

【美】唐·戈德斯坦(Ton Goldstein)

个人简况:

唐·戈德斯坦, 阿勒格尼学院经济学教授。他曾获得过多个奖项, 比如美国富布莱特(Fulbright)基金课题, 爱尔兰-戈尔韦国立大学奖学金(环保科技, 动态环境优化与竞争)。

联系方式:

地址: 星大道21503号, 经济学院, 米德维尔, PA 16335

电话: (814) 337-0819

传真:

手机: (814) 573-2667

电子邮件: don.goldstein@allegheny.edu

个人主页:

邮政编码:

在社会积累结构（SSA）理论下对能力理论角色的探讨

【美】唐·戈德斯坦

内容提要：本文主要探讨了将组织能力理论融入到社会积累结构（SSA）框架的潜力。SSA理论已经为马克思主义学术领域所熟知，而对能力理论的了解不是那么多。对组织能力所作的一个有用的定义是：“组织能力指的是一个组织为了达到某一既定目标，利用各种组织资源协调完成一系列任务的能力”^a。追溯至埃迪斯·班罗斯^b，能力理论通常是在演化经济学的背景下探讨的^c，强调的是企业为了在竞争环境中生存的路径依赖发展能力。作者认为能力理论能使我们更深入地了解在SSA理论背景下资本积累的制度结构是如何在企业及产业层面中作用和反作用于动态竞争的。本文将两个初步应用为实例来论述：二战后美国社会积累结构的瓦解以及当前经济危机之后重建社会积累结构可能遭遇的气候变化方面的限制因素。

关键词：社会积累结构 组织能力 气候变化

一、引言

上世纪六十年代末的美国了一度沉寂的马克思主义学术研究开始复苏，与此同时出现的是对能够从中榨取剩余价值组织程序与组织关系的强烈关注。玛格林和斯通^d的例子能够充分地说明这一点。前者跟踪研究了早期工厂不依靠改善技术而是通过增强监管压力来提高生产率，而后者则分析了钢铁公司在19世纪末技术大发展背景下是如何重新调排内部工作班以及工人与资本家的关系。戈登、爱德华和瑞克^e根据依靠“社会累积结构”（SSAs）来发展资本主义的理论，围绕企业中的工作和工人组织为中心，并将之与那些影响剩余价值和资本积累的宽广的体制网络相联系。尽管SSA理论在对资本主义的马克思主义分析中一直都十分重要^f，它的发展轨迹已经多少偏离了最初其对组织程序和关系的关注。本文将在SSA研究下借助组织能力的演化理论的观点重新唤起对组织程序和关系的关注。

“组织能力”（OC）指的是在企业中妥善有效地调配和部署资源的能力。这个概念的产生至少可以追溯到埃迪斯·班罗斯^g，他认为有效的竞争须依靠企业运用资源的能力，而这种能力通常是建立在企业管理者对投资机会逐步发展地逐步认识上，这

a 赫尔范特Helfat 和皮特莱夫 Peteraf 2003, 999

b 埃迪斯·班罗斯(Edith Penrose), 1959

c 尼尔森Nelson 和温特 Winter 1982

d 玛格林 (Marglin), 1974和斯通 (Stone), 1975

e 戈登 (Gordon), 爱德华 (Edwards) 和瑞克 (Reich), 1982

f 详见麦克道拉夫McDonough 2008 最近评论

g 埃迪斯·班罗斯, 1959

种认识往往都带有管理者的个人色彩。长期以来对能力与企业外部竞争环境的关注很自然地便使这个理论在尼尔森和温特^a的“演化经济学”这个大背景下得以发展。早期的OC理论将这个概念反在制度安排这个大背景下加以讨论。^b正如早期的SSA理论的作者对组织过程的关注一样（这种倾向已在逐渐减少），最近的OC研究将更多的目光投向了企业内部的能力，或者最大程度上使在最相关的产业层面上的。

作者认为通过研究早期的SSA和OC理论的理论倾向，以及在一个更大的体制背景下审视资本主义企业的组织动力，能够更加灵活有效地结合这两个理论。OC研究强调企业层面的动力，其成果可以使我们更加深入地了解SSAs是如何起作用，解体以及重构的。作者认为这两个理论是一个很好的组合，因为OC理论注重劳动过程，强调根据企业外部环境而进行组织调整，而这（与大多数马克思主义研究方法一样），在方法论上是全面的而不是片面的，同时也包含了民主偏见。

本文结构安排如下所示。下一节将简述SSA理论，同时突出强调与本研究有密切关系的一些方面。接下来会对OC理论对更为细致的探讨，使马克思主义的研究者更加全面地了解这个理论，不会忽略那些不太熟悉地方面，当然重点还是会放在那些与SSA关系最为密切地方面。本文研究应用于两个实例：与日本资本竞争背景下二战后美国社会积累结构的瓦解，以及当前危机之后可能对美国重建社会积累结构产生影响的气候变化方面的限制因素。最后一部分为结论。

二、社会积累结构和组织动力学

社会积累结构（SSA）指的是资本主义积累过程赖以进行的制度环境和制度集合体。这个制度集合体既包含经济制度，也包含政治制度以及其他制度。一般来说这些制度包括劳动市场结构，信贷市场及操作，法律法规体系等等。众所周知几乎所有的社会制度在某种程度上都会影响积累，但是构成社会积累结构的是那些对个体资本家和企业积累有直接和重要影响的制度。就本研究的背景而言，将重点放在SSA理论的企业层面积累与制度环境之间的相互关系是合适的。GER认为“盈利以及再投资的微观经济行为”发生在企业层面伴随其一起发生的其他状况。“个体资本家是如何组织劳动过程”（1982，25）。尽管个体活动不是社会积累结构的组成部分，但是它们却于“劳动过程的常态组织方式”（25）以及多种多样联系密切的各种制度相联系。“常态组织方式”也许可以看作是一种广为认可的智慧，一套“最佳做法”，且深深植根于与之相对应的一套支撑性的制度安排体系当中。GER，的确对常态企业层面的劳动过程给出了清晰的描述，描绘了美国资本主义的各个阶段。他们是这样分析的（1982）：成功的资本主义企业是如何将技能，工艺以及班组内和班组间关系的组织（在其相对应的制度范围内）加以组合调配以创造利润和实现资本积累。

劳动的组织程度以及相关过程与与之相应的制度框架之间的联系对于理解在SSA

a 尼尔森和温特，1982

b 拉让尼克Lazonick 1990, 钱德勒Chandler 1992

c 戈登, 爱德华和瑞克-从下文起用缩写“GER”代替—1982

理论背景下理解资本主义历史时期的转换有重要作用。越来越多的企业承担起了制度框架的辅助作用，这种不断增长的成功开始给一些提供必要支持的关键制度的容量带来了压力。由于各种问题在危机中不断涌现，SSA也开始进入衰退期，革新的资本家们已经开始尝试新的方式。这些探索将为新形式的“常态组织方式”的产生播下种子，而这些组织方式作用且反作用与新的制度框架的发展。

比如说：“同质化”阶段的出现一定程度上是由于企业为了削弱技术工的核心作用而引进“新的机械生产方式 [和] 新的生产工艺……”，这些举措“将对工人技术工的要求降到了最低”^a。以组装流水线为中心的大规模生产，工头及监工头衔的提升和专门的人事部门，所有这些都是重要的创新。这些企业层面的变革成为了常态组织方式的新形式——一个实行“技术控制”的“驱动系统”^b——这种新形式与SSA资本市场相联系，这些新形式包括支持性的企业合并，激进的民族主义者和反联盟雇主协会，共同选择行业贸易联盟运动以及其他重要的制度性支持。而最终，这些新变化的产生和兴旺带来了新的压力——比如说：在大的产业劳动力范围内对一般劳动技能指标要求的下降使得工人们重新觉醒认识到利用产业联盟的方式来对应这个驱动系统。

因此了解资本主义企业不断发展演化的技术集合和做法从一开始就在SSA理论对矛盾性增长和变化的马克思主义式的理解中扮演了重要角色。然而最近的一些学者倾向于强调宏观层面的过程，一些学者一直以来都在不断探讨这个角色。普利希尔^c认为“不了解复杂的日常组织程序就难以理解社会结构是如何构成的……”（6）。他详细论述道企业“并不是简单地对制度安排做出反应”，而是试图影响他们，而这种影响延伸到了经济和政治制度领域（7）。他的所感兴趣的领域主要包括合作形式，管理决定和控制系统。正是后者与当前对组织实践和知识的研究相联系：当决策和控制方法不能再有效地在企业与其外部宏观环境之间的制度层面上服务于一个已经改变了的“企业结构和运行日程”，“管理流程的改变是对微细观矛盾做出反应”。

尽管普利希尔对SSA理论的历史变迁中的组织分析主要围绕获取资金资本进行，利皮特（Lippit）在更广范围内做出了修订^d，更加突出商业经营实践在构成SSA的劳动资本要素中的重要作用。利皮特分析了是什么将一系列的制度编织成一个完整有序的结构，为什么这些结构能够经受起长久的时间的考验，以及结构瓦解后重建的程序是受什么驱使，整个过程持续多长时间？在回答以上问题时，他注意到了惯例和预期的惯性作用。这些作用引出了资本主义企业和它们的管理人和工人内部之间是如何联系以及他们与外部环境的其他企业是如何联系的。利皮特不仅研究了特定SSA结构的历史发展脉络，而且还注意到了不同国家之间SSA结构的不同。他审视了20世纪60年代到80年代日本的社会积累结构(SSA)的兴起和衰落，日本的SSA的基础是相互加强的国家领导，公司/银行经连会，大型企业的以年功薪资为基础的终身雇佣制，具有竞争力的教育系统，以及家庭支持。尽管他注意到以上这些基础运用得当的话能

a GER 1982,113

b 爱德华 1979

c 普利希尔（Prechel），2000

d 利皮特（Lippit），2005

够促进企业特定员工的技能获得，但是他并没有将它们与相对应的“劳动过程的常态管理”^a相联系，例如，被讨论过很多的日本的全面质量管理和准时化生产^b。

与之相对，关于组织能力的研究文献对这些日本的管理实践的演化发展过程做了广泛全面的研究：它们与美国企业的主流管理方式有何不同？以及在两国资本家财富开始流失时，这两套管理方式各自扮演着怎样的角色？随着社会积累结构不断发展，劳动程序的常态组织形式不断经历着动态变化，瓦解，试验以及改变。因此对能力理论当中一些重要概念做出介绍能使我们更加灵活有效地运用SSA理论。

三、组织能力和SSA理论

关于组织能力理论（OC）的文献不仅数量众多且涉及面很广。在简单介绍完基本概念后，作者会将重点放在与SSA最为相关的OC理论的有关方面。赫尔范特和皮特莱夫^c曾这样定义：“组织能力指的是某组织为了实现某一特定目标，利用组织资源协调有序地完成一系列任务。”（999）因为“特定目标”在这里尤指在激烈的外部竞争环境中生存，OC理论很重要的一部分就包括了企业应该怎么做把握好产业与更广范围的市场环境之间的关系（由于需求，技术，法规等的改变所带来的机会与挑战）。研究者们利用这个概念来理解企业间差异性竞争成功的来源，革新过程（包括产品，生产过程以及组织过程本身），以及变化过程。这种企业环境关系是双向性的，关于这一点，将在下文中加以讨论。

关于OC理论的研究很早以来就与尼尔森和温特^d提出的“演化经济”相联系。他们认为由于信息环境的不确定，决策人认知能力的限制，因此企业的运作是基于“常规程序”的组合来运行的。这种“常规程序”指的是寻找和处理信息的经常采用的常规方法。有效的常规程序必须彼此连贯，且必须根据竞争环境的要求采取有利于企业的生存发展的措施。在大部分的OC研究中，组织常规程序被认为是能力的基础。^e

在能力的形成和实施过程中常规程序的实行意味着企业知道该做什么以及怎么做，不论这些事是显而易见的还是不易发现的。OC理论的另外一个重要分支与组织知识和组织学习有关：“...有助于企业生存发展的企业知识基础”^f。以知识为基础的能力将企业带到了技术，科学，和管理原理的圣地。在某种程度上，常规化的知识是有条理的并以实际经验为根据。但是在某些方面，这种常规化的知识会使基本能力难于效仿，同时也会使其染上惰性，不愿改变。^g

在过去的十五年，能力改善和组织适应已经成为OC理论中的一个主要的分支：“动态能力”研究。就‘搜索’而言，尼尔森和温特早期讨论过这个问题：‘常规导向，常规变化程序’“不断改进实践操作的特征’（1982，17-18）缙斯（Teece）与合作者一起

a GER所采用的术语，1982

b 卡尔文Garvin1983

c 赫尔范特和皮特莱夫，2003

d 尼尔森和温特，1982

e 贝克Becker 2004

f 考加特和赞德 Kogut 和Zander 1992，384

g 科恩Cohen，等 1996

探讨过它在管理过程中的重要性^a：“我们将动态能力定义为企业整合，建构，重新配置内部和外部能力以更好应对快速变化的环境的能力。因此动态能力就路径依赖和市场地位而言反映了组织创造个新的竞争优势的新形式的的能力”（516）。

尤其是在SSA理论背景下，动态能力与组织能力所包含的更广的范畴之间的关系是重要的。温特（2003）指出特定竞争环境下企业以业绩为导向的组织能力应该视为“零阶能力”（992）；动态能力，可以被看做是为了应对竞争环境中的重大变化的一阶变化，改善零阶变化能力。关于这方面文献的重要关注点包括了在何种程度上某一特定组织的零阶或静态能力是路径依赖和拒抗变化的，正如利皮特（2005）所研究过的，这个问题对于理解社会积累结构的持久性有关键作用。另外一个相关的问题是控制管理者对能力变化上所施加的作用在多大程度上是有意识的目的性行为。佐罗（Zollo）和温特^b强调动态能力中的有意识的目的性行为，并将其与新知识的明晰化和条理化的过程相联系。其他学者认为在某些场景中，如小型企业或是动荡的市场过渡期，试验性的，行为性的或是自组性的学习方式对动态能力有重要作用。

最近的OC研究倾向于将重点放在组织层面对外部环境的反应，而更早一些的研究就更多的注意力放到了企业能力是如何溶入到系统的制度影响中的。钱德勒^c分析了二十世纪的前七十五年中，美国，德国和英国的结构差异。就美国而言，钱德勒认为当美国的大型产业企业在生产，市场营销和管理中培养能力时，一个“竞争管理资本主义”系统在这个过程中产生并支持了这些企业的发展。钱德勒认为这些能力与企业形式（多部门企业）的广泛变化和全球化（国际市场）相联系。拉让尼克^d认为竞争能力产生于一种“社会组织模式”，这种模式由劳动力培训控制体系，供应链关系，资本渠道，教育和社会地位等几方面构成。拉让尼克尤其感兴趣的是社会组织模式对某些国家在发展成功应对全球化竞争的组织能力时体现出的能力差异所形成的影响。他举了一个例子，上个世纪之交的十年间，某些英国资本家试图取缔行业工会，却因为缺少对管理协调和技术革新的制度支持而收到阻碍，而美国却存在这些制度。因此，每个国家都在努力培养新的组织能力，这些能力既作用又反作用于相互联系，彼此作用但却各异的制度网络。

从拉让尼克的研究中可以很明显地发现OC理论与SSA型分析之间存在分析时存在密切的关系。除此之外，其他OC学者提出的概念和上文所讨论的研究分支中都可以看出OC与SSA理论有互补的潜力。本文将重点讨论OC理论对于加深对SSA理解所作贡献的两个方面。其一是在对劳动过程的分析。资本主义企业在整合技术，工作组织，劳动管理系统和劳资关系等的组织能力上各不相同，但是这些差异揭示出来的制度化联结模式中产生的常态的劳动过程形式却在SSA特征中居于中心地位。而OC理论能构对那些现象给出十分细致的解释。其二在于理解SSA的变迁转型。当制度层面的矛盾妨碍到获利和积累，企业的组织能力就面临挑战。能力和基本常规做法可能会妨碍认知和反应，但是某些企业具有较强的动态能力，使得它们能够寻找新的途径。而

a 缙斯等，1997

b 佐罗（Zollo）和温特，2000

c 钱德勒Chandler，1990，1992

d 见1990例子，1994

这些能力和途径的特定内容和分配，反过来会影响新制度安排的产生。

接下来本文将通过两个简要的应用案例对OC理论的贡献做一个初步的探讨。

（一）日本，美国和战后的社会积累结构

从前文提到的GER（1982），SSA理论家们对于二战后美国社会积累结构的衰退已经取得了广泛的共识。从上世纪六十年代开始，资本与劳动力和公民之间的“协议”的达成所需付出的代价越来越高。旺盛积累的持续期，与其他资本主义时期相比，其利益得到了广泛的分享，而这个时期也开始推动了单位劳动力成本的上升，资本家的协商力和适应灵活性开始收到限制。战后经济复苏的日本和欧洲的企业加剧了竞争，在此背景下，国内不断上升的成本使过去占主导的美国企业面临许多麻烦。越战和欧佩克这两根导火索最终使“美国强权下的世界安定和平”体系崩塌。利润率下降，现存的制度也无力将其带回正常的动态循环圈。要改变这个混乱的局面需要为游戏制定新的规则。

正如那不勒斯^a所指出的，回顾历史上SSA的发展变迁是十分吸引人的一件事，仿佛它们的时机，发展轮廓和最后结果都是显而易见的。但是为什么美国企业在应对国际挑战的时不是那么的灵活变通。日本，德国和瑞典的汽车制造产业也雇佣了高薪劳动力，且这些劳动力都享有尽管不尽相同但却同样强有力的制度保护措施。这些国家的社会积累结构在应对20世纪七十年代的经济危机时与美国的表现大大地不同。OC理论有助于解释为什么美国资本家不能在依旧强大但却狭小的贸易工会和广泛的社会安全网中再占一席之地，而是围绕新自由主义建立起一个新的制度背景。

本文将关注美国是如何应对来自“日本管理”的挑战。直到上世纪七十年代末，这都是美国资本主义者和商业理论家如何看待经济危机的一个重要的凸显点^b。以美国概念的分割和执行为基础的一套组织能力与它的细分和技术控制一起构成了战后社会积累结构的常态劳动过程的基础。从消费电器到汽车制造，这些产业的企业如果能够达到产业自动化的标准，实现降低工作技术性的劳动力分化，通过实现低到中层次的管理升级的监督管理，那么这些企业就能达到可接受的产能和产量。生产和流程设计是由管理操控的，而且管理的职责也包括督促工人施行他们的命令。所有这些能力都受到驱动系统的影响，而这些驱动系统是由之前的社会积累结构形成过程中的主导企业创立的。同时这些能力也由目前社会积累结构制度来支撑。

这个系统一个重要方面就是对设计，生产和客户服务这些功能的严格划分。正如工人不允许参与到产品和流程设计中来一样，各个功能区域的员工被要求只能根据管理要求完成自己区域的任务，而他们与其他功能区的接触是由纵向深入到各个功能分区和公司层面的管理命令链条来调节的。因此企业发展了产品设计能力，比如说：设计部门对将要销售的产品进行解读，与客户销售和服务部门的不系统的沟通或是与制造部门的沟通（以底特律为例，成功超越发力，快速地实行化妆品设计改进，并通过广告和弱竞争环境获得了大量利润。）OC理论能够解释这些战后发展起来的

a 那不勒斯Naples, 1996

b 例子见海斯和艾伯纳西Hayes和Abernathy, 1980

能力，而这些能力是以低水平的“内部和外部整合”为基础的^a：常态劳动过程并不能促进信息在企业内纵向或是企业与其外部环境间的流动。

战后初期未受到挑战的美国企业凭借这组能力在大多数产业占有主导地位，这组能力在市场需求方面竞争量相对较小，而在供应方面的成本压力也相对较为温和。随着制度的分崩离析，这个时期也走向尾声，关于这一点，SSA理论做过讨论。（上文总结过）。OC研究中更加详尽地讨论了面临日本企业的挑战时，美国企业是如何应对的。日本企业在彩色电视机，汽车和空调等产业的成功无不围绕着在某些相互联系的领域的特定产业版本的OC理论^b。其中一个版本是快速生产循环，通过这种方式可以很快感应到需求方面的变化。另外一个跨功能反馈，通过这个渠道产品设计能够反映从销售和服务中得到的客户反馈，制造部门就能及时调整改进产品质量降低废品率。而另外一个当销售端产生了任何过程比技术改进就会有一个快速增量的革新。以上所述的组织能力有助于高质量，低成本，强竞争力的生产表现。^c利皮特（2005）指出所有这些能力与20世纪60年代到80年代的日本社会积累结构紧密联系在一起。而这些也是“常态劳动过程”的组成要素，在日本的经联会和与之相联系的机构中实行的“大公司终身雇佣”这个背景下，“常态劳动工程”有助于企业学习和员工学习。

20世纪80年代至90年代间，许多美国企业都试用了这样方法^d。但是这些尝试的持久性却不是那么好。日本企业系统的某些基本能力与一些在美国企业中根深蒂固的观念不一致。更为普遍的情况是混合体的出现，日本企业质量管理的某些精选方面与美国企业刚刚兴起的缩小规模和降低技术性的运动相结合^e。诚然日本企业这套作法与战后美国的社会积累结构的制度环境不相容，而这也会妨碍对这套做法的吸收和传播。但是关键点是美国这些企业机构随着SSA的瓦解而危机四伏。需要解释的是为什么这些看似可行的劳动过程和相关试验形式并没有最终形成一种适用的重新配置的制度安排。从OC理论角度来回答这个问题的话：路径依赖将类似的泰勒式的能力过于深入地干涉了许多美国企业地构成。而更兼容的是上文提到的混合体，与其他企业层面与重新配置的制度体系相兼容的革新举措，这种革新是朝向一个全然不同的方向：新自由主义。

前面的分析表明，根据过去的经济实绩分析，OC理论可以加深我们对SSA瓦解和重构的动态过程的理解。更远的一个问题是OC理论能否在SSA衰落期中帮助我们预期经济变化的可能方向。究竟OC理论能否有助于对SSA的预测，可以通过对目前气候变化的启示的观察中加以探讨。

（二）气候变化和美国社会积累结构

很多学者认为目前这个时期见证了新自由主义式的全球范围的社会积累结构的崩塌^f。由经济

a 鲍德温和卡拉克 Baldwin和Clark, 1991

b 卡尔文, 1983

c 拉让尼克, 1994

d 布什内尔Bushnell, 1994

e 奥斯特曼Osterman, 1994, Biewener, 1997

f 科策Kotz, 2009

活动导致的气候变化对于资本主义体系建构一个能持续发展的后继系统的能力构成了巨大的挑战^a（李Li 2008, 2009）^a。李（2008）指出排放是产出的一种功能，能源强度的产出和使用过能源的碳排放强度。他强调考虑到上述两个因素如果要继续追求资本主义的增长需求的话，即使是最乐观的设想也是灾难性的大气碳浓度水平。在这些基础上，李为社会主义构建了强有力的论据。

除了李的研究外，本人没有找到其他在SSA视角下探讨环境问题在资本积累的变化发展轨迹中的角色问题的相关研究。（祖伊多Zuindeau 2007是少数在调节学派背景下探讨这个问题的少数学者之一。）SSA变迁过渡中的一个关键点是气候变化将以多快的速度严重影响到资本家各个领域获利和再投资的活动，而这目前为止是未知的。究竟这个影响会否在未来美国社会积累结构的重构的时间框架内发生，取决于科学上的证据，公众对这些证据的看法以及政策反应在未来时间内是如何继续发展的。

这些现象不断地加大了来自市场和法规方面的压力，一些重点领域的企业将会面临本来已经增长很快的对新的碳还原产品和生产技术的需求的进一步压力。美国目前已加快了对碳排放的严格限制的步伐，而这也会使大多数还未能及时调整到低碳排放产品和生产程序的企业带来很大的影响。与过度温室气体排放有关的保险业务，信贷市场和诉讼风险也许会成为某些特定产业中的重要方面。

在考虑气候变化对SSA重建的启示时，将OC理论导入带来了三个问题^a。第一，显著降低某一给定产出量的碳排放量所需要的关键技术能力需要进行哪些试验？第二，制度环境需要做那些改变以满足那些试验推广化和为新的社会积累结构提供基础的要求？第三，美国资本主义的常态劳动过程应如何发展才能适应新的技术能力和制度安排？

与李（2008, 2009）的分析不同，碳产生技术和经济活动的种种模式并不是宏观经济产出和增长的简单功能。在发达资本主义中处于适当地位以矿石能源为基础的技术与一系列范围广泛的互补管理和工作体系能力共同演化发展^b。在过去的一个多世纪里，这些能力一直在发展，当时对环境的关注还是未知的（接下来是被忽视或是抗拒的），矿石能源十分丰富，廉价且通过多种方式给以补贴以鼓励其使用^c。这些能力存在于我们经济的运输，存储，农业和工业产品，程序和系统中。

最近的一份来自花旗集团和世界资源研究所的报告^d分析了具有降低碳排放量潜力的新技术，并使用了于李（2008）的研究中相类似的范畴。具体如下：增加的能量转换效率（特别是建筑和家电产业的能量效率，产业程序，以及汽车产业）；减少的能源碳浓度（特别是非矿物能源在发电和运输也中的运用）；以及碳汇和碳储存（比如通过二氧化碳注射提高采收率，整合气化联合循环燃煤电厂）。花旗集团将重点放在了大量企业的获利机会上，这些公司早已为了发展这些技术在必要的组织能力的投入上下了重本：通用电气（风电机组，高效的柴油和柴油混合动力内燃机，汽化技术），加拿大玛格纳公司（轻量复合材料新合金金属车体和传动零部件），美国江森自控公司（建筑能源技术和管理系统，新的汽车电池技术）以及其他公司。而2007年的跟踪报告^e中增加到了74家公司。

制度框架改变的选择将受到这些公司以及开始出现的产业层面的反应的影响。某些重点企业和行业将他们的兴趣点放在了将其在低碳技术方面的新能力建设与政治政策因素和对那些将会回报投资的严厉法规的考虑相结合。（杜邦公司就从这两方面的组合中获利，将氟利昂的替代物的研发与蒙特利尔协定相结合）这种策略组合的考虑能为资本主义导向的联盟建立新的气候与资本积累相联系的制度体系提供基础。法规，教育和培训，公共基础设施的投资，研发补贴，资本市

a 李Li 2008, 2009

b 哈特Hart 1995, 霍夫曼Hoffman 2003

c 歌德斯登Goldstein 2002

d 索佐Suozzo 2006

e 凯斯纳Keschner 和格拉齐Gerachty 2007

场的标准和奖励措施，所有这些都需要牢牢把握。（下文将谈到这些对劳动工程的启示。）

另一方面，时间路径和相关OC理论在美国经济中的分布使得这样一个联盟很难获得相应的制度重组方面的支持。老的能力总是从与之相对应的科学，财政，和调控性制度环境的角度得到解读，而制度变化的动态会受到这些旧的能力的制约。拿美国的汽车产业为例。最近一些美国汽车企业的破产的原因很大程度上是因为它们长期也来对某些组织能力的依赖，而这种组织能力是与生产大型，强动力，高油耗的汽车的要求相适应的。截至目前通用汽车和克莱斯勒的幸存，提示我们对底特律来说下一个长期的主要任务是脱离那些尽管是历史很长但却长期以来功能失调的能力。但是在如何生产更加节约能源和环境友好的汽车方面，这些企业却落在了其他国家的汽车生产企业的后面，比如说丰田和本田。

对于这个问题还存在一个相关的政治尺度。近几十年以来，许多美国制造公司在应对公众关于气候变化的示威方面花费的资源比用在建立一个能够应对甚至从中获利的限制碳排放的积累程序的技术能力上的花费的资源要多得多。一个明显的例子便是美国汽车制造企业一方面半心半意地倡导提高能源使用效率的革新，另一方面却全身心地投入到了反对更加严格的能源效能标准的游说当中^a。这种政治反应也是长期以来的常态组织能力的产物。鉴于汽车产业在美国经济中直接和间接的轴心作用，这个产业应对气候能力的迟缓反应也许在全国范围内的资本积累上会是一个持续进行且拖延的过程，同时也会妨碍SSA的重构。而这种模式在其他国家同样存在。

另外一个事实能够更加证明这个预测。这便是个人轿车和卡车技术上的深刻变化仍然不能成功解决气候变化问题。即使汽车的能耗再低，碳排放量再少，只要汽车的拥有量随经济发展不断增加，那么就达不到可接受的大气二氧化碳水平。就能源效率和碳效能的变化问题而言，在经济的其他领域也存在类似的问题。

大量缓和的气候变对积累的限制因素，在可以预计的将来，将需要能够支持运输，存储，农业和工业系统的深刻变化的制度改变。由个人汽车和卡车以及全球食品和其他商品链联结的分散的生活和生产形式将让位于新的形式。无论是现在还是将来，为了SSA的重构，实行这种深刻的变化并与在企业层面培养必须的相对应的组织能力相结合是重中之重。

现在回到“常态劳动过程”在这些动态中的角色。本研究所选择的两个例证通过内部和外部的整合联系在一起。而这种整合被认为是增强了许多日本企业的动态能力，同时对美国发展新的低碳产品和过程以及需要的组织能力至关重要。正如上文提到的这种动力能力的来源一直以来都与传统的美国劳动过程不相协调。尽管OC理论并没有强调，在考量组织能力的生产力时存在等级权利这一尺度^b。企业长期以来在产品和过程竞争中的成功必然包含了根深蒂固的权利与特权之间平衡。无论在哪个国家，无论在SSA的哪个阶段，这种平衡必须与企业层面的组织能力和制度安排保持一致。许多环境革新研究方面的OC理论学者认为更加充分地调动各个层次的劳动力对于确认和超越企业碳排放强度的各个来源十分必要^c。OC理论同样表明更高程度上的工人参与度能带来更强的工作安全感并改善劳动关系^d。朝向这个方向的企业和制度层面的改变需要对新自由主义管理体系的关键方面做出彻底改变。

一个与之相关的策略上的问题与资本-贸易联合关系与气候变化有关的。传统上，许多美国贸易联合会在政治上与“他们的”资本家联盟以为其企业和产业寻求政治保护，保护的事由可以是贸易上的也可以是环境问题上的。无论是企业对这种联盟关系的培养和追求，还是联合会对这种联盟的利用，都是以互相之间不断增强的组织能力为基础的。然而，工会要想进入到这种环境中的途径是多种多样的，不同的工会组织有各自的兴趣点和关系网。如同企业一样，这些联盟根据周

a 歌德斯登，2002

b 阿帕伯姆Appelbaum和巴特Batt，1994

c 霍夫曼，2003

d 弗佛Pfeffer，2007

围环境的变化也进行相应的组织学习^a。近来对于开发工会在推动资本家在产品和生产过程中做出改变以减轻或是颠覆传说中的“工作对环境”这个两难困境的中的作用的潜力的积极行动在过去引发了许多讨论。

但是美国企业长期的泰勒式的劳动过程历史以及新自由主义阶段向来的对联盟的强烈反对，将会对美国资本默认建立一个新的社会积累结构带来阻碍，这个新的社会积累机构的制度，劳动过程，生产组织能力能够减轻长久以来由于气候变化所造成的对资本积累的限制因素。然而从工人阶层及其联盟的角度来看，OC理论能够更好地为指出技术，劳动资本和制度等方面的变化方向，这些变化在应对气候变化带来的影响时能够与人类的正常生存相一致。针对目前气候变化的“彻底变革”的要求在当前经济危机之后的过渡期显得尤为重要。这场变革能够增强工人阶级的力量，而那些对变革的反对之声也暴露了革命性转变的要求。

四、结论

本文所举的两个例子都需要对其论据的分析力度进行深度的探讨。本文所做的只不过是指出OC理论在多大程度上帮助我们理解社会积累结构如何构成，运作，瓦解和转变的。自从20世纪七十年代战后SSA瓦解开始几十年中，能力理论作为一种盛行的研究手段开始兴起。如果我们能将这些丰富多样的知识用于观察资本主义根基的腐败和可能的未来发展趋势，我们就能更好地理解当前这场经济危机。

本文认为OC理论为企业层面劳动过程的分析以及这些过程是如何与更广的制度环境相联系提供了强大的理论基础。本文也试图展示了OC理论为我们理解在SSA变化时期企业和制度环境如何互动提供了明确的理论工具。在结论直接，本文还介绍两个将OC理论与SSA理论相联系的理论尺度。

其一OC理论在其某些方法论上与一些彻底的政治经济理论方式相似，但是它对社会过程而非个人选择的关注与正统的主流经济学相悖。特别是20世纪90年代，OC研究者必须应对来自主流经济的同化，这种与正统经济学之间的对比更为显著^b。能力随着人类组织层面的相互作用而不断演化发展，而这种组织层面与这种互相作用的特征和结果相关^c。这种方法论上的一致与凯恩斯关于不确定性的描写^d和从可能的多样性中的优选论之间的对比是相似的。“从不确定中精选出的正统的经典...技术上不平衡的摸索的进步，和企业特征和策略的多样性—来源于资本动态的关键特征...没有理由相信...现在企业的“习惯性反应”模式包括那些多种可能性中最好的反应模式”^e。

OC理论强调工人在建构能力中的作用，这说明OC理论有很强的民主偏见。工人车间里的相关知识（或是其他非生产场景的知识），与企业内外的建构信息相结合能构强化组织学习。内部整合对能力的形成很重要，特别是强的动态能力的形成。但

a 奥巴兹Obach, 2004

b 米尔格姆Milgrom和罗伯特Roberts, 1990, 威廉姆森Williamson, 1999

c 奥奇Aoki, 1990, 钱德勒, 1992, 胡德森Hodgson, 1998

d 科洛蒂Crotty, 1993

e 尼尔森和温特, 1982; 28, 142

是内部整合常常被认为需要参与工作的练习和企业的许诺以稳定和回报员工^f。许多从业者都注意到了美国企业在这个方面是逆向而行的。OC研究者对“质量”运动做了很多的研究，引一位“质量”运动领导人的话：“集体工人教育，试验和创新是美国经济中尚未充分利用的一项重要资源”^g。

无论是方法论上还是分类上，OC理论都没能充分地包括进关于阶级和权利方面的内容。因此还有很多需要从马克思主义的研究方法中，例如SSA理论，借鉴的地方。大多数的OC理论的研究局限于策略管理和相关原则，而这些领域资本主义控制未受到挑战，而且资本主义被认为是唯一感兴趣和可想到的社会形式。然而，无论是在方法论上还是应用层面，通过将OC理论与组织过程 and 变化重新联系，OC理论具有加深SSA分析深度的潜力。

参考书目

[1]Appelbaum, E. and R. Batt. 1994. *The New American Workplace: Transforming Work Systems in the United States*. Ithaca, NY: ILR Press.

[2]Aoki, M. 1990. *The Participatory Generation of Informational Rents and the Theory of the Firm*, in M. Aoki et al., eds., *The Firm as a Nexus of Treaties*. London: Sage Publishing, 26-52.

[3]Baldwin, C. and K. Clark. 1991. *Capabilities and Capital Investment: New Perspectives on Capital Budgeting*. Division of Research, Harvard Business School, Working Paper No. 92-004.

[4]Becker, M. 2004. *Organizational Routines: A review of the literature*. *Industrial and Corporate Change* 13: 817-846.

[5]Biewener, J. 1997. *Downsizing and the New American Workplace: Rethinking the High Performance Paradigm*. *Review of Radical Political Economics* 29 (4), 1-22.

[6]Bushnell, P.T. 1994. *The Transformation of the American Manufacturing Paradigm*. New York: Garland Publishing.

[7]Chandler, A.D. 1990. *Scale and Scope: The dynamics of industrial capitalism*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

[8]Chandler, A.D. 1992. *Organizational Capabilities and the Economic History of the Industrial Enterprise*. *Journal of Economic Perspectives* 6 (3), 79-100.

[9]Cohen, M.D., R. Burkhart, G. Dosi, M. Egidio, L. Marengo, M. Warglien, S. Winter. 1996. *Routines and Other Recurring Patterns of Organisations: Contemporary research issues*. *Industrial and Corporate Change* 5 (3): 653-698.

[10]Crotty, J.R. 1993. *Rethinking Marxian Investment Theory: Keynes-Minsky instability, competitive regime shifts and coerced investment*. *Review of Radical Political*

^f 弗佛, 2007

^g 诸然Juran, 1978, 16

Economics 25: pp ° 1 - 26.

[11]Edwards, R.C ° 1979 ° Contested Terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century ° Basic Books.

[12]Garvin, D ° 1983 ° Quality on the Line ° Harvard Business Review, Sep.-Oct.

[13]Gordon, D., R ° Edwards, and M ° Reich ° 1982 ° Segmented Work, Divided Workers: The historical transformation of labor in the United States ° Cambridge University Press.

[14]Hart, S ° 1995 ° A Natural-Resource-Based View of the Firm ° Academy of Management Review 20 (4), 986-1014.

[15]Hayes, R.H ° and W.J ° Abernathy ° 1980 ° Managing Our Way to Economic Decline ° Harvard Business Review ° 58 (4).

[16]Helfat, C.E ° and M.A ° Peteraf ° 2003 ° The Dynamic Resource-Based View: Capability lifecycles ° Strategic Management Journal 24:991-995 °

[17]Hodgson, G.M ° 1998 ° Competence and Contract in the Theory of the Firm ° Journal of Economic Behavior and Organization 35 (2), 179-201.

[18]Hoffman, A ° 2003 ° Getting Ahead of the Curve: Corporate strategies that address climate change ° Pew Center on Climate Change.

[19]Juran, J.M ° 1978 ° Japanese and Western Quality – A Contrast ° Quality Progress, Dec., 10-18.

[20]Kerschner, E ° and M ° Gerachty ° 2007 ° Climatic Consequences: Investment implications of a changing climate ° Citigroup Global Markets (with World Resources Institute).

[21]Kogut, B ° and U ° Zander, 1992 ° Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities, and the Replication of Technology ° Organisation Science 3 (3), 383-397 °

[22]Kotz, D ° 2009 ° Neoliberalism and the Crisis of 2008 ° URPE at ASSA, San Francisco.

[23]Lazonick, W ° 1990 ° Organizational Capabilities in American Industry: The Rise and Decline of Managerial Capitalism ° Business and Economic History (2nd Series) 19, 35-54.

[24]Lazonick, W ° 1994 ° Social Organization and Technological Leadership, in W ° J ° Baumol, R ° R ° Nelson, and E ° N ° Wolff, eds., Convergence of Productivity: Cross National Studies and Historical Evidence, Oxford University Press: 164-193 °

[25]Li, Minqi ° 2009 ° Global Imbalances and Neoliberalism ° URPE at ASSA, San Francisco.

[26]Li, Minqi 2008 ° Climate Change, Limits to Growth, and the Imperative for Socialism ° Monthly Review July-August, 1-12.

[27]Lippit, V ° 2005 ° Capitalism ° New York: Routledge.

[28]Marglin, S.A ° 1974 ° What Do Bosses Do? Review of Radical Political Economics

6 (2), 60-112.

[29]Milgrom, J. and P. Roberts. 1990. The Economics of Modern Manufacturing: Technology, Strategy, and Organization. *American Economic Review* 80 (3).

[30]McDonough, T. 2008. Social Structures of Accumulation: The state of the art. *Review of Radical Political Economics* 40 (2), 153-173.

[31]Naples, M.I. 1996. Labor Relations and the Social Structure of Accumulation: The case of U.S. coal mining. In C. Bina et al., *Wage Labor in the Late Twentieth Century*. Armonk, NY: M.E. Sharpe: 109-132.

[32]Nelson, R.R. and S.G. Winter, 1982. *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge MA: Belknap Press.

[33]Obach, B.K. 2004. *Labor and the Environmental Movement: The quest for common ground*. Cambridge, MA: MIT Press.

[34]Osterman, P. 1994. How Common Is Workplace Transformation and Who Adopts It? *Industrial and Labor Relations Review* 47 (2), 173-188.

[35]Penrose, E. 1959. *The Theory of Growth of the Firm*. Oxford: Basil Blackwell.

[36]Pfeffer, J. 2007. Human Resources from an Organizational Behavior Perspective: Some paradoxes explained. *Journal of Economic Perspectives* 21 (4), 115-134.

[37]Prechel, H. 2000. *Big Business and the State: Historical transitions and corporate transformation, 1880s-1990s*. Albany, NY: SUNY Press.

[38]Stone, K. 1975. The Origins of Job Structures in the Steel Industry. In Edwards, Reich and Gordon, eds., *Labor Market Segmentation*. Lexington, MA: D.C. Heath, 27-84.

[39]Suozzo, P. 2006. *Investing in Solutions to Climate Change*. Citigroup Global Markets (with World Resources Institute).

[40]Teece, D.J., Pisano, G. and Schuen, A. 1997. Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18 (7): 509-530.

[41]Williamson, O.E. 1999. Strategy Research: Governance and competence perspectives. *Strategic Management Journal* 20: 1087-1108.

[42]Zuindeau, B. 2007. Régulation School and environment: Theoretical proposals and avenues of research. *Journal of Ecological Economics* 62 (2), 281-290.