



高等教育规划教材（经济管理类）

现代企业管理

陈忠卫 主编



中国财政经济出版社

高等教育规划教材(经济管理类)

现代企业管理

主 编 陈忠卫

副主编 焦晓波 戴 强

中国财政经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代企业管理/陈忠卫主编. — 北京:中国财政经济出版社, 2005. 8

高等教育规划教材(经济管理类)

ISBN7-5005-8516-0

I. 现… II. 陈… III. 企业管理 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 090781 号

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.com.cn>

E-mail: cfeph@drc.gov.cn

(版权所有 翻印必究)

社址:北京海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码:100036

发行处电话:88190406 财经书店电话:64033436

北京京丰印刷厂印刷

787×960 毫米 16 开 印张:23.75 字数:422 千

2005 年 8 月第 1 版 2005 年 8 月北京第 1 次印刷

印数:5000 定价:35.00 元

ISBN7-5005-8516-0/F·7413

(图书出现质量问题,本社负责调换)

序 言

随着社会主义市场经济体制的不断发展和成熟以及 WTO 背景下世界性竞争格局的不断变化,特别是上个世纪 90 年代西方管理思想如雨后春笋般地兴起,并不断传播到国内,如何把中国传统管理思想与西方管理理论实现有机整合,并使之指导企业管理实践,以促进企业的价值创造和竞争优势的提高。这既是国内企业在改革与发展中的迫切愿望,也是 21 世纪高等院校管理类课程教学所面临的重大挑战。

当前,国内企业改革和发展的步伐显著加快,主要表现在以下五个方面:

一是从国有国营、国有民营,发展到突出强调资本逻辑的国有企业投资主体多元化;从非公有制经济是公有制经济的补充,上升到与公有制经济共同发展,甚至在有些地区出现了非公有制经济快于公有制经济发展的速度。这种转型带给人们的不只是观念变革,还是一种全方位的管理变革要求。

二是现代科技革命和科技进步对企业管理者不断提出新的挑战。从企业外部来看,新产品的生命周期不断缩短,不断挖掘和创造新市场成为管理者的一项重要任务;从企业内部来看,从简单分工管理、综合分工管理发展到了集成化管理。集成化管理是一种不断发展变化的、具有强大生命力的管理模式,它坚持以集成的思想指导企业管理实践,注重通过改变物流、信息流、资金流等管理实践,不断丰富管理手段,最终提高企业管理效率。

三是突出以人为本的管理理念。实现从人事管理模式到人力资源开发管理模式的根本性转变、从人力资源向人力资本观念的根本性转变。企业管理实践越来越注重加强员工培训和继续教育,并逐渐加大对智力资本的开发力度,造就了大量知识型员工,并通过他们的创造性努力提高企业的核心竞争力。

四是柔性化管理成为一种发展趋势。面对动态复杂的商业竞争环境,片面地强调规模经济优势,极易导致“大企业病”,小企业与大企业共同并存的格局已经出现,小企业不断地成长,大企业又不断地引入创业精神,它们似乎各自正在以其独特的优势寻求属于自己的生存与发展空间。虚拟组织、战略联盟、团队管理、扁平化组织等管理实践,改变着传统的企业边界和企业内部分工的概念;企业文化建设也正在影响和改变着企业的价值观念和行为规范。

五是战略在企业中的地位迅速提升,特别是在生产经营国际化的趋势下,企业间的竞争核心已经不再是产品功能、价格、质量等层次,而是发展到

标准化以及公司形象层次的竞争;企业间的竞争方式已经不再是以勇气和勤劳为基础的战斗式作风和以追求短期利润为目标的战术式经营点子,而是发展到了以注重利润目标和价值目标相结合的战略管理。而且,越来越多的企业家开始认识到企业的发展不能受到现有产业领域的局限,战略设计的着眼点可以从产业创造、价值创新入手。

由安徽财经大学陈忠卫教授主持编写的《现代企业管理》一书,正是在这种商业竞争环境和企业管理发展趋势的大背景下完成的。该书主编陈忠卫教授是中国企业管理研究会理事、安徽省学术与技术带头人后备人选、省级学科带头人培养对象、安徽工商管理学院 MBA 兼职导师、南开大学创业管理研究中心核心成员、南开大学国际商学院博士研究生。参加本书编写的各位成员都年富力强,全部具有副教授以上职称,他们多年来一直在高等院校从事工商管理专业性课程的教学,具有丰富的教学经验和扎实的科研功底,并能够经常深入实践,了解企业管理的发展动态,这一切确保了本书能够理论联系实际,对指导国内企业当前的管理实践极具参考价值。

通读全书,我觉得该书教学体系完整,篇章结构设计合理,理论知识点阐述准确,充分体现了管理基本知识和理论前沿动态的结合,并且注重企业管理实践的针对性,注重学习过程的循序渐进性,是一部极具特色、高质量的企业管教材。全书具有以下几个方面的特色:

一是充分吸收了国内外理论发展的最新成果,部分西方管理理论还是首次被引入到国内同类教材中,如学习型组织、团队管理、价值创造、劳动关系管理等。

二是结构新颖。全书各章能够以“故事导引”激发起学习兴趣,并配有大量的“管理实践”、“情景小故事”、“背景性资料”等内容,可以进一步帮助读者理解管理理论的应用价值,扩大知识视野,巩固教学效果。

三是便于教学。特别是各章前面的“本章导读”以及各章后面的“本章小结”、“关键词”、“推荐阅读资料”都可以让读者更好地掌握教学重点和难点。

我非常高兴地向大家推荐这部教材,同时对希望国内教育界同行、企业管理工作者以及广大读者能够与我们一道共同推进国内企业管理水平的提高,推动国内高等院校管理教育事业的发展和加强管理人才的培养。

安徽财经大学副校长

姜利军 教授

2005 年 8 月

前 言

如今企业所面临的外部环境更加具有动态复杂性,企业家充分地感受到了前所未有的竞争压力和挑战,以一种积极进取的姿态有效地开展管理工作,从而获得竞争优势,是企业界的共同愿望。一方面,企业界对掌握现代企业管理理论和方法的要求越来越迫切,对能够理论联系实际地开展管理工作的人才需求越来越强烈,另一方面,各级各类普通高校也纷纷开设了《现代企业管理》课程,为此,我们组织部分专家教授编写了这部《现代企业管理》教材。

本书在编写过程中,作者坚持知识普及性和前沿介绍性相结合,坚持管理理论与管理实践相结合,紧密跟踪企业管理发展的新趋势,以充分体现“现代”一词的要求。在编写风格上,我们努力做到既深入浅出,又循序渐进,尽量避免空洞式的说教,增强可读性。为此,我们在每章分别设计了“故事导引”,以激发起学习兴趣,并在各章增加了“管理实践”、“情景小故事”、“背景性资料”等内容,以达到进一步拓宽知识视野、启发读者把管理理论与管理实践相结合的目的。与此同时,每章还分别设计了“本章导读”、“本章小结”和“推荐阅读资料”等内容,旨在让读者能够把握住学习重点,理清相关知识的脉络,提供进一步研究的基础。我们希望,在上述思路指导下编写的这部教材,不仅能够适用于高校普通本、专科教学,尤其是适用于成人高等教育,对企业管理的广大实践者和理论研究工作也能够提供有价值的参考。

该教材的编写出版是编委会全体成员集体智慧的结晶,是安徽财经大学管理学院和成人教育学院通力合作的教学成果。全书由安徽财经大学陈忠卫教授设计基本框架并主持编写,安徽财经大学成人教育学院焦晓波副教授、白文周副教授以及管理学院朱传杰副教授、汪金龙副教授、戴强副教授共同参与了全书的提纲讨论和相关章节的编写工作。焦晓波、戴强两同志作为副主编,对全书进行了反复地修正。安徽财经大学企业管理专业硕士研究生王志成、李晶、董晓波对全书认真地进行了审校,并提出了许多很有见地的修改意见。

各章编写分工如下:

陈忠卫:第一、十五、十六章;

朱传杰:第二、三章;

戴强:第四、五章;

焦晓波:第六、九、十二章;

汪金龙:第七、八章;

白文周：第十、十一、十三、十四章。

最后，我们还要特别感谢安徽财经大学副校长姜利军教授，他一直关心本教材的编写工作，并在百忙中欣然答应为此书作序，感谢安徽财经大学成人教育学院张亿钧老师对本书出版所给予的无私帮助。同时，在写作过程中，我们参考了众多国内外同仁的成果和媒体上公开发表的文献资料，在此，我们也深深地感谢所有对写作此书有贡献的专家、学者和朋友。

虽然我们付出了巨大的努力，但限于学识水平难免会存在缺点和疏漏之处，我们恳请广大读者、教育界同仁、企业界朋友能够给我们提出宝贵意见，共同推动我国经济管理类专业人才培养和促进企业的发展。

陈忠卫

2005 年 8 月

于南开大学西区公寓

目 录

第一章 企业管理概述	(1)
第一节 企业的起源与特征.....	(2)
第二节 企业管理职能.....	(8)
第三节 企业管理原理	(11)
第四节 企业管理方法	(14)
本章小结	(19)
第二章 现代企业制度	(21)
第一节 企业制度	(23)
第二节 现代企业制度的特征	(26)
第三节 公司治理	(28)
第四节 国有企业公司化改造	(35)
本章小结	(40)
第三章 企业管理思想演变	(42)
第一节 古典管理理论	(43)
第二节 行为科学理论	(45)
第三节 管理理论丛林	(55)
第四节 动态管理理论	(58)
本章小结	(60)
第四章 经营环境分析	(62)
第一节 企业宏观环境分析	(63)
第二节 行业环境分析	(67)
第三节 企业资源分析	(75)
第四节 内部条件分析	(78)
本章小结	(83)
第五章 企业战略管理	(86)
第一节 战略管理过程	(87)
第二节 企业总体战略	(92)
第三节 基本竞争战略	(99)
本章小结.....	(105)

第六章 企业营销管理	(107)
第一节 市场预测与经营决策.....	(108)
第二节 产品及产品生命周期策略.....	(114)
第三节 价格策略.....	(119)
第四节 分销策略.....	(123)
第五节 促销策略.....	(128)
本章小结.....	(131)
第七章 企业人力资源管理	(133)
第一节 人力资源管理职能.....	(134)
第二节 人力资源规划.....	(137)
第三节 企业绩效管理.....	(143)
第四节 企业薪酬与福利.....	(151)
本章小结.....	(159)
第八章 企业劳动关系管理	(161)
第一节 企业劳动关系概述.....	(162)
第二节 集体谈判.....	(166)
第三节 劳动保护.....	(171)
第四节 当代中国劳动关系的发展变化.....	(178)
本章小结.....	(180)
第九章 企业财务管理	(182)
第一节 现代企业理财观念.....	(183)
第二节 财务分析.....	(188)
第三节 企业投资风险及防范.....	(196)
本章小结.....	(205)
第十章 企业生产管理	(207)
第一节 生产过程组织.....	(208)
第二节 生产计划.....	(215)
第三节 网络计划技术.....	(221)
第四节 新型生产管理方式与方法.....	(224)
本章小结.....	(230)
第十一章 企业质量管理	(232)
第一节 质量管理的发展.....	(234)
第二节 全面质量管理.....	(238)
第三节 ISO9000 系列标准.....	(242)

第四节 质量认证·····	(247)
本章小结·····	(251)
第十二章 企业信息化管理·····	(252)
第一节 企业信息化与信息管理·····	(253)
第二节 企业信息化的战略规划·····	(257)
第三节 企业资源计划和电子商务·····	(263)
第四节 信息系统的安全管理·····	(268)
本章小结·····	(273)
第十三章 企业技术开发管理·····	(274)
第一节 企业技术进步·····	(275)
第二节 企业技术引进·····	(277)
第三节 企业技术改造·····	(280)
第四节 企业技术创新·····	(282)
第五节 价值工程·····	(287)
本章小结·····	(291)
第十四章 企业文化及其变革·····	(293)
第一节 企业文化的形成·····	(294)
第二节 企业文化的类型·····	(301)
第三节 企业文化变革的动因·····	(303)
第四节 企业文化变革的管理·····	(306)
本章小结·····	(309)
第十五章 组织结构设计及其新发展·····	(311)
第一节 组织结构设计的基本原理·····	(313)
第二节 组织的结构类型·····	(318)
第三节 管理团队·····	(325)
第四节 学习型组织·····	(332)
本章小结·····	(335)
第十六章 企业变革与企业成长·····	(339)
第一节 小企业与大企业·····	(341)
第二节 企业成长的阶段性·····	(347)
第三节 企业成长中的变革管理·····	(3354)
第四节 超强竞争环境下的企业变革与企业成长·····	(359)
本章小结·····	(364)
主要参考文献·····	(366)

第一章 企业管理概述

本章导读

- ◆ 了解企业的起源
- ◆ 掌握企业的基本特征
- ◆ 熟悉企业管理职能
- ◆ 联系实际,分析企业管理原理的应用价值
- ◆ 学会使用各种企业管理方法

故事导引

20年+1 000亿+世界的海尔

20年就是海尔所走过的路,1 000亿是海尔现在达到的水平,世界的海尔是将来必须为之奋斗的目标。2004年12月26日,在青岛举行的“20年·1 000亿·世界的海尔”研讨会上,海尔集团首席执行官张瑞敏深入剖析了海尔之所以没有成为昨日黄花,主要经验是在任何时候、任何地点都注意处理好了以下三种关系:

“第一种关系:无为和有为的关系,不光对企业,对所有部门都一样,其实是非常关键的。所谓的无为就是企业的价值观,它是无形的但非常重要,如果把企业当成一个人的话,它就是一个人的灵魂,如果把企业比作一艘船的话,它就是罗盘。”海尔从创业初期就开始抓质量管理,当时海尔提出一个价值观:有缺陷的产品就是废品。当时正处于产品供不应求的时代,没有人能够提出这样的价值观,但海尔想到了,因为海尔要做世界一流的产品就必须保证产品质量,砸冰箱就是为了支持这个价值观,结果到1988年海尔获得了中国冰箱史上第一块金牌。到了1989年,很多企业产品不好卖,因为当时供求已基本上达到平衡。海尔又提升了质量观:从抓产品本身的质量这种狭义的质量提升到一种广义的质量,又延伸到了服务,提出了星级服务的概念。

“第二种关系：重点突破和闭环优化的关系。如果说第一种关系提出了企业的准确发展方向和价值观的话，那么怎样来做到这一点就是一个大问题。怎样把价值观转化为实实在在的东西？海尔提出重点突破和闭环优化。”所谓重点突破，就是推进一项工作一定要找到一个可以拉动全局发展的突破点，这个点可以使整体的水平提高。而且只有这个点提高了还不行，还需要整体的提高，这就要靠闭环优化。没有重点突破就不可能有发展，另外，找到重点有了突破之后如果没有闭环优化，只能孤军深入或虎头蛇尾，解决这个问题就要靠闭环优化。海尔在落实“有缺陷的产品就是废品”方面又是如何做的呢？就是要找到重点，非常简单，就是在最后下线这道工序卡住，只要是不符合要求、检验不合格的产品就不能下线。这一卡不要紧，全线都停了，有了这个重点之后一下子把所有问题都反映出来了，零部件的质量问题、人员的素质问题、工艺的问题等所有问题，于是就在整个系统中对每一个环节进行优化。

“第三种关系：百米冲刺和跑马拉松的关系。如果说第一种关系无为和有为的关系是确定了企业做正确的事，又去正确地做事，即找到了可以达到目标的路径，那么怎样正确及时地把事做到？作为企业就像是跑马拉松，如果按很慢的速度和国际化先进企业的差距就永远不可能缩小，但如果是以百米冲刺的速度去跑，又没有那么大的力量，这是一个速度和耐力的矛盾。”张瑞敏认为，每年对海尔来讲都是一个马拉松，每天都是一个百米冲刺。比如在第一年创业时的目标是引进国外的先进设备消化先进技术，当年达到9 000台的产品，并把这个目标分解到每一天，于是有了“日清”工作法，凭着这种精神海尔很快地消化了国外先进技术。到现在为止还在推行“日清”工作法，这是海尔的特色，也是非常关键非常重要的。

上述材料由作者根据2004年12月28日《工人日报》第7版的通讯《张瑞敏：过去属于死神未来属于自己》（作者：丁军杰）改编而成。

企业是现代社会经济活动的主体，也是一国经济、政治、社会和文化的的基本单元。它们既是社会财富的创造者，也是社会财产的消费者；既是社会生产活动的组织执行者，也是社会政治、文化生活的主要参与者。作为集体性的活动，只有加强和改善企业管理，才能确保企业发挥其最大功效。

第一节 企业的起源与特征

企业是指通过从事商品生产、流通和服务性活动，向社会提供产品或劳

务,在创造社会价值的同时获得自身利益,并且是一个能够实现自主经营、自负盈亏机制的法人组织。

一、企业的起源

(一)马克思主义的观点

马克思主义者认为,从历史发展的角度分析,企业是协作劳动的一种组织形式。企业的形成和发展是社会分工的必然结果。在原始社会,生产力水平极其低下,自给自足的社会生产主要依靠的是自然工具和自然分工(主要是男女之间的分工),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了迅速发展,家庭便成了社会生产和生活的基本经济单位。以家庭和手工业作坊为基本经济单位的社会一直延续了几千年的历史,直至形成工场手工业。

一方面,分工和专业化劳动不断向前发展;另一方面,人们的思想也在不断获得解放,这些都共同推动着资本主义国家产业革命的到来,进一步促进了企业组织形态的变革,从而使过去的手工业工场逐渐被以机器为主的工厂所替代。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、资金管理、原材料供应管理、产品销售管理等活动的分工,并不断地推动着管理职能的细化,强化了管理职能专业化的趋势。为了满足机械化、规模化生产的需要,工厂将自觉或者不自觉地要求建立严明的纪律、严格的规章制度,形成有节奏、高效率的分工与协作体系。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。

可见,生产力的发展产生了社会分工,而社会分工又进一步推动着生产力的发展。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,依次经历家庭作坊、手工业工场、工厂等多种形式,逐步形成了企业。

(二)西方经济学观点

古典经济学认为,企业是人们组织起来为市场提供产品和服务的生产单位,经济利益是人们组织起来的基本驱动力。所以,最为典型的企业行为特征就是努力追求利润最大化。在古典经济学家看来,企业作为市场经济中最基本的生产单位,其主要功能就是将土地、劳动、资本等生产要素组织起来,通过一定的技术进程使其转化为满意的产出。由此可知,在古典经济学家眼中,企

业不外乎是一种生产函数,它表明着各种可能的投入组合与各种产出之间的对应关系,决定这种对应关系的最重要的因素是技术。人们之所以组织在一起开展活动,是因为他们看到企业这种组织形式能够充分利用分工和协作带来的效率。

不难想到,西方古典经济学关于企业本质的认识有其科学性,同时又存在着明显的不足。其科学性体现在:企业是当代社会生产力的最小构成单位,从技术这一生产力的角度对企业本质和产生原因所作的解释,是符合企业产生和发展的历史逻辑的。而其不足之处在于:选择技术角度对企业的本质和产生的原因作出充分的解释是件非常困难的事。如在市场经济条件下,不考虑其他因素的影响,人们不组成企业也同样可以获得分工的效率。如一个机械制造厂可以在一个企业内实行按零部件的分工协作,也可以由各个独立的商品生产者分别生产某一机械的零部件,通过市场交换集中到最后的装配商手中,装配成一件完整的机械。这种方式所取得的分工效率,不一定比前一种方式差。那么这就从反面证明了分工并非企业产生的惟一原因,从某种程度上说,甚至不是最重要的原因。

20世纪30年代,产权经济学派在西方经济理论领域中兴起,该学派对西方古典经济学进行了彻底的批判。他们认为:古典经济学将企业的本质当做一个技术问题,忽视制度性因素的作用是错误的,其认识上的错误导致了理论的偏颇。为了弥补古典经济学理论的内在缺陷,产权经济学发展了制度分析理论。在微观领域,它重点探讨了企业的内部结构、功能、行为模式,从而形成和发展了不受古典经济学理论局限的企业本质理论。

产权经济学派认为,企业的本质是对市场价格机制的替代。该学派的代表人物是科斯。他在1937年发表的《企业的性质》一文中对此作了详细的说明:“在企业之外,价格变动指挥生产,它是由一系列市场上的交换来协调的。而在企业内,这种市场交易被取消,复杂的市场结构连同交换交易被企业这种协调者所取代,企业家指挥生产。虽然十分清楚的是以上二者是可以相互替代的协调生产的方法。”^①这也就是说,在科斯看来,企业是一个由行政和权威控制的生产组织。

产权经济学派认为,企业是一种制度,是市场的替代物,在企业内部不存在市场。那么,为什么要用企业来替代市场安排生产呢?产权经济学派认为,采取市场方式安排生产,需要支付成本,这种成本被产权经济学称之为交易费

^① 罗纳德·科斯:《企业、市场和法律》(中译本),生活、读书、新知三联书店1990年版,第3页。

用。换句话说,即由于市场交易费用的存在,使得企业取代市场成为必要,这就是企业在市场经济中产生的原因。显然,企业的边界也不可能无限地扩大化,以至于把市场全部替代,其界限取决于组成企业所节省的交易费用与企业的组织协调所支出的费用之间的对比关系。

和古典经济学理论相比,产权经济学真正抓住了企业的制度特征。从这一角度来认识企业本质,对于人们把握企业的行为规律,指导企业制度变革都具有十分重要的现实意义。

不过,产权经济学派对企业本质的认识同样存在着缺陷。按照产权经济学派的解释,企业是对市场的一种替代。众所周知,国家也可以替代市场。因为企业替代市场的实质是在企业内部,以行政协调取代价格协调,而政府也可以在一定范围内通过行政性手段取代市场价格手段来协调生产。既然如此,为什么还要组成企业这种组织形式呢?或者说,既然已经存在政府,又是什么原因不把行政协调的任务全部交给政府,从而可以避免建立企业呢?对此,产权经济学派并未给予较为满意的解释。这也使得产权经济学对企业本质的揭示在较深层次上显得模糊不清。因为根据产权经济学的观点,我们将难以分清政府和企业共同存在的理由,难以解释为什么人们在取代市场协调生产时不选择政府而选择了企业。

管理实践

据《中国企业报》(2004年4月5日)报道,在刚刚结束的第五次会员代表大会上,成立于1984年的中国石油企业管理协会在总结以往工作的基础上,决定更名为中国石油企业协会(简称石油企协)。新的石油企协将承担起政府与企业的桥梁作用,积极创造条件,向行业协会过渡。新一届石油企协不再司管理职能,将工作重心移至以行业自律、协调、服务为主。

服务于中国企业500强的第1名的中石油、第2名中石化及第38名中海油的石油企协,可谓是企协巨鳄。成立20年来,始终伴随着石油企业改革发展的步伐,积极探索企协工作的新思路,开辟新的服务领域,更新服务内容,做了大量工作,取得了显著成绩。会员单位不断增加,目前已扩大到160多个。协会组织已经覆盖了中石油、中海油全部企业和中石化的油田企业,形成了比较完整的工作网络。

中石油、中石化、中海油三大石油公司在2004年的工作会议上,都提出要建设成为具有国际竞争力的跨国企业集团,为保障国家石油安全和国民经济全面、协调、可持续发展作出更大贡献。石油企协在配合、协同三大公司实现

这一目标中,肩负着艰巨的任务。为了不辱使命,做好“政府不能做,企业做不了”的事情,石油企协负责人坦言,管理的事情让企业自己去做,企协的工作重心应由以企业管理为主转变为以行业自律、协调、服务为主;服务对象应由为大型国有石油公司和企业家服务转变成为不同所有制、大中小所有石油企业和企业家服务;协会的发展应由经费补贴转变为企业化管理和市场化运作,以会养会、自负盈亏。

你认为,新石油企业协会作为一个行业协会组织,它与企业的区别在哪里?原来的中国石油企业管理协会与新成立的中国石油企业协会之间有什么本质的区别?

后来,威廉姆森(Oliver E. Williamson)进一步发展了科斯的的企业理论,他从资产专用性和纵向一体化角度分析了企业存在的理由。阿尔钦(Alchain A.)和德姆塞茨(Demsetz D.)并不是考虑企业同市场的对比,而是选择把企业看做是团队生产,或者是团队式的合约组织,进而来考虑团队生产与个体生产者之间的比较,并认为:“如果团队生产所获得的产出大于分生产之和加上组织约束对生产成员的成本,就会使用团队生产。”奈特(Knight F. H.)的风险分配理论则把企业视为一种在雇员与所有者之间有效地分配风险的制度。限于篇幅的关系,本书对这些企业理论并不进行深入地分析,有兴趣的读者可以进一步深入研究上述企业理论的发展脉络。

二、企业的基本特征

企业作为社会生产的基本经济单位,具有以下特征:

(一) 企业是直接为社会提供产品或服务的经济组织

企业通过自身的生产经营活动,为社会提供新产品或服务,以满足社会日益增长的物质与文化生活的需要。这表明企业不同于人类社会的其他组织,如政治组织、宗教组织和行政组织等。企业是一个以营利为目的的经济组织,即企业在其生产经营过程中追求投入产出最大化。这就使企业不同于一般经济性质的福利性机构,如不少企业为了方便工作和生活而创办的食堂、商店、医院、澡堂等。

(二) 企业必须是一个自主经营、自负盈亏、独立核算的经济实体

自主经营,是指企业能够独立自主地使用和支配企业自身的一切生产要素,并以企业的名义,按照自己的愿望,从自身利益和社会利益出发,机动灵活地开展其生产经营活动,而不需要听命于上级,或者成为行政机关的附属单

位。自负盈亏是企业自主经营的条件,独立核算是企业自主经营的前提。企业在利益机制的诱导和驱使下,实行独立核算、自负盈亏,它们总是试图以尽可能少的人力、物力、财力和时间的投入,获得尽可能多的产出和尽可能丰厚的赢利。

(三)企业必须具有完整的组织机构和完备的生产要素

企业生产是社会化大生产,必须要进行精细的生产分工与协作。分工与协作是借助于企业的组织工作和组织机构来实现的。通过有计划的组织工作,将企业的人力资源、物力资源、财力资源、信息资源等按比例地配置到企业的各部门、各岗位,然后由他们在分工协作的基础上完成各自特定的任务,进而实现企业的总体目标。这种组织上的完整性使企业有别于个体工商户。企业不拥有一定的人、财、物、信息等生产要素,就无法开展其经营活动。

但是,我们也发现,随着网络技术的飞速发展和企业间相互依赖关系的深化,一种动态网络型的组织结构正在兴起。企业可以通过市场的组合方式,通过与其他组织建立研发、生产制造、营销等业务合同网,有效地发挥各个不同企业的核心业务专长,进而寻求一种虚拟化的企业间的相互关系,所以,企业的边界在类似联盟性组织中变得越来越模糊。同时,外包(Outsourcing)方式的出现,又在很大程度上改变了传统企业必须自身拥有全部生产要素和经营业务的观点,它同样模糊了企业间的边界关系。

(四)企业是以营利为目的的经济实体

传统观点认为,企业作为一个经济实体,必须要追求经济效益,并获取利润。利润是企业产品销售收入与成本之间的差额,也是企业创造的附加值。它是社会对企业所生产的产品和服务能满足社会需要的一种认可和企业所获得的报酬。一般来说,在正常的市场价格体系下,企业为社会所作出的贡献与其所取得的合理利润,两者应当是一致的。企业为社会提供的产品和服务,对社会及消费者的贡献越大,其取得的利润就越多;反之则越少。企业如果没有赢利,不仅企业自身无法扩大再生产,职工的个人收入和生活水平也难以提高,而且,企业利润的减少,还会导致国家和地方财政收入的减少,从而影响国家和地方经济建设和社会发展。

现代观点则认为,企业不能只以追求利润最大化为目标,而应当转向追求价值最大化,要努力追求经济效益和社会效益的统一。企业应当为消费者创造价值,并努力使其利益实现最大化,在此过程中企业也获得了成长的空间。

(五)企业的法人资格

法人是指具有一定的组织机构和独立财产,能以自己的名义进行民事活