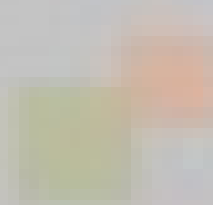




我国国有企业人本管理研究

郝潞霞 ● 著

中国社会科学出版社



我国国有企业人本管理研究

张其成 著



中国社会科学出版社

我国国有企业人本管理研究

郝潞霞 著

中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

我国国有企业人本管理研究 / 郝潞霞著. —北京: 中国社会科学出版社, 2012. 7

ISBN 978 - 7 - 5161 - 1205 - 2

I. ①我… II. ①郝… III. ①国有企业—企业管理—人事管理—研究—中国 IV. ①F279. 241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 150591 号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 刘志兵
责任校对 李 莉
责任印制 李 建

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 (邮编 100720)
网 址 <http://www.csspw.com.cn>
中文域名: 中国社科网 010 - 64070619
发 行 部 010 - 84083685
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京市大兴区新魏印刷厂
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂
版 次 2012 年 7 月第 1 版
印 次 2012 年 7 月第 1 次印刷

开 本 880 × 1230 1/32
印 张 8.375
插 页 2
字 数 215 千字
定 价 29.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社联系调换
电话: 010 - 64009791
版权所有 侵权必究

北京交通大学
“红果园‘双百’人才培育计划”
基金资助出版

序

国有企业是我国公有制企业的一种主要形式，是我国国民经济发展的主导和支柱。我国国有企业的改革经历了一个在探索中不断推进和深入的过程。从 1978 年开始到今天大约可分为四个阶段：

第一阶段：1979—1987 年的放权让利阶段。主要是通过政策手段甚至是领导表态的方式给企业更多的经营管理自主权，也推行一些属于政策行为的措施，如经济责任制、利改税等。在放权让利的改革中首先抓住的就是责权利脱节的问题，实行了国家所有权与企业经营权的“两权分离”。经济责任制、利改税等措施的实施，调整了国家与企业之间的利益关系，使企业有了一部分生产经营权和利益，企业开始成为独立的利益主体，企业和职工的积极性都有所提高。但是，这一阶段的改革也产生了一些问题，一是放权让利还不够，二是通过政策手段甚至是领导表态的方式给企业放权，灵活性、随意性、变通性都比较大。

第二阶段：1988—1992 年的承包经营责任制阶段。主要是通过相对固定的契约关系即承包经营责任制的实施来扩权。原则是：“包死基数，确保上交，超收多留，歉收自补。”1987 年底开始，全国国有大中型企业普遍实行了承包制。承包经营责任制的实行，起到调动企业完成利润目标的积极性作用，提高了生产的效率。但是，承包制的问题也很突出，例如，具有短期行为，企业经营者普遍追求的是承包期内的收益最大化，忽视了企业的

长远发展，在滥用经营自主权谋取私利或小集体利益中，形成“内部人控制”和经理人短期行为，结果就是企业承包一轮，国有资产流失一轮，富了和尚穷了庙。又如，存在死基数与活环境之间的矛盾，即在“包死基数”的同时，环境、政策等却在不断发生变化，从而必然导致承包合同无法履行。

第三阶段：1993—2002年的制度创新阶段。主要是通过法律手段、制度规范的方式界定国家与企业之间的责权利关系。这一阶段的任务主要是在国有大中型企业中建立现代企业制度和调整国有经济布局。改革首先从转换企业经营机制开始，1988年的《企业法》和1992年的《全民所有制企业转换经营机制条例》，为转换企业经营机制奠定了法律基础。转换企业经营机制的目的在于，把企业构造成自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展的法人实体，创造条件让企业走向市场。紧接着就是建立现代企业制度，其特征是“产权清晰，权责明确，政企分开，管理科学”。国有企业建立现代企业制度是和国有企业战略性改组、国有经济布局调整结合在一起进行的。从战略上调整国有经济的布局 and 结构，其任务是执行“抓大放小”的方针，发挥国有经济的主导作用，通过资产重组和结构调整，以加强重点，提高国有资产的整体质量。经过全国2500多家国有企业参与现代企业制度的试点，在清产核资、明确企业法人财产权基础上，逐步建立了国有资产出资人制度，建立了现代企业制度的领导体制和组织制度框架，初步形成了企业法人治理结构。在这一阶段，“两权分离”由改革之初的所有权与经营权的分离进一步发展为国家出资者所有权与企业法人财产权的分离。但是，公司制改革后国家与企业之间的关系并没有理顺，因为改制后国家与企业之间的关系已变为“委托—代理关系”，在不同的企业这种委托—代理关系却有不同的表现。有的企业，这种委托—代理关系带有行政关系的色彩，仍然采取政府控制的管理方式，通常把这类企业称为“翻牌公司”；有的企业出现了“无所有者控制”的现

象；有的企业则出现了“出资人缺位”现象等。

第四阶段：2003 年至今的改革深入阶段。主要是企业治理结构的变革与完善。2003 年 4 月挂牌成立了国务院国有资产监督管理委员会。国资委代表国家履行出资人的职责，解决国有资产多头管理和出资人不到位的体制障碍。国资委的成立，使国有企业的改革进入了治理时期。2003 年 10 月，十六届三中全会通过的《中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》指出，要建立健全现代产权制度，产权是所有制的核心和主要内容，包括物权、债权和知识产权等各类财产权。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，有利于维护公有财产权，巩固公有制的主体地位；有利于保护私有财产权，促进非公有制经济发展，有利于各类资本的流动和重组，推动混合所有制经济发展；有利于增强企业和公众创业创新的动力，形成良好的信用基础和市场秩序。因此，这一阶段改革的重点是实现产权多元化、建立健全董事会、完善公司治理。经过改革，到十一期末，中央企业中公司制企业所占比重已达 70%，一批大型国有企业先后在境内外资本市场上市。现在的中央企业已不是传统意义上的国有企业，而是产权多元化的独立市场主体，企业治理形式从而也已转变为多元股东共同治理。

从国有企业改革的历程中我们看到，现今国有企业制度发生了根本性变化：一是法律形式上，实现了从行政附属物到公司独立法人的转变；二是所有权结构上，实现了从国有独资到股权多元化的转变；三是经营组织上，实现了从单一工厂制向现代经营组织的转变；四是公司治理上，实现了从厂长经理负责制到现代公司治理的转变。

从国有企业改革的历程中我们也看到，企业治理结构的变革与完善是提高国有企业效率的重要方面，从最初的放权让利到实行承包经营责任制，再到制度创新——先是从制度上建立现代企业制度，然后把改革的重点放在治理结构的完善上，这个过程实

际上是一个“摸着石头过河”的“试错”过程。如果我们以1999年（1998年开始改制）到2009年国有企业的变化为例，同样也可以说明治理结构变革与完善的重要性。1999年国有企业数量为61301个，到2009年减少到20150个，与1999年比几乎缩减了2/3，在整个工业企业中的比重只有4.7%。尽管数量减少了，但是从工业总产值的情况来看，国有企业及国有控股企业1999年为35571.18亿元，到2009年则达到146630亿元，10年的时间增加了3.1倍。事实表明，国有企业治理结构的变革与完善对效率的提高是至关重要的。

郝潞霞副教授紧紧抓住了国有企业改革的重点，以国有企业人本管理为研究主题撰写了《我国国有企业人本管理研究》的专著。这一研究不仅对我们理解所有制与生产力的关系、产权与效率的关系等重大理论问题有重要的意义，而且还从人的全面发展的角度、从加强国有企业思想政治工作的角度，进一步拓展了国有企业改革问题研究的视野。

郝潞霞副教授于2003—2006年在中国人民大学马克思主义学院攻读博士学位。学习期间，她十分关注国有企业的改革与发展问题，撰写了这一方面的博士学位论文，《我国国有企业人本管理研究》专著是她在博士学位论文的基础上形成的。在北京交通大学人文学院从事马克思主义理论研究和教学中，她对博士论文做了进一步的补充、修改和完善。值这一著作出版之际，她请我为此作序，我作为她的导师，欣然应允。我衷心希望她能够在高校马克思主义理论研究和教学的岗位上高标准地要求自己，获得更多、更好的成果！

张雷声

2012年5月

目 录

导论	(1)
一 研究动因和意义	(1)
(一) 研究动因	(1)
(二) 研究意义	(3)
二 研究现状	(6)
(一) 国外研究现状	(6)
(二) 国内研究现状	(8)
(三) 本书研究新视点	(14)
三 基本概念界定	(15)
(一) 国有企业	(16)
(二) 以人为本	(18)
(三) 人本管理	(20)
四 逻辑结构和研究方法	(23)
(一) 逻辑结构	(23)
(二) 研究方法	(25)
 第一章 国有企业人本管理的理论基础	(27)
第一节 马克思主义人的全面发展理论与国有 企业人本管理	(27)

一	人的全面发展的科学内涵	(27)
二	人的全面发展是社会发展的终极价值 目标	(30)
三	人的全面发展是中国特色社会主义现代化 建设的本质要求	(33)
四	实行人本管理是人的全面发展理论在国有 企业的生动体现	(36)
第二节	西方管理理论的发展走向与国有企业 人本管理	(40)
一	将人视为“物”的古典管理理论	(40)
二	开始关注人性的行为科学管理理论	(42)
三	再度忽视人的现代管理理论	(45)
四	标志人本管理兴起的企业文化理论	(47)
五	实行人本管理是管理理论发展走向在 国有企业的积极回应	(49)
第三节	当代社会发展观的演进与国有企业人本 管理	(53)
一	以经济增长为中心的发展观	(53)
二	以人为中心的综合发展观	(54)
三	重视人的可持续发展观	(56)
四	以人为本的科学发展观	(58)
五	实行人本管理是科学发展观在国有企业的 具体落实	(60)
第二章	国有企业人本管理的历史与现状	(62)
第一节	国有企业人本管理的历史演进	(62)
一	计划经济体制时期的自发探索	(62)

二	改革开放到 20 世纪 80 年代末的初步形成	(67)
三	社会主义市场经济体制确立后的长足发展	(70)
第二节	国有企业人本管理存在的主要问题及成因	(74)
一	人本管理认识上存在误区	(75)
二	企业民主管理弱化	(77)
三	企业文化建设不足	(81)
四	激励方式与人本管理目标存在差距	(84)
五	员工培训存在功利化倾向	(88)
第三章	国有企业人本管理的基本理念	(91)
第一节	国有企业人本管理理念确立的前提	(91)
一	以科学的人性假设为基础	(91)
二	批判继承我国传统文化中的人本管理思想	(95)
三	吸收借鉴西方企业文化中的人本管理思想	(98)
第二节	国有企业人本管理理念的基本内涵	(99)
一	以促进员工的全面发展为终极价值目标	(100)
二	以确保工人阶级主人翁地位的落实为主要内容	(105)
三	以制度管理为依托	(109)
第三节	国有企业人本管理理念蕴涵的基本原则	(115)
一	尊重原则	(115)
二	民主原则	(119)
三	公平原则	(121)

第四章 国有企业人本管理的制度保障	(125)
第一节 国有企业人本管理理念制度化概述	(125)
一 制度的概念、特征及功能	(125)
二 人本管理理念制度化的内涵及其必要性	(128)
三 人本管理理念制度化的保障机制	(131)
第二节 以人的发展为目的的人力资源管理制度	(132)
一 传统人力资源管理的缺陷	(133)
二 人本化人力资源管理的基本内涵	(135)
三 人本化人力资源管理的着力点	(140)
第三节 以实现人的主体性为使命的激励制度	(144)
一 传统激励观的局限性	(144)
二 人本化管理激励的基本原则	(148)
三 人本化管理的激励体系	(154)
第四节 以民主自治为特征的组织制度	(162)
一 传统企业组织对人的忽视	(162)
二 人本化管理组织的设计原则	(163)
三 人本化管理组织的基本形式	(166)
第五章 国有企业人本管理的实现方式	(173)
第一节 实现方式之一：企业文化管理	(173)
一 企业文化及其管理价值	(174)
二 企业文化管理的内涵与特征	(178)
三 企业文化管理的实施路径	(185)
第二节 实现方式之二：企业民主管理	(189)
一 民主管理在国有企业人本管理中的重要作用	(189)
二 国有企业实行民主管理的主要途径	(193)

第六章 国有企业人本管理的运行条件	(203)
第一节 实施的主体：以德施控	(203)
一 国有企业管理者道德人格的管理价值	(203)
二 国有企业管理者道德人格的构成	(207)
三 国有企业管理者道德人格的塑造	(211)
第二节 作用的对象：全面提升	(215)
一 国有企业员工素质存在的问题	(215)
二 国有企业员工素质的提升	(219)
第三节 手段的运用：制度管理、文化管理与 企业思想政治工作有机结合	(228)
一 三种管理手段契合的基础	(228)
二 三种管理手段的有机契合	(233)
结束语	(240)
参考文献	(242)
后记	(254)

导 论

一 研究动因和意义

(一) 研究动因

党的十四届三中全会提出国有企业改革的目标是建立现代企业制度，并以“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”作为其基本特征。但是，在当前深化国有企业改革的过程中，却出现了两种倾向：一是过于注重企业产权关系的研究，忽视对企业管理问题的探讨；二是过于注重企业组织制度的创新研究，忽视对企业内部人的问题的探讨。事实上，在深化国有企业改革的进程中，企业的改组、改造与加强管理是一个有机的整体，不可偏废。企业产权改革和组织制度创新虽然涉及国有企业改革最深层次的问题，但并非是国有企业具有效率和效益的充分必要条件。任何企业产权关系的改革和组织制度的创新都依赖于人的主动性、积极性和创造性的充分发挥，因此，加强和改善企业内部管理必然成为企业具有效率和效益的重要条件。人本管理源于日本，成熟于美国，现已成为世界管理发展的必然趋势。但我国理论界对它的研究还比较薄弱，这就直接影响了它对企业管理实践指导作用的有效发挥。因此，借鉴国内外人本管理的相关研究成果，开展我国国有企业人本管理问题研究，是摆在我们面前的一项重要又迫切的任务。

另一方面，党的十六届三中全会第一次提出了“科学发展观”的概念，并对这一发展观作出了精辟表述：“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展。”^①“科学发展观，是对党的三代中央领导集体关于发展的重要思想的继承和发展，是马克思主义关于发展的世界观和方法论的集中体现，是同马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和‘三个代表’重要思想既一脉相承又与时俱进的科学理论，是我国经济社会发展的重要指导方针，是发展中国特色社会主义必须坚持和贯彻的重大战略思想。”^②党的第十七次全国代表大会，在对科学发展观的历史地位、时代背景、科学内涵、精神实质、根本要求进行全面深刻阐述的基础上，进一步强调指出：“在新的发展阶段继续全面建设小康社会、发展中国特色社会主义，必须坚持以邓小平理论和‘三个代表’重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观。”^③这为国有企业改革和发展提出了新的契机和要求。2011年3月颁布的《中央宣传部、国务院国资委关于加强和改进新形势下国有及国有控股企业思想政治工作的意见》指出，“发挥广大职工的主人翁作用是中国特色现代国有企业制度的内在要求”，并把“维护职工合法权益，增强广大职工的主人翁意识”^④作为加强和改进新形势下国有企业思想政治工作的主要任务之一。国有企业是人民当家做主的企业，在企业管理中如何体现以人为本，如

① 《中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》，载《十六大以来重要文献选编》上，中央文献出版社2005年版，第465页。

② 胡锦涛：《高举中国特色社会主义伟大旗帜，为夺取全面建设小康社会新胜利而奋斗》，载《十七大以来重要文献选编》上，中央文献出版社2009年版，第10页。

③ 同上。

④ 《中央宣传部、国务院国资委关于加强和改进新形势下国有及国有控股企业思想政治工作的意见》（2011年3月1日），国资委网站。

何增强广大职工的主人翁意识，是企业贯彻落实科学发展观亟待解决的重要问题。本书通过对我国国有企业人本管理问题的研究，以期探寻一种更有利于国有企业做强做大、更有利于企业员工全面发展的管理理念、制度与方法，从而为国有企业深入贯彻落实科学发展观的有效路径作出积极探索。

（二）研究意义

国有企业是国家理性选择的结果，世界上无论实行何种制度的国家，拥有国有企业已经是当今社会和经济生活中的一种普遍现象。国家建立国有企业的根本目的通常是实现某些社会政策性目标，特别是在难由非国有企业来实现重要社会目标的领域，国有企业负有非国有企业不能替代的使命。但是，我国社会主义国有企业与资本主义国家的国有企业有着本质不同，它除了具有弥补市场缺陷、发展战略民族产业的作用外，还是体现公有制经济的决定性力量。在我国逐步建立和完善社会主义市场经济体制的过程中，充分发挥国有企业在国民经济中的主导作用和控制力作用有其客观必然性。它是中国经济发展和制度变迁路径依赖性的一种体现，有利于降低整个经济体制改革的成本，有利于减少经济发展的代价，更有利于经济发展朝着“三个有利于”的方向迈进。对此，江泽民强调提出：“国有企业是我国国民经济的支柱。搞好国有企业改革，对建立社会主义市场经济体制和巩固社会主义制度，具有极为重要的意义。”^①尤其是“搞好国有大中型企业，对增强我国经济实力，提高人民生活水平，保证社会稳定，深化改革开放，具

^① 江泽民：《高举邓小平理论伟大旗帜，把建设有中国特色社会主义事业全面推向二十一世纪》，《江泽民文选》第2卷，人民出版社2006年版，第21页。