

当代学术思潮译丛

X效率：理论、论据和应用

[美]罗杰·弗朗茨著



海译文出版社

当代学术思潮译丛



中财 B0009078

X效率: 理论、论据和应用

- [美] 罗杰·弗朗茨著
- 费方域等译

CD175/26

财政金融学院图书馆藏书章
总号 422078
书号 F402/149

上海译文出版社

Roger S. Frantz
**X EFFICIENCY: THEORY,
EVIDENCE AND APPLICATIONS**

Kluwer Academic Publishers 1988
根据美国克卢渥学术出版公司 1988 年版译出

X效率: 理论、论据和应用

〔美〕罗杰·S·弗朗茨 著

费方域等译

上海译文出版社出版、发行

上海延安中路 955 弄 14 号

全国新华书店经销

上海译文印刷厂印刷

开本 850 × 1168 1/32 印张 8.75 插页 3 字数 188,000

1993 年 11 月第 1 版 1993 年 11 月第 1 次印刷

印数: 0,001—3,000 册

ISBN7-5327-1315-8/F·033

定价: 7.70 元

(沪)新登字 111 号

新古典经济学和X效率理论

— 译 序 —

X (低)效率理论, 从哈维·莱宾斯坦1966年最早提出迄今, 一直在积极尝试批判性地重构经济学中长期占统治地位的新古典学说, 尤其是它的厂商理论。

新古典学派把经济学看作研究稀缺资源通过市场在各种可供选择的用途间进行有效配置的学问。因此, 它主要关注市场(价格)的配置效率——帕累托效率——及其实现条件, 而完全疏漏了企业(个人和集体)内部效率——X效率——及其实现条件。

新古典理论假设, 厂商是根据生产函数和成本函数进行生产的, 换言之, 就是厂商总是在既定投入和技术水平下实现产量极大化和单位成本极小化的。投入产出(或成本产出)关系, 只是一种与每个人的决策行为无关的纯技术关系。因此, 这个理论从一开始, 就通过假设把出现X低效率的可能性排除掉了。

但是，X(低)效率的存在却是一个客观事实。它实质上是一种组织(organizational)或动机(motivational)(低)效率。因此，这个X代表造成非配置(低)效率的一切因素。在厂商要素投入量给定的情况下，如果要素投入变化可以使得某些产品的产出增加而没有其他产品的产出减少，就说明该厂商存在X低效率，反之，则说明它有X效率。

当初，莱宾斯坦就是因为看到以下一些与新古典理论描述的企业营运方式完全相违的事实：(1)企业不是内部有效率的，即只要将工厂的内部组织作简单的变动，厂商就能增加它们的产量；(2)企业不是利润极大化的，即厂商并不按边际分析原理经营；(3)存在着劳动和资本以外的某种东西在工业化国家的增长率中发挥重要作用，才认为有必要提出一个新的概念，用来归纳这一类普遍存在的非配置型低效率现象。因为这种形式低效率的性质当时尚不明了，所以莱宾斯坦把它称作X低效率。

传统新古典理论与实际存在的X(低)效率现象间的不一致性，标志着传统新古典理论陷入了危机。对于有为的经济学家来说，这是一次发展经济理论的新契机，他们当然不会轻易错过它。

一部分经济学家，如施蒂格勒、波斯纳、塔洛

克等人，在继续坚持新古典基本原理和方法的前提下，通过修正某些假设（如将利润最大化改为效用极大化）或引入新的分析环节（如产权、交易费用、寻租等等）的办法，努力使原来的分析框架也能处理企业内部存在的机会未被利用的这类低效率现象。在这部分人看来，理论假设只是一种使问题得到简化的抽象，它们既不必被直接观察到，也不必与可观察到的现象直接相符一致，只要能在假设和现象间建立起合乎逻辑的联系，假设及由其推出的结论就算是有效的了。

相反，另一部分经济学家，如莱宾斯坦和他的追随者们则认为，假设也应该是可以被直接观察到的。因此，基本假设不完全现实的新古典经济学，特别是它的厂商理论，必须重新构造，以使经济理论不仅能说明市场配置效率，而且也能说明企业的X效率。

因此，从前提、方法、构架直至结论，后者都提出了自己独特的看法，从而形成了区别于传统新古典经济学的X效率理论。

在新古典的传统观点看来，第一，代表性企业是生产者的恰当研究单位，代表性家庭是消费者的恰当研究单位。第二，无论是生产者还是消费者，都

是理性的经济人，他们的行为，都是实现极大化的行为，比如，企业的行为是追求利润(或其他目标)极大化，家庭的行为是追求效用极大化。第三，在企业内部，雇员的行为就是为了使企业主的目标(比如说利润)实现极大化，换言之，雇员没有自己的与企业的目标和利益不相一致甚至冲突的目标和利益。第四，经济行为人肯定会对环境的变化作出充分的反应。第五，劳动合同是完整的，这就是说，不仅对于雇员的报酬是确定的，而且雇员的劳动时间和努力程度也是确定的。第六，雇员(经济和其他人)的努力程度是一个既定的常量。

针锋相对地，X(低)效率理论提出了一整套他们认为更实际、适用范围更广泛的假设和命题。

第一，生产活动不只是可以借助现代数学和物理方法精确描述的一种技术决定关系，在一定程度上，它决定了个人的心理和生理活动。由于只有个体的人才具有思想和行动，所以，作为经济学研究对象的恰当单位就不应该是笼统的家庭和企业，而应该是构成它们的最小行为单位——一个人。

第二，任何个人都具有双重性。即个人的行为，一方面，具有确定和坚持标准，通过计算和注意细节，努力追求极大化的倾向；另一方面，又具有不

关心标准，不注意计算和细节，不努力追求极大化的倾向。这两种倾向的对立和并存，决定了新古典所谓的完全理性的经济人只能是一种极端的和个别的情况：是某些人在某些时候某些条件下采取的行为的特征，而不是所有的人在所有时候所有条件下采取的行为的特征。通常的情况应该是，个人只具有有选择的理性，他们只把一部分精力放在作出信息充分的决策所必需的细节和计算上，而让更多的决策采取依赖于习俗、惯例、道德规范、标准程序和模仿的形式作出（这些形式明显具有非极大化的特征）。这就是说，个人的行为应该既包含理性因素，又包含非理性因素。因此，应该用极大化非极大化假设来替代新古典经济学的极大化假设：不排除极大化行为，但是，也必须允许、承认、考虑和研究非极大化行为。对于理解X效率理论和新古典理论的不同来说，这个区别至关重要。

为了能统一处理极大化和非极大化行为，X效率论者利用并改写了耶基斯—多森心理法则。这个法则在1908年由实验心理学家罗伯特·耶基斯和约翰·多森提出的时候，揭示的是刺激强度与学习的关系。莱宾斯坦在他1983年和1985年的两篇著述中，将其借用来表现压力和工作绩效之间的二次关

系：承受相对较高和较低压力的个人，是不会努力对决策作仔细计算，不会尽可能做好工作的，只有在适度的压力下，他们才能采取极大化行动，工作才可能有最好的绩效。值得注意的是，这里明确引入了压力这个概念，并表述了它与X(低)效率之间的关系。这个压力，既可以由个人自身内部机制创造出来，例如，有的人比别人更倾向于按责任、义务和标准行事；也可以由外部环境通过企业内部人际关系(上司，同事)和市场竞争(或缺乏竞争)的效应形成，并且，可以表现为不同的强度。这个概念，是新古典经济理论没有采用的。

第三，应该把个人的努力(体力和脑力的运用)，看作是对他(或她)自己精神和(或)由外部环境确定的动机作出反应的结果，努力的构成要素，至少有活动(A)、进度(P)、质量(Q)和时间模式(T)四种，即所谓的APQT束。任何个人，对APQT束都有一定程度的自由选择权。这种选择，不仅根据成本和收益(新古典就强调这一点)，而且，还要根据动机和认识系统(X效率理论将经济行为分析引向它的心理学基础)。因此，由于(1)个人并不一定有足够的动机按照极大化行为模式来思考问题；(2)即使个人确实在按照偏好进行选择，习惯也会对这些

偏好和选择作出调节；(3) 个人即使有偏好，也不一定有能力或意愿对所处环境的各种变化都作出区分，这也就是说，他(她)们并不总是知道什么时候可以对什么样的两种不同的状况作出选择，所以，个人的努力程度不应该是一个机械地决定的常量，而应该是一个任意决定的变量。

第四，个人的行为具有惰性特征，或者说，个人通常都在他(她)的“惰性区域”工作。这种所谓的“惰性区域”，实际上是一个努力区域，在这区域的下限以下，随着努力水平的提高，个人的满足程度会以递增的速率增加，在这区域的上限以上，随着努力水平的提高，个人的满足水平会以递减的速率下降，因此，只有这个区域中的努力水平，才是令人满意的“均衡”努力水平。在这个区域中，各个努力水平、各个满足水平彼此间很难加以区分。个人一旦进入工作的惰性区域，就会抵制改变其努力水平的各种影响，因此，自变量变动不导致应变量相应变动，便成为这个区域最重要的特征。这就再一次证明，个人只有有选择的理性：他们并不总是竭尽所能来计算和分析各种不同努力和满足水平的成本和利益的。

第五，生产过程不是一种机械过程，企业也不

是一部将投入变为产出的高效转换器。X效率的实现要依赖企业全体成员的努力。在企业中，上司、同事和传统都会对个人的努力水平发生影响。通常，来自上司的压力（如监督和奖惩）会使个人更加勤快地工作，即变得更加理性。经理们只要创造一个能使雇员感到他们是在为他们自己工作的环境，并使雇员们感到他们在工作中是与他人平等的合伙者，就能提高雇员们的努力水平。而来自同事的压力，却可能产生三种不同的效应：（1）大家都在尽职尽责，你也要尽职尽责；（2）如果你想偷懒，你可以偷懒，但却不可以太卖力，以免显出别人不卖力；（3）尽你自己的职责，但不可以太努力，免得使别人显得不努力。至于传统的影响，可以非常典型地在这样一则对答中反映出来：“你为什么这样工作？”“不知道，我们一直就是这样做的。”在一个拥有众多成员的企业中，长期形成的集体工作规范，会使得集体表现出的努力水平接近于每个集体成员的“平均”生产率水平。

第六，劳动合同是不完善的。在雇佣合同中，企业直接购买的是劳动时间，而不是作为人力投入最重要因素的劳动努力，但生产使用的却是劳动努力。企业要事先为雇佣人员确定他们的APQT束，涉

及的搜寻成本、监督成本是十分高昂的，甚至会导致后者怠工和旷工。所以，这种合同安排总是不完全的。按照这种合同，雇员对于提供多少某种技能水平上的努力，具有相当的自由处置权。因此，雇员的实际努力程度，还必须取决于企业的激励机制。通过激励机制，压力影响动机，动机影响努力，努力影响成本，从而提高X效率，或者，降低X低效率。劳动投入不同于其他投入，是X效率理论的一条重要立论依据。

第七，企业主(委托人)和雇员(代理人)的利益并不总是一致的。企业内决定劳动程度的所有变量，并不由企业主全部控制，而是如上所述，一部分由雇员控制，另一部分由雇主控制。因此，企业生产率的决定问题，就成了一个典型的决策论问题。莱宾斯坦用囚徒的两难困境对策来描述这个问题：企业和雇员都有三种策略可供选择。其中，企业的极大化策略是使提供给雇员的工作条件和工资极小化，而同时又试图使能从雇员那里得到的东西达到极大。雇员的极大化策略是尽可能小地付出努力，但却要照拿工资，采取这种策略的每个雇员都以为，他只是免费搭车，他个人的偷懒不会使企业遭受损失从而引起注意，所以也不会使他的个人利益（如

收入和岗位)受到影响。可是,如果双方都采取极大化策略的话,就会导致囚徒的两难困境——一个生产率低下,报酬和工作条件可怜的企业。另一方面,企业可以采取完全是为了职工利益(不管职工表现如何)的黄金法则策略,或者,雇员也可以采取为企业最大利益工作(不管企业如何对待他们)的黄金法则策略,但是,除非双方同时采取这种策略,不然,采取这种策略的任何一方都会感到自己由于对方未采取这种策略而陷于“不公平”的境地。最后,如果双方都采取选择同业集体标准的策略,企业按习惯提供工作条件(包括收入),雇员按习惯提供工作努力,不合习惯的一方或者调整自己的行为,或者另谋他就以维持这种合作,那么,就像所有汽车都沿公路一侧行驶的习惯能解决到底汽车该沿公路左侧还是右侧行驶的选择问题一样,同业集体标准解也能使双方的付出和收入相等,因此,这种合作解优于其他所有的非合作解。

第八,市场结构与X(低)效率有关,垄断企业不仅会造成低配置效率(由生产者剩余和消费者剩余表示的净经济福利损失),而且会造成缺乏动机、有机会不利用的X低效率。由于垄断企业可以通过控制价格,无需成本极小化就能实现可以接受的利

润水平，所以，如果雇员有任意决定努力水平的自由的话，垄断力量就会使他们与任何降低成本的压力隔绝。只要垄断企业满意它的利润约束，那就没有理由认为成本极小化是它的典型行为。只有完全竞争的市场，才会经过价格机制，对企业产生不降低成本和价格就要从行业中淘汰出去的压力，从而增加企业成员的危机感、责任感和成就感，克服惰性，提高努力水平。

第九，在减少X效率方面，企业家的才能发挥重要作用：或者对低效率企业直接发生影响；或者作为竞争者对企业发生间接影响。在不完全市场上，这种作用尤为明显。所谓不完全市场，一是指安排和利用投入存在障碍，如有些需要的投入正被用于其他方面，有些投入价格不合适，有些投入不是人人都弄得到等等；二是指投入产出市场存在各种漏洞，如知识并不总是可以交易的，把知识从想法变为可用形式需要激励等等，企业家在不完全市场中的作用，就是克服这些障碍，填补这些漏洞。

新古典学派和X效率学派之间的是非曲直，现在正争得难分难解。对于我们来说，重要的不仅在于判别他们的孰是孰非，而且还在于从双方的最新研究成果中吸取对我们有用的东西。联系到当前的

改革实践，我想，我们至少可以因此认识到，第一，既要重视配置效率，又要重视X效率；第二，政企不分，产权虚设，缺乏竞争，预算软约束等等弊端，既影响配置效率，又影响X效率；第三，向市场经济过渡，转换企业运行机制，不仅能提高配置效率，而且能提高X效率。

最后需要说明的是，译者在翻译过程中请马胜同志帮助翻译了本书的第7、8章，王丽琼同志翻译了第9、10章。上海译文出版社的张宇宏同志做了不少工作，特在此一并表示感谢。

费方域

1992.10.8

■ 前言

我对X效率发生兴趣，可以追溯到1978年。当时，我正在华盛顿州立大学写博士论文。论文的内容是关于青年人在从学校到工作过渡时期中所抱态度的作用。米拉德·黑斯蒂(Millard Hastay)教授(本人主持的委员会的一位成员)劝我读一下莱宾斯坦(Leibenstein)的“新”著《超越经济人》(Beyond Economic Man)，这本书对于理性(选择)行为的描述，引起了我的注意。看来，莱宾斯坦对于理性个人的选择行为的描述，与亚伯拉罕·马斯洛那样的心理学家所报道的非常相似，都说这种行为是特殊动机系统的产物。换言之，我得到的印象是，莱宾斯坦称为X低效率的东西，在心理学家那里，是作为“它(经常)就是那个样子”的东西讨论的。因此从一开始，我就一直认为X(低)效率对于理解人的行为是一个有价值的概念。自那时起，我越来越相信，在考虑非市场环境——即企业——中的行为时，这一点尤其正确。

然而，确切地说，本书的研究工作是在1982年开始的。当时，我在哈佛大学当访问学者，莱宾斯坦教授建议，让我探究被用作证明产权作用的某个经验证据如何也能与X效率理论相一致(双方的一致性是相当多的)。由此导致了对把X效率

作为报告结果的一种可能解释的经验研究进行的一次调查。这方面的文献看来很多，但不像引用X效率的理论文献那么多。我把这大量的文献搜集到一起，加以编目，其中的一个方面，我的许多同事和其他我与之说起过此事的人都不知晓。我的印象是，经济学界有许多人还不知道论X效率理论的这部分文献。

给这本书最大帮助的是哈维·莱宾斯坦。他为本书和其他研究项目，慷慨地花费了大量时间，给予了我巨大的鼓励。我了解他是一个不惧怕在正统思想框架外进行思索的人，他敏锐的、富有启迪和教育意义的洞察力，给我留下了深刻的印象。虽然莱宾斯坦和我在某些问题上可能意见不一致，但我相信，在本书一开头就声明“我是一个X主义者”是顺乎情理的。

还有许多人读过此书的一些章节，或者，为这项研究的进展贡献过他们的时间和专业知识。我特别要感谢：迈克尔·克鲁(拉特格斯大学)，他是包括本书在内的一套丛书的编辑；琼·安德森(圣迭戈大学)，我和她一起研究过一些课题；理查德·哈特威克(西伊利诺伊大学)，他是《行为经济学杂志》的编辑，他特别支持我的一些想法。还要感谢唐·勒克劳(西安大略)、沃尔特·普里莫克斯(伊利诺伊大学)和T·Y·申(加利福尼亚大学戴维斯分校)。

我在加州圣迭戈大学的几位同事也曾慷慨地为我奉献过他们的时间和专业知识。哈林德·辛格几乎通读了我的手稿，并提供很有价值的评论和组织材料的思路。迈克尔·诺顿指导过我管制经济学。当然本书在这个领域的不足只由我自己负责。我想表示谢意的其他同事还有乔治·巴比洛、雷·