

新制度经济学企业信息范式:困境与出路

——基于经济社会学的一个批判

严维石*

摘要: 本文针对新制度经济学企业理论的个体理性主义分析方法和信息效率问题进行批判性分析后,指出其基于个体理性主义激励约束的企业制度理论无法有效抑制机会主义行为,使企业制度效率优于市场交易效率的论证缺乏说服力,且不能反映市场交易与企业内部交换的社会性差别。作为小群体的企业是一个以社会性互惠合作行为机制为核心的制度安排,它以互惠理性为基础并通过员工互惠合作的经济社会机制代替个体理性主义的市场交易机制,其效率源于该经济社会机制可以缓解在信息、知识与技能的市场交易过程中面临的信息效率问题及其引发的机会主义行为。

关键词: 经济社会学 互惠合作行为 信息效率问题 机会主义行为

一、主要文献评述与问题提出

作为新古典经济学传统,经济学家认为企业就是一个无需打开的“黑匣子”,即一个生产函数而已,也就是说企业内的所有个体都具有完全对称的信息。新制度经济学企业研究逐步颠覆新古典经济学中的上述企业传统。科斯(Coase,1937)将企业存在归因于企业组织相对市场交易可以节省交易过程中所发生的交易成本,因而企业组织行政机制取代市场机制可以减少交易的相关成本(搜寻、谈判以及订立合同等成本)。张五常将企业与市场替代关系理解为要素市场交易替代产品交易。交易费用经济学已经成为新制度经济学的重要组成部分,威廉姆森(Williammson, et al., 1975)因发展了交易费用经济学而获得诺贝尔经济学奖。此时,新制度经济学认为,企业内部人员存在信息不完全与不对称,在其信息范式中强调行政权威的企业比市场更有效。Hart 和 Holmstrom(2010)从不完全合同理论视角研究剩余控制权与剩余索取权对企业组织效率的影响,为企业治理结构提供了一个理论框架。阿尔钦和德姆塞茨(Alchian and Demsetz, 1972)则是结合交易成本与合同理论分析团队劳动,关注企业内的激励与监督问题。因激励与监督受信息成本制约,詹森和麦克林(Jensen and Meckling, 1976)研究企业的委托代理关系。几十年来,经济学家们在这个领域的研究已经取得丰硕成果,相关的经典文献请参考埃格特森的归纳和综述。埃格特森(2004)指出,雇员与雇主企业签订长期劳动契约获得一定薪酬,作为交换,劳动者向企业家让渡一定的使用其劳动力资源的权利。由于长期合同的存在,劳动力资源就不再对价格信号做出敏锐反应,劳动力就被管理着。长期契约的主要特征是它们限制了签约各方对未来事件的变动做出“机会主义”反应。严维石(2009)研究指出,有效的劳动合同是一个雇员与雇主退出权不对称的劳动合同,这种不对称可以抑制双方的机会主义行为。至此,经济学界已经开始认识到在信息不完全与不对称条件下,企业行政管理层的信息不足会引起机会主义行为,试图通过激励约束机制克服行政权威的企业信息范式存在的局限性。杨其静(2005)将企业研究的起点定位于企业家,提出企业家的企业理论。周其仁(1996)将市场中的企业理解成人力资本与非人力资本的特别契约。哈特和霍尔姆斯特罗姆(Hart and Holmstrom, 2010)将权威视为新制度主义企业核心因素,分析企业并购成功与否。显然,经济学家尝试通过引进企业家角色来克服行政权威的企业信息范式局限的做法将事与愿违。在个体理性主义的理论下,克服与缓解企业信息范式局限的机制本身产生新的信息问题。

* 严维石,广东财经大学国民经济研究中心,邮政编码:510320,电子信箱:yanweishi99@163.com。

本项研究得到2010年教育部人文社科研究基金项目“基于行为经济学的创业决策研究”(项目编号:10YJC790324)资助。感谢匿名审稿人对本文提出的修改意见,文责自负。

新制度经济学企业理论产生于信息问题研究,也受困于激励约束处理方式中的信息问题。上述企业理论主要关注由信息而引起的交易成本、激励与监督、机会主义行为以及不完全合同等问题,导致企业理论研究的长足进展。然而最终,信息不完全与不对称及其治理也成为相关研究取得进一步发展的障碍。鉴于新制度主义企业理论局限性,以社会学视角研究企业与企业家的研究,考夫曼(Kaufmann,2009)精要概括企业家精神领域的研究,发现该领域研究从企业家精神现实特征转向基于社会互动来分析企业家的创新。

历史地看,市场出现要远远早于企业,因此无论从哪个角度上讲,企业存在本身就说明企业制度相对市场交易具有某些效率优势,否则作为后来者的企业恐怕不可能在市场中孕育。长期看,资源稀缺性不可能使与市场相比没有任何效率优势的企业得以存在。然而,新制度经济学企业理论认定企业激励约束管理制度是企业效率优势的原因是值得商榷的。在新制度的个体理性主义世界里,企业管理制度因信息不完全与不对称无法有效抑制理性个体的机会主义行为而丧失效率,治理因信息引发的机会主义行为的机制又会产生新的信息问题,使得有效治理变得遥不可及。市场中孕育的企业效率来源之一就是企业组织制度安排可以更有效克服信息不对称与不完全。显然,新制度经济学以个体理性为基础的企业制度不具有克服信息不对称与不完全的优势。为此,提出新的理论出路及其机制须能有效解决在市场中无法解决的信息交流、知识传播与技能扩散问题。在这种机制中,企业内部员工之间信息、知识与技能交流不需要像市场交易那样明晰产权和一次次的银货两讫,也不需要因机会主义行为进行复杂的谈判。信息、知识与技能受益者将会通过其他相应的信息、知识与技能等予以回报对方,甚至不需要对等回报。另外,这种机制通过“正反馈”自我加强,它可以节约产权界定、交易支付以及信息等相关成本,而且因自我执行而省去执行成本。以这种机制为核心的企业制度才可能节省市场中交易因信息不完全与不对称造成高昂的交易成本,这样企业才可能在市场中生存发展。

立足于信息范式,本文将对新制度企业存在的问题进行批判,据此提出以互惠合作机制为核心的经济社会学解释来使企业走出新制度经济学企业信息范式困境。

二、新制度主义企业信息范式批判

新制度经济学企业理论依然坚持经济学传统的个体理性主义分析方法。尽管它已经将个人信息不完全与不对称纳入分析框架,但它应对个体信息不完全与不对称不是很有效。自科斯以来,新制度经济学就认为相对于市场交易而言,企业行政组织协调的信息等成本优势是企业存在的理由。相关的合同理论、激励与监督机制和委托代理理论都从不同角度论证企业相对于市场的信息处理机制优势。然而,新制度主义企业的信息范式缺乏逻辑一致性,也没有办法克服信息发送与传递等基本信息问题。

(一)个体理性主义本身缺乏信息交流动力机制,引起信息效率问题

新制度经济学将个体理性主义引入制度分析是制度经济学研究的一次超越,故称为新制度经济学。但它同样也受困于信息问题,一方面员工个体理性使得企业内信息交流变得难以进行。对于信息提供方来说,信息特征本身要求信息交易或交流的相关支付发生在信息交易或交流之前,否则信息接收方就会发生不支付的机会主义行为,而对接收方来说则相反。而企业对信息交流或者交易做出相关制度安排不能克服信息依附于个体的隐蔽性,员工个体理性主义的企业内部信息交流和交易不畅,引起信息交流效率低下;另一方面个体理性主义也割断了员工信息交流动态可能性,上一次员工间信息交流不能成为他们继续进行下一次信息交流的催化剂,有限理性博弈使得机会主义行为大行其道,因此每一次信息交易或交流都会因为忌惮机会主义行为而变得难以实现。在个体理性主义的分析框架内,机会主义行为实属必然,由此引起的信息问题无法排除,也不可能通过理性机制加以有效治理。另外,信息发送的自主性与个体理性主义之间冲突。个人信息、知识和技能分布与其劳动需要并不完全匹配。当一个员工掌握有助于提高其他员工劳动效率的信息时,在个体理性主义的世界里,信息拥有者没有发送信息的激励,而信息是隐蔽的,本身依附于信息拥有者,这样信息发送就难以发生。无论是管理者还是信息需要者都缺乏相应的机制来使信息拥有者及时发送信息。这是由信息的隐蔽性、发送的自主性与员工个体理性主义之间的冲突造成的。

(二)个体理性主义与企业内部劳动产权边界模糊性不协调

新制度经济学强调企业组织协调对市场协调的成本优势,节省高额交易成本。然而,在个体理性主义世界内,企业组织内部行政协调如何面对个体理性主义员工?显然,要实现组织协调的成本优势和组织效率,企业组织需要明晰每个员工的劳动产权。明晰员工劳动产权将涵盖明确劳动分工边界,不仅要明确劳动数量边界,也包括有可检验的劳动质量边界。劳动产权边界模糊不清就不可能有效地防止个体理性主义员工

的机会主义行为,充斥着机会主义行为的企业组织协调效率还会有优势吗?明晰员工劳动产权对企业来说需要接受界定和检验劳动产权边界的成本,昂贵的信息成本将使得一般企业放弃明晰员工劳动产权边界,取而代之的是,让员工劳动产权边界模糊化(严维石,2009)。显然,企业能够低成本地明晰员工劳动产权边界则可能使服务外包比企业雇用劳动更具优势了。新制度经济学似乎想当然地认为企业科层制管理效率优于市场协调,即使不考虑管理层的机会主义行为,同样,管理层受制于信息不完全和不对称限制,不可能明晰员工劳动产权边界,检验和执行劳动产权更加难以进行。

(三)新制度经济学企业理论对待信息与知识缺乏逻辑一致性

新制度经济学企业理论是在个体理性主义世界里将企业科层制管理效率优于市场交易效率视为企业存在的理由。它们对科层制赋予管理者比员工更多、更普遍的信息与知识优势的做法,违背了在个体理性主义世界里任何个体都具有信息与知识局部优势的特征,因而企业以个体理性主义为基础的科层制管理并不必然高于市场个体理性主义交易效率。市场交易成本与效率问题源于买卖双方信息不完全与不对称,以及机会主义行为,而企业科层制管理效率也同样受制于管理者、员工与员工之间的信息及由此引发的机会主义行为。同样是在个体理性主义世界里,同样是信息不完全与不对称以及由此引发的机会主义行为,为什么企业科层制管理效率优于市场交易呢?新制度经济学企业理论文献没有很好解释此问题,它们似乎自然地认为科层制中的管理者具有先天的信息与知识优势,在信息不完全与不对称的世界里,管理者总能利用信息与知识优势进行有效管理。实际上,一线劳动的员工同样可以获得相应的局部信息与知识优势。无论是员工还是管理者的个体信息与知识都可能拥有相应的局部优势,这是新制度经济学的企业理论处理信息问题的逻辑一致性要求。因此雇主控制权和所有者管理权实施并不能有效地解决个体理性主义员工利用其局部信息优势进行的机会主义行为。现实地讲,管理层关于劳动的相关信息也不可能比员工有优势,为了提高劳动效率,企业究竟通过怎样的机制来抑制员工的机会主义行为?以个体理性主义的视角去构建一个抑制机会主义行为并提高劳动效率的机制,将会面对新的信息不完全与不对称障碍,进而产生新的机会主义行为空间与可能性。治理过程中不断产生新的信息不完全与不对称以及由此引起的机会主义行为,如此无止境的治理成本将使这种新制度经济学的企业制度缺乏效率。

综上所述,新制度经济学以个体理性主义的方式构建企业理论与企业制度会面临信息处理的逻辑一致性问题,这是新制度主义企业信息范式的先天局限。在个体理性主义的世界里,企业与市场都面临信息不完全与不对称问题,也都会受制于有关各方的机会主义行为。上述信息问题在个体理性主义的世界里不可能得到有效治理,往往是在治理过程中又产生新的信息问题。比如,劳动激励约束机制的构建是为了抑制员工的机会主义行为,但激励约束机制效率又依赖于员工劳动表现的界定信息支撑,这将引起新的信息问题。在复杂的劳动分工合作中,清晰界定单个员工劳动表现要么成本难以接受,要么无意义。相对于市场交易而言,市场中孕育的企业制度必须能够有效克服或缓解信息不对称与不完全引起的机会主义行为,企业理论需要在企业信息范式具有逻辑一致性的基础上,说明企业如何克服机会主义行为。

三、企业信息范式的经济社会学出路

社会学家对新制度经济学企业理论的批评由来已久。社会学家迪马吉奥和鲍威尔(DiMaggio and Powell,2000)、格兰诺维特(2007)等社会学家对新制度经济学理论从不同角度进行批判。他们说明企业组织存在是由于同形的社会学原因。显然,他们忽略了一个事实,即在一个资源稀缺的世界里,市场中企业制度的孕育与发展本身表明其相对效率优势,否则不可能长期存在。社会学文献对经济学中的关于企业组织效率批评缺少“对症下药”,甚至没有关注新制度主义企业理论关于企业信息范式的论证缺陷,因此与新制度主义企业理论就没有共同对话平台,不能形成有效争论。这里将针对新制度经济学企业理论中的信息效率局限性,构建一个经济社会学企业理论,它可以在信息及其处理效率共同平台上与新制度经济学企业理论进行对话。

(一)经济社会学视角下的企业信息范式理论特性

信息问题是新制度主义企业理论发展的垫脚石,而对信息问题,个体理性主义的处理方式却成为相关企业理论研究的羁绊。关于经济活动主体,新制度经济学秉承新古典经济学个体理性主义的传统,忽视人的生物性与社会性。更重要的是,人的很多社会行为并不破坏人的经济理性,而是有效的经济社会学机制。本文将抛弃新制度经济学企业理论研究的个体理性主义传统,尝试提出一个以互惠合作行为机制为核心的经济社会学框架。它的理论特性是:

1. 放弃个体理性主义的理念,以互惠理性取而代之

生物学与神经科学等研究证明人类互惠行为对其生存发展很重要,是自然选择的结果。对比人与其他

灵长类动物大脑结构的研究发现,人脑情感控制区比较发达。人脑进化后控制与管理情感能力更强有助于适应环境,提高了社会性合作的生理基础。马里安斯基(Maryanski,1992)的人类学和特纳(2007)的社会生物学研究发现,早期人类就可以通过社会性互惠合作行为,使得他们相对类人猿可以更好地生存与发展。费尔和盖希特(Fehr and Gächter,2000)的实验研究证实了团体劳动过程中确实存在礼物交换等互惠行为。这些跨学科研究成果表明,在企业这样的小群体内,互惠理性比个体理性主义更具有现实性。

相对于个体理性主义,互惠理性使得交换双方不必纠结一次交换的得失,而是专注于长期合作。在互惠理性的世界里,交换双方不进行交换前信息收集与讨价还价,也不需要交换达成后的交割,并且交换双方的互惠行为不需要总是等价的,但是他们都不会追求互惠行为的“净所得”,因为他们知道这是长期互惠合作的“毒药”。因此互惠理性以长期收益为目标,而个体理性主义则是追求每次交换的最优。

2. 以互惠合作经济社会机制为核心的企业存在跨学科的理论支持

企业作为小群体可以形成以互惠理性理念为基础的经济行为的社会合作机制。互惠行为社会交往理论强调,长远看,施惠行为会使施予者和接受者同样受益,它不主张人们有意识地计算与施惠行为相关的成本与收益,而是表明这种互惠交换能够预测人们的行为。进化心理学研究表明,那些预示个体为了陌生人的利益而自我牺牲的基因是不会有进化的竞争中存活下来的。然而基因的自私性却演化出两种独特的无私,即亲缘保护和互惠(甚至施惠者以自我牺牲的方式进行亲缘保护和互惠)。关于互惠,付出者希望日后成为获得者,不实施互惠行为则受到惩罚。互惠在那些小的、与外界隔离的群体中能最好地起作用,在这样的群体中人们擅长互动。经济学家阿克洛夫和克兰顿(Akerlof and Kranton,2005)将社会学中的认同理论融入委托-代理模型,注重员工认同与经济上的激励约束机制共同作用,并强调认同教育为主的机制效率,用非经济组织军事机构为例说明员工认同对组织效率的影响,社会机制可以产生很好的经济效率。严维石(2012)研究企业内部劳动市场中的互惠行为及其对企业效率的影响。

在雇用劳动为主的企业中,员工一般较长时间在一起工作,从而构成一个相对封闭的群体。在这个群体内,员工在劳动过程中长期互动可以引发互惠行为。博弈论经济学中关于无限重复博弈的结果不是“囚徒困境”的不合作纳什均衡,而是合作均衡,企业员工长期互动可以实现互惠合作均衡。员工大量互惠行为将使得企业本身成为一个有经济效率的社会性组织。企业可以成为兼顾经济性与社会性的组织,员工的社会性需求与经济利益诉求可以兼得。

(二)互惠合作信息范式的企业运行

企业内部互惠行为机制具有不同于市场的运行特质。员工之间长期互动有助于促进互惠合作行为,不同于市场中的互惠交易,企业内部员工之间互惠行为能够有效抑制机会主义行为,实现信息与知识交流共享,进而达到员工信息与知识自然互补。不像新制度主义企业,经济社会学的企业制度可以克服上述信息问题,对信息问题进行有效治理,其机制的主要构成要素有:

其一,在以互惠合作行为为主要机制的企业内,信息发送与信息交流可以自然实现。在互惠合作行为为主的机制内,企业员工会自发提供自己所掌握的相关信息,接受方一般不需要担心发送者行为动机,发送者也无需隐瞒相关信息,主动提供信息的收益将源于其他员工的互惠合作行为。信息交流在互惠合作行为中不再困难,交流双方不再有机会主义行为动机,更重要的是,信息交流不需要即时支付等价物。在长期互惠合作行为机制中,每次信息交流和交易不需要像市场交易那样的“银货两讫”,甚至不需要直接支付,而是在互惠合作行为中实现。这样的经济社会机制对于信息与知识产权界定复杂的交易来说是一个有效制度,交易交流双方不需要对交流对象进行产权界定,也不需要通过复杂商谈来实现交易交流,甚至在互惠合作行为中不追求互惠对等。

其二,互惠合作行为能够消解劳动分工边界模糊性的效率障碍,节省劳动监督成本。在互惠合作的企业内,劳动分工边界模糊化不至于引发机会主义行为,也不会直接增加劳动监督成本。在模糊分工边界附近,有关工会主动沟通交流,自觉自愿进行劳动边界划分,既不需要进行艰难谈判,又无须管理层介入,使得处于边界附近的员工发挥个人信息、知识与技能比较优势,互助地完成模糊地带的工作。更重要的是,互惠合作行为在消解劳动分工边界模糊性负面作用的同时,也实现了针对各种具体事务的自愿自主分工,发挥员工自身比较优势,使得处于边界附近区域的劳动效率得以提高。

其三,互惠行为推动员工间的技能扩散。在企业组织内部,员工在劳动分工中实现合作。但员工技能的“存量”与“流量”并不必然与其工作及其变化相匹配。况且不同员工的技能学习能力也不尽相同,因此员工之间的技能扩散对于员工劳动效率提高和企业效益改善就至关重要。在互惠合作行为经济社会机制的企业中,扩散技能也是员工互惠行为的一部分,技能提供方与接受方在技能扩散中实现技能、相关信息与知识的

交流,尤其是这种技能扩散可以是自发完成的,甚至不需要企业管理层介入,然而这对企业发展的作用则是不言而喻的。

其四,企业与市场的社会群体大小不同,企业内部是以小群体的合作经济行为为主,而市场的社会群体比较大,以个体理性主义交易为主,因此市场交易面临交易双方信息不完全与不对称以及由此引起的机会主义行为,抑制市场交易的效率。显然,尽管新制度经济学企业理论与基于经济社会学的企业理论都承认,企业代替市场是由于效率原因,不同的是,企业组织效率高于市场交易原因则是不同的。前者是认为因有效激励监督机制提高效率,节省交易成本,使企业组织效率高于市场交易;后者则论证作为小群体的企业内部形成一个互惠合作行为机制,此机制可以实现在劳动分工边界模糊条件下,通过员工的社会性互惠行为来实现信息交流、知识传播与技能扩散,提高劳动经济效率。

企业互惠合作经济社会机制的形成依赖于企业互惠合作文化塑造。这种塑造开始于创业者与企业家的管理制度创新,一些家族企业创业者早期通过亲友关系来实现最初的企业互惠合作经济社会机制的培育,但此类亲友关系也可能成为企业规模扩大后的成熟互惠合作机制的障碍。因此,一些有市场前景的企业由于不能培育好企业内互惠合作机制而倒闭,创业之初的亲友关系窒息了企业成长过程中互惠合作行为机制的形成是一个重要因素。克服障碍后形成企业互惠合作文化将产生持久影响,在这种文化中,社会心理学中的从众原理将起作用,将使新旧员工接受互惠合作行为文化,自觉自愿参与其中,并将减少大量劳动监督与协调成本。

(三) 与新制度经济学企业信息范式的不同

相对新制度经济学企业理论,信息及其成本使得现实中的企业员工劳动边界与劳动产权不可能明确划分与界定,劳动边界与劳动产权相对模糊有助于员工间自发的互惠合作。与新制度主义企业相比,员工社会性互惠合作行为机制的主要不同表现在:(1)相对市场交易主体的个体理性主义,企业员工则是在社会性互惠行为合作中追求自身利益。企业是一个由具有社会性的员工组成的社会群体,长时间劳动中的互动与博弈,会使他们发现互惠合作行为是现实可行的,随着企业生产经营越来越复杂,员工劳动之间依赖程度加强,员工完全独立完成自己的工作变得不现实,依赖性将激发员工的社会性互惠合作行为。(2)企业是以有效的互惠合作行为为核心的经济社会机制来替代市场交易机制。市场交易机制受制于交易双方信息不对称与信息不完全以及由此引起的机会主义行为。

经济社会学企业理论并不完全否定新制度经济学企业理论,也不意味着在企业管理层对员工完全放任自由。在以互惠合作行为机制为核心的企业内,也会有新制度经济学中的一些激励约束制度安排,对表现突出且受到员工普遍认可的员工进行奖励,对破坏企业声誉或者造成重大损失的行为进行约束和惩治也是必要的。员工基本行为规范的激励约束制度是任何企业的基础设施之一,也是不可或缺的。这些基本激励约束制度可以与互惠合作行为机制兼容,对于获得普遍认可贡献的奖励和对违反基本行为规范的进行约束惩罚也是互惠合作行为机制良性发展的基础。激励约束制度不能代替互惠合作行为机制深入到企业员工劳动的各个环节,在信息要求较低和验证成本较低的环节可以有效使用,其与互惠合作行为机制相互补充。

四、结论与运用

与新制度经济学企业理论不同,这里的经济社会学企业理论关注企业内部社会性互惠合作行为机制形成及其经济效能。经济社会学企业理论认为,企业是一个以社会性互惠合作行为机制为核心的制度,涉及的主体是一个在较长时间的互惠合作中实现自身利益的个体,他们既有经济性也具社会性,更重要的是,其社会性有助于经济性的实现。因此,企业是用一个社会性互惠合作行为机制来替代个体理性主义的市场交易机制,它可以克服或缓解信息、知识与技能市场交易所遭遇的信息发送与传递等问题,继而抑制由此引发的机会主义行为,取而代之,在劳动分工边界与产权模糊条件下,它通过社会性互惠合作行为机制达到高效的信息、知识与技能交流,并可自我执行。

基于前面的分析,相关理论运用与建议有:

(1)从创业到企业发展成熟过程中,企业家构建一个以社会性互惠合作行为为核心的企业制度至关重要。在企业劳动与人力资源管理中强调合作精神,避免过度个人量化考核方法,强化劳动合作群体的集体考核评价,不让管理层过多介入员工通过合作可以自行自主解决的工作问题。

(2)企业家要在企业内部力推互惠合作的文化建设,需从企业内部管理战略到对管理层的监管制度等方面的制度安排上促进员工自主、自愿的社会性互惠合作行为机制的形成与发展,防止企业内部出现特殊群体破坏机制形成与发展的环境。

(3)理论框架在家族企业转型中的应用。很多家族企业在走向现代企业制度过程中受到新制度经济学企业治理结构影响,具有海外学习背景的第二代通过建立与实施精细绩效考核制度推动企业转型,但是成功的案例并不多。这在一定程度上说明企业并不是新制度经济学认为的以产权明晰为基础精细考核管理的制度安排,否则,复制同类型成功企业制度就万事大吉了。家族企业员工一般有明显的亲缘与地缘关系,以此形成的互惠合作机制曾经是企业成功的基础条件之一,短时间内建立与实施精细绩效考核制度将破坏原有互惠合作机制,而新的合作机制又尚未形成。这样一来,企业效益下滑和退居二线的一代重新回到领导岗位的情况屡见不鲜。杭州娃哈哈企业的做法到目前为止仍是一个成功案例——宗庆后依然以他的方式经营娃哈哈饮品,而第二代的宗庆后女儿则开辟新领域,她在新企业中培育新的互惠合作机制与文化,用她在新企业中孕育的成功机制与文化逐步在集团内部扩散,在资本家族性的条件下也可能成功建立以非亲缘与地缘员工的互惠合作为机制为核心的企业制度。

参考文献:

1. [冰岛] 斯拉恩·埃格特森,2004:《经济行为与制度》,中译本,商务印书馆。
2. [美]戴维·迈尔斯,2006:《社会心理学(第8版)》,中译本,人民邮电出版社。
3. [美]乔纳森·特纳,2007:《情感社会学》,中译本,上海人民出版社。
4. [美]马克·格兰诺维特,2007:《镶嵌:社会网与经济行动》,中译本,社会科学文献出版社。
5. 严维石,2009:《劳动合同理论研究》,《江苏社会科学》第7期。
6. 严维石,2012:《内部劳动市场中的互惠行为与技能外溢效应——基于经济社会学视角》,《浙江大学学报(社会科学版)》第5期。
7. 杨其静,2005:《企业家的企业理论》,中国人民大学出版社。
8. 周其仁,1996:《市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别契约》,《经济研究》第6期。
9. Akerlof, G. A., and R. E. Kranton. 2005. "Identity and Economics of Organization." *Journal of Economic Perspectives*, 19(1):9 - 32.
10. Alchain, Armen A., and Harold Demsetz. 1972. "Production, Information Costs and Economic Organization." *The American Economic Review*, 62(5):777 - 795.
11. Coase, Ronald. 1937. "The Nature of the Firm." *Economica*, 4(16):386 - 405.
12. DiMaggio, Paul J., and Walter W. Powell. 2000. "The Iron Cage Revisited Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." *Advances in Strategic Management*, 17:143 - 166.
13. Fehr, Ernst, and Simon Gächter. 2000. "Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity." *Journal of Economic Perspectives*, 14(3):159 - 181.
14. Hart, Oliver, and Bengt Holmstrom. 2010. "A Theory of Firm Scope." *The Quarterly Journal of Economics*, 125(2):483 - 513.
15. Jensen, M. C., and W. H. Meckling. 1976. "Theory of the Firm Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure." *Journal of Financial Economics*, 3(4):305 - 360.
16. Kaufmann, H. R. 2009. "The Contribution of Entrepreneurship to Society." *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 7(1):59 - 73.
17. Maryanski, Alexandra. 1992. "The Last Ancestor: An Ecological - network Model on the Origins of Human Sociality." *Advances in Human Ecology*, 2:1 - 32. Available at http://scholar.google.com.hk/scholar?as_vis=0&q=The+last+ancestor:+An+ecological+network+model+on+the+origins+of+human+sociality&hl=zh-CN&as_sdt=1,5.
18. Williamson, O., Michael Wachter, and Jeffrey Harris. 1975. "Understanding the Employment Relations: The Analysis of Idiosyncratic Exchange." *The Bell Journal of Economics*, 6(1):250 - 278.

The Dilemma and Solutions for the Firm Informational Paradigm of the Neo - institutional Economics: A Critique Based on Econo - sociology

Yan Weishi

(National Economics Research Center, GuangDong University of Finance & Economics)

Abstract: Based on a critical analysis of the drawbacks of individual rationalism and information efficiency in the neo - institutional economics (NIE) theory of firms, the paper points out that the institutional firm theory, based on individual rationalism, can not prevent opportunism, and thus its argument for the efficiency advantage of firm institutions over market transactions is neither evident nor reflecting the social difference between market transactions and inter - firm exchanges. The firm, as small groups, is an institutional arrangement based on the mechanism of social reciprocal cooperation, and on the basis of reciprocal rationality, it replaces the individual - rationalism - based market transaction mechanism with the socio - economical mechanism of employee social reciprocal cooperation, as this socio - economical mechanism reduces the problems of information efficiency and opportunism in market transactions of information, knowledge and skills.

Key Words: Econo - sociology; Reciprocal Cooperation Behavior; Problems of Information Efficiency; Opportunistic Behavior

JEL Classification: F061.3

(责任编辑:赵锐、彭爽)