

厦门大学庄启程基金经济理论与管理新世纪研究丛书

胡培兆 吴世农 主编

企业组织资本理论

——组织激励与协调的博弈分析

翁君奕 著

QIYEZUZHI
ZIBENLILUN



经济科学出版社

本课题同时是国家自然科学基金资助项目

企业组织资本理论： 组织激励与协调的 博弈分析

翁君奕 著

经济科学出版社

责任编辑:赵东远

责任校对:段健瑛

版式设计:周国强

技术编辑:潘泽新

企业组织资本理论:组织激励与协调的博弈分析

翁君奕 著

*

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

中国人民解放军第1201工厂印刷

出版社电话:62541886 发行部电话:62568479

经济科学出版社暨发行部地址:北京海淀区万泉河路66号

邮编:100086

*

850×1168毫米 32开 7.25印张 180000字

1999年3月第一版 1999年3月第一次印刷

印数:0001—4000册

ISBN 7-5058-1642-X/F·1159 定价:10.80元

图书在版编目(CIP)数据

企业组织资本理论:组织激励与协调的博弈分析/翁君奕著. —北京:经济科学出版社,1999. 3

(厦门大学庄启程基金经济理论与管理新世纪研究丛书
/胡培兆,吴世农主编)

ISBN 7-5058-1642-X

I. 企… II. 翁… III. 企业管理-组织学 IV. F270-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 00586 号

厦门大学庄启程基金经济理论与管理新世纪研究丛书

主 编	胡培兆	吴世农		
顾 问	葛家澍	余绪缨	王洛林	陈可焜
	邓子基	钱伯海	吴宣恭	陈永山
	黄良文	罗郁聪		
编 委	邱华炳	林擎国	庄宗明	王光远
	林志扬	孟林明	曾五一	邓力平
	吴世农	胡培兆		

总 序

我喜欢自然,崇拜自然,因为自然是规律,日出日落,花开花谢,都为正常。因为规律是高速公路,给人们铺展了最平坦的前进大衢。

我喜欢真实,崇拜真实,因为真实是客观,天高地卑,瓜大豆小,都为合理。因为客观是金字塔,给人们提供了最辉煌的评价标尺。

我之所以特别喜欢自然、崇拜自然,喜欢真实、崇拜真实,还因为在我生活经历中总有些反自然、反真实的现象冲袭视觉、撞击心扉,让我难受。宏观方面就不必多言了,我国社会主义事业中因在一些方面违背马克思的“社会经济形态的发展是一种自然历史过程”^①的教导,经历过多少挫折是众所周知的。邓小平拨乱反正,把发展轨道调整回到自然规律上来、安置在真实国情的基础上,才使中国特色社会主义事业得到蓬勃发展,让人转忧为喜。就我所在的极微观的单位经济学院而言,也并非一切都是自然和真实的。1977年我在外面走了整整17年的大圈子回到厦门大学经济学院(当时叫经济系,1982年改为经济学院)以后,一个强烈的感觉是“文化

^① 马克思:《资本论》第1卷,人民出版社1995年版,第12页。

大革命”把经济学院破坏得满目疮痍、面貌全非了，与王亚南时代反差太大！王亚南般的豁达大度、豪爽慷慨的帅气连影子都难觅了，传统的勤求业精、刻意创新的学风淡化了，耳闻目睹中不时有意想不到的极不愿闻睹的事象。不是口头上而是心底里令我敬仰的学识渊博、刚正谦和的长者有之，令我钦佩的才华横溢、奋发向上的新秀有之，令我尊重的廉洁奉公、忠诚事业的政工有之，令我称道的恪尽职守、热心公益的职员有之，遗憾的是他们的品德操行未能人人仿效、蔚然成风。经济学院苍老了。

改革开放给经济学院带来荡涤“文革”遗患、重振往日雄风的空前大好机遇，社会对高级经济理论与管理人才的火爆需求使经济学院各系各学科都亢奋起来，规模迅速扩张，人才空前兴旺，社会办学更为经济学院门前添一道英才云集、车马声喧的豪华风景线。如此形势，激励人，鼓舞人，使勤者更勤、忙者更忙。一批永远是牛年的质朴淳厚的默默奋进者，肩负着教学科研的重担，他们是经济学院里最可敬的中坚。1996年4月，经济学院这棵老树抽新枝，生长分孽出一个工商管理学院来，从领导到主力教师都是学业有成的青年学者，他们独当一面，虎虎有势，充满后来居上的朝气。然而机遇与挑战并存，建设与冲击相对，经济学院内部同时受到众所周知的一些负面影响，在一定程度上损坏了自然的和谐与真实的存在，使这所1982年就由教育部批准在全国重点大学中率先首建的老牌经济学院未能率先发展起来，不仅在总体学术水平上未能占据鳌头，而且有下滑陷落之势。今年是北大百年校庆，重温蔡元培先生“兼容并包”的办学方针再次受感动。改革开放以来，我们经济学院所缺乏的正是这种能纳百川的海涵。

在我担任副院长的数年里，我不能冒己压主有所作为，而由我来主持院务的院长任内从第一天起就开始倒计时，对院内外、校内外有识院友发出的拯救和重振经济学院的殷殷忠告，只能仓促中尽我所能，努力在学术的真实建设上为全院做点事。其中一项就是在获得名誉院长、校友、香港维德集团主席、菲律宾苏丹王庄启程

先生的热情赞同和支持,并得到工商管理学院的合作下,组织两院优秀年青学者中的几位著作这套丛书,希望为两院在新世纪的挺进发展中奠定一个良好的新起点,或开一个新风气。要玉成一件好事是不容易的,只要为公尽职尽责,不留众人腹诽,也就无愧无憾!

两院有一批在改革开放以后成长起来的九斤新人,他们学科知识博,外语水平高,信息技术好,展示两院新世纪的新希望。这套丛书虽是其中几位所写(在此我要向两院所有年青学者深表歉意,不能使每位优秀者都能参加这套丛书工作),但总体水平可见一斑。我自信这是一套高水平的新人新作,会使每位读者开卷有益、掩卷有思。

我衷心感谢名誉院长庄启程先生的热情支持!

我衷心感谢丛书作者的精心创造!

我衷心感谢经济科学出版社的同志们特别是赵东远同志的积极促成!

胡培地

一九九八年六月

目 录

第一章 导论	1
第一节 组织资本理论的研究现状.....	1
第二节 对现有组织资本理论的评价	13
第三节 进一步研究的意义和步骤	16
第二章 组织资本的产生动因与存在形式	21
第一节 不同组织形式下的企业效率	21
第二节 提高效率的组织激励与协调途径	36
第三节 组织激励和协调与企业组织资本的形成	53
第三章 组织资本的投资方式	70
第一节 分享型投资方式	70
第二节 参与型投资方式	92
第三节 文化型投资方式.....	103
第四章 组织资本的投资决策	120
第一节 个体假设的投资决策模型.....	120
第二节 群体假设的投资决策模型.....	138
第五章 组织资本理论在国有企业中的应用	156
第一节 国有企业组织激励与协调实践的回顾.....	156

第二节 国有企业组织激励与协调难点的理论分析..... 187

第三节 国有企业组织激励与协调机制的重构和优化
..... 196

注..... 210

参考文献..... 212

后记..... 220

第一章

导论

第一节 组织资本理论的研究现状

一、组织资本概念的形成和演变

组织资本概念的哲学起源可以追溯到中国古代的先哲们。例如,孔子说过:“为政以德,譬如北辰,居其所而众星共之”(《论语·为政》)。从管理的角度看,这也就是说,对一个组织(国家或者企业)施以德政,才能使组织成员都自觉地按照管理者的目标和规范来行动,从而达到最佳状态。孔子倡导的“德政”的中心是“和为贵”(《论语·学而》),也就是追求组织内部和谐的境界。但是孔子又强调“中庸”原则,提示人们如果为了达到组织和谐而偏废了其他目标,那么就是“过犹不及”(《论语·先进》)。

组织资本概念的经济学起源则要晚得多。Knight(1921)认识到提高生产力有多种投资选择,例如增加新的设备、发现或发展新的物质资源、改善组织或增加新的社会需要等。Knight(1967)进一步指出,有组织的努力使社会组织能够比个体单位生产出更多满足需要的产品;在历史过程中,效率提高的可能性会导致前所未有的专业化,从而要求更为精细和更为有效的协调和控制机制。Marshall(1961)认为“资本在相当大程度上存在于知识和组织

中”，并把企业组织归入非物质的财富。Kuznets(1965)为了拓宽资本的概念，提出现代的公众持股的有限责任公司的组织行为不同于私人企业，它存在着私人企业所没有的合作空间。Becker 和 Gordon(1966)把正规组织看作一种财产形式。他们认为，正规组织的所有者有权塑造、改变、解散或出售正规组织以实现其目标。因此，拥有正规组织意味着正规组织可以视为财产。

Prescott 和 Visscher(1980)最早从信息角度定义了组织资本(Organizational Capital)。他们提出，有关员工和任务特征的信息是厂商的一种资产。理由是这些信息影响着厂商的生产可能性集合并且与产品一道生产出来。他们把这种资产称为组织资本，并在生产函数中引入了厂商有关员工能力和工作特性的信息作为资本存量的一部分，用来说明调节组织资本存量的成本(即组织资本的投资)对厂商的增长率形成约束，从而试图解释厂商增长和规模分布中的一些现象。他们把获得有关员工个人的信息、群体的信息和厂商特有的人力资本作为组织资本的投资方式。换句话说，厂商拥有的员工个人信息、群体信息和其特有的人力资本就是其组织资本。厂商对员工个人信息产生需求是因为通过改善工人与工作任务之间的匹配性可以降低生产成本。每个工人的劳动技能以及对各种性质的工作任务的态度是不同的，所以组织的效率取决于在多大程度上按比较优势匹配了人员和工作任务。同样，在需要若干人进行合作才能完成的场合，有关群体成员特点的群体信息对加强群体内部成员的配合也是非常重要的前提。厂商特有的人力资本是指员工所具有的某种一定要在该企业才能发挥出来的技能。厂商特有的人力资本一般是通过岗位培训形成的。厂商的扩张客观上要求上述信息和特有的人力资本成比例增加，但是厂商获得这些信息和人力资本需要相应的投入，由此就对厂商的扩张形成某种制约。

Tomer(1987)则从人力资本的概念出发，把人力资本作了进一步的划分。

首先,人力资本分为厂商共有的人力资本和厂商特有的人力资本。后者是真正需要关注的对象。什么是厂商特有的人力资本呢?按照 Becker(1962)的提法,如果由于提供培训而较其他没有这样做的厂商获得了更高劳动生产力,这种培训的支出就是对厂商特有人力资本的投资。据此,Tomer 提出厂商特有的生产要素就是可以灵活地与其他生产要素结合并提高其生产力的要素。为了分析的需要,他把生产要素分成技术、员工和组织三类。技术是指厂商的含有现行技术知识在内的特定有形资本或技术活动;员工是那些拥有一定人力资本并受雇于企业的劳动者;组织则是反映组织资本投资的厂商内在联系的某种特征。由来源于组织方面的投入与这三种生产要素相互结合,就形成了有如表 1-1 的组合形式。

表 1-1 厂商特有人力资本与生产要素的组合形式

			来 源	
			员 工	组 织
结合对象	生产要素	技 术	A	D
		员 工	B	E
		组 织	C	F

其次,厂商特有的人力资本可以分为四类(见表 1-2)。第一类是纯人力资本。以 H—H 资本表示。纯人力资本是通过具体的操作培训形成的。员工获得的这种技能是厂商生产力的基础。如果员工离开企业,不能雇到以及培训出相当的人员,厂商的生产力就会降低。由于这种特性是与厂商的技术相联系而对组织功能没有直接贡献,所以属于表 1-1 中的 A 组合。

第二类是纯组织资本(O—O 资本)。纯组织资本可以通过正规组织结构的变化即劳动群体之间的正式关系和沟通渠道发生的

变化来理解。例如,组织结构的变化改变工人的组织行为从而改善了组织功能,因此提高了生产力。在这种情形下,工人本身的特性没有变化,仅仅是组织特性的变化引起了工人行为的改变。由于新的特性必须与其他没有发生变化的组织特征相结合,所以 O—O 资本是组织特有的,这就是表 1—1 中的 F 组合。同时,如果把这些组织特性也结合到技术和员工中去,那么就构成了这些要素特有的 O—O 资本了。这就是表 1—1 中的 D 组合和 E 组合。

表 1—2 人力资本的具体形态

特 征	纯人力资本	人力—组织资本的混合	纯组织资本
形 态	H—H 资本	H—O 资本 O—H 资本	O—O 资本

第三类是人力——组织资本即 H—O 资本。它是对组织功能产生贡献的个人行为特性。例如,大部分组织变化都需要大量的社会知识使组织成员了解他们的新作用。这个导向过程涉及改变态度、价值或者个人期望。获得社会知识可能比获得技术知识需要更长的时间。个人的特性例如态度、知识等的变化体现着对员工施加投入所产生的结果。由于这种结果是依附于组织的,所以这种投资是组织特有的,因此属于表 1—1 中的 C 组合。当组织中的成员在整体上进行调整以适应厂商的技术时,就形成了 A 组合。

第四类是组织——人力资本即 O—H 资本。O—H 资本来自厂商对有关员工当前和预期的实际特征或目标特征等信息的投资。这正是 Prescott 和 Visscher(1980)使用的组织资本概念。O—H 资本既可以体现在员工个人身上,也可以存在于组织之中。所以,它们分别构成 C 组合或 F 组合。

Tomer 运用以上两个表试图阐明组织资本的内含与外延。概括起来,第一,H—H 资本的特性是与技术相联系的并且是个人的特性。第二,由组织的新成员的正式或非正式的社会化构成的 H—O 资本来源于员工个人的特性,它是与厂商的组织、技术相联系

的。第三,当厂商获得有助于充分利用人力资源的信息时就形成了O—H资本。这种资本可以来源于组织或员工个人并同厂商的组织、技术或员工相结合。第四,O—O资本也是可以同任一要素结合的,但它只源于组织。在这个基础上,Tomer的组织资本定义是:组织资本是一种体现在组织关系、组织成员以及组织信息的汇集上,具有改善组织功能属性的人力资本。

二、Tomer组织资本理论的基础

到目前为止,Tomer(1987)即《组织资本:提高生产力和福利的途径》一书可以说是惟一一部系统阐述组织资本问题的论著。因而这里有必要重点对他的理论出发点和体系加以介绍。

Tomer(1987)一开头就明确他的组织资本理论是行为经济学的一个新的组成部分。然而照他的说法,行为经济学要在他把组织行为的观念与经济理论结合起来提出组织资本概念以后才能够形成。而事实上,他的理论的出发点还是根植于组织行为学、人力资本理论、X效率理论以及企业管理的实践上。

1. 组织行为学

组织行为学是一个流派纷呈的领域。Tomer根据论证组织特征与生产力潜力关系的需要,从组织进化、心理学、结构和个人等角度对有关文献进行了综述,并以此作为他的组织资本理论的一个支撑点。首先,组织生产力与组织进化的不同阶段有关。“公司达尔文主义者”认为公司进化分三个阶段即业主式公司、机械式公司和动态式公司。业主式公司完全由一个业主进行指挥和控制。虽然这样的公司可能成功和扩大,但其增长的潜力终究会受到业主控制不断扩张的大公司的能力限制。机械式公司引入了系统的经营方式,对预算、任务的界定、组织章程、程序说明、预测等都力求做到精确、可控。但在大公司运用系统经营方式提高了效率的同时,新的问题诸如挫折感、紧张、内耗以及牺牲创造力和减少成就感等又出现了。当出现创造性要求提高和很不确定的情况时,这些

问题不是挖掘人们的潜能而是抑制了人们的潜能。在公司进化的动态式阶段,系统的经营方式仍被保留,但是公司成员的创造力和活力却由于运用了领导、激励、目标管理、群体等行为科学知识而大大增强。其次,动态式公司在心理、结构和个体三个方面都优于机械式公司。在心理上,健康成熟的人倾向于相对独立、积极进取、发挥能力,然而机械式公司却要求员工在监控、被动和不能充分发挥主动性的状态下工作,结果成熟的人就会在心理上出现受挫感以及与周围环境格格不入等心理症状。此外,机械式公司也容易由于岗位的限制形成员工之间的敌意和冲突。在结构上,一方面,当工作任务、工作环境、工作关系由于客观结构因素变得更加不确定,需要加工信息和解决问题时,机械式公司缺乏有效的控制和协调机制;另一方面,泰勒的科学管理在使工作简单化、专业化和标准化的同时,也产生了工人的劳动动机和满意程度受到减弱等副作用。因此,机械式公司把人当机器使用,不能给工人提供丰富的工作内容和乐趣,从而对长期生产力的发展不利。在个体方面,个体能否融入群体决定着组织的效率。能够促进这种社会化的方式包括对员工的培训、组织员工的集体活动等。通过改变个人的技术和态度,使员工在工作中得到更大的满足,可以改善组织行为,提高厂商的生产力。这些在机械式公司中常常得不到重视。

2. 人力资本理论

Becker(1964)第一次突破实物和货币的资本形态,把无形的知识技能作为人力资本来分析教育投资现象。学历教育、岗位培训或者迁移都是人力资本投资的方式。Becker的分析重点放在岗位培训上。他认为培训可以分一般培训和特殊培训。一般与特殊的区别在于通过培训获得的技能是否仅仅对本企业的生产力起积极作用。如果接受培训者转到其他企业去,在本企业所学到的技能毫无用处,那么这种培训就是特殊培训。实际中的岗位培训往往介于一般培训与特殊培训之间,但对本企业的生产力促进作用更大一些。人力资本的投资者可以是个人,也可以是雇佣他们的企业或国

家。以此为依据,Becker 对个人之间、地区之间、不同年龄段之间以及不同专业之间的收益差别原因做出了开拓性的解释工作。如果说 Becker 给出了人力资本一般的分析框架,那么 Tomer 的工作就是试图由人力资本特殊的途径提炼出组织资本的概念。

3. X 效率理论

X 效率理论最早是由 Leibenstein(1966)提出来的。X 效率的另一面也就是 X 低效率,因此 X 的意思是低效率的原因未明。其中心思想是企业在实际经营中经常偏离新古典经济学假设的轨道,处于低效率的状态。

X 效率的概念来源于 Leibenstein 对一些现象和数据的观察。据说一是他在加州大学伯克利分校时,注意到由研究生担任的研究助理没有充分发挥作用;二是经济发展的模型与他及其他人在发展中国家的经历存在差别;三是数据表明:企业往往只需在内部组织稍作一些变动就能够提高产出;企业不是按照边际分析的原理来经营的;人力和实物资本以外的某种因素在工业化国家的增长中起着重要作用。这些现象都显示了与新古典理论的不一致。

Leibenstein(1966)及其以后的多篇论文围绕着 X 效率的原因提供了一套解释。其主要论点有:(1)个人是最基本的决策单位。在新古典经济学中,最基本的决策单位是家庭和厂商。这样新古典经济学就把可能造成低效率的行为及其机制回避了。因此,只有把分析的对象对准个人,才能真正把生产决策过程描述清楚;(2)选择性理性。人是有双重个性的。在一些场合,人确实会像新古典理论假设的那样去追求最大化,按理性原则去精确地计算得失。但在另一些场合,人也会退缩回来运用松弛的决策方式,不愿那么理性地追求最大化。因此,人的理性是选择性的而不是完全理性;(3)劳动合同的不完全性。劳动合同的特点决定厂商购买的是劳动时间,但是厂商的生产却要取决于员工的直接努力。由于合约的支付一方将付出的工资完全确定,而另一方将付出的努力无法明确,所以签约时找不到一个购买的时间与付出的努力之间的权衡点。(4)劳