



南开大学211工程—经济学系列丛书

资源配置机制与 企业组织演化的 理论研究

邓向荣◎著



中国财政经济出版社

南开大学 211 工程

——经济学系列丛书

资源配置机制与企业组织 演化的理论研究

邓向荣 著

中国财政经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

资源配置机制与企业组织演化的理论研究/邓向荣著. —北京:中国财政经济出版社, 2006.1

(南开大学 211 工程经济学系列丛书)

ISBN 7-5005-8810-0

I. 资… II. 邓… III. ①企业管理—资源分配—研究②企业管理—组织管理学—研究 IV. F27

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 140804 号

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

{版权所有 翻印必究}

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100036

发行处电话: 88190406 财经书店电话: 64033436

北京财经印刷厂印刷 各地新华书店经销

880×1230 毫米 32 开 9.375 印张 240 000 字

2005 年 12 月第 1 版 2005 年 12 月北京第 1 次印刷

印数: 1—1500 定价: 17.00 元

ISBN 7-5005-8810-0/F·7666

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

内容提要

资源配置问题是经济学理论的核心问题，它包括了资源配置的组织形式、制度安排、资源配置效率，以及资源在整个社会分配中的公平等。尽管从古典经济学到现代经济学的众多理论中都涉及到对该问题的研究，但从新制度经济学出现之后，对该理论的研究就逐渐从一般性的基础问题的讨论，集中到市场的微观结构——企业组织理论的研究。以科斯、威廉姆森为代表的经济学家们创建了交易成本理论，发起了有关企业性质问题的讨论，围绕着对该命题的研究产生了一系列重大成果，从而将组织配置资源的理论学说推进了一大步。

与此同时，随着社会经济的发展，企业组织也在不断地演化过程中寻找更富有效率创新组织形式。实践的发展为理论的创新提供了研究课题，包括企业组织演化的动因是什么？为什么会有不同的组织形式存在？企业组织形式的选择与资源配置绩效的关系等问题。所有这些都将上升到理论层面上分析，并期望获得可以指导实践活动的理论支持。

本书将以企业组织演化为路径，通过对现代层级组织、企业联盟组织与网络组织3类不同组织形式的演化创新进行分析，阐述与之相适应的资源配置方式与调控机制，以解析企业组织形式的选择与资源配置绩效的关系。从而揭示如下的企业组织演化规律，即企业组织演化是一种复杂的、由多种因素作用的进化过程，但对其演化起决定性作用的有两种动因，即由组织外部经济环境变化形成的

创新动能，与组织内部由资源配置效率生发出的创新需求。其中组织资本的形成、积累将成为决定某一企业率先发生组织变革的重要动因。在企业组织演化过程中存在着3种不同的资源配置机制：即层级组织资源配置依赖于组织权威下的计划调控机制；企业联盟组织的资源配置依赖于有计划的市场调节；而网络组织的资源配置则由一种新的调节机制，即网络信息调节其资源的有效配置。这种新的调节机制，不仅在于它具有特殊的作用方式，也在于它所调节的是一种特殊资源，即网络信息资源，这种资源具有价值再创造的配置功能。作为理论对实践的指导，本书也讨论了中国转型期企业组织创新与资源配置的绩效问题。

Abstract

Allocation of resource is the key issue of economics, which include the forms of organization, the institutional arrangement, and its efficiency and reasonable. The discussion about this topic in economics can trace back to classical economics, but it is only after the appearance of institutional economics, that the theory of resource allocation came to the focus on microeconomic studies, such as the observation of firm organization. Coase and Williamson, the founder of transaction cost theory, bring the discussion to the topic of the nature of the firm, and promoted the study on resource allocation to a new stage. In the meantime, the organizational innovations of firms reflected the evolution of firms, which provided practical ground for theoretical development. What are the causes and effects of the evolution? How can we explain the phenomenon in economic theory? This dissertation is an explanation of firm evolution, seen from the angle of the development of firm organizations, mode of resource allocation and adjustment mechanisms.

An important opinion put forward of this study is that the evolution of firms is a process of growing from elementary to advanced level. Two causes determine the change: one is the economic environment outside the firm, which stimulates the organizational innovation. The other is efficiency of resource allocation within the firm, which require the innovation. The formation of capital is an one of important determinants which lets a firm to be the first involving organizational revolution. There are three different

mechanisms of resource allocation in the process of the organizational development; planning adjustment for the resource allocation within the organizations of different levels under a central authority; planned market regulation for associated firms; information adjustment through a net organization, which is a new adjustment mechanism. It is said a new mechanism not only because of its new way of adjustment, but also because of the particular resource that it adjust —the information resource from the internet, which has the function of creating value. And Chinese firms also meet organizational innovation and resource allocation problem in the process of transition, which is discussed in this dissertation.

This dissertation includes seven chapters. The introduction indicates the significance of this study, important concepts concerned, the framework and new contributions of the dissertation.

目 录

导 论	(1)
第一章 资源配置理论的发展与创新	(18)
第一节 西方主流经济学对资源配置理论的研究	(19)
第二节 《资本论》中的资源配置理论	(29)
第三节 现代企业组织理论的创新贡献	(37)
第四节 中间层组织理论提出的价值与意义	(50)
第二章 企业组织演化的动因及其路径分析	(61)
第一节 企业组织演化动因的理论假说	(61)
第二节 企业组织演化的路径分析	(80)
第三节 与企业组织演化相关的制度设计	(88)
第三章 层级组织创新中的资源配置市场	(96)
第一节 层级组织结构	(97)
第二节 层级组织内部交易市场与交易制度	(103)
第三节 层级组织内部的资本市场与企业资源配置	(114)
第四节 层级组织内部的信息市场与组织权威管理	(119)
第四章 层级组织的资源配置机制与绩效分析	(125)
第一节 企业资源配置的计划协调机制	(126)

2 资源配置机制与企业组织演化的理论研究

第二节	层级组织资源配置的权威机制·····	(133)
第三节	层级组织资源配置的绩效分析：规模效益·····	(142)
第四节	层级组织资源配置的绩效分析：技术效益·····	(158)
第五章	企业联盟组织创新及其资源配置绩效分析·····	(168)
第一节	企业联盟组织的三种基本类型·····	(169)
第二节	网络：一个有关企业联盟组织性质的讨论·····	(184)
第三节	企业联盟组织的资源配置机制·····	(189)
第四节	联盟组织的资源配置效率·····	(197)
第六章	基于现代网络技术革命的组织创新·····	(213)
第一节	企业组织演化的第三次革命·····	(214)
第二节	网络组织运行中的技术与市场·····	(222)
第三节	网络配置资源与信息调节机制·····	(231)
第四节	网络资源配置中的有关问题·····	(240)
第七章	中国企业组织创新与资源配置问题的思考·····	(248)
第一节	转型期中国企业的组织创新·····	(249)
第二节	转型期中国企业资源配置模式分析·····	(261)
第三节	经济全球化与未来中国企业的组织创新·····	(270)
参考文献	·····	(280)
后 记	·····	(291)

导 论

一、有关组织配置资源问题的基本思考

从某种意义上讲，经济学从它诞生之日起，一个中心命题就是解决有限资源的合理配置。围绕这个命题，产生了一系列经济学理论，包括资源配置的组织形式、资源配置的制度安排、资源配置效率，以及资源在整个社会分配中的公平等。可以说，经济学发展了多少年，资源配置理论就讨论了多少年。它不断地创新着自己，并在创新中寻找其生命的源泉，至今已经发展成为一个极为庞大的理论体系，形成了经济学众多的学科研究领域。

但尽管如此，要理清它的脉络，依然是一个十分棘手的难题。作为一种理论学说，它必须要回答诸如：谁主导着社会资源的配置？是以怎样的形式进行资源配置，这种资源配置的方式有效吗？它体现了公平的原则吗？等一系列问题。因此，要讨论这个问题，必须要确立一个研究的出发点。当我们最终将研究的视线关注在资源配置的组织形式上，所有对资源配置理论的梳理一下变得简单而清晰起来。

资源配置组织是决定资源配置方式、路径以及配置绩效的决策和执行组织，其组织的性质与形式甚至在一定程度上决定了社会制度的安排。在任何社会形态下，资源配置总是依赖于这样或那样的组织，来完成对社会资源的所有权、占有权和使用权等一系列私人

的、集体的以及公共的权利的分配。分配体现了组织的意志，以及对资源配置原则的理解。因此，长久以来组织在资源分配中的权利选择与执行结果就导致了资源配置中的公平与效率。然而，公平与效率并不存在一个如自然法则一样被所有人认同的标准，公平与效率永远是一种相对的概念，是在比较的基础上产生的。事实上，绝对的公平永远不会存在，公平执行的结果往往是低效率产生的源泉，而最终则会产生更大的不公平。所以，经济学理论对资源配置的公平固然关注，但对于效率的探讨则是一个更为核心和永恒的主题。

诚然如此，当我们把研究的目标锁定在组织配置资源这个题目上时，仍然感到所要研究的领域是如此的宽泛。以往经济学对该问题的讨论总是从宏观与微观两个层面上展开的。宏观理论涉及的研究内容与政府的政策、社会制度与国家体制以及与此相关的一切总体经济运行的环境、规制与行为等方面的问题有关；而微观理论的研究则更多地涉及到市场与企业的行为。所以在对组织配置资源的问题研究上，传统的方法是依据市场组织与非市场组织两分法理论进行理论的探索，由此出现了古典和新古典经济学有关生产函数理论、价格机制理论；发展经济学中的演化理论以及持续发展理论；新制度经济学中的企业理论，以及更为深入、系统地阐述从企业行为选择到资源配置绩效等问题的交易费用理论、契约理论、委托代理理论等。资源配置理论在被经济学家们不断深化的同时，也更为专业化与精细化。这使我们看到了一个从宏观社会总体深入到微观社会层面，直至组织中个人行为作用与影响的庞大的多分支的理论系统。组织配置资源仍然是一个太过宽泛的概念，它所涵盖的内容也许会触及整个经济学理论体系。所以，尽管本书选择了组织配置资源作为研究的视角，但这个视角显然还是太大了。

基于上述考虑，本书在对该问题的研究时确定了如下的定义：

首先，本书研究的是微观经济组织对资源配置的作用与影响。

微观经济组织中的基本元素是企业,但这个企业并不是指某一个特定的个体,而是在一定时期企业选择的主体组织形式。因此,当我们提到组织配置资源这个概念时,它的一个确定含义是指在一定的企业组织形式约束下,所选择的资源配置方式,及其所决定的资源配置机制与资源配置效率。

其次,企业组织形式从一个时期看是一个相对静态的概念。但从组织发展的历程看,它是一个与人类社会一样不断演变进化的过程。组织演化的基本动因来自于利益最大化目标,但完成这个目标需要建立在资源配置有效的基础上。所以,研究微观组织配置资源问题,实际是研究企业组织演化与资源配置效率之间的互动关系,以及由此产生的一切与企业制度、甚至是社会制度相关的动因、过程和发展的结果。

再次,本书选择层级组织作为企业组织研究的样本,是源于层级组织在整个企业组织演化史中的特殊地位。层级组织也称为科层级组织,是企业演化进程中到目前为止最成熟也最具创新性的组织形式。它不仅通过外部的组织形式的创新,结束了古典企业组织的历史,创造了能提供更高生产力的生产组织以及发达的现代市场组织;而且也通过在企业内部对组织结构的不断创新,使企业作为资源配置组织的性质得到最全面的体现。在不断地由内到外的企业组织创新过程中,企业组织不但模仿与复制了市场的交易行为、规制,使资源配置能在内部市场的计划协调下,解决市场资源配置中的成本问题,以及契约执行中的道德问题。而且在组织向更高层次的演化中,产生了组织创造市场的功能。一体化组织的出现,是作为单个元素存在的企业组织的资源配置与控制潜能得到了极大的扩展和发挥,而联盟组织则在更大范围内演绎并进一步推进了这种组织在资源配置中的效能。作为一种组织配置资源机制的进化,企业的层级组织在完成自身进化的同时,也在不断推进资源配置效率的提升。所以,选择层级组织作为研究组织配置资源的对象,具有事

件样本分析的典型性、过程的完整性以及发展的延续性。

第四，组织创新的目标是提高资源配置效率，但组织创新的过程并不必然表现为目标与现实结果的一致性。通常创新过程在大多数情况下都呈现出一种不完美的状态。从研究的角度看，这种创新中的不完美为研究者提供了思维与创造的空间。从实践的角度看，它将促使组织在不断开拓解决问题的思路中，寻求进一步发展创新的动源。因此，本书的重点是探索组织演化的动因与现象的描述，演化的过程及决定这种过程选择的因素分析，并研究其进化过程中组织演化的刚性化与柔性化转换之间的关系，淡化对每一次进化阶段的结果与现象的描述。所以，我们不断在问，组织演化为什么是这样的，而不是那样的？为什么在总体上呈现单向递进演化，而在不同时期或不同体制中则呈现非序列演进？什么因素决定了企业组织形式的选择？等等。人们通过组织的作用产生了对客观环境的适应性调整。这反映了人们在认识世界和改造世界的同时与外部环境和谐共生的需求，这种需求的满足是通过资源配置方式的选择及产生的配置绩效体现的。当我们对一种资源配置绩效给予评定时，就必须要从企业自身的、企业之间的、社会成员总体的，乃至更大的范围，以及更持久的方面去判断和思考。

第五，我们的研究不能仅仅局限于对已经成熟的层级组织资源配置问题的研究，这虽然非常重要，但从世界经济发展的趋势看，技术革命与技术进步已经成为企业发展的决定要素，基于信息技术的全球化经济革命，在以新的方式创造着财富的同时，也在创造全新的企业模式。与传统经济相比较，新经济革命下的经济运行将呈现5大特征：（1）以高科技、信息为经济增长的原动力；（2）资源配置方式体现为集约型和效率型；（3）以网络化作为社会运行的主体形式；（4）国家经济边界模糊，经济更趋于全球化；（5）以实体经济为基础的虚拟经济在财富创造中的效能将进一步放大。基于这样一些特征，原有的资源配置理论已在很多方面无法提供对创新需

求的支持。实践的创新必将对原有的理论提出新的研究课题。所以当信息化引领世界发动了又一次企业组织的革命时,组织的创新再一次成为资源配置效率增长的新的动力源泉。而对资源配置的研究也必须追踪这种组织创新发展的轨迹,研究新环境下的新问题。

综上所述,我们有必要对曾经发生过的组织演化进程进行一种总体的、客观的评价,有必要在企业组织不断提出的创新需求中,提出经济学诠释这些问题的新的理论。新的理论研究的课题将建立在重新审视所有曾经被确定的结论的基础上,并力图有更进一步的论证与分析。以及一个更为理性化的思考、判断和选择的依据。

中国企业组织正处于成长之中,但成长的环境并不像西方企业那样,有一个足够的时间维度,以提供从理论到实践的反复验证。他们不仅面临着体制转换中因新旧体制的碰撞而产生出的大量矛盾和问题;面临着市场转换与企业组织转换不同步对企业产生的压力与困难;面临着在组织管理以及相关技术、法律和制度上的资源供给短缺,这使企业组织在创新中不得不在非常规发展的环境下边学边干,而且,它们也面临着经济全球化大趋势下,来自世界顶级竞争对手的挑战。因此,我们太需要一种理性的指导、太需要经验的支持、太需要有一条能帮助我们的企业跨越西方 200 年时光隧道,以使我们的企业能快速成长起来的路径。在这样一个前提下,讨论和分析西方企业的层级组织的资源配置机制与绩效,就是希望能够在对其成熟组织形态的一种系统化的研究中,寻找到可以提供给我国企业成长的创新性思维,以及可以借鉴的成功经验。

基于上述的思考,本书力求从总体上对企业组织创新中的资源配置问题有一个系统的理论分析,并面向未来的企业组织创新实践,勾勒出一个较为完整的理论思路与实现路径。而最终目的是要为中国企业组织的成长与创新从理论到实践开辟一条通路。

二、几个重要概念的确定

在讨论资源配置组织形式问题时，碰到的首要难题就是对组织概念的界定。组织是管理学、经济学乃至社会学中重要的基础概念，但这些学科在对组织这一概念的诠释却并不相同。从不同的学科角度看，其组织管理的目标各有侧重，由此造成了对组织研究的方向和内容都有差别。但尽管如此，这并不影响从组织与组织结构这个角度对资源配置问题的研究。因为，从这三大学科研究的内容看，有一点是共同的，即研究的基点都是建立在社会资源配置的公平与效率问题上。仅仅是从经济学角度研究该问题时，侧重点将更多地放在经济结构和经济组织在资源配置中的作用，以及由此决定的资源配置的形式和绩效。

（一）组织及其资源配置组织

关于组织的定义有许多不同的解释版本，组织管理学家 W. J. 邓肯认为：组织是一个相互影响、相互依靠、为了达成某一共同目标的工作群体的集合。这个群体之间的相互关系是在一定的组织机构下确定形成的。^① 从传统的管理学的组织定义看，它强调了组织是一个封闭的、内部自我循环的体系。现代管理学则认为组织是一个开放的、整合的社会技术系统。而组织经济学则认为，组织不仅体现为一种个体的集合，而且是“个体或个体集合之间的一种稳定的交易模式”（周立群 1998 年）。各种类型的交易都需要被安排在某种组织框架中，组织实际上是交易得以进行的一种机制。^② 由此看来，管理学对组织的定义与经济学对组织的定义，并不完全等

① 转引自彭剑锋、许玉林：《组织行为管理学》，南大出版社 1990 年版，第 5 页。

② 参见周立群：“组织理论与组织经济学”，《经济动态》，1998 年第 5 期。

同。管理学偏重于不同组织体所形成的特有关系构成、表现和影响。而经济学则从交易费用的角度出发,更注重不同经济组织所呈现的特有的交易行为、制度和作用绩效。但无论如何,有一点是相同的,即它们都强调组织应该是一个物质的、具体的、有指向的特定组织,这个组织是一个动态的、开放性的、由一定结构组成的有机体的集合,在这个集合中存在着自身的运行系统和调控机制。

从组织形成的过程看,最初组织的产生是源于人类为生存而由血缘关系构成的集合体,如氏族公社。组织向人类提供了安全、归属、认同等一系列能够使个体力量获得放大的载体。依赖于这个载体,原始的生产活动变的富有效率起来。不仅如此,当这个组织体在现实中意识到要有一套规则来管理这个组织时,就意味着家庭组织开始了向社会组织的转变,而组织的概念则随着社会化不断地丰富起来。

按照经济社会学^①对组织的分类,可以将组织分为自然组织、行政组织、交换组织。也可以将组织分为4层,即家庭组织、政府组织、企业组织以及社会组织。从组织的性质和内容看,不同组织的目标是不同的。但是在实现各自组织目标的过程中,不同层次的组织会自然地与其他层次组织融合,以其他组织的存在为基础,并接受其他组织的制度约束。而当所有组织为各自组织目标的实现与其他组织产生融合与互动时,一个社会的资源配置系统就形成了。这个系统的构成方式固然是由一定时期不同组织存在的形式所决定,但也会对组织形式的改变产生影响。组织间与组织内部固有的矛盾、冲突与解决的方式将对资源配置的绩效产生决定性的影响。

今天,组织这个概念对于大多数人而言似乎已经非常熟悉,它首先是基于对人类资源占有、分配和使用中的公平和效率而存在。生产组织因这种目标产生、存在、并演绎出多种形式的结果,各类

^① 富勇健一:《经济社会学》(中译本),南开大学出版社1984年版,第219页。

社会组织则为生产组织能够达成这种目标而提供必须的基础和制度的保证。组织与组织之间结成了紧密的依赖和制约的关系，当某个组织违反公平原则或效率原则时，社会就会以它的强制性出清它，无论是采用市场淘汰，还是政治、法律，甚至是借助国家机器的作用。因此，对于组织这个问题的研究，概念本身界定的讨论已经被淡化了。重要的是，它是怎样建立的，它的性质、功能和作用是什么，以及它在执行对资源的使用和分配的职能时，能否按照社会总体福利最大化的原则实现公平、效率和自律。

（二）经济组织结构的两层含义

1937年科斯《企业的性质》一文的发表，使得经济学对企业组织问题的研究从模糊状态逐渐变的清晰起来。而在此之前，对该问题的研究基本上处于这样两种状态：第一，在新古典经济学的分析框架中，组织是已经客观存在的，是承载各种经济活动的基础和必要前提条件。因此，企业组织是作为市场组织研究的前提和分析的依据，是一个市场给定的外生变量。尽管在讨论价格机制或市场机制在不同市场结构下的表现与作用问题时，会涉及大量的有关企业组织形式的讨论。但这种讨论的焦点并不在于一种制度下将产生怎样的组织形式，或为什么不同的组织形式会导致市场机制作用形式的改变。而是把更多的关注放在一个特定的组织形式对市场结构形成以及由此而决定的市场机制的作用形式和作用机理的研究上。第二，如果存在对企业组织问题的研究，那也是偏重于管理学的角度，即从企业组织形式与组织系统的构建方面进行研究。例如企业的类型、企业内部组织结构的安排等等。而这些研究对企业为什么能够成为资源配置的组织、为什么能够影响资源配置的效率、组织的变迁对资源配置的影响等问题的解释几乎是欠缺的，它无法回答这些经济学要解决的基础也是本质的东西。

从系统论出发去定义组织结构，它应该包含这样两种含义：其