

微观经济理论的另类视角：从X效率论看现代企业管理

文/茅力可

一、问题的提出

理论与实际历来是相辅而行的，经济理论则与管理活动紧密相关。微观经济学以个体经济单位为研究对象，企业管理则主要研究如何对个体生产经营单位的生产、经营等活动进行管理，它们的研究对象主体相同，只是侧重点不一。企业厂商的经营活动直接影响到企业管理思想的形成和发展，在此基础上，才能更进一步影响微观经济理论的产生、发展和演化，并反过来进一步指导企业厂商的经营活动。

X效率理论产生于20世纪50-60年代，最先由哈维·莱宾斯坦 (Harvey Leibenstein) 提出。在管理阶段上，正处于行为学派已无法圆满解释管理中的问题而逐渐失势、现代科学管理理论兴起的争鸣时期。X效率论的实质就是研究企业内部的一种非配置低效率理论，只不过在对传统配置效率理论提出质疑时，对这种新的非配置效率理论知之不多，理论中有很大的成分带有假设、猜测和心理分析，且无法确定，故名之X效率理论，并沿用至今。因为传统的经济理论一直假设企业内部配置是有效率的，这也是理性经济人的一个隐含的基本假设。个体都是配置有效率的，只是经过“合成谬误”后有时才会形成整个市场的低效。但自20世纪50年代以来，越来越多的资料显示，情况并非如此，企业内部确实存在非配置的低效率，并严重阻碍了企业的生产经营效率和效益，且无法用制度、组织、技术等因素或通过修改新古典经济学的前提假设来对此作出令人信服的解释，于是这一问题逐渐引起了广大业界人士的重视和学者的深入研究。

二、构建X效率论的基础理论分析

任何经济或管理理论的提出都离不开一定的前提假设，X效率论也不例外，但其新颖之处首先在于它的基本假设条件不像新古典理论的假设那样抽象空洞，而是基于实实在在的生活现实，一般人皆能切身感受到，它们是：

(1) 只有个人才有思想感情和行动，因此恰当的研究对象应该是个人，在研究透个人之后，再推进到家庭、厂商乃至其它方面。

(2) 由于个人具有双重个性，因此，个人行为既包括理性因素，又包括非理性因素，即只有有限选择理性。

(3) 雇员和企业主在目标和利益上经常会不一致，需要双方博弈，经讨价还价后才能妥协一致。

(4) 个人并不总是对环境的变化作出相应的反应，相反，个人的行为常常具有受习惯惯性影响的特征，在现实中表现为一定的惰性，需要激励才能克服。

(5) 劳动合同是不完全的，也不是最有效的。即主观能动性及最具创造能力的活劳动是无法在合同中量化规定的，雇员在一定程度上具有选择努力水平的自由。

其次，根据上述假设，可将X效率论归纳为三个核心部分：有选择的理性、全权委托偏好、惰性区域理论。

三、基于X效率论的企业新视角

1、从对“厂商理论”修正的角度

新古典理论认为，厂商生产时以边际成本等于边际收益 ($MC=MR$) 的原则来决定产量，并根据需求曲线来决定产品价格。但X效率论认为，生产曲线、成本曲线都是可上下移动的线簇宽带区域，根本无法用 $MC=MR$ 来决定产量并藉此定价。为此，X效率理论从外部总体市场上寻找答案，用下列关系式表示：

市场上的总体竞争状况 企业 雇员 雇员的个人努力 影响产出及成本

箭头表示前一个因素依次向后一个因素产生压力 (Stress)，从而依次影响后一个因素。由此可见，企业的生产活动范围从完全竞争状态下的成本最小化、价格最大化、利润最大化的固定点解扩展到了一个宽松的域解。因此在一定的市场需求下，只要产品的价格和成本维持在某个界限之内，企业就处于惰性区域内，即使投入的要素基本不变，企业的效益也基本是确定的。

2、从对“生产要素理论”修正的角度

(1) 人力与非人力。撇开生产关系暂不论，任何生产中的要素可归结为人与物两大类。传统经济学把人力和非人力要素同等看待，对生产要素而论，人力投入是不能直接购买的，企业购买的只是劳动时间，而在一定的劳动时间内工人工作可能努力，也可能不努力，由此而导致的产出及企业的效益可能相差很大。因为在劳动合同中，通常只能规定劳动时间、劳动年限、劳动条件和劳动

报酬等，而不能规定劳动努力，即无法量化工作达到何种程度才算最优。雇员可能会通过研究管理规章制度，消极怠工、磨洋工，还让管理方无可挑剔。

(2) 企业家才能。首先，在企业家才能方面，新古典学派的观点是互相矛盾的：一方面，他们把企业家才能作为一种重要的生产要素创造性地引入到生产理论中，由古典的三要素理论扩展到四要素理论；另一方面，他们又假设企业是内部有效率的，是目标函数的最大化者，即 $Y_{max}=f(K, L, r, R)$ ，其中 K 、 L 、 r 、 R 分别表示资本、劳动、地租、企业家才能，且这四种要素在一定的范围内可相互转化替代，这样，新古典经济学的生产理论就成了研究企业生产中配置效率的科学。于是从实际上又把企业家才能在生产过程中的创造性作用给抹杀掉了，因为他们对四个要素未加区别，企业家才能也只是如同其他三项要素一样，机械性地在生产中发挥作用，并未体现出其特殊重要性和发挥特殊贡献。但X效率论则把企业家才能单独看作一个不受企业控制的重要要素投入变量，并且企业内部的非配置低效率在很大程度上得依赖企业家才能来解决。因此，在四种生产要素中，X效率论一反传统，认为企业能控制的投入变量仅是没有人性的两种物质：资本 K 和地租 r ，而有人性的两种要素劳动 L 、企业家才能 R 却并不完全受企业控制，它们是变量，需要劳资双方博弈谈判才能解决。

其次，X效率论认为企业家才能还是可培养造就的。学习曲线理论已证明一般雇员和管理者经过一段时间的工作，在熟悉其工作过程、吸收了新技术知识后，生产效率能大幅提高，企业的长期生产成本会逐渐下降，从而企业生产单位产出所需的要素投入量也会逐渐下降。而作为管理统领企业人、财、物各要素并指挥生产经营的企业家才能则比其它三项要素要重要的多，但它也需要一个学习、适应、培养、提高的过程，没有生来就会的企业家才能。

(3) X效率论的人力因素在企业管理中的分析运用。马克思主义政治经济学虽然承认了人力因素（包括了一般雇员和企业家才能，但囿于时代经济特征——劳资对立，他没有专门研究企业家才能）在生产中作为独立要素的重要作用，并且通过劳动在生产过程中进行物化的价值转移，创造剩余价值，但他也只是从劳动时间的延长和科学生产技术的运用及至劳动生产率的提高，即绝对剩余价值生产和相对剩余价值生产两方面进行了生产过程中的增量部分——剩余价值的研究，但未能深入量化地研究人力因素的主观能动性在生产中的创造作用和对产出的弹性影响。我国在继承和发展马克思主义时，过去在此方面则犯了两个错误：一是夸大人的主观能动性，提出了“人定胜天”的口号，危害不小，如“大跃进”；二是长期从理论和实际上否认企业家才能，认为是资产阶级剥削的一套手段，将企业家才能等同于一般雇员的劳动，认为仅仅只是社会分工的不同，在管理和薪酬待遇上也与一般雇员没什么大的两样，严重压抑了企业家才能，阻碍了企业的发展。

其实，惰性区域理论已表明，在物质报酬既定的条件下，企业雇员愿意提供的努力水平可以在一定范围内变化，也即意味着在既定的制度制约、技术条件和一定的投入量下，企业的产出量和成本水平可以在一定界限内波动，因此，企业的生产函数和成本函数不是传统理论所说的那样为一条线，而是有一定宽度的线簇带。同样的投入异样的产出，变动的原因就在于可用X效率论来解释的劳动 L 和企业家才能 R 。上述厂商理论还揭示了另一个重要问题：企业的产出和成本是一个域解，即表明投入的要素和企业的技术知识没有得到充分利用，也意味着企业的实际产出和实际成本与最优化下的产出和成本之间还可能存在着一定的差距，这就为企业家在生产经营中充分发挥其才能提供了广阔的舞台空间。

在企业内部，生产率的高低实质是一个博弈论的问题。企业内部的博弈可分为三个大的层次：雇员之间的努力博弈、雇员与管理者的努力博弈和管理者之间的博弈。在这种多重博弈中，博弈双方都有多种策略可供选择。如果双方都选择最大化自身利益的目标策略，则会犯“囚徒困境”的错误。公司中的管理层级越多，这种博弈还可细分为更多，情况就越复杂。在企业兼并、重组日益盛行，大力发展集团企业，进行多元化、国际化经营的情况下，企业内部的非配置效率更应该引起重视，有时甚至应该抛弃传统的理论，用新的理论来思考，X效率论从某种意义上说，不失为一种新思维。

3、从对“消费理论”修正的角度

X效率论一反传统的商品的边际效用随商品消费的数量增加而递减的理论，针对现实中有许多边际效用不随消费数量增加而减少的现象，提出了最低目标商品与目标支出的概念，并提出了功能的需求和非功能需求的消费理论，非功能性需求具体表现为：攀比效应（Bandwagon effect）、虚荣效应（Snob effect）、凡勃仑效应（Veblen effect）及混合效应（Mended effect），并且这几种效应在现实中确实大量存在，因此，企业在生产中，应根据不同时期、不同地区、不同的顾客群的消费心理状态，决定其产品价格及生产量，还可灵活运用一级、二级、三级价格歧视政策，最大化地增加企业的盈利。

四、结论及对策

X效率论自提出以来一直颇受争议，未能进入主流经济学派，但它提出的一系列理论却不乏新颖独到，颇能解释经济现实中的一些问题，企业中也确实存在非配置的低效率，并且这种低效率随着社会的发展有逐渐加强并表现的越来越明显的趋势，用传统的经济理论是无法解释它们的。在企

业经营管理中，研究并运用X效率理论，能解决一系列现代企业中的非配置低效率问题，缓和劳资对立关系，提高生产效率，降低成本，增加产出，并强据以指导生产消费。

企业管理中借鉴X效率论的对策如下：

(1) 借鉴X效率论的前提假设，研究员工的心理特征和行为特征，并将其灵活运用于管理活动中；

(2) 以人为本，倡导人性关怀，改善劳动环境，加强劳动技能培训，转变雇员劳动态度；

(3) 研究制定完善的薪酬制度和激励约束机制，最大化地调动员工和管理者的劳动积极性；

(4) 注重对企业高层领导的培养，建立起一个具备具备良好道德风尚的职业经理人阶层；

(5) 完善内部控制制度，量化考核指标要灵活且能调动并促进人的积极性和创造性，而不是僵化禁锢人的主观能动性；因为制度是人制度的，也是为人服务的，应研究借鉴行为科学理论，设计出能体现人性化的企业组织和制度；

(6) 要善于改变或营造企业外部环境，尤其是企业的生存压力环境，打破垄断，减少保护，增加竞争，建立适当的压力传导机制以保持企业的活力和奋进的动力（作者单位：中南民族大学管理学院）

相关链接

微观经济理论的另类视角：从X效率论看现代企业管理
浅议企业员工心理挫折产生的原因与管理
关于企业全面预算管理的探讨
企业人力资源管理模式初探
企业内部成本管理探析
企业厂房地坪下沉原因分析及处理
我国高科技企业公司治理的对策建议
企业资本价值最大化与资本结构的关系

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心