

企业组织结构知识 决定因素的一个理论追述

李卫东

摘要: 企业组织结构的具体形式从较浅的层次取决于资产的专用性、团队产出的不可分性以及要素所有者的有限责任,这三个要素从更深的层次取决于风险和不确定性,而风险和不确定性从根本上取决于知识的可传递性。所以企业的组织结构的具体形式从根本上取决于知识的可传递性和知识的功能种类。

关键词: 企业组织结构 交易费用 知识的可传递性 知识功能类别

我们知道企业组织结构的发展经历了直线职能式、分块部门式、矩阵式、网络式以及正在走向的虚拟网络式等阶段,与此相应企业组织结构的核心——治理结构也经历了个人业主制、合伙制、有限责任公司、股份公司等。按照 Cheung (1983)的观点,客观上企业的组织结构处于完全竞争的市场与绝对科层管理的企业之间的一系列形式。那么企业为什么会采取这样多种不同的组织结构形式?企业组织结构演变发展的内在规律究竟是什么,我们据此如何预测企业组织结构进一步演变的方向?本文通过对有关企业组织结构的主要理论进行系统考察,探究这些理论的前提、结论及其内在逻辑的知识基础,从而说明企业组织结构形式的根本决定因素是知识的类型及其分布状态。

一、对古典经济学家有关论述的考察

由于分工促进了生产力的发展,生产力的发展促进了知识的分工,从而引起了处于不同工作领域,从事不同业务社会主体之间沟通的困难或者说交易成本的增加,对此亚当·斯密(Adam Smith, 1776)早有精彩论述。他通过大量的和长期的观察发现劳动生产力的极大改善,以及劳动技能、熟练程度和判断力的提高,似乎都是劳动分工的结果。其原因主要是:第一,分工使各个个人工作的熟练程度得到提高;第二,分工可以节省在转换工种过程中损失的时间;第三,分工促使大量机器得以发明从而便利和节约了劳动力,使一个人能做许多人的工作。接着斯密从教育的角度论述了劳动分工对知识的影响,进而对企业内组织结构的影响。他说,在劳动分工过程中,绝大部分靠劳动谋生的人,即大部分人口,他们的职业局限于几个常常为一到两个非常简单的操作上。由于大部分人的知识必然形成于日常工作中,所以,毕生进行结果相同或相近的几个简单操作的人,没有机会运用自己的知识或施展自己的发明才能去寻找消除困难的捷径,因为困难永远不会出现。因此他们必然会变得愚昧无知。从而产生了个人间沟通或交易的困难,也就使专门从事管理协调工作的人的存在成为必要,因为这些人经过长期从事管理工作,其知识达到了相当的积累,成为一个专业于管理的阶层。我们可以看出斯密已经注意到了劳动者所具有知识的不同对企业内组织结构形成的影响,但斯密没有对企业内知识进行分类,并在此基础上讨论不同知识间的关系对企业组织结构演变的影响。

二、对企业发展史学家钱德勒有关论述的考察

钱德勒(Alfred Chandler, 1977)在考察美国现代企业的兴起时发现,当管理协调能够比市场机制的协调带来更大的生产力,更低的成本和更高的利润时,现代多单位的工商企业就取代了传统的小企业;内部化许多经营单位的活动于一个企业内所具有的优势,要等到建立起管理层级制以后才能实现;当经济活动规模使管理协调比市场协调更有效率和更有利可图时,现代工商企业才首次在历史上出现;管理阶层制一旦形成并有效地实现了管理协调功能后,层级本身也就变成了持久性权利和持续成长的源泉;随着多个单位的工商企业在规模和经营多样化方面的发展,随着经理变得愈益职业化,企业的管理开始和它的所有者相分离;在做出决策时,职业经理人员更偏好能促使企业长期稳定和成长的政策,而不是能最大化当期利润的政策;随着大企业的成长及其对主要经济部门的控制,他们改变了这些部门乃至整个经济的基本结构。

钱德勒以上观点的核心是,现代大型工商企业的兴起是由于其能够比古典企业带来更大的管理效率。而这种管理效率优势的获得和保持,完全依赖于大批专门从事经营管理的职业经理的形成并介入,职业经理在企业中从所有者那里获得拥有越来越多的权利并最终形成了一个较为稳定的科层结构。然而职业经理与企业所有者之间存在的利益不一致又要求这一科层结构去平衡他们之间的关系。也就是说现代工商企业这种企业组织的出现和发展完全取决于职业经理这只“看得见的手”。然而我们不仅要问为什么职业经理的形成能够起到如此巨大的作用呢?其实从钱德勒对美国企业发展历史的分析中还是可以找到原因的,那就是职业经理由于分工和专业化作用而具有了企业所有者所不能够具有的知识 and 经验,正是这种社会专有知识的形成才导致了现代企业具有远高于古典企业的管理效率,且这种效率进一步导致了企业生产水平的提高。另外企业所有者为了尽量避免职业经理的机会主义采取了科层制这种企业组织结构形式,这又是为什么呢?因为科层制可以使企业主只对其下级进行观察和度量,并尽量多地掌握其下级的知识和经验以便于经营决策,从而避免其对下下一级以至于更下一级等等经理的知识和经验的掌握和学习。所以我们说科层制这种企业组织形式是企业所有者延长其认知能力,避免其对经营者相关知识缺乏的最有效的一个手段。而企业所有者之所以这样

做也主要是因为经理人员的知识和经验是难以标准化并在企业内广泛传播的。

所以我们可以将现代企业组织结构的出现概括为:职业经理的专有知识和经验是现代企业组织结构形式高效率的前提。同时,由于专有知识的难于传递性,要求企业所有者采取科层制,这种最为有效的获得职业经理相关知识从而对其进行度量和考核的企业组织结构形式。

三、对现代企业理论有关论述的考察

现代企业理论主要包括企业理论和委托代理理论,其共同基础是交易费用理论。这两个理论认为企业就是由各级委托人与各级代理人之间签订的委托代理契约链所组成的一面契约网。由于契约的不完整性导致企业的剩余控制权与剩余索取权应该在缔约人之间将两者对称地分配,即谁拥有剩余控制权谁就应该拥有相应的剩余索取权,据此形成了整个企业的组织结构形式。具体分析对象表现为威廉姆森(Oliver Williamson, 1979)所提出的“资产专用性”^①,奈特(Knight, 1921)的“风险承担”^②,阿尔钦(Aldrich)与德姆塞茨(Demsetz, 1972)的“特异性”和“不可分割性”^③,Leland与Pyle(1977)的“资本家的赌注”^④,Eswaran与Kotwal(1989)的“产出的不确定性和资本家的有限责任”^⑤和张维迎(1995)的“控制权与索取权配置的状态依存性”^⑥等。

我们认为,威廉姆森所讲的由于“资产专用性”所导致机会主义行为其根本原因是,拥有该类资产的缔约人对其缔约者的行为缺少对称且完整的知识所致,如果该资产拥有者在事前就能够全面掌握机会主义者事后的行为知识,那么他事前就可以向可能的机会主义者收取相应的机会主义风险贴水。所以问题的关键还是对企业各主体行为知识不能掌握。奈特的“风险承担”和Eswaran与Kotwal的“产出的不确定性和资本家的有限责任”所指的都是由于对外部环境缺少相应知识而导致的的机会主义行为,也就是说如果企业的各个主体以致于社会对企业经营的外部环境有充分的知识,那么对剩余控制权的分配只能按照各要素的功能去执行,对剩余索取权的分配只能按照要素的边际贡献去执行。至于阿尔钦和德姆塞茨的“特异性”和“不可分割性”和张维迎的“控制权与索取权配置的状态依存性”都是由于缔约人对体现于工作任务中的各自的知识彼此缺乏了解所致。如果在阿尔钦和德姆塞茨的团队中,团队成员对彼此在任务中的投入以及边际贡献都一清二楚,那么就根本用不着另外一个外在的人监督团队成员的投入以确定对他们的贡献了。如果说需要一个外在的监督者,那这个监督者也只能起到利用其专业知识进行工作协调的作用。如果缔约各方都能够准确完整地掌握各自的与工作任务相关的知识,彼此之间就不会存在由于机会主义而导致的风险和剩余的不可观察控制的不确定性,也就不会有在成员之间按照所承担的风险和不确定性进行权利和收益的对称配比这一必要了。

所以笔者认为,风险、不确定性以及由此导致的交易费用的本质或根本决定因素就是对缔约人和企业外部环境的无知,那么根据交易费用而确定企业的组织结构的形式事实上就是根据知识的特征和分布情况对企业的组织结构形式进行权衡。不同的知识特征及其分布情况决定着不同的企业组织结构形式。

四、对企业组织结构知识论的考察

1. 经济学家哈耶克(Friedrich Hayek)的有关论述。哈耶克(1945)第一个意识到了知识对企业组织结构的重要性。他很早就指出了新古典经济学信息完全假设的致命弱点,认为

一个合理的经济秩序问题的特点恰恰是由于这样一个事实决定的:我们必须使用的关于环境的知识从来就不是以一种集中的或一体化的形式存在的,而是以由不同的人拥有的、分散分布的、不完全的,并且常常是相互矛盾的知识的形式存在的。因此,社会的经济问题并不仅仅是一个如何配置给定资源的问题,而是一个如何能最好地把社会中任何一个成员都知道的资源用于资源的相对重要的只有这些人才知道的目的的问题。接着哈耶克指出人们赖以做出计划的知识,在人们之间的各种传递方式,对于解释经济过程的任何理论来说,都是个关键的问题,即如何最好地利用在开始时分散于所有个人之间的知识的问题。在所有的社会体制中,有效率的体制主要取决于在哪一种体制中现有的知识能被更有效地利用;而这又取决于我们能更成功地把所有应该利用的、最初分散于许多人中的知识交给一个中央处理机构处理,还是能成功地把这些个人所具有的知识在个人需要他们的时候,传递给他们,以使他们能够调整自己的计划,并与其人的计划相适应。最后他得出结论:最终决策必须由那些熟悉具体环境、直接了解有关变化和为适应这些变化马上可以获得资源的人做出。我们不能通过把所有的知识传递给一个中央委员会,在综合了所有知识后,由他发出命令的方式解决问题,我们还需要将相应知识分散于“现场的人”,但要使现场人有效决策,他应该拥有多少知识呢?事实上与他有关的知识非常多,对他来说重要的是,和他也许要的其他东西(这里指知识)相比,买到这一切是多么的难;或者,他生产或使用的各种东西的需求是多么的迫切,亦即他所关心的只是各种东西的相对重要性问题——价格问题。通过以上叙述,我们可以看出哈耶克已经注意到了知识的分布与企业决策权的配比问题,亦即企业的组织结构与知识的关系,此其一;其二他也注意到了可传递知识与“环境知识”对组织决策的不同作用。

2. Michael Jensen与William Meckling(1976a, 1976b, 1979)的论述。只有他们才首次较为全面系统地探讨分析了不同知识与企业组织结构的相互关系,可以说他们的相关文献是利用新古典方法对知识与企业组织关系进行探讨的典范。他们首先将知识分为一般知识、专门知识以及集中的知识。专门知识是指在代理人之间转换成本很高的知识,一般知识是转换成本较低的知识,集中的知识是指通过集中和分析特定环境(通过时间或地位、收入、教育、年龄等环境因素)产生的知识,对于决策来说,也是非常重要的信息;集中的知识还包括生活中一点一滴积累的知识。接着他们谈到了人的认知和智力的限制因素,即March和Simon(1958)所谓的“有限理性”,亦即人脑存储、处理、传输和获得知识是成本极高的行为。人类知识的有限性是指在某一时空上,知识是既定的,并且依赖于技术的状况。第二个局限性是指对每一个人而言由其生理的有限性引起的。最为要紧的是他们深刻地认识到了知识转化的巨大成本,无论个人处于企业的哪一个层级,一方面给企业与企业带来绝大部分成本(无论是个人的身心痛苦还是给企业带来的浪费损失)的行为是决策,而决策依赖于人所掌握的知识量;另一方面知识转换涉及人的大脑的存储和处理能力,以及输入输出信息的能力,知识的转换不是瞬间发生的,他需要人们花费大量的时间与精力,即所谓的知识的转换成本。

为了通过对比说明企业内组织结构的形成机制,他们首先分析了市场上商品的决策权利与控制权利的有效配置过程。他们认为商品本质上是一个权利束,它包括所有权、转让权(转让权包括出售或转让所有权的权利和通过转让获得收益的权利)。转让权不仅仅是交易的必要条件,而且是市场和

制度设计的基础,通过转让权,市场把知识和决策权对应起来。转让权解决了权利的分配问题:在交换过程中通过行为最大化的个人,权利的购买和出售会使知识和决策权得到匹配;自愿交易保证了决策权由那些高效利用其价值的人获得,因为这些人拥有专门的知识,从而具有充分运用权利的能力。转让权解决了控制问题:通过使决策权和其作为资本所具有的价值相匹配,转让权既可为单个决策者提供绩效度量,又可为他提供奖励和惩罚措施,以激励他有效地使用其决策权。让渡权利的市场价格揭示出,在可供选择的用途中,财产价值对于权利的现在所有者和潜在所有者没有什么不同。当资源能够产生未来收益流或消费服务时,并且在这些权利可以转让的场合,价格表示这些预期流的所有权的现值。这种资本化了的的价值在控制人的行动方面有两个作用:(1)对于有权决定如何使用资产或产权的当事人,他们起了度量绩效的作用;(2)对于权利所有者的决策后果,他们提供了相应的奖励或惩罚。

在以上分析的基础上,他们提出了一个企业组织结构决定的一般模式:企业内组织结构的运行成本=由于集权所致的获取信息的费用+由于分权所致的委托和代理人之间目标冲突带来的费用,有效的组织结构取决于由分权决定的边际信息获取费等于边际目标冲突费。最后他们提出一个企业内组织结构实现与市场转让权相应职能的博弈原则:(1)在整个组织中,将决策权分配给代理人的制度;(2)创立一个控制体系用于:①度量绩效,②确定绩效度量与奖惩之间的关系。

Jensen与Mickling的深刻之处在于沿着哈耶克的分析思路从市场与企业之间转让权利实现途径的不同来论述企业组织结构与知识之间的关系,并引进了与此相关的成本费用分析,尽管其对知识做了分类,并讨论了不同知识对企业治理结构的影响,但是其没有将知识的分类及各类知识的不同作用作为分析的重点,所以他们最终也未能够构建一个以知识为基础的理论。

3. 日本企业管理学家 Nonaka和 Konno的相关论述。Nonaka和 Konno(1998 1998)首次将人们赖以工作的知识分为隐性知识和显性知识。其中隐性知识是难以表达和传递的知识,显性知识是易于表达和传递的知识。企业的正常运营依赖于隐性知识到隐性知识、隐性知识到显性知识、显性知识到隐性知识以及显性知识到显性知识的顺利转化。在以上四个转化过程中,前三个转化最难实现而且最难控制和度量,第四个转化易于实现而且易于控制和度量。与此相对应,企业的各级控制权应赋予那些掌握较多隐性知识并在以上前三个转化中起关键作用的资本所有者(包括人力资本和非人力资本)。我们认为,隐性知识和显性知识的划分在相当大的程度上抓住了信息不对称、不完全、风险和不确定性以及由此导致的机会主义和交易费用的本质。也就是说,如果知识全部是显性知识,那么所谓的风险和交易费用就不会存在,由此导致企业也就不会有剩余控制权以及剩余索取权的存在,从而在科斯的角度的企业本身的存在也就没有了意义。所以我们认为隐性知识和显性知识的提出以及它们之间的转化机制深刻地揭示了企业组织结构的本质。

五、对以上理论的分析与评价

以上是我们能够检索到的有关知识与企业组织的所有文献中的相关观点,我们可以从历史宏观与企业微观的角度对以上观点再次总结。宏观上,诺思(Douglas North)讨论了人类社会有史以来的制度变迁,认为是由于社会生产要素的相对价格的变化导致了与此相关各种组织的交易费用的变

化,而后由交易费用决定了历史上各类社会组织的竞争性替代。综观其全文,这里的社会生产要素价格的相对变化就是由于社会分工引起的不断积累的知识分工所导致的。钱德勒研究了美国企业制度的整个发展过程,得出了与诺思相似的观点,即美国现代企业中经理阶层的兴起也是由于社会知识分工所引起的在层级制下由多个单位合并到一起所致的高收益而产生的。斯密敏锐地观测到社会生产力的巨大发展源于社会分工,而社会分工的积累导致了专业于某一领域的个人对其他领域的无知,从而产生了协调不同领域个人工作的必要。微观上,科斯的发现价格的费用、签订契约的费用以及执行契约的费用等等契约的不完整性的根本原因就是知识分工导致的交易的困难;威廉姆森的资产专用性所导致的机会主义行为,和阿尔钦、德姆塞茨所讲的团队契约的“特异性”与度量的“不可分性”以及奈特的企业家面临的“不确定性”,同样是一个知识分布的问题。在综述相关文献的基础上,张维迎构建的企业组织的一般模型中的核心变量中,财富是为了发送知识的信号,风险只是对未来的无知,能力也同样是个人所掌握的知识的一个函数。哈耶克专门而且明确地指出知识应与决策权相匹配,Jensen与Mickling在哈耶克的基础上加进了成本费用的分析。总之,知识的分工既是社会生产极大发展的原动力,又是社会交易成本不断增长的原动力,从而也是社会组织特别是企业组织发展演变的原动力。

六、结论

笔者认为“专用性”、“不可分性”、“有限责任”、“资本家的赌注”、“权利的状态依存性”是最为浅层的因素,由它们直接决定企业的治理结构和组织结构形式;以上这些最浅层的因素是由交易费用、风险、不确定性决定的,也就是说交易费用、风险、不确定性是决定企业组织结构的更深一层的原因;而交易费用、风险、不确定性又是由企业内知识的种类及其分布状况决定的,也就是说知识的种类及其分布是决定企业组织结构的根本原因。

知识从两个方面决定了企业的组织结构。从知识的可传递性来看,谁拥有隐性知识以及所拥有的隐性知识越多,谁就应该拥有而且应该拥有越多的企业剩余权利;相应地,拥有显性知识的所有者只能按照要素的边际贡献参加企业收入分配。从知识的功能上来看,拥有而且更多拥有关于生产、技术等物的方面的知识的要素所有者应该从事而且应该更多地从事具体业务方面的工作;相应地,拥有而且更多拥有有关人的方面的知识的要素所有者应该从事而且应该更多地从事人际协调等管理方面的工作。

所以笔者认为知识的可传递性决定了企业剩余控制权与剩余索取权的分配情况,知识的功能类别决定了企业内职业和职务的分配情况,由此二者共同决定了企业的组织结构的具体形式。而且随着社会的进步和知识的进一步分工,知识的功能类别会进一步增加,知识的可传递性会进一步降低,从而导致企业的组织结构的具体形式将会日趋扁平化、柔性化和虚拟化。

注释:

①是指由于所有者所拥有的资产难于转作他用,从而被合作对象的机会主义行为所威胁对其进行租金“剥削”。

②是指由于企业家敢于承担经营风险,故应将企业的控制权和索取权交给他。

③特异性是指团队成员与外部监督人之间监督与被监督的关系,不可分割性是指从团队共同产出中难以度量个人的边际贡献。

④是指资本家的原始投资可以作为其承担风险的抵押物,因而

他应该拥有控制权和所有权

⑤是指由于受不确定性因素的影响以及企业家对只以投入企业的资产向企业其他缔约人以及社会承担责任所导致的企业家只承担部分风险责任

⑥是指缔约人谁承担风险以及由谁导致的契约不完整性就由谁承担相应的剩余控制权和剩余索取权,以形成一个更有效的激励和约束机制

参考文献:

1. Adam Smith, 1776. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Edited by Edwin Cannan in 1937, Published by Modern Library Edition, New York.
2. Alchian, Armen. A. & Demsetz, Harold, 1972. Production, Information Costs, and Economic Organization. American Economic Review, 62 777- 795.
3. Chandler, A., 1977. The Visible Hand. Cambridge MA Harvard University Press.
4. Cheung Steven, 1983. The Contractual Nature of the Firm, Journal of Law and Economics, 26 1- 21.
5. Eswaran, M. & Kotwal, A., 1989. Why Are Capitalists the Bosses. Economic Journal, 99 162- 176.
6. Hayek, F. A., 1945. The Use of Knowledge in Society. The American Economic Review, 35 519- 530.
7. Jensen, M. C. & Meckling, W. H., 1976a. Can the Corporation Survive. Center for Research in Government Policy and Business Working Paper No. PPS 76- 4, Rochester, New York University of Rochester.
8. Jensen, M. C. & Meckling, W. H., 1976b, Theory of the Firm Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. Journal of Financial Economics, 3 305- 360.
9. Jensen, M. C. & Meckling, W. H., 1979. Rights and Production Functions An Application to Labor- managed Firms and Co- determination. Journal of Business, 52 469- 506.
10. Knight, Frank, 1921. Risk, Uncertainty and Profit. London The London School of Economics and Political Science.
11. Leland, H & Pyle D., 1977. Information Asymmetry, Financial Structure, and Financial Intermediation, Journal of

finance, 32 371- 388.

12. March, J. G. and Simon, H. A., 1958. Organizations. New York Wiley.

13. Nonaka, I., & Konno, N., 1998. The Concept of 'Ba': Building a Foundation for Knowledge Creation. California Management Review 40 40- 54.

14. Nonaka, I. & Reinmoeller, P., 1998. Management Focus: The Art of Knowledge Systems to Capitalize on Market Knowledge. European Management Journal, 16 673- 684.

15. Williamson, O., 1979. Transaction- cost Economics: The Governance of Contractual Relations. Journal of Law and Economics, 22 233- 261.

16. 瑞·拉斯·沃因·汉斯·韦坎德主编《契约经济学》,中文版,北京,经济科学出版社,1999

17. 路易斯·普特曼·兰德尔·克罗茨纳编:《企业的经济性质》,中文版,上海,上海财经大学出版社,2000

18. 陈郁编:《所有权、控制权与激励——代理经济学文选》,上海,上海三联书店,上海人民出版社,1998

19. 陈郁编:《企业制度与市场组织——交易费用经济学文选》,上海,上海三联书店,上海人民出版社,1996

20. 张维迎:《企业理论与中国企业改革》,北京,北京大学出版社,1999

21. 张维迎:《企业的企业家——契约理论》,上海,上海三联书店,上海人民出版社,1995

22. 姚小涛、席酉民:《对企业性质的再认识》,载《经济学家》,2000(3)

23. 姚晓霞:《现代企业组织结构发展趋势》,载《工业企业管理》,1998(10)

24. 陈佳贵、杜莹芬:《企业经济学的形成与发展》,载《经济研究》,1999(1)

25. 丁栋虹:《对企业性质研究的一个总结性诠释》,载《经济学动态》,1999(1)

(作者单位:厦门大学管理学院 厦门 361005)
(责任编辑: N)

(上接第 102页)合理性后,分工的不确定性和绩效考核费用便急剧减小。只要企业认为这种“成熟”的中间产品的分离对企业有利,就可以利用外包的方式交由企业以外的生产者生产。这种双边垄断格局只是形式上的,企业因为拥有可以自己生产的选择而不会受到中间产品供方的威胁。

中间产品为什么有一个从企业内部分离出来的趋势,仅仅是利益的驱使而已。企业成立之初,确定了最优的劳动者人数 K^* 和组织租金 $R(K^*)$ 。显然,组织租金会随着中间产品的分离而增加。原因是企业内的劳动者是按参与条件支付的,等于独立生产者的收入水平,而中间产品的价格只需按独立生产者的收入水平支付。所以,在忽略市场买卖中间产品费用的情况下,无论中间产品分离与否,企业的劳动者成本加上外购中间产品的费用之和都不会变化。可是企业的管理成本却会改变,因为企业内部的劳动者人数变了。只要 $dM/dK > 0$,随着企业内劳动者数目的减少,管理的费用就会降低,所有者的收益也会增加。

企业与市场的关系不是一种你进我退式的可逆的替代关系,而是在时间方向上单向演进的不可逆关系。新的分工总是在企业的内部形成,随着时间的推移而成熟,市场竞争再迫使企业将其分离出来交给市场,让企业只能从新的分工中获得“组织租金”。企业是在市场已经实现的分工的“边缘”再将纵向分工向前推进一步,并不断将企业内部的分工分离给市场,然后再向新的分工领域推进。只要产品体系在不断地更新更替,产品和工艺创新就会不断地创造对企业的需求。因此,在竞争性的市场中,一旦有了企业的存在,分工就

会自动地向纵深不断地推进。

注释:

①② 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》,中文版,上卷,5 9页,北京,商务印书馆,1981

③⑥ 科斯:《企业的性质》(1937),见《企业、市场与法律》,中文版,12 9页,上海,上海三联书店,1990

④ 参见杨小凯:《经济学原理》,中文版,224页,北京,中国社会科学出版社,1998

⑤ 科斯认为的交易费用主要有:其一,“通过价格机制‘组织’生产的最明显成本就是所有发现相对价格的工作”;其二,“市场上发生的每一笔交易的谈判和签约的费用也必须考虑在内”。参见科斯:《企业的性质》(1937),见《企业、市场与法律》,6页,上海,上海三联书店,1990

参考文献:

1. 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》,中文版,上卷,北京,商务印书馆,1981

2. R·H·科斯:《企业的性质》,见《企业、市场与法律》,中文版,上海,上海三联书店,1990

3. 杨小凯 黄有光:《专业化与经济组织——一种新兴古典微观经济学框架》,中文版,北京,经济科学出版社,1999

4. 杨小凯:《经济学原理》,中文版,北京,中国社会科学出版社,1998

5. 盛洪:《分工与交易》,上海,上海三联书店 上海人民出版社,1994

(作者单位:中山大学岭南学院经济学系 广州 510275)
(责任编辑: Q)