



全国大学通识教育系列教材

现代企业制度 与企业管理

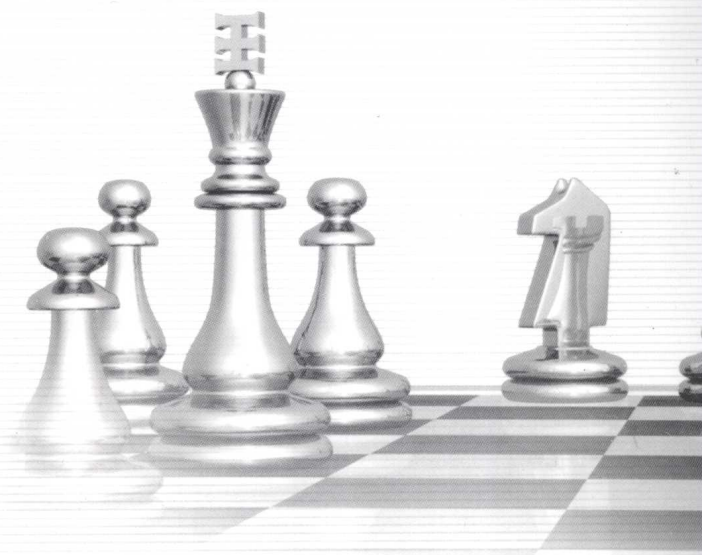
主 编◎ 刘 淼

副主编◎ 齐顺利 陈 慧

·XIANDAI QIYE ZHIDU YU QIYE GUANLI



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

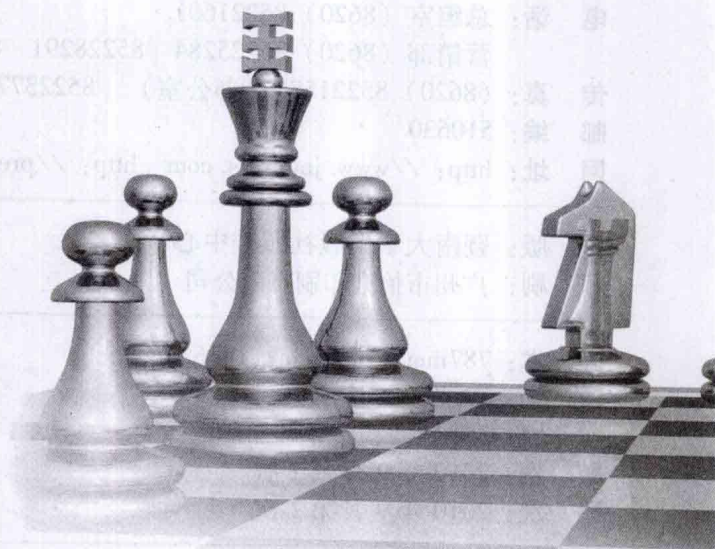


现代企业制度 与企业管理

主 编◎ 刘 淼

副主编◎ 齐顺利 陈 慧

XIANDAI QIYE ZHIDU YU QIYE GUANLI



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

中国·广州

图书在版编目 (CIP) 数据

现代企业制度与企业管理 / 刘森主编; 齐顺利, 陈慧副主编. —广州: 暨南大学出版社, 2010.9

(全国大学通识教育系列教材)

ISBN 978-7-81135-618-2

I. ①现… II. ①刘… ②齐… ③陈… III. ①企业管理—高等学校—教材 IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 165956 号

出版发行: 暨南大学出版社

地 址: 中国广州暨南大学

电 话: 总编室 (8620) 85221601

营销部 (8620) 85225284 85228291 85228292 (邮购)

传 真: (8620) 85221583 (办公室) 85223774 (营销部)

邮 编: 510630

网 址: <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

排 版: 暨南大学出版社照排中心

印 刷: 广州市怡升印刷有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 13.75

字 数: 358 千

版 次: 2010 年 9 月第 1 版

印 次: 2010 年 9 月第 1 次

定 价: 27.80 元

(暨大版图书如有印装质量问题, 请与出版社总编室联系调换)

编者的话

经过三年多的筹备,“全国大学通识教育系列教材”终于面世了。作为本套丛书的主编,总有话想说,故特作一说明。

这套丛书之所以这样称呼,主要是因为该丛书汲取了近年来关于大学通识教育研究、通识教育报告及大学通识教育教材的精华,形式多样,内容丰富,此其一。其二,既然是大学通识教育,就同基础教育中所说的通识教育有很大的不同,基础教育中的通识教育侧重于知识的学习,讲求的是对新知识的了解和掌握;而大学通识教育的要求是在专业基础知识及专业学习之上的跨学科、跨领域、跨文化的学习。大学通识教育之所以以人文教育作为基础,目的在于能够为大学教育提供人文科学、社会科学、自然科学的学科理论与方法,这就更能够了解和掌握各学科之间的联系,同时也便于从整体上思考进行综合研究的价值和意义。通识教育和大学阶段所进行的专业教育也是有紧密联系的。换句话说,如果大学期间仅仅进行专业教育,高等教育的成效则很难真正体现出来。

对每个人来说,学习都是终生的事,只不过有些学习的形式不同于在校读书罢了。既然如此,大学的通识教育,其根本任务是要在大学阶段激发出适合个人的学习兴趣和学习方法,激活个人的思维,培养善于学习、有效学习的能力。大学提供的通识教育课程,其目的在于为学生的思考和学习拓展更为广阔的空间。不同学科专业的学生都可以通过通识教育的形式自主选择感兴趣的课程,通过通识教育课程的学习拓展自己的认知领域,这也是大学期间的一种收获,对于未来人生道路显然是大有裨益的。

通识教育所涵盖的人文科学、社会科学、自然科学的学科领域之广泛,不是专业教育所能替代的。在现代社会,大学教育首先是人的教育,是培养人的全面的、自由发展的教育,因此需要教育机构提供完整的通识教育体系来解决人才培养问题。只有受过良好教育的人,对未来社会的适应性才能够更强。当然,通识教育不是“百科全书”式的教育,并不需要去开设所有学科领域的课程;通识教育不是专业课的浓缩,不是将文科的专业课程给理工科学生学、将理工科的专业课程给文科学生学;不是科普性、基础性、常识性的教育,不是越简单越好;当然也不是所谓的“营养学分”,不是大学专业学习的调剂或补充。大学通识教育的基本要求是对学科基本原理及相关学科关联性进行整合,侧重学科之间的关系及跨学科领域学习。只有这样,才能从大学通识教育中体味、认识自然与社会的学术价值和大学的意义。当然,仅仅通过几门通识教育课程是不能完全解决跨学科、跨领域、跨文化问题的。对于大学学习,只能说在个人能力可承受的范围内学习的内容越广博越好,因为人类所积累的知识体系,按今天的学科专业来说,也不过是为学生更好地学习和掌握学科知识而提供的范围和框架而已,把已有的知识转化为个人的经验和能力,需要个人对知识的实践,才能最终成为个人的思想和行为。而通识教育所提供的跨学科领域的学术研究理论与方法,对于从不同角度进行思维是很受用的。如果在大学期间学生不能很好地解决跨学科领域有效学习的问题,今后的路难免会遇到阻碍。

本套丛书正是在上述原则指导下编写的。从大学通识教育的角度看，这套书可能并不像其他教材那样以讲解课程知识点为重点，而是从学术研究和学科关系的角度，提供另一种思维和想象的空间。从通识教育教学的角度看，大学教育是从以教师讲授教学为主向以学生独立学习、团队学习、有效学习为主的转变，这也是传统教育向现代教育转型的重要内容之一，采用这种方式的人才培养，最终受益的是学生。因为学生是为提升自我而学习，不是为考试或为别人而学习，这道理很简单。当然，实现这种转变需要学校、老师和同学们的共同努力。这也可以说是本丛书编写的初衷吧。

特代为序。

刘 森

2010年5月20日于广州

前 言

“现代企业制度与企业管理”作为大学通识教育课程，主要有以下几点考虑：首先，随着我国经济的发展，企业在现代社会中的主体性作用将得到很大提升。一般来说，企业在时间与空间上是其他社会经济组织所无法比拟的，从目前的跨国公司来看，世界上经营百年以上的长寿企业比比皆是，而跨国公司的经营范围之广，也是企业活动在空间上没有国界限制的极好证明。其次，既然企业在现代经济社会中有如此巨大的力量，学习现代企业制度与企业管理的理论与方法，也是顺理成章的事。对于大学生而言，今后走出校门，大多是进入企业工作，这门课程对于大学生今后的成长，多少会有所帮助。此外，大学通识教育主张跨学科、跨领域、跨文化的有效学习，这对于在校学生了解现代企业制度与企业管理的基本理论，是一件好事。以上这些考虑，也可以说是开设此门课程的初衷吧。

大学通识教育课程，其课程设计与企业管理专业课程会有很大不同。在本课程中，我们更注重运用管理学、经济学、社会学、组织学、历史学等多学科综合研究方法，不仅对现代企业制度和企业管理的基本概念进行解释，更注重学科之间的相互关系，同时结合学术界和企业界相关研究成果及案例，注重对企业管理基本理论、经典案例的分析和研究，并在此基础上提供拓展学习的空间，使大家在学习中真正有企业管理实际操作的感受。如果大家能从本教材中有所收获，就算是达到了本课程的通识教育教学目标。

编 者

2010年7月20日于广州

目 录

编者的话	(1)
前 言	(1)
第一章 现代企业制度的形成	(1)
第一节 现代企业的体制	(1)
第二节 中国企业制度	(7)
第三节 员工与企业的关系	(11)
第二章 现代企业的组织结构及其变革	(17)
第一节 现代企业经营	(17)
第二节 现代企业组织结构	(21)
第三节 不同类型企业的组织结构差异	(25)
第四节 日本大企业的组织变革与经营活动	(29)
第三章 现代企业的战略管理	(37)
第一节 日本企业的战略管理	(37)
第二节 日本经济的提升与公司战略转型	(46)
第三节 现代企业价值链发展战略	(53)
第四章 现代企业的研发制度与运作机制	(59)
第一节 企业研发体制	(59)
第二节 企业研发状况	(65)
第三节 企业研发的新动向	(70)
第五章 现代企业的人力资源管理	(76)
第一节 企业中对人的管理	(76)
第二节 现代企业的雇佣制度	(78)
第三节 现代企业的人才培训与利用政策	(82)
第四节 日本企业的工资与福利	(85)
第六章 现代企业的生产管理	(94)
第一节 现代企业的全面质量管理	(94)

第二节 现代企业的目标管理	(99)
第三节 价值工程的管理模式	(106)
第七章 现代企业的市场营销与管理	(112)
第一节 现代企业的市场营销	(112)
第二节 企业走向世界市场	(115)
第八章 现代企业的风险与危机管理	(124)
第一节 国家经济动荡与企业风险管理	(124)
第二节 企业应对危机的做法	(133)
第三节 全球性经济失衡与企业危机	(136)
第九章 现代企业的融资与投资管理	(145)
第一节 企业融资与银企关系	(145)
第二节 管理层收购直接融资体制	(156)
第三节 跨国企业投资	(161)
第十章 现代企业政策	(168)
第一节 政策与企业的关系	(168)
第二节 欧盟区域性中小企业政策	(172)
第三节 发展中国家的中小企业政策	(173)
第十一章 现代企业的跨文化管理	(182)
第一节 跨文化管理的主要应用领域	(182)
第二节 国际经营中的跨文化管理	(186)
第三节 跨国公司的跨文化管理	(192)
第十二章 现代企业的社会责任与企业文化	(200)
第一节 企业与社会的关系	(200)
第二节 企业文化的产生	(203)
第三节 不同国家的企业文化模式与管理特点	(207)
后 记	(212)

第一章

现代企业制度的形成

企业是社会经济组织，它在国民经济结构中作为经营者为社会提供财富。对于企业的性质，无论是工业企业还是其他行业的经济组织，如公司等，实际上都应该作为企业组织在市场中运作，并从市场上得到回报，以维持企业组织的正常运行。

第一节 现代企业的体制

从一般意义上讲，企业可分为合伙制和独资经营两种体制。在市场经济条件下，企业的性质是根据投资主体确定的，就是以所有制形态来确定企业的所有权，通俗地说，就是谁投资，企业就归谁所有。

一、企业资本构成与所有制形态

企业是法人治理结构，法人对企业经营负有完全责任，法人是企业资本构成的主要投资人。当然，如果在企业成立之初经所有投资人商议推举并不占有最大额度的投资人为企业的法人，也未尝不可。不过，对于企业经营行为而言，法人对企业负完全责任这一点是不可改变的。

所有制关系，即企业的法权。从资本制度来看，投资人是企业的主体，根据其投资额在企业资本构成中所占的比例不同，即占有企业的股权不同，在企业中的责任、权利、义务、效益、风险也按其股权比例确定。如投资额占企业的 20%，那么，投资人对于企业的责任、权利、义务、效益、风险也占 20%。换句话说，如果企业赢利，其利润分配就按以上比例支付；如果亏损，也按出资比例分摊。由此可见，在现代企业制度下，合伙制企业的形成与资本关系（即股权）相一致。按照这个原则，对于独资企业，因投资人承担全部投资，企业的所有权自然完全归其所有。

产权制度的规定，明确了投资主体在市场经济下的法权关系，对于企业进入市场的运作及盈亏，也自然是由其承担责任，与其他人没有任何关系。按企业制度来说，就是共同出资、共同经营、共担风险、共同分配。

在国家经济中，所有制的形态多种多样，具体包括个人私有制、集体雇佣制、国家雇佣制、个体所有制、集体公有制、国家公有制、合作共有制、集体合作共有制、国家共有制、混合所有制等不同形式。

(1) 个人私有制：投资者个人拥有企业所有权，是企业的唯一主人。投资者自主经营，自负盈亏，投资者雇用劳动者并支付其工资，劳动者与企业是雇佣关系，但与企业效益无

关,效益归投资者所有,并由其支配。劳动者在企业中完全由资本支配。

(2) 集体雇佣制:投资者不是一个,而是几个或数万个,如上市公司,从社会募集资金共同组成投资者集体即股东大会,投资多的组成董事会,由董事会授权经营者负责企业经营。经营者不是投资人,但在其经营期间代表投资者集体的利益,对投资者集体负责。劳动者是投资者及其代理人(即实际经营者)从劳动力市场雇用的,并按双方约定或合同规定支付劳动者工资,工资的多少与企业效益无关。其性质是股份制,投资人按其投资份额分得公司红利,公司雇用职业经理人为公司的管理者,虽在性质上与劳动者相同,也是被雇佣者,但与企业或公司的效益有关,与集体雇佣者(即董事会)是合同关系,按合同规定领取工资及分享公司利润,只不过职业经理人领取的公司效益部分需要计入成本而不是利润的直接分配。

(3) 国家雇佣制:国家是企业的投资者,以国家财政形式投资。国家财政一部分来源于纳税人,一部分来源于国家收入,由国家授权经营者自主经营,经营者对国家负责。劳动者是国家或经营者雇用来的,与企业效益没有关系,企业效益为国家所有,国家所雇用的经理人按合同领取报酬,即从国家获得的效益中分割一部分作为自己的收入。劳动所产生的效益大多被国家占有,劳动者只获得工资收入,工资比例由国家确定,劳动者无权改变,因此存在明显的剥削现象。

(4) 个体所有制:经营者个人既是投资者,又是劳动者,是企业的唯一参与者。自负盈亏,自主经营,劳动成果为个人所有。

(5) 集体公有制:劳动者集体既是企业的投资者,又是企业的劳动者,共同拥有企业所有权,是企业的唯一主人。经营者是劳动者集体推选的,代表劳动者集体的利益,对劳动者集体负责,这样的企业称为“集体企业”。它有两种类型:一是劳动者收入与企业效益挂钩型;二是劳动者收入不与企业效益挂钩型。前者的企业效益被劳动者集体所占有,而后者劳动者只获得工资一项收入,经营者从劳动者集体获得的收益中分割一部分作为自己的收入。由于劳动者是劳动者集体的平等成员,是劳动者集体的主人,加上劳动者集体为每个劳动者提供各种社会福利,因此劳动者的劳动成果并未被劳动者集体以外的人所占有。

(6) 国家公有制:国家是全体劳动者的大集体,是企业的投资者。全体劳动者都是企业的主人。经营者是国家委派的,或者是全体劳动者共同推选的,代表国家和全体劳动者的利益,对国家和全体劳动者负责。这种公有化程度很高的国有企业,其经营者、劳动者的收益是由国家和全体劳动决定的,经营者和劳动者均为工资收入,由于经营者和劳动者是国家大集体的平等成员,是国家也是企业的主人,国家为每个劳动者提供各种社会福利,与国家机关、事业单位的工作人员同等对待。

(7) 合作共有制:投资者和劳动者都是企业的主人。投资者拥有企业资本所有权,劳动者以其劳动力或智力入股,拥有劳动力所有权,他们共同拥有企业所有权。投资者和劳动者都是参与企业生产的平等成员,是合作共有关系,而非雇佣与被雇佣的关系。经营者是投资者和劳动者共同平等协商后推选的,代表投资者和劳动者的共同利益,对投资者和劳动者共同负责。投资者获得资本固有值和资本收益,劳动者获得工资收益,经营者分别从投资者和劳动者获得的收益中分割一部分作为自己的收入。由于他们三方分别获得了各自应得的部分,因此不存在剥削现象。这种所有制形式与资本制的相同之处在于:投资者、生产要素提供者的合作关系可分别构成股权,也可以以其他生产要素(如土地、技术)或其他资源入股,只不过其要素价值是以货币单位来计算的。

(8) 集体合作共有制：投资者不是一个，而是多个或数万个，共同合作组成投资者集体，然后与劳动者集体协商，授权经营者自主经营，经营者代表投资者集体和劳动者集体的共同利益，对投资者集体和劳动者集体负责。投资者、劳动者和经营者是平等合作关系，而非雇佣与被雇佣的关系。投资者获得资本收益，劳动者获得劳动力收益，经营者分别从投资者和劳动者获得的收益中分割一部分作为自己的收入。由于他们三方分别获得了各自应得的部分，因此不存在剥削现象。

(9) 国家共有制：国家仅以投资者的身份而非劳动者的集体身份出现，只承担投资者责任而没有其他连带责任。国家与劳动者集体平等协商后授权经营者自主经营。经营者对国家和劳动者集体负责，代表国家和劳动者集体的共同利益。国家获得资本收益，劳动者获得工资收益，经营者分别从国家和劳动者获得的收益中分割一部分作为自己的收入。由于他们三方分别获得了各自应得的部分，因此不存在剥削现象。在此所有制形式下，国家共有形态也可以成为国家控股制，实际上无论什么样的所有制形式，最终双方或多方的投入都是按一定比例确定的，如国家投资大于劳动者或其他要素投入的总和，即可实现国家控股。那么，企业产生收益，就按各自所占的股权份额进行权、责、利、效分配。

(10) 混合所有制：在一个企业中存在两种或两种以上所有制形式。如企业的投资者有可能是国家、基金组织、私人、职工中的两个或两个以上，共同组成混合的投资者集体，然后再授权经营者经营企业。

当然，企业的生产并不是一次性投入的，在不断投入或扩大再生产或经营不善等情况出现时，企业的股权结构就会有所改变，这就必然造成企业资产重组。现代社会中常见的企业兼并、收购、资产重组、破产及企业扩张等现象，无一不是企业所有制的变革。即便是原有所有制形态不变，在企业原有基础上的扩大再生产，其资产比例也会有大的增长，如果股权比例不变，对于各自的收益就是逐步增加积累。在个人投资企业中，投资者并不是把他们所占有的价值一次性全部消费掉，而是把相当大的一部分价值留作企业积累，供企业扩大再生产使用。因为他们留作企业积累的这部分价值在上次企业分配时就已归他们所有，所以这部分企业积累的价值在以后的企业分配中就永远归他们所有。在共有制企业中，其剩余价值归劳动者所有，对投资者来说，获利将大大缩小，这就势必影响到企业的积累。

二、独资企业的性质

2000年1月1日，《中华人民共和国个人独资企业法》（以下简称《个人独资企业法》）正式实施，这对于中国社会进步的意义，不在于是否允许个体经营或独资企业存在，也不是因为就业形势严峻不得不让民间小资本开办企业，而是又多了一部市场主体法。

从理论上讲，任何社会形态中都有小资本存在，而个人收入转化为企业资本，主要是由国家社会经济结构决定的。从我国社会经济的发展来说，应扩大内需、鼓励民间投资。我国已经从传统的卖方经济转为买方经济。虽然近几年我国实行了降低银行存贷款利率、征收存款利息所得税、扩大出口退税力度、住房货币化、高教扩招等一系列积极的货币、财税和社会改革政策，但居民储蓄仍居高不下。我国经济究竟如何发展、民间资本究竟如何进入市场并成为我国内需市场的一部分，是具有投资能力的人十分关心的大事。《个人独资企业法》的实施，为我国充分动员和利用民间资本打开了突破口，并为留学人员回国创业、大学生自主创业、其他社会力量创业提供了法律依据，对于有效地将闲散的民间资本和居民储蓄引导、转化到投资领域，以投资拉动国内需求，将发挥巨大作用。

由于市场经济是开放型经济,因此在市场经济条件下,除国家法律和特殊行业规定的限定外,自然人都允许以经营法人的身份进入市场。在西方发达国家中,实行自由经济的制度,市场准入门槛几乎没有关于注册资金的限制,实际上就是极大地鼓励民间创业。民间资本进入市场,是在国家工商和税务部门的监管下运作,纳税人越多,纳税额越大,对国家整体经济的发展就越有好处。尤其是在知识经济条件下,注册一个科技开发、咨询、服务性的公司,所需资金不多,而对于个体经营者所开办的微型企业,在很大程度上对扩大就业、增加国民收入有积极作用。对于民间投资资本来说,民间有巨额储蓄作为投资的基础,资本进入市场是为了把投入的货币变为资本,这需要通过市场运作才能实现,并在经营规模的扩大中达到增值的目的。如果按照传统的对于资本额的限制,已经拥有财富的人对于进入市场的积极性不高,而想进入市场的人,由于个人财产的数额小,就被挡在市场经济的大门外。换句话说,已经进入市场的人可以从市场中得到市场的回报,没有进入的人则永远没有资格进入,这在市场经济公平竞争原则下,显然不利于中小城市资本的调动与利用,民间资本增值保值也就成为一句空话。对于国家经济运转来说,由于民间资本的流向只有进入股市才能发挥作用,就决定了中小城市资本在股市中的地位和作用,显然是以投机性投资为主,这对于资本市场的健康成长是不利的。从现代社会知识经济的特性来说,知识经济的经济基础就是知识。知识与科技成果是可以进入市场进行交易的,并从市场运作中获取回报。如果按照传统的市场准入原则,知识和技术是很难进入市场的。更进一步说,进入市场进行交易的知识与技术会得到市场的保护,其价值可以从市场回报中得到反映,知识与技术的产权受法律保护,应当比不准进入市场的私下交易要安全可靠得多。知识与技术通过市场可实现自身价值,通过市场竞争可提升技术的水平,只有这样才能最大限度地促进知识创新,有利于知识经济的成长。据报道,美国个人独资企业占全国企业总量的70%,这大概是美国人富有创业精神在法理上的具体体现。在中国,居民储蓄居高不下,意味着市场大,因为储蓄随时可以转化成巨大的市场需求和消费,所以储蓄支持国家经济的流动性。但这并不是说储蓄越多越好,从国家经济运行的角度看,储蓄的持续增长,会出现两种情况:一种是经济高速增长,在投资几乎保持高比例增长的情况下,使利润沉淀下来转化为储蓄;另一种情况是经济高速增长,使投资沉淀下来转化为储蓄。如果投资出现严重不足而仅仅是储蓄增长,说明国内经济结构已开始严重失衡,国内需求也随之弱化,需求减少,最终迫使企业生产萎缩。投资持续弱化,大量的储蓄没有投资方向,储蓄就会以各种形式寻找新的投资市场,也有可能出现资本外流。如果出现资本外流,本国经济就会缺乏资金的支持,会从总体上逐渐萎缩。从这个意义上讲,个人独资企业的兴起,最大的意义并不在于国家政治稳定与法律健全。

三、现代企业与股份制

在现代经济生活中,企业作为“无国界的第三社会”得到很大发展。随着经济全球化步伐的加快,跨国公司的全球扩张,导致出现各种不同类型的国际公司,其实力之雄厚、经营范围之广、经济渗透能力之强,都成为国际经济活动的主体力量,甚至支配国家经济的运行。

目前,在经济全球化条件下,股份制国际公司已成为国际经济的最大受益者。在市场经济条件下,对于合伙制的股份制公司,共同出资和共同承担风险最为关键。由于资本投资的要件在于最大限度地防范投资和经营风险,因此需要运用企业组织的有效性和市场机制达到有效规避风险的目的。股份制并不是现代经济特有的经济组织形式,在现代市场经济条件

下,它究竟能否被认为仍是有效的市场组织形式,这是需要认真研究的新课题。

①英荷皇家壳牌集团

英荷(英国、荷兰联营)皇家壳牌集团简称壳牌公司,其组建始于1907年英国壳牌运输和贸易有限公司与荷兰皇家石油公司股权的合并。此后,该集团逐渐成为世界主要的国际石油公司,业务遍及大约130个国家,合作伙伴非常广泛。它是国际上主要的石油、天然气和石油化工的生产商,在30多个国家的50多个炼油厂中拥有权益,而且是石油化工、公路运输燃料(约5万个加油站遍布全球)、润滑油、航空燃料及液化石油气的主要销售商。同时它还是液化天然气行业的先驱,并在全球各地大型项目的融资、管理和经营方面拥有丰富的经验。该集团2007年销售总收入达3 557.82亿美元,利润为313.31亿美元,位列全球500强企业第三位。它在全球任何地方都把健康、安全和环保标准及遵守集团的经营宗旨放在首要地位,并注重当地员工的培训和发展。

母公司荷兰皇家石油公司及英国壳牌运输和贸易有限公司是股票公开上市的公司。它们本身并不是集团的成员,不参与经营活动。荷兰皇家石油公司拥有集团60%的股权,英国壳牌运输和贸易有限公司拥有集团40%的股权。整个集团由控股公司、服务公司和营业公司组成。两家母公司下属的荷兰壳牌石油有限公司和英国壳牌石油有限公司持有服务公司的全部股权,并且直接或间接地持有集团在营业公司的所有股权。集团控股公司获得这些股份产生的股息,继而向母公司支付股息。

股份制企业是指两个或两个以上的利益主体,以集股经营的方式自愿结合的一种企业组织形式。它是适应社会化大生产和市场经济发展需要,实现所有权与经营权相对分离,有利于强化企业经营管理职能的一种企业组织形式。

股份制企业采用合伙经营方式,其特征如下:可以发行企业股票,作为股东入股的凭证,一方面借以取得股息,另一方面参与企业的经营管理,这也是最主要的特征;建立企业内部组织结构,股东代表大会是股份制企业的最高权力机构,董事会是最高权力机构的常设机构,总经理主持日常的生产经营活动;股份制企业的所有权收益分散化,经营风险也随之由众多的股东共同分担;具有较强的动力机制,众多的股东都从利益上去关心企业资产的运行状况,从而使企业的重大决策趋于优化,使企业发展能够建立在利益机制的基础上。正因为股份制企业可以把不同形式、不同种类、不同所有制形态、不同层次、不同水平的生产力的资本组合在一起,形成资本集聚效应,并且能够迅速联合成为高度集中的、高层次的、集约的社会生产力,才能真正构造造成跨地区、跨行业、跨所有制、跨国经营的大企业集团。另外,充分利用和发挥社会资本的力量,对于企业成长具有助推效应。自18世纪欧洲开始实行股份制公司后,19世纪后半期广泛流行于世界各国,目前股份制公司在世界各国国家经济中占据统治地位。

股份制这种财产组织形式,可以为建立“归属清晰、权责明确、保护严格、流转顺畅”的现代产权制度奠定良好的基础,使企业真正具有法人财产权,可以独立运用和经营所有者投资形成的资本,还可以形成新的监督和激励运作机制。国家按投入企业的资本额享有所有者权益,对企业的债务承担有限责任;企业依法自主经营,自负盈亏。政府不直接干预企业经营活动,企业得受所有者约束,不得损害所有者权益。这就可以使投资者、经营者和管理者各自发挥所长,实现动态最佳组合,以创造良好的业绩。要明确股份制是公有制的主要实现形式,公司法人财产只能属于公司法人所有,而并非股东所有。任何股东作为个人,无权干预公司法人对自己的法定财产行使各项法定权力。对于出资者所有权,因为出资者是股

东,所以出资者所有权就是股权,而且只能是股权。

①股份制的形成与发展

早在古罗马就有一种包税人,他们组织的股份委托公司被经济史专家认为是股份经济的先兆。从十四五世纪开始,随着商品经济的发展,在欧洲的一些采矿业中,出现了自由民之间或手工业者之间的以人、财、物三种生产要素的一种或几种为联合内容合伙经营的经济形式。但在合伙内容、经营方式、分配办法等方面,都没有明确的规范,更没有形成严格的股份制度,这是股份制的原始形式。当时,在德国南部、奥地利和捷克境内,有农奴和城市破产欠债的小手工业者聚集在一起组织的合作社团,用简单的工具采矿,共同劳动,分享产品。后来有些商人以入股的形式参加进来,结果富裕的人把持资产,使原来的合作发生了质变。按照马克思的说法,“原来由合伙的劳动者构成的矿业组合,几乎到处都变成了靠雇用工人开采的股份公司”。

15世纪至16世纪初,由于地理大发现和新航路的开辟,世界市场开始形成,国际贸易所带来的丰厚收益带动西班牙、葡萄牙、荷兰、英国等国家开始纷纷向海外发展。但问题是,这些国家组织远航贸易不仅需要承担巨大的远洋航行的风险,同时还需要提供较大数额的资本。在当时的经济条件下,靠单个资本家是无法办到的。于是,一种合股经营的“康梅达”经济组织便产生了。“康梅达”从事海外贸易,负责筹集资本,由专人经营,利润在集资者与经营者之间分配。以后这种组织发展到内陆城市,出现了入股的城市商业组织,如意大利的“大商业公司”,入股者有商人、贵族、教授、廷臣和平民。这种股份制一般由自由城邦组织,官方进行业务监督。国家为了鼓励商人积累资本向海外扩张以攫取更多的财富,不仅为股份制集资提供法律保护,并且给予商业独占权和免税优惠等特权,这就为股份制的发展创造了有利条件。

据学术界的研究,世界上最早的股份制公司是在1554年由英国人成立的“莫斯科公司”,它是以入股的形式进行海外贸易的一家特许公司,它的成立标志着真正意义上的股份制的产生。该公司成立当年便进行航行白海的冒险尝试,目的是想发现新的地区和岛屿,深入俄国内地。该公司最初把整个公司的资本分为240股,每股25英镑,每人投资一部分,由6人分担风险,并规定,公司营业只限一次行程,每次远航归来,按股份分配所有的利润,并连股本一起发还。后来,随着贸易活动的频繁和规模的扩大,就把原来投入的股份全部或部分留在公司,作下次航行使用。1604年,该公司股东已增加到160人,有15个人成为董事,管理公司的整个业务。“莫斯科公司”的成立,意味着新的赚钱方式有很好的效果。于是,1557年成立了西班牙公司,1579年成立了伊士特兰公司,1581年成立了勒凡特公司,1588年成立了几内亚公司,1600年又组建了东印度公司。这些贸易公司都是以股份制形式组建的,是英国向海外扩张殖民势力最有成效的组织形式。其中东印度公司势力最大,资本最雄厚:成立之初拥有股本6.8万英镑,股东198人,到1627年股本达到162万英镑,股东954人。它独占从好望角直到东方一切国家的贸易,还享有对殖民地军事和政治的全权。截至1680年底,英国建立的股份制公司为49家,伴随着英国的海外扩张,他们将股份制的商务与运作模式推向世界各地,以致其他欧洲国家也纷纷仿效。如荷兰1602年成立的东印度联合公司以及1621年成立的西印度公司,法国、德国、瑞典等国也先后成立了股份贸易公司,都是运用合伙经营的基本原理,并在长时期的商务运作中显示了这种组织模式的作用。

① 股份制经济模式

随着海外贸易公司的产生,股份制经济模式迅速推广到欧美国家的其他行业和经济领域中。如金融业中股份制银行已成为长久不衰的组织形式。如1694年,英国首先成立了股份制的英格兰银行。该银行拥有股资120万英镑,银行把资金贷给政府,取得相当于这笔贷款的银行券发行权。这种银行券发行权具有广泛吸收社会资金的职能。1826年,英国政府颁布条例,为股份制银行提供法律保护,进一步促进了股份制在银行业中的迅速发展。截至1841年,股份制银行已经增加到115家。19世纪末,英国非股份制银行几乎绝迹,股份制银行成为国际金融市场上的统治力量。美国于1791年成立了第一家国家银行即合众国银行,这也是一家通过股份制大规模筹集资本股份的银行,当时该银行拥有股资1000万美元,发行2500股,每股400美元,其中25%由政府贷款,其余是私人投资;另外,还依据此制度成立了北美银行和纽约银行。1862年,根据州银行法令,相继建立了1600多家股份制银行,其后随着国民银行制度的建立,以股份制公司形式建立的银行等金融机构的数量快速增加。欧美股份制在金融界的成功,对于今天国际政治与经济格局的形成发挥了不可低估的历史作用。

第二节 中国企业制度

一、国有企业

在中国,对于能源、通信及关系国计民生的大企业,基本上是属于大型国有企业的性质,如按照前面所说的所有制关系来说,就是属于国家全民共有制企业。其国有资产的产权制度、用工制度及企业经营者与管理者的责、权、利、效关系是十分清楚的。从现代企业制度的角度分析,只要产权明晰、经营状况透明、分配制度与分配实际状况公平,并向全社会公开,企业的经营管理者无论是由国家委派的还是由国家机构委派的,应没有太大的争议。

以国有大型企业为例来说明国家在能源等战略性产业中实行国有化的基本做法,从世界范围来看,对于实行国有化的国家来说,其做法是不同的。

① 中国石油天然气集团公司

中国石油天然气集团公司(CNPC)简称中国石油集团,是根据国务院机构改革方案于1998年7月在原中国石油天然气总公司的基础上组建的特大型石油石化企业集团,是国家授权投资的机构和国家控股公司,实行上下游、内外贸、产销一体化,按照现代企业制度运作,跨地区、跨行业、跨国经营的综合性石油公司。

中国石油集团作为中国境内最大的原油和天然气生产、供应商,其业务涉及石油、天然气勘探开发,炼油化工,管道运输,油气炼化,产品销售,石油工程技术服务(物探、钻井、测井、井下作业),石油工程建设(油气田地面工程、管道施工、炼化装置建设),石油机械加工和装备制造(勘探设备、钻采装备、炼化设备、石油专用管、动力设备),石油贸易,金融服务(资金管理、金融保险)及新能源开发(非常规油气资源、生物质能等可再生能源)等领域,在中国石油、天然气的生产、加工和市场中占据主导地位。2008年,中国石油集团在美国《石油情报周刊》世界50家大石油公司综合排名中,居第5位,在美

国《财富》杂志 2008 年世界 500 强公司排名中居第 25 位。经过近 50 年的积累建设和 6 年多的快速发展,中国石油集团已经建成了一支门类齐全、技术先进、经验丰富的石油专业化生产建设队伍,具有参与国内外各种类型油气田和工程技术服务项目的全套技术实力和技术优势,总体技术水平在国内处于领先地位,不少技术已达到世界先进水平。进入新世纪,中国石油集团瞄准国际石油同行业先进水平,加快建设主业突出、核心竞争力强的大型跨国石油企业集团,继续保持排名前列的世界大石油公司地位。

二、家族式企业

家族式企业是经济欠发达时期的主要企业组织形式,此种经营模式维系时间长,而且在小资本成长过程中较为普遍,即便是在国际大企业中,家族式企业经营方式依然得到保留,并在现代企业运作中较为常见。可见此企业制度,即便在今天,也有其合理的地方。归纳起来,主要包括以下几个方面:

(1) 企业大多实行终身雇佣制,员工稳定,很少流动,因而人力资源开发投资少,员工培训成本低。由于员工较少流动,专业技能操作熟练,整体素质较高。

(2) 员工对企业的依赖性强,企业有较强的凝聚力。企业将员工的利益和命运同企业连在了一起,形成共同体意识和企业文化,培育员工爱厂如家的主人翁精神和责任感。尤其是在企业创建或企业处于困境时,员工的忍耐力较强,增强了企业的凝聚力和抗风险能力。

(3) 企业内部人际关系较为和谐。家族式管理讲求以情动人、以行感人、以德服人,企业领导用职位权力较少,用个人权威较多,讲求恩威并重的个人风格和领导魅力,管理者提倡企业家庭温暖,因而劳资纠纷少,企业的人事纠纷也少,像西方企业那种劳资激烈对抗,罢工、示威、成批解雇工人等恶性事件很少发生。员工以企业为家,加班加点、与企业共赴时艰成为员工的自觉行为,很少因多干少干而发生纠纷。此外,企业领导层大多是投资人的亲戚,裙带关系在企业中较为普遍,班子核心成员特别团结,投资人作为企业的老板,在老板具有绝对权威时,企业决策集中,管理效率高,成本低,市场反应迅速。

(4) 对新技术、新工艺有较强的吸收消化能力,能有效地防止企业机密和技术专利的泄露。企业内部技术创新有较强的针对性和实用性,技术革新及小创造、小发明等活动开展得有声有色,能为企业带来巨大的经济效益。

(5) 家族式企业中管理者和员工的感情联系密切,员工普遍存在着“报恩”意识。企业中靠亲缘、地缘、学缘、血缘关系进入企业的人较多,整个企业中具有血浓于水的亲情及视老板为衣食父母的报恩心理,促使非亲缘员工也会有知遇之情、赏识之感、重用之恩,他们会以努力工作去报答。企业内的人情伦理文化特别强烈,如若某人忽视或违背了这种伦理价值观和行为准则,则会引起公众的指责,有时很难在企业甚至社会上立足。这种无形的伦理道德观对社会公众的约束,使企业主从中受益。在西方管理学看来东方许多家族式企业管理平庸、技术低下,但仍有很强的生存能力和竞争能力,其原因不过如此。而西方视若神明的管理学教条,在家族式企业中则完全行不通。

家族式企业的这些特点,从另一个方面来看,也恰恰是家族式企业的致命弱点。归纳起来,主要包括以下几个方面:

(1) 家族式企业内部裙带关系强烈,员工有亲疏距离感,亲缘以外的员工感到受排挤,不被信任,工作干得再好也没有人承认,在家族式企业没有前途和归属感。按照亲缘决定用人的标准,贤能之人不能及时提拔重用,以致挫伤企业骨干的积极性,甚至不能形成庸者

下、能者上的用人机制。若管理者喜欢搞小圈子，凭家族的亲疏来分配和滥用权力，就会造成大多数员工的怨言，如果积怨长久未化解，那么，当企业成长到一定规模后，其内部的致命弱点就会暴露出来，甚至会导致企业陷入危机。如果本家族成员多在同一企业，企业内部的分裂就会对企业形成灭顶之灾。所以有人说企业一般“富不过三代”，实际上是指家族式企业的接班人权力的分配、交接方面所引发的企业分裂。

(2) 家族式管理重视人情，忽视制度建设和企业刚性管理。家族式企业内部在人际关系融洽时，能够为企业带来和谐的利益。表面上企业是家族共同经营的，但当家族成员发生利益冲突时，如果没有制度而是仅凭领导人的权威是很难解决家族成员之间的利益矛盾与冲突的。尤其是在企业规模大、主要领导人的权力弱化的情况下，缺乏制度建设的家族企业，对很多重大问题的处理和解决将缺乏标准和判断能力。此外，企业毕竟不是家庭而是社会经济组织，企业成员的个人目标和利益与企业目标和利益存在一定的差异，特别是没有血缘关系的员工之间，以及员工与老板及其亲属或亲信之间的利益关系的调整，必须有一个客观公正的标准，用统一的制度和纪律来约束全体成员的行为，才能形成客观公正的管理机制和良好的组织秩序。

(3) 家族式企业在领导职位选择上往往以血缘亲疏为标准，采取子承父业和亲戚总比外人可靠的家族继承制，忽视个人的才干和品行，从而导致企业持续发展受阻，领导更替造成企业破产的事例屡见不鲜。如美国华人企业王安电脑公司，王安被称为慈善的独裁者，他敬业、勤奋，不贪财，为员工谋福利，因而很受员工的爱戴，但他忽视制度建设和管理，被美国《商业周刊》称为“管理泛泛平庸者”。家族式企业领导者的作用非常突出。他们既要道德、行为端正，作风严谨，奉公敬业，也要有一技之长。他们中有许多是复合型人才，既是某个技术领域的专家、精明的商人，还是公关能手。由于他们的才能而限制了许多下属作用的发挥，压制人才的成长，形成个人绝对权威。因此，这类企业经常会出现“成也萧何，败也萧何”的现象，即能人经济现象，当个人决策正确时，不仅决策迅速，贯彻有力，还会提高个人的权威；但当其决策失误时，也得不到他人的及时提醒，会给企业造成巨大的损失。同时，当此人不在位或退位时，组织会出现人才断档和权力真空现象（继任者很难在短期内形成个人绝对权威），会造成企业一定时期内混乱或无组织状态。

(4) 家族式管理任人唯亲现象严重。他们在处理人际关系时是按亲疏远近的原则而非因才适用的原则，因此在组织内产生“自己人”和“外人”的差别，造成“打仗亲兄弟，上阵父子兵”的家族氛围。外人为生存也就趋炎附势，拉帮结派，形成“你群”和“我群”的派系。有时为保护“外人”的利益他们会团结起来与老板或“自己人”抗争，造成企业内讧。因此，家族式管理要么凝聚力很强，人际关系融洽；要么内部四分五裂，派系纷争。家族式企业的管理目标往往是以社会责任和员工福利为第一位的，而将经济效益放在第二位。由于这类企业在创业时有亲朋帮助打天下才获成功，从伦理道德上讲不能忘了患难弟兄，因而为他们谋福利义不容辞。同时为兼顾公平对全体员工也会一视同仁，企业包揽了员工的住房、医疗、保险、子女就业乃至全家的生老病死，很容易将企业办成福利组织。

①案例 大午集团

扎根于农村的现实决定了大午集团从一开始就带有浓厚的家族企业性质。农村信贷供给的严重不足以及高素质人才的缺失，让大午集团在发展初期不可避免地和亲戚朋友、邻里乡亲有剪不断、理还乱的错综复杂的关系。

“家族企业没有什么不好。我也愿意我的儿子当董事长，我也期待我的儿子当董事长，