

前 言

21 世纪的管理是价值管理的时代，而网络与信息技术又将把价值管理推向一个崭新的阶段，并成为新经济时代企业管理的核心。管理与组织共生共存，它随着组织的产生而存在，并推动组织结构的演变。与其他组织不同的是，企业是一组不完全契约，是不同主体按照约定将不同生产要素进行的组合，人们通过该组织来完成商品的生产和销售，为自己创造财富，而企业组织的形成和财富的创造则通过企业内部的管理活动来实现。然而管理成为一种科学体系，从其形成到现在，也不过 100 多年的时间。经过 100 多年的发展，价值管理思想已成为最新而又十分成熟的管理体系，本书写作的出发点正是力图展示这种趋势及其影响。

对企业价值评估与价值增长理论的研究，有很大的现实意义，它是企业价值管理的基础。企业的价值是其未来现金流量的现值，是企业获利能力与企业核心能力的指示器，是企业相关者的利益体现。在一个充分有效的资本市场中，它就等于企业的市值，由两部分组成，一部分是企业已有资产的价值，另一部分是企业未来增长的价值。企业的价值是企业资本的回报率、竞争优势的持续时间、企业规模的增长率、企业的融资成本、企业资产和技能对环境的适应能力以及在环境不确定性作用下企业收益波动方差等因素的函数。对它的研究有利于掌握企业价值增长、价值创造的内在规律，有利于企业生产经营与资本经营的协调，有利于增强我们对企业交易性战略的运用能力，有利于从现金流量的角度对企业经营战略进行全面的把握。企业价值评估与价值增长理论是现代财务理论与企业战略理论的融合，对该理论的探讨，既能加强我们从战略的角度审视企业资产、技

能、环境适应能力，又能从财务的角度对企业的战略决策提供科学、客观的标准依据。

21 世纪是网络信息的社会，网络、信息和高新技术的发展将会改变传统企业的组织结构与管理模式。正是由于这种变化，企业组织将从上下级之间实行命令和控制转向以知识型专家为主的信息型组织。从此，大企业的管理层次将比今天的企业减少一半以上，管理人员将不会超过今天的 $1/3$ 。企业组织的变化导致企业管理的内容与形式也将发生变化，这种变化使价值管理的效率得到提高。

而且，经济的一体化、信息的全球化已经改变了整个企业的管理模式。企业更加关注信息资源，提高资源的配置效率，逐渐降低对自然资源的依赖程度。利润已经失去往日的魅力，价值最大化已经逐渐风靡整个企业管理阶层。在资本市场的帮助下，依靠知识和技术“点石成金”已不再是神话。在以信息技术为代表的新经济社会，价值增长的速度和成效主要取决于两个方面：一是企业本身所处的市场环境及企业自身对环境变化的适应性和灵活性，也就是企业在瞬息万变的环境中把握机遇、培养动势、实现价值持续增长的能力；二是企业本身的治理机制是否完善，即激励机制、竞争机制、内部财务机制比其他企业是否更具有优势和活力，也就是说企业能够在一个变化的环境中，自主学习，不断寻求对环境最优适应的动力。这两者的结合，就会形成企业价值增长的源泉，为所有的利益相关者带来源源不断的财富。

一般来说，新经济是建立在传统产业高度发达的基础上的。以美国为例，美国高度发达的新经济也是建立在高度发达的传统产业基础之上。当美国的传统产业达到相当高的发展水平的时候，一方面对于传统产业及相关产品的需求已经基本稳定，投资回报率也基本稳定，已无法吸引更多的投资。巨额的投资基金需要寻找能够得到丰厚回报的产业。另一方面，高度发达的传统产业为新兴产业的成长提供了成长期所需的市场容量，使投入与市场能够紧密结合，从而使新兴产业能够顺利成长。但新经济社会以价值为基础的管理思想同

传统经济以规模和市场为基础的管理思想存在很大的差异，这种差异主要体现在对财富追求的方式和逻辑上。只有以价值最大化为目标，并且有动力去追逐财富的企业，才能体会到这种差异，并且在打破传统经营管理的惯性中，建立一个不断创新和价值增长的组织。

我国目前正处于制度转型期，又即将面临加入 WTO 后的挑战，我国的企业将面临一个前所未有的变革，变革的不确定性会给企业生存的整体环境以及具体环境造成很大的冲击；再加上国企内在的体制性制约因素，使国企的竞争优势在下降，核心能力在损失，企业价值在亏蚀。为了解决这些问题，我国开始不断完善资本和证券市场，并加快了国有企业改革的步伐，国内企业开始掀起了改制上市、资产重组的浪潮。在这次浪潮中，我们看到企业通过兼并、重组盘活了资本存量、调整了产业结构、促进了国有企业的产权改革；缓解了社会就业压力、释放和重新配置了锈死的生产资源，对社会生产力的发展有许多积极的意义，但同时我们也发现在企业改制、资产重组的过程中存在着这样或那样的问题。

一是上市公司偏离了企业价值最大化的目标。由于历史的原因 国有企业的经营目的往往不是利润最大化 产值、就业、规模或政府指定的其他目标常常替代了利润最大化目标；国有企业股改上市以后，虽然政府对企业直接的行政干预减少了，可依然通过控股股东的角色间接地干预企业经营，企业的经营目标也没有从利润最大化升华到价值最大化，更不可能在日常的经营管理中对企业进行积极主动的价值管理，难以通过企业价值的最大化为股东创造更高的回报。

特别是我们的国有企业在经营中强调资产特别是有形资产的管理，不讲无形资产及企业价值的保值增值。殊不知国有资产的保值增值并不必然保证国有企业价值的增加；相反，它却有可能使国有资产贬值（如国有股的相对贬值）。所有这些均导致国有资产盈利能力下降，核心能力降低，企业价值减少，这就是企业的价值亏蚀（value erosion）。

二是资产重组脱离企业价值增长规律的内在要求，不顾企业战略的关联与资源的共享，盲目追求规模效应，企业规模的拼接式扩大不但不能为股东创造价值，反而损害了企业长期增长的能力，破坏了企业的价值。而且，企业在重组过程中缺乏科学的价值评估技术，基于简单、粗糙评估技术之上的评估常常虚估价值、冒估重组收益，不但使价值评估失去了应有的意义，人为地夹杂了许多臆断、误导因素，而且增加了企业重组中的不确定性与风险。

与发达国家相比，股改上市、并购重组在国内属新生事物，当然有许多缺陷与不足，国内的企业也感到茫然。为寻求企业价值增长的内在规律 试解“企业并购股价变化之谜”探索国内企业以及国有企业价值增长的有效途径，本书围绕上述问题展开研究。

本书在理解现代企业理论、现代产权理论、委托—代理理论、企业并购理论、金融资产定价理论、企业价值及评估理论的基础上，运用博弈论、金融经济学、信息经济学、期权定价的基本方法从企业财务和战略评价的角度，在分析企业重组价值判断体系的建立、企业重组价值创造及重组价值的实现过程中，引进期权定价方法修正企业价值评估技术，辨别企业重组中的价值驱动因素，研究企业价值增长的内在规律，分析我国企业特别是国有企业价值增长过程中存在的相关问题。

在研究方法上，本书采取定量和定性相结合的方法。作者对大量文献中数理公式的研究，并没有局限于公式内在的数理逻辑，而是通过对已有文献的研析，提炼该理论的合理内核，加以发挥和创造性地运用，形成自己的论证逻辑与体系。该体系既有许多严密的定量分析，又有大量的定性演绎和扩展，目的是力求定量与定性的结合。

全书共分八章：

第一章——从效能主义到价值管理：管理思想的演变。19世纪末，由于工业革命的影响，企业生产组织活动发生了崭新的变化，泰勒科学管理思想在这个时候的出现，把管理推向一个新的阶段，它标志着科学管理体系形成的开端。在这之后的100多年中，管理思想

体系又发生了三次大的演变，即组织行为时代、多种方式融合时代与价值管理时代。在 21 世纪，网络与信息技术将把价值管理推向一个崭新的阶段。

第二章——企业价值评估和价值增长的理论基础。对艾尔文·费雪确定情况下的资本价值理论与 MM 不确定情况下的企业价值评估理论做了重点回顾，并分别对他们的贡献做了介绍。本章第二节对企业价值评估的主流方法进行了介绍和评述，第三节则对企业价值评估主流方法——现金流量折现法的局限性进行了理论探讨，找出了其存在的理论根源，并着重介绍了企业价值评估理论的新发展。

第三章——企业价值增长的基本内容。对企业价值增长中的基本问题进行了阐述，明确了价值增长和价值管理的目标——价值最大化；描述了企业价值增长中投资机会内部化决策过程，说明了资产流动性、设备专用性以及组织技能的环境适应性在决策中的作用，并指出企业价值增长决策的一般规律。最后，说明了环境对企业价值增长的决定意义，引导企业在瞬息万变的环境中合理选择内部经营性战略和外部交易性增长战略，优化资源配置，在与环境的动态适应中合理利用股市预期实现企业的价值增长。

第四章——企业价值增长的基本途径。利润、增长以及对环境变化的适应能力和灵活性，是企业价值增长的基本驱动因素。本章利用企业价值评估理论从发现利润区、维持利润增长、培育增长动势、锐化企业核心能力四个方面对企业实现价值增长的基本途径进行了全面的探讨，以一个全新的角度说明了企业实现价值增长的内在逻辑。

第五章——兼并收购：企业价值增长的超常规战略。本章在对世界几次并购浪潮的回顾中，展现了并购活动所导致的生产集中和资本扩张，说明了并购活动是企业实现价值增长的有效途径。同时，为说明并购活动的成功率，从而避免其中巨大的潜在风险，作者利用实物期权理论第一次提出了企业并购的控制期权假说，来试解“企业

并购股价变化之谜”指出企业通过并购实现超常规增长的关键是提高并购中目标企业的控制期权价值，并一一列举并购中种种控制期权以及对企业价值增长的贡献。

第六章——企业价值增长的治理机制安排。新古典理论把企业视为黑匣子，企业被视为追求效率最大化的组织。事实上，企业为一系列契约的联结，企业生产要素的供给者、经营者、产品的寻求者等等通过明示的或隐含的契约组建企业，而这组契约在现实中又是不完善的。从严格意义上讲，企业实现价值最大化的途径要通过完善治理机制来实现，企业治理机制通常还要受外部市场竞争的影响，具有不同治理机制的企业其经营绩效存在差异，本章将说明这种差异以及理论上的根源，并力求指导现实中的企业行为。

第七章——跨国经营中的价值增长。本章着重介绍了企业跨国经营的四种主要类型和影响企业跨国经营绩效的三个主要因素，以此来探讨跨国经营中的价值增长问题。

第八章——转型期国有企业价值亏蚀研究。由于历史的、体制的、人为的种种原因，国有企业价值最大化困难重重，这种困难表现在国有企业经营者对委托人价值最大化目标的偏离，企业内部缺乏科学合理的激励和约束机制，以及国有企业产权不能转让所带来的体制性价值亏蚀。本章针对我国转型期的环境特点，利用价值和期权评估理论，在与非国有经济企业的对比中，按照国企在经济系统中的地位及内在特性，对国企环境的适应性和灵活性进行了研究，得出国企因体制性原因适应能力不足的结论，并结合我国国情对国企价值增长提出了相应的政策建议，同时也运用期权理论对体制转型期政府的作用和一定条件下国有产权存在的合理性进行了论证。

本书是在李麟的博士论文基础上经过重大修改之后完成的，原文的学术理论性比较强。为便于读者阅读，我们将原文内容进行了重新编排，比较抽象的理论描述和繁杂的数学推导尽可能集中在第二章，给喜欢理论的读者提供追根溯源之便。第三章则通过对价值增长基本内容的介绍，在逻辑上对第二章的重要内容进行了回顾，对

经营实践和战略感兴趣的读者可以跳过第二章，直接进入第三章阅读，并不影响全书内容体系上的完整性。这样安排，一方面是突出战略选择在企业价值增长中的突出作用；另一方面是尽量将论述的内容通俗化，以利于不同理论层次和从事不同工作的读者有选择地阅读。

李麟 李骥

2001 年 5 月

第一章

从效能主义到价值管理： 管理思想的演变

管理既是科学，又是艺术。作为科学，管理是人类经营的结晶；作为艺术，管理是人类的感悟和潜能的发挥，管理是科学和艺术的统一。不管过去、现在和将来，管理始终是财富创造的有机要素，它不但造就了世界上所有的财富和繁荣，而且奠定和促进了工业化社会的文明和进步。管理思想的每一次飞跃都标志着人类社会创造和积累财富的方式上升到一个新的发展阶段，管理是人类社会财富创造的发动机。

在追求和创造财富的过程中，人们不但发现了财富创造的两大要素——土地和劳动 而且随着资本主义新教伦理的出现 第一次承认了资本是财富创造的又一资源要素，并且在工业革命中发现了管理在协调生产关系、配置自然资源中的作用。终于亚当·斯密 (Adam Smith)和让·巴蒂斯特·萨伊 (Jean Batiste Say) 第一次从理论上指出了财富创造的第四个要素——管理，明确了管理在财富创造中的神

奇作用。^①

亚当·斯密和萨伊的主张得到了工业革命实践的验证和发展。从此管理作为人们获得财富的工具，不断地丰富和完善，形成了枝叶茂密的管理学丛林。而且在解放和发展生产力的同时，帮助人类社会顺利地完成了第一次和第二次工业革命，促进了后工业化社会的富饶和繁荣。

在管理体系逐步形成的 100 多年中，管理思想与方法从最初的以秩序、效率为中心，进化到后来的以人、生存和环境系统为中心，不断地在发生变化，而且这种变化又随着企业组织形式的演变不断创新，直到今天价值管理又逐步成为这种思想与方法体系的核心。

21 世纪是信息技术的时代，网络技术的快速发展会使管理发生革命性的变化。最直接的影响表现在企业组织内部信息交流上，将促使企业内部组织机构简化、管理效率提高，价值成为一切管理活动的主体，从而标志着经济社会进入价值管理的时代。

继亚当·斯密和萨伊之后，企业管理在实践的推动下，历经了三次飞跃而分为四个阶段。

第一阶段是 19 世纪末 20 世纪初以科学管理和有效组织管理职能划分为中心内容的效能主义（古典管理）阶段。

第二阶段是 20 世纪 20 年代开始，着重生产过程中人与人之间关系的行为科学阶段。

第三阶段是在古典学派和行为科学学派的融合与启发之下，出现了运用社会系统理论、系统工程、管理科学、检验理论、决策理论的思想和方法，重点设计企业内部与环境之间关系的适应性管理阶段。

现在，随着有效市场理论、资本定价理论、资产组合理论、期权定价理论的日臻完善，以及企业管理理论研究和实践中战略理论和财务理论的相互融合，特别是 20 世纪 80 年代以来，企业对货币市场和

^① 丹尼尔·A·雷恩著 孙耀君等译：《管理思想的演变》中国金融出版社，1986年，第 45 页。

资本市场依赖深重的现实，迫使管理正在发生一场革命，紧紧围绕“价值”这个中心，为股东创造更多的财富，从而使企业管理进入到以价值为基础、以价值最大化为目标的价值管理（Value Based Management, VBM）阶段。

第一节 早期管理思想的火花

在人类历史的长河中，管理活动自古就有，管理和人类团体、组织活动紧密相连，管理是人类形成集体意志、达到群体目标的有效工具。在工业化社会之前，人类活动的组织单元主要是家庭、宗族、教会、军队和国家，几乎所有的经营活动都是以家庭为单位完成的。当时的生产规模虽不能同工业革命时期相比，更不能与当代企业同日而语，不过我们仍然可以从“修身、齐家、治国、安邦、平天下”的过程中，看到早期管理思想的火花。

一、管理思想的渊源

早期的文化思想永远是现代企业管理丰富和发展的肥沃土壤和精神源泉。且不说中国古老的战略思想家孙子博大精深的思想内涵为现代战略理论以及博弈论奠定了基础；隋唐时期的科举选拔制度在6世纪便搭起了官僚机制的框架；也不说古埃及人在修建灌溉系统、金字塔，在创建举世闻名的古代埃及文化的同时，最早发现了“以10为限”的管理跨度；更不言古罗马人和古希腊人对社会组织中集权和分权的有益实践，仅罗马的立法和司法分权就为建立一个平衡与制约体制的组织团体提供了光辉的典范。

然而，中世纪时期的管理对人类的生产实践并没有多大的指导意义。一方面，中世纪落后的生产力状况制约了管理实践的发展，以家庭和奴隶庄园为主要单位的生产劳动并不需要复杂的管理技术，

这个时代的贫穷和无知以及教育的停滞完全扼杀了管理实践的进步。

另一方面，天主教会是中世纪至尊无上的统治力量，它教育人们永记利润和利息的罪恶 崇尚节俭 不要放纵欲望 不要放债收息 宗教禁锢了人类欲望，扼杀了人们对财富追求的动机。结果，禁欲主义的枷锁使人们对财富的认识仍然停留在土地和劳动力上，土地和劳动力是财富的代名词，谁拥有土地和劳动力，谁就像上帝一样拥有了财富。在当时整个宗教和世俗的要义中，看不到民众通过管理创造财富的蛛丝马迹。

民众思想的禁锢因新教伦理、自由意志伦理、市场伦理的出现而被打破，这三大伦理的出现为工业化时代的到来奠定了坚实的文化基础。新教伦理抛弃了天主教维持最低生活标准和禁欲主义的见解，倡导人们去获得财富，去赚钱；只要是人们努力从事自己所选择的职业，才能赦免今生的罪恶，获得上帝的恩典。上帝渴望人们获得利润，这是神对民众偏爱的表现，只要是为了上帝的召唤而不过分奢侈，浪费和减少利润都是对上帝意愿的违背。而且除了满足人们正常的物质生活之外，利润还可以用来投资新的企业或改善现有企业，繁荣和扩大上帝的事业。从此，人们对世俗的财富与对精神的追求不再矛盾，利润和利息也不再丑恶，由利润而来的资本也成为民众为上帝创造财富的又一要素，人们的生活目标发生了根本改变。

如果说新教伦理解放了人们追求财富的思想，那么自由意志伦理则打出了“天赋人权”的旗帜，从制度和法律环境上解决了人类对神权的过分依赖。文艺复兴以前，国王的世俗权、教会的神权、庄园主的统治权是少数人统治多数人的工具，这种制度严重妨碍了个人目标的实现，不利于人们响应神的号召及对财富的积累和追求。约翰·洛克等人的平等、公正、民权以及民意共和国家的思想 对卢梭的《契约论》以及随后发生的法国大革命起到了很大的启发作用。洛克认为人民的理智应该受自然法则支配，而不是受传统的专制法则或统治者荒诞的念头支配。人们的私产也应受到自由和理智法则的保

护，个人之所以加入到社会中来，主要是为了自己的财富得到更好的保护，国家的作用在于保护民众的天赋产权，他人不得侵犯，而且个人对财富的追求是天赋人权之一，他人不得干预，国家应为个人追求财富、保护私产提供良好的法律环境。洛克的思想在当时产生了很大的影响，为市场伦理的出现创造了肥沃的土壤，并为放任主义经济的到来打下了良好的思想基础。

新教伦理和自由意志伦理的出现对传统的封建伦理和天主教会势力产生了很大的冲击，这种影响的直接结果便是欧洲文艺复兴以来市场伦理的风行。亚当·斯密在洛克等人思想的基础上，继重农主义出现之后，第一次提出“看不见的手”。他认为经济的发展有其内在的自然规律，政府不得干预市场在配置资源中的效率，明智的政府是无为的政府，只有市场和竞争才是确保资源充分利用和效能最大发挥的一只“看不见的手”，它将引导每一个人和国家根据自身的利益，在激烈的竞争中遵循市场规律创造出更多的财富。

二、管理成为财富创造的第四要素

在市场伦理的启发下，人们认识到财富并不就是土地、资本和劳力的代名词，土地、资本和劳力只不过是财富创造的三大前提要素，产品的价值还得通过市场来实现。各个零散的生产者根据市场价格的指示作用，确定生产和服务的对象，并根据市场的供求关系，确定生产什么产品和提供什么服务，以及提供产品和服务的数量。人们在市场这只看不见的手的指导下进行生产和消费。

在长期的生产实践中，人们发现财富的积累和创造是有规律的，而且是客观的，不以人们的意志为转移，一旦决策符合市场的演变趋势，生产者就能顺利地推销出自己的产品，获得超额利润，以货币表现的财富就会增长；反之，产品就会销售不出去，获得的收益不足以弥补生产所投入的资金、时间和精力。这种通过对市场规律的把握和预测，按照市场信息组织和生产适销产品、获得利润的能力就是管

理。

因此在价值的创造过程中 光有土地、资本和劳力是远远不够的 价值的创造、实现和积累 没有管理是万万不能的 管理是财富创造的第四个要素。

然而 管理在当时的财富创造中的作用是有限的 这主要是由当时生产力发展水平、生产组织形式以及人们的认识水平决定的。欧洲的文艺复兴和新兴商业城镇和城市的贸易通道的开辟，导致了第一个原始的工业组织的出现——以家庭为单元的生产体制。在这个体制中 商人根据市场的需要 预测各种产品的盈利情况 购买原材料，然后把订单和原材料分配给各个家庭或个体工人加工。个体工人或家庭使用自家的工具完成产品的加工后，把产品交给商人换取加工费。在整个生产环节中，个体工人或家庭以及商人共同完成了整个财富的创造过程。可是这种简单的生产和销售环节很难产生管理水平提高的内在需求，落后的生产力水平也没有为管理专业化的出现创造条件，管理还仅仅是作为一个概念存在于人们的印象之中。

在工业革命前很长的一段时间里，以家庭为单位的商品生产所表现出的技术相近、产品没有差异、生产者众多、固定投资较少、产品供给量随时间的变化速度较快等特点，比较贴近没有税收、信息畅通、完全竞争条件下的厂商行为。当时的生产实践以及亚当·斯密的市场理论为古典经济学厂商理论的建立和完善提供了广泛的现实需要和丰富的素材，由此而来的完全竞争条件下的厂商行为理论便成为经济学教科书的基本内容，“管理”的概念也随之不断丰富 供求关系和价格规律便成为管理决策的基本原则。

以亚当·斯密思想为基础、以供求关系和价格规律为内容的朴素的管理思想，贯穿了人类社会工业革命前漫长的生产实践。它不但为科学技术的发展奠定了坚实的物质基础，而且随着市场经济的不断发展以及社会法制环境的日益完善，使社会分工和专业化成为工业革命前期管理实践的主要内容。分工和专业化提高了人们生产和创造财富的效率 而且使得土地、资金和劳动力资源大规模结合成为

可能，直接推动了财富创造的组织单元从家庭向工厂演变。

1776年，以瓦特蒸的汽机进入英国威尔金森钢铁厂为代表，人类社会进入了机器生产的时代。蒸汽机动力的廉价和有效，降低了生产成本，扩大了生产规模，为工厂主带来了超额的商业利润。于是，机器生产很快便成为欧洲制造业关注的时尚，引发了工业革命，机器和工人在工厂内部的结合改变了以家庭为单元财富创造方式，巩固和强化了文艺复兴以来社会专业化和职业分工的成果，还产生了对工人和机器进行组织、协调的内在需要。

然而，即使到了这时，科学的企业管理并没有随着工业革命的出现而到来。

工业革命初期，结构复杂的大批量机器生产，也就是用机器制造机器的批量生产还没有来临，人们依然按照传统的方式扩大生产——手工业者通过增加学徒和工匠的数量提高产量；商人依靠更多的家庭或工厂来分享不断增加的订单；先行的制造商则通过购置机器来提高生产效率，但这些机器仍然依靠传统的能源，比如畜力、劳力、风力和水力等。而管理作为一种稀缺资源，在当时仅仅是一个残缺的概念，实践中还普遍欠缺通过管理创新提高生产能力的范例。也就是说，生产者还认识不到管理在配置资源中的作用。

19世纪初，英国的纺织业以及美国的兵器产业曾经建立了较为庞大的生产王国，为厂商通过组织管理体制的变革扩大生产提供了一种有益的探索，但因得天独厚的自然条件以及高昂的管理和分配成本使一般的厂商难以模仿。

即便是到了19世纪40年代，现代意义上的企业依然没有大面积存在。按照美国管理学家小艾尔弗雷德·D·钱德勒的定义，现代企业应该具有两大特点，即数目较多的经营单位，并且由各层级支薪的行政管理人员所管理。^① 工业化初期，虽然蒸汽机的出现替代了

^① 小艾尔弗雷德·D·钱德勒著 重武译：《看得见的手——美国企业的管理革命》商务印书馆，1997年 第2页。

一部分畜力和劳动力 但家庭作坊式的生产普遍存在 工厂虽出现了工人和企业家的分工，但商业和生产活动的专业化并没有延伸到工厂内部 支薪的多单元管理层级并不多见 工厂仍然按照一个人数众多的家庭来管理。商业习惯和家庭习俗仍然是工厂管理沿循的主要依据 并不需要在同一工厂中设置不同的经营单位 以增加工厂成本控制能力和资源配置能力 社会也不存在职业经营者阶层 毕竟生产并没有复杂到非专业人士就不能管理的地步。因此，现代意义上的企业并不存在，于是也不存在现代意义上的企业管理。

三、厂商“黑箱”之迷

20 世纪以前，经济学中的厂商理论在某种程度上给人们以种种误导，束缚了人们在生产实践中对企业组织体制和内部管理的深入探索。在传统经济学教义中 厂商是所有财富创造要素的转换器 不同的生产函数与企业所采用的技术相对应，转换器一边为企业投入的资金、土地和劳力 另外一边为企业的产品。企业内部的组织和管理都代表着社会发展的一般水平，是社会同一的。至于管理的作用便是在厂商经营条件、法律环境、内部组织制度不变的情况下 研究如何进行最有效率的决策，也就是在成本一定情况下的产量最大化或产量一定情况下的成本最小化。

显然，经济学中各种可能的投入组合与各种可能的产出之间存在着一种对应关系，而且对应每一种技术，都存在着一个生产函数。在一定的范围内，厂商可以通过增加企业的要素投入来扩大产量。随着投入资本和劳动的增加 产品的边际成本上升 当边际成本等于边际收益的时候 厂商的利润最大 这便是厂商生产的最优点 也是厂商通过增加投入获得利润的极限；过多的投入反而会使企业的利润减少 最优生产量取决于当时所采用的工艺和技术。因此“传统的微观经济学把企业看成一个生产函数，无异于把企业归结为技术

关系”。^①

基于这种技术关系，人们突破极限获得利润的惟一选择便是不断提高企业的生产技术，技术创新成为工业革命时期追逐财富的主要手段。当时的生产实践也不断印证和支持了经济学的主张，于是经济学的厂商理论便风靡起来，成为厂商采用新技术和机器设备的主要依据，它也因此作为新古典经济学的核心内容保留至今。

传统的厂商理论指出了厂商最优规模的存在，加速了工业革命的进程，促进了人类文明和科学技术的扩散以及机器设备的采用。然而对规模经济为什么必须在厂商内部挖掘阐述不清，^②也没有提及管理创新在突破规模极限中的作用，从而在一段时间里留下了一个被人们忽视的盲点，即人们不知道厂商为什么存在，企业的边界是什么，以及如何科学地运用管理技术提高工厂的生产能力。这就是厂商“黑箱”的存在。

厂商“黑箱”从工业革命一开始便伴随着机器的普遍应用而诞生。在经济学和管理学的历史上存在了 100 多年，使新生的“工厂制度”以前所未有的速度创造着财富的同时，也面临着前所未有的挑战。

一方面，机器固然可以提高生产效率，但由于管理经验和实践的匮乏，一旦人和机器的组合超过一定程度，工厂主便不得不为管理和监视众多的工人而烦恼。对工人监督的困难以及管理人才和技能的缺乏，成为少数人领导多数人面临的首要问题。

另一方面，机器的出现把人类从繁重的体力劳动中解放出来，可人类对机器的出现却没有表示出应有的亲善。在工厂的任何角落，人和人的矛盾、人和机器的矛盾，以及由此而来的工人和工厂制度的矛盾处处存在，这种对立难以调和。

这两大问题的出现使苦恼的工厂主认识到，工厂的投入和产出

吴敬琏等著：《大中型企业改革 建立现代企业制度》天津人民出版社 第 3 页。

^② 同上。