

常青藤·汉译学术经典

Foundations of
Organizational
Strategy

组织战略的基础

[美] 迈克尔·C.詹森 著
(Michael C. Jensen)

孙经纬 译

上海财经大学出版社



常青藤·汉译学术经典

组织战略的基础

[美] 迈克尔·C. 詹森 著
(Michael C. Jensen)

孙经纬 译



 上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织战略的基础/(美)詹森(Jensen, M. C.)著;孙经纬
译. —上海:上海财经大学出版社, 2008. 3
(常青藤·汉译学术经典)
书名原文: Foundations of Organizational Strategy
ISBN 978-7-5642-0104-3/F·0104

I. 组… II. ①詹… ②孙… III. 组织管理学
IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 038738 号

☐ 策 划 黄 磊
☐ 责任编辑 张 虹
☐ 封面设计 周卫民
☐ 版式设计 刘 军

ZUZHİ ZHANLÜE DE JICHU 组 织 战 略 的 基 础

[美] 迈克尔·C. 詹森 著
(Michael C. Jensen)
孙经纬 译

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)
网 址: <http://www.sufep.com>
电子邮箱: webmaster@sufep.com
全国新华书店经销
上海市印刷七厂印刷
上海远大印务发展有限公司装订
2008 年 3 月第 1 版 2008 年 3 月第 1 次印刷

787mm×1092mm 1/16 24.75 印张(插页:1) 392 千字
印数:0 001—4 000 定价:46.00 元

图字:09—2007—390 号

Foundations of Organizational Strategy

Michael C. Jensen

Copyright © 2000 by the President and Fellows of Harvard College

Published by arrangement with Harvard University Press

Simplified Chinese translation copyright © 2008

ALL RIGHTS RESERVED.

2008 年中文版专有出版权属上海财经大学出版社

版权所有 翻版必究

献给威廉·H. 麦克林(William H. Meckling)
——我亲密的朋友、合作者和学者

前 言

在任何组织的整体战略中,都有三个主要构成因素:竞争战略、组织战略和人力战略。本书中的十二篇论文写于过去二十五年间,探讨的是企业的组织战略。在这些文章中,我和我的合作者(在各章中注明)为建立一个统一有力的组织理论提供了基础。本书中的研究始于 20 世纪 70 年代初的罗彻斯特大学(University of Rochester),在那里,两个因素促成了这一研究工作:其一是威廉·麦克林和我于 1973 年开始的代理理论研究,对经理的行为和企业的行为提出了一系列新的见解;其次是麦克林和我当时进行的课程开发工作,在这一工作的基础上,有了罗彻斯特大学和哈佛大学的一些主干课程。

我们在哈佛商学院的课程称为“协调、控制和组织的管理”(Coordination, Control, and the Management of Organizations, CCMO),我和我的同事[乔治·巴克、卡利斯·鲍德温、卡伦·弗鲁克和马尔科姆·奈尔特(George Baker, Carliss Baldwin, Karen Wruck and Malcolm Salter)]把有关概念应用于各种管理和组织问题中。这是 MBA 二年级最成功的课程之一,每年约有 600 位学生修读。在托马斯·K. 麦格劳和杰弗里·L. 克鲁克香克(Thomas K. McGraw and Jeffrey L. Cruikshank)主编的《智力风险资本家》(*The Intellectual Venture Capitalist*; John H. McArthur and the Work of the Harvard Business School 1980-1995)一书中,迈尔克·詹森、乔治·巴克、卡利斯·鲍德温和卡伦·弗鲁克撰写的“哈佛商学院组织与市场,1984~1996”(Organizations and Markets at the Harvard Business School, 1984-1996)一文概述了

这门课程的历史。这篇文章和对“协调、控制和组织的管理”这一课程的完整描述,包括课程大纲、阅读书目、讲义和习题,可通过在互联网从社会科学研究网络电子图书馆(Social Science Research Network Electronic Library)的四个电子文件中找到,网址为:http://papers.ssrn.com/paper.taf?abstract_id=58704。

在形成这些思想和撰写本书的过程中,许多人提供了鼓励和帮助,在此深表谢意。没有珍妮特·蒙哥马利(Janet Montgomery)的投入,本书不会问世。她准备了本书全部书稿,为确保准确和连贯,她对书稿反复核对,同时还一直忍受着我的一丝不苟。在这一过程中,我的助手琼·海斯(June Hayes)耐心地提供了帮助;还有她的许多前任,亦是如此,其中包括罗彻斯特大学的凯瑟琳·米瑟(Kathleen Measer),多年来,她一直管理着我和威廉·H. 麦克林的合作研究成果。本书所依托的研究工作得到了罗彻斯特大学西蒙商学院和哈佛商学院研究部的支持。我真诚感谢威廉·H. 麦克林。1967年,在我到罗彻斯特大学任助理教授时,他是那里的院长。我们成为了朋友、合作者和同事,他对我以及对这个领域中许多人产生了深远的影响。在罗彻斯特商学院的创建中、在其对管理和经济学的科学研究和实践的贡献中,麦克林起着关键作用。

1998年5月,在完成这篇前言初稿后,威廉·麦克林在加州圣达菲家中去世。这个世界失去了一位伟大的学者。没有他,本书中的许多论文不可能完成。我谨将此书献给他、献给我和他的友谊。

迈克尔·C. 詹森
(Michael C. Jensen)
1998年7月

引言

本书中的 12 篇论文为一个统一的组织理论提供了基础。这一理论认为,组织是均衡系统,与市场一样,可以被影响,但却不能指挥它;人是理性的,追求自身利益;信息的生产和在人们之间的传递需要花费成本。这一理论把组织看作是存在于市场体系(包括金融市场、产品市场、劳动力市场和原材料市场)中的主体,在设计组织的战略和结构时,这一点必须被考虑到。在本书中,我集中讨论这一理论的微观分析基础,而把对组织的治理机制的理论分析放到未来的一本书中。

传统上,经济学家重视对市场的分析,把市场中的组织看作是黑箱(black boxes),是利润最大化主体。行为组织学家则主要探讨组织的内部特征,不考虑这些组织所在的市场力量。可能有人认为,只要组织边界明确,同时市场交易简单且程式化,把组织和市场看作是相互独立的主体不无道理。但是,今天的技术进步和历史演变(包括高速的信息分析和传输技术的发展以及现代高容量资本市场的形成)使组织边界变得模糊,使组织和市场的关系变得复杂。现在,任何严密和有用的组织理论,都必须植根于对人类行为和市场的理解中。

在提出这一理论的过程中,我主要研究相互联系的四个方面:

1. 这一新的组织理论的基本构成模块包括:(1)人性和人的行为;(2)在人们之间传递信息的成本;(3)由人们之间的合作行为导致的代理成本;(4)在决定组织的成败中起着重要作用的组织的游戏规则。

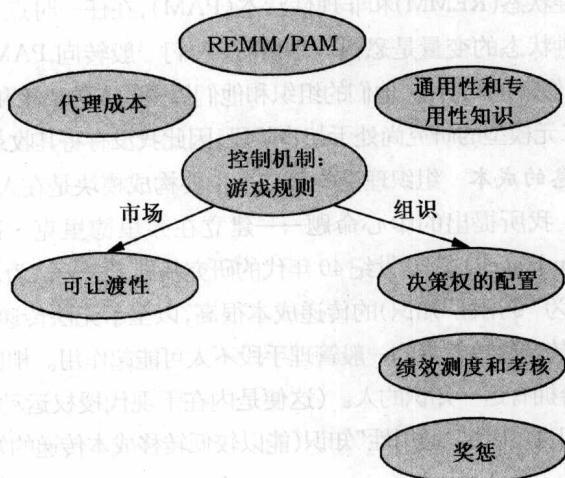
2. 剩余索取权及其在决定组织形式和组织行为中所起的重要作用。
3. 报酬。
4. 这一理论的应用:部门绩效测度和全面质量管理。

我首先讨论人性:那些不同寻常的、高级的、追求自身利益的感情动物构成了组织——企业家试图管理、激励和指导的组织。我接着探讨在经济中和在组织中,在人们之间传递信息的成本所具有的重要性。由于无法把所有信息传递给中央决策者——整个经济中的中央计划者或企业中的首席执行官——因而,大部分决策权必须交给拥有相关信息的人。

也就是说,在人们之间传递信息的成本,要求在组织中和在经济中下放某些决策权。但是,随着权力下放,以代理人身份代表他人行使决策权的追求自身利益的人(他们自身还有自我控制问题)不会像完美代理人(perfect agent)那样行动。这意味着控制问题必然出现。于是,伴随着这种权力下放,必须建立旨在缓和控制问题的各种机制。为解决这些控制问题而出现的机制,我称之为“组织的游戏规则”。资本主义市场经济通过可让渡的决策权制度解决了这些控制问题。根据定义,组织无法实现决策权的可让渡性,因此,组织必须设计替代机制,由这些机制来发挥可让渡性具有的功能。探讨资本主义经济中可让渡性如何解决由代理成本引致的控制问题,就得探讨在组织内部必须以其其他方式提供的三个主要功能:(1)在企业内的成员之间配置决策权的机制;(2)在企业内,测度和考核绩效的机制;(3)对个人绩效实施奖惩的机制。图1概括了这一理论中的基本原理和它们之间的关系。下面几节将对这些原理做更详细的讨论。

人类行为模型 我首先探讨人类行为的理性特征。许多年前,威廉·麦克林和我提出了我们称之为“REMM”的模型,意为足智多谋的、评价的和最大化的模型(Resourceful, Evaluative, Maximizing Model)。这一模型最重要的特征之一是,它认为,人内在追求自身利益和进行替代,而且,人虽然可能在不同程度上是利他的,但是,在现实世界中,他们并不是“完美代理人”。换言之,没有人会彻底接受他人的偏好,以于是他人的完美代理人。

有意思的是,人们一般认为对人的这一理性概括过于简单。然而,有大量的关于人类群体行为的证据(甚至有关于个体行为的证据)与此描述相一致。



注：REMM 和 PAM 是人类行为两元模型的构成部分，我们的组织理论建立在这一模型基础上。由于专用性知识在人们之间的传递成本很高，因此，要促进专用性知识在组织中和在社会中的运用，就必须把决策权交给拥有与决策有关的专用性知识的人。但是，决策权一旦交给拥有专用性知识的人，自我控制问题和追求自身利益的个人之间的利益冲突，就会导致代理问题。在资本主义社会中，可让渡的决策权解决了这一控制问题。但是，在组织内部，由于决策权的可让渡性没有下放，因此，组织必须建立替代控制机制，借此实现在整个经济中可让渡性所具有的控制功能。这种替代控制机制，即“组织的游戏规则”，由三个机制构成：(1)把决策权配置给那些拥有与决策权的运用有关的专用性知识的人；(2)测度和考核决策者的绩效；(3)根据决策者的绩效进行奖惩。

图1 组织战略基础的基本概念模块

但是，它没有全面反映人的行为。近年来，我致力于探讨人的行为的非理性特征，试图把这类特征整合到组织理论中——我称其为关于人的行为的避免痛苦模型(Pain Avoidance Model, PAM)。关于人的行为的这两个似乎不一致的模型(REMM 和 PAM)可以通过我所谓的人的行为的二元模型整合到一个分析框架中；这一二元模型认为，人们时刻位于两种状态中的一种中。这两种

状态便是理性状态(REMM)和非理性状态(PAM),在任一时点上,决定某个人处于哪一种状态的变量是恐惧。恐惧时,人们一般转向 PAM 状态,在其中,他们做出伤害他们自己、他们的组织和他们周围的人的决策和行动。由于对 PAM 和二元模型的研究尚处于起步阶段,因此我没有将其收录于本书中。

传递信息的成本 组织理论的第二个主要构成模块是在人们之间传递知识的成本。我所提出的中心命题——建立在弗里德里克·冯·哈耶克(Friedrich von Hayek)在 20 世纪 40 年代的研究基础上——认为,某些类型的知识(我称之为“专用性”知识)的传递成本很高,以至于无法传递。在这种情况下,把知识传递给决策者的一般管理手段不太可能起作用。相反,我们必须把决策权交给拥有这一知识的人。(这便是内在于现代授权运动中的实际经济优势。)我们也可以把“通用性”知识(能以较低转移成本传递的知识)交给此决策者。

由于大量知识是专用性知识,因此,在大部分情况下,集中决策机制极可能失灵。我们可以探讨控制机制和专用性知识的特征和其所在位置如何随技术和不确定性等因素变化,从而对如何配置决策权的问题,提出有意义的命题。我们会发现,关于集中或分权的问题并不重要。由于一些专用性知识位于组织上层,其他专用性知识位于组织中层或底层,因此,真正的问题是哪些决策权应该下放和哪些决策权应该集中。

代理成本 上面的分析表明,完全集中的决策机制很少是最优的甚至从来就不是最优的。我们接下来面对的问题源于人们追求自身利益和在其他方面不是完美代理人的事实。这就产生了代理成本和控制问题——需要限制我们与他人以及与我们自己的利益冲突所导致的成本。

可让渡性和组织的游戏规则 自由市场资本主义制度之所以能解决控制问题,所依靠的制度机制是可让渡的决策权。决策权是选择行动和进行行动的权利,前提是国家权力保证决策者进行行动的能力。可让渡的决策权可以被所有者出售或交换,所有者得到交换中产生的收入。例如,如果哈里拥有对一台机器的可让渡的决策权,没有他的允许,就没有人能使用或出售这台机器。更重要的是,可让渡的决策权使交换得以发生。交换进而保证了那些拥有对某权利的运用具有价值的专用性知识和才能的人,能(通过和平方式)获

得此权利。对哈里的机器的用途拥有更好的信息或者才能的人,可以出钱购买这台机器;如果他们拥有比哈里更好的信息,他们对机器价值的认定就可能比哈里高,交换于是就会发生。

也就是说,可让渡性创造了一个自动的和非集中的机制,从而把决策权配置给那些对决策权的价值认定最高的人。而且,在这些自主交换中形成的价格,有效地衡量了拥有决策权的人的绩效。如果没有外部性,由价格衡量的绩效,包含了所有者使用决策权所产生的全部当期和未来价值(在极端情况下,合同各方能预测到这些结果)。就前面的例子而言,如果哈里(Harry)没有保养好机器,因此降低了机器在当前和在未来的生产率,机器的出售价格就会下降。最后,由于可让渡性能使这一权利的所有者获得交换中产生的收入,因此,它自动地根据决策权的所有者使用权利的情况对其进行奖惩——让所有者承担其行动所导致的未来成本和收益的全部现值。

我把机制设计的这三个维度——决策权的配置、绩效测度和奖惩——称为“组织的博弈规则”。对经理来说,这三个方面尤其重要且有意义,因为企业的本质特征是,它们不把可让渡的决策权交给代理人,而是把可让渡性(获得收入的权利)保留给组织(或者,更准确地说,保留给剩余索取者)。当通用汽车公司把某一决策权(例如,使用一台机器的权利)交给某个人时,这个人没有权利把这台机器出售给出价最高的人,也无法获得出售收入。如果可让渡性被下放,企业的剩余索取者显然会一无所得。因此,可让渡性由董事会拥有,任何出售收入属于企业而不是哪个经理。因此,企业就像是蛋糕糊中的面团:在整个经济中十分有效地解决了控制问题和权利配置问题的机制,但在企业中却行不通。

企业肯定从限制可让渡性中得到了好处,否则它们就不可能生存下来。这些好处来自两个方面:(1)通过把企业经营职能与股东和债权人的风险承担职能分离开所实现的风险承担职能专业化产生的优势;(2)企业内各单位之间更好地协调所实现的收益,而如果利用市场机制进行协调,会有外部性出现。简单地说,第二点告诉我们,当经理能比市场交易更好地协调生产和交换时,企业就会出现,为其所有者和社会创造价值。

和指南针始终指向北一样,上面的分析把我们带到了一个关键问题上:当

经理们无法发挥可让渡性的重要功能时,他们必须做什么呢?答案是,他们必须为“游戏规则”提供管理上的替代机制。换言之,他们必须提供有关的机制,这些机制包括:(1)把决策权在代理人之间进行配置,且这种配置最大化决策权的价值;(2)测度和考核代理人使用这些决策权的绩效;(3)根据代理人的绩效,对他们进行奖惩,激励他们在行动中以效率为目标。

这就是组织理论的全部构成模块,相当简单。这些概念适用于各种营利性和非营利性组织;适用于大型组织和小型组织;适用于合伙企业和公司;适用于政府和军事组织(例如,空军战略司令部)。我和我的同事应用这些概念研究了各种管理行动和经营活动:生产线工人和首席执行官的报酬;关于红利、资本和所有权结构的财务决策;杠杆收购;劳资冲突;企业缩减规模;杠杆增长;全面质量管理;建立成本中心和利润中心的决策等。在即将出版的另一本书中,我应用这些概念探讨公司组织和有限合伙企业的高层治理机制(包括董事会),用这些概念分析过去40年中的产业演变趋势以及这些趋势给社会各个阶层之间和给世界上发达国家与欠发达国家之间造成的冲突。

目 录

前言/1

引言/1

第一部分 组织理论的基本构成模块

第一章 人性/3

- 1.1 足智多谋的、评价的、最大化的模型:REMM/5
- 1.2 REMM 在行动/6
- 1.3 REMM 意味着没有“需要”/9
- 1.4 经济学家、政治家和政府官员都是 REMM/10
- 1.5 人类行为的经济学模型/13
- 1.6 人类行为的社会学模型/14
- 1.7 人类行为的心理学模型/20
- 1.8 人类行为的政治学模型/22
- 1.9 结论/26

第二章 自利、利他、激励和代理理论/29

- 2.1 引言/29
- 2.2 激励在选择逻辑中的意义和作用/30

- 2.3 自利、利他和完美代理人/31
- 2.4 非理性行为/33
- 2.5 代理理论/36
- 2.6 结论/38

第三章 企业理论:经理的行为、代理成本和所有权结构/40

- 3.1 导论/40
- 3.2 外部股权的代理成本/48
- 3.3 与公司形式有关的一些未回答的问题/66
- 3.4 债务的代理成本/70
- 3.5 公司所有权结构理论/79
- 3.6 本文中的分析的局限性和扩展/87
- 3.7 结论/93

第四章 专用性知识、通用性知识和组织结构/95

- 4.1 引言/95
- 4.2 知识/97
- 4.3 权利制度/100
- 4.4 可让渡性的作用/102
- 4.5 企业的组织问题:信息成本和代理成本之间的替代/105
- 4.6 企业内配置决策权的机制/109
- 4.7 控制机制/111
- 4.8 结论/114

第五章 组织理论和方法论/116

- 5.1 引言/116
- 5.2 实证理论、规范理论和决策/117
- 5.3 会计和组织形式/121
- 5.4 即将到来的组织理论革命/123
- 5.5 组织是合同关系的联结/125
- 5.6 关于控制机制的一些最新研究成果/127

- 5.7 方法问题/129
- 5.8 两种代理理论/135

第二部分 剩余索取权和组织形式

第六章 代理问题和剩余索取权/141

- 6.1 引言/141
- 6.2 开放公司/142
- 6.3 受限制的和不受限制的剩余索取权/146
- 6.4 特殊形式的剩余索取权/147
- 6.5 结论/158

第七章 所有权与控制权的分离/163

- 7.1 引言/163
- 7.2 剩余索取权和决策过程/164
- 7.3 风险承担和决策过程之间的基本关系/166
- 7.4 组织的多样性/173
- 7.5 结论/182

第三部分 报 酬

第八章 报酬和激励:实践与理论/187

- 8.1 绩效报酬制度的缺失/188
- 8.2 晋职基础上的激励机制/194
- 8.3 利润分享机制/201
- 8.4 不公正的和不准确的绩效评估/203
- 8.5 报酬普查和首席执行官的报酬与企业规模之间的关系/205
- 8.6 高层经理们的激励合同/207
- 8.7 效率工资和保证合同缺位/209

8.8 当委托人不是委托人时,情况又如何呢/211

第九章 绩效报酬和最高管理层激励/213

9.1 对报酬—绩效敏感性的估计/215

9.2 这么小的报酬—绩效敏感性与代理理论相一致吗/231

9.3 其他假说/242

9.4 结论/251

第十章 首席执行官激励:不在于给多少,而在于如何给/254

10.1 如何衡量报酬/256

10.2 如何估计绩效报酬/271

10.3 经理报酬的新调查/274

第四部分 组织理论在组织中的应用

第十一章 科学、专用性知识和全面质量管理/285

11.1 引言/285

11.2 斯特林化工公司简史和我们的研究/288

11.3 利用科学方法创造人力资本和知识/290

11.4 有效地使用专用性知识/296

11.5 解决决策权配置问题/301

11.6 全面质量管理下的绩效考核和奖励机制/309

11.7 结论/321

11.8 附录:斯特林化工公司的全面质量管理/322

第十二章 事业部绩效测度/326

12.1 引言/326

12.2 专用性知识和通用性知识/327

12.3 各种部门绩效指标/329

12.4 成本中心/329