



中国物流专家专著系列

ZHONGGUO WULIU ZHUANJIA ZHUANZHU XILIE

企业间关系形态研究

—— ◎于唤洲 等著 ——

中国物资出版社



中国物流专家专著系列

ZHONGGUO WULIU ZHUANJIA ZHUANZHU XILIE

北京市教育委员会人文社会科学基金项目

项目名称：企业形态体系及演化机制研究

项目编号：JE011011200802

企业间关系形态研究

于唤洲 等著

中国物资出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业间关系形态研究/于唤洲等著. —北京: 中国物资出版社, 2009. 5
(中国物流专家专著系列)

ISBN 978 - 7 - 5047 - 3050 - 3

I. 企… II. 于… III. 企业—物流—物资管理—研究 IV. F273.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 052236 号

策划编辑 胡郁林

责任编辑 王佳蕾

责任印制 何崇杭

责任校对 孙会香 梁 凡

中国物资出版社出版发行

网址: <http://www.clph.cn>

社址: 北京市西城区月坛北街 25 号

电话: (010) 68589540 邮政编码: 100834

全国新华书店经销

中国农业出版社印刷厂印刷

开本: 710mm × 1000mm 1/16 印张: 12.5 字数: 218 千字

2009 年 5 月第 1 版 2009 年 5 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978 - 7 - 5047 - 3050 - 3/F · 1198

印数: 0001—2000 册

定价: 25.00 元

(图书出现印装质量问题, 本社负责调换)

前 言

在我国计划经济时期，企业形态单一，因此，相关的企业形态理论研究缺乏实际意义。改革开放后，特别是自党的“十六大”明确地确立了社会主义市场经济体制以来，个体经济、私人经济、外资企业等多种所有制企业形态日益丰富。在这一背景下，关于企业形态的理论研究有了客观可能，同时也迫切需要这一研究领域上的理论与实践发展。

从文献检索来看，目前我国还没有系统的企业形态理论研究，相近领域的研究主要集中在现代企业制度、公司制度、公司治理结构等方面。

企业形态研究的第一阶段开始于2003年。当时，在北京工业大学人文社科基金的支持下，从课程建设的角度展开了企业形态研究。其研究的内容是关于企业形态学的课程设置、课程结构、教学大纲设计及相关教学文件的制订等。作为阶段性研究成果，建立了较为完整的企业形态学课程体系，完成了作为企业形态学的核心知识体系的企业形态理论框架的建构，即企业形态的定义、概念的内涵、外延、企业形态相关本质特征以及企业形态的划分等。关于企业形态的划分，第一次系统地提出了企业形态包括企业制度形态、企业组织形态、企业规模形态。在这一研究成果的支持下，北京工业大学经济与管理学院于2004年在全国率先面向工商管理类本科生开设了企业形态学专业必修课程，于2005年面向企业管理专业硕士研究生开设了企业及企业形态学位选修课程。

企业形态研究的第二阶段，是以北京市人文社会科学基金研究项目“企业形态体系及演化机制研究”（2007—2009，基金编号：JE011011200802）课题为依托展开的。第二阶段的研究任务是在前期研究成果的基础之上深入探讨企业制度形态、企业组织形态、企业规模形态的内在逻辑关系体系，即从理论上阐述企业形态体系的结构机制，探究企业形态间的内在逻辑关系；研

究企业形态的演化机制，揭示企业形态的演化路径。

经济组织形态，已经很难用科斯的二元式结构形态即一端是企业，另一端是市场的经济组织形态来简单解释，在企业与市场之间存在广阔的“第三地带”——企业组织间关系的诸多形态。在各种企业间关系形态中，一个共性的特征是企业的边界越来越模糊，市场的范围越来越模糊，也就是说，企业组织间关系形态既有企业的科层制结构特征，也有市场的自由交易特征，是介于企业组织与市场交易之间的形态。

本书所汇集的研究成果，是第二阶段研究成果的一部分，主要研究任务为企业间关系形态研究，包括企业边界、供应链、企业战略联盟和企业战略网络等代表性的企业组织间关系形态研究。企业间关系形态是企业形态演化的重要阶段，是企业组织形态演化过程中，从单一组织存在形态向多组织共生形态演化的重要表现。具体研究内容如下。

第1章研究企业的双重边界。研究从企业组织边界这一特殊的视角切入，关注传统的企业组织边界由单一到多重、由静止到动态的演化进程，进而把握企业组织、企业组织间关系形态的演化规律。研究提出了一个系统而完整的理论框架，不仅从双重边界动态匹配的独特视角对当前企业边界的复杂变化现象做出了清晰而合理的解释，而且对于企业制订成长战略以及边界决策也有着重要的指导意义。

第2章研究基于中间产品的战略联盟。战略联盟作为经济组织的一种形态，不是偶然的现象，而是必然的。那么这种必然后面隐含着什么规律？什么是战略联盟，它为什么会存在？基于这些问题的思考，我们从中间产品为切入点，研究战略联盟形成原因，为更好地引导战略联盟的发展制定政策提供理论依据。

第3章研究第三方物流战略联盟的竞争优势。选取了以第三方物流企业为视角，以其与其他物流企业建立的战略联盟作为主要研究对象，拟把战略联盟的理论结合到第三方物流企业的管理理论中，将战略管理相关理论与第三方物流企业的特质相结合，深入第三方物流企业内部对其在战略联盟环境中竞争优势创造机制进行研究。同时，提出了这是一种新型战略联盟的模式，它不仅具有一般战略联盟资源共享、共担风险的特征，更重要的是这种新型的战略联盟关系是物流企业所特有的，它还具有提高个性化和专业化服务、提高客户忠诚度、降低交易成本等优势。并且探讨了这种模式势必会成为现

代第三方物流企业重要的发展模式。

第4章研究基于模块化理论的供应链抗风险机制。将研究的焦点置于供应链这一典型的企业组织间关系形态的抗风险机制研究。研究意义在于通过对供应链抗风险机制的剖析,完成对企业组织间关系诸多形态的具有普适性的一般理论。分析的框架是模块化理论。研究以当前供应链组织所面临的诸多风险为切入点,将模块化理论应用于供应链管理领域,通过将供应链组织进行模块重构即建立模块化供应链,从根源上逐个化解供应链风险,扩展模块化理论的研究空间。

第5章研究企业战略网络自组织。战略联盟主要关注两个企业之间的双边关系。在企业的经营实践中,企业之间关系往往是多重的、相互交织的,这些通过正式或者非正式合约而结成的关系构成了“网络”。研究从分析战略网络的结构和功能等特征入手,分析了战略网络自组织演化的条件,揭示了战略网络在竞争与协同的相互作用下自组织演化;借助于 Logistic 模型的方法,分析了战略网络的演化阶段;提出战略网络演化的方向,即创新共生。

各部分的研究内容具有相对独立性,但有着紧密的逻辑联系。企业间关系这一逻辑主线贯穿于研究的各个部分,通过不同的企业间关系形态的本质特征或特质的研究,我们在掌握企业间关系诸多形态的一般性同时,还可以欣赏不同的企业间关系形态的丰富多彩的特殊个性。这将使我们更近距离地观察企业组织演化的规律。

参加研究并参与写作研究团队成员有于唤洲、徐余庆、郝贺、孟红领、林琳。于唤洲为研究团队代表,承担全部文责。

于唤洲

2008年11月于北京

目 录

1 企业的双重边界	1
1.1 引言	1
1.2 企业边界理论	3
1.2.1 企业边界的技术分析	3
1.2.2 企业边界的交易成本分析	5
1.2.3 企业边界的产权分析	6
1.2.4 企业边界的能力分析	7
1.2.5 国内企业边界理论研究现状	9
1.3 企业边界的内涵	10
1.3.1 系统科学中边界的概念	10
1.3.2 企业边界的内涵	11
1.4 企业边界的双重属性	13
1.4.1 基于经营结构的发展是企业的重要成长模式	13
1.4.2 企业能力是企业成长的基础和结果	14
1.4.3 企业成长的“质”与“量”	15
1.4.4 企业的规模边界和能力边界	16
1.5 企业的规模边界	16
1.5.1 规模边界的三个维度	16
1.5.2 规模边界三个维度之间的关系	21
1.6 当前企业规模边界变化趋势分析	23
1.6.1 规模边界的“归核化”趋势	23

1.6.2 规模边界的“虚拟化”趋势	24
1.7 企业的能力边界	25
1.7.1 企业能力理论及其命题	25
1.7.2 能力边界的界定	26
1.7.3 能力边界对企业成长的影响	30
1.7.4 能力边界的发展与扩张	34
1.8 企业双重边界的匹配及动态演进	38
1.8.1 企业双重边界的关系	38
1.8.2 双重边界的匹配	42
1.8.3 双重边界的动态演进与企业发展	45
1.9 本章小结	52
参考文献	52
2 基于中间产品的战略联盟	57
2.1 引言	57
2.2 中间产品的维度分析	61
2.2.1 中间产品的内涵与外延	61
2.2.2 中间产品的互补经济和专业化经济	63
2.2.3 中间产品的专用性、通用性和专有性	65
2.2.4 中间产品的最适生产规模	66
2.2.5 中间产品的交易范围	67
2.3 中间产品与战略联盟的出现	67
2.3.1 中间产品的交易利益	68
2.3.2 战略联盟作为一种契约安排	72
2.3.3 中间产品与战略联盟的类型	73
2.3.4 联盟控制结构模型	74
2.4 理论意蕴及检验	80
2.4.1 战略联盟利用中间产品的专业化经济	80
2.4.2 战略联盟利用中间产品的互补经济	81

2.4.3 风险承担能力影响战略联盟形式	81
2.4.4 中间产品特征的变化影响联盟结构的变化	82
2.4.5 专业企业与战略联盟可替代,但各有其适用条件	82
2.5 本章小结	83
参考文献	84
3 第三方物流战略联盟的竞争优势	87
3.1 引言	87
3.2 第三方物流战略联盟的两种形式	89
3.2.1 纵向物流联盟	90
3.2.2 横向物流联盟	90
3.3 低成本优势	92
3.3.1 横向物流联盟的规模经济效益	92
3.3.2 横向物流联盟的范围经济效益	94
3.3.3 横向物流联盟的共生经济效益	94
3.4 差异化优势	95
3.4.1 优质的物流服务	96
3.4.2 快速的反应能力	97
3.5 第三方物流战略联盟的持续竞争优势	99
3.5.1 影响第三方物流保持竞争优势的因素	99
3.5.2 第三方物流战略联盟持续竞争优势创造	101
3.6 本章小结	110
参考文献	111
4 基于模块化理论的供应链抗风险机制	113
4.1 引言	113
4.2 供应链风险国内外研究现状	115
4.2.1 风险分类研究	115
4.2.2 风险产生的机制研究	116

4.2.3 风险对策研究	117
4.3 供应链风险成因分析	118
4.3.1 供应链风险的定义与特征	118
4.3.2 供应链四大风险成因分析	119
4.4 基于模块化理论的供应链构建	125
4.4.1 模块化理论的导入	125
4.4.2 模块化供应链的构建	126
4.4.3 模块化供应链与传统供应链的本质区别	130
4.4.4 加工—装配式制造业模块化供应链模型	134
4.4.5 模块化供应链的适用前提和成本	139
4.5 模块化供应链抗风险机制	140
4.5.1 模块化供应链抗系统风险机制	140
4.5.2 模块化供应链抗管理风险机制	142
4.5.3 模块化供应链抗信息风险机制	144
4.5.4 模块化供应链抗市场风险机制	146
4.6 本章小结	147
参考文献	149
5 企业战略网络自组织研究	152
5.1 引言	152
5.2 战略网络系统自组织特征分析	153
5.2.1 战略网络是一个复杂系统	153
5.2.2 战略网络系统的自组织特征	156
5.2.3 战略网络系统自组织条件分析	157
5.2.4 战略网络系统的耗散结构分析	162
5.2.5 战略网络自组织演化的特点	163
5.3 战略网络系统的竞争与协同	163
5.3.1 战略网络系统中的竞争	164
5.3.2 战略网络系统的协同观	167

5.3.3 战略网络系统的协同竞争	169
5.3.4 战略网络系统的协同竞争演化过程	169
5.4 战略网络系统的自组织模型	173
5.4.1 战略网络系统的自组织控制	173
5.4.2 战略网络系统结点数量推倒模型	173
5.4.3 战略网络系统规模的成长阶段	175
5.5 战略网络的创新共生	181
5.5.1 创新共生战略	181
5.5.2 战略网络实施创新共生战略的途径	182
5.5.3 战略网络自主创新	184
5.6 本章小结	184
参考文献	185

1 企业的多重边界

1.1 引言

19 世纪以来,从总体现象来看,企业边界的变化经历了横向一体化、纵向一体化、混合多元化、相关多元化和优势联合等阶段。然而,自 20 世纪 80 年代以来,企业边界的变化似乎不再呈现出某种一致的趋势,而是表现得比以往任何时候都更加复杂。

企业边界“变大”和“变小”两种趋势并存^[1]。一方面,大规模的企业并购活动不断,企业边界不断扩大、延展;另一方面,以企业外包、分立为特征的企业价值链重整也在持续进行,企业边界似乎又在不断收缩。这种相反的变化趋势还常常并存于某些企业之中:有的企业在把非核心业务外包、分立出去的同时,往往会集中资源加强核心业务、拓展核心产品;有些企业通过不断兼并、收购或重组扩大其整体边界的同时,又通过引入市场关系而收缩了其下属企业或成员企业的边界;有些企业的实际边界虽然没有扩大,但是通过实施供应链管理或建立战略联盟,其实际控制和支配的范围却扩大了,超出了企业的实体边界。

网络组织的迅速发展使企业边界日益模糊。以前,企业与企业之间的边界都是清晰的、泾渭分明的,然而,现在企业之间的关系已经发生了深刻的变化,越来越多的生产经营活动跨越了法律意义上的边界。企业和企业之间通过长期契约、相互持股、合资企业等组织模式建立起相互合作与制约的长期关系,这使得企业之间的边界出现了相互重合和交叉的现象,人们形象地称之为“网络组织”。在网络组织迅速发展的背景下,企业边界似乎变得越来越模糊,越来越难以分辨,甚至有些学者提出了企业并没有明确界限的观点,李海舰等(2005)进一步指出“目前,在现实中企业边界趋于模糊,企业既有边界又无边界——企业边界可趋于无穷,企业进入无边界的时代”。

为什么随着社会的不断进步、经济理论不断发展,本已是十分清晰的企业边界问题变得让人越来越捉摸不透了呢?

长久以来,学者们在研究企业边界问题时,总是把关注的焦点放在企业的外在边界上。关于企业经营范围及产量等有关企业外在边界的问题,各种经济理论对此进行了解释,如用规模经济解释横向一体化、范围经济解释多元化、交易成本解释纵向一体化,但是近年来企业边界变化的复杂情况以及网络组织的迅速发展都表明,企业边界的变化又不限于以往的解释,传统的经济理论已经逐渐显示出其解释力的不足。

1990年,普拉哈拉德和哈默尔(Prahalad和Hamel)发表了著名的《企业核心能力》一文,提出了基于核心能力的企业发展战略,随后全球掀起了一股“回归主业”的浪潮,越来越多的企业,包括一些中小企业,都开始重视自身核心能力的构建和培养,基于能力的企业边界扩张方式受到广泛的青睐,东亚和欧美不少企业以之为指导的战略大获成功。美国经济学家蒂斯(D. Teece)提出,“企业的边界在于能力的适用边界”。国内也有很多学者认为“企业边界由企业的核心能力所决定,企业边界主要体现为一种能力边界”(李海舰,2005)。

正是在这种理论趋势和现实背景下,我们认为,要想对企业边界多样化变动趋势的根源有清晰的认识,就必须扩展以往看待企业边界的观点。企业的边界不仅仅体现在其经营范围及规模的大小上,更重要的是体现在企业实际拥有能力的大小和强弱上。也就是说,企业边界应当具有双重属性:一方面是其外在表现形式——规模边界;另一方面是其本质核心形式——能力边界。从双重边界的二维视角研究企业边界问题,可以清晰地呈现企业能力与企业规模的关系以及在企业成长中互动的动态过程,更加清晰而合理地解释现实中企业边界的各种复杂变化现象。

与企业边界相关的战略问题对于企业的生存和发展至关重要。市场中的企业时刻面临着激烈的竞争压力,为了生存并且在竞争中获取优势,企业需要不断地扩张、收缩或重组,使得其边界在不断地调整。所以,企业总是面临一系列重要的边界战略决策,如多元化方向的决策、纵向一体化与否的决策、并购或联盟的决策、紧缩或重组的决策,等等。

然而,指导企业正确制订边界战略的理论却远远滞后于实践。很多企业不顾自身资源和能力的限制,盲目扩大规模,贸然进入新产业,因拓展业务不当,缺乏科学的成长机制而陷入困境。目前,中国正处于市场经济体制的完善过程之中,体制改革、经济增长的各种矛盾交织在一起,不少企业呈现

出急剧扩张规模的冲动和迷茫：上市公司筹集大量资金后，不知投向何处；一些刚刚在国内市场上有些名气的企业，在大企业、大公司的战略下，极力拓展业务范围，不仅没有靠规模增大而增强竞争力，反而为铺摊子过多所累；有些地方政府和政府部门则实行“拉郎配”，或者把整个行业成建制地变成一个大公司、大集团，这样确实可以在短期内把企业的销售额、资产规模“做”大，但真正对企业规模起决定作用的企业能力，如科技研究与开发水平、管理水平等并没有发生实质性的变化；更有一些大的国有企业为解决就业问题进行多种经营，到处铺点，导致经济效益下滑。创业—边界扩张—扩张不当—失败或紧缩重组，是很多企业走过的轨迹，摆脱这种轨迹，寻求适当的企业边界扩张途径，已成为众多企业家思考和亟待解决的问题。

在既有研究成果的基础上，以企业能力理论为基础深入探讨了企业的“规模边界”和“能力边界”之间的关系以及互动扩张的机制，对于企业制订成长战略以及边界决策有着重要的指导意义。

从国内、外企业边界理论的演进发展中，我们可以看出，企业边界研究的变化趋势：①从静态的企业边界观（即认为企业的边界是明确的、清晰的与固定的）走向动态的企业边界观（即认为企业的边界是模糊的、虚拟的和动态变化的）；②企业能力理论的兴起使对企业边界决定因素的研究焦点转向企业内部资源和能力。

传统理论从技术市场或制度的角度研究企业边界的相对静态的分析范式，对当今企业边界的多样化和动态化的变动趋势逐渐显示出其解释力的不足。我们的研究目标和拟解决的问题是运用企业能力理论这一新兴理论，从动态的角度研究企业的边界问题，探讨企业的“规模边界”和“能力边界”之间的关系以及在企业成长过程中的动态变化规律，从而为现实中的企业制订成长战略和边界决策提供指导。

1.2 企业边界理论

1.2.1 企业边界的技术分析

1. 斯密定理：市场规模限制劳动分工假说

传统的关于企业边界的最著名理论是被称作“斯密定理”的市场限制劳

动分工假说：交换能力引起劳动分工，而分工的范围受到交换能力的限制，即受到市场范围的限制^[2]。

根据斯密定理，市场容量限制了劳动分工，如果市场容量足够大，则将由一个大的垄断组织来提供所有的产量。但事实是，很多大公司和很多中小企业共同占领同一产品或服务的市场。即使是垄断行业，其内部竞争也很激烈。由此可以推断，市场容量限制分工不是决定企业边界的根本理由。

2. 新古典企业模型：生产函数

在新古典微观经济理论体系中，企业是预先给定用以满足消费者需要的生产单位。在利润最大化的假设下，企业的边界主要是由生产中的技术因素决定。当企业依据产品的边际成本等于边际收益的原则去组织生产时，它所选择的生产规模是最佳的^[3]。

在不同的市场结构中，确定企业边界时所需侧重考虑的因素是不同的。在完全竞争市场中，每家厂商都会在产品价格等于最低平均成本处进行生产。换言之，对单个的完全竞争厂商而言，企业的最佳规模是由其平均成本曲线的最低点来确定的；在垄断竞争模型中，企业在确定边界时，不仅要考虑自己的产品成本，同时还要研究市场需求因素。在成本既定的情况下，市场需求的增加，可以导致企业规模扩大；寡头厂商在确定企业边界时，要格外重视竞争对手决策对自己的影响，以及自己的决策会引起对手何种反应。换言之，企业最佳规模的确定取决于它与竞争对手的博弈；完全垄断模型认为，撇开人为的因素，产品生产中显著的“规模经济”的特征，是使得单个厂商就可以低成本满足整个市场需求，并将其他厂商挤出市场的重要原因。

可以说，在新古典主义者看来，技术和成本是决定企业边界的重要因素，对利润最大化的追求是企业边界扩张的直接原因。

但是，新古典企业理论的不足也是显而易见的：第一，生产函数只是对企业生产的静态反映，并不能动态反映企业边界的变化；第二，认为企业的能力是有限的，可以进入任何有利可图的产业；第三，该理论把企业看做一个“黑箱”，而不管企业的组织结构和产权形式；第四，一系列假设前提使该理论与现实经济产生较大脱节；第五，企业利润最大化并非企业活动的唯一合理解释。

1.2.2 企业边界的交易成本分析

科斯(1937)认为,企业 and 市场是两种不同的且可以相互替代的资源配置手段。由于市场协调需要交易成本,企业存在的意义就在于可以把交易转移到企业内部来进行,从而减少市场的交易成本。但是,企业边界不能无限度扩张,因为随着企业规模扩大,其内部的管理成本也在上升。最终,企业边界就在于市场交易边际成本和边际管理成本相等的点^[4]。

威廉姆森(1967)关于企业边界的理论框架是对科斯思想的深化。他的主要观点是:不确定性、交易频率与资产专用性决定了企业边界的变化,这三个因素都涉及交易成本的变化。交易的不确定性程度越大,内在化程度越高;交易频率越高,越需内在化;资产专用性越强,越需要内在化。按照这种逻辑,纵向一体化及企业组织的扩大会逐步取代市场交易和横向一体化进程。于是,企业边界越来越大^[5]。

张五常(1983)认为,从契约角度很难指出企业的边界在哪里。他认为企业的出现并不是以非市场方式取代市场方式,而是以要素市场来替代产品市场,以一种形式的契约安排来替代另一种形式的契约安排。张五常因而指出,由于要素市场的契约和产品市场的契约都是私有产权借以让渡的工具,两者没有本质区别,而大部分经济活动都通过契约进行,因而在张五常看来,企业的边界是不确定的。

科斯等人将企业视为节约成本的市场替代物的思想,对企业边界的界定产生深远影响,企业边界的扩张取决于成本之间的比较:当企业内部的成本高于市场交易的成本时,企业边界将趋于缩小乃至消失,即市场替代企业;反之,企业得以存在或扩张边界,即企业替代市场。

但是,该理论采取的是相对静态的短期均衡分析(市场交易成本与企业内各种成本之间的比较),忽略了资源配置过程中产生的任何效益,或者含蓄假定企业效益不变而忽视了市场环境动态变化所产生的错综复杂的问题。建立于独特组织优势基础之上的企业效益是一个动态的因素,但是交易成本却是一项建立于给定组织特征基础之上的静态效应。能够将这种静态效应和谐地予以分离的唯一方法,就是强行施加一个稳定状态的框架:只有当整体的组织特征和技术特征不受传统变化支配时,科斯、威廉姆森的交易成本推理

及其节约行为在给定的技术——经济范例以内，才是恰当的。这决定了该理论对处于复杂背景环境下的企业动态行为变化所造成的企业边界与规模问题缺乏解释力。

1.2.3 企业边界的产权分析

1. 团队生产

阿尔奇安和德姆塞茨通过对团队生产的产权分析，论述了企业的存在和企业的边界问题。该理论认为，如果生产是由团队进行的，并且团队生产的总产出大于团队成员的分别产出之和，增加的部分足以弥补组织和管束团队成员的成本，团队生产就会被采取，于是企业就产生了。而企业的边界就被界定在团队总产出大于团队成员分别产出之和与组织、管理团队的成本支付上。

团队生产首先产生的一项交易成本是度量费用，因为团队生产的不可分割性，使得团队成员的劳动投入非常难以度量或度量成本很高，这样，团队成员就会有偷懒的机会主义行为。为了杜绝这种行为，就要对成员进行监督，因此而产生监督费用。实际上，团队生产理论认为，对签约后的机会主义行为的监督成本是企业规模限定的界限，如果引起了其他形式的较高的监督成本，就将使用一些其他形式的合约安排，或者说，通过市场的监督是困难的，因此设计了不同的合约安排形式^[6]。

阿尔奇安和德姆塞茨将企业看做生产要素间的一组合约，相对于交易成本理论是一个具有前进性的观点，但这一见解还不够深刻。在古典理论中，作为企业化身的代理人是兼有管理者和剩余风险承担者双重身份的企业家（雇主），他依然在团队理论中扮演中心角色，因此该理论在解释所有者与管理者相分离的大型现代化公司时是缺乏说服力的。另外，作为企业基础的合约关系不仅包括雇员的合约，还有供应商、消费者、债权人等之间的合约，所有这些合约都存在委托代理费用和监督问题。也就是说，团队生产只能解释与企业有关的很少一部分人的行为。

2. 契约理论

詹森和梅克林（2003）同意阿尔奇安和德姆塞茨关于“企业只是一种法律机制和契约关系的联合体，它作为一个契约关系的联结而发挥作用”的观