

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2017.11.001

制度逻辑与“中魂西制”管理模式： 国有企业管理模式的制度分析

王利平

(中国人民大学商学院)

摘要: 管理学界对国有企业的研究存在两种倾向,或套用西方标准评价国企,或过度强调中国特色。通过采用技术、经济、社会政治3类制度逻辑的分析工具,结合企业管理道、体、术3个层次的剖析,对改革开放以来以大型国有企业为代表呈现出的“中魂西制”企业管理创新模式的制度分析。研究发现,国有企业中社会政治逻辑—经济逻辑—技术逻辑的主次次序是基本,中、西两类规则中,中主西辅、中实西形是基本的事实。在社会政治逻辑为主的支配背后,在理解、运用现代科学管理体系的观念和思维深层次,在实际管理运作中,是传统中国管理文化的基本精神和行为逻辑。

关键词: 制度逻辑; 国有企业; 社会政治逻辑; 中魂西制

中图分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2017)11-1579-08

Institutional Logics and the Management Mode of “Western Formality but Chinese Substance” —An Institutional Analysis of Management Practices of State-Owned Enterprises

WANG Liping

(Renmin University of China, Beijing, China)

Abstract: The literature suggests two approaches studying state-owned enterprises (SOEs) in China, either evaluating SOEs using the western criteria, or overly emphasizing their indigenous features rooted in China. This paper draws on the institutional literature and discerns technical, economic, and sociopolitical logics in regulating SOEs. Across the layers of dao, ti, and shu, this study analyzes the management mode of “Western Formality but Chinese Substance” that is reflected in large SOEs since economic reform. This paper suggests that the sociopolitical logic is dominant in these logics, and both Chinese and Western rules coexist and probably collide, while Chinese force is prior to Western's, and Western in formality but Chinese in substance. Beneath these management practices is the legacy of Chinese traditional management culture.

Key words: institutional logic; state-owned enterprise; sociopolitical logic; Western formality but Chinese substance

1 背景及问题

自泰罗以来的西方现代科学管理,是一套服务于效率效用目标,以科学、理性工具方法为标志的管理技术体系;同时,更是一套与西方理想经济社会文化建构具有内在逻辑一致性的制度体系^[1]。后发工业化国家引进西方管理时,会碰到外来的管理技术体系与本土传统的社会文化基础之间的“水土不服”,甚至剧烈冲突。

实践中的冲突促使学界意识到组织管理是技术侧面、经济侧面和社会政治侧面在具体时空情境下的统一或妥协^[2]。组织管理实践是一系列相互嵌套的制度系统,包含规制性要素(技术、规则等)、规范性要素(价值与习惯),以及认知性要素(概念、分类系统)^[3,4]。在跨文化学习转移中,不同管理要素在另一制度环境中的制度化程度会有差异,一种实践移植于不同环境也常有本土化倾向^[5~7]。在后发工业化国家的

收稿日期: 2017-01-26

基金项目: 国家社会科学基金资助重点项目(14AGL002)

现代化进程中,杂糅外来管理模式与本土社会文化要素的混合型管理成为一般模式^[8,9]。只有那些把现代通用的管理科学技术体系,与本民族的现实经济社会体制以及历史文化遗产有效地融为一体的混合管理模式,才是成功的管理模式。第二次世界大战后,日本、部分东南亚国家(地区)的成功,莫不如此。对此类混合型管理模式的制度分析和解析,是深入解读其形成及其在组织管理实践中的具体体现的前提与基础。

组织分析的新制度主义认为,制度是人类活动的超组织模式,通过这种模式,个人和组织可以生产和再生产他们的物质生存与组织时空;同时,制度是一种符号系统,是对实在进行秩序化的各种方式,并赋予具体时空中的经验以意义^[10]。新制度主义将结构性、规范性和象征性要素定义为3个既必需又互补的制度维度,籍此分析制度系统的运行逻辑与物质表现。

在新制度学派看来:①不同国家的经济与管理实践背后的制度逻辑显著不同,这种社会组织模式的差异根植于历史、文化、与政治^[11];②即使在同一社会背景中,不同制度领域(如市场、政府、家庭、公司等)也会根据不同的中心逻辑构建其组织原则^[10,12];③在具体组织情境中,往往是多重制度力量与逻辑交互作用、转化和整合^[13];④制度逻辑不是制度本身,也不局限于某一特定组织,是指某一群体、某一范围内,根植于共同物质性实践和信念、象征性体系的活动模式的内在的“理”。制度逻辑是一组关于“如何解读组织的现实,什么构成组织的合适行为以及如何获得成功标准”的原则,指引组织如何解读特定社会情境以确保自身的合理运行^[14],对西方社会的几种主要制度逻辑:市场、企业、专业、家庭、宗教以及国家已有相当程度的研究^[12]。

作为当代社会主要组织类型之一,企业及企业管理模式无疑是多重制度逻辑交互作用、转化和整合而形成的类型。后发工业化国家中出现的混合管理模式的要害恰恰在于西方现代的组织管理技术体系与后发工业化国家的社会文化体制及组织方式之间的结合。问题在于主要的制度逻辑构成和现实中的整合形态究竟为何。中国经济体制改革起步于初步工业化阶段和计划经济体制,企业管理变革和创新旨在弥补业务技术能力低下,生成市场经济内外动力和压力,主要学习和引进西方提高效率效用的现代科学管理。与此同时,国家与政府力量对经济体制与活动的掌控与渗透也与市场化力量

的发展一直相伴。当变革来临时,传统作为由认知到行为的重要支配力量,在组织制度变革实践中有意识无意识地起着支配作用。改革开放近40年来,国内管理学界的研究存在两种显著倾向:①以西方现代科学管理体系为唯一的依据和标准,解读和评价中国企业管理实践。这在学习引进西方现代管理初期,无疑具有重要价值。但随着学习引进和实践创造的深化,就显得有些片面。②过度强调从中国国情出发和坚持中国特色,对一般的原理和普遍规律及其背后的体制和文化基础重视不够,或囫圇吞枣或夜郎自大。这两种倾向最大的问题,是对西方现代科学管理体系与中国国情、中国特色的交互过程、融合过程关注不够,结合理论与实践解释中国企业管理创新和实践方面,尚有较大差距。

在此背景下,本研究采用技术逻辑(企业管理业务技术侧面的逻辑)、经济逻辑(企业作为经济组织生存发展的经济逻辑)、社会政治逻辑(企业作为社会组织要遵循的群体组织化规则和社会政治体制合法性支配下的社会性规则)3类制度逻辑的分析工具,结合企业管理“道”(核心价值使命)、“体”(管理体系框架)、“术”(方法手段系列)3个层次的剖析,以期搭建一个用来解读改革开放以来以国有企业为代表呈现出的“中魂西制”企业管理创新模式的制度分析框架,进而指出隐含在该组织管理模式背后的中国传统管理的支配和影响。

2 国有企业3种制度逻辑的组合特征与管理整合机制

企业组织兼具生产功能、经济功能和社会功能。在企业管理中,以下3种制度逻辑都是实际存在,起重要支配作用的。

(1)技术逻辑 作为一种制度逻辑,既体现为行业通行的技术标准、规范和流程等一系列规制性约束,也体现为严格、精准、责任、高效的业务操作规范、流程,以及相应的管理制度形式,同时,升华为精准、稳定性、可靠性、力量、技术至上和无所不能等认知性和象征性要素。

(2)经济逻辑 指企业行为中受效率效用法则支配的一面。规制性的价值计量法则,财富分配法则,市场竞争法则,规范性的低成本高效率追求,低投入高产出努力,勤俭节约行为规范等,经济、节约地从事活动已成为所有组织的行为规范。不仅如此,经济因素体现的意义和象征,也成为最基本的和最主要的价值之一。

在今天,财富和经济成就已成为承认、尊重、成功、地位、权力等一般价值的代名词,成为崇拜、尊崇和顶礼膜拜的对象。

(3)社会政治逻辑 包含制度逻辑所指规制性、规范性、认知和象征性3个内在统一的层次。任何组织中,都不同程度包含横向的专业化业务分工和职能分工结构,纵向的等级层次、组织层级及相应权责配置,以及包含标准化、规范化、角色化在内的一系列正式化规范。此外,还有以使命、愿景、核心价值观体现出来的认知性、象征性要素^[15]。

技术逻辑、经济逻辑、社会政治逻辑都是企业管理中客观存在的基本制度逻辑,都在管理中起制度性作用。制度复杂性或多重制度逻辑并存,已经为越来越多的学者所重视和证实^[13]。但问题不仅如此,更重要的是,所有这一切,技术逻辑、经济逻辑、社会政治逻辑的支配和约束,视具体的管理情境,会有作用的轻重主次,会形成主导从属、乃至交融渗透关系。由此,会导致不同制度逻辑主导或从属,分别轻重主次的力量,把不同制度逻辑统摄于一体的,是企业管理最终的目标整合机制。

目标整合机制以巴纳德^[16]关于组织平衡的论述^[15]为基础发展而来。组织一方面受环境制约,在任务环境、制度环境制约下取得与环境的平衡;另一方面,要在个体与组织、纵向不同层次、横向不同业务和职能之间,正式组织与非正式组织之间实现内部平衡。把这两方面统一起来,维持组织存续与发展的,是组织目标。组织目标在遵循组织业务技术内在规定性,遵循经济活动中的市场规则、效率效用法则,在组织内外各种社会性、政治性力量的比较、斗争、妥协、平衡下形成。这些组织内外力量的诉求和必然性、规定性最终会凝结、集中于组织目标。连接组织内外两个方面,对内实现由个体到组织、对外实现组织与环境平衡的,是组织面向环境的任务战略、合法性战略以及目标导向下的内部组织管理过程^[15,16]。

企业目标形成和实现的机制,即多元制度逻辑在企业组织层面的整合机制,也可叫称为最终的、整体的组织管理整合机制。一方面,是组织与环境层面任务环境的生产技术标准、规制和市场逻辑支配下的企业任务战略,同制度环境合法性约束下的合法性战略;另一方面,是企业组织内部多元制度逻辑约束下,业务技术规定性、效率逻辑、社会性力量的凝结和体现。这两个方面,即组织内外两个层次多元制度逻辑

最终归结于组织的目标形成和目标实现机制,归结于组织管理整合机制。目标整合机制或管理整合机制体现组织管理过程中多元制度逻辑共同作用情境下,把各种政治力量、制度力量最终统一、整合于一体的力量和过程,管理整合逻辑不是类似于社会政治逻辑、技术逻辑和经济逻辑的一种制度逻辑。

分析社会政治逻辑、技术逻辑、经济逻辑组合的差异及其整合的方式可以深化对不同组织管理实践的认识,辨析不同的管理类型或管理模式^[2]。其中,这3类制度逻辑组合的主次优先次序,内外制度逻辑交互下的管理整合机制,是两个关键点。

组织中不同制度逻辑的主次优先,通常由行业专业性的技术逻辑和组织在环境中的相对独立性决定^[14]。例如,医疗组织首要的是医疗技术逻辑,政府组织以行政逻辑为中心,企业组织首先受经济逻辑、技术逻辑支配。重要的是,不同制度逻辑的主导性要以经济社会体制中组织的相对独立性为前提。自由市场经济体制下,企业是独立经济组织,主要受市场力量支配,经济逻辑成为主导的逻辑。在中国体制转型阶段,国有企业面临上级主管部门以行政方式实施的社会政治性支配,监管部门作为所有者的支配(操作中也是行政性的),以及市场化转型中市场逻辑的支配等多重支配。在发展的资源与机会主要由政府掌控、主要决策听命于上级指令、高层管理人员直接由上级任免的现实情境下,社会政治逻辑是比经济逻辑远为重要的主导性的制度逻辑。现实运作中,当社会政治意志支配下的管理整合力量超越、违背业务技术逻辑和经济逻辑的基本规定性时,就会出现置生产活动和经济活动基本规律于不顾的现实谬误。

综合前期研究积累形成的对国有企业管理状况的判断^①,对比自由市场经济体制下现代企业管理整合机制理想型态和中央企业为代表的国有企业管理整合机制典型形态,可以给出两种概括(分别见表1和表2)。

按照企业管理自上而下,由环境制约、基本的目标、战略决策,到管理体系和管理过程,再到操作执行的分析思路,国有企业管理中多重

① 笔者曾深度参与财政部、国资委委托大型科研项目《中国式管理的科学基础研究》的研究,主持完成国家社会科学重点项目《改革开放以来中国企业管理思想和管理模式创新研究》,形成对国有企业管理状况的基本判断。具体内容请参见《中国式企业管理研究丛书》(机械工业出版社),以及项目结题论文集《中魂西制——改革开放30年来中国企业的管理创造》。

制度逻辑作用的轻重主次及管理整合方式,体现出鲜明的改革过程中的中国体制特点。

表 1 一般企业的制度逻辑及目标整合机制

环境	制约逻辑	目标整合	整合机制
法制环境/服务型政府 市场起决定性作用的经济体制 技术标准、规范系列	社会政治逻辑 市场竞争逻辑 技术逻辑	资本逻辑支配为主,以正确战略、卓越产品、效率效用存在和成长的生存发展逻辑	管理整合受资本逻辑支配,充分体现技术逻辑和经济逻辑要求。效率效用、竞争成功成为整合的基本逻辑

表 2 国有企业的制度逻辑及目标整合机制

环境	制约逻辑	目标整合	整合机制
依法治国/主管型政府 行政为主、市场为辅的经济体制 技术标准、规范系列	社会政治逻辑 社会政治与市场双重逻辑 技术逻辑	社会政治逻辑主导下,平衡协调双重制度逻辑要求,靠行政地位、市场地位双重身份存在和发	管理整合主要受社会政治逻辑支配,技术逻辑和经济逻辑服从、整合于社会政治逻辑。社会政治价值成为整合的基本逻辑

(1)环境约束及组织面向环境的目标形成和实现机制 从环境制约看,体制转型过程中,国有企业由完全行政支配,到社会政治和市场双重规则支配,生存和发展的最终支配力量一直没有转向资本化、市场化,政府指令加人事控制仍然是最基本的支配方式。国有企业尚未脱离社会政治直接支配体制,社会政治逻辑仍然是主要的支配逻辑。企业运营、管理过程中选择、判断、决策的依据和标准始终是来自中央和地方政府的阶段性改革、发展任务和社会政治标准。市场规则和资本法则虽然也部分地成为国有企业遵循的规则,但尚未成为基本的规则。国有企业经济成就、技术水平的提升是在技术逻辑、经济逻辑转化和上升为重要社会政治价值的条件下发生的。“把经济搞上去是最大的政治”^[17],国有企业“要毫不动摇地承担起国有经济骨干和中坚的历史使命”^[18],就是此种状态的体现。在社会政治逻辑为主的支配和约束下,企业战略、业务决策的依据和标准首先是来自上级主管部门的阶段性任务和指令,是社会政治逻辑主导,其次才是市场逻辑和技术逻辑。国有企业战略选择和市场行为中,更多体现的是政府意志和政府指令,而非市场竞争规则与资本保值增值要求。环境的制约在此种情境下,既包含了一般意义上的合法性制约,同时更重要的,是作为所有者和行政上级的政府的直接支配。

(2)目标导向下的组织管理整合机制 这在企业组织管理体系和运行层面主要表现为:①决策层形式化,“现代企业制度改造”,“新三会”、“老三会”并存,“新三会”为形、“老三会”为实;②管理层源于行政机关的未彻底变革的组织管理体系,机关化、准行政式的组织管理模式;③实际运行中人治特色浓厚的领导指示、领导权威;下属政治表现常常超越制度性的职责、程序、规则。这些都体现出社会政治逻辑主导,

技术逻辑、经济逻辑被异化的特征^[19]。同时,这也体现出,来自上级主管部门的社会政治性支配不仅决定了企业目标决策层面的战略选择和市场行为,且直接贯穿于内部组织管理整合过程。

在业务操作过程中,技术逻辑和经济逻辑作用程度相对较高。大规模工业化的同时,国有企业大量引进现代化的成套技术和设备,全面学习相配套的操作和管理技术,是最直接的原因。技术逻辑和经济逻辑一方面是与现代化生产技术体系相伴随的,不得不遵循的;另一方面,技术标准、经济标准在改革开放大背景下常常转化为社会政治性的“企业管理现代化”要求,成为政府推动企业变革的重要力量。其过程具有显著的社会政治导向和社会政治逻辑支配色彩。例如,改革开放以来管理进步和创新中阶段性、运动式的管理热潮,“一把手”、“领导重视”在管理提升中的特殊作用,“管理现代化”过程中多方面存在的形式化,追热点现象等。很多现代管理方法体系不是在内生需要下引进的,而是“运动式”行政推动的结果。现代组织管理方法体系所依托的科学观念和科学精神,权利意识和权力制衡,自由竞争、优胜劣汰观等认知和观念基础并未真正建立起来,体现技术逻辑和经济逻辑核心价值的严格、精准、责任、高效等仍浮于表面,徒具形式,并未真正扎根。

从 3 种制度逻辑视角审视,经济目标、效率效用标准尚未成为国有企业管理整合的核心。基本的现实是:业务技术逻辑和经济逻辑服务于社会政治逻辑的约束和要求,业务技术追求和经济效率效用的追求是为了满足社会政治目标和标准的需要。

3 中、西交互下的管理道、体、术 3 个层次

制度是人类活动的超组织模式。既包括组织间乃至更高层次的内容,也体现和贯穿于组

织内部^[20]。以上国有企业 3 类制度逻辑的整合型态,从企业管理“道”(核心价值使命)、“体”(管理体系框架)、“术”(方法手段系列)3 个层次依次观察分析,不仅业务技术逻辑和经济逻辑受限于社会政治逻辑的特征有显著表现,同时也呈现出明显的中、西两类元素交互组合的特征(见图 1)。

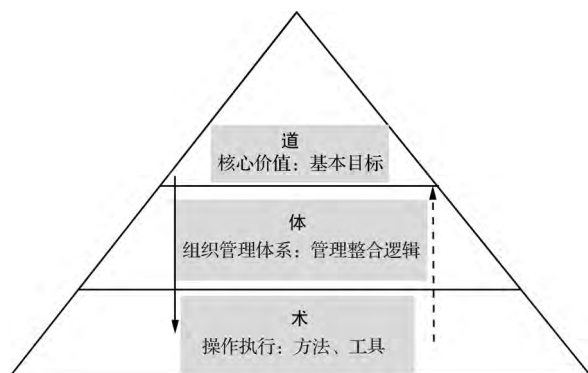


图 1 道、体、术 3 个层次

总的特征是,越是在高层次,在具有决定性的、体现企业核心价值和基本目标的“道”的层面,越是以“中”的社会政治逻辑的标准和价值为主;越往低层次,在手段性的、企业行为和管理操作执行的方法体系层面,“西”的体现现代科学管理技术逻辑和经济逻辑的色彩越明显。

按照目前阶段的主流价值体系,国有企业的国计民生、中流砥柱、社会制度支撑作用以及国家赋予国有企业的使命和责任,无不反映出受现阶段社会政治逻辑和价值导向的支配。在此意义上,能够提高效率效用的现代科学管理体系,是实现国有企业社会政治性目标的手段之一,与“中”的标准和价值相一致,由此得以大规模引进和推广。但正因如此,技术逻辑和经济逻辑只能在社会政治逻辑所允许的空间内起作用。若干案例中突现出的为了社会政治性目标而突破技术逻辑和经济逻辑的“举国体制”(如三峡工程等)现象,中央企业按国资委要求“主辅分离”中剥离高利润行业业务,回归体现国有经济地位的低利行业现象,很多国有企业在国家政策、政府管制下无法按市场规律办事的无奈都是明证。

中间性的“体”的层面——企业组织管理框架体系,管理制度整合机制中,是中西两套规则同时存在、同时作用、矛盾冲突、一定程度上妥协共存的状态。例如,前述企业制度中,“中”的“老三会”与“西”的“新三会”并存,实际决策过程中“老三会”约束“新三会”,中实西形;现代企业业务管理、职能管理、组织管理制度体系形式

上普遍得到推广和应用,实际组织管理过程中真正起作用的,是传统的领导指示、贯彻执行、考核评价的运作规则;舶来的人力资源管理制度、程序,与本土的机关化的身份、地位、资历、忠诚、权威体系并存。总体上呈现中西并存,中实西形局面。

事实上,任何成功有效的管理模式中,最终支配性的整合力量都是社会政治逻辑。道、体、术 3 个层次最终都要统合于“道”。管理模式之间的差异,首先,是用来整合其他制度逻辑的社会政治逻辑的差异。当技术逻辑、经济逻辑(如严格、精准、责任等)上升为重要社会价值,与社会政治逻辑相容,具有内在价值一致性时,技术价值、经济价值得以高扬,成为管理整合中的重要逻辑。由此,社会、技术、经济 3 个侧面成为具有内在逻辑一致性的整体。这 3 个侧面的价值不相容甚至相悖时,社会政治逻辑与技术逻辑、经济逻辑之间就会产生背拗和张力。在社会政治逻辑强力支配下,甚至置基本的事实于不顾,技术逻辑和经济逻辑体现的生产活动、经济活动的基本规律性就会在相当程度上被违背。目前阶段的国有企业即处于这种状态。

在后一种情形下,社会政治逻辑、技术逻辑、经济逻辑之间的不一致甚至相悖不仅会体现在企业管理的“道”的层面,在“体”和“术”的层面,组织管理框架体系和操作执行中,都会有直接体现。社会政治逻辑、技术逻辑、经济逻辑都不仅仅体现为明确有形的制度;同时,也是共有的行为规范,也是公认的价值。如果“道”的层面不能充分认识和尊重技术逻辑和经济逻辑的重要价值,而以社会政治逻辑甚至领导者个人偏好代之,背离甚至伤害技术逻辑和经济逻辑的制度性作用,就会导致“体”的层面上受领导指示、贯彻执行、考核评价的实际运作规则高于现代企业业务管理、职能管理、组织管理体系的约束;出现人治色彩的身份、地位、资历、忠诚权威体系优于制度性人力资源管理体系的现实。“术”的层面上,执行操作中,严格、精准、责任、高效的生产运营和管理体系就不可能真正建立起来。社会政治逻辑与有效行政支配高度结合的现实下,这种状况尤以为甚。

从技术、经济、社会这 3 个侧面看,社会政治逻辑—经济逻辑—技术逻辑的主次次序是基本。从道、体、术纵向 3 个层次中、西两类规则看,中主西辅、中实西形是基本的事实。“新三会”为形,“老三会”是实;现代科学管理制度系列中的业务管理、职能管理、组织管理体系,只

能在自上而下的社会政治逻辑支配下有限地发挥作用;实质上起支配作用的地位、身份、资历、忠诚权威体系,常常导致现代人力资源管理的标准、流程和规则徒有其形。形式化的现代科学管理制度形式的“规制”,传统与现代,中、西混搭的当代中国社会道德和行为“规范”,中国特色社会主义道路的“认知”,构成合法性的3个层面在中国情境下的杂糅、混合和妥协。这就是“中魂西制”概括的,“以中国传统管理观念和价值意义指向为主,吸收、融合了部分相容的西方现代市场经济观念、现代管理制度和方法,以更具中国传统组织管理特征的社会性目标整合机制和制度约束机制来实现管理的组织管理类型”^[21]。

4 “中魂西制”模式体现的社会基础和传统文化认知

制度逻辑的本质在于形塑物质世界的一系列隐性的假设和价值^[14]。特别在跨文化学习和引进时,人们有意识无意识地会以传统文化的价值观念和思维模式去理解和运用新事物和新形式;借助民族的文化记忆和历史经验去应对新挑战和新问题。在当代社会政治逻辑为主的支配和管理背后,在改革开放以来理解、运用现代管理制度和规范时有意识无意识的观念和思维深层次,在实际操作中,是传统中国管理文化的基本精神和行为规则。在推动中国企业管理现代化的指导思想和政策方针层面,在学习、引进、推广的实践环节,这些根植于传统文化的基本假设和价值观念有意识无意识中支配着人们的认知、解读、理解和操作。

从当代中国管理现实反观和整理传统文化的影响和支配,可以从制度的文化认知层次和历史路径依赖角度深入理解和发掘当代中国国有企业管理模式的制度特征。这里,既有中国特色体制下“以我为主,博采众长,融合提炼,自成一家”^[22]的有意识选择,也有潜意识层次传统观念和历史的全面支配和影响。

对中国传统管理的主要特征,许多研究者^[23~26]都得出大体一致的判断。对全局和整体为重,中庸和合,家族血缘基础,家长制权威,道德规范、职业规范、思想观念三位一体塑造人,家国情怀激励等基本特征,都有不同程度的论述。但很少有从传统文化的主流价值观念和思维模式对当代国有企业管理模式的形塑角度提出理论。国有管理模式相当程度上是从民族的文化记忆和历史经验出发自觉不自觉地应对当代

新挑战,解决新问题的创造和尝试。尽管当今制度和管理实践通行的话语是现代组织管理话语体系,但背后的价值准则和思维习惯却是传统的。其中,与前述国有管理模式制度特征具有强关联性的传统特征,具体有以下几点:

(1)大一统体制下的全局为重、整体优先准则 大一统既是中国文化基本观念,也是中华两千年历史的体制现实。类似联邦制或分权制的体制,在中国既缺乏观念支持,也没有现实基础。改革开放,是在大一统文化观念未曾发生根本改变,民族救亡图强观念下开始的。现实中,起步于全面集中控制的计划经济体制。在经济、社会、政治大一统传统和现实体制下,国有企业本身就是国有经济主体“兵团”的组成,同时要承担政治、社会、经济职能。作为事实上的一级行政,必须无条件服从上级指令。企业的战略选择、发展方向服从于政府阶段性的任务和安排。国有企业战略转型,并购重组,“有进有退”,国际化,管理提升,都是在社会政治性的需要、全局优先准则下实现的。管理中多重制度逻辑整合,都是按照社会政治逻辑统合,纲举目张的大一统秩序和优先次序进行的。企业内部涉及到技术、经济、社会3个侧面,涉及到局部和全局平衡问题时,也是按照整体优先、社会政治侧面统合法则安排的。迄今为止,中国社会尚未具备资本支配下独立企业组织生存的体制和文化条件。

(2)中庸和合整合方式 大一统背后“天人合一”的“一”,是经由“中”实现的。“致中和”则“天地位焉,万物育焉”,则“道生万物”。引进学习西方现代科学管理体系过程中,从政府到企业,都是本着拿来主义,兼收并蓄,改造融合,中庸和合精神操作和实施的。虽然许多环节存在中西两类制度逻辑难以相容,矛盾冲突的事实,但现实中,鲜有穷究是非对错,一边倒,绝对化倾向。前述“新三会”“老三会”并存,就是一种非驴非马状态。组织管理中正式化的现代企业业务管理、职能管理、组织管理体系,在实际运作中要靠领导指示、贯彻执行、考核评价的方式推动才能运转,呈现出明确设置、规定的组织制度体系与实际运作的规则相分离的掣肘格局。形式上普遍推行的现代人力资源管理体系背后,真正起作用的是传统和行政支配下机关化的身份、地位、资历、忠诚权威体系。只要不违背社会政治这个最根本的“中”的原则,和局部服从整体这个“全局”,都可以调和共存。中庸和合本身,就是一种中国式的社会整合标准。

显然,注重“道”,注重核心以及整体平衡,模糊、疏忽许多基本事实和具体细节,也是中庸和合的后果之一。本着拿来主义,为我所用的愿望,实则捏合或拼合,若即若离的现象,也随处可见。建立在技术逻辑、经济逻辑基础上的,体现企业组织特征的严格、精准、责任、高效专业规范和操守,相当程度上被模糊,被淡化,被疏忽于中庸和合的整合过程中。

(3)家族血缘关系泛化 家族乃中国传统管理最基本的渊源和集大成者。家族制的当代传承最重要的,不是血缘本身,而是泛家族化的人际关系规则和行为习惯。改革开放以来,实际掌握政府和国有企业权力的50、60、70年代后几代人,大部分出生和成长于传统家族社会。文化认知和生存经历经验中,不可避免地打上家族血缘关系及相应观念的烙印。血缘关系泛化或泛家族化已成为当今社会的重要现象。前述国有企业行政机关运作体系背后的传统家族血缘逻辑,身份制、等级制、家长制的现实;一次次企业组织专业化分工改革后有意识无意识中又回到家族式的“大而全”、“小而全”体制的惯性;人际关系网络中基于血缘、地缘、学缘,同乡故旧的团伙和帮派体系在企业乃至社会各层面的实际存在和作用;管理运作中自觉不自觉的情、理、法逻辑,无不体现泛家族化、家产官僚制在当代组织管理制度形式中的存在和作用。这些都是国有企业管理中潜在的重要制度逻辑。

恩威并济、情理交融的领导方式,同样源出于家族制遗留。改革以来成功的企业家都是“恩威并济,情理交融”特色鲜明的“英雄式领导”、“教父式领导”。在中国文化造就的员工观念中,这样的领导是令人敬仰、崇拜的“英雄”。具有“仁慈德爱”禀赋,又善于“恩威并济”的管理者,才能成功。

(4)重人事、重道德的整合特征 道德化管理传统既来自于家族血缘制度规范,也与儒家伦理规范内在一致。有史以来管理上的重人事,轻技术特征;重道德修为,轻功利倾向;源自传统儒家的道德规范、职能规范、思想观念一以贯通,三位一体,从根本上塑造人,管理人的管理整合方式。时至今日,从政府到企业,仍然循着思想动员、统一认识,组织、贯彻落实,批评与自我批评的现代三位一体方式整合和管控。“德才兼备、德为才先”依然是选人、用人、考核的主要依据和标准。

(5)家国情怀激励 “国企是共和国的长子”^[27],”“为我中华,志建三峡”^[28]”。源自祖先崇

拜,血缘基础的民族精神,家国情怀,中国梦,在今天,依然是激励国有企业领导和大部分员工的精神力量,是责无旁贷的历史使命。

5 结语

本研究采用技术逻辑、经济逻辑、社会政治逻辑3类制度逻辑的分析工具,结合企业管理道、体、术3个层次的剖析,通过对改革开放以来以大型国有企业为代表呈现出的“中魂西制”企业管理创新模式的面上的制度分析,发现从技术、经济、社会3个侧面看,社会政治逻辑—经济逻辑—技术逻辑的主次次序是基本。道、体、术纵向3个层次,中、西两类规则看,中主西辅、中实西形是基本的事实。在当代社会政治逻辑为主的支配和管理背后,在改革开放以来理解、运用现代科学管理体系时有意识无意识的观念和思维深层次,在实际组织管理运作中,是传统中国管理文化的基本精神和行为逻辑。

改革开放以来国有企业管理变革创新最根本的特征是“中魂西制”概括所强调的管理的中西碰撞、中西交汇、中西杂糅、中西整合。1983年,袁宝华^[22]提出“以我为主,博采众长,融合提炼,自成一家”的十六字方针时,强调既要接受历史传承,又要提炼创新;既要引进学习,又要结合国情和不丧失自我,成为企业管理改革的指导思想。改革开放近40年来,国有企业的管理变革和创新,形成中的“中魂西制”管理模式的实践和探索,正是在上述十六字方针指导下发生的,是以我为主,吸取精华,剔除糟粕,学习和引进现代西方管理,创造新形式的主动努力和尝试。同时,受文化传统影响,自觉不自觉地按照中国式的整体综合、中庸和合、家国情怀等观念和思维去指导和贯彻学习的引进过程。客观上导致中国式的学习引进和融合创造。

中国传统文化具有极强包容性,善于吸收外来文化,兼收并蓄,以“转化性创造”的机制^[29]实现自我更新、再造和升华,适应新的时代和历史条件。在此意义上,近40年来以国有企业为代表的“中魂西制”管理模式探索和创新,或自觉或不自觉,是文化再造,自我更新的过程和阶段性状态,是传统管理基础上的熔合和再造。

参 考 文 献

- [1] 斯科特 W R,戴维斯 G F. 组织理论:理性、自然与开放系统视角[M]. 高俊山,译. 北京:中国人民大学出版社,2011
- [2] 汤普森 J. 行动中的组织:行政理论的社会科学基础

- [M]. 敬义嘉,译. 上海:上海人民出版社,2007
- [3] KOSTOVA T. Transnational Transfer of Strategic Organizational Practices: A Contextual Perspective [J]. *Academy of Management Review*, 1999, 24(2): 308~324
- [4] 斯科特 W R. 制度与组织——思想观念与物质利益 [M]. 第3版. 姚伟,王黎芳,译. 北京:中国人民大学出版社,2010
- [5] CALÁS M B, HOLGERSSON C, SMIRCICH L. “Diversity Management?” Translation? Travel? [J]. *Scandinavian Journal of Management*, 2009, 25(4): 349~351
- [6] SAHLIN K, WEDLIN L. Circulating Ideas: Imitation, Translation and Editing [M]//SAHLIN K, GREENWOOD R, OLIVER C R, et al. *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London: SAGE Publications Ltd, 2008
- [7] ZILBER T B. The Work of Meanings in Institutional Processes[M]//SAHLIN K, GREENWOOD R, OLIVER C, et al. *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London: SAGE Publications Ltd, 2008
- [8] WESTNEY D E. Imitation and Innovation: The Transfer of Western Organizational Patterns to Meiji Japan [M]. Cambridge: Harvard University Press, 1987
- [9] WESTNEY D E. Organization Theory Perspectives on the Cross-Border Transfer of Organizational Patterns[M]//LIKER J K, FRUIN W M, ADLER P S. *Remade in America: Transplanting and Transforming Japanese Management Systems*. Oxford: Oxford University Press, 1999
- [10] FRIEDLAND R, ALFORD R R. Bringing Society Back in: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions [M]//POWELL W W, DIMAGGIO P J. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1991
- [11] BIGGART N W, GUILLÉN M F. Developing Difference: Social Organization and the Rise of the Auto Industries of South Korea, Taiwan, Spain, and Argentina [J]. *American Sociological Review*, 1999, 64(5):722~747
- [12] THORNTON P H. Markets from Culture: Institutional Logics and Organizational Decisions in Higher Education Publishing [M]. Stanford: Stanford University Press, 2004
- [13] GREENWOOD R, DÍAZ A M, LI S X, et al. The Multiplicity of Institutional Logics and the Heterogeneity of Organizational Responses [J]. *Organization Science*, 2010, 21(2):521~539
- [14] THORNTON P H, OCASIO W. Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations: Executive Succession in the Higher Education Publishing Industry, 1958-1990 [J]. *American Journal of Sociology*, 1999, 105(3):801~843
- [15] 王利平,葛建华. 组织理论的整合框架研究——从多视角到一体化[J]. *经济理论与经济管理*, 2009, (5):68~74
- [16] 巴纳德 C I. 经理人员的职能 [M]. 北京:中国社会科学出版社,1997
- [17] 邓小平. 邓小平文选(第三卷)[M]. 北京:人民出版社,1993
- [18] 李荣融. 国资委召开部分央企会议对房地产业务提明确要求 [EB/OL]. (2015-08-19). http://www.gov.cn/gzdt/2010-03/22/content_1561822.htm
- [19] 葛建华,王利平. 多维环境规制下的组织目标及组织形态演变——基于中国长江三峡集团公司的案例研究[J]. *南开管理评论*, 2011,14(5):12~23
- [20] 周雪光. 组织规章制度与组织决策[J]. *北京大学教育评论*, 2010(3):2~23,188
- [21] 王利平. “中魂西制”——中国式管理的核心问题 [J]. *管理学报*, 2012,9(4):473~480
- [22] 袁宝华. 袁宝华文选 [M]. 北京:中国人民大学出版社,2010
- [23] 虞祖尧. 管理的智慧:《周易》管理正义 [M]. 上海:复旦大学出版社,2009
- [24] 黄光国. 人情与面子:中国人的权利游戏 [M]. 北京:中国人民大学出版社,2010
- [25] 黄如金. 和合管理:探索具有中国特色的管理理论 [J]. *管理学报*, 2007, 4(2):135~141
- [26] 王利平,胡新欣,周燕,等. 文化浸润:中国企业管理的历史传承 [M]. 北京:机械工业出版社,2011
- [27] “中国企业成功之道”青岛港案例研究组. 青岛港成功之道 [M]. 北京:机械工业出版社,2011
- [28] “中国企业成功之道”三峡集团案例研究组. 三峡集团成功之道 [M]. 北京:机械工业出版社,2012
- [29] 李泽厚. 中国思想史论(上) [M]. 合肥:安徽文艺出版社,1999

(编辑 郭恺)

作者简介:王利平(1957~),男,山西柳林人。中国人民大学(北京市 100872)商学院教授、博士研究生导师。研究方向为组织管理、战略管理、中国本土管理。E-mail:lpwang@ruc.edu.cn