

# 制度利益人视角下 高校教学质量问责机制分析\*

周湘林

**摘要:**如果将“利益人”假设与“制度人”假设进行整合,可形成新的更为具体的假设——“制度利益人”假设,基于这一假设,可以分析制度的利益驱动机制。据此,可根据利益的触动程度与制度形式的完整性两个维度来对高校教学质量问责制度情境中的行为及其结果进行分析。实践中,我国高校建立了一定形式的教学质量问责机制,能相对有效地保证教学及相关工作顺利开展,实现一定的教学质量目标。但这些教学质量问责机制从制度的完整性及利益的触动性两方面来看,尚有不足之处。因此,加强高校教学质量问责机制建设,应当在制度的完整性和利益的触动性两方面双管齐下,以便收到更好的综合效果。

**关键词:**高校教学质量问责;新制度主义;制度利益人;利益驱动机制

在现实生活中,有一些制度制定出来后却没有很好地执行。从制度理论的角度来看,这主要是由于制度的驱动力不够。强制性与诱致性既是制度变迁的动力,也可以看作制度执行的动力。如果一项制度仅有形式上的要求,而其强制性或诱致性要求不够显著,则其运行效果就不会理想。新制度主义认为,制度与行为具有重要的互塑作用。其中,结构制度主义者偏重于制度的形式作用,而功能制度主义者则偏重于行为实际。实质上,在制度执行过程中,制度与行为都是关键因素。同时,制度能否起到实质性作用的关键所在就看其是否具有有效的驱动机制,是否能导致目标行为并取得理想的效果。就高校教学质量问责机制而言,外在的制度要求与行动者内在的道德修为都很重要。但要真正实现相关教学质量责任主体的自觉自律,还必须在制度与行为之间建立起强有力的逻辑联系。正因为此,本研究试图在已有研究的基础上,归纳提炼出“制度利益人”这一假设,在此基础上进一步探讨制度的利益驱动机制,并依据相关高校教学质量问责机制实例进行分析论证,以期为解决制度的有效执行问题和相关制度研究提供理论参考。

## 一、“制度利益人”假设

在经济学、管理学等学科中,不乏对人性的假设,如“自然人”“理性人”“经济人”“社会人”“文化人”“利益人”“制度人”等。在一定的人性假设前提下,又会演

化出一定的理论观点。“利益人”假设是在“经济人”假设基础上的修正,同时,在“利益人”概念的基础上,又出现了“多重利益人”“比较利益人”这种更趋完善的界说。而“制度人”假设则是从整体主义视角对“经济人”假设的又一修正。

本研究承认“利益人”假设,特别是“多重利益人”假设和“比较利益人”假设关于人的有限理性、多元利益需求、利益的多样性、利益权衡等观点的合理性。例如,总的来看,“比较利益人”假设认为人在比较和权衡中追求利益满足,人行动的唯一推动力是直接为人带来痛苦或快乐的利益,但人又具有“比较”这种主观能动性,这说明人类普遍存在的利益需求和人的主观能动性是统一的。行动者行动的真正驱动因素是在特定情境下权衡出来的,可以说,“比较利益人”是统摄情境性的人性假设<sup>[1]</sup>。但是,这种情境性具体如何理解和分析呢?虽然“比较利益人”假设注意到由于个人角色和社会规范的变化,“比较利益人”的行为将对多种利益进行权衡<sup>[2]</sup>,但这未免过于宽泛与宏大,未能突出解释制度这种重要的情境。

本研究同样承认“制度人”假设关于人的有限理性、制度环境的重要性、偏好与制度的内生性、合乎规则的要求、追求整体效用最大化等观点的合理性。但“制度人”有为了制度而遵循制度之嫌。人究竟为什么遵循制度呢?“制度人”假设似乎又避开了其背后的利

\* 本文系北京市教育科学“十二五”规划重点课题“高校教学质量问责机制研究——基于新制度主义的视角”(ADA11083)的研究成果

益考虑。而且,“制度人”假设的前提条件是制度是好的制度,即良制。但何为良制,尚不清楚,即“制度人”假设不能解释制度本身的好坏。再者,“制度人”假设也没有解释为什么不遵循制度等现象。实质上,既具有合法性,又能有效调整利益关系的才是良制,因此,制度不能回避利益。

综上所述,“利益人”假设和“制度人”假设各有其利弊,二者在人的有限理性、多元利益需求、利益的多样性、利益权衡的情境性等方面具有共通性。但“利益人”假设并未突出制度这种重要的情境,而“制度人”假设则对制度背后的利益考虑不足。那么,辩证地来看,实质上可以将“利益人”假设与“制度人”假设进行整合,形成新的更为具体的假设——“制度利益人”假设。“制度利益人”假设认为,首先,制度利益人考虑的利益是多元的,有多种表现形式,体现人的多重需求;其次,制度利益人在制度情境中进行利益权衡,这种利益权衡的结果不一定能达到利益最大化,因为多重利益之间是相互牵制的,获利存在机会成本,人往往根据现实条件和当下利益需求以及直接和间接的利益影响,并兼顾长远考虑,采取相对具有可行性的行为;第三,制度的合法性、完整性和制度对利益的触动力是制度与行为互动并产生不同结果的重要因素。

## 二、制度的利益驱动机制

本研究提出的制度的驱动机制这一概念,完整来看要回答两方面的问题,一是外在制度驱动机制,考察是什么驱动制度的产生及其变迁,如社会学新制度主义提出的强制、规范、模仿三种扩散机制;二是内在制度驱动机制,考察制度凭什么来让人们遵守和执行,即制度的作用及其运行逻辑、制度如何起到实质作用,是什么力量在推动制度的运行及其有效性的达成。在此仅对上述第二方面的内容,即内在制度驱动机制进行探究与分析。那么,制度的利益驱动机制这一观点,很显然,是基于“制度利益人”这一假设前提,对制度的驱动机制进行深入分析。

### (一)制度的利益驱动功能

从“制度利益人”的假设出发,可以看出行动者行动的真正驱动因素是在特定的制度情境下权衡出来的。良制引导善举,劣制招来劣举。一项好的制度应对利益调整起到实质性的正向作用,否则就形同虚设,甚或引致机会主义等不良行为。对整个社会而言,“规则的改进就是制度的创新和利益协调机制的建立”<sup>[3]</sup>。诚如马克思所言,“把人与社会连接起来的唯一纽带是天然必然性,是需要和私人利益”<sup>[4]</sup>,“每一既定社会的经济关系首先表现为利益”<sup>[5]</sup>,“政治权力

不过是用来实现经济利益的手段”<sup>[6]</sup>。制度要起到利益驱动的作用,就必须设置一系列利益驱动机制,以便“对调整利益秩序、协调利益冲突、减少利益分配的不确定性等方面都起到重要的作用”<sup>[7]</sup>。也就是说,制度要发挥实际功效,关键是它与利益有着千丝万缕的关系。

首先,人们依据制度进行利益分配,促进利益均衡。无论是公共领域还是私人领域,物质利益和精神利益的实现都必须凭借和依赖制度。古今中外,制度的差异和变化都很大,但是用制度来规定利益关系、解决利益问题却是恒在的核心准则。<sup>[8]</sup>罗尔斯在《正义论》一书中描述的“分粥故事”,充分而又生动地说明了通过制度来达到利益分配均衡的神奇功效。

其次,制度创新的实质是利益分配的重新调整与均衡。随着各种情况的发展变化,原有的利益均衡状态可能相应地发生变化,那么,原有的制度也就产生了不适应性,面对新的问题,急需进行制度创新。可以说,制度创新就是利益关系的重新调整,必须坚持利益导向。新的制度安排应在承认利益追求的合理性和依法保护利益追求行为的前提下,促进利益主体间的利益再度均衡。当人们预期制度创新将带来的好处时,就产生了制度创新的原动力。同时,当所有的制度创新机会都实现后,在利益再度均衡的基础上,也促进了制度均衡<sup>[8]</sup>。

正是因为内含着直接或间接的利益驱动因素,制度才能使人们去遵守它,按照制度的要求行事。制度能使组织中的人努力工作,并使他们自愿接受组织的约束,用制度主义的观点来解释,就是因为遵守或者不违背制度,能够获得直接或间接的利益,而且能够比单个人、在不参与组织的自由情况下获得更稳定甚或更多的利益。因此,要起到驱动人们积极工作的良好效果,就必须使制度和每个人的具体利益直接或间接地联系起来<sup>[9]</sup>。

### (二)制度的利益驱动机制

制度发挥作用的核心动力是利益驱动,那么,何为利益,如何驱动?在《中国大百科全书》哲学卷中,利益被定义为“人们通过社会关系表现出来的不同的需要”<sup>[10]</sup>,本研究所界定的“制度利益人”概念中所指的综合利益观也正是从这个意义上而言的。

制度中的利益驱动就是以利益作为驱动力的机制,即通过物质的、有形的利益,或精神的、无形的利益,或短期的利益、长期的利益,或直接的利益、间接的利益等方式,以促使某种良好行为的多次出现,或遏制某些不良行为的出现。如提供主体发展平台,工

资、奖金的提高,获得晋升和表彰,扣工资、奖金,限制发展机遇,差评等<sup>[11]</sup>。这些方式概括而言也就是通常所说的正向激励与负向激励。其中正向激励是通过制定以利益拉动为主的激励机制,让能够积极按制度安排行动的人得到实惠;负向激励则是通过制度规范产生惩戒效用<sup>[9]</sup>。在这些方式的运用过程中,又经常用到两类评价方式,一是标准评价,二是绩效评价。标准评价遵循的是底线原则,符合标准就合格,否则就不合格。绩效评价遵循的是卓越原则,就高不就低,是一种精英主义和优中选优的导向机制。

当然,利益驱动机制不是单方面或单向的,而是以利益(某种好处)为驱动力的一种相互作用的过程或体制<sup>[12]</sup>。一定程度来说,利益驱动也是社会主体在一定制度条件下追求自我利益(某种需求的满足),并以利益为动力从事相关社会、经济活动的驱动过程<sup>[7]</sup>。利益驱动机制还应注意驱动过程中的利益协调与利益和谐问题。如果制度安排不合理,利益驱动机制就可能被扭曲、极化,从而导致利益主体之间的距离拉大,出现利益冲突、分配不公等非均衡发展的现象。因此,必须注重利益整合机制的构建,促进利益和谐局面的实现<sup>[7]</sup>,即在合理的制度安排下,利益的产生、分配、表达及保障等环节和谐有序,使各利益主体的需求得到有效供给。这就需要在利益驱动过程中不断寻找和调整利益平衡点,在良性的利益驱动作用下,进行合作博弈,达到利益和谐<sup>[7]</sup>。

总之,制度实现利益驱动作用背后的逻辑就是,通过有效的制度安排,行动者在制度对逐利行为的鼓励和驱动以及对机会主义等不良行为的规范和约束下,能最大限度地发挥自己的主观能动性,使得个人的多元利益之间、个人与他人的利益之间、个体利益与整体利益之间都能协调发展<sup>[7]</sup>。

### (三)制度利益人视角下的制度分析框架

依据制度利益人假设,可以认为,评判一项制度能否和是否发挥实际功效,关键是要看其在利益驱动(利益驱动可能是对良善行为的激励与鼓励,也可能是对不良行为的限制与惩戒)上的作用力如何,“两利相权取其重,两害相权取其轻”是常见的思维惯性。同时,制度在形式上是否规范完整也是非常必要的辅助条件。据此,可以根据制度形式的完整性与制度对实质利益的触动程度两个维度来对制度情境中的行为及其结果进行分析,如图1所示。

具体可作如下阐释:

第一,如果制度形式上规范完整,而且对参与者利益触动大,那么,行动者就会遵守制度,按制度

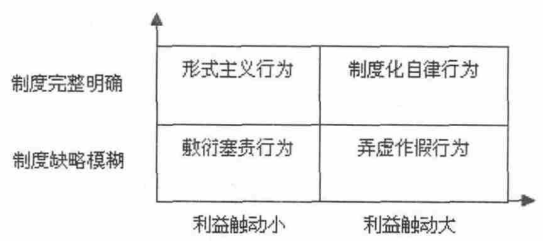


图1 制度情境中的行为分析框架图

的要求办事,从而引向制度化自律行为。

第二,如果制度在形式上相对规范完整,但是对参与行动者的利益触动不大,那么,行动者通过比较、权衡,可能任务式地应对,从而导致形式主义行为。

第三,如果制度在形式上残缺不全、模糊不清,对利益触动不大,那么行动者很可能不把这种所谓的制度当回事,敷衍塞责,蒙混过关。

第四,如果制度在形式上残缺不全、模糊不清,但对利益触动很大,那么行动者很可能钻空子,弄虚作假,机会主义行为则大行其道。

三、制度利益人视角下的高校教学质量问责机制  
依上所述,可以从制度的完整性和利益的触动性两个维度对高校教学质量问责机制进行考察。理想状态下,高校教学质量问责机制在制度设置上应当要素齐全,形式完备,并且能对问责对象的相关利益起到实质性的触动作用,这样的问责机制方能达到良好的效果。一般而言,问责制的构成要素可归纳为:权责体系、问责主体、问责对象、问责内容、问责方式等;各要素之间的逻辑机理可表述为:基于共同期望与需求,通过一定的问责程序,问责主体与问责对象就一定的问责内容进行互动,问责主体的利益需求不断得到满足,问责对象在一定问责后果的激励与约束下不断改进和提高<sup>[13]</sup>。

#### (一)制度的完整性和利益的触动性

从问责制的基本要素来看,一项完整的高校教学质量问责机制应当具备“权责体系、问责主体、问责对象、问责内容、问责方式”等基本要素。权责体系回答的是谁对高校教学质量的产生、提高、保障等负有相应的责任,如果他们能如实缴行责任、提高教学质量,这就是高校教学质量的利益相关者普遍关注的期望与需求。问责主体是指由谁来问责。问责对象是与问责主体相对而言的,是指对谁问责。问责内容是指具体问什么责。问责方式是指如何进行问责,是开展问责工作的具体环节和流程,主要包括问责启动、信息整理与呈现、介入与反馈、救济与改进等环节。

高校教学质量问责机制如若促使问责对象采取制度化自律行为,取得良好的问责效果,除了应具备



完整的问责制度要素之外,还应对问责对象的利益起到实质性的触动作用,否则制度就容易流于形式。利益的触动,可以是利益的增进,也可以是利益的受损,这就类似如奖励和惩罚的激励机制。但必须明确的是,利益的增进,不仅仅是奖励这种直接的手段,还有改进提高、政策支持等间接的、长远的方式;利益的受损也不仅仅是直接的处罚,还有名誉受损、不入围、闲置等间接的方式。

就高校教学质量问责而言,使相关责任主体利益受损是常见的措施,如对教师教学进行审查,把对教师教学的评价与教师的任命和晋升挂钩<sup>[14]</sup>;将教学质量评估结果记入教师教学工作信息库,作为教师晋级、聘任等方面的重要依据,规定获得教学考核某一等级以下就不能参加职称评审<sup>[15]</sup>,甚或在晋级、聘任等方面实行教学事故一票否决制,等等。

利益的增进也非常必要。如将教学评估结果作为评奖、评优的重要参考;关注学生的学和教师的教,促进教学质量的提高<sup>[14]</sup>;通过问责注重学习和改革,促进院校的进步与提高,提升院校的进步空间和增值的可能性,并在院校内外部问责的紧密结合下,促使院校发展更加完善有效,教学质量不断得到提高<sup>[14]</sup>;通过教学质量问责,阐明问责对象如何有效地履行教学质量责任,如何对教学等相关活动进行有效评价,并检验问责对象在哪些方面需要改进以及如何改进,问责的主要目标就是学习、改进和发展<sup>[16]</sup>,等等。

## (二)高校教学质量问责机制

在一定的高等教育管理体制与制度安排下,高校教学质量问责机制就是指高校教学质量问责的内在机能及其运作方式,以及高校教学质量问责系统各构成要素之间相互联系和作用的关系,简单地说,就是高校教学质量问责系统的结构及其运行机理。通过这一机制,高校要向其利益相关者报告、解释、证明和回答有关教学资源使用、教学过程及其效果等方面的情况,即证明高校自身履行教学职责以及实现和不断提高教学质量等方面的情况。

从不同的维度可以划分不同类型的高校教学质量问责机制。本研究依据问责目的的不同,将高校教学质量问责机制分为问题型问责机制、基准型问责机制、改进型问责机制、比较型问责机制等四种类型。从制度利益人视角来看,这

些机制如若起到实质性的作用,在制度的完整性和利益的触动性两方面都应达到相应的要求。具体如表1所示。

根据本研究推论的制度分析框架,可以对高校相关教学质量问责机制及相应行为进行分析,并提出有针对性的措施建议进行制度创新。

## 四、高校教学质量问责机制实例分析

《国家教育中长期改革和发展规划纲要(2010—2020)》和党的十八大报告等党和国家的重要政策文件都明确提出要建立教育问责制度。为了更加细致具体地分析我国高校教学质量问责机制的现状与问题,本研究选取C大学进行教学质量监控的相关规范文本,从教学质量问责机制的角度进行具体分析。

### (一)C大学教学质量问责机制

通过文献查找和现场咨询等方式,本研究收集和甄选出C大学有关教学质量问责机制的主要相关文本11项,并依照本研究归纳的高校教学质量问责机制分析框架对C大学的教学质量问责机制进行了分析,具体如表2所示。

### (二)C大学教学质量问责机制分析

教学质量监控体系是保证教学质量问责科学有效的关键所在,高校教学质量问责理应在教学质量标准、教学质量监控措施、问责结果处理等方面有具体可行的机制,并形成一定的体系,对相关问责对象能起到实质性的影响。从表2可以看出,C大学建立了一定形式的教学质量问责机制,能相对有效地保证教学及相关工作顺利开展,实现一定的教学质量目标。但这些教学质量问责机制从制度的完整性及利益的触动性两方面来看,尚有不足之处,亟待改进提高。

在制度的完整性方面,首先,C大学的教学质量问责机制有问题型、基准型、改进型等类型,但比较型

表1 高校教学质量问责机制分析框架

问责机制类型	制度的完整性					利益的触动性	
	权责体系	问责主体	问责对象	问责内容	问责方式	利益增进	利益受损
问题型	明确问责主体的权力、职责,问责对象的权利、责任	教学质量管理者、教学质量执行者	教学质量执行者、教学质量管理者、教学质量保障者	教学目标、过程、效果、指导、支持、保障等	检查、监督、公示		发现问题进行处罚
基准型	明确问责主体的权力、职责,问责对象的权利、责任	教学质量管理者、教学质量执行者	教学质量执行者、教学质量管理者、教学质量保障者	教学目标、过程、效果、指导、支持、保障等	评估报告	满足工作量要求	不达标则惩罚
改进型	明确问责主体的权力、职责,问责对象的权利、责任	教学质量管理者、其他教学质量需求者	教学质量执行者	教学过程、效果	评价指导	改进提高间接受益	
比较型	明确问责主体的权力、职责,问责对象的权利、责任	教学质量管理者、其他教学质量需求者	教学质量执行者	教学过程、效果	排名调查	优者受益	劣者受损

表2 C大学教学质量问责机制

问题 型 问 责 机 制	教学 事 故 认 定 与 处 理	制度的 完整性	权责体系	无明确完整的相关权利、责任阐述与规定	基 准 型 问 责 机 制	本 科 生 课 程 考 核 及 成 绩 管 理	制度的 完整性	权责体系	无明确完整的相关权利、责任阐述与规定
			问责主体	学校教学事故处理委员会、教务处、人事处、单位负责人、教学管理人员				问责主体	任课教师或教学活动考核人员
			问责对象	各教学单位主管本科教学的领导、承担本科教学任务的教师、教务干事和教学辅助人员;教务处全体工作人员;其他涉及本科教学工作的部门主管领导和工作人员等				问责对象	学生
			问责内容	在教学、教学管理以及为教学提供服务过程中违背有关国家法律、法规、规章及政策的行为,或因本人过错而对学校正常教学秩序与教学质量造成损害的事件				问责内容	所选课程和军事训练、社会实践、毕业实习等课堂教学课程和非课堂教学课程学习情况
			问责方式	教学事故认定与处罚				问责方式	考试考查
			利益增进	无			利益的 触动性	利益增进	开展评优评奖、综合测评、学位授予等工作的依据之一
			利益受损	通报批评,记入档案,扣发岗位津贴,降低一个专业技术岗位级次聘任,在两年内取消其应聘高一级专业技术职务、参加评优以及申报各类奖项等的资格,给予相应的行政处分等				利益受损	重修、缓考、警示、暂缓学历学位证书、退学等
		利益的 触动性	利益增进	无			制度的 完整性	权责体系	无明确完整的相关权利、责任阐述与规定
			利益受损	通报批评,记入档案,扣发岗位津贴,降低一个专业技术岗位级次聘任,在两年内取消其应聘高一级专业技术职务、参加评优以及申报各类奖项等的资格,给予相应的行政处分等				问责主体	校领导、教务处、学生处等管理部门领导,教学督导员,各学院院长、副院长和系主任等
		利益的 触动性	利益增进	无				问责对象	教师、学生
基 准 型 问 责 机 制	教学 检 查	制度的 完整性	权责体系	无明确完整的相关权利、责任阐述与规定	改 进 型 问 责 机 制	听 课	制度的 完整性	问责内容	教学目标、过程、效果、学风、学情等
			问责主体	校、院两级教学管理人员				问责方式	听课
			问责对象	教师、学生、教学管理人员				利益增进	发现不足,建议改进
			问责内容	院系日常教学工作,授课计划、教案、试卷命题与阅卷、学生作业、实验实训报告、实习报告、毕业论文(设计)等				利益受损	无
			问责方式	检查			利益的 触动性	权责体系	无明确完整的相关权利、责任阐述与规定
			利益增进	顺利完成工作量				问责主体	校学生会学习部成员、各学院学生会学习部成员、全校各班级学习委员或班长、选修课学习代表
			利益受损	通报批评				问责对象	教师、学生、管理人员
		利益的 触动性	利益增进	顺利完成工作量		教学 信 息 员 制 度	制度的 完整性	问责内容	教师课堂教学状况,学生听课、实验实习、社会实践等学习状况,学校或学院的教学计划、教学内容、教学方法与教学手段、教学管理、教学条件、教学评价、教师队伍等教学工作
			利益受损	通报批评				问责方式	教学信息员反馈
		利益的 触动性	利益增进	顺利完成工作量		质量 跟 踪 调 查	制度的 完整性	利益增进	评价、改进的参考依据
			利益受损	通报批评				利益受损	无
基 准 型 问 责 机 制	本 科 生 课 堂 教 学 质 量 评 估	制度的 完整性	权责体系	无明确完整的相关权利、责任阐述与规定	改 进 型 问 责 机 制	质量 跟 踪 调 查	制度的 完整性	权责体系	无明确完整的相关权利、责任阐述与规定
			问责主体	在校学生、任课教师、教学督导、各学院负责人及同行				问责主体	学生处及各学院
			问责对象	教师				问责对象	毕业生、教师、管理人员
			问责内容	必修课和选修课教学情况、实验、实习等,评价				问责内容	社会人才需求、培养规格、能力体系要求等教学需求信息
			利益增进	优良者才有资格获得其他荣誉称号,连续四次优秀者免评两年				问责方式	质量跟踪
			利益受损	岗位聘任、职称晋升的参考依据之一,连续两次不合格不能担任主讲教师				利益增进	进一步完善人才培养方案
			利益受损	连续两次不合格不能担任主讲教师				利益受损	无
		利益的 触动性	利益增进	优良者才有资格获得其他荣誉称号,连续四次优秀者免评两年				利益增进	进一步完善人才培养方案
			利益受损	岗位聘任、职称晋升的参考依据之一,连续两次不合格不能担任主讲教师				利益受损	无
		利益的 触动性	利益增进	优良者才有资格获得其他荣誉称号,连续四次优秀者免评两年				利益增进	进一步完善人才培养方案
			利益受损	岗位聘任、职称晋升的参考依据之一,连续两次不合格不能担任主讲教师				利益受损	无

教学质量问责机制欠缺;其次,C大学教学质量问责机制中对问责主体和问责对象的相关权责没有清晰的界定;第三,在基准型教学质量问责机制中,尚没有全面规范的教学质量标准。

在利益的触动性方面,首先,C大学的教学质量问责机制中利益增进动力不足,例如,“作为教师的岗位聘任、职称晋升的依据之一”,相对于科研来说,这拉不开多大的距离,就会使得相关问责对象普遍认为与其花大量时间、精力来提高教学,不如去提升科研产量;其次,没有完整具体的改进措施;第三,利益受损相关措施欠规范透明;第四,主要体现的还是上问下责,而下问上责渠道不明,难以落实。

总之,C大学的教学质量问责机制在一定程度上起到了质量监督保障的作用,使得学校的各项教育教学及相关管理工作能正常有序开展,问责对象在降级、解聘、退学等高悬之利剑的潜在惩戒威胁下,能保证达到基本的教学质量要求。但是,由于C大学的教学质量问责机制体系不是很完整,要素不够健全,利益受损相关措施欠规范透明,利益增进动力不足、措施欠缺等问题的存在,通过问责进一步有效提升教学质量的力度不够。

从一定意义上来说,制度就是确定资源的配置与再分配。如果制度残缺不全,或者对行动者的利益而言无关痛痒,那么其重要性和有效性就会大打折扣。

因此,加强高校教学质量问责机制建设,应当在制度的完整性和利益的触动力两方面双管齐下,以便收到更好的综合效果。

(周湘林,中央财经大学政府管理学院副教授,北京 100037)

#### 参考文献

- [1] 余清臣.“比较利益人”:实践教育学的人性假设[J].教育研究,2009(6).
- [2] 陈庆云,等.比较利益人:公共管理研究的一种人性假设——兼评“经济人”假设的适用性[J].中国行政管理,2005(6).
- [3] 李士忠.公平博弈、利益协调与和谐社会[J].经济论坛,2006(7).
- [4] [德]马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集:第1卷[M].北京:人民出版社,1956:439.
- [5] [德]马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集:第3卷[M].北京:人民出版社,1995:209.
- [6] [德]马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集:第4卷[M].北京:人民出版社,1995:250.
- [7] 李长健,等.新农村建设中利益和谐的建构——利益驱动原理的导入[J].湖南公安高等专科学校学报,2007(2).
- [8] 孙长青.利益驱动与制度创新[J].学习论坛,2004(11).
- [9] 王学秀.利益驱动的“企业文化”[J].市场周刊·新物流,2006(11).
- [10] 中国大百科全书总编辑委员会.中国大百科全书·哲学卷[M].北京:中国大百科全书出版社,1982:483.
- [11] 余 侠,等.高校图书馆提升社会服务功能的利益驱动机制研究[J].图书情报工作,2010(19).
- [12] 李贵兰,宋小花.建立预防大学生网络游戏成瘾的利益驱动机制[J].中北大学学报:社会科学版,2010(5).
- [13] 周湘林.从管理到治理:中国高校问责制范式转型[J].华中师范大学学报:人文社会科学版,2011(3).
- [14] 姬璐璐.美国高等教育内部问责制度探析[J].外国教育研究,2009(10).
- [15] 贾让成.高等学校教学质量责任体系的构建与实践[J].中国高教研究,2006(5).
- [16] 姬璐璐,陈 欣.美国加州大学伯克利分校内部问责制度研究[J].外国教育研究,2009(12).

## Theoretical and Empirical Analysis of the Accountability Mechanism of Teaching Quality in Colleges and Universities in the View of People Who Seek Benefits under the System Background

Zhou Xianglin

(Institute of Government Management, Central University of Finance & Economics, Beijing 100037)

**Abstract:** If “people who seek benefits” hypothesis and “people who follow the rules” hypothesis are integrated, a new and more specific hypothesis can be formed, that is “people who seek benefits under the system background” hypothesis. We can analyze the system of interest driven mechanism on the basis of this assumption, and we can analyze the behavior and results of the accountability mechanism of teaching quality in colleges and universities according to the degree of touch of interest and the integrity of the form of the system. In practice, the university has established a certain form of teaching quality accountability mechanism which can carry out teaching and related work, and achieve a certain teaching quality objectives. But these teaching quality accountability mechanisms are inadequate. Therefore, it is necessary to strengthen the construction of the accountability mechanism of teaching quality in colleges and universities in order to receive a better comprehensive effect.

**Key words:** accountability mechanism of teaching quality in colleges and universities; new institutionalism; people who seek benefits under the system background; the benefit drive mechanism of the system