



Institutional
Design
Principles
of
Management



管理制度的 设计原理



魏 炜◎著



机械工业出版社
China Machine Press



Institutional
Design
Principles
of
Management



管理制度的 设计原理



魏 炜◎著



机械工业出版社
China Machine Press

图书在版编目 (CIP) 数据

管理制度的设计原理 / 魏炜著. —北京: 机械工业出版社, 2017.1

ISBN 978-7-111-55934-4

I. 管… II. 魏… III. 企业管理制度 IV. F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 009347 号

本书从管理学、制度经济学、社会学等理论的角度分析了各门学科对制度问题的认识 and 观点, 结合企业内部管理制度的特点提出了一种基于管理理论的制度观。同时, 建立了一种可量化描述管理制度规范化程度的体系, 在此基础上提出了制度群的概念, 并以此为基础发现了企业中存在的基于企业与员工对等程度的制度群。

管理制度的设计原理

出版发行: 机械工业出版社 (北京市西城区百万庄大街 22 号 邮政编码: 100037)

责任编辑: 岳小月

责任校对: 董纪丽

印 刷: 北京市荣盛彩色印刷有限公司

版 次: 2017 年 3 月第 1 版第 1 次印刷

开 本: 170mm×242mm 1/16

印 张: 13

书 号: ISBN 978-7-111-55934-4

定 价: 49.00 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换

客服热线: (010) 68995261 88361066

投稿热线: (010) 88379007

购书热线: (010) 68326294 88379649 68995259

读者信箱: hzjg@hzbook.com

版权所有·侵权必究

封底无防伪标均为盗版

本书法律顾问: 北京大成律师事务所 韩光 / 邹晓东

PRETACE

前言

企业管理制度是企业管理体系建设中的一个重要组成部分，也是目前中国企业管理的实践者、管理专家以及理论研究者非常关注的一个问题。传统的管理制度设计方法一般是基于管理学理论和成功企业的管理经验，本书的目的就是试图通过建立一套基于经济分析的管理制度分析理论，来指导企业管理制度的实践。书中大量案例均来源于企业实际发生的管理制度问题并已经过修改，实践证明，本书建立的理论可以对企业内部具体的管理制度进行比较好的描述和解释。

本书首先从管理学、制度经济学、社会学等理论的角度分析了各门学科对制度问题的认识和观点，结合企业内部管理制度的特点提出了一种基于管理理论的制度观，同时建立了一种可量化描述管理制度规范化程度的体系，在此基础上提出了制度群的概念，并以此为基础发现了企业中存在的基于企业与员工对等程度的制度群。

与经济和社会活动中的制度类似，企业中的管理制度同样源于企业内部行为主体之间的外部性，本书通过建立行为主体和行为权等概念并基于博弈理论来描述这种外部性。按照管理制度所涉及的问题的不同，企业中存在着不同类型的行为主体，行为主体均拥有一定的资源并具有相应的实力，进而决定行为主体可以采取的行为，本书称其为行为权。行为主体拥有的资源可以给自身和其他行为主体带来利益。管理中的制度就是各种行为主体互相

博弈形成的博弈均衡以及相应的保证制度。企业管理制度设计的目标就是既定博弈结构下的纳什均衡，也是帕累托最优。在以上概念和体系的基础上，探讨了企业管理制度的制定过程，归纳出各种制度设计类型，并对制度内化这样一种特殊的保证制度进行了研究。

企业内部行为主体行为权的界定和配置，是企业管理实践中最基本也是最重要的制度，它决定了各种互相合作的行为主体的身份、可采取的行为以及合作的收益结构。行为权的界定和配置要遵循适度原则、规范的科斯定理和规范的霍布斯定理。将行为权从评价低的一方向评价高的一方进行转移或者改变原有行为权的结构，从而促使整个组织效率提高的过程，就是行为权配置过程。其涉及的成本主要有界定成本、配置成本和运行成本三个方面。行为权配置的效率原则就是行为权制度应该将行为权分配给对其评价较高的一方。当行为主体之间界定和配置行为权的交易成本不同时，行为主体行为权的配置可以采取的方式以及相应的效率也是不同的。

企业中当一方行为主体对另一方行为主体的损害是非自愿的时候，比较有效率的管理制度是责任制度。在单方行为对事故或损害的发生有影响的情况下，无责任制度、严格责任制度和过失责任制度都是有效率的责任制度。当仅受损主体的行为对损害的发生有影响时，对损害主体的无责任制度是有效的；当仅损害主体的行为对损害的发生有影响时，对损害主体的严格责任是有效率的制度。在双方行为对损害的发生都有影响的情况下，只有过失责任制度是有效率的。现实中责任制度的设计还需要考虑其他很多权变因素，常见的权变因素有：行为主体的工作量、意外事故的预防成本、责任制度运行中的管理成本、行为主体的行为权和实力，以及风险成本和财产约束。严格责任制度能够激励行为主体采取有效预防和完成有效工作量；如果预防某一外在性事件发生的成本低于事件发生造成的损失时，可采用严格责任制度，否则应该给行为主体规定应预防的标准，即采用过失责任制度；相对于过失责任制度，严格责任制度的管理成本一般比较低。此外，行为主体的行为权和实力对责任制度设计的作用，还会影响与事故相关的行为主体行为权的界定和配置，而风险成本和财产约束会使得过失责任制度成为更有效

率的制度设计方式。最后，责任制度在执行过程中会存在各种各样的偏差。不同的偏差程度对不同的责任制度效率的影响是不同的，在设计有关的责任制度时，需要根据具体情况进行分析 and 应用。

企业中存在着大量的各方自愿的合作行为，本书将其称为承诺及其管理制度，承诺制度的管理需要解决的关键问题有两个：一个是什么样的承诺是有效率的；另一个是在承诺履行过程中，如果出现了违约情况应该如何处理才是有效率的。由于承诺是合作，因此一般会是一个帕累托改进，也就是说有效率的。但在行为主体没有资格、无能力、受胁迫，或者行为主体事先对承诺内容的理解不同，在一方比对方掌握更多信息时不透露或欺诈的情况下订立的承诺将是无效率的，此时如果事情已经发生，违约将是有效率的。一个存在风险的承诺是可以调整的，有效率的调整必须是调整承诺的成本低于承诺调整后继续履约所带来的收益。承诺总是面向未来的这一性质导致其履行必然会存在风险，但有效的承诺制度并不需要事先将所有的风险考虑在内，因为将所有的风险考虑在内是要花费成本的，所以只要保证各方对风险预防的成本小于对风险的期望损失，也就是将风险界定在一个适中水平，给承诺制度留下缺口就是一个有效率的选择。对在承诺履行过程中可能出现的各种意外情况，本书也进行了研究。最后，本书讨论了承诺违约的各种赔偿方式的效率，最有效率的赔偿方式是完全预期损失赔偿。对承诺管理中存在的超额履约问题，本书认为承诺制度应该奖励那些能给合作各方带来更多收益的超额履约。

目录

前言

第 1 章 导论 / 1

- 1.1 问题的提出 / 1
- 1.2 国内外研究述评 / 2
- 1.3 本书的创新点 / 6
- 1.4 全书内容和结构 / 9

第 2 章 企业管理制度的基本界定 / 11

- 2.1 企业管理制度的概念 / 11
- 2.2 企业管理制度成熟度的影响因素 / 17
- 2.3 企业管理制度本质的理论综述 / 30
- 2.4 结构博弈与管理制度研究范式的转换 / 50

第 3 章 管理制度设计的理论基础与基本模型 / 64

- 3.1 基本概念 / 64
- 3.2 制度设计的理论假设 / 71
- 3.3 管理制度的需求与实现 / 77
- 3.4 保证性制度与制度的内化 / 100
- 3.5 本章小结 / 101

第4章 行为权的界定与配置制度 / 103

- 4.1 行为主体行为权的界定与配置 / 103
- 4.2 规范的科斯定理与规范的霍布斯定理 / 112
- 4.3 实证的科斯定理与行为权配置的效率原则 / 117
- 4.4 行为权配置原理 / 123
- 4.5 行为主体实力与行为权配置 / 127
- 4.6 本章小结 / 130

第5章 责任制度的分析与设计 / 132

- 5.1 责任制度的产生与形式 / 132
- 5.2 责任制度的权变因素与适用原则 / 143
- 5.3 损失的赔偿 / 151
- 5.4 各类偏差对责任制度执行的影响 / 152
- 5.5 本章小结 / 160

第6章 承诺制度的设计与实施 / 162

- 6.1 承诺的制定与履行 / 162
- 6.2 违约的处理 / 172
- 6.3 本章小结 / 187

第7章 结束语：管理制度的分析与设计 / 188

- 7.1 全书总结 / 188
- 7.2 研究展望 / 191

参考文献 / 194

第 1 章

导 论

企业管理制度是企业的基本构成要素，但是企业在制定管理制度时往往没有达到预期的目的，这个问题不解决显然会严重影响公司的发展。管理学领域尽管分析了其中的权变因素，却缺乏一般性的指导意义。本书从相关学科领域对制度本质的研究出发，提出基于帕累托最优的管理制度的设计原理和模型，并对企业实践中发生的大量案例进行剖析和阐述，初步建立起现代企业管理制度的设计框架和支持体系。

1.1 问题的提出

任何一个优秀的企业都离不开科学的管理制度，它为企业持续有效地运营并最终实现目标奠定了基础。大量的统计资料表明，管理问题是造成企业大量破产的首要原因，^①而管理制度的不完善又是其中的重要因素。因此，管理制度是企业经营过程中必须解决的重要内容。管理者通过将结构化程度高的问题用制度的形式加以规范，可以把主要的时间和资源用于解决结构化程度低的问题，如战略规划等，充分发挥其企业家才能。从这

① Dun, Bradstreet. The Business Failure Record[M]. New York: Dun & Bradstreet, Inc., 1977:

个意义上说,管理的过程和企业成长的过程就是不断制定和完善制度的过程。

企业管理制度如此重要,已经得到大部分企业的充分重视。许多企业制定了不少管理制度,但是这些制度的效果往往与预期目标有一定差距,具体说来表现在三个方面。首先,企业是动态发展的,管理制度的规范化程度也应该不断更新才能与其匹配。但是,制度规范化程度至今尚没有统一的定量描述,造成的后果是管理者并不知道企业制度在规范化方面处于哪个阶段。其次,同一个管理问题可以用不同的制度来解决,如何判断哪种制度更有效。例如,一个家具厂有家用家具和办公家具两个部门,虽然它们销售工作分开,但搬运工作却是一起完成。假设在搬运时,家用家具的员工损坏了办公家具的产品,从而产生了纠纷。假定它们仍然要在一起合作,解决的途径有很多种:①由公司承担损失;②由受损产品所在部门承担损失;③由损坏人所在部门承担损失等。究竟哪种制度最有效率,企业无法判断。最后,在向优秀企业学习的过程中,同一种管理制度在标杆企业能发挥很大的作用,能够有效实现企业目标。但是,引进制度在本企业实施的时候,遇到的阻力会很大,而且效果并不好。对于这种“水土不服”的现象,企业似乎还没有很好的办法。

1.2 国内外研究述评

1.2.1 国内研究状况

国内对企业管理制度的研究侧重于实践方面,即企业管理制度的具体内容设计,但是,随着研究的深入,对企业管理制度的一些前提和假设也进行了探讨。

国内对企业管理制度的研究是随着经济体制改革的开展而逐渐展开的,因此企业管理制度和企业制度往往联系在一起。例如,李海和李静江指出,国有企业在改革前 20 年的计划经济时代形成比较严格的计划经济体

系,国有企业负责人只需执行有关部门的计划就可以。^①20世纪70年代末到90年代初,国内的经济体制进行了转型,对国有企业让权放利,推向市场。1992年“十四大”明确提出建立现代企业制度后,国内学者围绕如何建立现代企业制度深入讨论,而企业管理制度只不过是其中一个方面。李占祥认为,企业管理制度是企业制度的重要内容,它应该包括经营战略管理、生产要素优化和配置管理、市场营销管理和资产经营管理,以及公共关系管理等五部分,让企业从以生产为中心转向以市场为中心。^②在随后的研究中,大多数文献就企业内部职能业务的管理制度提出了各种设想,如设备、预算、质量管理,尤其集中在财务和人力资源管理方面。^{③④⑤}不仅如此,有人还对不同性质企业的管理制度进行了分析,如从《产品质量法》的角度对销售企业建立质量管理制度的探讨,^⑥针对高技术企业“四通病”的管理制度^⑦等。此外,讨论较多的还有工人参与管理制度等问题。^⑧

除了以上对企业实践中具体管理制度的探讨外,一些人也从社会热点问题对管理制度建设提出建议,如合同管理、信用管理和制度创新。针对合同中出现的问题,林清达提出从企业合同结算方式、风险管理、法律手段等方面加强管理和应对。^⑨与此相关的信用管理制度则通过建立客户信用资料,对应收账款的管理、拖欠账款的处理等手段对企业风险进行

① 李海,李静江.我国国有企业管理制度的改革[J].财政研究,1995(5):9-14.

② 李占祥.论现代企业管理制度[J].中国经贸导刊,1994(23):10-11.

③ 郝振芬.浅谈企业内部会计管理制度[J].煤炭经济研究,2002(5):43-44.

④ 任永红.完善内部会计管理制度,提高企业会计管理水平[J].水利经济,2003(1):32-34.

⑤ 袁爱清.建立现代人力资源管理制度要实现四个转变[J].中国劳动,2002(12):29-30.

⑥ 黄善平.对销售企业建立质量管理制度的探讨[J].标准计量与质量,2001(5):10-11.

⑦ 朱斌,雷德森.高技术企业管理制度若干问题探讨[J].福州大学学报:社会科学版,1995(6):49-52.

⑧ 徐小洪.试论“工人参与管理”的评估体系[J].北京市总工会职工大学学报,2003(3):11-14.

⑨ 林清达.企业合同管理制度创新初探[J].石油化工技术经济,2003(2):60-62.

控制。^①还有的对企业管理制度创新的思路进行了分析,包括定性和定量的结合、上下级之间的互动、权责利之间的平衡等。^②

有文献研究了人性假设的不同对管理制度的设计有直接的影响。朱秋白和颜蕾认为,作为规范人的行为的管理制度,其设计制定者对人性的看法不同,所设计制定的管理制度的具体内容也会有很大的区别。^③具体说来,以经济人假设理论为依据的管理制度设计者,无论“经济人”是完全理性的还是有限理性的,出于自身利益最大化的动机,会利用一切可能性降低自己的交易成本。因此,在制度设计中都强调集权制,主张实行强制性的监督和控制,以严密而具体的规则来制约组织成员的行为,以金钱或物质刺激作为激励的唯一手段,以严厉的惩罚措施来制裁违规者。以社会人假设理论为依据的管理制度设计者,对人性做出了较为积极的评价。因此,在制度设计中强调以人为本的原则,主张通过关心、爱护和尊重人,以及满足组织成员的社会需要来激励人们去完成工作任务,并努力创造出能发挥每个人的潜力、实现个人社会价值的工作环境。以复杂人性假设理论为依据的制度设计者,按照动态的、辩证的观点来审视和分析人性,认为不同的人以及同一个人在不同的环境条件和发展阶段中,会表现出不同的行为动机和行为方式,因此为使制度的效率得到保障,管理制度设计制定者不得不对组织中成员的类型做出甄别,根据各类成员的效用函数来设计制定适用于所有组织成员的管理制度。

此外,有人借鉴制度经济学的分析框架,对企业财务披露的环境进行了分析。郑鑫成提出,财务披露及其管理受到企业所处制度环境的影响与制约。^④这些制度包括竞争性规则、强制性规则、模仿性规则和职业性规则。这些规则的来源及对财务披露管理的影响方式各异,其中强制性规则对我国企业财务披露管理活动的影响最为显著。

① 梁新波. 企业信用管理制度方略 [J]. 煤炭经济研究, 2001 (7): 43-44.

② 陈友萍. 企业管理制度的创新 [J]. 统计与决策, 2003 (5): 89.

③ 朱秋白, 颜蕾. 人性假设与管理制度的成本和效率 [J]. 当代财经, 2003 (1): 96-99.

④ 郑鑫成. 企业财务披露管理的制度环境研究 [J]. 当代财经, 2003 (1): 115-118.

1.2.2 国外制度理论研究述评

制度理论是社会科学研究焦点,或者说众多学科汇集到对制度的研究。因为,社会科学无非是从不同的方面来研究人们的社会行为,即如下四类问题:第一,人类社会是如何运行的,特别地,在一种制度环境中人们是如何行为的;第二,人类社会应该追求什么样的目标;第三,为了实现这些目标,人类社会可以采取什么样的制度安排;第四,随着知识和技术的进步,制度是如何发展演进的。这四类问题都有严格而系统的研究,荟萃了众多理论成果。例如,由冯·诺伊曼(J. von Neumann)开创,纳什(John Nash)、海萨尼(John Harsanyi)、泽尔滕(Reinhard Selton)做出经典贡献的博弈论;阿罗(Kenneth Arrow)关于社会选择理论的著名的不可能性定理;^①森(Amartya Sen)的帕累托自由不可能性定理;^②海萨尼的功利主义的社会福利函数和罗尔斯的正义论;赫尔维茨(Leonid Hurwicz)和马斯金(Eric S. Maskin)的机制设计理论;格罗夫斯(Theodore Groves)等人关于公共物品的研究;布坎南(James Buchanan)研究政治学的公共选择理论及其宪法经济学;宾默尔(Ken Binmore)用博弈论对社会契约论的新研究;科斯(Ronald Coase)的交易成本理论;哈耶克(F. A. Hayek)关于制度演进的理论;诺斯(Douglas North)关于政治法律制度与经济发展之间关系的制度变迁的研究等。

最近二三十年,社会科学尤其是法学、政治学 and 经济学越来越趋同,其表现就在于,它们已经把基础牢固地建立在博弈论(game theory)上。博弈论,作为研究“在相互作用相互影响的环境中人们是如何行动”的工具,使得原来学科之间的界限变得模糊,学科的结合性越来越紧密。原则上,我们所面对的世界是一个整体世界,所谓的法、道德、经济、政治等概念,只不过是我們用以描述世界的符号;所谓法学、政治学、经济学等学科的划分,只不过是出于方便考虑或者归咎于我们对整体的无知而不得

^① K Arrow. Social Choice and Individual Values[J]. New Haven: Yale University Press, 1963.

^② A Sen. The impossibility of a Paretian liberal[J]. Journal of Political Economy, 7:152-157,1970.

已的选择。并且，法学是因对象而划分的学科，它自己本身几乎没有特殊的研究方法。换言之，它的大部分研究方法是从其他学科借鉴而来的。至于选择经济学作为基础工具，主要是历史性原因，因为在博弈论这门数学分支的发展历史中，数理经济学家是起了关键作用的。今天经博弈论改造过的微观经济学已经被发展为关于人类行为选择的学问。另外，微观经济学的核心，本质上就是研究制度问题的。

当然，今天的理论都是在继承传统的基础上发展起来的，新制度理论深深植根于西方政治法律思想的传统中。古希腊、古罗马甚至更早年代思想家提出的永恒性的制度问题，如正义、平等、效率等，依然是新制度理论家思考的焦点；古典自然法学派及其社会契约论思想、边沁的功利主义、实证主义等也都被吸收进新制度理论的框架里；在方法上，数学工具是毕达哥拉斯和柏拉图时代就强调的，霍布斯和斯宾诺莎等自然法学家也非常重视，马克思在给拉法格的信中也指出其重要性，这在新制度理论中得到了系统的运用。

1.3 本书的创新点

本书的创新点主要有以下几个方面。

(1) 提出制度群的概念，发现了一种基于企业和员工对等程度的人力资源制度群，为企业内部制度的深入探讨提供了与以往不同的视角。本书将一系列相互支持、相互依赖并按一定结构联结而成的一系列共同发挥作用的制度的集合，称为企业管理制度群。通常的制度体系概念过于重视完整性，例如，制度经济学理论将制度结构定义为社会中正式的和非正式的制度安排的总和，而将制度安排定义为管束特定行动模型和关系的一套行为规则。但是，在企业管理实践中观察到的现象更多的表现是，在制度体系内部分制度的共同作用下产生的有利或不利于组织目标的行为。这种作用一方面体现在制度之间的单向依存，即一种制度的存在是另一种制度安排进行的前提；另一方面体现在制度与结构博弈之间的关联作用。如果仍

然沿用制度体系概念,将无法深入研究这些问题。相对于宏观层面的制度体系和微观层面的制度,制度群是一种中观层面,可以在二者之间建立起联系。

(2) 基于制度经济学和社会学理论并借鉴博弈论的思想,对传统理论中关于“理性人”假设进行了改造,提出了“行为主体的行为权”这一新概念。与制度有关的传统理论中,对人性多基于以自然人这一个个体的“经济人”或“理性人”假设。本书将企业中的个人、部门和企业本身统一到行为主体这个概念,认为行为主体的基本特征在于其行为权的存在。在广义上,行为权就是制度经济学中的产权。但与产权的定义不同,本书将行为权定义为:如果一个行为主体打算采取某个行动,而其他可能受影响的行为主体表示可以接受这种行动时,那么可以称这个行为主体拥有这种行动的行为权。此处行为权的他人认可非常重要。此外,对行为权的来源,本书与传统理论看法不同,传统理论认为权力来源于资本。例如,哈特和穆尔(Hart & Moore)就先验地认定,任何人只要拥有豪华游艇的所有权,就可以分享到由合作所产生的盈余。拉詹和津塞利斯(Rajan & Zingsles)则认为,权力既可以来源于非人力资本,也可以来源于人力资本,比如天才、创意等。许多经济学家、社会学家和管理学专家还注意到,权力也可以通过精心的组织安排而获得,并且不一定需要财产权作支撑。本书提出的行为权概念更强调行为主体的行为权来源于其拥有的各种能给其他行为主体带来利益的资源、事件以及因此决定的实力,是实力决定或限制了行为主体可以完成的行为。行为主体的行为权概念在企业内部制度设计中具有更强和更实用的操作性。不仅如此,利用行为主体和行为权的思想,还可以根据具体的制度设计问题对行为主体进行重组或再造,行为主体在本理论中不再是一成不变的,当制度设计需要行为权改变的时候,也可以通过行为主体的重组和再造与其对应,行为主体也因此成为一个动态的概念。

(3) 在制度的设计和建立过程中,强化了结构博弈的思想,将制度设计过程的博弈细分为二阶段模型。在设计制度时,委托-代理理论被广泛

地采用，但是这并不能解释全部问题。例如，在企业内部，两个部门的目标函数有时是一致的；部门或员工各自以及相互之间更多的是合作关系；当产生制度的外部性问题发生时，由于制度群的存在往往可以同时采用多个不同的博弈结构设计制度等。因此，简单套用委托－代理理论设计企业内部的管理是不合适的。本书提出，从制度观的逻辑上分析，博弈的过程实际上是分两个阶段进行：首先是由博弈各方选择某一解决博弈各方之间存在的外部性问题的博弈结构，其次才是传统意义上的博弈与博弈均衡。此外，本书还认为，管理制度首先是企业内部各方博弈主体在经营过程中博弈的结果，而博弈的结果以制度的形式出现，并且制约着各方在新的博弈结构中的博弈行为。

（4）针对企业管理的特点，本书建立起一整套基于帕累托最优的能对企业内部管理制度进行有效分析和设计的比较完整的体系，对企业内部行为主体的行为权的界定与配置、承诺管理和责任等方面的制度，提出了相应的分析和设计的方法与策略。在行为权的界定与配置（对应于组织中部门、员工等的岗位职责、流程和权力确定等内容）方面，以交易成本为基础建立了不同交易成本情况下行为权界定与配置的原则和方法，提出行为权的界定与配置要遵循行为权界定与配置的适度原则、规范的科斯定理和规范的霍布斯定理，并按照行为权配置的效率原则将行为权分配给对其评价较高的一方。责任制度是企业中一方行为主体对另一方行为主体的损害是非自愿时需要采用的制度，分为无责任制度、严格责任制度和过失责任制度三种。不同责任制度的选择依赖于行为主体的行为对损害发生的影响、行为主体的工作量、意外事故的预防成本、责任制度运行中的管理成本、行为主体的行为权和实力，以及风险成本和财产约束等。承诺制度是为了保护企业中各方自愿的合作行为而产生的制度，承诺制度的管理需要解决的关键问题，一个是什么样的承诺是有效率的，另一个是在承诺履行过程中，如果出现了违约情况应该如何处理。本书针对承诺制定和承诺履行两个阶段的特点，提出了各阶段在什么条件下违约是有效率的，以及什么条件下违约是无效率的识别标准，并对违约无效率时各种赔偿方式的效

率进行了分析与对比。对承诺管理中存在的超额履约问题,本书认为承诺制度应该奖励那些能给合作各方带来更多收益的超额履约。

1.4 全书内容和结构

本书针对企业在管理制度出现的失效性问题,综合相关学科关于制度本质的认识,提出了基于帕累托最优(效率)的管理制度的设计原理和模型,并通过大量案例的剖析和阐述,建立起现代企业管理制度的设计框架和支持体系。具体内容如下:

第1章,导论。阐述了企业管理制度的现实背景,综述了国内外研究现状,对本书的研究目的以及创新点进行了说明。

第2章,企业管理制度的基本界定。从管理学视角出发,对企业管理制度的概念进行定性说明,并引进成熟度的概念对管理制度规范化特征定量说明;在此基础上,运用权变理论的基本思想,对影响管理制度成熟度的变量从五个方面展开了论述。从制度经济学、社会学、经济博弈论和法律经济学等领域对制度的认识进行综合归纳,引进结构博弈框架,形成对管理制度新的研究范式。

第3章,管理制度设计的理论基础与基本模型。由于管理理论起源于管理实践,因此管理制度的设计和形成在简单的经济学假设的基础上,主要来源于管理实践中的惯例、经验以及由此形成的原则。本章主要讨论的问题正是建立管理制度所使用的经济理论的概念和分析体系,这个问题的解决是以制度经济学为背景,以博弈论和管理经济学为工具,为管理制度的设计提供理论依据,目标是使企业能够设计和实施较低成本的管理制度,达到企业效益的最大化。

第4章,行为权的界定与配置制度。行为权的界定是对于管理活动中尚未明晰的权力边界进行界定,避免因行为权不清而导致的部门或个人之间的冲突;行为权配置是根据企业管理活动的要求,对原本就很明晰的权力边界进行重新划分和界定,并配置给不同的行为主体,使公司中的权力