

产权、竞争、协调配置与企业绩效

——兼评产权论与超产权论

周小亮

一、引言

关于生产的制度结构与企业经营绩效之间的关联分析,可以说既是现代企业理论分析的中心内容,也是我国企业体制改革所关注的聚焦点。在此,主要有两种不同的理论观点:其一是产权论,它侧重于产权界定、产权结构优化及由之决定的利益激励机制探讨企业绩效的决定因素。其中心观点是产权明晰是提高企业绩效的关键。其二是超产权论,它侧重于市场竞争与企业治理机制探讨企业绩效的决定因素。其中心观点是市场竞争激励是提高企业绩效的关键。这两种理论观点虽然分析的角度不同,但从理论的承接角度看,超产权论应是产权论的扬弃与发展,可以说它与产权论一脉相承。二者都是立于企业的本质是一种契约结构的认识基础上,着力从利益关系的理顺、利益激励机制的构建去探讨提高企业绩效的决定因素与途径。笔者认为,这种分析企业绩效的思路,一方面在理论上克服了新古典经济学把制度视为外生变量,单从技术关系去探讨提高企业绩效的封闭思路的局限性,开阔了分析企业绩效的视野;在实践上,对于分析处于经济转型背景下的企业绩效的决定因素是有积极的现实指导意义。另一方面,这种分析思路对企业本质的认识有所偏颇,忽视了企业生产力尤其是核心生产能力之间的协调配置对企业绩效的决定作用。为此,笔者在述评企业绩效产权决定论与竞争决定论的基础上,认为应将企业视为生产能力体系与经济关系的有机整体,要探索企业绩效的决定性因素,首先,必须依据企业生产力的本身发展规律,有效地协调配置企业所有的生产能力,这是分析企业绩效决定因素的前提与基础;其次,要把产权、竞争与协调配置综合起来,辩证而系统地探讨企业的制度绩效问题。

二、产权明晰能否成为决定企业绩效之关键

产权决定论的核心论点是:产权明晰是企业绩效的关键或决定性因素。这里的产权明晰主要包括双层含义:产权法律归

属上的明确界定与产权的有效率配置或产权结构上优化配置。由此,产权决定论可分为产权归属决定论与产权结构决定论。

产权归属决定论以科斯创立的交易成本为基本分析工具,以企业是降低交易费用并带有权威特征的契约结构为分析的逻辑起点,着力探讨产权归属、激励机制与企业绩效之间的关系。产权归属论认为,产权是排他地使用资产并获取收益的权利,产权就是剩余索取权,谁获取剩余,谁就拥有资产。因此,所谓企业产权明晰就是要明确界定企业资产与剩余索取权的归属。他们强调产权私有和剩余索取权对于企业绩效是至关重要的,认为产权归属是企业绩效的决定因素。主要论点是:(1) 资产拥有论。认为企业资产只有为私人拥有,才能满足实现产权的排他性,构建企业所有者对资产关切的有效激励机制。(2) 剩余利润占有论。认为企业所有者追求企业绩效的基本激励动机是来自对剩余利润的占有,企业所有者追求企业绩效动机的程度与剩余利润占有的份额大小是成正比的。(3) 私有化论。认为国有企业相对于私有企业来说,存在企业目的多元化、对经理激励不足、财产软约束等弊端,为此,国有企业产权私有化是决定企业绩效的内部条件,是国企改革的方向。这是产权归属论的结论与政策建议。

产权结构决定论以契约关系为基本分析工具,以企业是一系列“契约关系的连结”为分析的逻辑起点,着力分析企业产权结构、激励机制与企业绩效之间的关系。产权结构决定论侧重从行为权力角度定义产权,认为产权是剩余控制权形式的资产使用权力,企业所有权主要表现为剩余控制权,企业绩效的关键在于产权结构的优化配置。

产权结构决定论主要有三种理论表现:(1) 代理经济学中的企业所有权理论。这种理论从代理成本的产生引出企业的产权结构理论,主要分析了股权及债权的代理成本以及业主与经营者如何在内、外股权和债权之间进行选择,所有权与控制权相分离的理由与生命力所在,公司所有权结构的优化和对高层管理者的绩效报酬激励机制的设计等。企业所有权理论的中心论点是:企业效率问题的根源,在于所有权与控制权分离下所

所有者与经营者目标函数的背离, 在于经营者努力程度的不可观察性与不可证实性而引发的代理成本。因此, 要提高企业效率, 必须优化企业产权结构, 对经营者设计周详的激励报酬合同, 把由所有权与控制权分离所带来的代理成本降低到最低水平。

(2) 交易成本经济学中的契约治理理论。这种理论在定义资产专用性、不确定性和交易频率等影响交易成本性质和水平的三个特征性变量的基础上, 认为任何交易都是通过契约关系进行和完成的, 而不同性质的交易需要搭配不同类型的契约关系, 形成不同的治理结构, 并认为要节约交易成本, 实现最大的效率收益, 必须用差别的方式将不同的契约类型、治理结构或产权结构和不同的交易特征进行有效率的匹配。

(3) 不完全合同理论中的交权配置或搭配理论。这种理论认为由于世界和未来事件的复杂性和不确定性以及交易人行为的有限理性和机会主义, 致使在实际交易过程中所制订和执行的合同总是不完全的, 即总是存在一定的遗漏和缺口; 在合同不完全的情况下, 对资产有控制权的一方行使权力, 由此引出权力和控制权的配置问题, 并且这一配置问题将影响企业绩效; 提高企业绩效的产权配置一般应“把剩余控制权论和剩余索取权放到同一方手中或使掌握控制权的一方明晰化”, 因为把剩余控制权和剩余索取权结合在一起, 就可以让决策者承担决策的全部财务后果, 这样他的自利动机将驱使他尽可能地作为效用最大化的决策。

如何看待产权明晰是否是提高企业经济绩效的关键? 如何评价产权决定论? 笔者认为, 企业绩效一方面取决于企业所拥有的资源禀赋和由此所决定的企业生产能力, 另一方面取决于主要由努力水平所决定的企业经济效率。产权, 尽管有不同的学术界定, 但它的基本内涵是人们在财产上所发生的经济利益关系, 因此, 产权明晰在提高企业绩效中的功能就是通过明确界定人们在企业财产上发生的经济利益关系(核心是责、权、利关系)来驱动企业团对成员的利益激励机制, 从而提高努力水平和企业绩效。这样看来, 产权明晰是提高企业绩效的一个重要因素。对于处于经济转轨背景下的企业来说, 产权明晰的作用更为重要。尽管如此, 我们仍然不能轻率地得出结论: 产权明晰是决定企业绩效的关键。因为:

第一, 绩效或效率本质上是生产力范畴。依据马克思主义观点, 产权明晰是提高绩效的外部条件或外因, 而且, 产权对于社会生产力的发展既有促进作用也有促退作用; 提高绩效的内在动因在于生产力系统诸要素的素质和配置状况。因此, 从产权明晰角度去探寻提高企业绩效的根本出路, 是有悖于马克思主义的基本观点。

第二, 就产权归属来说, 其一, 随着社会化大生产的发展和企业的组织形式由单人业主制到合伙制再到公司制的演变, 企业产权归属将出现多元化、混合化趋势, 由此决定, 企业产权归属不是变得更为明晰, 反而是变得更为含糊; 其二, 纵使企业资产私有归属明确, 也会出现资产所有者追求商业交易动机和违背道德约束而处于对资产关切的逆向选择; 其三, 由

于现代经营者不仅受到剩余利润之激励, 还要受到控制权的激励, 所以只强调剩余利润激励动机是不完善的; 其四, 如果产权私有化是企业效率的关键, 那么无疑可以推论: 企业产权发展的方向是私有化, 企业发展的方向是小型私有企业。显然, 这有悖于现实。由此可见, 从产权归属角度是得不出产权明晰是决定企业绩效之关键的结论。

第三, 就产权结构或配置来说, 诚然优化企业产权结构, 将企业剩余索取权与剩余控制权合理地搭配, 划清企业所有者与经营者之间的责权利关系, 对经营者构建有效的利益激励机制, 是提高企业绩效的必要条件。但是, (1) 现代企业存在高度的分工合作, 其效率本质上是一种“队生产率”, 很难划清合作成员之间的单独贡献, 而且, 在社会化流水作业的生产条件下, 要做到合作成员之间的责权利关系泾渭分明, 是完全不可能的。(2) 企业都会存在程度不同的委托代理关系, 尽管通过合理配置产权、规范企业合同关系, 可以减少所有者和代理者之间的矛盾, 降低交易成本, 提高企业绩效, 但是不管如何界定、配置产权, 都会存在所有者与代理人之间的利益矛盾和产权在主体间的模糊关系。(3) 依据产权结构调整论的观点, 优化产权结构, 合理配置企业控制权, 主要是解决企业经营者的利益激励问题, 没有涉及到一般的劳动者, 也没有涉及到精神激励, 所以不能充分地发掘广大的劳动者的积极性与聪明才智。由此看来, 产权明晰是相对的, 其作用也是相对的, 我们不能把问题绝对化, 也不能完全从优化企业产权结构上去探寻企业效率之源。

三、竞争充分能否成为决定企业绩效之关键

虽然产权变动可以生成、启动企业内部利益激励机制, 从而有可能提高企业经营者的努力水平与企业绩效, 但是私有化的实践表明: 产权变动只是企业内部治理结构优化的必要条件而不是充分条件, 由此决定, 变动产权并不必然带来企业治理结构的优化和企业绩效的提高。为此, 泰滕郎、马丁、帕克、波特等学者以竞争理论为基础, 提出超产权论, 进一步发展和丰富产权论的基本观点。

超产权论认为: 企业绩效与产权归属变化没有必然关系, 它主要取决于市场竞争程度, 市场竞争越激烈, 企业提高效率的努力程度越高。具体地说, 超产权论的主要论点有: (1) 竞争具有激励、完善信息、发展企业和进化市场之功能, 要改善企业治理结构, 基本力量是引入竞争, 变动产权只是优化企业治理结构的一种手段。(2) 产权利润激励只有在市场竞争的前提下才能有效地刺激经营者提高努力与投入, 增进企业绩效; 市场竞争对于利润激励, 具有放大器之功能, 没有市场竞争, 只有“坐地收租”式的产权利润激励, 是不能激励经营者增加努力、提高企业绩效。(3) 变动产权在短期内对于改善企业治理结构是有积极意义, 但是, 只有由市场竞争所促动的企业治理机制(主要包括经营利润收益激励机制、经理聘选机制和企业

资本财务机制)才是决定企业绩效的基本因素,因为市场竞争给企业创造“生”与“死”的抉择,在此条件下,不管企业产权属于谁,只要它们想生存发展,就得改善企业治理机制,提高效益,所以产权变动后并不等于企业可以“高枕无忧”,企业持久成功取决于治理机制能否不断地适应市场竞争。

对于超产权论的基本观点,我们认为它一方面拓展了产权论对企业绩效决定因素的分析视野。将市场结构与企业产权制度及其由之决定的企业治理结构结合起来分析企业绩效的决定,这扩大了分析决定企业绩效的制度因素系统,即将产权论的企业产权制度系统拓展到市场制度系统,由此决定它较之于产权论,在解释企业绩效方面,更具有内在逻辑和更具有现实感。就此而言,超产权论是一个理论上的发展和进步。但是,另一方面,超产权论在弱化产权明晰功能的同时,过分强调市场竞争在企业绩效中的决定作用,同样存在不可忽视的缺陷:

第一,市场竞争是以产权明晰为基础,产权模糊必然引起竞争不公平。从理论上说,依据马克思的观点,产权规则的确立是市场交易得以产生与运作的基础,可以说,没有产权制度,则不可能产生也不可能进行市场交换,从而也就无市场而言,更不用说市场竞争。不仅如此,依据新制度经济学家的观点,市场是为参与者进行未来收入流控制权转让的过程,它关注的是未来收益和成本流所有权和控制权的交换,因此,市场交易是商品交易与制度交易的有机统一,市场交易的有序运作和市场竞争的公平展开,必须辅之于一套市场制度规则,其中核心的是产权规则。从现实上说,计划经济之所以排斥市场与市场竞争,主要的原因是产品交换主体不能明晰产权,没有建立相应的产权制度。在我国经济转轨时期,正是由于国有企业存在较为严重的产权模糊,才滋生出企业所有者与经营者之间的激励不相容和权责利不对称以及企业对市场竞争的不依赖性,由此导致国有企业产权“负赢不负亏”的恶性竞争的产权基础。由此可见,要做到充分而公平竞争,其前提与基础是必须明晰产权。

第二,市场经济下竞争的作用并不是无限制的。竞争固然具有优化资源配置、激发生产经营者积极性等利于经济效率提高的功能,但是,对于市场竞争的功能,我们不能无限扩大。其一,任何现实中的市场经济都是竞争与垄断的统一,完全竞争只是一种理论模型,这就决定了竞争的范围是有限的,而且,任何竞争都会引发垄断、外部不经济性、公共品供给不足、隐闭经济信息、限制科技产品开发速度等问题,如此则必然会产生一定程度的市场竞争失效,这就决定了竞争的功效益是有限的。其二,现代市场经济是竞争与合作的统一。竞争是源于以个人主义为哲学基础的“经济人”假设,它可以有效驱动人们的利益激励机制,形成促人奋发向上的制度安排,深化社会分工,提高经济效率;合作是源于以集体主义为哲学基础的“社会人”或“道德人”假设,它可以创造集体力、节约生产资料,快速完成紧急任务,可以融洽人们情感,形成温暖的工作氛围,低成本提高“干中学”的人力资本,由此利于“团队效率”的

提高。因此,我们不能仅立于“经济人”假设,寻找竞争均衡与竞争收益,还必须立于“社会人”与“道德人”假设,探索合作均衡与合作收益,努力提高团队合作效率。

第三,竞争绩效的产生有赖于市场的完善和市场得以有序运作的制度结构的建立与完善,否则,如果市场不完善,市场有序运作所必需的制度结构没有建立与完善,则会产生无序竞争,从而出现低效率竞争。有效的市场经济应具有丰富多彩的经济、政治和意识形态等方面的制度结构。科斯从产权角度说明:产权制度的建立是市场交易的基本前提,在正交易成本的现实世界,产权界定直接影响市场的有效运作和最终绩效。布坎南从宽泛意义的制度上强调:只有在正确设计的法律和制度约束内,市场从追求个人利益的个人行为才会产生出一种自然秩序,如果没有明确的产权和适当的法律和制度,“市场就不会出现一种价值极大化意义上的‘有效率’的自然秩序”。我国的市场,不是自然演进的产物,而是在市场化改革中人为推进的,不仅市场体系不健全,而且确保市场有序运作的制度结构也不健全,这就决定了我国的市场是一种不完全意义的市场。由于市场的不完全和市场制度环境的扭曲,必然会引发企业竞争地位的不平等,致使市场竞争难以实现优胜劣汰这种应有的功能,而且还容易滋生“过度竞争”,促使全行业低效益运行,从而出现低效竞争。江小娟以棉纺织行业为例分析了我国市场化过程中的低效率竞争。另据《中国工业发展报告》(1999)所分析,我国家电行业同样存在过度竞争。近年来,家电价格的不规范竞争十分引人注目。微波炉价格近两年平均下调了40%,VCD价格平均下调了30%,21、25英寸的彩电平均价格,1998年上半年比1997年分别下调了12.62%和11.96%,分体冷暖和分体单冷空调器的平均价格也分别比1997年下降了12.23%和10.12%。不规范的价格竞争,一方面致使目前家电产品进入微利运行阶段,另一方面,致使除少数优势企业如科龙集团、海尔集团、荣事达集团、小天鹅集团保持增长势头外,多数不具有竞争实力的企业出现产品滞销、经济效益大幅度下滑,处境更为艰难。

第四,竞争是激发劳动积极性的一个重要因素,但激发劳动积极性不能完全依靠竞争。劳动积极性,从本源上说,是来自于生产经营者欲望或需要的满足,而在人性上,既有“好斗”或倾向于“竞争”的一面,也有“好和”或倾向于“合作”的一面,所以竞争只能从一个方面满足人的欲望或需要,不能完全满足人的欲望或需要,这就决定了不能完全依赖竞争手段来提高努力水平与效率水平。对于具有浓厚“和为贵”文化积淀背景的中国人来说,竞争需要是不强的(在1991年被调查的82种需要中,竞争需要的强度只占67位),由此决定,在我国要调动劳动积极性,更主要的应是如何融洽感情,而不是过分强调市场竞争。

四、提高企业绩效必须高度重视企业核心生产能力的协调配置

产权论与超产权论关于企业绩效决定因素的探讨，尽管角度不同，但在本质上是相通的，即二者都是把企业的本质视为一种契约关系，侧重从经济利益激励制度上寻求企业绩效的决定性因素。它们对企业绩效决定因素的分析，虽有一定的合理之处，但是，笔者认为：它们的分析，既不全面也没有触及到问题的核心。其缺陷的根源在于没有正确地认识企业的本质。

关于企业的本质，就马克思主义经济学看来，它是社会生产关系与社会生产力的有机统一。马克思在《资本论》中，不仅从生产关系上揭示了资本主义企业的特殊性质，而且还从社会生产力角度分析了企业的一般性质。马克思认为，从生产方面看，企业只是一种分工协作的生产形式，是有别于市场关系的等级结构。他还认为，影响企业效率和发展的因素是多方面的，有生产成本、产品自身性质、市场需求、技术状况、组织管理以及分工发展程度等，但由于企业的基本功能是组织生产，所以影响企业效率和发展的决定性因素是生产成本。应该说，马克思对企业本质的认识以及对企业效率与发展的分析，较之于新制度经济学的产权论和超产权论来说，不仅视野更为开阔，而且抓住了问题的中心。

与新制度经济学从交易、契约关系定义企业相反，企业能力理论从资源和能力的角度重新定义、分析企业的本质。这种理论认为企业的本质表现为资源层次、能力层次和产品层次等三个层次，其中企业的能力是企业具有战略意义的基础，企业的产品只是企业能力的外在表现，所以企业在本质上是一个能力体系，企业之间的能力差异是企业之间绩效差异的根本原因。它还强调，对企业绩效与长期竞争优势起决定性作用的并不是企业的所有能力，而是企业的核心能力，即是“组织中的积累性学识，特别是关于如何协调不同的生产技能和有机结合多种技术项的学识”。所以准确地说，企业的核心能力是决定企业绩效和长期竞争的关键因素，也是企业发展战略地位基础。企业能力理论虽然就其撇开经济关系来认识企业的本质来说，是有其偏颇之处，但是，它侧重于资源、能力角度来分析企业本质，从生产力思路上去探寻企业绩效的决定因素，应该说，在方向上是正确的，也符合企业生产力发展规律的内在要求。特别值得肯定的是，它强调技能、技术和学识等核心能力或企业人力资本对企业绩效的决定性作用，也是符合后工业时代或知识经济时代下企业经营的特征与要求。

如果企业绩效和长期竞争的关键因素是核心能力这一论点能够成立，则显然，我们要提高企业绩效和竞争力，就必须通过构建合理的企业生产体制，充分发掘企业的“超越市场的潜在协调能力”；协调配置和整合企业现有的多种核心能力，从而盘活企业核心能力存量，提高核心能力的利用效率。

那么，如何才能使企业所有的资源、能力及其核心能力得以有效的协调配置和整合？对此，不同经济学流派作了不同的

回答。新古典经济学在信息完备与市场完全的基本假设基础上，主张通过价格机制来协调配置企业内资源，它关注的是市场（价格）配置效率即帕累托效率及其实现条件。科斯为代表的新制度经济学主张企业应以金字塔型的层级组织为基础来实现企业内部资源的协调配置与转移，它关注的是交易均衡及其实现条件。由莱宾斯坦（1966）首创的X（低效率）理论，特别强调企业的内部组织形态对资源协调配置与经济效率的影响。他认为，传统经济学或新古典经济学从市场层面所探讨、分析的效率，只抓住了经济效率的极小一部分，更重要的效率是由于企业内协调形态与激励等原因而在企业内部产生的X效率。因此X效率理论所关注的是企业内部组织效率——X效率——及其实现条件。青木昌彦与奥野正宽侧重从信息的有效利用角度，并结合企业本身就包含资源配置实现机制的现代企业理论，较深入地探讨、分析了企业内协调体制与企业资源配置之间的内在关联。笔者认为，他们所作的分析，对于如何协调配置企业的资源、能力尤其是核心能力，是具有较大的现实借鉴意义。

青木昌彦和奥野正宽认为，企业是一个大的信息处理系统，要协调配置与合理利用企业资源（这里主要指信息与员工技能等企业核心能力），就必须选择适当的组织结构或最有效率的信息体制，促使信息处理得以最低成本进行。为此，他们首先依据Aoki, M的企业费用函数，理论和历史相结合地分析了企业内协调的各种类型或信息体制的各种形态特征：古典体制形态下各业务部门即使对能观察到的信息也不利用，只是完成经营部门指定的业务层次；信息共享型体制（包括信息同化体制与水平体制）侧重于部门间共同信息的协调，重视企业内的信息共享；信息分散型体制（包括分权式体制、信息分散化体制以及信息异化体制）侧重于各现场专门的信息处理能力的协调，重视个别性的信息处理。其次，依据企业所面临的技术条件（即企业部门间的竞争程度与协调程度）与概率性震荡的性质，比较分析了各种信息体制效率的条件与优势所在，指出信息体制效率是由企业费用函数模型的参数所决定，没有任何一个单一的信息体制会无论在何种场合与其他形式相比都具有优势。最后，他们强调企业采用什么样的协调类型或信息体制，不仅依赖于技术与概率性震荡的性质，还与企业员工的信息处理能力息息相关。他们认为，企业员工的信息处理能力可以分为两类：其一是企业环境技能，即主要是指在企业内部特有的环境下，通过工作岗位上的培训所形成的属于企业组织范围内的有用技能；其二是功能性技能，即是通过专门训练，能够处理某些特定信息的专门化了的技能。一般地说，在采用信息共享体制的企业里，更需要集合、协调配置企业环境机能，而在采用信息分散体制的企业里，更需要集合、协调配置功能性技能。为了说明企业协调类型与企业活动效率的关系，他们还运用进化博弈论的分析方法，论证了对于采用信息分散型体制更有效率的产业来说，必须把向功能性技能投资的人结合在一起，才能使企业产生最高的运营效率，而拥有企业环境

技能的人相遇在一起,则效率不高,如果把拥有企业环境技能的人与拥有功能性技能的人结合配置在一起,则会产生最低的效率。相反,对于采用信息共享型体制更有效率的产业来说,企业把环境技能的人结合配置在一起效率最高,其次是将功能性技能的人结合配置在一起效率次之,效率最低的是将拥有企业环境技能的人与拥有功能性技能的人结合配置在一起。

应该说,从信息、员工技能的协调配置与有机整合角度去探讨企业绩效,这是符合企业生产力本身的发展规律,也是符合信息、知识时代下提高企业绩效的根本要求。不过,笔者还必须对青木昌彦和奥野正宽的理论分析作一点补充:为提高企业绩效而将不同员工进行协调配置时,不仅需要考虑到企业所在的产业特征与员工的技能特征,还必须充分考虑到员工的情趣、爱好、品行和情操等精神、道德方面的不同特征,以充分实现员工之间的“关系资源”的协调配置,从而协调员工情感,增强企业团队的凝聚力。“关系资源”从某种意义上说,也是企业的核心能力,它的协调配置,对于提高企业绩效具有不可忽视的作用。原因是:一方面,人的本质是社会关系的总和,既有物质方面需要,也有精神方面需要;另一方面,效率的真正源泉在于人的作用的充分发挥、人的积极性与创造性的充分发挥,而要做到这一点,精神与道德的力量作用不可忽视。

最后,必须指出:由于企业的本质是企业能力体系与经济关系的有机统一,所以在我们强调协调配置企业核心能力是决定企业绩效的关键时,也不能忽视理顺企业经济关系特别是产权关系和创造公平竞争环境对于提高企业绩效的促进作用。正确的做法是以协调配置企业核心能力为中心,同时以产权明晰为重点,理顺企业内部经济关系,并创立公平合理的市场竞争环境,以推动整个企业系统的协同有序地运营,促使企业绩效提高。

五、简要结论

1. 企业在本质上是社会生产力与社会经济关系的统一。企业生产力(尤其是核心生产能力)、企业经济关系(核心是产权关系)以及市场竞争关系是决定企业绩效的三大系统。其中,生产力系统是核心层次,经济关系系统是中间层次,市场竞争是外部环境层次。决定企业绩效的关键因素是源于企业生产力系统。企业生产力诸要素尤其是核心生产力因素的协调配置,对于企业绩效的决定至关重要。不过,依据系统论的观点,企业经济关系尤其是产权关系的理顺与明确,市场竞争的公平合理,对于提高企业绩效也是不可忽视的。

2. 产权是人们在财产上所发生的经济利益关系,产权明晰可以通过明确人们在企业财产上产生的经济利益关系来驱动企业的利益激励机制,提高努力水平和劳动效率,因此,产权明晰是决定企业绩效的一个重要因素,特别是对于处于经济转轨背景下的企业来说,产权明晰的作用更大。但是,我们必须看到,产权明晰只是企业绩效的一个外部决定因素,不论从产

权归属角度还是从产权结构或配置角度,均得不出产权论提出的“产权明晰是提高企业绩效的关键”之结论。

3. 将市场竞争、产权制度以及由它们所决定的企业治理结构结合起来,分析企业绩效的制度决定因素,这扩大了分析决定企业绩效的制度因素系统,相对于产权论来说,是一个理论上的进步与发展。但是,由于市场竞争也不过是决定企业绩效的一个外部环境因素,并且市场竞争要以产权明晰为基础,竞争绩效的产生要以市场的完善和市场制度结构的建立和完善为条件,竞争的作用也是有限的,如此等等,决定了超产权论的“竞争是企业绩效的关键”之论断也是不能成立的。

4. 依据生产力与生产关系辩证关系的唯物主义基本原理,我们要提高企业绩效,关键应在于有效地配置与发展企业生产力。在现代信息、知识时代,主要应通过有效的企业信息体制的构建,协调配置以信息、技能为主要内容的企业核心能力。考虑到人的本质是社会关系的总和以及人的需要的多层次性,我们认为,协调配置人的“关系资源”,做到“物以类聚,人以群分”,这对于提高企业绩效也是非常重要的。

注释:

费方域在《企业的产权分析》中,以合同的完全性与否,将产权决定论分成传统的企业理论与现代的企业理论,笔者认为这种划分不够严谨,因为:(1)自科斯以来的产权学派(广义上的)的企业理论,相对于新古典的企业理论来说,均可划入现代企业理论。(2)这种划分在时间上有交叉之处。

过度竞争是指这样一种状态:某个产业中由于进入的企业过多,已经使许多企业甚至全行业处于低利润率甚至负利润率的状态,但生产要素和企业仍不从这个行业中退出,使全行业的低利润率或负利润率的状态持续下去。参见:江小娟:《市场化竞争中的低效率竞争》,载《经济研究》,1998(3)。

主要参考文献:

1. 陈郁编:《所有权、控制权与激励——代理经济学文选》,上海,上海三联书店,1998。
2. 陈郁编:《企业制度与市场组织——交易费用经济学文选》,上海,上海三联书店,1996。
3. 费方域著:《企业的产权分析》,上海,上海三联书店,1998。
4. 青木昌彦、奥野正宽编著:《经济体制的比较制度分析》,北京,中国发展出版社,1999。
5. 刘芍佳、李骥:《超产权论与企业绩效》,载《经济研究》,1998(8)。
6. 王满仓、卫玲:《超产权理论与国有企业改革》,载《经济学动态》,1999(9)。
7. 周文仓:《企业核心能力与多元化发展战略》,载《上海经济研究》,1999(8)。
8. Aoki, M. (1986), "Horizontal and Vertical Information Structure of the Firm," *American Economic Review* 76: 971~983.
9. 周小亮:《产权与“产权关键论”质疑》,载《经济评论》,1996(4)。

(作者单位:福州大学经济管理研究所 福州 350002)

(责任编辑:江春)