



中国经济文库

理论经济学精品系列（二）

国有企业改革与发展研究

Reform & Development
of State-Owned Enterprises in China

闫长乐 张永泽◎著



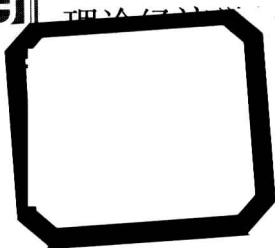
中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE



中国经济文库

理论经济学精品系列（二）



国有企业改革与发展研究

Reform & Development
of State-Owned Enterprises in China

闫长乐 张永峰◎著

 中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

国有企业改革与发展研究/闫长乐, 张永泽著.

北京: 中国经济出版社, 2012. 9

ISBN 978 - 7 - 5136 - 1621 - 8

I. ①国… II. ①闫… ②张… III. ①国有企业—企业改革—中国—文集

IV. F279. 241 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 116954 号

责任编辑 吴航斌

责任印制 张江虹

责任审读 贺 静

封面设计 华子图文

出版发行 中国经济出版社

印 刷 者 北京金华印刷有限公司

经 销 者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 16

字 数 240 千字

版 次 2012 年 9 月第 1 版

印 次 2012 年 9 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 1621 - 8/C · 266

定 价 48.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

前 言

市场经济条件下,国有企业的地位与作用究竟如何?如何建立和完善这些企业的激励约束机制,怎样规范对企业负责人的管理,在哪些方面可以借鉴国外管理模式等,都是十分重要的现实问题,也是重大的理论问题,直接关系到国家对于国有企业发展、改革的整体把握,同时还涉及到国家对于国有企业和国有资产的管理体制、管理方法以及国家对于国有企业发展的支持政策等诸多方面。因此通过对于这一系列问题的研究将为我国国有资产管理、国有企业战略发展等方面决策提供坚实的理论依据。

这是一本研究文集,是作者多年来研究国有企业,特别是中央企业改革与发展的研究成果,是对以上问题的深入探讨,特此呈现给广大读者,以引起更多的思考。

第一篇 市场经济条件下国有企业的功能定位:目前无论是传统的政治经济学还是主流的现代经济学度,无论是国内还是国外,都缺乏对于现实的社会经济政治条件下国有企业功能的系统、深入和全面的研究。无论是国内还是国外理论界,普遍的理论研究和观点集中于对于国有企业经济效率的分析批判、国有企业所有权体制改革、治理结构等方面研究。与此相适应,普遍的研究方法也是从规范经济学的普遍假设出发,以理论演绎为主要手段,其结论也更多地具有应然性,而缺乏实际政策意义。但是对于国有企业形成的原因,国有企业在现实的社会政治经济条件下事实上承担何种功能以及应当承担哪些功能则缺乏细致的研究。此外,目前关于国有企业的研究普遍都是从纯经济学视角来认识国有企业存在的原因和问题。然而问题是无论古今中外,国有企业从其产生之日起就不单纯是一个经济问题,更不仅仅是一个经济效率问题。在现实生活中,每一个国有企业形成都有其独特的背景与过程。因此,本篇力求摆脱出传统的国有企业研究的思路,从

国有企业形成的历史过程、现实的政治、经济、社会背景条件等角度出发,探讨市场经济条件下国有企业的功能。这将进一步丰富中国国有企业治理这一理论研究领域的理论成果,大大推动相关理论研究。

第二篇 中央企业党管干部原则与市场配置人才相结合问题研究:坚持党管干部原则与市场配置人才相结合,是目前中国经济发展阶段下的新型人才配置机制,这种机制既不同于传统经济制度下以行政权力来进行人事任免的“委任制”,也不同于市场发达条件下的、完全由市场来决定人力资源配置的机制,而是强调两者的结合。它所追求的目标是在合乎法律和遵循市场规律的前提下,使得企业的经营方向能够体现党组织和出资人的要求(利益),同时党组织又不干涉企业的具体经营活动,这也是评判此项工作是否有效的根本手段。只要有利于上述目标的实现,中央企业坚持党管干部原则与市场化配置人才相结合的方式、方法,在现行法律、法规框架内都可以探索、实践。本篇从理论与实践的角度,系统地论述了市场配置人才的基本理论,在回顾我国国有企业领导人员任用制度的历史沿革的基础上,客观分析了中央企业领导人员管理中存在的问题,指出:以往的企业改革更多地侧重于资产关系改革,认为产权清晰了,公司制建立了,就能解决出资人不到位以及政企不分等问题。然而事实并非如此,政府和企业的关系一直在政府过度干预和企业内部人控制之间摆动,其原因归根到底是人的关系改革滞后于资产关系改革;概括地总结了中央企业在坚持党管干部原则与市场配置人才相结合方面的探索与实践;重点研究并详细论述了中央企业坚持党管干部原则与市场配置人才相结合的具体改革思路 and 做法,科学地界定了中央企业党管干部原则的内涵和外延,给出了市场化配置人才的一般方法和程序,回答了中央企业如何正确处理党管干部与尊重董事会依法选择经营者的关系,以及如何建立健全中央企业领导人员聘任、考核、激励、监督机制,以推动企业经营者市场化、职业化、专业化进程。

第三篇 中央企业负责人任期制研究:任期制是通过领导人员的任职期限、任期目标以及与之配套的激励约束措施做出规定而进行的一种制度安排。企业负责人任期制是企业领导制度的重要组成部分,它是企业领导制度中两项基本制度——选拔制度与考核制度的“联结点”。研究任期制,不可避免地要涉及任职期限、任职届数等问题,但这些问题一般不是任期制所关注的重点。任期制的关键在于,通过制度安排,在一定的时期内给

企业负责人设定一个明确的努力方向和目标,完成目标者得到应有的激励,并取得续任的资格;完不成者,则退出。因此,可以认为,任期制的目的是要通过制度安排来引导、监督、考核企业负责人沿着聘任者预定的方向和目标前进,实现企业和股东的利益最大化;而在企业负责人偏离聘任者的要求或方向时,聘任者可及时采取行动,纠正偏差。在这一制度安排中,聘任者的核心工作是要对企业负责人在任期内的能力、水平和业绩做出准确的判断,并以此作为兑现激励政策、决定续任的重要依据。

第四篇 中央企业中长期激励办法研究:建立和完善中央企业激励约束机制,有助于将企业负责人利益与出资人利益统一,避免企业负责人的短期化行为,保障国有资产的保值增值。本篇从理论和实践的角度,系统地论述了国内外企业激励机制和委托代理理论,在回顾我国中央企业激励机制的历史沿革和现状的基础上,客观分析了中央企业负责人现有激励制度存在的问题,指出:目前的激励制度对于企业负责人的中长期激励不足,使得企业负责人更注重企业的短期利益而忽视企业长期可持续发展,同时也缺乏相应的约束机制。重点研究并详细论述了中央企业实施中长期激励的具体实施思路和办法,科学地界定了中央企业实施中长期激励的适应条件,给出了实施中长期激励的一般方法和程序,回答了如果进一步完善中央企业公司治理结构,优化选聘机制,加强任期考核,改进监督约束机制等,最后提出了中长期激励的若干政策建议。

第五篇 美国 NBA 管理模式及其对中央企业的启示:美国 NBA 是当前全球范围内最为成功的体育商业组织之一,在长期的发展过程中,NBA 形成了完善的外部 and 内部治理结构、健全的监督和约束机制以及高效的管理和运作方式,确保了它取得了举世瞩目的骄人业绩。研究 NBA 的管理模式,对我国国有企业的管理具有重要的借鉴意义。本篇在积累了大量国内外有关 NBA 的资料和文献的基础上,系统阐述了美国 NBA 的发展历史,详尽而全面地研究了美国 NBA 大联盟的治理结构和管理体制、NBA 球队的治理结构和管理体制、NBA 管理机制等问题,在此基础上提出了对于搞好我国中央企业的一系列建议,以深化国有资产管理体制改革、加强国有资产监督管理。本篇详细对比研究了职业企业家与行政官僚区分,指出企业家本身是需要承担市场风险的,企业家也就有理由获取由于承担风险而带来的经济回报。本书还指出:经营管理者与企业家是不尽相同的两个概念。目前许多企业

领导人“不在状态”,很大程度是以“业余的水平”、“票友的心态”来从事企业经营管理工作的。据此,本文就我国央企培养企业家的问题提出了相应的建议:目前,中央企业领导人作为一种职业岗位仍然带有浓厚的行政官员色彩,风险与收益不对称,总体上来说中央企业领导人作为一种职业岗位具有高收入、低风险的特点。现在的央企同时存在着监管不到位和激励不足的问题。推动目前中央企业的领导人身份的转变,“断后路”是首要的、必不可少的措施。只有有效切断中央企业领导人重新流回行政官员体制的道路才能真正推动中央企业领导人身份的转变,特别是自我身份认识的转变。中央企业要产生真正的企业家,重要的前提条件之一是通过薪酬、福利、保障、社会地位、政治荣誉、精神激励等方面的一系列的制度安排,使得中央企业领导人及管理者成为获得中国社会普遍的认可、又区别于传统行政官僚的一种独立的职业选项和职业通道。

目 录

CONTENTS

前 言

第一篇·市场经济条件下国有企业的功能定位

第一章 关于市场经济条件下国有企业功能的理论研究

- 一、西方经济学理论对国有企业的认识 3
- 二、马克思政治经济学关于国有企业的研究 6
- 三、当代国内涉及国有企业功能的有关理论研究 9

第二章 关于市场经济中的国有企业功能与作用的国际经验研究

- 一、各国国有经济和国有企业的一般情况 12
- 二、世界范围内各国国有企业发展概况 13
- 三、市场经济国家国有企业发展的认识 20

第三章 市场经济条件下的国有企业功能研究

- 一、市场经济条件下国有企业的经济性功能 22
- 二、市场经济条件下国有企业的社会性功能 26
- 三、市场经济条件下国有企业的政治性功能 27

第四章 中央企业发展战略

- 一、中央企业改革的必要条件 29
- 二、中央企业改革的主要思路 30
- 三、国有企业特殊功能的研究 32

四、国有企业改革需要注意的问题	35
-----------------------	----

第二篇·中央企业党管干部原则与市场配置人才相结合问题研究

第一章 中央企业坚持党管干部原则与市场配置人才相结合

一、党管干部原则的意义与必要性	41
二、市场配置人才的意义与必要性	42
三、党管干部原则与市场配置人才相结合的意义与必要性	43

第二章 中央企业在坚持党管干部原则与市场化配置人才相结合的探索与实践

一、国有企业领导人员管理制度的历史沿革及现状	45
二、中央与地方企业市场化选聘经营管理者的实践	46
三、目前存在的主要问题	48

第三章 中央企业坚持党管干部原则与市场化配置人才相结合的改革思路

一、科学界定中央企业党管干部原则的职责内容	52
二、改革行政委任的单一做法,推进市场化配置人才,规范 企业经营管理者市场化选聘的方法和程序	54
三、正确处理党管干部与尊重董事会依法选择 经营者的关系	55
四、企业领导人员分类分层管理,改进干部管理办法	56
五、建立健全中央企业领导人员聘任、考核、激励、监督机制, 推动企业经营管理者市场化、职业化、专业化进程	57

第四章 推动人力资源建设外部条件改善的若干政策建议

一、加快推进企业经营管理者人才市场建设	61
二、建立职业经理人资质认证制度,形成社会化的企业 经营管理人才评价体系	62
三、推广人才测评技术的应用,提高中央企业人力资源 管理水平	62

四、推行市场准入制,建立中央企业经营管理者人才库	63
--------------------------------	----

第三篇·中央企业负责人任期制研究

第一章 国内外任期制理论研究综述

一、企业寿命周期理论	67
二、总裁管理生命周期理论	69
三、企业总裁更迭与继任问题西方国家的研究	71
四、中国在任期制方面的研究	72

第二章 国内外企业负责人任期制的实践

一、西方国有企业情况	76
二、西方国有企业实行任期制及任期管理的情况	78
三、国内企业负责人实行任期制的情况	81

第三章 中央企业负责人实行任期制的可行性

一、中央企业实行任期制的有利因素	84
二、实施任期制可能出现的不利因素或主要障碍	86

第四章 中央企业负责人实行任期制的对策研究

一、实行任期制应遵循的基本原则	91
二、任期制的实施主体与任期、届数的确定	93
三、中央企业负责人任期内的管理	95
四、任期结束后的管理	101

第五章 中央企业负责人实行任期制的配套措施与政策建议

一、积极探索中央企业负责人任期考核评价体系	108
二、积极推进中央企业负责人激励与约束机制建设	108
三、逐步建立和完善国有企业董事会	110
四、积极促进职业经理人市场的形成,推动企业经营者 市场化、职业化、专业化进程	111
五、加强“企业家”文化建设	113

第四篇·中央企业中长期激励办法研究

第一章 中央企业激励约束的历史沿革与现状

一、国有企业经营者激励的历史沿革与现状	117
二、中央企业负责人激励的历史沿革与现状	118
三、中央企业负责人激励约束存在的主要问题	120

第二章 中长期激励的基本理论

一、激励理论	123
二、委托代理理论与中长期激励	124
三、中央企业实施中长期激励的意义及作用	127

第三章 中长期激励的实践

一、国外企业经营者激励的情况	129
二、对我国中央企业的启示	130
三、国内企业经营者激励的实践情况	132

第四章 中央企业实施中长期激励的构想

一、基本原则	139
二、中央企业实施中长期激励应具备的条件	140
三、中央企业中长期激励的实施内容	141
四、任期激励	142
五、经济增加值激励	143

第五章 中央企业中长期激励相关配套措施及建议

一、完善法人治理结构	144
二、优化选聘机制,推动企业负责人市场化、职业化进程	144
三、强化任期考核	145
四、积极推进 EVA 考核	146
五、建立监督和约束机制	147
六、重视精神与荣誉激励	147

第五篇·美国 NBA 管理模式及其对中央企业的启示

第一章 概 论

一、美国 NBA 发展概述	151
二、研究美国 NBA 管理模式的意义	157
三、文献回顾	159

第二章 NBA 大联盟的治理结构与管理体制

一、美国职业运动联盟发展分析	162
二、NBA 大联盟的治理结构与管理体制分析	163
三、NBA 大联盟的发展战略与创新	170

第三章 NBA 俱乐部的治理模式与管理体制

一、美国职业运动俱乐部治理模式	175
二、NBA 俱乐部的管理体制分析	187
三、NBA 俱乐部管理体制总结	191

第四章 NBA 的管理机制研究

一、NBA 选秀方法与人力资源培养机制研究	197
二、NBA 赛场管理制度研究	201
三、NBA 赛场统计方法研究	204
四、NBA 的监管机制研究	208
五、NBA 的分配激励机制研究	211
六、NBA 转会制度研究	217
七、明星效应与 NBA	218
八、NBA 的利益相关者研究	223

第五章 对中央企业的启示

一、真正的职业化道路	228
二、严格的激励约束机制	233
三、杜绝“搭便车”的行为	236
四、打造全球经济顶级赛事	239
五、选拔卓越的商业领袖	240

| 第一篇 |

市场经济条件下国有企业的功能定位

关于市场经济条件下 国有企业功能的理论研究

| 第一章 |

一、西方经济学理论对国有企业的认识

1. 早期西方经济学理论

早在 15 世纪中下叶,西方资本主义国家就已经出现了国有企业的萌芽^①。但是,由于西方市场经济是在自由竞争的基础上发展起来的,那时的国有经济还只是起到辅助的作用。此后,著名的经济学家亚当·斯密就对国家的作用和政府的动机表示出了极大的怀疑,他提出自由制度的三要素是“自私的动机、私有的企业、竞争的市场”,并据此认为不断增加国民财富的最好办法就是给经济活动以完全的自由^②。亚当·斯密认为,由国家经营业务不免有浪费,这使得国有企业的成功变得不可能。他认为“君主的代理人认为主人有无尽的财富。他们不关心货物以何种价格买来,以何种价格销售;他们也不关心从一地运往另一地的运输费用;有时这就是浪费”。^③

2. 凯恩斯主义经济学对国有企业的认识

随着资本主义的发展,当生产社会化与生产资料私人占有的矛盾日益尖锐,自由市场经济的盲目性体现出来以后,资本主义国家对经济进行干预以及发展国有经济就成为必然的现象。在凯恩斯关于对市场经济的宏观调控的观点的指引下,西方发达资本主义国家实行全面的政府调节。政府调控以罗斯福新政为开端,继而进入了大规模建立国有企业的时代。

在资本主义社会中,国有经济是为实现某些社会政策目标而建立的一

① 宗寒,“西方国家发展国有经济说明了什么”,《江汉论坛》,1999 年第 6 期。

② smith, adam (1776). an inquiry into the nature and causes of the wealth of nations. reprint, edited by e. canan. chicago: university of chicago press.

③ 同上

种特殊的经济组织形式,而国有企业正是实现其政策目标的工具。在历经国有化和 20 世纪 80 年代的私有化之后,西方国家把国有经济的作用更多地体现在避免市场失灵方面。

3. 新古典主义经济学的看法

新古典主义经济学派对政府在某些特殊产业(如医疗保健产业)的作用着重进行了论述^①,古典主义经济学派认为“政府介入医疗保健业的原意实际上还是效率和公平两方面的因素在影响着政府的政策。”医疗保健在经济中与其他的基本物品和劳务没有区别。医生、护理、住院和其他的医疗服务等,在供给上都是有限的。公众的需求(挑剔的,合理的,边际的)已经远远超出了可供利用的资源数量。然而,资源总归必须适当地进行分配。按照消费者的货币选票的多少来分配资源,人们是不能接受的,因为这会损害公众健康,使许多基本需求得不到满足,给社会带来过多的贫困。

古典主义经济学派对政府的主要职能都进行了详细的论述:如矫正市场失灵,对收入进行再分配,稳定经济并促进经济再增长,制定和执行国际经济政策。每一项职能都至关重要。但是古典经济学并没有明确提出国有企业的概念。

早在 1848 年,约翰·斯徒尔特·米尔(John Stuart Mill)就谈到自然垄断问题,他观察到英国伦敦的某些公共设施不应该竞争性经营,而应该垄断性经营。实施垄断性经营,可以获得巨大的劳动经济性。后来夏基(Sharkey)和鲍莫尔(Baumol)等著名学者提出了一个新的概念——其成本函数的弱增性是自然垄断最显著的特征——由单个企业生产给定量的总成本小于多个企业生产时的总成本^②。

虽然由一个企业生产时可能会存在规模不经济,但从社会效率看,由一个企业生产效率最高。在成本弱增性范围内,进行垄断经营,符合经济效率的原则。在成本弱增性范围内,如果进行竞争性经营,则会导致“破坏性竞争”。竞争可能会毁坏自然垄断,使社会享受不到自然垄断所提供的高效率。

但是,如果国家不对垄断企业进行规制,而企业单纯以盈利为目的进行

① 经济学,保罗·萨缪尔森,325;

② 吴振球,“经济规制理论与实践及其对我国的启示”,湖北经济学院学报,2005 年 9 月第三卷第五期。

经营,那么企业就会根据利润最大化原则来确定价格和产量,进而导致社会福利最小化。因此,国有企业在垄断行业是必要的。在成本递减范围内,国家依据帕累托最优经济条件,确定产量和价格,通过政策使国有企业亏损。政府依据零经济利润条件确定的产量和价格,产量比帕累托最优条件确定的产量低,价格比帕累托最优条件确定的价格要高。当然,政府可以根据其他规则来确定价格和产量。在成本递增但仍处于成本弱增性范围内,政府进行规制,依据帕累托最优条件确定的价格和产量,可以使垄断厂商获得一定的经济利润;政府依据零经济利润条件确定的价格和产量,可以使价格很低,产量很高,达到社会福利的增加。

4. 新制度经济学

在经典的自由竞争的市场结构中,市场交易是不需要费用的。所以,与国有企业相比,内部成本较低的私营企业在那里是更有效率的。但是,现实经济社会并不存在自由竞争的市场。根据科斯的交易成本理论,一个企业运行的成本不仅包括其内部成本,还包括外部的交易成本。这里的交易成本主要包括两点:

交易的不确定性(uncertainty)——指交易过程中各种风险的发生概率,由于人类有限理性的限制使得人们面对未来的情况时,无法完全事先预测,加之交易过程买卖双方常发生资讯不对称。

交易的频率(frequency of transaction)——交易的频率越高,相对管理的成本与议价成本也升高,交易频率的升高使得企业将交易的经济活动的内部化以节省企业的交易成本。

二战后的西欧,私人资本的实力较弱,企业规模小,生产效率较低,难以抵御国外资本的冲击。但倘若这些企业能进行重组与兼并,生产规模扩大后的企业的效率能大大提高,生产成本能大大降低。毫无疑问,随着时间的推移,这些企业之间的兼并和重组可以借助市场机制来完成,但同时也毫无疑问,这个兼并重组的历程是漫长的,交易成本是巨大的,尤其当很多个小企业合并为一个大企业时更是如此。这时如果政府出资建立规模较大的国有企业或将私有企业收归国有然后进行重组,就可以大大提高企业内部资源配置的效率,大大降低企业内部的生产和管理费用。也可能与同样规模的私营企业相比,这个国有企业内部资源配置的效率较低。但只要由此带来的与分散的私营企业相比的效用增加大于私营企业之间进行兼并重组的