

中国管理学问题的 探索研究

◇
下 册
◇

《经济管理》创刊四十年选粹

《经济管理》编辑部 / 选编



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

中国管理学问题的 探索研究

经济管理创刊四十年选粹

下册

《经济管理》编辑部 选编

贵州师范学院内部使用



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

中国管理学问题的探索研究：《经济管理》创刊四十年选粹：上下册 / 《经济管理》编辑部选编. — 北京：社会科学文献出版社，2019.6

ISBN 978-7-5201-5086-6

I. ①中… II. ①经… III. ①中国经济-经济管理-文集 IV. ①F123-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 122812 号

中国管理学问题的探索研究（上下册） ——《经济管理》创刊四十年选粹

选 编 / 《经济管理》编辑部

出 版 人 / 谢寿光

责任编辑 / 刘同辉

出 版 / 社会科学文献出版社 · (010) 59366563

地址：北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编：100029

网址：www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心 (010) 59367081 59367083

印 装 / 三河市东方印刷有限公司

规 格 / 开 本：787mm × 1092mm 1/16

印 张：44.25 字 数：762 千字

版 次 / 2019 年 6 月第 1 版 2019 年 6 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5201-5086-6

定 价 / 198.00 元（上下册）

本书如有印装质量问题，请与读者服务中心（010-59367028）联系

 版权所有 翻印必究

管理思想与管理科学化

下册目录

管理思想与管理科学化

经济管理是一门科学	牛中黄 (273)
我国工业企业管理为什么落后	吴家骏 (277)
试论我国企业管理的基本原则	黄津孚 (283)
关于蒋一苇同志的企业理论和企业“四自”的提法	周叔莲 (290)
现代管理学的发展与回顾	孙耀君 (298)
经济学和管理学：研究对象与方法及其相互借鉴	黄群慧 刘爱群 (314)
社会学方法对于企业管理理论与实践的意义	张其仔 (324)
管理学发展模式的现代性、超现代性与后现代性的论争	罗 玢 (337)
人力资本与组织资本互动的管理学体系	范 微 (347)
中国管理学发展进程：1978~2008	苏 勇 刘国华 (356)
管理学百年与中国管理学创新发展	陈佳贵 (372)
企业战略理论形成与发展的辩证逻辑	吴照云 余长春 (378)
管理的动轮机制	张国有 (393)

战略管理、财务会计与公司治理

企业核心能力与技术创新	全允桓 戴 浩 (421)
-------------------	---------------

母子公司管控模式选择	陈志军 (428)
中国上市公司治理对公司成长能力影响的实证分析	冯根福 黄建山 (441)
金字塔结构下股权激励的双重效应研究 ——来自我国上市公司的经验证据	徐向艺 徐 宁 (454)
制度环境与我国企业海外投资进入模式	吴先明 (467)
企业战略转型的概念框架：内涵、路径与模式	薛有志 周 杰 初 旭 (489)
会计稳健性、信息不对称与并购绩效 ——来自沪深 A 股上市公司的经验证据	李维安 陈 钢 (505)
企业关键资源、权变因素与升级路径选择 ——以广东省宜华木业股份有限公司为例	毛蕴诗 林彤纯 吴东旭 (524)
创新能力：发包方对接包方的影响机制研究 ——战略外包情境中合作冲突与长期合作导向的调节效应	王永贵 刘 菲 (542)
新时代中国企业管理创新研究 ——以海尔制管理模式为例	李海舰 李文杰 李 然 (566)

人力资源、市场营销与旅游管理

关于企业组织意识与企业凝聚力的探讨	郑海航 (591)
企业家行为激励及报酬机制的改进	高 闯 刘 冰 (595)
组织能力的源泉：企业家能力与个体特征分析	贺小刚 (604)
跨国公司工效学：跨国公司人力资源管理新学派	赵曙明 朱久华 Allen D. Engle Mark E. Mendenhall (616)
开放式创新下的组织网络能力构架	高良谋 韵 江 马文甲 (628)
企业选择销售渠道的策略	宗泽后 徐金发 (641)
商店会消失吗？ ——信息时代的市场营销	陆雄文 (648)

亚马逊经营模式剖析	荆林波 (652)
渠道权力：依赖、结构与策略	张 闯 夏春玉 (661)
深化乡村旅游认知的多维视角	孙明泉 (671)
中国旅游发展：新世纪以来的探索与未来展望	张广瑞 (682)
编后记	(700)

经济管理是一门科学

牛中黄*

1. 什么是经济管理

经济管理，是对社会生产总过程（生产、交换、分配、消费）的经济活动进行组织、指挥、监督和调节。

它由一系列的组织和管理的职能所构成。例如：就生产过程来说，管理是进行社会化生产所必需的。凡是许多人在一起共同劳动，都必须有管理。这种管理就表现为计划生产、组织劳动、指挥和协调各个生产环节的活动等一系列的职能。马克思说：“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动，都或多或少地需要指挥，以协调个人的活动，并执行生产总体的运动——不同于这一总体的独立器官的运动——所产生的各种一般职能。一个单独的提琴手是自己指挥自己，一个乐队就需要一个乐队指挥。”（《资本论》第一卷，《马克思恩格斯全集》第23卷，第367页）

共同劳动的规模越大，劳动分工和协作越精细、复杂，管理工作也就越精细、复杂和重要。在手工业企业里，分工协作的共同劳动，已经使企业管理成为进行生产所不可缺少的条件。但是，一般说来，手工业企业的生产规模比较小，生产技术和劳动分工也比较简单，因此，管理工作也是比较简单的。现代工业的生产，情况就大不相同了。现代工业运用机器和机器体系，不仅生产技术复杂、企业内部分工精细，而且社会化程度高，社会联系更加广泛，因此，现代工业的管理比手工业的管理，更加复杂、更加重要。

生产过程的管理是这样，整个生产总过程的管理也同样如此。

2. 经济管理的研究对象

关于经济管理的研究对象，有三种意见：（1）主要是研究生产力的问

* 牛中黄系马洪先生曾用名。

题，着重研究生产力的合理组织；（2）主要研究生产关系，即着重研究生产过程中的经济关系；（3）主要研究上层建筑，如体制的集权分权、计划、价格政策、财政和税收政策等等。我倾向于三个方面都要研究，不能只抓一个方面，它有边缘科学的性质。也就是说，经济管理的研究，应当以马克思主义政治经济学的理论为指导，在对生产力和生产关系矛盾运动规律的研究中，掌握经济管理的规律性。它既包括政治经济学，也包括生产力的组织学和技术科学。可以这样说，经济管理的研究对象是如何合理地组织生产力，不断地完善生产关系，适时地调整上层建筑，以适应生产力发展的需要。当然，这里也有一个侧重的方面。就整个国民经济的管理来说，经济管理的问题，主要是如何按照客观的经济规律，正确处理工业、农业、商业、交通运输业之间，以及国家和企业之间，国家和部门、地区之间，各个部门之间，各个地区之间，各部门、各地区和企业之间，各个企业之间的经济关系，以促进生产力的发展。就整个工业管理来说，大体上也是如此。就工厂的管理来说，情况有所不同。它要花很大的力量，在直接生产过程中，解决合理地组织生产力的问题。但是，生产力的组织管理，包括人的管理和物的管理两个方面。毫无问题，在一定的物质技术条件之下，人是基本的因素。而人的生产活动，又是社会的生产。人们在生产中要互相协作，互相交换劳动。所以在工厂内部这一部分工人与那一部分工人之间，直接生产的工人与管理人员、技术人员之间，领导者与被领导者之间，企业与职工之间，以及企业与国家、部门、地区之间，企业与企业之间，客观地存在着复杂的经济关系（如价格、利润、奖金、贷款、合同等经济问题），这些问题解决不好，生产力也组织不好。所以从马克思主义政治经济学的观点来说，经济管理的研究对象，不能只是生产力的组织问题（虽然这个问题十分重要），也不能只是上层建筑问题，而应当是结合这两个方面深刻地研究社会主义国民经济内部、工业内部、企业内部，以及它们相互之间的经济关系即生产关系问题。现在大家经常谈论的用经济方法管理经济，主要也是要着重研究经济关系，解决经济关系即生产关系方面的问题。

很明显，这并不是说，经济管理可以不重视生产力的研究。生产力的合理组织，是管理的研究对象的一个极其重要的组成内容。生产力发展水平不同，对管理的要求也就不同。以质量管理为例，在手工业生产中，主要靠工人本身的经验、技艺来保证；在现代化、机器化生产的条件下，则要靠产品的设计，设备的性能，以及按统一的质量标准，运用仪器仪表，对每道工序

进行科学的检验来保证；在生产自动化的条件下，就要靠自动控制。现代科学技术的发展，使管理从组织劳动，日益渗透、扩展到技术过程中去，技术管理在整个管理中的作用越来越突出了。

当然，这也不是说，经济管理可以忽视上层建筑的研究。经济管理上层建筑也有密切的联系。进行经济管理，离不开方针、政策、法令、管理体制的集权分权、计划，以及某些规章制度等等。这些属于上层建筑的东西，要反映经济规律的要求，才能对生产起保护作用 and 促进作用。因此，这也是管理的研究对象的一个方面。

3. 管理的社会性质

资本主义的管理，具有两重性质。

马克思说：“凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态，而不是表现为独立生产者的孤立劳动的地方，都必然会产生监督劳动和指挥劳动。不过它具有二重性。

“一方面，凡是有许多个人进行协作的劳动，过程的联系和统一都必然要表现在一个指挥的意志上，表现在各种与局部劳动无关而与工场全部活动有关的职能上，就象一个乐队要有一个指挥一样。这是一种生产劳动，是每一种结合的生产方式中必须进行的劳动。

“另一方面，——完全撇开商业部门不说，——凡是建立在作为直接生产者的劳动者和生产资料所有者之间的对立上的生产方式中，都必然会产生这种监督劳动。这种对立越严重，这种监督劳动所起的作用也就越大。”（《资本论》第三卷，《马克思恩格斯全集》第25卷，第431页）

马克思在《资本论》第一卷里也明确讲过：“资本家的管理不仅是一种由社会劳动过程的性质产生并属于社会劳动过程的特殊职能，它同时也是剥削社会劳动过程的职能，因而也是由剥削者和他所剥削的原料之间不可避免的对抗决定的。”（《马克思恩格斯全集》第23卷，第368页）

资本主义管理的二重性，是由它所管理的生产过程本身具有二重性所决定的。资本主义生产过程，一方面是制造产品的社会劳动过程，另一方面是资本的价值增殖过程。

资本主义企业的管理权从属于资本，表现为资本的职能，成了资本的属性。“资本家所以是资本家，并不是因为他是工业的领导人，相反，他所以成为工业的司令官，因为他是资本家。”（《资本论》第一卷，《马克思恩格斯全集》第23卷，第369页）

社会主义的管理，具有根本不同的性质。

在社会主义条件下，现代化大生产的劳动过程本身，仍然需要管理，而且需要比资本主义更广泛、更科学、更严密的管理。

但是，在社会主义条件下，有以下三种因素发生了变化：（1）生产资料的公有制，使各个企业之间像资本主义那样你死我活的相互竞争、生产的无政府状态，被国民经济有计划、按比例地发展所代替；（2）剥削和被剥削的关系，被同志式互相合作的关系所代替；（3）专制的统治和饥饿的纪律，被民主的管理和自觉的纪律所代替。因此，马克思讲的资本主义制度下管理的二重性，在社会主义制度下，就发生了本质的变化。所谓本质的变化，主要的是：第一，马克思所说的由剥削和被剥削者之间的阶级对立引起的那种“监督劳动”的管理职能，不存在了；第二，马克思所说的，管理作为“剥削社会劳动过程的职能”，也不存在了。但是，这并不是说社会主义经济管理只是生产力的组织问题，而不再需要解决生产关系问题了；也不是说社会主义经济管理就没有阶级性质了。

社会主义的经济管理，从本质上来说，就是工人阶级对于经济的管理。我们知道，社会主义社会中，贪污、盗窃、投机倒把，以及蓄意的破坏事故还不时出现。在这种情况下，旧的习惯势力的意识，在我们的经济管理中必然还会有所反映。例如，我们有的领导干部和管理人员，往往不以普通劳动者的身份出现，不和工人搞“三同”，甚至以老爷态度对待群众；我们有的职工，有时也不能真正意识到自己的主人翁地位，不能以主人翁的姿态对待劳动，对待自己的企业，甚至像对待资本家那样对待企业的领导。这种旧的影响同社会主义社会劳动者之间同志式互助合作的关系极不适应，妨碍社会主义新型关系的建立。这种旧的观念如果不自觉地改变，在领导就会产生官僚主义，在群众就会产生雇佣观点，不利于社会主义事业的发展。所有这些，都是需要通过加强思想教育和社会主义管理来不断解决的问题。

在社会主义条件下，群众劳动的自觉性空前高涨，但是应当看到，劳动毕竟还没有成为人们生活的第一需要，而仍然是谋生的手段。在提倡自觉纪律的同时，管理仍然作为一种监督劳动而起着作用。但这种监督劳动，不体现剥削和被剥削关系，而是一种同志式的监督，并且是群众性的互相监督，是建立在根本利益一致的基础上，彼此促进的互相监督，是促进社会主义生产关系不断巩固、发展和完善的互相监督。

（本文发表于《经济管理》1979年第1期）

我国工业企业管理为什么落后

吴家骏

我们掌握全国现代工业，已经 30 年了。工业企业总数，从解放初期的 12 万个，发展到现在的 35 万个，现代化水平也有了很大提高。随着生产力的发展，随着生产规模的扩大和社会化程度的提高，企业管理也在不断改善。但是，目前我国工业企业管理水平还很低，与生产力发展的要求极不适应。对于我国工业企业管理的现状，大家都很不满意，普遍觉得我们的管理落后。但是，管理落后的原因在哪里，为什么这种落后的局面长期不能改变？大家对这个问题的看法却很不一致。如果不能求得统一的认识，就容易消极等待或者怨天尤人，不利于迅速有效地改变管理落后的面貌。

有一种意见，认为企业管理落后主要是因为管理手段落后，要改变落后状态，就要大量进口电子计算机等现代化的管理手段。

这种意见是值得商榷的。电子计算机在现代工业生产的管理上重不重要呢？当然非常重要。现代科学技术的发展，使企业管理从组织劳动日益渗透、扩展到生产技术工艺过程中去，技术管理在整个企业经营管理中的地位和作用越来越突出。在我国工业现代化建设的进程中，电子计算机的使用有非常广阔的前景。然而，在我国工业发展的现阶段，由于技术和经济条件的限制，还不可能大量采用电子计算机。如果把实现管理现代化仅仅看作是电子计算机化，就容易觉得无能为力，只能消极等待。其实，即使是经济发展水平比较高、工业技术比较先进的国家，搞管理现代化也不是光靠电子计算机。他们在采用现代化管理手段的同时，非常重视改善管理组织和改进管理方法。那种认为计算机万能的迷信思想，对于管理现代化不但无益而且有害。运用电子计算机固然可以提高管理水平，然而要运用它首先必须具有一定的管理水平作为前提。如果管理水平很低，组织工作很落后，管理方法很不科学，没有全面、系统的统计和数据资料，甚至连原始记录都搞不准确，

即使有了电子计算机，也不可能真正发挥作用。

还有一种意见，认为管理落后主要是因为解放初期我们学了苏联的一套企业管理办法，受苏联的影响，把企业管得很死。

这种意见也是值得商榷的。苏联的一套企业管理办法确实问题很多，对我国工业企业管理的影响也很大。但这也不是我国企业管理落后的根本原因。因为苏联的企业管理办法本身就是一分为二的，虽有缺陷的一面，如：计划统得过死，不注重用经济的方法调节经济的发展和企业管理，企业管理办法也过于烦琐，等等。但它也有科学的一面。列宁、斯大林在领导苏联社会主义工业化的过程中，经过多年努力，反复摸索，在实践中切实加强企业生产经济活动的计划性，实行经济核算，努力降低成本，建立责任制度，实行社会主义劳动竞赛，实行按劳分配，提高劳动生产率，实行社会主义劳动保护制度，巩固劳动纪律等等，形成了一套基本上符合社会化大生产要求的企业管理制度和办法。解放初期我们学习苏联的企业管理办法，就其主导方面来说，对我国大规模的经济建设不是起了阻碍作用，而是起了积极的促进作用。当然，这并不是说苏联的企业管理没有问题。多年来他们也一直在不断改革，到目前为止也还没有突破统得过死的集中管理的格局。但问题并不在于苏联企业管理中的问题是不是已经解决了，而在于我们为什么二十年一贯制，总也改不动？这就使我们不能不从自己身上寻找原因。

怎样从我们自己身上寻找企业管理长期落后的原因呢？我认为应当从根本上找，从指导思想上找。指导思想不科学化、现代化，就不可能实现管理的科学化、现代化。事实也正是这样。我国企业管理落后的主要原因，既不是管理手段落后，也不是苏联那套管理办法的束缚，而关键在于企业管理的指导思想落后。

我们的企业管理思想是怎样形成的，它有哪些基本的特点呢？

为了说明这个问题，需要简单地回顾一下历史。我们党抓工业企业管理工作并不是全国解放以后才开始的。早在第二次国内革命战争时期，在江西中央苏区就开始发展工业生产，但那时的公营企业很少。在抗日战争时期，从1938年起，陕甘宁边区就开始强调公营工业的建设和发展。到1942年，已有公营企业60多家，职工人数达到4000人，取得了相当可观的成绩。抗战胜利以后，在解放战争时期，随着一些工业城市的解放，才逐步地掌握了现代工业。

简单回顾这段历史，可以清楚地看到，我们在民主革命时期形成的管理

思想和管理经验有以下几个特点。

第一，具有优良的革命传统。

革命根据地的工业是为着解决革命战争的军需和民用而发展起来的，是和党领导的革命军队和革命根据地一起建设和发展起来的，在党的领导下，要把革命战争坚持下去，就必须努力发展生产。因此，在指导思想上有许多优点，这就是：革命和生产的关系十分明确；艰苦奋斗、因陋就简、自力更生的革命精神很强；实行三大民主（政治民主、经济民主、管理民主），具有革命队伍中的官兵一致、军民一致的革命作风。这也就是毛泽东同志后来所总结的党的领导、政治挂帅和群众路线。这些优良的革命传统，比较好地调动了群众革命和生产的积极性。

第二，实行供给制。

当时的革命根据地处于被封锁的、经济条件十分困难的战争环境，军队和革命根据地的党政机关都实行供给制，所以工厂也基本上实行供给制。虽然当时毛泽东同志就提出了加强计划性，实行企业化，建立经济核算制等经济工作的指导思想，但是由于物质条件的限制，由于工业企业处于供给制的社会环境之中，这就使当时的企业管理工作缺乏必要的经济核算，不大注意经济效果。

第三，小生产的经营管理方式。

当时革命根据地的工业主要是手工业，又处于农村环境，一家一户就是一个生产单位的个体经济的影响相当大，小生产的经营方式和管理方法极为普遍。正像马克思在《资本论》里所指出的，“这种生产方式是以土地及其他生产资料的分散为前提的。它既排斥生产资料的积聚，也排斥协作，排斥同一生产过程内部的分工，排斥社会对自然的统治和支配，排斥社会生产力的自由发展”。这种小生产的经营管理思想，习惯于“小而全”的经营方式，同社会化大生产的要求是极不适应的。

第四，发展自给经济。

当时政府办了许多自给工业，毛泽东同志说：“军队和机关学校所发展的这种自给经济是目前这种特殊条件下的特殊产物，它在其他历史条件下是不合理的和不可理解的，但在目前却是完全合理并且完全必要的。”（《抗日时期的经济问题和财政问题》）这种自给经济帮助我们战胜了困难，但这种自给自足的自然经济思想的影响下，商品经济观念非常薄弱，不大重视流通领域里的问题，容易忽视价值规律的作用和市场的调节作用。

长期以来形成的这些管理思想和管理习惯，一直对我们的企业管理发生着巨大的影响。如何发扬革命传统，去掉落后的、小生产的习惯势力的影响，把革命传统同现代工业的社会化的生产条件很好地结合起来，始终是我们需要认真解决的问题。

全国解放以后，我们对于从敌人那里接收过来的官僚资本主义企业进行了民主改革和生产改革，迅速改变了企业的机构和经营管理制度。在所有制的社会主义改造完成以后，又对所有的企业都实行了计划管理，不断发扬革命传统，以适应社会化生产的需要，使企业管理制度和办法不断完善，向革命化和现代化相结合的方向迅速前进。但是，当时对资本主义企业中的那些符合大生产要求的、科学的管理方法研究和吸收得不够，特别是由于后来在几个直接同企业管理有关的问题上开展的批判运动，使我们的企业管理出现多次反复，没有能够比较快地把革命传统同社会化大生产的条件结合起来，形成一套适合我国情况的、科学的企业管理办法。这几次批判就是如下几点。

第一，批判一长制，否定了专家的作用和严格的责任制度。

马克思和恩格斯多次论证过，共同劳动、社会化的生产必须服从统一意志，必须有权威，而这个统一意志既可以由一个人来体现，也可以由一个委员会来体现。恩格斯在《论权威》一文中指出：进行生产活动需要有一个起支配作用的意志，“不论体现这个意志的是一个代表，还是一个负责执行有关的大多数人的决议的委员会，都是一样。”这里，恩格斯突出地强调了问题的实质在于必须有一个统一的意志，即由一个人或一个委员会为代表的统一的意志。

列宁从苏联社会主义建设的实践中更进一步得出结论，认为必须实行一长制，并把它作为一个管理的原则肯定下来。他说：“集体管理制在最好的场合下也要浪费大量人力，不能保证集中的大工业环境所要求的工作速度和工作精确程度。”并且指出：“关于集体领导制的议论，往往贯串着一种极愚昧的精神，即反对专家的精神。”因此，列宁认为集体管理制是初期的萌芽的形式，一长制才是成熟的、高级的形式。而斯大林则把具有大批精通技术、业务的专家看作是推行一长制的前提条件，指出：只要“在布尔什维克中间还没有足够的精通技术、经济和财务问题的人才，我们就不会有真正的一长制。”因为要推行这种制度，企业领导干部就必须具有当机立断地正确处理各种问题的能力。同时，由于责任明确，遇事无法互相推脱、互相依赖，既促进了工作效率的提高，也锻炼和造就了大批管理干部。因此，一长

制在苏联社会主义工业化建设的实践中，不但成为有效地管理现代工业企业的一项重要制度，而且也成为促进精通技术、业务的专家迅速成长的一个十分重要的因素。

建国初期，我国的一些企业曾经实行过一长制，加强了责任制度，促进了领导干部业务水平的提高，逐步建立了一套适应社会化生产需要的企业管理制度。当然，在实行一长制的过程中也出现了一些缺点，如：发扬民主不够，不注意发挥集体智慧，在一些领导同志身上表现出独断专行、不走群众路线的官僚主义作风，等等。但是在解决这些问题的时候，我们没有从现代工业生产的特点出发，在加强民主管理的同时，从思想认识上和工作作风的改进上来保证企业领导人能够正确履行自己的职责，而是根本否定和批判一长制。一长制虽然可以批掉，可是社会化大生产需要统一指挥的客观要求是批不掉的，结果在很多场合，厂长的一长制变成了书记的一长制；内行的一长制变成了外行的一长制；严格的责任制度变成了职权不清和无人负责。这样就使党的工作削弱了，专家的作用被忽视了，那种不发扬民主、不走群众路线的官僚主义作风并未因此而得到转变，管理水平不是提高而是降低了，管理干部的成长不是加速而是延缓了。

第二，批判工业七十条，否定了科学的管理体系。

1961年党中央发出了《国营工业企业工作条例》草案（即工业七十条）。这个条例草案系统地总结了我国五十年代的工业企业管理的经验，特别是总结了1958年以后的企业管理的经验，它既强调党委的集体领导，又强调行政管理上的厂长负责制，建立厂长负责的统一的生产行政的指挥系统；既强调依靠群众，开展轰轰烈烈的群众运动，又强调实行严格的责任制度和管理上的分工负责制，建立正常的生产秩序；既强调破除迷信、解放思想，又强调尊重科学，按照客观经济规律、技术规律的要求办事；既强调加强政治思想工作，对职工群众进行共产主义的思想教育，又强调贯彻按劳分配原则，关心群众的物质利益，把精神鼓励和物质鼓励结合起来。总之，这个条例草案比较充分地反映了生产力发展的客观要求，比较好地体现了社会主义的生产关系，初步形成了一套比较完整、比较科学的企业管理体系，在把革命传统同现代工业生产条件结合起来的道路上迈出了重要的一步。在试行这个条例草案的短短的三四年时间里，我国工业企业的面貌发生了很大的变化，工业总产值以平均每年18%的速度飞跃发展。

但是，“文化大革命”期间，由某地的报纸带头，连篇累牍地发表文章，

攻击工业七十条，说它是“复辟资本主义的黑纲领”，是“反革命修正主义路线的代表作”，并从根本上否定了工业七十条规定的企业管理的正确原则，使我们刚刚建立起来的科学的管理体系遭到了破坏，使我国工业企业的管理出现了大反复、大倒退。

第三，批判“管、卡、压”，否定了合理的规章制度。

“反对管卡压”的口号，是打着批判资产阶级的旗号提出来的。但是这个口号本身并不科学，根本不能反映资本主义企业管理的阶级本质。资本主义是“为掠夺而管理”，是“借管理来掠夺”，其本质在于剥削。用“反对管卡压”的口号去批判资本主义管理，显然不能打中要害。其实，“四人帮”提出所谓“管卡压”问题是作为反对把国民经济搞上去的一根大棒，是为他们篡党夺权的阴谋服务的。他们喊叫“反对管卡压”的口号，是要根本否定管理。他们说，“规章制度都姓修，彻底砸烂不保留”，谁要提整顿和加强企业管理，建立和健全合理的规章制度，他们就给谁扣上对工人群众进行“管卡压”和“搞资产阶级专政”的大帽子。结果搞乱了人们的思想，把合理的规章制度否定了，弄得企业无章可循，有章不循，组织涣散，秩序混乱，事故增多，生产下降。企业管理实际上被取消了。

总之，在我们全面掌握了我国现代工业以后，没有始终不渝地坚持发扬过去的优良革命传统，没有随着生产力的发展，适应社会化大生产的需要改变过去那种供给制思想和小生产的经营习惯的影响。相反，在很多问题上违反了经济规律和自然规律的要求，使管理水平长期提不高。尤其是“四人帮”推行极左路线，大搞空头政治，用资产阶级政治冲击无产阶级政治，更是破坏了党的优良传统，使企业的领导干部和管理人员无法抓生产、抓管理，使企业管理的基础工作遭到破坏，使职工的经济利益得不到关心，在工作上好坏不分，干与不干一个样，干好干坏一个样，严重挫伤了广大群众的社会主义积极性。这种搞法，企业管理怎能不落后呢？

工业企业的生产经济活动是处于整个社会经济生活之中的。企业管得好坏，同工业的管理体制以至整个国民经济的管理体制密切相关，绝不只是企业内部的问题。必须把企业管理的改革放到整个国民经济的改革这个全局中去解决。对于整个国民经济的改革来说，发扬优良的革命传统，去掉供给制思想，去掉自给经济和小生产的经济思想、经营习惯，同样是异常重要的。

（本文发表于《经济管理》1979年第12期）