高校后勤社会化改革的经济学分析

骆仁林　夏仕亮

（淮阴师范学院　江苏淮安　223001）

【摘要】当前，高校后勤社会化改革进程不断推进。本文尝试从消费者剩余变化的经济学内涵和后勤资本收益、成本增减两个角度，阐析高校后勤社会化成功改革的经济学意义。

【关键词】高校后勤　社会化改革　消费者剩余　消费者福利

目前，针对高校后勤社会化改革的研究主要集中在理顺产权结构、整合运作模式、进行人力资源改革等方面，最终目标是使高校后勤集团成为一个自负盈亏、自主经营的独立实体，但是如果缺乏判断高校后勤社会化改革是否成功的依据，将会使改革成败难以界定。本文尝试从消费者剩余概念出发，同时结合一些财务分析方法，给出用来判断我国高校后勤社会化改革成功与否的依据。

一、我国高校后勤改革情况概述

我国高校的后勤改革进程大致可以划分为三个阶段：①1979～1991 年，以利益调整为核心的承包责任制、半企业化试验阶段；②1992～1998 年，以机制转换为核心的全面承包、社会化探索阶段，也是单项突破的阶段；③1999～2004 年，校内后勤实施剥离、社会产业参与校内竞争阶段，这是整体推进后勤社会化进程的阶段。

从社会化、市场化程度来看，全国范围内的高校后勤集团公司的运作情况大致可以划分为三种模式：

1. 校企联合运作模式。由高校组建后勤管理机关，高校仍作为后勤资产出资人履行必要的管理职能。分离出来的高校后勤实体，大多没有独立的法人资格。双方通过签订协议来明确各自的责权利，一般由高校作为甲方，通过协议将后勤事务委托给后勤实体，后勤实体根据协议享有经营自主权。在这种运作模式下，经营权与所有权并没有完全分离，后勤实体部门在一定意义上仍然是高校的一个职能部门，在资金来源渠道上主要依赖于高校投资，人、财、物的产权主体仍然不够清晰。

2. 高度社会化单主体运作模式。通常是将从高校剥离出来的后勤服务实体规范地改制为后勤服务公司，成为独立法人。按照《公司法》的要求，后勤服务公司一般为有限责任公司或股份有限公司，其中高校也是后勤服务公司的重要股东。应该说，在这种运作模式中，高校作为出资人行使股东权利，后勤服务公司享有受法律保护的法人权利，是符合经营权与所有权分离的现代企业制度要求的，而且这种运作模式为引入其他形式的资本实现多元化经营提供了可能。

3. 联盟型多主体运作模式。目前在许多经济发达地区，特别是大城市中多所高校新区聚集区域，高校通常是由地方上有实力的多家企业联合成立后勤集团提供后勤服务，同时后勤基础设施和后勤服务项目也由多家联盟企业共同管理。这种联盟型多主体运作模式的优势是社会化程度较高，可以发挥后勤服务分工优势，也有利于降低各联盟企业自身的运营成本。但是，这种模式下产权分散程度高，不利于统一管理，通常要由地方政府牵头，辅以行政管理和干预措施。

二、从消费者剩余变化角度考察高校后勤社会化改革

与高校后勤改革利益最为相关的应该是高校的教师和学生，他们是高校后勤的主要消费者，成功的后勤社会化改革不应该侵占他们作为消费者的剩余，同时他们享受的经济学福利也应该获得增加。毕竟教师和学生是高校最为重要的人力资源，从一定程度上而言，只有他们的消费剩余得到维护和提高，才可以说高校的后勤社会化改革是成功的。

一般认为，当消费者所面临的经济环境发生变化时，消费者的福利水平也会发生变动，所以通常以消费者剩余变化来衡量消费者因经济环境的变化而得到的福利水平的变化。假设 $x(p)$ 是高校师生对某种商品的需求函数，它是一个关于价格的函数。如果该商品的价格从 p^0 变动到 p'，那么，与此相联系的消费者剩余可以表示为：

$$CS=\int_{p^0}^{p'} x(p)\,dp$$

定义的 CS 恰好是需求曲线在价格 p^0 到 p' 之间的面积。这种衡量方法比较简单，一般适用于某些特定的效用函数尤其是线性效用函数。在序数效用论下，通过间接效用函数可以比较单个经济当事人的福利变化，并且这种变化不存在单一的度量单位。为此，西方的经济学家试图通过统一的货币单位来衡量这一福利的变动，即使用间接的以收入形式表示出来的效用函数。

为了度量方便，选择 q 为基准价格水平。假设 $u(q;p',m')$ 表示消费者为了实现价格为 p' 而收入为 m' 时的效用水平，在价格变为 q 时消费者所需要的收入（花费）。以此收入来表示消费者的效用水平，高校后勤社会化改革前后所引起的高校师生的福利变化可以表示为：

$$u(q;p',m')-u(q;p^0,m^0)$$

对于福利变动，目前经济学中主要有两种度量方式：第一种度量方式是以最初的价格为标准。在原有的价格水平下，实现在政策变动后的价格和收入下的效用水平所需要的收入，即在原有的价格下实现一个新的效用水平所需要的收入。这种度量方式寻求原有价格下收入变动多少在效用上等价于拟定的变化，因而被称为等价的变动。定义为：

$$EV=u(p^0;p',m')-u(p^0;p^0,m^0)$$

第二种度量方式是以变化后的价格为标准。下式中的第一项是高校后勤社会化改革后高校师生的收入，第二项是为了实现改革前的效用水平，在新的价格下所需要的收入。由于第二项大致反映了高校师生在新的价格下达到原有效用水平所需要补偿的收入，所以这种度量方式被称为补偿的变动。定义为：

$$CV=u(p';p',m')-u(p';p^0,m^0)$$

从二维平面来看，EV 反映了在高校后勤社会化改革后的无差异曲线上对应于原有的价格所表示的收入与原有收入之间的差额，而 CV 反映了高校后勤社会化改革后的收入与原有的无差异曲线对应于新的价格下的收入之间的差额。

在效用函数拟线性的情况下，等价的变动 EV 可以表示为：

$$EV=u(p^0;p',m')-u(p^0;p^0,m^0)$$

$$=\int_{p^0}^{p'}x(p)dp+m'-m^0$$

补偿的变动 CV 可以表示为：

$$CV=u(p';p',m')-u(p';p^0,m^0)=m'-\int_{p'}^{p^0}x(p)dp-m^0$$

$$=\int_{p^0}^{p'}x(p)dp+m'-m^0$$

不难看出，由于等价的和补偿的福利变动关于收入的变动是线性的，价格和收入是相互独立的，所以用这两种方式衡量消费者福利变化的结果是一样的。当然这种结论是在效用函数拟线性条件下得出的，对于效用函数更为一般的情况，需要通过引入希克斯需求函数，即 $h(p,u)=\partial e/\partial p$，再通过斯卢茨基方程得出：

$$\frac{\partial h(p,u)}{\partial p}=\frac{\partial x(p,m)}{\partial p}+\frac{\partial x(p,m)}{\partial m}\times x(p,m)$$

因此，在收入既定的条件下，消费者剩余可以近似地表示为等价和补偿变动中的某一个。所以，将高校师生消费剩余在高校后勤社会化改革前后的变化作为改革成功与否的判断依据。如果 $u(q;p',m')-u(q;p^0,m^0)>0$，则可以认为高校师生是会受益于高校后勤社会化改革的；反之，则可以认为高校后勤社会化改革没有给高校师生带来效用增加，至少在增加消费剩余方面是没有作用的。

三、从高校后勤资本收益、成本增减角度考察高校后勤社会化改革

高校师生作为消费者，如果其消费剩余的增加是通过增加高校财政负担实现的，那么也不能说高校的后勤社会化改革是成功的，还要考察高校后勤作为一个经营实体在社会化改革前后的资本收益、成本情况。

目前高校后勤主要采用前述第一、二种运作模式，所以从财务角度考察是非常重要的，可以通过对高校资产运营的全面考察，构造一个变化系数方程作为高校后勤社会化改革成功与否的判断依据：

$$\triangle Y=\sum_{i=1}^{n}W_i\times(X_i'-X_i)$$

其中：W_i 表示高校后勤社会化改革前后考察指标对应的权重；X_i' 表示高校后勤社会化改革后该指标对应的值；X_i 表示高校后勤社会化改革前该指标对应的值；△Y 的绝对数值反映了高校后勤社会化改革的成功程度。

应该说，反映高校后勤社会化改革情况的财务指标有很多，本文主要针对高校后勤经营的特点选取四个指标。

选取资本保值增值率(X_1)作为反映收益的指标，因为很多情况下，高校后勤的最初经营资产是由高校划拨的，所以资本的保值增值情况可以很好地反映高校后勤的经营状况，该指标与最终△Y值正相关。

选取总资产收益率(X_2)作为反映盈利能力的指标，一般来说，总资产收益率用来衡量经营实体运用全部资产获取利润的能力，它反映全部资产的运用效率。总资产收益率高说明后勤实体的资产盈利能力强，该指标也与最终△Y值正相关。

选取变动成本率(X_3)作为反映成本的指标之一，依据成本性态，变动成本是成本总量与业务数量成正比例变动的成本。高校后勤社会化改革前后，变动成本率的变化主要是由有关成本要素变动导致的，人力成本一直是我们关注的要点。通过高校后勤社会化改革前后的对照，可以对比分析人事管理政策的变化。

选取固定成本率(X_4)作为反映成本的指标之二，一般来说，固定成本的发生总额与业务量无关。通过固定成本率在高校后勤社会化改革前后的差异分析，可以大致掌握固定成本组成部分发生的变化，同时联系变动成本率，可以总体把握高校后勤社会化改革前后发生的成本总额的构成及增减趋势。

权重 W_i 的主要影响因素包括高校所在地区的发达程度、高校具体经营目标、高校后勤实体负责人风险偏好等。对于权重的取值，一般采取主观赋权法确定。不同的高校，对权重值应进行相应修正。

主要参考文献

1. 王新华.高校后勤产权模式比较研究.科技进步与对策，2004；9

2. 高鸿业，吴易风.研究生用西方经济学.北京：经济科学出版社，2000

3. 郑功成. 中国社会福利发展论纲——从传统福利模式到新型福利制度.社会保障制度，2001；1

4. 黄黎若莲."福利国"、"福利多元主义"和"福利市场化"探索与反思.社会保障制度，2001；1

5. 王富.中国高校后勤社会化改革的理论与实践.北京：新华出版社，2003

6. 朱学红，黄健柏.高校后勤设施建设与 BOT 投资模式.教育与经济，2004；1