

国有企业内部的微观制度安排与职工积极性

苏小方

摘要：在资本、技术、生产规模以及外部市场等为外生给定时，职工积极性的高低取决于企业在其内部对经济活动的组织，而如何组织经济活动则取决于企业在其内部所采取的微观制度安排。职工积极性供求均衡模型表明，国有企业职工积极性不高实际上是企业在其内部对“劳资”双方的产权地位、获取职工积极性的方式和职工报酬构成三个方面采取不当安排的产物。因此，为了在改革进程中同时调动职工积极性，国有企业应该在其内部对这三个方面采取新的制度安排。

关键词：职工产权 模型 霍桑实验 制度安排

调动职工积极性无疑是国有企业改革的重要目标之一，因为如果不是这样的话，即便改制成为现代企业制度，也难以在市场竞争中焕发出活力。然而，伴随着国有企业改革的实际进展，职工积极性的总体表现却并不理想。在“放权让利”的后期，根据李占祥(1996)的研究，国有企业职工积极性普遍低下。到了建立现代企业制度阶段，职工积极性的低迷状态也未得到根本扭转。这就表明，国有企业改革并没有实现其既定的调动职工积极性的目标。在资本、技术、生产规模以及外部市场等为外生给定时，职工积极性的高低取决于企业在其内部对经济活动的组织，而如何组织经济活动则取决于企业在其内部采取的微观制度安排。因此，国有企业职工积极性不高可以合理地假设是企业微观制度安排不当的产物。

一、相关理论述评

尽管职工积极性不高是国有企业改革面临的一大难题，但国内经济学文献却并没有对此进行专门研究。即便偶尔涉及，也只是泛泛而论，缺乏可供研究的逻辑框架。与这种现状相比，倒是国外经济学文献中的边际生产理论和委托代理理论暗含的逻辑框架为我们的进一步研究提供了可证伪的命题(refutable proposition)。

(一) 边际生产理论暗含的逻辑框架

边际生产理论的一个著名结论是，生产要素的投入应按其边际产出来分配，换句话说，租用 1 个单位的要素所耗费的边际成本应等于该要素对产出的边际贡献。令 $y = f(x_1, x_2)$ 代表厂商的生产函数(其中 x_1, x_2 是两种不同的生产要素)，并且令 ω_i 表示投入的第 i 种要素的价格， p 表示厂商产出的价格，那么要素投入应该满足这一法则： $pMP_i = pf_i = \omega_i$ 。其中， $f_i = \partial f / \partial x_i$ 。但是，正如 Silberberg 和 Suen (2003)所指出的那样，这种局部均衡的分析框架产生的一个问题是，厂商的产出是否有能力去支付各

种要素的投入。

利用欧拉定理(Euler's Theorem)，边际生产理论很好地解决了这一问题。假设 $f(x_1, \dots, x_n)$ 是 r 的齐次函数，则 $f_1x_1 + \dots + f_nx_n \equiv r$ 。在欧拉定理中令 $r = 1$ ，相应的欧拉恒等式便为 $\sum f_ix_i \equiv (x_1, \dots, x_n)$ 。其经济学含义是，如果生产函数规模报酬不变，则厂商的产出等于生产该产出的各种要素投入(x_i)乘以其对产出的边际贡献(f_i)之和。

由于这种情况意味着生产要素的优化配置，因而当我们令 x_m (其中， $m < n$) 代表不同职工的劳动投入时，边际生产理论暗含的逻辑框架或命题是，在规模报酬不变的前提下，只要厂商在其内部对职工的报酬采取按货币化的边际贡献进行分配的微观制度安排，就能调动职工积极性。

(二) 委托代理理论暗含的逻辑框架

假设代理人只有高成本行动 $x = x_H$ 和低成本行动 $x = x_L$ 这两种选择；实施这两种行动的成本分别为 $C(x_H)$ 和 $C(x_L)$ 且 $C(x_H) > C(x_L)$ 。委托代理理论要解决的问题是，当代理人的行动不能被直接观测到时，委托人如何刺激代理人采取高成本行动。

假定产出除了依赖 x 外，还依赖外生随机因素。特别地，假定产出可以取 n 个不同的值即 $b_1, \dots, b_n$ ，并且令 $x = x_H$ 时产出等于 b_i 的概率由 $\pi_H(b_i)$ 给出， $x = x_L$ 时产出的概率由 $\pi_L(b_i)$ 给出。当委托人想让代理人选择的行动是 x_H 且相关的各种产出的概率是 $\pi_H(\cdot)$ 时，委托人选择报酬支付 $\omega_1, \dots, \omega_n$ 对应于不同的可能观测到的产出，使自己预期净收益最大化的问题就可以表述为：

$$\sum_i \pi_H(b_i) (b_i - \omega_i)$$

$$\text{使得: } \sum_i \pi_H(b_i) u(\omega_i) - C(x_H) \geq u_0$$

$$\sum_i \pi_H(b_i) u(\omega_i) - C(x_H) \geq \sum_i \pi_L(b_i) u(\omega_i) - C(x_L)$$

其中，第一个不等式是参与约束(participation constraint)，说明代理人为委托人采取高成本行动而

得到的期望效用不得低于其保留效用 (u_0) ;第二个不等式是激励相容约束 (incentive compatibility constraint), 说明如果想让代理人采取行动 x_H , 那么委托人就得使代理人选择行动 x_H 时带来的期望效用不得低于他选择行动 x_L 时带来的期望效用。更一般地, 激励相容约束还要求委托人所希望的行动必须是给定合同条款时效用最大化问题的解。最优问题的拉格朗日函数是:

$$L = \sum_i \pi_H(b_i) (b_i - \omega_i) + \lambda_1 [\sum_i \pi_H(b_i) u(\omega_i) - C(x_H) - u_0] + \lambda_2 \{ \sum_i [\pi_H(b_i) - \pi_L(b_i)] u(\omega_i) - [C(x_H) - C(x_L)] \}$$

最优化问题的一阶条件经变形后可以写成:

$$\frac{1}{u'(\omega_i)} = \lambda_1 + \lambda_2 \left[1 - \frac{1}{\pi_H(b_i)/\pi_L(b_i)} \right]$$

在这一表达式中 $\lambda_1 > 0$, 从而 λ_2 也必须为正 (即 $\lambda_2 > 0$)。因为如果 $\lambda_2 = 0$, 那么代理人的报酬支付将不随产出而波动, 这意味着激励相容约束不起作用。然而, 在 Grossman 和 Hart (1984)、Hart (1990) 以及 Holmstrom (1979) 看来, 这是不可能的。因此 λ_2 必须为正, 对代理人的报酬支付应随产出的变化而变化。假定产出满足单调似然率特征, 即 $\pi_H(b_i)/\pi_L(b_i)$ 是 b_i 的单调增函数, 那么对代理人的最优报酬支付 ω_i 将随产出 b_i 的变化而变化。

在委托代理理论中, 重新令资方是委托人, 职工是代理人; 令高成本行动代表职工具有积极性, 低成本行动代表职工缺乏积极性, 那么委托代理理论暗含的逻辑框架或命题是, 只要资方在企业内部对职工的报酬采取按货币化的最优支付进行分配的微观安排, 就能调动职工积极性。

(三) 简要的评论

边际生产理论和委托代理理论都暗含着在市场化企业中职工积极性不高这一现象得以发生的制度可能性, 并且都在企业微观制度安排意义下给出了解决这一问题的逻辑思路。但是, 无论是边际生产理论给出的货币化的边际报酬安排, 还是委托代理理论给出的货币化的最优支付安排, 其实都难以调动职工积极性。

长期以来, 经济学理论的一个最大失误就是没有把职工与其他生产要素 (例如土地和资本) 严格区别开来, 从而没有把职工的报酬体系构成与其他生产要素的报酬体系构成严格区别开来。对于土地、资本等生产要素而言, 其报酬体系由货币化的市场价格来构成足矣。对于职工而言, 他们参与生产经营除了要求取得劳动力商品的市场价格及相应的奖金、津贴等外, 还包括许多无法加以货币化的要求, 例如像 Maslow 说的感情和归属上的要求、地位或受人尊重的要求以及自我实现的要求, 如此等等。而且在现代社会, Putti (1985) 认为职工追求这些非货币化的报酬还变得愈来愈重要, 并明显影响其行动的选择。由于职工的报酬体系事实上由货币化报酬和非货币化报酬这两部分共同构成, 所以即便依据边际生产理论暗含的相关制度安排对职工支付了足额的货币化边际报酬, 或者依据委托代理理论暗含的相关制度安排对职工支付了足额的货币化最优激

励报酬, 职工也会因非货币化报酬的缺失而动力机制不足。

二、职工积极性供求均衡模型及推导

由于已有的经济学理论都不能真正解释和解决市场化企业中的职工积极性问题, 所以本文在这里尝试提出一个职工积极性供求均衡模型, 并进行理论推导。

(一) 职工积极性供求均衡模型

撇开单一型企业, 从其他所有类型 (无论是以什么标准划分出来) 的企业中, 我们都可以分解出资方和职工这两类不同的产权主体, 并且可以把资方定义为职工积极性的需求方, 把职工定义为这种积极性的供给方。不难想像, 如果资本、技术、规模以及外部市场等为外生给定, 那么企业内部的生产效率便取决于职工积极性的供求状况。

职工积极性供求活动是企业内部的一种有组织的微观经济活动, 而所有有组织的经济活动都是相应制度安排的内生解。因此, 职工积极性的供求状况显然取决于企业内部的微观制度安排。

在市场经济环境中, 正如任何供给方都不可能无报酬地提供其供给一样, 职工提供积极性供给必须从资方那里取得一定数量的报酬。为了弥补边际生产理论和委托代理理论乃至可以说所有经济理论在职工报酬构成方面留下的缺憾, 我们不妨令职工报酬由货币化报酬 (例如工资、奖金和津贴等) 和非货币化报酬 (例如理解、信任、尊重等) 这两部分共同构成, 并称之为“职工产权”。同样, 资方为了获得职工积极性必须向职工支付一定数量的代价。而为了支付这种代价, 资方此前必须采取相应的微观制度安排。由于资方支付的代价在性质上就是职工的报酬, 因此我们的第一个假定是: 在职工的报酬构成上, 企业在其内部采取按“职工产权”付酬的微观制度安排。

当第一个假定成立时, 职工积极性供求活动将表现为, 资方拿出“职工产权”向职工购买积极性以满足自己对职工积极性的需求, 职工以获取“职工产权”为目的而向资方提供积极性供给。也就是说, 在企业内部, 职工积极性供求活动完全可以是一种市场交易活动。在这种市场中, 资方作为职工积极性的需求方握有“职工产权”, 职工作为积极性的供给方能够提供职工积极性。职工积极性供求活动便表现为资方 (需求方) 以“职工产权”为交易媒介向职工购买积极性的市场交易活动。而为了使这种市场交易活动顺利进行, 资方此前也必须采取相应的微观制度安排。因此, 我们的第二个假定是: 在占有职工积极性的方式上, 企业在其内部采取产权市场交易的微观制度安排。

在上述两个假定成立时, 根据市场供求法则, 如果职工对其“职工产权”的索价愈高, 则资方对职工积极性的需求将愈少; 如果职工对其“职工产权”的索价愈低, 则资方对职工积极性的需求将愈多。在此意义下, 我们实际上就可以在以职工积极性 (SWI) 为横轴和以“职工产权”为纵轴的坐标图中描绘出一条自左上方朝右下方倾斜的职工积极性需求

曲线(D)。与此类似,如果资方支付的“职工产权”愈高,则职工积极性供给将愈多;如果资方支付的“职工产权”愈低,则职工积极性供给将愈少。因此,在同样的坐标图中,我们实际上可以描绘出一条自左下方朝右上方倾斜的职工积极性供给曲线(S)。

职工积极性供求曲线表明,职工积极性的供给(或需求)既不是愈多愈好,也不是愈少愈好,因为脱离均衡点来谈论职工积极性的供给(或需求)的大小是没有意义的。因此,所谓职工积极性高,仅仅指的是职工积极性供求均衡或接近于均衡;所谓职工积极性低,仅仅指的是职工积极性供求明显低于均衡点情况下的供求失衡(高于均衡点情况下的供求失衡往往并不存在);所谓调动职工积极性,仅仅指的是用职工积极性供求均衡(接近于均衡)替代其供求失衡。

为了得到职工积极性供求由失衡趋向于均衡的运动,我们的第三个假定是:在劳资双方的产权地位上,企业在其内部采取产权地位平等的微观制度安排。当第三个假定成立时,就需要将第二个假定修正为:在占有职工积极性的方式上,企业在其内部采取产权市场公平交易的微观制度安排。这是因为,在劳资双方产权地位平等安排假定下,劳资双方就职工积极性供求的谈判是对称的,从而所签订的契约条款结构以及履约也是公正的。因此,劳资双方产权地位的平等安排假定意味着产权市场安排一定具有公平交易的性质。否则,即便存在产权市场安排,也难以具备公平性质。现实经济生活中的“霸王条款”就是如此。

劳资双方的产权地位安排假定不但与占有职工积极性方式上的安排假定具有高度一致性,同时也与职工报酬安排假定具有高度一致性。即是说:(1)如果劳资双方的产权地位采取平等安排,不但意味着在占有方式上必然采取产权市场公平交易安排,同时也意味着在职工的报酬结构上必然采取按“职工产权”付酬安排。因为如果不是这样的话,地位平等安排和公平交易安排就是两个悖论。(2)如果劳资双方的产权地位采取不平等安排,不但意味着在占有方式上必然采取产权市场不公平交易安排甚至采取行政性强制安排,同时也意味着在职工的报酬结构上必然采取货币化付酬安排。正因为企业内部的三种微观制度安排假定具有高度一致关系,所以当职工报酬存在向均衡“职工产权”(SWPR_e)不断逼近的趋势时,一定意味着企业在其内部采取了按“职工产权”付酬安排(SWPRA^{*})、产权市场公平交易安排(PRMA^{*})和产权地位平等安排(PRSA^{*})。而当职工报酬存在不断偏离均衡“职工产权”的趋势时,一定意味着企业在其内部采取了货币化付酬安排(SWPRA)、不公平交易安排甚至行政性强制安排(PRMA)和产权地位不平等安排(PRSA)。

将企业内部三种微观制度安排假定与职工报酬的关系代入此前关于职工积极性供求曲线的分析之中,就可以得到职工积极性供求均衡模型(见图1)。需要指出的是,沿纵轴往上方移动,表示三种微观制度安排愈来愈接近理想状态且职工报酬愈来愈逼近均衡“职工产权”(SWPR_e),并在SWPR_e处达到最高点。这也就是职工积极供求曲线呈“倒V”型的原

因。沿纵轴朝下方移动,表示三种微观制度安排愈来愈偏离理想状态且职工报酬愈来愈接近传统的货币化报酬点A。

职工积极性供求均衡模型的经济含义是:(1)在资本、技术、规模以及外部市场等为外生给定时,如果企业在其内部对劳资双方的产权地位、占有职工积极性的方式和职工报酬构成三个方面分别采取产权地位平等安排(PRSA^{*})、产权市场公平交易安排(PRMA^{*})和按“职工产权”付酬安排(SWPRA^{*}),则职工积极性供求将愈来愈接近于均衡甚至达到均衡,从而职工积极性也就愈高(例如在SWI_e点)。(2)在相同的外生给定条件下,如果企业在其内部分别采取产权地位不平等安排(PRSA)、产权市场不公平交易安排甚至行政性强制安排(PRMA)和货币化付酬安排(SWPRA),则职工积极性供求将愈来愈偏离均衡,从而职工积极性也就愈低(例如在SWI_s点)。

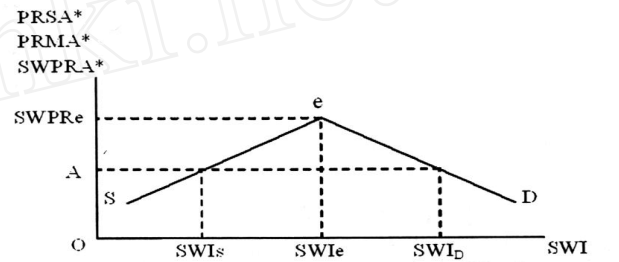


图1 职工积极性供求均衡模型

(二) 基于模型的推论

职工积极性供求均衡模型表明,假如企业内部的各种微观制度安排相互独立,那么较高的职工积极性(例如SWI_e)就可以看成是相应的微观制度安排(即PRSA^{*}、PRMA^{*}和SWPRA^{*})的函数,即SWI_e=f(PRSA^{*}, PRMA^{*}, SWPRA^{*})。由此不难得出以下推论:

1. 将SWI_e=f(·)对PRSA^{*}求偏导,则 $\frac{\partial SWI_e}{\partial PRSA^*} > 0$,即如果企业在其内部对劳资双方的产权地位愈是采取平等安排,则愈有利于调动职工积极性。
2. 将SWI_e=f(·)对PRMA^{*}求偏导,则 $\frac{\partial SWI_e}{\partial PRMA^*} > 0$,即如果企业在其内部对占有职工积极性的方式愈是采取公平交易的产权市场安排,则愈有利于调动职工积极性。
3. 将SWI_e=f(·)对SWPRA^{*}求偏导,则 $\frac{\partial SWI_e}{\partial SWPRA^*} > 0$,即如果企业在其内部对职工提供积极性的报酬愈是采取按“职工产权”付酬的安排,则愈有利于调动职工积极性。

职工积极性供求均衡模型还表明,较低的职工积极性(例如SWI_s)也是相应的微观制度安排(即PRSA、PRMA和SWPRA)的函数,即SWI_s=f(PRSA, PRMA, SWPRA)。由此不难推导出:

1. 将SWI_s=f(·)对PRSA求偏导,则 $\frac{\partial SWI_s}{\partial PRSA} < 0$,即如果企业在其内部对劳资双方的产权地位愈是采

取不平等安排,则愈会降低职工积极性。

2. 将 $SWI_k = f(\cdot)$ 对 PRMA 求偏导, 则 $\frac{\partial SWI_k}{\partial PRMA} < 0$, 即如果企业在其内部对占有职工积极性的方式愈是采取不公平的产权市场安排或行政性强制安排, 则愈会降低职工积极性。

3. 将 $SWI_k = f(\cdot)$ 对 SWPRA 求偏导, 则 $\frac{\partial SWI_k}{\partial SWPRA} < 0$, 即如果企业在其内部对职工提供积极性的报酬愈是采取货币化付酬的安排, 则愈会降低职工积极性。

三、经验证明:以“霍桑实验”为例

(一)“霍桑实验”

根据郭咸纲(1999)的研究在 20 世纪 20 年代, 美国企业普遍采用了泰勒的科学管理, 但职工积极性却普遍低下。著名的“霍桑实验”(Hawthorne Experiment)正是在这种历史背景下展开的。“霍桑实验”的实验对象是霍桑工厂。该厂设备完善, 并具有良好的工资制度、医疗制度和养老金制度, 问题是工人们仍然愤愤不平, 生产效率也很不理想。为了探究其中原因, 管理研究人员先后进行了四个方面的实验。^②

1. 车间照明实验。实验的目的是为了弄清楚照明的强度是否会影响生产效率。实验在被挑选的两组工人之间进行, 其中一组是实验组, 另一组是参照组。在实验过程中, 实验组不断增加照明强度, 而参照组则保持不变。实验的结果显示两组的产量都在增加, 而且增加量几乎相等。后来, 研究人员采取了相反的措施, 逐渐降低实验组的照明强度, 结果产量仍然增加, 只是在照明强度和月光差不多这种极端情况下产量才开始下降。

2. 继电器装配实验。研究人员选出 6 名女工在单独的房间从事继电器装配工作, 并不断增加福利措施, 例如缩短工作日、延长工间休息时间、免费供应茶点等。过了一段时间后, 研究人员又撤销了这些措施, 但产量并没因福利措施的撤销而下降, 反而在此前的基础上继续提高。

3. 大规模访谈计划实验。为了给改进管理方式提供依据, 研究人员制订了一个征询职工意见的访谈计划。然而在访谈计划执行过程中, 研究人员发现职工对所列问题并不感兴趣, 倒是提纲以外的问题大发意见。于是, 研究人员对访谈计划做了调整, 对访谈的内容和方式不做任何规定, 工人可以就任何问题自由地发表意见。研究人员花费了近 20 个月的时间先后找了 2 万多名职工进行了访谈, 结果表明虽然工作条件或劳动报酬实际上并没有改变, 但是工人普遍认为自己的处境比以前要好。

4. 继电器绕组工作室实验。这是一项关于工人群体的实验, 其目的是要证实工人当中存在着一种非正式组织及其对工人积极性的影响。实验结果表明, 工人在企业内部共同劳动的过程中, 必然会发生一些工作以外的联系。这种联系会加深他们之间的相互了解, 从而能形成某种共识, 产生一定程度的感情, 逐渐发展成为一种相对稳定的非正式组织。

这种非正式组织不但与正式组织相互依存, 而且会通过影响工人的态度来影响工人的积极性。

(二)“霍桑实验”的基本含义

所有实验的共同之处是职工原有的货币化报酬维持不变。为了简化分析并根据霍桑工厂具有良好的工资制度这一基本事实, 我们不妨假定企业对职工进行了足额的货币化报酬支付。在此假设下需要解释的问题是: (1) 实验前的职工积极性为何低下? (2) 在前两次实验过程中, 工人的产量为何增加? (3) 在第三次实验中, 职工为何会感到自己的处境比以前要好? (4) 在最后一次实验中, 为什么会出现非正式组织?

1. 实验前霍桑工厂职工积极性低下的基本含义。第一, 霍桑工厂的资方无疑是强势产权主体, 而职工则是弱势产权主体。这就表明, 霍桑工厂在其内部对劳资双方的产权地位实际上采取的是不平等安排。第二, 根据产权地位不平等安排与不公平产权交易市场安排或行政性强制安排的高度一致关系, 并考虑到霍桑工厂采用的是泰勒科学管理这一基本事实, 可以判定霍桑工厂在占用职工积极性的方式上采取的是不公平的产权交易市场安排或行政性强制安排。第三, 根据前两种制度安排与按货币化报酬支付的安排具有高度一致关系, 并考虑到访谈计划实验中表现出来的那种尽管货币化报酬不变, 但职工普遍认为自己的处境比以前要好的情况, 可以认为霍桑工厂对职工的报酬采取的是货币化报酬支付安排。因此, 实验前霍桑工厂职工积极性低下这一基本事实, 恰好证明了根据职工积极性供求均衡模型所得到的推论 1、2 和 3。

2. 车间照明实验和继电器装配实验的基本含义。第一, 参加实验的职工不是与原有资方或管理阶层打交道, 而是与研究人员结成新的团队。在这个新的团队中, 职工与研究人员不存在根本的利益冲突, 他们的产权地位相对平等, 这相当于在他们之间采取的是产权地位平等安排。第二, 在实验进行时, 职工不但能够获得原有团队支付的货币化报酬(例如工资), 而且还能够从新的团队中获得较之以往要多得多的非货币化报酬(例如理解、信任、尊重、支持等), 这相当于采取的是按“职工产权”付酬的安排。第三, 在上述两种安排下, 实验的进行过程可视作研究人员向职工支付“职工产权”而职工则向研究人员提供积极性的过程, 并且在此过程中, 研究人员是以职工愿意接受的“职工产权”来向职工公平地购买积极性。这相当于实验团队在占有职工积极性的方式上采取的是公平交易的产权市场安排。因此, 在这两次实验中职工所表现出来的较高的积极性, 恰好证明的是职工积极性供求均衡模型及其在此基础上得到的推论 1、2、3。还值得一提的是, 车间照明实验中两组工人的产量不但增加而且边际增量几乎相等, 其原因在于实验中对这两组工人所采取的上述三种微观制度安排是无差异的。而在继电器装配实验中, 福利措施的增减变动之所以没有引起产量下降, 是因为这种增减变动并没有改变实验团队所采取的这三种微观制度安排。

3. 访谈计划实验的基本含义。在货币化报酬

不变的前提下,为什么仅仅依靠研究人员与职工的自由交谈就能够让职工普遍感到其处境比以前要好。从经济学的角度上看,自由交谈活动的“产品”是“职工的感觉”。如果职工感觉好,就说明自由交谈活动富有效率;如果职工感觉不好,就说明自由交谈活动缺乏效率。这种效率同样取决于职工积极性的状况,即如果职工参与自由交谈活动的积极性高,则自由交谈活动富有效率;如果职工参与自由交谈活动的积极性不高,则自由交谈活动将缺乏效率。在货币化报酬不变的前提下,自由交谈活动之所以使职工感觉不错,第一是因为自由交谈活动是在两类产权地位相对平等的主体之间进行的,即自由交谈活动事实上采取了产权地位平等安排。第二是因为在此活动过程中,职工不但获得了原有的货币化报酬,而且还从研究人员那里获得了理解、尊重等非货币化报酬,这相当于采取了按“职工产权”付酬的安排。第三是因为自由交谈活动的进行过程可视为研究人员用“职工产权”购买职工参与交谈积极性的过程,即自由交谈活动事实上采取了公平交易的产权市场安排。简言之,职工的良好感觉源自于自由交谈活动所采取的适当的微观制度安排。这一结论证明了职工积极性供求均衡模型及其在此基础上得出的推论1、2、3。

4. 继电器绕组工作室实验的基本含义。该实验的结果实际上涉及到两个问题。其一是在实验团队这种正式组织中为什么会出现非正式组织;其二是这种非正式组织为什么具有效率,即这种组织为什么能够有效地对付其他外部成员(例如自动限产可以保护其内部成员不受外部成员的惩罚;团结一致可以保护其内部成员不受外部成员的欺负等)。首先,实验团队尽管在“劳资”双方的产权地位、获取职工积极性的方式和职工报酬结构三个方面分别采取了适当的安排,但这些安排并没有达到其理想状态,亦即实验团队所采取的三个方面的微观制度安排(尽管已经相当不错)都存在尚未采取也不可能采取的“剩余安排”。对这些“剩余安排”的追求是非正式组织得以产生的经济动因,而在实验进程中职工们朝夕相处才能够发现的共同志向、共同偏好、共同感情等则是这种非正式组织得以产生的社会基础。其次,正因为非正式组织旨在实现“剩余安排”,而且由于这种非正式组织具有坚实的社会基础,所以也能够某种程度上实现这些“剩余安排”。非正式组织的效率性正是它在某种程度上实现这些“剩余安排”的具体表现。可见,非正式组织的产生及作用也证明了职工积极性供求均衡模型及其在此基础上得出的推论1、2、3。

四、基本结论

本文建立的职工积极性供求均衡模型以及在此基础上进行的推导,仅仅只是排除了单一型企业而与企业的所有制性质及结构无关。因此,该模型及其推论不但能够用“霍桑实验”来证实,而且也能够用来解释我国国有企业改革进程中的职工积极性问题。

国有企业改革尽管在许多方面都取得了重大进展,但是也应该清醒地看到:(1)管理阶层被塑造成了强势产权主体,而职工则成了弱势产权主体。这意味着国有企业在其内部对职工和管理者阶层双方的产权地位事实上采取的是不平等安排。(2)职工从管理阶层那里得到的报酬主要是货币化报酬,对职工还应该获得的非货币化报酬,虽然也经常被提及(例如“主人翁”、“全心全意依靠工人阶级”等),但从未有效地将其纳入报酬体系的构成之中。而且,我们所热衷于建立的分配制度,无论是用什么语言来表达的,其实都是货币化报酬制度。这意味着国有企业在其内部对职工的报酬构成事实上采取的是货币化报酬安排。(3)在国有企业改革进程中,我们特别强调把一些国有企业改革成市场主体,并且确实也把它们改革成了市场主体,但忽视了市场其实可以“内在化”,即忽视了所有国有企业在其内部的某些领域也能建立市场,特别是忽视了对职工积极性供求活动的市场化。这意味着国有企业在其内部对获取职工积极性的方式采取的是行政性强制安排。根据职工积极性供求均衡模型及其推论1、2、3,可知职工积极性不高是国有企业在其内部对职工与管理者阶层双方的产权地位、获取职工积极性的方式和职工报酬构成三个方面采取不当安排的必然结果。这就是自“放权让利”后期以来国有企业职工积极性不高并且一直得不到根本性好转的微观制度原因。

为了调动职工的生产经营积极性,国有企业的下一步改革应注意在其内部采取新的微观制度安排。具体而言:(1)在职工与管理者阶层双方的产权地位方面,应采取有利于双方达到平等的安排。(2)在获取职工积极性的方式上,应采取有利于达到公平交易的产权市场安排。(3)在职工报酬构成方面,应采取有利于达到按“职工产权”付酬的安排。如果国有企业改革不采取这些新的微观制度安排,提高职工积极性将永远是一个难解之谜。这就是本文的基本结论。

参考文献:

1. Eugene Silberberg & Wing Suen:《经济学的结构》,中文版,北京,清华大学出版社,2003。
2. Grossman, S. and Hart, O., 1984. The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical Intergration. Unpublished Manuscript, March.
3. Hart, O., 1995. Firms, Contracts, and Financial Structure. New York: Oxford University Press.
4. Holmstrom, B., 1979. "Moral Hazard and Observability." Bell Journal of Economics, Spring 10, pp. 74 - 91.
5. Maslow, A. H., 1954. Motivation and Personality. New York: Harper and Row Publishers.
6. Putti, J. M., 1985. "Motivating Asean Employees: The Experience of a Japanese Multinational." Euro - Asia Business Review, Sep. 2.
7. 郭咸纲:《西方管理思想史》,北京,经济管理出版社,1999。
8. 李占祥:《国有大中型企业活力研究》,北京,中国人民大学出版社,1996。

(作者单位:武汉大学经济与管理学院 武汉 430072)
(责任编辑:曾国安、刘成奎)