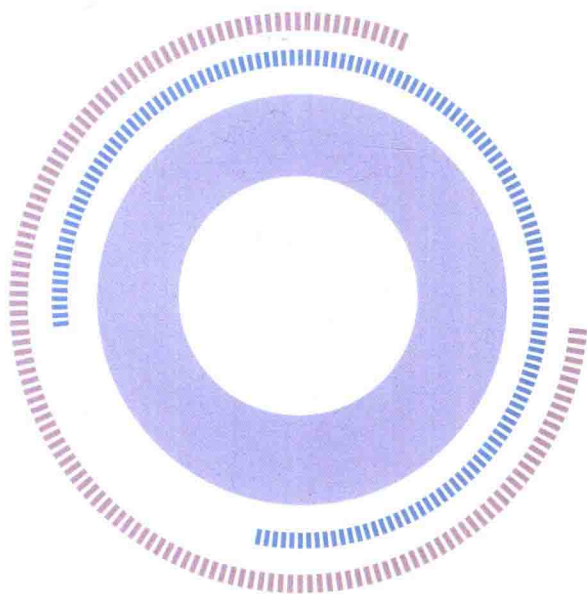


人性与机制

如何有效分配财富，实现团队共赢

王辽东 潘锡军 © 著

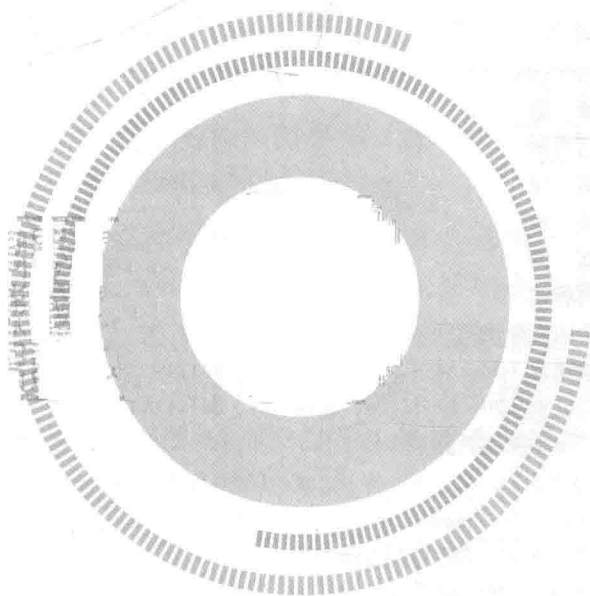


中山大學出版社
SUN YAT-SEN UNIVERSITY PRESS

人性与机制

如何有效分配财富，实现团队共赢

王辽东 潘锡军 ◎ 著



中山大学出版社
SUN YAT-SEN UNIVERSITY PRESS

· 广州 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

人性与机制：如何有效分配财富，实现团队共赢/王辽东，潘锡军著. —广州：中山大学出版社，2017.5

ISBN 978 - 7 - 306 - 06034 - 1

I. ①人… II. ①王… ②潘… III. ①分配经济学—应用—企业管理—组织管理学—研究 IV. ①F014.4 ②F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 077191 号

出版人：徐 劲

策划编辑：吕肖剑

责任编辑：廉 锋

封面设计：曾 斌

责任校对：高 洵

责任技编：何雅涛

出版发行：中山大学出版社

电 话：编辑部 020 - 84110283, 84113349, 84111997, 84110779

发行部 020 - 84111998, 84111981, 84111160

地 址：广州市新港西路 135 号

邮 编：510275

传 真：020 - 84036565

网 址：<http://www.zsup.com.cn> E-mail: zdcbs@mail.sysu.edu.cn

印 刷 者：佛山市浩文彩色印刷有限公司

规 格：787mm × 1092mm 1/16 15 印张 275 千字

版次印次：2017 年 5 月第 1 版 2017 年 5 月第 1 次印刷

定 价：38.00 元

如发现本书因印装质量影响阅读，请与出版社发行部联系调换

序言（一）

《人性与机制：如何有效分配财富，实现团队共赢》这本书的书名我非常喜欢。机制决定人性，机制决定统治，机制决定效率，一种好的机制可以让坏人没有机会干坏事，一种不好的机制可以让善良的人变成坏人。一种机制的有效程度决定一个组织的运营效率，机制决定国家、社会、企业的管理水平与效率。从1985年开始，因为工作关系，我常往返中美两国，其间到过北京、上海、广州、深圳等地，我看到中国发生了翻天覆地的变化：人民生活水平提高，国家国力增强。我为中国发展进步取得这么好的成就表示由衷的敬佩，这就是党和国家领导人在管理机制上了了不起的机制智慧，就如邓小平先生提出改革开放，“让一部分人先富起来”，再带动全部人富起来，率先在中国深圳设立经济特区，在当时这就是了不起的机制。这种机制推动了整个中国经济社会的发展，取得了令世界瞩目的伟大成就。

本书紧紧围绕“人性与机制”进行论述，这是一个集现代社会哲学、人文、管理于一身的研究课题，也是一个二元对立的课题。人性是什么？在对人性的认知上，东西方存在巨大的思想差异。在中国传统文化中，孔子讲“人之初，性本善”，大意是说人生下来，最初的本性是善良的，应引导人性的善，强调人性的善。在西方文化中，特别是基督文化中则强调“人之初，性本恶”，意思是人性是向恶的，人是有罪的，应约束人性的恶。那么，机制又是什么呢？机制是指机体的构造、功能及其相互运行之间的关系。机制是一种系统控制的方法程序，是提高工作效率的系统。

关于人性与机制，在丹麦有这样一个故事。丹麦著名医学家、诺贝尔奖得主芬森晚年想培养一个接班人，在众多候选人中，芬

森选中了一个叫哈里的年轻医生。但芬森担心这个年轻人不能在十分枯燥的医学研究中坚守。这时，芬森的助理乔治提出建议：让芬森的一个朋友假意出高薪聘请哈里，看他会不会动心。然而，芬森却拒绝了乔治的建议。他说：“不要站在道德的制高点上俯瞰别人，也永远别去考验人性。哈里出身贫民窟，怎么会不对金钱有所渴望？如果我们一定要设置难题考验他，一方面要给他高薪的工作，另一方面又希望他选择拒绝，这就要求他必须是一个圣人……”最终，哈里成了芬森的弟子。若干年后，哈里成为丹麦医学家，当他听说了芬森当年拒绝考验自己人性的事，老泪纵横地说：“假如当年恩师用巨大的利益做诱饵，来评估我的人格，我肯定会掉进那个陷阱，因为当时我母亲患病在床需要医治，而我的弟妹们也等着我供他们上学。如果那样，我就没有现在的成就了。”

机制本身并不能成就伟业，它需要符合人性，需要人性的需求动力作为指引。对人来说，最好的动力是用梦想作为指引。人性与机制在某种程度上是相辅相成的。如果一个社会、一个国家、一个企业能够将宏大、无形的抱负与简单、有效的催化机制结合起来，就能够把不可能变为可能，把梦想变成现实。但是，人性会随思想、文化、社会环境的改变而改变，机制也会因组织机构及所在系统不同的需要而设立不同的相应机制。机制如同一个小孩子，会因不同年龄阶段的身体成长需要更换不同尺寸的衣服。

对于一个国家、一个社会而言，机制重不重要呢？答案当然是非常重要。无论在国内还是在国外，司机违章时有发生。相比之下，发达国家司机违章要少一些。这不是哪个国家人好或人不好的原因，也不是人的素质高或低的问题，而是机制的问题。例如，如果美国的司机违章，不但要交高额罚款，而且会记入个人信用档案。司机一旦违章，翌年车辆保险、人身保险等保险费也会上涨，并且一旦将违章记入个人信用，未来在银行贷款等方面

也会受到限制。在该制度下，司机违章的成本很高，如此一来，美国的司机不仅不想违章，而且害怕违章。这也是我非常赞同作者“机制决定人性”观点的原因。机制决定人性，机制也引导人性的走向。一个成熟的领导人或 CEO 应重视分配问题，分配问题解决好了，所有问题都会迎刃而解。别人不跟你合作，一定是分配出了问题；下属离职，也是分配出了问题；执行力低下，归根到底还是分配问题。所有的问题都会归结于一个问题，即分配机制的问题。这就是机制的力量。

最近，我看到一些经济学家认为未来中国的宏观经济会很糟糕，情绪悲观。的确，中国经济已高速发展了 30 年，已进入经济发展的转型期，这是任何一个国家在发展进程都要经历的过程。中国虽有“世界工厂”之美誉，但从世界制造分工来看，中国制造还处于产业链的低端，处于被前后夹击之势，前有英、美、日等发达国家占据国际分工链的高端，发达国家依靠规则优势，不断制造各式各样的贸易壁垒与技术鸿沟；后有印度、墨西哥、越南等人工成本更低的国家形成“追兵”。但是，我对中国经济一点也不悲观，因为我看到中国强大的内需还没启动，人口红利至少还能持续 20 年，特别是中国的中产阶级在改变自己生活品质方面，正在释放出巨大的消费潜力，再看中国“80 后”“90 后”各种创业大潮，这是中国历史上从未出现过的创业大潮。相对于一些专家、学者的悲观态度，我看到了中国这些“80 后”“90 后”有着一一种完全相反的情绪，他们对未来充满激情与梦想，对未来充满乐观。

历史的规律、经济的规律、产业的规律正如春夏秋冬，不断相生相克并交替轮转。产业之间相互融合，从世界经济规律来看，世界发达国家的经济都是靠高端制造和文化产业支撑的。要突破危机，唯有靠人才。但人会受自己的思维限制，要突破危机，唯有不断创新，不断突破思维框架，提高逻辑思维和智慧。这个智

慧就体现在机制上。任何一个国家、一个企业、一个组织要发展，都需要有一种有效的机制作为推动发展的动力。而一种有效的机制取决于创新思维，唯有不断创新，创造出吸引消费者的产品，创造需求才是出路。危机就是危险与机遇，“危”能让人静下来思考，重新审视发展方向；但“危”中有“机”，危机中会有新思考、新方法，危机可能会转化为机遇。

王辽东、潘锡军身上有一般青年人所缺少的人文情怀和担当意识。他们勇于担当的精神影响并感染着我，也让我想起50年前刚去美国时的我。书稿终于可以付梓了，我由衷地为他们感到高兴，并期待他们有更多更好的作品奉献给广大读者。

黄锦波

美国加州瑞都市原市长
2017年2月19日于广州



本书作者和黄锦波博士的合影（左一为潘锡军先生，中间为美国首位华人市长黄锦波博士，右一为王辽东先生）

序 言（二）

2007年，经济学诺贝尔奖获得者埃瑞克·S. 马斯金（Eric S. Maskin）曾讲了这样一个故事：如果有一块蛋糕，需要分给两个小孩子，如何分配最为合理？对于分蛋糕的母亲来说，她的目标是每个孩子都对自己所获得的那一份蛋糕感到满意；对于两个孩子而言，他们都希望能分到其中不少于一半的蛋糕。这就是人们常说的分配公平。根据埃瑞克·S. 马斯金教授的观点，如果达到分配公平，这位母亲要对自己对蛋糕的认识和观念与两个孩子对蛋糕的观念是一致的。但实际上大家并不这么想。假如经过母亲精心切分之后，一个孩子还是认为另一块蛋糕比他分得的要大，人们不禁会想：到底怎样才能使这位母亲和两个孩子都认为这样的分配是公平的？这位母亲能否设置一种机制或者程序来保证分配公平——即使她自己也不知道怎样是公平的，但最后的结果确实是公平的？很多人会想起这种方法：让一个孩子负责分蛋糕，另一个孩子可以先来挑选他想要的那一块，虽然母亲本人不知道孩子们怎样认为这个蛋糕是被公平分配的，但能解决上述分配公平的问题。埃瑞克·S. 马斯金教授通过上述例子，给大家展示了机制设计当中一些非常关键的特征：虽然有明确的目标，但机制设计者本人事先并不知道什么样的结果是最优的，所以说，他必须通过设计一种机制来间接地实现这个目标，来处理这个问题，让参与者自己在这个系统中产生能够形成最优结构的那些信息。这就是埃瑞克·S. 马斯金教授关于机制理论的第一个特征，即“整个机制设计整体目标必须和所有参与者的个体目标是一致的、相融的”。而在现实环境中，参与者往往并不在乎机制设计者的目标，他们只希望达到自己的目标。随后，埃瑞克·S. 马斯金教授

用关于国有资产私有化的故事揭示了机制设计的第二个特征，即“能够在机制发展过程中让参与者自己产生开始没有的信心”。同时，他还强调，机制设计理论思考更强调一种逆向思维，“我们先明确我们到底想要实现什么目标、什么结果，然后我们再反过头来思考什么样的制度或者说机制可以实现这些目标，我们应该怎么样来设计这些机制”。这就是机制的第三个特征——通过机制，机制设计者可以实现目标。机制设计思想的核心在于它洞察了个人动机和私人信息，并且最大限度地扩展了人们对资源最佳配置的理解。这也正是瑞士皇家学院在2007年将诺贝尔经济学奖授予里奥尼德·赫维茨（Leonid Hurwicz）、埃瑞克·S. 马斯金（Eric S. Maskin）、罗杰·B. 梅尔森（Roger B. Myerson）三位教授的原因。埃瑞克·S. 马斯金教授的贡献被认为是公众利益与个体利益结合得最好的理论。而这一理论的中国版，正是王辽东和潘锡军在本书中针对目前国内企业发展的困境所开出的一剂机制设计良方。

受中国环境保护力度加强、原材料价格上涨、人力成本高涨等诸多因素的影响，许多中国企业的经营举步维艰。要化解危机、突破发展的瓶颈，企业必须重新审视自己的分配机制与经营哲学、激励机制及赢利商业模式。因此，作者继而指出：中国制造真正的危机是品牌危机、企业文化危机、管理机制危机，若想扭转这些困境，必须转变自己的观念。转变观念的关键在于设计合理的机制，机制的核心在于利益分配，实现组织利益与个人利益的最佳结合。经营企业的核心是经营团队，经营团队的核心是经营人心，经营人心的核心是经营灵魂，经营灵魂的核心是经营企业的愿景与使命。在此基础上，要分好钱、分好权、分好责。对于企业经营来说，首先要做的就是分好钱，特别是分好未来的钱，这是激励团队的核心课题。这与埃瑞克·S. 马斯金教授机制设计理论不谋而合，激励机制最重要的是要融合组织和个体的利益并使其达到平衡。唯一不同的是，本书是针对我国企业和员工的需求

特点设计出的一套符合中国文化背景的方案。

作者在本书的内容编排上，不仅有理论上的突破，还把近年来国内外企业发生的真实案例改编成小故事作为每个论题的例证，增强了阅读性和趣味性。综览全书，我国传统文化在现代企业管理方面的运用是本书的又一条重要线索。作者对老庄哲学在现代企业管理方面的智慧有独到的见解，将中国传统文化与现代企业管理理念相结合是本书的又一特色。

值得强调的是，本书是继《专注与多元》后的又一本现代企业管理方面的力作。王辽东先生毕业于中国政法大学，长期专注于国际金融资本市场、企业顶层设计、法务风险预防、股权布局方面的研究。十多年来，他勤奋好学、博览古今。而潘锡军先生留学回国后，先后从事化学品配方研发、行业标准起草工作，并取得3项国家发明专利；之后转入商业领域，负责招商引资、资产管理、物业租赁及项目资本运作等研究工作。作为土生土长的深圳人，潘锡军先生在资本前沿宝地深圳可谓如虎添翼。作为多年的合作伙伴，他们可谓志趣相投，在本书中他们将积攒十多年的企业管理方面的宝贵经验和独到见解毫无保留地献给读者。本书不仅体现出作者对企业管理的执着与热爱，而且流露出热血青年的雄心抱负。本书很快就要和读者见面了，我由衷地为他们感到高兴！

应他们邀请，希望我能写点什么，我有点盛情难却。刚开始感觉自己不知从何下手，书稿早已拿来，不知道忙什么，很快几个月过去了，这几天正好有时间，我带着先睹为快的心情读完，感触颇丰。于是，以我仅有的阅读心得，带着我们之间多年的友情，在此将一点薄见与读者分享，不妥之处敬请方家批评指正。

万传华

广州市有方企业管理咨询服务有限公司首席顾问律师

2017年1月8日于广州

序言（三）

当前，企业为何留不住人才，为何融不到资，为何不能做大？企业家为何有法律风险？中国企业发展面临以上诸多困境与问题。本书围绕如何有效设置良性的发展机制，创造更大的社会利益，探讨了人性与机制这个企业及社会发展的重要课题。人性具有两面性，是一把双刃剑：可以无限创造知识、财富，推动社会进步；同时，又具有自利、自私、贪婪等弱点。人在极端的境况下，会争取个人利益最大化。一种良好的机制，可以引导人性向良性方向发展；一种糟糕的机制，则可能让社会人心走向黑暗，并阻碍社会的发展。机制可以引导人性，然而人性总能突破机制，要使企业生存和发展，都应从人性入手。机制设置要面对三个问题：一是机制的滞后性，二是机制的不确定性，三是机制的不对称性。其关键点还是在于围绕人性的“私有产权”意识核心设置机制，就如本书作者的观点，机制只有同机制关联者自身的利益有关，才能确保其有效性。优秀的企业发展都是因为有好的人才机制、资本机制，从而成就伟大的事业。

在企业的每一个成长与发展阶段中，机制都起到重要的作用，成功的企业运营都是机制先行。例如，华为任正非的“狼性机制”、阿里巴巴马云的“资本机制”、腾讯马化腾的“优化机制”等。然而，中小企业对人性的认知和对机制建设的认识与大企业差距有多大呢？有没有双赢或多赢的机制呢？这是需要深入反思的一个课题，未来企业的机制一定是多维度的，是一个全员生发的共赢体。

在本书中，作者从企业机制建设、资本与股权及法务顶层设计角度，用大量的案例来论证企业在经营发展过程中所面临的困

境与问题，并提出见解与建议。作者严谨且见多识广，从他们身上可以看到一种时代担当精神。这种精神在同作者交流的过程中，在我们“企业领袖三合智慧”系列丛书及企业家学员身上得到了印证。辽东老师多次邀请我为本书写序，作为辽东老师多年好友，盛情难却。在阅读本书时我被书中生动的案例与故事所吸引，作者用案例和故事跟我们分享了企业资本运作、股权战略顶层设计、新商业模式等核心秘密。

本书即将在中山大学出版社出版，这真是让人惊喜而又兴奋的消息。辽东老师在身兼深圳市共好智慧有限公司首席文化官的同时，又能及时地把自己的思想、心得记录下来并分享给更多的人，让人由衷佩服。辽东老师通过提炼中西文化之精华，相信思想的力量可以帮助企业树立匠人精神，帮助人们建立更好的思维方式和行为方式，进而拥有幸福、快乐、成功的人生。“共好智慧”系列的其他书刊也是如此，在此欢迎更多企业家、学者加入并阅读我们的“共好智慧”系列书刊。

为撰写本书，辽东老师率领团队数次到多家知名企业调研走访，本书中大量的案例、观点与分析对企业的发展具有重要的参考作用。特别是书中提出的经营员工的神圣感、仪式感等观点，对于激发企业的发展动力，具有很好的借鉴意义。一个好的机制体系可以引导人奋发向上，可以最大限度地激发人的潜能。

我一直坚信一个企业家的商业成功史也是他的阅读的思想史。机制的智慧在于如何激发人性，在于如何对信息优化使用，在于对事物的发展规律进行转换与把握。本书对当代企业的文化建设与管理具有很好的参考与借鉴意义。

本书写作历时四年，可谓四年磨一剑，作者不仅分享了企业机制、资本、法务顶层设计的产业与资本知识，同时更是作者的商业阅读思想史。正如作者所说：“面对传统产业升级转型，如何借用资本的力量让自己的企业插上快速成长的翅膀，让一切资源为你所用，而又在企业的融资扩张中不失企业的控制权？”这是企

业家必须正视和思考的难题。在当前的商业背景下，市场充满了各种不确定性，我们需要以不变应万变。企业家应具备金融与资本的思维，爱你的产品，爱你的客户，爱你的市场。由此来看，本书更有其特别的价值与意义。

陈 霞

深圳市共好智慧有限公司总裁

2017年4月11日于广州

前 言

为什么要写这本书？笔者在接触了大量的中小企业后发现，受中国环境保护力度加强、原材料价格上涨、人力成本高涨等诸多因素的影响，中国企业、工厂经营举步维艰。如何化解危机、突破成长的瓶颈？如何实现持久创新？如何让企业经营长久不衰？答案聚焦到一个“人”字上。社会发展都是围绕人、以人为中心的，正如比尔·盖茨所说：“如果把我们公司 20 个顶尖人才挖走，微软就会变成一家无足轻重的公司。”当今已进入知识经济时代，雇佣制已转向合伙制，知识与人才在企业中的作用越来越突显。作为经营者，如何经营好人？人性的特点是不喜欢为别人做事，愿意为自己做事，一种有效的机制核心必须懂得人性。优秀的企业往往会用分配机制解决人对钱的需求，用伟大的事业版图解决人对前途的需求，用神圣感来驾驭人的精神需求。企业家必须和团队成员结成利益联盟、荣誉联盟、事业联盟、使命联盟。股权激励机制是将企业领导者和团队成员的共同利益绑定在一起，最终利益一体，用愿景统一人才的思想，以此留住人才、吸引人才、激发人才的潜力。全球 500 强企业之所以能长久保持旺盛活力，是因为它们善于发现人才、培养人才、追求人才，把人才视为企业最大的财富。一个企业如果没有激励人才的机制，或激励机制不彻底，不能将团队成员利益与企业利益紧密地捆绑在一起，即使引进了优秀人才也会留不住，他们最终会选择到其他平台发展，这就是人性。人性只会跟着两样东西走，一个是钱，一个是爱。钱的使用需要好的机制做保障，因此一方面要设置有效的机制；另一方面要有爱的力量，即人的精神力量，团队要有崇高的追求，这是动力之源。

做好人才的选拔、任用、激励工作，挖掘其最大的潜力，是掌握企业核心竞争力的源头。当今社会发展，人是动力的源泉。经营好企业，先要经营好人才，而要经营好人才，企业必须重新审视自己的经营哲学与分配方式，审视自己的激励机制能否支持自己的商业模式。了解人性，用好机制，让团队成员有源源不断的动力，这是动力之源。

一个团队机制会影响文化的发展方向，因此必须增强团队人才的归属感和认同感。最好的商业模式其实就是企业最大限度地发挥人才能力的模式，企业只有解决价值评价和价值分配问题，才能解决价值创造的动力问题，使价值创造成为可能。激励机制的首要问题就是分钱。但团队成员富裕了后，难免会懒惰，所以企业不但要分好钱，还要具有使命感。没有使命感的企业老板很难将企业带到更宽更远的大道上，更无法打造企业文化。即使制度再完善，如果没有配套的企业文化作为补充，还是会给人留下钻空子的机会。只有将文化建设作为补充，整个企业管理机制才是健全的。只有文化与机制并举，才可能使整个公司的发展进入健康的轨道，打造出具有凝聚力、战斗力的团队。很多公司之所以无法持续发展，就是因为分配机制出了问题。因此，经营企业一定要把握住根本，做好分配机制。机制决定统治，激励决定效率，用分配机制解决人性对钱的需求，用战略和愿景解决人性对前途的需求，用神圣使命和企业文化来驾驭人的精神世界。

商业的本质是“价值交换”，老板的任务是分好钱、分好权、分好责。人性的本质也处于交换的本质之中，一个企业或一个人一定要让自己具有交换价值的思维。在商业社会中“天道酬信”，要让别人觉得对你好，“值”！对人的付出不会吃亏，这会让别人觉得和你交换，“值”！给别人一个帮助你的理由，让别人明白帮助你就是在帮助他自己。其关键在于机制。机制的核心在于利益分配，利益分配的方式会触摸到人心。曾有位企业家朋友问笔者

如何改变一个人的思想。在此借用老子的话说：“天下熙熙皆为利往，天下攘攘皆为利来。”改变一个人的思想唯一的方法是：用这种思想产生的好处来证明其有效性，这样才更容易被接受。企业家不能忽视人有比物质追求更高层面的需求，即精神需求，为他人、社会做贡献。

现实生活中，谁都不愿意“被计划与被管理”。员工没有执行力往往不是因为不敬业，而是老板要求他们做的事情是他们根本没有兴趣的。一般员工的心态是给多少钱做多少活，没有全心全意做好这件事的动力。这就是常我们说的员工很勤奋，但出现“勤而不敬”的原因。改善这种状况有两种做法：一是让团队成员参与讨论工作计划，让工作与其个人的利益有关系；二是跟员工的绩效挂钩，企业要设置能够实现合伙人梦想的通道，这是激励机制，不但要分好现在的钱，更重要的是要分好未来的钱。经营企业的核心是经营团队，经营团队的核心是经营人心，经营人心的核心是经营灵魂，经营灵魂的核心是经营企业愿景与使命。以企业的愿景、使命为企业的最高目标，在此基础上分好钱、分好权、分好责，对于企业经营者来说，这是激励团队的核心课题。

做好分权、授权是激发人才的动力、促使企业强大的必由之路。一个企业、一个国家信任机制的建立，也取决于分配机制。例如，新加坡的廉政建设富有成效，已是公认的全球最廉洁的国家之一，曾连续10年进入全球廉洁度排名前10名国家，是亚洲地区廉洁指数最高的国家。新加坡为什么能取得如此好的成效呢？除了政府加强倡廉教育、注重品行品德外，其中有一个非常重要的治理机制就是“积薪养廉”，这是新加坡廉政建设的一个重要措施。新加坡推进的“积薪养廉”并非国内有些专家所提的“高薪养廉”。新加坡公务员的廉政公积金内容是：公务员个人支出工资总额的18%，政府支出22%，以相当于工资总额的40%款项存入公务员个人公积金账户，工龄越长，公积金就会越多。一个公务

员如果从20多岁参加工作，到退休时将会有一笔数额相当可观的公积金可以支取，足够保证过一种吃穿不愁、衣食无忧的生活。实行这一制度后，若公务员能够廉洁奉公，没有贪污受贿、渎职等行为，其退休后凭公积金收入就足以保证全家生活富裕。但新加坡法律也规定，凡有贪污受贿、渎职等违法行为者，一律取消全部公积金。新加坡政府廉政公积金制度有效地约束了公务员，使他们不敢贪腐、不想贪腐。由此可见，公积金是扎实而可靠的保障，既是福利，又是一种廉洁抵押。对于胆敢贪赃枉法的人来说，公积金是惩罚的筹码。贪污腐败者被法律宣判后，其全部公积金将被没收，上缴国库。新加坡这一机制准确、恰当地把握、引导了人性对物质与精神的需求，既提高了公务员日常收入预期，又增加了公务员腐败即期成本和未来风险；在对公务员廉洁勤政起到激励作用的同时，又起到了约束作用。由此可见，一种好的机制能引导人性向善，一种不好的机制可能会导致人性向恶，这就是机制的力量。