

◎ 许克振 等 编著

塑造企业家

国有企业经营
管理者队伍建设
理论与实践

工商出版社

SUZAO QIYEJIA

GUOYOUQIYE JINGYINGGUANLI ZHE DUIWU JIANSHE LILUN YU SHIJIAN

目 录

深化国有企业改革呼唤高素质企业经营管理者(代序)

..... 中共中央党校副校长 刘海藩(1)

导 论..... (9)

一、当前国有企业改革的总体认识 (9)

二、推进国有企业改革要研究解决深层次的问题..... (13)

三、建立有效的激励和约束机制..... (18)

第一章 国有企业改革与经营管理者队伍建设 (22)

一、我国国有企业制度的形成及主要缺陷..... (23)

二、我国国有企业改革的进程..... (28)

三、国有企业改革的实践成就与理论意义..... (42)

四、深化国有企业改革的几个重大现实理论问题..... (48)

第二章 我国国有企业经营管理者队伍建设的现状分析 ... (57)

一、现状与基本评析..... (59)

二、存在的主要问题..... (63)

第三章 国有企业经营管理者队伍素质的内涵和培养	(69)
一、企业家的含义与加强国有企业经营管理者队伍建设 的意义	(69)
二、国有企业经营管理者的素质内涵	(79)
三、加强政治理论和业务学习	(91)
四、加强实践锻炼	(95)
五、创造国有企业经营管理者队伍成长的机制和环境	(100)
第四章 国有企业经营管理者队伍建设制度的选择与确立	(105)
一、创造必要的环境和条件	(105)
二、激励与约束理论	(106)
三、企业内部组织结构	(110)
四、建立健全国有企业经营管理者队伍建设制度体系	(116)
五、关于企业激励机制的理论思考	(124)
第五章 现代企业体制与企业家	(132)
一、现代企业制度的形成	(132)
二、现代企业的内部组织结构	(136)
三、现代企业的利权结构与企业行为	(139)
四、企业领导体制与企业家	(144)
五、不同国家公司治理结构的主要特点	(151)
六、加强国有企业经营管理者队伍建设的几个问题	(156)
第六章 知识经济与国有企业经营管理者建设	(168)
一、知识经济对企业经营管理者的深刻影响和时代要求	(168)
二、知识经济与国有企业经营管理者观念创新	(179)
三、创造经营管理个性,增强企业竞争活力	(185)
四、知识经济与国有企业经营管理者创新能力	(192)

第七章 实现国有企业经营管理现代化	(210)
一、现代企业经营管理概论	(210)
二、企业经营管理实践的发展	(221)
三、实现国有企业经营管理现代化的途径	(225)
第八章 国有企业党的建设与企业经营管理者队伍	(244)
一、围绕国有企业改革和发展,加强和改进企业党建工作	(244)
二、坚持党对企业的政治领导,依靠工人阶级搞好国有企业	(250)
三、按照“四化”方针,建设一支高素质的企业经营管理 者队伍	(256)
四、改革不合时宜的干部人事制度,为优秀人才脱颖而出 创造条件	(263)
后 记	(269)

深化国有企业改革呼唤高素质 企业经营管理者(代序)

中共中央党校副校长 刘海藩

国有企业干部人事制度改革问题,是当前加快推进国有企业改革一个十分重要的问题,也是我们实现经济体制改革新突破的关键所在。

在将近二十年的改革进程中,我们在国有企业改革的大思路方面,曾做过多种选择,不断变换改革的着力点。最初的判断是认为,国有企业在计划体制下长期沉淀的主要问题是缺少自主权,所以,改革中心是围绕扩大企业自主权来展开,主要采取放权让利等措施,从扩大企业自主权试点到减税让利,一直到承包制,国有企业的权力不断扩大。尤其是承包制,可以讲这是在不改变内部体制的情况下,企业经营权的比较完整的实现。经过数年的实践,发现企业自主权的实现,固然有积极作用,但承包制的弊病也开始显露出来。然后,又认为国有企业的根本问题是经营机制没有转换,改革就是要把国有企业真正推向市场。为此,我们进行了以转制为重点的企业改革,同时,还向国有企业下放了 14 项权力。随着改革的深入,又认为国有企业的根本问题是企业制度,核心是产权问题,为此,着力进行了以产权为重点的企业制度改革。中央提出了“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”16 字的总体要求,而在舆论和实践中,主要围绕产权问题展开活动,强调建立现代企业制度来明晰产权,对后面的 12 个字,特别是管理科学,从全局看

未能引起必要的重视。所以,管理几乎成了一个普遍的薄弱环节。于是管理被提上了日程。随着改革的进一步发展,我们发现,外部环境是企业重要制约因素,要从总体上搞活整个国有经济,前提是优化结构,适应市场要求,并建构公平竞争的环境。于是又着眼于从国有经济结构上来认识国有企业的问题,改革又进一步深入到更广阔的领域。

应当说,改革的阶段侧重点不同,从一个侧面反映了改革逐步深入的进程。但同时也说明,我们还没有正确认识和准确把握国有企业改革这个系统工程的真谛。改革从根本上说,是要解放生产力,为此,要从体制和机制上消除阻碍生产力发展的羁绊,理顺责权利关系,调动积极性。从这个意义上说,人是改革的主体,也是改革的客体。改革要由人来推动,改革的成果也要通过人的管理活动才能转化为生产力。现在,国有企业改革到了攻坚阶段,其突破口要从解决企业根本问题的方面来选择。企业的根本问题是人的问题,选好、培育好并用好、发挥好企业领导者的作用,建立一支高素质的企业经营管理队伍,是企业发展的关键。

应当说现在的企业领导队伍,虽然其中不乏佼佼者,但总体上说,从素质到体制,是与形势要求不适应的。企业改革要取得成功,要建立合理的企业制度,要提高企业的效益,必须有一大批真正的职业企业家;并要对职业企业家进行规范管理。现在关于企业家这个概念,用得太过泛,领导一个大型企业、开办一个小作坊,都叫企业家。这有点滑稽。以我看从个人素质来说,只能按常规组织生产经营的,可称为传统意义上的厂长经理;而要称为企业家,最重要的是应具有随机应变、创新经营、开拓市场的能力,即要突出应变与创新能力。当然,做为社会主义社会的职业企业家,为中国特色社会主义而献身的思想政治素质是不言而喻的基本条件。作为职业企业家,除了在素质上要懂得创新性的企业生产、企业经营战略、企业文化,把中央的政策很好地贯彻到企业经营活动中

去,在体制上的规范和要求也必须十分明确。职业企业家就是受雇于一个企业的雇员,要对企业的生产经营以及国家、企业和职工三者的利益全权负责。职业企业家的个人利益与企业利益是密切联系在一起的。企业搞好了,是自身人力资本的增值。企业家的经济利益、社会声望和自身价值就相应地提高了。如果把企业搞垮了,就是人力资本贬值,企业家个人的经济利益、社会声望自然也就要受损。这里当然也还有一个利益机制的规范问题。人是利益主体,有自身的利益需求。职业企业家的贡献,必须有相应的报酬。当前对那些有贡献的企业领导人的报酬显然太低,这是不利于企业家生长的。但是,“君子爱财,取之有道”。这就必须对利益的取舍明确规范。只有保护和满足正当利益,防止不正当获利和取缔非法牟利,才能保护和调动人的积极性。在股份制企业中,职业企业家一般不应持有本企业或相关企业的股权,在特殊情况下,需要持股的,也不能持有很大比例的股份。否则,他自己所关心的只是他的股权利益,而不是企业的发展和国家、职工的利益。股份合作制企业中,企业家可以根据劳动联合和资本联合相结合的原则,占一定数量的股份,但是不应控股。如果一个股份合作企业,企业领导控股,那么,企业家与业主的界限就很难划得清楚了。

有一个事实应当引起我们的重视,这就是由于改革,扩大了企业的经营自主权,使一些原有条件相同或基本相同的企业,经营状况好坏的差别不是缩小了,而是拉大了。这一方面反映了市场竞争的作用;另一方面,反映了企业经营自主权的扩大,企业的决策和企业经营者的素质,直接决定了企业的命运。我们在现实生活中,经常可以看到和听到这样的事例,一个好的企业领导者,可以使经营条件比较差的企业改变面貌;相反,一个不好的企业领导者,也可以把一个好端端的企业搞垮。我们在调查中发现,凡是搞得好的企业,首先是因为有一个好的企业领导者和领导班子;凡是经营状况不好的企业,多数是企业领导不得力造成的。这表明,国

有企业的经营状况在很大程度上是由人决定的,国有企业的根本问题还是人的问题,是企业领导者和领导班子。所以,以企业干部人事制度为重点推进国有企业改革,应当说抓住了问题的根本。

一个时期以来,人们在谈论国际经济全球化,当然也有的论者不同意这种提法。不管怎样提法,国际间经济关系越来越密切,相互影响、相互制约越来越强烈,竞争越来越激烈,是一个客观的也是严峻的事实。而这种竞争,首先是人才的竞争。我们的国有企业如果没有优秀的经营管理人才,没有强有力的领导班子,就会在国际经济关系中处于不利地位。通常在评价我们的干部队伍的时候,总是说大多数是好的和比较好的,这当然有道理。如果单从企业的范围,从国有企业要加入国际竞争这个角度来说,在形势逼人和体制滞后的环境中,对企业的干部队伍却不可过于乐观,似乎应当说,企业干部适应这种形势的只是少数,多数可能不很适应或很不适应。不仅是经营管理能力不适应,有些人尤其是精神状态不适应,如对社会主义的信心,奋发向上的斗志,三老四严的作风,全心全意为工人阶级、为国家谋利益的精神,都属于精神状态。经营管理能力的提高,要靠学习和实践,精神状态的改变,除了学习以外,还要靠改革,以有效的体制和机制为激励来推动。中国石油天然气总公司在全系统推行的“三干法”,就是国有企业干部人事制度改革的一条成功经验。它比较有效地解决了国有企业制度存在的机制僵化、效率低下、缺乏活力等层次问题;解决了干部选任方面渠道不多、视野不宽的问题,加大了群众参与的力度,变少数人选人为多数人选人,优化了干部队伍结构;解决了在干部使用上机制不活、缺乏竞争的问题,引入竞争机制,实行优胜劣汰;变干部的能上不能下、能高不能低为能上能下、能高能低,激发了制度的活力;解决了在干部管理上缺乏规范、缺少监督的问题,实行动态考核和全过程监督,使干部“上”有竞争、“干”有压力,始终处于竞争与激励过程中,干部队伍真正活起来了,这种体制的意义,还在于

把党管干部的原则与市场配置人力资源有机地结合起来了,并从一个重要方面把职工的主人翁地位落到了实处,也是我们党全心全意依靠工人阶级的一种具体体现。这些不仅是深化国有企业改革要做到的,也是建立现代企业制度要实现的内容,更是建立社会主义市场经济体制所必需。

在国有企业改革到了攻坚的阶段,我们应当加大力度、加快速度推进国有企业干部人事制度改革,以此为突破口,来开创国有企业改革和发展的新局面。一个企业,如果有一批善于开拓进取,勇于奉献的干部领导;有一批专门人才精心经营,严格管理;有一批公正无私的干部认真监督,广大工人自然会以企业为家,勤奋工作,形成一个优者居上,能者居中,勤者居下,公者居侧的组织格局,企业也就必然充满生机和活力。要实现这个目标,有待于改革的深化,根本问题之一还是要解决好政企职责分开。在市场经济下,企业作为市场主体,承受着市场竞争的压力和风险,要求企业领导者具有在风险中求生存、求发展的经营观念和经营能力;他主要不是面对上级,而是要面对市场。传统意义上的干部管理制度是不适应这种要求的。因此,改革要逐步向以下几个方面深化:首先要进一步解放思想,加快企业家队伍职业化与市场化的进程。通过建构以市场为导向的选拔任用机制、素质能力业绩考评体系,通过优胜劣汰,把优秀管理人才吸收到国有企业,并使他们的才能得到充分发挥。第二,建立经济利益与品格评价相结合的企业家激励机制,以是否依法经营、保证国有资产保值增值和保护职工合法权益作为考核依据,并将实绩与个人收入及职务变动挂钩。第三,要强化企业家监督机制,形成内部股东(或职工)监督与财务监督,外部组织监督、法规监督与市场监督,以及个人自我约束相结合的监督体系。党管干部,应主要在选拔、有效监督与培养教育三个方面着力体现。

我们的改革是社会主义的自我完善,必须有工人阶级关心和

参与改革,改革才能取得成功。我们讲发挥企业经营者作用是在充分依靠工人阶级的基础上来说的。应当肯定,改革是一场革命,是要打破旧秩序,开拓新局面,总是有一部分人的认识走在前面,成为推进改革的带头人,重视改革带头人的开拓精神是正确的;但是,在整个改革过程中,要始终不渝地坚持以广大人民群众为改革的主体,全心全意依靠工人阶级,切实做到以人民“满意不满意、拥护不拥护、答应不答应”为根本原则。否则,我们的改革就很难取得预期的成果。为人民服务是我们党的根本宗旨,群众路线是我们的基本工作路线。我们的改革也必须发动和依靠群众,切实保障广大人民群众的利益,充分调动和保护他们的积极性。正如毛泽东同志所指出的“人民只有人民,才是创造世界历史的动力”,任何时候都不要发生主体错位。社会主义革命是为大多数人谋利益的革命。同样,社会主义改革也是为大多数人谋利益的改革。如果我们的改革不是让大多数人获得利益,而是只让少数人获利,甚至是让极少数人获得不正当的暴利,那么,这样的改革也就失去了它的本来意义。我们的国有企业改革,如果不维护工人阶级利益,就不可能有工人阶级的理解、支持和参与,也就很难取得成功。

我这样讲,不是要恢复大锅饭。改革的原则之一,是提高效率。改革必须强调效率(效率优先,兼顾公平)。但效率来自两个方面:一是通过改革,理顺体制,消除体制上对效率的消极影响;二是发挥工人阶级(包括知识分子)的积极性,这才是高效率的源泉。工人阶级心顺气顺,脑子里出办法,手上出活儿,再加上体制上能将这些智慧和勤劳有效的集中起来,这就有了高效率。所以,归根结底,效率来自工人阶级的积极性。

当然改革过程中,有一个长远利益和眼前利益的矛盾。有时为了长期利益就要牺牲暂时利益,这是很难避免的。例如现在国有企业实行“下岗分流、减人增效”的改革就是这样。我们讲深化

改革,调整结构,原有企业减员是必然现象。因为在以往那种统包统配的劳动体制下,企业冗员很多。但同时必须指出,减员的前提是增效。失业人员增多并不是改革的初衷,改革不是要增加失业人口,改革本身是为了解放和发展生产力,提高经济效益,最终要提高劳动者的生活水平。改革过程中,对下岗职工的切身利益和生活的基本需要必须予以充分考虑和必要保障,帮助和支持他们广开就业门路,发展生产,繁荣经济,提高生活水平。

同时,发挥企业经营管理者作用还要有民主监督作保证。近年来,企业中个人专断之风盛行,误事不少。在过去的政治和经济活动中,采用民主集中制原则,效果是好的。我想,国有企业在改革和发展中也应当坚持这种原则,特别是大型国有企业是一个大系统,不同于小作坊、小店铺,不能过高估计企业领导者个人的作用,认为只要一当企业领导就是万事通,不能要求一个企业领导人对一个大企业系统事事了解全面,判断正确,所以一定要坚持决策民主化。当然,企业领导者要对企业生产经营负责,必须抓住商机,及时决策。但这并不排除集中大家的智慧,贯彻民主集中制原则,包括集中职工和集中智囊的意见。一些企业领导者对此不够重视,基本上是个人说了算,甚至是个人权力无限大。我们的职业企业家队伍尚在逐步形成,真正称得上合格企业家的人还不是很多,在这个特定时期,企业领导人在决策时尤其要注意集中企业职工的智慧。这也有利于企业决策一开始就受到广大职工的关注、参与和监督,形成事前监督,防止独断专行,决策失误。民主的过程就是监督的过程。有些国有企业搞得很好,与这些企业领导、企业家的无私奉献精神和民主监督分不开。也有少部分国有企业的领导者出现寻租现象甚至腐败问题。如在企业改革中,出现的“小法人”现象。小法人把大法人的财产转移了,拿国有资产去独立经营或出租,小法人获得暴利后,又返回一部分给大法人私分。实际上是将国有财产通过“合法”手段,非法转移到达个人腰包。这都

是企业领导者私自决定,违章操作和缺乏民主监督造成的。因此,国有企业在重大事项决策中一定要集中广大职工的智慧,切实贯彻民主集中制原则。

当然,国有企业改革是一个系统工程,不能设想用一计一策解决国有企业的问题,国有企业改革也没有现成的划一模式,真正解决问题还在于一切从实际出发,在实践中去探索和创造。十五大在讲到国有企业改革时特别强调:“要坚定信心,勇于探索,大胆实践”。在讲到所有制改革时还强调指出:一切反映社会化生产规律的经营方式和组织形式都可以大胆利用。要努力寻找能够极大促进生产力发展的公有制实现形式。一个“大胆利用”,一个“努力寻找”,给我们以非常广阔的探索空间。现在的问题,一是看我们能不能真正解放思想去大胆实践;二是看我们是否能够从实际出发正确地选择改革的方式和方法。我们多年的改革与发展实践,总结出来一条宝贵经验是解放思想,实事求是。对此,我们应当认真领会,准确把握。正如江泽民同志指出的:“把握了这个精髓,也就把握了马克思主义最本质的东西,也就把握了马克思主义、列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论的历史联系和它的统一科学思想体系。”也才能够不断解决新课题、开拓新境界、实现新飞跃。

我们说,企业的干部人事制度是国有企业改革具有关键意义的问题,是就国有企业总的情况而言的,具体到每个企业,问题存在的程度、问题的表现形式都可能是不同的。所以,干部人事制度改革的具体方法也不同,这就需要我们z从实际出发去认真探索。而只有这样来自于实践的探索,才能够真正确决实际问题。

许克振、刘华同志都是基层经济工作者,他们在全力发展地方经济的同时,能将其实践上升到理论,这是很可贵的。如果我们党的干部都能对所从事的实践问题进行理论思考,我们的事业就会更加繁荣昌盛。应命以此文代序,表示我对他们所获得成果的祝贺。

导 论

如何把建设有中国特色社会主义伟大事业全面推向 21 世纪,关键取决于改革的攻坚力度和发展的健康程度。而这一切又取决于作为改革与发展重要载体的国有企业的改革与发展的情况。因为“国有企业改革是整个经济体制改革的中心环节。”国有企业的根本问题是人的问题,改革的关键是要解决企业领导制度问题,这是搞好、搞活国有企业并把充满生机和活力的国有企业带入 21 世纪的重要举措。

一、当前国有企业改革的总体认识

中国的改革与发展到了关键时期,中国的国有企业改革更是到了关节点上,国有企业改革能否有实质性的进展和新的突破,对于发展改革成果,建立新经济体制,保持国民经济健康发展和社会稳定具有十分迫切的意义。对此江泽民同志最近指出:搞好国有企业特别是国有大中型企业,既是关系国民经济健康运行和长远发展的重大经济问题,也是关系社会主义制度前途命运的重大政治问题。深化改革,扩大开放,促进发展,把富有生机和活力的国有企业带入 21 世纪,是全党重要而艰巨的任务,也是我们这一代人的历史责任。要统一思想,增强信心,迎难而上,积极进取,开创国有企业改革和发展的新局面。进一步来认识,推进国有企业改革的迫切意义还在于:一是要全面实现党的十五大提出的跨世纪

战略任务,把建设有中国特色社会主义的伟大事业全面推向二十一世纪,必须加快推进国有企业改革;二是要全面落实“公有制为主体、多种所有制经济共同发展”的基本经济制度,必须使国有企业通过改革进一步增强活力,保持优势。这样才能保证国有经济的主导力;三是要建立合理的经济结构,提高经济运行的质量,重要的在于国有企业整体素质的提高,而这又取决于国有企业制度创新的情况;四是解决中国的失业与再就业问题,根本的还在于国有企业经营状况的根本改善;五是落实国家宏观调控政策,启动市场,增加需求,保证国民经济以较快的速度增长;同时,又要抑制通货膨胀,关键取决于大多数国有企业脱困并真正走向市场。

当前,国有企业改革要以脱困为重点,明确任务,落实责任,合力攻坚,确保中央提出的3年脱困目标的实现。企业改革目的就是要使国有企业搞好搞活,这是检验企业改革的唯一正确的标准。正如江泽民同志指出的:建立和完善社会主义经济体制,基础在于企业,最重要的是使国有企业转换机制,增强活力,适应发展社会主义市场经济的要求。任何形式的改革如果偏离了这个根本,就是偏离了方向,就会本末倒置。所谓搞好,就是要按建立现代企业制度要求去规范,以便更加适应建立社会主义市场经济的需要;所谓搞活,就是要使大多数国有大中型骨干企业3年走出困境,经营状况明显改善,经济效益有明显的提高。应当说,搞好与搞活是国有企业改革两个重要方面,缺一不可。搞好是为了更好的搞活,企业只有搞活,才能真正搞好。然而,一段时间里,我们在搞活方面注意的不够,过多地注意了制度方面的改革,在一定程度上使这些改革脱离了企业活力这个基础。因而在解决了一些制度上的问题的同时,也出现了一些新的问题。主要是企业经营状况并没有因企业的制度改造而有所改变,相反,部分国有企业包括一些改制企业活力仍然不强。现在我们有必要强调,国有企业改革不能为了改革而改革,更不能搞花架子。改革的最终目标是要使企业真正

活起来。按照党中央的要求:必须下大决心、用大力气,不失时机地采取扎实有力的政策措施,切实解决好重点难点问题,使国有企业改革取得突破性进展。

随着改革进入攻坚阶段,国有企业改革的任务更加突出而重要,更加复杂而艰巨,既有许多有利的条件,也面临一些从来没有遇到的新问题。对国有企业改革的有利方面,正如最近江泽民同志明确指出的:首先,国有企业改革的大政方针是明确的。改革开放以来,特别是党的十四大和十五大以来,我们以邓小平理论和党的基本路线为指导,确立了建立社会主义市场经济体制的改革目标,大力推进经济体制和经济增长方式的根本转变,在国有企业改革和发展的实践中,形成了一系列重要方针。其次,国有企业改革二十年的实践,取得了重要进展,摸索和积累了不少经验。一批国有大中型企业在市场竞争中成长壮大起来,广大干部职工对搞好国有企业有强烈的愿望。三是通过改革开放和现代化建设,我国的综合国力明显增强,物质基础更加雄厚。社会保障体系正在逐步建立和完善。多种所有制经济全面发展,创造了更多的就业机会。四是我们开始积累社会主义市场经济条件下进行宏观调控的经验,驾驭经济全局能力逐步增强,能够为搞好国有企业创造较好的外部环境。

而从面临的新问题方面来看,主要有:一是在需求严重不足的宏观经济形势下国有企业如何改革与发展;二是在公有制为主体、多种所有制经济共同发展的制度条件下,国有企业如何保持自己的优势;三是在国有经济结构战略调整过程中,国有企业的演变方向;四是在推进兼并破产、下岗分流的同时,如何在保证国有企业运行质量的前提下解决再就业问题;五是在市场经济条件下,特别是在按劳分配与按要素分配相结合的条件,如何加强对国有企业领导人的激励与约束,等等。这些问题是国有企业改革面临的新问题,也是改革的深层次问题,需要我们从理论和实践的結合上

进行深入的研究。为此,我们要认真贯彻落实江泽民总书记关于搞好国有企业的要求,把全党思想进一步统一到党的十五大精神和中央的方针政策上来,研究新情况新问题,总结新实践和新经验。在指导思想上认真把握:第一,坚持和完善以公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度。这是由我国的社会主义性质和初级阶段的国情决定的。国有经济是国家引导、推动调控经济和社会发展的基本力量,也是实现广大人民群众根本利益的重要保证。我们推进国有企业改革与发展,说到底,就是在社会主义市场经济条件下,使国有经济不断发展壮大,增强国有经济的主导作用和控制力。这一点,在我们的指导思想上,应该十分明确。同时,也要明确,只有坚持公有制为主体,国家控制国民经济的命脉,国有经济的控制力和竞争力得到增强,在这个前提下,国有经济的比重减少一些,不会影响我国的社会主义性质。第二,要积极探索市场经济条件下发展国有企业的新路子。发展是硬道理。解决国有企业面临的诸多矛盾和问题,离不开发展。推动国有企业更好地发展前进,一是适应国际和国内经济发展的新情况,必须对国有经济布局进行战略性改组。国家要在关系国计民生的重要产业和关键领域,发展一批大企业、大集团,使之成为国民经济的主力军。对国有小企业要加快放开搞活的步伐,鼓励它们根据生产力水平、自身特点和市场需要,采取灵活多样的经营方式,加快发展。二是世界科技进步加快和知识经济兴起的新趋势,必须加强国有企业的技术改造和技术创新。国有企业要通过改革形成有利于产品开发和技术创新的有效机制,面向市场,努力提高产品质量,开发新产品新品种,发展高新技术产业,提高经济效益。三是国有企业要发展,必须加强内部管理。企业管理是一个永恒的主题。任何企业、任何时候都不能放松管理。当前要特别重视经营管理、财务管理和成本管理。还要改革和完善企业领导体制和管理制度,建立决策、执行和监督体系,形成一整套有效的激励

和约束机制。第三,为推进国有企业改革和发展创造有利的外部环境。第四,加强党对国有企业改革工作的领导。这是国有企业深化改革、加快发展的根本保证。

总之,当前的改革是一种创新的改革,一切都有待于大胆的创新,并没现成的道路可走。十五大对于国有企业改革强调一个基本原则就是“要坚定信心,勇于探索,大胆实践”。同时提出要“大胆利用”和“努力寻找”有利于生产力发展的所有制实现形式。现在的问题,一是看我们能不能真正解放思想去大胆实践;二是看我们是否能够从实际出发正确地选择改革的方式和方法。我们要按江泽民同志要求的,“着眼于对马克思主义理论的运用,着眼于对实际问题的理论思考,着眼于新的实践和新的发展”,这样才能不断解决新课题、开拓新境界、实现新飞跃。

二、推进国有企业改革要研究解决深层次的问题

现在我们经常讲改革到了攻坚阶段,那么,如何理解攻坚阶段的改革?大家知道,我国的改革长期采取的是一种“渐进式”改革方式,也就是说,改革首先在外围开始,先易后难,逐步展开。并且是着眼于解决当前的、急迫的问题为主。经过二十年改革探索,外围问题基本上解决了,客观上把改革推进到了最后攻坚阶段。所谓攻坚阶段,主要是就改革要在关键领域、解决关键问题而言的。用三句话可以概括攻坚阶段改革的特点:一是改革的全面展开;二是改革的重点突破;三是改革着力于解决实质性问题。改革的全面展开,我们不难理解,也就是说,过去我们的改革始终是有所侧重的,经济体制改革长期成为主题。进入攻坚阶段,改革要全面展开,不仅经济体制改革要推进,政治体制改革和其它方面的改革也