

演化经济学企业理论述评

刘辉锋

摘要: 演化经济学的企业理论批判了契约理论对企业生产功能的忽视,并运用演化经济学的分析框架,通过研究企业内知识的产生、传播和利用过程,以及组织与个人的交互学习,重新解释了企业的存在、边界和内部组织问题。在经验研究方面,演化企业理论主要在战略管理领域中,围绕企业异质性、专有资源和动态能力等概念,分析了企业竞争优势的建立、维持,以及多样化经营等问题。

关键词: 演化经济学 契约 知识

自科斯开启企业研究的“黑箱”以来,以交易成本为核心的契约理论在威廉姆森、德姆塞茨等人的发展和完善下已经成为了现代企业理论的主流。但契约理论视个人和技术为既定不变,只关注交易成本和组织的激励协调问题,造成了对生产成本和技术的严重忽视,致使企业的生产功能仍然处于“黑箱”状态。为此,演化经济学回归到古典经济学的动态生产过程思想,围绕个人与组织的知识、学习、能力等概念,系统、完整地研究了企业的生产过程及动态演化过程。

一、演化企业理论对契约理论的超越

在新古典经济学的一般框架中,价格理论对企业作了质点化的处理。企业的增长是给定产品的产量增加,企业的最优规模是产品平均成本曲线上的最低点,制约企业规模的因素是给定产品的生产数量,其结果由产品成本和收益曲线的相互关系决定。因此企业的增长和规模是由产品需求和供给的市场均衡力量来决定的,企业实际上处于一种“黑箱”状态。

新制度经济学开启企业“黑箱”的工作始于科斯。科斯提出的核心问题是,为了解释企业的存在、边界和内部组织问题,必须在价格理论工具中增加交易成本概念。企业的存在是由于存在高度的市场交易成本,企业将这些交易内部化就可以有效地降低交易成本。企业的边界和内部组织问题则通过内

部治理的成本进行解释。在科斯之后,新制度学派经济学家关注的目标是替代性组织结构的相对交易成本,以此在企业 and 市场之间进行选择。在他们看来,企业是一系列契约的集合,是用一个长期契约来替代一系列市场短期契约,而契约则是创造和调整激励的有效机制。因此,新制度经济学的企业理论可以统称为契约理论。

虽然契约理论解释了企业的存在、边界和内部组织问题,但它没有从根本上否定新古典价格理论的基本分析框架,而是沿用了静态均衡和最优化方法,所以仍然存在着根本性的缺陷。第一,个体是既定的,并具有既定的、独立的偏好函数。将原子化个体间的交易作为分析的基本出发点,所有交易都可根据线性效用水平进行处理。显然,这种简化论处理方法不但忽视了必要的非契约关系,特别是忠诚和信任,而且完全不关心个体的根本性转变与发展过程,尤其是学习过程。第二,企业分析简化为个体间的契约,通常只涉及交易成本最小化。它假定不同治理模式具有统一的技术,这样,在评价治理模式的同时就忽略了对生产成本和技术的解释。第三,集中于比较静态分析,研究焦点变成了静态的交易成本最小化效率,而不是动态效率和长期优势,导致对企业动态因素(学习、创新和技术发展)的处理不充分或完全忽视(Hodgson, 1998, p. 181 - 182)。

因此,契约理论对很多现实企业问题的解释是乏力的。首先,契约理论无法解释企业的异质性问

题。例如,企业为什么不同?为什么企业表现出不同的增长率?为什么企业之间,甚至是同一产业内部的企业,也拥有不同的战略、边界和组织结构?其次,契约理论只强调激励协调,忽视个人或团体间的合作与交流。例如,知识积累和组织学习;交易和契约根植其中的各种社会网络。

实际上,科斯本人也认识到了契约理论存在的问题,他指出:“尽管交易成本分析无疑解释了为什么会出现企业,但是,一旦大多数生产在企业内运转起来,多数交易成为了企业间的交易,而非要素间的交易,那么交易成本这一分析层面就要极大地收缩,决定生产的制度结构的主导因素在一般情况下将不再是交易成本,而是不同企业在组织特定活动中的相对成本”(Coase,1990,p.11)。这种“组织特定活动的相对成本”主要指的是生产成本。生产和技术的特征与变迁问题显然是契约方法无法处理的,只能在动态演化的框架内进行分析,即演化经济学的分析框架。

演化经济学是与新古典经济学完全不同的一种研究纲领。如果说新古典经济学是研究存在的经济学,那么,演化经济学就是研究生成的经济学,它可以被定义为对经济系统中新奇的创生、传播和由此所导致的结构转变进行研究的科学(贾根良,2004,第3页)。演化经济学区别于新古典经济学的一个根本性的本体论标准是强调新奇的出现,它的不同分支都将创新置于核心地位,并确实或多或少地都赞同新奇在经济变迁中所发挥的重要作用(多普菲,2004,第44页)。

演化经济学的主要研究对象是系统的历时转变,它对“社会经济演化的完整分析框架是由三种机制所构成的:遗传、变异和选择,但其解释必须考虑人类经济活动的特定方面,它远比生物演化更为复杂”(贾根良,2004,第6页)。福斯(Foss,1997)指出,这三个概念虽然不是讨论经济演化的必要条件,但通过它们可以得出很多有意义的演化解释特征。(1)遗传。遗传概念在演化解释中的意义在于,制度、习惯、惯例和组织结构等是历史的载体,它们通过模仿进行传递。例如,在演化企业理论中,企业拥有惯例或能力,惯例具有类似基因的功能,它是组织的记忆,执行着传递技能和信息的功能。但是,社会经济系统中的遗传还具有拉马克主义特征,即获得的知识可以通过知识传播的社会机制在代际间实现“遗传”。(2)变异。变异直接关系到新奇创生机制,

它是产生多样性的直接来源,这就从根本上否定了新古典理论对经济主体所做的同一性假定。经济主体都拥有一套由决策规则构成的内在结构,不同主体的决策规则是不同的,这些决策规则也很少是最优的,并会历时发生变化。(3)选择。选择是基于某种标准,对一个群体内变异的多样性结果进行筛选。选择的结果主要表现为生存率的差异。产业内部的选择机制主要表现为企业的不同成长率。自增强机制对选择过程的影响很大,变异产生的新奇事物可以通过开放系统的涨落被放大,进而发展为系统的“主导设计”,最终扩散到整个系统。选择是一个持续的动态过程,不会产生新古典的均衡状态,因为任何一个微小的因素都可以中断通向均衡的路径。

演化范式中的企业研究主要是从企业内部的知识生产、传播和利用,以及个体与组织的学习过程入手,来解释契约理论无法处理的企业异质性、持续竞争优势和多样化等问题。从演化企业理论的发展过程来看,主要存在两个层面的企业研究,一个是系统发生的企业研究,另一个是个体发生的企业研究。前者在本质上是一种群体思想,主要是从企业群体或产业层面上分析企业行为,其中没有代表性企业,只有不同企业的分布。最典型的代表就是纳尔逊和温特(1982)所做的工作。纳尔逊指出:“……企业在我们的模型中与在新古典模型中的处理在很多方面是相似的。我们的兴趣在于产业或整体经济层面上所定义的变量发生了什么。”(多普菲,2004,第301页)因此,系统发生观点中的企业拥有个性特征,它们是带着不同决策规则出现的,而新古典理论中的企业只具有最大化决策规则,两者有着根本性差别。在演化企业理论发展的中后期,研究重点逐渐转向了个体发生的研究,通过更多地关注单个企业成长的演化过程,来理解企业间重要差异产生的原因。这一层面的研究主要采用了两种方法,一种是组织学习方法,另一种是能力方法。组织学习以过程导向研究为主,借鉴了组织行为学的很多研究成果,集中关注个体学习的合作以及组织知识如何从这些学习过程的交互作用中产生。能力方法则更为关注学习过程的结果,主要从知识的意会性、社会性、路径依赖性和互补性特征入手,来解释企业的异质性,并在战略管理领域中广泛应用于理解企业竞争优势的产生和维持问题。

总之,在演化企业理论中,企业是一个知识的贮存库,通过应用解决问题的技巧和行为规则,知识得

以产生、复制和增长。知识具有社会性、意会性和路径依赖性,它使得一个企业从根本上区别于其他企业。当企业的知识存量具有较高的效率时,就可以在产品市场上产生租金,进而创造竞争优势。

二、演化企业理论的思想源流

演化经济学视野下企业理论的思想源头更多地来自古典经济学,要直接追溯到亚当·斯密的劳动分工理论。斯密在《国民财富的性质和原因的研究》的开篇就指出劳动分工是财富增长的源泉。他用企业内劳动分工的例子来说明这一原理,工人通过边干边学提高了技能和工作的专业化程度,从而导致生产率的提高。生产率的提高会促进更多的销售和市场规模的扩大,这样,更大的产品需求会鼓励工厂主扩大生产规模和增进专业化生产,从而形成一个因果累积的动态过程。不过,威廉姆森(1975)认为斯密的这一思想并不完整,没有解释哪些生产活动必须在企业内部进行组织。如果工人自己作为企业主,购买原材料和半成品,在完成特定生产工序后再进行销售,这种生产方式的劳动分工也可以提高生产率。对此,霍奇逊(1998)指出,斯密遗漏了公司文化和组织在实践知识的产生、传播与保护过程中的作用,根本性的学习、知识和文化因素被分工掩盖了起来。这样,斯密就隐含地把劳动过程中的思维过程和执行过程分离开来,没能将知识增长与物质资本的增长联系起来。

和斯密一样,马克思在《资本论》中也强调了企业的动态生产过程。马克思指出,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。他认为,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。

然而,随着1870年前后“边际革命”的兴起,经济学研究的重心从生产领域转移到了市场,契约、选择和交换成为了经济理论的核心概念,企业不再被当作一个组织来看待,变成了一套成本收益曲线。虽然马歇尔试图把产业均衡的静态概念与企业成长和衰落的动态概念结合在一起,并强调“知识是生产最强有力的发动机。……组织对知识有帮助,它有很多形式……,有时候最好把组织当作一种与众不同的生产主体”(Hodgson,1998,p.37),但经过庇古和罗宾逊等的工作,正统经济学研究纲领在企业研究中完全排除了马歇尔理论中企业发展的知识基础内容,企业被概念化为同质的实体,并总是处于均衡状

态。

对新古典企业分析框架进行激烈批判的第一位经济学家是彭罗斯。她指出:“同(新古典)企业理论中的‘企业’相比,必须赋予‘企业’更多的特征,这些特征的重要性不能简单地由成本和收益曲线来表示”(Penrose,1959,p.14)。她把企业看作一个复杂的、结构化的能力与资源的联合体,“企业不仅仅是一个管理单位,它也是一个生产性资源的集合体,管理决策决定着这些资源在不同用途间的配置以及历时配置”(Penrose,1959,p.24)。

彭罗斯区分了资源和服务。当同样的资源被用于不同目的或不同方式,并与不同类型或数量的其他资源相组合时,就会产生不同的服务。服务是通过企业内部学习过程产生的,它们专属于企业,并且相互交织在一起,对企业比对市场具有更大的价值。

彭罗斯基于企业能力的增长提出了一种企业内生成长的理论。“企业全体成员所拥有的知识会随着经验方法的增加趋于自动增长,因此,一个企业的资源中可利用的生产性服务也将趋于变化”(Penrose,1959,p.76)。由于服务在企业内部是可替换的,所以当企业拥有过剩的服务时,就会向新市场进行多样化经营。

彭罗斯的开创性工作为后来的演化企业理论发展开辟出三个研究领域。(1)资源基础论研究。她强调特有的、稀缺的、有价值的资源或服务产生了租金,为战略研究中的“资源基础论”奠定了基础。(2)多样化研究。彭罗斯认为过剩的管理能力可以推动企业进行多样化经营。(3)组织行为与学习研究。彭罗斯认为,管理团队拥有对外部环境和企业内部资源的想象,这些想象是通过内部学习过程产生的,并决定着企业能够发现和利用的“生产机会集合”。

理查德森是第一个提出将能力作为经济组织(特别是企业边界)决定因素的经济学家。他(Richardson,1972)认为,生产可以划分为不同的阶段或活动。有些活动是类似的,因为它们利用的是相同的一般能力。有些活动可能是互补的,因为它们在生产环节中前后衔接,所以需要彼此协调。不同程度的类似性与不同程度的互补性组合在一起,就可以反映出不同类型的经济组织。另外,各个企业拥有和控制的生产性知识是不同的。由于生产性知识具有极大的意会性和路径依赖性,所以不仅企业之间难以相互理解对方的知识和能力,就连企业自身知道的知识也远远大于契约规定的内容。这样,

与潜在合作伙伴或供应商之间进行接触的成本就决定了企业的有效边界。

纳尔逊和温特在 1982 年出版的《经济变迁的演化理论》一书中,发展出一个规范的演化分析框架,用以分析企业的内生成长与变迁过程。他们借用了赫伯特·西蒙的“有限理性”概念和迈克尔·波拉尼的“意会性知识”概念,以此为基础提出“惯例”概念。在他们的演化理论中,“惯例起着基因在生物进化理论中所起的作用”(纳尔逊和温特,1997,第 19 页),可以继承和选择。惯例是组织的记忆,“一个组织的活动惯例化构成储存该组织专门操作知识的最重要形式”(纳尔逊和温特,1997,第 112 页)。

纳尔逊和温特假定经济主体努力获得一个既定的“期望水平”,而不是最优。如果企业盈利降到某一水平之下,那么就会触发对更好的技术或惯例的“搜寻”。在这个水平之上,企业将“感到满意”。他们对知识的分析联系着惯例这一核心概念,根植于惯例中的知识是能力概念的一种特殊表现形式,知识具有极大的意会性、特异性和情境依赖性。

三、演化企业理论的主要内容

与演化经济学自身的发展类似,它的企业理论目前尚未形成比较一致的体系,其中涵盖了企业资源基础论、(动态)能力论、奥地利学派企业家理论等既相互交叉,又各有侧重的不同分支。尽管如此,演化企业理论对企业异质性和动态演化过程的解释力远远超过了契约理论,并且拓展了企业研究的范围。

1. 解释企业的存在、边界和内部组织结构

解释企业存在、边界和内部组织的一个重要因素是组织的能力,包括组织在一个变化的环境中保护和发展它内部的团体及个人能力。

在演化理论中,企业是一个拥有资源和能力的一体化的、持久性的组织。企业的持久性意味着它不只是在核心成员之间构建了一个暂时的契约或合同,还纳入了一些可能长期存在的结构和惯例,个人间关系在企业中比在交易或市场中更趋紧密和持久,它有利于信息传播和实践知识的产生。因此,企业的存在可以由它能够维持和增强团队及个人能力进行解释。福斯(Foss,1996,p.18)认为:“企业之所以存在是因为它们能比市场更有效地协调集体学习过程”。虽然市场也是一个重要的学习过程,但市场中的学习类型不同于企业中一体化的、团体的、基于生产的学习。所以,企业的存在并不是由于它们在

某些环境下能比市场更有效地协调激励,企业的效率优势关键在于其内部个人间关系的相对强度和长期性,以及组织内部的学习和能力积累。

对于企业的边界,多西指出:“企业的边界不仅要按照交易成本来理解,还要按照学习、路径依赖、技术机会、选择和互补性资产来理解”(Dosi,1994,p.231)。在动态的、非均衡的情况下,企业的边界可能是变动的和不固定的,路径依赖在决定垂直一体化和企业边界结构方面具有重要作用,必须通过企业演变的历史过程来理解其现在的边界。

福斯对企业边界问题给出了一种解释。他认为,企业决定制造而不是购买,“其原因必定是,在实际操作上,我们的一体化企业不可能准确地向供应商(至少是以合理的成本)传达有关购买的信息。市场(其他企业)中缺乏‘接收者能力’”。由于缺少具有适当规范、价值观和目标的企业文化,经济主体的实践和认知结构之间存在不可调和的差异,所以交易中就会缺乏沟通能力。“只有一体化企业准确地知道它想要什么,相关知识被强有力地‘装’入了企业中,落在了企业能力上”(Foss,1993,p.138)。

演化经济学把企业看作一个认知与学习的组织。企业中的个人和团队之间主要不是一种契约关系,更多地是一种互动学习和沟通关系。组织学习是一个试错和积累的过程,学习结果会嵌入到组织的记忆中和组织的日常实践中。组织中的学习不只是分享信息,它要依赖于一种公司文化。在共同的实践中,公司文化提供了方法、情境、价值观和学习的语言,使得个人能够在一个很长的时期相互锁定,进而推动群体和个人能力的演化。

2. 企业资源基础论

在演化企业理论中,资源基础论主要在战略管理领域中用于分析企业的竞争优势。虽然其思想可追溯到彭罗斯的工作,但真正的兴起则是以 20 世纪 80 年代 Wernerfelt(1984)、Rumelt(1984)和 Barney(1986)的工作为标志,后来经过 Barney、Montgomery、Dierickx、Cool、Amit 等人的不断完善,现已成为企业理论研究中的一个重要分支。

资源基础论的分析起点来源于几个基本的经验性归纳。第一,企业之间在控制资源方面存在系统性的差异,这些资源是它们实施战略的必要条件。第二,资源占有上的差异是稳定的。第三,企业资源禀赋的差异促成了绩效上的差异。第四,企业要努力提高它们的经济绩效。资源基础论的总体目标是

要按照企业的资源来解释竞争优势的创造、维持和更新。

资源基础论的分析方法受芝加哥学派的产业组织理论影响较大,主要围绕着“竞争均衡”的思想(Foss,1996)。因此,在这一理论中,竞争优势主要指的是在均衡状态下获得效率租金,它的分析工具也主要采用传统的需求和供给分析。资源基础论的基本观点是,为了让资源产生一种可持续的竞争优势,必须满足四个基本条件。第一,资源的异质性。异质性表示企业间拥有的资源在效率上存在差异,这些效率差异会导致不同的价值创造,进而产生租金。这是企业获取竞争优势的一个必要条件。第二,竞争前壁垒。这指的是企业购买资源的价格要低于资源的当前价值,这样才能产生租金。否则,企业赚取的租金就会以价格的形式支付给资源的供应商。这实际上是暗指不完全要素市场。第三,竞争后壁垒。这是指竞争者很难(或是完全不可能)模仿或替代创造租金的资源。模仿的困难是由于在成功的企业中存在很多机制阻碍着竞争者复制这种竞争优势的来源。例如,竞争者很难在一个资源集合中分辨出到底是哪一种资源促成了竞争优势。第四,资源的不完全流动性。资源应当是企业专有的,它产生的租金不会在要素市场的竞争中被资源供应商拿走。这四个基本条件构成了资源基础论研究的基石,其他的大部分研究一方面是对上述四种因素进行深入细致的分析,另一方面纳入了新的决定因素,逐渐拓展对可持续竞争优势的理解。

3. 企业动态能力论

Pavel Pelikan(1989,p.5)概括了能力在认识论和经济学上的内容及含义:(1)能力是一种信息资本,它告诉其拥有者如何理解和使用信息去解决经济问题,如何做经济决策以及如何进一步延伸现有的能力;(2)能力专属于经济主体,并具有意会性;(3)能力在个人和企业之间呈非对称分布;(4)经济能力的存量难以衡量和相互比较。

能力方法的不同倡导者有着不同的分析侧重点。继理查德森首先用能力解释企业活动的边界之后,Prahalad和Hamel明确提出了企业的“核心能力”概念,用以解释企业的边界和核心竞争力。蒂斯和皮萨诺认为,静态变量已经被证明在战略上是有缺陷的:“像IBM、德州仪器公司、飞利浦及其他众所周知的公司似乎遵循一种积累有价值技术的‘基于资源的战略’,并通常以一种积极的知识产权姿态对其进行保

护。但是,这种战略通常不足以支持一种重要的竞争优势。在全球市场上获胜的企业能够证明其及时的反应力和快速而灵活的产品创新,并具备有效协调和重新部署内部、外部能力的管理能力。……企业可以积累大量有价值的技术资产,但仍然没有多少有用的能力”(Teece and Pisano,1994,p.538)。他们又指出:“我们认为企业的竞争优势来源于动态能力,它根植于在企业内部发挥作用的高绩效惯例,嵌入在企业的程序之中,并受它的历史发展的限制。由于存在不完全要素市场,或者更准确地说是不可交易的‘软’资产,例如价值观、文化、组织经验,所以这些能力一般不能够购买:它们必须建立。这可能要花几年,甚至数十年时间。……竞争成功的实现部分地是由于以前已经建立起来的程序、结构和已经获得的经验”(Teece and Pisano,1994,p.553)。

显然,蒂斯等人提出“动态能力”不同于其他战略研究的内容。在他们的动态能力观中,动态能力被定义为建立、整合和重新配置组织内外部资源,以迅速适应环境快速变化的能力。其中,“动态”指的是企业所面对的环境的变动。由于创新速度正在加快,未来竞争的性质和市场都具有极大的不确定性,进入市场的时间和时机变得极为重要,所以就需要有一种灵活的战略反应。“能力”则强调了企业能够灵活地制定应对外部环境变动的战略。这种能力能够恰当地整合和重新配置内部与外部组织技能、资源,并根据变化的环境作出及时调整和重新部署。这种动态能力无法通过交易获得,必须通过长时间的组织学习和知识积累逐步建立起来。

4. 奥地利学派的企业家理论

一直以来,主流经济学理论对于企业家职能及其与企业之间的关系并不感兴趣。奥地利经济学虽然关注经济中的企业家要素,但几乎不关心企业的作用。虽然企业家这一概念曾先后在维塞尔、熊彼特和米塞斯的理论中出现过,而且早期的熊彼特还提出了一种较完整的企业家理论,但他们都没有把它与企业组织联系起来。柯兹纳(Kirzner,1973)指出,企业家活动的协调不但要通过市场,而且在很多情况下要以一种极为重要的方式组织一个企业。既然企业明显与市场不同,那么描述企业家的作用而不包括它与企业的关系就是不完整的。因此,威特(Witt,1999)把这称之为奥地利经济学中“迷失的一章”。

新奥地利学派的经济学家和企业理论研究者都

试图在现代企业理论中纳入企业家要素, Bannides、Sautet、Tony Yu、威特、福斯等人在这方面做了很多探索性的工作。他们从传统的奥地利经济学思想出发,重新评价了企业家在企业理论中的地位。

企业家理论的基本思想可概括为:企业的创建首先需要有一些关于如何从事商业活动的想法或想象力,这些想法依赖于企业家的直觉和意会性知识,它们在本质上具有主观性,无法在市场中衡量和交易。因此,要由企业家本人把想象力逐渐发展为较复杂的商业观念。商业观念本身并不构成详细的规划和战略,它们本质上是一些解释结构,只能赋予决策者一个一般的方向和联想基础。企业家的冒险就是为了联合地实现一个人无法完成的商业观念。所以,企业家要运用其认知领导地位传递那些主观性的商业观念,最终使得企业内的员工在各自的专业化领域中与企业家的商业观念保持协调一致。

威特(1999)指出,理解企业家想象力和商业观念的关键是要回答两个问题:企业家想象力的实现条件和企业成员接受商业观念的条件。为此,需要重新构建企业家的认知行为基础。认知结构决定着人们如何感知和解释信息。认知结构出现和历时变化的方式受到人们与社会环境交流过程的影响,社会环境赋予人们意会性知识、社会共同的解释模式和社会行为模式。企业组织就是一个交互作用的制度环境,个人可以在各自的职位上塑造交流过程,对集体结果施加影响。

虽然许多人都可以发展出技术和商业活动的想法,但只有一小部分可以转化为商业上的冒险。通过一个竞争性筛选过程,一部分人鼓动其他人接受他们的商业观念,另一部分人则受到鼓动,跟随前一部分人。前一种人就是企业中的企业家,后一种人则是企业中的员工。由于频繁的交流可以引致社会共同的解释模式、意会性知识和行为模式,所以企业家的成功来自于他对企业中交流过程的塑造,特别是企业内部的非正式交流。

此外,企业具有的认知领导地位,使他有能力让企业成员接受(至少是暂时地)一个共同的商业观念。运用领导能力的难易程度取决于商业观念的性质和吸引力,它可以通过影响员工的物质条件让员工感到满意,愿意接受企业家的商业观念,进而巩固企业家的领导地位,并实现企业决策的内在一致和协调。

四、结语:演化企业理论的未来发展

Paul Milgrom 和 John Roberts(1988, p. 450)认为:“以激励为基础的交易成本理论在组织理论中承担了太多的解释份量,我们期待出现一些竞争性和互补性的理论——这些理论建立在节约有限理性的基础之上,并更多地关注技术变迁和演化因素。”从演化企业理论近20年的发展来看,它已经充当了这样的角色。演化企业理论用组织产生和维持的个人及团队能力(技巧和意会性知识)解释了企业的存在、边界和内部组织问题。

在演化经济学的分析框架中,企业是异质性资源和这些资源产生的服务的集合体,它们在一个管理框架内被组织起来。这些异质的、稀缺的、难以模仿的资源是在不完全要素市场上获得的,它们作为企业的战略性资产能够产生租金,并创造出持续的竞争优势。惯例是“组织的技巧”,它包含着在某些特定环境下重复使用专有资源所需的知识,这种知识是通过在竞争压力下的边干边学,并基于模仿和试错积累起来的。能力(或动态能力)是惯例的一种表现,表示企业能够维持一种协调的惯例格局,并实现企业的目标。能力和惯例会历时变化。学习可能在企业的几个层面上进行。但是,由于被锁定于特定的情境,所以能力、惯例和学习具有路径依赖性。企业之所以存在是因为它们能比市场更有效地生产、贮存和利用知识,特别是意会性知识,而不是因为它们对激励冲突提供了更有效的反应。企业的边界是由与知识相关的因素决定的,特别是企业内部那些非竞争性的、特异的知识资产,企业一般避免整合那些与已有知识资产极不相同的知识资产。企业的内部组织能够创造出一种有助于整合和利用内外部知识的共同环境(企业文化)。

从演化企业理论的现状来看,今后的研究任务要着眼于处理两方面的关系。它首先要面对的是理论内部的整合。资源基础论、动态能力论、企业家理论等分支各有自己的理论逻辑和分析目标,虽然都主要基于演化经济学的范式,但研究的重点并不相同,而且各自存在不同缺陷。在能力基础论中,对“能力”概念的界定还不一致,在(意会性)知识的性质、分析的单位和方法、演化类比的应用等方面也存在分歧。资源基础论的缺陷在于它的分析方法中隐含着均衡思想,从而无法对企业专有资源的产生过程和竞争优势的演化过程给予合理的解释。奥地利

学派的企业家理论则刚处于起步阶段,尽管它内部蕴含着丰富的、有价值的思想内容,但需要做更为细致的整理工作。这种既交叉又分散的状况无疑增加了演化企业理论整合的难度,不过,它在解释现实方面显示出的强大解释力已经为企业理论的综合奠定了经验基础,今后的研究要在理清各分支的理论脉络的同时,加强对基本概念的界定和分析方法、分析工具的统一等工作。

演化企业理论的另一个重要挑战是处理与契约理论的关系问题。德姆塞茨(1988)认为,契约方法中有一个基本假定,尽管管理(治理)方面的知识是稀缺的、高成本的,但生产方面的知识则是免费的。因此,有关企业边界的决定因素是不可能考虑生产成本的。演化企业理论强调了企业的生产和技术因素,但不是要否认交易成本的作用,也不否认交易成本观点的有效性。可以说,契约理论有助于解释某些现象。温特指出,在交易成本观点中,企业被看作是“仅仅由交易成本最小化这种薄弱的粘合力聚合到一起的”(Winter,1982,p.75)。因此,演化理论不是要否定那种粘合力的存在,而是说这种粘合力过于薄弱而不能解释企业的完整性和内聚性。因此,对企业问题的研究需要有一种多元解释,而不是单一理论。

早期的演化理论研究者多数是从批判的角度对待契约理论,认为演化理论与契约理论是竞争性关系,强调用演化理论去替代契约理论。福斯在这方面做的大量工作则表明,二者实际上是互补的。尽管两种理论所基于的研究范式是根本不同的,但在分析的目标、解释的内容等方面有一定的相似性,通过深入挖掘其理论内涵,相互借鉴,可以充实它们的解释力。例如,不完全契约容许企业中新选择的产生及其实现,它使变异创生和选择过程的工作内化到了企业内部。而个体和组织学习过程中包含着未预见到的可能性的产生,这样契约的不完全就与学习概念紧密联结到了一起(多普菲,2004,第316页)。

参考文献:

1. Coase, Ronald H., 1990. "Accounting and the Theory of the Firm." *Journal of Accounting and Economics*, 12: 3 - 13.
2. Demsetz, Harold, 1988. "The Theory of the Firm Revisited." *Journal of Law, Economics, and Organization*, 4(1): 141 - 162.
3. Dosi, Giovanni and Luigi, Marengo, 1994. "Some Elements of an Evolutionary Theory of Organizational Competences," in Richard W. Englander, ed., *Evolutionary Concepts in Contemporary*

Economics. Ann Arbor, University of Michigan Press.

4. Foss, Nicolai Juul, 1993. "Theories of the Firm: Contractual and Competence Perspectives." *Journal of Evolutionary Economics*, 3(2): 127 - 144.

5. Foss, Nicolai Juul, 1996. "Firms, Incomplete Contracts, and Organizational Learning." *Human Systems Management*, 15(1): 17 - 26.

6. Foss, Nicolai Juul, 1997. "Evolutionary Economics and the Theory of the Firm: Assessments and Proposal for Research," in Reijnders J., ed., *Economics and Evolution*. Cheltenham, Edward Elgar.

7. Furubotn, Erik. 2001. "The New Institutional Economics and the Theory of the Firm." *Journal of Economic Behavior and Organization*, 45: 133 - 153.

8. Hodgson, Geoffrey M., 1998. "Evolutionary and Competence-Based Theories of the Firm." *Journal of Economic Studies*, 25: 25 - 56.

9. Kirzner, Israel M., 1973. *Competition and Entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press.

10. Milgrom, Paul J. and Roberts, John D., 1988. "Economic Theories of the Firm: Past, Present, and Future." *Canadian Journal of Economics*, 21: 444 - 458.

11. Pelikan, P., 1989. "Markets as Instruments of Evolution of Structures." Working Paper, No. 237. IUI, Stockholm.

12. Penrose, Edith T., 1959. *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford: Basil Blackwell. Reprinted 1995. Oxford: Oxford University Press.

13. Richardson, George B., 1972. "The Organisation of Industry." *Economic Journal*, 82: 883 - 896.

14. Teece, David J. and Pisano, Gary, 1994. "The Dynamic Capabilities of Firms: An Introduction." *Industrial and Corporate Change*, 3(3): 537 - 556.

15. Williamson, Oliver E., 1975. *Markets and Hierarchies: Analysis and Anti-Trust Implications: A Study in the Economics of Internal Organization*. New York: Free Press.

16. Winter, Jr. S. G., 1982. "An Essay on the Theory of Production," in Hyman, S. H., ed., *Economics and the World Around It*. University of Michigan Press, Ann Arbor, MI: 55 - 91.

17. Witt, Ulrich. 1998. "Imagination and Leadership: the Neglected Dimension of an Evolutionary Theory of the Firm." *Journal of Economic Behavior and Organization*, 35: 161 - 177.

18. Witt, U., 1999. "Do Entrepreneurs Need Firms? A Contribution to A Missing Chapter in Austrian Economics." *Review of Austrian Economics*, 11: 99 - 109.

19. 库尔特·多普菲 编:《演化经济学——纲领与范围》,中文版,北京,高等教育出版社,2004。

20. 理查德·R. 纳尔逊、悉尼·G. 温特:《经济变迁的演化理论》,中文版,北京,商务印书馆,1997。

21. 尼古莱·J. 福斯、克里斯第安·克努森 编:《企业万能——面向企业能力理论》,中文版,大连,东北财经大学出版社,1998。

22. 贾根良:《演化经济学——经济学革命的策源地》,太原,山西人民出版社,2004。

(作者单位:南开大学经济学系 天津 300071)
(责任编辑: S)