

论企业家供给的影响因素

李贞芳

摘要: 企业家在不同的产权制度下,其本质和含义并不相同。在私有产权制度下,企业家就是敢于承担风险、对生产要素进行新组合的创新者,而在公有产权制度下,“企业家”只是生产的管理者,由于生产不存在市场风险,也就不存在市场制度意义下的企业家。影响企业家供给的因素很多,包括心理倾向、宗教与文化、经济环境等,但最关键的是产权制度。

关键词: 企业家 本质 供给 影响因素

一、问题的提出

中国在改革开放以前,由于经济的高度公有化,国有经济和集体经济占据了主导地位,而公有制企业的活动服从的是行政命令而非市场要求,所以几乎不存在由企业经营者提供的生产要素新组合的创新活动——企业家活动。改革开放以后,在由计划经济向社会主义市场经济过渡的转轨时期,由于产权制度的变化,非公有制经济的发展,使企业家活动的供给出现快速增长,但就整个社会而言,企业家供给仍然非常稀缺。所以,研究企业家供给的规律,以增加我国企业家的供给的任务显得十分紧迫。

一般说来,对现代经济发展的分析可分为五个层次,第一个层次,是地理政治格局,如,欧洲缺少一种超级的统一政治力量,自由城市的发展先于民族国家的形成,而自由城市和相关的国际贸易,成了资本主义制度和经济发展的摇篮;第二个层次,是意识形态、行为准则、道德规范和政治法律制度;第三个层次,是商业制度、工业组织和商业实践的演进;第四个层次是分工和相关经济结构的演进;第五个层次是总生产力和福利。其中,第一层次影响第二层次,依次到第五层次。反过来,第五层次又影响意识形态、行为准则和制度的演进。经济发展的实现最终还是要靠经济行为人的活动,而企业家在经济中的活动无疑是最关键的,无论在哪个层次的分析,都处处体现着各类企业家在追求自身利益最大化过程中的种种努力,企业家是市场经济的灵魂。因此,研究经济发展,最终还是要从人开始,从企业家开始。无论是经济发达国家还是发展中国家,事实证明,经济增长的关键在于企业家的活动。

二、企业家的本质

在对企业家的论述中最为著名的当数熊彼特在《经济发展理论》一书中对企业家的论述。在该书中他将“实现生产要素的新组合”称为企业,而以实现新组合为职能者则是“企业家”,创新精神则是其中的本质和核心。所以,熊彼特眼中的企业家具有一种特殊的人格特征,他将这些人格表现归结为三点:一是存在着一种梦想和意志,要去找一个私人王国,以寻求权力和独立的感觉;二是存在着有征服的意志,战斗的冲动,证明自己比别人优越的冲动,求得成功不是为了成功的果实,而是为了成功本身;三是存在着创造的欢乐,把事情办成的欢乐,或者只是施展个人的能力和智谋的欢乐。所以,企业家并不是一种职业,也不是一个阶级或团体,一般来说甚至不是一种持久的状况,而只是在执行实现要素新组合的时候才存在。如此看来,企业家是一个很难以捕捉的概念,因

为他们严格说来只是一种精神,是在特定时候的一种职能,总经理的职位和投资者的身份都不能成为企业家的必然载体。但是有一点可以肯定的是,企业家必然与企业相联系,因为企业家的职能就是企业的实现,即实现生产要素的新组合。现在来看看其他经济学家或学者对企业家本质的理解。

斯密早在1776年的《国民财富的性质和原因的研究》一书中就认为唯利是图是资本家的行为动机。在当时的历史条件下,企业家只能是资本家。按照他的理论,企业家之所以出现,首先是因为利己主义,其次是因为热爱革新和被别人羡慕的心理。

奈特在1921年的《风险、不确定性与利润》一文中指出企业家是产生于市场的不确定性。由于不确定性不同于风险,因为风险尚可以通过保险加以防范,而不确定性则不能预见,不可计量。不确定性会影响人类行为,而其中最大的影响就在于造就了一批敢于投资并承担风险的企业家。奈特的企业家与熊彼特的企业家有某种相似之处,即他们是一种具有特定的心理素质的人,企业家或企业家所代表的阶级的主要特征类似于亚当·斯密所说的,人的本性中有一种倾向,就是把大赌博中的小机会的价值进行夸大,他们“不是那种过分苛求而犹豫不决的人,相反,他们精力过人,永不言败,对世间万物尤其是对自己充满信心”。同时,企业家的本性还决定他们不同于非企业家,他们更敢于直面风险而不回避风险。所以企业本身就是一种在雇员和所有者之间分配风险的制度。在此,奈特的企业家就与所有者的身份重合了,或者说他认为企业的所有者本身就是乐观且勇于承担风险的人。在有限责任公司里,承担风险的是股东,而进行决策的功能则由领取固定薪水的决策者来承担。如此说来,奈特的企业家的内涵就是乐观和敢于承担风险,而这种心理特点在现实中的体现就是企业家们最终成了企业的所有者,成了不愿承担风险的非企业家的风险的保险人。企业的存在就是为了分配风险。奈特反复强调的一点就是风险和不确定性之间的差异,企业家所承担的是不确定性这种难以估量、难以预测的风险。

科斯在1937年《企业的性质》一文中提出,由于市场机制的交易费用的存在,人们为了节约这种交易费用,就利用企业内的权威来代替价格机制进行资源的配置,这样当企业内部的管理费用不超过市场的交易费用时,企业就代替了市场。所以,企业的实质是市场交易费用的存在,而企业内的权威关系能大大减少需要分散定价的交易数目。而企业家,则是按合约对投入物行使有限使用权并指挥生产者。在这里,企业家就是行使权威,在企业内进行资源配置的人。张五常则在科斯的理论的基础上更进了一步,他认为企业与市

场只是契约安排的两种不同的形式,私有要素的所有者按合约将要素使用权转让给代理者以获取收入,在此合约中,要素所有者必须遵守某些外来的指挥,而不再靠频频参与其间的多种活动的市场价格来决定自己的行为。企业并非为取代“市场”而设立,而仅仅是用要素市场取代产品市场,或者说是一种“一种合约取代另一种合约”。市场的交易对象是产品或商品,而“企业交易”的对象则是生产要素。在这个理论里,有一个核心角色,即代理人,他没有直接用企业家这个名词,但我们似乎很难将必须服从指挥并获得固定收入的要素的所有者作为企业家,而将代理人作为企业家这一角色似乎更为恰当。

在张五常的合约理论的基础上,阿尔奇安和德姆塞茨提出了团队生产理论,在团队生产中,凸现出了一个中心签约者。他们的理论可以概述如下:当人们以合作的形式进行生产时,收益因为符合专业化生产的比较利益分工原则而优于分散生产然后加总的结果,人们就会采取团队的方式进行合作生产。在团队生产中,不能直接地、成本很低地分辨清楚每个成员的边际产品是多少,因为该团队向市场提供的不是每个成员的而是整个团队的边际产品。如果团队成员投机如偷懒的结果将由整个团队所承担,而监督又很困难,那么成员就都有投机的动机。减少投机行为的一个办法就是指派一些监督者,负责检查团队成员的投入行为。但是谁又来监督这些监督者呢?除了来自其他监督者的市场竞争以外(不完全有效),再一种约束就是赋予这些监督者获得该团队的净收益(即扣除支付其他收入的报酬后)的权利——剩余索取权。如果共同合作的投入要素所有者与这位监督者达成协议,使他可以获得超过固定数额的任何剩余产品,这个监督者就会得到额外的激励,不像一般监督者那样去投机取巧。阿尔奇安和德姆塞茨并没有使用企业家这个概念,但在这个以合约联结起来的团队中,仍有一个中心签约者,他享有剩余索取权并在合约签订和更改中占有绝对的主动权,这个角色当然比其他的要素投入者更接近企业家这个角色的实质。这个中心角色的本质在于其拥有剩余索取权的完全产权,即他对剩余索取权有独占权和转让权。

周其仁在《市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约》一文里指出,企业合约之所以不同于其他合约,是因为在企业合约中包含了劳务的利用,所以不同于市场合约,它的特别之处在于合约中的权利义务条款事前没有完全界定,要素买卖双方有权在合约过程中追加规定。这是由人力资本的产权的特殊性所决定的。人力资本是一种天然的个人私产,即使在奴隶社会里,奴隶也在事实上控制着劳动努力的供给,奴隶主要在强制条件下调度奴隶的体力和劳动努力,即使支付极其高昂的“监控和管制成本”,也不能尽如其意。人力资本产权像任何其他资产的产权一样,有一部分权利可能被限制或删除,但人力资本天然属于个人的特性,使之可以在产权残缺发生时,以迥然不同于非人力资本的方式来作回应。因为人力资本的所有者——个人——完全控制着资产的开发利用。因此,当人力资本产权束的一部分被限制或删除时,产权的主人可以将相应的人力资产“关闭”起来,以致于这种资产似乎从来就不存在。更特别的是,这部分被限制和删除的人力资本的产权,根本无法被集中到其他主体的手里而作同样的开发利用。一块被没收的土地,可以立即转移到新主人手里而保持同样的面积和土壤肥力;但是一个被“没收”的人,即便交到奴隶主手里,他还可能不听使唤,“又懒又笨”甚至宁死不从。人力资本的产权只能激励而不能压榨。人力资本产权的残缺可以使这种资产的经济利用价值顿时一落千丈。随着现代企业组织的发展,企业家才能和管理才能从古典企业里物质资本与企业家人力资本一体化的资本里分立了出来,古典“资本家”逐渐被一分为二:一方面是单纯的非人力资本所有者,另一方面是企业家(管理者)人

力资本的所有者。斯蒂格勒和弗里德曼曾指出,大企业的股东拥有对自己的财务资本的完全产权和控制权,他们通过股票的买卖行使其产权;经理拥有对自己管理知识的完全产权和支配权,他们在高级劳务市场上买卖自己的知识和能力,股份公司是财务资本和经理知识能力资本这两种资本及其所有权之间的复杂合约。所以,企业家在现代股份制企业里,就是人力资本的所有者,他们不再如在古典企业里一样,必须附属于财务资本,成为财务资本的人格化。

从以上关于企业家的理论,我们可以归纳一下企业家的多方位的特征,首先企业家是一种执行生产要素新组合的职能,或者说是行使这种职能的人,这种人的本质特征是创新精神;其次,企业家有着比非企业家更乐观的心理状态,并且乐于承担风险,企业就是一种在企业家与非企业家之间分配风险的制度;第三,在作为一系列的合约联结的企业里,企业家就是所有要素所有者与之签约的中心代理人,他们有着对这个企业的剩余索取权和剩余控制权,在这种意义上讲,企业家也是企业的所有者。

由于传统公有产权制度下的企业并不是一种市场性的合约,而是行政安排的结果,只是一种生产单位,所以它与私有产权制度下的市场上的企业在本质上是不同的,企业的所有权并没有界定给特定的人,而是高度集中于一个行政实体,在这个行政实体中,企业的负责人常在书面上或某些场合被称为企业家,但这只是表明他们占据着企业头目的位置,与他们是否提供生产要素新组合的创新性活动并不相关,相反,他们既然关注的是政府的评价而非市场的评价,他们的活动更可能以与政府部门周旋为主,而不是企业的经营活动。所以,如果要给传统公有产权制度下的企业家下一个定义的话,那么只能说他们是企业的负责人,因为无论是改革开放以前的党委负责制的党委书记,还是后来厂长负责制下的厂长,他们的职责都不是创新性的生产经营活动。

但无论在什么产权制度下,除了企业家必须与资本相结合,并在企业这一经济组织内进行生产外,企业家本质上是一种人力资本,这种人力资本一方面包括人的天赋才能和心理倾向,天赋才能如“判断力、果断、机智、谨慎和坚定”,心理倾向如天生的勇于冒险,善于创新,寻求物质消费之外的成就感;另一方面它更是一种可以通过训练而获得的能力。企业家同时也是一个动态的、历史的概念,在不同的历史阶段、产权制度和文化背景下,企业家所表现出的企业家才能和企业家行为并不完全一样。所以,企业家这种人力资本的供给要受到多方面因素的影响。

三、企业家供给的影响因素

1 心理因素与企业家供给

对企业家供给的心理因素的分析是从奈特开始的,他在其1921年的富有经典意义的文章《风险、不确定性和利润》中就指出,企业家不同于非企业家之处就在于他们的本性不同,企业家们更敢于直面风险而不回避风险。熊彼特在同年出版的《经济发展理论》中则强调了企业家的成就动机和创新倾向,他指出企业家并不是享乐主义者,即其需求的满足主要依靠货物的消费,而是“存在有一种梦想和意志”,追求征服和成功本身,享受的是创造的欢乐。此后,关于企业家的心理倾向的实证研究就开始丰富起来了,这些研究强调了心理因素对企业家供给的影响。一般认为企业家与纯粹的公司经理在目标和决策风格上都是不同的。维利(Wayne, H. Stewart, 1998)在对企业家型业主、小业主和公司经理的一项实证研究中发现,企业家型业主行为更注重基于利润和增长目标的资源的新组合,而小业主则主要将企业视为个人人格的延伸,其目标是为了增加家庭收入,二者在成文的企业战略、人格、认识定位和行为偏好上都不相同,而与企业家型业主相比,纯粹的公司经理则不仅在创新能力上有所不同,

其创新风格也不一样,企业家型业主是开拓型创新,而公司经理则为适应型创新。在成就动机、风险倾向和创新偏好的强度上,从强到弱的序列依次是企业家型业主、小业主和公司经理。

2 宗教、习俗、文化与企业家供给

(1) 宗教与企业家供给

关于价值观对企业家的影响,最著名的研究当数马克思·韦伯(Marx Weber)。他认为企业家区别于常人的主要特点是其具有创新精神。德国经济史学家韦纳·桑巴特(Werner Sombart)将这种精神解释为一种由取得、竞争及经济合理性诸原则所支配的精神状态。这种精神何以在一个社会普遍存在,并出现一个企业家阶层?对此,较为权威的解解释首推德国社会学者马克思·韦伯。韦伯认为,每个历史时代都有它自己的“精神”,包括人们的行为规范、价值目标、奋斗目的等心态,以及每个时代赋予的特殊性质。它表现为人的社会心态的时代精神的发展,虽然也取决于社会的技术、法律和行政管理制度等因素,但与特定社会的文化背景有着某种内在的渊源关系。韦伯特别强调宗教伦理对个人的经济心态形成和发展有着深刻的影响。

(2) 习俗与企业家供给

企业家的产生与一些传统的习俗有着相当紧密的联系。例如,由于大家庭制度一方面具有很强的保险作用,就会抑制企业家的产生。经济关系的非人格化也更有利于经济活动。在传统社会里,合同在很大程度上是个人之间关系的一种形式,这种个人关系并非由交易本身带来的,而是始于和产生于个人关系,这种个人关系无论是亲属、宗教、政治的,往往是建立在情感和偏见的基础之上,而不是一种契约关系。在习惯于根据亲属和地位建立关系的地方,人们很难习惯于唯有金钱关系的义务,不容易使新的合同关系获得一个新普遍的道义上的约束力。

施达郎在他的《儒家伦理与权威管理》一文中说,儒家伦理是指传统儒者对家庭组织成员之间相对行为规则所提出的主张,由于中国家庭的伸缩性,家庭组织可扩及家族、社会,甚至包括国家在内,而伦理规范也成了社会规范,适用于国家组织内各角色之间的关系。因为儒家的人生观就是顺应自然,认同自然,而不是征服自然,改造自然,所以人际关系亦须遵循自然规律,即伦理。这种顺应良知良能的待人接物之道,是一种固有的求善本能和直觉,即恻隐、羞恶、是非、辞让之心,其具体表现形式就是父慈、子孝、君仁、臣敬、兄友、弟恭、妇顺、朋友有信等,乃至为人师、为人弟子,推之工商百业,为人长,为人上,或居人下,受人职,无不有其应尽之责。但中国家族组织有浓厚的排外性,伦理规范不涉及企业行为,所以企业对外竞争活动无需讲求“我群”组织内的伦理规则,交易只有在“我群”企业内较为可靠,因为在“我群”内,朋友有信的伦理规则尚可延伸,故关系企业较为盛行。伦理只是规范人情的阶级关系,而未规范事理的平等关系。加上伦理的要求人们在社会活动中,只辨亲疏,不辨是非,“不爱其亲而爱他人者,谓之悖德”(《孝经》),这都使从事企业活动的得不到有效的制度保障,从而减少了人们通过经济活动来改善处境的愿望。这都不利于企业家的供给。

(3) 文化与企业家供给

“文化模式”的概念,是美国文化人类学家露丝·本尼迪克特1953年出版的《文化模式》一书中提出来的。她认为,一定的文化模式,是一民族(种族)在历史长河中逐步积淀而成的。她通过对印第安人原始部落的长期考察,发现文化模式形成过程由远古的生活环境造成的行为偏好逐渐自然整合而形成某种标准,标准被群体所逐渐认同,最后形成特定的文化。如儒家文化提倡“重义轻利”,进行资本运作的商人在主流文化中是没有地位的,如在白居易的《琵琶行》中,歌女是因为“门前冷落鞍马稀,老大嫁作商人妇”,女性的择

偶标准可以说是一个社会流行的价值观的最好说明了,“商人重利轻别离,前日浮梁买茶去”,对寻求利润的企业行为十分不屑。儒家提倡“勤俭美德”,但不重视生产性资本的积累和生产性投资,这都不利于企业家的供给。

3 经济环境与企业家供给

(1) 宏观经济环境与企业家供给

有学者对企业家的供给与经济环境的依存关系进行过实证分析。海法尔德与斯来里(Highfield&Smiley,1987)验证了以下假设:一些宏观经济要素,例如经济增长率的降低,失业率增加等,助长了创办企业的数量。他们证实了企业家创办企业经常不是出于追求利润(企业家创业动机的通常解释),而是出于劳动市场上就业困难而自我雇佣。弗瑞尔和克鲁克利(O.Farrel&Crouchley,1983)则证明了,企业的创立在相当程度上决定于市场结构和地区的特殊性。较落后的地区有利于创办新企业,因为在那里企业家更易于效法和模仿。还有一些研究者分析在经济发达国家由移民创办的企业,泰姆斯(Timothy,1989)认为影响移民创办企业的最重要因素是市场需求的规模和工业的供给方面的特点。在需求方面,种族性市场的规模,劳动强度,需求的不稳定性,以及市场的分段性有重要作用;在供给方面,语言障碍和进入劳动市场的困难使其只好寻求自己创业。经济史已经证明宏观经济环境对企业家供给有着重要的影响。

(2) 经济政策环境与企业家供给

为了刺激经济活力,在20世纪七八十年代,各资本主义国家都纷纷鼓励中小企业的创立和发展。如美国政府根据美国前总统卡特的指示,中小企业委员会从1978年到1979年,先后召集全美各地的中小企业家举行了57次公开讨论会,对中小企业的鼓励给了企业家们大显身手的机会,于是,1980年代因此成为美国“企业家的时代”。再如,1970年代以来,风险资本开始活跃于经济活动中。风险资本主要投资于创新型的中小企业,所以各国政府对风险资本的态度都非常积极。早期欧洲各国的风险资本都是政府主导设立的,政府的支持对有创业精神而没有资本的企业家的产生产生了相当的激励作用。

近几十年来,东亚经济发展的经验也证明了经济政策对企业家供给的促进作用。例如,在韩国,第二次世界大战结束之后,出现了两方面的变化:其一是第二次世界大战后完成了大规模的土地制度改革,迫使许多有经济实力的地主加入实业阶层,其二是朝鲜战争后的重建使一些具有胆识的实业家变得富裕起来。当时韩国大众对实业家抱有极大的偏见,而政府也以这些发富的企业家涉嫌用非法手段积累财富为理由,逮捕了大批韩国实业家,包括已故三星集团的创始人。因此,在韩国1960年代经济起飞的前夜,企业家阶层无论如何也难以形成。但是,韩国总统及政府官员很快意识到,要成功地实现经济发展目标,就要有一个庞大的企业家阶层。为此,政府采取了一系列措施:第一,对那些确信有能力做政府期望之事的人提供许多财政刺激;第二,用特别奖金和奖章奖赏成功的企业家,通过这种办法逐渐提高企业家在韩国民众中的威望;第三,政府与企业密切合作,扶持其发展。这些政策对韩国企业家阶层的出现起了很大的促进作用。

(3) 信用制度与企业家供给

资本的筹集,特别是大规模的资本的筹集,在根本上依赖于市场经济的现代模式的最核心的一项制度——信用制度。人与人之间的大规模的分工合作,没有“信用制度”的支持是不可能扩展到家族或血缘关系的支撑范围以外的。现代经济是高度发达的信用经济。信用制度是现代经济发展的必然结果,也是现代经济赖以生存和发展的很必要条件。企业的形成、生存、发展、倒闭,每一个环节都离不开信用制度的支撑。企业家要实现生产要素的新的组合,必须有信用的支持。信用制度对企业家的供给有着十分重要的作用,信用制

度不完备势必制约企业家的供给。

4 产权制度与企业家供给

关于产权有不同的解释,但有以下三点含义是相同的:首先,产权是一种排他性权利。这种权利必须是可以平等交易的法权,而不是不能进入市场的特权;其次,产权是规定人们相互行为关系的一种规则,并且是社会基础性的规则;其三,产权是一权利束,它可以分解为多种权利并统一呈现一种结构状态。不同的产权制度会决定人们不同的行为方式。在不同的产权制度下,企业家的供给会出现差异。

张维迎对国有企业内部权力斗争的研究表明,国有企业内部的权力斗争比西方股份公司内部的权力斗争要严重得多。国有企业的高层经理人员将大量的时间和精力不是用于改进管理和提高企业效益,而是争权夺利。能力低而权力斗争技能高的人最热衷于权力斗争,能力高的人本来不愿意权力斗争,但也不得不耗费大量的时间和精力应战。这样,能力低的人为争夺权力而战,能力高的人为捍卫权力而战。权力斗争的结局常常是能力高的人被低能力的人所击败,好多企业被内部权力斗争拖垮。他认为,国有企业内部的权力斗争是产权安排的结果。国有企业产权安排将企业由一个经济组织转换为一个政治组织,从而诱使企业内部人员不是将时间和精力用于生产性活动,而是用于权力斗争。这说明,真正的企业家活动在国有企业这种产权安排下是受到抑制的。

新制度经济学者认为制度能够提供有用的服务,制度变迁是因为现有制度抑制了经济中的潜在利润的获得机会,而新的制度就可以更有效地获得这些潜在的利润。但制度的变迁也需要耗费资源,如果制度变迁的成本超过了收益,制度变迁就不能发生。制度安排一旦被初始就会成为公共品,所以,由自发过程提供的新制度安排的供给将少于最佳供给。政府可以采取行动来矫正制度供给不足,但政府也只有在其收益超过费用时,才会有建立新制度的激励。在一个经济体中,企业家相对收益取决于该经济中的一些制度安排。制度安排包括正式的制度如家庭、企业、工会、医院、大学、政府、货币、期货市场等,和非正式的制度,如价值观、意识形态和习惯等。而这两者都能对企业家的产生有着影响。

舒尔茨(Schultz, 1978)曾说:“显然,特定的制度确实至关重要,它们动不动就变化,而且事实上也正在变化着,人们为了提高经济效率和社会福利正试图对不同的制度变迁作出社会选择。”林毅夫(1989)将制度定义为“社会中个人所遵循的行为规则”,作为行为规则的制度变迁的原因是“人的经济价值的提高产生了对制度的新的需求,一些政治和法律制度就是用来满足这些需求的”⁴⁰(舒尔茨,1968)。我国自1979年以来的国有企业改革,从本质上看是“经营决策权和剩余索取权从政府逐步转移到企业一级”的过程,是一个权利从政府到企业的重新分配的过程,这个过程从现象上看是规定了企业的行为规则的变化,但企业的灵魂是企业家,在国有企业的领域,企业家可以与经理同义,所以国有企业的改革过程实际上也是企业家的行为规则的变迁过程。

在V·W·拉坦(Randall)制度变迁模型中,由技术变迁所释放的新的收入流引起了对制度变迁的需求,而制度变迁的供给则取决于社会科学知识和有关的商业、计划、法律和社会服务专业的知识进步,⁴¹因为这些社会科学和专业知识的进步降低了制度发展的成本。随着改革的深入,社会生产力被释放,对新的企业家制度的需求也产生了。“如果预期的净收益超过预期的成本,一项制度安排就会被创新。——至于制度安排的形式,从纯粹自愿的形式到完全由政府控制和经营的形式都有可能”⁴²。制度变迁的原因是因为有潜在的利益在现有的制度框架中无法获得,只有通过制度的变革才能取得这些潜在的利润,这为20年来的国有企业的改革提供了最好的注脚,也为此后的企业家制度的变革提供了理论上的源泉。同时,因为制度的变革是有成本的,只有当收益超过

成本时,对变革的需求才是有效需求,才能引起变革的实际发生。当制度的不均衡使为获得潜在利益的制度变迁需求出现时,由于人的理性是有限的,领会所有必要的制度变迁并在同时设计所有最佳的制度安排,已超出人心容量的范围,建立一个新的制度安排是一个消费时间、努力和资源的过程,而且,具有不同经验和在结构中具有不同作用的个人,他对不均衡的程度和原因的感知也不同。他还会寻求分割变迁收益的不同方式。要使一套新的行为规则被接受和采用,个人之间需要谈判并取得一致。因此,当发生不均衡时,制度变迁过程最大可能是从一个制度安排开始,并只能是渐渐地传到其他制度安排上。这是诱致性制度变迁所面临的情况。而由国家干预而使用强制性手段给定的具有垄断性的制度安排,则属于强制性的制度变迁。强制性的制度变迁取决于国家的费用和效益。

笔者认为,中国在转轨时期的企业家供给主要受到产权制度的激励。产权制度在中国20世纪70年代末以来,经历了相当显著的变化,这种变迁主要是由国家来主导的,用强制性的行政手段来推行的,但在变革的过程中,由于它符合广大人民的利益要求,所以也得益于企业家们的主动探索而不断扩大其内涵,所以它同时兼有诱致性制度变迁的特点。

注释

- North, D. C., 1994 Economic Performance through Time American Economic Review 84: 359- 68
[美]约瑟夫·熊彼特:《经济发展理论》,中文版,北京,商务印书馆,1991。
马歇尔:《经济学原理》,中文版,268页,北京,商务印书馆,1981。
Busenitz, L. W., 1992 Cognitive Biases in Strategic Decision-making: Heuristics as a Differentiator Between Managers in Large Organizations and Entrepreneurs Doctoral dissertation, Texas A&M University, College Station, TX.
Carland, J. W., 1982 Entrepreneurship in a Small Business Setting: An Exploratory Study. Doctoral dissertation, University of Georgia
Carland, J. W. and Carland, J. A., 1992 Managers, Small Business Owners, and Entrepreneurs: The cognitive Dimension Journal of Business and Entrepreneurship 4(2): 55- 62
Richard, J. C., 1989 A Comparison of the Social Characteristics, Personalities, and Managerial Styles of Managers and Entrepreneurs Doctoral dissertation, University of Windsor, Windsor, Ontario, Canada
Smith, K., Gannon, M., Grimm, C., and Mitchell, T., 1988 Decision-making Behavior in Smaller Entrepreneurial and Larger Professionally Managed Firms Journal of Business Venturing 3: 223- 232
Wayne, H. Stewart, 1998 A Proclivity For Entrepreneurship: A Comparison of Entrepreneurs, Small Business Owners, and Corporate Managers Journal of Business Venturing 14, 189- 214
Max Weber, 1958 The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism. Charles Scribner's Sons, New York
张维迎:《产权安排与企业内部的权力斗争》,载《经济研究》,2000(6)。
Schultz, T. W., 1978 Distortions of Agricultural Incentives Bloomington: Indiana University Press
Lin, Justin Yifu, 1990 An Economic Theory of Institutional Change: Induced and Imposed Change Cato J. (Spring).
10 Schultz, T. W., 1968 Institutions and the Rising Economic Value of Man American Journal of Agriculture Economics: 50 (Dec).
11 Randall, A., 1983 The Problem of Market Failure Natural Resource 23(March).
12 Davis, Lance, and North-Douglass C., 1979 Institutional Change and American Economic Growth: A First Step Toward a Theory of Institutional Innovation Journal of Economic History: 30

(作者单位: 华中科技大学经济学院 武汉 430000)
(责任编辑: N)