

关于企业之间的长期协作关系

韩中和

自1985年末起,在我国掀起了一股“企业集团热”,使人们对国外的大企业、“企业集团”产生了兴趣。在企业改革、企业经营自主权不断扩大的今天,以大企业为核心,着力培育、发展与中小企业之间的长期协作关系,是建立企业集团的一条切实可行的途径。这种企业集团不仅能促进产业内专业化分工体制的建立,而且其企业成员之间的连结关系比较稳定,集团的凝聚力也会大为增强。

一

中国经济改革、企业改革所面临的重要课题之一,就是按专业化分工原理来改造产业、企业的构造,提高企业乃至产业全体的功率。为此,积极创造条件,加强企业间的有机结合,维持企业之间长期稳定的协作关系,将各个企业组织起来搞集团化等,都是有力的手段。

在美国、日本的经济学界,关于大规模企业、企业之间的长期稳定的协作关系的理论研究已有相当的积累。美国传统的产业组织论者在研究大企业的经营效率时,常以“垂直联合”、“自制”还是“外委”作为探讨的对象;在日本则以研究企业之间持续的交易关系、下请制、企业集团、企业系列为中心内容。威廉森曾经指出,“经济组织的中心课题是如何有效地适应环境的变化”。^①美、日学者在这方面研究探讨的共同点就是企业组织应该如何提高应变能力。

中国企业改革的主要目的之一,就是如何实现国有企业高效率的经营管理。近几年来,中国的企业尤其是国有大企业迅速地进入了组织革新的新时期。面对发达国家企业的许多成熟的定型的组织形式,我们可以比较选择。本文拟就“垂直联合型”企业组织与“中介型”企业组织的理论进行对比分析,结合中国企业组织结构现状,提出发展企业之间的长期稳定协作关系,是建立稳固的、有凝聚力企业集团的一个有效途径。

二

所谓“垂直联合”,亦称“纵向一体化”,属于不同部门但密切联系,或生产过程互相衔接的一些企业的联合。垂直联合可以分为“向前联合”和“向后联合”。前者指生产原材料的企业进而经营第二次加工阶段的业务,或一般制造业进而经营流通等阶段的业务;后者指装配或制造

^① W:U:amson, O. E. "Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Structural Alternatives", Administrative Science Quarterly. 36, June 1991.

企业向零件或原材料生产等阶段发展。垂直联合的理论还涉及到“自制”还是“外委”、是等级组织还是市场的体制组织的选择问题。关于垂直联合型企业组织的发生原因及内在机理,西方学者分别从理论和企业经营史两个角度进行了独特的解释。

1. 贝恩的主张——技术互补带来的经济性^①

贝恩以美国个别产业的调查研究所积累的成果,推论由不同行业之间的技术互补带来的经济性是产生垂直联合的诱因。这种垂直联合的经济性,当把技术上相衔接的生产过程(工序)合并到一个企业内部时尤其明显。以钢铁厂的生产过程为例,炼铁、炼钢、热轧、半成品加工,把这些工段的生产活动统一在一个企业内,而不是分别放在各自独立的企业里进行的话,就可以节约对炼铁、炼钢加热所花的燃料费用。

2. 斯蒂格拉的垂直联合周期论^②

斯蒂格拉认为,企业处于新生阶段,需要新型的、新素质的原材料。起初这些原材料大多需自己去筹集,同时使用这些原材料还会遇到技术、加工难题,需要培养具有专业知识的人才。在这种情况下,采用垂直联合型的体制组织就会显得很有利。当该产业发展到一定的阶段,并可适当预测到发展的趋势,这时就可以把这些生产活动的一部分或大部分委托外部厂商。依此类推,原材料或设备的供给、熟练工人的培养等都可以委托其他企业,充分利用专业化,减少在企业内部包办这些生产活动所带来的高昂的费用。最后,当该产业、企业开始萎缩时,这些企业所关联的协作商、下承包企业也开始缩小,甚至就是生存下来的企业也不能独自开展生产经营活动,于是会再次出现垂直联合的局面。

3. 钱德勒的“规模”、“范围”经济说^③

钱德勒通过美国企业发展史的研究,认为现代企业取代古典企业,进而实行扩张,实行垂直联合,是对生产和分配中根本性变化的组织反应。这种根本性变化的最重要的因素是技术的发展和市场的扩大,它带来了规模经济与范围经济。

钱德勒同时肯定,企业实行垂直联合,将多个企业、商业单位组织起来,使之内部化,由此可以节约交易费用。例如,将购买与销售部门结合起来,可以节约为获得有关市场信息所花的费用。钱德勒认为,垂直联合型企业更具有意义的是,当财物从一个部门向其他部门转移的过程中,企业可以进行管理协调。垂直联合型企业可以更有效、有计划地组织财物流动,可以更集中、有效地利用生产及流通过程中的设备及人才。其结果,不但提高了生产率,还可以节约成本。管理协调带来的节约要比增加生产和分配单位的规模造成的节约多得多。

4. 威廉森的节约交易费用论

威廉森受科斯理论的触发,从交易费用的观点来考察垂直联合。威氏认为,贝恩的技术互补的假说不足以表明企业走向垂直联合的必然性。斯蒂格拉的垂直联合周期论,其最终原因也不是技术性的,而是存在着交易费用。威氏还强调了钱德勒关于美国企业组织结构的沿革、实际调查等经营史方面的研究,足以证明垂直联合的主要理论依据是交易费用的存在。

威氏认为,在市场不确定较强的环境条件下,市场交易形式容易显露其缺陷。这种缺陷主

① J.S. Bain "Industrial Organization." John Wiley & Sons. Inc. New York 1968.

② George F. Stigler "The Organization of Industry" R. Chard & Irwin, Inc. 1968.

③ Alfred D. Chandler, Jr. "The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business." Harvard University Press 1977. Alfred D. Chandler, Jr. "Scale and Scope: The Dynamics of Industrial Capitalism." Harvard University Press 1990.

要来源于企业对未来发展的不透明性、交易伙伴的少数化以及信息不足等。因此,在市场不完善的情况下,垂直联合总具有其合理性。根据交易费用理论,垂直联合随资产专用性的程度而定。所谓资产专用性是指,当一项耐久性投资被用于支持某些特定的交易时,所投入的资产具有的专用性。因此,根据资产专用性高低程度,交易就相应地由市场、企业等体制组织来对应。

垂直联合带来了企业的大规模化。这种大规模企业为实现规模经济、范围经济打下了基础,还能节约交易费用,提高管理效率。但是这种大企业也存在着两个根本性缺陷:一是因管理幅度过大而造成管理的累积性失控,加大行政管理费用;二是各职能部门在目标上可能偏离利润最大化而追逐各自的小目标。于是产生了各种体制组织之间的效率比较研究。分权式的“M”型公司的出现,在某种程度上克服了这些缺陷,有利于企业实现利润最大化的目标和降低成本。

三

与美国企业盛行兼并、合并,搞垂直联合的倾向相比,日本企业的扩大战略不太采用完全的垂直联合形式,而多采取以下三种方式:①利用外委企业;②企业组织自身的扩张;③设立子公司。其结果是,日本的大企业逐步形成了大规模的企业集团。这种集团内部成员企业之间关系的特点是:有紧密联合的,也有松散联合的;有存在资本关系的,也有只是合同关系的。这种组织是介于垂直联合型企业与社会性分工之间的一种中介组织形式。关于“中介组织”的理论,国外学者也有独到的分析。

1. 中村精的“准垂直联合”型企业^①

“准垂直联合”型企业是介于垂直联合型企业与社会性分工之间的一种组织形式。这类企业属于集团内部管理范围,是母公司调整政策的对象。这类企业与母公司所统辖的子公司的差别在于:母公司对它们的管理和控制程度不一样,因而这种联合型组织形式被称为“准垂直联合”企业。

中村认为,日本企业之间存在的“下请制”是准垂直联合企业的一种形式,它兼有垂直联合与社会性分工两者之长。所谓“下请制”,是指厂家通过对外订货的方式将其产品的生产或销售部分甚至全部工作分包给较其更小的企业的一种生产加工形式。“下请制”企业与集团母公司并不存在资本或人事关系,而只是在长期交易中形成的一种以信用关系为基础的伙伴关系。下请制企业可以享受集团内部企业的一些权利,如可以共享有关生产方面的信息、技术等。这对小企业不断提高生产技术水平、加强质量管理是十分有利的。对大企业来讲,利益也十分明显。它自己不必在特定产品、特定技术上投资,可以充分利用社会分工之长处,以此减少风险,增加为应付市场不确定性所要求的灵活性。“下请制”能否充分有效地活用,关键在于大企业与小企业之间能否建立起从属支配关系。在这里加强集团意识、树立成员企业之间信任关系将成为下请制形式有效展开的基础。

2. 今井贤一的中间组织论^②

今井认为,日本企业内部充分引入了市场机制。在企业联合、企业集团里,成员企业可以

① 中村精著《中小企业与大企业》(东洋经济新报社,1983年)。

② 今井贤一著《日本的产业社会、进化与变革的进程》(筑摩书房1983年)。

自由地加入或退出集团。这种中间组织的形式是企业组织与市场机制互相渗透的结果。按今井的分析,中间组织的特长可以分为以下几点:①成员企业各自具有独立性。各企业可以具体情况具体分析,各自应付剧变的环境。信息通过各种渠道流向成员企业,从整体上看,企业就形成了一个对环境非常敏感的系统;②由于确保了各个企业的相对独立性,各企业就有可能充分发挥其独创性,并随时随地有可能产生独创性见解;③这种中间组织与垂直联合企业相比,由于企业相互负担较轻,可以减少应付环境变化的脆弱性。

3. 威廉森的混合型(以下简称“H”型)体制组织

威廉森在他1975年出版的《市场和等级组织》一书中,只论及了市场和一体化企业的选择问题,1985年出版的《资本主义的经济组织》中,虽然提及了“H”型组织,但由于这种中间性体制组织处于不稳定状态,因而未给予过多的描述。威氏在1991年的论文《经济组织比较:离散构造的选择分析》中,肯定了这种“H”型体制组织有其理论依据。威氏在该论文中强调了“H”型体制组织是一个稳定的、独立存在于市场与等级组织之间的组织形式。威氏从市场、“H”型组织、等级组织的比较分析中,揭示了“H”型体制组织的特性。具体而言,是从环境适应性、激励因素、管理构造三个方面进行了比较分析。

按威氏解释,在市场交易的前提下,交易双方多采取一次性行为或短视措施。交易双方各自考虑局部利益最大化。双方都从各自立场出发,观察并能迅速适应环境的变化,但很难达到双方行为的协调。等级组织可以有效地组织人们去对付不确定的环境变化,但也有压抑人的能动适应性的一面。等级组织具有一套完整的管理系统,以及鼓励调动人们积极性的一套激励方法。“H”型体制组织在这三个方面介于上述两种体制组织之间。

综上所述,中村的“准垂直联合”型企业,今井的“中间组织论”,是从日本企业的实际经验中总结而建立的理论框架。中村所论述的对象偏重于生产技术相关联的生产制造企业,今井的中间组织则包罗企业集团、企业系列,以及各种企业之间协调关系、政府与企业的联合等。威氏理论主要从体制组织比较角度分析其经济效率,以求经济效率与体制组织的最佳匹配。

四

垂直联合型企业与联合前各自独立的小企业相比,在很多方面显示其优势。垂直联合型企业解除了原来各自独立时的利害关系,能把各方资源集中起来,统一在一个战略目标之下。垂直联合型企业可以利用行政手段来处理、解决内部纠纷。它有一套管理系统,有调动员工积极性的一套方法,在变幻无常的环境条件下,垂直联合型企业是一种能减少危险性和不确定因素的有效体制组织,可以降低交易费用。

垂直联合型企业发展到一定的程度,其弊端也逐渐暴露出来。例如,随着管理面的扩大,就有可能产生失控现象。随着时间的推移,这种企业会产生保守倾向,缺乏活力,在市场剧变的情况下,很难改变自己的经营方向。

传统的大规模生产,大批量销售方式,是在经济发展比较稳定的环境条件下才能实现的。随着消费者意识的变化,计算机技术的进步,以及经济发展不稳定因素的增长,企业组织形式的小型化不断引起人们的重视。80年代以来,美国产业界在这方面进行了一系列的改变。例如,美国的三大汽车制造商,利用下请制取代垂直联合,通过零部件外委而降低间接成本,提高了生产的柔性,并能充分利用供货厂商的专门技术知识。三大汽车制造商还重新调整企业之

间的关系,延长与选定的下承包企业的短期合同,建立长期关系,在实现规模经济的同时,还可以避免由于组织的庞大而带来的弊病。

在我国,国有企业组织的管理系统,是由政府直接管理企业。这显然是一种特殊的、复杂的组织现象。传统体制下众多企业面临着突出的问题是:第一,企业“大而全”、“小而全”;第二,企业之间缺乏有机联系与结合。针对第一个问题,是将市场机制、竞争机制引进到企业内部。随着改革的深入,企业经营自主权的扩大,“大而全”、“小而全”的企业应加强外委协作,企业办社会的那部分随市场条件的成熟可委托给市场,也可成立经济独立核算的独立子公司,以此减轻企业自身过高的交易费用的负担。针对第二个问题采取的方法是以大企业为核心,把中小企业按专业化分工原理组织起来。组建企业集团,也就是在这样的背景下,形成了一股热潮。

中国的多数企业集团是通过以下三种途径组建起来的。第一种是在发展横向经济联合的基础上建立起来的。80年代初,中国政府制订了《关于推动经济联合的暂行规定》,提出了“发挥优势,保护竞争,推动联合”的方针,出现了许多联合体。80年代中期,部分联合体的联系加强,变成了企业集团。第二种是由行业性公司改成的。这些行业性公司原先只具有行政管理职能。80年代初,政府对它们进行了改组,赋予了它们一些经济职能。80年代后期,政府提倡发展企业集团后它们又变为集团公司,并把原先与它们有行政隶属关系的部分企业划为自己的成员企业。第三种是在发展专业化协作的基础上组建起来的。这种企业集团往往以某种产品为龙头,以一个大企业为中心,联合一批中小企业而形成。大企业生产某产品的核心部分并进行总装,中小企业为生产该产品制造某一种或几种零部件,大企业与这些中小企业形成了一种专业化协作的关系。除第二种外,第一种与第三种企业集团都可以认为是从企业之间长期协作关系开始的。因此,为发展企业之间有机联合,加强企业间合作,尤其是培养企业之间长期协作显得更为重要。企业之间通过长期协作,必将共享信息,加强技术和人员交流。这将促进相互之间的信用关系。在相互信赖、紧密配合的基础上组建企业集团,那么,这种集团的凝聚力一定会大于由“拉郎配”而形成的集团。企业之间的长期协作与企业集团的关系是相辅相成的关系。企业之间的长期稳定的协作给企业集团的建立打下了基础。企业集团的建立反过来促进、加强企业之间的密切配合。

近几年来,国家为组建企业集团,制订了一系列政策和措施,取得了很大的成果。作为集团的核心,大企业也要充分利用有利条件,去发展、扩大自己,形成规模经济,并要着力培育、促进中小企业的快速成长。大企业要充分发挥“管理协调”的作用。同时,中小企业也要不断改造,形成专业化优势,与大企业形成互补的“你中有我、我中有你”的格局。企业之间的长期协作关系,带有“中介组织”的性质。我国企业之间目前的协作关系与改革以前相比有何变化?如何把这种协作关系推进一步,形成一种体制组织,提高企业的竞争能力?这都是我们今后需调查、研究的课题。