳工伤保险,这些高校的工伤保险参保人员处于“只出不进”的状态。对于不为职工缴纳工伤保险的高校或是缴纳不完全的高校,一旦发生未参保人员的工伤事故,用人单位将承担较为严重的后果。按照《社会保险法》相关规定,职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费,发生工伤事故的,由用人单位支付工伤保险待遇。从工伤保险制定的初衷来看,各类职工均应参加工伤保险,从而能够在发生工伤事故时享受工伤保险待遇,这也是社会保险普遍性原则的要求^[17]。

2.4 失业保险略显缺失

失业保险主要是对非自愿失业者提供物资帮助,让他们能够有度过失业期的基本生活条件,同时为失业人员提供再就业培训和指导,以提高他们技能并实现再就业的能力^[18]。在普遍的高校职工看来,失业保险似乎与他们的切身利益相关度较低,因而并不会过多关注^[19]。因为这样的观念

和看法,另一方面失业参保必然会增大高校缴费压力,导致高校为职工缴纳失业保险时存在和工伤保险类似的现象:要么有的高校职工参保率不高,要么有的高校直接不为职工缴纳失业保险,这样的情况普遍发生在在编教职工身上。

关于是否需要参加失业单位保险的问题,《安徽省失业保险规定》第二条“本规定适用于本省行政区域内的国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和其他城镇企业及其职工,事业单位及其职工,社会团体及其专职人员,民办非企业单位及其职工。”安徽省人民政府办公厅《关于事业单位及其职工参加失业保险有关问题的补充通知》“省政府研究决定,全省各种类型的事业单位(包括全额拨款、差额拨款和自收自支的事业单位)及其职工,都要参加失业保险”。可见高校所有职工应该成为失业保险的参与者,而不是失业保险的无关者,失业保险应成为每位职工职业生涯的保障,促进就业和稳定社会的保障。

3 对策和建议

3.1 持续完善养老保险改革的制度设计,解决参保人员的实际问题

在养老保险的改革中出现了高校新老职工对于养老保险心存疑虑、一知半解或者因疑似受到不公平待遇而心存不满等现象。面对以上问题,社保管理部门可以广开渠道收集参保对象的问题并听取意见建议。有关部门可采取在官方网站开辟专题介绍、设置留言信箱或举办专场咨询活动等方式,倾听并疏导社保问题、解释宣传养老政策,持续加快完善养老保险改革的制度设计。面对养老保险改革过程中出现的新问题,社保管理部门应以解决好广大参保人员的最急切、最担忧的问题为重点,做好政策解释、工作调研、制度设计和完善,做好社会保险的管理和服务工作。另外,作为高校的社保工作人员,应主动思考并开拓思维寻找解决问题的办法,循序渐进地解决社保管理中的难题,保障学校及教职工的基本利益。例如,面对“新人”参保需要“准备期”的问题,现阶段可以尝试采用企业养老保险形式弥补“准备期”的社保缴纳空白,保障参保人员的最大利益。

3.2 高校应加强对社保政策的宣传贯彻,解决实际问题并保障参保人员的最大利益

高校可以通过官网、公众号推送等途径,以教职工喜闻乐见的形式展现出社会保险的政策规定等相关知识。丰富宣传内容、拓展宣传渠道、变换宣传形式,以强化宣传效果。不仅可以通过官方正式渠道进行宣传,亦可发挥非正式组织的宣传作用,让每位教职工能够对社会保险,尤其是对社保改革有一定的认识,增加教职工相关知识储备并提高意识水平。

社会保险工作具有很强的政策性,作为高校社保管理工作人员更应该加强政策学习,提升业务水平和工作能力,政策执行更应准确、及时、到位。高校社保工作者在准确把握政策内容的基础上,应做好社会保险政策知识的宣传和普及工作。例如,面对退休“老人”和“中人”担心改革后是否牵涉他们的养老福利待遇变化的问题,社保管理工作人员可积极做好政策解读工作,用详细的政策解释消除担心和疑惑;面对“新人”参保准备期的问题,社保管理工作人员可做好“新人”入保的调研工作,改善工作流程,疏解过程难点和堵点。

3.3 高校应提高对社保工作的重视程度,以社保工作为基点促进相关工作的完善

社会保险关系到每位教职工切身利益,是职工权益的基础。面对养老保险改革后反应不一的状况,高校应密切关注职工的心理状态变化,做好政策解释的同时,积极向社保部门反映并解决相关问题。面对生育保险待遇不一的问题,学校在政策研究的基础上,从保障生育职工的利益出发,避免出现职工因待遇不一而引起的不满。面对工伤保险参保不完全和失业保险略显缺失等问题,高校应提高职工参加工伤保险和失业保险的积极性,响应相关规定要求,做到应保尽保。

高校不仅要提高对社保工作的重视,还应以推进和完善社保工作为基础,带动其他管理工作的优化,提升整体的管理服务水平和质量。例如在“新人”社保参保工作中需要人事聘用和工资审批等工作的密切配合,涉及人事管理工作的其他方面,要以社保工作的完善促进其他工作的共同提升。高校应该开放关于提升社保管理水平和完善其他相关工作的意见和建议渠道,让更多的声音能够进

得来,才能使社保工作和相关工作推进和开展得更加顺畅。

3.4 高校教职工应多学习社保政策和相关知识,多关注自身权益的保护和实现

大多数在职教职工对于社保的关注较少,因为社保给教职工带来的直观效用并不明显,只有在使用到社保时才能真切感受到社保的益处。高校教职工是社会保险的重要参与者和受益人,更应多学习和了解社保的政策内容及相关知识,更应知晓并重视社会保险对个人权益的影响,更应关注并参与高校社会保险的管理工作。

建立健全高校社会保险制度,不仅是国家社会保障制度改革完善的重要组成部分,也是高校内部管理体制改革的的一项重要任务。完善高校社会保险的管理工作,需要社保管理部门、高校社保经办服务部门以及高校职工共同参与,发现并解决社会保险工作中的实际问题,提高社会保险的管理和服务水平,促进高校社会保险积极向上发展。

参考文献:

- [1] 冯承金.新常态下高校养老保险制度改革的问题与对策[J].武汉理工大学学报(社会科学版),2017,30(5):114-118.
- [2] 周谷平,韩亮.论养老保险制度对高校和教师选择权的影响[J].高等教育研究,2018,39(1):29-35.
- [3] 王蕊.当前高校养老保险制度改革的问题与对策[J].福建教育学院学报,2018,19(10):44-46.
- [4] 刘经纬,刘阿钢.部属高校建立职业年金制度的必要性和可行性分析[J].国际商务(对外经济贸易大学学报),2010(3):83-88.
- [5] 韩烨.高校建立职业年金制度的思考[J].教育理论与实践,2015,35(9):23-24.
- [6] 喻术红.我国高校教师工伤认定因素之考量[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),2013,66(1):16-21,127.
- [7] 孟颖颖,李慧丽.改革开放以来我国失业保险制度的政策回顾与述评[J].社会保障研究,2015(5):73-81.
- [8] 李钦.高校社会保险的规范化管理分析[J].才智,2019(1):223.
- [9] 安素朝.高校社会保险工作的思考[J].劳动保障世界,2018(35):37.
- [10] 郑秉文.机关事业单位养老金并轨改革:从“碎片化”到“大一统”[J].中国人口科学,2015(1):2-14,126.
- [11] 刘大卫.高校人事制度深化改革中的缺陷及其改进策略[J].兰州学刊,2016(6):155-162.
- [12] 祖悦.基于事业养老保险制度的高校用人制度[J].吉林化工学院学报,2020,37(12):87-90.
- [13] 张弘弢.人事代理与雇员制视角下高校人事管理机制改革研究[J].大学教育,2016,5(7):180-182.
- [14] 蒋运钧.事业单位编外用工管理现状、问题及对策:以江苏省无锡市为例[J].中国人力资源开发,2010(1):79-81.
- [15] 化振勇.高校非事业编制人员管理探索[J].北京教育(高教),2015(9):40-42.
- [16] 侯文若.社会保险[M].2版.北京:中国劳动社会保障出版社,2009.
- [17] 郭士征.社会保障学[M].2版.上海:上海财经大学出版社,2009.
- [18] 郑功成.社会保障学[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2005.
- [19] 王晓雪,杨旭.高校规范社会保险管理的几点思考[J].中国卫生标准管理,2014,5(12):112-115.
- [10] Bandura A. Self-efficacy: the exercise of control[M]. New York: W.H. Freeman, 1997.
- [11] Onwezen M C, Antonides G, Bartels J. The Norm Activation Model: an exploration of the functions of anticipated pride and guilt in pro-environmental behaviour[J]. Journal of Economic Psychology, 2013, 39: 141-153.
- [12] 刘春济,冯学钢.我国出境游客旅行前的信息搜索行为意向研究:基于TAM、TPB与DTPB模型[J].旅游科学,2013,27(2):59-72,94.
- [13] Zhang Y X, Wang Z H, Zhou G H. Antecedents of employee electricity saving behavior in organizations: an empirical study based on norm activation model[J]. Energy Policy, 2013, 62: 1120-1127.
- [14] HAN H. The norm activation model and theory-broadening: Individuals' decision-making on environmentally responsible convention attendance[J]. Journal of Environmental Psychology, 2014(40): 462-471.

(上接第 78 页)