

【企业经济】

我国家族企业管理专业化水平的演进[※]

李前兵¹ 丁栋虹²

【内容摘要】本文依据经济学中的交易费用理论和分工效率理论对这个问题进行深入而全面的分析,提出一个基于交易费用和分工效率的耦合模式,并依据该模式指出家族企业管理方式的变革应是一种动态的均衡过程,家族企业在由家族管理向专业化管理方向转变过程中,并不是管理专业化水平越高越好,而应找到适合自己的管理专业化水平。这个合适的管理专业化水平也应随着各种条件的变化而不断变化。

【Abstract】 People have been discussing the problem of changing management mode of family business based on the theory of transaction costs until now. It is no doubt this analysis method is unilateral because it neglects the benefit from changing of management mode of family business. This paper will wholly analyze this problem from two angles of both transaction costs and efficiency of division of labor. It presents that management specialization of family business is a dynamic equilibrium process. It is not the case that the more specialized management mode of family business is, the better family business manages. The key is that moderate level of management specialization for family business. And the level should constantly change with society environments.

【关键词】 家族企业 (Family business); 人格化交易 (Personalized transaction); 交易费用 (Transaction cost); 分工效率 (Efficiency of division of Labor)

【中图分类号】 F276.5 【文献标识码】 A 【文章编号】 1000-8306 (2004) 02-0017-05

作者简介:李前兵,男,上海财经大学国际工商管理学院,上海 200439

丁栋虹,男,上海财经大学国际工商管理学院教授,上海 200439

近几年来,随着我国家族企业的快速发展,理论界对于家族企业和家族管理的理论与实践也给予了越来越多的关注。其中,家族企业的管理方式及其变革问题就是当前的一个研究热点。从现有的文献中不难发现,到目前为止,人们主要是从节约交易费用角度来探讨这个问题,这种分析方法无疑是片面的,因为它忽视了家族企业由家族管理向专业化管理转变之后的效率提高。其实,家族企业管理方式的变革即管理的分工和专业化包含着两个方面的内容:一方面是人与自然的关系,另一方面是人与人的关系。前者涉及到分工效率,后者则影响到交易的性质和数量的变化。因此,对家族企业管理方式变革的分析就必须把这两个方面结合起来,而不是只探讨其中的一个方面。基于这种认识,本文将综合经济学中的交易费用理论和分

工效率理论来对这个问题进行深入的分析,并提出一个交易费用和分工效率的耦合模式,并用该模式描述家族企业管理方式变革的动态演进过程。

一、家族企业管理专业化过程中的交易费用

用交易费用来分析经济组织问题已经成为一种流行的范式,正如威廉姆森所言,任何一个能表述为协同问题的经济——组织问题,都可以在节约交易费用这个意义上进行深入的探讨。康芒斯把交易分为三种,即市场交易、配额交易和管理交易。但在诺思的《制度、制度变迁和经济绩效》中,交易也可以分为人格化交易和非人格化交易。

※本文受国家自然科学基金项目“我国家族企业管理专业化路径模式与组织制度研究”(70172007)资助。主持人:丁栋虹教授。

【收稿日期】 2004-02-10

【责任编辑】 张友树

本文将在诺思的分类基础上研究家族企业管理方式变革过程中交易费用的变化。

(一) 人格化交易过程中的交易费用

交易是指在经济领域中所有不同的人与人之间的交互活动。交易的目的是人们从与他人的交往中获得消费资源和生产资源。在一个相对封闭的经济条件下,微观构成成员比较稳定,个体的迁徙是比较少见的,因此市场的范围也是比较稳定的。人们通过反复不断的日常接触和反复交易,市场微观主体之间逐渐建立起熟稔的个人关系,这时人们之间的交互活动就构成了人格化交易。人格化交易的核心是彼此之间的信任。信任在这里是一种治理机制。一方对另一方的信任是对对方不利用自己的脆弱性而使对方产生机会主义的信心。这种信任是有前提的,人格化交易是在一个“每个人认识每个人”的社区环境下进行的,交易者之间逐渐建立起一个彼此心照不宣(也很难化为言辞或文字)的共同信息体系,在这个体系中,几乎所有共同信息都是“具体的、未编码的、未扩散的”,为每个体系中成员所心领神会;并且个体的具体身份极其重要,甚至可以说,正是个体的具体身份使他获得被纳入这个信息体系的资格和能力。而由这一共同信息体系出发,成员之间逐渐形成一种共同的价值和对彼此的信任。信用的维持也主要通过人格化的方式实现。换言之,并没有有形的契约规定或严格的法律规范对背信行为进行惩罚性制约。但如果交易者一旦背信,事实上的成本将是无法估量的。因为在这里,“每个人认识每个人”,因此其背信行为将迅速为所有市场主体获悉,不会再有人愿意与这样的背信者进行交易,于是,他将被视为不可信任的人而被群体共同摒弃,被排除在交易市场之外。在封闭的家族企业或泛家族企业中,企业成员之间以血缘、亲缘、姻缘、地缘和业缘为纽带联结在一起,成员之间的交易持久而固定,人们以信任和忠诚来维持彼此的关系。虽然也会有一定的制度规范,但很多情况下是虚设的,人们之间的交易主要是以人格化的方式来进行。比如家族企业的所有者在请一些亲戚朋友进入企业工作的时候,他们并不需要就待遇、收入等问题进行讨价还价,达成一个正式的协议。

人格化交易节约了封闭的家族企业管理的交易费用,这可以从三个方面加以说明:

第一,家族成员具有利他主义倾向。所谓利他主义是指减少自己的消费以增加他人的消费。利他主义使得家族成员在交互活动过程中节约了讨价还价的时间和精力,减少了交易执行的监督环节,避免了由于个人的有限理性和信息不对称而导致的机会主义行为。利他主义使沟通变得容易,各种矛盾和扯皮现象大大减少。利他主义作为家文化的一种重要特征,其实也属于意识形态的范畴,而意识形态是种节约的机制,通过它,人们认识了他们所处的环境,并被一种“世界观”导引,从而使决策过程简单明了。

第二,家族企业成员的心理契约成本低。心理契约即

雇佣双方对雇佣关系中彼此对对方应付出什么,同时又应得到什么的一种主观心理约定。心理契约对工作满意、离职意向和组织政策有显著影响。雇佣双方心理契约的一致性越高,雇员对组织的满意感越大。以“五缘”为纽带联结在一起的家族企业成员在企业中具有高身份感,高就业稳定性,高情感投入。因此,他们和所有者之间的心理契约具有高度一致性,降低了所有者和其他成员之间的心理契约成本,节约了交易费用。

第三,家族企业成员之间的高度信任大大节约了家族企业管理的交易费用。信任来源于对对方不采取机会主义或败德行为的信心。由于人们违背信任成本的高昂,根据“一报还一报”的原则,人们有足够的动力维持相互之间的信任关系。信任往往和忠诚联系在一起,忠诚是在价值认同基础上的服从和效忠,也是对家族企业目标和利益的认同。在家族企业中,对家长式权威的服从和忠诚将使得组织的激励—治理结构设计变得非常简单和成本低廉。同时,从委托—代理角度看,由于逆向选择和道德风险而产生的代理成本也是很小的。

(二) 非人格化交易过程中的交易费用

非人格化交易的特点在于交易双方无须有任何的私人关系或相互了解,交易得以实现单纯依靠契约约定(包括一些隐性契约约定,也即双方默认的公共信息)及外在的法律约束,而契约则(原则上必须)由双方自由缔结。在契约缔结之前,首先,必须存在的是社会群体对契约规定有效性和最终仲裁性的普遍默认,作为外部强制性规范的法律,则是对契约规定的一种有效补充,并给交易者提供一种“威慑”机制。家族企业管理专业化主要可以分成两个方面:一个是所有权和经营权相分离,企业引进职业经理人;另一个是管理的职能分解,企业建立纵向管理层级和横向管理职能部门。在这里,所有者和经营者之间,经营者和企业普通成员之间不需要有任何特殊的私人关系,他们以自己的理性,通过相互博弈,达成一个具有法律强制力的协议。因此,家族企业管理专业化实际上也就是非人格化的交易过程。然而,由于个人的有限理性、外在环境的不确定性、信息的不对称和不完全性等多方面因素,使得家族企业管理专业化过程中的交易费用大大提高。

1. 与人格化的交易相比,非人格化交易过程中人与人之间的信任度大大降低,这与我国传统文化中的“差序格局”紧密相关。这个“差序格局”就象把一块石子丢在水面上所发生的一圈圈推出去的波纹。每个人都是他社会影响所推出去的圈子的中心。离中心越近,关系越近,彼此之间的信任度越高;离中心越远,关系越远,彼此之间的信任度越低。封闭的家族或泛家族成员之间以“五缘”关系联结在一起,彼此信任。而随着家族企业管理专业化水平的提高,非家族成员逐渐增加。但非家族成员远离“差序格局”圈子的中心,因此,人们之间的信任度必然降低。对此,西方学者也有类似的认识。马克斯·韦伯认为,“在

中国，一切信任，一切商业关系的基石明显地建立在亲戚关系或亲戚式的纯粹个人关系上面。”福山也提出华人文化对外人的极端不信任是阻碍公司制度化的主要原因。信任度的降低增加了人们之间沟通的难度，使得家族企业激励——治理机制的设计变得复杂和成本高昂。

2. 非家族成员具有利己主义倾向，同时，企业成员之间心理契约成本提高。一方面，与家族成员不同，非家族成员在企业工作过程中具有利己的动机，这不仅增加了交互活动过程中人们之间讨价还价的时间和精力，增大人们机会主义的可能性，而且也增加了交易执行的监督环节；另一方面，非家族成员具有低身份感，低感情投入，低就业稳定感，因此，他们和所有者之间心理契约的一致性很低，这大大提高了企业成员之间的心理契约成本。

3. 交易者的有限理性，交易过程的信息不对称以及由此产生的机会主义行为提高了非人格化交易过程的交易费用。一方面所有权和经营权的分离实质是一种制度变迁的过程，在这个过程中，由于社会科学知识的局限和人的理性有限，人们设计的制度可能是不完善的；同时，家族企业内部的某些既得利益者会阻碍制度的变迁，以及制度变迁过程存在着路径依赖的特性，这些都会使得分工过程中交易费用增加。另一方面，所有者（委托人）和职业经理人（代理人）之间存在着信息的不对称。在二者达成协议前，信息不对称使所有者很难对职业经理人的知识、能力和经验有一个准确的把握，从而易招聘不合格的经理人。在二者达成协议后，信息不对称又会导致代理人易出现机会主义行为，机会主义行为使分工的好处不能被充分利用或使资源配置产生背离帕累托最优的歪曲。

4. 制度环境的不完善提高了家族企业实施管理专业化变革的交易费用。青木昌彦在《比较制度分析》中将制度视为一种均衡结果，它内生于参与人策略互动的经济过程，均衡的多重性说明了不同的制度环境和历史过程在选择特定均衡结果的相关性和重要性。如果把家族企业管理专业化看作是一种制度变迁的过程，则制度环境对家族企业管理专业化的水平有着重要的影响。在我国，制度环境有很多不相容的地方，比如家族企业上市的困难，缺少一个完善的经理市场等因素都提高了两权分离的门槛，增大了两权分离的交易费用。

5. 社会信用的缺失严重阻碍了家族企业管理专业化的变革。诺斯认为，“在涉及委托人之间和委托人与代理人之间的契约关系时，受约束的最大化模型受规则以及规则实施的强制力的制约，这就出现了重大疏漏，这些疏漏的减少只能通过道德和伦理准则的力量，后者决定个人在搭便车时必须承受的额外负担。”张维迎也指出了职业道德的重要性：“职业经理人的职业道德对企业的扩张十分重要。如果没有职业道德，对所有者缺乏忠诚，就不会有资本家信任他们，那企业只能是一个家族企业。”但在目前我国经济体制的转轨阶段，一方面是传统的信用规则、特别是泛家

族方式连结人际交往的信用规则受到极大破坏，其社会资本的功能大大弱化。另一方面是法制型的信用这种社会资本远未充分建立起来，使得家族企业的成长既受传统信用资本弱化的制约，又受到法制信用资本严重稀缺的制约。

6. 企业内部的组织协调费用增加。随着企业横向职能部门和一些相对独立的事业部的增加，不同的部门由于对组织目标理解的偏差和部门自身的利益，往往会出现不协调。这种不协调，降低了组织有效运行的功能，提高了管理分工的交易费用。同时，在企业层级化过程中，一方面是上级和下级之间由于委托代理关系而产生的交易费用，另一方面是层级的增加导致信息在传输过程中不断被扭曲，信息失真，从而增大了企业决策失误的程度，使得管理分工的交易费用大大增加。另外，职业管理者的加入，使得企业将增加人才招聘、培训、职位安排等人力资源的开发费用，增加为留住职业管理者而支付的费用，而且，职业管理者的流失还可能会使企业蒙受各种各样的经济损失。

从上述的分析中我们可以看出，在家族企业由人格化交易向非人格化交易转变过程中，它所面临的交易费用是不断增加的。也正是在这个意义上，许多人得出了家族企业采用家族管理方式是有效率的结论，并认为找到了家族企业适应性的有力的论据。

二、家族企业管理专业化过程的分工效率

从节约交易费用的角度分析，人格化交易应当优于非人格化交易，然而，人类经济发展的历史却是一个从人格化交易向非人格化交易转变的过程，诺斯因此提出：从人格化交易向非人格化交易的转变是经济发展中的关键性制约因素。杨小凯和黄有光在论述专业化和经济组织时也指出，在专业化分工组织当中，如果为了节约交易费用而放弃分工，那么就会损失分工蕴涵的经济效率。彭罗斯则从企业成长的角度说明管理能力是制约企业扩张的重要因素。因而，为了推动家族企业的成长，管理劳动的分工和专业化是必要的。

关于分工和专业化的经济利益，经济学家们有很多的论述。从他们的论述中，我们可以发现管理专业化对经济效率的影响包括很多方面。一是管理者能将其管理活动集中于较少的管理职能上，能够提高管理者管理业务的熟练程度。正如亚当·斯密所说：“分工实施的结果，各劳动者的业务，既然终身局限于一种单纯操作，当然能够提高自己的熟练程度。”管理业务熟练程度的提高意味着管理者劳动生产率的提高。二是管理专业化会使管理者节约或减少因经常变换工作而损失的时间，当管理者从一种工作转向另一种工作时，往往会：（1）闲逛或休息一会儿；（2）做上一种工作的结束工作，做下一种工作的准备工作；（3）不能很快地将注意力转移到新工作上；（4）打断已有的工作节拍。管理专业化的发展减少了这种工作的变化，也就等于节约了管理的人力资源。三是管理专业化使人们的

管理工作在既定的条件下变得较为简单。这样：(1)可以减少工作的学习和培训的时间；(2)可以减少在工作中所应支付的智力资源，降低紧张程度；(3)可以减少工作的失误。四是管理专业化还使企业能够获得企业家这种宝贵而稀缺的资源。企业家的创新精神使企业获得勃勃生机，实现企业的健康而快速的发展。五是管理专业化使得企业能够吸引大量的职业管理者，从而使企业能充分利用他们的管理才能、经验和技巧，使得企业的管理水平适应企业规模的发展。这些分析都是描述性的，下面，我们借助杨小凯和黄有光的新兴古典经济学方法对家族企业管理专业化过程的分工效率作一讨论。

为了分析的简便，我们这里假定家族企业管理专业化过程主要就是所有权和经营权相分离，即家族企业引进职业经理人，让掌握管理经验、技巧和专业管理知识的人拥有企业的经营管理权，从而实现管理劳动的分工和专业化。下面我们来构造一个模型，模型中包括两个人：所有者和职业经理人。假定一个人可以从事两种生产活动生产资本 X 和管理才能 Y (包括管理经验、技巧和管理理论知识)，我们将此人投入其中一种产品生产活动的劳动份额称为他生产该种产品的专业化水平，并用 L 来表示。则他的生产函数可假定为：

$$X \equiv X^m + X_s = L_x^a \quad (1)$$

$$Y \equiv Y^m + Y_s = L_y^a \quad (2)$$

其中，X 和 Y 分别为两种产品的产量， X^m 和 Y^m 为他们的自给量， X_s 和 Y_s 为他们的出售量， $a > 1$ 为一个专业化经济程度参数，对于此人而言，

$$L_x + L_y = 1 \quad (3)$$

即总劳动份额为 1。用脚标 1、2 代表两人，假定两个人在决策前有相同的生产函数和相同的时间约束。把生产函数 (1) (2) 代入时间约束 (3)，则得到二人的转换函数：

$$X_1^{1/a} + Y_1^{1/a} = 1 \quad (4)$$

$$X_2^{1/a} + Y_2^{1/a} = 1 \quad (5)$$

转换函数说明了在生产函数和每人的时间约束下，多生产 X 就要减少 Y 的生产，这是增加 X 和 Y 的难以两全其美的冲突。下面我们来研究转换函数的特性。由于两个人的转换函数形式是一样的，因此我们可以用下标 i 来表示 1、2。则转换函数可以表示为：

$$X_i^{1/a} + Y_i^{1/a} = 1 \quad (6)$$

从 (6) 中解出 Y_i ：

$$Y_i = (1 - X_i^{1/a})^a, X_i, Y_i \in (0, 1) \quad (7)$$

求 Y_i 对 X_i 的一阶和二阶导数：

$$\frac{dY_i}{dX_i} = - (1 - X_i^{1/a})^{a-1} X_i^{1/a} - 1 < 0 \quad (8)$$

$$\frac{d}{dX_i} \frac{dY_i}{dX_i} = \frac{a-1}{a} (X_i^{-1/a} - 1)^{a-1} X_i^{-1/a-1} > 0 \quad (9)$$

可知在 X—Y 平面，与 (7) 对应的转换曲线是从左上方向右下方倾斜，并向原点凸出，如图 1 中的 A，它表示在既定的时间约束条件下，一个人生产资本 X 和管理才能 Y 的不同组合。两个人转换函数形态的一致性，使得我们可以把曲线 A 向右上方平移得到两个人的总合转换曲线 B，它是两个 A 简单加总的结果，表示两个人单独生产后的加总。

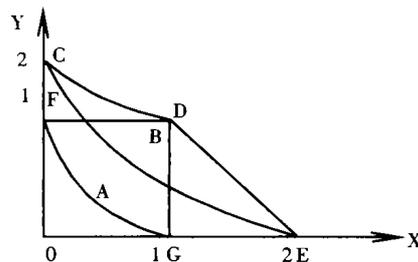


图 1 个人及加总转换曲线

现在假定所有者只生产 X，从生产函数可以看出，他最多可以生产 $X=1$ ，这由图 1 中的 G 点表示。点 G 代表 $X=1, Y=0$ 。假定职业经理人只生产管理才能，则他也最多生产 $Y=1$ ，用图 1 中的 F 点表示。点 F 代表 $X=0, Y=1$ 。过 G 点、F 点分别作 X 轴和 Y 轴的垂线，交于 D 点。D 点代表所有者生产 1 单位资本 X，职业经理人生产 1 单位管理才能 Y。所以，D 点代表两个人完全专业于不同行业时，社会能达到的最高生产水平。如果所有者专业于生产资本 X，而职业经理人灵活选择任何 X 和 Y 的组合，则两人的总合转换曲线为 ED。如果职业经理人专业于生产 Y，而所有者灵活选择任何 X 和 Y 的组合，则两人的总合转换曲线为 CD。C 点代表两人完全专业生产管理才能 Y，E 点代表两人完全专业生产资本 X，这两个完全专业化的点都不是分工，因为两人的生产结构完全一样。D 点代表两人专于不同的生产活动，既是完全专业化，又是完全分工。除去 C 点的曲线 CD 和除去 E 点的曲线 ED 都代表分工时的生产结构，即至少有一人专业化，且两人的生产结构不完全相同。CD 和 ED 是所有者和职业经理人分工时的转换曲线，它高于两个人单独生产加总后的转换曲线。很明显，曲线 B 和曲线 CD、ED 所包围的面积就是分工带来的好处。因此，家族企业通过管理分工可以获得经营效率的提高。

三、一个引入交易费用和分工效率的家族企业管理方式变革模型

上面的分析告诉我们，随着家族企业管理专业化水平的提高，由于管理劳动的分工而导致的交易费用不断增加；同时，管理的分工也提高了企业经营的效率，降低了企业的生产成本。假定企业的经营成本由两部分构成：生产成本和交易费用（管理分工而产生的，以下同），家族企业管理劳动的分工是连续的，生产成本随管理分工程度的加深而单调递减，交易费用随管理分工程度的加深而单调递增。则家族企业的生产成本和交易费用随家族企业管理专业化

水平的变化可用图 2 来表示。

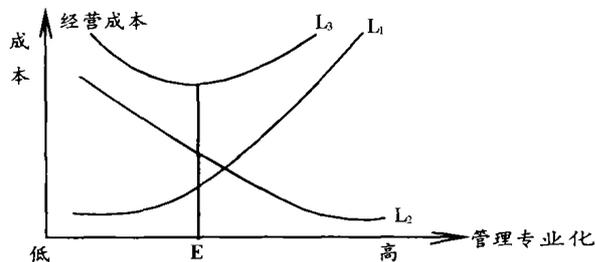


图 2 管理分工与专业化均衡

在图 2 中, 曲线 L_1 表示交易费用随着管理专业化水平的提高而增加; 曲线 L_2 表示随着管理专业化水平的提高, 管理者的劳动效率得到提高, 因此家族企业的生产成本降低了。曲线 L_3 表示家族企业经营成本随管理专业化水平的变化而发生的变化。E 点为均衡点, 此时, 管理专业化所导致的生产成本的降低与交易费用的提高恰好相等, 即两条曲线斜率的绝对值相等, 家族企业的经营成本最低。在 E 点的左侧, 管理专业化所导致的生产成本的降低大于交易费用的提高, 因此, 管理专业化水平的提高使企业的总经营成本降低, 给企业带来了好处。在 E 点的右侧, 管理专业化所导致的生产成本的降低小于交易费用的提高, 因而企业的总成本提高, 经营效率降低。显然, 均衡点 E 是家族企业实施管理专业化的最佳选择。

上述的分析属于静态分析, 它告诉我们在影响交易费用和影响管理分工的变量一定的条件下, 我们可以找到家族企业管理专业化的一个均衡点。管理专业化的水平低于这个点, 企业没有完全获得管理专业化的好处; 管理专业化的水平高于这个点, 企业的经济利益将因为管理专业化而受损。因此, 对于家族企业来说, 管理专业化的水平并不是越高越好, 关键是要找到适合自己的管理专业化水平。但这个合适的管理专业化水平也是要不断变化的。这是由于影响交易费用和管理分工的变量是不断变化的。比如制度环境的改善、信息技术的发展和一些管理技术的改进, 都会导致图 2 中的曲线 L_1 向下移动, 管理分工的均衡点向右移动, 从而家族企业的管理专业化水平应当提高。从长期看, 家族企业管理方式的变革应是一个动态的均衡过程。对于不同的家族企业来说, 采用家族管理的程度与采用专业化管理的程度并没有一个统一的标准。关键是要结合自己的实际情况, 找到最适合自己的管理专业化水平。并在影响管理方式的条件发生变化时, 不断变化企业的管理专业化水平。另外, 模型也告诉我们, 政府在推动家族企业管理专业化方面也应当是有所作为的, 政府可以不断完善

制度环境, 加快与市场经济相适应的社会信用体系建设, 通过降低家族企业管理专业化的交易费用来推动家族企业管理专业化水平不断提高, 以实现家族企业健康快速发展。■

主要参考文献:

- [1] 盛洪. 分工与交易——一个一般理论及其对中国非专业化问题的应用分析 [M]. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1995.
- [2] 威廉姆森. 什么是交易费用经济学 [J]. 经济社会体制比较, 1987 (6).
- [3] 康芒斯. 制度经济学 (上册) [M]. 北京: 商务印书馆, 1997.
- [4] D·North. Institution, Institutional Change and Economic Performance, NY, Cambridge Uni Press, 1990
- [5] 李新春. 信任、忠诚与家族主义困境 [J]. 管理世界, 2002 (6).
- [6] 张亦春, 许文彬. 经济组织形式、交易性质与社会信用维持——兼论我国社会信用的缺失原因与重构设想 [J]. 金融论坛, 2002 (10).
- [7] 加里·S·贝克尔. 人类行为的经济分析 [M]. 上海: 上海三联书店、上海人民出版社, 1995.
- [8] 陈加洲, 凌文铨, 方俐洛. 组织中的心理契约 [J]. 管理科学学报, 第 4 卷 2001 (2).
- [9] 费孝通. 乡土中国 生育制度 [M]. 北京: 北京大学出版社, 1998.
- [10] 马克斯·韦伯. 儒教与道教 [M]. 北京: 商务印书馆, 1995.
- [11] 弗兰西斯·福山. 信任——社会道德与繁荣的创造 [M]. 呼和浩特: 远方出版社, 1998.
- [12] 青木昌彦. 比较制度分析 [M]. 上海: 上海远东出版社, 2001.
- [13] 道格拉斯·C·诺思. 经济史中的结构与变迁 [M]. 上海: 上海三联书店、上海人民出版社, 1995.
- [14] 张维迎. 产权、政府与信誉 [M]. 上海: 三联书店, 2001.
- [15] YANGX, NG, Y-K. Specialization and Economic Organization: A New Classical Microeconomic Framework [M]. Amsterdam: North-Holland, 1993
- [16] Penrose, Edith., 1959: The Theory of the Growth of the Firm, Basil Blackwell Publisher, Oxford.
- [17] 亚当·斯密. 国民财富的性质和原因的研究 (上卷) [M]. 北京: 商务印书馆, 1981.
- [18] 杨小凯. 经济学原理 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1998.