

激励方向与组织选择^{*}

——一个人力资本控制权的分析框架

向静林 邱泽奇

提 要: 交易成本经济学和新产权经济学在分析组织选择问题时, 都隐含地假定不同组织形式生产出来的产品是相同的。本文提出一个人力资本的控制权理论框架, 指出不同组织形式之间的重要差异在于人力资本的剩余控制权分布不同, 这种差异内含一个假设即对于人力资本的不同激励方向, 可能带来不同的产品组合。进而, 本文以不同剩余控制权分布对目标产品和创意产品的不同激励效应为例, 阐释这一理论框架, 探索了三个关键机制: 注意力分配机制、信息沟通机制和评价反馈机制。人力资本的控制权理论为组织选择议题提供了另一种分析视角, 即组织选择有必要考虑组织形式与激励方向之间的匹配性。

关键词: 组织形式 人力资本 控制权分布 激励方向 组织选择

一、问题的提出

科斯在《企业的性质》中第一次提出了组织选择问题。在他看来, 企业和市场是两种不同的可以相互替代的组织形式或经济制度, 替代的关键在于节省交易成本; 当通过企业和市场组织间一笔交易的交易成本相同时, 二者之间的边界就会形成。科斯强调了在组织选择或制度选择中对交易费用权衡的重要性 (陈郁, 2009: 1)。

科斯之后, 通过引入有限理性和机会主义行为假定, 以及不确定性、交易频率和资产专用性等维度, 威廉姆森 (Williamson, 1975, 1985) 将不同的交易类型与相

^{*} 特别感谢刘世定教授在本文写作和修改过程中提供的诸多宝贵意见, 同时感谢陈介玄、徐伟杰、曹正汉、刘能、李春玲、王水雄、张翔、田凯、练宏、任敏、宋庆宇、林雪霏、黄金、袁倩、刘凌旗、周翼虎、史普原、张惠强、狄雷、翟宇航、张树沁等对于文章修改提供的建议和帮助。文责自负。

应的治理结构匹配，使从交易成本分析组织选择时更为具体。张五常（Cheung, 1983）则认为企业对市场的替代不过是一种合约（要素市场合约）对另外一种合约（产品市场合约）的替代^①，二者之间没有本质差异。合约选择的决定因素是交易成本。这一方面强调了不同组织形式在合约本质上的共性，另一方面又引出了不同组织形式之差异究竟何在的问题。^②

仔细考察交易成本经济学的理论逻辑，不难发现，它是在不同组织形式生产收益相同的假定之下讨论组织选择问题的。这一假定也受到了经济学家的关注。诺思（2008：40-41）在肯定交易成本理论的贡献时指出，“交易成本理论之所以必不可少，是因为在普遍短缺因而竞争的条件下，比较有效的经济组织形式在其他情况相同的条件下将取代效率较低的组织形式……组织形式的选择，受制于一定量的产出所需资源的相对量。”另外，诺思（1992：45）也指出，在企业的性质问题上，阿尔钦和德姆塞茨“着重强调协同生产的生产收益，而这一点是科斯所忽视的”。

迪屈奇（2000）则更为明确地指出交易成本经济学对生产收益的忽视。他写道，“最重要的一点是，把效益从正统的交易成本分析中排除……简而言之，正统的交易成本经济学必须建立在其余情况相同这种假设的基础之上”，“（交易成本经济学）可能只是半边理论，因为从资源配置而产生的任何效益都从分析中被省略掉了……一种组织形式——而不是另一种组织形式——的适合性，不一定取决于交易成本，毋宁说取决于以市场为基础的——而不是公司内部的——资源配置所取得的不同效益”。

值得指出的是，这些学者都意识到了交易成本经济学的局限性，却没有在实质上突破科斯的思路。原因在于，即使引入了生产收益，组织选择也只需要比较单位

① 关于张五常的这一观点，张维迎（1994，1995）认为是对现代企业理论的重要贡献，周其仁（1996）认为科斯在1937年早已提到。

② 关于“组织形式”，不同学科的界定不同。新制度经济学的组织模式（Mode of Organization）（Williamson, 1979）和组织的形式（Organizational Form）（张维迎，1995）概念与其他组织理论中的组织形式（Organizational Form）（Hannan & Freeman, 1977; Romanelli, 1991等）概念存在差异，尽管在中文语境下它们都被译为“组织形式”（陈郁，2009；斯科特、戴维斯，2011）。在新制度经济学的界定中，组织形式是指协调人们经济活动的方式，包括市场、层级制、人际关系网络，等等。另外，在新制度经济学的话语体系中，组织形式、治理结构、合约类型、经济制度等概念常常表达相近的意思，存在交叉使用的情形。本文在新制度经济学的界定下使用组织形式这一概念，本文所讨论的组织选择就是指对于组织形式的选择。

收益的交易成本即可，组织边界也就在两种组织形式追加一个单位收益的边际交易成本相等之处。

与交易成本经济学不同，新产权经济学为组织选择问题提供了另一种思路。在不完全合约理论框架下，指出合约的不完全性使合约规定之外资产使用的决策权（即剩余控制权）配置变得尤为重要。新产权经济学认为，不同组织形式具有不同的剩余控制权分布，会形成不同的激励结构，带来不同的生产收益。因此，组织选择的依据是不同组织形式之生产率的比较。新产权经济学与交易成本经济学的区别之处在于，它同时考虑了组织形式的成本和收益，并且强调了组织形式的激励效应（Hart, 1989; Holmstrom & Roberts, 1998）。

我们认为，交易成本经济学与新产权经济学虽属不同分析思路，却同时隐含了一个假定，即不同组织形式生产的产品是相同的。正是在相同产品的假定之下，交易成本经济学强调不同组织形式的交易成本不同，新产权经济学则指出不同组织形式会有不同的生产效率。问题在于，相同产品的假定是现实的吗？组织选择只需要考虑交易成本或者生产率吗？不同组织形式是否可能带来不同产品？组织选择是否存在其他依据？本文试图论证，不同组织形式内含着对于人力资本的不同激励方向，进而产生不同的产品组合。所以，组织选择也有必要考虑组织形式与激励方向的匹配性。

本文的讨论分为四个部分。第一部分，借鉴不完全合约理论，建构人力资本控制权理论框架，指出不同组织形式的人力资本剩余控制权分布存在差异，差异内含着对于人力资本的不同激励方向；第二部分，将激励方向简化为目标产品和创意产品两个方向，指出不同组织形式（如市场、层级制、人际关系网络）在两个方向上对人力资本的激励效应，并分析其中的关键机制；第三部分，列举理论运用的若干领域，分析不同组织形式对目标产品和创意产品的不同激励效应；第四部分，回到组织选择的研究脉络，强调组织形式与激励方向的匹配关系对组织选择的重要意义。

二、组织形式与激励方向：人力资本的控制权理论

借鉴不完全合约与新产权经济学的思路，我们认为不同组织形式之间最重要的

差异是剩余控制权的分布（即剩余控制权在交易各方之间的配置）不同。^① 如果存在一个剩余控制权分布状况的连续谱，那么不同组织形式就会处于连续谱的不同位置，市场靠近分权的一端，层级制则靠近集权的一端，二者之间是多种多样的混合组织形式。^②

不过，在分析组织选择问题的时候，我们与新产权经济学强调的重点有所不同。新产权经济学强调不同组织形式的物质资产剩余控制权分布差异，认为物质资产的不同剩余控制权分布会形成对于人力资本的不同激励强度；而我们则强调不同组织形式人力资本剩余控制权分布的差异，认为这种差异本身内含着对于人力资本的不同激励方向。

（一）剩余控制权：从非人力资本到人力资本

虽然新产权经济学更为强调物质资产的剩余控制权，但是其剩余控制权概念并不局限于分析物质资产使用问题。原因在于，剩余控制权表示的是合约规定之外资产如何使用的决策权，只要存在合约的不完全性，就会存在剩余控制权，而不论剩余控制权指向的是物质资产还是非物质资产的使用。正如格罗斯曼与哈特（Grossman & Hart, 1986: 717）意识到的：

虽然为了说明由谁拥有哪项资产，我们强调了资产的剩余控制权，但是我们也可以我们的理论来说明行动的剩余权利。特别是，在对行动的剩余控制权进行配置过程中，雇主—雇员关系不同于发包人—承包人关系。雇主—雇员

① 事实上，科斯在1937年的文章中已经意识到合约的不完全性以及不同组织形式的差异。周其仁（1996: 72）将科斯的观点总结为，“企业合约是权利义务条款没有事前完全界定，要素买方有权在合约过程中追加规定的一种特别合约”。可见，科斯的思维中已经包含了不完全合约的两个要点，即合约的不完全性以及事后决定权的配置，而看到了不同组织形式在这两个方面的差异。不过，只是到了格罗斯曼与哈特（Grossman & Hart, 1986）的论文才正式提出不完全合约理论。不完全合约理论明确强调了合约的不完全性以及剩余控制权配置的重要性（哈特，2006），这两点成为区分不同组织形式的关键要素。一些研究更为强调组织形式之间在合约完全性方面的差异，如张维迎（1996）指出，企业与市场的区别主要在于合约的完全性程度不同，虽然不存在绝对意义上的完全合约，但是市场相对于企业而言是一种完全合约，企业则是一种不完全合约。另一些研究则将合约不完全性作为前提，强调不同组织形式在剩余控制权配置上的差异，新产权经济学（Grossman & Hart, 1986; Hart & Moore, 1990）是这方面的代表。

② “集权”和“分权”这对概念常常被用来描述组织内部的权力分配状况。本文将这对概念用于不同组织形式之间剩余控制权分布状况的比较。所谓分权是指剩余控制权更多地由参与交易的资产所有者自己掌握，而集权则是指剩余控制权更多地由合约中的“上级”掌握。

关系的典型特征是：工作岗位的许多具体细节是由雇主自由裁量的，也就是说，雇主拥有很多剩余控制权。在发包人—承包人关系中，工作规定得比较详细，而且承包人一般对未明确规定的行动拥有很多剩余控制权。

上面这段话表明两点：一方面，剩余控制权理论也适用于人力资本，人力资本的剩余控制权体现为对行动的决策权；另一方面，不同组织形式中人力资本的剩余控制权分布是存在差异的，在雇主—雇员关系中，人力资本的剩余控制权更多分布在雇主一边，而在发包人—承包人关系中，人力资本的剩余控制权则更多分布在承包人自己一边。

1. 人力资本的剩余控制权及其特殊性

与非人力资本一样，人力资本的交易合约也是不完全合约，无论是市场合约还是企业合约，都不可能将人力资本使用的一切细节规定清楚。所以，合约规定之外人力资本如何使用的问题取决于剩余控制权的分布状况。与非人力资本不同，人力资本的剩余控制权问题显得更为微妙，这与人力资本的产权特性有关（周其仁，1996）。一方面，人力资本天然属于个人，具有不可分离性，“人的健康、体力、经验、生产知识、技能和其他精神存量的所有权只能不可分地属于其载体，这个载体不但必须是人，而且必须是活生生的个人”；另一方面，“人力资本的运用只可‘激励’而无法‘挤榨’”（周其仁，1996）。所以，即使是在奴隶制下，奴隶主也不可能完全占有和控制奴隶的人力资本（Barzel，1977）。从这个意义上讲，格罗斯曼与哈特（Grossman & Hart，1986）等在论述非人力资本时指出的一方获得控制权就使另一方失去控制权的说法，对于人力资本而言是不适用的。^①可以说，在任何组织形式之下，人力资本所有者都拥有一定程度的剩余控制权，他能够决定自己努力还是偷懒，创新还是守旧，卓越还是平庸，如此等等。当然，这并不意味着人力资本所有者在任何情况下都拥有完全的剩余控制权，当个人放弃部分权利听从他人（如雇主）时，剩余控制权就在一定范围内转移到他人手中了。

2. 人力资本剩余控制权的分布

那么，人力资本的剩余控制权分布在不同组织形式中有何差异呢？格罗斯曼

^① 事实上，在正交易成本的情况下，即使对于非人力资本而言，剩余控制权的分配也不可能是完全的，一方所得即是另一方所失是一种理想状态。

与哈特 (Grossman & Hart, 1986) 的观点在经济学内部存在争议。科斯 (Coase, 1937) 强调企业合约不同于市场合约的特别之处, 即雇主要求雇员所做的细节没有事前在合约中完全阐述, 而是以后由雇主来决定, 雇主可以命令和指挥雇员的活动。阿尔钦和德姆塞茨 (Alchian & Demsetz, 1972) 不同意科斯的观点, 认为企业不可能拥有一切投入要素, 雇主对雇员并没有区别于市场交易的权力, 雇主对于雇员活动的制裁与市场交易双方之间的制裁没有差异。哈特与穆尔 (Hart & Moore, 1990) 对这种争论做了调和, 一方面, 他们吸收阿尔钦和德姆塞茨的观点, 认为企业合约与市场合约在合约形式或制裁性质上没有本质差异; 另一方面, 他们坚持认为, 一个当事人更有可能做另一位当事人所希望的事, 如果他们是处于某种雇佣关系而不是独立的签约者关系, 理由是, 在雇用的情况下, 雇员将来的生计听凭于雇主 (雇主控制了雇员用来工作的资产), 而在独立签约的情况下, 就不会如此。

我们赞同科斯以及哈特等人的观点, 认为人力资本的使用目的、范围和方式的决策权在不同组织形式中有着不同的分布。例如, 市场合约中, 合约规定之外的决策权是掌握在人力资本所有者自己手里, 运用这部分人力资本生产什么、如何生产、为谁生产的决策由人力资本所有者自主做出。企业合约则不同, 合约规定之外的生产细节是由雇主规定的, 虽然人力资本的所有权属于雇员, 但用人力资本来做什么、怎么做的决策权掌握在雇主手中。与此同时, 阿尔钦和德姆塞茨的观点提醒我们, 企业合约中雇主的剩余控制权并不完全, 雇主不可能强迫雇员做任何事情, 雇员也不会接受雇主在所有方面的控制。雇员可以通过多种方式来应对雇主的控制, 例如偷懒、公开抵制或退出合约。雇主的剩余控制权是有限的, 雇员拥有退出权, 这体现了合约的本质 (Coase, 1937; 周其仁, 1996; 张维迎, 2004)。正因为如此, 不同组织形式的剩余控制权分布状况才是不同的。正如韦伯 (2010: 294) 所指出的, “支配关系这个概念也没有排除它可能来自自由契约……。例如雇主在生产过程中制定各种规定、下达命令也是一种支配……。尽管服从于工厂的纪律是‘自愿性’的, 不若服从于军队纪律之‘非自愿性’, 但这并不改变它也是一种支配关系这个事实。”

(二) 剩余控制权分布、人力资本的自由度与激励方向

既然人力资本在不同组织形式下其剩余控制权可能有不同分布, 则这种分布差

异对人力资本就一定存在某种影响，接下来要讨论的激励方向就是其中之一。强调不同组织形式对人力资本激励方向的影响，也正是我们与新产权经济学的核心区别。

如前所述，新产权经济学涉及了人力资本剩余控制权，但侧重的是人力资本剩余控制权的来源，即物质资产的所有权以及物质资产所有权对人力资本投资激励的激励强度。新产权经济学隐含的假定是，人力资本投资的激励来源于物质资产所有权带来的收益，不同组织形式因为物质资产的所有权配置不同，形成对于人力资本的不同激励强度。^① 进一步，无论不同组织形式对于人力资本的激励强度存在多少差异，新产权经济学都隐含地假定不同组织形式之下人力资本所有者将人力资本投向同一个产品，人力资本所有者可以选择的行动空间则在这个产品生产中的努力程度，即努力或者偷懒。

我们强调人力资本剩余控制权分布对于激励方向的影响，即人力资本的不同剩余控制权分布可能激励出不同属性的产品，它区别于新产权经济学在单一激励方向上讨论激励强度。我们认为，人力资本的剩余控制权分布直接影响着对人力资本的激励方向。主要包括以下两层含义：第一，不同剩余控制权分布之下人力资本所有者对人力资本使用的行动自由度存在差异。第二，人力资本所有者的行动自由度，直接影响人力资本的投入方向和使用方式，进而影响到最终生产出来的产品属性。总之，不同组织形式之所以可能激励出不同产品，一个关键的中间环节在于人力资本使用的自由度存在差异。

1. 剩余控制权分布与人力资本的行动自由度

组织形式与行动自由之间的关系，一直是经济学的重要议题。经济学家们不断地在强调市场对自由的重要意义。哈耶克（2012：30）对自由进行了界定，“自由历来指人们按照自己的决定和计划去行动的可能性，与此相反的一种状态是某人不得不屈从于他人的意志，在他人专断的强制下被迫以特定方式去行动或放弃行动。因此，对自由的传统解释是‘不受他人武断意志的支配’。”弗里德曼（2004：16-19）指出，“社会组织的基本问题是如何协调许多人的经济活动……从基本上说，仅有两种方式协调千百万人的经济活动，一个方法是包括使用强制手段的中央指挥，

^① 企业合约中，雇主拥有物质资产的所有权，因此拥有如何使用资产的剩余控制权；雇员依赖于雇主，没有所有权和剩余控制权，所以人力资本投资的激励相对较低。市场合约中，承包人拥有物质资产的所有权，因此拥有如何使用资产的剩余控制权，人力资本的投资激励相对较高。

另一个方法是个人自愿结合的市场方法……经济活动的市场组织的主要特征是：在大多数的活动中，它能避免一人对另一人的干扰……自由意味着一个人不受其他人的强制性的压制，对自由的基本威胁是强制性的权力。”森（2012：20）认为，经济学中熟知的观点是竞争市场能够实现中央集权体制所难以达到的效率，但即使二者的经济效率相同，市场仍然是更好的选择，因为“即使在这两种情况下（分别是自由选择和服从独裁者的命令），一个人按同样的方式、生产同样的商品、最后得到同样的收入而且购买同样的物品，这个人还是会有很好的理由偏好自由选择，而不是服从命令……市场体系的优点绝非仅仅在于它以更高效率产生最终成果的能力。”这些讨论指出了市场与自由之间的密切联系。

从我们的研究角度出发，可以肯定，不论是极权体制的控制，还是理想市场的放任自由，或是处于这两种极端之间的混合状态，不同组织形式中人力资本使用的自由度是不同的。人力资本使用的自由度，集中体现为人力资本所有者在多大程度上拥有对于自身行动方向的选择权，即人力资本所有者是自主选择行动方向还是更多服从他人的命令。正如韦伯（2010：295）所言，“服从的定义是指服从者的行为方向，基本上由命令的内容本身所决定”，当人力资本所有者服从他人命令的时候，其行动方向与自主选择时相比就会受到更大的约束。例如，层级制与市场的差别正在于此，层级制中人力资本所有者的自由度受到更大的限制。

2. 人力资本的自由度与激励方向

我们认为，人力资本的自由度体现在两个方面，即人力资本的投入方向和运用方式。下面，我们将从人力资本的投入方向和运用方式来比较不同剩余控制权分布下人力资本所有者的不同自由度。为便于讨论，将剩余控制权分布处理为分权—集权的相对状态和理想类型。

在分权的组织形式中，由于人力资本的剩余控制权更多地分布在人力资本所有者自己手中，因此，合约规定之外人力资本使用的自由度大。一方面，运用人力资本生产什么的决定由人力资本所有者自己做出，人力资本投入的方向是自由的，人力资本所有者可以尝试往不同的方向努力而不用受到太多的限制。理论上讲，这种情况下人力资本投入的方向是无穷多样的。另一方面，如何运用人力资本来进行生产的决定也由人力资本所有者自己做出，人力资本在某个方向上的具体运用方式是自由的，人力资本所有者可以尝试运用不同的方式来进行生产而不用受到太多的限制。理论上讲，人力资本的运用方式也是多种多样的。

在集权的组织形式中，由于人力资本的剩余控制权更多地分布在他人手中，合约规定之外人力资本使用的自由度会受到他人指令的约束。一方面，运用人力资本来生产什么的决定由他人做出，人力资本投入的方向是被他人给定的。尽管如前所述，人力资本所有者也掌握着一定程度的剩余控制权，但这种控制权更多地体现为对努力程度的控制上，如奴隶制下的奴隶仅可以选择努力或偷懒。这种情况下，人力资本投入的方向受到很大约束。另一方面，如何运用人力资本进行生产的决策主要由他人做出，人力资本的具体运用方式受他人的约束，人力资本所有者只能在有限的方式中进行选择，其控制权体现为对努力程度的控制。

可见，不同剩余控制权分布状况下，人力资本使用的自由度存在着差异。那么，这样的差异会带来什么影响呢？我们认为，不同的自由度会对人力资本产生不同的激励效应。较高的自由度可以激励人力资本在合约规定之外向不同的方向探索，因此，人力资本不仅会投入合约规定的产品生产中，也可能投入合约规定之外的其他产品生产；较高的自由度也会激励人力资本在合约规定之外探索使用不同的方式进行生产，而不仅仅局限于合约规定的生产方式。较低的自由度则将人力资本的投入方向和使用方式局限在狭窄的空间内，难以激励人力资本向合约规定之外的不同方向探索，而是激励人力资本指向合约规定的生产目标以及相应的生产方式，人力资本所有者的选择空间更多地集中在控制努力程度的高低上。由此可知，不同的自由度可能将人力资本所有者往不同的方向激励。所以，人力资本的控制权理论表明，不同组织形式之间最重要的差异是剩余控制权分布不同，不同的剩余控制权分布意味着人力资本使用的不同自由度，而不同的自由度会对人力资本的激励方向也不相同，进而可能带来不同的产品组合。

三、剩余控制权分布对人力资本的激励效应

（一）目标产品与创意产品：激励方向的简化

为了便于分析，我们将组织形式对人力资本的激励方向简化为两种产品类型，即目标产品和创意产品。所谓目标产品，是指采用不同组织形式进行生产所共同指向的、作为生产目标的最终产品。所谓创意产品，则是指不同组织形式在生产目标

产品过程中可能出现的具有创意性质的产品。^① 创意产品是一个广义的界定，它可能是与目标产品直接相关的，也可能与目标产品没有直接关联；可能是新的观念、思维方式等无形产品，也可能是已经融入了创意的有形产品。

之所以将激励方向简化为目标产品和创意产品，是因为这两种产品对于任何一种组织形式而言都至关重要。马奇（March, 1991）的研究表明，组织的资源分配集中于利用（exploitation）和探索（exploration）两类活动，前者是指对已知事物的利用和发展，后者则是指对新知识和未知事物的探索；前者是利用现有的资源最高效率地适应现有的环境，后者则是通过不断地探索创新去适应充满不确定性的未来；前者应对的是当前任务，后者则应对的是长期任务。

通过引入目标产品和创意产品两种产品属性，我们试图表明，不同组织形式在这两个方向上对于人力资本的激励效应存在差异，可能带来不同的产品组合。例如，作为组织形式的两种理想类型，市场和层级制对于目标产品和创意产品的激励效应就可能存在差异。市场通常更有利于对创意产品的激励，而层级制则主要导向目标产品的生产而不利于创意产品的激励；在其他条件相同的情况下，分别采用市场和层级制进行生产，可能带来不同的产品组合。

问题在于，不同组织形式如何可能激励出不同的产品组合？从人力资本的控制权理论出发，如果说人力资本的剩余控制权分布是自变量，目标产品和创意产品构成的产品组合是因变量，为什么人力资本的不同剩余控制权分布可能带来不同的产品组合？为此，本文试图引入人力资本的一个重要维度，即个体的知识运用和知识生产，以分析剩余控制权分布与最终产品组合之间的具体社会机制。概括而言，我们认为，人力资本的不同剩余控制权分布，对分散于个体的知识运用和知识生产形成不同的激励效应中，从而带来目标产品和创意产品的不同组合。

需要指出的是，我们的分析思路与两类重要研究工作存在高度关联，一类是知识管理研究领域的“基于知识的企业理论”（Knowledge-Based Theory of The Firm），另一类是组织创新领域学者们长期关注的组织形式与创新之间的关系研究。在分析之前，我们有必要先讨论本文与这两类研究工作的关系。

^① 创意与创新两个概念存在差异，创意是指富有创造性的思想、意念、观点等，强调的是理念和思维方式的创造性。而创新是指新的观念、流程、产品或服务的产生、接受和实施（Thompson, 1965: 2）。可见，创新比创意的含义更为广泛，创新不仅仅是指创意，还包括技术流程、产品等的创造；创新也不仅仅是思想观念的产生，还涉及创新事物被接受和实施的过程。

1. 组织形式与知识整合

与交易成本经济学和新产权经济学不同，基于知识的企业理论（Demsetz, 1988; Conner, 1991; Kogut & Zander, 1992, 1996; Grant, 1996a, 1996b; Conner & Prahalad, 1996; Madhok, 1996; Nahapiet & Ghoshal, 1998; Nickerson & Zenger, 2004），从知识特性和知识整合的角度出发，考察企业的性质及其与市场组织形式的替代选择问题。这一理论认为，知识分散在个体之中，而企业是一种整合与协调个体知识的组织形式或制度安排；企业之所以存在，是因为一些知识特性（如高转移成本、正外部性等）使得企业比市场能够更有效率地整合与协调分散在个体中的默会知识；层级制的意义在于提高基于知识的组织能力；企业与市场的替代选择，关键在于何者能够提高知识整合效率和生产率。

基于知识的企业理论为组织选择研究提供了一种新的视角，启发我们将组织形式视为整合知识的一种制度安排，通过考察组织形式与知识整合之间的关系来讨论组织选择。然而，问题在于，这一理论虽然关注了不同组织形式在知识整合效率上的差异，却没有关注不同组织形式在知识整合方向上的差别。事实上，这一理论隐含着与交易成本经济学和新产权经济学同样的假定，即不同组织形式生产出来的产品是相同的；有所区别的是，这一理论认为不同组织形式在组织生产过程时的差别不是交易成本或激励强度，而是知识整合的效率。正是在这一关键点上，本文的分析思路与基于知识的企业理论存在差异，本文聚焦于不同组织形式对知识整合方向（而非知识整合效率）的不同影响。

2. 组织形式与创新能力

在组织创新的研究领域中，一些学者长期关注组织形式与创新的关系，尤其是层级制对于创新的负面影响（Thompson, 1965; Hage & Aiken, 1967; Aiken & Hage, 1971; Pierce & Delbecq, 1977; Aiken, Bacharach & French, 1980; Kimberly & Evanisko, 1981; Damanpour, 1991, 1996）。这些研究指出，高生产效率和低创新能力是层级制的稳定特征。层级制内含的集权、控制、正规化、有限信息沟通等因素，不利于个体的创新活动。其他类型的组织形式，如有机组织（organic organization），则因其分权、松散关联、非正规化、自由信息沟通等因素，而有利于个体的创新活动。在此基础上，学者们概括了影响创新的组织结构因素，如集权程度、正规化程度、专业化程度，等等。

上述研究指出了不同组织形式在创新能力方面的差别，尤其突出了层级制的集

权特征对于个体创新活动的抑制作用，同时揭示了影响创新的组织结构因素。不过，就组织选择问题而言，这些研究在局限在于：第一，这些研究虽然指出了影响创新的组织特征，并没有将不同组织形式对创新的作用纳入一个统一的分析框架进行比较；第二，这些研究虽然指出了层级制对创新的抑制作用，并没有研究层级制影响创意生产的社会机制，尤其没有对宏观组织结构因素与微观个体创新活动之间的关联机制进行深入分析；第三，这些研究很少涉及组织形式与激励方向之间的关系，较少关注不同组织形式在多个激励方向上的不同激励效应。这些不足之处，正是本文在分析中尝试突破的地方。

（二）剩余控制权分布对人力资本的激励效应

我们认为，目标产品和创意产品生产都以分散在不同个体身上的特殊知识（Hayek, 1945; Jensen & Meckling, 1995; Grant, 1996a, 1996b; Nickerson & Zenger, 2004）为基础；这些知识被用来生产目标产品还是创意产品，受到组织形式内含的人力资本剩余控制权分布的影响；人力资本的不同剩余控制权分布对分散在个体身上的知识运用和知识生产具有不同激励效应。

人力资本的剩余控制权分布可以影响知识被用来生产什么、如何生产和为谁生产的决策。根据这样的思路，我们提出剩余控制权分布影响产品组合的三种机制，即注意力分配机制、信息沟通机制和评价反馈机制，它们分别对应的是知识向什么方向运用、通过什么方式运用以及知识创造的动力。三个机制的提炼是基于分析的必要，现实中它们并非截然分开。

1. 注意力分配机制

注意力分配机制是指剩余控制权分布会影响人力资本所有者的注意力分配，而注意力分配会影响知识的运用方向，知识运用的不同方向则可能带来不同的产品组合（如图1）。研究表明，组织中的注意力是非常重要的稀缺资源，组织结构对于注意力的分配具有重要影响（Cyert & March, 1963; 周雪光, 2003; 练宏, 2015）。如果给定注意力稀缺的前提假定，则人力资本的剩余控制权分布会影响人力资本所有者的注意力分配。当注意力分配到某一类产品的生产时，知识的运用就会指向该种产品，注意力在产品类型之间的不同分配会带来不同的产品组合。如果说合约规定之内的注意力分配指向目标产品的话，那么合约规定之外的注意力如何分配就会影响产品组合的差异，因为这部分注意力既有可能分配到目标产品也有可能分配到其他产品。

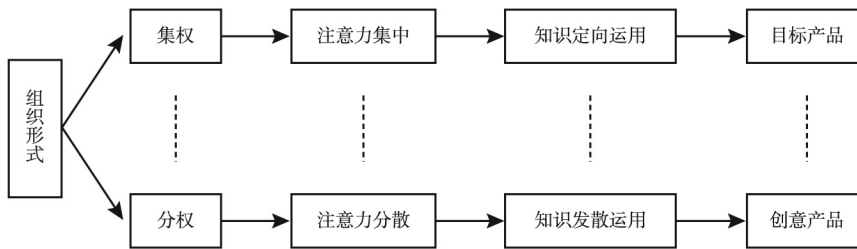


图1 注意力分配机制

不同的剩余控制权分布会形成不同的注意力分配。集权组织形式中，人力资本的剩余控制权更多地分布在他人手中，人力资本所有者不得不完成来自他人的、合约明确规定之外的各种任务，注意力更多地分配在目标产品之上。分权组织形式中，人力资本的剩余控制权更多地分布在人力资本所有者自己手中，除了完成合约明确规定的有关目标产品的任务之外，人力资本所有者可以在其他方面分配注意力，进行不同方向上的探索，有利于创意产品的出现。简言之，对于人力资本所有者而言，剩余控制权越是分布在他人手中，注意力越有可能受到他人目标的牵引；反之，剩余控制权越是分布在自己手中，注意力分配的自由度越大，越有可能向不同的方向发散。对于一种组织形式而言，人力资本及其剩余控制权越是分离，剩余控制权越是被集中到他人手中，则注意力越有可能分配到集权者之目标产品的生产中；反之，人力资本及其剩余控制权越是重合，剩余控制权越是分散在人力资本所有者自己手中，则注意力越有可能分配到人力资本所有者之创意产品的生产中。结果是，伴随剩余控制权分布而来的注意力分配，会影响最终的产品组合，这对于组织选择具有重要意义。

为什么注意力分配会影响产品类型呢？这里涉及注意力分配与知识运用之间的关系。已有研究（Hayek, 1945; Jensen & Meckling, 1995）揭示了特殊知识与一般知识的差异。所谓特殊知识是指处于特殊时空情景的个体对于环境的具体知识，整个社会中的特殊知识散布在广泛的个体身上，这种知识的转移成本较高，特殊知识是创意的重要来源。而一般知识是指不同时空情景共享的知识，转移成本较低。注意力分配之所以会影响产品类型，是因为不同的注意力分配会带来知识运用的不同方向，尤其是对特殊知识的不同调用。例如，在层级制中，自上而下的统一指令与人力资本所有者所处的特殊情境之间总是存在张力，注意力被分配到他人指定的操

作细节中，难以自主发散地运用自身的特殊知识，故只能用于目标产品之中。在市场合约中，个体的注意力分配拥有较高的自由度，能充分调用自身的特殊知识在不同的方向进行探索，从而提高创意产品出现的可能性。

2. 信息沟通机制

信息沟通机制是指剩余控制权分布会影响人力资本所有者与其他主体的信息沟通，进而影响不同知识的组合方式以及可能带来不同的产品组合（如图2）。信息沟通对于任何组织形式都至关重要。伯恩斯和斯托克（Burns & Stalker, 1961）区分了机械式组织和有机式组织，认为机械式组织中的信息沟通主要是纵向命令形式；有机式组织中的信息沟通既有纵向的也有横向的，不同层级人员之间的交流大多呈现横向咨询形式，而不是纵向命令形式。汤普森（Thompson, 1965）指出，创造性的组织具有一切方向上自由与合法的信息沟通，因为这样的信息沟通能够增加观点和想法的多样性以及不同观点之间的相互交融。层级制中的信息沟通以纵向的指令为主，横向沟通较少，不利于创新。在这两个经典研究基础上，艾肯与哈格（Aiken & Hage, 1971）研究了有机组织的组织特征与创新之间的关系，指出有机式组织中横向、非指令性的信息沟通是促进创新的重要因素。这些研究对于我们分析不同组织形式沟通模式之差异对产品组合的影响提供了支撑。

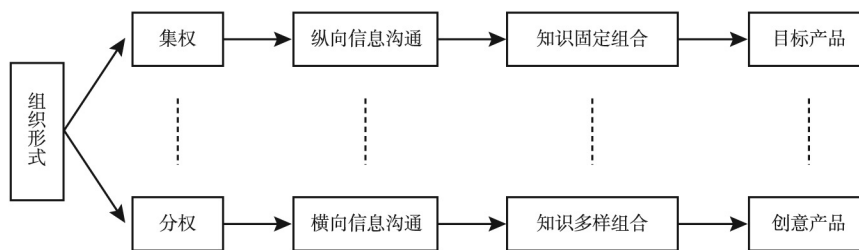


图2 信息沟通机制

不同的剩余控制权分布对于信息沟通模式的影响是不同的。集权组织形式中，人力资本的剩余控制权更多地掌握在他人手中，人力资本所有者的信息沟通受他人指令的限制，跟谁沟通、沟通什么、以什么样的方式进行沟通，都会受到来自他人的约束。一方面，信息沟通以纵向为主，沟通方式以指令为主；另一方面，横向沟通受到限制，掌握特殊知识的人力资本所有者难以自由地与其他主体进行信息沟通。这两方面的结构特征影响信息沟通的广度和深度，会限制信息沟通的可能性、生动

性和多样性，造成信息沟通的常规化，有利于目标产品的生产，却不利于创造性思维的出现。分权组织形式中，人力资本所有者自己掌握着剩余控制权，信息沟通的自由度较高，跟谁沟通、沟通什么、以什么样的方式进行沟通都可以自主决定。人力资本所有者可以不断地寻找合适的信息沟通对象，搜寻自己最需要的信息，选择最佳的沟通方式如通过面对面交流获得高质量的信息等。分权组织形式的这种自由、平等、多样、生动、相互激发的信息沟通模式，不仅为目标产品的生产服务，更有利于创意产品的出现。值得指出的是，分权有利于信息沟通是相对集权而言的，并不意味着越是分权越有利于信息沟通。原因在于，太过分权的组织形式可能会给信息沟通带来障碍，不同的个体之间可能因为高度分离而缺乏信息沟通的纽带；而适度分权的组织形式，例如人际关系网络，则常常成为人们进行信息沟通的现实选择。正是在这个意义上，市场并不一定总是信息沟通的最佳组织形式。

为什么信息沟通会影响产品类型呢？这涉及信息沟通与知识组合方式之间的关系。由于大量的特殊知识分散在孤立的个人手中，而每一个人掌握的知识都是有限的，所以分散的知识得到协调和整合将更有利于产品的生产。而知识协调整合的一个重要过程就是信息沟通，所以信息沟通模式的差异直接影响知识协调整合方式的差异。例如，层级制中，受到约束的信息沟通模式会使得知识的组合方式同样受到约束。纵向与横向的信息沟通模式在规则约束下较为固定，使得知识的组合方式固定化。散布在个体中的特殊知识在固定的信息沟通模式中无法被调用或者只能按照有限的方式被调用，特殊知识之间无法形成自由而充分的交流和碰撞，因此也就难以形成富有创造性的组合方式，从而不利于创意产品的生产。在人际关系网络中则不同，一方面，个体的信息沟通具有较高程度的自由，另一方面，关系网络为个体之间的信息沟通提供了连接的纽带。散布在个体中的特殊知识可以在自由而充分的沟通中得到相互激发，多样的知识组合方式有利于创造性思维的产生，促进创意产品的出现。

3. 评价反馈机制

评价反馈机制是指剩余控制权分布会影响人力资本所有者面对的评价反馈体系，而评价反馈体系会影响知识生产的方式，知识生产的不同方式则可能带来不同的产品组合（如图3）。注意力分配机制和信息沟通机制涉及的主要是知识运用问题，评价反馈机制则面对的是知识生产问题。产品的生产过程不仅需要运用知识，而且需要生产知识。不论是层级制还是市场中都存在知识的生产，但不同组织形式对于知

识生产的评价反馈体系是有差异的，即存在不同的评价主体、评价标准和反馈方式。层级制的一个特点就是下级的任何提议都需要通过上级来肯定或者否决 (Thompson, 1965; Daft, 1978)，上级拥有合法的否决权，即使下级有新的思想产生也容易受到上级的否决。一般而言，上级的否决会挫伤下级知识创造的积极性，也会使下级逐渐学会生产符合上级标准的知识。据此，我们需要比较不同组织形式的评价反馈体系对知识生产及产品组合的不同影响。

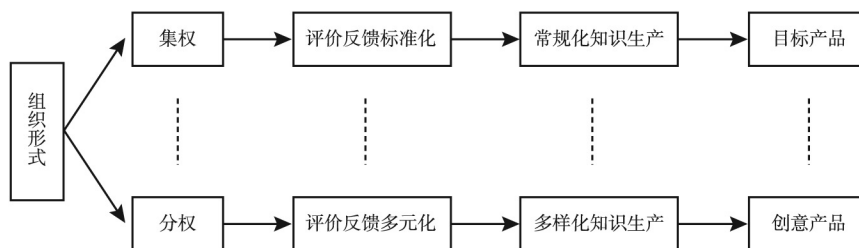


图3 评价反馈机制

我们认为，不同的剩余控制权分布内含着不同的评价反馈体系。在集权组织形式中，人力资本的剩余控制权掌握在上级手中，人力资本所有者必须面对来自上级的评价，接受上级的评价标准和反馈方式。由于目标是层层分解的，而且有相应的规则保证各层目标的实现，所以上级的评价方式在既定目标和规则等因素的影响下，通常是单一的、固定的、标准化的。与此同时，上级的反馈方式是指令性的，上级的评判一旦形成，下级如果不接受会付出较高成本。这种标准化的评价反馈体系导向目标产品的生产，却不利于创意产品的出现。在分权组织形式中，人力资本所有者自己掌握剩余控制权，评价反馈体系是多元化的。人力资本所有者自主选择评价主体，可以自己做出评价，也可以选择由其他各种主体进行评价；分权组织形式中不仅存在不同的评价主体，而且评价标准也具有多样性和灵活性；分权组织形式中的反馈方式是沟通性的而非强制性的，人力资本所有者对其他主体的评价可以选择性地接受。多元化评价反馈体系有利于创意产品的出现。

为什么评价反馈会影响产品类型呢？这涉及评价反馈与知识生产方式之间的关系。不同组织形式中都存在知识生产，什么样的知识能够被生产出来，受到评价反馈体系的影响。例如，层级制内含的剩余控制权的不对称性，使得人力资本所有者的知识生产必须在有限的标准框架内接受评价反馈，与既定的目标和规则进行协调。

如果新的思想与既定目标和规则不相符，则难以得到上级的肯定，这会挫伤知识创造的积极性；如果新的思想与既定目标和规则相符合，则可能得到上级的正面反馈，这会激励符合标准框架的知识创造。结果是，层级制中的评价反馈体系会带来知识生产方式的常规化。常规化知识生产导向于目标产品的生产，而不利于创造性思维的出现。在市场中，评价主体和标准的多元特征，使得人力资本所有者的知识生产能够得到多种多样的评价，而不必局限在特定的框架中，可以激励知识生产满足多样需求；反馈方式的非强制性，使得人力资本所有者可以选择性地接受不同种类的评价，而不必被迫接受某种特定评价，有利于保障知识创造的积极性。所以，市场中的评价反馈体系，会促进知识生产方式的多样化。多样化的知识生产有利于创造性思维的出现。

通过上述三个机制的分析，我们可以看到不同剩余控制权分布在目标产品和创意产品这两个方向上对于人力资本的不同激励效应。概括起来，伴随集权而来的注意力集中、纵向信息沟通和标准化评价反馈会导向于目标产品的生产，而伴随分权出现的注意力发散、多样信息沟通和多元化评价反馈则更有利于创意产品的生产。为了避免我们的论述可能带来的误解，有几点需要特别说明。

第一，组织形式与激励方向之间的关系并非绝对意义上的，而是概率意义上的，并不是集权组织形式不能带来创意产品，或者分权组织形式就一定能够带来创意产品，只是集权组织形式比分权组织形式带来创意产品的概率要相对小些。第二，我们强调产品组合的差异，即假定不同组织形式都用来生产目标产品，但由于人力资本剩余控制权分布的不同，它们对于合约规定之外的产品的激励效应存在差异，所以可能产生不同比重的目标产品和创意产品，形成不同的产品组合。第三，目标产品和创意产品是我们为了便于分析而提炼的两种理想类型，但目标产品与创新不是完全对立的，目标产品本身可以是创新的，这与我们的分析并不矛盾。原因在于，我们主要讨论剩余控制权分布对于合约规定之外的产品的激励方向，与合约规定范围之内目标产品的性质（如目标产品是否是创新产品）没有关系。第四，在剩余控制权的连续谱中，市场、层级制和人际关系网络都是比较典型的组织形式。现实中的很多组织形式是这些理想类型的混合形态，融合了这些理想类型在注意力分配、信息沟通和评价反馈等方面的特征，以平衡目标产品和创意产品的生产。从这个意义上讲，一种组织形式对另一种组织形式特征的整合，事实上是针对自身之相对劣势所设置的抵消性制度安排。抵消性制度安排至少包括结构性的和阶段性的两种。

所谓结构性的抵消性制度安排，是指在某种组织形式整体结构中的某个部分整合其他组织形式的特征，而其余部分则保留原有特征。所谓阶段性的抵消性制度安排，是指某种组织形式在运行的某个阶段会整合其他组织形式的特征，而在其他阶段则保留原有特征。其实，现实中这两种抵消性制度安排也常常被同时或者交替使用。总之，组织形式与产品属性之间的匹配关联，是人们进行组织选择时的一个重要影响因素。

四、应用举例

前文的分析表明，不同组织形式可能激励出不同的产品组合，某些产品与某种组织形式具有较高程度的匹配性，却难以被其他组织形式激励出来所以，人们在进行组织选择时有必要考虑对产品组合的需求，根据具体需求来选择相适应的组织形式。在现实中，我们可以找到案例。

（一）作为组织形式的头脑风暴

头脑风暴是人们为了创造性思维而组织起来集体研讨的一种方法。这种方法的最大特点是让参与者自由而充分地思考和表达，使不同的思想观点相互激发，任何人不得在讨论过程中对各方观点做出评价，评价必须在讨论完成之后再行进行，彭特兰（2015）的实验性研究表明，这是创造性思维最有效的组织方式。

从人力资本的控制权理论出发，我们认为，这种组织形式下，人力资本的剩余控制权属于参与者自己，参与者可以自主决定人力资本的投入方向和使用方式。具体而言，头脑风暴之所以是生产创意的典型方法，是因为这种组织形式包括以下特点。第一，注意力的自由分配。参与者可以不受任何人任何方式的约束，自由地向各个方向投入注意力，让自己的思维在不同的维度发散，知识往不同的方向运用，尽可能提出多样的具有独创性的观点。第二，信息的自由沟通。参与者之间可以自由展开面对面的、平等的、热烈的讨论，从他人的观点中获取新的信息，这使得分散在参与者之中的特殊知识能够相互滋养，激发创造性的知识组合。第三，评价反馈的后置性。参与者在讨论过程中不受到任何人任何方式的评价，尤其是负面评价，评价只在事后进行，从而可以避免来自他人评价的负反馈效应，保证参与者知识创

造的积极性，使得参与者可以进行持续地思考。

头脑风暴方法的广泛运用印证了我们的解释框架，即分权组织形式有利于创意生产，因为它有利于注意力的发散、信息的自由沟通以及知识创造积极性的继续；与之相对的集权组织形式则因难以满足这些条件而不利于创意生产；所以人们在需要激励创造性思维的时候会选择分权组织形式。

（二）研发领域的扁平化组织

工业化生产时代，层级制作为一种高效的组织形式盛行于各个领域。但随着知识经济的到来，越来越多的组织（尤其是研发领域的组织或者组织内部的研发部门）逐渐呈现出扁平化的组织特征，即内部纵向层级的减少和权力的适度下放。从我们的视角看，之所以发生这样的转变，一个重要的原因在于层级制组织有利于生产给定的目标产品却难以生产创造性的知识，而扁平化组织恰恰是促进人们进行知识交融与创造的一种组织形式。

知识团队构成了扁平化组织内部组织的基础……扁平化组织本质上可被视为一知识体系，其竞争优势的建立主要在于如何通过在一个精益的组织内，对组织所拥有的知识、信息进行整合、创造和管理，从而更直接地面向市场、面向用户。为了支持这种知识、信息的整合、创造和管理，扁平化组织内部不是以职能为单位，而是形成一个个动态的知识团队……在扁平化组织中，人力资源成为组织的第一资源，而人力资源的本质就是凝聚在人身上的知识、信息、技能等。知识团队运作的目标追求知识信息的共享转化和创新……协作过程同时也是互相学习的过程和知识的共享转化和传新过程，通过不同领域的专家进行面对面的工作交流，交叉知识的产生其实就是知识的创新。（王蔷、任庆涛，2004：16）

在扁平化组织中，人力资本得到高度重视，人力资本的剩余控制权更多地掌握在成员自己手中，成员可以在组织的总体目标和规则框架中相对自主地决定人力资本的投入方向和运用方式。扁平化组织内部，知识团队的成员之间可以自由而充分地进行横向信息沟通，知识创造的积极性能够在同行的专业评价反馈体系中得到保障。所以说，扁平化组织是激发创造性思维、实现知识创新的重要组织形式，是对

传统层级制的一种冲击；层级制在研发领域逐渐让位于扁平化组织，源于其内在的权力结构对于知识创造的抑制性作用。可见，组织形式与产品属性的关联是人们进行组织选择的重要依据。

(三) 创意产业中的自组织

在创意产业中，广为流行的一种组织形式是基于人际关系网络的自组织。通过自组织的方式，不同专业的人因为共同兴趣而自发组建成为创意团队，从事创意活动。团队成员之间是平等、开放和包容的合作关系，通过多样、持续、面对面的信息沟通而相互激发出创造性思维，并且从多元的视角对其他成员的创意进行评价反馈，促进创意的生产。

创意产业中的自组织不仅体现在人与人构成的创意团队，还体现在组织和组织之间所形成的创意集群。知识和创意是连接组织间关系网络的纽带，是创造产业价值的源泉。成员组织之间持续进行平等、多样、开放、包容的信息沟通，促进不同的知识和创意相互融合、相互激发，成为新的创意的源泉。从我们的分析框架来看，无论是基于人际关系网络的创意团队，还是基于组织间网络的创意集群，创意产业中之所以盛行网络这种组织形式，有其内在的逻辑。一方面，网络成员之间的地位平等，成员掌握自身人力资本的剩余控制权，可以在不同方向上分配注意力；另一方面，网络为成员之间的信息沟通提供了便利条件，成员之间可以相互学习知识或共同创造知识，而且成员的知识生产能够获得多元化的评价反馈。这些组织特征都有利于创意的持续生产。

(四) 市场经济与产品多样性

本文的分析框架也可以用来解释改革开放以后中国产品多样性的增加。新中国成立以后，通过社会主义改造过程，我国确立以全民所有和集体所有为主的公有制，逐步建立社会主义计划经济制度，实施政府对经济活动的全面干预。计划经济体制取消市场配置资源的作用，以政府的指令性计划来确定生产、资源分配和产品消费等各个方面。

从人力资本的控制权理论来看，计划经济体制是以一种巨型的层级组织形式来协调人们之间的经济活动，社会中的每个人都变成这个层级组织的一员，人力资本的剩余控制权更多地分布在上级手中，运用人力资本来生产什么、如何生产以及为

谁生产的决策都由上级做出。因此，人们的全部任务就是服从上级指令，注意力集中在上级下达的任务上，信息沟通以上下级之间的纵向命令为主，不同部门之间的横向信息沟通十分有限，而且上级有着标准化的评价体系来衡量人们的生产活动。这些组织特征都使得分散在人们之中的专门知识难以实现发散运用、难以相互沟通和组合、难以持续地进行创造。计划经济体制对于人力资本的激励方向是完成上级指令的目标产品，所以这一时期的产品就是政府计划的产品，很少有什么创意型的产品出现。

改革开放以后，政府逐渐放松对于微观经济活动的全面干预，市场在资源配置中逐渐发挥重要作用，社会主义市场经济体制逐步确立。当市场作为协调人们经济活动的主要组织形式时，人们获得了较大的自由度，人力资本的剩余控制权更多地属于个人，所以，在生产市场合约规定的目标产品以外，人们可以自主决定人力资本的投入方向和使用方式。市场经济中的活动者拥有特定时空的专门知识，他们熟悉相关的市场需求和供给情况，能够自主地向该方向运用自己的专门知识，而且不同的活动者能够彼此交流信息，学习和吸收对自身有用的知识，在多元化的评价体系下持续进行创造性的生产活动。由于这些机制的作用，市场经济制度激励出各种各样的创意产品，相比于计划经济体制而言，极大地增加了产品的多样性。

五、结论与讨论

组织选择问题是新制度经济学的核心议题，对这一问题最有代表性的分析来自交易成本经济学和新产权经济学。虽然这两种分析思路存在差异，它们却都隐含着相同的假定，即不同组织形式生产出来的产品是相同的。我们认为，不同组织形式生产出来的产品完全可能是不同的，因为不同组织形式内含对于人力资本的不同激励方向。

本文提出一个人力资本的控制权理论框架，指出不同组织形式之间的重要差异在于人力资本的剩余控制权分布不同。不同的剩余控制权分布意味着人力资本使用的不同自由度，可能将人力资本所有者往不同的方向激励，带来不同的产品组合。因此，组织选择的依据并不局限于交易成本或者生产率的比较，而有必要考虑组织形式与激励方向之间的匹配关系。

为了论证组织形式与激励方向之间的关系，我们将激励方向简化为目标产品和创意产品两种类型，分析了剩余控制权分布影响目标产品和创意产品生产的三种机制，即注意力分配机制、信息沟通机制和评价反馈机制。概括起来，伴随集权而来的注意力集中、纵向信息沟通和标准化评价反馈会导向于目标产品的生产，而伴随分权出现的注意力发散、多样信息沟通和多元化评价反馈则更有利于创意产品的生产。现实中，为了兼顾目标产品和创意产品的生产，人们常常选择混合的组织形式，具体表现为在原有组织形式中设置一些结构性或阶段性的抵消性制度安排。我们列举几个领域验证了组织形式与激励方向之间的潜在关联。

在分析组织形式与激励方向之间的关联机制时，我们引入了人力资本的一个重要维度，即个体的知识运用与知识生产，来考察组织形式对知识整合方向的影响。尽管这一分析思路与知识管理领域中“基于知识的企业理论”存在一些相近之处，但二者对组织形式比较和组织选择的研究路径却有差异：前者强调不同组织形式对于知识整合方向的影响，后者则强调不同组织形式对于知识整合效率的影响。我们认为，组织形式与知识整合方向之间的关系，是一个值得关注的研究议题。对这一议题的深入挖掘，有助于我们理解真实世界中不同组织形式的产品差异性及其在不同条件下的比较优势。

值得指出的是，对于目标产品和创意产品而言，影响最终产品组合的因素很多，包括个体因素、组织因素和环境因素（Kimberly & Evanisko, 1981; Damanpour, 1996）等。然而，本文的分析并没有专门考虑个体因素和环境因素，而是聚焦于组织形式内含的剩余控制权分布因素，在比较制度分析的框架中考察不同组织形式的内在特征对于产品组合可能存在的不同影响。换言之，在分析组织选择问题时，我们控制了个体因素和环境因素，进而考察不同组织形式可能带来的不同产品组合。这也是本文与其他组织创新研究的差异所在。

另外，目标产品和创意产品的划分只是我们分析激励方向（产品属性）的一个例子。事实上，在目标产品之外还存在大量其他类型的附加产品，例如生产过程中人力资本所有者感受到的快乐、尊严以及成就感等，这些附加产品可能会影响目标产品的生产，也可能关系到组织的长期发展。从创意产品到更为宽泛的附加产品，不同组织形式可能激励不同的产品组合，因此，组织选择需要考虑的因素就不仅是交易成本和生产率。正如霍姆斯特姆与罗伯茨（Holmstrom & Roberts, 1998）所言，应该从更宽泛的角度考虑组织边界问题，而不应该局限于现有的交易成本经济学和

新产权经济学思路。

需要再次说明的是，本文仅从人力资本的剩余控制权分布来比较不同的组织形式之间的差异，仅从人力资本所有者自由度这一中间环节来分析组织形式与激励方向之间的关系，在解释不同组织形式对于目标产品和创意产品的激励效应时，也只是分析了注意力分配、信息沟通和评价反馈三种机制，这些都会使我们的分析带有局限性。另外，如何进一步厘清控制权分布与激励方向之间的关系，如何将人力资本的控制权分析与新产权经济学关于非人力资本的控制权分析结合起来，以及如何将经济激励与非经济激励结合起来更为全面地讨论组织选择问题，需要进一步的研究。

参考文献:

- 陈郁, 2009, 《编者的话》, 陈郁编, 《企业制度与市场组织——交易费用经济学文选》, 上海: 格致出版社。
- 迪屈奇, 迈克尔, 2000, 《交易成本经济学——关于公司的新的经济意义》, 王铁生、葛立成译, 北京: 经济科学出版社。
- 弗里德曼, 米尔顿, 2004, 《资本主义与自由》, 张瑞玉译, 北京: 商务印书馆。
- 哈特, 奥利弗, 2006, 《企业、合同与财务结构》, 费方域译, 上海: 上海人民出版社。
- 哈耶克, 2012, 《自由宪章》, 杨玉生、冯兴元、陈茅等译, 北京: 中国社会科学出版社。
- 练宏, 2015, 《注意力分配——基于跨学科视角的理论述评》, 《社会学研究》第4期。
- 诺思, 道格拉斯, 1992, 《经济史上的结构与变革》, 厉以平译, 北京: 商务印书馆。
- , 2008, 《制度、制度变迁与经济绩效》, 杭行译, 上海: 格致出版社。
- 理查德, 斯科特、杰拉尔德·戴维斯, 2011, 《组织理论: 理性、自然与开放系统的视角》, 高俊山译, 北京: 中国人民大学出版社。
- 彭特兰, 阿莱克斯, 2015, 《智慧社会: 大数据与社会物理学》, 汪小帆等译, 杭州: 浙江人民出版社。
- 森, 阿玛蒂亚, 2012, 《以自由看待发展》, 任贇、于真译, 北京: 中国人民大学出版社。
- 王蕾、任庆涛, 2004, 《扁平化组织的组织模式架构》, 《经济管理》第5期。
- 韦伯, 马克斯, 2010, 《经济与历史、支配的类型》, 康乐等译, 桂林: 广西师范大学出版社。
- 张维迎, 1994, 《西方企业理论的演进与最新发展》, 《经济研究》第11期。
- , 1995, 《企业的企业家——契约理论》, 上海: 三联书店。
- , 1996, 《所有制、治理结构及委托—代理关系》, 《经济研究》第9期。
- , 2004, 《博弈论与信息经济学》, 上海: 上海人民出版社。
- 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合约》, 《经济研究》第6期。
- 周雪光, 2003, 《组织社会学十讲》, 北京: 社会科学文献出版社。
- Alchian, Armen & Harold Demsetz 1972, "Production, Information Costs, and Economic Organization." *The American*

- Economic Review* 62 (5) .
- Aiken , Michael & Jerald Hage 1971, "The Organic Organization and Innovation. " *Sociology* 5 (1) .
- Aiken , Michael , Samuel B. Bacharach & J. Lawrence French 1980, "Organizational Structure , Work Process , and Proposal Making in Administrative Bureaucracies. " *The Academy of Management Journal* 23 (4) .
- Barzel , Yoram 1977, "An Economic Analysis of Slavery. " *Journal of Law and Economics* 20 (1) .
- Burns , Tom & George M. Stalker 1961 , *The Management of Innovation*. London: Tavistock Publications.
- Cheung , Steven 1983, "The Contractual Nature of The Firm. " *Journal of Law and Economics* 26 (1) .
- Coase , Ronald 1937, "The Nature of the Firm. " *Economica* 4 (16) .
- Conner , Kathleen R. 1991, "A Historical Comparison of Resource-based Theory and Five Schools of Thought within Industrial Organization Economics: Do We Have A New Theory of the Firm? " *Journal of Management* 17 (1) .
- Conner , Kathleen R. & C. K. Prahalad 1996, "A Resource-based Theory of the Firm: Knowledge versus Opportunism. " *Organization Science* 7 (5) .
- Cyert , Richard & James March 1963 , *A Behavior Theory of the Firm*. New Jersey: Prentice Hall.
- Daft Richard L. 1978, "A Dual-Core Model of Organizational Innovation. " *The Academy of Management Journal* 21 (2) .
- Damanpour , Fariborz 1991, "Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. " *The Academy of Management Journal* 34 (3) .
- 1996, "Bureaucracy and Innovation Revisited: Effects of Contingency Factors , Industrial Sectors , and Innovation Characteristics. " *The Journal of High Technology Management* 7 (2) .
- Demsetz , Harold 1988, "The Theory of the Firm Revisited. " *Journal of Law , Economics & Organization* 4 (1) .
- Grant , Robert M. 1996a, "Toward a Knowledge-based Theory of the Firm. " *Strategic Management Journal* 17 (Winter Special Issue) .
- 1996b, "Prospering in Dynamically-Competitive Environments: Organizational Capability as Knowledge Integration. " *Organization Science* 7 (4) .
- Grossman , Sanford & Hart Oliver 1986, "The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Ownership. " *Journal of Political Economy* 94 (4) .
- Hage , Jerald & Aiken Michae 1967, "Program Change and Organizational Properties: a Comparative Analysis. " *American Journal of Sociology* 72 (5) .
- Hannan , Michael & John Freeman 1977, "The Population Ecology of Organizations. " *American Journal of Sociology* 82 (5) .
- Hart , Oliver 1989, "An Economist's Perspective on the Theory of the Firm. " *Columbia Law Review* 89 (7) .
- Hart , Oliver & John Moore 1990, "Property Rights and the Nature of the Firm. " *Journal of Political Economy* 98 (6) .
- Hayek , Friedrich 1945, "The Use Of Knowledge in Society. " *American Economic Review* 35 (4) .
- Holmstrom , Bengt & John Roberts 1998. "The Boundaries of the Firm Revisited. " *Journal of Economic Perspectives* 12 (4) .
- Jensen , Michael C. & William H. Meckling 1995, "Specific And General Knowledge , And Organizational Structure. " *Journal of Applied Corporate Finance* 8 (2) .

- Kimberly, John R. & Michael J. Evanisko 1981, "Organizational Innovation: The Influence of Individual, Organizational, and Contextual Factors on Hospital Adoption of Technological and Administrative Innovations." *The Academy of Management Journal* 24 (4).
- Kogut, Bruce & Udo Zander 1992, "Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities and the Replication of Technology." *Organization Science* 3 (3).
- 1996, "What Firms Do: Coordination, Identity, and Learning." *Organization Science* 7 (5).
- Madhok, Anoop 1996, "The Organization of Economic Activity: Transaction Costs, Firm Capabilities, and The Nature of Governance." *Organization Science* 7 (5).
- March, James G. 1991, "Exploration and Exploitation in Organizational Learning." *Organization Science* 2 (1).
- Nahapiet, Janine & Sumantra Ghoshal 1998, "Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage." *The Academy of Management Review* 23 (2).
- Nickerson, Jack A. & Todd R. Zenger 2004, "A Knowledge-Based Theory of the Firm: The Problem-Solving Perspective." *Organization Science* 15 (6).
- Pierce, Jon L. & Andre L. Delbecq 1977, "Organizational Structure, Individual Attitudes, and Innovation." *Academy of Management Review*. 2 (1).
- Romanelli, Elaine 1991, "The Evolution of New Organizational Forms." *Annual Review of Sociology* 17.
- Thompson, Victor A. 1965, "Bureaucracy and Innovation." *Administrative Science Quarterly* 10 (1).
- Williamson, Oliver E. 1975, *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press.
- 1979, "Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations." *Journal of Law and Economics* 22 (2).
- 1985, *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press.

作者单位: 中国社会科学院社会学研究所 (向静林)
北京大学中国社会与发展研究中心、
北京大学社会学系 (邱泽奇)
责任编辑: 艾云

Mechanism and the Choice of Organizational Form: A Framework on “Human Capital” Control Rights	<i>Xiang Jinglin & Qiu Zeqi</i> 38
---	--

Abstract: Researches on the choice of organizational form have an implicit assumption , that is , different organizational forms will bring out same products. By developing a framework of “human capital” control rights , we believe that different organizational forms have different distribution of residual rights of control in the use of human capital , which may motivate people to act in certain directions and brings out different products. By this framework with case study of target products and creative products , this article illustrates three crucial mechanisms , namely , attention allocation , information communication , and evaluation feedback. The proposed framework provides a new perspective of organizational form selection , which means that it is necessary to focus on the match between organizational form and product attributes in the selection of organizational form.

On Social Climate Research	<i>Li Hanlin</i> 63
----------------------------------	---------------------

Abstract: This paper intends to explore the significance of the research into social climate in China. First , it elaborates the meaning and general thoughts of the research on social climate and social confidence. Then , three subscales of satisfaction , relative deprivation and belief in government are classified and analyzed in details to measure people’s perception and attitude towards social climate. Finally , this paper makes an effort to study why , how and under what conditions social climate could be measured by these three subscales , arguing that measurement through social climate and social confidence should be a very important perspective of social change in a certain society. This research is supposed to provide a solid foundation for academic and applied research on social climate.

The Legitimacy Management of Small and Micro Enterprises from the Perspective of Game Theory: A Case Study of the Economic Development Zone in Y County	<i>Wang Peng</i> 78
--	---------------------

Abstract: Legitimacy becomes an increasingly contentious issue for small and micro enterprises at township level , with the accelerating process of new-type urbanization. In this paper , we analyzed the interaction between the organization and stakeholders as well as the legitimacy management from the perspective of game theory. As shown in the survey research , we found that the legitimacy mechanism of small and micro enterprises presents a hierarchical structure , which consists of both nominal constraint and baseline constraint. The deviation of these two constraints , caused by some particular institutional arrangements , would cause obstruction to the obtainment of legitimacy. To solve these problems , there is a need to push the game equilibrium to a more ideal position by balancing the relationship between the institutional structure and the stakeholders in the policy making.