



# 历史制度主义视角下的 中国高校人事制度 变迁研究



肖兴安◎著

中国社会科学出版社



历史制度主义视角下的  
**中国高校人事制度  
变迁研究**

肖兴安◎著

中国社会科学出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

历史制度主义视角下的中国高校人事制度变迁研究 / 肖兴安著.  
—北京: 中国社会科学出版社, 2016. 4  
ISBN 978 - 7 - 5161 - 8323 - 6

I. ①历… II. ①肖… III. ①高等学校—人事制度—研究—中国  
IV. ①G647. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 123998 号

---

出版人 赵剑英  
责任编辑 张 林  
特约编辑 金 沛  
责任校对 朱妍洁  
责任印制 戴 宽

---

出 版 中国社会科学出版社  
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号  
邮 编 100720  
网 址 <http://www.csspw.cn>  
发 行 部 010 - 84083685  
门 市 部 010 - 84029450  
经 销 新华书店及其他书店

---

印刷装订 北京鑫正大印刷有限公司  
版 次 2016 年 4 月第 1 版  
印 次 2016 年 4 月第 1 次印刷

---

开 本 710 × 1000 1/16  
印 张 14.75  
插 页 2  
字 数 258 千字  
定 价 58.00 元

---

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社营销中心联系调换  
电话:010 - 84083683  
版权所有 侵权必究

教育部人文社会科学研究青年基金项目（13YJC880084）的研究成果  
本书受到云南省哲学社会科学学术著作出版专项经费资助

# 目 录

<b>第一章 引论</b> .....	(1)
第一节 选题的背景和意义 .....	(1)
第二节 基本概念的界定 .....	(5)
第三节 相关研究现状及评述 .....	(9)
第四节 研究视角与研究方法 .....	(20)
第五节 研究思路 .....	(23)
<b>第二章 中国高校人事制度变迁的历史脉络</b> .....	(25)
第一节 清末高校人事制度(1898—1911年) .....	(25)
第二节 民国时期的高校人事制度(1912—1949年) .....	(50)
第三节 新中国高校人事制度(1949年至今) .....	(83)
<b>第三章 外生性变量在中国高校人事制度变迁中的作用</b> .....	(100)
第一节 国际环境在中国高校人事制度变迁中的作用 .....	(100)
第二节 政治制度在中国高校人事制度变迁中的作用 .....	(116)
第三节 文化制度在中国高校人事制度变迁中的作用 .....	(125)
第四节 外生性变量影响中国高校人事制度变迁的规律 .....	(134)
<b>第四章 内生性变量对中国高校人事制度变迁的影响</b> .....	(136)
第一节 学术目标对中国高校人事制度变迁的影响 .....	(136)
第二节 效率目标对中国高校人事制度变迁的影响 .....	(148)
第三节 内生性变量影响中国高校人事制度变迁的规律 .....	(159)

<b>第五章 行动变量在中国高校人事制度变迁中的作用</b> .....	(161)
第一节 政府在中国高校人事制度变迁中的作用 .....	(161)
第二节 文化精英在中国高校人事制度变迁中的作用 .....	(163)
第三节 利益集团之间的博弈在中国高校人事制度变迁中的作用： 以清华大学教授治校制度的形成为例 .....	(175)
第四节 行动变量影响中国高校人事制度变迁的规律 .....	(191)
<b>第六章 中国高校人事制度发展的未来展望</b> .....	(193)
第一节 当代中国高校人事制度改革的时代背景 .....	(193)
第二节 中国高校人事制度改革的基本思路 .....	(196)
第三节 中国高校人事制度发展的理想图景 .....	(204)
<b>结语</b> .....	(209)
第一节 研究结论 .....	(209)
第二节 创新与局限 .....	(210)
<b>参考文献</b> .....	(212)
<b>后记</b> .....	(231)

# 第一章

## 引 论

### 第一节 选题的背景和意义

#### 一 问题提出的背景

(一) 国际、国内人才竞争加剧，中国高校需要新的人事政策指引

随着“全球化”“市场经济”“知识经济”这些词语的高频率使用，当今时代已成了一个竞争的时代。世界各国各组织的竞争实际上也是争夺优秀人才的竞争。正如美国著名管理专家吉姆·柯林斯所说，“有一件事比其他任何事都举足轻重：那就是招聘并留住好的员工”。<sup>①</sup> 由社会边缘逐渐走向社会中心的高校，作为市场竞争主体，要想在竞争中获胜，关键是要拥有一支优秀的教师队伍和管理队伍。在全球化时代，高校之间的竞争是国际范围内的竞争，焦点是国际高校之间大师、专家的争夺。高校要采取何种人才措施，获得国际上的优秀人才资源以提高大学的教学质量和科研水平，进而提高大学的声誉和自身竞争力，获得自身生存和发展的空间，这是一个值得研究的重要课题。目前，我国高校人事制度要怎样改革才能适应我国创建世界一流大学、赢得国际竞争的需要，所有这些都需要我们了解中国高校人事制度变迁的规律，为现实的人事改革提供参考意见。

(二) 高校人事制度改革关系到整个高等教育管理体制改革的成败，高校人事制度是我国建设现代大学制度的核心内容

高校内部管理体制改革是高等教育管理体制改革的的一个重要方面，以聘任制改革为中心的高校人事制度改革又是高校内部管理体制改革的重

---

<sup>①</sup> [美] 吉姆·柯林斯：《从优秀到卓越》，俞利军译，中信出版社 2002 年版，第 66 页。

点。在我国高等教育走向大众化、普及化的今天，如何提高高校师资队伍建设的質量，成为制约高等教育管理体制成功与否的一个关键问题。随着政府对高校的管理逐步由集中控制向宏观调控转化，高校办学自主权进一步下放，高校在人事行政上的自主权也进一步落实。好的人事制度就是通过组织、计划、协调、控制、监督等手段，谋求人与事以及事与人之间的相互适应，达到事得其人、人适其事、人尽其才、人尽其用，也就是协调社会劳动过程中人与事以及共事人相互关系的管理活动。高校的教学、科研、管理、后勤服务等各项工作的相互协调与发展，取决于从事这些工作的人与他们的岗位的匹配程度。所以，良好的人事管理是高校的教学、科研、后勤以及其他各项管理工作顺利开展的基础。可以说，高校管理的核心是人事管理。高校的发展在很大程度上取决于高校人事管理的質量。高校为适应新形势所进行的各项内部改革，几乎每一项都与高校内部人事制度改革相关。如高校在办学模式、学科建设上进行改革，高校的用人、考评、分配等人事制度也必须作出相应的调整，以上改革才能落到实处。现代大学制度的构建包括多方面的内容，如教学制度、管理制度、学科制度等，但人事制度则是其中的核心。正如各种动物只在适合他们生长的环境中生长一样，各种类型的人，也只有在遇到适宜的制度化环境时才能发展。通过人事制度建设，选拔任用高水平教师，可以从根本上提高高校学科建设、教学改革和学校管理水平。处于不同层次和不同发展态势的中国高校，尤其是研究型大学，人事制度都成为建立现代大学制度的瓶颈。<sup>①</sup> 因此，选择高校人事制度进行研究，实质上对现代大学制度的研究和建构具有基础性作用。

（三）高校是一个具有复杂属性的组织，其人事制度的特殊性需要我们对之加以研究

高校的组成人员——教学科研人员、行政管理人员、后勤服务人员、学生群体等具有不同的身份、地位，有不同的价值取向和目标追求，这使得高校的组织属性非常复杂。一般认为高校是一个学术组织，如蔡元培说过“大学是研究高深学问的机关”。还有研究者从组织的目标，组织的结构等来研究高校的组织属性，认为高校是一个多目标的松散结合系统，呈现有组织的无序状态，是一个矩阵结构。所谓“有组织”，是指高校作为

<sup>①</sup> 缪榕楠：《大学教师任用制度研究》，博士学位论文，南京师范大学，2007年。



正式组织所具备的制度化内涵；“无序状态”是指高校组织与人员的价值取向、活动安排、工作技术的多元化和离散状态；“松散结合”是指构成组织的各个组成部分各自承担相应的责任，彼此保持相对的独立性和可分离性。按伯顿·克拉克的观点，高等教育系统的结构特征表现为矩阵组织。高校组织的规范化程度相对较低，这是因为教学与研究的高深性和专门性强，教师具有较大的自由度和“内在规范性”，倾向于较少的外部约束和规制；高校成员偏好工作的自主性，对影响到他们工作的决策有强烈的参与要求；高校教师每个人都被看作是独立的决策者，对教师们讲授的内容、讲授的方法学校无法进行严格的控制。<sup>①</sup>对高校这种组织而言，教师学术水平的高低决定了高校在整个大学系统里的位置。作为高深知识的传授者和创新者，高校教师群体有其不同于社会其他群体的特性。如何激发高校教师群体的学术活力，促进高校组织和高校教师学术职业健康发展，构建一种较好的选择教师、激励教师、评价教师的高校人事制度至关重要。开展系统的高校人事制度变迁研究，既可以从人与组织关系的角度弄清高校的组织特性和大学教师的职业性质，以提高社会和公众对高校和高校教师的认识和理解；又可以从制度层面向社会和公众揭示高校的人事制度是如何形成和演变的。

本书要研究的问题：首先，厘清中国高校人事制度变迁的历史脉络。弄清中国高校人事制度在清末、民国和新中国各个时期的特点，这是分析中国高校人事制度变迁的基础。其次，分析中国高校人事制度是如何变迁的，哪些因素在影响它的变迁。这主要从三个方面来分析：一是中国高校人事制度所处的制度环境，即同时期国际高校人事制度和国内政治制度、文化制度的影响；二是高校组织本身对学术和效率的追求如何影响中国高校人事制度变迁；三是政府、文化精英及高校的利益群体（主要是教师群体、学生群体、行政人员群体）之间的博弈如何影响中国高校人事制度变迁。最后，对中国高校人事制度发展的理想状态提出展望。

## 二 选题意义

首先，高校人事制度改革是当前高教领域关注的热点。从内容上看大多数都从高校人事制度改革的困境，改革要注意的问题及改革的对策出发

<sup>①</sup> 季诚钧：《大学组织属性与结构研究》，博士学位论文，华东师范大学，2004年。

进行研究。这些研究一般都是把当前的人事制度看成是一个既定的制度环境，对当前的人事制度是如何演变而来的，它原来的形式怎样，哪些条件导致它发展到现在的形式，我国高校的人事制度为什么和别国的人事制度不一样等问题鲜有人进行系统的研究。如果说学术研究的理论意义在于“积累知识”，本书对中国高校人事制度变迁的研究，可使公众了解中国高校人事制度发展的轨迹，可以丰富高等教育中关于高校人事制度的研究内容。

其次，选择高校人事制度变迁作为研究的问题，并从历史制度主义的视角探索影响高校人事制度变迁的各个因素，也是从跨学科的角度对高等教育制度进行研究的一次探索。社会学者周雪光曾经将学术研究的贡献总结为五类：一是提出一个新的解释逻辑，形成一个理论学派，这是开创性的研究；二是对开创性研究的理论逻辑进一步阐发；三是拓宽一个理论逻辑的研究领域和解释能力，在理论框架内进行资料积累和实证研究，扩展理论解释范围；四是致力于不同流派之间的对比和融合；五是提出新的研究设计，在研究方法上创新。<sup>①</sup>本书可以归入第三类。历史制度主义作为新制度主义政治学的三大流派之一，笔者将其理论框架用来解释中国高校人事制度变迁，可以看作是拓展了历史制度主义的理论解释范围。历史制度主义独特的研究视角也可以给高等教育研究者开辟新的研究空间。

在知识经济时代，高等院校是知识创新的重要基地、是培养高素质创造性人才的摇篮。学校人力资源优势是否能发挥，取决于高校人事管理的水平和效率。高校管理改革的瓶颈是高校人事制度改革。为了让高等教育适应社会主义市场经济发展的需要，创新高校人事制度、深化高等教育体制改革、促进高校内部发展是当务之急。在高校发展的不同历史时期，来自教会、政府和市场的力量对高校的发展有着不同的干预和控制模式，不同的群体和利益集团对大学是什么、大学有什么样的职能也有着不同的看法和认识，因而对高校人事制度有着不同的制度设计。系统研究历史上和现实中的高校人事制度，使制度安排更加科学合理，对高校这样一种教育机构的发展具有现实的和长远的意义。

<sup>①</sup> 张永宏：《组织社会学的新制度主义学派》，上海人民出版社2007年版，第2—4页。

## 第二节 基本概念的界定

概念是对事件边界的界定，而不是对事件本质的揭示。“定义的目的是让争论能集中于事实，好的定义是把对术语的争论转变为对事实的不同看法，从而掀起进一步研究所需的争论。”<sup>①</sup> 在本书中，对相关概念进行界定的目的是表达笔者对该概念的特定理解，也是确定本书研究的边界。

### 一 高校

高校是高等学校的简称。“高等学校”这个词在民国时期就已出现，指“实施预科教育的机构”，并非现今意义上的高等学校。例如，在教育部1912年3月拟议的学校系统草案第一稿中，讨论学校等级，将学校分为五级“初等小学、高等小学、中学、高等学校、大学”，“又别设高等学校，三年毕业；大学三年毕业”。<sup>②</sup> 夏偕复在介绍日本学校时提道，“高等学校为大学之预备科，分为三部”<sup>③</sup>。现今意义上的高等学校在晚清民国时期一般称为“高等教育机关”“高等教育阶段”。“民国初建，重订学制，高等教育机关有大学、专门学校及高等师范学校。”“清末高等教育阶段，有大学堂，高等学堂，高等实业学堂及法政学堂。”<sup>④</sup> 本书取义于新中国的三个文件<sup>⑤</sup>对“高等学校”的界定，主要是指普通高等学校，即专科学校、学院及大学。

① [美] 米尔斯：《社会学的想像力》，陈强、张永强译，生活·读书·新知三联书店2001年版，第35页。

② 唐良炎：《中国近代教育史资料汇编》（学制演变），上海教育出版社1991年版，第631页。

③ 夏偕复：《学校刍言》，载唐良炎《中国近代教育史资料汇编》（学制演变），上海教育出版社1991年版，第175页。

④ 《全国高等教育概况》，载杜元载《革命文献第五十六辑抗战前之高等教育》，中国国民党“中央”委员会党史史料编纂委员会1971年，第38页。

⑤ 1950年《高等学校暂行规程》、1952年《关于改革学制的决定》、1978年《关于专科学校改为学院的审批权限的请示》。

## 二 制度

### (一) 中西方在词义上对“制度”的解释

《辞海》对制度的定义是“一种规程或准则”，如工作制度；同时也是一种“体系”，一种由在一定的历史条件下形成的政治、经济、文化等各方面的体系，如社会主义制度。《词源》对制度的解释是“法令礼俗的总称”。如《易节》：“天地节而四时成，节以制度，不伤财，不害民。”《汉书元帝纪》：“汉家自有制度，本以霸王道杂之。”古汉语中的一些场合，“制”与“度”和现代“制度”也通用了。如《淮南子·汜论训》：“先王之制，不宜则废之。”《左传·昭公四年》：“度不可改。”

西方英语国家制度通常用 institution 一词来表示。韦森认为，institution 是一个远比中文的“制度”含义更宽泛的概念，它不仅含有中文的习惯、风俗、传统、社会规范、法律、法规、制度、建制等义，而且含有中文的机构、组织、会、社、院、知名人士、著名人物等含义。即使不考虑后面这一组含义，用中文的制度来对译 institution 也显然是不够的。<sup>①</sup> 这是一种词义上的解释。

### (二) 对各学派在制度“定义”上的分类

韦森对 institution 的定义考察是非常全面的。总结各个学派对 institution 下的定义可以看出，对制度的定义可分为静态和动态两种。

从静态也就是制度的表现形式来看，对制度的解释可分为三类：一是认为制度是一种规则或秩序。持这种观点的人有诺斯，他认为制度是一种游戏规则（institutions are rules of game）；还有哈耶克，他倾向于把他的研究对象称作秩序（order）。<sup>②</sup> 二是认为制度是一种思想习惯。代表人物是凡勃伦和沃尔顿·哈密尔顿。凡勃伦认为“制度实质上就是个人或社会对有关的某些关系或某些作用的一般思想习惯”。<sup>③</sup> 沃尔顿·哈密尔顿认为“制度渗透在民族的习俗和团体的习惯中，是一些普遍的永久的思想行为方式”。三是认为制度是一种组织。代表人物是后现代制度主义者霍

<sup>①</sup> 韦森：《经济学与哲学：制度分析的哲学基础》，上海世纪出版集团、上海人民出版社 2005 年版，第 3 页。

<sup>②</sup> 同上书，第 57 页。

<sup>③</sup> [美] 凡勃伦：《有闲阶级论》，蔡受百译，商务印书馆 1981 年版，第 139 页。

奇森和 V. W. 拉坦。霍奇森认为“制度是一种持久的行为规范的社会组织。它是通过传统习惯或法律的约束创造出来的”。V. W. 拉坦则认为制度和组织没有差别。<sup>①</sup>

从动态的角度也就是制度的形成机制来理解制度的有康芒斯和青木昌彦。康芒斯把制度解释为“集体行动控制个人行动”<sup>②</sup>。青木昌彦认为“制度是一种博弈均衡。将制度概括为关于博弈重复进行的主要方式的共有信念的自我维系系统”<sup>③</sup>。

从以上分类可以看出，“不同学派和时代的社会科学家们赋予这个词以如此多的可供选择的含义，以至于除了将它笼统地与行为规则联系在一起外，已不可能给出一个普适的定义”<sup>④</sup>。

### （三）本书对制度的定义

历史制度主义重要代表人物彼得·豪尔（Peter A. Hall）将制度界定为“嵌入政体或政治经济组织结构中的正式或非正式的程序、规则、规范和惯例”<sup>⑤</sup>。历史制度主义对“制度”的定义可以看成是对制度的一种比较宽泛的解释，认为制度包括了正式的和非正式的规则。“关于制度的定义不涉及谁对谁错的问题，它取决于分析的目的。”<sup>⑥</sup> 本书的研究目的是解释中国高校人事制度变迁的规律，其中涉及各种正式制度（如国家政治制度）和非正式制度（如社会思潮、意识形态等）对高校人事制度变迁的影响，所以笔者采纳历史制度主义者的“制度”定义，将制度笼统地界定为“各种正式和非正式的规则”。

## 三 高校人事制度

从管理学的角度看，“人事”是指社会劳动过程中或社会劳动组织中

① [美] V. W. 拉坦：《诱致性制度变迁理论》，载 [美] 罗纳德·H. 科斯等著《财产权利与制度变迁——产权学派与新制度经济学译文集》，刘守英译，上海三联书店 1994 年版，第 329 页。

② [美] 康芒斯：《制度经济学》（上册），于树生译，商务印书馆 1983 年版，第 87 页。

③ [日] 青木昌彦：《什么是制度？我们如何理解制度》，周黎安、王珊珊译，载孙宽平主编《转轨、规制与制度选择》，社会科学文献出版社 2004 年版，第 52 页。

④ [德] 柯武刚、史漫飞：《制度经济学》，韩朝华译，商务印书馆 2000 年版，第 32 页。

⑤ Peter A. Hall Rosemary C. R. Taylor, “Political Science and Three Institutionalism”, *Political Studies*, 1996.

⑥ [日] 青木昌彦：《比较制度分析》，周黎安译，上海远东出版社 2001 年版，第 11 页。

人与事的关系，以及在此基础上共事人之间的相互关系。人事制度是关于用人以治事的行动准则、办事规程和管理体制的总和。一般包括工作人员的任职资格制度、选拔录用制度、培训制度、分配制度、晋升制度等。一般将人事制度看作国家政治制度的一个重要组成部分，归入上层建筑范畴。

高校人事制度既包括国家对所有高校人事进行宏观管理的制度，也包括高校内部的人事管理制度。具体内容包括高校人事活动中的机构设置、用人制度、分配制度、晋升制度等。机构设置是指国家和高校为实现教育目标而设置的由专人负责的各种互相联系的机构，是国家教育人事管理人员、高校领导及管理人员开展各项活动、处理各种事务的一种组织形式；用人制度是国家和高校对所需人员的选拔、任用制度；分配制度是国家和高校按照所属人员的劳动付出制定的酬劳分配方式；晋升制度是国家和高校根据教师、职员素质、能力、工龄、绩效等表现在职务职称的级别上予以提升的制度。

#### 四 制度变迁理论所涉及的概念

##### （一）制度变迁

制度变迁是指一种或一组制度发生变更、替代、调整甚至创造的过程。

##### （二）制度环境

制度环境即制度结构，是指制约和影响主体（政府、组织或个人）行为的一系列制度的总和，包括组织、法律、习俗和意识形态。<sup>①</sup>它是可变的外生变量。

##### （三）制度安排

制度安排是指管束特定行动模型和关系的一套行为规则，可以被认为是制度的具体化，包括制度的设计与施行。制度安排是最接近制度的一个概念，经济学家用制度这个术语时，一般情况是指制度安排。制度安排可以是正式的或非正式的，长久的或暂时的。在制度分析框架中制度环境决定制度安排的性质、范围和进程等，制度安排也会反作用于制度环境。<sup>②</sup>

<sup>①</sup> 林毅夫：《再论制度、技术与中国农业发展》，北京大学出版社2000年版，第16页。

<sup>②</sup> 卢现祥：《新制度经济学》，武汉大学出版社2004年版，第112页。

#### (四) 路径依赖

广义上的路径依赖指前一阶段的事件可能会对后一阶段的事件产生某种影响和制约作用；狭义上的路径依赖指制度在变迁过程中存在报酬递增和自我强化的机制，类似于物理学中的“惯性”一词。一旦制度变迁进入某一路径（不管是好的或坏的），就有可能对这一路径产生强烈的依赖。因此，沿着这一既定的路径，经济和政治制度的变化可能进入良性循环的轨道，并且不断得到优化；也有可能顺着原来错误的路径前行，甚至被“锁定”在某种无效的制度状态之下，最终导致社会经济发展的停滞。<sup>①</sup> 历史制度主义借用并发展了经济学中的“路径依赖”概念，主要通过“报酬递增”一词来表现自己的意义，即一旦进入某种制度模式，则会出现由于学习、协同效应引发的适应性预期，这种适应性预期会使退出该模式的成本增大，也使得改变该模式的可能性越来越小。同时，与其他制度模式相比，这一制度模式会更容易提供收益，沿着这种制度模式发展下去的可能性也增大。<sup>②</sup>

#### (五) 正式制度与非正式制度

这是对制度的一般分类。正式制度又称硬制度，是指人们以正式方式建立起来的各种强制性的制度安排。非正式制度又称软制度，是与法律等正式制度相对的概念。它对人的行为约束不是强制性的，如意识形态、价值观念、传统、道德、习俗等

### 第三节 相关研究现状及评述

#### 一 国内外关于制度变迁理论的研究综述

国内外关于制度和制度变迁的研究成果很多。国内外的制度变迁研究，主要集中在经济学领域，但目前已有越来越多的政治学家、社会学家也开始关注制度的变迁。国内外对制度变迁的解释已形成了不同的理论，这些理论对我们研究人事制度变迁具有较大的参考价值。

---

① [美] 诺思：《制度变迁理论纲要》，张帆、易纲译，载北京大学中国经济研究中心编《经济学与中国改革》，上海人民出版社1995年版，第55页。

② Pierson, Paul, 2000, "Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics", *American Political Science Review*, Vol. 94, No. 2.

### （一）国内外开创性的研究

制度变迁理论主要是新制度经济学家发展起来的。别的流派如历史制度主义等借鉴了经济学界关于制度变迁的重要概念和理论，如利益集团、路径依赖、博弈论、国家理论、意识形态理论等，并在创造性地借用经济学的分析框架基础上发展出了自己的制度变迁分析框架。也就是说，最早对制度变迁理论作出开创性研究的是经济学界，历史制度主义等新制度主义政治学派是在借鉴的基础上建立自己的分析框架的。

从1937年罗纳德·哈里·科斯写成新制度经济学的开山之作《企业的性质》一文至今的七十多年，经济学界关于制度的研究可说是硕果累累。后学者对前人理论的进一步阐发达成的知识积累使公众对一个问题的理解更为充分。现将经济学界关于制度变迁理论的主要观点简述如下：

#### 1. 关于制度变迁主体

诺斯认为制度变迁主体是社会行动团体，即“初级行动团体”和“次级行动团体”，他们是企业家或政治家；奥尔森指出这些行动团体是具有明确利益目标的利益集团；山东大学经济学院的黄少安认为“制度变迁主体的角色”是会转换的。制度变迁总是涉及不同的主体，对制度变迁有赞成者、中立者和反对者。不同主体的角色是变化的或可转换的，其变化与转换主要取决于制度变迁对各自利益的影响，也受制于其他因素。这种观点是对利益集团理论的进一步深化。<sup>①</sup>

#### 2. 关于制度变迁方式

诺斯从制度变迁的渐进性和突变性出发，指出“制度都是逐渐地被修改的”，但是由于“战争、革命、入侵和自然灾害”等原因，制度也会有爆发式的变迁。他还同时指出，制度变迁是路径依赖的。林毅夫从制度变迁主体的角度出发将制度变迁方式分为“由政府命令和法律引入”实行的强制性制度变迁和“由个人或一群（个）人，在响应获利机会时自发倡导、组织和施行”的诱致性制度变迁。<sup>②</sup>中国人民大学经济学研究所的杨瑞龙认为制度变迁有三个阶段，政府主导，中间扩散和需求诱导。现

<sup>①</sup> 黄少安：《制度变迁主体角色转换假说及其对中国制度变革的解释——兼评杨瑞龙的“中间扩散型假说”和“三阶段论”》，《经济研究》1999年第1期。

<sup>②</sup> 林毅夫：《诱致性制度变迁与强制性制度变迁》，载盛洪《现代制度经济学》（下卷），北京大学出版社2003年版，第260页。



实制度变迁方式可能是介于诱致性制度变迁方式和强制性制度变迁方式之间的中间扩散型制度变迁方式。拥有独立利益目标和一定资源配置权的地方政府在中间扩散型制度变迁中发挥着特殊作用。杨瑞龙的观点可以看作林毅夫观点的进一步细化。<sup>①</sup>

### 3. 关于制度变迁动力

诺斯认为制度变迁的动因是稀缺性、竞争、认知、选择；奥尔森则认为不同利益集团间的分配冲突对形成制度结构至关重要，制度能否变迁取决于利益集团之间的博弈；青木昌彦认为博弈的参与人对博弈结构的主观认知构成了主观博弈模型，主观博弈模型在环境发生重大变化或认知出现内部危机时就会被修改、完善，制度变迁的过程也就是主观博弈模型不断修改、完善的过程。

### 4. 制度变迁是理性设计还是自然演进

诺斯基于人的理性算计的考虑，坚持一种建构主义的制度变迁观，即合理的制度是国家设计的结果，国家意志导致制度变迁；哈耶克认为人类知识信息的有限性与设计一个制度所需要的知识信息的完备性是不对称的。如果非要由人类来设计制度，那么这种制度要么是集权主义的，要么极不合理。而自然演进的制度本身由于可以吸收不同主体的信息和知识，就克服了由于一个中心的存在导致的制度不合理的风险，有可能形成好的制度。奥尔森是诺斯的建构主义和哈耶克的演进主义的结合。他认为制度不完全是理性设计的，因为不同利益集团的博弈决定了一个制度的优劣；但是制度也不是完全自然演进的，因为利益集团显然对制度变迁具有决定作用。

### 5. 制度变迁的供给与需求

拉坦认为：当对制度变迁的需求出现时，制度的供给是由提供新的制度安排的意愿和能力决定的。而上层决策集团的预期净利益，改变现存制度、设计、实施新制度的预期成本等又影响了政治秩序提供新制度的意愿和能力。

## （二）国内外引介性的运用

### 1. 历史制度主义学派的研究

新制度主义政治学派借鉴了经济学界制度变迁理论的研究假设和分析

---

<sup>①</sup> 杨瑞龙：《我国制度变迁方式转换的三阶段论——兼论地方政府的制度创新行为》，《经济研究》1998年第1期。