

成绩卓著的公司能够创造一种丰富、
道德高尚且为大家所接受的文化准则。

——托马斯·彼得斯和小罗伯特·沃特曼

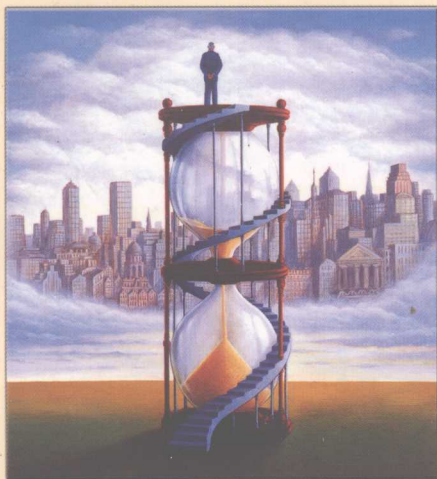
企业文化

通

论

● 刘志迎 著

QIYE WENHUA TONGLUN



● 合肥工业大学出版社

F270
L738

企业文化通论

刘志迎 著

合肥工业大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业文化通论/刘志迎著. —合肥:合肥工业大学出版社, 2004.7

ISBN 7-81093-134-2

I. 企… II. 刘… III. 企业文化 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 078463 号

企 业 文 化 通 论

出 版 合肥工业大学出版社
地 址 合肥市屯溪路 193 号
电 话 总编室:0551—2903038 发行部:0551—2903198
版 次 2004 年 8 月第 1 版
印 次 2004 年 8 月第 1 次印刷
开 本 787×1092 1/16
印 张 19.5 字 数 360
发 行 全国新华书店
印 刷 合肥现代印务有限公司
邮 编 230009
网 址:www.hfutpress.com.cn
E-mail:press@hfutpress.com.cn

ISBN 7-81093-134-2/F·16

定价:29.80 元

如果有影响阅读的印装质量问题,请与出版社发行部联系调换



作者简介

刘志迎,1964年生,合肥工业大学人文经济学院教授,经济系主任,安徽经济学会理事,安徽市场营销协会常务理事,安徽民营经济研究会常务理事,中国科技咨询协会创始会员,安徽青年企业家协会顾问,青年国际商会顾问,中国管理传播网高级专家,中国企业文化评价网高级专家,中国管理培训网、中国营销培训网专家,安徽省人民政府决策咨询委员会委员。已发表学术论文80余篇,编著教材和著作10余部。近年来,担任10多家企业的管理与营销顾问,为数百家企业做过诊断、咨询、培训和CI设计,为千余名大中型企业厂长、经理做过培训和拓展训练。主要研究方向为高技术产业化、产业组织与企业发展。

我们不能说一个组织是
否有文化,我们只能说该组织
的文化是健康的还是病态的。

—— 刘志迎

序

企业文化对企业非常重要，研究企业文化也非常有意义。不同的民族有不同的文化，不同的企业也有不同的文化。企业文化理论产生于美国，并在美国很快掀起了热潮，很多管理学大师都对它产生了浓厚的兴趣。近 20 多年来，关于企业文化理论的研究正在逐步深入，并不断发展和创新。

美、日企业都非常重视企业文化，特别是很多优秀企业甚至建立“宗教般”的企业文化来帮助员工更好地对待自己的工作，并希望员工通过自己的努力工作，推动企业更快地发展。企业文化有着看不见的力量，它或推动企业的发展，或阻碍企业的发展，关键要看这个企业的文化是健康的还是病态的。美国的 GE、IBM、微软都有自己独特的企业文化，而且都表现出了他们的优越性，促使这些企业获得了健康而快速的发展。如果失去了优秀的企业文化，这些“庞然大物”也许很快就会消失。但是，我相信他们不会失去这些，他们会精心地呵护和强化这些优秀的文化。在优异的企业文化推动下，他们会发展得更好。

随着中国经济的发展，企业文化理论和实践发展得很快，企业文化的交流也日渐频繁。合肥工业大学刘志迎教授是企业文化理论的早期研究者和企业文化建设的早期实践者，在对企业文化作大量的理论研究的同时，帮助 10 多家大中型企业进行企业文化建设并取得了明显的绩效。刘教授将理论和实践相结合，对企业文化有独到的认识和见解。他邀请我为本书作序，我非常高兴地接受这一任务。这本书写得很好，很有理论价值和实践指导意义。刘先生从 10 个方面论述了企业文化，系统地阐述了企业文化理论的发展历程，分析了企业文化与其他学科的关系，提出企业文化的发生机制，对企业文化的结构、要素、功能、传播、整合和变革等问题作了较为深透的论述，并对中、美、日、欧的企业文化进行了比较研究，初步形成了比较完整的企业文化理论体系，提出了很多新观点和新方法。

本书从企业、文化和企业文化三个层面切入，对企业产生的原因、企业发展的影响因素、企业形态的变化、文化形成和发展、企业文化理论的历史变迁等进行了比较详细的梳理；在企业文化关联论中，辨析了企业文化与其他相关

学科的区别和联系，特别是将企业文化建设与传统的企业思想教育的异同点进行了分析，提出了企业文化是企业思想教育工作的新形式；在文化发生论中，提出了企业文化的“六源”论和企业文化发生模型，具有重要学术价值；在企业文化结构论中，分析了企业文化的四种结构类型，从不同的层面探讨了企业文化结构理论；在企业文化要素论中，以传统理论为基础，提出了企业领导人的风格和传说故事也是企业文化的要素，并对企业文化的所有要素进行了较为透彻的分析；在企业文化功能论中，一方面探讨了企业文化的五大特性，另一方面又从七个层面分析了企业的功能；在企业文化传播论中，作者运用传播学的基本理论从企业文化传播的内容和范围、主体和受体、载体和手段、过程和时机、技巧和效应等层面研究了企业文化传播的机理；在企业文化比较论中，不仅比较了中、日、美、欧的企业文化，而且对中国企业文化的五种基本类型进行了归纳总结；在企业文化整合论中，对企业内文化整合和企业间文化整合进行了剖析，提出了多种整合模式和比较实用的文化整合方法，具有实际应用参考价值；在企业文化变革论中，对企业文化冲突的类型、企业文化变革的阻力和工具进行了系统探讨，提出了企业文化变革的可操作性程序，对企业文化变革具有实践指导意义和操作价值。总之，该书是目前关于企业文化方面的一本难得的系统性理论研究著作，也具有很强的实践指导意义。

中国是一个文明古国，其文化博大精深。改革开放 20 多年来，涌现出很多优秀的企业，它们的企业文化也建设得很好。但是，也有不少企业对企业文化的理解不够深刻，不太注重企业文化建设，或者不知道怎么建设企业文化，特别是对现代企业管理的理解和应用不够专业。企业文化理论是企业管理前沿理论之一，加快企业文化理论研究和传播，推动企业文化建设，既是企业管理理论发展和企业管理实践的需要，也是我们企业文化研究会的重要工作任务，我们将与全国各地的企业文化专家一起来完成这一任务。本书有些观点尚欠成熟，也有待实践检验，但是毕竟从新的角度提出了这些新的观点。本人很高兴为刘志迎教授的著作《企业文化通论》一书作序。

中国企业文化研究会秘书长

孟凡驰 教授

2004 年 8 月 8 日

目 录

序	(1)
第一章 企业文化引论	(1)
第一节 企业的产生与发展	(1)
第二节 文化的内涵与发展	(11)
第三节 企业文化内涵的争辩	(17)
第四节 企业文化理论的演变	(21)
第二章 企业文化关联论	(31)
第一节 企业文化与传统管理理论	(31)
第二节 企业文化与思想政治教育	(40)
第三节 企业文化与企业公共关系	(45)
第四节 企业文化与管理沟通理论	(50)
第三章 企业文化发生论	(58)
第一节 企业文化的民族文化源	(58)
第二节 企业文化的行业文化源	(65)
第三节 企业文化的地域文化源	(70)
第四节 企业文化的时代文化源	(75)
第五节 企业创始者和企业家个性	(79)
第六节 企业文化的发生机制	(89)
第四章 企业文化结构论	(94)
第一节 企业文化显隐结构	(95)

第二节	企业文化的主亚结构	(99)
第三节	企业文化四层结构	(103)
第四节	企业文化七 S 结构	(117)
第五章	企业文化要素论	(122)
第一节	企业经营环境	(123)
第二节	企业领导风格	(130)
第三节	企业价值观	(138)
第四节	企业英雄人物	(142)
第五节	企业中的仪式	(146)
第六节	企业传说和故事	(150)
第七节	企业的文化网络	(153)
第六章	企业文化功能论	(158)
第一节	企业文化特性	(159)
第二节	企业文化导向教化功能	(165)
第三节	企业文化凝聚维系功能	(169)
第四节	企业文化激励约束功能	(173)
第五节	企业文化经济效率功能	(179)
第七章	企业文化传播论	(184)
第一节	文化传播与企业文化传播	(184)
第二节	企业文化传播内容与范围	(191)
第三节	企业文化传播主体和受体	(196)
第四节	企业文化传播载体与手段	(204)
第五节	企业文化传播过程与时机	(208)
第六节	企业文化传播技巧与效应	(213)
第八章	企业文化比较论	(223)
第一节	企业文化本源比较	(223)
第二节	企业精神文化比较	(228)
第三节	企业制度文化比较	(235)

第四节 中国企业文化类别比较	(244)
第九章 企业文化整合论	(249)
第一节 企业文化整合内涵	(250)
第二节 企业内文化整合模式	(258)
第三节 企业间文化整合模式	(265)
第四节 企业文化整合方法	(269)
第十章 企业文化变革论	(273)
第一节 企业文化冲突类型	(274)
第二节 企业文化变革阻力	(282)
第三节 企业文化变革工具	(288)
第四节 企业文化变革程序	(294)
参考文献	(301)
后 记	(303)

第一章 企业文化引论

成绩卓著的公司能够创造一种丰富、道德高尚且为大家所接受的文化准则。

——马斯·彼得斯和小罗伯特·沃特曼

企业作为一种经济组织，不仅仅是从事经济活动，而且还创造一种文化，即企业文化。企业文化理论是企业管理理论发展的新阶段，企业文化建设是企业管理工作的重要内容。关于企业管理，笔者有一些基本认识，可以用一个基本公式来概括：管理=管得住人财物+理得清责权利。管得住人财物，关键在于管得住人，管住人不仅要管住人的行为，更重要的是能够管住人的思想，这就需要企业文化管理；理得清责权利，关键在于责权利要对等，以什么样的指导思想来对待责权利的关系，这是由企业文化决定的。随着经济的全球化以及员工的知识化程度日益提高，仅仅依赖于制度管理，只能管住人的行为，却管理不了人的思想，因此，企业文化管理便应运而生。为了全面把握企业文化的实质，我们不妨从对企业、文化和企业文化的内涵及其产生发展的认识开始谈起。

第一节 企业的产生与发展

企业是企业文化的主体和生长点，要研究企业文化，必须从认识企业开始。企业是当今人类经济活动的基本组织形式。它的出现不仅给人类社会的发展带来了巨大的变化，使社会生产力获得了前所未有的高速发展，而且随着人类社会的进步、经济的发展和生产力水平的提高，企业本身的组织形式也在不断地成熟和规范。回顾企业的产生和发展过程，可以看出企业的产生和发展有其历史的必然性和深刻的经济根源。

一、企业的形态及其特征

(一) 企业的定义

企业是经济活动的基本单位，是现代社会中生产、流通、交换等经济活动的一种主要组织形式。不同的理论，对其进行了不同的定义。

企业，也即厂商（firm）。“在大多数论述厂商理论的著作中，至少是不言自明的假定，接受考察其行为的行为者是从事制造、加工或者是采掘业的资本主义性质的厂商（它可以是股份公司也可以不是股份公司）”。^①

经济学理论观点：新古典经济学将企业定义为一个生产函数，假定其有一个人格化的目标函数追求利润最大化。制度经济学的现代企业理论认为，企业是一系列（不完全）契约（合同）的有机组合（nexus of incomplete contracts），是人们之间交易产权的一种方式。^② 行为主义理论把企业看作是一种政治联合和一种适应性的制度，是分别建立在伯纳德^③和西蒙^④的“刺激贡献”图解即西蒙的有限理性之上的。尼尔森和温特的进化理论认为，企业是一个知识仓库，企业是一束路径，包含有且能通过关于各种活动该如何进行的相当的特质信息，并把企业描述为一个历史性的实体。^⑤ 彭罗斯的企业成长理论认为，企业应看作为不同资源的混合束和积累知识的实体，“是能够得到的或潜在能够得到的生产服务的差异性，而不是同质性，是各企业具有的独特个性。不仅企业员工能利用不同的独特服务，而且企业的物质资源能以不同方式被利用，这意味着它们能提供不同类型的服务”。^⑥

管理学理论观点：西方学者认为，企业是一种把土地、资本、劳力、管理等生产要素集合起来的组织，是对某种事业作有计划、有组织、讲求效率的经营，并在经营中承担一定风险，其目的在于创造利润。日本学者认为，企业是筹划和提出关于生产活动的新方案并付诸实现的主体。它要在生产商品和提供劳务的创造性活动中，尽一切努力来赚取利润。^⑦ 在我国的一些管理学教科书中将企业定义为：从事生产、流通或服务性经营活动的营利性经济组织，是独

① 《新帕尔格雷夫经济学大辞典》，经济科学出版社，1992年，第2卷，第382页。

② 张维迎：《企业理论与中国企业改革》，北京大学出版社，1999年版，第30页。

③ Bernard C. 1938. *The Function of the Executive*. Cambridge: Harvard University Press. Reprinted 1962.

④ Simon H. 1983. *Reasons in Human Affairs*. Stanford: Stanford University Press.

⑤ Nelson R. and Winter, S. 1982. *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge: Harvard University Press.

⑥ Penrose E. T. 1959. *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford University Press. P75.

⑦ 李静：《企业经济学》，湖南大学出版社，1988年版，第12页。

立的商品生产者和经营者，具有经营上的独立权利、责任和利益，是市场经济的主体。著名的管理学大师德鲁克认为，自由企业体制包含了以下假设：消费者决定他们需要购买的产品，市场供求而非政治因素决定价格；还隐含了另一项为人们所认同的事实，即公司由私人拥有，实行独立管理，以营利为目的，并在竞争中出售其产品。^①

法学理论认为，在西方国家，企业被称为商事组织，是能够以自己名义从事营利性活动，并具有一定规模的经济组织。商事组织法明确规定了商事组织的法律地位、程序设立、投资者的利润分配及承担的责任、资金的筹集、管理权的分配、税收等各方面的事项。^②我国有关企业的法律明确规定企业法人是具有国家规定的独立财产，有健全的组织机构、组织章程和固定场所，能够独立承担民事责任、享有民事权利和承担民事义务的经济组织。

（二）企业的类型

企业按不同的标准，从不同的角度，可以有不同的分类：按照企业规模的大小，可以分为大型企业、中型企业和小型企业；按照企业的经营内容，可以分为工业企业、农业企业、商业企业、交通运输企业、金融企业等；按照企业的组织形式，可分为单一企业和联合企业；按照企业生产资料所有制形式，可分为全民所有制企业、集体所有制企业、私营企业、外商投资企业等；按照企业出资方式和所承担法律责任，可分为独资企业、合伙企业、公司企业等。从法律的层次看，企业主要有三种基本的存在形式，它们是企业（又称独资经营）、合伙企业和公司。

1. 个人企业。个人企业（sole or individual proprietorship）又称独资经营，是指由一个人单独出资并从事经营管理的企业。个人企业的出资者即个人企业的企业主。从其法律地位上说，个人企业不是法人，不具有独立的法律人格，它的财产与出资人的个人财产没有任何区别，出资人就是企业的所有人，他以个人的全部财产对企业的债务负责。个人企业的欠债和资产，也是出资者的欠债和资产。个人企业的资产不足以偿付营业债项时，出资者须以本人其他资产补上。个人企业是西方国家中数量最多的企业组织，但这类企业具有的共同特征是企业规模小，因此，在经济中仅占次要地位。此外，这类企业都不是独立社团法人，属于自然法人。

个人企业与注册的公司不同，大致表现在以下几个方面：（1）个人企业不是法人，个人企业没有独立人格。注册公司是法人，具有独立于其成员之外的

① 彼得·F·德鲁克：《公司的概念》，上海人民出版社，2002年版，第3页。

② 陈宪、吴为善：《现代企业家功能与形成机制》，上海译文出版社，1994年版，第4页。

法律人格。(2) 个人企业既然不是法人,就无法独立承担责任而由企业主个人负无限责任。依照《公司条例》成立的无限公司的成员也要承担无限责任,但无限公司毕竟是一个独立法人,具有相对独立的资产和责任能力,并能成为诉讼主体。个人企业也不同于一人公司,因为后者也是法人,能独立承担法律责任。(3) 个人企业可以有自己的名称,但除具有商誉或用作注册商标的名称外,并不限制各个人企业之间在使用名称上的相同或相似。而注册公司的名称一般是具有独立性和排他性的。(4) 个人企业的设立也相对容易,出资者只需到税务局商业登记处申请商业登记表格,连同登记费一并交回,税务局便可在数日内发出商业登记证。而注册公司的设立则要复杂得多。(5) 个人企业没有公司相对稳定,个人企业会因企业主死亡而结束,或因企业主个人意志决定而结束。一个注册公司的解散程序是很繁琐的,并且注册公司一般不会因某个成员的死亡或破产而结束存在。(6) 个人企业深受企业主个人资产、能力、信用等限制,规模不可能很大,因而在经济生活中不可能像公司那样强大。此外,个人企业可随时转让,承让人由接受之日起负责该日以后的一切收支,除非出让人和承让人另有协议。不过,个人企业转让必须依照《业务转让(保障债权人)条例》的规定,在报纸上刊登转让启事,否则出让人不能免去责任。

2. 合伙企业。合伙企业是指由两个或两个以上的合伙人遵循自愿、平等、公平、诚实信用的原则,共同投资,共同经营,共享利润而组成的企业。合伙企业是一种“人的组合”,合伙人与合伙企业关系紧密,合伙人死亡、退出或破产等都将导致合伙企业的解体。合伙人对合伙的债务负无限责任,大多数国家法律规定,合伙企业原则上不是独立法人,只有法国、荷兰等国例外。合伙企业一般数量也较多,但其规模同样较小,大多属中小企业,特别是家族企业居多。

合伙企业区别于其他组织的法律性质,包括三层含义:其一,营利性质;其二,非法人;其三,是一种企业。合伙协议应当依法由全体合伙人协商一致,以书面形式订立。合伙企业在其名称中不得使用“有限”或者“有限责任”的字样。合伙企业要有两个以上合伙人,并且都是依法承担无限责任者。合伙人应当为具有完全民事行为能力的人。合伙协议为合伙企业成立的法律依据,并以此区别于民法中的个人合伙。个人合伙的法律依据也就是法律关系的产生决定于合伙事实,而合伙企业的成立必须以书面的合伙协议为基础,内部关系为共同出资、合伙经营、共享收益、共担风险;外部责任为无限连带责任。合伙企业与公司的主要区别是所有人都必须承担无限连带责任。民法理论上的有限合伙和隐名合伙,都是仅出资,不经营,以出资额为限承担有限责任的合伙人。

3. 公司。公司是依照《公司法》登记、注册而设立的企业法人，是依法设立的、以营利为目的的法人组织。公司是一种“资本组合”，具有独立的法律人格，有权以自己的名义拥有财产、享受权利和承担责任。公司的股东只负有限责任。公司在西方国家中数量虽少，但组织规模大，大多为大型或巨型企业，因此，在经济中占有突出的地位，对社会经济有举足轻重的影响。对公司认识角度的不同，划分的种类也不一样，主要有无限公司、两合公司、有限责任公司和股份有限公司。我国《公司法》中规定的公司仅指有限责任公司和股份有限公司两种形式。有限责任公司又称为有限公司，是指依照《公司法》的有关规定而创设的，股东以其出资额为限对公司承担责任，公司以其全部资产对公司的债务承担责任的企业法人。股份有限公司是指依照《公司法》的有关规定而创设的，其全部资本分为等额股份，股东以其所持有的股份为限对公司承担责任，公司则以其全部资产对公司的债务承担清偿责任的企业法人。

二、企业的产生和发展

尽管生产及其组织具有与人类社会同样悠久的历史，但现代意义上的企业组织形式的出现，至今不过两百余年。从现实存在的企业看，主要指个人独资企业、合伙企业和公司；现代意义的企业，就是指公司。下面从两条思路来讨论企业的产生，其一是从经济理论的角度分析企业产生的原因；其二是从历史发展过程追溯企业的产生。

（一）企业产生原因的理论分析

古典经济学（以亚当·斯密为代表）认为，企业与分工有着密切关系，“各行各业之所以各个分立，似乎也是由于分工有这种好处……未开化社会中一人独任的工作，在进步的社会中，一般都成为几个人分任的工作”^①。他的理论中，隐含着行业的分化是分工所致，企业的产生也是分工所致，工厂的产生与分工是联系在一起的，或者说，人类生产活动都要讲求效率，而分工是可以提高效率的，分工就必须有专门的工厂生产专门的产品，因此，分工是企业产生的原因之一。从企业与市场的关系上看，企业的规模受市场和行业的影响，斯密认为“分工起因于交换能力，分工的程度，因此总是受行业性质的限制，换言之，要受市场的限制”。同时，他认为“目的在于供给少数人小量需要的不重要制造业，所雇佣的劳动者人数，必然不多”。“反之，那些大制造业，要供给大多数人的大量需要，所以各工作部门都雇佣许多劳动者，要把这

^① 亚当·斯密：《国民财富的性质和原因的研究》，商务印书馆，1979年版，第7页。

许多劳动者结合在一个厂内，是不可能的”^①。

马克思是比较深透地描述资本主义企业制度的理论家。他在考察资本主义生产方式时，以协作、分工、工场手工业、机器、机器大工业为线索，论述了工场手工业和工厂制度等企业形式的发展。他认为，较多劳动者协作劳动是企业存在的必要条件，资本雇佣劳动是企业产生的充分条件，企业的本质是同一资本同时雇佣较多的劳动力。^② 商品经济随分工的产生而产生，当劳动成为商品时，货币便转化为资本，当同一资本达到了能够雇佣一定数量劳动力和购买一定数量的生产资料时，企业就产生了。

新古典经济学将“厂商”作为既定存在的“经济人”，企业被描述成一个“黑匣子”，或者说新古典经济学研究的企业是一个存在于脑海中的而不是在地球上存在的系统。^③ 是在非常苛刻的假定条件下，来研究企业利润最大化的问题。企业是一种资源转换器，投入进去的是生产要素，产出的是产品或劳务，至于为什么需要企业存在，新古典经济学并没有明确分析，如果说有分析，充其量是企业存在，是为了追求利润最大化，即以既定成本的生产要素组合来实现一个最大的利润，或在既定的收益或产出下，实现成本的最小化。企业是一元的和最大化目标的决策者，是把一系列同质的投入品有效地转化为一系列产出的经济实体。

新制度经济学是在对新古典经济学的批判中建立起来的，认为新古典理论的三大前提假设不符合现实：其一是理性人行为假定不符合现实，其二是决策信息完全的假定与现实不符，其三是最大化的假定不符合现实，并在此基础上建立的均衡模型也就失去了意义。因此，新制度经济学提出了自己的修正性假设，即有限理性、获取信息是需要费用的、一定条件下的最大化或满意化，从而在此假定下形成了自己的企业理论架构。更为重要的是，该理论从新的视角阐明了企业产生和存在的原因。

科斯认为，市场与企业是两种可相互替代的资源配置方式，市场是通过价格机制实现资源配置的，企业是通过权威关系实现配置资源的。企业之所以存在是因为市场运行发生交易费用，当市场交易成本大于企业组织成本时，企业就成为资源配置的经济组织形式。

现代产权理论的代表人物阿尔钦和德姆塞茨认为企业实质上是一种“团队生产”方式，企业的产生主要是由于单个的私有财产所有者为了更好地利用他

① 亚当·斯密：《国民财富的性质和原因的研究》，商务印书馆，1979年版，第16页。

② 宋劲松：《现代企业理论与实践》，中国经济出版社，2000年版，第16页。

③ 彭德琳：《新制度经济学》，湖北人民出版社，2002年版，第3页。

们的比较优势,采取专业化原理进行合作生产,从而使得合作生产的总产品大于它们分别进行生产所得出的产出之和,专业化分工和合作是团队生产方式形成的前提,有效的产权结构安排是企业或团队生产最终得以产生的内在机理。^①

肯尼迪·阿罗认为,市场失灵尤其是不完全信息和外部性是企业(或其他组织)存在的必要条件,个人处理信息的能力有限,必须通过企业等经济组织来集中处理大量信息,协调经济活动,增加效率。^②

张五常认为,界定产权的外生交易费用同不界定产权引起的内生交易费用高于用来生产此种中间产品的劳动力交易费用时,企业就产生了,所以企业就是用劳动力市场替代中间产品市场的产物。

克雷普斯的“声誉”理论认为,企业的出现,实质上是为了在不完全契约条件下建立声誉,以达到减少市场交易费用的目的,而并非通过权威的方式将交易内部化。^③

罗伯茨与米尔格罗认为,短期契约存在巨额的“议价成本”,企业的出现是为了节约这种契约的费用。^④帕维特和奈尔森等人开创的知识理论认为,企业的性质就是生产活动所需知识的获得、运用和积聚的有效制度,在现代知识经济社会,任何生产过程都需要非常复杂的知识,依靠个别专家或单方面的知识是不可能完成的,必须借助于企业组织将各种专业化的知识融合起来,才能提高决策和生产效率。

(二) 企业产生的现实历程

如果从简单的协作开始就有企业的话,那么,究竟什么时候产生了所谓的企业,已经很难说得清楚;如果从工场手工业的产生开始,至今已有几千年的历史;如果从机器大工业开始,也有200~300年的历史。但若从企业组织形式变化特征来看,在不同的时期,占主导地位的企业组织形式经历了从独资到合伙,再到公司的过程。若从公司制来看,大致可以划分为三个时期,即原始公司、近代公司和现代公司。^⑤原始公司是由家庭独资企业传给自己的子女或亲属后形成的家族企业;近代公司在中世纪的末期开始形成,合伙或合作的特征非常明显;现代公司在19世纪末、20世纪初形成直到现在,主要是依据比较完善的公司法设立公司,公司内部有比较完善的法人治理结构,经营管理比

① 阿尔钦和德姆塞茨:《生产、信息费用与经济组织》,上海三联书店,1994年,第70页。

② 肯尼迪·阿罗:《信息经济学》,北京经济学院出版社,1989年,第170页。

③ 刘卫东:《西方经济学新论》,南京大学出版社,1999年,第146页。

④ 钱颖一:《现代经济学前沿专题第一辑——企业理论》,商务印书馆,1989年,第8页。

⑤ 黄速建:《公司论》,中国人民大学出版社,1989年,第16页。