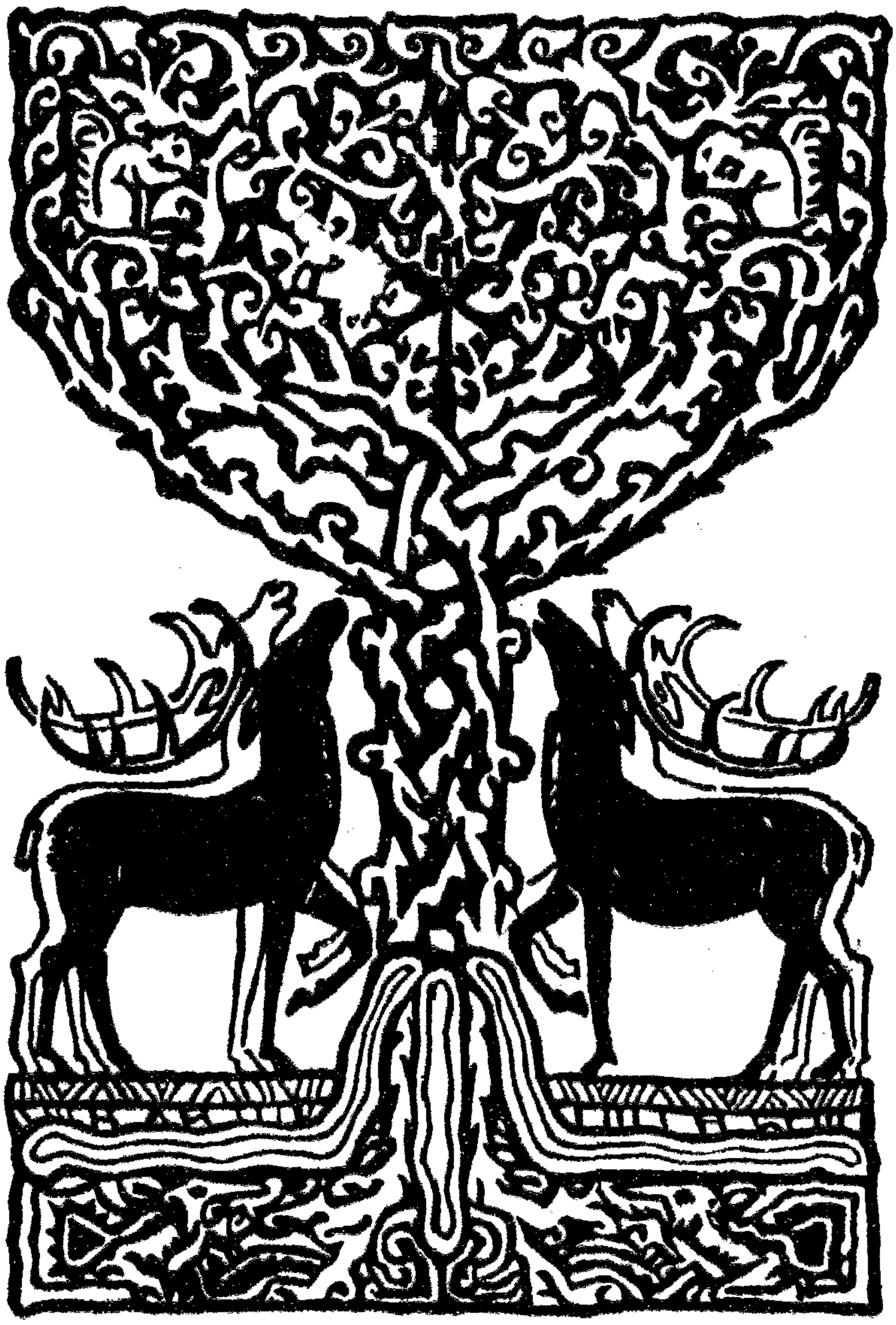
中華百科叢書

經營經濟掌綱要

何幸怡編



中華書局印行

中華百科叢書

何孝怡編

經營經濟學綱要

中華書局印行

總序

這部叢書發端於十年前，計劃於三年前，中歷徵稿、整理、排校種種程序，至今日方能與讀者相見。在我們，總算是「慎重將事」的微意略告讀者。

「慎重將事」，趁此發行之始，謹將我們自民國六年畢業高等師範而後，服務於中等學校者七八年，在此七八年間無日不與男女青年相處，亦無日不爲男女青年的求學問題所擾，所以敘此書，不得不先述我個人計劃此書的動機。

這部叢書全責，但發端卻由於我個人。

我感到較重要者有兩方面：第一是在校的青年無適當的課外讀物，第二是無力進校的青年無法自修。

現代的中等學校在形式上有種種設備供給學生應用，有種種教師指導

18963

學生作業，學生身處其中似乎可以「不遑他求」了可是在現在的中國，中等學校的設備，除去最少數的特殊情形外，大多數都是不完不備的．而個性不同各如其面的中等學生，正是身體精神急劇發展的時候，其求知慾特別增長，課內的種種絕難使之滿足，於是課外閱讀物便成爲他們一種重要的需品．不幸這種需要品又不能求之於一般出版物中．這事實，至少在我個人的經驗是足以證明的．

當我在中等學校任職時，有學生來問我課外應讀什麼書，每感到不能爲他開一張適當的書目，而民國十年主持吳淞中國公學中學部的經驗，更使我深切地感到此問題之急待解決．

在那裏我們曾實驗一種新的教學方法——道爾頓制，此制的主要目的在促進學生自動解決學習上的種種問題，以期個性有充分之發展．可是在設備上我們最感困難者是得不着適合於他們程度的書籍，尤其是得不着適合

於他們程度的有系統的書籍.

我們以經費的限制，不能遍購國內的出版品，爲節省學生的時間計，亦不願遍購國內的出版品，可是我們將全國出版家的目錄搜集齊全，並且親去各書店選擇，結果費去我們十餘人數日的精力，竟得不到幾種眞正適合他們閱讀的書籍.我們於失望之餘，曾發愼一時擬爲中等學生編輯一部青年叢書.只惜未及一年，學校發生變動，同志四散，此項叢書至今猶祇無系統地出版數種.

此是十年前的往事，然而十餘年來，在我的回憶中卻與當前的新鮮事情無異.

其次，現在中等學生的用費，已不是內地的所謂中產階級的家長所能負擔，而青年的智能與求知慾，卻並不因家境的貧富而有差異，且在職青年之求知慾，更多遠在一般學生之上.即就我個人的經驗而論，十餘年來各地青年之來函請求指示自修方法.索開自修書目者，多至不可勝計，我對於他們娓不能

盡指導之責，但對此問題之重要，卻不曾一日忽視。

閱讀的叢書，以爲在校中等學生與失學青年之助。

根據上述的種種原因，所以十餘年來，我常常想到編輯一部可以供青年

十

大概是在民國十四五年之間，我曾擬定兩種計劃：一是少年叢書，一是百科叢書，與中華書局陸費伯鴻先生商量，當時他很贊成立即進行，後以我們忙於他事，無暇及此，遂致擱置。十九年一月我進中華書局，首即再提此事，於是由平衡科目比率，忽然發現有不甚適合的地方，便又重新支配，已排就者一概拆計劃而徵稿，而排校，至二十年冬，已有數種排出。當付印時，因估量青年需要與版改排，遂致遷延至今，始得與讀者相見。

我們發刊此叢書之目的，原爲供中等學生課外閱讀，或失學青年自修研究之用，所以計劃之始，我們即約定專家，分別開示書目，以爲全部叢書各科分量之標準。在編輯通則中，規定了三項要點：(一)日常習見現象之學理的說

明，(二)取材不與教科書雷同而又能與之相發明，(三)行文生動，易於了解，務期能啓發讀者自動研究之興趣．爲要達到上述目的，第一我們不翻譯外籍，以免直接採用不適國情的材料，致虛耗青年精力，第二約請中等學校教師及從事社會事業的人擔任編輯，期得各本其經驗，針對中等學生及一般青年的需要，以爲取材的標準，指導他們進修的方法．在整理排校方面，我們更知非一人之力所能勝任，乃由本所同人就各人之所長；分別擔任．爲謀讀者便利計，全部百冊，組成一大單元，同時可分爲八類，每類有書八冊至廿四冊，而自成爲一小單元，以便讀者依個人之需要及經濟能力，合購或分購．

此叢書費數年之力，始得出版，是否果能有助於中等學生及一般青年之修業進德，殊不敢必，所謂「身不能至，心嚮往之」而已．望讀者不吝指示，俾得更謀改進，幸甚幸甚．

舒新城．二十二年三月．

自序

經營經濟的著書，坊間除一二册譯本外，未嘗多見。要因此之學，即在其發源國的德意志，亦不過是近十數年中，方有此種學問的研究；況乎事事落後的我國，當然無怪其然了！

有人謂經營經濟學是市儈之學，那末經濟學當然也是市儈之學；人，也非盡是市儈不可，此實大謬的見解。要知經營學，其目標並非爲求怎樣可以獲得盈餘，使資本家坐享其利；乃是怎樣使經營當有經濟性，此層若不能了解，便談不到其他了。

本書以通俗爲宗旨，故取材論述，力求平易。篇末所列各種學問的研究；舉其主要者；至於次要的參考書與雜誌等，皆不列入，以避煩瑣。參考書，不過乃

本書的編輯，乃根據我國法規與習慣；唯著者才識譾陋，自不免多所遺逸，尚希海內碩學進而教之，則不勝幸甚！

民國廿一年十一月五日孝怡識

編輯凡例

一、本書供中等學生課外自修用，以通俗爲主旨；故凡屬可能範圍內力求避免。

二、本於上述的主旨，本書的取材，力求平易，且注意富有啓發性的敍述；使讀者對於經營經濟學的研究，感有興趣。

三、本書的編輯，共分三章：第一章論經營經濟學的一般概念及沿革；第二章論經營經濟的外部結構；第三章論經營經濟的內部組織；使讀者對於斯學的全部先作一鳥瞰，然後再進習各細節款。

四、本書以我國爲主體，故凡與我國法規習俗有關的材料，儘量羅致；至各國的習俗法制，盡歸刪除之列，以免混淆駁雜。

五、本書於每章之末，皆附問題數則；以便讀者於讀完每章之後，藉可反

省.

本書於每一專名詞之下，皆附原文，以便讀者參照.

本書對於譯名異常注意，固有名詞的譯音，皆根據普通採用最廣與最貼切者使用.

553.6
896
2

經營經濟學綱要目次

總序
自序
編輯凡例
第一章 總論……(一)
第一節 經營經濟學的意義與沿革……(一)
第二節 經營經濟學的本質及體系……(三)
第三節 經營經濟學的研究對象……(五)
第二章 外部結構論（企業論）……(七)
第一節 企業的形態……(七)
第一款 個人企業……(七)

第二款　團體企業……（二〇）
第一　合夥與隱名合夥……（二〇）
第二　無限公司……（二三）
第三　兩合公司……（二五）
第四　股份有限公司……（二六）
第五　股份兩合公司……（三四）
第三款　公企業……（四〇）
第四款　官商合辦企業……（四〇）
第二節　企業經營的結合……（四二）
第一款　嘉提爾……（四二）
第二款　托拉斯……（四五）
第三款　康載爾……（五九）

第二章 內部組織論（經營論）……（三）
第一節 勞務論……（三）
第一款 勞動……（三）
第一 經營者……（四）
第二 雇用人……（六）
第三 勞動者……（六）
第二款 組織（工廠組織）……（六九）
第一 軍隊式組織……（七二）
第二 機能的組織……（七七）
第三 參謀式組織……（八〇）
第四 會議式組織……（八四）
第三款 管理（科學管理）……（八五）
第一

第四款 工資……(九五)
第五款 工資支付制度……(一〇〇)
第二節 財務論……(一一六)
第一款 財產與資本……(一一六)
第二款 財產的構成……(一三一)
第三款 資本的構成……(一三五)
第四款 資本的籌措……(一三六)
第五款 財務的整理……(一四一)
參考書
中文名詞索引
西文名詞索引

經營經濟學綱要

第一章 總論

第一節 經營經濟學的意義與沿革

『經營經濟學』(Betriebswirtschaftslehre)是一個新興的名詞，這學問的母國是德意志，他們用新的方法來研究這學問，也不過是最近十數年間的事.可是我們考其發達的過程，却也有好幾百年悠長的歷史.

經營經濟學到底創始於何年?這個問題，學者間的意見分歧，頗難一致.大概古來像這類的記述，都視爲是一種傳家的祕寶，子子孫孫的互相傳授珍藏起來;決不像公刊物那樣，任人都可以披覽的;所以積之年深月久，也就無從考據其始於何年了.不過，在一六七五年，法國曾刊行了一本完全的商人

國立中山圖書館藏

parfait négociant)，著者爲薩發里(J. Savary)，該書爲有系統著作的嚆矢，這是一般人所公認的.

薩發里（一六二二年——一六九〇年）是一個販賣及製造布疋的商人，頗有經營上的經驗.他並且做過官，在一六七〇年，曾充改革委員會（Conseil de la Réforme）的委員，參與編制商法（一名薩發里法）.他的完全的商人一書，就是在這商法頒布（一六七三年）後的第二年刊行的.該書的內容，以解釋他所主編的商法，及說明當時商業的情形爲主眼；其餘的一小部份是討論外國貿易.他的商業經營論，可以說是由他經驗所得來的技術論（Kunstlehre）.其中所討論的：乃是怎樣來創設和管理商業？如何可以攫得利潤和增進公益？這本書英、德、意、荷等國都有譯本，在法蘭西本國也重版了好幾次，直到他死後，還風行於社會中呢.

在十八世紀以前，關於經營經濟的著述，大抵皆出於實務家及實務家出

身的學者之手；迨至十八世紀的時候，遂歸完全學者去研究了。當時著名的，有加麥拉學派（Kameralwissenschaft 一名官房學派）的一批人，像柏赫（J. Becher）、辛克（G.H. Zincke）等都是代表的人物，而其中最著名的，要算路多維季（C.G. Ludovici）與洛易希斯（J.M. Leuchs）了。

路多維季（一七〇七年——一七七八年）是來比錫（Leipzig）大學的哲學教授，他對於經營經濟學，却有兩件不朽的功績：第一是商業辭典的編纂，題名爲商人大學（Eroffnete Akademie der Kaufleute oder Vollstandiges Kaufmanns-Lexicon）；該書由五卷彙集而成，在德國確可算是最初的並且是最優良的商業辭書。書中內容：三分之一是經營學的材料，其論商品及經濟地理的部份，約佔四分之一。編纂上的取材，雖說係本諸薩發里的著作，可是對於國內國外的其他著書，也無不涉獵；這部書確實是費了多大的努力和金錢方告完成的。他的第二個功績便是把商業學的一般體系整理成功。他在商人大

學的附錄上，分商學爲主要商學與補助商學二部；並且還把商業政策、自然科學、哲學、文學等列入重要補助學科之類，所以他的商學，可謂已臻完善的了。

洛易希斯（一七六三年——一八三六年）是一個商人，他並曾從事於商業新聞事業，和贊助商業學校的創設。一八〇四年他發表了他的大著商業學大全（Vollständige Handelswissenschaft oder System des Handels），極受讀者的歡迎。這本書無論在內容上，在研究法上，都和向來的商業學嶄然不同，因此他的偉著竟達到了加麥拉學派商業學的頂點，而他亦成爲同學派中的一位殿將了。

經營經濟學的研究，以十八世紀後半的五十年間爲最盛時期；自洛易希斯的商業學大全刊行之後，直到十九世紀的末葉德意志最初的商科大學創辦爲止，其中數十年間形成了一個顯著的衰頹時期。經營經濟的研究，何以到十九世紀會衰頹下去？其理由大約有三：(一)加麥拉學發展進入於國民經

濟學，(二)實業界對於商業經營不作學問上的研究，(三)商業學校的組織和目標發生變更，職是之故，斯學的研究，竟由大學降落到低級的商業學校裏去，由學問的著作，一變而爲商業學校的教科書了。

在十九世紀，經營經濟學研究的衰頹，並不是說當時完全沒有專門學問上的作品，像林德蕪姆（A. Lindwurm）的商業經營學與世界商業的發達（Die Handelsbetriebslehre und die Entwickelung des Welthandels. 1869）、恩明豪斯（A. Emminghaus 一八三一年——一九一六年）的一般工業論（Allgemeine Gewerkslehre. 1868）、科爾塞爾奴維（J. G. Courcell-Seneuil 一八一一年——一八九二年）的企業經營的理論與實際（Manuel des affaires ou traité théorique et pratique des entreprises industrielles, commerciales et agricoles. 1854），這三種著作都是有充分科學的價值的，不過他們的研究，多偏於孤立的方面，所以對於此後的研究，殆無何等重大的影響罷了。

其後由於經濟界的發展，社會上漸次要求受過大學教育的人物；另一方面，那些低級的商業學校也準備整頓擴充，亟須養成優秀的教員；所以在一八九〇年代中，一種要求創設商業學最高學府的呼聲，甚囂塵上，結果在一八九八年的春季，來比錫的商科大學（Handelshochschule）最初創立，其後陸續在各地也設立了好幾個同樣的大學．這些新設商科大學的教程中，並沒有什麼中心的學科，關於商業方面的教材，大概都是些技術的學科罷了．

商科大學設立之後，約經過了十年的準備時期，商業經營學的系統的研究，方始漸告成熟．一九一〇年以後，有赫勞爾（J. Hellauer）教授的世界商業學（System der Welthandelslehre. I. Bd. 1910）、雪爾（J.F. Schär）教授的商業經營學（Allgemeine Handelsbetriebslehre. I. Bd. 1911）、尼克里須（H. Nicklisch）教授的一般商事經營學（Allgemeine Kaufmäunische Betriebslehre als Privatwirtschaftslehre des Handels (und der Industrie). Bd. I. 1912）

等名著公刊行世，同時方法論方面的名著，如威耶曼（M. Weyermann）與薛尼芝（H. Schönitz）兩氏的科學的私經濟學（Grundlegung und Systematik der wissenschaftlichen Privatwirtschaftslehre und ihre Pflege an Universitäten und Fach-Hochschulen. 1912）也在付梓排印.

經營經濟的研究，自從商科大學創設以來，日趨發達，最初稱爲商業經營學（Handelsbetriebslehre）；可是這個名稱，與低級商業學校的教科書『商業學』都不能把它的內容表現出來，所以這個名稱是不很適當的.若說企業者卽是商人，企業卽指商業的話，則『商業學』當然是可以採用；不過自從工業發達以後，這類事象也歸入研究範圍中，『商業學』這個名稱，未免太嫌窄小，頗有不能表現其內容之嫌.

自一九一一年至一九二二年，商業經營學又改爲『私經濟學』（Privatwirtschaftslehre），這個名稱，我們也不能認爲是適當的，何以呢？因爲這個名

稱，根本上包含有消費經濟的意義，其實消費經濟並不在研究範圍之內；此外，並且還有把公共團體經濟分開，單獨指私人經濟的嫌疑，不僅如此，私經濟學，是經營企業的經濟學，家事經濟，也得列入研究對象中，如此，則公共企業，却反有被排斥的傾向，這是不對的．其實這種學問，無論其爲公私經營，都在研究之列，所以名實之間，不是失之太廣，便是失之太狹．

後來由於斯學研究的進步，它的正體也就正確的被人認識了．其實這種學問研究的中心，不是『企業者』而是『經營』企業者在營利企業中，不過是其中的一個機關——罷了，所以這種學問，不應當立在企業者的立場上去研究，應當立在經營的立場上去研究方爲合理．私經濟學這個名稱，因爲常常會被誤解作爲企業者的營利經濟學，頗不適當，所以在一九一九年，遂又改稱爲經營經濟學了．

經營經濟學這個名辭改稱以來，因爲對於其內容最稱恰切，所以迅速的

普及了．在現今的德意志國內，無論是著作界，是大學的講義差不多都採用了這個名稱；雖說尚有一二學者故意仍用私經濟學舊稱的，可是究竟不多見了．

歐戰勃發之後，經營經濟學的研究也受了相當的打擊，可是戰事一告停止，即刻就回復了原狀，並且基於新的認識，較前更爲發達了．現在且把關於經營經濟學全般的最近著書略述於後．

最初的，爲一九一九年來特納(Fritz Leitner)教授的企業私經濟學（Betriebswirtschaftslehre der Unternehmung），此書後經多次的重版，在一九二六年時候，內容又大加變更了．

其次是一九二二年尼克里須教授的經濟的經營學（Nicklisch, Wirtschaftliche Betriebslehre），這本書是他的舊著商事經營學訂正增補後改爲今稱的．據他的意見，說是經營經濟學，乃討論經營內部生活諸重要關係與企業間諸重要

交通關係的；討論前項的，是經濟的經營學，討論後項的，是經濟的交通學。這兩門，都是屬於經營經濟學內，爲經營經濟學的分科。經濟的經營學論述的範圍，其實是包含了經營經濟學的總論和內部的生活論兩種。

再次，爲一九二二年華爾勃（E. Walb）教授的商事經營經濟學（Die Kaufmännische Betriebswirtschaftslehre），乃洛得西爾特商人必攜（Rothschilds Taschenbuch für Kaufleute）中的一部份。此書專門爲一般缺少預備知識的讀者執筆的，後在一九二七年曾改訂過一次。

一九二五年及一九二六年，有偉爾納（Werner）教授的一般經營經濟學（Allgemeine Betriebswirtschaftslehre），此書共分二部，第一部討論交易與資本，第二部討論收益與勞動。

一九二八年，關於原論方面，又有兩種新著刊行；其一是奧柏斯特（Obst）教授的商事經營經濟學（Kaufmännische Betriebswirtschaftslehre），此書係

其舊著商人全書(Das Buch des Kaufmanns)內中的一部份，是一種民衆化的書籍.其二爲萊孟(M.R. Lehmann)教授的一般經營經濟學(Allgemeine Betriebswirtschaftslehre).

最近，關於經營經濟學方面，有兩部大文獻;其一是經營經濟辭書(Handwörterbuch der Betriebswirtschaft)，全部五卷，從一九二六年起延至一九二八年止全數出齊.此辭書由尼克里須教授主編，其餘執筆者皆爲德國的學者.書中內容包括關於經營經濟學的一切重要問題，誠屬洋洋大觀的一部巨著.

其二爲經營經濟學全書(Grundriss der Betriebswirtschaftslehre)，由馬爾堡(Marburg)、修夢倫巴哈(Schmalenbach)、修密德(Schmidt)、華爾勃四教授共同編纂.書中內容涉及經營經濟學的各部門，蒐集各專門學者的長篇論文，預定計畫出書十六卷，諒全書成帙，尚須時日.

上面，已把經營經濟學的意義和其歷史的發展約略敘述過了．經營經濟學既成爲一種獨立的科學，則其對於國民經濟學有何關係？它的本質是什麽？有怎樣的體系？這些問題，現在我們由次節再詳細的討論．

第二節　經營經濟學的本質及體系

一九一二年的時候，否認私經濟學存立的健將，可以舉出布稜他諾(L. Brentano)與哀倫堡(R. Ehrenburg)兩教授；但是在現今的德國，已早沒有這種的論調了．不過，承認經營經濟學存立的諸家學說，也有多種：有的主張經營經濟學不是科學而是技術論的；有的主張它是技術論與科學兩者合併而成的；有的主張它是屬於國民經濟學中一分科的；有的主張說它是完全和國民經濟學分離，自己獨立形成一種的科學的，各據其理各立其說．可是經營經濟學的本質究竟是什麽？大凡我們研究一種學問，必須先明瞭其本質，方不至

撲朔迷離，莫衷所是．現在不妨將其本質擴述於後：

種單獨經濟，——一種以生產爲目的的經濟．這在次節中另有詳細的說明．

今所謂之單獨經濟，是經營與其外部結構的企業．所謂經營，乃是換爲原則，而與其他多數的單獨經濟互相連結構成一種綜合經濟的單獨經濟，乃言以綜合經濟爲對象的國民經濟學，也必須論到經營．

濟．所以以綜合經濟爲對象，是經營與其外部結構的企業．所謂經營，乃是

經濟爲目的的，所以它必須受流通經濟的約制與支配．經營若是離開了現

的流通經濟，它是決不能單獨生存，即此可以證明經營並不是一個孤立的

活狀態．所以經營爲客體的經營經濟學，若是把流通關係撇開不論，它決

能說明現今所謂之經營的本質是什麽．其實，國民經濟學與經營經濟學兩

的對象，是互相重複互相綜錯的．

者不生今通經交現一

但是，在這裏必須要聲明的，乃國民經濟學與經營經濟學的研究對象，並不是完全同一的．某種的經濟現象，有時雖爲兩經濟學共同的對象，但是在一方，另具有直接的關係；所以事實上，兩經濟學的對象，確有某一程度的分業存在．

(二)大概一般科學的獨立性，有的是由於研究對象的，有的是由於研究方法的；亦有由於觀察立場的不同，而有個別的研究方法．不過研究經營的時候，除綜合經濟的觀察（國民經濟或綜合經濟的觀察）外，同時必須作單獨經濟的觀察．威耶曼與薛尼芝諸氏對於此則曾作詳盡的論述，在此亦無須詳細的介紹．現在不妨舉個例，譬如說一家紡織工廠，從綜合經濟上觀察，是國民經濟學的對象；從單獨經濟上觀察，是經營經濟學（一九二二年）中說：經營學是尼克里須教授在他的一般商事經營學的一部門．商業及工業等之私經濟學，乃爲經營學．經濟科學可以用

二個不同的觀點來說明：第一是全體，以其說明的立場，第二爲單獨經濟，以各個經濟的負責指導者爲其說明的立場。前者是國民經濟學，後者是單獨經濟學；其專以私經濟爲對象的，乃爲私經濟學。

(三)以單獨經濟來觀察經營的經濟學，無論其爲技術或是純粹的科學，均可以成立的；此則威耶曼與薛尼芝也曾論述過。總之，經營的研究，是以實用爲主眼，由於實用上的需要，而發達起來的。在上面已經說過，十八世紀以前的商業學，皆以供給實用知識與商人爲目標。又在十九世紀的末葉，德國最初設立商科大學，有商業經營學的一科，這無非也是爲求實用而已。現今美國的各大學中，商業學科中有 Business Economics, Business Administration, Business Policy 各科，這都是採取實用主義的好例。

以實用爲主旨，不但研究經營是如此，即國民經濟學、法學、醫學、數學、以及

其他各種學問的研究，亦無不如此．跟着經營研究的發達，使這門科學亦隨之進化，雖說不能若斯之肯定，然至少亦有演進的可能；這也是和他種學問是同樣的．

關於經營的研究，若向純粹的科學方面進展，是否合目的的這個問題，我們却有認定的必要．我們日常所經歷的各種事象，不但種類繁多而且性質複雜，從這些具體的事實中追求其普遍性，作成一個類型——理論的抽象的類型——這是研究一般事象最合目的的一種辦法．

以上已將以觀察經濟事象爲任務的經營經濟學的本質及其可以成立的理由說明了．經營經濟學現今已不是國民經濟學的一從屬部門，一如尼克里須教授所說，它是和國民經濟學並立的一個獨立的科學了．不過在此須注意的，即所謂經營經濟學的原理，並不是威耶曼、薛尼芝所謂之收益力（Rentabilität），而是經濟性（Wirtschaftlichkeit），換句話說，即是合目的性（Wirt

schaftliche Zweckmässigkeit)經營經濟學與所謂私經濟學的不同點亦在此一枚舉，(最後，經營經濟學的體系怎樣？學者間的意見亦各有出入，現在亦不暇一)僅將諸家的學說綜合修訂如後.

(一)外部結構論. 此乃研究經營的外部結構，一如此章所述.上面已經說過，企業乃是經營外部的結構，故此部門亦卽企業論.

(二)內部組織論. 研究經營內部的組織及管理.大別之可分勞務論與財務論兩大部門.理論方面，如會計學、計理學等，亦歸屬此部門中.

(三)交通論. 討論經營與外部交通所發生的諸問題.重要的如商品交通、支付交通、貨物交通等是.

商業學所論相同；經營經濟學的體系，可分上述三大部類.第三部類的交通論，因其內容與中一概從略.

(二)交通論.

(三)交通論.

(一)

(二)

(三)

(一)

(二)

(三)

(一)

(二)

(三)

第三節　經營經濟學的研究對象

經營經濟學的研究對象是什麼?

斯學首先應發的疑問.經營經濟學的研究對象是什麼?即經營經濟學的客體是什麼?這是研究『企業』這樣直截簡單的答復,當然是不能使人明瞭的;因爲『企業』又是什麼?這兩名辭若不能詳細明白的解釋,可信絕對不到底的了解.現在不妨將兩者的意義分別解說如下:

(一)什麼叫做經營?　經營經濟學者中,對於經營兩字的意義,各有其不同的見解.有的主張說:不但是生產經濟,即消費經濟也得包含在經營的概念中.這種見解,固然不能說是不對,但在現今經營經濟學中所謂之『經營』的,絕對不是那樣廣義的經營,它是和企業有連鎖關係的,絕對不包含一些消費經濟的意義在內.現在不妨把它下一個定義:大凡單獨經濟,不問其係爲自

己係爲他人，凡以經濟性爲目標，作貨物或勞務的供給，祇認定是獨立的生產單位，均得稱爲『經營』(Betrieb)。簡單的說：經營卽是以經濟性爲目的的生產單位，現在再詳細的解釋如下：

(1) 經營是一個單獨經濟。

大凡受統一意志所指導的經濟，便是單獨經濟結合組織而成的綜合經濟（國民經濟、社會經濟），它並不受統一意志指導的，所以不能和單獨經濟混同而觀。

(2) 經營是生產經濟。

上面所說的單獨經濟，因其運用的目的不同，可分消費經濟（Konsumwirtschaft）與生產經濟（Produktionswirtschaft）兩種。經營經濟學中所論的經營，乃祇就其生產方面而言，不過此處所謂之生產，並非祇指狹義的生產，他如財貨的分配、搬運以及生產配布所需要的各種勞務的供給等，都包括在其

論述範圍中，

(3)經營是獨立的生產單位.

大凡生產經濟，都是爲欲與他經濟交換或買賣而從事生產的；即以流通經濟爲目的而從事生產的.但是有的時候，也有生產經濟爲自己的需要，而有其專有的生產組織——例如製鐵廠需要煤斤的供給，有其專有的煤鑛；——消費經濟規模宏大的，也有同樣的組織——例如海陸軍之有兵工廠、被服廠是.——這等生產經濟，顯然都不是爲求交換或買賣而從事生產.總之，我們不必問其生產是爲自己是爲他人，祇要認定其性質是獨立的，自己能形成一個單位，均得稱之爲經營.

(4)經營乃以經濟性爲目的.

經營並非專以營利爲目的，這種見解，在現今經營經濟學者中，差不多意見都完全一致了.例如爲公益起見而經營的各種公共生產事業，其目標顯然

並非爲求利潤的獲得，可是這種生產經濟，也是和他種營利生產經營，營利既不能算是經營本質上的特徵，在另一方面，則經營的目的雖非欲求最大的利潤，可是至少其收獲亦須能補償其耗費；凡不能依照經濟法則而施行的一切運營，都不能稱爲經營。

(二)什麼叫做企業？

企業的概念，雖與經營時有混同之點，可是在觀念上，不可不把它分別清楚。一般國民經濟學者，常常主張說經營是技術的組織，企業是經濟的組織，這種區分法，我們是不能表示贊同的；要知經營不是附屬於企業中的一個技術的組織，這種區分法，我們是一個單獨經濟，這在上面已經明白的說過了，毋庸在此重贅。然而此處所謂企業，究竟是什麼東西呢？現在不妨也把它下一個定義：所謂企業，乃不問其所有者爲公爲私，其目的爲營利與非營利，總之，大凡一些經營上所必要的財貨，與由經營所產生的貨物及勞務等，此等物

事所歸屬的一個獨立組織，即是企業（Unternehmung; Enterprise）．簡單的說，企業卽是經營所有的單位．現在把它再詳細的解釋如下：

(1) 企業不問其所有者爲公爲私．

企業不問其是屬於個人所有，抑屬於私人團體所有或公共團體所有，均得稱爲企業．這種見解，在近今一般經營經濟學者間，意見已趨一致了．所以從前叫做『私經濟學』的，自從改用『經營經濟學』名稱之後，便絕少有人採用，要不外因私經濟學的名稱，不能表現其內容罷了．

(2) 企業是獨立的所有單位．

在經營經濟學上，除經營概念之外，其所以必須要有闡明企業概念的理由何在？此不外欲明瞭其中之所有關係罷了．從事於經營活動上所需要的各種財貨，及由於活動所產生的各種貨物及勞務，這類物事其所有者究竟爲誰？其所有者卽是此處所謂之企業．現在不妨舉個例：譬如說某家紡織公司，其工

廠與製品等之所有權的解釋，並非屬於股東，亦非屬於企業者，乃屬於『企業』本身。簡單的說，企業卽是經營所有的單位。又，此處所說的獨立的所有單位；但是從經濟立場上觀察，乃是兩個獨立的所有單位，從法律的意義在內；譬如說本店和分店，從法律的立場上觀察，乃是一個企業。

(3)企業非以營利爲其本質上的特徵。

國民經濟學者常把企業看作是營利的組織，所以主張說營利是企業本質，並無何等關係。譬如說一家股份有限公司，這企業所有者是多數的資本家，目的是爲營利？抑不把它分別清楚。企業者運用他的企業是以何者爲目的？此事對於企業的本質，與企業者實際運用企業的目的，這兩事在觀念上不可不知論企業的本質，與企業者實際運用企業的目的，這兩事在觀念上不可

爲公益？這完全是企業家運營目的上的問題，與企業的本質絕對沒有何等關係的。並且，以營利與否來分別企業與非企業，這也是不可能之事；例如公營企業，其目的究竟是否爲營利，這也是我們所不能知道的。總之，我們對於企業的辨識，不必問其爲營利與非營利，祇要認定它是一種獨立的經營所有的單位，即可稱之爲企業。

經營與企業的意義和性質大略已如上述，至於此兩者間的關係怎樣？我們也非得加以說述不可。經營與企業，兩者並非互相獨立，各自活動的兩個實體，它們是有很密切的關係的，從生產單位上說，企業即是經營；從所有單位上說，經營即是企業；但是在觀念上，二如上述，兩者間却有判然的區別存在。總之，經營乃是內部的組織（innere Organisation），企業乃是外部的結構（äussere Struktur）罷了。

問題

一 試述商業學、私經濟學與經營經濟學的類別。

二 在經營經濟學上所謂單獨經濟是什麼？

三 經營經濟學的體系大體怎樣？

四 略述經營與企業的概念。

第二章 外部結構論(企業論)

第一節 企業的形態

所謂企業的形態(Unternehmungsform)，乃指企業籌集資言，企業者自己釀出的資本，叫做自己資本；與此相反，由於其他債權者釀出的資本(借款、公司債等)，企業由於企業者的公私，或單數與複數，責任的種類如何，組織的狀態如何，可以分出種種的形態．由於私企業可以分爲下列三形態：

(1)私人企業．
(2)公企業．
(3)官商合辦企業．

私人企業的形態中，由於企業者人數的多寡，復可分爲下列數種：

(1)個人企業（單獨企業）.

(2)團體企業（集團企業）.

(甲)少數人員的團體企業.

(乙)多數人員的團體企業.

團體企業，更以其組織人員的種類，及其資本釀出的狀況不同，又可詳細的分類.合夥企業、無限公司、兩合公司，爲少數人員的團體企業；股份兩合公司，爲多數人員的團體企業.學者們對於無限公司與兩合公司，常叫做人的公司 (Personalgesellschaft) 或是人的結合 (Personenvereinigung)，股份有限公司及其他類似的公司，叫做資本公司 (Kapitalgesellschaft) 或是資本結合(Kapitalvereinigung)，其實一些團體企業，皆爲出資人們結合而成，所以這類的名稱，是不能認爲適當的.

第一款　個人企業

個人企業(Einzelunternehmung; Individual proprietorship)，又叫做單獨企業，乃企業者獨自釀出其資本的全部；普通的場合，並且自己充當經營指揮之責，故此企業的形態，企業的所有權與經營的指揮權是一致的.

規模比較宏大的個人企業，企業者並不必親自擔當指揮與管理的職權，儘可選任一人或數人的經理，將全部的業務委託於他們；所以個人企業，也有採用合議制管理的形式的.

個人企業的最大問題，乃爲危險的負擔，設若一旦資本上發生危險時，不問其財產之有無劃分，全企業上的責任悉歸企業者一人單獨擔負.譬如說某家繅絲工廠的主人某甲，他另外經營了一家米店，縱使這米店的會計與絲廠的財產，也須的會計是有劃分的，可是此米店若發生了資本上的危險時，絲廠的財產，也須受連帶的責任的.所以一些個人企業，要想享受有限責任的利益，普通多利用

其家族或使用人等爲名義上的股東，在法律上作成一個股份公司的外殼，其實內部所得的利益，仍舊歸其一人所有.

個人企業因爲企業者可以收受營業上的一切利益，所以能動奮並且誠實的執行其業務.又因企業者可以獨裁營業上一切的行政，所以並能迅速而活潑的執行其業務;以上兩點，乃是個人企業的長處.反之，個人企業以個人的信用和財力，究竟難望充分擴大其事業的範圍，並且往往以企業者一身的事故，便影響到事業的盛衰;這兩點却又是個人企業的短處.

個人企業的經營，固屬於個人的自由，可是因爲種種的關係，在我國法律上，必須受下列的限制.

(一)官吏不得經營商業.(官吏服務令第二〇條)

(二)未成年者經營商業時，須得法定代理人同意且應向主管官廳，是請註冊.

(三)要經營商業時，須得夫的許可，且應向主管官廳是請註冊.(同上)

(商人通例第六條)

(四)法定代理人替無能力者經營商業時，須得親族會議的同意，且應向主管官廳註冊。（同上第五條）

(五)經理人經營商業時，須得商業主人的許可。（同上第三八條）

(六)代辦商經營屬於委託人的營業部類的商業，須得委託人的許可。（同上第六六條）

第二款　團體企業

第一　合夥與隱名合夥

合夥（Gesellschaft; Partnership）分普通合夥與隱名合夥（Stille Gesellschaft; Dormant partnership）兩種。普通合夥，乃二人以上互約出資以經營共同事業的契約；他們的出資，並非指定必須金錢或他種有價物，即執行勞務，也可以代替出資的。隱名合夥，乃是一種營利結合的契約，由當事人約定：一方對於他方所經營的事業出資，而分受其營業上所生的利益及分擔其所生的損失。隱名合夥名稱的由來，因企業業務的執行，乃由出名營業人（Active

member) 擔當，隱名合夥人 (Dormant Partner) 祇作資金的供給，所以隱名合夥的性質從經濟立場上觀察，和兩合公司頗相類似；其不同點，不過隱名合夥人的姓名和企業的資本額不公佈罷了。

隱名合夥人的出資，其財產權既已移屬於出名營業人，則其對於營業損失所負擔的責任，乃止於出資的限度以內；而對於營業利益所得的分配，乃依照約定的比例計算。又因隱名合夥人所出的資金，乃是一種資本，並不是普通的借款，所以在合夥契約終了的時候，出名營業人應歸還隱名合夥人的出資，並給與其應得的利益。如果出資因損失而減少，則僅須返還其餘額即可。

隱名合夥人雖說對於第三人不發生何等權利義務的關係，但隱名合夥人若參與事務的執行，或爲參與執行的表示，或他人知其參與執行而不否認者，則凡出名營業人所作的行爲，隱名合夥人對於第三人仍須負有與營業人同樣的責任。法律上有此項的規定，目的乃爲保護第三人的利益。

第二　無限公司

無限公司(Offene Handelsgesellschaft; Société en nom collectif; Ordinary Partnership)，乃由負有無限責任的股東們組織而成的一種企業形態．所謂無限責任股東，即在以公司財產不能償清公司債務時，除其對於公司的出資外，還須以自己的全財產清償公司債務的股東．這種股東所負的無限責任，必俟公司解散登記後滿五年方能解脫．我國公司法關於無限公司的規定，分爲設立、公司的內部關係、公司的對外關係、退股、公司的解散及清算等六章，茲就此秩序略事解釋如下：

無限公司的設立，須有股東二人以上共同訂立公司章程，此章程乃設立公司經營商業的書面契約．章程上所載事項：(一)公司的名稱；(二)所營的事業；(三)股東的姓名及住所；(四)本店支店及其所在地；(五)股東出資之種類及價額或估價的標準；(六)訂立章程的年月等；由各股東簽名蓋章，每人分執

一份，章程訂立之後，公司形式成立；如欲對抗第三者，尙非待至訂立後十五日內，在本店及支店的所在地向各該主管官廳申請登記手續完了後不發生效力。

無限公司的對內對外關係，可以分爲四種：(一)公司與股東的關係；(二)股東與股東的關係；(三)公司與第三者的關係；(四)股東與第三者的關係。

(一)與(二)是公司的內部關係，(三)是公司的對外關係，又叫做公司的內部關係，又叫做公司的對外關係。公司的內部關係，除法律所規定者外，完全根據章程；即公司股東得以章程自由規定公司內部的關係。出資的目的物，分財產權、勞務、信用三種。無限公司的各股東，均有執行業務的權利，同時亦負有義務；但章程中若訂定一人或數人執行業務時，當然須依照章程辦理。股東所有的股票，即是股東對於公司所有權利及義務的總體；此項股票非經其他股東全體的同意，不得任意轉讓於他人。又股東如欲爲他人或自己經營與公司

同類的營業，或充任他公司的無限責任股東，亦非經他股東全體的同意不可。

經理人，無限公司的外部關係，大多均關係於社會公益，所以代表公司的股東或經理人，因執行業務致他人受有損害時，應由行爲人與公司連帶負賠償之責。

無限公司的股東若無何種特別規定，均有代表公司的權利，故公司得以章程有辦理權，此即所謂股東代表權。公司對於股東代表權所加的限制，不得以之對抗善意的第三人。公司若財產不足清償債務時，各股東應負連帶的責任；即在設立後加入公司爲股東的人，對於未加入前公司的債務，亦非負責不可。

兩種。前者例如股東的退股原因，有自動退股與被動退股（即被其他股東議決除名）

司的利益，或應出的資本不能照繳等。股東退股後，應向主管官廳聲請登記；對於登記前公司的債務，於登記後二年內仍須負連帶無限的責任

所謂公司的解散，是公司失却了它的存在意義，公司在解散之後，於清算範圍以內，仍舊看作存續。公司解散的理由，公司法中有詳細的規定，此處不贅。又，無限公司由全體股東的同意，得與他公司合併；不過合併以後，須於十五日內向主管官署聲請登記。

清算是使公司關係消滅的手續，清算的人選，或由股東選任相當人員，或由全體股東自行擔任，均無不可。公司在解散後若尙不能選定其清算人，或因法院的命令而解散者，則法院得因利害關係人或檢察官的聲請，選派清算人。

清算人的任務，大別之有三：(一)了結現務；(二)收回債務，清償債權；(三)分配賸餘財產。清算人在其任務終了的時候，應於十五日內造具決算報告書送交各股東請求其承認，如在一個月內股東不提出何等異議，卽視爲承認，清算遂告完成。清算人應於十五日內，向本店及支店所在地的法院呈請備案。

以上乃就法律的立場，敍述無限公司的性質；現在再由經濟的觀點，檢視無限公司的利弊，大致與個人企業相似，其優點：(一)因為各股東負有無限的連帶責任，故對於公司的業務，各皆比較的勤勉誠實；(二)因其組織簡單，執行業務時比較的敏捷．至其缺點：(一)招集鉅額的資本，經營大規模的企業比較的困難；(二)股東一身的事故，往往影響到企業的盛衰．

第三　兩合公司

兩合公司(Kommanditgesellschaft; Société en commandite; Limited partnership)，乃無限責任股東與有限責任股東組織而成的一種企業形態．其性質與隱名合夥極相似．兩合公司的章程中，除記載法律上應有的記載外，並須載明各股東的責任為無限或有限．有限責任股東，祇能以金錢或其他財產為其出資的目的物，而不得以信用或勞務為出資，此乃因有限責任股東，無執

行業務與代表公司的權利之故.各無限責任股東,
規定,則皆有執行業務的權利與義務.兩合公司
公司業務的執行,則須取決於過半數的同意;
業年度終了時,檢查公司的業務及財產.

有限責任股東如欲將其股份的全部或一部轉讓於他人時,
任股東全體四分之三以上的同意不可;但無限責任股東,則非得
同意不可.有限責任股東,得爲自己或他人經營與本公司同類的
他公司的無限責任股東;無限責任股東則反是.凡此種種,皆是從
不同而生的結果.

此外,無限責任股東,對於公司的債務,
束,對於公司的債務,固負有連帶無限責任;
其爲無限責任股東的行爲時,則對於善意的第三人,應負無限責

任，又有限責任股東死亡時，其股份歸其繼承人所有，若受禁治產的宣告時，並不因之而退股。

兩合公司，雖因無限責任股東或有限責任股東全體的退股時，得以無限責任股東全體的同意，改爲無限公司，或有限責任股東全體退股時，得以無限責任股東全體的同意，改爲有限公司，但在過兩合公司改爲無限公司後，應於十五日內向主管官署申請；而爲兩合公司解散，並無限公司設立的登記。

兩合公司，從經濟的立場上觀察，其優點有三：(一)可使有信用能力者與有資本者共同經營企業；(二)可以募集比較鉅額的資本；(三)業務的執行，比較的確實，至其缺點，則兼無限公司及股份有限公司的缺點而有之；因爲從理論上講，兩合公司的地位，乃介在無限公司與股份有限公司中間的緣故。

第四　股份有限公司(Aktiengesellschaft; Société anonyme; Company limited)

by share; Joint stock company)，乃專以有限責任股東組織而成的一種企業形態，即各股東的責任，以繳清其股份的金額爲限．所謂股份，乃股東對於公司所有權利義務的總體．

股份有限公司的設立，須有七人以上的發起人；發起人訂立公司章程，載明一定的事項，簽名蓋章．所謂一定的事項，可分絕對的事項與相對的事項兩種：前者例如公司的名稱和所營的事業等，這在章程上，必須載明；後者例如解散的事由與股票超過票面金額的發行等，載與不載，任人自由．發起人在訂立章程之後，公司尚未成立；公司正式的成立，必須經認股及其他諸手續完了後．認股與公司的成立，有下記二方式：

(一)發起人認有公司股份全部時，公司即時成立，這叫做即時設立；或發起設立(Simultangründung)．

(二)發起人若祇認股份的一部，則其餘部份，應由其負責募足；募足後，發

起人即向各認股人催繳第一次股款，第一次股款繳足，發起人在三個月內應召集創立會，待創立會閉會，公司始告成立．這種設立，叫做漸次設立或招募設立(Sukzessivgründung)．

股份的意義，有種種的解釋，乃認股份爲股東對公司所有權利與義務的總體，表彰股份的書面，就是股票 (Share certificate or stock certificate)；股東對於公司所有的權利，就是『股東權．』股東權，乃依據法律或章程所規定的，其內容大體如下：(一)參與公司事業的權利；(二)參與利益分配的權利；(三)公司解散時參與其賸餘財產分配的權利．由股東權來區別，股票可分『普通股票』與『優先股票』兩種；由形式上區別，則又有『記名股票』與『無記名股票』之分．除有特別規定之外，大概股份的轉讓，是毋須公司的認可的．

股份有限公司的機關，有股東會、董事會、監察人三種．股東會 (General-

versammlung, Stock-holders meeting)是決定公司意思的最高機關.例如查核董事造具的表册和監察人的報告,並決議分配盈餘及股息等,這都是股東會通常皆由董事召集,分常會與臨時會兩種;常會每年至少召集一次,臨時會則於必要時臨時召集.

董事會(Vorstand; Director)是公司意思的執行機關,是代表公司執行業務的常設機關.每一公司中,董事至少須有五人,此等董事,乃由股東中選任,任期不得逾過三年,但連選得連任.公司與董事間的關係,乃是普通的委任關係.董事執行業務,除章程另有訂定外,均須取決於過半數的同意.又,公司得依照章程或股東會的決議,特定董事中的一人或數人代表公司;否則各董事均有代表公司的權限.

監察人(Aufsichtsrat)是監察董事執行業務的常設機關.公司與監察人間的關係,也是普通委任關係.監察人由股東會就股東中選任,任期一年,連選

得連任。監察人爲執行其業務起見，得隨時調查公司的財務狀況，查核簿册文件，並請求董事報告公司的業務情形；此外，對於董事所造送於股東會的各種表册，亦須核對簿據，調查實況，向股東會報告其意見。股份有限公司必須要有監察人，從經營經濟的立場上觀察，其實是不合理的，何以呢？因爲在一公司中握有支配一切大權的董事，決不至被勢力薄弱的監察人所掣肘，並且實質上的監察，也是事實上所不可能的事。

董事業的隆盛，分配過分的利益；或貪圖目前的小利，不顧事業的基礎，這都是股份有限公司的通弊。所以公司法中特設會計一營業年度終了時，董事須造具各項表册，例如營業報告書與財產目錄等，於股東常會開會前三十日交監察人查核。公司在其公積金未達資本總額二分之一以前，須於分配盈餘時先提十分之一爲公積金；又如超過票面金額發行股票所得的溢價，亦須全部作爲公積金。公司

在尚未獲得盈餘的時候，或過去的損失尚未彌補以前，當然是不能分配股息及紅利的.

金，此種債務，乃爲公司完全對外的負債.公司債(Debenture)，是公司爲擴充事業或補充資本，向公衆募集的資都可以自由轉讓；其不同的地方，有下記數種：(一)公司的清算人非在清償公司債以後，不得以公司的財產分配與股東，即公司債與股份相似的地方，就是兩者公司的債權者須受定額的利息，股東有參與事業的權利，公司債權者則反是.股份有限公司所募的公司債，其總額不能超過已繳股款的總額數；如若現存的財產少於已繳股款的總額時，且超過現存的財產額.

(二)公司章程的變更，須由股東會的議決，公司的資本，非收足股款後不得增加.公司如欲發行優先股(Vorzugsaktien; Preference share)時，祇有在增加

資本或整理債務的時候，始可發行.

從經濟立場上觀察，股份有限公司的優點有下記三種：(一)股東皆爲有限責任，利害關係祇限於投資額，故容易募集鉅額的資本；(二)因資本容易募集，故亦不難經營大規模的企業；(三)股東一身的事故，不致影響至企業的盛衰.其缺點有二：(一)因股東的責任爲有限的，故對於公司的業務，難得其誠實勤勉；(二)因其組織複雜，業務執行上欠缺敏捷.

股份有限公司，在現今的國民經濟上，佔着很重要的地位，其經營組織的優劣，恒足以影響於一國的經濟、政治與社會，所以此類企業，不論其經營者是社會，都非加以深切的注意不可.

第五　股份兩合公司

股份兩合公司(Kommanditgesellschaft auf Aktien; Société en commandite par actions; Joint stock limited partnership)，乃無限責任股東與有限

責任：股東聯合組織而成的一種企業形態，其性質與兩合公司頗相近似，故左列各事項，準用兩合公司的規定：

(一)無限責任股東對內的關係；

(二)無限責任股東對外的關係；

(三)無限責任股東的退股。

其餘事項，例如：股份、股款、股票、股東會、解散及清算等，乃準用股份有限公司的規定。

至於股份兩合公司的設立，應由無限責任股東爲發起人，訂立章程，募集股份。代表公司與執行業務的權限，當然亦歸屬於無限責任股東，唯監察人則不能由無限責任股東充任。

無限責任股東欲行退股時，有限責任股東得依法決議改爲股份有限公司時，應於十五日內向主管官署聲請登記。

股份兩合公司的組織，在理論上，是採兩合公司與股份有限公司組織的優點，無限責任股東有代表公司及執行業務的權利，因此得以補救股份有限公司組織上的一切弊端；不過在其反面，股份兩合公司的組織極其複雜，故頗難望其有理想大規模的經營.

第三款　公企業

國家及地方自治團體等所經營的企業，叫做公企業(Öffentliche Unternehmung)．公企業的經營目的，有完全爲營利，有完全爲公益，有兼有此兩事者三種．以營利爲目的的公企業，例如製鹽，其利潤的獲得，乃充作公共團體財政的資源，故收入愈多則愈妙；以公益爲目的的公企業，例如歐、美各國的市營自來水事業，此種事業的目的，並非爲求營利，其目標乃在市民的衛生；的公企業，例如國有鐵道，其目的半爲國庫的收入，半爲人民的福利.

李甫曼(Liefmann)教授把公共團體所有的經營，分爲下記三種：

(一)公共營造物(Öffentliche Anstalten)，乃完全不憑經濟原則的國家諸設施，目的並不期待何等的收益。各種試驗場及學校等皆屬此類。

(二)公經濟(öffentliche Wirtschaften)，乃依從經濟原則經營的事業，以最小費用，獲得最大利用爲目的。其收益，屬於公經濟的事業，例如郵政行政、電報行政、國立儲蓄銀行、發行國庫券銀行等。公經濟支付的價格，目的不在求最高利潤的獲得，祇須其收入能補償支出即足。

(三)公企業，乃以營利爲特徵；目的在造成一個獨立的財產和獨立的收益。其與公經濟的關係，和企業之與經濟的關係相同；經濟不過是一個廣泛的概念，若以貨幣收入爲目的時，便是企業。

以上乃李甫曼教授對於三種公經營的見解。第一種公共營造物，他說：乃是完全不憑經濟原則的國家諸設施，目的並不期待何種收益；要知不憑經濟

原則的設施，我們卽不能認它爲經營，不是經營我們就不能把它作爲經濟學的研究對象。又，他對於公經濟和公企業兩者不同點的解釋，我們也不能表示滿意，何以呢？因爲他所舉出屬於公經濟部門的郵政行政、電報行政……等，決不是消費經濟，這類事業的經營，乃爲民衆便利起見，使民衆可以隨便利用；這些事業，都有獨立的組織，乃是一種生產經濟，或生產經營。

並且，李氏以營利主義的有無來區別公經濟與公企業，也是未得肯綮的言論，其實公企業，決不會完全不顧公益而專致力於營利的。在理論上，要想把公經濟與公企業，判然的區別出來，也是不可能的事；例如一些公共經營的事業，最初以公益爲目標，後因事業的發達，收益劇增，因之遂改變方針而以營利爲目的，這樣的事也決不在少數；又如國有鐵道在戰時作種種運輸工作，這顯然是爲公益，當然是公經濟。反之，若以交換經濟的營利爲主眼時，則又是公企業。同是一種事業，却兼有兩重的意義，可知以營利目的的有無來做標準，是不

適當的，並且公經濟與公企業，也不能作具體的劃分。總之，我們且不必問其目的是否爲營利，祇須認定某種事業是公有經營的所有單位，這種外部結構，都可叫做公企業，通常有的具有營造物形式，有的具有股份有限公司形態的公企業。

公企業其具有股份有限公司形態的公企業，從外表上觀察，是一家股份，全部皆歸國家所有，這種例子在德國最多。

從經營經濟的立場上觀察公企業，最重要的問題，乃是企業的所有與經營的指揮，是完全分開的；管理權操之於一般與企業無直接事實而論，公企業的管理，皆是極不振作，並且是非經濟的，何以呢？因爲公企業，關係的官吏之手，他們對於這類事項，根本上就沒有這種知識，若果應用其行政方式，一加一等於二，二加二等於四的按照法令行事，但求無過便爲已達其最後目的，這豈非與企業管理上的『敏活權宜』的原則完全背道而馳？並且

事業的盛衰，若與經營指導者無甚直接關係，即難免有懈怠中飽種種的弊端發生；在我國這類事例尤非罕見，所以公企業，能採用股份有限公司的法律形態，管理上比較的尚可補救上述的弊病.

最後，我們再看公企業的優點與缺點如何？優點方面：(一)公企業比較私人企業信用昭著殷實，故可以低利攬集鉅額的資金；(二)公債發行條件，亦較私人企業的公司債爲有利，(三)公企業毋須完納租稅及其他類似的徵課；(四)公企業，對於公務上的供給有優先權.至其缺點：除上述者外，他如勞動者待遇一層，須受法律及豫算的束縛，不如私人企業一般可以伸縮自由.

第四款　官商合辦企業

公共團體與私人共同出資，並且共同經營管理的企業形態，叫做官商合辦企業，德語叫做混合經濟企業（Gemischtwirtschaftliche Unternehmung）.這種企業，通常乃採用股份有限公司的法律形態，因可避免陷入於官僚式營

理之弊，在他方面，公共團體並且竭力發揮其直接勢力，以助長其活動。

李甫曼教授並且主張：公共團體完全不出資，祇須以徵課當作利潤的分配，亦可以叫做官商合辦企業。這種見解，其實是不合理的，何以呢？大凡企業的資者完全爲私人，當然不脫爲私人企業，若能了解此層，應不至發生誤解了。

官商合辦企業，因爲可以補救公企業的短處，所以一些獨佔事業與公用事業(Public utilities)，皆採用此種形態；但是不能享受免稅的恩惠，這是它的缺點。

第二節 企業經營的結合

同一種類或類似種類的各企業間，爲求限制或避免競爭計，乃有企業結合之舉。企業的結合，徹底的說，乃是企業經營的結合；其形態可以分爲下記三

種：

(一)橫斷的結合，又叫做水平的結合 (Horizontal combination)；乃同一種類的企業，爲防範競爭，而作經營上的結合.

(二)縱斷的結合，又叫做垂直的結合 (Vertical combination)；乃生產行程上連續的數個經營，互相結合；例如採鑛公司與製鐵公司的結合.

(三)與生產無干，完全由於金融關係的數個經營結合.

以上各經營結合形態中，其外部的結構，有的是獨立的，有的是合併的；者叫做企業同盟，後者叫做合併企業.

合併企業各企業間的關係，有的乃採取一種母公司(Muttergesellschaft; Mother company) 與子公司 (Tochtergesellschaft; Daughter company) 的形態.子公司的設立，完全由於母公司之力，其股份全部，爲母公司所有，故其經營管理，完全須憑母公司的指揮.子公司設立的目標，有的是爲販賣必要上

而設立的（例如爲製品販賣而設立的子公司）；有的是爲生產必要上而設立的（例如利用新特許權而設立的子公司），子公司並且還可以設立它的子公司，叫做孫公司.

爾三種. 茲將其性質分述於後.

上述各經營結合形態中，最重要的，我們可以舉出嘉提爾、托拉斯與康載

第一款 嘉提爾

嘉提爾(Kartell; Cartel)是多數企業，爲限制或避免互相競爭起見，在特定的範圍以內，合議一種共通的營業政策，互相遵守. 參加嘉提爾的各企業，並不失其獨立性，不過在外部的活動上，須受一定的限制罷了，所以嘉提爾也可說是企業同盟. 嘉提爾的結合，是由於各加盟企業的合議，資本上並不發生何等關係，這是嘉提爾與托拉斯的一大異點.

嘉提爾的結合期限，有規定的與無定的兩種. 規定期限的嘉提爾，至約定

期限到達時，除非是彼此表示願意繼續結合，其關係卽告終了．無定期限的嘉提爾則反是，祇須由加盟企業全體的同意，隨時皆可解散．又，參加同盟的企業，在一定的時日以前發出通知，亦可聲請脫退．

上面已經說過，嘉提爾的結合，並非由於資本的關係，其各加盟企業，都是立在平等地位上，故其營業政策，無支配與被支配等情，在這一點上，嘉提爾可以說是企業的自由聯合；所以加盟與否，完全聽憑各企業的自由．不過，加盟以後，各企業對於嘉提爾的合法決議，有遵守的義務；譬如說嘉提爾祇是一種經過半數出席者通過後，對於未出席者亦保持有其拘束力，嘉提爾的規定議案，任意的結合，故在法律上，不能成爲權利義務的主體；換句話說，卽權利義務的主體仍舊是屬於各加盟企業的本身．

嘉提爾的目的，是求避免競爭，故在彼此無競爭可能性的各企業，當然是指利害相同的同種企業間，嘉提爾當然是不能成立的．有競爭可能性的企業，當然是指利害相同的同種企

業，嚴格的說，企業的經營即非完全同一種類，然其利害却是一致的，嘉提爾乃是企業的橫斷的結合，可以成立。由這一點看來，嘉提爾乃是企業的結合，如其結合的基礎，乃由於資本的關係，這也不能算是嘉提爾。縱令是同一種類企業的結合，如其結合目的，不在於資本關係，若其結合目的，不在限制競爭，亦不算是嘉提爾。

嘉提爾的最高意思決定機關，乃爲協議會；協議會是由全體加盟企業組織而成的。任何加盟企業，皆不能有優先的意思表示，以壓制其他加盟企業，定章雖有如此規定，但事實上實力較大而競爭力較强的企業，仍舊居領導者地位，操縱一切；所以這種結合，常因之破壞，而復陷入於競爭的漩渦中。

嘉提爾的任務，是限制同業者間的無謂競爭。但其限制的內容，並非一致的，換句話說，即各企業間的競爭目標，決非同一的，現將其種類列舉於後：

(一)條件嘉提爾（Konditionskartell），協議關於供給及支付條件的嘉

提爾.例如運費的負擔、包裝費的負擔、賒賣期間的規定等.

(二)價格嘉提爾(Preiskartell)，制定製品販賣的最低價格，嘉提爾中此種嘉提爾最佔多數.

(三)生產嘉提爾(Produktionskartell)，限制各經營生產最高額的嘉提爾.

(四)地域嘉提爾(Gebietskartell)，規定各經營的販賣地段，互約各不相犯的嘉提爾.

(五)販賣嘉提爾(Absatzkartell)，加盟各企業，禁止單獨或直接的販賣，互約一切的販賣，須集中於共同販賣所中的嘉提爾.

嘉提爾的目的，固然是限制競爭，調劑價格，節省不必要的浪費，保障經營上的健全.可是若被惡用時，便會發生獨佔市場藉圖漁利的種種弊端.並且工作時間短縮，難免影響生產量的低減；於是能力薄弱的經營，由於生產費的增

加，遂不得不告停閉了.

第二款 托拉斯

托拉斯（Trust）的語源卽是信託.在英國的法律上，所謂信託，乃對於他人的財產，保有管理和處分的絕對的權利.此種信託制度，在一八八〇年美國開始利用作爲經營結合的手段.少數的企業，要想支配多數的同業者，於是就去籠絡它們的股東，發行一種信託證書，和他們的股票交換.受託者（Trustee）得到各企業股東們的股票，各股東所有的議決權，遂完全委託於他了；事實上，卽是各企業的經營支配權，已爲此受託者所取得.例如美國著名的火油托拉斯，卽採用此種方策而形成.

托拉斯的形成要件，乃資本關係的經營合併；非由於資本關係的合併，祇是經營委任，而不是托拉斯.所謂『資本關係的經營合併』卽一企業對於他企業，投下足以支配其營業政策的資本，將其營業政策，引領到自己的營業政

策之內，所以構成托拉斯的企業，大都是股份有限公司；因爲股份有限公司，祇須獲得其過半數的股份，托拉斯卽可成立．股份的獲得，若是不到半數的時候，便不能左右股東大會的議決，卽不能支配其營業政策；此場合，祇可說是參加資本，而不是托拉斯．僅作參加資本，雖有經營的連絡，亦不得謂之經營的合併．

由股份有限公司形態構成的托拉斯，其支配公司，叫做股票公司（Holding company）；被支配公司，叫做下級公司．下級公司所喪失的，不過是營業政策的決定權，在法律上，其地位仍舊是存在的．

至於在法律上各個企業失去其獨立性的托拉斯，各個經營內部的活動，也不能保持其獨立的形態．這與上面所說的嘉提爾，性質完全相反．參加此種托拉斯的各經營，乃施行分工合作制，各經營選擇其最有利的部分，從事生產；而將其不經濟的經營活動，完全停歇（進一步說，乃委之於其他條件適合者去經營）．在這種有利條件之下，生產能率當然不難增進，而生產費亦可以低

下了.

不過，托拉斯通常成立之後，皆竭力以謀其勢力的擴張；結果途場，操縱價格.若遇獨立小本經營的同業，則用高壓手段，使其滅亡，否則强其加入；其方法乃將販賣價格降落至生產原價以下，迫至小本經營不能耐其損失，遂經濟上觀察，若競爭完全消滅，則對於國民經濟上有莫大的弊害.從經營發達，對於生產能力增進和生產費用減少的刺戟亦隨之而消滅；其影響於社會的進化，亦莫此爲甚.

第三款 康載爾

康載爾 (Konzern) 的語源，是從英語 Concern 轉化而來.這種經營形態，是歐戰之後，應時代的要求，在德國最初露其頭角.現今在國際經濟上，已佔有了相當重要的地位.

嘉提爾和托拉斯的結合目的，積極的乃爲利潤的增進，消極的是求競爭

的銷除；所以它們的手段，對於販賣價格，不是加以提高，便是加以限制．康載爾，亦爲現代資本主義制度下的一種經營形態，故其最終目的，亦不出於利潤的獲得，至少亦須可以維持其原有的利潤率．不過它的手段，不是出於提高或限制販賣價格，乃全靠由財貨生產以至流通的諸過程的內部的統制．這種的內部統制，和市場並不發生何等直接關係，此卽康載爾與嘉提爾托拉斯性質上不同的一點．

以上述手段而形成的康載爾，其對於各參加企業，必須要求犧牲其相當的內部的獨立性．從反面說，各參加企業，必然的須將其一部份內部的獨立性，——卽非交通經濟上的自由活動性——委之於康載爾去統制；所以從經濟的立場上觀察，此亦是合併企業的一種．

由於參加康載爾組織的各經營種類如何，康載爾可分下記三種：(一)縱斷的康載爾，乃由同種產業部門內的諸企業組織而成；(二)橫斷的康

由異種產業部門間的諸企業組織而成;(三)包括縱斷橫斷兩種組織的康載爾.

康載爾既是多數企業的結合體,則非有一主腦機關,從事統一的指導不可.不過康載爾有各式各樣的構成方法,故此主腦機關的構成形態,亦不一而足,其一,是設立一新公司爲其指導機關;其二,是由各參加企業中選一企業,爲其指導機關.此外,如一大資本家,或少數的資本團體,亦得以其關係的諸公司,組織成一康載爾.此種康載爾的統制手段,並不另設一新主腦公司,亦不就其加盟各企業中選出一指導企業;其方法乃另置一各企業的董事會,從事統一經營,總攬業務.

康載爾的組織,亦遍涉生產、販賣、金融各方面,前二者叫做『產業康載爾』(Industriekonzern),後者叫做『金融康載爾』(Finanzkonzern)康載爾因其目的並非爲欲操縱市場,故在國民經濟上,無甚弊害.

問題

一 什麼叫做個人企業?

二 什麼叫做團體企業?

三 略述無限公司、兩合公司、股份有限公司、股份兩合公司的性質。

四 試述股份有限公司的利弊。

五 公企業與私人企業的優點缺點如何?

六 試述經營結合的目的,與其形態和種類。

第三章 內部組織論(經營論)

第一節 勞務論

第一款 勞動

供給勞動與資產爲必要條件，但有時經營可以毋須資產（例如居先，財務居後。

經營通常以勞動與資產爲必要條件，但有時經營可以毋須資產（例如簡單精神勞動的經營），可是毋須勞動，却不能成爲經營。由這一點看來，資產爲實，故本章敍述的順序，乃以勞務

數人使用，所以必然的結果，就形成了一個分工合作的形態。指導這團體經營的，至

經營由於一個個人，也可以成立的，叫做單獨經營；不過大多是集合了多人材，作成一個勞動協同體（Arbeitsgemeinschaft）。在這團體經營中，量材

少亦須有一個指導者，以統一指揮經營上一切的活動。經營指導者與被指導者各執其業，於是勞動乃可分爲：

(一)指導的勞動；

(二)執行的勞動

兩種。又從執行勞動中，就其所執行業務的種類如何，復可分爲：

(一)經營者；

(二)雇用人；

(三)勞動者

三種。茲就此三者的性質，分述如後。

第一　經營者

所謂經營者(Leiter des Betriebes)，在個人企業的場合，固不少經營者即是企業者，並非指企業者而言，其擔任經營上指揮監督的人們，方可稱爲經營者(Leiter des Betriebes)。

者的例子，可是企業者若不親自從事於經營，亦不能稱爲經營者．企業者分別得最爲清楚的，乃是公司企業的組織；在此場合，所謂是投資的各股東，而經營者，却是擔任一切業務指導的經理人，與務的監察人．

在我國商法中，所謂經理人的地位，乃代替企業者從事於其行爲的使用人．其實，經理人實際上能否代理一切職權，尙屬疑問；即使有此職權，然亦不能與經濟上所謂之經營者等量齊觀，因經濟上所謂之經營者，乃可包括此種經理人；而經理人，却不能說卽是經營者．

經營者在事業經營上是一個靈魂，故經營者的賢愚不肖，與隆衰利鈍，有莫大的關係．大凡企業經營上對於經營者的選擇，除知識與豐富經驗外，尙須注意其有無果斷？是否機警？能如此，方不至貽誤事業的前途．

經營，由於經營者的單數與複數，可以分爲獨裁制經營與合議制經營兩種.

獨裁制經營：凡經營上一切的權限，全匯集於經營者一人之身，故此形態，小規模經營場合外，常感精力不濟，唯遇事可以迅速斷行，此乃其優點.

合議制經營，是由同等權限二個以上的經營者合議指揮經營的制度，此種形態的經營，其長處，對於一切的問題，可以作批評的研究，並且可以防止錯誤及過失；但缺乏統一的指導與積極的活動，乃其缺點.

第二　雇用人

雇用人（Angestellte）大多是月俸生活者，我國商法中所謂之夥友，即屬於此雇用人之類，他如工廠中的技師、工頭，銀行中的主任、書記等，皆爲雇用人.

雇用人的地位，通常乃居於經營者之下，受經營者的指揮，而從事於各種的勞作，不過其勞動的性質，大多是精神方面，肉體的勞動，比較的少，高級的雇用人，時亦有受經營者的委任，擔當其指導勞動之一部分的；例如夥友之有代

理店主或經理人的權限是.

雇用人的勞動事項，乃傳達經營者的指揮命令於其下級員司，目，監視施行……等.所以來特納教授，稱此種勞動爲『管理勞動』(Unternehmerarbeit).此種管理勞動，在工業經營、交通事業經營及原始生產等場合，又可分爲『技術的管理勞動』與『商業的管理勞動』兩種；前者如生產的設備、生產材料的管理、勞務的組織……等是；後者如購買、販賣、出納的組織及管理等是.

雇用人的勞動方式，大略已如上述.此種勞動，與經營者的勞動性質相同，皆屬於間接勞動的門類中.所謂間接勞動，乃直接勞動的對壘名詞；其勞動的價值是可以計算而得的，例如一個工人六小時的工作，可製手套二十雙，假定每雙手套批發利益是二角，則此工人六小時勞動的價值是四元.間接勞動則不然，間接勞動其勞動價值是不能計算的，故間接勞動，又叫做不生

產勞動.

事業等經營中，雇用人的勞動性質，乃因經營的

中的販賣股、採購股，及工業經營中的技師等，其勞動性質乃積極的、

規則的勞動性質富有劃一性和規則性的，難免有機械化的傾向.機

種形態：一種是當勞作時，完全排除精神上的活動；他種是將勞動的

作，移至機械上，例如利用記賬器代替人工記賬是.

廣闊，雇用人並可以獨立的發揮其手腕，應用知識經驗的場合也多，所以無論

如何，皆不至於機械化；又因此種勞動的代替性小，故此種的雇用人常爲人所

重視；並且所得的報酬亦優，即將來自己單獨的經營企業，亦比較的容易.

不問是從事何種性質勞動的雇用人，在晚近各大規模經營中，皆排定階

級，分別規定其報酬，決定報酬多寡的標準，有的是憑年齡，有的是憑教育程度，有的是憑工作種類，這都叫做定額報酬。倘有不定額報酬，例如對於事業上有特殊勳勞的雇用人的獎賞，和退職時給與的退職金等是。

第三　勞動者

所謂勞動者（Arbeiter），大都是指執行肉體勞動的人們而言。在商業、銀行業、信託業、保險業等經營中，雖然多少也有雇傭肉體勞動者的，不過其數字如交通事業、工業，亦須要相當衆多的人數。本書因篇幅關係，不克對於各項的事業，加以詳盡的討論，茲僅就比較重要的工業，尤其是工廠勞動者，大別之可分爲熟練工人、半熟練工人、與不熟練工人三種。又，由性別及年齡上區分，有男工、女工、童工之別。

關於工廠勞動者的勞動情形，由次款中詳細說明。此處不過將維繫勞動

者的方策，略事舖敍如下：

輓近的工廠組織，皆採用分工合作制，一種商品的製成，常須經過十數個甚至於數十百個的過程；所以一個熟練工人養成後，若任其自由去職，直接的可以影響工作的進行，間接的經濟上不免受重大的損失．故在經營者方面，對於熟練工人的維繫方策，不可不加以研究．即從勞動者立場上說，一種專技習得之後，忽又他去，若非操作同類手業，不唯工作上感覺滯澁遲緩，即工資上亦不能得有優厚之待遇．所以勞動者的轉換(Laborturnover)，對於企業經營與勞動者本身皆爲極不利的．

經營者方面對於勞動者的維繫方策，可以分爲下記三種：

(一)人的維繫……經營者與勞動者間的感情培植；或勞動者與勞動者間的友誼培植．

(二)財的維繫……對於長期服務的勞動者優待加薪、分配花紅、退職金

的制定、加入各種傷害、養老、疾病等保險.

(三)環境的維繫……造成良好的環境，使其不易轉移；例如獎勵購置住宅，設立小學校教養工人子弟……等是.

第一項的場合，可以叫做精神的維繫方策；第二、三項的兩場合，可以叫做物質的維繫方策.

(二)第二款 組織(工廠組織)

若欲勞工人們能在統一的指揮命令之下，從事勞作；及各部門的工作，能很有秩序，得一個優良的組織以爲優良管理的前提不可.

講到組織，在小規模經營中，大多是無規定的；因爲其規模較小，以親自監督其全部，故可不必預先樹立一個計畫，遵照施行，儘可觀察事實上的需要怎樣，臨時制定.所以在此場合，即使無規定的組織，於事實上亦無何等

妨礙.

至於中等規模的經營，經營者已不能親自任指揮及監督全部的工作；在此場合，勢不得不將其任務的一部，委之於高級雇用人執行.然在此場合，雇傭的人數雖說比小規模經營爲衆，而經營者與勞動者間直接接觸的機會仍多，故必須規定組織與否，必須視其經營的情形如何而定.

然而大規模經營則不然，大規模經營因雇傭的人數衆多，經營者以其有限的精神，不能應付外界多大的需要；所以要以較少的勞力，冀可完成其較多的任務，勢非賴有優良的組織不可.優良的組織，不唯對於管理上可以事半功倍，即就其自身，亦可以增高經營的經濟性.

組織與管理

無由施行優良的管理，有優良的管理，然後方有優良的組織；因爲組織的缺點，即常由執行管理時發現.新穎的經營，需要適合的管理，勢非改善組織不可；故組

織是靜止的形態，管理是流動的形態．時勢的變遷，組織貴能隨時代的要求而改善；公營企業的管理許多是非經濟的，其原因要不外組織上缺乏流動性罷了．

組織在工業經營上，可以說完全無相同的．因爲製品的種類，及其生產方法、生產行程、經營的規模，地方的分布狀況如何，皆可以使其不能一致．不僅唯是，並且工廠的歷史，是最初卽爲大規模的經營？抑由小規模經營發達而來？又，經營者的性格怎樣？莫不皆有相當的關係存在，不過就一般觀察，影響最大的乃爲該工業係個別的生產？抑大量的生產？但此區別，與經營規模的大小，並不是一致的；例如在小規模經營的製麵粉工廠中，而有大量的生產；在大規模的機器製造工廠中，而營個別的生產，乃其適例．

所謂個別生產(Einzelfabrikation, Special order type)，乃各個製品由特殊的指導製造而成，其自體卽形成了一個單位；例如機器製造、船舶製造、房屋

建築、橋樑架造……等是. 此類工事，通常皆先有預定，然後纔從事生產，雖無先製就的庫存品，但局部的零星物件，也有預先製就的. 至於原料，普通的場合，皆預先購備，但有時亦有憑顧客的選擇而採購的.

至於大量生產(Massenfabrikation; Flow repetitive type)，大多數的製品，皆有一定的型式 (Type)，故無須顧客的預定，即可繼續的當作一種儲藏品而從事生產. 現今經營此種生產的工業，比比皆是，誠不暇一一枚舉. 大量生產的前提：第一，製品務須有某程度的單純化 (Typung; Simplification); 第二，生產品的分量，務須可以支持其活動的存續. 以上兩事，皆爲大量生產場合的必要條件.

大量生產在普通的場合，其製品的種類不多，製造方法的變化亦少，組織並不複雜，機器以及其他的設備，祇要能適應於一定製品的製造即可，勞動者並無須特別的才能，祇要能熟練其規定的工作即可；故生產費的低下，乃勢所

必至，理所當然。現今一般工業的經營，皆由個別的生產向大量生產方面竭力進展，其理由不外因大量生產，可以攫得豐厚的利潤罷了。

在上述發展的過程中，有一個中間形態介乎其間。這個中間形態，即從來必須預定製造的製品，現因需要的增加，亦漸次的從事大量製造，存貯於貨棧中，以待需要者的採購。但這種生產不能完全不顧市場的需要，終年從事於一種商品的製造；有時在一定的期間中，不得不更換其方向從事於他種商品的生產。這種的生產方法，學者們把它叫做『準大量生產』(Serienfabrikation. Lot repetitive type) 例如門窗上用的零星金屬製品、家具、用器等是。在美國此種生產方式最爲發達。

由於以上三種生產方式的不同，工廠的組織，亦因之互異；其組織的編制，大概有下記的三要點：

(一)依照機能編制……先分製造部與營業部兩大部；製造部再分工務

依照上面三個標準編制成功的組織，又可分爲下記二種：

1. 單純組織　此種組織，是依照一個標準的；
2. 複合組織　此種組織，是依照二個以上標準編制的。在此場合，又可分爲：

A. 按照編制標準，順序編制的組織。例如先從機能編制，然後再從製品的種類分課。

B. 按照編制標準，不順序編制的組織。例如混合採用三個編制標準是。

（一）依照客體編制……此種編制，乃依照製品及材料的種類而定。

（二）依照地段編制……寫字間、工廠、販賣部等，依照最合宜的地段，規定課、技術課、動力課……等；營業部亦可分庶務課、會計課、販賣課、採購課……等。

（三）依照時間編制。

實際上採用此種方法的最佔多數

其次，論到工廠內部工作管理的組織，大概可以分爲下述數種：

第一 軍隊式組織

工廠組織，與軍隊組織一般，由最高級人員發佈命令，此種命令級的雇用人傳達及於一般勞動者。遵此方式執行的經營技術活動軍隊式組織（Military or line organization），採用此種組織方式頭非挑選富有知識經驗的幹才不可，因其與勞工們的關係最爲密導和監督他們怎樣工作，自己就非得預先有此知識與經驗不可；不才，通常却不易覓得。

從小規模發達而來的工廠，有才幹的工頭，反比較的多，何以呢？因爲他們與工廠皆有歷史的關係，工廠日漸發達，而他們的手藝和經驗，也隨之而日漸長進。可是工廠發達到了相當程度的時候，仍舊感覺得人材不敷支配；從這點

上看來，無怪新設大規模的工廠，一時想徵集得多數人材，感覺得異常困難了。

據泰羅（F. W. Taylor）氏的見解，謂軍隊式組織有三個缺點：第一是工頭的職務不能明確的規定其範圍，因爲工頭所擔任的工作太多，事事不能親自執行，故結果即不免量事之輕重，而將一部份的職務，委之於勞工自理。第二是工頭不能具備各種條件，以爲完成其任務之準備。第三是工頭的報酬不能憑照其工作的成績而支付。總之，關於工頭的職務，在軍隊式組織的場合，難望其有能率的增進。

採用軍隊式組織的工廠中，工頭的優良與否，恒關係事業前途的盛衰，其重要性於此可見一斑。泰羅氏對於工人選擇的要點，舉出下記九事：

(一)智力(Brains.)
(二)教育(Education.)
(三)專門知識(Special or technical knowledge; mannal dexterity or strength.)

(四)熟練(Tact.)
(五)才能(Energy.)
(六)果斷(Grit.)
(七)誠實(Honesty.)
(八)常識(Judgement or common sense.)
(九)健康(Good health.)

據稱上記九項中,佔有五項的人,已屬罕見;佔有六項以上的,已算的人材了(見 Taylor, Shop Management pp. 92——98)

因爲徵集優良工頭的困難,軍隊式組織,並不能算爲一種完從其長處着想,各指導者的責任,是有很明顯的規定,一旦發生事轉嫁;故在小規模經營的工廠中管理職務並不十分煩雜的場合,隊式組織,最容易得到良好的成果.大量生產的場合,因工作內容幾乎皆是同

樣的，並毋須工頭發揮何等智力與才能，在此場合，軍隊式組織的缺點，亦不易露出；但在個別生產的工廠中，此種組織却最不合宜，因爲個別生產，乃需要特殊的指導，故非有高深專門知識的人，親自從事於指導之役不可.

第二　機能的組織

機能的組織(Functional organization)，乃彌補軍隊式組織的缺點而想出的一種組織方法. 泰羅氏主張必須改革的二點如下：

(一)對於一般執行及監督勞務的人們，儘量的減少其計畫的任務；最好另外設立一個計畫部(Planning department)，將一切關於計畫的事項，歸入此部. 工頭所擔任的，乃全是一些屬於執行性質的事務.

(二)管理方面，則以機能式代替軍隊式. 所謂機能式管理的意義，乃將管理的職務，加以分割；務使指導者擔任少數機能的事務，在可能的範圍內，最好每人只擔任一個機能.

照上述的原則，泰羅氏並制定每工廠中必須具備八種『機能的工頭』(Functional bosses)，這八種工頭，各各就其範圍內，指導監督勞工們從事工作.

第一，屬於執行部所需要的機能工頭，有下記四種：

(1)準備系工頭 (Gang boss)，擔任教諭勞工們如何將工作材料安置於機器上的方法，如何可以迅速而節省時間；同時並須擔任監督的任務.

(2)指導系工頭 (Speed boss)，指導和監督一切實際上的工作事項.例如怎樣利用工具，怎樣處置材料，……等是.

(3)檢查系工頭(Inspector)，擔任檢查製品之有無粗製濫造，凡屬於品質的責任，皆歸此系擔負.

(4)修繕系工頭(Repair boss)，凡注油、拭銹、修繕等一切機器保全上的工作，皆由此系負責指導工人辦理.

第二，屬於計畫部所需要的機能工頭，亦有四種：

(5)安排系工頭（Order of work and route clerk），擔任安排由甲機器至乙機……一切工廠內製品製成的順序路徑，屬於此系的工頭，並須指示勞工與其他工頭如何轉遞賡續工作的方法。

(6)設計系工頭（Instruction card clerk），設計書類及圖樣的作成，交與一般有關係的他系工頭，實行指導勞工如何執行工作。

(7)時間及成本系工頭（Time and cost clerk），對於製品所需之時間及費用的調查，由此系發出一種時間表（Time ticket），即就規定的格式，囑各勞工逐項填寫，填寫完畢，此種書類即交由本系受理。

(8)勞工監察系工頭（Shop disciplinarian），大凡對於勞工的賞罰、加薪等事項，皆由本系處理。

以上泰羅氏所主張的機能的組織，據稱優點有三：第一，在比較短少的時

日中，可以養成適材的工頭；第二，指定各工頭擔任各人所專長的工作(Task)，其報酬，可以憑照工作的成績而支給，第三此種制度如能充分發達時，工廠中各機器的運用，可以交由比較低級工人處理；因之工資亦可減省.

上面所說的泰羅氏機能的組織，祇不過就利用機器的工業上立論，至於他種類的工業，當然不能照此依樣葫蘆的採用.可是此種組織，即在美國，亦並不十分普遍爲工業界所推崇，其理由因採用此種制度後，間接費的擴充，是否能於能率增進中求得其補償？乃係一大疑問.並且，即就責任劃分上說，欲把各人中間的界線區分非常清楚，亦屬不可能之事；不能劃分清楚，即難免有權限爭執的危險，即使能劃分清楚，然部門太過繁雜，能率上反而有減低之虞.

泰羅氏所謂之機能的組織，嚴格的說，其機能並非工廠組織上的機能，而是工廠管理上的機能.不過，自從他的研究發表了之後，却給予了斯學界一大推進力，這未始非他的偉大的功績.

第三 參謀式組織

愛默生(H. Emerson)的參謀式組織(Line and staff organization),是採取軍隊式與機能式兩者的長處,即兩者的折衷辦法.

在機能組織的場合,專門知識的人員,皆令其充當機能的工頭,使其成爲執行部的中堅份子;可是在此場合則不然,此處所謂之參謀式的,一些專門人才,祇作參謀工作,一如軍隊中的參謀部,並不自己直接指揮監理一切勞務.

輓近工廠管理日趨複雜,軍隊式組織決難收效,此乃當然之理.參謀式組織的內容,乃將一切屬於專門技術的事項,委之於技術研究系處理;勞動事項,則另由勞動系擔任;至關於專門政策及方案的籌畫,另設參謀部執行一切.其執行方式,多與勞動系人員協議決定施行方針,至實行時之監督,則與參謀部無直接關係.

在這種制度之下,勞工人們所受的命令,乃由一個最高機關中發出,自無

何等不統一之弊.又勞動者與工頭間,亦不至發生齟齬與衝突.不過另行設立一個參謀部,間接費方面,不免多少有所增加,因此經營者常致裹足不前;但其增加程度,決不若機能組織場合的浩大,故在大量生產經營中,工頭所任的職務不甚煩雜,採用此種參謀式組織,頗能達到完善的目的.

第四 會議式組織

會議式組織(Committee organization),在近今可算最進步的工廠組織制度;因一般政策的決定,乃採取協議方式,從集思廣益方面着想,皆有可取之點.不僅唯是,並且由協議決定後的政策,皆得大多數的同意,故成功的希望亦多.尤其是大規模經營的場合,其規模愈形擴大,管理勞作的分工亦愈精進;並且各分擔者間的關係密切,亦無互相隔閡之弊.

工廠內一切管理事項,在此會議式組織的場合,皆須經過會議,由其中人員負責擔任執行.會議本身並無執行的職分,不過是一個立法的機關罷了.普

通在此組織內所應有的各委員會，約有下記數種：

(一)生產委員會 (Production committee)：此委員會的任務，以調劑生產及販賣計畫爲目的，通常由販賣、製造、技術及財務各部的代表組織而成。

(二)製品委員會 (Product committee)：商議關於製品製造上意匠的變更等事項。普通乃由販賣、財務、製造、採購各部的高級人員及技師等組織而成。

(三)材料委員會 (Materials committee)：商議關於材料的購買及保管等事項。此委員會普通由採購、製造、技術、財務各部主任組織而成。

(四)工頭委員會 (Foremen's committee)：乃由各工頭組織而成。凡關於工廠中的製造方法，及應改革的各事項，向主腦機關建言，俾得藉以參考。

會議式組織制度的優點，大略已如上述。至其缺點，凡事必須經過會議議決，未免缺乏敏活性。並且議決事項，未必皆屬公允有益，因委員制，常有少數有力份子操縱大衆意思的事實。此外，如時常舉行會議，於工作上多少亦不無妨

礙；尤其是在工作繁忙的工廠中，最不適宜。

第三款 管理(科學管理)

科學的管理法(Scientific management)，在現今混雜了廣義狹義各方面的解釋，其內容頗不能使人正確的了解。據台維納(P. Devinat)氏在其著作歐洲的科學管理法(Scientific Management in Europe, 1927 pp. 3—4)中所敍述的，有下面三種意義：

(一)爲最技術的，意義上最有限制的科學管理法。即將學者們實驗、調查、研究的諸原理，系統的應用於各種工廠，及其各部門（如販賣部、採購部等）中；他種企業，如銀行、商業、農業等的特殊部門，當然亦可採用此法。其管理種類：如工作的準備、系統的工作分析、工作的順序、工作的監督、原價計算等是。

(二)所謂與人的要素有關係的科學管理法。如(1)產業心理學、心理工學（產業性向的決定、經營者、技師、工頭、工人的訓練，職業指導、職業選擇等）、產

業生理學（疲勞的研究、產業衛生、單調工作成果的研究等）等的應用；(2)有影響於生產額的產業關係（所謂勞資關係），合於科學的工資決定，各種報酬制度的決定，勞動時間的制定，各種生產關係者間協同工作的方法等，加以研究執行之謂。

(三)依照同一原理，推廣其範圍及於一般產業上各間題的科學的管理法，例如集中事業、計畫標準化，排除無謂的設置、大量生產及分配、生產分配的改良等等是。

據台維納氏的解釋，所謂『科學的管理法』此名詞的內容，有上述三種意義，若將其從廣義上解釋，即是產業合理化（Rationalisierung）的一切的手段，在此處，一則因爲篇幅上的關係，一則因爲力求避免煩瑣，故祇就(一)場合所舉的各事項加以說明。

科學管理法的首倡者泰羅氏，一八五六年生於美國非勒特爾非亞(Ph.

Iadelphia)，一九一五年死於同地．他的父母本欲令其入哈佛大學研究法律，後因用功過度，眼睛損壞，學校雖已考取，然已不能前去受課．因此，在一八七四年的冬天，他遂改變了方針，進了鄉中一家唧筒工廠，學習做木型與機械工．一八七八年學習完畢，遂轉入密特維爾製鋼工廠(Midvale Steel Company)中服務．他最初進去的時候，不過是一個普通的工人，服務兩月，即被選爲組長；後經屢次昇級，過了六年，他竟做了一個技師長了．

泰羅氏在密特維爾工廠中供職的時候，最引他注意的，便是工作能率．因爲那工廠支付工資，是按出品數量計算的．按理，各個工人應盡量發揮其能力，從事工作纔是；但事實並不如此，何以故呢？因爲工人們努力工作的結果，固然可以增加出品的數量，不過出品數量增加，常會引起經營者對於單位標準價格實行減低；結果工人們費了多大的勞力，反不能受得比較優厚的待遇，所以與其如此，無寧互相商約，一致限制製品數量的增加，一方面不唯

可以減省勞力，他方面並且可以得到相當的報酬，於是一種與以養成。

此種事實的造成原因，他想皆由於工作分量無規定之故，並且工資時常搖動，最易使勞動者與經營者間發生種種糾紛；所以若欲根本上糾正此種畸形，非得嚴密的規定每一工人在一定的時間內有一定分量的工作不可；並且尙須保證其可以獲得最小限度的報酬。

根據上述的理由，他於是想出種種方法，他的方法，皆經過實地施行，再憑經驗加以修正的。在其名著工廠管理（Shop Management）中，其說明大略如次。

支給工人以高價的工資，並不即是勞動費的增加與製品價格的提高；或許其結果適與此相反，亦非不可能之事；不過必須依照下記四個原則：

（一）每日工作的限定。不問工作人們的階級高低如何，均須正確規

定其每日的工事.各該工事,皆愼重限定其範圍,性質相當疑難,使工作人們不易迎刃而解.

(二)標準化的條件. 各工作人們操作的工事,其性質務須要能消耗一日的勞動力.廠方並須給與其完成工作所需的各種工具與標準化的諸條件.

(三)成功後優厚的報酬. 工作人們完成其工作時,應予以優厚的報酬.

(四)失敗即損失. 使工作人們覺悟,工作的失敗,即是損失.

倘若工廠經營極其發達,並可另加一個原則:就是如遇疑難工作之時,必須要有高級工人從事完成之.

以上乃係泰羅氏科學管理法的根本原則.爲求實現這些原則,他主張必須能採用他的機能的組織方可.

次之，泰羅氏並且還提倡基本時間的研究（Elementary time study）。他最初留意此種研究，是在一八八三年做密特維爾工廠工頭的時候，公開發表他的論文『憑件給酬制度』（A piece rate system），是在一八九五年。茲將其說明的大體介紹如次：

在普通制度的場合，對於某種工作欲制定其工錢率時，必先尋出和此工作性質相近似的先例，然後即根據該例，再假想新工作所需的時間，工錢率由以制定；此乃極不合理的。但在基本時間研究的場合，完全與此不同，其方法必先將勞工工作時間，加以分解和測定；例如利用一架削平機（Planer）削平金屬物品的一個工程，可作下列數項的分析：

(1) 手工工程類

從地上取材料置於削平機上的時間

平正安放於機上的時間

裝上鐵栓與扣釘的時間	——
放下鐵栓與扣釘的時間	——
將材料從機上卸下的時間	——
揩拭機器的時間	——
(2) 機 械 工 程 類	——
第一次粗削時間　厚度 $\frac{1}{4}$ 英寸	——
第二次粗削時間　厚度 $\frac{1}{8}$ 英寸	——
第一次細削時間　長度 4 英尺	——
第二次細削時間　長度 3 英尺	——
合　計	——
外加不可避免的就延——%	——

一個削平工程，乃由上述數個的基本動作組合而成，即就此數個的基本

動作，個個算出其所需時間爲幾何，其總得數，即某工作完成所需的時間數.

具有完全同樣的數個基本動作的工程，在同一工廠中當然極不易覯，但性質相仿的，或部份相同的，決不在少數之列，所以時間系的工作人員，對於各事祇要能熟習，儘可應用舊例，並毋須個個工事，均須有其個別的新的測定.又，在機械工程門類中，各個機器的工作能力，如能削長度幾何？厚度幾何？均可列成一表，以便參考.

至於論到時間測定的設備，並不須何等特別的機器與專門的人材，祇須一具示秒鐘錶（Stop watch）與一張測定用紙卽可.

此處尙須注意的，卽此種時間研究的目的，並非用以測出全力，需要幾何時間方可作成某一工作.其目的乃欲求出一個熟練工人，所能作出的工作，分量究爲幾何.

以上說明的泰羅氏的時間研究，其目的爲求減省無謂的勞動；換句話說，

即使工作成爲標準化罷了。一種工程中包含的各種動作，於必要的，使其充分發展，凡關於這方面的研究，叫做運動研究的成功學者，名叫吉爾柏力(F. B. Gilbreth)，他是泰羅氏用他所發明的 Micro-chronometer 計算動作。Micro-chronometer 是一種能計算一點鐘百萬分之一短時間的時計；吉爾柏力並且還利用其他的設備，所以他能够完成他的精微的計算，不過應用這種工具時，必須有一實驗室，並不像利用示秒鐘錶那樣簡單；故此研究，叫做細微的運動研究 (Micro-motion study)。較近關於這種的研究，又有種種的新設備與新方法，故益臻完善了。

採用上述各種方法，求出標準化的動作，與其所需的時間；然後再將各個時間相加，其總數，即某一工事所需要的標準時間數。

泰羅氏科學管理法中的第三種手段，爲差別的憑件給酬制度(Differential rate system of piece work)，其內容另由第五款中詳敘，不過在此處須

先說明的，即欲實行上述(二)(四)兩項原則時，必須制定兩種不同的工錢率。各個勞工的工作，如能到達規定的標準時，方可享受優厚的待遇，否則祇能得着低率的報酬；如此，方能使勞工人們發揮其最高的能率。

對於泰羅氏的科學管理法學說，當然有些人是贊成他的，有些人是反對他的。反對他的人，他們攻擊的目標，大多是集中在他的工資支付制度上。他們反對說：差別的憑件給酬制度，對於普通能力以下的勞工們，未免過於苛刻，因在一般的勞動者中，畢竟有優秀能率的人比較的少，而具有普通能率的人比較的多；他那種支付工資的辦法，對於少數的人未免過厚，而對於多數的人未免太薄，這是極不公平的！

在勞動者方面，反對他的學說尤其厲害；一般輿論，大概亦傾向於此方面；所以泰羅的學說，直到他身死的時候，仍不能爲人們所重視。歐戰正酣之時，軍需品的生產亦大形擴充，於是他的科學的管理法，方爲社會一般人們所注意，

他的各種原理，也爲人們應用於種種的形式上了。

從前對於科學的管理法，皆視爲乃機器工廠中採用技師們的一可是到了現在，却大不然了，一般心理學者與經濟學者們，均極認眞的它；反對他的人，也漸次明瞭此種制度並非蔑視勞動者的人格，專爲資利的一種制度了。

第四款 工資

在國民經濟學上，工資問題，就是一個價格問題。其種類有三：(一)勞動的成果，對勞動者支出的工資數額；(二)勞動所得的資金；(三)對會所得，勞動者勞動的分量。

從經營經濟的立場上觀察，工資有兩種性質：

第一，工資乃具有費用(Aufwand)的性質。在經營上，工資卽是支這種支出，並不是單獨可以成立的，卽是工資，亦有其對價，故從經營經

論上講，工資是出與入的兩個運動；非把價值與對價兩者合併起來從事研究不可。

第二，工資又具有價格的性質，以提供勞動的價值，又以提供貨物爲目的的經營，其所消耗之勞動，即表現其勞動的價值。又，以提供勞動爲目的的經營，其所得的工資，於材料之內；將販賣所得的價格，再作第二次的評價計算。

工資與勞動成果的關係，從尼克里須教授的學說，可以舉出下記四個要素(Wirtschaftliche Betriebslehre. S. 107ff)：

(一)對勞動者勞動成果的費用。

(二)在企業上勞動成果的價值。

(三)對於勞動成果所支付的名目上的工資額。

(四)企業所能支付工資的能力。

將上述四個要素詳細的觀察；(一)與(三)，(二)與(四)的中間，皆有很密

切的關係存在;(一)與(二)，是表示工資的最低額;(一)與(四)，是表示工資的最高額.

若是研究工資與勞動成果間有何關係，我們可以採取下記兩個觀點:

(甲)若從勞動者立場上觀察，工資是他的勞動成果的對價.勞動者的第一重要問題，就是他所取得的工資，能否解決他的最低生活;至於他所取得的工資，是否與他的勞作相等，這個問題倒還不重要;所以勞動者的最低工資限度，必視其最低生活費而決定.在此場合，亦有以物價指數來決定的.

次之，再論到他所收受的工資，是否與他的勞作成果相當?此問題在熟練勞工間異常重視.可是同一勞動而有不同的評價，這也是極普通之事;因爲各個經營，它的支付能力並不是相同的.

(乙)再從經營立場上觀察，勞動成果，乃是工資的對價.工資的支出，能和勞動成果相當否?又，市場收入額能夠抵銷工資支出額否?這些問題都是最重

要的.其實,在經營方面,它的希望並不只在收支能够補償,最好勞動成果必須大過工資的支出.又,因工資昇高後,極不易重行減縮,於是遂提倡勞動合理化,使其經濟性崇高;他方面對於工資的支付,又想出種種限制的方法.

經營成果的對價,乃是收得額;收得額在通常的場合,不唯包含工資,並且還包含相當的盈餘.在此盈餘中,扣除一切必要的支出,其純淨賸餘,即勞動者利潤分配的標準.

第五款　工資支付制度

關於工資支付的方法,已早有許多的方案,目前,新方案也無從產生了.不過,割長補短,也可以作出種種的折衷方案;或將工錢率的增進率加以伸縮,也可使其制度改觀.現在姑且將數個重要的工資支付方法,作簡單的敍述如後:

(一)憑時給酬制(Time or day rate)

工資＝一小時的工錢率×工作時間

此乃一種最簡單並且最普通的方法.對於成績不良的勞動者，便是解約；而對於成績優良的勞動者，其獎勵辦法祇有加薪；至工作的品質怎樣？在此制度中，完全無甚關係.故採用此種制度的工廠中的經營者，必須要有豐富的經驗與相當的才幹；因爲處理得法，能率可以增高，工資大於勞動成果，則經營上即不能標準化的工作，與不能實施工作制度的工作，除採用此種方法，生產額與直接勞動費(Direct labor cost)

從勞動費上觀察，採用此種方法，生產額並不會增高，而勞動費却很能擴大.

制外，別無他法.前者例如一般的修繕工作；後者例如特別重視出品品質的工作是.

(二)憑件給酬制(Straight piece rate)

工資＝每件工錢率×件數

憑件給酬制，與憑時給酬制同樣的簡單；不過它是照勞動成果而給酬的，在理論上比較的健全；但勞動者的所得，全憑他的努力如何，在工資收入上，並無何等的保證，此乃其缺點。

憑件給酬制對於新工人最爲不利，但對於熟練工人，却能予以相當的機會。其優點，乃是富有刺戟性，可是若被經營者操持不良，不唯不能表現其長處，並且尚有引起計畫的怠工的危險。

憑件給酬制，除對於一個、一公尺、一公斤、一噸以及其他種種單位，規定包工工錢率爲幾何外，尚有憑時間爲單位而包工的。前者叫做金額包工制(Geldakkord)；後者叫做時間包工制(Zeitakkord)。

時間包工制，須先將某種工事所需的時間算出，至於實際上完成所需時

間的長短，全由包工人負責，與委辦人無涉；委辦人祇支付其契約上規定的工資罷了。

從勞動費上觀察，金額包工制的場合，直接勞動費是不變動的，時間包工制的場合，對於能率的高低，亦無何等關係，不過從事勞動的爲何人，却多少有些問題。

(三)從價給酬伸縮制(Sliding scale plan)

此種制度，是憑件給酬制的一種．通常乃以製品的售價做標準；一定額以下時，則以最低率支給報酬；反是，則視上昇的程度若何，而酌增其工錢率．這種制度，因富有伸縮性，故可視事業的盛衰，而自由調節工錢率的增減．

從表面上看，此種制度，乃是一種利潤分配制度，勞資雙方的關係，有好轉之利．不過，此種方法，應用的範圍太小，除生產條件一般可以安定，或勞動費佔生產費大部份的經營，可以採用此種制度外，其他的場合皆不合宜；因原料與

其他的費用增加了，縱使製品的售價可以提高，可是從收益上觀察，仍舊毫無變動；此時若對勞動者的工資照舊支付，必致招起誤解，釀成風潮。

在從價給酬伸縮制中，除上述的以出品販賣價格爲支付標準的方法外，還有以生活費爲標準的，此種制度，容後詳敍。

(四)哈爾西收益分配制(Halsey premium or gain-sharing plan)

哈爾西曾做過加拿大某機器工廠的經理，他在一八九一年發表了他的新工資支付法，這是近代最初的新工資制度。

其辦法：乃憑從來的經驗與記錄，造出各個工作的標準時間，凡不能按時完成其工作的勞工，亦可得憑時給酬的恩惠。與此相反，凡在標準時間以前完成其工作的勞工，則將其賸餘時間所得的工錢，與資方瓜分，其比例，勞動者方面大概是三分之二，有時亦有二分之一的。

這種制度的計算公式有二：

(甲)工作不能在標準時間以前完成的場合：

工資＝每小時的工錢率×工作時間

(乙)工作在標準時間以前完成的場合：

工資＝每小時的工錢率×工作時間

$$+\frac{\text{每小時的工錢率(標準工作時間}-\text{實際工作時間)}}{3}$$

$$=\frac{\text{每小時的工錢率(2×實際工作時間十標準工作時間)}}{3}$$

$$\text{每小時的工錢率(標準工作時間}-\text{實際工作時間)}$$

$$-\frac{2}{2}$$

現用計算例表示如下：如假定每小時工資爲三角，工人所得分配利益的比例是三分之一，

	標準工作時間	實際工作時間	對於實際工作的增加分配	合計	每小時所得額	每單位的直接勞動費
	10	10	元 三·00	元 三·00	元 0·300	元 三·00
	10	10	—	元 三·00	元 0·300	元 三·00

一〇	九	二·七〇	〇·一〇	二·八〇	〇·三二一	二·八〇
一〇	八	二·四〇	〇·二〇	二·六〇	〇·三二五	二·六〇
一〇	七	二·一〇	〇·三〇	二·四〇	〇·三四三	二·四〇
一〇	六	一·八〇	〇·四〇	二·二〇	〇·三六七	二·二〇
一〇	五	一·五〇	〇·五〇	二·〇〇	〇·四〇〇	二·〇〇
一〇	四	一·二〇	〇·六〇	一·八〇	〇·四五〇	一·八〇
一〇	三	〇·九〇	〇·七〇	一·六〇	〇·五三三	一·六〇
一〇	二	〇·六〇	〇·八〇	一·四〇	〇·七〇〇	一·四〇
一〇	一	〇·三〇	〇·九〇	一·二〇	〇·二〇〇	一·二〇

若工人所得的利益分配比例，爲二分之一時，則工資增高，勞動費的遞減率減少．

此種制度，可以保障勞動者至少能得着一日的日給；並且採用與否，全憑

勞動者的自由選擇，故實行比較容易.又因節省下來的時間，得，並可以鼓勵勞動者的興趣.但是，其時間制定，常不能合乎標準，比標準時間短少的場合，約佔五成；勞動者所得增加的可能性增大，在其反面，即不免有工錢率降低的危險，不僅唯是，並且常會養成勞動者所做的工作擅自擱置；此不能不說是它的缺點.

其實，我們進一步觀察，這制度中的缺點，並不是支付方法上的缺點，乃是制定標準時間未得其當而生的缺點；所以若能準確規定其標準時間，此制度一則富有刺戟性，再則計算方法亦簡單，並不能否認說它不是一種優良的制度.

再從勞動費上觀察，在此制度中的直接勞動費，一如前列計算例中所示，生產額遞增，則此費用遞減，適成一反比例.

(五)洛安收益分配制 (Rowan premium plan)

此種制度乃洛安氏將哈爾西制度加以改良的新制度.其大體與哈爾西制度相同,不過把勞動者所得增加,分配的遞增率減少罷了.其辦法:最初的增加分配數量,比較哈爾西制爲大,隨後逐漸減少;可是無論如何,其所得決不許超過其基本工資的二倍.其計算公式如下:

(甲)工作不能在標準時間以前完成的場合

與哈爾西制度公式相同

(乙)工作在標準時間以前完成的場合

工資=每小時的工錢率×實際工作時間+每小時的工錢率×實際工作時間

$$\times\frac{\text{標準工作時間}-\text{實際工作時間}}{\text{標準工作時間}}$$

$$=\text{憑時給酬}\left(1+\frac{\text{節省時間}}{\text{標準時間}}\right)$$

再照上面哈爾西制度的假定,其計算例如下:

作業時間	附屬於本質工際工作	的對	分上的增加	合計	每日工作時間
1	0.113	0.113	0.113	0.113	10
2	0.120	0.120	0.120	0.120	10
3	0.130	0.130	0.130	0.130	10
4	0.140	0.140	0.140	0.140	10
5	0.150	0.150	0.150	0.150	10
6	0.160	0.160	0.160	0.160	10
7	0.170	0.170	0.170	0.170	10
8	0.180	0.180	0.180	0.180	10
9	0.190	0.190	0.190	0.190	10
10	0.200	0.200	0.200	0.200	10
11	0.210	0.210	0.210	0.210	10
12	0.220	0.220	0.220	0.220	10
13	0.230	0.230	0.230	0.230	10
14	0.240	0.240	0.240	0.240	10
15	0.250	0.250	0.250	0.250	10
16	0.260	0.260	0.260	0.260	10
17	0.270	0.270	0.270	0.270	10
18	0.280	0.280	0.280	0.280	10
19	0.290	0.290	0.290	0.290	10
20	0.300	0.300	0.300	0.300	10

依照上面的算法，工事在二分之一以下時間中完成的，其所得的增加分配，亦逐漸減少，在五分之一時間中完成的，祇能得八成；十分之一時間中完成的，祇能得九成，並不像哈爾西制度那樣，可以擴大到二十三成，四十成等鉅大的額數；所以在洛安收益分配制中，縱使各個工事無嚴格標準時間的規定，亦無何等的不公平，此乃其優點．至其缺點，不過計算工資時，不像哈爾西制度那樣的簡便罷了．

從勞動費上觀察在此制度中，能率增進與直接勞動費的遞減率，較之在哈爾西制的場合爲大．

除洛安收益分配制之外，其他應用哈爾西原理而產生的新制度，約有下記數種．

（六）泰羅差別的憑件給酬制（Taylor differential piece rate plan）

此種制度，對於能率強大的勞工有特別優厚的報酬，在能率增進上，確有

强大的刺戟性;不過其前提,必須先要有嚴密的時間研究與運動研究,使標準工作時間能夠確立方可.

不過,在此制度中所定的標準,通常都是偏於太高,以致多數普通的工人,都祇能得着低率的工資;尤其對於一般不熟練的工人,未免過於苛刻.所以常至引起大衆的反感,甚或對於科學管理法本身加以否認.

再從勞動費上觀察,因此制度乃憑件給酬,故直接勞動費,並無增減;唯能率從九九%達至一〇〇%時,有五成的利益分配罷了.

泰羅差別的憑件給酬制,一則因爲標準點階段過大,不易採算;再則因勞動者極端反對,故採用者極鮮.不過根據此法,作出其他種種的新法,確是不少,茲將其較著者略述於後.

(七)干德賞金制度(Gantt task and bonus plan)

此種制度是干德氏將泰羅制加以整理,將其富有刺戟的長處保留,同時

並在標準時間內完成其工作的標準時間規定，工人們若能在標準時間內完成其工作時的工資外，並另給以標準時間工資的百分之三十五作爲賞金。例如標準時間假定爲十小時，工錢率每小時爲三角；工人如果在十小時內完成其工作，除可實得三元的基本工資外，並可領到一元零五分的賞金；結果即每小時平均可得四角〇五釐。又若果在八小時內完成其工作時，實得基本工資是二元四角，外加一元零五分的賞金，所以每小時平均可得四角三分一釐。即工作時間比標準時間短時，可以得到一定的賞金額是隨實際工作時間短縮而遞增的。反之，若工作時間比標準時間長時，雖不能得着賞金的恩惠，然亦不至失去其基本的工資。

對於此方法，隨後又改變了，現時的辦法：對於標準以下的能率者，仍按時給薪；對於標準能率以上的工人，不問其實際工作如何，皆給以二成的賞金，即除實

得之三元基本工資外，再給以六角的賞金．此種辦法，對於標準能率以上的工人，仍舊不失其有相當的刺戟性；而對於標準能率以下的工人，亦不至待遇過於苛刻．據瓊斯(E.D. Jones)教授謂此制度最爲一般所歡迎，故採用者亦多．(The Administration of Industrial Enterprises. P.487)

從勞動費上觀察，工作不能完成的場合，因係採取憑時給酬制，故能率遞增則直接勞動費遞減．工作完成了的場合，因係採用憑件給酬制，故勞動費是不動的．但能率若能從九九%達至一〇〇%時，賞金額更有急遽的增進．

(八)愛默生能率賞金制度(Emerson efficiency bonus plan)

此種制度，以增進勞工的能率爲目標．先憑時間的研究，作成各工事的標準時間爲幾何，然後再就各勞工的能率作百分比．能率在六六%以下的，給以普通的憑時給酬制的工資；達至六七%的，酌與少量賞金；六七%以上的，則憑其能率的上昇而遞增．這種賞金的辦法，最初增加率極小，漸次擴大；能率達九

○%時，賞金爲一○%；能率達一○○%時，賞金爲一二○%；在一二○%以上的，則給以標準時間的工資與二○%的賞金.

愛默生制的特徵：對於各個工事能率的計算，並不是個別的，而是二星期或一個月結算一次的.因此，工人們急於完成一個工事，以冀獲得多額的賞金，對於其他工事則仍延長時間，因至少亦可以得着普通的報酬；像這種的弊端，在此制度下亦可以防止.

這種方法的優點：因實施上比較容易；並且工人們亦容易受得賞金；可是其缺點，乃缺乏强大的刺戟性.

再從勞動費上觀察，能率在六七%以上，其賞金的增加，還不到遞減率，與能率的上昇，適成反比例.故直接勞動費是遞減的，可是其遞減率，與能率的上昇，適成反比例.

由愛默生能率賞金制度變形的他種制度，約有下記數種.

(甲)團體的工錢支付制度(Group system)

上面所說的各種工錢支付制度，大都是個別的制度；在那些個之外，尙有團體的制度．個別制度的長處，固然可以刺戟人們的好勝心；可是其短處亦卽在此．因好勝心極易轉換成爲利己心，故在此場合，對於同伴人們的困苦，常不肯假以援助；不僅唯是，並且對於無報酬的工事，亦常不樂爲；結果勞動成果的品質不良，遂影響至於全體價格的降落．

因欲矯正上述的弊端，於是乃有團體工錢支付制度新辦法的產生．此種制度，在美國各種事業上多有採用，成績均甚彰著．卽上述各種獎勵制度中亦可採用．

所謂團體的工資支付制度，乃對於一個集團，計算支付其總工資，該工資再由其內部各個工人按等分配．分配的標準，乃視工作時間與經營價值兩要素而定，例如服務年限、才幹、熟練……等，皆爲經營的價值．

採用此種制度的長處：各個勞工能協同工作，因之監督者亦可以減輕其

負擔，並且對於製品的品質，必須極端注意，否則必至多費手續，再從勞動者方面觀察，共同工作，環境亦不至過於枯燥；並且尙可增進友誼。又，工錢的數額，在此場合大概是無甚變動，因其能率的變動，無個人場合之甚。

至其短處：各個工人的能率不能詳細調查，工資的分配，未免有不公平之弊。並且採用此種制度，尙有湮沒工人的創造力與磨滅其獨立心之處。又，其指揮者的人材，亦不易覓得。

(乙)利潤分配制度(Profit sharing)

對於勞動成果的報酬，除支給定額工錢外，同時並採用利潤分配的一種方法。不過其支給額，乃視利潤的有無和大小而定。其與前述各制度的不同點，本制度的利潤支給，乃憑終極的市場評價，將其賸餘事後分配與各勞動者。這種制度，能使勞動者發奮工作，冀有大額利潤發生的長處；可是其短處，乃對於勞動者的利潤分配額，缺乏直接、明瞭性；故採用此方法的前提，必須勞動者先

能了解其性質方可.

(丙)以上所述的各種工錢支付制度，皆根據勞動成果的價值而作成的；此外更有根據勞動成果作成的例如：

A. 生活費指數制度(Cost of living sliding scale)

此制度對於工錢率的制定，乃視生活費的指數如何，在生活費之外，當然亦可以相當加入其他普通的要素；至於議定，通常皆由勞資雙方的代表機關執行.此種制度，在英國尙稱流行.

B. 家族津貼制度(Family allowance; Sozialloh n)

在歐戰期中，物價騰貴，此時勞動者所得的工資，極難維持生活，尤其是家累繁重的工人；因爲如此，所以纔想出此種家族津貼的辦法.其方法，大概是凡勞動者所有子女的人數，而給以多少不等的特別津貼.兒童的年齡，大概以十四歲爲限；但在受教育的，雖超過此年齡，亦有受此津貼的資格.

以上兩種制度，從經營的立場上觀察，皆非根本辦法．我們若欲解決其所以成爲問題的一點，勢非在經營經濟性與社會經濟的中間，發見一個適當的辦法不可．

第二節　財務論

第一款　財產與資本

經營的必要條件，除勞動之外尙有財貨；這在上面已經說過了．所謂財貨，例如商業經營場合所須要的店面、堆棧、器具、商品、現金等是．此類的財貨，在各個不同的經營中，各有其不同的種類；全無財貨的經營，在近代社會中，可說極不多見．

在經營上所需要一切財貨價值的總和，叫做『財產』（Vermögen）．和此財產概念相同的，乃是『資本』（Kapital）．關於資本的概念，從來國民經濟

學者間皆有詳盡的研究；不過它的經營經濟的本質，在經營經濟學中不可不把它分開另外觀察.

據尼克里須教授的見解謂在經營經濟上所謂之『財產』乃經營一種企業，能使之結合於一單位上的經濟的財貨.總財產，係由現金、有價證券、商品等各財產結合而成的.換句話說：即的各財貨的總體，叫做財產.反之，一個經營經濟，對於其目的所施的最有效力的經濟財貨的貯藏，謂之資本.

財產，是具體組成中的活動手段；資本，則不問其係由何種財貨體化而來，乃活動手段價值的合計.從借貸對照表上看，列在財產方面的各個項目，皆是捕捉得到的東西，並且是常會起變化的東西；但是列在資本方面的，皆是些抽象的東西，乃捉摸不到的.

以上尼克里須教授的見解，從大體上看，固無何等不妥當之處；不過他認

財產是一種具體的東西，却不能令人表示贊同．因爲經營經濟學既不是技術學而是經濟學，則其研究的對象當然是價值而不是物體．在經營經濟學上，構成財產的各種財貨，通常必須經過評價的過程，經營上的各財貨，既是總價值的表現；那末各財貨總體的財產，當然也是一種價值而不是一種具體的東西，可以不言而喻了．總之，財產乃與資本同樣，都是一種抽象的東西罷了．

資本，是財產所有權的表示；換句話說，即資本係指示『經營上所有的各財貨，乃屬於何人所有？』的一種抽象的東西．所以在經營上的一切財貨，若就其外形的體態和機能上觀察，其價值的總和乃是財產；反過來，若就其所有關係上觀察，此場合的價值總和，乃是資本．此兩物，是同一價值的兩個表現；我們可以看，財產的增加與減少，資本常趨於同樣的方向；資本的增加與減少，也可以影響到財產的增減的，所以其方式乃是：

財產＝資本　（V＝K）

第二款 財產的構成

財產以其使用的目的來分類，有下記數種：

(一)固定財產(使用財產)(Anlage-,od.Gebrauchsgüter,od.-Vermögen)

凡供給經營上使用的土地、房屋、機器、器具、工具等，當然不用說很明顯的是固定財產；即對於子公司的投資，因其性質是永遠保留而不作買賣的，故亦歸入此類；他如特許權、商譽(Good will)等亦同.

此類固定財產中，固亦有經過長久時間的使用，而其價值反而增高的，例如土地(鑛山不在此例)；但是此乃例外，普通的場合，多經過相當年月之後，其價值漸漸歸消滅.對於這些價值會消滅的財貨，必須採用折舊的辦法.

折舊(Abschreibung; Depreciation)，是把各種固定財產事實上發生的磨損，逐漸的在賬簿上將其價格抹銷；所以不能依利潤的多少而定其數額的.如折舊手續未曾辦理清楚，而即作利益的分配，其實乃是一部分股本的償還，

並不是股利的獲得.

(二)流動財產(經營財產)(Umsatzvermögen)

流動財產,又可分爲下記二種:

1. 交易財貨(Umsatzträger, Umsatzbildner)

2. 支付工具(Regulierungsgüter, Zahlmittel)

所謂交易財貨:例如商業經營上的商品;工業經營上的製品、原料品;銀行經營上的票據、有價證券、息摺、外國貨幣等;他如放款與賒賣等債權,因亦是價值的授受,與上述各項性質相同,故亦可算是交易財貨.

支付用具:不用說當然是指現金與銀行存款而言.此種流動財產的特徵,共運動的方向,完全與交易財貨相反.

Umsatz-, Umlaufs-od. Betrie-

在此處所要注意的：即上面所說的固定財產與流動財產，此兩者間的區別，並非是性質上的區別，乃是運用目的上的區別。例如土地，在工業經營的場合，是屬固定財產之類；而在商業經營中（地產公司）經營的場合，很顯明的乃是一種流動財產中的交易財貨.

上面所說的固定財產，在經營上算主要的財產；其他附屬的財產，約有下述兩種：

(二)準備財產(Reservegüter)

準備財產，是備留爲將來使用的財產.例如擴充販賣經營，擴充生產經營，有利的購入等，若事前無一種準備，則不免坐失良機.他如兵燹水火，亦須有準備，否則事變發生，經營根本上即不免發生動搖.大概屬於此類的財產，大多爲現金、銀行存款、有價證券等流動的財貨；然有時亦有固定的財貨，例如工廠準備將來擴充範圍所保留的土地等是：

(四)抵押財產(Gewährleistungsgüter) 財貨互相間的關係，尼克里須氏把它叫做財產的緊張性(Spannungen)。各種財貨的配合，最合乎經營的目的的，則其緊張性大；反之，則小。

例如對外借款或起債時，爲保證信用所提供的商品或有價證券等是。

經營上的財產，由上述四種類構成。這些財產互相間的關係，及其內部各

在經營上，各種財產的配合不當，緊張性小，則經營頗難望其有良好的成果。譬如工業經營的場合，若固定財產過大，原料不敷供給發揮其全部能力，則其成果減縮，這是當然的道理。反之，流動財產過大，亦有此同樣之弊。

然而此財產配合的比率，究竟怎樣最爲適當？這問題並非憑空可以解答的；因經營本來的目的怎樣？其規模大小怎樣？一般經濟狀況怎樣？都有很大的關係，皆須憑事實而定其比率，並不能在事前作出一個典型，全憑辦理的。下面

所舉的，不過是一個大概罷了.

(甲)固定財產需要最多的經營，首推鑛業，其次則爲工業、商業、銀行與保險事業，對於固定財產的需要最少；其財產的大部，皆爲交易財貨.

(乙)雇傭多數勞動者的工業經營，與保險、銀行等事業的經營，需要流動財產最多；尤其是需要當作支付工具的流動財產.可是不動產銀行則反是.

第三款 資本的構成

財貨立在所有關係的立場上觀察，乃是資本.資本的醸出，係企業者?他人?可以分爲自己資本與他人資本兩種.

(一)自己資本(固有資本)(固有資本)(固有資本)(Eigenes Kapital)

自己資本，又可分原有資本(Kapitaleinlage)與補充資本(Zusatzkapital)兩種.補充資本，第一種形態是準備金與公積金(Reserve; Reserve)公積金並不必須在貸借對照表上佔有明顯的地位，並與其他科目相同以數字代表其

價額；若祕密公積，既不佔簿記上的地位，又不表現其價額，除非司掌經營上財務的人員，不能知其存在.

所謂祕密公積 (Stille Reserve: Secret reserve)，其形式非將財產過小估價，即將負債過大估價；其中的溢餘並不公表，故有此名稱.與此祕密公積相對的，有公開公積 (Offene Reserve). 公開公積乃係通常的公積，例如法定公積、股利平均公積……等是.

補充資本的第二種形態是未處分的利益，在未處分以前，皆具有補充資本的形態.

(二)他人資本(外來資本)(Fremdes Kapital)

他人資本的經營，多少皆有他人資本參加在內，純粹利用自己資本的場合，比較的少.他人資本，是企業向外界徵集而得的資本，所以又叫做外來資本.大凡企業的經營，不必須普通所謂之資金的釀出；即發售者允許賒售，其財

貨在購入者方面亦可以看作是他人的資本。他人資本與自己資本的不同點，並不是在財貨的機能上，而是在危險負擔的順序上；所以在企業者方面觀察，兩者並不必須有明顯的區別。

他人資本的利用，通常皆有規定期限，由期限的長短，可以分他人資本爲：

(甲)長期他人資本

(乙)短期他人資本

兩種，前者例如公司債、不動產抵押借款等是；後者例如商品債務、票據債務、短期借款、活期存款等是。一個經營中，若短期他人資本佔多數時，則非準備多額的流動財產，以備償付不可。

上面說過，在財產中有緊張性；可是在資本中，亦有此種緊張性存在。自己資本小而他人資本大時，其緊張性亦大。緊張性大，對於經營成績上並無何等影響，不過對於自己資本少有不利；因在股利分配時，他人資本常居先，自己資

本居後，因之自己資本股利的收獲不能得有相當的保障，他人資本因爲缺乏固定性，所以資本緊張性大的話，常會妨礙財產的緊張性的。

因爲如此，究竟各種資本的配合，怎樣最爲合宜？此乃須視經營的目的與一般金利及其他經濟狀況如何而定。例如金利低的時候，當然利用他人資本比較增加自己資本爲有利。又如一般經濟界傾向於冒險投資的時候，則招募多額自己資本比較易舉。

第四款　資本的籌措

在籌措資本之前，所必須先決的兩個問題：

㈠必需幾何資產？

㈡此項資產由何處籌得？

一個企業的經營，對於資產分量的需要，固須視其所經營的種類而異；是下記各項，亦非加以注意不可。

度數小，則必須有大額資本的準備。

(1)迴轉的大小與速度　例如商業經營的場合，商品販賣量多，或輪轉

(2)流動財產與準備財產的必要量　若此類財產必要量大的話，經營

上非準備大額的資本不可。

(3)將來的擴充，與擴充必須資產量的大小　此場合資本必需準備量，

與之成正比例。

其次，關於資產的籌措問題。企業者對於資產的籌措方法，大別之可分爲

自己資本的籌措與他人資本的籌措兩種；

(甲)自己資本的籌措。

大凡企業的創立，大多由於自己資本。自己資本的釀出，或是現金，

種的財貨；例如商品、原料、房屋、土地、特許權、商標權……等是。至於其釀出的方

法，在個人企業與無限公司、兩合公司的場合，皆比較簡單；最複雜的，要算股份

有限公司了.

股份有限公司的設立,分卽時設立(發起設立)與漸次設立(招募設立)兩種;卽時設立,乃發起人將股份總數全部認足;若發起人不另募股款的,叫做漸次設立;這在前章中已經說過了.

股份如全數由發起人認足,則公司卽從此成立.此時發起人至少繳至四分之一以上的股銀(按最近立法院通過的公司法原則:認足股份全額時,認股人應各繳足至少股銀二分之一);並選任董事及監察人,呈報主管官廳,派員檢查公司財產後,卽呈請註册.此種組織方法,較爲簡單.如發起人所認股份不足全數,則必須招募外股,此時由發起人設立公司章程,刊印發表;同時並置備聯單式認股書,由應募者填寫,迨股份全數招募足額,乃向認股人發繳款通知單,着手收集股款……,萬一招募不能足額,則其餘的股份,仍由發起人承受.

股份有限公司的設立，其意義並非說即是經營的最初創立；有時亦有由於個人企業或兩合公司等的改組，亦有由於數個公司的合併而形成的。不過由於這些企業形態變更而形成的股份有限公司，對於各種現金以外的出資，非一一加以適當的估價不可；因估價如不能恰當，直接可以影響經營的收益率；故在此場合，現物估價最爲重要，然亦可謂最爲困難。

其次，在設立後如願增加自己資本，可以採用提存利益金的辦法。股份有限公司的組織，與個人企業、合夥企業及無限公司等根本不同；在彼凡股東對於企業上的債務，皆負有連帶無限的責任，若有純益，不妨全部轉入資本主賬；然各股東的責任完全有限，公司事業與股東個人，並無何等重大關係，故將全都利益提作公積，在事實上是辦不到的，所以提存利益金，不過是純益中的一部份罷了。

股份有限公司的場合，其數字均屬有限，如需要大額資本

的增加，則非出於增加股本與招募新股不可．不過實施此種手段時，必須原定股銀收齊後方可實行，因原定股銀倘未收齊，大可續收以裕公司的財政．

添招新股，論理不問何人皆可認募，但舊股東與公司的利害關係比較密切，故各國商法中的規定多以舊股東儘先分認爲原則．我國公司法，亦規定公司添招新股時，先儘舊股東分認，有餘始得分售於他人．

經營若果陷入於困難狀態中，發行普通股票，不易籌得鉅資，則非採用發行優先股的辦法不可．優先股乃是普通股的對壘名詞，其所享受的權利，比較普通股厚；大別之可以分爲二種：(一)當每期利益分配時，得先普通股息的分配；(二)當公司解散分配殘餘財產時，得先普通股而受有自應得的分配．但公司章程中若無明白的規定，則優先股的優先權，祇限於收益的分配，而不及於殘餘財產的分配，此國對於公司發行優先股，有取放任主義，不加限制，許其隨時發行的；有

取限制主義，僅許公司在增加資本時發行的．我國公司法，乃採用第二個主義．

優先股對於收益的分配，可分爲：

累積的(Cumulative)

非累積的(Non-cumulative)

參加的(Participating)

非參加的(Non-participating)

四種．累積的優先股，若遇公司實際收益不足，或不能應付優先股息時，可將其缺額轉入次年度，與次年度的股息分配同時補足；倘不能補足，則普通股份不得分派股息．非累積的優先股則反是，此場合，倘若公司結算時贏利不足，或無贏利時，則其股息亦可少派或不派，其與次年度公司的收益，毫無關係．

至於非參加的優先股，乃無論公司的收益如何豐厚，此股份祇能取得其規定的股息．參加的優先股，與此不同，除可取得優先股息外，並可參與享受其

餘盈利的分配.所以非參加的優先股,在公司利益稀少時,可以享受特別的優先權;不過在公司異常發達,利益豐厚時,其所享受的利益,反不如普通股份.

非參加累積的優先股,其性質與公司債極相似.此種股票的發行,並不必限於事業失敗時,亦有公司事業頗稱發達,而發行此種股份的;因其危險性雖較公司債稍大,而其利益頗多,常爲一般人們所歡迎.

最後,關於殘餘財產分配的場合,優先股亦有參加的與非參加的兩種分別.

(乙)他人資本的籌措.

他人資本的籌措,憑信用期限的長短,可分長期與短期兩種.

(一)長期他人資本的籌措.

A.不動產抵押借款.

不動產抵押借款的利用,或爲購進其他的不動產,而將此不動產作爲抵

押的；有時亦有爲擴充固定財產、補充流動財產、展長短期信用等種種的用途，而作此信用借款的。其授信機關，通常爲不動產銀行、人壽保險公司、信託公司、或私人。

B. 公司債。

公司債，是股份有限公司與股份兩合公司向外界一般投資家籌措比較長期的借款所發行的一種債券。在市場中，公司債與股票性質相同，皆可自由買賣；不過前者是他人資本，除按期必須支付一定的利息外，並且在公司解散之前，定須償清此項債務。公司債的債權者，對於股東會並無議決權，所以企業者爲保全自己的權利起見，常不欲添招新股，而採用此種方式。

公司債發行的目的：或爲擴充經營範圍；或爲更換舊有債務。在股份有限公司的場合，爲籌措長期的資本，其方法不出於添招新股，即採用公司債的發行。不過添招新股，必須受種種的限制，比較繁難，不若公司債之簡便易舉。並且，

若公司的利益分配率大，發行公司債，亦比較添招新股爲有利.

保財產的性質，以及市面利率的大小以爲斷定的標準.公司債的利息，須在募集時預先規定.其支付期限大多是半年一次，一年一次，短的亦有一月一次，長的亦有一次.支付時，普通多以債券上所附的息單爲憑.

公司債(Bonds)，其償還期限由一年至五年，事實上與暫時借入金無甚區別；所以在公司方面觀察，以此爲籌措固定資本的泉源，頗不適當；大多是金融緊迫，利率高漲時，爲一時權宜計，暫時發行，待金融市場復趨和緩，再以低利的長期公司債調換.

長期公司債 (Long-term bonds)，其償還期限乃自五年至三四十年不等.此種公司債，因還本方法的不同，可以分爲四種：(一)至滿期日一次償還其

本金的全部；(二)發行後經過一定的時間完全不償還，其後另訂一定的日期中陸續分割償還，其償還額並非必須均等，可以遞增，亦可以遞減；(三)與前相同，唯在一定年限中無論何時，由公司隨意償還；(四)無經過一定時間的規定，由公司分年用抽籤或其他的方法陸續償還．上述四種中，第三項的場合對於公司最爲有利，因經過相當期間後，公司如有盈餘，可相機償還，並無定額的限制，其伸縮力較之他種方法皆強．

看公司債兩種．有抵押公司債(Mortgage bonds)，乃以公司財產的全部或一部，作擔保的財產，可以自由處分．所以從投資者方面觀察，此種公司債最爲可靠；然在公司方面，因有此優厚的條件，亦可以低利發行；兩得其利，故此種公司債，普通最爲通行．

無抵押公司債(Debenture bonds)，乃憑公司的信用發行．其性質與公司其他無擔保的借入金相同．若此種公司債不能付息還本，債權者對於公司的資產，不得逕自處分或變賣；其手續必須訴之於官廳，以待强制執行．所以此種公司債，非信用昭著資產殷實的大公司不能發行．

公司債在形式上區別，可分記名債券與無記名債券．記名債券(Registered bonds)，其效力與記名股票相似，非原債權人，不得行使債權人的權利．原債權人若將其債券轉讓或抵押與他人時，非預先在公司債簿中註明，不能對抗公司及第三者．

無記名債券(Coupon bonds)，其效力與無記名股票相似；債券持有人即債權者．此種公司債，通常皆附有息單，以爲支付利息時的憑證．在記名債券上，亦有附此息單的．

按照我國公司法的規定，公司債的募集，非經股東會的議決不可，且議決

募集公司債的股東會，必須過半數的股東出席，且股份亦須過半數，方爲有效。

公司債額數募足時，公司應向該管官廳將公司債的總額及每份的金額、公司債的利率，公司債的償還方法與期限呈請註册。且必須俟全額募足時，公司董事方可向應募者催告繳納。在他國並無此項規定，其性質與政府發行的公債大致相同，並不須經過認募的手續。

各國法規對於公司債的募集，皆有限制。我國公司法中的限制有下記四項；其目的無非保護債權者的利益罷了。

1. 公司債每份的金額，不得少過二十元。
2. 募集公司債的總銀數，不得超過已繳納的股銀。
3. 根據公司最近的貸借對照表，公司的淨餘財產，若小於已繳的股銀，則募集公司債的總銀數，不得超過公司現存的淨餘財產。
4. 公司債償還的銀數，應以券面爲準，如超過券面時，則於同次發行同種

類各債券的償價，應一律平等，不得參差.

公司債的發行方法，有直接與間接兩種.直接發行，乃公司直接向投資家招募.其由銀行或資本團體代銷的，叫做間接發行.公司債的數額比較的大，一時不易募集，則不妨兼用兩法.直接發行，費用較之間接發行儉省，但萬一應募不足，不僅公司財政上發生窒礙，即於公司信用，多少亦不無影響.間接發行雖費用稍鉅，然有即時收得相當鉅資的利益.

(二)短期他人資本的籌措.

短期他人資本的籌措的目的，多爲補充流動資本時採用.例如因商品購入、工資支付等一時金融拮据大多採用此種方策向外籌資.其償還辦法，通常皆由於商品或製品的販賣代價支付.至於期間，普通不過數個月，但有時亦有轉延期，至數個月以上的.

在工商業經營的場合，原料及商品的賒購入，通常皆由出售者方面取

得信用；然亦有用保證金的。這種的短期信用授受，不過祇限於工商業的場合最多，短期信用最普遍而最重要的，要算銀行借款，銀行授與短期信用的方式，有期票貼現、通知借款、抵押借款……等，其中以期票貼現利息最低，最爲有利。

第五款　財務的整理

經營是以經濟性爲目標」成果小於費用」的狀態，當然不能任其永遠的持續。若果財務上發生了何等缺憾，其原因非來自內部，卽來自內部。內部的原因：如組織與管理的不足、設備擴充過度、折舊價格過小、原價售價不符……等是。外部的原因：如景氣的變動、一般購買力減退、信用縮小、合理的生產法發見，因之生產價格低落……等是。

由於上述的原因，使經營陷入於非經濟時，則非實行整理不可。整理的方法，須視其致病的原因何在，普通的場合，多先改良組織；具體的說，卽把原有的指導原則變更，將勞動及資產移至一個新的基礎上，此卽所謂改組 (Reorga-

nization)，然亦有由於財務的管理不良，而影響及於全局的；此時祇須實行財務的整理 (Sanierung) 即可.

財務整理的概念，學者間亦有種種的見解，綜觀之，要不外乃圖恢復經營健康爲目的，而施行資本（自己資本及他人資本）的變更罷了；其主要事項，乃爲缺損的彌補.

財務整理的方法，有下記數種：

(一)將一切債權，更換爲長期無利息的債權.

在此場合，多採用分年抽籤還本的辦法.

(二)聘債權者爲企業者，將其債權變更爲出資.

此場合乃將他人資本變更爲自己資本.

(三)銷除股份.

在個人企業的場合，缺損發生，同時即是資本的減少，自不成何等問題.但在股份有限公司的場合，關於股份的註銷，有銷除股票的

全部與減削股份的一部兩種方法.抽籤或收買,是銷除股數,並不減少每股的銀數.攤派則和此正相反.

本的辦法.上面所說的,係形式上的資本減少(Rechnungsmässige oder nominelle Kapitalherabsetzung);若不用上述的手段,或將公司所不用的財產返還股東,亦係一種減少資mässige oder effektive Kapitalherabsetzung).此場合,乃係實質上的資本減少(Tatsächliche

(四)與大企業合併.

(五)籌措新資本. 發行優先股、發行擔保公司債.

整理公司的財務,無異於診治疾病;如能透徹觀察病原之所在,則不難藥到病除;故整理如能得法,經營便不難立即回復往日的健康狀態.

問題

一 經營經濟上的經營者與商法上的經理人有何區別?

二 試述雇用人與勞動者的不同點何在？

三 什麼叫做個別生產？什麼叫做大量生產？

四 什麼叫做單純組織？什麼叫做複合組織？

五 略述各種工廠組織法，並舉其得失。

六 什麼叫做基本時間研究？並述其優點。

七 試述憑時給酬制與憑件給酬制的優劣。

八 什麼叫做財產？什麼叫做資本？財產與資本有怎樣的關係？

九 略述下記各種財產的性質：

(1)固定財產　(2)流動財產　(3)準備財產　(4)抵押財產

十 什麼叫做優先股？並記其種類。

十一 試述公司債的償還方法；並論其何者爲最有利。

十二 試述財務整理的方法。

中文名詞索引

一畫
一般工業論 一
一般商事經營學 一
一般經濟學 一

二畫
人的公司 三
人的結合 三

三畫
工廠組織 三
工廠管理 三
工頭委員會 三
子公司 三
大量生產 三
干德賞金制度 三

四畫
公司法 三
公司債 三
公企業 四
公經濟 四
公積金 四
公開公債 四
公共營造物 四
內部組織論 四
內部的組織 四
水平的結合 四

五畫
生產經濟 四
生產嘉提爾 四
生產委員會 四
生活費指數制度 四
外部結構論 四
外部的結構 四
目的性 四
母公司 四
台維納 四
尼克里須 四
布稜他諾 四
他人資本 四
加麥拉學派 四
世界商業學 四

六畫
企業經濟學 四
企業的形態 四
企業私經濟學 四
企業經營的理論與實際 四
交易 四
交通論 四
收益 四
收益力 四
合夥 四
托拉斯 四
自己資本 四
名譽業人 四
吉爾柏力 四
地域嘉提爾 四
安排系工頭 四
有抵押公司債 四

七畫
辛克 四
折舊 四
李甫曼 四
私經濟學 四
完全的商人 四
材料委員會 四
利潤分配制度 四
技術的管理勞動 四

八畫
股票 四

股東權 四〇
股東會 四〇
股票公司 五八
股份有限公司 二七、三八
股份兩合公司 二七、四四
官房學派 三
官商合辦企業 五〇
金融康載爾 六一
金額包工制 一〇三
來特納 九、六七
林德蕪姆 五
兩合公司 二七、三六
招募設立 四〇
直接勞動 六七
固定財產 一三一
抵押財產 一三四
垂直的結合 五三
長期公司債 一三六
非勒特爾非亞 八八

九畫

洛安氏 一〇八
洛易希斯 三
洛得西爾特 一〇
洛安收益分配制 一〇八
哈爾西 一〇四
哈佛大學 九九
哈爾西收益分配制 一〇四
科學的管理法 八七、八八
科學的私經濟學 七
科爾塞爾斯奴維 五
柏赫 三
威耶曼 七
哀倫堡 一三
計劃部 八〇
軍隊式組織 七七
指導系工頭 八一

十畫

修密德 一一
修夢倫巴哈 一一
修繕系工頭 八一
個人企業 二八
個別生產 七三
記名股票 四〇
記名債券 一三八
時間包工制 一〇三
時間及成事系工頭 八二
泰羅 七八
泰羅差別的憑件給酬制 一一〇
財產 一一八
馬爾堡 一一
恩明豪斯 五
消費經濟 一八
流動財產 一三三
原有資本 一三五
祕密公債 一三六
家族津貼制度 一一七

十一畫

商法 六五
商人大學 三
商人必攜 一〇
商人全書 一一
商業學大全 四
商業經營學 六、七
商事經營學 九
商事經營經濟學 一〇
商業的管理勞動 六七
商業經營學與世界商業的發達 五
雪爾 六
偉爾納 一〇
康載爾 五九
國民經濟學 一三
條件嘉提爾 五五
販賣嘉提爾 五六
產業康載爾 六一
設計系工頭 八三
參謀式組織 八四
混合經濟企業 五〇
細微的運動研究 九五

從價給酬伸縮制 一〇三
密特維爾製鋼工廠 八九

十二畫

無限公司 二七、三三
無記名股票 四〇
無記名債券 一三八
無抵押公司債 一三八
勞動 一〇
勞動者 六九
勞工監察系工頭 八二
單獨經濟 一八
單獨企業 二八
萊孟 一一
華爾勃 一〇、一一
雇用人 六六
發起設立 一三九
間接勞動 六七
補充資本 一三五
短期公司債 一三六

十三畫

經營 一八、一九
經營者 六四
經濟性 一六、一九
經營經濟學 一
經濟的經營學 九
經營經濟辭書 一一
經營經濟學全書 一一
資本 一〇、一一八
資本公司 二七
資本結合 二七
準備財產 一三三
準備系工頭 八一
準大量生產 七三
普通合夥 三〇
普通股票 四〇
愛默生 八四
愛默生能率賞金制度 一一三
董事會 四一
路多維季 三
奧柏斯特 一〇
會議式組織 八五

十四畫

團體企業 二七、三〇
團體的工錢支付制度 一一四
赫勞爾 六
嘉提爾 五三
實用主義 一五
綜合經濟 一九
管理勞動 六七
製品委員會 八六

十五畫

監察人 四一
價格嘉提爾 五六

十六畫

憑時給酬制 一〇〇
憑件給酬制 一〇三
憑件給酬制度 九二
機能的組織 八〇
機能的工頭 八一
歐洲的科學管理法 八七

十七畫

優先股 四三
優先股票 四〇
薛尼芝 七
隱名合夥 三〇
檢查系工頭 八一

十八畫

薩里發 二

參考書

中文

鄭行巽：中國商業史（民國二十一年）
吳承洛：今世中國實業通志（民國十八年）
劉蔭生：商業管理（民國二十年）
潘序倫：公司會計（民國十八年）
周憲文：商業概論（民國二十一年）

日文

增地庸治郎：經營經濟學序論（一九二六年）
經營經濟學（改造社經營經濟學全集第三六卷）（一九二九年）
經營學要論（一九二九年）

三

向井鹿松：經營經濟論（一九二八年）

經營者經濟學（一九二九年）

池內信行：經營經濟學之本質（一九二九年）

中西寅藏：經營經濟學（日本評論社現代經濟學全集）（一九二九年）

阪西由藏：企業理論（改造社經濟學全集第七卷）（一九二九年）

皆川豐作：工場經濟論（一九二九年）

賃田一：工場管理（一九二七年）

國松豐：科學的管理法綱要（一九二六年）

上田貞次郎：株式會社論（一九二八年）

德文

H. Nicklisch: Allgemeine Kaufmännische Betriebslehre als Privatwirtschaftslehre des Handels. (1912.)

H. Nicklisch: Wirtschaftliche Betriebslehre, 6 Aufl. (1922.)

F. Leitner: Wirtschaftslehre der Unternehmung, 5 Aufl. (1926.)

M. Lehmann: Industrielle Kalkulation. (1925.)

M. Jehmann: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. (1928.)

J. Hellauer-System der Welthandelslehre. (1919.)

J. Hellauer: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre. (1928.)

M. Weyermann: Das Verhaltnis der Privatwirtschaftslehre zur Nationalekonomic. (1918.)

E. Walb: Die Kaufmannische Betriebswirtschaftslehre. Rothschilds Taschenbuch fur Kaufleute, 59. Aufl. (1922.)

W. Rieger: Einführung in die Privatwirtschaftslehre. (1928.)

R. Liefmann: Die Unternehmungsformen mit Einschluss der Genossenschaften und der Sozialisierung, 4. Aufl (1928.)

四 英文

A. Marshal: Business Administration. (1921.)

A. Marshal: Industry and Trade. (1919.)

A. Marshal: Principles of Economics. (1925.)

F. W. Taylor: The Principles of Scientific Management. (1911.)

E. Z. Hunt: Scientific Management Since Taylor. (1924.)

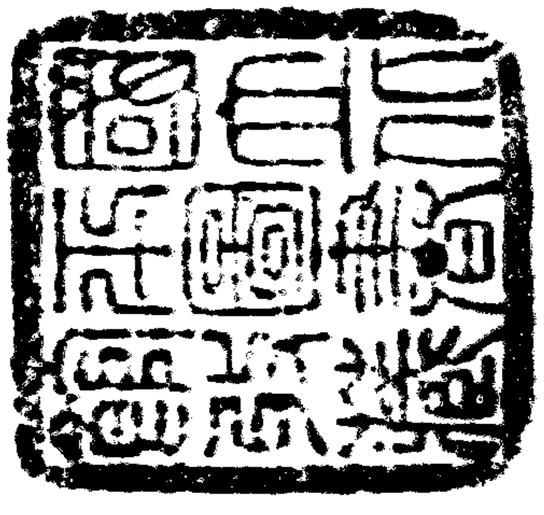
W. Ashley: Business Economics. (1926.)

D. H. Robertson: The Control of Industry. (1926.)

J. Lee: An Introduction to Industrial Organization. (1925.)

S. Webb: Trade Unionism.

D. Paul: Scientific management in Europe. (1927.)



Privatwirtschaftslehre..... 7
Privatwirtschaftslehre der Unternehmung 9
Product committee 86
Production committee..... 86
Produktionskartell 56
Produktionswirtsckaft..... 19
Profit sharing 116

R. Ehrenburg 12
Registered bonds 139
Rentabilität 16
Repair boss 81
Reserve.....125
Reservegüter 123
Rothschilds Toschenbuch für Kaufleute 10
Rowan premium plan 108

Schmalenbach 11
Schmidt 11
Scientific management..... 87
Scientific Management in Europe 87
Secret reserve.....126
Serienfabrikation 75
Share certificate or stock certificate 40
Shop disciplinarian 82
Shop Management..... 90
Short-term bonds 136
Simultangründung 39
Sliding scale plan 103
Société anonyme 38
Société en commandite par actions 44
Société en nom collectif ... 32
Soziallohn 107
Special order type 77
Speed boss 81
Stille Gesellschaft 30
Stille Reserve.....126
Stock-holders meeting..... 41
Straight piece rate.....102
Sukzessivgründung 40
System der Welthandelslehre 6

Taylor differential piece plan 110
Time and cost clerk 82
Time or day rate 100
Tochtergesellschaft 52
Trust..... 57
Umsatzgüter 122
Unternehmung 22
Unternehmungsform 26

Vermögen.....118
Vertical combination 52
Verwaltungsarbeit 67
Vollständige Handelswissenchaft oder System des Handels 4
Vorstand 41
Vorzugsaktien..... 43

Werner 10
Wirtschaftliche Betriebslehre 9
Wirtschaftliche Zweckmassiggkeit.....16, 17
Wirtschaftlichkeit..... 16
Wirtschaftslehre der Unternehmung 9

Zeitakkord 102
Zusatzkapital 125

Grundlegung und systematik einer wissenschaftlichen Privatwirtschaftslehre und ihre Pflege an Universitäten und Fach-Hochschulen 7
Grundriss der Betriebswirtschaftslehre 11

H. Emerson 84
H. Nicklisch 6
H. Schönitz 7
Halsey premium or gain-sharing plan 104
Handelsbetriebslehre 7
Handworterbuch des Betriebswirtschaft 11
Holding company 58
Horizontal combination ... 52

Individual proprietorship 28
Industriekonzern 61
Innere Organisation 24
Inspector 81
Instruction card clerk 82

J. F. Schär 6
J. G. Courcell-Senevil 5
J. Hellauer 6
J. J. Becher 3
J. M. Lenchs 3
J. Savary 2
Joint stock company 39
Joint stock limited partnership 44

Kameralwissenschaft 3
Kapital 118
Kapitaleinlage 125
Kapitalgesellschaft 27
Kapitalvereinigung 27
Kartell 53
Kaufmännische Betriebswirtschaftslehre 10
Kommanditgesellschaft auf Aktien 44
Konditionskartell 55
Konsumwirtschaft 19
Konzern 59
L. Brentano 12
Leiter des Betriebes 64
Le parfait negociant 1, 2
Liefmann 46
Line and staff organization 84
Long-term bonds 136
Lot repetitive type 75

M. R. Lehmann 11
M. Weyermann 7
Mahlberg 11
Manuel des affaires ou traité théorique et pratique des entreprises industrielles, commerciales et agricoles 5
Massenfabrikation 74
Materials committee 86
Micro-motion study 95
Midvale Steel Company ... 89
Military or line organization 77
Mortgage bonds 137
Mother company 52
Muttergesellschaft 52

Obst 10
Offene Handelsgesellschaft 32
Offene Reserve 126
Öffentliche Anstalten 47
Öffentliche Unternehmung 46
Öffentliche Wirtschaften... 47
Order of work and route clerk 82
Ordinary partnership 32

P. Devinat 87
Partnership 30
Personalgesellschaft 27
Personenvereinigung 27
Philadelphia 88, 89
Planning department 80

Preference share 43
Preiskartell 56

西文名詞索引

A. Emminghaus 5
A. Lindwurm 5
Absatzkartell 56
Abschreibung 121
Active member 30, 31
Aktiengesellschaft..... 38
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre 10,, 11
Allgemeine Gewerkslehre 5
Allgemeine Handelsbetriebslehre..... 6
Allgemeine Kaufmännische Betriebslehre als Privatwirtschaftslehre des Handels..... 6
Angestellte 66
A piece rate system 92
Arbeiter 69
Aufsichtsrat..... 41
Äussere Struktur 24

Betrieb 19
Betriebswirtschaftslehre ... 1
Business Administration... 15
Business Economics 15
Business Policy 15

C. G. Ludovici..... 3
Cartel 53
Committee organization ... 85
Company limited by share 38, 39
Concern 59
Cost of living sliding scale 117
Coupon bonds.....138

Das Buch des Kaufmanns 11
Daughter Company 52
Debenture 43
Debenture bonds 138
Depreciation 121
Die Handelsbetriebslehre und die Eutwickelung des Wethaudels 5
Die Kaufmännische Betriebswirtschaftslehre ... 10
Differential rate system of Piece work 95
Director 41
Dormant Partner 31
Dormant Partnership 30

E. Walb 10
Eigenes Kapital.....125
Einzelfabrikation 73
Einzelunternehmung 28
Einzelwirtschaft 19
Emerson efficiency bonus plan 113
Enterprise 22
Ereffnete Akademie der Kaufleute oder Vollständiges Kaufmanns—Lexieon 3

F. B. Gribreth 95
F. Leitner..... 9
F. W. Taylor 78
Family allowance 117
Finanzkonzern 61
Flow repetitive type..... 74
Foremen's Committee 86
Functional bosses 81
Functional organization ... 80

G. H. Zincke 3
Gang boss..... 81
Gantt task and bonus plan 111
Gebietskartell..... 56
Geldakkord 102
Gemischtwirtschaftliche Unternehmung 50
Generalversammlung ...40, 41
Gesellschaft..... 30
Gewährleistungsgüter 124
Group system.....114

中華書局出版

資本主義與統制經濟

周憲文著 一冊 三角半

本書關於理論部分，完全本其獨到的見解；關於實際部分，完全根據各國的政策，融會貫通，尤稱佳作。內容共分三章：第一章爲統制經濟之理論的研究，由資本主義本身的缺點，說明統制經濟運動抬頭的必然性；第二章爲歐美資本主義列强的統制經濟運動；第三章爲日本帝國主義的統制經濟運動，對於英、美、法、意以及日本各國統制經濟運動的理論與實際，皆有扼要的敍述。書末有附錄三篇：(一)中國統制經濟論，(二)中國農業統制論，(三)穀賤傷農與食糧專賣·議論精闢，尤見特色。

經濟戰爭與戰爭經濟

〔國防叢書第一種〕

Helfferich著 王光祈譯 三角半冊

近時國際之勝負關鍵，已不專在軍事，而在經濟，歐戰時德國之敗，即其例也。所謂經濟戰爭者，即交戰國利用各種經濟方法，以困敵人之道。所謂戰爭經濟者，即海外輸入既已斷絕，全國壯丁又須出戰，國內經濟組織，均須臨時改組，以應此項環境是也。本書係譯自德國之財政及內務大臣海爾法里耶 (Helfferich) 所著之「世界大戰」(Der Weltkrieg) 第二册中之第三部分，海氏於歐戰時主持全國之經濟事宜，所述當時德國孤苦困門情形，皆係從親身經歷中得來，頗可爲吾國將來國防事業之參考。

新文化叢書

經營經濟學

潘念之譯　一冊九角

經營經濟學爲一現代新成立之科學，昔日亦稱商業經營學、企業經濟學、工商管理學等。本書是日本經濟學者增地庸治郎輯述，德國學者對於經營學的專家學說；及歐美現代關於實際生產經營上的理論與方法而成。內分七章；(一)經營經濟學底本質及體系，(二)經營經濟學底發達，(三)經營企業底概念，(四)企業形態，(五)企業結合及合同企業，(六)勞力論，(七)財政論。書後更開列歐美日本各國學者對於經營經濟學之著作，可爲專家研究之參考。

中華書局發行

中華民國三十年十二月四日收到呈繳

民國二十四年七月印刷
民國二十四年七月發行

中宣會圖書雜誌審委會審查證審字第一四三一號

中華百科叢書　經營經濟學綱要（全一冊）

定價銀六角
（外埠另加郵匯費）

有著作權
不准翻印

編者　何孝怡

發行者　中華書局有限公司
代表人　陸費逵

印刷者　中華書局印刷所
上海靜安寺路

總發行所　上海棋盤街中華書局

分發行所　各埠中華書局

（八九八〇）

註冊商標

6