21世纪工商管理百科全书

管 理 创 新 卷

山西经济出版社

摇书摇摇名 :圆员世纪工商管理百科全书

摇作摇摇者 :罗锐韧
摇出 版 者 :山西经济出版社(太原市并州北路 这怨号 ·
邮编 :远缘缘缘· 电话 :源园原远园
摇发 行 者 :山西经济出版社出版发行
摇印 刷 者 :北京市德美印刷厂

摇开摇摇本 :苑缘(园员缘×员园猿园摇员猿张
摇印摇摇张 :猿缘园千字
摇字摇摇数 :员园园千字
摇印摇摇数 :员园园园原园园园册
摇版摇摇次 :圆园园怨年 源月第 员版摇摇圆园园怨年 源月第 员次印刷

摇书摇摇号 :怨苑缘猿苑原愿园员员原猿员源 摇定摇摇价 :员猿愿园元

摇责任编辑 :王陆军摇摇复摇审 :寇志宏摇摇终摇审 :张凤山

《21 世纪工商管理百科全书》

全十卷卷目

管 理 创 新 卷

财 会 管 理 卷

营 销 管 理 卷

管 理 制 度 卷

管 理 案 例 卷

股份制改造卷

资 本 运 营 卷

金 融 投 资 卷

管 理 艺 术 卷

经 理 素 质 卷

前　言

人类即将进入21世纪，随着信息技术的高速发展和全球经济一体化的进程，知识经济已初露端倪。管理知识，作为运用各种可利用资源实现组织目标的经验的结晶，在经济发展中起着越来越重要的作用。目前，管理学科和管理实务发展的重要特点是国际化与本地化同步进行，新理论与新规则层出不穷。面对快速变化的世界，从事工商管理的企业家和管理人员、研究管理的学者、关注经济活动的政府官员及公众都迫切需要方便、快捷地掌握工商管理的基本理论、一般规律和运行机制。

《21世纪工商管理百科全书》就是应时代发展的要求而编纂的大型工具书。全书由一批来自于各名牌大学、社会科学院和企业界的具有较高理论层次和实践经验且视野开阔、思维活跃的优秀中青年专家学者在多年研究的基础上撰写而成。《21世纪工商管理百科全书》首先从管理者角度写作并界定全书内容，改变了传统的只侧重理论原理，不注重在实际工作中可操作性的特点，转而以案例为主、经验与理论相融合的方式，增强其可操作性。全书内容涉及21世纪工商管理的主要领域，构成较为完整的知识体系。该书成功地将西方先进的工商管理理论和经验与中国企业的管理实践相融合，相信它的出版会对我国工商管理水平的提高起到巨大的促进作用。

《21世纪工商管理百科全书》结构合理，内容完整。全书共分十卷：

管理创新卷：系统阐述21世纪工商管理理论和实践的创新趋势——制度创新、组织创新、管理创新、技术创新和市场创新。

财务管理卷：全面介绍21世纪财务管理术，涵盖会计基础、财务会计、管理会计和财务管理四大方面内容。

营销管理卷：面对21世纪日益激烈的市场竞争，工商管理界人士应准确把握市场营销战略与战术，及时做出目标市场营销、促销沟通和销售促进以及人员促销决策。

管理制度卷：辑录整理21世纪工商管理必备管理制度，内容包括：计划管理制度、组织管理制度、人事管理制度、财务管理制度、营销管理制度、生产管理制度、质量管理制度和总务管理制度。

管理案例卷：以工商管理案例研究为主，将工商管理理论和实践相融合，内容涉及战略管理、组织管理、人力资源管理、市场营销管理、财务管理、生产与作业管理和工商管理综合实务。

股份制改造卷：对企业进行股份制改造，建立现代企业制度，是21世纪工商管理界人士面临的重要问题。本卷内容包括：公司法与现代企业制度、股份制改造和公司法

释义。

资本运营卷：资本运营是21世纪工商企业运营的主要方式，内容涉及资本运营基础、股份制改造、公司购并和产权重组、企业租赁、企业破产与拍卖、企业集团和跨国经营八大部分。

金融投资卷：金融投资术是21世纪工商管理界人士应把握的重要投资策略。股票投资术、债券投资术、融资租赁术、信托投资术、期货交易术以及期权交易术将帮助他们走在工商管理的最前沿。

经理艺术卷：21世纪的工商管理充满艺术性和创造性，如果能够掌握并熟练运用管理艺术、权变艺术、时间管理艺术、谈判艺术、会议管理艺术和公关艺术，那么你将永远立于不败之地。

经理素质卷：如何提高自身的职业素质、知识素质、能力素质和创造素质，将关系到21世纪工商管理界人士能否适应工商管理新形势，创造工商管理新奇迹。

中国的市场经济不断朝着规范化和国际化方向发展，世界经济和国际市场也日益走向一体化和复杂化，这些都对工商管理人士提出了更高的要求，改变国人工商管理水平落后的状况尚需艰辛的努力，我们衷心企盼社会各界同仁的通力合作，为中国工商管理水平的现代化做出贡献。特别鸣谢信阳师范大学张克友、郑云两位同志提供案例教程卷的稿件。

《21世纪工商管理百科全书》编委会

1999年4月

目摇摇录

第一篇摇制度创新

第一章摇制度创新与变迁……（猿
一、对人的行为假设 ……（猿
二、制度供求、制度均衡与非均衡 ……（缘
三、制度创新的动因与一般过程 ……（怨
四、制度变迁的路径、绩效与种类 ……（员园
五、现代企业制度的形成 ……（员源
六、市场、政府与现代企业制度 ……（员愿

第二章摇现代企业产权制度 ……（圆原
一、产权的概念、起源与功能 ……（圆原
二、交易费用与产权制度的效率 ……（圆苑
三、现代企业产权制度创新 ……（圆愿
四、企业的性质 ……（猿园

第三章摇现代企业组织的形成 ……（猿源
一、古典企业组织的形成 ……（猿源
二、现代企业组织的形成过程 ……（猿苑
三、现代企业的内部科层制 ……（猿愿
四、现代企业组织的形成原因 ……（源园

第四章摇现代企业的法人治理结构 ……（源原
一、代理关系的产生、成本与效益 ……（源原
二、现代企业法人治理结构 ……（源苑
三、现代西方国家公司的法人治理结构 ……（缘园

第五章摇传统国有企业制度的形成与创新 ……（缘源
一、传统的社会主义国有企业制度的设想与形成 ……（缘源
二、中国国有企业的形成与运行 ……（缘苑
三、传统国有企业制度的产权特点和运作效率 ……（缘愿

四、国有企业改革进程的回顾与分析 ……（略）
五、国有企业制度创新——建立现代企业制度 ……（略）

第六章摇国有企业产权制度重构 ……（略）
一、国有企业产权制度重构 ……（略）
二、实现国有产权关系明晰化 ……（略）
三、国有产权转让和重组 ……（略）
四、国有企业股份制治理结构的创新 ……（略）
五、对‘内部人’控制的控制 ……（略）

第七章摇国有资产管理体制改革与创新 ……（略）
一、国有资产管理体制改革的原因与思路 ……（略）
二、国有资产管理的委托代理分析 ……（略）
三、国有资产管理体制的创新 ……（略）

第八章摇现代企业制度创新的运作机制 ……（略）
一、企业制度创新的本质 ……（略）
二、现代企业制度创新机制 ……（略）
三、中国经济体制改革道路与国有企业制度创新 ……（略）
四、建立现代企业制度的配套改革 ……（略）
五、现代企业制度创新的路径选择 ……（略）

第二篇摇组织创新

第一章摇组织创新概论 ……（略）
一、企业产生的原因 ……（略）
二、创新和组织创新的含义 ……（略）
三、公司战略与组织创新 ……（略）
四、组织创新的分析方法 ……（略）

第二章摇交易费用理论 ……（略）
一、交易费用理论的框架 ……（略）
二、企业组织的优势 ……（略）
三、交易与规制结构 ……（略）
四、企业组织的规模 ……（略）
五、关于企业性质的其他说明 ……（略）
六、交易费用理论的分析方法 ……（略）

第三章摇企业组织理论 …… (员圆圆)
一、古典企业组织理论 …… (员圆圆)
二、新古典组织理论 …… (员圆缘)
三、现代组织理论 …… (员猿圆)

第四章摇企业组织创新的过程 …… (员猿苑)
一、企业组织成长中的演变与变革 …… (员猿苑)
二、组织创新的时机、障碍与程序 …… (员源员)
三、组织创新的内容 …… (员源缘)

第五章摇创新组织的未来形式 …… (员源怨)
一、理解组织及其创新 …… (员源怨)
二、传统科层组织设计原则质疑 …… (员缘圆)
三、传统科层组织的修正与补充 …… (员缘源)
四、未来企业组织形式的构想 …… (员缘圆)

第六章摇企业流程再造 …… (员远远)
一、企业流程的特性和功能 …… (员远远)
二、流程再造的内涵 …… (员苑苑)
三、流程再造的实践 …… (员怨怨)

第七章摇学习型组织 …… (员愿缘)
一、五项修炼 …… (员愿缘)
二、学习型组织的进一步发展 …… (员怨猿)

第三篇摇管理创新

第一章摇现代企业与管理创新 …… (员怨怨)
一、现代企业与现代企业管理 …… (员怨怨)
二、对管理的再认识 …… (员怨员)
三、管理创新概念的产生与内涵 …… (员怨缘)

第二章摇管理创新的源起与效用 …… (员怨愿)
一、管理创新源起的实践背景 …… (员怨愿)
二、古典管理理论的发展与创新 …… (圆员圆)
三、现代管理理论的发展与创新 …… (圆员愿)
四、管理创新对现代企业发展的效用 …… (圆员员)

第三章摇现代企业管理创新的空间 …… (圆缘
一、管理创新空间的存在 …… (圆缘
二、管理创新空间的构造 …… (圆苑
三、管理创新空间的特征向量 …… (圆愿

第四章摇现代企业管理创新基准 …… (圆愿
一、管理创新的原则 …… (圆愿
二、东西方管理创新的差异及原因 …… (圆缘
三、管理创新的条件与模式 …… (圆愿

第五章摇现代企业管理创新主体 …… (圆愿
一、谁是现代企业管理创新主体 …… (圆愿
二、管理创新主体的心智模式 …… (圆愿
三、管理创新主体的能力结构 …… (圆苑
四、组织协调能力 …… (圆怨

第六章摇现代企业管理创新动因 …… (猿员
一、管理创新的行为目标 …… (猿员
二、管理创新的动机及行动 …… (猿愿
三、管理创新行为的内在机理与外部约束 …… (猿苑

第七章摇构建共同愿景 …… (猿缘
一、何谓企业的‘ 共同愿景 ”…… (猿缘
二、建立共同愿景的方式和途径 …… (猿缘
三、构建共同愿景的基础及步骤 …… (猿苑

第八章摇把握产业先机 …… (猿愿
一、产业与产业领先 …… (猿愿
二、创造与把握产业先机 …… (猿苑
三、把握产业先机的准备 …… (猿缘

第九章摇开展资产运作 …… (猿怨
一、资产与资产运作的两个层次 …… (猿怨
二、资产经营内容与方式的创新 …… (猿苑
三、资产重组内容与方式的创新 …… (猿缘

第十章摇再造工作流程 …… (源员
一、流程的特性与功能 …… (源员
二、企业流程的构造与内核 …… (源怨
三、再造工作流程的基本思路 …… (源愿

第十一章摇回归人本管理……（圆愿
一、对人的认识的深化 ……（圆愿
二、人本管理的概念 ……（猿缘
三、人本管理的核心内容 ……（猿员
四、人本管理中对人的管理 ……（猿源

第四篇摇技术创新

第一章摇技术创新与现代企业发展 ……（猿员
一、技术创新及其分类 ……（猿员
二、技术创新的形式 ……（猿圆
三、技术创新过程 ……（猿猿
四、技术创新与经济增长和企业发展 ……（猿猿

第二章摇现代企业技术创新的战略选择……（猿愿
一、技术创新与现代企业发展战略 ……（猿愿
二、现代企业技术创新的战略选择 ……（猿怨
三、现代企业技术创新战略选择的考虑因素 ……（猿员

第三章摇现代企业产品创新与工艺创新……（猿源
一、企业新产品的开发过程及其管理 ……（猿源
二、工艺创新与企业生产方式的革命 ……（猿苑
三、计算机集成制造系统 ……（猿愿
四、灵捷制造 ……（猿怨
五、生产流程再造 ……（猿源

第四章摇现代企业技术创新模式选择 ……（猿源
一、率先创新与模仿创新的策略选择 ……（猿源
二、现代企业的研究与开发管理 ……（猿缘
三、产品生命周期与技术创新 ……（猿苑
四、现代企业的技术引进 ……（猿员
五、技术引进与二次创新 ……（猿猿
六、谨防技术追赶陷井 ……（猿缘

第五章摇现代企业的自主创新与合作创新 ……（猿苑
一、现代企业的自主创新 ……（猿苑
二、现代企业的合作创新 ……（猿愿
三、战略联盟与合作创新 ……（猿员

第六章摇现代企业技术创新的动力机制 …… (猿猿猿
一、企业技术创新的动力机制的理论模式 …… (猿猿猿
二、市场需求与技术创新 …… (猿猿缘
三、市场竞争与技术创新 …… (猿猿苑
四、技术创新的政策激励 …… (猿猿怨
五、企业技术创新的内在动力因素 …… (猿源愿

第七章摇现代企业技术创新的扩散机制 …… (猿源园
一、技术创新扩散的基本涵义 …… (猿源园
二、技术创新的扩散效应 …… (猿源缘
三、技术创新扩散过程及其管理 …… (猿源怨
四、技术创新中介机构的建立与发展 …… (猿远远
五、技术转移与技术创新 …… (猿远愿

第八章摇现代企业技术创新的障碍 …… (猿远园
一、我国技术创新障碍性因素分析 …… (猿远园
二、我国企业技术创新障碍性因素分析 …… (猿远园
三、技术创新能力与技术创新 …… (猿苑员
四、企业规模、企业制度与技术创新 …… (猿苑缘

第九章摇现代企业技术创新的制度保障与政策支持 …… (猿苑苑
一、制度创新与经济增长 …… (猿苑苑
二、政府制定技术创新政策的原则和手段 …… (猿苑愿
三、国外技术创新政策 …… (猿愿怨
四、我国的科学技术政策 …… (猿愿园

第五篇摇市场创新

第一章摇市场在哪里 …… (猿愿缘
一、中国走过的市场营销之路 …… (猿愿缘
二、中国企业市场营销面临的挑战 …… (猿愿园
三、市场在哪里 …… (猿愿源

第二章摇整体营销 …… (猿愿苑
一、时代呼唤企业的整体营销 …… (猿愿苑
二、企业理念营销 …… (猿愿愿
三、企业战略营销 …… (源园缘
四、技巧营销 …… (源园苑

第三章摇从“研究市场”到“创造市场”……（源愿
一、陷入迷茫中的市场研究……（源愿
二、究竟谁是市场的主宰……（源员
三、“创造市场”的可行性研究……（源猿

第四章摇市场障碍与突破……（源缘
一、每一个企业都有市场障碍……（源缘
二、市场障碍就是市场机会……（源源
三、突破障碍的途径……（源苑

第五章摇市场优势创造……（源源
一、企业的资源和能力……（源源
二、将企业的资源和能力转化为市场优势……（源远
三、动态条件下的创业者精神和防止模仿……（源怨

第六章摇市场营销创新……（源员
一、市场营销创新的基础……（源员
二、营销创新的核心……（源缘
三、营销创新的关键……（源源
四、营销创新的延伸……（源远
五、营销创新的保障……（源远
六、全方位的营销创新……（源苑

第一篇摇制度创新

第一章摇制度创新与变迁

一、对人的行为假设

在圆缘世纪苑缘年代,兰思·戴维斯和诺思等人,把熊彼特的创新理论和制度学派的“制度”综合起来,研究现存制度的变革在促使企业获得追加利益中的作用及其起作用的机制,形成了制度创新与变迁的理论。

制度或称为制度安排,不仅依经济发展而发生变化,而且是经济发展的重要条件。同样,企业制度的发展与整个社会经济制度紧密相关,制度是决定企业发展的最重要的因素之一。要探讨现代企业的制度创新,我们有必要从社会、政治规则以及政治制度结构内生化的角度来探讨制度创新与变迁的原因与方式,使我们能够从较大的制度环境下认识现代企业制度创新。所谓制度创新是指出现新的制度安排,制度变迁是指制度安排的创新,或是制度安排的变更与替代。现代产权理论的一个重要应用领域是对企业制度进行分析。但是,产权只是影响人的行为决定、资源配置和经济绩效的各层次制度变量中的一个。要从更广泛的角度考察经济发展和企业发展以及企业制度创新的机理,就必须研究制度的作用、制度创新的动因、制度创新的一般过程以及制度变迁的路径与绩效等一系列问题。

社会科学的所有理论都直接或间接隐含着对人们行为的某种假定,这些假定构成理论赖以成立的前提。理论对现实世界的解释力和引导力在很大程度上依赖于这个前提的可靠性,也就是关于人的行为假定是否贴近于实际。不同的行为假定将导致不同的经济体制组织的选择结果。在我们反思传统社会主义体制时不难发现它关于人的“根本利益一致”、“人的偏好和能力是整齐划一的”、人们普遍具有“自觉的劳动觉悟和高尚的社会道德(排除了诸如偷懒、消极怠工、违约等机会主义动机和行为)以及人们之间同志式的相互合作关系”等的前提假定与现实存在着较大的反差。

经济活动是在资源稀缺的环境中为了满足人们的需要,并在人们的相互关系中展开的。因此,人的行为特征对经济活动有着始发性的影响。人类经济活动始终面对着两个基本事实:资源的稀缺和人的共存。资源的稀缺是对于人类需要而言的。虽然随着资源开发技术的进步,可被利用的资源范围有所扩大,但相对于不断增长的人类需要来说,资源稀缺总是无法改变的。另一方面,对资源的开发又是在人们相互依赖的环境中展开的。资源的开发需要人们的相互合作,但同时资源的稀缺又使人们陷入利益的冲突。如果说在人们相互依存和冲突的联系中,有效配置和利用资源是经济学研究的基本问题,那么,人的行为假定在经济学中的重要性就是不言而喻的了。

1.个人追求效用最大化

在给定的约束条件下,人们在诸多可能的选择中,将尽量使自己的效用满足达到最大。需要指出的是,这里所讲的效用完全是一种主观评价,包含着人们的价值偏好。其内容不仅仅是物质利益,还有非物质利益如情义、名誉、地位、闲暇、人际关系及身心健康等。一旦可供选择的机会受到制约(如竞争激烈、稀缺性和制度的限制),人们便会在这些选择中次第替代。例如,在一个扶持垄断、限制竞争的社会里,人们将大量资源用于追逐权力而不是从事生产性活动就是一种最佳选择。诺思认为,非财富最大化行为可以解释人们常常所具有的集体主义偏好。

追求效用最大化几乎是一切经济理论的共同前提。在马克思经济学中,表现为资本家为了最大限度的利润而不惜铤而走险,工人在工资问题上则与资本家进行阶级斗争(这里首先是工人个体的利益,当这种个体的利益汇集在一起并表现为自觉的行为的时候就成为阶级利益。在阶级利益中包含着个体利益)。在古典经济学中,表现为斯密的“经济人”范畴;在新古典理论中,效用最大化和利润最大化构成了一切理论分析及其结论的基本前提和论证基础。用新古典理论的研究方法研究经济制度的新制度经济学,更是以追求效用最大化作为其基础的假设。

个人追求效用最大化这一假设所遇到的最强有力的挑战来自西蒙的有限理性学说。最大化行为假

设是以完全理性为条件的。由于具备了完全理性，人们才能够找到实现目标的所有备选方案。预见这些方案的实施结果，并依据某种价值标准在这些方案中作出最优抉择。但在有限理性学说看来，由于环境的不确定性和复杂性，以及人自身生理上的限制，了解所有备选方案及其实施后果实际上是办不到的。因此，决策过程中人们寻找的并非“最大”、“最优”标准，而是“满意”标准。

那么，有限理性与最大化行为假定是否必定无法相容？问题的关键是对收益和成本的理解。一般地说，决策者之所以在发现“满意”的备选方案后就不去寻找更好的乃至最优的方案，是由于寻找新方案所增加的成本超过了所增加的收益。实际上，决策者所面临的是两个最大化体系，一个体系中包括了寻找费用，另一个体系则没有包括。于是，在后者看来是最优的方案，在前者看来则是得不偿失；相反，在前者看来是最优的方案，在后者看来则是“满意”的而非最优的。当然，究竟哪个体系更可取，要看哪个体系更接近实际。另一方面，按照西蒙的看法，所谓寻求满意就是发现符合某一欲望的备选方案，而欲望水平不是固定不变的，它可以随人们对由好方案多少所标志的环境状况的体验变化而升降。“从长期均势看，如将搜寻费用考虑在内，动态调整欲望水平而作出的抉择，甚至可以等价于最优抉择”。把决定欲望水平的环境状况与竞争程度联系起来理解，与竞争不足的环境相比，竞争充分的环境一般能产生较多的好方案，这两种环境所决定的欲望水平必定是有差距的。在一个有足够竞争强度的环境里，如果只有接近或达到最优才能“令人满意”（若不是最优的便可能成为竞争的失败者），那么满意标准与最优标准就是接近和一致的。如果进一步考虑到竞争过程中与满意标准对应的方案的逐步改进，在一个恰当长的时间内，满意标准与最优标准的统一在逻辑上就更容易于成立。

综上所述，我们在承认有限理性的同时维持追求效用最大化的行为假设，但又强调它与以完全理性为条件的最大化行为假设的区别。

㈡需求偏好和能力的多样性

人类经济活动的最终目的是满足自身的需要，这是一个经验范围内的问题。由于经济、文化传统、习俗、种族甚至遗传的不同，人类需求偏好是非常多样化和复杂的。

马克思主义理论认为，人的本质是一切社会关系的总和，即人是社会的人。这一命题告诉我们人的追求是多方面的，除了最基本的物质利益之外，可能还包括正义感、社会责任感等。

西方管理学中对人的需求的认识直接推动了管理水平的提高。泰罗等管理学家在“经济人”的假说之上提出科学管理学说。泰罗认为：企业家的目的是获取最大限度的利润，而工人的目的是获取最大限度的工资收入。㈡世纪 年代的“霍桑实验”提出了“社会人”的假说。“社会人”不仅要求在社会上寻求较好的收入以改善经济条件，谋求较好的生活水准，而且他们还需要得到友谊、安定和归属感，还需要得到尊重。马斯洛在此假设上提出了需求层次学说，他把人类需要区分为基本的生理需要（得到生存）、安全需要（免于受伤害、受剥夺和失业等）、社会的需要（感情、爱、归属感）、尊重感的需要（有自尊心以及受别人尊重）和自我实现的需要（发挥潜能、实现理想等），认为这些需要逐次产生，前一种需要得到满足甚至部分得到满足，就会产生后一种需要。

经济学主张把需要和需求区别开来。如果说需要指不受约束的欲望，需求则指能够实际得到满足的需要，在货币经济中表现为受到一定量可支配收入限制的需要。经济学把自己的研究重点放在现在和可预期的将来的需求偏好上，从而缩小了对“需要”的考虑范围。

影响需求的诸多因素连同环境的变迁致使人们的能力具有发展性和多样性，与此相应要求有一定的流动性与之适应。

㈢有限理性

有限理性是相对于完全理性提出的，有限理性的行为假定涉及到人与环境的关系。

理性可分为完全理性、直觉理性和有限理性。完全理性假定，决策者对自己面临的选择范围，可能选择策略所导致的后果有完全的计算能力，他协调了或者说权衡了一切互有冲突的局部价值，并把它们综合到单一的效用函数之中，按照对它们的偏好来排列所有未来可能状态的优劣次序。直觉理性是大众心目中很盛行的一种理性模型。按照这种模型，人类的思维和人类作出正确决策的本事，大多都被归功于人类具有很好的直觉和判断能力。直觉和判断能力作为一种技能被认为与某种再认过程相联系。这种技能是人类通过储存经验事实和在适当情况下再认一定的情景时而获得的。如你在路上碰到一位朋友，你会立即认出他，因为你的头脑里已有了关于这位朋友的信息，一遇有刺激，就能把这个信息

辨认出来。

如果说完全理性是一种很强的理性,直觉理性是一种比较弱的、出于本能反应的理性,有限理性就是介于其间的一种中等程度的理性。西蒙把它描述为“有达到理性的意识,但又是有限的”。有限理性描述的是人们利用不过分的计算量和很不完全的信息,去作出实际决策的过程,以区别于与完全理性相联系的实际上无法达到的决策过程。正是在这个意义上,西蒙将有限理性模型称为人的行为模型。按照有限理性模型,虽然人类生活的世界上亿万种事物原则上可能是相互影响的,但人的决策不是非要达到极深刻的地步不可,没有必要把每个问题都同世界上所有的其他问题联系在一起。人们通常优先考虑解决那些最紧要的问题,而把其他问题放在以后解决。正是由于这种可分解性,才使得人类能在错综复杂的环境中得到生存和发展。人类所建立的种种精致的组织都是对付个人在复杂性和不确定性面前理解力和计算力不足的产物。一个复杂的问题可被分解为若干个相对独立的小问题,然后根据解决某个小问题的需要构造组织,通过组织内人们的分工和专业化,产生超过个人的理性能力,达到个人难以企及的目标。

(2)机会主义倾向

按照威廉姆森的定义,机会主义倾向指人们借助于不正当手段谋取自身利益的行为倾向。机会主义假设不同于古典和新古典经济学中人以简单方式追求自身利益的假设。后者既认为人追求自我利益的最大化,因而动机是强烈的,又认为这种追求是明确的,直截了当的,他不说谎,不欺骗,并信守自己的承诺。这与完全理性假设是一致的。由于人具有完全理性,能够洞察现在和未来,说谎、欺骗以及毁约谋取私利行为都无从得逞。

机会主义倾向假设则以有限理性假设为前提。由于人的理性有限,他不可能对复杂的和不确定的环境一览无余,不可能获得关于环境现在和将来变化的所有信息。在这种情况下,有的交易者就可能利用某种有利信息条件,如信息不对称环境,向对方说谎和欺骗,或者利用某种有利的讨价还价地位背信弃义,要挟对方。当然,这并不意味着所有的人在所有的时间都以机会主义方式行事,但总有那么一些人在有些时候采取这种行为方式。而人们很难知道什么人在什么时候,以什么具体形式采取机会主义行为。

机会主义行为倾向说明人谋求自身利益的动机是强烈的,同时行为是复杂的,既可以采取正当手段,也可以采取不正当手段,而且究竟哪些人在哪些时候采取哪些手段是不很确定的。

二、制度供求、制度均衡与非均衡

(1)制度的内涵

在影响人的行为决定、资源配置与经济绩效的诸制度变量中,产权的功能极其重要,但它毕竟只是其中的一个,除它以外的其他一些变量也对上述方面产生影响。因此有必要在一个比产权更广的制度内涵中来考虑这些问题。新制度学派的基本思想是:制度是内生的,它对经济增长的影响重大。在这一逻辑下,他们探讨了制度的基本功能,影响制度变迁的因素,作出不同制度安排选择的原因,以及在制度变迁中的国家行为和意识形态在制度变迁中的作用。

(2)制度演化论制度学派的论述。凡勃论、康芒斯的制度演化论制度学派形成和发展于20世纪的美国,其创始人凡勃论(Thorstein Veblen)在资本主义从自由竞争向垄断转变的情况下,对正统经济学提出批判。他不同意新古典学派从市场经济中的供求关系出发,去研究社会的经济行为——生产者行为追求利润最大化,消费者行为追求效用最大化;反对新古典学派以“纯市场”为对象,去研究资源的合理配置和有效利用。以他为代表的这一学派认为,不能把复杂的社会经济等同于市场。市场本身就是社会经济的一种制度,它不仅包括经济关系,而且还包括其他社会关系,因此,他们以“制度”为对象,认为“制度”是经济发展的动力,社会的经济现实及其发展趋势是受“制度”制约的。这一学派的代表人物都从“制度”出发分析社会的经济结构及其发展,只是他们各自对“制度”这个基本概念有不同的解释罢了。

凡勃论主要从社会学和进化论的角度出发,着重研究社会经济关系在制度上或结构上的变化。在他看来,所谓制度“实质上是个人或社会共有的某些关系或某些思想习惯”。按照这种解释,他把诸如私有财产、价格、市场、货币、竞争、企业政治机构、法律和营利活动等等,包括在“社会习惯”之列。在达尔文进化论思想影响下,他特别强调“社会习惯”本身,从而由此形成的制度也有它的历史的起源和演化过程。他认为,在人类社会生活中(实际上是在经济活动中)主要有两个制度:一个是满足人类物质生活的生产技术制度;另一个是私有财产制度。