

第一章

企业理论的演进

企业理论是过去 20 年间主流经济学中发展最为迅速、成果最为丰富的领域之一。它与交易费用经济学、信息经济学、博弈论、激励机制设计理论相互交叉，极大地充实了微观经济学的内容，改进了人们对市场机制和企业组织及其运行规则的认识。现代企业理论是在对新古典经济学的反思和批判中发展起来的。企业理论家信奉的哲学观点是“存在的就是合理的”。因此，企业理论家重新探讨所观测到的企业种种制度安排的深层经济原因，而这些制度安排在新古典经济学中被简单的假设所替代。

企业理论已历时两百多年，至今仍未形成公认的分析框架。温特、潘罗斯曾分析企业理论无法统一的原因。所谓“企业”绝不是一个能够明确划定的实体，它不是可以观测的，从物体上与其他实体分离出来的，如果不讨论企业做什么，或在企业中所做的事，要定义企业是极其困难的。这样一来，每一个分析者都可以自由地选择企业诸多特征中自己感兴趣的几个特征，然后根据这些特征来定义企业，并以此为逻辑立足点展开自己的理论体系，结果是各种理论并存共融。

经过大浪淘沙，在历史的长河中至今深具影响的企业理论有劳动分工理论、新古典企业理论、企业契约理论和企业能力理论，

其中企业能力理论在 20 世纪 80 年代以来发展迅速，而企业核心专长理论正是企业能力理论的最新发展。能力理论认为，企业是不同的能力和资源组成的集合，没有两个公司是相似的，因为没有两个公司具有同样经验，获取同样的资源和技能，或建立同样的组织文化，这些资源和能力决定了公司运作的效率和效益。我们准备引入比较研究的分析方法，以能力理论来简要评述劳动分工理论、新古典企业理论、企业契约理论，从中找出它们的缺失，从而为后面推出能力理论和核心专长理论奠定基础。

我们认为，现代企业理论按其内容可划分为四部分：

1. 企业的本质和边界。企业为什么会产生？企业的本质是什么？企业与市场的边界在哪里？决定企业合并或分拆的因素是什么？

2. 企业内部的组织结构。科层结构的利弊各有哪些？怎样设计高效的组织结构？怎样有效利用信息？怎样设计和实施激励、晋升机制？

3. 企业的资本结构。在企业全部的资本构成中，股票和债务的比例如何确定？怎样进行融资、投资？怎样进行资本经营？破产的机制是怎样的？

4. 企业所有权和控制权的分离。企业的所有权是什么？企业的委托人如何监督代理人？资本市场、劳动力市场、产品市场如何制约经营者？经营者行为是怎样的？

企业能力理论主要关注企业的本质、边界等，所以在介绍劳动分工论、新古典企业理论、企业契约理论时，也偏重于企业这方面的评述。

一、劳动分工理论

在某种程度上可以说，能力理论是 200 多年前亚当·斯密

(Adam Smith)劳动分工理论的继承和发展。斯密的劳动分工理论极大地提高了企业的生产效率，对企业的生产管理影响深远。当然，企业能力理论不是劳动分工理论的简单重复，而是有着本质区别：斯密的分工理论强调劳动分工——生产流程中的分工，而现代的企业能力理论则关注于企业的能力分工。

（一）劳动分工提高效率

能力理论可以追溯到亚当·斯密 1776 年出版的《国民财富的性质和原因的研究》。在这部煌煌大作的第一篇，斯密试图分析劳动分工是如何影响劳动生产率并进而影响经济成长的。斯密著作的第一句话就是：“劳动生产力上最大的增进，以及运用劳动时所表现的更大的熟练、技巧和判断力，似乎都是分工的结果。”劳动分工是指如何把生产过程中的各项工作任务分解到个人，每一个人做各自独立承担的一部分工作。例如，斯密分析了一个制针厂的劳动分工，在当时的历史条件下，制针过程被分解成不少于十八个不同的作业工序，每道工序由单个工人完成，以此提高生产效率。

那么，劳动分工是如何提高生产效率的呢？斯密提出三点理由：

第一，劳动者的技巧因专业而日进。劳动者熟练程度的增进，势必增加他所能完成的工作量。工人重复做类似的工作有利于提高生产效率。由于简单工作可以频繁地不断重复，所以把生产分解为简单的工序可以提高效率。

第二，由一种工作转到另一种工作，通常须损失不少时间，有了分工，就可以免除这种损失。把复杂的工作任务分解为众多简单的作业工序，工人由一项工作转向做另一项工作的转换成本大幅度降低，分工降低了生产成本。

第三，许多简化劳动和缩减劳动的机械的发明，使一个人能够做许多人的工作。一个劳动者专门从事一项简单的工作，有利于

劳动者寻求以机器代替手工的有效途径。^①

但是 仔细分析亚当·斯密的劳动分工理论，会发现这样的问题，分工既然能够提高生产效率，那么限制劳动分工、妨碍规模经济和经济成长的因素又是什么呢？为了回答这一问题，斯密提出了著名的“分工受市场范围的限制”的命题：“分工起因于交换能力，分工的程度因此总要受交换能力大小的限制，换言之，要受市场广狭的限制。”约一百五十年后 杨格 (A. Young, 1928) 称赞斯密定理是“在任何一部经济学著作中都能找到的最具启发性和影响力的命题之一”。杨格在其经典文献《递增报酬与经济进步》中认为，斯密定理应当在经济学中起到基石和中心作用，并把它大大发挥一番 他说 市场依赖于购买力 即实际购买力 而收入依赖于劳动生产率，劳动生产率依赖于劳动分工的水平，这当然不是简单的同义反复，而是隐含着深刻的经济意义，通俗地说这是一个良性循环，或者科学地说，这是一个正反馈机制，能够促进劳动分工的自我增强。只要市场能够得到拓展，就可以把复杂的工作任务分解为越来越精细的简单作业。

（二 契约理论、能力理论对劳动分工理论的评论

按照企业契约理论的解释，分工（专业化经济）与交易费用确实存在着冲突。每个人作为消费者偏好多样化的消费，而作为生产者偏好专业化生产。由于这个冲突，当交易效率低下时，分工的好处被交易费用所抵消，人们会选择较低的分工程度。当交易效率较高时，分工的收益超越相对的交易费用，市场均衡的分工程度也会上升。而当分工程度上升时，市场容量会扩大，生产率、贸易依存度、生产集中程度、市场一体化程度、个人专业水平、专业化部门数量都会上升。

① 亚当·斯密：《国民财富的性质和原因的研究》商务印书馆 1996 年版。

与此相对，李嘉图的国际贸易理论认为，部门或企业的生产资源和能力是外生的，并不需要从内部作出解释。典型事例是，英格兰和葡萄牙的贸易往来被解释为两个国家在生产方面的专业化分工。在这一事例中，葡萄牙更适于生产白酒，而英格兰则更擅长生产亚麻布。这种差异导致了对两个国家都有利的国际贸易的产生，因为每个国家都专门生产他们最拿手的物品。

顺便提一句，根据雷让胡佛的论述，把生产流程分解为日益简单的工序即分工的过程是一个连续的“发现过程”，是在企业内部不断产生各种生产可能性知识的过程，是一个持续的试错过程，而不是像新古典经济学生产理论假设的一系列备选方案择优选择的过程。

劳动奥地利学派的哈耶克在 1937 年就任伦敦经济学会主席的演说中认为 如果亚当·斯密的劳动分工理论已经成为经济学基石，那么由于劳动分工引起的知识的分工就应当成为经济学的核心或更重要的部分。而对于企业来说，知识主要表现为能力这种形式，也就是说，能力分工应当成为管理学研究的核心。

总而言之，劳动分工理论强调个人之间的分工，而能力理论关注企业之间的分工；劳动分工理论强调生产流程中的分工，能力理论关注企业能力的分工。当然，与斯密所处的资本主义早期时代相比，当今世界已发生了根本性的变化，尤其是生产过剩替代短缺经济，知识经济替代工业经济，消费者主权替代企业主权，继续片面强调劳动分工已不合时宜 分工应当与‘合工’辩证地统一起来。

二、新古典企业理论——生产能力理论

19 世纪末，马歇尔将当时各种经济学理论整合为一个均衡价格理论体系 写成了《经济学原理》这一折中主义的产物被认为是古典经济学的复兴，故被尊为“新古典经济学”。而新古典微观经

济学的理论框架是马歇尔在 20 世纪 30 年代定型的。马歇尔假定一个社会分为两部分人，一部分是纯粹消费者，另一部分人是纯粹生产者，代表性企业是生产者的恰当研究单位，代表性家庭是消费者的恰当研究单位，生产决策与消费决策分开。

（一）新古典企业理论的逻辑起点

马歇尔为什么以此作为其分析的逻辑起始点呢？杨小凯从建立数学模型的技术限制出发，作了推测：在现实生活中最优决策一般是角点解，例如某人买汽车，这意味着他自己不生产汽车。或者某人卖一种产品，他一般不会同时买这种产品。这就意味着某些变量取零值，数学上叫作角点解。古典经济学研究重点是专业化、分工和生产力的关系，这种研究要变成数学模型就必然要引进角点解，因为专业化就意味着某些产品的产出量是零。而当时人们还不知道决策问题中处理角点解的库恩-塔克尔（Kuhn-Tucker）方法，所以必须设法避免角点解，而运用以内点解为基础的边际分析。这样，马歇尔把社会分成纯粹消费者和纯粹生产者，而且纯粹消费者偏好多多样化的消费，所以最优决策一定是内点解而不是角点解。生产中没有内生的规模经济，因此生产决策也不是角点解。这些假定都成为新古典微观经济学的标准假定。纯粹消费者和纯粹生产者分离的假定，严重影响到经济学的发展方向，经济研究重点从古典经济学的专业化和经济组织转到了新古典经济学给定组织的资源配置。简而言之，企业是给定的，那么企业为什么会产生？企业的本质是什么？这类问题就按下不表了，企业仅是一个黑箱。按照现代企业理论看，新古典微观经济学的企业理论严格地说不能作为企业理论，它将企业当作一个生产函数，假定其有一个人格化的目标函数——利润最大化，企业是一种投入与产出之间的技术关系。

（二）对新古典方法论的思考

有人认为，新古典企业理论选择企业外在的约束因素来分析对企业经营行为和经营绩效的影响，因为这些因素及其影响比较容易分析，而企业内部的因素在当时难以下手。这样，新古典的对企业的分析方法可简单地概括为由外向内，即企业经营环境和产业态势决定企业竞争战略，而忽略了各个企业自身的能力和资源的差异。以马克思的观点看，把外因作为事物的决定因素，显然是错误的，至少是不全面的，因为内因才是根本的、决定性的。

经济学理论必须对错综复杂的现实经济活动进行高度概括，去粗存精，去伪存真，把握经济关系的实质，构造出抽象而精炼的所谓经济模型，并借助模型深入研究，发现、揭示经济规律。既然经济模型的建立是为了解释、预测经济现象，它必须受到经济实践的检验。在经济学中，一般有两种检验途径：一种是直接检验，即检验理论模型的基本假设和描述是否有合理的现实依据。另一种是间接检验，即检验理论所揭示的规律和论断是否与实际经验相符。主张间接检验的经济学家认为，理论的本质乃是一定程度的抽象。从这个意义上说，任何理论都是建立在“不现实”的基础上的。他们认为，理论的价值在于其解释和预测现实的能力，因此，经济理论正确与否的最终考验在于理论结论是否与观察到的经济现象相接近。诺贝尔经济学奖获得者米尔顿·弗里德曼曾以台球游戏作比喻说明间接检验的理由：经典物理学中关于速度、动量和角度的定律是台球游戏正确的理论模型，台球高手在打球时，似乎都遵循这些定律。但如果让他们如实回答是否懂得这些定律，大多数人会承认不懂。既然这些物理定律对台球手的操作作出了十分正确的描述和预测，那就不能因为台球手不懂这些定律而将它们看作是不合理的理论模型。

可叹的是，经济理论发展到目前阶段尚不能令人满意地概括

和抽象复杂的经济现实。爱因斯坦说过，“真科学的精髓在于将事物尽可能地简化但又不过分简化”。在经济学中，某一理论所简略的因素，也许正是持不同观点的理论所特别强调的因素。因此，观察到的现象与理论推断出不相符合的结果，未必能推翻该理论，理论的倡导者可以强调意外因素或非经济因素来加以辩护；反之亦然，实践经验与理论推测相一致亦未必能证明理论的正确，理论的反对者可以强调被模型所简化的因素，从而对理论假设前提的现实性提出质疑。经济现象又不比某些自然现象，既不能人为地在实验室里反复演示，又不能将其他经济、社会变量控制起来，孤立地观察研究某一变量的运动规律。因此，经济理论的实证检验，无论是直接的还是间接的，常常难以令人信服。实践检验的困难，使经济理论常常脱离实际，偏重逻辑严密性。

（三）企业契约理论对新古典企业理论的评论

新古典学派把经济学看作研究稀缺资源通过市场各种可供选择的用途进行有效配置的学问。因此，它主要关注市场即价格的配置效率——帕累托效率及其实现条件，而完全疏漏了企业内部效率。新古典理论假设，企业是根据生产函数和成本函数进行生产的，换言之，就是企业总是在既定投入和技术水平下实现产量极大化和单位成本极小化的。投入产出（或成本产出）关系，只是一种与每个人的决策行为无关的纯技术关系。从企业契约理论来看，新古典企业理论隐含着这样两个假定：

第一，完全理性。无论是生产者还是消费者，都是理性的经济人，他们的行为，都是实现极大化的行为。比如，企业的行为是追求利润或其他目标极大化，家庭的行为是追求效用极大化。

个人的理性行为可分作两个层次。首先，人的理性表现在确立其所追求目标的过程中。然后，一旦目标选定，理性则表现在实现目标的过程中。经济学所研究的理性行为，主要是实现既定

目标过程中的理性行为。它一般不研究选择、确定目标过程中的理性行为。就是说 经济学中,个人的偏好或欲望、口味是给定的,经济理论则在给定的偏好的前提下描述预测个人的理性行为。至于个人何以养成或染上这一偏好,则不是经济学的研究课题。经济学家认为,个人的偏好有较大的任意性。当然,个人偏好的形成和发展 在很大程度上也许可以从心理学、社会学、宗教、信仰等角度去解释。但是,社会经济活动也必定影响、改变个人的偏好或欲望。因此,给定偏好的假设不免有其局限性。

个人的理性行为在经济学中有比较狭隘而严格的解释,那就是实际上的最优行为。而经济学中的最优与否,完全是以经济成本或经济利益的尺度来衡量的。

第二,确定性。外部市场环境的确定性,或者虽然不确定,但可以获得外部市场环境完全的信息,即信息的完全性和对称性,经济人肯定会对环境的变化作出充分的反应。劳动合同是完整的,这就是说,不仅对于员工的报酬是确定的,而且员工的劳动时间和努力程度也是确定的。员工的努力程度是一个既定的常量。在企业内部,员工的行为就是为了实现企业的目标,比如说利润极大化,换言之,员工没有与企业的目标和利益不相一致,甚至冲突的目标利益。企业的经济活动没有外部经济效应。

但是,在现实世界中,完全理性和确定性都是不存在的,因此以此为前提的新古典企业理论也就离开了经济实际,科斯称之为“黑板经济学”。

(四) 能力理论对新古典企业理论的评论

现代企业理论的发展几乎在所有方面打破了新古典企业理论的分析,从能力理论观点来看,新古典企业理论只关注投入产出的生产活动,因此可以称之为“生产能力论”。企业能力理论打破了“企业黑箱论”认真探索研究企业组织的内部 比如 提出了企业

以及其他类型的经济组织的生存问题；反对均衡假设，即试图把企业描述成在本质上同一的组织；以知识和能力假设打破传统理论，并试图以此说明企业是一个学习型组织等。

当然，这并不意味着把企业作为一个生产活动组织的分析过程是完全错误的，问题在于运用生产能力理论进行分析的目的是什么（马克罗普 Machlup, 1967）。简洁明了的价格理论分析，并不一定错误。如果我们感兴趣的问题集中于假设提高销售时某一行业产品的供应如何变化，依据价格理论，我们就能清楚地描绘出一个企业的销售图，因为此时我们关心的其实不是企业的行为，而是整个产业的行为。然而，对于其他一些分析目的，新古典企业理论就显得距现实非常遥远了。新古典企业理论不能帮助我们理解企业内部组织，不能理解企业范围内的整体布局，不能理解企业中的一般契约关系，而且在引导理解企业战略管理方面尤其乏力，也不能帮助我们理解企业绩效和国家经济效益之间是如何联系在一起的。

在某种程度上 正是为了这些“其他的目的”我们才看到理论界冲破重重压力 在过去的 20 年间企业理论研究出现了繁荣的景象。而且，现代企业理论研究发展迅速，并日益成为当今理论经济学、信息经济学、不确定决策学、经济法学和产业组织理论等相关理论发展的重要理论工具。其实，现代企业理论的诸多分支已经渗透到了上述研究领域。例如，阿蒙·阿尔钦和哈罗德·德姆塞茨有关企业理论的经典著作，就是一部他们在产权经济学前期研究的代表作 也是罗纳德·科斯在产权、交易费用和外部性等方面研究成果的发展。而桑福德·格罗斯曼 (Sanford Grossman) 和奥利沃·哈特 (Oliver Hart) 则是在推动他们的不完全企业契约论发展过程中引入了博弈论。

能力理论认为，企业是不同的知识、能力和核心专长组成的集

合体，没有两个公司是相似的，因为没有两个公司具有同样经验，获取同样的资源和技能，或建立同样的组织文化，这些资源和能力决定了公司运作的效率和效益。对于企业拥有解决问题的知识和能力，新古典企业理论有两个隐含的假设：

第一，企业能力是无限的，即企业可以解决一切问题，似乎每个企业可以无视自身能力的限制，按照既定的投入产出关系进行生产，或进入任何有利可图的产业，实施多角化经营。这显然远离了经济现实。

第二，企业之间的能力是无差别的，即能力同质，虽然马歇尔个人曾把每个产业都看作是由一系列在生产规模、企业寿命、专业知识、组织结构、生产成本、市场份额等方面都不同的异质企业组成的，但新古典企业理论认为企业除了规模不同之外，其余方面都是同质的。这样企业的竞争优势不可能来自企业内部，而只可能来自外部，即经营环境。这是波特的产业定位的逻辑起点，换句话说，在新古典企业理论的框架下，企业战略管理只能偏重于外部市场环境的分析。

新古典企业理论既没有说明企业产生的原因，也没有解释企业组织的经济学意义，它主要研究在技术给定的条件下不同生产要素的最优组合和给定资源条件下不同产品产量的最优组合。从这个意义上说，新古典企业理论只能被称作生产能力理论。

三、企业契约理论

交易费用经济学是新制度经济学中的一个重要组成部分。它的奠基之作——科斯的《企业的性质》发表在 1937 年，但其重大进展却发生在 20 世纪 70 年代以后。这一学说的重要代表人物有威廉姆森 (Williamson) 和张五常等。交易费用经济学对企业的研究形成了企业契约理论，对企业契约理论作出系统发展的则是威廉

姆森 其代表作是《市场和科层》及《资本主义的经济制度》。

（一）企业契约理论的框架

威廉姆森的企业契约理论是建立在以往的理论基础之上的，这些理论主要是康芒斯（Commons）的制度经济学、科斯的《企业的性质》、哈耶克（Hayek）的关于合理的经济秩序的论述以及关于市场失灵等诸多理论。

1. 有限理性和不确定性

有限理性最早是由西蒙提出的，意指人的行为是“意欲合理，但只能有限地达到”。有限理性主要表现在两个方面：其一是人的认知能力是有限度的，其二则表现在语言上的障碍。

人的认知能力方面的限制是指个人在无误地接收、储存、恢复以及处理信息时是有限制的。冯·诺伊曼和莫根斯坦用下棋的例子来说明人的这种认知能力的限制。他们认为，如果国际象棋真的能够给出一个完整的决策树的话，则国际象棋就显得索然无味了（因为尚未开局 选手已知道了结果），他们的分析表明 棋赛的结果只有三种情况是可以确定的，这就是或胜或败或平。

西蒙观察到有限理性这一事实并指出，仅仅因为个人在知识、预测、技艺以及时间上是有限制的，所以组织才是人类达到目的的一个有用手段。在西蒙看来，组织的出现就是为了节省人的有限理性。

有限理性的第二个表现是语言的限制，它指不管人们多么地努力，人们在使用文字、数字、图表等来表达自己的知识或感情时是有限制的。这种限制的原因是交流所需的一套专用语言还没有在交流的双方之间发展起来，当出现这种语言上的障碍时，人们将诉诸其他工具来进行交流 如示范、边学边干等。

有限理性这一概念尽管重要，但也只有在不确定性或复杂性这一条件下才有意义。当不确定性或复杂性不复存在时，人们在行动一开始就可以对这一行动整个过程事先加以规定，这种情况下的行为通常被称为是理性的。

然而，构成经济问题的环境通常是不确定或复杂的。因为交易是在不确定性或复杂性条件下进行的，要将一笔交易完成的整个决策图画出要花费昂贵代价，有时甚至是不可能的。因此，有限理性约束的存在，从效率角度上说，使得对完成一项交易可供使用的各种类型的组织形式的评价显得至关重要。

简言之，只要不确定性或复杂性上升到一定的程度，有限理性就会出现，而此时对各种制度形式的比较和选择就成了企业契约理论的中心议题。

2. 机会主义和小数条件

机会主义和小数条件是威廉姆森企业契约理论中的第二组概念。机会主义是关于经济活动中行为主体的一个基本假定，它是指行为主体在交易活动中不仅追逐自利的目标，而且在追逐自利目标的同时会使用策略性行为，这些策略性行为包括隐瞒真实信息、交易意图的不实陈述和欺诈等等。这一假定也是对新古典经济学中“经济人”假定的一个基本扩展。新古典经济学中的经济人是追逐自利目标的，但在追逐自利目标的过程中不包括策略性行为。

在市场交易活动中，机会主义受到来自大数条件的约束。也就是说，机会主义倾向只有在小数条件下才表现得更为严重。

所谓大数条件是指交易双方面临的可供选择的交易对手很多。在这样的条件下，一方如果有严重的机会主义行为，交易另一方很快就会谋求与其他潜在的交易对手进行交易。在大数条件下，所有的交易方都清楚地意识到机会主义倾向的严重后果，所以

机会主义行为通常处于被抑制状态。

小数条件 (Small Number Condition) 与之相反, 如果交易一方面面临的可供选择的交易对手不多, 则交易另一方会表现出较为严重的机会主义倾向。

需要强调的是, 在缔约的初始状态, 即使交易双方面临的是一个大数条件, 但随着时间的推移, 这一条件也会转化为小数条件。这里的主要原因是, 起始面临大数条件的交易双方在经历了一定时期缔约活动后, 双方会建立起关于处理一项交易活动的共同经验和共同语言, 这种共同经验和共同语言会使交易活动中有关缔约、履行及监督上的费用大为减少, 而双方寻找交易对手的环节也省却了。当这些被节省的费用大于一方放弃现有的交易对手而寻找新的交易对手所花费的费用时, 这一方通常不愿意去寻找新的交易对手而继续与现有的交易对手进行缔约。如果交易对方也面临上述同样的状况, 则起始缔约活动的大数条件就转化成了小数条件。

在企业契约理论中, 机会主义是与小数条件联系在一起的, 由于小数条件始终存在, 因此机会主义倾向几乎成了一种普遍现象。

3. 信息压缩

信息压缩 (Information Impactedness) 又译信息冲撞, 是从不确定性和机会主义中导出的另一个条件, 它与有限理性也有关系。信息压缩是指交易活动中一方掌握了与交易有关的更多的信息, 而另一方要想获得这一信息通常是要花费一定代价的。

一般认为, 在交易活动中如果信息在交易双方的分布是不对称的, 则交易活动的风险就会出现。但在威廉姆森看来, 与信息相关的交易中的风险问题必须考虑以下三个条件:

其一是仅信息的不对称还不构成风险产生的条件, 还必须考虑与信息不对称相关的两个因素, 这两个因素是: (1) 获得信息需

花费较高的成本 ; (2) 信息不对称所引起的机会主义倾向所带来的问题。

其二是即使交易双方拥有相同的信息，信息所带来的机会主义行为仍然存在。这是因为相同的信息对于双方在运用时是有差异的，如理解上的差异等。

其三是信息分布在小数条件下的缔约活动中尤其重要。

简单地说，信息压缩是指在交易活动中交易一方由于拥有较多的信息或对双方拥有信息有深刻的认识，同时由于获得信息或深入地理解这些信息要花费一定的费用，因此拥有较多信息的一方会产生机会主义倾向。

当然，信息压缩也不一定使市场交易的效率下降，这需要满足下述三个条件 : (1) 交易双方没有机会主义倾向 ; (2) 有限理性不存在 ; (3) 存在一个大数条件。如果这三个条件不能满足，当信息压缩产生的机会主义倾向带来了较高的费用时，交易活动就有从市场向内部组织 企业 转移的趋势。

上述主要是说明了威廉姆森企业契约理论的一个基本分析框架，在这一框架中包括人的因素和环境因素两种。人的因素是指行为主体的两个有关行为的基本假定，即有限理性和机会主义；环境因素是交易活动的基本状况，也即不确定性或复杂性以及小数条件。信息压缩是介于人的因素与环境因素之间的一种因素，它不仅与人的因素有关，而且与环境因素也直接相关。这一基本框架可以用图 1—1 来说明。

（二）组织的优势

组织的优势是指经济组织有助于克服有限理性、机会主义以及市场上的不确定性，还有利于消除信息压缩的现象。组织的优势还包括组织结构的固有优势。这些优势具体表现为：

第一，就激励方面而言，组织与市场这两种制度相比，前者强

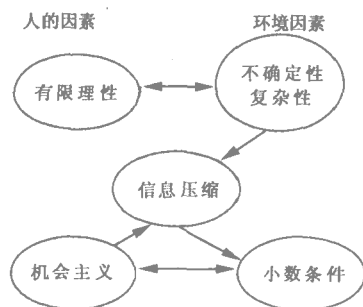


图 1-1 企业契约理论的基本框架

调的是合作，而后者强调的是竞争。竞争的结果是交易各方会利用小数条件或信息压缩等行使机会主义策略。在组织内部，各部门之间的交易是一体化的关系，它们各自的目标不是利润最大化，即使对组织内的利润中心来说也是这样。因此，组织内部的各部门的行为倾向于以一种约束竞争的方式进行。例如，发生在内部各部门之间的交易其条件是可以限定的，成本加成的定价方法就是一例。内部交易条件的限定阻止了内部各部门谋求垄断地位的动机，其结果是各部门都倾向于合作，即产生一种“预期集中”的效应。各部门的行为目标是追求企业组织的利润最大化，而不是各自的利润最大化。

第二，就控制方面而言，组织内部的控制方式也具有一定的优势。其主要原因可以从制度上的差异及激励上的差异这两个方面来说明。

对于一个外部监督者来说，其监督的方式只能借助于正式的记录和文件，而监督的范围也受制于与特定项目相关的范围。与之相反，对于一个内部监督者而言，其监督的方式和范围更加灵活。他既能借助正式的记录和文件，又能借助非正式的记录和文件，而且其监督的范围将随着特定项目监督上的进展，监督的范围

也可以向其他项目扩展开去。

从监督的激励机制上看，内部监督者的目标是为了企业组织的利润，而外部监督者的目标则不一定。这种差异也可以部分地解释内部组织拥有监督和控制上的优势的原因。

第三，从处理交易双方的争议方面来看，内部组织也拥有较多的优势。企业与企业之间的争端虽然有时也可以使用调解和仲裁等非诉讼的方式加以解决，但这些方式在使用过程中很困难，同时也损害了交易伙伴之间的关系。因此，企业间的争议有时不可避免地使用费用昂贵的诉讼方式加以解决。而内部组织则不然，首先，内部组织中的交易是倾向于合作而不是竞争，争议的发生频率较小；其次，即使内部组织中发生了争议，解决这些争议的方式也比较多，如在内部组织中，可以通过指令的方式来解决争议。而在外部，由于争议的解决方式涉及到交易各方的利益，所以，往往不能使用指令的方式来处理争议。

第四，内部组织所具有的信息方面的优势也值得一提，这种优势主要表现在三个方面：其一是，由于内部组织的激励机制倾向于合作，削弱了机会主义倾向。因此，也削弱了利用信息压缩来谋取自身利益的动机。其二是，内部组织中的控制和监督上的优势有利于消除信息压缩的条件。其三是，内部组织还具有一定的语言上的优势，这些优势表现为：(1) 如果内部组织已发展了一套便于交流的符号，则在组织内部，交易一方打算将信息披露给另一方时将是非常便利的。与外部市场相比，便利的信息交流条件有利于消除信息压缩。(2) 内部组织与市场相比，在评估一个成员的绩效方面也具有一定的优势。这种评估上的优势不仅能够识别出执行一项任务所需资格和经验的成员，而且能够消除内部成员“搭便车”的机会主义倾向。

第五，内部组织中还存在一种准道德(Quasimoral)的气氛。