



高等学校应用型特色规划教材

企业管理基础

刘兴倍 等编著



清华大学出版社

高等学校应用型特色规划教材

企 业 管 理 基 础

刘兴倍 等编著

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

《企业管理基础》一书是为适应国内高等院校特别是民办高校经济、管理、工程等各专业教学需要而编写的,本书充分借鉴了国内外相关教材的编写经验与体系结构,摒弃了原有教材的缺陷,充分体现了新形势下企业管理教材的精华。

全书分总论、组织、资源、实务四篇,设现代企业、企业管理、企业组织、企业制度、企业文化、学习型企业、人力资源管理、物力资源管理、财力资源管理、信息资源管理、管理资源管理、经营管理、生产管理、质量管理、财务管理共15章,各章均附有小结、复习思考题及案例。

本书体系完整、重点突出、理论扎实、内容新颖、实用性强,适合大学本、专科学生及各级管理干部培训和自学者使用。

版权所有,翻印必究。举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

本书防伪标签采用特殊防伪技术,用户可通过在图案表面涂抹清水,图案消失,水干后图案复现;或将表面膜揭下,放在白纸上用彩笔涂抹,图案在白纸上再现的方法识别真伪。

图书在版编目(CIP)数据

企业管理基础/刘兴倍等编著. —北京:清华大学出版社,2006.10

(高等学校应用型特色规划教材)

ISBN 7-302-13697-1

I. 企… II. 刘… III. 企业管理—高等学校—教材 IV. F270

中国版本图书馆CIP数据核字(2006)第100696号

出 版 者: 清华大学出版社 地 址: 北京清华大学学研大厦

<http://www.tup.com.cn> 邮 编: 100084

社 总 机: 010-62770175 客户服务: 010-62776969

组稿编辑: 张 瑜

文稿编辑: 许瑛琪

排版人员: 房书萍

印 装 者: 清华大学印刷厂

发 行 者: 新华书店总店北京发行所

开 本: 185×230 印张: 32.25 字数: 668千字

版 次: 2006年10月第1版 2006年10月第1次印刷

书 号: ISBN 7-302-13697-1/F·1630

印 数: 1~4000

定 价: 39.80元

前 言

随着改革开放向纵深发展,我国已处于社会体制、经济体制、增长方式的三重转型期,企业也逐步由传统型向现代型转变。在此过程中,企业管理中的许多新问题也必须同步得到认真的解决,特别是企业的组织和资源管理。

中国构建创新型国家和节约型社会,发展循环经济,构建和谐社会已经起步,但任重而道远。发展循环经济是建设资源节约、环境友好、经济高效、社会和谐的小康社会的重要途径,是实施可持续发展战略的根本举措。企业是资源占有和使用的大户,是自主创新,建设创新型国家和发展循环经济、构建和谐社会的重要载体。当前,我国循环经济总体上尚处在从理论向实践转化的重要过程,需要在继续关注生产领域循环经济试点和示范的同时,加强生产、建设、流通、消费各个环节的经济试点的示范工作;在继续关注技术发展和创新的同时,加强制度的改进和创新,逐步扩大循环经济的实践范围,引导企业和公众更广泛地参与到循环经济实践中,以逐步完成资源循环式利用、企业循环生产、产业循环式组合、社会循环式消费的循环经济全面发展的新局面。

本书是我们多年理论研究和教学实践的成果。全书共设概论、组织、资源、实务四篇,主要阐述了现代企业、企业管理、企业组织、企业制度、企业文化、学习型企业、人力资源、物力资源、财力资源、信息资源、管理资源、经营、生产、质量、财务等内容的管理。本书的特点:一是突出了资源管理和组织管理,二是理论超前、知识面广、实用性强、兼容性宽,适合高等院校本、专科学生使用,也可供各级管理干部培训使用。

本书由江西财经大学教授、硕士研究生指导教师、中国管理科学研究院特约研究员、南昌理工学院学科带头人刘兴倍拟定详细写作提纲,准备资料。南昌理工学院刘雪梅、胡艳、江西财经大学吴登开参加编写。其中第 4、9、10、15 章由刘雪梅完成,第 5、6、8、13 章由吴登开完成,第 7、14 章由胡艳完成,其余 5 章均由刘兴倍完成。最后由刘兴倍完成统稿和补充修改定稿的工作。

本书编写过程中,参考并引用了国内外已出版的部分教材和著作,在此深表感谢。

由于水平有限,书中缺点错误在所难免,敬请读者提出批评和改进意见。

编 者

目 录

总 论 篇

第 1 章 现代企业	1
1.1 企业的产生和发展	1
1.1.1 企业的产生	1
1.1.2 企业的发展	3
1.1.3 企业的要素	15
1.2 企业的概念与特征	16
1.2.1 企业的概念	16
1.2.2 企业的本质	18
1.2.3 企业的特征	19
1.2.4 企业的优势和弱点	21
1.3 企业的目标	23
1.3.1 企业目标的不同观点	23
1.3.2 企业的双重目标	23
本章小结	25
复习思考题	27
本章案例	27
第 2 章 企业管理	29
2.1 企业管理概述	29
2.1.1 管理	29
2.1.2 企业管理	32
2.1.3 现代企业管理	35
2.1.4 企业管理的发展趋势	36
2.2 企业管理原理	38
2.2.1 管理原理的基本概念	39
2.2.2 企业管理的基本原理	39
2.3 企业管理的方法与技术	44

2.3.1 企业管理的方法	44
2.3.2 企业管理的技术	49
2.3.3 企业管理的手段	57
2.4 我国企业管理现状	58
2.4.1 调查的内容	58
2.4.2 问卷调查的结论	59
2.4.3 我国企业管理的差距	60
本章小结	60
复习思考题	62
本章案例	63

组 织 篇

第 3 章 企业组织	64
3.1 组织理论	64
3.1.1 早期组织理论	64
3.1.2 组织行为理论	65
3.1.3 现代组织理论	65
3.2 企业的组织形式	66
3.2.1 组织形式的含义	66
3.2.2 企业的法律形式	67
3.2.3 企业的管理形式	71
3.2.4 企业的经营形式	76
3.3 企业的组建	77
3.3.1 企业组建的依据	77
3.3.2 企业组建的程序	78
本章小结	87
复习思考题	88
本章案例	88

资源篇

第7章 人力资源管理 166

7.1	人力资源管理概述	166
7.1.1	人力资源的基本概念	166
7.1.2	人力资源管理的概念 与特点	167
7.1.3	人力资源管理的地位	168

7.1.4 人力资源管理的內容.....	169	8.3.3 设备管理的过程.....	212
7.2 人力资源管理过程.....	170	本章小结	220
7.2.1 人力资源的盘点.....	171	复习思考题.....	221
7.2.2 人力资源规划.....	176	本章案例	221
7.2.3 人力资源开发.....	179	第9章 财力资源管理	223
7.2.4 人力资源的培训.....	181	9.1 资金的筹集.....	223
7.2.5 人力资源的激励.....	183	9.1.1 筹集资金的要求.....	223
7.2.6 人力资源的绩效评估.....	184	9.1.2 筹集资金的途径.....	224
7.3 劳动力的指挥与领导.....	186	9.1.3 筹集资金的成本.....	225
7.3.1 领导对企业劳动力 的影响力	186	9.2 资金的投放.....	229
7.3.2 劳动力的指挥.....	187	9.2.1 资金投放的基本概念	229
7.3.3 劳动力的领导.....	188	9.2.2 资金投放的基本内容	232
7.4 劳动力潜能的有效发挥.....	189	9.3 资产的管理.....	240
7.4.1 企业劳动的合理组织.....	189	9.3.1 资产的基本概念	240
7.4.2 激励	191	9.3.2 流动资产的管理.....	241
7.5 劳动报酬	192	9.3.3 固定资产管理.....	242
7.5.1 劳动报酬的实质与原则.....	192	9.3.4 无形资产及其他资产管理	246
7.5.2 劳动报酬的形式与制度.....	193	9.4 资金的分配.....	248
7.5.3 劳动报酬的调控与约束.....	195	9.4.1 资金分配的基本概念	248
本章小结	195	9.4.2 营业收入管理.....	248
复习思考题	196	9.4.3 产品定价.....	250
本章案例	196	9.4.4 企业纳税.....	252
第8章 物力资源管理	199	9.4.5 成本费用管理.....	254
8.1 物力资源管理概述.....	199	9.4.6 利润管理.....	256
8.1.1 物力资源的涵义.....	199	本章小结	258
8.1.2 物力资源管理概述.....	199	复习思考题.....	259
8.2 物资管理	201	本章案例	260
8.2.1 物资管理的涵义.....	201	第10章 信息资源管理	261
8.2.2 物资管理的过程.....	202	10.1 信息资源管理概述.....	261
8.2.3 物资的仓库管理.....	210	10.1.1 信息资源的基本概念	261
8.3 设备管理	211	10.1.2 信息资源管理的 基本概念	265
8.3.1 设备管理的基本概念.....	211	10.2 信息资源管理过程.....	267
8.3.2 现代企业设备管理的理论.....	211		

10.2.1 确定目标, 制定计划	267	11.4 时空资源管理	307
10.2.2 信息资源的收集与加工	268	11.4.1 时间资源的运筹	307
10.2.3 信息资源的传递与存储	270	11.4.2 空间资源的运筹	310
10.2.4 信息资源的应用与反馈	273	11.5 环境资源管理	311
10.3 信息资源管理系统	274	11.5.1 管理环境与企业的关系	311
10.3.1 信息资源管理系统的基本概念	274	11.5.2 中国企业的环境状况	312
10.3.2 信息资源管理系统的形式与结构	276	11.5.3 企业环境的净化	313
10.3.3 信息资源管理系统的建立	279	11.6 管理资源管理	314
10.4 信息技术的应用	280	11.6.1 企业家的培育	314
10.4.1 企业应用信息技术的形式	280	11.6.2 企业家精神的培育	316
10.4.2 企业应用信息技术的要求	285	11.6.3 管理方法的创新	317
本章小结	286	11.6.4 管理理论的创新	318
复习思考题	287	本章小结	319
本章案例	287	复习思考题	320
第 11 章 管理资源管理	289	本章案例	321
11.1 管理资源概述	289	实 务 篇	
11.1.1 资源管理的基本概念	289	第 12 章 经营管理	323
11.1.2 管理资源的基本概念	291	12.1 经营管理概述	323
11.1.3 我国企业管理资源状况	292	12.1.1 经营	323
11.2 观念资源管理	292	12.1.2 经营与管理	325
11.2.1 管理哲学的创立	292	12.1.3 经营思想	327
11.2.2 人性观念的更新	293	12.1.4 经营哲学	329
11.2.3 价值观念的变革	295	12.2 经营战略管理	330
11.2.4 管理道德的建设	298	12.2.1 战略管理概述	330
11.2.5 企业伦理的维持	299	12.2.2 经营战略概述	332
11.2.6 诚信机制的建立	301	12.2.3 经营战略管理过程	334
11.3 知识与技术资源管理	303	12.3 经营目标管理	339
11.3.1 知识资源的管理	303	12.3.1 经营预测与决策	339
11.3.2 技术资源的管理	304	12.3.2 经营目标	346
		12.3.3 经营计划	350
		12.4 营销管理	352
		12.4.1 营销管理概述	352

12.4.2 营销管理内容	354	第 14 章 质量管理	432
12.4.3 营销新概念	361	14.1 质量管理概述	432
12.5 商务管理	363	14.1.1 质量管理的基本概念	432
12.5.1 商务管理概述	364	14.1.2 质量管理的任务与内容	434
12.5.2 商机管理	365	14.1.3 质量管理发展的阶段	434
12.5.3 商桥管理	366	14.2 全面质量管理	435
12.5.4 商流管理	367	14.2.1 全面质量管理的基本概念	435
12.5.5 物流管理	369	14.2.2 全面质量管理的内容	437
12.5.6 外贸管理	373	14.2.3 现代企业全面质量管理的工作方法	438
本章小结	377	14.2.4 全面质量管理的原则与基础工作	440
复习思考题	379	14.3 质量保证体系	441
本章案例	381	14.3.1 质量保证体系的涵义	441
第 13 章 生产管理	383	14.3.2 质量保证体系的内容	441
13.1 生产管理概述	383	14.3.3 建立质量保证体系应做的工作	443
13.1.1 生产管理的概念和特征	383	14.4 质量控制	444
13.1.2 生产管理的地位	385	14.4.1 质量波动	444
13.1.3 生产管理的任务与内容	386	14.4.2 质量控制	446
13.1.4 生产管理的原则与机构	387	14.5 质量认证	456
13.2 生产过程组织	390	14.5.1 质量标准概述	456
13.2.1 生产过程组织的基本概念	390	14.5.2 质量审核与认证	460
13.2.2 生产与作业计划	391	本章小结	464
13.2.3 生产过程的时空组织	398	复习思考题	465
13.2.4 流水生产的组织与控制	401	本章案例	466
13.2.5 生产管理模式的更新	406	第 15 章 财务管理	468
13.2.6 生产效率的提高	411	15.1 财务管理概述	468
13.3 产品开发管理	415	15.1.1 财务管理的涵义与特点	468
13.3.1 新产品概述	415	15.1.2 财务管理的目标、任务与原则	470
13.3.2 新产品开发	416	15.1.3 财务管理的环境与环节	471
13.3.3 产品开发评价	421	15.1.4 财务管理的方法与组织	472
13.3.4 产品组合	424		
本章小结	427		
复习思考题	429		
本章案例	430		

15.1.5 财务管理的价值观念	473	15.4.2 偿债能力分析	489
15.2 财务预测与决策	474	15.4.3 营运能力分析	492
15.2.1 财务预测	474	15.4.4 盈利能力分析	495
15.2.2 财务决策	476	15.4.5 财务综合分析	497
15.3 财务预算与控制	478	本章小结	500
15.3.1 财务预算	478	复习思考题	502
15.3.2 财务控制	480	本章案例	502
15.4 财务分析	483	参考文献	504
15.4.1 财务分析概述	483		

总 论 篇

第1章 现代企业

《企业管理基础》研究的是企业管理的基本知识、基本理论和基本技能。企业是管理研究的主要对象和实践对象。企业是现实世界中普遍存在、最具活力也是最为复杂的组织，它为社会进步、国家富强乃至个人成长提供了一种很好的组织形式和生活方式。企业管理成功与否，首先取决于管理者对企业是否深入了解，特别是对其特殊性的认识是否充分。

1.1 企业的产生和发展

企业是一个历史范畴，要研究现代企业，探索科学管理企业的方法和理论，必须首先抱以历史的、发展的态度。

1.1.1 企业的产生

企业 and 市场一样，都是资源配置的方式。企业之所以产生，是因为以企业方式来进行资源配置，要比以市场方式来进行资源配置更有效率。企业是市场的替代物，对此，分工理论从生产技术发展的角度进行了论述，交易费用理论从社会成本和收益的角度作了解释。其他理论从其他方面作了解释。总体来看，提高劳动生产率、节约社会成本是企业产生的根本原因。

1. 马克思主义的观点

马克思主义者认为，从历史发展的角度考察，企业作为协作劳动的一种组织形式，它的出现是社会分工发展的必然结果。

在生产水平极其低下的原始社会末期，由于游牧部落的出现，使农业从畜牧业中分离出来，但其劳动分工是按自然属性进行的，社会的基本经济单位是氏族或部落组织。

随着金属工具的出现和生产力的发展，手工业从农业中分离出来，从事手工业的个体劳动得到迅速发展，家庭便成了社会生产和生活的基本经济单位。以家庭和手工作坊为基

本经济单位的社会一直延续了几千年，直到工场手工业的出现。

工场手工业的出现，是社会分工发展的必然产物，有分工就会有协作。马克思认为：“许多人在同一生产过程中，或在不同的、但相互联系的生产过程中有计划地一起协同劳动，就叫协作”。^[1]协作劳动是分工发展的必然要求，也是分工的基本表现形式。在分工基础上的协作劳动，能够大大提高劳动效率。亚当·斯密曾经举例指出，扣针的生产分工为 18 个操作，各个操作由专业化的熟练工人来完成，会使扣针的劳动生产提高百倍甚至千倍。马克思分析到，“协作提高了生产力，而且也创造了一种生产力，这种生产力本身必然是集体力”。是一种“特殊的生产力”。^[2]资本主义手工业工场，正是组织协作劳动、发挥这种特殊的集体生产力的一种形式。这一点从手工业工场的主要特征中可以看出。手工业工场的主要特征是：手工业工场的劳动是在分工和协作基础上的雇佣劳动；工场手工业的生产规模在逐渐扩大；管理活动从生产劳动中独立出来，成为工场所有者的一项基本工作；独立核算、自负盈亏。^[3]

工场的发展又进一步推动了分工的发展，并且，工场已经具备了资本主义工业企业的基本特征，这些特征为今后资本主义工厂的大规模发展做出了很大贡献。

分工和专业化劳动的发展以及人们思想的解放，促成了主要资本主义国家产业革命的来临，进一步推动了企业组织形态的变革，使过去的手工业工场逐渐被以机器为基础的工厂所代替。工厂一般按照机器设备和生产工艺的要求组织生产，内设车间、工段、生产小组和操作岗位，更像现代科层结构的企业；工厂管理比过去变得更加复杂，开始出现了生产管理、人员管理、供应销售等管理活动的分工，推动了管理职能的专业化；工厂要求建立严格的纪律、严格的规章制度，形成有节奏、高效率的分工与协作体系，以满足机械化、大规模生产的需要。工厂已逐渐变成了资本主义社会的基本生产单位，成为资本主义产业革命时期工业企业的主要组织形式。

随着工厂的发展，特别是工厂规模的扩大，工厂这种组织形式不太适应资金筹集、产品销售等业务的开展，公司这种组织形式应运而生。公司特别是股份公司的优越性表现在：公司经营业务的灵活性和多样性；公司具有筹集资本的功能；公司具有有效的利益约束机制。

可见，资本主义工厂和公司，都是建立在雇佣劳动、大规模生产、专业化管理、独立核算和自负盈亏的基础之上的。生产力的发展产生了分工，分工又进一步促进了生产力的发展。有分工就有协作，分工要求开展协作劳动。协作劳动的具体形式，随着生产力和分工的发展，依次经历了家庭作坊、手工业工场、工厂(公司)等多种形式，逐步形成了企业。

[1] 马克思：《资本论》第一卷，人民出版社，1975 年版，第 362 页。

[2] 《马克思恩格斯全集》第 25 卷，人民出版社，1972 年版，第 686 页。

[3] 摘自陈佳贵、黄速建等编著《企业经济学》，经济科学出版社，1998 年 2 月第 1 版第 3~4 页。

2. 交易费用学派的观点

交易费用学派认为,当通过一个组织,让某个权威(企业家)来支配生产要素,并能够以比市场外购更低的成本来实现同样的交易时,企业就产生了。用科斯的话说:“通过形成一个组织并允许某个权威(一个企业家)来支配资源,部分市场交易的费用就可以节约^[4]”。这就是说,企业产生的原因是因为可以节约部分市场交易费用。企业通过将外部的市场交易行为变成企业内部有计划、有组织、有监督、有奖惩的合作和交换行为,即实现外部交易的内部化,就可以降低市场的部分交易费用。

3. 其他观点

关于企业为什么会产生,除了有马克思主义观点、交易费用学派观点之外,还有制度学派等其他观点。

制度学派创始人凡勃伦认为,企业产生的动机是金钱上的利益;另一种观点认为,企业是有财产的剩余控制权的一方为了维持其声誉而建立起来的一种长期组织;还有一种观点认为,企业之所以出现,是因为权威关系能大量减少需分散定价的交易数目;再有一种观点认为,个人之间经营能力的差别是企业出现的初始原因。

1.1.2 企业的发展

企业的发展包括“量”的扩张和“质”的改善,是“量变”和“质变”的动态过程。它表现为企业生产线、经营单位、职工人数、产品种类、品种、数量、销售收入、地区分布等“量”的扩张,也表现为先进工艺的采用、先进技术和装备的引进、管理手段和方法的改善、职工技术业务水平的改进等“质”的方面的提高。其中涉及多方面内容,这里我们重点阐述企业发展的阶段及规律。

1. 企业发展的阶段划分

从企业产生的分析可见,企业既是社会生产力发展到一定历史阶段的产物,又是一个动态变化的经济单位,它随着人类社会的进步、生产力的发展、科学技术水平的提高而不断地发展、进步。纵观企业的发展历史,大致经历了以下三个时期。

1) 手工生产时期

手工生产时期主要是指从封建社会的家庭手工业到资本主义初期的工场手工业时期。封建社会后期,随着生产力的发展,社会分工的深化,家庭手工业开始发展起来。随着生产的发展,家庭手工业逐渐向手工业作坊过渡,但不是典型的企业。随着规模的扩大,以及商人和商人资本的作用,这些商人的家庭作坊就变成较大规模的手工业工场,此时的工场手工业实际上已具有企业的雏形。

[4] 罗纳德·哈里·科斯《企业·市场和法律》,上海三联书店,1990年中文版,第3页。

工场手工业与家庭手工业相比,已经有了很大的进步,两者的区别主要有:生产经营的目的不同;经营者的身份不同;经营者的性质、素质不同;生产的形式、规模不同等。

工场手工业虽然创造了比家庭手工业要高得多的劳动生产率,但是,工场和手工业的技术基础仍然是手工业劳动和手工工具,因而它对提高劳动生产率所起的作用毕竟是有限的。为了适应市场对商品的日益扩大的需要和攫取更多的剩余价值,工场企业过渡到了大机器工厂企业。

2) 工厂生产时期

工厂生产时期工场手工业逐渐被工厂企业所代替。机器的出现是工业革命的起点,工业革命又推动了机器的运用。19世纪30年代至40年代,西方各国相继进入工业革命时期,实现了大机器生产,工场手工业逐步发展到建立工厂制度。工厂制度的建立,是工场手工业发展的飞跃,它标志着企业的真正形成。

工厂企业与工场企业的重大区别主要有:工厂以蒸汽、电能等为动力,采用机器进行生产;随着科技广泛运用于生产,工艺和生产方法也发生了变革;工人的分工和协作受机器的制约;管理更加复杂,更加发展。

3) 企业生产时期

从工厂生产时期过渡到企业生产时期,乃是企业作为一个基本经济单位的最后确立和形成,也是企业成熟化的重要时期。在资本主义经济发展中,工厂制度的建立顺应了商品经济发展的潮流,促进了生产力的大发展。特别是19世纪末至20世纪初期,其表现在如下六个方面:生产规模空前扩大,产生了垄断企业组织;建立了一系列科学管理制度,并产生了一系列科学管理理论;不断采用新技术、新设备,不断地进行技术革新,使生产技术有了迅速发展;企业的管理权与所有权分离;企业之间的竞争激烈,加速了企业间的兼并;企业的社会责任改变。这一系列变化正是工厂生产时期过渡到企业生产时期的主要特征。

2. 企业发展的客观规律

企业发展的历程表明,制约和推动企业发展的因素是多方面的。我们可以从中分析总结出企业发展的基本要求、企业发展的主要途径、企业发展的生命周期(动态过程及规律)和企业发展的生存环境等四个带有规律性的问题。

1) 企业发展的基本要求

企业的发展或成长有两个基本要求:完善而灵活的经营机制;良好而能动的企业素质。

(1) 经营机制

关于企业经营机制的概念,有的认为是企业经济形态构成和运行的原理及各种制约因素的综合;也有的认为是指组成经营机体的各要素、各部门,为适应外部环境的变化,以求得经济利益最大化而有机结合起来的相互独立、又共同发生作用的过程或方式。我们认

为企业经营机制,是指能够有效地协调市场需求和企业生产经营的综合体系,^[5]包括动力机制、调节机制、约束机制、发展机制。企业经营机制对企业发展有重大的影响。

① 动力机制:一个企业必须具有内在强大的经济动力,才能充满生机和活力,不断发展。动力越大,活力越大。强大的经济动力是形成经营机制的决定因素。资产和利益是企业经营机制的动力源泉。企业始终围绕这两个因素,在一定的外部环境中防止对其资产和利益的威胁,追求资产和利益的增加。动力机制包括所有者权益、经营者权利、劳动者积极性。

② 调节机制或产销机制:供应、生产、销售是企业日常生产的三个基本环节。企业作为独立的商品生产者和经营者,这三个环节的活动必须由企业根据经济性原则自主安排,调节生产经营。包括原材料商品自主选购、生产计划自主制定、产品或商品自主销售,调节投资主体、领导体制、内部组织结构、经济利益关系、内外部关系。

③ 约束机制或平衡约束机制:企业有了强大的经济动力,将促使企业主动理顺内外各种关系,本能地对自身的行为进行慎重地考虑和研究,以健全自身的整体功能。约束机制包括多重利益约束机制、财务平衡约束机制、权力平衡约束机制。遵守政府的政策、法规和社会公德,使投资、消费等方面符合市场需求和自身发展的需要。

④ 发展机制或技术进步机制:企业在经济动力驱使下,要实现更高的经济效益,必然会自我积累发展基金,积极开辟融资渠道,自主决定扩大再生产的投资项目,不断地吸收、应用、发展新技术,以及应用新的管理方法,使生产力不断向更高水平推进。发展机制包括发展基金自我积累、筹资渠道自主选择、投资项目自主决定、法人财产依法所有。

上述4个方面有机构成的自我循环增值的经营机制,能使企业具有旺盛的生命力。在现实经济生活中我们发现,国有企业、集体企业、合资企业、私人企业的发展存在很大的差别,其主要原因就在于经营机制不同。由此可见,经营机制对企业的发展有重大影响。

企业经营机制是企业经济形体的产物,具有先天性、本质性、系统性和功能性等特征。先天性即什么样类型的经济形体就会产生什么样的经营机制;本质性即它是企业内部各种经济关系的产物,它在任何时候都存在并发挥作用;系统性即企业既有一个相互联系的统一机制,又有一些反映各子系统结构和运行原理,以及各种制约关系的具体机制;功能性即企业机制必然产生自己特有的功能或机能,功能的大小、强弱是通过功能力来反映的,其中动力功能和约束功能又是最主要的功能。

企业经营机制的完善和健全与否,会受到企业的经济地位、企业所有制形式、企业经营责任制、企业人员素质、企业财力资源、企业物质资源等因素的影响和制约。

(2) 企业素质

有人认为,企业素质是指决定企业活动能量大小的各种内在因素的综合。企业素质是个质的、整体的和发展的概念,它既是企业各种要素及其合理结构的统一,也是企业各种

[5] 刘兴倍《浅谈完善商业企业经营机制》,当代财经,1989年第6期。

专业素质的综合与统一。我们认为,企业素质是指企业内在本质的,即构成企业活动能量大小的各种要素及其有机结合所产生的能力。^[6]构成企业活动能量大小的要素包括:人员、物质技术设备和经营管理。各种要素有机结合综合表现的能力主要包括:管理能力、生产经营能力、物质技术设备能力和由此而形成的竞争能力、应变能力、发展能力、盈利能力。各要素是企业素质的基本内容,各能力是企业素质的外在表现。

这些要素及其能力可以归纳分解为企业的人员素质、技术装备素质、管理素质和文化素质,它们对企业的发展有很大的影响。

① 人员素质:世界上一些知名的企业家把人才看成是企业能否健康成长的关键。^[7]

② 技术装备素质:人是生产力中最活跃的因素,但是,人不仅仅凭自己的双手进行劳动,还要通过使用劳动工具进行劳动。这样,劳动工具就构成了生产力的另一个重要因素。特别是机器出现以后,人们在工厂里是使用一套复杂的机器体系进行生产,从而使人的手获得了一次解放,大大提高了劳动生产率,技术装备的重要性也就更明显地表现了出来。技术装备既然是生产力的一个重要因素,是企业生产的骨骼系统和肌肉系统,它的技术水平、新旧程度等对企业素质和经济效益必然有十分重要的影响。因此,工业发达国家都十分重视企业技术装备的更新改造。^[8]

③ 管理素质:管理素质对企业的成长有重大影响。在一个企业里,如果管理素质低下,劳动者的积极性就不能得到很好的发挥,技术装备也不能得到很好的利用,整个企业的素质也就不可能很高,经济效益也不可能很好。因为管理和科技一样,也是一种非物质要素的生产力,它对企业经济效益的高低必然会产生重要的影响。许多实例也能作为上述研究结果的佐证。^[9]在经济发达的国家和我国,现在无不把管理水平放在非常突出的地位。

④ 文化素质:企业文化是指企业由于受社会文化的影响在其生产经营过程中所形成的一种“亚文化”,即企业在发展过程中形成的具有特色的经营哲学、伦理道德、精神风范、价值观念等意识形态的总和。它是企业物质、经济活动的反映,是企业的灵魂和精华。企业文化建设对企业成长具有十分重要的作用。主要表现在:能对企业职工的行为起到规范的作用,凝聚的作用,激励的作用,强化的作用和榜样的作用。^[10]

总之,企业素质与企业成长是一种辩证的关系。一方面,企业的健康成长有赖于企业良好的素质;另一方面,企业的成长又会反过来促进企业素质的提高。

[6] 刘林熙主编《商业企业管理学》,中国财经出版社,1990年9月版,第16页。

[7] 摘自陈佳贵、黄速建等编著《企业经济学》,经济科学出版社,1998年2月版,第307~308页。

[8] 摘自陈佳贵、黄速建等编著《企业经济学》,经济科学出版社,1998年2月版,第309页。

[9] 摘自陈佳贵、黄速建等编著《企业经济学》,经济科学出版社,1998年2月版,第311页。

[10] 摘自陈佳贵、黄速建等编著《企业经济学》,经济科学出版社,1998年2月版,第313~315页。

2) 企业发展的主要途径

企业发展或成长主要通过技术进步和多样化经营两条途径。换言之,企业的成长不仅表现为企业生产规模的扩大,同时还表现在企业技术水平的提高和多样化经营上,多样化经营已经成了现代企业的一种重要的发展趋势。

(1) 技术进步^[11]

技术进步,就是技术知识及其在生产经营中应用的进展。企业的总产出和总需求水平之间的关系依赖于企业生产经营过程的技术。技术进步对企业生产经营及其产出水平具有重要的影响。

企业生产是其所投入的生产要素的组合,其中最常见的生产要素是资本和劳动。企业投入资本和劳动,生产出产品。无论什么时候,企业生产都存在一个代表生产要素组合方式(或生产工艺)的技术水平,反过来,这个技术水平又决定了企业在一定投入水平下的产出水平。技术可以说是生产要素的特定组合。在一定时期上技术所处的水平,决定着一定量的投入能最大限度地得到多少产出。或者说,一定的技术水平决定了从一定量的资源中能得到的产品数量和质量极限。一定的技术水平是可以由一定的生产函数来代表的。生产函数,是企业在给定的投入组合下的最高可能产出水平的安排。如图 1-1 所示, Q_1 、 Q_2 , 为等产量曲线。

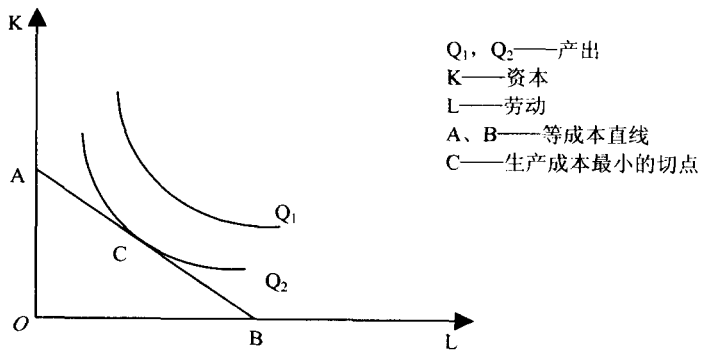


图 1-1 生产函数图

图中等产量曲线 Q_1 、 Q_2 上各点所代表的就是当时各种投入组合最大可能生产的产量均为 Q_1 或 Q_2 时所处的技术水平。上述假设和关系用生产函数的分析式来表达,其基本形式为: $Q=f(K, L)$, 即产出是资本和劳动的函数。可见,等产量曲线是由生产要素(技术)的无数可选用的组合得到的恒定产量所对应的曲线。习惯上选用两条等产量曲线 Q_1 和 Q_2 来表示在产出不变的情况下($Q_2=Q_1$)生产效率的提高,即意味着可以较少的投入得到 Q_2 。由于新知识的应用,技术进步应当表现为用较少的投入,能够生产出与以前同样多的产品来。所

[11] 陈佳贵、黄速建等编著《企业经济学》, 经济科学出版社, 1998 年 2 月版, 第 330~334 页。