

企业是如何控制的

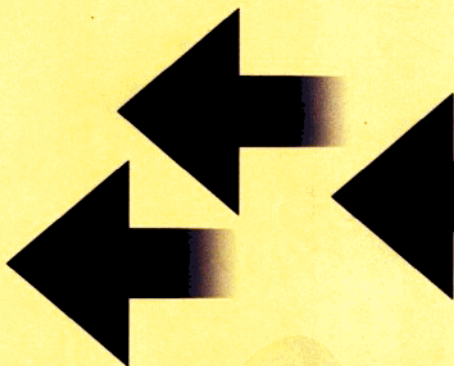
一个关于企业领导权威的
理论解释模型

QIYESHIRUHEKONG
ZHIDE
QIYESHIRUHEKONG
ZHIDE

秦志华

著

中国社会科学出版社



自序

从事企业管理十多年来,不管是在教学科研工作中,还是在企业咨询实践中,脑海里一直盘着这一个问题,左思右想,八方求索,却一直未得到满意的答案。这个问题就是:企业是如何控制的?

怎么回答这问题?最直接的答案,是认为企业靠职权来控制。无疑,职权具有很重要的作用,没有职权很难控制企业。但是,是不是有了职权就能控制企业呢?未必。在位者控制不了企业的情况比比皆是。不仅如此,当企业从无到有创立起来时,或者拨乱反正发展起来时,往往可以从中看到一个企业家从无权到有权的成长身影。也就是说,职权不是企业家控制企业的前提,而是企业家控制企业的结果。那么,能不能说,企业是依靠企业家能力控制的呢?无疑,没有能力不能控制企业;但有了能力就能控制企业吗?也未必。看看周围,有才之士不少,其中立志成为企业家的也大有人在,可是有几个人真正掌握了企业控制权呢?说得典型一些,随着经营管理者职业化的发展,企业招聘高级经理人员已经成为普遍现象;可是招聘来的职业经理,包括能力已经被其在别企业的实践加以证明了的职业经理,在取得职权之后是否肯定能控制企业呢?答案仍然是“未必”。一个成功经理应聘到新企业之后,因为不被新企业认同因而败北的情况并不罕见。原因在那里呢?也许答案是该经理的能力不适应新企业的需要。那么,所谓新企业的需要是什么?企业之所以是企业,存在着彼此相通的东西,因此很多经营管理经验和能力是有普遍适用性的。那么,不同的东西是

什么呢？仔细观察可以看到，把一个企业与其他企业区分开来的个性，不是产品，不是设备，不是工艺，甚至不是制度和办法，而是企业文化。不同企业的文化差异，人们虽然不一定能说清它是什么，但都可以从经验层次上明显感受到。事实证明，正是这种文化差异，往往会决定一个在 A 企业卓有贡献的成功经理，在 B 企业可能因为无人支持而软弱无力，一筹莫展。看来，要回答企业是如何控制的，就必须研究企业文化。

然而企业文化又是什么呢？是挂在墙上的企业规章？是用大标语写出来的厂训格言？还是颇为流行的企业形象设计？都是，又都不是。实际上，企业文化有两个层次的内容。一层体现为人们意识到并自觉追求的目标，另一层体现为人们没有意识到但自然而然在追求的目标；两层内容虽然密切联系，但却有原则区别。就象一个人不断下决心早上起来跑步，但却每天在睡懒觉一样，一个企业提倡的东西和实际践行的东西可能是两码事。对企业文化的考察，更重要的是看企业实际上是怎么做的。从这个角度观察企业，必须注意企业的组织习惯。这种组织习惯与企业的生存环境、经营内容、技术设施、工作方式、管理制度相关，但不仅不能归结为这些因素，而且不能看成是这些因素的总和，而是以这些因素为条件产生的新的具有特殊规定性的文化结果。这种文化结果的核心内容，是企业成员之间的心理契约。在这种心理契约中，体现着人们对企业目标的理解，对自己作为企业成员身份的认同，对企业其他成员地位和作用的接受。这些理解、认同、接受，在很大程度上是无意识发生的；然而正是这种无意识的心理过程，塑造了企业成员之间的关系结构，使一些企业成员具有了对其他企业成员的意志支配力。而企业成文制度，不仅要通过对这种关系结构的反思才能产生，而且只有适应这种关系结构才有生命力。

按照这一思路想下去，对“企业是如何控制的”这个问题，可以做出一个不同的回答。就是说，企业之所以能够被控制，不能仅仅

归之于职权,也不能仅仅归之于能力,而要归之于与职权和能力相关、又不等同于职权和能力的另一种客观存在物,即企业成员之间的心理契约。要了解企业是如何控制的,就必须了解企业成员之间心理契约的结构特点和形成原因;要加强企业控制权建设并使之合理化,就必须研究企业成员之间心理契约赖以形成的约束条件,通过改变条件来改变这些条件所产生的结果。从这个角度进行研究,可以看到,影响企业控制权状态的条件主要有三个方面,即市场交易、组织制度、个人特征。企业之所以能被控制,是有效利用这三方面条件的结果。在具体实践中,企业的控制权状况,体现为企业领导者的权威状况。因此,分析企业领导权威的性质和形成原因,可以对“企业是如何控制的”这一问题做出回答。

从已有的探讨来看,围绕企业领导权威问题所进行的思考,大致可以分为三个层次。第一个层次是经验思考。怎么才能成为企业的有效领导者?对此人们常常可以凭体会做出回答,并举出有关事例来加以证明。经验思考是重要的,但不够,因为缺乏普遍指导意义。第二个层次是理论思考。理论学说是经验命题进行反思和概括之后加以逻辑整理的结果。通过对不同经验命题进行比较、归纳、整理,理论思考建立起公理化的概念体系,从而使对问题的回答具有了普遍有效性。理论思考是重要的,但仍然不够,因为缺乏灵活性。第三个层次是哲学思考。哲学思想是对理论命题进行反思和提炼之后加以辩证处理的结果。通过对理论命题的实践检验,特别是围绕如何运用理论工具解决实际问题的需要,哲学思考致力于探讨不同理论观点的适用范围和边界条件,为人们灵活地分析和解决问题提供方法论指导。这三个层次的思考都是必要的,它们相互联系,形成不断循环的认识深化过程,其中哲学思考常常是认识发展的关键环节。

本书目的,是在考察企业领导权威有关研究成果的基础上,以直面现象的方式,检查这些成果对于实践的适用范围,并以历史与

逻辑相统一的方法,寻找不同研究成果之间的内在联系,建立一个关于企业领导权威的跨学科解释模型,从理论和实践两方面对“企业是如何控制的”这一问题做出回答。为此,本书较多地引用了已有的研究资料,并力图把它们纳入本书的理论体系之中。从内容结构上看,本书大致可以分为四个部分:第一部分包括导论和第一章,说明本书的研究方法;第二部分由第二章构成,对企业领导权威的性质进行界定;第三部分由第三、四、五章和结论构成,这是本书的重点,系统分析企业领导权威的形成原因。第四部分为附录,从企业领导权威的角度,对企业控制权问题进行探讨。通过这四个部分,力图以哲学与实证科学相结合的方法对企业领导权威做出解释。

本书所提供的企业领导权威解释模型,是作者近两年来对企业控制权问题思考的阶段性的结果。由于水平有限,肯定存在不少粗陋之处,期望得到各方面有识之士的指正。

2001年12月于中国人民大学志新村宿舍

目 录

导 论

第一章 企业领导权威的研究思路

一、权威研究状况

二、理论分析范式

三、社会均衡机制

四、行为约束条件

五、本文内容结构

六、概 要

第二章 企业领导权威的本质属性

二、领导权威

三、企业领导权威

四、现代企业领导权威

五、我国现代企业领导权威

六、我国现代公有制企业领导权威

七、概 要

第三章 企业领导权威的经济根源

一、企业是交易契约组织

二、交易契约产生权威关系

三、权威意义在于实现剩余权益

四、剩余权益存在归属问题

五、归属问题取决于控制权匹配

六、控制权匹配与董事会建设

七、概 要

第四章 企业领导权威的组织条件

- 一、企业权力的结构与运行
- 二、权力运行中的行为选择
- 三、行为选择的组织约束条件
- 四、组织约束条件与职务习惯
- 五、职务习惯产生相互信任
- 六、信任、信誉与领导威信
- 七、威信与权力合成领导权威
- 八、企业领导权威的不同类型

九、概 要

第五章 企业领导权威的主体状况

- 一、企业运行中的权威作用
- 二、权威的个人主体与制度主体
- 三、制度变革的领导机制
- 四、变革领导中的个人权威
- 五、个人权威与企业领导
- 六、企业领导与企业家

七、概 要

结 语

附 录：企业控制权的涵义及其归属

- 一、什么叫企业控制权？
- 二、企业控制权归谁所有？

参考文献

导 论

“企业好不好,关键在领导”,这是人们公认的结论。因此,关于企业领导的研究,历来是企业研究的一个重要领域。

企业领导与企业管理、企业组织、企业制度等方面内容紧密地联系在一起,在很多时候,甚至是同一个问题的不同表述方法。因此,企业领导研究也呈现出多样化的状况,出现了领导体制、领导方法、领导素质、领导关系等方面的研究成果。

考察这些研究成果,可以看到,它们都不能离开一个核心概念,即企业领导权。领导体制的研究,是为了界定领导权的性质;领导方法的研究,是为了使领导权得到有效使用;领导素质的研究,是为了说明领导权的人格依托;领导关系的研究,是为了揭示领导权的运行状况。因此,企业领导的各种研究成果,在一定意义上都可以看成是企业领导权的研究成果。

但是,从我国现有的企业领导权研究看,有一个特点,即规范

性研究多,解释性研究少。^①人们关注的,是如何使领导权理想化,而不是对领导权的实际状况做出理论说明。在具体研究工作中,这种倾向表现为用一定的理论模型来衡量具体的领导权,对与理论模型不符的现象归之为偏差,然后想办法去矫正。由于人们使用的模型常常是自认为合理的模型,因而研究工作就变成了以特定理论为依据对现实情况进行的评价工作。

客观地看,这种情况是可以理解的。任何研究都只能在已有的理论基础上进行,因此使用现有理论模型分析面临的现实问题,是人类认识发展的必然方式。关键在于,如果遇到与理论不符的现象怎么办?是回避它,把它当成“偏差”加以否认?还是正视它,把它当成对于已有理论的挑战,从而改进理论,推动理论的发展?显然,后一种方法是正确的。

承认后一种方法的正确性,不等于能够正确地应用后一种方法。首先要明确,所谓理论不能解释的现象,是什么意义上的不能解释?能不能在已有理论基本原理不变的情况下,通过引入新的约束条件来加以解释?如果可以,那么这种现象就不是理论真正不能解释的现象,而只是简单地套用旧理论不能解释的现象,因此需要做的工作,是对已有理论进行补充而不是修改。只有当新事

^① 规范性研究与解释性研究的区别在于,是否在研究中引入价值观作为前提。但这种区别是相对的。以经济学为例。理论经济学是公认的解释性学科,但依然避免不了规范性的色彩。当人们把理性人的概念作为不言而喻的前提加以接受,并在此基础上进行思考时,实际上已经在坚持一种价值观,即个人主义的价值观。作为经济学基本方法的边际分析方法,也具有同样的色彩。而企业领导权威的研究成果,大都与理性人假设和边际分析方法有关,体现出经济学的特点。正因为如此,所以也可以把它看成一种规范性研究。这里所说的解释性研究,不是指排斥一切价值观念对企业领导权威的影响,这是办不到的;而是指对影响企业领导权威的不同价值观念采取中立的态度,把它们都当成给定的事实,以客观的态度来加以描述和分析。从这个角度看,一个惟利是图者如果与一个大公无私者一样能够拥有企业领导权威,那么二者没有优劣之分,应该承认它们都是客观事实并且具有赖以形成发展的客观条件。

实危及已有理论的核心命题时,旧的理论才需要根本改造。补充、修正、改造,是发展理论的三种不同方式,其区别在于新事实对旧理论的挑战发生在什么样的层次上。

由此可见,在理论发展中,如何确认新事实具有关键作用。合理地提出问题,往往意味着问题已经解决了一半。

二

本书提出的问题,是如何科学地说明企业领导权威的来源。

这一问题的产生,原因在于企业领导状况中出现了用已有理论难以解释的现象,“内部人控制”和“制度失灵”就是典型表现。所谓“内部人控制”,是说企业控制权不掌握在投资者的手中,而掌握在企业支薪人员手中(青木昌彦,1995)。按照经典企业理论,这种状况会加大代理成本,导致企业行为偏差,使企业经营效益下降乃至破产。所谓“制度失灵”,是说按照经典理论设计出来的企业制度,在实践中达不到预期目的,甚至无法运行。^①企业法人治理结构的制度建设,就是这种情况。为了杜绝“内部人控制”,很多企业都按照法人治理的标准模式进行了制度建设,并且机构完备、人员到位、活动正常,但就是发挥不了作用,成为一种游离于企业运行之外的装饰品。由于这些现象的普遍性,人们已经不能把它们看成是与企业领导权正常情况不同的个别偏差而加以忽视,而必须探讨产生这种现象的原因。

对此,现有的研究大致从三个角度进行。一、通过分析标准模式的应用方法,说明模式失灵的原因。例如,认为“所有者缺位”是造成“内部人控制”的原因,因此提出的建议,是加强所有者对经营

^① 在国有企业建立现代企业制度的努力之中,关于“法规型董事会,虚拟型监事会”问题,已经是一个不争的事实。如何解决这一问题,引起了多方面的重视。(参见陈重等:《建立现代企业制度的现状与分析》,《管理世界》2000年第2期。)

者的控制。二、通过分析标准模式的具体形态,说明模式失灵的原因。例如,认为“股权分散”是造成“内部人控制”的原因,因此提出的建议,是调整企业的产权结构。三、通过分析标准模式的存在条件,说明模式失灵的原因。例如,认为“产权不清晰”是造成“内部人控制”的原因,因此提出的建议,是促进产权改革进程。四、通过分析标准模式的运行环境,说明模式失灵的原因。例如,认为市场竞争不充分是造成“内部人控制”的原因,因此提出的建议,是硬化预算约束机制。这些观点的共同点,在于都以肯定法人治理结构为前提,在此基础上探讨消除“内部人控制”的办法。^①

法人治理结构的设计,其理论基础是新制度经济学,特别是企业契约理论^②,这一理论集中了经济学对企业研究的最新成果,对我国企业领导制度变革具有重大参考意义。但仅此尚嫌不够。上述四种对于“内部人控制”的原因分析和解决办法,都涉及到一定的社会条件。实际上,任何对于社会现象的理论解释,都以一定的社会条件为前提,如果不具有相应的社会条件,理论模型就会失效。问题在于,如果一定的社会条件不具备,并且暂时不能具备,那么实践应该怎么进行?例如,如果产权清晰化和市场竞争分化的社会条件不具备,法人治理结构还有没有用?这直接涉及到现有条件下如何解决我国国有企业的“内部人控制”问题。无疑,这是企业领导体制建设的一个重大任务。

怎么回答这个问题?既然不具备产权私有化的条件,就要在

① 郑红亮:《中国公司治理结构改革研究:一个理论综述》,《管理世界》2000年第3期。

② 新制度经济学的最大特征是“通过引入边际分析,使得各种具体制度的起源、性质、演化和功能等的研究,可以建立在以个人为基础的较精确的实证分析上”(周其安,2000)。以这一特征为基础,大致又可以分为三个大类,即契约经济学、交易成本经济学、制度演化理论。这三大分类中,契约经济学占有基础地位,企业契约理论则是契约经济学的核心内容。

更一般的社会条件下来探讨这个问题^①。就是说,不能仅以企业契约理论为依据来观察“内部人控制”现象,而要寻找这一现象赖以产生的多方面原因,并给予它更一般的理论解释。新的理论解释应该把企业契约理论包含在其中,使后者成为前者在特定条件下的表现形式。

正是为了达到这个目的,企业领导权研究需要转变为企业领导权威研究。

三

企业领导权威与企业领导权的区别在于,后者是权力主体单方面的规定性,仅指权力主体影响客体的能力;而前者涉及权力主体与客体两方面的规定性,是指权力客体受权力主体影响的状况^②。正因为存在这种区别,所以以前者为对象,可以对企业领导权问题进行更一般的理论分析。

所谓权力客体受权力主体影响的状况,是一种关系状态,是二者之间相互作用的结果。也就是说,在考察权力问题时,人们注重的是如何利用权力来实现一定的目的,因此权力学内容中,充满了各种各样的方法、策略、原则、经验。当然,要有效地利用权力,也

① “控制内部人控制,其实就是寻找和建立适合各国过渡经济具体情况的有效的公司治理机制,它要能在内部人不愿放弃既得利益和权力的情况下,依然可以将代理成本降低到尽可能低的限度”。(费方域,1996)为了达到这个目的,人们提出了很多办法。其中最影响的可分为两种:一种是市场论,认为只要建立了有效的市场竞争机制,就可以防范内部人控制;另一种是产权论,认为只要明确了产权的具体归属方式,就可以克服内部人控制。这两种观点都立足于某种应有而未有的条件。而我们关心的是:内部人控制是如何产生的?它在什么条件下具有必然性?在它赖以产生的条件依然存在的情况下,如何才能把它的消极作用转化为积极作用?

② 实际上,即使从权力主体角度出发研究领导权,也不能离开权力客体,因为权力主体影响客体的能力,是受客体属性制约的。但是,在研究企业领导权问题时,权力客体的属性常常被当成一种外生变量来处理,或者被当成常量而加以舍弃了。

不能不考虑权力对象的状况,但考虑的角度还是从权力主体的目的出发。而研究权威问题时,研究的角度则完全不一样。这里所要考虑的,不是权力主体的要求如何实现,而是权力主客体之间的关系处于什么状况?这种状况是怎么产生的?受到哪些条件的制约?在什么样的情况下会发生变化?变化具有什么样的趋势?也就是说,人们关注的,不是从权力主体的要求出发,对权力客体的服从状况进行评价,而是从主客体之间的关系出发,对这种服从状况进行解释。这时候,人们之间的意志服从关系,被当成一种给定的事实,不考察其价值属性,只考察其赖以产生的原因。^①

从这个角度探讨问题,出现了三个重要的特点:第一,研究的对象,从权力主体转变到了权力客体。在研究领导权时,注重的是权力主体如何有效地支配权力客体;在研究领导权威时,注重的是权力客体为什么会服从权力主体的意志。第二,研究的重点,从意志服从关系赖以实现的外在机制转变到了内在机制。在研究领导权时,注重的是有哪些方法、工具、手段能够有效地约束人们的行为;在研究领导权威时,注重的是在什么情况下,人们会主动地服从别人的要求。第三,研究的方法,从某一学科的单向度研究转变到了多学科的综合研究。在研究领导权时,注重的是从特定角度促进意志服从关系;在研究领导权威时,注重的是对实际存在的意志服从关系进行尽可能具体的分析。这三个特点说明,对于企业领导权威的研究,核心内容是对企业成员为什么会服从一定的企业领导者做出具体的理论解释。

用这种方式探讨企业领导权问题,重要的不是企业领导权应

^① 在这方面,社会学考察有独特的优点。以M·韦伯为例。M·韦伯明确认为:“社会学应该称之为——一门想解释性地理解社会行为,并且通过这种办法在社会行为的过程和影响上说明其原因的科学。”(《经济与社会》,上卷,40页,商务印书馆,1998)根据这一思想,韦伯对社会权威进行了类型划分,但其研究仅限于说明这些类型的特点及其产生原因,不对任何一种类型作出褒贬。

该由谁控制,而是企业领导权实际由谁控制。只有这样,才能为加强企业领导工作提供更广泛的理论参照系^①。

四

具体地解释一种现象,也就是对具体现象的特点作出全面解释,并使解释方式具有普遍的适用性。这种研究方式与从特定角度研究对象的实证方法不同,必须强调历史与逻辑的统一,按事物生成发展的内在规律,从抽象到具体地加以描述和解释,其中涉及概念演进的辩证法。因此,具体地解释企业领导权威,也就是要说明企业领导权威在什么样的条件下,以什么样的方式产生和变化。任何社会现象都在一定的社会条件下产生,都是一定社会条件的作用结果。企业领导权威,作为企业这一经济组织中客观存在的现象,也受一定条件的制约,这些条件涉及经济与社会、群体与个体、命令与服从等不同方面的内容,必须综合探讨。

怎么才能从多方面条件的复杂联系中说明企业领导权威的性质及其成因?关键在寻找一个合适的研究角度,这个角度应该符合两个要求:一、能够准确地界定研究对象;二、能够引入各种必要的条件来说明对象形成发展的原因。人的行为选择符合这两个要求,本书的研究角度即从人的行为选择切入。

社会生活的主体是人,人本质上是社会关系的总和。在人身上,不仅可以看到社会关系的内容,而且可以看到社会关系的要求。社会关系通过一定的方式塑造人,同时也塑造了社会生活的主体,塑造了认识社会和改造社会的力量。这是社会发展的辩证

^① 黑格尔早就指出,存在的就是合理的。这是就任何事物都有其依存条件而言的。只要条件存在,相应的事物就会出现。因此,要想改变一个事物,就必须改变其赖以存在的条件。如果说,对事物特征与其依存条件的研究,属于解释性研究,那么对改变事物途径的寻求,则属于规范性研究。显然,离开了解释性研究,不能把握事物形成发展的条件,规范性研究就缺少相应的科学基础。

法,表现为人们在现实条件下创造世界的实践。在这一创造活动中,每个人的行为都是自觉的、理性的,而人们活动的综合结果却是不自觉的、超理性的。^①人们在一定目标指引下的活动,带来的是超出任何个人目标的社会效果。这种情况在企业领导权问题上表现得很充分:人们努力建立的权力机制,其运行结果未必合乎人们的要求,它可能有效,也可能无效,由此产生的领导权威状况,与领导权设计时的意图,存在着主观动机和客观效果的区别。

从这个角度观察问题,可以看到,对于企业领导权威来说,企业领导权力只是其赖以产生的一种因素,虽然是很重要、很直接的因素,但决不是全部的因素,与此相关的因素还有很多,不仅涉及领导者,而且涉及被领导者及其环境等诸多方面。也就是说,企业成员是否服从一定的企业领导,其原因不仅要从领导的权力来考虑,而且要从更广阔的范围中来分析。由于企业领导活动是在市场经济条件下产生的正式组织中的领导者活动,因此市场环境、组织结构、个人特征,是分析企业意志服从关系时必须考虑的基本内容。探讨人们在这些条件约束下的行为选择,可以找到企业领导权威的解釋方式。

本书的研究思路,正是以人的行为选择为核心,通过引入市场经济、组织制度、个人差异等方面约束条件,说明企业领导权威的性质和形成原因。

五

以上述方式进行研究的结果,是一个分析和解释企业领导权

① 个人行为主观性和社会关系客观性之间的关系,是社会科学永恒的主题。对此,不同学科做了多方面的探讨,其中新制度经济学的研究值得特别重视。青木昌彦用“共有理念”这一术语分析制度演进中个体能动性的作用,提供了一个具有启发性的解释模型。(参见《什么是制度?我们如何理解制度》,《经济社会体制比较》2000年第6期。)

威的一般理论范式,这一范式必须汲取经济学、社会学、行为学、管理学、领导学等方面的有关研究成果,使解释工作能够在更宽的视野里进行。要把不同学科的成果综合起来,最大的困难是如何整合不同学科所使用的方法。例如经济学的边际分析方法、社会学的功能结构方法、管理学的经验模型方法,不管在内容还是在形式上都大相异趣。怎么办?为此,必须从哲学的高度进行理论反思,其中概念辩证法具有特别重要的地位。运用概念辩证法说明事物,目的是把握事物随着条件变化所发生的演变过程,从而使事物成为一个在具体环境中不断生成发展的过程。通过这一分析,可以找到影响事物发展的各个相关环节,从而为实践服务。也就是说,运用这一理论范式,应该能够解决仅从某一学科角度不能解决的问题,能够说明在现有理论框架中难以说明的现象。因此,研究结果具有理论和实践两方面意义。

从理论上讲,其意义在于,不再局限于从特殊的约束条件来理解企业领导权威,而可以把认识推广到更一般的社会范围去,使理论具有更强的解释力。例如,对于“内部人控制问题”,如果仅从经济学角度出发进行研究,结论是它产生于人们的机会主义倾向,必须加以遏制。遏制的方式,是通过企业制度变革,使剩余控制权与风险责任相匹配,杜绝人们通过机会主义行为谋取私利的途径。在经济学的分析范式里,这个结论是正确的。但在实践中,这一理论有多大的可行性恐怕值得研究。出现这种情况,不是理论推导的逻辑问题,而是理论思考的前提问题,其根本原因在于经济学关于理性人的基本假设。这一假设作为一种理论抽象,具有特定的适用范围,因而存在着相应的局限性。而社会学研究和管理学研究避免了这种局限性,把人看成理性与非理性的综合体。后一种角度对人们行为选择的考察,结论是在一定条件下,剩余控制权与

剩余索取权不匹配具有客观必然性。^①从这个结论出发,提出的政策建议与经济学可能正好相反,不是使剩余控制权从属于剩余索取权,而是使剩余索取权从属于剩余控制权。这就为如何解决内部人控制问题提出了新的思路。

上述对于理论意义的分析,已经涉及到了其实践意义。能够对现实问题提供更合理解释的理论,必然会影响和指导社会实践。^②这种指导有直接间接之分。从行为选择角度对企业领导权威进行解释,不管在直接指导还是间接指导的层面上,对于实践都有重要的影响。例如,关于领导者个人权威的分析,会直接影响企业治理中的人治与法治的关系,而关于企业领导权威中契约权和行政权的分析,会间接影响人们对于企业领导体制的设计,等等。

当前我国正在进行企业法人治理结构建设,并把领导体制改革作为中心环节。“公司法人治理结构的本质是妥善处理由于所有权与经营权分离而产生的信托、代理关系,即股东与信托人——董事会之间的关系;董事会与代理人——经理之间的关系。包括董事会如何忠诚于股东并勤勉尽职,董事会如何有效激励和监督经理,以及如何平衡公司各相关者利益关系的问题。”(陈清泰, 2000)因此,如何建立合理高效的董事会,如何处理企业制度与企

① 实际上,即使在经济学范围内,这一问题也已经体现出来。例如委托代理理论的一个基本观点,是风险制造者承担风险责任,这一观点与企业契约理论所强调的风险承担者拥有风险权益,二者的差异是很明显的。关于企业剩余权益匹配的不同观点,与这种差异有密切关系。

② 澄清思想和解决问题,二者之间既有联系也有区别,这种区别被有些学者加以特别强调。例如,汪丁丁就认为,理论经济学的主要价值在于帮助人们澄清思想,但未必能够指导实践;而能够作出具体推论从而影响实践的知识,不一定与理论吻合。这种看法的产生,其原因在于理论自恰性和实践灵活性之间的矛盾;但也正是这一矛盾,推动着理论的发展。从这个角度看,澄清思想是推进理论与实践相联系的必要途径。只有借助理论思维的逻辑力量,才能找到理论学说不自恰从而需要改进的地方,而这种改进的目的是使理论更符合实际的需要。