

294

(-426.9)  
u34

# 现代建筑企业

ADMINISTRATION

# 管理理论与实践

王孟钧 著

THEORY AND PRACTICE

中国建材工业出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

现代建筑企业管理理论与实践/王孟钧著.-北京:中国建材工业出版社,  
2001.7  
ISBN 7-80159-134-8

I. 现… II. 王… III. 建筑企业-工业企业管理-研究-中国 IV. F426.9  
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 028505 号

### 内 容 提 要

《现代建筑企业管理理论与实践》一书,针对我国建筑企业在改革和发展过程中遇到的一系列热点问题展开讨论,如现代企业制度的建立与创新;建筑企业财务、质量、成本管理;企业文化建设;企业管理绩效评价等问题进行了典型企业实证分析。另外,本书对建筑市场、工程造价、招标投标、建筑业管理体制、加入 WTO 以后面临的机遇与挑战等方面进行了较为深入的研究与探讨。内容新颖,资料翔实,信息量大,既是一本适用性广的教材,也是一本有价值的参考书。本书可供我国广大建筑企业、政府主管部门的管理人员及高校师生学习参考,亦可作为高等院校工程管理专业本科生及研究生的教学用书。

## 现代建筑企业管理理论与实践

王孟钧 著

\*

中国建材工业出版社

(北京三里河路 11 号 邮编:100831)

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经销

北京丽源印刷厂印刷

\*

开本:850mm×1168mm 1/32 印张:9.5 字数:270千字

2001年7月第一版 2001年7月第一次印刷

印数:1~3000册 定价:20.00元

ISBN 7-80159-134-8/G·012

# 前 言

在社会主义市场经济条件下,建筑业与建筑市场的改革日新月异,出现了许多引人关注的问题。例如,围绕着现代企业制度的建立,人们在思考现代建筑企业如何实现制度创新,如何建立完善的公司治理结构和财务会计制度,如何加强企业内部管理,整体提升企业素质;怎样治理整顿建筑市场秩序,建立完善的社会主义建筑市场运行机制;面对加入 WTO 后的机遇与挑战,我们应采取什么对策等等。以上这些问题大多是政府主管部门、建筑企业、理论工作者在实践中遇到的或正在进行思考的问题,对于这些在改革中出现的新问题,我们应及时进行研究并加以解决,以促进我国建筑业与建筑市场的健康发展。

本书是作者在长期从事建筑经济与管理理论研究的基础上,集多年理论思考与研究成果于一体,经过系统整理撰写而成,旨在抛砖引玉,希望能引起有关部门和企业对建筑业改革与发展的关注,引起理论研究界对相关问题的重视。

在本书的写作过程中,得到建设部、湖南省建设厅领导的支持,得到许多专家、学者和企业界人士的帮助,参阅和借鉴了许多文献资料,在此一并表示衷心感谢。

由于撰写时间仓促,加之我国建筑业管理体制仍处在改革和完善之中,书中不足之处在所难免,敬请各位读者给予批评指正。

作 者  
2001 年 3 月

# 第一章 现代企业制度的建立

## 第一节 企业与企业制度

### 一、企业

20多年的改革开放,使中国企业所处的制度环境和经营环境发生了深刻的变化。随着全球经济一体化的到来,中国企业面临着前所未有的生存挑战和发展机遇。在此,我们有必要思考一下,企业究竟是什么?什么样的企业制度最适合中国企业?

企业是从事商品生产、流通、服务性等经济活动,为满足社会需要并获取盈利,进行自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展的经济组织。企业必须具备如下条件:

1. 拥有一定数量的从事经济活动所需的资金;
2. 具有健全的组织和独立的财产;
3. 依法进行登记注册并得到批准;
4. 具有法人资格。

企业作为国民经济的基本单位和细胞,直接为社会提供产品或服务。企业通过自身经济活动,为社会创造财富,自己也从中获得利润。因此,企业对社会的发展、国民经济的繁荣和人民生活水平的提高都起着十分重要的作用。

但是,在现实中,并非每个企业都能准确地把握企业的赢利本质,相反,不少企业的运转与企业本质相去甚远,出现所谓“企业本质”的异化。本质异化的企业主要有以下三种类型:

一是“唯利是图”的企业。这种企业一切以利益为中心,为了

利润的最大化而不择手段,不惜污染环境、危害人的健康、践踏法律的尊严。

二是福利型企业。传统的国有企业不大关心经济效益,企业承受了过多的社会责任,职工住房、医疗费用等社会福利均由企业负担,企业成了名副其实的小社会。在“低工资、高就业”的政策指导下,形成了企业大量吸纳劳动力的模式,人浮于事现象普遍存在,这种企业就是典型的福利型企业。如果说在传统的体制下,福利型企业由于不承担经营风险尚可生存的话,那么在市场经济体制下,激烈的竞争将使这种企业难以找到生存的空间。

三是单方合约型企业。企业与职工订立各种合同,本应是保证双方的权利和义务,但有些企业的合约只强调企业的利益和职工的义务,对职工的权力重视不够。职工违反了合约,一定会受到惩罚;企业违反了合约,却不履行违约责任,这就使企业与职工在合约的签定和履行中处于不平等的地位,职工的积极性和潜能得不到发挥,不利于企业的发展。

因此,20世纪80年代初,美国和西方一些发达国家在企业中又掀起了“人本主义”的思潮,这种思潮认为,企业是由人组成的集合体,因此,企业应以人为中心,时刻把对人的激励放在主导地位,把企业视为一组合约。企业以人为中心,与企业追求利润的本质并不矛盾,因为合约是为了企业的稳定和利润的实现,相对于企业追求利润的目标而言,“合约”和“以人为本”只是一种手段而已。

## 二、企业制度

企业制度有狭义和广义之分。狭义的企业制度是指企业的组织结构,广义的企业制度则包括企业的产权制度、组织制度和管理制度等,而我们所指的企业制度是广义的企业制度。

因此,企业制度是由一系列制度构成的,它包括产权制度、组织制度、领导制度、管理制度、文化制度等,各种制度有机联系和相互作用构成了企业制度的整体。

### 1. 产权制度

它是企业制度的基础,是企业制度的源泉,也是企业行为的主要依据。最基本特征是产权的明晰化,产权不明晰的企业,实际上不是真正意义上的企业。产权明晰化不是现代企业制度所独有的特征,而是一般企业制度的基本要求,明晰国有企业的产权,实际上是把国有企业改造成真正意义上的企业。

### 2. 组织制度

它是企业制度体系中的主要内容,具体包括企业的组织形式和企业的组织结构。公司制是企业制度的典型组织形式,但不是唯一形式,也不是所有企业都适合的组织形式,不同的企业应根据自身的实际情况和特点选择适合自己的企业组织形式。

### 3. 领导制度

企业权力(经营决策权、日常指挥权、对决策指挥活动的监督权)分配和权力运用的制度称为领导制度。业主制企业、合伙制企业和公司制企业具有不同的领导制度,公司制企业领导制度的主要内容是以股东会、董事会和监事会相互制衡为特征的公司法人治理结构。

### 4. 管理制度

严格的管理制度是企业提高效率的重要保证。许多企业的效率低下、效益不佳都是由于管理不善造成的,我国的企业管理正在面临严峻挑战,必须树立与市场经济相适应的企业管理新观念,建立起完善的企业内部管理制度。

### 5. 文化制度

企业文化是在企业全体员工中起主导作用的价值观体系,是对企业外部环境和内部条件的综合反映,它凝结着企业的物质成果和精神成果。企业千差万别,企业的文化制度也应各具特色,现代企业的文化制度应是以人为本的文化制度。

## 第二节 国有企业制度的历史沿革

### 一、传统国有企业制度的弊端

按照原苏联国营企业的模式建立的国有企业主要通过以下三种途径形成：一是没收官僚资本；二是改造民族资本主义工业；三是国家的直接投资。正是由于国家的直接投资，国有企业迅速发展，成为国民经济中的主导力量。但随着形势的发展，传统国有企业制度的弊端也体现出来：

1. 传统国有企业并不是一个独立的经济实体，而只是一个进行成本核算的基层生产单位，它严格按照国家下达的生产计划组织生产；

2. 传统国有企业的厂长、经理实际上不是经营者，而是上级行政机关指令的执行者，具有行政级别的“政府官员”；

3. 传统国有企业的盈亏由国家统负，盈利全部上缴，亏损则由国家补贴，企业不存在竞争的压力和破产的威胁。

在传统国有企业制度下，国家对企业负有无限责任，企业亏损，国家受损。国有企业属全民所有，但全民又是谁呢？不可能全民来管理吧！结果是谁都有份，谁也不心痛。由于传统国有企业缺乏明确的产权主体，政府部门对企业行使所有权职能，一方面职能被分散和弱化，另一方面，也形成对企业的多头干预，对国有资产是“谁也负责，谁也不承担责任”。这种状况根本不能适应社会主义市场经济体制的要求。

### 二、国有企业制度改革回顾

改革开放以来，围绕如何增强国有企业的活力，改革原有的企业制度，实现国有资产的保值增值，进行了一系列的企业改革。大体上可分为四个阶段：①起步阶段——以放权让利为线索的企业改革；②过渡阶段——承包制的推行与完善；③探索阶段——股份

制试点;④建立现代企业制度阶段。

### 1. 起步阶段

1979~1985年,改革基本上是按照“放权让利”的思路开展的,也就是说,在保持行政命令配置资源,以完成计划指标的情况作为考核企业的主要尺度不变的条件下,给企业一定的自主权和物质奖励。但事实说明,这种恩赐式的鼓励并不能改善企业的经营状况,其问题在于企业自主权是由政府机关和领导人员决定的,他们既可以给予,也可以收回,既使政府下定决心扩大企业自主权,但在实践中由于政府目标和企业目标很可能互相冲突,也使得政府很可能随时改变决定,甚至收回已经下放的权利。

### 2. 过渡阶段

为了摆脱国有企业陷入的“一放就乱、一乱就收、一收就死、一死又放”的怪圈,人们在实践中发现承包制可能是国有企业改革的可行之路,承包制的设计意图是想稳定国家与企业的关系,既保证国家财政收入稳定增长,又使企业成为相对独立的经济实体。但在实际运行过程中,承包制却存在着一些自身难以克服的内在缺陷,主要有:①不能解决政企不分的问题;②不能消除企业的短期行为;③不能解决自负盈亏问题;④不利于产业结构的调整和优化;⑤不利于提高长期经济效益。因此,以“两权分离”理论作为依据的承包制改革并未真正实现所有权与经营权的分离,没有达到企业制度创新的预期目的。

### 3. 探索阶段

我国企业股份制试点始于1984年,其在转换企业经营机制和推动企业制度创新方面取得的明显效果有:明确界定了国有资产产权;试点企业在一定程度上已实现了企业所有权、法人财产权和经营权的分离;建立了股份公司的法人治理结构等。但其存在的问题也不少:在政府层次上,政府对股份制试点干预过多;从股票市场的层次看,股票的发行存在着股票债券化、同股不同利等不规



范现象,股票交易中存在投机过度问题;同时,国有股被置于股市之外,不能参与流通,使得国有资产难以实现保值增值;从企业层次看,企业运行机制不规范。如:法人治理结构运作不理想,国有股代表不明确等。

#### 4. 建立现代企业制度阶段

承包制的普遍推行和股份制试点并没有从整体上摆脱国有企业的困境,这使人们逐渐认识到,企业采取哪种组织形式不是最关键的,最关键的是企业要真正转换经营机制。1991年9月召开的中央工作会议在总结承包制经营的基础上,明确提出了转换企业经营机制,把企业推向市场的要求。1992年7月,国务院又颁布了《全民所有制工业企业转换经营机制条例》,以推动企业经营机制转换和国有企业改革的深入发展。通过落实《条例》,部分国有企业转换了机制,并走出困境。但多数国有企业经营机制难以转换,原因在于,转换企业经营机制的措施大都集中于企业内部方面,强调企业“练内功”、“内部挖潜”,很少涉及企业外部环境的改善,尤其是没有触动传统的企业产权制度。在这种背景下,1994年召开的党的“十四大”明确提出了国有企业改革的目标是建立“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”的现代企业制度,从那个时候直到现在,建立“现代企业制度”一直是中国国有企业改革,特别是大中型国有企业改革的主体思路。

### 第三节 现代企业制度的内涵及特征

#### 一、现代企业制度的内涵

现代企业制度是针对计划经济体制下形成的传统国有企业制度提出来的,提出“建立现代企业制度”并没有为所有的国企改革提供一个现成的操作方案。那么,现代企业制度究竟是什么样的企业制度呢?不同的人有不同的理解。

我们认为,现代企业制度是适应社会主义市场经济要求,以完善的企业法人财产制度为基础,以公司制企业为主要形态的新型企业制度。正如吴敬琏教授所指出的,现代企业制度是“19世纪末以来发达的市场经济中发展和形成起来的现代公司制度”。

公司制度的起源是和贸易的兴旺、分散风险的要求联系在一起。经历了中世纪欧洲的原始公司制度,15世纪末至19世纪末的近代公司制度和现代公司制度三个发展阶段。由于企业规模的扩大及技术和管理程度的复杂化,导致企业所有权与经营权的分离,企业可以聘用管理专家和技术专家来经营管理公司,到20世纪50年代,美国已形成公司制的标准形式。

公司是指由若干自然人或法人自愿组合而成的一种企业组织形式,公司制是与社会化大生产和市场经济要求相适应的企业制度。公司制企业有如下优点:

1. 公司由若干股东出资设立,便于筹集资金,增强企业实力;
2. 由于公司以其财产对债务承担有限责任,所以投资者最大风险是投入公司的有限资本,便于保护投资者利益;
3. 公司的所有权和经营权分离,可以雇佣专家来管理公司,使公司的经营状况不受投资者的素质影响,投资者不必直接管理公司,只要投资,就可得到股利;
4. 资本一旦注入公司,就不能抽回,只能出卖或转让股票,有利于公司的资产稳定和长期发展;
5. 公司设有股东会、董事会、监事会和总经理管理系统,形成一种权责明确,相互制衡的公司法人治理结构,使公司的经营和管理更为科学和合理。

建立现代企业制度,主要是通过国有大中型企业的公司化改造,使公司制成为占统治地位的企业制度。公司制比较适合于大中型企业,而对小型企业一般不适用。因此,对不适于采用公司制的国有小型企业可采用股份合作制或其他形式。

## 二、现代企业制度的基本特征

从现代企业制度的提出到现代企业制度试点的展开,现代企业制度逐渐被明确为国有企业改革的方向。我国所要建立的现代企业制度是产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的新型企业制度。它既有世界发达国家的现代企业制度的共性,也有本国的个性,中国现代企业制度应具有以下几个基本特征:

### 1. 产权关系明晰化

现代企业中的所有权、法人财产权和经营权是明晰的、彼此分离的。

### 2. 企业地位法人化

企业不应是政府机构的附属物,而是经济活动的主体,具有法人资格,有独立支配的法人财产,能独立地承担民事责任。

### 3. 治理结构规范化

在现代企业中,股东大会、董事会、监事会和经理层之间关系规范,彼此制约,又相互促进。权力机构、经营决策机构、监督机构和管理机构相互独立,各司其职,权责分明。

### 4. 出资者责任有限化

当企业破产时,出资者以其出资额为限对企业承担有限责任。

### 5. 管理制度科学化

在现代企业制度中,要建立一套科学的企业领导体制和组织管理制度,包括科学的劳动用工制度、干部人事制度、收入分配制度、职工失(待)业保险制度等,调节所有者、经营者和职工之间的关系,形成激励和约束相结合的经营机制。

## 三、建立现代企业制度的配套工作

国外的公司大部分是在私有制基础上发展起来的,我们要将国有企业改组为公司,探索公有制与市场经济相结合的有效途径,涉及面广,需要从经济、社会各方面进行综合配套改革。

### 1. 转变政府职能和改革机构

建立有效的经济管理和国有产权经营管理制度是政企分开的关键,履行社会经济管理职能的各部门按照精简、统一、效能的原则,转变职能,精简机构。政府由微观经济管理转为宏观经济管理,由直接调控为主转为间接调控为主,由部门管理转为行业管理。

## 2. 建立统一的全国性市场体系

建立统一的全国性的市场,最关键的是要让权力退出市场,让政府成为按市场规则提供仲裁和服务的真正中立机构,而不是直接成为市场竞争的一员。另外,应发展以资本市场为重点的生产要素市场,包括金融、劳动力、技术、产权、信息等,建立市场制度和市场法规,实现市场运行的规范化和法制化。

## 3. 建立和健全社会保障制度

统一社会保障管理机构,建立以养老、失业保险为重点,包括养老、失业、医疗和工伤等保险在内的社会保障制度,社会保障行政管理和社会保障基金经营要分开,由社会保险组织经办社会保险业务。

## 4. 规范健全市场中介服务机构

在经济转轨的过程中,一个突出的问题是,过去全部由政府承担的协调经济关系的职能,现在需要转变为民间或市场的独立于政府的中介机构来承担。因此,为避免“寻租”行为,中介机构与政府要彻底脱钩,形成一种中介机构之间相互竞争的格局。这样,市场才能保证它们与企业交易的公平合理性,才能为它们创造良好的信誉,也才能保证企业的发展有一个良好的外部环境。

## 第四节 建筑企业建立现代企业制度的必要性和特殊性

### 一、建筑企业及管理特点

建筑企业是为社会提供建筑产品或建筑劳务的经济组织。具体来说,建筑企业是从事铁路、公路、桥梁、隧道、堤坝、电站、码头、机场、房屋(如住宅、厂房、剧院、旅馆、医院、学校和商店等)及构筑物等土木工程建筑活动,从事电力、通信线路、石油、燃气、给水、排水、供热等管道系统和各类机械设备、装置的安装活动,从事对建筑物内、外装修和装饰的设计、施工和安装活动的企业。建筑企业又称建筑施工企业,通常包括建筑公司、建筑安装公司、机械化施工公司、工程公司、装饰公司和其他专业性建设公司等。

由于建筑产品和施工生产的特殊性,建筑企业与其他企业不同,在管理上有如下特点:

1. 生产经营业务的不稳定性;
2. 管理环境的多变性;
3. 投标承包方式的竞争性;
4. 基层组织人员的变动性;
5. 产品计价方式的复杂性。

另外,在计划编制、资金占用等方面也有一些特殊性,这说明建筑企业管理比一般工业企业管理更复杂。

### 二、建筑企业建立现代企业制度的必要性

1. 经济体制改革的根本目的决定了建筑企业必须从调整和完善生产关系着手进行企业制度创新。我国建筑企业,尤其是国有建筑企业,长期生存于高度集中的计划经济体制之中,形成了整套适应于计划经济体制的企业制度,使企业受制于政府,缺乏活力,生产力发展受到严重制约,很难适应社会主义市场经济的要

求。因此必须从根本上调整、完善建筑企业的生产关系,建立现代企业制度。

2. 社会主义市场经济的发展要求建筑企业必须成为市场竞争的主体。中国加入 WTO 后,建筑企业将面临着国际市场的激烈竞争与挑战,这也要求建筑企业通过建立现代企业制度,不断完善内部运行机制,增强竞争能力,以竞争主体形象立足于国内外市场。为适应这一要求,必须实现政企分开,真正成为“四自”的法人实体。

3. 建筑产品的特殊性要求建筑企业建立现代企业制度。建筑企业的产品具有单件性、分散性、消耗量大、生产周期长等特点,要求建筑企业拥有独立的法人财产权,有效运作自有资产,也要求建筑企业的产业结构多元化,形成自己牢固的资源优化配置体系和多种经营格局,避免或降低市场经营的风险,实现资本保值增值。

4. 现代企业制度有利于项目管理体制的完善。经过十余年的改革,特别是近年来以项目管理为核心内容的改革已使建筑企业经营机制有了很大变化。但是,企业改革要进一步推进,触及深层次的问题,就要以企业制度的创新为前提。建立现代企业制度有利于项目管理的进一步完善和提高,使两层分离、生产要素的优化配置等带有关键性的改革举措得到进一步深化。

另外,建筑业作为国民经济支柱产业地位的确定,要求建筑企业改变单纯劳务加工的局面,成为产品的生产者和经营者,逐步克服计划经济体制下形成的种种弊端,甩掉沉重包袱,这只有通过现代企业制度的建立,不断提高企业的经济实力和管理水平才能实现。

### 三、建筑企业建立现代企业制度的特殊性

#### 1. 建筑企业在改革中的地位

由于建筑产品和施工生产的特殊性,使得建筑企业的转机建

制工作难度极大。首先,我们应对建筑企业在改革中的性质与地位有一个清醒的认识。

从中央提出的国有经济“有进有退”、“有所为有所不为”以及“抓大放小”,调整国有经济布局和结构的战略部署来看,国有经济需要控制的行业和领域主要是指以下四类:①关系到国家安全的行业,如造币工业、重要军事工业、国防安全领域、国家战略储备系统;②有较强社会效益,非国有资本尚无力或不愿进入的大型基础设施项目,如大江大湖的治理、重点防护林工程、城市基础设施等。这些领域并非要国家垄断,而是因为目前民营资本进入不足,经营不好;③特大型不可再生资源,如油田、矿山等;④对国家长期发展具有重要战略意义的高新技术开发行业,如超大型集成电路的研制等。

而建筑业属于一般竞争性行业,既不属于国有资本需要垄断和控制的行业,也不属于国有资本要进入的产业,显而易见,建筑企业国有资本逐步退出是必然趋势。

## 2. 建筑企业与工业企业的区别

建筑企业与工业企业相比,有着明显的区别,具体表现在:

(1)企业资本投入与效益产出的不一致性。建筑企业的市场竞争力主要体现在承接业务量的多少和承接项目的大小,主要取决于资质等级、社会信誉以及业务双方长期形成的协作关系和信任程度,企业信誉与纯资本相比,在市场竞争上占有更为重要的地位和作用。

(2)企业资产的分散性,生产产品的固定性和生产工人的流动性。

(3)经理对企业的影响力大。建筑企业的经营状况,很大程度上取决于经营者个人素质,换一个经理变一个企业的例子屡见不鲜,企业经理的政治品质、个人素质、工作作风、经营理念、决策能力,直接决定着企业的发展水平和经济效益。

(4)建筑企业的经营属于传统的定货加工型模式,且风险因素多,融资困难。

(5)建筑企业是劳动密集型企业,资本回报率低,缺乏对社会资金的足够吸引力。

因此,建筑企业改制既不能生搬硬套,盲目照抄,又不能以特殊性为由,等待观望,延误改制的大好时机。要根据建筑企业的特点,研究建筑企业现代企业制度的特点和内容。

### 3. 建筑企业建立现代企业制度的内容

建筑企业建立现代企业制度的主要内容包括:

- (1)国有建筑企业产权多元化改造;
- (2)确定企业国有资产投资主体,确立法人财产权;
- (3)建立完善的公司治理结构;
- (4)深化公司内部劳动、人事、工资三项制度改革,完善项目管理体制;
- (5)建立现代企业财务会计制度;
- (6)发挥党组织的政治核心作用,改善工会工作和职工民主管理;
- (7)建立与现代企业制度相适应的具有行业特色的企业文化。

从传统企业制度向现代企业制度推进,任重道远,需要有一个逐渐完善的阶段,由于各个企业条件不同,市场千变万化,建筑企业改革必然有先有后、有快有慢,不能急于求成,强求一致。而应在制度创新、管理创新上下功夫。

建筑企业在推进改革、建立现代企业制度的过程中,遇到的另一障碍是企业外部环境和条件的不完善。具体体现在:

第一,社会负担过重。根据国家体改委调查显示,国有企业已被社会负担压弯腰板,在接受调查的28家现代企业制度试点企业中,一年的各种社会负担10亿元以上。

第二,社会保险等配套体系不完善。原来企业的离退休人员,



要新的公司来负担其生活问题,明显会侵犯公司股东的利益。目前推行的行业保险或部门统筹,只是一个过渡,应尽快走社会统筹之路,尽早建立社会保险体系。

第三,建筑市场有待规范。市场运行缺乏规范化、法制化,存在大量“寻租”现象和不公平竞争行为,还没有形成统一、开放、竞争、有序的建筑市场。

第四,建筑企业经营困难。目前一些建筑企业任务缺乏,流动资金紧张,税费压力巨大,工程拖欠款严重,垫资日趋兴盛。许多建筑企业的领导,没有任务愁任务,有了任务忙施工,很少有时间和精力顾及现代企业制度的建立,心有余而力不足。

改革是社会发展的大前提,毫无疑问,建筑企业建立现代企业制度,在一定程度上会成为企业的新生点,但并不等于说,不管企业情况如何,一改制就会由坏变好,万事大吉。企业的发展除了好的企业制度外,还需要加强企业内部管理,埋头改革而忽视了内部管理,违背了改制的初衷,也起不到应有的效果。因此,加强企业内部管理是企业改制后的一个永恒主题。

## 第五节 建筑企业制度创新

建筑企业建立现代企业制度是一项长期而复杂的艰巨任务,决不能简单的“换牌子”、“戴帽子”。社会主义市场经济体制没有现成模式,建筑企业现代企业制度如何建立,更需要大量创新实践和经验总结。江泽民同志指出:“创新是一个民族进步的灵魂,是国家兴旺发达的不竭动力”。可见创新对一个国家或企业来说是非常重要的。我们研究建筑企业制度创新,目的是促进建筑企业的改革与发展,提高管理效率和经济效益,使建筑业真正成为国民经济的支柱产业。建筑企业制度创新包括以下几个方面: