



企业制度创新通论

吴 海 编著



中山大学出版社

企业制度创新通论

吴 海 编著

中山大学出版社

·广州·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

企业制度创新通论/吴海编著. —广州: 中山大学出版社,
1997.4

ISBN7-360-01289-4

I. 企… II. 吴… III. 企业制度 IV. F271

中山大学出版社出版发行

(广州市新港西路 135 号)

番禺市市桥印刷厂印刷 广东省新华书店经销

850×1168 毫米 32 开本 11.75 印张 29.5 万字

1997 年 4 月第 1 版 1997 年 4 月第 1 次印刷

印数: 1—5000 册 定价: 16.60 元

前 言

综观 1978 年以来的改革历程，国有企业改革一直是其中的着力点、重点和难点。进入 90 年代，中共中央提出了“建立现代企业制度是国有企业改革的方向”的指示（1993 年 11 月），“九五”计划（1995 年 11 月）亦把国有企业改革明确确定为我国整个经济体制改革的中心环节。这表明我国国有企业改革已从注重既有利益格局表层缓解的政策调整阶段转入带质变性根本意义的制度创新阶段，即“啃硬骨头”的攻坚阶段。目前，百户企业先行试点已经启动，而且也取得了实质性的进展。尽管路途漫漫、困难重重，但不改革便永无翻身之日。改革决不是造成企业困难的根源，恰恰相反，改革是促进企业兴盛或转危解困的根本出路。应当看到，在世界范围内并无前例的历史条件下要实现我国国有企业的成功改革，是极其困难的，任重而道远的。面对企业制度创新这样一个崭新的重大课题，作为理论教育工作者，一方面，要加强研究社会主义市场经济条件下国有企业运行的特殊形态和功能，研究国有企业在我国社会的应有地位和发展趋势，研究解决国有企业改革难题的思路和方法，以期对改革有所裨益。另一方面，要大力普及和系统介绍现代企业制度的基本理论知识以及发达国家的先进经验，帮助人们转变观念、更新知识，较好地去认识、评价和推动国有企业的改革。

基于上述认识，本书以我国国有企业改革的历史和现状的材料为基础，以马克思主义为指导，紧紧围绕现代企业制度关于“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”的四项基本特征，阐述我国企业制度创新的丰富理论内涵和基本运作步骤，比较分

析发达国家现代企业制度的特点，揭示我国国有企业改革中的重点和难点，提出基本的对策思路。内容涉及我国建立现代企业制度的一系列重要方面和基本问题。

本书理论性、知识性、实用性及前瞻性并举，重点面向主管企业工作的政府官员、企业领导及其管理人员；对经济类大中专院校师生有重要参考价值，可作为教材、教参；也可供广大党政干部及一般读者进行社会主义市场经济知识学习及培训之用。

本书在写作过程中，参阅了有关著作、论文和资料，从中获得了许多有益的启迪，谨此向这些作者致谢。由于本人水平有限，书中定有缺点和不足，敬请读者批评指正。

作者

1996年9月

目 录

第一章 继承与创新：现代企业制度概述	(1)
一、企业与企业制度.....	(1)
(一) 企业的性质及其特征	(1)
(二) 企业制度及其演变	(3)
(三) 现代各国企业制度的简要比较.....	(11)
二、现代企业制度的一般性规定	(15)
(一) 现代企业制度是社会化大生产和市场 经济发展的产物.....	(16)
(二) 现代企业制度的基本内容 (共性特征)	(17)
(三) 现代企业制度的一般功能.....	(20)
三、建立有中国特色的现代企业制度	(23)
(一) 我国企业制度的过去与现在.....	(23)
(二) 我国现代企业制度的目标模式及其 运作机制.....	(38)
(三) 我国企业制度创新的特殊性分析.....	(44)
(四) 建立我国现代企业制度的意义及其 根本的约束条件.....	(50)
第二章 构筑大厦的基石：现代企业产权制度	(56)
一、企业产权制度的内涵及演变	(56)
(一) 产权的含义.....	(56)
(二) 企业产权.....	(62)
(三) 企业产权制度的历史演变.....	(69)
二、现代西方产权经济学理论及其启示	(75)

(一) 交易费用理论·····	(75)
(二) 科斯定理·····	(78)
(三) 产权效率分析·····	(81)
(四) 启示与借鉴·····	(83)
三、我国国有企业现代产权制度的创新·····	(86)
(一) 对我国传统的产权制度的考察·····	(86)
(二) 改革过程中产权关系的变化及其 现状问题·····	(90)
(三) 创新举措——确立企业法人财产权·····	(93)
(四) 国有企业产权的界定·····	(97)
(五) 建立国有企业资产管理新体制·····	(100)
(六) 促进国有企业资产重组和资本结构优化·····	(108)
第三章 精巧的组织形式：现代企业财产组织制度·····	(111)
一、公司制企业·····	(111)
(一) 公司的基本含义·····	(111)
(二) 公司制的历史沿革·····	(115)
(三) 美、日、德现代公司制的特点及其 比较·····	(125)
(四) 我国公司制度的历史演变·····	(129)
(五) 国有企业的困境与出路·····	(138)
二、国有企业公司制的改组·····	(142)
(一) 企业改组为有限责任公司·····	(142)
(二) 企业改组为国有独资公司·····	(149)
(三) 企业改组为股份有限公司·····	(152)
(四) 企业改组为股份合作制·····	(157)
(五) 国有控股公司的组建·····	(159)
三、企业集团·····	(174)
(一) 企业集团的概念·····	(174)

(二) 企业集团的法律特征及其集团成员 的法律联结形式	(175)
(三) 企业集团的分类	(176)
(四) 我国组建企业集团的客观必然性及其 意义	(176)
(五) 我国企业集团在构建现代企业制度中 的主要作用	(177)
四、建立有效的我国公司治理结构	(178)
(一) 现代公司制的治理结构	(178)
(二) 我国公司治理结构中存在的问题	(181)
(三) 健全我国公司治理结构的基本思路	(183)
第四章 追求卓越的努力: 现代企业管理制度	(188)
一、科学的管理思想	(188)
(一) 企业管理思想及理论的演变概述	(188)
(二) 企业管理新思维的探索	(196)
(三) 中国现代企业管理观念: 借鉴、消化、 扩展、更新	(201)
二、高效的管理组织	(208)
(一) 建立科学的企业领导体制	(208)
(二) 造就职业企业家队伍	(211)
(三) 精干、高效的企业组织结构	(217)
三、规范化、标准化的基础管理制度	(233)
(一) 财务会计制度	(233)
(二) 劳动用工制度	(239)
(三) 劳动工资制度	(246)
四、现代企业文化建设	(249)
(一) 什么是企业文化	(249)
(二) 影响企业文化建设的因素	(251)

(三) 建设具有中国特色的现代企业文化	(253)
(四) 日、美两国企业文化比较	(256)
第五章 优胜劣汰与扩张之路：现代企业收购、兼并与破产制度	(260)
一、产权交易概说	(261)
(一) 产权交易定义	(261)
(二) 产权交易形式的划分	(262)
(三) 产权交易市场	(264)
二、企业收购	(274)
(一) 企业收购的含义	(275)
(二) 企业收购的演进及其作用	(277)
(三) 企业收购的方式	(281)
(四) 企业收购的程序	(284)
(五) 企业收购的策略	(291)
三、企业兼并	(294)
(一) 企业兼并的作用和意义	(294)
(二) 企业兼并的原则	(297)
(三) 企业兼并的方式	(300)
(四) 企业兼并的条件及其程序	(307)
四、企业破产	(317)
(一) 破产的概念与特征	(317)
(二) 破产制度与破产法	(319)
(三) 破产机制的作用	(320)
(四) 我国破产法的特点	(326)
(五) 企业破产程序	(329)
第六章 同步推进：企业制度创新的外部条件分析	(331)
一、培育和发展市场体系	(331)
(一) 健全各类市场	(333)

(二) 深化相关体制改革	(334)
(三) 转变价格形成机制	(339)
二、转变政府职能.....	(341)
(一) 政府职能转变的合理目标	(341)
(二) 建立政府与国有企业之间的新型关系	(344)
(三) 政府与国有企业的关系的国际比较	(348)
三、建立多层次的社会保障制度.....	(352)
(一) 我国社会保障制度存在的主要问题	(352)
(二) 现行社会保障制度对企业制度创新的 制约	(357)
(三) 积极推进社会保障制度的改革	(359)

第一章 继承与创新： 现代企业制度概述

企业制度是经济体制的基础和重要组成部分，有什么样的经济体制，就要求有与之相适应的企业制度。随着我国经济体制由传统的计划经济向现代市场经济的转变，作为其基础和重要组成部分的国有企业制度也必然发生转换。现代企业制度的提出和试点的展开，标志着我国企业改革进入了以制度创新为目标的新阶段。建立现代企业制度，是一项开创性的艰巨的工作任务，许多问题还处在探索之中。因此，必须根据我国的国情，不断探索和研究现代企业制度的构建要素，为改革实践服务。

一、企业与企业制度

众所周知，企业改革一直是我国经济体制改革中最令人关注的问题。可是，当我们问道：“什么是企业”、“什么是企业制度”的时候，脑子里却有些茫然。看起来这是一个简单定义或法律条文问题，但实际上却关系到我们对企业本质的把握；关系到我们应如何正确地理解和发挥企业的作用、功能和行为机制问题。

（一）企业的性质及其特征

人类社会的经济活动，总是在一定的组织形式下进行。这种

经济组织形式由一定的生产力发展水平决定，并体现着特定社会的生产关系。在人类社会历史上，曾经出现过原始部落群体、家庭、手工业作坊等基本的经济组织形式。企业则是与近代以来市场经济发展阶段相适应的经济组织形式。其基本特征如下：

1. 企业是社会化生产力的基本组织单位

在企业这种经济组织形式下，成千上万乃至更多的劳动者集合在一起，实行专业化分工与协作，以机器生产为技术手段，在严密的组织管理下与众多的生产资料相结合，从事创造社会物质财富及生产经营活动。因而，企业是社会化大生产的基本组织单位，是近代以来社会生产力的所在。

2. 企业是从事商品生产交换的基本经济组织

企业本身具有商品性。一方面，企业是劳动者和生产资料的结合体，而劳动者和生产资料作为生产要素，必须通过交换的形式才能进入企业；另一方面，企业的活动以商品生产和商品交换为内容。所以，只有从事商品生产和经营的单位，才能称为企业，而各种社会政治组织、行政单位、文教事业单位都不是企业。

3. 企业是以盈利为直接目的的经济单位

企业所有者无论是何种身份，其投资办企业的动机和目的，都是为了使货币转化为资本或资金，使其在连续不断的运动中实现价值增值即盈利。追求价值增值是企业的基本功能。那些不计盈亏、不受资金增值原则支配的单位组织，就不是企业或不是真正意义上的企业。

4. 企业是自主经营、自负盈亏的独立法人实体，是企业财产权的主体

企业作为以盈利为目的的商品生产者和经营者，存在着独立的经济利益，客观上必然要求自主经营。只有自主经营的企业，才有理由要求其承担市场活动的后果，也才能够促其面向市场，

按照市场需求的变化制定经营战略。自主经营是企业生存和发展的一个基本前提。同时，企业必须具备独立承担市场活动后果的财产能力。在激烈的市场竞争中，企业同时面临着机遇和风险，抓住机遇就能发展，否则就要承担风险。这就相应出现了企业参与市场竞争的两种结果：

(1) 企业在竞争中取胜，获得竞争利益。企业要占有自主经营其财产获得的收益，这是企业参与竞争的内在动因，又是企业财产所有权主体才有的权利。

(2) 企业在竞争中失败，造成企业亏损，欠下债务，要求企业以其自身财产弥补亏损或清偿债务，这是市场竞争铁的法则，又是财产权主体才能够承担的责任和具备的能力。

5. 企业是市场经济运行的主体和细胞

市场经济的运动是众多企业生产经营活动的有机组合。企业是市场经济条件下生产社会物质财富的主体，是分配、交换、消费的主要环节，它构成整个社会市场经济运行的微观基础，整个国民经济效率的提高及其资源的合理配置都要通过企业的生产经营活动去实现。

由上述分析可见，企业是与市场经济的发展阶段相适应的经济组织形式，是从事商品生产和经营活动、以盈利为直接目的、自主经营、自负盈亏的独立的法人产权实体。

(二) 企业制度及其演变

1. 企业制度的一般性规定

现代企业制度只是企业制度中的一种特例。从类型上讲，它是一种特殊类型的企业制度；从形态上讲，它是企业制度发展阶段中的某一特定形态。因此，考察现代企业制度含义首先要阐述企业制度的一般性规定。

(1) 制度与企业制度。所谓制度是指一系列被制定出来的规

则、依法程序和行为的道德伦理规范，它旨在约束追求主体福利或效用最大化利益的团体和个人行为。因此，制度的基本功能就是提供人类相互影响的框架。这种制度框架约束着人们的选择集合，从而构成一种经济秩序的合作与竞争关系。

同样，企业制度无非就是企业这一特定范围内的各种正式和非正式规则的集合，它旨在约束企业及其成员追求效用最大化的行为。企业制度的基本功能就是提供企业成员之间相互影响的框架。这一制度框架约束着企业成员追求效用最大化的选择空间，从而也约束着企业成员的个人行为。通过这种行为约束，企业内部形成一种合作秩序，以保证企业生产经营活动的正常进行。

(2) 企业组织与企业制度。企业制度的形成不是凭空臆造的，有其现实的基础，其物质载体便是企业组织。如果以个体为生产单位，就不会出现企业制度。只有在群体合作生产时，才需要有约束其成员行为，协调其成员行为的规则，才会形成企业制度。因为在群体合作生产中，要使用几种类型的资源（即单个的合作性投入），而且其产出不是每一参与合作者资源的分产出之和。如果仅仅观察总产出，就很难确定单个人对他们联合投入的产出所作的贡献。在这种情况下，就会产生偷懒的激励，即尽可能少干活而多拿钱。企业制度就是为减少偷懒而设置的行为规范和监督方式。因此，群体合作生产的组织（企业组织）是企业制度的物质载体；企业制度是用来保证群体合作生产正常运作的约束装置。脱离企业组织来谈企业制度是没有意义的。由此可以推论，不同的企业组织，有其不同的企业制度；企业制度的变化总是伴随着企业组织的变化。

(3) 企业制度与市场制度、经济制度。由于企业作为一个生产经济单位，势必要相互发生经济关系并置身于社会的投入——产出系统之中，所以，企业制度的形成及运作与市场制度、经济制度有密切关系。

企业与企业之间的经济关系和经济联系，实际上就是市场关系。企业之间的交易是一种市场交易。为维持这种交易关系，降低交易的非效率，就要有市场制度。市场制度是市场交易的规则、依法程序和行为规范，它旨在约束交易主体追求效用最大化的行为。虽然企业 and 市场是两种不同类型的组织，前者是科层组织，通行命令——服从的权威关系；后者是非科层组织，通行自愿的等价交换关系；而且两者具有替代关系，即企业是为了节约市场交易成本而形成的一个组织，是对市场的替代；因而企业制度与市场制度在内容上是不同的，所规范的行为也是有区别的。但是，企业制度与市场制度仍是密不可分的。如果企业之间不是市场交易关系，如我国传统体制下的调拨、统购统配制度，那么企业制度的性质就会根本改变，如形成我国传统的企业制度。另外，企业制度受到市场制度的约束，因为企业是在市场竞争中求生存、求发展的，是依赖于市场而运作的，所以企业制度必须适应市场制度的要求，受制于市场制度。此外，企业制度运作也需要有市场制度的配合，市场约束始终是企业内部约束的有机配合，如经理行为既受企业制度中剩余索取权的约束，也受到来自经理市场竞争、股民投票等外部的市场约束。

从更大的范围来讲，企业制度作为经济制度的一个子集，也受制于制度结构安排及其运作状况。不同的制度结构安排及运作状态，会不同程度地决定和影响企业制度的安排及运作。因为，一种制度结构不可能是由完全不同性质、类型的诸种制度拼凑而成的，否则就会导致各制度之间的矛盾和冲突以至无法运转，使制度结构解体。一种制度结构的形成和实现有效运转，势必有一些基本的、一致的规则在起作用。显然，企业制度作为整个经济制度的一页，也将受到这些基本的、一致的规则的支配，否则就不可能生存于这样一种制度结构之中。因此，企业制度不是孤立的，而是与整个经济制度连接在一起的。我们不能就企业制度来

谈企业制度，而要把企业制度置于一个制度结构中去观察，分析它与其他经济制度的关系。

2. 企业制度的历史演变

现代企业制度是企业制度历史演变的结果，或者说是迄今为止企业制度历史演变过程中的一种高级形态。通过对企业制度历史演变的考察，将有助于我们加深对现代企业制度的认识。

事实上，在任何一个时期都不存在单一的企业制度，而是并存着若干企业制度。作为一种历史观察，我们只能以不同时期具有代表性的企业制度作为其演变的基本线索来开展企业制度发展沿革的论述。

(1) 独资业主制。这一企业制度的物质载体是小规模的企业组织。只有在这种小规模团体内，单个人（业主）的监督才能有效，否则他就监督不过来，会导致这一制度无效。在这一企业制度中，业主是风险承担者，他对企业生产作出决策，并承担企业经营的风险，即如果企业经营失败，出现资不抵债的情况，业主主要用全部财产，包括其家庭财产承担债务清偿责任；而其他成员则是风险逃避者，是雇员。业主同时也是专门的监督者，对企业生产进行管理（包括分派工作、指导生产等），检查雇员的工作；确定给雇员的工资；而雇员则是被监督者。最终产出不是由企业的全体成员共同分享，雇员们只能得到一个固定的工资，而业主得到扣除工资后的剩余，即享有剩余索取权。为了对雇员进行纪律约束以减少偷懒，业主还有权增加减少雇员，改变雇员间的组合，并出售其监督者的权利。

因此，业主制是一种产权单一所有的集权的产权结构。业主拥有全部的产权，包括剩余索取权、经营决策权、监督管理权以及企业出售权。业主与雇员之间的相互关系是一种简单的报酬合约，每个人都可以从事交易。雇员可以“命令”业主向他支付货币（工资），业主也可以指定雇员执行某些行动。雇员可以终止

自己的成员资格（辞职），业主也可以中止合约（解雇）。在这一企业制度中，解决偷懒这一“道德风险”的约束机制是这样设置的，首先，对业主的约束来自两方面：一是市场竞争对业主的约束；二是享有剩余索取权及向雇员支付劳动报酬的权力。这样，业主就获得了一种作为监督者监督雇员不再偷懒的追加激励。其次，对雇员的约束也来自两方面：一是按其产出绩效获得报酬；二是被辞退的威胁。因此，在小规模的企业组织中，业主制是一种提高组织效率的有效的制度安排。

独资的业主制企业由于其易于创办、投资额少、管理简便，因此在市场经济生成和发展初期盛极一时。作为最早出现的企业制度形式，它毕竟突破了传统家庭经营和生产、消费与家庭生活不分的生产经营组织形式，创设了一种与家庭不同的独立的生产经营组织。这种企业组织的出现，使生产经营活动的规模、再生产过程的组织以及内部管理都能够超越血缘关系和家庭组织的狭隘视野，从而有力地推动了市场经济的扩展。一些经营成功的独资企业还获得持续、快速的扩张，成为规模颇大、经营多样化、组织管理日趋正规化的家族式大企业。然而，对绝大多数独资业主制企业而言，由于个人财产规模有限，所以难以促使企业规模持续较快的发展，个人承担风险责任的能力也较为脆弱，因而这类企业一般都长不大。而且这类企业是同业主本人共生共灭的企业，一旦业主本人有个三长两短，或者想放弃经营，企业的生命也会就此终结。所以这类企业常常是出生率最高，也是死亡率最高的企业。此外，这类企业完全依赖于业主个人素质，业主招聘雇员的标准往往是忠诚老实比聪明才智更重要。

（2）合伙制。这是一种有两个或两个以上的人共同投资并分享剩余、共同监督和管理的企业制度。其物质载体也是小规模的企业组织。与业主制不同，合伙人都是风险承担者，同时都享有剩余索取权。也就是说，企业经营风险是合伙人全体共同承担，