

# 压力约束下的企业效率问题探析

刘海英, 赵英才

(吉林大学 管理学院, 吉林 长春 130012)

**摘要:**企业效率的实现决定于企业组织中个人行为的有效性。在企业面临的压力进行有效传递情况下,企业实现了相对较优的投入和产出组合。即企业的效率得到了提高。较低的压力导致企业外部效率很高,但由于压力信息传导的人为阻塞,可能导致企业内部效率很低。反之,较大的压力可能导致企业外部效率降低,但由于企业能够维持较高的管理水平,仍能够在外部激烈的竞争环境中获得生存和发展机会。

**关键词:** 压力; 企业目标; 企业效率; 效率——压力曲线

**中图分类号:** F270.3

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1004-972X(2004)03-0038-03

## The Problems of Enterprise's Efficiency under Constraints of Pressure

LIU Hai-ying, ZHAO Ying-cai

(Jilin university management college Changchun Jilin 130012)

**Abstract:** Realization of enterprise's efficiency is decided by validity of individual's behaviors. Under the transmittal of pressure undertaken by enterprise, enterprise realized comparatively better composition of input-output. That is, the enterprise raised its efficiency. Though comparatively lower pressure leads a higher external efficiency, the enterprise's internal efficiency maybe lower because transmittal of pressure information was blocked artificially. Conversely, though higher pressure leads a lower external efficiency, the enterprise can still seize a chance of existence and development because the enterprise can maintain a higher level of management and administration during a heated competitive environment.

**Key words:** pressure; target of enterprise; realization of enterprise; realization—pressure curve

企业理论中有关企业效率的描述,一般集中于投入和产出的关系,并且一般都会分解成配置效率、技术效率等。无论如何分解,企业效率的实现都决定于企业组织中个人行为的有效性。一般情况下,个人在面临压力时会产生摆脱的欲望,这种欲望促成了动机。从这个意义上说,行为是个人对其所承担压力的反应。而企业行为又是企业组织中个人行为的综合。因此,企业行为是企业对其所面临压力的反应,企业效率的实现决定于企业行为的合理性。企业行为的合理性来源于企业组织中个人工作绩效的提升。个人工作绩效直接来源于其工作努力程度。提高企业组织中个人的努力程度,企业效率自然会得到提高。企业组织中个人努力程度的绝大部分是靠压力约束作用来实现的。对个人实施激励和施加压力是提高其努力程度的有效途径。而从个人行为结果分析,激励本身从某种意义上说也可视作一种对个人行为施加压力的结果。基于此,本文将研究企业组织在约束压力下的一般行为,并进一步说明企业所面临的压力和企业效率之间的关

系。无论企业处于何种约束压力水平,有效的压力传导机制都是必需的。

### 一、企业面临的压力与企业组织目标

企业作为从事经济活动的组织,始终面临两个基本事实。即资源的稀缺性和组织中的个人对有限资源的分配要求<sup>[1]</sup>,这是企业所面临的外部压力和内部压力的根本原因。

在经济社会中,任何企业几乎都面临一个竞争激烈的外部环境,并处于竞争环境的压力约束中。这里的外部环境包括政治环境、经济环境、技术环境和社会文化环境所组成的外部宏观环境以及行业内的市场竞争状况。外部宏观环境对行业内所有企业的影响是相同的。因此,在有限资源的分配过程中,企业所面临的外部压力主要来自于市场竞争。这种竞争来自于迈克尔·波特的五种竞争作用力<sup>[2]</sup>——进入威胁、替代威胁、买方侃价能力、供方侃价能力、现有竞争对手的竞争。企业在外界竞争压力的作用下,必须根据自身所处的环境制定有利于自己的战略目标。企业管理者根据战略目

收稿日期:2003-12-23

作者简介:刘海英(1972—),男,吉林松原人,吉林大学管理学院博士研究生;

赵英才(1936—),男,黑龙江呼兰人,吉林大学管理学院教授,博士生导师。

标制定组织目标,并且承担组织目标推进者和实施者的角色。企业管理者的任务就是通过有效管理组织成员来实现组织目标。因此,企业管理者合理有效地分解组织目标就变得非常必要。

企业作为一个组织,本身并没有自发的行为,企业的行为事实上是企业组织成员行为的综合。企业所面临的内部压力来源于组织生存的紧迫感。组织生存紧迫感则来自于组织中个人对资源的分配要求,这种分配要求必须以完成组织目标为代价。从这个意义上说,组织目标构成了企业面临的内部压力,它要求企业组织成员按分配要求相应地承担组织目标。因此,企业组织目标的实现,决定于个人所承担任务目标的完成情况。

企业所面临的压力通过企业管理者沿科层结构向下进行传递,最终传递到企业中的个人。如果企业的管理者有能力根据企业所面临的外部压力制定出合理的组织目标,并根据企业的实际状况将组织目标有效地分解下去,那么在管理的过程中,企业所面临的压力信息传导将会变得顺畅。它能达到这样一个效果,即组织中的个人都能将压力转化为动力去努力工作,在完成个人工作目标过程中,充分保证了企业组织目标的实现。然而,在现实中由于缺乏有效的压力传导机制,企业所面临的压力虽很大,企业组织目标却并不容易达成。

## 二、企业效率与企业目标的一致性

企业效率即企业资源利用的有效程度,一般可分为技术效率和配置效率。技术效率和配置效率都和生产可能性边界概念联系起来。生产可能性边界,指的是一个行业在最好的生产技术和生产条件条件下所能达到的最大产出,即在一定的要素投入下可能达到的最大产出。不同的要素投入对应不同的产出,所有产出所形成的曲线就是生产可能性边界<sup>[3]</sup>。但是,并不是所有企业在任何时候都可以达到最大产出。

技术效率是由于个人技能的差别、技术扩散需要时间以及对技能的使用不同等原因形成。在技术低效率的影响下,企业是在生产可能性边界以内生产。测度技术效率可以通过测量一个企业的产出和生产可能性边界上最大产出的距离来达到,距离越大,则技术效率越低。即使在同一个企业,技术效率在不同的规模下也可能不同。一般而言,企业在规模较小时的效率损失比较大时的损失要小。资源配置效率是指在特定的经济环境与条件下,生产资源在企业内得到有效利用,实现利润目标的资源配置状态。资源配置的个人效率主要是指在给定时间资源总量不变的条件下,个人在工作努力与闲暇之间如何对时间进行利用的一种配置状态。

技术在被接受、使用或转移过程中,经常以组织中的人作为其载体,技术是否有效与组织中人的行为能力与工作态度直接相关。尤其是人的动机和态度对效率影响比个人本身具有的能力对效率影响更为显著。在这个意义上,技术效率实际上可以等同于莱宾斯坦(Leibenstein)提出的X-效率。资源的配置效率决定于生产信息的及时性和充分性。掌握信息后并做出决策的是企业管理者,在市场化不完全的条件

下,一般管理者很难将资源配置做到最优,更何况人的能力差异和工作的努力动机不同。

上述表明,资源配置效率和技术效率的提高都依赖于企业组织中人的能力和态度。无论从哪一方面定义,企业效率的发挥都与企业组织中的人有关。因此,企业效率的提高要靠企业组织中的人来实现。在企业面临的压力进行有效传递情况下,每个人都会承担着由企业总目标分解下来的工作任务目标,个人在完成工作任务目标以后,企业自然会实现其总目标。企业总目标的实现说明了企业实现了相对较优的投入和产出组合,即企业的效率得到了提高。因此,企业组织中个人工作任务目标的实现必然会提高企业效率。因此,上述论证可以得出这样一个结论:企业效率与企业组织目标是一致的。虽然对于具体的企业,效率的内涵不尽相同,即企业组织的目标不会相同,但企业效率总是与企业目标联系在一起。企业效率的实质就是企业组织目标实现程度的反映。

## 三、企业面临的压力与企业效率的关系分析

企业效率可分解为两个层次。一是企业内部效率,表示要素实现实物形态价值转换过程的效率,可用产品或服务产出率来衡量;二是企业外部效率,表示产品或服务在市场上完成货币价值增值过程的效率,可用产品或服务的销售利润率来衡量。企业组织目标在实现过程中,企业效率也在由内部效率向外部效率进行着转化。在市场经济条件下,企业效率的评价内容不仅包括要素的实物形态转换过程,更强调在市场上实现的货币价值增值过程。因此,企业的外部效率更容易受到市场的青睐。

当外部环境压力不是很大时,企业所受的“约束”也一定不会太多。这时的企业一般都属于本行业的先驱者,并且由于在某方面具有某种短暂的优势而可能使经营行为处于一种“朦胧”的垄断状态。“朦胧”是指这种“垄断状态”易受经营业绩所蒙蔽,由于企业目前的“高效率”,潜在的危机一般不为企业所重视,因此没有远见的企业管理者此时不会向企业内部传递太多的压力信息。压力信息传导机制的缺失会导致企业内的制度因素会因此松懈,这势必会导致企业内部效率的下降。这类企业虽仍会以“高效率”企业的形象在行业中出现,但企业总体已处于不易察觉的衰退趋势状态。一旦外部环境突变,由于压力信息传导机制的缺失,企业所面临的压力无法有效地向下传递,企业组织的目标很难保证,企业效率会因此迅速下降。我国多数民营企业的“昙花一现”现象就充分说明了这一点。所以企业的外部优势有时会消蚀企业的内部效率。

反之,当企业所面临的环境压力很大,企业所受的“约束”也一定很多。这时企业一般处在一个比较成熟的行业,和本行业的其他竞争者相比,没有任何“侥幸”的优势可言。企业经营业绩目标迫使企业管理者承担很大的压力,此时管理者一般会以任务目标形式有效地分解并向企业内部传递企业所面临的压力。企业的压力信息传递因此变得顺畅,企业内部由于压力的有效传递而使制度因素趋于完善,内部效率也因此会得到提高。此时企业即使外部经营状况一般,但由

于内部效率保持较高,而使企业总体处于上升状态。现实的环境中,由于外部压力信息在传导过程中会发生信息失真、信息阻塞甚至信息失灵。多数企业会因此陷入管理困境。图1反映了上述论证的结论。

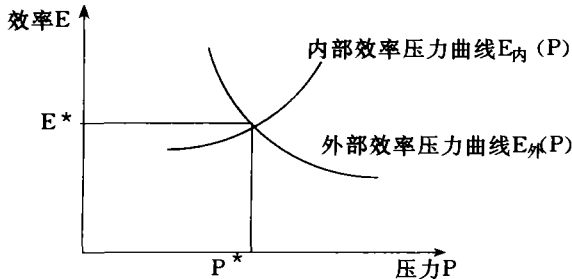


图1 企业的效率——压力曲线

(注:均衡效率  $E^*$ ,是指在一定压力约束条件  $P^*$  下,企业内部效率和外部效率相等时的效率水平。)

图1说明,企业效率与企业所面临的压力有关。较低的压力导致企业外部效率很高,但由于压力信息传导的人为阻塞,可能导致企业内部效率很低。反之,较大的压力可能导致企业外部效率降低,但由于企业压力信息传导过程的顺畅,企业能够维持较高的管理水平,这使得企业不仅能够保证正常的效率水平,而且使企业在外部环境突变过程中能够获得一种“自身免疫”。并能够在外部激烈的竞争环境中获得生存和发展的机会。

企业综合效率被定义为内部效率和外部效率之和。由图1可知,在企业所面临压力的变化过程中,企业内部效率和外部效率相互转化,此消彼长。行业的平均综合效率就等于各个企业综合效率水平的加权平均。高绩效企业的综合效率总是在行业的平均综合效率之上。

在压力条件下,评价企业效率可用企业效率——压力状态矩阵来分析。如图2所示:

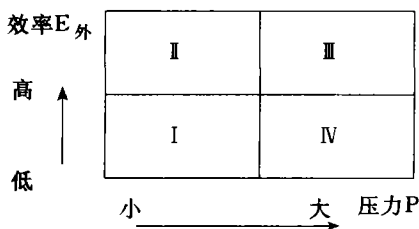


图2 企业效率——压力状态矩阵

由图2可知,企业在不同的压力水平下会表现出不同的外部效率水平,可简单地分成四个区域。企业处于区域I时,面临压力小,效率却低,这种企业不能抓住外部环境赋予的发展良机,因而没有价值,应该淘汰掉;企业处于区域II时,面临压力小,效率很高,这种企业能够抓住发展机会,成长迅速。但应注意企业内部的效率状态,加强内部管理;企业处于区域III时,面临压力大、效率很高,这种企业处于理想的经营状态,值得借鉴和学习;企业处于区域IV时,面临压力大,

效率低。这种企业面临着生存的考验,具有企业家才能缺失的典型特点。

I、II、III、IV 四种区域内的企业综合效率排序可由图1中的效率——压力曲线得出。内部效率相等,外部效率较大者企业综合效率较大,即企业综合效率  $E_I < E_{II}$ ,  $E_{IV} < E_{III}$ 。外部效率相等,内部效率较大者企业综合效率较大,即企业综合效率  $E_{II} < E_{III}$ ,  $E_I < E_{IV}$ 。至于处于区域II和IV的两类企业,由于区域II中企业的内部效率低于区域IV中企业,外部效率高于区域IV中企业。因此它们的综合效率无法比较。但这两种类型企业达到理想经营状态区域III所需要的有关管理层面内容并不相同。

#### 四、结论和启示

目前代表中国经济发展状况的两种经济成分,分别由两类企业所代表。一类是代表经济新生力量的私(民)营企业,一般处于企业效率——压力状态矩阵的区域II内,即面临压力小,效率很高。这种企业大多坚持“先发展,后规范”的思路,因而成长迅速。但是随着市场机制的完善和竞争的激烈,“高效、高成长”的花环逐渐暗淡失色,民营企业目前面临的最大问题是企业内部管理水平的弱化,即压力信息传导发生堵塞。最好的解决办法是规范企业内部管理,完善制度因素,尽快使企业趋于正规化运作。另一类是代表公有制经济的国有企业,一般处于企业效率——压力状态矩阵的区域IV内,即企业面临的压力很大,企业效率长时间一直很低。这是因为客观的外部竞争因素使企业效率降低,但是企业管理者没能将企业所承受的压力有效地分解下去也是主要原因。由于这种外部压力的传递机制存在问题,使企业的内部效率得不到有效提高。另外,由于企业内部效率与技术条件、制度因素、规模因素和人员构成等多方面复杂因素有关,在外部压力很大情况下,提高企业内部效率并不容易。因此,让有经营能力的优秀人才治理国有企业,是提高企业效率和市场竞争力的最有效途径。

无论企业处于何种约束压力水平,有效的压力传导机制都是必需的。企业所面临的约束压力小时,企业管理者应具有忧患意识,在“高效率”表面的背后应该对企业内部效率做客观清醒的评价。在初期发展迅速的大多数民营企业尤其应该注意。当企业所面临的约束压力大时,应该通过加强企业内部管理强化有效压力信息的传递机制。这是大多数改制之后走向市场的国有企业应该注意的问题。

#### 参考文献:

- [1]郑兴山,唐元虎. 产权制度和企业绩效[J]. 经济体制改革, 2001, (1).
- [2]迈克尔·波特. 竞争战略(陈小悦译)[M]. 北京:华夏出版社, 1997.
- [3]霍燕滨. 配置效率、X-效率与国有企业改革[M]. 北京:经济科学出版社, 2002.
- [4]王国顺. 企业经营效率:概念、来源及关系[J]. 中南工业大学学报(社会科学版), 2002, (9).

(责任编辑:翟胜明)