

经济组织演化研究


高政利 著

*Research on the Evolution of
Economic Organization*

湖南商学院出版基金资助

经济组织演化研究

高政利 著

 上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

经济组织演化研究/高政利著. —上海:上海财经大学出版社,
2009. 8

ISBN 978-7-5642-0570-6/F·0570

I. 经… II. 高… III. 经济组织-研究 IV. F

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 127725 号

JINGJI ZUZHIXI YANHUA YANJIU

经济组织演化研究

高政利 著

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址:<http://www.sufep.com>

电子邮箱:webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海第二教育学院印刷厂印刷

上海远大印务发展有限公司装订

2009 年 8 月第 1 版 2009 年 8 月第 1 次印刷

890mm×1240mm 1/32 8.75 印张 189 千字
定价:20.00 元

前 言

本书前半部分是系统理论阐述,后半部分是针对经济组织及其演化的研究,各章节相互之间,既各自独立,又具有较强的整体性。

前五章沿着经济组织的产生、存续、发展路径演进,研究经济组织的权力结构安排所形成的制度对经济组织绩效的影响;并在外部环境影响下,从公共选择视角,研究组织与个体发展选择过程中,不断演化形成的新的权力结构所博弈形成的制序度;在市场诱致性制度影响下进行的强制性制度变迁安排中,研究经济组织制度对经济组织绩效影响。同时,组织不断与外部环境发生作用的过程本身是不断生成和演化知识共同体的过程,使得个体与组织相互之间权力不断演化。在研究知识对经济的不同贡献基础上,研究其对制度产生的不同影响。

后五章运用上述理论,从实证经济学与规范经济学角度对经济组织的演化加以研究,并针对经济组织的权威治理模式、中小经济组织的内部委托—代理模式、零售组织规模无边界的理论与实证、中小零售组织“自愿连锁”的不可能性、市场纵向结构约束:中小生产组织战略联盟(FRR)范式等进行了深入研究。

目 录

前言	1
1 经济组织的起源与存续	(1)
1.1 经济组织的起源	(3)
1.1.1 由分工产生的交易成本引致经济组织产生 ...	(3)
1.1.2 团队效应产生经济组织	(4)
1.2 经济组织起源的集群现象与共生模式	(5)
1.2.1 经济组织起源的集群现象	(6)
1.2.2 经济组织集群的共生模式	(7)
1.3 经济组织的生命存续.....	(10)
1.3.1 经济组织的生命周期理论与模型.....	(12)
1.3.2 经济组织的蜕变.....	(19)
2 经济组织中的权力配置与制度关系	(23)
2.1 经济组织制度.....	(25)
2.1.1 经济组织制度形成的不同观点.....	(25)
2.1.2 经济组织制度与绩效关系.....	(27)
2.2 经济组织中的权力.....	(28)

2.2.1	经济组织中的权力要素	(29)
2.2.2	经济组织中的权力要素转移	(31)
2.3	经济组织制度的产生与权力结构关系	(33)
2.3.1	股权权威决定制度制序	(34)
2.3.2	分散的股权权力演化形成制序	(34)
2.3.3	经济组织中的夏普利值权力结构	(36)
3	经济组织的权力结构安排	(45)
3.1	经济组织权力结构模式及其演化	(47)
3.1.1	经济组织权力结构安排模式	(47)
3.1.2	经济组织权力结构模式演化	(49)
3.2	董事会成员权力结构安排的效率影响	(52)
3.2.1	董事会领导权力结构安排对效率的影响	(54)
3.2.2	董事会成员数量安排对效率的影响	(56)
3.2.3	董事会成员构成安排对效率的影响	(58)
3.2.4	董事会成员持股比例对效率的影响	(64)
4	公共选择视角:制度的博弈互生	(71)
4.1	公共选择视角:经济组织制度效率与个体行为选择	(73)
4.1.1	经济组织制度效率	(73)
4.1.2	经济组织与个体行为选择	(75)
4.2	制度效率均衡的双刃特征	(77)
4.2.1	组织制度失衡:个体与组织寻求发展的选择	(78)

4.2.2	组织制度效率均衡:利益集团博弈互生的结果	···	(79)
4.3	经济组织制度的宽放效应	·····	(81)
4.3.1	制度内核:最大群体范围内的利益最小认同	·····	(81)
4.3.2	组织制度:最小群体范围内的利益最大认同	·····	(84)
4.4	经济组织制度的“制序度”	·····	(88)
4.4.1	诱致性制度变迁的影响要素	·····	(88)
4.4.2	强制性制度变迁的“制序度”	·····	(90)
4.5	强制性制度倾斜安排的效率思考	·····	(93)
4.5.1	个体阶层、数量对制度体系认同程度	·····	(93)
4.5.2	制度体系完善程度与制度执行者素质	·····	(94)
5	经济组织知识转化经济及其评价与计量	·····	(99)
5.1	知识及知识经济解释	·····	(102)
5.2	知识及其知识经济转化的影响因素	·····	(105)
5.2.1	动态多样差异性知识	·····	(106)
5.2.2	影响知识经济转化的主要因素	·····	(108)
5.3	知识转化经济的风险与能力评价	·····	(113)
5.3.1	知识转化经济的风险评价系统	·····	(113)
5.3.2	知识转化经济的能力评价	·····	(116)
5.4	可用于知识经济分析、评价与计量的知识域	·····	(118)
5.4.1	静态知识与静态点知识	·····	(118)
5.4.2	个体动态点知识	·····	(119)

5.4.3	个体结构知识与个体边际结构知识	(120)
5.4.4	模块化组织结构知识	(121)
5.4.5	组织边际结构知识	(122)
5.5	知识域的微观经济学理论	(124)
5.5.1	知识经济的规模与速度交替战略转换规律.....	(124)
5.5.2	等结构知识经济曲线	(126)
5.5.3	等结构知识经济的动态点知识边际替代率.....	(127)
5.5.4	结构知识中的动态点知识量的最优比例的经济分 析——预算线.....	(128)
5.6	知识域模块单元中的动态点知识经济计量	(129)
6	经济组织的权威治理模式	(139)
6.1	经济组织的“权威”观与效率	(141)
6.1.1	经济组织的权威观	(141)
6.1.2	经济组织的权威效率	(143)
6.2	经济组织的权威治理	(144)
6.2.1	权威的相机治理	(146)
6.2.2	科层的内部竞争治理	(148)
6.2.3	基层小团队治理	(150)
6.3	权威治理的效率模型及其经济解释	(151)
6.3.1	随机机制的多个最优解	(153)
6.3.2	随机机制的唯一最优解	(154)

7 中小经济组织的内部委托—代理模式	(159)
7.1 中小经济组织发展的不同观点与调查样本	(161)
7.1.1 影响中小经济组织发展的不同观点	(161)
7.1.2 中小经济组织问卷调查样本与信度	(163)
7.2 中小经济组织治理的影响因素与调查状况	(164)
7.2.1 文化背景影响董事会成员结构	(164)
7.2.2 融资环境约束决定股权高度集中	(166)
7.2.3 不完善的市场机制,影响股权和董事会结构	(167)
7.3 中小经济组织权力安排:内部相互委托—代理模式	(169)
7.3.1 董事长、总经理权力安排:三权合一	(169)
7.3.2 股东会、董事会、监事会权力安排:三会合一	(171)
7.4 中小经济组织内部相互委托—代理模式成因分析	(174)
7.4.1 目标冲突下的风险收益因素	(174)
7.4.2 监督激励机制下的效率因素	(175)
7.4.3 剩余索取权的控制权博弈因素	(177)
7.5 环境约束:三权合一的内部相互委托—代理模式	(178)
7.5.1 中小经济组织的被组织发展条件	(179)
7.5.2 中小经济组织的自组织发展选择	(180)
7.6 内部相互委托—代理团队效率与信息检验	(181)
7.6.1 内部委托—代理的团队效率分析	(181)

7.6.2 内部委托—代理的团队信息检验	(184)
7.7 三权合一的内部委托—代理的现实效率	(187)
7.7.1 内部相互委托—代理模式的自我效率保障	
.....	(187)
7.7.2 内部相互委托—代理模式的效率改进思考	
.....	(189)
8 零售(连锁)组织规模无边界的理论与实证	(195)
8.1 企业组织规模边界理论	(197)
8.1.1 企业组织规模边界的经典理论	(198)
8.1.2 企业组织规模边界的动态理论	(199)
8.1.3 企业规模无边界理论	(200)
8.2 零售(连锁)组织本质与规模无边界特征	(201)
8.2.1 零售组织与生产企业本质区别	(202)
8.2.2 零售(连锁)组织模式特征	(202)
8.3 零售(连锁)组织规模边界模型条件假设	(204)
8.3.1 零售(连锁)组织规模边界的外部条件假设	
.....	(204)
8.3.2 零售(连锁)组织规模边界的内部因素假设	
.....	(204)
8.4 零售(连锁)组织规模边界的实证分析	(206)
8.5 实证检测	(209)
8.6 推论	(212)

9 中小零售组织“自愿连锁”的不可能性	(217)
9.1 零售组织自愿连锁运行的理论依据及其假说	...	(220)
9.1.1 零售组织自愿连锁运行的理论依据	(220)
9.1.2 零售组织自愿连锁运行的假说演绎	(223)
9.2 零售组织自愿连锁的运行与结论	(225)
9.2.1 零售组织自愿连锁合作的经济分析	(226)
9.2.2 零售组织自愿连锁合作的不可能性	(228)
9.3 零售组织自愿连锁的理性思考	(232)
9.3.1 动态资源收益权影响自愿连锁组织的和谐发展	(233)
9.3.2 契约的不可完善性与物流配送信息系统所有权的设立两难	(234)
10 市场纵向结构约束：中小生产组织战略联盟(FRR)范式	(237)
10.1 零售市场通道费认识争议与战略联盟理论	(239)
10.1.1 零售市场通道费认识争议	(239)
10.1.2 经济组织战略联盟理论	(241)
10.2 中小生产组织战略联盟资源——关联性功能互补商品范式	(243)
10.2.1 中小生产组织关联性功能互补商品	(243)
10.2.2 关联性功能互补商品零售终端战略联盟	(245)
10.3 关联性功能互补商品战略联盟——稳定性协同	(247)

10.3.1 关联性功能互补商品——相互贡献协同模式 …	(247)
10.3.2 相互贡献协同——稳定性点的解及其经济解释	(249)
10.4 商品零售终端联盟——店面品牌连锁集团组织(FRR)范式	(251)
10.4.1 生产商、零售商——经济生产、订货批量约束 …	(251)
10.4.2 关联性功能互补商品单店——零售(连锁)集团组织	(253)
10.5 零售市场新型的集团化组织与横向竞争预测	(255)
10.5.1 新型的集团化组织的产生	(256)
10.5.2 零售市场横向竞争趋于激烈	(257)
后记	(265)



经济组织的起源与存续

分工产生的交易成本和团队效应是经济组织的两种诱发起源方式。经济组织的产生,并不意味着能够存续与发展,存在经济组织起源的集群现象与共生模式。在生命周期下的发展是经济组织通过经济形体、实物形体和产品三个方面选择蜕变的结果。

1.1 经济组织的起源

自从亚当·斯密对专业化分工与合作的效率论述之后，对经济组织的产生与演化认识形成了科斯的企业组织的市场替代说；威廉姆森的专用性资产异质多样性说；阿尔钦、德姆塞茨的资源分属于不同个人的产品总产出大于分产出之和的团队条件说。而对于组织化的方式，协同学创始人 H. 哈肯 (H. Haken) 将其分为自组织和被组织，他认为系统在没有外界干预而获得空间的、时间的功能结构系统过程称为自组织，反之称为被组织；V. 范伯格 (V. Vanberg) 将组织分为组织合作型和交易合作型，前者是通过等级制或科层制结构，按照既定的规则实现既定目标，而后者是通过自发形成的交易规则对某一事件进行合作；由此，诺斯认为组织是受益于同一制度的人；阿罗认为组织是追求共同目标最大化的一群个体。公司理论将经济组织视为法律拟制的商业组织，称为“法律模型”。从新制度经济学视角，经济组织的起源目前存在以下两种诱发方式：一是由于分工产生的交易成本所引致，二是团队效应。

1.1.1 由分工产生的交易成本引致经济组织产生

斯密认为，分工所带来的专业化并通过合作可以提高组

织效率。因此,科斯指出,由于分工提高效率的同时又产生了交易成本,当市场分工的边际交易成本等于企业组织的边际交易成本时,通过建立组织取代市场交易以降低成本。

交易成本由威廉姆森、哈特和克莱茵等加以研究并得到发展。威廉姆森指出,交易具有异质和多样性,各种交易特征及其成本差异决定了组织形式的选择,而实物资本的不可分割性和信息的不可分离性导致了内部组织对市场组织的替代。其交易异质性由不确定性、交易发生的频数、资产专用性程度所组成,资产专用性主要有特殊地点、特殊实物和特殊人力资本等三种类型,当交易资产专用性程度较低时,可以通过市场合约联结生产的各个工艺阶段。哈特、穆尔为此提供了何时应该在企业内部或是通过市场进行交易的一个理论框架;张小宁对威廉姆森所提出的不可分离性作了进一步分析,提出经济组织是非分工合作、直接合作和不可分离合作的结果。

1.1.2 团队效应产生经济组织

该结论由阿尔钦和德姆塞茨、奥尔森等人从团队生产角度研究并发展起来。阿尔钦、登姆塞茨认为,以命令、权威或纪律处分解企业效率并不比市场更有优势,但由于组织需要使用不属于一个人的几种资源,并且,这些资源分别生产之和小于合作总产出,那么,经济组织就会产生。因此,阿尔钦、德姆塞茨指出,经济组织是生产要素间的一组合约,其产生的条件是:(1)使用几种类型的资源;(2)其产品不是每一参与合

作的资源的分产出之和,由一个追加的因素创造了团队组织问题;(3)团队生产所使用的所有资源不属于一个人。

奥尔森认为,如果由某一个体单独提供一定量的集体物品也能从中获益,则这种集体物品就会被提供,队生产就会被采用。如果个体所得到的收益随组织发展而增加,那么集体物品就会被提供到最优,经济组织就会被维持。因此,他认为如果生产是由团队进行,并且团队总产出大于团队成员分别产出之和,其增加的集体物品足以弥补组织监督、激励团队成员的成本,团队生产就会被采用,经济组织就会产生。这意味着团队的集体物品剔除团队成员单个生产时的报酬和监督、激励团队成员的成本后,团队仍然有剩余,组织就会产生,其经济组织的规模边界将被界定在团队总产出与管理团队成本的交点上。

1.2 经济组织起源的集群 现象与共生模式

英国经济学家马歇尔较早研究产业的集群现象,并将其分为有赖于产业发展的外部规模和有赖于个别企业资源、组织和经营效率的内部规模两类经济。美国哈佛大学商学院教授波特(Poter, 1990, 1994, 1998)将产业集群纳入竞争优势理论分析框架中,认为生产要素、需求条件、战略结构与竞争、相关支持性产业四个相互作用的关键要素构成双向强化动力的