



体育院校教师聘用的逆向选择与道德风险

朱 昆, 司虎克

摘 要: 在以体育为特征的体育类院校教师聘用过程中, 存在不同程度的“逆向选择”和“道德风险”问题。广泛收集并占有信息, 建立健全人才识别机制; 加强人才引进监管力度; 建立健全人才引进评价体系; 加强制度建设; 加强约束机制与加强伦理道德教育有效控制与降低“逆向选择”和“道德风险”发生的办法。

关键词: 体育院校; 道德风险; 教师聘用

中图分类号: G807.01 文献标识码: A 文章编号: 1006-1207(2009)02-0091-04

Adverse Selection and Moral Hazard in Sport Universities and PE Institutes Employing Teachers

Zhu Kun, Si Hu-ke

(Shanghai University of Sport, Shanghai 200438, China)

Abstract: In a sport characterized by sport universities and PE institutes in the process of hiring teachers, there are varying degrees of "adverse selection" and "moral hazard". To collect and share a wide range of information, establish and improve mechanisms for identifying talent. The introduction of qualified personnel to strengthen supervision. Establish and improve the human resources evaluation system introduced. Strengthening institution building. Bound to strengthen the mechanisms to strengthen the ethical and moral education is an effective control and reduce the "adverse selection" and "moral hazard" took place.

Key words: sport Universities and PE Institutes; moral Hazard; employment of teachers

体育院校是以体育为基本特征的高等学校。在新时期体育事业发展加快和竞争日趋激烈的条件下, 体育院校应坚持以体育学科为主干, 通过与相关学科交叉, 稳步发展具有体育特色学科专业, 更好地服务体育事业。这就要求体育院校应不断地充实师资力量, 加强学科建设, 加大人才引进力度与加强教师专业化发展。当前, 随着社会的不断发展, 教育程度的不断加深, 人才竞争日益剧烈。在各院校加快教育教学改革的进程中, 人才引进要求有高学历、高素质、综合能力强的基准条件; 在聘教师要求具有较高的道德水准、最佳化的教学效能。然而, 在教师人才招聘过程中存在不同程度的“逆向选择”和“道德风险”问题。

1 概念界定

自1970年美国经济学家阿克洛夫(Akerlof)以旧汽车市场交易模型为基础分析出“逆向选择”等问题开始, 阿罗(Arrow)、赫什雷弗(Hirshleifer)、斯彭斯(Spence)、格罗斯曼(Grossman)、斯蒂格利茨(Stiglitz)^[1-6]等经济学家在许多领域对这一理论进行了拓展性研究, 并提出了“逆向选择”理论、“市场信号”理论以及“委托——代理”理论等基本理论。

阿克洛夫表述为“市场上买卖双方各自掌握的信息是有差异的, 通常卖方拥有较完全的信息而买方拥有不完全的信息; 在信息不对称的市场环境中, 企业管理者比投资者更多地了解企业的全部经营信息, 因此在与投资者的对弈中处于优势地位。实际上, 管理者披露的信息常常带有许多噪

音, 这就使得投资者在获得有效信息和获得投资利益时处于不利地位, 受到不公正的待遇。”对信息占有相对量的差别导致了交易者信息地位的不同。

在此基础上, 从非对称信息发生的时间为标准将发生于当事人签约之前的称为事前非对称, 发生于签约后的称为事后非对称。前者叫做逆向选择, 后者称为道德风险。

1.1 “逆向选择”

逆向选择问题来自旧汽车交易市场的信息不对称。信息经济学上的“柠檬市场”(Lemon Market), 是指这样一种现象: 买方不知道卖方的产品的真实质量, 只愿按该市场产品质量的平均水平出价; 产品质量高于市场平均水平的卖方只得退出市场, 使得该市场所有产品的平均质量下降, 买方则相应调低其出价; 拥有较高质量产品的卖方不断地退出, 买方的出价不断地调低, 如此循环往复, 该市场最终有可能沦为充斥着“柠檬”的“柠檬市场”。“柠檬”一词在美国俚语中指称“次品”或“不中用的东西”这个过程称为逆向选择。逆向选择是由于信息的差异性或非对称性而导致的市场失灵。

1.2 “道德风险”

“道德风险”(moral hazard)又称败德行为, 源于保险市场。在保险合同的签署中, 一方面由于投保人可能怀有谎报风险的动机, 从而使保险公司难以针对不同投保人的实际风险来收取不同费用, 而只能根据平均风险来收费, 结果使许多投保人有机可乘。另一方面, 由于投保人在投保之后可能会减少防灾努力而增加灾难风险, 出现所谓的“不利影

收稿日期: 2009-01-12

作者简介: 朱 昆(1979-), 男, 助理研究员, 主要研究方向: 体育教学与训练。

作者单位: 上海体育学院, 上海 200438



响”。这一概念已成为微观经济学中的常用术语，泛指市场交易中的一方难以观测或监督另一方的行动而导致的风险。^[7]这就是“道德风险”。

很显然，以契约生效为界限，在通常情况下，逆向选择发生在契约生效前，而道德风险发生在契约生效之后。

2 教师聘用过程概述

一般来讲，院校招聘教师先根据校内不同单位（部门）的实际情况，由具体单位（部门）向学校人事主管部门进行名额申报，同时制定人才引进计划。经学校研究确定最终招聘计划（名额、条件、方案等），评聘方案对参聘人员的评审大致可分为以下几个方面：身体及精神状况、水平能力（包括学历、论文、参加竞赛获奖情况、运动水平、教学水平、科研能力等）、教龄、特别亮点（道德品质、专长、荣誉称号、民意测评等）。

招聘不仅强调学高为师，身正为范，注重传道、授业、解惑，也要求报考者要有良好的身体素质和心理素质，有的不仅进行笔试，还进行试讲和体检，尽可能准确地掌握应聘者的职业思想准备情况、专业知识能力水平、职业道德素养程度及身体状况。

对在聘教师的评价一般有奖惩性教师评价与发展性教师评价两种。奖惩性教师评价制度以加强教师绩效管理为目的，根据对教师工作的评价结果，做出解聘、晋级、增加奖金等决定。发展性教师评价以促进教师的专业发展为目的，在没有奖惩的条件下，通过实施教师评价，达到教师与学校共同发展、个人与组织共同发展的双赢结果。如埃文斯和汤姆林森指出的：“这两种对立模式只能两者取一。尽管许多计划（尤其在美国）曾经做过这种尝试，但是它们不能成功地合而为一。理由是明了的。发展性模式的成功依赖于教师在评价过程中的襟怀坦白和开诚布公。他们必须能够探讨问题以及制约的因素，或者对学校管理的方方面面提出建设性的批评……然而，如果教师评价包括奖惩性的成分，如奖金或解聘，则将明显地阻碍教师的襟怀坦白和开诚布公，而襟怀坦白和开诚布公是专业发展模式成功的基础……”。^[8]

亚当·斯密从人类利己心出发，以经济自由为中心思想，以国民财富为研究对象，第一次系统地论述了政治经济学的主要内容。他提出了“经济人”（economic man）的观点。“经济人”又被称为“实利人”或“理性——经济人”（rational-economic man）。“经济人”的假设从一种享乐主义的哲学观点出发，认为人都是为了追求最大的经济利益，人工作的根本目的就是为了获得经济报酬。社会利益正是以个人利益为基础的。在经济活动中，人的一切行为都是为了最大限度地满足自己的私利，他们追求的完全是私人的利益，但是每个人的利益又受到他人利益的限制，这就迫使每个人必须顾及他人的利益。由此产生了相互的共同利益，进而产生和发展了社会利益。人们既有作为“经济人”的追求利润最大化、追求金钱财富的经济之欲，也有作为“社会人”的追求社会承认、追求自我发展与自我实现以及对名誉、对事业有成等渴求的社会之欲，同时还有作为“道德人”的利他的道德之欲。两种教师评价制度正是根据作为“人”的定位而展开进行的。

3 教师聘用过程中的“逆向选择”与“道德风险”

3.1 教师招聘过程中的逆向选择

一般而言，在信息对称情况下，级别不同的体育院校会招聘到能力不同的人才，优秀的院校容易招聘到能力高的人才；同样能力不同的人才也会落户到不同级别的院校，高能力人才容易受聘到优秀院校。但由于信息的不对称，最终会导致逆向选择。

在教师招聘过程中，人事部门与用人部门只能通过简历、对推荐人信任度和对应聘者进行笔试、面试或实习、试讲等来获取对方的信息。但对于应聘者的实际工作能力、工作热情、精神及身体状况、可持续发展的能力与素质、长期打算却不甚了解，而且已获取信息又面临着虚假成分的威胁。相对而言，应聘者对所应聘的院校及其职位有较深刻的认识。

假设一批能力不同的人才，到体育院校应聘。人事部门与用人部门并不了解应聘者的真实能力，在这种情况下，学校只能根据应聘人才的平均能力来确定聘用的人才。由于信息的不对称，人事部门与用人部门只能根据这一批应聘者的平均水平来确定重点应聘人才，而开出的工资待遇水平也有所降低（主要是安家费、住房补贴、教学或行政职务等）。但在此条件下，高能力人才将退出应聘过程，只留下能力程度较低的人才。这样人才的平均能力就会下降，理性的招聘单位知道这一情况以后，便会降低给予应聘人才的待遇。结果造成更多的较高能力的应聘人才退出，如此循环下去，形成“劣币驱逐良币”现象，即低能力人才对高能力人才的驱逐。这便是人才应聘过程中的逆向选择。如果遇上院校本科教学工作水平评估年、申请学位点或申请新专业，为了提升学校生师比和教师整体学历水平，在人才引进过程中重学历轻能力的现象也时有发生，更加剧了这种现象。

逆向选择的结果，一方面是低能力人才获得了较高待遇，另一方面是招聘院校承担了较高招聘成本而无法获得高能力人才，最终导致风险和收益在分担与分配上的不对称。很难建设一支愿景中的素质优良、高效精干、充满活力、敢于创新的体育师资队伍，不利于教学质量的提高。

3.2 教师聘任过程中的道德风险

同样，体育类院校对教师的聘用不仅在人才的招聘上存在着信息不对称，而且在引进教师进入学校后仍存在着信息不对称。学校与教师签订聘任合同后，学校的教学质量是通过教师的教学、科研能力的发挥来实现的。但是，他们的这种能力发挥并不都是有形的，对它的监督和控制是很困难的。奖惩性教师评价与发展性教师评价很难非常全面的对教师现在的努力程度和行为在多大程度上符合学校的利益等。教师总量不足，结构性短缺，教师超负荷工作，成了“授课机器”；体育教师利益与社会的差异使一些教师在任教的同时忙于第二职业。根据“理性人”假设，人才往往倾向于做出有利于自身的决策。由于市场经济条件下急功近利思想作祟，部分教师容易将教学与科研的关系本末倒置。科研创收的实惠以及利益分配的吸引，使一些教师投入教学的精力不足。教学中的“偷工减料”、“虚假水分”现象时有发生。在学校炒股、拉关系、寻求社会受益等现象时有发生。



现在存在这样一部分教师,在学校按时上课、下课,但是对于所教授的课程质量却不闻不问,一学期下来有的任课教师甚至不知道自己这学期上的课程的名称是什么、教学大纲具体要求是什么。反正,在学校“不惹事、不拦事”,按时拿国家稳定工资,下课就走人。学校对教师教学质量评价欠缺系统、合理、有效地评估体系及评估机制。促进教师进步的动力是教师对专业化的追求,但体育院校的专业化常以专业技术和科研来代替。对教师的评价过程中等级划分的人为性、考核与晋升标准及年龄评优标准的模糊性、不同岗位的差距性,影响了教师认真从教的态度和奉献精神。教师完成指标任务的概念加强了,从事教学、科研或取得学术成果的水分增加了,实际上积极性受到了挫伤。由此,导致教师聘任过程中的“道德风险”问题。

4 对策和建议

4.1 教师聘用过程中逆向选择的解决对策

4.1.1 广泛收集并占有信息,建立健全人才识别机制

在人才聘用过程中,对应聘者投递的简历、推荐信等相关信息的可信度,社会应有健全的人才识别机制,将不同能力的人才区分开来。政府、学校和人才市场联手,对人才建立全面的资料库,及时记录人才的学历、业务水平、信用等情况,甚至可以将人才的相关信息上网。这样就可以将人才的私人信息转变为共同信息。增加社会人才使用过程中的透明度。当然,这是一个庞大的工程,需要相当长的时间才能建立起,但在向着信息时代迈进的“新经济”时期,这个工程的建立还是很有必要的。这可以减低人才招聘中的风险,有效的防止招聘过程中的逆向选择。

体育类院校在进行人才招聘时应建立一个反映人才能力与教职岗位要求吻合程度的综合认知体系。该体系应包括应聘人才的自然情况、受教育程度、以往职位和工作业绩、诚信、人际关系等一系列因素,并根据岗位要求分别设定不同的权重,综合评分。把综合评分分成相应的档次,对每一档次的应聘者作进一步的甄别和筛选,尽可能的搜集、过滤相关信息,最终研究聘用人选。尤其是体育类院校在引进交叉学科人才的时候,更应综合评定应聘人才的能力水平。

4.1.2 加强人才引进监管力度

体育类院校在人才引进过程中,应进一步加强人才引进过程中的监督检查力度,避免说人情、托关系、权力寻租等现象的发生。应聘过程中的面试、笔试、能力测试等工作,应在公平公正的前提下,现场打分并给与未录用人员说明其欠缺之处。学校也不妨假定招聘或用人单位有私心、可能不负责任,那么,设计招聘方案就要着重考虑如何从措施上来保证公平、公正,保证招聘或用人单位在有效监督下认真负责地评议、衡量每个应聘者,认真负责地排序和投票,应该给招聘或用人单位这样一种压力:偏私和敷衍不仅会使其个人的声誉受到损害,更会使学校群体失去公信力。学校里的评聘行为,理应成为激励教师努力提高教育专业水平和教学成绩的动力和方向标,而不能让它蜕变成催生不良风气的温床,不能让它化成这样一种错误导向:水平、能力、成绩无关紧要,走后门拉关系才是当务之急。

4.1.3 建立健全人才引进评价体系

体育类院校在引进人才过程中应建立健全评价体系,针对术科类课程各运动项目、学科类课程不同学科归属与各院校在改革发展过程中急需人才的特征建立综合评价体系。从作为教师的最基本素质、到运动技术水平或教学水平、再到科研攻关能力、可持续发展能力等,应可能全面的建立人才综合能力评价体系,针对所需人才的能力结构特征选择有潜力的人才,尽力避免人才引进过程中的人才浪费和投入过大等现象的发生。

4.2 教师聘用过程中道德风险的解决对策

4.2.1 加强制度建设

“道德风险”产生的根本原因在于个人追求利益的最大化与制度约束软化的矛盾。制度是由社会认可的非正式约束、国家认可的正式约束和实施机制所构成。这三者相互联系相互制约构成一国的制度约束体系。制度约束的软化主要表现为制度的不健全和实施机制的软化。^[9]归根到底是因为对人才的激励和约束机制不健全、不完善,缺乏效率。人才的能力要通过对他的激励使其最大限度地发挥出来;同时,为平衡院校在信息博弈中的弱势地位,要通过人才进行的约束来实现。

激励和约束相互依存,缺一不可。完善的教师评价制度,是有效防范教师聘用过程中“道德风险”发生的根本途径。以加强教师绩效管理为目的奖惩性教师评价制度。它主张高度集权,从严治校,一句教师评价的结果,对教师做出奖励或惩罚决定,从而加强绩效管理,提高办学质量。以促进教师专业发展目的的发展性教师评价制度。它主张适度分权,民主治校,教师参与,通过事实教师评价,促进教师的专业发展,从而实现教师与学校、个人与组织的共同发展,提高办学质量^[10]。对待两种目的完全不同的教师评价制度,学校应根据自身发展情况合理使用。

4.2.2 强化监督机制、建立激励机制

现在的教学质量监督职能部门的突出问题是监督职能尚未完全规范化、科学化,监督不得力,不到位;监督人员素质参差不齐;监督机制不健全。因此,强化监督机制应当加强教学质量监督部门的建设,规范监督行为,健全监督制度,使监督工作走上科学化和现代化的道路。

对人才的经济利益激励。主要包括绩效工资、奖金、福利补贴等方面的内容。对高级人才和特殊人才,利用适当的激励,把人才可能的道德风险损失与其收益联系起来,让其承担相应风险,实现道德风险的内置化。对人才的精神激励。精神激励主要是通过满足人才自我实现等高层次需要来激励人才的。对人才对学校文化激励。通过学校文化建设,提高人才对学校的忠诚度,激励人才的献身精神。

4.2.3 加强约束机制

学校治理结构中,激励机制必须与约束机制并行。约束机制主要有内部约束和外部约束。

(1) 内部约束主要包括学校的规章制度约束、合同约定、偏好约束等。如规章制度约束,是学校的宪法,是人才进入学校的第一道约束,而我国大部分学校的规章制度中并未对学校中的各种利益主体的行为进行界定。因此,必须改革学校规章制度的制定,而且章程制定好了就要照章办



事, 违规必罚等等, 做到“有章可依, 有章必依, 执章必严, 违章必究”。

(2) 外部约束主要有法律约束、道德约束、市场约束和舆论约束等。如市场约束, 政府应加快人才市场建设, 规范人才市场的准入制度, 严厉人才在市场中违规的惩罚措施, 提高不诚信的成本等等, 从经济成本、机会成本、名誉成本等方面对人才形成全面的约束。

3.2.4 加强伦理道德教育

通过广泛、多样的道德教育形式, 将教师道德要求、规范从外在灌输到教师主体的意识形态中, 养成行为主体的道德良知、信念, 使教师道德规范成为其内在的约束力和推动力, 从而树立正确的道德观, 使其既能实行自我监督, 调整自我行为, 又能参与社会行为的调整过程, 对他人提出道德要求和进行道德评价, 从而使教师道德在教学活动中真正发挥作用。

加强伦理道德建设要从人文素质教育入手, 只有打下了深厚的人文知识基础, 教师才会从心灵深处将教育活动作为一种崇高的信仰, 从而自觉的遵守各项道德规范, 减少道德风险发生的机率。

参考文献

- [1] Barney, T.B., and M.H. Hansen. (1994). Trustworthiness as a Source of Competitive Advantage[J]. *Strategic Management Journal*, 15: 175-190.
- [2] Bigley, G.A., and J.L. Pearce. (1998). Straining for Shared Meaning in Organization Science: Problems of Trust and Distrust[J]. *Academy of Management Review*, 23: 405-421.
- [3] Coleman, J.S. (1990). *Foundations of Social Theory*[M]. Cambridge: Harvard University Press.
- [4] Lane, C., and R. Bachman. (1996). The Social Construction of Trust: Supplier Relations in Britain and Germany[J]. *Organization Studies*, 17: 365-395.
- [5] Lewicki, R.J., D.J. McAllister, and R.J. Bies. (1998). Trust and distrust: New Relationships and Realities[J]. *Academy of Management Review*, 23: 438-458.
- [6] Nooteboom, B., H. Berger, and N. G. Noorderhaven. (1997). Effects of Trust and Governance on Relational Risk[J]. *Academy of Management Journal*, 40: 308-338.
- [7] 龙莺. 机会主义、信息不对称与道德风险[J]. *武汉金融*, 2000, 11.
- [8] Alan Evans & John Tomlinson. (1989). *Teacher Appraisal: A Nationwide Approach*[M]. UK: Jessica Kingsley Publishers, p: 15.
- [9] 卢现祥. 漫谈市场经济中的“道德风险”[J]. *哲学动态*, 1996, (7).
- [10] 王斌华. 教师评价: 绩效管理与发展专业[M]. 上海: 上海教育出版社, 2005.

(责任编辑: 陈建萍)

(上接第90页)

参考文献

- [1] 荣高棠. 当代中国体育[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1984: 443.
- [2] 教育部, 国家体委. 关于全国体育学院、体育专科学校和高等师范学校体育系科会议的报告(1960.2)[C]. 体育运动文件选编(1949-1981), 北京: 人民体育出版社, 1982: 647.
- [3] 国家体委. 关于体育学院的任务、系科设置、专业设置和修业年限的意见(1981.1.2)[C]. 体育运动文件选编(1949-1981), 北京: 人民体育出版社, 1982: 685.
- [4] [德] 沃尔夫冈·布利钦卡, 胡劲松译. 教育科学的基本概念: 分析、判断和建议[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2001: 96.
- [5] 文辅相. 中国高等教育目标论[M]. 武汉: 华中理工大学出版社, 1995: 16.
- [6] 方千华, 黄汉升. 改革开放以来我国普通高校体育教育本科专业课程设置的沿革[J]. *西安体育学院学报*, 2006, 23(1): 102-107.
- [7] 陈章玉. 我国普通高校本科社会体育专业课程设置的调查与分析[J]. *西安体育学院学报*, 2007, 24(4): 109-115.
- [8] 吴忠义, 高彩云. 我国高等体育类专业的现状与改革策略探析[J]. *北京体育大学学报*, 2005, 28(11): 1535-1537.
- [9] 周典明, 郑沪娥. 我国体育学院体育教育专业改革与发展的研究[J]. *北京体育大学学报*, 2002, 25(1): 95-97.
- [10] 邓宗琦, 等. 面向21世纪体育师资培养和体育教育专业改革与发展研究[M]. 武汉: 华中师范大学出版社, 2000, (79-89).
- [11] 吴忠义. 我国TROPS运动体系的理论与实践[J]. *体育学刊*, 2002(3): 25-28.
- [12] 教育部高等教育司. 中国普通高等学校本科专业设置大全[M]. 北京: 高等教育出版社, 2003: 339-343.
- [13] 王斌. 对影响休闲体育文化价值取向的社会因素的分析[J]. *广州体育学院学报*, 2004, 24, 5: 120-122.
- [14] 朱凯. 我国体育人才市场对体育教师需求的调查[J]. *西安体育学院学报*, 1998, 16(4): 1-4.
- [15] 杨贵仁. 全国普通高校体育专业改革与发展研讨会主题报告[R]. 广西桂林, 2001, 4.
- [16] 杨志坚. 中国本科教育培养目标研究(二)——本科教育培养目标的基本理论问题[J]. *辽宁教育研究*, 2004, (6): 4-17.
- [17] 黄汉升, 季克异. 我国普通高校体育教育本科专业课程体系改革的研究[J]. *体育科学*. 2004, 24(3): 51-57.
- [18] 黄汉升, 梅雪雄, 陈俊钦, 等. 面向21世纪我国普通高校体育教育专业课程体系改革研究[M]. 武汉: 华中师范大学出版社, 2000: 199-206.

(责任编辑: 陈建萍)