

## 激勵與約束制度重建中的「改革徘徊」

### ——以北大人事制度改革為個案的研究

◎ 王禮鑫

#### 一 改革：激勵與約束制度的重建

如何從相對微觀的學理上描述並解釋改革歷程？深層次地看，二十多年間我們做的最基礎的事情是甚麼？當前處於改革中期，這是一個重要的關口，我們在解決改革基本問題過程中面臨的難題是甚麼？

「調動各方面的積極性」，這是改革者的初衷，已經為人們普遍認可。「調動積極性」的理論術語即「激勵」。調動「誰」的積極性？用方法論個人主義可以化約為特定制度環境中的社會個體。激勵的另一面即約束，激勵與約束相輔相成。在這個意義上，改革本身就是用新的激勵與約束制度環境取代舊的激勵與約束制度環境，以調動社會個體的積極性。因此，改革的基本問題可以表述為激勵與約束制度的重建。

從激勵與約束制度重建的視角來觀察改革開放史，也許可以獲致更為清晰的「歷史過程」。比如，用家庭聯產承包責任制代替人民公社制度下的那套制度，給農民造成一種「交夠國家的，留足集體的，剩下都是自己的」的激勵與約束；國有企業改革，從放權讓利到承包制再到產權改革，一個基本目的是形成對企業職工尤其是企業經理的新的激勵與約束；幹部人事制度，已經引入公開競爭機制，進步儘管非常有限，但強化激勵和約束並重的思路日漸明朗。再如，制度環境方面，計劃經濟向市場經濟轉變，一如錢穎一教授指出的，後者優於前者的關鍵在於它提供了更多的激勵和更有效的約束——「市場經濟就像一部擁有良好發動機和剎車裝置的汽車」。<sup>1</sup>

不過，制度系統實際上是一個多領域、多層次的複雜巨系統。這意味著各領域、各層次的制度之間相互影響、相互作用，呈現多種關係，並決定了單一改革的後果的多種可能性。改革伊始，動力相對集中，單兵突破容易成功。改革深入到中期後，不同領域不同層次的問題糾纏在一起，「剪不斷、理還亂」，改革增加了更多變數。比如，某一改革，即特定層次或領域的激勵與約束制度的重建，在特定層次或領域中也許是最優方案，但改革不必然成功。受制於其他領域或層次的制度環境，最優改革方案極可能在制訂過程中遭遇淘汰，或者在執行過程中陷入困境，從而造成「改革徘徊」，激勵與約束制度重建的努力付諸東流。因此，改革中期可能面臨的一個難題是「改革徘徊」困局。此時，在其他領域或更高層次重建相應的激勵與約束制度，可能是突圍徘徊困局、引導改革朝著理想狀態行進的必然選擇。

引起關注的2003年北大改革，首先是重建大學教師的激勵與約束制度的個案，其次是改革中

期激勵與約束制度重建的個案。其一，改革推動者在人事制度意義上自覺意識到了改革的基本問題，在解決基本問題時自成邏輯，改革方案是一個好方案。其二，作為改革中期的一次激勵與約束制度的重建，由於沒有觸及教師人事制度之外的其他層次或領域的制度，很可能導致改革無法達到預期目標，徘徊困局「典型」出場了。

為甚麼說北大教師人事制度改革方案是一個「好」方案？為甚麼說改革可能無法達到預期目標？本文在一個基本體認——改革的基本問題是激勵與約束制度的重建——的基礎上，嘗試從經濟學激勵理論視角進行解釋。<sup>2</sup>

## 二 激勵理論的主要觀點及應用<sup>3</sup>

法國經濟學家讓－雅克·拉豐在其著作《激勵理論——委託代理模型》中開宗明義地指出：在經濟史中，勞動分工與交易的出現帶來了激勵問題。不過，激勵理論的產生，直接的推動力來自於30年代的「經理革命」，即現代企業史上的「所有權與控制權相分離」現象（「伯利－米恩斯」命題）。70年代以來，激勵理論獲得很大發展，相繼產生了委託代理理論、團隊理論等。

委託代理理論的邏輯分析起點是交易雙方之間的資訊不對稱問題——資訊掌握少的一方稱為委託人，反之即代理人。委託代理問題可歸為兩類：逆向選擇、道德風險。在人才挑選和激勵層面上，逆向選擇意味著選出來的並不是最優秀或合適的人；道德風險表現為選出來的人不努力工作。問題解決的思路：其一，建立一個好的遴選機制，目的是選出合適的代理人，方法是在代理人之間形成競爭；其二，建立一個好的激勵機制，目的是使代理人持續努力並符合委託人的目標，方法是使得激勵機制滿足參與約束原則和激勵相容約束原則。

激勵理論中的團隊理論，針對的是工作團隊中員工偷懶或欺騙、整個團隊偷懶以致效率低下等問題，實際上也就是代理人的道德風險問題。一方面，團隊理論用改進剩餘索取權和控制權的分配機制的思路來解決；另一方面，提出用「團體懲罰或激勵」的辦法打破「預算平衡約束」，以規避團隊偷懶。團隊理論的最新發展，強調了在團隊中培育合作精神對於團隊效率的重要性。

如果說上述主要觀點是在委託代理關係最簡單的情形——一個委託人和一個代理人的基礎上得到的話，那麼，激勵理論的新趨勢是分析現實中的複雜委託代理。包括多代理人或代理人多工模型、委託人的道德風險和多委託人問題、多階段博弈（動態）的委託－代理模型等。

經濟學激勵理論的發展歷史表明，所有權和控制權的分離催生了經濟學激勵理論的產生；兩權分離後現代企業治理中不斷湧現的問題，推動了激勵理論的蓬勃發展。企業治理實踐中，較為有效的制度框架已經初步建立起來。包括兩個方面：首先是經營者的選擇機制，包括經理職業化和經理市場制度。其次是經營者的激勵約束機制，包括：（1）由年薪制、股權激勵、期權激勵等構成的激勵機制；（2）由董事會、監事會等組成的監督機構以及相應的績效考評、企業營利年報制度等構成的約束機制。總的來說，這樣一套經營者激勵與約束制度是有效率的。美國經濟相對於其他地區之所以能保持持續的繁榮，一個微觀的制度原因就在於這套制度在美國公司制度中的發明、運用。當然，問題總在制度之前，沒有一勞永逸的制度。安然等公司的醜聞以及此前股市「泡沫」等也暴露出期權制等的弊端，這為激勵理論研究提出了新課題，要求進一步改革和完善經理激勵與約束制度。

### 三 北大改革方案分析——以激勵理論為視角

2003年，在北京大學推動了一場教師人事制度改革。這是在中國高等教育公共部門這一知識創造和傳授的領域進行的一次重建教師挑選與激勵約束制度的革新。新的教師聘用和晉升制度已於2004年4月正式施行。<sup>4</sup>改革包含的新做法，如招聘和職務晉升中引入外部競爭、完全聘任制與分級流動等，出發點就是挑選好的大學老師並激勵他們努力從事科學研究、教學工作。此次改革的推動者之一、改革方案的主要起草者是經濟學家張維迎教授，他是國內企業理論、資訊經濟學等領域的權威專家。從激勵理論角度看，他的《博弈論和資訊經濟學》（1996）以及相關論著，已經成為國內經濟學激勵理論的經典文獻。基於改革推動者的專業背景，尤其是改革者、北大校方所提供的有關改革的說明，筆者認為，這是一次自覺運用激勵理論指導改革實踐的嘗試。

按照激勵理論的思路，大學中學校管理方和教師之間是一對基本的委託代理關係。這其間必然有目標以及目標特徵的差異，以及資訊不對稱問題。因此，大學也面臨選擇教師、激勵約束教師兩個基本問題。正如北大改革方案的解釋文本所揭示的，改革者對此有十分清醒得認識。北大和全國其他高校一樣，傳統的教師人事制度存在著「只能進不能出，只能上不能走」、職務晉升以內部提升為主、新教員招聘近親繁殖嚴重等問題。可以說，這些做法離理想的教師選擇、激勵與約束機制有很大距離。導致的後果，如不適合高校的人進入了大學（「逆向選擇」）、少數大學教師教學科研不努力（「道德風險」）等，教師整體水準提高緩慢。

因此，北大改革方案著力於重建教師挑選和激勵制度，新方案在很大程度上也貫徹了激勵理論的基本思想。可以說，在教師選擇和激勵約束兩個基本問題上，改革方案符合經濟學激勵理論的原則，而且邏輯一致、措施配套。

如在教師挑選問題上，改革後的做法是引入外部競爭，在全國乃至全世界範圍內招聘教師，即教授、副教授乃至講師。這顯然是對近親繁殖、內部提升為主的否定。過去的做法，基本上是自產自銷、內部競聘。校內競聘不是沒有競爭，也有競爭，而且競爭相當激烈，只要看看每年評職稱時的熱鬧就知道了。但因為封閉，因為近親繁殖，摻雜了很多非教學、學術的因素，校內競聘變成了主要由權力、關係、資歷或感情（苦勞）、金錢等而不是學術競相發揮作用的地方，所以缺乏效率和公正，而且問題越來越嚴重。一是，通過評職稱，非但沒有提高教師整體水準，反而可能下降；二是，不僅沒評上的教師不滿、瞧不起評上的，而且評上的教師也不滿、瞧不起學校；三是，從數量上看，具有高級職稱的教員越來越多，於是學校用指標來控制，最後造成現在的局面：下屬院系的一個目標就是千方百計創造條件向學校要教授指標。北大的方案破除近親繁殖、內部競爭，引進外部競爭，使得競爭公開化，試圖實現效率和公平的平衡，值得肯定。

在教師激勵與約束問題上，改革後的做法是分級流動，除教授和部分副教授實行終身制，大部分副教授及副教授職稱以下教師全部採取固定聘期和有限次數晉升辦法。這意味著打破了「只能進不能出，只能上不能走」的格局，打破了大部分教師的終身制、鐵飯碗。這也是符合激勵理論原理的做法。因為，固定聘期、有限次晉升，一方面使得教師在晉升中較少受年限、資歷等非能力因素的干擾，從而激發他們更努力地從事學術研究和教學工作，有利於高水準人才的脫穎而出；另一方面，「不升即走」將部分風險轉嫁給教師，強化了約束，有利於教師隊伍的新陳代謝。換句話說，新方案的基本原則對於有學術潛力和能力的並對學術有

執著興趣的教師非常有利，因為再也不用論資排輩了，再也不用擔心不正當競爭了。總的來說，固定聘期和有限次數晉升，在提供充分激勵的同時也具有強力約束作用，使教師「上」或「下」、「進」或「出」的步伐加快。

改革方案另外確定的一些原則，如教授終身制、學科末尾淘汰制、教師分類管理等，在考慮了現實問題的同時，也貫徹了激勵原理。具體看：（1）在論證教授不採取聘任制而採取終身制時，一個理由就運用了激勵理論多階段博弈的「聲譽模型」。之所以實行教授終身制，主要是符合學術規律，有利於保障學術自由，為後來的教師選擇提供制度保障，並且所有老師「就地臥倒」的「休克療法」不現實。此外，當有人置疑獲得終身職務的教授也可能不努力時，改革者的解釋是：由於學術訓練或聲譽考慮，教授在獲得終身職位後，一般也不會「偷懶」，不會在學術上止步不前。這個解釋基於多階段博弈的「聲譽模型」。（2）改革者解釋說，實行學科末尾淘汰制的目的是在制度上對招聘中可能存在的逆向選擇問題、管理中可能存在的「團隊合謀」問題予以「團體懲罰」式的防範。顯然，這裏運用了團隊理論。（3）教師分類管理，即形成部分教師專職科研、部分教師專職教學，大多數教師兼顧科研和教學的格局，除考慮實際因素外，理論上的支撐就是代理人多工模型，即將任務分解的辦法。

當然，北大改革方案本身也有一些紕漏。如從激勵機制的兩個原則角度看，改革方案似乎缺乏對參與約束原則的考慮，缺少配套措施。在高校教師激勵機制中貫徹參與約束原則，主要就是用一定水準的薪酬、福利、待遇及其他條件吸引人才。如果高校提供給教師的薪水、福利等沒有達到大學教員應有的薪酬水準，那麼，工作不努力、教學科研水準整體低下、「第二職業」氾濫等教師的「道德風險」現象將不可避免。

#### 四 突圍「改革徘徊」困局

眾所周知，2003年6月至10月間，有一場針對北大改革的激烈爭論。這場爭論有兩個令人矚目的特點：（1）爭論焦點不是改革方案本身，而是其他問題。這也許從一個側面說明了改革方案本身的科學性。針對北大改革的討論中，比較集中的問題包括：大學的使命（大學理念與性質、目標，大學治理）；華人大學理念與中國學術自主性（中國大學的使命，文史哲與國際學術評價標準）；大學管理體制現狀與改革（政治權力在大學中的延伸與政府對大學的管制、官員治校與教授治校、大學的官本位）；學術自由與學術評價機制等。<sup>5</sup>（2）爭論的各方之間，對大學改革的許多問題沒有達成共識，並且在大學管理體制改革甚至於大學的辦學宗旨、理念等方面還存在深刻的分歧。分歧背後，是大學中幾種利益群體的價值或利益之間的衝突與矛盾。這些衝突、矛盾將推動改革陷入徘徊不前的境地。因此，可以預料：除非儘快推動相關改革，突圍「制度徘徊」困局，否則教師聘任和晉升體制改革難以順利推行，更不可能達到預期目標：在二十年內將北大建成世界一流大學。

為甚麼北大改革可能陷入改革徘徊困局，達不到預期目標？

從委託代理理論範式出發，主要有兩個原因：一是委託人的目標及其革新的努力沒有得到代理人的廣泛認同；二是改革次序顛倒，或者說，各方沒有就改革突破點達成共識。

從制度的邏輯過程看，一定的委託代理關係對應著一定的制度，主要就是委託人激勵與約束代理人的制度。在多層次多領域的委託代理關係中，每一層次或領域的委託代理關係的規範化，就是各層次、各領域的激勵與約束制度。一般而言，高層次、宏觀領域的制度設計，決定了低層次、具體領域制度的面貌。因此，一個重要的引申是：低層次、具體領域制度的變

革，最終依賴於高層次、宏觀領域制度的變革。

大學中，主要委託代理鏈條是：出資人（公立大學出資人是政府，在中國體現為黨政領導部門、教育主管部門等）——大學（大學管理者）——教職工（大學教師、行政管理人員）；具體可分解為：政府——大學管理者、大學管理者——教師、大學管理者——行政管理人員等。對應的，便有各種制度，包括政府管理大學的制度（高等學校管理體制）、大學管理者行使管理權力的制度（高校領導體制）、大學管理教師的制度（教師管理制度）、大學管理行政管理人員的制度（大學行政管理體制）。與一般的委託代理關係一樣，大學中上述委託人代理人之間也存在目標及其特徵的差異。

在中國，受過去意識形態、政治體制的影響，大學中的委託代理關係與其他國家或地區大學中的委託代理關係的差異主要體現在兩個方面：一是最終委託人的目標多元，且政治目標突出；二是委託代理關係線性延伸，制度體系「自上而下」層級分明。這就決定了中國大學制度體系及其變革有一定特殊性，更可能陷入制度改革徘徊。

其一，中國大學不僅是教育組織、學術組織，而且是政治組織，近來市場化還使得大學具有經濟組織的雛形。其中，大學的政治性最為突出，這是政府這一「最終委託人」強加於大學而大學不得不服從、遵照的。作為一個組織，多目標無可厚非，關鍵在於其戰略主導目標是否符合該組織的宗旨，並且是否為組織成員（代理人）認同。如前文所述，在目標不一致或目標特徵差異且資訊不對稱時，激勵理論提出了委託人設計制度以挑選、激勵約束代理人的一般原理。但是，當有些目標衝突涉及價值觀差異時，激勵理論也無用武之地。如果作為主要代理人的組織成員事實上並不承認組織的戰略主導目標，那麼，管理者無論付出多大代價，終究是徒勞。

具體到北大改革，討論到最後，爭論最多並一直延續到現在的一個問題，就是大學的理念、大學的目標。這說明現在的大學宗旨、目標或理念並沒有得到廣泛認同。另外，改革中，也沒有跡象表明大學校方、大學管制者要調整大學宗旨、理念、目標。正是在大學主導性戰略目標上的深刻分歧，「改革」非但不能得到認同，反而「正好」為批評現狀、批評改革提供了「契機」。具體來看，改革批評者提出主要的觀點包括：（1）大學作為學術組織，應該遵循學術邏輯、大學邏輯，而不是經濟邏輯、政治邏輯，不能用企業邏輯改革大學。（2）大學作為教育組織，擔負著培養學生的責任，要以學生為本，但大學僅僅圍繞就業率、跟在社會和企業的後面是大學的墮落，大學應該扮演引領社會潮流的角色。（3）作為中國的大學，有傳承中國文化和傳統的天然使命，但北大改革根本上忽視了中國大學應該擔當的歷史使命，可能的後果——全面與國際接軌、大量聘用國外博士、採納國外學術評價標準，將阻礙中國大學的理念的實現。（4）大學作為政治組織的角色，實際上處於被抵制的狀況。最典型的莫過於反對者對於「世界一流大學」這一本來不錯但含有太多政治色彩的戰略目標的嘲諷與不屑。這些批評都是大學改革無法回避的。

大學理念或目標是否重新設定，事關大學改革成敗。而大學理念或目標的重新設定，是大學「最終委託人」的職責所在。此時，改革對象發生了轉換：從代理人到委託人；改革內涵也發生了轉換：從教師激勵約束制度的重建到大學目標或理念的重新設定。最終，改革預期目標——二十年內建成世界一流大學——能否實現，取決於大學管制者是否重新設計大學的理念和目標並與大學教員們達成一致。遺憾的是，迄今為止，「最終委託人」沒有作出回應。<sup>6</sup>

其二，中國大學中委託代理沿著「黨和政府——大學管理者——大學內部行政後勤管理人員

——大學教師」線性延伸；相應地，「自上而下」地建立了大學制度，形成「高等教育管理體制——大學領導體制——行政後勤管理體制——教師管理體制」層級分明的制度體系。造成的現狀則是：大學教師位於委託代理鏈的末端，處於「弱勢地位」；教師人事制度相對於行政後勤管理體制、高校領導體制、高等教育管理體制而言，是最低「層次」、最不「重要」的制度之一。如前所述，低層次、具體領域制度的面貌取決於高層次、宏觀領域的制度的設計，反之，如果低層次或具體領域的制度沒有發揮應有功能，應該到更高層次更宏觀領域的制度中尋找原因和改革突破口。

當然，不是說改革不能從低層次、具體領域著手，低層次、具體領域的制度改革也並非毫無作為，但能否成功，關鍵在於高層次、宏觀領域的制度是否容忍具體改革，並進行相應調整。在低層次、具體領域進行的改革，如果更高層次、其他相關領域的制度不進行相應調整或改革，反過來會制約具體改革，改革勢必推而不動，形成「熬粥」狀態，陷入制度改革徘徊困局。即使強行推進，效果也會大打折扣。

具體到大學改革，原有教師人事制度弊病百出，一致公認，大都歡迎和支持改革。但教師人事制度是「高等教育管理體制——大學領導體制——大學行政後勤管理體制」制度體系的末梢，不僅其原則取決於那套制度體系，其運行受制於那套制度體系，而且其弊病也是那套制度體系的產物。比如，大學教師教學、研究水準的提高，需要學術自主與學術自由作為保障。問題在於，學術自主、學主自由最大的障礙不是教師本身，而是現有一整套正式的非正式的制度。這不是教師人事制度改革方案「自說自話」就可以解決的問題。因此，僅僅改革教師人事制度，而不推動其他制度的改革，改革註定流產。有批評者認為在改革先後問題上，現在的做法是「本末倒置」。雖然言辭激烈了一些，但確非謬論。

## 五 結 語

一個複雜的制度體系，由多層次、多領域的激勵與約束制度構成，而制度結構本身又是多層次、多領域委託代理關係的體現。在改革中期，激勵與約束制度重建可能面臨改革徘徊困局。困局的一種表現形式，是某一低層次的改革受到其他層次的制度的牽制，欲進而不能，形成迴旋，類似於「熬粥」，改革難以突破並取得成功。北大教師人事制度改革似乎存在類似危險。由於決定了教師人事制度的其他制度，如行政後勤制度、大學領導體制、高等教育管理體制等，未作相應調整，並極可能成為改革的阻礙力量，導致現在的有限改革無法發揮作用，最終使得改革目標無法實現。

突圍徘徊困局，應該在更高層次的制度中尋找突破口。而這終將意味著必須對一些觀念或價值進行審慎地反思，並謀求在新的價值或觀念上達成廣泛共識。大學教師人事制度的改革，需要繼續推進行政後勤制度、大學領導體制、高等教育管理體制等的改革，並在其間找到突破口。當務之急，是大學管制者重新思考並確立新的大學宗旨、理念、目標。這是需要胸懷和勇氣的。改革徘徊還算不上改革中期的最大危險，最大危險是在觀念或價值上徘徊不前，陷進「善善而不能行，惡惡而不能去」的泥沼。<sup>7</sup>

主要參考文獻：

錢穎一：〈激勵理論的新發展與中國的金融改革〉，《經濟社會體制比較》1996年第6期。

錢穎一：《現代經濟學與中國經濟改革》，中國人民大學出版社，2003年。

張維迎：《博弈論與資訊經濟學》，上海三聯書店、上海人民出版社，1996年。

潘英麗：〈制度的多層次性與轉軌的內在邏輯〉，載上海市社會科學界聯合會編《當代中國：發展·安全·價值》，上海人民出版社2004年11。

段文斌、董林輝：〈代理問題與作為治理機制的激勵合同：一個理論探討〉，載陳國富主編《委託—代理機制設計——激勵理論前沿專題》，南開大學出版社，2003年。

王禮鑫、周捷：〈北大人事制度改革始末與爭論〉（2004年7月），載「世紀中國」<http://www.cc.org.cn/newcc/browwenzhang.php?articleid=1423>；英文版參閱：The Whole Story of the Beida Personnel System Reform and the Controversy, *Chinese Education & Society*, January–February 2005, Vol.1.38, No.1。

張維迎：《大學的邏輯》，北京大學出版社2004年。

甘陽、李猛編：《中國大學改革之道》，上海人民出版社2004年。

錢理群、高遠東編《中國大學的問題與改革》，天津人民出版社2003年。

## 註釋

- 1 錢穎一：《激勵與約束》，《經濟社會體制比較》，1999年第6期。
- 2 關於激勵理論的解釋功能，錢穎一先生於1996年在《激勵理論的新發展與中國的金融改革》中指出：「當大家都認為經濟改革進入一個新階段、深層次的時候，理論上的分析也應有一個深層次的發展，超越過去的就事論事，上升到一個系統的、深刻的認識。激勵理論就是這樣一個很好的研究工具，可以使我們在分析改革上有很大收穫。」
- 3 更多了解激勵理論，可參閱：（1）張維迎：《博弈論與資訊經濟學》，上海三聯書店、上海人民出版社，1996年第一版；（2）段文斌、董林輝：《代理問題與作為治理機制的激勵合同：一個理論探討》，載陳國富主編《委託—代理機制設計——激勵理論前沿專題》，南開大學出版社，2003年第一版；（3）錢穎一：《激勵理論的新發展與中國的金融改革》，《經濟社會體制比較》1996年第6期。
- 4 改革過程及爭論，參閱王禮鑫、周捷：《北大人事制度改革始末與爭論》（2004年7月），載「世紀中國」<http://www.cc.org.cn/newcc/browwenzhang.php?articleid=1423>；英文版參閱：The Whole Story of the Beida Personnel System Reform and the Controversy, *Chinese Education & Society*, January–February 2005, Vol.1.38 No.01。
- 5 參閱王禮鑫、周捷：《北大人事制度改革始末與爭論》（2004年7月），載「世紀中國」<http://www.cc.org.cn/newcc/browwenzhang.php?articleid=1423>
- 6 作為改革方案的設計者，張維迎先生後來專門闡述他的大學理念：創造知識，傳授知識，服務社會，專門談論通過大學改革推動政府對大學管制的改革，並進行了呼籲。他的思考試圖彌縫雙方之間的裂痕。可是，缺乏大學管制者的反思和回應，大學改革能往前走幾步？
- 7 「善善惡惡」來源於劉向在《說苑》中講的一個故事。說齊恒公走訪滅國的郭地，問郭何以滅亡？一個老人回答「郭氏者善善而惡惡」，意思是說國王喜歡善，討厭惡，以致走上亡國命運。齊恒公感到奇怪，能善善惡惡不是很好，怎會亡國呢？回答是「善善而不能行，惡惡而不能去」，即：喜歡善，卻不會利用它，討厭惡，卻又不能根除它。「善善而不能行，惡惡而不能去」竟導致亡國，教訓不可謂不深刻。當前，深層次的改革，涉及一些觀念、價值、制度，「善善惡惡」的明白人很多，但不能行、不能去，致使徘徊不前。

王禮鑫 男，任職於上海師範大學法政學院，主要研究領域政治學與行政學、當代中國政治與行政。曾發表〈北大人事制度改革始末與爭論〉、〈賄選現象與選舉制度改革〉、〈權力腐敗的「制度—行為」分析模型〉、〈當前行政學研究的兩個問題探討〉、〈經濟學中的激勵

理論與人才開發〉等多篇學術論文。

---

《二十一世紀》(<http://www.cuhk.edu.hk/ics/21c>) 《二十一世紀》網絡版第四十五期 2005年12月30日

© 香港中文大學

本文於《二十一世紀》網絡版第四十五期（2005年12月30日）首發，如欲轉載、翻譯或收輯本文文字或圖片，必須聯絡作者獲得許可。