

中国科学技术发展战略研究院资助出版

知识、能力与 企业组织的演化

——演化经济学的企业观

刘辉锋 著

 科学技术文献出版社

中国科学技术发展战略研究院资助出版

知识、能力与企业组织的演化

——演化经济学的企业观

刘辉锋 著

科学技术文献出版社

Scientific and Technical Documents Publishing House

北京

图书在版编目(CIP)数据

知识、能力与企业组织的演化:演化经济学的企业观/刘辉锋著.-北京:科学技术文献出版社,2008.8

ISBN 978-7-5023-6132-7

I. 知… II. 刘… III. 企业管理 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 136676 号

出 版 者 科学技术文献出版社
地 址 北京市复兴路 15 号(中央电视台西侧)/100038
图书编务部电话 (010)51501739
图书发行部电话 (010)51501720,(010)51501722(传真)
邮 购 部 电 话 (010)51501729
网 址 <http://www.stdph.com>
E-mail: stdph@istic.ac.cn
策 划 编 辑 周国臻
责 任 编 辑 周国臻
责 任 校 对 赵文珍
责 任 出 版 王杰馨
发 行 者 科学技术文献出版社发行 全国各地新华书店经销
印 刷 者 富华印刷包装有限公司
版 (印) 次 2008 年 8 月第 1 版第 1 次印刷
开 本 850×1168 32 开
字 数 199 千
印 张 8.25
定 价 18.00 元

© 版权所有 违法必究

购买本社图书,凡字迹不清、缺页、倒页、脱页者,本社发行部负责调换。

(京)新登字 130 号

内 容 简 介

现代企业理论研究“瓶颈”的突破很难在旧的研究纲领中实现,而需要借助于外部新兴的、具有革命性的研究范式——演化经济学。本书即是基于演化经济学的理论框架,以知识和能力的演变为核心,从企业性质、企业战略、企业边界、企业组织模式和企业家 5 个维度对企业组织进行阐释,进而构建一个初步的演化经济学企业理论。全书首先建立起一个演化经济学的企业理论分析框架,然后通过分析知识分工及其协调问题研究了企业的性质,对比分析了资源基础论和能力论对企业战略问题的不同研究视角和观点,从能力和创新角度探讨了企业组织的边界,分析了组织模式从一体化向模块化结构的变迁,并着重研究了企业家问题,讨论了认知、知识协调与权威之间的关系。

本书适合从事经济学理论与企业理论研究的人士阅读,对高等院校经济学与企业管理的师生、大中型企业的管理人员也有很好的参考价值。

科学技术文献出版社是国家科学技术部系统唯一一家中央级综合性科技出版机构,我们所有的努力都是为了使您增长知识和才干。

目 录

导论	(1)
第一章 基于演化经济学分析框架的企业理论	(17)
第一节 演化经济学的研究纲领和分析框架	(17)
一、演化经济学对新古典经济学的批判和超越	(17)
二、演化经济学的研究纲领和基本分析框架	(23)
第二节 演化经济学视角下的企业理论	(27)
一、为何需要一种基于演化方法的企业理论	(27)
二、演化企业理论的起源与发展脉络	(29)
三、演化企业理论的研究方法	(32)
第三节 演化企业理论的研究主题	(36)
一、企业的性质	(36)
二、企业的战略	(37)
三、企业的边界	(39)
四、企业的组织模式	(40)
五、企业的企业家理论	(42)
第二章 分工、知识协调与企业的性质	(45)
第一节 分工理论的发展脉络	(45)
一、劳动分工：从斯密到杨格	(45)
二、马克思论社会分工与生产组织内部分工	(51)

三、斯蒂格勒对斯密定理的研究·····	(54)
第二节 劳动分工、知识分工与协调问题·····	(56)
一、劳动分工与知识分工·····	(56)
二、分散性知识与知识协调·····	(58)
第三节 企业性质的重新阐释·····	(62)
一、新古典理论中的企业·····	(62)
二、科斯主义传统下的企业·····	(64)
三、基于演化理论的企业·····	(72)
第三章 资源、能力、学习与企业战略·····	(85)
第一节 企业战略研究的发展脉络·····	(85)
一、企业战略的传统分析方法:SCP 范式·····	(85)
二、企业战略观和战略研究的转变·····	(88)
第二节 基于资源基础论的企业战略分析·····	(91)
一、资源基础论的起源·····	(91)
二、资源与企业可持续竞争优势·····	(92)
三、资源与企业多样化经营·····	(99)
四、资源基础论的缺陷·····	(100)
第三节 动态能力、组织学习与企业的可持续竞争优势·····	(105)
一、能力视角的企业理论发展脉络·····	(105)
二、核心能力与动态能力·····	(109)
三、动态能力、运营能力与企业竞争优势·····	(112)
四、组织学习与组织能力·····	(115)
五、能力论视角的企业可持续竞争优势·····	(120)
第四章 能力、创新与企业的动态边界·····	(123)
第一节 能力与企业边界·····	(124)
一、交易成本在短期与长期的变化·····	(124)

二、影响企业边界的因素分析	(126)
三、短期内企业边界的决定	(135)
四、长期条件下企业边界的决定	(136)
第二节 创新与企业的动态边界	(138)
一、创新的类型	(138)
二、创新、能力协调与企业边界的变化	(140)
第五章 企业的组织模式:从一体化到模块化	(148)
第一节 长周期变动下一体化的兴衰	(149)
一、长周期与三次产业革命	(149)
二、第二个长周期内一体化组织的兴起	(155)
三、基于科层制的一体化组织:以美国汽车产业为例	(161)
四、一体化组织长期存在的原因	(166)
五、后福特制的出现与一体化生产组织的衰落	(168)
第二节 模块化生产组织研究	(173)
一、制度变迁引致模块化生产	(173)
二、模块化的基本理论与模块系统的形成和边界	(176)
三、模块化企业组织的模式	(181)
四、模块化生产的企业组织:计算机产业和汽车产业	(188)
五、基于历史和能力视角的组织结构变迁	(192)
第六章 知识协调、认知领导与企业的企业家理论	(196)
第一节 奥地利经济学与企业家理论	(196)
一、奥地利经济学的发展演进	(196)
二、奥地利经济学与企业理论	(201)
三、不确定性、判断与企业家	(203)

4 知识、能力与企业组织的演化——演化经济学的企业观

四、熊彼特主义企业家和柯兹纳主义企业家	(208)
第二节 认知、权威与知识协调	(213)
一、奥地利学派的知识理论	(214)
二、分散知识、权威与协调机制	(216)
三、认知与学习	(220)
第三节 企业的企业家理论	(224)
一、认知领导与企业家职能的实现	(224)
二、企业的企业家理论	(228)
结语	(235)
参考文献	(240)
后记	(253)

导 论

自 20 世纪 70 年代开始,企业理论研究的迅速崛起无疑代表了经济学理论研究的一个重大进展,它标志着企业研究范式从新古典到企业契约理论的转换。新古典经济学的核心任务是从逻辑上证明由自由竞争所形成的市场价格体系在配置稀缺资源方面的有效性。这一特定的研究目的决定了其在企业研究过程中所采取的基本假设和分析方法:首先,企业被处理为一个在既定经济技术水平、既定要素价格水平、既定市场需求约束条件下被动追求利润最大化的专业化生产函数;其次,新古典经济学假定经济行为人具有完全的理性和完备的信息处理能力,这样,一方面,企业在产品和要素市场上与追求效用最大化的“公众”进行市场交易所需支付的交易成本就为零,另一方面,企业家不必面对团队生产中对单个投入要素边际贡献程度的度量、激励和约束问题。新古典经济学对企业的这些假设为厂商供给曲线的推导,进而为证明自由竞争市场帕累托均衡点的存在提供了逻辑上的支持。但是正如科斯在《企业的性质》一文中所言:尽管它易于处理,却显然是不真实的。1932 年,美国经济学家伯利和米恩斯(Berle and Means, 1932)通过对 200 家美国最大的非金融公司所作的开创性实证研究,提出了著名的“所有权和控制权分离”的论断。他们认为,在现代公司中,由于股权广泛分散,拥有专业化管理知识能力的支薪经理实际上已经取代企业的实际所有者(股东)成为企业控制权的拥有者。他们的研究结论后来得到了勒纳(Larner, 1966)和钱德勒(Chan-

der, 1977)进一步的经验支持。循着伯利和米恩斯的假说,60年代前后,鲍莫尔(Baumol, 1959)、玛瑞斯(Marris, 1964)、威廉姆森(1962)和西蒙(1955)等人分别提出了企业最小利润约束下的销售收入最大化模型、最小股票价值约束下的企业增长最大化模型、最小利润约束下的管理者效用函数最大化模型以及有限理性约束下的管理者目标函数满意度模型。这些模型从不同角度揭示了两权分离之后,掌握控制权的管理者与拥有所有权的股东之间可能产生的目标差异,并由此使人们开始关注新古典厂商利润最大化假设的不真实性。但是,企业的管理者模型并没有对企业所有权结构与企业行为目标之间的关系问题进行进一步的解释和说明,这就成为由科斯开创并于70年代后期崛起的现代企业理论的一个核心研究领域。

科斯是第一个从契约和交易成本角度研究企业性质的经济学家。他在《企业的性质》一文中指出,在真实世界里,利用市场价格机制并不免费,交易成本为正;而企业正是由于节约交易成本而存在。企业能够节约交易成本是因为在企业内,市场交易被取消,组合在企业内的各生产要素为获得一定的报酬同意在一定的限度内服从某个权威(企业家)的指挥,因此,不必彼此再签订一系列买卖合约,原来用于签订和执行这些市场合约的费用因此被节约了。由于“企业的显著特征就是作为价格机制的替代物”,所以企业的边界决定于在企业内部组织一笔交易所需支付的成本与通过在公开市场上完成同一笔交易的成本的比较(科斯,1937)。科斯没有注意到,虽然在企业内,生产要素“做什么以及怎么做”都是依靠企业家的权威和计划,但这些要素配置权的安排本身却依然是一组市场合约的结果。正是在这一点上,张五常(1983)发展了科斯的契约理论,他指出,科斯关于企业替代市场的观点不完全正确,事实上,企业与市场之间的差异只是同一市场契约关系下交易内容的差异,企业也是一系列市场缔约关系的产物,其性质是企业

家通过他与生产要素所有者之间所进行的一系列交易取代了他与中间产品所有者之间所进行的一系列交易,而他在前一类契约交易过程中所支付的交易成本,同样也可能发生在后一类契约交易过程中。因此,“坚持说企业是什么或不是什么并没有意义,重要的是解释为什么契约会具有现实中能够被遵守的诸多形式,以及不同的契约安排的经济含义。”

与科斯和张五常不同,阿尔钦和德姆塞茨(Alchian and Demsetz, 1972)是从“团队生产”方式的有效性角度来理解企业的经济性质的。在他们看来,企业产生的原因并不主要是为了节约市场交易成本,而是团队成员间协同生产的技术效率所致。由于在团队中单个成员的要素贡献不可能被精确地分解和度量,因此会导致团队中偷懒、搭便车行为的产生,为了减少这些机会主义行为,团队中就必须有专门成员从事对其他成员的监督工作,而又为了使监督者有积极性去认真从事监督工作,监督者就必须成为团队的中心签约人(企业家)。由此,“古典资本主义企业”应运而生了。霍姆斯特罗姆和泰勒尔(Holmstrom and Tirole, 1989)则认为,团队生产中个人贡献的不可观察性并不是导致偷懒的充分条件,纳什均衡与帕累托最优的冲突来自“预算平衡约束”(即所有总产出都必须在团队成员间分配),为了打破预算平衡约束,就得有一个外来的“委托人”作为“企业所有者”,他的作用并不是监督团队生产,而是打破团队内部成员间的预算平衡,从而为激励机制的发挥提供条件。

威廉姆森(1985)将交易中的不确定性、交易频率及资产专用性程度作为考察交易成本程度大小的三个基本维度。并由此证明了交易成本在决定具有不同交易特性的经济活动的治理结构中所起的作用。他认为,经济行为主体的有限理性决定了契约的不完备性和交易主体的机会主义行为倾向,在这种情况下,能进行适应性调整和有效抑制机会主义行为的组织模式必将有利于交换。如

果是通用性资产,无论交易频率的大小,与之匹配的必定是市场制度结构,如果交易频率较高,资产的专用性又很强,则一方当事人拥有控制权的企业制度结构就会产生。克莱因(Klein,1978)则指出,产生毁约危险的原因在于,存在可被有关当事人占用的专用性准租,这种准租使机会主义行为有可能变为现实。如果一项有准租的资产强烈地依赖于另一些专用性资产时,资产一体化的制度安排就会产生。

但是,威廉姆森等人的理论受到了格罗斯曼和哈特(Grossman and Hart,1986)的批评,他们认为,从资产专用性角度考察企业组织的文献大多隐含着这样一个假定,即企业剩余权的一体化能够产生只有在完全合约下才能有的交易效果。但事实上,企业剩余权被一方购买,就必然构成另一方的损失,所以问题不仅仅是一体化(企业)是否应该出现,更重要的是在契约不完备的情况下,谁将一体化谁。由这一认识出发,他们将企业所有权直接理解为剩余控制权(即能够决定企业资产在契约所限定的特殊用途以外如何被使用的权利),并从逻辑上证明了将企业控制权让渡给联合投资行动中对经营剩余结果影响最大的一方所有的合理性。

詹森和麦克林(Jensen and Meckling,1976)在科斯的基础上把企业的性质进一步抽象为一类普遍具有委托——代理关系的契约,“在这类契约下,一组人(委托人)聘用另一组人(代理人)代表他们来履行某种服务,并把若干决策权托付给代理人。”但是由于追求自身效用最大化的代理人并不会总是以委托人的最大利益而行动,因此,当管理者不是企业的完全所有者时,企业的价值将小于他是企业完全所有者时的价值,二者之差就是所谓的“代理成本”。在詹森和麦克林之后,米尔利斯、斯蒂格利茨、维克里等经济学家尝试将非对称信息博弈论分析工具引入委托——代理分析框架,讨论在非对称信息条件下对代理人的最优激励约束机制方案;而法玛、詹森、沙尔夫斯坦等经济学家则在委托——代理分析框架

内考察公司所有权结构和公司财务结构的形成依据。由于这一理论分支中的大量分析都是以现代公司制度中两权分离组织模式为现实蓝本,因此可以看作是对 60 年代企业的管理者模型的进一步深化。

鉴于上述这些理论一般都把“企业是不同要素所有者之间所签订的一系列不完全合约的有机集合”这一命题作为其理论分析的出发点,所以现代企业理论又被称为“企业的契约理论”(the contractual theory of the firm)。但是,契约理论并非是经济学中惟一的企业理论,实际上它自产生之日起就不断遭到一些经济学家的批评,并且还发展出与之相对立的其他类型企业理论,如资源基础论、能力基础论、奥地利学派企业理论等。虽然这些企业理论的研究框架和研究方法不尽一致,但都有意或无意地运用了演化思想,基本上都是从批评新古典经济学分析范式的角度出发,从生产维度动态地研究企业问题。

非主流企业理论并不是出于反对契约理论的目的而产生的,早在科斯之前,马歇尔就把企业看作是一个成长和衰落的动态过程,而奈特则明确基于不确定性研究了企业的性质,认为企业的存在“是不确定性带来的直接后果”(奈特,2006:244)。奈特解释了管理的关键特征:“一旦出现了不确定性,决定做什么和如何做的职能就获得了对执行这种职能的支配权,生产群体的内部组织就不再是一件无关紧要的事情或一种机械琐事了。这种决策职能和控制职能的集中非常必要,就像有机生命的进化过程中所发生的那样,这种‘头部优势发育’(cephalization)的过程是不可避免的,这也与生物进化过程中的原因相同”(奈特,2006:242)。奈特认为,不确定性永远不可能完全消除,于是企业活动就需要判断和其他难以理解的企业家技能。一般情况下,这些技能是意会的、特异的和无法衡量的。因此,企业不能分解为彼此进行交易的自我雇用的生产者,从根本上并不是由于较高的交易成本,而是因为不存

在一个针对所有企业家技能和管理技能的完全市场。在奈特之后,围绕资源、能力、知识等范畴研究企业理论并做出重要贡献的有彭罗斯(1959)、理查德森(1972)、纳尔逊和温特(1982)以及奥地利学派的经济学家。

(一) 企业资源基础论

在企业理论中,资源基础论在战略管理领域得到了最广泛的应用,因为它的研究主题是企业的竞争优势和多样化经营。资源基础论的思想可追溯到彭罗斯的工作,但真正的兴起则是以20世纪80年代沃纳菲尔特(Wernerfelt, 1984)、鲁梅尔特(Rumelt, 1984)和巴尼(Barney, 1986)的工作为标志,后来经过巴尼、蒙哥马利(Montgomery)、迪瑞克斯(Dierickx)、库尔(Cool)、艾米特(Amit)等人的不断完善,现已成为企业理论研究中的一个重要分支。

资源基础论对可持续竞争优势的分析是以两个基本的经验性归纳作为出发点:第一,在资源控制程度上企业间存在系统性差异,而这些资源对实施企业战略至关重要;第二,企业间的这些差异相对稳定地存在着。资源基础观还采用了两个源自经济学的基本假设,共同构成资源基础论的基本分析结构:第一,企业资源禀赋的差异造成了绩效差异;第二,企业努力提高其经济绩效。这两条经验归纳与两个基本假设结合在一起,演绎出了资源基础论的基本架构。由此可以看出,资源基础论的基本含义就是,企业可以通过建立或获取某种资源禀赋实现良好的绩效。一般而言,资源基础论的目标就是要按照企业的资源解释竞争优势的创造、维持和更新。也就是说,它要把对竞争优势及其动态变化的解释与资源的特征及其历时变化联系起来。因此,资源基础论分析可持续竞争优势的核心思想可概括为:成功的企业拥有异质性资源集合,这些不同的资源集合可以让企业制定并执行不同的战略,进而产生不同的收益,如果那些资源让竞争对手难以模仿或模仿成本很高,那么成功的战略及其带来的收入流就具有持续性。

“资源观”的意义在于,它是从企业内部的资源而不是从企业外部的环境条件来寻找企业在产品市场上获得竞争优势的根源。它的应用价值在于使管理者把目光集中于企业自身的力量上,帮助管理者识别那些能够产生持续竞争优势的资源,并建议他们从资源的角度制定企业战略和进行决策。

(二)企业能力理论

帕维尔·佩利坎(Pavel Pelikan, 1989:5)概括了能力在认识论和经济学上的内容及含义:(1)能力是一种信息资本,它告诉其拥有者如何理解和使用信息去解决经济问题,如何做经济决策,以及如何进一步延伸现有的能力;(2)能力专属于经济主体,并具有意会性;(3)能力在个人和企业之间呈非对称分布;(4)经济能力的存量难以衡量和相互比较。

理查德森是第一个提出将能力作为经济组织(特别是企业边界)决定因素的经济学家,他用能力概念讨论了企业和个人拥有的生产知识的有限范围。在1972年发表的论文《产业组织》中,他从“类似”和“互补”两个维度出发,将生产划分为不同的阶段或活动。其中有些活动是类似的,因为它们利用的是相同的一般能力。有些活动可能是互补的,需要彼此协调。不同程度的类似性与不同程度的互补性组合在一起,就会反映出不同类型的经济组织。

普拉哈拉德和哈默尔(Prahalad and Hamel, 1990)明确提出了企业的“核心能力”概念,用以解释企业的边界和核心竞争力。他们的核心观点是,面对全球化的新一轮竞争必须重新思考企业:管理者不应再从终端产品的角度看问题,而应从核心能力的角度看问题。核心能力是“组织的集体学习,特别是学习如何协调多种多样的生产技能并整合来自多重源流的技术”;核心能力是“组织工作和提供价值”;“核心能力是沟通、卷入和致力于跨越组织边界的工作,它涉及到许多层次上的人员和所有的职能。”识别核心能力的三个标准是:第一,核心能力提供进入许多产品市场的可能

性；第二，核心能力对终端产品的顾客提供明显的使用价值；第三，核心能力应该让竞争者难以模仿。如果它是对个别技术和生产技能的复杂协调，那它就会难以模仿。竞争者有可能获得构成核心能力的某些技术，但它们却难以复制有关组织内部的协调和学习的整体模式。

在另外一篇文章《动态能力与战略管理》(Teece, Pisano and Shuen, 1997)中，蒂斯、皮萨诺和舒恩把演化经济学的企业模型与“资源观”结合起来，提出了一个“动态能力”战略观的框架。他们以三个关键要素——过程、地位和路径——来构建他们的动态能力战略框架。该战略框架可概括为：

(1) 组织和管理过程

组织过程有三个作用。第一个作用是协调/整合。管理层在企业内组织生产的方式是导致企业在各个领域出现能力差异的基本原因。因此，能力嵌入在独特的协调和组合方式之中。一个企业的组织过程往往具有高度的一致性。在这种情况下，复制会很难。第二个作用是学习。学习是通过重复和试验而能更好、更快地完成任务的过程，还能帮助发现新的生产机会。就企业来说，学习包括个人和组织的技能，具有社会和集体的性质。其次，由集体学习所产生的组织知识存在于新的活动模式中，存在于“惯例”或新的组织逻辑之中，因为这种知识存在于集体行为中。第三个作用是重构和转变。在迅速变化的环境中，非常重要的一点是，不断发现对重构企业资产结构、实现必要内外部转变的需要。这就要求具备对市场和技术的警觉和采用最佳实践的意愿。

(2) 地位

一个企业的战略处境不仅取决于它的组织过程和内外激励的一致，而且还取决于它的商业资产在某一时期的状况。商业资产包括有形的和无形的，主要有技术资产、互补资产、财务资产、声誉资产、结构资产、制度资产、市场(结构)资产。从总体上来讲，这些

资产的战略意义在于它们的企业特定性,即这些资产的形成在很大程度上是企业内生的,是在企业的经营过程中积累起来的。这些资产决定着企业的市场份额和收益率。

(3) 路径

企业能力发展受到的路径影响是通过路径依赖效应产生的。路径依赖这个概念的实质是承认历史的重要性。企业的发展方向受制于它目前的状况和过去的发展路径,而它目前的状况又是由它所走过的路径所塑造的。换句话说,一个企业以前的投资和它所储存的惯例制约着它的未来行为。这是因为学习是局部的,是一个试错、反馈和不断评估的过程,所以学习的进行往往围绕着企业正在从事的活动,即学习的机会特定于企业已经从事的活动。由于路径依赖的作用,企业的投资会影响企业学习和能力发展的方向,影响范围和结果比一般人所能想到的更为长远。

虽然很多研究者对动态能力概念的理解不完全一致,但一般都认为它是与运营能力(operational competence)或职能能力(functional competence)相对而言的,动态能力更加强调变化的重要。运营能力是有目的的资源组合,它可以让一个组织开展经营活动,例如后勤、营销、销售或制造。拥有资源但缺乏动态能力的企业将处于均衡状态,“以同样的规模针对同样的消费群体,生产和销售同样的产品来维持生计”(Winter, 2003)。相比之下,动态能力可以让企业持续地更新运营能力,并获得长久的竞争优势。

(三) 奥地利学派的企业理论

奥地利学派企业理论的兴起一方面来自于奥地利经济学对其自身传统的反思,另一方面来自于奥地利经济学对当代企业理论发展的反思,特别是对现代企业理论的缺陷和不足的反思。一些经济学家试图将奥地利经济学中某些关键性的想法整合出一个新的企业理论的研究平台,并据此确定出奥地利学派企业理论的基本成分和研究视角。福斯认为它至少应该包括:(1)计划秩序和自