

中國

1  
2016

社会科学

SOCIAL  
SCIENCES  
IN CHINA



SSCP

中国社会科学院杂志社

1980年1月10日创刊

2016

# 中国社会科学

1

(月刊)

总第241期 1月10日出版

- 
- 
- (1) 金融化世界与精神世界的二律背反 张雄 · 4 ·
- (2) 当代中国的哲学观念变革 孙正聿 · 22 ·
- 
- 
- (3) 论中国国民经济核算体系 2015 年的修订 许宪春 · 38 ·
- (4) 内生增长下排放权分配及增长效应  
汤维祺 钱浩祺 吴力波 · 60 ·
- 
-

- 
- 
- (5) 弱排名激励的社会学分析  
——以环保部门为例 练 宏 · 82 ·
- (6) “资本下乡”与村庄的再造 焦长权 周飞舟 · 100 ·
- 
- 
- (7) 中国法治政府建设进程中的政府绩效评价 郑方辉 尚虎平 · 117 ·
- (8) 非法证据排除规则的中国范式  
——基于 1459 个刑事案例的分析 易延友 · 140 ·
- 
- 
- (9) 诗歌的图像修辞及其符号表征 赵宪章 · 163 ·
- (10) 中国佛教抗战文学的精神新质与艺术探寻 谭桂林 · 182 ·
- 
- 
- 本期论文英文摘要 (ABSTRACTS) · 203 ·
- 
-

# 弱排名激励的社会学分析\*

——以环保部门为例

练 宏

**摘 要：**通过近距离观察某市环保局连续3年的年终考核过程，分析弱排名激励形成和长期存在的原因。完成任务逻辑、激励逻辑和政治联盟逻辑之间序贯作用的政治过程，是弱排名激励的形成过程。弱排名激励之所以长期存在且具有效力，是因为相比强激励，它形式上满足外在科层要求，而实质上可在内部作出调整，保证灵活的权威支配，兼具适应性和自主性。另外，弱排名激励还有助于促进同级合作而非过度竞争、塑造上下级的松散关联而非紧密关联、避免外在激励过度排挤内在激励。

**关键词：**强激励 弱排名激励 绩效考核 政府行为

作者练宏，中山大学中国公共管理研究中心、政治与公共事务管理学院讲师（广州 510275）。

## 一、研究问题

激励理论是研究政府行为的很有分析力度的工具，但大多相关研究关注强激励，忽视弱排名激励的逻辑和作用。无论是从绝对绩效考核到相对绩效考核的概念区分，<sup>①</sup> 还是“标尺赛”、“锦标赛”和“资格赛”的一系列研究，<sup>②</sup> 均隐含强激励的

\* 本文得到国家社科青年项目（13CGL118）、国家社科重大项目（12&ZD040、13&ZD041、15ZDA050）和教育部基地自设项目“相对绩效考核：中国政府的环境治理（2008—2013）”的资助。感谢周雪光、刘世定等教授和匿名评审的宝贵意见。

① 参见 E. P. Lazear, *Personnel Economics*, Cambridge, MA: MIT Press, 1995.

② A. Shleifer, “A Theory of Yardstick Competition,” *Rand Journal of Economics*, vol. 16, no. 3, 1985, pp. 319-327; E. Maskin et al., “Incentive, Information, and Organization Form,” *Review of Economic Studies*, vol. 67, no. 2, 2000, pp. 359-378; E. P. Lazear and S. Rosen, “Rank-Ordered Tournaments as Optimal Labor Contracts,” *Journal of Political Economy*, vol. 89, no. 5, 1981, pp. 841-864; 杨其静、郑楠：《地方领导晋升竞争是标尺赛、锦标赛还是资格赛》，《世界经济》2013年第12期；周黎安：《中国地方官员的晋升锦标赛模式研究》，《经济研究》2007年第7期。

思路，即在业绩能够准确测量的基础上提高激励强度，可以消除信息不对称，让代理方行为和委托方目标一致。然而，强激励无法解释真实世界普遍存在的弱激励现象，比如业绩和努力程度不一致，组织不解雇或惩罚下属，以及整个激励系统不愿意给下级差评等。<sup>①</sup>

虽然有研究关注弱排名激励，但是对内部政治过程的关注较少。比如，布劳近距离观察美国政府内部的绩效考核，发现其也是一种弱激励在起作用。但是，他更多从非正式规范的角度进行解释。如官员长期共同工作和生活，内部形成一套大家默认并遵守的非正式规范，这一规范削弱了激励制度的有效性。<sup>②</sup> 这一研究提醒人们关注基于参照群体和相对剥夺感的非正式规范对人们行为的影响。<sup>③</sup> 但是其缺陷之一，是功能解释而不是因果解释，<sup>④</sup> 把结果当作原因，遵循“强激励—破坏非正式规范—选择弱激励”的功能解释逻辑。缺陷之二，其对政府内部政治过程的关注较少。已有研究指出，影响组织运作的机制很多，其中最核心的是权威和政治过程。如果缺乏对内部政治过程的关注，可能会面临解释上的漏洞。<sup>⑤</sup>

本文从这一角度提出问题，强调从政府内部政治过程的角度研究弱排名激励。分析弱排名激励是如何形成的，其内部政治过程是怎样的。在此基础上解释弱排名这种看似无效率的激励设计何以长期存在并具有效力这一理论和实践难题。试图通过上述讨论，为中国政府的激励设计提供参考和借鉴。

## 二、从外在因素到内在政治过程分析：一个分析框架

政治过程 (political process) 是指一个决策过程包含着不同利益集团间的讨价还价、相互冲突和相互妥协。在这一过程中，不同权力结构对组织决策有重要影响，并且信息不是中立的，而是被各方策略使用。因此，政治过程更多关注权威、竞争

① 参见 G. P. Baker et al., "Compensation and Incentives: Practice vs. Theory," *Journal of Finance*, vol. 43, no. 3, 1988, pp. 593-616.

② 参见 P. M. Blau, *The Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Relations in Two Government Agencies*, Chicago: University of Chicago Press, 1955.

③ 参见 L. Festinger, "A Theory of Social Comparison Processes," *Human Relations*, vol. 7, no. 2, 1954, pp. 117-140; R. K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, New York: Free Press, 1957; G. A. Akerlof, "Labor Contracts as Partial Gift Exchange," *Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, no. 4, 1982, pp. 543-569.

④ 参见 J. Elster, "A Plea for Mechanisms," in P. Hedstrom and R. Swedberg, eds., *Social Mechanisms*, Cambridge: Cambridge University Press, 1998.

⑤ H. A. Simon, *Administrative Behavior*, New York: Free Press, 1947; M. Weber, *From Max Weber: Essays in Sociology*, trans. H. H. Gerth and C. W. Mills, New York: Oxford University Press, 1946.

和妥协过程。<sup>①</sup> 社会学领域有许多政治过程的研究，例如社会学家道格·麦克亚认为，政治机会（political opportunities）、内生组织（indigenous organization）和组织间互动（shifting control responses of other groups）等政治过程因素对社会运动的兴起具有重要影响。<sup>②</sup>

本文关注政府内部的政治过程对激励设计的影响，强调对具体政治过程因素的剖析，并指出不同因素的优先作用顺序。分析框架得益于已有的研究成果和田野资料的归纳提炼。周雪光等人研究五年规划的执行过程，提及三个逻辑：完成任务、激励和政治联盟。<sup>③</sup> 这三个因素典型反映一个政治过程，并且有助于分析和解释政府考核的弱排名激励。需要指出的是，周雪光等人的研究并没有分析三个因素之间的关系和作用顺序，也没有把这些因素提炼为一个政治过程。

### （一）研究背景

本文讨论的政府考核，是指某市环保局对县环保局减排指标的年终考核。笔者从2008年到2010年参与观察这一过程。市环保局对县环保局的年终考核，属于市政府对县政府年终考核的一部分，其中环保领域占1000分总分的40分。因此，表面上看，考核似乎只涉及市环保局和县环保局。事实上，它涉及市环保局和市政府、市政府和县政府、县政府和县环保局等多重关系。每到年终，市政府要求市职能部门在规定时间内上报各自领域的考核结果，所有数据汇总后的考核结果，将成为市政府对县政府干部奖惩、班子调整和干部任用的依据。环境减排指标属于“一票否决”考核。县政府如果在规定时间内，未完成相应减排任务，全年工作将被否定——丧失职位晋升、建设项目审批资格、评优评先等各种机会。

### （二）分析框架

田野观察发现，市环保局对县环保局连续三年的年终考核，始终强调：“保证所有下级都完成任务，在完成任务基础上体现差距，但是差距不能太大。”这一原则可以转化和概括为政治过程的三个因素：完成任务逻辑（即“保证所有下级完成任务”）、激励逻辑（即“完成任务基础上体现差距”）和政治联盟逻辑（即“差距不能太大”）。我们首先分析单个逻辑及其作用机制，继而讨论多个逻辑之间的相互关系。

① 参见周雪光：《组织社会学十讲》，北京：社会科学文献出版社，2003年。

② 参见D. McAdam, *Political Process and the Development of Black Insurgency, 1930-1970*, Chicago: University of Chicago Press, 1982.

③ X. G. Zhou et al., "A Behavioral Model of 'Muddling Through' in the Chinese Bureaucracy: The Case of Environmental Protection," *The China Journal*, no. 70, 2013, pp. 120-147.

### 1. 完成任务逻辑

环境减排指标和计生、综治维稳等一样，属于“一票否决”指标，必须保证完成。<sup>①</sup> 田野观察发现，上级对下级的考核，第一步并非是激励，而是优先考虑完成任务与否。如果所有下级都完成当年下达的任务，上级将在此基础上进行评比；如果有些下级没有完成相应任务，上级首先考虑通过各种方式帮助下级完成任务，继而实施评比。本文将之概括为“完成任务逻辑”。进一步的问题是：为什么考核过程中要优先帮助下级完成任务？背后的作用机制是什么？

至少包括三个机制：第一，责任连带机制。下级如果没有按期完成上级交待的任务，直接上级将受到连带处罚，即一旦下级出现问题，追究有关上一级部门的责任。王汉生、王一鸽指出，干部考核体系或目标责任制是一种责任链条，它将各责任主体联结起来，纳入到一个责任利益共同体当中。<sup>②</sup> 因此，责任连带机制使得上级不敢轻易否定下级。否定下级，意味着否定自己，表明领导不力。在此情况下，上级更可能采取措施保护下级，从而规避风险。第二，合作机制。虽然上下级之间是一种正式意义的科层关系，但是，在实际政策执行过程中，他们之间更多表现为一种合作关系，一起解决面临的问题、困难或障碍，共同保证政策的执行和落实。<sup>③</sup> 如果对下级进行否决，意味着对下级全年工作的否定，可能影响未来的政策执行。研究表明，相比上级的正式权威，下级拥有“准退出”<sup>④</sup> 等非正式的抵制方式。这些微妙手段容易削弱正式权威，从而影响政策实施的有效性。第三，激励强度机制。米尔格拉姆等人指出，激励设计时应该保证激励强度适中。如果个体或组织可以承受未完成目标的惩罚，则可以提高激励强度。反之，如果惩罚措施过重，个体难以承受失败风险，则应该减弱激励强度。<sup>⑤</sup> “一票否决”不仅否定全年工作，而且丧失职位晋升机会，影响地方建设项目的审批，等等。有研究指出，某一指标的激励强度越大，人们规避风险的动机越强，寻找目标替代的可能性就越大。<sup>⑥</sup> 上述三种机制是

① 参见 [http://www.gov.cn/gongbao/content/2006/content\\_268766.htm](http://www.gov.cn/gongbao/content/2006/content_268766.htm), 2015年7月12日。其中提到“预期性指标是国家期望的发展目标，努力争取实现。约束性指标（如环保等指标）是在预期性基础上进一步明确并强化了政府责任的指标，确保实现”。

② 王汉生、王一鸽：《目标管理责任制：农村基层政权的实践逻辑》，《社会学研究》2009年第2期。

③ 参见 P. M. Blau, *The Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Relations in Two Government Agencies*.

④ 周雪光、练宏：《政府内部上下级部门间谈判的一个分析模型——以环境政策实施为例》，《中国社会科学》2011年第5期。

⑤ 参见 P. Milgrom and J. Roberts, *Economics, Organization, and Management*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1992.

⑥ 参见 R. Michels, *Political Party: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*, Piscataway, NJ: Transaction Publishers, 1999.

“完成任务逻辑”背后的驱动力。它们相互强化，共同形成“逆一票否决”效应。<sup>①</sup>

以上分析表明：第一，重新看待偏差行为。国家指标设计的初衷是促使地方官员积极有为，按期完成任务。但是，因为指标激励强度过大，导致出现非预料性后果——地方政府通过各种方式保证下级完成任务，为下级提供一种稳定而强大的组织保护屏障。表面看来，保证下级完成任务是一种不合理或者偏差的行为。但通过深入考察背后的责任连带机制、合作机制和激励强度机制，发现它是不合理制度设计所诱发的一种规避风险的正常行为。第二，激励的前提。经济学的激励理论指出，只有测量准确，才能够实施激励，否则考核过程容易掺杂噪音信息而排斥有效信息，进而影响考核效果。<sup>②</sup>与此不同，上述政府行为反映官员关注的是非技术前提。上级只有保证所有下级都完成任务或者不被“一票否决”，才能展开评比和激励。据此，我们提出以下命题：

命题 1a（完成任务逻辑） 政府部门激励设计的前提是必须保证所有下级完成任务。如果全部完成，则实施激励；如果只是局部完成，上级将通过各种手段保证所有下级全部完成，方可激励。

命题 1b（作用机制） 完成任务逻辑背后的作用机制是责任连带机制、合作机制和激励强度机制。三者相互强化，共同形成一种“逆一票否决”效应。

## 2. 激励逻辑

田野观察发现，上级对下级考核强调“在完成任务基础上体现差距”、“不能干多干少一个样，干与不干一个样”。这是反映政府绩效考核的“激励逻辑”。那么，政府考核为什么强调激励逻辑？背后机制是什么？

人们进入组织之后，虽然都拥有一定的能力，但是，能力并不意味着努力，需要借助一定的激励机制促使人们尽最大努力完成任务。<sup>③</sup>这一道理同样适用于本文考察的政府组织。上级部门为了让下级最大程度贯彻政策意图，常常设计一系列绩效考核和激励机制。下级在这些激励措施之下，或者争取某种资格（资格赛），或者争取达到某个标准（标尺赛），或者淘汰他人并进入到下一轮竞赛当中（锦标赛）。<sup>④</sup>上述激励的核心机制是相对绩效考核，它具有如下优势：第一，上级无需一对一考核，只需客观比较，因此容易识别和判断下级业绩；第二，每个下级都面临相似的体制环境和科层压力，通过相对比较可剔除下级基于噪音信息的讨价还价；第三，业绩的相对比较，有助于削弱上级的主观评价或随意行为，强化可置信的考核承

① “逆一票否决”效应指组织内部形成的一种反“一票否决”的力量。

② 参见 P. Milgrom and J. Roberts, *Economics, Organization, and Management*.

③ 参见 E.P. Lazear, *Personnel Economics*.

④ 杨其静、郑楠：《地方领导晋升竞争是标尺赛、锦标赛还是资格赛》，《世界经济》2013年第12期。



诺。<sup>①</sup> 据此, 提出如下命题:

命题 2a (激励逻辑) 有能力并不意味着努力, 政府实施激励的目的是让下级官员尽最大努力发挥其能力, 从而贯彻本部门的政策意图。

命题 2b (作用机制) 激励逻辑的核心机制是相对绩效考核, 它有助于节约考核成本、剔除噪音信息和强化上级的可置信承诺。

### 3. 政治联盟逻辑

政治联盟 (political coalition) 是指某些群体具有共同利益, 通过自由组合形成的一种利益联盟。田野观察发现, 不同政府机构 (如市环保局和县政府) 之间长期合作、相互支持, 它们实质上也是一种政治联盟关系。政治联盟在组织决策中具有重要作用, 它使得组织决策过程并非一个理性决策过程, 而是不同利益集团讨价还价、相互冲突、相互妥协的政治过程。<sup>②</sup>

政治联盟逻辑蕴含着一个核心机制——互惠机制, 即互动双方需要考虑对方的要求和期待, 相当于一种义务或责任。互惠机制表明互动过程不能仅考虑组织内部利益, 还需要顾及其他相关组织的诉求。田野观察发现, 市环保局受制于互惠机制, 不得不对与之相互依赖的政府机构进行妥协, 改变自身组织本应遵循的游戏规则。

整个科层体系的正常运作, 得益于专业科层机构之间的相互合作、相互支持和相互配合。这一分析有助于重新看待现实中某些形式化的考核数据, 它们可能并非是一种随意行为, 而是政治联盟逻辑影响下不断调整、仔细平衡的产物。换言之, 形式化考核结果很大程度上反映了相互依赖的组织间的牵制、协调和平衡。

上述讨论可总结为如下命题:

命题 3a (政治联盟逻辑) 处于整个科层体系或结构中的政府组织, 其绩效考核过程不能单独考虑自身意志, 还必须照顾与之相互依赖、支持和配合的其他政府组织的利益和诉求。

命题 3b (作用机制) 政府联盟逻辑的作用机制是互惠机制。互惠机制意味着激励过程必须有所妥协、调整 and 平衡。

### 4. 多重逻辑的优先顺序和相互作用

近年来, 多重逻辑的研究思路显见于社会科学文献。这一思路强调真实世界的行为夹杂在多个逻辑之间。因此, 必须将行为放置在多个逻辑之下进行观察、思考和审视。<sup>③</sup> 这一观点揭示了行为的复杂性。但是, 有几方面值得警惕: 第一, 逻辑

① 周黎安:《中国地方官员的晋升锦标赛模式研究》,《经济研究》2007年第7期。

② C. E. Lindblom, "The Science of 'Muddling Through,'" *Public Administration Review*, vol. 19, no. 2, 1959, pp. 79-88; J. G. March, "The Business Firm as a Political Coalition," *Journal of Politics*, vol. 24, no. 4, 1962, pp. 662-678.

③ 周雪光、艾云:《多重逻辑下的制度变迁: 一个分析框架》,《中国社会科学》2010年第4期。

与概念的区别。许多研究提及不同的多重逻辑，比如政府、市场、家庭和教育；<sup>①</sup>管理、民主和再分配；<sup>②</sup>国家、地方政府和科层组织；<sup>③</sup>劳动创造、资本创造和成员权。<sup>④</sup>但是，有些可能是概念而不是逻辑。逻辑是指行为背后的原因、机制或解释。第二，如果是逻辑，那么是单一逻辑还是多重逻辑。本文认为，一些多重逻辑的分析，可能并不因为真实世界存在这些逻辑，而是模仿既有研究路径的结果。尤其是，多重逻辑对智力挑战不大，大家均可轻松上手，模仿成本低。研究过程应该防止这一倾向。一方面尊重案例或者事件本身，另一方面保证逻辑稀缺性和解释深入性。如果单一逻辑可以把困惑现象解释清楚，就不必生搬硬套借用多重逻辑。否则，有可能把简单事情复杂化。可借鉴经济学分析思路，把单一逻辑的解释边界不断纵深并推向极至。<sup>⑤</sup>第三，多重逻辑的条件性。已有研究习惯把所有逻辑同时放在一个“箩筐”，未进一步分析哪个逻辑优先发挥作用，呈现“和稀泥”状态，缺乏条件性分析。早年垃圾箱模型提出多重逻辑，认为组织决策的最终结果取决于问题、解决方案、参与者和参与机会等因素的相互作用。<sup>⑥</sup>本德尔等人对此提出批评，这一模型看起来有吸引力，但若仔细分析起来，其非常模糊，缺乏分析力度，其中的逻辑关系、顺序和条件不清楚，不能产生可检验的意义。<sup>⑦</sup>

本文分析的是逻辑而不是概念，并且强调对多重逻辑优先顺序和条件进行考察。首先，下级是否被一票否决（即完成任务逻辑），决定直接上级的下一步行动反应。如果下级被“一票否决”，直接上级将承担连带责任，考核因此陷入被动。相反，如果下级完成基本任务，未被“一票否决”，则直接上级可开展下一步行动，即考虑激励逻辑和政治联盟逻辑。从这里看到，多重逻辑有着极为清晰的序贯顺序——优先考虑完成任务逻辑，然后考虑激励逻辑和政治联盟逻辑。后两种逻辑之间没有先后顺序，需要同时权衡。

进一步的问题是，上述各种逻辑之间的关系是怎样的？最终形成了怎样的组织后果？

① 王富伟：《独立学院的制度化困境——多重逻辑下的政策变迁》，《北京大学教育评论》2012年第2期。

② 倪星、陈兆仓：《管理、民主与再分配：多重逻辑冲突下的公车改革》，《公共行政评论》2012年第5期。

③ 何艳玲等：《中国城市政府支出政治分析》，《中国社会科学》2014年第7期。

④ 刘玉照、金文龙：《集体资产分割中的多重逻辑——中国农村股份合作制改造与“村改居”实践》，《西北师大学报》2013年第6期。

⑤ 周黎安：《行政发包制》，《社会》2014年第5期。

⑥ M. D. Cohen et al., "A Garbage Can Model of Organizational Choice," *Administrative Science Quarterly*, vol.17, no.1, 1972, pp.1-25.

⑦ J. Bendor, "Recycling the Garbage Can: An Assessment of the Research Program," *American Political Science Review*, vol.95, no.1, 2001, pp.169-190.

第一，完成任务逻辑和激励逻辑之间相互冲突。在责任连带机制、合作机制和激励强度机制的驱动下，上级优先考虑完成任务逻辑，尽可能通过各种方式保证所有下级完成任务，以应付外在科层体制的要求。从这里看到，完成任务过程就是缩小差距的过程，包含着人为干预和调整。与之相反，激励逻辑反对人为干预和调整，强调相对绩效考核基础上的比较，通过公平激励消除下级的讨价还价。因此，激励过程，就是拉开差距、强调客观比较和承诺可信性的过程。因此，通过比较发现，两个逻辑之间相互冲突，前者试图增加人为干预以保证任务完成，而后者则竭力避免人为因素对激励过程的影响。

第二，完成任务逻辑和政治联盟逻辑之间相互强化。田野观察发现，市环保局和县政府之间是一种政治联盟关系。市环保局的环保工作需要县政府的大力支持，反过来市环保局的年终考核成绩需要满足县政府的期待，必须权衡、调整和平衡。这一平衡过程是人为调整和干预的过程，背后的机制是互惠机制。从这里看到，完成任务逻辑和政治联盟逻辑的作用方向相同，都强调人为因素对激励过程的影响，满足外部科层环境的要求。完成任务逻辑旨在满足纵向的科层要求，而政治联盟逻辑考虑的则是横向的科层要求。总之，完成任务逻辑和政治联盟逻辑之间相互强化。

第三，激励逻辑和政治联盟逻辑之间相互冲突。如果所有下级都完成任务，上级将同时考虑激励逻辑和政治联盟逻辑，即“在完成基础上体现差距，但是差距不能太大”。但这两个逻辑之间相互冲突。激励逻辑关心组织内部的客观比较和激励过程，而政治联盟逻辑涉及不同组织之间的平衡、调整和权衡过程。在这种情况下，一个组织如何既促进内部激励，又保证外部政治联盟的稳定性，显得极为微妙和复杂。

上述分析表明，一个政府考核过程，不同于企业考核过程，既要考虑组织内部的公平激励（激励逻辑），又要满足组织外部的利益期待（完成任务逻辑和政治联盟逻辑）。三个逻辑相互冲突、相互强化和相互妥协的政治过程，就是弱排名激励的形成过程。根据上述分析，提出如下命题：

命题 4a（优先顺序） 政府考核过程，优先考虑任务完成逻辑。在此基础上，考虑激励逻辑和政治联盟逻辑。

命题 4b（弱排名激励） 三种逻辑（完成任务、激励和政治联盟）之间相互冲突、相互强化和相互妥协的政治过程，就是弱排名激励的形成过程。

### 三、田野观察：某市环保局年终考核过程（2008—2010）

我们在中国某市环保局进行了长期田野调查，主题之一是研究市环保局如何对县环保局进行年终考核。具体考核步骤如下：第一，每年年终，县环保局提供当年

环境治理项目和设施等档案资料，据此上报当年减排量（COD和SO<sub>2</sub>），<sup>①</sup>即年度目标完成情况。第二，国家环保部和省环保厅派出检查组审查和评估这些资料，对各项目逐一审核，接受或拒绝一定比例的减排量。第三，各县环保局被认可的减排量汇总后，便成为该市环保局年终考核县环保局的主要依据。本文观察的年终考核过程发生在第三阶段。

### （一）2008年

2008年，许多县环保局预计难以完成当年任务，因为上报的减排量不符合国家环保部出台的新标准。新标准对一些工艺简单、集中供热和锅炉脱硫等粗放型的减排量都不予认可。这给负责考核的市环保局科长出了难题。

科长说：“咱当时抱了这样目的，既鼓励你（县环保局）减排，也保证你能完成任务。只要活都干完了，运行都正常了，那么你就可以完成减排任务。到现在按照国家这种做法，你活都干完了，它减排也完成不了。就说这个总量指标下达和减排核算细则挂不上钩，减排核算细则（新标准）认可的非常窄”（20081213）。

科长向市环保局局长汇报这一棘手问题，得到如下指令：“按市环保局局长的意思，咱就是现在尽可能照顾各县市区政府，都让县环保局完成”（20081213）。

如何完成？第一种策略是“鞭打快牛”，即压缩好业绩、抬高差业绩。比如一个污水厂同时处理来自三个县的污水。按常理，减排量应该按照实际处理的污水量分配给三个县环保局。但市环保局并没有如此行事，而是根据三个县环保局当年完成情况，将大部分的减排量分配给其中两个落后的县环保局，以帮助落后县完成年度任务。

科长说：“CC县<sup>②</sup>完成得非常好了，给它五六十吨就行了，关键是保CI县和CK县”（20081213）。

第二种策略是调整基数。基数是5年计划时确定的减排基数。5年目标减去5年底数，便是5年减排量。在5年目标不变的情况下，基数越大，减排量越小，任务更轻松。由于5年计划制定时，省环保厅确定的基数和环境统计数据之间不一致，使得市环保局后续有空间给县环保局调整基数。

<sup>①</sup> COD和SO<sub>2</sub>分别指化学需氧量和二氧化硫，前者测量水质污染情况，后者测量大气污染程度。

<sup>②</sup> 本文对人名和考核数据等资料进行了技术处理，以便保证调查地点单位的匿名化。“CA，CB，CC……CM，CN”表示各县环保局，首字母“C”表示县（county），第二个字母表示县环保局的字母代码。文中事例除特别说明外，均来自我们的田野观察。因篇幅限制，未一一注明原始记录出处，但均有记录备查。

2006年环境统计，省里给咱的是10万，为什么出现8万，是因为环境统计数据不准确……CI县根本完成不了，就减排项目都认了，估计它也完成不了，于是我给它加了1000吨。CH县差太远了，都没有项目了，今年完不成，明年更完不成，给他加3500吨。CE县也没有项目，循环电厂减排不算，就一个水泥厂关停，这活还有法干啊?!我按照差不多了，都给它们加了，这几个比较困难(20081213)。

2009年1月12日，两位科长形成第一稿排名。图1第一稿排名显示，9个县环保局获得100分，3个县位于80—95分，一个县只有65分。按照考核规定，这个低分县将被“一票否决”。有趣的是，当科长满怀信心把排名结果交给局长时，却遭到局长否决。这一信息来自科长和县环保局官员的通话记录。

科长对着听筒：“肯定在腊月出分。领导（市环保局局长）说不能否（一票否决），也不能满分。要坚持不一样，不然做的最好和做的最差不是一个样吗？我们确实也要考虑各个县市区实际情况”（20090113）。

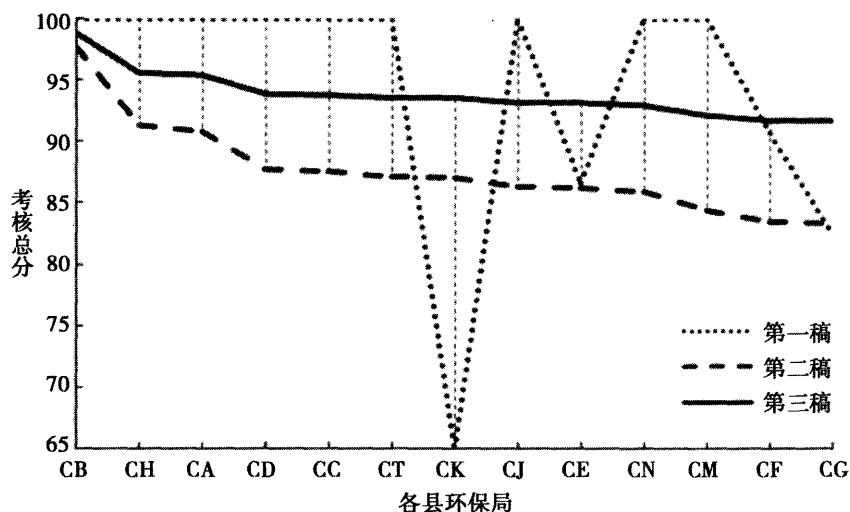


图1 三易其稿的排名

2009年1月14日，两位科长形成第二稿排名。图1第二稿排名显示，所有县环保局都完成年度任务，没有再出现“一票否决”情况。另外，在完成任务基础上，拉开了各自的分值差距，不再出现满分情况，最高分和最低分相差15分。显然，第二稿是按照局长意见，既不能否，也不能满分，必须拉开差距。值得注意的是，CK县和CE县第一稿排名靠后，第二稿却上升至中游水平，这主要是因为市环保局认为省环保厅的认可标准不合理。相比省环保厅，市环保局更清楚这些县环保局的努力情况，因此通过重新认定，能更加真实地反映这些县环保局的绩效和努力。

有意思的是，2009年1月16日，两位科长形成第三稿排名。图1第三稿和第二稿相比，排名没有发生变化，但绝对成绩的差距缩小。比如第二稿最高分和最低

分相差15分，而第三稿则相差7分。为什么发生如此变化？2011年我们重新访谈曾经负责考核的副科长。

你环保差值大的话，你就影响其他一些考核了！市政府年终考核是一个总分制考核，环保只是其中一部分。如果你环保名次之间差得特别大的话，可能人家（县政府）别的经济等指标的第一名和第二名就差2分，但你环保指标第一名和第二名差出10分来，县政府的总体名次就差远了。所以说你这个环保指标在全部指标考核中起的作用就太大了。我们既要保证我们环保名次，又不希望环保引起的矛盾太突出，这样就不会因为我环保一个指标影响到县政府其他的指标（20110422）。

表1 2008年考核排名的计算过程（COD）

县名	完成减排项目 (30分)	完成年度任务 (30分)	对全市2008年 减排贡献率(5分)	完成五年计划 中期减排任务 (30分)	超额完成五年计划 中期减排任务 (5分)	总计	
	完成任务逻辑		激励逻辑	完成任务逻辑	激励逻辑		
CK	30	30	2.6	30	0.14	92.74	政治联盟逻辑
CM	30	30	1.9	30	1.02	92.92	
CN	30	30	4.13	30	0.6	94.73	
CC	30	30	1.1	30	4.14	95.24	
CI	30	30	4.1	30	0.07	94.17	
CJ	30	30	2.8	30	1.72	94.52	
CB	30	30	3.22	30	5	98.22	
CD	30	30	2.45	30	2.13	94.58	
CH	30	30	5	30	0.83	95.83	
CA	30	30	4.47	30	4.6	99.07	
CE	30	30	2.7	30	1.54	94.24	
CF	30	30	0.44	30	2.15	92.59	
CG	30	30	0.22	30	0	90.22	

上述三易其稿反映政府考核的多重逻辑。具体而言，第一稿没有得到局长同意，局长要求既不能否也不能满分，充分反映了任务完成逻辑和激励逻辑。这两种逻辑影响了第二稿的调整方向，既保证大家完成任务，又强调拉开差距。与前面两稿不同，第三稿反映政治联盟逻辑。市环保局和县政府之间长期共存，相互依赖。市县环保局的环保工作得益于县政府的人事财政等各方面支持。反过来，市环保局的年终考核成绩必须考虑县政府的诉求，不能把环保分值差距拉得太大，以免影响县政府的总体排名，把矛盾引向环保局本身。表1显示政府内部一次具体的考核计算过

程。其中三项（“完成减排项目”、“完成年度任务”、“完成五年中期减排任务”）体现完成任务逻辑；两项（“对当年减排贡献率”、“对五年减排贡献率”）反映的是激励逻辑；总分一栏体现的是政治联盟逻辑。

## （二）2009年

2009年和2008年相似，许多县环保局仍然难以完成年度任务。但原因不同，2008年是因为国家新标准出台，2009年是因为地方减排项目枯竭——只有少数几个县拥有较大的削减潜力，其他县面临着无排可减的窘境。

今年2009年不像2007年、2008年项目的高峰期，各县市区都有项目，今年有些县市区就是没有项目。今年是什么情况，就说市区几个县，呈现一种上升趋势，而市区以外县，呈现一种下滑趋势。这个东西啊，你（副科长）多跟局长汇报，把握最基本原则，让他们都完成，达到年度目标，然后在此基础上体现差距，体现这种特点就行了……如果你让哪个县市区完不成任务，就报给市政府，那么这个县市区的评分就没有什么意义了。因为连基本分都拿不到，更不用说考虑什么贡献之类的。还有什么拉开差距？连基本任务都完成不了（20091229）。

两位科长经过商量，最后还是采取“鞭打快牛”的策略。第一种方式是调节新增量。新增量是指每年随着人口增长和城市化率提高而新增的污染物。新增量越大，意味着当年削减的污染物越多，年度减排任务越重。市环保局官员的策略是给业绩较好的县增加新增量，同时给业绩较差的县减少新增量，以帮助表现较差的县完成年度任务。

调整新增量不太过分就行，只要都完成了，年度目标大家都达到了，然后在此基础上体现差距，这样就可以交待得过去。总之，不能有负数，这样说不过去，过得去就是有高低，高低不能差得太大。总之，好是相对的好，想办法怎么让减排量小的县市区能够过得去，完成任务。你（副科长）这样手里可调整的就是新增量，你自己可以调整下，最后让实在不行的可以过得去，让行的有优势（20091229）。

第二种方式是调节减排量。地理位置相邻的5个县，国家环保部认可了它们所管辖范围内大型污水厂和电厂较多的减排量，这意味着它们都可以轻松完成年度任务。市环保局为了照顾相对困难的县环保局，采取总体压缩这5个县减排量的做法，以帮助困难县完成年度任务。

科长写给局长的文件提到：“关于大型项目的减排量分配，由于今年减排量大的项目都集中于两大污水厂和一家大型电厂，市区5个县受益过于明显。为了平衡差距，该5个县的减排量有所保留，这些县的核定比例比实际情况要小”（20091229，《关于2009年减排工作初步核定情况的报告》）。

### (三) 2010年

2010年,我们没有进行田野调查,而是通过后续访谈和二手数据获得年终考核信息。2010年比2009年面临更严峻的形势,大部分县环保局都没有减排量。市环保局的策略是内部平衡,以保证大家都能够完成任务。

在全县环保工作会议上,市环保局局长提到:“污染减排作为考核地方政府的一项硬性指标,完成不了是要被摘帽子的。‘十一五’期间(2006—2010),我们没有让哪个县市区完不成任务,不是说所有县市区政府的工作都做到了位,而是基于总体完成情况较好的基础上,在全市范围内做了平衡,我们是在有大量减排量支撑的条件下才能搞这个平衡……应该看到,‘十一五’期间各个县市区减排进展存在着很大的不平衡,不但县市区之间差异明显,同一县市区两个减排指标的削减情况也极其不平衡,如对全市污水处理减排作出突出贡献的CA县,CE县等,二氧化硫减排成绩突出的CH县,CF县等,都在另一项减排指标上出现了严重缺口。某些县市区没被摘帽子并非完全是因为减排工作做到了位,而是基于全市总体完成情况较好的情况下,充分考虑了这些县市区对全市所作的贡献,进行了内部平衡,应该说成绩里面还是有水分的”(20110407,《关于市环保局局长在全市主要污染物减排工作调度会议上的讲话》)。

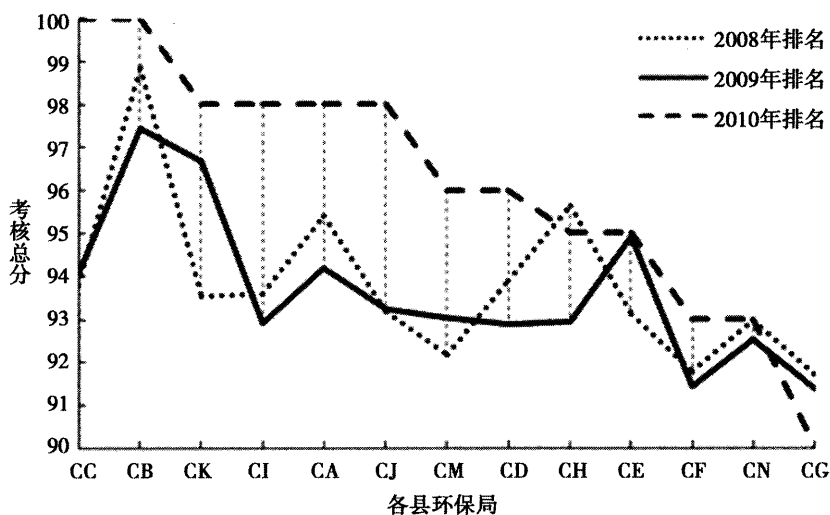


图2 年终考核排名 (2008—2010)

图2显示连续3年的年终考核排名。3年考核呈现出共同的规律,即保证大家都完成任务,在完成的基础上体现差距,但差距不能太大(均在10分范围内浮动)。为什么要让县政府完成任务?

常年跟随副科长的一位年轻科员说:“肯定得让人家县政府完成,完成肯定没问题,需要考虑的是哪个好,哪个坏”(20110408)。在访谈期间,最耐人寻味的一句话来自科长:“环保本身就是一票否决单位,结果叫人家县政府给否



了” (20110412)。

这句话反映了政治联盟逻辑对一个组织行为的影响,使其不能按照自身意志实施考核,而是必须有所妥协、调整和权衡。考核过程充满着复杂性、多重压力和矛盾。当官员试着按照激励逻辑实施考核时,却受到许多自身无法控制的因素影响,比如讨价还价、政治过程和权力等。这些压力、困难和矛盾年复一年出现在两位科长面前,引导和控制着整个考核过程。

#### 四、扩展讨论:弱排名激励何以长期存在且具有效力

上文显示,连续3年的考核过程,都稳定反映弱排名激励机制,符合我们对政府行为的日常经验和想象。那么,这种看似无效率的激励制度为什么长期存在且具有效力?

##### (一) 弱排名激励何以长期存在

组织生态学相关理论认为,任何一个组织,一方面要有效适应外在环境、满足外在环境的要求,另一方面要对组织内部环境有一定的自主性和掌控。<sup>①</sup>借鉴这一视角,本文认为,弱排名激励之所以长期存在,在于它是地方政府一种有效适应外在科层环境和保证内部灵活权威支配的重要方式,即兼具适应性和自主性。

首先,满足外在科层环境的要求。本文认为,如果按照正式文本和实际情况进行政府内部的考核,地方政府将难以适应外在科层环境的要求。比如上文分析表明,对某些下级一票否决,不仅破坏长期共存的直接上下级关系(市环保局和县环保局),而且影响水平层面的条块联盟关系(市县环保局和县政府)。本文认为,弱排名激励是一种有效应付外部压力的手段。一方面,通过让下级完成任务,为下级提供组织保护屏障,进而保证稳定的上下级关系及政策执行。另一方面,通过把环保分值调整到较高水平,确保与之相关联的其他地方政府利益和要求得到满足,从而稳固了水平层级的政策支持和合作关系。因此,在中国政府自上而下各类考核不断衍生的背景下,地方政府的弱排名激励是一种有效应对外在科层压力的缓冲机制。

在田野调查时,科长反复提到:“完不成任务哪受得了啊!这个要没完成,麻烦大了……得想办法让它们完成。不完成,环保局局长不用干了!轻易不能用‘一票否决’,这一‘否’问题很严重啊!这个东西压力挺大,牵扯到方方面

<sup>①</sup> M. T. Hannan and J. Freeman, “The Population Ecology of Organizations,” *American Journal of Sociology*, vol. 82, no. 5, 1977, pp. 929-964; M. T. Hannan and J. Freeman, “Structural Inertia and Organizational Change,” *American Sociological Review*, vol. 49, no. 2, 1984, pp. 149-164.

面”(20110408)。

其次,保证内部灵活的权威支配。满足外在科层压力的过程,是标准不断降低、不断妥协和让步的过程,其后果是组织内部的权威受到削弱。

我们访谈CM县环保局的官员,问其“十一五”任务是否完成,县环保局局长笑说:“完不完成咱自己心里清楚”(20110412)。

上述话语的字里行间表明下级已经习惯于上级的让步和妥协。在这种情况下,地方政府如何采取手段遏制权威削弱并重新塑造上下级的权威关系?

第一,统计数据。布劳指出,当下级有所懈怠时,上级可以利用统计数据对下级进行权威支配。<sup>①</sup>田野观察发现:(1)当某些下级业绩较好而产生自满时,上级利用统计数据的横向比较和纵向比较对其激励。比如向自满的下级展现那些表现更好的其他下级业绩,或者比较往年业绩和当年业绩以及五年目标,让其看到差距和不足。(2)当某些下级处于低排名而讨价还价时,上级摆出看似“客观”的统计数据进行反驳,进而掌握主动权,督促其继续努力。

第二,排名控制。下级常常关心业绩排名并争夺与排名挂钩的相关奖励。

2009年考核,CJ县环保局局长来市环保局做工作:“县政府告诉我进不了前三,我就不干活了!人家县政府说30多个指标,许多指标都是前三,我没把环保指标弄到前三,我就不干活了!领导帮帮忙吧”(20091229)。

在此情况下,上级如何调节排名,显得极为微妙。田野观察发现,每次下级要求调整排名时,完全可以轻松操作的上级都要“叫苦”,表示非常为难,充满苦衷。这一过程非常重要,先降低和打压下级期待,然后调整排名,让下级喜出望外。这一“过山车”过程,让下级对上级充满感激之情,进而获得一种认同和权威服从。因此,排名控制有助于重新塑造上下级科层关系,获得一种有效的权威支配。

总之,弱排名激励既满足外在科层环境要求,又保证内部灵活的权威支配。排名目的不是为了激励,而是形式上符合排名诉求,实质上在内部作出调整。从这个意义上讲,相比强激励,弱排名激励兼具适应性和自主性。

## (二) 弱排名激励何以有效

弱排名激励在以下几个方面具有组织行政效率或效益:

第一,促进同级合作而非过度竞争。政府组织和企业组织相比,通常要求更大范围和更有深度的合作。科层过程并非单个组织能够完全运作起来,它需要其他组织的支持、补充和协调。比如环境治理,不仅需要同级环保局之间的合作(如跨流域水污染治理),还需要发改委、建设局和城管局的审批(如发电厂和污水厂),公

<sup>①</sup> P.M. Blau, *The Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Relations in Two Government Agencies*.

安局的执法配合,以及县政府的资金投入和工作推动等。在这种紧密合作关系之下,如果严格实施强激励,有可能破坏政府机构之间的合作。比如某些县政府可能不满于环保局的“一票否决”,后续不对环境治理提供资金支持和组织保障。再比如相邻的县环保局之间为了争夺排名而恶性竞争,对跨流域的水污染问题不予合作。周黎安的一系列研究指出,相对绩效考核是一种强激励,其后果之一是导致政府组织之间的过分竞争而不是合作。<sup>①</sup>弱排名激励可以弱化刚性考核体系对政府间关系的影响,削弱考核的敏感地位,让政府机构之间保持常态合作而不总是对激励作敏感反应。

第二,塑造上下级的松散关联而非紧密关联。弱排名激励的过程,也是让上下级(比如中央和地方)之间处于一种松散关联而非紧密关联的过程,它有助于保证地方治理的灵活性和空间。如果上下级之间总是处于高度关联,下级对上级各项措施亦步亦趋,那么下级治理的灵活性和问题处理能力将受到很大限制。以弱排名激励为例,相比中央,地方更清楚所管辖范围的具体信息和情况。当中央对地方的业绩认定出现不合理情况时,地方可以通过重新认定,从而更加合理反映地方的真实绩效和努力。这一观点蕴含了整体决策和分散决策的激励设计思路。如果一个激励设计偏向整体决策,意味着把下级决策统筹到上级决策过程。在这种情况下,上下级之间处于紧密关联。一个决策失误,将立即传导到其他决策过程。此时同步协调的压力较大。相反,如果一个激励设计选择分散决策,意味着上下级之间处于松散关联。一个决策失误,并不会快速传导到其他决策过程。在这种情况下,同步协调的压力较小。维克指出,相比紧密关联系统,松散关联系统更有助于减少各个系统之间的同步协调压力,促进组织灵活性和自主性。<sup>②</sup>与之相似,弱排名激励可以让整个体系处于一种松散关联,保证地方治理拥有一定的空间、灵活性和主动性。

第三,避免外在激励对内在激励形成“挤出效应”。政府内部的年终考核属于一种典型的外在激励。这些外在激励如果过强,可能导致官员只对激励作反应,进而“挤压”官员的职业认同感和使命感。已有研究指出,外在激励短期内确实可以影响人们的行为。但长期来看,可能对内在激励形成“挤出效应”。当外在激励撤销时,人们的努力动机迅速消失,效果甚至低于外在激励没有进入前的水平。比如,用金钱鼓励人们读书,人们短期内确实会阅读许多书籍。但长期导致其对金钱作反应,逐渐弱化阅读兴趣。当金钱激励撤销时,阅读动力迅速消失,努力程度远低于没有

① 周黎安:《晋升博弈中政府官员的激励与合作——兼论我国地方保护主义和重复建设问题长期存在的原因》,《经济研究》2004年第6期;周黎安:《中国地方官员的晋升锦标赛模式研究》,《经济研究》2007年第7期;周黎安、陶婧:《官员晋升竞争与边界效应:以省区交界地带的经济发展为例》,《金融研究》2011年第3期。

② K. E. Weick, “Educational Organizations as Loosely Coupled Systems,” *Administrative Science Quarterly*, vol. 21, no. 1, 1976, pp. 1-19.

金钱刺激前的水平。<sup>①</sup>与此相似,巴朗等人的研究指出,计件工资等考核形式,引导员工注意力放在金钱等物质层面,员工产生自己时刻被监控的负面心理。这种情况下,员工可能在心理上觉得自己不被信任,工作效果未必如意。<sup>②</sup>本文认为,弱排名激励有助于削弱甚至避免考核这一外在激励对内在激励的“挤出效应”。在激励强度较弱的情况下,地方官员更可能按部就班地按照职业程序行事,保证一种最基本的职业认同感和使命感。

总之,弱排名激励解决了强排名下不易解决的一些问题,比如同级合作、地方治理的灵活性以及内在激励的稳定性等,具有一定的组织行政效率或效益。上述分析有助于解释弱排名这种看似无效率的激励设计何以长期存在并具有效力这一理论和实践难题。

## 五、总结：“弱激励”之“强持续”

政府内部的弱排名激励是一个普遍存在的政府行为。本文借鉴已有研究成果,<sup>③</sup>厘清弱排名激励内部政治过程的优先顺序,继而从组织适应性和自主性的角度解释弱排名激励长期存在的原因,指出弱排名激励在上下级关系、同级合作和内在激励等方面所具有的效力。希望这一模型有助于提高研究政府内部运作过程和政府行为的分析力度,有助于产生有关政府内部考核的分析概念、研究问题和理论思路方面的知识。

第一,从相互依赖的角度分析政府行为。研究表明,科层体制内部并不是一个简单的单向权力关系和事本主义逻辑,它与整体性的政治氛围勾连在一起,与特定地方政府内部各个部门之间、官员之间的利益共同体的建构相互关联。因此,应该从一种相互依赖而不是相互孤立的角度分析和解释政府行为。

第二,推进激励理论的完善。本文以强激励作为比照,凸显了弱排名激励在实践和理论上的价值。从某种意义上,弱排名激励是对强激励的一个应对和反弹。如果强激励的指标过于刚性和不切实际,具体操作部门不得不一方面维护强激励的权

① U. Gneezy et al., “When and Why Incentives (Don’t) Work to Modify Behavior,” *Journal of Economic Perspectives*, vol. 25, no. 4, 2011, pp. 191-209; R. Gibbons, “Economic Theories of Incentives in Organizations,” in R. Gibbons and J. Roberts, eds., *The Handbook of Organizational Economics*, Princeton: Princeton University Press, 2013.

② J. N. Baron and D. M. Kreps, “Employment as an Economic and a Social Relationship,” in R. Gibbons and J. Roberts, eds., *The Handbook of Organizational Economics*.

③ X. G. Zhou et al., “A Behavioral Model of ‘Muddling Through’ in the Chinese Bureaucracy: The Case of Environmental Protection,” pp. 120-147.

威，另一方面又通过弱排名的变通以切合地方性诉求和实际情况。因此，相较于强激励，弱排名激励兼具适应性和自主性，具有持续增进组织效率的治理效果。比如有助于促进同级合作而非过度竞争；塑造上下级的松散关联而非紧密关联，使地方治理拥有灵活性和积极性；不过度排挤内在激励，保证内在激励的正常运作，等等。总之，在中国科层体制下，“强激励”有可能是“弱持续”，而“弱激励”更可能是“强持续”。从这个意义上，我们突出了“弱激励”与“强持续”之间的关系，这些观点可完善激励理论。

重新审视激励设计和国家治理的关系，我们认为，国家和政府治理时，必须慎重考虑激励的适用范围和边界，不要过度强调和依赖考核和激励，否则效果可能适得其反。在激励设计时，需要仔细评估激励机制对政府间合作、官员承受能力、地方治理灵活性和地方问题解决能力的影响。国家治理能力往往通过地方治理能力来体现，如果某种激励制度极大地提高了地方治理能力，那么国家治理能力也会相应增强。目前政府各种考核评估体系和激励机制不断完善和细化，上述建议值得思考。

本文存在以下不足：第一，功能解释。文章指出弱排名激励之所以长期存在，是因为它兼具适应性和自主性。这一论述可能存在功能解释问题，即把结果当作原因来解释。第二，弱排名激励的适用领域。弱排名激励是只适用于环保领域，还是也适用于政府内部其他领域？看似政府部门间权威关系有着很大的同构性。一些职能部门和环保部门一样，在政府结构中也有着同样的结构地位，处于类似的条块双重关系，面临外在科层考核和内在权威支配。但是，真实世界的情况怎样？未来需要通过大量的实证研究来验证、修正和发展这一分析框架。

〔责任编辑：刘亚秋 责任编辑：冯小双〕

# 中国社会科学

SOCIAL SCIENCES IN CHINA

2016年 第1期 (月刊)

主 管：中国社会科学院

主 办：中国社会科学院

(北京建国门内大街5号)

编 辑：《中国社会科学》编辑部

出 版：中国社会科学杂志社

(北京市朝阳区光华路15号院1号楼泰达时代中心11-12层，邮编 100026)

编 辑 部：010-85886569

网上投稿：<http://www.cssn.cn/>

发 行：010-85885198

E-mail: skbfxb@126.com

网上订阅：中国社会科学在线 <http://www.csstoday.net/dingyue/>

中国社会科学网 <http://www.cssn.cn/>

印 刷：北京科信印刷有限公司

订 阅 处：全国各地邮局

国外发行：中国国际图书贸易总公司

(北京 399 信箱 邮编 100044)

如发现印装质量问题，请与印刷厂联系调换。电话：010-62903036

ISSN 1002-4921



9 771002 492124

刊号： $\frac{\text{ISSN}1002-4921}{\text{CN}11-1211/\text{C}}$

国内代号：2-531 国外代号：BM171 定价：100.00 元