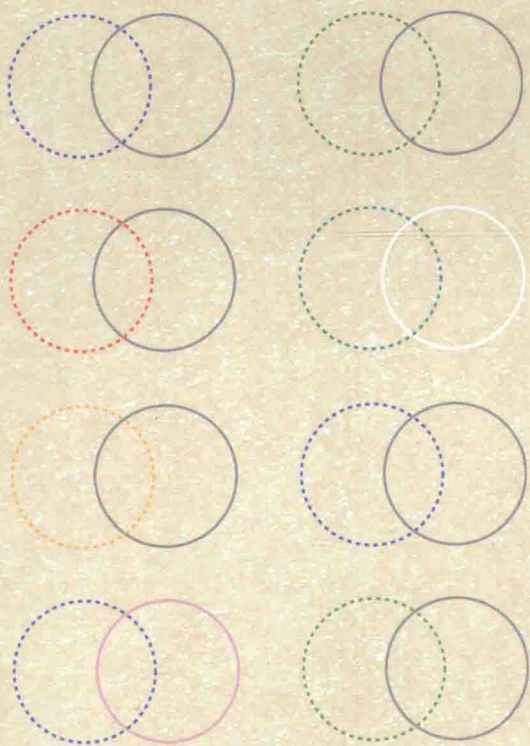


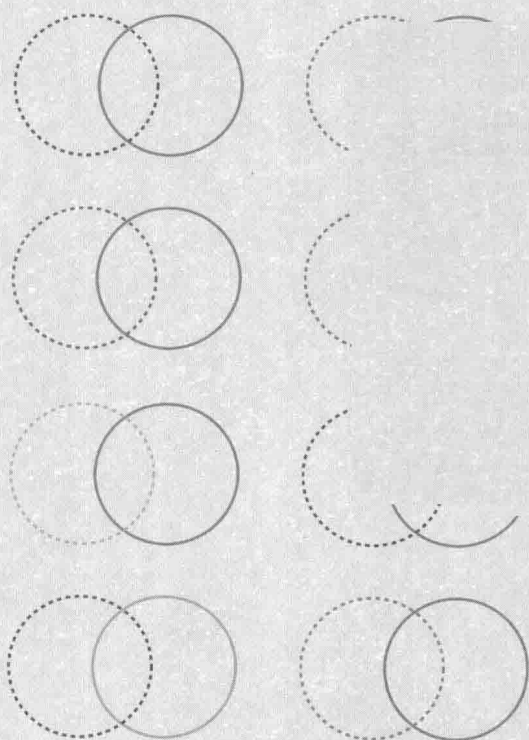
日本企业第三配置机制研究

曾 丹◎著



日本企业第三配置机制研究

曾 丹◎著



图书在版编目 (CIP) 数据

日本企业第三配置机制研究/曾丹著. —北京: 中国社会科学出版社, 2015. 8

ISBN 978 - 7 - 5161 - 6807 - 3

I. ①日… II. ①曾… III. ①企业管理—资源配置—研究—日本 IV. ①F279.313.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 193890 号

出 版 人 赵剑英
选题策划 卢小生
责任编辑 戴玉龙
责任校对 周晓东
责任印制 王 超

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号
邮 编 100720
网 址 <http://www.csspw.cn>
发 行 部 010 - 84083685
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京市大兴区新魏印刷厂
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂
版 次 2015 年 8 月第 1 版
印 次 2015 年 8 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 12.5
插 页 2
字 数 212 千字
定 价 48.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社营销中心联系调换
电话: 010 - 84083683
版权所有 侵权必究

目 录

第一章 导论	1
第一节 问题的提出	1
第二节 相关文献述评	5
一 资源配置中第三配置机制的国内外相关研究	5
二 企业第三配置机制的相关研究	7
三 日本企业第三配置机制的相关研究	8
四 对现有研究的评析	9
第三节 研究目标、研究内容和主要观点	9
一 研究目标	9
二 研究内容和主要观点	10
第四节 学术创新和后续研究展望	15
一 学术创新	15
二 后续研究展望	16
第二章 第三配置理论及其思想源泉	17
第一节 第三配置理论及其发展	17
一 第三配置的内涵与特征	17
二 第三配置的力量来源和作用领域	21
三 第三配置的功能及其历史经验证据	23
第二节 第三配置理论的思想源泉	25
一 西方经济伦理理论中的第三配置思想	25
二 马克思主义第三配置思想	33
第三章 企业第三配置的经济学分析	35
第一节 现代企业资源配置理论的发展	35

一	古典与新古典经济学的企业理论	35
二	企业家的企业理论	37
三	新制度经济学的企业理论	39
四	其他企业理论	43
第二节	企业第三配置机制存在的必然性	44
一	信息不对称与企业资源配置中的声誉机制	44
二	契约不完备与企业资源配置中的非正式契约	48
第三节	企业资源配置中的第三配置机制	50
一	企业资金资源配置中的第三配置机制	50
二	企业人力资本配置中的第三配置机制	52
三	企业其他资源配置中的第三配置机制	53
第四章	日本企业资金资源配置中的第三配置机制	54
第一节	关系型融资与企业外部资金资源 配置中的第三配置机制	54
一	企业对外融资中的信息不对称与关系型融资	54
二	关系型融资的特点	55
三	关系型融资的资金配置效率	58
第二节	内部资本市场与企业内部资金配置中的第三配置机制	63
一	外部资本市场失灵与企业内部资本市场的必要性	63
二	内部资本市场的界定和特征	65
三	内部资本市场的资金资源配置功能	66
四	内部资本市场中的非效率资金资源配置	70
第三节	主银行制下日本企业资金资源第三配置机制分析	72
一	日本主银行制的内涵	72
二	日本主银行制下银行与企业关系型融资的特征	73
三	主银行制的资金资源配置功能	81
四	主银行制下企业资金配置的非效率行为	85
第五章	日本企业董事会治理中的第三配置机制	87
第一节	董事会的功能及其治理的有效性分析	88
一	董事会在企业资源配置中的职能	89

二	董事会职能发挥的实态及其有效性	91
第二节	连锁董事制度与董事会治理中的第三配置机制	93
一	连锁董事的内涵和特征	94
二	连锁董事的功能	95
三	连锁董事的资源配置机制	98
四	连锁董事的资源配置效率	99
第三节	社长会制度与日本企业董事会治理中的 第三配置机制	101
一	日本企业董事会治理的运行机制和特点	101
二	社长会制度的第三配置功能	104
第六章	日本企业激励机制中的第三配置机制	108
第一节	薪酬激励机制的功能及其局限性	109
一	薪酬激励的构成及其变化趋势	109
二	薪酬激励机制有效性的激励相容原则	111
三	企业薪酬激励的有效性	114
第二节	激励机制中的第三配置机制分析	118
一	声誉激励机制	118
二	内部职务晋升激励机制	121
三	控制权激励机制	125
第三节	终身雇佣制与日本企业激励机制中的第三配置机制	126
一	日本企业终身雇佣制度体系的构成和内涵	127
二	日本企业终身雇佣制的资源配置功能	128
三	终身雇佣制下资源配置的低效性	131
第七章	日本企业外部治理中的第三配置机制	133
第一节	企业外部治理机制的资源配置功能及其局限性	133
一	外部要素市场竞争的资源配置功能及其局限性	133
二	法律体系、政府监管对企业资源 配置的功能及局限性	136
第二节	行业自律组织与企业第三配置机制	137
一	行业协会存在性的经济学解释	138

二	行业协会的资源配置功能·····	141
三	行业协会资源配置的局限性·····	143
第三节	日本行业协会在企业资源配置中的功能·····	144
一	日本行业协会的运作机制·····	145
二	日本行业协会的资源配置功能·····	147
第八章	日本企业第三配置的思想源泉·····	151
第一节	日本重商主义中的第三配置思想·····	152
一	日本重商主义的基本思想·····	152
二	日本重商主义与第三配置思想·····	156
第二节	日本明治维新时期的第三配置思想·····	157
一	“和魂洋才”与第三配置思想·····	158
二	“论语与算盘”说与第三配置思想·····	161
第三节	日本企业第三配置中的经济伦理思想·····	174
一	主银行制、社公会制中的日本经济伦理思想·····	174
二	终身雇佣制、年功序列制、企业内工会与日本 经济伦理思想·····	175
参考文献	·····	178
后记	·····	196

第一章 导论

第一节 问题的提出

资源配置及其效率一直是现代经济学研究的主题。古典学派、新古典学派、货币主义学派以及新古典综合学派等众多学派的经济学家强调了市场机制在资源配置中的作用和功能。他们认为，在竞争性的市场环境下，市场均衡所形成的市场价格能够自发地调节各种生产要素，并使资源的配置达到帕累托最优状态。凯恩斯学派和后凯恩斯学派则从市场的不完全性出发，强调了政府在经济资源调节和配置中的作用。然而，现有的经济学理论研究表明，无论是市场调节还是政府调节均存在一定的局限性。在市场调节过程中，垄断、信息不对称、公共产品、外部性等都会导致资源配置和调节中的“市场失灵”；在政府配置和调节中，调节主体的有限理性、信息不对称和政府偏好等原因也会导致资源配置的“政府失灵”。正因为如此，亚当·斯密、马克斯·韦伯、康芒斯以及新制度学派的代表人物诺斯等在承认市场和政府机制在资源配置中的基础性作用的同时，也分析和强调了习俗、伦理道德和思想意识等第三种机制在社会经济资源配置中的功能和作用。在此基础上，近几年来，以严清华为代表的国内部分学者明确提出了资源配置的第三配置机制，并对该机制发挥作用的途径、特点、效益和规律等问题进行了系统的阐述和研究，初步形成了第三配置经济学的理论分析体系和框架。

第三配置经济学理论的提出为资源配置的经济学分析提供了新的视野。但第三配置经济学的研究尚处于起步阶段。现有研究对第三配置经济学的理论源泉，第三配置的动力机制、特点、功能及第三配置机制在人类社会不同发展阶段的作用等进行了较为系统性的分析。但不可否认的是，

现有研究尚处于理论框架体系的构建和宏观经济领域第三配置功能发挥等宏观层面,尚缺乏较为系统和完整的有关市场经济主体经济资源配置的第三配置机制的微观层面的研究。那么,作为市场交易主体的家庭和企业的消费、生产活动及其行为决策是否受到第三配置机制的影响?如果这种影响存在,第三配置机制又是通过何种途径、采用何种方式对家庭和企业的消费、生产决策产生影响?第三配置机制的存在是否会提高家庭消费的福利水平和企业的生产效率?显然,对这些问题的回答不仅有利于我们从微观层面更深层次地了解 and 把握第三配置在市场经济主体资源配置中的作用和功能,而且有利于进一步丰富和发展现有的第三配置经济学的理论体系,为其提供坚实的微观基础。正因为如此,本书选取作为市场经济微观主体之一的企业第三配置机制作为研究对象,探求第三配置机制在企业生产决策中的资源配置机制和功能。

企业的资源配置机制也一直是现代微观经济学和企业理论关注的核心问题之一。以马歇尔为代表的新古典经济学家在完全竞争市场的假定下,从技术的角度看待企业,认为在企业的投入产出比(技术)既定的前提下,企业只是一个将各种投入转化为产出的生产函数。企业是能够自动实现利润最大化的行为主体。企业的资源配置完全能够通过竞争均衡得到的市场价格来自动调节。针对新古典经济学企业理论将企业作为一个“黑匣子”来分析的“黑板经济学”的局限性,奈特(Knight, 1921)从不确定性的角度,论证了企业权威存在的合理性,分析了企业家在不确定性环境下承担风险的作用和功能。科斯(Coase, 1973)基于交易成本和契约理论,分析了企业的产生和边界。科斯认为,在不存在交易成本的情况下,产权的最初设定不会对资源的配置产生影响,市场经济主体会通过讨价还价的方式使得资源配置达到帕累托最优。但由于以价格机制协调的交易存在成本,才会使人们寻找市场交易的替代物以便降低交易费用。通过建立企业,一种生产要素无须与那些同在企业内部与之合作的生产要素签订一系列的合约。企业的出现使得一系列短期的市场契约被一个具有长期承诺的契约(企业)所替代,即企业取代了市场,从而节约了交易成本。因此,科斯认为,企业是生产要素的一组契约,其中每一种要素都以自我利益为驱动力量。

自科斯提出企业是一种契约的思想后,众多的学者从不同的角度丰富和发展了科斯的企业契约理论。如以威廉姆森(Williamson, 1964, 1971,

1975) 为代表。克莱茵 (Klein, 1980, 1988)、克莱茵、克劳福德和阿尔钦等 (Klein, Crawford and Alchain, 1978) 通过对交易中资产专用性问题的分析, 从交易成本经济学的角度分析了企业产生的原因, 在不完备契约的“事后治理与对应”方面发展了科斯的企业契约理论; 詹森和麦克林 (Jensen and Meckling, 1976, 1979)、法玛 (Fama, 1980)、法玛和詹森 (1983) 以及詹森等 (Jensen et al., 1983, 1986) 通过对企业各利益相关主体的委托—代理关系以及由此产生的各种代理成本的分析, 在“契约的事前激励配置”方面拓展了科斯的企业契约理论。阿尔钦和德姆塞茨 (Alchain and Demsetz, 1972) 从“团队”的角度, 探讨了企业的本质问题。他们认为, 古典理论中的企业的本质应是包含多种投入要素的一种契约组织。格鲁斯曼和哈特 (Grossman and Hart, 1986)、哈特和穆勒 (Hart and Moore, 1987) 在探讨企业纵向一体化和水平一体化的过程中, 从不完备契约理论的角度发展了企业的契约理论。

在企业契约理论发展的过程中, 包括科斯在内的众多经济学家都强调了契约的不完备性。他们认为, 由于个人的有限理性, 外在环境的复杂性、信息的不对称性和不完全性, 企业契约是不完备的。因此, 构成企业契约集合的各契约中包含着各种正式和非正式的契约。正式的契约包括公司章程、公司内部的各种规章制度、员工雇佣合同、供销合同等, 而非正式的契约则包括公司的企业文化、员工道德规范、价值观、经营思想、公司愿景、社会责任等。这些非正式契约的关系当事人在契约中抱有一种心照不宣的共同期待, 使非正式契约成为有效利用有限理性及节约契约交易成本的一种强有力手段。

现有的企业契约理论强调了非正式契约在企业组织资源配置中克服市场不确定性、信息不完全、个体有限理性及节约交易成本等方面的作用和功能。但现有研究结果大多是建立在纯粹数理模型推导的基础之上。现有企业理论对现实中企业的行为决策是否具有较强的解释能力? 现实中, 企业组织结构的构建、生产活动中资金、劳动和技术等资源配置行为决策是否受非正式契约的约束? 企业文化、员工道德规范、价值观、经营思想、公司愿景、社会责任等非正式契约是否对企业的经营绩效产生影响? 要回答这些问题, 有必要在现有理论的基础上, 以一国或某一时期不同国家企业资源配置的历史经验作为对象, 全面系统地考察其资源配置中非正式契约 (第三配置机制) 的运行机制和所发挥的功能。只有这样, 才能够对

现有企业理论的现实解释力做出基本的判断。这也是本书选择日本企业第三配置机制作为研究对象和目标的背景之一。

自明治维新开始,日本在移植英国、美国等发达国家市场经济制度的过程中,通过构建股份制企业,初步建立了现代企业制度。但是,日本并没有完全照搬西方发达国家的现代股份制企业制度,而是在借鉴有限责任公司和股东持股这一股份制企业形式的基础上,结合日本当时落后的生产方式,建立了以家族控股为主、各财阀组织内企业相互持股的家族资本主义企业制度。当时的财阀组织是以家族血缘关系为中心结成的一种特殊形式的“家族康采恩”。这种家族企业虽然也明显带有股份企业的一般特征,但是,在财阀企业里,家族主义居于至高无上的地位,企业的资金筹集、员工雇用以及内部的其他经营活动均由家族会议或某一家族成员所掌握,维持着一种森严的宗法式的家族统治。与此同时,在企业的经营哲学、经营管理以及员工与企业的关系等方面,受日本儒家资本主义经济伦理中的“和魂洋才”、“经济与道德合一”、“公益与私利合一”、“利与义合一”等思想的影响,中国传统文化中的儒学、佛学以及日本神道等传统哲学的思想得到了广泛的应用,如儒家哲学中的“忠”、“孝”、“诚”、“和”、“信”等。第二次世界大战以后,财阀体制虽然被迫解散,但为了防止日本企业被外资控股,日本随后建立了以系列化的大企业集团为主体、集团内部法人企业相互持股的股份制企业制度。在系列企业集团内外部的资源配置和经营管理上,战前财阀组织中的经营理念和文化不仅得到了继承,而且在许多方面得到了拓展。又如,在企业外部资源配置方面所形成的系列企业之间长期稳定的交易机制,资金资源配置中的主银行制,在企业内部资源配置方面所形成的终身雇佣、年功序列、内部晋升、企业内工会等。这种独特的带有明显第三资源配置机制特征的现代企业制度的形成和发展,不仅为战后日本经济的腾飞和快速发展奠定了重要的微观基础,而且对推动日本经济的增长发挥了重要的作用。

20世纪90年代以后,随着经济全球化、金融自由化以及现代信息技术发展所带来的经济信息化的发展,加上长期以来所形成的“制度疲劳”,在经历了80年代的日元升值和90年代的泡沫经济破灭后,战后所形成的日本企业制度的弊端也暴露无遗。法人相互持股制度所导致的市场监督的失灵、主银行制下的资金资源配置效率的低下、风险积累、终身雇佣、年功序列和内部晋升制度下的激励机制的缺失等一系列弊端日益受到

日本国内外广泛的质疑。面对来自欧美等发达国家和新兴市场化国家的企业竞争,为维持日本企业和产品在国际市场的竞争力,近十年来,日本企业也在谋求变革,以适应经济全球化发展的需要。自20世纪90年代后期开始,法人相互持股的比例已开始下降,企业的资金筹集也开始摆脱主银行制下主导银行的牵制,开始出现多元化筹资的趋势;在企业内部,终身雇佣、年功序列和内部晋升等制度也被打破,在员工的聘用、晋升和奖惩方面,能力主义和业绩至上的原则逐步得到体现。然而,随着市场调节机制的引入和传统企业文化的退出,日本企业却又暴露出新的问题。2009年年底和2010年年初,日本丰田汽车和铃木汽车公司隐瞒汽车隐患而出现的大范围的“汽车召回”丑闻使得日本企业的声誉在全球范围内受到了质疑。而丰田汽车召回事件的原因之一就是过度追求业绩而忽视质量。这也引起了日本国内外的广泛反思:抛弃传统的企业文化和企业道德伦理,过度追求市场业绩和相信市场调节的力量是否就能提升日本企业的竞争力?

自明治维新以来的日本企业资源配置及其经营管理制度变革的历史表明,在日本企业的资源配置机制中,企业的经营理念、经济伦理和员工的道德思想等第三配置机制发挥了重要的作用。在不同的历史时期,第三配置在企业资源配置中发挥作用的方式和有效性也不一样。因此,以日本企业为对象来分析企业资源配置中的第三配置机制不仅具有典型意义,对于我们把握和了解日本企业的资源配置机制以及这一机制的未来发展趋势等都具有重要的意义。

第二节 相关文献述评

一 资源配置中第三配置机制的国内外相关研究

第三配置是一种相对于市场资源配置机制和政府资源配置机制而言的第三种资源配置机制,是社会经济资源配置中除市场和政府之外的由习俗、伦理道德和思想意识等第三种配置力量发挥作用的机制。自人类社会开始关注社会经济资源的分配和合理利用以来,国内外学者就对第三配置的存在、动力机制、资源配置的特点和有效性等众多的问题进行了研究。

早在古希腊时期,思想家亚里士多德就已注意到道德调节的重要补充

作用,认为经济交换过程中的败德行为主要出自人的行为本性。到中世纪,欧洲社会普遍认为节俭和苦行生活是一种美德,富人注定有义务从事慈善事业。中世纪的神学还确立了人们的行为标准以调节社会经济活动。“看不见的手”的发现者、英国近代著名经济学家亚当·斯密并不忽视伦理道德的作用,他曾著有《道德情操论》一书,认为“经济人”并不是一个不受任何约束的极端利己主义者,“经济人”也具有同情心,也在很大程度上受道德力量的支配。注重伦理道德在资本主义经济发展中积极作用的马克斯·韦伯在其代表作《新教伦理与资本主义精神》中指出,资本主义精神来源于新教伦理所创造的道德力量,新教伦理唤起的积累、投资、赚钱的资本主义精神,推动了资本主义的经济发展和资产阶级财富的日益增长。制度学派的主要代表者也都十分重视习俗、伦理道德和意识形态在社会经济生活中的作用,如康芒斯在《制度经济学》中对习俗进行过大量探讨和论述;凡勃伦在《有闲阶级论》中提出制度本身是由“大多数人所普遍接受的固定的思想习俗”构成的;新制度学派的主要代表诺斯更是将意识形态作为与国家、产权并列的三大社会经济变量之一,认为现代生活中的大部分行为空间是由伦理道德、习惯等非正式制度来约束的;马克思主义经典作家马克思和恩格斯(1974)指出,人们自觉不自觉地在交换活动中受伦理与道德约束。^①

在中国的传统文化中,儒家和墨家学者早就关注到了第三配置在社会经济生活中的作用和功能。儒学倡导“仁、义、礼、智、信”,提出“修身、齐家、治国、平天下”等一套经世济民的治理方略,极为重视伦理道德的重要作用;墨家强调“兼相爱,交相利”,注重精神生活和物质利益上的兼顾、均衡与和谐;道家崇尚“无为而治”,要求人们“道法自然”即顺应自然,养成自觉遵循客观规律的行为方式与良好习惯;即使是一味强调以法治国的法家,也劝统治者要做“有术之君”,“行必然之道”,提高人们执法维法的自觉性。

新中国成立后,我国历代领导人和许多思想家、学者都对第三配置机制在资源配置中的重要性和功能进行了阐述。他们认为,物质鼓励和精神鼓励都是社会主义的重要原则,在贯彻物质利益原则时,要正确处理国家、集体和个人三者利益关系。在改革开放初期,邓小平(1993)提出

^① 《马克思恩格斯全集》第20卷,人民出版社1974年版,第102页。

“两手抓”治国方略，强调在抓物质文明的同时，还要抓精神文明。

近年来，以严清华为代表的国内部分学者在总结国内外第三配置研究的基础上，提出了第三配置经济学的理论，初步勾勒了第三配置经济学的轮廓。严清华、刘穷志（2001）通过构建一个信息不对称下的代理人道德自律模型，分析了第三配置的路径依赖特征。严清华（2005，2006）在对第三配置机制的内涵、特征、运行机制和功能进行详细分析和探讨的基础上，对马克思主义的第三配置思想进行了系统的阐述。陈端计等（2002，2003）结合中国社会经济发展中资源配置的现实对第三配置机制失效及其制度修正问题进行了探讨。李建德和罗来武（2004）基于对道德问题的经济学分析，对第三配置经济学的构建进行了尝试。

二 企业第三配置机制的相关研究

前述表明，对企业资源配置机制的研究是现代企业理论发展的核心问题和动力之一。新古典经济学家认为，企业的资源配置是通过市场机制的调节来完成的。在假定股东的投资决策与其偏好无关的前提下，企业的生产决策被定义为在既定的投入产出比下追求一定成本约束下的利润最大化或一定利润约束下的成本最小化的行为过程。在这一过程中，企业的资源配置能够通过市场价格机制的调节得到满足。因此，新古典学派的企业理论从根本上是一种生产理论。在这一理论体系中，第三配置机制既不存在发挥作用的余地，也无存在的必要。

建立在市场完全竞争和企业家完全理性基础之上的新古典经济学的企业理论并不能很好地解释现实中企业的资源配置机制和行为决策。正如科斯（1973）所指出的，如果市场机制能够有效地配置所有的企业资源，那么，现实中为什么还会存在企业？为什么还需要大量的企业家？企业家的功能是什么？因此，企业和企业家的存在势必有其内在的功能和作用，企业的资源配置也势必会表现出与市场配置机制不同的形式和特征。

事实上，在科斯之前，已有经济学家对新古典经济学的企业理论进行了发展。奈特（Knight，1921）在对不确定性环境下经济行为主体决策行为分析的过程中就考察了企业家的作用和功能。奈特明确指出，企业家的权威来自不确定性环境下企业家对风险的承担。自科斯（1973）从交易成本和契约理论的角度对企业存在的原因和边界进行分析之后，包括科斯在内的众多的经济学家从不同的角度对企业资源配置的机制进行了分析和探讨。这包括阿尔钦和德姆塞茨（1972）的企业团队生产理论，威廉姆

森 (Williamson, 1964, 1971, 1975)、克莱茵 (1980, 1988)、克莱茵、克劳福德和阿尔钦 (1978) 的企业纵向一体化理论, 詹森和麦克林 (1976, 1979)、法玛 (1980)、法玛和詹森 (1983) 以及詹森 (1983, 1986) 的企业委托—代理理论, 张五常 (1983) 的企业契约理论, 格鲁斯曼和哈特 (1986)、哈特和穆勒 (1987) 的企业不完备契约理论以及青木昌彦 (Aoki, 1989) 的协调博弈理论等。

尽管不同的企业理论在探讨企业资源配置的机制和功能时选取的视角不同, 但所有的理论都建立在科斯的“企业是一组契约的集合体”这一论断的基础之上, 而且都强调了契约的不完备性。在契约不完备的情况下, 单纯依赖市场机制或政府规制下的正式契约并不能保证企业内部和外部契约的有效签订和执行, 还必须依靠大量的有别于市场调节或政府规制的非正式契约, 来弥补契约不完备导致的正式契约的失灵。而这种非正式契约正是维系企业资源配置中内外部关系的各种第三配置力量, 如企业信誉、经营哲学、企业文化和道德规范等。

三 日本企业第三配置机制的相关研究

事实上, 到目前为止, 并没有真正意义地从第三配置经济学的角度来考察日本企业第三配置机制的相关研究。但自明治维新开始, 在许多日本学者有关日本近代资本主义发展的经济伦理中就已包含了大量的强调道德、诚信等第三配置作用的思想。如明治维新时期日本重商主义代表人物石田梅岩提出的商人在从事商业活动和追求利润时应讲求“商人之道”的观点; 日本著名学者佐久间象山提出的“和魂洋才”的口号和主张; 日本资本主义之父涩泽荣一在其“论语与算盘”说中提出的“经济与道德合一”、“公益与私利合一”、“利与义合一”以及“士魂商才”等观点。这些产生并形成于日本明治维新前后时期的经济伦理思想不仅奠定了日本儒家资本主义的经济伦理基础, 而且对明治维新时期日本近代资本主义的发展、产业工业化的起飞以及第二次世界大战后日本经济的高速发展等均产生了持久的重要影响。而在企业经营与管理领域, 这些强调将西方商品和市场经济制度与日本固有的传统文化相结合的经济伦理思想, 对于具有日本特色的日本家族式企业制度的建立、以人为本的日本企业经营理念的形成以及以“忠、孝、诚、信”为中心的日本企业文化的发展等均产生了直接的影响。正因为如此, 自明治维新以来, 特别是战后日本经济取得快速发展之后, 包括日本学者在内的全球各国学者, 对道德、伦理、

文化等在日本企业经营与管理、成长与发展中的功能、作用、表现形式等与第三配置有关的领域进行了广泛深入的研究。由于这方面的文献太多,在此不一一列举。

四 对现有研究的评析

资源配置的第三配置概念的提出以及相关经济学分析体系的构建,为我们分析市场经济环境下经济主体资源配置的行为决策提供了新的视角。但是,如前所述,这一理论的发展尚处于起步阶段,众多的问题有待做进一步的探讨。在尝试构建第三配置经济学分析体系的过程中,如何奠定第三配置经济学的微观基础显得尤为重要。因此,要使这一理论具有坚实的微观基础,则必须从第三配置经济学的基本原理出发,对家庭和企业这两个最为基本的市场经济主体资源配置中第三配置机制进行深入系统的分析。

另外,现代企业理论的发展使得经济学家能够深入到企业内部对企业的资源配置机制进行更为客观全面的考察。但是,现有的研究成果并没有上升到资源配置这一更为宏观的层面,不同的学者还只是站在不同的角度对企业内外部资源的配置作微观层面的分析和考察,大多数现有研究也都基于理论模型的刻画。尽管如此,我们认为,现有企业理论的研究成果,特别是有关企业不完备契约理论的发展,为我们从第三配置机制的角度来探讨企业资源配置的第三配置机制提供了丰富的理论源泉。

尽管到目前为止,学术界尚未从第三配置机制的角度来对日本企业资源配置进行全面系统的分析和考察。但大量的有关日本儒家资本主义经济伦理观、日本企业制度、经营哲学和理念、企业文化等方面的研究成果,日本企业独特的资源配置机制,使日本企业在资源配置机制上具有典型意义。这也意味着,现有的日本企业资源配置的相关研究成果将为从第三配置角度来探寻日本企业资源配置机制的研究提供丰富的经验证据来源。

第三节 研究目标、研究内容和主要观点

一 研究目标

本书的研究目标是结合现有第三配置经济学理论和企业理论,从理论上探求企业资源第三配置的动力机制、途径、表现形式、特征和经济功能,尝试构建企业第三配置的经济学分析体系和框架。在此基础上,以日

本企业的资源配置为对象,从历史和现实的角度,分析日本企业资金资源、董事会治理、人力资源及其他资源配置中第三配置机制的表现形式、发挥的功能和作用。

二 研究内容和主要观点

为实现上述目标,本书从以下七个部分展开了分析和研究:

第二章是第三配置理论及其思想渊源的简要概述。本章首先在现有第三配置理论研究文献的基础上,对第三配置的内涵、特征、力量来源与作用领域、资源配置功能进行了阐述。其次,我们对古典、新古典、制度经济学理论以及马克思主义经典理论中与第三配置的作用和功能有关的经济伦理思想进行了系统的整理,探求了第三配置理论的思想渊源。本章的概述表明:

(1) 第三配置是指除市场和国家以外的由习俗、伦理道德和思想观念等组成的力量对资源进行的配置,是除市场调节和政府调节之外的配置力量之和,包括社会精神、社会制度和社会组织三个方面的力量;

(2) 第三配置具有自发性、非强制性、非正规性、适用对象的广泛性、从众趋势和适时转换、路径依赖、资源配置成本的经济性和配置效率的不确定性、封闭性八个方面的特征;

(3) 第三配置的力量主要来源于人类的生产、消费和管理活动中微观主体——个人(家庭)、企业、中介组织以及政府;

(4) 第三配置的领域主要在非理性领域;

(5) 尽管古典和非古典的西方经济学家特别强调价格这一市场调节机制在资源配置中的作用和功能,但他们也认为道德、惯例、习俗、利他、追求效用最大化等在市场经济的资源配置中同样是不可或缺的;

(6) 当代制度主义和其他学派的经济学家更是强调了宗教伦理、道德和制度对资本主义经济发展的作用和功能;

(7) 马克思主义经典作家在考察商品、货币、资本以及劳动、生产、交换和分配等社会经济和资本主义发展问题时,从来都是将伦理、道德和意识形态与这些问题的考察相结合,从而构建了丰富的马克思主义第三配置思想。

第三章是企业资源配置的经济学分析。遵循现代企业理论的发展脉络,首先,我们对古典与新古典经济学的企业理论、企业家的企业理论和新制度经济学企业理论中有关企业资源配置的理论进行了系统的梳理和分