

中共湖南省委党校、湖南行政学院学术著作丛书

王明亮◎著

中国国有 企业治理制度研究

湖南师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国国有企业治理制度研究 / 王明亮著. — 长沙: 湖南师范大学出版社, 2008.12

王明亮◎著

I. 中… II. 王… III. 国有企业—企业管理—研究—中国 IV. F279.241

中国国有企业治理制度研究

中国国有企业治理制度研究

王明亮

责任编辑
封面设计
版式设计

湖南师范大学出版社

◆ 定价: 30.00元
◆ 书号: ISBN 978-7-81081-825-1
◆ 版次: 2008年12月第1次印刷
◆ 印数: 1000册

图书在版编目 (CIP) 数据

中国国有企业治理制度研究 / 王明亮著. —长沙: 湖南师范大学出版社, 2008. 12

ISBN 978 - 7 - 81081 - 996 - 1

I. 中… II. 王… III. 国营企业—企业管理—研究—中国
IV. F279. 241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 203043 号

中国国有企业治理制度研究

王明亮 著

-
- ◇责任编辑: 蒋旭东
 - ◇责任校对: 郭海波
 - ◇出版发行: 湖南师范大学出版社
地址/长沙市岳麓山 邮编/410081
电话/0731. 8853867 8872751 传真/0731. 8872636
网址/http: //press. hunnu. edu. cn
 - ◇经销: 湖南省新华书店
 - ◇印刷: 长沙瑞和印务有限公司
-
- ◇开本: 670 × 960 1/16
 - ◇印张: 17
 - ◇字数: 244 千字
 - ◇版次: 2008 年 12 月第 1 版 2008 年 12 月第 1 次印刷
 - ◇书号: ISBN 978 - 7 - 81081 - 996 - 1
 - ◇定价: 30.00 元
-

目 录

1	公司治理制度的理论基础	(1)
1.1	效率、信息与激励	(1)
1.1.1	帕累托效率与卡尔多效率	(1)
1.1.2	外部性与交易成本	(2)
1.1.3	不对称信息与激励	(4)
1.2	企业、市场与企业契约	(6)
1.2.1	企业与市场	(6)
1.2.2	企业契约与市场契约	(10)
1.2.3	企业管理契约与治理契约	(17)
1.3	经营者、公司制度与公司治理	(20)
1.3.1	经营者的选择与激励	(20)
1.3.2	公司制度的缘起与特征	(25)
1.3.3	公司治理与理想公司	(28)
1.3.4	公司治理的股东导向与利益相关者导向	(36)
2	中国国有企业的本质与存在性	(47)
2.1	国有企业契约的本质	(48)
2.1.1	国有企业的契约性分析	(48)
2.1.2	中国国有企业契约的特殊性分析	(53)
2.2	国有企业制度的本质	(56)
2.2.1	关于国有企业性质的争论	(56)
2.2.2	关于国有企业制度的考察	(60)
2.3	国有企业的存在性	(68)
2.3.1	资本主义国家：拾遗补缺	(68)

2.3.2	社会主义国家：次优安排	(70)
2.3.3	社会主义市场经济国家：效率与现实的选择	(74)
2.4	关于国有企业改革的争论	(79)
2.4.1	郎咸平的观点	(79)
2.4.2	张维迎的观点	(80)
2.4.3	罗辉的观点	(81)
3	中国国有企业的功能定位与治理特殊性	(91)
3.1	中国政府经济职能与行为分析	(92)
3.1.1	市场-政府作用：殊途同归	(92)
3.1.2	政府经济行为方式	(95)
3.2	中国国有企业的功能定位	(102)
3.2.1	传统计划经济体制下国有企业的功能定位	(103)
3.2.2	社会主义市场经济体制下关于国有企业功能 定位的讨论	(104)
3.2.3	社会主义市场经济体制下国有企业的功能定位	(107)
3.3	中国国有企业治理的特殊性	(116)
3.3.1	“委托问题”的存在	(116)
3.3.2	功能定位的多元化	(119)
3.3.3	内部人控制问题	(121)
3.3.4	公司治理的行政性特征	(126)
4	中国国有企业产权制度分析	(129)
4.1	产权与产权制度概要	(129)
4.1.1	产权概念	(129)
4.1.2	产权制度	(134)
4.2	产权制度、治理制度与国有企业	(137)
4.2.1	企业产权制度与治理制度的关系辨析	(137)
4.2.2	国有企业与现代企业产权制度的相容性分析	(140)
4.2.3	企业股权性质与经营绩效关系的研究文献述评	(145)

4.3	中国国有企业产权制度改革轨迹与现状分析	(148)
4.3.1	中国国有企业产权制度改革回顾	(148)
4.3.2	中国传统国有企业产权制度分析	(150)
4.3.3	中国国有企业产权制度现状分析	(154)
4.4	中国国有企业产权制度进一步改革思路	(162)
4.4.1	国有企业产权制度改革思路辨析	(162)
4.4.2	构建国有资产所有权治理制度的设想	(165)
4.4.3	完善国有企业委托代理制度的思路	(167)
4.4.4	探索建立国有企业人力资本产权制度的途径	(168)
5	中国国有企业治理问题分析	(171)
5.1	现代企业制度的局限	(172)
5.1.1	现代企业制度的专制性弊端	(173)
5.1.2	现代企业制度的产权缺陷	(173)
5.1.3	企业所有权与经营权处理机制混同	(174)
5.2	外部治理机制的残缺	(176)
5.2.1	市场体系不完善	(176)
5.2.2	政府角色难定位	(177)
5.2.3	法律制度欠健全	(178)
5.2.4	文化因素的不良影响	(180)
5.3	内部治理制度的缺陷	(181)
5.3.1	混杂的内部治理体系	(181)
5.3.2	残缺的激励约束机制	(183)
5.4	诚信勤勉责任的缺失	(200)
5.4.1	信托义务的法理意义	(201)
5.4.2	信托义务的履行障碍	(202)
5.4.3	中国国有企业信托义务的履行问题	(203)
6	中国国有企业治理制度的完善	(207)
6.1	完善中国国有企业治理制度的基本思路	(207)
6.1.1	创新方向:理想目标与现实选择	(207)
6.1.2	创新路径:内外部治理协调	(220)

6.1.3	制度设计：现实的次优选择	(224)
6.1.4	环境优化：系统的渐进过程	(228)
6.2	完善中国国有企业治理制度的基本措施	(236)
6.2.1	规范政府治理机制	(236)
6.2.2	完善内部激励机制	(242)
6.2.3	整合企业治理机制	(245)
6.2.4	创新企业产权制度	(248)
	参考文献	(255)
	后记	(266)

1 公司治理制度的理论基础

企业治理是为解决企业因两权分离而产生的代理问题而提出来的。20世纪30年代初期，伯利与米恩斯在《现代公司与私有产权》一书中，第一次系统地分析了企业两权分离的现实。1984年，特里克尔在《公司治理》中首次提出了公司治理的重要性，并对公司治理的基本理论进行了系统的阐述。此后，人们逐步认识到企业治理制度的完善是企业盈利能力与竞争力的重要制度保障，使企业治理问题逐步成为了一个引起理论界和企业与政府高度关注的世界性课题。

1.1 效率、信息与激励

1.1.1 帕累托效率与卡尔多效率

一种制度或制度调整就其本身而言，没有好坏优劣之分，或者是难以评定其好坏优劣的，只有将其与特定的对象或系统相联系，由于这种制度或制度调整对其适应性程度的差异，就会影响系统的运行效率和相关对象的利益，从而体现出制度或制度调整的好坏优劣来。制度或制度调整的这种影响，从不同的主体来看，其影响可能也是不一样的，对于系统内的相关主体“个体”而言，可能是大家都能从中受益（至少是不受损），可能是大家都将受损，但更大的可能是有人受益，有人受损；对于整个系统或社会而言，也有可能从中受益或受损。帕累托效率与卡尔多效率就是用来衡量制度或制度变迁优劣的两种标准。

当满足给定的约束条件，没有人能够按照自己的偏好在不损害别人的条件下变得更好的状态，称为帕累托最优状态。即除非损人，就不能利己的状态。若不损人也能利己，说明还存在改进的余地，这种改进称为帕累托改进。或者说一种新的制度能使一些人获利，而其他

的人不遭受损失，那么，我们说这种制度变迁是有帕累托效率的。

在现实生活中，由于制度变迁往往是一种利益的调整，在调整过程中，会使一些人受益，而另一些人受损，也就是说这种制度变迁往往不是帕累托改进，但却能促进社会总体利益的提高，因此，这种制度变迁也是有效率的，这种效率我们称之为卡尔多-希克斯效率，或简称为卡尔多效率。即当满足给定的约束条件时，任何变革的所有受益者所得不超过所有受损者所失之和的状态，就达到了卡尔多-希克斯效率状态，即所有人总的所得最大化。如果一种变革使受益者所得足以补偿受损者的损失，这种变革称为卡尔多-希克斯改进。

法律上有个著名的汉德公式：若事故发生的概率是 P ，事故发生造成的损害是 L ，预防事故发生的成本为 B ，则施害人承担过失责任的标准是： $B < PL$ 。这个公式的理论依据就是卡尔多效率标准，即社会总损失降低。

1.1.2 外部性与交易成本

科斯定理认为，“在交易费用为零并对产权充分界定并加以实施的条件下，外部性因素不会引起资源的不当配置。因为在此场合，当事人（外部性因素的生产者和消费者）将受一种市场里的驱使去就互惠互利的交易进行谈判，也就是说，是外部性因素内部化。”即是说，如果产权界定清晰且市场交易费用为零，不管权利初始安排如何，市场机制将自动实现外部性的内部化，进而使资源配置达到帕累托最优。

因此，帕累托效率的实现条件是外部性的内部化，外部性内部化的条件是交易费用为零。

外部性是指有人承担了他人行为引起的成本或者获得了别人行为创造的收益。即行为者只承担或享受了行为成本或收益的一部分。外部性现象的存在，将影响最优社会效率的实现。如果某种行为存在负的外部性，即行为者只承担了行为成本的一部分，就会使这种行为难以制止；反之，若某种行为存在正的外部性，即行为者的努力却不能享有全部努力的成果，就会使这种行为受到抑制。也就是说，会出现应该受到限制的行为却得到了“鼓励”，应该鼓励的行为却受到了限制。

解决外部性的核心思路是使个人在边际上承担全部的社会成本和

获得全部的社会收益，即使外部性内部化。根据科斯定理，要实现外部性内部化的目标，只有在产权清晰，且交易费用为零时，可以通过各当事人之间的谈判来解决。否则，只能通过一些措施来降低外部性的程度，却无法消除外部性。如政府管制或征税，可以使一些行为的外部性程度下降。如城市交通拥挤，大家都不方便，也就是说，因为你开车，给别人带来了不方便。这时若要所有开车的人之间通过谈判来解决问题，谈判费用太高，是不经济的。但可以通过政府管制，如限制汽车牌照的发放以减少私人汽车的拥有量，或者规定分单双号行驶。也可以通过政府征税或补贴，如征燃油税，以诱使人们少开私车；给公共汽车补贴，诱使人们多乘坐公共交通工具；甚至通过收取高额的汽车使用费，诱使人们少买私车。

交易费用，也称为交易成本。是指人们完成一笔交易所付出的货币、时间、精力和体力等各种成本。如寻找交易对象、价格谈判、签协议与雇律师、交易执行、纠纷处理等所花费的成本。影响交易费用的因素主要有：

第一，制度因素。制度是交易的环境，交易行为是在一定的环境下发生的。良好的制度环境可以使交易更加简便顺畅，降低交易费用。反之，不完善或不适应的制度环境，为实现交易将付出更大的努力，往往需要反复谈判协商，自行建立和运作管理机构，为交易安全而进行抵押等，以增加交易费用。所以，阿罗认为，交易费用就是“利用经济制度的成本”，即“交易费用是经济制度的运行费用”。

第二，产权因素。产权是交易的对象。科斯认为，产权的界定是市场交易的必要前提。而产权的界定、转让、获取和保护都是有成本的。交易费用包括产权从一个经济主体向另一个经济主体转移过程中花费的所有资源的成本。这包括作一次交易（如发现交易机会、监督成本等）的成本和保护制度结构的成本（如维持司法体系和警察力量）。所以，柯武刚认为，“交易成本就是建立和维护产权的成本”。

第三，不确定性因素。交易过程是交易者的动态博弈过程，由于交易者的有限理性，使得他们面对复杂的交易情况，无法穷尽所有的可能。交易环境中不确定性因素的存在，使得交易主体对信息的识别、搜集、分析、加工、综合和处理，都是需要付出代价的。达尔曼认为，

交易费用就等于信息费用，因为寻求交易对象、进行协商和决策、监督和执行都与信息相关。充分的信息可以使交易各方的各种因素与行为成为可预见或可判断的因素与行为，从而降低这种不确定因素对交易的影响，促成交易的顺利完成。

第四，机会主义行为。由于存在不确定性，人们不可能穷尽交易过程中出现的所有可能，因此他们会适时调整其交易策略，以谋求自身利益，机会主义行为就会出现在交易过程中：①交易各方利用信息不对称、决策不确定、契约不完备而谋取自身利益的最大化；②当交易偏离了交易准则时，交易各方机会主义式的讨价还价，使得交易的达成费时费力；③双方对价格达不成一致意见时，交易中一方被迫接受不利交易条件蒙受的损失；④博弈过程中，交易各方对专用性租金的争夺，等等。新制度经济学的集大成者威廉姆森把由交易困难、在交易中接受不利交易条件和交易不成造成的损失都视为交易成本。机会主义的存在，使得交易各方对谈判过程中契约的达成要求更高的条件：更严格的商检标准、检验机构、索赔条款、抵押标准，并在契约执行过程中采取更大的执行力度，强化履行契约的行为。

由于完美的制度与清晰的产权在现实生活中是不存在的，不确定性与机会主义行为在实践中是不可避免的。因此，交易成本不可避免，所以，帕累托最优状态是难以达到的，能达到的只是一种次优状态。我们能做的是：降低交易成本，使次优状态尽可能地逼近最优状态。

1.1.3 不对称信息与激励

通过削弱信息不对称的程度与实施有效的激励制度，是降低交易费用的基本途径。

不对称信息是指交易关系中一方知道而另一方不知道的信息。这种信息的不对称性可以分为事前不对称信息和事后不对称信息两种类型。

事前不对称信息，也称隐藏信息，是在交易签约之前存在的不对称信息。事前不对称信息往往会导致交易行为的逆向选择。如在旧车市场上，一辆开了5万公里的车的情况如何？只有卖车的知道，但买车的不知道。如果车“好”值10万元，“不好”只值6万元。如果买车的知道车是好是坏，问题就简单了，好车出10万元，坏车出6万

元，交易就可达成。如果买主不知道车到底是好还是坏，他会想这车是好是坏的可能性都存在，比如各有 50% 的可能，那么，他就会只愿意出 8 万元。这样好车的车主当然不会愿意以 8 万元将自己值 10 万元的车卖掉，只好退出市场。而坏车的车主当然愿意将自己只值 6 万元的车以 8 万元卖掉。这样一来，市场上就只有坏车，而没有好车了。

事前信息的不对称性可以通过市场隐性激励机制来缓解，这些机制主要包括：①信号传递机制。即通过间接的市场信息显示，使处于信息劣势的一方可以获得对方的信息。如受教育程度往往能在一定程度上体现个人能力；又如在旧车市场上，若车主承诺保修实际上在传递他卖的是好车的信息。②信息甄别机制。为拥有信息优势者设计可选择菜单，通过其选择来甄别其真实信息。③信誉机制。行为主体为维持长期关系而放弃眼前利益的行为。即对不讲信誉者的惩罚不是来自合同规定或法律制裁，而是合作机会中断，其作用力来源于市场的惩罚力量与政府管制。

事后不对称信息，也称隐藏行动，是指交易签约之后发生的不对称信息。事后不对称信息往往会导致交易行为的道德风险。道德风险是指从事经济活动的人在最大限度地增进自身效用的同时做出不利于他人的行动。或者说是：当签约一方不完全承担风险后果时所采取的自身效用最大化的自私行为。即行为者的损人利己行为。如在所有权与经营权分离的企业委托代理关系中，由于代理人行为的真实目的是难以观察的（隐藏行动），而委托人与代理人的目标利益是有差异的，这就为代理人的道德风险行为提供了条件与动力。

事后信息的不对称性可以通过有效的显性激励制度得到缓解。这种激励制度要求对道德风险行为人有吸引力，即适应参与约束；还要求符合激励相容约束，即委托人的期望结果符合代理人的利益。因此，显性激励机制的设计，可以通过共享行为成果，在一定程度上统一行为人与其他受益人的利益目标；可以利用市场机制的作用，均衡其当期收益与远期收益；可以通过充分的授权以激励其积极性等。

1.2 企业、市场与企业契约

1.2.1 企业与市场

1. 传统企业理论述评

西方经济学的传统观点将企业看成是生产函数的实现者与载体。即企业在一定的生产技术条件下,通过对各种要素的科学选择与合理配置,以实现最大产出的组织。因此,企业要做的就是提高效率,以最小的投入获得尽可能多的产出。

古典经济学的代表人物亚当·斯密进行了基于企业运作的现实描述,重点分析了企业内部分工与专业化对经济效率的影响。马克思把资本主义企业产生的条件与原因归纳为分工与协作、劳动力成为商品、追求利润与最低资本额四个要素^①。马歇尔在其代表作《经济学原理》中,更是系统地研究了工业组织中分工、专业化及知识的作用。

新古典经济学之集大成者萨缪尔森在《经济学分析基础》一书中,把企业看作是一个生产函数,在给定资源与技术水平条件下,考察企业如何追求利润最大化。其实质是在给定企业的条件下关于企业生产决策的理论,关心的是不同生产要素的最优组合及不同产量与价格的最优配置。

新古典企业理论的基本观点是:(1)以业主-企业家模型为分析起点。在该模型里,企业的所有权与管理权、所有者与管理者是合为一体的。企业家作出所有的决策,雇员忠实地、准确地按照企业家的指令完成各项工作,并按其劳动获得报酬。这是典型的权归一体、政出一门的企业模型。(2)理性的企业家以企业利润最大化为唯一目标。对于企业家来说,遵守边际收益等于边际成本这一金科玉律。在市场上,企业家有完全的信息与理性;在企业内,企业家执行产品生产的指挥功能,产品的生产仅仅是一种投入产出关系,对应的生产函数概括了企业的全部内容。(3)契约的完备性。企业生产要素的购入合同与产品的销售合同都是完备的,任何将来可能出现的情况都明确无误地写进了合同,任何一方违约,法院作为第三方都可以根据确定的原

^① 程恩富. 西方产权理论评析. 北京: 当代中国出版社, 1997: 27-30.

则无成本地进行处理，其处理结果也是能准确地预料到的。(4) 市场的运行与企业的管理都是没有成本的。在市场上，相对价格的发现、生产要素购入与产品销售对象的发现，契约的签订、执行和监督检查等工作都是无需费时费力的；在企业内，企业家决策的传达、雇员对其指令的领会，都不会失真且完全准确，雇员在企业内不存在机会主义行为，雇员与雇主齐心协力，共同完成企业的利润最大化目标。这种企业理论将企业看成是“古典环境”中的生产函数。这些假设前提虽然容易处理，但却是不真实的。

在这种企业理论下，企业经营者的任务就是发现并使用更有效的生产技术与管理形式；合理地配置投入要素；激励员工；组织并进行技术革新；市场作为，即产品销售，具体包括明确进入行业及改变和创造市场需求。

米恩斯与贝利、莫里斯、威廉姆森分别从不同的角度对新古典企业理论的“利润最大化原则”和“企业的所有者、经理与工人的目标具有一致性”的假设提出了挑战，试图建立一个更加符合实际情况的企业目标假说。

1932年，米恩斯与贝利在《现代公司与私有产权》一书中指出，资本主义企业存在着所有权与管理权分离的特点；1939年，霍尔与希奇基于通过对英国企业的考察，指出企业并不是按利润最大化原则行事，边际收益等于边际成本原则并没有得到广泛遵循，通行的是平均成本原则，即价格由平均固定成本加上平均可变成本再加上正常利润形成；1959年，鲍莫尔根据他与一家商业咨询公司合作的经验，出版的《商业行为、价值与增长》一书中认为，企业追求的目标是获得最低限度利润约束条件下的销售收入最大化，最低利润约束来自于股东与银行等金融机构的要求与预期，若达不到，就可能引起他们抛售手中的股票，而引起股价的下跌，加大企业被兼并的风险，经理面临被辞退的危险。

莫里斯则认为，尽管经理与股东的效应函数有些不同，但经理与股东的效应函数中的绝大多数变量都与企业的规模相关，且在比较长的时期里，许多经济指标之间具有相同的变化趋势，经理们的策略行为，并不看重企业的绝对规模，而是企业规模的变动，使企业增长率

达到最大，以求在企业内获得较快的提升；此外，经理也采取规避风险的决策，以保证职位的稳定。因此，经理希望在稳妥的前提下实现企业增长的最大化，以利晋升，看好将来。

威廉姆森于1963年发表的《经理决断和企业行为》中提出了很实在的观点：经理享有自行决断的权力，使自己的效应函数最大化，而利润最大化与经理效应最大化是有冲突的，一般情况下，经理依据其信息优势，独享决策权，但为了获得职位安全，经理行为还是要受最低限度的利润约束。

因此，在他们看来，经理追求安全、稳健、效应最大，看重晋升和非货币享受；股东追求利润、资本及企业的长期发展。但其方法论基础仍然是“最大化原则”，所以，他们仍然是新古典的。

行为型企业理论也是对新古典企业理论的扩展。更加注重实际的可行性。西蒙1955年发表的《合理选择的行为模型》，开行为型企业理论之端，塞尔特与马齐1963年出版的《行为型企业理论》，总其大成，其基本观点是：（1）企业是由不同群体结合起来的，企业中人的目标是相互冲突的。企业的各利益群体具有不同的目标，如经理要求高薪、权力与威望；工人要求高工资、良好的工作环境与满意的养老金制度；股东要求高利润、资本的高增长；消费者要求低价格、高质量与良好的服务；生产要素供给者希望企业不断地提供订单等。（2）企业遵循的是“满意利润”原则。西蒙认为，人在愿望上是理性的，只能做到有限的程度；塞尔特与马齐认为，经济人追求最大化，现实中的管理人寻求满意或者足够好的作法。经理人员能支配的时间有限，所掌握的信息不全面，要做到准确计算并追求到最优的效果不现实，只能在有限的可供选择的方案中选出一个最能接受的方案，达到一个令人满意的目标。（3）企业中人的多目标期望。企业中所有的群体与成员相互之间及其与企业之间的目标是有冲突的，也都有道理，都很重要，由于受现有财力的限制，不可能一一得到满足，企业只能通过谈判与协商来解决，这是经理人达到企业满意目标的条件。（4）企业中人的目标期望冲突可以借助货币与非货币手段解决。

因此，行为型企业理论与经理型企业理论相比，虽然仍然强调企业内的目标冲突与最低利润约束，但其方法论基础发生了重大的变化，

不再固守任何最大化原则，只以满意为准绳；不遵循完全理性假设，而以有限理性为前提。

2. 现代企业理论的主流观点

在传统企业理论中，企业作为一个生产单位，只起着投入与产出的转化器的作用。企业投入相同，产出水平不同，是因为技术进步因子在起作用。但若企业投入与技术水平均相同，其产出水平就会相同吗？答案是否定的！现实生产中，甚至有不少这样的例子，技术水平低的企业却有高产出，如 20 世纪 80 年代中国的国有企业与乡镇企业就是最好的例证。

原因何在？答案是企业制度在起作用！企业制度才是影响企业产出的最基本因素，因为企业选择什么样的投入物？多少投入物？如何使用这些投入物？选择什么样的技术？技术效应的作用程度发挥如何？等等，都是由企业制度决定的。不同的企业制度安排有不同的效率。因此，企业是在一定的制度环境中，选择了一种制度安排，采用了相应的技术，通过使用投入物，而产出相应的产品（杰森与麦克林，1979）。

现代主流企业经济学观点认为，企业是契约关系的联结点，代表一系列成文与不成文的合同。由于契约关系是一种平等自愿的交易关系，要使企业契约得以建立，第一，这个契约要适应参与约束，即拥有各种要素的所有者通过契约成立企业，意味着要承担一定的责任，失去一定的“自由”，企业必须保证参与者能够享受一定权利，获得一定利益补偿。第二，这个契约要适应效率条件，即各要素所有者加入企业的行为必须具有帕累托改进的意义，即“ $1 + 1 > 2$ ”。否则会造成社会资源的浪费，是不合理的。第三，这个契约要适应治理目标条件，即企业的每个参与者都是为了特定的个人目标而进入企业，这些目标是不能简单相加的，甚至是冲突的。如何把这些不同的目标变成一个可以操作的决策目标，是公司治理要解决的重要问题。

科斯（1937）是第一个按照市场价格机制下交易费用的方法研究企业存在合理性的人。他认为市场与企业是资源配置的两种可以互相替代的手段。不同的是：市场靠非人格化的价格来配置资源，企业内则靠权威关系来完成相同的工作。二者的选择取决于市场定价的成本

与企业内官僚组织的成本之间的关系。企业的存在是因为权威关系能大量减少需分散定价的交易数目，即按合约对投入物行使有限使用权的企业家或代理人可以不顾每项具体活动的价格而指挥生产。

作为资源配置方式，企业与市场两种机制的主要区别表现在配置方式、参与者地位和参与者联系三个方面（参见表1-1）。

表1-1 企业与市场资源配置方式比较

比较项目	市场	企业
配置方式	看不见的手——供求规律调节资源的走向	看得见的手——行政命令实现资源组合
参与者地位	平等博弈	上下级权威服从
参与者联系	松散的买卖者	森严的科层组织

1.2.2 企业契约与市场契约

1. 关于企业契约内涵的讨论

科斯（1937）在他的经典论文“企业的性质”中，对传统的企业理论的假设前提提出了质疑，他认为市场的运行并非没有成本，这种成本的存在，使得寻求节约这种成本的行为有利可图。在企业内，企业家权威的作用在于使企业内的组织管理成本，比采用市场交易的成本为低，市场交易的众多短期契约被企业内数量较少的长期契约所替代。企业因此而产生了，企业的本质也就是这些长期契约的集合。

但科斯理论也给人们留下了一个最大的疑问：企业契约同市场上普通契约有何不同？或者说企业契约到底是什么？为此，该理论受到许多经济学家的挑战与继续探索。

张五常^①认为，企业的本质是用要素市场取代产品市场。企业并非是为取代市场而设立，只是用一种合约取代另一种合约，市场交易的对象是产品或商品，而“企业交易”的对象是生产要素。他对企业契约的讨论是不够精细的，因为在科斯的论述中已经讲到：“生产要素（或它的所有者）”之间的“一系列契约被一个契约替代了”，这其中

^① 张五常. 企业的契约性质. 法律与经济学杂志, 1983.