

产业演进下的企业组织的形式及抉择

摘要 企业组织不是新古典经济学抽象下的生产函数,它有它不同的组织形式。在不同的组织形式下,企业组织之间有着相当的差别。同时在现实经济中企业组织并非是新古典经济学定义的天然物,它有其自身的逻辑起点,即是企业家人力资本的间接定价器。鉴于新古典经济学对企业组织的种种误读,本文尝试着从不同的角度去理解企业组织,并分析不同的企业组织形式之间的差异。同时说明为什么不同的企业组织会选择不同的组织形式,并在此基础上建立一个企业组织形式的相机抉择模型。

关键词 企业组织形式;企业家的企业组织;资本家的企业组织;劳动者管理的企业组织;相机抉择

中图分类号 F062.9

文献标识码 A

文章编号 :1002-0594(2007)01-0030-06

收稿日期 2006-12-01

一、引言

企业组织的形式多种多样,从企业组织的产权角度来看,我们可以将企业组织的形式大致分为企业家的企业组织、资本家的企业组织以及劳动者管理的企业组织。在企业家的企业组织这种形式中,企业家是中心签约人,企业家拥有产权;在资本家的企业组织这种形式中,资本家拥有企业组织的绝对话语权,资本家拥有产权;在劳动者的企业组织中,劳动者共同管理和支配企业组织,同时享有企业组织的产权。

在产业演进下,为什么不同的企业组织会选择不同的组织形式,为什么同一企业组织在不同阶段也会选择不同的组织形式,选择不同组织形式对于企业组织来说在产业演进中有何意义,这都是以下篇幅我们需要加以阐述的。

二、产业演进下企业家的企业组织

(一)企业家是企业组织的逻辑起点 主流的企业组织理论通常以资本家——投资者为企业组织的逻辑起点。因为这种理论的假设前提是:企业组织的经营者可以在一个完备的职业经理人市场上聘用而来,并且不具有专用性,而资本家的投资却具有资产专用性,因而需要用契约设计的形式加以保护,免受机会主义的侵害。在这种逻辑框架下,企业组织是一种交易费用节省的契约纽结,是“制造还是购买”中市场的对立面。以资本家为企业组织的逻辑起点在现实经济中的确有其合理性。然而它最大的问题在于它这种假设前提已经暗含了企业组织已经存在,只是通过比较交易费用和组织费用的大小来确定企业组织的边界——即规模,此时我们就无法理解企业组织的原点在哪里,企业组织是如何创立的。

当我们探询企业组织的源流时,我们发现企业组织并不是天然物,它是企业家为了实现其人力资本的一种特殊工具。^①如果以企业家为企业组织的逻辑起点则克服了上面阐述的问题,因为在企业家之前,还没有企业组织的存在。是企业家将各种生产要素整合起来,使得原先没有被充分利用的生产要素重新被充分利用,达到资源配置的帕累托改进。

(二)有关企业家的企业组织理论

1. 基于“企业家创新理论”的企业家企业组织理论。经济史学家约瑟夫·熊彼特(Joseph Schumpeter)在其著作《经济发展理论》和《资本主义、社会主义与民主》中

隋广军^{1,2}

陈和¹

1. 暨南大学
广东广州 510632;

2. 广东外语外贸大学
广东广州 510420

基金项目:

国家社会科学基金
项目(06BJY052);
广东省社会科学基金项目
(2005B70101007)

作者简介:

隋广军(1961-),
北京市人,经济学
博士、教授,暨南大
学博士生导师,广
东外语外贸大学副
校长,研究方向为
产业经济与企业理
论。

陈和(1979-),
安徽马鞍山人,暨
南大学产业经济学
博士研究生,研究
方向为产业经济与
企业理论。

提出和完善了“企业家创新理论”。熊彼特指出,企业家的创新行为是经济得以持续发展的源泉。在完全竞争的条件下,企业组织只能获得正常利润,经济利润为零,此时经济处于均衡状态。然而在产业的不断演进中,为何有些企业组织能够脱颖而出,战胜竞争对手?熊彼特认为,是因为企业家的存在。在熊彼特的眼中,如果企业组织只能获得正常利润,那么企业组织的经营者只能算是一个职业经理人而不能称得上是企业家;只有那些具有战斗精神,勇于带领企业组织进行创新,不断打破经济均衡,使得企业获得经济利润的领导者才是真正意义上的企业家。企业组织是企业家的创新载体,所以在熊彼特的理论中,企业组织天然属于企业家。

2. 基于“风险偏好理论”的企业家企业组织理论。奈特(Frank Knight)首先从风险偏好入手,认为一些人天生偏好规避风险,喜欢获得稳定且有保障的收入,而另一些人则乐于承担风险,在不确定性中发现利润。^②在这种情况下,自信和敢于冒险的人通过保证多疑和胆小的人有一份确定的收入以换取对实际结果的拥有而承担风险或对后者进行“保险”。此时企业家和雇员的关系就产生了:风险规避者为获得一份有保障的收入而接受企业家的雇佣;企业家因为承担了风险,所以可以支配因风险规避而让出的人力资本和实物资本的使用权。与此同时企业组织也诞生了,自信的、敢于冒险的企业家通过承担风险获得了人力资本和实物资本的使用权建立了企业组织,企业组织实际上作为风险重新分担而产生的,是保险者与被保险人之间的契约形式。在Knight的理论里,企业家是企业组织的支配者,企业组织因而也属于企业家所有。

3. 国内有关企业家企业组织理论的研究。国内也有不少学者对企业家的企业组织理论进行了多方面的研究。杨其静在其力作《企业家的企业理论》中指出:企业组织并不是天然物,而是企业家为了对自己特殊的人力资本进行间接定价而创造的一种特殊组织,因此企业家及其创业活动才是企业及其各种契约关系发生发展的天然起点^③。申明浩同样不赞成“资本强权观”,他从历史与逻辑的起源来看,认为企业家是本原,资本家是派生的,而企业家承担不确定性决策的特征及其专有性人力资源的稀缺性决定了企业家控制的企业组织更具适应性。^④朱卫平通过比较企业组织契约与市场契约,明确了企业组织契约是一种以某一生产要素所有者为中心签约人形成的契约连接,再通过比较不同要素所

有者作为中心签约人时的契约成本,得出了企业家作为企业的中心签约人是一种契约成本最小的企业组织制度安排的结论。^⑤

(三)企业组织是企业家的间接定价器 企业家其自身的人力资本具有不同于实物资本的特殊属性。^⑥首先,企业家的人力资本具有不可让渡性。企业家的一些宝贵经验是在长期的商业活动中积累起来的,很多知识是只可意会不可言传的,这些知识很难通过普通的信息传输途径让渡给他人。同时企业家还具备很多优秀品质,这些品质都是蕴涵在企业家人格之中,和普通商品不同,很难将这种品质从当事人的身上分离出来转让给其他人。其次,企业家的人力资本具有价值识别的困难性。企业家所提出的这些创新思维都是前人所没有提出的,是与众不同的。所以在没有先例和参照物的情况下,普通人很难识别出其创新价值所在。同时普通人会受到信息和认知能力的限制,也无法判断企业家创新思维的市场价值。企业家的品质价值就更难在短时间内被人所估价。最后,企业家的人力资本具有信息悖论特质。当企业家获得了某种获利机会的信息或知识时,由于这些信息或知识往往都属于专有知识,是不方便申请专利保护的,只能以私人信息或知识的方式存在,其他人在不知道这些信息或知识之前很难去衡量它的价值,当他们了解到这些信息或知识的价值时,他们已经免费获得了。

企业家人力资本由于上述性质,如果将企业家人力资本纳入一个古典契约当中,企业家人力资本将会是一个第三方难以证实的变量,因此很难通过直接定价的方式进行交易。因此就需要一个机制来间接地给企业家人力资本进行定价。如何去寻找一个载体来实现企业家人力资本的间接定价?杨其静认为企业家通过建立自己的企业组织,获得了组织的剩余索取权(也就是成为组织剩余收入的索取者)在企业组织内,企业家则能够实现其人力资本的间接定价。^⑦在企业组织内,不仅可以克服企业家人力资本不易交易的性质,而且还能保护企业家人力资本的权益。^⑧

三、产业演进下资本家的企业组织

(一)资本家的企业组织理论的理论逻辑 如果以经营权和所有权是否分离来笼统地划分企业组织,我们可以将企业组织划分为古典企业组织和公众公司(股份公司)。在古典企业组织里经营者同时也是所有者,而在公众公司里经营者只是所有者雇

佣的一个职业经理人,所以在公众公司中所有权和经营权会发生分离。

古典企业组织相对公众公司来说由来已久,所以新古典企业理论之前的理论基本以古典企业组织为分析对象。因为在古典企业组织中经营者就是所有者,所以他拥有组织剩余的索取权,而正因为这种剩余索取权地位冲淡了他本身企业家的身份,因而忽视了所有者的企业家才能。简言之,在以古典企业组织为分析对象的时候,因为所有者的剩余索取权地位强化了其资本家的身份而弱化了其企业家的身份,所以此时的企业组织理论通常认为资本家是企业组织的主人。

19世纪末20世纪初,资本主义经济迅猛发展,快速发展的经济对资本的需求大于了当时的资本供给,资本相对稀缺,此时公众公司应运而生。当公众公司出现以后,进一步验证了“资本雇佣劳动的思想”。公众公司的股东控制了董事会,拥有剩余控制权,组织内的一切要素都受雇于公司股东,公司的经营者也不过是一个较高级的雇员而已。资本所有者拥有公司的绝对控制权,以此为研究背景的企业组织理论也自然的认同资本家是企业组织的逻辑起点。

(二)有关资本家的企业组织理论

1. 基于“团队生产理论”的资本家企业组织理论。Armen Alchian 和 Harold Demsetz 提出的团队生产理论也是“资本雇佣劳动”的一种解说。⁶⁾ Alchian 和 Demsetz 认为,利用某些技术和知识的团队生产的产出会大于团队成员单独生产的产出之和。然而团队生产却面临着单个成员的边际贡献测度难的问题,因为很多产出是团队联合生产的结果,很难计算出单个成员的产出贡献,因此团队生产将面临团队成员“搭便车”的机会主义行为。如果不能有效地抑制团队成员的“搭便车”(free-rider)行为,那么团队生产的优势将会被“搭便车”行为所吞噬。如何来控制团队成员的行为?就必须有人去监督他们的行为。如果监督者不公正怎么办?就需要有一个最终的监督者,并且这个监督者不会偷懒,不会“搭便车”。怎样的激励才能使得最终监督者尽心尽职地监督?只有赋予最终监督者组织的剩余索取权,监督者将获得因监督而带来的组织全部剩余。所以 Alchian 和 Demsetz 认为企业组织的资本所有者做监督者最好,他们要维护资本的权益不受损失,同时他们也拥有组织的剩余索取权,就会有激励去监督组织的团队成员。简言之, Alchian 和

Demsetz 从团队生产需要监督的角度去解释,资本家控制企业组织是一个有效率的组织方式。

2. 基于“治理理论”的资本家企业组织理论。威廉姆森(Oliver Williamson)运用不完全契约理论,从事后治理结构的角度去解释了为什么股东需要进入董事会。⁷⁾ 股东投入公司的是资金,而不是某种特定资产。在初始契约中很难将资金的用处写清楚,只会大概说明资金的用处,因此这种初始契约天然就是不完全的。由于这种笼统的做法,使得股东处于及其不利的地位,一旦发生巨大的变动,这种初始契约就会受到最猛烈的冲击。也就是说,很多难以预见的情形无法写入契约当中,而股东的权益型契约却要与公司共进退,所以股东在签约时就已经为公司承担了巨大的风险。如果没有任何保护措施,公众公司这种企业组织形式是不会得以发展壮大,因为股东不愿只承担风险,而没有权力来维护自身的权益。由此可见,股东进入董事会就成为自然,它是针对这种不完全契约的一种事后治理机制。综上所述可以看出,在 Williamson 的眼里,资本家因需要受到相应地保护,通过进入公司董事会获得企业组织的控制权。

3. 基于“激励理论”的资本家企业组织理论。同样基于不完全契约理论,哈特(Oliver Hart)从事前的激励机制出发也解释了为什么股东(资本家)需要掌握企业组织的控制权。⁸⁾ 现实经济中企业需要进行专用性投资,然而这种投资具有第三方不可证实性。如何保护股东进行专用性投资,防止事后的“敲竹杠”(hold-up)行为,事前的激励机制就非常重要。为了激励股东专用性资产的投资,必须赋予其剩余控制权(residual rights of control)。当股东拥有剩余控制权时,他就拥有了那些在初始契约明确规定之外的使用相关财产的权力,在事后的再谈判中也拥有了相应的谈判力,此时的股东的专用性投资也不会被机会主义行为所“敲竹杠”。同样,我们也可以看出在 Hart 的理论中资本家也应该是企业组织的天然所有者。

四、产业演进下劳动者的企业组织

(一)劳动者企业组织理论的溯源 经济学家给予劳动者企业组织的关注并不迟于资本家和企业的组织理论,早在18、19世纪工人自治企业组织就成为经济学的一种重要研究对象。悲天悯人的经济学家不愿坐视早期资本主义经济野蛮地剥削、压榨工人,希望为工人的解放提供理论支持。早在

1824年 英国空想社会主义者欧文就在美国印第安纳州进行理论检验 成立名为“新和谐”的劳动者企业组织(虽然以失败告终)。当代劳动者企业组织理论是20世纪二、三十年代关于社会主义大辩论的产物,有不少经济学家就劳动者企业组织的均衡分析、效率和公平等问题展开了相关的研究,直至1958年B.Ward的论文才将劳动者企业组织理论纳入一个规范的经济体系,之后E.Domar、J.Vanek以及G.K.Dow等人的研究进一步完善了劳动者企业组织理论。

在现实经济中,劳动者企业组织的分布要远远少于资本家和企业的企业组织,只有二战后至20世纪80年代南斯拉夫曾大量存在过劳动者企业组织。劳动者企业组织在现实经济中的次要地位使得劳动者企业组织理论在经济学中不能进入主流行列。是因为其自身效率的问题,还是另有其他政治方面的因素引起劳动者企业组织与其他组织形式相比的竞争弱势?这些问题就是当代劳动者企业组织理论研究的主要问题。

(二)有关劳动者的企业组织理论 劳动者企业组织有时也叫“工人控制型企业组织”、“自治型企业组织”或者“劳动管理型企业组织”^[6]。我们这里对于劳动者企业组织的理解近似于Dow的定义^[6]。Dow认为鉴别企业组织是否是劳动者企业组织主要看企业组织的控制权在谁的手中,如果是劳动者选举董事会,那么这种企业组织就是劳动者的企业组织。^[6]劳动者企业组织的物质资本由社会共同所有,组织内成员只拥有物质资本的使用权,所以Jensen和Meckling将劳动者企业组织称为“纯租赁性企业”,同时组织成员不能出售其成员资格。^[6]

1. 基于“新古典经济学”的劳动者企业组织理论。基于“新古典经济学”的劳动者企业组织理论,在与一般的企业组织理论相近的假设前提下,建立模型并提出几个经典命题^[5]。命题一:劳动者企业组织可以实现长、短期均衡。命题一在其模型中可以证明其要素边际收入决定其边际产出,所以可以实现其长、短期均衡。命题二:劳动者企业组织对于劳动力需求不足。命题二在与一般的企业组织形式比较分析中可以推出:当利润为正时,劳动者企业组织就业规模会小于同类企业组织规模。命题三:劳动者企业组织存在“反常供给反映”。在命题三中证明:在价格上升时,劳动者企业组织的供给反而减少。命题四:劳动者企业组织的劳动力投入可能非效率。由于劳动者企业组织不能使劳动力市场出清,因此命题四证明了在利润为正时,劳动者企业

组织在短期内的各种劳动力投入都是非效率的。

2. 基于“产权经济学”的劳动者企业组织理论。基于“产权经济学”的劳动者企业组织理论的一个主要观点是:个人所有权的弱化会使得劳动者企业组织出现投资不足^[6]。也就是说在劳动者企业组织内,产权没有个人基础,组织成员只有在任职期间才有组织利润的索取权,退休或退出组织则失去这种权力,所以劳动者企业组织很难通过员工内部集资来进行资本积累,只能通过企业利润来筹资,这也就是所谓的“期界问题”(horizon problem)。与此同时Jensen和Meckling基于产权理论还提出了几个不利于劳动者企业组织的观点:劳动者企业组织无法租赁到组织所需的无形资产,组织成员资格的不可交易性将直接影响到组织的外部融资问题以及组织不能进行有效地监督和管理。^[6]

3. 基于“交易费用经济学”的劳动者企业组织理论。基于威廉姆森的交易费用经济学的理论框架,相对Jensen和Meckling,波纳斯和汉斯曼对劳动者企业组织有着相对积极的看法。首先,劳动者企业组织拥有相对的监督优势。在企业家和资本家的企业组织内,雇员总是有偷懒的动机,因为个人偷懒的成本会被全体组织成员所承担,而且个人的收益并不和组织的剩余直接相关。在劳动者企业组织中,雇员的行为直接受到组织剩余利润的驱动,会自动减少偷懒行为,并主动监督同事。其次,劳动者企业组织拥有较少的代理成本。在公众公司内,由于投资相对分散,单个投资者出于“理性的无知”不愿意花成本去搜寻信息监督代理者——经理,因此代理人在拥有信息优势的条件下就可能偏离委托人——投资者的目标,从而产生较大的代理成本。在劳动者企业组织内,每个劳动者都是组织的委托人,他们掌握了大量的组织信息,而且组织的剩余利润是他们收入的主要来源,所以员工就有激励去监督代理者,从而减少了经理的机会主义行为,降低了组织的代理成本。

五、产业演进下企业组织的相机抉择模型

企业的形式是多样化的,不同形式之间也各有其利弊。企业家通过实现其创新思维,实现了企业组织的诞生,企业家自然是组织的控制者,如果这种创新思维是集体思维的产物,劳动者企业组织也可能应运而生,当企业家或劳动者的企业组织进一步发展,资金成为约束组织发展的首要因素

时,引入资本家就成为当务之急,此时的组织形式也可能转换为资本家的企业组织。企业组织的形式并不是一成不变的,进而如何在产业演进下选择合适的组织形式便是一个有价值的研究课题。在产业演进的不同时期、企业组织发展的不同阶段,如果企业组织能够选择合适的组织形式,将会有利于企业组织在市场竞争的考验下持续发展。

企业组织的控制权如何在企业家、资本家和劳动者之间相机抉择,实现组织治理结构的相机性?让我们先从一个两方模型入手,再建立一个三方模型。

1. 两方模型。Aghion 和 Bolton^[82]给出了一个企业家与资本家的相机治理模型。假设只有资产 a_1 , 只有一位利用这种资产的企业家 M_1 。建立这种资产需要支出 K , 而企业家自己没有财富, 因此企业家需要向资本家去筹集这笔资金。假定有关项目的一个未来行动, 以 a 表示, 必定要实施, 而这个行动十分复杂, 无法在初始契约中规定清楚。同时假设该项目会带来两种收益: 一种是可证实并可以写入初始契约中的货币收益 $y(a)$, 契约规定分配给资本家; 另一种是不可证实、不可转移的企业家私人收益 $b(a)$, 为企业家所有。

状态一: 企业家控制 (企业家具有投票权的股份, 而资本家没有投票权的股份)。在没有重新谈判的情况下资本家的收益是 $y(a_c)$, 企业家将最大化其私人收益 $b(a)$ 。由于契约天然是不完全的, 所以再谈判不可避免, 此时企业家拥有投票权的股份, 所以假定企业家有全部的讨价还价能力。这时企业家就有动力去选择最佳行动 a^* , 因为他可以获得 $y(a^*) - y(a_c)$ 之间的租金。所以谈判后资本家的收益是 $y(a_c)$, 而企业家的收益变为 $b(a^*) + y(a^*) - y(a_c) - b(a_c)$ 。如果 $y(a_c) > K$, 企业家控制达到最佳, 如果 $y(a_c) < K$, 即最佳都不可行, 所以控制权应转给资本家。

状态二: 资本家控制 (资本家拥有全部具有投票权的股份)。分析同上, 在谈判前企业家的收益是 $b(a_c)$, 资本家将最大化其货币收益 $y(a_c)$ 。在资本家控制的时候各方收益总和将会小于企业家控制的时候, 因为 a 的选择是最大化 y 和企业家的私人收益 b 无关。只有当 $y(a_c) > K$ 时, 项目才会得以实施。我们在假定项目的收入存在一个可证实的状态 $y(a, z) = (z/a) + (1-z)$, 其中 $z > 0$, $0 < a < 1$ 。不难证明, 存在一个舍弃点 a^* , 使得企业家在 $a > a^*$ 的时候取得控制权。高利润状态 (即高利润状态), 企业家获得控制权; 低利润状态 (即低利润状态), 资本家获得控制权。

2. 三方模型。我们从两方模型中可以看出控制权是随着企业组织的经营状况在企业家和资本家之间相机抉择的, 现在我们把劳动者也加入分析中。张维迎曾给出一个简单的企业所有权相机抉择模型。^[83] 设 X 代表企业组织总收入, N 为股东 (资本家) 最低预期收益, W 为应付工人 (劳动者) 的合同工资, R 为债权人的合同收入 (本金加利息), 并假定 X 是在零到 Y 之间连续分布 (其中 Y 为最大可能收入)。企业组织治理结构的相机抉择可以体现为: 如果企业组织处于 ' $W+R < X < W+R+N$ ' 的状态, 股东是组织所有权分配的支配者, 即资本家控制企业组织; 如果企业处于 ' $X < W$ ' 的状态, 工人是支配者, 即劳动者控制企业组织; 如果企业处于 ' $X > W+R+N$ ' 的状态时, 经理人员就是实际的支配者, 即企业家控制企业组织。

当今企业组织理论已经从单边治理理论发展到相机治理 (contingent governance) 和共同治理理论。当组织可以体现全体相关者的利益, 并且治理结构能在不同利益方相机抉择时, 才能实现企业组织的长盛不衰, 社会的和谐进步。不过, 如果企业组织的治理结构没有相应的配套法律做保障时, 当组织从一个状态过渡到另一个状态时, 组织的控制权是否能够顺利过渡? 这是一个需要进一步研究的课题。

六、结语

企业组织不是新古典经济学抽象下的生产函数, 它有它不同的组织形式。在不同的组织形式下, 企业组织之间有着相当的差别。同时在现实经济中企业组织并非是新古典经济学定义的天然物, 它有自身的逻辑起点, 即是企业家人力资本的间接定价器。鉴于新古典经济学对企业组织的种种误读, 本文尝试着从不同的角度去理解企业组织, 并分析不同的企业组织形式之间的差异。我们讨论了为什么不同的企业组织会选择不同的组织形式, 并在此基础上建立一个企业组织形式的相机抉择模型。

(陈和电子邮箱 hawking1979@163.com)

注释:

这里所说的产权我们可以理解为 A. Alchian 定义的剩余索取权或者 O. Hart 定义的剩余控制权, 虽然剩余索取权和剩余控制权的涵义有所不同, 但在这里并不妨碍理解我们定义的企业组织的产权。

在劳动者的企业组织中, 劳动者所“享有”的产权可能并不拥有企业组织的所有权, 而只是拥有组织的剩余索取权。

熊彼特定义下的创新有五种表现形式: 1. 引入一种新产品; 2. 引

入一种新技术或新的生产方式 3. 开辟新市场 4. 开拓原料的新来源 5. 重组一个工业或者一种新的组织形式。

为了便于分析,我们将个人企业、合伙企业和业主企业都纳入古典企业组织的范式,我们假设个人企业与合伙企业也存在雇佣关系,至少是自己雇佣自己。

Williamson (1985)指出,这里的股东是全体意义上的股东。个体意义上的股东可以通过卖出股票终止自己和公司之间的关系,然而全体股东则无法做到。全体股东作为自愿利益集团,和公司有着非同一般的长期关系,这种关系只有到公司破产清算时才会结束。

当然在社会主义国家也都存在过一定数量的劳动者企业组织,在西方社会也零星存在过,Bonin, Jones and Putterman (1993)曾介绍过劳动者企业组织沿革的相关情况。

有关劳动者管理型企业组织理论国内优秀综述请参见杨瑞龙、卢周来:《对劳动管理型企业的经济学研究:一个方法论的述评》,《中国社会科学》2005年第2期;以及卢周来、杨瑞龙:《劳动管理型企业理论》,载于杨瑞龙主编:《企业理论:现代观点》,中国人民大学出版社,2005年版。

这里代理成本的涵义仍然沿用 Jensen 和 Meckling (1976)的定义(具体内容可参看上文)。

我们从该模型的次佳情况(企业家没有财富)入手,因为在最佳情况(企业家不受财富约束)下控制权转移的意义就不是那么大了。具体分析请参见:Aghion P. and Bolton P.,1992,“An Incomplete Contracts Approach to Financial Contracting”,Review of Economic Studies,vol.59:473-494.

参考文献:

①) 杨其静. 企业家的企业理论[M]. 北京:中国人民大学出版社,

2005.

②) 约瑟夫·奈特. 风险、不确定性与利润[M]. 北京:中国人民大学出版社,2005.

③) 申明浩. “企业家控制”的企业剩余权细分[J]. 改革,2005(4).

④) 朱卫平. 以企业家为中心签约人的创业企业融资契约模型[J]. 学术研究,2005(10).

⑤) 杨瑞龙. 企业理论:现代观点[M]. 北京:中国人民大学出版社,2005.

⑥) Alchian Armen and Demsetz Harold. Production Information Costs, and Economic Organization [J]. American Economic Review, 1972,62:777-795.

⑦) Williamson Oliver. The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets and Relational Contracting[M]. New York: The Free Press,1985.

⑧) Hart Oliver. Firms, Contracts and Financial Structure[M]. Oxford University Press,1995.

⑨) 杨瑞龙,卢周来. 对劳动管理型企业的经济学研究:一个方法论的述评[J]. 中国社会科学,2005(2).

⑩) Dow Scott. Governing the Firm: Workers' Control in Theory and Practice[M]. Cambridge University Press,2003.

⑪) Jensen Michael and Meckling William. Rights and Production Functions: An Application to Labor-Managed Firm and Codetermination[J]. Journal of Business,1979,52:469-506.

⑫) Aghion Philippe and Bolton Patrick. An Incomplete Contracts Approach to Financial Contracting [J]. Review of Economic Studies,1992,59:473-494.

⑬) 张维迎. 所有权、治理结构及委托——代理关系[J]. 经济研究,1996(9).

On Organizational Make-ups of Enterprises and Their Choices in the Industrial Evolution

SUI Guang-jun^{1,2}, CHEN He¹

(1. Jinan University, Guangzhou 510632, China;

2. Guangdong University of Foreign Studies, Guangzhou 510420, China)

Abstract: The organizational make-ups of enterprises aren't production function as abstracted concepts under the Neo-economics, and they have their particular organizational shapes. The paper points out that among the enterprises disparities exist in forms of the organizational make-ups, and that the realistic economy proves that the organizational make-ups aren't natural things defined by the Neo-economics. Rather, they are featuring indirect pricing-instrument of human resources of the entrepreneur. By exposing the misunderstanding of organizational make-up theory of the Neo-economics, the paper addresses the issue from different perspectives by firstly analyzing the differences of the diversified organizational forms, and then illuminating why different enterprises choose different organizational make-ups. Finally, a motivation-based model for choosing organizational forms is presented.

Key words: organizational make-up of enterprises; entrepreneurial organizational make-up; capitalistic organizational make-up; workership-managed organizational make-up; discretionary

(责任编辑 万小妹 责任校对 蔡伟宏)