

协作系统观的企业理论 ——基于协调机制演化的分析

朱富强 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS(CHINA)

协作系统观的企业理论

——基于协调机制演化的分析

朱富强 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS(CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

协作系统观的企业理论：基于协调机制演化的分析 /
朱富强著. —北京：社会科学文献出版社，2016.8

ISBN 978-7-5097-8258-3

I. ①协… II. ①朱… III. ①企业管理-经济理论
IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 257497 号

协作系统观的企业理论

——基于协调机制演化的分析

著 者 / 朱富强

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 宋月华 范 迎

责任编辑 / 范 迎

出 版 / 社会科学文献出版社·人文分社(010)59367215

地址：北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编：100029

网址：www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心(010)59367081 59367018

印 装 / 三河市尚艺印装有限公司

规 格 / 开 本：787mm×1092mm 1/16

印 张：49 字 数：823 千字

版 次 / 2016 年 8 月第 1 版 2016 年 8 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5097-8258-3

定 价 / 249.00 元

本书如有印装质量问题，请与读者服务中心(010-59367028)联系

 版权所有 翻印必究

目 录

导 读	001
第一节 本书的理论目标及相应内容	001
第二节 本书的基本路线及主要思路	006
第三节 本书的理论前沿及相关研究	013
第四节 本书的基本框架及主要观点	019
绪论：反思新制度主义的企业理论	027
第一节 主流企业理论的发展背景及简要评价	028
第二节 主流企业理论的主要缺陷及理论契合	032
第三节 协作系统观的企业理论及其分析框架	037
基础理论准备：协作系统中的价值创造	041
第一节 基于协作系统的传统价值理论反思	043
第二节 基于协作系统的劳动价值理论构建	060
第三节 协作系统中价值创造的主要因素	069
第四节 对协作系统中监督活动功能的反思	077
小 结 协作系统的价值创造与企业组织的研究	087

上卷 企业组织的起源、性质和规模扩展

企业组织的历史起源：作为协作系统的演化形态	093
第一节 分工深化、协调增进和组织嬗变	094
第二节 早期隐性式的缘协调以及缘组织的形成	104
第三节 弱显性式的契约协调及相应的契约组织	119

第四节	强显性式的管理协调及企业组织的确立	139
第五节	生产组织渐进式演化的证明	160
企业组织的存在性质：企业替代市场的协调动力		173
第一节	新制度主义从交易方面的分析	174
第二节	古典主义对分工演化的阐释	198
第三节	基于协作系统的动态演化分析	229
第四节	系统内外分工互为演化的内在机理	249
企业组织的规模界限：游离于理论与现实之间		273
第一节	理论上的企业规模界限	275
第二节	现实中的企业规模解析	286
第三节	企业规模的比较分析	308
第四节	网络化企业的规模问题	321

下卷 企业组织的归属、治理和绩效表现

企业组织的产权归属：协作系统的发展及其异化		335
第一节	产权的内涵及企业产权的归属	337
第二节	企业的产权演化及其社会责任	358
第三节	作为企业特质性资源的人力资本	387
第四节	劳资雇佣关系的实质及其发展	400
企业组织的治理结构：体现协作系统的产权安排		427
第一节	产权的基本结构与效率	429
第二节	产权调整是优化治理之手段而非目的	449
第三节	中外背景比较与委托—代理治理模式的适用性	460
第四节	社会共同治理模式与中国企业的产权安排	486
企业组织的绩效表现：协作系统中的低效率问题		521
第一节	传统 X 低效率理论所考察因素的残缺性	523
第二节	影响企业协调的十大因素分析	539

第三节 企业组织内的信息—协调机制	584
第四节 企业一体化和集群的效率探析	596
家族企业的存在解析：考察协作系统的伦理基础	620
第一节 家庭伦理是协调力之核	621
第二节 成熟市场下的企业效率比较	637
第三节 家族企业的内涵、性质演变及其治理	649
第四节 中国家族企业的现状和发展探析	673
结语：企业组织的形态嬗变和走向	698
尾论：理论研究的森林观和树木观	729
主要参考文献	746

导 读

由于本书篇幅较长、涵盖范围较广，并且提出了迥异于承袭新古典经济学思维的企业理论和分析框架；因此，在正文之前有必要就本书研究的基本思路和相关内容作一简要介绍，以便读者能够更明晰地理解本书所得出的系列观点。

第一节 本书的理论目标及相应内容

一 问题的提出

“经济学”一词最早是 *oikos*（家庭）和 *nomos*（法或原则）的结合，它的意思就是家庭管理的原则。因此，从起源学来看，“经济学”研究的根本对象是组织，而管理组织的目的在于提高组织运作的有效性，组织运作的有效性又体现为合理的分工。一般地，人们积极参与某种组织，就在于组织所形成的分工合作能够带来分工收益与合作剩余，从而使得每个成员都能够获得更满意的收益。但是，这又衍生两方面的问题。（1）组织所产生的分工收益大小取决于成员之间的合作程度，而成员是否采取合作行为以及在多大程度上进行合作则取决于采取机会主义行为的成本，即机会主义行为是否会受到惩罚机制的有效制约。显然，这涉及制度和规范的建设与完善问题。（2）成员从分工合作中获得的满意程度又取决于分工收益的分配，而分工收益的具体分配则取决于成员之间的竞争，取决于由此产生的分工规则。显然，这涉及收益的分配问题。因此，组织成员间充满了竞争与合作的关系，而这种关系不仅关涉分工合作，也关涉收益分配。这也符合经济学研究的核心议题——组织、分工、制度和分配。

根据上述核心议题，我们可以进一步理解经济学研究的具体内容。在宏观方面，就涵括了国家组织的组成、社会分工的深化、国民经济的发展

展、收入分配的优化以及社会制度的改进等；在微观方面，则包括组织结构的构建、组织资源的配置、组织成员的关系、协作生产的分工、共同成果的分配、组织运行的方式及治理，等等。威克斯蒂德指出，经济学“可以包括对资源管理的一般原理的研究，不管这种资源管理是个人的、家庭的、企业的，还是国家的；包括对在一切管理中发生浪费现象的方式的检查”（转引自埃克伦德和赫伯特，2001：10）。要真正厘清组织问题，要揭示与组织相关的治理、分工以及分配等问题，就必须探究组织的性质以及组织的本质。事实上，如果组织由特定个体所成立和控制，那么，组织就具有主权性质，为特定个体所有，主权者管理组织的主要目的仅仅在于提高自身收益，这就是狭义的效率问题。但是，如果组织是由众多个体通过契约而成立和控制的，组织就具有公共机构属性，属于所有利益相关者所有，此时组织的有效运行呈现出强烈的道德性，关乎分工收益在成员之间的分配。

那么，如何揭示事物的本质呢？一般地，本质是事物的根本属性，是由隐藏在事物表象后面的内在结构决定，不同认知主体基于不同的研究视角往往会得出不同的结论；而且，社会事物之间本来就形成一种相互作用的错综复杂的共生关系，而不像自然事物那样存在着一种单一的万有引力。特别是，由于社会事物自反馈效应造成的复杂性，人类是无法完全认识到事物本质的，所能做到的仅仅是对本质认识的深化，而这本身需要认知主体具有足够广博的知识。譬如，对企业组织的研究就是如此，它需要把企业组织和家庭组织、国家组织等联系起来进行类比和联想分析，同时，也需要运用其他领域的知识及思维方式进行综合和萃取分析。其实，作为经济及社会活动的细胞，长期以来，企业都是社会科学各学科所关注的焦点：心理学对企业内员工行为心理和激励机制的研究，社会学对企业内网络关系及其社会成本以及科层制中的权威关系等的考察，伦理学对企业及其代理人的社会责任的分析以及对规范企业经济学的探索，政治学基于冲突思维考察公司内在的权力关系，法学对公司目标以及企业制度作了解释，管理学集中于企业的组织结构以及动力机制的研究，而经济学则基于经济人假设把企业内部运作纳入成本－收益的分析框架。

然而，由于上述各学科之间乃至同一学科内部的各学派之间对同一对象的分析都是割裂的，因而对企业的存在性质、道德责任、内部关系、组织结构、治理机制以及绩效表现等迄今为止都没有形成统一的认识，更没

有一个基本理论框架能系统分析企业的所有方面。在很大程度上，经济学领域有关企业组织的研究基本上还是停留在表象上，要么是基于数理模型的抽象推导，要么是基于计量模型的经验分析。事实上，尽管科斯开创的新制度主义在一定程度上打开了新古典主义的企业“暗箱”，开始触及企业内部运作；但是，它不仅沿袭了传统新古典主义的理论框架和分析思维，而且两者对企业本质的认知都是一致的：简单地假定企业属于股东所有，追求的目的是利润最大化。同时，在分析企业组织的运行时，新制度主义尽管补充了古典主义所忽视的交易成本，但同时却犯了更大的错误，将企业组织的核心功能——生产和分工——丢弃了。

事实上，从宏观视角上看经济学研究的根本目的是提高社会福利水平，并宣称要解决人类经济的资源配置和资源创造这两大问题。但显然，承袭新古典主义思维的现代主流经济学仅仅研究了资源配置问题，而资源创造问题则被舍弃了；同样，凯恩斯提出了以粗放型资源投入为特征的宏观经济学来探究国民经济的增长，但它同样忽视组织运行，忽视了劳动分工和收益分配等问题。正因为现代主流经济学集中研究个体行为而不关注组织运行，这就造成两大脱节：（1）经济学与管理学的脱节：新古典经济学不再探究企业组织的生产过程、分工过程以及分配机制等问题，因而微观层面的管理发展为一般管理学，它主要集中于组织的设计和变革，关注组织的领导和控制，注重核心竞争优势和战略安排，致力于企业文化和品牌建设。（2）经济学与政治学的脱节：凯恩斯经济学不研究政治运作过程、社会分工和收入的分配机制，因而宏观层面的管理发展为政治学，它主要集中于官僚等级制的构建，热衷于使用财政货币政策，并根据社会力量变动来调整政策政纲。

二 研究的内容

在现代经济学的研究中，企业组织中的分工和协调等逐渐退化为一个简化的动力问题，它依赖于领导人的一种操作艺术，从而成为管理学的专属领域。事实上，要把动力问题的研究上升到理论的高度，必须明确“谁行动”、“为何行动”以及“如何行动”：微观上涉及组织内部的分工和合作，涉及组织治理的激励和约束，涉及资源的配置和收益的分配，涉及组织成员间的关系和互动，涉及企业的文化和惯例。显然，这些都需要将各领域对企业研究的知识契合，这种契合有助于实现资源配置和资源创造之

间的统一，从而成为完善和发展企业理论的根本途径，这也是当前企业理论研究的前沿课题。

那么，如何进行知识契合呢？一般地，这就需要从以下三个层次展开：第一步需要将经济学中各流派已初具体系的企业理论进行契合；第二步是尽可能将经济学对企业性质的研究与管理学对企业治理的研究纳入统一框架；第三步才是尽可能地囊括其他社会科学分支的相关研究。后两个层次涉及更为广泛的内容，例如，需要对不同文化下的社会认知和行为机理作深入而细致的剖析，需要对不同国家的企业组织形态、治理方式以及相应绩效作详尽的比较分析。由于篇幅的限制，本书着重基于第一个层次的契合，而将其他层次的契合作为辅助性的补充。

就目前的学术发展而言，企业理论可谓精彩纷呈，如产权学派、交易费用学派、委托－代理学派、管理学派、演化分工理论、所有权控制理论、契约理论、合作博弈理论、利益相关者理论以及超交易费用说和超产权论等。但是，就其基本路线而言，可分为两个基本流脉：（1）强调组织功能的生产分工理论，将企业视为一种协作系统，它关注财富（资源）的创造问题；（2）偏重契约性质的交易成本理论，将企业视为实现特定个体的特定利益的工具，它侧重于资源的配置问题。古典主义企业理论强调，企业组织是为所有利益相关者服务的，但缺乏对企业内部治理关系的系统分析，更缺乏一个可操作的治理机制；相反，承袭新古典经济学分析思路的新制度主义企业理论对企业内部的微观运行机理以及激励机制设计上的研究越来越深入，但撇开了企业本质的探索，从而难以基于大历史观的角度看待企业组织的变迁过程。因此，企业理论发展首先有待于将这两种路线统一起来，结合交易和分工两种视角，实现企业理论的真正契合。

事实上，分立劳动间协调增进是生产力得以不断提高的关键，是人类社会发展的根本源泉，而人类社会各种组织的产生和壮大是根基于协调机制的演化。基于这种思路，本书把企业组织视为一种基于协调机制演化并与特定分工形态相适应的协作系统，并以协调为视角考察企业组织的产生、演化以及相应的组织结构和治理机制等，从而构建一个有关企业组织的理论体系和分析框架。这就是本书倡导的协作系统观。当然，协作系统观的企业理论除了实现了第一个层次的契合外，也可以将其他有关企业组织的知识契合进这一分析框架，从而使得企业理论更为完整和系统。

因此，本书的研究内容主要有如下几个方面。

首先，把经济学中基于分工的古典主义研究路线和基于交易的新制度主义研究路线结合起来，在协调机制演化的分析框架下以新制度主义的基本术语和分析工具来构建新的企业理论体系；该企业理论通过协调机制以及相应协作系统形态演化轨迹分析企业组织的起源，并进而探求企业存在的本质以及规模扩展的界限等。

其次，将集中资源配置的经济学分析和侧重动力问题的管理学分析结合起来，以协调水平和分工效率之间的共生关系为基础构建更为系统的企业分析框架；该分析框架能够在有关企业存在性理论的基础上分析企业组织的结构形态、治理机制、产权安排以及企业效率，从而把企业组织的性质及扩展与治理及效率探讨结合起来。

再次，通过把协调区分为显性协调和隐性协调，并对影响两类协调的因素进行挖掘，从而把科层制组织的权威关系和网络化组织中的契约关系结合起来；这不仅将文化习俗、伦理认同、社会关系等都上升到理论的高度，而且将社会学、伦理学以及其他社会科学学科的相关理论和分析思路契合到协作系统观的企业分析框架之中。

最后，基于协作系统所揭示的企业根本性质有助于理解理想企业组织的结构设置、行为规范、产权安排、治理机制以及规模扩展等，通过引入协作过程中不对称权力的结构域分析可以进一步剖析理论上合理化企业与现实企业之间的差异，而这又把政治学和法学等方面的知识契合到企业理论体系中；这个分析框架可以对现实世界中的非效率的一体化及并购和反并购行为展开有效分析，揭示现实生活中规模过度扩展的内在动因，并对为委托—代理治理和社会共同治理两种模式进行比较。

总之，基于协作系统的分析有助于揭示企业组织的本来面目，认清它合理的规模扩展界限、治理机制并挖掘影响效率的各种因素，从而把企业相关问题都纳入统一分析框架；同时，以协作系统观的企业为理想状态，又可对现实企业偏离本质的状况、原因和程度进行研究，揭示企业 X 低效率的原因。设立理想状态作为参照系也是经济学中的基本分析，如科斯产权定理、M—M 无关性定律等都是如此。因此，本书充分吸收现有社会科学各方面的积极养分，从历史发展角度发展出一个以协调为视角的企业理论；该研究对企业理论发展具有重要意义，并有助于推动相关领域的理论发展。同时，本书有助于理顺当前对企业性质的混乱认识以及对企业治理的扭曲机制，并对中国企业制度的完善以及竞争力的培育等都极具重要的实践意义。

第二节 本书的基本路线及主要思路

经济学本质上是一门社会科学，其理论特性及其应用价值都不同于自然科学。这可从两方面稍加解释。(1) 经济学的研究对象本身是人类行为的产物，而不外在于认知主体，因而主体对经济现象的认知也无法脱离自身的经验和感觉，即经济学的理论研究具有强烈的主观性。同时，经济学理论需要建立在具体社会关系下的社会认知和行为机理之上，因而经济学理论也具有非常强的本土性，诸如企业组织的结构设计、治理模式等都不能是普遍主义的。事实上，无论是社会价值观还是对企业组织的认知，儒家社会与西方社会都存在很大的差异，中国人的行为机理也不同于西方人。而且，尽管在过去 100 多年里已经受到了西方的巨大冲击，但基于儒家文化的传统经济思想至今仍然深深地根植于中国土壤中，深刻地影响着中国人的思维方式。(2) 人们对社会现象进行探究的目的不是像自然科学那样仅仅是应用不可变更的基本原理，而是试图对不合理的现状进行剖析和改造以促进人类社会更为良性的发展，因而社会科学的研究本身具有强烈的规范性。相应地，作为一门社会科学，经济学必须把基于实证的“是什么”和基于规范的“应该是什么”结合起来。事实上，不探究“应该是什么”的纯粹“实证”毫无意义，而不知晓“是什么”的“规范”争论也是纸上谈兵。只有把两者结合起来才可真正形成从本质到现象的研究路线，通过探究事物的本质以及引起表象和本质相脱离的因素，而寻找纠正不合理现状的途径。

然而，当前中国大多数经济学人局限于新古典分析框架来研究经济问题，这种分析嵌入了深深的自然主义思维：一方面，基于自然主义的实证论，大多数经济学人热衷于无法得出任何“应然”结论的“实证”，尽管一些人也知道这种纯粹的“实证”似乎提供不了对实践的指导；另一方面，基于自然主义的普遍论，这些经济学人转而把中国社会的实证结果与西方社会的现状相比较，以欧美相关制度作为中国仿效的模式或改进的方向。实际上，这种思维也就是把欧美现存制度当成了“应然”。问题是，欧美的实然制度果真体现了事物的本质了吗？它是否同样经历了一个异化的过程？根据马克思等人的异化理论，由于不对等力量的操纵，人类社会的一切事物都已经被异化了，只不过异化程度有所不同而已。并且，西方

社会的一系列制度的形成和发展都有其特殊的社会条件，但这种条件在中国存在吗？显然，这种分析忽视了欧美制度的独特性及其文化基础。也正是由于中国经济学人过于照搬西方的理论及其相应的制度设计，而没有考虑西方制度所基于的社会条件，更没有探究西方社会中一系列制度本身的异化和扭曲；结果，把西方的理论和实践用到中国社会时就造成了更为严重的问题，以致那些照搬的制度设计几乎没有真正成功过，国有企业改革就是如此。

事实上，正是由于经济学的研究对象不外在于认知主体，主体的认知也不能脱离自身经验，因此，一门致用的经济学范式就有两大基本要求：（1）要把经验事实和超验思维结合起来，实现“极高明而道中庸”的理论体系；（2）要把规范思辨和实证检验结合起来，形成“从本质到现象”的研究路线。一方面，要正确借鉴西方制度为我所用，就需要对西方社会的力量结构、法制规章以及文化习俗等进行探讨，并且要对在这种社会制度下人类的行为，特别是逆向选择、道德风险等机会主义进行分析，分析此种制度下对人类行为进行制约和激励的机制，从而探究此种制度的有效性。另一方面，要形成全面而合理的理论体系，首先要透过现象去探究经济现象的内在本质，其次要分析事物的现状表现，再次要剖析现状的成因以及引起表象和本质相脱离的因素，最后要寻找纠正事物异化的途径。实际上，把两者相结合就形成了比较制度分析的一般路线，这种分析路线也贯穿于本书始终。当然，这不仅可以分析企业组织，也可以分析其他社会制度，因为组织和制度都是人类行动的产物，都受到特定历史认知的制约。因此，在笔者看来，任何组织和制度的分析或探究都是一种比较分析。

就企业组织而言，具体的分析框架可用图1表示。

然而，当前中国经济学界有关企业组织的理论以及企业运行、管理机制的探讨，主要是借鉴西方主流的企业理论及其所开出的激励－监督机制；这种主流的企业理论承袭了新古典经济学的基本思维，把企业视为人格化的资本家，把利润最大化视为企业的发展目标。实际上，这仅仅是企业组织在发展过程中的异化形态，同时也体现了社会事物发展的一般现象；而社会事物在其演变过程中发生异化的原因，主要在于权力发生了集中和转移。在企业组织的演变过程中，团队生产规模的扩大导致了信息越来越不对称，其中，资本所有者逐渐占据了信息优势，并通过法律界定而成为事实上的所有者。正因如此，在现实生活中，企业组织往往存在三种

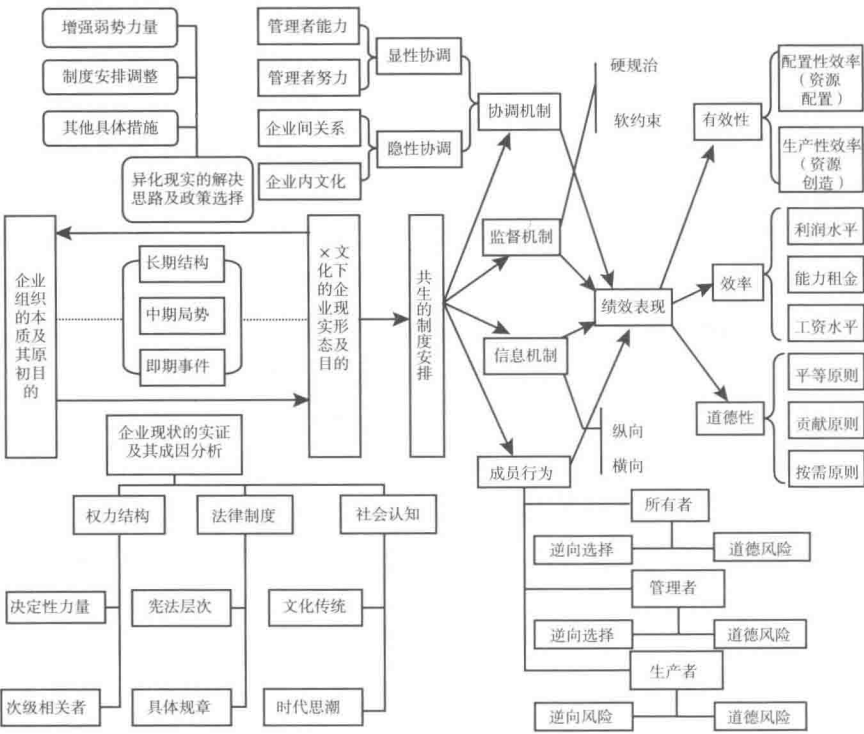


图 1 企业组织的分析框架

目标特性：道德性、有效性和效率；其中，道德性是强调协作系统的各要素之间相互依赖的责任问题，有效性是指完成协作系统原初目的的程度以及自身维持问题，效率则是指个人满足的充足程度。相应地，现实世界中，企业目标实际上蕴含了寓意不同的双重特性：前两者反映了作为协作系统的基本要求，后者则是现实企业被当作私人牟利工具时的基本诉求。

当然，在不同时期，随着企业组织的现实与本质相背离的程度差异，企业日常行为中所表现出来的追求目标也存在不同。特别是，一般来说，成员个体参与组织协作就是以满足个体动机为寄托的，也就是说，协作系统内的成员个体首先关心的是效益问题，而不是整个协作系统是否有效的问题。相应地，哪个成员控制了企业组织运行的决策权，那么，他就会根据个人利益最大化的效率原则来决定企业组织的治理机制、分配规则和规模大小。例如，在早期资本主义社会，企业组织的决策权不是协作系统内

的所有成员按照一致同意的原则决定的，而往往是由控制信息的极少数人决定的，这些人往往是创业者、股东或董事会成员；后来，随着所有权和经营权的分离，拥有内部控制权的经理阶层开始左右了企业的发展方向；近来随着企业权力的分散，又开始兴起工人自治说。

同时，在不同社会文化下，基于不同社会价值观而对企业组织的认知角度不同，企业组织被异化的程度也不一样，因而追求的目标也存在差异。这典型地表现在东西方社会的差异上，如日本企业就比较接近于协作系统的要求，从而带有浓厚的道德性要求。

一方面，基于自然主义和个体主义思维，西方社会往往把市场主体视为孤立的个体，认为个体间的竞争会导致社会利益的最大化，从而促进整个社会的发展；为此，西方主流企业理论强调，企业产权必须界定到个人，只有私有产权才是有效率的，这是现代产权学派的基本理论。并且，由于企业管理者都仅仅是股东的代理人，其职责是为股东利润最大化服务，而股东则可以随意买卖股票以实现其利益最大化；为此目标，董事会往往倾向于聘请那些能够在短期内提高股票市值的金融界、法律界以及流通领域的人才，而衡量企业管理者工作的直接标准就是股票的市场价值。进一步地，西方商业主义和市场经济的发展使得个人主义价值观主要体现在金钱回报上，因而不仅企业组织在雇用工人和管理者时往往会根据边际生产力来支付生产要素的报酬，而且这些被雇佣者也随时准备流动以寻求给予报酬更高的雇主，这导致了西方社会的企业组织很难形成较为稳定的共同体文化。特别是，根据主流的企业理论，市场上的活动主体都具有很强的经济人特征，只要有可能都会实行机会主义行为；因此，企业所有者必须采取一定的激励－监督机制保证其所聘用的代理人采取符合其利益的行为，这就是广为流行的委托－代理理论。显然，广为流行的新制度主义企业理论主要是基于西方社会思维和实践的总结，在一定程度上仅仅体现了欧美尤其是美国企业的运行特征。

另一方面，我们在东方社会，如日本的企业中却看到了完全不一样的情形，它们的实践与流行的企业理论之间有很大反差。譬如，日本企业更愿意从内部提拔具有专业知识的管理者，这些管理者一般也不会仅仅为更高的报酬而频繁跳槽，他们更关注企业组织的长期发展而不是短期的股票收益，更关注企业利益相关者的利益而不仅仅是企业股东的利益，更关注

自身的长期声誉而不仅仅是短期的物质回报；同时，企业内部往往实行“终身雇佣”“年功序列”“内部晋升制”“轮岗制”等制度，这使得员工对企业组织具有强烈的认同感，企业组织和员工之间以及员工相互之间也逐渐形成了密切的私人联系，从而产生了浓郁的企业共同体文化。此外，日本社会的持股主体主要不是自然人，而是法人（企业法人），相互错综复杂的持股关系使得日本社会内部实行一种“社会共同治理”的模式；在这种情况下，整个社会都形成了一种“强互惠”的关系，从而大大缓解了机会主义行为的弊端。

显然，尽管同为发达的市场经济国家，但日、美两国企业组织的运行方式和制度却表现出很多不同的特点，相应地，这两种相异的企业治理制度在不同时期的效率也很不一样。就这两种体制的发展和效率比较而言，我们可以看到，从“二战”后到20世纪60年代中前期，基于个体主义的美国企业制度一直具有很高的效率，促进了美国经济的高速发展；但是，从60年代中后期一直到80年代，基于集体主义的日本企业体制却开始爆发出强大的竞争优势，甚至在80年代基本上已经全面胜过了美国的企业，这曾经在学术界和实务界引发许多探讨与争论。当然，进入90年代以后，随着人类社会生产方式的转变，基于个体主义的美国企业似乎更能适应新形势的变化，这体现为美国新经济的蓬勃发展，而日本经济则长期低迷。不过，美国这种一枝独秀的领先地位仅仅持续了很短的时期，到了21世纪初就又开始走下坡路了；相反，尽管日本企业在新经济开创力上远不如美国企业，但信息产业发展却开始蒸蒸日上。

那么，为什么会出现这样的差异呢？文化，应该是我们不得不考虑的重要因素，在探究中国企业的制度变革时也必须考虑中国人与西方人在行为机理上的差异。

其实，就传统中国社会而言，它也非常强调企业的道德性，从而认知比较趋近于企业的本质，这有点类似于日本社会，因而也必然产生与根基于西方社会的主流企业理论不一致的要求。究其原因，中国社会具有深厚的人本主义基础，它不仅强调个人维持自然有机体内部的均衡与和谐，强调个体生命的全面发展；而且，还进一步推广到人际社会关系的和谐，因为这也是人类多样化需求的重要方面，从而维护社会的稳定和有序。因此，传统中国关注的是处于社会关系中的“社会我”，从而形成以社会为中心的价值取向；在这种社会关系中，社会财产往往无法界定到个体，而

是与所有发生关系的人都有牵连，而且，组织也被视为人们通过契约而成立的相对独立的共同体，它仅仅是个人权利的“裁判者”而不是“主权者”。显然，在这种公有化的企业组织中，组织的运行和发展就不是为某一特定个体与群体的利益服务，而是为共同体所有成员的利益服务；也正是在组织社会化的前提下，这种普遍联系的动态演化分析衍生出了社会共同治理模式，要求建立普遍而对称的激励－约束机制，而不是基于单向监督的委托－代理机制。

因此，尽管当前中国学术界接受和宣扬的是新制度主义企业理论，实践中推崇的也是源于欧美企业的治理模式，但我们必须清醒地认识到，这种简单搬用其本身就存在着严重缺陷。究其原因，主流企业理论及其相应的治理模式仅仅体现了西方社会的基本思维和行为机理，并且西方企业的一系列制度也有其特殊的社会条件。特别是，我们应该明白，企业管理本身不仅仅甚至主要不是涉及物质资源的配置问题，而更主要涉及人力资本等社会资源的配置问题，涉及如何充分激励人力资本主体的主动性。显然，一旦涉及人与人的关系领域以及社会资源的配置这些问题，理论就具有非常强的本土性。究其原因，人与人之间的互动必然涉及人的偏好问题，而不同社会文化中人的偏好是有差异的，从而不能采用同一种治理模式。因此，如果不搞清制约中国社会的经济结构、文化结构、制度结构，就解决不了企业的治理问题，基于西方个人主义和主权价值观的委托－代理治理模式用到中国企业身上时就会变得无效。但是，目前的流行研究却往往以欧美相关制度为中国仿效的模式或改进的方向，这显然忽视了欧美制度的独特性及其文化基础。

基于上述分析，笔者提出了一套简化的比较分析范式，即基于文化（culture）－结构（structure）－治理（governance）－绩效（performance）的 CSGP 分析范式，来对不同文化中企业的组织、治理方式和绩效表现等进行比较研究（见图 2）。

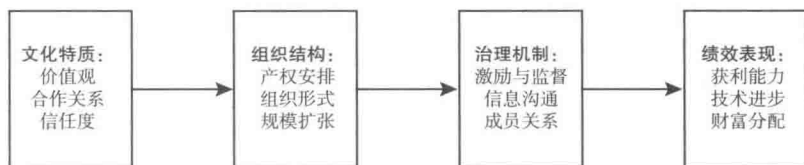


图 2 CSGP 分析范式