

何家弘:怪梦演绎：社会成就感均衡论 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/486/2021_2022__E4_BD_95_E5_AE_B6_E5_BC_98__c122_486388.htm 在政府管理人员中不可能完全消除官职的差异，所以要降低升官的成就感就只能在减少官职的附加利益上做文章，譬如减少官员的特权，降低官员的待遇等。于是，我的脑海中就产生了一个不亚于“怪梦”的想法：晋职不晋级，升官不升薪。“两会”结束之后，我又做了一个怪梦：下午开全局代表大会，大家都推选我当局长。我一再推辞，但是大家都说，论资历论能力都该你当局长。老局长也说，轮也该轮到你了，尽义务吧。话说到这个份儿上，我只好答应下来。说心里话，我是真不愿意当局长。虽然说当了局长，有大办公室，有专车，有秘书，还受人尊敬，但是责任重，约束多，每天有好几百双眼睛盯着你，说话做事都得小心翼翼。太累！而且工资收入还得减少！我现在的状况挺好，高级公务员，虽然没有职务，但是只要做好本职工作，生活就轻松舒适自由。这世道真是变了！过去人们都削尖了脑袋想当官，勾心斗角拳打脚踢地往上爬，现在可好，大家都不愿意当官，只能轮流尽义务。这当官的怎么变得跟跑腿的勤务兵一样了……梦醒了，我的心中充满了遗憾。我真希望这梦境能够成为现实。但是我知道，在当下中国，想当官的人太多，因为当官有太大的诱惑，不仅有权有势，而且有名有利。一言以蔽之，只要当了官，就可以拥有一切。而且，官当得越大，拥有的东西就越多。于是，有才华、有能力、有关系、有后台的人，适合做官与不适合做官的人，为了一个共同的“革命目标”，纷纷挤入官

场，然后八仙过海各显其能地往上爬。然而，官职有限，官欲无限。宛如《圣经》所言，“那门是窄的，那路是长的”。于是乎，“因嫌纱帽小，致使锁枷抗；昨怜破袄寒，今嫌紫蟒长；乱哄哄你方唱罢我登场，反认他乡是故乡。”人生若此，可悲、可泣亦可怜！历史经验表明，人类社会中最恶劣的腐败是吏治的腐败，最危险的腐败是买官卖官。诚然，吏治腐败的原因是多方面的，专家学者就这个问题的研究也有很多成果，但是有一个问题似乎还没有得到足够的关注，那就是官职的“供需矛盾”。由于社会中想当官的人很多，所以官职就成为了社会中的“紧俏商品”。在法制不健全的市场中，哪里商品紧俏，哪里就会有走后门，拉关系，甚至行贿受贿的现象。譬如，当猪肉紧俏的时候，就会有人要通过不正当的途径去得到猪肉。同样的道理，当官职紧俏的时候，就会有人要通过不正当的途径去得到官职。于是，不仅市长县长局长处长之类的官职有人在买卖，就连人大代表、政协委员等荣誉性“官职”也有人在买卖。然而，当官职成为可以用金钱买卖的“商品”时，官场的腐败就会陷入恶性循环，因为行贿上来的官员一定会去受贿甚至索贿。于是，腐败就会像瘟疫一样蔓延，造成一片一片的重灾区——“窝贪”。由此可见，假如我们能够降低官职的紧俏性，缓解官职的供需矛盾，我们就可以减少买官卖官的社会现象。按照一般的市场规律，解决供需矛盾可以选取两条路径：其一是增加供给；其二是减少需求。例如，当猪肉紧俏的时候，我们可以扩大猪肉生产，增加供给；另外，我们也可以通过引导消费来减少人们对猪肉的需求，让人们多吃牛肉、羊肉等。那么，解决官职的供需矛盾应该选择那条路径呢？第一

条路径显然是行不通的。官职并不是可以随意扩大生产的“商品”。因此，解决这个矛盾只能选择减少需求的路径，即降低官职对人们的诱惑力，特别是那些“肥缺”的诱惑力。如何降低官职对人们的诱惑力？要回答这个问题，我们首先要分析人们在“消费”官职这个“商品”时所能得到或者所期望得到的是什么。诚然，不同的人对做官的期望会有所不同。但是就一般人而言，官职的诱惑力主要在于伴随着权势名利而来的社会成就感。在当下中国，官职确实可以给人带来很大的成就感，而且是官职越高成就感越大。其实，人在社会群体中生活，都是需要成就感的。而且，社会也需要为其成员提供恰当的成就感。社会的良性运转需要社会的稳定与和谐，而社会的稳定与和谐则依赖于社会成员的良性心态。人的心态以感觉为基础，且有良性与恶性之分：良性心态主要包括快乐感、幸福感和成就感；恶性心态主要包括痛苦感、不幸感和失败感。在良性心态中，快乐感主要产生于个体的娱乐性活动；幸福感主要依存于个人的婚姻家庭生活；成就感则主要表现为个人事业追求的满意度。由于快乐感和幸福感主要是由个体活动所决定的，而成就感则主要是在群体活动中实现的，所以，虽然社会也应该努力为成员的快乐感和幸福感创造环境条件，但是要维护社会的稳定与和谐，主要努力方向应该是提升社会成员的成就感。倘若在一个社会中，绝大多数成员都有恰当且均衡的成就感，这个社会就一定是稳定与和谐的。官职的诱惑力主要在于它可以给人带来较大的成就感，因此要减小人们对官职的追求欲望，就要降低当官在社会中的成就感。人的成就感具有比较性或相对性，很难确立客观绝对的衡量标准。换言之，只有在与他人

进行比较的时候，一个人才会形成明确的成就感。而且，这种比较遵循着“近重远轻”的规律，即离你越近的人越容易影响你的成就感。例如，外国人的成就对一般中国人的成就感不会产生太大影响；而在同行业或同单位的人之间则成就感的影响比较大。要降低当官的成就感，就要缩小“官”与“民”的差异。这包括两个方面：第一，缩小当官与从事其他行业工作的成就感差异；第二，缩小官员队伍中上级与下级的成就感差异。对于前一个问题，笔者将另文讨论。对于进入官场的人来说，升官往往能带来明显的成就感。因此，每个步入仕途的人都希望自己能比别人“进步”得快一些，以至于出现了蝇营狗苟和买官卖官的丑恶现象。然而，在政府管理人员中不可能完全消除官职的差异，所以要降低升官的成就感就只能在减少官职的附加利益上做文章，譬如减少官员的特权，降低官员的待遇等。于是，我的脑海中就产生了一个不亚于“怪梦”的想法：晋职不晋级，升官不升薪。按照我国公务员法以及国务院的有关规定，公务员的领导职务分为10个层次，从国家级正职到乡科级副职；非领导职务设在厅局级以下，有7个层次，从巡视员到办事员。此外，公务员还设有15个级别，与职务对应但有交叉。公务员的职务与级别是确定公务员工资及其他待遇的依据。在这种制度下，职务对公务员来说是最为重要的，职务晋升就意味着级别的提升和工资待遇的提高。因此，采取各种手段去谋求更高的职务就是官场上难以避免的现象。为了改变这种状况，笔者建议将职务与级别脱钩，而且只有级别是确定公务员工资待遇的依据。具体来说，级别的晋升以资历和考绩为依据，只要按照考核标准完成本职工作，就可以按时晋升级别和工

资待遇；但是，晋升职务并不必然晋升级别，而且，每晋升一次职务，就要停止晋升级别一次。换言之，一个人选择晋升职务，就要放弃晋升级别；选择升官就要放弃升薪。虽然这并不能彻底改变人们对官职的追求，但是有助于在公务员中达致成就感的均衡，也有助于缓解官职的“供需矛盾”并在一定程度上减少“买官卖官”的现象。顺便说一句，这项制度若能确立，绝对属于“具有中国特色的社会主义”，因为在社会地位和财富都不可能均衡的情况下，成就感的均衡也具有替代作用。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com