

● 中国社会科学院外事局 编



当代国外发展 考察与研究



— 中国社会科学院外事局 编

000
D07
581

当代国外发展考察与研究

中国社会科学出版社

(京)新登字 030 号

责任编辑：郭 边

责任校对：李小冰

封面设计：谭国民

版式设计：张汉林

当代国外发展考察与研究

DANGDAI GUOWAI FAZHAN KAOCHA YU YANJIU

出版发行 中国社会科学出版社

(北京鼓楼西大街甲158号)

编码 100720 电话 441531

经 销 新华书店

印 刷 北京新华印刷厂

850×1168毫米 32开本 15.875印张 2插页 392千字

1993年2月第1版 1993年2月第1次印刷

印数1—3000册

ISBN 7-5004-1206-1/F·227 定价：9.25元

编委会名单

顾问: 汝 信

主编: 李明德 姜汉章 丁玉灵

编委: (以姓氏笔划为序)

丁玉灵 丁 易 齐建国 杜晓山

李明德 李新烽 张荣纲 杨尚想

姜汉章 唐宇华

序

汝 信

自从我国实行改革开放的政策以来，中国社会科学院的对外学术交流得到了迅速的发展，特别是最近几年内，每年都派遣许多学者赴国外参加各种国际学术会议，进行专业考察、进修、讲学和合作研究。这些同志回国后，除了将研究心得写成专著和论文发表外，还向院里提供了不少供社会科学研究参考之用的考察报告和研究报告。我们觉得，这些材料不仅对专业研究人员，而且对广大读者来说也有一定的参考价值，因此从中编选了一部分结集出版，希望能更充分地发挥它们的作用。

我们正在建设有中国特色的社会主义，这是史无前例的宏伟事业，并无现成的经验和模式可循，需要我们不断地在实践中大胆解放思想，摸索前进，才能有所创造，开创新局面。邓小平同志十多年来对建设有中国特色的社会主义的一些重大理论问题和实践问题作了全面而精辟的论述，充分体现了马克思主义的普遍真理同中国社会主义建设的具体实际的完美的结合，他今年年初视察南方时的重要谈话则是对有中国特色的社会主义理论的进一步发展。目前全国各个地区、各条战线正在深入学习、努力贯彻和落实小平同志的谈话精神，这也应该成为我们开展对外学术交流工作的指导思想。我们编选这个集子，也是在这一指导思想下进行的。

坚持改革开放，加速建设有中国特色的社会主义，其重要的方面之一，就是要大胆吸收和借鉴世界各国包括西方资本主义发达国家在内的一切对我们有用的东西。社会主义在人类历史上是一种崭新的社会制度，它只有在继承和充分利用资本主义社会所创造的全部社会生产力和全部优秀文化成果的基础上，并结合自

己的实际进行新的创造，才能最后建设成功。因此，对于资本主义，我们不仅要看到社会主义同它对立和斗争的一面，而且也要看到向它学习、借鉴和利用的一面。只看到前一面，而看不到后一面，就会陷入认识上的片面性，不利于社会主义本身的建设。特别是西方社会里的某些东西是人类共同创造的文明成果，资本主义社会可以用，社会主义社会也同样可以用。所以我们在学习、借鉴和利用西方资本主义国家的一切有用的东西时，思想要解放一些，主要看它们对我们今天建设社会主义是否有益，而不要被“姓社还是姓资”的抽象争论束缚我们的思想和手脚。

当然，学习和借鉴外国经验，只能促进而决不能代替我们自己的独立的研究。我们主张向外国学习，吸收和利用世界上一切好的东西，但决不能妄自菲薄，以为自己什么都不行，甚至变成盲目崇外，搞什么全盘西化。应该强调指出，在中国建设社会主义，首先必须依据中国的国情，从实际出发，因地制宜，制定正确的发展战略和方针，在实践中走自己的路。即使对于外国那些本来具有积极意义的有用的东西，也不能原样照搬，而必须根据中国的具体情况加以改造和发展，使之适用于中国的社会主义建设。正如邓小平同志所说，“我们的现代化建设，必须从中国的实际出发。无论是革命还是建设，都要注意学习和借鉴外国经验。但是，照抄照搬别国经验、别国模式，从来不能得到成功。这方面我们有过不少教训。把马克思主义的普遍真理同我国的具体实际结合起来，走自己的道路，建设有中国特色的社会主义，这就是我们总结长期历史经验得出的基本结论。”^①这是颠扑不破的真理，当我们在学习和借鉴外国经验时，切莫忘记了这一点。

1992年7月

^① 邓小平：《中国共产党第十二次全国代表大会开幕词》，《邓小平文选（1975～1982年）》，人民出版社1983年版，第371～372页。

内 容 简 介

这是一部考察和研究国外经济、科技和社会发展的文集，由中国社会科学院出访的学者撰写。他们通过实地考察，从不同的角度介绍并论述了不同国家的经济运行及管理，经济的宏观调控，财政货币政策，企业管理制度的改革，企业兼并，企业的营销战略，公有企业的民营化，股份公司和职工参股，技术进步与产业结构调整，科技体制与科技政策，高技术小企业的发展，土地开发及土地的使用与管理等，还研究了发展中国家对外资的吸收和使用以及技术的引进等问题。

目 录

美国企业管理制度的改革·····	周叔莲 (1)
荷兰经济运行及物流管理·····	叶杰刚 苗 茜 陈树勋 (11)
韩国的产业发展政策与经济增长·····	李京文 齐建国 (20)
瑞典的宏观经济管理·····	孙学文 方留碧 汪利娜 (34)
英国的农业经济·····	张保民 陈胜华 (45)
印度农村发展的特点与政策演变·····	王化信 袁永康 (53)
飞速发展的马来西亚·····	朱 玲 (62)
泰国经济的高速增长与产业政策指导·····	秦 毅 执笔 (70)
土耳其的经济调整与国际环境·····	杨 光 (84)
非洲经济发展面临的挑战与对策·····	唐宇华 (92)
90年代中东经济评估·····	杨 光 (102)
日本的股份公司·····	吴家骏 (115)
英国的职工参股制·····	戴敏华 (129)
日本企业的经营战略·····	郑友敬 金周英 (136)
印度的经济体制改革·····	陶 琲 (148)
日本国有铁路的改革·····	张 萍 (156)
美国大型国有企业马萨诸塞港务局的经营机制·····	陈树勋 (169)
德国的跨国公司·····	王玲玲 江小涓 (175)
英国国有企业私有化问题·····	唐宗焜 杜海燕 (185)
美国的企业孵化器·····	李明德 (200)
日本中小企业的发展·····	庾德昌 张 军 蒋久荣 (208)

美国、日本的企业兼并·····	金周英	(216)
日本公企业的民营化·····	吴家骏	(225)
澳大利亚的农产品加工业·····	陈吉元 林祥金 李庆曾	(234)
印度商品市场发育现状·····	贾履让 冯 雷 沈 军	(241)
澳大利亚几种主要产品分销体系和政府政策 ·····	郭冬乐 卢中原	(252)
日本的商业营销·····	郑海航	(264)
澳大利亚广告业的自我控制·····	杨冬松	(272)
英国财政货币政策·····	赵效民 孙蕴素 陈有容	(277)
印度的收入政策·····	朱 玲 执笔	(288)
日本的财政监察·····	张舒英	(299)
东盟国家科学技术发展比较·····	赵 晨	(311)
美国颁布技术政策促进新技术的发展·····	丁敬平 柳 红	(321)
美国的技术出口控制·····	黄速建 丁敬平	(328)
日本科学技术的发展及应用·····	冯昭奎	(339)
美国的高技术小企业·····	李明德	(348)
日本的技术进步与产业结构变化·····	齐建国	(359)
加拿大的科技体制和科技政策·····	恽希良 戴敏华	(371)
印度尼西亚利用外资概况·····	王受业	(380)
韩国技术引进简况·····	黄速建	(388)
科威特的现代化进程·····	唐宝才	(398)
马来西亚利用外资发展经济·····	杜 伟	(407)
法国的农业现代化与农业教育·····	张庆忠 执笔	(416)
美国的城市土地开发·····	杨重光 执笔	(424)
瑞典城市土地管理与住宅建设 ·····	赵效民 杨冬松 张 京	(436)
日本土地使用与管理·····	杨重光 执笔	(452)
德国、瑞典的住房问题·····	裴俊生 陆南如 汪利娜	(464)

澳大利亚公有土地的管理与使用

.....邓英洵 韩 俊 张友云 (471)

当代日本妇女与教育.....黄育馥 (480)

荷兰人口老龄化的对策及启示

.....田雪原 熊 郁 曾 东 (491)

美国企业管理制度的改革

周叔莲

企业改革是一种世界潮流，前不久我在美国访问，感到它们的企业也在进行改革。正如美国《福布斯》杂志在一篇论述美国企业改革的文章中说：“不论朝哪里看，人们都能看到，美国公司正在组织和管理合格方面进行着根本的改革。”主要表现为：拆散大型综合企业；纵向一体化公司正在解体；扬长避短，集中优势；变正式职工制为雇佣部分时间职工制；大力发展合资经营。

应该说，作为商品生产者和经营者的企业从来是进行变革的。一部企业的历史也就是企业发生变革的历史。而在科学技术迅猛发展、国内外竞争日益剧烈的今天，企业更只有通过改革才能保存和发展自己。在这个意义上，企业改革是不以人们意志为转移的客观规律。美国企业改革的内容是多方面的。一些企业在管理制度上主要作了如下改革。

一、劳动制度的改革

美国几乎所有企业都在削减正式职工，据《洛杉矶时报》1987年8月的一篇文章中报道，美国全国500家最大的工业公司1980年以来就业总人数已减少约280万人。现在美国企业更多地雇用部分时间的职工，这称之为灵活的雇员制度。《华尔街日报》1987年10月的一篇文章说：美国自择职业职工——通常指部分时间职

工或临时职工、自己经营者和在家工作的人——有越来越增加的趋势。不少人放弃铁饭碗，离开稳定的工作，离开大公司，干起了部分时间工作和临时性工作。据统计，自80年代初以来，所谓自择职业职工的数量增加了20%，达到3430万人，约占美国全部劳动力的1/3。

很多人放弃全职工作的主要原因有二：一是企业解雇职工，使得一些人不得不做临时工。有些公司在裁员和调整机构后，即使生意很好也不愿雇用永久性雇员，而宁愿雇用部分时间职工和临时职工，这至少可以使公司免得支付昂贵的福利费用。二是有些人自己情愿干临时性工作，他们或者是喜欢临时工作灵活多样，或者是便于养育和照顾孩子。

自择职业职工增加的趋势也带来一些问题。对公司来说，这会影晌职工对公司的态度。一些专家说：临时性职工不会像固定职工那样愿意为公司“赴汤蹈火”，对职工来说，这会削弱职工的地位，使有些临时性职工沦为二等职工，这样的职工会排除在美国私人福利系统之外。例如，在这种系统中，固定职工可以享受免费医疗，有机会获得较好的工作和丰厚的养老金。而临时性职工则可能失去这种权利和机会，有些临时性职工可能很难再回到固定职工的队伍中去。有位管理学教授说：在一些职工看来，临时性职工“也许意味着灵活，但在其他一些人看来，这也许无异于被判处无期徒刑，从此实际上再也得不到机会从事较好的工作，提高薪金或得到提升了，这确实是美国劳动力方面发生的一个根本性的变化。”

二、职工培训工作的改革

为适应激烈的国际和国内竞争以及技术革命的要求，美国的公司更加重视职工培训。兰德公司1986年为劳工部进行的一项调

查表明，大约有40%的美国工人边工作边参加培训。培训比任何其他形式的教育所增加的收入都要多，培训还大大降低了失业的可能性。

许多公司把培训开支同工厂和设备一样看作是资本投资的一部分。有人估计，各公司每年用于在公司或车间以外的正式培训和教育开支约为300亿美元，几乎占美国用于高等教育费用的1/3。这还是比较保守的估计，如果把工人的工资和津贴也算上，培训开支总额可能与每年2380亿美元的公共教育费用不相上下。大部分培训反映出美国第二次工业革命的需要。

我曾去摩托罗拉公司参观。这个公司的广泛的教育计划是出名的。1986年它在雇员培训上花了4000万美元。培训的一个重点是经理、工程师和技术员，教他们如何利用统计方法来提高产品质量。培训的另一个重点是提高装配工人的技能。摩托罗拉公司为了保障它在汽车电话市场上的优势地位，创造了一座“未来工厂”，安装了自动化仪器装配线，力求使生产达到几乎完美无缺的地步。这座工厂的工人有一半要上复习课，另一半则要由当地一所大专院校的讲师给他们上课，每周两次，每次两小时。其中一个小时占用工厂的上班时间，另一个小时利用工人的工余时间，经费则由公司开支。有人说：“在正式培训上花这么多时间和精力，是一种比较新的做法，这些工作过去大部分是通过在职培训来进行的。”“这是因为，由于高技术工业生产过程变化很快，雇主们无法取得足够的经验来训练新来的工人，所以要有这种正式培训制度。”

培训职工对降低失业有重要作用。美国一些公司用很大一部分培训经费帮助工人寻找新工作。国际商用机器公司实行“不解雇”政策，若干年前就承担了重要的再培训义务，现在每年在培训方面要花大约7.5亿美元，这比哈佛大学的整个预算经费还要多。1987年该公司设立了一个新职位，即主管教育的副总经理，

任务是协调本来可能被解雇的数以千计的生产工人和管理人员的再培训工作，以便他们在销售领域担任新的工作。

根据1983年制定的一项新计划，加利福尼亚州的就业培训小组已经拿出2000万美元的经费帮助解决就业问题。这实际上是将失业保险金用来资助可以减少失业人数的培训、这笔钱将帮助一些公司雇用或培训失业的工人，或对那些如不学习新技术就有失去工作的危险的工人进行再培训。这个计划的特点是让雇员们自己挑选接受培训的工人。并让他们选择是在公司内进行培训还是利用当地大学进行培训。他们还只为那些经过培训并能胜任工作的工人支付培训费用。

再培训的效益是很高的。一个研究报告指出，对现有工人进行新工作培训同解雇他们和雇用新工人相比更能节省费用，此外再培训由于有利于提高工人信心，也能起积极作用。

三、分配制度的改革

美国越来越多的公司正在把职工报酬和职工参加管理结合起来，使付出的工作报酬得到更大的效果。这种“按工作成绩付酬”的做法，改变了由工会、资方和市场来确定工资的传统做法，目的在于把职工的报酬与自己的工作表现，以及与公司的成就挂起钩来。

实行工资与工作表现挂钩的具体做法很多，主要的做法有：

增益分享：约有2000家公司已采取增益分享的做法，它在公司取得更好成绩时以奖金报答从经理到劳工大班组工作人员。各公司使用各种各样的目标和公式来确定增益多少。按周、按月或按年分享。这种鼓励形式发展最快，而且成为报酬中相当大的一部分，它一般是以固定工资和薪金总额以外的报酬形式发给的。

小组鼓励：这笔资金是发给小组工作人员的，它根据小组工

作成绩确定。实行这种做法的公司在增多，主要是在经理人员和专业人员中实行。实行这种做法所得奖金占底薪的百分比一般比增益分享时所占的百分比高。

个人鼓励：这种办法主要在经理和专业人员中实行，但在与信息有关的工作人员中也比较常见，因为计算机常常能计算出所完成的工作量。

知识报酬：报酬不是根据职务划分，而是根据雇员掌握多少知识或根据已经掌握了多少种技术确定的。劳工部的一项报告表明，这种办法在生产工人中十分普遍，通用汽车公司的一个工厂掌握了新技术，每小时工资便可增加72美分。

把报酬结构改为部分是基本工资，部分是奖金的主张是麻省理工学院的经济学家马丁·魏茨曼提出的。他认为，使雇主在工资问题上有较大的伸缩性会鼓励他们在经济情况好的时候多雇些工人而在经济下降的时候少解雇些工人，即发挥某种缓冲器的作用，他说：“从一些方面说，如果能保持工人就业，整个社会的情况就会较好。人人都可以多得一些，各公司也会受益。因为在开支方面，经济下降会自动得到弥补。”

对这种办法也有人反对。劳联—产联的经济学家约翰·扎卢斯基说：“这种办法保证资方不因为自己犯错误而受损失，而让工人承担部分损失。”哈佛大学商学院教授奎因·米尔斯说：要求报酬比较低的工人把工薪的很大一部分变为可变工资，这种主张是“十分荒唐的”。还有人认为这样做是“把历来由资方和股东承担的风险转嫁给工人”。

四、在企业之间开展合作研究

美国企业之间过去不重视合作研究，现在大公司联合进行高技术研究的趋势正在增强。这一方面是因为，发展高技术需要大

量的人才和资金，这往往是一个公司力所不及的，要求联合起来把人力和资金集中使用。另一方面是因为，现在国际竞争越来越激烈，日本等国家正是因企业联合起来才在国际竞争中取得优势的。得克萨斯州微电子和计算机技术公司和半导体制造技术公司的建立，就说明了美国大公司正在改变过去不合作的状况，积极开展和加强企业间的合作研究。

微电子和计算机技术公司创建于1982年，开始是21家公司组成的，包括控制数据公司和洛克希德公司，计划达到30家，此外还有13家无表决权的伙伴公司。公司的创始人、控制数据公司当时的总经理威廉·诺里斯早就想建立这样的研究财团，1982年他从美国技术界对日本政府资助的大规模的“第五代计算机”研究项目表示的担心中发现成立这个公司的机会。最初有9家公司同控制数据公司联合起来，他们都没有力量单独同日本竞争。这10家最早的成员公司制订了四个领域内的长远研究计划。这四个领域是软件技术、半导体组装和互联、计算机辅助设计、先进计算机体系结构。最后一个项目又分为四项：人工智能、数据库、用户机的相互作用和并行处理(超级计算)。公司的21家股东公司尽管在其它方面竞争激烈，但在开发高技术方面却目标一致，联合攻关。这完全是高技术领域剧烈的国际竞争的结果，是美国面临欧洲特别是日本挑战，为确保其领先地位所作出的一种反应。

半导体制造技术公司是由美国一些大半导体制造厂家在政府的资助下在1987年组成的。他们联合起来，是为了改进生产微型硅晶片所需的极其复杂的制造工艺。他们认为，正是由于日本在半导体制造技术方面拥有优势，它的芯片制造商才在竞争中享有优势。而日本半导体技术所以取得优势也是靠类似的同行业合作和政府支持，现在成员公司已有13家，以后成员公司可能还要增加一倍。

互相竞争的两大公司——国际商用机器公司和美国电话电报

公司参加了这个公司，他们宣布将提供高级技术。国际商用机器公司将提供4兆位的动态存储芯片（动态随机存取存储器）作为一种试验工具，这种存储芯片是十分先进的，现在还未大量生产。美国电话电报公司的64000位静态存储芯片（静态随机存取存储器）及其复杂的制造工艺也是一项尖端技术。美国电话电报公司负责微电子装置的副总经理威廉·杜根说：“两家公司都处于大大领先的地位，并为发展这些芯片投入了数亿美元。”

美国计划在以后的6年中每年将为该公司投资2.5亿美元。其中国防部提供1亿美元，得克萨斯州和奥斯汀市提供2500万美元，各个成员公司提供1200万美元。该公司宣布的目标是：1990年使美国的半导体制造技术提高到与日本并驾齐驱的水平，1993年超过日本跃居世界首位。这个公司的成立在美国国内和国外都引起很大的反响。公司总经理兼董事长查尔斯·斯波科说：“日本人一直说美国公司根本不可能联合在一起，而半导体制造技术公司的成立是一项重要的实验，它将为美国其他行业树立一个榜样。”

五、职工参加管理和决策民主化

西方早就提出职工参与管理，美国大公司现在也越来越强调职工参加管理了。

美国《福布斯》杂志1988年5月30日发表了一篇文章，题目叫《不是自己行使权力而是授予别人以权力》。这是记者访问美国50家大公司总裁谈权力的报道，主要内容是介绍公司领导人如何看待他们手中的权力，认为民主决策是企业兴衰的关键。

记者说，他在同这些公司领导人交谈时，时常听到他们在谈及公司管理问题时使用“我们”这个词，这是用以指“班子”“伙伴”关系时的那个集体的“我们”。这些经理人在谈及他们所从事的工作