



经济学/管理学基础系列丛书

Corporate Governance and Industrial Development

公司治理 与 产业发展

——一种基于创新的治理
理论及其经验依据

[美] 威廉·拉让尼克 玛丽·奥苏丽文 著
黄一义 等译



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

公司治理与产业发展

——一种基于创新的治理理论及其经验依据

【美】威廉·拉让尼克 玛丽·奥苏丽文著
黄一义等译

人民邮电出版社

图书在版编目(CIP)数据

公司治理与产业发展——一种基于创新的治理理论及其经验依据 / 【美】拉让尼克,
【美】奥苏丽文著; 黄一义等译. —北京: 人民邮电出版社, 2004.12

ISBN 7-115-12743-3

I. 公... II. ①拉... ②奥... ③黄... III. 公司-企业管理... IV. F276.6

中国版本图书馆CIP数据核字(2004)第110007号

内容提要

本书依据企业创新理论, 对公司治理提出了一整套全新的看法。作者通过对公司治理, 企业组织能力和资本市场历史演变的考察, 从有利于产业界与企业创新源泉的角度出发, 向传统的股东价值论及其理论基础发出严肃的挑战, 其观点令人耳目一新, 使读者得以从一种全新的思路来理解公司治理的深层意义。本书适合公司高层和研究公司治理理论的专业人士阅读。

公司治理与产业发展

——一种基于创新的治理理论及其经验依据

-
- ◆ 著 【美】威廉·拉让尼克 玛丽·奥苏丽文
译 黄一义等
责任编辑 许文瑛
- ◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市崇文区夕照寺街14号
邮编 100061 电子函件 315@ptpress.com.cn
网址 <http://www.ptpress.com.cn>
读者热线 010-51626398 (编辑部) 010-51626376 (销售部)
北京迪杰创世信息技术有限公司制作
北京展望印刷厂印制
新华书店总店北京发行所经销
- ◆ 开本: 787×1092 1/16
印张: 21 2005年1月第1版
字数: 240千字 2005年1月北京第1次印刷
著作权合同登记 图字: 01-2004-6370
ISBN 7-115-12743-3/F·553
-

定 价: 42.00元

本书如有印装质量问题, 请与本社联系 电话: (010) 51626398

中文版序言

拉让尼克和奥苏丽文论文集中译本的出版是及时吹来的一股清风，将对中国理论界有关公司治理结构研究以及有关企业的经济学理论研究产生有益的影响。虽然近十几年来中国大量介绍了当代西方经济学理论中的企业理论，但主要集中于正统经济学理论（所谓新古典理论）框架下的各种流派，几乎完全忽略了在当代西方学术界影响巨大的一个理论流派，即“动态企业能力”学派。例如，有多少人意识到，国内近年来流行的“核心竞争力”概念就是源于能力学派？又有多少人意识到，如果他们认为世界上确实存在“核心竞争力”这种东西，那么他们实际上就从理论上否认了正统经济学的根基，即一般均衡的普适性？拉让尼克和奥苏丽文两位学者即属于能力学派，本书使中国读者不仅能了解能力学派关于公司治理结构的基本观点，而且能了解这个学派对于企业的作用，经济发展和经济学方法论的基本立场。

本书所有论文的理论观点都基于“创新企业”（The Innovative Enterprise）的概念，它代表了一种与正统经济学及其变种的企业理论截然不同的企业理论。以对待组织的作用为标准，当代西方企业理论可以简单地分为两大类：一类是正统经济学框架下的企业理论，它们之间的一个基本共同点就是忽视组织本身，而把企业还原为个人关系，并以个人的经济行为（理性人假说）来解释企业的行为。例如产权、交易费用、委托代理等理论都或多或少地具有这种基本性质。这些理论实际上把企业的产生看作是市场失败的结果，是为了克服使一般均衡无法实现的障碍而采取的制度安排，所以这些企业理论仍然属于被拉让尼克称为“市场经济理论”的新古典理论范畴。另一类则是强调企业的组织性质，认为企业具有不能还原为个人关系和行为的组织过程，而组织形态、管理模式及其制度构造是解释企业绩效乃至经济发展的关键变量。与这类企业理论相联的名字包括熊彼特、钱德勒、潘罗斯、纳尔逊和温特等人，而拉让尼克和奥苏丽文的“创新企业”理论就属于这一阵营。

早在十几年前与正统经济学的辩论中，拉让尼克就指出，^①市场经济理论最大的缺陷是无法解释经济发展的中心问题：导致经济发展的价值创造能力是从何而来的？根据拉让尼克的定义，创新是“在现行要素价格条件下以更低的成本生产出更高品质的产品”，所以创新是价值创造的源泉。市场经济理论沉溺其中的资源最优配置说并没有给创新留下任何空间。由于把全部精力都放在论证自由价格如何导致一般均衡上，正统经济学只有价值配置的理论，但却没有价值创造的理论。拉让尼克认为，重建经济学的价值创造理论，必须把经济发展置于经济学理论的中心地位，并且把创新企业置于经济发展的中心地位。

从创新企业的角度看，企业组织和技术变迁之间的动态互动无论是对于企业和工业的竞争力还是对于国民经济的发展都起到中心作用。在经济发展的过程中，企业并不仅仅是对市场信号做出反应的被动体，同时也是通过自己的创新活动塑造市场结构的主动体，所以企业组织和市场结构之间是一种互动关系。企业组织对于经济发展的关键作用不是在给定的市场价格、技术和预算约束等条件下的“最大化”选择，而是通过管理活动开发出更多的生产性资源。这种生产性资源指的是组织的能力，尤其是劳动大军的技能，而组织协调和组织控制是开发出生产性资源的必要条件。因此，如果企业的投资能够产生净收益，就必须更多地依靠技术开发并提高生产率的组织能力，而不是被动地接受给定的市场价格结构。这样的企业观当然与市场经济理论的企业观截然不同：在正统经济学框架中，企业的成本结构是外生的，是由企业所不能左右的市场力量决定的；但在创新企业框架中，企业能够通过自己在技术、组织和管理方面的创造改变成本结构，即成本结构内生于企业的创新活动。于是，创新企业的主题与熊彼特关于资本主义经济发展是“创造性毁灭”的演进过程、潘罗斯关于企业成长的源泉是管理力量和知识的增长、钱德勒关于管理革命导致的组织能力决定国际工业领导权兴衰的理论传统一脉相传。不仅如此，拉让尼克从经济学理论层次上所阐述的这个主题与最近十几年来风靡战略管理领域的资源/能力学派的理论逻辑也是一致的。

拉让尼克出生于加拿大，于20世纪70年代中期在哈佛大学经济学系获得

^① 拉让尼克. 1991. *Business Organization and the Myth of the Market Economy*. New York: Cambridge University Press.

博士学位，此后在该系任教将近10年，以后又转到哥伦比亚大学的巴纳德女子学院，现在是麻省大学洛维尔分校和位于巴黎附近的欧洲管理学院（INSEAD）的教授。当他在攻读博士阶段，哈佛大学经济系恰恰处于美国70年代激进经济学运动的中心。拉让尼克本人虽然并没有成为一位左翼的激进学者，但那段经历对他最大的影响显然是对正统经济学的怀疑以及对工业劳动大军命运的持久关注。

从20世纪80年代初开始，拉让尼克开始了同当代伟大的企业史学家钱德勒的交往，并导致他加入了由钱德勒所领导的企业史研究小组（以哈佛商学院为基地）。与钱德勒的密切交往极大地影响了拉让尼克的学术方向，使他的理论发展更加基于对经济史和企业史的经验研究之上。他在20世纪七八十年代对英国棉纺织工业历史的研究，使他成为该领域中屈指可数的专家之一。但拉让尼克真正关心的是“大问题”。以“英国工业为什么衰落”为主题，他指出生产率的持续提高需要相应的组织和制度条件，并以这个主题同另一位学者主编了一本影响广泛的著作。^①

1990年，哈佛大学出版社出版了拉让尼克的主要著作《车间现场的竞争优势》（*Competitive Advantage on the Shop Floor*）。^②其主要论点如下。在第一次工业革命中，英国资本家为了吸引具有较高技能的手工业工匠放弃独立地位而进入工厂工作，对他们做出让步，允许他们保持对生产过程的直接控制（*Leaving the Skills on the Shop Floor*）。这种在早期工业化中能够大量节约管理成本的制度安排却形成了阻碍变革的既得利益。直到第二次世界大战后，英国的工厂都依赖于一个特殊的技术工人阶层来招募培训徒工并组织生产（他们就是英国历史上所谓的“工人贵族”）。虽然英国资本家曾企图夺回对生产过程的控制权，但英国工人早已形成强大的工会，并建立起自己的政党（工党）捍卫自己的特权。在美国工业化的不同社会条件下，美国工厂所依赖的欧洲移民流动率极高。在没有稳定的技术工人队伍可以依靠的条件下，美国工厂管理者采取了“把技能从车间现场夺走”（*Taking the*

① Elbaum Bernard, 拉让尼克, eds. 1986. *The Decline of the British Economy*. Oxford: Clarendon Press.

② 拉让尼克. 1990. *Competitive Advantage on the Shop Floor*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Skills off the Shop Floor) 的战略。工厂管理层不仅控制了工人的招募和培训,而且控制了现场工人的工作方式和速度(泰勒制就是产生于管理者控制和改进生产工人动作的努力)。建立在对车间现场管理控制基础上的大批量生产体制获得了空前的高通过量,也使工人得到较高的工资报酬。拉让尼克认为这是美国企业率先完成钱德勒管理革命的车间现场的组织基础和社会关系基础,也是使美国取代英国成为国际工业领袖的竞争力源泉。但美国企业不把蓝领工人看作是企业组织的成员,所以在车间现场存在着严重的社会冲突。第二次世界大战后,日本大企业通过终身雇用和年功序列工资制对生产工人承担起就业保障的责任。拉让尼克将其称之为“把车间现场工人结合进企业组织的长期演进过程”(Integrating Shop-floor Workers into the Long-term evolution of the Enterprise)。正是在这种制度安排下,日本企业发展出准时制(Just in Time)、操作工人多工位多技能、全面质量管理等车间现场组织方式,使日本工业取得竞争优势。

通过对不同资本主义国家的车间现场组织形式的比较研究,拉让尼克指出,机器的采用并没有使资本家成功地克服工人在劳动过程中的抵抗,这使管理者必须寻求治理(Govern)工作努力和工资报酬之间关系的适当组织制度和管理方式,使工人付出足够的努力以实现因投资于新技术而产生的生产率潜力。因此,理解成功的资本主义发展的关键不是资本家如何从工人身上获取剩余价值,而是当工人的技能和努力与资本投资结合起来时,如何创造出足够的价值让劳资双方都得到更大的收益。这个观点凸显了对组织形式和管理的强调。把购进的投入品快速转化为能够售出的产出品关键依赖于企业雇员所付出的努力。这种努力不仅取决于工人对劳动报酬的满意程度,而且更重要地取决于管理层对这种努力的开发、协调和控制,因为报酬水平最终取决于管理所带来的生产率水平。因此,管理的社会功能是通过限制和激励,使个人自由服从组织目标的过程来取得更高的生产率,从而最终使企业和社会受益。拉让尼克弥补了钱德勒只关注企业管理层的局限,通过对车间现场的劳动组织的比较研究为理解管理革命的意义增加了重要的内容。

从20世纪90年代初期以后,拉让尼克的研究方向转向公司治理结构,并在90年代中期开始了他与奥苏丽文在这个领域中持续至今的合作。奥苏丽文属于后起之秀,她出生于爱尔兰,在麦肯锡的英国分部工作若干年后于1990

年进哈佛商学院读MBA，毕业后进入哈佛大学经济系，1997年获得经济学博士学位后在欧洲管理学院任教至今。成长于一个其经济被外国公司所主宰的国家并从事过企业咨询工作，奥苏丽文越来越关心企业决策对于影响国家和地区经济发展的资源配置作用，这使她在博士学习阶段就集中于公司治理结构的研究，并在毕业前就开始与拉让尼克合作发表论文。她的博士论文以对美国和德国公司治理结构演变的比较历史研究为经验材料，提出以“创新企业”为基础的公司治理理论，经修改而成为一部出版后广受好评的著作。^①

在将近10年的合作中以及他们各自的工作中，拉让尼克和奥苏丽文发展了一个基于“创新企业”的公司治理理论。在20世纪80年代和90年代，关于公司治理结构的辩论被股东理论和利益相关者理论之间的争论所主宰。股东理论是市场经济理论在公司治理研究领域的反映，其主要观点是，由于股东承担了投资的风险，所以应该拥有剩余索取权，而能够保证股东利益最大化的公司治理结构体制则最有利于提高国民经济的效率。为了保证对企业内部管理既无知识又无兴趣的股东（外部人）利益最大化，股东理论所提倡的公司治理体制就是把公司置于（资本证券）市场的控制之下，即强调股东对企业的外部控制。利益相关者理论在公司收益的分配上与股东理论的立场对立，它认为股东投入的物质资产并非创造价值的惟一资产，雇员的人力资产也是创造价值所必需的。关键在于，雇员的人力投资是企业特定的，即雇员经过时间发展出来的技能属于企业专用的，因缺乏通用性而难以通过市场体现价值（类似于在交易费用理论中具有关键作用的资产专用性）。所以雇员也应该拥有剩余索取权，而不能仅仅强调股东利益的最大化。拉让尼克和奥苏丽文指出，股东理论和利益相关者理论所关心的问题都是剩余索取权，以及剩余的分配对于公司绩效的影响。但它们都忽略了剩余是如何通过资源开发和利用而被创造出来的问题。这两种在分配上对立的理论都具有一个共同点，即对企业的理解都建立在个人基础之上，忽视了生产率的提高和经济发展是创新企业通过组织过程配置资源的结果。

合理的公司治理结构必须有利于企业的创新。正如拉让尼克早就指出的，经济发展的实质不是周而复始的均衡，而是不断以更低成本产生更高品质产

^① 奥苏丽文. 2000. *Contests for Corporate Control: Corporate Governance and Economic Performance in the United States and Germany*. New York: Oxford University Press.

品的创新。奥苏丽文指出,这样的创新过程具有3个基本特性,即累积性、集体性和不确定性。不确定性作为创新过程的基本性质已经为研究创新的主要学者所普遍承认,它指的是创新的结果在过程开始时是难以预料的。由于永远存在着不确定性,创新在本质上是一个学习过程。这种学习过程是集体性的,因为需要企业各个层次的雇员在各个职能环节(技术研发、生产、营销和管理等)掌握和发展为创新所需要的技能,并通过管理过程把个人技能整合为组织的能力。能力的重要性决定创新必然是累积性的,因为今天的创新依赖于昨天发展出来的能力,而明天的创新取决于今天生成的能力,所以集体的学习过程不能中断。

因此,任何经济如果要发展,就需要一个把资源配置于创新的过程。而既然创新过程具有上述3个基本性质,那么配置于创新的资源就必须通过一个同时具有开发性、组织性和战略性的过程。开发性是指资源必须用于不可逆转而且回报不确定的投资;组织性是指创新的回报只能通过对人力和物质资源的整合;而战略性则是指创新企业是把资源用来克服其他企业认为是给定的市场和技术条件。显然,在任何市场经济中甚至任何经济中,只有创新企业才能成为这个资源配置过程的主角。

由此引出拉让尼克和奥苏丽文关于公司治理结构的主要理论原则:如果一种公司治理结构的体制能够支持创新企业,它就必须提供3个制度条件,财务承诺、组织整合和内部人的战略控制。财务承诺是企业必须能够把来自内部积累的财务资源用于不可逆转并且回报不确定的生产性投资;组织整合把人力和物质资源整合进一个组织过程来开发并利用技术;内部人控制则是把战略控制权置于对企业具有组织承诺和能力的管理者手中,使他们能够把资源配置于创新的投资。很显然,拉让尼克和奥苏丽文的公司治理理论支持的是对公司治理的组织控制而不是市场控制,即组织整合要求的是由组织而非市场来提供激励;财务承诺要求的是由组织而非市场来配置资源;而战略控制要求的是由组织而非市场来决定投资的类型。他们指出,市场控制的公司治理体制并不支持为经济发展所必需的创新过程,所以市场经济理论拥护者所提倡的增加资本流动性和劳动力流动性的主张是有害于长期经济发展的。公司治理理论对股东理论提出了重大的挑战,指出市场控制模式下的公司资源配置是不利于企业和国民经济繁荣昌盛的。

拉让尼克和奥苏丽文的理论建立在坚实的比较历史分析基础上，包括对美国、英国、德国、日本、法国等主要发达国家的经验分析。限于篇幅，这里仅以美国为例。拉让尼克和奥苏丽文指出，与市场经济理论宣扬的相反，在美国工业走上世界领导地位的过程中（从19世纪晚期到20世纪中期），美国的公司治理结构恰恰是以管理者（早期是企业主，后来是职业经理）的内部控制为主，而外部股东并没有什么控制权。正是这种较强的组织控制才使美国的企业进行了技术、组织和管理的创新，导致美国工业在世界舞台上的崛起——这与钱德勒关于管理革命导致美国大企业成长的逻辑是一致的。美国基于市场控制的公司治理结构不过是20世纪六七十年代以后的新发展。当主宰美国经济的大企业由于过度多元化以及遭遇到来自欧洲和日本的竞争而在20世纪70年代陷入困境时，一批金融经济学家推出了股东理论，提倡通过公司控制权市场甚至恶意收购来改进企业绩效。更重要的是，富裕程度的提高，人口老龄化和放松金融管制导致机构投资者的兴起，而金融资本利益的膨胀加大了要求从外部控制企业和增加资本流动性的压力。随着金融资本的渗透，美国企业管理者的利益逐渐与金融资本结盟，并因此而改变了忠于自己企业并主要依靠内部积累进行投资的传统，拥有越来越多股票期权的经理们以股东利益最大化的名义大量裁减雇员，并以通过重组所导致的短期利润上升来使自己的报酬不断暴涨。拉让尼克和奥苏丽文认为他们自己工作的意义，就是以理论逻辑和历史教训对这种非生产性的倾向提出警告，虽然美国工业的长期衰落趋势看上去似乎已难以逆转。

无论是否能够拯救美国工业，本书中提出的公司治理理论对于中国企业特别是国有企业的改革具有非常重要的现实意义。近十几年来，中国国有企业改革的政策思维被产权理论所主导，其理论基础实际上就是忽略组织作用的市场经济理论。在这种思潮影响下，有些中国经济学家认为公司治理结构的实质仅仅是一种通过剩余索取权的配置来解决如何激励和选择经理问题的机制；而因为以国有股为主的公司化改造不能解决选择经营者的问题和政企分开的问题，所以只有在民营化（私有化）基础上建立起对股权的市场控制才能使国有企业彻底转变。拉让尼克和奥苏丽文告诫我们，这种理论倾向完全忽略了管理能力及其组织性质的问题。事实上，在经历了十几年建立外部人控制的议论之后，中国理论界对于国有企业组织和制度特征的认识至今都

是非常肤浅的。正如大量经验事实所证明的那样，由于管理能力是从企业的管理实践中发展出来的，所以正确选择管理者是私人股东和股权市场无力解决的组织问题。因此，使国有企业转变成为更有效率的生产性资产需要远比私有化更加复杂的组织、管理和制度方面的转变过程。一些经验研究表明，国有企业的组织转变需要一个独立过程，其动力是在操作层次上改进生产经营的管理行动；由于这种动力能否产生、能否成功取决于积极管理层的形成和一系列与国家体制相联的制度结构的变化，而老板式的私有化和对股权的市场控制并不必然产生这些因素。^①俄罗斯激进市场改革的失败已经证明了这一点。

读者还可以通过本书领略更具一般意义的企业理论和经济发展理论，有助于我们思考更多的问题。在传统中央计划体制的弊病已被充分证明的同时，我们不要因此而混淆一个从亚当·斯密到当代能力学派已经被反反复复证明了的主题：生产率提高的源泉不是市场交换过程，而是企业的组织过程。如果国家政策建立在以为自由市场包治百病的幻想上，而忽视创新体系和组织能力的建设及其制度条件，就只能使中国的经济发展最终陷入危机和困境。即使对于据说是没有产权问题的民营企业来说，组织整合和管理创新，或管理组织的发育仍然是关系到企业竞争优势乃至生死存亡的问题。由于竞争力的源泉是组织能力，而培育组织能力要求对全体雇员技能的开发和整合，所以如果企业家只热衷于市场投机而把职工当作可互换零件，无论他们如何精明，也难以使企业发展出长盛不衰的能力。本书将为关心这些问题的中国学者提供重要的理论视角和概念工具。

拉让尼克和奥苏丽文对中国怀有友好的感情，虽然他们还没有机会来熟悉中国。2003年6月我应邀参加了在麻省洛维尔举行的美国企业史学会年会，其间举行的一场专题讨论会是为了纪念一位中国学者卢启文。卢启文于1990年到哈佛大学社会学系攻读博士学位，此后结识了拉让尼克（又通过他结识了奥苏丽文），并得到拉让尼克的热情帮助。受拉让尼克的影响，卢启文转向研究中国的企业，他的博士论文最终成为一部中国学者在海外发表的重要

^① 路风：《国有企业转变的三个命题》，《中国社会科学》2000年第5期，第4-27页；此文完整的版本（同标题）发表于《中国社会科学评论》2002年第1期，第80-112页。

著作。^①卢启文在1997年获得博士学位后到欧洲管理学院任教，正当他在学术上可以进一步施展时，却在1999年8月突然因癌症不幸去世。在专题讨论会上，当拉让尼克回顾卢启文的学术经历和他们之间的交往时，一时声泪俱下，不可自持，在场者无不动容，表现了他对一位英年早逝的中国学者的深厚感情。拉让尼克和奥苏丽文都是经济学家，他们的研究无不关系到企业、工业和国民经济的竞争力。但与那些只信奉自由市场万能的经济学家不同，他们充满了对社会发展和普通劳动者的关切，并坚信公司的健康发展必须建立在全体雇员的技能均得到充分开发的基础之上。本书的读者将会亲身感受到这种博大的人文主义精神。

北京大学政府管理学院教授 路风

^① Lu, Qiwen. 2000. *China's Leap into the Information Age: Innovation and Organization in the Computer Industry*. New York: Oxford University Press.

第1篇 企业组织、公司财务与资本市场的比较历史分析

1. 大企业与组织学习 (3)
2. 金融与产业发展 (22)
3. “新经济”中的股票市场、公司战略与创新能力——光通讯产业的案例 (编译) (62)

第2篇 国际竞争与股东价值论批判

4. 组织学习与国际竞争——日本制造取胜美国的根本法宝 (73)
5. 美国公司对新挑战的回应——美国现行公司治理体制的形成 (106)
6. 股东价值最大化的由来与影响 (156)

第3篇 公司治理的国际比较

7. 日本的公司治理体系：社会条件与创新能力 (181)
8. 比较公司治理的政治和经济因素 (210)

第4篇 公司治理新论：组织学习与企业创新

9. 创新企业与公司治理 (257)
10. 市场经济理论与创新企业理论的社会基础——重新理解发达国家的经济发展经验及其理论 (282)
- 译后记 (313)

第1篇

企业组织、公司财务 与资本市场的比较历史分析

1. 大企业与组织学习*

威廉·拉让尼克 玛丽·奥苏丽文

关于管理资本主义和职业经理的文献很少论及大企业雇用的员工对创造国民财富的作用，本文试图填补这一空白，将集中讨论3个较有竞争力的国家——美国、德国和日本的经理型企业 and 主导型大企业的生产过程中，千百万职工的技能投资问题。

这种重大的技能形成投资是如何发生的？最成功的工业化国家主要靠私人企业来规划其战略和组织结构，并形成人力技能。然而，企业培训赖以形成的社会教育基础，以及企业最能接受的性别、种族和阶级方面的社会规范会不可避免地体现在其对人力资产的投资中。技能形成系统，以及使之发生的组织学习是集体性的，并且会受到其所处的社会环境的影响。这种影响通常带有国家特征，并特别明显地体现在该国主要企业对一线职工的技能投资并将这种投资纳入企业整体组织结构的过程中，以及管理层与职工的社会关系中。^①以下对美国、德国和日本20世纪企业人力技能形成过程的历史的综述试图指出，各国大型工业企业经理和职工技能的形成和应用方式，以及造成以上诸国特色的社会条件。在结论部分，我们将指出不同的技能形成体系对国际竞争力演变的重大意义。

美国

与德国和日本一样，美国工业自19世纪的最后10年以来也经历了一场管理革命。^②跨越整个大陆、并由穿越该大陆的通信系统（即电报。——译者注）连接的市场的兴起，以及众多独立农户和工匠移民的入住，为那些将生产和分销结为一体的企业创造了巨大的商机。为了实现由这种结合产生的计划和协调，业主型的企业家不得不建立一支职业管理团队；尤其是在资本密集型

* 本文由剑桥大学出版社授权出版。来自威廉·拉让尼克和玛丽·奥苏丽文，‘Big Business and skill Formation in the wealthiest Nations...’，pp497~521 in AD Chandler, Jr, F Amatori and T Hikino(eds) *Big Business and the Wealth of Nations*, 1997。

① 参见威廉·拉让尼克和玛丽·奥苏丽文，*The Governance of Innovation for Economic Development*。

② 钱德勒，《规模与范围》，1990。

的工业，只有那些建立了此种团队的企业才能够占领巨大的市场份额。^①

英国技术工人的积累主要来自各工业区，而美国工人的地区和职业流动性较高，因此造成整个19世纪美国技术工人的稀缺。^②由于可选择成为自我雇佣的农户或工匠，美国技术工人的工资相当高昂，而且很难管理。在洛维尔地区早期的纺织行业，意欲进行大规模生产的美国纺织工业家不得不寻求可以替代熟练工人的技术设备，以克服因劳动力高流动性造成的供给不足问题。正是出于上述原因，19世纪的美国制造业者没有采用英国的技术设备，这种技术较为适合后者那种劳动力较为稳定且充裕的环境。为了确保这种技能替代型的技术能够得到开发和运用，美国的工业家不得不对管理结构进行大力投资。其结果是19世纪中叶美国制造体系（以可互换的零部件为基础的制造方式。——译者注）的兴起。

直到19世纪的最后10年，正规的高等教育系统对技术的开发和应用的作用仍然是相对微弱的。其原因之一是，美国工业刚刚开始从以机器应用为基础的第一次产业革命（此时生产现场的经验仍颇具重要性）向以科学为基础的第二次产业革命过渡；在后一类产业，系统的正规的教育是必需的资格。而在德国，高等教育与工业的早期结合是由国家推动的，其目的在于通过刺激以科学为基础的新兴产业，以及以机器为基础的传统产业的成长来加强该国的军事实力。^③

正如艾尔弗雷德·钱德勒指出的那样，^④高度组织化并穿越整个大陆的铁路公司不仅为全国市场的兴起提供了基础设施，而且成为19世纪晚期其他工业，如钢铁和机械工业的早期管理学校。确实，在19世纪下半叶及以后，许多技术专家和经理人不是通过接受正规的教育，而是通过从一个行业转入另一个与其技术相关的行业，例如从武器制造转入缝纫机制造，或从自行车行业转入汽车行业来培育其技能的。^⑤然而，自19世纪后半叶，高等教育系统开始成为美国工业公司技术和管理人才的主要供应者，并由此催生了其管理层级的形成。

在19世纪中，以牛津和剑桥为蓝本的传统大学（侧重人文和理论自然科学。——译者注），如哈佛和耶鲁一度主宰了美国的高等教育。然而，随着

① 钱德勒，《看得见的手》，1977。

② 拉让尼克，《车间里的竞争优势》，1990。

③ D.A.Hounshell, *From the American System to Mass Production, 1800—1932*. 1985.

④ 钱德勒，《看得见的手》，1977。

⑤ D.A.Hounshell, *From the American System to Mass Production, 1800—1932*. 1985.