

试论企业潜规则

胡瑞仲, 聂锐

(中国矿业大学管理学院, 江苏徐州 221008)

[作者简介] 胡瑞仲(1964-), 男, 安徽淮北人, 中国矿业大学管理学院博士生, 徐州建筑学院副教授, 主要从事管理理论与方法研究; 聂锐(1958-), 男, 四川宜宾人, 中国矿业大学管理学院教授, 博士生导师, 主要从事企业理论和战略管理研究。

[摘要] 企业中存在着显规则和潜规则; 潜规则是影响企业管理绩效的一个重要因素; 企业潜规则是企业员工所遵循的, 不需要外界权威和组织干预的行为和规范; 企业潜、显规则之间存在着博弈与均衡; 对不良企业潜规则需要进行改良和规避。

[关键词] 企业管理; 潜规则; 显规则; 改良与规避

[中图分类号] F270.7 [文献标识码] A [文章编号] 1672-7320(2006)03-0378-05

如今社会流行“潜规则”, 甚至可以说它渗透到了社会的方方面面。譬如, 官场、演艺圈、足球圈、教育界、企业界等等。潜规则是社会中的一种看不见、摸不着, 行之有效的, 但摆不上桌面的行为方式。它指的是明文规定背后隐藏着的一套不便明说的规矩, 一种可以叫做内部章程的东西。而支配日常生活运行的往往是这套规矩, 却不是冠冕堂皇的正式制度规则。但是, 这种在实际上得到遵从的规矩, 却背离了正义观念或正式制度的规定, 侵犯了主流意识形态或正式制度所代表的利益, 因此不得不以隐蔽的形式存在。对于企业来说, 同样也是存在着这个问题, 并且已经成为影响企业行为和管理绩效的一个非常棘手的问题。因此, 对于企业管理研究者来说, 研究企业管理存在的潜规则现象、本质, 明确其产生的根源及发展过程, 区分良性和非良性, 并通过改良和规避不良潜规则, 弘扬良性潜规则, 对企业管理具有重要的理论和实践意义。

一、企业潜规则的概念界定

(一) 规则与制度

1. 关于规则

规则, 在制度经济学家视野中就是指“制度约束”^[1]。从词源上看, 现在英语中的规则(rule)在中古英语中为 reule, 它来源于古法语, 进一步可以追溯到拉丁语的 regula 和 regere, 意思是“直尺、标尺”和“指导、统治、管理”。在哲学上, 规则被用来指“行动”(conduct), 或者是指对“行为”的(action)指导, 还经常指称一种经验性的常规(regularity)。规则可以进一步细分为游戏规则、形式系统中的规则、语言的规则、道德的规则, 以及法律的规则等。按照规则对于行动的约束力, 可将规则分为两类: 构成性规则和引导性规则。按照规则的不同根据, 则可以把规则分为三类: 技术规则、游戏规则和道德规则。

按照张宇燕的观点: “规则为制度的核心内容, 其主要特征之一在于具有强制性或约束性, 并主要通

过法律和法规、组织安排以及政策得到表现”^[2](第118页)。

哈耶克认为:不仅人们的行动是遵循规则的,而且人们的感知也是遵循规则的,即:“人不仅是一种追求目的(purpose-seeking)的动物,而且在很大程度也是一种遵循规则(rule-following)的动物”^[3](第7页)。在哈耶克的理论框架里,规则这个概念有两方面的涵义:一方面,规则是人们行动的一种属性,是反映在人们行动中的规则性,是一种描述性的特征;另一方面规则是人们在行动中遵守的规范,是对人们行动的引导和约束。所以,规则中有描述性规则(descriptive rules)与规范性规则(normative rules)的区别。

2. 关于制度

以康芒斯为代表的旧制度经济学,对于制度的研究代表制度经济学研究的一个时代的精髓。他给制度的定义:“制度——三种类型的交易(指买卖的交易、管理的交易和限额的交易)合在一起成为经济研究上的一个较大的单位,根据英美的惯例,称之为‘运行中的机构’。这种运行中的机构,有业务规则使得它们运转不停;这种组织,从家庭、公司、工会、同业协会,直到国家我们称为制度。”^[4](第86页)同时,他还认为制度就是“集体行动控制个体行动”。

以科斯为代表的现代的产权经济学,对制度的分析集中于产权制度或所有权制度。从产权交易、产权结构和经济组织形式的角度论述“制度”,就是指一系列关于产权的安排、调整的规则,基本上认可制度就是“规则”或“组织形式”。

舒尔茨将制度定义为“一种行为规则”^[5](第253页)。这些规则涉及到社会、政治及经济行为,是一个广泛的概念,凡是涉及到制约人们行为的政治、经济、法律、社会规则都属于“制度”范围。

诺斯认为,“制度就是为人类设计的,构造着政治、经济和社会相互关系的一系列约束,制度是由非正式约束(道德约束、禁忌、习惯、传统和行为准则)和正式的法规(宪法、法令、产权)组成”^[6](第48页)。在他研究制度变迁的经典著作《经济史中的结构与变迁》中将制度界定为“结构”和“游戏规则”。认为它们是决定人们的相互关系而人为设定的一些制约。

柯武刚和史漫飞在其《制度经济学》一书中给制度下了一个与上述学者相似的定义。“制度是广为人知的、由人创立的规则,它们的用途是抑制人的机会主义行为。它们总是带有某些针对违规行为的惩罚措施”^[7](第116、133页)。

(二)企业潜规则与显规则

潜规则,英语表述为 potential rules,解释为潜伏的、潜在的规则;或者表述为 hidden rules,释义为“隐藏的,暗藏的规则”。从与“显规则”相对的意义讲,是一种修正的规则(所形成的当然是一种新的规则);从认识论的意义讲,它是一种非直观的、看不见的、隐藏在“显规则”下面的暗流,需要通过我们的挖掘才能呈现出来的规则;从它的运动形式上讲,显规则或许可以看作是一种正面的、肯定的力量,而潜规则或许可以看作是一种负面的、否定的力量,两种力量的矛盾运动“构造”出新的、真实的规则体系。博弈中出秩序,秩序中硬化或生成非正式规则,再从非正式规则过渡到正式规则即法律和其它制度性规则。基于这一理解,我们认为,与其像哈耶克那样把人们的“行动的秩序”和维系这种行动的秩序视作两套平行的和各自独立发展的系统和过程,不如把它们视作为社会制度内部同一逻辑发展过程的不同阶段,即把它们视作从习惯到习俗(行动秩序),从习俗到惯例(一种从行动秩序中“硬化”和显现出来的非正式规则,从某种程度上可以理解为哈耶克所说的“内部规则”),从惯例到法律制度(在我们的理解上又可以说它是一种“外部规则”)这样一个演化与转化过程。换言之,我们认为,这不是在社会制度内部有“两套秩序”(即“行动秩序”和“规则系统”)在分别独立解构、发展和相互作用,而是同一个社会过程的不同发展阶段上的“逻辑定影”。具体说来,从行动秩序中产生、“沉淀”、“硬化”出“规则系统”,而“规则系统”又反过来维系和支撑着“行动秩序”。制度学家认为人类的经济形为一般受两类规则的约束,一类是正式规则,也称为显规则,另一类就是非正式规则,也叫潜规则。显规则在企业里表征为一套完善和科学的管理制度。对于显规则更多是通过“多数人的同意”^[8](第15页),制定出要求大家共同遵守的制度

和章程,表现为系统性、成文性,普遍适应性、权威性、强制性和约束性。在显规则约束的范围内的成员假如违反了该显规则,则显规则就会表现出较强的现实惩罚性。我们在实际生活中随处可以见到的,在社会生活中影响和约束人们选择行为的多数为显规则。例如,人们行路时,要遵循红绿灯、斑马线的指示;在学校、公司和作为一个社会的公民,必须遵守学校公司制度、纪律和法律法规等。企业管理水平的高低首先集中反映在显规则上。因此,建立和完善企业制度体系是所有企业管理的基础工程和核心内容,用经济学家周其仁的话说:“一个好的企业家不仅要生产好的产品,还要生产好的制度”。同时,显规则必须具备一个重要特征,就是要能够普遍实施。比如说,公司规定每天9点钟上班,那么工作日,员工必须在9点钟的时候进入工作场所。

国内对于潜规则研究更多是基于政治领域的研究,最初的概念提出者是中国人民大学的吴思教授。吴思在检阅史志时敏感地观察到,在传统中国,支配着社会运转的并不完全是那些公开宣称的冠冕堂皇的道德法令,即所谓“显规则”,而且还存在另一套不便明说的、隐藏在正式规则下面的规则系统,吴思称之为“潜规则”。他认为“潜规则”实质就是“暗规则”,一种不成文的规则,在规则的使用者心目中是只可意会,不可言传的。

高威(2004)认为,中国文化的特点也决定了中国管理哲学的特点,中国文化的神秘性和不可知性,是潜规则存在的文化心理背景。中国文化讲究“民可使由之,不可使知之”,很多事情你可以去做,至于为什么要这样做,你就不必知道。这种文化习惯,也使很多企业活动蒙上了一层神秘色彩,特别是在不同的层级之中,更是这样。领导交代下级做什么事情,有时候是不说明原因的,关键看你的领悟,这其中,就产生了很多潜规则。

本文认为,所谓的企业潜规则是指在企业管理活动中,自发形成的,为企业员工所遵循的,不需要外界权威和组织干预的行为和规范,包括价值观、文化传统、道德伦理和意识形态等。也就是说,在企业管理活动中,相对于显规则而言的,为管理实践者所实施并遵循的一些只可意会不可言传的东西。

二、企业潜、显规则的辩证关系以及二者的博弈与均衡

(一)企业潜、显规则的辩证关系

企业显规则和潜规则是共存于企业之中的,共同组成企业的规则体系,他们各自担负着不同的企业使命。企业显规则是企业的制度,潜规则是文化、游戏规则。企业中显规则变化是非常明显的,企业每发展到一个阶段,都有不同的企业文化、不同的战略安排、不同的管理制度,这些,都可以通过文字的形式来固化,这个变化是可见的;相对来说,企业潜规则的变化,则不是那么明显,甚至有几分神秘和诡异。

按照辩证法的观点,企业显规则是规则的主要方面,潜规则是规则的次要方面。潜规则和显规则不仅自身不断变化,而且可以转化,潜规则可以变成显规则,显规则也可以变成潜规则。潜规则的显规则化是企业中的一个普遍现象,今天的显规则,很可能就是从昨天的潜规则中来的。特别在一些不确定因素的影响下,很多规则不能定型,这时候就需要一种潜规则来指引企业和个人的行为,当这些潜规则逐步积淀以后,就可以变成显规则。实际上,让潜规则中的积极因素发挥作用,无疑有益于企业的治理。

但是,显规则的潜规则化,是一个漫长的过程。在企业中,让显规则深入人心,使之潜规则化,成为企业人员内心一种潜移默化的、自觉遵守的一种东西,这就是规则力量的真正体现。而在一定意义上说,显规则必须得到执行甚至于被信仰,否则,企业将会失去稳定和秩序,并且无法预期和操控。因为,真正强大的组织,一定有一套先进的显规则,并且这个显规则成为大家普遍遵照的行为模式。

(二)企业潜、显规则博弈与均衡

在企业中,潜、显规则同时存在,必然同时发挥作用。两种规则在企业中到底发挥何种作用,如何相容,和谐共振,可以从三个方面说明:一是个体与规则的博弈;二是人性与规则的博弈;三是企业内部各种利益的博弈。

个人由于理念、能力以及由此而来的影响力,与显规则和潜规则之间都存在一种博弈关系。个人与规则的博弈是要使个人的境界与规则的理想境界达到均衡的状态,而这个均衡,也是在规则下的均衡。企业中博弈的均衡主要是潜规则与显规则的相互妥协,有时是显规则对潜规则的妥协,有时是潜规则对显规则的妥协。高明的领导并不是一意孤行地取缔潜规则,而是既要防止潜规则的恶性膨胀,又要重视潜规则存在的合理性,以求在显规则与潜规则之间保持或创造某种良性的均势和平衡。但是,个人与企业显规则博弈常常是非均衡的,特别是专制型的企业领袖,他们的影响力达到足以使显规则失效的程度。个人和企业之间在规则上的非均衡博弈往往是企业的不良之兆,当一个企业的规则无论是潜规则还是显规则足以使人无法生存的时候,必然给企业带来巨大的祸患。

人性和制度规则之间也存在博弈关系,由于人性本身的弱点,可以派生很多潜规则。人都有感情倾向,这就容易形成谁忠诚,谁跟自己交情深就提拔谁的潜规则。然而企业要发展,又必须遵守“任人唯贤”的显规则。到底遵循显规则还是潜规则,这就存在一个博弈,完全按照潜规则来办,很有可能因人才凋敝走向衰亡,而不掺杂一点感情,也不合乎人的本性,结果是失去人的支持。最后,通过博弈达到均衡与和谐。

按照博弈论的观点来看,组织中的任何个体,在潜、显规则之间,其行为具有多种策略选择,而不同的选择带来的收益和付出的成本会有所不同。从整个组织来说,选择显规则能够促进组织的持续和有序发展,而从局部的小群体来看由于个体之间往往只重视眼前利益或局部利益,人们往往优先选择潜规则。但是,当这种潜规则的影响达到足以使企业发展停滞的时候,形式就发生了变化,要么潜规则随着企业灭亡,要么必须彻底清除某一潜规则。而多数企业,则是在潜规则和显规则之间博弈后,达到一种均衡。双方利益最大化的均衡策略是理性的最佳选择。

三、中国企业潜规则存在的根源

中国企业是根植于传统文化基础之上的。由于中国传统文化的神秘性和不可知性,在企业内部产生大量的潜规则,对企业的管理产生较大影响。企业作为一种社会组织,与社会之间同样也形成大量的潜规则。正是由于人性中无法克服的弱点,以及人性的复杂性,决定了潜规则存在的必然。一方面是因为人性不能用所有的显规则全部设定出来,对不同的人性要施行不同的管理方法;另一方面领导只能起到潜移默化的作用,不可能有一种显规则去应付它,无论最高决策者还是普通员工,都在遵循着自己行为规则中不言自明的信念,他们的行为都离不开人性与利益两把标尺。正如经济学家宋圭武所认为的,产生潜规则的原因是多元的。(1)经纪人的特性是产生潜规则的人性前提;(2)产权不清是产生潜规则的一个基础条件;(3)当显规则不足时,便会出现潜规则来补充规则的不足,潜规则也是一种利益诱致性规则;(4)对违规者监督机制不健全,制裁不力,利益相关者也会诱发潜规则;(5)信息的不对称是产生潜规则的一个重要条件。从历史上看,在正式规则设立之前,人们之间的关系主要靠潜规则来维持,即使在现代社会,正式规则也只占整个社会制度中的一小部分,人类社会生活的大部分空间仍然由潜规则来约束。

然而,企业潜规则是把双刃剑,积极、健康、向上的潜规则可以在企业中不断发扬,总结成较好的规章制度,上升为企业文化,最后为企业服务。反之,消极的、不利的潜规则,需要取消和改变。正如一些学者所认为的,解决不良潜规则问题就必须从几个角度来对企业管理中的不良潜规则进行规避:(1)充分明晰产权,建立坚决保护合理产权的制度;(2)不断完善规则系统,以补充显规则的不足。同时尽可能减少规则的随意性,以“法治”代替“人治”,是解决“潜规则”问题的必经途径;(3)健全对违规者的监督机制。同时建立健全信息充分披露制度,提高透明度;(4)让利益相关者能充分表达自己的权利,并让他们具有制裁违规者的充分权力。

[参 考 文 献]

- [1] 段 俊. 哈耶克的规则理论述要[BD/OL]. 公法评论网站, www.gongfa.com.
- [2] 张宇燕. 经济发展与制度选择[M]. 北京:中国人民大学出版社, 1992.
- [3] [英]哈耶克. 法律、立法与自由:第 1 卷[M]. 邓正来, 等译. 北京:中国大百科全书出版社, 1999.
- [4] [美]康芒斯. 制度经济学:上[M]. 中文版. 北京:商务印书馆, 1997.
- [5] [美]舒尔茨. 制度与人的经济价值的不断提高[M]. 上海:三联书店, 1991.
- [6] [美]道格拉斯·诺斯. 论制度[J]. 经济社会体制比较, 1996, (6).
- [7] 柯武刚, 史漫飞. 制度经济学[M]. 北京:商务印书馆, 2000.
- [8] Olson, M. The Logic of Collective Action[M], Cambridge: Harvard University Press, 1965.
- [9] 汪丁丁. 哈耶克“扩展秩序”思想研究[M], 济南:山东教育出版社, 1999.
- [10] 吴 思. 潜规则——中国历史中的真实游戏[M]. 昆明:云南人民出版社, 2004.
- [11] 高 威. 企业“潜规则”[J]. 经理人, 2004, (3).
- [12] 黄 剑. 改良潜规则[J]. 经理人, 2004, (3).

(责任编辑 邹惠卿)

Probe into Corporation's Potential Rules

HU Ruizhong, NIE Rui

(School of Management, China University of Mining & Technology, Xuzhou 221008, Jiangsu, China)

Biographies: HU Ruizhong (1964-), male, Associate professor, China University of Mining & Technology, majoring in managerial methodology; NIE Rui (1958-), male, Professor, Doctoral supervisor, China University of Mining & Technology, majoring in theory of enterprise and strategic management.

Abstract: In enterprises, there exist two rules, that are, exterior rule and the corporation's potential rule (CPR). The role of CPR is a key factor to managerial performance. The definiendum of CPR is the behavior and criterion of the corporation standing by employee and not demanding the intervention of exterior authority and organization. There is an equilibrium in the game of exterior rule and the CPR. To animus CPR, the supervisor should regard the importance of reforming and avoiding of them.

Key words: corporation's management; CPR; exterior rule; reforming and avoiding