

## 企业的本质：一个前沿综述

聂辉华

**提要：**对企业本质的认识是企业理论的逻辑起点，也是导致它们分歧的理论基础。本文综述了自斯密以来所有涉及企业本质的主要理论，包括主流和非主流的观点。我们批判性地回顾了古典和新古典的企业本质理论，完全契约下的企业本质理论，不完全契约下的企业本质理论，以及与管理学和组织理论相结合的企业本质理论。最后，我们总结了现有企业本质理论存在的问题和解决办法，并推测了企业理论的发展方向。

**关键词：**企业理论 企业的本质 契约 不完全契约

**JEL** D230, L1400, L200, M2100

### The Nature of the Firm: A Frontier Summary

Nie Huihua

(School of Economics, Renmin University of China)

**Abstract:** The viewpoints of the nature of the firm are logic start of the theory of the firm, are also the fundamentals of divarication in theories. This paper summarizes all the important theories dealing with the nature of the firm, mainstream and non-mainstream. We critically retrospect various theories of firm nature, classical and neoclassical, complete, incomplete, and theories those combine with management and organizational theory. Finally, we conclude problems and solutions of existing theories, and speculate the directions of the theory of the firm.

**Key Words:** The Theory of the Firm; The Nature of the firm; Contract; Incomplete Contract

**JEL Classification:** D230, L1400, L200, M2100

# 企业的本质：一个前沿综述

聂辉华\*

(中国人民大学经济学院)

“经济学的研究者和观察家们极少否认这样的说法：企业理论已成为当代经济学家们最偏爱的迷人事物。”(Foss, 1999) 是的，由于融合了博弈论、契约理论、激励理论、信息经济学和管理学的菁华，当代企业理论(the theory of the firm)向纵深不断拓展，由“企业的本质”(the nature of the firm)<sup>1</sup>到“边界或一体化”、“最优委托权安排”，再到“多任务委托代理”、“权威分配”、“合谋或勾结”以及“文化或声誉”等问题。但是，我们也注意到，近年来企业理论领域中，相当多的论文又回过头来探讨企业的本质问题。国际上，如 Dow (1993), Hart (1995), Rajan & Zingales (1998), Cantwell & Fai (1999), Foss (1999) 等；国内，如周其仁(1996)，杨瑞龙和杨其静(2001)，黄桂田和李正全(2002)，谢德仁(2002)，聂辉华(2003)等。出现这种“回潮”，是因为理论家们开始认识到，如果不能厘清对“企业本质”的认识，就不能逻辑地透视企业的边界、并购等相关问题，甚至削弱了许多企业理论的基石，而这些理论都建基于企业与市场的差异化假说。因此，深入考察理论界关于企业本质的主要观点，从而理解不同企业理论的逻辑起点及其在应用领域的不同命题，进而展望企业理论发展的方向，就是一项必要的课题。本文试图在这方面做出一些尝试性努力。

考虑到分析视角的差异，我们试图从以下三个维度来综述现有理论。我们以是否明确区分企业 and 市场作为第一个维度，以契约的完全与否作为第二个维度，同时兼顾时间顺序作为第三个维度。这样，我们可以将企业本质理论的发展分为四个阶段。显然，Coase (1937) 以前的理论处于第一阶段，主要包括企业的“古典理论”、“新古典理论”和“企业家理论”；这一阶段的理论处于萌芽期，还称不上系统的企业理论，因此关于企业本质的观点是零碎的。第二阶段的理论主要是“契约的联结理论”和“委托-代理理论”；它们基本上不明确区分企业 and 市场，同时在完全契约的框架中分析问题。第三阶段是企业理论的繁荣时期，主要有“交易费用理论”<sup>2</sup>、“资产专用性理论”、“剩余控制权理论”、“声誉理论”和“权力理论”等；这一阶段理论的显著特点是在不完全契约的框架中明确区分了企业 and 市场，对企业核心要素的分析则从“硬”的方面(比如产权)趋向“软”的方面(比如声誉)。第四个阶段主要包括企业的“能力理论”、“资源理论”、“知识理论”和“信息处理器理论”等；这一阶段体现了经济学与管理学或组织理论相互融合的特点，并且坚持了企业“异质性”的假设，确切地说是企业理论向企业管理的延伸。

## 一、企业本质理论的萌芽期

### (一) 古典的分工论

从劳动分工 (division of labor) 的角度看企业，是古典企业理论的主要特点。亚当·斯

\* 感谢杨瑞龙教授、周业安教授和杨其静博士对本文的评论，但文责自负。通信地址：中国人民大学经济学院 2-03 博，100872；E-mail: niehh@ruc.edu.cn。

<sup>1</sup> 国内学者大多将“the nature of the firm”译为“企业的性质”，但这与企业在工商局注册时标明的“企业的所有制性质”无法区别，因此笔者建议统一译为“企业的本质”，并且“本质”一词更能反映问题的指向(聂辉华, 2003)。

<sup>2</sup> 为了分类分析的便利，我们将 Coase (1937) 的理论放在第三阶段分析。实际上，无论是从时间上看，还是就开创性贡献而论，毫无疑问 Coase 的理论都是早于第二阶段的。

密在其巨著《国富论》(1776)开篇认为,劳动分工是经济增长的关键,企业是分工与专业化的产物。斯密提出了一个著名的定理“市场范围限制劳动分工”。因此在斯密看来,企业的边界受制于市场范围。承袭斯密的观点,马克思(1867)进一步指出,企业作为一种专业化的合作组织,通过协作能够产生超过个人生产力加总的集体力。马克思还分析了企业内资本家与工人在权利交换中的对立现象,认为资本家按照劳动力的日价值购买了劳动力,因此拥有对工人劳动力的任意使用权利,而工人有权获得自己足够的消费权利和生存权利,这两种相悖的“平等的权利”由于双方力量的悬殊差别而成为阶级对立的根源。<sup>3</sup> 马克思认为,由于企业之间和部门之间的竞争,企业的规模最终受制于行业平均利润率。由于身处某个特定的历史阶段,马克思忽略了契约的履行范围,认为资本家可以任意并且无限制地使用工人的劳动力(使用权),而不是从一般竞争性市场的角度来分析资本家与工人之间的契约关系。

## (二) 新古典的技术决定论

新古典企业理论是典型的技术决定论,认为企业是一个投入产出的“黑箱”。企业在利润目标驱动下追求成本最小化,按照边际成本等于边际收益的原则决定产量,因此企业的最佳规模在平均成本最低处实现,而这是由生产技术决定的。对新古典企业理论的批评是很“容易”的,众多经济学家已经指出了很多。在我看来,新古典企业理论最大的贡献,在于它建立了一个理想的参照体系,并且通过将更多的生产要素(譬如“组织”,马歇尔(1890))纳入生产函数,从而可以不断修正其结论以得到更接近现实的解释。对新古典企业理论的批评主要集中在以下几点:(1)它完全忽略了企业内部的组织结构,例如委托权的安排,激励和监督机制等。任何人恐怕都无能否认不同的结构会产生不同的激励效应,新古典企业理论在这方面无疑是十分失败的。(2)即便我们承认技术是决定企业规模的一个重要因素,新古典理论也没有成功地解释为什么企业的平均成本曲线会上升。如果说边际成本上升(或边际报酬递减)是因为企业家的经营能力是固定的,那么正如Hart(1995)所说,为什么不可以通过与另一家企业合并以获得充足的企业家经营能力呢?(3)更致命的逻辑矛盾是,新古典企业理论假设所有的企业都是同质的,在零交易费用的世界里,所有的信息都可以免费获取,那么为什么企业家才能不能免费获得呢?更进一步地讲,既然所有信息是公开且免费的,那么就不存在所谓的企业家了!新古典企业理论无法回答上述质疑,也许我们应该倒退一步,仅将该理论看作是一种将企业视为一个原子以便能有效地说明分权经济下价格引导会实现帕累托最优的理论。因为它从未告诉我们,企业与其他经济组织有什么不同。确切地说,新古典理论并不是企业理论,而是价格理论。

## (三) 企业家的企业理论

企业家理论主要包括Knight(1921)、熊彼特(Shumpeter, 1934)、Kirzner和Casson等人的观点。这里我们只介绍熊彼特的理论。<sup>4</sup> 他们的共同观点是,将企业看作是企业家企业。

熊彼特将企业看作是企业家创新(innovation)的机制。企业家的天职是创新,即引入一种新的生产函数,包括使用一种新的技术、发现一个新的市场、创造一种新的组织方式等。通过创办新企业这种非连续的创新活动,企业家在非均衡环境中获得了报酬——利润。熊彼特意义上的“企业家”(entrepreneur)实际上是一种“企业家才能”(entrepreneurship),不是一种职业、阶层或身份。熊彼特从创新的角度理解“企业家”这种特殊的人力资本对于后人的启发是巨大的,但是他似乎过于强调了企业的创新功能。显然,不是所有的企业都具有

<sup>3</sup> 马克思认为,形成资本家与工人力量差异的根本原因是因为前者掌握了生产资料而后者没有。这个观点与Hart(1995)是接近的。

<sup>4</sup> 关于Knight(1921)等其他的企业家理论,参看张维迎(1995),第33页。

创新的能力，人们创办新企业的主要目的也并不总是为了实现所谓建立“私人王国”的野心或者“征服的意志”。

让我们简单地评价一下。无论是古典企业理论、新古典企业理论还是企业家理论，基本上都把企业作为一种既定的存在物。它们都没有论证企业是如何产生的，企业的边界或者最佳规模在哪里，因此都不是严格意义上的企业理论。

## 二、完全契约下的企业本质理论

### （一）契约的联结——信息出售与私人市场

Alchian and Demsetz (1972) 可以看作是对 Coase (1937) 的一种反应。Alchian 和 Demsetz 否认企业与市场有本质的区别。他们把企业看作一种团队生产方式，因此要素投入者贡献的计量和监督就成为一个重要问题。他们设想存在一个拿取剩余索取权 (residual claim) 的外部监督者——雇主。雇主作为中心的契约代理人，利用监督许多投入的特点，获得了关于团队成员生产技能的有效信息。当他帮助团队成员确定了良好的投入组合时，他就向雇员“出售”了信息。因此，企业又是一种生产、搜集和出售团队组合信息的机构和私人市场。Alchian 和 Demsetz 把企业看作是一种不同要素投入者与契约代理人之间的一种契约，并且很早就注意到监督和信息问题，这是非常重要的贡献。按照他们的理解，企业存在一个拥有单方面决定成员资格的中心签约人，从而与其他签约人非对称的关系，这突出地体现在他们自己所定义的剩余索取权以及他们没有注意到的剩余控制权上。因此这与他们认为企业 and 市场没有差别的观点恰恰是矛盾的。事实上，自 1990 年代以来的企业理论，都把企业拥有不对称的权威关系作为一个基本的特征。

### （二）契约的联结——法律虚拟物

Jenson and Michling (1976) 认为，企业只是一种形式的法律虚构物，是契约的联结 (nexus of contracts)。其特征是在组织的资产和现金流上存在着可分割的剩余索取权。这些剩余索取权一般无须其他缔约人的同意即可出售。从这个意义上讲，他们的观点可以看作是 Alchian and Demsetz (1972) 的自然延续。按照他们的理解，企业不是人，不存在所谓的“目标函数”和“社会责任”。詹森和麦克林虽然继承了 Alchian 和 Demsetz 的契约联结的观点，但却放弃了剩余索取权问题转而专注于代理成本问题，从而完全忽略了企业契约与市场契约之间的差别。在企业本质理论方面，这似乎是一种退步。但是，他们的观点导引后人将企业理解为一组人力资本和物质资本的、隐性的和显性的契约，从而为企业理论与契约理论的融合发展奠定了基石。

### （三）委托—代理理论——激励工具

标准的委托—代理理论主要关注雇主和雇员在不同风险偏好下的代理成本问题，并不刻意区分企业 and 市场这两种不同的组织。只是到了 Homstrom and Milgrom (1994) 那里，这一视角才开始有所改变。他们从委托代理的角度出发，把企业看作是一种激励工具 (incentive instrument)。一项任务是采取内部雇佣 (make) 还是外部购买 (buy)，取决于不同的任务对不同约束的人所需要的监督成本和激励效果。企业可以采取三种基本的激励方式：绩效激励、产权激励和自由激励，而最佳的激励体系是在不同激励手段之间建立一种合意的平衡。如果把监督成本视为交易费用的一部分，那么 Homstrom 和 Milgrom (1994) 关于企业本质的观点其实与 Coase (1937) 并无本质差别，但他们似乎都没有揭示是何种激励机制导致了企业相对于市场节约了交易费用。

### 三、企业与市场的差别：不完全契约的视角

#### （一）交易费用理论——间接定价

Coase 在 1937 年发表的论文《企业的本质》，开创了企业理论研究的先河。Coase (1937) 认为，企业由于利用权威关系间接定价，节约了“交易费用”，从而成为市场的替代物，即“企业的本质特征是对市场的替代”。Coase (1937) 特别强调，要素所有者是在一定限度内服从企业家的指挥，契约的本质在于它限定了企业家的权力范围。这相对于马克思 (1867) 关于劳资契约关系的理解应当是一种理论上的一般化。由于企业组织一项交易也要耗费行政管理费用（企业内的交易费用），因此当增加一项交易的边际交易费用在一个企业、市场和另一个企业相等时，企业就在均衡上实现了最佳规模或界限。用一个简明的公式表达就是  $MTAC_{Fa} = MTAC_M = MTAC_{Fb}$ ，其中， $MTAC$  表示边际交易费用， $F_a$ 、 $F_b$  分别表示不同的企业， $M$  表示市场。

Coase (1937) 的观点无疑是无比深刻的，我们同意企业是市场的替代物。但是却存在两个纰漏。首先，契约数量的减少就一定节省交易费用吗？如果减少契约数量可以节省交易费用，那么为什么不可以通过市场的方式在独立签约人之间建立一种关系型契约（relational contracts）呢？雇主固然可以利用权威关系指挥雇员“做什么和怎么做”，不必为每一次的交易都进行讨价还价，从而减少了契约的“数量”（quantity），但是契约的“质量”（quality）——执行程度——并不能得到保证。似乎没有理由相信交易费用在企业内比在市场上低。其次，Coase (1937) 虽然想表达企业交易与市场交易的不同，但是用契约的不完全性和期限来区分企业契约和市场契约显然是不对的。从某种程度上讲，任何契约——无论是市场契约和企业契约——都是不完全的，无非是不完全的程度不同而已。难道企业不可以临时雇佣一个工人吗？<sup>5</sup> 聂辉华 (2003) 将企业理解为一种人力资本使用权交易的粘性组织，认为“组织粘性”（organizational coherence）能够为企业成员之间的长期合作或重复博弈提供更强的激励，从而企业比市场更节省交易费用。这就解决了 Coase (1937) 的两个纰漏。

继 Coase (1937) 之后，张五常 (Cheung, 1983)<sup>6</sup> 认为，与其按照 Coase (1937) 把企业看作是要素市场对产品市场的取代，不如说是一种要素契约对一种产品契约的替代。<sup>7</sup> 企业和市场都是一种契约，两者并无区别。张五常认为，企业描述的只是契约安排的一种方式，关键是这种契约安排方式所节约的定价费用能否弥补由相应的信息不足而造成的损失（代理成本）。计件契约是理解企业这种组织方式的方便之门，因为计件付酬正好处在市场和 Coase 所说的“企业”之间。我们用图 1 描绘了张五常的主要观点。图中，工资契约（“企业”）代理成本很高，但定价成本很低；产品契约则相反；计件契约处于中间地带。我们不同意张五常关于企业与市场难以区分的观点，按照我们的理解，企业与市场的根本区别是交易对象的不同。市场上交易的对象是要素、产品以及劳务，而企业内交易的对象是劳动力的使用权，这是两种根本不同的交易对象，并且由此决定了不同的契约安排和不同的激励机制以及权威的存在（聂辉华，2003）。按照我们的定义，要区分张五常 (1983) 那个经典的苹果园案例中的“企业”根本就不是问题。

<sup>5</sup> 正是由于 Coase (1937) 没有明确地区分或者“定义”企业，因此毫不奇怪，这招致了张五常 (Cheung, 1983) 的批评。而 Alchian and Demsetz (1972) 明确指出，“雇主与雇员之间的长期契约不是我们所说的企业组织的实质”。

<sup>6</sup> 很明显，从区分企业与市场的角度来看，我们理应将张五常的观点放在“契约的联结”部分，但是考虑到张五常是在不完全契约的框架中分析问题，我们就姑且在这里讨论张五常的观点。

<sup>7</sup> 需要特别提醒的是，相当多的人在引用张五常的观点时，都认为张五常本人认为企业是用要素市场取代产品市场，这实在是一个误解！

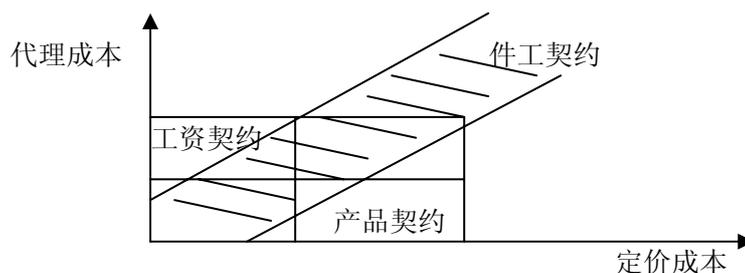


图1 市场与企业的边界

沿着科斯和张五常的思路，杨小凯和黄有光（Yang and Ng, 1995）建立了一个一般均衡模型，将前者的思想数学化。杨—黄模型用交易效率表示不同程度的交易费用，并且引入劳动分工与专业化的思想，在一个更广阔的场景中分析了自给自足（autarky）、企业和市场三种不同的经济结构。按照他们的理解，企业具有三个特征：剩余索取权、不对称的剩余控制权和劳动力的买卖。劳动分工所产生的分工经济与交易费用是一对矛盾。当交易效率足够低（交易费用足够高）时，人们会选择自给自足；当交易效率足够高，使分工经济超过交易费用时，作为分工形式之一的市场就会出现；在分工的基础上，当劳动的交易效率超过了中间产品的交易效率从而劳动力的买卖代替了中间产品的买卖时，另一种分工形式企业就出现了。企业委托权的安排取决于要素或产品的交易效率，拥有更低交易效率的要素所有者应该被给予委托权。实际上，杨小凯和黄有光的企业理论不仅是对科斯、张五常思想的数学化，而且将斯密的分工理论融入其中，从而更一般地解释了分工沿不同方向演进为市场或企业的原因，这就提出了对企业“起源”的经济学解释，但这一贡献却很少为人所注意。<sup>8</sup> 遗憾的是，虽然他们指出了企业是用劳力买卖取代产品买卖，但却没有区分劳务和劳动力使用权，从而在涉及劳务交易时无法区分企业和市场，并且同科斯等人一样，杨小凯和黄有光也没有指出为什么企业的交易效率会高于市场。

### （二）资产专用性理论——纵向一体化

Williamson（1979, 1985）深化了科斯的思想，认为“有限理性”、“资产专用性”、“机会主义”和“有限交易频率”是决定交易费用的主要因素。如果交易中存在关系型专用性投资（relational-specific investment），那么由于垄断或双边垄断的可能性存在，当事人的机会主义行为，例如“敲竹杠”（hold-up），会导致对专用性资产的事前投资不足。因此应该用一体化（即企业）的方式来取代市场生产，这样可以节约缔约成本。Williamson的理论同样不能回答的问题是，为什么不可以通过市场的方式建立关系型契约呢？即便考虑到契约的不完全性，它也不能解释为什么纵向一体化后信息和激励结构一定会发生变化？<sup>9</sup> 在我们看来，若存在专用性投资，企业是选择纵向一体化还是建立关系型契约，取决于企业是否具有足够的组织粘性以降低纵向一体化带来的内部交易费用（聂辉华，2003）。

### （三）剩余控制权理论——资产集

Grossman、Hart 和 Moore（Grossman and Hart, 1986; Hart and Moore, 1990; Hart, 1995; 简记为 GHM）将企业看作是一个可控制的物质资产（physical assets）的集合。GHM 框架的思路大致如下：由于契约是不完全的<sup>10</sup>，因此除了契约中有明确规定的专门权利（specific

<sup>8</sup> 感谢中国社会科学院工业经济研究所的史丹研究员促使我认识到这点。

<sup>9</sup> Hart（1995）批评道，如果合并后信息更对称，敲竹杠现象更少，那么“要得到一个关于企业边界的理论也太容易了”。

<sup>10</sup> 根据 Hart（1995），契约不完全有三种原因：一是在复杂的、十分不可测的世界中，人们不可能对所有

rights), 谁将拥有那些契约中没有明确规定的剩余权利 (residual rights) 就成为一个问题。对后一种权利的拥有权就是所谓的“剩余控制权”(residual rights of control)。如果没有明确的剩余控制权归属, 那么合意的专用性投资必然不能实现。从法律上看, 资产的所有者拥有剩余控制权是必然的。所有者拥有企业物质资产的所有权, 进而间接地拥有对企业人力资产 (human assets) 的控制权。因为假定工人必须结合某种资产才具有生产力的话, 他将有激励按照资产所有者的利益行事, 以便在今后与雇主谈判时取得更有利的地位。正是这种非人力的物质资产成为拴住企业工人的某种粘合物 (glue), 并赋予雇主指挥雇员的权威来源。因此, 企业就是一个可控制的物质资产的集合, 企业的边界由最大化各方总投资激励的产权结构决定。

GHM 的贡献是不可低估的。它引入了剩余控制权的概念, 并且成功地将不完全契约理论和产权理论相结合, 构建了一个强有力的“新产权理论”(new property rights approach)。但是, 我们不满意 GHM 框架的地方在于: 首先, 它把企业定义为一种资产集, 那么那些不拥有企业所有权的工人与市场契约下的工人就没有分别, 或者说 GHM 忽略了企业的人力资产; 其次, 它过分依赖于人对资产的依赖性的假设。对资产的控制是否一定导致对人的控制, 这取决于企业的资产属性。如果企业是物质资产专用性的, 那么 GHM 框架是很有解释力的; 但是如果企业是人力资产专用性的, GHM 框架的解释力就显得苍白无力。<sup>11</sup> 而且, GHM 模型暗含了所有非人力资产都属于雇主的假设。实际上这个假设常常是站不住脚的, 比如企业的声誉、无形资产也可能掌握在非股东的核心雇员手中。相形之下, 聂辉华 (2003) 从组织粘性的角度来分析企业与雇员的关系以及权威的产生, 并不依赖于企业的资产属性, 从而更具一般性的解释力。

#### (四) 声誉论

与 Williamson 和 Hart 等人强调资产或产权等“硬”的核心要素相比, Kreps (1990) 从博弈论的角度分析声誉与企业的关系, 强调的则是企业“软”的核心要素。现实生活中契约是不完全的, 因此在有限次博弈下, 交易各方就容易发生机会主义行为。如果交易次数足够多, 当事人处于重复博弈状态, 那么各方就会注意自己的声誉 (reputation), 声誉有助于减少交易费用。如果交易一方是“长寿”的, “长寿”的一方为了获取长远利益会更加珍惜自己的声誉。因此在重复博弈下, 声誉的作用使得交易不一定需要频繁发生, 任何人都可以放心地与“长寿”的一方签约并接受对方的权威指令。这“长寿”的一方便被定义为“企业”, 企业的核心是声誉。Kreps 从声誉的角度出发来定义企业, 的确给我们以启示。但是在我们看来, 声誉只是组织粘性的一种外在表现, 而且声誉并非企业所独有, 任何类型的组织甚至包括市场也都可以有一定的声誉<sup>12</sup>, 相比之下很多企业甚至根本没有声誉。因此, Kreps 的观点仍不能揭示企业的本质。

#### (五) 战略论

Dow (1993) 在不完全契约的视角下, 把企业看作是一组战略 (strategies) 的联结而不是一组契约的联结。Dow 特别指出, 有效的企业形式不一定要最大化准租, 关键是能否使投资者在准租分配过程中获得足够的激励。投资者的剩余分配份额取决于其谈判能力, 而谈判能力取决于其对 (人力的或物质的) 专用性资产投资的重要性, 这顺次决定了企业的委托

---

可能发生的情况都制订计划; 二是即便制定计划, 缔约各方也很难用共同认可的语言来描述它; 三是一些契约的条款具有第三方不可证实性。当然, 不完全契约理论的基础已遭到 Tirole 等人的批评, 参看 Tirole (1999)、Maskin and Tirole (1999)。

<sup>11</sup> 打个比方, 在一家文化公司, 老板似乎不太可能因为控制了公司的电脑而控制了用电脑写作的作家!

<sup>12</sup> 譬如, 北京著名的家居市场“居然之家”其实是一个市场, 但是这个市场是由一个机构来管理的, 该机构负责制定一些规则, 以维护市场在保证品质方面的良好声誉。

权安排。从博弈的角度看,企业的组织形式是对被投入者的战略行为描述,而不是基于财富最大化的结果。Dow 强调从“个人理性”(individual rationality)的角度来分析企业,而不是像交易费用经济学和产权经济学那样强调“集体理性公理”(axioms of collective rationality)。这一方法论与几乎所有将“社会福利最大化”作为“最优”的经典经济学方法论都是对立的,但是从实然的角度来看,也许这种个人理性的方法论更能解释一些现实。

#### (六) 权力集

在所有的企业本质理论中,Rajan and Zingales (1998, 2000)对主流的GHM模型可能是最具挑战性的。他们将人力资本理论与产权理论相结合,提出了企业边界的全新观点。按照他们的观点,企业取代市场是因为权力(power)使代理人能进行专用性投资。权力成为企业的核心要素,因此企业的边界不是由GHM意义上的物质资产所决定,而是由企业的权力所能控制的资源决定。他们举例说,虽然所罗门兄弟公司下属的一个证券交易小组在产权上归其所有,但由于公司不能有效地控制该小组,因此小组并不属于企业;而丰田公司通过销售策略有效地控制了供应商,供应商虽然在产权上不归丰田公司所有,但却属于丰田公司的一部分。他们提出了权力来源的三种方式:产权、通道(access)<sup>13</sup>和专业化(specialization)。他们并且特别强调了通道在激励员工进行人力资本专用性投资时产权所不具有的优越性。Rajan和Zingales正确地强调了员工人力资本的重要性,并且主张通过一定的要素把企业有价值的资源凝聚在一起,使之具有互补性(complementarities),这与我们提出的“组织粘性”是非常相似的。但是,他们提出以基于事实的(de facto)机制来取代基于法律的(de jure)机制从而重新界定企业的边界,似乎走得太远而难以进行实践操作,甚至理论分析也将模棱两可。如果说GHM模型把企业看作是一个“资产集”,那么Rajan和Zingales则把企业看作是一个“权力集”。

#### (七) 利益相关者理论

与新古典主义的“股东至上主义”观点截然相反,布莱尔(Blair, 1995)认为企业是利益相关者(stakeholders)——股东、债权人、员工、供应商、顾客——的企业,或者说公司应该是一个具有“社会责任”的组织,其存在是为社会创造财富而不仅是为股东创造财富。所有为企业进行了特定投资并因此承担风险的人都是企业的所有者,因此企业应该由他们共同来治理。布莱尔从企业价值创造和风险承担的角度来看待企业的本质,严格地讲仍然没有从理论上厘清企业契约和市场契约的根本区别。但是,布莱尔强调员工人力资本投资的重要性和倡导共同治理的思路是值得重视的。今井贤一和小宫隆太郎(1995)的观点与此类似。

### 四、企业理论与企业管理的融合发展

#### (一) 能力、知识和资源理论

企业的能力理论(capabilities/competence perspective)把能力视为企业的中心要素。Richardson(1972)把生产分成不同的阶段或活动(activities)。一些相似的活动需要一般的能力,而一些互补的活动需要彼此之间的协调能力。不同程度的相似性和互补性活动的结合,对应着不同形式的经济组织。因此是企业的能力决定了企业的边界。Cantwell and Fai(1999)从演化经济学的角度认为,市场机制可以作为一种协调知识产品交易的充分手段,但对于知识随时间增长的学习过程却不是一种充分的协调手段。因此市场不能实现创新,这与我们认为只有企业才能吸纳企业家的创新才能的观点是不谋而合的(聂辉华,2003)。Langlois(1992)把这种长期协调成本称之为“动态交易费用”(dynamic transaction costs),并认为只有大型

<sup>13</sup> “通道”意指接近关键资源(思想、资产或人)的机会和能力。

纵向一体化企业才能承担这种费用从而成为创新的主角。由于演化经济学很大程度上是承袭熊彼特的衣钵，因此他们的观点与熊彼特的企业家理论十分接近，只是在企业创新的机制上做了更深入细致的描述。

德姆塞茨（1988）提出的企业的知识理论与企业的能力理论颇为相似。只不过企业不是被理解为能力的载体而是知识的载体。Conner and Prahalad（1996）从管理学的角度深化了这一理论。在早期的企业的资源理论（resource-based perspective）中，企业被理解为在一个管理框架中的资源的集合。企业的活动或战略则被理解为对资源及源于资源的服务的使用。Teece 等（Teece, Rumelt, Dosi and Sidney, 1994）利用这一理论在理论和实践上发展了基于资源理论的企业的横向边界观点。

## （二）信息处理器理论

把企业看作是“信息处理器”（information processor）的观点，是经济学与组织理论结合的重要表现。按照组织理论的看法，组织的本质是对外界变量的协调性反应，企业则被描述为在一个变化和不确定环境中，执行任务的企业成员进行信息收集、处理和传播的过程。在组织中，对信息的注意能力和处理能力成为稀缺的资源。组织的优势就在于在有限理性的基础上，通过使成员专业化于收集和不同处理类型的信息而节约成本（Marschak and Radner, 1972）。这些成本主要包括在代理人中处理新信息和传播旧信息的成本。企业就是一种最小化这两类成本的一个信息网络（communication network）。Bolton and Dewatripont（1994）进一步指出，企业在处理不同的信息时在专业化处理信息的收益和成本之间存在一种权衡关系（trade-off），并由此决定了企业的最佳规模。

从本质上讲，企业的能力理论、知识理论、资源理论和信息处理器理论都是相似的，都把企业看作某种生产要素的集合，这与主流理论中把企业看作是资产或者权力集合的观点似乎没有什么区别。不同的是，后者以此明确区分了企业 and 市场，而前者没有明确区分企业 and 市场。我们固然可以把企业看作是信息处理器，但是其他非盈利组织（例如政府）和市场又何尝不可以被当作是信息处理器？因此，上述理论并没有揭示出企业的本质，甚至分析问题的方法都不是完全的经济视角（例如，能力如何界定？），这是此类观点没有进入主流的重要原因。但是，我们注意到，非主流的企业理论充分借鉴了管理学和组织理论的工具，将企业看作是异质的，并且重视了企业创新、发展的过程，这相对于很多主流理论的同质性假设和将诸多重要过程都视作当然的前提，无疑是一种可贵的进步。联想到管理学中“有限理性”、“满意标准”和“相对地位效用”等概念开始为经济学所吸收，也许经济学开始在某种程度上回归管理学？

我们也注意到，中国国内的一些学者，例如周其仁（1996），徐佳宾（2000），杨瑞龙和杨其静（2001），黄桂田和李正全（2002），以及谢德仁（2002）等也对企业的本质提出了一些观点，这些观点给我们提供了某些启发，但是基本上都没有超越上面所介绍的企业本质理论的发展，囿于篇幅，本文不再赘述。

## 五、一个评论性的结尾

归纳一下，现有的企业本质理论都不能解决两个问题。首先，不能有效地界定张五常（Cheung, 1983）所讨论的“苹果园主与养蜂人”的关系，这一经典案例涉及苹果园主、养蜂人、苹果园和蜜蜂所产生的6种不同交易类型。例如，当苹果园主拥有苹果园而养蜂人拥有蜜蜂时，在不变动他们所拥有资产的情形下，他们之间可以有租赁、劳务交易和劳力雇佣三种关系，而这与GHM模型是相悖的。其次，现有理论都不能解释这样一个问题，如果说团队合作可以产生剩余，那么以企业方式组成团队与以市场方式组成团队有什么本质的区

别？显然，团队合作和租金分享根本不是企业的“专利”。揭示两种不同团队本质区别，进而解释组织的发展是一个不可回避的问题。

聂辉华（2003）将企业理解为“一种人力资本使用权交易的粘性组织”，初步回答了上述两个问题。这一理论在两个方面推进了对企业本质的研究。首先，将企业内的交易对象界定为人力资本使用权或者劳动力使用权，而不是劳务或劳动力。劳动力使用权是一种权利，出售这种权利意味着买者接受卖者在契约范围内对自己的指挥和控制，这是一种雇佣关系。而劳务或劳动力是一种产品，它与其他要素一样本质上是一种物品，因此它们的买卖是一种市场交易。如此，则我们可以很轻易地区分张五常（Cheung, 1983）故事中的“企业”与“市场”。<sup>14</sup>其次，这解释了企业团队（契约）与市场团队（契约）之间的区别。前者交易的是劳动力使用权，雇主和雇员之间有不对称的剩余索取权和剩余控制权，使得雇主可以攫取雇员专业化（specialized）和专用化（specializing）人力资本的一部分，从而雇主（企业）与雇员之间形成一种相互依赖、相互专用的关系——我们称为“粘性”，这种组织粘性的存在有效地增加了双方合作的激励，从而可以减少企业内的交易费用。市场交易各方之间是平行的关系，不存在人力资本特别是专用化人力资本的转移，因而不会形成粘性。这也可以解释为什么市场不具有协调长期学习过程的能力，以及为什么企业契约能够组建几十年的研发或创新团队，而市场契约通常不能。简单地说，企业具有知识积累和传递的功能，而市场很难具有。

透视企业本质理论的演进过程，我们可以发现，现代企业理论的发展日益向纵深推进，更加强调软性因素——如文化、声誉、权力，更加注重企业的异质性——如不同资产性质的企业，更加重视新的分析方法对原有基本理论的改进——如引入博弈论和信息经济学，都使得对不同状态依赖条件下的企业行为的解释更加复杂、更加深刻，也更加接近真实世界。

## 参考文献：

- Alchian, Armen and Demsetz, Harold, “Production, Information Costs and Economic Organization”, *American Economic Review*, 62(50): 777-795, 1972.
- Bolton, Patrick, and Mathias Dewatripont, “The Firm as a Communication Network”, *Quarterly Journal of Economics*, 115: 809-839, 1994.
- Cantwell, John and Felicia Fei, “Firm as the source of innovation and growth: the Evolution of Technological Competence”, *Journal of Evolutionary Economics*, 9: 331-366, 1999.
- Coase, Ronald, “The Nature of the Firm”, *Economica*, 4:386-405, 1937.
- Cheung, Steven, “The Contractual Nature of the Firm”, *Journal of Law and Economics*, 26: 1-21, 1983.
- Conner, Kathleen and C.K.Prahalad, “Resource-based Theory of the Firm”, *Organization Science*, 7: 477-501, 1996.
- Dow, Gregory, “Why Capital Hire Labour?”, *American Economic Review*, 83: 118-134, 1993.
- Foss, Nicolai J., “The Theory of the Firm: an Introduction to Themes and Contributions”, *Theories of the Firm: Critical Perspectives in Economic Organization*, London: Routledge, 1999.
- Grossman, Sanford, and Oliver Hart, “The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration”, *Journal of Political Economy*, 94:691-719, 1986.

<sup>14</sup> 如果苹果园主购买了养蜂人（用自己的蜜蜂）给苹果授粉的劳务，则他们之间就是市场交易关系；若苹果园主购买了养蜂人的劳动力使用权，则不管苹果园主是否购买了蜜蜂，他们都是企业的雇佣关系；若苹果园主租赁养蜂人的蜜蜂，则他们之间是市场交易关系。这些不同性质的关系，分别对应了不同的剩余索取权和剩余控制权结构和激励结构，显然这种区分是有重要意义的。

- Hart, Oliver, *Firm, Contract and Financial Structure*, Oxford University Press, 1995.
- Hart, Oliver and John Moore, "Property Rights and Nature of the Firm", *Journal of Political Economy*, 98(6): 1119-1158, 1990.
- Holmstrom, Bengt and Paul Milgrom, "The Firm As an Incentive System", *American Economic Review*, 84(4): 927-991, 1994.
- Jensen, Michael and William Meckling, "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership structure", *Journal of Financial Economics*, 3: 305-360, 1976.
- Knight, Frank, *Risk, Uncertainty, and Profit*, New York: A. M. Kelley, (1964) 1921.
- Kreps, D., "Corporate Culture and Economic Theory", in *Perspectives on Positive Political Economy*, edited by James Alt and Kenneth Shepsle, Cambridge: Cambridge University Press, 90-143, 1990.
- Langlois, Richard N., "Transaction-cost Economics in Real Time", *Industrial and Corporate Change* 1:99-127, 1992.
- Marschak, Jacob and Roy Radner, *The Theory of Team*, New Haven: Yale University Press, 1972.
- Maskin, E., and J. Tirole, "Unforeseen Contingencies and Incomplete Contracts", *Review of Economics Studies*, 66:39-56, 1999.
- Rajan, Raghuram G., and Luigi Zingales, "Power in a Theory of the Firm", *Quarterly Journal of Economics*, 2: 387-432, 1998.
- Rajan, Raghuram G., and Luigi Zingales, "The Governance of the New Enterprise", NBER Working paper, 2000.
- Richardson, George B., "The Organization of Industry", *Economic Journal*, 82:883-896, 1972.
- Teece, David J., Richard P. Rumelt, Giovanni Dosi, and Sidney G. Winter, "Understanding Corporate Coherence: Theory and Evidence", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 23:1-30, 1994.
- Tirole, Jean, "Incomplete Contracts: Where Do We Stand?" *Econometrica*, 67(4): 741-781, 1999.
- Williamson, Oliver E., "Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations", *Journal of Law and Economics*, XXII, No.2: 233-261, 1979.
- \_\_\_\_\_, *The Economic Institute of Capitalism*, New York: Free Press, 1985.
- Yang, Xiaokai and Ng. Y., "Theory of the Firm and the Structure of Residual Rights", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 26:107-128, 1995.
- [美]M. M. 布赖尔:《所有权与控制》, 中文版, 北京: 中国社会科学出版社, (1999) 1995。
- [英]阿尔弗雷德·马歇尔:《经济学原理》, 中文版, 北京: 商务印书馆, (1983) 1890。
- [美]哈罗德·德姆塞茨:《所有权、控制与企业》, 中文版, 北京: 经济科学出版社, (1999) 1988。
- 黄桂田、李正全:《企业与市场: 相关关系及其性质》, 《经济研究》, 第1期, 2002。
- [日]今井贤一、小宫隆太郎:《日本企业制度》, 中文版, 北京: 经济科学出版社, 1995。
- [德]马克思:《资本论》, 中文版, 北京: 人民出版社, (1975) 1867。
- 聂辉华:《企业: 一种人力资本使用权交易的粘性组织》, 《经济研究》, 第8期, 2003。
- 谢德仁:《企业的性质: 要素使用权交易合约之履行过程》, 《经济研究》, 第4期, 2002。
- [美]熊彼特:《经济发展理论》, 中文版, 北京: 商务印书馆, (2000) 1934。
- 徐佳宾:《企业发展的理论分析》, 中国人民大学博士论文, 2000。
- [英]亚当·斯密:《国民财富的性质及其原因的研究》, 中文版, 北京: 商务印书馆, (1997) 1776。
- 杨瑞龙、杨其静:《专用性、专有性与企业制度》, 《经济研究》, 第3期, 2001。
- 张维迎:《企业的企业家—契约理论》, 上海: 上海三联书店、上海人民出版社, 1995。
- 周其仁:《市场里的企业: 一个人力资本和非人力资本的特别合约》, 《经济研究》, 第6期, 1996。