

风险规制、过程管控及价值衡量^{*}

——大学高层次人才引进风险的管理模型解析

范冬清

摘要：高层次人才流失及失范事件不断增多，表明主要依靠高端人力进行学术产出的大学组织面临着巨大的风险，相应地形成了对风险管理的迫切需求。大学组织须参照一般的管控模型，以应对多样化的风险类别，并由此规划并优化出切合自身所需且具备持久性的管控路径。

关键词：大学；高层次人才；引进；风险规制；项目风险；管理模型

高层次人才掌握着高深知识与专业能力，具有核心性、稀缺性、不可替代性特征^[1]，在学术职业发展的支持条件与环境等多方面的引进谈判中占据优势。高层次人才既有可能是组织最重要的资产，也有可能是最大的潜在负债^[2]；既能成为大学声誉的巨大助推力，也有可能使得大学需要应对甄别失误、流失加剧、学术失范等风险。如国家“千人计划”学术造假几乎年均一案，省市招揽人才项目设置的特聘教授曝出简历伪造等风险事件。媒体曝光的显著增加，社会舆论的持续关注，打破了大学常规的管理秩序，须针对高层次人才引进风险，建构出有效的识别机制与创新性的管控体系。

面对纷繁的引进风险，大学需要遵循一般的管控路径，针对高层次人才之于组织目标实现的不确定性或产生的可能影响，建立起风险识别、承受、处理、转移、终止及业务重建等一系列应对机制。大学可借鉴行政、市场以及利益相关者领域的高相关性风险管理模型，从情境、过程与价值角度出发，探究出各因素存在的相互关系与作用机理，对风险进行剖析、追踪与反馈，做出适切大学组织发展的策略选择与路径规划。

一、基于情境——规制体系模型

风险规制模型常被运用于行政管理领域，其主要目的在于通过政府对健康风险等特定领域的直观判例进行政治与制度解析，并“决策于未知之中”（Decision making under uncertainty）^[3]，由此得出可操作性的规制建议，以保障具备行政性质的组织面临改革风险时仍能得以正常运转。作为绕不开政府治理、脱离不了社会监督且对高层次人才引进风险之于大学声誉存在恐惧情绪的大学组织，可借鉴这一分析框架，探究引进风险这一客观问题、实践成因与解决路径。大学作为规制主体，可通过情境分析，划定特定的风险关键人员及事件（如对重大科研攻关项目负责人进行把关，对海外学术简历及证书进行甄别，对科研成果进行同行评审），围绕“核心地带”（如高层次人才的学术科研与项目活动领域）展开特定的规制构建，以使得对组织的利益与声誉损害减至最小值。^[4]具体而言，高层次人才引进风险规制体系包括两个部分。第一部分为“风险评估”（risk assessment），识别及衡量相关风险，分为确证风险因素、画出刺激因素——效应曲线、风

收稿日期：2014-04-01

作者简介：范冬清，南京师范大学教育科学学院博士研究生。（南京/210097）

^{*} 本文系广东省委宣传部打造“理论粤军”优长学科资助项目“教授治学的实现路径、运行机制与制度保障研究”（13YCTS04），广东省高校优秀青年教师培养计划资助项目“中国大学治理风险及其防控对策研究”（Yq2013112），江西省社会科学规划项目“大学权力运行风险及规避机制研究——基于大学治理的视角”（13GL025）研究成果之一。