

二元利益观的比较视角:高校科研团队 管理体制完善轨迹的思考*

刘 鑫

【摘要】 文章以团队建设过程中集体利益的实现与个体策略选择之间的关系为切入点,基于二元利益视角,解析个体行为互动的准则驱动行为模式与理性选择模式的差异,结合高校科研团队管理体制的特点,提出高校科研团队培养过程中相应的制度设计。

【关键词】 科研团队; 制度; 策略

【作者简介】 刘鑫,吉林财经大学公共管理学院讲师,经济学博士,主要从事公共经济、制度经济、产业政策研究(长春 130117)

一、团队制度建设的集体利益观与差别性利益观的比较分析

团队制度建设根源于分工的专业化所产生的效率,这一点在经济学之父亚当·斯密的《国富论》中已经得到详细的论证,而长期困扰人们的问题却是团队制度建设过程中如何使个体层面的理性与集体层面的理性相协调,具体表现为个体策略选择与集体利益目标实现统一。而制度的设计与演化成为解决该问题重要引擎,人们在历史的长河中不断探寻着制度设计的方法与演化的机制,提出的相关解析有多种多样,但根据它们对社会制度特有效应的不同强调,可将其分为两类观念。

观念一着重强调制度的集体利益观,其认为集体中的个体利益之间以及个体利益与集体利益之间的冲突与问题可以在内生与外生的准则驱动下,得到圆满的解决。也就是说在制度的集体利益观框架下,个体行为之间的互动行为主要表

现为准则驱动行为模式,即个体在某个社会中经常按照现存的准则来行动,这样的行为可以被看成是理性的,也可以被看成是非理性的。这是因为准则引发的行为,可能导致产生利益最大化计算所预测的那种行为,如果是这样,它就可能是理性的,因为按照准则行动并不等于按照某些理性计算来行动。准则驱动的行为,在其最纯粹的形式下是非一贯性的,当个体根据一种社会准则行动时,这个行为是被一种规则所支配,而这个个体将根据这种规则的指令行动,即使这样做对他自身而言没有任何利益也是如此。

与观念一相区别,观念二更加重视利益的调和与利益的竞争,强调制度的差别性利益,指出制度框架会给团体中的某一部分人带来不相称的利益,因此称其为制度的差别性利益观,制度的差别性利益观表现为制度的差异效应。根据替代学说的观点,社会制度可以按照它们对社会特殊群体的利益影响来加以解释,它强调在分配问题中固有的利益冲突。制度的差别利益观框架中个体行为之间的互动行为主要表现为理性选择模式。与个体行为准则驱动模式相比,其区别在于协调

* 本文系吉林省教育科学“十一五”规划项目“吉林省高校优质教育资源共享集群的构建研究”(项目编号:GH08152)的成果之一。

与冲突,基于差别利益观框架下的制度是冲突的产物,理性选择模式作为有意解释的一个分支,给这样的冲突提供了一个理解的基础。根据这个理论,个体为追求各种目标和利益而行动,并且为了更有效率地满足这些利益而选择他们的行为,个体朝着某个特殊的目标有意而最优地行动。个体通过他们的行为生产社会结果。且行为人经常面临与其他行为人互相依赖的情况。具体表现为:第一,每个人的报酬取决于所有人的报酬;第二,每个人的报酬取决于所有人的选择;第三,每个人的选择取决于所有人的选择。在这些情况下,个体必须作出策略性选择,把对其他人的行为预期纳入到他们自己的决策当中。涉及策略冲突的行为人必须意识到,社会结果是他们互相选择的产物,他们的选择会影响到其他人的选择。

回归到本文中团队建设过程中的集体利益与个人策略选择问题之中,如果仅仅以强调制度的集体利益为基础,认为制度供给充足的情况下,个人就会在准则驱动模式下,沿着规则制定的标准做事而不会出现违背制度的行为,这是不现实的,必须将制度的差别利益问题纳入制度设计的思维过程之中,通过制度向理性行为人提供合理的预期,使理性行为人所采取的策略选择与集体利益的实现相一致。

二、基于二元利益观的行为模式比较:准则驱动模式与理性选择模式

团队建设中集体利益的实现与个体策略选择的理论溯源中,基于制度的集体利益与差别性利益所形成的两种个体行为模式:准则驱动模式与理性选择模式,为我们分析制度初始发展机制提供了比较全面的视角。

从制度的集体利益观为切入点,我们可以获得四种制度变迁机制:契约、自发形成、市场协调交易与社会选择。虽然这些机制有着某些共同的特点,但是,它们所形成的制度传导机理是不同的。契约机制表现为人们可以通过具有权威性第三方的引入,有意识设计某种制度——契约的形成,在这个契约中,基础规则的本质与形式业已确立,基于这个契约框架,规范的个体的策略选择,使其能够与集体利益相互协调,并最终达成一致。

自发形成理论表现为社会成员是在反复的互动当中,个人逐渐意识到,某种“公正”分配的规则将会对财产方面无秩序的侵犯带来很大的改善作用。最后,一个惯例稳定了下来,社会成员即把这些规则作为合适的和公正的行为方式。市场协调交易机制形成于自发形成机制基础之上,一个基本制裁制度的自发形成控制了个人的自私行为,而这种制裁是源于市场压力,具体表现为通过市场压力调整这些个人契约来满足社会整体的利益。制度的社会选择机制是根据适应性的标准来解释社会制度的发展:社会制度的产生和发展,是因为它们足以使社会在竞争性环境中生存下来。

若从制度差别利益观为切入点,人们的行为也将从准则驱动模式到理性选择模式,表明了制度发展基本逻辑的一个转移,制度将被看成是某些人限制他们互动对方行为的产物,而不是把制度想像成努力约束作为总的社会行为人的产物,这个分析主要结果就是,制度不是限制群体或者社会以努力避免次优结果创设的,而是社会结果固有的实际分配冲突的副产品,因此人们发展制度规则的主要目标,乃是获得针对其他行为人的策略优势,所以,那些规则的实质内容应该普遍地反映分配的情况。而信息与制裁将成为制度预期分配效应作用于个体策略行为主要传导机制,因此首要任务就是分析制度提供的信息与制裁与个体做出策略选择所必需的预期之间的关系。信息如何作为制度的传导机制影响个体的策略选择呢?具体表现为制度通过提供关于另一个博弈者选择的信息,可以进入到策略计算之中。如果存在着一种制度性均衡——这里我指的是制度构建行为关于实现均衡结果的选择——那么行为人应有了形成关于其他行为人预期的理性基础。制度提供的信息将有助于行为人制定预期,这种预期,是在已知他人行为的情况下,做出使他们的报偿最大化的决策所必须的。而且社会成员都获知相关的信息,他们如果改变这种互动中的策略选择,将会产生利益的损失,如“囚徒困境”的产生,“搭便车”问题的出现,也就是说只有通过合作,才能实现博弈各方的有限利益。此时信息作为提供预期的制度传导机制将会发挥积极的作用。但问题是如果非正式制度所形成的信息预期不足以提供给个体策略行为者强烈的合作动机,如当非正

式制度意思表达不明确,或者信息共享群体非常之大时,可能存在着多重解释。此时又该怎么办呢?外部实施制度增加了确保遵守规则的另一个机制:来自于第三方实施者的制裁威胁。实施者的潜在行为多种多样,但是它们对于策略行为者计算预期效用,可以归纳为两大作用。第一,对使用某些策略实行制裁;第二,他们直接为某些类型的结果确定相关的报偿。进一步说,在进行策略决策的计算中,这些制裁成了某些策略的成本。假设策略行为人在确定其他行为人选的前提下,知道一种潜在的策略选择的预期,此时如果引入一个外部实施规则来处罚该策略,则该行为人在计算该选择的效用时,就必须将其潜在的成本考虑在内。

三、二元利益观对高校科研团队管理体制完善过程的渗透

高校科研团队管理体制是指高校科研团队的组织体系及运转模式,即参与高校科研团队管理的组织结构、职权划分和运行机制的总和。本文将二元利益观渗透于高校科研团队管理体制完善过程之中,提出适宜的具体措施与方法。

(一) 高校的“两性”博弈催生科研团队动态化组织结构的形成

从大学的诞生之日起,其本身的“机构性”和学科的“学术性”就从没有停止过博弈。如德国自19世纪以来“重视学科标准几乎到了排斥学院标准的程度”,而英国大学由于受到牛津大学、剑桥大学的影响,即将跨学科学院的成员资格放在首位,其结果是教师不得不忙于实现院校的任务和价值观。在中国,高等教育发展的轨迹决定其机构本身被深深打上官僚制的痕迹,严格的官僚行政等级方式是以绝对行政权力为中心,以行政指令和规章条例为基本组织资源的手段,这种机构性及其官僚组织行为的可靠性与可预测性所强调的是源于“观念一”中强调制度的集体利益中所形成准则驱动行为模式,而恰恰这种模式严重阻碍了高校学科学术性的发展,扼制了学者科研的积极性与创造性。中国一位著名学者,同时作为某名校的校长在其“学科水平提升年”工作会议中明确指出“在学科团队的建设上,可以整合全校资

源,打破院(部)壁垒,形成团队。”如何实现这一目标呢?笔者提出以问题为导向的高校学术团队动态化组织结构的思想,高校学术团队动态化组织结构是指学术团队的成员不以学院为界限,实现团队成员动态化管理的组织结构。该思想源于观念二所强调的差别利益学说,这是因为高校学术团队中的个体为追求各种目标和利益而行动,并且为了更有效率地满足这些利益而选择他们的行为。高校教师参与科研团队的利益诉求大致可分为三类:第一类为学术价值实现的利益诉求;第二类为科研工具应用与科研信息获得的利益诉求;第三类为完成学术任务,实现职称评定的利益诉求,而对于不同年龄段,拥有不同职称的高校教师而言,各类利益诉求占有不同权重。

笔者认为,高校科研团队的动态化组织结构的形成适用于制度的差别利益观框架中的个体行为人与人之间互动的理性选择模式。对理性行为能够提供更佳的预期,特别是对于那些处于科研刚刚起步阶段的高校学科,高校学术团队动态化组织结构恰恰能够满足不同利益诉求学者的个体策略选择。与此同时,高校学术团队动态化组织结构作为制度的载体,提供差别性信息与奖罚机制,以实现校方制度供给的预期效应,这不仅有助于打破高校学院之间的壁垒,消除高校的“两性”问题,而且能将高校的科研任务与教师个体研究方向与知识储备等实际情况相结合,进而实现高校科研成果获得的集体目标。

(二) 高校科研团队内部“自选型”职权划分的新思路

纵观荣获诺贝尔奖的科学家背后无不拥有一支强大的科研团队,虽然各学科获得诺贝尔奖的科学家每年只有一位,但站在他背后的科研团队成员却通过这位科学家个人价值实现而获得个人利益的诉求。笔者认为职权划分的科学性是其中关键之所在。许多中国学者学术生涯受限其知识储备、思维惯性、研究工具的使用,而科研团队的组建就是要通过职权的划分形成科学研究的分工协作。高校科研团队集体利益的实现将直接决定于其内部的职权划分,进一步说应确立科研团队的管理职责。而本文所要阐述的是如何确定科研团队内部成员的职责。高校科研团队往往成员较多,因此这不可能是个简单协调博弈的出局,我

们前文谈到要想破解这样的僵局,我们必须通过制度供给来实现。核心科研团队主持者应提供什么样的制度才能破解这样的僵局呢?

现在我们逆向思考这个问题,如果职责完成的好坏取决于个体获得报偿的预期,那么团队的主持人能否先将所需完成的团队任务进行细分,与此同时,科研团队的个体根据自身的研究方向、知识储备与利益诉求,确定自身的个体策略选择,此时团队的主持者所要做的是应根据团队任务的分类,提供相对稳定的补偿预期,而由科研团队的成员自主选择团队任务,并在其职责完成时,获得相应的预期补偿。笔者认为以这种“自选型”的职权划分方式能够极大地提高科研团队成员的适用性与积极性,使其成员各得其所,保质保量的完成相应的团队职责。在该过程中,项目主持人与参与人之间应形成具有约束力的契约(如合同),契约中必须明确与任务完成相关的奖罚细则。而前文所提出的科研团队动态组织结构将使“自选型”的职权划分方式成为可能。

(三) 高校科研团队培养的“集群化”运行机制的解析

高校科研团队培养的运行机制表现为众多核心科研团队与科研支撑性团队之间的集群化合作模式,核心团队是以学校的各个教学科研机构的资源整合为主,而科研支撑性团队则由专家顾问小组、协助工作小组、学校科研领导小组及后勤保障系统所组成。科研支撑性团队内部应以准则驱动行为模式为主,而核心科研团队应以理性选择行为模式为主,二者之间在互动中形成集体利益与个体利益的动态均衡,本文是以科研团队为研究对象,为此将着重对高校核心团队的运行机制加以分析。

核心科研团队与相关支撑性团队的“集群化”运行机制表现为:第一,学校科研领导小组应根据学校自身特点确定重点学科,所谓重点学科就是选择高校未来发展中的—些优势、特色学科,并将其研究方向与研究目标通过文件形式传递到各个院系,并由各个院系专业教师结合自身的知识储

备与研究工具,围绕重点学科确定项目题目,并将题目汇总,报送给专家小组;第二,专家小组包括校内专家与校外专家,由专家小组对题目进行筛选,并将所选题目进行分类,如可分为重点项目、重大项目、青年项目,将详审结果报送给学校科研领导小组;第三,学校科研领导小组对提名项目应给予提出者—定的奖励,并根据专家的反馈信息及学校的现状,对项目进行再次分类,并加以资金配套,应将项目结项要求具体化——发表文章数量及相应的级别;第四,将项目与资金以捆绑的形式在校内进行招标,凡竞标者应对该项目进行详细的论证,专家组根据项目申请书确定项目负责人,与此同时项目负责人选择2—3名本校专职教师形成核心科研团队,并预留3—4名科研团队成员名额作为动态名额,将核心科研团队研究项目在校内网络进行公示,允许全校范围内教师进行动态申报,而项目最终参加人的排序将以项目结项时,小组成员的科研成果数量与级别为依据。当然,学校领导小组应根据项目的分类,确定该项目负责人及差别性排序的项目参加人,在教师职称评定时的权重,并应以正式文件形式下发至各教学单位。高校科研团队的“集群化”运行机制与高校科研团队的动态化组织架构,“自选型”职权划分模式彼此关联与互动,这对于高校科研水平的提升将发挥巨大的促进作用。

参考文献:

- [1]盛昭瀚,蒋德鹏.演化经济学[M].上海:上海三联书店,2002.
- [2]韦森.社会制序的经济分析导论[M].上海:上海三联出版社,2001.
- [3]康兰.关于大学学科和大学学科建设概念的思考[J].观察,2010,(2).
- [4]Alchian,Armen A.1950.“Uncertainty,Evolution and Economic Theory.”Journal of Political Economy.
- [5]Aumann,RobertJ.,and Michael Meschler.1985.“Game Theoretic Analysis of a Bankruptcy Problem from the Talmud.”Journal of Economic Theory.

The Comparative Angle of The Benefit of Dualism: The Development of the Administrative Institution of the Term of Scientific Research of University

Liu Xin

Abstract: Thesis firstly discriminate the tactics between getting the collective benefit and the individual benefit in the course of the building of term , and from the angle of the benefit of dualism the thesis analyze the difference between the mode of incentive of institution and the mode of the choice of reason and put forward the measure in order to perfect the institution on the basis of the characteristic of the administer system of the term of scientific research of university.

Key words: the term of scientific research , institution , tactics

Author: Liu Xin , The Department of Public Management , Jilin University of Finance and Economics (Changchun 130117)

[责任编辑: 彭 波]