

国有企业的行动逻辑：实践社会学的视角

程庆军¹

概要：本文以实践社会学视角考察了国有企业的行动逻辑。通过对国有企业改革实践过程的分析，本文认为，国有企业改革实际上包含着组织转型和组织变革两种过程，在这两个过程中“变通”发挥了十分重要作用，正是通过变通，国有企业内部形成了“双轨制”式的结构和行动机制，从而导致国有企业的行动逻辑具有矛盾性。

关键词：国有企业改革 组织转型 组织变革 变通 行动逻辑

一、问题的提出

国有企业的行为常常令人困惑。在 512 汶川大地震及南方冰冻灾害期间，国有企业表现出显著的非市场性特征，积极缴纳“特殊党费”，积极向公众提供着“公共物品”，在救灾、灾后重建中发挥了很好的作用，也得到了社会的赞誉。但在其他的时间、其他的领域，国有企业却又是刻薄的商人，凭借自己在市场中的垄断或寡头地位，日进数亿地赚取着财富，这种作为市场行动者的角色近两年更加令人印象深刻，甚至出现了“国进民退”的争论。在国有企业内部，也存在着许多令人困惑的经常是相互矛盾的行动。例如，许多国有企业存在人浮于事的现象，却年复一年地开展着大规模的招聘。有的企业，在对员工晋升工作中，对老员工会有针对性地制定一些放宽素质（如学历和技能）、业绩水平的条件，对年轻员工，却制定一些在严格要求素质和业绩水平前提下对年龄的破格条件。在这两种称为“放宽”和“破格”的机制中，对素质和业绩做出了截然相反的规定。

作为一种市场活动的主体，无论对外还是对内，国有企业都做出了许多相互矛盾的行动。国有企业仿佛是一个多面体，在不同的时间，在不同的领域，经常切换角色，遵循不同的行动逻辑。如何解释这种行动逻辑的多面性或矛盾性呢？

¹ 程庆军，男，1983 年 10 月出生，2006 年 7 月毕业于中国人民大学劳动人事学院人力资源管理专业，管理学学士，现供职于广东省佛山市烟草专卖局（公司）。

二、研究综述

解释上述问题，最容易找到两种思考角度，一是从国有企业的性质和功能出发，理解国有企业的主观行动逻辑；二是从环境入手，考察哪些因素会影响或制约国有企业的行动。

（一）国有企业改革的实践和研究

事实上，国有企业的性质和功能作为一种研究的隐含假设和难以名状的改革的潜在目标，很少直接成为理论界研究的主题。在计划经济时代，国有企业只是政府的行政依附物，政府对企业经营及其内部管理直接作出规定（蒋一苇，1979）。在这个阶段，还不存在作为一种资源配置机制的市场经济，政府的行政管理与企业经营管理融为一体。1992年邓小平南方谈话后，中共十四大正式确立“中国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制”。1993年中共十四届三中全会通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》中明确提出：“建立现代企业制度，是发展社会化大生产和市场经济的必然要求，是我国国家企业改革的方向。”1999年通过的《中共中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》，再次强调要按照社会主义市场经济体制的要求，建立产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的现代企业制度，使国有企业成为自主经营、自负盈亏的法人实体和市场主体。从官方的表述可以看出，“法人实体和市场主体”作为改革的目标，正在成为国有企业的主要角色。但是，法人实体和主体视角无法解释国有企业外部行动的非市场性和内部行动的矛盾性。

对于国有企业的性质和功能，刘元春（2001）总结指出，已有理论虽然认识到国有企业作为公共品和社会福利提供者的功能，并把它定位于“市场缺陷的弥补者”，但是这种认识并不全面。因为在处于制度转型和经济结构转型的社会里，市场的不完全决定了任何物品和服务都可能具有公共品的性质，其中最为突出的就是，“技术成为公共品”、“制度成为公共品”、“宏观经济稳定和良性发展成为公共品”、“社会稳定成为公共品”。为此，他提出中国国有企业的本质性在于：国有企业在社会主义市场经济中是克服系统性市场失灵和政府失灵的“协调器”，在后赶超时代作为“技术移植、技术模仿、技术赶超和技术扩散的中心”，在过渡和转型时期它作为保证宏观经济效率的“稳定器”，在渐进制度变迁中作为国家控制改革速度、改革路径以及改革效率的“控制器”。相比官方

“法人实体和市场主体”的定位，刘元春的解释确实能够帮助理解国有企业的一些外部行动。按刘元春的视角，国有企业极大程度上体现了国家的意志。但是什么机制能够让国家的意志完全内化于国有企业的行动之中，使国有企业能够完全按国家意志行动，又是什么力量使国有企业的内部行动表现出复杂的多面性，难道这也是国家意志吗？

从改革的起点到改革的方向看，国有企业从政府的行政依附物逐渐转变为独立的市场主体的历史过程是毋庸置疑的。但从已有的实践和研究看，这一过程造就的国有企业却是个谜。

（二）组织研究的有关理论和解释

适应和选择是两种最基本的组织行动机制。随着组织研究进入开放系统时代，研究者重点考察了环境因素对于组织的适应和选择行为的影响。被管理学家所崇尚的权变理论（contingency theory）认为，所有组织都依赖于他们的资源环境和技术信息环境，组织成功的关键就是在于对组织内外环境的充分了解和有效的应变策略，那些结构能最好地适应其特定环境的组织，绩效也最好（弗里蒙特·E.卡斯特、詹姆斯·E.罗森茨维克，1985）。是否可以认为正是国有企业的适应性行动导致了其行动逻辑的相互矛盾呢？根据权变理论，个体企业的内部外部环境差异巨大，因而不同的企业应当做出差异较大的行动，建立不同的组织结构。但在现实当中，可以观察到很多国有企业做出了相同的矛盾性行动，组织结构也存在趋同现象。国有企业面临相同的内部和外部环境可以作为这种“相同的矛盾性行动”的解释，问题是，什么力量使国有企业的内部和外部环境如此“相同”？国有企业这些相互矛盾的适应性行动的根本目标与其作为市场主体的根本目标是否一致？

在无法确定组织面临的内部和外部环境是否相同的条件下，权变理论对组织的趋同现象难以解释。新制度理论（neo-institutional theory）认为必须从组织与环境的关系的角度去研究这些现象，组织环境除了技术环境之外，更为重要的是制度和理性环境（Meyer and Scott, 1983）。新制度理论的一个重要工具是“合法性机制”，合法性不仅仅指法律制度的作用，而且包含了文化制度、观念制度、社会期待等制度环境对组织行为的影响。合法性机制是指那些诱使或迫使组织采纳具有合法性的组织结构和行为的观念力量。其基本思想是：社会的法律

制度、文化期待、观念制度成为人们广泛接受的社会事实，具有强大的约束力量，规范着人们的行为（周雪光，2003）。合法性机制在一定程度上解释了国有企业在诸如 512 大地震等重大社会事件中的行动表现：从政府到民众，全社会对国有企业都有很高的期待，这种期待成为迫使国有企业做出一系列非市场或超越市场行为的举动。但是显然，合法性机制却无法解释国有企业对内行动逻辑的矛盾性。

资源依赖理论（resource dependence theory）提供了另一种认识组织与环境关系的视角。杰弗里和吉拉德（Jeffrey Pfeffer and Gerald R. Salancik, 1978）对资源依赖理论做了系统阐述。他们的研究开始于一个简单的经验命题：所有组织都需要从他们的环境中获取必需的资源，包括：劳动力、物质输入、顾客、信息、投资以及行为的法律许可和规范的合法性等。他们认为，组织的行为大部分情况下是对环境的约束或意图的反应，组织也不是自治的（autonomous），而是经常依赖于其他组织并在寻求各种方法来管理这些依赖性。资源依赖理论的启示是：组织对资源的依赖以及对这种依赖性的管理，是组织行动的重要动机。这对理解国有企业的行动逻辑有很大的启发性。

（三）实践社会学的启发

已有的理论难以全面且令人信服地解释国有企业的行动逻辑在外部行动和内部行动中均表现出矛盾性的问题。国内实践和研究表现出强烈的政府主导的宏观思维倾向，在这样的思维框架中，国有企业是中国改革开放的重要环节，国有企业改革与市场经济体制的建立彼此相互关联，国有企业作为国民经济的重要组成部分服务于国民经济而存在。这一框架虽然认识到政府意志作为国有企业面临的核心外部环境对国有企业的行动逻辑产生至关重要的影响，却缺乏对从政府宏观思维到国有企业微观行动这一过程的有效解释，也无法对国有企业内部行为逻辑做出有效解释。组织理论强调环境对于组织结构和行动的影响，有很多启发性。从中国改革开放的历程看，国有企业面临的核心环境是以实践形态存在的市场转型，如果不考察这种特有的环境，以及这种实践形态的环境对于组织结构和行动的影响，组织理论便无法对中国国有企业的行动逻辑做出有力的解释。

清华大学孙立平教授（2002）提出的实践社会学理论为理解实践形态的市场转型对于国有企业行动逻辑的影响提供了可能。孙立平在比较前社会主义国家和中国的市场转型特点后，从政体的断裂与延续的角度提出了中国市场转型的独特

过程和逻辑（郭于华，2007）。首先是中国的市场转型是政体连续性背景下的渐进式改革，其核心是基本社会体制框架（特别是政治制度）和主导性意识形态不发生变化的前提下所进行的改革。其次是在市场转型过程中，由于经济体制中从再分配经济向市场经济的转型并没有同时伴随政权的更替，因而政治资本的强势地位并没有受到削弱，市场转型过程并没有发生不同类型精英的转换，而是在继承性的基础上形成了一个握有文化资本、政治资本和经济资本的总体性资本精英集团。最后，市场转型往往是通过正式制度的“非正式运作”，即变通的方式进行的。孙立平指出，进入市场转型过程的实践层面，不能停留在制度和组织的结构上来研究问题，面对实践状态的社会现象，就要将一种实践状态的社会现象作为研究对象。为了接近实践形态的社会现象，孙立平倡导“过程——事件分析”的研究策略，重点是考察四个环节，即过程、机制、技术和逻辑。过程是进入实践状态社会现象的切入点，是接近事件状态社会现象的一种途径。机制是逻辑发挥作用的方式，而技术则是指实践中的行动者在行动中所使用的技术和策略。逻辑则是研究的目标。

实践社会学倡导研究处于实际运作过程中的社会现象，为解释处于市场转型过程中的国有企业的行动逻辑提供了新的视角，即要通过对市场转型过程尤其是国有企业改革过程的考察，找到影响和塑造国有企业结构和行动的机制，从而进一步解释国有企业的行动逻辑。

三、国有企业改革的实践过程

中国社会市场转型的基本含义是从传统计划经济体制向市场经济体制转变（或称为再分配经济向市场经济转变）。回顾1978年以来中国改革开放的历史，从传统计划经济体制向市场经济体制转变既是改革实践者的共识，也是理论界对于这一波澜壮阔的历史脉络的基本看法。

（一）市场转型过程

倪志伟（1989）首先提出了市场转型理论，该理论的指向是社会主义国家从再分配经济向市场经济转变过程中社会分层体系变化的规律性问题。此后，国内外掀起了一股围绕中国市场转型的研究热潮。由于国有企业改革是市场转型的重要组成部分，这里有必要首先就中国的市场转型做一个基本的判断。首先，如果

说市场转型开始于 1978 年，可以说现在依然处在转型的过程中。其次，市场转型的基本含义是“从传统计划经济体制向市场经济体制的转变”。这意味着，从国有企业的角度看，市场转型的本质是：政府主导的重新定位“政府——企业——市场”三者关系的宏观经济改革过程。这里的微妙之处在于政府主导的改革实践里，政府自身既是改革的设计、实施和推动者，也是被改革的对象。再次，市场转型过程中，国有企业在“政府——企业——市场”的框架中，处在从政府的依附物逐渐转变成市场活动主体的过程中之中，而这一转变过程，正是通常所谓的国有企业改革的基本含义。最后，经历三十多年的市场转型之后，国有企业逐渐具备了市场主体的性质，但政府依然通过各种途径保持着对国有企业的某种控制。目前，市场转型的阶段性的结果是，国有企业面临着三种最基本的约束性力量：作为无形之手存在的市场、以宏观调控的有形之手存在的政府、从依附物转变为市场主体过程未完成或遗留下来依然控制着国有企业的政府。

（二）国有企业改革的含义

翻开波澜壮阔的国有企业改革历史，很容易察觉到两种基本的力量。一是政府主导的自上而下的改革设计；一是国有企业因面临各种困境自主进行各种试探、试验和自我革新。不少来自国有企业的试验最后甚至上升为政府的改革政策。这种自下而上、自上而下的互动过程在改革的开始阶段表现得最为明显，经济改革领域的最典型的例子无疑就是小岗村的家庭联产承包试验。在改革越来越深入之后，由于改革思路越来越清晰，政府主导的自上而下的过程占据了主导地位，但国有企业的能动性活动依然存在。在对中国国有企业改革的研究中，几乎所有著作都对政府主导的这种自上而下视角给予了关注，对于国有企业能动性的研究却几乎是空白。如果这种自上而下的过程就是国有企业改革的全部，我们既很难想象国有企业改革能取得今天的成就，也根本无法解释这种宏观力量何以能够深入到国有企业的微观结构和行动中。要全面理解国有企业改革就必须给予那种能动性以足够的重视。这种能动性来源于哪里？组织理论很好地回答了这个问题。组织通过主观选择和适应环境的行动求得生存和发展，这是所有组织一切活动最根本的出发点。正是这种生存和发展的“本能”形成了国有企业的能动性。

为此，本文将国有企业改革界定为“改革国有企业”和“国有企业的改革”这两个相互关联的宏观和微观过程。改革国有企业是指以政府为主导的为使国有

企业从政府依附物转变为市场主体的一系列宏观改革活动。它最重要的作用是重塑了政府、国有企业和市场三者之间的关系，对国有企业而言，也就是重塑了生存和发展的环境。国有企业的改革则是指国有企业在政府主导的宏观改革活动中，出于生存和发展的本能，采取的主观选择或适应性的自我变革活动。它最主要的作用在于以国有企业的能动性活动既搭建起了政府宏观政策与企业微观行动之间的桥梁，又使国有企业不断适应新的“政府——市场”环境，妥善处理自身与政府、与市场的关系。在改革国有企业过程中，由于国家采取了抓大放小、改制、改组的政策，因而，本文所探讨的国有企业实际上是指经历着由政府依附物向市场主体转变过程还存在下来的国有企业。

（三）国有企业改革的实践过程

已有的关于国有企业改革实践过程的研究大多数是历史性的回顾、总结和政策性反思。汪海波（2005）、章迪诚（2006）、吴晓波（2007、2008）、张文魁等（2008）等人以不同视角对国有企业改革的实践过程进行了系统性的论述。这些论述展现了一幅波澜壮阔的国有企业改革画卷，不仅包含了大量的珍贵史料，更不乏作者们的历史感和真知灼见。但这些研究缺乏对从国家宏观改革政策到国有企业微观行动的传导机制的考察，也未对国有企业在改革过程中的能动性给予足够的关注。正如上文所述，笼统地谈论国有企业改革，很难把握其实践过程中的机制、技术和逻辑，应当以“改革国有企业”和“国有企业的改革”来界定国有企业改革，因而也必须以“改革国有企业”的实践过程和“国有企业的改革”的实践过程来全面地理解国有企业改革的实践过程。为了突出两种过程的本质区别，本文将前者称为“组织转型”，将后者称为“组织变革”。

组织转型既是市场转型在改革国有企业实践中的体现，也是对于这种由政府主导的从行政依附物转变为市场主体的过程的最好概括。组织转型有以下特点：1、由于市场转型的政体连续性和渐进式改革的性质，组织转型也是渐进式的，并没有一步到位实现市场化，且始终处于政府的主导之中。2、组织转型的渐进性表明，政府对于国有企业的控制是不断放松的过程，国有企业则在转型中逐渐获得更多的经营管理自主性，这为国有企业进行自我变革提供的空间。3、组织转型导致政府与国有企业的关系由单一关系逐步转变为双重关系：传统控制关系和宏观调控与市场主体的关系。同时，政府对国有企业的控制方式也逐渐由传统

的行政命令型，转变为股东控制型、资源控制型、组织控制型、政策控制性同时并存的状态。股东控制是一种因所有权关系产生的直接控制；资源控制是一种政府因对企业所需资源，如行政审批、生产资料等的控制产生的间接控制；组织控制是通过党组织和人事任免进行的控制；政策控制是政府通过国有资产监管和国有经济布局等政策进行的控制。4、组织转型中，原有的企业干部职工并没有被抛弃，而是随着组织的转型一起转型为企业的员工。这在很大程度上具有类似于市场转型中精英继承一样的性质。

如果说组织转型是中国国有企业的个性问题，那么组织变革在某种程度上则是所有组织的共性。组织变革是组织为了生存和发展而做出的能动性适应行动。国有企业的组织变革是在组织转型的背景下进行的，因而具有与众不同的特征：1、组织转型重新塑造着国有企业的生存环境，尤其是政府环境和市场环境。2、国有企业通过一系列变革来适应新的市场环境，按市场法规和规则办事，进而形成一套与市场相适应的组织结构和行动逻辑。例如，实行股份制改革的国有企业大多建立了股东——董事会——监事会——经理层的治理结构，实行了市场化的人力资源管理方式，如开展校园招聘、公开选拔经理人员、按能力和绩效支付薪酬等。3、国有企业通过一系列变革适应新的政府环境。在市场经济条件下，国有企业面临两种政府环境，一方面是面对作为“有形之手”存在的政府，国有企业需要与其他企业一起在相对平等的市场环境中进行竞争，这种政府环境进一步强化了国有企业的市场主体行动逻辑；另一方面是面对作为主导组织转型依然对国有企业保持着控制力的政府，国有企业需要做出变革适应新的政企关系，通过适应政府控制需要的新的组织结构和按政府逻辑实施的组织行动保持自身与政府的联系、执行政府的意志。

组织转型和组织变革构成了国有企业改革的基本实践过程。通过组织转型和组织变革，政府的宏观改革措施和政策传导至国有企业的结构和行动中。

四、组织转型和组织变革中的变通

变通在中国的市场转型中具有十分重要的意义和影响力。1985年，在研究改革价格形成机制的“莫干山会议”上，华生和何家成等人经过争论和讨论，采纳和综合了讨论各方的观点，形成了实行“放调结合”的“双轨制”价格改革思

路。这一“双轨制”的含义是，在当时计划经济还占统治地位的情况下，“保护”和封闭存量（保护和赎买既得利益），培育和发展增量（市场和新生力量），走理想务实的增量渐进改革路线，即通过增量这个新轨逐步取代存量这个旧轨。斯蒂格利茨评价说，“双轨制”是计划价格向市场价格过渡中，中国人找到的天才解决办法。从莫干山会议之后，“双轨制”这一思路成为中国渐进式改革的标志（章迪诚，2006）。“双轨制”本质上是为缓和存量和增量矛盾而采取的变通做法。

孙立平所在的制度与结构变迁研究课题组（1997）对“变通”进行了深入的研究，指出了中国市场转型过程中的四种变通方式：1、重新定义政策概念边界；2、调整制度安排的组合结构；3、利用制度约束的空白点；4、打政策的“擦边球”。变通的最微妙之处在于它对原制度的似是而非，变通后的目标就其更深刻的内涵来看则与原制度目标不尽相同甚至背道而驰，因此，变通的结果并不仅仅限于运作和技术的层面，而是具有制度变迁的含义（孙立平，2002）。

变通在国有企业改革的实践过程中也发挥了十分重要的作用，产生了深远的影响。在组织转型中，尽管改革起点和方向都比较明确，但转型过程却是摸着石头过河，这时，变通就常常成为转型的促进力量。1993年中共十四届三中全会已经将改革国有企业的目标确定为建立产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的现代企业制度，使国有企业成为自主经营、自负盈亏的法人实体和市场主体。其中最难的就是政企分开，因为这在很大程度上要求政府自身进行改革，甚至主动放弃一部分自身利益。实际上，从1993年开始到现在，改革者在政企分开上就采取了变通的做法，包括按自身需要解读政企分开的含义，打“擦边球”，将政企分开演变成政府对国有企业的单一行政命令式控制向股东控制、资源控制、组织控制和政策控制等多种控制转变。为了解决“中梗阻”问题（行政主管部门成为落实企业经营自主权的重要阻碍），早在1987年，深圳市就撤销了一部分专业主管局，改组成为集团（总）公司，并率先成立的国有资产投资管理公司，直接代表政府管理企业。2003年起，国务院国有资产管理委员会和地方各级国有资产管理委员会纷纷成立。政府通过资产管理公司和国资委实现对国有企业的股东控制。由于行政主管部门被撤销，中央管理的重点国有企业，无论公司制还是非公司制，其董事长、党委书记和总经理等领导人由党中央大企业工作委员会任命，2003年，国资委的设立后，大部分企业领导人的选择和任命由国资委负责，

少数极重要的国有企业的领导人仍然由党的机构任命。通过对领导人选择和任命权的控制，政府实现对国有企业的组织控制。

在国有企业组织变革过程中，也采取了“变通”的做法。由于既要按市场原则行动，又要满足政府控制的需要，国有企业形成了“双轨制”式的组织结构和行动逻辑。在企业决策和企业治理上，90年代初官方认为，党组织应在企业中发挥政治核心作用，厂长经理在企业中发挥中心作用，由于核心和中心的职权界定不清楚，在实际中往往导致厂长和党委书记之间的矛盾和扯皮，影响到企业的决策程序。在这样的情况下，一些企业通过变通的方法来应对这个问题，即突破原有的党委书记不得兼任厂长的限制，实行厂长和党委书记由同一人担任（章迪诚，2006；张文魁等，2008）。1993年以后，建立现代企业制度成为国有企业改革的目标，改制后的国有企业根据《公司法》建立股东会、董事会、监事会，并设立总经理。但在实际工作中，这些公司仍然普遍存在“新三会”和“老三会”的矛盾。“新三会”即董事会、监事会、股东会，“老三会”即党委会、职代会、工会。这种矛盾一直持续到现在，不少公司制国有企业往往采取变通的方式，通过党委会委员和董事会成员双向进入的办法来缓和矛盾，即党委会主要成员或多数成员与董事会主要成员或多数成员相互兼任，并由党委书记兼任董事长。法定代表人由董事长而不是总经理担任，而监事会主席一般由工会主席兼任（章迪诚，2006；张文魁等，2008）。在利益分配方面国有企业同样采取了“双轨制”的做法。组织转型过程中继承下来的既得利益群体成为受保护的“存量”，为了适应市场竞争不断增强人力资源而招聘进企业的人员成为“增量”，于是，在国有企业内部形成了独特的身份制与岗位制同时存在的局面。员工以岗位作为主要的职责分工依据，但在分配上，则主要以编制内和编制外的不同身份，享受完全不同的待遇水平。为了保持“存量”和“增量”的平衡，原来的老员工大部分都是编制内员工，一部分新招员工通过被控制的渠道进入编制内。在人事管理方面，为适应政府控制的需要，按照《党政领导干部选拔任用工作条例》实施的干部选拔模式与按市场化原则开展的经理人选聘工作同时存在。

五、国有企业的行动逻辑

通过对国有企业改革实践过程的考察，可以清晰地理解国有企业行动逻辑的

形成过程、机制和其中采用的技术，也就可以理解国有企业的行动逻辑。国有企业改革实际上包含着“改革国有企业”和“国有企业的改革”两个过程，即组织转型和组织变革。组织转型是政府主导的，体现的是政府的意志，其结果是重新塑造了“政府——企业——市场”三者之间的关系；组织变革则是国有企业为了生存和发展而采取的能动的适应或选择性行动，由于组织转型重塑了“政府——企业——市场”三者之间的关系，组织变革的主要任务就是要在从行政依附物转变为市场主体的过程中适应新的市场环境和政府环境。变通在组织转型和组织变革中起到了非常重要的作用。组织转型中的变通使政府依然保持着对企业的强力控制，使得国有企业既面对这作为有形之手存在的政府，又面对着依然对其保持强大控制力的政府，使其必须按政府意志行事。为了适应市场环境、适应两种形式的政府环境，为了保护既得利益者的利益，组织变革过程中也采取了变通的做法，在国有企业内部形成了“双轨制”式的治理模式、利益分配模式、人才选拔模式。正是在“双轨制”式的内部结构下，国有企业的行动逻辑中既包含了作为市场主体的“盈利”，又包含了政府意志要求的“和谐”、“稳定”、“安全”等；既包含了对既得利益者的保护，又包含了对企业未来和市场竞争力追求。

六、总结

本文在充分吸收组织研究理论的基础上，以实践社会学的理论框架分析中国国有企业的行动逻辑。本文从国有企业改革实践过程入手，指出国有企业改革包含“组织转型”和“组织变革”两种过程，无论组织转型还是组织变革，均采用了“变通”的做法。经过组织转型和组织变革，尤其是通过变通，国有企业内部形成了既反映政府意志，又体现市场逻辑；既保护既得利益者，又着眼企业市场竞争力的具有“双轨制”特征的治理模式、利益分配模式和人才选拔模式。正是这种“双轨”最终形成了国有企业对外、对内行动逻辑的不一致甚至相互矛盾性。

本文以实践社会学的理论框架分析国有企业改革问题，是一种全新的尝试；将国有企业改革理解成组织转型和组织变革两种过程也是一种创见，对组织转型和组织变革过程中变通机制的考察在某种程度上建立了实践社会学与组织社会学之间联系。本文的研究表明，在组织面临两种完全不同但又具有强大约束力的外部环境时，变通将是组织的主要选择。当然，经验性材料的运用无法掩盖本文

缺乏实证性验证的缺点，包括组织转型、政府对于国有企业的新型控制等表述也有待进一步地理论化和系统化。

参考文献：

- 1、蒋一苇：《企业本位论》，据《中国国有企业改革编年史 1978—2005》，章迪诚，中国工人出版社，2006年7月，pp32-33。
- 2、刘元春：“国有企业的“效率悖论”及其深层次的解释”，《中国工业经济》，2001年7期。
- 3、弗里蒙特·E. 卡斯特、詹姆斯·E. 罗森茨维克：《组织与管理——系统方法与权变方法》，李柱流、刘有锦、苏沃涛等译，李柱流校，中国科学出版社，1985。
- 4、周雪光：《组织社会学十讲》，社会科学文献出版社，2003年12月。
- 5、孙立平：“实践社会学与市场转型过程分析”，《中国社会科学》，2002年第5期。
- 6、郭于华：“转型社会学的新议程——孙立平‘社会断裂三部曲’的社会学评述”，<http://www.aisixiang.com/data/16627.html>，2007。
- 7、倪志伟：“市场转型理论：国家社会主义由再分配到市场”，边燕杰主编，《市场转型与社会分层》，生活·读书·新知三联书店，2002.2，pp183-216。
- 8、制度与结构变迁研究课题组：“作为制度运作和制度变迁方式的变通”，《中国社会科学季刊》，1997年冬季号。
- 9、汪海波：“中国国有企业改革的实践进程（1979—2003年）”《中国经济史研究》2005年第3期。
- 10、章迪诚：《中国国有企业改革编年史 1978—2005》，中国工人出版社，2006年7月。
- 11、吴晓波：《激荡三十年：中国企业 1978—2008》（上、下），中信出版社，上部出版时间：2007年1月；下部出版时间：2008年1月。
- 12、张文魁、袁东明：《中国经济改革 30 年·国有企业卷》，重庆大学出版社，2008年4月（2008年7月重印）。
- 13、Meyer, John W. and W. Richard Scott, with the assistance of Brian Rowan and Terrence E. Deal, *Organizational Environments: Ritual and Rationality*. Beverly Hills, CA: Sage. 1983。

14、Jeffrey Pfeffer and Gerald R.Salancik: The External Control of Organizations:
A Resource Dependence Perspective. New York: Harper & Row , 1978.

文章来源： 作者投稿

中国社会学网 www.sociology.cass.cn