

企业分工、协调及企业性质等若干理论问题探讨

姚书杰

(厦门大学 经济研究所, 福建 厦门 361005)

摘要: 企业是一个人格化的通过分工、协作与协调实现生产的实体组织,它是生产性与组织性的统一;企业起源与发展的动力起初可能来源于生存的压力,后来是追求分工经济利益的欲望,企业直接起源于社会协作的困难,其实质是在一定分工、技术和制度条件下的组织创新,作用机制是企业内的分工与协调和企业间的分工与协调之间的相互作用和相互转化;企业的边界无非就是企业组织的分化与整合。

关键词: 分工; 协调; 企业组织

中图分类号:F270 **文献标识码:**A **文章编号:**1005-1007(2011)11-0014-07

企业理论乃现代西方经济理论研究获得重要进展的一个领域。企业理论研究的基础在于对企业性质的认识,对企业性质的认识直接决定了对企业起源、企业边界、企业治理和企业组织形式等一系列问题的理论看法。为此,不同研究领域的学者从不同角度进行了不同程度的研究,分别从分工协调、风险、交易费用、契约关系、演化和能力等角度研究了企业理论一系列问题,并得出了有益的结论。本文无意对这些理论加以述评,仅希望在前人研究的基础上,对分工、协调及企业的性质、起源、发展等问题提出自己的见解。

一、分工和协调之间关系的一个说明

在论及企业理论一系列问题之前,先考察一下企业内与企业间的分工与协调的关系,如图1。关于企业内部与企业之间分工的关系,马克思有过论述:“……工场手工业的分工要求社会内部的分工已经达到一定的发展程度。相反地,工场手工业分工又会发生反作用,发展并增加社会分工……一旦工场手工业的生产扩展到某种商品的一个特殊的生产阶段,该商品的各个生产阶段就转化为各种独立的行业。”^①马克思在这里讲的分工包含了笔者所述的协作意义,但由于马克思的注意力不在企业理论方面,因此没有进一步论述。实际上,企业内部与企业之间的分工、协作与协调是相互作用和相互转化的关系:当企业内部的分工与协调效率高于企业之间的分工与协调效率时,企业内部的分工与协调会外化为社会分工与协调;同样,当企业之

收稿日期:2011-06-29

作者简介:姚书杰,男,厦门大学经济研究所博士生,主要从事企业理论研究。

①马克思,《资本论》第一卷,北京:人民出版社,2004:409。

间的分工与协调水平高于企业内部的分工与协调水平时,企业之间的分工与协调水平会内化为企业内部的分工与协调;它们当时达到相对均衡状态。遗憾的是,不均衡是常态,均衡很少发生,或者只是在某个阶段、某些部门、某些行业才可能存在。

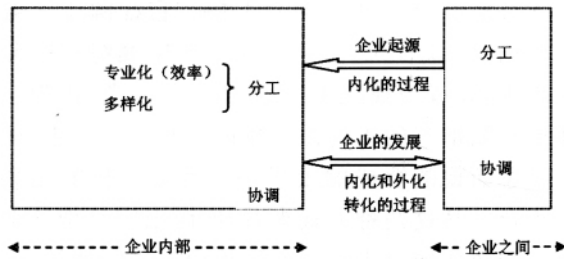


图1 企业内部与企业之间分工和协调关系图

明确了上述这些概念及其关系,即为后文分析企业的性质、起源、发展和边界等企业理论问题铺平了道路。

二、企业的本质规定性

F. Knight(1921)从风险角度认为企业是一种由企业家提供的风险规避和解决不确定性的机制或结构。以科斯(Coase, 1937)、阿尔奇安和德姆塞茨(Alchian and Demsetz, 1972)、威廉姆森(Williamson, 1975, 1985)、詹森和梅克林(Jensen and Meckling, 1976, 1979)和张五常(1983)为代表的企业契约理论,从交易视角研究了企业组织交易效率,认为企业的本质是契约。以 Smircich(1983)、Weick(1995)、Choo(1998)、Witt(1998)、Hodgson 和 Knudsen(2004)为代表的企业演化理论,从生产视角论述了企业知识积累和能力的形成过程。钱德勒(Chandler, 1987)通过美国企业史分析了企业内部管理协调取代市场协调的历史过程,他认为企业的性质应该更注重协调。很多国内学者也进行了相关研究,曹正汉(1997)认为,市场分工不可能完备化,从而使企业不可能通过市场专业化的经济活动(如交易协调与风险决策活动)实现企业内部专业化。其论述试图弥补交易费用理论的

缺陷。林金忠(2004)以唯物史观把握企业的性质,提出了企业性质的组织论,认为企业本质上是社会生产活动的组织形式,基本功能在于对人们的经济活动进行分工与协调,企业组织是实现这种分工与协调的载体。黄凯南和黄少安(2008)认为,把企业性质归结为生产性或者交易性都比较片面,通过比较契约理论和演化理论,他们得出结论:企业的性质应该是生产与交易的统一。

不同学者在自己的研究领域进行了有意义的研究,但这些研究似乎都没有把分工、协作与协调放到应有的位置上,因而存在一定的局限。在前人研究的基础上,笔者在这里直接给出对企业的理解:企业是人格化的、有目的的通过分工与协调以实现生产的社会实体组织,它在一定程度上体现了人们的意志。这个定义有三个内涵。

首先,企业是一个生产性的组织。这是企业的本质规定性,这一点使得企业区别于市场——企业不是交易关系或者契约的连结。交易费用理论认为,企业与市场是协调劳动分工的两种可以互相替代的方式。实际上,企业是具有二重性的,即生产性和组织性的统一。企业组织为了实现生产(生产性)采取了企业的组织形式(组织性),而交易或者契约只是采取企业这种组织形式时使用的一种手段,它是一种外在的表现方式,而不是企业的本质规定性,因此企业并没有交易性或者契约性。我们再来考察市场的性质。市场也是具有二重性的,市场是交易性和组织性的统一。如果说企业具有替代性的话,那也是因为他们都具有组织性而有相互转化关系;但还要明确一点,虽然企业和市场都因为组织性而存在互相转化关系,但是一经转化,其运行模式和规律便不同于转化前的状态。交易费用理论还认为,企业之所以取代市场价格机制来协调劳动分工,原因在于企业使用一个契约替代了市场交易的一系列契约,使得企业内部的协调成本低于市场交易成本。关于替代性前文已经做了说明,这里要指出的是,交易费用理论所认为的“企业内部的协调成本低于市场交易成本”这一见解,颇具洞察力。然而,由于交易费用理论缺乏

历史视角,仅仅从分工、技术、制度等既定的前提下静态地考察企业的起源,使得他们不能从本质上把握企业的性质,从而也不能说明其起源和边界。企业演化理论从生产的视角研究企业内部的知识积累和资本结构的变化,认为企业存在的原因是运用权威协调和塑造个体间的共同认知,降低知识分散引致的不确定性。虽然企业演化理论以动态视角考察了企业的性质和起源,但是又忽略了企业的组织性。

其次,企业生产的功能通过分工与协调来实现。这意味着企业目标的实现是分工、协作和协调共同作用的结果,也就是说,分工和协调都是实现企业生产目标的手段。它们之间存在着一定的关系,笔者将在后文做进一步阐述。

最后,一定程度上企业是人们(资本家、管理者等)意志的体现。企业的产生与发展虽然是演化的结果,但是这个过程离不开人们追求分工经济利益的作用(最初可能只是迫于生存的压力),所以企业的分工与协调在一定程度上体现了人们的意志,是建构的结果。本文第四部分还将进一步论及这一点。

三、分工、协调和企业的起源

原始社会末期家庭组织从氏族组织分化出来。在企业产生之前的漫长历史中,家庭组织内逐渐发展出了一些手工业者。这些手工业者专业化生产某种商品,然后拿到集市上卖掉以换回自己所需商品。后来家庭手工业者增加学徒和帮工扩大规模,发展成为家庭作坊,但是家庭作坊仍然从属于家庭组织,还不是真正意义上的企业组织。此时的社会分工和协作已经达到了一定水平,远远高于家庭作坊内部的简单分工与协作程度,但这种社会分工与协作并不能发生转化,因为转化需要在一定的条件下才能发生。第一个条件是企业之间与企业之内的分工与协作发展水平不均衡;第二个条件是生产技术和协调

水平的发展使得生产效率或者市场配置效率达到一定程度;第三个条件是与生产和资源配置的配套制度发展到某个水平,这里的制度包括市场制度、组织制度和国家制度等。当这三个条件都具备时,企业便产生了。“最早的企业制度形态是由家庭(或家族)控制的业主制或合伙制企业,其主要组织形态就是手工工场。它起源于家庭组织内部,或者说,它是从原先的家庭组织中分化出来,并成为独立生产组织形式的。”^①作为企业的初始形式的工场手工业以两种方式产生,即马克思所说的混成的工厂手工业和有机的工场手工业。从这两种方式来看,实际上就是把社会分工与协作转化为在生产组织内部进行的结果,这是一个动态和演化的过程。

企业的起源本质上是演化的结果,同时也是在一定条件下商人或资本家进行组织创新、建构的结果。从静态角度考察一下企业的起源问题,亦即在社会分工、技术和制度给定的条件下,企业组织产生的直接原因是社会协作的困难。在社会分工水平远远超过家庭组织内部简单分工的情况下,专业化效率和专业化报酬递增引致的社会分工经济并不能由内在性、自发性和无声的自然必然性的社会协作激发出来,相反,社会协作较低的效率严重阻碍了社会分工经济的发挥。因此,相对于发展较快的社会分工来说,社会协作的相对落后导致市场交易成本较大,而与此同时家庭组织内部只是简单分工与简单协作,于是,人们或迫于生存的压力,或出于追求利润的动力,就有足够的激励将社会分工内部化于一个较大的工场中。不论是混成的工场手工业还是有机的工场手工业,都能减少信息沟通、运输等交易成本,并且手工业者也不用花费成本去联系买家,仅需专注生产,而购买原料和销售等交由工场主负责,从而使得潜在的分工经济发挥出来。因此,企业直接起源于社会协作的困难,也就是说社会协作成本相对较大是企业起源的直接原因。

^① 林金忠,《企业组织的经济学分析》,北京:商务印书馆,2004:83。

四、分工、协调与企业的发展

社会分工与协作一旦转化到家庭组织内部,企业形成之后的分工与协作的运行方式、发展路径和规律便与在原来的社会分工、协作情况下不同,具有了自己独特的运行方式和发展规律。如果说企业的起源是由于人们迫于生存的压力在一定分工、技术和制度条件下进行的组织创新的话,那么企业的发展就是人们在追求分工经济带来的利润的动力下有意识地、预先地和有计划地细化分工、促进协作以及加强协调的结果。换言之,此时的企业在一定程度上体现了人们的意志。马克思写道:“工场手工业在工场内部把社会上现存的各种手工业的自然形成的分立再生产出来,并系统地把它发展到极端,从而在实际上生产出局部工人的技艺。”^①原来通过市场组织的产品生产的不同阶段,由于企业的产生使得本来在时间上的顺序转化为空间上企业内部的并存,从而降低了生产成本和交易成本,并且可以在同一时间内生产大量的商品。“虽然这种同时性是由总过程的一般协作形式产生的,但是工场手工业不只是发现了现成的协作条件,而且还通过把手工业的活动加以分解而部分地创造出协作条件”。“以分工为基础的协作或工场手工业最初是自发地形成的。一旦它得到一定的巩固和扩展,就成为资本主义生产方式有意识、有计划和系统的形式”。^②笔者认为,马克思这里想要说明的是企业内部和市场上分工、协作与协调运行态势和规律有所不同。在企业内部,人们(企业家、资本家、管理者等)开始有意识地把现有的社会分工与协作内化,并且开始创造性地研究分工、协作和协调。因此,在这个意义上或许可以说,此时的企业在很大程度上是人们意志的反映。也许,有关管理理论可以提供一些说明。比如,泰罗科学管理理论中的工时研究和职能原则。工时研究是在工作高度专业化分工的基础上研究工作的各种动作,制定出标准的操作方法

并采用标准化的工作和设备等。泰罗主张明确划分计划职能与执行职能,实行职能工长制,把管理协调工作从生产工作中分离出来。亨利·法约尔专门研究了企业的管理,他认为管理活动由计划、组织、指挥、协调和控制五种活动组成,计划与组织是他强调的重点,他还强调要对企业的管理人员进行有效的分工与组织,设计了至今仍然普遍存在的直线职能制组织结构。亨利·福特首创了流水线大量生产方式,使工件处于不断运动状态,大大提高了生产效率。阿尔弗雷德·斯隆运用分工和协调理论创造了分权的事业部制管理体制,后来成为了大型企业发展的标准模式。这一系列分工和协调的创造和运用都体现了企业内部资本家和管理者创造性的活动,同时也说明了分工、协作与协调一旦进入企业内部,由于人的主观能动性发挥作用,因此便拥有了与原来不同的运行轨道和规律。

总的来说,企业的产生与发展是在分工、技术和制度发展条件下组织创新的结果,其作用机制是企业内的分工与协调和企业间的分工、协作与协调之间的相互作用和相互转化。就相互转化的趋势来看,纵观企业发展史,有两个明显的逆向转化特征,即企业发展第一阶段是社会分工与协作的内化过程,企业发展的第二阶段则是企业内部分工与协调外化为社会分工与协调的过程。企业发展第一阶段,社会分工与协作发展水平高于企业内部(企业产生之前是家庭组织)的分工、协作与协调,人们有意识地在企业内引入分工、协作;企业发展第二阶段,又主动进行协调以弥补协作的不足,由于分工经济潜力的逐步发挥和协作成本的降低,不仅使得生产率极大提高,而且生产利润也十分丰厚,市场处于供不应求的阶段。由于企业内部人们主观能动性的作用使得企业内部分工与协调发展速度超过了企业外部的分工与协作。当企业内部分工与协调的发展水平高于社会分工与协作水平时,企业内部的分工与协调便开始外化为社会分工与协作,

① 马克思,《资本论》第一卷,北京:人民出版社,2004:394。

② 马克思,《资本论》第一卷,北京:人民出版社,2004:399—400,421。

此时市场处于供过于求的阶段。由于企业内部的有意识性、预先性和计划性,其发展水平一旦超越了社会分工与协作,这一趋势便成为不可逆转的了。因为社会分工与协作的内在性、无声的自然必然性和自发性注定了其演化速度要落后于企业内部的分工与协调。当然,这只是两个总的发展阶段,其中还伴随着部分生产过程、行业和产业等的产生与发展,这些转化混杂在一起构成了企业和社会分工与协调的多层次性和复杂性。具体到某个企业、某个行业和某个产业,较好的分析恐怕就要从分工角度出发,包含技术、制度和组织的分析框架了。

五、分工、协调和企业的分化与整合

交易费用理论在分工、技术和制度既定的条件下研究企业组织的起源和边界问题,虽然得出了有意义的结论,但是由于其考虑问题的静态性和片面化导致其不能认清企业的本质。科斯认为,“企业将倾向于扩张直到在企业内部组织一笔额外交易的成本,等于通过在公开市场上完成同一笔交易的成本或在另一个企业中组织同样交易的成本为止。”^①在分工、技术和制度一定的前提下,这一关于企业边界的说法似乎是合理的。但是根据前文论述,企业是生产性和组织性的统一,市场是交易性和组织性的统一,企业与市场之间的关系根本不是科斯意义上的替代关系。而且,科斯在这里由于其静态分析的局限,仅仅考虑了市场与企业的协作与协调的成本,没有考虑组织创新对企业核心能力的改变和专业化报酬递增产生的分工经济,这样的认识和推理是片面的从而也是无法认知事物本质的。企业的边界本质上是一个动态问题,是企业组织的分化与整合,企业内与企业间的分工、协调、技术和制度的不同发展阶段和水平要求不同的组织结构与之相适应才能发挥分工经济的最大好处。因此,企业的边界问题作用机制仍然是在一定的技术和制度水平上企业内部和企业之间的分工、

协作和协调的相互转化,表现为企业组织的分化与整合。“分化意味着原本属于单个企业组织内部的分工转变为企业组织之间的外部社会分工;整合则意味着相反的情形,即原本属于企业组织的外部社会分工转变为单个企业内部的分工。”^②具体到某个企业的分化与整合需要综合考察该企业专业化分工水平、技术能力水平、协调能力水平以及企业内部制度化程度等,然后与整个社会相对应的因素进行比较,才能得出是用市场组织、还是纵向一体化或多元化经营的结论。

如果我们静态地考虑企业组织边界问题,即企业组织买还是做的决策问题,那就是在分工、技术和制度给定的情况下,考虑企业协作与协调成本和市场协作与协调成本之间的差距。这就可以使用科斯的那套推理方法和决策方法,即:当企业整合一笔额外交易的组织成本,等于在公开市场上购买这笔额外交易的成本时,企业扩张就停止;也可以这样说,当企业分化一笔额外生产的交易成本,等于在企业内部自己组织这笔额外生产的组织成本时,企业萎缩就停止。这里讲的“额外交易”或“额外生产”有一个前提条件,即这笔“交易”或“生产”必须是独立的,就是说无论是在市场上购买还是企业自己生产,这笔“交易”或“生产”带给企业的收益必须是相等的。而在分析此类问题的时候,这笔“交易”或“生产”带来的收益往往并不相等,企业会因为分化增强了核心能力或者因为专业化报酬递增产生了分工经济等使得企业这笔“交易”收益变化,或者企业因为整合产生了范围经济或者规模经济等使得这笔“生产”收益变化。所以,在进行企业组织边界问题决策的时候必须全面考虑。

需要说明的是,在上述分析中并没有过多考虑企业间关系的协调主体——政府——的作用。实际上,由于专业化分工的细化导致社会分工体系极端复杂,要想掌握整个社会组织的专业化分工信息根本是不可能的(这也是计划经济想要达到的目标),因此,政府协调也是十分有限的、成

① (美)科斯(Coase, Ronald H.)著,盛洪、陈郁译校,《论生产的制度结构》,上海:三联书店上海分店,1994:9。

② 林金忠,《企业组织的经济学分析》,北京:商务印书馆,2004:183。

本巨大的,有时候甚至是错误的。如果从演化角度考虑发达国家的整个市场的协作与协调发挥作用的比重的话,那么协作的作用是主要的,政府协调是次要的。政府需要做的就是保证协作能够高效运行,提供保证协作运行的制度规范就可以了。如果从建构角度考虑发展中国家整个市场的协作与协调问题,借鉴发达国家演化路径和制度安排,建构出适合本国国情的分工和协调体系从而发挥“后发优势”,那么协调的作用应该占到相当比例。但即便如此,政府的协调仍然是要保证发挥市场协作的作用,因为想掌握整个社会组织的专业化分工信息是根本不可能的。这里要明确的是,即便考虑了政府在市场上协调的作用,上文所述理论仍然是适用的。

六、对一些争议的解释

上述理论阐述的观点,可用于解释当前一些有争议的问题。

一个问题是,在市场交易费用趋于下降的情况下,为什么19世纪以来企业的规模仍然在扩大呢?这个问题乃针对交易费用理论的逻辑。在假设分工经济、技术条件和制度给定的条件下,是存在这个疑问的。如图2所示,横轴表示时间,纵轴表示单位收益或者单位成本。交易费用理论在假定分工经济带来的单位产品收益不变的情况下比较单位产品交易费用 AC_m 和企业内部单位产品协调成本 AC_e 。十九世纪以来由于 AC_m 小于 AC_e (只有前期较短的时间内 AC_m 大于 AC_e),由此研究者便提出了这个疑问。根据前文所述,这实际上是交易成本理论本身的片面性造成的。要对企业的规模作出决策,必须要考虑分工、技术和制度的演变。图2考虑了社会分工经济带来的单位产品收益 AR_m 和企业内部分工经济带来的单位产品收益 AR_e ,由于 AR_e 大于 AR_m ,这样就不容易做出企业规模的决策。如果加上企业核心能力的提升、市场制度的不确定性、市场制度风险以及市场分工的不完备性等带来的效应,应该就可以解释企业规模扩大的问题。另外,企业规模大小问题不能仅仅根据企业

资产总额、员工数和销售额等绝对数来确定,企业规模大小是一个相对于市场大小来说的,19世纪以来市场范围和规模也与日俱增,因此我们在讨论企业规模大小的时候应该谨慎一些。

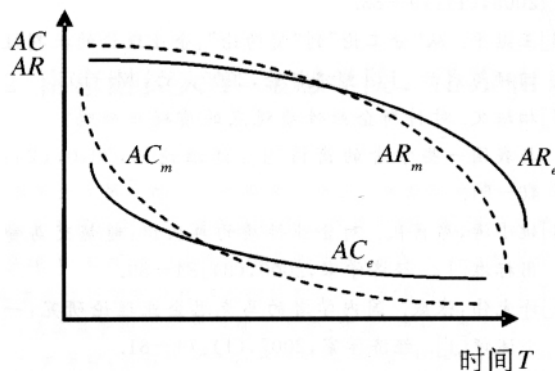


图2 企业规模演化图

另一个问题是,有研究者认为企业所取代的并不是市场,而是单干、个体劳动、个体生产者或作坊。笔者认为,首先,从企业的起源来说,这里的“单干”、“个体劳动”、“个体生产者”、“个体作坊”指的应该就是家庭组织。企业取代单干、个体劳动或者个体生产者和作坊等本质上不属于取代问题,而是演化问题,其实是在分工、协作、技术和制度发展到一定程度条件下组织创新问题。替代讲的是共时的概念,组织创新讲的是历时或者演化的概念,不是替代关系。其次,企业产生以后就企业的发展来说,如果认为企业取代的是“单干”、“个体劳动”、“个体生产者”、“个体作坊”,那就意味着这些研究者把企业的性质看作是单一生产性的,忽视了企业的组织性,未免有失偏颇。

参考文献

- [1]黄凯南,黄少安. 企业的性质:契约理论和演化理论
的比较和融合[J]. 求索,2008,(4):1-5.
- [2]许秋起,刘春梅. 企业性质问题新解——一种基于演
进论的视角[J]. 云南社会科学,2007,(5):84-88.
- [3]陈敬贵. 企业性质的演化经济学解释——基于对正
统经济学解释基础的批判[J]. 经济问题,2005,(2):
5-7.

- [4]曹正汉. 寻求对企业性质的完整解释:市场分工的不完备性与企业的功能[J]. 经济研究,1997,(7):72-79.
- [5]肖卫平. “企业契约论”的局限性[J]. 经济学家,2005,(1):79-83.
- [6]王继平. 从“分工论”到“契约论”:企业理论的批判性回顾与启示[J]. 经济评论,2005,(3):97-102.
- [7]柏培文. 对科斯企业性质观点的质疑正确吗?——与我国一些学者的商榷[J]. 江淮论坛,2010,(2):46-51.
- [8]姚小涛,席酉民. 对企业性质的再认识:超越交易费用标准[J]. 经济学家,2000,(3):84-89.
- [9]许光伟,张威. 国内学者的马克思企业理论研究:一个述评[J]. 经济学家,2007,(1):74-81.
- [10]郝臣. 基于马克思主义观点的企业理论评析[J]. 经济学家,2005,(3):9-13.
- [11]赵平,骆宇俭. 论企业性质的二重性[J]. 经济评论,2000,(3):32-36.
- [12]李琼. 企业的性质和起源研究[M]. 兰州:兰州大学出版社,2006.
- [13]林金忠. 企业组织的经济学分析[M]. 北京:商务印书馆,2006.
- [14]马克思. 资本论(第一卷)[M]. 北京:人民出版社,2004.
- [15]陈郁. 企业制度与市场组织:交易费用经济学文选[M]. 上海:格致出版社,2009.
- [16]芮明杰,钱平凡. 再造流程[M]. 杭州:浙江人民出版社,1997.
- [17](澳)杨小凯,黄有光. 专业化与经济组织——一种新型古典微观经济学框架[M]. 张玉刚译. 北京:经济科学出版社,1999.
- [18](美)科斯(Coase, Ronald H.). 论生产的制度结构[M]. 盛洪,陈郁译. 上海:三联书店上海分店,1994.
- [19](美)小艾尔弗雷德·D. 钱德勒. 看得见的手:美国企业的管理革命[M]. 重武译. 北京:商务印书馆,1987.
- [20]Knight, Frank. Risk, Uncertainty and Profit [M]. New York: A. M. Kelley,1921.
- [21]Coase, Ronald. H. The Nature of the Firm [J]. Economica,1994,(4):386-405.
- [22]Oliver Williamson. Markets and Hierarchies [M]. New York: Free Press, 1975.
- [23]Oliver Wiliamson. The Economic Institution of Capitalism[M]. New York: Free Press, 1985.
- [24]Hodgson & Knudsen. Firm-Specific Learning and the Nature of the Firm: Why Transaction Costs May Provide an Incomplete Explanation[R]. Working paper on the Business School, University of Hertfordshire, 2004.
- [25]Witt, Ulrich. Imagination and leadership: The neglected D in ension of an evolutionary theory of the firm [J]. Journal of Economic Behavior and Organization, 1998, 35, 161-177.

Discussion on Theoretical Issues of Division of Labor, Coordination and Nature in Enterprises

YAO Shu-jie

(Institute of Economics, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: An enterprise is a personalized entity organization which achieves production by division of labor, collaboration and coordination. And it is the unification of productiveness and organization. The driving force of origin and development is possibly originated from the pressure of survival at first. And then is the desire of pursuing economic interest of division of labor. An enterprise is directly originated from the difficulties of social collaboration. And in essence, it is the organization and innovation under the condition of certain division of labor, technology and system. The function mechanism is the interaction and interactive transformation of division of labor and coordination inside and among the enterprises. The border of enterprise is nothing but differentiation and integration of organizations

Key words: division of labor; coordination; enterprise organization

责任编辑 杨萍