

论企业制度演化动力的转换

臧武芳, 张小峰

(中国科学技术大学 人文与社会科学学院, 安徽 合肥 230026)

摘要: 企业制度的演化大致划分为 3 个阶段: 古典企业制度、现代企业制度和后现代企业制度, 参与生产和交易的异质性要素是企业制度演化的动力。异质性要素随科技进步和市场环境的改变而进行物质资本、管理型人力资本和智能型人力资本的历时性转换。

关键词: 企业制度; 异质性要素; 物质资本; 人力资本

中图分类号: F27

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2006)07-0060-03

企业制度是指企业剩余索取权和企业控制权的制度安排。从组织层面来说体现为企业各要素之间的以技术为基础的知识联合; 从产权层面来说, 就是企业内各要素所有权在企业所有权的主导地位及其关系的制度安排。企业制度的演化是对企业制度进行历时性的动态考察。

1 企业制度演化的 3 个阶段

企业制度的演化大致划分为 3 个阶段: 古典企业制度、现代企业制度和后现代企业制度。古典企业制度的特点是: 企业组织规模一般较小, 只具有一种经济功能, 经营单一的产品系列; 企业的资本所有权和经营管理权(包括技术主导权)是合一的; 作为科层组织通常只包含两个层级, 即作为管理者的资本家和雇佣工人, 前者直接指挥后者。

伴随着以科技进步为标志的生产力的迅速发展和资本主义市场体系的不断完善, 现代企业制度逐渐兴起。现代企业制度的特点主要为: 企业适应技术知识和市场的要求而通常规模较大, 具备多种经济功能, 经营不同系列的产品, 在不同地区经营; 企业中的中高级决策者不再兼有资本所有者的身份, 而成为专门的“支薪经理”, 企业资本所有权与经营管理权发生了分离; 企业科层组

织包含两个以上的中间决策层级, 中高级决策者形成了较复杂的分工决策体系, 表现为经营管理组织。

20 世纪 90 年代中期以来, 由于信息技术革命和社会科学的进步, 以及资本主义全球市场体系的进一步成熟, 在现代企业制度的基础上又出现了后现代企业的雏形。后现代企业的基本特点为: 企业由于信息技术的进步成为参与企业生产和交易的人力资本个性化的组织, 经济组织出现了网络化、扁平化和柔性化的趋势; 人力资本所有者的异质性更加明显, 要求分享更大比例的企业所有权(即剩余索取权和控制权)。

企业制度的演化历史表明, 从古典企业制度(包括工场手工业和近代工厂)到现代股份公司制度以及后现代高科技企业制度的演化是一个以科技进步为支撑、以异质性物质资本和人力资本作为主导动力进行历时性转换的过程。正是以科技进步为主要标志的生产力的不断变革和市场的不断完善, 改变了企业赖以确立的两个基本交易主体(前期为物质资本与劳动力, 后期为物质资本与人力资本)的“契约条件”, 企业的组织形态和所有权安排才能不断地进行边界的自动演化。

2 企业制度演化动力转换的历时性分析

参与生产和交易的要素分为两种: 同质性要素和异质性要素。企业制度的演化和异质性要素有着密切的关系。异质性要素的主要特征有: 边际生产力递增^[1], 对企业合作剩余(利润)的贡献较大; 稀缺度较高; 绩效可测量性较低, 甚至不易测量; 产生外部经济效应。在企业制度演化史中, 异质性要素作为一种稀缺性资源是对同质性要素的替代; 与此同时, 构成企业的异质性要素又因为技术进步和市场环境的改变而逐渐蜕变为同质性要素。同质性要素具有边际报酬递减和易于更替、绩效较易测量等特征。

我们认为, 参与生产和交易的异质性要素是企业制度演化的直接动力。从企业制度供给的角度来说, 异质性要素由于分工而加速了知识积累, 从而导致边际生产力递增^[2]; 异质性要素稀缺性很高, 最稀缺的生产要素决定了生产力的性质, 而其所有者就应当成为企业的主要所有者; 同时异质性要素在企业合作剩余(利润)创造中的贡献巨大且难以测量, 无法被其它要素取代, 那么该要素所有者在要求企业所有权的博弈中拥有的

收稿日期: 2005-09-19

作者简介: 臧武芳(1962-), 中国科学技术大学人文与社会科学学院副教授, 研究方向为理论经济学; 张小峰(1977-), 中国科学技术大学人文与社会科学学院硕士研究生。

谈判力越强,就越能主导企业制度的供给;异质性要素由于稀缺从而能够产生外部经济效应,引致其它要素主体的学习效应,从而形成异质性要素的自我强化机制。从企业制度需求的角度来说,具有边际生产力递增特征的要素所有者有分享甚至独占合作剩余的经济利益要求,必然会在企业产权结构的形成中体现出来。但是,异质性要素并非一成不变,在某一历史阶段主导企业制度演化的异质性要素,会由于技术进步和市场环境的改变而转化为同质性要素,或由于其它更具有异质性的要素出现而不再发挥企业制度演化主导动力的作用。

根据演化经济学原理,制度演化是一个缓慢的、渐进的或者说边际的变迁过程,即一个从个人习惯到群体习俗、从习俗到惯例、从惯例到正式法律制度的动态内在逻辑演进过程^[9],同时也是一个不断把外生力量内化的过程。那么,技术水平和市场环境的改变作为演化的外生力量通过参与企业生产和交易的异质性要素起作用。这种外生力量内化的过程,正是异质性要素发挥企业制度演化主导动力作用的过程。异质性要素所有者的个人习惯会形成企业中的群体习俗,而群体习俗又“硬化”为企业内大家都自觉遵守的非正式制度——惯例,一旦觉得有必要对违反惯例的行为加以限制时,正式的企业制度就会形成。当技术和市场发生重大变革导致新的异质性要素出现时,新一轮的企业制度演化又会开始。因此,可以根据企业制度演化的历史事实来论证企业制度演化主导动力的转换。

2.1 从小商品生产者的手工作坊向古典企业制度的演化

在15世纪末的西欧,伴随着资本主义生产方式的确立,劳动力所有权获得了法律的认可,劳动者可以将劳动力作为商品出卖;圈地运动和庄园制的瓦解导致了大批自由民失去生产资料,他们除了出卖自己的劳动力以外,自由得一无所有。与此同时,航海技术的发展促进了海外市场的急剧扩大,商品供不应求,刺激了商品生产规模的扩大,许多小商品生产者(大部分是拥有专业技能的行会师傅)迫切需要物质资本的支持来维持生存和发展,这时物质资本就成为最具有异质性的要素。技术进步导致分工和协作出现,而市场竞争的压力,则加速了小商品生

产者的两极分化,一部分资金实力较为雄厚的师傅开始突破行会限制,扩大生产规模,变为雇佣自由工人的企业主,而大量的拥有技能的师傅则日渐贫困,沦为依靠出卖劳动力维持生计的雇佣工人。历史发展的结果,一方面是造成大量的雇佣劳动者,另一方面则是出现拥有与先进技术相结合的异质性物质资本、亟待扩大生产规模的资本家,二者为了各自的利益进行交易,从而形成了古典企业制度。

在古典企业制度的演化过程中,物质资本发挥了关键性的主导作用。首先,当时的先进技术与物质资本密切结合,使物质资本具有了要素报酬递增的生产力形态。小商品生产者中的大多数为行会师傅,他们拥有当时的先进技能,而资金实力雄厚的行会师傅则具有学习和引进更先进的技术以扩大生产规模、满足市场的内在需求。其次,相对于大量流离失所的劳动力而言,物质资本的稀缺度较高;并且由于资本家、管理者和先进技术的拥有者往往是三位一体的,物质资本的运作绩效较难测量。最后,古典企业的市场环境处于开发阶段,在很大程度上竞争是不充分的。不充分的市场竞争环境决定了物质资本投资具有外部效应:一方面表现为行业的兴起和利润的发现;另一方面表现为有幸被吸纳进这些行业的工人,这是相对于境况更糟的劳动者而言的。

2.2 从古典企业制度向现代企业制度的演化

古典企业的物质资本所有者与管理者是合二为一的,物质资本所有者是企业的当然管理者。工人仅仅是生产者,在企业生产和交易活动中听从资本家的指挥和命令。但是在19世纪中叶以后,要素所有者的职能和权力发生了质的变化。一是物质资本的所有者逐渐丧失企业经营管理权,成为资本市场上的“纯粹逐利者”,退化为“消极货币”;二是由于科技的不断进步和市场的不断扩大导致分工更加细化,管理型人力资本从劳动力商品中逐步分离出来,经理阶层开始出现,并逐步取得了企业管理的主导权。贝利和米恩斯、钱德勒曾详细描述了20世纪以来美国企业所有权和经营控制权分离的史实,称之为美国企业的“管理革命”^[10]。于是,以管理型人力资本为主导的现代企业制度逐渐形成。

在古典企业制度向现代企业制度演化的过程中,管理型人力资本和物质资本的现代形态—金融资本—都发挥了动力作用。其一,管理型人力资本具有异质性。随着技术进步和市场竞争的推动,经过资本积聚和资本集中,企业生产规模不断扩大,市场也不断拓展,新技术得到开发和采用,企业内部的管理过程日趋复杂。在这种情况下,拥有专业管理知识与能力的管理型人力资本就成为企业的管理者,不论他们是否拥有物质资本。异质性管理型人力资本成为制度演化主导动力之一:管理型人力资本由于拥有专业管理知识与能力而具有要素报酬递增的特征,对企业合作剩余贡献巨大;管理型人力资本绩效测评难度较大,导致管理型人力资本的外部监督成本增大;管理型人力资本在企业运作过程中发挥外部经济效应,推动了管理知识的传播和扩散。其二,物质资本的现代形态—金融资本—改变了发挥其异质性动力作用的方式。由于规模的扩大和内部复杂性的增加,企业内部普遍采取包含中间决策层的科层组织,如果没有专业管理知识和能力根本无法处理具体经营管理事务。“最终的决策必须要由那些熟悉这些具体情况并直接了解有关变化以及立即可以弄到应付这些变化的资源的人来做出^[9]。”于是,股份制的兴起和股权分散化改变了物质资本发挥作用的方式。企业大规模生产需要大量物质资本,单个企业的积累无法满足,股份公司和资本市场的出现就是物质资本融通方式和渠道的创新;从企业治理的角度来看,物质资本(金融资本)通过资本市场和股权分散多元化提高了其发挥动力作用的经济效率。

现代企业制度演化的最大特点就是管理型人力资本具有异质性。在组织层面上,包含中间决策层的科层职能组织成为现代企业的主要组织形态。从企业组织的U型结构到H型结构以及M型结构等,都体现了管理型人力资本的异质性作用;在产权层面上,管理型人力资本由于异质性的不断增加,大幅提升了经理人员分享企业合作剩余的谈判力。世界各国大型企业收入分配的趋势是:经理人员的薪酬收入逐年增加,其股票期权收入占企业总收入的比例也在逐年增加。

2.3 智能型人力资本导向的后现代企业制度的演化

包括新制度经济学派在内的新古典理论是把技术当作外生变量相对忽视或作为既定条件来处理的,知识和技能被简单地认为是“内含”在劳动和物质资本之中。然而,以信息技术为主要标志的知识经济的兴起使知识和技术创新成为企业生存和发展的必要条件,掌握尖端技术的智能型人力资本成为高科技企业最稀缺的要素,形成追求专业化利益和从事创新活动的“技术专家”阶层。在美国硅谷以及中国的中关村等地出现了后现代企业的雏形,也称为知识型企业和高科技企业。后现代高科技企业的主要特点是:其一,企业合作剩余的主要贡献者是具有高异质性的智能型人力资本,而不再是物质资本;其二,企业创业初期所需资金通常来自风险投资者,而非来自银行和股票市场;其三,智能型人力资本取代了传统管理人员,成为真正意义上决定企业发展战略的管理者,成为集综合技术与管理于一身的高异质性人力资本;其四,企业所有权出现结构性变化,智能型人力资本、管理型人力资本、风险投资者和社会公众等利益相关者共同分享后现代企业的所有权,并且分享形式更加多样,分享内容更加广泛。

掌握高端技术的智能型人力资本正逐渐成为企业制度演化新的主导动力。首先,随着科技革命的迅猛发展,企业竞争优势的获得越来越取决于技术创新。对于高科技企业来说,最重要的已不再是拥有管理人员,而是拥有更高要素报酬递增特征的、创新能力极强的高异质性智能型人力资本;其次,智能型人力资本创新能力的形成,在相当程度上凭借于个人的天赋和独特的人生阅历,是无法通过学校或其它教育训练进行复制

的,市场供给特别稀缺;第三,技术和知识创新是高度复杂的创造性劳动,这种劳动的可监督性、可控制性、可替代性都大大降低,智能型人力资本的绩效更加不易测量。

智能型人力资本的高异质性推动后现代企业组织形态和产权结构的演化。由于后现代企业制度正在不断演化之中,这里仅就现有高科技企业显现出的特征作一个大致的分析。其一,组织层面上,出现了适应知识发展要求的扁平化、网络化和柔性化趋势。由于知识创新的需要,为保证决策效率,高科技企业根据不同智能型人力资本所拥有知识之间的内在逻辑联系进行分权与集权的组织设置。事业部组织对科层职能组织的替代就是后现代企业组织形态扁平化的一个具体体现。与科层职能组织相比,事业部组织实现了在组织内不同智能型人力资本所拥有知识的逻辑联系,同时满足了知识分工的要求。网络化和柔性化组织是比扁平化组织更为高级的形式,它们力图实现组织内跨事业部和跨企业的不同类型智能型人力资本之间的知识联系。其二,在产权层面上,智能型人力资本由于具有高异质性而要求分享企业所有权。事实上,管理型人力资本在现代企业制度中已经能够分享企业的部分所有权了,但在后现代企业中,人力资本异质性更高,能给企业带来更多报酬递增的利润,且其工作绩效更不易测量,因而也就能够分享更大比例的企业所有权。另外,从企业持续发展的角度来看,要充分刺激高异质性智能型人力资本的创新精神和主动性,就需要将其收入的很大一部分与后现代企业的所有权挂钩,赋予他们企业的剩余索取权与控制权,这是最有效的激励和约束方

式。

3 结语

企业制度演化分为3个阶段:古典企业制度、现代企业制度和后现代企业制度,参与企业生产和交易的异质性要素是企业制度演化的动力。异质性要素随科技进步和市场环境的改变而进行物质资本、管理型人力资本和智能型人力资本的历时性转换。影响要素异质性高低的主要因素:一是科学技术水平;二是市场完善程度。

从演化经济理论得出的关于企业制度演化动力自发转换的观点对中国企业改革具有重要的启发意义。国有企业改革必须放弃那种仅依靠政府外在力量的思路,而应该一方面加大对市场的培育和完善、规范包括资本市场在内的市场体系;另一方面更加注重对企业家和劳动者的教育和培训,加大对管理型和智能型人力资本的投资,提高人力资本的异质性,使包括国有企业在内的中国企业具有制度自生演化的内在动力。

参考文献:

- [1] 丁栋虹.专家型企业家的兴起及其主导下的当代企业制度变迁[J].当代财经,2000,(9).
- [2] [美]舒尔茨.报酬递增的源泉[M].北京:北京大学出版社,2001.22-25.
- [3] 韦森.社会序制的经济分析导论[M].上海三联书店,2001.230-231.
- [4] [美]钱德勒.看得见的手—美国企业的管理革命[M].北京:商务印书馆,1987.9-10.
- [5] [奥]哈耶克.个人主义和经济秩序[M].北京:北京经济学院出版社,1991:79-80.

(责任编辑:来扬)

On the Conversion of the Evolutionary Motilities of Enterprise Institutions

Abstract: The evolution of the enterprise institutions is divided into three stages, namely: classic enterprise institutions, modern enterprise institutions and post-modern enterprise institutions. The heterogeneous factors that participate in production and transaction are motilities of the evolution of enterprise institutions. With the progress of science and technology and the change of the market environment, the heterogeneous factor converts from material capital into managerial human capital, and into intelligent human capital.

Key words: enterprise institutions; evolution; motility; heterogeneous factor; material capital; human capital