

基于交易成本理论的高等教育创新型人才培养路径探析

黄振羽

(中山大学政治与公共事务管理学院, 广东广州, 510000)

[摘要] 基于交易成本理论, 通过剖析大学治理结构, 揭示出纯粹高等教育培养的创新型人才属于“非关系专用人力资本”, 呈现出“小科学”特征。为外界期望与高等教育创新型人才培养实践的冲突提供了组织层面的解释。通过分析得出了混合治理结构是实现外界期望与高等教育实践激励相容的可行路径, 研究大学与外部组织所建立的各种混合治理结构组织, 是探索高等教育创新型人才培养的一个新视角。

[关键词] 混合治理结构; 非关系专用人力资本; 创新型人才

[中图分类号] G640 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2018)01-0007-05

一、问题提出

近年来, 一方面是政府不断通过各类“政策”与“工程”加强高等教育创新型人才培养, 为高等教育规划出多种创新型人才的培养目标; 另一方面则是社会用人单位、特别是一些高科技企业抱怨部分高校毕业生不能胜任相应的创新工作^[1]。有实务界人士指出, 大学毕业生入职后, 企业需要花费大量时间对这些毕业生进行再教育, 因为大学的创新教育与企业技术创新模式未能有效接轨^[2-3]。在各种热闹的“政策”和“工程”下, 是外界期望与高等教育创新型人才培养实践的冲突。

高等教育本就是一种创造性事业, 而创新则是高等教育理应具有的价值属性之一^[4]。根据这一价值属性下, 培养创新型人才是高等教育的一项基本功能。这项基本功能不能脱离政府规划目标和用人单位的需求, 培养“一出校门就能为企业创造经济利润”的创新型人才, 乃至培养“一毕业就能够创新创业”的“双创型”人才, 是否就是这项基本功能的应有体现? 随着这项基本功能承载外界的期望越来越多, 困惑也由此产生, 纯粹的高等教育本身能否通过这一项基本功能来满足如此多的期望? 换句话说, 暂且搁置外界期望约束, 这项基本功能究竟产出怎样的创新型人才?

回答上述问题的现实意义, 在于进一步揭示出“纯粹高等教育培养的创新型人才”与“外界组织需求的创新性人才”之间的关系, 剖析二者冲突的制度原因。更进一步, 为二者的冲突找到可行的解

决方案, 实现外界期望与高等教育实践在创新型人才培养目标上的激励相容。因此, 本文的思路是: 首先导入交易成本理论; 其次分析纯粹高等教育培养的创新型人才特点, 并在这个基础上, 探索高等教育创新型人才的培养路径; 最后是本文的研究结论与展望。

二、理论导入

交易成本理论是经济组织研究、制度比较研究、公共政策研究等领域的主流理论, 它的一个重要贡献, 在于打开了组织内部治理结构运作的“黑箱”。交易成本理论起源于科斯在1937年发表的经典论文《企业的性质》, 随后在威廉姆森(Williamson)、克莱恩(Klein)和克劳福德(Crawford)等学者的共同努力下得到拓展和完善^①。

(一) 资产专用性与治理结构

科斯在1937年提出了对研究经济组织影响深远的问题: “如果价格机制是有效率的, 为什么需要组织? 如果组织能够节省成本, 为什么不由一个大企业组织所有的生产?”^[5]。科斯认为, 采用哪种组织形式配置资源, 取决于两种组织在边际上的交易成本比较。在交易成本理论的发展过程中, 以威廉姆森为代表的新经济制度主义学派通过提出“资产专用性”等分析概念, 并通过对人类做出“有限理性”和“投机主义”的基本行为假设, 从组织解剖学的角度提出了“一体化治理结构、市场治理结构与混合治理结构”三种组织形态^[6]。

“资产专用性”是交易成本理论的核心研究维

[收稿日期] 2017-11-29; **[修回日期]** 2017-12-23

[作者简介] 黄振羽(1986—), 男, 广东化州人, 中山大学政治与公共事务管理学院博士后, 主要研究方向: 科技政策, 政府行为与大学治理

度,指的是在不牺牲生产价值的条件下,资产的重新用途和由不同使用者的使用程度,交易成本理论的许多可驳性蕴含主要依赖这个维度的实现^[7]。从近年的研究文献来看,人力资本专用性被认为是最重要的,因为这种资本不仅仅是技术类、关系类等无形资源的载体,同时也是发现、占据有形资产并使之实现价值生产的关键^[8]。并且,其它类型的专用资产往往亦需要通过专用人力资本来进行使用、管理和监督^[9]。值得强调的是,在以知识为基础、以创新为驱动力的经济社会中,人力资本专用性将是组织分析的一个重要维度。

自1980年以来,交易成本理论的核心假说得到了大量实证研究的验证,即为了最大限度地节约交易成本,交易中投入资产的专用性程度越低,越有可能采用市场治理结构,随着资产专用性程度的提高,采用长期合同、乃至一体化治理结构的可能性就会随之增大^[10]。克莱恩(Klein)与阿尔钦(Alchian)进一步指出,专用资产可细分为“非关系专用资产”和“关系专用资产”,前者更适用于市场治理结构,而后者更适用于一体化治理结构^[11]。

(二) 混合治理结构

在交易成本理论得以被应用到实证研究的最初时期,大多数交易被认为要么采用一体化治理结构,要么采用市场治理结构^[7]。虽然中间治理结构曾在一些研究文献中出现过,但这种治理结构往往被认为是不稳定的,最终会转向一体化或市场治理结构^[7]。然而,随着越来越多的新组织形式出现,例如企业社会网络、战略联盟和连锁经营等等,组织形态日益多样化,这使得中间治理结构越来越得到交易成本理论研究的重视^[12]。

这种中间治理结构的组织形式既有一定程度的集中控制,同时,各参与者又是相互独立的实体,是一种集合了市场与一体化治理结构特征的“混合治理结构”(hybrid governance structure)^[13-14]。通过比较三种治理结构,威廉姆森指出(如图1所示),当资产专用性程度在A与B之间时,采用混合治理结构能更为有效地降低交易成本,而小于A或大于B时,则分别适合采用市场或科层治理结构^[6]。Ménard等人进一步指出,在保留独立所有权前提下进行产生双边或多边依赖的投资时,随着资产专用性程度的不同,混合治理结构会表现出不同的形式,在A与B的区间内,越偏向于A,则越有可能表现为非正式的社会网络,越偏向于B,则越有可能表现为某种联合治理实体^[13]。

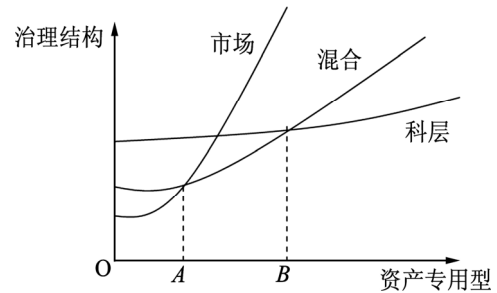


图1 混合治理结构与资产专用性的关系

Fig. 1 Relationship between hybrid and asset specificity

由此可见,与科层与市场两种治理结构相比,作为第三种组织形态的混合治理结构,实际上是A与B之间所有可能的具体组织形式的集合。

三、高等教育创新型人才培养的路径选择

(一) 非关系专用人力资本: 纯粹高等教育培养的创新型人才

长期以来,“大学”组织的理念被表述为“学术本质”“天生的自治诉求”“教授治校”和“学术自由”等。然而,这些理念的适用性却不断地受到历史事实和实证研究的挑战。历史上,大学曾是传授神学的场所或政府部门的延伸行政机构^[15-16]。实证研究发现,教授治校会导致相对低的效率和教学质量^[17-18]。还有研究指出,大学的决策机构与大学的决策执行、财务状况、教学量等只有很小的相关性,甚至没有关联^[19]。这使得大学被称为一种“有组织的混乱结构”^[20]。换言之,这些理念并不能揭示大学组织的真实运作,大学的组织边界更因此变得模糊化——对于一个理念和边界都模糊的组织而言,各种期望均可加诸其上,各类功能似乎都能通过“大学”来实现。

然而,大学组织是有边界的。可观察到,企业生产某种产品,是为了企业本身的最终销售与营利,但大学作为一种非营利组织,其生产的“科研产品”与大学并无直接关系。虽然大学制定了各种科研指标,但这些指标往往不涉及具体的科研内容,也非生产过程中的工序需求,更无法通过设定某类指标来规定大学教师的具体研究方向或研究方式。对此,在交易成本理论框架下,有研究通过分析多种资产专用性,指出大学是一种市场治理结构,被责任自发机制、分散化权力机制和强激励机制界定组织的交易成本边界^[21]。沿着交易成本理论的研究思路,有实证研究进一步指出大学教师的人力资本特性是非关系专用的,“终身职”作为这种非关系专用人力资本的治理安排,对大学实物专用资产与运行绩效关系起到负向调节作用,揭示出大

学迥异于企业的治理结构特点^[22]。因此，当投入某种资源到大学的组织边界内，在大学的运行机制下，这种资源会被大学的“小科学”治理结构运行逻辑所吸纳、乃至同化，被耗散至大学各个学院或教师的各种可能研究方向上^[22]。这是导致大学成为“有组织的混乱结构”的一个制度原因，而正是这样的制度特点，维系了大学的“小科学”式自由研究和前沿探索功能，同时使得传统科学家角色通过“大学教师”得以延续。

与科学研究一样，大学要实现高等教育创新型人才培养这项基本功能，同样要投入资源。我们知道，企业投入资源培养专用人才——例如培养专门生产某种车身的技术工人，是需要这些人为企业生产某种专用产品或提供某种专用服务的，因此，这些人才是企业的专用人力资本。但对于大学而言，其通过投入资源而培养出来的创新型人才就如同大学教师产出的“科研成果”，既非大学的工序需求，亦不会为大学提供某种专用产品或专用服务，大学更不能通过与外部组织“交易”这种特殊的“产品”而进行营利。因此，当暂且搁置各种外界期望，而仅考虑把人才培养资源投入到大学的组织边界内，依据大学的“小科学”治理结构推断，纯粹高等教育下培养的创新型人才特征，必然属于“非关系专用人力资本”，并呈现出强烈的“小科学”特征。有观点指出，许多大学毕业生、特别是理工科学生不能理解企业最终的目标是创造利润，而倾向于追求技术创新成果得到“国内首创”“国际领先”的高度评价^[2]。这个批判性的观点在反映出外界期望的同时，恰恰从一个侧面证明了纯粹高等教育的创新型人才特征^②。

（二）混合治理结构：外界期望与高等教育实践的激励相容机制

在当今，政府财政的供给、外部资本的注入、知识经济的发展以及国家创新体系的构建等，都要求高等教育承担更多的责任^[23]。这带来的挑战是，高等教育必须积极应对外界期望。但问题是，纯粹高等教育培养的是“小科学”创新型人才，如何将其与外界期望桥接，进而实现二者的激励相容？

对于外部组织来说，如果要节省大学毕业生的再培养成本，期望大学的创新教育与本组织创新模式直接对接，外部组织必然要往大学投入专用资源，特别是，要向大学开放组织内的核心知识（如某种独有的工艺、流程或技术等），从而通过大学的课程，将这些资源和知识转化为毕业生的人力资本。此时，外部组织必然要求获取这些资源和知识

的学生到本组织工作，并要求大学和相应的授课教师不能公开发表有关研究成果。然而，有研究指出，在“学术组织-产业组织”的合作关系中，前者倾向于将研究成果公开发表，而后者则有可能因此而失去研发投入的竞争优势^[24]。

对于大学而言，在不采用一体化治理结构的情况下，外部组织投入大学的专用资源和核心知识，会被大学吸纳和同化^[22]。有观点认为，可以在大学内建立某种“体制特区”作为引入外部资源的保障措施^[25]。但现实情况是，“体制特区”的文书制度、行政流程与考核评估方式等因有别于大学而与大学制度发生冲突时，“体制特区”的组织目标和运行方式往往趋同于大学。例如，笔者曾调研过我国大学的大科学工程建设情况，发现这些高校虽然为大科学工程建设了某种“体制特区”，然而在实际运行过程中，大科学工程的资源被大学的其它院系、实验室争夺，导致学界和实务界的人士质疑中国大学是否适合于建设大科学工程。这种现象并非我国独有，作为大科学工程的发源地，美国曾面临过更为严重的情况^[26]。忽略大学的组织边界，是“体制特区”失灵的一个主要原因。

由此看来，如果外部组织试图直接从大学中获得不需要经过再次培训的创新型人才，办法是与大学建立一体化治理结构，通过选择性干预的手段配置资源，以行政命令的方式实现目的。只有这样，外部组织才能够为自己投入的专用资源和核心知识提供保障措施。但采用这个办法，意味着这个外部组织需通过投资一所学院、甚至是一所大学来培养专用的创新型人才。这类大学在实践中是存在的，例如“企业大学”或“公司大学”。但这类大学要么面向企业内部员工或供应链体系上的客户，要么面向社会上其他企业的员工，这并不在本文讨论的“高等教育”范围。

那么，能否由大学自己投入专用资源，为特定的外部组织培养能够直接对接的创新型人才？且不论这是否符合大学的非营利组织定位。假如大学做出该决策，说明大学与特定的外部组织签订了人才培养与供应合同。此时，大学就会面临被外部组织“锁定”的风险，一旦外部组织中止合同或“破产”，大学投入的专用资源以及基于这些资源培养关系的专用人力资本，其价值就会由于转变用途而遭受巨大损失。因此，为了避免这个损失，大学最好是选择与外部组织建立一体化的治理结构。这个选择的后果是，要么大学成为了外部组织的“专属人员培训机构”，要么外部组织因进入到大学的组

织边界内而被大学同化。实际上,虽然能观察到由企业投资的“企业大学”、甚至可以观察到企业直接投资大学内的某个具体学院或专业,但很少会看到大学自己投资了某个企业,然后专门为企业培养人才。

综上所述,当外部组织难以通过市场直接聘用到所需的大学毕业生,而一体化治理结构又不能作为一般性的办法时,采用混合治理结构便成为了第三种选择。基于这个选择,大学与外部组织可以在保持相互独立的情况下,共同投入一定程度的关系专用资产建立新的组织形式。前面已经阐述过,随着在A与B区间(如图1所示)内投入资产的关系专用性程度不同,混合治理结构会呈现出不同的具体组织形式。

例如,当大学仅是希望学生了解外部组织的一些运作特征,可以通过邀请外部组织的人员来到大学内开讲座——这类非正式的社会网络,由于投入资产的关系专用程度非常低,且没有独立明确的激励机制、运行模式和任务目标等,因而不会与大学或外部组织的治理结构产生冲突。当期望学生成为某个特定外部组织的专用创新型人才,就需要大学与外部组织共同投入一定程度的关系专用资产,特别是外部组织需要在一定程度上向大学开放其核心知识,此时的混合治理结构可能会表现为某种人才培养项目,随着关系专用程度的加深,实体组织形式则更有可能被采用,如校企共建实践教学基地。相较于社会网络,无论是项目组织还是实体组织,都有了相对独立的内部激励结构、运行模式和任务目标等,从而有了明确的组织边界。

另外一所大学包含了多种专业,当我们说大学与外部组织共建混合治理结构时,实际上是不同的专业与不同的外部组织共建了某种具体的组织形式,甚至是交叉专业与多个外部组织共建了某种具体的组织形式。当这些组织形式超越了单纯的社会网络组织时,共同投入的专用资产越多,具体的组织形式就越接近独立实体。由此可见,大学与外部组织共建混合治理表现为组织形式的多样性,特别是,不同的组织形式存在不同的内部激励机制,从而能够不局限于纯粹高等教育的治理结构逻辑,培养出能够对接于各种外部组织的多样性创新型人才。换言之,混合治理结构可以成为外界期望与高等教育创新型人才培养的一种激励相容机制。

四、结语

基于交易成本理论,本文通过剖析大学治理结构,强调大学存在组织边界,进而揭示出纯粹高等

教育培养的创新型人才,属于“非关系专用人力资本”,呈现出“小科学”特征。采用混合治理结构,建立多样性组织,是实现外界期望与高等教育实践激励相容的可行路径。

大学组织、外部组织以及由这两种组织共建的各种混合治理组织,都有着各自的交易成本边界,否则多样性组织的存在毫无意义,只需一个大型组织就能满足整个社会的需求。换言之,在交易成本为零的世界中,外部组织根本不需要建立自己的人才培训机构,亦不需要各种各样的大学,只要建立一所巨型的高等教育机构,就能培养出满足各个行业需求的创新型人才了。但在现实中,大学组织边界不可忽略。因此,基于交易成本理论,研究大学与外部组织所建立的各种混合治理结构组织,可以成为探索高等教育创新型人才培养的一个新视角。

注释:

- ① 截至目前,“交易成本”(或“交易费用”, transaction cost)并没有统一的定义。威廉姆森认为,某种产品或服务从一种技术边界向另一种技术边界转移过程中发生的“摩擦”,就是交易成本。张五常指出,交易成本是在一个人的社会中不可能出现的各种各样的成本。张五常更直言,交易成本实际上就是制度成本。而这一点也得到了科斯本人的认可。
- ② 这种现象很容易被归因为我国的高等教育体制问题,这是由于我国大学都想办成一流大学、研究型大学,是学校发展目标和模式趋同化的后果。体制问题固然是重要的原因之一,但并非全部原因。当我们在一个浪漫的理念之下谈论大学组织时,很容易忽略了大学组织本身的问题,甚至会忽略我们所一直模仿与借鉴的欧美大学也同样面临着类似的问题。对此,可参阅参考文献[27]。

参考文献:

- [1] 朱高峰.中国工程教育的现状和展望[J].清华大学教育研究,2015,36(1):13-20.
- [2] 杨毅刚,孟斌,王伟楠.基于OBE模式的技术创新能力培养[J].高等工程教育研究,2015(6):24-30.
- [3] 杨毅刚.切实做到一体化 尽量避免两张皮——对我国工程教育未来发展的若干建议[J].高等工程教育研究,2012(1):40-45,52.
- [4] 董云川.高等教育热点之我见[J].云南财贸学院学报,1999(6):57-61.
- [5] 罗纳德·H·科斯.企业的性质[A]//奥利弗·E·威廉姆森,

- 西德尼·G·温特.企业的性质——起源、演变和发展.姚海鑫,邢源源,译.北京:北京商务印书馆,2007:22-40.
- [6] Williamson O E. Comparative Economic Organization: the Analysis of Discrete Structural Alternatives[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1991, 36(2): 269-296.
- [7] Williamson O E. The Theory of the Firm as Governance Structure: from Choice to Contract[J]. *Journal of Economic Perspectives*, 2002, 16(3): 171-195.
- [8] Sun M, Tse E. The Resource-based View of Competitive Advantage in Tow-sided Markets[J]. *Journal of Management Studies*, 2009, 46(1): 45-64.
- [9] Palay T M. Avoiding Regulatory Constraints: Contracting Safeguards and the Role of Informal Agreements[J]. *Journal of Law, Economics and Organization*, 1985, 1(1): 155-176.
- [10] Lafontaine F, Slade M. Vertical Integration and Firm Boundaries: The Evidence [J]. *Journal of Economic Literature*, 2007, 45(3): 629-685.
- [11] Klein B, Alchian A A. Vertical Integration, Appropriable Rents, and The Competitive Contracting Process[J]. *Journal of Law and Economics*, 1978, 21(2): 297-326.
- [12] Mayer K J, Teece D J. Unpacking Strategic Alliance: The Structure and Purpose of Alliance Versus Supplier Relationships[J]. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2008, 66(1): 106-127.
- [13] Ménard C. The Economics of Hybrid Organizations[J]. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 2004, 160(3): 345-376.
- [14] Jolink A, Niesten E. Recent Qualitative Advances on Hybrid Organizations: Taking Stock, Looking Ahead[J]. *Scandinavian Journal of Management*, 2012, 28(2): 149-161.
- [15] 王世权,刘桂秋.大学治理中的行政权力:价值逻辑、中国语境与治理边界[J].*清华大学教育研究*,2012,33(2): 100-106.
- [16] 刘元芳,栗红,任增元.“经济人”假设与大学治理的思考[J].*现代大学教育*,2012(2):40-44.
- [17] Brown W O. Faculty Participation in University Governance and The Effects on University Performance[J]. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2011, 44(2): 129-143.
- [18] McCormick R E, Meiners R E. University Governance: a Property Rights Perspective[J]. *Journal of Law and Economics*, 1988, 31(2): 423-442.
- [19] Altbach P G, et al. *Higher Education in American Society* [M]. New York: Prometheus Books. 1994: 57, 70.
- [20] 托尼·布什.当代西方教育管理模式[M].南京:南京师范大学出版社,1998:168-177.
- [21] 黄振羽,丁云龙.小科学与大科学组织差异性界说——资产专用性、治理结构与组织边界[J].*科学学研究*, 2014,32(5):650-659.
- [22] 丁云龙,黄振羽.制度吸纳资源:国家实验室与大学关系治理走向[J].*公共管理学报*,2015,12(3):105-116.
- [23] Larsen I M, Maassen P, Stensaker B. Four Basic Dilemmas in University Governance Reform[J]. *Higher Education Management and Policy*, 2009, 21(3): 1-18.
- [24] Ankrah S, AL-Tabbaa O. University-industry Collaboration: A Systematic Review[J]. *Scandinavian Journal of Management*, 2015, 31(3): 387-408.
- [25] 李大庆.把实验室建成“科学特区”[J].*科技信息*, 2004(3):30-31.
- [26] 黄振羽,丁云龙.美国大学与国家实验室关系的演化研究——从一体化到混合的治理结构变迁与启示[J].*科学学研究*,2015,33(6):656-664.

[编辑: 游玉佩]