

组织决策的知识问题和企业的内生长

刘刚 李国俊

摘要: 无论是新古典经济学还是交易成本经济学,在理性假设和个体主义研究方法的基础上都把企业的成长看作是外生决定的。和市场根本不同,企业在本质上是一个特殊的组织决策机制。在有限理性假设条件下,组织决策过程中面临知识约束问题。动态地看,企业组织专业化生产表现为企业内部知识和能力的积累过程。在不确定条件下,企业成长的内生性表现为以知识和能力为基础的惯例依赖过程。我们强调,通过制度创新和知识创新积累起独特的核心知识和能力是企业健康成长和获得持续竞争优势的根本途径。

关键词: 知识积累 惯例依赖 企业的内生长

一、问题的提出和基本假设

新古典经济学的核心是价格理论,没有专门考察企业的成长,但是,却存在着一个相关问题的讨论,即利润的存在和来源。新古典经济学对利润来源的讨论为我们分析企业成长问题提供了重要线索。

在完全竞争模型的短期均衡中,个别企业可能获得利润,但是,这种短期均衡是不稳定的,由于其他企业无成本的模仿、扩张和自由进入,市场长期均衡的结果是行业内所有企业的利润为零。但是,在现实经济活动中,利润是一种广泛存在的现象。为了解释理论和现实的冲突,新古典经济学通过修正完全竞争模型的基本假设,把企业的利润归结为外在的市场结构特征。梅森(E. S. Masson)和贝恩(J. S. Bain)在总结上述思想的基础上,提出了产业组织理论的SCP(市场结构-市场行为-市场绩效)分析范式,试图解释企业的利润来源。但是,这些理论共同的核心观点是坚持企业利润和企业成长的外生性,尤其是强调市场结构特征的决定作用。

作为西方现代企业理论的主流,交易成本经济学在新古典经济学分析框架内从交换关系出发考察企业,把企业的本质界定为可以和市场完全替代的组织交易活动的契约形式。科斯(Coase, R. H., 1937)认为,企业存在的合理性或企业“在一个专业化交换经济中出现的根本原因”在于“利用价格机制是有成本的”。威廉姆森(Williamson, Oliver E., 1975, 1985)进一步把交易成本归结为交易单位的固有特征(交易的频率、资产专用性和不确定性)。企业和市场完全替代所隐含的前提是:社会资源由分散的个体所拥有,是完全竞争性的。它们构成了一个个独立的、在技术上可分的操作单位或交易单位。交易单位的固有特征决定了企业和市场作为组织交易的契约形式的成本差异,企业的存在及其成长是外生的。

新古典经济学和交易成本经济学之所以把利润和企业成长看作是外生的,根源于其特殊的研究目的和分析方法。无论是新古典经济学还是交易成本经济学,其核心命题都是资源配置问题,即证明价格机制的有效性。为了论证“看不见的手”的原理,新古典经济学认为,理性的个体是考察现实经济的基本分析单位,在完全理性假设条件下,个体的决策行为始终是最优的,社会仅仅是理性个体的机械加总。作为理性个体的机械加总,企业是完全同质的最优化的生产者。尽管交易成本经济学从有限理性的角度考察经济行为,但是,科斯和威廉姆森把有限理性归结为事前的信息成本问题。在信息成本约束下,经济个体的行为仍然是最优化的。因而,理

性经济人假设和机械的个体主义研究方法是企业成长外生决定论的理论基础。

为了考察企业成长问题,我们对经济行为主体作出如下两个方面的基本假设:

第一,我们考察企业问题的基本分析单位是作为企业组织成员的个体,但同时我们承认企业整体的相对独立性,尤其是在企业整体战略层次上,卢瑟夫(Rutherford, 1999)把个体主义和整体主义研究方法各自归纳为三个基本命题。

方法论的个体主义:

(1) 只有个体才存在目标和利益;

(2) 社会系统及其变迁产生于个体行为;

(3) 所有社会现象的解释的最终根据是经济行为个体,即个体的气质、信念、资源以及相互关系的理论。

方法论的整体主义:

(1) 社会整体大于其部分之和;

(2) 社会整体显著地影响和制约其部分的行为或功能;

(3) 个体的行为应该从作为整体的社会系统的目的或力量演绎而来,即从个体在整体中的地位或作用中演绎而来。

比较两种方法论的基本命题,可以看出,两者的第三个命题是根本对立的。而各自的前两个描述现实的命题并没有什么根本性的矛盾和冲突。这就开辟了研究经济现实问题时方法论的“中间地带”:既承认社会整体大于部分之和,承认社会环境对个体行为的影响和制约作用,同时又坚持从个体行为出发解释社会经济现象。

我们对企业组织的分析就是在这一方法论的中间地带寻求支持。从历史和逻辑统一的角度看,作为整体的企业活动是个体决策及其相互作用的结果,同时,企业整体具有相对独立性,对企业个体决策行为具有影响和制约作用。

第二,作为企业组织分析基本单位的个体是有限理性的。有限理性首先是指经济行为主体决策过程所面临的知识 and 计算能力的限制。它包括两个部分的内容:一方面假设经济行为主体在主观上追求理性;另一方面对理性的追求受到认知能力的限制。和威廉姆森不同,在我们的分析中,特别强调知识和能力对经济主体决策行为的限制。

在上述两个基本假设条件下,我们强调企业内部惯例遵循的重要意义。和个体主义与整体主义方法论讨论相关的一个问题是:人究竟是一个规则遵循者还是理性的最大化的追求者?前者强调人的行为依据是习惯和常规;后者则强调人根据环境和机会的变化不断调整行为,追求净收益的最大化。我们反对把两者完全对立起来的观点,事实上,人是“追求目的的动物,也是遵循规则的动物”。在人类的经济活动

中,不确定性和无知是经常遇到的情形,人们利用规则是“因为我们的理性不足以把握复杂现实的全部细节”。和哈耶克的观点相类似,西蒙(1988,1989)在没有放弃理性分析的同时,强调企业组织内部的惯例、决策规则和程序对企业组织效率的影响。

二、组织决策的知识问题

在上述两个基本假设出发,我们从组织成员个体决策的角度考察企业的本质和行为。从决策的角度看,企业组织专业化生产实质上就是一个组织决策的过程。在组织决策中,组织成员个体是相互依存的。这是企业和市场相区别的重要标志,主要表现在以下三个方面:第一,从决策主体看,市场机制的决策主体在一定的产权基础上是相互独立的,其各自的决策辖区是确定的、清楚的和相互排斥的,而企业组织的决策主体在一定的产权基础上相互是非独立的,其决策前提往往是相互渗透的和组织给定的;第二,从决策的知识和信息基础看,市场决策的知识和信息是分散产生、横向传递和分散处理的,而企业组织决策则比较复杂,由专业化生产和协作的性质所决定,知识和信息是分散产生、纵向与横向传递和分散与集中处理相结合的;第三,权利和风险在决策主体之间的分布不同,市场决策主体之间的决策权利和风险分布是对称的,而企业内部各决策主体之间,尤其是所有者和雇员之间的决策权利和风险的分布是非对称的。因而,我们把企业的本质可以归结为一种特殊的决策机制。

根据西蒙的决策理论,我们从如下两个方面理解企业组织成员的个体决策行为及其相互依存性。首先,决策是一个从前提到结论的推导过程。从人类思维的规律性上看,决策的前提是最根本的。只要逻辑推理过程是一致的,结论已经包含在前提当中。西蒙(1988)指出,决策前提实质上就是决策主体所拥有的知识和信息集合。其次,从决策的前提是否是组织提供的角度,决策的前提又可以划分为共同知识和个体知识。共同知识是指组织提供给组织成员的作为决策前提的知识和信息集合,而个体知识则是组织成员个体所拥有的知识和信息集合。在组织决策中,企业组织成员的个体决策是相互依存的,它表现为组织成员个体之间决策前提的相互渗透和共同知识的分享。因而,在有限理性约束下,无论从个体决策效率还是从个体决策的协作效率的角度看,作为决策前提的知识和信息问题都是解释企业组织效率及其成长的关键。新古典经济学和交易成本经济学在个体主义研究方法的基础上,把个体决策的知识和信息看作是既定的,即个体拥有完全的知识和预见。由于不存在知识约束,无论企业是一个专业化生产者,还是一个交易活动的组织者都是充分有效率的。

从组织决策的角度看,企业的专业化生产首先表现为知识和信息约束下组织成员个体决策的分工与协作。在不同的知识和能力水平上,企业的产出或效率是不同的。这种知识限制不仅来自个体专业化知识而且来自企业的共同知识。动态地看,专业化生产的效率取决于企业内部知识和能力的积累。企业内部的知识积累过程表现为两个相互渗透的方面:个体专业化知识的积累和共同知识的积累。个体专业化知识的积累表现为企业组织成员个体决策分工的不断深化,而共同知识则表现为企业组织成员个体决策的协调或协作水平的不断提高。

其次,上述专业化生产的效率又取决于企业组织成员之间决策权利的配置。在知识和信息分散拥有的情况下,决策权的配置是组织决策效率的重要决定因素。在现实经济活动中,决策权的直接来源是财产所有权,但是,从决策效率的角度看,决策权的基础是知识和信息。知识的分散拥有决定了提高组织决策效率的前提是知识和权利的对应。实现这一对应的基本途径有两个:知识向权利的拥有者转移和权力向知识拥有者的转移。前者面临的是学习成本约束,后者面对的

是代理问题和代理成本。决策权的配置实质上就是格罗斯曼和哈特(1986)所讨论的企业最优所有权安排问题。在有限理性假设条件下,企业所有权安排不仅要受到代理成本约束,也要受到学习成本约束。无论是学习成本还是代理成本本质上都属于知识和信息问题,交易成本经济学仅仅从代理成本出发考察企业的契约活动,并把代理成本归结为外生的机会主义动机。德姆塞茨(1999)指出,代理关系中的机会主义本身是一个知识和信息的约束问题,企业组织成员共同知识的积累将会减少机会主义的可能。因而,企业契约性活动的效率同样面临着知识和信息约束问题。

动态地看,在企业专业化生产过程中,组织成员个体决策的分工与协作和决策权利的配置是合二为一的。生产的专业化和个体专用性知识和能力的积累改变了企业组织成员之间的成本—收益特征,必然要求契约内容的改变。通过契约活动及其相应契约知识和能力的积累,又会促进企业组织成员之间个体专用性知识的积累。动态地看,企业组织专业化生产本质上是企业内部知识和能力积累的过程。因而,潘罗斯(Penrose, E. T., 1959)把企业看作是促进组织知识和能力积累以逐渐拓展其生产领域的特殊机制。

在潘罗斯看来,每个企业的知识和能力积累都是独特的,这表现在两个方面:第一,在企业将知识进行内部化和联合化的过程中,正规知识被转换为非正式的和非公开的知识,即新知识的积累是通过把关联的和正式的知识以最佳的解决某一问题的方式转化为程序化的富有针对性的意会的知识的过程。第二,潘罗斯强调,上述知识积累的共享往往局限于知识积累所发生的团队,即以内部共同的经历和行为准则为基础。企业成长和演化过程中知识积累的这种独特性决定了不同企业组织经济活动具有不同的效率水平。

“当人们已经习惯于在其他成员组成的特定群体中工作时,他们就变得相当独立,而且,他们作为一个群体时对企业来说更加重要,他们通晓其他成员拥有的知识和企业的行为方式;他们拥有在特定环境下从事工作的最佳方式形成的知识集合,这使他们的工作绩效具有了乘数的作用。”(潘罗斯, 1959, 52页)

与奈特和科斯分析不同,演化论经济学的先驱阿尔钦(A. L. A. , 1950)在指出不确定性对企业行为具有重大影响的同时,强调企业知识积累及其适应、模仿和试错活动对企业竞争行为的作用。纳尔逊和温特(1997)进一步认为,在不确定条件下企业追求利润的最大限制是知识和能力的不完全性。为了说明企业在不确定条件下的竞争行为和竞争优势,纳尔逊和温特把企业假定为在任何给定时间内具有一定能力和决策规则的生产者。

无论是潘罗斯还是纳尔逊和温特都把企业内生的知识和能力的积累看作是企业发展及其竞争优势的来源,其中,对企业的竞争优势起关键作用的知识和能力被潘罗哈拉德和哈默(Prahalad C. K. and Hamel, G., 1990)称为核心能力或核心竞争力。在有限理性约束下,企业之间知识和能力积累的长期动态是不同的,存在着个体差异。由于特定历史条件和社会复杂性的作用,每个企业内部长期积累的核心知识与能力都是独一无二的,即它们往往是只能意会不能言传的默示性知识,这些知识与能力的共享必须建立在共同经验的基础上,其他企业难以通过市场公开获得。因而,企业的成长是内生的,其内生长中所形成的核心知识和能力构成企业成长和获得持续竞争优势的基础。

温特(1988)从演化论经济学的角度考察了企业的内生成长,指出,作为历史发展的有机体,企业是一个生产性知识和能力的集合。在企业的组织活动中,知识和能力表现为具体的惯例,它构成了企业组织成员决策活动的前提。因而,惯例可以说明“单个组织行为方式的连续性的性质和来源”(纳尔逊和温特, 1997, 109页),即企业的内生成长表现为内在的惯例依赖过程。

三、惯例：“生产”和“契约”知识积累的载体

企业专业化生产中知识的积累表现为企业组织惯例化的过程。纳尔逊和温特(1997, 112页)指出,“一个组织的惯例化构成储存于组织中的专门操作知识的最重要的形式”。在长期知识的积累过程中,惯例表现为对改进效率有益的经验、技能和技巧的记忆。惯例本质上是运用知识的过程,即组织必须依靠运用或做才能有效的记忆,这和个体认知中的熟能生巧的有着相同的功效。

组织的知识和能力主要表现为两类:(1)书面记录的知识和能力;(2)运用中的知识和能力。事实上,企业组织大量的专业化知识表现为运用中的知识和能力。惯例主要指不断运用中的知识和能力。

组织的惯例化首先表现为个体专用性知识和能力的积累过程。作为组织成员的个体,其才能表现在许多方面,例如,一个工程师,同时他又是一个业余篮球运动员。但是,组织对其成员才能的需求依据组织活动整体运行的需要,这种需要是具体的和专业化的,企业组织只需要一个专业的工程师所具有的专业知识和技能。事实上,组织活动首先建立在个体知识专业化的基础之上。在组织惯例化的过程中,个体知识通过在组织中的整合,进一步专门化为组织所需要的专用性知识和能力。因而,组织惯例化是组织成员个体专用性知识的积累过程。

其次,惯例化也是企业组织共同知识的积累过程。

“一个生产组织要完成的事情的中心是协调配合,而协调配合的中心是各个成员知道他们的工作,正确地解释和呼应他们收到的信息。成员们对信息的解释是一种机制,它从与成员的演出节目单一致的一大堆可能性中,挑出一组个人成员要完成的事,这些事实构成整个组织要完成的生产。”(纳尔逊和温特,1997,117页)

在专业化生产中,要知道在特定的时间里完成哪些惯例,信息的传递和接受是协调中面临的首要问题。信息的传递可以采取书面的正式形式,也可采取非正式的方式。前者涉及到组织的正式权威,后者则主要表现为非正式权威的暗示(一个手势、姿势或眼色等)。在企业的长期活动中,许多协调通过这种非正式的方式实现专业化操作的默契配合。

在企业的专业化协作中,组织内部通过信息及其传递方式的惯例化建立信息和专业人员所要做的事情之间的内在联系,这种惯例成为组织成员决策前提的重要组成部分,它属于共同知识,在组织成员之间具有共享性。这种惯例往往以一种非正式的语言或符号体系来表达。

“它是一种方言,充满了当地理解的,代表特定的产品、零件、顾客、工厂所在地和个人的名词,还涉及很地方化的意思,……”(纳尔逊和温特,1997,115页)。

阿罗认识到这种惯例化对组织之间竞争行为的影响,指出,这些默示性知识是正规组织生产成本节约的重要来源,而且是组织之间成长中长期动态差异的重要原因。

在对组织惯例作出上述分析的基础上,我们可以给出以惯例为基础的组织活动的大致情形。信息由外部环境输入,组织成员根据组织整体经济活动对个体专业化操作的需要解释这些信息,并搜寻与之相关的惯例操作。在共同知识的作用下,每个组织成员通过惯例完成他所承担的工作。

事实上,专业化生产协作中惯例的共同知识特性可以用来解释企业整体上的相对独立性。如果仅仅从知识储存的角度看问题,“一个组织拥有的知识可以分解为它各个成员的知识这种说法具有很大的真实性”(纳尔逊和温特,1997)。毕竟知识只能存在于每个个体的记忆当中,无论是显性的还是隐性的知识和能力,都构成个体的技巧和技能。但是,一旦我们涉及到这些知识的运用,就会发现这些知识是组织成员共同的,它建立在共同经验的基础上。一旦脱离具体组织环境的共同知识,将使个体知识,尤其是专用性个体知识失去其

原来的价值。

事实上,惯例不仅在生产活动中发挥作用,同时也是企业契约性活动的重要组成部分。在企业专业化生产中,企业组织成员之间存在着广泛的利益分歧和冲突,这首先表现为雇主和雇员的利益的对立关系和组织成员机会主义行为倾向。在解决利益冲突的过程中,显性契约协调是一种基本形式,但是,它仅仅提供了一个大致的框架。在实际活动中,显性契约或正式权威的作用是有限的,起主导作用的是隐性的或非正式的惯例(隐性契约)。

弗朗茨从雇主和雇员之间在利益冲突时可能出现的囚徒困境出发,讨论了惯例在解决类似问题时的重要作用。

如图1所示,在雇主和雇员各自追求利益最大化的条件下,两者利益的冲突存在着潜在的囚徒困境。追求个人效用最大化的雇员存在着在既定工作条件下尽量减少努力程度(E)的激励。而雇主则会在雇员既定努力程度条件下尽量降低工作条件——工资(W)的倾向。其中, E_1 和 W_1 是雇主和雇员的最低可容忍的努力程度和工作条件。其中,雇员所决定的努力选择从 E_1 移向 E_n , $E_1 < E_1 \dots < E_n$;而雇主决定的工作条件则是从 W_1 移向 W_n , $W_1 < W_1 \dots < W_n$ 。在各自追求利益最大化假设条件下,雇员和雇主非合作博弈的纳什均衡是 $E_1 W_1$ (囚徒困境),而图中的最优解是 $E_n W_n$,但是该点是非均衡的。而在现实生活中,我们看到的往往是 $E_1 W_1$ 和 $E_n W_n$ 之间的某一区间的合作均衡解。弗朗茨认为,这一区间是由企业劳资双方长期历史关系形成的共同遵守的惯例所决定的,它往往是囚徒困境和最优解的中间体,即图中的C区域(惯例区域)。

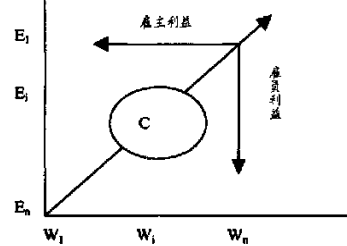


图1 惯例在解决劳资利益冲突中的作用

谢林的研究表明,惯例能够为囚徒困境和存在多重均衡的非合作博弈提供较好的合作博弈解。最典型的是汽车靠左行还是靠右行的博弈例子,由于各自偏好的不同,选择不一致会导致交通混乱,而依靠惯例能较好地解决了该问题。在囚徒困境和存在多重均衡的非合作博弈中,惯例的合作博弈解优于非合作博弈解。如图1中的C区域的努力程度惯例,对双方而言,都是一种优于非合作博弈解表现为惯例的合作博弈解。

纳尔逊和温特(1997)指出,惯例作为组织内部控制的一般机制,能够帮助界定个体和组织签订实际合同的情况的一部分。事实上,惯例作为一个合作解存在于整个组织活动,贯穿于所有的组织成员的纵向和横向利益冲突之中。纳尔逊和温特把企业组织内部的惯例解决利益冲突的机制称之为全面的休战,这种休战对企业效率具有重大影响。

“但是,这种组织情况所特有的更加微妙的表现经常存在。同国家之间的休战一样,组织成员之间的休战会引起双方共有一种特殊的符号文化。重新恢复公共的敌对状态是有代价的,而且代价昂贵。并会使双方未来地位的不确定性陡然上升。相应地,休战状态通常被认为是可贵的,不能轻易违反它的条件。但是,休战条件是从来不能完全明确的,而且在组织内部休战的情况下,休战条件往往是完全不明确的,条件变得越来越由共同的传统来界定,这种传统来自遇到的特殊偶然事件和双方对那些偶然事件的反应。从解释这种传统的角度来看,各个成员的行动都有与休战条件有关的内涵”

(纳尔逊和温特, 1997, 124~ 125 页)。

四、惯例依赖与组织的扩张、模仿和创新行为

从企业整个生产经营看,企业的专业化生产是一个不断的要素投入和产出的过程。惯例作为组织活动的抽象的做事方式,是一种强加到不断流动的资源之上的一种秩序。因而,惯例是企业组织活动的一种有效而稳定的控制系统。

如果一个企业通过现有惯例获得了成功,企业将会在现有成功的基础上进行扩张,实现更大的收益。同时,其他企业将会对成功企业的惯例进行模仿。此外,在内外环境变化的促进下,现有惯例可能遇到障碍,惯例创新成为企业发展的重要内容。这三种情况涉及到组织惯例的复制、模仿和创新问题,它们对企业之间的竞争行为具有重大影响。

我们首先考察企业扩张时的惯例复制问题。在企业同质性假设条件下,新古典经济学认为企业的生产活动可以进行无成本的完全复制,企业在原有生产活动基础上的规模扩张将是充分有效的。F·H·哈姆(F. H. Ham, 1994)把上述观点表述为:如果相同的企业家建立起两家相同的工厂,用相同的劳动力生产相同的商品 X,于是这两家工厂将生产出一家工厂能够生产的两倍数量的 X。事实上,在有限理性约束下,上述结论不可能成立。因为,其成立的前提是两家企业所有的人力资本和非人力资本要素是完全相同的。

事实上,在有限理性假设条件下,企业是异质的,企业的完全复制是根本不可能的,至少应当把复制看成是一种成本高昂的活动。我们可以从前面分析过的两个方面的原因讨论这一问题。

第一,惯例是长期知识积累的结果,其中大量的知识是经验性的默示性知识。

“在某些情况下,一个组织成员的记忆可能是知识的唯一储存点。而这种知识对于他来说,既是特有的,又是非常重要的。这种知识是说不出的。”(纳尔逊和温特, 1997, 129 页)。

如果惯例的基础是默示性知识,完全复制即使是可能的,成本也是相当高昂的。

第二,从惯例特有的控制功能的角度看,复制过程是把企业现有的惯例秩序强加到一系列全新的投入中去,事实上,全新的投入已经使惯例发生作用的条件发生了变化,完全复制的结果不仅影响到惯例发挥作用的效率,而且本身也是不可能的。

复制的前提是复制的收益大于成本,在复制成本约束下,企业的规模扩张不可能是充分有效的。因此,纳尔逊和温特指出,完全的复制不是最终目标,重要的不是两个工厂完全相同,而是新工厂比旧工厂更有效率。因而,无论从企业的扩张,还是从企业之间的竞争的角度看,模仿和创新具有更为重要的意义。

模仿不同于复制,它不追求完全相同或相似,而是追求和被模仿者相同的效率水平。在被模仿者缺乏合作的情形下,企业对行业成功者的模仿存在着许多不确定性。

实际上,模仿是否成功首先取决于被模仿对象的惯例的复杂程度。如果成功者的生产过程是高度标准化的,模仿者只要仔细观察产品本身和实施逆向还原就能够进行成功的仿制。但是,如果惯例是非标准化的,即主要是默示性知识,通过上述方法进行模仿将难以成功。当然,上述情况仅仅是模仿过程中可能出现的两个极端,实际的情形要复杂得多。

熊彼得(1921)和阿尔钦(1950)都指出,与复制和模仿相比,对企业成长和竞争行为更有意义的是创新。与本文的基本逻辑相一致,我们把创新理解为惯例变化或改进的过程。创新和惯例之间的关系相当复杂和微妙:一方面创新本身表现为改变惯例的过程;另一方面这种改变可能仅仅是对现有惯例进行一次重新排列组合。

首先,组织在现行惯例操作过程中的例外可能是创新活

动的开始。

“对重要的研究成果而言,有时被认为,困难的部分是确定问题在什么地方,而寻找那个问题的答案则被证明是相对容易的。一个组织惯例发挥功能能够有助于创新出现的一种方式,新的问题以与现行惯例有关的迷或不正常情况的形式出现。”(纳尔逊和温特, 1997, 144 页)。

实际上,组织内部的创新活动首先是从发现组织活动的反常和例外开始的。反常和例外意味着现有惯例操作存在困难,这些困难会引起解决问题的反应,并引致创新。

其次,创新并不是完全改变所有的现存惯例,有可能表现为对现有惯例进行新的组合。

“组织惯例的创新有很大部分相似地由现有惯例的新组合构成。一种创新可能只不过是确立现有次级惯例之间信息流动和物资流动的新方式。这种创新可能涉及由一种新的不同的次级惯例取代现有的次级惯例。”(纳尔逊和温特, 1997, 146 页)。

阿尔钦(1950)指出,行业内企业对成功者的模仿并不能构成企业成功的基础,因为成功者是不不断发展的。在这种情况下,他主张用模仿中的创新取代单纯的模仿。实际上,现实中大量成功企业获得成功的真正原因是在已有惯例的基础上通过不断创新,并最终替代原来成功者。因而,在现有知识和能力的基础上,进行以治理结构和技术进步为中心的制度和知识创新是企业成长和获得持续竞争优势的根本途径。

五、小结

在理性假设和个体主义研究方法的基础上,作为理性个体的机械加总,企业组织决策过程不存在知识约束问题。无论作为专业化生产者还是交易活动的组织者,企业的行为都是最优化的,企业的成长是外生决定的。在有限理性假设条件下,企业组织专业化生产表现为组织成员个体决策及其相互依存的过程,这一过程将面临知识约束。动态地看,企业组织专业化生产的规模扩张和效率的提高是一个知识和能力不断积累的过程。其中的核心知识和能力作为企业经营活动的关键性要素是非竞争性的,难以被其他企业模仿和替代。因而,企业的成长是内生性的。企业的内生长表现为以知识和能力为基础的惯例依赖过程。在现有知识和能力基础上,持续的制度和知识创新是企业获得竞争优势的根本途径。从上述逻辑推论,我国企业改革和发展的关键是:围绕核心知识和能力的积累进行以治理结构和技术为中心的制度和知识创新。在此基础上,企业之间的创新性竞争是提升我国企业的国际竞争力和促进经济增长现实基础。

注释:

在新古典经济理论中,行业内所有的企业都被看作是相同的最优化生产者,所有企业都拥有完全的知识 and 预见,生产要素是完全竞争性的,可以通过市场公开获得,企业之间的模仿是无成本的。我们把新古典经济理论对企业的这种认识概括为新古典主义企业同质性假设。在这一假设条件下,企业的成长必然是外生决定的。

哈耶克强调知识的分散化问题,他认为,知识的分散化是知识分工和专业化发展的必然结果。这是对有限理性假设的有益补充。

德姆塞茨(1999)认为,自 1776 年现代经济学问世到 1970 年的近 200 年间,改变企业理论专业研究视野的文章只有两篇,即奈特的《风险、不确定性和利润》(1921)和科斯的《企业的性质》(1937)。奈特把利润归结为以知识不完全性为基础的不确定性,但是,由其个体主义分析传统所决定,奈特最后把利润看作是纯粹偶然性和企业家非理论的结果。事实上,无论是奈特还是科斯都坚持企业的同质性假设,从而都把利润看作是外生决定的。

参考文献:

- 1 [美]H·A·西蒙, 1988:《管理行为》,中文版,北京,北京经济学院出版社, 1988。
- 2 [美]H·A·西蒙, 1989:《管理决策的理论基石》,中文版,北京,北京经济学院出版社, 1989。
- 3 [英]卢瑟夫, 1999:《经济中的制度——老制度主义和新制度主义》,中文版,北京,中国社会科学出版社, 1999。(下转第 121 页)

庞大的员工队伍,从而促使劳动生产率大幅上升,其实质费率在1996年间下降了5.1%;而劳动雇佣量的下降并没有影响服务的品质,我们以故障的排除、电话装机速度以及交换台服务代表服务质量,表6的数据显示,BT的服务质量在竞争后有显著提高。

四、借鉴与启示

英、美两国的电信管制体制都是基于各自特定的政治经济体系构建起来的,尽管我们不可能将它们一成不变地应用于中国,但是笔者认为这些成功的经验对我国电信管制体制的改革和完善是具有启示意义的。

1. 英、美两国系法治极其健全的资本主义国家,它们各自的电信管制机构(OFTEL与FCC)的产生和权力的授予必须经由严格的一事一议的立法程序,也就是说它们依照法律而设立,并由法律明确规定其责权范围。它们必须代表着公共利益,即站在中立的立场上对本国的电信产业实施监管和控制。电信法保证了OFTEL和FCC在电信管制中的法治化操作,确保了公正与高效。而在中国,行政组织的产生和授权基本取决于周期性的行政机构改革和政府的“三定方案”,我国1998年成立的电信产业的管制机构——信息产业部就是这一制度下的产物。由于没有特定法律的约束,信息产业部很难做到不偏不倚,尤其容易受到政府官员价值偏好的影响,因此工作缺乏公正与客观。为顺应电信产业行政法治化的内在要求,中国制定自己的《电信法》意义重大。

2. 英国的电信管制之所以成功,其独到之处在于电信政策制定机构和管制机构的相互分离。在英国,电信政策的制定主要是由贸易产业部(DTI)负责,而政策的运作,即具体的管制工作则由OFTEL来负责,这种做法从最大程度上保证了电信政策制定和执行相互间的独立,并保证了DTI和OFTEL运作的透明度和公正性,因此受到了广泛的好评。目前中国的信息产业部既是中国电信政策的制定者,又是电信市场的管制者,这种双重身份的统一很难保证其在管制中维持必要的公正性,因此,借鉴英国的经验,我国信息产业部至少应该在内部各部门间保持相对的独立性,以确保管制过程的客观与公正。

3. 英国在电信管制方面赋予了OFTEL过大的权利,这种做法不一定适合中国的情况。中国电信管制不光要追求经济上的效率,同时还要担负一些必要的社会责任,所以我们更倾向于采用美国式的“民主模式”,在电信管制上实现民主和监督。由于考虑到中国当前的法治水平与美国相差甚远,不可能在电信政策的制定和执行中充分受到司法体系的监控,因此笔者认为现阶段最切实可行的做法是落实与完善听证会制。听证会制作为美国司法程序的核心内容之一,能使电信政策充分兼顾各方意见,体现公正、民主,可以说是中国

电信法颁布之前监控电信管制者最有效的办法之一。目前中国已经有了听证会制度,但是听证的范围有限。除定价外,垄断竞争格局下与定价同样重要的产业兼并重组、网络资源的使用范围等都未纳入听证的范围,而依旧默许管制者和其他政府决策机构来暗箱操作,这种做法明显不符合市场经济法治要求,应予以重视和改革。

4. 英、美电信业的发展历史表明,电信业正在经历一场伟大的变革。在这场变革中竞争充当了灵魂的作用,竞争使电信从垄断、封闭的行业,变成了一个开放的、处于科技和经济发展最前沿的、充满生机的行业。客观地说,在电信业引入竞争的初期,由于电信业本身的特点确实强化了管制的作用,管制作作为竞争的代用方案一直都在努力创造一个接近于完全竞争的环境,从而使受管制者提高效率。但是人为地管制毕竟无法完全模拟竞争市场所内含的效率改善机制,也容易引起争议。因此,近年来各国的管制者都在尽可能地放松管制,将管制让位于竞争机制,这实际上是市场经济的内在需要。电信产业是我国自然垄断产业改革的先导,1999年信息产业部首次对中国电信市场实行市场结构管制,将原来的中国电信进行垂直划分,除保留原有的基础电信业务和数据通信业务外,其原有的移动通信业务和传呼业务分别划归中国移动和中国联通接管,并在同期给中国铁通发放了经营许可证,经过1年的拆分和重组,中国电信市场竞争格局初步形成。2001年信息产业部又做出重要决策,再次将中国电信按南北进行水平拆分,从而结束了其在基础电信市场的绝对垄断地位,电信市场的竞争程度进一步加深。这一系列的改革表明,管制在中国电信产业发展之初确实是不可缺少的,但是从长远来看,竞争终究会取代管制,因此在管制过程中,笔者建议中国电信管制者应时刻保有足够的竞争意识,应侧重于竞争机制的培育,而尽量减少不必要的行政干预。

主要参考文献:

1. 张昕竹:《中国规制与竞争:理论与政策》,北京,社会科学文献出版社,2000。
2. 王红梅:《电信全球竞争》,北京,人民邮电出版社,2000。
3. [日]植草益:《微观规制经济学》,中文版,北京,中国发展出版社,1992。
4. Dieter Helm and Tim Jenkinson, 1998. *Competition in Regulated Industries*. Oxford University Press
5. David Parker, 潘伟华:《国营事业私有化之后的管制:英国经验的回顾与检讨》,载《公营事业评论》,第1卷第1期。
6. 王俊豪:《中英电信产业政策管制体制改革比较》,载《中国工业经济》,1998(8)。
6. 余晖:《制度缺失下的垄断产业——“自然垄断产业及其管制改革”》,载《经济观察报》,2001-11-05。

(作者单位:山东大学经济学院 济南 250014)

(责任编辑: N)

(上接第110页)

4 [美]哈罗德·德姆塞茨,1999:《所有权、控制与企业——论经济活动的组织》(第1卷),中文版,北京,经济科学出版社,1999。

5 [美]纳尔逊·温特,1997:《经济变迁的演化理论》,中文版,北京,商务印书馆,1997。

6 [美]迪屈奇,1999:《交易成本经济学——关于公司的新的经济意义》,中文版,北京,经济科学出版社,1999。

7. A lchian, A. A., 1950. Uncertainty, Evolution and Economic Theory. *Journal of Political Economy* 58: 211- 21.

8 Coase, R. H., 1937. The Nature of the Firm, *Economica* 4: 386- 405.

9 Nicolai J. Foss, Christian Knudsen, 1996. *Towards a Competence Theory of the Firm*. Routledge

10 Hamel, G and Heene, A. (eds), 1994. *Competence- based Competition*. New York: John Wiley.

11 Penrose, E. T., 1959. *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford: Oxford University Press

12 Prahalad, C. K and Hamel G, 1990. The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Review* 66 (May/June): 79- 91.

13 Sidney G Winter, 1988. On Coase, Competence, and the Corporation. *Journal of Law, Economics, and Organization* vol 4, No. 1 Spring 1988

14 Williamson, Oliver E., 1975. *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press

15 Williamson, Oliver E. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press

(作者单位:南开大学经济学院 天津 300071)

上海社会科学院 上海 200020)

(责任编辑: N)