



• 经济管理学术文库 •

石岷然 / 著

企业组织结构治理与 组织模式选择的演化研究

Evolutionary Study on Organizational Structure Governance and
Organizational Mode Choice of the Firm

本書從一個新的視角對企業組織治理的演化問題進行了系統研究，並應用了博弈學習理論等經濟學前沿理論來探討分析的學習行為、組織演化的機制和路徑以及企業發展與外部環境的關係等現實經濟問題。在研究手段上，通過構建單種群模型和兩種群模型（包括連續性模型和離散性模型及其算法）探索了關於慣例和制度從理論程式到模型化、定量化的方法。在研究範圍上，將演化經濟學、博弈學習理論和激勵理論等相關理論交叉起來，在一定程度上溝通了微觀個體行為和宏觀演化趨勢之間的橋梁。這些研究為企業長期發展和和政府宏觀調控提供了理論依據。



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE



• 经济管理学术文库 •



企业组织结构治理与 组织模式选择的演化研究

Evolutionary Study on Organizational Structure Governance and
Organizational Mode Choice of the Firm

石岷然 / 著

F271
S527



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

企业组织结构治理与组织模式选择的演化研究/石
岩然著. —北京:经济管理出版社, 2009. 11

ISBN 978—7—5096—0810—4

I. ①企… II. ①石… III. ①企业—组织结构—
研究 IV. ①F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 200352 号

出版发行: **经济管理出版社**

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话: (010) 51915602

邮编: 100038

印刷: 北京晨旭印刷厂

经销: 新华书店

组稿编辑: 陈 力

责任编辑: 陈 力 李晓宪

技术编辑: 黄 铎

责任校对: 郭 佳

720mm×1000mm/16

11.75 印张 180 千字

2009 年 11 月第 1 版

2009 年 11 月第 1 次印刷

定价: 28.00 元

书号: ISBN 978—7—5096—0810—4

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部
负责调换。联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974

邮编: 100836

前 言

当前,企业竞争日趋激烈。构建完善的治理结构并选择有效的组织模式,成为我国企业面临的一个重大的现实经济问题。已有的理论研究集中于交易费用、产权及代理关系等范畴,缺少对企业组织演化机制和规律的探讨。因此,从演化的视角对企业所有者、经营者和员工等“利益相关者”的激励机制进行系统分析,揭示复杂竞争环境下企业组织结构治理与企业组织模式选择的内在规律,具有重要的理论价值和现实意义。

本书以演化经济理论为指导,以博弈学习理论为分析工具,综合运用企业理论、产业组织理论和激励理论,在全面阐述研究背景、方法、目标以及结构的基础上,着重从经济演化的视角探讨企业组织结构治理与组织模式选择问题,通过构建模型以及理论分析,为企业和政府提供决策建议。本书分为四部分,共八章,主要内容包括以下几个方面:

第一部分为开篇,包括绪论与国内外研究动态综述。

第1章概括研究背景,阐述问题的现实意义与理论价值。在分析相关理论的局限性的基础上,提出本书新的研究视角与研究方法。

第2章对企业组织治理的理论研究进行总结,对相关研究的基本观点、方法、技术特点和结论进行比较和评论,对演化经济学和博弈学习理论的发展趋势进行简述,并界定本书的研究对象和研究范围。

第二部分应用博弈学习理论研究企业内部组织结构治理问题。具

体地,从个体层次方面分别建立企业员工利他行为的学习模型、有限理性行为假设下的经理的激励机制与行为调整模型以及两类企业(管理型企业 and 企业家型企业)形成过程的演化模型,通过这些模型来研究企业内部组织治理中的激励与协调机制。

第3章研究企业生产者利他行为的演化以及利他程度的演化稳定性。假定企业向员工提供两种类型契约,并通过观察员工的努力水平决定实行何种契约,企业的目标是最大化其利润。员工的策略是选择“利己行为”或“利他行为”,且员工根据一定的学习规则调整其策略。由于企业收益具有不确定性,假定企业员工面临被企业解雇,且这一事件服从某种概率分布。在此基础上,以利他型员工的比例为变量分别建立单种群模仿者动态以及具有外部冲击的随机动态。理论分析表明员工群体中利他型员工比例的演化表现出路径依赖特征,系统唯一的演化均衡为混合策略均衡,该均衡取决于员工群体的规模、不同类型员工之间的效用差以及利己型员工因其利己行为所得的利益与企业产出的损失之比等因素,这与实验经济学得出的结论一致。

第4章通过修正委托—代理关系基本框架中的参与人完全理性假设,研究有限理性行为假设下的经理的激励机制设计问题。首先在一般委托—代理模型的基础上,假定经理的行为是满意化而非最大化其效用,得到相应的最优化问题。分别就单一任务和多任务委托—代理模型求解出次优契约和努力水平,并将次优契约与完全理性条件下的最优契约进行比较。结果表明,完全理性假设下的最优契约是有限理性行为假设下次优契约的收敛结果。然后,将研究范围扩充至经理群体,考虑到经理的支付受到自身努力水平及其他经理努力水平的影响,建立具有持续性随机调整特征的博弈学习模型,分析多维情形下经理努力水平的分布所满足的性质,证明经理的努力水平具有随机稳定性。

第5章应用间接演化方法分析管理型企业 and 企业家型企业的演化

过程。区分管理型企业 and 企业家型企业的主要依据是企业主是否需要聘用经理进行管理。假定企业主和经理的经营能力具有差异,企业主具有两种不同策略“M”和“E”,经理的激励机制由企业主决定,企业主是风险中性的,而经理是风险规避的,由此建立企业进行差异化产品竞争的演化模型。理论分析和数值模拟表明:在一定的参数取值范围内,若企业主和经理的经营能力差异较大,则企业最终将演化为管理型企业;当企业主和经理的经营能力差异较小时,企业将演化为企业家型企业;当企业主和经理的经营能力的比例参数介于两个阈值之间时,企业可能演化为两种不同的类型,且演化具有明显的路径依赖性。

第三部分充分考虑企业的外部环境因素,通过建立单种群演化模型与两种群演化模型分析了在复杂竞争环境(包括封闭经济和开放经济)下企业组织模式的选择问题。

第6章分析单一企业群体进行产量竞争情形下,企业如何通过学习和适应来选择其组织模式。假定企业可以选择组织模式C或D,以种群中选择组织模式C的比例为内生变量建立单种群模仿者动态,证明当替代系数满足一定条件时,存在唯一的演化均衡。然后,进一步假定企业具有“近视眼行为”,以种群中选择组织模式C对应的企业所占的市场份额为变量建立具有离散时间的单种群演化模型,并得到算法ALAOP,从理论以及算法的分析来看,企业利润函数的性质决定了企业组织模式的选择。

第7章通过建立两种群演化模型研究企业在同时进行国内和国际竞争情况下其组织模式的演化问题。先考虑国内企业和国外企业无贸易往来的情形,分别确定了两个种群的演化均衡。进一步考虑国内企业和国外企业进行贸易的情形,模型EMTP-1将所得的演化均衡作为初始条件,分别给出在自由贸易和存在关税情形下演化均衡的结论并综合比较了两种情形,说明不存在稳定的内点均衡。模型EMTP-2着

重考察两个种群相互作用下的演化均衡及其吸引域的变化。从长期来看,企业组织模型的选择取决于两个企业群体内部的溢出效应以及群体间的溢出效应,从而充分说明企业在复杂的竞争环境中必须进行学习和调整,以控制和适应企业所处环境的不断变化。

最后的结束语(第8章)对本书的主要工作进行回顾和总结,强调研究的意义、创新以及不足之处,并探讨今后进一步的研究方向。

总体而言,本书从一个新的视角对企业组织治理的演化问题进行系统研究,并应用博弈学习理论等经济学前沿理论来探讨分析企业的学习行为、组织演化的机制和路径以及企业发展与外部环境的关系等现实经济问题。在研究手段上,通过构建单种群模型和两种群模型(包括连续性模型和离散性模型及其算法)探索关于惯例和制度从理论程式到模型化、定量化的方法。在研究范围上,将演化经济学、博弈学习理论和激励理论等相关理论交叉起来,在一定程度上沟通了微观个体行为和宏观演化趋势之间的桥梁。这些研究可为企业长期发展和政府宏观调控提供理论依据。

目 录

第1章 绪论	(1)
1.1 研究背景	(1)
1.1.1 研究问题的现实意义	(2)
1.1.2 已有理论的局限性	(3)
1.1.3 演化经济学:一个新的视角	(5)
1.1.4 主要分析工具——博弈学习理论	(7)
1.2 本书的研究目标	(9)
1.3 本书结构与内容安排	(10)
1.3.1 本书结构	(10)
1.3.2 内容安排	(11)
1.3.3 技术路线	(14)
第2章 国内外研究动态综述	(17)
2.1 关于企业组织治理的研究	(17)
2.2 关于演化经济理论的研究	(21)
2.3 关于博弈学习理论的研究	(26)
2.4 小结	(29)
第3章 企业生产者利他行为的学习与演化	(32)
3.1 基本模型	(34)
3.1.1 模型假设	(34)

3.1.2 匹配和模仿过程	(35)
3.2 利他型员工比例的渐近性分析——ODE 情形	(37)
3.3 利他型员工比例的渐近性分析——SDE 情形	(40)
3.4 企业员工利他程度的演化分析	(44)
3.5 利他程度均衡的存在性及其影响因素	(48)
3.6 小结	(51)
第 4 章 有限理性行为假设下经理的激励机制与行为调整 ...	(54)
4.1 一个参数化委托—代理模型	(56)
4.2 一维梯度动态系统下的激励机制	(58)
4.3 二维梯度动态系统下的激励机制	(63)
4.4 经理努力水平的持续性随机调整模型	(66)
4.4.1 基本框架	(67)
4.4.2 $\sigma_1=0$ 时模型的分析	(68)
4.4.3 $\sigma_1 \neq 0$ 时模型的分析	(69)
4.5 随机稳定性分析	(72)
4.6 小结	(74)
第 5 章 管理型企业 and 企业家型企业形成过程的演化模型 ...	(77)
5.1 企业家和管理者形成过程的描述	(79)
5.2 基本模型	(80)
5.3 子博弈精炼纳什均衡	(84)
5.4 演化分析	(90)
5.5 数值模拟	(95)
5.6 小结	(99)
第 6 章 企业组织模式选择——单种群演化模型	(102)
6.1 企业组织模式选择的连续性模型	(104)
6.2 连续性模型的演化均衡	(107)
6.2.1 演化均衡分析	(107)

目 录

6.2.2 数值例子	(110)
6.3 企业组织模式选择的离散模型	(113)
6.4 利润函数对企业组织模式选择的影响	(118)
6.5 小结	(121)
第7章 企业组织模式选择——两种群演化模型	(124)
7.1 企业组织模式选择的两种群演化模型一(EMTP-1)	(125)
7.1.1 国外企业群体在国外市场进行产品竞争的情形	(125)
7.1.2 国内企业群体和国外企业群体存在贸易的情形	(126)
7.2 数值算例	(128)
7.3 演化均衡分析	(132)
7.4 企业组织模式选择的两种群演化模型二(EMTP-2)	(138)
7.5 EMTP-2 的稳定性分析	(140)
7.6 小结	(147)
第8章 总结与展望	(150)
8.1 本书的主要结论	(150)
8.2 本书的创新之处	(153)
8.3 今后的研究方向	(154)
8.4 结束语	(155)
参考文献	(156)
后 记	(175)

第1章 绪论

“组织”一词是指群体内人们交流的复杂模式和其他关系。该模式给群体中每个人提供了决策所需的大量信息、假设、目标和态度,同时也给他提供了关于群体内其他人所作所为和别人对自己言行的反应的一系列稳定的和可理解的预期。社会学家称之为“角色系统”;对于我们大多数人来说,它更为人知的称呼是“组织”。

—— 赫伯特·西蒙(Hebert Simon)(1957)

1.1 研究背景

无论是关于企业组织结构治理的论题,还是关于企业组织模式选择的研究,在理论研究和实际应用中都有着十分重要的意义。有关这两方面的研究论述,在卷帙浩繁的经济学和管理学文献中都占有相当的比例。本书以“企业组织结构治理与组织模式选择的演化研究”为题,并非简单地基于“综合孕育创新”的选题逻辑,而是试图从一个不同于已有研究的新视角对该问题进行深入的探讨和系统的研究。

从绪论开头所引用的 Simon(1957)关于“组织”这一概念的精辟描述中,我们可以把握组织具有的主要特征:组织以信息等载体为运行的必要条件,并通过个体或群体之间的相互作用达到一定的可描述的状态或者可预测的趋势。Boulding(1981)认为,组织是人类创造出来的最重要的关系。所谓“组织化”,是指与其对照物关联的构成要素从随机的状态向有秩序的

状态发展的过程,因此,这个过程也是动态的不均衡的过程。当人们把新的想法带入到组织内部时,当组织随着专门知识的构建水平的变化发生反应时,组织将经历再生和遗传基因的变化。Hannan 和 Freeman(1989)指出,组织具有较强的惯性,惯例能够不断在组织内随着时间的推移而被复制,惯例化的组织结构必须是可复制的。复制意味着组织结构,即角色结构、权威结构和沟通结构,在今天和昨天的状况是相同的,因而惯例、规则和程序在组织内是稳定和有序的。换言之,组织结构惯性是选择的结果而不是一个前提条件。

经济学、管理学和社会学对组织进行了上述精辟的描述,所揭示的组织的基本特征是本书力图贯彻始终的理论依据和构建模型的思想基础。

1.1.1 研究问题的现实意义

回顾我国 30 多年来所走过的改革道路,国有企业改革主要经历了放权让利、转换企业经营机制、调整国有经济布局等阶段。在渐进式的、不断探索的过程中,中国的经济改革已经取得重大的进展,建立适应社会主义市场经济内在要求的企业制度已经成为我国经济体制改革的一项中心内容。国有企业改革摆脱了传统计划经济体制的束缚,正在稳步向前推进,企业焕发出了新的活力。国家对国有企业的治理也采取了激励与监督并举的方式。

尽管我国国有企业改革取得了明显的成效,但是,我们应当清醒地看到国有企业的战略性改组和结构调整尚未真正完成,企业改制的总体质量不高,大多数企业往往注重企业活力的增强和经济效益的提高,而在一定程度上忽视了企业制度的创新,尤其是高效率治理结构的构建和治理机制的完善。因此,从建立社会主义市场经济体制这一目标来衡量,改革仍未使企业从根本上走出困境。

随着经济改革的不断深入和国际经济环境的日益变化,我国企业正面临着前所未有的巨大挑战。首先是企业内部组织治理机制很不完善,还没有形成科学的决策过程和利益相关者参与企业治理的整套方法,缺乏有效的自我约束机制和相互制衡机制。其次是市场竞争进一步加剧。非国有经济的加速发展,国有企业一统天下的垄断格局被打破,使得竞争性领域企业面临许多强有力的对手。在经济全球化的趋势下,各国之间的经济联系日益加强。

特别是我国加入了 WTO 之后,我国融入经济全球化的进程明显加快。这意味着我国的企业不仅面临国内企业的竞争,而且也将面临国外企业的竞争。最后是面临知识经济时代的挑战。在知识经济时代,经济增长直接依赖于知识的积累和信息的利用。企业若要在这种挑战中取胜,就必须不断提高自身的科技创新能力。

面对来自各方面的压力和挑战,企业犹如逆水行舟不进则退,其应对方法应从两方面着手:一方面,企业作为一个复杂系统,虽然其内部和各权利主体之间经常发生利益冲突,但同时企业又是不同参与者之间的合作组织,企业的收益由资本所有者、经营者和生产者行为共同决定,企业要生存并盈利,必须在企业内部建立起权责明确、监督与激励机制完善、科学决策的相互制衡的组织结构与制度安排,使企业行为合理化。另一方面,组织结构是组织惯例的载体,结构决定并影响组织模式的选择。由于影响企业的外部环境和技术因素已发生了深刻的变化,因此企业必须动态地调整其战略行为,选择有利于自身发展的组织模式,同时政府应当通过制定宏观调控政策,以完善企业的有效治理机制,这些因素将直接关系到企业是否能朝着既定的目标演化。

基于上述背景,深入研究企业组织治理问题的新趋势和新特点,分析复杂环境下企业组织结构治理与组织模式选择的演化过程,揭示宏观经济现象背后的内在机制和规律,为企业的长期稳定发展及政府的宏观调控提供有效的战略决策支持,具有重要的现实意义。

1.1.2 已有理论的局限性

企业组织治理实质上是规范企业相关各方的责、权、利关系的一系列制度安排,是现代企业中最重要制度架构,它直接关系着企业的经济活力和经济绩效。因此,关于企业组织治理问题的研究,一直是学术界研究和探讨的热点。传统的经济学理论着重于静态和比较静态分析,主要研究均衡状态的制度如何运行以及是否具有效率。古典经济学最基本的假设是完全市场竞争假说,对于市场中任何企业而言,价格是给定的,企业不能影响市场价格,每个企业都在给定的市场价格的基础上做出最优决策。既然任何一个单独的企业都不能影响市场价格,那么它也就不能影响其他企业的决策。也就

是说,企业之间的决策互不相关。

由于主流微观经济理论的基本研究范式是分析个体最优化决策下的供求均衡,因而对微观经济主体采用了“理性经济人”假说,其基本内涵包括两个方面:一是“自利”,即追求自身利益是驱策经济人行为的根本动机(这种动机和由此而产生的行为有其内在的生物学和心理学依据),而人们在追求“自利”的同时,又可以带来社会的“公益”。二是“理性行为”,经济人是理性的,他能根据市场情况、自身处境和自身利益之所在做出判断,使所追求的利益尽可能最大化。通常,企业被假定是同质的,都以利润最大化为目标。经济主体实际上被设定为没有调整偏好动机的特征,这就意味着个体是缺乏主观心智的,他可能没有经历新奇偏好的主观能动性,也没有创新的倾向性。^①

现代企业理论认为,企业行为是所有企业成员及企业与企业之间博弈的结果,因而信息来源、内容及其性质的重要性,以及信息在经济体制中的运用,都需要进行重新评价。同时,企业的制度安排会影响要素提供者的激励机制,进而影响流入企业中要素所提供的服务效率。企业组织治理主体边界的确定与扩展,从根本上说,不仅与企业制度的演化密切相关,也是企业各利益主体之间长期权利博弈的结果。在企业内部,不同的利益主体,一方面相互协作,为企业生存、发展而共同努力,共同创造财富;另一方面,每一个利益主体又都在极力争取和维护自己的利益。

在过去的 30 多年间,企业理论与博弈论及信息经济学相互交叉,丰富了微观经济学的内容。不对称信息理论的引入,对企业组织治理问题的研究产生了深刻的影响,信号传递理论和控制权理论由此获得迅速发展。然而,博弈论和信息经济学分析框架基于完全理性假设,要求参与人必须具备博弈规则及收益函数等“理性共同知识”,以纳什均衡及其精炼为理论基础,强调均衡是参与者分析和反省的结果,在复杂的、多层次的交互推理中,参与人不会犯错误,不会怀疑对方的理性、能力和信任,这些前提和假设往往脱离现实经济活动的环境,从而使得理论模型不能对一些经济行为提供更多的解释。例如,当存在多重均衡时,经典的博弈理论无法解释参与人如何预期同一均衡,所以参与人的行动根本不必与任何一个均衡相对应。此外,在大多数试验中,均衡理论可以较好地解释后几轮试验,但很难解释前几轮试验,从非均衡

结果向均衡结果的转变也很难与纯粹的自省协调理论一致。交易费用理论则以交易为基本分析单位,以机会主义行为假设为前提,即人具有随机应变、投机取巧、为自己谋取更大利益的行为倾向。^② Williamson(1985)认为,“人在追求自身利益时会采用非常微妙和隐蔽的手段,会耍弄狡猾的伎俩”,如说谎、欺骗、偷窃和毁约等。交易费用理论强调组织运行中的问题只能靠治理结构“事后”解决,由此可以得出一个基本推论:如果交易一协约双方仅仅建立在承诺的基础上,那么未来的风险是很大的。这种将企业的自发行为设定为不惜采取欺骗手段追求自身利益最大化以及新古典式的对交易费用节约的理性计算的观点显然失之偏颇。Dietrich(1999)也指出,交易费用经济学的根本缺陷在于它是在一个静态的分析框架中考虑问题,不能说明一个动态背景下企业的演化。

还有一点必须指出的是,应用古典经济学及新古典经济学理论构建的模型一般以确定性系统为研究对象,较少考虑随机因素。即使所考察的经济系统存在不确定因素,也往往被过滤掉而集中于一些重要变量的平均值研究上。这些理论上的缺陷和不足使我们迫切需要新的理论和方法。

1.1.3 演化经济学:一个新的视角

随着对新古典经济学的反思和批判,演化经济学借鉴了生物进化的思想和自然科学的成果来研究经济现象和行为的演变规律,它审视并修正了新古典经济学关于完全理性、利润最大化和静态均衡等假设,克服了其机械的、还原的、简化的观念,对微观经济个体采用有限理性假说,以多样性和复杂性代替简单同质性,重视经济问题中的随机因素和筛选机制,在调整过程和时间问题上,强调描述“尘埃是如何落定的”而不仅是尘埃落定之后的世界。^③这些根植于新思维方式的认识论和方法论,从新的角度反映了经济行为人的互动关系,为我们研究企业组织治理的演化问题提供了全新的分析视角和坚实的理论基础(盛昭瀚、蒋德鹏,2002)。

对于现实经济问题,演化经济学借用了生物进化论中的“自然选择”思想,即企业通过市场竞争,赢利的企业不断成长壮大,非赢利的企业逐渐被淘汰出局。^④因此,企业必须不断进行技术与制度创新,以确保其在激烈的竞争中立于不败之地。演化经济理论使用了大量的生物学隐喻:单个企业被视为

个体,产业被视为群体,赢利性被视为适应性,惯例被视为基因,而创新则被视为变异。与生物进化的分析相类似,演化经济学的完整分析框架也由遗传、变异和选择三种机制构成,只有当企业遵循惯例并实现满意化的利润时,惯例才能得以遗传,否则企业将搜寻更合适的惯例,即产生变异。由此可见,经济体系的演化变迁包含着个体间的互动的协调。

演化经济理论认为,企业是以日常惯例为基础,这些惯例包括企业的各种行为规则和特点,如生产计划、定价方法、研发策略、人力资源方案,等等。每个企业的惯例可以视为企业知识和经验的载体,这些惯例之间存在一定的差异性,由此可以区分不同企业的特征。当然,企业惯例通常会在一段时间内保持一定的稳定性,但有时企业惯例需要根据变化的市场环境而进行修改。这样,企业惯例事实上界定了一系列函数,即在任一时点,企业惯例可以(随机地)将企业的决策表示为各种外在变量(如市场环境)和内在状态变量(如产量、利润等)的函数。^⑤

在演化经济学看来,企业的目标是追求利润而非利润最大化。有限理性的企业往往在现实中的决策并不是最优的,企业对其选定的方案遵循满意化原则。如果企业按照惯例运作能够获得满意的收益,那么这些企业的惯例不会发生变化。否则,企业将努力调整惯例,这一改变过程即为“搜寻”。搜寻是在已知的技术和惯例中寻找适合自己需要的,企业搜寻的特点是搜寻结果的概率分布。创新则是企业通过研究与开发去寻找原来没有的技术和惯例,从而使得企业获得高额利润。当然,非创新者也可以通过模仿以追赶创新者。

由于充分吸收了众多经济学流派和生物进化论的观点,因此,演化经济理论的分析框架在一定程度上是将许多分散的工作进行了有效的连接(陈劲、王焕祥,2008)。在分析方法上,演化经济学综合运用博弈学习理论、实验模拟技术以及各种算法理论,已经在经济学和社会学领域取得了颇具影响力的研究成果。演化经济学的理论基础和分析方法特别适合研究技术进步、制度变迁以及经济增长等问题。鉴于此,演化经济学已成为当今经济学最前沿的研究领域,受到经济学界日益广泛的重视。

企业组织治理作为一种组织惯例,是由微观经济个体的积累性经验通过长期发展而出现的。改革开放以来,我国企业组织治理的沿革起始于放

权让利,其间经历了多种形式的改造(包括扩大自主权、承包制和公司制),目前仍处于渐进式改革之中,这个过程为我们阐释演化思想提供了一个鲜生动活的实例。它充分说明,在企业的微观层面上,无论是否有过事先计划,创新总是伴随着组织制度上的调整而出现的,企业决策遵循着“试探、学习、适应、成长”的行为逻辑,在不断试验中对外部世界的冲击做出反应,企业组织治理是包含微观个体之间的模仿、学习和试验的动态演化过程。因此,以演化经济学为理论基础研究企业组织治理问题具有天然的合理性和内在的必然性。^⑥

1.1.4 主要分析工具——博弈学习理论

在分析工具的选择上,本书主要采用博弈学习理论。自20世纪90年代以来,博弈学习理论获得了迅速发展并成为当今经济学最富有挑战性的研究领域之一。博弈学习理论以有限理性为基础,强调现实中个体并不是行为最优者,认为“均衡是并非完全理性的参与人随着时间的推移寻求最优化这一过程的长期结果”,能有效地解释及预测一些群体行为的演化趋势。例如,20世纪日本的“看板”制度在某种意义上模仿了美国的库存积压方法,而后这种制度被作为经验传回美国时,又被演变成“精益生产方法”。美国的硅谷模式的演变源自企业边干边学以及“创业投资”策略和“信息包裹”策略的内在互补性。近年来德国的银行主导型治理不断吸收英、美等国的经验,呈现出了多样化基础上的趋同(青木昌彦,2001)。这些惯例或制度的多样化无一不是企业学习、模仿和试验的结果。从比较的观点来看,企业组织治理是企业组织域控制利益相关者(包括企业主、经营者和员工)相机行动决策的自我实施规则,是许多个体的微观决策演变而成的可观测的宏观行为模式。从这个意义来说,应用博弈学习理论作为分析工具,能够更加深入、更为实际地研究企业组织治理问题。

博弈学习理论认为,如果要发生学习,参与人必须重复进行相同或者相关的博弈才可能从中学到一些东西。在群体的参与人被配对进行博弈的条件下,根据参与人如何配对以及在每一回合结束时提示何种信息,可以建立以下不同的模型:①单对模型,即在每个阶段,随机地选择一对参与人进行博弈,在每轮博弈结束时,向所有参与人揭示他们的行动。②总体统计模型,即