

学校的理想装备

电子图书·学校专集

校园网上的最佳资源

美国现代大企业与美国社会



前 言

当前，我国的经济改革正面临着建设社会主义市场经济体制的艰巨任务，而探索建设适应市场经济要求的现代企业制度，转换国有企业的经营机制，把企业推向市场，增强其活力，则是建立社会主义市场经济的中心环节。

为了加快经济体制改革的步伐，邓小平同志曾号召我们，必须大胆吸收和借鉴人类社会创造的一切文明成果，吸收和借鉴当今世界各国包括资本主义发达国家的一切反映现代化生产规律的先进经营方式、管理方式。

美国不仅是世界上资本主义现代大企业发展较早的国家之一，也是资本主义现代企业制度高度发达完善的国家之一。它的现代企业制度和经营管理经验，许多方面均具有典型意义，很值得我们去探索和借鉴。“他山之石，可以攻玉。”我们应当以科学的方法去研究美国现代大企业那些反映社会化大生产的一般规律性的东西，为我们建设有中国特色的社会主义这一伟大事业所用。

正是基于上述目的，我们选择了“美国现代大企业与美国社会”这一研究课题，并经过数年的努力写成了这本小书。由于这是一个国内学术界过去涉及不多的新课题，我们不敢奢求此书有什么独特的新见解，而只望书中所提供的一些有关美国现代大企业的历史与现状的素材能对读者有所帮助，对若干问题的初步探讨可供专家们参考。

本书无意对美国企业史进行系统的研究，而是着力于从广阔的社会视角来探索美国现代大企业，但它又不是包含大企业与美国社会所有各方面关系的全面论著，仅就我们认为大企业与美国社会比较重要的若干方面从纵横两个角度作初步的探索。

全书共分7章。第1章从历史的角度对美国现代大企业的产生、发展及其在各个时期演变的特点作一概述，使读者对其“来龙去脉”有一个概略的全面了解。同时，还阐明了美国大企业在不断变革中求发展的规律及其矛盾所在。

第2章考察了大企业与联邦政府之间错综复杂的关系，着力阐述美国政府对私人企业宏观调控的体制、主要手段和特点，并分析大企业影响政府的主要途径及其实质。

第3章探讨了美国企业劳资关系的历史演变和特点、劳资争议的主要问题、大企业调整劳资关系策略的演变，以及国家日益强化对劳资关系的干预及其社会后果。

第4章考察了美国现代基金会的历史沿革及组织管理，着重论述了大企业利用基金会谋利及影响、干预社会政治生活的手段和方法，基金会的地位和作用，以及联邦政府对基金会政策的演变。

第5章考察了科学技术对美国大企业发展的重大作用，以及大企业对技术进步的贡献，并探讨了大企业的科研组织及其管理经验。

第6章探讨了美国公众、政府和企业界自身所理解的企业对受雇者和消费者的利益、资源和环境的保护诸方面所应承担的社会责任，并历史地考察了大企业社会形象的变化及其对企业本身的影响。

第7章探索了美国企业文化产生的历史背景、内容、特点和意义，并着重分析了美国企业文化作为管理现代企业的手段可供借鉴之处。

结束语着重考察了美国大企业当今所面临的挑战和问题及其所采取的应

变举措。

本书编写采取集体讨论和审稿、个人分工执笔的方法进行。各章的执笔者为：第 1、2、3 章和附录——钟文范；第 4 章——李世洞；第 5、6、7、章和结束语——王锦璠。全书由王锦璠负责组织和统编。

本书吸取了国内外学术界一些著述的研究成果，又承蒙国家教委科研项目基金的资助及武汉大学社科处、出版社和历史系的大力支持，在此一并致谢。

由于笔者水平有限，本书自然会有缺点和不足之处，希望专家和读者不吝赐教。

著 者

1995 年 4 月于武汉大学

美国现代大企业与美国社会

第一章美国现代大企业的百年沧桑

美国是一个私人企业经济在国民经济整体中占绝对优势的国家，所以私人企业的演变即基本上反映出美国整个企业的发展和变化。而现代公司（法人）则是美国现代大企业所普遍采用的一种组织形式，从企业数量上说，它们虽然只是少数，但对整个国民经济和社会政治生活的影响极大。

美国现代大企业公司从19世纪后期崛起至今，经历了百余年的沧桑。这一发展过程可分为三个时期，即：现代大企业公司崛起时期（19世纪后期至20世纪初）；大企业实力膨胀和大萧条时期（两次世界大战之间）；混合、跨国大公司走向极盛及其在苦斗中求发展时期（战后）。这三个时期大体上反映出美国现代大企业崛起、发展的曲折过程。

1985年美国私人资本在国民生产总值中所占的比重为88.1%。1982年，年收入在100万美元以上的大企业有52万多家，只占企业总数的3.7%，但其年收入总额却占全部企业收入总额的86%以上。（《美国统计摘要》1986年）

美国著名的企业史学家小艾尔弗雷德·D.钱德勒对美国现代大公司作了界定，指出它的两个特点是：它包含许多不同的营业单位，且由各层级领薪的行政人员所管理。而美国传统的公司则是单一单位的小公司，这种由个人拥有和经营的企业，通常只掌管一种经济职能，经营单一的产品系列，且仅在一个地区内经营。与这种传统的公司不同，现代大企业公司则将许多单位置于其控制之下，经营于不同的地点，通常进行不同类型的经济活动，处理不同类型的产品和服务。这些单位的活动和它们之间的交易因而被内部化，它们是由领薪雇员而非市场机制所控制并协调的。因此，钱德勒教授认为，现代工业企业（今日大型公司的原型）是把大量生产过程和大量分配过程结合于单一的公司之内而形成的。（《看得见的手：美国企业的管理革命》中译本，商务印书馆1987年版，第2—3、328页。）

第一节美国现代大企业的崛起

从 19 世纪中叶起，美国资本主义开始从自由竞争时期向垄断时期过渡。随着机器大生产和工厂制的普遍发展，生产和分配过程的进一步社会化，以及新的技术革命的发生，美国现代大企业公司便逐渐崛起，并于 20 世纪初进入成熟阶段。

一、现代大企业产生的历史前提及其早期发展

美国现代大企业是在一定的历史前提下产生的，工业革命就是前提之一。

一般认为，从19世纪初起，美国开始工业革命，随之以动力传动机器装备起来的近代工厂诞生。1813年，波士顿协会的一批商人弗朗西斯·C.洛厄尔等成立了波士顿工业公司。该公司从英国引进动力织布机，于1815年在马萨诸塞州沃尔塞姆创办了美国第一家从梳棉到织布全部工序都在同一家厂内以机械生产来完成的近代纺织厂，美国工厂制由此发端。随后类似的“洛厄尔工厂”也扩展到新英格兰其他可利用水作动力的地方。与此同时，早期的工厂也在其他行业中出现。沿着特拉华州布兰迪万河两岸出现了以水为动力的火药厂，这些工厂后来成为美国最大公司之一杜邦公司的一部分。托马斯·吉尔平引进欧洲的技术，利用同一条河的水力办了一家早期的制纸厂。早期的炼铁厂也在宾夕法尼亚州建立起来。

南北战争爆发前的20年间，许多金属加工业，如农具、炊具、火器、钟、缝纫机等行业，也都出现了工厂制。当美国在1860年前后基本上仍然是一个农业和商业国时，工厂制度已较普遍地确立起来了。

从19世纪60年代起，美国开始迈进了工业化和经济迅速、持久的发展时期。然而，工业化步伐开始加速和工厂制的推广，并未立即引起制造业中现代大企业的普遍出现。在19世纪50—60年代，最大的制造业企业（多为纺织厂和炼铁厂）也并不符合上述小钱德勒所界定的那种现代大企业模式。当时只有极少数的制造厂其资本额达到100万美元，而绝大多数均属于很小的厂家。没有一家制造业公司其规模大得使它所属的工厂和办事处分布于数个州之内。其周转资本仍然比固定资本重要得多。企业仍然独立经营；单位所有权仍然集中在少数人手里；所有权与经营权一般都紧密结合在一起；制造商以单一产品或单一系列产品的专业化形式出现；企业也尚未形成一种复杂的、官僚式的管理网络。在19世纪60年代，只有铁路公司被公认为上述现代大企业的早期型态。

19世纪最后30年间，科学技术飞速发展，并逐渐被广泛地应用于生产。于是电力、石油、汽车和化学等新兴工业部门相继出现，从而加强了重工业在整个工业系统中的主导地位。随之企业规模不断扩大。正是生产力的巨大发展，资本积累的增长，资本主义生产的扩大，“替那些要有资本的预先集中才能建立起来的强大工业企业，一方面创造了社会需要，另一方面创造了技术手段”。

与此同时，19世纪中叶以后，全国性的铁路运输网的建立和“通讯革命”的出现，也是制造业中现代巨型公司崛起的重要前提之一。面向全国的制造业巨型公司是全国性市场的产物，而直到铁路建筑所创造的全国性运输网出现时，这样的市场才会形成。与运输重大变革相关的“通讯革命”的重大突破，乃是电报和电话的面世和应用，从而最终形成了一个联系全国的广泛通讯网络，这样就使企业的经营范围有可能扩大。

详见格伦·波特：《大企业的崛起，1860—1910》，伊利诺伊州阿灵顿，哈伦·戴维森公司1973年版，第29—30页。

《马克思恩格斯全集》第23卷，人民出版社1972年版，第687页。

在上述条件下，19世纪60年代以后，制造业便逐渐向巨型和集中的企业方向发展。然而，大约在1895—1904年第一次企业合并高潮到来之前，工业中的现代大企业仍然只是缓慢地、分散地产生。

一般来说，这个时期企业规模的扩大，除了依靠个别企业本身资本积聚之外，大体上是沿着两条主要途径走向巨型化的。一条是纵向联合，实行这种联合的企业从控制生产组织活动开始，直到控制原料资源和加工，或者直到取得产品运到消费市场的控制，即实行向后和向前的联合。另一条主要途径是横向联合，即为了取得对生产同一产品或相近产品的企业控制权而进行的联合。两者都是为了获得生产和销售上较好的经济效益。有些企业的发展策略，则先采用其中一条途径（纵向的或横向的），而后再转过来采取另一条途径。19世纪80年代，大部分巨型公司的发展都是循着第一条途径进行的。90年代，采用横向合并的途径比较普遍。到1917年左右，联合的工商企业已成为整个美国经济中最有力的经济实体。通过这两条途径的企业联合，使企业的规模进一步扩大。

二、第一次企业合并高潮和垄断的形成

19世纪最后30年中的各次经济危机，都使一大批中小企业遭到破产，加速了生产和资本的集中，随之出现了一小批现代大企业。尤其是在1895—1904年期间，出现了第一次企业合并高潮，现代大企业随之空前激增。1895年，合并公司数只有26家，合并公司资产额为2500万美元。到1899年合并高峰时，合并公司数激增到1208家，合并公司资产额达22.4亿美元之巨，为1896年的9倍。1895—1904年这10年间，几乎有一半企业被合并，年均合并公司数为301家，合并资产额为6.9亿美元，远远超过了1895年以前10年的年均数。在这次合并高潮中，一大批中小公司合并为少数几家大公司，其合并公司资产额占总产值的7/8。据官方统计，1904年，产值在100万美元以上的大企业有1900家，占企业总数的0.9%，但其雇佣的工人却占总数的25.6%，产值占总产值的38%。到1914年，只占制造业企业总数2.2%的、产值100万美元以上的企业，其产值却占整个制造业总产值的49%，所雇的职工超过了该行业职工总数的1/3，20世纪初，资产在1亿美元以上的大企业已有近百个。到1917年已出现了最大工业公司和铁路公司（分别详见附录一、二）。

这个时期，企业集中和巨型化的发展趋势几乎遍及各主要经济部门，而且最终形成了各该部门的大垄断企业。

铁路业是美国最早出现现代巨型企业的行业，美国铁路业兴起于19世纪30年代，到40年代已有很大的发展，东部铺设了大约4000英里的路轨。到该世纪中叶，铁路业已成为当时美国资本家拥有的最大产业，出现了若干铁路大公司。例如，1853年创建的从奥尔巴尼到布法罗的纽约中央铁路公司合并了若干地方铁路之后，总资本额已达3300万美元，成为当时美国最大的公司。

19世纪后期，铁路发展特别迅速。南北战争开始时，铁路大部分都集中在北方，总长仅有3万英里。战后，铁路网向密西西比河以西迅速扩展，几乎每家铁路公司都试图把它们各自的铁路向西伸延而成为横贯大陆铁路的组成部分。于是，战后30年间，修建了5条横贯大陆的铁路线。其时，几个大富豪如科尼利厄斯·范德比尔特、杰伊·古尔德、詹姆斯·J·希尔、利兰·斯坦福、柯林斯·亨廷顿、马克·霍普金斯等分别控制着几条大铁路干线。到80年代，E·H·哈里曼、摩根、库恩—洛布和洛克菲勒等相继参与了争夺铁路线的斗争。通过购买、租借或订立托拉斯契约，较大的铁路系统吞并了较小的铁路线。其时，经营铁路网的庞大企业已具备现代形式。1893年33家资本额超过1亿美元的铁路公司所经营的线路占全美铁路总里程数的69%。

到1906年左右，铁路所有权的集中和经营范围的划分已明显稳定下来。当时铁路全长为22.8万英里，其中约有2/3受控于7个垄断集团：纽约—芝加

龚维敬：《美国垄断资本集中》，人民出版社1986年版，第7页。

列宁：《帝国主义是资本主义的最高阶段》，《列宁选集》第2卷，人民出版社1972年版，第740页。

H.N.沙伊贝等：《近百年美国经济史》（中译本），中国社会科学出版社1983年版，第92、112页。

本·巴鲁克·塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社1975年版，第118、121页。

小艾尔夫雷德·D.钱德勒：《看得见的手：美国企业的管理革命》（中译本），商务印书馆1987年版，第197页。

哥地区的铁路由范德比尔特铁路公司控制；宾夕法尼亚铁路公司控制了从费城和巴尔的摩往西的铁路；东南部地区的铁路由摩根财团控制；詹姆斯·杰伊尔公司拥有西北地区的铁路；哈里曼财团控制了横贯大陆的中央和南太平洋铁路；古尔德铁路公司和罗克·艾斯兰系统占有密西西比河流域的铁路。是年，这7个集团占有全国铁路利润的85%。

铁路的繁荣促使生产和分配各领域大企业的发展，钢铁业受其影响尤甚。钢铁业是美国出现第一个资产达10亿美元以上的大垄断企业的行业。

早在殖民地时期，就已出现若干小型炼铁厂。据官方的统计，到1830年美国已有19家炼铁厂，产量达15.5万吨。但直到该世纪30年代末以煤炭代替木炭作为炼铁燃料之后，以及随着铁路业的兴起，钢铁的需求日增，钢铁业才迅速发展起来，出现了许多大型炼铁厂。如康布赖埃钢铁公司，拥有资本150万美元，年产量达7万吨。

美国钢铁业史上最重大的事件发生于19世纪50年代。当时贝氏酸性转炉炼钢法的发明，极大促进了钢铁业的发展，到1871—1880年间，钢产量从10万吨上升到120万吨。1900年又猛增至1000万吨。这期间“钢铁巨头”安德鲁·卡内基开始崭露头角。1873年，他创办了卡内基钢铁厂，数年间资本额从75万美元激增至2500万美元，成为当时世界上最大的钢铁和炼焦企业。通过纵向联合的一体化，该公司的生产和资本进一步集中，到1894年已拥有全美炼钢能力的1/4。

在1895—1904年的企业合并高潮中，一些中型的铁钢厂家为了抵制卡内基钢铁公司和安德鲁·梅隆控制的联合钢铁公司等强大的垄断资本集团，分别合并了169家中小型钢铁公司，组成了10家较大的钢铁公司。

当时最大的垄断资本杰·普·摩根财团对钢铁业早有染指的企图，便以其强大的金融资本实力吃掉了卡内基钢铁公司，同时还兼并了梅隆财团的联合钢铁公司，以及上述刚合并而成的10余家中型钢铁公司，于1901年组成美国钢铁公司。该公司从采矿到加工、运输和销售，由700多家企业组成，几乎囊括了整个美国的钢铁业。其资产额达13.7亿美元，成为美国第一家“10亿美元公司”，控制了美国钢铁产量的65%，有“钢铁王国”之称。

同期，其他冶金行业也出现一些巨型企业。1859年，美国第一家铜矿公司——阿劳伊兹矿业公司创办于密歇根州。随后陆续出现了波士顿—蒙大拿（铜矿）公司、安纳康达铜矿公司（由马库斯·戴利创办）、联合铜矿公司（由奥古斯塔斯·海因兹创立）、费尔普斯·道奇公司、肯尼科特公司等大型采炼铜企业。到20世纪头10年间，道奇、安纳康达、肯尼科特和卡劳梅特—赫克莱四大铜矿公司共占有全美国铜产量的75%。在制铝业中，1890年，最大的炼铝企业匹兹堡冶炼公司为托马斯·梅隆父子银行渗入。1907年，该公司易名为美国铝公司，完全操纵在梅隆家族手里，成为后来梅隆财团的重要工业支柱。20世纪初，该公司收买了国内重要的铁矾土矿，独家垄断铝生产达50多年之久。该公司也是举世无匹的制铝垄断企业。早在1896年，

临时国家经济委员会：《经济力量集中的调查》，华盛顿1941年版，第255页。

H.N.沙伊贝等：《近百年美国经济史》（中译本），中国社会科学出版社1983年版，第107页。

拉尔夫·纳尔逊：《美国工业合并运动，1895—1956年》，普林斯顿1959年版，第163页。

龚维敬：《美国垄断资本集中》，人民出版社1986年版，第59页。

该公司的前身与瑞士、德国等铝业公司组成了国际卡特尔，控制世界制铝业生产能力的一石油业大企业的发展也具有典型意义。该行业是美国出现第一个托拉斯的产业，生产集中和垄断程度较高，合并非常频繁而且广泛。美国早在 1859 年就已在宾夕法尼亚州得塔斯威尔附近开始钻探出石油。翌年出现了许多小炼油厂，但产量不高，远远不能满足社会需求。1863 年，投机商约翰·戴维森·洛克菲勒见石油有利可图，与塞缪尔·安德鲁斯等人合办了一家炼油厂，两年后成为克利夫兰最大的炼油企业，老约翰排斥了其同伙，独占该厂。随后，该厂兼并了克利夫兰其他一些中小炼油厂，到 1869 年已成为美国最大的炼油企业。1870 年，老约翰将该企业改为股份制的俄亥俄美孚石油公司，与其弟分别担任正、副总经理。在 19 世纪 70 年代，老约翰逐渐把其石油势力范围从克利夫兰向纽约、费城和匹兹堡等地扩展，使该公司成为全国性的企业。1871—1879 年间，该公司所控制的美国石油生产能力从 10%—20% 猛增至 90%，使它成为美国最大的石油垄断企业。

1882 年，老约翰将俄亥俄美孚石油公司改组为美国第一个托拉斯组织——美孚石油公司，它是散处各地的美孚系统的 40 多家公司的控制中心。随后又建立若干新的子公司，如新泽西美孚石油公司（现名埃克森公司）和纽约美孚石油公司（现名莫比尔公司）等。接着，由于出现了反托拉斯立法的浪潮，1899 年，美孚石油托拉斯被迫分解为 20 家独立的公司（即原属的 20 家子公司）。洛克菲勒家族为了继续控制这些企业，便对新泽西州施加影响，使该州通过了有利于美孚石油公司的控股公司法，而老约翰则以新泽西美孚石油公司作为控制这 20 家独立公司的中心，该控股公司（又是营业公司）实际上就是原先美孚石油托拉斯的变种。

20 世纪初，摩根通过老罗斯福政府，力图排斥洛克菲勒的势力。1904 年有关北方证券公司案件的判决严重动摇了新泽西美孚石油公司作为控股公司的地位，前且最后联邦最高法院还于 1911 年作出裁决，命令该控股公司解散。于是，老约翰同样采用“化整为零”的手法，将该公司分成 39 家独立公司，而他的家族仍然控制着各个公司的最大股权。

19 世纪末，美孚石油公司控制了全美的炼油产量近 90%，但到 1909 年却下降为 66%。下降的原因之一是新油田的发现及随之地区性石油工业的发展。19 世纪中叶，俄亥俄州取代了宾夕法尼亚州主要产油州的地位。1903 年，加利福尼亚州又赶上了俄亥俄州。到 1910 年，得克萨斯州的石油业又发展起来，石油生产西移在一定程度上削弱了美孚石油公司的地位。在 1911 年联邦最高法院命令美孚石油公司解散以前，得克萨斯公司、墨西哥湾石油公司、联合石油公司、壳牌石油公司和太阳石油公司都已成为巨大的联合企业，在石油工业的一切基本领域中从事经营活动。

橡胶工业中大公司的独占程度要比石油工业高一些。在 20 世纪初，支配着该产业的有 5 家大公司：美国橡胶公司、古德里奇公司、古德伊尔公司、费尔斯通公司和菲斯克公司。

汽车工业兴起于 19 世纪末。那时巨型企业在钢铁业中占有统治地位，但是汽车工业仍以大量小型企业为主。1893 年，杜里埃兄弟创办了美国第一家汽车厂。同年，兰塞姆·E·奥尔兹也开始制造和销售汽车。好几百家早期

联邦最高法院对此案作出裁决：北太平洋铁路、北方大铁路与柏林顿铁路这几个铁路网通过北方证券公司实行合并的做法，违反了谢尔曼反托拉斯法。

的汽车公司先后破产，唯独威利斯、史蒂倍克和帕卡德的几家比较成功。到1903年，美国取代了法国在世界汽车业中领先的地位。第一次世界大战前，美国共有大约1500家汽车公司，但大多数寿命都不长。经过激烈的竞争和兼并，亨利·福特和威廉·C.杜兰特各自的公司在20世纪初成为美国最大的汽车企业。

1899年及稍后，福特与其合伙人在底特律先后合办了底特律汽车公司和福特汽车公司，但不久均告失败。数年后，福特再办福特汽车公司。1908年，福特生产一种T型车颇受欢迎，随之开始兴盛起来。到1913年，该公司已发展成为占有全国总产量一半（25万辆）的巨型企业，拥有7000家行商的供销网。

与此同时，“通用汽车帝国”的创始人威廉·C.杜兰特也跻身于汽车业巨头行列。1908年，他把别克、凯迪拉克、奥尔兹莫别尔等汽车公司和若干零件制造厂合并为通用汽车公司。

美国的化学工业起步于火药生产。杜邦公司是美国最大的化学企业，它就是靠火药生产发迹的。该公司由杜邦家族创办于1803年，随后在几次战争中不断膨胀起来。在19世纪80年代，洛克菲勒向杜邦的火药垄断权进行过激烈的争夺，但未成功。到20世纪初，杜邦吞并了64家小炸药公司，并直接或间接地控制了69家公司。其时，该公司全部控制了全美的军用无烟火药生产，还占有其他5种炸药产量的64%—74%，第一次世界大战是该公司牟取暴利的重要时机。1914—1916年，其净利润由560万美元猛增至8210万美元；资产从1913年的7480万美元增加到1918年的3亿美元。杜邦财团因而跃起为全国性的财团之一。

战时及稍后，通过大规模的企业合并又出现两家巨型化学公司，即联合碳化物公司（1917）及联合化学和染料公司（1920）。这两家公司与杜邦公司成为当时美国最大的3家化学垄断公司。电力和电器工业是19世纪后期兴起的新产业之一。好几家大公司在生产中赢得了支配地位，如通用电器公司（1892）、威斯汀豪斯电力公司（1886）、西方电力公司、汤姆逊—休斯顿电器公司和爱迪生电器公司。

现代电报与电话企业的早期史与铁路的情况非常相似。1836年美国开始采用电报技术，到该世纪五六十年代已开始应用于商业上。当铁路横贯大陆延伸时，电报线也随之于1861年完成此壮举。不到数年，5万英里电报线已投入使用。到1866年，全美的电报网控制在一家大企业——西方联合公司的手里。

电话于70年代在美国面世。同时，由波士顿一投资集团创立贝尔电话公司，它控制了电话的发明者亚历山大·贝尔的专利权，在电话业中取得了垄断地位。但随后美国电话电报公司成立，这家控股公司控制了贝尔公司的权益，并利用其在电话业中的优势控制了许多独立公司的股权。到1900年，该公司已成为帐面总值1.8亿美元的巨型企业。其时，摩根金融巨头取得了其大部分资产的控制权。1919年，美国无线电公司成立，它通过专利互用协议

H.N.沙伊贝等：《近百年美国经济史》，人民出版社1986年版，第110页；本·巴鲁克·塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社1975年版，第361—367页。

钱德勒·萨尔斯坦里：《杜邦及其现代公司的形成》，纽约1971年版，第607—610页。

又与美国电话电报公司挂上了钩。

轻工业由于生产上的某些特点，一般来说，其企业规模都不太大，然而，诸如纺织、香烟、火柴、面粉、麦片及其他罐头食品等行业的大厂商在 19 世纪后期，均先后采用了新的流水线生产技术，并拥有大规模的销售与采购相结合的网络，从而奠定了许多第一批全国性大工业公司的基础。棉纺织业是美国最古老的行业、美国大规模组织工厂生产的第一个工业部门。据 1832 年财政部长路易斯·麦克莱恩对美国制造业的调查报告，资产在 10 万美元以上的 106 家制造业公司中，就有 88 家属于纺织公司。工人超过 250 人的公司有 36 家，纺织公司占有 31 家。19 世纪早期，纺织业生产大部分集中在新英格兰，到 80 年代，南方开始成为新的纺织工业中心。

肉类加工业也是美国一个较早的轻工业部门。南北战争时从事大规模肉类屠宰的大资本家是非利普·阿莫。不久，古斯塔夫斯·斯威夫特在肉类加工业中占有重要地位。到 19 世纪末，经过激烈的竞争形成了 4 大肉类加工公司：阿莫公司、斯威夫特公司、哈莱蒙特公司和摩里斯公司。当时最大的肉类罐头加工中心是芝加哥。

烟草工业直到南北战争以后才成为一个新兴产业。到 1884 年，布莱克威尔和卡尔的烟厂已居世界之首。北卡罗来纳州的达勒姆是当时的烟草生产中心。1898 年，瑞安·惠特尼及其合伙人先买下了国家卷烟和烟草公司之后，又组建联合烟草公司，与詹姆斯·杜克的美国—大陆烟草公司进行激烈的竞争。1890 年，杜克与金特、金尼、金布尔和古德温等联合，并通过吞并另一些企业，组成了巨型的美国烟草公司，占有全美总产量的 90%。不久，杜克又控制了其竞争对手雷诺公司和利格特—迈耶公司。到 1905 年，美国烟草公司及与其有关的统一烟草公司都由杜克领导，它实际上垄断了整个烟草业。经过几年在国际市场上的竞争之后，又达成了国际卡特尔协议：美国和古巴的市场划归杜克；联合王国的市场归英商的帝国烟草公司；世界上其他地区则归英美烟草公司占有。

火柴企业史与香烟企业史很相似。南北战争后，机器开始取代了手工生产。19 世纪 70 年代初，4 家使用机器的公司占有美国火柴总产量的 80%。经一番竞争后，1881 年这 4 家公司合并为巨型的钻石火柴公司。到 90 年代末，它已发展成一家跨国大公司，在英国、德国、加拿大和巴西等地均设有工厂。

谷类肉类加工业和罐头业是美国古老的行业之一。1888 年，燕麦片制造商克罗韦尔、休梅克和斯图尔特组建美国谷类食品公司（1901 年成为老人牌麦片公司）。19 世纪末，斯威夫特公司等少数几家肉类加工商号控制了整个肉类加工业；沃什伯恩—克罗斯比公司和皮尔斯伯里公司成为最大的面粉企业。从 1880 年至 1950 年，美国罐具公司、大陆罐具公司、坎贝尔汤料公司、海因兹公司、博登牛奶公司、佩特牛奶公司等一直是罐头工业的巨头。

H.N.沙贝伊等：《近百年美国经济史》（中译本），中国社会科学出版社 1983 年版，第 201—203 页；
本·巴鲁克·塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社 1975 年版，第 413—414 页。

小艾尔弗雷德·D.钱德勒：《看不见的手：美国企业的管理革命》（中译本），商务印书馆 1987 年版，第 68—69 页。

本·巴鲁克·塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社 1975 年版，第 241—248 页。

80年代后期，美国制糖公司通过兼并，成为美国最大的制糖企业，它占有全美糖产量的17%。1892年，该公司吞并了6家竞争强手，控制全美糖产量的98%，形成了独家垄断地位。

在商业领域，19世纪50—60年代，现代的产品经销商直接从农场采购并直接销售给加工者，从而接管了农产品的营销和分配活动。如戴维·道斯公司、杰西·霍伊达公司、耶尔·尼兰公司和约翰·特鲁斯代尔公司等。在同期，经营全系列产品的批发商开始经销非常规格化的消费品。例如，最大的纺织品经销商马歇尔·菲尔德公司、亚力山大·斯图尔特公司、胡德和邦伯莱特公司等。到19世纪70—80年代，现代的大零售商——百货公司、邮购公司和连锁商店开始渗入批发业市场。19世纪末，西尔斯—罗巴克（百货）公司已进入了美国50家巨型公司行列，其他巨型百货公司还有沃恩公司和梅西公司等，这些商业公司都具有垄断性质。

在巨型工商企业迅速发展之时，银行资本也日益集中而形成了一批巨型的金融企业。

在早期，商人和商人银行家为地区性和国际性的贸易活动筹措资本，而股份制的银行则为当地需要提供服务。第一家股份银行是费城的北美银行（1781）。1790年又有6家这类的银行在纽约、费城、波士顿、巴尔的摩和查尔斯顿开业。18世纪90年代，出现了“申办银行热”；1811年当合众国第一银行（1791—1811）的认可期满后，又复出现。1811—1820年间，银行数从80家增至307家。随后，在合众国第二银行期间（1816—1836），一些更专业化的金融机构（包括储蓄银行和信托公司）纷纷出台。1834—1840年，各州的股份银行从506家增至901家。

19世纪中叶以后，随着工业和铁路的迅速发展，急需的巨额资本一般都通过发行公司债券来取得长期资金。因而，以发行和包销有价证券为主要业务的投资银行在金融业中起着重要的作用。50年代中期，一些合股公司，如：温斯洛，拉厄尔公司；邓肯，谢尔曼公司；迈耶与斯塔肯公司；德科佩特与康佩尼公司；坎曼与怀特豪斯公司等，成为美国首批专业化的投资银行，专营铁路股票买卖。60年代，杰·普·摩根在美国开办一家票据承兑行（作为伦敦J.S.摩根公司的分行），以发行证券和组织股份公司为主。南北战争后，从英国向美国输入资本主要是通过该行取得的。摩根因而成为发行铁路和政府债券最有势力的金融家。铁路股票的大量发行将纽约股市带入了现代的模式。南北战争爆发时，纽约市因满足铁路筹资需要而成为世界上最复杂的巨型资本市场。19世纪末，兴起的商业银行也参与有价证券的发行，并逐渐取代了上述的投资银行。早在1877年，大通曼哈顿银行（洛克菲勒财团的金融中心）的前身大通国民银行问世。

1893年的严重经济危机爆发后，金融业也出现巨大的合并浪潮，从而产生了一批巨型主融企业。1898年，纽约最大的17家商业银行拥有全市63家商业银行存款总额的70%；1900年，3家最大的人寿保险公司拥有全美人

小艾尔弗雷德·D.钱德勒：《看不见的手：美国企业的管理革命》（中译本），商务印书馆1987年版，第336—340页。

小艾尔弗雷德·D.钱德勒：《看不见的手：美国企业的管理革命》（中译本），商务印书馆1987年版，第31—34页。

寿保险公司资产总额和保险单总额各半数以上。这 3 家巨型人寿保险公司是：公平保险公司、互惠保险公司和纽约人寿保险公司。保险业的“三巨头”、两家合伙经营的大银行——杰·普·摩根公司和库恩—洛布公司，以及两家大商业银行——纽约第一国民银行和纽约花旗银行，各自都形成强有力的金融垄断组织。它们通过包销债券和股票，以及提供信贷，参与工商和铁路等部门企业的创办。于是，银行资本与工业资本日益溶合起来，形成了金融资本和金融寡头的统治地位。

到 19 世纪末 20 世纪初，美国出现了头一批垄断财团，其中主要是摩根和洛克非勒两大财团。每个财团都以一家银行为核心，通过信贷、控股和人事结合等方式控制着一大批各行各业的大公司。例如，最早的实力最雄厚的摩根财团在铁路、钢铁、煤炭等基础工业部门都占有压倒优势，控制了许多大企业，如美国钢铁公司、通用电器公司、纽约中央铁路公司等。

生产和资本高度集中是垄断形成的经济基础。到 20 世纪初，美国已有 8 个主要工业部门各自的一家大垄断公司的产品量占所在部门总产量的 90% 以上。这些大公司分别是：美国烟草公司、美国制糖公司、美国罐头公司、谷物制品公司、国际收割机公司、美孚石油公司、联合制鞋机器公司和美国现金出纳机公司。有些部门则形成了两个以上的大垄断企业，实力相当，竞争非常激烈；有的则时而独家垄断，时而数家争霸。于是到 19 世纪末 20 世纪初，垄断势力最终确立了其在经济生活中的支配地位。

(日)吴天降：《美国金融资本成立史》，东京 1971 年，第 134—135 页。

临时国家经济委员会：《经济力量集中的调查》，华盛顿 1941 年版，第 65 页。

三、大企业垄断联合的主要形式

大企业之间所形成的垄断集团组织，是大企业进一步巨型化的一种主要形式，这种垄断联合方式是多种多样的。在美国，按历史演变的顺序，主要有普尔、卡特尔、托拉斯和控股公司等形式。

普尔（the pool，又译“联营”、“总汇”）是最早出现的一种最简单的垄断组织形式。早在19世纪50年代，美国各铁路企业中就已成立了普尔，签订价格协定。1870年成立的芝加哥铁道公司普尔，是规模较大的一个。70年代，制造业出现了成立普尔的高潮。1876年某些制盐企业签订的密歇根盐业联合协定就是销售普尔的典型。1887—1893年间，有些钢铁公司签订了一个钢轨市场的普尔协定。从80年代中期到1902年间，肉类罐头商也签订了好几个普尔协定。由于普尔协定在法律上没有强制性的约束力，而且大多数州议会都认为普尔是违反习惯法有关密谋禁令的，因此，它不久就让位给其他形式的垄断性联合。

19世纪60—70年代还出现了一批以卡特尔（the cartel）为形式的早期垄断组织。在1920年以前，烟草、制线、铝、火药、化学和肉类加工等行业都曾建立了或试图建立国际卡特尔。然而，无论是普尔还是卡特尔，这些早期的垄断联合形式都是不稳定的、暂时的。尽管如此，但直到今天，有些产品的销售市场上还盛行着非正式的或口头上的普尔或卡特尔协定。

从19世纪80年代中期到1897年，托拉斯（the trust）这种较高级的垄断组织形式在美国非常流行。托拉斯是生产和资本集中高度发展的产物。列宁曾经指出：“美国的托拉斯是帝国主义或垄断资本主义经济的最高表现。”1882年洛克菲勒家族率先组成美国企业史上第一个托拉斯——美孚石油公司。接着，托拉斯便在美国迅速发展起来。80年代，棉籽油、亚麻籽油、铝制品、威士忌酒、制糖等行业也都相继建立了类似的组织。卡内基钢铁公司、杜邦公司、福特汽车公司等世界有名的大托拉斯也先后成立。到1900年，美国已有185个托拉斯。

托拉斯的垄断行为引起公众对托拉斯提出控诉，指责它们非法限制贸

普尔是短期价格协定的一种。它是企业主为了协议价格、营业额和销售市场而共同分享利润的一种联营组织。其特点是参加者的利润首先集中到共同基金中，然后再在参加者之间按照协议的比例进行分配。

G.C.菲特、J.E.里斯：《美国经济史》（中译本），辽宁人民出版社1981年版，第471—472页；本·巴鲁克·塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社1975年版，第115—116页。

卡特尔是生产同类产品的企业，为了控制市场、维持较高的价格和获得高额的利润，在划定商品销售范围、规定产量和价格等方面，或仅就某一方面互相共同达成的一种协定。违者要缴纳罚金。由参加者共同选出一个委员会监督协议的执行、保管和使用卡特尔的共同基金。参与的企业在生产上、商业上和法律上仍保留各自的独立性。

托拉斯是由许多生产同类商品的企业或是由生产上有密切联系的一些企业相互联合而组成的一个庞大的垄断企业组织。参加者完全丧失了其原有的法律上和业务上的独立性，而由托拉斯的领导机构（一般称董事会）来经营所属全部企业的生产、销售和财务活动。每个成员公司都将其股票存入作为受托人的托拉斯，以换取一种所谓信托券而成为托拉斯的股东，然后凭此券的多少领取利润应得的份额。它的管理机构形式上是由股东代表选举产生的，实际上却受大股东的操纵。由于它是一个完整的企业联合组织，所以它比卡特尔更加稳固。

《列宁全集》第23卷，人民出版社1958年版，第35页。

易，国会遂于 1890 年通过谢尔曼反托拉斯法，接着，纽约、俄亥俄等工业州的法院对若干托拉斯案件的判决，抑制了托拉斯的活动。结果，迫使一些企业主不得不渐渐放弃这种垄断的联合形式。然而，《托拉斯真相》（1904）一书的作者约翰·穆迪指出，1899—1902 年是托拉斯组成的高峰期。据统计，1904 年初，美国仍有 445 个巨型托拉斯。同时，托拉斯开始在美国工业部门中占据了支配地位。例如，1891 年美国炼糖公司占有全美炼糖能力的 98%；1901 年美国钢业托拉斯控制了全美钢产量的 66% 和铁矿石产量的 44%，因此，美国成了托拉斯最发达的国家。

托拉斯变得声名狼藉之后，大企业垄断联合运动朝两个方向继续下去。许多公司仍利用普尔协议来实现垄断；另一些公司则采用彻底的合并办法来避免竞争。企业的合并可以通过全部收买，也可采用控股的办法。于是出现了一种新的垄断联合形式——控股公司（holding company，又称持股公司或股权公司），即一家公司通过购买其他公司的股票去支配它们，从而扩大其在某一工业部门中的控制权（实现垄断）。对企业主来说，控股公司这种方式同企业直接合并的方式比较起来有许多优点。其一是在股票持有者极为分散的情况下，只要占有 50% 以下的股票额就可以对整个公司进行有效的控制。因此，某一大企业主采用控股公司这种方式，就能同时兼并许多公司。其二是受控者仍可作为名义上独立的公司营业，因而可以逃避反托拉斯法的限制。

在 1888 年以前，控股公司的办法被认为是非法的，除非得到州议会的特许，美国贝尔电话公司（1880）和南太平洋电话公司（1884）就是这种特许的例子。但到 1889 年新泽西州率先通过“控股公司法”，才允许这种做法。因此，新泽西州有“控股公司发祥地”之称。接着，西弗吉尼亚、特拉华和缅因等州也接踵仿效，制订了有利于控股公司的法律，从而加速了控股公司发展的步伐。美孚石油公司、国际收割机公司、北方证券公司等托拉斯就利用这种新法律，在几年内纷纷改组为控股公司。

到 19 世纪末 20 世纪初，随着大垄断组织成为经济生活中的统治力量，美国资本主义完成了从自由竞争时期向垄断时期的过渡。

四、股份（有限）公司和“经理式公司”的兴起

在企业垄断化、巨型化的发展过程中，股份有限公司这种企业组织形式起了重大作用，而且逐渐成为企业的一种主要组织形式。

在美国的早期企业发展史上，独资企业和合伙企业是主要的企业形式，对经济发展曾经起过重大的作用。但随着资本主义的发展，股份企业便兴盛起来。

最早的股份公司（责任无限）在新世界的发现和开拓中有过较长的历史，而且起了重要的作用。英属北美殖民地建立时及以后，真正把起源于中世纪西欧的颁布特许状的做法推广到北美洲。英国政府特许对北美洲进行殖民掠夺的伦敦公司（1606）和哈德逊公司（1670）就是一例。独立后，各州立法机构继承了批准成立特许公司的做法。据记载，到1801年，各州已颁布了约300个法人组织执照。1817年增加到1800个。

然而，这些早期的公司均属于特许公司，每张特许状的发放均由州立法机构颁布一项特别法，它实际上是一种垄断权或管辖特权的授予。因此，早期的公司尚带有封建主义的尾巴。这种拖着封建尾巴的公司显然不利于资本主义的进一步发展。于是，各州立法机构为了刺激经济的发展，便着手把特许公司制改为一般公司制。1811年，纽约州率先制订了有关工商业的一般公司法。到19世纪60年代，各主要工业州均制订了某种形式的类似的法律。根据一般公司法，企业或个人无须经过立法机构的特许立法行动，只要符合该法的一般简单规定和要求，即可成立公司。因而特许公司所取得的特权就自然丧失了，所有的公司都在同等条件下从事经济活动和竞争。于是，早期的特许公司这种经济社团就被改造成为适合于当时资本主义经济发展要求（自由竞争和广泛筹资）的企业形式。

继后，1819年联邦最高法院对“达特默思学院诉伍德沃德案”的裁决，又确认了公司的法律地位（即公司在法律上被视为具有永久生命的法人），从而为公司的兴起奠定了法律基础。

但在1830年以前，这些早期公司的责任一般均未作出限制。是年，马萨诸塞州率先通过了一个有关公司有限责任的法案。纽约州于1848年仿效。到19世纪60年代，公司有限责任的原则开始在各工业州普遍化，从而推动了公司制在美国的普及。在南北战争爆发前夕，美国已有数千家公司，其中半数是在1850—1860年间创办的，大多属于运输公司、收费公路公司、桥梁公司、运河公司、银行及保险公司。

从19世纪50—60年代起，股份（有限）公司进入迅速发展时期。这个时期，由于新的科学技术的发展和应用，大机器生产迅速发展，大中型企业开始出现和不断发展，使得资本有机构成迅速提高，生产规模日益扩大，而单个资本家的资本积累已经不可能适应这种形势了。为了适应客观需要，加之股份（有限）公司本身的优点，如责任有限性，筹资的便利性，资本的稳定性和公司寿命的持续性等，分散的私人资本便大量地以股份制的形式集中起来，形成巨额资本。于是，这种股份公司便广泛地流行起来。到1875年，大多数州都为股份公司的发​​展制订了法律，从而加速了公司的发展。到19

本·巴鲁克·塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社1975年版，第107页。

乔纳森·休斯：《美国经济史》，伊利诺伊1983年版，第129—130页。

世纪末 20 世纪初，尽管独资经营的企业仍占多数，但大多数大企业均已采用了股份（有限）公司制度，而这些公司的产值在国民经济中已占据优势。据统计，第一次世界大战结束时，股份公司制造的机制品价值几乎占全部机制品价值的 90%，国家总财富的 1/8 为制造业的股份公司所控制。20 世纪初，股份公司已进入成熟的、现代意义的发展阶段，成为美国企业中的一种基本组织形式。

股份公司发展不仅促进了生产和企业的巨型化，使一大批巨型企业纷纷登台，而且还使企业内部的所有制形式、管理体制和组织机构都发生了重大的变化。首先，由于分散的私人资本以股份制的形式集中起来，取得了社会资本的形态，从而使企业占有形式从单个资本家所有制转变为集体资本（即社会资本）所有制。其次，由于企业已转变为若干资本家所有，以及企业巨型化使经营管理日趋复杂化，导致资本的所有权与经营权开始分离（起初仅是“相对的”分离），并促使经营管理进一步专业化，形成了一套专业经营管理制度。于是，所谓“经理式的公司”便成为美国现代工商企业标准的管理形式。

19 世纪末以前，一般来说，资本家只是凭借个人的经验和判断来管理企业，实家长式的管理，对于企业内部组织管理很少进行变革。这是一种资本家个人集权的管理体制。到 20 世纪初，由于企业的联合制进一步发展，已实现联合的大型企业包括众多的不同类型的企业，原先那一套简单的管理体制已不能适应形势的发展，而一些创业的企业家又大都缺乏适应新要求的管理才能，因此使组织管理陷入混乱。于是，不少巨型企业着手改革管理体制，终于形成了集权的职能部制。

这种新管理体制的组织机构是在董事会下设总经理，在总经理领导下按生产、销售、人事、研究与开发、财务等不同职能划分工作范围而分别设立管理机构，实行专业分工，各成体系；每一个职能部门有一个副总经理分工负责，但权力集中于总经理手里。这是一种权力高度集中的管理体制，其管理组织机构又叫“直线—参谋组织机构”（Lind and Staff Organization），这就是说，在上述按不同职能设置的各种管理机构中，有一部分属于直线部门，从最高管理层到管理基层进行直线式的统一指挥。另一部分职能部门管理机构即相当于军队中的参谋部门，承担企业经营问题的调研、计划等工作，在其职能范围内有指挥权，对其他部门则只有建议权。这种集中化的管理结构是由铁路系统所首创、以后由合并的工业大企业加以进一步发展和完善的。在 20 世纪 20 年代以前，它已成为美国现代工业大企业的标准管理方式，通用电器公司和杜邦火药公司就是个典型。

与此同时，部分大企业则采用单纯的“直线组织”或单纯的“参谋组织”的管理机构体制。前一种体制在纵向的商业组织中比较流行，它有一套组织周密的权力系统，由上级向下级传达决策。后一种体制常常为横向的托拉斯企业所采用，每个职能部门均被赋予很大的权力。

从第一次企业合并高潮（1895—1904）到美国参加第一次世界大战时这段期间，美国现代大企业已完成了其成熟期。到 1917 年，早期经理式企业的高层级管理方法和程序的发展，标志着始于 19 世纪 50 年代铁路公司的组织变革已达到高潮。到第一次世界大战期间，生产和分配的过程、管理这些过

程的方法、执行这些过程的企业，以及由此而形成的工业结构乃至整个经济结构，都已具备了现代的形态，许多大企业都已带有现代巨型公司的一切基本特征。

现代大企业公司的崛起对美国经济的发展产生了双重的影响。一方面，大联合企业与中小企业相比，一般来说，其经营和管理效率都较高，大企业巨大规模的生产可以集中使用资金、人力和物力，大大地避免了浪费，毫无疑问，它适应了社会化大生产和商品经济发展的要求，能够取得更大的经济效益，从而促进了美国经济的迅速发展。但是另一方面，随着大企业的持续扩大、生产无限制的集中而引起的垄断程度的提高，又进一步限制了生产潜力更大的发挥和技术的改进。同时，大垄断企业的发展还促使资本主义竞争空前加剧和生产的盲目扩大，从而加深了美国资本主义所固有的基本矛盾，最终导致了 1929 年经济大危机的爆发。

第二节从“永恒繁荣”走向大萧条

19 世纪末 20 世纪初，美国资本主义由自由竞争时代进入垄断时代。紧接着爆发了第一次世界大战，从而带来了工商业的“战时景气”。战事告终后不久，经历了 1921 年短期的经济萧条之后，从 1923 年到 1929 年秋大危机爆发前夕这 6 年间，出现了工商企业的极度繁荣，使许多人认为美国的企业已进入了一个“永恒繁荣”的时代。在这期间，大企业的垄断进一步加强。1929-1933 年的“大萧条”彻底打破了大企界“永久繁荣”的美梦，大企业遭到了面世以来的第一次沉重的打击，随之引起大企业的重大改造和组合。

一、“永恒繁荣”的破灭和第二次企业合并高潮

20年代持续较久的企业繁荣，主要是由以下诸因素所促成的。首先，战时延续的消费需求，使消费市场扩大。战时生产设备未及时得到更新，也促使了生产资料企业的发展。特别是受到战争严重创伤的西欧和日本等国，为了恢复经济，都得依赖于美国大量的生产和消费资料，从而刺激了美国企业的发展。同时，战后美国已成为世界上的经济大国，取代了英国而成为世界财政剥削中心，并凭借其强大的实力，已在资本主义世界夺得了相当可观的新市场。此外，战后恢复时期新机器和新技术的采用，以及大规模生产和“科学管理”（早年为泰勒所提倡）的发展，也是促进劳动生产率提高的一个重要因素。

于是，进入20年代相对稳定时期，美国大部分企业都呈现出一派繁荣的景象，工业生产大幅度增长。1913—1922年这9年间，工业生产只增长了25%，而1922—1929年这7年间，却增长了63%。

20年代的繁荣在很大程度上依赖于那些新兴的产业，即汽车工业、收音机和家用电器制造业、化学工业、石油工业、公用事业等部门的企业。尤其是汽车工业，在20年代已发展成为全美最大的工业部门，到1929年，其产值已占全美工业总产值的8%左右，雇佣的职工占全美职工总数的5%以上。它在很大程度上带动了钢铁、橡胶、石油、制革业和公路修筑业等许多行业的发展。该产业与建筑业成为战后20年代美国企业景气的两大支柱。然而，20年代的企业繁荣是极不平衡的。由于遇到了新产业的竞争及其他原因，与上述欣欣向荣的产业相反，煤炭开采业、棉毛纺织业、造船业、制鞋和皮革业、铁路运输业、航运业，特别是农业，均处于停滞或衰退状态。

由于资本主义经济基本规律的作用，美国在1926年生产投资热达到顶峰之后，过大的生产能力与预期销路之间不断扩大的差距，最终直接导致了1929—1933年的经济大崩溃，从而结束了20年代“永恒繁荣的新纪元”。

这次特大而持久的经济大危机，使美国工业生产在1929—1932年间下降了47%。企业倒闭率在高峰期约达50%。钢铁和建筑业生产下降尤甚，约下降了80%。到1933年，全国失业大军约达1300万，几乎占全部民用劳动力的1/4。同期，私人投资额从160亿美元减为10亿美元，这是数十年来的最低点。1929年公司赢利约100亿美元，1932年却亏损了约13亿美元。

随着经济崩溃的加剧，统治集团与工商界以往所持的自由放任态度开始渐渐改变。1933年富兰克林·D.罗斯福就任总统后施行“新政”，企图通过扩大政府对社会经济生活的干预来拯救美国资本主义制度。到1939年，经过6年“新政”的实验后，的确拯救了许多工商企业和银行。如这一年公司税前利润升至63亿美元，而1929年却亏损了13亿美元。但是仍未达到全面恢复国民经济的目的，1939年工业企业生产指数仍略低于1929年的水平，公司的税前利润仍比1929年少近40亿美元。直到因扩军备战和第二次世界大战爆发后，企业才摆脱了大萧条的最后影响而逐渐走向繁荣。到1941年，

H.N.沙伊贝等：《近百年美国经济史》（中译本），中国社会科学出版社1983年版，第318页。

H.N.沙伊贝等：《近百年美国经济史》（中译本），中国社会科学出版社1983年版，第364—365页；
吉尔伯特·C.菲特、吉姆·E.里斯：《美国经济史》（中译本），辽宁人民出版社1981年版，第707、737页。

美国的企业重新达到了 1929 年的投资水平。

大垄断企业经历了 20 年代相对稳定时期后，经济实力进一步加强。于是从 1925 年开始的第二次企业合并大浪潮在大萧条的影响下达到了高峰（1931），致使大企业的规模更加扩大，垄断程度进一步提高。

1925—1931 年的企业合并高潮与第一次合并高潮（1895—1904）相比，明显地具有以下特点：

首先，这次合并高潮的规模远远超过了前一次。在这一次合并高潮期间所合并的公司数共 5846 家，平均为 835 家，比前一次高潮 7 年间合并的公司总数 2864 家和年均数 409 家均多一倍以上。

其次，两次合并高潮对各经济部门的影响也有所不同。在第一次高潮中；生产资料和消费资料各部门均同时进行大规模的合并，并在此基础上形成了各部门的少数大垄断企业。而在这次合并高潮中，由于重工业部门的地位日益加强，利润不断提高，大垄断企业主遂通过激烈的竞争向这些部门渗透，因此这次合并高潮主要集中在重工业部门。例如，在前一次合并高潮中，重工业（钢铁、机器制造、石油和有色金属）合并公司数只占合并公司总数的 43.5%，而在这一次合并高潮中则上升为 58%。

再次，从行业结构来看，两次合并高潮的主要合并（行业结构）形式也有所不同。在前次高潮中，由于大企业的主要目标是取得本行业的垄断地位，所以企业合并以横向合并形式为主，即把同一行业（生产同一类产品）的大量中小企业合并为一个或几个大型企业。而在这次合并高潮中，大垄断企业主不仅要加强在本行业的垄断地位，而且还要把某一产品在各道工序上的制造和副产品的加工等各环节的企业兼并进来，以便适应当时科技进步的要求，更有效地组织生产。因此，在 20 年代的合并高潮中，不同行业不同工序之间的纵向合并结构形式占居主导地位。例如，福特汽车公司当时通过大规模的纵向合并，把生产焦炭、生铁、钢材、铸件、锻造、汽车零件、装配，以及运输、销售和金融等各个环节组成统一体系的联合制，成为当时美国典型的纵向合并的巨型企业之一。

最后，从合并企业的规模来看，两次合并高潮也有很大的差异。由于前一次合并高潮是在尚未完全形成垄断的情况下进行的，合并前企业主的实力有限，所以主要是“小并为大”，即大量的中小企业合并为少数大垄断企业。而这一次合并高潮的基础已大不相同，由于垄断早已形成，大垄断企业主便凭借着其强大的实力，兼并大批中小企业。据一些学者研究，在这次合并高潮中，以“大鱼吃小鱼”的办法兼并的企业，占被合并企业总数的 76%。而且，还出现了相当数量的“大鱼吃大鱼”事件。1925—1931 年，最大的 200 家公司中有将近 1/5 的“大鱼”被其他“大鱼”吃掉，平均每家被合并公司的资产额达 1.5 亿美元之巨。最典型的事件就是 1930 年大通国民银行兼并了资产达 10 亿美元以上的公平信托公司，这是第二次世界大战以前美国金融业中最大的一次合并事件。又如，莫里斯公司并入阿穆尔公司（1923），太

吉尔伯特·C. 菲特、吉姆·E. 里斯：《美国经济史》（中译本），辽宁人民出版社 1981 年版，第 737—738 页。

详见龚维敬：《美国垄断资本集中》，人民出版社 1986 年版，第 8—9 页表 1。

约翰·布莱尔：《经济集中：结构变化和公共政策》，纽约 1972 年版，第 264 页。

塞缪尔·里德：《合并、管理和经济》，纽约 1968 年版，第 56 页。

平洋石油公司并入加利福尼亚美孚石油公司（1926），道奇兄弟汽车公司并入克莱斯勒公司（1928）等，均属于“大鱼吃大鱼”。

20年代企业合并高涨之所以具有不寻常的规模和势头，主要是由于1923—1929年相当普遍的工业繁荣起了刺激的作用。此外，还应指出，控股公司、交叉认购股票和交叉担任董事的老办法，以及通过委托表决权与无表决权股票最新办法的广泛采用，也促使企业控制权的集中趋势大大加强。

二、大公司进一步垄断化

经过这次企业大合并，企业规模更加扩大，垄断程度也空前提高。

企业的职工数、产值和资产是衡量企业规模的三项主要指标。从美国临时国家经济委员会于 1941 年发表的一份报告（《经济力量集中的调查》）中可以看出，前两项指标的平均数都大幅度地增长。1921—1929 年间，每家企业（产值在 5000 美元以上）的平均职工数增长了 6.8 人，产值（1919 年价格）平均数增加了 8.4 万美元；而在 1921—1937 年间，每家企业的平均职工数却增加了 17.7 人，产值平均数增加了 13.6 万美元。从该报告还可看出，1914—1937 年间，制造业中大企业数增长的幅度更大；企业规模越大其数量增长也就越大；而小企业则大量减少。501—1000 人的企业数增长了 38.3%（以 1914 年为基期，下同）；1000 人以上的企业数增长了 69.5%；21—500 人的企业数增长幅度在不同程度上略有上升（在 3.4%—35.7% 之间），但一般都落后于前两者；

20 人以下的企业数不但未增长，反而减少了 7.7%—12.5%。与此同时，大企业的资产也大幅度地增长。20 年代，最大的 200 家公司的资产增长率比其他公司的资产增长率快 50% 左右。其资产在所有企业中的比重相当大。如 1930 年，200 家最大的公司占有将近一半的非银行业公司的资产（约占所有工商业资产的 38%），获得所有非金融企业收入的 43.2%。

大企业在各经济部门中的发展极不平衡。上述临时国家经济委员会的调查报告表明，重工业部门的生产集中和合并程度远大于轻工业部门。例如，1937 年，制造业中 50 家大公司所占各该部门的产值和职工数比重最大的 7 个产业均属于重工业部门，其依次为：运输设备、石油、煤炭、橡胶、钢铁、有色金属、机器制造和化学，其产值比重在 22% 与 69% 之间不等，职工数比重在 20% 与 53% 之间。而轻工业部门中属于 50 家大公司的产值和职工数的比重均很低，如其中比重最高的食品业，这两项比重也不过分别为 20% 和 11%。随着生产和资本集中的进一步加强，主要经济部门大企业的垄断化程度也大大提高，重工业部门尤甚。如石油工业，其大公司的实力增长最快，1929 年已有 5 家石油公司进入了美国最大 10 家工业公司行列，大有代替钢铁公司占领先地位之势。这 5 家石油大公司为：新泽西美孚石油公司、印第安纳美孚石油公司、纽约美孚石油公司、得克萨斯（德士古）公司和加利福尼亚美孚石油公司。在汽车工业中，直到 30 年代以前，福特汽车公司依然独占鳌头。克莱斯勒汽车公司（1925）不久也一跃而成为第三大汽车公司。在第二次世界大战前夕，福特、通用和克莱斯勒三大汽车公司垄断了全美汽车生产的 86%。20 世纪初，钢铁工业部门一直为美国钢铁公司独家垄断。随后陆续出现了若干富有竞争力的钢铁公司，如伯利恒钢铁公司、共和钢铁公司等，打破了美国钢铁公司独占的局面。到 1930 年，上述 3 家巨型钢铁公司与琼斯—劳夫林钢铁公司共占全美钢铁产量的 62.1%。20 世纪头 10 年，费尔普斯·道奇、安纳康达、肯尼科特和卡芬梅特—赫克莱 4 大铜矿公司占有美国铜产量

临时国家经济委员会：《经济力量集中的调查》，华盛顿 1941 年版，第 4、12、585 页。

吉尔伯特·C·菲特等：《美国经济史》（中译本），辽宁人民出版社 1981 年版，第 682 页。

A.A.伯利、G.C.米恩斯：《现代公司与私人财产》，纽约 1968 年版，第 33 页。

的 75%，到 30 年代又上升为 80%。制铝工业部门中，美国铝公司从 1890 年以来一直独家垄断该行业达 50 多年之久。第一次世界大战后，化学工业中与杜邦公司同时暴发起来的还有两家巨型化学公司（形成时合并资产均在 2.8 亿美元左右），即：联合碳化物公司（1917）及联合化学和染料公司（1920），在第二次世界大战以前，三者一直是美国最大的化学垄断公司。

轻工业中垄断程度较高的产业是肉类和烟草加工业。19 世纪末形成的前述 4 大肉类加工公司的垄断局面，在这个时期发生了变化。除了斯威夫特和阿莫两大公司仍保持着原有的地位之外，其余两家由于被兼并或削弱，其地位已为威尔逊公司和卡达希公司所取代。该 4 家大垄断公司的资产占该部门资产总额的 75%。19 世纪末组成的美国烟草公司曾垄断了烟草市场达 20 年之久（占该部门总产量的 90%）。但约在 30 年代以前，雷诺和利格特—迈耶两家公司相继摆脱了美国烟草公司的控制而成为后者的主要竞争对手。到 1937 年该 3 家公司共占有全美香烟产量的 85%。此三足鼎立的局面一直维持到第二次世界大战前夕。棉纺织业的垄断程度仍然很低，在战前，该部门的 4 大公司的集中率长期以来只维持在 10% 左右。

公用事业是 20 年代美国规模最大、营业最兴旺的产业部门之一。1920—1928 年，35 家公用事业大公司的资产额从 64 亿美元猛增至 170 亿美元以上。其营业额的年增长率为 15.9%，远超过加工业和运输业的增长率，该部门的垄断程度也相当高。美国电话电报公司拥有的资产达 420 亿美元，居美国大公司行列之冠。此外，塞缪尔·莫萨尔的电力公司向 32 个州供电，资产额约达 25 亿美元。

随着大公司对各该部门生产和市场垄断程度的提高，其垄断利润急剧上升。仅 1920—1929 年间，200 家最大的非金融公司的利润在同类公司的利润总额中的比重，从 33.4% 上升到 43.2%。第二次世界大战大大刺激了大垄断企业利润的增长。

1939—1944 年，美国整个工业生产增长了一倍半，军火生产增长了 25 倍，政府的订货合同 70% 落入 100 家大公司（尤其是三大汽车公司、美国钢铁公司、通用电器公司等）的手里，其获利超过了 270 亿美元。到 40 年代末，资产额超过 10 亿美元的非金融特大公司已达 21 家，而 1939 年却只有 11 家。这 21 家大公司中有 6 家的资产在 40 年代增长了一倍多。同期，金融企业集中和垄断化的步伐比工业部门更为迅速。

1940 年，全国商业银行的总数（不含分行）由 30 291 家减为 14 534 家，减少了一半以上。据国会众议院司法委员会 1955 年的一份报告（《公司兼并与银行兼并》），1900—1955 年间，纽约市 4 家巨型银行所占的银行存款份额从 21% 增至 60%，集中程度的提高主要发生于 1929 年之后。在全国 16 个主要金融中心中，有 10 个各自的 10 家银行占有该中心的商业银行资产总额的 50% 以上；

有 9 个中心各自的两家银行占有总资产额的 60% 以上。匹兹堡的梅隆银行、旧金山的美洲银行和波士顿的第一国民银行，控制了各该城中的银行资

这里有关垄断化程度的统计数字均引自龚维敬：《美国垄断资本集中》一书。

吉尔伯特·C. 菲特等：《美国经济史》（中译本），辽宁人民出版社 1981 年版，第 675 页。

A.A. 伯利、G.C. 米恩斯，《现代公司与私人财产》，纽约 1968 年版，第 37 页表 4。

《美国历史统计：从殖民地时期到 1970 年》，华盛顿政府印刷局 1975 年版，第 1036 页。

产的一半以上。1926—1936年，在所有城市中，独家银行所垄断的城市比重从34%上升到51.9%。随着金融企业规模的日益膨胀，其在国民资产和国民财富中所占的份额也迅速增长。据美国保守的经济学家雷蒙德·戈德史密斯的研究，金融资产在20世纪前半期内增长了23倍。其在国民财富中所占的份额1900年为21%，1929年为35%，1949年上升到48%。大金融家们的实力主要是在1929年证券市场大暴跌之时增长的。

1935年拥有5亿美元资产的62家公司中，28家是银行和保险公司，其资产额占这62家巨型公司总资产额的42%。金融机构中尤以人寿保险公司的实力最雄厚。是年，在30家资产额达10亿美元以上的大公司中，人寿保险公司占6家，其资产额占这30家大公司资产总额的39%。都会人寿保险公司在30家大公司中居榜首，其资产（42.3亿美元）为大通国民银行（最大的商业银行）的两倍，为最大的工业公司美孚石油公司的3倍。随着金融家实力的增长，工业企业对金融资本的依赖程度日增。这点从金融巨头控制工业的两条途径可以明显地看出。一是金融家持有的工业股票越来越多。据戈德史密斯估计，金融机构在公司股本中所占的份额从1900年的7.9%，增加到1929年的14.2%，此后其增势仍然持续不减。临时国家经济委员会的调查报告（1941）表明，1939年，金融机构已握有工业部门中200家巨型公司的控制股份的半数。此外，由于工业大公司在组建和扩张时对资金的需求日增，所以第一次世界大战后的10年间，全部工业公司的债务增加了356亿美元，即增长了67%。而工业公司大部分外来资金都是通过银行等金融机构以发行公司债券或直接贷款来筹集的。又据戈德史密斯的研究，1900年金融机构只握有全部有价证券（含工业公司证券）的23%，1929年增到26%，到40年代末又上升到58%。尽管在经济停滞的30年代，工业公司通过金融机构取得的资金比例统计数字暂时有所下降（直到二次世界大战繁荣时期才回升），但这并不足以使工业对金融机构的依赖关系发生质的变化。正如佩洛所指出的，我们不应忽视的重要之点就是：同一集团握有银行和工业的控制股份，以及金融机构握有的工业股份日益增多。由于在现代资本主义条件下，有价证券在取得工业的所有权和控制权方面具有决定性的意义，所以，总的来说，在这个时期，大金融资本与大工业资本融合的趋势不但没有逆转，反而有增无减。必须指出，少数大垄断公司控制某一经济部门并不是这个时期所有产业部门的普遍现象。例如，服装业、零售业、建筑业等，仍然主要由个人或独立的小公司经营。

维克托·佩洛：《美国金元帝国》，世界知识出版社1958年版，第14页。

阿巴德·弗·戴维：《银行业的垄断和竞争》，加利福尼亚1964年版，第38页。

同，第16—17页。

临时国家经济委员会：《经济力量集中的调查》，华盛顿1941年版，第677页。

雷蒙德·戈德史密斯：《金融中介人在国民财富和国民资产中所占份额，1900—1949年》，纽约1954年版，第69页表16。

维克托·佩洛：《美国金元帝国》（中译本），世界知识出版社1958年版，第19页。

同，第51页表9。

维克托·佩洛：《美国金元帝国》（中译本），世界知识出版社1958年版，第19页。

三、企业管理体制和组织结构的变革

为了适应生产日益社会化、企业大型化的需要，企业的资本所有形式日益股份化，因而股份制企业的比重日增，真正形成一股强劲的潮流。据统计，1920—1929年间，美国持有公司股票的人从1200万增加到1800万。

到1933年，工商业有37%是由50万家股份有限公司经营的。据1937年纽约20世纪基金会出版的一份报告（《大企业：其发展及其地位》），1929年时，（股份有限）公司的收入在各产业部门中所占的比重大体如下：矿业、制造业、运输业和公用事业达86%—96%不等；金融和贸易部门达56%以上；建筑和劳务部门达33%；农业尤其薄弱，仅为6%。由此可见，股份公司的形式已相当普遍地渗入每个产业部门，而且在一些重要部门中占有绝对优势。其时，各州有关股份有限公司组织的法律已渐趋一致，因而使公司的法定所在地在地理分布上也较1920年以前较为均衡。1920年时，新泽西、特拉华和西弗吉尼亚3个州的公司法最宽大，所以95%的公司均在这3个州里获准成立。

从企业管理组织形式上看，这个时期也发生了很大的变化。进入20年代以后，美国的工业迅猛发展。由于竞争激烈，实力雄厚的大公司吞并了大批中小企业而进一步膨胀起来，有的大型垄断公司还向多样化经营的方向发展。例如，杜邦公司（技术基础为硝化纤维化学）介入涂料、染料、底片、纤维和化学制品的生产；通用电器公司（原来专门制造照明器材和动力设备）介入各种家用产品、收音机和X射线器材的生产；通用汽车公司开始制造柴油机车、拖拉机和飞机。在此情况下，企业的生产、原料采购、销售等环节都发生了变化，加之所属的工厂分散在各地，企业规模更加庞杂和大型化，因此，原来流行的集权的、按职能划分部门的管理体制已不再适应高度社会化大生产的新形势了，特别是在1929年大萧条之后，更要求企业管理体制有更大的灵活性。于是，美国大企业的管理体制和组织结构又发生了一次重大的变革，即从集权化的管理体制走向分权化的管理体制——“分权的事业部制”（或叫“部门化结构”，Divisionalization）。这种体制的管理原则是“集中政策、分散经营”，即在集中指导下进行分权管理，在此体制下，企业按产品类别、地区或经营部门分别设立若干个事业部（或称为分公司）。该项产品或地区的全部业务：产品设计、原料采购、生产和推销，皆由事业部负责。各事业部独立经营，单独核算。企业最高管理机构只保留有关人事、财务、价格和监督等方面的大权，并以利润等指标对事业部进行控制。

20年代初，通用汽车公司所实行的管理组织机构就是这方面变革的典型。其发明者是当时该公司副总经理小艾尔弗雷德·P·斯隆，故又称为“斯隆管理模式”。它对该公司的管理颇为见效，所以在20—30年代开始被杜邦公司、联合碳化物公司、通用电器公司、美孚石油托拉斯和美国钢铁公司等巨型工业公司所采用。这种管理结构类型比控股公司、或者把各成员公司合并单一的、集中的、按职能划分部门的管理结构更灵活、更有效。新的结构形式使中层经理可以专心致力于生产和分配过程的管理和协调，而高层经理

吉尔伯特·C·菲特等：《美国经济史》（中译本），辽宁人民出版社1981年版，第682页。

克拉夫、马伯格：《美国文明的经济基础》（中译本），三联书店1989年版，第265页；第371页附表

则集中精力从事整个公司的评价、规划和资源分配的工作。同时，这些公司经理也变得越来越职业化。这两种趋势都进一步加强了大型企业及其管理者的经济实力。

至此，美国的大型工业企业在管理上形成了两种基本的组织结构。一种是集中的、按职能划分为部门的类型，在第一次世界大战以前，它已为通用电器公司和杜邦公司所完善。另一种类型则是多分支公司的、分权化的结构，它最初被通用汽车公司采用，接着在 20 世纪 20 年代又为杜邦公司、美国橡胶公司和通用电器公司加以推广。采用前一种形式的公司主要是那些针对一种产品或地区市场、生产单一产品的公司；而采用后一种结构形式的则主要是那些针对许多产品和地区市场、生产几种产品系列的公司。虽然直到第二次世界大战爆发前夕，采用多分支公司的组织结构的多样化工业企业仍然为数不多，然而它已成为美国现代工商企业最有生气的组织形式。

第三节 混合、跨国大公司走向极盛

第二次世界大战期间对新的技术复杂产品的需求,促使从 40 年代中期起美国科学技术经历了一次革命,从而引起了科学和技术知识的融合集中及一系列新兴工业的诞生,并加速了科学在各个生产部门中的广泛应用——这一切都为战后美国现代工商企业和经济的惊人发展准备了条件。此外,战后美国国际地位的变化及其所攫取的庞大的国外市场对这一发展趋势也起了重大的刺激作用,于是,进入 50—60 年代,美国经济处于相对繁荣的“黄金时代”,企业经历了所谓“20 年的繁荣期”。

战后,美国企业又经历了两次合并高潮,随之巨型混合公司和跨国公司走向极盛,企业的集中化、大型化、国际化加速发展。

一、战后企业发展的新趋势和第三次企业合并高潮

进入战后时期，美国企业出现了若干新的发展趋势。

首先，从产业结构上看，由于新的科技革命的发展，物质生产部门的进一步专业化和协作化，消费水平的提高和消费结构的变化，以及其他原因，企业的经济活动持续地从第一、二产业部门转移到第三产业部门。另外，进入 60 年代以后，新的科技革命浪潮还把制造业内部的企业活动推向新的高级化阶段，这明显地表现为传统工业企业的相对衰落，而新兴工业、高技术部门的企业崛起。据有关资料估算，1960—1980 年，美国工业总产值中高技术工业产值的比重从大约 29% 上升到 38%，而非高技术工业产值的比重则从大约 73% 降为 62%。由此可见，美国的产业结构正出现从资源和劳动密集型向资本和技术密集型工业转化的趋势。

其次，资产更迅速地 toward 大公司集中，大企业的经营日趋多样化，而且越来越多地变为跨国大公司。

这个时期多样化的（或混合的）兼并和跨国公司为大企业的扩张开拓了新的边疆。

企业兼并向来就是大企业进一步膨胀的主要途径之一。战后，在新的科技革命的推动下，生产力有了巨大的发展，垄断资本实力大大加强。大垄断企业一方面进行了大规模的固定资产投资，另一方面又推动了巨大的企业兼并浪潮。于是，在 60 年代后期，正当美国经济达到繁荣、垄断利润迅猛增长时，出现了美国企业史上第三次企业合并高潮（1965—1971）。这次高潮所合并的公司数远远超过了前两次。在第二次合并高潮中，合并的公司数比第一次多一倍，而这一次又比第二次增加了一倍。又据 F·M·谢勒尔教授的研究，这一次合并高潮所包含的工矿企业资产数也超过了以往两次高潮中任何一次。

第三次企业合并高潮与以往两次相比，具有两个明显的特点：

一是兼并的主要对象与以往有所不同。第一次高潮中，一方面是大量的中小企业合并为少数的垄断公司；另一方面，大垄断资本还对非垄断性的中小企业进行吞并。第二次企业合并高潮中，主要是大垄断资本对中小垄断企业进行兼并。而在第三次兼并高潮中，除了上述的兼并对象继续被吞噬外，还出现了更多“大鱼吃大鱼”的事件，即大垄断公司兼并大垄断公司。据参议院反托拉斯和垄断小组委员会的一份报告，1951—1961 年，最大的 1000 家垄断公司中有近 1/3 被合并，其中一半以上为最大的 200 家垄断公司所吞并。又据彼得·斯坦勒的研究，在 60 年代这 10 年中，资产在 1 亿美元以上的大公司被合并的有 117 家，其中有 8 家的资产超过 5 亿美元。这 8 家公司中有 7 家是在合并高峰期（1967—1969）被兼并的。此外，在这次合并高潮中，兼并活动虽然主要是“大鱼吃小鱼”和“大鱼吃大鱼”，但同时也出现了一定数量的“小鱼吃大鱼”事件，这是由于在当时科学技术飞速发展的特

储玉坤等：《美国经济》，人民出版社 1990 年版，第 41 页。

详见龚维敬：《美国垄断资本集中》，人民出版社 1986 年版，第 8 页表 1。

马丁·费尔德斯坦：《转变中的美国经济》（中译本），商务印书馆 1990 年版，第 574 页 7-1。

《经济集中：综合合并问题》，华盛顿 1970 年版，第 4899 页。

彼得·斯坦勒：《合并的动机、影响和政治》，密歇根 1975 年，第 12 页。

定条件下，资本主义发展不平衡规律作用加强的结果。50年代中期以前，这种“小吃大”的现象是偶发性的，而尔后直到60年代后期合并兼并高潮时，“小吃大”的合并数占合兼总数（被合并公司资产超过1000万美元者）的比重从10%上升到近20%。“小吃大”的典型是，1968年收益不及5000万美元的里亚斯科公司，却兼并了比它大7倍的信托保险公司。翌年，该公司又企图控制资产额上百亿的化学银行（最大的第6家商业银行），此举曾震撼了华尔街的金融界。

另一特点是，在这次兼并高潮中，联合的行业结构与以往也有很大的不同。第一次合并高潮中，以横向合并为主，即大垄断企业主为了在某一部门里占据统治地位，主要是在该行业里采用“大吃小”的办法，或者把许多生产同类产品的中小企业兼并为几家大型企业。在第二次合并高潮中，各部门的垄断企业主为了扩大其在该部门的实力，除进行横向合并外，还更多地把不同行业、不同工序的企业合并起来（即所谓纵向合并）。而在这次合并高潮中，垄断企业主主要是把各种不同部门互元关连的企业都合并在一起，组成一个混合体。这种兼并一般称为混合兼并或多样化兼并。混合兼并在战前早已出现，但为数不多，直到战后才较普遍。技术进步对战后多样化公司的迅速发展具有极其重大的意义。研究和发展工作所带来的明显效益，不仅使得已实行多样化的公司进一步介入其他产品系列，而且使越来越多的大企业转向多样化的混合兼并策略。据上述联邦贸易委员会的报告，战后初期，企业兼并仍以横向合并和纵向合并为主，但这时的混合兼并已占合并总数的1/3左右。到60年代合并高潮时，混合兼并的比例最高曾达到4/5以上。进入70年代，其比重有所下降，约为3/4左右，但仍为企业合并的主要形式。

又据美国官方的统计资料，1964—1972年，制造业和采矿业的大公司通过混合兼并所获得的资产在被合并资产总额中的比重为79.8%，而1948—1955年间仅为50.4%。

联邦贸易委员会：《合并和兼并的统计报告》，华盛顿1977年版，第123—203页。

一些企业通过利用所谓“产品周期”这种办法，使得在一件新产品从初期推出市场到完全成熟这一周期中获取最大的利润，因此，一个有效地实现了多样化的企业总要设法拥有许多产品系列，使每一种产品系列各处于产品周期的不同阶段。

《合并和兼并的统计报告》，第106页。

马丁·费尔德斯坦：《转变中的美国经济》（中译本）下册，商务印书馆1990年版，第575页表7-16。

二、巨型混合公司的发展和第四次企业合并高潮

通过这个时期的企业混合兼并，出现了一大批经营多样化的巨型混合公司（conglomerate）。据英国学者约翰·布莱尔的研究，60年代，美国主要工业部门中最大的8家公司，除了牢牢地控制着原有的生产部门外，在其他224个行业里都有不同程度的渗透，其中有107个行业被占有各该行业产值的1/3以上。国际电话电报公司就是一个典型的混合公司。它草创时（1920）只是一家专营电讯业务的公司，及至第二次世界大战后，该公司先后合并了270多家各种行业的公司，终于变成了一家多种经营的巨型混合公司。1978年，它的销售额达194亿美元，除了经营电讯设备外，还经营服务业、食品、自然资源、金融保险业、化妆品以及药品等。又如通用汽车公司，这时仍是美国最大的汽车公司，另外还生产美国机车和柴油机总量的2/3以上、电冰箱总量的近1/3。LTV公司、利顿工业公司、海湾和西方工业公司、特克斯特隆公司也都是这时出现的大混合公司的典型。

战后，混合公司的经济实力比一般的公司增长快得多。据美国参议院反托拉斯和垄断小组委员会听证会的资料，1958—1967年间，混合公司的资产额、销售额和净利润的增长率均比一般的公司快一倍以上。混合公司这3个项目分别为15.5%、19.9%和20.3%，而所有制造业公司则分别仅为7.6%、7.3%和9.6%。

战后促使混合公司迅速发展的因素是多方面的，其中主要一点是，在现代资本主义的条件下，由于少数大垄断资本集团积累起来的巨额过剩资本，在原先活动的部门里再投资遇到了极大的困难，因此它们不得不把资金转移到发展快、利润高的部门（特别是新兴工业部门），于是混合公司便迅速发展起来。此外，在资本主义经济发展不平衡进一步加剧的情况下，经济危机对各经济部门影响的程度很不相同，如采取多部门经营的办法，就可以在危机期间以受损失小的部门的赢利来弥补损失较大部门的亏损，从而分散大企业主蒙受损失的投资风险。

70年代后期开始出现的第四次企业兼并高潮（1976—1985），使一些混合大公司的实力进一步膨胀。这次合并高潮是美国迄今规模最大的一次，无论是横向、纵向还是混合的合并都大举收买各种各样的企业，不仅合并的资产额空前增多，大大超过了以往的记录，而且大公司的合并也非常频繁。如

一译为“混合联合公司”或“联合大企业”。这种联合大企业在策略上（从而也就在其投资性质上）和组织结构上均与较老的大型多样化企业不同。后一种企业主要是经内部扩充而成长，即经在与其原来的产品系列有关的工业中进行直接投资而壮大。它进入的市场都是能使它自己具有竞争优势的那些市场。而新的混合联合公司则完全是依靠收购现有的、与它完全不相干领域的公司而扩充。进行收购的公司通常购买尚未形成寡头垄断工业中的小型企业。被收购的经营单位一般要比老的大型多样化企业的分支公司具有更多的自主权。

约翰·布莱尔：《经济集中：结构变化和公共政策》，纽约1972年版，第57页。

《经济集中：综合合并问题》，华盛顿1970年版，第4378页。

在这次合并高潮中，历年兼并总值数以百亿美元计乃至突破1000亿美元大关。1975年为118亿美元，1976年200亿美元，1977年219.6亿美元，1978年342亿美元，1979年435亿美元，1980年443亿美元，1981年900亿美元，随后略有下降，但到1984年又骤升为1222亿美元。（《美国新闻与世界报道》1981年8月3日；《幸福》1986年1月20日。）

1978年这一年之内就有7家大工业公司被兼并而退出了500家大工业公司的行列。进入80年代，合并的主角仍是大公司，震撼美国和世界的10亿美元以上的特大合并事件不断增多。1978年以前，这种规模的兼并交易仅一年一起或数年一起，但从1979年起开始激增，1984年达18起，次年为32起，比前一年增加了78%。20亿美元以上的大兼并，1985年比前一年增加了一倍。80年代，石油公司之间出现的一股罕见的重大兼并风尤其引人注目。如1984年得克萨斯（德士古）石油公司以10亿美元买下了格蒂石油公司，加利福尼亚美孚石油公司以133亿美元吞并了海湾石油公司，莫比尔石油公司以57亿美元收购了苏必利尔石油公司。

黄奋：“美国的兼并风及其经济影响”，刊《世界经济》1987年第5期。

详见杨维炽：“美国500家工业大公司的作用、地位及其发展趋势”，刊《美国研究参考资料》1987年第8期。

三、现代大公司进一步国际化

大垄断公司不仅通过兼并跨部门、跨行业地扩充其势力，而且还跨国扩张。现代垄断资本国际化已迅速成为战后美国等发达资本主义国家经济发展的一个重要趋势。因此，战后美国几乎所有大企业公司都具有跨国特征。据联合国的一份报告，1975年美国销售额达10亿美元以上的210家制造业大公司中，在海外设有子公司的公司数占这些公司总数的91%。而且，该报告还表明，垄断公司的规模越大，其在海外的子公司就越多。又据我国国内一些学者的研究，1980年，美国最大的50家制造业公司中，就有33家属于最大的500家跨国公司之列。

跨国公司并不是战后才出现的新现象。在美国，西方通称之为跨国公司的先驱，大概源起于19世纪60年代。1867年，美国的胜家缝纫机公司在英国格拉斯哥办了缝纫机装配厂，因而被公认为美国第一家以全球市场为目标的早期跨国公司。第一次世界大战以前，美国建立了若干设在海外的大型综合的食品公司和机器制造公司，战后继续扩充。19世纪20年代，少数石油、化学、橡胶、汽车行业的公司也仿效向海外扩张。30年代的大萧条减缓了公司海外扩张的势头。不过在第二次世界大战以前，美国已有相当数量的大公司在海外设有分支机构。据美国学者弗兰科的统计，1914年以前美国大公司在海外的子公司仅为122家，1914—1938年间增至785家。这些早期的跨国公司中有许多已成为今天的巨型跨国公司的前身和基础。然而，无论就其规模和发展速度、抑或就其作用和影响而言，这些公司在那时都还不占有重要的地位，而且也不太巩固和成型。跨国公司在广度和深度上的空前大发展却是战后的事情。据美国学者的统计资料，美国187家大公司在1945年以前拥有的国外子公司979家，而在1946—1967年间拥有的子公司却增至3857家。换言之，这些跨国公司到1967年为止所拥有的子公司中，有4/5是在战后创建的。又据联合国跨国公司中心的统计，1950—1966年间，美国跨国公司的子公司从7000家激增至23000家。到1980年上升到33614家。而据弗兰科的统计，1938年以前，美国大公司在国外的子公司却只有907家，仅为1966年的1/25。

最后，从美国的私人长期对外投资额来看，1930—1982年，私人对外直接投资额从80亿美元激增至2215亿美元。跨国公司是美国私人对外直接投资的主要参加者，同期其所占的对外投资总额比重从52.6%上升到74.6%。对外投资额的迅速增长是跨国公司规模扩大、数目增加和重要性提高的主要标志之一。跨国公司在美国经济中的重要性还表现于：其销售额占美国总销售额的比重，从60年代后期到70年代中期，由42%上升到62%。近年来，跨国公司的外贸额占全美外贸总额的90%以上，其国外子公司的年产值已相当于美国同期出口值的4倍左右。上述情况对于支持美国国内经济增

联合国跨国公司中心：《再论世界发展中的跨国公司》，纽约1978年版，第222页。

弗兰科：《欧洲跨国企业》，斯坦福德1971年版，第10页。

据沃伯尔和柯汉编：《世界跨国公司》（哈佛大学1973年版）第72—103页的表格计算。

储玉坤、孙宪钧：《美国经济》，人民出版社1990年版，第272—273页。

叶刚：《遍及全球的跨国公司》，复旦大学出版社1989年版，第30页表2.8；同，第273页；褚葆一等：《美国经济新编》，中国财政经济出版社1989年版，第437页。

长、确保美国经济的世界地位起了重大的作用。

战后，美国的跨国公司一直居世界之冠。据联合国的统计，1980年，美国跨国所属的海外子公司达33 600多家，占世界海外子公司总数的1/3以上。1985年，世界最大的50家工矿业跨国公司中，美国占有22家，远超过英国、前联邦德国和日本（分别占有4、7、7家）；前11家中除了一家属于英荷外，其余均属于美国。80年代初，美国跨国公司的海外年产值总计在7000亿美元以上，约相当于1980年美国国民生产总值27 320亿美元的1/4强。

这些巨型跨国公司在海外投资的集中程度相当高。如埃克森公司、通用汽车公司和福特汽车公司3家在法国、英国和前联邦德国的投资额在70年代初，就占美国全部对外直接投资额的40%。20家大跨国公司占有美国对西欧投资总额的2/3。近年来，美国跨国公司跨国界地进行兼并和联合日趋活跃。如70年代中期，这些公司参与的跨国企业兼并不到1000家，到1985年却增至3165家。这种趋势使跨国公司在国外的生产和资本集中程度进一步提高。

不过也应指出，据美国《商业概览》的统计，进入80年代以后，美国私人对外直接投资的增速已减缓。在70年代初，这种投资以年均11%的递增率持续增长，其占美国资本输出总额的一半以上。但1980—1986年间，年均增长率却降为3.3%，投资额只占美国资本输出总额的24.2%。其主要原因是由于80年代初，整个世界经济仍处于滞胀阶段，对外来直接投资需求不强；同时，还由于美国跨国公司已越来越多地把技术转让、投资外国证券作为新的战略。因此，1983—1984年，美国海外子公司的资产额和销售额的年均增长率均分别明显降为1%和5.3%，而在1977—1982年却分别为8.9%和7.6%。

战后，美国跨国公司之所以得到空前的大发展，在垄断基础上的资本相对过剩仍然是一个主要原因。战后，那些大垄断企业所积聚的资本数额远比战前大得多，而国内有利可图的投资市场相对有限，因而使资本过剩更加严重。与此同时，国外投资的平均利润率又比国内增长快得多，这一点也起了刺激的作用。据美国官方的报告，1950年以前，国外与国内的投资利率分别为15.4%和15.7%。进入60年代（正是跨国公司对外迅速扩张之时），国外投资利率由1960—1962年的10.1%上升到1969—1970年的13.1%，而国内仅由9.3%上升到9.4%。进入70年代以后，这种趋势更加突出。此外，战后在第三次科技革命中形成了许多新工艺和新产业部门，使国际分工扩大和深化，大大加强了各国之间的互相依赖和协作，因而极大地促进了生产和资本的国际化。战后跨国公司的迅速扩张，正是这一趋势发展的结果。最后，在面临着国外激烈竞争的形势下，美国政府加紧干预对外经济关系，大力为

储玉坤等：《美国经济》，人民出版社1990年版，第272—273页。

滕维藻等主编：《跨国公司概论》，人民出版社1991年版，第351页附录。

褚葆一等：《美国经济新编》，中国财政经济出版社1989年版，第431页；同，第20页。

联合国跨国公司中心：《世界发展中的跨国公司》，纽约1973年版，第7页。

褚葆一等：《美国经济新编》，中国财政经济出版社1989年版，第44页；第410—411、414页。

叶刚：《遍及全球的跨国公司》，复旦大学出版社1989年版，第58—60页。

本国大垄断公司创造有利的国际竞争条件，这也是一个重要的促进因素。

四、企业集中化、大型化加速发展

跨国公司和混合公司走向极盛，加速了生产和资本的集中，这对于美国企业规模的进一步大型化起着重大的促进作用。因此，战后，巨型公司的数目和经济实力增长非常迅速。1935年10亿美元的大公司仅有4家，50年代不到30家，1980年增加到249家。60年代制造业出现3百亿美元的大公司，1980年已达19家。近年又出现上千亿美元的大公司（详见附录三）。据美国官方的报告和《幸福》杂志的报道，1955—1980年间，公司的资产额愈大，这类公司的数目增长就愈快：资产额为10—20亿美元的工业公司的数目只增长了近4倍（从65家增至249家）；20—50亿美元的工业公司增加了近7倍；50—100亿美元的工业公司增加了6倍多；100亿美元以上的工业公司增加了9倍多。又据美国官方的统计，1950—1981年，最大的200家制造业公司的资产在整个制造业资产总额中的比重，从47.7%上升到60%。1968年最大的200家公司的资产份额相当于1941年最大的1000家公司的资产额。再从销售额来看，1962年，500家最大的工业公司的销售额约等于同年国民生产总值的42%，至1969年仅仅7年就增长了约8%。最后，从增值份额来看，据美国人口统计局的一份报告，1947—1977年，200家最大的制造业公司的增值在整个制造业增值额中的比重，从30%上升到43%。这个报告还表明，其中50家特大公司的增值份额比200家最大公司的份额增长还要快一些。这些数字表明，战后巨型企业公司数目增长之快，经济实力集中程度之高，是美国企业史上空前的。

然而，战后，由于国民经济结构发生了重大的变化、老产业部门的衰落，以及新兴产业部门的出现，大企业公司在各部门的发展及其所占比重的不平衡状态也进而加剧。据美国学者塞缪尔·里德的统计，1958—1970年，在292个制造业中，4家最大公司的净产值所占的比重，总的来说，从39.2%上升到41.2%。在消费品行业中，69个行业中4家特大公司的净产值比重有所增长，29个行业下降；在生产资料行业中，有95个行业增长，83个行业下降。战后，若干经济部门里生产集中程度一直稳定在较高的水平上。如汽车工业，通用、福特和克莱斯勒三大汽车公司，战前的产量在全美汽车总产量中的比重最高达到90%左右，战后始终维持在95%左右。制铝业中，美国铝公司仍然是主要的垄断者，1980年其资产额（51.9亿美元）占该部门资产总额的40%。该部门的资本集中程度在各工业部门中仍居领先地位。石油工业中，美孚系统的大石油公司一直名列前茅。1980年，洛克菲勒财团所控制的4家最大石油公司（埃克森公司、莫比尔公司、德士古公司

龚维敬：《美国垄断资本集中》，人民出版社1986年版，第41页。

参议院反托拉斯、垄断和企业权利小组委员会：《合并和经济集中》，华盛顿1979年版，第148页；《幸福》1981年5月4日，第324—336页。

《美国统计摘要》，华盛顿1980年版，第568页；1982—1983年版，第535页。

《幸福》1969年5月，第185页。

本·巴鲁克·塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社1975年版，第482页。

马丁·费尔德斯坦：《转变中的美国经济》（中译本），商务印书馆1990年版，第560页表7-6。

塞缪尔·里德：《新工业制度：集中、管理和公共政策》，纽约1976年版，第33页。

和加利福尼亚美孚石油公司)的销售额占该部门总销售额的80%以上。化学工业中的大垄断公司的资产额和销售额均有大幅度的增长。如4大化学公司——杜邦公司、道化学公司、联合碳化物公司和孟山都公司的总销售额和资产额,在1939—1980年间分别增长了约75倍和31倍。伊斯曼·柯达公司是举世无匹的感光材料公司,其产量约占整个资本主义世界的70%。普罗克特—甘布尔公司、利华兄弟公司和柯尔盖特—帕尔莫利夫公司几乎全部控制了美国合成洗涤剂生产。

在若干新兴工业部门中,由于大垄断公司一开始就控制着其技术专利权,垄断着产品的生产,从而形成了生产和资本的高度集中局面。如电子计算机工业,50年代初电子计算机刚一问世,就被摩根财团控制的国际商用机器公司独家垄断,占有总产量的90%。直到目前,该公司仍占有美国大型计算机主机产量的2/3以上。仅次于该公司的5家公司的产量总和还不及该公司产量的一半。1948—1930年,该公司的资产增长百倍以上,在美国工业公司中的地位从第62位上升到第4位,又是世界上巨型跨国公司之一。又如战后兴起的半导体企业原分散在各个部门,规模不大。

近年来,半导体专业化企业不断涌现,规模也在迅速扩大。1977年,得克萨斯仪器公司和摩托罗拉公司的半导体销售额均占该产业部门销售总额的1/3左右。在另一些老工业部门中,由于各该部门的经济地位下降或其他原因,企业生产集中程度随之下降。如钢铁业,1947—1972年间,该部门4大公司的产量比重已由50%降为45%。而且,6大钢铁公司(美国钢铁公司、伯利恒钢铁公司、阿姆科公司、共和钢铁公司、国民钢铁公司和内陆钢铁公司)在所有工业公司中的地位也明显下降,如美国钢铁公司已从1948年的第3位下降为第16位。不过,该部门资本集中程度仍然维持在较高的水平上,1980年上述6大钢铁公司拥有该部门资产总额的75%。棉纺织业的生产集中程度下降更甚。该产业的4大公司在19世纪曾占有总产量的90%以上,以后渐渐下降,到20世纪80年代只维持在20%—30%。肉类和烟草加工业的大企业在国民经济中的地位也日趋下降。

战后,主要由于专业化的扩大和消费结构的变化,服务业(广义)的迅速发展已成为一个重要趋势,该部门的企业规模和集中程度均有新的发展。

航空运输业是服务中一个新兴行业,目前为8大客运航空公司所控制。这8大公司为:得克萨斯航空公司、联合航空公司、亚美利加航空公司、德尔塔航空公司、西北航空公司、环球航空公司、泛美航空公司和美国航空公司,其所占的市场份额从1978年的73%上升为1986年的84%。

美国电话电报公司一直是电讯业的巨头,1983年,它的长途电话客户约

龚维敬:《美国垄断资本集中》,上海人民出版社1986年版,第64、73页。

《幸福》1981年5月4日,第328页。

《美国统计摘要》,华盛顿1971年版,第699—700页;1980年版,第821—822页。

劳工研究会:《美国垄断资本》,世界知识出版社1951年版,第153—157页;《幸福》1985年5月4日,第324—326页。

龚维敬:《美国垄断资本集中》,人民出版社1986年版,第268—269页、第78—80页。

美国劳工部劳工统计局将经济部门归纳为:农业、货物生产部门和服务生产部门三大类。后者相当于广义服务业,主要包括运输业、通讯业、公用事业、贸易、金融业、房地产业、服务业(狭义)和政府部门。

有 8500 万户，总收入占全美总额的 95%。而国际电话电报公司等客户仅在 3.5 万与 5.3 万户之间。直到 1984 年，美国政府根据反托拉斯法采取措施，才迫使这家超级公司同意其附属公司与总公司脱钩。

美国的商业是一个高度发达、日益现代化的部门。战后，特别是 70 年代以来，随着新的技术革命的发展和商业竞争的加剧，美国商业出现了大型化、自动化和信息化的新特点，使得商业内部的组织结构发生了重大的变化，企业的集中程度进一步提高。从 60 年代起，许多中小零售商纷纷合并为大型商业公司。70 年代，零售大商店又进而发展为建立“统一规格”的联号大商店。目前，大型连锁商店已成为美国零售商垄断组织的一种主要形式。1984 年，此类商店的销售额占全美零售总额的 53.2%。它们不仅在国内广设分公司，而且已形成为跨国零售公司。例如，美国的世界头号零售公司西尔斯—罗巴克公司的分公司遍及西欧、拉美和北美等地。它仅在美国就拥有数百家巨型百货公司，1980 年其销售额达 230.4 亿美元，可与最大的工业公司前 10 名相比。此外，该公司近来还向各种工矿企业和金融业投资，进而发展成为美国最大的百货公司兼营为数众多的工业和金融业的混合联合企业——商业与工业一体化。原先的服务性大企业走向多样化也成为近年来美国服务行业发展的一个新趋势。与此同时，有些大工业垄断公司也将其势力伸向服务行业。如国际电话电报公司也兼营美国最大旅馆之一谢拉饭店和最大出租汽车公司之一阿维斯出租汽车公司。

战后，农业部门企业巨型化出现了一种新的发展趋势。由于农业生产社会化和现代化进一步发展，在 50 年代，农业部门跟一些与之相关的产业部门形成了一种跨行业的体系——巨型的农工联合企业，即一种产、供、销和加工一体化的大企业。它不仅把农业生产与有关的生产资料供应、产品加工、储运和销售等环节结合起来，而且还使农业的生产与管理“工厂化”，使农产品的质量规格象工业品一样标准化。70 年代初，在最大的 500 家公司中，这样的农业公司就有 6 家。如最大的农业公司之一大湖区公司，1980 年其销售额比第二家最大的钢铁公司内陆钢铁公司还要多。目前，农工业一体化的趋势还在不断发展。

战后，金融业集中的高潮远比工业部门来得早，步伐也更迅速。1954—1961 年间出现了银行合并高潮。由于这时的银行资本实力相当雄厚，以及工业资本对银行资本依赖加深，所以这次银行合并高潮的到来先于 60 年代工业合并高潮。而以往两种合并高潮的出现基本上是同步的。在这次银行合并高潮中，被吞并的银行数计达 1383 家，合并资产额达 319.8 亿美元。大银行之间的兼并成为这次银行集中的主要趋势。目前美国 5 家大银行就是在这一过程中形成的。1955 年，纽约花旗银行与纽约第一国民银行合并为第一花旗银行，从而形成了以该银行为金融核心的第一花旗银行财团。同年，大通国民银行吞并了曼哈顿银行，形成了大通曼哈顿银行（受洛克菲勒财团控制）。随后，化学谷物交换银行（也受控于洛克菲勒财团）与纽约信托银行合并，组成纽约化学信托银行（1959）。摩根财团将杰·普·摩根公司与纽约保证信托公司合并为摩根保证信托公司（1959）。制造商汉诺威财团又将制造商信托公司和汉诺威银行合并为制造商汉诺威信托公司（1961）。这次银行合并高潮另一重要趋势是，大量兼并商业银行以外的其他金融机构，

使银行向多样化经营方向发展。进入 70 年代后，这一趋势尤其明显。如 1971—1974 年，商业银行对金融公司、抵押银行和保险公司的兼并数占金融机构兼并总数的 86% 以上。这一趋势与战后金融业结构的变化有关。战后商业银行虽然一直在金融业中处于核心地位，然而，由于金融机构专业化和多样化进一步发展，其地位已有所下降。如 1950—1970 年，商业银行资产在私人金融机构资产总额中的比重，已由 52% 降为不到 40%，其资产只增长了 4 倍多。而其他金融机构则更迅速地发展起来，如保险公司、私人养老金和投资公司的资产分别增长了 8 倍多、22 倍、19 倍，而且随后仍持续发展。80 年代，金融业中还出现了一些大型的多样化金融服务公司，它们几乎囊括了所有的金融业务，有“金融超级市场”之称。其时许多大证券公司都并入了大金融组织和大工业企业集团。如最大的保险公司之一谨慎保险公司与华尔街大投资公司巴奇公司合并为谨慎—巴奇投资集团；美国运通公司也与利曼公司合并为巨型的多样化金融服务集团。

战后，金融业不仅日趋集中，在国民经济中的地位迅速上升，而且银行资本作为“万能的垄断者”的作用特别显著。据美国总统的报告，1947—1980 年，金融业在国民生产总值中的比重由 9.9% 上升到 14.9%，而制造业则从 28.4% 降到 22.5%。此外，由于商业银行已不能适应日益扩大的信贷需求，金融资本家乃创办起名目繁多的金融机构（银行、保险公司、投资信托公司、控股公司和各种基金等），组成了一个搜集社会资金的巨大金融网。通过兼任董事制而加强的牢固的所有权连带关系，把各种金融机构连结在统一权力的金融核心中（以一特大金融机构为中心）。于是，形成了众多的这样的金融“蜘蛛网”，每一个“网”受控于不同的财团。同样的网线从这样的金融核心通过信贷或控股向所有非金融大企业伸展，经由这些大企业、大公司又把榨取来的利润集中到金融寡头中心。例如，摩根保证信托银行就是摩根财团的主要金融支柱之一。该财团主要通过它及摩根系统的其他金融机构，利用金融关系和人事结合，对该财团控制其他各种企业起着重大的作用。《商业周刊》称它是“世界上拥有最多普通股的银行”。根据 1967 年的数字，该银行至少拥有 270 家公司的普通股各 5% 以上，在 233 家公司中均派有董事。这个金融势力控制的主要企业有：国际商用机器公司、通用电器公司、美国钢铁公司、通用汽车公司和美国电话电报公司等。

与此同时，金融资本势力对外扩张的步伐也大大加速。战后，随着美国对外迅速进行经济扩张，商业银行的海外业务获得了很大的发展，并与工业跨国公司相配合，形成了遍及全球的银行网，因而几乎所有的大银行都成了跨国大银行。从 60 年代末到 80 年代初，跨国银行发展尤其迅速。据统计，1970—1985 年，美国银行的海外支行从 532 家增至 1000 家左右，其资产额在同期增长了 4.9 倍。又据美国商务部的统计，1960—1984 年，美国对外金融投资的收入由 6.4 亿美元猛增至 593 亿美元，1984 年的收入超过了私人对外直接投资收入的一倍多。美国许多大商业银行都是在 70 年代以后才发展成巨型跨国银行的。80 年代初，花旗银行、大通曼哈顿银行、美洲银行、摩根保证信托公司、化学银行、银行家信托银行等 10 家巨型银行操纵着

《美国统计摘要》，华盛顿 1977 年版，第 520 页；1982—1983 年版，第 500 页。

《总统经济报告》，华盛顿 1982 年版，第 244 页。

《美国统计摘要》，1987 年版，第 484 页。

美国银行的海外融资活动，其海外子银行占美国银行海外资产总额的 90%。其中花旗银行的国际金融业务规模最大。这些大银行垄断资本在国外也象在国内那样，与工业资本互相融合在一起。如大通曼哈顿银行设有大通国际投资公司，专门与美国跨国工矿公司在海外联合投资。

但是也应指出，近一二十年来，由于大量资本流动和金融活动被欧洲等地的金融场所吸引，加之美国外债大增，国际收支赤字严重，影响了美国的金融实力，美国的国际金融地位也相对地受到了削弱。近年来，拥有世界级商业银行最多的已非美国，而是日本。过去一直名列前茅的花旗银行竟降为第 9 位（1986）。50 年代，美国在世界级的 25 家大银行中占有 15 家，到 80 年代却只剩下 2 家。1986 年美国银行 30 年以来第一次被挤出按储蓄额排用。但另一方面，又给美国国内经济和大企业本身带来了若干不利的后果。多种经营的混合公司的发展，引起资本在各部门之间的流动变化无常，其结果使生产无政府状态和竞争进一步加剧。同时，由于引起大公司规模膨胀，以及企业的分散、多厂和多产品，使大公司管理体系非常庞杂，非生产费用急剧上升。此外，由于跨国公司的发展，不但使美国的产品销售和资本投资严重依赖于国际市场，而且还使得国民生产总值中越来越大的比重转到国外（目前，美国制造业生产的 1/6 在国外进行），于是国内呈现出“经济空心化”的趋势。再者，企业生产国际化给美国政府对企业经济的宏观调控造成了不少困难。跨国公司更多地倾向于向国际金融市场借款，以及这些公司设法把利润转移到国外子公司的做法，使美国政府利用对银根、利润和税收控制的政策作为宏观调控的手段大大失灵。上述消极的后果，使美国大企业在七八十年代所面临的困境犹如火上添薪。

第四节大企业在苦斗中求发展

在混合、跨国大公司走向极盛之时，美国经济在 70 年代陷入了深刻的“滞胀”之中，从而结束了前 20 年美国高速增长“黄金时代”。

面临着国内外的困境和挑战，大企业界在苦斗中求生存和发展，于是，美国政界和企业界对政策和企业结构作了一系列的重大调整，并对企业进行全面的技术改造和经营管理改革。其结果，从 80 年代中期起出现了企业的“复兴”，但同时又潜伏着新的危机因素。

一、企业界面临着新的竞争和挑战

进入 70 年代以后，随着以美国为中心的资本主义世界经济格局的结束，美国作为世界经济大国的地位受到了严重的动摇，美国的企业在国际上面临着严峻的竞争和挑战。这突出表现于：美国工业生产在世界生产总值中的比重，从战后初期的 1/3 下降为 70 年代末的 1/5 略多一点。此外，美国已逐渐丧失了其在战后初期强有力的国际贸易地位。当时美国在世界出口贸易中的比重高达 32%，以后逐年下降，到 1980 年降为 10.8%。出口贸易萎缩的主要原因，首先，是由于一些发展中的国家的国民经济和出口的增长。从 1974 年起，美国与这些国家的贸易开始从顺差转为逆差。其次，则是由于日本和西欧的经济发展增强了对美国商品的竞争力。例如，在美日双边贸易中，1965 年美国首次出现逆差，随后连年有增无减，到 80 年代中期，美国的巨额逆差有 1/3 是对日本的逆差。日本已在许多方面挤掉了美国的市场。例如，1980 年美国国内的汽车销售量，进口汽车占 26.7%，日产汽车就占其中的 80% 以上。

从 60 年代末到 80 年代初，有 3 个因素使得美国企业所面临的国际竞争压力更加增强。一个因素是美国制成品的销售严重依赖于国际市场。据有关的统计，美国制造业每生产 5 美元产品就有 1 美元供出口。同时，出口贸易占国民生产总值的比重不断提高。60 年代这个比重约为 8%—9%，到 1980 年则上升为 19%。另一因素是，国内市场对进口产品的依赖程度不断提高。60 年代初进口产品仅占国民生产总值的 5.5%，而到 1986 年却上升为 22%。从 70 年代以来，美国的外贸逆差激增，仅 1980—1986 年间就增长了 3.5 倍，成为工业国中最大的贸易逆差国。最后一个因素是，由于国外资本输入迅速增长及外资企业商品的激烈竞争，使美国的企业受到了严重的挑战。

美国产品在国内市场上竞争力相对削弱的原因之一，是由于企业劳动生产率增长缓慢和相对低下所致。据统计资料，1947—1957 年，美国私人企业劳动生产率的年均增长速度为 3.4%，而 1977—1987 年则降为 0.7%。又据我国一些学者的研究，六七十年代，美国的劳动生产率增长速度比其他所有主要工业国都要低。如 1973—1975 年，美国的年均增长率仅及日本和联邦德国的 1/13。1975—1978 年，美国的年均增长率虽略有回升，仍不及日本的 4.1% 和联邦德国的 4.5%。80 年代以来，依然增长缓慢。美国劳动生产率增长缓慢使美国某些制成品成本过高，在国际市场上的竞争能力受到了削弱，随之在世界市场上占有的比重下降。例如，1960—1980 年，美国若干重要产品在国际市场上的占有率大幅度下降，汽车由 99.5% 降为 72.9%，钢铁由 95.8% 降为 83.4%，电子元件由 99.5% 降为 78.9%，家用电子产品从 94.4% 降为 53.1%，运输机械设备由 95% 降到 57.1%，纺织机械从 93.4% 降为 53.1%。据美国全国制造商协会 1986 年的一次调查，该协会大多数会员对上述状况都深表忧虑，惊呼：美国产品在国际上竞争力的下降是一个严重的“危机”。

褚葆一等：《美国经济新编》，中国财政经济出版社 1989 年版，第 10—11 页；储玉坤等：《美国经济》，人民出版社 1990 年版，第 14 页。

褚葆一等：《美国经济新编》，中国财政经济出版社 1989 年版，第 11、370—371 页；储玉坤等：《美国经济》，人民出版社 1990 年版，第 118 页。

二、企业政策和企业结构的大调整

到 70 年代后期,以生产率几乎停止增长及产品在国际上的竞争力受到削弱为主要标志的美国工业衰退,已成为美国朝野密切关注的问题。特别是 1979 年开始爆发的严重经济危机和工业结构性危机,促使政界和企业界对经济政策、产业结构和企业组织结构进行了一次大调整。

从 70 年代末 80 年代初开始,企业界、经济学界和政界就美国经济地位问题展开了大辩论,敦促政府对私人企业经济采取新的干预措施,使美国企业摆脱国内外的困境。这次大辩论主要围绕两个问题进行:为什么美国老产业出现停滞的趋势?产业的老化是否已侵蚀了美国企业在国外的竞争力?其间又出现“工业政策”之争。一些企业家提出了实现企业现代化的对策;一些人则提出“再工业化”的主张。1981 年里根总统上台后,立即打出“振兴美国”的旗号,提出经济复兴计划,对宏观经济政策目标进行大调整。某些减税计划有力地刺激了企业的活力。1983 年 7 月,里根政府专门设立了“总统工业竞争力委员会”,以协调和促进全国工业部门国际竞争力的提高。10 月,里根再向国会提出“国家生产力与技术革命法案”,以促进工业企业加快技术的开发和应用。1986 年,里根政府又成立“提高竞争能力工作小组”,“把增强竞争能力列为国内最优先的课题”。翌年 2 月,里根提出“1987 年贸易、就业和生产率法案”,旨在确保“美国一直到 21 世纪都具有竞争优势”。

围绕着经济政策进行的大辩论、大调整,推动了美国产业构成和产业组织结构的重大转变。

从 20 世纪初以来,美国的产业结构经历了三次重大转变。30 年代,美国工业从以轻工业为主导向以重工业为主导部门转变。若按三大产业部门的分类法,进入 50 年代后,第三产业产值在国民生产总值中的比重开始超过了第一、二产业的总和。然而,这种变化并不表明制造业的衰落,而且直接生产部门中的生产服务业的分离出去,标志着产业分工的进一步深化和合理化。具有特别重要的现代化特征性意义的转变是,进入 60 年代以后,新的科技革命的发展逐渐把美国的产业结构推向新的高级化阶段,即从资源和劳动密集型的工业向资本和技术密集型的工业转变。因而,各产业部门的相对重要性发生了重大的变化,传统产业相对地停滞,新兴的高技术产业崛起和不断发展。据统计,1960—1980 年,美国工业总产值中高技术工业产值的比重,从 29% 上升到 38%,而非高技术工业的产值比重,则从 73% 降为 62%。

与此同时,服务业产值的比重日益增大。

高技术工业企业是随着新的科技革命的发展而崛起的。美国是高技术的发祥地。战后,随着美国科学技术的迅速发展,自然科学各个学科领域的研究几乎都有了重大的突破。70 年代末爆发了战后最严重的经济危机,资本再生产条件严重恶化,这有力地推动了企业的技术开发和组织管理的变革,以便提高生产效益。随之,对投资结构作了重大的调整,投资方向以新产品和新工艺技术的开发为重点,使最新科学技术迅速转化为生产力,从而形成了一大批从事高技术产业的企业。大量涌现出的风险投资公司在高技术产业的发展中起着先锋的作用。

高技术工业部门一般是指能将新的科学成果与先进技术转变为有竞争能

力产品的产业。美国近 10 多年来发展起来的这类产业有：微电子、半导体、生物工程、光纤通讯、激光技术、新能源、新材料、宇航技术和海洋开发等产业部门，其在西海岸地区发展尤其迅速。

这类企业近年来发展非常快。据美国官方统计，1977—1984 年，高技术产业的产值年均增长率为 14%，比 1950—1974 年的年均增长率多一倍，比整个工业部门的年均增长率（2.9%）高出 3.8 倍。同期，其在工业中的产值比重由 6.1% 上升到 12.9%。

高技术企业的发展对美国经济增长、技术改造及缩小外贸逆差都具有重大的意义。例如，美国信息服务企业，1986 年共有 4350 家，在世界上 100 家最大的信息企业中，美国占有 74 家，年产值达 1060 亿美元之巨。电子工业的迅速发展意味着老产业将获得新生。由于作为微电脑基础的半导体技术革新加快，并进入了几乎所有的工业部门，从而使美国经济正在发生结构性的变化。这一影响正产生一种新型的“电脑化的经济”。

储玉坤等：《美国经济》，人民出版社 1990 年版，第 41、122 页。

褚葆一等：《美国经济新编》，中国财政经济出版社 1989 年版，第 119 页。

三、企业的技术改造和经营管理改革

在注重发展高新技术和新兴产业的同时，对日趋衰落的老产业（又称“夕阳工业”）还加紧进行了全面的技术改造和企业组织结构的合理化调整。在1979—1982年的严重经济危机爆发前后，传统工业明显地呈现出停滞的趋势。这类企业技术陈旧、生产成本高、销售困难，亟需更新生产设备，以实现“再工业化”。因此，在80年代，政府和企业界不得不进行以实现生产现代化为中心的大量投资，对老产业进行大规模的技术改造，以增强其在国内外市场的竞争力。这次技术改造的规模和投资额都相当大。据美国商业部的统计，1948年制造业的投资增长率高达15.7%，这是美国17年来投资增长率最高的年头。其中大部分都用于加速改造生产工艺和设备陈旧的传统工业企业，而不是扩大企业的规模。这次技术改造所涉及的部门相当广泛。据美国一咨询公司对制造业300家企业的抽样调查，约有80%的企业进行了设备技术的更新改造。

老产业的技术改造主要集中在汽车、电器、机床、钢铁、化工、纺织等传统工业部门。改造的中心是对老企业进行“电子心脏移植”，即利用先进的电脑技术来提高生产的自动化水平。改造的目标不仅要更新旧设备达到生产现代化，以增强企业的应变能力，而且还采用新技术改营新产品，把企业改造成能生产高技术产品的企业。例如，美国胜家缝纫机厂是一家超百年老厂，经改造后，已转产航空、航天等高技术产品。经过这次技术改造，制造业中约有1/2的大企业已采用“柔性”生产系统（根据客户的需要，现订货、现设计、小批量地投产）、加工中心和数控机床，还采用激光加工、电化学沉积、等离子体加工和电子束加工等高新技术工艺；2/3的大企业已采用电脑辅助设计、制造、工程计算系统，或开始使用高效的电脑综合制造系统。

在企业加速现代化技术改造的同时，企业的组织结构和经营管理也进行了一次较大的改革。在国际市场激烈竞争及70年代中期以后企业兼并风再起（1976—1985）的压力下，几乎各行业的公司都在苦斗中谋求生存和发展，不得不在组织和经营方面进行大改造，掀起了一个“企业合理化”运动。为了使企业营运更合理、更有效、更富有竞争力，企业界采取了许多变革措施。

首先，对企业管理理论作了创新的发展。80年代初，美国学者帕斯卡和阿索斯等提出了建立“企业总体优势”的企业价值观念。这种新理论既不同于传统的管理理论，也异于奉行多时的行为科学管理学说。有人认为，泰勒制所采用的机械的、等级分明的管理方法，虽然在一定时期内提高了企业的效率，但不能持久。新理论从本质上注重生产效率和人际关系，强调企业的组织管理和人际关系只有在合作、信任、友爱、团结和进取的条件下才能顺利实现。（详见本书第7章）

其次，改变过去一度片面追求大而全、把大型综合企业作为公司组织结构的主要发展方向的做法。以往数十年来发展起来的现代化大生产在企业界形成了这样一种思维定式：似乎生产规模愈大，经济上就愈合算。然而，在新的技术革命引起了社会经济一系列新变化的条件下，企业原有的生产组织和管理体制已不能适应新的要求了。企业的规模过大、管理机构重叠，导致

1983年投资的绝对数为5052亿美元，次年增至6084亿美元，均超过危机前的水平。

褚葆一等：《美国经济新编》，中国财政经济出版社1989年版，第102页。

企业效率下降、成本上升，因而扼制了企业的竞争活力。而一些适度生产规模的企业因其合理性，却能收到较好的效益。于是，进入 80 年代以后，最大的 1000 家公司中就有半数以上的公司进行各种形式的精简或改组。这些公司以提高企业的效益为目的，出售、关闭或合并亏损的原公司的企业，集中力量办好中坚企业，加强有竞争力的产品的生产。此外，几乎所有大企业都改变以往那种个人就业长期稳定的做法，裁减职工，而较多地雇佣从事部分劳动时间的劳动力。例如，通用电器公司 6 年内裁并或关闭了 305 家企业，裁员 13 万，结果估计该公司 1987 年的利润比前一年增加了 16%。

再者，针对企业规模和业务活动日益扩大的状况，近 10—20 年来，企业组织机构也出现了若干新的改革趋势。与传统的旧方式——董事长负责决策、总经理负责经营管理的做法不同，许多大公司的最高领导层出现集体领导的趋势，即组织总经理办公室、董事长办公室、董事委员会、总经理委员会、管理委员会等机构，作为企业决策和管理的核心。此外，许多大公司为了协调各事业部的管理，还采用“集团部制”（又称“超事业部制”，异于 50 年代开始流行的分权制），即将公司所有的事业部按业务性质分成几大类，每一大类作为一个“集团部”，设集团部经理，主管所属的事业部。这便于缩小总公司直接管理的幅度，加强了对事业部的管理和协调。另一种改革趋势是，从一维式组织机构向多维式组织机构（又称矩阵式组织）发展。后者由原来的垂直领导系统（各职能部门）与为完成某一专门任务而成立的专门小组的横系统（由各职能部门派员组成）构成一个矩阵式组织。这种组织体制既充分发挥职能部门的作用，又加强了各部门的协作，从而避免了重复的工作。

为了适应当今生产分工专业化的深入发展和经济国际化的形势，许多企业还纷纷改变其经营方式。一方面，80 年代以来，原先采用纵向一体化经营的大公司，经改革后，都不再囊括从采购原料直到最后出产成品的生产全过程。例如，福特汽车公司和美国铝工业公司，今天其一半左右的零件是向公司以外购进的。与此同时，为了分散经营高技术产业可能出现的风险并增强企业的竞争力，一些企业家改变了过去大公司总是以独资创办新企业的传统经营方式，而愈来愈多地采用合资经营的做法。这种性质的合资经营方式注重于发挥企业与高技术研究单位、金融机构在横向联系中各自的优势。另一方面，以一些大企业为代表，近年来依靠高新技术广泛应用于通讯、信息和金融等领域的设施上所取得的进展，采用了着力于提高办事效率的新经营方式。这种以全新面貌出现的“美国式的经营”，就是企业把自己的电子计算机系统与专营的信息通讯网络接通，经交换通信程序并注入数据信息，就可达到通讯目的。这样就使得公司省去了繁杂通讯手续的工作量，从而在开拓新市场方面，赢得了全球范围的竞争优势。这种提高办事效率（借助于第一流的信息通讯技术）为特征的“美国式的经营”，正使那种以精细的产品质量管理为特征的“日本式的经营”受到严重的挑战。

最后一点是，企业界非常重视提高经营管理的自动化程度，普遍应用了电脑辅助维护系统等先进的管理手段，从而极大提高了企业管理的效率。据美国数据资源公司的调查，美国工业企业用于先进管理设备上的投资逐年大幅度地增加，1984—1985 年，企业所订购的电脑辅助维护系统，从 215 台猛增至 2 000 台，估计 1989 年达到 1.2 万台。

四、80年代中期企业的“复兴”

美国企业经过80年代以来大规模的调整、改造、重组，以及1980—1982年经济危机的强制性平衡之后，在里根政府年代国家垄断新的调节方式的作用下，经济在一定程度上得到“复兴”，企业的活力明显地提高，竞争力有所增强。

美国经济走出1982年的“低谷”之后，出现了所谓“里根复苏”。从1983年开始，经济持续回升达6年之久，这是近15年来美国经济较好的年头。1983年经济增长率达3.7%，次年猛增为6.8%，1987年明显下降，但也达到3.5%。与其他发达国家相比，1983、1984两年美国经济的增长速度均高于日本和西欧。同时，工业企业出现了生机。1982—1986年，工业生产指数迅速上升，由103（以1977年为基期）上升到125。仅从制造业来看，1960—1973年的年均增长率为5.3%；1973—1980年降为2%；1982—1985年上升到7.5%。企业开工率从70%（1982）上升到81%（1985）。净企业创业指数也明显回升，以1967年为基期，1982年为116.4，1985年为121.2。工业劳动生产率明显提高，按小时平均产值计算，1986年增长了3.5%，均超过了英国（2.9%）、日本（2.8%）、前联邦德国和法国（1.9%），这是1950年以来的头一次。在同期，美国的工资增长幅度低于其竞争对手，这样，美国企业主就有可能把单位劳动成本降低，而其竞争对手的单位劳动成本均有所提高（按本国货币计算），如果把近年来美元贬值这一因素考虑在内，那么美国工业单位劳动成本就有下降趋势。例如，1986年较前一年下降了22%，而日本和前联邦德国却分别上升了42.6%和39.8%。这表明美国企业的竞争力大大提高了。于是，制造业接受国外的新订货额增加。1986年新订货额（22996亿美元）较危机前1979年的高点（17690亿美元）增加了29%，较步出危机的1983年上升了9%。随之企业净利润有所回升。危机前1979年制造业企业净利润的高点为990亿美元，危机期间为710亿美元（1982），危机过后的1983年回升到860亿美元，翌年达到1080亿美元的新高点。

然而，各工业部门企业的“复兴”极不平衡。钢铁业是一个老工业部门，从70年代以来，面临着重重困难：设备陈旧，钢材滞销，新投资减少。进入80年代后，钢铁企业经过以新技术加速设备改造，并对企业组织结构、产品结构和劳资关系进行调整之后，出现了“生机”。1982—1984年，钢铁企业的亏损从32亿美元减少为2亿美元，1986、1987两年，大型钢铁企业大多取得了轻微的利润（与钢铁价格上浮也有关）。1983年该部门劳动生产率比1977年提高了19%。同时，钢产量迂回上升，1982—1984年，由7460万吨上升到9250万吨（1986年又降为7390万吨）。美国钢产量在世界总产量中的比重从1982年的10.5%回升到1984年的11.8%和1985年的11.1%。但是，与其他老工业部门的“复兴”相比，钢铁业还是落后的。目前，美国占有世界20家巨型钢铁公司中的7家，即：美国钢铁公司、伯利恒钢铁公司、国民钢铁公司、共和钢铁公司、内陆钢铁公司、阿姆科钢铁公司、约

褚葆一等：《美国经济新编》，中国财政经济出版社1989年版，第127、96—98页；储玉坤等，《美国经济》，人民出版社1990年版，第114—116页。

褚葆一等：《美国经济新编》，中国财政经济出版社1989年版，第105—106、108页。

翰斯—拉费尔公司。

汽车工业从 1983 年开始好转比较明显。由于各大汽车公司采用高技术来改造旧的制造系统并开发、研究新产品，从 1983 年起，整个部门开始扭亏为盈，该年获利达 63 亿美元。次年仍继续上升，仅通用、福特、克莱斯勒“三巨头”获利就约达 100 亿美元，而 1980 年的亏损估计达 40 亿美元以上。1984 年美国汽车产量达 1092.4 万辆，虽未达到危机前（1978）的最高年产量水平（1290 万辆），但比 1982 年的“低谷”（698.2 万辆）增长了近一倍，是年，该产业增值达 551.44 亿美元，较 1982 年增长了 58.9%。80 年代中期，上述三大汽车公司的产量仍占全美总产量的绝大部分（1984 年占 92.4%），分别居世界最大汽车公司之列的第 1、3、7 名。主要生产重型卡车的企业有 6 大公司：北极星公司（即原国际收割机公司）、帕卡尔公司、货车公司、麦克卡车公司、福特汽车公司和沃尔沃通用重卡车公司。

历史悠久的纺织业技术设备亟待改造，以适应国际竞争的需要。1984 年该部门一些大公司大规模投资更新设备，使用激光计算机及其他高技术，使原来以劳动和资本密集为特征的纺织业，开始跨入高技术行列。

航空工业是一个比较年轻的产业。战后初期，在生产军用机的基础上，大型民用运输机的研制和生产有了新的发展。60 年代末以来，随着美国与前苏联争夺太空优势，着重发展各种人造天体和核战略武器，飞机制造业有放慢趋势。因此，从 60 年代中期到 70 年代中期，飞机制造业从业人数由 80.2 万下降为 43.1 万。1984—1987 年，该产业的销售值和从业人数均逐年上升，分别从 778.26 亿美元增长到 1035 亿美元、由 69 万多人上升到 78 万人。

电子工业是战后迅速崛起的新兴工业部门，居世界领先地位。其产值和从业人数均逐年上升。1977—1982 年，企业数从 4455 家（职工 37.4 万）增至 5455 家（51.6 万职工）；1977—1988 年，增值额从 49.3 亿美元增至 263.68 亿美元。个人使用的电脑制造业发展尤其迅速。跨入 80 年代，电脑软件销售额递增 30%—40%。该产业的著名厂商除了国际商用机器公司之外，还有苹果公司、数字设备公司、数据通用公司、阿尔托斯公司和康帕公司等。

60 年代，美国化学工业发展达到高峰，年均增长率（8.6%）超过其他主要工业部门。其发展的主要特点之一是生产设备规模大型化，使美国成为大型化工厂最多的国家。70 年代末至 1985 年，该产业的企业数和从业人数虽然均有所下降，但由于生产率的提高，生产增值额却从 567 亿多美元上升到 952.58 亿美元。目前，美国的化工产品出口在世界出口总额中的比重已从首位退居为第 3 位（仅次于德、法）。美国一些世界级化工企业，如杜邦公司、道氏化学公司、联合碳化物公司、孟山都公司等，在世界上的地位也在下降。目前，该部门 10 家最大垄断企业除了上述 4 家之外，还有：埃克森公司、格雷斯公司、联合化学公司、华纳—兰伯特公司、达兹堡玻璃板工业公司和氰氨公司。

石油加工业从 1973 年以来，特别是 1979—1984 年第二次能源危机之后，为了提高生产能力，不断追加投资和勘探经费，并进一步采用新的开发技术。于是，1977—1982 年间，该产业的企业数、从业人数和年增加值均明显地增长，但到 1984 年却有所下降。在 1982 年的 56.9 万口生产井中，有一半多是新钻井。

建筑业一向是一个重要产业部门。总的来说，1974—1975 年经济危机

以后,其生产总值不断增长, 1979—1986年间,从2524亿多美元增至3888亿多美元。近年来,该部门企业发展有两个明显的新趋势。一是随着建筑工业化的发展,从承包施工企业中分离出构配件和各种建筑制品的预制加工企业,并逐渐形成一个独立的工业部门。二是建筑企业管理体制进一步现代化,以适应建筑工业化的需要。这主要表现于建筑企业向两个方向发展:大型专职工程管理企业和综合性的大型建筑企业(设计、生产、施工和管理相结合)。建筑企业管理体制这一改革,有利于降低造价和缩短工期,从而提高了企业的竞争力。

铁路运输业在60年代初发展到顶峰以后,由于其他各种运输方式(公路和管道运输等)的竞争,加之铁路业本身管理不善,便逐渐走下坡路。1945—1978年,其运输量在总运输中的比重从67%下降到35%。1971年,东北部和中西部好几家铁路公司都濒临破产边缘,其中宾夕法尼亚中央铁路公司是全美最大的一家,也宣告破产,从而引起连锁反应。此事件曾促使国会通过地区铁路改组法,以资助破产的铁路公司进行改组。近期,由于石油供应短缺,联邦政府不得不积极发展铁路运输业,于是铁路公司采取了一系列技术改革措施,如兴建高速电气化铁路线,大力发展地铁,用现代化技术更新陈旧的铁路设备等等,铁路运输乃出现复兴的趋势。目前,铁路运输仍是陆路运输中运量最大、最经济的。

美国的航空运输业创始于20世纪20年代。由于执行民用航空法(1938)对航空公司进行繁琐的管制,使该行业的发展一度受阻。1978年,国会通过航空公司放松管制法(1982年才开始实施),使航空运输企业的管理和效益有了较大的改善。1982年,各航空公司共亏损8亿美元,次年仍亏7.5亿美元。1984年开始扭亏为盈,获利达23亿美元;次年虽有所下降,但也获利14亿美元。

金融业(以银行为核心)是服务行业(广义)中发展最快的部门。但是由于70年代后期、80年代初严重的“滞胀”影响,该行业遇到了严重的挑战。首先,金融业的主要部门商业银行受到银行管制条例的限制,同时由于非银行的金融机构以其他形式(如货币市场基金等)吸收存款,商业银行的存款相对地减少。其次,由于某些大投资公司和巨型工商企业公司也插足信贷等融资活动的竞争,加之债务证券化的扩大,相对地削弱了银行作为主要贷款者的地位。再者,第三世界债务危机也使美国一些大银行的债权受到严重的威胁。于是,商业银行的收益所占的资产额的比重,从1970年的0.89%下降为1981—1985年的年均数0.70%左右。银行的艰难处境,使得80年代初的银行倒闭率成为30年代以来的最高点。

面临上述形势,银行界不得不在经营方法和手段方面不断地调整、创新,同时政府对金融实行管制的条件也作出了适当的调节和修改。

商业银行通过扩大业务范围来求生存和发展。于是增设分行和办事处,并大力从事存款以外的业务,如:经营证券和各种基金、代管财产、从事企业合并和控股活动等。为了从事非银行的业务和控制更多的小银行,许多大商业银行都改组为银行控股公司。这类公司在50年代只有53家,而在1970—1985年间则由127家猛增至6000家,占商业银行总资产的比重由16.1%骤升为91.6%。

1980年,美国政府也制订了适应形势的新银行法。不久又颁布存款机构法(1982)。这是30年代以来最大的一次金融改革,为金融机构互相竞争创

造了条件。其结果既加重了商业银行的经营压力，又使得一些实力单薄的银行和非银行金融机构与大银行相比，处于不利的地位而大批倒闭或被兼并。于是，大银行完全掌握了金融实力。据 1985 年的统计，518 家资产超过 5 亿美元的银行只占银行总数的 3.6%，但其拥有的资产却占有所有银行总资产的 65.3%。此外，新的金融改革还促进了金融经营的多样化，于是，如上一节所述，金融业中出现了一些巨型的多样化金融服务公司。

由上可见，面对当今现代技术和世界经济瞬息万变的形势，从 70 年代起一直到 80 年代以后，美国进行了经济政策和企业结构的调整、企业的技术改造，以及企业经营管理的现代化，取得了一定效果，因而在 80 年代中期，经济以较大的势头回升，出现了企业的“复兴”。导致这次“复兴”的诸因素中，政策调整和新的国家垄断调节方式所起的作用是主要的。这说明美国政府和大型企业凭借其相当雄厚的经济实力优势，对经济机制的自我调节能力还不小。另外，适逢新的技术革命进一步发展的良机而使上述调整为美国经济增添了一种特殊的活力，这也是一个重要的因素。值得指出的是，目前，美国国家垄断资本主义进入了其成熟期，国家拥有相当的经济力量和发达的经济职能，而且它在经济生活中起着决定性作用，这种调节的适应能力似乎不断有所增强。例如，1987 年世界股市暴跌，震动之大不亚于 30 年代，然而在美国政府的积极干预下，这场风波对美国经济几乎没有产生多大的影响就过去了。可以预见，今后还会采用其他新的干预方式。

然而，这次“复兴”是有一定限度的。因为这次调整或将会采取的任何形式的调节，都并未、也不可能超出资本主义经济体制的范围。美国的企业无论“复兴”到何程度，都仍然逃脱不了资本主义经济发展规律的制约。因此，1983 年开始出现的企业生机又与潜伏着的危机因素交织在一起。据美国《幸福》杂志公布的数字，当 1985 年美国经济复苏活力开始明显减弱时，在 500 家最大工业公司中，销售额增长的公司数（332 家）比前一年减少了 75 家。这 500 家大公司的利润总额（696 亿美元）比前一年下降了 19.1%，仅比 1982 年增加 32 亿美元（是年为美国战后公司利润下降最大的年份）。1985 年利润增加的公司数（242 家）比前一年减少了 145 家，亏损的公司数（70 家）比 1980 年增加 2.9 倍，这是 30 年来 500 家大工业公司中亏损公司数的最高记录。在 1990 年世界 500 家最大工业公司中，美国的亏损公司占全部亏损公司数的 41%。又据专门从事竞争力研究的瑞士国家管理开发学院的 1991 年全球竞争力报告，80 年代，美国制造业中几乎有一半行业的竞争力在下降。1991 年，美国的企业竞争力不仅远低于日本，而且也不如德国和瑞士。

不过也应指出，在成熟期的国家垄断的干预、调节的作用下，美国大企业凭借其在财力、技术、管理和信息等方面的优势，其在不断的自我调整中求生存和发展仍有不可低估的活力。展望未来，并不排斥美国大企业在短期内仍有可能出现新的生机，但在国际和国内激烈竞争的严重挑战下，其所面临的困难也会更大、更多。（详见结束语）

第二章大企业与国家的关系

美国大企业的发展是与外部社会环境密切相关连的，社会各个方面对大企业的发展都产生了重大的影响；反过来，大企业本身的发展对美国社会诸方面的影响也极大，特别是进入垄断资本主义阶段以后。列宁曾指出：“垄断既然已经形成，而且操纵着几十亿资本，它就绝对不可避免地要渗透到社会生活的各个方面去。”

大企业界与美国政治是难解难分地交织在一起的。国家作为一个重要的政治因素，与大企业界的互相作用和影响尤其突出。本章从美国政府参与、干预私人企业和企业界参与政府这两方面来揭示美国大企业与国家的互相关系。

第一节国家对私人企业经济的干预

就国家对企业的关系而言，美国私人企业的发展经历了“自由放任”与国家干预两个大时期。尽管建国之初，美国宪法第一条第一款就已明确规定，授予国会以“管理对外的、州际的和对印第安人部落的贸易”的权力，而且一般来说，资本主义生产方式的早期和晚期都无不需要借助于国家的力量来为自身的发展开拓道路，然而，在罗斯福“新政”以前基本上是一个“自由放任”时期。直到20世纪30年代大萧条爆发之后，才逐渐进入大规模的、永久化的国家干预时期。概而言之，在前一时期，反对国家干预、自由企业的思想对企业的发展起着支配作用。在后一时期，企业经营机制基本上是在国家的宏观调节下运转的。联邦政府在经济生活中作用的增长，同美国资本主义从自由竞争过渡到垄断、随后又由一般的垄断过渡到国家垄断的过程大体上是一致的。随着形势的发展，国家对私人企业干预的程度、方向、内容、方式和政策都在不断地调整和改变。

一、罗斯福“新政”以前的自由放任主义

在国家对企业的关系方面，美国历来就存在着“自由企业”与“集中管理”这两种倾向和主张。从建国初到 20 世纪 20 年代，让企业完全地自由经营的思想曾经对企业早期发展起过促进的作用；而且，一般来说，它对经济生活起了决定性的影响，因此，“看不见的手”——市场机制——自发地调节着经济的发展。然而，这是一个曲折的历史演变过程。另外，国家对经济生活的干预几乎从共和国建立起就已存在，因为早期资本的力量还非常薄弱，所以不得不依靠“国家干预”这根“拐杖”。诚然，那时的“国家干预”还只是个别的现象，而且是非常有限的、间接的。

在共和国早期，不少人主张建立一个强大的中央政府，以管理国家经济，促进工商企业的发展，其主要代表人物就是联邦党人亚力山大·汉密尔顿。他在其提交给国会的著名的《制造业报告》中，建议政府采取各种方式帮助企业：以政府的信贷向私人工商企业提供资金；通过关税法保护新兴工业；以津贴奖励必需

的工业企业；限制经改良的机器和重要原料输出；对制造品进行质量检查；发展联邦公路；等等。由于“有限权力论”限制了联邦政府的活动范围，汉密尔顿关于政府干预经济事务的建议虽然在联邦一级没有予以实施，但是很多却已在州和地方一级予以贯彻了，而且在工商界中似乎没有遇到什么阻力。此外，多数国会议员和一般公众通常都认为对经济事务的管制应让州和地方政府去办。比如，对合众国银行和联邦的国内发展措施的强烈反对就是这种看法的集中反映。然而，国会的态度并非始终如一的，在许多情况下，它对经济活动又积极予以干预。例如，同意给予财政资助，包括发给各项津贴和补助主；通过各项管理立法和保护性的关税税率；甚至批准政府经营企业；等等。

但是，在南北战争逼近时，随着工业资本主义的成长、企业规模的扩大，以及工商业公司的发展，自由企业的主张增强了力量，迫使政府在某些方面放松了管制和干预。其时出现了一种反对政府参与企业的倾向，致使到 1860 年已有 11 个州通过了禁止州政府拥有私营公司证券的宪法修正案。这一倾向发展还促使国会通过了许多修改或废除现行法规的法案。但是南北战争爆发后，因战争需要，赞同政府干预经济事务和企业活动的趋向又抬头，于是，许多州仍经营银行、铁路和运河。

综而观之，南北战争爆发以前，政府对经济生活的主要作用仍在州和地方两级，而联邦政府对经济的管制、干预活动是非常有限的，主要只限于以下几方面：

(1) 建立以关税为主的国家税收制度。1789 年财政部首次颁布关税法令。

(2) 建立国家银行。1791 年国会通过了关于设立国家银行的法令。接着设立美国第一家国家银行，旨在利用金融手段，配合关税政策来扶植新兴的工业企业。

(3) 通过了关于开垦西部土地的一系列法令，允许向移民低价出售土地，以刺激农业的发展。

18 世纪末 19 世纪初，州一级政府对经济的干预比联邦政府更为普遍。其时工商业尚处于手工业阶段，市场非常有限，所以对经济更多地实行地方性的干预。到 19 世纪中叶，由于工业资本主义的迅速发展、运输的改善和全国性市场的逐渐形成，纯地方性的经济管制就不再适合时势了。于是，有限的政府干预开始逐渐由地方转到联邦。同时，美国资本主义的自由竞争于 19 世纪 60—70 年代达到了顶点。由于自由竞争必然促使资本积聚和生产集中的程度愈益提高，以致企业越来越巨型化，自由竞争便显露出其局限性，不再符合资本的利益而成为进一步发展的障碍。于是，自由竞争便开始向相反的方向（垄断）转化。

从南北战争结束到罗斯福“新政”之前，美国经济中的私人垄断从萌芽发展为“全部经济生活中一种基础”。在这一过程中，美国资本主义经历了从自由竞争过渡到以卡特尔、托拉斯为主要形式的垄断阶段，随后又由一般垄断过渡到国家垄断，即国家开始充当“总资本家”角色，直接或间接地干预整个再生产过程，“承担起对生产的领导”。

南北战争后，资本感到自己强大起来了，它有时就抛开国家干预（当时还是有限的）这根“拐杖”，按它自身的规律运动。当时，新兴的工业大公司、铁路公司和金融界觉得亚当·斯密的“自由放任”经济哲学正符合自己的口胃，它既可用于反对政府的管制，又可用于反对公众福利计划的要求。而且，这种经济哲学还得到学术界、宗教界和社会各界中最保守人士的支持，因为他们非常害怕当时的激进主义可能危及现存的“民主制度”。于是，经济自由放任主义在当时非常盛行。但与此同时，在工人、农民和学术界中也出现一个“自由放任论”的反对派，他们纷纷要求对大企业进行管制。

到 20 世纪初，由于贫富分化愈演愈烈，某些社会批评家遂要求实行经济和政治改革，力主扩大各级政府的权力，以保护广大群众抵制大公司的盘剥。他们的呼声得到广大公众的支持。在进步主义运动高潮时期，政府被迫采取措施控制大公司，对社会下层群众作出若干让步，着手进行各种改革。进步主义运动的纲领实际上变成了政府管制、监督私人企业及对某些群体提供援助的政策。当时，政府的管制在某种程度上代替了竞争。企业界保守派人士对此举极力反对。

第一次世界大战期间，政府与工商大企业界人士密切合作。联邦政府为了适应战时需要，被迫对国民经济进行广泛的统制，把一切工商企业都置于战时产业局控制之下，美国从而开始由一般垄断资本主义向国家垄断资本主义过渡。但这些举措很大程度上是由战争所促成的，不免带有临时性质。因而停战后不久，战时高度的管制被取消了，通过广泛的“复员”工作又回复到原来“自由企业制度”状态，“自由放任”的经济哲学真正产生了巨大的影响。然而，战时试图解决经济计划的措施却为以后富兰克林·罗斯福总统管制经济提供了经验。

就垄断资本的整体而言，它需要政府干预经济予以宏观调节，以克服一般垄断所无法克服的其自身对生产力的限制。但垄断资本个别集团（主张“自由放任”者）的局部利益又常常与国家干预发生冲突。20 世纪 20 年代，正是这一部分垄断资本集团左右着美国政府。其时，大垄断公司的作用愈来愈明显，其与政府的关系从来没有象这些年头那样亲密无间。哈定、柯立芝、胡佛三届共和党政府均积极实行有利于大企业的政策，而对控制大垄断公司的问题则置之不顾。反托拉斯法在 20 年代实际上已徒具虚名，法院受理的反

托拉斯案件的被告往往不是大垄断公司，而是不太重要的中小企业。联邦贸易委员会由反对政府管制企业的人组成，虽偶有阻止大公司不正当的垄断的行为，但也大多以失败而告终。当时内布拉斯加州参议员乔治·W·诺里就认为，要想控告任何一个拥有上亿美元以上的人，那是枉费心机。胡佛领导下的商务部变成了大垄断企业最有力的推销工具。亿万富豪安德鲁·梅隆历任哈定、柯立芝和胡佛三届政府的财政部长，在税收上为大企业大开绿灯。他力主降低税率，特别是降低涉及高收入阶层的税率。1921—1928年，历经7年先后4次制订的税收法，均以减轻工商企业纳税负担为目的。此外，诸如蒂波特圆丘地和埃尔克丘陵油田的丑闻层出不穷。

20年代企业界人士大力鼓吹经济上“自由放任”的优越性，此主张是以萨伊定律“供应会自行创造需求”的理论为基础的。此论认为，经济运行依靠市场机制自动调节机能，可以自然而然地达到充分就业、物价稳定及经济持续增长，主张政府少介入经济领域。

总的看来，尽管南北战争之后直到“新政”前夕，自由放任主义一般占了上风，而国家对企业经济的干预、调节的方式和机构仍然不太成熟，但比以往却又迈进了一步：

(1) 税收制度由关税为主转向所得税为主。南北战争时，联邦政府扩大了国内消费税的征收。20世纪初，联邦一级根据宪法第16条修正案(1913)，开征个人所得税(1914)和公司利得税(1916)。到1917年，这两项税收已占全部税收的一半左右，关税则降为次要地位。

(2) 改革货币、银行制度。1900年国会通过金本位法，确立金本位制，以保持币制的稳定。1913年又通过联邦储备银行法，建立了联邦储备制度，并授权联邦储备委员会控制国家的货币流通和信贷。在健全的货币、银行制度下，投资银行得以兴起。

(3) 设立一系列调节经济机构，如州际商业委员会(管理水路和陆路、货船和卡车，1887)、食品和药物管理局(1906)、联邦储备局(管理联邦储备系统中的银行，制订资金和信贷政策，1913)、联邦贸易委员会(控制“不合理”的贸易交往，保护消费者利益，维护公平竞争，1914)、战时工业局(1917)、联邦动力委员会(1920)和联邦国内信贷银行董事会(管理储蓄和借贷组织，1932)等，这些机构对于政府干预、调节企业经济起了一定的作用。

(4) 先后通过了一系列管理私人企业的法律。例如，1887年制订了州际贸易法，管制铁路公司的运营和运价。它是联邦政府管制银行以外的经济部门的第一项法律，开创了联邦政府干预经济的先例。随后又通过谢尔曼反托拉斯法(1890)和克莱顿反托拉斯法(1914)，禁止垄断，维护企业的自由竞争。1903年通过反回扣的埃尔金斯法。1906年制订铁路运费管理法(即赫伯恩法)。1914年的联邦贸易委员会法又宣布州际贸易中的不公平竞争均属非法。

这个时期国家对私人企业经济的调节机构、管制立法、调节制度和手段，

塞利格曼：《美国企业史》(中译本)，上海人民出版社1975年版，第456—457页。

1922年，哈定政府内政部长艾伯特·福尔把该两地的重大石油资源按照使两个石油企业家哈里·F·辛克莱和爱德华·L·多希尼能获巨额利润的条件秘密地租给他们。后来被揭发出来，福尔、多希尼和辛克莱竟被宣判无罪(福尔最后还是被判犯有受贿罪而坐牢)。

已逐渐带有国家垄断资本主义萌芽的性质。这些都有利于刺激、促进美国经济的增长，为日后美国政府对企业的宏观管理积累了经验。

二、“新政”以来的国家干预

1929—1933年席卷资本主义世界的经济大危机爆发，宣告了传统的“自由放任”经济理论、政策和实践的破产。这次空前严重的危机暴露了大企业公司已经无法驾驭其所促成的巨大的社会生产力，并表明它再也无法单靠自身的或联合的力量来恢复和保证正常的经济秩序；同时，也表明了一般的垄断所能突破的对生产力发展的限制是非常有限的。于是，国家便自然而然地承担起全面干预私人企业经济的责任，大企业界也逐渐不得不乞灵于此来为自己开拓发展的道路，从而使美国进入了国家垄断资本主义的新阶段。这是大垄断企业崛起后进一步发展的必然结果。

随着经济大危机的加剧，工商界所持的“自由放任”态度渐渐转变，到1932年，部分工商巨头开始赞成制订某种经济计划。例如，通用电器公司董事长杰勒德·斯沃普就主张将全国所有的公司按行业分别组成同业公会，在全国经济委员会的领导和控制下，规定产品的价格和产量。美国商会会长也要求通过同业公会制订企业计划。

危机开始时，刚就职的胡佛政府仍信奉自由放任主义的信条，因而无力缓和危机。在危难的紧急关头，富兰克林·D·罗斯福于1933年出任总统，立即着手推行“新政”，以挽救濒临崩溃的经济。“新政”（1933—1938）一反过去“自由放任”的经济理论和政策，赋予政府广泛的经济职能，运用国家机器制订各种全面干预社会经济生活的政策和措施，以摆脱经济危机。

“新政”标志着美国政府与企业之间的关系进入了一个新阶段。“新政”所实施的干预企业经济的措施是直接的、全面的：不仅涉及流通领域，而且包括从生产到消费的整个再生产过程；从对付眼前危机入手，逐步使国家对经济的干预全面化、永久化，并通过法律手段使之固定下来。

罗斯福上台时，银行危机是所面临的最迫切的问题。为了支撑危如累卵的整个银行系统，罗斯福政府首先加强金融系统，先后颁布了一系列金融改革的法令，如1933年的紧急银行法、1934年的证券交易法和1935年的银行法等。通过这些法令，把全国的货币、信贷和证券交易活动置于加强了联邦储备体系、新建的联邦保险公司、政府通货总监和证券交易委员会的多重交错的控制和广泛的监督之下。联邦政府因而完全控制了银行、证券市场和货币供应，拯救了私人金融机构，实现了国家与金融资本集团的进一步溶合，并把整个国民经济牢牢地控制在国家的手里。

通过上述改革，使美国的银行制度发生了重大的变化。它以联邦储备体系管理委员会为中心，用直接或间接的方式把全国绝大部分私人商业银行联结在一起，形成了一种新的银行体系，从而实际上结束了美国的“自由银行制度”（尽管名义上还是私营的）。据统计，到1934年，美国全部商业银行中，已成为联邦储备体系会员银行的及参加存款保险的占90.4%，占总资产额的96.2%，这些银行多为大银行。在1933和1935这两年中，财政部还着手加强薄弱的银行及取消不健全的银行，又提供10多亿美元（通过复兴金融公司）帮助6468家基本上健全的银行，并清理了2352家银行。

吉尔伯特·C·菲特等：《美国经济史》（中译本），辽宁人民出版社1981年版，第709页。

薛伯英主编：《美国政府对经济的干预和调节》，人民出版社1986年版，第10页。

阿瑟·林肯、威廉·卡顿：《一九一三年以来的美国史》（中译本）中册，中国社会科学出版社1983年

于是，在金融领域里，国家已同大金融资本集团进一步融合生长，使银行业的集中、垄断程度进一步提高。

为了拯救处于瘫痪状态的整个工业部门的企业，罗斯福政府颁布全国工业复兴法（1933），对工业企业进行整顿和改革。据此，联邦政府直接插手工业部门，进一步强化了垄断，并加强了国家与工业中大垄断企业的结合；另外，又实现了政府、企业界、工会和消费者之间的所谓“工业合作”，在一定程度上使劳资对立有所缓和。

该项法律试图建立一种计划生产的法定体制，它要求每一个工业部门（最后选定了500多个）都制订一项对产品的生产和价格具有广泛控制效力的“公平竞争法规”，使过去反托拉斯法认为非法的价格协定和生产协定实际上合法化。这一规定公开鼓励在政府的领导、监督下建立“工业卡特尔”，旨在依靠加强国家与工业垄断集团结合的力量，实现企业间的“合作”来限制竞争（通过规定产量和价格），从而消除生产过剩及由此而造成的对价格和工资水平下跌的压力，使整个工业部门从危机中摆脱出来。最后获得总统批准的这类“公平竞争法规”有577个。美国一些学者对此举措公正地作出评述：“政府有意削弱反托拉斯法令，用限制不受拘束的竞争来帮助大工商企业。”

根据该项法令，国家还直接干预企业中的劳资关系，它首次正式为工人规定了最低工资和最高工时的制度，并保证工人有组织工会和签订集体合同的权利，以缓和因大危机而加剧了的劳资矛盾，为工业企业的恢复和发展创造有利的政治和经济条件。（详见本书第三章第四节）该法令被联邦最高法院宣布（1935. 5）违宪后，上述有关劳工权益的内容仍分别列入了1935年的全国劳工关系法（即瓦格纳法）和1938年的公平劳动标准法。

为了刺激消费和投资的需求，并缓和严重的失业状况，政府以国家的名义创办了名目繁多的公共工程。这点，加之福利开支的扩大，使政府财政赤字激增，1933—1937年连续4年出现财政赤字。1938年，罗斯福政府有意识地作了一个赤字预算，使赤字开支政策成为调节经济的一种合法手段。从此开创了美国政府实行赤字预算、扩大开支、人为地刺激社会需求，从而促使经济增长的做法。

“新政”还加强了对农业经济的控制和调节，对全国农产品的生产和销售予以广泛的干预。

农场主受到大萧条的打击最大，有好几百万农民濒于破产。国会遂先后通过了两个农业调整法（1933，1938）。据此，国家对农业的干预和调节深入到农业的生产、交换、分配和消费各领域中去。国家根据市场供求状况来控制主要农作物的耕种面积分配限额、产品结构和销售限额。参与签订此类合同的农场和农业企业均可得到相应的价格和信贷等方面的优惠援助。同时，政府通过多种形式扩大以大农场、农业公司为主的过剩农产品的国内消费和对外倾销，或直接出面大量收购和储存起来。因而在一定程度上缓和了慢性农业危机对农业企业的打击。不过，从农业计划得到好处的，主要是大

版，第43页。

在理论上，这些法规应由政府、工商界、劳工和消费者来共同制订。而实际上却主要是由工商界大公司的代表拟定的，只是一些力量大的工会有代表参加。78s

H.N.沙伊贝等：《近百年美国经济史》（中译本），中国社会科学出版社1983年版，第403页。

农场主，而不是仅能维持生计的一般农民。

“新政”还逐步建立起一套全国性的社会保险和公共福利制度。1935年颁布了社会保障法，后又几经修订和补充，到1939年正式确立了全国性的失业保险、养老金和对儿童、妇女、病残者的救济福利制度，这样，在政治上缓和了社会阶级矛盾，在经济上也有利于维持必不可少的产业后备军的生存，并使市场保持一定的购买能力，扩大了消费需求，从而减轻了危机对生产的影响。

企业界对“新政”干预措施的反应并不是始终都欢迎的，也不是完全一致的。1934年大萧条“低谷”一过去，企业界就逐渐出现了一个反对“新政”的保守趋势，矛头主要指向国家复兴局的活动。小企业主指责“公平竞争法规”是大公司为谋求私利而泡制出的。全国制造商协会和美国商会一开始就反对国家复兴法中处理劳工问题的条款，而当上述管理局将解释该法的权限置于某种公众控制之下时，一些重要的工业巨头反对政府的态度便变得更加强硬起来。

企业界保守势力有组织的反抗，始于1934年8月美国自由同盟的组成。该同盟得到一大批工商业巨头、特别是杜邦家族的财力支持。它反对总统“恣意专断”，拥护州权、“自由企业”和“美国式自由雇佣制度”。当全国劳工委员会在劳工们不满情绪的压力下，力图实施全国工业复兴法第7条第1款时，实际上所有大大小小制造商都极力予以抵制。

在企业界保守的抵制运动压力下，1935年5月，联邦最高法院在谢特一案中，宣布全国工业复兴法违宪。在此前后，罗斯福政府被迫对第一次“新政联盟”发生裂痕的新形势作出反应，实施第二次“新政”，着手建立起新的联盟。随后颁布的法律，如1936年的鲁滨逊—帕特曼法，力图限制不受拘束的竞争，更多地趋向于试图协助小工商企业，以便与之建立起新的政治联盟，同时，政府似乎改变了对大垄断公司的态度，发动一个大规模的反托拉斯运动。这是“新政”改革的一次余波。然而，尽管政府向法院提出了许多起对大公司的控诉案，但企业集中的趋势并未因而减退。总统认为1937年和1938年初的经济衰退一定程度上是由于垄断价格所造成的，遂于1938年4月要求国会对全国经济力量的集中及其对美国自由企业制度的影响，进行一次彻底的调查。国会乃成立了临时全国经济委员会（1938.6），承担上述前所未有的、最彻底的调查任务。该委员会的一系列报告表明，“新政”工商业政策的效果不是阻止而是加强和鼓励了垄断的发展。于是，政府似乎准备对工商、金融业采取某种形式的公共控制，但是到该委员会于1941年初提出最后一份报告时，政府的注意力已转向备战方面了。

尽管“新政”的主要任务是拯救资本主义，它基本上没有触动美国的“自由企业制度”，然而，它在美国企业史上却确立了一个先例，即联邦政府开始承担起阻止经济衰退的责任，奠定了国家全面干预国民经济和企业活动的基础。其对国民经济干预的规模、速度、深度在美国企业史上都是空前的。在这一过程中，国家与大垄断企业互相渗透、逐渐融合在一起，从而促使国家垄断资本主义迅速发展。

不过也应指出，在30年代，联邦政府开始承担起保证经济稳定增长的义务是非常勉强的。一些政治家和政府官员的行动犹豫不决。一直到1937年经济衰退时，罗斯福总统及其财政部长亨利·摩根索都仍打算平衡预算，并终止政府对经济的干预。总统及其内阁认为，大规模的政府开支和支持就业仅

仅是一种权宜之计。1936年，尽管还存在着高失业率，但总统断言大萧条已经过去，乃削减了政府的开支。于是，国民收入、生产和需求马上急剧下降。到此时，只有少数经济学家、政府官员和企业经理才开始比较清醒地认识到政府支出与经济发展水平之间的密切关系。

但是，政府能维持企业经济稳定增长这一点被广泛接受，则是以后的事。

第二次世界大战期间，特别是战后时期，在“新政”的基础上，国家对企业经济的干预、调节进一步加强，而且人们对政府在经济中的作用的态度的态度也渐渐改变，战争期间，国家干预经济生活的格局与前一次大战时大体上无异，整个国民经济迅速地被转入战时统制经济的轨道，政府把企业的一切活动均置于战时生产局、战时动员局和物价管理局的统一管理和监督之下。企业界领导人和商务部组成了经济发展委员会（1942），与政府更密切地合作，成千上万的企业家参加战时的经济活动。这时，国家干预经济的规模和深度不仅超过了前次世界大战期间，而且国有资产和企业的国家所有制比以前也有较大的发展。据统计，1917—1920年，政府对制造业的直接投资比重仅为6.2%，而1940—1943年则激增至69.2%，最后一年高达89.4%。然而，上述情况仍然带有战时应急的临时性质。

战后，生产的全面社会化，垄断统治范围的扩大，以及现代管理技术的迅速发展，为美国政府的全面干预和调节企业经济提供了更大的可能性，因而干预程度进一步提高。

直到60年代末以前，美国历届政府均遵循罗斯福“新政”的宗旨，推行扩张性的财政政策和货币政策，在不同程度上、以不同的方式对企业经济进行强有力的干预和调节。

然而，有一点与战前不同的是，直到战后美国才开始采用有系统的政策来维持充分的就业和高额的总需求，从而支持了大量销售的市场。这一点对于现代工商企业的扩展和持续成长具有重大的意义。

战后初期，杜鲁门总统的“公平施政”基本上是罗斯福“新政”宗旨的延续和扩大。按照当时占支配地位的凯恩斯主义观点，在战时经济转向和平时期经济的战后时期，美国经济面临的主要问题是劳动需求不足及由此而引起的投资需求不足，其结果会引起生产严重过剩和企业生产能力大量闲置。为了避免“大萧条”在战后重现，杜鲁门政府颁布了“1946年就业法”（“三四公法”），企图通过扩大就业和提高居民的购买力来扩大消费总需求。该法令的关键部分（第2条）明确规定：“使用所有与其需求和义务相一致的实际手段……促进最大限度的就业、生产和购买力，乃是联邦政府持续的政策和职责。”这就是说政府对生产和总需求要承担起责任。根据该法，总统为了履行这一职责，成立了“总统经济顾问委员会”。国会也相应地设立“两院联合经济委员会”，以审查该法所要求的总统提出的一年一次的经济报告，并指导有关经济立法问题。该项法律及以后的修正案（1978）以法律的形式确立了美国政府对经济增长直接承担责任，并赋予它全面干预、管理和调节经济的广泛权力。

继杜鲁门政府之后，艾森豪威尔政府所推行的经济政策具有两重性：保守主义与自由主义兼而有之；“自由放任”与“国家干预”彼此渗透；传统

《军事生产的清理》，麦克格劳—希尔图书公司1994年版，第88—91页。转引自薛伯英：《美国政府对经济的干预和调节》，人民出版社1986年版，第17页。

的经济学与凯恩斯主义互为补充。他扯起“新共和党主义”旗号，走一条中间道路，即在国家对企业经济干预问题上进行折衷调和。

60年代是凯恩斯主义指导下的国家对企业经济管理、干预的极盛期。肯尼迪执政期间，自觉地运用凯恩斯主义，制订了一系列新的经济政策。总统采用了美国“新经济学派”（又称“后凯恩斯主流经济学派”）的主张，开始实行“经济增长”政策，即经常性的财政赤字政策。他的顾问班子认为，长期赤字财政是刺激经济增长的良方，因此把它作为国家宏观经济管理、调控政策的基础。从此，赤字财政政策就从以往主要用作反危机的手段变为政府长期刺激企业经济增长的主要手段。与有意识地造成连年出现预算赤字的同时，政府又通过对企业减税、加速折旧、投资税优惠和信用膨胀等举措，鼓励企业投资并直接参与资本积累的运动过程。

肯尼迪总统遇刺身亡后，林登·约翰逊继任，他的“伟大社会”改革实践是“新政”以来自由主义改革的顶峰，把国家对经济的干预扩大到空前的规模。与其前任一样，他把新经济学奉为经典，推行以赤字减税为主的扩张性财政政策。他上台不久就使肯尼迪原先提出的、通过大幅度减税来刺激企业投资的计划成为立法（1964.2）。据此共削减公司利得税25.5亿美元和个人所得税110亿美元，此举对大公司和高收入阶层极为有利。次年，又通过免除货物税及再次放宽折旧规则来刺激企业投资。1965年以后，又扩大“新政”以来的各项社会福利计划，从而加强国家对劳动力再生产过程的干预，并进一步刺激社会需求。此外，1965年越南战争升级后，军费和军事订货激增，这对社会总需求又带来了新的刺激。依靠上述刺激手段，促使美国经济出现持续高速发展的势头。

然而，约翰逊政府的扩张性财政政策终于导致美国经济陷于财政赤字急速上升（1968年创252亿美元的历史记录）和通货膨胀如脱缰之马的恶性循环之中。到1968年，通货膨胀不仅未能刺激经济增长，反而起了阻碍生产发展的作用，使经济长期停滞。1966—1969年，国民生产总值年均增长率只有3.3%，仅为60年代前期的一半略多一点。于是，70年代出现了难以对付的严重的“滞胀”型经济危机，从而宣告了凯恩斯主义失灵。

在肯尼迪—约翰逊政府年代国家对企业经济干预的鼎盛期，国会通过了一系列涉及环境质量、消费者利益和职业安全等方面的法规。例如，空气污染控制法（1962）、平等工资法（1963）、水质改进法（1965）、运输安全法（1966）、煤矿安全法（1966）、反年龄歧视法（1967）和消费者赊销保护法（1968）等，这些立法与私人企业均有着密切的关系。此外，还增设合同承包局和平等就业机会委员会，分别行使制止政府承包商和私人雇主的种族歧视和性别歧视行为。

70年代经历了尼克松、福特和卡特三届政府。这10年与60年代都是企业管制立法和管理机构增多的一个连续高潮时期。尼克松总统是一位有干预主义倾向的保守派人物，所以在其当政年代，对企业的社会管制立法仍继续增多。例如，通过了国家环境政策法（1969）、联邦水源污染管理法（1970）、

美国有些学者认为，美国历史上有过四次重要的企业管理立法高潮时期：20世纪初，1910—1920年，30年代和60年代末至1980年。美国企业研究中心的研究也表明，1930—1939年、1960—1969年和1970—1979年是美国历史上管制企业机构最多的三个时期。〔详见詹姆斯·M·伯恩等：《美国式民主》（中译本），中国社会科学出版社1993年版，第774、779页。〕

职业安全和卫生法（1970）、消费品安全法（1972）和恢复就业法（1973）等。联邦政府还增设了相应的管理机构，如职业安全及卫生管理局（1971）、环境保护署（1970）和消费品安全委员会（1972）等。不过尼克松与福特一样，都推行保守的宏观经济管理政策，仍然推崇平衡预算。但是在经济衰退时又不得不默认用凯恩斯主义的赤字财政政策来刺激经济。

卡特是自觉地运用凯恩斯主义干预经济的总统。然而，凯恩斯主义刺激经济的政策既已失灵，它不但不能再刺激生产，反而使通货膨胀愈演愈烈，因而“滞胀”更加严重。经过从“新政”以来国家对经济的干预和调节，企业界中逐渐形成了这样一种思想：赞赏国家的干预及其与企业的合作对社会稳定和经济增长的效果。然而，到70年代严重的“滞胀”出现时，这种思想开始动摇了。《公共利益》杂志上刊出的许多保守主义作家（如怀尔达夫斯基、威尔逊和克利斯托尔等）的文章，就是这一动态的反映。在理论界，保守的经济学派（尤其是供应学派和货币学派）则把“滞胀”归咎于凯恩斯主义，以“小政府”和“自由放任”的理论武器对它进行猛烈的抨击。于是，在要求“自行管理”的呼声压力下，从70年代后期起，逐渐出现了政府对企业管理的趋势。早在1968年，联邦通讯委员会即已允许其他公司在终端设备中，同通讯巨头美国电话电报公司展开有限的竞争，打破了通讯业中某些市场的垄断局面，从而揭开了对企业放松管制运动的序幕。不过，“放松管制”真正成为联邦政府有意识的决策却始于福特政府。卡特政府继后进而推动了这个运动。从70年代末到80年代初，联邦立法先后允许放松对民航、卡车运输、铁路、银行、天然气价格和部分通讯事业的管制。这股减少国家干预、放宽对企业管制的思潮在里根就任总统后更受到了大力的宣扬，他把“放松对企业的管制”作为其四大施政纲领之一。

按照凯恩斯的理论，无法解释和医治70年代的经济“滞胀”并发症，里根政府乃跳出凯恩斯的框框另谋出路，皈依保守经济学中影响最大的供应学派和货币学派，使美国政府的宏观经济管理政策发生了一次“革命”：从刺激需求转变为刺激供应。里根信奉自由放任主义，主张减少政府干预，让企业主自由地干，并让市场机制自由调节。不过，里根不完全拘泥于保守的经济理论，在具体的经济措施上又往往与凯恩斯主义有着千丝万缕的联系，比较灵活地运用国家干预经济的手段，所以他的经济政策又具有新保守主义的特色。

在里根政府第一任期（1981—1985），他提出了“经济复兴计划”（1981），其中包含4条纲领：减税、放松对企业的管制、紧缩通货及削减财政开支。他的宏观经济管理政策在一定程度上取得了抑制通货膨胀和刺激经济复苏的效果。从1983年起，美国经济连续增长25个月，经济增长率在翌年高达6.8%，这是34年来最高的增长速度。通货膨胀率大幅度地下降，消费品价格指数从1980年的12.5%降为1983年的3.8%，这是17年来最低的通货膨胀率。于是，一度扭转了美国经济“滞胀”的局面。然而，里根经济政策的内在矛盾使潜伏着的危机也在滋长，出现的“三高”（高财政赤字、高外贸逆差、高债务）越来越严重。

里根总统在第二任期（1985—1989）仍信奉上述保守的经济理论，但为

1960—1980年美国国民生产总值增长率和消费价格指数变动率（年均数）年份国民生产总值增长率消费价格指数变动率 1960—1965 5.0% 1.3% 1966—1970 3.4% 4.2% 1971—1980 2.9% 7.4%

了摆脱“三高”困境，在实践上又不得不放弃不干预主义，对其宏观经济管理政策进行了重大的调整：（1）力图削减财政赤字，平衡预算（1985年12月颁布格拉姆—拉德曼—霍林斯平衡预算法）。但由于无法大幅度削减军费和社会福利开支，此努力并未收到明显效果。（2）颁布1986年的税制改革法案，减少个人所得税以刺激个人消费，但为了增加岁入而加重公司税负的做法又抑制了企业投资，因而使经济增长势头开始减弱。1984—1986年，国民生产总值增长率从6.8%下降为2.5%。（3）面临经济迟缓增长的局面，1985—1986年，里根政府的货币政策一度由前期的“紧缩”转向“放松”，通过增加货币量和降低利率来刺激企业投资。然而，这些举措并未收到如期效果，1986年经济增长率仅为2.5%，仍停滞于前一年的水平上。而且，1987年下半年还出现了股票和美元汇率猛跌的双重危机。于是，政府又提高利率以紧缩通货。高利率虽起到降低通货膨胀和吸引外资的作用，但它又削弱了美国企业产品的国际竞争能力。（4）放弃前期反对干预外汇市场的做法，降低美元汇率，使美元贬值。（5）加强贸易保护主义，并对某些地区发动猛烈的贸易攻势。

然而，里根总统在第二任期中，由于不愿削减军费和增税，以致政府开支仍有增无减，赤字大增。而且，他一度还采取了扩张性的货币政策，在实际上又不得不回到凯恩斯主义的老路。因此，他的宏观经济管理政策最后反而加深了困境。例如，国民生产总值增长率从1986年的2.5%降到次年的2.3%；1988年虽略有回升，次年又骤降为1.75%。“双赤字”仍居高不下。

综观里根总统当政8年的宏观管理、调节经济的政策，尽管他一再声称政府的责任不是对经济干预，而主要是创造一种良好的宏观经济环境，让企业自由地发展，然而，他的实践与理论存在着许多不协调的地方。从他的第一任期起，他并没有完全放弃干预主义，采取了有利于企业主、特别是大公司的减税政策（详见后述），对投资实行课税扣除，对加速折旧的企业予以优惠，这些都是国家通过“干预”对大公司的恩惠。里根政府也并没有像原来所主张的那样采取健全的货币政策，而是根据经济形势的变化采取时紧时松的政策。

就对企业营运的微观干预方面来说，实行“自行管理”是里根政府的一个公开目标。里根一上任就下令所有行政部门都考虑每一项新规定给社会带来的代价。1981年，他撤销了对油价的长期控制。他任命一个由布什副总统领导的减少对企业管理的工作组（称为“撤销管理特种部队”）。该工作组审查了6700项现行的管理条例，撤销了3%的条例。他还撤销了为控制通货膨胀而对工资和价格进行管制的工资和价格稳定委员会。此外，又放松了反托拉斯起诉和反托拉斯法的执行活动。然而，上述这些只是局部调控管制而已，要完全倒转政府对私人企业经济管制的潮流是很困难的，因为管制和调节的增多是一个复杂的、工业化的高技术社会必然带来的一种副产品。

里根政府在第二任期不仅干预国内经济，而且与盟国共同协商干预外汇市场，实行美元贬值，对美国大企业的国际经济环境进行干预。这反映了在

不过里根政府的司法部官员在舆论的压力下，不得不继续进行控告美国电话电报公司的反托拉斯活动。该案始于1975年，到1983年终于结案。根据处理协定，该公司拥有的22家地方电话公司重新组成7家独立的公司。

国家垄断资本主义的条件下，随着基本矛盾的激化，国家的宏观经济干预进一步扩大是不可逆转的必然趋势。

从罗斯福“新政”到“里根革命”，是国家对企业经济宏观管理、调节理论和政策的一次重大转变，即从凯恩斯主义的“需求管理”转向保守主义经济学的“供应管理”。但是“供应管理”不是退回到“完全自由竞争”时代，完全取消国家对企业经济的干预和调控，而仅仅是国家宏观调节的方向、内容和手段的改变而已。

布什总统当政时基本上保持里根总统宏观经济政策的走向，继续奉行“少干预、低税负”的政策。

克林顿于 1993 年上台后，面临着美国经济复苏缓慢的形势。他于 2 月 17 日向国会发表的第一个国情咨文，为“振兴美国经济”规定了“新方向”。可以说，他的经济纲领和企业政策实质上是对里根经济学的否定。他一反过去“政府尽量减少对经济干预”的主张，重新回到了强调“政府参与经济”的凯恩斯主义的理论上。然而，他的经济学基本上是一个多种学派理论的“综合”。他并没有单一地采取凯恩斯主义的政策，也没有明确地以供应学派和现代货币主义的主张为基石，而推行的却是一种既要积极发挥政府职能又要充分重视市场作用的折衷主义的宏观经济政策。

克林顿总统上述咨文中涉及政府的企业政策内容与里根、布什的政策相比有以下几点不同：（1）提出增税与削减开支并举的计划，把增税的主要压力放在富人身上。按计划大约占人口 10% 的富人将承担增税的 70%，而年收入低于 3 万美元者一般都不增加什么税负。（2）改变里根和布什政府自发调节产业结构的政策，实行高新技术产业倾斜政策，以保持美国在高科技领域的优势，从而加强美国企业的国际竞争能力。为此，总统向美国商会建议在自由企业与政府之间建立更密切的联系，拟增加 170 亿美元的联邦开支，以帮助民间的研究与发展计划。（3）一反里根、布什政府不赞成对经济波动实行短期刺激的做法，计划两年内拨款 300 亿美元，对仍然乏力的企业经济进行刺激，以确保经济不再滑坡。

由于克林顿的经济学还在形成之中，它对美国企业经济的宏观调控所产生的效果如何尚难过早地作出评估。然而从目下来看，这种经济学还存在着不少矛盾。例如，它一方面主张紧缩开支，以削减财政赤字，但是另一方面又增加开支，以刺激企业经济复苏。再者，大幅度削减军费开支而造成的失业问题与宏观经济政策的主要目标又相抵触。因此，克林顿的经济学能否对付美国长期以来所形成的结构性问题并摆脱“四高”困境，大可值得怀疑。

三、美国政府对企业宏观管理的特点及其主要手段

纵观半个多世纪以来，由于美国自身某些政治和经济的特点，美国政府从宏观上对社会经济的干预、对企业经济管理的基本方式与某些西方国家相比，具有若干不同之处。

首先，第二次世界大战后，若干西方国家如法国、瑞典和挪威等，还有日本，吸取了 30 年代大萧条的教训，均在不同程度上、以不同的形式实行了以国家计划指导经济发展的办法，这是资本主义国家对经济进行宏观调节比较高级的形式。美国政府一些领导人也曾探求过这种计划调节形式，特别是在 60—70 年代时发生了是否要实行国家经济计划的争论，并提出了若干设想。然而，由于美国“自由企业制度”和政治上自由主义的传统，尤其是由于美国垄断资本各个利益集团力量特别强大，不容许自己的局部利益在正常时期服从于国家的整体利益，因此计划调节和管理的方式并没有在美国执行或扎下根来。

其次，企业国有化是资产阶级国家干预经济的方式之一。美国由于一向注重从形式上维护所谓“自由竞争企业制度”以及别的原因，所以不像西欧那样发生过“国有化”热潮。除了在战时特殊情况之外，与美、法、意相比较，企业直接国有化程度不高。今天在美国，除了邮政、公路、少数军工企业和大约 1/4 的电力与铁路属于国有成份之外，国家很少直接投资兴办企业或把私人企业国有化。不过，美国在这方面也有自己的特点。

一般而言，在资本主义早期，国有工业企业的出现是私人资本积累不足的结果。而且，一个国家的资本主义愈落后，其国有企业的作用就愈大（如德、俄）。随着私人资本的积累已达到可以靠自己的资金建设大企业的规模时，以及股份公司的发展，国有企业的作用也就降低了。

然而，在国家垄断资本主义条件下，尽管资本积累和集中已达到了巨大的规模，但国有企业或多或少地增长也是不可避免的，这主要是由于垄断组织与国家所有制的扩大仍有着利害关系。这一点在美国尤其明显。国家通过国有化来拯救亏损的某些工业企业；或通过对运输设施、供应原料和动力的企业实行国家所有制，暗中对垄断组织予以补助（按降低的或赔本的价格供应）；或出资建设垄断组织不愿经营的风险较大、利润较少或需要巨资的企业（如原子能、宇航和导弹等企业）。然而，必须指出，在垄断组织与国有企业的关系中，始终存在着两种倾向：一方面，它们与国有企业有着上述的利害关系，这导致国有企业规模的扩大；另一方面，由于害怕国有企业的竞争，它们又力图限制国有企业，这又导致国有或国营企业规模的缩小。在第二次世界大战后，美国后一倾向比前一倾向更为明显。垄断组织排斥国家所有制并不是一种纯粹的美国现象。但是，由于美国垄断组织特别强大，加之美国几乎没有像西欧一些国家工人阶级掀起的国有化运动的压力，所以这种现象在美国表现得更为强烈罢了。例如，文森豪威尔上台后，垄断组织掀起了反对国家所有制运动的高潮，国会曾就此事特地成立了胡佛委员会。肯尼迪政府时期，也成立了一个由 22 名垄断大企业的代表组成的特别委员会，旨在“缩小国家同私人工业的竞争”。

正是由于垄断组织排斥国有企业的倾向特别强烈，所以现代美国，国家所有制的主要形式一般不是国营企业，而是准国营、半国营及合营性的企业，

这是美国政府干预经济、与垄断资本交织在一起的一种特殊形态。这一点一般并未为国内的学者所注意。

由于美国没有像英、法、意等国那样，对某些私人资本财产实行过国有化，因此国家建设项目便成为国有企业的唯一来源。30年代大萧条以前，国家投资的建设事业落后于私人投资的建设项目好几倍。1932—1937年，由于罗斯福政府采用国家出资建设以刺激经济的办法，前者才超过了后者，直到1941年美国参战时，两者几乎保持在同一水平上。到战争结束时，美国政府已拥有大批工商和金融企业。由于30年代大萧条和战争的结果，1929—1948年，国家财产（含工厂及其他设施）在全部国民财富中所占的比重从10.4%上升为15.8%。

战后，为了“缩小国家同私人工业的竞争”，垄断组织要求以廉价出售的方式清理国家财产。除了出售大量动产之外，还将很大一部分国营工业企业廉价出售与大垄断组织。廉价出售国家财产的做法，从杜鲁门政府开始一直持续到约翰逊政府时期甚至以后。这种“出售”实际上就是国家拿纳税人的钱向大垄断公司送礼，是大垄断企业主掠夺国家财产的一种重要方式。战后，这种出售国有工业企业的政策加速了国营工业建设规模的收缩。国家工业建设的比重在60年代后期还不到国家建设总额的2%（款额为13.9亿美元），而这个比重在50年代前期却为11.7%（款额为54.8亿美元）。尽管企业的国家所有制已不断收缩，而且从来就未成为主要的形式，然而国家还通过“调节”，使尚残留下的官办企业与私人垄断企业达成某种有利于后者的“和平相处”协议。在“求”过于“供”的情况下，垄断企业主就靠高价转售国家企业的廉价产品而大获其利。如国营水力发电站出于一些垄断组织的压力并不零售电力，而低电配电网的私人垄断公司则按高价把国家供应的廉价批发电力转售给直接消费者。在“供”过于“求”的情况下，国营企业宁可自己停产或亏损也要保证垄断公司获得利润。例如，60年代中期，国营造船厂虽然拥有巨大的生产能力，但80%的军用舰只却交给私人造船厂去建造，而大部分国营造船厂则暂时停产。

战后，美国政府为了进一步“缩小国家同私人企业竞争”，还以垄断组织较易接受而大获其利的这样或那样的方式占有企业的某些部分，从而加强其对私人经济的影响和控制，同时又使得国家与垄断资本企业交织在一起，由此产生了许多结合的特殊形态。这种类型的企业，就国家与私人大企业的关系而言，具有特别重大的意义。

这种结合的特殊形式之一乃是私人垄断组织获得国营企业的性质，但是生产资料所有权仍然在私人垄断组织的手里。经营通讯卫星的公司就属此例。

〔苏〕谢·阿·达林：《第二次世界大成后美国国家垄断资本主义》（中译本），三联书店1975年版，第99页。

1946—1949年，将大量动产特别是运输工具售给了私人公司，这些财产大体上是按平均原价的15%出售的。

例如，1950年7月—1954年4月，帐面价值22亿美元的国家财产，以1.68亿美元（即原价的7.7%）卖给了私人企业。

〔苏〕谢·阿·达林：《第二次世界大战后美国国家垄断资本主义》（中译本），三联书店1975年版，第106页表一。

由国家投资而归国有、承包商经营的企业也是一种结合的特殊形态。例如，原子能委员会（1946）所属的原子能企业、国家航天和航空局及国防部所属的宇航工业企业就具有此类性质。在这些承包商中，美国通用电器公司、杜邦钢铁公司、安纳康达铜矿公司、美国钒公司、联合碳类和碳化物公司、孟山都化学公司、通用电力公司：麦克唐纳·道格拉斯公司、波音公司、洛克希德公司等 20 家大垄断企业均占有显著的地位。

另一种结合形式就是国家与私人的混合股份公司，国家占有一部分股票，资产为国家与垄断组织共有，各根据占有股票的多寡来分红。例如，1957—1961 年，国家在 13 家最大军火公司的固定资本中占有的份额约达半数以上。国家“出租”与垄断组织的企业也是一种结合形式。这可追溯到第二次世界大战期间，其时美国政府耗资 155 亿美元办了数千家军工企业，绝大部分均以低廉的、甚至名义的租金“出租”给大垄断组织经营。例如，几家国有制铝工厂先后“租给”了著名的阿尔考铝公司、雷诺斯金属公司和凯塞铝公司；合成橡胶工厂“租给”一些最大的化学垄断公司（孟山都化学公司、美国橡胶公司等）和一些石油垄断公司。战后，在大部分因某种原因尚未“出售”的国有企业中，仍然采用这种“租用”制度。例如，1963 年初，属于国防部的已开工的 190 家工厂中就有 121 家“租给”各私人公司。这些大公司对于承包的国有财产实际上分文不给，而全部利润均落入了承包商的腰包。一份国会的调查报告（1960）表明，最大的军事工业垄断公司（承包者）的固定资本半数以上是属于国家的，但是垄断资本却无偿地使用它。不仅如此，国家还拨出专款来补偿、更新“租给”承包商使用的国家固定资本的耗损部分，甚至予以扩充。1968 年公布的国会联合经济委员会国家定货小组委员会的一份报告指出：承包人“获得巨额利润，而不支付规定的租费，并且最大限度地把国家设备用于商业目的，因而比起没有这种设备的竞争者来占有优势。”

据统计，战后随着国家全面干预经济的加强，美国政府在全部公私固定资产（不含土地）净值（按不变价格计算）中的比重，明显地比战前增加。1929 年仅占 15.2%，1945 年一度增至 43.1%，“复员”后至 80 年代一直稳定在 21% 以上。在政府所有的这笔资产中，军事投资、基础设施和建筑物（不含住宅）占 97% 以上。在与生产发展密切的研究与发展投资中，80 年代以前，联邦政府一直占有一半左右。这些投资虽属国家所有，但对私人企业生产和销售的扩大却起着重大的促进作用。

对垄断资本集团来说，与上述结合形式同等重要的是与政府的采购合同有着密切关系的相当一部分的公司企业。这类企业主要依靠同政府签订定货合同，从中获取高额预付贷款，并由政府包销产品和承担风险损耗来维持生产。只要采购合同一签订，它们便可得到占投资总额 60—95% 的预付贷款。

据统计，在美国国民生产总值构成中，政府的采购自 1952 年以来一直稳定

〔苏〕谢·阿·达林：《第二次世界大战后美国国家垄断资本主义》（中译本），三联书店 1975 年版，第 121 页。

J·琼斯：《五百亿美元》，纽约 1951 年版，第 325、416 页。

《商业周刊》，1968 年 1 月 20 日，第 38 页。

薛伯英：《美国政府对经济的干预和调节》，人民出版社 1986 年版，第 58 页。

〔苏〕R.A. 法拉马江：《美国军国主义与经济》（中译本），商务印书馆 1977 年版，第 119—200 页。

在 20—23%的水平上，1983 年为 20%。这些巨额的采购绝大部分都落入了私人大垄断企业的手里。如 1983 年，国防部与私人企业签订的采购合同价值达 1330 多亿美元（占该部采购总额的 66%以上），其中就有半数为 25 家大垄断企业公司所占有。战后，随着美国大力推行扩张和侵略的政策，国家的投资多半用于军工企业（其财产大部分归国防部所有）。此外，国家还投资于一些私人垄断资本经营的尖端军火工业部门。同时，联邦政府的商品和劳务采购也多半为军事采购。如 1964—1970 年，联邦政府的采购总额为 5935 亿美元，其中纯军事采购约占 80%。在上述基础上，逐渐形成了一个庞大的军事—工业综合体，这是美国政府调节经济的又一种特殊形式。列宁曾经把这种带有军事色彩的国家垄断调节称为“军事国家垄断资本主义”。

从上述国家与大垄断企业结合的各种特殊形式中可以清楚地看出，在美国国家垄断资本主义成熟的条件下，由于依靠垄断组织来干预、调节生产和分配，因而更加促使私人垄断大企业与国家垄断互相结合和密切交织在一起。在这点上，国家更明显地充当了“总资本家”的角色，代表着垄断企业主的利益，并为之服务。

尽管如此，然而与西欧一些国家不同，无论何种形式的国有制（特别是直接国有化）抑或“计划化”都不是美国政府干预、管理私人企业经济的主要手段。美国是把财政政策和货币政策的互相配合作为重要的宏观调节经济的杠杆，从而对经济进行刺激或紧缩的。这种调节、干预方式不直接介入垄断资本的生产、流通和分配领域，所以比较容易为各垄断企业集团所接受。从 20 世纪 30 年代起，美国政府开始把财政从主要作为“公共权力”（恩格斯语）的维持费用，转变为国家全面干预私人经济的重要杠杆。

财政所体现的是一种分配关系，即社会再生产中由国家参与的分配和再分配关系。美国政府的财政政策包含财政收入政策（主要是税收政策）开支政策和赤字政策三个互相依存的方面。国家通过对财政收入、支出的总量和方向，以及收支对比关系的调整，对私人企业营运直接或间接地施加重大的影响。

美国各级政府的岁入几乎全部来自税收。例如，从 20 世纪 50 年代以来，三级政府的总岁入中，税收一直占 85%左右；联邦一级则一直占 90%左右。税收不仅是国家收入的主要来源，而且被作为限制或鼓励投资和消费的主要手段。美国政府经常通过对税收政策的调整来影响整个国民经济和企业营运。

现代美国税目繁多，各级政府的税收多达 80 余种，堪称多税之国。联邦税收体系主要包括：个人所得税、公司利得税、社会保险税、消费税（含关税）、遗产和赠与税等。进入 20 世纪后，特别是 30 年代以来，美国政府对税收结构作了重大调整。1913 年以前，关税和消费税几乎成为联邦全部财政收入。直到 1940 年，消费税几乎等于个人所得税、遗产税和公司税总和的 2/3。1932—1986 年，各项主要税收在联邦税收总额中的比重发生了重大的

《美国新闻与世界报道》，1984 年 3 月 12 日，第 57—58 页。

《总统经济报告》，华盛顿 1971 年版，第 197 页。

这是美国军事机构同大垄断公司以签订巨额军事订货合同为基础，通过双方人事交流这一纽带而形成的一种非正式的联盟。

《列宁选集》第 3 卷，人民出版社 1972 年版，第 162 页。

变化：个人所得税由 22.3% 上升为 45.37%，居首位；公司利得税由 32.98% 降为 8.2%；消费税（含关税）从 40.42% 降为 6.01%；社会保险税和信托收入税从 3.4% 上升为 36.9%；遗产和赠与税由 2.26% 降为 0.78%。又据统计，1940—1981 年这 41 年间，个人所得税和社会保险税分别增长了 280.3 倍和 105.2 倍，而公司利得税和财产税分别只增长了 57.8 倍和 15.9 倍“

从上可看出美国课税重点的调整趋势：在相当长的时期内，美国税收是以公司利得税和消费税为主，30 年代以后，个人所得税却取代了消费税成为联邦政府的主要岁入；公司利得税、遗产和赠与税的比重则明显下降；由广大职工承担一半的社会保险税（即薪给税）的比重骤升，居税收第 2 位。经 1987 年“里根税制革命”后，1980—1988 年间，个人所得税比重依然是首要税种，但比重下降了 4.3 个百分点；薪给税仍居第 2 位，比重上升了 6 个百分点；而公司利得税的比重不变。这种课税重点对象从企业经营者向工薪收入者的转移，是 40 年代开始的财政改革的重要内容之一。这显然有利于大公司，是一种劫贫济富的政策。

美国政府常常根据经济形势的变化，采取增税或减税、退税的政策来影响私人企业经济。但是，战后特别是里根政府期间，减税政策却是主要趋向，个人所得税和公司利得税的税率都明显下降。（详见后述）这种减税政策有利于大企业公司，而低收入者得利不多。就公司利得税税率而言，美国政府曾作过好几次重大调整，使大企业主获利甚丰。1964 年以前实行两个税率：30%（利润未超过 2.5 万美元者）和 52%（超过 2.5 万美元者）。1964 年这两个税率分别降为 22% 和 48%。1975 年调整为 3 个税率：20%（利润额仍为 2.5 万美元以下者）、22%（在 2.5—5.0 万美元之间者）和 48%（5 万美元以上者）。1978 年这 3 个利率又分别降为 18%、20% 和 44%。1987 年通过“里根税制革命”，全面降低了公司利得税税率，在基本税率 5 个档次中，得益最大的是年净利润超过 10 万美元的大公司，税率从 46% 降为 34%；年净利润在 2.5—10 万美元之间的 3 个档次，税率分别下降了 3、5、6 个百分点；唯有利润额 2.5 万美元以下的小型企业的税率依然不变（15%）。此外，公司所得税税率原有的累进程度也有所下降。

同时，国家通过缩小个人所得税累进性也使大企业主受益匪浅。联邦永久性的个人所得税开征于 1913 年。此税制形式上属于累进所得税范畴，课税率（适用于领薪者）随收入增加而增。起初最高和最低两种税率分别为 6% 和 1%，以后两者均逐渐提高，前者提高更快，曾高达 91%。1964 年最高税率降为 77%，后又逐渐降到 1972 年的 50%。根据 1986 年的新税法，废弃了原来的最高税率 50%、最低税率 11%、总共分 14 级的累进制，改为 28% 和 11% 两级税制，对最高收入者仅另加 5% 附加税，总共最高税率为 33%，比原来降低了 17 个百分点。1986 年的税制改革虽然使免征点远远高于收入贫困线，但还是使约有 600 万低收入者免缴了个人所得税。然而许多研究表明，

陈宝森：《美国经济与政府政策》，世界知识出版社 1988 年版，第 116 页。

邓子基、邓力平：《美国加拿大税制改革比较研究》，中国财政经济出版社 1991 年版，第 3 页表 1—2。

毛永林主编：《当代各国宏观经济管理比较分析》，中国展望出版社 1989 年版，第 123—124 页。

薛伯英：《美国政府对经济的干预和调节》，人民出版社 1986 年版，第 50—51 页。

李建昌、高培勇：《当代美国财税教程》，世界知识出版社 1988 年版，第 100 页。

高收入阶层从这次税制改革中得到绝对和相对收益均远大于低收入者。企业主尤其是大企业主从税收政策调整得到的好处还远不只上述这些，战后历届政府还通过其他各种税收优惠给企业主带来更大的免税实惠，如：加速折旧提取，资源耗减扣除，国外子公司纳税减免，投资税收减免，企业经营亏损的抵销和结转，遗产和赠与税的各种优惠，工作质量刺激优惠，就业职位优惠，租赁税收减免等。诸多种种优惠与上述减税政策均同样为垄断企业主资本积累和扩大投资创造了有利条件。

随着联邦政府对经济干预的作用日增，大约在 1940 年左右形成了以联邦政府为主的政府岁入格局。是年联邦政府的岁入占三级政府总岁入的 39.3%，超过了州或地方两级政府的岁入。以后直到 1981 年，联邦政府一级的岁入增长更快，增长了 93 倍，而州和地方两级政府分别只增长了 47 倍和 29 倍。

美国政府除了调整财政收入总量和结构之外，还通过调整财政支出的总量和方式，以及财政收与支的对比关系来影响私人企业，协调整个国民经济的发展。

在国家垄断资本主义条件下，为了加强国家财经济的调控，美国“大政府”的财政支出有增无减。三级政府的总支出占国民生产总值的比重，70 年代以来一直占 1/3 左右；进入 80 年代增至 37.6%（1981）。其增速也比国民生产总值快，1948—1981 年，后者只增长了 10.4 倍（按当年价格计），而前者却增长了 19.1 倍。三级政府中，联邦一级的支出增长更快。如 1940—1981 年间，联邦开支增长了 67.1 倍，而州和地方两级政府的开支分别只增长了 54.8 倍和 36.3 倍。

美国政府的开支政策有一个演变过程。20 世纪 30 年代以前，美国政府一般都把平衡预算看作健全的财政开支政策的表现，而赤字预算则被说成是仅仅由于战争或其他紧急状态所引起的反常做法。罗斯福施行“新政”以后，随着凯恩斯经济理论的得势，美国政府的财政开支政策发生了重大的转变，赤字预算渐渐成了常规，而岁入超过支出却变成了例外。这种赤字财政政策又经历了“补偿性财政政策”（始于战后初期）、“充分就业赤字预算政策”（始于 60 年代末 70 年代初）和“结构性赤字财政政策”（始于 80 年代初）的演变，然而这些都并未超出赤字开支政策的范畴。因此，战后财政开支的增长远远超过了岁入的增长。例如，1948—1983 年，联邦开支增长了 24.5 倍，而收入只增长了 13.4 倍，结果财政赤字大增。1946—1983 年的 37 个财政年度中，有赤字的年份为 29 年。从 70 年代起年年有赤字，且赤字越来越大。据统计，1960—1983 年，联邦政府的赤字累计额（扣除盈余年份后）高达 12 424 亿美元。仅 1982 年与 1983 年两个财政年度的赤字就高达 3000 亿美元。政府开支总量的不断扩大，是国家借此调节社会总需求，以便刺激经济增长和企业繁荣的必然结果。

在赤字财政理论的指导下，30 年代以来，美国政府对财政开支的结构也作了重大的调整。“新政”以前，联邦的社会福利和军费的开支均非常有限，此后，两者均急剧上升。例如，1932 年，这两项开支分别只占联邦总

详见邓子基、邓力平：《美国加拿大税制改革比较研究》，中国财政经济出版社 1991 年版，第 168—169 页。

薛伯英：《美国对经济的干预和调节》，人民出版社 1986 年版，第 43 页。

支出的 3% 和 16.4%，而到 1985 年，却分别上升到 44% 和 26%。

上述财政支出结构的变化，除了反映出美国争夺军事霸权和建立“社会安全阀”的军事与政治需要之外，还反映出美国政府力图把这两项巨大的开支作为刺激经济、缓和危机的经常化的重要手段这一趋势。这些巨额开支大部分都通过政府大规模的产品和劳务的采购、社会福利等各种拨款及国家的直接投资（以军工生产和公共设施为主），直接或间接地流入了大垄断企业家的金库。这就是美国政府利用财政杠杆调节经济所起的另一个重要作用。仅就政府采购一项而言，据统计，1952 年以来，它在国民生产总值构成中一直稳定在 20—30% 水平上。这些巨额采购大部分都落入了大垄断公司手里。例如，1983 年仅国防部与私人签订的采购合同就达 1330 多亿美元，其中半数为 25 家大垄断公司所占有。

美国政府把财政政策作为调节私人经济的重要杠杆时，还辅之以货币政策。货币政策实际上就是政府对货币和信贷的管理，通过膨胀或收缩的办法来调控经济。一般而言，一国的货币政策是由该国中央银行来制订和执行的。在美国，曾出现过两个中央银行，即第一合众国银行（1791）和第二合众国银行（1816），然而这两家银行均因有碍于当时流行的“自由放任”原则而先后被解散。现存的中央银行即联邦储备银行，虽建于 1914 年，但直到 30 年代大萧条之后，随着国家加强对经济的直接干预，它才负起政府利用货币手段来调节私人经济的专门职能。于是，从富兰克林·罗斯福政府开始，运用财政政策与货币政策互相配合来调节私人经济就成了国家的既定方针。其主要依据是凯恩斯主义的刺激需求的理论。

一般来说，美国政府从 30 年代直到 70 年代初运用财政杠杆是以大体上一致的货币政策相配合的：当实行膨胀性财政政策时，货币政策一般则通过放松银根来促进私人投资和社会需求，以刺激经济的增长；反之，财政紧缩时，货币政策一般也相应地紧缩银根，以控制“过热”的经济增长。然而，经济紧缩政策一般都是权宜性的和过渡性的，而且收缩主要不是表现在财政上，而是表现于货币与信贷上。

70 年代初以来，由于美国的经济常常处于混乱状态：通货膨胀尽管急剧地发展，但经济反而陷入停滞或低速增长之中，于是上述财政与货币两种政策的“一致配合”便往往遭到了破坏，货币政策摇摆不定。但总的来说，美国政府往往同时使用财政上的扩张与货币上的紧缩这两种互相矛盾的措施（称为“财政—金融混合政策”），对货币供应增速控制较严。同时，由于通货膨胀非常严重，被视为美国经济的大敌，故货币政策在国家干预经济中的地位有所提高，较多地反映了货币主义者的货币管理手法，而财政政策比以往有所下降。上述情况表明，财政政策与相当的货币政策作为美国政府干预私人经济的重要手段正逐渐失灵。

最后，从运用行政手段干预私人企业经济方面来看，强调所谓“自由企业制度”的美国所进行的干预虽然不如有过国家管理企业传统的日本和法国那么大，然而美国也有自己的特点。美国的经济性控制手段常常同直接的行

陈宝森：《美国经济与政府政策》，世界知识出版社 1988 年版，第 117 页、120 页表 4-2。

《美国新闻与世界报道》，1984 年 3 月 12 日，第 57—58 页。

美国实行的是一种二元中央银行制，平行的 12 家联邦储备银行分设于全国 12 个主要经济区域内，共同行使金融管理权。联邦储备委员会是上述各银行的最高领导机构。

政性干预结合在一起，上述金融、财政和税收诸方面的干预。实际上很大程度上都是通过立法形式来实现的，并通过行政手段对企业某些经济活动进行管制。西方发达国家对私人企业的行政干预，一般都通过法律、管理规章等来实现。美国在这方面的立法繁多，干预的内容大体上包括：限制垄断；对公用事业的价格和服务质量的管理；广告的管理；禁止使用童工；规定最低工资；禁止社会歧视；调节劳资关系；等等。有关第一点，对美国政府与大企业的关系影响颇大。美国限制垄断的法令之严格和详细程度，是其他西方国家不能相比的，而且在实际执行上，其他西方国家也比美国更松弛一些。例如，法国在这方面并没有专门的法令，仅在各有关贸易的法令中附带提及保护公平竞争问题。原联邦德国和日本的有关法律则规定了许多例外。

在早期，美国沿袭了殖民地时期的做法，主要是在外贸方面实行反垄断政策。到 19 世纪 60 年代末 70 年代初，在声势浩大的反铁路垄断的“农会运动”的压力下，1869 年伊利诺斯州通过了第一个反铁路垄断法令，随后若干州也相继仿效。这是美国制订全国性反垄断法的先声。

1890 年联邦通过第一个全国性反垄断法，即谢尔曼反托拉斯法。接着，又先后制订了若干一般性的限制垄断的法令，其中主要有：克莱顿法（1914）、罗宾逊—帕特曼法（1936）、米勒—泰丁法（1937）、惠勒—李法（1938）、赛勒—凯佛尔法（又称合并法，1950）等。上述属于一般性的法令的内容互为补充并对前者有所修订，所涉及的问题较广。其内容大致可归纳为：禁止阻碍州际贸易的托拉斯的组建和合同的签订，以及其他形式的合并；禁止利用价格打击竞争者；禁止造成减少竞争的股票收购活动；禁止处于竞争地位的企业之间聘用兼任董事；在个人或地区之间的贸易中，禁止用特别降价或价格歧视办法来消灭、打击竞争者；等等。

美国的反托拉斯法繁多，适用于全国范围的除了上述一般性法令之外，还有一系列专业部门性的反垄断法，如：联邦储备法（含有涉及垄断的条款，1913）、麦克凯兰法（涉及保险业，1945）、银行控股公司法（1956）、银行合并法（1966）等。此外，各州也订有许多地区性的反垄断法。

反垄断法的制订，其目的并不是完全消灭垄断，而只是在垄断企业存在的条件下，通过立法手段来保证一定的竞争条件，使价值规律在调节供求与生产的方面发挥作用，并促使企业通过竞争改善经营管理；同时，也借此来调节大垄断企业之间、垄断企业与中小企业之间，以及垄断组织与劳动者之间的矛盾，以保证社会和经济的稳定。不可否认，美国的反垄断法在上述诸方面都曾经起了一定的作用，成为国家调节私人企业经济的一种手段。因此，有些反托拉斯诉讼取得了一定的结果。然而，即令美国的反托拉斯法是“最严格的”，这类立法对大垄断企业的限制作用也是非常有限的。这主要是因为美国是一个垄断程度最高的国家，大垄断企业拥有强大的经济实力，而垄断资本的实力越强大，其对国家的控制力也就越大，国家机器也就越从属于它的指挥。因此，统治集团常常对这类法令条文作出有利于垄断资本的解释，使得反托拉斯诉讼大多以对大垄断集团的偏袒而了结；或制订一系列豁免性的立法，尽量缩小反垄断法的应用范围；或另订特别法，以逃避此类法律的

如：1895 年联邦最高法院受理美国制糖公司一案，宣布谢尔曼法不适用于糖业托拉斯，其理由为，收买新企业属于生产范围，与贸易无关，而谢尔曼法不适用于生产范围。

例如，1948 年的里德—布尔温克法规定，豁免铁路运费联合行动。从此铁路运费不受反托拉斯法的约束。

约束；或由总统随时发布行政命令，暂停反垄断法的实施；甚至歪曲其条款，以打击工会组织。特别是在今天，美国反托拉斯法的作用已发生了明显的变化。最初，大垄断企业主总是千方百计地缩小这类立法对垄断的限制作用。随后，特别是第二次世界大战以来，由于各垄断资本集团之间的矛盾日益加剧，反垄断法就往往成了各垄断资本集团之间争夺势力范围、打击和排斥对手的重要工具。例如，肯尼迪政府期间，1962年，联邦最高法院判决杜邦公司在通用汽车公司中持股违背反垄断法，必须出售其持有的全部股票。其背景就是：肯尼迪政府支持其后台老板洛克菲勒财团排挤摩根—杜邦财团联盟对通用汽车公司的控制。另外，尽管今天美国的反垄断法仍然有效，然而美国当局总是一而再地放宽此类立法的限制，支持企业的兼并活动，借此增强垄断资本集团的实力及对外竞争能力，以摆脱美国日益加深的经济困境。例如，1981年上台的里根政府，就把放宽反托拉斯法的限制作为其“经济复兴计划”的一项重要内容。结果，在里根政府任内，企业兼并风达到了战后的高峰，石油和钢铁业中出现了美国历史上若干特大企业兼并事件（详见第1章第3节）。不过也不容否认，作为“总垄断资本家”而存在的国家，往往是根据垄断资产阶级的整体利益而对私人企业经济进行干预的。因此，为了维持市场经济自发机制的运转，或为了缓和社会矛盾，它又不能不利用反垄断立法，对某些垄断资本集团的过分垄断行为加以限制。然而，由于政府不会从根本上反对大垄断企业，所以垄断与反垄断的矛盾，是美国等现代西方国家所无法解决的矛盾。这点就连资产阶级学者安东尼·桑普森也不得不承认：“美国反托拉斯机构从来不像外表那么凶，政府对企业的对抗，一向是莫名其妙的大事化小，小事化了。美国的反托拉斯历史就是一部规避和妥协的历史，而且，最大的一些公司已经一再显示出自己比政府更加强大。”

综上所述，可以得出结论，美国对私人经济干预的特点是：在生产领域，倾向于不采取任何计划化或直接国有化的措施来约束大垄断企业的手脚。在分配领域，虽然也通过税收政策对岁入进行调节，但又注意不过多地损害大企业主的利益；还推行社会福利政策，以扩大社会需求并缓和社会阶级矛盾，但又不像西欧一些国家那样“从摇篮到坟墓”无所不包。在行政干预方面，也通过立法手段来抑制某些有碍整个资本主义正常经济秩序的企业活动，但又执法不严，有许多漏洞。所有这些都反映了美国大垄断企业势力的强大，其所能容许的仅是一种不作过多让步的改良主义政策。

这种干预所起的作用是双重的。一方面，由于它在一定程度上适应了生产社会化高度发展的要求，所以对美国企业经济的发展起了一定的促进作用，并暂时缓解了基本矛盾。但另一方面，由于这种干预和调节并没有也不可能突破资本私人占有形式的“外壳”，因而它不能从根本上解决资本主义的基本矛盾，相反，却为矛盾的更加全面、更加激烈的爆发准备了条件。例如，美国政府运用财政和货币手段所进行的干预，一方面刺激了消费需求和企业投资需求的扩大，因而在一定程度上缓和了生产过剩危机，但另一方面，

例如，1899年，新泽西州通过了有利于美孚石油公司的控股公司法，允许一家公司持有别州公司的股票，从而使整个美孚系统逃避了谢尔曼法的约束。

例如，1950年美国发动侵朝战争时，总统发布命令，一律暂停受理反托拉斯案件。

〔英〕安东尼·桑普森：《国际电话电报公司》（中译本），上海人民出版社1977年版，第169页。

又使公私债务日增，导致其刺激作用越来越减弱，而为了加大这种刺激效应，又势必使债务进一步累积。这样就使得政府的干预处于上述这种难以克服的恶性循环之中。

虽然美国的社会制度和生产力水平与我国有很大的不同，而且其全面干预企业经济所采取的方式也有极大的局限性和鲜明的阶级性，然而，美国是一个有高度发达的社会大生产的国家，有着半个多世纪的宏观经济管理的经验，而我国正在进行全面的经济体制改革，改革的方向是要建立社会主义市场经济体制，因此我们应当结合我国的国情，从美国调节经济的实践中吸取和借鉴那些符合社会化大生产、市场经济机制及我国国情的有益的管理经验。笔者认为，以下几点对于我国不无借鉴意义。

首先，美国有着“自由企业”的传统，国家对私人经济的宏观管理非常强调以市场经济机制为基础，带有“间接”性质，即主要利用财政和金融杠杆进行间接的调节。这种调节性的宏观管理方式不同于“指导性”的宏观管理方式（如日本和法国），其好处在于：使企业能从自身的利益和经营能力出发来实现自我行为的约束，而不是由国家直接限制企业的活动。

其次，美国的调节手段具有多样性和多变性，力求在多变中提高具适应性。例如，针对经济的实情，交替使用“反衰退”和“反膨胀”的措施：经济出现衰退迹象时，就及时采取扩张性反衰退措施，而当通货膨胀加剧时，就转向紧缩性的反膨胀措施。例如，里根政府时期，其经济政策兼收并蓄，不拘一格。调节的方式更加灵活多变，上述两种措施不仅交替使用，而且在同一时期里针对“滞胀”的不同症状“双管齐下”。

最后一点是，美国政府非常重视运用国家力量来干预、调节、管理科学技术的发展，以促进私人企业经济的发展。从 60 年代起，为了保证经济的高速发展和全球战略的需要，美国政府曾拟订了国家影响经济增长的三项战略方针：促进科技发展；扩大教育开支；在全国范围内培训专门技术人才。于是，美国政府在发展科学技术方面不惜下大本钱。据统计，联邦政府的科研拨款从 1940 年的 7400 万美元增至 1956 年的 48.6 亿美元，年均约增长 14%。到 1965 年达到 130 亿美元，1981 年又增至 399 亿美元。里根总统上台以后，因财政赤字激增，科研经费有较大的削减，但其对科技发展的干预并未减弱，而是将干预的方式由争取“金钱优势”转向“重点领先，注重效益”方面。

正确地认识、分析美国政府管理、干预私人企业经济的政策和措施，扬弃其糟粕，借鉴其某些长处，对于加速我国改革开放和建设的步伐，显然是很有裨益的。

第二节大企业界参与政府

美国学者维克托·佩洛在《美国金融帝国》一书中指出，政府参加企业与企业参加政府这两种方式的变化，促成了政府与企业的活动的融合。两者之间的分界线常见泯灭。前一节已分析了美国大企业与政府之间关系的第一个方面，即政府参与企业，对企业的发展施加影响；这一节将分析另一方面，即大企业界参与政府，对政府施加影响。要深入了解这个问题，首先必须了解美国现代大企业公司的特点。

美国现代大垄断公司不仅仅是一个经济组织实体，而且也是一个社会组织。超级大垄断公司既是一种实际上统治经济生活的势力，同时也主宰着国家的政治生活。美国著名学者菲迪南德·伦德伯格对美国现代大公司的特征作了深入研究之后曾正确地指出，美国现代超级公司与其说是一个公司，不如说是一个“准政治国家”。他认为，这些超级企业“不仅是经济体系的一个主要部分，还是运行中的政治体系的一个主要部分”。这些超级公司“比较地类似于政府或国家机关，把它们称作财务政治机构（finpolities）倒比较合适。它们对正式的政府，无论直接或间接，有意识或无意识，影响是非常之大的。它们的影响往往具有很大的强制作用，简直可以把这种影响的性质说成是准指令性的”。

这些“准政治国家”对美国的影响有一个演变的历史过程，而且，其在不同时期对政府影响的程度和方式也有所不同。在考察这一变化过程时，本书着重论述其对联邦一级的影响（又侧重于行政和立法两个部门）。其影响的渠道颇多，本书主要从以下三方面进行分析。

维克托·佩洛：《美国金融帝国》（中译本），世界知识出版社 1958 年版，第 280 页。

菲迪南德·伦德伯格：《富豪和超级富豪》（中译本），商务印书馆 1988 年版，第 299、301 页。

一、金钱与权力的交易

美国的选举最明显地反映出大企业财力的影响。这个国家实行普选制，在大选年所选出的官吏包括三级政府选任的官员，竟多达 50 万以上，因此选举就成了美国政治生活中最引人注目的大事。然而，在美国，没有钱是不可能成为真正有竞争力的候选人的。近年来，由于政党的衰落，竞选的个人化（即候选。依靠自己的竞选班子和组织来进行竞选），以及竞选新技术的采用，使得金钱对候选人更加重要，故竞选经费激增。仅以总统竞选费用为例，1964—1980 年的竞选开支之巨如下表所列：

表 1

年度	两党候选人的竞选开支	全国大选总费用
1964	林登·约翰逊：875 万美元 巴里·戈德华特：1602 万美元	2 亿美元
1968	理查德·尼克松：2540 万美元 休伯特·汉弗莱：1159 万美元	3 亿美元

年度	两党候选人的竞选开支	全国大选总费用
1972	理查德·尼克松：6000 万美元 乔治·麦戈文：3500 万美元	4 亿美元
1976	吉米·卡特：2200 万美元 杰拉尔德·福特：2200 万美元	5.4 亿美元
1980	罗纳德·里根：3000 万美元 吉米·卡特：3000 万美元	10 亿美元

资料来源：H·F·戈斯内尔、R·G·斯莫尔卡：《美国政党与选举》，贝尔—豪厄尔公司 1976 年版；T·R·戴伊；《谁掌管美国？里根年代》，普伦蒂斯—霍尔公司 1983 年版。

因此，公职竞选活动的巨额耗资非一般人所能承受。在这种以金钱为支柱的竞选活动中，那些乐于亲自出马从政的巨富们显然居于有利地位。例如，1970 年纳尔逊·洛克菲勒的家族为他竞选纽约州州长就花费了 450 万美元。同年，为竞选国会参议员的候选人，本人或其家族花费 200、300 万美元的也不乏其人。至于那些财力不丰的竞选者就不得不四处谋求政治捐款。这些捐款来源的渠道很多，但大公司和富豪个人的捐款，历来都是候选人竞选经费的主要来源。美国社会学家托马斯·戴伊指出：“政界掌权人物与企业、个人财富之间的一个主要联系，是为政治竞选提供经费。”据他的研究，近年来在美国总统选举中，捐赠大量竞选款项的人，大约 1/3 是大公司和大银行的总经理或董事；1/3 是巨额财产的继承人；另外 1/3 是不直接与大公司或万贯大家族有联系的属于中上层阶级的富人。例如，1972 年理查德·尼克松总统争取连任时，其主要财政后台是芝加哥保险界巨头克莱门特·斯通、

詹姆斯·威尔逊：《美国政府：机构与政策》，马萨诸塞州列克星顿 1983 年第 2 版，第 195 页。
托马斯·戴伊，《谁掌管美国—卡特年代》（中译本），世界知识出版社 1979 年版，第 117 页。

梅隆国民银行和信托公司，以及海湾石油公司的董事理查德·梅隆·斯凯夫（梅隆财产的继承人、亿万富豪）、前国际商用机器公司董事长阿瑟·沃森、杜邦公司的约翰·杜邦、哈维·费尔斯通（费尔斯通轮胎和橡胶公司）、亨利·福特第二（福特汽车公司）等多位富豪。戴伊正确地指出：“如果不首先从有钱的‘后台老板’那里获得财政支持，即使只谋求州一级或地方一级的职务、借以开始自己的政治生涯，也很少有什么候选人能够办到。眼光远大的有钱人可能选择一位有前途的青年政治家，在他或她事业的初期就予以支持，而且一直支持多年。没有富裕的财政赞助人的众议员或参议员为数很少。”这就是说，政治捐款是使企业界的财富与政府权力联系起来的重要纽带。

为竞选人慷慨解囊的财主花钱的动机何在？最重要的动机一般就是谋取各种官职。这一点连前副国务卿鲍尔斯也不得不承认：“按照传统，执政党总是把美国许多驻外使团的大使职位当作政治奖品，来酬劳在竞选运动中最慷慨的捐款者。”例如，1968年尼克松政府任命的10多名大使对该年尼克松竞选的捐款共达30万美元以上。1972年任命的13名非职业外交家为驻西欧各国大使中的8人，每人都为尼克松竞选连任捐款5万美元以上。就连富兰克林·罗斯福总统也不例外，他把政府中的商业、海军、陆军和司法几位部长以及邮政总局局长等职务都用来报答给予政治捐款的财主了。

另一动机是有助于解决与政府有关的问题。巨额捐款往往可以保证政府机构迅速考虑捐款人所提出的要求、申请、合同、投资等。例如，尼克松在1972年的竞选连任活动中花掉了大财东的6000万美元，因此他的财务委员会报告说：“我们也必须尽力帮助我们工商界的董事长们，解决他们的业务问题，务必使他们受到政府的适当关注。……我们之间的关系不是‘单行道’。”圣安东尼奥联合奶品公司的老板给尼克松总统竞选连任一举捐款200万美元的报答是：政府批准一笔价值数千万美元的牛奶价格补助金。类似的“钱权交易”事例不胜枚举。

给予政治捐款的财东们的动机还有：通过捐助可望有机会同政界大人物直接会面（“私下会晤”、“共进午餐”……），从而以自己的政治观点和政策方案去影响政府，使政府沿着他们所期望的方向行事。

从上述可以看出，大企业的财东们借助于其财力，通过政治捐款，左右着政府的人事和政策，进而实现其在政治上的统治，并获得更大的经济实利。因此，各垄断组织、各大公司为了操纵和影响各级选举，都专门成立了“政治行动委员会”（在选举运动中资助竞选者的一种组织），以便更有效地从事这种“金钱政治”的活动。企业界第一个政治行动委员会产生于1963年（由全国制造商协会组建），到1968年仅有33个。但从70年代起，企业界的“政治行动委员会”却雨后春笋般地发展起来，而今这种委员会已成为美国

托马斯·戴伊：《谁掌管美国——里根年代》（中译本），世界知识出版社1985年版，第152页。

切斯特·鲍尔斯：《鲍尔斯回忆录》（中译本），上海人民出版社1974年版，第41页。

詹姆斯·威尔逊：《美国政府：机构与政策》，马萨诸塞州赖克星顿1983年第2版，第196页。

柯克帕特里克·塞尔：《权势转移》（中译本），商务印书馆1976年版，第285页。

格雷厄姆·K·威尔逊：《美国的利益集团》，牛津，克拉伦登出版公司，1981年版，第73页。

这类组织之所以在此刻骤增有多种原因，但其中起着重大促进作用的是国会从1971年以来所通过的若干项联邦选举竞选法及其修正案。竞选法允许公司、工会和其他团体建立政治行动委员会向国会议员候选人

选举程序的永久的、合法化的组成部分。据联邦选举委员会的统计，从 1974 年底到 1984 年，公司的政治行动委员会由 89 个增至 1806 个。目前，这种政治行动委员会已成为总统和国会议员竞选人获得资助的重要来源，而企业界政治行动委员会的政治捐款是同类团体中捐款最多的。例如，1985—1986 年，各界的政治行动委员会仅为国会选举的捐款就共达 7840 万美元，其中企业界同类组织的捐款为 3010 万美元，而工会仅 1640 万美元（70 年代中期后者的捐款曾居首位）。这类组织的活动对候选人竞选成败影响的程度，从“共同事业”组织的一份研究报告中可以看出。这份报告指出：1984 年众议院选举的胜利者所获得的竞选捐款平均为落选者的 2.5 倍，而来自政治行动委员会（含非公司的）的捐款则为落选者的 3.8 倍。美国学者西奥多·怀特在其《美国的自我探索：总统的诞生》（1982）一书代序中，论及这类政治行动委员会以金钱购买政治影响时曾这样写道：“这些 PACs（即政治行动委员会。——引者注）把数目空前的巨额资金投入政治活动。不管是出于恶意动机还是善意的意图，这些 PACs 使用金钱来购买政治影响力和试图影响国会及总统的做法，变得比以往任何时候都更加突出。现在买通各种路子已是公开的事了。”

在美国，金钱与政治这种关系并不是什么新现象，金钱一直是“政治的乳汁”，这是资产阶级民主制的共同特征之一。

和政党直接捐款，并规定其为总统和国会议员候选人竞选所进行的“独立”活动开支不受限制。1985 年 3 月联邦最高法院对此规定予以确认。这一规定为公司等团体合法地直接或间接地影响各级选举大开了绿灯。

李道揆：《美国政府和美国政治》，中国社会科学出版社 1987 年版，第 255 页表 5-7。

《国会摘要》1987 年 2 月，第 38 页。

李道揆：《美国政府和美国政治》，中国社会科学出版社 1987 年版，第 258—259 页。

西奥多·怀特：《美国的自我探索：总统的诞生》（中译本），美国大使馆文化处出版，香港 1984 年版。

二、亦商亦官的“个人结合”

大垄断企业主影响、控制政府的另一条重要渠道乃是大企业界与政府的“个人结合”。垄断统治，引起了大公司的经济力量与国家的政治、经济力量的汇合。列宁曾经指出，资本主义发展到垄断阶段之后，“除了银行和工业进行‘个人结合’以外，这两种公司又同政府进行‘个人联合’”，于是，“国家同拥有无限权力的资本家集团日益密切地溶合在一起”。

维克托·佩洛在论及美国大公司与政府的“个人联合”时曾指出，在典型的公司组织中，一般都设有要员专门处理与政府之间的关系，另外一些要员则派往政府中工作，但专为该公司服务。这些要员不断地在公司总部与该公司在华盛顿的官职之间轮流换班。大公司在华盛顿和纽约或芝加哥都设有律师事务所。在这些流动地担任公司与政府职务的人员之上则有金融寡头的最高决策人，他们都是一些在许多大公司与政府高级会议中掌权的人物。佩洛还指出这种人事结合方式的历史演变过程：“自南北战争以后，资本家在华盛顿的影响一直显著地占有统治地位。在以前，大资本家通过收买政客来操纵选举和指派听从他们吩咐的政府官员来达到控制的目的。但从本世纪开始以来，大金融巨头已越来越多地开始亲自占有重要的政府职位了。”

早在第一次世界大战期间，垄断资本家就大量地渗入或直接参与全国性的政府，他们操纵了威尔逊政府的战时经济管制以及分配军事定货。财政资本的代表伯纳德·巴鲁克（与摩根家族有联系的大银行家）、道奇等人是威尔逊的最亲近的顾问。在随后的哈定、柯立芝和胡佛等共和党人执政期间，这种“亲自出马”的办法基本上被继承了下来，一些大企业巨头占据了重要的内阁职位。例如，五大财阀之一的头子安德鲁·W·梅隆连任哈定—柯立芝—胡佛三届政府的财政部长；大公司的股东和董事赫伯特·胡佛先任哈定政府的商务部长，后又亲自入主白宫；芝加哥的一家大银行董事查尔斯·道威斯是柯立芝政府的副总统。企业界巨头或其直接代表参与政府的现象在富兰克林·罗斯福总统施行“新政”期间暂时有所收敛，华尔街的巨头们离开了政府部门与自由派的罗斯福作斗争。但第二次世界大战爆发后，罗斯福总统又把大部分政府职权交给金融及其企业的巨头，他们大批地进入各战时机构。总统任命的117名高级官员中，70%是大企业家。例如，美国钢铁公司董事长爱德华·斯退丁纽斯先主管租借法管理署，后为国务卿；铁路亿万富翁阿费里尔·哈里曼任驻苏大使；财政寡头之一纳尔逊·洛克菲勒为国务院的专门顾问，领导对拉丁美洲的经济、政治和军事扩张活动。

据美国社会学家贝思·明茨和政治学家小菲利普·伯奇的研究，可以看出企业界名流直接控制政府的一般趋势。明茨的一份研究集中于1892—1972年间曾在内阁中工作的205人身上。她指出78%的内阁成员是企业界的成员。内阁官员中约有半数是她所界定的社会名流和企业巨头。在民主党政府和共和党政府中，或在1933年前后的年份中，他们所占的总比例没有什么不同。另外，伯奇所作的一份详尽的研究报告，考察了从乔治·华盛顿直到吉米·卡特的历届政府的内阁成员、外交官和最高法院法官。他指出，1789—

《列宁选集》第2卷，人民出版社1972年版，第764页。

维克托·佩洛：《美国金元帝国》（中译本），世界知识出版社1958年版，第305、307页。

1861 年间，96%的内阁成员和外交官属经济界名流（其中有许多土地拥有者、律师和商人）。1861—1933 年，这个数字是 84%，但其中金融家和法律顾问的数目有所增加。该时期各届政府的数字高低不一，最低的是威尔逊总统年代，为 51%，最高的是麦金莱—老罗斯福—塔夫脱时代，为 90%。1933—1980 年，总百分比降至 64%，在“新政”时期，仅有 47%的官员来自最大的公司和律师事务所。最近的 3 个年代不相上下：肯尼迪—约翰逊年代为 63%，尼克松—福特年代为 69%，卡特政府为 65%。从 1789 年直到 1980 年，这些“经济精英”占据了历届政府高级职位的 78.7%，而总的来说，这些人所属的阶层从未超过美国人口的 1%。

战后，大企业主或其代表直接控制政府的趋势，早在杜鲁门“公平施政”年代即已开始，这是由新泽西美孚石油公司财务主任魏尔希发轫的。他提出口号：“资本家到政府中去！”1946 年 11 月 12 日，他在全国外贸会议上发表演说，要求各大公司“为了实现这个目的，应设法把它们优秀人员个别地或集体地安插到一种足能解除他们经济困难的职位上去。”于是，杜鲁门总统改组了政府，把认为有自由主义色彩的罗斯福亲信排挤出去，此举为大企业主渗入政府开了方便之门。总统把一些财政资本的走狗和直接代表如哈里曼、斯退丁纽斯、霍夫曼和福雷斯特等人，任命为主管外交、对外经济政策和军事政策的领导人。据统计，在杜鲁门总统任命的 125 个重要的政府官员中就有 49 名银行家和工业资本家；此外，31 个高级军官也与大企业公司有联系。

在大资本家直接参与统治的历届政府中，艾森豪威尔政府是继哈定政府之后最典型的。在国家机关中的一切要职，包括外交、对外经济政策和军事政策方面的主要职务，几乎都被大垄断企业主占据。《幸福》杂志认为，在艾森豪威尔政府的决策机构中，资本家所占的比例为杜鲁门政府的两倍。维克托·佩洛的一份统计资料表明，1955 年艾森豪威尔政府的 272 名高级官员中（含部长、副部长、顾问、专门机构负责人及驻外国大使），至少有 150 人是资本家或是过去积极加工商业活动或接受遗产致富的人。而在这 150 人中，71 人是资本家或还在重要的金融机构中占有董事席位的人。其余未被列入资本家类别的 122 人中大部分也与资本家有密切的联系。艾森豪威尔起用许多实业家担任部长。国防部长查尔斯·威尔逊、财政部长乔治·汉弗莱和商务部长辛克莱·威克斯均为大企业的首脑人物，邮政部长及陆、海、空三军的负责人也都是实业家出身。国务卿杜勒斯是一位同财界关系极密切的人物。他原是华尔街一家最大的律师事务所老板（该事务所为数 10 家大公司服务），又是许多公司的董事长或董事。《幸福》杂志认为，艾森豪威尔所任命的查尔斯·威尔逊和乔治·汉弗莱“最能代表 20 世纪中叶大公司的方法、思想和锐气的两个代表人物”。因此，艾森豪威尔政府获得了“百万富豪内阁”的绰号。在其内阁中，洛克菲勒财团、通用汽车公司（杜邦系）、梅隆财团占据了国务卿、国防部长和财政部长这样的最高决策职位。这种控

威廉·多姆霍夫：《当今谁统治美国？》（中译本），中国对外翻译出版公司 1985 年版，第 145—146 页。

维克托·佩洛：《美国金元帝国》（中译本），世界知识出版社 1958 年版，第 312—313 页。

霍罗威茨：《美国冷战时期的外交政策》（中译本），上海人民出版社 1974 年版，第 30 页。

维克托·佩洛：《美国金元帝国》（中译本），世界知识出版社 1958 年版，第 311—312 页。

制加强了当时美国的反动和法西斯的倾向。

里根政府也同样堪称为少有的“富豪政府”。据《时代》杂志估计，里根政府的内阁官员入阁前的平均年薪为 28.5 万美元。17 名阁员中，只有 4 人的财产低于 50 万美元，有 3 人是百万富翁，其余 10 人都是拥有 200 万美元以上家产的富豪。里根上台不久（1980.6）就组织了一个由约 60 名财界人士组成的经济顾问小组。

整个战后时期历届美国政府的高级官员与大企业的关系从以下表 2 可以粗略看出。

战后美国政府高级官员与大企业的关系 表 2

职 位	政府	
	杜鲁门政府（1945—1953）	
	姓名	上任前与大企业的关系
国务卿	詹姆斯·贝尔纳斯	纽蒙特矿业公司董事
国防部长	詹姆斯·福雷斯特	狄龙·里德公司董事长
	路易斯·约翰逊	克拉克斯堡联合国家公司和国民储蓄及租借公司的董事
	乔治·马歇尔	泛美航空公司董事
陆军部助理部长	罗伯特·洛维特	北美航空公司老板、布朗史弟一哈里曼公司董事
	威廉·赫·德莱伯	狄龙·里德公司副总经理
商务部长	W·A·哈里曼	布朗史弟一哈里曼公司合伙人、联合太平洋铁路公司董事长
国际开发顾问委员会主席	纳尔逊·洛克菲勒	洛克菲勒财团总老板

[日]教育社编著：《里根政权》（中译本），新华出版社 1981 年版，第 107 页。

职位	政府	
	杜鲁门政府 (1945 — 1953)	
	姓名	上任前与大企业的关系
世界银行行长 驻西德高级专员 驻英大使 “马歇尔计划”执行 署长	约翰·麦克罗伊 约翰·杰·麦克罗伊 刘易斯·道格拉斯 保罗·霍夫曼	大通曼哈顿银行董事长 联合太平洋铁路公司董事 互助人寿保险公司董事长 通用汽车公司董事、史蒂培克 汽车公司董事长
艾森豪威尔政府 (1953 — 1961)		
国务卿	约翰·杜勒斯	洛克菲勒基金会主席、华尔街 沙利文—克伦威尔律师事务 所主要合伙人和其人 10 家公 司的董事或董事长
国防部长	查尔斯·威尔逊 尼尔·麦克尔罗伊	通用汽车公司总经理廉董事 普罗克特—甘布尔公司董事 长；通用汽车公司、克莱斯勒 汽车公司和公平人寿保险公 司的董事
国防部副部长	托马斯·盖茨	摩根保证信托公司董事长和 总经理、通用汽车公司等 6 家 公司的董事
财政部部长	罗杰·凯斯 乔治·汉弗莱	通用汽车公司副总经理 大银行家、汉纳铁矿公司董事 长、国民钢铁公司等 30 家公 司的董事
司法部长	罗伯特·安德森 威廉·罗杰斯	泛美航空公司等两家公司的 董事 华尔街罗亚尔—威尔斯律师 事务所高级合伙人

政府 职位	卡特政府 (1977 — 1981)	
	姓名	上任前与大企业的关系
国务卿	赛勒斯·万斯	纽约辛普森—撒彻尔—巴特利律师事务所高级合伙人、洛克菲勒基金会董事、大通曼哈顿银行和国际商用机器公司等 7 家公司的董事
国防部长	哈罗德·布朗	国际商用机器公司、《洛杉矶时报》和《泰晤士—镜报》的董事
国防部副部长	小格雷厄姆·克莱特	南方铁路公司董事长
财政部长	沃纳·迈克尔·布卢门撒尔	洛克菲勒基金会理事、本迪克斯公司总经理、克朗·科克公司副总经理
商务部长	威廉·米勒 朱安尼达·克莱普斯	特克斯特隆重公司总经理 北卡罗来纳州立银行和纽约股票交易所等 7 家公司的董事
能源部长	小查尔斯·邓肯	可口可乐公司总经理
住房和城市发展部长	帕牡丽夏·哈里斯	大通曼哈顿银行和国际商用机器公司的董事
裁军署署长	保罗·沃恩克	华盛顿克利福德律师事务所高级合伙人
里根政府 (1981 — 1989)		
总统	罗纳德·里根	拥 200 万美元资产，并得到达特工业公司、洛杉矶福特汽车公司和联合石油公司的支持

政府 职位	里根政府 (1981 — 1989)	
	姓名	上任前与大企业的关系
中央情报局长	威廉·凯西	罗杰斯—韦尔斯律师事务所高级合伙人
国家安全事务助理	理查德·艾伦	波托马克国际咨询公司总经理

资料来源：小菲利普·H.伯奇：《美国历史上的精英：从新政到卡特政

府》、托马斯·戴伊：《谁掌管美国？—里根年代》、美国劳工研究会：《亿万财富的美国大公司》、威廉·多姆霍夫：《当今谁统治美国？》。

又据布鲁金斯学会对富兰克林·罗斯福、杜鲁门、艾森豪威尔、肯尼迪和约翰逊各位总统任内行政班子里的 1000 多名官员的调查，有 24% 的官员来自大垄断公司，26% 的官员来自各企业的律师事务所和其他法律部门。据托马斯·戴伊的统计，70 年代初，有近 40% 的企业界董事长或总经理，在他们的事业某一阶段里至少担任过一次政府职务。美国最高上层掌权阶层有 5416 人，其中的 3572 人是公司和大银行的垄断资本家。尤其引人注目的是，超级财团的核心人物纳尔逊·洛克菲勒亲自坐镇白宫，行使联邦政府的最高权力。他在 1940—1944 年间出任罗斯福政府的拉丁美洲协调局局长之后，又担任负责拉美事务的助理国务卿。在杜鲁门政府期间，他又担任国际开发顾问委员会主席。艾森豪威尔执政时，他先后就任主管政府改组问题的总统顾问委员会主席、卫生、教育和福利部副部长及总统对外事务特别助理等职。在他从 1955 年起任纽约州州长期间，为了亲自掌握联邦政府更大的权力，他于 1960 年、1964 年和 1968 年多次争夺共和国总统候选人的提名，但均告失败。后又辞去纽约州长一职，倾全力准备参加 1976 年的总统竞选。福特政府期间，他应邀出任副总统，充当“摄政者”。用《时代》杂志的话来说，他成了“国内事务上的沙皇”。一位赫赫有名的大垄断资本家出任国家最高行政职务，这在美国历史上还是头一回。

从上可见，当代美国政府的高级官员来自工商界或金融界的现象非常普遍。然而，这仅是企业界与政府“个人结合”的一个方面，“个人结合”另一方面表现于政府官员退职后到企业界中担任高层要职。正如列宁早已指出的：“今天是部长，明天是银行家，明天是银行家，明天是部长。”五角大楼与大垄断企业家以广泛的“人事交流纽带”而形成的“军事—工业综合体”就是这方面的绝好例证。这个“综合体”就是指大垄断军火公司通常雇佣大批的退伍军官担任高级管理人员，而同时，国家军事机构又聘请大批军火垄断公司的高级管理人员去担任重要官职。

据美国国防部的统计，1967 年 7 月—1971 年 12 月，军火垄断公司聘请了 1101 名国防部的高级官员和退役、后备役的将级、校级军官。与此同时，五角大楼也任用了军火垄断公司的 232 名高级管理人员为高级官员。如前述表 2 所列战后美国历届政府的国防部长都来自大公司。此外，海、陆、空三军部长也是这样。（见表 3）

退役的高级军官担任公司高级职务的例子不胜枚举。最典型者如：麦克阿瑟将军离职后成了雷明顿——兰利公司董事长；二战期间的空军司令詹姆斯·赫·杜利特尔将军成了壳牌石油公司副总经理；艾森豪威尔政府的参谋长沃尔特·比德尔·史密斯将

托马斯·戴伊：《谁掌管美国—卡特年代》（中译本），世界知识出版社 1980 年版，第 92、19 页。

《列宁全集》第 24 卷，人民出版社 1958 年版，第 97 页。

薛伯英：《美国政府对经济的干预和调节》，人民出版社 1986 年版，第 181 页。

政府	职位	姓名	就任前与大公司的关系
杜鲁门政府	海军部长	约翰·沙利丁 弗朗西斯·马修斯 丹·金布尔	马丁公司、布朗公司和国家储备及信托公司的董事 奥马哈市安全保证公司总经理及另两家公司的董事 通用收音机公司总经理、大陆航空公司董事
	陆军部长 陆军部副部长	小弗朗克·佩斯 威廉·德·雷帕	大陆石油公司和通用电器公司的董事长 内燃工程公司董事长、狄龙·里德公司副总经理
	空军部长	斯图尔特·赛明顿 托马斯·芬勒特	埃默森电器公司总经理 美国机械和金属器材公司董事
艾森豪威尔政府	海军部长	罗伯特·安德逊 托马斯·盖茨 威廉·弗兰克	瓦根纳木厂总经理、得克萨斯联邦储备银行副董事长 摩根保证信托银行董事长和总经理 温洛发展公司董事、安全公司董事
	陆军部长	罗伯特·史蒂文斯	史蒂文斯公司董事长兼总经理、通用电器公司董事
	空军部长	哈罗德·塔尔伯特 唐纳德·奈尔斯 詹姆斯·道格拉斯 达德利·夏普	北美航空公司和塔波别公司的董事长、米德公司董事 西方电器公司副总经理、山地亚公司总理 美国航空公司董事 米森制造公司总经理
肯尼迪—约翰逊政府	海军部长	约翰·康纳利 保罗·尼采 保罗·伊格内修斯	纽约中央铁路公司和旧金山安全保险公司的董事 狄龙·里德公司副董事长、尼采公司董事长 哈布里奇·豪斯股份公司副董事长
	陆军部长	斯蒂芬·艾尔斯 斯坦利·里索	巴拿马运河公司和马克公司的主管德贝沃伊斯—普林顿·莱昂—盖茨股份公司合伙人
	空军部长	尤金·朱克特 哈罗特·布朗	核科学与工程公司董事长 航空空间公司董事

政府	职位	姓名	就任前与大公司的关系
尼克松—福特政府	海军部长	约翰·沃纳	霍根—哈特森公司合伙人
	陆军部长	罗伯特·弗罗尔克 霍华特·卡拉韦	森特里人寿保险公司副总经理 加登斯服务公司董事长
	空军部长	小罗伯特·西曼斯 约翰·麦克卢卡斯	美国广播公司主任工程师 HRB—胜家公司总经理
卡特政府	盟军总司令	亚力山大·黑格	联合技术公司总经理，大通曼哈顿银行董事

军成为美国机器和铸造公司董事长；朝鲜战争期间的陆军参谋长李奇微将军当了梅隆工业研究所董事长；等等。从以下《商业周刊》（1972年1月15日）70年代初的一份统计资料中可以看出：

五角大楼与一些大军火公司之间人事交流的一般情况。（见表4）

大军火垄断公司名称	从军队中录用的 退伍军官	受五角大楼雇佣 的公司高级人员
麦克唐纳—道格拉斯飞机公司	70人	7人
波音飞机公司	60人	8人
林—谭科—沃特公司	43人	7人
通用电器公司	37人	11人
威斯汀豪斯电器公司	30人	10人

通过大企业与政府之间这种高级人事交流，承包商就可方便地利用国家机器获得订货合同，从而获得高额利润。例如，1959—1960年，由于这种人事交流的“效果”，美国的财政监察机关承认：空军部和海军部在与大公司签订的合同中，多付了3470万美元；在另外16起过分提高物价的事件中，政府多付给承包商2780万美元。稍后，尼克松政府的助理财政部长维登鲍姆教授针对上述情况曾这样写道：“在国防部和它的主要承包人之间早已形成了某种紧密联系，导致双方的沆瀣一气，这种情况大大消除和减少了美国主要经济部门中国家活动和私人活动之间的差别。”

20世纪初以来，大垄断企业主直接参与统治趋势的发展，有其多方面的原因。主要原因是，进入垄断时期之后，大垄断资本集团的经济实力迅速增长，它主宰着美国整个国民经济命脉，这必然导致其对国家机器直接控制的加强。此外，正如维克托·佩洛所指出的，现代战争也是加速这种倾向的一

〔苏〕谢·阿·达林：《第二次世界大战后美国国家垄断资本主义》（中译本），三联书店1975年版，第146、142页。

个重要因素。他还指出，这与利润在性质和数量上的变化也有密切的联系。他认为：当美国制造商还处于与欧洲商品在国外市场竞争的时期，关税便是当时的主要政治问题。向国会议员进行贿赂和“互相合作”已足以使关税提高。但现代的利害关系则包括价值几十亿美元的外国租借权、军事订货和赋税条例，旧的办法太幼稚和太危险了，现在需要一种“亲自出马”的办法。最后一个因素就是，国会作用的衰落促使政府权力向总统方面集中，而国会的腐败趋势又使大垄断企业主对政府的控制更为有利。 —

三、真正的国策制订者

大垄断公司不仅通过“个人结合”决定着美国政府的组成，而且还通过“民间”的政策设计网络和政治压力团体，直接左右着政府的政策、活动和人事安排，并干预国会的立法。

美国著名社会学家威廉·多姆霍夫指出，美国制订政策的过程始于法人企业董事会房间，终于政府，政策在政府里得到颁布和施行。在这两者之间，有一张人与机构的复杂网络，它在使争端尖锐化、掂量可供选择的各种方案等方面起重要的作用。这张网络有4个主要组成部分：政策设计团体、基金会、智囊团和大学研究所。在这张政策设计网络中，虽然上述4个组成部分都在不同方面起着重大的作用，但是“民间”的政策设计团体对政府的影响及其与大企业主的密切关系尤其引人注目。因此，本书着力对“大企业主—‘民间’的政策设计团体—政府”这一复杂关系进行探讨。

今日美国存在着为数众多的“民间”政策设计团体，其通常被称为“真正的国策制订者”、“美国的智囊”……。一般认为，美国全国性的政策设计组织最早出现于20世纪初，其鼻祖是全国市民联盟，它直到第一次世界大战期间仍然起着作用，随后渐被全国工业会议委员会（1916年。60年代将名称简化为“会议委员会”）、对外关系委员会（1921）和经济发展委员会（1942）所取代。目前这类组织中影响最大的除了上述对外关系委员会和经济发展委员会之外，还有布鲁金斯学会（1927）、三边委员会（1972）、企业圆桌会议（1972）、美国企业协会（1942年。1962年易名为美国企业公共政策研究所）、美国大西洋理事会（1961）等。

团体名称	主要负责人、理事与大企业公司的关系	与垄断财团的关系
对外关系委员会	<p>理事长（1978）： 戴维·洛克菲勒 大通曼哈顿银行董事长兼 行长 理事如： 约翰·麦克洛伊 前大通曼哈顿银行董事长 加布里埃尔·豪奇 制造商汉诺威信托公司总 经理 威廉·邦迪 华盛顿科文顿—柏林律师 事务所高级合伙人 罗伯特·O·安德森 大西洋里奇费尔德公司董 事长 乔治·布什 萨帕塔石油公司总经理 罗伯特·艾博特 西方石油公司总裁 弗雷德·哈特利 联合石油公司董事长 保罗·奥斯汀 可口可乐公司董事长 罗伯特·鲁萨 布朗兄弟—哈里曼投资公 司高级合伙人及另4家公司 董事 彼得·彼得森 纽约莱曼兄弟投资公司董 事长 赛勒斯·万斯 纽约辛普森—撒切尔—巴 特利特律师事务所高级 合伙人及另3家公司董事 迈克尔·布卢门撒尔 本迪克斯公司总经理 道格拉斯·狄龙 狄龙·里德投资公司董事 长、美国外国证券公司董 事 弗兰克·卡里 国际商用机器公司董事长 小克利夫顿·加文 埃克森公司董事长、第一 花旗银行董事 爱德华·凯 杜邦公司总经理、摩根保 证信托银行董事 彼得·麦科洛 塞罗克斯公司董事长、第 一花旗银行董事 理查德·伍德 伊莱—利利公司董事长</p>	先后获洛克菲勒、卡内基和福特3家基金会的赞助

团体名称	主要负责人、理事与大企业的关系	与垄断财团的关系
经济发展委员会	主席： 威廉·富兰克林 履带拖拉机公司董事长、 埃克森公司董事 理事如： 弗兰克·卡里 国际商用机器公司董事长 约翰·普莱斯 安纳康达铜公司董事长及 另 5 家公司的董事 昌西·梅德·贝里 美洲银行董事长 第三 罗伯特·艾博特 西方石油公司总经理、前 芝加哥第一国民银行董 事长 克利夫顿·加文 埃克森石油公司董事长 安德鲁·布里默 布里默公司总裁 彼得·彼得森 纽约莱曼兄弟投资公司董 事长 乔治·舒尔茨 比奇特尔公司总经理、摩 根公司董事 约瑟夫·布莱克 内陆钢铁公司董事长兼总 裁 杰维斯·巴布 前利弗兄弟公司董事长兼 总经理及另 6 家公司的董 事	由洛克菲勒财团、摩根财团和莱弗兄弟公司发起
布鲁金斯学会	主席（1979）： 罗伯特·鲁萨 布朗兄弟—哈里曼投资公 司主要合伙人及另 4 家公 司的董事 理事如：（理事会中企业界人士约占 2/3 以上） 罗伯特·麦克纳 世界银行行长 马拉 弗兰克·卡里 见上 约翰·德布茨 前美国电话电报公司董事 长 路易斯·卡伯特 卡伯特公司董事长、波士 顿联邦储备银行董事长 尤金·布莱克 前大通曼哈顿银行总经理 及另 10 家公司的董事 阿杰伊·米勒 前福特汽车公司总经理 赫伯特·帕特森 大通曼哈顿银行总经理	由洛克菲勒财团、波士顿财团、福特财团、卡内基基金会和卡达公司出资创办

EMBED Word.Document.6 \s 此类组织是超党派的团体，大多由大财团和大企业发起并出资创办。其负责人、理事和成员大多是金融界和工商企业界的大资本家（详见表 5），他们在其中起着中坚作用。此外，还包括一些大公司的高级行政人员、学术专家、律师、大学管理人员、新闻界专家和政府高级官员等。其中对外关系委员会最典型。它的早期领导人都是华尔街

企业界巨头，如伊莱休·鲁特、约翰·戴维斯和保罗·克雷瓦思等。1976年的26名理事中除1人外，其余均为清一色的工商界和金融界的巨头，或著名的律师事务所高级合伙人。据托马斯·戴伊的统计，1976年上述表5中前3个主要政策规划团体的负责人，平均每人兼任4家公司的董事。他们当中属于非公司董事会成员者只占16%。

从上述可以看出，“民间”政策规划组织与企业界上层都有着广泛的联系。美国社会学家劳伦斯·肖普在70年代后期的调查还表明，在他所列的7个最重要的政策规划组织中，大企业家都起着中坚作用，而且这些组织之间都有着许多连锁关系（即成员重叠）。他指出，凡是同这7个组织中的4个或4个以上组织中有关系的人，都是大公司、大企业的最高领导人。例如，戴维·洛克菲洛（大通曼哈顿银行董事长）、弗兰克·卡里（国际商用机器公司董事长）、戴维·帕卡德（休利特—帕卡德公司董事长）、罗伯特·鲁萨（布朗兄弟—哈里曼公司高级合伙人）和道格拉斯·狄龙（美国外国证券公司董事长）等。此外，威廉·多姆霍夫的研究还表明，公司的规模越大，其在对外关系委员会中所拥有的成员比例就越大。例如，1978—1979年，500家最大企业中有37%至少有一名董事或职员是该组织的成员，如以头100家计，这个比例则上升为70%；以头25家计，则为92%。在董事和职员中拥有该组织成员最多的大公司是：摩根保证信托银行（16人）、大通曼哈顿银行（15人）、花旗银行（10人）和国际商用机器公司（8人）。其他政策规划组织也有此特点。经济发展委员会也是一个典型，1980年其理事共213人，其中180人为大企业的正副董事长或正副总经理，学者和其他人士只有33人。

大垄断企业公司所控制的这类政策设计组织对美国政府政策制订的影响极大，它们实际上是制订国策的中心协调机构。这些政策协调中心把金融界、工商企业界、大学、基金会、新闻机构、律师事务所和政府最高层人士聚合在一起，经常就正在研究中的全国性问题的全国性问题达成一致意见，提出明确的政策建议，分发到新闻广播电视机构、联邦政府各部门和国会。白宫班子、国会各委员会工作班子以及行政部门的最高级官员，一般都同“民间”政策规划组织保持着密切的联系。当政府即将采取行动时，政策规划组织代表、基金会领导人和企业界代表同这些人的接触就越来越频繁。往往在政府主持的研究工作取得成果之前，联邦政府就已在这些政策规划组织的协助下，为国会准备好立法手续，以贯彻政策决定。这样就为政策建议变成法律奠定了基础。

各主要“民间”政策规划组织对政府决策的影响程度和侧重点不一。对外关系委员会、经济发展委员会、企业圆桌会议和布鲁金斯学会在广泛的关键性政策领域影响最大。前者几乎完全左右着美国的外交政策。今天，它的1500名成员中大多是金融家、总经理（尤其是来自最大的银行和公司）和律师，但学者和记者也有一定数量。该团体的核心是由各研究群体（各种专门

托马斯·戴伊：《谁掌管美国——卡特年代》（中译本），世界知识出版社1979年版，第276页。

这7个组织是：三边委员会、对外关系委员会、企业理事会、企业圆桌会议、布鲁金斯学会、当前危险委员会、美国大西洋理事会。

劳伦斯·肖普：《卡特总统与美国政坛内幕》（中译本），时事出版社1980年版，附录一。

多姆霍夫：《当今谁统治美国？》（中译本），中国对外翻译公司1985年版，第89页。

李寿祺：《利益集团与美国政治》，中国社会科学出版社1988年版，第130页。

委员会)组成的,这些群体将企业界上层人士、政府官员、高级军官和学者聚集在一起,以确定他们所关心的特定领域中的政策选择。从这些群体中产生的思想往往最后变成了国家的政策。美国政治学家米尔雷布斯认为,对外关系委员会对一切政府部门的影响是如此之广,以致难以分辨政府的计划与该组织的计划有何不同。近期所有在美国外交方面有影响的人物几乎都是该组织原来的成员,例如,伊莱休·鲁特、亨利·史迪生、约翰·福斯特·杜勒斯、迪安·艾奇逊、罗伯特·罗维特、乔治·凯南、艾夫里尔·哈里曼、迪安·腊斯克、亨利·基辛格、赛勒斯·万斯、兹比格纽·布热津斯基和理查德·艾伦等。因此,有人称该组织为“美国真正的国务院”、“帝国智囊团”。

经济发展委员会虽然致力于广泛的国内问题(包括财政和金融政策、企业管理等问题),但不限于此,有时也关心外交政策、尤其是国际贸易。布鲁金斯学会今天是首屈一指的对内政策规划组织。60年代以来,它在这方面已使经济发展委员会、美国人大会、20世纪基金会、城市研究所等组织相形见绌。它在制订“向贫困宣战”、福利改革、国民卫生保健和税收改革等计划中,影响卓著。企业圆桌会议侧重于内政问题,设立各种特别工作小组来对付五花八门的内政问题——反托拉斯、能源、环保、通货膨胀、政府规章、卫生、社会保险、税收、福利等。该组织不同于其他同类组织的一点是,它不仅拟订有关政策建议,而且为了通过具体法案而直接从事游说。三边委员会则侧重于研究、协调美国、西欧和日本“三边”之间的政治和经济政策。上述主要政策规划组织对美国政策的影响,从以下表6可以更详细地看出。

大企业主不仅利用政策规划组织对美国政府制订政策施加影响,还通过这类组织为政府提供非正式的高级领导人的招募和培训场所,从而把它们的成员不断地输送入政府部门充任要职,直

组织名称	对政府重大政策和决定的影响
布 鲁 金 斯 学 会	提出年度联邦预算建议,成为预算与会计法(1921) ·参与制订肯尼迪的“新边疆”构想工作 ·协助约翰逊政府拟订“伟大社会计划”,对“向贫困宣战”计划、福利改革、防务方案和税收改革的拟订工作有重大影响 ·提出“防务分析计划”,卡特政府采纳其中的重要建议 ·提出从南朝鲜撤军和解决中东问题的政策性建议,为卡特政府采纳

资料来源:托马斯·戴伊:《谁掌管美国——卡特年代》、李邦祺:《利益集团与美国政治》等。

接掌管政府大权。以卡特政府为例,政府中就有20名三边委员会成员和至少54名对外关系委员会成员(其中至少有31人在国务院,10人在国家安全委员会),还至少有5名布鲁金斯学会和经济发展委员会的理事或高

该组织成员在战后美国政府主要外事官职中所占的比例:杜鲁门政府时为42%,艾森豪威尔政府时为40%,肯尼迪政府时为51%,约翰逊政府时达57%。(龚维敬等:《美国垄断财团》,上海人民出版社1987年版,第124页。)

级成员。里根首届政府的 19 名阁员中就有 8 人来自对外关系委员会。据《战争根源》（1972）一书的作者理查德·巴尼特的研究，1945—1972 年间，美国几乎有一半（45%）高级对外政策官员是对外关系委员会的成员。从以下表 7 中所列几个主要政策规划组织的成员近期在美国政府中的任职（只列高级职位者）情况，就可见其一斑。据戴伊的统计，这些组织的负责人在政府中任职尤其普遍。例如，1976 年，表 7 中头 3 个组织的负责人共计 67 人，其中平均每人担任过的政府职务有 3 个半（对外关系委员会最多，达 4 个半），只有 22% 的人完全没有在政府里供过职。

除了“民间”政策规划群体之外，大企业还利用其院外活动集团去影响国会的立法以及将立法付诸实施的联邦部门和常设机构的决策。然而，这有一个演变的过程，美国企业界的同业公会

组织名称	左政府任高级职位的成员		
	姓名	职位	任职期
对外关系委员会	乔治·布什	副总统	1987 — 1989
	沃尔特·蒙代尔	副总统	1989 — 1993
	迪安·艾奇逊	副总统	1977 — 1981
	约翰·杜勒斯	国务卿	1949 — 1953
	迪安·腊斯克	国务卿	1953 — 1959
	亨利·基辛格	国务卿	1961 — 1968
	赛勒斯·万斯	国家安全事务助理	1969 — 1973
	小亚力山大·黑格	国务卿	1973 — 1977
	乔治·舒尔茨	国务卿	1977 — 1980
	约尔逊·洛克菲勒	总统对外事务特别助理	1981 — 1982
	麦克乔治·邦迪	国家安全事务助理	1982 — 1989
	兹比格纽·布热津斯基	国家安全事务助理	1953 — 1960
	理查德·艾伦	国家安全事务助理	1961 — 1969
	哈罗德·布朗	国防部长	1977 — 1981
	W·米切尔·布卢门撒尔	财政部长	1981 — 1989
	唐纳德·里甘	财政部长	1971 — 1981
	彼得·彼得森	商务部长	1977 — 1979
马尔科姆·鲍德里奇	商务部长	1981 — 1985	
尼古拉斯·卡曾巴赫	司法部长	1972	
威廉·史密斯	司法部长	1981 — 1987	
艾伦·杜勒斯	中央情报局长	1965 — 1967	
威廉·凯西	中央情报局长	1981 —	
经**济发展委员会	乔治·舒尔茨	国务卿	1982 — 1989
	乔治·P·舒尔茨	劳工部长	1969 — 1970
	唐纳德·里甘	财政部长	1972 — 1974
	W·米切尔·布卢门撒尔	财政部长	1981 — 1985
	查尔斯·威尔逊	国防部长	1977 — 1979
	彼得·彼得森	商务部长	1953 — 1957
	托马斯·麦凯布	联邦储备委员会主席	1972
布鲁金斯学会	赫伯特·胡佛	总统	1929 — 1933
	罗伯特·麦克纳马拉	国防部长	1961 — 1967
	威廉·科尔曼	运输部长	1975 — 1977
	卡尔·希尔斯	住房和城市发展部长	1975 — 1977
	罗伯特·鲁特	财政部副部长	

* 这些成员与大企业的关系见表 5。

**该组织先后有近百名顾问和理事出任政府高级官职。在卡特政府以前的 7 名财政部长中有 5 个， 10 名卫生、教育和福利部长中有 5 个， 3 名住房和城市发展部长中有 2 个， 5 名总统经济顾问委员会主席中有 4 个。

组织名称	在政府任高级职位的成员			
	姓名	职位	任职期	
三边委员会	吉米·卡特	总统	1977—1981	
	沃尔特·蒙代尔	副总统	1977—1981	
	乔治·布什	副总统	1981—1989	
	赛勒斯·万斯	国务卿	1977—1981	
	亨利·基辛格	国务卿	1973—1977	
	沃伦·克里斯托弗	副国务卿		
	理查德·库珀	副国务卿		
	哈罗德·布朗	国防部长		
	卡斯帕·温伯格	国防部长	1977—1981	
		卫生、教育和福利部长	1981—1987	
		国家安全事务特别助理	1973—1974	
		兹比格纽·布热津斯基	商务部长	1977—1981
		彼得·彼得森	财政部长	1972
		W·米切尔·布卢门撒尔	运输部长	1977—1979
		威廉·科尔曼		1977—1979

资料来源：劳伦斯·肖普：《卡特部统与美国政坛内幕》、托马斯·戴伊：《谁掌管美国—卡特年代》和《谁掌管美国—里根年代》等。

(Trade association) 历史比较悠久，到 20 世纪 60 年代初，其中已约有 1800 个构成 2000 个全国性的企业组织的主要部分。从 60 年代末到 80 年代初，是美国企业界直接介入政治生活的高峰期。80 年代，这类同业公会通过院外活动对华盛顿的政策制订过程起着更积极的作用。这些团体一般都在华盛顿设有总部或办事处，对其所关心的政策制订施加影响。今天，诸如美国制造商协会（1895）、美国商会（1912）、企业圆桌会议（1972）、全国独立企业家联合会（70 年代）、美国银行家协会、美国报业出版商协会、美国广告协会等全国性同业公会，设在华盛顿的 1800 个总部的工作人员就多达 4 万多人。此外，1000 家最大公司中的 30% 也一直在华盛顿派有自己的代表。上述企业政治压力团体中尤以美国商会、美国制造商协会和企业圆桌会议影响最大。例如，1973 年，美国商会与全国制造商协会联合采取行动，成功地使总统相信必须结束对工资和物价的管制。前一组织运用老练的策略对国会进行渗透，它组成了 2000 多个“国会行动委员会”，每个委员会由大约 30 多名来自全国的各大公司的高级人员组成，这些委员们与来自他们各自所在的地区的参、众议员保持着密切的联系。企业圆桌会议则通过其高级行政人员与国会、白宫和联邦其他官僚机构的领导人直接联系而施加强大的影响。此外，它所设的一个由 45 人组成的“政策委员会”，每隔一个月

威廉·伊塞尔：《美国社会变迁，1945—1983 年》，伦敦 1985 年版，第 30 页。

丹尼斯·吉尔伯特·约瑟夫·A·卡尔：《美国阶级结构》（中译本），中国社会科学出版社 1992 年版，第 283 页。

开会一次拟订政策目标，并监督 16 个“特工队”进行院外活动。在福特、卡特和里根各届政府期间，这些“特工队”直接与国会各小组委员会接触，强烈地影响了关于经济管制改革、税收、通货膨胀、消费者利益和社会保障诸方面的立法。

美国的院外活动团体为数众多，但是社会上任何政治压力团体的影响都不能与企业界院外活动集团相比。正如近来出现的全美制造商联合会的院外活动人士所说的，企业院外活动——以充裕的现金流量作支撑——变动议会易如反掌。的确如此，大公司为了使其院外活动收效更大所花费的现金流量是非常巨大的。如 1978 年，仅美国商会一家主要花在这方面的年预算就多达 2000 万美元；美国石油协会的花费竟达 3000 万美元之巨。其实大垄断公司以其丰厚的财力为后盾，通过院外活动所施加的巨大政治影响，是难以用现金的流量来衡量的。

威廉·伊塞尔：《美国社会变迁，1945—1983 年》，伦敦 1985 年版，第 32、31—32 页。

丹尼斯·吉尔伯特·约瑟夫·A·卡尔：《美国阶级结构》（中译本），中国社会科学出版社 1992 年版，第 281、283 页。

四、“权力金字塔”的顶尖

大垄断企业集团通过与政府的密切结合，直接控制着国家机器。然而，国家的权柄是由这些控制集团中最有势力的超级富豪家族操纵着的。正如美国有的学者所指出的，在美国，“存在着企业、政府和社会三种势力相结合并有重大影响的集中现象。这些权力集中，是集中在一些实力雄厚、财富充盈的企业家家族的周围——洛克菲勒、梅隆、杜邦、福特、J·P·摩根等财团。”近年来，随着南部经济的飞速发展，西、南部新兴财团崛起。这些新富豪又活跃在美国政治舞台上，在某一期间也与上述老富豪家族势力共操美国权柄，盘踞在美国“权力金字塔”的顶尖。

这些有权势的富豪家族集团一方面操纵着美国政府，另一方面又经常通过其家族事务机构或控股公司派出代理人控制着一大批企业。这种家族事务机构约有数百个，其中比较著名的有：洛克菲勒家族合伙公司、梅隆家族的理查德·梅隆父子公司、菲利浦家族（匹兹堡“钢铁大王”）的贝西默信托公司和贝西默证券公司，以及林德纳家族（辛辛那提）的美国金融公司等。

《富豪和超级富豪》一书的作者伦德伯格指出，所有这些超级富豪家族很久以来，都是财阀寡头政治的一个政党——共和党在全国范围内的主要支持者。他们一向是这个大政党的大后台。但是不管哪一个政党的人当总统，这些家族都是政治进程中的重要推动力，“他们通向白宫的那条路总是短促而直接的”。

长期以来，东部大企业家家族一直主宰着美国的经济和政治，形成了一种传统的权势结构。但是东部权势集团内部原先以摩根家族的大企业主实力最雄厚，所以在企业界巨头争夺国家机器控制权的斗争中，摩根系大企业主一直占据优势。例如，格兰特、克利夫兰、西奥多·罗斯福、威尔逊、柯立芝和胡佛等人主白宫，均主要得力于摩根势力的扶持，其政府基本上受控于摩根系大企业主。老摩根担任过克利夫兰总统的主要财政顾问。老罗斯福总统对老摩根也是言听计从，无论内政或外交问题都要征询摩根公司头头的意见。摩根财团积极支持威尔逊政府参加第一次世界大战，并派出许多人员参与处理战后问题。柯立芝竞选总统时，得到小摩根的公开支持，他上台后，时论称他为“摩根公司的傀儡”。

富兰克林·罗斯福入主白宫时，主要由于局势不宁，第一次出现了有些大财团家族的代表人物在白宫不受欢迎的现象。但总统未任政府的后台也基本上是摩根势力，国务卿小E·R·斯退汀纽斯就是摩根财团系的美国钢铁公司的董事长。同时，又吸引纳尔逊·洛克菲勒初次跻身政界，委派他为拉丁美洲事务调解员。

杜鲁门上台也仍然主要体现了摩根系政治势力的影响，特别是在外交大权方面。在其任期内的4位国务卿中就有3人是摩根的人；国防部长洛维特和陆军部长彼得森两人也是摩根的亲信。摩根本人的亲信琅金斯之子则为专管欧洲事务的助理国务卿。

托马斯·戴伊：《谁掌管美国——卡特年代》（中译本），世界知识出版社1980年版，第186—187页。

菲迪南迪·伦德伯格：《富豪和超级富豪》（中译本），商务印书馆1988年版，第188—189页。

这3人是：摩根伙友的儿子、美国钢铁公司董事长小斯退汀纽斯，摩根财团所属的纽蒙特采矿公司董事长贝尔纳斯及摩根势力中的柯文顿—柏林律师事务所老律师艾奇逊。

进入 50 年代后,由于洛克菲勒系大垄断企业主的实力开始逐渐赶上摩根系的实力,对政府控制的钟摆便渐渐倒向前者那一边。艾森豪威尔政府虽仍然主要受控于摩根势力,政府的要员中摩根系统的代理人更多一些。有人称他的内阁为“卡迪莱克内阁”,因为摩根系的通用汽车公司有 4 名高级人员分别担任国防部长(查尔斯·威尔逊)和国防部副部长(罗杰·凯斯)、邮政部长(阿瑟·萨默菲尔德),以及内政部长(道格拉斯·麦凯)。该政府后两任的国防部长麦克尔罗伊和小盖茨也是摩根的人。但是洛克菲勒势力也分享到不小的一部分权力,它通过约翰·杜勒斯基本上把持了国务院,中央情报局长艾伦·杜勒斯和冷战顾问杰克逊也是洛克菲勒圈子里的人。维克托·佩洛指出,艾森豪威尔总统同所有主要财团都有密切的联系。

肯尼迪总统上台时,随着洛克菲勒财团实力渐渐超过摩根系实力,前者对政府的影响明显地居于优势。总统出身于美国最富有的大企业家族之一肯尼迪家族,属于波士顿财团,但与洛克菲勒势力的关系也非常密切。其政府几乎全为洛克菲勒系统的代表人物所控制。例如,国务卿腊斯克(洛克菲勒基金会主席)、副国务卿鲍威尔斯(上述基金会理事)、裁军署署长约翰·麦克洛伊(大通曼哈顿银行行长)、参谋长联席会议主席韦尔·泰勒、国防部副部长罗斯韦尔·吉尔帕特里克等人都是洛克菲勒的嫡系。而财政部长道格拉斯·狄龙、国防部长罗伯特·麦克纳马拉和巡回大使威廉·哈里曼都是同洛克菲勒财团有一定关系的小财团的人物。

约翰逊总统靠得克萨斯富豪集团势力起家,后又靠拢东部权势集团。其内阁以洛克菲勒势力为主,同时也反映了摩根和福特两个富豪家族势力的影响。例如,国务卿腊斯克、财政部长狄龙是洛克菲勒的人;副总统汉弗莱、商务部长康纳利、中央情报局长赫尔姆斯都是摩根系统的人;国防部长麦克纳马拉、国家安全事务助理邦迪则是福特圈子里的人。到总统执政末期,南方新富豪家族势力对政府的影响增长,其“影子内阁”几乎完全受控于“得克萨斯帮”。

在尼克松政府中,国务卿罗杰斯是脚踏摩根和洛克菲勒两只船的人,另一位国务卿基辛格也是洛克菲勒的人。国防部长莱尔德和理查森与摩根财团关系密切。在该政府任期,西部和南部的新兴富豪家族代表人物也分享了一部分权力,特别是在总统连任后,在 23 个内阁级职位中,西南部富豪集团的代表人物就占有 14 个。另外,又把西部财团一班子人马拉入白宫,充实其核心班子。这是西南部新富豪家族经济实力增长在政治上的反映。

福特总统与摩根和洛克菲勒两个财团均有联系。在其任内,纳尔逊·洛克菲勒应邀出任副总统,实操总统大权。

卡特政府的权柄主要为东部权势富豪所操纵,但南方新富豪权势集团也分享到不少权力。卡特最早得到佐治亚州亚特兰大垄断资本集团的扶持,而这个集团中的一些人又通过连锁董事、私谊或通婚等关系,与东部权势集团联系在一起。此外,又通过腊斯克牵线,卡特得以与东部社会上层接触,从而加入了受洛克菲勒控制的三边委员会。因此,他竞选总统时,由戴维·洛克菲勒本人提名,又得到南部新富豪如亚特兰大垄断资本集团的支持。其内阁成员绝大部分都是东部权势集团尤其是洛克菲勒圈子里的人,如上所述总统本人、副总统蒙代尔、国家安全事务助理布热津斯基、国务卿万斯、财政

“卡迪莱克”是摩根财团控制的通用汽车公司生产的一种汽车的牌名。

部长布卢门撒尔、国防部长布朗等 20 名阁员均来自三边委员会。万斯、布朗、布卢门撒尔也是摩根——杜邦财团联盟的人马。内阁中又吸收了南部新富豪的人物，如司法部长贝尔，卫生、教育和福利部长卡利法。而白宫的内层人物全都是“佐治亚帮”。

里根总统是由加利福尼亚财团、洛克菲勒财团和摩根财团共同扶上台的，所以在其任内，白宫和内阁的权力都集中在东部特别是洛克菲勒（以此为主）与西南部这个权势集团的手里。同尼克松和卡特两届政府比较，里根政府中西南部新富豪的影响更强一些。副总统布什、国务卿黑格、财政部长里甘、商务部长鲍德里奇均是洛克菲勒系统的人；而第二位国务卿舒尔茨（旧金山比奇特尔公司总经理）和国防部长温伯格（上述公司副总经理）、司法部长史密斯、能源部长爱德华兹则是西南部新富豪的人。白宫班子的权力也同卡特执政时一样，集中在总统本人的根基西部（卡特总统的根基是南部）的新富豪、亲信埃德温·米斯和詹姆斯·贝克等人的手里。

布什总统本人是得克萨斯州一富豪，属于南部新兴权势集团，但与东部传统权势集团也有密切的联系。他是对外关系委员会、三边委员会和美国企业研究所的成员，这种情况同样反映了 60 年代以来，新兴的南部大企业权势集团参与传统的东部权势集团共掌美国政府权柄这一发展趋势。

从上述一个多世纪以来，美国历届政府的超级富豪家族或大资本集团的背景可以看出，尽管随着各垄断资本集团经济实力对比的变化，它们在瓜分国家权力的过程中常常发生激烈的争夺，然而没有改变国家权力日趋集中于超级富豪家族这一趋势。这种趋势的表现具体形式为：一般由一个大富豪集团为主、联合其他富豪集团掌管国家机器；有时也由两个以上的富豪集团联合一起共操政府权柄。但正如美国著名政治学家小菲力普·伯奇所指出：“不论形式如何变化，美国始终是由某种形式的财富来主导的”。——

第三章企业的劳资关系

美国企业中的劳资关系，实际上是美国整个社会两个基本阶级即无产阶级与资产阶级之间关系的反映。从美国资本主义企业出现之日起，劳资双方的关系就是对立的统一体，即既互相对立又互相依存。因此，如何处理好企业内部的劳资关系，不仅是企业管理成败的一个重要问题，而且对整个社会也有着重大的影响。

每个企业或每个企业部门内的劳资关系并非脱离整个社会的劳资关系，因此，本章首先历史地考察美国劳资关系的历史演变及其特点，然后论述劳资争议的主要问题变迁、企业主处理劳资纠纷策略的变化及其对美国社会的影响。最后，论述在国家垄断资本主义阶段，大企业公司促使国家直接负起干预、调整企业劳资关系的新职能，从而形成了“大公司——大政府——大工会”三方合作的新关系体制。这种新关系体制对美国社会的影响，也是本章所要着重论述的问题。

第一节美国劳资关系的历史演变

劳工与企业主之间存在着根本利益的冲突，这一冲突所引起的劳资矛盾和斗争贯穿于美国企业发展史的始终。然而，由于不同历史时期国内外政治经济形势的变化，以及劳资双方的力量对比和斗争策略的不同，劳资之间的互相依存而又彼此对抗的关系，在不同历史时期和阶段也不完全一样。

从美国建国起至今，劳资关系的演变大致可划分为两大时期：（1）从建国初到 20 世纪 20 年代；（2）从 30 年代起迄今。下面按时期进行简略的历史考察。

从建国之初到南北战争，美国尚处于工业化前期的手工作坊和工场手工业阶段。其时资产阶级和无产阶级均处于幼年阶段，与大工业相联系的两个基本对立阶级尚未形成。企业界普遍实行工业专制主义。工人偶尔组织起来为改善自己的境况而进行斗争，如 1779 年纽约城熟练印刷工人要求提高工资的联合斗争。然而，由于当时广大劳工仍是一个自发的阶级，缺乏阶级意识，所以这些行动都带有地方性、行业性和临时性的特点。

1827—1850 年，工人的联合行动逐渐走向全国，形成了若干全国性的工会，例如，在纽约城成立的全国工会联合会和全国制鞋者合作协会等。但是，这些早期软弱的劳工组织不仅经不起经济周期的打击，而且还受到雇主和政府双方的压力。当时盛行的所谓“密谋理论”，是法院制裁、镇压劳工联合行动的惯用武器。

南北战争后的 30 年，美国完成了由农业国向工业大国的过渡，大机器工业迅猛发展，工厂制最终在全国范围内确立，企业的垄断组织在血腥的竞争中崛起。随之，现代意义上的资产阶级与无产阶级最后形成。于是，劳工的阶级意识和斗争性明显提高，同时雇主对付劳工的手段也变得更加残暴。

这时候劳工的组织程度也大大提高，全国性的劳工组织纷纷涌现，其中以劳动骑士团（1869）、美国加拿大劳工联合会（1881 后易名为美国劳工联合会）和美国铁路工会影响最大。这为全国范围内的劳资冲突提供了组织条件。

这是一个“激烈的工业战争”时期。尽管劳工联合会（简称“劳联”）右翼头头冈珀斯推行工会自发主义和工联主义，但是仍然压制不住劳工反雇主的大规模行动。其中最重要的两次劳资冲突就是芝加哥干草市场广场的骚动事件（1886）和普尔曼车厢公司工人的罢工斗争（1894）。这两次劳工斗争都遭到了雇主和当局的残酷镇压，特别是在后一次斗争中，政府出动了联邦军队，有 30 名工人惨遭枪杀。这反映了资方和政府处理劳资关系的手段何等残暴！

从 20 世纪初直到 30 年代大危机爆发前，随着垄断资本统治地位的确立，早期垄断企业对工人剥削的加重，加之垄断企业中工人更加集中，使得劳资双方的对抗更具有组织性，于是劳资关系逐渐社会化，即工人集体与集体资本家发生关系。

1898—1904 年，在进步主义运动的高潮中出现“劳资蜜月”。1898 年成立的全国公民联合会宣布其目标是：劳、资、公众齐心协力维护“工业和平”。在该联合会的推动下，机械制造、印刷、铁路运输等行业达成了劳资协议。

它的全称是美国及加拿大有组织的各行业及工会联合会。

其时劳工的有组织力量迅速发展，1897—1904年，工会会员从44万增至200万。

然而“劳资蜜月”中工会的迅速壮大，巨大的所谓“劳工托拉斯”的出现，立即震撼了企业界。1903年，企业界的联合组织公民产业协会和全国制造商协会重新举起反工会大旗，“开放工厂”复成为企业界最大的吼声，大公司一批接着一批地向工会进攻。1913年，洛克菲勒所属的科罗拉多燃料和铁公司对矿工联合会兵刃相加，发生了“鲁特娄大屠杀”，这暴露了大企业界绝不承认工会、不惜一切代价重建工业专制统治的决心。威尔逊总统在战时所推行的承认工会、支持集体谈判以换取劳工战时合作的政策也遭到企业界的抵制和抨击。

在20年代经济周期繁荣阶段，大企业界加紧向劳工进攻。企业主在沿用旧的暴力方式反对有组织的劳工的同时，还发动两种类型的“反工会战”。第一种是直接反对工会。1921年，全国制造商协会和工业权利联盟等大企业界组织在芝加哥聚会，制订更广泛地推行“开放工厂”制的所谓“美国计划”，宣扬每个劳工都要“自己解放自己”，摆脱工会的约束；法院的“禁令”、“黄狗合同”和各种威胁手段，全都用来迫害工会。另一种“反工会战”就是，战前早已出现而到20年代声势日增的企业界“福利攻势”。于是，一批接着一批的企业推行引诱工人、打击工会的公司福利计划。公司工会、工人入股、利润分享、工人集体保险和退休金支付是这种福利攻势的5门重炮。这些福利计划一方面是劳工斗争的结果，使劳工处境得到一定程度的改善，但另一方面对劳工又产生消极的影响，这点从以下情况可以看出。首先，劳工反雇主的斗争受到了削弱。1916—1921年，罢工年均次数为3500余次，到1926—1930年间却降为791次。其次，给工会组织工作造成了极大的困难，出现了繁荣期间工会会员锐减的反常现象：1920—1932年，从500余万降为280余万。

从30年代大萧条迄今，这是美国劳资关系演变的第二个时期。这时期劳资关系的总趋势是：随着两大基本对立阶级矛盾的激化和无产阶级力量的壮大，政府被迫更广泛地介入、干预和调节劳资关系，从而迫使大公司承认工会，工业专制主义稍有收敛。同时，大工会也被迫放弃行业主义和自发主义。于是，劳资关系开始从单纯的劳资双方演变成为“大政府——大公司——大工会”三方“合作”的新关系。不过，这个时期的劳资关系也时紧时缓。

30年代大危机是现代美国劳资关系取得划时代转变的重大契机。在大危机的逼迫下，罗斯福政府终于推行“新政”。由于“新政”措施的刺激，大工业工会化基本上实现，近千万劳工组织起来，通过集体谈判，在确定就业条件和劳资关系方面，发挥越来越大的影响；有组织的劳工通过与民主党自由派结盟，成为促进和捍卫“新政”的强大力量。在实现产业工人工会化、推进“新政”的过程中，劳工运动力量进一步推动政府认识到其在大工业和大公司相当发达的社会条件下的新职能，日益广泛地干预社会经济生活。在劳资关系领域，面临着严重的危机，政府从统治阶级的长远利益出发，被迫在一定程度上保护、支持工会运动，以立法手段调节劳资关系，取缔雇主一

雇员在与雇主签订这种合同中，保证不在任何威胁下加入工会。

阿瑟·林肯、威廉·卡顿：《一九一九年以来的美国史》（中译本）上册，中国社会科学出版社1983年版，第314页。

系列反工会的不正当行为，迫使大公司承认工会的谈判对手地位，集体谈判因而成为一种合法的劳资关系制度。到第二次世界大战结束时，汽车、钢铁、电器、橡胶等大工业部门的大公司无论甘愿与否，都基本上承认了工会，接受工会作为集体谈判的对手。

可是大公司对上述变化并不是完全心甘情愿、毫无反应的。1933—1937年间，很大部分企业主都坚决反对“新政”，其矛头集中指向政府保障工会和集体谈判的立法。他们曾鼓动联邦最高法院挥舞宪法大棒扼杀“新政”，头一批“新政”立法多遭此难。拉福莱特公民自由委员会的调查还披露：1933—1937年间，约有2500家公司使用劳工间谍打工人工会从事反工会活动。然而，“大企业——共和党联盟”终于第一次败给了“劳工——民主党联盟”。加之1937年最高法院态度的大转变，迫使向来惯于对政府发号施令的大公司，最后不得不反过来面对着一个决意要抑制大公司某些过火行为的自由主义政府。

1937—1938年出现“罗斯福萧条”时，大公司趁机反击有组织的劳工。但是1939年世界大战爆发后，美国经济因战争需要而繁荣起来，失业工人大减。“产联”抓住这个有利时机，发动强大的组织运动，向福特汽车公司、小钢集团、国际联合收割机公司、艾利斯—查尔默斯公司等工业专制堡垒发起攻势。终于击垮了这些大公司的工业专制主义，产业组织运动势如破竹，打开了劳资关系新时代的大门。

1941年美国参战后，罗斯福总统设立由劳工、企业界和政府三方代表组成的全国战时劳工局，以此作为政府处理战时劳资关系问题的全权机构，并达成协议：战时不罢工不歇业；和平解决一切工业争端；政府执行保障工会的政策。于是在战时政府加强干预、调整劳资关系的条件下，“劳工——企业界——政府”三方合作关系的新体制又发展到一个新阶段。

第二次世界大战结束后直到60年代中期，劳资关系经历了40年代后期短暂的重新调整之后，总的来说，30年代以来上述三方合作关系的新体制继续发展下去。

如果说30年代是一个明显的劳资冲突时代，那么，战后初期却是制订有组织的劳工与企业主之间“休战”细则的时期。1945年，杜鲁门总统根据保守派议员阿瑟·范登堡的动议，召集主要劳工组织的领袖们在华盛顿与大垄断企业的代表会晤，旨在“为和平打基础，把正义带到国门前”。然而，现实并不完全如此。

大战硝烟始散，“新政”以来建立的“劳工——企业界——政府”的新关系体制却立即受到了激烈的震动。随着战时经济向和平时经济转变，通货膨胀、工资和失业等问题，激起劳工、企业界和政府之间一次又一次的冲突，1944年和1946年掀起一股巨大的罢工浪潮。

大公司在与工会的斗争中终于占了上风。国会通过了一项重要的反劳工作法规，即“1947年劳资关系法”（塔夫脱——哈特莱法），这是全国制造商协会所提出的劳工立法纲领的法律化。为了通过此法案，大垄断企业花了大约1亿美元。依据此法，劳工组织的行动自由、工人的组织和罢工权利均受

F.R.杜勒斯、M.杜波夫斯基：《美国劳工史》，哈伦·戴维森公司1984年第4版，第268页。

详见丹尼斯·吉尔伯特、约瑟夫·A.卡尔：《美国阶级结构》（中译本），中国社会科学出版社1992年版，第335页。

到严厉的限制。它是镇压政策的工具。

大企业界通过该项反劳工法令消除工会（主要是产联）中的左翼力量，使工会运动丧失了最有力的组织者，但终究不得不确认工会和集体谈判制度。

受到上述反劳工法令削弱了的大工业工会（以产联为主）转而向大公司进行交易：被迫接受上述受到限制的条件，使自己约束在务实的工会主义范围之内，更多地诉诸集体谈判、支持自由派的候选人和院外活动等较为温和的方式来处理劳资争议。于是，到 50 年代，激烈的产业冲突相对地减少。

随着大工会向右转，“新政”以来劳工运动的基本趋势——发展集体谈判，推进福利社会——进一步得到加强。战后一段时期，劳工成了民主党和自由派的社会经济改革纲领的主要支持力量。最初，劳工就是“公平施政”的提倡者和促进派。

杜鲁门政府开始认为非限制强大的劳工运动就不能稳定工业关系，但继 1946 年接受产联的充分就业要求之后，在 1948 年大选开始，又进而接受产联所提出的更为全面的“经济计划”（1947），大力推进自由主义改革（即“公平施政”）。于是，政府首次在和平、正常时期，正式承担起职责，促进最大限度的就业、生产和购买力，发展福利国家。

这样，政府和大公司通过“大棒加胡萝卜”政策，在大工会受到削弱而屈服的条件下，对劳资关系进行一次新调整，使劳资关系从 40 年代末开始进入一个有限度的“协调一致”稳定发展的阶段。劳工运动被纳入劳资合作的轨道。

从 40 年代末到 60 年代中期，是美国经济高速发展的“黄金时代”。这个期间，政治上的特点之一就是劳资之间有限度的“协调一致”。这种“协调一致”是以战后对美国极其有利的国内外政治经济形势为依托、以上述大工会与大公司继续进行交易为基础的。例如，钢铁和汽车业通过谈判达成的工会合同都逐步加进了限制、禁止罢工的条款。于是罢工事件锐减，在战后第一个经济周期，因罢工而损失的工时占总工时的比率平均为 0.54%，而在以后 4 个周期则降到平均为 0.22%。这时美国公司制度就是以国内劳资关系这种有限度的“协调一致”为依托的。

然而，本阶段围绕集体谈判问题，大企业界与有组织的劳工仍频频发生冲突。50、60 年代，集体谈判的内容逐渐扩大，工会要为工人争取更多的权益。“附加福利”、“工作规则”和仲裁制成为争议的焦点。由于劳工的顽强斗争，企业界不得不一步步后退，被迫接受增加附加福利、扩大“工作规则”的内容、把公众代表引进仲裁制，以及工会与社会对企业界“固有特权”日益增多的限制，从而在制度上推进了“工业民主”。

从 60 年代末起至 80 年代，美国经济逐渐转入相对的衰微时期。经济发展的总趋势是：生产率增长缓慢，投资停顿，利润率下降，通货膨胀常常失控，失业率上升，实际工资下降。随之劳资关系从前一阶段有限度的“协调”发展到磨擦日增，继而陷入僵持，最后企业界取得优势。

前期有限度的“协调”仍是以分享繁荣阶段的利润增长得益为基础的，一旦这个基础受到了动摇，劳资双方的磨擦就会随之加剧。许多企业在经济

陈宝森：《美国经济与政府政策》，世界知识出版社 1988 年版，第 689 页。

这是劳资协议的主要问题之一，它规定雇主作出有关工作安排之前，必须与工会达成一致。

渐衰的形势下，为了增加利润，采取了种种加强车间严格管理的措施，致使劳动强度提高。此外，企业界在集体谈判中的态度也变硬，有的甚至采取“博尔韦尔主义”的立场，即由资方单方面向工会提出解决方案，“成就成，不成就拉倒”。因此，1973年，美国各地都发生不同程度的工人骚动。公司针对此又进一步加强对工人的监控，并日益采取进攻的姿态。在企业圆桌会议等企业组织的支持下，公司反工会的活动上升到第一次世界大战时的规模。估计70年代公司的反工会活动耗资约达1—5亿美元。70年代末以后，大企业界和政府都决心向保守主义方向快速前进，并加强向工人权利的攻势。在1980年的大选中，大公司倾注成百万美元，帮助以罗纳德·里根为代表的保守主义势力取得优势地位。此后，大企业界对劳工发动闪击战，保卫“自由企业制度”的吼声充斥每个角落。里根政府以强硬的态度击败了航空港领航员的罢工，这是政府与大企业携手对付劳工并使大企业主在劳资冲突中取得优势的重要标志。有组织的劳工面临着企业主将工会关在厂门之外或通过工人投票取消工会权限的严重挑战。

从上述美国劳资关系历史演变的概况可以看出，尽管劳资之间曾发生过若干激烈的冲突，但总而言之，美国劳资关系的特点是以合作或协作型的关系为主。这是由于美国工人阶级及其政党的相对落后性，以及资产阶级的收买政策等多种原因造成的。这里不可能一一详论，仅指出其中重要一点是，长期以来左右着美国劳工运动的最大工会劳联（1955年与产联合并为“劳联——产联”）的右翼领导人所制订的劳工信条和政策都主张劳资合作，迎合了资产阶级的需要，这点对美国劳资关系影响极大。劳联首任主席塞缪尔·冈珀斯推行了所谓“冈珀斯主义”，即“劳资利益一致”、“非党派政治”和“行业工团主义”，将美国劳工运动纳入维护资本主义、劳资合作的轨道。其继任者威廉·格林循此路线走了28年，曾“荣获”大垄断资本企业集团颁发的“争取与企业合作”的金质奖章。第三任主席乔治·米尼的信条是：“美国的工会是资本主义体系的有机部分”；“作为工会会员，我们并不寻求任何特殊的‘主义’或意识形态，以求改造美国社会。”直到今天，现任劳联——产联主席莱恩·柯克兰仍然奉行这一基本政策。

例如，1877年的铁路工人罢工，1892年霍姆斯特德钢厂的罢工斗争，20世纪初无烟煤矿工的斗争等。
1955年为劳联——产联首任主席。

第二节劳资争议的主要问题和处理程序

由于美国的历史、政治和经济的某些特点，以及长期以来美国劳工阶级意识和政治水平相对落后，一般来说，美国劳资争议都是以眼前的经济问题为主。劳工要求资方承担义务，改善工作和生活条件，保障职业和生活，并承认劳工为争取切身利益而组织起来的权利；而资方则力图要工人降低或放弃上述要求，遵守工业专制主义的劳动纪律，以提高赢利水平。于是，劳资之间围绕工时、工资、职位保障、工会权利和福利等问题，不断发生纠纷和冲突。这一冲突随着国内政治经济形势和阶级力量对比的变化有起有伏，但劳工通过长期的斗争，仍然逐渐取得了一系列重大的成果。

工资问题在美国劳工争得与资方进行集体谈判的权利以前，工资标准一般是由雇员与雇主双方单独商议确定的，而在那工业专制主义占绝对上风的年代，这种“个别协议”对劳工带有很大的强制性，使劳工常常处于由资方单方面尽力压低工资标准的不利地位。但是工人通过艰苦的斗争，还是迫使地方当局采取立法手段，规定了最低工资标准。美国第一个最低工资法是由马萨诸塞州于1912年率先颁布的，随后10年内又有14个州相继效仿，但均限于女工和童工。1923年，联邦最高法院适应雇主的要求，宣布最低工资法违宪。1938年，劳工的长期斗争赢得了联邦第一个对工资管理的法律，即公平劳动标准法（又称工资和工时法），规定了最低工资标准。后几经修改，标准水平不断提高，适用范围逐渐扩大。同时，20世纪初劳工所取得的集体谈判权利在“新政”期间再次予以法定，而且随后不断被推广。于是逐渐形成了今天美国企业的工资制度，其中包含着劳工长期斗争的成果。

目前，美国企业的工资标准一般是由企业（一个或几个联合作为谈判单位）劳资双方的组织通过谈判签订集体合同来确定的。合同的有效期一般为2至3年。详细规定在合同期限内工资分阶段的增长数额，以及关于福利待遇的标准。

尽管美国各合同谈判单位的工资标准和等级极不一致，然而企业职工的工资收入一般都由3个部分组成：（1）基本工资；（2）刺激性工资；（3）福利金。基本工资是对一定职位所规定的工资等级和标准。所谓“刺激性工资”是以高于规定水平的生产率作为基础的各种工资形式，以此来刺激职工的积极性。福利金是补充性的工资待遇。

1938年联邦政府颁布的公平劳动标准法，规定了最低工资标准和加班工资标准，这反映了劳工长期斗争的要求，使雇主不能随意压低工资标准。此后40多年来，该法屡经修改，适用的单位和职工人数不断增多。1980年约有5500万职工享受最低工资待遇。最低工资起初定为每小时25美分，以后逐渐增加，到1983年已提高到3.35美分。

战后，劳工通过斗争对工资谈判取得了一项有重大意义的新的改革措施，这体现在1948年通用汽车公司与汽车工人通过谈判所达成的协议之中，该协议率先以明确的形式把工资与总生产率的增长及劳工统计局分布的“消费品物价指数”的变动挂钩。这一规定保证了工人的生活水平不受物价上涨

谈判单位由全国劳工关系委员会根据各企业工人组织的历史、形式及过去谈判的情况加以确定。

美国的刺激性工资制度种类繁多，如泰勒计件奖金制、哈尔西奖金制、巴都奖金制、罗恩奖金制、埃默森奖金制和甘特工作奖金制等。

的影响。随后，许多工会都仿效在集体谈判的合同中引进此“升级条款”。

工时问题围绕工时问题的劳资争议如同工资问题那样，实质上仍然是关于工人所创造的剩余价值由谁多占有的问题。在企业主看来，缩短工时就意味着增加他们的成本，从而减少他们所占有的剩余价值，因此他们竭力反对缩短工时。

“缩短工时”是美国有组织劳工长期斗争的目标。劳工早期斗争要求10小时工作制，到19世纪中叶，这一制度已普遍实行。随后，劳工提出新的要求，掀起8小时工作制运动，运动的风潮迫使许多州先后颁布了8小时工作法。1916年国会通过亚当森法，规定铁路运输业实行8小时工作日。随后，每周6天、每天8小时”便成为正常的工作制。第一次世界大战期间，8小时工作制在主要工业部门中都建立了起来。战后不久，制针业工会达到了每周44小时工作制的新要求。1932年，国际妇女服装工会又争得每周工作40小时的新成就，此后这一制度就在全美扎下了根。

从60年代起，由于失业率不断上升，工会开始提出每周35小时工作的新目标，以便为更多的工人提供就业机会。1962年，劳联——产联宣布，其目标是每周5天、每天7小时的工作制，有好些工会如国际妇女服装工会和橡胶工会等均先后达到了这个目标。70年代后期以来，又有100万雇员（约占当时美国劳动力总数的1%，分属于1万家公司）达到了每周4个工作日的新目标。

职业保障问题30年代大萧条以来，“充分就业”一直是劳工奋力争取的目标之一。特别是50—60年代的经济发展“黄金期”结束之后，失业率不断上升，1983年初高达10.8%，创战后最高记录。因此，面临着日趋严重的失业威胁，有组织的劳工逐渐将其斗争目标转向职业保障问题。

早在1964年，纽约港的码头工人率先争取到一个有保证的年度工作计划，以此作为资方取得自由使用自动卸货机的交换条件。按此合同，即使工人完成最低限度的装卸工作，每年仍可得到最低的年度工资1.6万美元。

随后，1973年通过的地区铁路改组法（3年后生效），保证有5年以上工龄的铁路职工在失业时，可以领到“月度免职津贴”直到65岁。1977年春，美国联合钢铁工人工会在与资方进行集体谈判时，提出会员“终身保障收入”计划，以对付多年来因技术改造而丧失工作的问题。这个工会的春季合同包括全国10个大厂的近54万名职工（占该产业劳动力的40%），为工龄20年以上的工人以收入保障形式提供职业保护。同时，这种终身保障计划也为铝、罐头等制造业的工人仿效。

组织工会权利问题美国工会有着悠久的历史。18世纪末，多少具有今天工会某些特点的第一批工会组织在费城、纽约和波士顿等城市诞生。19世纪初工厂工人开始成立工会联合组织。这些早期工会都具有自卫性质，以经济斗争为主，要求提高工资、缩短工时、规定最低工资标准，以及实行“封闭工厂”制等。

然而，这些工会诞生后不久，就遭到了雇主们的摧残。他们反工会的主

美国劳工部劳工统计局编：《美国劳工运动简史》（中译本），工人出版社1980年版，第58页。

陈宝森：《美国经济与政府政策》，世界知识出版社1988年版，第709页。

陈宝森：《美国经济与政府政策》，世界知识出版社1988年版，第712—715页。

“封闭工厂”是指工会有权利要求雇主只雇佣和留用遵守工会章程、交纳会费的工会会员的工厂。

要手段之一就是请求法院宣布工会为非法。1806—1814年间，运用法律手段打击工会的审判，在费城、纽约和匹兹堡的法庭上常常发生。以“阻挠经营贸易阴谋”罪指控工会的依据是英国习惯法的一条老法则，即工人集结起来要求提高工资，就可被认为是反对社会公众的阴谋。法院沿用该条“犯罪阴谋”法则来拒绝承认工人享有组织权利这一点，几乎在整个19世纪期间都引起劳资之间激烈的争议和冲突。

在劳工争取组织工会权利斗争的压力下，1842年，马萨诸塞州最高法院不得不原则上承认劳工这一权利，但又宣布“如果它（指工会——引者注）采用了欺骗或暴力的手段，那它就可以说是带着图谋不轨的性质了。”以后，法院的注意力就转到工人为达到其目的所使用的手段上面来。这样，有组织的劳工为达到其要求而进行的罢工、抵制或其他活动都可被视为“欺骗或暴力手段”，从而构成可被起诉为“图谋不轨”罪。

19世纪60年代，伊利诺伊等好几个州为了打击工会并禁止罢工，均通过了大体相似的法律，宣布凡抱有使业主不可能“合法管理财产”的动机的一切联合均为“犯罪行为”。此外，南北战争以后，雇主们还获得了用以对付工会及其活动的强有力的武器——法院“禁令”，即：法院根据雇主单方面的请求，发出关于禁止工会或罢工工人准备采取一切行动的命令，违令者则按不服法院论罪。

19世纪末20世纪初，企业主还广泛利用反对“犯罪工团主义”法、反对“犯罪无政府状态”法、尤其是谢尔曼反托拉斯法来对付工人组织及其活动。于是，要求限制对劳工组织运用谢尔曼法法院“禁令”便成为20世纪头30年劳工最重要的斗争目标之一。1932年的诺里斯—拉爪迪亚法（即反禁令法）是工人这一长期斗争的成果。尽管该法律并未剥夺法院对工人组织引用谢尔曼法（因为该法完全不提及谢尔曼法）和颁布“禁令”的权力（允许在“特殊情况”下可例外），然而，它毕竟表明联邦法律首次承认劳工有组织工会和他们选出代表签订集体合同的权利，并规定法院有权颁布“旨在禁止罢工及和平抵制”的“禁令”。但是，在以后的年代里，资方践踏该项法律的事件仍屡见不鲜。许多产业部门的企业主仍断然拒认工人的组织权利，并拒绝与工会进行谈判。

此后，工人为争取组织权利而继续进行斗争，从而迫使富兰克林·罗斯福政府颁布华格纳法（即全国劳工关系法，1935），尽管该法的许多规定既不彻底、也不明确，然而它重申了工人有组织工会及由大多数工人选出代表签订集体合同的权利，并给予工会以通过罢工、抵制和其他“协调一致”的活动来满足自己的要求及争取把“封闭工厂”制列入集体合同的权利。该法律的效力促进了工会运动的发展和巩固。虽然以后大企业主从未放弃对工会权利的进攻，特别是全国制造商协会和美国商会参与制订了反劳工的塔夫脱—哈特莱法（1947），然而这项反动立法也不得不宣布禁止雇主干涉成立工会，这说明资方已元力逆转这一趋势，即：工会已成为美国劳工争取自身经济利益斗争的有力工具。

附加福利问题在美国，按照资方传统的工资制度，如果雇员由于休假、假日停产、疾病、伤残、年迈而停止工作，其收入也就终止了。因此，劳工为争取这些方面的福利保障与资方进行了长期的斗争，而资方则尽力压制工

人的福利要求。这是工会与企业主在集体谈判中发生的争议焦点之一。

1949年，联邦最高法院不得不承认非工资福利属于集体谈判的合法内容。这一判决迫使企业界改变了态度。现在，绝大多数集体谈判的协议都含有全面的附加福利计划，这反映了劳工长期要求的原则已被接受。随后，工人还继续为扩大其范围而进行斗争。今天，此类附加福利计划的内容大体上包括：加班加点和假日劳动的工资；假日工资补贴；利润分红；教育和训练补贴；保健保险福利费（含养老金、集体人寿保险、医疗保险、集体事故保险和失业福利金等）。尤其是养老金和健康保险计划，这是战后工人争得的最突出的成果。1949年，联邦最高法院认可全国劳工关系委员会所规定的雇主对养老金谈判负有法律责任，并认可同年钢铁工业调查委员会的报告。该报告支持工会的主张，即：企业负有社会和经济的责任，要向工人提供社会保险和养老金。翌年，养老金和保险计划的谈判进展迅速，通过集体谈判实行了各种形式的医疗卫生保险或养老金计划的工人，从1945年的约50万人增至1966年的1600万人左右，1400万工人实行了养老金计划。为了妥善地管理和使用养老基金，劳工又争得了雇员退休保障法的通过（1974）。根据该项法律，在劳工部设立养老金津贴保障委员会。到1978年底，美国最大公司的养老基金资产已接近2028亿美元。约有一半劳动力（5000万）加入私人养老金计划，其中有些计划是通过劳资集体谈判议订的。目前，美国私人企业、特别是大公司，差不多都设立了雇员养老基金。

此外，还有工业安全和职业保健等问题。

围绕上述或其他问题发生劳资纠纷时，美国也同大多数资本主义国家一样，一般都经过协商、仲裁和判决几个处理程序，并没有专门机构受理发生争议的申诉。

1. 劳资双方协议

今天，美国的私人企业比较普遍地采用同劳工进行集体谈判签订合同的形式来对雇佣制度详加规定，并据此处理劳资争议。所谓“集体谈判”，是指工人以有代表性的工会作为其代表，与企业主团体（单个企业或数家企业）的代表为了就工作条件、工资、工时等问题签订协议（合同）而进行的谈判。这种合同一般3年谈判一次。集体合同制度是美国工会组织的生命线，它萌芽于第一次世界大战期间，是以立法方式作为战时国家垄断资本主义的措施之一而确定下来的。1923年之后，雇主进行反攻，又被取消。尔后，富兰克林·罗斯福政府又予以恢复。第二次世界大战后，此项制度更普遍地受到推广，所达成的协议不仅在数量上和所包括的雇员人数都大增，而且所涉及的内容范围也进一步扩大。该项制度已成为美国劳资关系一种新体制而扎下了根。

2. 调处仲裁

如果劳资争议通过互相谈判、协商得不到解决，或者集体合同未能履行时，劳资任何一方均可请求代表公众的仲裁员或官方有关机构进行调停仲裁，使问题获得和平解决。在美国，各级政府均设有处理劳资纠纷的仲裁机构。早在1913年，美国政府就没有劳工部，劳工部长有权“以仲裁人资格行事并在调解劳资纠纷中任命专员”。“新政”年代又成立全国劳工关系委员

美国劳工部劳工统计局编：《美国劳工运动简史》（中译本），工人出版社1980年版，第59—60页。
陈宝森：《美国经济与政府政策》，世界知识出版社1988年版，第728—729页。

会。故后，根据塔夫脱—哈特莱法（1947），增设联邦调解和调停局。迄今，后两个机构仍然是联邦政府调解、仲裁劳资争议的两个主要机构。此外，各大州、市劳动行政部门一般也都设有仲裁机构，由雇主、雇员（工会）和政府三方的代表组成，政府代表为该机构的主席。在与国计民生关系重大的行业（如铁路运输、邮政等）中，若发生劳资争议，政府往往采取强制的仲裁办法。如 1963 年 8 月，联邦政府为主要铁路和 5 个工会制订了关于复杂的工作规程纠纷实行强制仲裁的法案。

仲裁制在 20 世纪 30 年代尚属少见，当时仅有 8%—10% 的集体合同规定了仲裁程序。到 1944 年已有 73% 的集体合同规定了仲裁。战后初期，企业界抵制仲裁。后来在劳工斗争的压力下，50—60 年代时，联邦最高法院作出两项支持和加强仲裁制的判决，从而迫使企业界接受仲裁制。于是，到 70 年代已有 96% 的集体合同规定了仲裁程序。

3. 法院判决

根据塔夫脱—哈塔莱法，若劳资争端经仲裁后尚未能使任何一方满意，则允许雇主和工会在联邦法院互相提出诉讼。因此，法院判决便成为劳资争端的最终审理程序。

劳资之间的争议若得不到及时处理，往往导致罢工爆发。罢工与集体谈判一般是工会对付资方交替使用的两手，当集体谈判失败，工人的要求得不到满足时，工会就会发动罢工，迫使资方作出让步。但美国的劳工法对罢工都有所限制。例如，塔夫脱——哈特莱法写进了处理劳资纠纷和罢工的特殊条款，规定对纠纷和罢工进行调查之后，法院可以宣布长达 80 天的禁令，禁止罢工的发生或继续。又禁止“同情罢工”、“工会管辖权罢工”等各种罢工。（详见后述）若干州的法律也明确规定，只有在对劳资纠纷仲裁程序完了而不能解决时，工会方可宣布罢工。尽管罢工手段在集体谈判中仍然起着其传统的作用，但是一般而言，走向和平解决争端的趋势还是主要的。

美国劳工部劳工统计局编：《美国劳工运动简史》（中译本），工人出版社 1980 年版，第 66 页。

1957 年联邦最高法院宣布，联邦法院可以援引塔夫脱—哈特莱法执行仲裁条款。据此，若某一劳资协议中有仲裁规定，雇主就不得拒绝将申诉而未能解决的问题提交仲裁。1960 年 6 月 20 日，该法院又宣布：解决劳资争端的私人仲裁受到联邦最高法院的完全支持。

A.A.斯隆、F.威特尼：《劳资关系》，普伦蒂斯·霍尔公司 1981 年第 4 版，第 211—212 页。

第三节大公司的“胡萝卜”策略

美国企业界除了以制度化了的订立集体合同的谈判方式来处理劳资关系之外，还采取一套“胡萝卜”措施来调整劳资关系，以刺激工人的生产积极性，并达到“工业和平”。

众所周知，在美国的企业管理理论和实践中，关于对待职工的手法，主要有两种不同的观点和派别，一派是以泰勒、法约尔等人为代表的古典学派，他们把职工视为机器的附属品，强调权威和服从，主张对职工要多管、管得严。另一派是以梅奥、麦格雷戈等人为代表的所谓行为学派，他们很重视企业内的人际关系，认为要提高职工的工作效率，必须从人的行为本性中激发出动力；强调灌输对企业的忠诚意识，鼓吹“个人参与管理”。（详见本书第7章）

从19世纪末直到20世纪20年代，古典学派的主张非常流行，但从20年代起，一些企业管理学家（如吉尔布雷斯夫妇、甘特等）已开始认识到在企业管理中发挥人的作用和潜力的重要性。第二次世界大战结束之后，由于科学技术的进步，现代化大生产中机械化、自动化程度的迅速提高，因而企业管理者对劳动者在生产过程中的控制和监督愈加困难。例如，制造业采用程序控制自动化和柔性制造系统，这要求工人不仅受到良好的教育并掌握更熟练的技术，而且还要对生产非常关心。于是，强调尊重个人、注意人际关系的“行为学派”的主张便流行起来。国际商用机器公司的第二任总经理小沃森说过：“我们当老板的想的是利润，但应把人放在第一位。我们尊重人，培养他们尊重自己，这样公司便获得更大的利润。”

随着“行为科学”的发展，在上述形势下，企业主为了榨取更大的利润，不得不变换其调整企业劳资关系的手法，更多、更普遍地使用“胡萝卜”策略。这些巧妙手法可以归结为两个方面：一是通过“两高”（即高工资、高福利）政策在感情上对职工进行引诱和笼络；二是采取“民主管理”的形式，让职工有限度地参与企业管理。

感情上笼络通过物质和精神两方面进行，方式多种多样。“高工资”就是物质引诱之一。以往，企业主一般都反对给予雇员高工资，认为工资付出多了，利润就会减少。50年代以后，由于科技的飞速进步和发展，劳动生产率大大提高，另外，先进技术的采用也需要工人在生产过程中激发出更大的主动性，因此，企业主觉得有必要而且也有可能把“高工资”政策作为刺激工人生产积极性并达到“工业和平”的一种手段。于是，战后美国工人的工资整个而言出现了大幅度增长的趋势。但是，与此同时，资方的利润比工资增长得更快，这充分表明了“高工资”政策“吃小亏占大便宜”的实质。

此外，企业主还采取各种福利措施对国家的福利计划加以补充，其意图也是为了达到“高工资”政策的同一目的。例如，以优惠条件（既打折扣，又分期付款）向职工推销本公司的股票，也常以股票作为奖励手段，借此增强职工的责任感，使他们意识到在为“自己”工作。其他各种福利措施名目非常繁多。如举办种种保险和津贴；推行利润分享计划；设立疗养院、俱乐

叶钟灵：《美国企业管理的演变》，山西人民出版社1979年版，第82页。

1974年国会通过税收和养老金改革法案以后，此类“职工股权计划”（又称“产权分享制”）非常流行。该项立法规定，凡通过此计划让股的公司，均可享受减税，故而促进了此计划的推广。

部和图书馆；等等。从上一个世纪 80 年代起，一些企业早就开始采取了这类职工福利措施，但直到第二次世界大战以后，此举才更加普遍而持久。

战后，一些大公司还从精神上对工人施加影响，形成一套“人情关系”的感化制度。例如，逢年过节，举行公司聚餐酒会或野餐等活动，甚至邀家属一起参加；职工有婚丧喜庆，企业领导人道贺、吊唁不绝……

与施展这些引诱伎俩的同时，公司在企业管理权不受威胁的前提下，又在组织上推行各种所谓“民主管理”（即让职工有一定限度的参与管理权）的措施。

在美国，职工参与企业管理制度在各大公司中被采用虽然比较早，但是国会迄今并没有像 20 世纪初推行泰勒的“科学管理”那样，就企业“管理民主化”问题通过任何立法。各企业只是按照各自的需要，各行其是地采取某些措施让职工参与管理，而有组织的劳工也自下而上地争取“参与管理”的权利。

现在，各企业所推行的“管理民主化”措施极为盛行，名目繁多，其主要形式大致为：职工建议制度，生产委员会，“初级董事会”制度，生产线小组责任制，“自我管理”制度和目标管理制度等。

职工建议制度即给职工一切方便条件（形式灵活，口头、书面自便）向公司提出改进企业经营的合理化建议，被采纳者获奖。这种形式在美国企业中采用由来已久、极为普遍。据美国建议制度协会 1971 年的统计，在雇员为 1000 人以上的公司中，有 60% 的公司推行了此项制度。最大的 500 家工业公司中，75% 都采用了这种制度。其中以柯达公司和联合航空公司为典型。柯达公司推行此制度最早（1898），因行之有效，一直沿用至今。

生产委员会制度该项制度在美国已有数 10 年历史，但推行不太普遍。委员会由职工代表和管理人员代表组成，主要任务是讨论公司的生产、销售等问题，以寻求降低成本、提高质量和利润的方法。

“初级董事会”制度这是一种咨询性的参与制，由麦考密克香料公司创始于 1932 年。该公司共成立了 11 个“初级董事会”，其成员多从各部门下层管理人员中选出（定期改造），使之成为各种管理专家混合组成的代表性常设机构。这些“初级董事会”分别负责生产、销售和管理三方面的业务。每个“初级董事会”都有权自行选出自己的董事长，有权调查公司的生产业务和档案，并向公司董事会提出建议。初级董事会与公司董事会定期举行联席会议。由于该制度卓有成效，现已为许多公司推广。

生产线小组责任制这两种主要形式，一是以中层管理人员为中心，旨在加强中层管理人员的权力；二是以小组工人为主体的，充分发挥小组工人的管理权限。前者由通用汽车公司国内部经理汤·马瑟斯创设，做法是：将每条生产线上的经理们组成一个小组，选出组长 1 名。小组长根据生产的需要由各部门轮换。各小组在财务上自成体系，除每年向公司上交一定比例利润外，盈利和折旧费用作小组再投资的资金。后一种形式以工人为主体的，公司把生产线包给生产小组全体工人，他们对整个生产线的生产过程和工艺负全责。小组工作由公司“监事会”定期检查。这种生产线责任制，加强了生产线管理人员和工人的责任感，调动了他们的才能和积极性，同时也有利于改善公司上下级的关系。

“自我管理”制度由通用食品公司创始于 70 年代初。这是一种在全公司范围内由工人自行管理生产的体制，即将工厂管理部门减少到最低限度，把经理部门一向拥有的许多特权移交给工人，让工人自行管理。具体做法是：把工人分成 3 个班，轮流进行生产，每一个班包管制造、包装、运输和行政在内的全部工作。工人轮流担任各种职务，共同制订各种管理制度。

目标管理制度由美国管理专家德鲁克于 1954 年首创。其做法是：让职工参与企业总目标的制订，然后每个部门和职工都按此总目标拟订各自的小目标，在生产中实行“自我控制”，并在限期内达到自己的目标。根据目标完成情况给予相应的奖惩。这种做法使职工从参与制订企业总目标中，发现自己的价值和责任，并从工作完成中得到满足；同时，还使企业的目标与职工的利益得到统一。这种制度近 10 多年来在美国各大公司中非常流行。据美国《幸福》杂志调查，403 家大公司中采用此制度的有 188 家，即占 45%。其中行之有效的有 36 家，占总数的 19%。由于该制度便于对职工进行考核，因而可能成为今后一项重要的参与管理措施。

此外，一些公司还利用职工协调会议、劳资协调会议等形式让职工参与企业管理。

企业采用哪一种“参与管理”形式，这要看各企业的具体条件及是否会给公司带来利益而定。一个企业有时采用这种形式，有时又变换另一种形式，或者兼用几种形式。目前，各种新的“参与管理”形式有不断多样化的发展趋势，其重要性越来越突出。

资方借助于上述种种“胡萝卜”措施来调整企业内的劳资关系，这丝毫不会改变资方榨取剩余价值的贪婪本性，也不会改变企业的资本主义性质。资方之所以这样做，一方面是劳工对资方残酷剥削和压迫长期斗争的结果。例如，有组织的劳工对实行泰勒制进行的反抗斗争，曾迫使国会于 1916 年不得不一度决定禁止使用“科学管理”的方法。同时，一些企业也被迫停止对劳动动作及其所花的时间进行研究。随后，新的管理理论人际关系学说和行为科学就在此背景下面世。另一方面，这也是社会大生产发展的客观要求，是资方为了缓和日益激化的基本矛盾和更有利于榨取利润而采取的措施。随着科学技术的复杂化和现代企业日益大型化，特别是电子计算机的普遍应用和自动化程度的提高，对劳动是难以进行监督的。如果工人不是自觉地去干活，是很难做好的。因此，客观上需要让职工以各种形式参与管理，并对生产者精神上和物质上予以更多的“关心”。应该指出，这种“胡萝卜”策略使工人的境况得到了一定程度的改善，但它又是企业主剥削工人的一种更巧妙的手法。

这种策略给企业主带来两方面的好处。一方面，物质上、感情上和“管理民主化”的笼络，麻痹了工人的阶级意识，从而使企业中的劳资关系得到了一定程度的缓和。例如，国际商用机器公司实行的终身雇佣制度，加强了职工的职业安全感；给职工各种特别的福利待遇，使职工视公司为“家”；通过各种方式培养该公司的“个性”和“优越感”；公司人事部门定期进行意见调查；自觉地运用行为科学，实行了诉怨和控告程序；等等。这一套“胡萝卜”手法，使工人就范，结果该公司成了“无工会的企业”。另一方面，由于刺激了工人的积极性，还给资方带来了巨大的经济利益。仅从职工建议

制度实施的效果来看，据美国建议制度协会 1974 年年度报告的统计，美国工商企业推行建议制度的投入费用和收益之比平均最低为 1：6.5（即每投入 1 美元，最少可以收回 6.5 美元）。

第四节 “企业—国家—劳工”的新关系

按照美国宪法，联邦政府无权干预、调节企业的劳资关系，而由各州去处理。但是在早期，各州政府根据国家不干预经济关系（包括劳资关系）的理论，在很长时期内，都没有以立法手段去调整劳资关系。因此，企业界就往往利用这点，任意规定自己的企业雇佣制度。所以，从国家与劳资双方的关系来看，长期以来，政府对劳资纠纷一般是不加干预的。

尽管如此，在早期，联邦政府和地方政府对劳资冲突从来就不是置之不理的。如法院常常应企业主的要求，援引英国的“密谋理论”并发布自己的“禁令”来压制工人的组织和罢工活动。只是经过劳工的长期艰苦斗争，才首先迫使个别州开始通过立法来调整劳资关系，在一定程度上限制雇主某些专横行为。例如，19世纪20—30年代，新泽西、罗得岛等州颁布了限制童工工作日的法律。南北战争以后，“争取8小时工作制”同盟运动又迫使伊利诺伊、密苏里、纽约、威斯康星等州先后通过了8小时工作法。个别州还制订了劳动法，禁止雇佣重工，限制使用妇女劳动。不过这些法律很大部分都停留在纸面上。

进入垄断资本主义时期，随着美国资本主义所固有的矛盾日趋尖锐化和劳工运动的发展，政府不得不逐渐抛弃国家不干预社会经济生活的主张。于是，在政府处理劳资关系方面，日趋明显地出现两种倾向：一方面，政府在劳工运动的压力下，被迫对劳工作出若干让步；另一方面，政府又顺从和维护垄断企业集团的利益，力图压制工人的斗争，缩小已作出的让步的效力，甚至予以一笔勾销。例如，联邦最高法院总是宣布此类法律或它们的个别条款违宪，或通过自己的解释而确立若干新规范（如对谢尔曼法和克莱顿法的解释）来对付劳工的组织和活动。哪一种倾向占上风，这取决于某一历史阶段劳资力量的对比及政治经济形势的变化。

必须指出，在美国跨入一般垄断资本主义时期及随后的国家垄断资本主义阶段，国家对企业的劳资关系的干预和调节与以往有很大的不同。

区别之一是，以往所制订的在一定程度上限制过分剥削工人的法令，由于政府对这些法令的执行未设立任何有效的监督机构，加之劳工有组织的力量还很软弱，所以往往只停留在纸面上。而往后，从联邦到地方各级政府都设置了一些专门机构来处理劳资关系，并监督有关法令的执行。

其次，政府从立法上对劳资关系进行干预，从地方一级扩大到联邦一级。同时，随着劳资关系进一步社会化（集体合同谈判是社会化的重要表现之一），国家不仅使集体合同制合法化，而且越来越多地干预签订合同的程序，并干预劳资纠纷的审理，使自己的决定具有强制性。于是就使企业的劳资关系从以往单纯的劳资双方关系发展成为“劳工—政府—雇主”三方的新关系，而国家在其中起着一种强制性的“仲裁”作用。上述这两点区别都是国家垄断资本主义发展的产物。

前已提及，根据美国宪法，联邦无权干预劳资关系。然而，出于统治集团的需要，国会有时也根据宪法关于准许国会调整州际贸易和对外贸易的条款，制订和通过调节劳资关系的劳工法。

联邦所颁布的第一个劳工法是关于铁路运输业的劳资冲突仲裁法（1888）。该法规定，该行业发生劳资冲突时，应自愿仲裁；并规定总统委员会的调查权和仲裁权。1898年，该项法律又为埃尔德曼法取代。后者在美

国劳资关系史上率先规定，劳资双方可以请求国会进行调停。因此，这项法律表明，联邦政府决意担负起在劳资纠纷中充当调停人的使命。

1913年，埃尔德曼法又为另一项新法律取替。新法律保留了关于仲裁和调解的基本规定，而且为了执行此法，成立了一个常设的政府机构，即调解局（由总统任命3人组成）。同年，美国劳工部成立，内含劳工统计局（于1884年作为劳工局而设）。劳工部长有权“以仲裁人资格行事并在调解劳资纠纷中任命专员”。

第一次世界大战期间，联邦政府成立了两个专门调整劳资关系的机构，即：全国战时劳工政策委员会和专门的劳工政策委员会。前者处理劳工资源的分配和工资；后者是为了审理劳资纠纷而设的。根据同一项新法令，把企业主组织与工会之间的集体合同作为预防罢工的手段。从此国家以立法方式把集体合同制度确定了下来，作为调节劳资关系的重要手段。该制度有利于工会成长壮大。但战争结束后，大企业界就马上向工会发动猛烈的反攻，联邦关于重工和工资最低限额的各项法令均被宣布违宪，雇主又断然拒绝承认工人享有组织工会和签订集体合同的权利。

在1929—1933年空前严重的危机袭击下，国会通过了反禁令法（即诺里斯—拉瓜迪亚法，1932），禁止在劳资纠纷中使用联邦“禁令”，但这项规定并不包括特殊情况在内；此外，该法也未取缔“黄狗合同”。自由主义的富兰克林·罗斯福上台后，根据新的形势，通过改良逐渐加强对劳资关系的干预和调节，罗斯福政府的新劳工政策先后在全国工业复兴法第7条(a)、全国劳工关系法（又称华格纳法，1935）、社会保障法（1935）、反罢工破坏者法（1936）、公平劳动标准法（1938）等一系列立法中得到了充分的体现，其主要内容可归纳为：恢复集体合同制度；使工会作为工人的全权代表来签订合同合法化；承认工人的罢工权利；缩短工作日而不降低工资；规定工资最低限额和最高工时；禁止使用重工；建立国家调停制度来处理劳资纠纷；建立国家安全保障制度。大战期间，又颁布战时劳工纠纷法（即：康纳利—史密斯法，1943）作为对华格纳法的补充。

为了审理由于运用全国工业复兴法第7条而发生的争议，1933年8月成立了由资方和工会的代表组成的国家劳工局。该局有权举行签订集体合同的工人代表的选举，有权向司法部门和国家工业复兴局的申诉科提出违反第7条事项的结论和建议。为了解决劳资冲突，国家劳工局有权在各地设立相应的机构。根据华格纳法，又设立全国劳工关系委员会作为永久性机构，它有权决定适合于劳资双方的谈判单位和代表，并有权限制雇主对劳工不公平的事情。此外，国会也创设了全国劳工关系局，旨在调查对劳工不公正做法的控诉。

大企业主对华格纳法尤其敌视，在该法被判定（1937）为符合宪法的法律之后，他们更积极地行动起来，力争废除或修改该项法律。全国制造商协会和美国商会就此拟订其斗争纲领为：确定劳工方面的“不正当的劳工行为”；力主关于个人劳动条件的个人合同优先于集体合同；禁止罢工；取消“封闭工厂制”；等等。同时，他们还利用各州所拥有的调整劳资关系的权力，力图在各州通过各种反劳工法。仅1941—1944年间，就有18个州通过

[苏]格罗马科夫：《美国反民主立法简史》（中译本），世界知识出版社1962年版，第81页。

美国劳工部劳工统计局编：《美国劳工运动简史》（中译本），工人出版社1980年版，第86页。

了此类法律。

尽管如此，在“新政”期间，罗斯福政府为了拯救资本主义制度，对劳资纠纷不再推行自由放任的政策，而是以“总资本家”的身份，从垄断资本家的整体和长远利益出发，适当限制某些垄断企业集团的过分剥削和压迫行为，迫使它们承认劳工有组织工会和进行集体谈判的权利，并在一定程度上改善劳工群众的处境。同时，又磨损劳工运动的激进锋芒，将其纳入民主党改良主义政策的轨道。国家强制介入劳资双方关系这种新体制基本上一直保持到现在。不过以后随着国内外形势和阶级力量对比的变化，国家对劳资关系干预的程度和方式也因时而有所不同。

大战期间，为避免干扰美国参战，国家加强干预劳资关系。总统宣布成立战时全国劳工委员会（1942），为解决劳资纠纷制订规程。1943年，国家通过了战时劳资纠纷法（又称史密斯—康纳利法），规定国家仲裁、禁止国营工厂罢工以及私人企业宣布罢工的程序。

战后初期直到50年代末，劳资双方都围绕着劳工在30年代已争得的那些权利进行斗争，而国家通过立法也在同样的范围内对劳工的权利时而加以限制，时而加以扩大来调整、干预劳资关系。然而，必须指出，战争结束之后，国内外环境的重大变化，以及国家垄断资本主义的成熟，都给美国政府的劳工政策打上了深深的烙印，国家对劳资关系的干预与30年代相比进一步强化。

面临着战争刚结束后严重的失业形势，1946年通过了就业法，旨在防止新的经济危机和失业问题的恶化。但该法令远水救不了近火。1945—1946年，面临着严重失业的威胁，劳工群众掀起了规模空前的罢工浪潮。针对罢工风潮并适应战后初期美国在国内外推行反动计划的需要，政府更多地使用“大棒”来干预劳资纠纷，经常调动军警镇压罢工。法院不顾诺里斯—拉瓜迪亚法，又开始发布禁止罢工或停止罢工的命令。

此外，在企业界反动势力的压力下，各级政府纷纷以立法手段向劳工在战前和战时已争得的权利进攻。他们集中火力指向“封闭工厂制”，到1947年6月，已有14个州通过了禁止把关于“封闭工厂制”的条款列入集体合同的法律。同时，1945—1947年初，向国会提出的反劳工法案就多达340项左右（如波尔法案、杜鲁门法案和凯司法案等），这些法案都要求采用严厉的手段来对付工会运动。1946年经总统签署的豪伯士法是战后颁布的第一个反劳工的联邦法律。该法律是对1934年通过的关于保护贸易不受暴力、威胁、强制或恫吓干预的法律的修正。按此法律，工会或个别工人所提出的旨在提高工资的任何要求，都有可能被视为阻挠州际贸易的行为而受到惩罚。1947年以华格纳法的修正案形式获得通过的劳资关系法（通称为塔夫脱—哈特莱法）是在集中了几百项反劳工法案内容的基础上、由全国制造商协会和美国商会的法律顾问炮制而成的。参议员塔夫脱认为，该法是“一次非凡的向右

[苏]格罗马科夫：《美国反民主立法简史》（中译本），世界知识出版社1962年版，第100—102页。

[苏]格罗马科夫：《美国反民主立法简史》（中译本），世界知识出版社1962年版，第104—105页。

该项法律与1946年12月举行的制造商代表大会所提出的关于调整劳资关系问题的立法建议如出一辙。在众议院讨论该法案时查明：该项法案是由全国制造商协会和美国商会的法律顾问们写成的。1947年4月17日，民主党员布莱特尼克在众议院发言时指出：“哈特莱法不过是全国制造商协会的劳工立法纲领的法典编纂。为了证明这个论断，我想把在1946年12月3日得到经理委员会赞成的全国制造商协会的立法建

逆转，有助于平衡工会和雇主的力量”。它使大企业主们抵制组织工会活动变得更加容易。该法与 1959 年的兰德勒姆—格里芬法（又称劳工管理报告揭露法），最明显不过地反映出战后初期大垄断企业主利用国家机器加强对劳资关系干预的某些特点。

战前，国家对劳资关系的干预主要只限于劳动条件、社会福利、组织工会、签订集体合同和举行罢工等某些劳工权利问题；而在战后，从上述这两项法律来看，国家对劳资关系的干预政策则具有以下两个新特点。

与战前不同，根据这两次反劳工法，国家把工会置于其直接监督之下，并对工会内部事务粗暴地进行干预。

塔夫脱—哈特莱法规定，如果某一工会不向劳工部呈交关于它的章程、附则、财务和组织活动的报告、领导人的名单，以及关于它的负责人不是共产党员也不同意共产党的宣誓书的话，全国劳工关系委员会就不予受理该工会与雇主之间争议的有关问题。当工会右翼首领把激进分子从工会里清洗出去之后，兰德勒姆—格里芬法虽然取消了工会领导人要进行反共的宣誓，但仍然保留和加强了关于不准共产党人担任工会领导工作的条款，并规定凡违反者应处以 1 万美元以下的罚款，或一年以下的监禁。该法律还规定国家对工会的财政要进行控制，责成工会每年得向国家机关呈送财务收支报告及工会积累资金数额的报告。劳工组织为了享受自己的权利，就必须履行这些条件，从而使它们置于国家监督之下。不难看出，这些规定完全剥夺了工会的独立和行动自由。

另外，塔夫脱—哈特莱法还把工会与雇主签订的集体合同内容仅限于工资工时及其他劳动条件问题，而把“封闭工厂制”和优先雇佣工会会员问题排除于合同范围之外。为了取消“工会工厂制”原则，该项法律不仅保留了过去所通过的关于禁止“工会工厂制”的某些法律（即所谓“劳动权利”法），而且给予其他各州今后通过此类法律的权利，从而使“开放企业”合法化。（见该法第 14 条）不仅如此，该法还规定：公司可以拒绝同工会签订适用于其所属的一切工厂的集体合同，而要求分别在每个工厂同当地工会的分会签订合同，旨在分散工人的力量。这样，该法无异于限制了工会在签订集体合同内容和适用范围方面的行动自由，并限制、甚至剥夺了工会以往已取得的“工会工厂制”的权利。

最后，塔夫脱—哈特莱法还规定工会代表签订合同的权利应经过职工的秘密投票确认，投票的结果应由全国劳工关系委员会批准。这样，国家就直接干预了工会签订集体合同的程序，从而变成了集体合同签订程序的参加者和工会作为合同单位工人代表的资格合法性的审批者。例如，仅在该法律生效的头两年半内，全国劳工关系委员会就审理了 306 项关于剥夺工会充当工人代表的权利的申请书，并作出了 194 次关于剥夺工会这种权利的裁决。

战后国家对劳资关系干预的另一特点是，国家越来越多地参与对劳资争端的审理，并常常使自己的决定具有强制性，甚至用直接禁止的办法来达到

议与哈特莱法的规定逐条地对比一下。它们相似之处多到丝毫也不能怀疑全国制造商协会是这项凶恶的反劳工法的来源地和鼓舞者。”（《国会议事录》第 93 卷第 3 部分第 3654 号）为了使这项立法通过，大垄断企业界大约花了一亿美元。

“工会工厂”是指新雇员必须在规定的时间内加入工会的工厂。

[苏]格罗马科夫：《美国反民主立法简史》（中译本），世界知识出版社 1962 年版，第 123 页。

“企业和平”。

根据塔夫脱—哈特莱法，增设了一个国家干预劳资关系的专门机构，即“联邦调解和调停局”。其职能是“调解”劳资纠纷，以防止罢工发生。各州也相应地设置地方分局。该法律还保留了根据华格纳法而设的全国劳工关系委员会，并将其成员由3名扩增到5名，又授予防止工会的“不正当的劳工行为”等项新权力。该委员会从而获得了颁布防止工会或其代表的“不正当的劳工行为”的“限制性命令”的权力。该法规定，在对工会提出关于“不正当的劳工行为”的控告时，应立即提前审理该案件。该委员会经预审而深信控告正确后，有权请求地方法院颁布关于工会不得采取某种行动以等待该委员会关于该案件的最后裁决的命令。

此外，为了避免纠纷在调解、仲裁过程中可能演成罢工，塔夫脱—哈特莱法又规定了一套预防和禁止罢工的国家垄断干预的措施。

与战前不含有任何禁止罢工条款的华格法不同，塔夫脱—哈特莱法规定，禁止国家职员（包括政府和国营的企业）举行罢工；禁止工人和工会的“支援性罢工”、“同情罢工”、“管辖权罢工”、“政治性罢工”，乃至其他带有工人的“不正当的劳工行为”迹象的任何罢工。

对于有可能损害整个工业部门并危及“国家的健康和安全”的在准备中或已开始的罢工，根据塔夫脱—哈特莱法，总统有权亲自进行干预。总统可以指令司法部长请求有关的地方法院颁布禁止罢工的60至80天（即所谓“冷却期”）的“禁令”。在“冷却期”，一个特别总统调查团将调查并试图解决这一争端。若毫无结果，总统可进而宣布“紧急状态”并以国家“自己掌握企业”的方式，或向国会提出报告和建议，“由国会通过一项取缔罢工的专门决议案”的方式来禁止罢工。仅在该法律生效头4年内，总统就曾9次运用此项权力来对付罢工。

以上所述，国家以强制的仲裁和直接的“禁止”方式代替“调解”，以及国家对工会的直接监督，这是战后国家垄断对劳资关系干预的一种新趋向。这种趋向与战后、特别是60年代时美国政府进一步以立法手段承担责任，促进最大限度的就业、生产和购买力，保障经济增长，发展社会福利这一政策，都是战后美国国家垄断资本主义进入成熟期的产物。

到60年代，民主党自由派的改革运动达到鼎盛。肯尼迪和约翰逊两届政府着力以改良主义的手法来干预、调节劳资关系，而有组织的劳工则利用此时机在全国的竞选和立法政治运动中，与在有关重要立法上持保守立场的工商界团体进行斗争，以维护和争取劳工更多的权益。这时劳工成了民主党自由派的候选人和社会经济改革纲领的主要支持力量。在华盛顿，劳工维持着一套空前庞大的机构，这套机构在争取通过有关诸如民权、医疗卫生、最低工资保护措施、公共就业计划、职业卫生与保险等一类的立法斗争中起了重要的作用。于是，民主党政府进一步以“总资本家”的身分，把有组织的劳工更深地纳入民主党改良主义的轨道。

从60年代末70年代初起，美国经济的“黄金时代”开始结束，保守势力抬头，劳工队伍的结构和地区分布发生了明显的变化，这一切所产生的后果都严重地削弱了工会的力量及其组织潜力。在保守的共和党人政府的支持、干预下，大企业界保守力量向劳工的进攻步步进逼。于是70年代后期，劳工在立法斗争中遭到了几次重大打击。特别是1978年劳工与企业界围绕着

“1978年劳工法修正案”的斗争，劳工一方严重受挫。

1980年，在政府的干预下，劳联—产联主席莱恩·柯克兰屈服于大公司的压力，与政府和企业界达成一项“全国谅解”协议。该协议规定：工会要参加全国性的重大政策制订和贯彻，并以合作代替对抗；劳资双方要“公平负担”经济困难，并“共同作出牺牲”。工人要加强“纪律”和“克制”；工会要支持“自愿”限制工资和物价的原则，并参加政府、工会和资方三方组成的“工资咨询委员会”和“物价咨询委员会”。这是美国劳资关系史上第一次如此明确地规定企业—政府—工会之间全面“合作”关系的纲领性协议。

进入80年代，在里根政府保守的劳工政策的干预下，劳工的经济和政治地位下降。总统向劳工部和全国劳工关系委员会中任命反劳工者之举大大削弱了现有劳工法的保护作用。同时，首次出现了近50年来工会会员绝对数减少的现象。于是大企业主便抓住这一“有利”时机，在集体谈判中拼命夺回工会以往所取得的成果。在80年代的集体合同中，根据里根政府当局和企业主的要求，工会被迫作出了空前的大让步，同意大量削减工作职位，冻结或削减工资，减少补贴、养老金及工资照付的假日，部分取消因通货膨胀而支付的工资补贴，以及减少罢工。

由上可见，近年来由于美国政府强化对劳资关系的干预，并与大垄断企业主联合向工会施加强大的压力，使得保守的工会上层分子更趋向于与企业主们进行“密切的合作”而不是实行自卫。此外，当前的发展还表明，与30年代的经历相反，国家对劳资双方关系的干预越来越有利于后一方。这一切对美国广大工人争取自身合法权利的斗争十分不利。

此修正案最基本的条款是企图保证快速选举以决定工人们是否需要工会代表制，以确保全国劳工关系委员会对“不正当的劳工行为”案件作出迅速裁决，从而加强对违犯现存劳工法律行为的惩罚。其意图是相当有节制的，它试图恢复1935年瓦格纳法的功效。

详见丹尼斯·吉尔伯特、约瑟夫·A.卡尔：《美国阶级结构》（中译本），中国社会科学出版社1992年版，第338—339页。

马洪：《国外企业管理的比较研究》，中国社会科学出版社1982年版，第226页。

据《联邦储备公报》1984年12月号的报道，1980—1984年，取消工作职位最多的部门及其削减的百分比分别为：铁矿开采业51.3%，建筑设备业44%，农机制造业43.2%，铸钢业41.2%。

据《劳工评论月刊》1986年1月号的报道，1977—1985年，罢工次数（1000人以上的罢工）和参加罢工的人数均明显地减少，罢工次数由298次降为49次，人数从121万降为不到30万。

第四章 大企业与基金会

现代基金会在当今美国的社会、经济、政治、文化生活中起着重要作用，而它与企业界关系极为密切。从宏观上看，现代基金会的诞生期（19 世纪末 20 世纪初）正是美国资本主义企业迅猛发展的时期。从微观上看，绝大多数基金会皆由企业资本家个人、家族、群体（如公司）所建，由他们控制并直接和间接管理。基金会则按照他们的意志从事各种活动，完全可以说，现代基金会是企业的产儿，是在企业的襁褓中长大的，基金会则是体现其意志，实现其目的的一种工具、组织或手段。基金会与美国社会的关系实质上就是企业界与美国社会的关系。

第一节现代基金会的诞生与发展

“基金会”一词，英文为“Foundation”，美国学者 F.E.安德鲁斯将其界定为：拥有自己的主要资金，并有董事会和管理机构，旨在促进社会、教育、慈善和其他公益事业的非政府、非赢利组织。符合安氏定义的基金会通称“现代基金会”（ModernFoundation）。它固然是 19 世纪末 20 世纪初美国自由资本主义向垄断资本主义过渡时，私人财富高度集中的产物，但它也有着悠久的历史渊源。

w，韦弗：《美国慈善基金会》，纽约 1967 年版，第 39 页。

一、现代基金会的历史渊源

“济危解困”是一个古老的伦理观，一向被视为美德。古代中国和古代埃及很早就出现了阐释这一伦理观的论著。考古学家在埃及发掘出记载法老、贵族“行善”的文物。

古代希腊和早期罗马时代，“行善”（希腊文 Charis，拉丁文 Caritas）一词有两层含义：对家庭成员以外的个人的善举和对整个公众有益的行为。从其实践上看，似更偏重于后者。柏拉图的雅典学园（建于公元前 387 年）是为培养其理想国中的贵族而对年轻人实行免费教育的机构，不是单纯救济穷人的手段。雅典公民希罗德斯·阿提库斯出资为特洛那修建供水设备，在德尔菲建运动场，在科林斯建剧院更是为整个公众谋利的行为。早期罗马时期，基本上继承了这一传统，但在基督教出现以后，“行善”的概念和实践发生了变化。它开始具有宗教色彩。按基督教教义，“行善”就是施舍（Merciful giving）——给贫苦无告者直接的援助。它是上帝要求教徒和教会必须履行的义务。在这种思想指导下，罗马帝国的一些城市中出现了教会主持的济贫所一类的机构，为贫困者发放食品、衣物等。至公元前 2 世纪中期，其数量日增，活动日广。教会借施舍而大量收受教徒捐赠，经济实力逐渐膨胀，随之而来的是对政治的干预。这使当时的统治阶级深感不安，曾采取限制措施，遏制其发展。至公元 4 世纪初，东罗马帝国皇帝君士坦丁大帝短暂统一罗马帝国时，皈依基督教，特发敕令重申教会接受慈善捐助举办济贫事业的权利，教会对慈善事业的管理和控制才又逐步发展起来。

中世纪时期，基督教笼盖一切，教会慈善事业不仅空前发展，而且成为教会与王权斗争的主要内容。在这方面英国最为典型。12 世纪，英国的教会控制了全国财富的 1/2，其中相当部分是以慈善机构（即“基金会”）形式占有的。争夺对这种“基金会”的控制权必然成为双方政治斗争的焦点。从 12 世纪起，这种斗争延续了 400 多年。1601 年伊丽莎白一世时期，英国颁布了“慈善基金使用法规”（Statute of Charitable Uses），最终结束了教会对慈善事业的垄断。该法规列举了建立公私基金会的基本原则，被认为是英国基金会的大宪章。与此同时，关于“慈善”的观念也出现了世俗化倾向，捐财行善已不仅仅出于宗教动机，还出于人的本性——对弱者的悲怜、同情和个人的求名心态；善举也不仅仅是救济一个个单独的贫困者，而是寻找和解决产生贫困、灾难的社会问题。英国慈善机构和慈善观念的发展、变革，对美国基金会无疑有着直接的影响。

17 世纪移居北美特别是新英格兰地区的英国移民主要是请教徒。他们反对天主教的繁琐仪式和教阶制度，但却赞成其济贫扶困的慈善观念。他们背乡离井虽然出自对英国现实的不满，但对母国举办种种慈善事业的传统却不能忘怀。当时的风云人物，不少积极倡导行善。约翰·温思罗普（1587—1649）曾著《一个基督教行善的样板》，科顿·马瑟（1662—1727）写了《行善论》，乔治·怀特菲尔德（1714—1770）更为建立孤儿院而奔走呼号。

殖民地时期最早而且成功的慈善事业家是本杰明·富兰克林。他在那些先驱倡导者的影响下于 1743 年建立了《美洲博学协会》（The American

伯纳德·S.凯尼主编：《美国大百科全书》第 30 卷，1981 年版，“基金会”词条。

M.柯蒂：“美国慈善事业的传统和创新”，载《美国哲学学会学报》，1961 年第 4 期，第 146 页。

Philosophical Society) ,其宗旨是资助有关领域的研究。 60 年代出版的《基金会指南》认为它在许多方面已具有今日基金会的一些因素。如果此论确立,值得注意的是该协会反映的慈善观不是救济个别穷人,而是有些象古代希腊那样为公共谋利。 1790 年逝世前他又立下遗嘱,将其 1000 英镑(4 500 美元)作为慈善基金分赠给波士顿和费城,以低息贷款形式资助德才兼优的已婚工匠。该项基金将储存 100 年,期满后,本息总额的 3/4 用于公共事业,余额续存 100 年。为执行其遗嘱建立了有关机构。 1890 年,该基金在费城的部分已达 9 万美元,波士顿的为 30 万美元。 1962 年富兰克林基金会根据形势变化,由资助工匠改为资助医学院校和医务人员。

1800 年,费城出现了第二个重要的慈善基金会——马格达伦协会(Magdalen Society),其宗旨为改善失贞妇女的经济和社会状况。由于失贞原因的复杂性和传统观念的影响,未有建树,辗转至 1918 年改组为怀特—威廉斯基金会,以帮助学龄儿童和青少年为主要任务。 1845 年,马萨诸塞州北汉普顿组建了史密斯慈善会(Smith Charities),其援助对象为该地区贫困的已婚妇女。 1870 年,纽约出现了黑文斯救济基金会(Havens Relief Fund Society),以救助遭到暂时困难者。富兰克林后的这些早期基金组织规模小、基金少、影响不大,更重要的是其指导思想为单纯的济危扶困,体现的是基督教的慈善观。

突破这一局限并继承和发扬富兰克林传统的是 1846 年组建的史密森协会(Smithsonian institute)。詹姆斯·史密森(1765—1829)是英国化学家、矿物学家,因从母方家族继承一笔遗产而成巨富。他在逝世前立下遗嘱:将其全部财产(约 55 万美元)转赠美国,在华盛顿建立一个以他名字命名的基金机构,以增进和传播知识,提高整个人类的福祉。美国国会为此通过相应决议,并于 1846 年完成了组建工作。其基金除史密森遗产外,还有国会的拨款,副总统、最高法院法官和 6 名议员参加董事会,下设各种职能部门负责日常运作,它有一套规章制度和操作程序。如按前述安德鲁斯的界定,除了与官方关系密切以外,它在很多方面都更象现代基金会。因此,美国研究基金会的一些学者将其视为现代基金会的雏型。由美国人建立的这种雏型基金会则是 1867 年的皮博迪教育基金会(Peabody Education Fund)。乔治·皮博迪(1795—1869)是 19 世纪美国著名的金融家、商人,曾投入巨额财富资助教育事业,在巴尔的摩建皮博迪学院,在耶鲁大学建皮博迪自然史博物馆。为了改善内战后南方的教育事业,他建立了教育基金会,先后投入 350 万美元。综上所述,可以说慈善的观念和行为源远流长。它是整个人类社会都有的一种现象;“慈善”一词的概念既有单纯的济危扶困,也包含改善整个社会的生存条件;美国的慈善事业受到欧洲特别是英国的重大影响;它的慈善理论和实践二者皆有,但偏重后者;美国的现代基金会是在后者的理论影响下逐步发展起来的。按照这种理论,它的重点不在资助建立医院而是资助发现病因、防止疾病的医学研究;它不单纯免费发放食品,而是大力支持提高农业生产的农业科学研究;它也不仅仅给失业者以救济金,而是提供经费协助经济学家找出防止失业的手段。换言之,它注重的是治本而不是

有译“美国哲学协会”“美洲哲学协会”均不当。前译忽视时间,美国当时未建立;后译亦不确,从其活动内容不限于哲学,相当广泛。

M.D 布鲁尔主编:《简明美国传记词典》,纽约斯克里布纳父子公司 1980 年版,第 764 页。

治标。能够胜任这一任务的，只有那些大企业家建立的实力雄厚的基金会，而在 19 世纪末期以前的美国还缺乏产生这类机构的条件。

二、现代基金会的诞生与发展

19 世纪后半叶 20 世纪初是美国由自由资本主义向垄断资本主义过渡的时期。南北战争废除了奴隶制，清除了资本主义发展的障碍，统一的资本主义市场发展起来了，联邦政府一系列促进工商业的措施以及第二次科技革命，使美国开始了大规模的工业化和农业资本主义现代化的历史进程，经济高速发展，国力日益加强。1860 年，其工业总产值位居世界第 4 位，到 1890 年则名列前茅，由农业国变为工业国。人均国民生产总值由 1870 年代的 531 美元增至 1900 年的 1000 美元。国民总收入在 19 世纪末 20 世纪初已达 365.57 亿美元，远高于西欧各国。卡内基在 1886 年曾说道：世界上古老的 国家还在蜗牛爬行，而美利坚合众国却以雷霆万钧之势呼啸前进，它已立于 各国之首，并将很快在人口、财富、农业、制造业等方面领导文明世界。应 该承认他的预言在 19 世纪末 20 世纪初已变成现实。

在资本主义条件下，生产的发展必然导致生产的集中，最后形成垄断。 各经济领域里都出现了一些财大气粗的巨头，而工业资本同银行资本的结合 又培育出一小撮控制国家经济命脉的金融寡头。1892 年，百万富翁已达 2500 人，其中 100 人拥有财富 2500 万美元，10 人为亿元巨子。与财富向一端 集中的同时，贫困也向另一端集中。天堂与地狱的并存导致阶级矛盾的日趋 尖锐。垄断出现后也使资产阶级内部结构发生改变，中小资产阶级对少数巨 头日益不满。这一切使这一时期的美国社会呈现出一种“四海翻腾云水怒” 的局面。工农斗争此伏彼起，以中小资产阶级为主体的“进步运动”方兴未 艾，其矛头都直指垄断寡头。

被称为“黑幕揭发者”（Muckrakers）的记者、作家在暴露垄断资产 阶级及其代理人的腐朽、黑暗方面起了巨大舆论动员作用。他们以记实或文 学手法写成的作品，深深地震撼了美国人民，垄断寡头受到谴责与唾弃。

国家整体经济力量的提高是他们成为巨富的基础，也为其建立基金会提 供了前提条件；群众运动的冲击和舆论的巨大压力推动他们为改变形象而创 建各种慈善机构；而美国历史上那种“行善是美德”的传统观念无疑也发生 了相当的影响；以前存在的各种基金会无疑在组织机构、管理制度上提供了 借鉴。

现代基金会的开创者是钢铁大王安德鲁·卡内基和石油大王约翰·洛克 菲勒。

安德鲁·卡内基（1835—1919）祖籍苏格兰，1848 年随家移居美国， 靠经营钢铁业而成巨富。1901 年将其企业售予美国钢铁公司，获 4.9 亿美 元（相当今 25 亿美元）。从 1901 年开始，他先后资助建立图书馆（至 1919 年共建 2509 座，耗资 5600 万美元）、华盛顿卡内基学会（1902 年，出资 2200 万美元，具有基金会性质）、卡内基英雄基金会（1904 年，500 万美元）、

杨生茂、刘绪贻主编，丁则民分主编：《美国内战与镀金时代》，人民出版社 1990 年版，第 79—80 页。

阿瑟·林肯、威廉·卡顿：《1900 年以来的美国史》上册，中国社会科学出版社 1983 年版，第 8 页。

A. 卡内基，《民主制的胜利》，纽约 1886 年版。转引自 G.N. 格罗布等编：《美国历史解释》第 1 卷， 纽约 1987 年第 5 版，第 27 页。

原意“耙粪者”。1904 西奥多·罗斯福在一次演说中引用班扬的《天路历程》一书中的一个 人物，用来 讽刺当时揭露资本主义黑暗腐朽的新闻记者、作家。含贬意。

苏格兰大学（1 000 万美元）、建海牙和平宫（150 万美元）、卡内基促进教育基金会（1905 年，1 000 万美元）、设卡内基和平基金，最后于 1915 年又以 1.25 亿美元建立了纽约卡内基公司，这是当时规模最大、资金最雄厚、管理最完善的现代基金会。

约翰·洛克菲勒（1839—1937）生于纽约市西北的里奇沃德，父亲为流动药商、杂货商，母亲有苏格兰血统。1853 年迁至俄亥俄州的克利夫兰，经营干草、谷物、肉类。1863 年开办炼油厂，1870 年与人合建俄亥俄美孚石油公司，仅 10 年即垄断了美国石油工业，财产达 7000 万美元。1892 年，为逃避反垄断法制裁，形式上解散其托拉斯，又建新泽西美孚石油公司，至 1911 年该公司结束时资产已达 8.5 亿美元（2 亿为其本人直接所有）。和卡内基一样，他也从资助教育、宗教事业入手，逐步发展到建立各种基金会。他先后建立了普通教育理事会（1902 年）、洛克菲勒基金会（1913 年）、以其妻子之名命名的劳拉·斯佩尔曼·洛克菲勒纪念基金会（1918 年，后于 1929 年并入洛克菲勒基金会）。

卡内基和洛克菲勒都把基金会看作是改善、提高社会福祉的组织而不仅仅是救济机构。他们宣称的逻辑是：他们致富是依靠美国的社会制度，因而致富以后应该将其一部分财富返还社会以改善其他社会成员的生活质量，最佳手段不是向个人施舍，而是提高整个社会的生产能力和应变能力，体现这一最佳手段的最佳组织形式就是基金会。

现代基金会诞生以后，其发展速度相当迅速。据 80 年代统计，在 1910 年以前美国有 144 个，而到 80 年代后期已超出 2 万个。

其中资产在 500 万美元以下者占 91.89%，超过 1 亿美元者仅占 0.53%，但它们却占总资产的 45.46%。1982 年，资产超过 2 亿美元的基金会有 30 个。

从表 8 可知，现代基金会主要在东部、中西部地区，纽约一州即有 9 个。这是因为东部、中西部长期以来是美国经济最发达的地区。第二次世界大战以后，经济中心虽然逐渐向南部、西南部的所谓“阳光地带”转移，但上述地区的整体经济实力仍很强大。此外，文化素质较高、宗教中乐善好施的影响较大、基金会传统较浓也都起着重要作用。

基金会	所在州	建立日期	资产
布什基金会	蒙大拿	1953	2.477 亿美元
克拉克基金会（E. M.）	纽约	1951	2.422 亿美元
欧文基金会	加利福尼亚	1937	2.347 亿美元
穆迪基金会	得克萨斯	1942	2.250 亿美元
斯塔基金会	纽约	1955	2.114 亿美元
萨德纳基金会	纽约	1917	2.102 亿美元
温戈特基金会	加利福尼亚	1951	2.044 亿美元
布朗基金会	得克萨斯	1951	2.030 亿美元

由于美国对基金会没有一个统一的定义，因而计算中差距很大。此据《美国大百科全书》（1975 年版）和 T.奥登达赫尔：《美国的富人与基金会的未来》，基金会中心 1987 年版。

据 T.身登达赫尔：《美国的富人与基金会的未来》一书第 135—138 表编制。

第二节 现代基金会的种类、管理和运作

美国现代基金会无论从名称、形式上看，还是从管理体制、运作程序上看都是纷繁多样的。要真正认识这种在美国社会中起着重大作用的组织，就必须对它的种类、管理制度和操作方式等作一概括了解。

一、现代基金会的种类

在美国这样一个多元化社会里，对很多事物都难以取得一致甚至近似的看法，对现代基金会的分类就是明显例证。60年代，韦弗将其分为社区基金会、公司基金会、家族基金会、特殊基金会。80年代，又有人将其分为独立基金会、公司基金会、操作基金会、社区基金会，前三种又统称为私人基金会，后一种则被称作集体基金会。

下面我们以80年代的分类为基础，同时吸取60年代分类中的一些因素对各类基金会作一简略介绍。

1. 独立基金会 (Independent Foundations)：由富翁个人出资建立，基金由捐建者个人的股票、债券、地产、企业构成。其资助金从捐建者上述财产基金中拨出。它们的规模都不大，组织机构和管理都比较简单，很少雇用专职人员，所有事务由捐建者个人或其家庭成员、代理人处理。它资助的项目不大且多具有救济性质，因此享有较高的免税优待。这类基金会数量最大，占90%以上。

2. 公司基金会 (Company—Sponsored Foundations)：由大公司出资建立的基金会。其数量比重不大（80年代中期还不到1000家，约占总数的1/20），但实力雄厚，影响很大。它拥有独立的基金。并可利用其基金进行投资或经营活动，以所生利润资助各种项目。美国著名的基金会均属此类，从表9可以看出。

这类基金会有庞大的组织系统，完善的管理机构和严格的操作程序。它们同母公司关系错综复杂，常常成为大公司逃税，进行不正当竞争，对社会、经济乃至政治中的某些领域实行控制，谋取私利的工具。有鉴于此，联邦政府在50年代以后采取一系列措施对其进行限制。

3. 私人操作基金会 (Private Operating Foundations)：直接举

w. 韦弗：《美国慈善基金会》，纽约1967年版，第41—47页。

T. 奥登达赫尔：《美国的富人与基金会的未来》，基金会中心1987年版，第32—33页。

美国公司基金会资产统计表 (表9)

基金会	创建公司	资产 (1960年亿美元)
福特基金会	福特汽车公司	33.20
洛克菲勒基金会	美孚石油公司	6.30
杜克基金会	杜克电力公司	4.78
哈特福德基金会	大西洋和太平洋茶叶公司	3.60
凯洛格基金会	凯洛格谷物公司	3.10
卡内基基金会	卡内基钢铁公司	2.68
斯龙基金会	通用汽车公司	2.23
穆迪基金会	穆迪·得克萨斯公司(不动产、银行、报纸)	1.88
洛克菲勒兄弟基金会	美孚石油公司	1.52
利利基金会	伊莱·利利制药公司	1.51
皮尤纪念基金会	太阳石油公司	1.35
丹福斯基金会	普里斯谷物公司	1.26

办各种公益事业的基金组织，向他人提供资助款项并不是其主要活动内容。如它直接负责建立博物馆、美术馆、研究机构、学校，而不提供资金由他人去办。80年代中期，这类基金会大约有2000个，其规模大小不一，基金渠道多种多样。由于它的这种特点——公益性强而活动单纯，故也享受较高的免税优惠。

4. 社区基金会 (Community Foundations)：这是出自社区又服务于社区的基金组织。基金来自社区的个人捐赠、遗产及其他途径，资助项目限于社区内。管理机构由银行及社区代表组成。社区基金会规模一般不大，资产不超过500万美元。1984年美国共有社区基金会250个左右，其资产占基金会总资产的4%，资助项目占5%。社区基金会享受的免税优惠最高。

F.伦德伯格：《富豪和超级富豪》，商务印书馆1988年版，第421422页。

T.登达赫尔：《美国的富人与基金会的未来》，基金会中心，1987年版，第33页。

二、现代基金会的管理与运作

关于基金会的管理体制，前面已经指出，一些小的基金组织要么根本没有，要么十分简单。至于大基金会，其组织系统和运作程序也不尽相同。下面所述仅指一般情况而言。

董事会：基金会的最高权力机构，负责制定方针政策、资助领域及原则，重要人事安排及其他全局性问题。它由下列人员组成：（1）基金会创建者本人或家族成员，代表捐建者的利益，反映其意旨，在董事会中起决定作用。60年代，福特基金会的董事会中此类人员为2人，洛克菲勒等基金会则仅1人。近年来有脱钩趋势，即捐建者不再参加董事会，它可能同公众、舆论界的非议有关。（2）工业、金融界著名代表人物，他们的参加旨在加强基金会的实力，同时为了便于从事有关经营活动。其人数虽因基金会不同而异，但所占比例一般较大。福特基金会董事会共15人，企业金融界代表为4人。洛克菲勒基金会董事会20人，企业金融界代表5人。卡内基公司更多达7人，几占董事会人数一半。（3）各领域专家学者代表，其作用在于为资助项目提供专业咨询，使其决定更具科学性。其人数也因会而异，福特基金会4人，卡内基公司3人，洛克菲勒基金会多达10人。（4）传媒界代表，旨在扩大社会影响，树立良好的公共形象。他们不是董事会必需的构成部分，许多基金会没有此类代表。

大多数基金会的董事是无薪任职，少数仅付象征性年薪（如1000美元）。这固然说明“董事皆富翁”，但也不能否定这在某种程度上体现了鼓励献身精神的原则。董事元任职期限，并不定期更换。对此有人指责缺乏民主，应予改变。

经理部：基金会各种业务的实际操作部门。其人员规模、编制、分工也因会因时而异。一般分3个层次：全面负责的主管人及其助理；部门或项月负责人；一般职员。有些大基金会还有国外派出机构。经理部人员较董事会多，福特基金会在60年代有主管领导8人，助理28人，部门领导33人，驻外代表67人。洛克菲勒基金会则有10个主管领导38个部门领导。卡内基公司有主管领导6人，部门领导20人。一些基金会的董事长兼任主管领导。经理部的职责是维持基金会的日常运转，如制订具体规划，审查申请资助项目，向董事会提出初步意见，落实董事会决定，协调各部门的工作，处理公共关系等。经理部人员通过聘任任用。他们除具有高学历和广博知识以外，还必须在1至2个科学领域中有相当深的造诣以及丰富的实践经验和活动能力。驻外代表还需具备外语和驻在国政治、历史、风土人情的知识。他们多是一专多能的高层次人才。

除上述常设机构外，还有一些临时性或非正式的部门。因为一些大基金会的资助范围十分广泛，它不可能聘用所有领域里的专家，遂建立一个非常设的顾问委员会，需要时即召开会议研究问题，无事时则停止活动。

基金是基金会运作的基础。它包括本金，即基金会建立时投入的资本；收益金，即本金存入银行的利息或投资所得利润。本金在理论上又分为不动本金和可动本金。前者不可动用，必须作为生息的基础继续保留下去，后者则可动用，但它在本金中占比例不大。收益金也分为两部分，一为追加收益金，即作为追加基金投入本金之中成为积累本金，使生息的基础更为雄厚，另一为资助收益金，即用来资助项目和行政开支费用的那部分收益。基金会

的章程一般对此都有明确规定。近年来，不少基金会力应付日益庞大的支出，对不动本金采取了灵活处理原则，即可以或在一定时期以后可以将其变为可动本金。早期（本世纪初）建立的大基金会的起动本金一般数额都比较大，如卡内基公司建立时起动本金为 1.25 亿美元，洛克菲勒基金会建立时为 1.34 亿美元。

随着可动本金制的广泛采用，各大基金会用来资助项目的款项不再仅仅限于收益金部分。1962 年的联邦财政部的统计资料表明，各基金会总收益为 5.8 亿美元，而资助则超过 10 亿美元。这些差额说明动用了本金，而本金中可动的部分如前述比例很小，因此显然动用了那些不可动本金。这并不完全意味着基金会的削弱甚至产生生存危机，因为与此同时，基金会还可能不断收到捐赠而使本金增值。

基金会为了发展自己，不断扩大资助范围和数量，不仅要争取更多的捐助以增加本金数额，而且要增加收益金部分。各大基金会采取的主要手段是购买股票、债券、进行房地产投资。从理论上讲，由于所有收益均用于资助社会公益事业，与其非赢利宗旨并不矛盾，而且受到法律的保护和鼓励。但是在实际运行中，却成为基金会主人谋取私利的一种地地道道的赢利行为。关于这个问题，下一节将详细阐述。

基金会特别是大基金会资助的领域主要在教育、文化和科学技术方面，而教育又往往是其活动的核心。这从本世纪初卡内基建立的促进教育基金会、洛克非勒建立的普通教育理事会及二人对于一些大学的资助得到证明。这一传统为以后的基金会继承下来。这不仅仅是文化、科技都以教育为依托，也不仅仅是美国历史上那种传播知识提高全社会福祉慈善观的影响，更重要的是与基金会本身利益密切相关。基金会在开展各项资助活动时需要各种专门人才。1968 年，福特基金会主席 M. 邦迪在谈到这一问题时说：“在几乎每一个我们要进行的项目中，我们全部依靠饱学之士的建议和专门研究。”

这些“饱学之士”的培养主要依靠教育。创办基金会的大资本家要在竞争中生存发展，必须拥有科技优势。确立科技优势关键还是人才优势。没有人才就不可能有先进设备，即使有先进设备如元人才也不可能发挥生产效益。为了维护基金会的利益和社会形象，需要各种笔杆子、吹鼓手和谋士。

美国学者 E. N. 伯曼指出：基金会扶植各种教育机构特别是大学，其目的不仅是培养具有同他们一样思想的人，而且是能把这种思想“出售”给不相信它的人们的人。所有这些都必须依靠教育才能达到目的。

基金会对上述领域的资助，一般都遵循一定的原则、程序。总的看来，对作家、剧作家、诗人、音乐家、画家等，基金会可以直接向他们个人提供资助，而不考虑其是否有工作单位。但是，对于自然科学家、人文科学家、社会科学家的项目资助则必须通过他所在的大学、研究机关，而不直接给个人。这是因为：（1）上述两类人员工作性质有所不同，虽同属个体脑力劳动，但前者的个体性更为突出，后者则对集体的依赖性较大。尤其是自然科学家，他在进行一个项目的研究中，需要仪器、设备、图书资料及辅助人员，而这些均为单位所有，所以通过单位给予资助乃理所当然。（2）使资助的保险系数更高，在美国这样一个竞争性很强的社会里，能在大学、研究机构

中谋得一职并能长期保留其职位的人，一般都是具有相当水平的学者。他们所进行的研究项目一般也都具相当水平而且成功率较大，资助的风险较小。

(3) 通过这种方式资助可以加强基金会与受资助者所在单位的关系，便于以后的业务交往。

基金会的这一原则曾受到一些人特别是那些元工作单位的学者的批评。他们认为这个原则太“学府气”，是埋没人才的坏原则。他们举出达尔文、孟德尔(1822—1884 奥地利生物学家)、罗摩奴阁(11 世纪印度教神学家哲学家)等例子，说他们虽不是大学教授、研究员，也都作出了伟大科学贡献，即使爱因斯坦，在他发现相对论时也仅仅是瑞士伯尔尼专利局的审查员。这些批评不无道理，但基金会考虑到绝大多数情况仍坚持这一原则。

在给大学、科研机构的项目资助时，基金会一直遵循着本世纪初洛克菲勒普通教育理事会开创的比例资助制(Matching Grants)，即在确定某大学或某研究机构的资助项目以后，基金会仅付所需费用之一部分(通常为 1/2 左右)，差额由受资助单位筹措。某些美国学者认为，采取此办法固然与基金会节省投入有关，但更重要的是害怕被指责为侵犯大学、研究机构的独立性。因为在美国通行这样一种观念：大学和研究机构是自由研究、探讨的学术组织，要保证这种自由，就必须使它们处于不依附任何一方的独立地位。正是这种根深蒂固的传统观念，即使基金会不敢全部承担项目经费以免被指责为企图以美元控制它们，也使大学、研究机构的领导不敢接受全额资助，以免被指责为是某基金会的御用工具，从而丧失其在学术界的地位，造成不良影响。在我们看来，这种解释虽有一定道理，但不能说明基金会不想利用资助达到其控制的目的，即使实行这种比例资助制同样可以对某些大学和科研机构实行一定程度的控制。更何况在不少情况下，基金会并未真正实行这一资助原则，而是全部包下来。

基金会在资助大学、科研机构项目时，一般有下列几种情况：第一，所资助的项目由一个大学或研究机构独立完成，即由该单位专家依托本单位的仪器、设备、资料进行研究，最后得出成果。第二，所资助项目由承担者采取内外结合的形式完成，即以大学或科研单位内部人力、物力为主，同时根据具体情况将项目的某些部分交其他单位负责，内外共同努力完成任务。第三，基金会本身作为项目主持人，负责聘请有关大学科研机构专家学者分工负责，最后交出成果。

基金会在决定资助项目时，除上述第三种形式以外，一般都要经过下列程序：调查—了解项目的意义、价值、可行性、申请者的设备条件、人力水平等等；研究评估—将第一阶段调查所获的种种资料送基金会有关委员会进行研究讨论，某些重大项目还要召集更大范围的专家学者(常常是临时聘请来的专家)作进一步评估；提出意向性结论—由有关部门委员会根据专家审定的结论提出意向性报告；决定—董事会根据部门委员会的意向性报告再作进一步审查，并最后作出决议。如果决定资助，将由下属有关职能部门同接受资助者进一步就具体问题进行协商讨论，形成合同书。合同书一旦确立，双方即按合同所定开始执行。

第三节 联邦政府对现代基金会的政策

联邦政府对现代基金会的政策从一个重要方面反映了基金会的发展轨迹。

总的看来，现代基金会诞生后的近百年中，美国政府对基金会的政策大致以 1950 年为界分为两个阶段。在此以前的几十年间，经历了从自由放任到鼓励、扶持的过程。1950 年以后则逐步加强了干预、限制。这种干预和限制在 1969 年达到高峰，以后虽有缓和，但基调未变。

一、自由放任与支持鼓励

当 19 世纪末 20 世纪初现代基金会出现时，美国政府把它视为一般社会、慈善团体乃至一般企业，发给营业执照后，就不再过问。只有一些较大的基金组织才由国会通过有关法令批准组建，如洛克菲勒普通教育理事会、卡内基促进教育基金会等。20 世纪初，一些基金会在资助社会公共福利事业方面取得显著进展，比如在教育领域，全国大学、学院的经费中有 1/5 来自基金会，比政府提供的还多。这种情况引起联邦政府的好感，因而开始实行鼓励和扶持的政策。

1913 年关于征收所得税的宪法第 16 条修正案生效以后，国会通过了 1913 年岁入法 (Revenue Act of 1913) 开征所得税。该法将从事宗教、慈善、科学或教育的组织、团体列入免税对象，基金会当然包括在内。1917 年国会又通过法律，对捐款给上述组织、团体的个人，减收个人所得税 15%。1919 年和 1924 年，对采取这种慈善和公益行动的人减收地产税和赠予税。1935 年，对进行慈善捐助的公司也给予减税优待。这些举措无疑大大促进了基金会的发展。1910 年至 1919 年，新建基金会仅 62 个，但 1920 年至 1929 年即达 301 个，1930 年至 1939 年为 351 个，1940 年至 1949 年更达 1632 个。值得注意的是，大基金会发展尤为迅速，1982 年 30 个资产超过 2 亿美元的基金会有 21 个是在 1913 年至 1949 年间建立的。

基金会的发展固然推动了社会福利和公益事业的进步，但同时也逐渐暴露出大资本家利用政府的优惠政策，打着慈善事业的招牌为自己谋取私利的勾当。这些巨富将其所赚利润作为起动资金或追加资金交给基金会，从而依法可免交或减少交纳所得税等税项。受其控制的基金会用此款进行各类经营活动所得利润又可免交赢利率。仅此两项就使其获利不小。此外，基金会又从四个方面为其主子服务：第一，利用其巨额资金购买其他公司的股票以达到控制目的。正如 F. 伦德伯格所说：“基金会往往起着免税的控股公司的作用，而控股公司可以拥有许多大公司 10% 至 100% 的股权来保持有效的控制。”第二，购买母公司的股票以支持其在股票市场上的地位，保持坚挺态势，从而吸引大量游资，为母公司的运作奠定坚实的经济基础。第三，以极低的甚至有名无实的利率将巨额资本借给母公司作为生产资金，使其生产、经营成本大大降低，在市场竞争中处于有利地位。第四，基金会利用其资助的教育、科研、传媒等团体，为母公司培养人才，研究开发对母公司有利的新技术、新产品，制造有利于母公司的公共舆论，树立其良好的社会形象。基金会成为垄断资本家壮大其力量、兼并中小资本家、控制社会的一种工具。当然，这种弊端的形成和暴露以及人们对它的认识是经历了一个漫长过程的。

早在 1916 年，当时的工业关系委员会主席 F.P. 沃尔什在一份工业状况的调查报告中就指出基金会的 14 条“罪状”，并提出一些加强监督和管理的

W. 韦弗：《美国慈善基金会》，纽约 1967 年版，第 154 页。

减收赠予税的法律曾于 1926 年撤销，但 1932 年又恢复。

T. 奥登达赫尔：《美国的富人与基金会的未来》，基金会中心 1987 年版，第 70 页。

见前列表 8。

F. 伦德伯格：《富豪与超级富豪》，商务印书馆 1988 年版，第 427 页。

建议。但由于这些弊端尚未发展到严重地步，国会并未采纳这些建议，更未采取任何措施。相反，1924年最高法院在—项案例的裁决中还重申：一个慈善团体（包括基金会）可以从事商业、工业活动，只要其全部收入用于慈善目的就可享受免税待遇，从而使一些垄断资本家更加明目张胆地利用基金会谋求私利。人们的不满逐步加剧，舆论的抨击日益增多。国会开始有所反应，1934年的岁入法明令禁止包括基金会在内的慈善组织进行宣传 and 院外活动。1943年的岁入法要求基金会提出总收入和总支出情况的报告。1950年，在反对基金会“干坏事”的呼声更为高涨的形势下，国会参众两院开始进行了认真的讨论，通过了要求基金会与其创建者、资助者“保持距离”的限制性议案，并在是年的岁入法中明确规定：企业如将其全部利润转入基金会，将不得享受减免税收的优惠；基金会如经营与其宗旨无关的商业、企业活动，其所得应按—般企业那样交纳公司税；基金会的收益必须在当年内全部用来支持公益事业，不许进行不合理积累。这些规定旨在防止基金会的组建者、支持者利用减免税收特权同—般企业开展不公平的竞争。

二、 50—60 年代对基金会的调查

1950 年的国会讨论和岁入法的通过，标志着联邦政府对基金会的政策进入了逐步加强监督、管理、限制的新阶段。它主要表现在 50 年代 E.E·科克斯和 B.C.里斯领导进行的两次调查及 60 年代由 W.帕特曼以“众议院小企业委员会”主席身份进行的个人调查和联邦政府财政部组织的规模十分庞大的调查。

在 50 年代美国国内反共、反进步势力的大气候下，这两次调查带有浓厚的政治色彩，正如第一次调查的文件所说，其目的就是“要确定哪些基金会和组织利用其资金支持非美活动和颠覆活动或者是达到不符合美国利益和传统的目的”的活动，对于某些大基金会干的种种违法勾当并未进行认真的调查与揭露。尽管如此，这些调查在一定程度上还是推动了对基金会监督与管理的加强，如第一次调查后由委员会提出的提高基金会透明度的建议，要求各基金会定期公布接受捐助总额、捐助者名单、捐助额、资助项目数量、金额、接受资助者名单、雇员人数、行政费用支出等资料。第二次调查后提出的禁止基金会从事一切政治活动、建立对基金会年收入（合资本收益）强行分配的机制、取消掌握某一企业 10% 以上股权之基金会的免税权等建议，为 1954 年税则（Tax Code of 1954）加强对基金会管理的条款奠定了基础。如该税则明文规定基金会不得参加政治竞选，以提高免税比率鼓励人们向非基金会的慈善机构捐赠而间接压抑基金会的发展。

正是 50 年代两次调查的过度政治化，基金会特别是一些大基金会的违法行为并未受到真正的遏制。它们通过各种手段继续逃税和积累财富。根据对 534 个基金会的调查，它们在 1951 年总收益为 5.54 亿美元，到 1960 年已达 13.4 亿美元，而同期用来资助公益事业的费用还不及总收入的一半。对于国会和联邦政府的有关规定，它们也多不遵守。比如，1950 年岁入法规定的基金会当年收益必须全部用完，不许进行不合理积累的原则就屡遭破坏。

1960 年度，福特基金会的剩余收益达 4.3 亿美元，卡内基公司为 6500 万美元，洛克菲勒基金会为 5100 多万美元，斯龙基金会也有 3300 万美元之巨。

这种情况自然引起社会和联邦政府的关注。于是在 1961 年又开展了由得克萨斯联邦众议员 W.帕特曼对基金会的调查。和前两次调查不同，它并不是由国会任命的特别委员会进行的，而是帕特曼以众议院小企业委员会主席身份个人首先进行的。1962 年夏，他分两次向国会提出了调查报告，1964 年 3 月又公布了第三批调查材料。尽管这次调查主要由个人进行，在程序上不够完善，而且难免有片面之处，但比之前两次调查更能反映出基金会存在的种种问题和发展趋势，其许多材料都取自各基金会的档案、报表和帐目，可信度很高。甚至连基金会的代理人也不得不承认“这种恶劣行为确实存在”

转引 W.韦弗：《美国慈善基金会》，纽约 1967 年版，第 173 页。

该税则是对以前税则彻底修改后形成的并至今仍实行的重要征税法律文献。

该税则将向教育、医院等机构捐赠的免税额度由 1952 年的 20% 提高到 30%，对基金会的捐赠无此优惠。

w.韦弗：《美国慈善基金会》，纽约 1967 年版，第 430—431 页。

F.伦德伯格：《富豪和超级富豪》，商务印书馆 1988 年版，第 432 页。

- 。帕特曼的调查所揭露出的主要事实有如下几点：
1. 经济力量迅速向基金会手中集中；
 2. 基金会利用免税特权逃税、通过购买股票控制其他企业；
 3. 基金会为其至爱亲朋谋取私利，随意为领导人增加年金、福利金；
 4. 基金会所办的企业利用免税特权获得的优势同交税企业进行不公平竞争，从而使其他企业特别是中小企业蒙受重大损失；
 5. 基金会利用其特殊地位大肆向海外扩充其势力。

尤其值得注意的是，他在报告中指出：基金会的这些问题长期不得解决，而且愈演愈烈，其重要原因是政府部门——财政部岁入局的读职、无能。他曾说：他在国会从政 36 年来，还没有看到一个政府部门像岁入局那样无所事事，在处理免税基金会的问题时如此迟钝和无能。

帕特曼在报告中还提出一系列限制基金会的措施，如将基金会注册时间一律定为 25 年，期满后吊销执照；禁止基金会从事直接、间接的经营活动；坚持基金会与其捐建者“保持距离”的原则；基金会拥有一个企业的普通股股票不得超过该企业总股票的 3%，并不得拥有具有表决权的股票；对基金会捐赠者在其款项未实际用于公益事业以前不得享有减免税收优惠；禁止基金会利用选民登记等手段影响政治选举运动等。

在帕特曼调查的影响下，众议院筹款委员会和参议院财政委员会要求政府部门就基金会问题提出报告，为制定新法律作准备。于是财政部组织力量对 1300 个私人基金会进行了考察。1965 年 2 月公布了调查报告。该报告比较全面，既肯定了基金会的积极作用，也指出它的问题，同时也提出了改进意见。它说：私人基金会在美国社会中起着特别和至关重要的作用。在政府不能或不应介入的领域（如宗教）或一些敏感问题，私人基金会却可以灵活而迅速地采取行动，并确实取得不小成绩，对提高美国人民的教育水平、推动科技发展、创立新的思想和主张等起了积极作用。但是基金会在运作中也暴露出不少问题，主要有以下几个方面：

第一，不合理的财富积累现象十分严重。不少基金会特别是从事经营活动的基金会很少乃至根本不公布每年收益和资助报表。结果往往是多收少支（资助慈善性公益性项目），甚而只收不支，打着慈善旗号，利用免税、减税权利积累私人财富。

第二，基金会与企业互融谋利的现象十分普遍。一方面，一些基金会向其他企业投资，购买其股票，代表其创建公司或创建者对该企业实行控制，达到建立控股公司的目的。另一方面，一些大公司创建基金会或向某一基金会大量捐助，利用国家的免税优惠政策，大量逃税。二者互相勾结谋取非法利润。

第三，富豪家族利用基金会谋利。这主要表现在家族代表人物将其拥有的各种形态的财富“捐赠”给基金会以收一箭数雕之利。利用减免税权利转移财富；缩小帐面财富总额，减少交纳所得税、资产税；将其所拥有的家族企业股票“赠予”其所属基金会，以防外人控制其所有的企业；利用基金会购买其他企业股权以控制其他公司；“捐赠”后再从基金会“借贷”低息乃

B.R.佩里尔：“帕特曼报告与私人慈善基金会”，载《税收杂志》1964 年第 2 期，第 81 页。转引自 W. 韦弗：《美国慈善基金会》，纽约 1967 年版，第 183 页。

至无息款项，投入其所属企业，降低成本，提高竞争力以战胜对手。

第四，基金会不正当投资现象较多。一些基金会违反 1950 年岁入法规定，从事与其宗旨无关的投资，在投资活动中又出现种种投机行为。

第五，基金会与其创建者、捐赠者未遵守 1950 年国会有关“保持距离”的规定，继续进行种种私下交易。

至于帕特曼报告中所说的垄断资本通过基金会已经控制了国家经济命脉的论点，该调查并未发现有力证据。

有鉴于此，财政部的调查小组提出制止、克服这些问题的一系列建议供制定新的法律时参考。这些建议主要是：新的立法应明确规定基金会必须每年将其全部纯收益用于资助慈善，公益事业；必须详细报告其财政情况；基金会购买其他企业的股票不得超过该企业总股数的 20%；公司建立基金会或向其捐助的款项必须是税后资金；家族在其所赠财富未被基金会实际有效用于公益事业之前和捐赠者对这些财富的控制实际终止以前，其所赠不得享受减免税收的优惠；对基金会的投资活动进行必要的限制，禁止基金会借钱投资，禁止进行债券投机；无条件要求基金会与捐建者脱钩，禁止二者之间发生任何形式的联系和接触；基金会创建 25 年以后，其创建者在董事会的代表应压缩到 1/4 以下。这最后一点是防止帕特曼所说的垄断资本通过基金会控制国家经济命脉局面的出现。

三、 1969 年税收改革法的通过

应该承认，财政部的这次调查比较客观、公正，所提建议也合情合理。但是国会并未能立即通过新的立法。其主要原因乃是基金会的阻挠与破坏。以洛克菲勒第三为首的一批大基金会所有者也建立了一个委员会（因以贝尔——豪威尔公司总经理 P, G. 彼得森为主席，故又称彼得森委员会）进行为其辩护的“调查”。他们在其“调查”报告中说，于坏事的乃一小撮，大部分则奉公守法，财政部调查所列举的那些“罪行”，除以偏概全外，大多数均是夸大其词，甚至是无中生有，均不足以作为立法依据。然而，就在基金会公布其报告时，帕特曼仍然继续他对基金会的“跟踪追击”式调查，并且不断将其发现通过媒体公之于众。新闻媒体的卷入，在全国掀起了一个反基金会的浪潮，为其辩护的舆论犹如一个小小的浪花被汹涌大波压了下去。基金会一时间成为千夫所指的“万恶之首”，要求立法对其实行严格限制的呼声日高。在这种形势下，国会经过长时间、激烈的辩论，终于通过了美国历史上最严厉的“1969 年税收改革法”。

该法主要内容为：

1. 对慈善免税组织作了更明确的界定，并分别给予不同减免税优惠。该法将基金会分为私人基金会、私人操作基金会、公共慈善组织。私人操作基金会已在第二节中作过介绍，尽管也属私人基金会范畴，但它的 85% 以上经费直接用来举办公益事业。公共慈善组织主要指学校、教会、医疗及其他由公共支持为公共服务的组织（包括各级政府创办或扶持的公益性团体、机构）。对这两种组织则有较多的优惠措施。例如施主向它们捐赠现金，可免收 50% 税款（比赠给私人基金会多免税 30%），以财产捐赠则可全免（赠予私人基金会仅免 60%）。又如私人操作基金会不必将当年收入全部花掉，可保留节余收入。对私人基金会则加强了限制，增加了 6 种新税，其中 5 种是惩罚性税收，不仅惩罚基金会而且要惩罚其领导人员。其目的是在限制私人基金会的同时不要伤害其他公益性慈善团体。

2. 对“不当人员”和“私人交易”作了明确规范。“不当人员”指基金会的主要捐助者及其家属；基金会的管理人员（董事、经理及分支机构负责人）及其家属；某一公司的合伙人及掌握 20% 以上股权者；某些政府官员。“私下交易”则指出售、交换、出借基金会的财产；借款或施舍金钱给他人；供应货物、提供设施或服务；给“不当人员”的不当报酬；向政府人员支付各类费用；由“不当人员”转移基金会资产和收入等等。规范明确使执法者更能有效地同私人基金会违法行为作斗争，从而也提高了对它们的监督与管制。

3. 以明确的规定解决“不合理积累”问题。“不合理积累”即指基金会不将当年收入全部用于资助公益事业，而是积累起来为己谋利。这是它们“假公济私”的一种手段。1950 年“岁入法”仅规定对“不合理积累”不予免税。但何为“不合理积累”并未明确界定，以致难于执行。其次，其处罚也仅为取消免税待遇，显然过轻。1969 年税收改革法则明确规定私人基金会在其纯收益入帐后的一个交税年度内必须全部用于资助，不许剩余，对于该年度内接受的捐助，也要按一定比例用于资助。否则均属违法。对其未分配之收益额和所接受捐款未按比例分配出去之余额征收 15% 的税收。

4. 禁止私人基金会超标掌握其他企业的股票。该法规定一个私人基金会

所持另一个企业的有表决权的股票额不得超过该企业总股额的 20% , 超过者按超标额征收 5% 的股权税。此法颁布实行以后, 所有私人基金会必须限期将其持股额度降至标准以内, 否则要受罚。这条规定显然旨在防止私人基金会垄断企业, 造成尾大不掉的局面, 有害于国家经济。

5. 禁止私人基金会参加院外活动、介入基层选举。为此规定: 私人基金会的资助只能用于慈善目的, 不许对个人研究和外地出差提供经费。对教育机构研究者个人虽可资助, 但必须经国内收入署批准, 并提交详细执行报告。所有这些旨在防止私人基金会利用资助个人从事政治活动。

6. 加强了国内收入署执法的权力与责任。在此法以前, 收入署根本无法掌握免税组织的全面情况, 甚至连全国有多少这类组织也不甚了了。为防止重现这种局面, 该法明文要求所有现存的慈善机构、团体必须在一定期限以内提出真实有力的证据证明自己不是私人基金会, 否则一律视同私人基金会, 对其实行各种限制。该法还要求除教会以外的其他一切非基金会慈善团体也要定期向国内收入署提交详细运作报告, 违者日处罚金 10 美元, 直至送上报告为止。这些都有助于政府有关部门掌握情况, 及时而有效地执行法律, 加强对私人基金会和其他公益慈善组织的管理。

应该肯定, “1969 年税收改革法”对遏制私人基金会的不法行为的确起了良好的作用。但同时因“用药过猛”也带来了一些负面影响。不少基金会的正常活动因条条框框过多, 动则违法而无法开展, 面临“寸步难行”的困境。为扭转这种矫枉过正的局面, 美国国会及司法机构又通过一系列法律和裁决, 如 1976 年的税改法、1978 年的岁入法、1980 年的税收法庭裁决、1981 年的经济恢

复税收法 (Economic Recovery Tax Act of 1981)、1982 年的税收

平等和财政责任法 (Tax Equity and Fiscal Responsibility Act of 1982) 对 1969 年的法律作了修改与调整。

1984 年的减少赤字法 (Deficit Reduction Act of 1984) 对该法的修改更大, 如降低私人基金会的投资税; 缩小捐赠者捐款给私人基金会同捐给其他慈善公益性组织之间的免税差距; 延长私人基金会处理超标掌握其他企业股票的时间; 对“不当人员”的界定作了缓和性调整。

这种缓解性的改变一方面是由于私人基金会的不良现象经过十几年的整顿已经有所减少, 另一方面也因为私人基金会已成为美国社会中重要的、不可分割的组成部分, 对美国社会起着不容忽视的积极作用。对基金会限制过严, 使其元气大伤甚至消失, 这对整个美国社会是极其不利的。

某些情况可适当放宽, 如对已被与基金会无关者有效控制的企业, 则允许私人基金会拥有该企业 35% 的股权。

1969 年法律中规定为 4%, 1984 年法律降至 1%。

1969 年法律现规定捐赠给私人基金会者仅免税 20%, 给其他慈善公益组织者可免税 50%。1984 年法律将给前者捐赠的免税额提高至 30%。

1969 年法律规定的“不当人员”范围很广, 如其家属即包括一切有亲属关系者, 1984 年法律则限定为直系后代。又如原法对“不当人员”身份的规定是永久性的, 1984 年法律则规定了期限。

第四节 现代基金会与美国社会

现代基金会自诞生以来已成为美国社会不可分割的一部分，这是为大家首肯的。但是它在历史与现实中究竟扮演了一个什么样的角色，却是众说纷云了。概言之，在美国基本上存在着两种针锋相对的说法：“好派”将其描写成包治百病的“救世主”；“糟派”则将其视为万恶之源的“害人魔”。在我国，由于众所周知的原因，长期流行着这样一种观点：基金会是垄断资本家手中的一把软刀子，一颗裹着糖衣的毒弹，它的公益活动与历代剥削阶级的施舍善举毫无二致，“食其一斤肉，予之一两皮”，如此而已，其效果都是模糊人民阶级意识、麻痹人民斗志。

显然，非黑即白这种看法的片面性是容易被大家认识的，那种教条主义的评价也逐渐为国人所摒弃。但是，如何恰如其分地、客观、公正地评价其作用却是一个十分复杂的问题。

在这里我们仅从历史的角度，对现代基金会活动的一些主要方面作一概括介绍，供读者自己去分析和思考。

早在 19 世纪中期，当史密森协会这一现代基金会先驱建立时，就把增进和传播知识作为其宗旨。它被以后的基金会承袭下来。这一宗旨决定了其主要活动舞台必然是教育、文化和科学技术等领域。

一、对教育事业的资助

在现代基金会萌发时期，教育就被作为主要资助对象。1867年巨富皮博迪建立教育基金会，其目的就是促进内战以后南方教育事业的发展。现代基金会创立者卡内基和洛克菲勒一开始也都把教育作为资助重点，分别组建了卡内基促进教育基金会（1905）和洛克菲勒普通教育理事会（1902）。后者在成立后的10多年内，就向教育事业投入了6000多万美元。以后的其他基金会也多奉行这一原则。美国基金会中心1985年根据460家基金会（其中大基金会100家）的捐赠统计，1982年它们共捐资14.9亿美元，对教育的资助额达3.55亿美元，占1/4，考虑到其整个资助范围的广泛，这一比例是很高的。根据另一资料，1982年各基金会资助各级各类学校的项目达8316项，占总项的30.6%，金额达6.34亿美元，占总金额42.5%，1984年为9887项，占29.1%，5.78亿美元，占35.1%。如果考虑到有些接受资助的研究所、图书馆、博物馆也设在大学、学院以内，归其领导，为教学服务，那末教育资助额度和所占比例还要大。

众所周知，美国宪法并未将教育列入联邦政府职责范围以内。长期以来，教育一直被视为州、地方政府和私人的事情。18、19世纪，美国国会通过的一些涉及教育的法案（如1784年的西北土地法、1862年的莫里尔法、1890年的第二个莫里尔法）虽然也采取了一些支持措施，但主要限于赠地，直接拨款并不是主要手段。在联邦行政系统中，直到1953年才建立了内阁级的卫生教育福利部，1979年才建立了单独的教育部。前此100多年中只有一个局、署级的机构，而且仅限于调查、咨询，并无实权。直到20世纪初，联邦政府对教育的拨款依然微乎其微。1913年仅区区500万美元。这对于常闹钱荒搞“赤字运作”的教育机构来说简直是杯水车薪。在这种情况下，基金会成千万乃至上亿美元的“输血”，对教育事业发展的意义便可想而知了。即使在1958年国防教育法通过后联邦政府增加了对教育的资助，基金会的捐款仍起着重要的补充作用。

现代基金会资助教育的重点是高等院校，其次是中小学和第二次世界大战以后发展起来的两年制社区学院。在高等学校中又以私立学校为主。

1982年，前述460家基金会资助教育总金额为6.34亿美元，其中私立院校为3.45亿美元，公立院校为1.27亿美元，研究生院为8470万美元，中小学为7290万美元，社区学院为438万美元。1984年资助总额为5.78亿美元，按上列顺序依次为2.78亿、1.39亿、1.06亿、4686万、708万美元。

基金会把高等学校作为重点资助对象显然反映了企业家的利益和愿望。大学是培养高级人才的地方，也是一流人才最集中的地方。人才是生产力中最重要的因素。大企业通过基金会对它们资助，使其能不断更新设备、添置图书资料，提高教师待遇，改善工作和生活环境，推动高级人才的培养，从而可以不断地为自己补充高质量的生力军。同时由于大学是重要的科研基

w.韦弗：《美国慈善基金会》，纽约1967年版，第411页。

T.奥登达赫尔：《美国的富人与基金会的未来》，基金会中心1987年版，第36页表。

1867年为“美国教育办公室”、1869年为“教育局”，1870年为“教育署”。

w.韦弗：《美国慈善基金会》，纽约1967年版，第412页。

T.奥登达赫尔：《美国的富人与基金会的未来》，基金会中心1987年版，第38页。

地，对其资助也有助于专家教授潜心研究，不断有所创造。一旦成功，企业家就可将其转化为生产力，使其在竞争中占有优势，从而带来巨额利润。正如伦德伯格所说：“通过基金会，创立人用他们的美元换取了更多的东西——而且手里还剩下更多的美元。”基金会之所以更重视私立大学，固然同公立大学有较多的财政补贴有关，但更重要的是私立学校一般水平都很高。美国名牌大学中私立大学占有相当比例。此外，也因为私立院校受政府干预相对较小，基金会更容易发挥影响。

基金会对中小学的大量资助是第二次世界大战以后的事。美苏对峙新格局的出现，第三次科技革命导致的经济繁荣和竞争的日趋激烈，生育高潮带来的少年儿童数量的剧增对中小学的压力及中小学教育质量滑坡，使基金会感到以前忽视中小学是一个重大失误，认识到没有高质量的中小学教育，高等教育就成了无源之水，无本之木。中小学教育办不好，学生质量不高，大学也难以培养出一流人才，没有一流人才就难以保持科技优势，在竞争中就要失败。1950年，卡内基公司经理、卡内基促进教育基金会主席约翰·W·加德纳在《追求最优秀的》(The Pursuit of Excellence)一书中就强调了对中小学关注的重要性。1955年，卡内基促进教育基金会资助成立了全国性的数学委员会，负责改进中小学的数学和其他自然科学的教学。此后，特别是1957年苏联卫星上天和1958年国防教育法通过以后，更多的基金会对中小学提供了更多的资助，从而推动了中小学教育的改革运动。

社区学院是战后蓬勃发展起来的一种新型学校，相当于我国的专科学校，开设大学本科前两年的课程，同时讲授部分技术课程。学生毕业以后既可就业也可升大学深造。它主要培养低级技术人员或高级技术工人。基金会对他们资助不多，这主要是因为其地方性太强，仅为某一社区培养人才。此外，3/4以上的这类学校皆为公立，它们也不急需基金会的“输血”。不过，基金会对其总部所在社区的这类学校却能积极投入金钱。

基金会对教育的资助，大致表现在以下诸方面：

首先是培育重点大学。重点大学是高等学校的骨干，起着带头、示范和基地作用。美国现代基金会从一开始就比较重视这一工作。芝加哥大学即为典型。它的创建(1891)就是J.D.洛克菲勒捐赠的结果。后来发展为美国和世界著名大学，成为核物理、天文学、光学、生物学、社会学、东方学中心，也同洛克菲勒基金会、洛克菲勒普通教育理事会的资助密不可分。生物学家G.W.比德尔说：“没有基金会的支持，芝加哥大学永远不可能成为一所主要大学。”加州理工学院原属二流，后来也是由于洛克菲勒基金会大量赠款，使它有雄厚的经济基础，延聘当时世界著名科学家如天文学家G.E.海耳、物理学家R.A.密立根、化学家A.A.诺伊思、动物学家T.H.摩尔根等到校任教或从事研究，使它一跃而成为高等学府“名星”，上述诸学科的中心。福特基金会也不甘落后，50年代的10年内，它就拿出2亿美元用来建立和发展重点大学。

其次是改善教学设施、提高教师待遇。这是办好学校的硬件和软件。没有一定的物质基础就不可能进行正常的教学，没有一支稳定的、高水平的教师队伍，也谈不上培养合格的人才。基金会从一开始就把注意力集中在这两

F.伦德伯格：《富豪与超级富豪》，商务印书馆1988年版，第420页。

W.韦弗：《美国慈善基金会》，纽约1967年版，第225页。

方面。许多学校的图书馆、实验室、教学楼均为其捐助所建。第二次世界大战以后，随着科技发展的需要，更把重点放在援建现代化教学设备方面。例如福特基金会出资在华盛顿县建立了美国首家大规模闭路电视教学网络，为该县所有中学服务。其他基金会拿出巨款在一些大学建立尖端学科实验室。在改善教师待遇方面，主要表现在提高教师工资、给予奖励性福利补贴。教师在美国不属于高收入阶层。根据美国劳动统计局 1986 年调查资料，直到 60 年代教师的平均收入仍大致相当于汽车工人的收入水平，在此以前更低。这种情况必然影响教师队伍的稳定和积极性的发挥，对提高教学质量极为不利。因此，一些大基金会加强了这方面的资助。例如，福特基金会 1955 年一次拨出 2.6 亿美元，用以提高 600 多所学校教师的工资。根据上引资料，在 1985 年，教师的平均收入已超过汽车工人平均收入几近 50%。其中原因固多，但基金会资助肯定起了重要作用。此外，为提高教师业务水平还举办暑期短训班、提供助研金，为优秀教师组织免费旅游以及给予其他福利资助。

第三是协助对教学质量的检查和推动改进教学体制的试验。20 世纪初对医学教育质量的调查就是最早的一个例证。当时，医学院校数量激增，但质量却未同步前进。著名教育家 A. 弗莱克斯纳（1866—1953）通过个人进行的一些调查，于 1908 年发表了“评美国的学院”一文，以医学院为例揭露了大学教育中存在的问题。他尖锐地指出：不少院校实际上是“制造文凭的工厂”。该文立即引起洛克菲勒基金会和卡内基促进教育基金会的关注。后者还出资支持弗氏继续这一工作，以掌握全面情况。在基金会支持下，他扩大范围，对美国 and 加拿大 150 多所医学院校进行了彻底调查，并于 1910 年发表了调查报告，指出 80% 的学校都不合格，随之提出一系列整顿建议。洛克菲勒普通教育理事会更于 1913 年聘他为教育质量监控负责人。在其任职的 15 年间，该理事会为此项工作投入 5 亿美元。卡内基促进教育基金会为保证教学质量，还将课程安排、内容、学时、师资水平等具体项目列入申请资助的必需条件，凡不达标者均拒绝资助。80 年代中，该基金会用 3 年时间对 2000 所大学进行深入考察，于 1987 年初发表了《美国大学状况》长达 250 页的报告，指出忽视基础教学工作等问题，并提出改进建议。为了保证和提高教学质量，基金会还鼓励进行教学体制改革的试验。第二次世界大战以前，卡内基公司出资鼓励一些文科院校改革承袭德国的那种以书本、课堂为中心的封闭式教学体制。为此挑选了斯沃斯摩尔（佛蒙特州）、本宁顿（宾夕法尼亚州）、安蒂奥克（俄亥俄州）三所院校进行联系生产、社会、实践的改革试验。这些试验被称为“高等教育的第一次进步尝试”。第二次世界大战以后，教育改革的试验更为广泛。50 年代，在福特基金会主持下，组织一批锐意创新的教育家，针对传统教育体制的弊端进行了一系列改革试验。如摆脱死板的课程安排，提倡有助于发挥才能的灵活选课制；改变单纯的以教师为中心的讲授方法，吸收家长、实际工作者参加备课和讲授；加强中学和大学的联系；为优秀高中生讲授大学一二年级部分课程；根据科学技术、社会经济发展不断增设新课程等等。在 80 年代席卷美国的教育改革中，基金会也是积极

D.R.扬主编：《展望美国 90 年代的主要趋势》，波士顿 1986 年版，第 63 页表。

w. 韦弗：《美国慈善基金会》，纽约 1967 年版，第 416 页。

《参考消息》，1987 年 1 月 9 日。

《简明不列颠百科全书》第 1 卷，中国大百科全书出版社 1985 年版，第 279 页“安蒂奥克学院”条。

参与者之一。属于埃克森公司的教育基金会在 1988 年一次就赠款 60 万美元给布朗大学，支持推行新教学法试验。

二、对科学技术领域的资助

20世纪初，美国就开始在科学技术方面处于领先地位。第二次世界大战以后，资本主义世界重大发明有65%是在美国首先研制成功的，75%首先在美国应用的。在诺贝尔奖获得者中，美国人所占的比例最大。以1993年为例，经济、医学、物理、化学、文学5项10人获奖者中8位是美国人。造成这种情况的原因固多，但基金会的支持是重要因素之一。

美国联邦政府对科学技术长期以来也是遵循着自由放任原则。美国宪法第1条第8款规定：“保障著作家和发明家对各自著作和发明在限定期限内的专有权利，以促进科学和工艺的进步。”即仅仅在产生成果后给予保障，并没有说明联邦政府在创造这些成果过程中起何种作用。尽管早在1863年就建立了国家科学院，1915年和1916年又先后组建了国家航空咨询委员会和全国科学研究委员会，但都是咨询、协调性机构，并不负责组织、领导工作。至于联邦政府投入的科研经费，直到第二次世界大战以前都为数不多，1940年仅占总科研费用的1/5。因此，基金会对科学研究的资助在20世纪前半叶一直起着主导作用。即使在第二次世界大战以后，联邦政府大大增加了科研投入，所占比重增加到1/2以上，基金会的资助仍是重要的补充。而且，基金会在实施资助中比联邦政府更具有灵活性，没有种种僵硬的限制，给予接受者充分的自由支配权。恰如麦克阿瑟基金会有一个负责人肯尼思·霍普所说：“我们把支票寄去以后就什么都不管了。”这种对接受资助者的充分信赖的精神，对于绝大多数科学工作人员来说起着巨大的鼓舞作用。

基金会对科学技术的资助主要表现在推动老学科的发展，扶持新学科的创立。下面从生物、物理、天文学和医学等方面举例概括介绍：

1. 生物学。20世纪70年代，生物学领域发生了质的飞跃，出现了以基因工程、细胞工程、酶工程为核心的生物技术。这一新领域的出现与发展同基金会的资助密不可分。基因工程是用类似工程设计的方法，按照人类的需要将不同生物的基因加以拼接和重新组合，从而获得新的物种。细胞工程是用细胞融合技术改变机体的遗传性能，进行基因交流，从而改良品种或创造新的品种，缩短育种周期。酶工程是用科学方法把存在于动植物和微生物细胞中的酶提取出来精炼成酶制剂，利用其催化作用生产新型医药和化工产品。它被科学界称为人类改造生物界的一种神奇力量。这种新兴学科的发源地和主要中心都在美国。最早从事此项研究的是美国生物学家A.D. 赫尔希（1908—？）和J.D. 沃森（1928—？），二人均因此发现而获诺贝尔生理学医学奖。他们之所以能获此重大成功显然与洛克菲勒基金会的巨额资助分不开。例如沃森，正是这种资助使他能够到丹麦、英国进行考察，在加州理工学院和哈佛利用基金会提供的先进仪器设备继续研究。此外，胰岛素的人工合成也是本世纪生物学一大成就，而为此作出重要贡献的W.T. 阿斯布里在30

章嘉琳主编：《变化中的美国经济》，学林出版社1987年版，第1页。

路透社1993年10月13日报道，载《参考消息》，1993年10月19日。

李道揆：《美国政府和美国政治》，中国社会科学出版社1990年版，第755页。

李明德：《美国科学技术的政策、组织和管理》，轻工业出版社1984年版，第38页。

安妮·马修斯：“麦克阿瑟基金会”，原载《纽约时报杂志》，1992年7月6日。转引自《交流》，1993年第2期，第59页。

年代对蛋白质结构进行探索（该研究为后来合成胰岛素奠定了基础）时也颇得益于洛克菲勒基金会的支持。美国遗传学奠基人、1946 年度诺贝尔奖获得者 H.J. 马勒（1890—1967）在其研究中曾得到古根海姆基金会和洛克菲勒基金会的支持。他到苏联、德国考察后于 1940 年回国时曾说过下面一段发自内心的话：我确信如果没有洛克菲勒基金会的帮助，我将不得不放弃科研工作。基金会还出资建立配有先进仪器的实验室或研究中心。洛克菲勒基金会 1928 年在芝加哥大学建立了生物学研究部，在加州理工学院建立了生物科学研究中心。30 年代在斯坦福大学建立生物实验室。戴蒙·鲁尼恩纪念基金会、谷物工业基金会等于 40 年代末在伯克利加州大学建立病毒实验室，都是突出的例证。这些实验室和研究中心无疑为生物学的重大发现提供了物质基础。

2. 物理学。美国的物理学在 20 世纪初与欧洲先进国家相比还有着相当大的差距。物理学家 L.A. 杜布里奇曾说过：美国的物理学直到第一次世界大战时还远远落后于欧洲国家，尽管有迈克耳逊、米立根这样优秀的物理学家，但却没有能同德国、法国、丹麦、英国相媲美的研究中心。只是以后在洛克菲勒基金会、卡内基公司、古根海姆基金会等的支持下，于芝加哥大学、约翰斯·霍普金斯大学、加州理工学院建立了物理研究中心，才使美国物理学家有一个比较好的研究基地，为赶上和超过欧洲奠定了基础。此外，洛克菲勒基金会还设立全国研究学会奖学金，为年轻学者在国内外进修提高提供资助。20 年后，他们有的成为学术带头人，有的成为中坚力量，一些人还获得了诺贝尔奖。正是他们使美国的物理学超过欧洲而居世界前列。为了推动物理学的发展，基金会还拨出专项资金支持具有重大意义的项目。例如 E. O. 劳伦斯（1901—1958）关于回旋粒子加速器的构想就是在基金会资助下变为现实的。1929 年他产生了制造回旋加速器的想法，设计了草图，但是制作费用即达 140 万美元。当洛克菲勒基金会得知此事时，毅然拨出 115 万美元，余额又由马克尔基金会等补足，才使回旋加速器得以诞生。而正是在这种加速器基础上出现了新的核物理学。核物理学对整个人类发生的巨大影响已是尽人皆知的事了。50 年代以后，尽管政府的科研投入大大增加，但基金会的资助并未中断。例如，斯龙基金会从 1953 年起设立物理学基础研究专项基金，1955—1956 年对 16 所大学的 22 个基础研究项目提供 20 万美元，10 年以后更捐出 120 万美元对 48 所大学的 155 个基础研究项目进行资助，而且给接受者以相当大的自由支配权。所有这些都对推动物理学的发展，保持美国在这一学科中的领先地位都起了巨大的作用。

3. 天文学和医学。美国的天文学也是在进入 20 世纪以后才逐步居于世界领先地位的。基金会在这一进展中也起了重要的推动作用。L.A. 杜布里奇曾说过：天文学是第一个接受私人资助的学科领域，在 20 世纪的前 50 年中，它之所以能一步步发展，最后居世界前茅，几乎完全依靠私人基金会。1904 年建于加州南部的威尔逊山天文台是世界著名的天文观测台，它配置的直径 60 英寸（1908）和 100 英寸（1918）天文望远镜是当时世界上最大的宇宙观测仪器，美国和其他国家的天文学家、物理学家利用它观察研究宇宙取得不少成就。而这座天文台及其所有设备就是由卡内基华盛顿学会（建于 1902

该奖学金最初仅限于物理学，后来才扩大到化学、生物学、数学等学科。

如 E.O. 劳伦斯、I.I. 拉比、H.C. 尤里、A.H. 康普顿等。

W. 韦弗：《美国慈善基金会》，纽约 1967 年版，第 253—254 页。

年的兼有基金会与研究所性质的机构) 出资兴建的。1948 年由洛克菲勒家族的 3 个基金会——国际教育协会、普通教育理事会、洛克菲勒基金会——出资 650 万美元又在加州圣迭戈附近的帕洛马山上建立另一个配有直径 200 英寸天文望远镜和其他先进仪器的天文观测台, 为美国和其他国家的天文学家提供了良好的工作条件。与天文学发展密切相关的火箭技术, 在其早期也主要依靠基金会的支援。被公认为现代火箭之父的 R. H. 戈达德 (1882—1945) 在本世纪初研制液体燃料火箭发动机时就曾得到过古根海姆基金会的资助。没有这些早期天文学、航空学上的研究成果, 也不可能有今日的航天飞机、哈勃望远镜、金星探测器等。而早期的这些成就都离不开基金会的扶持、帮助。

基金会对医学方面的推动作用在 1962 年发表的美国国家卫生研究院的一份报告中有着概括的评价: 基金会长期以来是美国医学研究与医学教育的主要支持者, 起着历史性的开拓者作用。它们的影响可追溯到本世纪初卡内基 (基金会) 资助弗莱克斯纳对医学院校的调查和整顿以及洛克菲勒基金会等非赢利组织对医学设备和医学工作者待遇的帮助。通过它们的努力, 为今日美国医学成就奠定了基础。近年来, 又有更多的基金会投资这一领域, 成为政府资助医学事业的重要补充。应该承认这一评价是符合历史事实的。50 年代以后, 正如报告中所说的, 参与医学资助的基金会更多了, 其中主要的有福特基金会、凯洛格基金会、斯龙基金会、杜克基金会等。仅福特基金会在 1950—1956 年就资助达 3 亿美元。

三、对人文、社会科学的资助

和科学技术领域相比，二战以前基金会对人文、社会科学的资助不但数额小，而且不主动。美国学术团体理事会的发展轨迹充分说明这一点。该会是1919年成立的一个人文社会科学学术团体的联合组织。20世纪80年代已有43个成员，几乎所有重要的人文社会科学学术团体均囊括其中，会员达25万人，在国际上代表美国整个人文社会科学界。然而，这样一个重要的社团机构在第二次世界大战前却长期受到基金会的冷遇甚至刁难。卡内基、福特等基金会对之不屑一顾，只有洛克菲勒基金会给予少量资助，1934—1942年总共捐助不到100万美元。第二次世界大战爆发后，该基金会也以“仅靠独家支持不合理”为由中断了捐款，迫使该理事会主持的许多很有价值的项目下马，甚至危及到理事会本身的存在。

对人文社会科学的这种态度有以下几方面原因：首先，它不像理工科那样需要众多昂贵的仪器、设备，只要有图书资料就可进行教学和科研工作。其次，人文社会科学一般讲同社会生产、经济发展的联系比较间接。一部人文社会科学的著作对经济的影响远没有一项科技发明那样快，那样大，这种情况在第二次世界大战以前尤其明显。第三，人文社会科学有着明显的阶级性和政治倾向性。以上三种原因中尤以最后一种最为重要。基金会的资助固然同其创建者、控制者的慈善观有关系，但最具决定意义的是利益原则。纯粹的利他主义在基金会中是不存在的。当受援者的项目对其有利时则会慷慨解囊。一些项目尽管对整个社会有益，但若损害基金会及其老板的利益，它就会一毛不拔。人文社会科学的不少项目很容易侵害其利益，例如揭露特权阶级各种不法行为的调查研究，就很难得到代表这些特权阶级的基金会的资助。E. N. 格里斯沃尔德在谈到基金会对法学研究的资助时曾说道：法学研究有些项目很可能伤害一些富人的特权利益或者有违他们的信仰，因此很难得到基金会的财政支持。这种情况在人文社会科学其他领域也都不同程度地出现过。这一事实有力地证明基金会不是“心中无我，普度众生”的“救世主”。也正是这一点，使基金会长期忽视对人文、社会科学的支持。

第二次世界大战以后，情况有了明显的改变，基金会开始重视人文社会科学。促使这种改变的既有宏观原因也有微观原因。

从宏观上看，二战以后美国成为军事、政治、经济实力最强大的国家，称霸世界是其总战略目标，推行霸权主义成为其总战略方针。这一目标和方针完全符合基金会的后台老板美国垄断资产阶级的利益和要求。而实现这二目标，推行这一方针的最大障碍则是苏联和所谓的“苏联帝国势力范围”。要克服这一障碍，第一要了解、掌握苏联及其盟国的情况，第二要了解、掌握广大第三世界的情况。对第三世界国家的了解不仅是同苏联争夺的需要，而且是向这些地区扩张自己势力的需要。此外，二战以后美国在经济迅速增长和繁荣的同时，国内社会矛盾日益突出。黑人民权运动、青年反战运动此伏彼起，犯罪、吸毒、暴力恶性蔓延，官场堕落腐败，丑闻层出不穷。内不

在美国，人文与社会科学内涵不同，前者指文学、哲学、历史，后者指经济学、社会学、法学、人类学等。

吴天佑、傅成编：《美国重要思想库》，时事出版社1982年版，第341页。

W. 韦弗：《美国慈善基金会》，纽约1967年版，第290页。

稳而外无力。不解决这些问题，其世界霸主的梦想就难以实现。正是在这种情况下，人文社会科学日益显得重要起来，因为只有靠人文社会科学家的研究，才能提出有效的方案解决其面临的种种难题。

从微观上看，第二次世界大战以后，由于科技革命的发展，人文社会科学本身也发生了重要的变化。以电子计算机为中心的新技术的引入，不仅改善了研究方法，扩大了资料收集的广度，提高了速度，便于学者专家在更完整、更准确的事实基础上进行综合分析，提出更科学的结论，而且在文理工互相交融的基础上出现了新的边缘学科，如计量史学、计量经济学、新企业管理学等等。这样使人文社会科学远离生产、经济的状况得以改变，它对生产力发展的影响更加直接、迅速，从而也更易为人们所认识了解。人文社会科学再不是象牙之塔中的坐而论道，而是与社会、生产、经济息息相关了。

既然美国政府的战略目标、战略方针在整体上反映了垄断资产阶级的愿望和利益，既然人文社会科学的新变化能为其带来好处，那么代表垄断巨头的大基金会慷慨解囊、积极资助也是顺理成章的事了。

尽管我们尚未有比较全面的统计资料，但从一些个别事例仍能看到第二次世界大战以后基金会加强对人文社会科学资助的趋势。上面提到的美国学术团体理事会就是典型。以前不曾问津该理事会的卡内基公司和福特基金会在 1957 年开始了捐赠。洛克菲勒基金会在中断多年资助后于 1961 年也一次拿出 100 万美元作为该理事会的活动经费。再如它们积极支持人文社会科学的人才培养计划，普林斯顿大学在 1945 年设立了 W. 威尔逊奖学金，为本校优秀青年提供两年学习费用。卡内基和福特两基金会先后加入捐助行列，仅后者在 1957 年就资助 2450 万美元并将该奖学金变为全国性的计划，为此于 1962 年又追加 2750 万元，其慷慨程度、其捐助规模都是二战以前不可想象的。正是它们的资助，该计划获得巨大成功，1945 年至 1965 年间，通过该计划培养出 8973 名人文社会科学各领域的人才。

综而观之，战后各大基金会对人文社会科学的资助在以下两方面表现得特别积极：

第一，“地区研究”。所谓“地区研究”是指对英、法、德等欧洲国家以外各国、各地区历史和现状的研究，特别是苏联、东欧和亚、非、拉三大洲各国各地区的研究。在此以前，美国对上述地区的了解或者是肤浅而零散，或者是根本一无所知。这种情况显然不适应美国战后称霸全球的总战略目标和战略方针的要求。加强这方面的工作显得更为迫切。于是出现了规模十分广泛的“地区研究”运动。基金会是这一运动的主要推动者之一。1945 年，洛克菲勒基金会为在哥伦比亚大学建立俄罗斯研究所一次捐赠 25 万美元，此后又向其他大学提供类似支持，至 1951 年出资达数百万美元之巨。1947 年，卡内基公司向 12 所大学提供为期 5 年的赠款，用于开展对日本、印度、近东、东南亚、拉美地区的研究和人才培养。次年又一次性拨款 74 万美元给哈佛大学用来组建俄国研究中心，至 1951 年，它捐出的此类款项已达 250 万美元。福特基金会更是后来居上，1951 年后的几年之内出资竟达 1.38 亿美元。这些大基金会不惜投入巨资支持开展地区研究，其目的正如福特基金会顾问 G. M. 贝克曼所说：“为了使美国更好地承担起其在世界事务中的责任。”

W. 韦弗：《美国慈善基金会》，纽约 1967 年版，第 302 页。

G. M. 贝克曼：“基金会在非西方研究中的作用”，载 W. 韦弗：《美国慈善基金会》纽约 1967 年版，第

美国学者 E. H. 伯曼更加明确地指出，这种“金钱输血”是为获得扩大美国经济和保证美国安全所必需的原料地，开拓出口和海外投资地以及建立一个非共产党的、稳定的、向资本主义方向前进的世界服务的。正是由于雄厚的财力支持，战后美国对“非西方”的研究迅速发展起来。它拥有几乎所有有关世界各地区的研究中心、丰富的资料和大批一流的各领域专家。他们的研究成果成为美国政府制定政策的重要依据，许多学者也常常作为顾问参与重大举措的制定。

第二，思想库。思想库的勃兴是第二次世界大战以后人文社会科学领域的又一重大发展，而它的勃兴也同基金会的大力扶植密不可分。

何谓“思想库”，在美国学术界并没有一个统一的界定。P. 利登说：“思想库很难有一个简单确切的定义，它是五光十色、变幻多端的拼凑图案的代名词。”在我们看来，思想库是在二战后新的国际格局、科技革命及资本主义社会经济结构发生变化的背景下出现的一种智囊组织。它源于智囊团而又有别于智囊团。它是由多学科专家组成的、采用跨学科研究方法的多职能机构，其任务是向政府、企业及其他社会群体提出解决各类问题的方案、思想和主张。在思想库中，人文社会科学领域的学者占重要甚至是主导地位。许多重要的思想库或者由基金会出资建立，或者由基金会承担其大部分经费。基金会的负责人常常在思想库中担任领导，决定其研究方向和研究课题。例如，兰德公司这一美国最大最有名的思想库就是 1948 年由福特基金会出资 100 万美元建立的，其首任主席小罗恩·盖瑟就当过福特基金会的董事长。另一著名思想库企业研究所，其 60% 的经费由利利基金会、埃尔哈德基金会、史密斯—理查森基金会等提供，70 年代以后，福特基金会又成了它的主要施主。完全可以说，如果没有基金会的支持就不可能有战后思想库发展繁荣的局面，思想库也不可能在美国社会经济政治生活中起着如此重大的作用。

基金会通过思想库向美国政府提出有关内政、外交的研究报告、计划和主张，从而对政府的政策施加影响；通过思想库举办的各种媒体影响整个社会舆论。所以，从一定角度上讲，思想库是基金会及支持它的资本主义大企业实现其意图的一个工具。

通过上述对美国基金会活动一些重要方面的评介，我们可以看出：美国企业界特别是大企业通过基金会这一组织形式对教育、科技、文化事业进行了广泛的资助。这些资助的动机当然首先是为资本主义企业的利益着想的，但为公众服务的传统慈善观也起着一定的作用。资助的后果固然为企业带来了巨大的好处，但不可否认客观上它也确实推动了美国科学文化和社会经济的发展。它不是仁慈的救世主，但也绝不是万恶的害人魔。

398 页。

E.H.伯曼：《慈善事业的意识形态》，纽约州立大学出版社 1983 年版，第 41—42 页。

P.利登：“美国思想库指南”，载美国《城镇与国家》（1987）。转引自《国外社会科学》，1987 年第 10—11 期。

吴天佑、傅曦：《美国重要思想库》，时事出版社 1982 年版，第 23 页。

第五章大企业与科学技术

美国是一个科学技术高度发达的国家。在美国社会发展过程中，一方面，大企业在促进科技进步，加强综合国力，以及实现美国战略目标等方面起着巨大作用；另一方面，科学技术又是大企业生存和发展的不可或缺的条件。越到现代越是如此。战后，美国经济发展的一个突出现象是各大工业企业对研究与发展工作的高度重视、成果斐然。这是美国经济高速发展的一个重要原因。

第一节 科技发明对大企业建立和发展的影响

一、科学技术与大企业的建立和早期发展

科学技术是生产力，是推动美国大企业建立和发展的极其重要的因素。如前所述，到 1860 年，美国所有经济组织中只有铁路够资格称为大企业。除此以外，美国的工业企业基本上是中小型的。在这些企业里，职工少，机器设备陈旧落后，不能进行大批量生产。工业产品远远不能满足社会的需求。美国多数大企业产生于 19 世纪 70—80 年代。随着新机器的发明和应用，以及大规模生产体系的建立，美国大企业逐步建立起来，企业发展进入一个新阶段。所谓大规模生产体系是指经过技术和组织创新，创造了高度的生产能力，从而使少量的劳动力在单位时间里生产出大量产品。和传统的生产相比，大规模生产不同之处在于，通过技术创新，用新的自动化的连续作业的机器和设备取代手工作业，使整个工厂的产量成倍、几十倍甚至上百倍地增加。由于机械化设备可以大大降低单位成本，因而最先采用它们的企业在市场上就具有强大的竞争能力，并最终在该行业中占有绝对优势，从而使企业向机械化、大型化阶段过渡。

采用新式的持续作业的机器使企业得到迅速发展的明显例子之一是香烟制造业。19 世纪 80 年代以前，美国香烟制造业处于手工操作阶段，速度慢、产量低。1880 年，詹姆斯·邦萨克发明了一种制造香烟的机器，一天 10 小时内能生产 7 万支香烟。当时，最熟练的工人一天只能生产 3000 支香烟。后来通过改进，一台机器一天可生产 12 万支香烟。1885 年，30 台这样的机器，可使全国的香烟市场达到饱和。当时一位名叫詹姆斯·B.杜克的工厂主预见到这种制造香烟机器的巨大潜力，在自己的工厂里首先采用了这种机器。这一招效果十分显著，不仅香烟产量迅速提高，而且大幅度降低了成本，利润成倍增加。到 1889 年，杜克已成为香烟工业中独占鳌头的最大厂商。后来他又进一步完善机器设备，使之能自动包装。这时，杜克的工厂年产香烟达 8.34 亿支，销售额达 450 万美元。除了广告费，利润达 40 万美元。为了垄断市场，取得竞争优势，1890 年，杜克又与另外 4 个厂商合并，成立了美国烟草公司。1898 年，香烟年产量达 37.8 亿支。到 1900 年，除了雪茄制造外，美国烟草公司已完全控制了美国烟草工业，并在德国、英国、澳大利亚等国没有分厂，成为世界规模的大企业，在多年内与英国最大的烟草公司威尔逊公司分享世界市场。

19 世纪 80 年代，采用新的科学技术使企业获得大发展的另一个突出例子是照相业。1884 年，生产照相机、照相器材和胶卷的柯达公司（1880 年创立）老板乔治·伊斯曼在威廉·H.沃克协助下，开始研制大规模生产照相底片材料的方法。他们设计了一种用感光乳剂明胶涂于衬在纸上的软片上，以取代传统的涂于玻璃板上的方法。这种软片可以卷成一卷，利用照相机中的一个固定器装入照相机，可以进行连续作业。后来，伊斯曼又发明了一种小型的标准照相机和更高质量的卷筒式软片。1888 年 4 月，伊斯曼取得专利，开始大量生产柯达照相机。这种照相机结构简单，便于携带，很受业余摄影爱好者的欢迎。到 1889 年，伊斯曼及其伙伴已制成 3 种高质量的卷筒

式软片。他们把新照相机和软片一起推向市场。每架照相机附有 100 张软片，拍完后送还伊斯曼的工厂冲洗，同时换上新的软片。这项新产品问世后，销路很好。柯达公司从此获得了大发展，并在世界许多地方设有分公司。后来他们又推出彩色胶卷。接着他们通过技术改造，发明了一种盒式照相机，照完后不用寄回柯达公司换新胶卷。从此，它的生意更加兴隆。柯达公司的产品迅速占领了国内国际市场，成为该行业的头号巨头，历百年而不衰，至今仍控制摄影业的相当大部分市场。

类似的新机器发明也改变了其他轻工业的面貌。19 世纪生产家庭日用品的普罗克特—甘布尔公司采用一种新式的大规模生产作业的机械轧碎机来制造肥皂，从而使该公司成为美国肥皂工业大亨。

如果说美国许多轻工企业在 19 世纪末由于采用新型机器设备和先进的生产技术得以建立起来和获得迅速发展的话，那么，在重工业中，同样也是依靠先进的科学技术而得到迅速发展的。

新技术的发明和应用是美国汽车工业得以迅速发展的关键因素。人们熟知的汽车大王亨利·福特（1863—1947）并不是美国汽车的创始人，在他之前已经有许多人在制造汽车，但是这些人生产的汽车因成本高，价格昂贵，市场销路不好，先后都失败了。福特汽车公司之所以能迅速崛起，在当时汽车工业中一枝独秀，最重要的原因是，它采用了最先进的机器设备和生产技术，实行大规模生产体系，从而使它后来居上。20 世纪初，福特公司的工程师们设计了先进的传送装置、滚筒滑道、重力滑道等流水作业线，使工厂内的材料能够有规则地持续流动，并用传送带把零件送到工人面前，每个工人只做一种高度专业化的工作。这种流动生产线，极大地提高了生产率，降低了成本和售价。1909 年，福特汽车工厂生产的 T 型汽车每部仅 950 美元，T 型汽车因而迅速占领了国内市场。随之，汽车迅速普及为美国人民的主要交通工具。由于实行了自动化生产，1913 年，制造一部老式汽车的时间从 12 小时零 8 分减少到 2 小时 35 分。1914 年春，福特汽车公司每辆汽车的平均生产时间从 2 小时减为 1 小时 33 分。新工艺和新技术的广泛应用使福特汽车公司得到迅速发展。1903 年，公司名义资本为 10 万美元，到 1927 年，净剩余达 7 亿美元。汽车产量也逐年增加，1909 年为 12 292 辆，1917 年达 802 771 辆，占全国汽车产量的一半。福特因此成为美国的汽车大王，由此开始了汽车大发展时代。

19 世纪末 20 世纪初石油大企业的迅速发展，新技术的发明和应用同样也起了重大的促进作用。由 P. H. 范德韦德、亨利·罗杰斯和塞缪尔·范西克尔发明和完善了连续作业多阶段蒸馏法。这种创新的作业方式，使石油能够以稳定的速度流经炼油厂，并且在不同阶段蒸馏出不同产品。蒸馏器的改进、能源的集约高效利用和工厂设计的进一步改善，大大提高了生产效率。19 世纪 60 年代初，石油的一般正常产量为每周 900 桶，1870 年上升到日产 500 桶，大炼油厂日产已达 800—1000 桶以上。与此同时，生产成本却从每桶平均 6 美分降至 3 美分。大规模的流水作业线和低廉的单位成本，使约翰 D.

小艾尔弗雷德·D.钱德勒：《看得见的手——美国企业的管理革命》（中译本），商务印书馆 1987 年版，第 287—288、341—342 页。

托马斯·迪巴科：《美国企业的进取和创新精神——美国造》（中译本），三联书店 1989 年版，第 205 页。

洛克非勒在 70 年代石油工业的角逐中占有绝对优势。随着炼油技术的进一步改进，洛克菲勒的石油业得到进一步发展，1913 年他的财产已达 9 亿美元。

以后逐步发展成为长期以来左右着美国石油业的洛克菲勒王朝。

美国钢铁工业的发展史也充分说明工厂的新型设计、技术上的创新和先进的管理方法乃是有效地提高生产率的主要因素。卡内基之所以在钢铁业中出类拔革，主要得益于实行新技术和新工艺。1873 年初创时，卡内基钢铁厂只有 75 万美元资金，1901 年已成为拥有 15 亿美元的巨型公司。1894 年时，卡内基工厂的炼钢能力已达 110 万吨，相当于当时美国炼钢能力的 1/4。到 1901 年 2 月摩根购买卡内基钢铁公司时，卡内基已控制了 80 座高炉、150 个炼钢厂、一个运输船队和相当多的铁矿和煤矿。这时该公司已控制了全国生铁和钢轨生产能力的一半，实际垄断了带刺铁丝生产以及其他钢材市场，成为美国钢铁大王。

综观美国大企业的早期发展史，先进的科学技术几乎成为美国第一批大型企业建立的基础和获得迅速发展的先决条件之一。正是科学技术使许多美国中小型企业设备得到更新，生产率有了巨大提高，并迅速发展为大型企业，在资金、设备、职工数量、生产规模和产量等方面高居同行业的前列，从而使美国企业发展史进入一个新阶段。科学技术成为大型企业建立和发展的巨大推动力量。反过来，大型工业企业又成为先进的科学技术得以进一步发展的重要苗床。

吉尔伯特·C.菲特、吉姆·E.里斯，《美国经济史》（中译本），辽宁人民出版社 1981 年版，第 469 页。

H.N.沙伊贝、H.G.瓦特、H.U.福克纳：《近百年美国经济史》（中译本），中国社会科学出版社 1983 年版，第 108 页。

二、科学技术与大企业的繁荣和复兴

如前所述，19 世纪末，美国许多大企业是依靠技术创新、采用新的机器设备建立和发展起来的。20 世纪初叶以后，随着大企业不断增多，市场竞争越来越激烈。通过两次世界大战的刺激，许多企业进一步认识到科学技术对于发展企业的极端重要性。为了确保本企业的市场竞争能力，获取更大的利润，它们把研究与发展工作视为在激烈的市场竞争中立于不败之地的最有效手段，看作是 enterprise 得以繁荣和继续发展的重要保证。因此，在一些大企业内，专门的研究机构迅速扩大，它们投入大量资金，广招科技人才。众多重大的科技创新正是在这种形势下面世的。事实证明，科学技术已经和正在成为大企业繁荣的重要条件。翻一翻美国企业史，没有哪一个大企业的繁荣不是与科技进步有关的。

美国通讯业中的巨子美国电话电报公司及其所属贝尔实验室素以科技创新成果多著称于世。它依靠其在通讯方面不断推出新技术、新工艺、新产品、新服务，既推动了本公司繁荣昌盛，在本行业中长期居于垄断地位，又促进了美国无线电通讯事业的不断进步，丰富了社会和群众生活。该公司的品种和产值逐年增加，它所属的西方电气公司的销售额中，新产品比例超过了除航天工业以外的所有其他工业。直到 60 年代，美国电话电报公司牢牢统治着美国通讯业。1970 年该公司资产达 440 亿美元，营业额达 157 亿美元，纯利润为 22 亿美元。号称“蓝色巨人”的国际商用机器公司（IBM）是靠科技创新获得迅速发展的又一典型。这家成立于 1911 年的企业初名为“计算、报表和记录机公司”（1924 年改为现名），初创时仅有 650 万美元资金，制造一些普通分类和表格统计装置。40 年代末 50 年代初，生产电动机械产品。50 年代开始生产电子计算机。最初生产 650 型、701 型，后来又发展为 702、704、705 型。由于 IBM 产品更新换代快，质量高，在市场上具有很强的竞争能力。1965 年，它所制造的电子计算机已远远超过其竞争对手。在 70 年代大规模集成电路和 80 年代超大规模集成电路的发展中，IBM 又不断作出新突破。目前，该公司拥有庞大的软件能力和很强的技术潜力。除了生产各种类型的电子计算机外，它还先后推出个人计算机、现金出纳机、复印机、文字处理机、口授记录机等多种产品，并把它们迅速推向国内外市场。依靠科技开发，IBM 迅速发展成为新兴的垄断资本集团和世界上最大的计算机公司、势力强大的跨国公司。在 1939 年 4 月美国《幸福》杂志所列 500 家美国最大的工业公司中，IBM 的利润居第 1 位，销售额居第 4 位。几乎在世界所有国家中，它都是最大的计算机生产者和出口者。1992 年，IBM 销售额达 651 亿美元，居美国 50 家最大工业公司的第 4 位。据统计，它占有国内计算机市场的 80% 以上，在世界 80 多个国家和地区占有计算机市场份额的 60%—70%，被称为“地球上获利最高的公司”。只是在近 10 年来，由于国内一些新兴计算机公司（如苹果、德尔、康帕等）的急起直追和西欧、日本计算机工业的迅速崛起，才使它面临严重的挑战。从 1984 年起，IBM 的利润已逐年有所下降。

先进的科学技术使美国通用电器公司的竞争能力得到极大的加强。该公司设计了一个综合的全信息管理系统，通过电子装置将本公司分布在全国 40

个州的 65 个销售处， 11 个州的 18 个分公司及其下属机构与总公司联网。这套全信息管理系统在 15 秒钟内就可确定是否可以订货 拟定交货日期并通知顾客。信息的迅速、准确，使该公司能快速作出决策来适应市场变化，从而使它在世界市场上具有根强的竞争能力。1992 年，通用电器公司销售额达 622 亿美元，居当年美国 50 家最大工业公司中的第 5 位。埃克森石油公司由于重视研究与发展工作，半个多世纪以来不断有新的成果问世，先后获得 1 万多项专利，从而使该公司的石油精炼率比其他公司高 16%。1992 年销售额达 1035 亿美元，居美国 50 家最大工业公司中的第 2 位。科技创新极大地扩大了大型工商企业的经营范围，这是一些大企业争取竞争优势、保持繁荣的又一重要步骤。

美国电话电报公司在 1983 年以前主要是垄断着电话行业。随着社会经济发展和市场竞争的日益激烈，该公司正在依靠自己的科技优势，朝着电话以外的领域扩展。如该公司的子公司纽约电话公司（1983 年以前）便增加了天气预报、运动节目等服务项目。为了扩大市场份额，它还为客户提供电视显像终端机和全套键盘，以及一种特殊的专用电话线等服务项目。

IBM 除经营电子计算机外，已开始介入通讯和大众传播媒介。它和另外几家公司共同开办了通过卫星和卫星地面站向客户提供公司之间和公司内部大量通讯服务项目，因而在卫星传输系统成为美国电话电报公司的竞争对手。此外它还开发电视磁盘生产，从而打入消费者录像市场。

梅里尔—林奇公司利用电脑推出一种全新的业务——现金管理帐户。这种新设备可以把来自客户的储存帐户、支票帐户、社会保险帐户和信用卡合并为一张电脑编制的月度财务明细报告，并把客户帐面上的全部闲置资金自动转为付给利息的货币市场基金。自 1978 年开办这种业务以来，它已从全国各地吸引了几十亿美元。目前已管理资产 850 亿美元。虽然也有其他几家公司和它竞争，但迄今它仍控制该市场的 70%。高科技使金融业显示出广阔的前景。

科技进步也是美国商业企业走向大型化、自动化、信息化、垄断化的重要因素。随着电子革命的深入发展，美国商业经销方式发生了巨大的变革。商业自动化程度越来越普及。迄今，美国商业自动化大致经历了三个阶段：第一阶段主要是在糖果、香烟、咖啡、蛋糕等部分食品出售方式的自动化；第二阶段是食品销售方式的完全自动化；70 年代以后，自动销售的商品突破了食品领域，在书籍、文具和家庭日用品方面的销售方式也实现了自动化。

到 80 年代，大多数大型百货公司实现了总店的中心计算机同各分销点的现金出纳机联网，统一由电脑操纵。现金出纳机能提供销售货物的详细数据，帮助售货员减少错误，并随时提供货架上的存货情况，还能迅速准确地核对顾客的信用卡。各大型商业企业还采用先进的电子扫描装置，对整个商业活动进行监督、管理和跟踪价格波动等。到 1983 年底，美国巨型联号商店安全路公司在其 500 个附属商店全部装上电子扫描装置，向商业自动化、信息化迈出了一大步。此外，在邮购业务中也几乎完全实现了自动化。

由于自动化装置需要投入巨额资金，只有大型企业才能办到，这样便进

（美）《幸福》杂志，1992 年 3 月 31 日。

（美）《商业周刊》1985 年 10 月 14 日文章：“信息的力量”。

一步加速大型商业企业的垄断化，巨型的超级市场、联号商店日益增多。目前，美国超级市场已近 4 万家，占全国零售商业企业的 1/5。1985 年，美国 50 家最大的零售商业企业的销售额达 3193 亿美元，占全部零售业销售总额的 23%，职工为 389 万人。这 50 家大型商业企业中，10 家最大的零售企业的销售额和职工数大约占其总数的 1/2。美国最大最出名的商业零售公司是西尔斯·罗巴克公司。它是世界上最大的一家商业零售公司。早在 1952 年资产就超过 10 亿美元，在全国拥有 851 家分销店，其中有 220 多家大型百货公司和 400 多家中型百货公司。全美国有 3200 万人持有该公司的信用卡。为了跟踪市场动态，该公司还设立了一个市场需求调研部，专门从事信息研究工作。管理人员通过计算机随时可以掌握市场动态和商店库存情况，及时调整库存货物，改变进出口货物的数量和方法，实现用最小的库存量达到最大的销售额，获得最佳的经济效益。

如果说大企业的发展与繁荣依赖于科技进步的话，那么，它们要摆脱经济衰退的影响，改变在国际市场竞争中被动落后的局面，重新获得复兴，更离不开先进的科学技术。

众所周知，60 年代末以后，美国经济结束了战后以来高速发展的“黄金时代”，出现了长期经济衰退。这主要表现在，国民生产总值年均增长率逐年下降，50 年代为 3.2%，60 年代为 3.9%，70 年代为 2.8%，80 年代前 6 年为 2.55%。在经济衰退过程中，美国的大企业，尤其是传统工业，如钢铁、汽车、机器制造、纺织等部门的一些大型企业的生产能力和市场竞争能力大大下降，从而导致它们在国际市场竞争中连连败给日本和西欧。例如，美国钢铁工业之所以长期落后，主要原因在于它陶醉于市场垄断地位和巨额利润，从而错过了炼钢工艺中吹氧转炉炼钢的新技术的应用。其实，这种新技术的意义在 50 年代已明显地表现出来，可是，钢铁大亨们却继续投资于认为经过时间考验的有把握的平炉。只是一家小厂麦克劳斯公司在 1954 年采用了这种新技术，但其产量不足全国产量的 1%，影响不大。两家最大的钢铁公司——美国钢铁公司和伯利恒钢铁公司却仍抱残守缺，结果在 1979—1982 年间，美国的钢铁生产大幅度下跌，从 1.36 亿吨降到 7460 万吨。直到 60 年代初，西欧和日本的钢铁产品大规模打入美国市场后，才使这些大亨们如梦初醒，加速采用吹氧转炉炼钢法。进入 80 年代，美国钢铁工业为了改变工厂设备陈旧、生产率低、产品成本高、竞争能力弱的状况，加紧进行技术改造，把着眼点放在更新设备、引进电脑控制的自动控制系统、工业机器人、数控装置以及灵活生产体系等先进的生产管理技术上，加速实现生产自动化，从而较快地扭转了生产落后状况。如美国钢铁公司投资 9000 万美元，重建了一条自动化程度很高的电镀生产线，使汽车钢板年产量达到 40 万吨。又如，美国有些大钢铁公司下决心改变长期以来形成的大而全的旧的生产体系，砍掉了 3000 多万吨粗钢生产能力，建立了先进的专而精的生产体系，把上百亿美元投到市场急需的匀质冷轧钢板方面去。80 年代，美国钢铁业还采用连续铸钢新技术，1984 年拥有连续铸钢机 113 台，年产钢 5200 万吨。目前美国又在采用一种名叫“熔池冶炼法”的新技术，进一步加速钢铁工业

褚葆一、杨思正主编：《当代美国经济新编》，中国财政经济出版社 1989 年版，第 185 页。

褚葆一、杨思正主编：《当代美国经济新编》，中国财政经济出版社 1989 年版，第 2 页。

褚葆一、杨思正主编：《当代美国经济新编》，中国财政经济出版社 1989 年版，第 10 页。

的技术改造。

通过技术改造，美国钢铁工业重新呈现出新的生机，产量上升，质量提高，竞争能力得到加强。1983年钢产量为8460万吨，1984年为9250万吨，1985年为8830万吨。当前美国钢铁工业的转炉生产效率是世界上最先进的，如内陆钢铁公司炼一炉钢只需32—34分钟。美国的轧钢技术也是世界一流的，1987年有热带轧钢机46台，冷带轧钢机139台。

汽车工业是美国的支柱产业，曾经有过迅速发展的时期。在其鼎盛时，产量达1290万辆（1978）。通用、福特、克莱斯勒三大汽车公司的汽车产量占全国汽车总产量的90%以上，不仅在国内市场占有绝对优势，在国际上也占有相当大的市场份额，号称“汽车王国”。可是，曾几何时，经济衰退期间，突然跌入谷底，在国际市场竞争中败在日本手下。1982年汽车产量减至698.2万辆，几乎减少了一半。

美国汽车王冠跌落的主要原因之一是设备老化，技术落后。严峻的形势迫使各大汽车公司不得不采取措施，以改变这种被动局面，首先是投入大量资金，大规模改造旧设备。从1981年起，计划投资800亿美元，2/3用于更新工厂原有的旧设备，实现生产工艺现代化。其次，采用电子计算机辅助设计、电子计算机辅助制造系统、工业机器人等先进科学技术，不断更新车型，生产优质实惠的新型汽车投入市场。目前，美国汽车正在向小型、轻型、节能型方向发展，并更多地采用前轮驱动结构，以提高车身的利用率。为提高汽车的自控性能和信息反馈能力，不少汽车还采用电子部件。如使用自动变速器、电子燃料注入器、电子监测系统、驾驶员信息系统。一些大公司采用电子计算机辅助制造以后，制造汽车的灵活性大大增强了，一条生产线能够制造多种型号的汽车，从而实现了小批量、多品种生产。甚至可以满足顾客要求，做到现设计现制造。通过一系列的技术改造，既降低了成本，提高了竞争能力，扩大了市场份额，又提高了汽车质量，从而使汽车工业重新焕发生机。1984年以后，美国汽车工业逐步走出低谷，当年产量达1092.4万辆，比1983年增加了15.6%。其中通用汽车公司为567.5万辆，福特汽车公司为294.5万辆，克莱斯勒汽车公司为146.7万辆。1992年通用汽车公司年销售额达1327.75亿美元，居美国最大的50家工业公司之首。福特公司达1007.86亿美元，居第3位。克莱斯勒公司达368.97亿美元，居第11位。据美国汽车专业杂志预测，1992年美国汽车产量为977万辆，1993年为1070万辆，1994年为1020万辆，而日本到1994年将从1992年的1249万辆下降到不足1000万辆，美国汽车产量将再次超过日本，重新确立世界第一汽车生产大国的地位，汽车王冠的失而复得很大程度上应归功于汽车工业的技术改造。

面对激烈的国内外市场竞争形势，许多传统的美国大企业都以高科技为手段，也对生产设备进行大规模的改造。据估计，美国制造业有的已投入了上百亿美元用以改造或重建旧设备。大约有2/3的大企业已采用加工中心、数控机床、激光加工、等离子体加工、电子束加工、电化学沉积等高科技工艺。2/3的大企业实行用计算机辅助设计、计算机辅助制造以及计算机工程系统等，还有不少大企业开始采用电脑综合制造系统。通过技术改造，大企业的生产效率大大提高。如通用电器公司投资5亿美元，建立了用大型电脑

控制的生产线来制造机车，生产一台 2500 马力的主机所需时间从过去的 16 天减少到 16 小时。IBM 投资 5 亿美元发展个人计算机（PC 机），从原来每 16 秒生产一台减少到 7 秒钟生产一台，等等。

有些美国传统产业的大公司长期以来产品滞销，生产停顿。通过引进先进的科学技术后，顺利地实现了转产，重新找到了出路。如过去主要制造机床的 TRW 公司增加了电子产品的生产，到 1983 年，电子产品和劳务的产值占其总销售额的一半。一个多世纪以来主要生产缝纫机闻名于世的胜家公司，目前已转向生产航天、电子等高科技产品，缝纫机只占其销售额的 24%。1981 年该公司的销售额达 28 亿美元。

以上表明，在新的技术革命推动下，美国许多传统工业都已实行了技术改造或逐步向高技术工业转移。通过技术引进，使许多老厂焕发了青春，使一些陷于困境的企业绝处逢生。科学技术的发展水平及其应用程度已经成为决定一个企业的生存能力、竞争能力以及企业与企业乃至国与国之间力量对比的极其重要的因素。

依靠科学技术的巨大作用，美国许多大企业极大地加强了国际竞争能力。如前所述，美国汽车制造业近年来再次超越日本，在汽车产量方面重新夺取了第一把交椅。在半导体争夺战中，美国也再次走在日本前面，夺取了较多的市场份额，以微弱的优势占据该领域的榜首。有鉴于此，日本新闻媒体使用“日本是老二”这种带刺激性的语言来对比今天美国制造业的复苏和日美在制造业实力对比方面所发生的新变化。正如《日本经济新闻》所指出的：“美国之所以能超越日本模式，采取的做法中有一点不可忽视：生产技术的改良，一方面以大学为立足点，另一方面又谋求‘生产科学’体系化，把生产技术应用于实际。” 综上所述，大企业与科学技术的关系是异常密切的。无论是大企业的建立和早期发展，还是大企业的振兴和进一步繁荣，抑或是保持美国大企业在国际国内的竞争优势，都离不开先进的科学技术的开发和应用。可以说，没有科学技术就没有大企业的辉煌业绩，也没有美国经济的繁荣和强劲的国际竞争能力。同时还可以看到，科学技术是人类共同财富，它是没有国界的。在当今科学技术日新月异，各工业先进国家科技水平更为接近，世界经济联系日益密切，国与国之间、企业与企业之间竞争更加激烈的时代，任何新技术不会永远保持领先地位，迟早总会被更新的技术所取代。任何一个企业或国家也不可能长期垄断一项新技术，总有一天会被别的企业或国家所赶上和超过。尽管美国和美国的一些大企业目前在许多科学技术领域仍占有一定优势，但是它们能否始终站在创新前沿，保持世界领先地位，将受到新的挑战。

1993 年世界半导体市场占有率情况：日本由 42.3% 下降到 41.4%，美国则由 41.5% 上升到 41.9%。见《日本经济新闻》，1994 年 3 月 17 日。

《日本经济新闻》，1994 年 3 月 17 日。

第二节 大企业对科技发展的贡献

一、大企业是美国科技进步的重要动力

美国大企业的创立和发展既受惠于先进的科学技术，同时它本身又对科技的不断进步作出了重要的贡献。在过去一个多世纪里，大企业的研究和发 展工作对美国科技进步起了强有力的推动作用。在美国，许多重大的科研成果都是由大企业创造并首先在大企业中得到应用和推广。可以说，大企业是先进的科学技术的摇篮之一。为了提高竞争能力，开发新产品，许多大企业在研究和发 展方面投入了巨大的人力、物力和财力。有些大企业还积极参与全国性的大型科研攻关项目，为研究和发 展先进的军用民用设备，为加速科学技术的商品化、社会化作出了巨大的努力。在科技发展史上它们创造了许 多“美国第一”、“世界第一”。它们是推动美国实现大科学体系的一支重要力量，是美国开展科学技 术研究和发 展经济的主力军。

在美国科技发展史上，早期的科学研究多是分散的、盲目的、自发的。这主要表现在科学研究多为个人所进行，还没有正规的研究机构；研究项目大多偏重于应用技术，忽视基础理论研究；工业研究比较薄弱，直到 1860 年，美国还没有工业研究实验室。这种状况与美国人的个人主义传统和注重实用有密切关系。正因为这样，美国的科学技术并不是一开始就领先的。德国的化学、光学、医学，法国的汽车制造都走在美国的前面。不过，美国却后来居上，在许多方面赶上并超过它们。

美国的“现代工业研究是 1880 年托马斯·爱迪生在新泽西州的西奥兰建立实验室开始的”。这是“第一个真正的工业研究所，它导致了通用电器公司研究所和后来的无线电公司研究所这些著名研究机构的建立。”同一时期出现的还有贝尔电话实验室等许多工业研究机构。随着大企业的增多，此后 30—40 年间，工业研究机构如雨后春笋般地涌现出来。到 1913 年，美国著名的工业研究所就有 365 个。主要的有：柯达公司、杜邦公司、美国钢铁公司、威斯汀豪斯公司的研究所，等等。但是，直到第一次世界大战以前，工业界由于受到纯科学研究和应用研究这两种观点争论的影响，研究工作仍然发展缓慢。第一次世界大战对美国的科学技术研究起了巨大的推动作用。它使人们认识到，科学技术不仅有助于国防，而且也是和平时期每一个工业部门的发展不可或缺的条件。从此，科学研究受到较大的重视。科学研究与工业生产之间的关系更加密切了。到 1931 年，工业研究所猛增到 1600 个。“每一家大公司都把研究所作为公司机构的一个必不可少的组成部分。”

如果说，19 世纪 80 年代以前，美国的科学技术研究主要是以个人分散研究为特征的话，那么，80 年代以后则进入集团化研究的阶段。即从分散的、个人发明家向拥有成千上万专家的研究所过渡，各个科学部门加强了相互之间的联系及在全国范围内的配合，从而大大加速了美国科学技术研究社会化的进程。

正是由于上述一系列大企业研究机构的发展，以及企业科技研究社会化趋势的出现，美国的许多新发明和新技术从此以后便由一些大企业陆续研究

E.F.小戴维德：“美国的工业研究：一次新组合的挑战”，载《美国科学家论近代科技》（中译本），科普出版社 1987 年版，第 190—191 页。

李明德：《美国科学技术政策、组织和管理》，轻工业出版社 1984 年版，第 8、191 页。

和制造出来。美国电话电报公司的贝尔实验室在科技创新方面最为突出。该实验室成立以后至二战前所创造的重大科研成果有：1926年发明了有声电影系统；1928年由布莱克发现负反馈现象；1935年完成电传照相技术，后由美联社首先在全国采用；1937年研究员克林顿·戴维森由于发现电子衍射和电子波动性与人共获诺贝尔物理学奖。

第二次世界大战期间美国的研究工作开始进入一个新阶段。这是把科学界、工业界和政府三方的力量结合在一起开展综合研究的阶段。战争的需要使科学研究出现了许多新突破，产生了电子学、计算机、雷达、核能等尖端技术。其中许多都是大企业所取得的科技成果。如1937年由贝尔实验室制成的美国最早的电动数字计算机；由IBM和哈佛研究生霍华德·艾肯共同研制的自动程序控制机“哈佛—马克1号”；1942年贝尔实验室研制的雷达，等等。

战后以来，美国科技进步更加迅速，许多大企业在其中起了十分重要的作用。1947年贝尔实验室的研究员威廉·肖克莱、约翰·巴丁和沃尔特·布拉顿发明了晶体管，从而揭开了微电子技术时代的序幕，3人因此同获1956年诺贝尔物理学奖；1951年，雷明顿·兰德公司研制成功美国第1代晶体管计算机，并交由人口普查局使用。1954年1月，贝尔实验室又制成美国第一台大型晶体管计算机（TRADIC）。1958年，菲尼科公司制成商用晶体管自动计算机，这是美国第2代晶体管计算机。1959年，得克萨斯仪器公司和费尔柴尔德公司制成集成电路，即把晶体管、电容器、电阻等元件及连结导线在内的全部线路制作在同一块半导体硅片上，从而为电子设备的进一步微型化、多功能化创造了条件。正是在这一基础上，美国第3代电子计算机诞生了。它是由科学数据系统公司于1964年开始制造、1965—1967年完成的。1969年，施乐公司买下该公司，采用集成电路进一步完善了第3代计算机。于是，70年代初，第3代电子计算机便取代了第2代电子计算机。

70年代以来，由于微电子技术在美国创新、发展和广泛应用，在工业发达国家中又出现了第4次科技革命。在这项新的科技革命中，美国大企业在科技创新方面作出了更多的贡献。1978年，贝尔实验室的研究员阿诺·彭齐亚斯、罗伯特·w.威尔逊共同发现宇宙微波背景辐射，因而获得诺贝尔物理学奖，这是该公司第3次获此殊荣。随着科学技术的进步，半导体集成电路元件密集化程度越来越高。从最初在不到小手指甲大小的一块硅片上安装几百个元件—晶体管（集成电路），发展到安装几千个、再后是几万个元件（大规模集成电路）。80年代又发展到10万个元件以上（超大规模集成电路），工作速度第一次超过每秒100万次，从此第4代电子计算机问世。在集成电路微型化方面，一些大企业又走在这项新技术的前面。1988年初，IBM宣布它们利用线宽仅0.1微米的新型晶体管制成了世界上工作速度最快的硅集成电路。它可容纳数百万个逻辑元件（二超），工作速度达到每秒750亿次，比目前使用的集成电路快10倍。1988年12月，得克萨斯仪器公司研制成一种新的集成电路，它的大小只有现在的1%，工作速度快1000多倍。这种新的集成电路采用的是量子隧道三极管。目前半导体元件为人的头发的1%，而量子隧道三极管只相当于人的头发的0.01%，科学家称这是电子技术发展的里程碑。目前美国已制造出装着1000万个以上元件的三超大规模集成电

路。预计到 90 年代将产生装有 1 亿个元件的四超大规模集成电路。

在计算机发展史上另一个重大突破是,1971 年由著名的英特尔公司和得克萨斯仪器公司先后发明的微处理器。这种微处理器是计算机的大脑,它控制着全部操作过程。它的问世使计算机的性能更加先进。它是计算机进一步微型化、自动化和普及化的标志。从此以后,美国市场上家用个人计算机(PC 机)、电子游戏机、办公自动化机器、工业中计算机辅助设计、计算机辅助生产系统纷纷问世。计算机的应用呈现出广阔的前景。

从上述美国计算机的发展史中,我们可以看到,它开始于 40 年代,大发展于 70 年代,其间许多重大的技术创新都是大企业完成的,如 1947 年的晶体管(贝尔实验室)、1959 年的集成电路(得克萨斯仪器公司)、60 年代末第 3 代电子计算机的制造和完善化(科学数据公司和施乐公司)、1971 年微处理器的产生(英特尔公司)、1988 年初二超集成电路(IBM)和 1988 年底量子隧道三极管的问世(得克萨斯仪器公司),等等。正是这些新突破使计算机功能得到极大提高,为信息革命创造了条件。

随着电子技术的进步,无线电通讯技术不断获得创新,从而使信息存储、处理和传递方式发生巨大的变化。信息传播的速度和广度也空前加快。而美国无线电通讯技术主要是由美国电话电报公司和它所属的贝尔实验室以及其他一些大公司发展和推广应用的。

1951 年,贝尔实验室发明了第一台按键叫号电话机,叫一个电话号码只需按一个键;并利用数字计算机研制成功数据电话。

1954 年,美国电话电报公司建立了第一条彩色电话机生产线,从而打破了单一黑色电话机的旧传统。

50 年代,美国已建立了第一批微波通讯系统。微波通讯系统的运载能力大,一个微波通讯系统可传送 6000 条电话线和 12 个电视频道。美国电话电报公司在微波通讯中的数据传输系统方面占有绝对优势。

1962 年 7 月,美国电话电报公司发射了世界第一颗通讯卫星,从而使通讯技术进入卫星通讯时代。这颗卫星可同时传送 240 条电话线路和一套黑白电视节目,主要用于中转美国和欧洲之间的电话和电视信号。后来休斯飞机公司研制的第 6 代通讯卫星又有新的发展,可同时传送 3 万条电话线路和几套彩色电视节目。

1964 年,贝尔系统研制的电视电话进入实用阶段。

70 年代,美国已广泛应用新的光波通讯系统。美国电话电报公司的通讯网中光波通讯占有重要地位。光波通讯比电子通讯具有更大的优越性,它不受天气影响,抗干扰能力强,保真度高,信号准确可靠。一根直径为 1/4 英寸、内有两根玻璃纤维的光缆,可以携带相当于一根直径为 3 英寸、内有两万根电线的铜缆所携带的信息。这一技术的产生,标志着人类的通讯技术即

世界第一台电子计算机(ENIAC,埃尼阿克)出现于 1945 年,它是由美国宾夕法尼亚大学莫尔工程学院的莫克利和埃克特两人合作制成的。在这之前的 30 年代末 40 年代初,美国已制造出一些自动计算机,但都是电动机械数字计算机,而埃尼阿克则完全是电子的数字计算机。

它利用一种调波—解波装置,将数字计算机的数据信号转换成一种可以在一般电话上传输的形式,到接收终端时,再换成原来的形式,就像在电话中把声波转换成电信号一样。目前美国和世界上使用的数据终端有几十万个。

通讯种类可分为电缆通讯、微波通讯、卫星通讯、光纤通讯、程控交换等。

将从铜线电缆进入光纤电缆的时代。1977年，美国电话电报公司和通用电话电子公司在美国开通第一条光纤通讯线路。美国长途通讯主要采用这种新技术。

1988年12月14日，美国电话电报公司与英法电讯公司合作，开通了世界上第一条跨越大西洋的海底光缆：TAT—8，全长6700公里，可同时传送4万路电话。

由于光子技术显示出无限前景，美国许多大公司在这方面进行激烈的争夺。如IBM、杜邦公司、美国电话电报公司、得克萨斯仪器公司、国家计算公司等投入巨额资金进行开发。美国电话电报公司每年投入光子技术研究费用已超过电子技术的研究费。

1993年11月，美国电话电报公司宣布投资160亿美元建设高速光缆传输系统，提供声音数据和视频服务，无疑将进一步推动光纤通讯事业的发展。

从上述多个“第一”中，我们可以看到美国电话电报公司这个美国通讯业的巨人在美国通讯事业中的地位和贡献。它是美国无线电通讯技术现代化的主要推动者。美国未来学家托夫勒称：“美国电话电报公司是美国最具有创新精神的公司之一。它对科学技术的贡献将列为我们时代的关键成就”，“贝尔实验室是世界上伟大的智慧宝库之一”。

美国电话电报公司之所以能够不断取得重大的科研成果，主要有以下几个原因。首先，是该公司一贯重视基础研究。它把基础研究看作是一项战略任务，从计划、经费和组织领导各方面给予保证，并由一位副总裁专门负责，力求不断探索新领域，寻求新发展。长期以来，该公司把研究与发展经费的10%用于有指导意义的基础研究，从而保证了基础研究的顺利进行。其次，该公司十分重视选拔和培养科技人才。为了广招人才，公司每年派出400多人到全国200多所高等院校挑选本科生和硕士、博士研究生。为了提高研究人员的素质，公司不仅在本单位经常给技术人员讲课，而且还派他们到高等院校进修。公司还千方百计创造有利的研究环境和条件，让科研人员干得顺心 and 称心。在研究课题选择上，既有统一规划，又留有余地，使研究人员有选择的自由，从而调动了他们的积极性。第三，实行严格的考核制度，按照研究成果或论著的质量和数量来确定工资等级和奖惩，成绩优异者给予提职加薪，几年没有成果的则予以解雇。这样便大大加强了研究人员的责任感和危机感，人人争先恐后，力求把研究工作搞得更好。

目前，在由美国许多从事电讯业的大公司积极参与的“信息高速公路”建设中，美国电话电报公司的贝尔实验室又走在前面。所谓“信息高速公路”即由日益扩展的光纤和电缆线路组成的网络。这是一种更先进的传输手段。有线电视、电话、电视行业已经争先恐后地铺设数千英里光缆线路，并购买新的电子计算机来储存和发送从电影、电视到电子书籍的各种信息。预计在5年内，“信息高速公路”将把美国大部分家庭联成一体。据1993年11月29日的《商业周刊》报道，美国建设“信息高速公路”的第一个高潮已经到来，最大的动力来自贝尔公司。1993年被称为“信息高速公路”建设年。“信息高速公路”的发展对商业、教育、卫生保健和人民生活等各方面都会产生深刻的影响，促使更高级的信息时代早日到来。

在美国航空事业中，一些大公司对科学技术的进步同样起着重要作用。

1935年，道格拉斯飞机公司利用气冷发动机和金属机身建造了世界上第一架商用客机DC—30，为二战后民用客机大发展开了先河。

1958年，波音飞机公司建造了第一架民用喷气式客机波音707，从70年代起，喷气式客机逐步取代了旧式多引擎飞机，大大缩短了飞行时间，从而使制造远程大型客机成为可能。此后波音飞机公司取代了道格拉斯飞机公司，在民用客机市场占据统治地位。该公司不断推出新机种，继707后，先后推出727、737、747。其中，波音747大型宽体客机有366个座位，是美国和世界上最大型客机之一。自1968年问世以来，已生产了1000架，目前世界上有50多个国家购买和使用波音747客机，总销售额达1418亿美元。

近年来，美国航空技术不断取得新进展。目前，洛克韦尔国际公司、通用动力公司、麦道公司在国防部和国家航空航天局的主持下，正在研制一种新型、高性能的客机——东方快车X—30。据称，这种飞机既具有一般飞机的起飞能力，在飞入高空后又具有火箭性能，从纽约到东京只需2小时。

在美国航天事业中，美国一些大公司也是一支不可或缺的力量。

美国航天技术是1958年以后在前苏联第一颗人造地球卫星上天（1957年10月4日）的刺激下迅速发展起来的。1958年1月31日，美国发射了第一颗人造地球卫星“探险者1号”。同年12月，美国将4颗卫星送入轨道，其中最后一颗重达8800磅。多家大公司参与了地球卫星的研制工作。1969年7月20日，美国实现了“阿波罗11号”载人登月计划，宇航员埃德温·奥尔德林、尼尔·阿姆斯特朗登上月球。这是人类对太空探索的一次新的飞跃。许多大企业为阿波罗登月计划做出了贡献。1966年与美国航空航天局签订合同的有20家大企业。其中大多数是制造飞机、电子、发动机方面的企业，如北美航空公司、波音公司、IBM、美国无线电公司、通用动力公司、通用电器公司、洛克希德飞机公司等。阿波罗计划中的通讯系统是由美国电话电报公司的贝尔实验室完成的（1969）。IBM制造的计算机曾经引导阿波罗14、15号在月球表面着陆（1971）。价值13亿美元的“奋进号”航天飞机也是由洛克韦尔国际公司制造的。它是取代1986年1月焚毁的“挑战者号”的新一代航天飞机，其性能比“挑战者号”更先进。1989年以后，麦道公司和通用动力公司还承担了美国卫星发射的任务。

美国战略武器研制成就中也有美国大企业的功劳。早在1955年，贝尔实验室就完成了北美大陆远程导弹警报系统的研制工作。1960年又研制成功奈克休斯反弹道导弹。

1983年里根总统提出的“星球大战”计划，既是军事战略计划，也是科研发展计划。在这方面，美国已投入了巨大的人力物力和财力，其中许多大公司是这一庞大计划的参加者。例如，1987年9月18日美国国防部长温伯格正式批准进行的太空基截击导弹防御系统第一阶段研制工作中的6大研究项目：监测敌方导弹点火发射及跟踪系统；空间截击系统；重返大气层运载工具拦截系统；战斗控制系统；陆基监测及跟踪系统和太空基监测及跟踪系统，就由洛克希德飞机公司、波音飞机公司、麦道公司、格鲁曼公司、体斯飞机公司、IBM、TRW公司、得克萨斯仪器公司、通用电器公司等巨型公司承包。美国国防部为研究“星球大战”

计划中技术上的可行性问题，曾特邀了一些大公司参加这一研究工作，并为此在科罗拉多州建立了一个计算机中心，在那里装备有每秒运算几十亿次的超级计算机。

目前，美国在人工智能研究方面已取得引人注目的成果。美国许多大公司都在进行这项高新技术研究，如 IBM、休利特—帕卡德公司、通用电器公司、国际电话电报公司、得克萨斯仪器公司、塞罗克斯公司等。IBM 研制的一种新型计算机能通过光学扫描阅读文字材料，并摘出其中重要的句子和段落。

大企业科技进步的促进作用从美国所颁发的发明和改进专利证数目的变化也看得很清楚。1901 年美国共颁发 25 546 份专利证，其中发给个人的为 20 896 份，占总数的 82%，发给公司的为 4650 份，占总数的 18%。到 1966—1970 年，美国共颁发 65 027 份专利证，其中个人的为 14701 份，占总数的 23%，公司的 48675 份，占总数的 75%。大公司的发明专利已大大增加了。由上可见，美国许多大企业（公司）已成为推动美国科技发展的一支强大力量，是美国科技社会化和进入大科学体系的重要推动者。正如美国著名社会学家丹尼尔·贝尔所指出的：“新的技术领域在战后不断被突破，大公司在这方面起了带头作用”。

需要指出的是，并不是所有大企业在任何时候都在科技创新方面走在前面的。许多情况下，发明家个人和中小企业也能作出巨大的贡献，有些大企业，尤其是一些在某个产业部门占垄断地位的大企业，由于它们有较好的技术基础，现有产品在市场上占有垄断地位，因而缺乏竞争压力，技术创新的动力就较差，产品更新换代的周期就缓慢。加之，大企业分工过细，机构庞大，管理层次复杂，运转不灵，决策慢，也不利于它们进行创新。特别是当一项新技术涉及到更换全套旧设备时，进行技术变革就更难。相反，小企业机构小、运转灵活，它们不必担心巨额投资的风险，放弃旧的设备和技术较为容易，它们可以很快抓住市场机遇，迅速更新设备，制出新产品。正因为这样，80 年代末，出现了大企业分散化、小型化的新趋势（见本书第 7 章），其目的在于克服大企业过于庞大、机构臃肿、运转不灵的弱点，以适应日益激烈的竞争形势。

另外还必须指出，并不是所有大企业在任何时候都是促进科技进步的。有时候，大企业人为地阻碍科技发展。这方面最明显的例子是前述美国钢铁工业不愿采用先进的炼钢法，以致耽误了时机，被后起的日本远远抛在后面。这是钢铁大王们人为地阻碍科技进步自己酿成的苦果。还可以列出许多类似的事例。如通用汽车公司曾千方百计阻止诺伊迪尔提出的提高汽车安全性能的建议，因为解决这一问题，需要重大的科学研究，投入巨额资金。该公司

随着冷战时代结束和全球竞争重点转向经济领域，美国国防部已于 1993 年 5 月宣布停止“星球大战”计划，该计划 10 年来已耗资 300 亿美元。

美国的第 5 代人工智能计算机已有一部分进入商品化阶段，这种新型计算机速度快、能模拟人的思维活动，具有思考、推理能力，甚至具有听觉、视觉、嗅觉、触觉和说话能力，这是电子技术的又一次革命性的变革。

《美国历史统计》，1961 年，第 607 页；《美国统计摘要》，1969 年，第 532 页；1970 年，第 528 页；1971 年，第 518 页。

丹尼尔·贝尔：《后工业社会的来临》（中译本），商务印书馆 1988 年版，第 308 页。

也坚决反对采用新的万克尔发动机。因为据说这种发动机比普通发动机贵两倍，所以在 1970 年以前，该公司一直没有采用这种发动机。后来目睹许多公司大规模生产这种发动机，才买了一批装有万克尔发动机的汽车，而自己的一项改进汽车操纵的重大技术却搁置了 13 年，只是出现了可能被竞争对手超过的威胁时，才加以应用。正如前苏联学者格罗米卡所指出的：“垄断组织宁用‘等待战略’，以保护和发展自己的科技潜力，而在竞争未迫使其转产新产品之前，决不会利用这一种潜力去改进生产技术，降低生产成本”。

由于一部分垄断大企业总是满足于自己对市场和价格的垄断地位，不愿花大力气去开发新技术，因此许多重大的科技成果往往不是出自本行业，而是由别的部门转来的。据统计，70 年代美国钢铁工业 13 项重大创新成果中，有 11 项引自西欧或个体发明者。合成纤维不是出自纺织业，而是出自化学工业，等等。这是美国资本主义发展到垄断阶段出现腐朽和停滞的重要表现之一。

万克尔 (Felix Wankel)，德国发明家，他发明的万克尔发动机 (1957) 重量轻、部件少、性能良好，在汽车和飞机上被广泛采用。

(苏) B, H, 格罗米卡：《美国的科学技术潜力》(中译本)，科学出版社 1982 年版，第 81 页。

二、大企业推动科技进步的原因

从上可见，美国的大企业对科学技术的发展的确起到重要的推动作用。考察其原因主要有如下几方面：

首先，是大企业对高额利润的追求。

大企业作为美国私人垄断资本主义的骨干力量和国民经济的重要组成部分，它们一切活动的出发点和归宿点就是榨取工人的剩余价值，追求最大限度的利润。重视研究与发展成为美国大企业获取利润的一个重要手段。在垄断资本主义条件下，科技创新成为获取利润的重要源泉。它不仅能够降低生产成本，而且能大大提高产品质量，加速新产品的更新换代，提高竞争能力，促进生产集中和垄断。正因为这样，许多美国大企业都高度重视研究与发展工作，并把它放在十分重要的地位。先进的科学技术对大企业获取利润和增加资本的作用是十分明显的。就以 19 世纪末美国烟草公司为例，初创时，只有 300 万美元资产，时过 8 年（1899），资本就扩大到 6850 万美元，增加了 20 多倍。其中虽有不少是通过兼并和买卖股票得来的，但是依靠先进的机器设备，大大降低了成本，提高了生产率也是极其重要的因素。正如美国经济学家 A. 菲尔曼所指出的：“最大的利润是创新活动的主要目的”。

其次，是市场竞争的压力。

从国内看，美国资本主义虽早已进入垄断时代，许多大企业在本行业都具有垄断地位。但是，垄断并没有消除竞争，而是垄断与竞争并存。由于资本主义经济发展不平衡，各垄断资本主义集团之间、各大企业之间的竞争日益激烈。工业企业的研究与发展工作成为保证其在激烈的市场竞争中立于不败之地的最有效手段。各大企业要取得竞争优势，依靠科技进步，不断开发新产品并把它迅速推向市场，就成为克敌制胜的一个重要法宝。许多大企业都把新产品或质量更高的商品作为武器来打败竞争对手。近几十年来，产品更新换代的速度越来越快，有些工业部门几乎每年都有新产品问世。据有关资料报道，1960 年，美国所有制造业销售额中 10% 的新产品是 1956 年以后发展起来的。在宇航工业、电器和电子工业中，这项比例更高，前者为 49%，后者为 26%。

食品工业中产品更新率更快。美国每年推出的新品种达 6000 种以上，70 年代的食品工业中，70% 是近年的产品。在药品行业中，50% 是近年研制的新成果。美国机械产品每 20 年更换一轮。电子工业和宇航工业产品每 10 年更换一轮。有些产品，特别是电子产品更新速度更加难以预测，市场竞争更加激烈。例如，作为电子设备基础的电子器，在短短的 20 多年间，已经历了电子管、晶体管、集成电路、大规模集成电路、超大规模集成电路五代更新。在技术上每隔几年甚至更短时间就有新突破。当一家公司一种新产品刚刚问世，另一家公司又宣布在这方面超过了它。例如，1983 年初，IBM 宣布，它利用线宽仅 0.1 微米的新型晶体管，制成了世界上工作速度最快的硅集成电路。这种集成电路可容纳数百万个逻辑元件，工作速度达每秒 750 亿次，比目前使用的集成电路快 10 倍。仅仅过了半年多，1988 年 12 月，

A. 菲尔曼：《技术发明和经济》，纽约 1971 年版，第 147 页。转引自格罗米卡：《美国的科学技术潜力》（中译本），科学出版社 1982 年版，第 71 页。

美国国家科学理事会编：《全国科学指标》（中译本），国家科学基金会 1975 年版，第 96 页。

得克萨斯仪器公司则宣布研制出一种更先进的用量子隧道三极管制成的集成电路，它的大小只有现在使用的集成电路的 1%，工作速度快 1000 多倍。但过了不久，美国思维电器公司又宣布研制出每秒 40 亿—1 万亿次的浮点运算计算机，运算速度更快。

美国的一些研究材料也说明，市场对刺激科技创新的重要作用。如在美国仪表行业内，30 项发明创新中，只有 8 项是由技术能力决定的，其余大部分（75%）是市场因素起决定作用。另据美国有关资料证明，在使用 567 项创新产品中，257 项（45%）是市场因素起作用。120 项（21%）是技术能力起作用，190 项（34%）是生产和管理因素起作用，其中市场因素作用最大。正因为这样，所以有人认为，美国“工业创新的真正推动力乃是市场需要，市场的需要比科学和技术对工业创新的作用要大得多。经过调查，两者之间比例为 4：1”。

从国际范围看，二战以后，世界资本主义经济已逐步走向国际化。60—70 年代以后，美国经济也从相对“孤立”的经济转变为国际化经济。美国经济国际化意味着，一方面为它提供了更多的发展机会、更高的生产率和更大的利润，但与此同时，美国经济对世界经济的依赖性增加了；另一方面，表明美国经济在国际市场上将遇到更激烈的竞争。这在很大程度上是美国产品国际竞争地位相对削弱的结果。随着西欧和日本的迅速崛起，美国的国际经济地位和科技领先优势进一步动摇，从而使美国大企业在国际市场上面临更严峻的挑战。例如，电子存储器本来是美国最早发明的，但很快落在日本后面。1979 年，日本的三家电器公司（日电、日立、富士通）跻身于世界最大的 5 家销售 16K 存储器公司的行列，占整个世界市场的 1/3。1981 年，日本的日立公司夺取了 64K 存储器的 40% 的世界市场，把销售存储器中居世界领先地位的两家美国公司（英特尔和摩托罗拉）远远抛在后边。80 年代初以后，日本在 64K、256K 存储器的销售额上都超过美国居世界领先地位。1984 年日本夺走了 92% 的 256K 存储器的世界市场，1988 年又夺得 90% 的 100 万位存储器的世界市场。在日本电器公司的排挤下，美国有 12 家一直生产 16K 存储器中的 7 家公司已被打垮。在半导体世界市场上，美国也有被日本取代的趋势。1980 年世界最大的 10 家半导体制造公司中，美国占 5 家，日本 3 家，西欧 2 家。6 年后，日本已占 6 家（日电、日立、东芝、富士通、松下、三菱），美国仅剩 3 家（得克萨斯仪器公司、摩托罗拉和国家半导体公司）。

在民航工业市场中，美国受到西欧“空中客车”的激烈争夺。“空中客车”具有很强的竞争能力。1980 年，“空中客车”还只占宽体客机世界市场的 24%，1982 年上升到 42%。1986 年，欧洲空中客车公司占有世界整个宽体客机的 30%，美国的波音公司和麦道公司分别占 48% 和 17%。美国长期以来保持的国际民航霸主地位受到严重挑战。

国际市场上这种你追我赶的形势，迫使美国各大公司千方百计开展研究与发展工作，以便创新产品，在市场上站稳脚跟或超过其他对手。否则就会被挤出市场，甚至一败涂地。

J.厄特巴克：《工具工业中的发明过程》，麻省理工学院出版社 1969 年版，第 79—80 页。

S.迈尔斯、D. 马奎斯：《成功的工业发明》，华盛顿 1969 年版，第 32 页。

再次，是联邦政府的大力支持。

美国大企业的研究与发展工作之所以能取得巨大成就并对经济发展起了重要的推动作用，与联邦政府的重视和支持密不可分。

美国政府对大企业科技事业的支持表现在许多方面。加强组织领导，实行宏观调控是其中一个重要方面，政府先后成立的一系列科研机构承担了这方面的任务，对于制定联邦科技政策、协调科技力量和资助基础研究起了重要作用。随着社会经济发展，联邦政府对科技工作的干预日益加强。两次世界大战促使联邦政府直接参与和领导科技工作。到了现代，科学技术日新月异，需要巨额科技投入，庞大的科技队伍参加，涉及到众多的科学领域，组织工作更加复杂艰巨，这就使国家对科技工作的宏观调控显得更加重要，从而使联邦政府对科学技术的领导进一步加强。随着冷战时代的结束和世界形势的变化，克林顿上台以后，对二战后美国的科技政策进行了战略性的调整。明确规定优先发展民用技术研究，调整政府用于军用和民用研究与发展的投入比例，加强政府和企业的合作，帮助美国大公司确保在关键技术上的国际领先地位，并对关系国计民生的基础设施给予优先投资。所有这些都十分有利于大企业的研究与发展工作的顺利进行，使它们能够有效地在企业之间进行合作或比较快地实现研究重点的战略转移。前者如通用、福特、克莱斯勒三大汽车公司的集团研究得到联邦政府的大力支持。这三大公司的新总裁经常保持同克林顿总统和戈尔副总统的会晤，同政府建立了“联盟关系”。据说仅 1993 年他们同政府的联系比过去任何时候都多。他们的合作研究计划得到政府的赞许和支持。后一方面最突出的例子是美国 9 大军工企业军转民的重大调整。他们为了扭转冷战结束后军工生产不景气的局面，迅速把注意力从生产“剑”转移到生产“犁”方面来，并在联邦政府支持下，在基础研究和民用研究方面取得了突出成绩。如罗克韦尔国际公司在半导体研究、特别是对砷化镓材料的研究和对陶瓷基复合材料的研究方面拥有强大实力；洛克希德公司在高温超导和天体物理研究方面取得了优异成绩；麦道公司在半导体材料、结构和制造技术、等离子体物理学等研究方面十分活跃；波音公司在材料科学和对各种化合物进行吸收 X 射线分光镜的研究方面取得了重大进展；等等。

提供研究经费，在经济上给予输血是联邦政府支持大企业研究与发展工作的又一个重要方面。联邦政府是大企业研究与发展经费的主要提供者。私人大企业接受政府拨款方式主要是通过合同制。合同内容绝大部分属于应用研究方面的，特别是一些全国性的大型应用研究项目几乎都是政府与私人企业订立合同来完成的。如 1950—1960 年，美国政府的军事合同，90%是由私人大企业承包的，政府所属的研究只占 2%。再如 1966 年，国家航空航天局各种研究合同总额 503 200 万美元中，私人工业企业占 87%，政府研究

美国联邦一级的重要科研领导机构有：国家专利局（1802）、国家科学院（1863）、国家标准局（1901）、全国研究理事会（1946）、科学研究与发展局（1941）、原子能委员会（1946）、国家科学基金会（1950）、科学顾问委员会（1951，1957 年改名为总统科学顾问委员会）、联邦科学技术委员会（1959）、技术办公室（1962），等等。

美国 9 大军工企业是：罗克韦尔国际公司、洛克希德公司、麦道公司、马丁·马丽埃塔公司、雷声公司、波音公司、诺思罗普公司、格鲁曼公司、通用动力公司。

[美]《科学家》杂志，1994 年 1 月 10 日，文章，“军工大王面对冷战后的研究的挑战”。

部门只占 10%。

美国的研究合同制对科技研究有较大的促进作用。在一般情况下，联邦政府与大企业签订合同时，并不是平均分配，而是引进竞争机制，采用公开招标办法，在众多的竞争者中，经过严格的审议和选择，最后择优挑选。这种办法使各个争取合同的大企业都把成功地与政府签订合同视为在某个领域保持技术优势的重要表现。因此都要认真改善自己的研究条件，不断提高自己的技术能力和研究水平，经过反复论证，争取竞争取胜，否则就要被别人击败。这种激烈的竞争机制，促进大企业之间形成一种你争我夺的形势，从而有利于推动科技发展。当政府既是某项合同的拨款者，又是该项研究成果的购买者时，这种合同对工业企业发展刺激性更大。如 1959—1965 年间，联邦政府拨款 1 亿美元签订半导体合同；1962 年联邦政府与得克萨斯仪器公司签订为“民兵导弹”研究提供 30 万美元的集成电路合同；1965 年，联邦政府为支持半导体研究与试制工作，购买了国内 75% 的半导体产品，并承担了得克萨斯仪器公司研究半导体经费的一半，等等，均属此类。由于联邦政府是计算机的最大买主，它的定货几乎占计算机产量的一半。所以各大企业都纷纷争取这批合同并千方百计提高产品质量，从而推动了计算机这项新兴技术的发展。1961 年联邦政府使用 730 台计算机，1963 年增加到 1300 台，此后逐年增加。

由于联邦的科研合同是块大肥肉，几乎所有计算机公司都争相与国防部、原子能委员会、国家航空航天局、全国科学基金会、邮政总局、人口普查局等单位签订合同。一旦成功就可前程似锦。凡是与政府签订了大笔合同的公司都飞黄腾达。控制数据公司是一个突出的例子。这家 1957 年还只是雇佣几个工程师的小企业，由于它的 70% 以上的产品由政府购买，6 年以后就发展为拥有 3200 名职工、销售额达 5000 万美元的大企业。1981 年雇员达 52647 人，销售额猛增至 31 亿美元。

由于少数垄断财团控制着美国的政治经济大权，因此，在签订合同时不可能完全做到公开、公正和公平。联邦政府往往对那些从事与军事有关的项目的公司给予特殊的优惠政策，而这些公司与政府是有千丝万缕的联系。如 1948 年 7 月，当联邦政府得知贝尔公司发明了晶体管时，便马上与该公司签订合同并拨给资金研究军用晶体管。从 50 年代初起，美国海陆空三军开始研制小型化电子电路，1958 年 10 月，当得克萨斯仪器公司宣布在集成电路方面获得新突破以后，联邦政府便开始资助该公司、西屋公司、摩托罗拉公司研制集成电路。1959—1964 年间，联邦政府在支持集成电路方面的研究经费达 3200 方美元，其中空军占 70%。制造飞机的大公司得到联邦政府的特别照顾，通用动力公司在 1968 年独得 22 亿美元的军事合同，成为美国最大的军火承包商之一。该公司为国防部研制的 TFX 战斗机的数十亿美元合同使这个濒临倒闭的企业绝处逢生。另据美国国家科学基金会的估计，大约 1 万个从业人员在 1000 人以下的公司，其研究与发展经费平均每个公司每年大约为 16 万美元，而 285 个从业人员在 1 万人以上的大企业却可得到工业研究与发展全部拨款的 84%，每个公司每年的平均费用为 5500 万美元，可见其垄

李明德：《美国科学技术政策、组织和管理》，轻工业出版社 1984 年版，第 96 页。

格罗米卡：《美国的科学技术潜力》（中译本），科学出版社 1982 年版，第 47 页。

（美）《幸福》杂志 1982 年 5 月。

断程度之高。联邦政府的科研拨款成了少数大企业科技进步的原动力。

通过立法和政策手段使联邦的经济政策向大企业倾斜是美国政府支持大企业研究与开发工作的第三个重要方面。这主要表现在对大企业设备的加速折旧和税收方面的优惠条件。从 1942 年起，联邦政府就开始实行对固定资产加速折旧的政策，对新的机器给予减税优待，对购买新设备的贷款给予低利率照顾。1962 年，美国又实行一种新的折旧提成办法和投资优惠措施，即实行从纳税中扣除款额相当于新设备价值 7% 的办法，从而使大企业每年从缴税中节省 25 亿美元，约等于公司应纳税金的 10%。从 1971—1980 年，各大公司从政府的优惠政策中大约可免税 370 亿美元，等于应缴税金的 7%。

1981 年，里根政府又采用新法，规定凡企业研究与发展开支超过前 3 年平均值者，其增加部分可享受 25% 的免费优待，有效期至 1989 年底。为鼓励设备更新，1981 年里根政府又把固定资产的折旧年限从 10—15 年缩短为 3—5 年，从而对大企业更加有利。

美国政府实施的上述各方面政策和措施，是私人垄断资本与国家政权更紧密地结合的重要表现，既是联邦政府加强对大企业的研究与发展工作实行国家垄断调节的重要手段，也是提高研究与发展费用的使用效率，促进科技进步的有力机制。加强国家垄断调节已成为调整美国科技潜力的重要手段，也是巩固和加强大垄断资本地位的重要手段。在后一方面，“军事—工业综合体”的形成和发展最能说明问题。它萌芽于第一次世界大战期间，第二次世界大战及战后冷战时期得到进一步发展。早在 1961 年 1 月，艾森豪威尔在其卸职时的告别演说中就首先提出要“谨防军事—工业综合体取得不正当权势”和它们“滥用权力的灾害”。此后，军方和大企业界的结合日益密切，使“军事—工业综合体”势力不断膨胀。它们把国防采购费大部分揽入自己的腰包。”在 1967 年财政年度的国防预算中，有一半即 390 亿美元给了第一级军事合同承包商，从而为军工综合体这一机制的构成提供了经络。390 亿美元中的一半交给了大约 24 家大公司，其中有麦克唐纳道格拉斯公司、通用动力公司、通用电器公司、联合飞机公司、美国电话电报公司、通用汽车公司、威斯汀豪斯电器公司、林—特姆科—沃特公司、雷锡昂公司、本迪克斯公司和国际电话电报公司。”“到了 60 年代末期，大约有 22 000 个第一级合同承包商和 10 万个第二级合同承包商，极度依赖军火买卖；75 个以上工业部门可以说是受国防部支配；飞机制造公司与造船公司的收入有 50% 以上来自政府合同”。1961—1967 年，15 家最大的军火公司包揽了五角大楼一半以上的生意。国防部的军事预算成了它们的摇钱树。这 15 家大军火商中有洛克希德飞机公司、通用动力公司、麦道公司、波音飞机公司、联合飞机公司、雷锡昂公司、林—特姆科—沃特公司等。俗话说，“朝里有人好办事”。这些大军火工业之所以能一再得到国防部的肥缺，主要是因为它们在五角大楼中有自己的内线人物。如通用动力公司之所以能得到 TFX，战斗机的 22 亿美元合同，就是因为它的一名前总经理曾担任过陆军部长，该公司律师事务

《美国统计摘要》，1971 年版，第 523 页。

格罗米卡：《美国的科学技术潜力》（中译本），科学出版社 1982 年版，第 53 页。

黄素庵：《美国经济实力的衰落：技术·竞争·霸权》，世界知识出版社 1990 年版，第 372 页。

塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社 1975 年版，第 525 页。

所的一名成员曾出任国防部副部长。一位美国学者尖锐地指出：“本来可以为穷人大大造福的亿万美元被一些人肆意挥霍，用来维持军事救济名单上得宠于五角大楼的那些公司——它们已习惯于这种做法”。从一定的意义上讲，这个时期的美国垄断资本主义已经成为军事国家垄断资本主义。因为许多与军事有关的大企业，如飞机、计算机、动力、通讯等，都是靠国防费用养肥的。它们的某些科研产品直接或间接受到备战或战争的推动。如波音公司的喷气式客机就是按空军的 B—47、B—52 战略轰炸机设计的。有一些用国家经费完成的产品直接成为垄断组织的财产。如国家花了数百亿美元研究成功的原子反应堆最后成了通用动力公司的主要财富。军用和民用喷气式飞机、通讯卫星、电子计算机、合成橡胶等也成了各大公司的主要商品。正如 1969 年美国国会一个专门小组在一份报告中所指出的：“政府允许承包人对于为了完成国家定货而做出的发明，无偿地取得特权，……换句话说，就是承包人垄断了国家资金完成的发明，并且可以把所发明的东西拿到市场上出售，牟取私利”。

垄断组织特别是与军事有关的垄断组织窃取国家经费来完成科研成果，已经成为战后美国国家垄断资本主义的一个重要特征。

塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社 1975 年版，第 527、336 页。

《军事设备经济学。美国国会联合经济委员会附设政府经济小组委员会的报告》，1960 年，第 7 页。转引自 [苏] 谢·阿·达林：《第二次世界大战后美国国家垄断资本主义》，（中译本），三联书店 1975 年版，第 195 页。

第三节大企业科学研究的特点、组织及其管理

美国大企业的科学技术研究活动之所以开展得比较好、成果显著、富于特色，除了它们在思想上比较重视之外，还得益于它们有健全的科研组织机构与完善的科研管理制度和方法。研究与发展工作的管理已经成为美国工业部门尤其是大企业中的一种专门技能，成为企业管理的一个重要方面。

美国大企业的科研机构是比较健全的。几乎所有大企业都设有直属公司的科研机构。它们已经成为企业顺利开展科学技术研究的重要组织保证。

美国大企业的科研活动及其组织机构有如下几个特点。

一、发展快、规模大、力量雄厚

美国工业企业的科研机构从初创到获得迅速发展，其速度是比较快的。从 1880 年爱迪生建立第一个现代工业实验室开始，到 20 世纪 30 年代的短短 50 年间就发展到 1600 个。1960 年增加到 5400 个。二战以后发展更快，80 年代初已发展到 14 000 多个。

美国大企业研究机构的科技人员不仅人数多，而且素质高。1980 年，全国 61 万专职科学家和工程师中，2/3 集中在工业企业中。1983 年，全国工商企业中的科学家、工程师共有 233.2 万人，大部分集中在工业企业中。下面以几个大企业为例说明美国大企业研究机构的发展状况，从中也可看出它们对科技研究的高度重视。

美国电话电报公司的贝尔实验室是美国成立较早的企业研究机构之一，也是科技创新成果最多的一个研究机构。成立初期只有 3500 人，1982 年底已发展到 25 000 多人，其中科学家、工程师有 9000 人，占 36%，有 3000 人获得了博士学位。

贝尔实验室总部设在新泽西州的默里希尔，下设 16 个分部，共有 100 个分实验室分布于 12 个州的 20 个城市。

贝尔实验室研究气氛浓厚、成果累累。尤以基础研究比较突出。近年来平均每年发表学术论文 2000 多篇，举行过 1500 多次学术报告会。自成立到现在，共获 19 000 多项专利，仅 1979 年就获 274 项。迄今已有 7 人获得了诺贝尔奖，堪称诺贝尔奖获得者的摇篮。

埃克森石油公司专门设有两个研究机构。一个是埃克森研究与工程公司，主要从事石油精炼、运输和销售方面的研究；另一个是埃克森产品研究中心，主要从事石油勘探和生油生产方面的研究。

埃克森研究与工程中心成立于 1919 年，在 21000 个雇员中，大部分获得过硕士或博士学位，其中工程师占多数，科学家占 20%。先后获得过 1 万多项专利。

杜邦公司的研究机构也相当庞大。1889 年就成立了实验所。

二战期间发展到 30 多个，共有研究人员 1500 多人，其中博士 650 人。

后来实验所改为研究与发展中心。1982 年从事研究与发展的人员达 8000 多人，其中科学家、工程师有 4000 多人，辅助人员 4000 人左右。

杜邦公司的研究与发展工作分两大类进行，即战略研究与战术研究。战略研究内容占 1/3，主要研究一些重大的长线项目，在研究与发展中心进行；战术研究约占 2/3，主要研究短期任务，在生产部进行。生产部下设 8 个分部，每个分部又设有研究与发展处，从事基础研究与开发研究，前者占 20%，后者占 80%。

[苏]谢·阿·达林：《第二次世界大战后美国国家垄断资本主义》（中译本），三联书店 1975 年版，第 179 页。

李明德：《美国科学技术政策、组织和管理》，轻工业出版社 1984 年版。第 102、309 页。

李明德：《美国科学技术政策、组织和管理》，轻工业出版社 1984 年版，第 315、312 页。

达林：《第二次世界大战后美国国家垄断资本主义》（中译本），三联书店 1975 年版，第 179 页。

通用电器公司设有一个科研中心和 206 个产品研究机构。

需要指出的是，虽然几乎每个大企业都设有自己的研究机构，但发展很不平衡。据调查，美国工业企业研究与发展工作主要集中在与国防、通讯、机械、运输等有关部门，即飞机和导弹、电气和通讯、机械制造、化学及有关产品、汽车及其他运输设备等 5 个研究与发展密集的工业中。这 5 个工业部门的产值占全国工业总产值的 80% 以上。它们是美国科学技术研究工作的主要承担者。其他工业部门的研究机构的规模相对要小些。

马洪主编：《国外企业管理比较研究》，中国社会科学出版社 1982 年版，第 250 页。

据美国国家科学基金会标准，在 1000 名雇员中，有 25 名科学家、工程师从事研究与发展工作，研究与发展经费占其净销售额的 3.5% 以上者为研究与发展密集工业。

二、经费充足

美国大企业的科研经费在早期并不很多，由于联邦政府和大企业本身都十分重视研究与发展工作，科研资金的投入逐年有所增加。1980—1984年，联邦政府用于研究与发展经费按定值美元计算，平均每年递增4.3%。1985年，全国用于研究与发展经费达1070亿美元，其中的一半由大公司提供，另一半（498亿）由政府开支。研究与发展费占国民生产总值的2.7%。1992

年，大约900家大公司的研究与发展费上升了7%，达794亿美元。1993年，仅联邦政府的研究与发展经费就达760亿美元，其中绝大部分通过合同形式由大企业获得。

在美国，工业企业部门承担了一半以上的研究与发展任务。60年代初承担78%，80年代承担73%。

美国不同规模的公司其研究与发展经费的支出有很大差别。

一般说来，大企业基础雄厚，投入的研究经费就多。据美国国家科学基金会70年代中期的统计，美国工业企业中研究与发展费最多的是通用汽车公司、福特汽车公司、IBM、美国电话电报公司4家。它们的研究与发展费占全国工业企业研究与发展经费的20%。

有的大公司由于对研究与发展工作特别重视，研究经费的投入历来就较多。如IBM，1915年它从银行贷款4万元，竟以其中的2.5万美元作为研究经费。据另一份资料表明，70年代中期，仅占美国全国工业企业总数4%、5000名雇员以上的大企业，几乎占了全国工业企业研究与发展经费的90%，而1000名雇员以下的所有中小企业，它们的研究与发展经费仅占全国研究与发展经费的5%。下面是1977年研究与发展经费最多的10家大企业的具体数字：通用汽车公司14.51亿美元，福特汽车公司11.7亿美元，IBM 11.42亿美元，美国电话电报公司7.18亿美元，通用电器公司4.63亿美元，联合技术公司3.68亿美元，杜邦公司3.67亿美元，柯达公司3.51亿美元，克莱斯勒汽车公司3.37亿美元，国际电话电报公司2.8亿美元。以上10家大公司1977年的研究与发展经费共计达66.47亿美元，占当年美国全国研究与发展经费总额的1/4。可见，美国工业企业研究与发展经费是相当集中的。

《美国科学指标，1985年》，第xii、58、84、64页。

（美）《商业周刊》，1993年6月28日。

（日）龟冈太郎：《IBM公司的人事管理》（中译本），国际文化出版公司1987年版，第2页。

李明德：《美国科学技术政策、组织和管理》，轻工业出版社1984年版，第324—325、325—326页。

三、形式多样、灵活

美国大企业的科研活动的另一个重要特点是，科研的组织形式灵活多样。除了各企业所属的各级研究机构（研究中心、研究所或室、实验室）外，另外还有许多按产品或按项目组织的研究机构。

拿按产品设立的机构来说，通常按每一种产品设立一个“创新活动小组”，小组成员要求有生产专家、商业专家、财务专家参加，统一归公司新产品研究处或室领导。新产品可以在公司现有的部门生产，也可以在公司专设的部门生产。近年来，许多大企业为适应日益激烈的市场竞争形势，纷纷开展“基准研究”。所谓“基准研究”（Benchmarking），是指把自己的产品和其他公司的产品进行比较研究，然后吸取他人的长处，改进自己产品的缺陷，把产品质量提高到一个新水平。在美国这个竞争异常激烈的资本主义国家里，竟然存在着互相“取经”的现象，似乎有些匪夷所思。然而，这种做法在美国已经存在十几年了。各大企业或公司纷纷成立基准研究部门。兰克施乐公司早在 1979 年就开展基准研究工作，被认为是在这方面开先河的大企业。通过深入开展基准研究，兰克施乐公司掌握了各种后来成为标准手段的技术，大大改善了它的经营手段，产品和服务质量显著提高。许多美国大公司都把基准研究作为提高产品质量，提高竞争能力的一种重要手段。如美国电话电报公司、杜邦公司、福特汽车公司、IBM、柯达公司、米利肯纺织公司、摩托罗拉公司等在生产力和产品质量竞争中居领先地位的大企业，都把这种方法作为重要手段。福特汽车公司是在 80 年代初开始进行基准研究的。为了制造一种更好的汽车，他们列出了 400 条用户认为最重要的汽车性能，然后找出各项指标都属一流的车型，想方设法超过竞争对手。结果造出了畅销的“金牛座”（Taurus）牌汽车。后来，该公司为了在 1992 年推出这种最新型号的汽车，再次全面进行基准研究。IBM 为了进行基准研究，专门设立了基准研究办公室。它已获得 500 项研究成果，其中许多是在近两年取得的。美国电话电报公司的基准研究办公室有 14 名顾问。他们在过去二三年中已进行 120 项研究，至今仍有 12 项在进行中。米利肯纺织公司通过基准研究，产品质量大大提高，1989 年荣获马尔科姆·鲍德里奇国家质量奖。最近，美国质量基金会和安永会计事务所对全世界的电脑、汽车、医院和银行 4 大行业里的 580 家公司进行调查，发现美国 31% 的企业都定期对自己的产品和服务进行基准研究。这个比例比日本和德国的公司要高。

随着各大公司对基准研究的兴趣越来越大，各种有关基准研究的团体、协会和顾问公司应运而生。如国际基准研究交流中心，它是召集会议、组织授课和交换信息的牵头单位。这个中心拥有 400 多个成员，其中不少是美国赫赫有名的大企业和大公司。再如策略计划研究所基准研究协会、马萨诸塞州列克星顿的最佳经营基准研究和咨询公司，等等。其中有些是非营利团体，专门协助会员寻找适当的基准研究对象，提供数据分析、通讯资料和个案研究，并帮助管理人员更准确地作出商业决策。基准研究已经成为美国各大企业之间既互相竞争，又彼此“学习”的一种手段，这也许是当代资本主义制

[美]《交流》杂志，1993 年第 3 期，第 61—62 页。

马尔科姆·鲍德里奇奖设于 1987 年，近三年来其评判打分越来越注重基准研究工作。

[美]《交流》杂志，1993 年第 3 期，第 62 页。

度下的一个新动向。

以上是按产品设立研究机构进行科研活动的情况。

按项目的科研组织机构一般按科研课题组织专业人员集中进行。研究人员视该课题的重要性而定，多少不一。重大的科研项目参加的人数较多，一般的科研项目人数较少。

此外，美国还有跨国公司的和全国性的研究机构，如集团公司、研究协会等。

全国性的研究组织机构有工业研究协会（1938年成立）等，其主要任务是：促进各企业之间的交流和协作，提高它们的科研水平和管理效率；寻求大企业与政府合作的方式和途径；推动大企业与高等院校合作；以及鼓励与外国工业企业研究组织进行交流等。1975年，该协会成立了工业研究协会研究公司，专门从事研究与发展工作。前者是咨询性质的机构，后者是属于业务机构。

通用、福特、克莱斯勒三大汽车公司在联邦政府赞许下成立的美国汽车研究合作委员会属于集团公司性质，其目的是改变过去由政府主导、企业单独进行基础研究的旧体制，转向集团研究和协作化。这是美国大企业科技研究战略的大转变。在这个合作委员会下面，设立了12个研究机构，专门研究汽车生产的重大课题和制定汽车工业发展规划。

最近，美国照相器材巨头柯达公司打算与另外4家大公司（富士、佳能、美能达和尼康）联合研制先进摄影系统的新型智能胶卷，并计划于1996年投放市场。据称这种新胶卷涂有一层薄薄的磁性材料，用于记录诸如快门速度、光圈和镜头焦距等信息。这是一种跨国性质的研究。属于这种性质的还有：美国电话电报公司贝尔实验室同俄罗斯的综合物理研究所100名研究人员签订共同开发双向有线电视和高清晰度电视必不可少的光纤和光器件合同；化学大企业康宁公司同世界最大的光学研究所之一、俄罗斯国立巴比洛夫光学研究所及硅酸盐化学研究所协作，共同进行光学材料和新型玻璃等14个项目的研究；等等。所有这些都说明，美国大企业的科研活动和组织形式是相当灵活的，只要对自己有利，昔日的竞争对手，今日可以成为合作研究的伙伴。这也是美国大企业利用外国的技术和人才来加强自身力量的一种手段。

部门性质的科研机构有：煤炭工业部门的煤炭协会及煤炭研究公司；石油工业部门的石油研究院；天然气领域的天然气协会和天然气技术研究所；电力工业部门的电力研究理事会和电力研究所；等等。这些研究机构除协调和促进各企业的研究与发展工作外，自己也开展与本行业有关的探索性课题研究；或组织人力对某些重要的基础研究项目进行技术攻关；或专门为某个企业研究一个项目；等等。这些全国性和部门性的研究机构无疑有利于大企业研究与发展工作的顺利开展。

近年来，美国有些大企业为了加速掌握高新技术产品的生产水平和提高科技研究的效率，常常把“风险”资本投到新成立的一些生产高新技术产品的中小企业中去，与它们共同组成分担风险的合作组织形式。道化学公司、埃克森公司、通用电器公司、福特汽车公司、IBM等都相继采用这种组织形式来加强自己在高新技术产品生产和市场中的地位。麻省理工学院教授

埃·罗伯茨对

美国 500 家大企业调查结果证实，其中越来越多的大企业都走上这种合作组织、共同经营的道路。它们认为这是提高科技工作效率、促进科技发展的有益的组织形式和途径。

还有一种称为“技术转移公司”的新组织，其主要职能是，将大公司的资金、技术和管理联合起来，建立生产高科技产品公司。

1974 年成立、后来又进一步发展的美国研究与发展公司就属此类。

美国大企业的科技管理水平是比较高的。它是一项专门的管理技术，已经成为推动大企业科技研究和生产不断发展的一个重要因素。

一般说来，一个大企业的科技潜力包括研究组织、科研资金、设备条件、从事研究与发展工作的科学家、工程师的数量和质量、科技管理水平以及将研究成果产业化和商品化的能力，等等。如何将上述各种因素联成有机的整体，充分调动各方面的积极性，最有效地利用人力、物力和财力，管理就成为关键因素。因此可以说，在科技革命的时代，管理已成为加速新技术、新工艺、新产品研制的杠杆，也是新技术、新产品迅速实现商品化的杠杆。凡是管理搞得好的企业，其科研潜力就能得到充分的发挥，经济效益就高，企业就兴旺发达。IBM 可以说是这方面的典型。

IBM 原有成员 40 万人，在 100 多个国家中设有分公司、制造厂、研究所和信息中心，是美国和世界最大的计算机公司，该公司从事研究与发展的人数有 4 万人。这个规模庞大的计算机巨人，是如何进行科技管理的呢？

首先，组织分工、明确任务。

该公司将研究与发展工作分为三个部，即研究部、发展部、市场部。研究部有 2000 人。该部的研究工作又分两类，即基础研究和应用研究。从事基础研究的有 600 人，主要进行重要的基础研究项目，探索计算科学和技术的新途径，以促进产品的升级换代；从事应用研究的有 1300 人，主要研究新工艺和新技术，并用它来改造或取代现有的工艺和技术，促进开发工作，加速新技术的产业化和商品化。

其次，通盘考虑，长短结合。

IBM 在研究与发展工作中，既注意现有的工艺技术，又重视开发新技术。如在磁存储器方面，既研究现有磁头和磁盘的改进，又研究未来采用的磁泡技术。在逻辑电路方面，既研究当前使用的硅，又研究新的约瑟夫森元件。所谓约瑟夫森元件是超大规模集成电路的第二代元件。它是根据英国人约瑟夫森发现的原理制成的。据说早在 10 多年前，IBM 就投入大批人力研究这种元件，目前有 200 人左右在从事这方面的攻关任务。

第三，面向市场，滚动前进。

IBM 在科技管理中，将研究、发展和市场三者紧密联系在一起，具体做法是：（1）研究与发展都要与市场挂钩，要求基础研究、应用研究和市场研究紧密衔接。（2）在研究与发展的内容上，采取全方位、多角度进行研究

格罗米卡：《美国的科学技术潜力》（中译本），科学出版社 1982 年版，第 92 页。

最近几年，因整个美国经济不景气，和国际市场竞争空前激烈，该公司不得不逐步裁员，目前只有 256000 人。

[日]森谷正规：《日美欧技术开发之战——国际技术比较研究论》（中译本），科技文献出版社 1984 年版，第 129—130 页。

的办法。这样，处于不同阶段的众多研究项目中，新的创新不断出台，更新的项目也不断开始，使研究与发展工作成为滚动前进的过程。（3）高度重视技术转移，产品更新换代快。

其实，将研究与发展同市场紧密联系起来，不仅是 IBM 一家的做法，许多美国大公司也是这样做的。它反映了当今大企业科技管理的共同经验。有的大企业为了生产适销对路产品，专门请供应商参加研究开发，《华尔街日报》认为这是“美国制造业的一场新的革命”。“问渠那得清如许，唯有源头活水来。”因为调研市场、预测市场发展前景是企业研究与开发新产品的主要依据和动力，也是提高研究和开发经费使用效率的重要途径。只有这样才能开拓视野，随时掌握市场需求动态，克服自我封闭、闭门造车的弊端，迅速生产出顾客喜欢的产品。正如美国商务部长起草的一份报告所指出的：“对研究与发展同市场必须结合的重要性，无论怎样估计也不会过分，因为这是任何工业创新有效体制的本质所在。”

第四，统一安排，深入实际，互相交流。

为了使研究人员更多地接触和了解实际，使研究成果更快实现技术创新和转移，IBM 要求从事基础研究的科学家、工程师每年必须到发展部工作一个月，有时甚至把从事基础研究课题的全体成员搬到发展部去从事研究工作。此外，他们还定期召开学术研讨会，要求研究部、发展部的研究人员共同讨论、互相交流、切磋技艺，以促进新思想、新技术的推广和应用。

正是由于 IBM 高度重视研究与发展工作，并对此有一套完整而又行之有效的系统管理方法，从而使它能够紧跟市场形势，不断推出高质量的新产品，在短短的时间内迅速发展成为美国和世界最大的计算机公司。

综观美国大企业与科学技术的关系，人们可以进一步深刻理解邓小平同志关于“科学技术是第一生产力”这一著名论断。无论是大企业的建立和发展也好，还是大企业实现技术改造、走出困境也罢，抑或是它们在市场竞争中夺取胜利，都离不开先进的科学技术。目前，科学技术在经济发展中的作用愈来愈重要。据统计，20 世纪初，在促进经济增长的诸因素中，科学技术所占比重为 5%—10%，在当代科技进步的比重已上升到 50%—80%，成为经济发展的主要推动力。在当今科技发展日新月异，国际国内市场竞争空前激烈的时代，掌握和运用先进科技已成为各企业生命攸关的大事。就国际范围而言，谁掌握先进科技，谁就是 21 世纪的幸运儿，这已成为包括发展中国家在内的各国的共识。

[美]《华尔街日报》，1994 年 12 月 19 日。

格罗米卡：《美国的科学技术潜力》（中译本），科学出版社 1982 年版，第 96 页。

《邓小平文选》第 3 卷，第 274 页。

严家栋主编：《科学技术是第一生产力十讲》，上海人民出版社 1993 年版，第 57—58 页。

第六章大企业的社会责任

大企业作为一种重要的经济组织，是美国整个社会机体的有机组成部分，是社会的细胞。大企业的建立和发展，它的经营目的和手段，它的盛衰枯荣，都与这个国家和民族的兴旺发达和人民的的生活息息相关。反过来，大企业也必须依靠全体职工的辛勤劳动及其素质的提高、自然资源和环境利用与保护、广大消费者对其产品和服务质量的认可，以及政府对它的支持，离开了这些，大企业的存在和发展是不可思议的。因此，大企业对于公共利益理所当然地要承担一定的社会责任。有些开明的企业家在道理上是同意承担这种责任的。一位美国工商界人士曾说过：“为了充分实现明天的世界的诺言，美国的工商界，至少是大部分工商界在作经济目的的决定时，必须以社会目的为中心。我们的公司的领导日渐认识和接受这种责任”。但是并不是所有的大企业和大企业家都照此实践的。他们往往言行不一，为了私利，不顾社会公益，肆意破坏资源和环境、不管职工死活。在相当长的时期内，大企业在大多数民众的心目中形象欠佳。正如美国新企业史学家小艾尔弗雷德·钱德勒所说：“至少在本世纪 40 年代以前，现代工商企业是顶着民众和政府的反对而成长起来的。许多美国人——或许是大多数，都以怀疑的眼光来看大型企业。这种企业行使的集中化经济权力违反了民主的基本价值。它的存在阻挠了许多经济部门中的创业机会。”鉴于上述情况，美国大企业为了改变其在公众中的形象，不得不逐渐承担起某些社会责任。下面从几个主要方面进行分析。

克拉夫、马伯格：《美国文明的经济基础》（中译本），今日世界出版社 1974 年版，第 10 页。

小艾尔弗雷德·D.钱德勒：《看得见的手—美国企业的管理革命》（中译本），商务印书馆 1974 年版，第 10 页。

第一节大企业对职工应承担的责任

在大企业里，企业主和职工是相互依存又彼此对立的关系。劳资关系处理得好与不好，对企业的生存和发展至关重要。在劳资这对矛盾中，资方是矛盾的主要方面，因为他们是企业财产的所有人、重大经济活动的决策者、生产经营的主要管理人（在经理阶层出现以前），又是广大被雇佣者的雇主。因此，他们的思想和行为对企业的兴衰具有十分重要的作用。但是，矛盾的另一面——广大职工则是企业生产活动的主要承担者，没有他们，机器（或工作）就不会运转，原材料不可能变成产品，自然资源不会转化为社会财富。他们才是生产的主人、财富的真正创造者、企业发展的最重要的动力。职工的身体状况如何，他们素质的高低，情绪的好坏，对生产发展十分重要。如何发挥广大职工的积极性和创造性，如何关心他们的物质生活和精神生活，合理地处理好劳资关系，就成为摆在企业主面前的一项十分重要的课题和推动企业前进的关键因素。这些问题处理不好就会影响生产率，激化劳资矛盾，威胁企业的生存。所以，无论从什么意义上讲，企业对职工都承担着不可推卸的责任。

大企业对于职工承担着什么责任呢？

它们必须健全劳动保护制度，保证有安全、卫生的劳动环境；

它们不仅要把职工当劳动力使用，还应关心他们的福利（包括本人和家庭的），要随着生产发展，不断提高他们的生活水平；它们要不断提高职工的文化水平和技术素质，使他们能适应日益发展的经济形势和科技革命的需要。

总之，要把职工真正看作是生产的“主人”和“人”，而不仅仅是劳动力，更不是老板用钱买来的工具或奴仆。

对大多数美国大企业和大企业家来说，在很长时期内并没有认识到上述这些“责任”，更不愿承担任何“责任”。后来他们对这个问题之所以有所“认识”，或者说愿意承担某些“责任”，与社会经济发展、劳工运动的压力、职工队伍素质的变化、企业管理理论的发展、科技进步的要求以及政府的干预等因素有着密切关系。

在 19 世纪末 20 世纪初现代大企业建立的初期，企业主把职工仅仅看作是机器的奴仆和获取利润的工具，只要有可能会拼命榨取工人的血汗。在那种情况下，大企业主是不可能也绝对不会考虑对职工承担什么“责任”的。工人的劳动时间很长，劳动强度很大。工厂中缺乏安全保护措施，工人的人身安全得不到保障，工伤事故时有发生。正好 1891 年一份工会调查报告揭露芝加哥的“血汗工厂”制度时所指出的：“榨取工人血汗的雇主，无视一切庄严的法律，……迫使男工、女工和童工在破房子里工作，……其中有些儿童只有 5 岁，在破烂不堪的房子里缝衣和抽绷线。”美国企业史学家塞利格曼对 20 世纪初福特汽车工厂恶劣的劳动条件和工人受压迫的状况作了生动的描述。他指出：“在（福特）工厂里，工人已成了机器人，他们身不由主。经常有人监视和注意他们，甚至下班以后也是如此。机械工人成了机器的附属品，在永无休止的嘈杂声中干活。对多数工人来说，福特工厂简直就是一座冷酷无情的监牢”。“一而再，再而三的恐怖统治使福特汽

车公司成为极权主义的楷模。”

为了反抗大资本家的压迫和剥削，美国工人举行了多次大罢工，给资本家沉重打击。第一次世界大战期间，由于军工生产高涨，移民的减少以及因征兵造成的劳动力缺乏，大大加强了工人同资本家谈判的力量。更重要的是，劳工组织第一次从政府得到对工会集体谈判的支持。威尔逊总统为了使工人在战时不罢工，授权劳工联合会有组织工会和进行集体谈判的权利。

20世纪20年代，资本家为了瓦解工人的力量，“主动”给广大职工一些“福利”，如建立廉价食堂、免费医疗服务、分享利润计划、休假期间工资照发、推行教育计划，等等。这就是所谓“福利资本主义”。这种给予工人的所谓“福利”，并非大企业家的良心发现、对职工主动承担社会责任，而是在形势迫使下不得不采取的一些办法。他们之所以这样做，一个重要动机就是破坏工人运动。正如美国经济学家福克纳等人所指出的：“虽然这种政策有时带有关心工人健康、安全和一般福利的人道主义动机”，但“提出这一政策的动机一般地说是想使工会制瘫痪，或想发展一支更加忠实、稳定和有效率的工人队伍”。心甘情愿地为他们效劳。

随着工会运动的衰落和劳联领袖的消极的工会政策，到20世纪30年代，雇主们原来实施的福利资本主义骤然都停止了。在这方面劳联起到恶劣的破坏作用。直到1932年，劳联理事会仍反对工人失业补偿、养老金和最低工资立法。他们认为这些措施是“无保证的国家干预”。资本家对此当然求之不得，本来他们就不想承担任何责任，既然工会出面反对，他们也就顺水推舟，更大胆地取消这些“福利”了。

罗斯福“新政”时期，美国工会运动有了转机。富兰克林·罗斯福为了克服资本主义危机，缓和劳资矛盾，部分地调整了生产关系，颁布和实施了几个有利于工人阶级争取自身福利的立法。如全国工业复兴法（1933）、全国劳工关系法（1935）、社会保障法（1935）、公平劳动标准法（1938）等等。全国工业复兴法确定了劳工组织工会和集体谈判的权利、取缔童工、并决定了最低工资和最高工时。全国劳工关系法更加明确地保证了工会通过自选代表与资方进行集体谈判的权利。社会保障法规定实行老年和失业保险，为以后建立全国社会保障制度奠定了基础。公平劳动标准法更具体地确定最低工资和最高工时并重申禁止童工。通过上述一系列国家干预劳资关系的立法，工人在生产关系中的地位有了显著提高，工会运动得到进一步发展。1933年工会会员还不到300万人，1939年已增加到900万。特别是产业工会联合会（简称产联）的建立（1935）和发展更是这时工人运动高涨的一个重要标志。1939年产联已拥有400万成员。几乎所有大公司，包括汽车、钢铁、橡胶、石油、无线电、电器设备、肉类包装、玻璃制造等企业内的工人都建立了自己的工会，并以它作为与资方谈判的代表。1941年，全部工会会员已达1050万人，其中产联500万、劳联460万，还有90多万工人参加了其他独立工会。工人运动成为美国社会一支重要的政治力量。

正是上述一系列联邦的立法，迫使大企业家承担对职工的某些责任。如社会保障法强制实行失业保险，符合条件的单位和个人必须参加。政府对投

塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社1975年版，第367—368页。

H.N.沙伊贝、H.G.瓦特、H.U.福克纳：《近百年美国经济史》（中译本），中国社会科学出版社1983年版，第351页。

过保的失业者发给失业保险金，其费用由雇主按雇佣的人数所缴纳的税金支付，由州政府负责管理。1939年进一步规定，雇主的失业保险金实行“成绩评定制”，即资方所承担的费用视解雇工人多少为转移，解雇越多付费越重。这就限制了雇主随意解雇工人，从而有利于保障工人职业的稳定。全国劳工关系法和公平劳动标准法则规定，老板必须遵守最低工资和最高工时标准，不能无限制地剥削和压迫工人，从而迫使企业主承担保障职工最低生活标准和身体健康的责任。因此可以说，“新政”时期国家对劳资关系的干预，成为企业主对职工承担较多社会责任的转折点。尽管许多大企业不愿意，但大势所趋，也无可奈何。

二战以后，由于工人争取自身福利斗争的发展和工会与资方集体谈判取得较大的成功，大企业不得不对职工承担更明确的责任。在大多数谈判协议中，都有全面的附加福利计划。工资收入者不管在职还是失业都有一定的保险。工会有些主张得到了企业主的承认。如当一个工人不是由于自己的原因而不能劳动时，他的收入或应享受的保险必须保留，至少在一个时期内满足其家庭生活的需要。某些合同承认工人的休息和娱乐是雇佣关系的一部分，等等。50年代，养老金和保险金计划的谈判迅速发展。1945年，只有大约50万工人通过谈判实行了各种形式的医疗保险或养老金计划，到1966年已增加到1600万人。非政府工人有9/10从工会合同中得到医疗和保险津贴。1955年，福特汽车公司工人通过与资方谈判，实行了补充失业津贴计划，从1968年12月起，一个福特汽车公司工人，只要有7年以上工龄，在临时裁员一年内，有资格领到其工资的95%。此后，大约有200—300万汽车、钢铁、海运、妇女服装、橡胶等工业部门的工人享受了这项福利。80年代中期，美国全国有资格领取失业保险金的雇员达9000万人以上，占全部劳动力的90%。实际领取失业保险金的人每年约有300万人。失业者每周领取失业保险金100美元左右。

目前，美国职工的养老保险具体规定是，一个工人只要到65岁的法定退休年龄，便可每月从联邦政府那里领到能维持中等生活水平的养老金，并享受由政府负担的医疗保险。今天，一名私人企业的退休工人每月可从政府领取的平均养老金为674美元（1994年的标准）。如果夫妻双方都参加工作的，则可领取1343美元。如夫妻双方只有一个人工作，那么没有工作的一方可作为家属领取半份养老金，即两口子每月可领取1011美元。这种收入相当于商店售货员的月工资。联邦政府的养老金基金是通过征收社会保障税获得的。社会保障税由雇主和雇员分别交纳，即雇员交纳其收入的7.65%，雇主依其开支给雇员的工资再为雇员交纳7.65%。这是雇主对雇员必须承担的一种社会责任。

大企业之所以愿意承担这种“责任”，除了工人积极争取和斗争外，还有下面几个因素：政府对企业主实行养老金的税收减免政策；1949年联邦最高法院裁决雇主对养老金计划谈判负有法律责任；1949年钢铁工业调查委员会支持工会的意见，认为企业对职工提供社会保障和养老金负有社会和经济责任。许多工会认为，这些福利不仅是工人报酬的一部分，而且是社会赋

美国劳工部劳工统计局编：《美国劳工运动简史》（中译本），工人出版社1980年版，第59页。

同上书，第61—62页。

予雇主的义务。

企业主除了全部承担失业保险金、补充失业保险金、私人企业养老金外，还部分承担老年退休、遗属、残疾和老年健康保险，其保险金税额由企业主和个人各缴一半。据统计，90%以上的美国老年人能享受这项保险。

由于60年代以后科学技术的突飞猛进，美国的产业结构和职业结构发生了巨大变化。一方面，许多传统工业，如纺织、钢铁、机器制造等部门走向衰落，其原有职工队伍跟不上迅速更新设备和管理程序的要求，大批职工需要转换职业或急需加以培训；另一方面，大量新兴的现代企业大多为知识密集型和技术密集型产业，对劳动力的技术文化素质要求更高，一般学校培养出来的劳动后备军已远远不能满足要求。上述两方面的情况说明，职工的劳动能力和劳动力质量的提高已经成为燃眉之急，不迅速加以解决，不仅会造成大量结构性失业，带来严重的社会问题，而且会出现劳动力供求上的尖锐矛盾，阻碍企业的技术改造和生产的进一步发展。为此，近10—20年来，联邦政府采取了一系列措施力图解决这一问题。除了提供大量资金培训职工外（到70年代末已拨款100亿美元），还颁布了许多有关法律，要求全社会重视和支持培训，并建立了由政府集中培训职工的管理体制。

可是，由于联邦政府主管培训部门存在诸多弊端以及培训经费不足，70年代以后，改革了培训体制，由政府集中管理转为分散管理，把权力下放。在联邦政府支持下，全国建立了460个私人工业委员会负责职工的培训工作。1983年的就业培训合作法，进一步把培训权下放给地方和私人企业，而联邦只起协调、指导和资助作用。这样，私人企业又多了一种法定的培训职工的社会责任。

随着国际国内市场竞争的日益激烈和职工队伍知识更新率的加快，大企业为了自身的生存和发展，对职工的培训也日益重视起来。联邦的大力支持和资助进一步刺激了它们这方面的积极性。80年代中期，私人企业每年投入职工培训的资金达600—1000亿美元，培训雇员达800多万人。据美国国会调查，35%的公司都规定了要为新雇员提供基本技能训练，在这方面，大企业大公司尤为突出。在美国，几乎每个大企业都建立了一个或几个培训中心，专门有人负责此项工作。不仅对本单位职工进行培训，而且还承担部分社会责任，负责培训其他企业的雇员和求职者。为了提高培训质量，许多大企业和大公司还与高等院校挂钩，请大学教师来企业给职工上课，或派职工到高等院校脱产进修。有的大企业大公司甚至愿意拨款兴建中小学，为它们捐赠教学设备，派技术人员给中小学生学习，以提高劳动后备军的质量。据统计，有1万家公司同两万所学校有联系。IBM向全国26个校区提供了价值1200万美元的学校设备。施乐公司向大约40个城内邻里居民区提供了

美国劳工部劳工统计局编：《美国劳工运动简史》（中译本），工人出版社1980年版，第61—62页。
重要的立法有：人力开发与培训法（1962）、职业教育法（1963）、就业机会法（1964）、成人教育法（1966）、全面就业与培训法（1973）、青年教育与示范教育计划法（1977）、就业培训合作法（1983），等。

据卡内基促进教育基金会的调查，一个训练有素的工程师，其知识在5年内便会过时，如不及时更新，吸收新知识，便会落伍。

价值 500 万美元的计算机。大公司把这项工作看作是它们值得做的事业，因为“公司是教育事业最终受益者，我们在准备一个个公司无须进行再教育的工人”。私人大企业对职工的培训计划已经成为美国整个社会保障体系中的一个重要组成部分。

在 70 年代末 80 年代初兴起的企业文化热的推动下，一大批成功的大企业和大企业家对人力资源的认识有了显著提高。他们认识到，广大职工不是单纯的劳动力，而是有思想、有感情、有追求的活生生的人，关心他们，尊重他们，提高他们的生活水平和劳动能力，不仅有利于职工自己，也大大有助于提高企业的生产率，是劳动力再生产和企业生存发展的需要，因而主动地更多地承担起对职工的培训责任。（详见本书第 7 章）

综上所述，美国大企业对职工承担起社会责任经历了一个曲折的过程：从 20 年代的所谓“福利资本主义”到罗斯福“新政”时期一系列社会保障措施的出台及其以后的进一步完善；从只承担职工的部分生活福利（如失业保险、养老保险）到承担雇员的就业培训；从大企业主“被迫”接受某些“责任”到比较重视或“主动”承担较多的责任。这一演进并非完全出于企业主的本意，与工人运动的推动、企业管理思想的演变和科技进步的要求有着密切关系，此外，政府的干预也起了重要作用。

第二节大企业对资源和环境应承担的责任

一、大企业自然资源掠夺性开采和对生态环境的破坏

大企业要生存和发展下去离开了自然资源寸步难行。美国大企业得天独厚的是受惠于美国丰富的自然资源条件。美国是世界上有名的资源大国。它所拥有的许多资源，无论在储量上还是在品种方面均居世界前列。

美国拥有发展现代大工业所需的几乎所有主要矿产。如煤、铁、石油、铜、铅、锌、天然气及钾盐、硫磺、磷灰石等的储量都相当丰富。金、银、钨、钼、钒等有色金属的储量也在世界总储量中，占相当大的比重。

铁矿探明储量为 91 亿吨，约占资本主义世界的 4%。石油天然气的储量也很丰富。1978 年探明储量为 38.88 亿吨，占资本主义世界的 4.5%。煤矿资源总储量达 3 万亿吨以上，其中探明储量为 3961 亿吨。其中烟煤占 54%，次烟煤占 38%，褐煤占 6%，无烟煤占 2%。美国煤矿具有埋藏浅、煤层平展、易开采的特点，适合露天开采。美国的铜、铅、锌矿也居世界前列。铜矿储量为 1.8 亿吨，占世界的 20%。铅矿储量为 5350 万吨，占世界的 36%。锌矿储量和总产量仅次于加拿大，居资本主义世界第 2 位。此外，与化学工业关系特别密切的钾盐、磷灰石、硫磺等，近几十年来产量都增加很快，其中硫磺产量占资本主义世界的 32%。磷灰石产量为 4725 万吨（1977），居世界第一。钾盐产量为 223 万吨（1977），居世界第 5 位。

美国的土地、森林、水力资源也相当丰富，为美国经济、尤其是为大企业的发展提供了重要保障。

美国丰富的矿产资源，良好的土地和森林为大工业企业的发展提供了优越的条件。许多大企业、大垄断财团就是靠垄断某种资源而发家致富的。像美国资格最老的洛克菲勒垄断财团、二战后新兴的得克萨斯财团都是靠石油起家的。

约翰·洛克菲勒原是个投机商，1863 年始投资于石油业，后来逐渐发展成为石油大亨。石油始终是这个垄断财团经济权力的基础和获取利润的最主要源泉。1979 年，美国最大的 50 家工业公司中，石油公司有 16 家，其中 8 家是洛克菲勒财团控制的。仅埃克森公司 1979 年销售额就达 843.5 亿美元，成为美国最大的工业公司。1980 年，该公司资产达 490.5 亿美元，雄居美国 100 家最大工业公司的榜首。

其他如靠铅和石油起家的梅隆财团、以石油、化学和其他矿业为主要工业的杜邦财团、以金融、钢铁、汽车、电子、铁路为核心工业的摩根财团，以及以钢铁、橡胶、铁路为核心工业的克利夫兰财团，无不与它们垄断某一种或数种资源有关。丰富的资源为有关大企业的发展提供了不可或缺的条件。

人们常常把文明解释为人类征服自然的过程。可是，在征服自然过程中，人影响自然，自然也影响人。人和自然是个整体。对自然资源的开发和利用，不仅与生产力发展水平有关，而且与社会经济制度有关。只有合理地、科学地开发和利用自然资源，才能使它最有效地为人类文明事业服务，也才能使企业得以继续发展。如果对自然资源实行过度的开发和浪费，就会使自然资

这 8 家石油公司是：埃克森公司、莫比尔石油公司、德士古公司、加利福尼亚美孚石油公司、印第安纳美孚石油公司、大西洋富田石油公司、俄亥俄美孚石油公司和阿姆拉达—赫斯公司。

托马斯·戴伊：《谁掌管美国：里根年代》（中译本），世界知识出版社 1985 年版，第 25 页。

源过早地枯竭，以致于使人类遭到惩罚。

美国自然资源虽然比较丰富，但几乎全部掌握在少数垄断资本家手中，为他们所垄断。垄断资本家为了攫取最大限度的利润，一贯对资源进行掠夺性开采和不合理利用，使自然资源遭到极大破坏，贻害无穷。

大垄断公司对石油的开采是掠夺性开发资源的一个典型。只要发现一处新油田，垄断资本家便趋之若鹜，拼命争夺开发权。一旦大权在手，便在自己的辖区内加大钻井密度，抢先出油。由于油田的特殊地质结构，特别需要科学开采，如果开采过密，不仅造成大量天然气逸散，而且招致井压急剧下降，出油率大大降低，最终缩短寿命，甚至使许多油田永远报废。当发现一个油井出油率低，无利可图时，大资本家马上又弃旧图新，另觅新井。这种只图眼前利益的采油方式，虽然使垄断资本家获利于一时，可是却严重破坏了油田的天然地质结构，加速油田的衰竭，糟蹋了大量本来可以获得更多的自然资源财富。例如，一直是美国最大的油田——东得克萨斯油田（有 72.4 公里长， 12.8 公里宽）自 1930 年以来已生产出 51 亿桶以上石油。现在产量已大大减少，从 1972 年的 21 万桶下降到 1992 年的 9.2 万桶。该油田目前只剩下估计储量的 4%，即 2.1 亿桶没有开采。再过 10 年或 15 年，东得克萨斯油田将会枯竭。得克萨斯州基尔戈学院院长伯特·伍德拉夫不无感慨地说：“40 年来我们一直在喊‘狼来了’，不同的是狼已经快到我们的门口了”。

对煤的过度开采也是大企业缺乏社会责任感的突出例子。许多大企业总是先开采那些煤层厚、品位高、层次平展、运输方便的煤田，对品位低、煤层薄、埋藏深的煤田却弃之不顾。在开发厚薄相间的煤田时，他们也往往只开采厚层、浅层的煤，对深层、薄层的煤则加以封闭，年长日久，产生水浸或塌方，造成煤田的破坏，加速高品位煤田的枯竭。

对金属矿床，大企业家同样实行择优开采，集中掠夺的办法。铁矿的遭遇可见一斑。苏必利尔湖西南是美国最大的铁矿产地，总储量有 780 亿吨，约占美国铁矿总储量的 3/4，其中以明尼苏达的梅萨比铁矿储量最多、品位最高，而且埋藏浅、运输方便，成为垄断资本家争相开采的热点，其产量一度占美国铁矿产量的一半。目前，该矿高品位的铁矿已经枯竭，对钢铁工业产生严重影响。本来，美国铁矿石基本上是能自给的，二战结束时，年产 9000 万吨铁矿石，自给率仍达 98%。可是，此后自给率逐年下降，1976 年要进口矿石 4500 万吨，自给率只有 15% 左右。

其他有色金属的开采几乎遭到与铁矿相同的命运。

美国森林资源本来非常丰富，但是大资本家只砍不栽，造成自然资源极大的浪费。据统计，到 19 世纪 80 年代，东部 40% 的原始森林因建农场已被彻底清除。后来随着工业化进程和铁路建设的加快，木材需要量迅速增加，商业伐木成为森林面积大量减少的重要原因。在大伐木公司利润增长的同时，一片片茂密的森林消失了。几乎占明尼苏达、密歇根、威斯康星 3 州面积一半的大片林地短期内被砍光。到 20 世纪初，美国原始森林只剩下 5.5 亿英亩。

由此可见，尽管美国是个自然资源相当丰富的国家，可是由于长期以来，

美联社得克萨斯基尔戈 1992 年 2 月 14 日电讯。

查尔斯·R·范海斯：《美国自然资源的保护》，纽约 1915 年版，第 210 页。

各大垄断企业掠夺性的开发，使用过程中的浪费以及战争中的巨大消耗，宝贵的资源已遭到无可挽回的破坏，造成资源方面供需矛盾日益突出。如煤矿的无计划开采所造成的损失相当惊人，无烟煤矿开采时浪费率为150%—100%，烟煤开采时浪费率为50%。二战期间，美国耗费的能源尤其巨大。为了支持战争机器的运转，共开采了30多亿吨煤、10多亿吨石油、5亿吨铁矿砂、225万吨铅、350万吨锌、500万吨铜、1400万吨铝矾土、1700万吨硫磺和300万吨钾盐，等等。许多与战争有关的大企业在战争中发了财，其利润成倍、几十倍地增长。由于战争对能源的挥霍性消耗，在二战期间，美国就不得不从53个国家进口60种矿产品，其中27种完全依赖进口。70年代出现的能源危机是美国资源地位日趋衰落的集中反映。近几十年来，美国矿产品在世界上所占比重呈下降趋势。1947年，美国生产的主要矿产品占世界的40%，80年代已降到不足20%。以原油为例，1945年，美国产原油占世界原油总产量的65%，1950年为50%，1970年为21%，1978年只占15.2%。早在1972年，《美国新闻与世界报道》就哀叹：“美国最初在自然资源方面得天独厚的国家，正在变成一个穷国。”随着美国工业生产的迅速发展和人民生活水平的不断提高，能源的消耗急剧上升。1973年日耗石油量为1730万桶，1979年高达1851.3万桶。美国人口只占世界人口的6%，却消耗了世界石油产量的33%，超过了日、英、德、俄动力燃料消费量的总和。1950年美国能量消耗才219万亿热单位，1970年达66400万亿热单位，1985年高达73900万亿热单位。随着能源消耗量的不断上升，必然加快资源开发的速度和加深资源掠夺的程度，促使垄断资本家更疯狂地争夺，从而又进一步加深能源危机。能源危机期间，不仅给美国国民经济造成严重损失，而且给人民生活带来巨大的打击。许多大企业因燃料动力不足而被迫关门。飞机因缺少油料而不得不停飞。大批汽车因没有汽油而熄火。无数拖拉机、干燥机因缺乏柴油而无法开动，造成大量农作物烂在地里。由于能源危机引起一系列连锁反应：工厂关闭，失业人数剧增，通货膨胀，人民怨声载道。资本家借口能源紧缺，减少或停止向居民区供电和供暖气，抑或提高价格，使老人小孩难于熬过严冬。大垄断资本家还利用能源缺乏提高油价，加重人民负担。由此可见，能源危机是资本主义制度造成的。大资本家缺乏社会责任感，只图私利，不顾后果，对资源盲目开采和滥用，负有不可推卸的责任。从一定的意义上讲，能源危机是社会经济危机的反映。

大企业自然资源的掠夺和浪费不仅造成资源紧缺和危机，而且给生态环境也带来严重的后果。比如，对森林的乱砍乱伐或只砍不栽，不仅会造成森林资源的枯竭，而且还带来水土流失，生态环境的恶化；对动力燃料大手大脚地花掉，不搞综合利用，不注意保护环境，就会毒化空气和水质，给社会带来灾难。

森林被破坏的直接后果是山林植被遭损毁，水土流失严重，河道阻塞，水灾频仍。20世纪初，每年因洪水灾祸而造成的损失达5000万美元以上。1913年3月21—26日，印第安纳、俄亥俄两州的俄亥俄河支流洪水泛滥成灾，近700人丧生，20万人无家可归，水灾造成的损失达1.7亿美元。特

N.罗森伯格：《技术和美国经济进步》，纽约1972年版，第28页。

西奥多·卡普罗：《美国社会趋势》，纽约，哈考特·布雷斯，乔瓦若威奇出版社1991年版，第23页。

B.P.德威特：《进步运动》，西雅图1968年版，第184页。

别是迈阿密河的洪水泛滥，使俄亥俄州的戴顿市遭到严重的破坏。1969年1月18—26日，加州南部暴雨，造成土崩和水灾，几千家住房被毁，至少100人死亡。

由于有些大工业企业环境保护意识差，不搞综合利用，把大量未经处理的工业废水废气甚至有毒物质排放到水中或空气中，使邻近的河流、港湾和湖泊变成污水库，空气污浊，严重影响人民生活。在塔萨斯河发现砷化物；在美加边境的圣克莱尔河因水质污染而禁止钓鱼；俄亥俄州因伊利湖水严重污染也禁止商业性捕鱼；克利夫兰的凯霍加河由于工厂排出的废油多，常常起火，人们称它为“火灾性河流”，成为美国20世纪“60年代的一件奇闻”。

据环境保护者说，工业污染已造成苏必利尔湖中成百万条鱼中毒死亡。到1970年，美国仍约有1400个社区和几百家工厂继续往河中倾泻未处理的废水废料。1974年下半年有关水污染的两个报告更加使人触目惊心。第一个报告是由环境保护组织在11月7日发表的。据他们调查，癌症死亡患者与饮用了新奥尔良的密西西比河下游河水有关。第二个报告是环境保护署于11月8日发布的关于新奥尔良饮用水质调查报告。该报告认为，在饮用水中有66种有机化学物质，其中有些被怀疑是致癌物质。据环境保护署的保守估计，因空气污染给健康、蔬菜、物质财产所造成的损失每年达160亿美元。正如《美国企业史》作者塞利格曼所说：“美国现在已到了这一地步：不得不依仗在地球其他部分靠不住的冒险和月球上的糟蹋浪费。与此同时，对于企业文明的副产品——城市衰败、环境污染以及那些赶不上历史快车的幸者有什么需要等等却不加考虑。”

沙伊贝、瓦特、福克纳：《近百年美国经济史》（中译本），中国社会科学出版社1983年版，第595、594页。

塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社1975年版，第453页。

二、自然资源 and 环境保护运动的兴起及大企业的态度

资本家对自然资源肆无忌惮的掠夺及由此造成的严重后果，引起了人们广泛关注，从而引发了自然资源 and 环境保护运动。早在 19 世纪末，就有人注意到保护自然资源的重要性。当时有识之士呼吁对自然资源特别是矿床、森林、土壤和水力基地进行保护，批判了那种认为美国资源无限丰富，永远不会耗竭的错误认识和由此引起的对资源的严重浪费现象，从而使人们对美国工业化过程中的副作用给予高度重视。

在这次资源保护运动中起带头作用的是一批知识分子，他们以科学家特有的敏锐眼光注意到自然资源的浪费及其严重后果。1873 和 1890 年，美国科学促进协会两次向国会提交报告，要求政府保护森林，以保护有利的水文条件。在广大群众推动下，1891 年 3 月国会通过了一个《保护森林法》，允许总统关闭公共林地，使之成为国有森林。哈里森总统立即建立了 13 个国家保留林地，占地 2100 万英亩。但是保护森林问题仍未引起广泛的关注。到西奥多·罗斯福总统就职前夕，国有森林有一半遭毁坏。这种情况是下列 3 个原因造成的：其一，与美国早期土地政策有关。在整个 19 世纪，美国政府的总政策是，迅速把国有土地让予个人或公司，以鼓励移民。人们能以较低廉的价格买到林地和矿产地。但“实际上，宅地法给自耕农带来的益处最少”。城市工人也未因宅地法得到多大好处。许多上等的土地落入土地公司、土地投机家手中。从而造成自然资源分散化和开采上的无政府状态，为某些唯利是图的大资本家攫取国家资源大开方便之门。其二，限制使用自然资源的思想与美国人的传统价值观相悖。美国历史上的自由放任传统和根深蒂固的个人主义使许多人对政府管制资源的思想 and 政策不理解甚至抵触。其三，遭到从事采矿、采伐和水力开发的大公司 or 大企业及西部各州州权派的反对。

美国历史上第一次规模较大的自然资源保护运动出现在西奥多·罗斯福政府时期。西奥多·罗斯福（以下简称老罗斯福）被认为是美国历史上“第一个懂得建设性地对企业文明所产生的问题作出反应的总统”。老罗斯福在一系列讲话、书信 and 致国会咨文中都提到了资源保护。其中 1907 年 2 月致国会咨文中更集中地谈到这一问题，对于保护自然资源的重要性和紧迫性作了详细的论述。他强调“自然资源的保护及其合理利用，是构成我们国家生活一切问题的基础”。他批判了有些人为了眼前利益，不顾子孙后代，浪费 and 破坏国家资源的行为，批判了对美国资源盲目乐观的态度，指出：“乐观主义是好的，然而乐观过度，便会成为荒谬的东西。我们动辄讲我们的资源取之不竭，事实并非如此。我们的矿床：煤铁、石油、天然气等等，不会自己再生”。他主张将重要的矿产、森林收归国有，主张政府设专门机构，加强对资源开发的监督，有计划、有秩序地进行开采。

老罗斯福保护自然资源的主张得到美国人民的支持。人们普遍认为：私

A.E.帕金斯、J.R.惠特克：《美国自然资源及其保护》，纽约 1944 年版，第 304 页。

加尔文·林顿编：《美国 200 年大事记》（中译本），上海译文出版社 1984 年版，第 251 页。

德怀特·杜蒙德：《现代美国》（中译本），商务印书馆 1984 年版，第 146—147 页。

W.H.哈博编：《西奥多·罗斯福著作》，印第安纳波利斯 1967 年版，序言部分，第 20 页。

中国美国史研究会：《美国史译丛》，1985 年第 1 期，第 41—43 页。

人企业特别是大企业不会为了公共福利牺牲私人利益来实现全面保护自然资源的计划；一些跨越州界的森林保护、河流通航、防洪、防止土壤风化和水土流失以及电力输送必须由联邦政府统筹规划和领导，才能发挥更大的效果；各州对大公司的管制不得力，更有必要由政府加以控制。

老罗斯福作为资产阶级政治家和改革家，看到了保护自然资源对巩固资产阶级国家和资本主义制度的重要性。他说：“除非我们的文明保持一个适当的物质基础，否则我们就不能保持我们那样理应引为骄傲的制度。浪费和破坏我们的自然资源，意味着削弱这一基础。”

正是基于上述认识，老罗斯福把保护自然资源作为一项国策提出来，并成为其国内改革计划的一个组成部分。

老罗斯福的自然资源 and 环境保护政策及措施主要有以下几个方面。

1. 为制止私人公司滥采滥伐，把重要的矿藏、森林和水力基址收归国有。

1783 年以前，美国煤田管理比较混乱和松散，虽有专门法律（“煤层土地法”），但由于价格太低，容易购买，私人 and 团体均可随便获得（按法律规定，私人可购买 160 英亩，团体可购买 320 英亩，每英亩价 10—20 美元），结果助长了土地投机和矿产资源的流失。而且由于转手较多，难以管理。为了改变这一混乱状况，1906 年，老罗斯福下令封闭了 6400 万英亩公有土地，由地质勘探局分类估价后按煤田实际价格出售，并把煤田售价提高到每英亩 75—100 美元。1908 年，又封闭了 1.4 亿英亩土地，包括有价值的森林地区、矿藏和水力基址。为了防止私人电力公司对水力资源的垄断，老罗斯福把 29 条河流上的重要水力基址收归国有。这些措施为后来富兰克林·罗斯福“新政”时期国家垄断资本主义政策的实施扫除了障碍。如 1903 年，老罗斯福否决了一项私人电力公司在马瑟肖尔斯建立发电厂的法案。后来这一地方成为田纳西河工程的“心脏”地区。当时，大电力工业集团（包括生产公司、分配公司、控股公司）极力反对政府经营马瑟肖尔斯电厂，结果以大资本家的失败告终。“田纳西河流域管理局所属水坝一造成，田纳西河流域就再也没有洪水泛滥了。结果是在美国雨量最大的地区之一建成一种近于完美的雨水控制体系。”田纳西流域管理局的建立及其所辖工程的竣工，是联邦政府遏制私人电力集团的私欲，把自然资源纳入更好地为社会服务轨道的一项重大胜利。老罗斯福为这一胜利迈出了重要的第一步。

2. 建立全国自然资源保护委员会，加强对资源工作的领导。

1908 年 5 月 13—15 日，为了制订一个全国资源保护规划，老罗斯福在白宫召开了一次全国自然资源保护会议，除正副总统、国会议员、内阁成员、最高法院法官参加外，还有 45 个州长和 70 个左右自然资源方面的专家和工商界领袖，共 550 人出席了这次大会。会上提出了两点建议：第一，对所有通航河流上游的林区加以保护，把其他公共或私人土地上的林业经营置于严格管制之下，并采取防治森林火灾的有力措施；第二，政府应保留所有贮藏磷矿、天然气、石油和煤炭的土地，并且保留政府可能售出的其他土地上的

德怀特·杜蒙德：《现代美国》（中译本），商务印书馆 1984 年版，第 146 页。

加尔文·林顿：《美国 200 年大事记》（中译本），上海译文出版社 1984 年版，第 218 页。

查尔斯·R·范海斯：《美国自然资源的保护》，纽约 1915 年版，第 37、150 页。

阿瑟·林肯、威廉·卡顿：《1900 年以来的美国史》（中译本）中册，中国社会科学出版社 1983 年版，第 102 页。

一切矿藏的所有权。会上建立了由 49 人组成的全国自然资源保护委员会，其中 1/3 为政治家、1/3 科学家、1/3 企业家。由吉福德·平肖任主席。全国有 41 个州相继成立了自然资源保护委员会。此次会议成为美国自然资源保护运动史上的一个里程碑，在美国历史上有重要意义。邀请州长和科学家进入白宫直接商讨国家大事，这在美国历史上尚属首次。此外，让企业家参加全国资源规划的领导层，使企业界的行动更好地纳入国家监督的轨道，此举更有利于资源的保护，使之成为全社会服务，并有利于企业界同政府的沟通。再从政府对经济事务的干预以及大企业与政府结合这两方面来看，它显然是国家垄断资本主义的一种初步形式，也有助于加强大企业和大企业家的社会责任感。

3. 建立自然资源保护区，健全森林防护制度。

长期以来，美国森林管理缺乏严格的制度和职责界限。广阔的国有森林由内政部土地管理局管理，而农业部的林业局却无权过问。老罗斯福上台后，决心改变这一不合理的管理体制。1905 年 2 月，他签署了一项法案，把国有森林交由林业局管理。同时大大增加政府对森林管理的拨款，从 1899 年的 28500 美元增加到 1908 年的 3572 922 美元。森林管理工作人员也从 500 人增加到 3000 人。在罗斯福任内，建立了 1.5 亿英亩国有森林，使国有森林面积由原来的 4600 多万英亩增加到近 2 亿英亩。森林管理体制的改善制止了私人木材公司滥伐树木的行为，扩大和保护了国有森林，并防止了水土流失。

老罗斯福时期的森林保护政策和措施为美国后来的森林保护政策奠定了基础，许多重要的法律陆续出台，如威克斯法（1911）、克拉克—麦克纳里法（1924）、威克斯威尔—麦克纳里法（1928）、克纳森—范登堡法（1930）、水土基金保护法（1965）、受害物种保护法（1966）、环境质量法（1969）等，从而使森林保护走向法制化和规范化，较有效地制止了某些大资本家滥伐森林的现象。

第二次世界大战以后，人们愈来愈关心大企业的社会责任问题，这在某种程度上是由于大萧条期间社会对工商界的尖锐批评。

许多人认为，少数大企业集中了过多的权力。有更多的人认为，大企业在它们与公众、顾客的关系及它们对物质环境和社会环境的爱护上缺乏应有的责任感。他们主张，大企业除向社会获取利益外，还必须作出自己的贡献。因为大企业发展与人民生活关系实在太密切了。有人甚至提出，如果大企业不承担社会责任，政府就应该采取更多的干预措施。公众也应对大企业提出更尖锐的批评。人们认为，大企业的社会责任应包括：保护自然资源和环境，防止空气和水源污染；保证产品的质量；雇佣社会上的长期失业者；对职工健康负责，并对他们进行培训；对教育、科研和其他慈善事业的捐赠；等等。但是，并非所有的人都同意上述主张。有些大企业家和资产阶

德怀特·杜蒙德：《现代美国》（中译本），商务印书馆 1984 年版，第 148 页。

A.A.小埃柯克：《美国的进步主义》，纽约 1974 年版，第 148 页。

《西奥多·罗斯福自传》，纽约 1913 年版，第 441 页。

查尔斯·R.范海斯：《美国自然资源的保护》，纽约 1915 年版，第 215 页。

路易斯·B.凯茨、约瑟夫·G.E.霍普金斯主编：《简明美国历史词典》，纽约，斯克里布纳父子公司，1983 年版，第 384—385 页。

级学者认为，工商企业是一种经济机构，承担过多的非经济的社会责任，会妨碍股东的利益，从根本上破坏了自由企业经济。持这一观点的人有 M. 弗里德曼和 T. 利维特等人。前者在《资本主义和自由》、后者在《社会责任的危险》等著作中表达了自己的看法。

人们对大企业的“社会责任”的不同看法和争论，有助于大企业家和管理人员提高对资源和环境保护的认识，促使他们履行社会责任，而且对美国企业管理思想的演变和管理制度的完善起了一定的推动作用，对自然资源 and 环境保护运动也产生了重要的影响。

美国历史上第二次较大规模的自然资源 and 环境保护运动发生在 20 世纪 60—70 年代。这次运动又称新环境保护主义运动（New Conservation movement），它是美国工业化和现代化过程中日益严重的空气污染和生态环境的破坏引起的。如前所述，美国工业化初期，在大公司大企业的发迹过程中，对自然资源 and 环境的破坏已引起人们极大的关注。生态学的发展也促使人们更加注意保护环境问题。美国人普遍地联系人们的生活条件来关心周围的世界，日益重视环境质量。1962 年，雷切尔·卡森的《寂静的春天》出版，揭开了新环境保护主义运动的序幕。卡森（1907.5—1964.4）是以研究环境污染和海洋自然史著称的美国女生物学家。她通过对高效杀虫剂——DDT 的科学分析，说明 DDT 既杀死了害虫，也杀死了鸟类、野生生物，甚至威胁人类的健康，从而证明高技术产品的大规模生产既提高了产品的数量和质量，也毒化了土壤、空气和水质。这部书立即在社会上引起强烈的反响，半年多就发行 50 万册。到 60 年代末，随着新科技革命的迅猛发展，物质产品更加丰富，环境污染也日趋严重。“污染已发展到肆无忌惮的程度。盖洛普民意测验表明，70% 的美国人把环境问题列为国内的首要问题。不仅年轻一代，而且社会各阶层的团体都深深感到了这一威胁。”1969 年，保罗·埃利希的《人口爆炸》一书为新环境保护主义运动的进一步发展起到推波助澜的作用。他指出：“美国只有世界人口的 6%，却占世界消费量的 40% 和世界污染范围的 50%”。1970 年，甚至有人预言，到 1980 年，“城市居民不得不戴上防毒面具来呼吸。”

这一系列事件触发了新环境保护主义运动的兴起。1970 年 4 月 22 日，即第一个地球日那一天，美国爆发了规模巨大的环境保护运动。有 1500 所大学、1 万多所中学、1 000 万中小学生参加了示威游行。运动参加者除了学生外，还有环境保护主义者、科学家、工商业者和政府官员。新泽西州巴登城居民组织了一个叫“救救我们被污染的环境”团体。在波士顿，有 13 个示威者因抗议一个机场的扩建而被捕；在印第安纳大学，嬉皮士们堵塞了混凝土污水管道；在亚特兰大，人们把成堆的可口可乐空瓶罐扔到该公司总部门前；加利福尼亚的大学生把汽车埋了起来，以示对汽车排放废气的抗议；北卡罗来纳州沃伦县居民抗议在该地区掩埋 4 万立方米污染了的脏土；几百篇论述保护环境的文章和几

丹尼尔·雷恩：《管理思想的演变》（中译本），中国社会科学出版社，1986 年版，第 453—454 页。

威廉·曼彻斯特：《光荣与梦想》（中译本），第 4 册，商务印书馆 1980 年版，第 1644 页。

弗雷德里克·西格尔：《多难的旅程》（中译本），商务印书馆 1990 年版，第 220 页。

同上书，第 226 页。

斯蒂芬·福克斯：《美国保护主义》，威斯康星大学出版社 1987 年版，第 326 页。

十部有关企业与环境的关系的著作相继问世。其中影响较大的除《人口爆炸》(1969)外,还有马歇尔·戈拉曼的《控制污染:使美国洁净的经济》(1967)、G.斯坦纳的《企业与社会、环境和责任》(1975)、F.D.斯特底文德的《企业和社会:一种管理态度》(1977)、K.戴维斯、R.L.布洛姆斯特罗姆的《企业及其环境》(1975)等,这些论著阐述了大企业的发展和环境的密切关系,指出大企业对环境负有不可推卸的责任。“到1973年,环境问题首次成为比公民权利更为重要的新闻。”

大规模的示威和抗议活动以及大批有关环境问题的论著的发表,标志着新环境保护主义运动进入高潮。到70年代末,全国已有200个管区制定了废物回收或再制计划,在保护环境方面取得了可喜的进展。此外,各种各样的环境保护组织纷纷出现或得到进一步的发展,如山峦俱乐部(Sierra Club)、纳德搜查队、环境保护基金会(Environmental Fund)、全国资源保护委员会(National Resources Council)、荒野协会(Wilderness Society)、奥杜邦协会(Audubon Society)、全国野生动物联合会(National Wildlife Federation),等等。

在新环境保护主义运动推动下,人们对环境保护的意义的认识有了进一步提高。纳德认为,“公司在经济产品和环境方面的犯罪,是疯狂的公司激进主义的一部分。这种激进主义,引起技术方面的暴行,损害政府的正直,违反法律,阻碍必要的改革,并且摒弃了让消费者真正具有主权的优质竞争制度。”

纳德搜查队调查了从空气和水源污染到农业综合企业的掠夺性行径等一系列问题,并写出报告公诸于社会。环境保护主义者还召开群众抗议大会,在政府机关和大企业周围插满“取缔污染”的牌子;向政府递交请愿书,在国会里争取议员们的支持;他们批评政府、国会和联邦政府各种管理机构只关心大公司的特殊利益,不关心消费者的权益;他们列出食物和药品方面的公害;对彩色电视、原子能工厂产生的危险辐射提出警告;等等。环境保护运动与当时盛行的反主流文化运动互相交织,构成60—70年代美国社会一大奇观。正如美国学者西格尔所说:“1969年夏秋两季……环境保护主义者运动成了一阵新的狂热,得到广播电视网和第一流新闻杂志的详细报道,‘突然之间,似乎纽约所有的新闻界人士,都从担心战争和城市问题中解脱出来,转而而为环境发愁了’。”

新环境保护主义运动属于美国中产阶级运动,主力是美国社会广大中产阶级,其中多数是大学毕业生。这次运动的出现既是“丰裕社会”的美国人

奈斯比特:《大趋势:改变我们生活的十个新方向》(中译本),中国社会科学出版社1984年版,第4页。

纳德搜查队,由主张环境保护运动的社会改革者组成的团体。拉尔夫·纳德是哈佛大学毕业的律师,著有《任何速度都不安全》(1965)一书,揭露了美国三大汽车公司只顾私利,不管乘客安全。后来,在他推动下建立了10多个维护消费者权益的组织,为消费者利益奔走呼号。1966年,通用汽车公司总经理被迫向他道歉,因此声名鹊起。《新闻周刊》称他为“美国现代消费主义的奠基人”。纳德搜查队即以他的名字命名的一个维护消费者权益的团体。

弗雷德里克·西格尔:《多难的旅程》(中译本),商务印书馆1990年版,第224页。

提高生活质量的一次重要行动，也是对“集中而不负责任的公司权力”的一次挑战，具有某种反企业和反传统的特点，它的产生和发展对于改善美国人民的生活环境，引起人们对保护环境和自然资源的重视，抑制大企业只顾赚钱获利不顾社会后果的私欲具有积极意义。同时，它也促进企业界在开辟高科技项目和发展生产的同时，注意克服工业化过程中出现的不利于人民生活、不利于保护自然环境和资源的副作用，从而提高企业和企业家的社会责任感。事实上，这次运动是对大企业社会责任的一次群众性的监督和检查。正如美国学者西格尔所说：“垄断年代，需要消费者团体和政府管理，以保证规模巨大，实际上已经社会化，但又为私人利润而经营的企业组织有最低限度的社会责任感”。这次运动还推动了政府和国会积极制订各项政策和措施，加强对环境保护的领导和监督，更加注意维护广大消费者的权益。

企业界对新环境保护主义运动基本上有两种态度。一种是反对态度。有些大企业不顾群众的利益，不讲社会责任，只管赚钱。

有的甚至对这一运动持敌视态度。如通用汽车公司竟然派密探暗中监视运动的主要倡导者之一拉尔夫·纳德。不少大企业在生产过程中社会责任感差，忽视保护环境。1972年的水污染检测法等一系列法律也遭到它们的反对。有些资产阶级学者拼命反对环境保护运动，讽刺环境保护主义者是“井底蛙”、“目光短浅”、“窒息技术”、“压制本国能源生产”，等等，并完全否认环境问题与资本主义制度和大企业有关。宣称环境保护不能以“牺牲我们的自由为代价”。这些观点反映了一部分大企业家反对政府干预，反对群众监督，只顾获取利润，不管社会环境，肆无忌惮地掠夺资源和破坏环境的愿望。1979年3月28日宾夕法尼亚州哈里斯堡三

里岛核电厂事故是私人大企业不顾社会后果造成群众受害的一个典型。这一事故反映了美国核企业社会责任感差；不遵守规章制度；对电站周围地区缺乏有效的防护和应急措施。同时也暴露了美国核能管理中监督不严、检查不力。

但是，有些大企业和大企业家对环境保护是支持的。他们认识到对自然资源进行科学的、合理的开发利用，对保护好环境、提高环境质量，有着重要的意义。这无论对自己、对社会都有利。那种竭泽而渔、不顾后果的方法是不可取的。“公司不应只追求单一的经济目标，而应成为适应社会和自然生态环境的多目标组织。”例如，在60年代末期，一些工商企业在环境保护署的推动下，拨出大批款项改造生产设备，减少对环境的污染程度；有些大企业在报刊杂志、电视上做广告，宣传保护环境、改善环境的重要性；加

西奥多·卡普罗：《美国社会趋势》，纽约，哈考特·布雷斯·乔瓦诺威奇出版社1991年版，第21页。

弗雷德里克·西格尔：《多难的旅程》（中译本），商务印书馆1990年版，第224页。

1969年，国会通过环境法，要求1975年以后减少汽车废气排放量的90%，违者可处以5万美元罚款或3年以下徒刑；1971年设立环境保护署。1972年通过水污染检测法，要求到1978年实现“零污染”。1974年通过饮水安全法。1977、1978年两次修正水污染控制法，提出更严格的要求，违者可处以1年以下徒刑，并处以每天25000—50000美元罚款。

罗伯特·格林：《重建美国人的梦想》（中译本），上海译文出版社1987年版，第164—168页。

三里岛核事故是大都会—爱迪生公司违反操作规程，在维修设备时，关闭了辅助冷却泵造成的。该事故使工厂周围地区受到超过正常标准的核辐射，约60人受到污染。

阿尔温·托夫勒，《适应变革的企业》（中译本），世界知识出版社1987年版，第81—82页。

利福尼亚州率先要求汽车制造厂在本世纪末达到“零排放”标准，接着又有11个州接纳加州建议，采取类似行动。在这种形势推动下，福特、通用、克莱斯勒三大汽车公司决定开展合作，共同研制新一代的高级电池驱动的电动汽车。据报道，福特和克莱斯勒汽车公司已经研制成功一些试验型的电动面包车交公用事业部门使用，从而开创了没有废气污染的新型汽车的前景。通用汽车公司在1993年10月初宣布，该公司将生产50辆Impact轻型高速电动汽车。1993年初，当美国环境保护署公布了关于被动吸烟危害的调查报告后，麦克唐纳快餐公司宣布它的两家快餐店从1994年2月22日起禁止吸烟，并正在考虑在全国的94家分店都禁止吸烟。最近，美国环境保护署制订的环境保护计划也得到有些大企业的支持。1993年3月9日，环境保护署同14家大型天然气公司签订了协议，在2000年前，使烷的排放量减少100万吨。这是降低温室效应的重要措施。此外，环境保护署还制订了绿色照明计划，即通过采用更有效的照明系统帮助工业部门节能；制定绿色建筑计划，鼓励人们采用更高效益的制冷和取暖系统；制定绿色电脑计划，鼓励工厂生产耗电少的零部件。上述计划一般都得到企业界的拥护。据《洛杉矶时报》报道，环境保护论者称赞美国企业界在环境净化方面取得了显著进展。从东海岸到西海岸，许多美国大公司宣布采取措施节约能源，减少废弃物，进行材料回收利用或采用对环境更安全的化学制品。美国电话电报公司最近宣布，它将从1993年5月15日起从企业产品的生产中取消使用消耗臭氧的物质。这项计划比世界范围的禁令的实行提前了两年半。杜邦公司也宣布将在1994年底以前停止生产含氯氟烃，同样比原计划提前了一年。

正如《谁掌管美国——里根年代》一书作者托马斯·戴伊所说：“今天企业界最上层领导人对于社会福利的态度和决策要比几十年前那些‘巧取豪夺’的巨亨、工业资本家开明得多”，“那些领导美国大公司的人们，无论是继承家业的人也好，还是从阶梯上爬上去的人也好，对于社会福利观念，一般说来是表示赞同的。他们关心公共利益，并表示要忠于‘企业道德’。”

必须指出，美国企业家这种开明态度与自然资源和环境保护运动的压力、政府环保政策的限制、科学技术的发展和近年来企业文化的讨论和实施有密切关系。而且，资本家之所以采取一些保护环境的措施，也是从资本主义企业的根本利益考虑的。为了避免群众的谴责，他们必须这样做；为了不招致政府法令的惩罚，他们不得不这样做；为了在社会上树立良好的企业形象，他们更需要这样做。也许这就是戴伊所谓企业家“关心公共利益”、“忠于企业道德”的主要动机。

〔美〕《时代》杂志，1993年4月6日文章：“美国电动车研制进入高速发展阶段”。

〔美〕《新闻》周刊，1993年10月25日文章：“上车，你将坐上电动汽车”。

美联社里格斯顿1993年3月9日电讯。

〔美〕《洛杉矶时报》，1993年2月22日。

托马斯·戴伊：《谁掌管美国：里根年代》（中译本），世界知识出版社1985年版，第25页。

第三节大企业为消费者应承担的责任

大企业除了对广大职工、对自然资源和环境承担社会责任外，对广大消费者同样也担负着重大的责任。

为了攫取更多的利润，它们必须把资本、自然资源和劳动力有效地组织起来，从而促进了社会生产力和国民经济的发展；随之，它们为社会提供了更多的产品和服务，这些产品的数量和质量以及企业服务质量的优劣都直接关系到广大消费者的生活水平和质量。

上述这两方面是相辅相成、互为因果的。前者是后者的前提和基础，后者是前者的必然结果。一般说来，美国大企业在这两方面都起了重大的作用和影响。

南北战争以前，在以农业生产和手工工场为主的生产条件下，美国的生产力发展水平是不高的。1790年—1860年的70年间，美国人主要精力是从从事农业生产和商业活动。在那时，大多数工厂是中小型企业，资本少，工人不多，少则几人，多则不过百余人。当时美国经济发展较慢，消费者所需要的东西还不能得到充分满足。美国国民经济获得较快发展是在19世纪70—80年代大企业普遍建立以后。随着大型企业的出现，大规模生产体系的建立和70—80年代托拉斯运动的发展，公司迅速取代了独资和合伙经营的形式，成为在生产中占主导地位的机构。1890年，现代大型工厂的产品已取得绝对优势，占80%。到1900年，拥有100万美元资产的工业公司已不罕见。20世纪初，资产1亿美元以上的大企业已将近100个。1909年，公司生产的产品占全部制造业产品的79%。随着生产规模的进一步扩大，汽车、飞机、无线电等新兴工业的兴起以及先进科学技术的推广和应用，生产率大大提高。1929年—1955年，美国国民生产净值约等于19世纪后期（1869—1888）的3倍。到1970年，国民生产总值达9740.1亿美元，人均国民产值达3515美元。1994年人均国民产值达2.475万美元。1971年国民生产总值突破1万亿美元。1994年达67759亿美元，几乎等于1929年的65倍。

60年代以来，美国第三产业获得迅速发展，其中许多是巨型公司或企业，属于全国500家大型企业之列。它们对国民经济发展起着极其重要的作用。1960年—1983年，美国国民生产总值按不变价格计算增长了108.3%，其中第一产业只增长了23.9%，第二产业增长85.5%，第三产业增长高达124.1%。美国经济增长较快，主要是第三产业的功劳。

大企业的建立和发展，工业化和科学技术的突飞猛进，创造了巨大的物质财富，使美国社会发生了翻天覆地的变化。随着整个国家经济的进步和社会财富的增加，美国人民的生活水平也日益提高。家庭和个人收入不断增加。人均收入从内战前（1859）的134美元增加到1914年的285美元、1970年的4274美元，1991年的20060美元。同时各种节省劳力的机器、电器设备在大企业中不断制造出来并进入千家万户，使美国人的家庭和个人生活更加丰富多彩。到60年代，一个中等收入的农民家庭都已经有了现代化的家用电器设备，包括电灯、电话、彩色电视、空调机、真空吸尘器、洗衣机、衣服干燥器、洗碟机以及全套电气化的厨房用具。城市居民的生活水平就更高

约瑟夫·N·范厄姆：《铁王：美国城市精华的社会分析，1874—1885》，威斯特波特1978年版，第
— 页。

了。到 70 年代中期，美国 99% 的家庭使用有线电视、80% 的家庭有一辆或两辆小汽车，98% 的人有洗衣机、99% 的家庭有暖气设备，92% 的家庭有电话。

美国在极短的时间内所迸发出来的巨大的生产力，美国人民所创造的丰富的社会财富，比过去几代人所生产的财富还要多、还要大，从而使美国在生产力的发展速度、使用最新科学技术成就和提高广大消费者物质文化生活水平方面走在世界前列，成为“资本主义文明的榜样和理想”（列宁语）。在这个过程中，大企业起着十分重要的作用，它们为社会作出了贡献。

然而，美国人民、美国大企业所创造的社会财富并不是为广大消费者、全体美国人民所充分享用的。美国存在着贫富不均。不仅白人与少数民族之间存在着财富分配不均，生活水平差异很大，就是在白人内部，不同阶层的消费者在财富和生活水平方面，同样存在着严重不均现象。站在经济阶梯最高一级的是工商界巨头卡内基、洛克菲勒、摩根和福特等少数亿万富翁。他们只占美国家庭总数的 1%。而广大消费者尤其是下层群众的生活水平与他们相比有天壤之别。不仅 19 世纪末 20 世纪初是这样，就是在 20 世纪 80 年代，同样存在这种情况。据报道，80 年代初，美国有 3500 万穷人，其中 62% 住在大城市。尽管 60 年代约翰逊总统的“伟大社会”纲领曾经宣布“向贫穷宣战”，可是迄今这一问题并没有解决。《时代》周刊认为，“这是美国最明显的社会劣迹”，美国仍然要“向贫穷宣战”。

诚然，美国社会这种贫富不均、分配不公的现象主要不是大企业本身的直接产物，而是美国资本主义社会性质决定的，是人剥削人、人压迫人的资本主义制度的必然结果。美国政府所实施的有利于大资本家的财政金融政策、税收政策和分配政策加剧了这一问题的严重性，使之无法解决。然而，大企业家剥削工人阶级所创造的剩余价值，对于美国工人阶级的相对贫困，负有不可推卸的责任。大富豪的万贯家财和豪华奢侈的生活方式是建筑在工人阶级和广大中下层消费者血汗基础上的。

大企业的社会责任之一是生产质高价廉的产品满足消费者的需要，不赚取过高的利润。可是，长期以来，美国社会医疗和药品价格昂贵，广大消费者不堪重负，怨声载道。其原因之一是，大医药公司对药品的价格垄断和赚取过高的利润，给消费者带来了损害。据美国参议院调查揭露，治疗风湿性关节炎的的可的松一类药品，其成本只要 1.5 美分一颗，卖给消费者却收 3 角，增加了 20 倍。治疗糖尿病的药每千颗成本为 13.11 美元，卖给商店是 83.4 美元，患者购买却要 139 美元，这种金字塔式的利润高 10 倍以上。这部分大企业大公司的所作所为表明，它们追求利润的欲望超过了对社会的责任感，这同前面所说有些资本家所标榜的“以社会目的为中心”的经营宗旨是背道而驰的。美国学者菲迪南德·伦德伯格对此作了实事求是的分析。他说，一般说来，大企业“在为公众生产商品或服务的一般公司范围内，其股利的支付约为 50%，把一部分收益保留起来，以供作更新旧设备，扩大业务，并于收益较好的时期可以有所调节，使股利得以在大体上保持稳定”，这是应该的。“但是，近几年来，有许多大公司所保留的收益，已经大大超过更新

〔美〕《时代》，1983 年 12 月 19 日。

塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社 1975 年版，第 501 页。

设备和未来股利方面的需要”。哈佛大学历史学家詹姆斯·罗伯逊在其新著《美国神话·美国现实》(1986)中也尖锐地指出：“几乎所有美国人都逐渐认识到,大公司抑或大机构作为企业实体的运行与19世纪末靠残酷剥削致富的暴发户同出一辙,一样残忍无情,极端自私,贪得无厌,靠剥削起家。”

有些大企业只求利润,不顾产品质量也引起广大消费者的公愤和政府的干预。例如,在20世纪30年代,食品与药物管理局揭露了一桩桩劣质食品、有毒成药、有腐蚀性的染发水、以老鼠药冒充增发剂以及有害于身体的减肥药丸,在美国人民中激起了巨大的反响。他们纷纷要求政府采取措施,制止大资本家的不法行为,保护消费者的权益。1938年6月24日,国会通过了“食品、药物和化妆品法”,严禁做假广告和假商标,禁止制造伪劣假冒产品,要求生产合格产品。这个法令和1906年通过的“纯净食品及药物管理法”一样,都是广大消费者推动的结果。它的产生是广大消费者要求企业界遵守社会公德,维护自身权益的日益高涨的消费意识的反映。在这方面,1935年建立的消费者协会及其会刊《消费者报告》起了重要的作用。

消费者协会是一个非赢利性的产品检验组织,一贯遵循不做广告,不看工业部门脸色行事的方针,为贯彻“保护和提高消费者的生活质量”的宗旨作了大量工作。在30年代,它就警告国人当心核试验放射性尘埃正在污染奶制品;60—70年代,它敦促汽车制造商给汽车装上安全带和空气袋。它还在杂志上经常对一些假广告进行抨击。它的声誉具有极大的权威性。1988年,它下属的汽车检测员对日本进口的50铃公司生产的Samurin轿车评价为:“不可接受”,短短的几个月,该车销量下降70%。1993年,它对索科尼公司生产的“爵士7000”运动鞋大加赞赏后,销量顿时翻了一番,供不应求。由于该协会及其刊物在维护消费者权益方面起到良好作用,深受广大群众欢迎,人们在购买产品时都要翻一翻这本“消费指南”。该刊发行量超过《时代》、《新闻》、《花花公子》等老牌杂志,成为消费者的“良师益友”。

正是在广大消费者的推动和监督下,有些明智的企业或者说对社会负责的企业对产品质量采取了正确态度。如1982年10月,美国150家大型企业中年销售额达54亿美元(1981)的约翰逊和约翰逊医药公司(又译强生公司)生产的泰莱诺尔胶囊出现中毒事故,7人死亡。事发后,该公司董事长詹姆斯·伯克采取果断措施,立即从市场上撤回全部未出售的药品,并向购买者赔偿全部药款。此举受到社会好评,获得了消费者的谅解,该公司也迅速恢复了声誉,销售额又一次上升。美国著名舆论分析家路易斯·哈里斯认为,“这是一种完全负责、令人钦佩的态度”,“约翰逊和约翰逊公司作出这一果断决定冒了很大风险,它的最成功的产品几乎失去了整个市场。但是归根到底,公司甘冒这么大的风险以恢复它的产品的信誉和它的商业名声的意志表明,产品和公司的未来得到了保障”。

以上正反两方面的例子充分说明,大企业(当然也包括中小企业)作为社会经济组织,其经营目的和手段是与人民生活密切相关的,高质量的产品,

菲迪南德·伦德伯格:《富豪和超级富豪》(中译本),商务印书馆1988年版,第226页。

詹姆斯·罗伯逊:《美国神话·美国现实》(中译本),中国社会科学出版社1990年版,第167页。

路易斯·哈里斯:《美国内幕》(中译本),华夏出版社1990年版,第165页。

有利于改善和丰富人民生活，利国利民；假冒伪劣产品则危害人民生活，害人害己。大企业只有讲求社会责任，既注意经济效益，又重视社会效益，对质量负责，对社会负责，对消费者负责，才能给企业树立良好的形象，存在和发展下去。

随着 70 年代末 80 年代初美国企业文化热升温和国际国内市场竞争加剧，不少大企业为了取得更多的市场份额，纷纷从“以产品为中心”转向“以顾客为中心”，用更高质量的产品和更优良的服务赢得顾客，从而在利润和声誉两方面都取得较好效果。如电脑业崛起的新巨人康帕公司、老牌大型计算机公司 IBM、世界闻名的麦克唐纳快餐公司等都是突出例子。（详见本书第 7 章）

第四节大企业在民众心目中地位的变化

美国现代大企业从崛起至今已有 100 多年了。一个多世纪以来，大企业和大企业家在社会公众心目中的形象变化，与美国社会经济的发展和大企业本身的社会责任感有密切关系。

南北战争摧毁了奴隶制度以后，美国资本主义经济迅猛发展。19 世纪最后二三十年，大企业如雨后春笋般地涌现出来。随着生产和资本的集中，垄断趋势日益加剧。大型垄断公司对国民经济生活的垄断，对美国社会结构、经济结构、阶级关系和人民群众的生活都产生了深刻的影响。一方面，社会财富越来越集中到极少数工业和金融寡头即所谓“大王”的手中。另一方面，许多中小企业纷纷破产，广大工人、农民和其他社会阶层的生活却日趋贫困。19 世纪 70—80 年代，企业倒闭率达 95%，那个时代似乎“是属于大企业的”。

正如 1904 年一位金融专家所写的：“这两个巨大集团（指摩根和洛克菲勒财团一引者）共同……构成美国企业和商业生活的核心，其他的则都是通过很多渠道渗入我们生活的动脉，使每一个家庭和村庄都感到它们的影响”。人们看到，在资本主义发展过程中，有些大企业家为了发财致富，采取了种种非法的甚至残酷的手段，无不感到义愤填膺。于是社会上普遍出现了反垄断情绪。那时候，大企业和大企业家在社会上的形象是极坏的。在农民协会运动、平民党运动和后来的进步主义运动中，对此都有生动的揭露，其中尤以黑幕揭发运动和反叛文学的一些著作对大企业抨击最多、最激烈。黑幕揭发运动中具有代表性的著作有亨利·德马雷斯特·劳埃德的《不利于共和国的财富》（1894）、艾达·M·培贝尔的《美孚石油公司史》（1904）、林肯·史蒂芬斯的《城市之羞》（1904）、罗伯特·亨特的《贫困》（1904）、厄普顿·辛克莱的《屠场》（1906）、本·B·林赛的《野兽》（1910）、G·迈尔斯的《美国豪富史》（1910）等等。《不利于共和国的财富》以大量事实揭露了石油业、糖业、矿业、肉类加工业等大企业积聚财富的卑劣伎俩。福克纳认为，“这是一部对托拉斯攻击得最有力量和最为激烈的书籍。”《美孚石油公司史》则以确凿的材料对洛克菲勒一伙建立石油垄断帝国的种种非法手段揭露得淋漓尽致。《美国豪富史》指控大公司的财富是靠掠夺和预先占有资源而形成的。《贫困》、《野兽》阐述了资本主义使贪婪、剥削、贫困和腐败不可避免。《屠场》以大量事实揭露了芝加哥大型肉类加工厂污秽的环境和恶劣的劳动条件，特别是披露了该厂采用次肉、变质的猪肉、牛肉甚至马肉制作罐头的不法行为，在群众中引起强烈的反响。

这类著作揭露了某些大企业为了攫取高额利润，不顾职业道德，不讲社会责任的种种恶行，充满了感情色彩，对于提高群众的觉悟，促进社会改革运动，推动政府制定立法（如各种反托拉斯立法、1906 年的纯净食品及药物管理法等）都起了重要的作用。此外，对于促使大企业改善劳动条件，提高产品质量，也有重要意义。

艾伦·特拉登堡：《美国公司化—镀金时代的文化和社会》（中译本），中国对外翻译出版公司 1990 年版，第 40 页。

阿瑟·林克、威廉·卡顿：《1900 年以来的美国史》（中译本）上册，中国社会科学出版社 1983 年版，第 71 页。

福克纳：《美国经济史》（中译本）下册，商务印书馆 1989 年版，第 97 页。

此后不久，美国一些著名史学家在自己的著作中（如比尔德夫妇的《美国文明的兴起》，1927；帕林顿的《美国思想的主流》，1930）对大企业的地位和作用也作了评价。他们在肯定大企业为人类创造财富，促进科学与文明的发展所作出的贡献的同时，对某些大企业自私自利，残酷剥削，弱肉强食的行径也进行了无情的鞭鞑。他们把这些大企业家称为“资本主义海盗”、与中世纪的海盗毫无二致。在他们看来，美国企业史“是一部极不正当，有时是用非法手段、残酷竞争、阴谋恫吓、无情地摧毁竞争者的编年史”。

然而，黑幕揭发者对大企业的抨击，主要反映了中小资产阶级的意见，带有一定程度的片面性。他们不可能对大企业和大企业家进行科学的分析，评价尚欠准确和全面。社会上有些人，特别是大资产阶级及其代理人并不那样看，照样不择手段地聚敛财富。随着20年代美国经济繁荣的到来，社会上对大企业的颂扬之风勃然兴起，认为这是美国“企业的新时代”。经济愈繁荣，人们对企业就愈迷信，愈崇拜，愈加赞扬。伍德罗·威尔逊提醒美国人：“企业是我们国家生活中一切事物的基础”。柯立芝甚至提

出：“美国的事业就是办企业”。为了给大企业家戴上神圣的光环，一位牧师的儿子、广告商布鲁斯·巴顿居然“发现”基督是商人。他在其1925年出版的畅销书《默默无闻的人》中写道：“耶稣……从商界的最底层挑选了12个人，把他们组织起来，然后征服了世界。”对企业家们的颂扬到了顶礼膜拜的地步。仿佛未来的世界是企业家的一统天下。这些人对大企业和大企业家如此颂扬备至，其目的无非是想在人们心目中抹去有些大富豪为富不仁的恶名，在社会上树立新形象。可是，曾几何时，“到1929年秋天，美国人民虽然沐浴在繁荣的金色光芒之中，但却站在他们历史上最严重的萧条的边缘。”30年代席卷整个资本主义世界的经济大危机，把他们的美梦击碎了。

1929年美国爆发了空前严重的经济危机，这是资本主义基本矛盾尖锐化的必然结果。绝望情绪弥漫全国。企业界大亨们声誉扫地。大企业和大企业家的良好形象倒塌了。人们把社会灾难的原因归咎于大企业和大企业家，把他们称为“强盗大王”。约瑟夫逊的《强盗大王：1861—1901年的美国大资本家》（1934）一书是这方面的代表作。这是美国历史上第一次用“强盗大王”来形容大资本家。约瑟夫逊（1899.2—1978.3）写道：“这些人是强盗大王，……是经济发展时代占统治地位的人物”，“从任何意义上讲，描绘南北战争和10世纪末之间的美国形势，不把这些占统治地位的人物放在显赫地位，就会使这幅图画黯然失色。”他和比尔德一样，并不抹杀大企业家对美国社会发展作出过贡献，但是，他无情地揭露了大资本家谋取私利的不正当行为及其后果。他指出：资本家的种种努力“都被新的工业界头子们

转引自游恒：“美国企业史和企业史学派”，载《世界史研究动态》，1981年第1期。

威廉·伊赛尔：《美国社会变迁，1945—1983》，纽约，麦克米伦公司出版1985年版，第15页。

布卢姆等人编：《美国的历程》（中译本）下册第一分册，商务印书馆1988年版，第316页。

阿瑟·林克、威廉·卡顿：《1900年以来的美国史》（中译本），上册，中国社会科学出版社1983年版，第288页。

马修·约瑟夫逊：《强盗大王：1861—1901年的美国大资本家》，纽约1934年版，序言部分。

私人获利的动机所玷污。他们大规模组织和开发国家资源，把农民工人组成协调的生产大军，而这样做仅仅是在追求私利的不可控制的私欲名义下进行的……与此相伴随的是许多灾难、暴力和苦难。”约瑟夫逊揭露了美国的自然资源和商业命脉如何被大企业家所攫取，他们如何夺取最高经济权力和控制政府机构，如何建立和运用自己的权力以及如何利用讲坛、地方官员、教会和学校洗清自己的罪责，等等。

这个时期，除约瑟夫逊的著作外，还有 L. 休伯曼、H. 康马杰、B. 明顿和 J. 斯图尔特、A. 罗彻斯特等人的著作也对大企业巧取豪夺的行径进行了揭露。在他们笔下，一部美国企业史基本上是大企业家贪得无厌的掠夺史和罪恶史。他们谴责大企业家只顾从社会获取好处，丝毫不考虑自己的社会责任。

几乎在此前后，美国出现了企业史学派。在他们推动下，30年代出版了大批企业史和企业家传。一些垄断资产阶级辩护士（艾伦·内文斯是其中的突出代表），通过为大企业家树碑立传，大肆吹嘘资本家的功绩，抹杀了资本家残酷剥削工人的事实。二战以后，随着美国繁荣的到来和保守主义思潮的抬头，企业史学派更加活跃。他们声称要为企业家“正名”。于是有更多的企业家传问世。内文斯甚至宣称，不应该把企业家称为“强盗大王”，而应把他们称为“工业政治家”，“我们物质成长的英雄”。

在企业史学派的鼓噪下，大企业和大企业家在社会上的地位大大提高了。“30年代被诅咒为贪婪堡垒的那些公司，战后年代成为模范机构，成为‘为公众服务的企业’”。1949年，企业史学派的创始人格拉斯公然宣称：“我们应该把私人资本主义企业变成能对抗它的敌手共产主义的宗教。”

很明显，他们要把企业史作为巩固美国垄断资产阶级专政的工具。

然而在美国，对大企业和大企业家的评价，从来就不是一边倒的。企业史学派为垄断资产阶级大唱赞歌的御用史学倾向受到了美国进步学者阿普特克等人的驳斥。阿普特克称他们为“帝国主义的桂冠文人”。

60年代以后，美国学术界出现了新企业史学派，这一学派与老企业史学派不同之处在于，从研究个别企业的发家史和为少数大企业家作传转向较集中地考察企业内部组织结构和管理方法的演变，特别是研究了美国现代大工商企业中经理阶层的形成和发展及其在协调企业生产和分配过程中的作用和意义，即所谓企业的管理革命；同时也论述了大企业在社会上的地位和作用。钱德勒的著作是这方面的突出代表。

小艾尔弗雷德·D. 钱德勒是哈佛大学教授。1918年出生于特拉华州威尔明顿的一个企业世家。1952年获哈佛历史学博士学位，在企业史方面著述颇丰，如《战略与结构—美国企业史片断》（1962）、《看得见的手—美国企业的管理革命》（1977）、《规模和范围》（1988）等。其中《看得见的

马修·约瑟逊：《强盗大王，1861—1901年的美国大资本家》，纽约1934年版，序言部分。

罗彻斯特：《美国统治者》（1930）、休伯曼：《我们美国人民》（1940）、明顿和斯图尔特：《繁荣和饥馑年代》（1940）等。

弗雷德里克·西格尔：《多难的旅程》（中译本），商务印书馆1990年版，第99页。

阿普特克：《帝国主义的桂冠文人》。转引自〔苏〕谢沃斯季扬诺夫主编：《美国现代史纲》（中译本）下册，三联书店1918年版，第1194页。

手》获得了普利策奖、班克罗夫特奖和最佳企业史著作奖，被称为“近 10 年来美国企业史和经济史中最有影响的著作”。作者认为，《看得见的手》的目的在于纠正重视“个人”（尤其是大资本家），忽视“机构”的偏向，证明现代美国经济结构与运转方式已发生了划时代的变革，它已从自由竞争、市场调节（亚当·斯密称之为“看不见的手”）为特征的“自由资本主义”转变为由公司经理阶层（钱德勒称之为“看得见的手”）协调下稳定发展的“管理资本主义”。应该说，新企业史学派比之那些为大企业家树碑立传的老企业史学派是有可取之处的：他们抛弃了只用道德的或政治的标准来评判企业家功过是非的旧框框，把人们的视线引向“企业管理革命”这个对经济发展有益的课题上来，从而有助于人们比较全面地评价大企业和大企业家在社会上的地位和作用。

但必须指出，新企业史学派对大企业和大企业家的评价是有局限性的。他们忽视了广大工人对企业建设和发展生产所起的巨大作用，津津乐道于企业家的“创新精神”和“洞察力”，以及什么“机构创新”、“技术创新”等等。甚至认为，经理式的现代工商企业本质上已不同于传统的资本主义。这显然是错误的。

比较客观地评价大企业和大企业家的是马萨诸塞大学经济学教授塞利格曼。他在其《统治者：美国史中的企业和企业家》（中译本为《美国企业史》）一书中，既肯定了美国企业家的发明创造精神，指出他们“使美国来个翻天覆地的变化”，“开创了向美国公众分配多如潮涌的货物的各种渠道”，认为“现在国家的繁荣大都有赖于它们（指大企业——引者）的兴旺发达”。

但同时也批判了有些企业家“唯利是图”、“心狠手辣”的剥削本质。他指出：“一部美国企业史的基本前提是商人最关心赚钱”，“当公众要求企业有更多的责任感，或者强调‘经营者的职责’时”，他们总是置若罔闻，“在‘责任心’与‘利润’发生冲突时，占上风的总是利润。”在美国学者中，这样鲜明地把企业家所应履行的社会责任与评价他们的地位和作用紧密联系起来，实不多见。

塞利格曼批评有些史学家不问企业家的社会责任感如何，不加分析地片面肯定企业家功绩的偏向。他指出，“所有的历史学家差不多总是把过去看作是洁白无暇或者是贴了金的东西。商人历史中的肮脏插曲常常被缩小了。19 世纪那些金融家和创业家的鬼怪行径在资本积累史册中成了离奇的故事。人们拒绝接受对商人发迹所作的批判性审查。因为这会‘夺去人民自己的英雄’，同时也污辱了民间对伟大人物的记忆。比如说，在艾伦·内文斯笔下，亨利·福特成了工业生产力的天才，轻描淡写地放过了他用来夺取高产的那套工厂极权主义。朱丽叶斯·格罗丁斯基把杰伊·古尔德打扮成铁路建设的巨人，对他发家史上堆满了一条又一条被破坏的铁路残骸却视而不见。任何关于经济动机和政治行动紧密相连的提示都被看作是过时的社会观的反映。在这些作家的心目中，历史成了民族伟大的一种赞歌，成了‘希望

T.K. 麦克劳 “《钱德勒的挑战—回顾与展望》，载〔美〕《美国历史评论》，1987 年 3 月，第 170 页。

本·巴鲁克·塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社 1975 年版，第 314、482 页。

塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社 1975 年版，第 516 页。

和信念’（如果不是慈善）的一种源泉。”塞利格曼认为，“如果不对这些‘民间英雄’作批判性的研究，那么受到贬损的将是历史本身。”应该说，塞利格曼对大企业和大企业家的地位和作用的评价是比较符合实际的。

70年代末80年代初，美国兴起了一股企业文化热（详见本书第7章）。在这次企业文化热的高潮中，有些明智的大企业家和管理学家逐渐认识到，企业不仅是一个单纯的生产单位、赢利场所，而且也是社会的一个有机组成部分，是社会的细胞；企业不应该只顾赚钱，还应该为社会做贡献，也就是说要履行社会责任；企业不仅要使职工获得经济上的好处（比如提高工资，改善生活等等），还要在文化上、思想上关心职工、使他感到工作和生活得有意义，更好地发挥生产积极性。简言之，企业家不仅要重视经济效益，还要重视社会效益，树立良好的企业形象。在企业文化热的推动下，一些成功的大企业和大企业家在社会上享有较好的声誉和形象，像文科卡这样的人物获得了英雄般的地位。

今天美国大企业的社会责任感如何呢？它们在民众心目中的形象又怎样？

美国著名的舆论分析家路易斯·哈里斯根据民意测验所做的分析表明：80年代后期，许多大企业并没有很好履行社会责任，从而导致它们在公众心目中的形象急转直下。在企业为雇员提供稳定的工作、筹集资金、扩大企业和提供更多的就业机会方面，在建立最现代化的管理机构和采用最新科技成果方面，在为所在社区提供福利和保持环境清洁以及与外国公司竞争等方面，其评价率均大幅度下降。许多人控诉企业贪婪无比，不顾伦理道德，在税务、记帐及其他特权方面玩弄骗人把戏，使美国工业失去竞争能力。一个有意义的例子是，在1986年的中期选举中，一位佐治亚州民主党人、一位北达科他州民主党人和一个华盛顿州的竞选人一道，掀起了一次新的“人民党运动”，抨击企业贪得无厌和对公众利益漠不关心，结果3人均在竞选中获胜，当选为议员。选民的这种情绪充分说明，大企业如果不履行其社会责任，违背职业道德，它们在社会上的声誉就会急剧下降。最近，美国学者夏普、雷吉斯特和莱夫威斯特在他们的合著：

《美国社会问题经济观》中指出，由于许多美国企业社会责任感差，只顾私利，不顾公益，因而在公众心目中形象很糟。甚至有人认为，有些大企业又回到“强盗大王”的时代。持这种看法的人其理由有下列几方面：其一，认为少数大企业垄断了国家经济命脉，广大美国家庭和人民不能掌握自己的命运，对社会上重大问题也无发言权；其二，认为有些大企业利用手中经济大权，随意提高产品价格，影响社会稳定和人民生活，甚至认为通货膨胀是它们人为造成的；其三，认为大企业故意限制产量，70年代的能源危机是他们一手造成的；其四，大企业获取过高的、不合理的利润，降低了人民生

塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社1975年版，第4、5页。

李·文科卡，美国著名的企业家。1946年初进福特汽车公司时，只是一名普通的推销员，由于他的工作富有创造性，经营有方，很快被提升为该公司总裁，后因“功高盖主”，被老板解雇。尔后，他受聘担任克莱斯勒汽车公司总裁、董事长，使这个濒临困境的企业起死回生，他为美国汽车工业发展作出了卓越的贡献，成为一个家喻户晓的、传奇式英雄人物。

路易斯·哈里斯：《美国内幕》（中译本），华夏出版社1990年版，第162页。

活水平。该书作者还认为，大企业对社会生活的垄断造成了巨大的损失，以1985年国民生产总值为例，共损失400亿美元。

“强盗”乎？“英雄”乎？

一个多世纪以来，美国社会对大企业和大企业家的评价，犹如潮涨潮落，毁誉不一。

到底应该怎样评价大企业和大企业家？

对美国大企业和大企业家的作用一笔抹杀显然失之偏颇；对其不加分析地一味赞扬，不看它们的社会责任感如何，无视它们的剥削本质和许多非法行为对人民和社会所造成的损害。当然也是错误的。正确的态度应该是以历史唯物主义为指导，对大企业的产生、发展和演变及其在社会上的地位和作用进行历史的、阶级的、全面的评价，才能作出实事求是的科学结论。

总的看来，大企业在美国社会的兴起、扎根和发展是美国资本主义社会发展的必然结果。由于大企业有善举也有恶行，所以美国人是以矛盾的心情看待大企业的。他们“对大企业的兴起既感到不安，同时又热情地接受了它”。

从发展的观点看来，大企业的建立和发展是符合美国人民的需要的。因为只有大企业，才有大经济；只有大经济，才有大发展和大繁荣。“假如只有夫妻店，是不可能形成美国当前的经济的。”

至于大企业和大企业家，只有认真履行其社会责任，把自己的利益和社会的利益密切结合起来，才能对社会做出更大的贡献，才能在民众心目中树立良好的企业形象。不然，“强盗大王”的帽子将随时有可能被戴上。这是100多年来美国企业发展史所证明了的结论。

历史最是无情者，自有公论昭世人。

一切愿意为社会进步做贡献、为群众谋福利的企业家宜三思！

安塞尔·M.夏普、查尔斯·H.雷吉斯特、理查德·A.莱夫威斯特：《美国社会问题经济观》（中译本），航空工业出版社1992年版，第167、192页。

格伦·波特：《大企业的崛起，1860—1910》，伊利诺伊州阿灵顿，哈伦·戴维森公司1973年版，第3页。

〔美〕《交流》，1991年第2期第81页。

第七章美国企业文化

第一节 管理新潮——美国 企业文化的产生

一、美国的企业文化热

企业文化作为一种新的企业管理理论或思潮，70年代末80年代初兴起于美国。

1979年5月，哈佛大学教授E. F. 伏格尔的著作《日本名列第一》揭开了美国企业文化热的序幕。次年，即1980年6月24日夜，美国全国广播公司(NBC)安排黄金时间播出了题为“日本能，我们为什么不能？”的电视专题节目，特邀经济学家、管理学家进行讨论，提出：为什么美国劳资之间缺乏合作和信任？为什么美国企业内部缺乏奋进精神？为什么美国的生产率不高？为什么日本能我们不能？这一系列问题在美国朝野、尤其是在企业界引起巨大的反响，起到震聋发聩的作用。有关企业管理的出版物开始日益增多地使用“企业文化”一词。《商业周刊》1980年夏季一期刊登了企业文化的封面文章。此后，讨论企业文化的文章如春潮涌起。

紧接着，美国管理学界一批富于激情和批判色彩的著作相继问世，进一步在美国企业界和学术界引起轰动，从而把企业文化热推向高潮。

这批论述以企业管理和企业文化为中心的重要著作琳琅满目，现择要评介如下：

首先是所谓反思型的，如E. F. 伏格尔的《日本名列第一》(1979)、弗兰克和吉布尔的《日本经济的奥秘》(1982)、帕斯卡尔和阿索斯的《战略家的头脑——日本企业的管理艺术》(1981)、武泽信一、A. M. 怀特希尔合著的《日美企业人事管理比较》(1985)等。这类著作以日、美企业管理比较研究为特征，大都激情奋发，称赞日本模式成功的经验，批判美国模式的弱点，提出深刻的反思，催人觉醒。

其次是所谓理论型的，如威廉·大内的《Z理论——美国企业界怎样迎接日本的挑战》(1981)、阿伦·肯尼迪和特伦斯·迪尔合著的《公司文化》(1982)等。这类书籍企图从新的文化视角探索企业管理的新路子，带有浓厚的理论色彩。它们的出版将美国企业文化的讨论进一步引向深入。

再次是所谓总结经验型的，如托马斯·彼得斯和小罗伯特·沃特曼的《寻求优势——美国最成功公司的经验》(1984)、布雷福德和科恩的《追求卓越的管理》(1984)、希克曼和席尔瓦的《创造卓越》(1984)、劳伦斯·米勒的《美国企业精神》(1984)、巴克·罗杰斯的《IBM道路——国际商用机器公司成功的秘诀》(1985)、罗伯特·沃特曼的《创新经营——优秀公司如何赢得并保持优势》(1987)，等等。这类著作以总结和挖掘美国优秀企业的经验为主，强调成功的公司具有很强的文化传统，绝不亚于任何一家日本公司，指出，美国企业管理的创新之路不在日本，就在本国。这批著作的问世，使美国企业文化的讨论紧密地和本国的企业管理实践结合起来，具有鲜明的可操作性，有着重要的实用价值。

当然，这三种类型的著作并不是绝然分开、泾渭分明的，其中必有交叉联系，觉醒中就有反思和探索，探索过程必然推动进一步觉醒，并进而引向深入总结和改革，提出系统的管理理论，而理论一旦产生，又会促进管理实践的向前发展。

托马斯·彼得斯、小罗伯特·沃特曼：《寻求优势——美国最成功公司的经验》(中译本)，中国财政经济出版社1985年版，第3页。

这三类著作中，最有影响、最有代表性的公认为是《寻求优势》、《战略家的头脑——日本企业的管理艺术》、《Z理论》和《公司文化》。它们被称为新潮四重奏。这4本书中，影响最强烈、声名最显赫的又首推《寻求优势》，其初版就发行100多万册，与奈斯比特的《大趋势—改变我们生活的十个新方向》一书并列为美国最畅销书。到1984年底，该书英文版在全世界已发行300多万册，并被译成日、法、西班牙、葡萄牙、中文等多种文字，其影响遍及全世界。在中国，先后出版了7种不同译本。辛辛那提大学名誉校长称该书为“里程碑式的管理学著作”。纽约第一花旗银行副董事长说，“每个经理都能从这本书上学到很多东西”。该书还被许多高等院校和培训中心列为重要教材或参考书。有关此书的录音带纷纷问世。《寻求优势》成为企业管理、特别是企业文化的启示录和催化剂。在它的启发下，在美国，甚至在西方乃至全世界迅速掀起寻求优势的热潮。许多企业力图通过企业文化的探索，寻求振兴之路。美国《幸福》杂志甚至宣称，美国企业正经历着一场“文化革命”。人们普遍认为，没有企业文化，再高明的经营战略和管理手段也难于成功；企业文化是企业生存的基础，行为的准则，前进的动力。以上是美国企业文化热的基本情况。

二、何谓企业文化

企业文化是指企业在生产经营和管理过程中所创造的具有本企业特色的物质财富和精神财富的总称。它包括组织机构、企业制度、企业环境、企业产品、行为准则、道德规范、企业精神、价值观念，等等，核心是价值观念。

美国人关于企业文化的定义说法不一。较早提出企业文化定义的是日裔美国管理学家威廉·大内。他在《Z理论》一书中提出：“一个公司的文化由其传统和风气构成。此外，文化还包含一个公司的价值观，如进取性、守势、灵活性——即确定活动、意见和行为模式的价值观。”《美国企业精神》一书作者劳伦斯·米勒则指出：“美国企业界逐渐出现一种新的企业文化。……它的推动力并非在财务上必须提高生产力和质量，也不是员工要求有更令人满意的工作环境。新的文化并非建立在物质需求上，新的文化的产生是因为创造和接纳了新的价值观、新的眼光以及新的精神。”对企业文化论述最详细、最富理论色彩的是肯尼迪和迪尔合著的《公司文化》一书。作者干脆用“公司文化”为其著作命名。他们认为，“公司文化是价值观、神话、英雄人物和象征的凝聚”，每个人，每个组织都有一种文化。公司文化有力地影响整个组织、影响每一件事、每一个人。“在美国企业中，强烈的文化几乎总是不断取得成功的驱动力。”

在美国学者眼中，企业文化是以价值观为核心的一种综合体系，它包括最高目标、行为规范、道德信念、厂规厂法、传统习俗等。企业文化是推动企业不断前进、持续高速运转的强大精神力量。既是一种管理理论，也是一种管理手段，是美国社会文化的一个重要方面。

那么，企业文化和社会文化之间是什么关系呢？

企业文化不同于社会文化。

社会文化是一定的社会所形成的理想信念、伦理道德、价值观念、生活方式的总和。

企业文化是一种经济文化、组织文化、管理文化。它与教育、军事、家庭、宗教等类型的文化不同，是经济层面的文化，其中心内容是有关生产、经营问题以及企业中人的组织和管理问题。离开了企业中的生产和经营活动就不可能有企业文化。

企业文化也不是经济管理本身，而是整个企业物质文化和精神文化的总和，必须是围绕企业整体生存和发展的文化形态。

企业文化与社会文化有区别又有联系。

企业文化相对于社会文化，它又是一种亚文化，是社会文化的组成部分。社会文化影响企业文化。企业文化也受社会文化的制约和影响。

研究美国企业文化必须把它放在这个国家社会文化的大背景下进行考察。因为社会文化是美国文化的总体形态，它包括传统文化和现实中的各种亚文化。它是企业文化形成和发展的土壤，是企业文化产生的社会环境。脱

威廉·大内：《Z理论—美国企业界怎样迎接日本的挑战》（中译本），中国社会科学出版社1984年版，第169页。

劳伦斯·米勒：《美国企业精神—未来企业经营的八大原则》（中译本），中国友谊出版公司1986年版，第3页。

阿伦·肯尼迪、特伦斯·迪尔：《公司文化》（中译本），三联书店1989年版，第22，24页。

离了社会文化，美国企业文化的性质和特点就难以说清。

三、美国企业文化的主要内容和图式

企业文化作为一种新的管理理论目前在美国才刚刚产生不久，尚未完全成熟，还在探索过程中。上述有关著作没有一部代表了企业文化理论的完整体系，即使是流行最广、影响最大的《寻求优势》，在美国也褒贬不一，存在争议，有的甚至持批判和否定的态度。美国著名管理学家彼得·德鲁克曾预言它只有一年半的寿命；还有的批评者认为，该书所列8项经营管理原则，虽不无借鉴之处，但它对企业中的资金、技术、社会环境、地理位置、财务管理、原材料供应等重要因素却很少涉及或完全忽略，实在有失偏颇；还有人认为，该书所宣扬的文化观、价值观抽象难懂，不易把握；等等。

但是，无论如何，美国企业文化理论的提出，对传统管理理论的确是一次挑战。它引起人们对美国旧的管理理论和实践的重新认识、重新评价和重新探索。

下面着重评介几部有代表性的企业文化著作和几种企业文化图式。

1. 几部代表性的著作。

《公司文化》被认为是迄今理论色彩最浓，对企业文化论述较为详尽的一部著作。该书第一次把企业文化作为一门系统的理论进行探索。作者是哈佛大学教授特伦斯·迪尔和著名的麦金赛管理咨询公司的专家阿伦·肯尼迪。

众所周知，旧的管理学说是建筑在科学理论基础上的。它强调理性管理和严格的规章制度，特别重视物的因素。最大弱点是忽视人的因素和文化环境。

《公司文化》一书的作者以一种全新的视角——文化的视角探讨企业管理，从而使管理学的研究有了突破性的进展。作者以文化范式为基础安排全书结构，并以大量生动的实例向读者阐明建设企业文化的重要性和必要性，引导人们如何理解、分析和塑造企业文化。作者特别强调：“一种强烈的文化对生产力的影响是令人惊异的”，优秀企业的“成功很大程度上有赖于它的文化”。

作者认为，企业文化理论体系应包括5个要素。它们是：企业环境、价值观、英雄人物、礼节和仪式、文化网络。

企业环境是指企业所处的外部环境，企业与外界的联系等方面。由于每个企业因其产品、竞争对手、顾客、技术、政府影响等因素的不同，在市场上会面对不同的现实环境，从而形成完全不同的企业文化。作者在书中列出了4种不同类型的文化，即硬汉型文化；努力工作，尽情玩乐型文化；孤注一掷型文化和按部就班型文化。这4种类型文化全都是以其外部环境为转移的。因此，作者认为，“影响一个公司的文化最大因素是该公司身处其中的企业环境。”

在这里，作者未免把外部环境的作用过分夸大了。一般情况下，外因是变化的条件，内因才是变化的根据。没有良好的内部因素，外部环境再好也不起作用。

价值观是指企业成员据以行动的指导思想 and 判断是非的标准。作者认为，价值观是企业文化的核心和基石。“作为一个公司取得成功的哲理的精

髓，价值观为全体职工提供了共同方向意识和他们日常行为的准则。”一旦公司形成具有自己特色的文化，其价值观就会成为整个企业的神经中枢，影响和统率企业的一切，引导企业走向成功。

英雄人物是企业中的核心人物，优秀人物榜样人物。如果说价值观是企业文化的灵魂的话，英雄人物则是这些价值观的人格化和组织力量的集中体现。榜样的力量是无穷的。英雄人物在企业中为职工们提供了有血有肉的样板，他们使价值观具体化、形象化，是价值观的载体，对企业文化的形成和强化起着重要作用。

礼节和仪式指企业日常工作和生活中的惯例和常规。包括各种表彰、奖励、庆典、聚会及文娱活动等。它的作用在于生动性、教育性和激励性，使企业的信念和价值观形象化和程序化，生动地宣传本企业的经营宗旨和奋斗目标，使全体成员更好地领会本企业的传统和内容。作者认为，“没有富于表情的活动，任何文化部将消亡。缺乏典礼和仪式，重要的价值观就不起作用。典礼之于文化犹如电影之于脚本，演奏会之于总乐谱，或舞蹈之于理想境界，都是舍此便无法用其他手段表达的。”

文化网络指企业内部非正式的交流 and 传递渠道。一般情况下，它是由一些调查人员、消息灵通人士、非正道消息传播者和秘书人员组成。作者认为，通过非正式渠道得来的信息往往比正式渠道传下来的更能反映真实情况，更能反映职工的心态和愿望。作者特别强调非正式的、非正规的、非会议的交流的重要性，指出，“文化网络是组织内部的有效工具。”一个成功的企业常常依靠它来加强企业的价值观，传播企业的意图，强化内部凝聚力，建立强有力的企业文化机制。

《公司文化》一书从企业表层的文化仪式、外部环境到中层的企业制度、组织系统，再到深层的价值观念、人们的心态作了生动的论述，为企业文化这一新的管理理论奠定了初步基础。

《Z理论》是另一本从理论上探索企业文化的著作。作者威廉·大内是加利福尼亚大学日裔管理学教授。他通过对日、美两国一些典型企业的调查研究，认为日本企业的经营管理方式一般比美国企业的效率高，主张美国企业应该从自己的特点出发，吸取日本企业有益的东西，形成自己的管理方式。他把这种管理方式称为Z型管理方式，并对它作了理论概括，从而提出了“Z理论”。作者指出：“美国的生产率问题，依靠货币政策，或在科研和建设上投入更多的资金都是解决不了的。只有在我们学会某种管理方式，使得人们能够在一起更有效地工作，才能得到改善。Z理论提供了几个这样的方式。”

按作者的意思，“Z理论”包括下列几点：

第一，实行终身雇佣制，使职工在企业中有一种安全感、稳

第二，采用“非专业”的方式培训职工，使其能适应各方面的工作。

阿伦·肯尼迪、特伦斯·迪尔：《公司文化》（中译本），三联书店1989年版，第137—138页；40页。

阿伦·肯尼迪、特伦斯·迪尔：《公司文化》（中译本），三联书店1989年版，第90、129页。

威廉·大内：《Z理论—美国企业界怎样迎接日本的挑战》（中译本），中国社会科学出版社1984年版，第3页。

第三，采用相对缓慢的评级和晋升制度。

第四，在职工中实行平等主义，让他们在不受监督的情况下，自主地酌情处理问题，使职工具有高度的责任感，对公司忠诚，从而提高劳动生产率。

第五，采用集体研究和个人负责相结合的决策方式。

第六，不应把获利当作企业的最终目的，价值观应放在首位。

作者指出，上述6个方面不是孤立的，而是互相联系的，核心是重视人的作用。他认为：“使工人关心企业是提高生产率的关键。”根据Z理论，必须建立Z型组织，采用Z型文化。由于Z型组织具有竞争的特点，它必将获得最好的人员，能以有竞争力的价格，提供最好的产品和优良的服务，不断得到发展。

作者提出的Z型文化实际上是日本企业文化的总结。

《战略家的头脑：日本企业的管理艺术》是哈佛大学工商管理研究院教授理查德·帕斯卡尔和斯坦福大学商学院教授安东尼·阿索斯合著的。

本书主要特点是，把企业管理的技术提到艺术的高度，并首次提出了一个企业管理的7S模式（或称7S要素）。所谓7S是：战略（Strategy）指企业为自身的生存和发展所制定的战略和决策；结构（Structure）指企业内部的组织形式；制度（Systems）指一个企业为实施决策所建立的各种正式的和非正式的工作程序和系统，包括各个系统的制度。如财会制度、质量保证制度、人事制度、考核制度等；人员（Staffs）指企业内部各类人员构成、他们的经验、受教育和训练的程度等；作风（Style）指企业职工的传统作风和行为方式；技能（Skills）指企业职工的工作能力和技术水平；最高目标（Superordinate goals）指一个企业的经营宗旨和信念，它把职工的个人目标和企业的集体目标结合起来，起到激励和鼓舞作用。

作者根据他对日、美企业的对比研究指出，美国在企业管理过程中比较注意前3个硬S，即战略、结构、制度，忽视了后面4个软S，即人员、作风、技能和最高目标。日本企业则在注意3个硬S的同时，特别注意后面4个软S的作用，使企业具有强烈的人文色彩和文化氛围，从而使企业充满活力。

《日本企业的管理艺术》所概括的7S模式至今仍为许多人所引用。根据作者的意思，7S中，最高目标是核心因素，其他6个因素是服从于它的。

《寻求优势》由研究企业管理的两位专家托马斯·彼得斯和小罗伯特·沃特曼合著。这是作者在调查研究了美国经营最成功的62家企业之后写成的。此书一反成见，认为美国成功企业的经验比日本企业毫不逊色。美国企业振兴之路就在自己脚下。

此书最大特点是生动性和实践性。它的结论来源于优秀公司的实际经验，而不是作者的抽象分析和逻辑推理。它批判了旧管理学的理性管理模式，指出企业管理问题归根到底是对人的认识和管理。作者认为，优秀企业的一个最大特点和优点，是把发挥人的作用当作自己的使命。他们不把精力浪费在数不清的执行委员会和无休止的研究上，而是注重实干。

下面是作者概括的美国优秀公司经营管理的 8 项原则或经验。

(1) 乐于采取行动。许多优秀企业在进行决策时，虽然也愿意采用分析方法，但它们绝不沉溺于分析而使工作陷于瘫痪，无法行动。它们的工作方式是，“干起来，做出来，试试它”。基于这一指导思想，公司领导常常深入基层，眼睛向下。因而能做到行动敏捷。适应不断变化的新形势。

(2) 接近顾客。优秀公司善于向它们的顾客学习，倾听他们的意见。用高质量的产品和服务赢得顾客。不断扩大产品的花色品种，适应不同用户的需要。“用户至上，质量第一”是它们的座右铭。

(3) 自主和企业家精神。优秀公司都鼓励探索，提倡创新，培养和支持革新迷。

(4) 调动人的积极因素，提高劳动生产率。优秀企业把职工看作是它们最宝贵的财富，是提高生产率和产品质量的关键因素。相信人、尊重人、承认每个人的贡献，让职工掌握自己的命运，发挥自己的才干。使他们感到工作有保障、生活有意义，把企业当成大家庭，愿意为企业做贡献。

(5) 领导身体力行，用价值准则驱动。价值观所体现的精神力量是一个企业的重要财富。领导要深入现场，以身作则。

(6) 发挥优势、扬长避短。要保持自己的经营方向，不轻易搞自己不熟悉的企业。

(7) 简化机构，精简干部。不要搞规模庞大、业务复杂的矩阵组织结构，要简政放权。既保持稳定性，又发挥流动性和灵活性。基本思想是，管理人员要少些，操作者要多些。

(8) 宽严相济，张弛结合。优秀公司采取集中和分散相结合的办法。大多数问题下放到车间或小组解决，但关键的问题又要高度集中，这样才能宽中有严、活而不乱。这是坚定的中心方向和最大的个人自主权的综合。

综观上述 8 条，几乎每一条都与人的因素的高度重视。这也是它们在竞争中赢得优势的奥妙所在。

上面评介了美国 4 部最新、最具代表性的著作，它们从不同的侧面论述了企业文化的内容和意义。虽重点不同，各具特色，但有一个共同点是非常明显的，那就是十分重视人的因素、精神因素和价值因素在企业管理中的作用。比之旧的管理学立意更高、角世，标志着一种新的管理学说——文化管理学说的产生，从而使企业管理发展史进入一个新阶段，也使企业史的研究进入一个新阶段。

2. 几种典型模式。

到目前为止，对企业文化模式的概括，主要有 4 种。

第一种是 7S 模式，这是《战略家的头脑——日本企业的管理艺术》一书作者提出来的。这种模式中，“最高目标”是核心因素，其余 6 个服从于它，每个因素都是英文字母 S 开头。如图 1：

{ewc MVIMAGE,MVIMAGE, !06900230_0329_1.bmp}

图 1

第二种是 11C 模式,这是佩格尔斯 1984 年出版的《日本与西方管理比较》一书中提出来的。在这种模式中,“文化”是核心内容,每个因素都是英文字母 C 开头。如图 :

第三种是 7C 模式,这是小罗伯特·沃特曼在《创新经营》一书中提出来的。在这个模式中,“能力”是核心因素,其余每个因素以英文字母 C 字开头。如图 :

第四种是所谓“更新双环”,是沃特曼把 7C 模式和 7S 模式综合和联结起来的。如图 :

美国人喜欢用图来概括某种复杂的事物,社会学如此,经济学、管理学更是如此,这种图示法的好处是,简单明确,一目了然,便于记忆。不用许多文字便可了解某种事物所含的主要内容及它们的相互关系。

{ewc MVIMAGE,MVIMAGE, !06900230_0331_1.bmp}

{ewc MVIMAGE,MVIMAGE, !06900230_0331_2.bmp}

第二节美国企业文化产生的原因

美国企业文化是时代的产物，有着深刻的经济、思想理论和社会根源。

一、经济根源

企业文化的产生与近 20 年来美国经济的相对衰落、世界经济力量对比格局的变化以及日本经济的迅速崛起有直接关系。

第二次世界大战后至 60 年代末以前，美国一直是首屈一指的世界经济强国。她的国民生产总值、工业产量、出口贸易额、黄金外汇储备等，在资本主义世界均占首位。1946 年 12 月美国总统杜鲁门曾洋洋得意地声称，美国担负着“领导世界的责任”。在经济实力各方面都占绝对优势的时候，美国对别国的工业技术和先进的管理经验是不屑一顾的。美国企业管理中的任何偏颇，其传统管理思想和方法中偏重理性主义、忽视人的因素和文化因素这样一些弊端；也还没有引起美国人的关注。可是，正当美国人沉醉于“美国第一”、“世界第一”的美梦中的时候，世界经济力量对比发生了巨大的变化。随着西欧，特别是日本经济的迅速起飞，美国的经济优势逐渐丧失。美国经济在整个资本主义世界中的地位相对下降，其国际竞争能力迅速衰落，主要表现在美国的工业产品所占的国际国内市场份额不断缩小，外贸赤字逐年上升。更严重的是，一向是美国占优势的高科技工业和劳务贸易领域也出现了衰落的势头。美国企业在国际竞争中接连受挫，这才引起美国工业界，管理学界的严重关切。最令美国人不安和头痛的是，近年来美国企业在和日本经济竞赛中不断打败仗的严酷现实。

首先是 1980 年，日本取代美国成为世界上汽车生产的头号王国。汽车工业一直是美国三大经济支柱之一。福特、通用、克莱斯勒三大汽车公司在 20 世纪初就崭露头角，并逐步垄断了世界汽车市场。美国号称汽车王国。然而，曾几何时，美国的这顶王冠突然被日本夺走。1980 年，美国仅生产 800 万辆汽车，日本却生产 1100 万辆，几乎比美国的产量多 40%。日本的节油小轿车大量占领美国市场。三大汽车公司连年亏损。这是以前从未有过的。这怎能不使日本企业界震惊呢？

其次是美国钢铁工业的衰落。钢铁工业是美国另一根重要的经济支柱。它是美国工业的基础，对国民经济的发展起着极其重要的作用。可是，从 60 年代起，它保持了 70—80 年之久的钢铁优势，在日本、西欧等国竞争下，也逐渐丧失。70 年代末，美国钢铁工业陷于更深的危机之中。1979 年—1982 年经济衰退期间，钢产量从 1.36 亿吨下降到 7460 万吨，几乎减少了一半。许多钢铁厂关门。没有倒闭的也在苦苦挣扎。1986 年，美国第二大钢铁公司伯利恒钢铁公司宣告破产。与此相反，日本钢铁工业却欣欣向荣，其钢铁生产设备现代化和合理化程度在世界上是一流的。它在新工艺、新产品的开发能力方面走在美国前面。如 1972 年，美国采用先进的吹氧转炉炼钢法只占 55%，而日本却占 80%。钢铁工业是美国力量的象征，它的衰落引起美国人更大的担忧。

第三是美国高技术产业的有些部门日益丧失优势。美国在半导体、电子技术等高技术产业部门过去一直占有优势。可是自 70 年代中期起，美国半导体集成电路芯片的一部分世界市场已被日本夺走。到 70 年代末，美国大规模集成电路芯片的很大一部分世界市场也被日本人夺去。半导体集成电路芯片

是电子工业产品的关键部件。这种优势地位的丧失，标志着美国整个电子工业的领先地位受到威胁。美国几乎被全部排挤出消费电子产品的世界市场。1984年，日本生产了260万台录像机，美国一台也没有。80年代中期，美国出售的3/4以上的收音机和组合音响、2/3的黑白电视机、15%的彩色电视机都是从外国，主要是从日本进口的。1980年，世界最大的10家半导体生产厂家中，美国占了5家，日本占了3家。可是到1986年，日本已占6家，美国只剩下3家了。目前在超大规模集成电路的开发方面，日美两国处在同一条起跑线上。过去，日本的产品对国际商用机器公司（IBM）来说，不过是沧海一粟，不构成任何威胁，而今日的计算机产品连IBM公司也不得不刮目相看。日本的超大规模集成电路在计算机、民用、工业用的设备中的应用和普及速度方面，很可能超过美国。

此外，日本的办公自动化设备、工业机器人、数控机床等高技术产业部门，也大大超过美国。在微型电脑、光导纤维、记忆文件、打字机、复印机、半导体激光器等方面的技术也与美国并驾齐驱，有些领域美国正在败下阵来。

上述几方面的惨败，与1978年以后美国的劳动生产率出现绝对下降有密切关系，在60—70年代中期，美国的劳动生产率远低于其他主要资本主义国家，更低于日本。从1947年—1987年的40年中，美国私人企业的劳动生产率的年增长速度，从第一个10年的3.4%降到第4个10年的0.7%。劳动生产率落后，产品在市场上就不会有竞争能力。美国的录像机、手表、摩托车就是这样败在日本手下的。加之，外贸逆差迅速增加。美元为中心的国际货币体系的崩溃。这一切导致美国综合国力相对下降，世界霸主地位的衰落和动摇。

面对美国经济实力的衰落和日本旋风的猛烈袭击，美国朝野一片惊慌。尼克松甚至哀叹：“美国遇到了我们甚至连做梦也想不到的那种挑战。”这时美国人才不得不冷静下来进行深刻的反思。为什么第二次世界大战后经济上处于崩溃边缘、技术上属于三、四流的一个弹丸岛国，能在短短的20多年内实现经济起飞？日本成功的奥妙何在？于是在美国出现了日美经济比较研究热潮，许多人不远万里到日本进行考察。有些美国企业界人士像当年淘金者追逐加州的黄金一样，贪婪地挖掘日本企业管理的炒诀。一时间，有关这方面的著作如雨后春笋般地涌现。他们得出结论：美国经济落后不仅仅在于技术问题，而在于缺乏日本那样独特的企业文化。正如《战略家的头脑——日本企业的管理艺术》一书作者所指出的：“美国人的‘敌人’不是日本人或西德人，而是我们企业管理‘文化’的局限性。”一系列有关企业文化著作的出版，正是美国企业界和管理学界从理论上和实践上探索振兴企业之路，挽回经济颓势的一种尝试。所以有人认为：企业文化“源于美国，根在日本”。

二、思想理论渊源

美国企业文化的产生与其企业管理理论长期以来比较发达有密切关系。

从历史上看,美国的企业管理水平是属一流的。企业文化是对传统的企业管理理论和方法批判继承的产物,是传统管理理论的最新发展。为了弄清企业文化与传统管理理论的继承和发展关系,我们有必要了解美国企业管理理论的演变和与此相关的企业管理思想中人性假设(或称人类观)的演变。

1. 美国全企业管理理论的演变

在企业文化产生以前,美国企业管理的理论和实践的发展大致经历了3个阶段。

第一阶段是以奉勒首创的“科学管理”(即所谓泰勒制)为代表的古典管理阶段(19世纪末至20世纪20年代)。

弗雷德里克·泰勒(1856—1915)是著名的企业管理理论泰勒制的创始人,被称为“科学管理之父”。他曾当过工人、工头、车间主任、总制图师、总工程师等职。泰勒根据自己的经验和在生产过程中的仔细观察,认为当时工厂中的生产潜力还没有充分发挥出来,关键是要确定一个合理的工作量,制定合理的管理制度。为此他进行了一系列的试验。通过工人工作时间和动作的研究,他对工人作业过程中的每一个动作、每一道工序所用的时间进行科学测定,去掉多余的动作和时间,确定标准的作业方法。这就是所谓工作定额原理。通过铁铲试验,确定每铲的最佳重量、最佳效果,从而决定标准铁铲的大小规格。这就是所谓工具和作业标准化原理。为了鼓励工人完成和超额完成工作定额,更好地调动工人劳动积极性,他提倡实行富有刺激性的计件工资制。除了创立上述各种作业管理方法和工资制度外,泰勒还把计划职能与执行职能分开,设立专门的计划部门,按照科学规律制订计划。这样可避免工厂主和工人凭个人经验指挥和操作的盲目性,加强了目的性和计划性,从而有利于提高生产率。这是企业管理专业化的最初尝试。

以上是泰勒的“科学管理”的基本内容。泰勒的主要代表作有《科学管理原理》(1911)、《计件工资制》(1895)、《车间管理》(1903)等。

泰勒的“科学管理”有以下几个特点:

(1)以提高效率为核心。整个原理和方法的出发点和归宿点以效率为主要内容;(2)以“物”为中心,“人”只是完成生产的工具,机器的齿轮。有重物质,轻精神,重理性,轻视人的偏向;(3)是封闭式的。主要局限于企业内部的生产操作过程,忽视环境因素;(4)它是自上而下的管理系统,工人只是任凭管理人员随意摆布的“棋子”。美国管理学家理查德·斯科特称它为“封闭型—理性管理模式”。

泰勒的科学管理方法,确实提高了劳动生产率,增加了部分工人的工资和资本家的利润。泰勒制反映了当时机械化大生产的某些客观规律,对当时和以后的管理理论和实践产生了重要影响,很快便为许多工业发达国家所采用,成为风行一时的管理方法。美国伊利诺伊大学管理学教授丹尼尔·雷恩认为,泰勒的“科学管理不仅是方法和时间研究,它是在一个技术先进的世

界……中管理人和资源的更深刻的哲学”。

由于时代局限性和个人局限性，泰勒的“科学管理”具有严重的缺陷：它侧重于生产劳动的作业过程管理，对整个企业的管理工作，包括财务、规划、人事、供应、销售以及它们之间的关系等方面，基本上没有或很少涉及；他只把工人的一切活动归结为经济动机，忽视了人的感情因素；他把工人视为机器的附属物，只能机械地服从管理人员的指挥棒，不能有自己的主动性和创造性。实际上是“让‘活的劳动力’完全从属于死的机器”，“其目的在于提高工人的生产率并一举消灭他们的自主权”。正如美国著名的社会学家丹尼尔·贝尔所指出的：在泰勒制下，“人不见了，剩下的只是根据精细的劳动分工而进行精密科学测定的基础上安排的‘手’和‘物’，在这里，最小的一个动作和最小的一点时间都成了衡量工人劳动状况的尺度”。

正是由于上述局限性，随着美国资本主义经济的进一步发展和广大工人的反对，泰勒制的作用和意义逐渐降低。在20世纪30年代以后，先后出现了重视人的因素和科学因素的行为科学学派和管理科学学派。

第二阶段是以行为科学学派和管理科学学派为主要代表的所谓“封闭型—社会管理模式”阶段。这一阶段的代表人物有埃尔顿·梅奥(1880—1949)、罗特利斯伯格(1898—1974)等人。所谓行为科学是以人的行动为研究对象的科学，包括对人的动机、需要、欲望、情绪、思想以及人与人之间关系等方面的研究。故在早期称为人际关系论。50年代发展成为行为科学。行为科学这时产生于美国，与企业经营管理状况密切相关。它是美国资本主义基本矛盾尖锐化的产物。泰勒的“科学管理”体系用严密的科学管理手段，把工人附着于机器上，虽然对生产效率的提高起到了一定的推动作用，但是，由于作业过程高度紧张，大多数工人难于忍受，许多身强力壮的工人往往只要几年时间就把精力消耗殆尽。它成为一种榨取工人血汗的制度。随着工人阶级觉悟的提高，他们逐渐认清资本家的剥削本质，采用怠工、罢工、谈判等方式进行反抗。资本家再也不能用自上而下的命令对工人实行“管”、“卡”、“压”了。泰勒的科学管理失灵了。企业主和管理人员为了缓和正在激化的劳资矛盾，挽救企业的管理危机和生存危机，便把社会学、心理学、人类学等一些社会科学引进管理领域，用改善和协调人与人之间的关系（主要是劳资关系和领导与职工的关系）、改善劳动条件等办法，从物质和精神两方面调动职工的积极性，以提高生产效率。正是在这一背景下产生了梅奥等人的人际关系学说和后来的行为科学。

人际关系学说和行为科学主要内容有如下几方面：

(1) 企业中的工人不仅有追求金钱的需要，他们还有寻求人与人之间友情、安全感、归属感和受人尊敬等社会和心理欲望。

(2) 企业中除正式组织外，还存在着非正式组织。所谓非正式组织指企业成员在共同劳动过程中，由共同感情而形成的非正式团体；在这种非正式组织里，自然形成一种行为准则和惯例，人们自觉地服从它。正式组织和非正式组织互相依存，彼此促进，同为影响生产的重要因素。正式组织以效率

丹尼尔·雷恩：《管理思想的演变》（中译本），中国社会科学出版社1986年版，第296—297页。

艾伦·特拉登堡：《美国公司化—镀金时代的文化与社会》（中译本），中国对外翻译出版公司1990年版，第57页。

丹尼尔·贝尔：《后工业社会的来临》（中译本），商务印书馆1986年版，第390页。

为主要标准。非正式组织以感情为主要纽带。管理人员必须兼顾两者，妥善处理正式组织所要求的“效率的逻辑”和非正式组织所要求的“感情的逻辑”之间的冲突，才能协调各方面的力量，达到最佳的管理效果。

(3) 满足职工的社会欲望，激励工人的士气是提高生产率的关键。所谓“士气”指工人的工作积极性、主动性和协作精神。

(4) 在大规模生产的社会中，必须处理好技术、物质与人和社会的关系，如果不提供有效的协作手段，对技术进步和物质生活强调到忘记人和社会生活的程度，就会导致文明的衰落。

人际关系学说和行为科学的产生把美国企业管理的理论和实践推进到一个新阶段。

继梅奥等人以后，美国学者围绕行为科学展开广泛深入的研究，大大丰富了这一学科的内涵。在这方面与企业管理关系较密切的有下列几个人物及其学说。

(1) 马斯洛的“人类需要层次论”

马斯洛(1908—1970)是美国心理学家和哲学家。他和古典经济学派强调人们对经济目标的追求不同，认为人类的各种行为都出自一定的动机，而动机本身又源于人类本身的各种需要。他在《激励与个人》(1954)等著作中，把人的需要按其发生先后次序及其重要性分为5个层次，即：(a)生理需要，包括人类生活中各种最基本的需要，如衣、食、住、医疗、性欲等；(b)安全需要，如职业稳定，生活有保障、病有所治、老有所养等；(c)感情需要，如爱情、友谊、归属感等；(d)尊重的需要，如地位、自尊、受人尊敬和赏识，得到别人赞美和肯定等；(e)自我实现的需要，即人们要充分实现自己的才干和能力的愿望，也即人们所谓的事业心。

马斯洛认为，人类一般按这5个层次来追求各种需要的满足。当一个人衣、食、住等最基本的需要尚未得到满足时，不会提出更高层次的要求。一个满足了最高层次心理需要的人是达到了自我实现的人。他们的人格得到充分的整合。人就是为了满足需要不断地工作的。

马斯洛的“人类需要层次论”扩大了人们的视野，开拓了人们的思路，被企业管理人员广泛地接受和采用，成为企业管理理论的重要组成部分，为企业管理开辟了一个新天地。

(2) 赫茨伯格的“激励因素—保健因素论”(又称双因素论)

赫茨伯格是美国心理学家。他在《工作的推动力》、《工作与人性》、《管理抉择—是有效率还是人性化》(1976)等书中提出了“激励因素—保健因素论”。他认为，影响人们工作的有两种因素：一种是保健因素，一种是激励因素。前者是消极的，后者是积极的。

保健因素包括企业的政策和行政管理、监督系统、工资、人际关系、工作环境、福利等。

激励因素包括成就、奖励、成绩的被承认、挑战性的工作、职责、未来发展等。

赫茨伯格认为，保健因素不一定对职工产生持久的激励作用。真正对职工起激励作用的是自我实现的机会和工作带来的愉快；工作上的成就感；因

工作优秀而得到的奖励；职务上的责任感和对未来发展的憧憬等。

（3）麦格雷戈的“X理论—Y理论”

麦格雷戈（1906—1964）是麻省理工学院教授。战后他在研究企业的运行状况时发现，企业管理中产生的问题许多是由于对职工的片面认识造成的。他在《企业的人事管理方面》（1960）等著作中，把企业管理中对人的本性的认识概括为两种理论。

一种是所谓“X理论”，其要点是：（a）人生来是懒惰的，只要有可能会和可能就逃避工作；（b）人需要监督，控制和指挥，并用惩罚进行威胁，才能使他们按组织要求努力工作；（c）人的典型特征是喜欢受命行动，被人指挥，不愿承担责任，不求上进，只求安全。麦格雷戈认为具有上述思想的管理者，容易采取发号施令的办法，用权威与服从进行管理。这是一种错误的理论，它违反了人的真实本性。有些美国学者称之为官僚或命令式的管理。

另一种是所谓“Y理论”，其要点是：（a）人生来并不厌恶工作。人对工作的爱或恶关键在于对他是否满足还是惩罚。多数人用体力和智力工作就如同休息和娱乐一样自然；（b）人们为了追求的目标而工作，能够自我控制；惩罚和威胁不是驱使人们实现企业目标的唯一手段；（c）一般人都有丰富的想象力和发明才能；（d）在通常条件下，普通人不仅能承担责任，而且会主动承担责任；（e）在现代工业社会里，一般人的智慧只能部分地得到发挥。

麦格雷戈认为，“Y理论”是对人的本性的客观反映，它能充分调动职工的主动精神和创造性，不断鼓舞他们既完成组织任务，又实现自己的目标，是“个人目标和组织目标的结合”。为此，他提倡各级管理人员应该让广大职工参与决策，实行参与管理制。这样才能充分调动职工的积极性，使他们在为实现组织目标时，也能达到自己的目标。“Y理论”受到美国企业界的高度重视，成为美国企业中目标管理和参与管理的理论基础。

（4）布莱克和穆顿的“管理方格论”

布莱克和穆顿是得克萨斯大学的心理学教授。他们在《管理方格》（1964）一书中提出。企业管理者应该避免走极端，即既不要单纯采用泰勒的“科学管理”制度，也不能仅仅以人际关系论为依据；既不要仅仅以生产为中心，也不能偏重于以职工为中心；既不要只靠“Y理论”，也不能只采用“X理论”。而应该综合各家之长，采用最合适的管理方式。为此，他们以对生产的关心为横轴，以对职工的关心为纵轴，每根轴线分为9等分。然后将两轴交叉画线，共构成81个小方格，代表不同结合的领导方式。他们认为，把对生产的高度关心和对职工的高度关心结合起来的领导方式效率最高，是最佳的管理方式。

通过美国学者多学科、多角度、多层次的深入研究，行为科学得到进一步的发展，并被企业界广泛采用，成为企业管理理论的一个重要组成部分。据美国《幸福》杂志调查，美国企业界越来越依靠学术界的帮助，尤其喜欢请行为科学家、心理学家、社会学家来帮忙。有些企业，如通用电器公司、新泽西美孚石油公司、得克萨斯仪器公司等大企业不惜花重金聘请行为科学

家做他们的顾问，并由他们组成智囊团为企业出谋划策。

资本主义企业管理归根到底是对人的管理。行为科学对企业管理的影响都与人这个主题有关。归纳起来大致有如下几方面：一是从传统的以“物”为中心发展到以“人”为中心；二是从原来的“监督”管理发展为“人性激发”管理；三是由以前研究人的“纪律”发展到研究人的“行为”；四是由日式的“独裁式”或“命令式”管理发展到“参与管理”；五是由昔日只重视正式组织的作用发展到既重视正式组织，也重视非正式组织。管理学家们逐渐认识到，一个企业工作的好坏、成绩的大小，在很大程度上取决于人，取决于人际关系。管理人员的职责是激发职工的内在动力，协调组织和个人的目标，推动职工们自觉自愿地为实现企业目标积极工作。这在资本主义管理思想史上是一个划时代的转变。它是符合人类的思想发展规律和社会化大生产的客观要求的，为美国资本主义企业管理开辟了新道路。从重视人、以“人”为中心这一点来说，后来的企业文化论正是吸取了行为科学的合理内核，极大地丰富和发展了企业管理理论。

第二次世界大战后，与行为科学同时发展的还有“管理科学”的兴起和应用。

所谓“管理科学”是指将数学和其他自然科学的最新成果应用于企业管理的一种企业管理理论和方法。如将数学、电子计算机、通讯技术、系统论、信息论、控制论等广泛应用到企业管理中的计划、决策、组织、控制、指挥等各个系统，形成一整套新的组织管理方法和管理技术。1952年美国成立了运筹学会并出版《运筹学》杂志。次年又成立了“管理科学学会”，同时出版《管理科学》杂志。这是美国管理科学产生的标志。

“管理科学”实际是泰勒的“科学管理”在新形势下的继续和发展。它力图克服昔日只凭经验和主观判断进行管理的旧传统，把最新科学成就引进到企业管理中来，最有效地使用人力、物力和财力，从而达到最佳的运行效果。

美国有许多企业运用“管理科学”来管理企业，取得了较好效果。它成为企业管理部门制定计划、决策，进行监督和指挥的有效手段。美国“管理科学”学派的代表人物有伯法等人，其代表作有《生产管理基础》等。

综观美国企业管理理论发展史的第二阶段，在管理理论和实践上与第一阶段相比具有明显特点：（a）强调人的因素，不仅关心职工的经济要求，而且满足他们的社会需求；（b）重视人的感情因素、非理性因素，如果说“科学管理”用经济的、机械的、理性的手段来调动职工的积极因素的话，那么，行为科学则用心理的、感情的、非理性的方法来激发职工的士气；（c）重视非正式组织的作用，认为有时候非正式组织往往能起到正式组织所起不到的作用；（d）突破了单纯从经济学角度研究企业管理的狭隘性，用社会学、心理学、社会人类学等多学科的方法进行综合研究，大大深化了企业管理理论的内容，丰富和发展了企业管理方法；（e）引进自然科学的最新成果，使企业管理逐步实现自动化、科学化、现代化。

第三阶段是所谓“管理理论丛标”阶段（1960—1970年）。理查德·斯科特称为“开放型—理性管理模式”。

这一阶段的主要特点是学派林立、诸家蜂起，企业管理理论走向分散化。据美国管理学家哈罗德·孔茨的统计，到1980年，美国至少有11个学派，即社会系统学派、决策理论学派、经验主义学派、组织行为学派、社会—武

术学派、经理角色学派、经营管理学派、过程管理学派（作业学派）、数理学派、系统管理学派、权变理论学派。针对这种复杂多样的局面，有人称为“热带丛林”。

下面着重评介几个与企业文化有较大关系的学派。

社会系统学派以切斯特·巴纳德（1886—1961）为代表。他是美国社会学家和企业家、哈佛大学教授，曾任新泽西贝尔电话公司总经理和洛克菲勒基金会主席（1948—1952）、国家科学基金会主席（1952—1954）。

社会系统学派的特点是把组织看作是一个社会系统，即由互相进行协作的人组成的协作系统。它受社会环境的制约，是整个社会大系统的一个组成部分。巴纳德认为，组织包含三个要素，即共同目标、协作的意愿和信息联系。其中共同目标是组织的最基本要素，没有共同目标，成员的协作意图无从产生，也不可能统一决策和统一行动。所谓协作意愿是组织（企业）内部各成员愿意为组织共同目标贡献自己的力量和意志。信息联系是联系组织的共同目标和个人协作意愿的中间环节，是一个不可缺少的要素。

按照社会系统学说，企业是企业内外各有关人员（包括职工、管理人员、股东、顾客、原材料供应者、甚至各级政府人员和社会公众）互相联系的行为构成的社会体系。企业中非正式组织也起重要作用。它和正式组织相互创造条件，相互影响。经理人员则在协作系统中起联系和协调作用，保证企业组织能维持有效运转。巴纳德的代表作有《经理的职能》（1938）等。他的理论在该学派中有重要影响。有人称他为社会系统学派的精神之父。由于巴纳德的理论涉及较广，有人还把他誉为现代管理理论的奠基人。

社会系统学派的有些内容，如强调企业与社会之间的联系、重视非正式组织的作用等为后来企业文化所吸收和继承。

决策理论学派以赫伯特·西蒙和詹姆斯·马奇为代表。

西蒙是卡内基——梅隆大学电子计算机、心理学教授。他既从事教学，也活跃于企业界，并担任多个公司的顾问。不仅对经济学很有造诣，对心理学、社会学、企业管理学、组织理论等领域也颇有研究。其代表作有《管理的行为——管理组织中决策过程的研究》（1947）、《组织》（1958，与马奇合著）等。由于他在决策理论、管理研究方面作出的贡献，曾获得1978年度诺贝尔经济学奖。

所谓决策理论是指把决策当作管理中心的一种管理学说。它是在二战以后吸收了行为科学、系统理论、运筹学和计算机程序等学科的内容而发展起来的新的管理流派。西蒙认为，管理就是决策，决策贯穿管理全过程。组织是由作为决策者个人组成的系统。计划本身是决策，组织、控制、指挥也离不开决策。不仅企业高层领导人要决策，而且各级管理人员也要进行决策。他们还认为，管理就是在研究各种方案中，选择最合理的决策，并组织实施的过程。由于西蒙利用多学科进行研究，所以他比别人站得更高，视野更宽，论述更全面，影响更大，被认为是现代管理的创始人。

西蒙的理论中，有三点值得注意。一是关于正式组织和非正式组织的地位和作用问题。西蒙认为，泰勒的“科学管理”只注意工厂管理，重视正式组织，忽视了非正式组织的作用。后来的人际关系论者，又只注意企业中人与人的关系，过分强调非正式组织的重要性，忽视或削弱了正式组织的作用，影响了生产。应当既重视正式组织，也重视非正式组织，两者均是企业管理中“组织机制”不可缺少的组成部分。二是关于“组织”的理论。西蒙认为，

“组织”是人群行为构成的一个体系，又是协调体系的一部分，是其核心。在协调体系中，除“组织”体系外，还有“物”的体系、社会体系、人的体系。“组织”可以利用人的能力，对“组织”作出贡献。人也能从“组织”中接受诱因。诱因是“组织”为了满足个人的动机，给人提供的效用。诱因包括物质诱因（如工资、奖金等）、非物质诱因（如良好的工作环境、理想的实现、相互间的感情等）。“组织”还可以利用社会体系去交换效用和实现价值。三是关于决策理论中所谓“受限制的决策”和“满意的利润”。西蒙认为，传统的经济学假定决策者都是全知全能的人是不对的。因为企业是一个具有学习和适应能力的理性体系，不是全能的理性体系。一个决策者虽有自己主观的见解和能力，但他不能超越客观环境和客观材料的限制。西蒙还认为，一个企业因受客观条件的制约不能把追求最大的利润作为目标，只要获得满意的利润就可以了。他实际上是指，如果追求最大限度的利润，忽视职工的利益和需要，把工人弄得精疲力竭，引起工人不满，最终对资本家不利。这种观点为美国垄断资产阶级推行福利政策、即所谓“福利资本主义”提供了理论依据。

经验主义学派是以彼得·德鲁克（1909—）和戴尔为代表的学派。

经验主义学派的主要特点是，主张将研究重点放在管理经验方面，对企业中成功和失败的例子进行分析和研究，从中总结出一套有普遍意义的带规律性的经验，更好地指挥企业管理。戴尔的代表作有《管理：理论和实践》（1969）。德鲁克的代表作有《管理：任务、责任和实践》、《管理实践》等。美国学者孔茨认为，严格地讲，这一派别还不能算是一个独立的学派。

系统管理学派与社会系统学派有密切关系。它是建立在普通系统论基础之上，并尝试用普通系统论来研究企业管理问题的一个学派。主要代表人物有弗里蒙特·卡斯特和詹姆斯·罗森茨韦克等人。

这一学派的主要特点是，用系统观点来考察和管理企业。按系统管理理论，企业的含义包括三个方面的内容：（1）它是在一定的目标下，由人、物资、机器和其他资源组成的综合体。在这个综合体中，人是主体。其他因素是被动的组成部分；注意人的因素，把人看作是企业的主体，这是由行为科学派所倡导，由系统学说进一步肯定和发展的一个重要论点。根据这一精神，有人把企业定义为：“企业是在同环境互相协调的情况下，得以生存的、由人为主体组成、由人运转并且是为了人的一个系统”；（2）企业是个开放系统。系统管理学派与“科学管理”和“管理科学”学派不同，他们把企业看作是一个系统。他们认为，企业本身是整个社会系统的一个分系统。它受环境影响，也反过来影响环境。企业与环境的关系，不是消极地去适应环境，而是要对社会环境进行积极适应和配合，作出有益的贡献；（3）企业是由其内部许多分系统组成的综合系统。每个分系统下面又可分为若干子系统。这些系统在共同目标下互相协调，相互促进，组成统一的整体，从而使企业不断地、有效地取得发展。如企业内的目标系统、组织系统、财务系统、技术系统、生产系统、经营系统、社会心理系统，等等，各司其职，又互相配合。它们都是整个企业大系统中不可缺少的组成部分。

系统管理理论的主要代表作有卡斯特、罗森茨韦克·约翰逊合著的《系统理论与管理》（1963）、卡斯特、罗森茨韦克合著的《组织与管理——一种系统学说》（1970）等。如果说其他各管理学派偏重于从一个侧面去探索企业管理的规律的话，系统管理学派则力图取各家之长，寻求统一管理理论

与方法的一种尝试。它反映了美国企业界和管理学界力求走出“丛林”，寻找新出路的愿望。系统管理学派盛行于 60 年代，其后由于它不能满足各方面的要求，影响逐渐减弱。它的有些合理内容为后来的权变学派、特别是为企业文化所吸收。

权变理论学派是 70 年代美国管理学界最流行的一个学派。主要代表人物有小艾尔弗雷德·D. 钱德勒、弗雷德·卢桑斯、保罗·劳伦斯和杰伊·洛尔希等人。

权变学说（又称形势理论）是由美国学者最早提出加以运用的。其主要特点是，强调在企业管理中没有什么一成不变的、万能的管理理论和方法。各企业应根据自己所处的内外环境，随机应变，灵活掌握，找出最适合于本企业的有效管理模式和方案。

美国最早阐述这一思想的有经验主义学派的德鲁克。他在 1954 年发表的《管理实务》一书中提出，各种不同类型的企业管理应根据不同情况采取不同的解决办法。后来，哈佛大学教授、新企业史学派创始人钱德勒又进一步加以发挥。他在 1962 年出版的《战略与结构—美国企业史片断》一书中，强调在不同条件下，有多种组织方案，多种管理方法。他对杜邦、通用汽车公司、通用电器公司和西尔斯等近 70 个大型企业的组织结构进行了调查，发现企业的组织结构是随着企业的战略变化而不断变化的。而战略本身又由于市场、科技、金融等客观环境的变化而变化。例如，他仔细研究了杜邦公司和通用汽车公司的管理方法，发现它们在市场的推动下，使产品系列不断增加，而生产迅速发展又使僵化的公司职能机构及时向分散的事业部结构形式转变。《寻求优势》一书作者认为，这是钱德勒对权变学说的一个创造性的贡献。

在钱德勒之后对这一问题进行更详细论述的是另两位哈佛大学教授劳伦斯和洛尔希。他们的代表作《组织与环境》一书被认为是里程碑式的著作。他们两人被誉为美国现代权变学说的创始人。他们研究了一些经营最佳的公司的组织结构和管理系统，对比了两种不同类型的企业情况，认为，同是优秀企业，发展快的企业（如塑料工业）和发展慢的企业（如容器工业），组织结构是不同的。前者采用分权式，管理比较复杂。后者实行控制式，管理比较简单。

对权变学说作了更完整阐述的要数内布拉斯加大学教授卢桑斯。他的代表作有《权变管理理论：走出丛林的道路》（1973）、《管理导论：一种权变学说》（1976）。卢桑斯认为，传统的管理学说有两个缺点：一是忽视了环境对企业的影响，即使是重视环境问题的系统管理学说也未能把环境与企业很好地联系起来；二是它们都强调自己的理论具有普遍适用性，即所谓万能主义。实际上这是不可能的。因为情况复杂多变，环境和条件千差万别，搞不好就会理论脱离现实，弄巧成拙。权变学说的目的在于把环境对企业的影响和作用具体化，使管理理论与实践紧密地联系起来，有的放矢，采用最适合于本企业的组织结构和管理方式，从而达到最佳的管理效果。可以说，

参见 A.D.小钱德勒：“美国企业的新发展”，载《美国经济史评论》，利平科特公司 1966 年版，第 550 页。

托马斯·彼得斯、小罗伯特·沃特曼：《寻求优势—美国最成功公司的经验》（中译本），中国财政经济出版社 1985 年版，第 45 页。

权变管理理论的出现是对万能主义的否定，是美国实用主义哲学在管理理论上的体现。

权变管理理论及其学派 70 年代在美国风靡一时，这是因为经济、政治和科技的急剧变化和职工队伍构成及文化水平的改变，使得这一理论显得有实用价值。同时也反映了在整个 70 年代美国经济处于滞胀危机、企业生产一直在衰退的情况下，企业界为摆脱困境、寻找出路的一种强烈愿望。

美国管理理论发展到第三阶段虽然学派众多，但仔细分析，从其发展趋势看，仍有几个明显特点：（1）强调企业的开放性，认为企业不应是孤立的，它与外界环境密切相连，息息相通。企业必须根据客观环境来制定合适的政策和建立有效的机构。故斯科特把这阶段的管理模式称为开放型的；（2）重视用系统的观点来观察和研究企业管理。把企业看成是整个大系统中的一个系统，企业内部由许多分系统和子系统组成。它们互相联系，互相促进。配合得好，促进企业发展，配合不好，则起消极作用，妨碍企业发展；（3）强调用权变的观点来分析和解决企业中的问题，反对静止和僵化，主张灵活、变动、随机应变；（4）从分散走向统一的趋势。60 年代管理理论丛林的出现反映了美国管理学界意见分歧、思想混乱，系统管理学派和权变管理学派的产生是力图探索统一理论道路的尝试。管理学家卢桑斯在 70 年代初干脆把其文章的题目定为《权变管理理论：走出丛林的道路》。他在文章中指出，目前正在建立可以把各种不同的基本原理统一起来的理论，这就是权变管理理论。

有人说，权变学说及其学派的出现，意味着传统的各种管理学说和方法出现危机。它既是管理学的危机，也是企业发展的危机。权变管理理论意在走出丛林，摆脱危机，寻找新的出路。

可是由于美国资本主义基本矛盾的制约，由于企业所处的国内外环境更加错综复杂，竞争更加激烈，也由于资产阶级经济管理学家世界观的局限性，这条道路不是那么容易找到的。正因为如此，力图为美国企业管理探求新视角、寻找新出路的企业文化才会在 70 年代末 80 年代初应运而生。美国企业管理发展史进入第四阶段，即正式提出企业文化的阶段。

2. 美国企业管理思想中人性假设的演变

美国企业文化中把人的因素提高到重要的地位有着深远的历史渊源和思想认识渊源。它与美国企业管理思想中对人性假设的演变及对人在社会中的地位和作用的认识变化密切相关。

企业的核心是对人的管理。因而在企业管理史上每一种新的管理思想（理论）的产生都是从人性假设的改变开始的。企业界和管理学界对人在社会生产活动中作用和地位的认识以及由此产生的人性假设，大体经历了 5 个阶段，即经济人、社会人、自我实现的人、复杂人和全面而自由发展的人。现分述如下。

人性假设之一：经济人

经济人是古典经济学派和古典管理学家关于人的特性的假设。泰勒制就是以把工人当作“经济人”为假设前提的。由此建立了被麦格雷戈称为“X 理论”的“科学管理”理论。麦格雷戈认为，泰勒制对职工所作的群氓性的人性假设，其内容是把工人看作是机器的附庸、获取利润的工具。无疑，泰勒这样定义人与当时的历史背景有密切关系。

“科学管理”产生于 19 世纪末 20 世纪初，当时美国正从自由资本主义

向垄断资本主义过渡，各企业之间为追求高额利润，竞争空前激烈。那时生产力和科技发展水平还不高，生产要素中，资金、设备、自然条件等“物”的因素显得非常宝贵；人的因素中，自然力—体力更为重要。在泰勒制的思想体系中“见物不见人”的观点正是在这种背景下产生的。

在当时的社会关系中，劳资矛盾十分尖锐，双方严重对立。在许多工厂企业中，劳动条件极差。劳动时间很长，工人每天工作 10—12 小时，有的甚至长达 14—16 小时。工人工资很低。工人阶级生活状况恶化。19 世纪末，工人阶级为了改善企业的劳动条件和工资待遇同资本家展开了激烈的斗争。发生过多次大规模的全国性的罢工运动（1877 年、1886 年、1897 年，等等）。在许多工厂中，由于工人怠工和抵制，生产效率低下。随着资本主义生产力进一步发展和资本的大规模集中，企业中出现了管理阶层。泰勒正是这个阶层的突出代表。泰勒认为，自由资本主义环境下的资本家仍然像个封建家长。他们对工厂的管理像封建式领主，全凭经验和命令指挥，没有标准化的程序和生产方式，具有很大的盲目性和随意性。泰勒称这种管理方式为“放任管理”；工人在“放任管理”下生产积极性不高。结果是工人的实际生产率只达到 1/3，工厂的生产率也没有充分发挥。当时美国只有少数几家工厂的生产能力达到了 60%。泰勒还认为，管理活动的唯一目的在于追求经济效果，企业主、管理者和工人在工厂中的活动都是在经济诱因下进行的。前两者追求高利润，后者追求高工资。可是由于生产率低，双方的目的均达不到。

正是从对工厂经济形势和“经济人”的上述分析出发，泰勒确定了“科学管理”的中心任务在于谋求高效率。他所进行的多项试验和建立的多项管理制度都是以提高生产率为目标的。从这里我们可以清楚地看到，泰勒对人的审视是机械的、形而上学的。他过分强调人的经济动因，忽视了人的感情因素；过分看重规范、制度、约束、指挥，忽视了人的主观能动性在管理中的重要作用。

美国社会学家丹尼尔·贝尔称泰勒制造成一种“社会物理学”，把人的社会面降为纯粹的物理定律和决定要素，通过动作研究，人的行动被从人身上剥离，并使之成为抽象的东西。企业中的科学管理使人处于被动的和依附的地位，而且从他的工作中抽掉了一切思想。随着劳资矛盾日益紧张和企业中生产率低，泰勒制逐渐失去了威信。日益觉醒的工人阶级用行动推翻了泰勒的人性假设。在 1911 年 10 月和 1912 年 10 月举行的国会听证会上，泰勒被人们形容为“像野兽一样残忍”地对待工人的人。美国著名作家厄普顿·辛克莱则指责说，“他（指泰勒）把工资提高了 61%，而工作量却增加了 362%，这是对工人的剥削”。

工厂中进行时间和动作研究的“工作效率专家”也成了工人憎恶的对象。泰勒制受到巨大的冲击。有些工厂为了安抚工人，被迫放弃了“效率研究”。“经济人”被埋葬了。

人性假设之二：社会人

20 世纪 30 年代，为现代管理理论提供新的人性假设的是前面所讲的行为科学派的梅奥和罗特利斯伯格。他们批判了泰勒的“科学管理”制度中忽

丹尼尔·贝尔：《工作及其不满：美国的效率热》，波士顿，比肯出版公司 1956 年版，第 3—10 页。转引自丹尼尔·雷恩：《管理思想的演变》（中译本），中国社会科学出版社 1986 年版，第 281 页。

丹尼尔·雷恩：同上书，第 140 页。

视人的因素，忽视社会因素和心理因素的缺陷，在继承帕雷托和威廉斯关于社会系统分析和对工人心理分析的学说的基础上，提出了新的人性假设。

他们认为，人不仅有经济需要，还有社会需要；人类有安定感、归属感、友谊、关心、受人尊重、心理满足等社会欲望。因此，工人不是“经济人”，而是“社会人”。美国学者埃德加·沙因把“社会人”的内容归纳为下列几点：（1）人类工作的主要动机是社会需要。影响人的生产积极性的因素，除物质条件外，还有社会的、心理的因素；（2）生产率的高低主要取决于职工的“士气”，而“士气”又取决于家庭和社会生活以及企业中人与人之间的关系；（3）企业中非正式组织的社会影响比正式组织的经济诱因有更大的影响力；（4）人们最期望于领导者的是，能承认并满足他们的社会需要。时代发展至此，管理者眼中出现了一个较为完整的人的形象。

对人的认识的这种飞跃，除了在生产活动中人的地位和作用提高（他们受过比以前更多更好的教育、生产技能更高）之外，更重要的是时代发生了深刻的变化，社会发生了巨大的变化。20世纪30年代，整个资本主义世界都为史无前例的经济大危机所震惊，而美国又是这次经济“大地震”的震中。“黑色星期五”的破坏力是巨大的。它对美国社会、经济、政治和文化生活产生了深远的影响。破产、失业、饥饿的阴影笼罩着美国人民的心灵。它给美国人留下的不仅仅是经济萧条，更可怕的是心理消沉。从危机的泥潭中恢复过来和重建美国经济是那样的缓慢。人们的社会和心理上的压力更难于消失。社会上出现了一场“小人物运动”。1930年3月，125万失业工人为抗议失业举行了声势浩大的示威游行。1931年—1932年，全国举行了两次反饥饿大游行。声业工人和农业工人多次举行罢工。俄亥俄、伊利诺伊、纽约等州的小农举行了武装反抗斗争。这些斗争的矛头指向一小撮垄断寡头。他们被认为是经济危机的罪魁祸首。在危机中上台的罗斯福看到了小人物的愤恨和不满情绪以及权力过分集中于大资本家的危险后果，便求助于凯恩斯主义，国家以“总资本家”的身份对企业的经济活动实行干预和调节。在政治上，承认工人有组织工会的权利并给他们法律保障。1933年6月通过的“全国产业复兴法”承认工人有进行集体谈判的权利。1935年又通过“全国劳工关系法”。1938年通过“公平劳动标法”。劳工通过斗争争取到了立法上的重大胜利。在经济上，罗斯福政府通过了“社会保障法”（1935年），成立民间资源保护队，采取以工代赈的办法，自上而下地帮助小人物，关心他们的利益，以缓和社会矛盾和阶级矛盾，从而部分地调整了生产关系。工人在生产关系中的地位提高了。他们再也不像过去那样可以任人摆布了。工会有了合法保障。工人的政治觉悟也有较大提高。于是，管理者在管理活动中对人的因素不能不给予更多的考虑。人们还注意到，当深刻持久的经济危机给人民带来巨大的打击，使多数人失去安全感的时候，寻求安全感和归属感就显得尤为重要。人们愿意将团体视为归属，乐于在团体中寻找失落的信念和价值。

梅奥和罗特利斯伯格正是注意到了时代的变迁、生产关系的微妙变化以及人们思想意识的某些转变，及时地找到了提高生产率的钥匙，打开了企业管理中研究人际关系的大门。他们认为，只要恢复社会团结，重建社会群体，

维尔弗雷多·帕雷托著有《心理与社会》（1935）、惠廷·威廉斯著有《人的主要动力》（1925）、《工人头脑里想的是什么》（1920）。

满足人们的社会和心理需要，克服失落感，人们的积极性就会大大提高，这是提高生产力的巨大动力。这一发现标志着企业管理思想的新方向。它向人们启示：管理者要关心人而不只是关心生产；不能过分强调物质刺激，要注意满足人们的社会需要；不仅要关心效率的逻辑，更要注意感情的逻辑；不仅要重视正式组织的作用，也要重视非正式组织的作用；要通过各种群体（或团体）重建人们的归属感；等等。“社会人”这把钥匙开启了一条通向未来的新天地。许多学者受这一新的人性假设的启迪，另辟蹊径，创建了纷繁多样的学派。从这个意义上讲，“社会人”的人性假设具有开创性意义。50年代后期，随着行为科学本身受到越来越多人的批评，“社会人”的学说逐渐走向衰落。

人性假设之三：自我实现的人

美国学者麦格雷戈根据马斯洛的“人类需要层次论”中关于人类的高级需要最有激励作用的观点，提出“自我实现的人”的人性假设，并在此基础上总结出“Y理论”。

“Y理论”的主要内容是：强调要充分认识和调动人的内在潜能，满足人的各种需要，特别是自我实现的需要；管理者要创造一个适合于鼓励每个职工都能得到“内在激励”的环境，以减少和消除在自我实现的道路上的障碍，自觉完成组织目标；同时要使工作丰富化和扩大化，保证职工能充分发挥自己的才能，实现自己的愿望。

这种人性假设是在美国实现了高度机械化、生产力有了更大发展的条件下提出的。在二战中得到巨大好处的美国，在战后迅速成为超级大国。重享了“美国繁荣”梦想的美国人恢复了个人主义的自信心。生活的富足使他们提出了较一般的生存需要更高层次的要求，即自我实现的要求。马斯洛的人性假设与其所处的时代是合拍的。

马斯洛的人性假设有明显的局限性。他认为人的自我实现是一种自发的过程，似乎与客观环境无关，也没有考虑人的差别。实际上人的发展不是孤立的。它与社会发展和生产方式的发展密切相关。个人的发展与社会发展是互相制约、互相促进的。一方面，社会发展制约个人发展；另一方面，个人发展也影响和促进社会发展。同时，不同的个人的发展程度还因各自的条件不同（如个人思想水平、受教育的程度、能力大小、精神状态等）而表现出极大的差别。

“自我实现的人”的假设是“社会人”假设的继续和发展。它继承了“社会人”所提出的人有社会的和心理的需要这个合理的内容，并作了进一步的发挥。作为一个时代的人性观及其管理理论，有其可资借鉴的合理内核，如重视和发挥人的内在潜力、工作积极性和创造性；强调动态的、不是静止的管理；指出人的成长和发展的可能性；注意采取灵活的方式，而不强调单纯的控制手段；等等。其中许多内容成为后来企业文化发展的有益的思想养料。

人性假设之四：复杂的人

进入70年代以后，由于以信息技术为中心的第4次科技革命迅猛发展，国际国内市场竞争空前激烈，对劳动力的文化和技术素质要求更高，企业与社会之间的联系愈益密切，跨国公司迅速发展，企业内部组织和外部环境更加复杂，管理变得难干预测。管理学虽然学派林立，有如丛林，但似乎都解决不了企业所面临的复杂问题。“X理论”和“Y理论”已不适合时代需要了。正是在这个时候，劳伦斯、洛尔希、卢桑斯、沙因等人提出了“复杂人”的

人性假设，发表了“超Y理论”。他们注意到人的多样性和复杂性，认为，人既不是单纯的“经济人”，也非完全“社会人”，更不可能纯粹是“自我实现的人”，而是因时因地因人而异的复杂人。

“超Y理论”是以“复杂人”的假设为前提的。“超Y理论”对“X理论”和“Y理论”提出质疑。人们发现管理当代巨大而复杂的公司或企业，“Y理论”显得过于简单化。一些按“Y理论”管理的企业遭受的厄运给人们提供了教训：没有一种既定的管理理论和方法能适应所有的企业。必须根据各企业的具体情况制定适合于自己的特殊管理方式。于是，“超Y理论”提出，人本身是很复杂的。他有生理的、心理的要求，也有经济和政治的要求，而且这些要求因人而异。人的动机也是变化的，它因时间、地点及人与人之间关系的变化而有所改变。企业管理者应从人的这些特性出发来设计自己的管理模式。

“复杂人”的假设大致有以下几个主要内容：（1）人的需要多种多样，它随人的发展和生活条件的变化而改变；（2）每个人的需要各不相同，需要的层次因人而异；（3）人在同一时间内各有需要和动机，各种动机之间交互作用而形成复杂的动机模式；（4）人在组织中的工作和生活条件是不断变化的，因此会不断产生新的要求和动机；（5）由于人的需要各不相同，能力各异，对不同的管理方式会有不同的反应；（6）在不同的企业组织或不同部门中，人的动机模式是不一样的，在正式组织中难于和别人合作的人，在非正式组织中可能很合群。管理人员应灵活应付，利用不同动机，实现组织目标，等等。

“复杂人”的假设主要是提倡在管理中多些可变性，少些肯定性。多些实用性，少些抽象性。“复杂人”的假设成为“超Y理论”的依据，后来发展为权变理论。这种强调发展变化，主张具体问题具体分析的方法，颇有辩证法的味道，不无借鉴之处。它的某些内容同样为后来的企业文化所吸收。

人性假设之五：全面而自由发展的人

一个世纪以来，美国管理思想中的人性假设经历了“经济人”、“社会人”、“自我实现的人”和“复杂人”的演变之后，美国企业界、管理学界仍在继续探索。70年代末80年代初，当迅猛的日本旋风掠过美国管理学丛林，美国经济列车处于低速运转之时，一种新的管理理论勃然兴起。正是在这场新的“革命”中，提出一个具有创新意义的人性假设：“全面而自由发展的人”，其核心内容是：人是目的，而不是手段；每个人都有其存在的价值；人们都希望掌握自己的命运，过有意义的生活。

泰勒创建的“科学管理”原理，采用了标准化、合理化、制度化和工作定额等科学方法，清除企业活动中的无序疲软状态，企业管理中开始注意人一机协调，生产率得到提高。虽然泰勒眼中的人是机器的附属物，是“经济人”，可是他确立了管理的效益原则。此后，无论是“社会人”、“自我实现的人”，还是“复杂人”，都没有摆脱这一基本出发点。梅奥、罗特利斯伯格的“社会人”强调满足工人的社会的、心理的需要，通过调整人际关系，鼓舞工人的“士气”，从而使“人”的因素更好地适应“物”的因素。在这里，工人仍被视为提高工业生产率这一目标的手段。美国社会学家丹尼尔·贝尔曾指出，梅奥等人把被满足的工人看成是有效率的工人，也就等于将其当作“被满足的”奶牛能挤出更多的牛奶。工人则斥责梅奥等人为“牛奶社会学家”。马斯洛的“自我实现的人”这一充满理想主义色彩的人性假设，仿

佛给企业家和管理者找到推动工人积极工作、为企业效劳的永恒动力。“复杂人”在一定程度上可说是以前各种管理思想的荟萃。它主张区别不同人的需要分别予以满足，以期达到鼓舞职工干劲，为企业实现更多的利润。

然而，上述各种人性假设的致命弱点在于，忽视了马克思的一个著名论断：不要把人当手段，而要把人当目的。在这里，马克思并不是抽象地谈人是目的，不是把人归结为只是孤立的个人，而是从现实的、历史的人出发，通过对个人与集体和社会、自我与他人、目的与手段的关系来分析人是目的这一命题的。其实，在现实社会中，“人既是目的也是手段”。目的和手段是互相依存、互相转化、互相规定、互相制约的。不能把人是目的和人在社会活动中也必须充当手段对立起来，应达到人是目的和手段的统一。

前述各种管理理论在关心工人后面都是一副冷冰冰的实利主义面孔。资本家及其管理者把工人当作获利的工具就是把人当手段。他们不可能认识人的本质，不可能理解自我与他人，目的与手段的辩证关系，不可能找到人的真实面貌，解决不了人的主动性问题。这正是现实向美国企业界提出的新课题。“全面而自由发展的人”的提出，是力图解决这一课题的尝试。

较早论述这一问题的是美籍日裔教授、管理学家威廉·大内。他首创了“Z理论”，论述了Z型文化。主张在企业中实行“平等主义”，充分调动职工的积极性和责任感。后来的《寻求优势》、《公司文化》等著作均提出让职工掌握自己的命运，使他们有施展才能的机会，感到生活得有意义，等等，其实质也是把人看成是“全面而自由发展的人”。

以上是管理新潮——企业文化产生的思想文化背景。

必须看到，美国企业管理思想中人性假设及其所代表的时代，并不是以那一个特定年份作为绝对界线的，往往存在着互相交叉的情况。前一种假设往往是后一种假设的基础，后一种假设又是前一种假设的合理发展和补充。每一种假设都是时代的产物，是各该时代政治、经济和文化的发展在管理思想上的反映。正如美国学者丹尼尔·雷恩所指出的：“管理思想中的时代从来不会在某一年份截然地开始和结束。相反的，存在着旋律的重叠，各种主题在大调、小调的各种调式的交换中演奏出来。”各种人性假设“概念所反映的，与其说是管理行为所确立的准则，不如说是当时正在涌现出来的一种管理哲学”。

三、社会根源

美国企业文化的产生还有深刻的社会原因。最突出的是职工队伍构成的变化。50年代以后，随着新技术革命迅猛发展，美国的产业结构和职工队伍构成产生了巨大的变化。在美国工人总数中，蓝领工人的比重迅速下降，白领工人的比重大幅度上升。从1956年起，美国历史上白领工人首次超过蓝领工人。有史以来，美国大多数工人不是制造产品，而是处理信息，这个里程碑式的转变宣告美国从工业社会进入信息社会，预示着美国企业管理将面临新课题。1950年，美国只有17%的人从事信息工作，到80年代初，已超过60%。另外还有许多人在各制造业工厂或公司里从事信息工作。据麻省理工学院的戴维·伯契的统计材料，80年代初，美国只有13%的劳动力从事制造业。人们职业结构的改变，文化素养和工作性质的差异，必然影响其价值观、生活方式和情趣。对高技术、高智能职工的管理，显然不同于那些从事简单体力劳动为主的蓝领工人的管理。新一代的劳动力由于富裕程度、文化教育程度的提高，经济要求已不能成为他们工作的唯一动力。更重要的动力在于心理的满足，自我实现的冲动。管理是以人为主要对象的，企业人员结构的变化以及他们要求的改变，必然导致管理方式的改变。更注意人文色彩的企业文化正是在此种背景下产生的。

其次，是企业外部环境的变化。当今世界的一个突出特点是，生产高度社会化，社会迅速信息化。企业与社会联系越来越密切。市场竞争愈来愈激烈。随着各国之间贸易、文化交往日益频繁，各国经济逐步走向国际化。全球联系更加紧密，使许多企业处在更加复杂的环境之中。面临变幻莫测的世界，企业管理人员决不能墨守成规，拘泥于传统的管理模式，他们必须寻求新的理论，探索新的路子，企业文化就是在新形势下的一种新探索。第三，是人口结构和素质的变化。二战后生育高峰时期（1945—1957）出生的人约有4000万，占美国全国人口的1/5左右。到70年代，这一代人进入青壮年。他们年轻，受过良好教育（据统计，80年代初，他们40%受过大学教育）、富有独立性和创造精神，权力意识和参与决策的欲望较强。美国青年一代这一思想倾向与当时美国社会民主参与意识的加强有密切联系。正如奈斯比特所说：“70年代是政治上共同参与民主制的发轫时期，复决和创制事例有了空前的增长。”“事实上，共同参与制已经渗入我们价值系统的核心，在政府与公司里将受到它最大的冲击。”他还说，“万事都要参与的这种行动哲学，正在美国自下而上地传播开来。”具有较高的政治文化素质、数量可观的一代人进入美国社会，特别是涉足企业界，不能不对企业管理模式产生巨大影响。有人认为，随着管理职位被生育高峰时期出生的一代人所占据，美国很快就会使网络组织成为企业中最主要的管理形式。

文化是历史的投影。目前美国企业文化主张面向人、重视人、关心人、

约翰·奈斯比特：《大趋势—改变我们生活的十个新方向》（中译本），中国社会科学出版社1984年版，第11页。

约翰·奈斯比特：《大趋势—改变我们生活的十个新方向》（中译本），中国社会科学出版社1984年版，第13页。

约翰·奈斯比特：《大趋势—改变我们生活的十个新方向》（中译本），中国社会科学出版社1984年版，第161页。

重视非正式组织的作用、扩大工人参与决策等等，正是从这一新形势出发的。

第四，是人们对企业性质认识的变化。传统的美国企业把追求最大限度的利润作为唯一的目标。为达此目的可以不择手段，以致 20 世纪 30 年代有人称美国大企业和大企业家为“强盗大王”。

随着时代的变迁，美国学术界和某些有眼光的企业家逐渐认识到这样一个事实：即企业不仅是投入产出体，不单要注意企业的经济效益，还要注意企业的社会形象。因为企业是整个社会的组成部分，不仅是一个生产组织、赚钱单位，也应该是一个使职工生活得有意义、有兴趣，使他们能充分施展自己的才干，为社会作出贡献的场所。美国未来学家奈斯比特对美国现代企业的性质作了这样的概括：“公司不仅要能使其雇员为其作出贡献，而且要成为能使职工个人得到发展的乐园。”美国一些优秀企业所以能充分调动职工的积极性，使他们为企业效忠，保持较好的活力，其中一个奥妙在于，当多数人忽视人的因素，忽视社会效益，为追逐利润两眼发红时，它们能独树一帜，比较自觉地认识到人在企业中的重要性，认识到企业在社会中的地位，带领它的职工在工作中寻求生命的意义，挖掘生命的潜能，实现生命的价值，并进而使人——企业——社会构成关系密切的联结键。美国管理学界正是从这点出发，总结出企业文化这一新的管理模式。从这个角度讲，企业文化是美国成功企业的经验总结。

这里需要指出的是，尽管美国一些有远见的企业家和管理学家能够突破传统的管理理论的框框，给工人予较多的尊重、较多的民主，甚至可以分享一部分利润。但是，只要私有制为基础的剥削制度不变，就不可能实现雇主和工人之间真正的平等。工人不可能完全掌握自己的命运，不可能实现人的生命的真正价值。也不可能实现人是目的和手段的高度统一。总而言之，“为掠夺而管理”、“借管理来掠夺”的资本主义经济管理的根本目的是不会改变的。

尽管如此，企业文化比之以往的各种管理理论无疑是一种历史的进步。

第三节美国企业文化的特点

一、民族文化与企业文化

民族文化与企业文化有着密切关系。民族文化是企业文化形成的基础，对企业文化的产生和发展起稳定和促进作用。企业文化是一定民族的文化在企业中的具体体现。它受民族的传统文化的影响和制约。民族文化在企业中的不同体现，使不同国家、不同地区的企业文化各具特色，这就是企业文化的民族性。美国民族文化有以下几个主要特征：

1. 个人主义和自立精神

美国社会形成的特殊历史条件使个人主义在美国民族文化中一直占有突出的地位。个人主义不仅是一种政治哲学，而且是一种价值体系、人生哲学。美国文化学家萨姆瓦对个人主义作了扼要的概括。他指出：“个人主义的概念是描写这样一种学说。认为个人利益是，或者应该是至高无上的；一切价值、权利和义务都来源于个人。它强调个人的能动性，独立行动和利益。美国人认为，作为一个人就应该具有独立性、责任心和自尊心。具备了这些，才不负作为一个人而受到关心和尊重。”他认为，美国个人主义应包括自主动机、自主抉择、自力更生、尊重他人、个性自由、尊重隐私等层面。

个人主义和自立精神在美国文化中所以强烈而持久，其原因之一在于美国是个移民社会。最早到北美大陆的移民大都是受封建专制制度和宗教压迫的农民、手工业者和异教徒。他们远涉重洋，离乡背井到新大陆来，其目的是渴望摆脱国王和政府、摆脱教会以及达官显贵对他们的种种压迫和限制。随着美利坚合众国的诞生，他们的愿望实现了，废除了君主制度，建立了共和政体；

在制定宪法时，又规定实行政教分离，宗教权力受到了根制；接着又通过了“人权法案”，对人民的人身权利、政治权利和财产权利作了明确规定。

美国移民始祖所处的历史背景和立国者们所采取的这些具有历史意义的重要措施，对美国民族文化的形成具有巨大影响。通过限制政府和教会的权力，取消了专制政府和神权政治。“人权法案”的通过，承认了人民的各种自由权利，从而在法律上和制度上对个人权利作了保障，创造了一种强调个人价值和自由的气氛和环境。美国人逐步在头脑里形成了个人自由的概念。这是美国人所有价值观中最基本的一点。在许多美国人眼里，自由和个人主义是同义词。

但是，要实现个人自由是要付出代价的。那就是自主、自强、自力更生。美国人认识到，如果不依靠自己，自由就无法获得，或者获得了也会得而复失。这种自立自强的信念，就意味着要自主抉择，自己奋斗，自力更生。美国人相信，为了保持自由，他们必须自立。如果过多地依赖父母、他人或政府，他们就不可能成为自由人。不仅失去了自由，也得不到别人的尊重。所以，自由（或个人主义）是美国社会中最受推崇、流行最广、影响最深的一个概念。在美国人看来，自由意味着每个人要掌握自己的命运，个人的愿望和能力不应受到政府、教会，或其他组织和个人的限制和干扰。这种摆脱制约、实现自由的愿望，是 1776 年美国立国时的一个基本价值观，也是美利坚民族文化中的一个核心观念。

原因之二在于，美国没有经历过封建制度，一建立就是资本主义社会，

而资本主义制度是以私有制为基础的，提倡个人至上、个人奋斗、个人成功。资本主义社会的价值观是以个人为本位的，认为每个人都具有价值，高度重视个人自由，强调自我支配、自我控制、自我发展。这一切无疑是个人主义和自立精神发展的土壤。

原因之三在于，美国是一个在相对荒凉的土地上建立起来的新国家。移民初到之时及以后相当长的时期内，其生存和发展，国家的农业、工业的开发和进步，全靠自己双手开发，从头做起。在那里，没有现成饭可吃，没有世袭财产可以继承。一切人在大自然面前是平等的、自由的，大家站在同一条起跑线上。但是要生存下去，要获得财富，主要靠自己奋斗，政府和社会帮不了多大的忙，别人也很少支援。在西进运动过程中，自力更生精神显得更加重要。这种情况也有利于滋生个人主义。西部广阔的“自由”土地，使人们体会到个人的自由，机会很多，只要通过个人奋斗，就可获得成功。初到西部的人，多是一个人或一家一户向西迁移的。“这样就形成了个人独立的那种特性，成为美国人生活中占主导地位的东西，直到今天基本上还是如此。”

2. 渴望成功，乐于竞争

移民们来到新大陆的第二个目的是，相信在那里人人有获得成功的机会。由于美洲大陆没有世袭贵族和封建等级制存在，不受政府、宗教和社会势力过多的限制，人人都有施展才能，获得成功的可能。美国人称之为“机会均等”。美国人相信，在新大陆不像在他们的母国，人们不必靠那些拥有世袭财富和特权的贵族和官吏们过日子。可以靠自己劳动获得财富，过美好生活和据有较高的社会地位。事实上，不少人实现了自己的愿望。19世纪后半叶，美国作家阿尔杰笔下的不少“成功故事”反映了美国社会这一历史现象。

美国人心目中的“机会均等”，不仅指人人应该平等，而且还包括人人应该有获得成功的均等的机会。美国人常把人生看作是一场争取成功的竞赛。人民愿意凭自己的精力和能力在人生旅途中进行不断的角逐和拼搏。

可是，要在均等的机会面前获得成功，同样要付出代价。那就是要付出力气，参加竞争。家庭教育和社会风尚都有意识地培养人们的竞争精神。美国人生活中的这种竞争意识，始于童年，相伴终生。喜欢竞争、敢于竞争、善于竞争并获得成功者，被认为是“强者”、“胜利者”，受人尊重。不愿竞争，不敢竞争，并在竞争中落伍的人，被认为是“弱者”、“失败者”。所以，在美国，敢于竞争，敢于胜利的人，才能适应生活的主流。在生活中，不求上进，碌碌无为、蹉跎岁月的人，容易被生活所淘汰。竞争的意识，竞争的压力，使许多人精力旺盛，干劲十足，但往往也使人心力交瘁，长期处于精神紧张状态之中。

3. 注重实际，不尚空谈

美国人讲求实际一贯是出名的。“有用即真理”成为他们的座右铭。实用的价值观在美国传统文化中占有突出的地位。他们一般不沉湎于无现实意义的纯理论探讨和抽象思辨，更倾心于做那些对人生、对社会有实用价值的事情。即使是宗教也带有浓厚的实用主义色彩。

美国人特别重视实践和实用的文化特点，是美国的特殊社会历史条件形

成的。当清教徒移民始祖远离欧洲大陆文化中心，面对一片蛮荒和异常艰苦、危险的生活条件时，他们没有时间和精力去详尽阐述神学的理论，争辩其微言大义，更急需的是解决生存问题。美国社会史学家布尔斯廷对美国人特别倾向于讲求实际的历史渊源作了生动的概括。他指出：“他们一下子就迈进了实际生活”，当“他们的英国同代人把精力用于辨明宗教中‘强制’与‘限制’权的区别，‘根本问题’与‘枝节问题’的区别，用于研究始终困扰着政治理论家的一连串其他问题时，而美洲清教徒却致力于划定新的村镇边界、实施刑法，以及同印第安人的威胁作斗争。他们的正统观念加强了他们讲求实际的特性。”“假如他们像英国同代人那么多地把精力花费在彼此争辩上，他们就可能缺乏必须的专心致志来战胜一片荒野所隐藏的难于逆料的种种危险。他们可能作为现代自由主义的先驱而值得称颂，但决不会对缔造一个国家作出贡献。”可见，美国文化中注重实际的社会基调和风尚，从新大陆开发时起就确立下来了，一直影响到当代。加之，美国资本主义社会是建立在没有封建社会基础之上的，包袱少、起点高、发展快，在这种历史和社会环境下形成的资产阶级甚至整个民族，特别讲求实际、讲求效用就不难理解了。从一定的意义上讲，实用主义就是美国精神，就是美国人的生活哲学。

4. 敢于冒险，刻意创新

同美国人敢于竞争，注重实际相联系，他们还敢于冒险，刻意创新。美国人性格的这一特点在生活中随处可见。移民始祖离乡背井，漂洋过海到新大陆创建家园，本身就是一次冒险行动；美国人总是喜欢流动，早期的移民家庭在一个地方刚刚站稳脚跟，正待开发，当看到邻人家烟囱冒烟时，他们往往又重整行装，立即搬家，进行人生的新长征；这种精神使美国人不太注重历史和传统，总是瞩目于未来；它也养成美国人性格中爱搞试验，喜欢创新的特点。后来，美国的历程又进一步强化了这一特点。因为美国本身就是一个大的试验场。一次又一次的移民浪潮，一代又一代的向西开拓，不断改变着美国的社会面貌，也培育了许许多多像富兰克林、爱迪生、富尔顿、莫尔斯那样的发明家和革新迷。创新精神在后来的企业文化中有明显的表现。

美国民族文化既然是企业文化形成的基础，它对企业文化的产生和发展必然要起到潜移默化的影响。从下述美国企业文化的特征中，处处都可看到美国民族文化的烙印。

二、美国企业文化的特点

企业文化作为一种新的管理理论和方法，是美国旧的管理学说和管理方法的继续和发展。它既具有鲜明的民族性，也体现出强烈的时代精神。从历史的角度，从发展趋势来看，它具有如下几个特点。

1. 从忽视人到重视人，尊重人的价值，发挥广大职工的作用

这一点表现在美国企业文化的各个方面。

从个人在企业中的地位和作用来看，泰勒制把人当工具，不把人当人。20世纪初福特汽车公司是这种旧式管理的典型。在福特公司里，“工人已成了机器人，他们身不由主。经常有人监视和注意他们，甚至下班之后也是如此。机械工人成了机器的附属品。”美国企业史学家塞利格曼称福特汽车公司是实行“极权主义的楷模”，是对工人实行“恐怖统治。”在这种情况下，工人是不可能受到尊重，更谈不上有什么权利和价值。

为什么会出现这种情况呢？这与美国人价值观中强调个人主义不是发生矛盾吗？

的确，其中是有矛盾的。美国民族文化强调个人作用，提倡个人为中心的自我发展、自我完善，以自我满足作为衡量一切的标准。可是，从经济规律看，资本主义的一切生产活动，其目的无非是不断积累资本，获取最大限度的利润。在现代大企业中，机械化、专业化程度越来越高，分工越来越细，管理越来越严，生产速度越来越快，整个企业变成庞大的官僚机构。广大雇员被看成是为公司取得利润的工具，机器的奴仆。个人权利和人格在规定的分工角色和“加快制度”中被磨蚀掉了。结果，自我与垄断资本主义的要求必然发生冲突。这是美国资本主义经济制度和美国资本主义文化的根本矛盾。

企业文化强调重视个人权利，发挥个人作用，鼓励个人奋斗，树立个人英雄形象，正是美国企业家在面临逆境的情况下，为了企业本身的生存和发展，为了创造更多的利润而力图缓解这一矛盾的一种尝试。许多美国成功的企业在不损害自己利润原则的前提下，都把面向人、尊重人、关心人、培养人，以人为核心的原则放在重要地位，把它看作是成功的关键，“荣誉之本，受挫之源”（大众捷运公司）。现在许多美国成功的企业都认识到，“在新的信息时代，哪家公司最能获得成功，将取决于它们的经理能否很好地开发和培养人才资源。”美国最大的电子计算机公司国际商用机器公司（IBM）所以能在激烈的竞争中不断发展，一个重要原因是贯彻了这一经营哲学。该公司总裁小托马斯·沃森在其《一个公司和它的信念》一书中指出：“我个人以为其中最重要的一条是，我们尊重每一个人。这个道理和概念虽然非常简单，但是，我们公司各级经理人员的时间，大部分都用在上面了。这方面我们所贡献的精力超过了任何其他方面。”他们是这样说的，也是这

巴鲁克·塞利格曼：《美国企业史》（中译本），上海人民出版社1975年版，第367、370页。

奈斯比特、阿布尔丹：《展望90年代—西方企业和社会新动向》（中译本），国际文化出版公司1987年版，第62页。

托马斯·彼得斯、小罗伯特·沃特曼：《寻求优势，美国最成功公司的经验》（中译本），中国财政经济出版社1985年版，第119、121页。

样做的。尊重人、信任人是 IBM 的第一宗旨。他们认为，只有尊重职工和信任职工，帮助他们树立起自尊和自信，充分发挥他们的聪明才智，才能使他们竭尽全力为企业效劳。为了贯彻这一原则，IBM 在相当长时间内采取全员雇佣的人事政策，即使在 30 年代经济大萧条时期也未解雇一个人；为了不断提高职工的工作水平和适应能力，IBM 对所有职工实行长期培训的制度，每年投入大量资金，仅 1984 年花费在培训职工方面的费用就达 6 亿美元。IBM 设在日本的分公司平均每年派出 6000 人出国进修。这一切自然是为了调动职工的积极性，提高他们的文化技术素质，为企业创造更多的利润。

在这方面另一个突出例子是经营电子工业的休利特—帕卡德公司。它的创始人比尔·休利特介绍说，“考虑关心每一个人，尊重每一个人，承认个人的努力和成就是我们的传统。……个人尊严和价值构成了‘休—帕方式’的重要组成部分。”

在这种思想指导下，他们充分相信职工的自觉性，取消了上班时间用时钟来监督工人的做法；不随意解雇一个职工，甚至在 70 年代经济萧条，企业遇到极大困难时也是这样，宁可总经理等高层领导人与雇员一起减薪 10%，也保持全员职工上班，同舟共济，共度难关。在休—帕公司里，人们可以看到，从上至下，都能做到高度和谐一致，各级人员似乎都有饱满的精神和充足的干劲。

美国人价值观中的个人主义要求个人在社会生活中充分表现自我，实现自我。体现在企业文化中是各类英雄模范人物的出现和他们在企业中借受重视。像艾柯卡一类通过个人奋斗获得成功的人物在美国社会享有很高的声誉。在美国许多优秀企业中，都涌现出一批英雄人物（精英）。他们成为企业中的样板角色、成为企业文化中的“领衔演员”，其激励作用和导向作用是不言而喻的。正如《公司文化》一书作者所说：“如果说价值观是文化的灵魂，那么英雄人物就是价值观的人格化，并集中体现了组织的力量所在。英雄人物是一种强有力文化中的中枢形象。”

从企业的决策方式看，美国企业家过去一般只考虑自己的意见，很少或不考虑同僚或下属的看法。这种决策方式有其果断、快速、高效的一面，但往往容易产生上下不协调，政策难贯彻的缺陷。在日本企业集体决策方式启发下，他们逐渐认识到，这种个人独断的决策方式容易造成个人独裁，领导与职工缺乏感情交流，以及职工与企业主之间的对立。于是，美国不少企业家改变老一套的决策方式，重视职工的民主参与，把个人决定同发挥下属管理人员和广大职工的积极性结合起来。有的美国管理学者称之为从“指挥型”决策转变为“共识型”或“协商型”决策。美国福特汽车公司在制造一种新型轿车（塔乌鲁斯型）时，在设计阶段充分发动工人提合理化建议。一位工人提出在汽车上有些部件使用统一尺寸的螺丝帽，以节省换扳手的时间和工序。这一合理建议被采纳后，使汽车装配的速度提高一倍，极大地提高了生产效率，成本大大降低，从而使公司获利 46 亿美元。

从领导与职工的关系来看，过去在美国大多数企业内，企业主与广大雇员之间纯粹是契约关系、雇佣关系。企业主把工人仅仅看作是机器人、经济

〔日〕龟冈大郎：《IBM 公司的人事管理》（中译本），国际文化出版公司 1987 年版，第 71 页。
阿伦·肯尼迪、特伦斯·迪尔：《公司文化》（中译本），三联书店 1989 年版，第 59 页。

人，是获取利润的工具。因而很少关心职工的生活，老板与工人之间关系冷漠，甚至存在严重的敌对情绪。一段时间以来，在美国许多成功的企业里，正在改变以往那种单纯追求利润的管理方法，把关心职工生活，改善职工的劳动条件，与职工平等相处放在重要地位。有些企业一改过去“老板”与“雇员”的称谓，改称雇员为“同事”（沃尔—玛特公司）、“伙伴”（麦克唐纳快餐公司）、夫人、先生、小姐（IBM），甚至冠以“经理”称谓（大众捷运公司）。IBM 为了解除职工后顾之忧，还开设了廉价食堂、日托中心、浴室、俱乐部、职工学校等服务部门。多年来，IBM 在计算机这个发展最快、竞争最激烈的行业里，始终处于领先地位。在这些优秀企业里，不仅让职工们能挣到钱，而且使他们感到工作有意义，能够实现自己的价值。这是美国式个人主义在新形势下的具体体现。

2. 从着重依靠“制度管理”过渡到重视企业文化建设，重视管理哲学

在美国的企业管理中，重视“制度管理”是有名的。这是它的特点，也是它的优点之一。从泰勒创立“科学管理”学说起，“制度管理”在美国企业中占有重要地位。这种制度强调企业管理的科学化、制度化、数学化（量化）。它有助于明确管理者、生产者、销售者之间的责权关系，有助于加强广大职工的组织纪律性和责任感，有助于减少时间和材料上的浪费，降低成本，提高利润，还有助于组织一些大型科研计划或系统工程。如美国在 1961 年组织的规模巨大的“阿波罗登月工程”中，先后参加这个计划和研制的人员有 400 万，200 家公司、120 所大学分工协作，奋战 8 年，耗资 300 亿美元。这么庞大复杂的系统工程，要是没有先进的科学管理和严格的制度是不可想象的。总之，这一制度曾为美国的企业发展和科技进步起到过极大的作用，创造了比以前高得多的生产率和社会经济效益。

但是，这种过分强调制度管理的刚性管理模式有许多明显弱点。它容易造成人与人之间关系的冷漠，形成单纯的契约关系；它使企业管理者眼光短浅，见物不见人，只注意经济指标，忽视企业的思想文化建设；它使企业与社会脱离，变成纯粹是一个获取工资和利润的场所；它还会使职工过分局限于单一工种或岗位，不适应高科技、高速度发展的经济变革新形势。这是美国企业文化史家们所谓的只注意战略、结构、制度之类的“硬 S”，而忽视人员、技能、作风、价值（或最高目标）之类的“软 S”倾向所带来的后果。或者如有的美国学者所说，患了“文化不适应症”。

美国研究企业管理的专家彼得斯和小沃特曼认为，这是一种“官式化”的管理方法，并把那些过分迷信数字和分析的人称之为“崇拜理性的朝圣者”。他们尖锐地指出：“美国的问题在于太相信、太喜欢那些管理工具和手段了。这就掩盖了我们对管理艺术的无知。我们的管理工具都是偏向于度量和分析的。不错，我们可以用这些工具来计算成本，但是，一个站在工作前沿的工作组经过艰苦努力，搞成了高质量的新产品，或者一个推销员为了那些普普通通的用户额外多跑几英里路，他们的工作价值凭这些工具是计算不出，也解释不了的。”

在 80 年代（有些成功的企业觉醒得更早）的企业文化建设中，许多美国成功的企业家和经济管理学家开始认识到单靠“制度管理”的弊端，开始克

服这一偏向。他们把企业文化建设、加强管理哲学放在十分重要的地位。

前述四部论述企业文化的代表性著作从理论和实践的结合上阐明了建立企业文化的重要性和迫切性，其中特别强调价值观和人的因素，从而把企业管理提到艺术和哲学的高度。他们认为，美国企业管理要根除旧习，取得新成就，必须从建设企业文化着手，进行价值观的革命。例如，《寻求优势》一书提出的重建美国新型企业文化的 8 项原则；《美国企业精神》所阐述的建设美国企业文化的 8 条基本价值观；《公司文化》一书作者提出的构成企业文化的 5 项要素，等等，都较系统地阐述了企业文化的内容和实质。作者们几乎一致地认为，美国企业走出困境的唯一出路不能光依靠制度管理和数字分析，更不能跟在日本人后面亦步亦趋，而是要结合美国本身的特点，重塑美国式的企业文化。

如果说上述那些著作着重从理论上探讨企业文化的意义和作用的话，那么，许多成功的企业和公司则在实践中创建自己的企业文化。在美国，越来越多的企业正在把工作的重点转移到创建企业文化上来。“文化观念的支配地位和凝聚作用，已经证实是优秀公司共同的基本特点。”正如《公司文化》一书作者所说：“在美国企业界中，强烈的文化几乎总是不断取得成功的驱动力”。不管是历史悠久的老企业，如 IBM、P&G（普罗克特—甘布尔公司），还是在硅谷和波士顿 128 号公路上新兴的高科技公司，企业文化的重要性都已成为它们的共识。它们把企业文化建设放在先于一切、重于一切的地位。麦道公司总裁就说过：“作为公司的最高统帅，他的唯一任务就是塑造本公司的文化。”IBM 的总裁沃森也指出：“一个大的组织能够长久生存，最重要的条件并非结构形式或管理技能，而是我们称之为信念的那种精神力量。”这方面硅谷的坦顿公司是个突出范例。这是一家生产和经营计算机的公司。在这个公司里，有广泛共享的管理哲学（它强调人的重要性，认为职工及他们的创造性行动是其最大资源）；有平等的人际关系（在那里很少等级观念，不设领导专用停车场和专用餐厅，不采用职工挂名牌制度）；有灵活的管理方式（不搞正式组织图，很少繁琐的规章制度和不必要的会议，领导关心群众生活，经常和工人一起干活）；有自己的精英人物；有自己的仪式和典礼等等。这种强有力的文化使这家企业能做到上下一心，齐心协力地工作，多年来其产值以每季 25% 的速度递增。年收益超过 1 亿美元。《公司文化》一书作者经过详细调查后认为，坦顿公司之所以成功，“很大程度上有赖于它的文化”，正是强烈的文化使它在公司和职工之间产生了强大的结合力，并激发出与众不同的、高水平的生产力。随着企业文化的兴起，美国企业管理正在克服只注意“硬 S”，忽视“软 S”的偏向，转而注意软、硬 S 两手抓，在管理上实行刚柔相济。在重视组织管理、制度管理的同时，强调弹性组织，崇尚走动管理，推广企业文化，发挥公关作用，重视管理哲学等等。这就是西方有些学者所指出的近年来美国企业管理的软化趋势。

3. 从单纯功利主义转向注意企业的社会效益

长期以来，美国企业界的功利主义是十分突出的。这是美国人讲求实际、

托马斯·彼得斯、小罗伯特·沃特曼：《寻求优势—美国最成功公司的经验》（中译本），中国财政经济出版社 1985 年版，第 38 页。

阿伦·肯尼迪、特伦斯·迪尔：《公司文化》（中译本），三联书店 1989 年版，第 24 页。

阿伦·肯尼迪、特伦斯·迪尔：《公司文化》（中译本），三联书店 1989 年版，第 32 页。

讲究效率、奉行实用主义哲学和个人主义价值观在经营管理上的反映。表现在，企业多以财务为导向目标，似乎只有在财务上取得成功，才能获得目的感和满足感，才认为是成功者；许多人只讲权利，不讲义务，只要享受，不做贡献；只顾赚钱获利，不重视社会效益；人与人之间关系淡漠，只是一种金钱关系、利害关系，很少合作和支持，工人也不关心企业目标。正如《日美企业人事管理比较》一书所指出的：“在美国，个人和企业之间的关系，既不如日本密切，也不如日本广泛，就是说，劳资关系通常只限于合同关系和工作关系，工作和生活是完全不同的两个方面。我们发现，美国工人很少想到把企业目标和本身利益联系在一起。”当然功利主义对于企业并非毫无作用，它那讲求成本核算、注重经济效益的原则，对于降低成本，提高产品的竞争力是有效的；企业中建立健全的财务制度，创造更多更大的利润也无可非议。办企业不赚钱怎么能使它继续生存、不断运转呢？问题在于不能单纯以追求利润作为企业的唯一奋斗目标。近年来，有些成功的美国大企业和管理者正在克服上述偏向，在重视经济效益的同时，比较重视企业的社会效益。他们把企业不仅看作是赢利场所，而且把它当作整个社会的有机组成部分，是社会财富的创造者，群众美好生活的服务者；企业不仅要讲经济效益，也要注重社会效益。一些成功的企业家认识到，人与人之间不应是单纯的经济关系，还要有合作、支持和友谊。在上述思想指导下，美国许多企业把产品的高质量和优质服务作为企业的致胜法宝。在这方面 IBM 是一个典型，它的经营哲学有 3 条：（1）必须尊重每一个人；（2）必须为用户提供尽可能好的服务；（3）必须寻求最优秀的业绩。在这 3 条中，人们几乎看不到功利主义色彩，强调的是尊重人，尽心尽力为顾客服务和力争优秀成绩。正是这 3 条把该公司和社会与顾客紧密联系在一起，不仅在公司内部上下级之间、职工之间，而且在企业和社会之间的关系都比较好。为了不断提高产品质量和为用户提供一流的服务，该公司高层领导人每年都要抽出一个月时间同用户见面，广泛听取顾客意见。IBM 甚至公开表示自己不仅是电脑制造业，而且也是全面服务的服务业。难道 IBM 不讲利润，不重视经济效益吗？不，正是这个拥有 40 万职工的巨型公司，每年销售额达 500 亿美元，是世界上经济效益最高的公司之一。IBM 的副总裁罗杰斯认为，上述 3 条是该公司的“精神、感情和行为准则”，是一种人类感情。正是这种人类感情对 IBM 取得巨大成就起着极其重要的作用。

麦克唐纳快餐公司的经营方针也说明了这一点。这家以经营汉堡包闻名于世的跨国公司，从自己生产和经营食品的特点出发，特别注意提高和维护公司在社会上的形象。它的宗旨是：“质量、服务、清洁和实惠（价值），即所谓 Q、S、C、V。它言行一致，说到做到。比如，公司规定，如果发现炸薯条过火了，或者工作人员的大拇指不小心在面包上压有手印，必须把食品扔掉，绝不卖给顾客。这种服务态度和质量，使它在顾客中赢得了很高的声誉，生意越做越大。1994 年该公司在全球拥有饭店总数达 15 205 家，差不多每 6 小时就新开一家分店。该公司在国外的分公司既保持自己的特

A.M.怀特希尔：《日美企业人事管理比较》（中译本），求实出版社 1987 年版，第 6 页。

巴克·罗杰斯：《IBM 道路：国际商用机器公司成功秘诀》（中译本），展望出版社 1987 年版，第 1 页。

Q、S、C、V 为 Quality、Service、Cleanliness、Value 的缩写。

点，又照顾当地的风味，群众都很喜欢。到 1992 年 5 月，它在国外市场的收入已达其总收入的 40%。1994 年，麦克唐纳公司全球营业额已达 83 亿美元，利润达 12.2 亿美元。该公司总裁和总经理詹姆斯·R·坎塔卢坡被《商业周刊》评选为 1994 年度的最佳企业管理者和最佳企业家。其利润率从 5 年前的 20.8% 提高到 21.6%。它的创始人雷·克罗克说，“如果我手里有任何时候都使用的武器，那就是我反复强调的 Q、S、C、V。”直到现在，Q、S、C、V 仍然是检验该公司所有分店和职员的最重要的标准。此外，该公司还向慈善机构捐赠了几百万美元，并鼓励广大职工积极参加地方慈善事业，为社会做贡献。

《美国企业精神》一书的作者对成功的公司应怎样确定企业的目标，如何处理好财务和社会价值之间的辩证关系作了较好的论述。他说：“财务目标不适于用来表达企业的目标。因为它未能肯定企业存在的社会价值。公司存在的目的是要创造财富，也就是产品和服务，从而可以提高我们的生活水平。当公司提高了生产力时，就能提供价格更低的产品和服务，使我们更有消费能力，并使整个社会财富增加。当公司发展出新的技术或降低技术的成本，例如目前的微电脑，则可使生活水平再度提高。”

“替消费者创造出真正的财富、产品和服务是公司的主要目标。完成财务目标虽有必要，但属于次要的目标。当公司及股东达到其主要目标时，财务目标自然能达到。公司如果把重点放在财务成效上，则会由于无法激发员工的献身精神，最后反而失败。”“财富不是金钱。‘财富’是可以金钱买到的东西。”“政府可以制造金钱，但不能创造财富。创造财富是我们企业机构的社会目标——一项崇高的目标。”

也许有人会问，美国企业如此关心人、尊重人，如此重视社会效益，是否放弃了资本主义的剥削目的？是否改变了美国企业的资本主义性质？当然不是。资本主义企业的最终目的是剥削工人的剩余价值。资本主义企业的私人所有制性质也不会因其经营宗旨和手段的完善而改变。当然，我们不排除有些资本家怀着真诚的愿望同职工搞好关系，想为社会和人类做些有益的贡献。但是其中许多人却是在搞思想笼络，搞“感情投资”，其目的无非是要在职工面前表现出一种亲切感、一体感，使他们心甘情愿地为企业卖命，从而赚取更大的利润。所谓“将欲取之，必先予之”，这就是问题的关键所在。质言之，是“利己”，而不是“利他”。这是资本主义生产资料私有制的性质决定的，并不是如有些美国学者所说的是什么“人民公司价值观”。

4. 顽强的创新意识，激烈的竞争精神

美国企业中顽强的创新意识和激烈的竞争精神随处可见，这是美国人敢于冒险、敢于创新、乐于竞争的民族性格在企业文化中的反映。正如美国学者米勒所指出的：“美国企业具有强烈的竞争精神，催促我们求新求变的也正是这种精神。”美国企业家在不断寻找新的创新机会，探索新的管理方法。

中国科学院人才交流服务中心编译、《致富秘诀：美国企业家成功经验》北京科学出版社 1985 年版，第 203 页。

劳伦斯·米勒，《美国企业精神》（中译本），中国友谊出版社 1986 年版，第 31 页。

阿伦·肯尼迪、特伦斯·迪尔：《公司文化》（中译本），三联书店 1989 年版，第 53 页。

劳伦斯·米勒：《美国企业精神——未来企业经营的八大原则》（中译本），中国友谊出版公司 1986 年版，第 5 页。

“追求卓越”、“寻求优势”成为美国优秀企业的座右铭。可以说，美国企业文化是“创新文化”、“竞争型文化”。

在创新文化驱动下，许多成功的美国大企业进一步强化市场法则，加强激励机制、竞争机制、风险机制，并以此为动力推动企业不断发展。例如，像通用汽车公司、IBM公司、普罗克特-甘布尔公司、3M公司（明尼苏达矿业和机械制造公司）等成功企业都有意在企业内部创造竞争的环境和机会，让各车间、小组或部门之间进行竞争。为了让竞争更有效地进行，他们有意设立一些重复的项目或小组，有意生产一些同样的产品，让他们互相竞争和角逐。不少新产品都是由一些非正式的秘密小组搞成功的。实际上这是符合事物发展的客观规律的。有比较，才有鉴别，有鉴别、有竞争才能发展。许多公司建立了强有力的支持革新的系统，鼓励人们冒尖，培育和支持革新迷。美国社会上和企业内部设立的风险资本为那些敢于冒险、敢于革新的企业和个人提供了施展才能的机会。风险资本在美国发展速度之快，对企业发展和新技术开发作用之大在发达资本主义国家中是很突出的。早在20世纪初（1910），美国就建立了第一家风险投资公司。60—70年代以后大量涌现。目前，从斯坦福大学所在地到圣何塞的25公里范围内就有风险企业四五千家公司。1978年以前，风险资本只有35亿美元左右。1985年增加到120多亿美元。90年代初已达200多亿美元。美国所以能在高科技的许多领域居领先地位，风险资本起了很大作用。许多经营高精尖产品的企业，如加利福尼亚的硅谷、波士顿128号公路和北卡罗纳的三角科学园区的企业群，几乎都是靠风险资本建立和发展起来的。仅在硅谷就集中了60多亿美元的风险资本、130多家投资公司和1700多家高科技公司。在波士顿128号公路周围地区已建立了1000多家高技术风险企业。北卡罗纳的三角科学区也建有150多家高技术风险企业。美国大约有57%的公司设有风险科室、40%的大公司在一年中至少要开拓4个新领域。14%的公司为此设有专门的独立公司。

近年来，许多独立企业的兴起，风险资本也起到很大作用。至1984年底，纽约州已吸收26亿美元，马萨诸塞州吸收15亿美元，加利福尼亚州吸收了37亿美元。从一定的意义上讲，风险资本是美国企业文化中创新和竞争精神的体现，是高科技产业的助产士。

正是那种强烈的求新、求变精神和竞争意识，使许多美国企业家敢于创造和引进新方法，不断发明新产品。三M公司是一个突出例子。这家在《幸福》杂志上500家大企业中排行第51位的大企业，至1980年共有5万项革新项目，平均每年要推出100项。

正因为这样，它的利润率逐年上升，在大企业中排列第5位，仅次于索里欧、柯达、IBM和美国家用产品公司。1994年，该公司利润达13亿美元，其总裁被《商业周刊》评选为1994年度最佳企业管理者。在美国企业史上涌现出一大批富有创新精神的企业家、管理学家不是偶然的。它是美利坚创新文化长期熏陶的结果。如亨利·福特首创世界第一条大规模生产流水

（苏）B.N.格罗米卡：《美国科学技术潜力》（中译本），科学出版社1982年版，第94页。

奈斯比特、阿布尔丹：《展望90年代—西方企业和社会新动向》（中译本），国际文化出版公司1987年版，第130页。

托马斯·彼得斯、小罗伯特·沃特曼：《寻求优势—美国最成功公司的经验》（中译本），中国财政经济出版社1985年版，第262页。

作业线；泰勒最早创建“科学管理”原理；德鲁克首先提出“目标管理制度”；通用汽车公司的 A. 斯隆首开现代公司管理制度的先河，创造了高度集权下的分权制；杜邦公司第一个建立行政委员会领导体制；等等。近年来，西方世界的企业文化热如大潮涌起，美国又走在这个潮流的最前面。美国人发明的许多管理理论和方法，有的至今仍为许多企业所借鉴和采用，成为人类社会的共同财富。可以说，激烈的竞争和不断的创新是许多美国成功企业保持活力的力量源泉。在当前全球竞争空前激烈和不断变革的时代，这一精神尤为重要。正如《创新经营》一书作者所指出的：“今天，优秀企业只有重新创造自己（再生）和重新确定经营方式（更新），才能保持住优势地位，保持竞争能力。”

第四节企业文化的意义和作用

70年代末发端于美国，然后迅速传播到全世界的企业文化热，至今不过10多年时间，但它的影响是相当深远的。其顽强的生命力已在各方面表现出来。今天，企业文化已不再是纯理论探讨，而已经成为极富现实感的新潮。它的产生和发展预示着企业管理理论和实践将发生重大变革。一场新的管理革命正在到来。企业文化的研究和应用有着巨大的理论意义和现实意义。

一、企业文化与企业管理理论

美国企业文化的产生既是对旧的管理“理性模式”的批判，也是对传统的美国管理理论和方法的继承和发展。众所周知，旧的管理（尤其是泰勒制）的致命弱点在于过分迷信组织、制度和机器，忽视了非理性、非组织的东西，特别是忽视了企业的主体——人这个最重要的因素。似乎不应用定量分析，不搞组织结构图，不设等级森严的制度，不写几百页书面分析报告，就不可能有最优化的决策。诚然，一定的定量分析是必要的，但如果把它的用途绝对化，神圣化，甚至上升为一种管理哲学，那就会走向反面，以至于成为灾难。同样，合理的理性分析是必要的，但如果超过一定的限度，变成“理性迷”，也会适得其反。因为许多事物（如人的感情、动机、人与人之间的关系等）是无法用数字分析和理性主义来测定的。“一张组织机构图不等于一个公司，一种新的经营战略未见得就能解决公司的难题。”

企业文化的意义在于，它在重视制度、组织等硬件的同时，特别重视人的因素、人的感情因素、文化因素。它不仅重视管理科学，更强调管理哲学。它不仅看到企业的内部环境，而且看到其外部环境，看到企业与整个社会的联系。使人——企业——社会联成整体。在许多成功的企业中，企业文化已成为一种强大的推动力。企业不仅是职工求生的场所，而且是一个生气勃勃的社会组织。人们在那里寻找到生命的意义，实现其生命的价值。这样，企业文化便把传统的管理从经济的层次上升到文化的层次、价值的层次，从而把管理的理论和实践推进到一个新阶段。就世界范围的企业文化热来说，它是日、美等工业发达国家在企业管理上高层次的竞争和角逐，既促进了管理理论的深化，也推动着管理实践的完善。

企业文化作为现代化大生产的管理经验的总结，是人类共同财富。它对发展中国家无疑也有借鉴意义。目前，我国已翻译出版了多种有关美国企业文化的代表作。国内学者也写有多部企业文化的专著和企业文化教程。我国企业界管理学界以此为契机，正在兴起研究企业文化的热潮。他们对中、日、美企业管理进行比较研究。许多大中型企业也在总结自己管理经验的基础上，吸收外国企业文化的有益成分，努力建设有中国特色的企业文化。我国有些省市的企业界、学术界和新闻界还联合组成了企业文化研究协会，旨在进一步深入探讨企业文化理论。这些无疑是世界企业文化热潮的一个组成部分。它将对人类企业文化的建设作出有益的贡献。

二、企业文化与经济振兴

美国企业文化从本质上看，是资本主义企业为了相互竞争、摆脱困境。寻找出路的必然产物。它作为一种新的管理理论和方法，是企业内部上层建筑的一部分。它一旦形成以后，必然对企业的生存和发展起反作用。因为企业文化具有根强的导向功能、凝聚功能、激励功能、调适功能和辐射功能。它能够通过以价值观为核心的文化意识观念，诱导、说服、感染、约束和鼓舞企业成员，调动他们的积极性，从而使企业不断地高速高效运转。《寻求优势》一书作者对美国优秀企业成功经验所作的调查证明了这一点。作者所调查的 62 家公司，都是按严格的标准挑选出来的。几乎都是经营历史达 20 年以上、年销售额超过 10 亿美元

的大公司。有的还是在国内外拥有近万个分公司或销售点的跨国公司，如 IBM、麦克唐纳快餐公司等；它们必须是富有革新精神、经营成绩突出的企业，并且要在近 20 年内生产增长和创造财富的速度上以及在资本收益和销售收益等 6 项财务指标上，至少有 4 项高于同行业，进入《幸福》杂志所列美国 500 家大公司的前列。就是说，这些都是长期以来保持活力的优秀大企业。作者认为，“这些公司之所以优秀，是因为它们具备了一系列独特的文化特质，这使得它们与其他公司大不相同”。经营日用消费品的工业公司普罗克特——甘布尔公司（P&G）150 多年来之所以兴旺发达，IBM 之所以 70 多年来一直在计算机行业独领风骚，麦克唐纳快餐公司、迪斯尼乐园之所以能具有那么大的渗透力，辐射全世界，除了它们高质量的产品和一流的服务以外，均得益于它们有强有力的企业文化。即使它们的创始人已经离去，其所倡导的文化观、价值准则在几十年甚至上百年后仍将长期发挥作用。而高质量的产品和优良的服务又是受企业文化的熏陶和推动的结果。像 IBM 对用户每条意见在 24 小时内予以答复；卡特皮勒拖拉机公司在 48 小时内把修理配件送到用户所在地；休利特—帕卡德公司采用库房开架和不解雇工人的政策；麦克唐纳快餐公司总裁雷·克洛克因在一家分销店发现一只苍蝇，便取消了该店的代销权；迪斯尼乐园一个收票的门卫要经过 32 小时培训后方能上岗；等等。这些看似小事，实际上都反映了它们各自的价值观，凝聚着它们对产品质量和用户的高度责任感。正是这种价值观和责任感使它们在激烈的竞争中始终处于优胜者地位、不断有所进展。企业文化在客观上适应了社会化大生产的发展需要，对维护资本主义经济制度起了重要作用。

三、企业文化与社会文化建设

企业文化是从属于社会文化的亚文化，是社会文化的组成部分。它的形成和发展必然影响社会文化。企业文化中的竞争观、时间观、质量观、效率观已为美国社会许多单位和人们所接受和实行。企业文化所带来的巨大的经济效益和社会效益，极大地丰富和发展了社会物质文化和精神文化的内容，有力地促进了社会文化变革。事实上，美国企业文化的重塑运动既是对旧的管理理论的反思，也是对传统文化的挖掘和充实。美国人重实际、重效益、乐于竞争、刻意创新的民族精神在企业文化建设中得到很好的发扬，反过来又大大丰富了民族和社会文化。美国企业文化建设中所涌现出来的一系列新事物，如尊重人、关心人、充分调动人的积极因素以及“寻求优势”、“追求卓越”的精神等对人们的启发和思考，不仅对于企业界、管理学界，而且对全社会都是一种宝贵的精神财富。

同时，我们必须看到，美国企业文化作为资本主义的一种管理理论具有两重性。它“一方面是创造产品的社会劳动过程，另一方面是资本的价值增殖过程”，不能“把从共同的劳动过程的性质产生的管理职能，同从这一过程的资本主义性质因而从对抗性质产生的管理职能混为一谈。”对于美国大企业的管理方法，我们也要进行阶级分析。就像列宁对泰勒制的科学分析时所指出的那样，一方面，它是资本家设计出来的、榨取工人血汗的“科学”制度；另一方面，它又包含了一系列最新的科学成就。对反映资本主义生产关系的東西，我们不能盲目引进，但对于那些反映现代化大生产客观规律的共同性的东西、科学的经验，只要有利于提高社会主义生产力，有利于加强我们的综合国力，有利于提高我国人民的物质文化生活水平，我们都可以大胆借鉴和利用。只要我们结合自己的国情，加以分析和消化，我们就一定能建立起具有中国特色的企业文化，把我国的社会主义建设事业不断推向前进！

结束语

美国大企业面临的挑战

美国是世界上举足轻重的资本主义经济大国。战后 40 多年来，美国经济经历了繁荣、衰落、滞胀、振兴的曲折过程。进步与倒退交织，生机与危机同在。50 年代，美国经济雄居世界之首，国民生产总值等于前苏联的 3 倍。但是，到 60 年代末，经济增长速度减慢，国际经济地位严重恶化。“美国劳动生产率和每人一时的产量已落在所有其他工业化国家的后面。”国际收支逆差不断扩大。美元地位迅速下跌。70 年代，美国经济陷于深刻的“滞胀”危机之中。工业生产平均年增长率从 50 年代的 5.5% 降到 70 年代的 3.2%。1982 年 11 月，美国经济摆脱“滞胀”以后，出现了 5 年的持续增长。但昔日那种经济持续高速发展和美国经济在世界经济中君临一切的时代已一去不复返了。1980 年—1986 年国民生产总值平均每年只增长 2.4%，进入 90 年代，美国经济仍未走出低谷，虽有发展，但回升缓慢。据经济及合作发展组织和联合国及国际货币基金组织的材料，美国经济的增长率 1990 年为 1%，1991 年为 -1.2%，1992 年为 1.8%，1993 年预计为 2.4%。美国大企业正是在美国经济起伏不定的环境中生存和发展的。它们正面临一系列新变化和新挑战。这些新变化和新挑战既有国际的，也有国内的。变化如此之快，竞争如此激烈，稍有不慎，就会受排挤甚至被淘汰。正如美国未来学家阿尔温·托夫勒在其新著《适应变革的企业》一书中所说：“正像工业革命威胁着并最终改变了全部封建社会制度一样，我们面临的变革同样威胁着现有的全部基本制度”，“当变革浪潮如此巨大，冲击着社会和经济时，已经习惯于在风平浪静中驾驶经营之舟的传统经理们，毫无例外地被抛出船外，跌落在巨浪之中。”托夫勒尖锐地指出：“那些不适应变革的企业；……那些商号家喻户晓、产品名扬四海的企业；那些拥有数十亿资产的企业；那些雇有上万甚至几十万雇员的企业；还有那些华尔街上名声显赫、在市场上地位似乎不可动摇的企业，现在统统处在危险之中。”如果它们不赶上时代的步伐，抛弃旧观念、旧的结构、体制和旧的管理方法，“将会成为‘企业恐龙博物馆’的陈列品”。

美国大企业到底面临哪些新变化和新挑战呢？

首先，国际国内市场竞争更加激烈多变。

战后初期，美国实施马歇尔计划等“援外”项目，其原意是扶植西欧和日本，以加强资本主义体系，对抗和遏制共产主义。可是，由于资本主义竞争规律的作用和西欧、日本自身的有利条件，后者的经济迅速发展起来。随着西欧和日本的崛起和第三世界一些国家经济的迅速发展，以美国经济为中心的世界资本主义经济体系已经崩溃，美国再也不能像战后初期那样支配世界经济，也不可能使世界经济适应或服从美国经济了。日本和西欧经济地位

丹尼尔·A·雷恩：《管理思想的演变》（中译本），中国社会科学出版社 1986 年版，第 546 页。
《亚洲周刊》，1993 年 2 月 7 日。

阿尔温·托夫勒：《适应变革的企业》（中译本），世界知识出版社 1987 年版，第 3、1、19 页。

的相对上升，以及它们作为资本主义世界经济的第二、第三中心，成为动摇和改变美国在世界上的强大经济地位，改变旧的世界经济格局的重要原因。西欧和日本在占领世界市场方面咄咄逼人的形势，使美国大企业面临严峻的挑战。例如，30年前，世界汽车市场为美国三大汽车公司（通用、福特和克莱斯勒）所垄断。今天的市场则为10家公司所瓜分。1991年，世界10大汽车公司中，美国只有2家（通用和福特），日本占3家（丰田、日产、本田），其余5家为德国2家（戴勒姆—奔驰、大众）、法国2家（雷诺、标志—雪铁龙）、意大利1家（菲亚特）。1991年世界10大电气公司中，美国只有1家（施乐），其余的为日本3家、德国2家，荷兰、法国、瑞士和英国各1家。1991年世界10大化学工业公司中，美国也只有3家（杜邦、普洛克特—甘布尔、道氏化学工业公司），其余为德国3家，英、法、瑞士、意大利各1家。美国大企业不仅在国际市场上遇到强劲的对手，在国内市场上竞争同样十分激烈。

1992年美国航空业中充满刀光剑影。合众国际社在一篇题为《美国航空业1993年面临淘汰》的年终专稿中，描述了航空业内争夺市场的情况。1992年5月，美国第4大航空公司西北航空公司宣布了“成年人免费乘机”的夏季机票促销活动，提出任何带一个孩子的成年人都可免费乘机。接着美国航空公司宣布了为期10天的夏季机票促销计划：短途飞机票降价50%。所有的大航空公司为争夺乘客也纷纷起而仿效。接二连三的降价，使飞机票价降到10年来的最低点，使1992年夏季成为美国航空史上最繁忙的季节。各大航空公司从6月—9月中旬，皆人满为患。夏季机票降价活动刚刚停止，大陆航空公司又发起夏末促销活动，从而引发另一场降价战。此后还出现秋季、冬季降价竞争。尽管由于降价招来了大量乘客，但毕竟因价格太低，许多航空公司仍人不敷出，难以为继。西北航空公司亏损最大，单是半价销售一项就使该公司损失4000万美元。

商场如战场。经过激烈竞争剩下来的几家航空公司其实力变得更加强大。得克萨斯航空公司原为一家地区性航空公司，近年来发展为美国最大的航空公司之一。据《幸福》杂志1987年统计，其资产总额达82亿美元。名列美国最大50家运输公司中第7位。可是在一些公司上升的同时，许多中小型公司却因此而受到严重挫折，甚至一蹶不振。

不仅航空业中优胜劣汰异常明显，美国电子、半导体、计算机行业也同样存在激烈的争夺战。

一向以推动计算机革命和孕育美国高科技产业闻名于世的硅谷，目前因面临来自亚洲各国和地区、特别是日本的竞争而不断失去许多市场和就业机会。因为日本、新加坡、台湾、马来西亚和中国的计算机、半导体和其他高技术设备成本较低，而硅谷却因加州繁琐的企业规定、高工资和高生活费用，成本很高，从而使该地区许多企业走下坡路。据加州就业统计，过去3年里（1990—1992），硅谷已失去了大约5万个就业机会。其中包括苹果公司和IBM的大量裁员。硅谷开发出来的新技术，往往被其他地区捷足先登，首先

（德）《经济周刊》，1992年，第53期。

美国8大航空公司为：得克萨斯航空公司、联合航空公司、亚美利加航空公司、德尔塔航空公司、西北航空公司、环球航空公司、泛美航空公司、美国航空公司。

利用。硅谷图像公司一位负责市场推销的副总经理戴维·巴格肖说：“硅谷已经失去创业时期的企业家精神。它已进入万事求稳的中年阶段。在今后几年中，竞争将日趋激烈，迅速推出新产品的能力将是取得成功的关键。”

1994年秋季，美国计算机价格战达到了白热化程度。康帕计算机公司率先降价，将个人计算机价格平均降低22%。面对康帕公司的挑战，IBM随即宣布降低个人计算机售价，平均降幅为21%，有的甚至降低27%。紧接着数字设备公司也不甘示弱，宣布降低个人计算机价格，降幅为26%。降价范围包括采用英特尔436芯片和奔腾芯片的个人计算机。人们预测，这场价格战今后将更加激烈。美国未来学家奈斯比特预言：“无论在新的和旧的结构下，我们都要经历一个长期的淘汰过程。在旧的经济结构里，各种公司仍将不断建立、合并和倒闭。在新的经济结构里，我们将会看到成千上万家电脑公司、软件公司和电缆公司在这个漫长的初始淘汰过程中出现挫折。诸如奥斯博恩电脑公司、萨利小个人电脑公司、甚至IBM公司，都将经历这淘汰过程的考验。”

其次，美国大企业将面临人力短缺和劳动力出现卖方市场的严峻考验。

大企业生存和发展的最基本条件之一是，必须有足够的高质量的职工队伍，这是企业发展的重要基础。可是由于生育低潮即将到来（最后一批生育高峰期出生的人30岁时是1994年），劳动力人口中年轻人队伍已从1979年的960万减少到1984年的810万，下跌了16%。另据美国国情普查局的统计材料，美国20—24岁年龄组的人在70年代上升30%以后，将面临20年来前所未有的下降。1990年比1980年下降14%，至本世纪末，还将下降8%。1987年劳动力出现负增长，从劳动大军中退出的人数超过新加入的人数。上述情况将使美国企业界进行一场争夺劳动力的激烈斗争。

美国大企业面临的第三个新变化和新挑战是，人力资本代替金钱资本成为更加重要的战略资源。

众所周知，在工业社会初期，企业家最重视的是货币资本，不太重视人力资本。这与当时的生产力和科技发展水平密切相关。在相当一段时期内，广大职工的文化水平不高，大多为蓝领工人。他们只是为资本家制造产品的体力劳动者、创造利润的工具。近几十年来，随着社会和科学技术的不断进步，出现了一系列惊人的变化：生物技术和人工智能的出现、微处理机的问世和迅速推广，电子化理财、电子计算机和电视通讯的结合、外层空间的探索、各种新材料的开发，等等，所有这些变化，伴随着美国国民教育水平、职工素质的提高，美国的产业结构和职工队伍构成发生了巨大的变化，从而使人力资本或者说信息、知识和创造力成为比货币资本更为重要的战略资源。美国著名管理学家彼得·德鲁克说：“知识生产力已成为生产力、竞争力和经济成就的关键因素。”美国各大企业之间的竞争将是高技术水平之

J.奈斯比特、P.阿布尔丹，《展望90年代—西方企业和社会新动向》（中译本），国际文化出版公司1987年版，第22、17页。

布·罗贝：《美国人民—从人口学角度看美国社会》（中译本），国际文化出版公司1987年版，第46页。

奈斯比特：《大趋势—改变我们生活的十个新方向》（中译本），中国社会科学出版社1984年版，第15页。

争，归根到底是人才的竞争。

大型企业集团走向分散化、小型化成为当今美国大企业面临的第四个新变化和新挑战。

在美国这个工业高度发达的资本主义国家，一方面，大企业的规模在不断扩大，可是另一方面，中小企业也大量存在，出现大中小企业同时并存、互相竞争的局面。70年代以来，随着科学技术的迅猛发展，中小企业数目又有巨大发展。它们在美国国民经济中起着重要的作用。中小企业占美国企业总数的99%。美国将近50%的人口靠经营中小企业为生。全国有3/4—4/5的新的工作岗位是由中小企业提供的。中小企业那种投资少、见效快、机动灵活、易于转产、人际关系融洽、集体观念较浓以及有较强的风险意识和革新精神等许多优点，特别适应于当今美国社会信息化、多样化、民主化和革新化的倾向。许多大企业稍不小心就会败在中小企业手下。如IBM在小型计算机上输给了数字设备公司，个人计算机方面输给了苹果计算机公司。小企业如此走俏，如此吃香，一时间，大企业向中小企业学习在美国成为一种风尚。《福布斯》杂志开辟了“福布斯迅速发展的小公司300家”专栏。

奈斯比特说，“小企业的价值观已经成为美国的价值观”，“小企业家成了美国的新英雄”。

美国大企业面临的第五个新变化和新挑战是，美国工商业产品和服务的多样化和非标准化。

众所周知，在工业化早中期，标准化对于工业发展具有重要意义。不仅产品标准化，还包括产品生产方式、分配方式和服务的标准化，甚至还包括实际工作程序、组织形式以及决策指挥的标准化。正是实现了产品的标准化，大规模的生产才有可能，于是，工厂规模越办越大，生产率日益提高。福特汽车公司所以能在几分钟内出一辆汽车乃得益于标准化生产的大规模流水作业线。那时候，许多产品几乎是清一色的：一样大小，一个样式，一种颜色。汽车是黑色的、电话机是黑色的。电冰箱、真空吸尘器几乎同一个样式。甚至话务员也使用固定的用语。这种情况与当时的生产力发展水平和人民生活水平密切相关。当人民生活水平低于或略高于生存线时，其要求是比较简单和一致的。所以能利用较长的生产周期和典型经济规模的优点，在标准化的基础上进行生产和提供标准服务。对大多数人来讲，工作经常是例行常规，不断重复标准化动作。获得经济上的报酬是主要目标，没有更高的奢求。当时普及某种标准化产品，可以成为一些大企业的奋斗目标。例如，迟至1940年，美国只有40%的家庭装有电话，于是，美国电话电报公司的经营宗旨是，“一个政策、一套体制、全面服务”，占领全国电话市场，把黑色电话机装到千家万户。直到二战前，实行多样化生产的企业可说是凤毛麟角。

随着科技进步、生产力进一步发展，美国人民生活水平的提高和人们价值观的变化，50年代中期特别是60年代以后，美国工商界和社会上日益出现多样化的趋势。人们一扫过去那种从俗随流的风气和千篇一律的老习惯，

约翰·奈斯比特、帕特利克·阿布尔丹：《展望90年代—西方企业和社会新动向》（中译本），国际文化出版公司1987年版，第85—86页。

小艾尔弗雷德·D.钱德勒：《看得见的手—美国企业的管理革命》（中译本），商务印书馆1987年版，第562页。

美国学者把50年代的美国社会描绘成“均一化的社会”，认为当时人们墨守成规，随俗从流，随大流成

越来越追求丰富多彩的生活：新的多样化的生活方式、多样化的服装、多样化的教育、多样化的家庭模式、多样化的观点。与此相联系，人们要求多样化的产品规格和多样化的服务方式，等等。到 60 年代，几乎所有的重要工业公司都已制造 3 种到 10 种以上不同工业种类的产品，以满足社会的广泛需求。正如美国学者托夫勒所说：“我们正在向一种空前的、社会和文化多样化为基础的制度迈进”，“依照过去 75 年的预测，美国人不是变得越来越一致，而是已经变得更加多样、形形色色和错综复杂。”这种多样化的趋势，不仅在美国国内存在，在国际上也方兴未艾。这就使市场竞争的形势更加变幻莫测，难以预料。

为了适应千变万化的社会趋势，许多大企业一改过去那种刻板的标准化决策、标准化生产方式、标准化产品和标准化服务，日益实行非标准化，迅速提高更新率，以便占领更多的市场。如美国电讯业，过去几乎为美国电话电报公司一家独占，因为“只此一家，别无分店”，人们无选择的余地。可是，60—70 年代以后，除了美国电话电报公司外，新出现许多经营电讯行业的大公司。无论在终端设备、运输工具方面，还是在信息来源方面，竞争都非常激烈。终端设备领域有：西海岸电话电报公司、国际电话电报公司、日本电气公司；传输工具领域有：微波通讯—洛克希德卫星公司；信息来源领域有：有线电视的发展、盒式录音录像带大量问世；等等。此外，还有美国无线电公司、通用电话电报公司、费尔柴尔德—希勒公司。它们都是美国电话电报公司的强有力竞争者。它们以后者不愿问津的、非常专门化的产品、设备和服务方式占领了大批市场。

以上各种新变化、新动向不是孤立出现的，它是美国社会更大更深刻的变革的征兆。这是美国从工业社会进入所谓信息社会引起的。无论是人力资本比金钱资本更显得重要也好，或者是美国社会日益多样化也罢，抑或是产品和服务的非标准化趋势，统统都与信息社会的出现密切相关。美国未来学家托夫勒认为，“我们正在创造一个新型社会。完成了从农业到工业的转变以后，美国正跨入一个新的发展阶段：即超工业主义阶段”，“美国在未来的 20 年内，将经历一场比过去两个世纪都更深刻的变化。这是向美国企业界再次提出的尖锐的挑战。”

上述国际国内一系列的新变化震撼着美国朝野。它既是对大企业的新挑战，也是它们难得的新机遇。面对如此激烈的“变革旋风”，为了避免成为“企业恐龙博物馆中的陈列品”，许多大企业在组织机构、决策管理、生产体系、职工的培训和使用、产品制造、产品规格、质量、花色品种、售后服务、劳资关系以及企业文化等方面进行了一系列的创新和改革，采取了许多

风。见布卢姆等编：《美国的历程》（中译本）下册第二分册，商务印书馆 1988 年版，第 545—548 页。

小艾尔弗雷德·D.钱德勒：《看得见的手—美国企业的管理革命》（中译本），商务印书馆 1987 年版，第 565 页。

阿尔温·托夫勒：《适应变革的企业》（中译本），世界知识出版社 1987 年版，第 48 页。

美国未来学家约翰·奈斯比特在其《大趋势》（1982）一书中正式提出，1956 年美国已从工业社会进入信息社会。他认为，这一年美国历史上第一次出现从事技术、管理和事务工作的白领工人数字超过了蓝领工人（占 60%），有史以来，美国大多数人从事处理信息，而不是生产产品。

阿尔温·托夫勒：《适应变革的企业》（中译本），世界知识出版社 1987 年版，第 22—23 页。

新举措。美国政府也把振兴经济放在突出地位，企图从宏观上帮助大企业发展经济走出困境。

为了适应信息社会人才资源的日益重要性和迫切性，美国许多大企业把培训职工放在十分重要的地位。为此不惜投入大量资金，采取许多改革办法。比如，公司办学校，公司授予职工学位，派人到大学脱产学习，等等。据卡内基促进教育基金会的材料，美国企业每年用于教育和培训职工的经费达600亿美元。“越来越多的复杂的代用教育体系深深扎根于美国企业集团及其遍及世界各国的分公司”。IBM、施乐公司、普费泽尔公司、控制数据公司共拥有400多所学校和教学机构。到80年代，至少有20多个大公司给本单位职工授予学位，如王安电脑公司、诺思罗普公司、阿瑟·安德森会计公司、赫马纳赢利卫生链式公司都给本公司经过培训的职工授予硕士学位。

几乎所有大公司和3/4的金融、通讯及交通企业都有专职人员管理职工的教育培训工作。

蒙森托公司每年选派20名最优秀的化学工程师到密苏里州圣路易斯的华盛顿大学，集中学习一年当前最新化学科学发展状况。

堪萨斯动力和照明公司为职工开办夜校，教他们学习电脑、计算机和企业管理课程。

经过学习和培训以后，职工的文化和技术素质大大提高了。许多人认识到人才是一个企业至关重要的“资源”。摩托罗拉公司董事长罗伯特·高尔文深有体会他说，人是“我们最尖端的技术”。面对生育低潮即将带来的劳动力短缺和技术工人青黄不接的困难，80年代后期，许多公司采取了延长职工退休年龄和扩大妇女就业的办法。为此，它们调整了工作方式，实行弹性工作时间、工作岗位分担制和长期非全日制工作。许多公司把老工人的智慧、经验和判断力看作是企业的无价之宝。越来越多的妇女加入劳动大军，1965年只有39%的妇女参加了工作，1982年上升到52%1995年预计将达65%。

这种弹性工作时间和非全日制工作制度，不仅受到退休职工的欢迎，在中青年职工中也很得人心。如刚有孩子的爸爸、参加工作的年轻母亲、学生、双职工、单亲家庭职工等均对这种工作制度感兴趣。因为他（她）们不喜欢整天泡在工厂或公司里，希望有一些机动时间干点别的事情，如料理家务、学习或搞第二职业。弹性工作时间、工作责任分担制和非全日制工作方式正好符合他们的口味。于是，有些大公司为调动职工的积极性，在现职的雇员中也实行这种办法。从实施结果看，工作效率不比全日制差，甚至更高。首创永久性非全日制工作的单位有：休利特—帕卡德公司、花旗银行、化学银行、汉诺威制造公司等。据劳工统计局1984年报告，全美国有1440万以上的人—约占全体劳动力的14.7%—自愿选择非全日制工作。目前，大约有20%以上的美国公司实行了弹性上班制度。这种工作时间的灵活性或许是当前美国社会多样化在劳动制度中的一种反映。

约翰·奈斯比特、帕特利克·阿布尔丹：《展望90年代—西方企业和社会新动向》（中译本），国际文化出版公司1987年版，第198页。

洛伊斯·班纳，《现代美国妇女》（中译本），东方出版社1987年版，第263—264页。

更广泛地实行股份制和利润分享制是目前美国大企业普遍采用的又一新举措。诚然，在美国资本主义企业中实行这些措施并非自今日始。早在 19 世纪末 20 世纪初就有了。不过近年来变得越来越普遍罢了。据利润分享资源基金会的统计，80 年代中期，美国大约有 43 万个利润分享计划。西方航空公司、环球航空公司、美国航空公司、通用汽车公司、福特汽车公司、太克特朗尼克斯公司、罗尔姆公司都采用现金利润分享办法。1984 年，福特汽车公司给每个职工支付了大约 1600 美元的利润。另据美国职工所有制全国中心统计，80 年代中期，有 960 万工人参加了 5700 个职工认股计划，而 1970 年只有 50 万职工参加了 843 个此种计划。

总部设在加州萨克拉门托市的电缆数据公司的职工拥有该公司 35% 的股份。

美国最大的运输公司之一大众捷运公司要求它的所有职工都拥有股份。到 80 年代中期，该公司已有 1/3 股份由职工认购。企业还采取奖励办法，职工每认购一股，公司就奖励一股。

大企业实行股份制或利润分享制，目的在于刺激职工的献身精神，提高工作效率，其效果是明显的。受到劳资双方的欢迎。电缆数据公司财政副总裁杰里·纳普说：“这对我们很有利。工人有了一些所有权以后，我们感到他们比那些与公司毫无关系的人工作要努力得多。”

库明斯引擎公司实行利润分享后，经济效益显著增长。1983 年全年利润只有 150 万美元。1984 年实行这一办法后，到第三季度止，利润已达 6500 万美元，增加了 43 倍多。职工个人收入也增加了。以 1984 年为例，当年该公司职工每人平均获得 2000 美元利润。

从社会进步这个角度看，股份制和利润分享制有利也有弊。其好处是，使工人的工作同企业的经济利益挂钩，充分调动了广大职工的积极性，有利于提高生产率，同时也增加了工人的收入。其弊端是，它是资本家用来削弱工人阶级意志，阻挠工人运动发展的一种手段。圣地亚哥一位积极推行股份制的一家电子公司老板吉姆·平托一语道破了企业主实行股份制的真实意图。他说：“公司的目标是要消除工人、经理和老板之间的差别，办法是使他们都成为资本家。”

必须指出，大企业实行股份制和利润分享制，其主要动机是刺激工人的生产积极性，为他们多创造剩余价值，并不是完全为职工着想的。一个大企业内，职工购买一部分股权，在整个企业中只占极小一部分，并不影响更不会改变资本主义生产资料私有制的性质。今天美国的大企业和国家的经济命脉仍然掌握在极少数大资本家手里，当然，如果撇开资本家生产资料私有制这一实质问题，股份制作为一种集资手段，社会主义国家的企业是可以利用的，它可以使工人自己的劳动和工厂的经济效益、前途和命运联系在一起，把责权利结合起来，最大限度地调动他们的生产积极性，加强职工的责任感

约翰·奈斯比特、帕特里克·阿布尔丹：《展望 90 年代—西方企业和社会新动向》（中译本），国际文化出版公司 1987 年版，第 113、65 页。

约翰·奈斯比特、帕特里克·阿布尔丹：《展望 90 年代—西方企业和社会新动向》（中译本），国际文化出版公司 1987 年版，第 64—65 页。

和主人翁精神，共同为企业发展作出最大的贡献。

分散化和小型化是大企业所采取的第三个新举措。

面对国际国内日益激烈的竞争环境和美国社会多样化、分散化、小型化的新趋势，许多大企业大公司在实行兼并、集团化和国际化的同时，十分注意企业结构的改造。它们向中小企业学习，采取“以大化小”、分散经营的策略，设立大公司或大企业属下的各种“独立经营单位”。这些小“单位”在所有权上不脱离总公司，但在生产和财务上有更大的独立性。它们运转灵活，更富创新精神。有的甚至实施“联横”政策，建立大小企业联盟，发挥各自优势，从而获得更大的活力和竞争力。

巨型计算机公司 IBM 为适应不稳定的高科技市场的变化，推出了一批“独立经营单元”，这是一些规模相当小、又有高度灵活性的工作小组。正是它们创造了大企业创造不了的奇迹。如 IBM 的个人电脑就是由唐·埃斯特里杰为首的 12 个雄心勃勃的技术人员，脱离公司总部，用有限资金，在简陋的环境里搞出来的。该公司所属独立经营市场部主任说：“这就像一位拳击手，他的行动是轻量级的，出击是重量级的”。1988 年，IBM 还屈尊与美籍华人陈·斯蒂弗创办的一家公司合作，开发第一流的超级计算机技术。

年销售额达 360 亿美元的美国大型食品公司—雀巢集团，针对欧美激烈竞争但又十分疲软的市场，改组了臃肿的领导机构，把决策权下放到 7 个“具有战略意义的经营部门”，从而使该集团运转起来更加灵活，产品开发和投放市场更加快捷。目前，雀巢集团已打进中国和东南亚。它的速溶咖啡、婴儿食品、糖果、矿泉水等产品在世界占有巨大的市场。

拥有 50 万职工的通用汽车公司为了在小轿车的成本和质量方面和日本展开竞争，对生产结构和经营管理进行了改革。他们在公司现有结构之外组建了塞恩特公司。为此，还专门花 25 亿美元创立一家电脑服务公司—电子数据系统公司。通用汽车公司的这一行动被认为是大公司“在新的信息社会里得以生存和昌盛而进行革新的典范”。这一招果然奏效。首先，它使塞恩特公司摆脱“通用汽车公司那种文山会海的官僚格局”，可以“在没有繁杂程序的情况下为争取利润实现快速决策”。其次，电子数据系统公司能用电脑掌握世界轿车生产的发展趋势，协助通用汽车公司以更快的速度把塞恩特公司的轿车迅速推向市场。几年来，通用汽车公司雄居美国 50 家大工业公司之首，并且是世界上最大的汽车公司。1992 年销售额达 1327 亿美元。

看来，大企业小型化将成为美国企业界的一种新趋势。进入 80 年代，美国国内 1000 家最大的公司中有一半以上进行了各种形式的改组和精简。据《幸福》杂志报道，目前，美国许多大公司正在进一步探索 2000 年的道路，纷纷缩小规模。

美国大企业所采取的第四个新举措是，在注意提高产品质量的同时，十分重视产品规格、型号、样式和花色品种的多样化。这是美国社会生活多样

约翰·奈斯比特、帕特利克·阿布尔丹：《展望 90 年代—西方企业和社会新动向》（中译本），国际文化出版公司 1987 年版，第 87 页。

〔美〕《商业周刊》，1993 年 3 月 22 日文章：“忙忙碌碌的雀巢集团”。

约翰·奈斯比特、帕特利克·阿布尔丹：《展望 90 年代—西方企业和社会新动向》（中译本），国际文化出版公司 1987 年版，第 20、21 页。

化、非标准化的趋势在经济领域的必然反映。

美国电话电报公司的电话机过去几乎是清一色的黑颜色。

1954年该公司采用第一条彩色电话机生产线，生产出8种不同颜色的电话机。此后电话机的颜色和品种日益丰富多彩。以后又陆续推出扬声器电话、墙挂电话、盘式电话、公主电话、按键电话、防爆电话、录音电话、听力衰弱者专用电话、视屏电话、蜂窝电话、手持移动电话等多种规格的产品。到70年代初，该公司的产品种类达到惊人程度，共计有25万种。从小型交换系统受送器的特殊挂钩到专门的企业通讯系统（如洛克希德飞机公司的通讯系统）。仅电话机就有1500多种类型。年产800—900万架普通电话机。仅从1967年—1972年的5年内，该公司的电话数量和种类就超过了它创立以来最初65年的总和。该公司总裁自豪地宣称：“现在确实没有两台电话机是完全相同的。每台都是根据公众的要求而特制的。”在50年代以前的半个世纪内，“一个政策，一套体制，全面服务”的简单目标，可以成为团结该公司职工思想的粘合剂，帮助它的管理人员进行决策。但是，在快速发展、日益多样化、非标准化和非群体化的今天，这个简单目标再也无法满足社会需求了。被老一辈称为POTS（普通旧式电话服务）的旧体制已经显得过时。从这点出发，该公司认识到，它的使命不可能向所有的人提供所有的东西，而是发挥自己的优势，提供那些其他公司以同样的成本和质量所无法提供的产品和服务，以确保该公司在音频和数据方面所拥有的技术最先进的通讯系统。目前，美国电话电报公司的产品种类更新率、生产技术更新率和它本身网络的更新率在美国工业界是最高的，只有航天工业是唯一的例外。由于该公司不断推出新产品和新服务，被誉为“美国最具有创新精神的公司之一”，多年来一直居美国最大通讯公司之首。在汽车工业中，同样突破了过去那种颜色单调、型号不多的旧传统，出现了型号多、颜色艳、规格多的新局面。除了一般的载货卡车、公共汽车、小型轿车外，还有沙滩车、公路跑车、公路高速赛车、邮车、装汽油车、大型载重车、送奶车、旅游车等种类繁多的车辆。颜色多达100多种，如杏黄色、贝壳似的粉红色、普鲁士蓝色、橙红色、明快的葡萄紫色、天蓝色、枣红色、米黄色、乳白色等等。

在服装行业，非标准化趋势使人们的服装样式日趋多样化。昔日那种成批裁剪，一次切开多层布料的电动剪刀已显得过时。现在采用的以电子计算机为基础的激光枪，不是一次切开多层布，而是每次只切一层。但是它干起活来比电动剪刀更快捷、更便宜。据吉尼斯科公司总裁富兰克林·贾曼说，这种新机器能够“按照已编制的程序经济地满足单件服装的定做”。这项革新最终可能打破按标准化缝制服装的旧体系，从而使服装行业转向完全非标准化，按顾客要求“定做”衣服。

非标准化在美国社会和企业界如此流行，如此走俏，主要有两方面原因：一是美国人民生活水平普遍提高了，消费者的需要日益多样化；二是新的科学技术迅速发展，使非标准化有可能实现。托夫勒预言：“在过去，一个公

司如知道如何最有效地实现标准化，就能够击败竞争对手。在将来，一个公司如明白如何有效地实现非标准化，就可以证明它是胜利者。”

此外，美国大企业近年来进行的重要改革还有，运用最新成果改造旧设备和旧生产体系，迅速实现工商企业的电脑化以及重视企业文化的建设等等。这些本书均有专章论述，这里不再重复。

综观近年来美国大企业、大公司所进行的改革，既有生产力方面的，也有生产关系方面的。通过发展生产力（如重视提高职工的文化技术素质、把最新科技成果迅速转化为生产力、不断推出质量高、品种多的新产品等等）和部分调整生产关系（如在职工中实行股份制、提高职工在企业中的地位、实行利润分享、民主参与、改善劳资关系等），使一部分大企业在国际国内竞争中逐步走出低谷，重新焕发出活力。如英特尔公司在 1992 年底把日本电气公司拉下马，再次成为世界上最大的半导体芯片制造公司，从而结束了日本对半导体工业统治多年的霸主地位。1991 年，世界 10 大汽车公司和 10 大化学公司的排行榜中，居第 1 位的仍然是美国的通用汽车公司和杜邦公司。它们的营业额比排在第 2 名的日本丰田汽车公司和德国赫希斯特公司遥遥领先。在超级计算机方面，美国仍居绝对优势。据英国《新科学家》周刊 1993 年 8 月 7 日题为“世界功能最强的计算机在何处？”一文所公布的材料，目前世界上共有 500 台超级计算机，其中美国就有 232 台，其次是日本 109 台，而欧洲总共才 140 台，排在第 1 位的美国思维机器公司制造的 CM—5 型超级计算机每秒能运算 1310 亿次以上，是英国同类计算机运算速度的 4 倍多。这里可以看出，美国毕竟是一个经济实力不容忽视的国家，尽管处在相对衰落之中，但仍有不可低估的生命力。通过国家垄断调节和企业内部的改革，美国经济已逐步摆脱衰退的阴影，走上“复兴”之路，1994 年其经济增长率达 3.9%，保持了从 1992 年开始的复苏势头。这中间，大企业大公司起了重要作用。凡是进行改革，敢于创新的企业，就能经受变革的考验，驾驶经营之舟，闯过急流险滩，到达成功的彼岸。但是，科技进步是无止境的，优胜劣汰的竞争规律谁也无法避免。如果不适应形势就有可能被变革的巨浪吞没。这是美国企业发展史所证明了的。

和平与发展已经成为当今世界形势的主流。在这一总形势下，各国之间的经济竞争将变得更加激烈。美国大企业、大公司向何处去？它们的盛衰沉浮固然与国际国内形势密切相关，但主要还是取决于它们自己的应变能力。今后它们的命运如何，人们将拭目以待。

