报酬递增、互补性与经济组织*

何志星,叶　航,汪丁丁
(浙江大学 经济学院,浙江 杭州 310027)

摘　要:新兴古典经济学从报酬递增视角研究经济组织,是古典经济学的回归和发展。然而,Yang/Ng模型忽略了经济组织的内在因素——生产因素。生产因素是报酬递增的基础,同时也是经济组织演化的动力。文章在新兴古典经济学框架内提出,生产过程的报酬递增与知识之间的互补性是影响经济组织专业化的内因,强调了互补性在经济组织演化的重要作用。

关键词:互补性;报酬递增;专业化;经济组织;企业战略

中图分类号:F091　**文献标识码:**A　**文章编号:**1001-9952(2011)01-0027-11

一、引　言

经济组织是经济发展的重要因素。在知识经济时代,知识和信息在组织中越来越凸显其重要性,这是组织变化的重要特征。然而,对于组织的研究却未能看到这种变化。现有研究组织的文献过分注重交易而非生产,知识与生产的联系更紧密,而交易不能体现这种变化,这是我们研究的起点。

经济组织的研究沿着两条主线展开:一是古典经济学开创的生产传统;二是新制度经济学的交易传统。前者从组织的内部寻找其成因,后者从外部寻找组织有效率的原因。

古典经济学时期,经济组织是经济学研究的重点,而其出发点是生产过程。它从分工的角度研究经济组织,认为经济组织是经济发展的主要因素。《国民财富的原因及其性质》指出:“劳动生产力上的最大增进,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”(Smith,1776)。经济组织是分工的主要载体,它通过分工提高生产效率,促进经济增长。经济组织在经济发展中处于重要地位,是古典经济学研究的重点。

收稿日期:2010-09-03

作者简介:何志星(1983—),男,湖南安仁人,浙江大学经济学院博士研究生;
叶　航(1951—),男,安徽天长人,浙江大学经济学院教授博士生导师;
汪丁丁(1953—),男,浙江淳安人,浙江大学经济学院教授博士生导师。

新古典经济学研究的重点是资源配置问题,这与内生和外生比较优势的区别有关(杨小凯,1999)。分工是内生比较优势,基础是专业化,事前效率相同的个人选择生产不同产品,通过专业化发挥内生比较优势,内生比较优势与经济组织相关(杨小凯,1999)。内生比较优势产生事后差异,外生比较优势是事前差异,而外生比较优势是新古典经济学的理论基础,这是因为新古典经济学没能看到经济组织的作用。新制度经济学以新古典经济学范式研究经济组织,它看到了组织化中交易费用的作用。企业与市场是资源配置的不同形式,其交易费用决定了各自的边界(Coase,1937)。然而,新制度经济学是新古典范式在经济组织研究中的应用而已,其内核仍然是新古典经济学的。

新兴古典经济学继承了古典经济学关于报酬递增的观点,认为报酬递增是内生比较优势的来源。通过分工深化,分工者的生产效率得到提高,形成对一般生产者的比较优势,这就是内生比较优势。新古典经济学假设报酬是递减的,它研究的重点是资源配置,而古典经济学和新兴古典经济学认为专业化带来报酬递增,它主要研究经济组织问题。两者形成鲜明的对比。

新兴古典经济学重拾古典经济学报酬递增传统是经济学的重要发展,却也存在一定的问题。它在解释经济组织性质时,把经济组织有效的原因归纳为外因,而不是内因。内因是组织内部因素,而交易来自市场,属于外部因素。在报酬递增基础上,新兴古典经济学将经济组织研究的另一基石建立在交易费用上。他们认为,专业化固然可以带来报酬递增,然而机会主义行为会增加交易费用。经济组织就是专业化带来的报酬递增和交易费用两难冲突的均衡(杨小凯、黄有光,1999)。新兴古典经济学吸纳了交易费用理论的有效研究,然而,将经济组织的性质归纳为交易而不是生产,这是其理论的不足。它难以解释组织变化的一些新特点,特别是组织的多任务互补性。交易费用范式忽视了生产(刘怀德,2001),新兴古典经济学未能充分发扬古典经济学的分析范式。交易费用是影响经济组织的一个重要因素,但不是根本原因。经济组织的根本原因只能是生产性的,是报酬递增与互补性。这是解释多任务互补性的关键。

在生产过程中,专业化带来的报酬递增与多样化带来的互补性乃经济组织演化的内因。互补性与报酬递增共存于生产过程,新兴古典经济学看到了后者却忽视了前者。互补性是经济组织活动之间存在的互为增进收益的现象和关系。它的性质影响到企业的活动性质、专业化程度和水平。在互补性和企业性质的关系上,有学者认为,“组织是一系列互补性活动或者任务的集合体”(贾良定,2002)。交易费用能够影响到企业的专业化水平,但这种影响是在互补性基础之上的,是外在因素。

对于报酬递增和互补性对经济均衡的影响,经济学界也有一定研究。Dixit 和 Stiglitz(1977)研究了规模报酬递增与多样化消费偏好如何影响生产

者的均衡决策。杨小凯和黄有光(1999)则研究了专业化带来的报酬递增与产品效用互补(或者说多样化消费偏好)情形下,生产者的生产抉择。这类研究引入了报酬递增和互补性,却未能看到这些因素对组织效率同样有着重要的影响。

综上所述,经济组织的性质应从生产过程中寻找,而非交易等外部因素。企业的性质首先取决于企业内部活动的互补程度,然后才是受到交易费用的影响。我们运用嵌入互补性的 Yang/Ng 模型得到的结论是:企业性质是专业化带来的报酬递增和互补性两难冲突的均衡,即使没有交易费用,高度互补性可能使企业部分专业化比完全专业化更有效率。

对于组织的研究是经济学研究的重要基础内容。该研究涉及制度、工业组织等多个方面。我们的研究基于报酬递增与互补性的视角,这是有微观根据的。报酬递减缺乏微观基础,受到了愈来愈多的质疑(Arthur,1989),基于报酬递增的视角成为组织研究的新选择。我们认为,报酬递增与互补性是经济组织演化的主要原因。这构成了判断多元化效率的重要视角,对于多元化问题及其判断、多元化抑或专业化的战略选择具有重要意义。

二、Yang/Ng 模型及其对组织性质的解释

Yang/Ng 模型是杨小凯和黄有光建立的解释组织演变的一个重要理论框架,其主要思想是交易费用如何影响组织的专业化程度。Yang/Ng 模型复兴了古典经济学的生产传统,同时实现了制度或者说交易费用的内生化,从而较好地解释了组织的性质与演化。在 Yang/Ng 模型中,交易费用越高,专业化程度越低。随着专业化的不断深化,交易费用却受制于制度变革而成为阻碍组织进一步专业化的因素。因此,经济组织是禀赋约束下报酬递增与交易费用的均衡(杨小凯、黄有光,1999)。

1. Yang/Ng 模型基础——专业化经济带来的报酬递增

在古典经济学看来,报酬递增就是经济发展,而分工是其基础。它集中体现:“劳动者的技巧因业专而日胜;分工可以避免因工作的转换而带来的损失;简化劳动和节约劳动的那些机械的发明,看起来也是起因于分工”(Smith,1776)。从事该工作的时间越长,生产越熟练,而迂回生产——发明节约劳动的机械,使单位时间和劳动获得的产品越来越多,这就是报酬递增。

在新兴古典经济学中,报酬递增的具体体现是专业化经济。专业化经济认为,生产者的生产效率与该生产者的专业化水平呈正相关关系。Yang/Ng 模型设定了一个收益递增的生产系统(式(1)、式(2)))以及时间禀赋约束(式(3))。

$$X=(l_x)^a \tag{1}$$

$$Y=(l_y)^a \tag{2}$$

$$l = l_x + l_y \leqslant L \tag{3}$$

其中:X表示最终产品x的产量,l_x表示时间禀赋约束下用于生产产品x的时间,也就是从事产品x生产活动的时间;Y表示最终产品y的产量,l_y表示时间禀赋约束下用于生产产品y的时间,也就是从事产品y生产活动的时间,l表示时间禀赋约束下实际劳动时间,L表示时间禀赋,则:

$$(X/l_x) = (l_x/L)^{a-1}(L)^{a-1} \tag{4}$$

(4)式中X/l_x表示生产x的劳动生产率,l_x/L表示专业化程度或者专业化水平。因此,劳动生产率与专业化程度的关系由a给定:当$a>1$时,X/l_x与l_x/L正相关,这意味着生产产品的劳动生产率与专业化水平正相关:

$$\partial^2 X/\partial l_x^2 = a(a-1)(l_x)^{a-2} > 0 \tag{5}$$

这表明生产产品X的边际效率是递增的。

专业化经济体现了报酬递增的性质,而古典经济学的报酬递增更具一般性。一般形式的报酬递增生产系统满足:

$$\partial^2 \pi(y)/\partial Y^2 \geqslant 0 \tag{6}$$

其中:π(y)表示最终产品,Y表示专业化活动。

从定义的报酬递增中我们看到,报酬递增不符合新古典经济学的"凸性"要求(Kaldor,1967;汪丁丁,1994)。新兴古典经济学将报酬递增纳入了均衡分析中,这在本文亦可体现。新古典经济学承认互补性却否认报酬递增,而报酬递增实质是互补性(汪丁丁,1997),报酬递增基于同质性,而互补性基于异质性。

2. 内生交易费用对组织专业化选择的影响

专业化程度的提高能够带来递增的收益,然而专业化程度提高受到交易费用的限制:当交易费用较高时,高度专业化不如部分专业化;交易费用较低时,高度专业化比低水平专业化具有更高的收益。

Yang/Ng模型中所有生产者(也是消费者)的偏好或者效用为:

$$U_i = u(x_i, y_i, l_i) = x_i\ y_i - v(l_i) \tag{7}$$

假定在两人和两种商品x、y的交易经济中,$i=1,2$,U_i表示第i人从消费商品x、y中获得的效用,x_i、y_i表示第i人消费商品x和y的数量,$v(l_i)$表示生产者i因生产而导致的福利降低。该效用函数由Yang/Ng模型的效用函数而来。生产效率与专业化程度正相关,因此,生产者为了最大化其效率,会选择一定的专业化水平以实现报酬递增所带来的收益。另一方面,由于交易会出现谈判,交易费用会使生产者选择部分专业化。

当内生交易费用为零时,交易经济个体所优化的目标是社会效用函数,谈判的结果满足帕累托效率(按照科斯定理,在交易费用为零的时候,社会偏好实现帕累托最优),设社会效用函数满足边沁主义效用函数形式:

$$U_s = \sum U_i \tag{8}$$

其中:U_s 表示社会福利水平。这样,我们可得到具体的均衡:

$$\partial U_s/\partial l_{xi}=0 \tag{9}$$

$$\partial U_s/\partial l_{yi}=0 \tag{10}$$

l_{xi}、l_{yi}分别表示第 i 人用于生产 x、y 的时间。在式(7)中,负效用 $v(l_i)$实质是一种成本,其性质与一般成本函数相似,因而,$v'>0$ 且 $v''>0$,只要 $v'(L)\leqslant(1/2)aL^{(2a-1)}$,社会福利最优化选择就是完全专业化,与 Yang/Ng 模型的结论大体一致:当交易费用为零时,完全专业化是生产者的必然选择。所不同的是,我们的模型考虑了机会成本因素。当交易费用为零且 $v=0$ 时,由于$(1/2)aL^{(2a-1)}\geqslant 0$,此模型就变成了 Yang/Ng 模型,完全专业化是有效的。

考虑内生交易费用不为零时,交易双方存在讨价还价,此时的均衡又如何?我们从完全专业化的情形出发,考察完全专业化是否是生产者的理性选择。当 $l_{x1}=L$ 且 $l_{y2}=L$ 时,完全专业化是否理性取决于 $v'(L)$ 和 $(1/4)aL^{(2a-1)}$:若 $v'(L)\geqslant(1/4)aL^{(2a-1)}$,则完全专业化是非理性的,反之是理性的。最后,我们得到了与 Yang/Ng 模型相似的结论:在交易费用不为零时,完全专业化并非生产者的理性选择。

$v(l_i)$对专业化程度有着不可忽略的影响:当 $v'(L)\geqslant(1/2)aL^{(2a-1)}$ 时,完全专业化也是非理性的;当 $v'(L)\leqslant(1/4)aL^{(2a-1)}$ 时,完全专业化是可能的选择;而只有满足$(1/2)aL^{(2a-1)}\geqslant v'(L)\geqslant(1/4)aL^{(2a-1)}$ 时,该结论才完全符合 Yang/Ng 模型。这是由于负效用较大时,即使交易费用为零,这种负效用抵消了交易费用的节约;负效用较小时,即使交易费用不为零,交易费用的影响仍旧是较弱的——我们只考虑了谈判的交易费用,而未考虑其他费用。

专业化经济与交易费用的两难冲突决定了经济组织的内部活动性质、水平等等,因此,在某种程度上,它是交易费用与专业化经济两难冲突的产物。这就是杨小凯和黄有光(1999)对组织性质的解释。

三、报酬递增与互补性的两难冲突:经济组织性质的另一种解释

本部分将在 Yang/Ng 模型基础上纳入互补性,再考察在没有交易费用条件下互补性如何影响分工以及企业组织的效率问题。我们可以看到,受互补性影响,即使没有交易费用,将具有互补性的专业化活动集中于企业内比市场组织更有效率。

1. 经济组织与互补性

互补性与专业化都是影响生产的重要因素,却没有在新兴古典经济学中得到体现。本文基于互补性研究组织的内部活动水平。设系统有数种活动,其中任何一种活动的量增加会提高其他每一种活动的边际获利能力,那么,这些活动是互补的(Milgrom 和 Roberts,1992)。再设 $\pi(y)$表示最终利润且为平滑函数,Y_i 和 Y_j 表示组织内部活动,对于任意 $i\neq j$:

$$\partial^2\pi(y)/\partial Y_i\partial Y_j\geqslant 0 \tag{11}$$

(11)式表示这组活动之间具有互补性,任意一种活动水平的增加会提升其他活动的边际收益。

2. 模型的生产系统特性

生产系统特性是本文与Yang/Ng模型的重要区别。本文的模型在报酬递增方面承继了Yang/Ng模型的特征,并采用了比Yang/Ng模型更一般的形式。而本文描述的生产系统的特性具有报酬递增和互补性:

$$\partial^2\pi(y)/\partial Y^2\geqslant 0 \tag{12}$$

$$\partial^2\pi(y)/\partial Y_i\partial Y_j\geqslant 0 \tag{13}$$

其中:$\pi(y)$表示最终产品,Y表示专业化活动,Y_i 和 Y_j 表示组织内部活动且任意$i\neq j$。其他条件与Yang/Ng模型生产系统相同,生产者在时间禀赋的约束下生产产品的效率受到其所掌握的知识限制,而知识则由分工水平和互补性决定。生产系统的时间禀赋约束为:

$$l_x+l_y=L \tag{14}$$

其中:l_x 表示用于从事专业化X活动的时间,l_y 表示用于从事专业化Y活动的时间,L表示时间禀赋。杨小凯(1999)曾较系统地阐述过个人专业化与企业专业化的关系,这同样适用于禀赋的限制,L可理解为企业决策时的各类限制。依据报酬递增和互补性定义:

$$\partial^2\pi(l_x,l_y)/\partial l_x^2\geqslant 0 \tag{15}$$

$$\partial^2\pi(l_x,l_y)/\partial l_y^2\geqslant 0 \tag{16}$$

$$\partial^2\pi(l_x,l_y)/\partial l_x\partial l_y\geqslant 0 \tag{17}$$

设 $\pi(l_x,l_y)$为Laplace函数,即:

$$\partial^2\pi(l_x,l_y)/\partial l_y\partial l_x=\partial^2\pi(l_x,l_y)/\partial l_x\partial l_y \tag{18}$$

本文将在Yang/Ng模型生产系统基础上考察互补性和报酬递增是如何决定均衡和专业化程度的。

3. 可能的均衡和均衡特征的分析

一阶条件和二阶条件分别是:

$$d\pi(l_x,l_y)/dl_x=\partial\pi(l_x,l_y)/\partial l_x-[\partial\pi(l_x,l_y)/\partial l_y]=0 \tag{19}$$

$$d^2\pi(l_x,l_y)/dl_x^2\leqslant 0 \tag{20}$$

各项代入后得:

$$d^2\pi(l_x,l_y)/dl_x^2=\partial^2\pi(l_x,l_y)/\partial l_x^2+\partial^2\pi(l_x,l_y)/\partial l_y^2-2\partial^2\pi(l_x,l_y)/\partial l_x\partial l_y \tag{21}$$

这样,我们得到了二阶条件关于报酬递增和互补性的表达式。二阶条件可能出现多种情形,$d^2\pi(l_x,l_y)/dl_x^2$ 的可能取值为:

(1)当 $d^2\pi(l_x,l_y)/dl_x^2\leqslant 0$ 时,对于任意的 l_x 和 l_y 都存在互补性程度超过报酬递增程度。此时,可能的情形如图1所示。

在第一种情形和第二种情形中,初始条件对均衡的影响大于报酬递增和

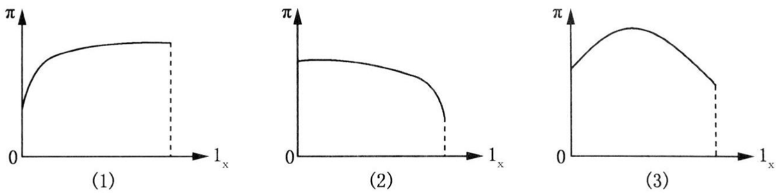

图 1　互补性程度超过报酬递增程度的情形

互补性对均衡的影响。第一种情形是初始条件中 $d\pi(l_x,l_y)/dl_x(l_x=0,l_y=L)$ 较大,而第二种情形是初始条件中该一阶条件初始值小于零。由于初始条件的影响,完全专业化比部分专业化更有效,但是这种影响是建立在初始条件影响基础上的。

第三种情形属于较普遍的情况,初始条件对均衡结果的影响较小。在这种情形下,极值解属于内点解。由于互补性程度强于报酬递增程度,在互补性能够带来高收益条件下,部分专业化是有利的。

(2)当 $d^2\pi(l_x,l_y)/dl_x^2\geqslant 0$ 时,对于任意的 l_x 和 l_y 都存在报酬递增程度超过互补性程度。此时,可能的情形如图 2 所示。

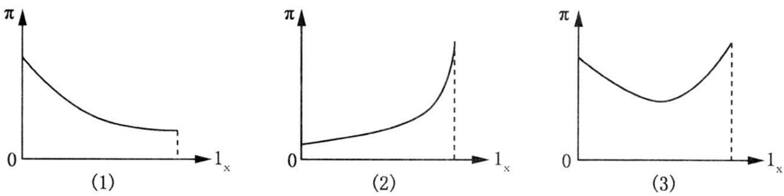

图 2　报酬递增程度超过互补性程度的情形

在第一种和第二种情形中,初始条件对均衡的影响大于报酬递增和互补性对均衡的影响。第一种情形是初始条件中 $d\pi(l_x,l_y)/dl_y(l_x=0,l_y=L)$ 较小,而第二种情形是 $d\pi(l_x,l_y)/dl_y(l_x=0,l_y=L)$ 大于零。这两种情形都是由初始条件形成的。

第三种情形中,对均衡起主导作用的是互补性和报酬递增。由于报酬递增程度超过互补性程度,因而,完全专业化对生产者是有效的,能充分实现报酬递增带来的收益。在 $d^2\pi(l_x,l_y)/dl_x^2\geqslant 0$ 时,三种均衡都是完全专业化,然而,发挥作用的机制不同。前两种情形是初始条件的影响,后一种情形才是受报酬递增与互补性的影响。

(3)当 $d^2\pi(l_x,l_y)/dl_x^2$ 的取值不明,呈现出阶段性特征。此时,由于关于报酬递增和互补性收益的假设条件不能够提供有效信息,因此,角点解与内点解都有可能,甚至是多重均衡。

最后,从分析中看到,初始条件影响有限时,报酬递增程度与互补性程度的两难冲突决定了专业化程度。报酬递增程度大于互补性程度时,完全专业化更有效。相反,当报酬递增程度小于互补性程度时,部分专业化更有效。在Yang/Ng模型中,内生交易费用与专业化经济决定了企业的分工水平,然而这里给出了经济组织性质的另一种解释。

4. 组织的专业化选择和经济组织的性质

在Yang/Ng模型中,内生交易费用为零的条件下,完全专业化相对部分专业化更有效率,其原因在于Yang/Ng模型的生产系统是专业化经济,但是无互补性。从式(1)和式(2)中可以看到:

$$\partial^2 X/\partial l_x \partial l_y = \partial^2 Y/\partial l_x \partial l_y = 0 \tag{22}$$

即在Yang/Ng模型的生产系统中,生产具有专业化经济但无互补性,知识决定了生产的效率,而知识仅由分工水平决定,且知识之间没有互补性。然而,知识互补性质普遍存在的事实不得不使我们重拾这一议题:内生交易费用为零时,生产必然趋于完全专业化吗?

从(22)式可以看到,Yang/Ng模型探讨了无互补性条件下组织的专业化选择问题。但从另一个角度看,它也探讨了报酬递增程度大于互补性程度时组织的专业化选择问题。由于$\partial^2 X/\partial l_x^2 = a(a-1)(l_x)^{a-2} > \partial^2 X/\partial l_x \partial l_y = 0$,$\partial^2 Y/\partial l_y^2 = a(a-1)(l_y)^{a-2} > \partial^2 Y/\partial l_x \partial l_y = 0$,这说明,它也探讨了报酬递增程度大于互补性程度时组织的专业化选择。因此,它的结论适用于报酬递增程度大于互补性程度的情形。

当内生交易费用为零且互补性程度大于报酬递增程度时,组织的选择又将如何呢?我们扩展的Yang/Ng模型实质是鲁滨逊经济,该经济形式是无交易费用的(张五常,1999)。然而,互补性程度大于报酬递增程度使得部分专业化比完全专业化更有效。这里,我们得到了一个结论:在互补性程度大于报酬递增程度时,即使交易费用为零,组织仍可能会趋于选择部分专业化。

综上所述,交易费用对组织的专业化影响是建立在报酬递增和互补性基础上的。组织是报酬递增与互补性两难冲突的结果,这才是组织的性质和组织演化的内因。

四、现实层面的考察:报酬递增与互补性

报酬递增理论和互补性理论在经济学中都被有效地验证过,但是,报酬递增与互补性如何影响组织专业化活动的构成以及组织的演化尚有待我们的验证。以下现象是这些机制作用的一些体现。

1. Holmstrom-Kaplan 问题

在考察了美国20世纪80年代和90年代的公司治理状况后,Holmstrom和Kaplan提出一个问题:为什么许多新经济企业选择独立的公司形式,而不

是作为大公司内的业务单元?杨小凯和黄有光(1995)从专业化的角度进行了考察,认为这是专业化从组织内部和组织间选择的结果。

杨小凯和黄有光的研究角度是该问题的要点。必须补充的是,Holmstrom-Kaplan 问题更需从新经济的特征入手。新经济的主要特征有:报酬递增显著,与传统经济互补性弱。这决定了新经济企业的组织形式。

新经济报酬递增的特性显著是决定新经济企业组织形式的首要因素。无论是我们的模型还是 Yang/Ng 模型,对此的解释都是相似的。Yang/Ng 模型强调报酬递增,当报酬递增达到一定程度时,高度专业化是有效率的。新经济具有网络内边际收益递增以及较强的网络外部性。网络边际收益递增是指,网络的后加入者能够降低先进入该网络的使用者的支付成本或增加其收益,并不断吸引潜在购买者进入该网络的现象。此外,知识异质性、人力资本积累都要求高度专业化。知识的异质性——新知识在内容上的创新,与高人力资本积累使新经济生产迂回程度较高,收益更高。

另一方面,与传统经济互补性较弱也是新经济企业组织形式的重要因素。这是我们对 Yang/Ng 模型的一个补充。新经济从旧经济中走出来,然而新经济不是旧经济的简单扩大,而是一种实质上的复杂发展。简单扩大其"内核"不变,而复杂发展则是一种"革命",改变了旧经济的"内核",是一种发展。因而旧经济与新经济之间互补性较弱,旧经济的组织形式不适应新经济形式,将新经济、旧经济集于一体不利于新经济发展和经济整体的发展。

综合以上结论,新经济的高报酬递增性与新旧经济间较弱的互补性构成了新经济组织形式 Holmstrom-Kaplan 特征,这就是有利原则决定的有效的组织形式取代非有效的组织形式。

2. 多任务互补性

多任务互补性是指,多种任务之间的互补性使得从事多任务比从事单一任务更具优势。这种互补性可能源于技术层面的互补性,也可能源于信息层面的互补性(林金忠,2004)。自 20 世纪 90 年代以来,企业组织形式发生了一些结构性变化。单纯强调任务的分工被跨工作和多任务的工作组织形式所取代(Hammer 和 Champy,1993;Pfeiffer,1994;Wikstr 和 Norman,1994;Appelbaul 和 Bott,1994)。组织理论对分工的传统看法发生了根本性转变,注重通过工作轮换、跨工作和多任务劳动提升效率。

多任务互补性在 Yang/Ng 模型中也能得到一些解释,那就是交易费用的影响。然而,这一解释在逻辑上有许多困难。以企业组织分工取代市场组织分工,或者说以组织内分工代替组织间分工,应该说节约了市场配置资源的许多交易费用。然而,Yang/Ng 模型结论显示,多任务互补性还受到交易费用的影响,交易费用的作用之大似乎不可思议。对于"无所不在"的交易费用,难怪许多学者认为经济学界对交易费用的使用"过于泛滥"。然而,即使交易

费用有着部分影响,也不能否认互补性存在着主要影响的事实。相对于交易费用,互补性早已被经济学界认可,是经济学的一个重要概念,它是一个更加成熟的范畴。

多任务的互补性关键在于,工作者同时从事的各项任务应该在技术方面、信息方面或者知识方面具有互补的性质,其中某一项活动规模扩大可以增加其他活动的边际收益。如果在这些活动之间没有丝毫的互补性,那么,将这些活动集于某个工作者就无必要,因为不能提高丝毫的效率。因此,这种多任务之间的互补性是必然和必不可少的前提,然而这还不是多任务互补性的全部。

除了互补性外,多任务的有效率还在于,多种任务本身没有更高的报酬递增性质。这是由于,若在这些活动中某项活动的报酬递增度超过了与其他活动的互补性,则高度专业化更有效率。报酬递增与互补性都客观存在,而报酬递增程度小于互补性程度,这是互补任务在报酬递增程度与互补程度关系方面的量的规定的内容。

五、结论与意义

本文结合古典经济学报酬递增性质以及生产过程中知识的互补性,构建了一个嵌入互补性的新兴古典经济学模型,在此基础上提出了经济组织发展和演化的内因——报酬递增与互补性的两难冲突。本文的主要观点和结论是:

第一,经济组织演化和发展的内因是生产,而不是交易。生产是经济学研究的重要主题。交易费用范式重视交易而漠视生产,因而它不能看到报酬递增与互补性。新兴古典经济学重视生产,却未能彻底复兴古典经济学的生产传统。

第二,生产的报酬递增性与互补性决定了经济组织的活动性质和专业化程度,进而决定了经济组织的演化。这在 Holmstrom-Kaplan 问题和多任务互补性中得到了充分体现。专业化活动之间的互补性及其自身的报酬递增程度决定了经济组织的专业化程度。

第三,交易费用在经济组织演化中发挥着重要作用,然而,这种作用建立在报酬递增与互补性发挥主导作用的基础上。从扩展的 Yang/Ng 模型可见,即使交易费用为零,由于互补性的影响,企业多元化是有效率的。在多任务互补性问题中,即使交易费用大幅下降,然而由于互补性存在,多任务和跨工作仍是有效率的选择。

该结论对我国现阶段出现的企业多元化问题及其判断、多元化抑或是专业化的战略选择有一定借鉴作用。根据该观点,我国许多企业进行的一些非相关业务多元化可能是缺乏效率的,不利于企业长期发展。新经济报酬递增性较强,这部分企业若要提升其核心能力,执行多元化战略须谨慎。一般企业也应该集中于相关领域或知识互补性较强的几个部门以集中资源、通过知识

的互补性提高企业的核心能力。

* 本文得到浙江大学211第3期建设项目“转型期法治理论、制度与实证研究”的资助。感谢审稿人的建设性意见,使得本文更加充实,当然文责自负。

参考文献:

[1]杨小凯,黄有光.专业化与经济组织[M].北京:经济科学出版社,1999.

[2]汪丁丁.知识沿时间和空间的互补性以及相关的经济学[J].经济研究,1997,(6):70-78.

[3]林金忠.企业内分工——工作组织转变的经济学分析[J].经济科学,2004,(2):40-47.

[4]刘怀德.不确定性经济学研究[M].上海:上海财经大学出版社,2001.

[5]贾良定.专业化、协调与企业战略[M].南京:南京大学出版社,2002.

[6]Arthur B.Competing technologies,increasing returns and lock-in by historical events[J].Economic Journal,1989,99:116-131.

[7]Dixit A,Stiglitz J.Monopolistic competition and optimum product diversity[J].American Economic Review,1977,67:297-308.

[8]Holmstrom B, Kaplan S. The state of U.S. corporate governance: What's right and what's wrong? [R].NBER Working Paper, No.9613,2003.

[9]Yang X, Y-K Ng. Theory of the firm and structure of residual rights[J].Journal of Economic Behavior and Organization,1995,26:107-128.

Increasing Returns、Complementarity and Economic Organizations

HE Zhi-xing,YE Hang,WANG Ding-ding

(*School of Economics*, *Zhejiang University*, *Hangzhou* 310027, *China*)

Abstract: Neo-classical economics studies economic organizations from the angle of increasing returns, which is the regression and development of classical economics. However, Yang/Ng model ignores the internal factor of economic organizations, namely productive factor. Productive factor is the basis of increasing returns and the power of the evolution of economic organizations. Under the framework of neo-classical economics, this paper advances the point that the complementarity between increasing returns of productive process and the knowledge is the internal reason for the specialization of economic organizations, and emphasizes the importance of complementarity on the evolution of economic organizations.

Key words: complementarity; increasing return; specialization; economic organization; enterprise strategy

(责任编辑　金　澜)