



中国社会科学院文库·经济研究系列
The Selected Works of CASS · **Economics**

国有企业改革和发展：制度 安排与现实选择

STATE-OWNED ENTERPRISE REFORM AND
DEVELOPMENT: INSTITUTIONAL
ARRANGEMENT AND PRACTICAL CHOICE

—
黄速建 / 著
—



经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE



中国社会科学院文库·经济研究系列
The Selected Works of CASS · Economics

国有企业改革和发展：制度 安排与现实选择

State-owned Enterprise Reform and
Development: Institutional Arrangement and
Practical Choice

黄速建 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

国有企业改革和发展：制度安排与现实选择/黄速建著. —北京：经济管理出版社，2014.3
ISBN 978-7-5096-3082-2

I. ①国… II. ①黄… III. ①国有企业—企业改革—研究—中国 IV. ①F279.241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 075340 号

组稿编辑：张永美
责任编辑：张永美
责任印制：黄章平
责任校对：赵天宇

出版发行：经济管理出版社
(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址：www. E-mp. com. cn
电 话：(010) 51915602
印 刷：三河市延风印装厂
经 销：新华书店
开 本：720mm×1000mm/16
印 张：18.25
字 数：338 千字
版 次：2014 年 4 月第 1 版 2014 年 4 月第 1 次印刷
书 号：ISBN 978-7-5096-3082-2
定 价：58.00 元

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书，如有印装错误，由本社读者服务部负责调换。

联系地址：北京阜外月坛北小街 2 号

电话：(010) 68022974 邮编：100836



中国社会科学院文库
经济研究系列

The Selected Works of CASS
Economics

目 录

总 论	1
一、国有企业改革与发展研究的基本思路	1
二、深化国有企业改革应立足历史经验与现实问题	2
三、深化国有企业改革应进行科学的顶层设计	3
四、深化国有企业改革应进行合意的制度安排	4
五、深化国有企业改革应抓住重点领域的改革	9
第一章 历史审视：中国国有企业改革的演进	15
一、中国国有企业改革的演进路径	15
二、中国国有企业改革的基本特征	22
三、中国国有企业改革的制度效应	35
第二章 当代考察：中国国有企业效率的多维度综合评价	39
一、国有企业的财务效率	40
二、国有企业的技术效率	48
三、国有企业的经济效率	58
四、国有企业的市场竞争力	62
第三章 未来构思：国有企业改革的目标与方向	73
一、国有企业的性质	73
二、国有企业的目标：非经济的与经济的	77
三、国有企业改革的目标	80
四、国有企业改革的方向	87



第四章 产权制度：国有企业的混合所有制改革	95
一、中国发展混合所有制经济的正当性	95
二、中国混合所有制经济发展的基本状况	99
三、中国混合所有制发展过程中需要解决的问题	102
四、推进国有企业混合所有制改革的若干举措	107
第五章 监管体制：国有资本管理体制改革	111
一、中国国有资产管理体制的特点和问题	112
二、中国国有资本管理体制改革的 basic 思路	117
三、中国国有资本管理体制改革的实现方式	119
四、中国国有资本管理体制改革的政策建议	122
第六章 治理机制：国有企业公司治理转型	127
一、国有企业治理体制的全面转型	127
二、国有企业治理结构的不断优化	135
三、国有企业治理机制的创新尝试	146
第七章 激励机制：国有企业高管人员的激励约束	153
一、国有企业高层管理人员激励与约束机制的重要性	154
二、国有企业高层管理人员激励与约束机制的基本内容	156
三、国有企业高层管理人员激励与约束机制方面存在的主要问题	162
四、国有企业高层管理人员激励约束的具体措施	168
第八章 分配制度：国有企业员工持股制度优化	171
一、中国员工持股制度演进与实践历程	172
二、国外员工持股理论与实践经验的适用性分析	177
三、中国员工持股制度存在的主要问题	187
四、完善中国员工持股制度的若干建议	191
第九章 创新机制：国有企业创新行为与绩效	195
一、产权与技术创新：理论基础	195

二、国有企业技术创新的行为与绩效：企业层面的定量分析	199
三、国有企业技术创新的行为与绩效：社会层面的定性研究	204
四、优化国有企业创新行为与绩效的政策建议	208
第十章 投资体制：国有企业海外投资体制机制创新	211
一、国有企业海外投资发展历程	211
二、国有企业海外投资中的主要问题	214
三、国有企业海外投资面临的主要障碍	217
四、创新体制机制，保障国有企业安全有序地开展跨国经营	219
第十一章 回应机制：国有企业垄断问题的社会反响与改革	223
一、社会反响的内涵、类型与传导机制	223
二、四大群体对国有企业垄断性的社会反响	227
三、社会反响的主要影响和作用	233
四、社会反响动态变化的四种趋势	235
五、基于社会反响的垄断行业改革思路	238
第十二章 担责机制：国有企业社会责任的实现机制	241
一、国有企业社会责任的已有研究及争论	241
二、中国国有企业社会责任的历史演进及发展现状	249
三、基于国有企业性质与使命的社会责任内容边界	256
四、基于特定国有企业视角的社会责任内部实现范式	263
五、基于国有企业整体视角的社会责任外部实现机制	268
参考文献	273
后 记	285

总 论

当前，国有企业发展已经进入一个新阶段，国有企业改革进入攻坚期和“深水区”。正是在这一背景下，中共十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》明确提出，“必须适应市场化、国际化新形势，以规范经营决策、资产保值增值、公平参与竞争、提高企业效率、增强企业活力、承担社会责任为重点，进一步深化国有企业改革”。因此，探索进一步深化国有企业改革的方向与推进路径，将是摆在理论界和企业界面前的现实课题。基于此，本书从制度理论出发，认为深化国有企业改革的关键是要做出“合意”的制度安排和寻找“合适”的现实举措，通过“合意”的制度安排保证国有企业改革沿着正确的方向前进，而“合适”的现实举措则保证国有企业改革的目标得以成功实现。

一、国有企业改革与发展研究的基本思路

截至目前，无论是理论界还是企业界，对于国有企业改革与发展的理论研究和实践探索都已取得许多成果，获得了很多好的经验和突破。综合已有的理论研究和实践成果可以发现，对于国有企业改革与发展的研究都必须坚持历史、现实与逻辑相统一的思路，既要遵循国有企业改革与发展的历史规律，又要立足国有企业改革与发展的现实困境，同时还要符合国有企业改革与发展的理论逻辑。唯有如此，深化国有企业改革才可能取得新突破。

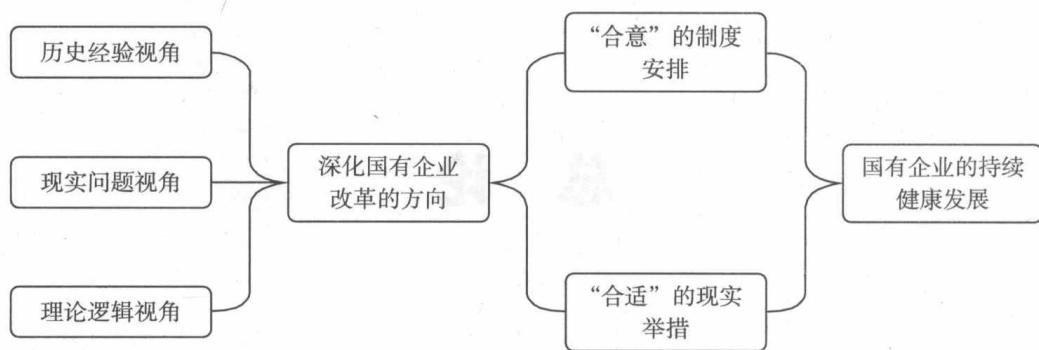


图 0-1 国有企业改革与发展研究的基本思路

二、深化国有企业改革应立足历史经验与现实问题

从历史角度来看，自 1978 年以来，中国国有企业改革经历了曲折的历程，根据各个阶段在改革目标、理论依据和主要措施上的重大区别，可以划分为以下四个阶段：1978 年底至 1984 年 9 月以放权让利为特征的扩大企业自主权的改革阶段；1984 年 10 月至 1993 年 10 月以两权分离为特征的转换经营机制的改革阶段；1993 年 11 月至 2012 年 11 月以建立现代企业制度和实施战略性改组为特征的改革阶段；2012 年 12 月至今以全面深化改革为特征的改革阶段。中国国有企业 30 多年的改革，成为政府干预和调控经济体制改革、解决巨大制度变迁成本问题的工具与手段，并具体体现为国有企业改革有效推进了社会主义市场经济体制的建立和完善，包括宏观经济制度和微观经济制度。中国国有企业改革之所以能够取得显著成效，主要是在改革过程中采取“尊重事实、允许试错”的基本改革方法，选择“渐进式”的基本改革路径，遵循“自适应”的基本改革机制。这些成为中国国有企业改革的重要经验，对于下一步深化国有企业改革仍然具有重要的启示意义。

从现实问题来看，我们从财务效率、技术效率、经济效率和市场竞争力四个方面入手分析了国有企业的微观效率，梳理这四类效率指标之间的内在逻辑关系，为深化国有企业改革提供实证依据。分析结果表明，20 世纪 90 年代至今的大规模深度改革极大地提高了国有企业的效率。时至今日，国有企业尽管还在财务效率和市场竞争力的部分指标以及技术效率上还对私营企业或其他经济类型的



内资企业存在劣势，但在经济效率上已全面超过私营企业，在一些财务效率和市场竞争力指标上亦表现不俗。更进一步的研究显示，国有企业四类效率的变化间具有深刻的结构性联系。随着市场化改革过程的推进，我国部分行业的竞争程度不断提高。在这些竞争性行业中，国有企业的生产效率特别是全要素生产率并不如研究者预计的那样落后于其他所有制企业，而是通过了市场竞争的磨炼，以远高于非竞争行业中国有企业生产效率的增速，迅速达到了与私营企业相当的水平。然而，竞争性国有企业生产效率的相对高速增长并未伴随着技术效率的同步提升。开放市场中日趋激烈的技术竞争，使竞争性行业中国有企业的技术效率普遍落后于非国有企业。技术要素在这类国有企业全要素生产率的快速增长中不具有决定性作用。因此，尽管生产效率显著增加，技术效率低下的竞争性国企却无法在销售利润率这一重要的财务效率指标上做出同等出色的表现。与此相比，无论是自然垄断还是政策垄断的国有企业，其生产效率增速虽比竞争性国有企业或三资企业等其他所有制企业低，却因重资产投入或准入性保护等原因，在生产效率的绝对水平上对非国有企业保持了优势。此外，这类国有企业在垄断性行业中具有私营企业难以匹敌的长期技术积累，又无须面对过多技术水平较高的新进外资企业的竞争，因而具有远高于非国有企业的技术效率，对提升国有企业利润总额和销售利润率的作用也大大超过了竞争性国有企业。然而，垄断性国有企业既为国有企业财务效率的销售利润指标做出了主要贡献，也因其重资产投入、低竞争压力的特性而直接造成了国有企业群体在资产收益率和资产周转率方面的不良表现，以及这一群体在以投入计算的国内份额和以产出计算的国内份额之间的严重不平衡。

三、深化国有企业改革应进行科学的顶层设计

国有企业改革的目标与方向是事关国有企业改革与发展走向的重大问题，而对中国国有企业的性质与目标的判断既要回答国有企业在中国为什么要继续存在与发展的问題，又决定了国有企业改革的目标与方向。

无论实行何种社会制度，尽管形成或产生的原因各不相同，世界上许多国家都存在着数量、规模不等的国有企业或公有企业。国有企业是一种政府参与和干预经济的工具与手段，是政府针对出现或可能出现的市场失效问题而代表公众利



益所采取的诸多政策举措的一种。一般而言，在市场经济较为发达的国家，政府采用管制政策等其他手段，就可以达成和通过国有企业来干预经济相同的政策目标，且成本会更低。在市场经济较不发达的国家尤其是经济转轨国家，在配套的市场机制、法律制度和行为规范供给不足的环境里，政府其他影响经济的手段往往不成熟。在这种情况下，为达成特定的施政目标，政府通过国有企业这种方式干预和参与经济活动，就有可能达到其他政策手段所没有的效果，其成本也相对较低。

国有企业是国家代表公众利益参与经济 and 干预经济、解决各类市场失效问题的有效手段，是国家财政的有机组成部分。这是国有企业性质之所在。正是国有企业的这种性质，决定了国有企业的非经济目标与经济目标并存。从总体上看，国有企业更多的是要着眼于非经济目标的实现，经济目标的实现是为非经济目标的实现服务的。具体到一个个国有企业，其以何种目标为主将取决于这个国有企业所从事经营活动的领域与活动的性质。

一个企业之所以会被全社会指责为一个不履行社会责任的企业，其深层次的原因是同样的，是这个企业在既有的制度框架下对其责任的自我认知与社会期望在客观上出现了冲突。若要避免类似的问题再次出现，必须追根溯源到宏观层面对这个（类）企业的制度安排。我们要学习和探索如何更好地构建使国有企业的非经济目标与经济目标相对隔离的制度防火墙，只有这些制度逐步建立与完善，我们才能真正做到，在为国有企业引入必要的追求经济目标的市场激励的同时，成功地遏制国有企业的不良逐利冲动对国有企业发展和社会经济进步带来的负面影响。

国有企业改革目标与方向的确定要与国有企业的性质与目标相对应，国有企业改革的目标是要让国有企业在市场经济体制下有效地实现国有企业的目标，即更好地消除上述三个方面的市场失效，实现经济与非经济双重目标，实现国民福利的最大化。而改革的方向是要在现代企业制度的框架内建立现代国有企业制度。

四、深化国有企业改革应进行合意的制度安排

深化国有企业改革的关键是要进行科学的制度设计，重点包括从优化产权制度视角推进混合所有制改革，从完善监管机制角度推进国有资本管理体制



从改进治理机制角度推进国有企业治理全面转型，从健全激励机制角度加强国有企业高管人员的激励约束。

（一）推进混合所有制改革

《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》将发展混合所有制经济提高到“公有制为主体、多种所有制经济共同发展”这一中国基本经济制度的重要实现形式的高度。这为中国混合所有制经济的发展提供了制度合法性，为推动公有制经济与非公有制经济的共同发展、融合发展提供了微观的组织基础与条件。混合所有制经济在中国已经有了长足的发展，它对中国的经济社会发展发挥着不可替代的作用，在国民经济中有着重要的地位。今天强调发展混合所有制经济，强调混合所有制经济是基本经济制度的微观实现形式，除了提供制度合法性以外，还进一步明确了这种混合所有制的制度意义与高度，明确了混合所有制是建立现代企业制度和现代国有企业制度的主要组织形式和实现形式，为公有制经济和非公有制经济的进一步发展提供新的空间。

在发展混合所有制经济过程中，依然会遇到一些需要我们解决的问题。比如，国有企业如何进行切合实际的功能分类与分类监管？国有独资的国有企业、国有独资公司的混合所有制改革如何进行？在国有企业混合所有制改革中如何防止国有资产流失，平等地保护公有与非公有的产权不受侵犯？国有企业如何去行政化？在国有绝对或相对控股的混合所有制企业中如何建立规范的、透明的公司治理，保障非公有资本投资者的合法权益，尤其是保障非公有资本投资者在混合所有制企业中的话语权？如何理解非国有资本的投资者作为混合所有制企业的委托人所面临的严重的信息不对称问题和双重的“道德风险”与“逆向选择”问题？混合所有制改革如何解决非公有资本“愿意来”、“进得来”和“‘混’得来”的问题，解决所谓“玻璃门”、“弹簧门”、“旋转门”和“天花板”的问题？不同所有制投资者或企业在文化与管理方面如何融合好？

针对这一系列可能会遇到的问题，有大量的工作需要做。要在对国有企业进行合理分类的基础上，建立明确的进入与退出机制。明确规定国有企业混合所有制改革的程序与方式。

充分尊重市场规则，做到公平、公开、公正。在混合所有制企业中建立运转协调、制衡有效、保障平等的公司治理机制。推动国有企业去行政化。同时还要继续实行国有企业的配套改革。要对国有企业进行混合所有制改革需要实行相关的配套改革，尤其是劳动、人事、分配制度的改革。



（二）推进国有资本管理体制改革

经过 30 多年的改革实践，我国基本建立了一套政企分开，责、权、利相统一，管资产与管人、管事相结合的国有资产管理体制，包括基本形成了“国家统一所有，政府分级监管，企业自主经营”的基本管理框架，初步形成了“政企分开、政资分开”的国有资产管理体制改革局面，实现了国有资产监管的权力、责任和义务三统一，管资产与管人、管事相结合。然而，现行国有资产管理体制仍然存在着不少问题亟待改进，突出表现在以下四个方面：在国资委的组织管理体系方面，国资委现行的管理体系难以有效行使出资人职责；在管理目标方面，现行国有资产管理体制对所有国家出资企业使用单一的保值增值目标可能造成企业行为扭曲；在分级监管方面，国有资产分级监管存在管理主体之间管理界面区分不清的情况；在法律规定方面，《国有资产法》与《公司法》在行使出资人职责的规定上存在冲突。

针对以上问题，根据《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》的部署，未来中国国有资本管理体制改革需要实现两个转变，一是由对国有资产的统一监管向分类监管转变，二是由管资产向管资本转变。前者意味着对于国有资产管理目标的选择，不能简单地追求盈利或者利润，而应该针对不同类型的国有资产所担负的功能，结合国家的战略性安排，建立合适的国有资产管理目标。要对不同类型的国有资产实施不同的监管模式，让各类国有资产各司其职，发挥应有的作用。后者意味着国资委要进一步明确出资人的职责范围，专注履行国有企业股东职责，释放企业活力，提高企业运行效率，更好地实现保值增值目标。

国有资本管理体制要实现由统一监管向分类监管以及由管资产向管资本转变，要求将现行的“国有资产管理机构—被投资企业”的两层级管理体制转变为“国有资产管理机构—资产经营机构—被投资企业”的三层管理体制。同时，要进一步明确国资委的职能定位，进一步完善国有资产管理的法律法规体系，健全国有资产经营管理的监督体系和考核体系，加快建立国有资本经营预算制度，完善国有企业资产评估制度。

（三）推动国有企业公司治理转型

公司治理是规范公司各利益相关者的、有关权责利关系的一系列制度安排，是现代企业制度的重要组成部分。由于每个国家的基本经济制度等环境因素的差异性，各国的公司治理模式也呈现出多样性。相比较而言，西方发达国家公司治



理所要解决的核心问题是作为委托人的股东和作为代理人的经理人员之间的关系，尤其是前者如何能够有效地监督和约束后者的问题。而我国公司治理结构改革所要解决的核心问题既有与此类似的地方，又有很大的不同，表现出了比西方发达国家更加复杂的情况（郑红亮，1998）。从改革开放 30 多年的发展历程来看，我国国有企业公司治理发生了很大变化，具体表现在治理体制、治理结构和治理机制三个层面的逐步完善。

一是治理体制的全面转型，具体体现为国有企业法律地位、国有企业目标、国有资产管理体制、国有股东权利和企业内部管理体制这五个方面的重要转变。国有非公共企业是推动上述国有企业治理体制转型的主要力量。在实践中，国有非公共企业的治理体制转型方向与发达市场经济国家的国有公司治理体制趋同，而国有公共企业在汲取现代公司治理的有益成分的同时，仍然保留了相当数量的特殊性制度安排。

二是治理结构的不断优化，主要经历了如下几种模式转变：1978 年以前属于行政型国有企业治理模式；1978~1993 年采取过渡性国有企业治理模式；1994~2002 年初步建立符合现代企业制度要求的法人治理结构；2003 年国务院国资委成立以来，国有企业治理结构处于持续的改善当中。

三是治理机制的创新尝试。在我国国有企业不断完善公司治理结构和治理机制的过程中，除了借鉴发达国家的成功经验，建立了股东会、董事会、监事会和经理层相互制衡的法人治理结构，还结合我国国情和企业发展状况，对治理机制做出了一些改进性和创新性的尝试。其中，产生较好效果的制度创新包括中央企业董事会试点、外派监事会制度以及中小股东治理机制。但是，真正发挥外部董事、外派监事、职工董事和职工监事的治理作用，促进中小股东更多地获取信息并参与治理，仍然有很大的改进空间。

（四）建立完善国有企业高管人员的激励约束机制

建立与完善国有企业高层管理人员的激励约束机制是深化国有企业改革、完善公司治理、实现国有企业的目标及国有企业混合所有制改革目标的一项重要内容。与约束相结合的国有企业高层管理人员的激励是指鼓励国有企业高层管理人员更好地实现企业目标、提高企业绩效的制度性措施。这种激励必须与相应的约束相结合，所以我们将其统称为国有企业高层管理人员的激励约束。

企业高层管理人员约束与激励机制问题的提出，源于企业所有权与控制权的分离。正是这种“两权”分离，使管理成为一种专门的职业，从而在作为资本所



有者的委托人与作为资本受托者的代理人之间形成了所谓的委托—代理关系。在这种委托—代理关系中，委托人与代理人具有不同的目标与利益诉求，具有信息的不对称性。代理人会通过所谓的“道德风险”与“逆向选择”去背离委托人的目标。代理人与委托人的目标有可能相背离，为了解决信息不对称的问题，委托人一般是以签订契约的方式来引导代理人与自己的目标相一致。这样，代理成本就产生了。为了降低代理成本，实现委托人效用的最大化，让代理人的利益与委托人的利益相一致，以使其能从自身利益出发，选择并努力实施有利于委托人利益的行为，避免、摒弃“败德行为”和“逆向选择”，委托人就有必要建立一种激励与约束机制，去激发代理人做出有利于自身利益和委托人利益的决策与行为。

国有企业高层管理人员激励与约束机制问题的形成，归根结底也是由于委托—代理关系的存在，有着企业高层管理人员激励与约束机制问题产生的一般性原因，但也有其特殊性。

国有企业委托代理问题更为复杂。企业国有资本的委托人最多，委托代理链条最长。这种情况决定了国有企业或企业国有资本的委托—代理关系比一般的企业更为复杂。国有资本委托人存在着目标双重性，国有企业也有着目标的双重性。国有企业存在着经济与非经济的目标，代理人可能背离委托人的不仅是经济目标，还有非经济目标。国有资本与非国有资本的委托人由于所有制性质与身份的不同，决定了其利益与目标也会有所不同，从而不同的委托人之间在利益与目标方面有可能产生冲突。这种冲突有可能会使得代理人处于矛盾、左右为难的境地。由于委托代理链过长，企业国有资本缺乏人格化的委托人。国有企业产生“道德风险”与“逆向选择”的可能性更高，信息不对称程度更高。为了解决企业国有资本委托—代理关系所带来的一般问题和特殊问题，使企业的代理人的利益与委托人的利益一致，使代理人的行为有助于实现国有企业的目标，有必要在国有企业包括国有独资、国有绝对控股和国有相对控股企业中建立有效的企业高层管理人员激励与约束机制。

国有企业高层管理人员激励与约束机制的建立还需要区分不同类别的国有企业。国有企业的类别不同，其相应的企业高层管理人员激励与约束机制也应该有所不同。

激励机制的核心问题是满足高层管理人员的利益需求，包括物质的和精神的。国有企业高层管理人员激励机制至少应该包括现金报酬激励、股票与股票期权等预期报酬激励、预算内职务消费激励、可预期升迁激励、声誉激励等。

国有企业约束机制的核心问题是制度化监督并将监督结果与激励相结合。与



国有企业高层管理人员激励机制相对应的国有企业高层管理人员约束机制至少应该包括分类制定与实施的考核体系、制衡有效的国有企业公司治理、与业绩和能力相结合的管理人员升迁与任免制度、强制性与自愿性的全面信息披露制度、市场竞争约束、道德与责任约束和政治约束。

讨论国有企业高层管理人员的激励与约束机制本身也就意味着我们承认国有企业高层管理人员自己的个人物质利益需要考虑。为了使企业的激励机制能够达到目的，又存在着建立起与激励机制相应的企业约束机制的问题。

目前，我国在建立有效的国有企业高层管理人员的激励与约束机制方面存在的主要问题是：对国有企业高层管理人员的各种奖励规定不少，对国有企业高层管理人员的作用强调得不少，但并没有形成对国有企业高层管理人员的有效激励机制；来自各方面对国有企业高层管理人员的掣肘不少，对国有企业高层管理人员的约束规定不少，但漏洞仍然很多，并没有形成有效的约束机制。对国有企业高层管理人员激励过度与激励不足并存，约束过度与约束不足并存。同时，由于对国有企业并没有实行分类监管，相应地，对于国有企业高层管理人员的激励与约束也没有在分类的基础上区别对待。由于没有建立起有效的国有企业高层管理人员的激励与约束机制，国有企业由于委托—代理关系而引发的几乎所有问题都或多或少地存在。

在建立、健全国有企业高层管理人员激励与约束机制这一方面还遇到的问题是：如何发挥国有公司监事会的监督作用？如何使国有公司董事会既起到应有的作用，又不取代经理层作为企业高层管理人员的工作职责？如何既有效地对企业高层管理人员进行控制与监督，在企业中形成有效的约束机制，又能使国有企业高层管理人员有经营管理的积极性？针对国有企业在激励与约束机制方面存在的问题，我们要采取有效的措施加以解决。

五、深化国有企业改革应抓住重点领域的改革

深化国有企业改革除了要对基本的产权制度、监管机制、治理机制和激励约束机制做出制度安排外，还应抓住分配领域的员工持股、创新领域的技术创新、投资领域的海外投资、社会反响领域的垄断改革以及社会责任领域的实现机制等国有企业改革的重大问题，有针对性地研究和实施改革举措。