

企业制度新论

——制度效率与法律保障

徐 剑 李庆海 邹 华/著

吉林大学出版社

企业制度新论

——制度效率与法律保障

徐 剑 李庆海 邹 华/著

吉林大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业制度新论/徐剑、李庆海、邹华/著 吉林大学出版社, 2004

ISBN 978-7-5601-3028-5

I. 企... II. 业... III. 企业制度新论 - 中国

IV. D846.36

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 243618 号

企业制度新论

——制度效率与法律保障

徐 剑 李庆海 邹 华/著

责任编辑: 邵宇彤

封面设计: 翁立涛

吉林大学出版社出版
(长春市明德路 421 号)

吉林大学出版社发行
长春市华艺印刷厂印刷

开本: 787×1092 毫米 1/16

2004 年 3 月第 1 版

印张: 21.125

2008 年 1 月第 3 次印刷

字数: 580 千字

印数: 3000 - 6000 册

ISBN 978-7-5601-3028-3/F · 431

定价 27.00 元

前 言

二十一世纪的今天，随着经济全球化和高新技术的发展，企业为适应动荡环境的变化采取了多种多样的资本运营方式，同时也出现企业间的联盟合作、合并兼并、分立解散等运作形式。动态联盟、战略联盟以及供应链管理等企业组织网络大量涌现。然而，无论企业形态如何变化，企业效率永远是企业界和理论界关注的重要问题。万变不离其宗，企业制度的变革和制度效率的提高永远是各种企业形态运营及发展的基础和前提。没有科学合理的企业制度，也就不会有各种企业形态的有效运营，也就不会有良好的企业效率，更不会有企业对复杂多变环境的快速响应。

以往理论界对于企业制度及其制度效率的研究非常多，从各种角度阐述不同观点的学术论文也较多，但是系统地阐述企业理论、企业制度及其效率的专著还不多见。本书从企业理论的发展演进过程入手，阐述了古典企业制度和现代企业制度，对企业的制度效率进行了深入的剖析和论述，并探讨了企业制度的法律保障问题。本书不仅可以供高校、科研院所中从事企业理论教学和研究人员参考借鉴，而且对企业界从事经营管理工作的高级经理人员有一定的指导意义。

本书的三位作者在著述过程中都付出了大量的劳动和辛勤的汗水，具体完成了如下分工任务：徐剑同志撰写本书第一篇和第四篇，并同时担负了统稿的全部工作，李庆海同志撰写了第五篇，邹华同志撰写了第二篇和第三篇。

本书在撰写的过程中参阅了大量的相关的文献和资料，引用了许多专家的重要思想和观点。正是在这些前人研究成果的基础上，我们在企业制度方面进行了新的有益的探索，抛砖引玉，与大家共同探讨，希望对读者有一定的帮助。在此，感谢以往从事相关研究的专家和学者们的智慧支持。书中肯定有很多不足之处，还望得到专家和同行们的斧正。

著 者

二〇〇四年四月

目 录

第一篇 导 论

第1章 导 言	1
1.1 企业的基本问题	1
1.2 企业效率与制度效率	2
1.3 本书研究的目的和特点	3
1.4 本书的主要内容与体系框架	3
第2章 企业的一般理论	5
2.1 企业的起源与历史发展	5
2.2 企业的地位与作用	11
2.3 企业组建的方式和条件	15

第二篇 企业理论

第3章 现代企业理论演进	19
3.1 传统企业理论	19
3.2 现代企业理论	23
第4章 现代企业理论的主要流派	33
4.1 交易成本理论	33
4.2 产权理论	42
4.3 代理理论	53

第三篇 企业制度

第5章 企业制度的一般理论	69
5.1 企业制度理论	69
5.2 早期企业制度	79
5.3 现代企业制度	83
第6章 现代企业的产权制度	104
6.1 产权制度概述	104
6.2 公司财产权能的分离	109
6.3 现代企业产权结构	112
第7章 公司制度的组织形式	116
7.1 公司组织形式的划分及其选择	116
7.2 公司种类及其特征	119
7.3 股份有限公司	128
7.4 有限责任公司	138
7.5 控股公司	142
第8章 现代企业的组织制度	151
8.1 公司的组织结构与组织机构	151
8.2 公司治理结构的运作	178
第9章 现代企业的管理制度	193
9.1 企业经营战略管理	193
9.2 企业生产管理	198
9.3 企业人力资源管理	202
9.4 企业财务管理	206
9.5 企业文化建设	213

第四篇 企业制度效率

第10章 企业制度效率的涵义	218
10.1 企业制度效率的涵义	218
10.2 影响企业制度效率基本因素	219

第 11 章 企业制度效率的主要内容	224
11.1 产权效率	225
11.2 组织效率	230
11.3 管理效率	248
第 12 章 企业制度效率的系统运行	251
12.1 产权效率、组织效率与管理效率的有机结合	251
12.2 企业制度效率提高的根本途径——建立现代企业制度	253
 第五篇 企业制度的法律保障 	
第 13 章 企业法人所有权的法律制度基础和经济制度基础	256
13.1 企业法人所有权的法律制度基础	256
13.2 企业法人所有权的经济制度基础	268
第 14 章 企业法人所有权的确立与国有资产的法律保护	302
14.1 法人所有权的确立与国有资产的运营	302
14.2 国有资产法律保护体系	311
14.3 国有资产法律保护中的问题与对策	318
参考文献	329

第一篇 导 论

第1章 导 言

1.1 企业的基本问题

什么是企业的基本问题？企业的基本问题是关系到企业生存与发展的最关键、最根本的问题。企业在发展的整个生命周期中，会存在很多问题，经历许多的风险。比如，存在着企业外部的社会问题、经济问题、政治问题、资源问题等的影响，也存在着企业内部的人、财、物、管理等各种问题的困扰。企业就是在不断地解决这些问题而发展壮大起来。而在诸多要解决的问题中，某些问题是关系到企业生存并始终无法摆脱、制约企业其它问题解决的重大的核心的基本问题。企业必须充分重视并很好地解决这些基本问题。

企业的基本问题是什么？是企业效率问题。

企业生存和发展的目的是盈利。虽然企业发展到今天已成为多目标函数的综合体，但其最原始的、最根本的目的没有变化，仍然是盈利。企业要盈利，就必须要有效率，企业效率的提高是企业获取盈利的重要途径。因而，长期以来企业效率问题一直是理论界和企业界极度关注问题。

什么是企业效率？企业效率是在一定时间内企业经济投入与经济成果函数。首先，企业效率是经济投入和经济效果的函数。人们总希望企业以最小的经济投入获取最大的经济成果。为此，人们要不断提高技术水平来挖掘企业各种资源的潜力。其次，企业效率是时间的函数。经济投入与经济效果本身就是一个时间的概念，同时，经济投入与经济结果的比较也是用时间来衡量的。因此，企业效率可以简单地描述为：

$$\text{企业效率} = (\text{经济结果} - \text{经济投入}) / \text{时间}$$

在企业的长期发展过程中，衡量企业绩效的最基本的标准就是企业效率。没有效率

的企业就无法发展，就达不到利润最大化的根本目的。因此，企业为了长期的生存和发展，就必须不断地提高企业的效率。不难看出，在企业的诸多问题中，企业效率是企业的基本问题。

1.2 企业效率与制度效率

企业作为以盈利为目的的经济组织，必须具有效率。企业效率是企业发展的根本和动力，是企业生存的依据。一般来说，企业效率包含两方面的内容：一是企业制度效率，二是企业经营效率。企业制度效率，简称制度效率，是企业生产要素投入的过程中一系列法规和制度安排所带来的效率。企业经营效率，简称经营效率，是指企业在运营过程中由于具体的经营管理方式和方法所带来的效率。由于企业的生产经营总是依托于一定的企业制度框架，因此，制度效率是企业生存发展的基础，同时它也决定着企业经营效率的高低。科学合理的制度安排会给企业带来坚实的发展基础和强大的发展动力，也就会使经营管理取得最大的效益和效率，从而使企业效率不断提升和强化。经营效率是企业生存和发展的关键，经营效率的提高不仅会给企业带来丰厚的利润和勃勃生机，同时还会弥补企业制度安排上的不足和缺陷。

可以看出，企业制度与企业经营是相辅相成的，是企业生存发展中不可或缺的两大基础和动力，而企业效率的高低不仅依赖于制度效率和经营效率的两方面的贡献，而且更决定于二者的有机配合和协调发展。

然而，众多企业在实际运营过程中往往片面地强调经营效率，非常容易忽视制度效率的作用。从一定意义上讲，这是企业短期行为的表现，长期发展下去，企业积累的制度问题及相关发展问题就会凸现出来，从而从制度上阻碍企业的进一步发展；但是，从目前的发展状况看，企业即使出现了长期发展的困难和问题，大多数管理者仍然更多地从经营管理的角度找原因，很少从制度方面入手来解决问题。实际上，制度安排的合理与否、制度效率的高低与否，才是决定企业长期发展和竞争力的高低的关键。如果一味地强调经营管理而长期忽视企业制度，就会造成制度效率的低下，而制度效率的低下有反过来影响经营效率，造成企业整体效率的停滞不前。因为制度效率是关系到企业各种关系的协调程度、激励和约束程度的大小。制度效率是企业效率的基础和前提，也就是说，企业发展的优与劣、强与弱首先取决于企业制度的科学性、合理性及其有效性。因此，企业制度效率对于企业的生存和发展至关重要。人们对企业效率的追求更多地转向对制度效率的追求，这也正是近些年来人们对于企业制度进行大量的研究和探索的原因之一。至于哪一种企业制度更适合哪一类企业的发展，即企业制度选择的问题，是人们对于制度效率追求的一种结果。从更深的意义上讲，对制度效率的研究和探索还远远没有结束。

1.3 本书研究的目的和特点

目前,对于所有企业来说,规范和治理是艰巨而长期的工作,不解决制度及其效率问题,企业要想形成长期的竞争优势是很困难的。同时,对于私营企业来说,随着企业的成长与壮大,同样需要企业制度的更新以及治理方式的转变,否则,也很难产生持续的企业效率。

以往对于企业制度研究的著述很多,制度效率的研究也不少。前人们无论是在企业的起源、企业的理论方面,还是在企业制度方面,都进行的各种角度的分析与研究,且成果累累。但是在企业的制度效率上的研究虽然很多,主要是从产权角度分析、缺乏系统的阐述。本书的研究目的在于系统全面地对企业理论、企业制度进行阐述,重点对于企业的制度效率进行研究和探讨,并尝试给出企业制度效率的构成体系及其提高的途径。希望本书能够对企业制度理论和企业的实际发展有所贡献。

本书在写作的过程中,突出以下三方面的特点:

1. 从实际问题出发,理论与实践相结合

针对以往企业出现的疑难问题和在企业调研中发现的实际问题来构建本书的框架,也就是以实际问题为出发点,从理论的角度诠释企业效率中的制度效率问题。

2. 内容阐述直观,开拓性与实用性相结合

本书用通俗直白的语言对现代企业理论、现代企业制度及其效率进行系统分析和叙述。在分析过程中,较少使用抽象的公式和模型,增加具体的、形象的、具有归纳性的图表,力图做到图文并茂,旨在让广大读者容易接受。

3. 既重视基础性研究,更强调前沿性的探索

本书在提供现代企业理论和制度一般原理的基础上,特别针对当前学术界最新的课题、研究成果以及相关理论进行了阐述,力争做到基础性与前沿性的结合,并重点阐述了与目前中国企业制度改革相关的理论研究,具有很强的实践指导意义。

1.4 本书的主要内容与体系框架

自从产生了企业,就产生了企业制度,也就有了对企业的研究,并形成企业理论,因而企业理论和企业制度是并行发展的。本书在对企业理论和企业制度进行阐述和研究之后,对企业制度效率进行了研究,并探讨了企业制度的法律保障问题。

按照上述逻辑顺序,本书的内容分为四个部分:企业理论研究,企业制度研究、企业制度效率研究和企业制度的法律保障。

企业理论研究部分是在探究企业起源的基础上,主要阐述了现代企业理论发展演进的过程和交易成本理论、产权理论和代理理论等经典企业理论。旨在明确企业产生的路

径和必然性,揭示企业的本质,探求企业治理的根本。

企业制度研究部分是在阐述古典企业制度和现代企业制度的一般理论基础上,着重在产权制度、组织制度和管理制度三方面来研究现代企业制度。旨在探求现代企业制度的核心,寻求现代企业制度最佳表现形式。

企业制度效率研究部分是针对于企业制度的三方面,将制度效率分为产权制度效率、组织制度效率和管理制度效率三个方面来研究,并论述了这三个方面的有机结合以及企业制度效率提高的途径。

企业制度的法律保障部分是针对企业制度的核心部分产权制度的法律保护问题来展开研究,并从法律制度基础和经济制度基础的角度研究了企业法人和国有资产的法律保护问题。

本书的体系框架如图 1-1 所示。

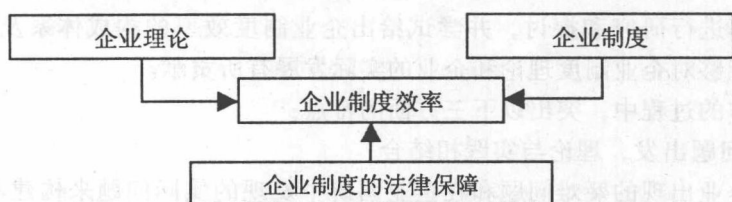


图 1-1 本书研究的体系框架

第2章 企业的一般理论

1937年, 罗纳德·科斯发表了著名的《企业的性质》一文, 从一个全新的角度解释了企业产生的原因。经过近半个世纪的不断探索, 在威廉姆森、阿尔钦、德姆塞茨、张五常等众多学者的努力下, 经济学终于走进了企业这个原先被假定为一个完全依赖于市场机制运行的“黑箱”, 开始用交易成本、产权等工具研究企业产生和运行的动力机制, 形成了现代企业理论体系。

企业理论来源于人类的生产、经营活动, 并促进这些活动的发展。因此, 在研究现代企业理论的演进之前, 对企业发展历史的了解是十分必要的, 这有助于我们更好地把握各种企业理论产生的历史背景, 特别是当时企业的实际运行状况。

2.1 企业的起源与历史发展

2.1.1 企业的起源

2.1.1.1 古典企业起源的理论

1. 卡尔·马克思的贡献

从经济发展的历史看, 企业是在一定经济条件基础上产生的。在自给自足的自然经济占统治位的社会中, 以家庭为单位从事生产经营活动的经济组织不能称之为企业, 小手工业者的生产虽然也可能与简单商品生产联系在一起, 但那种只有手工作坊的经济体, 也不能算是企业。企业是以追求利润为目的生产经营单位, 所以, 在本质上, 它是与资本主义经济起源相一致的。马克思说: “资本主义生产实际上是在同一资本同时雇佣较多的工人, 因而劳动过程扩大了自己的规模并提供了较大量的产品的时候才开始的。较多的工人在同一时间、同一空间 (或者说同一劳动场所), 为了生产同种商品, 在同一资本家的指挥下工作, 这在历史上和逻辑上都是资本主义生产的起点。”马克思是在论述资本主义的历史发展的初期, 生产还建立在简单协作的基础上时讲这番话的。因此, 从以上引用的马克思的话中, 我们可以很容易地把协作与企业联系在一起, 或者

把企业的起源与简单协作联系在一起。那么,为什么协作阶段,会出现企业呢?更深层次的原因在于,协作能产生生产力。而且这种生产力被当成是资本的生产力。马克思在从多方面分析了协作对生产力的影响后指出:“这里的问题不仅是通过协作提高了个人生产力,而且是创造了一种生产力,这种生产力本身必然是集体力。”只要把工人置于一定的条件下,劳动的社会生产力就无须支付报酬而发挥出来,而资本正是把工人置于这样的条件之下的。因为劳动的社会生产力不费资本分文,另一方面,又因为工人在他的劳动本身属于资本以前不能发挥生产力,所以劳动的社会生产力好像是资本天然具有的生产力,是资本内在的生产力。

综合以上的分析,我们可以较全面地把握马克思关于企业起源的观点:即简单协作可以产生社会生产力。协作可以在同样投入的条件下产出更大,或者是在同样产量的结果上投入较小。协作具有经济性,这是组织企业形式的必要条件。但是,仅此是不够的。只有在协作产生的社会生产力归资本所有的情形下,资本才乐意组织企业、创办企业。因此,资本对利润的追求和占有,是协作或者更确切地说,是企业起源的充分条件。当然,协作之所以有条件产生,资本之所以能够组织协作,本身又是社会发展的产物。

2. 阿尔钦和德姆赛茨的观点

在解释早期企业起源的理论中,美国加州大学洛杉矶分校的以研究产权而闻名于世的教授阿尔钦(A·Alchain)和德姆赛茨(H·Demsetz)也作出了自己的贡献。他们在《生产、信息成本和经济组织》一文中探讨了早期企业的起源。他们的研究从班组生产出发,认为班组生产是一种联合生产,而联合生产的结果不等于两项或多项投入分别生产的结果之和。他们举出的例子是两个人把一件很重的货物抬上卡车。这种联合被称之为“技术上不可分离体”。阿尔钦和德姆赛茨在研究班组生产时,还研究其度量问题。他们认为,联合生产的困难就在于难以度量其成员的投入。为了确定每项投入的贡献并使报酬与之相对应,就必须观察每项投入的行为,如果报酬不能反映其边际生产率,则会发生“偷懒”现象。这样,就需要有专人监督和计量。显然,这个专门监督、控制和计量的人,与联合生产的人在利益分配上应彼此消长,否则,他就不可能行使或不可能很好履行其职责。一个办法是,其他投入的所有者共同授权给他,使他有剩余索取权。这样,早期资本主义企业就产生了。如果班组生产的产出足够大,以至于和不可分离的生产的产出总和相比,超出部分足以抵消用于组织和约束班组成员的成本,则班组生产就会被采用。阿尔钦和德姆赛茨的观点与马克思的观点如此相似,说明人们对早期企业的起源在看法上有惊人的一致性。不过,两者所强调的毕竟不同。从经济活动中的利益主体和历史上曾出现的利益格局看,我们认为马克思的分析更加深刻一些。当然,作为资产阶级经济学家的阿尔钦和德姆赛茨,不可能把理论触角放在阶级问题上,他们对事物表层的实证性的描述对于研究企业的起源也是很有借鉴意义的。

2.1.1.2 现代企业起源理论

现代企业(Modern Enterprise)是由一组领取薪水的高、中层经理人员所管理的企业资产所有者和经营者相分离的多单位企业。现代企业是相对于传统企业(Classical Enterprise)而言的,传统企业是小规模的、由个人拥有和经营的单一单位的企业。

现代企业的这个概念包含着两个方面的涵义：它由许多不同的营业单位所组成，且由各层级经理人员所管理。

现代企业包含着许多不同的营业单位，且每个单位都有自身健全的管理机构，实行独立核算，都是作为独立的企业而运转的。这些独立运转的营业单位，经营于不同地点，通常进行不同类型的经济活动，生产经营不同类型的产品和服务。现代企业这种多单位结构，最终发展成公司企业的事业部（Division）体制。由此，分权的事业部型公司管理结构代替了集权的功能式单厂管理结构，最终奠定了近七十年来公司企业管理的基本模式。

1. 科斯的说明

所谓现代企业，是一个与古典企业（或早期企业）相对称的范畴。有人把现代企业主要特征概括为三点：（1）这种企业组织通常有较大规模，具有多种经济功能和生产经营多种产品；（2）企业中的高、中级决策者都不再兼有资产法律上的所有者。所有权与管理权发生了分离；（3）现代企业作为层级组织，包含两个以上的决策层级，即包含中间决策层级，各层级之间形成较为复杂的决策体系。企业内部组织表现为：“管理层级制”。科斯在《企业的性质》一文中，对现代企业的起源作了探讨。其主要观点如下：

（1）在现代经济中，存在着市场调节（价格机制）和企业调节（行政调节）两种机制。传统的微观经济学只强调市场机制的唯一性，这是不完全的。科斯在理论上分析了两种机制的可替代性，从而从资源配置的角度确立了两种机制存在的可靠性。

（2）为什么企业作为调节机制可替代而且必然部分替代市场机制呢？换句话说，为什么会出现企业呢？科斯认为：“建立企业有利可图的主要原因是，利用价格机制是有成本的：通过价格机制，组织产生成本，试图降低成本就是所有发现相对价格的工作。随着出卖这类信息的专门人员的出现，这种成本有可能减少，但不可能消除。市场上发生的每一笔交易的谈判和签约费用也必须考虑在内。再者，在某些市场中（如农产品交易）可以设计出一种技术使契约的成本最小化，但不可能消除这种成本。确实，当存在企业时，契约不会被取消，但却大大减少了。某一生产要素（或其所有者）不必与企业内部同他合作的一些生产要素签订一系列的契约。……一系列的契约被一个契约替代了。”“市场的进行是有成本的，通过形成一个组织，并允许某个权威（一个企业家）来支配资源，就能节约某些市场运行成本。企业家在低成本状态下行使他的职能。这是鉴于以下的事实：他可以以低于他所替代的市场交易的价格得到生产要素，因为如果他做不到这一点，通常也能够再回到公开市场。”科斯的话清楚表明，企业之所以能代替市场，是因为市场协调的成本高于企业的协调成本。换句话说，就是企业协调能够节约成本。科斯的这一观点，影响了产权经济学的发展，特别是对于企业制度研究的影响，是深远而巨大的。

（3）在科斯的论述中，我们不仅看到企业起源学说，还可以看到关于企业边界的学说。企业在什么程度上存在和发展，决定于企业协调成本与市场协调成本的差别，当二者一致时，静态均衡就实现了。科斯的上述主要观点对于现代企业起源的理论具有重要的奠基作用。

2. 威廉姆森的看法

威廉姆森(O·Williamson)对现代企业起源作了系统而深入的研究,其成果是硕大的。应当说,在研究现代企业起源的基本思路上,威廉姆森是承袭了科斯的观点。但是,他系统地研究交易费用(科斯称之为交易成本的东西),并在此基础上形成了交易费用经济学。关于交易费用学说与经济组织体制的关系,威廉姆森是这样认为的:交易费用经济学研究的是节约问题,即如何有效地配置和合理使用有限的资源。而要想实现资源有效配置,获得高价值的产出,就必须有一个高效的经济组织体制。交易费用经济学的目的正是去设计和创造和谐秩序,创造高效的经济组织方式,交易费用经济学强调对协约关系进行研究,把组织问题看作是协约问题。威廉姆森所说的经济组织体制主要是指企业组织体制和市场体制。他对企业组织体制和市场体制的协调问题进行了大量的比较研究。

威廉姆森从合同的订立、实施和保障是有费用的这一点出发,分析了市场交易的内在缺陷。在他看来,厂商或企业的出现就是以市场交易的“内在化”来克服这些市场缺陷。因此,企业组织就被看成内部一体化的市场组织的替代物。企业起源理论的出现,开辟了经济学的一片新园地。因为人们会沿着这条路探索企业的存在,企业的发展,企业的规模等问题。对以上问题的探索,将使企业理论更深化,从而更有利于人们认识企业,驾驭企业。

2.1.2 企业发展的历史

2.1.2.1 手工场生产时期

人类社会的生产活动一直到18世纪初还停留在家庭作坊阶段,生产活动以农业为主,其产品主要供自己消费,少量的剩余产品也只与邻居或在小范围内进行互通有无的交换。

8世纪末到9世纪,西欧仍处于纯粹的农业社会状态,土地几乎是生活的唯一来源,是构成财富的唯一条件,生产在经济生活中不起任何作用。这一时期的经济实际上是一种没有市场的经济,不是因为人们不愿意出卖自己的剩余产品,而是因为没有买主。虽然这一时期也有大量的小集市,但它的作用只限于满足附近居民的家庭需要,同时也满足了一切人的娱乐要求而不是商业意图。家庭作坊的建立就是为了补充商业的缺乏,它分散在众多的家庭中,有一名师傅,几名学徒,往往不实行分工。这种家庭式的生产组织主要以谋生为主,没有追求利润的条件。

随着市场的扩大,生产活动逐渐由具有一技之长的专业劳动人才来完成,此时的产品生产已形成完全的分工,即手工业从农业中分离。到了11世纪,城市中集中了大批工匠,当时出现的第一批店铺其实就是面包师傅、屠户、鞋匠、铁匠、成衣工以及其他小手工业者的作坊。这类工匠最初不得不开店铺,到集市或商场去出售产品。他们的工作使他们同店铺保持前店后场的关系,在集市歇业的日子,工匠很快就在自己的店铺营业,即在自家门口售货。在早期的人工工场中,生产与销售并没有完全分离,产品以“自产自销”为特征。手工工场在16世纪和17世纪的英国占有优势,英国人称之为茅舍工业或家庭工业;它散布在城市及其近郊以及广阔的农村里,因此,有人称之为

分散的手工工场，保尔·芒图（Paul Mantoux）则称其为家长制工业的古典形式。

在以自产自销为特征的手工业生产中，后来出现了充当交换介绍人的中间商，他们周旋于生产者和购买者之间，仅从事买卖，而不亲自动手制造产品。早期商业店铺变化的结果就是生产和销售的分离。例如，纺织业在当时已是相距很大跨度但又是互有联系的单位，商人身兼协调、联络、领导等项职责，他们提供原料或生产工具，主持从纺到织，从缩绒、印染到整修直到完成最后一道工序，付清工资或以部分产品抵充工资，最后将远程或短途贸易的利润留给自己。到工业革命前夕，不仅形成了生产与销售的分离，而且生产活动也发生了进一步分工，并形成了生产者和生产工具的分离。

手工工场可以被看做是人类历史上最早的企业，业主制是当时最流行的企业组织形式。经济学家保罗·萨缪尔森在其宏著《经济学》中曾形象地作了以下描述：

让我们从一个“思想实验”开始。假设你决定开办一个企业来制造牙膏，你可以在你的化学实验室中找到一个好的配方，或者你可以简单地在《大英百科全书》中找到一个老的配方。要想做一个单人业主，你不需要得到任何人的首肯，你在某一天早上醒来说：“今天，我开始经营”，于是你就可以开始经营了。你要雇多少人就可雇多少人。只要能借到，你可以借任何数量的钱，到月底，在付出所有成本开支之后，剩余的钱就是你的利润。没有人禁止你从钱柜里拿出800元，给你夫人买件毛皮大衣或一把珍贵的椅子，如果你能在钱柜里找到这么多的钱的话。企业亏损也是你的。如果你的销售收入不足抵偿你的成本，你的债主可以要求你深挖你个人的财产，用法律术语来说，单人业主对企业的欠债负有“无限的债务责任”。他的一切财产，除了极少数量之外，在法律上都是可以用来抵偿债务的。

2.1.2.2 工厂生产时期

到18世纪中叶，英国率先实现了机械化生产，随后，欧洲、美国、日本等资本主义国家相继大规模采用机器生产，手工工场逐步让位于工厂生产。工厂制的特点是：（1）机械动力替代了人工劳动，生产效率大大提高；（2）形成规模化生产，生产、销售实行专业化分工，市场范围迅速扩大；（3）形成了较为完整的管理系统，按产品或工艺分成了生产车间、工段和班组，出现了职能化组织结构。

工厂制的出现极大地促进了经济发展，使人们的生活方式发生了显著变化，人类由农业社会迈向工业社会，与之相对应的经济形态也由农业经济转向工业经济。在这个阶段，企业组织发生了重大变化，合伙制得到迅速发展，并成为主要的组织形式。企业从业主制转向合伙制，其主要动因是企业对资金的需求日益扩大。例如，一家单一业主制的企业由于产品适销对路，预期的市场前景非常好，但是，现在却缺乏生产所需的资金。因为只有等到销售以后才能得到现款，而又必须在得到劳务和原材料之后，马上去支付雇工的工资和货款。也就是说，在某一段时期内，必须把钱投下去，但什么也得不到。那么，企业主到哪里去解决这个燃眉之急呢？去借，去贷款。但是，借（贷）款要冒风险。不仅向银行贷款可能需要把他的房子或其他财产拿去作抵押，而且还要向银行支付很高的商业贷款利息。更重要的是，作为一家私立的商业银行，一般不可能轻易地把钱借给一个没有声誉的企业去冒风险。这时候，自然会想到打算找一个合伙人一起出资来经营企业。这样做的一个好处是资金有了着落，而且不必像银行借贷那样要冒很大

风险，入伙人带来了资金，也使风险得到了分担。所以，任何两个或两个以上的人都可以组成一个合伙制企业。在这个合伙企业里，资本和劳动分别由合伙人共同分担，企业的利润和亏损自然也按一定的比例（一般根据出资多少）共同分享。他们彼此之间达成一个书面的或口头的协议，合伙制的成功自然也就取决于合伙人都能履行他们的协议或承诺。因此，合伙制是建立在合伙人之间相互信任的基础上的，信用是维系企业的纽带，这就是合伙人通常是亲朋好友的原因。

2.1.2.3 现代企业的形成和发展

19世纪40年代是企业发展史上的一个分水岭，美国铁路公司经过彻底改革，成为第一家建立现代企业制度的企业。

1841年，美国西部线铁路全长仅150公里，但由于是分三段建造的，建成后便分三个区段管理，各区段有一组管理人员。在这条线路上，相反方向的列车每天交会12次，由于管理上的问题，很快出了一连串事故。其中，最严重的一次是1841年10月5日发生了列车相撞事故，伤亡19人。这场事故使美国社会各界强烈要求进行铁路公司的管理改革。改革后，公司雇用了大量的支薪经理，并设有基层、中层和高层的管理人员，高层经理直属董事会。它们还建立起了大规模的内部组织机构，并严格划分各部门、各单位的权、责关系。此外，还建立财务与统计报表制度来监督、评估经理们的工作。到19世纪50年代，大型铁路已雇用40~60名专职支薪经理，其中至少有10名以上属于高层管理人员。在这个时期，高层管理人员包括董事长、总经理和高级主管。钱德勒在其名著《看得见的手——美国企业的管理革命》中以“铁路：第一个现代工商企业”为题，阐述了现代企业在管理上的巨大变化。

1. 铁路旋风般的胜利来源于组织上及技术上的革新。技术使得迅速且全天候的运输得以实现；但是，安全、准时并可靠的客舱、货运以及机车、车皮、铁轨、路基、车站、调车房和其他设备的长期保养与修理，则有赖于相当规模的管理组织。这意味着需要雇用一群经理来监督在地理上极为广阔的范围内的各种职能活动，以及任命、上层管理执行人员来监督、评估和协调负责日常经营活动的经理的工作。这也意味着各种崭新的内部管理程序以及会计和统计监督的形成。从此以后，由于铁路经营的需要，产生了美国企业管理上最初的管理等级制。

2. 以铁路公司为代表的现代企业在制度上的变化则表现为两权分离。建造铁路公司所需要的资金肯定比原来一个业主小厂甚至一个种植园所需的资本要大得多。所以，单独一个企业主、一个家族或合伙人的集体都难以直接从事这种投资，也不可能去拥有铁路。但是，另一方面，众多的投资者或股东也不可能亲自出马去直接管理和经营铁路。铁路的管理需要专门的知识与技能，只有训练有素的人才能胜任。一个很自然的趋势是：一方面，出资者对铁路管理所拥有的发言权会逐步减小；另一方面，真正管理铁路的人往往没有足够的财力在他们所管理的铁路中拥有股份。

由于铁路的管理需要专门的人才和专有的知识，也由于这种管理等级制的存在，使铁路的经理人员越来越把自己的工作看成是一种专门的职业。加上19世纪50年代资本市场的制度化，为铁路修建所需的大量资金提供了可能性。当时，欧洲由于19世纪30年代的经济萧条，有大量的资本希望寻求新的投资机会。它们先去购买美国政府的债