

呼唤中国企业家制度

五九现象

辛向阳 陈先奎 / 著

发
展
问
题
报
告

0.21

图书在版编目(CIP)数据

五九现象:呼唤中国企业家制度/辛向阳,陈光奎著. —北京:
华夏出版社, 1999.1

ISBN 7-5080-1664-5

I. 五… II. ①辛… ②陈… III. 企业家-研究-中国
IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 36584 号

华夏出版社出版发行

(北京东直门外香河园北里4号 邮编:100028)

新华书店经销

世界知识印刷厂印刷

850×1168 1/32 开本 6.625 印张 129 千字 2 插页

1999 年 1 月北京第 1 版 1999 年 1 月北京第 1 次印刷

定价:13.80 元

凡本版图书印刷、装订错误,可及时向我社发行部调换

《发展问题报告》

出版缘起

邓小平说:和平与发展是当今世界的两大主题。

邓小平又说:发展是硬道理。

的确,我们今天所处的时代,正是发展的关键时刻。

世纪之交,又一个千年迫近。在倒计时的钟声和着我们心脉的搏动,已经滴答可闻的时候,我们每个人都感到异常兴奋,都有一份回眸反顾的眷恋,一种前瞻绸缪的冲动。

20世纪,是一个波澜壮阔而又风诡云谲的世纪。正如世界著名音乐家梅纽因(Yehudi Menuhin)所说:20世纪激起了人类最伟大的希望与想象,同时几乎又摧毁了人类所有的梦幻与理想。

在这个世纪,两次世界大战给人类带来的苦难,40年“冷战”造成的灾祸,资本主义进程的兴与衰,社会主义发展的曲与直,发展中国家的成与败,各种社会文化变革的得与失……这一切的一切,构成了一道道峰峦叠嶂的风景线。

特别是中国,20世纪的百年激荡,演出了一部从屈辱走向崛起的历史。在经历了外部的、内部的无数灾祸与困苦后,中国终于杀出一条血路,重新走上了富强、民主、文明之路,重新崛起

在世界的东方。

但是,伴随着 20 世纪全球性现代化变革、经济增长、科技进步而来的,还有人口、资源、生态、环境、腐败、走私、吸毒、艾滋病、贫富分化、价值失落、文明冲突等问题。这些问题困扰着所有发展中国家的人们,包括正在进行具有中国特色社会主义现代化建设的中国人。而且,由于五千年历史和世界第一人口大国的重负,以及由传统社会向现代社会、由计划体制向市场体制双重转轨的艰难,还进一步增加了中国发展问题的复杂、繁难和沉重。

于是,《发展问题报告》应运而生。

它凝聚着我们的心血和期望,报告着世纪之交世界与中国的发展状况与问题。

它诉说着我们对发展的追求与向往,负载着我们的忧虑与困惑。

它包容着我们对发展的总结与思考,跟踪着世界各国对发展的探索与开拓。

它期待着有识之士,以深沉的忧患意识、理性的批判精神、民主宽容的科学态度,对发展问题进行全方位、多视角、多向度、多领域的审视与探求,为这个百花齐放的小园地增植奇花异卉。

华夏出版社
1998 年 8 月

五九现象
——呼唤中国企业家制度

序 言

在经济学中有一个著名的“斯密问题”：亚当·斯密在1759年出版的《道德情操论》一书中主张经济利他主义，而在1776年出版的《国富论》一书中主张经济利己主义。于是学者们便提出斯密的体系前后有矛盾和存在问题。这就是著名的“斯密问题”。但这是什么矛盾和问题呢？是逻辑体系内在的不一致呢，还是现实经济中深刻的内在矛盾在理论上的反映呢？应该是后者，“斯密问题”是一个现实问题，是市场经济的个人经济利益与利他道德情感之间的矛盾与调适问题。

在中国国有企业从计划经济向市场经济转轨的过程中，在中国企业家中也出现了一种独特的“斯密问题”：道德情感与经济利益博弈，进而导致出现了众所周知的“五九现象”，即相当一部分企业家在面临退休的五十八、五十九岁时期，经不起经济利益的诱惑，走向经济犯罪的深渊。

应该说，中国的企业家从已往情感上绝大部分都有一种为国家、为民族、为人民、为企业、为职工努力工作的高尚情操，正如小天鹅的副总徐源所讲：“说实话，在

我们这一代企业家中很少有这种思维：给国家赚的钱中自己该占多大比例。”他们的道德情感是利国主义的，是利人主义、利他主义的。

但企业家是“经济人”，他们有自身的利益理性与欲求。他们有客观的经济利益目标作为追索的动力源泉。企业家的经济情感与利益理性之间经常进行着博弈。当个人利益理性完全压倒了经济情感时，就会出现企业家“五九现象”。在个人利益理性与经济情感相互博弈时，企业家激励与约束制度起着至关重要的作用。激励制度既要激励企业家的利益追求，又要激励企业家的道德追求；约束制度既要约束企业家对个人利益的过分追求，又要约束企业家利己主义道德情感的泛滥。

避免“五九现象”要从制度上使企业家经济情感与利益理性一致起来，不要使情感与理智形成人格分离。我们既要承认利己的合理性，又要提供社会正义与道德。

避免“五九现象”要尽快按照市场经济的规律彻底改革我国国有企业领导干部的管理制度，彻底解决政企不分的问题。

避免“五九现象”要尽快建立有中国特色的企业家报酬激励制度，把企业家个人利益制度化、长效化。

避免“五九现象”要尽快建立监督与约束制度，防止企业家的“法人专制”。

避免“五九现象”要尽快建立企业家市场，使企业家

职业化、市场化,由市场对他们进行评价与选择。

中国的经济发展需要企业家,愿我们的研究能对企业的成长与发展提供一点有益的启示。

感谢华夏出版社的领导与责任编辑,他们的鼓励使我们较快地完成了此书。

感谢张晓红、隋月丽两位女士,她们的很多中肯的观点与看法都写入了此书。

目 录

第一章 经济隐密：中国到底有没有 “五九现象” (1)

- 一、刘吉与袁宝华：“五九现象”的两种说法
- 二、企业家的“理性博弈”：59 岁坎儿
- 三、企业家为何落马坠鞍
- 四、克罗斯曼的故事

第二章 “五九现象”：案例分析 (27)

- 一、管志诚：京城第一个被枪决的大贪污犯
- 二、陈铭：京城被枪决的第一个全国劳模
- 三、梁高才：中国石油天然气总公司销售公司总经理泪洒黄昏
- 四、于志安：首届 20 名全国优秀企业家中的叛逃者
- 五、褚时健：列名世界第五的“中国烟草大王”的堕落
- 六、“五九现象”：换一种思维方式的思考

第三章 冯根生现象：问题分析 (71)

- 一、工者有其股：冯根生理论上有了 300 万
- 二、300 万元股该不该给：五问五答
- 三、300 万股给得对：若干分析
- 四、纠结：从冯根生现象到冯根生难题

第四章 企业家谈企业家：作用、激励、市场与“五九现象” (93)

- 一、青岛双星集团公司总裁汪海：“59岁现象”可以避免
- 二、邯钢董事长刘汉章：要让有能力有贡献的企业家先富起来
- 三、联通寻呼公司总经理洪鸣：企业家都有一个合理预期
- 四、小天鹅股份公司副总经理徐源：企业家的核心是激励
- 五、东方通信董事长施继兴：企业家是国家经济发展的灵魂
- 六、古井集团董事长王效金：中国需要企业家
- 七、中国邮电(PTIC)总经理张庆忠：关于企业家的思考

第五章 企业家与企业家阶层：六大焦点问题 (121)

- 一、企业家是什么
- 二、企业家的作用是什么
- 三、企业家在中国是否正在形成一个阶层
- 四、企业家是否是“经济人”
- 五、世界经理人的薪金是多少
- 六、企业家激励制度应该是怎样的一种制度？

第六章 突破重围：“五九现象”消除的制度基础 (149)

- 一、中国：实现跨世纪发展急需企业家转动生产力的魔方
- 二、建立有中国特色的企业家报酬激励制度
- 三、企业家如何定价
- 四、年薪制行不行

五、重奖企业家可以避免“五九现象”吗

六、股份期权怎么样

七、企业家约束：防止法人专制

八、良方：催化企业家市场的发育

第一章 经济隐密： 中国到底有没有“五九现象”

“五九现象”对大多数人而言还是一个新词儿，笔者曾问过十几位同志“听没听说过‘五九现象’是什么”？80%以上的人回答说“没听说过”。其实，出现这样一种状况并不奇怪，因为究竟有没有“五九现象”在企业界、理论界就存在分歧。更何况，对“五九现象”的真实面目、本质特征，我们还缺乏比较透彻的认识，还不能给人们一个清晰的、科学的解释。

一、刘吉与袁宝华： “五九现象”的两种说法

原中国社会科学院副院长刘吉向以思想解放、接受新事物快、在理论界敢于大胆直言而著称，他所写的《论决策科学化》（1982年），与人合著的《资本主义问题引论》（1988年），他为人作序的《与总书记谈心》（1996年）、《关键时刻——当代中国亟待解决的27个问题》（1997年）等书，在理论界都曾产生过巨大的反响。对“五九现象”，刘吉也有自己深刻的见解。他在为《中

国经济发展的关键时刻：东信怎么办？》（中国言实出版社 1998 年 3 月出版）一书写序言中对“企业家”与“五九现象”作了系统论述。

他讲，企业家这个令人尊敬的名称在中国现在被泛用了。有的说，过去叫资本家，现在叫企业家。这不对。资本家就是资本家，他是企业所有者；企业家是企业经营者，这正是自 1842 年企业所有权与经营权两权分离的“企业革命”后的分野。只有资本家直接经营企业，才有可能同时是企业家。或曰，现代企业经营重要的乃至主要的是资本经营，所以企业家即资本家。这也不对。资本家是资本所有者，只有企业家才是资本经营者。资本家同时从事资本经营有可能成为金融家，但还不是企业家。当然金融机构也可以广义地称之为企业，金融家似乎也可称之为企业家，但这毕竟是不严谨的，否则要一个金融家的称号干什么？何况资本经营也可以有无机构等多种方式，如炒股，总不能把所有股民都叫做金融家、企业家吧？当然，也不能统称为资本家。科学昌明时代要求我们科学地分析问题。那么，是不是所有企业的经营管理者都是企业家呢？严格说来也不是，一般经营管理企业者只能称之为企业工作者。正如科学工作者、教育工作者，他们并非都是科学家、教育家。成为家的能有几个人？正因此才令人尊敬。所以企业家应是企业工作者中最富有创新理念和实践，从而使企业得到蓬勃的规模发展的人。他们是资本经营家，企业管理家。

成为“家”，特别是成为企业家，的确万分不易。一旦企业家出了问题，人们总会感到无比惋惜。于是，刘吉认为，中国存在

“五九现象”。他指出：“近几年，在中国企业家中还出现了所谓‘五九现象’。一些颇有成效，甚至颇有成就的企业家在他们 59 岁左右，也就是在他们即将退休之际翻了船。当然这主要由他们自己负责，也给广大企业家们敲起了警钟！同时，我也听到一些企业家私下议论：‘多可惜，艰苦奋斗了一辈子，为国家创造了几十亿、几百亿、上千亿的利润，眼看退休了，除了清贫的退休工资外一无所有，心理怎能平衡？最后一站为了几百万、几十万乃至几万而失了足！如果是给私人资本家干呢？！’大家又难免唏嘘一番。”

刘吉接着讲：“作为学者，在唏嘘一番之后，我总是陷入长久的沉思。在中国，什么样的经济体制和市场环境才有利于造就一代中国企业家？当然，企业家的个人素质是不容忽视的。作为共产党员应该义无反顾地无所畏惧地为搞活国有企业开拓前进。应该吃苦在先，享福在后，为人民为国家鞠躬尽瘁，死而后已。但是，从科学管理讲，如何评价企业家，使他们得到应有的社会公正？如何激励企业家，使他们得到应有的按劳分配？如何保护企业家，使他们能得到应有的‘安全需求’？等等，都是应该提到改革议事日程的命题啊！”刘吉把解决“五九现象”看作是影响中国今后改革与发展的大问题。

中国企业管理协会会长袁宝华在 1998 年 5 月的《企业管理》杂志上发表《再论企业家的修养》一文，认为“五九现象”其实并不是什么核心性问题。他讲：“有人议论所谓‘五九现象’，我认为这不是问题的实质。本来企业经营者不应有‘到点’的问题，只要能干，过了 60 岁也可以干下去；只要培养出接班人，不

满 60 岁也可以交班。我国目前企业经营者退休年龄与政府公务员实行同一制度,是不尽合理的。我曾提过多次意见,建议改进。这同激励机制无关,只说明在企业人事制度改革方面确实还存在许多问题。”作为国有企业的经营者,无论如何都有“到点”的问题,不管他是 49、59,还是 69。只要存在到点的问题,如果不解决企业家个人报酬与激励问题,就会出现“五九现象”。这是不以人的意志为转移的一种客观现象,同时又是一种令人痛心疾首的现象:很多企业家都是很优秀的,为国家勤勤恳恳工作了一生,在即将退休之际跌了跤,犯了错误或犯了法。

“五九现象”可以从四个层次来理解:

第一,最狭义的层次是:企业家在 60 岁退休之前非法大捞一笔的现象;第二,次狭义的层次是:企业家在任期(包括退休)届满之前非法大捞一笔的现象。第三,次广义的层次是:企业家和政府官员在退休之前非法大捞一笔的现象。第四,广义的层次是:企业家和政府官员在任期届满之前非法大捞一笔的现象。

“五九现象”既是人事制度问题,又是产权制度问题,更是激励制度问题。在人事制度层面上,国有企业的经营者肯定有一个到点退休的问题,这个点可能是 55 岁,也可能是 60 岁或 65 岁。在产权制度层面上,国有企业的经营者不是企业的所有者,所有权与经营权是分开的。国有企业特别是现代国有企业、上市公司,对企业的经营从宏观上看,所有者起的作用越来越弱化,越来越曲折,而经营者所起的作用越来越直接,越来越强化。比如说你的公司上市了,我买了你的股票,就是你的所有者,但是在一般的情况下我会直接干预你企业的经营吗?我们认为一