

中国公务员培训市场化研究

——一个交易成本理论的视角

马秀玲，刘大玉

(兰州大学管理学院，甘肃兰州 730000；

武汉大学社会保障研究中心，湖北武汉 430072)

[摘要]长期以来，我国公务员培训任务主要是由党校、行政学院为主的官方培训机构承担的。20 世纪 90 年代以来，党委和政府开始将某些公务员培训外包给非官方培训机构，出现了公务员培训的市场化。本文将交易成本理论引入公务员培训中，辅以实地调研的代表性案例为佐证，深入剖析了公务员培训市场化的内在动因、市场化可能带来的风险及解决的对策。这些问题的研究对于推动我国公务员培训工作的发展与创新、促进政府治理水平的提升等具有重要意义。

[关键词]公务员培训市场化；交易成本；风险；对策

[中图分类号]G40 - 054；D630.3[文献标识码]A

[文章编号]1000 - 5455(2010)01 - 0033 - 06

[基金项目]国家社会科学基金青年项目“服务型政府与国家公务员制度建设研究——以县级政府为例”(09CZZ022)；兰州大学人文社会科学学科建设基金项目“中国公务员培训模式研究”(LZUGH08003)

[作者简介]马秀玲(1975—)，女，陕西西安人，管理学博士，兰州大学管理学院讲师；刘大玉(1980—)，男，湖北武汉人，武汉大学社会保障研究中心博士研究生。

A Study of the Marketization of China's Civil Servant

Training: A Perspective of Transaction Cost Theory

(by MA Xiu-ling , Liu Da-yu)

Abstract: Traditionally , China's civil servant training was completely undertaken by party schools and administrative colleges which are in nature official training institutions. However , since early 1990s , civil servant training has seen a trend of marketization as the party and government personnel organizations began to contract out parts of their training services to non-official training institutions. This study applies transaction cost theory , along with the representative field work cases in explaining the theoretical reasons for marketization of civil servant training and analyzing the problems accompanied by the marketization and provides related policy recommendations for enhancing China's civil servant training. This study is significant for improving the quality of training services , critical for the purpose of promoting the efficiency and effectiveness of public governance.

Key words: marketization of civil servant training; transaction cost; problems; policy recommendations

一、公务员培训市场化的动因：交易成本理论的视角

(一)交易成本理论的适当性分析

交易成本经济学萌芽于科斯 1937 年的经典论文“企业的性质”。在这篇论文中，科斯提出了“市场交易成本”，并用这个概念分析了企业产生的原因。威廉姆森系统地发展了科斯的交易成本思想，在其著作《市场与层级制》一书中，从交

易者行为特点和环境特点两个方面分析了经济交易中产生交易成本的原因,探讨了如何根据不同交易可能出现的交易成本来选择最佳的治理结构。自此,交易成本经济学正式出现,并逐渐发展成为新制度经济学的核心领域。20 世纪 80 年代后期,交易成本经济学以及整个新制度经济学开始被运用于公共管理研究,并引发了公共行政管理学的重大变革。

任何理论都有其适用范围,如果要运用交易成本理论来研究我国公务员培训的变化,必须要回答的一个问题是:交易成本理论是不是一个恰当的理论视角?回答是肯定的。

首先,如果将交易成本经济学看成一个比较制度理论的话,那么其最基本的两个机制或者说治理结构就是市场制和层级制,而市场制和层级制之间的选择一直是交易成本经济学的核心问题,从科斯的《企业的性质》到威廉姆森的《市场与层级制》都是如此。换句话说,交易成本经济学最适用的研究领域就是涉及市场制和层级制比较和选择的问题。正如著名公共管理学家威尔逊(Wilson,1989)指出的,这两种机制也是政府活动中非常普遍的。最近这些年兴起的、在私有化和公共服务服务外包等改革实践推动下发展出来的新公共管理理论也非常强调在这两种制度安排之间进行比较与选择。实际上,新公共管理改革运动使得这两种形式越来越成为政府活动中基本的两种制度安排。

其次,20 世纪 90 年代以来,国内外许多学者也运用交易成本经济学研究了公共管理学中的许多问题,并出现了一些非常有理论价值的学术成果,国外代表人物主要包括弗朗特(Frant,1993,1996)、泰特(Twight,1994)、霍恩(Horn,1995)、以及威廉姆森(Williamson,1999)等。国内如马骏等率先对交易成本理论在西方公共行政研究方面的应用情况进行了文献评估,而且将交易成本理论作

为理论分析的工具(2003),深刻地研究了税收生产、预算过程、宪政体制的选择等问题。^[1]马骏认为公共行政学中的交易成本理论正处于形成和发展过程之中,现有的研究已经表明这是一个很有潜力的理论,呼吁中国的政治学家和公共行政学家应在这一领域作出自己的贡献。^[2]郭小东(2003)在“公共部门产权条件下的交易成本特点探析”一文中从不同角度对公共部门产权条件下的交易成本进行了种类划分,对公共部门运行中形成的交易成本的若干重要特点进行了分析说明。^[3]这些研究是颇有见地和富有前瞻性的,它们对我们运用交易成本理论研究公共管理的各种问题具有重要的借鉴意义。

再次,在公共行政管理的实践中,层级制和市场制不仅存在于公共服务供给领域,而且还存在于政府内部管理和生产服务领域,例如公务员培训和各种后勤服务中。在公共部门人力资源管理的培训领域,层级制和市场制已是两种最基本的培训模式。长期以来,政府通过自己建立的专门培训机构对公务员进行培训的模式就是一种典型的层级制。周志忍(2005)认为在过去二十多年,随着各国政府纷纷将公务员培训外包,市场机制开始成为公共部门人力资源培训的一种重要机制。^[4]目前,对于我国公务员培训领域发生的变化,学界已经有一些描述和初步的分析,但一直没有比较深入的理论分析。运用交易成本理论将能在理论上更好地解释这一转变的内在原因,并能较好地预计可能带来的新问题。

有关公务员培训模式的变化以及培训模式的选择等实质上是一个合同选择问题,而任何可以表述成为合同问题的关系都是可以运用交易成本理论来分析的。1985年,交易成本经济学家威廉姆森(Williamson)就明确指出,交易成本经济学的基本分析单位是交易及其合同,任何能够描述成为合同问题的关系都可以从交易成本经济学的角度来分析。那么,公务员培训为什么会出现市场化?这个

问题可以用科斯(1937)在“企业的性质”一文中的交易成本分析逻辑来回答。虽然,科斯分析的是层级制取代市场制,本文分析的是市场制取代层级制,但基本的分析逻辑是相同的,那就是之所以出现一种制度取代另一种制度来组织某些交易,原因是前者的交易成本过高。^[5]同样地,为什么出现了公务员市场化培训模式,说明层级制培训模式的交易成本过高,因而,分析层级制公务员培训模式下发生的各种培训交易成本就是题中应有之义。

(二)层级制公务员培训模式的交易成本

首先,公务员培训中也会形成一种类似于企业管理中股东和经理之间的委托-代理关系。培训委托方为党委组织部门、政府人事部门以及具体的政府部门,相关的培训机构则是培训的代理人。在公务员培训市场化出现以前,官方培训机构是唯一的培训代理人。在公务员培训出现市场化之后,就出现了两类培训代理人:一类是官方培训机构,另一类是非官方培训机构。

其次,在层级制培训模式下,培训委托方与培训受托方——官方培训机构之间的培训交易是一种“管理型交易”。这种培训交易是按照纵向的等级关系组织起来的。培训双方之间虽然不存在明确的形成文字的培训合同,但培训委托方会以下发正式调训文件的方式,给培训受托方安排培训任务,并赋予培训受托方一定的权利;培训受托方则承担委托方下达的培训任务。双方之间就某项培训任务达成的口头协议或书面协议就是一种合同,是一种隐性合同。合同的制定和实施必然产生交易成本——事前交易成本和事后交易成本。

在层级制模式下,事前和事后交易成本都是存在的。不过,制定培训合同(隐性的)的事前交易成本相对比较小,而事后交易成本——合同实施的成本则比较大。在此情况下,就出现了委托-代理理论所说的“代理成本”,代理成本是一种

事后交易成本，主要体现在培训代理人未能如约提供承诺的培训服务，损害培训委托人的利益等方面。代理成本是一种典型的道德风险问题。所谓道德风险是指从事经济活动的人在最大限度地满足自身效用时做出的不利于他人的行为。在层级制培训中，道德风险问题主要是培训代理人在培训合同签订后，利用信息的不对称性、不确定性及不完全性而采取的不利于委托人的行为。为了解决培训代理人的道德风险问题，培训委托人有两个选择：一是设计培训激励机制来对培训委托人进行激励，二是加强对代理人的监督。但是，这两者都是成本高昂的，甚至是困难的。再者，如何测量培训的效果也是一个很难的问题。在测量很难的情况下，测量成本就会很高，监督的效果就会大大降低。而且，从根本上讲，层级制本身的特点也使得监督无法有效。原因是缺乏竞争，即使培训委托人不满意官方培训机构的培训服务，也别无选择。况且，官方培训机构本来就是党委和政府的一部分，即使对官方培训机构的培训不满意，除非有明显的可以实施惩罚的证据，培训委托方几乎没有任何有效的手段对官方培训机构进行处罚。

正如市场交易中存在高昂的交易成本使得企业出现，从而采用层级制来组织一些经济交易一样，当层级制培训中的培训交易成本过高时，市场制培训模式就成为一种有效率的治理结构，可以被培训委托方用来降低培训交易中的交易成本。

(三)社会环境因素

本文在市场化培训模式的产生原因分析中还加入了一个环境因素，即各种可能会改变党委和政府培训需求的社会环境因素。我国从1978年改革开放以来，经济社会中发生的重大变化都对政府公共管理提出了许多的新问题。公众对公共产品和公共服务的要求、对政府的期望达到前所未有的高度，在此背景下，各级

党委和政府都越来越重视公务员培训，对公务员培训提出的要求也越来越高。通过各类培训，不仅需要提高公务员对执政党的忠诚，同时也需要提高公务员驾驭市场经济体制、解决市场经济体制带来的各种挑战的能力。

尽管这些年来官方培训机构也不断地创新其培训机制，但它们不可能承担我国全部的公务员培训任务，更重要的是由于管理体制、师资等方面的原因，它们很难具备非官方培训机构例如高校在各个专业领域方面的知识优势。在以上情况下，市场化培训开始出现，非官方培训机构正在逐渐成为一支越来越重要的培训力量。图 1 体现了对以上内容的总结。

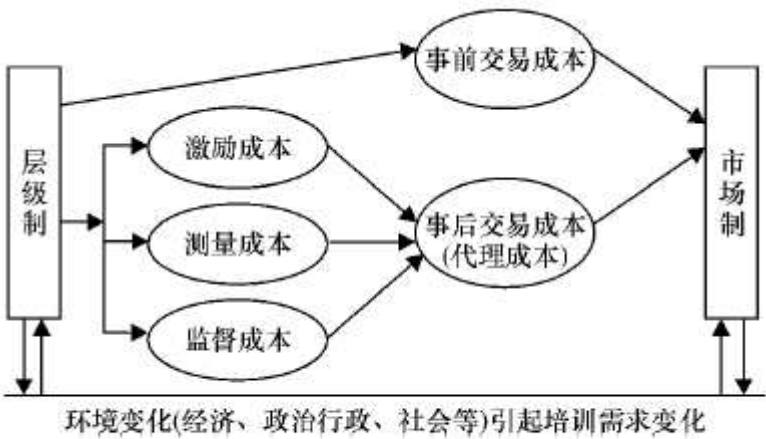


图 1 中国公务员培训市场化的动因

当然，层级制培训模式也不是完全没有优势的，市场制也不是没有成本的。层级制培训模式的优势是尽管它也有事前交易成本，但和市场制培训模式相比，这种交易成本要比较小。这是因为层级制模式下培训委托人和代理人之间的关系是上下级的关系，因此，正如科斯(1937)分析企业这种层级制时指出的，委托人和代理人是纵向一体化的，作为上级的委托人不必与作为下级的代理人进行平等的讨价还价，而可以用命令服从的方式来组织和配置资源。

二、公务员培训市场化带来的风险

市场化为公务员培训带来了希望，但市场化并不总是高效的。本文调研所获得数据与资料表明公务员培训市场化过程中也面临着一些问题，需要我们认真对待与解决。基于样本的代表性、可进入性和调研成本的考虑，根据经济发展程度(高、中、低)与地理位置(东、中、西)，本文选取了西部某省会城市 A 市、中部某省会城市 B 市、东部某省会城市 C 市作为样本城市，调研发现公务员培训市场化带来的一些问题是：

(一)官方培训机构的边缘化

在某些情况下，公务员培训的市场化将扩大官方与非官方培训机构之间的差距，甚至有可能因经济发展水平和地理位置原因，将一些官方培训机构排除在竞争和选择的机制之外，产生边缘化和不公平问题。事实上，在我国的公务员培训改革中，这种危险的倾向已初见端倪，接受访谈的西部某市(A 市)市委党校的受访官员如是说：

实际上，我们已经在逐步地被边缘化。我们西部地区党校的校长在每年召开的全国省会城市党校校长会议上，都提过的。我们的定位目标是否准确？是否也在边缘化自己？我们也一直在反思这个问题。我们西部党校的校长都感到以前我们在主动性上还是有所欠缺，自我竞争、自我创新、自我发展的意识不够。现在，感到(党委和政府)对党校好像不重视了，尤其是一些外培任务，看不上党校了。作为西部地区的党校，挑战是非常严峻的，被边缘化的可能性是非常大的。^[6]

作者调研的中部某市(B 市)市委党校的受访官员谈到党校何去何从的问题时也有如此看法：

我们一直是(培训任务的)执行部门，组织与人事部门是调训部门，随着市场

化后，这种关系要逐渐脱轨，党校要自己找生源，找市场，不能依附于组织。组织部门还是要给一定的量，但这个量会减少。原来到党校学习是很神圣的，起码是后备干部才能来的，但是真正走市场化，党校没有优势。党校唯一的优势就是政治理论的优势，但现在这个优势也在弱化。从事教学的老师也不愿意总是讲政治理论课，大量老师转到其他研究领域了。党校将何去何从？^[7]

通过调研东部某市(C市)行政学院，整理其1994 - 2006年办学基本情况的数据发现，随着市场竞争机制的引入，该市行政学院从2003年至2006年所承担的培训任务呈逐年下降趋势，培训班次和参训学员人数明显萎缩，甚至几乎回落到十年前的水平，见图2。^[8]

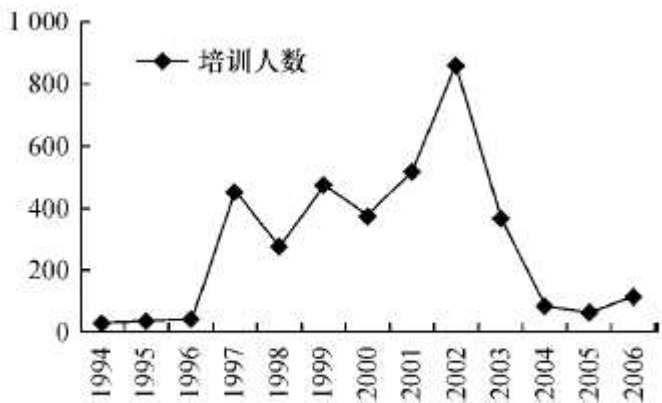


图2 1994 - 2006年C市行政学院办学基本情况统计表

(二)社会主导意识形态可能失控的风险

目前，政府对非官方培训机构的管理尚不到位，无法控制非官方培训机构承担的培训课程设计中，是否注意贯穿忠诚教育的内容以及注意的程度等问题。李高山(2007)认为“如果‘课堂无纪律’，很难保证用党的基本理论教育武装自己的党员干部，这样一件天经地义的事情就会落空。在‘课堂有纪律’方面，我们必须要有政治责任感，绝对不能让参训学员培训上课后不是坚定了信念、增强了信心，

而是增加了困惑甚至不满”。中部 B 市人事局的受访官员谈到此问题时评价到：

组织与人事部门对党校的要求非常严格，老师所有的专题要经过组织人事部门审核，通过后，公开试讲，只有获得了 80% 以上赞成的，才能讲。同时我们根据每期的学员班对老师的评价要排名次，靠后的就要淘汰。对高校来说，就是一个合作的关系，管理上比较松散一些，人力上比较缺乏，跟班很难。一般放在高校的培训，(通常)组织学员汇报，组织部门“一前一尾”去看一下，座谈一下。^[9]

中部 B 市市委党校的受访官员认为：

高校也有许多老师认可党校的特色，在高校绝对不会讲世界观、价值观一些问题。有时，可能对有些问题(的理解)在党校、高校还存在很大分歧。(无论)送到国外还是哪里，第一站还是要在党校学习基本理论、党的基本要求、政策，先打“预防针”，回来后再来党校学习，这样可能才能达到真正的培训目的。说实话，官员不是不喜欢这些党性教育，关键在于讲课的老师如何把枯燥的东西讲得有趣，并能给他们提供帮助和警示。^[10]

(三)“寻租”的风险

在公务员培训市场化的过程中，政府部门需要和不同的非官方培训机构广泛接触。根据作者的调研情况，目前组织与人事部门对于选择什么样的培训机构还没有一个明确的标准。政府部门的强制性和非官方培训机构的赢利性导致在培训外包过程中容易发生权力与利益交易的“寻租”行为。这不仅会损害公共利益，使培训的真实需求得不到正确显示，也使得培训资源配置的优化难以实现。市场化的培训为腐败提供了滋生的可能性，进而可能会对政府的可信度构成威胁。西部某市市委党校受访官员对这个问题的看法是：

道理上来说，人事局自己不能办班，但在实际的运作中是个利益问题。这么

多年一直存在这个问题。现在省上，市上不是把一些培训班放到外面去了吗，出国培训这块，也是组织部门直接参与。选哪家，选的人是最清楚的，我们和省委党校也探讨过这个问题，省上也不把很多班放在省委党校，(而是)直接外培。从整个培训过程来看，是不是就比我们的质量好?很科学?为什么要把这些班放在外面去?本来是我们应该做的，交给别的培训机构，我们感觉也没有个明确的标准。(访谈资料，编号 XNDX/F/200708/005)

中部某市市人事局受访人员说到：

选择什么样的培训机构，标准很难，没有具体的量化标准，只能说根据需求。包括我们自己主办部门的需求，领导的意图。公务员培训的经费标准本来就没有一个统一，从中央到地方都没有。(访谈资料，编号 WHRSJ/F/200707/004)

三、对策与建议

调研发现就我国公务员培训发展的现实状况而言，市场化培训模式存在的问题和风险在很大程度上决定了政府还不可能将公务员培训任务全部交予非官方培训机构承担。这种情况决定了在很长一段时间内层级制培训模式与市场制培训模式不是谁取代谁的问题，而是两者互相补充、相互配合与协调的问题。

(一)培训机构改革：资源整合、竞争合作

1.合理整合官方培训机构的培训资源。目前，承担我国公务员培训任务的官方培训机构是公务员培训的“主渠道”，基本适应了我国政治、经济等方面发展的需要。但是，由于体制方面的原因，官方培训机构各种管理体制方面的弊端仍然比较明显。本文的调研发现组织人员结构不合理，非教师人员所占比例较大；师资质量参差不齐；分配制度“大锅饭”现象严重；培训服务和管理水平有待提高等问题在我国东、中、西部城市中的官方培训机构中都普遍存在。为了解决以上

问题，可采取合并等办法优化重组官方培训机构及其教学人员，对人员构成实行合理的严格的结构比例控制。同时，采取各种吸引人才的措施，将官方培训机构建设成为具有专业培训师资力量 的公务员培训专业机构。

2.合理整合非官方培训机构的培训资源。目前，承担我国公务员培训任务的非官方培训机构大致可分为三类：一是境外培训机构，如国外的高校、国外的官方或非官方培训机构；二是国内高校、科研院所；三是国内社会培训机构，它们为公务员培训市场化发挥了作用，同时也存在着需要引起高度重视的问题。本文调研的中部省会城市 B 市“十一五”公务员培训规划问卷调查对官方与非官方培训机构的培训质量和培训效率的排名顺序显示：

境外和国内大学培训排名第一位、其次是部门或系统内培训、市委党校(行政学院)培训、区委党校(区行政学院)培训、社会机构培训。其中，社会培训机构的培训绩效排名末位。境外培训机构和国内大学培训的评价中，亲自参训个人的意见是质量虽好，但最大收获是开阔眼界和扩充知识，而提高能力的效果并不明显，甚至低于部门培训和市(区)委党校(行政学院)提供的培训，培训绩效并非像参训前“慕名而去”的那么理想。境外培训一般为半年时间(其中两个月以上在国内)，花费培训费用 15 - 20 万元，而国内大学培训一般为期两个月时间，花费培训费用 2 - 3 万元，如何提高投入与产出比率是值得认真研究的问题。

可以看出，整合非官方培训机构培训资源的重点应是加强对非官方培训机构的管理制度建设。具体而言，可从以下方面进行努力：第一，制订出本地区“公务员培训机构资格认证和管理办法”，对承担公务员培训任务的非官方培训机构实行“培训资格认证”和“竞争性培训政府采购”管理，党委与政府应及时公开年度培训项目等信息，在平等、竞争基础上选择适合的非官方培训机构。非官方培训机

构则严格执行有关公务员培训管理的规定,接受党委与政府主管部门的指导和监督。第二,应合理利用境外非官方培训机构的培训资源,适度控制到境外非官方培训机构学习的规模,根据本地区公共事务的管理需求和公共财政的承受能力统筹谋划,避免盲目性。

3.加强官方与非官方培训机构之间的合作与竞争。公务员法第十章第六十条规定,“国家建立专门的公务员培训机构,机关根据需要可委托其他培训机构承担公务员培训任务”。据此,在采用“竞标”方式委托非官方培训机构承担公务员培训项目过程中,应充分利用本地和异地培训资源,尤其是高校、科研院所、知名培训机构等,并加强各培训机构的合作与竞争。这样做的好处是可以最大程度上提高培训效果,因为高校、科研院所和知名培训机构拥有雄厚的师资条件,专家、学者众多,而且都是在各自研究的领域中走在前列;利用高校、科研院所和知名培训机构培训公务员,也可以解决党校、行政学院在引进人才方面的尴尬处境。本文调研的东部省会城市A市市委组织部的受访官员谈到此方面改革的认识是:

除了忠诚培训(各种与意识形态教育和政治忠诚教育相关的培训)之外的培训项目,特别是专业性、知识性较强的培训项目,可以在有关高校、国外的培训机构中进行选择。政府各级培训机构可以培训党政干部,也可以向社会、企业提供培训,培训收入可以以基金方式,不是以税收方式按一定比例上缴财政。

(二)培训管理改革:需求分析、绩效约束

1.加强公务员培训需求调查分析。我国《公务员法》规定公务员培训应当贯彻以下原则:理论联系实际、学以致用、按需施教、讲究实效、注重能力建设。其中,“按需施教”就是根据不同时期社会经济发展的不同需求以及各级公务员职位的不同要求,结合实际需要决定培训内容。公务员培训需求应将个人需求与岗

位需求、政府某一时期中心工作的需求以及政府组织自身发展规划的需求结合起来调查与研究。进行有效的培训需求分析需要组织与人事部门在制定公务员培训计划之前，与承担公务员培训任务的培训机构、参训公务员所在单位或部门、公务员个人共同合作，采取各种方法与技术，对本地区某一时期公共管理与公共服务所要实现的目标和公务员所具备的知识、技能等方面的信息进行系统调查、分析与评价。在此基础上，确定其培训内容、培训方式。为此，需要相关部门和人员对公务员培训需求的变化进行动态研究与追踪，形成相关培训研究报告，为培训内容的适时调整提供可靠依据，加强公务员培训的针对性、适用性和有效性。

2.提高公务员培训绩效管理水平。公务员培训是政府进行公共部门人力资本投资的重要形式，公务员培训所需经费主要由政府“买单”。政府公务员，特别是中高级公务员是培训的最大受益者。但是，在培训成本日趋扩大与培训收益模糊的情况下，一些公务员培训出现了财政资金的巨大浪费，引起了公众的不满和抨击，影响了政府形象。为了保证公务员培训事业健康发展，就应重视培训的绩效管理。公务员培训绩效管理涉及的因素较多，在管理对象上涉及对参训学员、培训机构的管理；在管理过程上涉及培训需求调查与评估、培训规划(计划)、培训内容、培训方式、培训方法、培训效果评估、培训结果应用等环节的绩效管理。此外，还涉及观念、制度、技术等诸多层面的转换与完善，需要进行详细研究。

(三)培训客体改革：学用挂钩、激励创新

1.公务员培训必须与参训后的合理使用尤其是晋升紧密结合起来。在培训后得到重用方面，法国表现得最为突出。法国公务员培训投入讲求产出，培训后就要使用，培训成绩记入排名榜，按名次先后由学员选择公职部提供的空缺岗位。国家行政学院排名第一的优秀毕业生可以一步登上政府副司局级职位。新加坡把

公务员培训情况列为年度工作评估的重要内容,并由主管领导提出下年度培训的指导性意见,本人自主选择培训内容和形式。由于有一整套公务员聘任、培训、提升、薪金、奖励等管理制度的相互作用,形成了公务员培训的内在动力。

我国《国家公务员培训暂行规定》规定国家公务员培训期间的学习成绩和鉴定作为任职、定级和晋升职务的重要依据之一。我国现行的《公务员法》也规定将公务员的培训情况、学习情况作为公务员考核的内容和任职、晋升的依据之一。但是,在实际操作过程中,公务员培训与使用、培训与考核、培训与奖惩并没有很好地结合起来,上述规定也未得到较好落实,使得许多公务员参加培训学习的动力不足、积极性不高,往往都是被动地接受培训,严重影响着公务员培训的效果。问题存在的原因是多方面的。既有公务员管理体制的原因,如干部任用制度和机制,也有培训管理体制方面的原因,其中,缺乏有效的培训激励机制是一个非常重要的原因。为了确保培训效果,使公务员培训不流于形式必须积极探索建立一些科学、合理的培训激励机制,使得培训与晋升得到真正落实。

2.公务员培训经费应实行绩效预算制度,才能有效推动公务员培训激励机制的建立与发展。通过实行培训绩效预算,有利于合理分配和使用有限的资金,激励培训机构提高办学的质量,增强培训的实效性。因此,对公务员培训的结果和效果的评价和衡量就构成绩效预算的核心,关键在于建立起一套能够客观、准确地反映培训绩效的指标体系、评价标准和评估方法,这些问题需要专题研究。此外,应实行培训评估结果的重奖重罚制度。奖励办法可包括计入当年所在单位、部门的绩效管理权重、单项物质奖励和精神奖励、优先选择参训等。对官方与非官方培训机构而言,可加强以下激励措施:优质课程奖;新专题奖;新方法奖;优秀教材奖;优秀教师奖;优秀管理奖;优秀服务奖及各类惩罚措施。

以市场化为导向的公务员培训模式的改革在我国尽管还只是刚刚起步，但是，它将是现代化公务员培训发展的必然趋势。在一些经济发达城市如上海、温州、宁波、深圳、广州等，培训市场化已达到较高程度。随着公务员培训的国际化、市场化，培训市场的竞争会更加激烈，需要党委和政府遵循市场经济规律，以培训质量、培训效益和成本为核心，整合各类培训资源，运用市场规则 and 手段组织各类培训工作，提高公务员培训的质量和水平以满足市场经济对公务员职业素质发展的更高要求。“十一五”以来，中央启动了更大一轮规模的公务员培训，如何落实中央在公务员培训方面提出的新要求和新任务，全面提高公务员的素质与管理水平，进一步增强中国在国际社会中的竞争优势是事关国家兴衰的大事，也是严肃的学术课题。

[参考文献]

- [1]马骏.收入生产、交易成本与宪政体制.开放时代，2003(4).
- [2]马骏，叶娟丽.西方公共行政学理论前沿.北京：中国社会科学出版社，2004.
- [3]郭小东.公共部门产权条件下的交易成本特点探析.中山大学学报：社会科学版，2003(3).
- [4]周志忍.公务员培训的中外比较——一些宏观层面的思考.北京行政学院学报，2005(3).
- [5]COASE RONALD H. The Nature of the Firm. Economics，1937(4)：386 - 405.
- [6]访谈资料，编号 ASDX/F/200805/001.
- [7]访谈资料，编号 BSDX/F/200806/001.
- [8]文档资料，根据 C 市行政学院 1994 - 2006 年办学基本情况整理而成.编号

CSXZXY/W/200803/001.

[9]访谈资料，编号 BSR SJ/F/200807/001.

[10]访谈资料，编号 BSDX/F/200807/002.