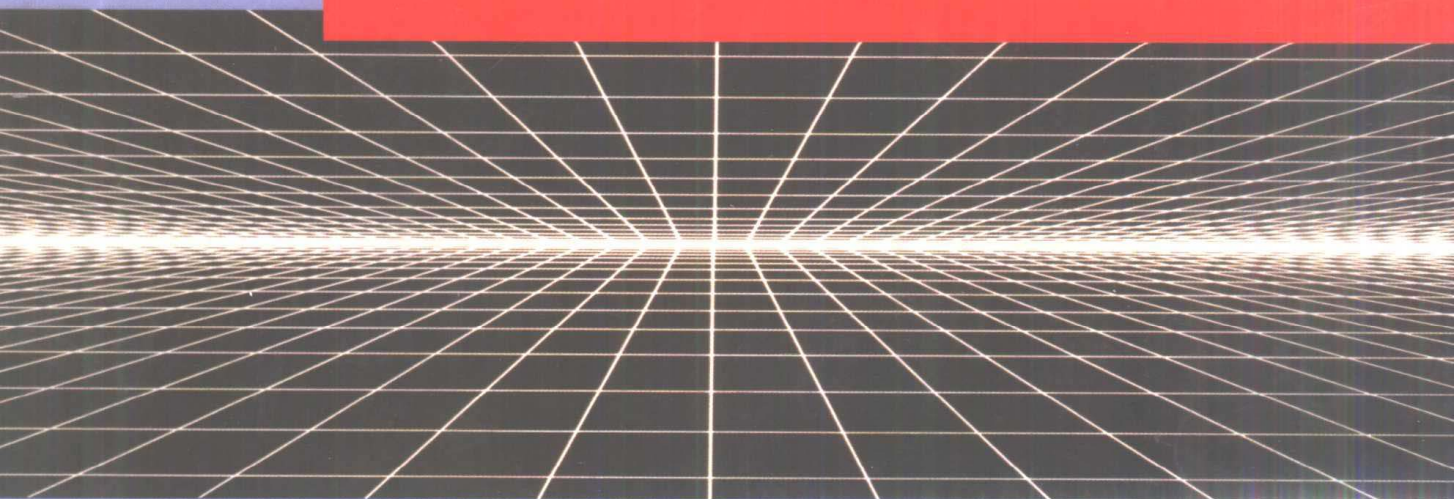


企业理论

● 范黎波 李自杰 / 著

与公司治理



对外经济贸易大学出版社

企业理论与公司治理

范黎波 李自杰 著

对外经济贸易大学出版社

(京)新登字 182 号

图书在版编目(CIP)数据

企业理论与公司治理/范黎波,李自杰著. —北京:对外经济贸易大学出版社,
2001.4

ISBN 7-81078-059-X

I. 企… II. ①范… ②李… III. 公司—企业管理—理论研究 IV. F276.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 15179 号

© 2001 年 对外经济贸易大学出版社出版发行

版权所有 翻印必究

企业理论与公司治理

范黎波 李自杰 著

责任编辑 屠新泉

对外经济贸易大学出版社
北京市朝阳区惠新东街 12 号 邮政编码:100029
网址:<http://www.uibep.com>

莱芜市圣龙印书书刊有限责任公司印刷 新华书店北京发行所发行
开本:787×1092 1/16 18 印张 350 千字
2001 年 4 月北京第 1 版 2001 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 7-81078-059-X/F·023

印数:0001—3000 册 定价:27.00 元

序 1

《企业理论与公司治理》一书论述的问题是当前经济和管理两大领域中最为一个分支学科。本书的主要特色是作者从制度建设的角度阐述了企业理论,并以此对公司治理结构的法律形式和运作方式进行了深入的研究。为使论述的问题更加清晰和实用,作者还通过案例进行了相关的描述和应用分析。最后,作者运用企业理论剖析了我国企业制度中的问题,提出了我国企业制度建立的战略选择。

20世纪八十年代末以来,国际市场竞争日趋激烈,经济全球化已经成为当今世界经济发展与社会进步的主要推动力量。在信息技术迅速发展、国际经营环境瞬息万变的条件下,中国企业如何发展,如何真正建立起符合市场机制的现代企业制度,已经成为中国与世界各国工商企业界和学术界普遍关心的热点问题。

中国加入WTO,当然不仅仅是一个经济机遇,更重要的是帮助中国发现市场经济的真谛,实现真正意义上的“依法治国”。可以预见,如果中国企业能够在制度建设方面有实质性的进展,它们必将释放出巨大的潜力和能量。随着我国对外开放向全方位、多层次、宽领域的推进,国内外的竞争将日趋激烈,国有企业和民营企业的发展会面临更大的挑战。中国企业是因循守旧,还是勇于创新,将决定着它们的生存和发展。

长期以来,我国企业界和学术界比较重视和研究跨国公司的经营战略、市场营销和企业策划,而对跨国公司的企业制度、组织运作和制度创新上的研究则很薄弱。入世后,对中国企业而言,首当其冲的是要适应国外跨国公司的竞争。在竞争中,取得技术优势固然重要,但是企业的制度建设却是企业生存的根本因素。从这个意义上说,研究企业理论和企业制度建设在当前显得更为重要。在企业内部如何进行制度设计,如何解决利益分配问题和企业家的激励问题;如何建立有效的治理机制来解决所有者与经营者分离所带来的“内部人控制问题”;企业在迎接国外大型跨国公司的竞争时,是否一味求大,还是适度规模。这些问题只有从企业制度建设方面来进行研究,才能得出一般性的原则,找出正确的答案。企业制度是围绕人展开的,是以人为本的。建立现代企业制度,将使中国人力资源的开发和利用进入一个新的时期。十年以前,中国最优秀的大学毕业生纷纷到政府、国有企业和大学研究机构工作。现在越来越多的大学毕业生自己开办公司或去外商投资企业工作。一般来说,这些企业的工资待遇较高、工作环境较好,中国学生可以依靠自己的能力和才干来拓展发展空间。美国公司是中国发展人力资源的先导者,它们重视技术开发、团队合作和个人权利。对中国企业来说,如何提高人力资源政策的层次?关键是要有一流的企业管理人员。他们的

价值在于“能为所属的部门创造一个好的氛围,让部下充分发挥他们的才华”。

新制度经济学是《企业理论与公司治理》一书的理论基础。新制度经济学的“新”主要表现在方法论上有了突破。新制度经济学在保留了新古典理论的一些研究方法和工具的基础上,在方法论上侧重于比较研究,即运用一种可行的形式与另外一种形式进行比较,而不是与抽象的无摩擦的理想状态进行比较。在这种对比研究过程中,新制度经济学引入了一个特别有价值的概念——交易成本。所谓交易成本就是个人交换他们对于经济资产的所有权和确立他们排他性权利的费用(埃格特森 Eggertsson, 1984)。如同完全竞争的价格是最优价格一样,新制度经济学认为只要没有人为了阻碍,各种组织形式就存在公平竞争,公平竞争能使最低化交易成本存在下来。因此研究企业理论,关键是要理解交易成本。交易成本的分析方法始终贯穿于本书的始末,也可以说是本书的一个核心命题。交易成本理论不仅可以运用于企业理论,还可以被用来分析经济制度的变迁和产权的利益集团理论等等。对这些领域的研究,我国尚处在起步阶段。我希望作者和其他对新制度经济理论感兴趣的学者致力于这方面的研究,以加速我国现代企业制度的建立和市场经济体制的完善。最近几年,随着我国企业改革和企业理论研究的深入,出现了一些有分析深度,在理论上有所创新的企业理论著作。但是对于这些理论的应用研究还不充分,多数还停留在整理前人理论或“引而不用”的阶段上。而《企业理论与公司治理》一书在应用研究方面迈出了可喜的一步。本书作者是青年教师,他们思想开阔,肯于务实。长期以来,他们潜心研究现代西方企业理论和在中国的应用问题,在教学中取得了突出成绩。在书中他们提出了一些比较有新意的观点,把这方面的研究引向深入。本书对我国现代企业制度决策的政府官员、企业理论研究者、企业家和在校的学子,都会开卷有益。特此推荐,并欣然为之作序。

对外经济贸易大学教授、博士生导师
世界贸易组织(WTO)研究中心主任

薛荣久

2001.3.于北京·耕斋

序 2

20 世纪后半期,经济全球化加速发展,企业从事商业活动所面临的竞争越来越激烈,企业组织形式的本身也发生了巨大的变化。与传统企业不同,现代企业通常是由中高层经理人员管理的多部门公司,其所有权通常由几十个甚至几万个股东所拥有。在这种所有权和控制权分离的条件下,经营管理者掌握很大的决策权,而且常常与企业的股东有着不同的目标,结果使企业至少在理论上偏离了利润最大化目标。为降低企业的效率损失,通常需要作出次优的选择,即在经营管理者 and 所有者之间建立起一定的制衡关系,由此产生的经营和管理方法就是“公司治理”。

亚洲金融危机以后,许多 APEC 亚洲成员国家意识到,为实现经济复苏和健康发展,提高公司治理水平应该成为宏观经济改革的一个重要组成部分。为此,APEC 在财长会议机制下采取了一系列的措施,主要包括经验的交流、企业家联合会等。

建立现代企业制度是我国经济改革的重要目标之一,为了进一步提升亚太经济合作组织在各成员国经济生活中的作用,促进国际企业界之间的交流与合作,2001 年在上海举行的 APEC 会议已将建立适应全球化和新经济发展的公司治理结构和现代经营管理体系确定为一个重要的议题。

范黎波、李自杰《企业理论和公司治理》一书从分析企业理论入手,着重论述了公司的治理结构和治理结构的具体运作。全书深入浅出,结构清晰,有些观点颇具新意,发人深省。公司治理结构只是一个架子,准确的说是一套完整的法律释义。如何使它健康地运转起来,一方面需要理论的滋润和持续的养分供应,另一方面需要企业管理者用更加丰富的内容去运作它。所以作者从管理学和经济学的角度引入了激励机制的设计,核心是企业要建立利润分成与绩效挂钩的报酬制度,这样才能让造成损失的人承担责任,让做出贡献的人得到实惠和看到希望。如果出了问题不用承担责任,干多少都一样,傻瓜才会愿意死心塌地,企业必须下决心改变这种风气。否则许多人就会继续把自己与企业隔离起来,把自己与工作隔离开来。

在总体逻辑思路,作者认为,对中国企业的问题不能仅仅停留在解决“企业管理问题”上,即中国企业不仅要建立适应市场经济的管理运行机制,还要建立与市场机制相吻合的企业制度。从某种意义上说,后者是前者的基础。如果企业继续停留在单纯就是解决“企业管理问题”这样一个层面上,可以肯定地说,再过十年我们也不会取得根本性的转变。

形象地说,国有企业眼前现在面对的是一片泥泞的沼泽地,这个沼泽地是什么呢?是企业制度,不解决这个问题,企业面前永远是一片沼泽地,给人们的心理感受永远是荒凉、冷

漠、无奈和不踏实。遭遇沼泽地,如果我们按照现在的行事方式和惯性走下去,肯定是陷入其中而不能自拔。在这种情况下,就要求我们要有一个大的思路。这个思路是什么呢?有两个路径。第一条路径是造桥,第二个路径是找一个气球,然后凭此漂浮过这段沼泽地。前一个路径会遇到许多麻烦,但是这可以锻炼我们的意志,凝聚大家的力量;后一个路径相对简单一些,但是它传达了一个错误信号,就是遇到大的麻烦可以偷懒、可以取捷径,日本长达十年的经济衰退在许多西方知名学者看来就是“把短暂的繁荣建立在长期痛苦的基础上,罪魁祸首是走了捷径”。克鲁格曼(Paul Krugman)在亚洲金融危机发生以后说,亚洲的经济增长是一种投资增长型的,而不是生产率增长型的,这也是一种类型的走捷径,所以亚洲企业必须在政府和企业之间建立一个明确的界限来减少道德危机,使企业不可能暗中利用政府的担保或假借政府的名义进行市场赌博,使企业真正直接面对市场竞争。现在许多国有企业的经理们考虑最多的是如何走第二条路径,例如如何完成债转股,如何把对银行和职工的负债装到一艘破船上沉掉,然后对外宣称是不可抗力所致。如果这条路径成功了的话,过了这个沼泽地,他们会继续漂浮,肯定不愿意脚踏上实地。

与跨国企业比较起来,中国企业体质孱弱多病,而且智商也不高,做事有时显得比较天真,泡沫成分很多,有时泡沫仅仅是由于人气很旺所致,这种现象尚属于常态,但有时候泡沫则完全是由于人为操纵,这就非常危险了,所以遭遇旁观者和内部人的批评和指责也就不足为怪了。我非常希望中国企业能够扎扎实实地从建立具有竞争性的企业制度、激励机制和分配制度入手,逐步完善企业的法人治理结构,真正建立起与现代市场机制相适应的管理运行机制。《企业理论与公司治理》一书在上述诸领域做了一些非常有意义的研究探索,对有理论头脑的企业家和有实践经验的理论家来说,这本书非常值得一读。

我非常欣赏韦伯在《以学术为职业》的演讲中说过的一句话,并常常以此自勉。他说,作为一个学者,既然选择了以学术为职业,就要有献身于学术的精神,这是学者应该有的人格。如果有人视学者为戏子,尽想着自己如何出风头,哗众取宠,如何显示自己多么与众不同,妙语惊人;那么这种人肯定不具备学者的应有的人格。同时韦伯坚决主张学者要有学者意识,也就是“价值无涉”或“价值中立”(不急功近利)。在读完《企业理论和公司治理》一书的书稿后,我认为两位青年学者的研究是扎实的,在书中所表现出的求索事物规律的精神难能可贵,希望他们的研究工作能够继续下去,为提高我们对中国企业所面临问题的认识水平作出更大贡献。

对外经济贸易大学国际经贸学院院长
教授、博士生导师

林桂军

2001.3

目 录

序 1	(1)
序 2	(3)
1 科斯之谜:企业性质的理论解释	(1)
1.1 科斯之前对企业性质问题的探讨	(2)
1.1.1 亚当·斯密对企业理论的贡献	(3)
1.1.2 马克思的企业理论	(3)
1.1.3 奈特对企业理论的探讨	(5)
1.2 对传统微观经济学企业理论的思考	(7)
1.3 科斯对企业存在问题的思考	(10)
1.3.1 科斯企业理论的特点	(11)
1.3.2 科斯企业理论的内容	(12)
1.3.3 科斯企业理论的缺陷	(17)
1.4 科斯以后对企业性质问题的研究	(18)
1.4.1 钱德勒对企业性质的解释	(18)
1.4.2 从团队(team)协作的角度解释企业的性质	(20)
1.4.3 其他经济学家对科斯企业性质理论的补充	(21)
2 现代企业理论	(23)
2.1 现代企业理论概述	(23)
2.2 企业的契约理论;交易费用理论	(25)
2.2.1 完全契约与不完全契约	(25)
2.2.2 契约理论的发展	(27)
2.2.3 间接定价理论	(28)

2.2.4	资产专用性理论·····	(31)
2.3	代理理论 (Agency Theory) ·····	(35)
2.3.1	代理关系和代理关系的基本问题·····	(35)
2.3.2	团队生产理论·····	(36)
2.3.3	代理成本和所有权结构·····	(41)
2.4	企业家理论·····	(42)
2.4.1	企业家和企业家的作用·····	(42)
2.4.2	企业家的形成及其影响因素·····	(43)
2.5	管理者理论(managerialism) ·····	(46)
2.5.1	伯利——弥恩斯假说·····	(46)
2.5.2	管理者模型·····	(47)
2.6	我们对现代企业理论的理解·····	(49)
2.6.1	企业的特征·····	(50)
2.6.2	企业归谁所有·····	(50)
2.6.3	企业所有权是一种状态依存所有权·····	(51)
2.6.4	对于资本雇佣劳动的认识·····	(52)
3	企业扩张和边界决策 (boundary decision) ·····	(61)
3.1	企业的纵向边界·····	(61)
3.1.1	一些影响企业“生产与购买”决策的错误观点·····	(61)
3.1.2	购买行为的优势·····	(63)
3.1.3	购买行为的劣势·····	(64)
3.1.4	纵向一体化可能获得的优势·····	(66)
3.1.5	理解纵向一体化的两个重要问题·····	(68)
3.2	企业的横向边界·····	(72)
3.2.1	规模经济与企业的横向边界·····	(72)
3.2.2	范围经济·····	(78)
3.2.3	学习曲线·····	(79)
3.2.4	获得垄断力量·····	(80)
3.3	从企业能力的视角看边界决策·····	(82)
3.3.1	从企业能力的视角看交易费用理论的缺陷·····	(82)
3.3.2	企业能力和企业的核心能力·····	(84)

3.3.3 企业能力与边界决策·····	(91)
3.3.4 资源外取战略·····	(93)
案例研究:IT 行业资源外取的实证分析·····	(102)
3.4 战略联盟:企业一体化的替代方式·····	(103)
3.4.1 战略联盟(Strategic Alliances)的内容和形式·····	(106)
3.4.2 公司推行战略联盟的动力·····	(107)
3.4.3 战略联盟的风险·····	(113)
3.4.4 战略联盟的行动准则·····	(115)
3.4.5 战略联盟的最新发展趋势·····	(118)
3.4.6 从国际化的角度看战略联盟对中国企业的启示·····	(120)
4 公司治理结构·····	(125)
4.1 公司治理结构的涵义和发展·····	(125)
4.1.1 公司治理结构的涵义·····	(126)
4.1.2 公司治理的本质是一种契约关系·····	(129)
4.1.3 公司治理的研究方向·····	(129)
4.2 公司治理结构的构成·····	(130)
4.2.1 股东及其股东大会·····	(130)
4.2.2 董事与董事会·····	(131)
4.2.3 监事会·····	(131)
4.2.4 经理·····	(131)
4.2.5 员工·····	(133)
4.3 怎样制衡经营者·····	(133)
4.3.1 董事会监督(the board of director)·····	(134)
4.3.2 大股东(large shareholders)·····	(136)
4.3.3 敌意接管(hostile takeovers)·····	(138)
4.3.4 争夺代理权(proxy fights)·····	(138)
4.3.5 融资结构对公司的约束(financial structure)·····	(139)
4.3.6 员工持股计划·····	(140)
4.4 英美模式与日德模式及其发展趋势·····	(141)
4.5 企业的法律存在方式·····	(146)
4.5.1 企业的国籍(Nationality)·····	(146)

4.5.2 企业法律存在形式的调整和演进	(148)
4.5.3 企业内部的组织运作	(151)
案例研究:松下的成功之道——建立运作集中与分权的机制	(154)
5 企业激励的制度安排	(159)
5.1 以管理学为基础的企业激励机制	(160)
5.1.1 什么是激励	(161)
5.1.2 传统的激励理论(Early Theories of Motivation)	(161)
5.1.3 当代激励方法	(163)
5.2 以经济学为基础的企业激励机制	(165)
5.2.1 制度安排在现代企业激励机制建设中的重要性	(165)
5.2.2 最优合约与次优合约	(167)
5.2.3 惩罚与效率工资	(173)
5.3 企业激励机制建设	(174)
5.3.1 内部人力资源的经济区分	(174)
5.3.2 报酬后置(Back-holding compensation)	(175)
5.3.3 奖金	(176)
5.3.4 职位提升	(177)
5.3.5 高层主管的激励问题	(178)
5.3.6 股票期权制	(178)
5.4 习惯在委托代理关系中的作用	(180)
5.4.1 委托代理关系中的囚徒困境	(180)
5.4.2 利用习惯走出囚徒困境	(181)
6 文化与权力	(185)
6.1 美国商业文化的“真经”和对企业文化的影响	(185)
6.1.1 普遍规则主义	(186)
6.1.2 极端解析主义(Analyzer)	(187)
6.1.3 个人主义与企业家精神(Entrepreneurship)	(188)
6.1.4 日益兴起的人本管理思想	(189)
6.1.5 实用主义(Utilitarianism)	(190)
6.2 企业文化	(191)

6.2.1 从搭便车(Free-rider)问题看企业文化的重要性	(191)
6.2.2 从价值的角度看企业文化在管理中的地位	(192)
6.2.3 从对企业经营业绩的贡献程度来看企业文化	(192)
6.2.4 企业文化是一个生态系统	(195)
案例研究:一个跨国企业的文化与内部运作机制 ——美国百特医疗用品有限公司(Baxter Healthcare Ltd.)	(197)
案例研究:诺基亚的企业文化	(202)
6.3 企业并购中的文化处置:文化不能简单合并	(204)
6.3.1 购并企业的文化冲突	(204)
6.3.2 文化合并的过程	(205)
6.4 企业领导的权力	(209)
6.4.1 权力	(209)
6.4.2 成功的组织是否需要有权力的管理者	(213)
6.5 企业总裁	(214)
6.5.1 管理高效的企业总裁的职权	(214)
案例分析:韦立奇其人、其事、其风格	(216)
6.5.2 总裁的生命周期理论和总裁制约企业发展的内在原因	(218)
案例分析:从福特的故事和康柏的故事看总裁的生命周期	(220)
6.5.3 领导法则与知识经济时代的企业领导	(228)
7 中国企业的选择	(232)
7.1 研究中国企业问题的视角	(232)
7.1.1 经济学的视角	(232)
7.1.2 管理学的视角	(235)
7.1.3 历史的视角	(236)
7.2 转轨经济时期国有企业公司治理结构的特殊性	(238)
7.2.1 传统国有企业的治理结构	(238)
7.2.2 国有企业的改革进程	(240)
7.2.3 我国国有企业公司治理结构存在的问题及其成因	(241)
7.2.4 完善我国国有企业公司治理结构的对策建议	(245)
7.3 非国有企业的治理结构与“国有民办”	(248)
7.3.1 个体企业和小型私营企业	(248)

7.3.2 私营企业公司治理结构的现状	(249)
7.3.3 集体企业的公司治理结构	(251)
7.3.4 从一个案例看“国有民营”的公司治理结构	(251)
7.4 中小企业的制度建设与发展	(255)
7.4.1 中小企业的基本定位	(255)
7.4.2 中小企业的“疑难症”	(257)
7.4.3 中小企业的制度建设与发展设计	(260)
案例研究:一个小企业的发家经验——华为公司的管理之道	(263)
7.4.4 家族化管理的成败探究	(267)
案例研究——同仁堂	(271)
后记	(274)

1 科斯之谜:企业性质的理论解释

如果从 1776 年亚当·斯密《论国民财富的性质和起源》(《国富论》)算起,企业的性质问题在经济学成为独立学科的几百年间“从未成为问题”。但是,正如马克斯·韦伯所言,“不言而喻的地方都成了问题”。1937 年,年轻的罗纳德·科斯(Ronald Coase)的一篇论文揭开了企业性质的神秘面纱,使世人大为震惊于自己的无知,这篇文章就是《企业的性质》(The Nature of the Firm, Economics, Nov. 1937)。在这篇文章中,科斯提出企业是作为市场机制的替代物而存在。他的理论在当时并没有产生影响,70 年代以后才开始受到广泛的关注和研究。这个理论的意义和影响远远超乎了人们的预料。可以这样说:从绝对时空走进相对时空,使物理学获得了对现实世界的解释权;从零交易成本的经济社会走进有交易成本的经济社会,使经济学获得了对市场机制和企业制度的新的解释能力。

本章试图通过对科斯企业性质理论的来龙去脉的完整阐述,使读者理解科斯理论在现代企业理论发展中的贡献。

企业性质即企业作为一种经济制度而区别于其他经济制度的特殊性。但是本章的重点并不是一般性的对于企业的特点进行描述,而是着重于分析这些特点的经济学意义,特别是从经济效率的角度分析企业产生的原因,存在的依据,以及企业的边界问题。

企业的制度特征主要有两个方面,首先,从社会生产的组织形式上看,企业是一种特定的分工形式;其次,从社会经济的产权结构来看,企业表现为一种特殊的权利分配形式。我们往往把这两种制度特征作为企业存在的前提条件,而从不考虑这些特征为什么产生。因为企业是“从天而降”的,所以微观经济学的行为主体就有了两类人,生产者(企业)和消费者。可是企业的制度特征本身就存在着与微观经济学的价格机制的矛盾之处。这主要表现在:

首先企业作为一种特定的分工形式,对外它处于市场经济社会内部分工的巨大网络之中,利用市场机制实现资源的优化配置,对内它运用层级制度的计划机制统一协调企业拥有的生产资源。企业好象是处于“不自觉的统筹协调的大海中的自觉力量的一个小岛”,它“好象凝

结在一桶黄油牛奶中的一块块黄油”，它是处于市场经济的网络分工中的层级计划体系。但是既然人们通常认为统筹协调能通过价格机制来实现，那么，为什么企业这种组织形式是必需的呢？

其次，企业在市场环境中是一个平等的交换主体，价格决定着企业的生产行为，企业拥有自己的财产权，但是在企业内部，权利结构却存在着高度不平等的特征，企业家指挥着生产，这是一种雇主雇员之间的权威与服从关系，而不是平等交换关系。因此企业制度又是一种能使市场交易的平等权利转换为企业内部不平等权利的神奇机制，企业是一种特殊的权利分配形式。可是如果认为企业的生产是由价格机制调节的，生产就能在不存在任何组织的情况下进行，那么企业这种组织形式为什么可以成为市场这种组织形式的替代物呢？

在现代经济学的研究中，科斯首先涉及了这一领域，他试图在新古典主义成本—收益分析的框架内解决这一问题，为此他引入了交易费用的概念。在科斯之前与之后，经济学家纷纷对这一问题进行了探讨，本章尝试对企业的性质理论进行梳理，并得出基本的结论。

1.1 科斯之前对企业性质问题的探讨

长期以来，微观经济学的主要研究方向，是把亚当·斯密关于经济可以通过市场和价格体系来实现协调的命题形式化。在传统微观经济学看来，市场是唯一的资源配置机制，追求自身利益最大化的个人，依据既定的技术与偏好，受观察到的价格和成本的引导，协调他们的消费活动和生产活动。在传统的微观经济学中，企业由企业家（微观经济学的企业家本身又是企业的所有者与经营者）管理。企业家拥有两种权利，即生产计划选择权和利润索取权。企业家们的行为问题被简单地抽象为，在技术、市场和经济条件约束下做出的成本既定时产量最大化或者产量既定时成本最小化的生产计划。企业家们的任务有两个，一个是对于任意给定的某个产量水平，企业家必须决定如何才能用最小的成本将该产量生产出来。这实际上就是最优的生产要素组合问题。企业家的另外一个任务是在众多的产量水平之中确定利润最大化的产量水平。这实际上就是最佳的生产规模问题。如果市场是完全竞争的，那么生产要素的价格与产品的价格都是由市场所决定的，作为单个的生产者而言，他们都是价格的接受者，因此最优要素组合的答案在于任意两种要素的边际产品之比应该等于这两种要素的价格之比。而最佳的生产规模问题的解决在于使产品的边际收益等于边际成本。如果是完全竞争的市场，就是使价格正好与边际成本相等就可以了。

科斯是最早向传统的微观经济学的企业理论提出挑战的经济学家。他发现，黑板经济学与现实有巨大的差距，如果如传统微观经济学所言，市场交易是最优的，为什么有那么多交易在企业内进行？如果企业规模由技术决定，为什么一些公司的规模远远超过了技术上

所要求的规模,而同一行业的另一些公司的规模又小于技术上所要求的规模。因此在《企业的性质》这篇曾湮没多年而又终显不朽辉煌的文章中,他指出,传统微观经济学存在着非常明显的缺陷,它并没有指出企业的真正性质和企业边界的决定因素。

在科斯之前,已经有经济学家把视角伸向了这一领域。代表性的有亚当·斯密、马克思和奈特。

1.1.1 亚当·斯密对企业理论的贡献

作为古典经济学的创始人,亚当·斯密在《国富论》这本巨著中认真讨论了企业为什么存在以及企业的规模是由什么决定的。他的研究视角集中在分工和专业化所带来的好处上。他认为,分工的细化可以引起生产力的提高。“劳动生产力最大的增进,以及运用劳动时所表现的更大熟练技巧和判断力,似乎都是分工的结果。”斯密进一步指出了分工促进生产力提高的原因,其一是各个工人熟练程度的提高;其二是节约了在转换工种过程中损失的时间;最后是大量机器的发明节约了劳动力,使一个人能做许多人的工作。由于分工促进生产力的提高,而分工会形成各种工序、各种工种,它们只有协调起来才会形成产品,这就迫切需要有一种组织来协调。企业也就由此产生了。在斯密眼里,企业规模受到市场规模的限制,但应该有扩大的空间,因为随着企业规模的扩大,分工会越来越细,生产力也会越来越高。斯密的企业理论虽然在一定程度上解释了企业为什么存在,但是他只看到了企业规模决定的一个因素。如果如斯密所言,企业的存在仅仅是因为社会分工,那么企业应该是越大越好,因为随着企业的规模扩大,分工会越来越细。实际上除了分工以外,企业的规模决定还存在着一些其他因素,斯密并没有指出企业边界的全部影响因素。

1.1.2 马克思的企业理论

早在科斯发表《企业的性质》之前近一个世纪,马克思在对资本主义经济制度的深入研究中,已经对资本主义企业的产权结构和组织特征进行了全面系统的分析,从而建立了完备的企业理论。马克思对于资本的探讨一开始就是建立在企业层次基础之上的,他对于资本主义生产过程的分析,特别是《资本论》第一卷的分析,几乎全部是围绕资本主义企业的内部关系展开的。马克思的分析以资本主义企业内部两大阶级的产权关系为主线,首先讨论了资本家与工人在市场上的平等交换如何转化为在企业内部资本对于劳动的控制,从而解决了剩余价值从何而来这个基本难题。然后以剩余价值的生产为题,对资本主义企业的生产过程进行全面考察,特别是对分工、协作、大机器生产所创造的劳动生产率如何转化为资本生产力的问题进行了深入细致的研究。在马克思的企业理论中,特定的产权制度是社会生产力发展到一定阶段的产物,而生产力的发展又是在特定产权制度的框架中展开的,因此,

企业组织形式(社会内部分工与工场内部分工的结合)与资本主义产权制度(资本主义所有制)的内在统一是不言而喻的,是植根于这个理论体系的基础性结构之中的。

另外马克思的企业理论继承了斯密的思想,他指出协作在历史上和逻辑上都是资本主义生产的起点。他认为协作与单个劳动之间是一种 $1+1>2$ 的关系。由于协作的操作是密不可分的,所以企业也就有了存在的基础。随着生产技术的发展,协作的范围会逐步扩大,企业的规模相应地也会扩大。因此马克思得出结论,企业的存在取决于协作关系,而企业的规模决定于生产的技术条件。由于协作可以提高效率或者节约成本,因此企业的规模与生产力之间有着一种函数关系。马克思推测,因为各个企业之间为了追求高额利润会展开激烈竞争,竞争的成败在于企业是否采取了先进的技术。而随着先进技术的采用,企业的规模会进一步扩大。因此只要条件许可,企业的规模会不断扩大下去。在此基础上,列宁又把企业规模不断扩大的趋势归结为垄断。马克思的企业理论有一定的可取之处,但是这一理论并没有解释为什么有的企业应该采取较小的规模,而有的企业规模却很大。

马克思还对企业的契约性质进行了探讨。他认为雇佣的契约是劳动力的买卖,是劳动力的等价交换。由于劳动力商品的特殊性质,一方面对劳动力商品的使用也就是对劳动者劳动时间的一定限度的支配,象其他商品一样,一旦买卖实现,商品的支配权即属于买主;另一方面,劳动力价值与其所能创造的价值存在差距,劳动力价值是维持劳动力所有者所需要的基本生活资料的价值,它由生产这些生活资料的社会必要劳动时间决定,资本所有者支配劳动者超出这一劳动时间继续劳动,就可以占有其剩余劳动创造的价值。因此资本所有者的“剩余支配权”和“剩余索取权”能够在购买劳动力商品的等价交换中获得。如马克思所说,这种制度安排“既在流通领域中又不在流通领域中”产生。^①“不论资本主义占有方式好象同最初的商品生产规律如何矛盾,但这种占有方式决不是由于这些规律遭到违反,相反的,是由于这些规律得到应用。”^②马克思在这里强调的是生产条件的分配方式,用科斯等人的术语,这是交易当事人初始产权的界定,一方面,获得人身自由的劳动者除了自身劳动力以外一无所有;另一方面,全部生产资料归资本家所有。正是这种生产条件分配的不平等,决定了等价交换的不平等。

马克思的企业理论是开创性的,但是仍然存在一些缺陷。

首先,马克思的企业理论体系中缺少一个对企业组织形式和产权结构中短期分析的完备的子系统。马克思把理论观察的焦点定位于资本主义制度产生的历史原因和发展的历史趋势,没有把更多的注意力集中在根本制度不同的前提下,局部的体制变革和局部的组织调

① 马克思:《资本论》第一卷 189 页

② 马克思《资本论》第一卷 604 页