

中国社会科学院工业经济研究所科研组织处 编

中国工业

改革·管理·发展

纪念中国社会科学院工业经济研究所建所二十周年文集



经济管理出版社

中国社会科学院
工业经济研究所 纪念 建所二十周年文集

中国工业：改革·管理·发展

中国社会科学院 科研组织处 编
工业经济研究所

经济管理出版社

责任编辑 裴叔平
版式设计 蒋 方
责任校对 全志云 贾全慧

图书在版编目 (CIP) 数据

中国工业:改革·管理·发展/中国社会科学院工业经济研究所科研组织处编. —北京:经济管理出版社, 1998. 2

ISBN 7-80118-616-8

I. 中… II. 中… III. 工业经济-研究-中国 IV. F42

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (98) 第 03059 号

中国工业:改革·管理·发展

中国社会科学院
科研组织处 编
工业经济研究所

出版:经济管理出版社

(北京市新街口六条红园胡同 8 号 邮编:100035)

发行:经济管理出版社总发行 全国各地新华书店经销

印刷:北京国马印刷厂

850×1168 毫米 1/32 28.75 印张 740 千字

1998 年 3 月第 1 版 1998 年 3 月北京第 1 次印刷

印数:1—2000 册

ISBN 7-80118-616-8/F·586

定价:45.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

(凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社发行部负责调换。

地址:北京阜外月坛北小街 2 号 邮编:100836)

序

1998年4月5日对中国社会科学院工业经济研究所的全体职工来说，是一个喜庆的、值得纪念的日子。20年前的今天，工业经济研究所正式成立。从此，一大批立志于研究中国工业经济与企业管理的有识之士聚集在一起，为促进我国工业的改革开放和发展，为促进我国企业改革的深化和管理水平的提高，为创立具有我国特色的工业经济学和企业管理学，进行了长期不懈的努力工作。现在工业经济研究所已经从一个单一的研究机构发展成为以研究工作为主，集研究、咨询、培训、出版为一体的研究综合体。

研究工作始终是全所工作的重点。目前工经所有6个研究室，其中有4个被确定为院的重点学科，1个为重点扶持的学科；在4个重点学科研究室中，有2个实行了目标责任制管理，在课题经费和人员配备方面都得到了院部的大力支持。工经所现有高级研究人员近40名，具有博士、硕士学位的研究人员占全体研究人员的70%以上。大部分研究人员都在国外进行过长期进修，有些还在国外获得了博士、硕士学位。研究人员的高素质为卓有成效地开展科研工作打下了坚实的基础。20年来，工经所先后承担了近百项国家级重点课题，300多项部委级课题，出版学术专著300余部，发表论文近万篇，撰写研究报告2000余篇。多项研究成果获得国家级、部委级和经济学专项优秀成果奖，在社会上产生了很好的影响。研究工作的开展也拓展了国际合作的渠道，工经所和美国、日本、澳大利亚、韩国、德国、英国、俄罗斯、乌克兰等国家的一些研究机构和大学保持着密切的合作关系。

为适应社会主义市场经济的要求，近些年来，研究所的咨询工作也有了较大的进展。从社会上获得的咨询课题和带咨询性质的研究课题逐年增加，在数量上和资金上都大大超过了国家和院重点课题。这些课题的开展不仅缓解了科研经费不足的困难，支持了重点课题的顺利进行，而且加强了研究所和社会的联系，为科研成果直接转化为生产力开拓了有效的途径。

20年来，工经所招收了博士研究生85名，硕士研究生90名，到1997年，已经获得博士学位的有62名，已经获得硕士学位的有86名。除正规的学位教育外，工经所还通过《经济管理》刊授大学、举办研究生课程班、在职人员硕士学位申请班、企业管理人员短训班等形式为社会培养了大批工业经济和企业管理人才。他们在我国的经济建设中起到了很好的作用。为更好地开展培训工作，研究所已经建立了自己的培训基地，这必将把培训工作推向一个新的阶段。

重视出版工作是工业经济研究所的一大特点。现在工经所拥有一个出版社（经济管理出版社）、两张报纸（《中国经营报》和《精品购物指南》）、两个刊物（《中国工业经济》和《经济管理》）。经济管理出版社每年出书200余种，不仅取得了较好的经济效益，而且获得了较好的社会效益。它所出版的书籍获得了“五个一工程”奖、“优秀经济读物”奖等多项奖励。《中国经营报》逐渐被广大经营者认可，成了他们的良师益友；《精品购物指南》受到了北京地区的广大消费者特别是青年消费者的钟爱，在各种购物休闲报纸中独树一帜。《中国工业经济》杂志在工业经济和企业经济类杂志中多年来一直名列第一；《经济管理》是我国历史最悠久的管理类刊物，拥有众多的读者，在广大经济工作者和管理工作者中有很高的威望。

“饮水不忘挖井人”。朱镕基、马洪、蒋一苇、陆斐文、周叔莲、张卓元等一大批老同志为工业经济研究所的奠基与发展作出了卓越的贡献，在他们的带领和影响下，工业经济研究所形成了

联系实际、独立思考、严谨治学、精益求精的好学风；形成了大胆探索、开拓进取、求实求新、团结协作的好所风；形成了讲求实干、反对空谈，讲求效率、反对拖拉的好作风。这些是他们留给工经所的宝贵财富。在建所 20 周年的时候我们向这些老同志表示亲切的问候和崇高的敬意！

工业经济研究所的发展离不开全体职工的支持和努力工作。20 年来，前后在工经所工作过的职工已经有数百人，他们把自己的宝贵年华献给了科研事业，献给了工经所的发展与兴旺。无论是现在仍在工经所工作的同志，还是已经调到其他单位工作或已经离退休的同志，他们对工经所的发展都作出过自己的贡献，我们向他们表示诚挚的谢意！

工经所的成长和发展，与中国社会科学院的直接领导和院直各个部门的支持分不开；中央各有关部门也给予了我们许多指导和帮助；工经所专家委员会的历届委员和许多有关企业也为我所的发展提供了大量帮助。在此，我们向他们表示衷心的感谢！

建所 20 年来，工经所虽然获得了很大的发展，但是，我们也应该有紧迫感和危机感。现在我国的经济体制正在由高度集中的计划经济向社会主义市场经济转变，经济增长方式正在由粗放型向集约型转变，在现实经济生活中提出了许多理论问题和实际问题需要我们研究、回答，虽然我们也为此而进行了许多努力，但是必须承认，理论研究已经远远落后于实践，我们必须加倍努力才能缩短这种距离。如何使研究所的工作适应社会主义市场经济发展的需要，是摆在我们面前的一个新课题。为此，在研究所学科调整、机构设置、研究人员的构成和知识更新、研究方法和研究手段的现代化等方面都有许多工作要求我们以“只争朝夕”的精神去改革、去落实。新的时代为研究经济和管理工作的创造了宽松的环境和良好的条件，各种类型的研究机构层出不穷，竞争激烈，任何一个研究机构要想生存和发展，都取决于自己的卓有成效的工作和优秀的科研成果，“有为才会有位”。这些都要求我们

要加倍努力工作，为把工经所办成国内外知名的研究所而努力奋斗！

为纪念工经所建所 20 周年，促进工经所的快速健康发展，我们将举办一系列纪念和庆祝活动，编辑出版这本论文集就是其中之一。这本论文集收录了工经所现有的和少数曾在工经所工作过的编研人员的论文和研究报告 70 余篇，尽管它们只是工经所科研成果的很小一部分，但也能从一个侧面反映工经所近些年的科研工作的情况。我们希望，通过这本论文集的出版，能使更多的人了解、关心工经所的工作，能促进工经所的科研工作登上一个新的台阶。

陈佳贵

1998 年 2 月 5 日

目 录

管理思想的现代化·····	朱镕基 (1)
建立社会主义市场经济新体制·····	马 洪 (21)
职工主体论	
——论工人阶级在建设时期的历史任务 ·····	蒋一苇 (35)
怎样发挥国有经济的主导作用·····	周叔莲 (56)
协调认识,科学规划,多方试验,积极推进国有	
企业改革·····	张卓元 (67)
关于企业生命周期与企业蜕变的探讨·····	陈佳贵 (76)

工业增长与发展

转变经济增长方式,提高经济增长质量	
·····“转变经济增长方式问题”课题组 (95)	
论经济增长的速度与质量·····	郭克莎 (110)
毛泽东的独特视角:“农业就是工业” ·····	马泉山 (122)
中国主导产业的发展历程与未来趋势·····	周民良 (135)
80年代以来我国加工工业增长效率的实证分析	
·····	吕 铁 (151)
探索解决当前就业矛盾的宏观治理对策·····	杨 斌 (162)
市场结构演变与企业竞争优势及投资效率·····	彭绍仲 (173)
中国综合要素生产率的计量分析与评价·····	沈坤荣 (180)
国有企业的能力过剩、退出及退出援助政策·····	江小涓 (187)
工业技术进步与自然资源利用·····	陈树勋 (203)
大西南跨世纪发展研究·····	陈栋生 (213)

中国地区经济增长及其收敛性·····	魏后凯 (232)
80年代以来我国经济波动对三大地带工业增长影响的比较·····	刘 楷 (245)
中国新老工业重心的兴衰分析·····	陈 耀 (254)
中国地区产业结构转换比较研究·····	贺灿飞 (270)
内源融资:欠发达地区农村工业化的资金供给 ·····	胥和平 (283)
中国乡镇工业的发展与现状 ——关于《中华人民共和国1995年第三次全国工业普查资料》分析报告 ·····	中小企业研究室课题组 (293)
中小企业与经济活力·····	王廷中 (316)
中国也要警惕泡沫经济·····	李长明 (328)
中国计算机产业的主市场应是公务性消费·····	丁敬平 (337)
日用工业品流通领域中的工商关系问题 ——从上海、江苏的调查谈起·····	裴叔平 (345)

体制转轨与国有企业改革

论社会主义市场经济·····	汪海波 (359)
加快建立现代企业制度的步伐 ——“九五”及2010年前国有企业改革规划研究报告 ·····	“建立现代企业制度”课题组 (370)
对我国所有制改革理论与实践若干问题的再认识 ·····	“所有制结构与公有制实现形式研究”课题组 (400)
论公有制的实现形式·····	吕 政 (410)
现代企业制度与企业法人财产权·····	吴家骏 (423)
关于股份制的若干理论认识问题·····	张世贤 (431)
经济体制组织选择与国有企业制度改革·····	刘世锦 (446)
关于调整国有经济行业分布的思考·····	沈志渔 (461)

论中介组织中介作用·····	郭朝先 (474)
对我国行业协会基本职能的几点思考·····	卢世琛 (479)
关于建立新型医药行业管理体制的探讨·····	邱靖基 (488)
控股公司与国有资产管理·····	张冀湘 (497)
中国国有企业的体制转换·····	杜莹芬 (512)
强化债权资本约束推进银企关系重组·····	黄明 (519)
现代企业制度与银行改革的制度创新·····	周维富 (529)
资产重组新课题:“造壳”与“用壳”·····	张承耀 (536)
试论中小企业产权流动的若干经济效应·····	陈乃醒 (545)
管制的经济理论与过程分析·····	余晖 (552)
公平、制度安排与效率·····	和春雷 (561)
英国对公用事业的管制·····	钱家骏 (573)

企业经营与管理

论企业管理也要改革·····	郑海航 (587)
严重亏损国有企业的亏损原因剖析 ·····“严重亏损国有企业研究”课题组	(594)
当前我国企业经营的困难与出路·····	周绍朋 (614)
国有企业陷入困境的新思考·····	史丹 (625)
国有企业效率低下的症结所在·····	王空 (635)
对 21 世纪企业管理的展望·····	张金昌 (642)
对企业管理理论的思考 ——兼论我国的企业改革·····	张小宁 (650)
浅论企业经营机制的转换问题·····	刘春勤 (664)
关于企业决策体制比较的研究·····	王元 (677)
论出资者与管理层的关系·····	黄速建 (691)
关于加强企业寻机管理·····	韩岫岚 (706)
CI 导入的现状 & 评价系统探讨·····	刘光明 (716)
从我国实际出发加速建设企业金融学·····	方晓霞 (730)

韩国企业发展历程与企业组织结构·····	严基河 (740)
----------------------	-----------

对外开放与国际竞争

中国工业国际竞争力报告

····· “我国工业品国际竞争力比较研究” 课题组	(755)
扩大对外开放, 在更高的水平上发展民族工业	
·····	金 磊 (786)
产业国际竞争力与国家经济安全·····	赵 英 (804)
对外经济活动中的几个关系·····	李海舰 (819)
关于实施技术型利用外资新战略的思考·····	陈慧琴 (833)
企业的技术竞争及其发展趋势·····	周景勤 (842)
关于加速发展我国外向型企业集团的研究	
····· “外向型企业集团” 课题组	(854)
我国家电企业迎接跨国公司挑战的经营策略·····	吕 宁 (890)
中国计算机工业国际竞争力分析·····	谢晓霞 (896)
后 记 ·····	(907)

管理思想的现代化

朱镕基

一、管理理论的历史发展

管理的产生可以追溯到远古。埃及的金字塔，中国的万里长城，其宏伟建设规模就是生产管理和组织能力的证明。但是，管理作为一门科学，还是随着近代工业的发展而逐步形成的。管理理论的历史发展，可以概括为三个主要方面：第一，着重生产过程和行政控制的古典研究；第二，着重人群关系和行为科学的研究；第三，着重管理科学和系统分析的研究。最后，逐步形成了现代管理的理论。

（一）着重生产过程和行政控制的管理理论

18 世纪下半期在英国发生了工业革命，生产的基本组织发生了变革，产生了工厂制度。英国古典政治经济学的代表人物亚当·斯密第一个提出了生产经济学的概念（1776 年）。他指出了劳动分工的经济效益，提出了生产合理化这个概念。他还指出，装备一项价值高的机器，在用旧以前所做的工作应能赚回本金，并至少能提供正常利润。他所谓“正常利润”是指当时信贷利率的一倍。实际上他提出了计算投资效果的概念。

其后，英国数学家巴贝奇（Charles Babbage）在 1832 年发表了《机器与制造业的经济学》，影响很广。他在亚当·斯密的劳动分工学说的基础上，对专业化的有关问题进行了系统的研究。他对制针工序的观察使他得出结论：劳动分工可以缩短学会操作的

时间；可以节约变换工序所费的时间；同时，由于简单操作的重复而产生的熟练技巧，可以促进专用工具和设备的发展。他对制造程序和工作时间的研究，以及专业技能作为工资与奖金基础的原理，是后来被称为“科学管理”的基础。现代工业生产的流水线就是这个思想的应用。关于采用机器代替人力操作的前提，他提出了一系列问题，如产品质量是否可靠，有何经济效果，机器的投资和运行成本、维护费用、运输费用是否合算等等。今天这些问题和 150 年前一样重要，回答这些问题就是管理人员的任务。

但是，在整个 19 世纪还没有形成一个完整的生产经济学和生产管理的科学理论。这个时期的工业组织和管理被称为传统管理，实际上是一种经验管理，个人（中心）管理。管理者就是企业所有者——工厂主。管理的目标是维护和扩大工厂主的权益。

美国南北战争以后，奴隶制度的灭亡，西部资源的开发，工业的大规模发展，工商企业经营面临种种复杂问题。泰罗（F. W. Taylor, 1856~1915 年）首创的“科学管理”理论就应运而生了。他最初在密德维尔钢铁公司当工人，到 28 岁时任总工程师（1884 年），在企业中研究工厂管理 20 多年，进行了一系列的试验，提出了较为系统的管理理论，彻底动摇了当时流行的企业管理组织和方法（泰罗称之为“放任管理”）。他在 1911 年发表了《科学管理原理》，把“科学管理”称为一场“全面的智力革命”。他认为在一切管理问题上都能够而且应该应用科学方法，主张一切工作方法都应通过考察由管理者决定。他把管理的职能概括为以下四点：①搜集、分析、整理企业所有经验数据，以发展科学方法。②对工人进行严格挑选和培训，以发挥其最大能力。③在工人和管理者之间培养合作精神，以保证工人按科学方法完成任务。④在工人和管理者之间进行明确、适当的分工，以保证管理任务的完成。这些原则到今天仍不失为资本主义生产管理学的基石，因此泰罗被称为“科学管理”之父。泰罗还在管理领域做过许多开拓性的工作，如在生产组织方面，确立管理工厂者不是工厂主，而

是职能管理机构，在工资支付理论方面，他制订了“差别计件工资制”，以及在金属切削方面的基本操作程序等。他还进行了一个为期10年、耗费数千磅金属的切削试验，总结出了不同金属和不同刀具的切削和进刀速度的规定，并且研制出高速钢。不过他只把这些看作是他的“科学管理”理论的应用。泰罗的“科学管理”提供了解决企业管理的两个主要问题的方法，一个是提高工人的劳动生产率；一个是改进管理效率。

列宁对于泰罗作过全面、深刻的分析，他指出：“资本主义在这方面的最新发明——泰罗制——也同资本主义其他一切进步的东西一样，有两个方面，一方面是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段，另一方面是一系列的最丰富的科学成就，即按科学来分析人在劳动中的机械动作，省去多余的笨拙的动作，制定最精确的工作方法，实行最完善的计算和监督制等等。苏维埃共和国在这方面无论如何都要采用科学和技术上一切宝贵的成就。社会主义实现得如何，取决于我们苏维埃政权和苏维埃管理机构同资本主义最新的进步的东西结合的好坏。应该在俄国研究与传授泰罗制，有系统地试行这种制度，并且使它适应下来。”^①

在泰罗以后还有吉尔伯斯、甘特、爱默生等许多人继续泰罗的研究，至于泰罗奠基的“科学管理”的基本思想却长期没有更大的进展。这大概有两个原因。一方面是限于那个时期的知识和工具水平，例如要测定一个工人或一个人机系统的生产率就很不容易，因为这要看是什么人，在什么条件下，做什么工作。即使在一定条件下，同一个人每日每时的工作成果也会有很大变化。只有到今天借助于概率论和统计学的方法，我们才能获得接近实际的结果。另一方面是由于管理问题的复杂性，许多变数交错在一起，无法求解，即使可以找到数学方法，但是由于计算工作量的

^① 列宁：《苏维埃政权的当前任务》，见《列宁选集》，第2版，第3卷，511页，人民出版社，1972。

浩繁，靠人工运算要耗费成年累月的时间，算出来也没有现实意义，这就需要等到高速的电子计算机出现和应用以后。这种应用直到 20 世纪 50 年代以前，即使是美国最大的公司也没有发现。

管理理论的古典研究的另一个方面，是着重管理的行政方面。

福勒特 (Mary Parker Follett) 把管理的任务概括为一个词——“协调”。费约 (Henri Fayol) 进一步提出了一般工业管理的十四条原则。其中五条是讲人群关系的；一条是讲生产效率的，即分工原则，他比巴贝奇进了一步，把分工应用于一切管理工作，而不止是工人；其余八条就是讲行政管理的。

费约是一个法国大公司的经理，和泰罗研究分析个别工人不同，着重分析高层管理的问题，认为管理的成功是应用一般行政管理原则的结果。八条原则的第一条是权威。权威和责任是互相联系的。委以责任而不给以相应的权威就是组织上的缺陷。当然权威也不能滥用。第二条是纪律。纪律是组织内所有成员通过成文协议对自己在公司内行为的控制。纪律应该尽可能明确和公正。第三条和第四条是指挥统一和指导统一。这两条紧密联系，互为补充，但是有区别。指挥统一是说命令只能来自一个来源，组织内每个人只有一个上级能给他命令。指导统一不是指个人，而是指一个集团的计划和行动只能有一个头、一个指导者。第五条是集中。集中和分散允许有弹性，根据组织的性质、当前问题和工作人员能力而定。第六条是等级链（或权威线），要求从基层到最高层必须建立关系明确的权威线。第七条是报酬。第八条是秩序。这两条并不完全属于行政管理领域。例如“秩序”原则既包括泰罗的“物皆有位，物在其位”的概念，即材料、工具都有固定的位置，以保证工作效率，也指人的因素，即管理组织中人尽其才。

（二）着重人群关系和行为科学的管理理论

早在 1828 年，英国空想社会主义者欧文 (Robert Owen)，第一个发表了关于管理的正式著作。他是苏格兰一家纺织工厂的经理，对于影响生产率的人的因素进行了长期观察。他把工人称为

“有生机器”以别于“无生机器”。他指出：正如维护得好的机器，效率高、寿命长，可以获利更多一样，保养得好的“有生机器”也可以使他获利超过他所费的 50%。

100 多年以后，梅约（George Elton Mayo）和他的哈佛研究小组继续了欧文的研究。1927 年，梅约在西方电器公司的霍桑工厂进行了有名的“霍桑研究”，证明工人行为对生产有重大影响。他认为：“生产不仅受物理的、生理的因素的影响，而且受到社会学的、社会心理学的影响”。从此，“人群关系”（Human Relation）逐渐闻名于世。

“行为科学”（Behaviour Science）是研究人的行为如何和为何这样的科学。行为科学认为：人由于受到内部或外部因素的刺激，精神的或肉体的刺激，都会作出某种反应；而这种反应都会对人从事工作的效率产生影响。据此，行为科学强调从社会学、心理学的角度研究管理，重视社会环境和人群关系对提高工作效率的影响。1951 年在美国首次采用“行为科学”一词，“人群关系”的研究包括在行为科学内。行为科学对管理理论的影响，在早期一般只是认为物质是提高生产的要素，如良好的厂房、设备，适当的采光、室温、工作环境，使用颜色和音乐诱导工作效率等；对于人的因素只限于简单的要求，如工资、假期、福利、文娱等，而没有对人类行为进行通盘考虑。在梅约的著名的“霍桑研究”以后，在第二次世界大战时期，马斯洛（A. Maslow）对人的需要和动机进行了研究。他提出“需要等级”理论（The Hierarchy of Needs），把人的需要，按发生顺序，由低至高分成五个等级：①生理的需要（Physiological Needs）（空气、水、食物、住所）。②安全的需要（Safety Needs）（劳动安全、住所和财产安全、社会保险）。③社交活动和爱情的需要（Need for Belongingness and Love）（加入感兴趣的社团、俱乐部、寻亲访友）。④尊严的需要（Need for Esteem）（受人尊敬、享有社会地位）。⑤自我完成的需要（Need for self-Actualization）（不是在压力的情况下不由自主

地工作；而是愉快地、自觉地工作，并且是按照自己的想法工作，因而能够充分发挥创造性和智慧才干，大大提高工作的质量和效率）。马斯洛认为：在人的低一级的需要得到满足后，就不再成为促进其进一步努力的刺激，必须满足高一级的需要才能进一步提高其积极性。他认为当前工业发达国家的大部分工作人员都处于第三、第四等级，只有很少一部分科研人员正在进入第五等级；而现代化的管理就要为完成第五等级创造条件。

50年代中期，麦克格里哥尔（D. McGregor）提出了“X理论”和“Y理论”，颇为类似我国古代荀子提倡的“性恶论”和孟子提倡的“性善论”。所谓“X理论”就是说，传统的管理关于人性都是基于下列假定：①一般人生来就不喜欢工作并逃避工作。②因此，对多数人必须强迫、控制，以处罚胁迫其努力工作。③人们宁愿服从，怕负责任，胸无大志，明哲保身。按照这些假定，管理的对策就是指导和控制，管理的任务就是简单地告诉工人该做什么，怎样去做，并监视他们怎样做。麦克格里哥尔把老的传统管理的概念概括为上述表现形式，称之为“X理论”。他并不满意这种概念，于是提出了另外一种为现代行为科学支持的新假定，即“Y理论”：①体力劳动同娱乐、休息一样自然，人并非不喜欢工作，而要看在什么条件下工作，它可能是满足之源而自愿工作，也可能是一种惩罚而尽量逃避。②外部控制和处罚并不是使人完成组织目的的唯一方法，人对于自己所承诺的任务会表现出自我控制与努力。③委以责任，包含着按成果付以报酬，最大的报酬是自我完成的需要得到满足。④怕负责任、胸无大志、明哲保身常常是经验的结果，而不是人的天性。⑤人类富有解决问题的高度想象力、才能和创造性。⑥在现代化工业生产条件下，人的智慧潜力仅仅利用了一部分。按照“Y理论”提出的管理原则就是目标一致和自制。管理的任务就是创造条件来使个人和组织的目标溶合一致，前者的满足就是后者的成就。这就是根据“Y理论”产生的所谓“目标管理”。麦克格里哥尔的上述观点在60年代引起