

论企业分析的四维理论模式

——兼对流行企业理论的回顾与批判

丁栋虹

(上海财经大学 国际工商管理学院, 上海 200433)

摘要:企业分析应该建立在由资本轴、产权轴、主体轴和企业轴四个维度构成的分析模式基础上,以资本轴、产权轴和主体轴构成的三维空间奠定企业成长的因素平台,以企业内部、之间和外部的多层合约演绎企业内部的组织架构及其变迁,以企业自主成长分析企业的历史运动。

关键词:人力资本;企业分析;理论模式

中图分类号:F270 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2002)01-0003-06

人力资本理论是企业理论的基石。在开拓人力资本性质分异的先河、建立异质型人力资本与同质型人力资本理论体系的基础上(丁栋虹,1999),我们可以建立起企业经济分析的四维理论模式(图1)。

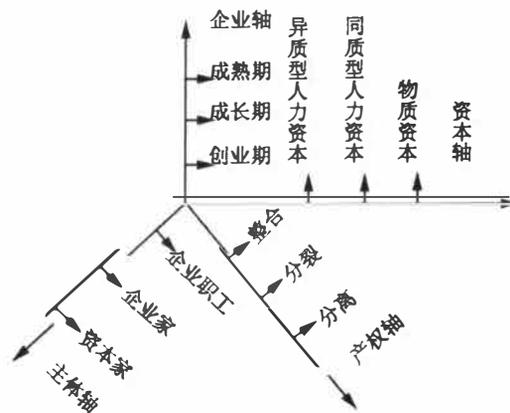


图1 企业分析的四维理论模式

从图1可以看出,企业分析的四维理论模式包括三项核心内容:以资本轴、产权轴和主体轴构成的三维空间奠定企业成长的因素平台,以企业内部、之间和外部的多层合约演绎企业内部的组织架构及其变迁,以企业自主成长分析企业的历史运动。实证研究的基本思路,就是把这个四维理论分析模式镶嵌到企业成长与改革的实践中去。

收稿日期:2001-09-12

基金项目:国家自然科学基金项目“我国企业家职业化的组织制度支撑体系研究”(79900019)资助。

作者简介:丁栋虹(1964—),男,安徽安庆人,上海财经大学国际工商管理学院教授,博士生导师。

一、在三维空间基础上建立企业成长的立体分析视角

企业分析的四维理论模式首先倡导企业建立、运作与成长的立体视角,即将企业分析建立在资本、产权与主体构成的三维空间基础上(图 2)。

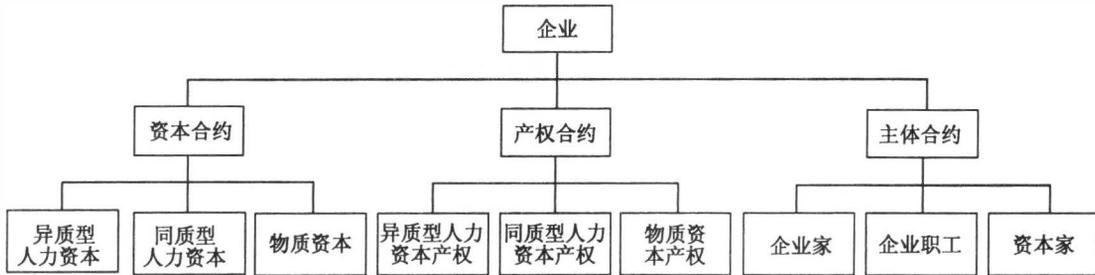


图 2 企业是个多层次、多因素的合约

其一,三维要素才能构成一个企业成长的空间体系。这三维分别由主体轴、资本轴、产权轴构成。现有的企业理论研究,主要涉及三维因素中的单一因素,且主要是产权要素,对资本和主体的因素分析及整体的分析较薄弱,企业透视缺乏整体观。

其二,企业只有在一个三维要素构成的空间体系上才能稳定生长。四维模式也是企业的成长模式,只有在资本轴、产权轴和主体轴的整体架构基础上,企业才有可能实现稳定成长。其中,资本轴代表企业成长的内在动力,产权轴代表企业成长的内在手段,而主体轴则代表企业成长的基本载体,三者分别刻画企业分析的不同侧面:没有资本,何来发展?没有产权,为什么要发展?没有主体,谁来发展?现有的企业理论研究,没有很好地解决这三个核心问题。

其三,三维的平面都有一个人力资本的原点。传统的企业理论也有自己的分析原点,那是以金融资本为核心的物质资本,即以物质资本讨论企业成长的动力来源,同时以物质资本的产权讨论企业制度的演变,以单纯物质资本所有者(在国有企业中代表者是政府)的意志来讨论制度的演进。这是不准确的。笔者进行企业理论研究范式的重构,核心的一点就在于:其分析的原点从物质资本转换到人力资本——四维理论模式分析的基点都是人力资本;涉及到的物质资本分析,也都是以人力资本为起源和参照系的。综观人力资本和企业理论两方面的发展,这种分析基点的确立都是创始性的:一方面,将人力资本理论扩展到了企业理论的基础层面,另一方面,将企业理论构筑在人力资本基础上。

二、通过企业合约演绎企业的组织架构及其变迁

合约制度(Contract)在制度经济学上有着重要的理论意义。在中国的经济活动中合约的作用也日益增强。但这一制度在中国经济运作中的实际意义是否与西方经济学的概念相吻合呢?如果有差异的话,我们是否可以在理论上提出一个满意的解释呢?我想,新的理论必须能够回答以前的主导理论提出的问题。同时理论的突破也在于走出已有概念的框架,研究新问题,寻找新答案。企业分析的四维理论模式其次倡导以(分层)合约的理性与感性思路演绎企业的组织架构与变迁。

其一,企业是一种三维的合约组织。企业的合约性表现在两个方面:一方面,层次上的合约性:企业的合约性既体现在企业内部,也体现在企业之间和企业外部;从企业内部,经企业之间,到企业外部,企业合约层次不断升级、不断扩展(图 3)。而现有的企业合约理论,常常陷入单一的企业合约分析层次,并且大多数局限在企业外部合约的分析上,如仅将其作为市场关系的一个结点。这是不完整的。

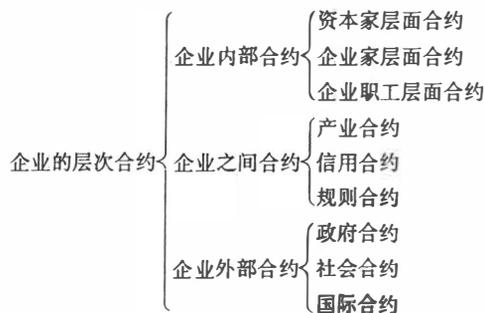


图3 企业的多层次合约性

另一方面,因素上的合约性:不仅有资本要素的合约(形成资本轴),也有产权要素的合约(形成产权轴),更有主体要素的合约(形成主体轴),见图4。从生产力的角度看,企业的基本生产要素是整体的,尤其是不能忽视产权与主体的作用;而这一点正是传统企业理论的根本缺陷:见物不见人,见物不见产权,呈现明显的单因素分析逻辑演进的特征。事实上,企业生产不仅仅涉及到把投入品转化为产出品物质性转换,而且也涉及到不同资本要素在不同主体(即所有者)之间产权的转移,而经济学对企业生产的理论研究标的,毋庸置疑地在后者。在这种要素产权的权力转移中,不管是在企业内部、企业之间或企业外部,行为者总是在各种组织制度的约束前提下来使他们的利益目标函数最大化。

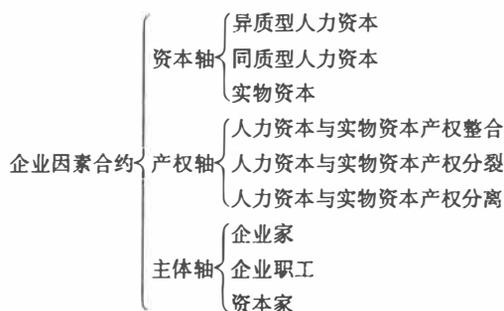


图4 企业的多因素合约性

其二,企业合约具有时序性。理论上分析,合约与企业具有先后性:合约先于企业;这是一种前期性合约。正确的实践发展过程也应该是:先有合约,后有企业;企业是合约的结果。这种做法类似于“先小人,后君子”。“小人”就是契约规则,“君子”就是合约结果——企业。市场制度成熟的国家,企业制度的形成基本上都是这种思路。一旦在合约的基础上建立了企业,经常是雷打不动,除非企业解体。在企业发展过程中,合约的各方不再为企业合约发愁,而能够全身心地沉湎于企业发展本身。

企业合约的时序性突出反映在销售合同与雇佣合同的根本不同上。销售合同和雇佣合同之间有着根本的不同,前者涉及某些特定商品和货币的交换,后者则涉及雇员受佣于雇主的意愿(即他的活动由雇主支配)以换取货币。我们如何预测哪些经济交易将采取销售合同形式,哪些交易将采取雇佣合同形式呢?可以这样论断:如果雇主对他所要求完成的任务心中无数,而雇员对度过时间的各种方式不在意的话,则雇佣合同是理性选择,否则销售合同是理性选择(Williamson, 1975; Simon, 1951)。

人们还提出类似的理性分析来解释各种合同工具的存在,如某些特种保险项目或某些远期合同。“道义风险”就是为了对付当事人的机会主义行为而在合同条款中规定的实际上的不可强制性。当代经济分析使用了诸如有限信息、交易成本以及机会主义等概念来说明所观察到的经济现象。在“新制度经济学”看来,各种制度分析的共同特征是:由它们派生出来的新“内容”并不

来自理性假设,而是来自于理性假设的信息或其他制约因素的假设。如果雇主具有完全正确的远见,或如果他们能够就每一项工作无代价地与雇员达成合同,雇员合同就失去了任何理性。如果家庭主人能够仅仅粗略地估计出水灾的风险,购买水灾保险的人也会急剧增加。联合大公司比银行更善于安排有利可图的投资,因为前者所拥有的内部信息是后者得不到的,如此等等。

由于从制度层面对人力资本的个人产权界定不力,我国的企业创业与运作经常只能选择“先企业,后合约”的路径取向。这是一种后续性合约,是一种“先君子,后小人”的做法,即先有企业物质实体,后有企业的实质—合约内容。中国现今相当大的一部分企业(主要是民营企业),都是顺着这条思路形成的。在企业的发展过程中,合约的各方经常还在为合约本身发愁、争论,后续思辨的结果经常是达不成(谅解性的)合约而导致企业最终解体,合约各方解散。

其三,合约的先期性是企业的本质要求。就本质来讲,任何合约都是前期性的,非前期性的合约本身不能称为真正的合约。根据在于合约的本质特点:(1)合约的标的是面向将来的;(2)合约具有投资风险性;(3)合约具有收益不确定性。后续合约不符合这些特征的要求。

在先期合约的基础上,对于企业来说,谁拥有什么并不是最终目标,最终目标始终应该是:使企业更有效率和更有盈利能力,以便对经济增长和社会福利做出贡献,如果不以财富的创造为重而以财富的再分配为先,明晰产权过程的代价超过了由此而得到的收益,那么,这样的改革就会走偏方向。更何況契约的不完全性,使得产权明晰也不足以构成改善企业绩效的充分条件。

先期性合约的建立需要一定的社会条件和制度环境。从当代的现实生活来看,大量的比较文化研究的文献也表明,西方社会中的个人更具有独立性,并常常在经济交易中有意识地排除非经济关系的干扰,当他们与其他人发生经济交往时,倾向于使交易关系与感情关系分离,常常将与“你”的交易化为与“他”的交易。熟人、朋友之间,乃至兄弟、父子、夫妻之间,财产关系相对明晰,相宜的“非经济关系”对经济交易的影响相对较小,从而在经济交易中,其行为更接近于“陌生人”之间“理性的计算”。而在中国以及其他一些东亚国家,人际关系对经济交易的影响则大得多。这既体现在交易对手的选择上,也体现在与不同交易对手进行交易的交易条件和交易成本的差别上。例如,在中国,与西方社会相比较,经济交易更多地是在相互熟悉的人们之间进行,人际关系对交易条件和交易成本的影响更大。甚至常常为了使交易顺利进行,或改善交易条件,降低交易成本,有意识地使人际关系进入经济交易:先交人,后交易,将与“他”的交易化为与“你”的交易。

其四,企业家是企业合约的核心协调者。由于企业家对企业成长的原创性和主导性的作用,企业家自然成为企业合约关系的核心。(1)企业的合约关系本身就是由企业家主导设计的。一个企业的企业家,尤其是首席企业家,基本的职能是设计本企业的合约关系。企业的合约,本质上就是企业家的合约。(2)企业家在企业中的地位是至高无上的。企业家的素质、能力与决策,事关企业的兴衰成败,一个企业很少因为企业职工或资本家(股东)的变动而发生动荡,但却经常因为企业家的变动而发生动荡。这方面的案例不胜枚举。只有尊崇企业家的企业,才有可能发展。(3)企业家在社会各阶层中具有领导性。社会没有孤岛,企业虽然是社会最基本的细胞,但却不是社会唯一的存在,而生存于各种关系的网络中。如果处在受约束、被钳制的“铁的”关系下,企业家只能消极、被动,无所作为。企业家必须成为社会关系的主体,才有可能实现自己的企业抱负、历史使命和社会责任。可以这样说,社会对企业家的态度,揭示了这个社会现实与未来的基本走势。

其五,企业制度的演变过程本质上就是企业合约各方相互关系的演变过程。就企业分析的四维理论模式的产权轴来看,表现为异质型人力资本产权、同质型人力资本产权及物质资本产权三者的外向分裂过程(图5)。

由图5可以看出,随着产权分裂,企业合约三方的资本产权共有的部分(R)及相互双方共有的部分(R_1 、 R_2 、 R_3)越来越小,两个极端状况是:(1)在终点,三种产权完全分立,属于不同的人

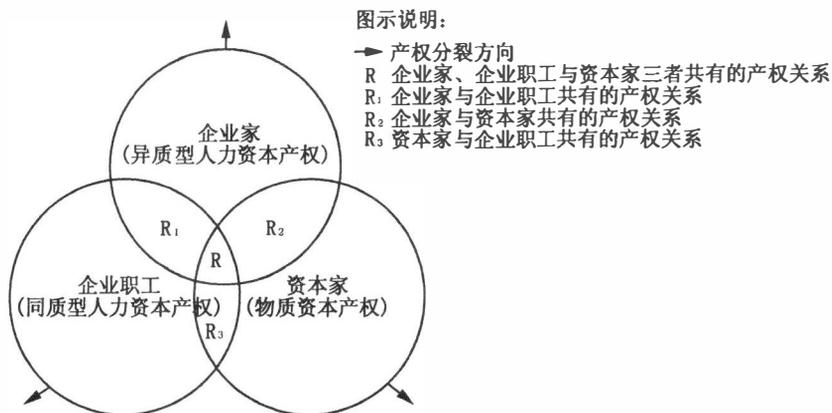


图5 企业成长过程中产权关系的分裂

格,企业家、企业职工与资本家严格分立。这是一种终点状态,实际上恐怕实现不了,但代表了制度演进的基本方向——对于企业的产权制度来说,演进到什么地步并不重要,重要的是在于产权制度在朝什么方向演进。

现代产权经济学理论研究的基本前提是:任何一个社会,都不存在作为经济主体的个人需要不需要产权的问题或命题,而仅仅只存在他们如何拥有产权的问题或命题!以产权理论为基础的企业理论同样毫不例外地承认这一点。排斥个人对产权理性需要的经济学,不成其为真正的经济学;同样,排斥企业合约各方对产权理性需要的企业理论,也是荒谬的伪科学。

西方经济学的一个传统命题似乎是:私有产权是制度唯一的解。但为什么在私有产权条件下,人们还要孜孜不倦地研究产权呢?笔者认为:资本的分裂导致了产权的分裂,产权本身一直处于运动之中;正是由于产权的运动性,才引起了人们对私有产权研究极大的兴趣。

三、通过企业自主生长剖析企业成长的历史运动

企业由“合约”而形成核心能力,产生企业成长。

其一,企业成长是个阶段性的发展过程。就企业轴来讲,创业期为业主企业阶段,成长期为股份企业阶段,而成熟期对应跨国公司阶段。这三者依次为企业的自为、自立与自主的阶段:自为阶段既是企业的创立阶段,也是企业寻求生存的阶段;自立阶段是企业的发展阶段;自主阶段是企业的成熟阶段。

从企业经营角度,这三个阶段的企业也处在闯市场、做市场与驾驭市场三个阶段:(1)闯市场。即企业进入市场。这一阶段的基本特征是缺乏资金、技术和市场经验,闯市场未必有市场,是一个艰苦创业的原始积累阶段。企业家的经营行为往往是被动的。有了一定市场地位后的企业家,主动地选择经营方向和目标市场,进行市场定位。开发或改进产品,寻求和扩大市场面,建立新的销售渠道,以发展求生存。这是打开市场局面的关键时期,仍然是在探索和经验积累,还没有完成资金的原始积累阶段。企业家的行为增加了理性成分,但还缺乏市场的驾驭能力。(2)做市场。这是企业家对自己占有的市场领域进行集约经营和外延扩张并举的阶段。主要特点是创品牌、创形象、创规模、创竞争优势,是最终形成市场驾驭能力的重要准备阶段,企业家已经有了更多的理性和主动的条件。(3)驾驭市场。这是企业家所经营的事业已达到相当的规模,取得了一定的竞争优势,可以比较自主地驾驭市场竞争的阶段。其特点在于提高企业经济增长中的科技含量和注重吸纳人才。

其二,企业家主导资本家而不是资本家主导企业家。现有的企业理论无一例外地都把企业家受制于资本家看成是企业的常理,但是,如果资本家主导企业家,那么资本家从何而来?它的历史起源是什么?就某个历史阶段或个别的情况来讲,资本家可能源自继承或非经济的其他手

段(如通过暴力的剥夺),但就历史的整体和该组织群体的情况而言,资本家是起源于企业家的。同时,说一个源于企业家的社会阶层反过来制约自己的母体,就形成了一个发展的悖论,于现实不符。

实际生活中,在发达的资本主义国家,资本家的泛化已经成为一个基本的社会现象,资本家不仅是一个社会阶层,而是涉及所有的社会阶层。作为企业股东的资本家大多从单个的自然人发展为群体的社会人(自然人和法人)。在此情况下,资本家也无法主导企业家。

其三,企业是个自然生长的组织载体。马歇尔的名言“自然不能飞跃”,在本质上揭示了企业制度与企业成长不能飞跃的事实。以企业为主体的任何社会的健康发展,也都是一个自然成长的过程。这种自然生长性更深地体现在先有社会实践,后有理论概括的逻辑顺序上。例如,资本主义就是先有实践,后有概念——资本主义及其市场经济实践发展了几百年,都没有概念;只是到19世纪,才真正出现了概念上的资本主义。

企业分析的四维理论模式既是企业的四维分析模式,也是企业的四维发展模式。这种四维的发展模式是在将时间因素引进后的结果。每个企业都是这个四维发展模式上的某一点。历史与现实的企业成长,也正是建立在四维发展模式基础上的。

参考文献:

- [1]丁栋虹. 制度变迁中企业家成长模式研究[M]. 南京:南京大学出版社,1999:
[2]Williamson, O. E. Market and Hierarchies[M]. New York: Free Press, 1975.
[3]Simon, H. A. A Formal Theory of the Employment Relationship[J]. *Econometrica* 1951, (19): 293—305.

On the Theoretical Paradigm of Four Dimensions for Enterprise Analysis

——also a petrospect and criticism against current enterprise theories

DING Dong-hou

(School of International Business Administration,
Shanghai University of Finance and Economics, Shanghai 200433, China)

Abstract: Enterprise analysis should be based on the four dimensions — capital axis, property right axis, subject axis and enterprise axis. capital axis, property right axis and subject axis build the factor platform for enterprise growth. The gradation contracts from within enterprise, between enterprise and out enterprise deduce the inner organizational structure and its changes. Enterprise independent growth is used to analyze the historical movement of enterprise development.

Key words: human capital; enterprise analysis; theoretical paradigm