

● 孔祥毅 王启文 鲍宗豪 尤香根 吴静芳 著

企业发展动力学引论

● 上海人民出版社



企业发展动力学引论

孔祥毅 王启文 鲍宗豪 著
尤香根 吴静芳

上海人民出版社

(沪)新登字 101 号

责任编辑 费芝华
封面装帧 范一辛

企业发展动力学引论

孔祥毅 王启文 鲍宗豪 著
尤香根 吴静芳

上海人民出版社出版、发行

(上海绍兴路 54 号)

本书由上海发行所经销 常熟新华印刷厂印刷

开本 850×1156 1/32 印张 9.25 字数 223,000

1992 年 6 月第 1 版 1993 年 6 月第 1 次印刷

印数 1 2 000

ISBN 7-201-01569-4/F·274

定价 8.85 元

序

90年代,中国的改革进入第二个十年。

世界新技术革命的迅猛发展,旧的两极对立国际格局的瓦解,发达国家之间贸易摩擦和技术竞争的日趋激烈,整个国际政治、经济变动朝着多极化方向发展的态势,给中国企业的发展提供了难得的机遇。因此,抓住契机,增强国营大中型企业的活力,促使大中型企业的发展,迫在眉睫。《企业发展动力学引论》一书,恰恰适应了这一需要,对企业发展问题作出了新的探索。

当前,企业改革的深入,必然触及到传统体制最深层的“病灶”;诸如,沿用了几十年的政府与企业的财政关系,政府对企业直接管理的关系,企业所有权与经营权的关系,以及企业内部劳动人事分配关系等等。而改革的最终目标是促进企业转换机制,走向市场,从政府机关的附属物变为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的独立法人。现在,《企业发展动力学引论》一书,把企业改革的目标以及人、财、物等结构关系,放到企业发展的动力系统中去考察研究,是很有见地、很有价值的。

我认为,在社会主义市场经济条件下,企业作为相对独立的经济实体,应是利益、权力、责任三者紧密结合的统一体。因此,建立一个合理的企业发展动力机制是一个系统,是一个上下、左右相互联系的动力系统。这个系统几个层次的动力是相互联系的,物质动力和精神动力全面活动,内外动力形成合力,从而推动企业的发展。

我赞成作者的观点,生命在于运动,运动又依赖于动力。动力

是增强企业活力的前提；有了企业动力，才有企业活力。因此，建立和健全企业发展的系统动力机制，既是企业深化改革的一个目标，又是实现企业改革最终目标的关键一环。我认为，建立和健全企业系统动力机制的基本思路应是：利益主体划分，管理协调创新，思想政治工作加强，建设优秀企业文化，两个文明建设一起抓。这样建立起来的企业系统动力机制，才能充分发挥它的功能，实现它的最优化效果。

研究企业动力机制内部人与物的关系，虽然可以从多个角度着手，但不能离开该动力机制的系统，如对企业物质形态动力取向的形成、运行和机制的考察，可以使生产对象、生产工具和劳动力更好地结合起来，产生出更高的劳动生产率。研究企业的精神动力，就要探讨改革思想政治工作的内容、方法，考虑如何坚持全心全意依靠工人阶级，强化职工主人翁地位，建设优秀企业文化，使企业的目标、利益、政治因素、心理因素、科学技术、劳动生产率等内在素质不断提高，产生出企业发展的强大推动力。

中国的企业改革要在实践中建立和形成理论体系。这就寄希望于广大的企业家和理论工作者的合作。《企业发展动力学引论》一书，作为企业界同志与理论工作者合作研究的产物，在这方面跨出了可喜的一步。我衷心祝贺《企业发展动力学引论》问世。希望有更多更好的总结近年来企业改革实践经验的新书、好书出版，以繁荣我国社会主义经济与文化事业。

袁宝华

目 录

序	袁宝华
导论 企业发展动力:90年代企业发展的重大课题	1
上篇 企业发展动力论	15
第一章 企业发展动力的源泉	17
一、企业的活力与人	17
二、人的需要:企业发展的天然动力源	24
三、社会主义生产目的:企业发展动力之根本动因	28
第二章 企业发展的物质动力	35
一、企业物质动力的性质与构成	35
二、企业物质动力的作用	41
三、企业的物质利益原则	45
第三章 企业精神:企业发展的精神动力	57
一、企业精神:企业发展的精神支柱	57
二、企业精神的形成及其运行机制	63
三、企业精神的培育与思想政治工作	70
四、塑造良好的企业形象	76
第四章 企业发展的内部动力:群体合力	83
一、系统论与企业的个体和群体	83
二、企业群体合力的类型与构成	88

三、群体合力的二律背反：向心与离心·····	96
四、惯性力、摩擦力、弹力的克制与应用·····	101
第五章 企业发展的外部动力：竞争·····	109
一、竞争与竞争的功能·····	109
二、市场与企业竞争·····	113
三、企业竞争的类别·····	117
四、企业参与市场竞争的策略·····	122
第六章 企业发展的潜动力：智力·····	126
一、智力：企业的一种潜动力·····	126
二、智力与现代企业生产·····	132
三、新科技革命与企业智力投资·····	144
第七章 企业发展的显动力：劳动生产率·····	154
一、企业发展的水平：劳动生产率的高低·····	154
二、科学技术与劳动生产率·····	164
三、现代企业管理与劳动生产率·····	172
四、劳动者科技文化素质与劳动生产率·····	179
下篇 企业发展动力的系统运行·····	189
第八章 企业发展动力的运行目标·····	191
一、目标：企业经济效益·····	191
二、企业经济效益与企业体制·····	196
三、企业经济效益与企业活力·····	212
第九章 企业发展动力的运行条件、机制及其调控·····	219
一、企业发展动力的运行条件·····	219
二、企业发展动力运行的“动力”机制·····	227
三、企业发展动力运行的调控·····	241
第十章 企业发展动力运行的管理·····	248
一、管理与企业发展动力·····	248

二、现代化管理对企业动力运行的作用	258
三、现代化管理与企业活力	262
结束语 90年代企业发展的战略	268
后 记	281

导论 企业发展动力:90年代企业发展的重大课题

20世纪90年代,国际竞争激烈,21世纪初也不会缓和。国外一些经济学家认为,我们正日益面临一场新的竞争,并迅速进入一个被称之为“太平洋世纪”的新纪元。到2000年时,太平洋国家创造的国民生产总值至少将占全世界的25%。而在20世纪居于统治地位的美国和欧洲的经济势力,在世界进入21世纪之际,将不得不考虑如何去适应这一新的竞争了。^①

这一新的经济发展态势,令我们鼓舞,但也促使我们去思考:如何更清晰地认识与把握当今世界经济尤其是企业发展的新潮?中国企业如何适应这一新潮,抓住契机,深化改革,加速发展?企业界与理论工作者应如何探索企业发展的新路?这是我们进入企业发展动力研究的世界之前必须弄清和交待的问题。

一、世界企业发展新潮

种种迹象表明,世界经济在进入90年代以后仍将保持增长势头。“世界银行”的国际经济部对90年代经济发展作出预测:大多数国家的投资额将迅速增加,而在大多数工业发达国家中,通货膨胀的压力仍较轻微。因此,整个90年代经济增长速度放慢的时期,远比80年代来得短,大多数年份的经济增长都将保持一定的

^① 参见:[美]菲利普·科特勒等编著《开拓国际市场的实用方法》,第9页。

速度。

企业作为经济发展的实体,在90年代世界经济增长中出现了哪些新的变动?或者说当今世界企业发展有哪些新潮流?

1. 企业兼并与集团间合作发展

企业兼并是资本主义国家经济发展的一大特点,进入80年代以来,这种情形有愈演愈烈之势。据报道,美国1988年头9月的企业兼并数达到2609家,成交额逾1980亿美元;另据日本经济新闻社公布的统计数字表明,仅1988年下半年,有关的报道就多达2000条以上。在如火如荼的企业兼并中,集团间的合作发展趋势在进入80年代以后也变得日益明显起来。但是,不管是企业兼并,还是集团间合作,任何一种形式都有特定的目标。就特定的目标而言,企业兼并或集团间合作大致有以下几种形式:

第一,为扩大经济规模而进行的企业兼并,依然是企业集团化发展的主要形式。整个80年代中,为扩大经济规模,一些企业进行了大规模的兼并活动。在日本,第一国民银行率先和劝业银行合并,组成了独占日本银行业鳌头的日本第一劝业银行,在世界上也名列第一;此后,日本太阳银行与神户银行也不甘示弱,不久也宣布两行合并成立日本太阳神户银行,从而占据了日本银行排行榜的次席位置。在美国,这种企业兼并活动也十分活跃。1987年,美国“西北航空公司”耗资数十亿美元,将因过度扩张而导致经营失败的美国“人民捷运航空公司”收归麾下;1989年,美国福特汽车公司以17亿美元的巨资收购了英国“美洲虎”汽车公司,引起英国朝野一片喧闹。

在大规模的兼并浪潮中,经过规模重组后的企业,确实为自己确立了一些竞争优势,主要表现为:(1)通过兼并,企业不仅扩大了对生产要素的占有,而且在重组后的企业内部进行了必要的纵向一体化,从而使企业的生产率有所提高,同时,生产成本有所下降。规模经济效应十分明显。(2)通过兼并与被兼并,使资源配置、经营

结构更趋合理。因为兼并以后，企业必然将各种经营资源从低效益部门调向高效益部门，从而使资源使用情况得到优化。此外，兼并以后，企业必然将主要的经营目标放到更有前途、更有成效的部门中去，使经营结构更趋合理，从而使整个企业的劳动生产率有所提高。(3)企业的管理水平得到进一步提高。

第二，以进入新领域，增强自身实力为目标而进行的企业兼并，是企业兼并浪潮中的重要形式。1989年，《时代》杂志宣布与华纳兄弟影业公司合并，成立了规模庞大、实力雄厚无比的超巨型传播业公司——“时代—华纳”公司。1990年，华纳兄弟影业公司又同另一家好莱坞大公司——洛里玛影视公司合作，一跃成为美国最大的影视公司。1989年，日本丰田汽车公司以25亿美元的巨额投资，将美国哥伦比亚制片公司收归己有，此举不仅使丰田的名字更加响亮，也确实使丰田公司进入了一个新的、或许是十分有利可图的领域。

第三，以合作开发新技术、新产品、新市场为主要目标，形成企业集团间的合作。为了抗衡日本企业的逼人态势，国际商用机器公司不久前宣布，它将在技术、人员、资金等各个方面同西门子公司合作，以开发最新一代的集成电路硅片。这一情况表明，美国和德国企业对于日本企业在集成电子技术方面的领先地位正越来越感到不安，因而采取了联合对日的态度；但另一方面，在高保真电视显像技术方面，日本和德国企业同样也在进行合作，向在这一技术居于领先地位的美国进行挑战。

在这种企业集团间合作中，有一点是十分明显的，那就是通过这种合作，合作双方都得以凭藉更雄厚的资本技术实力，更开阔的思路，在更广泛的程度上更深入地对其高级技术进行开发与研究，使自己的技术实力更进一步提高，并进而向某一特定领域内的领先者进行冲击。

第四，以获取更多的市场份额，避开各种各样的贸易壁垒，进入某一特定市场为目的而进行的企业集团间合作，日益引起人们的

重视。1990年3月,国际汽车行业爆发出一个令人震惊的消息,日本三菱汽车公司与德国戴姆勒·奔驰汽车公司进行全面合作。人们普遍认为,这两个汽车巨人的合作,无疑将使双方得益匪浅。一方面,三菱同奔驰的合作,将使三菱能凭藉同奔驰的关系,避开欧洲国家一部分贸易限制,从而在欧洲市场找到自己的市场地位;另一方面,奔驰的豪华型轿车同三菱的合作,能使奔驰公司获得三菱汽车日本销售网的协作,同时还能凭着三菱公司在其国内的影响,为奔驰轿车在日本的市场占有率的扩大起到有益的作用。

尽管发达国家企业兼并、企业集团间合作的目标有所不同,但根本目的都是为了以各种手段与方法,摆脱竞争劣势,增强竞争实力,进一步拓展经营范围,使企业得以以一种前所未有的势头向前发展。

2. 区域性企业经济集团的发展

第三世界的国家为了争取经济独立,摆脱对西方国家的依赖,反对国际资本主义垄断和剥削,纷纷建立起区域性企业经济集团。在亚洲,有26个发展中国家或地区的企业,参加了这样或那样的经济合作组织,约占整个亚洲国家的3/4,人口有11.3亿。非洲除南非外,从南到北,从东到西,整个大陆有49个国家的企业加入了某一个或几个地区性的经济合作组织,人口有5.6亿。拉丁美洲几乎所有发展中国家的企业都是该地区某一个或几个经济合作组织的成员,人口有4亿多。

第三世界发展中国家企业之间经济合作的主要内容有:第一,资源上取长补短,互相支持。亚、非、拉三大洲的发展中国家,有一半以上的国家人口不满1000万,2/3以上的国家的领土面积不到100万平方公里。人口少,面积小,资源有限,给这些国家企业的经济发展带来许多不利条件。组成区域性企业经济集团后,成员国企业之间可取长补短。如大马格里布阿拉伯国家联盟中,阿尔及利亚拥有丰富的石油和天然气资源,它可向摩洛哥、突尼斯和毛里塔尼

亚的企业提供能源和动力。阿尔及利亚还拥有较完整的工业体系,可向其他成员国的企业提供工业产品。第二,建立原料生产国组织,共同维护原料的合理价格。国际市场上的原料价格长期偏低,北方国家操纵国际市场的某些原料价格,南北贸易中的不平等关系,极大地损害了发展中国家原料生产国企业的利益,促使他们联合起来,为维护共同的利益而斗争。原料生产国的企业平时交流国际市场原料的有关信息,当国际市场原料价格下降时,成员国企业协商采取减产、增加库存等办法维持原料的合理价格。在和西方国家谈判时统一生产国企业的立场,用一个声音说话,以增强生产国企业的谈判地位,反对西方国家或跨国公司操纵国际市场的原料价格,垄断原料的销售。第三,建立企业集团成员的多国公司。加勒比共同体市场为反对西方跨国公司垄断本地区航运事业,成立了加勒比海运公司为本地区贸易服务。安第斯条约规定,多国企业的条件首先是企业的资本要有安第斯地区两个或两个以上的国家投资者的社会资本组成,本地区的资本应占80%,至少不得低于60%。其次,企业的立足点应放在安约市场,其主要目标应是本地区的发展计划有关的生产项目。再次,企业的技术、财政和产品销售的主导权应掌握在本地区投资者手中。

3. 企业跨国经营的发展

战后,随着技术革命的发展,世界经济的增长,跨国公司也在迅速发展。据统计,1968年底发达国家共有7276家跨国公司母公司,27000多家子公司,当时第三世界国家的跨国公司为数甚少。到了1988年,全世界跨国公司母公司增加到2万家,子公司达到10万多家,其对外直接投资额达9628亿美元,较1945年发达国家对外直接投资总额大近19倍。^①

跨国公司在海外所得利润率一般要比国内高,为了追求这种

^① 参见邓勤民:《日益发展的跨国公司》,《国际市场》1990年5月号,第15页。

较高利润,各发达资本主义国家的企业纷纷发展跨国经营业务,跨国公司将其触角伸向地球的各个角落。而海外经营所带来的巨额利润又增强了跨国公司的实力,使其有可能建立更多的子公司,并出现由子公司投资建立子公司的现象。

在60年代以前,企业跨国经营局限于拥有雄厚资金及先进技术和丰富管理经验的发达资本主义各国。但从60年代初开始,发展中国家的企业也从事跨国经营,主要是一些新兴工业化国家或经济相对发达的发展中国家和地区,如亚洲“四小龙”(南朝鲜、台湾、新加坡、香港)、印度、巴基斯坦,拉美的巴西、墨西哥、哥伦比亚、智利、阿根廷、秘鲁、委内瑞拉等。这些国家和地区在引进外资、取得生产发展的同时,非常重视对外直接投资,采取种种政策和措施,鼓励私人企业到海外投资建厂或与当地建立合资企业。

日益发展的跨国公司对世界经济的发展产生了巨大的影响。从积极方面看,跨国公司使世界各国在生产、贸易、金融等方面的相互依赖进一步加深,大大加强了各国经济国际化的趋势,有力地推动了世界生产的发展;国际贸易的迅速增长和国际资金的快速流动,提高了有关各国人民的生活水平,也在一定程度上推动一些发展中国家经济的发展。从消极方面看,跨国公司(主要是指发达资本主义国家的跨国公司)投资海外,是为了追逐高额利润,争夺投资场所和销售市场,结果会对所在国经济造成一定的不良影响,使某些国家、特别是一些发展中国家的经济受到控制,某些重要生产部门被跨国公司所垄断,产业结构不平衡;还在一定程度上妨碍国际贸易的正常发展,加剧国际金融市场的动荡等等。

以上三方面,大致反映了90年代世界企业发展的新潮流。中国企业的发展要跟上时代的步伐,适应世界企业发展的潮流,就要与世界经济的发展接轨,与世界企业发展的动向、态势相吻合。

二、正在崛起中的中国企业

中国大地上，改革开放的大潮奔腾汹涌。

十多年来，神州 960 万平方公里土地上的大中型企业，也喧腾着改革开放的潮音。

十多年来，我国顺利实现了社会主义现代化建设的第一步战略目标，现正朝着第二步战略目标迈进。十多年来，我国的经济格局和经济运行方式已经发生了深刻变化，国营大中型企业的发展获得了新的生机，它正以其自身的成就，向世界展示正在崛起的中国企业的英姿。

但是，面对世界企业发展的新潮，处于从传统体制向社会主义市场经济体制转变过程中的国营大中型企业，则显得十分的被动、迟缓和乏力，企业效率不高。以 1990 年为例，全国工业产值增长 7.6%，其中全民企业增长 2.9%，集体工业增长 9.1%；个体工业增长 21.6%；“三资”工业增长 56%。社会上流传的“全民不如集体，集体不如个体，个体不如‘三资’”的说法，这是与实际比例数的反映相一致的。据北京市对 100 户大中型企业的调查分析，比较有活力的占 10%，缺乏活力的占 70%，没有活力且陷入困境的占 20%。

据我们分析，影响大中型企业活力的因素主要有：

第一，企业微观制度基础落后，这是影响大中型企业活力的根本因素。

经过十多年的改革，我国经济体制发生了很大变化。企业开始挣脱行政附属物的锁链，有了一定的独立意识，部分市场开始产生和运行，促使企业以一定的竞争姿态面对新的经济环境和市场。然而，尽管如此，国营大中型企业的活力并没有因此而发生根本的变化，它离独立的商品生产者、经营者的距离还是很远的。这主要

表现在：

(1) 企业产权制度不合理。产权不清是我国企业制度的重要特征。长期以来，我国一直笼统地宣称国有企业财产归全民所有，产权边界从未有过清晰的界定。前几年理论界就提出这一问题并引起广泛的讨论，但始终没有拿出一个很好的办法，来解决企业财产所有权归属问题。如全民如何行使所有权；企业财产法律所有权与经济所有权的划分；经济所有权与企业占有权的区别，企业占有权与经营权的分离等等一系列问题。这就造成了困扰国有企业经营管理的下列事实：其一，企业缺乏明确的产权主体以承担损益（特别是亏损），因而对资产的关切度极低。这是资源浪费惊人 and 经济效益低下的产权制度基础。其二，产权不清是政府部门干预生产、经营、管理行为的制度基础。我国政治经济运行体制中长期存在的党政不分、政企不分、投贷不分、税利不分等弊端是和现行企业产权制度直接相关的。其三，承包制下企业短期化行为严重亦以产权制度的不合理为其客观的前提条件。其四，国有企业财产难以合理转移，造成产业、行业、产品结构调整极度困难。其五，不具有自主经营、自负盈亏的财产基础。

(2) 企业缺乏有效的激励机制。职工必须最大限度地为企业创造财富。可是，目前企业经营者和职工在这方面缺乏足够的动力和激励。不仅如此，现行工资制度和奖金税的实施在一定意义上也影响了职工的积极性，职工高层次的要求更是得不到满足。

(3) 企业缺乏约束机制。改革以来，中央给企业下放了不少权力，并从利润中留出一部分给企业使用。然而，同时却没有形成相应的内外部约束机制。比如内部没有建立民主制度约束、财务制度约束、廉政纪律约束等机制；外部没有健全和硬化行政责任、经济责任、预算与计划审计监督和法纪监督等约束机制，结果使企业生产、经营、管理特别是分配行为混乱、无序。

第二，企业不能灵活适应市场的变化与发展。

企业的活力,从企业与市场关系来看,指的是企业在法制上能否适应商品经济发展的需要,跟上市场供需关系的变化。目前,影响国营企业灵活适应市场条件的主要原因是:

(1) 政府干预过多,市场竞争条件不平等。国营企业虽然已经步入市场,但在生产经营方面仍然受到政府较多的干预,自主权摇摆不定。对投资的干预,如抽走企业资金在更大范围内集中使用,或者对投资者立项的种种限制,往往使这类企业生产结构的调整不能适应市场条件的变化;对价格的干预,如限制企业根据市场供需状况上浮和下调价格,使企业在竞争中表现出某种程度的僵化,或手段不足;对企业内部经营管理的干预,如机构设置、人事任命、规章制度的设立,以及收入分配,都不能完全根据生产经营的实际需要而自主决策,又使企业经营机制不健全,缺乏竞争能力。

(2) 社会经济负担过重,捆住了企业的手脚。国营企业现在有一个共同特点,即既要抚养五六十年代进厂的老职工,这些职工已经退休或接近退休,又要为企业职工特别是老职工的子女寻找就业门路,办起了一大批所谓“大集体”。这种“企业中企业”很少有在商品经济竞争中如鱼得水的,大量的靠“母亲企业”背着抱着,依靠国有企业利润的流失求生存和发展。

同企业和产品一样,就业人员也有一个劳动生命周期,这个周期包括高产出期、低产出期和不产出期。一般说,需要在高产出期形成劳动积蓄,以应不产出期之需。在传统社会中,这种积蓄多半是采取生养子女和聚集私人财产的方式。在现代社会中,多半是通过国家以税收的方式征集从业人员产出期的劳动剩余,并以社会储蓄的方式形成养老基金。现在我们的做法是,把产出期的劳动剩余,在社会范围内用于经济建设,而让企业的现期收入去抚养老人,这是造成这类企业工资基金不断膨胀、工资侵蚀利润的原因之一。至于新就业者的就业压力由企业负担的做法,实际上是让企业履行实现充分就业的国家职能,除少数企业能够有效地将这