

管 理 者 用 经 济 学

GLZJJX

〔英〕菲利浦·柯洛森

河南人民出版社

管理者用经济学

〔英〕菲利普·柯洛森著

本书翻译组译

仇建涛 审校

河南人民出版社

管理者用经济学

本书翻译组

责任编辑 李云阁

河南人民出版社出版

河南省新华书店发行

新郑县印刷厂印刷

787×1092毫米 32开本 10.125印张 214千字

1989年9月第一版 1989年9月第一次印刷

印数1—3000册

ISBN 7-215-00773-1/F·184

定价：3.50元

译者的话

这是一部西方经济管理学方面的畅销书。作者菲利普·柯洛森长期从事经济管理教学与咨询工作，有着坚实的经济学理论基础和丰富的管理实践经验，他的这部著作自1975年出版以来，曾一版再版，深受读者的欢迎。

该书融西方经济学与管理学于一体，精辟地阐述了股份制企业中企业行为与企业目标，董事、经理、股东与雇员之间的关系。从理论与实际的结合上，对成本、需求、价格确定、资金筹措、单个企业与国民经济整体、工业与贸易、劳工与工会等问题，进行了较深入的分析研究。所有这一切，既对我国企业的厂长、经理等管理人员和政府经济主管部门的决策者有一定的借鉴价值，又对我国当前改革开放中搞活企业，提高企业经营管理的效率，具有一定的指导意义。当然书中会有某些观点对我们是不完全适用的，我们希望读者在阅读过程中能够进行比较、分析和鉴别，从中吸取合理的内容。

参加本书翻译工作的有（按章节顺序）：石五学（前言、第一章）；李远方（第二章）；段云平（第三章、第四章）；管仁勤（第五章）；王希仲（第六章）；何立胜（第七章）；孙金华（第八章）；张国富（第九章）；陈富春（第十章）。全书由仇建涛负责审校。

本书在翻译过程中，得到河南人民出版社译文处处长马怀松副编审的指导和支待，得到河南省冶金设计院郭杰等同

志的帮助，在此谨致谢忱。

由于我们的水平有限，加上翻译的时间仓促，书中错误和不当之处在所难免，恳请读者批评指正。

1989年5月

前 言

《管理者经济学》初版于1975年。此书既适用于在职管理者，又适用于管理专业的学生。事实上，自1961年管理学位设立以来，管理专业的学生和在职管理者取得这一学位的现象越来越普遍了。因此，本书与以前的版本一样，是作为攻读学位和取得经济管理资格和高年级学生学习企业经营课程的入门书，以适应管理者的日常管理和管理专业的学生掌握第一门学位课程的需要。即使是经济专业的高年级学生，也不应一看书名就将其拒之门外，他们也许会发现，本书有助于解决技术描述中的疑难问题，而这种描述在许多教科书和讲座中越来越多的被运用。

现在，经济环境的变化越来越快，管理者使其企业适应这些变化所面临的任务越来越艰巨。他所涉及的已不仅仅是传统经营决策中的资金、生产和销售的问题，要使决策行之有效，他还必须通晓支承全部经营运动的经济概念，熟悉企业经营的经济环境，自觉熟练地应用全部现代管理技术。本书的主要目的，就是为更广泛地理解管理的经济概念提供基础知识。

本书的宗旨在于，进行充分的理论阐述，以满足学术需要；提供丰富的实际知识，以适应于在职管理者的需要。

本书初版是我与托尼·理查兹合写的。作为伦敦中央工艺学院的教师，他已于最近退休。本书现已作了大量修改，

并补进了最新内容，以适应十年来的巨大变化。本书补充的新内容，充分反映了近年来经济的巨大发展。

菲利普·柯洛森

目 录

第一章	经营目标	(1)
	变化中的环境.....	(1)
	所有权与经营权.....	(2)
	公司目标.....	(7)
	公司战略与环境.....	(13)
第二章	经济学的基本概念	(18)
	经济学定义.....	(18)
	机会成本.....	(20)
	边际成本与增量成本.....	(22)
	边际效用.....	(28)
	边际原理概述.....	(29)
	时间与贴现原理.....	(31)
	风险与不确定性.....	(35)
	小结.....	(41)
第三章	成本分析	(43)
	总论.....	(43)
	成本类型.....	(44)
	实际成本与经济成本.....	(52)
	盈亏平衡与利润量分析.....	(54)
	长期成本与短期成本.....	(59)
	企业结构与成本.....	(65)

第四章	需求分析	(68)
	需求曲线.....	(68)
	需求弹性.....	(71)
	平均收益、边际收益与增量收益.....	(78)
	市场需求模型.....	(81)
	产品性能.....	(88)
	时限.....	(91)
	人口统计和社会的影响.....	(94)
	需求预测.....	(95)
第五章	价格确定	(97)
	导言.....	(97)
	供给曲线.....	(98)
	供给与需求.....	(101)
	边际分析与定价.....	(103)
	定价准则.....	(109)
	定价中的创利观念.....	(115)
	定价的目标和战略.....	(117)
	价格差别.....	(119)
	基点价格.....	(121)
	定价与产品寿命周期.....	(122)
	对易变的负荷因素定价.....	(124)
	零售商的定价实践.....	(126)
第六章	国民经济中的厂商	(128)
	经济政策目标.....	(128)
	国民收入.....	(129)
	经济增长.....	(141)

	总需求·····	(144)
	乘数·····	(148)
	消费者支出·····	(149)
	投资与加速原理·····	(152)
	周期性波动·····	(155)
	通货膨胀·····	(158)
	环境的考虑·····	(165)
	成本——收益分析·····	(166)
第七章	货币与财政 ·····	(169)
	什么是货币·····	(169)
	货币理论·····	(173)
	银行和信用创造·····	(178)
	国债·····	(180)
	货币控制措施·····	(183)
	货币目标与政府财政·····	(188)
	货币市场·····	(193)
	货币机构·····	(195)
	欧洲货币市场·····	(200)
	资本和金融来源·····	(203)
第八章	世界贸易与国际收支 ·····	(212)
	贸易的基本理论·····	(212)
	保护贸易制度·····	(214)
	贸易的重要性·····	(216)
	国际收支差额·····	(217)
	国际收支差额与经济政策·····	(221)
	外汇汇率和国际货币基金组织·····	(223)

固定汇率与浮动汇率·····	(226)
外汇储备与世界贸易的资金·····	(231)
特别提款权·····	(238)
货币联盟与欧洲经济共同体·····	(240)
货币与跨国公司·····	(242)
石油与国际债务·····	(244)
商品交换与南北问题·····	(247)
第九章 工业与贸易 ·····	(251)
导言·····	(251)
英国工业的集中·····	(251)
垄断的控制、限制措施及兼并·····	(257)
厂商的规模·····	(264)
公共部门·····	(269)
工业布局·····	(274)
地区政策·····	(278)
北海石油和非工业化·····	(283)
第十章 劳动力与工会 ·····	(286)
就业模型·····	(286)
失业·····	(294)
工作时间·····	(298)
集体谈判·····	(300)
罢工·····	(305)
劳动力的重要性·····	(308)
决定工资的一些问题·····	(310)

第一章 经营目标

变化中的环境

假如本书在15年前出版，那么，描述公认的公司目标和计划的观点和实践，就比较简单了。今天，公司经营的外部环境——政治的、经济的、社会的以及技术的结构，正在发生如此迅速的变化，因此，最好能及早确认现实中影响公司目标和计划关键的因素。管理者迈出的第一步，就应确认他所处的现实世界的特征。

一个最深刻的变化，尤其是在美国，是公众对一般经营尤其是对大规模工业的态度变化。一流的工业家曾被高度评价为社会柱石，因而他们的公司也受到偏爱。然而今天，工业却不受尊重。最有才智的大学毕业生很少想进入工业。追求利润受到普遍猜疑为不问政治。物质生活水平的提高，经济的增长，最崇高艺术的梦想，从它们崇高的基础上破灭了。一些缺乏唯物主义精神的青年，正重新发现自然美。人们强调的重点已转向环境保护、防止污染和自然保护区。科学技术已经成为现代工业的动力，而科学，现在被普遍认为是神话中的上帝。深入探索社会的、道德的变化，不是本节的目的。重视一种社会风气比探索趋势的重大变化要容易得多，但所有管理者必须注意这些变化。

技术的迅速发展，尤其是1945年以来，已经广泛地影响了工业的各个方面。完全新兴的工业部门，如石油化工和电子工业，已经得到了发展，整个工业的生产技术已经改观。新的运输和通讯技术，已经使工业的组织和管理可能爆发一场革命。总的特征是：工厂以最经济的技术规模并伴随着资本密集度的增加而大量增加。快速的空运和先进的电讯，使距离遥远的管理者能对地球另一面的子公司实行完全而紧密的控制。随着各国经济相互依赖的程度的增加，世界实际上已经成为一个“全球村”。这种相互依赖的不断增强，尤其影响了欧洲先进的工业国、北美和日本。快速的数据处理设备和电子计算机系统，已经使单个企业完全比最有效的工厂规模更迅速地增长。从前认为管理是抑制企业增长的瓶颈，然而，技术变化已极大地减弱了这种抑制，增大了它在许多（但不是全部）工业部门中的作用。今天的障碍是停滞、有限的市场和筹措资金的困难。

所有权与经营权

政府政策和经济理论并非总是能与技术和经济的变化保持同步。尤其是公司法，已明显地落后于经济现实。虽然1976年和1981年通过了新的联合王国公司法的一些条文，但这仅仅是对法律体系的笨拙的修补，仍不能适应现实中的组织形式。

经济理论更显落后。在许多初级教科书中，支配模式是根据小型企业而设计的，它们出现于19世纪早期的现代工业

中。这种人，既发挥管理职能，又承担风险、筹集资本，是理想的企业家。然而，即使在19世纪，需求的迅速增长通常导致扩大生产。扩大生产所需的资金，远远超出了厂主和同仁们所能提供的数量。

联合股份公司，其原型是伊丽莎白时期及更早时期的特许公司，是适应19世纪工商业的需要的。这种有限责任的措施，能使局外的投资投入工业，并保证收益可能是无限的，而他们的损失将被限制于最初投资的数目。原先，这种有限责任的特权要求议院对每一种情况都专门立法，这种限制越来越成为沉重负担而最终被废止。

随着工业的发展，有限公司的股票在票据交易所交易，所有权与经营权从管理中越来越分离。股东除他们每年的股息外与企业没有联系。然而，甚至到1945年，大多数企业的所有权仍集中在较少人的手里，企业规模很小，最有势力的所有者们仍能有效管理他们的投资。然而，随着对资本的巨大需要，在随后的几十年中发生了戏剧性的变化。除少数公司以外，在全部公司中，最初的股东与经营的紧密联系终止了。组织的日益复杂，以及与技术的迅速变化和市场发展的需要，对具有特殊才能的专职经理的需求增加了。经过专门职业训练的经理补充企业家才能的不足。随着公司更加庞大和更为复杂，越来越多雇佣的经理代替了企业中的股票持有者。与此同时，大企业不断增大的资本需要，使股票的发行数量已经增加，而所有权已非常广泛地分布在私人手中和大的公共机构手中，如养恤金基金、保险公司和银行。贷款和债券发行大大增加了公司资本。现在，甚至著名公司的最大股东也只能控制股东投票权力的微不足道的比例。

因此,形势的发展造成了所有权与有效经营职能的分离。权力均衡的明显改变,有利于专职经理,而董事会和股东的权利则被削弱。他唯一的有效武器是道德压力,其重要性是公认的。如果他厌恶一个公司的政策,他总可以在票据交易所抛售他的股票。公司法与组织结构没有保持同步变化,对专职经理的地位肯定不足。公司必须在他们的成员即股东的利益中进行经营,而经理与股东的利益冲突的可能性仍然几乎完全被忽视。

虽然美国最大的公营公司的董事倾向于拥有大量股票,但在英国一般还未成为事实。英国公营公司的董事和大经理平均拥有的股票很少。吞并者通常削弱了家庭利益而扩大了所有权与经营权的分离。高级经理的购股选择表也不被税务机关象在美国那样优惠地对待,对价格和收入限制往往被推迟。当然,购股选择表给予高级经理在自己公司的直接投资权,但是否要过分鼓励高级经理将自己的储蓄投资于雇佣他们的公司,仍是个正在激烈争论的问题。

大公司经理们的利益可能与法律允许股东追求的利益相冲突。除此以外,他们还面对其他人的利益日益增长的压力。大多数雇员不能很快改变自己的工作,而股东们却能比较容易地转移自己的投资。强大的社会和经济联系把雇主固定在特定位置,因而雇主之间进行转移的机会可能被严格限制。公司通常有赖于资本的提供者,也同样有赖于雇员们的专业技能。这种情况在某些专业和服务行业中尤为突出。例如在广告业,职员的专门技术和知识是完全重要的,而资本的需要是最小的。虽然雇员有浓厚的兴趣为成功而有效率的经理工作,但董事们作出的决定往往与其相反。在考虑资本

投资项目、合并或裁减过剩人员时，这种利益冲突可能尤其尖锐。依照法律，所有雇员只是公司的工具，一旦他们与股东利益冲突时，经理不应注重雇员利益。但实际上，国营公司的经理却相当多地关注雇员利益。

如果公司要长期繁荣，他们就必须与顾客保持融洽的关系。他们必须保证与顾客“公平交易”，这样，可能偶而与股东利益发生至少在狭义的法律意识上的冲突。董事必须考虑的，还有广泛的社会利益。这通过一些含糊的警句所表示，如：要作一个“好公司公民”或要有“社会责任感”。近些年来，一些公司，尤其是美国的公司，竭力显示其活动有利于人类，并且有良好的环境效益。在地方一级，企业可能资助社会公用设施，为了建立良好的公共关系，他们可能建立奖学金或捐助慈善团体。这些都是其中心活动的外围活动，可能被法院驳回。这儿的要点是：公司常常发现，满足定义含糊的公众利益比法律明文规定的要多一些。

现代经理必须协调各方利益——他自己、雇员、顾客、股东、地方和国家一级的社会利益。从过时的公司法只能得到很少帮助。合乎法律的观点是：法律设立基本规则，工业按规则经营。但是，经理们仍然自行其是。除了一般的税收结构和公司法这些基本规则，还应包括控制劳动时间和劳动条件、安全、排放物的允许指标、空气纯净标准以及必要的生产质量等。这些法制观点越来越不能奏效，管理者将面对20世纪80年代新的压力。最大压力之一是，雇员要求越来越无后顾之忧，要求在更大程度上参与管理决策，参与控制企业的总体方向以及参与讨论狭义的就业问题。这些需求影响所有组织，而不仅限于私人部门的公司。

在这一方面，英国公司法不仅落后于工业发展，而且落后于欧洲大陆的进展。例如，德国和荷兰的公司法要求董事除了关心股东的利益，还要关心雇员和一般社会利益。一个公司不仅仅被看作所有权的集合。整个欧洲已经出现一种倾向，即象在工厂或公司委员会中一样，在公司的管理机构中都有雇员的正式代表。众所周知，在德国，雇员代表出席董事会和制定公司长远战略的决策机构。雇员在荷兰和斯堪的纳维亚国家也起着重要作用。同时，必须考虑英国与欧洲大陆劳资关系发展的不同格局。比如，强制的自愿传统与法律的约束，强大且传播广泛的工会主义与相对软弱且基础窄狭的工会。欧洲倾向确有英国吸取之处。欧洲经济共同体内部的发展，已在联合王国公司法中得到某些体现（1981年），到适当的时候，这会意味着公司组织的一些深刻变化。这并不意味着英国对欧洲大陆方式的兼收并蓄，而这些方式将被加以修改，以切合联合王国的传统和实际。

1977年，劳德·布洛克主持的内阁委员会建议董事会应有等量的股东代表和雇员代表，加上一名这两个利益集团一致同意的独立成员。这个 $2x+y$ 公式及其补充建议受到了广泛的批评。这个委员会不是被责问工人代表制是否是个好主意，而是就如何达到这一目标提出建议。大多数人接受正式的职工大会方法，即工人董事只能由工会会员选出，而不考虑其工会会员的资格范围。工人董事会的原则没有被所有工会接受，许多工会领导人与雇主一起拼命反对布洛克委员会的建议。雇主的观点是在一个少数人参加的报告中发表的。这个报告争辩说，工人董事在工业关系日益下降中是无关紧要的枝节问题，没有发生根本变化。1976——1979年的政治