

现代企业 利润最大化 今论

周定庆 著

.4

◆ 湖南师范大学出版社

序

谷书堂

社会主义企业有没有自己的生产目的？这一目的是什么？在以市场为取向的改革目标明确后，这个问题似乎是不言而喻的。但在我国相当长的一段时期内，无论是理论界还是实际工作部门，只承认社会主义的生产目的，而不承认社会主义企业生产目的存在却大有人在。可以说，否定企业微观生产目的存在、片面夸大社会主义生产目的作用，正是传统的计划经济体制深层次弊端之一，也是极“左”的思想观念在经济理论上的表现。实际上，任何经济活动主体在特定的环境中都会表现出各自应有的经济行为，而它们的行为正是由其目的和动机所支配的。因此，在社会主义市场经济条件下，对社会主义企业的生产目的及其行为的研究，是一个重要的理论和实践课题。尽管近年来国内学术界就此进行过有益的探讨，但我认为对此问题的研究仍需继续深入和努力。

湖南师范大学周定庆副教授撰写的《现代企业利润最大化论》一书，就是对社会主义企业生产目的及其行为研究的一个较好的尝试。该书将社会主义企业的行为目标——利润最大化与国有企业改革、适度从紧的宏观经济背景结合起来，比较深入地阐述了社会主义企业的

目的及其行为动机的基本表现,并尝试性地提出了规范企业行为的诸种政策建议。这些内容都是具有实际意义的。尽管作者的研究视角并非是全新的,但在企业利润最大化这一问题上作者的阐释却是较为深入的。当然,企业的利润最大化问题既是一个老问题又是一个新问题,说它是“老问题”,是因为西方经济学界对此早已进行了定性和定量的研究;说它是新问题,是因为在我国对此问题的研究还显得不够,还欠深入。因此,我希望周定庆同志能在本书的基础上,再就有关问题做进一步的研究,并取得更大的学术成就。

一九九七年十一月五日
于南开大学

“叙”

几年前，周定庆副教授就表达了欲写一部学术专著，以实现“留一点文字于人间”的愿望。时隔两年，他的《现代企业利润最大化今论》果真面世了。作为他的学生和忠实朋友，我的确佩服他的毅力和勇气，也为他实现平生夙愿而由衷感到高兴！

前不久，周老师又特意将他的专著清样寄我，并数次嘱我为之作序。这使我在与他交往十几载以来第一次为难了。因为“序”是不能随便作的，且不说敝人价值几何，昔日师友都心中有数，即令敢冒“不韪”而为，亦必经不起“资格审查”。然转念一想，周老师之嘱，绝非指望我能在他的著作增添任何光环，只不过是一位长者以其特有的方式表达对我这位晚辈朋友的留恋罢了。所以，我当以一定的方式如其所愿：一是将其书稿清样转寄我的导师谷书堂教授，请他根据书稿的学术质量决定可否为之作序。我知道，谷先生是我国经济学界治学严谨、德高望重的前辈之一，他平素虽宽厚待人，但在学术原则问题上，却是很“苛刻”的。如谷老先生能欣然作序，定能为此著增辉。其二，既然我已设法避开了为人作序，避免了妄自托大之嫌，倒也不妨借此写几句表达我与周定庆老师昔日友情的话语。我想，这一点读者恐怕是允许和理解的。

我与定庆老师相识于1984年，那年他42岁。据说是主动辞去了浏阳县金刚公社党委副书记之职调入湖南师大执教的，可谓领弃“官”从“教”之先，令我肃然起敬。记得我在1977年刚过十五岁就下放农村做“知青”，因不会插秧，在田间“乱了阵脚”，被一位来生产队视察的公社党委副书记罚跪在田埂上长达半小时之久。而我1984年碰到的“周副书记”虽免不了仍带有一点泥土气，然察

其言,观其行,却处处体现了公正、仁慈、达观和十足的文气,而不像对我罚跑的那位副书记那样,官不大,却霸气十足。我想,这就是我们建立长期友情的最初基础。

在湖南师大,我与周定庆老师断断续续共事了8年(中间因攻读学位中断几年),对他总的印象是勤奋努力,刚直不阿。他曾坦言,由于组织的需要,在就读大学时“墨水尚未喝足”,就被省委组织部抽调下基层了。“不惑之年”再回母校执教,须付出较他人数倍的努力,方可立足讲台。我认为他正是这样做的:熟读了《政治经济学》和《中国社会主义建设》教材的十几种版本。正因如此,他对教材的熟悉程度,讲解的逻辑性和生动性,都是被同行首肯的。据我所知,虽然公共课的教学任务繁重,但他还是坚持教学科研两不误,写下了十几篇具有一定理论深度的学术论文。就拿这洋洋19万字的《现代企业利润最大化论》来说,撇开其中的真知灼见,就是资料的收集整理,观点的提炼和文字的组织等,其中的艰辛,是每一位做学问的同仁都清楚的。

1995年我调离师大后,与周老师仍保持着联系。今年上半年收到他的两封信,内容不外是他被学校推荐评为省里的优秀教师,校出版社为他的学术著作的出版给予了大力的支持,欲尝试申报正高,等等。话语虽质朴,感情却非常深厚。的确,是湖南师大造就了周老师,也包括我本人。所以,我们有一个共同的思想基础,那就是位卑未敢忘师大!

以上所述,纯属叙旧之辞,为了与“序”作严格区分,故冠之以“叙”。

曹茉莉

一九九七年十一月四日于北海

前 言

我国改革开放之前,人们一直认为利润最大化是资本主义企业的行为目标,社会主义企业的行为目标只能是满足人们物质和文化需要,利润似乎是资本主义的专利,社会主义似乎与利润无缘。随着改革的深入发展,社会主义市场经济体制被确立为改革的目标模式,作为社会主义微观经济学的根本性理论问题——企业利润最大化已逐步为人们所共识。作者撰写《现代企业利润最大化今论》一书,阐述现代企业以利润最大化为目标的缘由,剖析国有企业亏损的深层原因,探讨实现利润最大化的基本途径,力图对经济理论研究者和从事经济实践工作者有所启示和补益,意在抛砖引玉,把我国微观经济学的研究引向深入。

(一)

现代企业是产权明晰、独立自主、以市场为导向、以盈利为目标、相互平等的经济主体,是由一组支薪的中高层管理人员所管理的多单位企业。可见,管理专门化,经营权独立化,组织的分工化和多样化,利润最大化是现代企业的基本性质。

“古典经济学之父”亚当·斯密关于“经济人”的假定的核心在于:经济人追求个人利益最大化的自由行动会无意识地、卓有成效地增进社会公共利益。这一假定已得到了相当有力的确认:第一,利润最大化是建立在资源普遍稀缺人们追求功利的前提之上的,只要稀缺规律存在并发生作用,利润最大化的企业行为假定仍不失为经济学的最基本和最一般的规律。第二,个人经济行为效用最大化准则认为人的经济行为主观上是利己主义的,客观上是利他主义的,利己主义的利润最大化必须通过利他主义的满足消费

者的需求方可得到实现。

马克思对资本循环和周转的考察,实质上揭示了微观经济运行共同目的和动机——价值增殖,马克思主义经典作家认为“需要,即人的本质”,正是人们的需要以及这种需要得到最大限度满足的欲望,才促使人们彼此之间的联系和依赖。但是传统的计划经济理论又是与利润不相容的,这是因为经典的社会主义理论示范是以商品消亡和社会物质生产力已充分涌流等为前提条件的。然而,当代社会主义实践表明,我国尚处在商品经济不发达的阶段,发展生产力仍然是其根本任务。那么,我国经济必然是商品经济或市场经济。

在市场经济条件下,利润目标集中体现了商品经济的企业利益动机。因为:第一,企业主体地位及其独立自主性、市场导向性决定了利润最大化是企业的最高目标。第二,利益是市场主体全部经济活动结果的集中体现,利润率的高低综合地反映了企业经营的全面情况。第三,利润追求是市场主体生存发展的内在要求,也是市场经济发展的本质规定。第四,现代市场经济是一种以不断扩大再生产为特征的经济,扩大再生产的源泉是利润的积累。因此,社会主义企业的一切经济行为都应以投资收益最佳化、成本最小化、利润最大化为准则。

(二)

我国经济体制转轨时期,国有企业面临两大难题:一是利润最大化越来越居统治地位,然而利润最大化赖以实现的条件却很不充分;二是利润最大化的理性目标与国有企业大面积亏损形成了尖锐的矛盾。

国有企业实现利润最大化面临着种种障碍,其中主要有:①市场障碍;②国有资产管理体制与市场经济的矛盾;③国有企业经营机制的障碍;④国有企业中的腐败所产生的消极影响,已成为实现利润最大化的人为障碍等。

上述四个方面的因素严重地妨碍了国有企业利润最大化的实现,而且,国有企业出现了大面积的严重亏损,究其原因有历史的和现实的,有经济的和非经济的,有主观的和客观的,而深层的原因在于国有制与市场经济兼容的困难。我国现时国有资产运行系统可表述为“所有者 $\Rightarrow$ 代理者 $\Rightarrow$ 经营者”。这种代理“链”和“代理层次”国有资产所有权非人格化,其中代表者不可能内在萌发利润最大化冲动,也不可能自觉地不折不扣地维护所有者利益和贯彻所有者意图,致使国有资产收益权落空,其中经营者负盈不负亏,企业亏损他照样发财,可见,国有制与市场经济兼容的主要困难在于发展社会主义市场经济要求国有资产在微观方面的运营必须以利润最大化为目标,但层层代理系统所固有的缺陷却导致了这一要求无法在国有制内部得到充分满足。

(三)

本书所说的利润是指税前利润,即盈利,它是企业销售产品收入扣除生产成本后的余额。欲求利润最大化务必力求企业收益最大化、成本最低化。

实现企业利润最大化目标的根本在于调动企业内部经营者和生产者的积极性。其中企业家起到关键的作用;企业家创造企业,拯救企业,开创企业新局面,总之,企业家创造经济。因此,必须创造良好的环境让企业家脱颖而出,首先要让职工民主选择企业领导人;其次,企业党组织、人事部门打破常规去发现、选拔和培养杰出人才,避免贤才不得有为而遗弃于野;再次,对人才的选拔、培育和管理引入竞争机制;最后,创造条件,让企业家在决策、管理、市场三个主战场中拼搏和建树。

企业活力的源泉在于职工群众的积极性、主动性和创造性得以充分发挥,为此,必须加强对职工的思想教育,使之深刻认识自己的主人翁地位。第一,加强企业思想政治工作,把思想政治教育隐含于企业的生产经营管理和融于改革的每个环节;第二,加强对

职工的人格教育,培养职工高尚的人格,挖掘企业活力的源泉;第三,加强职业道德建设,提高职业道德的效益含量;第四,把握企业思想政治工作的艺术,提高思想政治工作的实效;第五,加强企业文化建设,提高职工素质,在职工中形成共同的价值观,增强使命感和荣誉感,用崇高的精神力量武装人、感化人、吸引人、团结人、鼓舞人,从而增强企业活力。

完善企业内部领导体制,健全企业内部管理制度是实现企业利润最大化的根本保证。

完善企业内部领导体制就是要充分发挥企业党组织的政治核心作用;坚持和完善厂长(经理)负责制,确立厂长(经理)的经济中心地位;健全企业职工代表大会制,确立职工的主人翁地位。

企业产权制度是企业内部管理制度的基础和核心,产权制度不合理是造成国有制与市场经济难以兼容的主要原因,因此,必须健全企业产权制度,建立新的国有资产管理体制和新的经营体系,建立企业法人财产制度和企业资本金制度,明确和规范所有者、经营者和劳动者的权关系,贯彻和实现风险与收益对等的原则。

劳动、人事、工资三项制度不合理是我国国有企业经济效益差、竞争力低的重要原因,因此,在劳动用工制度上打破“铁饭碗”,实行企业全员合同制;在人事制度上打破“铁交椅”,实行企业干部“聘任制”;在工资制度上打破“铁工资”,实行工效挂钩岗位技能工资制。我们原有的社会保障制度是企业保险,造成企业负担过重,阻碍劳动力自由流动,使企业走向市场步履艰难。为此,必须改革社会保障制度,以减轻企业负担,促进劳动力合理流动,解除职工后顾之忧,以利于企业之间平等竞争。

目 录

第一章 企业的基本性质	(1)
第一节 近代企业组织的形成	(1)
一、资本主义的工场手工业	(2)
二、近代企业组织的形成	(2)
第二节 企业行为的理论述评	(5)
一、马克思主义经济学对企业组织行为动机的考察	(5)
二、当代西方经济学对企业行为的一般分析	(7)
三、经济行为分析的其他理论基础	(10)
第三节 企业市场主体地位的确立	(12)
一、古典的自由主义对企业地位的暗示	(12)
二、现代市场体制下的企业地位的确立	(13)
第二章 社会主义企业的生产目的及其行为	(15)
第一节 社会主义企业生产目的仍然是利润最大化	(15)
一、在传统的计划经济体制下,人为地否定社会主义企业生产目的是利润最大化	(15)
二、在社会主义市场经济体制下,社会主义企业生产目的仍然是利润最大化	(17)
第二节 社会主义企业的经济行为分析	(20)

一、影响社会主义企业行为的市场环境·····	(21)
二、社会主义企业行为的特征和环节·····	(23)
第三章 国有企业实现利润最大化的种种障碍 ·····	(32)
第一节 市场障碍和产权障碍 ·····	(32)
一、市场障碍·····	(32)
二、传统的国有资产管理体制与市场经济 的矛盾·····	(34)
第二节 国有企业经营机制的障碍及进一步改革的基本思路 ·····	(37)
一、国有企业经营机制的障碍·····	(37)
二、进一步改革国有企业的基本思路·····	(39)
第三节 腐败现象已成为实现利润最大化的严重障碍 ···	(42)
一、国有企业中的腐败现象与国有企业本质的矛盾·····	(43)
二、国有企业中腐败现象的种种表现·····	(45)
三、杜绝国有企业中腐败现象的基本途径·····	(47)
第四章 企业改革的理论述评与实践思考 ·····	(54)
第一节 我国国有企业亏损的深层原因分析 ·····	(54)
一、国有企业与新兴企业的所有制和调节规则的比较··	(54)
二、国有制与市场经济兼容的困难·····	(56)
第二节 国有制理论及其在当代社会主义实践中 面临的困境 ·····	(60)
一、经典的国有制理论假定·····	(60)
二、当代社会主义实践对经典的国有制理论的检验·····	(62)
第三节 我国国有企业改革的现状及问题 ·····	(64)
一、我国国有企业改革的四个阶段·····	(65)
二、我国当前国有企业改革的难题·····	(67)
第四节 我国国有企业改革的几点现实思考 ·····	(68)
一、关于公有经济的质量和效率·····	(69)

二、积极有效地培育私人投资主体·····	(70)
三、培育国有企业创新和企业家形成的环境·····	(71)
第五章 企业经济效益分析 ·····	(73)
第一节 企业投资收益分析 ·····	(73)
一、企业投资行为环境分析·····	(74)
二、我国企业投资行为存在的问题及其所产生的经济学后果 ·····	(88)
三、建立企业投资行为全方位约束机制的思考·····	(96)
四、优选投资项目·····	(118)
第二节 企业成本分析 ·····	(120)
一、企业成本的概念·····	(120)
二、影响成本的因素·····	(121)
三、降低成本的主要措施·····	(124)
第六章 实现利润最大化以调动人的积极性为根本 ·····	(133)
第一节 人和人的能动性 ·····	(133)
一、人的认知·····	(133)
二、人的自我概念·····	(136)
三、人的动机·····	(138)
四、人的能动性·····	(139)
第二节 企业家创造经济 ·····	(141)
一、企业家的含义·····	(141)
二、企业家的基本素质·····	(142)
三、企业家的作用·····	(147)
四、企业家的产生和成长·····	(151)
第三节 企业职工当家作主 ·····	(158)
一、职工的主人翁地位和作用·····	(158)
二、当前企业职工思想状况及其原因·····	(160)
三、加强思想教育调动职工积极性·····	(166)

四、加强企业文化建设提高职工素质	(183)
第七章 改革和完善企业内部管理制度是实现企业目标	
的根本保证	(189)
第一节 完善企业内部领导体制	(189)
一、坚持厂长(经理)负责制	(190)
二、建立新型的企业党政关系	(192)
三、健全职工代表大会制	(203)
第二节 改革和健全企业产权制度	(209)
一、我国产权制度的历史和现状	(210)
二、当前国有企业产权关系不顺的原因	(212)
三、企业产权制度改革的基本思路	(214)
第三节 积极推进劳动、人事、工资三项制度的改革	(216)
一、改革企业劳动用工制度	(216)
二、改革企业人事制度	(223)
三、改革企业分配制度	(224)
第四节 完善社会保障制度	(229)
一、社会保障的构成和作用	(230)
二、我国社会保障工作取得的成就和存在的问题	(231)
三、改革我国社会保障制度的必要性及基本原则	(232)
后记	(237)

第一章 企业的基本性质

无论是在我国传统的计划经济体制下,还是目前转型时期的经济运行中,理论界和实际工作部门并没有完全达到对社会主义企业基本性质的一致认识。虽然改革开放以来,特别是近年来,经济理论界对社会主义企业的动机、行为及其内部管理体制的改革等方面的研究已比较多,但是对社会主义企业基本性质及其行为的系统研究却非常少。我以为,这是一个十分重要的基础理论问题,倘若这一块理论研究缺位,那么,对社会主义企业其他方面的研究是很难展开并取得实质性进展的。因此,本章将扼要地从静态和动态的两个角度考察企业组织的产生和形成过程,主要考察企业组织的性质。

第一节 近代企业组织的形成

古典经济学家自亚当·斯密到大卫·李嘉图,当代西方经济学者自科斯(Coase)到钱德勒等对与市场经济相伴而生的企业组织作了比较系统的考察。总体上说,近代企业组织产生于16世纪末17世纪初,经过几百年的发展逐渐形成了现代公司制度。

一、资本主义的工场手工业

16 世纪末 17 世纪初,在西欧广泛产生的资本主义工场手工业,标志着古典的企业组织的产生,以师傅、学徒、帮工为最初的企业组织形式的手工作坊,尽管带有封建的性质,然而,作为具有一定目的、行为、动机的生产和经营群体的组织毕竟已经形成。当时的工场手工业的基本特点:一是规模十分狭小,二是尚未打破传统的家庭和宗族维系关系,三是具有强烈的地域限制。尽管如此,我们仍然可以将工场手工业看作是近代企业组织的萌芽形式。这是因为:第一,每个既定的作坊已经有了固定的业务活动和有了一定的活动目的;第二,每一个作坊的成员之间已存在明确的内部分工;第三,所有的作坊之间已经出现了“小商品生产者之间的竞争”,这就为日后的兼并、形成为近代公司制度奠定了基础。马克思根据资本主义工场手工业到机器大工业的发展,揭示资本追求剩余价值的两个不同阶段时,虽然侧重资本主义生产目的及其达到同一目的所采取的两种手段的表现形式,但其中也暗示了资本主义企业(近代企业)是怎样发展起来的,它的内部运行究竟采取了什么样的方式,它的行为及其目的发生了什么样的变化等等。

二、近代企业组织的形成

西方学者对近代企业组织及其形成的研究,是结合近代公司制度的产生和形成的研究一道进行的。其中,科斯(Cose)、钱德勒(Chandler)、欧·威廉姆森(O·Williamson)等当代西方经济学家在这方面的研究中作出了杰出的贡献。

科斯主要从“交易费用”的分析出发,试图通过对私人成本与社会成本规则的发现,揭示近代企业组织演进的内在机制及其向

近代公司制度发展的一般过程。例如，科斯在 1936 年发表的经典性论文《厂商的性质》中，开拓性地指出了自由价格制度运转的代价。在谈到为什么要建立企业时，科斯指出：“其主要理由似乎在于使用价格机制是需要支付成本的。产生这种成本的最明显原因在于要发现相对价格是什么……在市场上发生的每一笔交易的协商和签订合同的费用也必须考虑进去。”^①又认为，企业的显著特征在于“它是价格机制的替代物”^②。“在企业外部，价格运动指挥生产，它通过一系列在市场上的交易来协调，在企业内部，则由厂商内部协调人代替。”^③

欧·威廉姆森则对科斯的思考作了详尽的发挥，他的贡献在于对科斯提出的交易费用的决定因素作了区分和归纳。他认为，第一组要素涉及有关中间产品市场的环境所具有的特点，称之为“交易要素”，这里尤其是指市场的不确定因素和潜在的交易对手数量多少。第二组要素是对人类所具有的两个个性特点的划分，即“人的要素”可以分为有限理性(Bounded rationality)和投机取巧(opportunism)两种类型。

钱德勒在科斯和欧·威廉姆森的基础上，对现代企业组织的内部结构及协调方式作了系统的考察。他认为现代企业组织的协调可能分为“市场的协调”和“企业组织内部的自协调”两个方面。钱德勒的突出贡献在于比较系统和权威地考察了现代企业组织或公司制度的形成。其基本点如下：

(1)现代企业组织源于 19 世纪 80 年代开始的大规模生产和大规模销售的结合。这里的关键在于企业规模的扩张和资本所有权与管理权的相分离。由于这两大显著特征，公司制企业就从旧时代的“企业主企业”演化为现代的“经理人员企业”。

(2)现代企业组织总的成长发端于 19 世纪 40 年代末铁路企

① ②③ R·Coase "The Nature of the firm" *Economica*, Nov. 1937.

业的兴起。由于筹资方式的集中化和专门化、技能化,使近代铁路企业几乎一经产生就是所有权与管理权相分离的企业。

(3)19世纪80年代美国企业由横向一体化向纵向一体化的发展,形成了大规模生产和大规模销售相结合的企业组织。到20世纪50年代末,在美国的一些主要部门中形成了工商企业的标准形式。

从上述归纳分析中不难发现,近代企业组织的形成源于市场经济的运行环境及企业内部管理方式的变革,二者相互作用,相互促进,以财产的股份制作为基本特征的现代公司制度的确立,标志着典型的企业组织的最终形成,我们所指的企业组织就是在这种意义上的特指。

根据有关研究,有必要从逻辑上分析古典的企业组织同现代企业组织的区别,因为它涉及到市场经济体制两种不同的发展时期的本质区别问题。归纳各方面的研究,古典企业组织的基本特点:一是企业组织规模狭小,经济职能单一化;二是企业的所有权与经营权通常是合一的,即资本的所有者又兼经营者的身份;三是作为层级组织,古典企业仅具有两个层级即管理决策层和执行层,而没有中间决策层。现代企业组织的特点:一是企业组织规模庞大,具备多种经济功能,经营方式多样化;二是经营权与所有权相分离,出现了专门的“支薪管理人员”;三是作为层级组织,现代企业包含了两个以上的决策层级,形成了一个较为复杂的内部分工体系即“管理层级制”。

因此,现代企业组织的基本定义是:“由一组支薪的中高层管理人员所管理的多单位企业”。^①可见,管理的专门化,经营权的独立化,组织的分工化和多样化,这就是现代企业组织的基本性质。

^① 钱德勒《看得见的手——美国企业的管理革命》,商务印书馆1987年中译本第3页。