

生间的契约关系。另外一种在大学内部平等主体之间的契约关系,描述的是管理人员、教师和学生三者之间的契约关系。因此,大学内部每项交易都嵌入在复杂的关系网络中。即每项交易都不囿于交易双方,而是可能涉及到与交易相关的所有主体,契约方将契约与其社会背景联系起来进行考察,从交易所嵌入的关系去理解契约。大学内部契约关系的嵌入性,决定了利益相关者只有在特定的语境下才能理解对方的合意判断和合意内容,也决定了信任、交流、合作和柔性等关系型规则在契约维持和发展中的重要意义。同时,由于大学内部关系型契约包含很强的人格化因素,在契约双方产生困难时,可以尝试通过合作和其它补偿性技术来处理。

第二,契约交易时间具有长期性和阶段性。教育具有外部性、教育服务度量困难,并且学生及其家长和学校之间信息高度不对称,教师的劳动难以进行有效监督等特点决定了市场这种短期的分立式契约形式在降低交易费用方面并不拥有绝对优势。^[6]而学校作为长期的专门人才培养组织,一方面可以减少市场情境下教师与学生一对一的交易次数,降低度量考核和谈判签约的成本,另一方面有利于保证教育教学服务的整体性和连续性,进而保证教育教学质量。此外,在规定的学制内,大学内部关系性契约关系也具有阶段性。例如,学校与学生通常以学年为单位延续交易关系,学生按照学年支付学费;学校与教师根据双方在聘任期限履约程度来决定交易时间。由此看来,大学内部关系性契约可以形成长期交易关系,有效降低交易成本,经过阶段性的调整,大学内部交易关系可以得到进一步强化。

第三,契约交易条款具有弹性和开放性。与正式契约条款刚性不同,大学内部关系性契约强调契约条款应当具有适当弹性。在大学内部,契约交易方对对方权利义务的规定往往是概括性地写于书面,甚至是口头的承诺,履约的方式主要是靠习惯、惯例或者默契进行,并不通过第三方强制性的监督执行。正因为如此,大学内部形成的关系性契约条款通常也具有开放性的特征,契约交易方在制定计划时有意设置开放性条款,或者是明确规定在未来“同意进行协商”,因此它是一个事后调整的框架。例如,由于学科专业发展和学生素养提升的迫切需要,教师可能会提出正式合同中未曾涉及的跨学科跨专业进修要求,此时,如果仅仅按照正式合同的硬性规定,教师不可能获得进修的计划。倘若在大

学内部形成良好的关系性契约,情况可能就另当别论了。因此,在一个关系性契约中,具有弹性和开放性的契约交易条款使得关系性契约具有较强的应变能力和风险分担能力。

第四,契约治理方式具有非强制性和合作性。关系性契约条款所具有的弹性和开放性,使得契约交易方在缔结契约之后有必要根据实际情况进行合理的调整,而很少诉诸法律手段去调整这些契约关系或者解决相关的争议。对于存在于大学且具有高度专用性资产投资的长期重复交易中,契约交易方通常会根据退出成本和未来合作价值的比较来选择自我执行合约。这种以合意为特征的治理机制,包括声誉效用机制、信任机制等具有自我履约性,在很大程度上缓解了大学内部专用性资产投资中“敲竹杠”等机会主义行为,也降低了契约协商中的交易成本。

四、大学内部关系性契约治理的实现方略

上述分析表明,在大学内部复杂的委托代理链条中,关系性契约是对正式契约的重要补充,对现代大学制度建设也有助益。因此,如何有效实现大学内部关系性契约治理,也是未来研究的重要趋势。本文认为有三个方面值得关注。

第一,在价值诉求方面,大学内部关系性契约治理的目的是节约大学内部交易成本,激励专用性人力资本投资,以更好地实现大学目标。对于具有不同特征的交易,应选择相应的契约类型和规制方式进行治理。在大学内部实施关系性契约治理,出发点在于弥补正式契约在治理成本上的不经济,以最大限度的节约交易成本。同时,大学是一个人力资本投资密集的组织,如何激励人力资本所有者发挥自我价值,也是考量关系性契约治理有效性的重要尺度。在现代大学制度及大学治理结构改革与探索的实践背景下,大学内部实施关系型契约治理的根本旨趣和诉求始终定位于追求大学精神文化,凸显学术价值和彰显学术品格,最大限度地释放大学的教育生产力、学术创造力与思想磁场力。^[7]

第二,大学内部关系性契约治理要重视自我履约机制,并有效运用关系性规则。关系性契约的实质决定了它无法通过第三方制裁及契约的强制执行来确保实施,而主要通过退出成本机制和声誉效用机制等自我履约机制来实现。退出成本机制的观点认为,当存在退出成本时,基于重复博弈形成的可