

单位制与师徒制

——总体体制下企业组织的微观治理机制

傅春晖 渠敬东

提 要：中国在 1949 年之后逐步形成社会主义计划经济体制，它在很大程度上是一种再分配体制。这种社会主义的再分配体制集中体现为“单位制”的组织形态。在单位制下，科层制的正式制度总是“嵌入”在社会连带关系当中，扎根在具体的民情当中。单位制中的科层关系和师徒关系相互影响、相互制约，这种双重机制是单位制下企业治理的重要特点。除师徒制之外，构成单位制民情治理要素的微观机制还有家庭和社区等组织机制。这些具有延续性和扩展性的普遍社会关联是单位制下的制度保护带和调节、润滑机制，构成了总体体制治理框架下应予以充分重视的社会领域。

关键词：再分配体制 单位制 师徒制 企业治理

一、总体治理体制下的社会经济秩序

在有关社会经济治理体制的分析中，波兰尼曾区分了经济整合的三种形式，即互惠经济、再分配经济和市场经济。在波兰尼那里，再分配体制主要用来描述早期帝国，其再分配权力的合法性来源于传统权威，再分配的目的是维系体系的再生产（Polanyi, 1957；1971）。而在社会主义经济体制中，中央计划制定者对剩余进行再分配的权力则来源于“目的理性”，即他们宣称能够最有效地使用剩余并确保增长（塞勒尼，2010：41）。在再分配体制下，是再分配者的“目的性知识”赋予再分配以合法性，即他们宣称比一般人更知道什么更符合社会的长远利益（塞勒尼，2010：8）。这种理性与市场资本主义的理性截然不同，社会主义因此也被称作一种“超级理性的经济体制”。从政治经济学的角度出发，中国在 1949 年之后逐步形成

并最终定型化的社会主义计划经济体制，在很大程度上是一种再分配体制。

在社会主义再分配体制中，从中央到地方，位于官僚结构的不同层级和位置之上的行动者构成了不同的再分配者，再分配者试图通过将他们所能控制的剩余数量最大化从而扩大其再分配权力，因而社会主义再分配经济具有一种内在地减少消费和扩大投资的倾向。在再分配体系下，国有企业并不需要考虑利润问题，只要能获得满足继续生产的各种资源，企业就能持续运行下去了，这就是科尔奈所谓的“预算软约束”。预算软约束往往导致过度生产的现象（Kornai, 1959）。而事实上，根据塞勒尼等人的看法，国有企业预算软化的决定性因素是再分配体制中国家对于剩余的抽取。塞勒尼（2010：47）指出：“国家作为所有者所具有的一种倾向，即干涉资本的积累过程。如果中央计划权威部门愿意停止对积累过程的干涉，不再从更赢利的企业抽取利润，那么，人们就可以在社会主义经济体制中解决软预算约束的问题。”换言之，在社会主义再分配经济中，存在着四种内在倾向：最大限度地减少消费和扩大投资；最大限度地减少个人消费而扩大集体消费；将剩余从利润较好的企业重新分配到利润较差的企业；最大限度地促进工业生产而减少消费品的生产。

塞勒尼进而发现，在现实运行中，社会主义再分配经济产生了复杂而又弥散的权力体系，“网络关系”、“庇护关系”对于维持体制的平稳运行发挥了关键功能，“要想对社会主义再分配经济加以描述，最好的切入点是去关注位于再分配官僚机构中各个层级和位置上的再分配者之间激烈的竞争和讨价还价行为”（塞勒尼，2010：43）。在他看来，对一种社会经济体制进行分析，应当主要考虑以下三个方面：产权形式、经济整合的机制以及支配这种体制的独特理性形式。而社会主义经济体制的特征在于：第一，其目标是消灭个人私有财产并将某种形式的集体所有权（通常是国家所有权）制度化；第二，对资本和劳动力实行中央控制，即“经济在很大程度上是由中央国家机器的再分配干预来加以整合的”，市场机制则处于边缘地位；第三，中央计划制定者享有“目的理性”的权威，即其再分配权力的合法性来源于其宣称比生产者 and 市场更有能力来决定剩余如何分配。因此，在社会主义经济体制中，大多数生产资料是集体所有的，市场的作用被限定在某些边缘性领域，中央计划或再分配深刻地影响着经济再生产的逻辑；而在这样一种逻辑中，实质理性占据着支配性地位（塞勒尼，2010）。一个值得追问的问题是，这样的不同维度的关系、究竟是怎样的？是否它的构建仅限于社会主义体制提供的制度资源。

在中国，这种社会主义的再分配体制集中体现为“单位制”的组织形态。研究者将“单位”定义为基于中国社会主义政治制度和计划经济体制所形成的一种特殊组织，是国家进行社会控制、资源分配和社会整合的组织形式，承担着包括政治控制、专业分工和生活保障等多种功能，其典型形态是城市社会中的党和政府机构（行政单位）、国有管理及服务机构（事业单位）和国有企业单位（李路路、苗大雷、王修晓，2009）。单位制从新中国成立初期开始萌芽，在20世纪50年代中期初步形成，而后在十多年的体制变化之下不断变化，才得以稳定并延续下来。由过渡时期的总路线所确定的三大改造以及“一五”计划的实施，对我国的国民经济与社会发展产生了巨大的影响。从企业和职工的角度来讲，它集中地体现在占有和经营上。

首先，从对生产资料的占有方面，确定了全体人民作为占有主体。最初，《共同纲领》和宪法把国体和政体建立在以生产资料公有制为主体的基础之上，并确立了公有制中工人阶级作为占有关系的主体。但是，这种政治性的占有关系的改变也引起了诸多生产实践中的矛盾，特别是，介于整体国家和作为生产个体的工人之间的企业组织构成了占有矛盾的核心。其一，从所有制角度来讲，中华人民共和国成立初期是多种所有制形式并存的局面，国有经济并不占据绝大多数，大部分仍然是资本制企业和个体经营者，在工业组织的维度里就不能贯穿全民所有和工人阶级作为主体的占有逻辑。其二，从企业内部来讲，矛盾在于，回到每一个具体的资本制企业组织时，仍然是以资本为主导的占有关系，工人在一定程度上仍陷入剥夺状态中，且国家的具体政策因为百废待兴给资本制企业提供了一定程度的存活空间，因此在总体性的全民占有和资本占有之间就形成了巨大的矛盾。这些意识形态和现实之间的矛盾，反映在生产活动当中，就体现为“集体制和工厂制”之争等诸多具体问题。社会主义改造的目的，就是要从占有关系上解决这些问题。比如，在公私合营的过程中，联营合并、以大带小、以先进带落后等方法，实际上“已经突破了所有权的界限”。“裁、并、改、合”等诸种公私合营的方式，都改变、重置了占有关系。

其次，从企业经营的角度来看，由占有关系而确立的计划经济体制，要求国家具有超级理性，要求政府作为第一代理人具有超级理性能力（hyper-rationality）和执行效力，用计划经济的形式来安排和控制企业的所有经营活动，由此建立一个计划意义上的交易过程（Heller et al. , 1983）。

从1949年到1956年，市场调节的作用迅速衰微，高度集中的经济体制逐步形成。在新中国初期，资本制企业的存留客观上要求与资本相对应的自由市场仍然有存在的空间，完整的国有工业体系的缺乏也要求资本制企业成为国民经济的必要补充。但是，由于“一五”计划确定的重工业优先发展方针、技术赶超和规模经济的需要，对产业和地区发展不平衡的调整以及资金短缺而促使的提高积累等相应举措，都促成了一种高度集中的管理体制的形成。这种管理体制发展到极端，就是不断地压缩直至消灭自由市场发挥作用的空間。这个体制形成之时，作为生产单位的企业组织已经彻底失去了自主经营的选择权。

二、单位制作为一种治理形态

单位制研究是本土社会学研究相对成熟的一个领域，已有的研究在治理的意义上为我们提供了很多启示。学者们从不同的角度对这种特殊的组织形态提出的解释，丰富了我们对于总体体制下的企业组织的理解。

这一研究路径的起始点是对单位体制的历史追溯。路风认为，单位制源于革命时期一套独特的根据地制度。按照个人职务和资历评定等级的供给制，在“大生产运动”中逐步成熟，从中产生了国营企业的早期形式。新中国成立以后，供给制的组织原则和分配方式在建立社会主义体制的过程中被继承了下来，随着统一财经的工作和“三反”、“五反”等政治运动的展开，党的权威迅速在城市社会中得到贯彻。新的政治权威结构对于劳动体制产生了广泛影响，包括工会的普遍建立、民主管理的实施、对失业工人的救济和劳动争议仲裁制度、劳动保险制度的设立等。单位制的确立和总体体制的形成几乎是同步的，国家行政权力通过对经济组织和个人活动的控制，以达到完成生产资料的社会主义改造并实现国家的工业化的双重政治目标。由此而形成的单位制的几个主要特点：首先，各单位都是“功能合一”的，“即任何单位都同时具有政治的、社会的以及自身专业分工的多种功能”；其次，“生产要素主体之间的非契约关系”，也就是说单位并不是建立在契约关系之上的经营主体；最后，“资源的不可流动性”，即资源的调动不是由于市场关系而是受到再分配权力的控制（路风，1989、1993）。

如果说路风将单位制的起源追溯到共产党的根据地时期，那么卞历南的研究则

揭示了“单位制”起源的另一条历史线索。在他看来,“单位”的出现事实上是抗日战争时期国民政府为应对日本入侵的全面危机而造就的一种制度变迁。卞历南认为,这场持续的全面危机导致了一个中央计划官僚机构的成立,国营重工业的迅速扩张不过是其自然的结果。作为迁入地的西南地区当时许多地方缺乏现代设施和发达的市场支持,许多企业开始自行向员工提供从幼儿园到公墓的各种社会福利,每一个都像是个自给自足的王国。由此出现的全新国营企业制度呈现出三大特征,即官僚治理结构、具有鲜明特征的管理与激励机制、企业提供社会服务与福利(卞历南,2011)。

路风和卞历南的研究共同揭示了单位制作为一种常规治理模式的历史根源,即革命或抗战时期在生产上的应对措施实际上酝酿了“单位”或单位制作为一种现代性的科层化组织形态的出现,单位制的后续发展和不断变迁始终需要面对这种“路径依赖”所带来的各种历史遗留问题(路风,1989;李路路等,2009)。除此以外,单位制也是新政权依据当时“国情”的需要,用以“应付和适应当时国际国内极其严峻的社会、经济和政治形势及挑战”的产物(李汉林,1993),路径依赖和资源约束这两种机制共同促成了单位制的形成(李路路等,2009)。

当然,仅仅从发生学的角度对单位制的缘起予以解释是不够的,单位制作为社会主义体制下一种普遍的企业组织形态,还因为它和行政体制有某种程度上的契合。在行政级别上,单位“总是隶属于一定的‘上级单位’,接受‘上级单位’的领导”(李汉林,1993),通常所谓的“局级企业”、“部级企业”等称谓正是对于这种自上而下的金字塔式的行政结构的反映。在实际工作当中,政府部门和作为企业组织的“单位”之间的界限是非常模糊的,从而造成了“政企不分”、“党政不分”的现象。李汉林认为,单位在其具体的行为过程中,扮演着这样的双重角色:一方面,单位集各种社会功能于一身,这种单位对社会服务大包大揽的做法被称之为“企业办社会”,在企业办社会的逻辑下,单位为其成员提供各种各样的福利是“理所当然”的,由此而形成了单位成员对于单位组织的依赖;另一方面,国家对于企业实施产供销、人财物的条块管理模式,使得单位只能“服从、逢迎和执行上级单位的行为或指令”,由短缺经济而造成的和上级单位的讨价还价进一步在资源交换的互动过程中强化了这种“依赖性”和“顺从感”。李汉林认为,这种依赖性体制的形成,不仅由于对苏联社会主义道路和社会体制的“效仿”,也源于中国家族制传统文化的影响,单位成员对于单位的依赖正是“传统家族组织中家族成员对家族全面依赖的影

子”（李汉林，1993）。除此以外，城镇集体组织的“归口”管理，更加扩大了单位制的行政范围，使得“单位”的边界更加模糊（路风，1989；李汉林，1993）。

由此我们看到，在单位制当中，上级单位、下级单位和单位成员之间形成了一个逐级代理的结构，但是，这种“代理”并不是经济学意义上的“委托—代理”关系，因为在计划经济体制下，企业的经营特质已经被极大地弱化了。这种代理更大程度上是指行政上的隶属关系、政治上的支配关系和经济上的依赖关系。而“企业办社会”与其说是一种经济行为，不如说是一种治理模式，这一治理模式一方面是单位制的“过度的发育”，另一方面则是“社区中的社会化服务不断地萎缩”，单位对其成员赋予社会身份、提供社会支持、保障社会福利，单位对于社区的替代正是总体体制下社会治理的重要特征（李汉林，1993）。

对单位制的研究离不开对“单位”这一单位制下的“细胞”的研究，对单位这一“生产政体”^①的研究使我们对单位制的宏观经济和政治条件有“拓展的”理解，将工作现场与更大范围的政治经济制度及其变迁连接起来。以“单位”为基本分析单元的研究关注的是“有理性选择能力的个人”，关心的是“实际社会的微观运行过程”，李猛等学者的研究非常准确地揭示了其所具有的范式转移的意义（李猛等，1996）。

这种角度的研究肇始于魏昂德的《共产主义的新传统主义：中国企业中的工作与权威》，在魏昂德看来，“共产主义的新传统主义”下的单位，通过“制度化依附”（organized dependence）和“有原则的特殊主义”（principled particularism），形成了一种基于私人关系的亚文化，建构了一套高度制度化的“庇护网络”（network of patron-client relations）（魏昂德，1996）^②。但是，李猛等也指出，魏昂德的研究也存在一些十分严重的问题，例如他只强调了“领导”和“积极分子”之间的庇护

① 布洛维指出，我们可以从劳动过程、市场竞争、劳动力再生产和国家干预这四个方面来考察一个具体的工厂政体。他据此将历史上出现过的工厂政体做了类型学的划分，其中，他不仅区分了资本主义的市场专制体制、霸权体制和霸权专制体制，还将工厂政体的概念扩展到对国家社会主义和殖民主义的分析中，提出了‘官僚专制体制’、‘官僚霸权体制’和‘殖民专制体制’等理想类型。不同的生产政体形塑了不同的工人阶级利益和能力，在《生产的政治》中，布洛维就利用生产政体的不同解释了为什么在俄国出现了十月革命，而英国工人阶级却始终持改良主义的取向（闻翔、周潇，2007）。

② 庇护关系可以被定义为“一对角色之间的交换关系，可被界定为两人之间工具性友谊关系的一种特殊情况，其中占据较高社会经济地位的庇护者（patron）利用其影响力和资源向社会经济地位较低的被庇护者（client）提供保护和利益，作为回报，被庇护者则向庇护者提供一般性的支持和帮助，包括个人服务”（Scott, 1972: 92）。

关系，而没有考虑普通群众的“利益表达方式”，另外，魏昂德始终把“领导”看作一个“意见一致的行动整体”，忽略了其中的分歧和由此而形成的“派系”。

李猛等的研究正是通过对社会主义国家体制下的“德治性再分配体制”的分析，揭示了“派系”在单位的权力结构中的重要性。由于缺乏明确的品德评价标准，这种再分配体制的一个特点就是“规则短缺”，但正是由于这种制度性的短缺，给作为评判者的“领导”或“官员”留下了“相当大的处置权或自由空间”，对这种“幕后”空间的认识和利用正是单位中的权力之源。李猛等（1996）认为，“（单位中的）权力基础实际上是一种纵向关系网络。这个网络以单位内某一级别的某个官员为枢纽，呈分散状上下延伸出去。而在同一级别内，竞争使官员往往组合成几个分裂的单位。这样就形成了几个上下延伸、平行断裂的关系网络，我们将其称为派系结构”。派系结构不但是单位内基本的权力结构，也是单位内基本的利益结构，更是单位内基本的行动结构，派系结构在信息沟通、权力交换等方面发挥了重要的作用。

李猛等敏锐地看到，是关系网络而不是“阶级集团”构成了中国社会成员追求个人利益的主要方式和渠道。单位内部的利益群体是“与派系结构相对应的纵向派系群体”，与上级领导的派系关系决定了人们争取利益的行动方式。^① 在单位内的决策和执行过程中，实际起作用的力量应从派系结构中去寻找。派系结构是单位运作的基本形式，它隐藏于表面的科层结构之下，这恰恰是单位制下“自由空间”的存在基础，是这个庞大的超级理性体制的裂痕。在这个空间里，充满了各种为抢占资源而进行的寻租行为、效率和合法性之间的权宜之计以及为取得再分配权力而进行的斗争。这个空间的构成逻辑不是科层制中的“代理”，而是无处不在的“权力”以及权力之所生成的关系网络（李猛等，1996）。

三、单位制的“社会动力学”

已有的研究从多个方面扩展了我们对单位制的理解。首先，单位制研究开辟了

① 单位内的各派系之间、派系内的积极分子和边缘分子之间以及在各种派系间摇摆的非派系分子之间存在一个复杂的博弈过程。每个成员都依据自己对形势的认识建构起一个派系结构图，并依据这个图示决定个人的行动策略（李猛等，1996）。

从组织意义上对中国共产主义体制的研究，既摆脱了带有强烈意识形态色彩的“集权主义”倾向，也不同于多元主义（pluralism）的“趋同性”理论，对在短缺经济下的再分配体制做了内在运行逻辑的分析，并且指出了单位制的历史、政治和行政根源，即单位制的出现是各种复杂因素交错影响的结果。其次，指出了单位制在新政权的治理体制中的一贯性，即单位制下的企业是经济与政治相互嵌套的组织，是整体社会运行逻辑在经济组织中的延伸，并且，由于“企业办社会”的普遍存在，使得单位更加成为一种“社会整合”的载体，成为城市治理体制中最基本的单元。最后，单位制研究还揭示了单位中存在的各种非正式制度，单位中的庇护网络和派系结构才是单位成员行动的基础。所以，现实中的社会主义体制远不是一个具备超级理性的严密整体，而是充满了各种具体行动的自由空间。

但既有研究也有诸多不足之处，单位制研究的突破需要从以下几个方面继续努力。

第一，单位制并不是一成不变的，既有研究基本上将单位制看作一种静态体制的理想类型，而没有细致地区分其在不同历史阶段的特征。实际上，在中华人民共和国成立前三十年的发展，单位制深受社会条件的变革、城乡关系的演化、工人流动性的变化和政治运动的影响，在具体层面和不同阶段的具体形态有着显著变化，因此对既有研究的突破需要一种“长期动态学”的研究视角（李猛等，1996）。

既有研究中，只有路风对单位制的形成和演化做出了阶段性的划分，他认为，“单位体制在第一个五年计划完成时就初步形成了”，并且通过“大跃进”的分权实践变得更加政治化，最后在“文革”时期达到了“成熟的形式”（路风，1993）。现在来看，关注单位制在这一历史时期的“动态”，至少有几个方面是要引起足够重视的：首先，城乡人口结构的变化不断地在形塑着单位的边界，由政策引导的招工导致的人口大面积流动，不断地挑战着作为经营组织的企业的要素平衡，预算软约束在企业治理效果上的表现，就是人员的不断变动，这在“大跃进”、“上山下乡”等运动中表现得最为明显。其次，社会运动不断地冲击着单位制的日常实践，分权和集权的不断变换，常规治理和运动型治理的不断反复，使得单位成为了总体体制下经济生产、社会生活和阶级斗争的重要场所，这些运动不可能不对单位和单位制以及单位中的人产生巨大的影响，目前尚缺乏针对这种运动机制的社会过程和心态史研究。最后，单位体制和总体社会结构之间有着密切的互动，集体企业的归口管理和“企业办社会”都是单位制整合社会结构的重要方式。并且，单位制对于

基层社会还产生着辐射性影响，单位制是这一时期人们建构社会认同的重要机制，给其成员提供了最基本的社会身份。

第二，对于单位制的静态处理，还容易忽略常规治理和运动型治理的交叉与交替（周雪光，2012）。群众动员是使单位制活动起来的重要因素。单位制的制度设计，使得单位既是经济组织，也是社会组织和政治组织，其中蕴含着效率与合法性的深刻，其具体表现就是讲生产与抓革命的矛盾。单位制的常规治理无法完全克服生产与革命之间的张力，于是需要通过运动不断地进行调整。只抓革命、只搞群众动员，容易耽误生产，“文化大革命”就是最极端的例子；但是不搞群众动员、单纯讲生产就容易在单位中导致官僚主义，从而使之失去卡理斯玛意义上的合法性。所以，单位制下的企业需要不断去创造能够使两者结合起来的形式。

例如，劳动竞赛就是抓革命和讲生产相结合的一种具体形式。劳动竞赛是一种非常规的生产动员形式（例如抗美援朝时期的爱国主义生产竞赛），但它又是单位制下一种常规化和制度化的生产形式。通过劳动竞赛和其他评选先进者的活动，一方面创造了一些显而易见的“生产政绩”，另一方面则培养了一批劳动模范和积极分子，从而为社会主义缺乏激励的生产体制不断地注入活力。当然，这种非常规的生产活动也是有代价的，它与劳动定额、指标管理相结合后容易产生重数量、轻质量的问题，从而加剧“过度生产”的现象。可以说，“群众动员在充当着中国计划经济时代经济增长重要砝码的同时，也在消解着旧体制的计划性内核与产出效益”（林超超，2013）。

第三，既有研究在讨论单位制下的企业组织的时候忽视了在企业“代理人”意义上的分析。例如，在新中国成立初期，对于国营企业的经营管理，在一段时间内曾经存在着“一长制”和“党委制”的争论。“一长制”来源于苏联的工业管理模式，即“厂长负责制”。毛泽东指出，“例如‘一长制’，中央曾经批转过某些地区的经验，认为可以试行。那个时候对这个问题还没有经验，就不能下一个断语，说一长制不好。一直到不久以前，我们才断定一长制不好，集体领导和个人负责相结合的制度好”（党的文献编辑部，1991；转引自武力，1996）。1956年9月，中共八大展开，在该会上重新确立了“以党为核心的集体领导和个人负责相结合的领导体制”，即党委集体领导下的厂长负责制。

党对日常工作的领导中，对于企业“代理人”的争论不仅关乎企业的政治生态，而且具有组织学上的重要性。党委集体领导下的厂长负责制，使得行政力量完

全主导了生产资源的调配和生产要素的组合,企业的经营带有极其鲜明的“行政化”特点。例如,企业的投资权受到极大的限制(路风,1989;李汉林,1993),在传统体制中,一般国营工厂的厂长只有审批单价为200—500元低值易耗品和800元的产品(卢中原,1992)。所谓政企不分,指的就是这样一种单位制下行政的财务机动权,“像首钢、鞍钢和武钢这样的大企业经理,其权限也只有审批不能高过单位包揽的现象”(卢中原,1992)。“一长制”和“党委制”的争论及其政策后果,持续地影响着这个时期的企业治理形态,“又红又专”的说法可谓合法性逻辑和效率逻辑在“德治性再分配体制”中的具体体现。无限制的行政干预使得市场机制的调节作用在计划经济下付之阙如,实际上,后来国营企业改革的实质就是试图改变这种“政治挂帅”的权力结构。

第四,以往研究缺少对于微观机制运作主体的研究,既缺乏对单位制下不同主体形态的区分,没有对单位内部的领导体制做足够的研究,也没有对职工群体做明确的区分,更没有对党委、工会、职代会这些职能机构进行结构意义上的分析。

现实中的单位是一种复合型的组织,不同的职能机构和行动主体在其中穿插运动。因此,单位制在国家治理的逻辑下是需要不断动起来的,这种单位制的“动态”常常体现为“群众路线”的形式。群众路线是共产党在革命时期树立起来的一条基本原则,1943年,毛泽东在为中共中央起草的《关于领导方法的若干问题》的决议中写道:“在我党的一切实际工作中,凡属正确的领导,必须是从群众中来,到群众中去。……从群众中集中起来又到群众中坚持下去,以形成正确的领导意见,这是基本的领导方法。”在新中国成立以后的各次运动当中,群众路线依然是最基本的政治和组织原则,而《鞍钢宪法》可谓为群众路线在工业领域中具体实施的典型例证。

《鞍钢宪法》中的“两参一改三结合”即“干部参加生产劳动,工人参加企业管理,改革企业中不合理的规章制度,在技术改革中实行企业领导干部、技术人员、工人三结合的原则”,要点正在于突破了单位组织的等级制,缩小了干部和工人的等级差别。《鞍钢宪法》对技术挂帅、官僚主义的批判,实质上是对常规治理的反向运动。不同的行动主体在类似的运动中的参与方式和利益表达,正是需要进一步加以解答的问题。

第五,现有的研究仍然需要解决从“单位”到“单位制”的研究过渡问题(李猛等,1996)。单位制的成立不仅在于单位的内部机制,也在于单位需要和外部环

境不断地进行互动。对于单位的研究决不能替代单位制研究，单位制相对于单位来说，是一种总体大于个别的现象，单位制所呈现出的诸多问题，并不是对于单位的研究所能涵括的。

总之，不管是单位制研究的已有发现，还是其有待突破的几个方面，都从某个侧面反映了企业这种单位制下的组织^①在占有、经营和治理上的复杂性（渠敬东，2013）。

首先，在占有关系上，国营企业是全民所有，国家是其代理人，国营的意思即国家作为全民占有的代理。但是，国家在现实当中无法实施直接的代理，因此需要发展出逐级代理的官僚体系，所以我们就看到了总体体制下企业行政化的倾向。但是，体现最高意志的“国家”和具体操作的官僚体制之间在实际运行过程中存在着经常性的紧张，需要不断地用运动型治理的方式来打击官僚体制的分权倾向（周雪光，2012）。

而所谓的“全民所有”，实际上不能等同于企业内部职工对企业的占有，因为按照这个表述，任何一个企业的工人所组成的“工人总体”才是企业所有者。因此，任何地区、任何企业的职工在占有意义上的权利都是均等化的。所以，国家统一制定的工资标准适用于所有的国营企业工人，工资制度和等级制度的决定权不在企业本身，工人的工资并不因企业的经营效益而有所区别。^②但是，工人工资以外的待遇却是与单位本身密切相关的，因各个行业而有所不同，不同的单位实际上形成了各个不同的“福利共同体”（路风，1993）。工人的收入实际上就是对这两方面的体现：首先是体现全民占有权利的标准工资，其次是体现行业差别的福利制度。除此以外，还有一层更加“隐性”的社会契约，即国家对于工人生老病死的保障。

其次，延伸到经营的角度来看，企业从占有关系上讲就不具备自主经营的权力，而只有代理经营权，这种代理经营就是对上级规定的在计划经济意义上的生产额度、市场配额、交易价格、销售范围、职工基本工资及福利的严格执行。所以，理想状态下的企业是一个超级理性的产物，企业只是这个庞大体系的每一个终端，企业经

① 对于单位制下的“单位”到底包括哪些组织，学者们有过诸多讨论。本文所指的单位，特指单位制下的企业组织。

② 另一方面也体现为，逐级代表而形成的职工代表大会，并不能全部决定具体企业的事务。因为企业内部的职工权利与全民占有制所规定的职工权利是不等同的，抽象的全民所有制的权利不能规定参与企业的具体事务。所以，作为企业治理结构的一个方面，职工代表大会事实上无法全面决策企业事务。

营活动所要求的独立的经营目标，以及与其产业和规模相应的管理模式、用于扩大再生产的资金、劳动用工和劳动激励，都带有上级指令的色彩。这就决定了单位制下的企业是在一个庞大的经济系统里被分配和规定的，而不是自主经营活动的主体。

但事实上，超级理性对具体企业活动的计划和控制是不可能的，“取代市场无政府状态的，是计划的无政府状态”（塞勒尼、曼钦，2010）。另外，在企业内部却从未停止过另一种意义上的“经营”，即企业成员利用逐级代理所产生的权力空间进行寻租。庇护关系和派系结构成为这种经营活动的目标，其潜在获益（如单位制下的分房）甚至远超过名义上的收入。

最后，在治理的意义上，由于企业职工、职工家庭和所在社区在现实社会管理中所产生的一系列社会问题，其实是交由企业来承担的，所以在企业经营活动中不可避免会产生“企业办社会”的现象。企业办社会的复杂性在于，它与企业所嵌入的社区状况、人员构成等所有的社会条件都有关联。单位制下社会治理是依据社会主义的“新德治”，即打破原有的社会关联，塑造社会主义新人，培养同志情感。这种从道德层面上重新确立民情基础的做法，且不局限于企业组织内部，而是广泛散布于整个社会，从城市到乡村，都在建立一种新的生活方式。^①

四、师徒制：单位组织内部的治理机制

单位制下的国营企业不仅仅是一个生产组织，效率机制并不能完全解释它的功能，相反，它常常需要去做一些“反效率”的仪式性活动，以取得在整个体制中的合法性地位。国营企业缺乏效率是一个不争的事实：一方面，预算软约束容易造成生产资料的不合理分配甚至浪费；另一方面，企业职工也容易产生偷懒、磨洋工、

① 应星（2001）认为：“当代中国的新德治是1949年后的中国用政党伦理来实现政治治理和权力关系再生产的基本机制。这种道德与权力密切结合起来、旨在塑造圣洁的共产主义‘新人’和至善的新世界的道德化政治，在长期的军事斗争和政治运动实践中，既在糅合马克思主义阶级斗争理论和中国传统修身理论的基础上发展出一套别致的真理话语，又逐步发展出一整套独特的权力技术，从而使新德治深入到了社会的各个角落，对每个人都发生了深刻的作用。然而，新德治的最大悖论在于，这种史无前例的‘去自我’的道德作用力恰恰消除了个人自由向善的伦理实践的可能性，反而带来了普遍的虚伪表现。败坏是新德治政体下的意外后果，但它并没有构成对德治权力的挑战，反而被德治政体吸纳为‘幕后解决’的机制，并进一步强化了不断用政治运动来动员人们的道德热情的合法性和必要性”。

“搭便车”等行为。但是，这些缺陷并没有导致单位制的崩塌，除了以减少消费、提高积累的战略来维系整个经济体制以外，单位制的运行也需要社会基础提供支持。单位制是超级理性设计出来的庞大机器，如果说为其提供动力的是顶层的国家力量，那么不断起到润滑作用的则是生产过程中的社会关系。

已有的研究更多关注的是单位中社会关系的“负功能”。魏昂德的《共产主义的新传统主义》开启了从社会关系入手分析单位制下的权力结构的研究，他没有把宏观的计划体制作为分析的重点，而是将之作为一个具体的制度背景，把理论分析的视点落实到单位组织内的关系结构和行动模式当中，辨识支配组织行为背后的稳定机制（汪和建，2006）。但是，他只聚焦于单位内部领导与积极分子之间的上下庇护关系。当他将目光放在企业内部的工人身上时，他只看到了工人如何向上发展实用性的私人关系，而没有看到工人与工人之间的关系，而后者才是一种更加普遍的关系。对于一般职工而言，魏昂德只区分了积极分子和非积极分子，而没有看到单位内部最普通，也最普遍的职工关系其实是师徒关系。师徒制作为一种工厂内部的团结机制，并没有在他的研究当中体现出来。

李猛等人的研究将单位看作德治性再分配体制下的制度化组织，他们的研究不仅看到了领导和积极分子之间的关系，更看到了企业内部不同的派系关系，认为派系结构才是单位成员行动的基础。他们的研究揭示了单位中的非正式关系的重要性。但是，该研究还是在“权力结构”的意义上展开分析的，而没有看到更基层、更加具有团结色彩的民情治理因素。单位中的人际关系不仅具有权力的特征，而且还带有道德约束的特点，因地缘、亲缘和师徒关系而形成的“圈子”，构成了单位中最普遍的社会连带的枢纽。

师徒制在中西方工业发展的过程中都广泛出现过，现有的对于师徒制的讨论主要停留在两个层面。

其一是从技术发展的角度解释师徒制的历史演变。西方经济史表明，师徒制作为一种口传手授的技能传授方式最早是在家庭式的手工作坊中出现的，最开始表现为子承父业的形式。随着生产的扩大，业主也开始招收一些学徒以解决劳动力不足的问题，这些学徒一边学艺，一边进行生产，从而形成了师徒分工合作的生产模式（吕妍等，2007）。随后，师徒制在行会手工业中也得到了普及。但是，随着机器大工业替代了传统的手工业，工人在具体劳动中经历了“概念”与“执行”的分离，原本由师父传授的一整套技能体系越来越变成一些简单、分散、重复的劳动（布雷

弗曼, 1978), 师徒制的基础日益瓦解 (彭南生, 2003)。

其二是从社会经济结构的变化中探索师徒制演变的轨迹, 认为这是一个复杂的政治经济过程 (王星, 2009)。例如有学者认为, 行会的出现才是师徒制真正得以产生的原因, 行会组织的崩溃最终导致了师徒制的瓦解 (Evans, 1975)。这种解释有别于技术决定论的路径, 认为制度环境才是具体生产关系发生变迁的原因。

按照这种思路, 我们也大致可以概括中国师徒制的变化。师徒制是中国行会制度中比较普遍的技能传授方式 (全汉昇, 2007)。在 20 世纪二三十年代的民族工业中, 师徒制也被广泛采用。但是, 当时的师徒制已经经历了“资本化”的改造, 通过工头和承包商等“封建把头”, “青红帮”等社会组织改头换面地渗透到了民族工业当中, 一方面控制了劳动力市场, 另一方面也为劳动者提供最基本的保护 (王星, 2009; Frazier, 2002; Chesneaux, 1968)。新中国成立以后, 共产党对用工制度进行了有步骤的改革, 废除了所谓的“封建把头制度”, 建立了新的技术训练体系。从“一五”计划开始, 对新工人的培养采用了技工学校、训练班和学徒培训三种训练形式。在“一五”熟练工人培养计划当中, “采用技工学校的形式培养毕业学生并使成为熟练技术工人共 11.9 万人, 占计划总数 13%”, “各类企业采用工人技术训练班培养训练 36.2 万人, 占总数的 39%”, “在生产中运用师父带徒弟的方式共培养 43.9 万人, 占总数 48%” (当代中国丛书编辑部, 1990: 194 - 195)。可见, 在社会主义改造之后, 师徒制仍然是产业工人最为重要的培养方式之一。当然, 师徒制的具体形式也经历了一些变化, 和新中国成立前有着明显的不同。

五、单位组织内治理关系的软化

新中国成立前师徒制中的师父和徒弟, 在生活上是一种依存关系, 在知识和技能传授中是一种秘传关系, 在身份上是一种等级关系 (楼世洲, 2007)。但是, 新中国成立后这种情况发生了变化, 徒弟的生活是独立的, 知识和技能是公开化和社会化的, 在身份上师父和徒弟同为工人阶级的一员是平等的。新中国成立之后, 中央政府取缔了旧学徒制中的一些陋习, 例如严格禁止打骂虐待等, 学徒的生活待遇和政治地位都得到了明显的提高和改善。在新学徒制一开始实施的时候, 也产生了一些问题, 主要是存在学徒的学习期限太短而工资级别太高的现象, 学徒培训的“学习年限多数是半

年、一年或者三个月，少数是一年半或者二年，学徒出师后的工资，一般是三级，至少二级，经过二、三年又升为四级、五级”（当代中国丛书编辑部，1990：215），很多青年工人因此而骄傲自满。根据这种情况，1958年2月6日，国务院颁发了《关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习年限和生活补贴的暂行规定》，规定了学徒的学习期限为三年，技术比较简单的工种可以缩短至两年，还对学徒的疾病医疗、劳保待遇、定级工资等做了具体规定，学徒培训日渐规范。

但是，仅仅把国有企业中的师徒制看作一种技术传授形式是远远不够的，师徒制还是一种伦理关系。在某种程度上来说，这种伦理关系还促进了技术传授，原有的师徒关系淡薄了甚至割断了，反而对技术传授是不利的（薄一波，1991）。这和师徒制本身的特点也有很大关系，在师徒制当中，师父和徒弟是一种面对面交往的方式，他们同处一个车间，在一个共同的生产空间和劳动过程当中，年轻工人对于生产知识的学习是实践性的，一些具体技能的训练只能通过口传手授，甚至是出于“心传密会”，这些实践性的知识和技能不可能脱离车间和具体的生产环节进行传授。所以，师父带徒弟是一对一、面对面、手把手的教育，这就是所谓的“传帮带”的工人培训模式（李娇、李南，2013）。

而且，师父对徒弟的言传身教还限于生产过程当中，“传帮带”意味着师徒之间不管在生产中，还是在生活中都具有一种连带责任。师徒制的本质不是科层制下的领导和员工的关系，师徒之间贯彻的不是正式组织的规范化逻辑，而是一种遵循人情与具体情理的“特殊主义”的逻辑。在这个意义上，单位制下的师徒制仍然承袭了传统的因素，即师父带徒弟具有一种家长式管理的特点，师父和徒弟们之间类似于一家之长和诸多子女的关系，具有一种“拟家”的色彩。而且，师徒之间的关系一旦确立，就是不可更改的，这种关系将两个人的生命历程密切地联系在一起。师徒之间的交往远远超出于车间之外，例如，徒弟的恋爱婚姻也常常会成为师父的家庭义务。所以，无论是师父还是徒弟，他们在单位中的声誉和所获得的评价都是紧密相关的。师父和他的徒弟们所组成的亲密群体，在科层制所规定的业务群体之外又发生展了更深一层的关系，而且，这种关系也成为企业治理中的一个重要力量。师父与徒弟以及再传弟子之间所确立的代际关联，是单位制当中派系结构和庇护主义的关键因素。

因此，我们在车间当中就会发现存在一种“双重机制”：一方面是科层制所要求的正式制度，另一方面是由师徒制所形成的普遍的社会连带关系。并且，科层制的正

式制度是“嵌入”在这些社会连带关系当中的。师徒之间长久、稳定甚至是终身的关系，是对科层制下具体职位的流动性的重要补充。并且，在单位制下，个人能够流动出单位的可能性非常小，在这种情况下，师徒关系也更加稳固。所以，单位制中的科层关系和师徒关系是相互影响、相互制约的，这种双重机制是单位制下企业治理的重要特点。

社会学之注重结构与机制的分析，要求我们在考察单位制下的企业的时候，不仅要看到其中的权力和利益关系，也要看到其中普遍的道德和情感纽带，并且要看到这些具体的团结机制的终端载体。组织在某种意义上不只是制度规则、技术规则和交易规则，更是人与人之间的关系及其产生的规范与活动。在师徒制下，作为组织意义上终端的班组，劳动意义上终端的一线工人，和生产意义上终端的产品生产是结合在一起的。如果我们以一种科层化、理性化的方式分析单位制下的劳动过程，那么这种关系应当是规范化、制度化的，但事实上我们发现，它还有非正式的、情境化的、微观的特性，都是一种师徒制。

在企业中，我们看到由师徒关系而形成了一个全面的、总体性的社会关系纽带。其中，做工与做人、情感与道理、人治与法治、义与利之间的关系，不仅是从传统到现代的关键性理论问题，而且也是“从抽象上升到具体”的关键性实践知识。就像家庭之于社会一样，师徒制之于单位制，也像是一种细胞体，它是最基本的单元，也是最有活力、最有张力的单元；换句话说，单位就是一种生命组织。如果说社会主义德治性再分配体制的一方面是共产主义意识形态所规定的“新德治”，其另一方面则是隐含在师徒制等具体关系中的伦常。可以说，师徒制构成了社会主义体制下一套潜在的“知识系统”，这套知识系统和官方的由阶级斗争的话语体系所建立的知识系统是存在矛盾的（李南、王晓蓉，2013）。因此，单位制下的知识治理的特点，是阶级斗争的大传统和企业内部的庇护、派系、师徒关系的小传统，以及塑造社会主义新人的大知识和作为民情基础的、温情脉脉的师徒情谊的小知识之间的交错与交锋。

不过，在这种交错与交锋当中，师徒制还是很脆弱的。师徒制很容易受到单位制中的行政体制和资源分配的影响，单位制的主导逻辑仍然是行政逻辑。另外，技能的不断更新换代，也容易使师父在技术上的权威受到削弱。还有社会主义体制下的“平等化”，也对师徒制不断地形成挑战。当然，在改革开放前的单位制企业当中，由于人员流动性不足，师徒制相对来说还是稳固的。市场化改革之后，随着在工业生产当中更加要求效率，以及人员流动性的增强，师徒制下的“传帮带”慢慢

变成了一种人力资本的培养方式，资本化和市场化挤压了道德情感发生作用的空间，师徒之间的温情脉脉的关系日趋瓦解。不过我们也看到，师徒制在特定的条件下仍然发挥着非常重要的作用，例如，在国有企业转型的过程中，师徒关系成为失业、下岗工人获得社会支持最重要的途径之一（李钊金，2003）。

西方的师徒制在经历了长时间的沉寂之后，目前又开始在生产领域中开始复兴，这是由产品的多样化和个性化要求的技术传承所导致的（吕妍等，2007）。单位制下的师徒制是否会得到延续，也许不仅关乎技术传承的需要，更是构建企业当中新的劳动关系的关键。

单位制扎根在具体的民情当中的，构成民情治理要素的除了师徒制这种微观的机制，还有家庭和社区。单位作为一种“福利共同体”，它的形成有一些特定的历史条件，例如固定工制度的实施，集体福利基金的扩大，劳动保险向单位保险的转变，以及实习自给自足的经济发展方针等（路风，1993）。单位在这种历史条件下，慢慢地和社区融合在一起，承担了越来越多的社会服务功能，形成了“企业办社会”的现象。在“社区化”的单位中，社区管理、家庭结构、邻里关系等都与企业密切相关，单位构成了城市基层社会最基本的社会单元。

在单位中，职工生老病死的整个生命历程都与之相连。李汉林（1993）指出，“在一个城市社区中，社会成员总是隶属于一定的单位。在学校属于学校单位，参加工作属于工作单位，退休以后不仅仍属于原工作单位，同时也隶属于街道单位，总之，从摇篮到墓地，人们离不开单位。……单位不仅通过社会成员的工作使之取得一定的经济报酬，通过分配住房、公费医疗、兴办托儿所、幼儿园、食堂、澡堂以及为职工子女就业需要的服务公司或集体企业等等，为单位成员提供各种社会保障和福利方面的服务，更多地，还给予单位成员在单位内外行为的权利、社会身份以及社会政治地位”。

可以看到，单位不仅对于其成员有直接责任，而且对单位员工的亲属还具有连带责任。通过家属工、顶岗工等制度安排，家庭关系也被纳入了企业治理的范围当中。以家属工为例，1958年后，上海市在“大跃进”、“钢铁元帅升帐”、“解放妇女劳动力”的口号下，招收了一大批劳动力，其中就以“家属工”的名义吸收了一批家庭妇女，并且，地区街道也组织家庭妇女创办生产加工和生活服务的街道里弄集体事业。1961年和1962年，为了适应经济调整，又对这批人进行了精简，其中精简家属工5万多人。1963年起，随着国民经济开始好转，企业又陆续从社会招收新的职工（汪力田、李平，1982）。在计划经济年代，家属工的现象在单位制下普

遍存在，但是在国有企业改革之后，这些人却成为所属企业和当地政府甩不掉的“包袱”。^①对家属工的制度安排，关系到家庭、企业、社区、政府多个方面，后来所谓的“政企分离”，就涉及对家属工的处置。而所谓的顶岗工或者“顶职”现象，在单位中也是普遍存在的。所谓顶职，就是父母退休之后由子女顶替其名额上班。顶职一度成为知识青年返城的重要途径，在改革开放以后的一段时期内，顶职现象在一定范围内、一定条件下也仍然是存在的。

由职工家庭进一步组织起来的就是单位制社区，单位制下的社区就是一个“福利共同体”。企业在一定区域内和社区是重合的，企业嵌入在社区当中，这种企业和社区相嵌合的现象在国有大中型企业当中非常普遍。社区的居民们在工作的时候是同事，下班回到家则是邻里，他们通过日常交流、互通婚姻，在各种活动和仪式当中建立起了最为普遍的社会联系，也由此而维系着最为基本的社会规范和伦理道德。单位制社区的特点在三线工厂中体现得最为明显。三线建设规模大、战线长，普遍违背了“量力而行”的原则，布局过于分散，有些单位进山太深，距离城镇太远，交通不便，给职工生活造成了很大的困难，而且重生产、轻生活的政策导向更使得职工的福利无法得到保障（任健，2001）。在这种生产生活条件下，这些承受着相同命运的人更是容易形成一个守望相助的共同体。三线工厂实际上是当地社会的一块飞地，职工们很难融入当地的语言环境和生活习惯当中，反过来进一步加深了企业和社区的重合，甚至可以说，由此而形成的社区本身就是工厂的一部分，工厂建设即包含了社区建设的意义在里面。

总之，不论是从师徒制、家庭还是社区的角度来看，单位都比科层制所呈现给我们的要丰富得多，由这些具体的组织所奠定的人们普遍的情感结构，从某种意义上说就是单位制的“法”，是使之产生团结的关键因素，也就是它背后的制度精神。

六、小 结

以再分配体制为基础的总体治理体系，需要落实在一种以超级理性原则为基础

^① 例如各地普遍存在的“五七家属工”问题。所谓“五七家属工”，是指20世纪六七十年代相应毛主席“五七”指示，走出家门参加生产劳动或生产自救，进入企业不同岗位的城镇职工家属，他们具有城镇常住户口、未被劳动部门录用、没有企业正式职工身份、未参加过基本养老保险统筹。

的国家制度设计上。而且，这样的制度设计不仅是一种纯科层化的理性安排，也有着特定的国家政治体制所依赖的路径以及制度化的历史资源。在这种意义上，单位制是共产主义体制现代化过程中的一种独特的制度结构，旨在完成生产资料的社会主义改造并实现国家的工业化的双重政治目标，同时满足计划经济之超理性的制度设计要求。因此，单位制或其中大大小小的各类各级单位组织，都是一种政治、经济和文化之“功能合一”的组织形态，而非自由主义体制或其经济学家所确立的市场化的合约或交易原则。单位体制下的经济经营活动，不存在明晰的经营主体的契约关系，同时其资源的调配的流动性也非常弱。

因此，以往关于单位制的研究，必聚焦于国家行政体制与单位制之构成和运行之间的关系，即便是切入于组织内部的考察，甚至落实在具体的人与人的社会关系的考察，也必集中于单位制本身所特有的条线关系的逻辑上。所谓庇护关系、派系关系或激励意义上的区隔关系，都带有垂直或纵向关系的分析特点，因为单位组织的构成乃至与国家行政层级的逐级关联，亦都表现出此种关系的特点，其中的人事、权力与资源的关联必是通过纵向形式加以沟通和控制的。不过，这不能代表单位组织运行的全部。单位制的理性化设计离不开历史传统的路径，离不开其所嵌入的社会基础，而制度化的传统资源并非仅限于体制上的连续性，以及制度化的纵向的社会关系，同时也落实在传统经济组织所留存下的社会关联中。

本文所讨论的计划体制下企业组织内部的师徒制关系，虽经过社会主义改造和德化政治的洗刷，却依然以转化的形态广泛地存在于单位企业组织的各种经营过程中。师徒制不仅具有一种符合单位组织之科层化要求的制度过程，同时也构成了隐在的社会关联，将单位中的占有关系、经营关系和治理关系内化到一种带有拟家特征的职业连带和情感关联的过程中，并将单位内部所规定的社会关联扩展到企业组织外的家庭、亲属和社区关联之中，在平行关系上扩展了企业组织的边界，形成了广泛的制度保护带和调节和润滑机制。师徒关系内生的情感意涵、伦理意涵以及更具有延续性和扩展性的普遍社会关系，构成了体制治理之外必须予以充分重视的社会领域。唯此，才能更全面、更完整地理解总体体制治理中的企业组织之构成和运行的逻辑和机制。

参考文献：

卞历南，2011，《制度变迁的逻辑——中国现代国营企业制度之形成》，杭州：浙江大学出版社。

薄一波, 1991, 《若干重大决策与事件的回顾》, 北京: 中共中央党校出版社。

布雷弗曼, 1978, 《劳动与垄断资本》, 北京: 商务印书馆。

当代中国丛书编辑部(编), 1990, 《当代中国的劳动力管理》, 北京: 中国社会科学出版社。

李汉林, 1993, 《中国单位现象与城市社区的整合机制》, 《社会学研究》第5期。

李娇、李南, 2013, 《委托代理视角下的企业师徒关系研究》, 《科技与企业》第16期。

李路路、苗大雷、王修晓, 2009, 《市场转型与“单位”变迁: 再论单位研究》, 《社会》第4期。

李猛、周飞舟、李康, 1996, 《单位: 制度化组织的内部机制》, 《中国社会科学季刊(香港)》, 总第16期。

李南、王晓蓉, 2013, 《企业师徒制隐性知识转移的影响因素研究》, 《软科学》第2期。

李钊金, 2003, 《车间政治与下岗名单的确定——以东北的两家国有工厂为例》, 《社会学研究》第6期。

林超超, 2013, 《效率、动员与经济增长: 计划体制下的上海工业》, 复旦大学历史学系博士学位论文。

楼世洲, 2007, 《我国近代工业化进程和职业教育制度嬗变的历史考察》, 《教育学报》第1期。

路风, 1989, 《单位: 一种特殊的社会组织形式》, 《中国社会科学》第1期。

——, 1993, 《中国单位制度的起源和形成》, 《中国社会科学季刊(香港)》总第13期。

卢中原, 1992, 《无法回避的冲击: 市场发育在中国》, 北京: 中国社会科学出版社。

吕妍等, 2007, 《我国现代企业师徒制重构探讨》, 《华东经济管理》第4期。

彭南生, 2003, 《行会制度的近代命运》, 北京: 人民出版社。

渠敬东, 2013, 《占有、经营与治理: 乡镇企业的三重分析概念——重返经典社会科学研究的一项尝试》(上), 《社会》第1期。

渠敬东, 2013, 《占有、经营和治理: 乡镇企业的三重分析概念——重返经典社会科学研究的一项尝试》(下), 《社会》第2期。

全汉昇, 2007, 《中国行会制度史》, 天津: 百花文艺出版社。

任健, 2001, 《三线建设的回顾与反思》, 《军事历史》第1期。

塞勒尼等, 2010, 《社会主义经济体制》, 载《新古典社会学的想象力》, 吕鹏等译, 北京: 社会科学文献出版社。

塞勒尼、曼钦, 2010, 《被中断的资产阶级化: 社会主义匈牙利家庭农业企业家的社会背景和生活史》, 载《新古典社会学的想象力》, 吕鹏等译, 北京: 社会科学文献出版社。

汪力田、李平, 1982, 《上海三十年来劳动就业的回顾与展望》, 《社会》第1期。

汪和建, 2006, 《自我行动的逻辑理解“新传统主义”与中国单位组织的真实社会构建》, 《社会》第3期。

王星, 2009, 《师徒关系合同化与劳动政治: 东北某国有制造企业的个案研究》, 《社会》第4期。

魏昂德, 1996, 《共产党社会的新传统主义: 中国工业中的工作环境和权力结构》, 龚小夏译, 香港: 牛津大学出版社。

闻翔、周潇, 2007, 《西方劳动过程理论与中国经验: 一个批判性的述评》, 《中国社会科学》第3期。

武力, 1996, 《五十年代国营企业党政关系的演变》, 《改革》第5期。

应星, 2001, 《中国新德治论析》, 《战略与管理》第2期。

周雪光, 2012, 《运动型治理机制: 中国国家治理的制度逻辑再思考》, 《开放时代》第9期。

Chesneaux, Jean 1968, *The Chinese Labor Movement (1919-1927)*. Stanford: Stanford University Press.

Evans, Keith 1975, *The Development and Structure of the English Education System*. London: University of London Press.

Frazier, Mark W. , 2002, *The Making of the Chinese Industrial Workplace*. Cambridge: Cambridge University Press.

Heller, A. , Feher, F. & G. Markus 1983, *Dictatorship over Needs*. Oxford: Basil Blackwell.

Kornai, J. 1959, *Over-Centralization in Economic Administration: A Critical Analysis Based on Experience in Hungarian Light Industry*. Trans. by J. Knapp. London: Oxford University Press.

Polanyi, Karl 1957, *The Great Transformation*. Boston: Beacon Press.

——1971, “The Economy as Instituted Process.” In Karl Polanyi, Conrad Aresberg & Harry Pearson (eds.), *Trade and Market in the Early Empires: Economics in History and Theory*. Chicago: Henry Regnery Company.

Scott, James C. 1972, “Patron-Client Politics and Political Change in Southeast Asia.” *The American Political Science Review* 66.

作者单位: 首都经济贸易大学劳动经济学院 (傅春晖)

北京大学社会学系 (渠敬东)

责任编辑: 艾 云