

中国当代企业家成长研究

吴光炳 著



陕西人民出版社

(陕)新登字 001 号

中国当代企业家成长研究

吴光炳 著

陕西人民出版社出版发行

(西安北大街 131 号)

新华书店经销 蓝田县立新印刷厂印刷

850×1168 毫米 32 开本 8 印张 4 插页 190 千字

1998 年 9 月第 1 版 1998 年 9 月第 1 次印刷

印数:1-1000

ISBN 7-224-04884-4/F·650

定价:10.00 元

前 言

再过两年,中国就要进入 21 世纪。新世纪的即将来临对于中国意味着什么?它意味着中国将要由一个农业大国变为工业大国;意味着人民生活水平比较低转变为全体人民比较富裕的国家;意味着 80% 的经营亏损的国有企业将发生根本性好转而成为市场经济主体;意味着通过改革和探索将建立和完善比较成熟的充满活力的社会主义市场经济体制;也意味着中国将逐步缩小同世界先进国家的差距,实现中华民族伟大复兴,从而进入中等发达国家的行列。实现这一切究竟靠什么?我们的回答,企业家是基本依靠力量。

当代世界一致公认,企业家是经济发展中一种特殊的人力资源。一个国家的发展有赖于一大批企业家。一个没有企业家的国家必然经济落后,社会停滞;一个没有企业家的民族,是没有生机和活力从而是可悲的民族。

可能有人会提出,发明家、科学家是一国经济发展的推动力量,而不是企业家。照此推论,集四大发明于一身的中国,应该率先进入近代工业社会,而拥有发明并不多的日本,则不应该跻身于当今发达国家之列。但事实恰恰相反。

“再完美的现代制度和管理方式,再先进的技术工艺,也会在一群传统人手里变成废纸一堆。”英格尔斯这一精辟论述,可谓一语中的。科学技术的发展史,并不等于经济增长史。一国经

济发展的技术基础来自科学家,但真正实现科学创造发明价值的却是企业家。美国化学家卡罗瑟斯提出了缩聚理论,发明了尼龙,而惟有皮尔·S·杜邦才将他的研究成果推向市场,揭开了人造纤维时代的序幕。从一国经济发展的过程来看,科学家负责科学研究,创造科学知识,是潜在的生产力;发明家和工程师从事技术开发,创造了实际的生产力,但他们生产出来的仅仅是样品和展品;企业家则通过创新,组织工人劳动把工程师的发明像变魔术一样变成大批量的商品,满足人们日益增长的物质和文化生活的需要,形成巨大的社会生产力。因此,企业家与科学家和发明家共同推动一国的经济发展。国内外无数事例也表明,一个成功的企业面前,必然站着一个成功的企业家,而一个繁荣富强的国家,必然拥有一个日益壮大成熟的企业家阶层和企业群体。现代经济在一定程度上是企业家经济。据此,有人把企业家比作“经济增长的国王”,有人将企业家称为“企业之魂”,还有人称颂企业家为“新英雄”。所有这些称号无疑是在提醒人们:必须关注和重视企业家在历史长河中的巨大作用。

但是现实情况是,最需要发展的国家,最缺少企业家资源。与发达国家相比,发展中国家企业家的稀缺程度很高,同其他发展中国家相比,中国企业家的稀缺程度就更高。因此,对我国来说,要实现党的十五大提出的 21 世纪战略目标,完成经济体制转轨,从根本上扭转国有经济效益持续下滑的势头,一个十分重要而又艰巨的任务就是要培育和造就宏大的、高素质的企业家队伍。

如何培育和造就企业家队伍,特别是如何把一部分国有企业经营者转变为职业企业家,是我近几年一直在思考和研究的一个问题。在我的研究和对国有企业经营者的大量调查中发现,

中国国有企业经营者从哲学意义上说是一个大殉道者，他们像普罗米修斯，从上帝那里给人类盗来了严格禁止的生命之火，而自己却不得不忍受被啄食的苦难。他们一方面要承担着为社会生产产品满足其需要的职责，另一方面却又要受到传统体制的羁绊。他们在新旧体制的交替中挣扎、呐喊、拼搏，因而，造就大批高素质的企业家队伍，必须改革传统的企业制度、激励和约束制度、以官本位为主体的评价制度，以及舆论和政策环境。研究成果陆续发表在《经济学动态》《中国工业经济》《中国劳动科学》《经济改革与发展》《经济学家》《光明日报》《亚太经济时报》等数十家国内报刊上。本书既是对已有研究成果的系统化、条理化，同时又根据最新调查增写了很多新内容。

全书分为五章，结构如下：

第1章，现代企业和企业家理论述评。在企业理论这一部分中，首先对西方经济学关于企业成因的各种理论作出了评析，指出了值得借鉴之处和不足的地方；其次对现代企业制度的特征、构成要素等问题进行了归纳。这些分析和概括，旨在为中国建立现代企业制度提出目标模式。在企业家理论的述评这部分中，肯定了企业家产生具有历史必然性，之后对企业家在经济发展中的巨大作用作出概括，这些分析是为中国企业家队伍的成长提供参照系。最后一部分是对经济理论界关于企业家有争论的几个问题提出个人的看法，以期达到理论与中国的实际相统一。

第2章，中国国有企业改革与企业家。企业是企业家的摇篮。这一部分，不但介绍了计划经济企业理论的产生与特征，对苏东国家倡导改革的几个人物的思想进行评述，说明社会主义国有制企业的改革，在世界范围内具有一定的规模性。而且，重点介绍了市场取向的中国改革理论和流派，并对如何深化国企

改革,把国企建成市场经济的主体,为企业家成长提供所需要的企业环境提出了看法。

第3章,企业家的激励机制。激励机制的建立,既是挖掘企业家才能的支点,又是中国转轨时期企业家顺利成长的重要条件。这一部分提出的主要观点是:对企业家实行激励不仅是为了减少代理成本,重要的是实现企业家人力资本产权的需要。分享制是实现企业家激励的基本方式。中国企业经营者必须实现由行政激励向利益激励的转变。国企经营者现行的激励存在的主要问题是激励构成不合理。改革的方向是实行年薪制,并对年薪制如何制定,以及规范和推广的问题作出了理论回答和政策建议。

第4章,分析企业家成长的约束机制。有权力就要有监督,没有监督的权力必然腐败。针对转轨时期国有企业经营者约束乏力的现状,说明建立约束机制十分紧迫。并就如何建立经营者的市场约束和企业内部约束进行了历史和现实分析。

第5章,企业家成长的社会环境。良好的社会环境是企业家成长不可缺少的条件。在这部分中,主要分析了经营者管理体制、评价制度、文化环境、舆论环境、“双轨制”和政策环境在转轨时期的特点,对经营者向职业型企业家转变中的不利影响,以及如何营造适宜的社会环境进行了较为详细的分析和论证。

本书是在我申请的财政部“九五”重点资助项目《国有企业经营者激励与约束机制》研究的基础上写成的。在本书付梓之际,我要感谢我校的许多师长、同事和朋友,他们是:胡逢吉、赵德馨、杨家志、苏少之、帅重庆、林汉川、邓以新、胡家勇教授,科研处的陈明副处长,荆州市经委蒋必芹高级经济师等。正是他们以不同的方式对我的帮助、关心和支持,才使得本书的写作得以

完成。在此,谨向他们深致谢忱。

我还要感谢陕西人民出版社经济编辑部副主任常平阳,责任编辑李晓锋同志为本书的出版所给予的大力支持和帮助。

我的妻子罗大翠始终关心和支持我的学术成长,为我的科研写作提供了温馨的微观环境,她应当分享我的每一项学术成果。这本书也是我献给她的一份薄礼。

本书的写作和修改都是在繁重的教学之余进行的。成稿仓促,加上作者学疏才浅,书中难免有许多疏漏之处。因此,我企盼着学界同仁的指正和帮助。

吴光炳

1998年4月

目 录

前 言	(1)
第 1 章 现代企业和企业家理论述评	(1)
1.1 现代企业的产生和发展	(1)
一、企业组织形式的演变	(1)
二、企业组织的成因和规模	(4)
三、现代企业制度	(15)
四、企业管理组织的变化	(21)
1.2 现代企业家论	(23)
一、何为企业家	(23)
二、企业家的产生	(27)
三、企业家的地位和作用	(31)
1.3 有关企业家的几个争论问题	(36)
一、企业家与企业制度	(36)
二、企业家和资本所有者	(38)
三、厂长经理与企业家	(40)
第 2 章 中国国有企业制度的创新	(42)
2.1 计划经济下的企业理论与苏东国家的改革	(42)
一、计划经济企业理论的产生与特征	(42)
二、计划经济企业组织创新	(45)
2.2 市场取向的中国国有企业改革	(54)

一、理论的重大突破	(54)
二、改革的不同派别	(57)
三、改革取得的成就	(60)
2.3 加快推进国有企业改革	(64)
一、政企分开转变政府职能	(64)
二、调整国有经济结构和增大微观规模	(71)
三、明晰产权,建立现代企业制度	(85)
四、建立宏大的企业家队伍和高素质的职工队伍	(93)
第3章 企业家的激励机制	(99)
3.1 企业家激励的产生和发展	(99)
一、激励的由来及定义	(99)
二、为什么要对企业家实行激励	(103)
三、激励方式的比较	(109)
四、剩余分享:利益激励的基本方式	(111)
五、独占还是分享:一个命题的讨论	(116)
3.2 国有企业经营者的激励剖析	(119)
一、行政激励向利益激励的转变	(119)
二、承包制不等于分享制	(122)
三、“激励不足”还是构成不合理	(125)
3.3 年薪制——企业家激励的必然选择	(131)
一、年薪制的内涵及作用	(131)
二、年薪制如何确定	(137)
三、年薪制的规范和推广	(142)
第4章 企业家的约束机制	(156)
4.1 约束失衡的表现特点和原因	(156)

4.2 市场约束	(163)
一、商品市场	(163)
二、资本市场	(168)
三、经理市场	(171)
4.3 企业内部约束	(174)
一、权力约束机制	(174)
二、职代会和制度约束	(179)
三、党组织的监督约束	(181)
4.4 法律约束	(182)
第5章 企业家成长的社会环境	(192)
5.1 “官本位”的管理体制	(193)
一、企业经营者“官员化”的成因	(193)
二、经营者官员化对职业化的不良影响	(196)
三、实现“官员化”向职业化转变	(201)
5.2 企业家的评价制度	(209)
一、传统企业家评价制度的主要特征	(209)
二、建立新型企业家评价制度的主要原则	(212)
三、企业家的评价指标	(214)
四、企业家的评价方式	(219)
5.3 文化环境	(221)
一、传统文化对企业家成长的正面影响	(221)
二、传统文化对企业家成长的负面影响	(223)
三、培育企业家成长的文化环境	(228)
5.4 舆论环境	(230)
一、舆论环境与企业家成长	(230)
二、传媒对企业家成长的效应	(234)

5.5 “双轨制”和政策环境	(236)
一、“双轨制”迫使企业家既做老板又恋官位	(236)
二、转轨时期政策环境的特点	(237)
三、改善政策环境的建议	(239)
主要参考文献.....	(242)

第 1 章 现代企业和企业家 理论述评

现代企业家指的是现代职业企业家,毫无疑问,他们应该是现代企业制度,尤其是现代公司制度的产物。因此,为了本书研究的需要,本章对现代企业和企业家理论作评论式的介绍。

1.1 现代企业的产生和发展

一、企业组织形式的演变

现代企业组织是由古典企业发展而来。在古典或早期市场经济时期,企业组织由简单协作发展到工场,再由工场演进到工厂制;在现代市场经济时期,由工厂制转变而成的公司制度开始是家族公司制度,后来进一步转变为职业经理公司制度。在公司内部组织方面,更是经历了令人眼花缭乱的转变。

企业是市场经济中的基本单位,是现代社会中生产、流通、交换等经济活动的一种主要组织形式。在西方国家,企业被称为商事组织,它是指能够以自己名义从事盈利性活动,并具有一定规模的经济组织。对商事组织的法律地位、程序设立、投资者的利润分配及承担的责任,资金的筹集、管理权的分配、税收等各

方面的事项,都由商事组织法予以明确规定。商事组织或者说企业主要有三种基本的法律存在形式,它们是企业、合伙企业、公司企业。

个人企业是由一个出资者单独出资并从事经营管理的企业。从其法律地位上说,个人企业不是法人,不具有独立的法律人格,它的财产与出资人的个人财产没有区别。出资人就是企业的所有人,他以个人的全部财产对企业债务负责。个人企业是西方国家中数量最多的企业组织,但这类企业具有的共同特征是规模小,因此,在经济中仅占次要地位。

合伙企业是指由两个或两个以上的合伙人共同投资,经营共同的业务,共享利润组成的企业。合伙企业是一种“人的组织”,合伙企业与合伙人紧密联系,合伙人死亡、退出或破产等都将导致合伙企业的解体。合伙人对合伙的债务负无限责任,大多数国家法律规定,合伙企业原则都不是独立法人,只有法国、荷兰等国例外。合伙企业一般数量也较多,但其规模同样较小,大多属于中小企业,特别是家族企业居多。

个人企业和合伙企业被称为古典企业组织。其特点是:

(1)这种企业组织规模较小,只具有一种经济职能,经营单一的产品系列,只在一个地区经营,钱德勒称为“单一单位的企业”^①。

(2)企业的管理者通常兼有资本所有者的身份,资本所有权和管理是合一的。

(3)企业的管理组织作为层级组织通常只包含两个层级,企

^① 小艾尔弗雷德·D·钱德勒:《看得见的手——美国企业的管理革命》,商务印书馆1987年版,第2页。

业管理者是最高决策层级,工人是最低决策层级,前者直接指挥后者,没有中间决策层级。显然,这是层级组织的一种最简单的形态。

这三个特点是相互联系的。第一个特点是后两个特点的基础,只有当企业规模小到一定程度,经济活动简化到一定程度时,后两个特点才能存在;后两个特点一旦存在,又会反过来构成对企业规模的扩张、企业经济活动复杂化的一种限制。

公司企业是指依法设立的,以营利为目的的法人组织。公司是一种资本组合,具有独立的法律人格,有权以自己的名义拥有财产、享受权利和承担责任。公司的股东只负有限责任。公司在西方国家中数量虽少,但是规模大,大多为大型或巨型企业,因此,在经济中占有突出的地位,对社会经济有举足轻重的影响。

公司制是现代企业组织的形式。其特点是:

(1)这种企业组织通常规模较大,具备多种经济功能,经营多个系列的产品,在不同的地区经营,钱德勒称为“多单位企业”^①。

(2)企业的高、中级决策者都不再兼有资本所有者的身份,而成为专门的“支薪管理人员”,资本所有权与管理发生了分离。

(3)现代企业组织作为层级组织包含两个以上的决策层级,也就是说,包含了中间决策层级。高、中级的决策者形成了较为复杂的决策分工体系,表现为企业内部的管理组织,钱德勒称为管理层级制。

^① 小艾尔弗雷德·D·钱德勒:《看得见的手——美国企业的管理革命》,商务印书馆1987年版,第3页。

二、企业组织的成因和规模

在描述了企业组织的形式之后,我们必须进一步回答以下两个问题:为什么会存在企业?为什么古典企业会向现代企业组织演变,并且这种演变没有无限扩张直至使整个经济成为一个大企业?这就是关于企业组织的原因和规模问题。

经济学对上述问题的探索至少在马克思时已经开始。

马克思有句名言,协作“在历史上和逻辑上都是资本主义生产的起点”^①。协作是最简单的和最基本的内部分工形式,也是古典企业的最初形式,协作的产生也就是古典企业的产生。

协作是由个体小生产转化而来的,促成这种转化的是对个体小生产者生产资料的剥夺和这些生产资料在一些人手中的集中、扩大。尽管这种剥夺“是用血与火的文字载入人类编年史的”^②,但这种剥夺为协作的生产提供了必要条件,在马克思看来,个体小生产向协作的转化也就是向社会化生产的转化,因而体现了“劳动过程转化为社会过程的历史必然性”^③。马克思指出,个体小生产由于“排斥生产资料的积聚,排斥协作,排斥同一生产过程内部的分工,排斥社会对自然的支配,排斥社会生产力的自由发展”,因而“必然要被消灭”^④。另一方面,协作较之于个体生产具有多方面的优越性。这些优越性概括起来就是:“和同样数量的单干的个人工作日的总和比较起来,结合工作日可以生产更多的使用价值,因而可以减少生产一定效用所必需的劳

① 马克思:《资本论》第1卷,人民出版社1975年版,第358页。

② 马克思:《资本论》第1卷,人民出版社1975年版,第783页。

③ 马克思:《资本论》第1卷,人民出版社1975年版,第372页。

④ 马克思:《资本论》第1卷,人民出版社1975年版,第830页。

动时间。”^① 因此,我们可以认为,在马克思看来,协作产生的原因在于它可以导致比个体生产更高的效率,或节约成本;从他所做的具体分析来看,这里的成本还只是生产成本。

由于协作可以节约生产成本,因此二者之间必然存在函数关系,也就是微观经济学所说的规模收益问题。马克思没有详细分析这种函数关系,但他却涉及了其中一个重要的问题,即协作生产的最小问题。他指出:“单个劳动者的力量的机械总和,与许多人手同时共同完成同一不可分割的操作(例如举重、转绞车、清除道路上的障碍物等)所发挥的社会力量有本质的差别。”^② 在这句话的脚注中,他又引用了威克菲尔德 1849 年的一段论述:“有许多工作非常简单,不能分割开来,只有许多双手共同来做才能完成。例如,把一根大树干抬到车上……总之,凡是很多的人不同时在同一个不可分割的工作上互相帮助就不能完成的事情,都是这样。”^③ 既然某一项操作“不可分割”,必须由许多人手共同完成,那么,完成这项操作所必需的这“许多人手”显然就是协作生产的一个最小规模。

继马克思之后,西方经济学家对企业的存在和规模进行了多方面的探讨,并形成了多种理论。

(一)交易费用理论

交易费用经济学认为,企业组织的形成是由于效率方面的原因,其界限也由效率原则所决定。这一学说的主要代表人物有科斯等人。

① 马克思:《资本论》第 1 卷,人民出版社 1975 年版,第 365 页。

② 马克思:《资本论》第 1 卷,人民出版社 1975 年版,第 362 页。

③ 马克思:《资本论》第 1 卷,人民出版社 1975 年版,第 362 页注(11)。

科斯 1937 年的论文中有关企业的性质和界限的思想可以概括为如下几点：

1. 市场和企业是资源配置的两种可互相替代的手段，它们之间的不同表现在：在市场上，资源的配置由非人格化的价格来完成，而在企业内，相同的工作则通过权威关系来完成。

2. 无论运用市场机制还是运用企业组织来配置资源，都是有成本的。企业之所以出现，是因为企业能大量减少需分散定价的交易数目，即节约成本。

3. 企业没有无限扩张成一个大企业则是因为企业组织也有成本。企业的界限由以下原则决定：当一个企业扩张到如此规模，以至于再多组织一项交易所引起的成本大于别的企业组织这项交易的成本，则这项交易就应由别的企业组织来完成；如果一个企业再多组织一项交易所引起的成本大于市场机制组织这项交易的成本，则这项交易就应由市场组织。只有当上述原则实现时，全部交易在企业与市场之间及各个企业之间的分配才达到一种成本最小的状态，这种分配格局的任何调整都不可能再使成本降低，因而这种状态成为一种稳定的状态或均衡状态。

4. 企业规模不是固定不变的，如果有动态因素加入，比如，某种技术革新使企业组织交易的成本比过去下降了，原来的均衡状态被打破，这时，交易在企业与市场之间及各企业之间的分配格局将作出调整，采用了这种技术革新的企业的规模将会扩大。这种调整过程的结果是上述的同一原则再次被满足，稳定的均衡状态再次出现。

科斯对企业替代市场的说明中，还存在一些缺陷。比如，哪些类型的交易市场协调成本较高，适于在企业内完成；哪些类型的交易市场协调成本较低，适于在市场完成等等，这些问题科斯