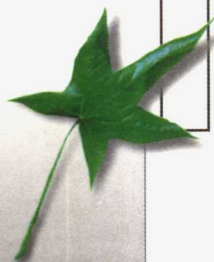


ZHONGQINGNIAN JINGJIXUEJIA WENKU

中青年

经济学家文库



管理制度的 经济分析与设计

魏 炜 / 著

GUANLI ZHIDU DE
JINGJI FENXI YU SHEJI



经济科学出版社

中青年经济学家文库

管理制度的经济 分析与设计

魏 炜 著

经济科学出版社

责任编辑：王柳松

责任校对：杨 海

版式设计：代小卫

技术编辑：董永亭

管理制度的经济分析与设计

魏 炜 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100036

总编室电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：[www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件：[esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京欣舒印务有限公司印刷

河北三河德利装订厂装订

850 × 1168 32 开 8.625 印张 220000 字

2005 年 3 月第一版 2005 年 3 月第一次印刷

印数：0001—1000 册

ISBN 7-5058-4715-5/F · 3987 定价：16.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

摘 要

企业管理制度的设计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设计理论来指导企业管理制度设计的实践。书中的大量案例均来源于企业中发生的制度设计问题并已经过抽象和概括，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较好地描述、解释和设计。

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。而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设计过程、归纳出各种制度设计类型，并对制度的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制度，是管理制度设计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。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的行为权结构，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。而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有效的工作数量；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的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，责任制度在执行的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的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和应用。

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，如果出现了违约的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，即是有效率的。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、一方在比对方掌握更多的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风险的期望损失，即将风险界定在一个适中的水平，给承诺制度留下缺口就是一个有效率的选择。本书对于承诺的履行过程中可能会出现的各种各样的意外情况，也进行了研究。最后，本书讨论了承诺中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。

关键词：行为主体 行为权 帕累托效率 管理制度设计
承诺制度 责任制度

Abstract

The design of enterprises' management institutions is one of the most important parts of management system establishments. It is also attract attention of managers and scholars. The traditional way of designing management institutions is based on the theory of management and the experience of enterprises. The paper aim to establish a theory of designing enterprises' management institutions, which comes from the economic perspective. The cases in this paper are from the enterprises' practice and being abstracted and generalized and the new theory is proved to explain these well.

Firstly, the paper analyzes the viewpoints of institutions in different subjects, such as management, institutional economics and sociology. Then combined with the characteristics of enterprises' inner management institutions, the paper offers an institutional theory and a system, which can descript the degree of management institutional standardization form quantitative analysis. The concept of group of institutions is also brought forward and can explain the equal degree between enterprises and employees.

All the economical and social institutions, including the management institutions, come from the external characteristics of different behavior units. The paper establishes the concept of behavior unit and

right of behavior, describes the external characteristics through game theory. Every management institution has specific behavior units who own some resources and have the right to control them. The behaviors happened within the management institution were called the right of behaviors. The goal of designing management institutions is obtain the "Nash equilibrium" or "Pareto Optimality". Based on these concepts and theories, the paper analyzes the design process of management institutions, concludes the different types of designing institutions and studies the institution's inner becoming.

Definition of different unit's rights of behavior and collocation of management institutions is two of the most important institutions. They decide the identity of different collaborate behavior units, optional feasible behaviors and collaborate structure. Definition of rights and collocation of institutions must follow the moderate principle, normative Coase Theorem and normative Hobbes Theorem. The process of transferring the rights from the side, which was judged lower to the higher side, is called allocation of the rights of behavior and can improve the organizational efficiency. The cost happening in the process includes three parts: the cost of allocating the rights of behaviors, the cost of allocating and the cost of operating institutions. Because the dealing cost of rights' definition and institutions' collocation are different, the optional methods and their efficiency are different.

When one side betrays others involuntary, the efficient management institution is responsibility institution. When one side influence on accidents and damage, non - responsibility institution, strict responsibility institution and faulty responsibility institution is the most efficient way. When only the damaged unit take loss, the non - responsibility institution for the damaging unit is efficient; and when on-

ly the damaging unit take loss, the strict responsibility institution for the damaged unit is efficient; when both sides take loss, only faulty responsibility institution is efficient. The designing of responsibility institution must consider other factors, including the workload of behavior unit, the cost preventing accidents, management cost of running responsibility institution, the right and strength of behavior units, risky cost and financial restriction. Strict responsibility institution can urge behavior units to take efficient way of preventing and efficient workload. If the cost of preventing a external affair bellows the loss of affair, strict responsibility institution is preferred. Otherwise it should give behavior units some preventing criterion, which means faulty responsibility institution. The management cost of strict responsibility institution usually bellows that of faulty responsibility institution. Except that, the right and strength of behavior units also influence the designing responsibility institution and the definition and allocation of the right. And the risky cost and financial restriction makes faulty responsibility institution more efficient. At last, there are many different warps when implementing the responsibility institution. The different warps have different influence on the efficiency of responsibility institutions. We should consider the practical factors when design it.

There are many voluntary collaborate behaviors which are called commitment and management institutions in enterprises. The management of commitment institutions aims to resolve two questions: one is "which kind of commitment is efficient"; the other is "what is the efficient way to do if one unit breaks the rule". Because commitment is collaborate behaviors, the process fits for "Pareto Optimality", which means it is the most efficient way. But under some situations, for example, the unit has no right or ability to carry out its commitment, the

unit was threatened not to fulfill its responsibility, the different units have different understanding of the commitment content. One side has more information than others, and so on, the efficient way is breaking the rule. A risky commitment is adjustable. The cost of the efficient way to adjust must bellows the income of continuing to implement commitment. The uncertainty of commitment makes the behavior of carrying out responsibility is risky. But it is unnecessary to consider all the risky factors before implementing commitment, because this action is costly. So the feasible way can keep the risk in a moderate range and ensure the cost of preventing risks bellows the expecting loss. Finally, the paper studies the efficiency of compensate for violating the commitment. In theory the most efficient way can expect loss compensate completely and the institutions of commitment should encourage the behaviors beyond commitment, which bring more income for units.

Key words: behavior unit, the right of behavior, Pareto Efficiency, the design of management institution, commitment institution, responsibility institution

目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 问题的提出	(1)
第二节 国内外研究述评	(3)
第三节 研究目的和方法	(7)
第四节 本书的创新点	(11)
第五节 全书内容和结构	(14)
 第二章 企业管理制度的基本界定	(17)
第一节 企业管理制度的概念	(17)
第二节 企业管理制度成熟度的影响因素	(27)
第三节 企业管理制度本质的理论综述	(42)
第四节 结构博弈与管理制度研究范式的转换	(66)
 第三章 管理制度设计的理论基础与基本模型	(81)
第一节 基本概念	(81)
第二节 制度设计的理论假设	(90)
第三节 管理制度的需求与实现	(97)
第四节 保证性制度与制度的内化	(124)
第五节 本章小结	(126)

第四章 行为权的界定与配置制度	(128)
第一节 行为主体行为权的界定与配置	(128)
第二节 规范的科斯定理与规范的霍布斯定理	(139)
第三节 实证的科斯定理与行为权界定的 效率原则	(144)
第四节 行为权配置原理	(151)
第五节 行为主体实力与行为权配置	(171)
第六节 本章小结	(173)
第五章 责任制度分析与设计	(176)
第一节 责任制度的产生与形式	(176)
第二节 责任制度的权变因素与适用原则	(190)
第三节 损失的赔偿	(198)
第四节 各类偏差对责任制度执行的影响	(200)
第五节 本章小结	(209)
第六章 承诺制度的设计与管理	(211)
第一节 承诺的制定与履行	(211)
第二节 违约的处理	(222)
第三节 本章小结	(239)
第七章 结束语：管理的制度经济分析与设计	(241)
第一节 全书总结	(241)
第二节 研究展望	(245)
致 谢	(248)
参考文献	(256)

第一章

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候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，并引用企业实践中发生的大量案例（这些案例均已经过抽象概括和处理）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。

第一节

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作并最终实现目标奠定了基础。大量的统计资料表明，管理的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

^① Business Failure Record New York: Dun & Bradstreet. Inc., 1977: P. 122.

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的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,它们的销售工作虽然分开但搬运工作却是一起完成的。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。假定他们仍然要在一起合作,解决的途径有很多种:(1)损失由公司承担;(2)由损坏产品所在部门承担损失;(3)由损坏人所在部门承担损失,等等。究竟哪种制度最有效率,企业无法判断。再次,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解决办法。

第二节

国内外研究述评

一、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,国企负责人只需执行有关部门的计划就可以^①。20 世纪 70 年代末到 90 年代初,国内的经济体制进行了转型,对国有企业放权让利,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进行深入讨论,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,例如,设备、预算、质量管理,尤其集中在财务和人力资源管理方面。不仅如此,有人还对

^① 李海、李静江:《我国国有企业管理制度的改革》,载《财政研究》,1995 年第 5 期。

^② 李占祥:《论现代企业管理制度》,载《中国经贸导报》,1994 年第 23 期。

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,针对高技术企业“四通病”的管理制度,等等。此外,讨论较多的还有工人参与管理制度等问题。

除了以上对企业实践中具体管理制度的探讨外,一些学者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^①。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控制。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。

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^②。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统治,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惟一手段,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,对人性作出了较为积极的评价。因此,在制度设计中

① 林清达:《企业合同管理制度创新初探》,载《石油化工技术经济》,2003年第2期。

② 朱秋白、颜蕾:《人性假设与管理制度的成本和效率》,载《当代财经》,2003年第1期。