

Irrational Factors and Collaborative Development of Regional Talents

Xinxin Wang

Marxist College, Northwest Agriculture and Forestry University, Xianyang Shannxi
Email: wxxzgnm@163.com

Received: Jul. 23rd, 2018; accepted: Aug. 2nd, 2018; published: Aug. 10th, 2018

Abstract

Some irrational factors always exert promoting or obstructive influence on collaborative development of regional talents according to the past experience, whereas these influences will take important or unpredicted effect on several developing behaviors of group. Confidence, fairness, story, and other irrational factors often take obvious effect on collaborative development of regional talents. Some of them are positive and others are negative, and it is necessary for researchers to focus on an emphasis, in which they should help the participants of collaborative activities to eliminate these negative effects of irrational factors by means of designing relevant trails.

Keywords

Irrational Factors, Collaborative Development of Regional Talents, Confidence, Fairness, Story

非理性因素与区域人才协作开发

王新心

西北农林科技大学马克思主义学院, 陕西 咸阳
Email: wxxzgnm@163.com

收稿日期: 2018年7月23日; 录用日期: 2018年8月2日; 发布日期: 2018年8月10日

摘 要

以往的经验表明, 一些非理性因素总是能够在人才协作开发活动当中发挥“助推”或“阻碍”的功能, 而这些功能的存在往往能够对若干群体性的开发行为产生重要甚至是意想不到的影响。“信心”、“公平”、“故事”以及其他若干非理性因素经常会对区域人才协作开发活动的开展产生显著的作用, 这种作用既有可能是正面的, 也有可能是负面的, 而通过相关的路径设计来帮助协作活动的参与者尽量消除

非理性因素所产生的负面作用则理应成为研究者们所关注的一个重点。

关键词

非理性因素, 区域人才协作开发, 信心, 公平, 故事

Copyright © 2018 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

一般而言,人们总是会从理性主义的视角来审视与分析区域人才协作活动当中所涉及的一系列问题,也就是说,人们总是习惯于依循特定的模式与路径来对该类问题做出一些程式化的回答与解释。不论是运用博弈论或行为科学当中的相关理论还是运用生态位或其他一系列理论,我们都可以为特定区域内部的人才协作开发活动找到若干理性层面的解释。诚然,理性因素在特定区域内部的人才协作开发活动当中会发挥重要的作用,但非理性因素在该类开发活动当中所扮演的角色或所发挥的功能同样无法令人小觑。以往的经验表明,一些非理性因素总是能够在该类开发活动当中发挥“助推”或“阻碍”的功能,而这些功能的存在往往能够对若干群体性的开发行为产生重要甚至是意想不到的影响。因此,着重探讨非理性因素与区域人才协作开发活动之间的关系的行为显然是一种既具有理论意义同时又能够在实践活动当中产生一定效用的选择。

2. 对于非理性因素的考察

非理性因素对于人们各类行为(不论是经济行为、行政行为还是其他各类行为)所产生的影响或者说其在各类行为当中所发挥的作用早已引起了相关学者的高度关注。在经济学领域,凯恩斯率先对非理性因素(也称“动物精神”)在人类经济行为当中所发挥的功能进行了较为系统的分析,在对影响人们消费倾向的若干主观因素进行分析时,凯恩斯指明了享受、短见、失算、慷慨以及炫耀心理等若干非理性因素对于人们的投资或储蓄行为所产生的影响([1], p. 85)。而在对长期预期状态进行分析的过程中,凯恩斯则重点阐述了信心状态对于人们的投资行为以及市场的繁荣程度所产生的影响,他指出,以往的经济学家从来没有对“信心状态”这一概念进行系统性的分析,因为人们总是认为“信心状态”对于人们的投资行为以及“资本的边际效率”并不会产生明显的影响。然而凯恩斯则指出,“信心状态”是一个非常重要的概念,因为它会对人们的投资行为以及“资本的边际效率”产生十分重要的影响,在投资者对某一行业或某一市场的前景或未来收益充满信心时,其一般会对该行业或该领域进行投资,而在投资的早期阶段,资本的边际效率一定会得到明显的提升(只有在投资者数量过多且投资规模过大的后期阶段,资本的边际效率才有可能出现下降的趋势),而当投资者对某一行业或某一市场的前景或未来收益并不看好或充满忧虑、缺乏信心时,其便不会愿意向该行业或该领域进行投资,而这种现象的出现也会对资本的边际效率产生十分不利的影响([1], p. 115)。当人们的信心受挫或出现“信心崩溃”这一现象时,人们则可以通过扩大公共支出以及刺激消费等路径来为经济注入一针“强心剂”,而经济的转暖或复苏则可以在一定程度上帮助人们重新拾回“被丢掉的信心”([1], p. 124)。

此外,西蒙对非理性因素及其所产生的影响也进行了分析与探讨。他指出,人们总是能够在那些“理性的行为”之中找到一些所谓的“不连贯因素”,或者说,这些行为只是在一定限度内体现了“理性的”

某些片段，而在这些不同的片段之间，我们却很难从中找到一些十分明显的联系。换言之在不同的片段之间，往往存在着若干并不引人注意的“空白区域”，而这样一些“区域”的存在则为非理性因素的作用的发挥提供了充足的空间。在此基础之上，西蒙进一步解释了“非理性因素”之所能产生影响的原因：首先，人们不可能以完备的知识和经验来对各类行为选择的最终结果进行预见，而知识与经验的“不完备性”则能够为“非理性因素”的作用的发挥创造条件；其次，任何一种行为选择所能够引发的结果都只能在未来得以体现，换言之，这种行为选择所具有的实际价值只有在未来的某一时点上才能够得到较为充分的体现，因此在对该种行为选择所具有的价值进行预判时，我们必然会在一定程度上做出高于其实际价值(高估)或低于其实际价值(低估)的判断，而究其原因，则主要在于人们总是或多或少地凭借想象来弥补那些由知识或经验的“不完备性”所遗留下来的空缺。也就是说，在那些有限的理性因素无法发挥作用的地方，非理性因素总要上前对其进行“补漏”；最后，如果存在“绝对理性”，那么在其要求之下，人们必然要在全部的行动方案之中做出最优选择。然而现实的情形却是人们只能够想出全部行动方案当中的一部分，而另外一些行动方案则由于受到人们知识与经验的有限性的影响而未被纳入到决策视野之中。也就是说，在人们制定相应的行动方案的过程中，“非理性因素”总是会在一定程度上起作用，或者说人们在选择行动方案时总是会受到那种所谓的“有限理性”的影响，而在有限理性之外，我们必然能够发现“非理性因素”所留下的印记([2], p. 78)。

在最近的十余年间，经济学界的众多研究者都开始格外关注“非理性因素”对于人们的经济行为所产生的影响，在众多的文献资料当中，最具有代表性的当属两位诺贝尔经济学奖得主阿克罗夫与席勒所合著的《动物精神》一书，在该书当中，两位作者对信心、公平、腐败与欺诈、货币幻觉以及“故事”这五类非理性因素所产生的作用进行了细致的分析。在对“信心”这一因素进行分析时，两位作者指出，以往很多学者都认为“信心是理性”的，但经过观察，我们不难发现，信心的真正内涵往往要超越理性的范畴。也就是说，人们可能会以一种较为理性的方式来处理其所获得的信息，这种信息处理方式虽然能够在一定程度上确保其所得到的结果的合理性，但是在一些特定的情形之下，人们可能并不相信这些经过细致处理所得到的结果，或者说，人们最终的行为选择并不会以这些分析结果来作为选择的依据与基础。在某些时候，其行动的依据往往是那些它所相信但却并不一定或完全不合乎理性的事物，在这种情形之下，我们便很容易看到“信心”这一非理性因素所具有的异乎寻常的影响。在任何一个人划分为经济周期之中，我们都能够看到“信心”这一因素所发挥的巨大作用。在经济较为繁荣的时期，人们对于经济的走势往往充满了信心，在这种条件下，人们更乐于进行投资并相信其投资行为一定能够取得成功，而在经济前景较为暗淡的条件下，人们的信心则会遭到动摇，而与其相应的投资行为也必然会受到较为明显的不良影响([3], p. 16)。

在对“公平”这一因素进行分析时，两位作者则指出，以往的很多经济学家更加关注效率问题而非公平问题，其原因主要在于关注效率而非公平的做法更加符合“理性人”假设所提出的具体要求([3], p. 27)。然而事实却是，“公平”这一因素往往与其他的一些因素同等重要。在进行市场交易的过程中，人们往往会将公平问题看得非常重要，如果交易活动中的任何一方在交易时总是处于不利地位，那么该交易方便会认为这一交易过程对其而言是不公平的，在不公平现象产生时，处于不利地位的交易者往往会对这种交易行为持一种鄙夷甚至是排斥的态度，而在这种情形长期存续的条件下，交易活动必然会受到不利的影响。只有当任意一方的投入与其所获得产出大抵相当时，其才会认为这一交易活动是较为公平的。很多经济学家虽然都承认对于效率的追求本身具有明显的激励作用，但是在谈论公平这一问题时，这些学者却总是倾向于否定或无视公平所具有的激励作用。在这种条件下，很多经济学教科书都更加倾向于使用“理性理论”来对各类问题予以分析，而所谓的“公平理论”则往往很难“登堂入室”。然而，当我们对很多经济现象进行观察与分析时，都不难发现“公平”因素确实在其中发挥了非常重要的作用，

不论是对于失业问题所作出的解释,还是对于“总产出与通货膨胀”之间关系所进行的考察,其间都无法忽视“公平”因素所产生的突出影响。而在进行经济决策时,将“公平”这一因素纳入决策视野也必然会在一定程度上增强决策过程的合理性,这种合理性的增强不仅能够使决策活动自身的科学化水平在一定限度内得到提升,更能够使接下来所要开展的政策执行活动变得更为顺畅。

在两位作者眼中,腐败与欺诈同样是两类能够对经济活动产生重要影响的“非理性因素”。在美国于最近30年间所经历的三次经济衰退当中,我们很容易见到“腐败”因素发挥作用时所产生的依稀影像。在90年代初的衰退现象中,不难发现“储贷协会”中所存在的一些腐败现象间接造成了金融领域中的一些波动。而在21世纪之初所出现的经济衰退现象当中,我们也很容易找到“腐败”因素所发挥的具体作用(在当时,一些企业通过“虚增利润”与“非法会计操作”等手段获取了巨额利益,而这些利益的获得却在一定程度上对股市的崩盘起到了推波助澜的作用,而当我们对上述非法手段进行重新审视时,不难发现“腐败”因素才是隐藏在其背后的真正推手)。而在几年以后,次贷危机的产生也同样与腐败问题不无瓜葛。当然,“欺诈”因素在历次经济衰退之中也同样发挥了显著的不良影响,而且在多数时候,“欺诈”因素往往会与“腐败”因素交织在一起共同发挥作用。在上文所提到的前两次衰退现象当中,“会计造假”无疑是一些利益相关者所惯用的欺诈手段,而在最近一次经济衰退现象当中,“直接放款人”与部分借贷者所做出的一些欺诈行为则在很大程度上使局面变得更加糟糕([3], p. 37)。

除此之外,“货币幻觉”这一非理性因素也在人们的经济活动之中发挥了显著的作用,这种所谓的“幻觉”不仅改变了人们对于一些经济现象的认知方式,更在一定限度内改变了人们的认知结果。对于任何一个决策主体而言,只要其决策行为受到了“名义货币金额的影响”([3], p. 59),那么我们便认为“货币幻觉”在其决策过程中发挥了作用。对于一个普通工人而言,(既定其他条件保持不变)假如在通货膨胀率上涨2%的条件下其货币工资水平只上涨了1%,那么这名工人也会为名义工资的上涨而感到高兴。而在另外一种情形下,当通胀水平下降3%,而其货币工资水平只下降1%或0.5%时,该工人也会为此而感到不满甚至是愤怒(尽管其实际工资水平较过去而言已经有了一定程度的提高),在这里“货币幻觉”这一非理性因素显然发挥了作用。而在其他一些地方(不论是在债务或工资合同当中,还是在会计报表当中)我们都很容易见到“货币幻觉”的身影。以会计账目为例,其在进行核算时往往只会依据资产的名义价值而非实际价值进行计量,而在接下来所要发生的以之为依据的决策活动中,决策者们一般也只能依据这些“名义价值”来做出判断。在这一过程当中,“货币幻觉”显然产生了十分显著的影响,而这种影响的存在则会使会计报表以及其他以之为依据的活动产生明显的偏差。

最后,两位作者还重点讨论了“故事”(也就是“交往或交易的历史”)这一非理性因素所产生的作用([3], p. 75)。在经济活动当中,“故事”往往也会产生一些助推或阻碍的作用。当人们对一些“交易历史”进行观察并发现该类交易活动总是能够带来较多收益时,一些人便倾向于参与到该类交易活动当中来。如果这种“交易历史”给人们留下的印象是负面与消极的,那么便很少有人会为这种交易活动“掏腰包”。例如一些国家的房地产市场便向我们展示了这种“理所当然”的现象,在过往的交易历史当中,人们发现对于房地产所进行的投资往往能够带来较为可观的收益,在一个又一个“传奇故事”(通常就是那些“一夜暴富”的故事)的影响之下,很多投资者也都将大量的资金投向了房地产领域。然而在“房地产泡沫”逐渐破裂之后,随之而来的便是大量投资者的“亏损”与“破产”,而这样一种现实则可以为后世的投资者提供一种参考与借鉴,也就是说,这种房地产市场亏损的故事又可以为下一轮的投资活动提供必要的参照。除此之外,“故事”与“信心”之间也存在着明显的关联,那些好的故事(也就是较为积极的“交易历史”)往往能够使投资者们“信心倍增”,而那些不好的故事(也就是那些“收益欠佳”的“交易历史”)则会使人们的信心产生不同程度的波动。

在其他的一些学科当中,人们也都从不同角度探讨了“非理性因素”对于个体或群体行为所产生的

影响。例如,在人才学当中,一些学者便对“品德”以及“个性”等“非理性因素”所产生的影响进行了分析([4], p. 96)。这些学者指出,在各类人才成长与成才的过程当中,“非理性因素”往往也会产生十分重要的影响,在一些特定的情境之下,“非理性因素”所产生的影响甚至要超过“理性因素”所产生的影响。首先,品德是非理性因素其中的一个非常重要的组成部分,品德不仅会为各类人才的具体行为提供直接的、必要的规范与指导,还能够间接地通过这种规范后的行为来产生一种示范与感染的作用。一般而言,品德这一非理性因素还可以被具体划分为如下几个方面:其一,思想政治品德(简称“思政品德”),该类品德不仅会对各类人才的成长方向做出明确的规定,更会对这些人才“向谁学习”以及“为谁服务”等相关问题做出相应的解答,而这种规定与解答不仅能够帮助各类人才树立正确的成长与成才目标,更能够使其进一步明确自身所担负的历史使命。其二,职业品德,该类品德主要会对各类人才的职业情感与认知的形成以及职业行为与习惯的养成产生一定的引导与规范作用。其三,一般品德,该类品德会对人们在日程生活当中的各类行为选择起到一定的调节与规制作用。

其次,个性也是非理性因素其中的一个重要组成部分,不论是动机与兴趣还是性格与意志都可以被纳入到“个性”所指向的范畴之内。其一,动机是个性这一范畴当中一个重要因子,在人们的任何一种行为的背后,都不难发现动机这一因子总是在发挥驱动与刺激的作用,一个人的动机越是明确,其行为选择的指向性便越是清晰,一种动机的存续时间越长,其所能够产生的驱动作用便越是明显,对于各类人才而言,拥有一个正确且能够长期存续的动机往往是其能够走向成功的前提,如果其动机的指向出现问题或动机的存续时间过短,那么该类动机的驱动作用便会“大打折扣”。其二,兴趣是个性这一范畴当中的另外一个重要因子,与动机相类似的是,兴趣这一因子也可以对各类人才产生一定的驱动与助推作用。在兴趣这一因子的驱动之下,各类人才往往能够专注于某一事业或某项工作,而对于某项事业或工作的专注不仅能够使其更好的完成各项任务,更能够帮助其取得更为丰硕的成果。其三,性格也是个性这一范畴当中一个重要因子,该因子主要是指一种对于周遭环境所持有的较为稳定的态度以及一种习惯性的活动方式。在个体人才不断成长与成才的过程当中,性格因子往往会发挥出“潜移默化”的作用,一个对周围环境始终持较为乐观的态度且习惯性的活动方式较为合理且积极的人才往往要比那些态度消极且活动方式不佳的人才更易于成功,而那些能够根据周围环境的变化来不断调整其活动方式的人才往往也会在各项工作当中取得较为理想的成绩。其四,意志是个性这一范畴当中的另外一个重要因子,该因子在人才成长过程中往往也会产生十分重要的影响与作用,一般而言,“坚定的意志不仅能够帮助个体人才提升其对于时间的利用效率,更能够帮助其提升行动的自觉程度以及行为的连贯性”,这种利用率、自觉程度以及连贯性的提升不仅能够在一定程度上帮助各类人才有效提高工作效率与绩效水平,更能够使其养成良好的行为习惯并保持行为的合理性与坚定性,这些都可以为人才的成功打下较为坚实的基础。

3. 非理性因素在区域人才协作开发活动中的作用

在上一节,我们重点对非理性因素这一范畴所涉及到的主要内容以及这些内容在不同学科(主要是经济学与人才学)当中所具有的“分析功用”进行了阐释。在此基础之上,我们将继续对这些因素与区域人才协作开发活动之间所具有的关系进行分析,这种分析将帮助我们进一步明确非理性因素在该类开发活动当中所发挥出的突出作用。

3.1. 信心在区域人才协作开发活动中的作用

正如前文所述,“信心”是非理性因素这一范畴之中所包含的一个十分重要的内容,在多数情况下,该因素不仅会对人们的经济行为产生重要影响,更会对特定区域内部的人才协作开发活动产生“意想不

到”的作用。一般而言，人们总是认为，特定区域内部的人才协作开发活动是一个多元开发主体在各类理性因素的作用之下，于各类协议框架之内采取多重协作策略进而完成协作任务的一个过程。在这一过程中，由于很多环节所追求的目标主要是利益或效用的最大化(这种目标的设立一般都是理性因素作用的结果)，所以人们往往会忽略非理性因素在其中所发挥出的作用。

在这里，我们将首先对“信心”这一非理性因素所发挥出的功能进行阐释，这种阐释将有利于人们对人才协作开发活动进行重新的认识。信心是人们对于某一事物的未来走势所持有的一种较为积极乐观或较为正面的预期。在特定区域内部的人才协作开发活动当中，信心这一非理性因素往往会对多元开发主体产生十分重要的影响，这种影响将首先对多元开发主体的心理状态发生作用，而在心理状态发生变化的条件下，各类开发主体的所做出的行为选择也必然会随之而发生变化。当多元开发主体对人才协作开发活动充满信心时，其总是愿意在该类活动当中投入更多的资源以期能够获得更多的回报与收益，即使是在其所投入的资源总量保持不变的条件下，“信心”以及由信心所带来的良性预期也会使其对该类开发活动充满期待。而在多元开发主体对该类开发活动的未来走势持一种消极或负面的情绪，或者说对该类开发活动信心不足或完全丧失信心时，多元开发主体便更加倾向于从该类协作开发活动当中撤走部分资源或完全从该类活动当中退出，在这种情形之下，缺乏信心所具有的负面作用便很容易凸显。

此外，“信心”这一非理性因素还具有较强的扩散和传播功能。当多元开发主体当中的一部分人对该类协作开发活动充满信心时，这种信心往往也很容易传递给其他那些参与到该类协作活动当中的开发主体，而在这些开发主体的带动和引领之下，其他未参与到该类协作开发活动当中的潜在投资主体有时也会具有参与到该类活动当中并予以投资的动机。而当该类协作开发活动的前景并不乐观且一些开发主体有意退缩的条件下，信心崩溃的负面效应便会像水波一样扩散开来，在这种现象产生时，其他一些协作活动参与者或潜在投资主体的信心也会随之而动摇，这便很容易使原有的协作开发活动变得难以为继。除此之外，我们还应当考虑到，人才协作开发活动与一般意义上的投资活动具有明显的差别。虽然该类开发活动所需要的资金以及其他各类资源一点也不比其他投资活动少，但是其所带来的收益却很难在短期内得到体现，或者说，收益的延迟性使得该类开发活动的风险与不确定性变得更大，因为一些开发主体很难确保其所开发出的人才一直留在本地、本部门或本机构，而一旦这些人才开始流失，其前期的投资以及其他一些相关的努力便会“付诸东流”。在这种条件下，人们积极参与并向该类协作开发活动当中投入各类资源的动力便会变得更加微弱，因为风险与不确定性本身便会在一定程度上增加信心崩塌的概率。

3.2. 公平在区域人才协作开发活动中的作用

作为非理性因素之一的“公平”同样会在区域人才协作开发活动当中扮演十分重要的角色。在该类开发活动当中，“公平”这一因素首先会影响到各类开发主体参与该类协作活动的积极性与主动性，而在其积极性与主动性受到影响的条件下，其对于该类协作活动的参与度也必然会有所变化。在一个相对公平的协作环境下，各类开发主体更加倾向于参与到人才协作开发活动当中来，因为“公平”的氛围往往能够在一定程度上确保利益或资源分配的相对均衡。而当该类协作活动当中充斥着各类不公平的因素时，各类开发主体参与到该类协作活动当中的积极程度便会降低，而其退出该类协作开发活动或其他协作主体解除协作关系的意愿便会变得更加强烈。

在这里，我们将结合人才协作开发活动的一般过程来分析公平因素在其中所发挥的作用。这种所谓的“一般过程”可以被划分为“前过程阶段”(准备进入该过程或过程开始前的预备阶段)、“过程阶段”(也就是人才协作开发活动具体展开的阶段)以及“后过程阶段”(也就是当某一阶段的人才协作开发活动正式结束后对该活动进行评估与总结并开展利益或资源再分配的阶段)。在“前过程阶段”，公平因素显

然要发挥一定的作用,而这种作用在所谓的“机会公平”方面体现得更为明显。在某一特定阶段的人才协作开发活动开始之前,一些协作活动的组织者往往会设法寻找尽可能多的潜在协作主体,这种对于协作主体的寻找不仅是为了能够确保协作活动的规模,更是为了能够设法挖掘那些可供利用的潜在资源。而在这一过程中,如果一些不公平的因素为各类潜在开发主体进入协作过程设置了障碍,那么“前过程阶段”便不会“一帆风顺”。在“前过程阶段”,对潜在开发主体进入到“过程阶段”起阻碍作用的最主要的不公平因素主要包括以下两类:首先,“地域或部门歧视”会对各类潜在开发主体的进入产生十分不利的影响。在一些人才协作开发活动当中,协作活动的组织者有时无法对各类潜在开发主体持“一视同仁”的态度,那些来自于发达地区或效益较好的部门的协作参与者往往能够受到更多的优待与照顾,而那些来自于经济欠发达地区或来自于经济效益不好的部门的协作者则经常会被置于边缘位置,这种对于协作开发活动参与者所持有的差别化态度不仅会使整个“进入过程”变得不公平,更会在很大程度上挫伤一些潜在协作主体的协作积极性。其次,“文化歧视”也会对各类潜在开发主体的进入产生十分不利的影响。任何一种协作活动都会有相应的协作文化与之相伴随,而特定区域内部的人才协作开发活动也不例外,在不同区域之间,其所倡导的协作文化往往会有明显不同,即使是在同一区域内部,不同协作主体所倡导的协作文化也会有明显的差别,一般而言,在那些“文化属性”较为相似的协作主体之间更加容易形成一种协作关系,而在那些“文化属性”存在明显差别的协作主体之间,这种协作关系便很难形成。即使是在拥有不同“文化属性”的各类主体展开协作的条件下,那些“文化属性”不占优势(这种不占优势既有可能是因为某一协作主体所具有的文化属性无法得到其他协作主体的认同,也有可能是因为具有该类文化属性的协作主体在协作活动当中不具有数量上的优势)的协作主体也往往会被置于边缘地位。在“前过程阶段”,这种“文化歧视”总是会为一些潜在的开发主体设置不同程度的壁垒和障碍,而这些壁垒的存在则很有可能会将这些开发主体“拒之门外”。

在人才协作开发活动的组织者按照特定标准对那些有意参与到协作活动当中来的多元开发主体进行甄选之后,一些潜在的开发主体便转变为正式的或显在的开发主体,而接下来的任务便是要制定相应的协作规则并按照这些规则来采取相应的行动,这时,我们便正式进入到了人才协作开发活动的“过程阶段”。在这一阶段,规则(在这里,我们将与人才协作开发密切相关的一切政策、制度都称之为“规则”)的制定与执行共同构成了该阶段的主要内容,而在这两个前后相继的子阶段当中,“公平因素”也同样会发挥巨大的作用。在规则的制定阶段,规则制定过程与规则制定结果的合理性与公正性都能够在一定限度内体现出规则的公平程度,如果规则制定过程不合理或者过程合理但规则制定结果(也就是最终所订立的规则)不合理,那么规则制定环节的公平性便会“大打折扣”。而当我们反观造成这种“不公平”现象的原因时,不难发现规则制定过程中一些协作开发主体的参与度较低或者制定过程的科学化程度较差都会导致“规则不公平”这一现象的产生,有时,这种不公平会以一种显在的状态存在,但在更多时候,这种“不公平”往往会以一种潜隐的状态存在(例如,从表面上看去,规则规定所有的开发主体都需要遵循统一的原则与标准,但事实却是,一些开发主体由于其自身的经济实力较弱或其所拥有的资源较为有限,所以在协作开发活动当中,其根本就没有能力来承担那么多的义务,而对于那些经济实力较强或资源较为丰富的部门或地区而言,承担相应的义务则显得“易如反掌”,也就是说,这种所谓的“字面公平”虽然能够让多元开发主体挑不出什么“毛病”,但是在其背后却隐藏着事实上的不公),不论这种“不公平”以什么样的状态存在,它都会对人才协作开发活动产生十分不利的影响。而在规则的执行阶段,“公平因素”也同样会发挥重要的作用。如果多元开发主体能够在规则的执行阶段遵循同样的原则(例如,责任或风险共担原则)或流程(例如,相同的组织或再造流程),那么“公平因素”便能够在一定程度上发挥作用,在这种情况下,协作活动的参与者们一般都会较为乐于将一定的资源投入到协作开发活动当中。如果情况恰恰相反,也就是说在规则执行的过程当中,“不公平因素”总是在发挥作用,那么该类协作

活动的参与者们便很容易对这些规则产生反感甚至是厌恶的情绪,这种情形的产生会对既有规则的执行产生十分不利的影响,因为当这些协作活动的参与者们纷纷背离既定规则时,协作开发活动便很容易变得杂乱无章,在这种境况之下,协作反而会带来更多的成本而非收益。

在一个较为理想的条件下,如果协作活动的参与者们都能够按照既定规则来完成其所担负的相应的任务并履行其各自职责的话,特定阶段的人才协作开发活动便有可能在一种较为平顺的状态下完成,在这时,某一人才开发活动的“过程阶段”便基本得以结束。在这一阶段结束之后,人才协作开发活动的组织者以及参与者便可以着手对“前过程阶段”以及“过程阶段”当中所存在的一系列问题以及所取得的成果进行总结与评估,或者说,是要对前两个阶段进行“过程与结果”的评估(那些通过评估活动所得到的结果则可以被用来为今后的决策活动以及后续的一系列人才开发活动提供一些相应的行动指南,评估结果既会告诉我们哪些行为或举措应该予以保留,同时也会告诉我们哪些做法应该予以更正或废止),而这一过程或阶段则可以被称为“后过程阶段”。在“后过程阶段”,“公平因素”同样会发挥相应的作用。例如,在进行过程与结果评估时,人们往往会设计出相应的“评估指标体系”,然而在设计该体系时,设计者不仅要关注该体系的可操作性,更要格外重视该体系所选取指标的合理性,如果该体系所选取的指标与部分协作活动参与者的行为相脱离而与另外一些协作者的行为密切相关时,那么该指标体系的设计便具有了“不公平”的特征,如果运用这种指标体系来对过程与结果(也就是全部协作活动参与者的行为过程与行为结果)进行评估,那么评估者便很容易得到一些有失公允的评估结果。此外,“后过程阶段”也是一个收益或资源再分配的阶段,依据相关的评估结果,协作活动的组织者与参与者们往往要对资源的再分配问题进行磋商,在这一过程中,如果存在资源或利益分配不够均衡的问题,那么也同样会挫伤各类协作主体参与人才协作开发活动的积极性。所以,不论是在“前过程阶段”、“过程阶段”,还是在“后过程阶段”,“公平因素”所发挥的作用都无法令人小觑。

3.3. “故事”在区域人才协作开发活动中的作用

与其他各类非理性因素相类似,“故事”(过往的交易或协作历史)这一因素也可以在区域人才协作开发活动当中发挥重要的作用。良好的或积极的协作历史往往能够为人们后续的协作行为提供一定的借鉴与激励,而那些负面的或是一些不够乐观的交易与协作历史则可能会为人们带来一些负面的激励。例如,在我国国内,系统性的人才的协作开发活动并不是同步开展的,在本世纪之初,珠三角地区率先开展了区域人才协作开发的尝试,这种尝试不仅进一步加强了该区域内部不同地区之间的联系与往来,更使得这些地区不同类别的人才资源得到了进一步的开发。也就是说,珠三角地区在人才资源开发领域的成功协作不仅为本地区各项事业的发展提供了有力的人才支撑,更为我国的其他地区提供了一个可资借鉴的“成功故事”。在这一“故事”因素的影响之下,“长三角”以及“京三角”等地区也开始在人才开发领域展开协作,这种协作活动的开展不仅使上述区域在本区域内有效挖掘出了大量的人才资源,更使得其在其他区域“吸引”或“网罗”到了大量可供利用的人才。而与之相反的则是,一些并不令人感到乐观的协作历史可能会为那些潜在的协作者提供一些负面或消极的激励。例如,在某些地区,人才协作开发活动也在依循一定规则的条件下有序开展,然而由于这些地区经济实力较弱且相关基础设施建设工作也较为滞后,所以其即使在一定的时间段内开发出了(这既可以通过对内培养也可以通过对外引进等手段来实现)一些人才,这些地区也很难将这些人才永久性的留在本地区。也就是说,这些地区经常会遇到“苦心培养人才但人才却无法为我所用”的尴尬局面,这种局面的形成不仅会在一定程度上使特定地区遭受一定程度的损失,更会在一定限度内挫伤本地区内部多元开发主体协作开发各类人才的积极性。更重要的是,这些并不算成功或略带一些无奈色彩的“故事”往往也会向其他地区或区域的潜在协作者传递出一些并不十分乐观的信息,在这种情景下,其他地区的人才协作开发活动也必然会受到一定的不良影响,

因为这些并不乐观信息总是会对其他地区协作者的信心产生十分不利的冲击与影响。

诚然,“故事”因素虽然可以为我们提供一系列可资参照与借鉴的经验,但是在对该因素加以利用时,不同地区的协作活动参与者往往也需要对其持有一种谨慎的态度。也就是说,其他地区的协作历史只能作参考但却无法全盘照抄,因为不同地区的协作环境以及协作者所面临的具体问题不一样,在这种条件下,不加修改的“照单全收”很有可能会为该地区的人才协作开发活动带来意想不到的“灾难”。

3.4. 其他非理性因素在区域人才协作开发活动中的作用

除了上述几种非理性因素之外,还有其他的一些非理性因素(主要是一些微观层面的因素)也可以对特定区域内部的人才协作开发活动产生一定的影响。这些因素对于该类开发活动所产生的影响虽然不及以上几种因素那么明显,但是其所能够发挥出的影响力却依然无法被人们所完全忽视。

首先,“道德”或“伦理”因素显然会在该类协作开发活动当中发挥显著的作用。在该类协作开发活动当中,虽然每一个协作活动的参与者都在不断追求着自身效用或利益的最大化,但是其逐利行为往往也要或多或少的受到“伦理因素”或“伦理规则”的制约。也就是说,在协作活动当中,“协作伦理”总是要在一定限度内发挥作用。所谓的“协作伦理”是在各类协作活动当中,由协作活动的参与者所共同依循或者能够对多元协作主体的协作行为产生制约作用的一系列规范的总称。在特定区域内部的人才协作开发活动当中,“协作伦理”也总是要在一定程度上发挥其所具有的调适作用。例如,在进行“资源交换或共享”的过程中,“互利”的原则总是能够“告诫”协作活动的参与者们不要去做出那些有可能会损伤协作伙伴利益的行为选择,而在共同完成人才引进项目的过程中,“避免恶性竞争”的原则则“告诫”多元协作主体一定要遵循适当的竞争规则,不要单纯为了获得有利的竞争地位而做出那些恶意的竞争行为。在不同类别的协作者之间正式建立“委托代理关系”之后,一些由于“信息的非对称性”以及“监管缺位”所引起的伦理或道德问题同样需要引起人们的高度重视,而“协作伦理”的存在则可以从一个侧面为该类问题的解决提供一些有益的思路。

其次,“偏好”这一非理性因素同样可以对人才协作开发活动产生十分重要的影响。在一般情况下,人才的协作开发活动总是会使多元开发主体在一定程度上获益,但即使是这样,一些潜在的开发主体也依然不愿意参与到该类协作开发活动当中,究其原因,偏好因素有时会在其中发挥显著的作用。在偏好因素的影响之下,一些未参与到协作活动当中的地区或部门宁愿将有限的资源投入到其他各类项目当中,也不愿意对该类协作开发活动给予更多的关注。这既有可能是因为这些部门或地区所持有的观念(例如,协作开发人才收效比较缓慢等)所致,也有可能是因为这些部门或地区更加青睐那些更为“立竿见影”的人才开发手段(例如,高薪引进等),这些因素的存在都会使一些部门或地区产生“排斥人才协作开发活动”以及“更倾向于进行独立开发”的偏好,而这种偏好的影响则使得一些部门或地区总是难以被引入到人才协作开发活动当中来。当然,一些部门或机构更愿意到贫困或落后地区进行人才的协作开发而非到发达地区开展此类活动也或多或少的受到了“偏好”这一因素的影响。而那些“着力帮助贫困落后地区崛起”或“努力在落后地区寻找低成本要素”的动机则为这一偏好的形成提供了极为重要的推动力。

4. 对于非理性因素所产生的不利影响的应对之策

在上一节当中,我们主要对“非理性因素”在区域人才协作开发活动当中所发挥的作用进行了分析,通过以上分析,不难发现这些“非理性因素”所产生的作用既有积极的一面也有消极的一面,对于那些积极的影响,协作活动的参与者们应当设法予以保留,而对于那些消极的影响,这些协作活动的参与者则需要设法予以剔除。在本节当中,我们将重点讨论一些“对于非理性因素所产生的不利影响的应对之策”,这种对于相关对策的探讨将有助于我们进一步消除“非理性因素”所产生的不利影响。

4.1. 如何帮助协作活动的参与者保持或重拾信心

在前文当中，我们对“信心”这一因素在人才协作开发活动当中所发挥的重要作用进行了探讨，这种探讨使我们明白：积极的信心状态有利于促进多元协作主体之间的协作，而信心的丧失或崩溃则会使人们逐步远离这种协作活动。那么，我们究竟应该如何帮助协作活动的参与者们保持或重拾对于人才协作开发活动的信心，这便成为了本部分所要重点阐释的内容。

首先，特定区域当中的政府部门应当率先制定并实施一些有利于促进人才协作开发活动的政策，这些政策不仅应该覆盖人才协作开发活动的全过程，更应该对其中的一些重点问题进行重点关注。例如，在人才协作开发活动的前期阶段，政府部门应当通过相关政策来为协作活动的参与者们提供资金、场所以及其他各类资源方面的扶持，而在该类协作开发活动开展的中后期，政府部门也应当做出相应的政策保障，在该类开发活动受到阻碍或遭受损失时，政府部门都应该妥善予以解决，只有这样，人才协作开发活动的风险程度与不确定程度才能够在一定程度上降低，而这种情形的产生则能够使协作活动的参与者们对该类协作开发活动更加充满信心。

其次，其他各类协作主体也可以通过一定的路径来使自己的信心得到维持。例如，人才协作开发活动的参与者在参与该类协作活动之初可以先尝试对一些规模较小且收效较快的项目进行投资，在获得一定的收益之后，协作活动的参与者们便很有可能对该类开发项目保持一定的信心，在这种条件下，协作开发活动的组织者与参与者便可以再去尝试对一些规模相对较大且开发周期较长的项目进行投资。这种循序渐进的开发与投资方式既能够帮助协作活动的参与者们逐步对该类协作活动予以适应，更能够使其所拥有的信心状态在一个较长的时间范围内得到保持。

4.2. 如何使人才协作开发活动变得更加公平

与“信心”因素相同，“公平”因素对于特定区域内部的人才协作开发活动也会产生十分重要的影响。而如何设法规制各类不合理行为进而借此来维系协作活动的公平程度便成为了协作活动的参与者们所必须要予以重点研究的问题。在前文当中，我们于区域人才协作开发活动的一般过程当中对“公平因素”所产生的影响进行了分析，而在提出相关改进建议时，我们依然会沿用这一思路来对“前过程阶段”、“过程阶段”以及“后过程阶段”当中的“公平改进”问题进行探讨。

首先，在人才协作开发的“前过程阶段”，协作活动的组织者与监管者首先要对该阶段当中所存在的各类“歧视性行为”予以规制。例如，在吸引并接纳各类潜在协作主体进入到协作开发活动当中时，协作活动的组织者与监管者应当设法消除各类“进入壁垒”，不论潜在的协作主体是来自于发达地区还是欠发达地区，只要其对该类协作开发活动感兴趣，那么协作活动的组织者便应该确保其能够顺利进入到协作活动当中来。其次，在人才协作开发的“过程阶段”，协作活动的参与者们也应当重点对规则制定与执行过程中的“公平”问题进行考量。在制定相关协作规则时，多元协作主体都应该参与到这一过程当中来，多主体的参与既能够确保规则制定过程的民主性，更能够使该过程中的公平性得到一定程度的维持。此外，多主体的参与还能够在一定程度上增强各类规则的可接受性，因为亲自参与制定的规则往往更能够被自己所接受。而在对规则予以执行的过程中，多元主体也需要妥善解决好其中所存在的公平问题，例如，在依据某一规则采取行动时，协作活动的参与者们需要始终遵守同样的尺度与标准，而在出现执行标准不一这一问题时，协作活动的监管者便需要出面予以干预。而在产生违规行为时，违规者也需要被予以及时的、适量的制裁，这种制裁行为同样可以在一定程度上为“公平”的实现创造条件。最后，在“后过程阶段”，公平问题同样需要引起各方的高度关注，在对此前的一系列协作行为进行总结与评估时，评估主体应当始终确保能够使用统一的评估标准。而在对相关成果或利益进行分配时，分

配的“均衡性”问题也需要被予以重点考量，只有在相关利益分配趋向均衡状态时，协作活动的参与者们才能够更为明显的感受到公平的存在。此外，人才协作开发活动中的“公平”因素还会对参与该类协作活动的多元主体的“信心”产生十分明显的影响，该类协作开发活动越是趋向于公平，那么协作活动参与者们便越是对该类活动充满信心，而当该类开发活动有失公平时，这些协作活动参与者们的积极的信心状态便难以得到维持。

4.3. 如何能够尽量消除“故事”以及其他非理性因素所带来的负面影响

“故事”这一非理性因素显然也能够特定区域内部的人才协作开发活动当中发挥正反两个方面的作用。也就是说，积极的“故事”能够使协作活动的参与者对该类活动充满信心并更加愿意投入到该类活动当中来，而那些消极的“故事”则会摧垮协作活动参与者的信心并使其逐步从该类活动当中退出来。那么，如何才能能够更多的创造积极与成功的“故事”以充分发挥该因素所具有的正面作用呢，这便是我们需要予以重点考虑的问题。

“故事”的成功意味着过往的人才协作开发活动的成功，也就是说，想要使“故事”保持积极与正面的状态就必须首先要确保人才协作开发活动的成功。在这里，我们不妨尝试使用“结构主义的视角”来对该问题进行分析。机构主义始终强调“结构决定功能”，也就是说，不论什么样的结构都会出现与之相对应的功能。而作为系统的基本构造方式的结构则是各类要素在进行“排列与组合”时所体现出的一种组合方式，不同的组合方式往往会催生出不同的结构。也就是说，要素组合方式会对结构的状态产生直接影响，而结构的状态则会对系统的功能产生直接的影响。依照这一逻辑，不难发现，想要做好人才协作开发工作，就必须首先要对协作系统内部各要素的排列组合方式进行优化，只有这样，才能够确保系统内部的协作结构保持一种较为理想的状态，而在这种协作结构的影响之下，整个协作系统的功能也能够一定程度上得以正常发挥，这便有可能使该类协作活动更加趋向于我们的理想状态。在此基础上，我们不仅能够获得更多的协作成果，更能够使与该类协作活动密切相关的各类“故事”变得愈发成功，而这些成功“故事”的塑造则能够为该类协作活动吸引到更多的参与者与资源。

此外，“道德”与“偏好”因素也会对人才协作开发活动产生较为重要的影响，而想要发挥这些因素所具有的积极作用，就必须设法对协作活动参与者们的“伦理倾向”与“偏好”进行引导。而想要实现这一目标，就必须要将“规则诱导”、“劝说诱导”与“利益诱导”这三种手段综合使用。“规则诱导”旨在通过相关规则设计来实现对于协作活动参与者所持有的“伦理倾向”与“偏好”的引导目标，而“劝说诱导”则是要通过说服教育的手段来实现对于协作活动参与者“伦理倾向”与“偏好”的有目的的引导，除此之外，旨在通过相关利益来对协作活动参与者的“伦理倾向”与“偏好”进行引导的“利益诱导”也可以被适度使用。通过观察，不难发现以上三种手段在被单独使用时总是会出现一定的不足与缺陷，这便需要我们综合运用以上三种手段，以便于能够形成所谓的“诱导合力”，只有这样，对于协作活动参与者们的“伦理倾向”与“偏好”的引导才能够更加符合人们的预期。

参考文献

- [1] 约翰·梅纳德·凯恩斯. 就业、利息和货币通论[M]. 北京: 华夏出版社, 2005.
- [2] 赫伯特·西蒙. 管理行为[M]. 北京: 北京经济学院出版社, 1983.
- [3] 乔治·阿克罗夫. 动物精神[M]. 北京: 中信出版社, 2016.
- [4] 吕江宏. 人才学简明教程[M]. 北京: 中国电力出版社, 2016.

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2169-2556, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: ass@hanspub.org