

武汉大学学报社会科学论丛

研究生论文集

赠入

武汉大学学报编辑部出版

571975

武汉大学学报社会科学论丛

研究生论文集

1987年

武汉大学学报编辑部编



00371434

目 录

企业领导体制改革障碍分析及其消除.....	叶 皓 (1)
对国有制两权分离改革的思考.....	何昌顺 (8)
增强社会主义商品经济意识的意义.....	刘华山 (14)
论承包制的走向.....	金焕民 (19)
浅议企业承包基数审计.....	邓文鸣 (27)
初论企业集团的发展与“三不变”的突破.....	何民华 (32)
试论企业工资改革的条件.....	方广文 肖国元 (40)
论辩证运用公平与效率构造企业体制.....	邱力生 (46)
湖北省第三产业现状及对策的总体分析.....	
.....	穆荣国 宋奇成 (57)
武汉市青山区属工业生产函数分析.....	欧阳宏建 (64)
春秋战国间官府对商品经济的管理.....	曹应旺 (71)
重论人的本质.....	孙 健 (78)
人与自然关系的历史分析.....	邓自强 (84)
“个体性”在《精神现象学》中的历程和命运.....	韩志伟 (92)
必须重提康德的第二知性.....	周民铎 (100)
康德哲学的方法论模型.....	田 军 (107)
大地与世界的裂缝中的真理呈现.....	张小东 (115)

评阿恩海姆形式的表现性理论·····	韩 强(124)
试论莱布尼茨认识方法的辩证思想·····	艾路明(133)
论弗洛伊德的美学、艺术观·····	曾文经(141)
论苏珊·朗格的“艺术与生命”·····	王 凯(148)
儒、道文化的非智倾向·····	张文初(156)
生命·社会·文化：诗歌三层面的叠合	

——郭沫若与闻一多诗歌比较论之一·····	龙泉明(164)
继承与创造：辩证的历程	

——新时期小说艺术形式发展的总体描述·····	童志刚(171)
《三国志》“逡巡走出”考辨·····	刘保明(179)
“戏下”考辨·····	周茂君(184)
《说文解字》五百四十部之谜·····	王 建(187)
鬼才之杰作	

——对爱伦·坡《丽姬娅》的阐释·····	徐育才(191)
模糊语言及其他·····	王述文(199)

试论美国总统的立法否决权·····	邹平学(210)
-------------------	----------

试论集团诉讼在环境保护领域中的运用·····	徐焕茹(217)
------------------------	----------

关税及贸易总协定和中国·····	王桂生(223)
------------------	----------

从系统论的角度浅析世界历史系统质的形成·····	姜跃生(231)
--------------------------	----------

阿里新政与彼得改革比较研究·····	徐焕忱(239)
--------------------	----------

论唐代市场的扩展·····	冻国栋(246)
---------------	----------

佛教藏书起始考·····	王子舟(257)
--------------	----------

“会通”思想及其古典目录学意义·····	路 林(264)
----------------------	----------

试论大学思想政治教育的目标层次性·····	王敬平(270)
-----------------------	----------

戈尔巴乔夫改革的前景预测·····	石教群(279)
-------------------	----------

浅谈研究生学风建设·····	邓悦生(287)
----------------	----------

发达社会主义条件下个人才能和需求形成的辩证法·····	
-----------------------------	--

·····(苏)C.Γ.斯巴西别科 著 李叔时 译(291)	
--------------------------------	--

企业领导体制改革 障碍分析及其消除

叶 皓

近几年来，致力于搞活企业，对企业领导体制进行了改革，由厂长负责制逐渐取代党委领导下的厂长负责制。但由于未能基本消除引起新的体制运行障碍和发展不平衡的各种原因，使得这一改革始终处于一种不稳定状态。虽然它在一定时期内也在前进，取得了一定的成效，但一旦遇到主客观方面的问题，如主观指导的某些偏差，企业领导人员的更替、素质的变化等等因素，就可能导致改革原地踏步，甚至倒退。分析这些障碍因素，有传统体制惯性的作用以及人们头脑中的旧观念的影响，更有理论准备不足和改革不协调配套诸类问题。当务之急，要下大力气探索理论，把握方向，配套改革，使厂长负责制实现良性运行和协调发展。本文正是着眼于此，对厂长负责制作点思索。

思索之一，厂长负责制的落实与完善有待于政治体制改革的进行和深入。

实行厂长负责制，关键就是政企分开、党政分开，改变企业内外部的“双重领导体制”，确立厂长在企业的中心地位，真正把企业的权力落到厂长手中。试行厂长负责制以来，在这两方面做了些文章，一是下放了一部分权力，在企业实行多种形式的经营承包责任制，使得政企职责初步分离。二是企业党组织由全面领导转为监督保证，企业内部党政逐步分开。然而应当看到，政企分开、党政分开不仅仅属于企业领导体制改革的范畴，更是属于政治体制改革的内容。由于政治体制改革没有同步进行，政企

分开、党政分开在企业内部已无法巩固和深化，具体表现在：

从政企分开方面看，一是在生产计划、物资分配、定价制度方面采取“增量改革”办法，企业对政府部门从属依附的地位没有真正改变；二是政府机构、管理职能和管理方法都未与简政放权的要求发生同步变化，放权过程中的“中梗阻”现象严重。所有这些，无疑都意味着行政权力仍对应由厂长全权处理的微观经济活动的干预。

从党政分开方面看，由于目前实施党政分开主要是针对企业而言，各级地方党委仍是决策指挥中心，这就对企业党政分开产生了很大的制约作用。企业党组织负责同志很容易同上攀比，产生“上级党委全面领导，企业党委为何只能保证监督”等等疑问，流露出对厂长负责制的抵触情绪。尤其企业厂长仍然是上级党组织考察选拔，为避不尊重党组织之嫌，在党政分开方面往往谨小慎微，不敢大胆独立地行使厂长应该行使的权力。

显而易见，厂长负责制的落实与完善完全有待于政治体制改革的进行和深入。在政企分开方面，要果断改革政府行政管理体制，进行机构改革，逐步撤销专业主管部门，实现两权分离，把企业的权力真正放给企业。在党政分开方面，要从中央做起，各级政府都要按照党政分开的原则，逐步实行行政首长负责制，“真正建立从国务院到地方各级政府从上到下的强有力的工作系统。今后凡属政府职权范围内的工作，都由国务院和地方各级政府讨论、决定和发布文件，不再由党中央和地方各级党委发指示，作决定。”（邓小平）。使党政分开自上而下，贯穿始终，真正为企业领导体制改革提供政治制度的保障。

思索之二：厂长负责制的方向不容怀疑。

二次世界大战后，随着技术进步加快，企业规模扩大，市场日益国际化等等变化，企业领导工作越来越复杂，特别是企业战略等重大决策的重要性日益被人们所认识，光靠领导个人的知识、

经验和能力已不能适应企业工作的要求，于是国际上出现了从个人领导转向专家集团领导的趋势。据此，有些人对我们的厂长负责制方向产生了怀疑，认为改党委领导下的厂长负责制为厂长负责制违背了集体决策的原则，背离了国际企业领导体制发展的趋势。实际上，这种看法是一种误解。要知道领导集团化表现有两种形式：一种是实行委员制的领导体制，由若干人组成企业领导集团，对企业实行集体领导，重大问题在领导班子内按照少数服从多数的原则形成决策。另一种表现形式则为智囊参谋机构的兴起和发展，企业的决策通过智囊参谋机构的充分讨论、论证，再由企业领导广泛听取意见，权衡利弊，作出决断。显而易见，领导集团化的主要目的是为了克服个人能力、经验、知识的不足，在决策时实行集思广益、发挥集体智慧。对照我们推行的厂长负责制，三个条例明确规定：厂长拥有企业管理工作的决策权，企业重大问题的决策，厂长组织人力进行调查、研究、提出方案，再由决策的智囊参谋机构——工厂管理委员会进行论证、选择，协助厂长进行决策。由此可见，厂长负责制体现了领导集团化的要求，属于领导集团化的第二种形式。决策实行集思广益，领导实行个人负责，既克服了个人决策难免主观片面的局限，又克服了集体领导难免的多头指挥、无人负责的弊端。无疑既适应我国国情，又顺乎国际企业领导体制发展潮流，其方向是毋庸置疑的。

思索之三：实行厂长负责制意味着企业领导班子的不复存在。

企业领导体制存在委员制和首长制两大类型，两者是以企业最高决策的人数来划分的，由一人最后决策为首长制，二人以上按照少数服从多数的原则进行决策即为委员制。我国企业长期实行的党委领导下的厂长负责制属于典型的委员制，企业党委对企业全面领导，企业重大问题由党委一班人按少数服从多数的原则集体讨论决定，党委成为企业的集体领导机构。由此产生了企业

领导班子的概念，这是顺理成章的。而当前推行厂长负责制，企业领导体制已由过去委员制转变成为首长制，企业最高决策人已由党委一班人变为厂长一人。在这种情况下，企业领导班子必将随着领导体制的改变自然消失、不复存在，这是不言而喻的。然而，由于传统体制的影响，企业领导班子的概念仍然被继续沿用，但其成员已经超出党委一班人的范围。在人们眼里，企业党政工三方面的头头都是企业领导班子的成员，企业的大事都是由他们决策指挥的，显然，这不仅在理论上是说不通的，有悖于厂长负责制的原意；在实践中，继续沿用企业领导班子的概念，把企业厂级干部当作一个应由上级主管部门统筹管理的领导班子，也严重影响厂长负责制的贯彻和实施。其一、不利于厂长用人权的真正落实。厂长无权选拔任用助手，副职仍对上级负责，和厂长没有直接的责任关系，企业领导的凝聚力，厂长对企业全面负责都无从谈起。其二、不利于企业领导的群体配备。众所周知，领导群体功能的强弱取决于群体结构搭配得好坏，而在诸多群体结构中，领导气质结构无疑是影响领导团结与否的决定因素，但目前人们对气质结构还无从准确划分和测定，因而组织部门配备班子对气质结构是难以搭配得科学合理的，难免步入以能力强弱替代气质协调等等歧途。实际上，协调的气质结构往往是自我选择而非他人搭配的，所谓“酒逢知己千杯少，话不投机半句多”就是这个道理。所以，消除企业领导班子这个概念，不仅是在理论上的正本清源，还厂长负责制的本来面目；在实际工作中，也是有助于厂长负责制的贯彻与实施，这就是真正确立厂长在企业的中心地位，改变上级配备领导班子的做法，明确厂长组阁，让其自己选择任免副职，配备群体，在企业干部管理上为厂长负责制的完善与深化提供必需的条件和保证。

思索之四：企业党组织非权力化势在必行。

实行了厂长负责制，企业党组织的地位和作用发生了变化，

但因其权力机构的性质没有根本改变，它的地位、作用和任务的转变与改革的要求还远远不相适应，主要表现在：

1. 目前企业的双重职能发生了变化，其社会职能开始淡化，生产经营职能开始突出，越来越显示出经济组织的特征。作为政治组织的企业党组织再在企业这个经济组织中直接发挥领导作用明显是不适宜的了。目前，企业党委全面领导的状况虽已改变，但它们仍然对企业实行政治领导，仍是一级权力机构，由此必然产生两个问题：一是企业作为经济组织是否还需要政治组织的政治领导；二是难免出现政治工作与生产经营工作两张皮的现象，超脱不了企业内部“双重领导”的旧模式，企业的兴衰仍将维系在“将相和”、“哥俩好”的脆弱基础之上。

2. 随着经济体制改革的深入，经营权与所有权的分离已被作为搞活企业的主要出路。政府主管部门将企业经营权交给厂长，企业经营者只对任期合同负责，切断了政府行政干预企业的纽带。但企业党组织同上级党组织的从属关系不会改变，尤其两者都是权力机构，上级行政机关又往往实行党委领导下的首长负责制，因而上级党委完全可以通过党组织的渠道干预企业，这种干预从某种意义上说可能比行政干预更有份量。

3. 随着商品经济的发展，跨地区、跨部门、跨系统的横向经济联合蓬勃兴起，挣脱了过去条条块块的行政束缚。然而，由于党的建制是严格按照地区、部门、系统组织的，企业集团内部各个企业的党组织都是归属本地区、本部门、本系统，它无法按照企业集团的建制建立相应的组织系统。这样，一是企业联合，企业党组织无法联合，往往产生本位思想，对联合态度冷漠；二是出现一些新兴联合企业的党组织如何建制、如何归属等等难题。这些问题难免妨碍了企业横向联合的巩固和发展。

显而易见，按照经济体制改革和商品经济发展的要求，企业党组织非权力化势在必行。它作为一个政治组织存在于企业之中，

但不应再作为一级权力机构在企业中起任何权力领导的作用。正如邓小平同志所说：“要取消基层党组织的一切特权。”“党委还要。就是从经理、副经理和职工中选一个党委，主要管党。这就是党的专职机关，设一两个工作人员，不要专门机构。”企业党组织对企业发展的作用主要应该通过宣传党的方针政策、发挥党团员的模范作用、督促党员干部等等途径来实现。当然，这种转变需要一个过程，必然会遇到很多阻力。企业领导体制改革的难点在于此，希望也正是在于此。

思索之五：厂长负责制的最终完善取决于厂长真正从官本位中解脱出来。

在传统的计划经济体制下，企业只是隶属于行政系统的附属物，企业的厂长与经理同政府的官员有一种殊途同归的趋势。企业都被分为科级、处级、地市级的行政等级，企业的厂长、经理也都被排在行政官员的等级序列上。厂长、经理是市长、局长的必经台阶，局长、市长成了厂长、经理的仕途目标。官位成了厂长、经理的价值取向。这种状况往往不是使厂长、经理全力以赴地搞好生产经营，在企业扩展自己的事业，把自己的前途和企业的命运联系在一起，而是诱使厂长、经理产生做官的兴趣，只求通过短期工作的成绩或被上级看中向上升迁，走“仕途经济”的道路。这样，厂长、经理始终把自己束缚在行政权力之中，唯上是从，唯官是瞻，自觉不自觉地照样服从上级的行政干预，无法体现企业家应有的独立人格，厂长负责制也无法落到实处。

显然，要真正使企业厂长经理摆脱行政束缚，全力以赴搞活企业，单靠外部形式的政企分开是远远不够的。从厂长经理本身来说，还要从组织领导、价值取向和人事关系上根本摆脱行政权力的束缚，真正成为企业运行的主体，具体地说：

一是逐步完善市场体系，摆脱政企隶属关系，改变由于条块管理企业而产生的根据行政级别划分企业的做法，完全按照企业

固定资产、产值、利税等经济数据确定大中小等类型企业。

二是企业干部和党政干部完全分离，实行分类管理。他们的选拔、升迁、交流自成体系，不再交叉，评判他们的标准要符合企业的实际，有别于党政干部，厂长、经理的级别、待遇完全和企业经营规模、效益挂钩。企业的发展就意味着厂长、经理的升迁，厂长、经理的地位始终维系在企业兴衰之上，克服他们的官本位思想，从而确保厂长、经理始终把扩展企业的经营规模作为自己的终身事业来追求，逐渐造就一支稳定的富有不断开拓进取精神的企业家队伍。

三是废除企业领导人的行政任命方法，逐渐采取董事会任命，职工选举、公开招聘等等做法，这样不仅将会为大批勇于开拓创新的企业家人才涌现铺平道路，并且也是企业厂长、经理摆脱行政干预最有实质性的步骤。

（上接第13页）

者和宏观经济管理者双重职能的摩擦错位中产生出对企业的行政干预，阻碍“两权分离”改革中的经营权的真正落实。国家作为全民资产所有者 其经济职能只能是获取资产收益；而作为宏观经济管理者，国家又要借种种行政权力从宏观上干预企业的经营活动，以实现国家的各种政治经济社会目标，必须把国家的二重经济职能分开，把国家的资产管理权从经济主管部门中分离出来 可以考虑设立国家资产管理局和国家资产管理局下的经济实体性投资公司来承担国有资产的管理增殖工作。国家经济主管部门专事宏观经济管理和协调工作，做到两种经济职能各有主体，互不干扰，各行其是。

对国有制两权分离改革的思考

何 昌 顺

一、两权分离的内涵和外延

所谓两权是指生产资料的所有权和经营权，是从生产资料所有制派生出来的经济范畴。所有权是生产资料的所有者把生产资料当作自己的专有物，排斥任何他人对其经济利益或意志滥加侵占的权力，它表明谁是生产资料的主人，反映生产资料的隶属关系。经营权是指生产资料的占有权、支配权、使用权。占有权是对生产资料使用价值的实际拥有，就是掌握管理生产资料并对它施加实际的物质影响的权力。使用权是指生产资料所有制主体根据自己的需要改变客体，消费客体的权力。支配权是指所有者主体在事实上决定如何安排、处理和使用客体的权力。一般地说，所有权本身就包含着对生产资料的经营权。对所有者来说，这两方面的权利是统一的。所有者在不损害其经济利益的前提下，可以依靠自己的意志，把它转给他人经营。就是说，在一定的经济条件下，所有权和经营权可以适当分开。两权分离就是对上述四权在国家与企业间进行分权的各种分离或分割的组合。从权能向企业转移的角度说，分权的最大限是国家拥有所有权，企业拥有占有权、支配权和使用权；最小限是国家拥有所有权，同时拥有占有权、支配权，甚至还有部分使用权，在分权的最大最小极限之间，存在着多种多样的组合形式。从改革的实践来说，一般根据企业在国民经济中的地位、作用、规模或类型，作三类划分：

(1) 大分离。即所有权和经营权完全分离，所有权归国家，经营权归企业；企业对国家的义务只缴纳税收。这种情况适合于对国

民经济影响不大的企业。(2) 中分离。即基本分离, 所有权归国家, 经营权上, 国家对企业的控制主要靠国家计划、供销合同等手段, 它适合于对国民经济有一定影响, 但无关大局的企业。(3) 小分离。即部分分离。国家不仅掌握着所有权, 而且还保留着部分经营权, 保留必要的行政干预手段, 它适合于对国民经济影响程度大的企业。各种不同的两权分离组合落实到具体企业形成不同的经营方式。实践中出现的方式有“国家所有、集体经营”“国家所有、集体或个人承包经营”、“租赁经营”“资产经营责任制”等等。

二、国有制改革思路的选择: 两权分离

在马恩对社会主义经济的构想中, 生产资料实行单一的社会所有制, 劳动者直接同公有的生产资料相结合, 整个社会经济犹如一个大工厂, 由一个统一的管理中心加以指挥和调节, 按照事先规定的条规将工作分配给社会成员。在这里, 所有权与经营权完全合一, 不存在两权分离的问题。但现实中, 我国生产力水平和经营管理水平比较低, 旧的社会分工依然存在, 企业间经济联系错综复杂而且千差万别, 社会需求也复杂多变, 任何国家机构都不能完全了解和适应千变万化的社会经济状况, 国家不可能直接组织经营企业、全民所有的生产资料同劳动者个人不可能在社会范围内直接结合, 必须有国家对生产资料总体上的所有权和企业局部占有支配同时并存。全民所有制内部, 还存在着不同的物质利益, 国家、企业、个人作为三个不同的利益主体, 要求对国有生产资料所有权、支配权、使用权适当分割和承担, 各行其权对生产资料的权能获得收益、只有实行“两权分离”, 企业才能适应商品经济的要求, 做到灵活主动, 最大限度地发挥自己的生产经营积极性和创造性, 企业才能有活力, 整个国民经济才能有生气。如果两权不分, 所有权经营权合一, 国家所有, 国家经营, 企业将

成为国家行政机关的附属物，无权进行独立产供销经营活动，必将陷入僵死状态之中。这一点正是传统国有制产生的弊端，有悖于商品经济规律的要求。

有一种观点认为，对生产资料国家所有制的改革，只能是对国有制本身的否定，或者股份化，或者企业所有制化。这种观点值得商榷。我国经济改革是在传统的旧体制上进行的，人们不仅对新的所有制结构和运行机制有一个熟悉适应的过程，而且对与此相关联的社会意识形态方面也有一个认识过程。在一定条件下的任何改革都面临着社会承受力的问题，必须加以考虑，所有制又是整个经济利益关系的根基，因此，所有制改革必须慎重。我国现实经济生活中长期存在物质短缺，人口多，基础薄弱的实际状况，企业所有制化或股份化是所有制上的重大调整，特别是在国家放弃计划职能的情况下，很可能带来经济和社会生活的震动。对国有制全盘否定式的改革很难说是一种现实的选择。

理论上，对国有制改革必须股份化或企业所有制化的出发点在于：强化企业内部财产观念，克服企业的短期行为。就股份化来说，劳动者个人收入有限，持股有限，试图通过股份所有的形式，把企业职工与企业财产关系联系起来，以诱使人们精心经营，同时形成内部财产关系制约下的利益制约机制，作用有限，更何况股票可以出卖，企业职工也不一定非持有本企业的股票。持股者对股息的关心并不等于对企业财产的关心，更不等于对自己所在企业财产的关心。企业内部财产观念难以强化，要克服企业短期行为希望甚微。假设用股份制经济来改革国家所有制，可供选择的方式无非是（1）国家控股，握有企业份的大头；（2）非国家控股，国家握有企业股份的小头。（1）种方式下，国家以大股东的身分参与企业经营，这与国家经营企业、政企合一、没有区别。（2）种方式下，企业完全自主经营，国家无权过问，不符合发展有计划商品经济的要求。

就企业所有制来说,实行起来就恐怕更难以如愿。企业的行为同财产所有权相联系,但这种联系不是绝对的。实行企业所有制,财产也没有量化到个人,包括劳动者和经营者,企业的任何人都不是严格意义上的生产资料终极所有者,观念上,“财产大家人人有份”。人人有份,人人有责,结果还是谁也不负责。企业内部利益制衡机制并没形成,财产约束仍是虚的。而且,企业作为一个生产单位,劳动者调进调出,经营者无论是由国家任命还是由职工选举都是有上有下,并且也不一定一辈子固定在一个企业,加市场透明度不高,经济生活中存在许多不确定的因素,结果,只能导致经营者与劳动者捆在一起,追求短期利益最大化,加剧企业短期行为的趋向。在企业所有制的情况下,国家完全丧失了对生产资料的所有权,不仅失去了对经济生活进行宏观协调的依据,而且也没有足够的物质力量从宏观角度约束和协调企业行为。

所以,生产资料国有制的改革,应该和现实的选择只能说坚持国有制不变的前提下,走“两权分离”,完善国有制的路子。

三、“两权分离”改革在实践中的矛盾和局限

我国对国有企业的改革实践主要遵循着“两权分离”的路子,实行所有权和经营权适当分开,采取以承包经营为主的多种经营形式,搞活了一大批企业。显示了“两权分离”对国有企业改革的适应性。同时,实践中也提出了一些问题需经济理论作出回答。

首先,企业难以摆脱国家主管部门不合理的行政干预。在我国,国家是全民财产的唯一代表,是全民生产资料的所有者,同时又是宏观经济的控制协调者。这样,在实行所有权和经营权分离时,企业作为经营者出现,与之对应的不仅仅是作为生产资料所有者的国家,而且还对应看作为宏观经济管理者的国家,双方的对应是不对称的,身份对应的对称导致职能对应上的不对称,

这样,国家与企业的关系在所有者与经营者的关系中,渗合着一层行政隶属的关系,企业的经营权受到了国家行政权的种种束缚。

其次,企业与国家的收益分配上,难以摆脱双方的“讨价还价”,根据产权理论,“两权分离”的企业收益,要在所有者和经营者之间分配。主体执行的权能相应给主体带来该权能的收益。实践中,“两权分离”存在着种种不同的权能间的分割组合,其界限很难量化,收益分配就更难有一个精确的比例或计量方法。这样“两权分离”的改革就必然遇到这样一个问题:一方面,确定企业有关的经营指标是以上年的实际状况为基础的,而目前由于价格体系的不合理,企业间的技术装备相差悬殊,劳动者的素质水平也高低不一,如果制定一个统一的收益分成比例实际上不可能做到,而只能适应企业具体设备技术等状况和具体两权分离状况建立一种灵活随机的弹性分配标准。然而,只要标准不严格标准化、规范化、定量化,有活动余地,“讨价还价”就必然在国家与企业之间发生。企业通过“讨价还价”能得到好处,在生产经营上最大限度地挖掘潜力的努力也就有限,预算约束不能硬化,企业和国家就仍然是“父子关系”,企业就仍有大锅饭可吃。

第三,企业短期化行为难以克服。“两权分离”的企业,用自有资金进行生产性积累,进行长期投资,一固形成固定资产,就转归国家所有,至多只能根据留利比例得到30%的资产收益。而若把这部分资金用于企业福利、奖励和住宅投资,则企业和职工得到实际收益,两种不同的选择呈现出两种极为不同的结果,促使企业通过种种手段和办法尽量将留成的利润转化为消费基金,另一方面,就经营者来说,其任期时间有限,与其进行不能构成其任期内的收益,不能构成其工作成绩的长期性生产投资,不如进行短期性、消费性投资更能得到企业职工赞同。企业内部由此缺乏长期行为冲动。如果说在强制条件下存在着长期行为,也只能是企业所能进行的长期行为的最低极限。

最后，国有企业“两权分离”，企业应成为相对独立、自负盈亏的经营实体。但是，企业的生产资料全民所有，国家是企业的“后台老板”，企业的自负盈亏怎样落实。是经营者负亏，还是所有者负亏。若所有者负亏，企业吃的是国家的“大锅饭”，两权分离的改革将因为缺少“责”字而失去意义。若是经营者负亏，也只能是象征意义上的。因为任何经营者个人和集体担保的财产数量有限。

四、两权分离改革的发展深化

深化国有企业的改革，基本的路子是“两权分离”，但是实践要求我们在“两权分离”的基础上，创造新招，解决难点。

首先，保证生产资料国有制基本不变，调整企业的财产关系，企业的资产人格化。生产资料国有制作为制度，不能改变，这并不等于国有企业的财产只能是“铁板”一块。两权分离的改革已发展到构造企业经营机制的程度，需要调整企业的财产关系。只有调整好企业的财产关系，让企业拥有自己的财产，才能理顺企业内部的利益分配关系，规范合理化企业行为；才能有助于企业法人地位的确立从而有利于摆脱不合理的行政干预。企业自有资本形成，可以解决或较大程度地解决企业自负盈亏问题，当企业经营不善，损害国家财产时，可将企业的财产作为抵押，目前，最重要的是肯定企业用自有资金和税后留利投资所形成的资金归企业所有，承认企业内部独立的产权。同时，国家、企业资产所有权和经营权上要严格分开，财政拨款归财政部门所有，银行贷款归银行所有，企业资产归企业所有，资产的不同部分要有具体的代表者，实行财产关系人格化，各对其代表的那一部分资产保值与增值的管理经营负责。

其次，对国家的经济职能进行分解。国家作为全民资产所有
(下转第7页)

增强社会主义商品经济意识的意义

刘 华 山

发展社会主义商品经济不仅需要有利的客观经济环境，也需要与此相适应的思想条件。由于传统的高度集中的产品经济模式的影响，因而发展社会主义商品经济，必须打破旧的自然经济观念对人们的束缚，建立起社会主义商品经济意识。

—

商品经济意识反映了与其相适应的商品经济形态。这些观念主要包括：价值及其实现观念、等价交换观念、市场观念、风险观念、竞争观念、创新观念、效益观念与赢利观念等内容。这些观念是商品经济发展的客观需要，存在于一切商品经济之中。社会主义经济作为一种商品经济，也必然存在社会主义商品经济意识。从发展社会主义商品生产，满足社会需要的角度出发，社会主义商品生产与经营者应该具有以下观念：

(1) 价值及其实现观念，社会主义不仅是使用价值生产，也是价值的生产。由于社会存在不同层次的经济利益，价值不仅是一种经济核算手段，还是进行按劳分配、调节各种不同经济主体利益及商品经营活动的工具。商品生产的目的是为了生产具有价值并能出售的产品，因而必须实现其价值，如果进行物物交换或由社会统一收购调拨分配，势必取消市场，商品价值无法存在，就将无法衡量体现在商品中不同质、不同种类与不同数量的劳动，从而无法等价交换，势必阻碍劳动生产率的提高与成本的下降，影响生产的发展。因而应该通过市场，遵循价值规律，使生产者能够比较劳动与价值，为社会创造更多的价值。