

「国有企业产权改革研究」

*Research on the
Property-rights
Reform of chinese
State-owned
Enterprises*

经济管理出版社

■ 钱伟荣 著

国有企业产权改革研究

钱伟荣 著

经济管理出版社

责任编辑: 苏全义

技术编辑: 蒋 方

责任校对: 平 实

图书在版编目(CIP)数据

国有企业产权改革研究/钱伟荣著. -北京:经济管理出版社, 2003

ISBN 7-80162-534-X

I. 国… II. 钱… III. 国有企业-经济体制改革-经济理论-中国 IV. F279.241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 093379 号

国有企业产权改革研究

钱伟荣 著

出版:经济管理出版社

(北京市新街口六条红园胡同 8 号 邮编:100035)

发行:经济管理出版社总发行 全国各地新华书店经销

印刷:北京国马印刷厂

850×1168 毫米 1/32 8 印张 192 千字

2003 年 1 月第 1 版 2003 年 1 月北京第 1 次印刷

印数:1—3000 册

ISBN 7-80162-534-X/F·465

定价:20.00 元

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书,如有印装错误,由本社发行部负责调换。

通讯地址:北京阜外月坛北小街 2 号 邮编:100836

联系电话:(010)68022974



钱伟荣，1956年生，河北省沧州市人。1996年4月获得南开大学经济学硕士学位，2002年3月获得天津大学管理科学与工程博士学位。曾任教师、政府公职人员，

现为天津立达集团有限公司副总经理、天津立达房地产有限公司总经理。兼任天津市商业银行监事长，天津市房地产开发企业副理事长，亚洲房协理事，南开大学、天津师范大学、天津财经学院、天津企业管理培训中心等院校的兼职导师、客座教授。

作者在国企产权改革和房地产专业方面曾发表过数十篇文章。代表作有：《国有企业现有产权制度的弊端》、《国企产权中的人力资本产权》、《现代企业经理人激励机制的应用》、《昨日明星为何陨落》、《论当前房地产业的十大均衡关系》、《房地产市场预警系统研究》、《住宅市场需求的组合预测》等。

该书是作者多年国企管理实践和经济理论研究相结合的精心之作，对于国企改革理论探讨十分具有新意。作者曾参与国家和市级多个课题的研究和编写工作，并获得中国社科规划项目和软科学项目等奖项。作者努力在经济学者和企业家中进行一种角色融合，并将其成果回报于社会。目前天津立达房地产有限公司已发展成为国家一级资质房地产开发企业，是中国大陆首家通过英国劳氏公司ISO9002质量体系认证的房地产企业。

序 言



国有企业是我国国民经济的支柱。大力推进国有企业改革,尤其是国有企业产权制度改革,是提高国有企业活力和效率,更好地发挥国企作用,完善社会主义市场经济体制的主要内容。研究国企产权改革,具有十分重要的理论价值和实用意义。

我国国企改革,已经进行了 20 多年,成绩斐然,不可低估。当前,国企改革面临新的形势:①随着我国加入 WTO,积极参与经济全球化进程,国际竞争更加激烈。作为国民经济支柱的国有企业,在我国参与国际竞争中处于举足轻重的地位。我们面对的是实力雄厚、产权清晰、管理完善、经验丰富的跨国公司,竞争压力加大了。②我国正在从总体小康转向全面建设小康社会,要从低水平的、不全面的、发展很不平衡的小康,逐步建设成高水平的、全面的、发展相对平衡的小康,任务十分艰巨,必须深化国有资产管理体制,尤其是国企产权体制的改革,以改革促发展、促开放、促稳定。③我国社会主义市场经济体

制已经初步建立,还要在 21 世纪头 20 年大力推进改革,完善社会主义市场经济体制,优化社会资源配置,提高社会生产力。④多年来,国企改革虽取得很大成绩,但国企的弊端远未革除,距离建立现代企业制度还有很大差距;一些较明显的、浅层次的积弊,改革难度较低,当前需要攻坚的,则是一些深层次的问题,产权制度就是这些深层次问题中最关键的问题,是旧体制中最坚硬的堡垒,需要花费最大的力量。⑤我们不仅要改革旧体制,而且要与时俱进,重在创新,建立一套能够让国有企业一切生产要素的活力竞相迸发的新体制。在这种历史背景下,研究国有企业产权改革,更具有重要性和迫切性。钱伟荣博士的《国有企业产权改革研究》,正是针对当前的实际需要写作和出版的。

本书的特点和优点是:

1. 把产权基础理论与我国国企产权改革有机结合起来。市场经济规律是资源配置的规律。市场的有效运作,需要有明晰的产权制度。产权失灵,必然导致市场失灵。本书明确指出,我国国企存在的主要弊端,就是产权失灵,导致国有资产大量流失。书中对国有资产流失的方式和原因作了详尽的论述,有针对性,切中要害。

2. 揭示我国国有企业产权制度的缺陷及其深层原因。作者从国有企业效率问题、人力资本分享剩余问题、由于产权失灵导致的机会成本增加和效率低下问题等角度,深入探讨了产权失灵的严重后果。书中关于权利与

产权、承担责任与分享剩余、效率与公平、分配与分工等问题,都有深刻、生动的论述。

3. 提出了若干创新见解。改革开放以来,我国学术界对国企改革进行了长期的、深入的研究,发表和出版了大量研究成果;从中央到地方的各级政府和国资管理部门,也出台了大量法律、法规、政策和措施;许多有关的政府官员,在不同时期也对国企改革发表了许多意见,有关国企改革的新成就、新思维、新措施等等屡见不鲜,不可胜数。本书研究视角新颖,在学术百花园中,以其明显的创新性引人注目。作者不仅通过机会成本理论、人力资本产权理论扩展了国企产权理论研究的视野,而且提出了可变资本裂变理论和管理双重性理论,把国有企业产权与人力资本产权结合起来,丰富了产权理论的内容,深化了产权理论的研究,为国企改革与分配制度提供了重要理论依据。作者提出的产权圆心理论,很有新意。作者还探讨了股东、企业法人、经营者三个利益主体如何实现利益最大化,应用博弈理论就委托代理关系、最优委托权的安排、人力资本与货币资本的关系以及代理人分享剩余等问题进行了深入的研究,提出了独到的见解,言之有理,难能可贵。

4. 以创新理论为指导,提出了一系列国企产权制度改革的新思路、新对策。本书针对当前国企产权中存在的主要问题,就国企产权界定与管理、政府职能转变、人力资本产权等方面提出了改革意见,并且就当前国有企

业产权结构下引起的机会成本增加和效率低下等问题,提出了国有资产产权从管理和资产两个角度进行量化,使具有行政方式的权力股东上升为企业方式的产权股东;从使用价值角度的国有资产上升为价值角度的国有资本和国有股份,使国有资产的管理逐步从不清晰走向清晰,从低效率走向高效率。这些对策建议,观点新颖,有实用价值。对进一步深化国有企业产权改革,具有积极意义。

当然,作为一部个人研究著作,本书在以下方面尚需要进一步探讨、深化,如:政府与市场间的作用;国有企业“退出”中的一些具体步骤和进一步放开问题;如何进一步用马克思的劳动价值理论深化国企改革中人力资本产权的剩余索取问题;经营者股权量化的具体操作方法等等。

本书是在作者博士学位论文的基础上修改完成的。作者钱伟荣博士具有多年的国企管理实践,又先后受到其导师著名经济学家熊性美教授、赵黎明教授的悉心指导,实践经历与理论创新相结合,形成了本书的鲜明特色。

本人作为钱伟荣博士论文答辩委员会主席和论文评阅人,有幸较早阅读了本书的文稿,深受教益。希望钱伟荣博士再接再厉,在国企产权改革的理论研究和实践工作中不断进取,获得更大成就。

2002年11月30日

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 选题.....	(1)
第二节 切入点.....	(4)
第三节 创新点.....	(5)
第二章 产权及其功能	(11)
第一节 产权概述.....	(11)
第二节 经济理论中对产权问题的讨论.....	(26)
第三节 产权的功能.....	(41)
第四节 传统国有企业产权理论的局限.....	(47)
第三章 国有企业产权现状分析	(52)
第一节 国有企业的现状.....	(52)
第二节 国有企业产权制度的弊端.....	(56)
第四章 建立国有企业产权制度改革的理论基础	(73)
第一节 市场失灵与产权失灵.....	(73)
第二节 产权与交易费用.....	(80)
第三节 产权与效率.....	(84)
第四节 产权与剩余分享.....	(90)
第五节 国企产权的管理结构模式.....	(98)
第六节 产权与产权流动.....	(104)
第五章 国有企业产权制度改革中的博弈关系	(110)
第一节 政府行为异化时政府与企业的博弈分析.....	(110)

第二节	不存在异化政府行为时政府与企业的博弈分析·····	(121)
第六章	国有企业产权改革探讨之一:产权界定与管理·····	(138)
第一节	清晰产权·····	(140)
第二节	战略退出·····	(156)
第三节	建立现代企业制度·····	(165)
第四节	建立公营公司模式·····	(169)
第五节	大力发展股份合作制企业·····	(173)
第六节	开放资本增强公司实力:雷诺汽车公司案例·····	(177)
第七章	国有企业产权改革探讨之二:政府职能转变·····	(182)
第一节	国企产权改革与政府职能转变·····	(182)
第二节	政府与企业的博弈关系·····	(193)
第三节	政府职能·····	(201)
第八章	国有企业产权改革探讨之三:人力资本产权·····	(210)
第一节	人力资本是否应该分享剩余·····	(211)
第二节	人力资本的定价·····	(220)
第三节	人力资本价值的实现方式·····	(227)
结束语	·····	(238)
后 记	·····	(240)
参考文献	·····	(242)

第一章 绪 论

第一节 选 题

随着中国经济的飞速发展和经济体制改革的深入,中国国有企业改革的问题显得日益突出和紧迫。国有企业以前、现在和可预见的将来都在中国的经济中占有重要的地位和作用。而现在的国有企业除了享有国家垄断资源和个别以管理卓越的企业外,整体上处于低效率、亏损、落后的局面,与其作为国民经济中的重要成份的地位是不相符的。中国政府也将国企改革和脱困作为中心工作之一。

国有企业形成现在的局面,原因是多方面的、复杂的。从我本人——一位从事多年国有企业管理的具体实践者的经历、经验、洞察力和理论促成的角度来看,最根本的原因是国企现存的产权制度的缺陷和弊病甚至是不合理的某些根本性方面造成了国企的现状。

国有企业模糊的产权管理使国有企业并没有真正将自己置于市场经济中,国有企业的管理者也无法真正将自己视为市场经济中的职业经理人。市场经济下,企业的最高目标和最终目标应是盈利,企业的大小和好坏应以资本和盈利为标准,而现在很多国企的经理人仍更关心自己的官级是多大,自己能在这个官位上坐多久,并未把企业的盈利与否放在第一位。因为投钱的是国家,赔了

钱则是国家承担损失,经理人辛苦赚了钱也没有相称的报酬。即使是出于坐稳官位而赚钱,很多人也仅仅是赚钱维持企业的基本运作,维持职工的生存。而对促进企业资产增值和长远发展缺乏动力,甚至为了自己的官绩而损害企业的长远利益,干些“杀鸡取卵”、“饮鸩止渴”的蠢事。在当前的产权制度下,国有企业的管理者有了升官和盈利的双重目标,而且是重前者、轻后者的本末倒置的双重目标,这就不难理解为什么大多数国有企业等同于效率低下、增长缓慢的企业。

在长期的国有企业管理工作中,国企产权制度引起的许多问题和现象引起了我的思考。例如,①中国是公有制为基础的社会体制,国有企业号称“全民所有”,法律上规定了、承认了,教科书定义了的“全民所有”。既然是“全民所有”,每个劳动者都应该是所有者之一。而现在在社会保障体系还未建立完善的时候,有些“所有者”却要买断工龄退出工作岗位,失去了劳动岗位,连生存都有困难,更何谈“所有权”!每个劳动者都是“全民所有者”之一的所有权如何体现?②早期的许多集体企业、乡镇企业和民营企业千方百计地挂靠国有企业下面,即使国家没有投入一分钱。许多非国有企业通过挂靠国有企业而戴上了“红帽子”,而如今这样的“红帽子”企业中发展得好的,千方百计想摘掉“红帽子”,却发现“摘帽难,难于上青天”,国家即使没投资,全部是企业自己贷款发展的,也不能“改制”。改制要批准,而这样的企业的经理有的早纳入了干部管理权限;另有一些发展不理想的“红帽子”企业,却借口是国有企业而依赖国家来拯救接济他们,将包袱转嫁给国家,有的被国家接手,有的被排除在国企之外,均没有一个法律依据的界定。人们对“红帽子”的今昔态度,从想尽办法的挂靠到绞尽脑汁脱离以免妨碍其发展,有巨大的反差。而对同一顶“红帽子”,为什么有人要摘摘不掉,有人想不戴,也身不由己。这种现象背后的根

本性原因是什么?上述现象强烈地撞击着我,使我觉得国有企业产权问题的研究必要而紧迫,国有企业产权制度的改革尽管举步维艰,但仍然要坚定地走下去!经研究认为,理论上“全民所有”的概念本身就需再探讨。实践中“全民所有的企业产权”就更无从体现和实施,造成了每个人似乎都是所有者,却没有人为企业的兴衰成败而负责。

在现有的国企产权制度下,对作为影响企业兴衰成败的关键人物——国企管理者(经理人)没有与之业绩相称的激励和约束机制,没有普遍实行与之业绩相称的股权和期权报酬制度,没有承认人力资本的价值。这也是国企产权不明晰的直接后果之一。改“全民所有”为“国家所有”,重新界定国有资产的范围,清晰其管理权限和管理办法;改变政府和行政手段在国企中的地位和作用,使国家机器回归社会福利、公益事业、国家垄断性行业等等其应该发挥作用的领域,纠正错位;实施市场经济下的职业经理人股权、期权报酬制度;这些都是国企产权改革的必由之路。

作为一个企业经理人,并立志做职业经理人者,许多人认为我不该再在国企中奉献自己。的确,现在我领导的国企虽然成功,却没有我的股份。支撑着我继续为国企奉献的信念,同时可能也是其他与我类似的成功的国企管理者还留在国企的原因,有以下几点:①我如果离开现在的国企,无论这个企业将来的发展是好还是坏,都不可避免的要经历一番动荡,社会道义感促使我觉得有责任保持企业的稳定发展,避免企业的动荡和下滑。②我追求的最主要的目标不是金钱。如果我所追求的就是挣钱多,我早就不会在国企中做到今天。我所在的公司在我的管理下发展到今天的规模,已经成为我的外在化身,除了没有得到与我创造的业绩相称的报酬,我该得到的价值实现感,社会的尊重和成就感,我都得到了。金钱不是我第一位的追求目标使我留在了国企。③我对未来的国

企产权改革报有一定的信心。我现在的年龄和国企改革的发展趋势使我看到了国企产权改革的希望,我们会等到承认职业经理人的的人力资本价值并给与相称的报酬的那一天。同时我认为有义务为推进国企产权改革贡献我的力量。

本书观点的视角如同“游泳运动员谈游泳”,与教练、裁判和观众的视角不同。我从具体实践者的角度和感受再加上理论的提炼,分析问题可能会更贴切,更特殊。我期待着这篇论文能抛砖引玉,引起更多的人来关心、研究分析、解决国有企业产权问题,推动国企改革的发展和深入。

第二节 切入点

纵观目前对国有企业产权的研究,概括起来大多集中在三个问题上:①产权改革的必要性和紧迫性。②清晰国有企业产权,实行多元化的产权主体结构,建立现代企业制度。③建立全员劳动力市场,建立完善经理人的薪酬激励制度,提倡经理人的期权。

但是,本书认为,仅仅停留在上述三个方面的研究,是不能加快推进国有企业改革现状的。目前的国有企业改革进程就如同一个差劲的打靶手,“打哪儿指哪儿”,而非一个好的打靶手“指哪儿打哪儿”。国企改革进程缺乏目标性。因为进程缺乏目标,我们不得不每天仍为此付出昂贵的代价。

既然一致认为国企改革必然要进行下去,而改革仍然停留在目前的阶段而裹足不前,原因有四点:①员工的观念难以改变,尤其是老国有企业员工,他们中的弱势群体难以接受改革。②社会保障体系不健全,员工的生活保障得不到落实,阻碍了国有企业改革的深入进行。③各级政府既缺乏勇气又没有足够的积极性,体现在效益好的企业有的部门不愿意放手,难以割舍部门利益;差的

企业又放不开手。④国有体制内缺乏一系列科学、严谨、可行的操作方法。这套操作方法应该解决如下问题:既不能把国有资产无偿量化给个人,也不能无偿占有职业经理人的“人力资本”剥夺经理人的剩余索取权;既要管理好国家的垄断资源,使国有资产为社会主义建设的稳定发挥作用,又要与 WTO 接轨,扩大市场化的范围,清晰市场游戏规则。

如何达到国有企业改革的目标呢?这就为理论研究提出了新的课题。本书认为国有企业产权改革研究应该解决如下问题:①怎样才能真正清晰国有资产的产权,使其产权人到位,要有切实可行的方法。②如何管理国有资产,使其管理者责、权、利真正到位。③怎么处理国有企业与政府的关系,使政企真正分开。④如何以可操作的方法真正激励监督经理人,使其有能力有动力为企业的增值而工作。国有企业改革还有许多需要解决的类似上述问题。

为了解决上述问题,需要在下列问题上进行理论上的探讨:①国有企业效率低下的根本原因在何处。②国有企业的分配大锅饭制度到底错在什么地方。③人力资本该不该分享剩余,如何分享剩余才是公平的。④进步的、合理的国有企业产权制度改革应该是什么样的。

对上述问题,本书均从理论和实践上进行了分析,根据其理论依据提出了一系列可供操作的改革意见。

第三节 创新点

本书在以下四个方面进行了理论上的创新。

一、现有产权制度的现状分析和改革出路

1. 首次系统地提出了国有企业产权制度的十大缺陷。^①对国企产权制度的缺陷进行了系统的归纳和论述,为改革国有企业产

权提供了必要性的理论依据。其中对传统的“全民所有制”概念进行了剖析,提出了应该由“国家所有”替代“全民所有”的观点。

2. 国有企业现有产权制度带来的机会成本增加。对国有企业产权结构带来的机会成本的增加进行了系统的描述和分析,提出了国有企业加大机会成本的 5X 理论:^②

X_1 ——时间成本;

X_2 ——管理成本;

X_3 ——自由交易的弹性成本;

X_4 ——“次低价”成本;

X_5 ——其他人为不配合的成本。

由于国有企业的产权不清晰,带来了上述机会成本的增加造成了国有企业低效率、低产出的现状。

3. 国有企业产权的“两轮不匹配”理论。^③国有企业有两个轮子,一个是政府的轮子,一个是企业的轮子,而这两个轮子是不匹配的。两个轮子的直径、大小、前进目标、运行方式和着力点都是不同的,把两个如此不同的轮子装在一个车子(国有企业)上,这辆车的阻力巨大,不可能平稳的朝着一个方向前进,最后的结果只能是停滞不前,甚至倒退。改革的方式是让企业的两个轮子换成同径同功的轮子,要么是公有企业,执行政府职能;要么是自主企业,按市场游戏规则运行。这个理论的提出为政企分开,清晰国有企业产权提供了理论依据。

4. 国有资产产权量化的两个角度—三步台阶的理论。^④本书首次提出了国有资产产权量化的两个角度、三个台阶的理论。清晰国有资产的两个角度:管理的角度和资产的角度。三个台阶:从管理角度,把权力股东(行政方式)上升为责任股东(政企方式),再上升为产权股东(企业方式);从资产角度,把国有资产(物的概念)

上升为国有资本(货币概念),再上升为国有股份(股权概念)。

通过两个角度、三个台阶的不同内涵,使国有资产的管理逐步从不清晰走向清晰,从低效率走上高效率。

二、用工分配制度方面产权改革理论

1. 分配与分工—拉车理论。^⑤这个理论从根本上说明了国有企业分配大锅饭为什么是落后的机制,为什么是不合理不公平的。分工不同,分配也应该不同;如果分工不同而分配是相同的,就不会有人愿意去从事复杂的、艰苦的、需要高技能的工作,没有人有积极性和动力去提高自己的水平,相应地整个社会的水平也得不到提高,而且会越来越衰减。本书用拉车理论来说明分工与分配的关系,为“分工不同分配也应不相同”提供了理论依据。

2. 能力插接理论。^⑥此理论强调的是如何挖掘人力资本的潜能最大限度地发挥人力资本的能力。人具有的能力只有与其发挥作用的地方充分对应才能将人的才能发挥得最充分。将不同能力的人才放到与其能力的水平和作用最相吻合的岗位,其能力的发挥最大。所以人的能力和其能力的插接点的选择是至关重要的。此理论的作用在于解决人力资本的层层选拔问题,而且插接点的选择适当不仅解决了资本效益最大化的问题,还实现了人力资本价值最大化的问题。该理论以解决“用工”中的不能人尽其才的问题。

三、人力资本分享剩余理论

1. 可变资本的裂变。^⑦传统理论中理解可变资本,将其视为购买劳动力的那部分资本。本书指出,在当今社会生产力水平下,科技和管理在社会生产中的作用至关重要,因此可变资本中既包含有普通简单劳动力的成本,也含有特殊劳动力(拥有高水平管理和技术能力的人)的成本。由此,可变资本发生了裂变,分解为两部分。这种分解裂变是进步的,可变资本中特殊劳动力的资本是真