

教育部人文社会科学“十五”规划项目



北京市社会科学理论著作出版基金资助

王跃生
王蕴等◇著

国际企业 制度创**新**

INNOVATION IN
CORPORATE INSTITUTIONS:
an International Perspective



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

王跃生
王蕴等◇著



国际企业 制度创新

INNOVATION IN
CORPORATE INSTITUTIONS:
an International Perspective



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

国际企业制度创新/王跃生,王蕴等著. —北京:北京大学出版社,2007.1
ISBN 978-7-301-10416-3

I. 国… II. ①王… ②王… III. 企业管理制度-世界 IV. F279.1
中国版本图书馆CIP数据核字(2006)第155235号

书 名: 国际企业制度创新

著作责任者: 王跃生 王 蕴 等著

责任编辑: 王花蕾

标准书号: ISBN 978-7-301-10416-3/F·1348

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路205号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926
出版部 62754962

电子邮箱: em@pup.pku.edu.cn

印刷者: 北京汇林印务有限公司

经 销 者: 新华书店

650毫米×980毫米 16开本 24.25印张 370千字

2007年1月第1版 2007年1月第1次印刷

印 数: 0001—4000册

定 价: 46.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

作者简介

王跃生 1960年出生于北京。1979年进入北京大学经济系读书,后留校任教。现任北京大学经济学院教授、博士生导师、国际经济系与贸易系主任、北京大学国际经济研究所所长,兼任中国世界经济学会常务理事、中国国际经济关系学会常务理事等。

近年来主要研究领域为经济转轨的国际比较、企业理论与国际企业制度以及当代国际经济。近著主要有《市场经济发展:国际视角与中国经验》(社会科学文献出版社,2006,主编)、《制度、文化与经济发展》(北京大学出版社,2005)、《大波动——世界经济全球化的冲击》(经济日报出版社,1999,主编之一)、《天下没有免费午餐——改革成本问题研究与国际比较》(中国财政经济出版社,1999)等。此外,著有《经济学与社会关怀》(福建人民出版社,2006)、《经济学:愉快的通行证》(广东经济出版社,2002)、《没有规矩不成方圆》(三联书店,2000)、《立足于现实的思考》(三联书店,2000)等经济学随笔集,并在《经济研究》、《北京大学学报》、《世界经济》等刊物发表论文、评论百余篇。

导 论 国际企业制度创新及其理论意义	/1
第一节 企业外部组织:战略联盟 与准一体化	/3
第二节 企业内部组织结构:科层 组织与市场化	/7
第三节 人力资本作用的提高和公司 治理结构的变革	/9
第四节 国际企业制度创新 的理论意义	/11
第一章 企业制度创新的理论基础:	
企业理论的演进与创新	/15
第一节 现代企业理论的发展	/18
第二节 全球化、知识经济与 企业理论创新	/36
第二章 企业内部组织与制度创新	/47
第一节 国际企业内部组织与 制度创新趋势	/50
第二节 企业内部组织结构创新 的宏微观基础	/63
第三节 企业组织结构变革效率分析	/95
第三章 “中间组织”与企业外部制度创新	/101
第一节 作为中间组织形态的企业 战略联盟	/103

目录

CONTENTS

1

第二节	企业集群与企业组织创新	/124
第三节	国际企业的外包生产与 企业组织创新	/152
第四节	企业、市场与中间组织形态 ——从交易价值角度的再认识	/167

第四章 “后安然时代”的公司治理：

挑战与创新 /175

第一节	公司治理的发展与治理 结构的融合	/177
第二节	安然事件与美国式公司 治理结构面临的挑战	/187
第三节	后安然时代美国公司治理 结构的创新	/205

第五章 知识要素、人力资本与企业制度创新 /215

第一节	知识要素、人力资本与 企业制度	/218
第二节	人力资本与企业性质和企业 治理结构的目标	/227
第三节	人力资本作用与企业治理 的制度安排	/235
第四节	人力资本作用与当代企业 所有权和经营权的融合	/247
第五节	人力资本与中国的企业 治理问题	/260

第六章 垄断性企业的结构调整与制度创新 /269

第一节 垄断企业改革的理论基础:

自然垄断及管制理论 /272

第二节 垄断企业改革与制度创新

的国际经验:以英国为例 /291

第三节 中国的垄断性企业改革:

借鉴英国改革经验 /322

第七章 跨国公司的制度创新与专业化 /331

第一节 全球化条件下跨国公司的

制度与组织创新 /334

第二节 全球化与跨国公司的专业化

战略:理论分析 /337

第三节 跨国公司专业化的实证研究 /348

参考文献 /372

后记 /380

目录

CONTENTS

导论

国际企业制度创新及其理论意义

国际企业
制度创新

一般认为,20 世纪的最后 10 年,伴随着世界经济全球化和信息化的迅猛发展,以美欧为代表的发达国家的企业经历了一次重大的制度调整 and 战略变革。随着进入 21 世纪后美国经济从高度繁荣进入平稳发展期,企业制度和战略变革的速度逐渐趋于平缓,但一直没有停止。今天,当这种变革进入相对平缓期,其影响和意义已经基本显现以后,我们似乎可以对这些制度调整加以总结和认识了。那么,究竟应当如何认识 20 世纪末期的企业制度变革呢?

总体上看,以信息技术产业为代表的高科技浪潮的兴起和所谓“新经济”的出现,与经济全球化潮流的迅猛发展,共同成为世界经济的两大趋势。伴随这两大趋势,全新的高科技产业和网络经济异军突起,知识资源和人力资本在经济活动中的作用空前增强,经济自由与放松管制的潮流迅猛发展,一个以技术、经济、制度、文化的全球化为基础的新的全球经济开始形成。所有这些,都使作为经济活动主体的企业面临着全新的竞争环境:从一般的成本和规模竞争变为技术、知识和创新能力的竞争,从国内和地区内竞争变为真正的全球竞争,从充满各种保护、限制的有限竞争变为摆脱了各种束缚的自由竞争。

正是在竞争升级的巨大压力下,发达国家的一些大企业,为战胜竞争对手,维持领先优势,率先进行了一场意义深远的企业制度与组织变革,从企业制度安排、企业内外部组织形式、资本结构和企业规模等方面进行了广泛的调整、重构和创新。这些调整和创新,既对现行的标准企业理论提出挑战,为其进一步发展引导出方向;也对处于相对后进地位的发展中国家(包括我国)的企业提出严峻挑战,又给予深刻的启迪,使后者在建立现代企业制度的同时,也必须考虑跨越性地进行制度创新。

第一节 企业外部组织:战略联盟与准一体化

说到 20 世纪 90 年代以来国际企业的制度调整与创新,战略联盟的

迅速发展是首先应当提到的一个重要方面。虽然,从企业制度的历史来看,战略联盟本身算不上绝对的新现象,其萌芽最早可以追溯到 20 世纪 70 年代。但是,20 世纪 90 年代以后国际战略联盟的迅速发展,特别是作为一种普遍性制度安排的确立,则是此前完全不能相提并论的。

关于战略联盟的准确含义,本身并没有一个严格、清晰且为大家公认的说法。有人把战略联盟理解为企业间在保持各自独立性基础之上的商业合作,有人则更广泛地把战略联盟解释为企业间一切出于战略目的的合作。在我们看来,这两种解释都有问题,没能体现出战略联盟关系的特点。在关于战略联盟的形形色色的解释中,我们倾向于这样的看法:企业间战略联盟应理解为企业之间介于传统市场关系(市场合约、许可证等)和紧密的股权关系(合资、购并等一体化关系)之间的关系形态。

对于战略联盟关系的经济本质的认识,也有形形色色的解释(可参见本书第三章的有关章节)。我们认为,比较重要的是从交易成本理论进行的解释。按照这种解释,战略联盟被认为是一种介于市场与企业之间的新的制度安排。众所周知,自科斯以来,经典企业理论都把企业看作是一种一体化组织形式,其本质是以科层组织的内部交易代替外部市场交易。但是,现实越来越表明,企业这种制度安排也具有很高的交易成本,一体化并不总是有效率的。然而,传统理论和思维逻辑把企业与市场的关系理解为非此即彼的严格替代关系,把企业高度抽象为一体化的科层组织。整个企业理论的研究都专注于企业为何代替市场,而较少研究如何代替市场,更不会考虑反向的替代。虽然自 20 世纪 80 年代中期以后,一些经济学家,如威廉姆森(O. E. Williamson),开始注意到介于中间状态的准市场交易形式,但总体上对它的研究无疑是不够的。

现在,战略联盟的发展使这种把企业与市场对立起来的思维方式显得大大过时了。如果企业与市场是严格替代的,替代是单向的,那么,作为中间形式的联盟安排就没有存在的基础,而企业制度的发展也不会出现从一体化倒退回准一体化的情况。但是,现实表明,在科层组织与市场之间,也就是在一体化与完全商业关系之间,还存在着广阔的中间地带。企业之间可以通过购并建立一体化关系,也可以通过分拆从一体化回到市场关系,还可以形成一种既不是我们理解的一体化关系,亦非市场关系的关系形态。这种新的关系形态,你说它是商业合同关系,它却

存在着长期合作、协调行动、互惠互利、控制服从的性质,这些性质当然不是市场关系所能涵盖的;但如果你说它是一体化关系,它又分明是两个互相独立的企业,从股权到财务都是严格分开的。这就是典型的战略联盟关系。它的出现旨在既消除纯粹市场关系的过高交易成本,又避免一体化科层组织的过高的管理成本。企业究竟选择哪种关系,是市场还是一体化,或者既有市场又有一体化的联盟形态,完全取决于成本收益的比较。迪特里希(M. Dietrich)通过引入“治理结构的收益”这一概念,将一体化、准一体化、市场关系三者相互替代的理论变为一种通论,并从理论上证明了准一体化形式的交易成本既低于科层组织,也低于市场安排。企业战略联盟就属于这种介于市场与企业科层组织间的“准市场关系”或者“准科层组织”。从而在科斯式企业理论的框架内使联盟形式得到了较好的解释。

那么,作为准一体化或者准市场关系,战略联盟形式的优势或价值为什么直到20世纪90年代才异乎寻常地凸显出来?莫道考塔斯(P. Mourdoukoutas)认为是由于市场和科层组织的效率都在提高,使准一体化形式成为非必然选择,因而长期受到忽视。我们认为,还可以从另外的角度看待问题。恰恰因为90年代新经济、全球化条件下企业所面临的竞争环境发生了重大变化,即使市场和科层的效率有所提高,仍不能满足环境变化的需要,企业不得不转向这一新的形式。实际上,跨国公司和国际大企业之所以普遍建立战略联盟,正是为了应对新经济下知识作用空前增长、技术竞争空前激化的挑战。

企业间战略联盟的发展首先是为了获得技术和知识的互补效应。由于新经济下技术更新日益迅速,没有哪家企业能够垄断其所在领域的所有技术优势。针对技术优势分散的特征,通过建立战略联盟关系可以形成技术互换和优势互补关系。这种互换或互补,在传统的制度安排下是无法获得的:如果通过纯粹市场交易购买别人的技术成果,市场合约的交易成本问题依然存在,而且能够通过市场交易获得的总是相对落后的技术;如果通过内部一体化组织自行研发,则必须承担研发的成本,风险也无以分散。于是,现实中,许多跨国公司都广泛地建立了准一体化形式的战略联盟,最明显地表现在IT产业和生物医药产业。通过这种互补和互换,大企业相互分享了各自的研发成果,共同构成了对其他企业的技术优势地位,保证其在新经济挑战面前立于不败之地。

国际企业 制度创**新**

内容简介

本书对20世纪90年代以来西方发达国家在企业组织和制度方面的变革与创新进行了全面、系统、深入的介绍和论述，包括企业内部制度创新与科层结构的扁平化，外部组织结构、战略联盟和外包生产，人力资本作用与公司治理面临的新挑战、新机遇，垄断性企业的结构调整与制度变革以及跨国公司的生产专业化和制度创新等内容。

本书的分析以现代企业理论为基础，既注重学术性与专业性，又考虑到表述的通俗性和可读性。本书可供经济理论研究者、企业界人士以及其他对企业问题感兴趣的读者参考，也可作为企业制度有关课程的教材使用。

责任编辑：王花蕾

 **千手设计工作室**
qianshousheji@yahoo.com.cn
010-85836667 13167501323

ISBN 978-7-301-10416-3



9 787301 104163 >

定价：46.00元