

能力感的幻觉与制度张力的消散

符号性成果结算如何阻断真实能力发生

——基于 SDE 本体论的大学排名、城市品牌、企业创新、历史名人、人才政策与国家现代化叙事研究

王德生

摘要：现代组织与国家越来越依赖排名、奖项、品牌、名人、人才标签和发展口号来呈现能力。符号并非虚假，它能够压缩复杂信息、协调认同、降低沟通成本并动员行动；然而，当符号性成果被提前结算为真实能力证明时，便会出现一种具有普遍性的制度病理：现实发生能力尚未改变，能力感却已上升；本应由差异序列 D 与特征纠缠网络 E 之间矛盾所产生的改革张力，被一个低成本的叙事显露态吸收；组织由此获得“已经成功”的体验，却失去继续改变的必要感。本文在“真实成果显露态 S_r —符号结算态 S_n ”双重 S 模型基础上，提出“能力感幻觉—张力吸收—反馈失真—伪稳定态”的一般机制，并把它扩展到大学排名、城市品牌、企业创新、历史名人争夺、人才政策和国家现代化叙事六个领域。研究指出，符号性结算的危害不在于传播、庆祝或品牌本身，而在于三次越界：由联系越界为贡献，由单点贡献越界为系统能力，由即时可见度越界为可持续发生能力。本文进一步提出能力差值、路径压缩度、生态遮蔽度、张力吸收率、符号一发生投入比和能力复现率等指标，构建可证伪命题与多层经验研究方案。文章最终主张，从“结果占有”转向“发生式分布结算”，从“形象预算”转向“荣誉转化预算”，从“即时自证”转向“延迟能力审计”，使每一次象征成功都必须留下新的课程、岗位、制度、协作网络和问题生产能力。真正稳固的荣誉不是被说出来的能力，而是能够在新主体、新的路径和新的环境中重复发生的能力。

关键词：SDE 本体论；符号性结算；能力感；制度张力；伪稳定态；大学排名；城市品牌；企业创新；现代化叙事

一、问题的提出：为什么“看起来成功”可能成为真正成功的障碍

现代社会已经进入高度可视化的能力竞争时代。大学用排名证明办学质量，城市用品牌榜单证明发展活力，企业用专利数量和创新口号证明技术能力，地方用历史名人证明文化厚度，人才政策用引进数量证明治理效率，国家则用宏大工程、增长数字、国际奖项和现代化话语证明制度绩效。符号越来越像一种通用货币：它把复杂、长期、难以直接观察的能力，转换成容易传播、

容易比较、容易庆祝的显露态。没有这些符号，社会无法迅速协调预期；但当符号从“能力的指示器”变成“能力本身”，问题便发生了。

一个大学在排名中上升，可能意味着科研质量、师资结构和学生培养真正改善，也可能主要来自指标治理、论文数量扩张、国际合作署名和声誉调查优化。一个城市获得“创新之都”称号，可能形成了密集的创业网络，也可能只是建设了几个地标园区、举办了若干峰会并发布了一套新口号。一个企业宣布“全面 AI 化”，可能重构了产品、流程和组织，也可能只是采购模型、建立展厅、增加专利申请和新闻曝光。两类情况在符号层面极其相似，在真实发生能力上却可能相距甚远。

问题的关键不是符号真假，而是符号如何参与制度反馈。真实能力不足通常会产生不适：学生、研究者、企业员工、居民和政策制定者会感受到路径不通、资源不匹配、评价失真、人才流失和创新稀缺。这些不适构成 D 与 E 之间的张力，本应推动结构显露态 S 发生改变。然而，若组织能够通过排名、品牌、奖项、名人或宏大叙事提前获得能力认证，张力就可能在认知层面被卸载。现实问题没有解决，但“我们已经不错”的感觉已经形成。于是，符号不是遮盖现实的薄幕，而成为改变现实反馈方向的主动机制。

本文将这一机制概括为：符号性成果结算可以在真实发生能力尚未改变时制造能力感，并通过差异序列 D 与特征纠缠网络 E 的回写，吸收本应推动制度改变的张力。它不是某一文化、某一制度或某一宣传系统的特殊现象，而是现代组织普遍面临的治理诱惑。只要能力难以直接测量、管理者需要短期证明、公众依赖简化信号、竞争采用可比排名，符号结算就可能替代发生建设。

本文试图回答五个问题：第一，真实能力与符号能力感在本体论上如何区分？第二，符号结算通过何种步骤吸收制度张力？第三，为什么大学、城市、企业、人才工程和国家叙事会产生相似结构？第四，何种符号传播具有建设性，何种传播构成阻断？第五，如何建立既保留认同与动员，又不牺牲真实发生能力的治理制度？

二、理论基础：从双重 S 模型到能力感幻觉

（一）SDE 的三元互生与能力的发生定义

SDE 本体论以结构显露态 S、差异序列 D 和特征纠缠网络 E 描述存在的发生。能力不是主体内部静止储存的一种属性，也不是环境单方面赋予的资源，而是在特定环境中，主体沿着差异路径持续行动、修正、学习与协作后形成的可重复显露。可将真实能力的某次显露写为

$S_r(t)=F(D_0:t, E_0:t)$ 。这里，D 包括问题提出、尝试、失败、转向、反馈与再组织，E 包括制度、资源、规范、关系、技术、文化、时间和机会结构。

因此，一次成功与稳定能力并不等价。一次成功可能包含偶然窗口、外部输入、个别天才、政策倾斜或统计波动；稳定能力则要求相近结果能够在不同主体、不同时间和不同问题上再次发生。能力的严格判据至少包含四点：可复现性、可迁移性、可扩展性和可更新性。只能展示一个结果，却无法说明其路径、环境与复现条件的系统，不应被轻易判定为拥有相应能力。

在正常发生循环中，已有显露态 S 会暴露新的问题，推动 D 改变；新的路径又会要求 E 调整；环境变化再产生新的 S。制度进步由此不是“达到一个状态”，而是形成持续自我修正的三元闭环。任何让 S 看似成功却使 D 停止学习、E 停止重构的机制，都可能构成发生阻断。

（二）真实成果 S_r 与符号结算 S_n

现实结果进入公共传播后，不会被原样复制。媒体、组织、算法、领导者、品牌部门和群体心理会对其进行选择、命名、比较和归属，生成符号结算态 S_n 。可写为 $S_n=\Phi(S_r, L, M, C)$ ，其中 L 是可调标签，M 是媒介与指标机制，C 是竞争、焦虑、身份和治理情境。 S_n 通常以排名、奖项、榜单、口号、名人、案例、指数、里程碑和视觉地标出现。

S_n 并非天然虚假。相反，它往往以真实材料为基础，并承担必要功能。问题在于， S_n 与 S_r 之间存在三个可能的距离。第一是信息距离：符号只保留少数结果，压缩完整路径。第二是因果距离：符号把同时出现或存在联系的因素写成主要原因。第三是能力距离：符号把一次显露写成稳定系统能力。当这三种距离不断扩大，公共认知中的能力估计便会显著高于实际能力。

设公众或组织对自身能力的估计为 $\hat{C}$ ，而经发生审计得到的真实能力为 C。能力感幻觉可表示为 $\Delta C=\hat{C}-C$ 。当 ΔC 持续为正，且组织行为依据 $\hat{C}$ 而非 C 配置资源时，制度就进入符号过度结算。它不一定立即造成失败，因为已有资源、外部输入和历史积累仍可支撑一段时间；但它会降低发现缺口、承认不足和支付改革成本的意愿。

（三）张力不是问题，而是改变的能源

制度张力通常被理解为不稳定、冲突或治理失败，因而管理者倾向于迅速消除。然而从发生学看，张力是差异序列与纠缠环境不匹配时产生的诊断信号。青年学者希望探索长期问题，评价制度却要求短期数量；企业希望推出新产品，预算制度却只奖励确定性收益；城市希望吸引创新人才，住房、教育和行政流程却提高生活成本；这些矛盾若被准确感知，就会迫使系统改变。

真正的制度改进不是让人“不再感觉有问题”，而是改变产生问题的结构。符号性结算则提供另一条低成本路线：通过成功案例、排名跃升、品牌口号或宏大事件，让参与者重新解释矛盾。原本应当被理解为“制度尚未支持能力”，现在被理解为“个别人不适应”“发展阶段的正常代价”或“外界尚未认识我们的成就”。张力因而不是被解决，而是被叙事重新编码。

可以把张力吸收率定义为：符号结算发生后，制度不满、改革支持和能力投入意愿下降的程度，与真实结构改善程度之差。若不满下降同时伴随环境改善，属于健康安顿；若不满下降而结构基本未变，则属于替代性吸收。后者正是本文关注的阻断机制。

三、符号性结算的一般机制：六步阻断链

第一步是结果抽离。复杂成果从时间史和关系网中被取出，变成可移动的符号。一个大学的某项突破脱离多年团队建设，一个城市的独角兽脱离资本、迁移与市场网络，一个企业的专利脱离产品转化率，一个国家的重大工程脱离成本、风险和外部技术来源。

第二步是路径压缩。D 被压缩为少数节点，最常见的是“起点—结果”两点式叙事：某校培养一世界大奖，某城规划一产业崛起，企业决策—技术领先，政策引才—创新爆发。中间的失败、转折、流动、合作、学习与外部依赖被删除。压缩使故事清晰，却让因果学习失去对象。

第三步是生态遮蔽。E 中的导师、团队、制度自由、市场条件、全球网络、公共基础设施、历史积累和偶然机会被背景化。成果被重新写成主体天赋、领导决策、组织文化或国家精神的直接显露。生态一旦隐身，制度无需继续建设，只需不断寻找能够代表自己的结果。

第四步是因果嫁接。符号把联系命题改写为贡献命题，再把贡献命题改写为能力命题。某位名人与城市有关，于是城市被说成孕育其成就；某企业拥有大量专利，于是被说成具备产品创新能力；某大学在榜单上升，于是被说成教学科研全面进步；某国建成地标工程，于是被说成整个制度已实现现代化。

第五步是提前结算。组织在支付长期能力建设成本之前，先获得声誉、认同、预算正当性和领导绩效。真正能力需要十年形成，符号能力可以在一场发布会、一份榜单和一轮传播中完成。短期治理因此天然偏爱符号，因为其收益即时、责任清晰、风险可控。

第六步是反馈回写。 S_n 进入下一轮 D 和 E：预算继续流向形象项目，组织奖励善于制造可见成果的人，青年模仿被宣传的成功路径，管理者引用符号证明改革无须加速，公众降低对制度缺口的敏感度。最终形成“真实能力不足—符号补偿—能力感上升—改革压力下降—真实能力继续不足”的伪稳定循环。

四、大学排名：从质量测量到指标替代

大学排名是符号性结算最典型的制度场域。高等教育质量具有多维、长期和难观测特征，排名通过论文、引用、国际化、师生比、声誉调查和就业等指标，提供了必要的比较工具。问题不在排名存在，而在组织把“在指标体系中表现更好”直接结算为“大学真实能力全面提高”。

排名会重构大学的 D。研究议题可能向高引用领域集中，招聘偏好能够快速产生指标的人才，国际合作被组织为署名网络，教学资源向容易测量的项目倾斜。它也会重构 E：学科之间的资源分布、教师考核、博士培养、行政部门权力和语言选择都会围绕榜单调整。若这些改变同步提升知识创造和人才培养，排名是有效反馈；若主要提升可见度而未改善核心能力，排名就成为目标替代。

大学排名中的能力感幻觉通常有四种形式。其一，论文规模被结算为原创能力。数量和引用上升并不自动意味着提出新问题、形成新方法和孕育新学派。其二，国际署名被结算为国际化能力。合作网络可能真实，也可能只是外围参与。其三，少数明星被结算为整体学术生态。高薪引进的个别学者不能证明青年教师和学生普遍拥有创造条件。其四，综合名次被结算为教学质量。科研声誉、历史积累和资源规模可能掩盖课堂、课程与学生发展的差异。

排名阻断发生在大学利用名次上升消解内部痛感时。教师反映评价短期化，管理者回答“排名持续上升”；学生反映课程空洞，学校展示就业率和国际榜单；青年学者反映缺少长期支持，组织展示新增高被引学者数量。符号不是回应问题，而是改变证明责任：不再由大学说明制度如何支持学习与创造，而由榜单替其证明。

解决方案不是退出排名，而是建立双账本。第一张是外部排名账本，承认公开比较的价值；第二张是内部发生账本，记录原创问题比例、长期项目存活率、青年独立性、跨学科真实合作、失败容忍度、课程更新、学生主体性和成果复现率。只有两张账本共同改善，才可宣称能力提升。

五、城市品牌：地标、节庆与“创新之城”的提前完成

城市能力比大学更难测量。创新城市需要产业网络、大学、资本、公共空间、制度效率、生活质量、包容文化和跨区域连接长期纠缠。品牌传播却倾向于将其压缩为几个视觉符号：科技园、会展中心、灯光天际线、创业大赛、国际论坛、独角兽名单和人才口号。地标能够提高认知，但不能替代创新生态。

城市品牌的符号结算首先发生在空间上。建设一个园区比形成一个共同体容易，命名一条“科学大道”比让科学家愿意长期居住容易，举办峰会比建立高信任的跨组织合作容易。可见空

间因此被误写为不可见关系。园区入驻率、建筑面积和签约数量成为能力证明，而企业存活、知识流动、人才家庭稳定性和本地供应链升级被放到次要位置。

其次发生在人物上。城市借助出生、就学、创业或短期任职关系，把名人纳入品牌账户。此类联系可以形成文化记忆，但若名人的主要成长与成就并未在本地发生，城市仍用其证明“人杰地灵”，便把关系资本结算为制度能力。城市不再追问为何人才离开、为何项目难以长成，而满足于证明自己曾经与成功相遇。

再次发生在事件上。大型展会、节庆和论坛能够聚集资源，但事件密度不等于关系密度。若会议结束后没有联合项目、人才流动、数据共享和持续机构，事件只是短时显露。城市却可能用媒体曝光和签约金额提前完成“国际化”“创新化”的结算。

健康城市品牌应把符号当作入口而非终点。每个品牌主张都应附带发生证据：所谓创新之城，要展示新企业五年存活率、科研成果本地转化链、跨机构人才流动、公共服务对高风险创业的支持和不同群体进入机会；所谓文化名城，要展示活跃创作者、教育传承、空间可用性和当代作品，而不仅是历史名人数量。

六、企业创新：专利墙、AI 口号与展示型转型

企业是符号性结算后果最直接的领域，因为市场最终会检验产品与效率。然而大型组织仍可能长期维持展示型创新，特别是在存在资本叙事、政府补贴、内部晋升和信息不对称时。企业可以用研发投入、专利数量、实验室揭牌、技术发布会、AI 战略、创新大赛和合作协议制造能力感，而真实产品、流程和组织能力未必同步改变。

专利是典型例子。专利既是知识产权工具，也是能力符号。大量专利可能反映持续研发，也可能来自防御性申请、考核激励和低价值拆分。若管理层以专利总量替代产品收入、技术壁垒和客户价值，研发部门会沿着可申请而非可使用的方向运行。D 被改造成文件生产路径，E 被改造成申请奖励环境，最终 S_n 繁荣而 S_r 贫弱。

“全面 AI 化”则是新的符号场景。采购模型、建立智能中心、培训员工、发布战略都具有必要性，但企业真正的 AI 能力取决于数据质量、流程重构、责任边界、员工技能、客户反馈和治理机制。若只计算模型数量、调用次数和演示案例，企业会在业务尚未改变时获得转型完成感。旧流程加上聊天界面，被结算为新组织能力。

企业创新阻断还表现为内部沉默。员工最清楚产品失败、审批冗长、数据孤岛和客户痛点，但当高层已通过奖项、媒体和资本市场完成“创新企业”的自我定义，提出问题的人容易被理解为缺乏信心。符号性成功由此成为组织防御：它不仅遮蔽外部事实，还压低内部异议。

企业需要建立“创新复现率”而非只看创新显露数。复现率衡量一项成功能否在不同团队、不同客户和不同周期中再次实现；同时考察从问题发现到产品上线的时间、失败项目的学习转化、跨部门协同成本和一线建议进入决策的比例。只有当创新成为组织的常态路径，而非少数明星项目，才构成真实能力。

七、历史名人争夺：把过去的联系结算为今天的能力

历史名人争夺看似与创新制度距离较远，实则具有同一结构。城市、地区、学校和族群通过出生地、祖籍、活动地、墓葬地、传说和后代关系争夺名人归属，借此证明文化深度、教育传统与地方精神。公共记忆需要地点，旅游和教育也需要叙事，但当历史联系被用来替代当代文化生产时，过去的S被重新嫁接到今天的E。

最常见的逻辑是：“这里出过某位伟人，所以这里具有持续产生伟人的文化基因。”联系命题被提升为能力命题，而中间数百年的制度变化被忽略。历史人物所处的教育、政治、语言、交通和知识网络与当代城市完全不同，仅凭行政地理连续性不能推出发生生态连续性。名人故居的存在也不等于当代青年拥有创作空间。

历史名人符号可以产生两种回写。正向回写是建设档案、课程、研究、公共阅读、艺术创作和文化空间，使过去成为新的D与E。负向回写则是把预算集中于纪念馆、雕像、节庆和归属争论，用名人证明“文化已经很强”，降低对当代创作者处境的关注。一个地方可以拥有极其辉煌的名人名录，却缺少出版社、剧场、研究机构和自由讨论。

发生式历史叙事不问“名人究竟属于谁”，而问哪些环境、关系和冲突促成其思想与作品；今天如何重新创造允许类似差异出现的条件。真正继承一个思想家，不是获得其籍贯所有权，而是允许新的思想在本地挑战旧秩序。真正继承一个艺术家，不是复制其形象，而是支持新的艺术家冒险。

八、人才政策：引进数量、帽子体系与能力外包

人才政策旨在改变组织和区域的知识结构，是最容易出现“符号—能力混淆”的治理领域。高层次人才数量、头衔、学历、海外经历和签约仪式提供了清晰指标，但人才不是可以脱离环境独立运行的能力容器。一个杰出研究者进入不适配的评价、行政和合作环境，能力可能无法显露；一个团队获得高额启动经费，若缺乏长期岗位和信任网络，也难形成持续创新。

人才引进的符号结算表现为把“拥有某人”结算为“拥有某项能力”。地方和大学重视签约人数，却较少追踪人才是否真正形成团队、培养学生、提出问题并留下制度。帽子和称号成为组织资产，人才本人则可能被用于评估、宣传和项目申报。引进完成之日被当作能力建设完成之日，而真正发生才刚开始。

这会造成能力外包。系统不改变自身培养、评价和协作机制，而依赖不断购买已经成熟的 S。外部人才带来即时显露，内部青年仍缺少成长路径；组织以明星证明生态优良，却不能解释为何本土成员难以达到同样状态。若明星离开，能力随之消失，说明组织拥有的是关系而非系统。

健康人才政策应从“人才库存”转向“人才循环与能力扩散”。评价重点包括：新人才与本地团队形成多少双向合作，青年成员是否获得独立性，课程和方法是否扩散，人才离开后制度是否留下，外来人才的家庭、文化和职业网络是否稳定，组织能否从不同来源持续产生新主体。人才政策的最终成果不是名单，而是 E 被重构、D 被拓展、更多 S 能够发生。

九、国家现代化叙事：里程碑、样板与结构性自证

国家现代化必须借助叙事，因为数亿人的复杂变化需要共同语言。基础设施、科技工程、经济增长、城市景观、国际赛事和重大项目都是真实成就，能够形成凝聚力。危险发生在里程碑被结算为整体完成，样板被结算为普遍能力，少数高可见成果被结算为制度所有环节已经现代化。

现代化是多层 SDE 过程：技术系统、法律制度、教育、公共服务、社会信任、个体自由、创新网络和风险治理相互纠缠。高铁、卫星、超级城市和数字平台可以是强大的显露态，却不能单独证明基层治理、科学评价、社会保障和个体发展同步成熟。若宏大成果被用来否定微观困难，符号就从共同荣誉转化为压制反馈的工具。

国家叙事中的能力感幻觉通常通过尺度转换形成。一个行业的领先被写成整体科技领先，一个区域样板被写成全国普遍状态，一次危机应对被写成常态治理能力，一项重大工程被写成全链条自主能力。尺度转换不是完全虚假，而是把局部真实无限外推。其政治诱惑很强，因为宏大显露能够迅速提高信心、吸引资源并巩固合法性。

但长期现代化依赖准确反馈。一个制度若只能接受成功信息，就会逐渐失去识别风险的能力。真正稳定的国家自信不是拒绝负面事实，而是相信系统能够公开问题、保护提出问题的人并持续修正。现代化叙事应同时展示成果、成本、外部依赖、未完成环节和下一步改革，使荣誉不吸收张力，而把张力转化为共同任务。

十、跨领域统一模型：符号代理结算的六种变体

领域	核心符号	被压缩的 D	被遮蔽的 E	主要阻断后果
大学排名	名次、引用、国际化	长期培养与问题形成	学术自由、青年生态、课程	指标治理替代知识创造
城市品牌	园区、地标、峰会、名人	企业成长与人才迁移	生活质量、信任、网络	形象工程替代生态建设
企业创新	专利、奖项、AI 战略	产品试错与组织学习	数据、流程、客户、责任	展示型创新替代业务重构
历史名人	籍贯、故居、文化标签	思想形成与时代冲突	知识共同体与制度条件	纪念投入替代当代文化生产
人才政策	签约数、头衔、名单	团队融合与能力扩散	评价、岗位、家庭与合作	购买成熟 S 替代本土发生
国家叙事	里程碑、样板、重大工程	多层制度演化	法治、服务、反馈与风险治理	局部成功吸收整体改革张力

六个领域的表面对象不同，但都遵循同一逻辑：第一，系统存在难以直接测量的真实能力；第二，组织选择一个高可见度代理符号；第三，代理符号在竞争中获得权威；第四，参与者开始围绕代理而非能力行动；第五，代理成功提高能力感；第六，能力感下降了继续改变代理背后结构的压力。

这一机制可称为“符号代理结算”。它与普通的指标偏差不同之处在于，它具有情绪与身份功能。排名、品牌、奖项和宏大工程不只是测量工具，也提供尊严、归属和安全感。正因为它们能安顿焦虑，才比单纯错误数据更难纠正。批评符号容易被理解为否定群体成就，改革者因此面对双重任务：既要恢复因果准确性，又不能摧毁必要的共同信心。

符号代理结算并非必然有害。它具有三种可能状态。第一是指示态：符号较准确地反映真实能力，并帮助社会识别进步。第二是动员态：符号略微超前，但能够把注意力和资源引向真实建设。第三是替代态：符号收益与能力建设脱钩，并开始吸收改革张力。治理的重点不是取消符号，而是建立从替代态返回动员态和指示态的反馈制度。

十一、可测量指标与可证伪命题

（一）六项指标

第一，能力差值 CDG (Capability Discrepancy Gap)，即公众或组织估计能力与经独立审计所得真实能力之差。真实能力可通过复现率、迁移率、长期产出和主体覆盖面综合衡量。

第二，路径压缩度 DCR (Difference Compression Ratio)，即公开叙事中被呈现的关键发生阶段数与可识别阶段总数之比的反向指标。压缩度越高，结果越容易被误认为由单一主体或决策直接产生。

第三，生态遮蔽度 EOR (Ecology Occlusion Ratio)，衡量导师、团队、制度、资源、市场、公共基础设施和外部网络在叙事中被省略的程度。

第四，张力吸收率 TAR (Tension Absorption Rate)，衡量符号成功出现后，不满、改革支持和能力投入意愿下降的程度，并扣除真实结构改善所能解释的部分。

第五，符号一发生投入比 SIR (Symbolic-to-Genesis Investment Ratio)，即由某项荣誉或品牌触发的传播、庆典、建筑、命名和形象支出，与课程、岗位、研发、合作和制度改革投入之比。

第六，能力复现率 CRR (Capability Reproduction Rate)，即原有明星、特殊政策或外部输入撤除后，系统能否由新的主体在新的问题上再次产生同类成果。CRR 是区分“拥有结果”与“拥有能力”的关键指标。

（二）核心命题

命题一：在控制真实绩效后，符号显著度越高，公众能力估计越高；当路径完整度和生态可见度较低时，这种效应更强。

命题二：符号性成功能够提高即时自豪与组织认同，但在缺少制度转化承诺时，会降低对结构缺口的感知和改革紧迫性。

命题三：管理者任期越短、外部考核越依赖可见指标、真实能力形成周期越长，符号一发生投入比越高。

命题四：内部异议保护越弱，组织越倾向于使用既有荣誉反驳问题反馈，张力吸收率越高。

命题五：完整发生链叙事不会必然降低群体自豪；当叙事同时提供可行动路径时，它可能产生较低的虚幻能力感和更高的建设投入意愿。

命题六：符号性结算在短期内可能提高资源流入，但若未转化为 E 的改善，其长期能力复现率将低于同等资源下采用发生式治理的组织。

十二、经验研究设计

第一类研究是跨领域语料分析。可收集大学排名公告、城市品牌报告、企业创新年报、名人宣传材料、人才工程新闻和国家发展叙事，建立“结果显著度—路径完整度—生态可见度—所有权强度—制度转化度”编码体系。通过时间序列观察符号语言是否在竞争加剧、绩效考核和身份焦虑上升时增强。

第二类是随机叙事实验。对同一真实或虚构成果制作四种文本：只呈现排名或奖项；呈现完整发生链；呈现完整发生链并指出制度缺口；呈现完整发生链并附具体改革方案。测量受试者的自豪、能力估计、改革支持、预算偏好、对失败的容忍和对异议者的评价。该设计可以直接检验“符号是否吸收张力”。

第三类是组织追踪。选择排名快速上升的大学、获得品牌称号的城市、宣布重大转型的企业和实施大规模人才工程的机构，追踪五至十年的预算、人员、课程、产品、合作和复现成果。特别比较形象投入与发生投入，观察符号成功是否真正留下结构增量。

第四类是过程与反事实访谈。访谈教师、学生、科研人员、企业员工、创业者、人才引进对象和政策执行者，重建“哪一条件真正改变了路径”“哪些问题因荣誉叙事而难以表达”“若没有明星、补贴或外部平台，能力是否仍会发生”。反事实不能替代统计因果，却能发现正式指标遗漏的机制。

第五类是自然实验。排名规则变化、政策口径变化、重大荣誉意外出现、品牌称号取消或明星人才离开，都可形成外生冲击。比较冲击前后能力感、预算结构、改革议程和真实绩效，可识别符号与能力之间的动态关系。

十三、治理框架：从符号替代转向发生式结算

（一）建立“双账本”与“延迟能力审计”

任何重大排名、奖项、品牌和里程碑发布，都应同时建立结果账本与发生账本。结果账本记录可见成就，发生账本记录路径、环境、主体、外部贡献、成本和未完成环节。前者回答“发生了什么”，后者回答“为何发生、能否再发生”。组织不能只凭结果账本推出系统能力。

能力判断应延迟。即时传播可以庆祝事实，但系统能力结论应在一段时间后，通过独立审计形成。一次排名上升不能立即证明大学全面进步，一场峰会不能立即证明城市国际化，一项专利不能立即证明企业技术领先，一位人才入职不能立即证明团队能力形成。延迟结算为情绪与因果划定边界。

（二）实行“符号转化预算”

每一次符号收益都应留下可审计的发生投入。大学因排名获得新增资源，应将一定比例投入青年独立研究、课程与长期问题；城市因品牌获得流量，应投入公共服务、创业网络和人才生活条件；企业因创新奖项获得资本关注，应投入产品验证、数据治理和一线流程；地方因历史名人获得旅游收益，应支持当代教育与创作；人才工程的宣传预算应与团队融合、学生培养和制度改造绑定。

转化预算的目标不是反对庆典，而是让庆典成为 E 增厚的入口。衡量标准也不应是投入金额，而应是路径是否拓展、失败成本是否下降、协作是否持续、新主体是否出现。

（三）保护张力与异议

组织需要把问题反馈视为能力资产，而不是形象威胁。应建立匿名反馈、独立评估、反报复规则和“荣誉不能作为反驳证据”的原则。面对具体制度问题，管理者不能用排名、奖项和宏大成就终止讨论。一个组织可以同时拥有真实成就与严重缺陷，二者不互相取消。

保护张力并非制造对立，而是防止系统失去感觉。医学中的疼痛提示损伤，制度中的不满提示路径与环境错位。成熟治理不追求让所有张力立即消失，而追求把张力转化为可处理的问题、实验和结构改变。

（四）从明星所有权转向能力扩散

对明星学者、企业家、历史名人和重大项目的叙事，应从“属于我们”转向“留下了什么”。大学应问明星是否培养新主体，城市应问项目是否形成供应链，企业应问技术是否扩散到多个团队，人才工程应问能力是否在本地生根，国家应问样板经验是否能够在不同区域与群体中复现。

能力扩散是发生式结算的伦理核心。个体主体性不可被组织没收，组织贡献也不应被抹去。荣誉可以共享，但每一份共享都必须对应具体路径与真实供养。这样，认同不再是占有，而是责任。

十四、理论讨论：能力感为何比能力不足更危险

能力不足本身并不必然导致停滞。一个系统只要准确知道自己缺什么，就可能学习、合作和改革。更危险的是能力不足与高能力感同时存在。前者产生需求，后者取消需求；前者使外部知识可被吸收，后者把外部批评解释为偏见；前者允许试验，后者要求维护既定成功形象。

能力感幻觉还会改变人才选择。组织更奖励能够维护 S_n 的人，而不是能够改造 D 与 E 的人。品牌部门、指标专家和仪式项目获得权力，长期建设者因成果不可见而处于弱势。随着时间推移，系统会越来越擅长生产“成功的证据”，却越来越不擅长生产成功本身。

这解释了为什么某些组织在指标持续上升时突然遭遇结构性危机。符号体系可以延迟现实反馈，却不能永久取消物质、知识和关系约束。当外部资源减少、规则变化、明星离开或竞争进入新阶段， S_n 无法继续支撑，长期被遮蔽的能力缺口会集中显露。伪稳定态的稳定，恰恰积累了更大的不稳定。

从 SDE 角度看，健康系统不是没有符号，而是保持 S_r 与 S_n 之间的可校正关系；不是消灭张力，而是让张力能够进入 D 和 E 的重构；不是拒绝自豪，而是让自豪指向可重复的共同能力。符号必须承担导航功能，而不能成为终点替身。

十五、结论：从被宣布的能力到能够再次发生的能力

本文提出，符号性成果结算是一种跨领域的一般制度机制。大学排名、城市品牌、企业创新、历史名人、人才政策和国家现代化叙事看似对象不同，却都可能把高可见的结果代理为复杂能力，并在真实环境尚未改变时制造能力感。其核心后果不是简单的宣传失真，而是对制度动力的改变：

本应推动改革的 D—E 张力被叙事显露态吸收，组织进入“成功感上升—问题感下降—改革延迟—能力不足延续”的伪稳定循环。

这一理论并不要求取消排名、品牌、奖项、庆祝或国家叙事。符号是现代社会不可缺少的协调工具，群体也需要共同荣誉。需要改变的是结算规则：联系不能自动升级为贡献，单点贡献不能自动升级为系统能力，一次显露不能自动升级为可持续发生。所有能力主张都应回答三个问题：路径如何形成，环境提供了什么，成果能否由新的主体再次发生。

因此，治理应从单一结果账本转向结果—发生双账本，从即时自证转向延迟能力审计，从形象预算转向符号转化预算，从明星占有转向能力扩散，从压低张力转向保护反馈。每一次大学排名上升，应留下更自由的学术路径；每一次城市品牌传播，应留下更厚的创新网络；每一次企业技术发布，应留下可复现的产品与流程；每一次历史名人纪念，应留下新的文化生产；每一次人才引进，应留下本地团队和制度；每一次国家里程碑，应打开下一轮结构改进。

真正的能力不是被命名为“世界一流”“创新之都”“科技领先”或“现代化”的状态，而是系统在面对新问题、新主体和新环境时仍能产生新的 S。符号可以照亮能力，却不能替代能力；荣誉可以安顿张力，却不能埋葬张力。一个共同体最可靠的自信，不是拥有多少成功标签，而是无需借助标签，也能够让新的问题被提出、新的路径被允许、新的关系被建立、新的成果不断发生。

十六、相关理论对话：指标、审计、合法性与想象共同体

符号性结算机制与古德哈特定律具有直接关联：当一个测量指标成为目标时，它就不再是良好指标。但本文所讨论的情形比“指标失真”更复杂。大学排名、城市品牌和企业创新指数一旦成为组织目标，参与者确实会优化指标；然而更重要的是，指标成功还会形成情绪收益和合法性收益。组织不仅改变行为以获得高分，而且利用高分重新定义现实，使原本的能力缺口失去可见性。因此，古德哈特效应主要揭示测量被博弈，符号结算理论进一步揭示被博弈的测量如何反过来吸收改革张力。

坎贝尔定律指出，社会决策越依赖某一量化指标，该指标越容易受到腐化压力，并越可能腐化其试图监测的过程。大学以论文数量考核科研，教师就可能拆分成果；城市以投资签约额考核招商，项目就可能重复计算；企业以专利数量考核研发，低价值申请便会增加。符号性结算理论在此基础上强调：被腐化的指标不会只造成资源误配，还会生产一个公开的成功显露态。正是这个显露态使管理者能够说“指标证明道路正确”，从而延长被腐化制度的寿命。

审计社会理论指出，现代组织越来越依赖可验证程序、表格、认证和绩效数据来生产信任。审计本应减少信息不对称，却也可能形成“验证仪式”：组织把精力用于证明自己符合标准，而非改善标准试图代表的真实实践。符号性结算与审计仪式之间的差别在于，前者特别关注验证结果进入身份和情绪系统之后的回写。审计不再只是技术程序，而成为大学自豪、城市尊严、企业资本故事和国家发展信心的来源。

布迪厄关于象征资本的研究有助于解释为什么排名、奖项、名人和品牌可以转化为资源。象征资本不是虚构，它能够带来招生优势、投资、政策支持、人才吸引和话语权。问题在于象征资本可以由真实能力积累，也可以由关系接入、分类优势和传播权力获得。若象征资本流入速度超过发生能力增长速度，组织会得到额外资源，却也更有能力维护自身成功叙事。这会形成一种累积性偏差：越会结算符号的组织，越能继续获得符号；真正需要改革的组织反而更难承认不足。

想象共同体理论说明，国家、城市、大学和企业都依赖叙事形成“我们”。共同体无法仅靠直接交往存在，而必须借助报纸、仪式、地图、历史和统计建立共享时间。本文并不反对这种建构，因为没有共同想象就没有公共行动。需要区分的是开放性想象与封闭性结算：前者用共同符号组织未来任务，后者用共同符号宣布任务已经完成。前者允许“我们尚未做到”，后者要求“我们已经证明”。

制度合法性研究则解释了为什么组织在不确定环境中会模仿流行形式。大学争建国际学院，城市争建创新园，企业争建 AI 中心，地方争建名人馆，并不总因这些形式最有效，而因它们是可识别的现代性符号。模仿能够降低合法性风险，却可能造成形式同构与能力异质：大家看起来越来越相似，真实运作质量却差异巨大。符号结算把形式同构进一步转化为能力自证，导致组织忽略“有这个机构”与“这个机构能发生什么”之间的距离。

十七、形式化模型：能力感、张力与投入的动态关系

为更清楚地刻画机制，设真实发生能力为 C_t ，公共能力感为 $\hat{C}_t$ ，符号强度为 Z_t ，制度张力为 T_t ，发生性投入为 I_t ，形象性投入为 B_t 。真实能力随发生性投入、环境质量和既有能力积累而变化，可写为 $C_{t+1} = C_t + \alpha I_t E_t - \delta C_t$ ，其中 α 表示投入转化效率， δ 表示能力折旧。能力并非投入的线性结果，因为低质量环境会使资金无法转化为长期能力。

公共能力感由真实能力、符号强度和传播权重共同决定： $\hat{C}_t = \beta C_t + \gamma Z_t + \varepsilon_t$ 。当 γ 较高时，符号对能力估计的贡献超过真实能力。排名、奖项、明星和地标越集中， Z 越容易快速上升；而 C 的增长需要长期投入。于是，在短期绩效压力下，提高 Z 比提高 C 更具吸引力。

制度张力可理解为目标能力 C^* 与感知能力 $\hat{C}$ 之间的差额，以及参与者实际遭遇与组织叙事之间的冲突。简化表示为 $T_t = \lambda (C^* - \hat{C}_t) + \mu X_t$ ，其中 X 是无法被叙事完全消除的现实摩擦。符号强度提高 $\hat{C}$ 后，第一项下降，改革需求随之减弱。若符号只提高能力感而不提高能力，张力不是消失，而是从公开议程转入隐性摩擦、人员离开、消极服从和系统脆弱性。

管理者在发生性投入 I 和形象性投入 B 之间分配预算。发生性投入回报慢、不确定且难归功；形象性投入回报快、可见且易于形成绩效。设管理者效用包含短期声誉 R 、长期能力 C 和改革成本 K ，则任期越短、外部评价越依赖 Z ， B 的边际效用越高。除非制度强制把符号收益与发生投入绑定，否则理性的短期管理者也可能选择对长期系统不利的结算策略。

该模型存在两种均衡。发生均衡中，能力缺口产生张力，张力推动 I 增加， C 上升，符号随后反映真实能力。伪稳定均衡中，能力缺口产生焦虑，组织提高 Z ， $\hat{C}$ 上升， T 下降， I 不足， C 停滞；当现实摩擦尚可承受时，系统长期维持。外部冲击、资源收缩或评价规则改变会使伪稳定均衡突然破裂。

模型还揭示符号并非只能产生负效应。若符号收益通过制度规则转化为 I ，即 $I_t = i_0 + \theta Z_t$ ，且 θ 足够大，则 Z 可成为动员器。奖项带来基金，排名带来课程改革，城市品牌带来公共服务，国家工程带来基础研究平台。符号从替代能力转为放大能力的关键，不是降低 γ ，而是提高 θ ，并保持能力审计对 $\hat{C}$ 的校正。

十八、六个领域的深层机制比较

（一）大学：排名上升为何可能与学术主体性下降并存

排名治理常使大学产生一种悖论：外部可见绩效不断改善，内部教师却感到自主性下降。原因在于排名要求组织把分散的学术活动转换成统一指标，行政系统因掌握数据、预算和评价获得更大权力。教师为了适应指标调整研究方向，学生为了就业和升学选择更安全的课程，原创问题因周期长和风险高而被边缘化。大学作为知识共同体的 E 被绩效管理重写。

当排名上升被宣布为组织道路正确的证据时，内部不满更难进入决策。提出学术自由、课程质量和青年压力问题的人，可能被要求“看大局”“承认进步”。真实成就与具体问题本可同时成立，符号结算却把二者设置为互斥：批评问题仿佛否定全部成绩。由此，排名不仅测量大学，也塑造了何种声音可以被视为合理。

大学真正的世界一流能力应表现为能够持续产生新问题、新方法和新主体，而不是仅能集中购买既有成果。一个学校若依靠少数明星维持高引用，却没有青年成长和学派延续，其能力具有

高度脆弱性。发生审计应追踪明星退休或离开后的产出、学生独立后形成的新方向以及非优势学科是否拥有基本尊严。

（二）城市：品牌竞争为何容易把居民变成观众

城市品牌面向外部投资者、游客和人才，却经常由内部居民承担成本。地标建设、会展活动和核心区更新提高城市可见度，也可能推高住房与生活成本，压缩小企业和文化空间。若品牌成功主要由外部目光定义，居民会从城市共同建设者转变为品牌展示的背景。

“创新之城”需要陌生人之间的信任、低成本试错和跨阶层流动，而这些条件很难通过一次性工程制造。品牌部门偏好可以拍摄和报道的项目，日常公共服务则缺少戏剧性。符号结算因而系统性低估托育、交通、租赁稳定、社区空间和行政可预期性，而这些恰恰决定人才是否长期留下。

城市品牌的健康检验不是外界是否记住口号，而是居民是否能从品牌收益中获得新的路径。创新园区是否允许本地青年进入，文化节是否支持常年创作，国际会议是否形成长期合作，名人资源是否转化为学校课程。只有居民从观众变成主体，品牌才进入真实发生。

（三）企业：创新叙事为何会压低一线真实信息

企业创新最依赖客户、生产和服务一线的细微反馈，但高层创新叙事往往要求统一信心。战略一旦公开，组织成员容易把报告问题理解为阻碍转型。数据质量不足、模型输出不可靠、流程不适配等信息被层层过滤，直到演示系统与实际业务之间形成巨大距离。

展示项目通常拥有明确负责人、预算和截止日期，结构改革则跨部门、责任分散且可能暴露既有利益。企业因此更容易完成展厅、发布会和样板客户，而不愿重构数据权属、绩效考核和责任流程。样板一旦成功，便成为全公司转型完成的替代证据。

真实企业创新需要允许坏消息快速上行。评价一个创新体系，不应只看它产生多少好消息，还要看它发现坏消息的速度、修正错误的成本以及失败经验能否跨团队传播。能够持续纠错的组织，可能在宣传上不如展示型企业耀眼，却具有更强长期能力。

（四）历史名人：文化资本为何可能冻结文化创新

历史名人能够为地方提供文化资本，但文化资本若被垄断为官方解释，就可能冻结新的意义生产。纪念活动不断重复同一人物、同一价值和同一城市形象，年轻创作者只能在既定符号下进行附属表达。过去不再成为开放资源，而成为评价今天的唯一尺度。

名人争夺还会诱发行政边界对复杂历史的切割。人物一生跨越多个地区、语言与共同体，地方却希望获得排他所有权。多重发生链被压缩成出生证明或祖籍档案，历史研究让位于品牌竞争。这样的文化叙事与科学荣誉争夺具有完全相同的“单点吞并历史”结构。

成熟的文化继承应允许历史人物继续制造张力。纪念思想家，就应保留批判空间；纪念诗人，就应支持新的语言实验；纪念教育家，就应检验今天的学校是否允许主体成长。若纪念只产生一致赞美，它便切断了人物真正具有创造力的差异序列。

（五）人才政策：高价引进为何可能削弱内部培养

高价引进能够迅速改变组织声誉，却可能改变内部公平感。青年成员发现资源与头衔主要流向已成熟者，便更倾向于离开或追逐外部认证。组织一方面宣称重视人才，另一方面向内部成员传递“只有在外部成功后才值得被重视”的信号。人才引进由补充生态转变为替代培养。

人才政策若以合同签订为结算节点，会忽略进入后的互动质量。行政支持、团队信任、学生来源、配偶职业、学术自由和长期预期共同构成人才显露的 E。缺少这些条件，再强的个体也可能只完成最低义务，真实能力无法扩散。

人才政策的最高目标应是降低组织对单一人才的依赖。成功引进不是让机构永远围绕明星运行，而是通过其到来形成课程、团队、标准、合作和新一代主体。若五年后组织仍只能用同一人的履历证明能力，说明发生链没有扩展。

（六）国家叙事：信心与纠错为何必须同时存在

国家发展需要信心，尤其在长期建设、外部竞争和重大转型中，没有共同信心很难承担成本。但信心有两种来源：一种来自相信问题已经解决，另一种来自相信即使问题存在也能够共同解决。前者依赖完美叙事，后者依赖制度学习。只有第二种信心能够容纳真实反馈。

宏大叙事最危险的时刻，不是它夸大成就，而是它改变基层表达的安全性。当具体困难被视为损害整体形象，信息就会在上行过程中被净化。决策者看到的 S_n 越来越成功，真实 E 中的摩擦却不断积累。最终，系统不是因为缺少资源，而是因为缺少关于资源如何失效的信息而遭遇危机。

现代化的深层标准应包括“自我纠错能力”。基础设施可以购买，技术可以学习，组织形式可以模仿，但公开承认错误、保护异议、跨部门修正和为长期公共品投入，需要更深制度基础。一个国家能够准确描述未完成之处，并不削弱现代化，反而证明现代化已从形象进入能力。

十九、反驳与边界：并非所有符号成功都会阻断改革

第一种反驳认为，排名、品牌和奖项可以激发竞争，没有符号就没有动力。本文承认符号的动员价值。很多制度改革正是由“建设世界一流”“打造创新城市”之类目标启动。区别在于，符号目标是否保持开放：若目标迫使组织研究真实差距并投入能力建设，它是前导 S；若目标在获得称号后终止学习，它是替代 S。

第二种反驳认为，公众不可能理解完整发生链，传播必须简化。简化是必要的，但简化不等于因果偷换。新闻可以用一句话呈现关键路径，可以在标题突出结果而在正文说明环境，也可以明确区分联系、贡献和系统能力。真正的问题不是信息少，而是少量信息承担了过强结论。

第三种反驳认为，积极叙事能够维护组织士气，持续揭示问题会造成犬儒。确有此风险。发生式叙事不主张以羞辱替代自豪，而主张把自豪与责任连接。最有效的叙事不是“我们一无是处”，也不是“我们已经完美”，而是“这项成果证明某些环节有效，同时暴露下一阶段必须建设的条件”。

第四种反驳认为，能力本身难以客观测量，所谓真实能力审计也可能成为新的指标主义。此批评成立，因此发生审计不能只建立另一套总分。它应使用多证据、过程重建、反事实访谈和长期复现，并保留争议。审计的目标不是产生一个更权威的符号，而是保持符号与路径、环境之间的可追溯联系。

第五种反驳认为，组织在竞争环境中若不进行品牌传播就会失去资源，要求单方面诚实并不现实。本文并不要求组织放弃竞争，而是建议改变竞争单位：从“谁与成果关系更近”转向“谁提供了更多可验证的发生条件”，从“谁拥有更多称号”转向“谁能让能力重复发生”。只有当评估与资源分配也采用发生标准，个体组织才有动力减少符号替代。

二十、研究局限与未来方向

本文是一项理论性机制研究，虽然提出形式化关系和可检验命题，但尚未提供大样本因果证据。不同领域的符号系统、治理结构和时间尺度差异显著，大学排名的机制不能被机械套用于国家叙事。未来研究需要分别建立领域模型，再检验共同结构。

“真实能力”本身包含规范选择。大学究竟应优先知识创造、人才培养还是社会服务，城市应优先增长、宜居还是公平，企业应优先利润还是公共价值，都不存在完全中立的答案。发生式审计只能提高因果透明度，不能替代公共价值讨论。

能力感并非总是负面偏差。适度超前的自我效能感可以帮助主体承担困难任务，群体希望也可能吸引资源。未来研究应识别最佳能力感区间，而不是简单追求 $\hat{C}$ 与 C 完全一致。关键可能在于能力感是否伴随学习开放性，以及失败后能否迅速校正。

数字平台和生成式人工智能将进一步放大符号结算。组织能够低成本生产报告、案例、视觉内容和影响力数据，叙事显露速度远快于制度改变速度。未来需要研究自动化传播如何改变 Z 的边际成本，以及 AI 能否反向用于发生链审计、证据追踪和多方贡献识别。

跨文化比较也十分必要。不同社会可能分别偏好血缘、名校、职业头衔、财富、技术或国家工程作为能力代理。只有比较多种共同体，才能判断哪些机制具有普遍性，哪些机制来自特定历史与制度环境。

二十一、面向实践的六类治理工具

（一）发生链披露表

凡是以排名、奖项、名人、重大项目或人才为核心进行公共传播，组织都应附带一份简化的发生链披露表。披露表至少包括：结果形成的时间范围、关键转折、主要参与主体、核心资源、外部条件、失败与修正、当前组织实际贡献以及尚未覆盖的环节。披露表不是为了削弱宣传，而是防止一个结果被单点吞并。它也能帮助组织发现自身真正可以领取的信用与应当补足的缺口。

在大学场景中，披露表应区分本科培养、博士训练、合作网络和当前任职；在企业场景中，应区分概念验证、产品化、客户使用和规模复制；在城市场景中，应区分签约、落地、存活和本地扩散；在人才政策中，应区分到岗、融合、育人和制度遗产。只有阶段被分开，结算才不会提前。

（二）能力复现测试

任何组织宣称拥有某种能力，都应接受复现测试。复现不是机械复制同一成果，而是在更换主体、问题或环境后，系统仍能产生同等级的结构显露。大学不能只依赖一位明星学者，企业不

能只依赖一个样板客户，城市不能只依赖一家龙头企业，国家不能只依赖一个特殊区域。若成果无法脱离原始主体和特殊政策，说明能力仍是局部关系，而非系统属性。

复现测试还应包含压力条件。资源减少、领导更替、规则变化或外部市场波动时，能力是否仍能维持？很多符号性成功只在高投入和特殊保护下成立，一旦进入常态环境便迅速消失。把压力测试纳入能力审计，可以提前识别伪稳定态。

（三）张力保护机制

组织应把张力保护写入治理流程。重大荣誉发布后，不应只举行庆祝，还应安排一次反向复盘：这项成果暴露了哪些未完成环节？哪些人仍无法获得相同条件？哪些制度在成功故事中被遮蔽？复盘必须允许低位成员、失败项目成员和外部评价者发言，避免成功者和管理者垄断解释。

张力保护还意味着把“问题提出权”从忠诚评价中分离。批评排名治理，不等于反对大学；指出城市品牌与居民体验的差距，不等于否定城市；揭示企业 AI 转型困难，不等于阻碍创新；承认国家发展中的缺口，也不等于否定整体成就。只有将批评从身份威胁中解放出来，张力才能进入制度学习。

（四）符号收益回流

符号通常能够带来真实收益：更多招生、投资、流量、政策支持、资本估值和公共注意力。治理关键是建立收益回流规则，使这部分收益进入产生能力的 E。例如大学因排名吸引捐赠，应设立长期基础研究与教学基金；城市因名人和品牌获得旅游收益，应支持当代文化与青年创业；企业因创新叙事提升估值，应投入数据、人才和客户验证；国家重大工程形成社会信心后，应增加基础科学和公共风险治理。

回流必须可追踪，而不能停留在口号。每一项符号收益应对应具体项目、时间表、责任主体和结果评估。若宣传收益只继续强化宣传部门，系统会形成符号自我繁殖；若收益进入路径与环境，符号才成为发生的放大器。

（五）多主体信用分配

单一所有权语言容易诱发过度结算。发生式治理应采用多主体信用分配，允许同一成果同时承认个体、团队、机构、地区、国家和国际网络，但每一方只领取与其实际贡献相符的信用。多主体分配不是平均主义，而是阶段对应与机制对应。它既保护个人主体性，也防止强势组织吞并弱势贡献。

多主体信用分配还可减少零和争夺。当大学、城市或国家知道承认外部贡献不会取消自身真实贡献，就更愿意完整披露发生链。跨国人才和合作项目也因此不再被迫选择唯一归属，而可形成共享荣誉与共同责任。

（六）符号退出机制

很多称号和品牌一旦获得便长期保留，即使真实条件已经变化。应建立符号退出机制：大学排名目标、城市品牌、企业认证、人才称号和示范项目都应定期复核，不能依靠历史成绩自动续期。退出并非惩罚，而是防止过去的 S 继续错误回写今天的 D 与 E。

符号退出机制尤其需要关注“历史荣誉依赖”。一个组织可能长期用几十年前的成果证明今天的能力，却没有新的复现。定期清理过期符号，能够迫使系统重新回答：当前仍有哪些主体、路径和环境在产生新成果？

二十二、三个典型情境的机制演示

情境一：一所大学在国际排名中上升二十位。学校立即发布“迈入世界一流行列”的新闻，内部预算更多流向高被引学者引进和国际传播。两年后，论文数量继续增长，但本科课程更新缓慢，青年教师离职率上升。按照符号结算模型，排名上升形成 S_n ，提高 $\hat{C}$ ，降低对课程与青年生态缺口的关注；资源配置进一步强化产生排名的变量，而非产生大学长期能力的变量。若引入双账本，学校应同时报告课程、青年独立性、原创问题和复现成果，排名才不会独占解释。

情境二：一座城市因一家独角兽企业而获得“创新城市”称号。政府建设展厅、举办峰会并以企业创始人的本地经历塑造城市品牌。然而企业核心研发、资本和市场主要位于外地，本地创业者仍面临高租金和审批障碍。此时，联系命题被转化为能力命题。健康治理不是否认城市与企业的联系，而是利用品牌收益建立本地供应链、创业服务和人才生活支持，使城市逐步进入该企业及后续创新的真实发生链。

情境三：一家传统企业宣布完成 AI 转型，并展示多个智能助手。员工实际工作中仍需重复录入数据，模型无法接入核心流程，责任边界也不清晰。管理层却以演示次数和媒体报道证明转型成功。 S_n 压低了内部问题的正当性，员工逐渐停止反馈，系统在表面活跃中失去学习。若采用能力复现测试，应要求不同部门在真实客户和真实责任条件下产生可持续效率与价值，演示才可结算为能力。

二十三、SDE 视角下的规范原则

第一，显露不等于本体。任何排名、奖项、称号和里程碑都只是特定条件下的 S，不能被当作系统永恒属性。治理必须追问其 D 与 E，并承认显露可能随环境变化而消失。

第二，路径不可被结果倒推。成功发生后，人们容易把早期节点解释为必然原因，形成英雄神话和制度自证。发生式分析必须恢复分叉、失败、偶然和替代路径，防止结果对历史进行单向重写。

第三，环境贡献必须可见。现代能力几乎都来自复杂协作，任何把成果完全个人化、组织化或国家化的叙事都会删除其他主体。让 E 可见，不是削弱英雄，而是保护持续发生所需的公共条件。

第四，张力具有认识价值。制度不应追求无矛盾形象，而应追求矛盾能够被表达、定位和转化。一个系统越能公开自己的未完成性，越有可能形成真正稳定的能力。

第五，荣誉必须转化为责任。分享成果的象征收益，就应承担相应的发生义务。大学以校友为荣，就应为下一代提供路径；城市以名人为荣，就应支持新的创造者；企业以创新为荣，就应允许一线纠错；国家以现代化为荣，就应持续扩大制度学习能力。

二十四、从能力崇拜转向发生文明

现代社会崇拜能力，却往往只崇拜能力已经显露后的形象。冠军、名校、中心城市、独角兽、顶尖人才和重大工程成为注意力焦点，尚未显露的路径与环境则长期处于黑暗。能力崇拜因此具有结果中心主义倾向：它奖励成熟 S，却不愿承担 D 中的失败和 E 中的公共成本。发生文明则要求把尊重从结果扩展到过程，把资源从已成功者扩展到正在形成者，把评价从一次胜利扩展到系统能否不断产生新的主体。

发生文明并不否定卓越。相反，它比符号崇拜更严格，因为卓越必须能够说明其生成条件、外部贡献和复现边界。一个奖项仍然值得庆祝，但庆祝的中心不再只是奖牌，而是哪些路径值得学习、哪些环境值得加厚、哪些被忽视的共同体应被承认。一个排名仍可使用，但排名之后必须回到课程、研究、人才和自由。一个国家仍可讲述宏大成就，但成就必须打开新的问题，而不是封闭问题。

在这种文明中，能力不再被理解为某个主体拥有的固定资本，而是多个 SDE 系统在共同环境中形成的互动结果。大学的能力存在于教师、学生、课程、同行和社会之间；城市的能力存在于居民、企业、机构、空间和外部网络之间；企业的能力存在于员工、客户、数据、流程和责任之

间；国家的能力存在于制度、个体、技术、文化与世界互动之间。只把能力归于一个中心，必然会删除其发生关系。

符号性结算之所以普遍，是因为它迎合了人类对确定性、归属和即时回报的需要。发生治理则要求承受未完成性：承认排名上升仍可能教学薄弱，承认城市繁华仍可能生活困难，承认企业获奖仍可能产品失败，承认国家强大仍需要持续改革。未完成性不是羞耻，而是发生仍在继续的证据。真正停止发生的系统，才需要用越来越密集的符号维持完整幻象。

从制度设计看，发生文明需要改变时间结构。短任期、短考核和即时传播天然偏向 S_n ，长期教育、基础研究、文化创造和制度信任则需要跨周期供养。为此，应建立跨任期基金、长期职位、失败档案、延迟评估和代际责任，使管理者能够因建设未来能力而获得信用，而不必只依赖任内可见结果。

发生文明也需要改变空间结构。能力不应只集中在中心机构和明星区域，而应通过网络扩散。若一流大学吸走所有人才、头部城市吸走所有资源、平台企业吸走所有数据，中心的符号会越来越强，整体发生生态却可能越来越脆弱。分布式结算要求承认外围贡献，并为新的节点提供成长条件。

最后，发生文明需要改变主体结构。公众不能只是排名、品牌和宏大叙事的接受者，而应成为能力审计与制度转化的参与者。学生可以评价课程发生，居民可以评价城市品牌收益，员工可以评价企业转型真实性，科研人员可以评价人才政策的环境效果。只有主体进入反馈， S_n 才不会由少数传播者垄断。

二十五、结语补论：让每一束光都回到它所照亮的土

符号的价值在于照亮，符号的危险在于代替。排名照亮大学的一部分表现，却不能替代大学；品牌照亮城市的一部分特征，却不能替代城市；奖项照亮企业的一次突破，却不能替代创新体系；名人照亮历史的一段记忆，却不能替代当代文化；人才标签照亮个人履历，却不能替代人才生态；国家里程碑照亮现代化的一项成果，却不能替代所有人的日常制度经验。

当一束光被正确放置，它会帮助共同体看见路径、环境与下一步任务；当一束光被据为所有，它会让未被照亮之处更加不可见。本文所主张的发生式结算，就是把光重新放回它真实发生的位置：承认谁提供了什么，承认哪些条件来自外部，承认哪些环节仍未完成，并把获得的荣耀转化为下一轮发生资源。

制度最深的尊严，不是永远证明自己正确，而是具有被事实改写的能力。大学可以因学生批评而更新课程，城市可以因居民离开而调整生活条件，企业可以因产品失败而重构流程，政策可

以因人才未能生根而改变评价，国家可以因发展中的新矛盾而继续改革。能够被回写的系统，才是真正活着的系统。

因此，能力感不应被消灭，而应被校准；张力不应被压制，而应被转化；符号不应被废除，而应被约束；荣誉不应被拒绝，而应被分布。最终需要建立的不是一个拒绝庆祝的社会，而是一个庆祝之后仍愿意继续工作的社会；不是一个没有共同自豪的社会，而是一个把自豪建立在共同承担创造成本之上的社会。

借来的光能够提供方向，但只有站得住的土才能持续长出新的树。衡量大学、城市、企业、文化、人才政策和国家现代化的最终尺度，不是已经拥有多少闪亮名称，而是当旧的名称失效、旧的明星离开、旧的优势消退之后，新的主体是否仍能在这里找到路径、获得供养、形成合作并创造新的显露。那种无需依赖提前结算、能够反复发生的能力，才是符号背后真正值得追求的现实。

参考文献

- [1] 王德生：《SDE 本体论：显露、差异序列与特征纠缠》，SDE Universes, 2024。
- [2] 王德生：《借来的光与站不住的土：华语公共叙事中“籍贯图腾”对本土创新发生学的阻断机制》，2026。
- [3] MERTON, R. K. The Matthew Effect in Science. Science, 1968, 159(3810): 56-63.
- [4] CIALDINI, R. B. et al. Basking in Reflected Glory. Journal of Personality and Social Psychology, 1976, 34(3): 366-375.
- [5] TAJFEL, H. ; TURNER, J. C. An Integrative Theory of Intergroup Conflict. 1979.
- [6] BOURDIEU, P. The Forms of Capital. 1986.
- [7] LATOUR, B. ; WOOLGAR, S. Laboratory Life. Princeton University Press, 1986.
- [8] LUNDVALL, B. Å. National Systems of Innovation. Pinter, 1992.
- [9] NELSON, R. R. National Innovation Systems. Oxford University Press, 1993.
- [10] AMABILE, T. M. Creativity in Context. Westview Press, 1996.
- [11] KUHN, T. S. The Structure of Scientific Revolutions. University of Chicago Press, 1970.
- [12] SAXENIAN, A. From Brain Drain to Brain Circulation. Studies in Comparative International Development, 2005, 40(2): 35-61.
- [13] GOODHART, C. Problems of Monetary Management: The U.K. Experience. 1975.
- [14] CAMPBELL, D. T. Assessing the Impact of Planned Social Change. 1976.

- [15] POWER, M. The Audit Society: Rituals of Verification. Oxford University Press, 1997.
- [16] ESPOSITO, E. ; STARK, D. What' s Observed in a Rating? Rankings as Orientation in the Face of Uncertainty. Theory, Culture & Society, 2019.