

ECONOMICS,

■ 〔美〕 保罗·米尔格罗姆 著 PAUL MILGROM

■ 〔美〕 约翰·罗伯茨 著 JOHN ROBERTS

■ 费方域 主 译

ORGANIZATION

AND 经济学、 组织与 管理

MANAGEMENT



经济科学出版社
Economic Science Press

F0
M44.2

保罗·米尔格罗姆：美国斯坦福大学经济学教授

约翰·罗伯茨：美国斯坦福大学管理学院院长

.....

现今，两位最具创新精神的研究经济理论的学者，将内涵无比丰富且影响深远的现代经济理论与具体的管理实践融合在一起，从而汇成了这本从一个组织的视角来审慎考察企业行为的一流教科书！

保罗·米尔格罗姆和约翰·罗伯茨对当代经济学的各个领域以及其他学科进行了深入的洞察分析，他们的开拓性研究工作提供了一种对有关组织内部激励和协调活动的核心问题的连贯、一致的考察模式。除了介绍组织面临的根本问题以及解释它们为什么会发生，作者还论述了大量的反应型式，他们向读者展示了为什么组织是按它们一直存在的方式构建的，为什么组织会采纳它们一直使用的政策，以及如何解决组织的问题，等等。

(英文版封底语)

《经济学、组织与管理》是国外高等学府中经济学和管理学学生的必读书。这本出自两位大家之手的教科书把对组织与管理专门问题和实际案例的分析置于严密的经济学理论框架之中，因而成为一本经济学的名著。本书中文版的出版，无疑将对我国青年学子、研究人员和企业家的理论水平和分析能力的提高提供重要帮助。

国务院发展研究中心 吴敬琏

经济学与管理学之间一直存在着巨大的鸿沟，米尔格罗姆和罗伯茨的这本书试图在二者之间架起一座桥梁，将最新的经济学理论运用于分析管理问题。我愿意推荐这本书作为商学院MBA的参考教材。

北京大学光华管理学院 张维迎

责任编辑：沙超英

ISBN 7-5058-4050-9



ISBN 7-5058-4050-9/F·3341 定价 76.00元 9 787505 840508 >

■ 〔美〕保罗·米尔格罗姆 著 PAUL MILGROM

■ 〔美〕约翰·罗伯茨 著 JOHN ROBERTS

■ 费方域 主译

经济学、 组织与 管理



SAV 82/01

图书在版编目 (CIP) 数据

经济学、组织与管理 / [美] 米尔格罗姆等著; 费方域主译. —北京: 经济科学出版社, 2004. 5

书名原文: Economics、Organization and Management

ISBN 7 - 5058 - 4050 - 9

I. 经… II. ①米…②费… III. ①经济学 - 教材
②经济组织 - 教材③经济管理 - 教材 IV. F0

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 026469 号

责任编辑: 沙超英

版式设计: 代小卫

技术编辑: 董永亭

经济学、组织与管理

[美] 保罗·米尔格罗姆 著

[美] 约翰·罗伯茨

费方域 主译

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100036

总编室电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京天宇星印刷厂印刷

河北三佳集团装订厂装订

787×1092 16 开 43.75 印张 800000 字

2004 年 5 月第一版 2004 年 5 月第一次印刷

印数: 0001—5000 册

ISBN 7 - 5058 - 4050 - 9 / F · 3341 定价: 76.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

序

言

美国斯坦福大学的米尔格罗姆和罗伯茨两位教授是运用现代经济理论研究企业组织和管理的开创者。他们合著的这本书也是第一本把有关企业组织和管理的理论前沿研究汇整为一体的著作。这本书有三个特点。第一，它的理论内容广泛，包括了几乎所有的这一领域中的重要专题，并对这些专题提供了全面的、最新的理论方面的介绍。这对于关心理论前沿的学者极具价值。第二，本书引用了大量的案例研究，这些案例研究既用于阐明理论，又进一步延伸了理论。在这个方面，本书不同于其他的经济理论著作，这对于企业的实际工作者十分有用。第三，尽管本书介绍了许多研究前沿，但本书使用了较通俗的语言，使得任何大学本科和工商管理硕士研究生（MBA）都较易读懂。正是由于这些特征，本书出版后深受好评，并被美国许多学校采用为教科书。比如，在斯坦福大学米尔格罗姆教授用此书教过本科生，罗伯茨教授教过商业管理硕士生，同时，它也被用作公司高级经理培训班的教材。该书已被翻译成多种文字，包括日文，法文，意大利文，西班牙文和捷克文，并被欧洲，亚洲，澳洲和南、北美洲的许多大学广泛采用。

米尔格罗姆和罗伯茨教授是世界著名的经济学家，对经济理论，特别是博弈论，以及应用这些理论研究企业 and 市场方面做出了重大贡献。在经济理论、产业组织和企业管理领域，他们合作或独立发表了许多论文。他们最近的研究包括：企业的商业战略、企业组织结构、国际商业、拍卖的设计，以及新创造的产权（比如通讯频率）的市场制度的设计。由于他

们与商学院的紧密关系以及对实际案例的关注，他们研究的理论问题大多与现实中的实际问题有密切联系，因此，他们的研究对日常的公司管理有直接的指导意义。

本书介绍的经济原则普遍适用于市场经济中的企业。这本书对中国读者来说更有特殊的价值，而且很及时。企业改革已成为中国进一步改革的关键。过去 20 多年的经历表明，企业改革需要对产权、所有权、激励机制、协调机制、公司治理结构、企业内部组织等诸方面有新的思维。本书提供了研究在现代市场经济中企业运行的一个完整的分析框架，把企业看做一个完整的体系，读者不仅可以获得对问题的深刻认识，也可以学到不少解决实际问题的分析方法。本书包括的许多案例介绍了企业如何更好地设计激励机制并取得更好的协调，在这一领域这本教科书同时兼顾理论与实践的各方面，这是极其难得的。

1994 年夏，米尔格罗姆教授访问了中国，在北京参加了企业改革研讨会（即“京论会议”），并会见了朱镕基副总理，探讨了中国的改革。在那次访问中，他也参观访问了广州、顺德、中山、珠海和深圳的一些企业和银行。罗伯茨教授在 1997 年秋也访问了中国。两位教授都对中国的经济改革和发展的进展有浓厚的兴趣。

米尔格罗姆和罗伯茨教授是我在斯坦福大学执教时的同事。在那段时间里，同他们的接触使我在学术上受益匪浅。我们三人也曾合写过一篇论文。随着本书的中文版的出版，我相信中国的学生、学者、经理和干部也会从中取得学术上的收益。

钱颖一

美国伯克利加州大学经济系

2004 年

译者 序

斯坦福大学经济学教授米尔格罗姆与管理学院院长罗伯茨合著的这部《经济学、组织与管理》，既是一本被广泛使用，深受学生欢迎的教材，也是一部被反复引用，博得学者热忱推荐的专著。它与通常的“组织理论”、“管理学”不同，实际上是一本为系统研究组织和管理问题提供分析基础的经济学著作。它之所以成功，主要原因是它对传统的管理经济学做出了革命性的突破，清晰明白地总结了半个多世纪以来经济科学在对组织活动的研究中发展起来的新方法、新内容和新学科。

熟悉新古典主流经济学的人都清楚，从亚当·斯密到阿罗-德布鲁，200多年间，经济学研究和讲授的，一方面，是在完备市场假定下，对竞争价格这只看不见的手如何自动调节经济活动，使资源达到有效配置的严格数学证明，另一方面，是实际观察到的大量市场失灵现象和政策补救措施。发展的主线，紧紧围绕着“斯密教条”即市场的资源配置功能延伸。然而，到了20世纪前半叶，新的观察和思索启示经济学家：经济活动不仅在由价格进行协调的市场中发生，而且也在靠权威和指令协调的企业等非市场组织中进行，因此，经济学的边界，就必须从关注市场，关注价格，拓展到同样的关注企业，关注产权，这也就是说，现在，经济学不仅要回答市场怎样配置资源的问题，还要回答企业如何配置资源的问题。

这项任务，最初是科斯在他1937年著名论文“企业的性质”^①中提出来的。此后，越来越多的经济学家，日益深入地对这样几类课题进行了探讨：第一类，关于市场与企业的关系。研究什么是企业？企业的边界如何

确定？在什么情况下，由于什么原因，企业会比市场做得更好一些？而又在什么情况下，由于什么原因，企业通常又并不比市场做得更好？因此，产生了关于企业的交易成本理论（Williamson 等）^②、委托代理理论（Demsetz、Holmström 等）^③和产权理论（Grossman、Hart、Moore 等）^④。这类研究，对于什么业务应当企业自己从事？什么业务应当外包？什么情况下应当采用合资、网络或联盟形式给予了理论解释。

第二类，关于组织（企业）内部活动的协调问题。研究为什么与市场不同，企业内部的资源配置，不是靠价格，而是靠指令来进行协调？发布指令的权力，应当交给谁才是最优的？控制权应该怎样在相关利益人员之间进行分配？决策权是集中好，还是分散好？是正式授权好，还是非正式授权好？企业内争夺权力和利益的政治权术和影响活动是怎样进行的？什么是分析这类问题的一般框架和决定因素？由此产生了各种关于企业的控制权理论（Hart、Holmström）^⑤、决策理论（Marschak、Cohen、Stiglitz 等）^⑥、授权理论（Aghion & Tirole、Baker、Gibbons & Murphy）^⑦和政治理论（March、Zingales、Milgrom & Robert）^⑧等。这类研究，对于企业内部的权力配置、科层安排、决策程序、信息沟通、行为规范等一系列管理问题，给予了理论依据。

第三类，关于经营者和雇员的激励问题。既一般地研究了事前信息不对称情况下的逆向选择问题，事后信息不对称情况下的道德风险问题，和不完全信任、不完全合同情况下的套牢问题，又具体研究比较了计时、计件、长期等工资报酬形式，主观与客观绩效评价办法，以及团队激励、职业生涯、锦标赛制激励问题和方法。由此产生了现在被置于“激励理论”或“合同理论”，或“信息经济学”，或“委托代理理论”标题之下的种种静态或动态、正式合同或关系合同、单目标或多任务、多个委托人或多个代理人等的一般激励理论和被置于“人力资本理论”、“绩效评估理论”和“报酬理论”标题之下的各种具体报酬激励理论。这类研究，对于评价和设计各种激励措施，分析和解决各类激励问题，提供了方法、原理、模型和框架。

所有这些工作综合起来，作为结果，让我们看到：第一，一门以组织中的决策、管理、结构、流程、就业、文化、资本和相互及与中介的关系为主要内容，以博弈论、合同论与信息论等为主要方法的称做“组织经济学”的独立学科已经兴起（参见 Gibbons 的著述和科教活动）^⑨，正成为当今西方经济学研究的热点和主流。第二，这门学科与合同理论（如棘轮效应），与法经济学（如复杂合同企业间结构），与劳动经济学（如内部劳动力市场），与管理学、社会学，与公司金融（如内部资本市场、资本结构原理、转移定价），和与制度经济学（如秩序、政府机构、国家、民营化等）已经融会贯通，相互促进，联成一气。第三，这标志着经济学的根本转变和巨大突破，因为这样一来，经济学的范围扩大了，不仅考虑协调和配置市场的活动和资源，而且考虑协调和配置企业的活动和资源。现在，经济学不仅要在宏观与微观方面达到统一，还要在市场与组

织之间达到一致。同时,经济学的研究也深入了,现在,它不仅要考虑生产的技术约束,而且还要考虑生产者的参与约束与激励相容约束,和制度约束。研究的基点,重新从物回归到人,从价格回归到制度。

本书作者熟悉所有这些领域并亲自推进过其中一些研究的进展。他们在这里的最大贡献,是通过创新的工作,以教科书的通俗易懂形式,在一个考虑企业内部激励和协调活动的核心问题的连贯、一致的框架模式下,结合案例分析,向读者详细、系统地展示了方方面面的新观察、新发现、新论证和新结论。他们杰出的工作向我们说明,有关组织和管理,不仅是管理学家和社会学家关心,而且也,或者更应该是经济学家关心的事情。而正是这种关心,不仅推动了经济学的发展,并且也推动了管理学的发展。

这些新发展,对于传统“管理经济学”的挑战可以说是革命性的,或者,也是破坏性的。因为,研究管理的这种“经济学”,实际上只是受到科斯等人责难的所谓“黑板经济学”的简单翻版,虽然,它极其卓越的用优化和均衡的方法将消费者行为理论、生产者行为理论和经济福利理论统一到了一起,成功地论证了竞争市场和价格在资源配置过程中的决定性作用;虽然,它对企业投入产出的技术和经济约束做出了正确的描述,对规模经济和范围经济现象进行了贴切的概括;虽然,它对市场需求、产品战略和价格弹性也有预测、定义和计算,对降低成本、增加利润和就业也有谋划和追求,但是,由于它只把企业看做与消费者一样的单一的,不可分解的行为者,把企业的内部组织、运作看做“黑盒子”,所以,它没有能够认识到,企业存在这个事实,本身就是市场失灵最引人注目的一个证据;也没有认识到,企业内部的劳动关系和其他合同关系,具有与即期市场交易合同十分不同的性质和特征。

它强调了企业的最优外部战略,却忽视了企业内部的战略执行,和后者对前者的反作用;它强调了外部竞争的激励作用,却忽视了企业内部无处不在的激励问题;它强调了市场结构与产业组织,却忽视了企业的文化、结构和组织形式。它与经济学的现代发展似乎无关,没有把那些分析权力、寻租、监控、激励的有用工具纳入自身。它与管理的理论和实践也十分隔膜,没有能把管理、营销、战略、人事、营运、财务、会(审)计等方面的新概念、新原理、新思想、新做法提炼、概括、抽象,统一到自身中去。它与长期探讨内部组织问题并很有洞察和发现的社会学更是相去甚远,因此,它不能帮助企业经营者和咨询者理解、设计、管理和影响他们服务的企业,也不能向管理专家和 MBA 学生提供思考问题的模式和解决问题的办法,更不能像它应该有的那样,令人信服地说明,为什么组织(如企业)会像它一直展示着的那样存在、构建、运作和变动。因此,它应该“破产”,应该更新。本书的问世,以及随后的大量类似著述的出现,正好解决这个问题,可以看做是对它的“清算”、“重组”。这真是幸事,顺理成章,水到渠成,因此,必定受到广大读者的热烈欢迎,也应当会有广泛深远的应用前景。

一门崭新的组织经济学学科，已经在全世界传播，赋予她中国人的理论和实践，是我们面临的任务！

费方域

上海交通大学经济研究中心主任

上海交通大学安泰管理学院经济与金融系主任

2004 年

注释：

- ① Coase, Ronald H. , 1937 "The Nature of the Firm," *Economica*, 4 (ns), 386 - 405.
- ② Williamson, Oliver E. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press.
Williamson, Oliver E. 1979. "Transaction Cost Economics: The Governance of Contractual Relations," *Journal of Law and Economics*, 233 - 261.
- ③ Holmström, B. 1979. "Moral Hazard and Observability," *Bell Journal of Economics* 10: 74 - 91.
Demsetz, H. 1988. "The theory of the firm revisited," *Journal of Law, Economics, and Organization* 4: 141 - 161.
Holmström, B. and P. Milgrom. 1994. "The Firm as an Incentive System," *American Economic Review*, 84: 972 - 991.
- ④ Grossman Sanford, Oliver, Hart. 1986. "The costs and benefits of ownership: a theory of vertical and lateral integration," *Journal of Political Economy*, 94: 691 - 719.
- ⑤ Hart, Oliver D. and Moore, John. 1990 "Property Rights and the Nature of the Firm." *Journal of Political Economy*, 98 (6), pp. 1119 - 58.
- ⑥ Cohen, Michael, James March, and Johan Olsen. 1972. "A Garbage Can Model of Organizational Choice." *Administrative Science Quarterly* 17: 1 - 25.
Sah, Raj, and Joseph Stiglitz. 1986. "The Architecture of Economic Systems: Hierarchies and Polycharchies.", *American Economic Review* 76: 716 - 27.
- ⑦ Aghion, Philippe and Jean Tirole. 1997. "Formal and Real Authority in Organizations." *Journal of Political Economy* 105: 1 - 29.
Baker, George, Robert Gibbons, and Kevin J. Murphy. 1999. "Informal Authority in Organizations." *Journal of Law, Economics, and Organization* 15: 56 - 73.
- ⑧ March, James. 1962. "The Business Firm as a Political Coalition." *Journal of Politics* 24: 662 - 78.
Rajan, Raghuram and Luigi Zingales. 2000. "The Tyranny of Inequality." *Journal of Public Economics* 76: 521 - 58.
- ⑨ [http: //web. mit. edu/rgibbons/www/index. html](http://web.mit.edu/rgibbons/www/index.html).

中文版序言

《经济学、组织与管理》这本书，作为我们教学和研究的成果，最初写于1989~1991年间。起初的目的主要是用作北美及西欧经济学专业本科生和工商管理硕士生的教材。在吸收组织经济学最新研究的同时，我们尽力发掘在评价不同经济组织中普遍适用的主题和原理。我们赞同这一观点，即基本经济问题在世界各地都是一样的。经济系统必须决定生产什么、生产多少和用什么方法生产以及用什么资源（包括人力）生产。同时，它必须激励人们在经济运行中发挥效率。

中国自1979年以来的发展证明了允许个人在引导经济活动中发挥创造性的优越。政府管制放宽给个人和团体带来了许多机会，他们建立起比旧的国有企业更富有生产力的企业。这些力量推动了中国1979年以来的迅速发展。这与历史上推动西欧、北美、日本等国发展的力量很相似。认真研究其他国家的经历会给以促进经济福利为目的的政策提供许多启示。

经济学界对组织经济活动、协调多个个人的行动和激励他们共同完成集体目标等问题的研究很新且意义重大。我们写这本书就是将这些研究收集起来并加以总结。我们所总结的研究成果是以分析经济组织的基本特征为目的的。我们对只适应于一个时间和空间或一个产业的理论不感兴趣，我们的目标是发展广泛的甚至可能是普遍适用的理论。

我们相信近年来的研究对设计和指导组织的管理任务有了深刻的认识而开始接近这一目标。不过，在我们动手写书的时候，还很少有学校给博士生以下的学生开设这门课，主要是因为材料不系统，分散在一大堆艰深的研究论文中。我们希望，如果把现有的研究加以整理并对其中的空白加以补充，就能促进这门课的发展。

最初的目的大部分实现了，以这本书为教材的课程在许多第一流的经济系和商学院得以成功地引入，这不仅在美国，还在其他各国。令我们惊

奇的是，这本书在公共政策规划、政治科学系和法学院都有相当广泛的读者。它还在对私人 and 公共部门的执行人员进行的教育培训中使用，而且，作为一本教科书，它还在许多研究论文中被参考，这也是少见的。

对本书的接受反映了这一内容原有的学术意义和日益实用的价值。

在什么条件下市场能很好地运作？什么时候正式组织如企业会比市场机制在取得合作和激励上更有效？什么是决定选择何种组织形式的基本因素？如何设计更有效的组织？需要什么来把它管理得更好？谁应该拥有这些组织？这些是经济科学和管理工作中的核心问题。对这些问题的满意的回答对一个关心人类生存的经济方面的任何人都是非常重要的。本书提供一种思考这些问题的方法并开始给出答案。仅此就足以证明在任何时候写作和阅读这本书都是值得的。但近年来，这些问题成为公共政策和私人决策的中心问题，这使得本书给出的思想和框架特别有意义。

在私人部门，世界各地的公司都在迅速调整它们的战略和组织。企业重新审视它们的经营范围，经常是不再将现有的一些业务视为中心。它们也在重新审视它们所参与的活动，经常是让独立的供应商完成原来是它们自己去做的许多活动。它们在调整与供应商的关系，经常是建立长期紧密的伙伴关系而不是仅靠市场交易合同。融资决策也被重新审视，而且公司治理机制也被重新评价和改革。企业也在内部重新自我设计，经常是非集权化，把决策权下放到小单位，摒弃官僚式控制而增加基于业绩的激励。所有这些发展可以用本书提供的思想、概念和框架进行分析。对此要加以分析，以找到哪些发展可以恰当地在中国应用，以及需要做哪些改革才能有效地在中国变化的环境中发挥作用。

出于以上原因，我们很高兴这本书能在中国问世。我们希望在使它更易为中国学生、管理人员和学者接受的同时能证明对他们是有价值的。我们深深感谢费方域先生在翻译本书中所付出的努力和关心。

保罗·米尔格罗姆

约翰·罗伯茨

写于斯坦福，加利福尼亚

前言

私

本化、透明度、恶意接管、杠杆作用、企业兼并与母子公司脱钩、

高级职员薪酬、业绩酬劳、公司内部重组、战略同盟、职工所有权、S&L
崩溃——每天报纸上都载有关于经济组织问题的报道。学习经济组织的学
生和这些组织的管理者，面对的是一个激动人心的时代；而对高效组织的
理解可极大地推动世界经济的健康发展。

本书将讨论这些问题——但不是作为孤立的现象，而是利用经济分析
中一贯的框架来探讨。尽管当前有些经济学方面的书籍在其题目中含有
“组织”或“企业”之类的词，但本书却是第一本系统地探讨实际中的企
业和组织，并承认及分析其复杂性的教科书。类似地，虽然许多管理学书
籍涉及到“组织”，但本书是第一个采纳一种完全的经济观点，并利用有
关的严谨的经济理论中的敏锐洞察力来推导正起作用的基本原则。

除了我们在斯坦福大学经济系和商业研究院的课程之外，以本书材料
为基础的课程无论是在工商管理硕士或是大学经济系的教学计划中，都鲜
有所见。我们的有些课题在其他经济学课程中是有的——例如，委托—代
理理论，现在在中级微观经济学课程中偶尔有所涉及；企业垂直一体化理
论在有关工业组织的一些课程中也有所讲授。但是，在其他任何地方，这
些理论都没有以一种统一的系统的方式与经济组织的其他主要问题一起来
探讨。多数商业和管理学院设置的课程涉及到我们所讨论的许多课题，少
数学院设置有把大部分课题加以综合探讨的课程；但即使在最有发展眼光
的学院里，也只有极少数利用一种统一的经济方法来对大部分课题做综合
探讨，而且还没有教科书。

我们坚持统一的研究方法构成了本书的另一不同寻常的特征：它在部
分程度上是本教科书，在部分程度上又是本专题研究著作。例如，第4章
中对协作问题的探讨已远远超出经济学同行的科学文献所涉及的范围。研

究组织的学院经济学家往往把焦点局限于组织内的激励问题，甚至仅仅局限于一次只涉及两个或三个人的关系中的激励。但是，成功的商业组织是由相互加强的各部分构成的复杂体系；我们把重点自始至终置于一高效组织的各部分是如何构成一个紧密整体上面。这一点在经济学文献中可以说是独树一帜的。

本书的独特之处取决于它是如何利用的。作为经济学教科书，本书包含大量的理论运用，均取材于真实的公司和事件。文中编插有 100 多个事例，来阐明经济原理是如何有助于解释商业机构和实践的，而每一主要观点都是在真实事例的上下文引出的。作为管理学教科书，本书坚持采纳了一种经济观点，即人们所做的选择均出于自私的目的，只有在互惠互利的情况下才能达成协议。这一经济观点有力地解释实际生活中的机构和现象，这令许多学生大为吃惊，吸引了他们的兴趣。这种经济观点给了管理学学生概念上的“钩子”，凭借这个“钩子”使其能够想起所学过的案例的细节，帮助他们确认疑难并在期末考试很长一段时间以后或者案例分析结束并重现时牢记所学的课程。

我们为什么针对一个很少有课程且似乎读者不多的课题写本教科书呢？在过去的 10 年中，对合同和商业组织的研究一直是微观经济学中最为活跃且最有成果的研究领域之一，而且新的研究步伐在加快。随着日本独具特色的组织的成功，随着前计划经济国家中新机构的出现，随着世界许多国家的公有企业的私有化，随着仍在发生的公司所有权和治理的重大变化，随着西方国家对企业联盟的新的重视，经济组织这一主题的重要性和通用性变得不可否认。但是，对经济组织原理的学术探讨，一直是支离破碎的，既约束着想教这一课题的教授，又限制着想学这一课题的学生。本书的出现，使得这一障碍不再存在；我们期待着基于本书材料的课程能成为商业和经济学课程中的标准科目。

虽然我们这本书是写给大学生和工商管理硕士的，但各个领域的博士生也可能会发现它很有用处，因为本书包含有新的研究，而且在其他地方没有对本课题统一的系统的介绍。我们相信在职经理们也会觉得本书将有助于总结经验，提高洞察力。

本书的结构

我们将本书分为七个部分。第一部分是关于经济组织的基本问题的，也就是协调并激发员工以一致的并能提高全体员工共同利益的方式来工作的问题。第 1 章，意在用作开课第一天的阅读，以一系列的案例阐述了这些问题。第 2 章更详细地讲述了这一经济观点，把焦点引向个人和交易、效率的概念、交易费用的本质及分类等。本章还阐述了这些观点是如何在各种各样的真实机构中，无论是公有的还是私有的，得以证实的。

第二部分是有关协作的，既有通过市场中价格这只看不见的手所进行

的协作,也有通过经理们看得见的手所进行的协作。第3章着重探讨了价格体系在使互不知情的人们的分散行为走向一致中的作用。我们也考察了价格体系的不足之处,但不同寻常地把重点放在了对理解管理在组织中的作用不可缺少的规模经济(第3章)和范围经济(第4章)之上。第4章探讨了协作问题的另一出路;本章我们把价格体系与其他协作体系做了比较,找出了决定着各种体系相对用处的情景因素(situational factors)。在本章我们还深入考察了行为之间互补性的重要性,以及把成功的组织作为相互支撑各部分所构成的紧密体系来考察的必要性。

xiv

第三部分包括第5章和第6章,引入了合约、信息及激励问题,并对其解决办法作了非正式的探讨。第5章涉及的是在有限理性、信息差异且不完美的条件下的签约,并且探讨了选择合伙人、协商并实施合约的问题。这里还探讨了逆选择,以及信号理论和筛选理论(signaling and screening theories)。第6章焦点在于道德风险以及机构对签约后机会主义的反应。

第四部分包括第7~9章,对有效提供激励的一些重要方法做了认真的正式的探讨。第7章涉及的是风险分担和激励合约(incentive contracts),介绍了有关签署能有效履约的合约(efficient performance contracting)的一组理论原则,并通过一系列重要的应用阐明了这些原则。第7章焦点在于效率与分配问题能单独探讨的情形。而第8章则考察的是这些问题盘根错节的理论。私有制,这一刺激人们关心资产的最有效且最普通的方式,则是第9章的主题。

第1~第9章的理论在以下7章中得到验证。第五部分包括第10~第13章,对雇佣关系的实质做了经济探讨,考察了明示与暗示雇佣合同、报酬政策以及职业道路。第10章回顾了劳动力市场的古典理论,以及解释为什么在每一个发达国家长期雇佣关系均占主导地位的较现代理论。第11章焦点在于工作分配和提升,特别是企业如何解决给人以最适合的工作与以提升作为对过去业绩的报答之间的矛盾。几乎每个人的一生中都会遇到被确定报酬方式的问题所困扰的时候,而这正是第12章的主题。第13章回顾了争议有关高级经理人员薪酬的事实和理论。

第14章和第15章(第六部分)探讨的是财务决策,特别是在投资、资本结构和公司控制方面的决策。第14章出现的是古典财务理论——净现值分析,莫迪利亚尼—米勒理论(Modigliani - Miller theory),资本资产定价模型(the Capital Asset Pricing model)和有效市场假说等;本章主要针对的是本科生,因为工商管理硕士生在其他地方可能已看过这些资料。第15章向学生介绍了以信息和激励观点为基础对资本结构的解释,以及围绕公司控制和治理争论的中心议题。

本书的最后一部分包括两章,是有关组织设计、内部结构和动态的,包括对企业的边界和范围的考察。组织发展历史中一个无可置疑的特点是,自工业革命一开始,组织的主导模式已发生急剧的变化,并继续以令人目眩的速度在改变。在第16章,我们明确了主要组织革新意在要解决

的问题和调控过去组织选择所依据的原理。第 17 章展望前景, 强调了促使组织变革的动态过程, 展望了资本主义企业、国民经济、经济学及组织管理研究等的未来前景。

课堂上的应用

xv 我们曾在斯坦福大学利用这些章节的早期草稿作为本科生和工商管理硕士生的教学材料。斯坦福大学的学期有 10 个星期, 每周 4 节课, 加上期末考试。本科生的课程第一天从第 1 章开始, 然后从第 2 ~ 第 9 章, 从第 14 ~ 第 17 章, 进行不同深度的讲授。学生们发现第 3 ~ 第 7 章的技术材料最值得一读, 在此几章比其他各章多花些时间是值得的。我们发现把该课程的最后一周用于讲解案例是很有用的——要么是学生期中论文中所作的案例, 要么是商业学院的案例。在后一种情形中, 麦当劳的事例 (《哈佛商业评论》重印 74410) 和林肯电子公司 (哈佛商学院案例 376-028) 特别适用。

在工商管理研究生的课程中, 上课的主要精力都在于案例讨论。有些课时用于学习从概念上更需公式化的材料, 如第 7 章, 但第 2 ~ 第 9 章的其他各章则主要用作有助于学生准备案例分析的背景材料。第 10 ~ 第 17 章是与特定的案例研究有关的具体阅读材料。在这些案例中, 我们认为可以推荐的有上面已提到的经典案例加上斯坦福商业研究院的案例: 《索尼公司打进娱乐业》(S-BP265)、《马拉松石油公司的最后立场》(S-BP223) 以及哈佛案例: 安内罗格设备公司 A (9-189-001), 贝内敦 SpA (9-389-074), 查里斯河公司 (9-189-179), 固特异重组 (9-288-046), 幸福商店 A, B, C (9-389-050, 051, -066), 麦克可公司 A, B, C (9-941-005, -006, -007), 内特马斯北美 A 和 B (9-184-031, -032), RKO 华纳家庭影视公司, 激励报酬计划 (9-190-067) 和华盛顿邮报 A 和 B (9-677-076, -077)。斯坦福案例在斯坦福 CA, 94305-5015, 商业研究院, 案例服务处提供; 哈佛案例在波士顿 MA, 02163, 哈佛商学院, HBS 案例服务处提供。

另外, 两门课程都相当多地利用每天出版物上的材料, 特别是《华尔街时报》和《纽约时报》商业版, 以及《经济学家》和《商业周刊》, 作为课堂讨论的基础。几乎每天都可十分容易地找到一些新闻故事, 可用本书的观点进行富有意义的实质性分析, 而这种最新材料的运用则可提高学生的兴趣。

鸣谢

本书是我们执教斯坦福大学本科生和工商管理研究生数年时间中辗转而成的, 我们首先要感谢这些学生。在每节课上, 他们都会提出具挑战性

的问题并与我们讨论，把我们的经济观点与有关组织的其他思考方式加以比较。离开了他们的评论、批评和建议，本书是不可能写成的。在我们的学生中，Darryl Biggar, Sandro Brusco, Xinghai Fang, Mark Fisher, Joshua Gans, William Lehr, Pino Lopomo, Jonathan Paul, Scott Schaefer, 和 Joel Watson 对部分原稿作了评论，设计了我们所摘录的问题及答案，并在本书的成书过程中做了许多有益的工作。另外，斯坦福大学的学生 Aaron Edlin、Rhonda Hollinberger 和 Mike Saran 所提的建议，我们在定稿中加以采纳；在本书所采纳的某些以前未发表过的研究成果中有 Chris Avery 和 Peter Zemsky 与我们合作过的内容。

我们在斯坦福和其他地方的许多同仁及朋友都曾以各种方式为改进手稿慷慨赐教。在此，谨对给我们以帮助的 Masahiko Aoki、Banri Asanuma, Connie Bagley、Jim Baron、Elaine Bennett, Ted Bergstrom、Steve Durlauf、Dan Friedman、Nancy Gallini、Bob Gibbons、Avner Greif、Jane Hannaway、Mark Hodes、Bengt Holmstrom、Chuck Horngren、Mike Jensen, Pitch Johnson、Ed Lazear、John Litwack、Anthony Marino、Peter Newman、Yaw Nyarko、Masahiro Okuno-Fujiwara、Myron Scholes、Abraham Seidmann、Ken Singleton、Grace Jsiang、Karen Van Nuys、Mark Wolfson、Barry Weingast、Robert Wilson、Ho-Mou Wu 和 Mark Zupan 致以最衷心的感谢。

xvi

本书全部手稿是由 Rachel Nelson 编辑的，并由普林提斯·霍尔出版社的 Alison Gnerre 出版的；他们花了许多心血把我们的一些难以理解的话变成明白易懂的语言。对于他们的耐心与技巧，我们尤为感激。我们还要感谢 Whitney Blake，他使本书的出版开了个好头；也要感谢行为科学高级研究中心的 Kathleen Much，她提供了极有见地的快速编辑建议。Debbie Johnston 为我们的手稿做了枯燥却至为重要的校对工作。她的工作极其精确，使得我们可把时间用于其他活动。

正如我们以上所指出的，本书的大部分是新内容，源于我们自己的研究。所以我们还要感谢我们的研究伙伴，特别是 Bengt Holmstrom, Dave Kreps 和 Bob Wilson，也要感谢为我们的研究提供资金的单位和个人，包括国家科学基金会（National Science Foundation）、约翰·赛门·古根海姆基金会（John Simon Guggenheim Foundation）、斯坦福经济政策研究中心（the Center for Economic Policy Research at Stanford）和约翰森·B·拉弗勒斯（Jonathan B. Lovelace）教授以及斯坦福大学的 Robert M. and Anne T. Bass。当我们在行为科学高级研究中心时，对本书又做了最后的润色。

保罗·米尔格罗姆 (Paul Milgrom)

约翰·罗伯茨 (John Roberts)