

文章编号: 2095-1663(2016)06-0013-05

## 激励相容视角的专业学位研究生 培养内部质量保障机制研究

蒋国洲, 刁晓平

(海南大学 研究生处, 海南 海口 570228)

**摘要:** 运用经济学中的激励相容理论, 分析当前我国专业学位研究生培养中诸多激励不相容现象, 探索构建更具激励相容效果的专业学位研究生培养内部质量保障体系必须满足的五个基本条件。

**关键词:** 激励政策; 信息对称; 责权对等; 利益均衡; 双向监督

**中图分类号:** G643

**文献标识码:** A

近年来, 有关专业学位研究生培养内部质量保障体系的研究和实践日益深入, 且随着专业学位研究生教育规模的不断扩大和新问题的不断出现, 这种探讨还会持续深入下去。所谓专业学位研究生培养内部质量保障体系就是遵循专业学位研究生教育培养规律的学校微观层面的质量保障体系, 即学校自主建立的保障并持续提升专业学位研究生教育培养质量的组织、制度和运行程序等。

本文以经济学中的激励相容理论为基础, 通过对当前我国专业学位研究生培养中诸多激励不相容现象的剖析, 探索构建更具激励相容效果的专业学位研究生培养内部质量保障体系, 力图培养单位提高专业学位研究生培养质量提供新的思路。

### 一、理论与文献梳理

激励相容的命题是由哈维茨(Hurwicz)在他创立的机制设计理论中最早提出来的。威廉·维克里(William Vickrey)和詹姆斯·米尔利斯(James Mirrlees)在研究企业与个人行为特征后, 认为在市

场经济中, 每个理性的经济人都会按自利的规则进行行为选择; 如果设计出一种能使行为人追求个人利益的行为正好与实现集体价值最大化的目标相吻合的制度安排, 这一制度安排就是“激励相容”。在激励相容理论引入经济学领域后, 便衍生出了信息不对称条件下的委托代理理论。委托代理理论认为, 当代理人的目标函数与委托人的目标函数不一致时, 便会出现“代理问题”。

出现“代理问题”时, 委托人要考虑的是如何激励代理人选择对自己最为有利的行动。此时, 委托人面临着代理人的两个约束: 一是参与约束, 又称个人理性约束, 即代理人从激励中得到的期望效用不能小于他不接受激励时的效用; 二是激励相容约束, 即当代理人最终选择的行动的结果好于他不采取这一行为的结果时, 他才有动力去选择这一行为。

从经济学角度看, 在专业学位研究生培养质量内部保障体系涉及的关系人(利益相关者)中, 高校、研究生管理职能部门、二级学院、导师、研究生相互之间存在着多层委托代理关系。为分析方便, 我们假定高校、研究生管理职能部门、二级学院为目标和

**收稿日期:** 2016-09-19

**作者简介:** 蒋国洲(1966-), 男, 四川金堂人, 海南大学研究生工作部部长, 教授。

刁晓平(1963-), 女, 重庆合川人, 海南大学副校长, 教授。

**基金项目:** 海南省教育科学规划课题“海南省地方高校研究生培养模式特色化路径探索”(编号: QJY1251501); 海南省教育厅高等学校科学研究资助性项目“地方高校专业学位研究生教育质量保障机制研究”(编号: Hnjgzd2014-02)

行动一致人(在文中用“校方”表示),进而将讨论简化为校方、导师及研究生相互之间的激励相容问题。

在国内,已有学者将激励理论及相关理论应用于研究生教育的探讨中。王沛比较详细地探讨了研究生招生工作中的信息不对称问题<sup>[1]</sup>。胡娟认为,在现有的研究生培养机制中,政府、高校、导师和研究生四者之间存在着委托代理关系,因而存在着委托代理问题<sup>[2]</sup>。李洁茗分析了研究生与导师双向选择过程中可能出现的信息不对称问题以及由此产生的负面影响<sup>[3]</sup>。韩桂秋、袁晓杰从委托代理理论视角探讨了如何落实研究生导师负责制问题<sup>[4]</sup>。张冰红提出,为实现提高研究生培养质量的教育目标,应该建立以激励和监督为纽带的培养管理体制<sup>[5]</sup>。

## 二、专业学位研究生中的激励不相容现象透视

必须承认,我国专业学位研究生培养的许多激励性政策、措施总体上是达到了激励相容的效果的,但仍然存在许多激励不相容因素,需要我们高度重视并着力消除。

### (一) 校方激励性政策的不相容

校方激励性政策的不相容性主要表现在激励目标不甚明确,激励措施不尽合理。

1. 招生政策的激励不相容:鼓励专业学位发展是当前我国研究生教育的基本政策取向,但由于种种原因,目前专业学位生源普遍不如学术型,在此背景下,一些高校尤其是地方高校,为完成专业学位招生计划,在招生中基本上是“从宽把握”——降低调剂及录取标准,把一些本科背景、考研科目“五花八门”的考生“一网打尽”,这自然增加了入学后的培养难度,影响培养效果。一些高校在教学设施、师资力量,尤其是实践条件尚未完全跟上的情况下,在招生指标分配中向专业学位不恰当倾斜,客观上造成“重招生数量、轻培养质量”的现象。一些院校为保障生源质量,推出了类同于吸引学术型研究生优质生源的措施(如新生奖),但因自身综合实力和社会影响力有限,效果不佳。

2. 师资队伍建设政策的激励不相容:双导师制度是专业学位研究生教育的内在要求,因此学校对各专业学位点聘请校外导师都持鼓励和支持态度,但在实际操作中却缺少激励校外导师的具体办法,结果,校外导师的积极性和主动性难以调动和发挥,其培养专业学位研究生的能力和水平难以体现和施

展,往往成了无实质意义的“挂名”导师。为提高校内导师(专任教师)的能力和水平,不少高校都鼓励校内导师(教师)参加培训、进修,但很多情况下这种培训并没有放在与专业学位有关的行业、部门,而是放在了其他高校甚至科研院所,这种培训实际上是偏离了专业学位研究生教育对校内导师(专任教师)的能力和素质要求。

3. 培养环节的激励不相容。学校鼓励各专业学位设置反映专业学位应用性、实践性的特色课程,但却缺少具体的指导意见,加上一些专业学位点在设置课程时缺乏对本学位点任课教师实际情况的充分考虑,结果很多应用性、实践性课程成了培养方案上的摆设,学术化的课程仍占了专业学位研究生所修课程的大头。学校要求和鼓励各专业学位点多建联合培养基地或实践教学基地,但由于配套措施跟不上,或所选基地与专业学位研究生实践的要求吻合度不高,培养基地或实践教学基地有名无实,没有或很少发挥应有的效果。

4. 奖助政策的激励不相容。为鼓励专业学位研究生教育的发展,绝大多数高校均设立了学术性和专业型研究生均能受益的奖助体系,但这一体系更多的是以物质奖励的方式进行,这对满足研究生低层次的需求作用明显,而对高层次需要的激励效果则十分微弱,因而很难激发研究生持续进取和努力的内在动力,也不利于研究生健康向上的人生观和价值观的树立和彰显。

### (二) 信息不对称问题比较严重

1. 招生环节的信息不对称。由于信息的动态性、滞后性、不完备性及传递方式的有限性,在招生中,校方、导师和考生均不可能将各自需要的信息精准传递给对方,进而造成信息不对称或信息不完备,影响各方的判断和决策。例如,考生在报考前及入学后选择导师时,只能把导师的学术成就、个人声誉等公开信息作为选择依据,而对导师的性格、为人,尤其是导师对指导专业学位研究生的态度及指导社会实践的能力则知之甚少,而导师对考生的考研目的和发展定位、对专业学位研究生的认知等仅仅通过笔试和面试也无法做出精准判断。

招生过程中各方之间诸多信息的不对称,必然造成各方特别是考生决策的非理性行为,结果校方把一些不适合攻读专业学位的考生招了进来,导师把并不适合自己指导的学生收入门下,学生也常常因为选错了学校或专业、选错了导师而深感不安和

后悔。更有甚者,校方招生相关人员还会利用信息优势,做出泄密、篡改考试分数等损害校方和他人利益的败德甚至违法行为。

2. 培养过程中的信息不对称。信息不对称也大量存在于课程设置、课堂教学、实践教学、社会实践、学位论文指导等培养环节中。以课程设置为例,一些专业学位点,在明明知道国家和学校有关专业学位研究生课程设置的规定的要求的情况下,利用自己掌握的信息优势和决策权优势,不考虑或很少考虑专业学位研究生的需求和期望,仍然沿用培养学术型研究生的思维,结果造成课程设置与学术性学位的高度雷同。

### (三) 权责匹配体现不够充分

1. 招生环节的权责不匹配。目前各高校强调的扩大导师招生自主权,从理论上讲是对导师的一项正激励,但从我国专业学位教育的现实来看,单个专业学位授权点招生规模一般较大,在规模化的专业学位研究生招生中,考生更少(或没条件)考虑导师因素,导师也很少有考察考生真实能力和素质的机会,很像“隔口袋买猫”,因而招生自主权更加难以体现,这种招生制度设计与招生现实的差距,为导师招入学生后不负责任提供了借口。

2. 导师指导环节的权责不匹配。导师依自己的“导师岗位”或“导师资格”招收研究生,这是其基础性权利,但有的导师在招入研究生后却没有尽到应尽之责。专业学位规模化招生和对导师科研资源、科研实力要求相对较低的现实,为导师“一师多生”提供了可能,强化了导师“重数量、轻质量”的倾向,导师招收和培养专业学位研究生的利益取向不完全是“培养高层次应用型人才”,而是对更多指导费的追求。有的学术性研究生导师出于可能丧失某种名誉和利益的考虑,“重名誉,轻岗位”,对取得专业学位研究生导师资格很在意,千方百计想办法争取,但是在取得资格后,却把导师的岗位责任置之脑后,对所招专业学位研究生常常不理不问。一些导师“老板”思维根深蒂固,片面认为专业学位研究生在读期间对自己科研的贡献度会小于学术型研究生,因而“厚此薄彼”,对学术型研究生的培养指导往往尽职尽责,而对专业学位研究生则“马马虎虎”。有的专业学位研究生导师“重私利、轻职责”,利用自己的某种权威或地位,十分在意将有一定经济实力或行政权力的人士招至自己门下,但碍于“面子”或处于某种利益的考虑,有意无意降低对专业学位研究生的培养标准,甚至想方设法迁就学生的不合理要求。

3. 研究生自身层面的权责不匹配。享受学校最好的教育资源和服务是专业学位研究生的基本权利,而刻苦学习、勤于实践、勇于创新,努力成为于国有用的应用型高级专门人才则是其基本责任,但在现实中,相当一部分专业学位研究生尤其是非全日制专业学位研究生的读研动机不纯,获取文凭几乎成了其读研的唯一目的,缺乏必要的责任意识,对待课程学习心不在焉,对待学位论文敷衍了事,对关乎学校发展的大事更是充耳不闻。有的研究生则权利意识淡薄,明明知道课堂教学的内容并不符合专业学位研究生培养的要求,授课方式也陈旧落后,却不主动向校方提出反对意见或要求“救助”措施,而是选择“默不作声”或采用“逃课、上课开小差”等消极方式应对;有的研究生明明知道是由于导师的指导不力才导致了在自己的学位论文未达到毕业要求,不去向校方主张“补偿”要求,而是选择“忍气吞声”。

### (四) 监督约束不到位

上面提到的诸多激励不相容现象,如招生过程中损害校方和他人利益的败德及违法行为,既是信息不对称的结果,更是各方监督约束不到位的集中表现。再有,为提高研究生的创新能力,一些高校推出了涵盖专业学位研究生的自主创新课题,但由于缺乏有效的跟踪、检查和监督措施,等到研究生毕业时却没有出任何创新性成果,学校投入的经费打了水漂;为提高研究生的学位论文质量,一些高校推出了涵盖专业学位研究生的优秀学位论文培育计划,同样由于缺乏有效的跟踪、检查和监督措施,最后写出来的学位并没有达到优秀水平,投入经费不了了之。这种情况同样存在于学校导师(专任教师)各种教育教学改革项目和实践基地(联合培养)管理中。

## 三、激励相容的专业学位研究生培养内部质量保障机制的构建

激励相容的专业学位研究生教育内部质量保障机制,实质上就是通过一套机制,尽可能减少专业学位研究生教育中的内部代理成本,确保委托人和受托人的期望和目标的达成。笔者认为,要达到激励相容的效果,应满足下述五个条件,这是建立激励相容的专业学位研究生培养内部质量保障机制的基本要求,也是评价专业学位研究生培养内部质量保障措施的基本尺度。

### (一) 激励目标明确,激励措施合理

校方对导师及导师对研究生的激励目标明确与否直接影响激励效果。明确的激励目标是检查和评

判激励效果的依据,是导师及研究生采取相应行为的依据,还是导师及研究生努力的动力和方向。

明确的激励目标有三个特征:1. 目标的一致性,一方面,校方传递给导师及研究生的激励目标必须符合国家专业学位研究生教育的政策导向和学校研究生教育的发展目标;另一方面,这些激励目标也是导师及研究生所需要和追求的。最理想的状态是激励目标是“自下而上”式的,是基于研究生自身需要所选择的,又是导师力所能及范围内能做到的,还是能得到校方充分支持的上下“不谋而合”的结果。2. 目标的可示范性,即通过导师及研究生在践行激励目标中形成的成功经验和做法对其他导师和研究生可带来明显的示范效应和榜样作用,例如,给予取得非学术性成果的专业学位研究生等同于学术性研究生学术性成果的奖励,对专业学位研究生创新能力和综合素质的提升就能起到很好的激励作用和示范效应。3. 目标的可评判性,评价的标准是看受激励的导师和研究生的积极性是否有所提高,某些阻碍质量提升的消极因素(如导师的不作为、研究生的学习惰性)是否得到有效消除,而最终是看培养质量(如就业质量、用人单位评价等显性度较高的指标)是否取得了高于激励前的提升幅度和社会认可度。

一项合理的激励措施也应该包括三个方面:一是可操作性,能解决受激励的对象希望解决的实际问题(如奖助体系中的物质奖励和资助)。二是创新性,包括两个层面:激励措施从学校层面上体现出校方对国家专业学位研究生教育政策及其趋势的准确把握和判断,体现出校方在专业学位研究生教育方面的创新意识和创新思维;导师及研究生更要在践行激励措施中大胆创新和试验,使激励措施能达到预期甚至超预期的效果。三是物质激励和精神激励并重。要使导师和研究生的积极性能够持续,就必须平衡物质激励和精神激励两者之间的关系,做到外在的物质激励和内在的精神激励并重。笔者认为,在目前各高校对专业学位研究生的物质激励已经处于较高水平的情况下,加大对其精神激励的力度,才能达到更好的激励相容的效果;如果一味采用物质激励,势必引起研究生物质欲望的膨胀,进而导致“物极必反”的结果。

## (二) 信息有效对流

理论研究表明,信息不对称是一切委托代理问题产生的直接原因,进而解决信息不对称问题便是克服代理问题的基本途径。在激励相容的专业学位

研究生培养内部质量保障机制中,校方与导师及研究生信息对称就是校方不但要明确制定每一项激励措施的目的及意义、激励的量和度、相应的约束和惩罚等,更重要的是要积极鼓励受激励者有效参与激励措施的制定过程,并向受激励者提供反馈执行进展、遇到的问题及需要的后续激励措施的渠道。

当然,信息完全对称是不可能的,但处于信息优势的一方通过不断地向另一方提供信息,能够尽可能地减少双方的信息不对称。例如,在专业学位研究生招生中进一步扩大统考或者联考范围应该是一项可以减少信息不对称及由此而产生的代理问题的有效措施。

## (三) 权责相互匹配

所谓权责相互匹配,就是力求实现校方、导师和研究生之间权利和责任的对等:校方在要求导师和研究生承担某一责任时,要赋予他们相应的权利,作为履行责任的合理保障。例如,在专业学位研究生招生中必须给导师在招生选拔中更大的自主权,为实现“双向选择”创造条件,做到即使在规模化招生背景下,导师和考生都有直接接触和互选的机会。

当然,权利和责任的匹配并不等于责任与权利的完全对等,而是导师和研究生所要求的权利应以校方要求导师、研究生承担的责任为基础,做到权利和责任的同步上升,否则校方赋予导师、研究生的每一项责任都有可能成为导师、研究生向校方索取至少等于承担该责任的权利或推卸责任的借口。

## (四) 利益相对平衡

本文没有把利益和权责放在一起讨论,是因为我国目前专业学位研究生教育基本上是在公立大学开展的,作为非营利组织的公立大学,其使命在于育人而非追逐利益和利润的最大化。但大学毕竟是一个以人为主的复杂体,作为“经济人”的导师和研究生,并不会丧失追求自身利益(包括主观效用)最大化的动机。

激励相容的专业学位研究生培养内部保障机制就是要将学校的长远发展与导师、研究生的眼前利益有机地结合起来,将整体目标与阶段性目标有机地结合起来,使学校、导师和研究生切实地感受到专业学位研究生发展给各自带来的好处和利益。

一方面,要维护校方权威、确保校方利益,这是协调校方利益和受激励者利益的底线;另一方面,校方要充分考虑受激励者的利益,给专业学位研究生导师在招生选拔、职称评定、时间安排等方面更大的

便利。例如,在同等条件下,对有丰富行业背景或目前在行业正当兼职的专任教师可优先考虑进入导师队伍并在招生名额分配上适当倾斜;对长期从事专业学位研究生教育且成绩突出的导师和专任教师,在评定职称时可适当降低学术成果的要求;给研究生在课程选修、导师互选、活动开展、社会实践等方面足够的空间。这样,各方之间的信任才能得到增强,双方才有追求互惠互利效果的内在动力。

诚然,在总利益既定的情况下,校方利益的增加就意味着导师、研究生利益的减少,比如一些收费性较强的专业学位项目,在总收费既定的情况下,校方便管理提成比例的提高必然意味着导师、研究生利益的减少(导师指导津贴的下降、研究生活动经费的减少等)。因此,要做到各方利益的充分兼顾和完全均衡是不现实的,主要是找到一个平衡点,以达到各方利益的相对最大化或治理成本的最小化。

#### (五) 双向监督和约束

在高校专业学位质量管理中的“监督”,就是对质量管理体系运行过程中出现的各种问题或过程本身进行跟踪和督促;及时总结并强化积极因素,找出并及时阻止、消除消极因素。

激励相容的专业学位研究生培养内部质量保障机制离不开激励方对受激励方的有效监督,约束和抑制受激励者为了自己的私利而出现的道德风险和逆向选择行为(如不规范使用资金、虚建联合培养基地、敷衍研究课题、敷衍论文指导等),这样才能确保各项激励政策在不损害国家利益、学校利益的前提下得到全力执行;另一方面,在激励措施没有充分兑现时,受激励方有权对激励方进行监督,甚至提出质疑和申诉,以维护自己的正当权利不受侵犯,利益不

受到无端的挤压或攫取。例如,将研究生学位论文评审及答辩结果与导师招生名额严格挂钩,就是约束导师道德异向和逆向选择的一项有效措施。

在上述五个条件中,信息有效对流是前提条件,合理的激励目标和激励措施、利益相对平衡、权责相互匹配是基本条件,双向监督是保障条件。

## 四、结束语

任何一种制度设计都不可能尽善尽美,激励相容的机制设计同样如此。因此,构建更具激励相容效果的专业学位研究生培养内部质量保障体系,还必须一以贯之地把师德师风建设和奉献精神弘扬放到突出位置,让“提高质量”成为导师的自觉意识和行为;把“立德树人”的教育理念贯穿于专业学位研究生培养的全过程,强化研究生思想政治工作和理想道德教育,将“努力学习、积极向上”内化于他们的心中、外化于他们的行动中。

#### 参考文献:

- [1] 王沛. 研究生招生工作中信息不对称问题研究[J], 教育教学论, 2014(10):6-7.
- [2] 胡娟. 基于委托代理理论的研究生导师制度改革[J], 职业与教育, 2011(5):32-33.
- [3] 李洁茗. 从信息不对称理论看研究生导师双向选择[J]. 新西部, 2010(12):171-178.
- [4] 韩贵秋, 袁晓杰. 委托代理理论视角下的研究生导师负责制[J], 辽宁教育研究, 2008(5):18-19.
- [5] 张冰红. 关于研究生教育管理激励和监督机制的思考[J], 暨南学报(哲学社会科学), 2001年增刊:162-166.

## On Internal Quality Assurance Mechanism for Professional Degree Postgraduate Cultivation from the Perspective of Incentive Compatibility

JIANG Guozhou<sup>1</sup>, DIAO Xiaoping<sup>2</sup>

(Postgraduate Office, Hainan University, Haikou, Hainan 570228)

**Abstract:** This paper, by virtue of the incentive compatibility theory in economics, analyzes the phenomena of incentive incompatibility during the professional postgraduate education, and explores five basic prerequisites for building a more effective internal quality assurance system in terms of incentive compatibility for cultivating postgraduates.

**Keywords:** incentive policy; information symmetry; reciprocity of power and responsibility; balance of interests; bilateral supervision