

经济研究文库 · 2

RATIONALITY

HIT OUT

理性出击

中国企业改革分析

Analysis of Reforms in Chinese Enterprises

社会科学文献出版社

中财 B0113465

50156/01

**理性出击：
中国企业改革分析**

**Rationality Hit Out:
Analysis of Reforms in Chinese
Enterprises**

钱 津 著

中央财经大学图书馆藏

登 录 号 ◆ 175000

分 类 号 F279.241/56

经济研究文库·2

社会科学文献出版社

图书在版编目(CIP)数据

理性出击:中国企业改革分析/钱津著. — 北京:社会科学文献出版社,1999.9

(经济研究文库)

ISBN 7-80149-175-0

I. 理… II. 钱… III. 国有企业—经济体制改革—研究—中国 IV. F279.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 19597 号

经济研究文库·2

理性出击：中国企业改革分析



编 者：钱 津

责任编辑：孙振远 屠敏珠

责任校对：同 文 闫雨芯

责任印制：盖永东

出版发行：社会科学文献出版社

(北京建国门内大街 5 号 电话 65139963 邮编 100732)

网址：<http://www.ssdph.com.cn>

经 销：新华书店总店北京发行所

排 版：北京中文天地文化艺术有限公司

印 刷：北京科技印刷厂

开 本：850×1168 毫米 1/32 开

印 张：11.375

字 数：275 千字

版 次：1999 年 9 月第 1 版 1999 年 9 月第 1 次印刷

印 数：0001—5000

ISBN 7-80149-175-0/F·049

定价：20.00 元

版权所有 翻印必究

《经济研究文库》编委会

总顾问：（以姓氏笔划为序）

王洛林 刘国光 张卓元 董辅初

总主编：刘树成

副总编：吴太昌 王振中 朱 玲

秘书长：周 济

编 委：（以姓氏笔划为序）

于祖尧 王振中 厉以平 左大培

刘兰兮 刘树成 江太新 朱 玲

朱荫贵 吴太昌 李 实 赵人伟

罗德明 周 济 张 平 张曙光

冒天启 胡淑珍 郑红亮 袁纲明

韩朝华 董志凯

《经济研究文库》总序

多出精品 多出人才

中国社会科学院经济研究所与社会科学文献出版社共同合作出版的《经济研究文库》这套大型综合性系列丛书，现在问世了。这套《文库》的问世，源于经济所的特点。相对而言，经济所具有这样三个特点：一多一长一大。

“一多”是指人数较多。现定编名额 174 人，离退休人员 136 人，总规模为 310 人。人数多，人才亦相应较多。现有研究员一级职称的（含离退休）共 77 人，副研究员一级职称的（含离退休）共 83 人，具有高级职称的共 160 人。在 55 岁以下的中青年研究人员中，具有博士学位的 25 人、硕士学位的 38 人，具有博士和硕士学位的共 63 人，占中青年研究人员的 78%，即约五分之四。

“一长”是指历史较长。经济所的历史可以有三种算法：第一种是从 1929 年算起，即从新文化运动的倡导者之一陶孟和先生 1929 年创办独立的学术研究机构——社会调查所算起，那么，到 1999 年共走过 70 年历程。第二种算法是从 1949 年算起。随着 1949 年 4 月南京解放和 10 月 1 日中华人民共和国成立，该所由陶孟和为所长的中央研究院社会研究所改名为中国科学院社会研究所。由此算起，到 1999 年共走过 50 年历程。第三种算法是从 1953 年算起，即从中国科学院社会研究所改名为中国科学院

经济研究所算起，那么，到1999年共走过46年历程。按照第二种算法，经济所的成长和发展是与新中国同步的。

“一大”是指名声较大。这主要是因为在这块学术园地上，产生出以孙冶方同志为代表的一批既治学严谨又勇于探索的著名经济学家。在新中国的经济成长中，特别是在改革开放与社会主义现代化建设新的伟大历史时期中，他们紧跟时代的步伐，以坚韧不拔的精神，付出过自己辛勤探索的心血，奉献出自己潜心研究的成果，留下过自己奋发开拓的足迹。

全新的、内容博大的、丰富多彩的改革开放实践与现代化建设实践，是理论创新与人才成长的肥土沃壤。为了继承和发扬经济所的优良传统，发挥经济所人才多、科研力量相对较为雄厚的优势，我们特与社会科学文献出版社携手合作，出版了《经济研究文库》这套大型综合性系列丛书，将经济所今后撰写和主编的主要学术著作统一编号出版，以凝聚全所力量，形成拳头效应，争取在理论前沿的不断探索中多出精品、多出人才。我们一定不辜负时代的期望与重托，在邓小平建设有中国特色社会主义理论的指导下，为在跨世纪中进一步推动我国的改革开放和社会主义现代化建设事业、为推进我国经济学的繁荣与发展，作出新的贡献。

最后，感谢社会科学文献出版社的大力支持与帮助！

刘树成

1999年元旦

序

在我从事经济学专业研究之前，曾在一家有上万名职工的大型国有企业工作过 11 年。那正是我的青年时代；精力充沛，干劲十足，心思天天扑在生产上，几乎没有休过周日，作为一名国有企业的职工而骄傲与自豪，时时沉醉在一种幸福感之中。时间一晃已十几年过去了，昔日青春的智慧与辛劳的汗水都化为难忘而美好回忆了。

中国的国有企业改革早在我在企业工作时就开始了，至今已有 20 年。这些年来，我一直跟踪研究国有企业改革问题：从扩大企业自主权到实行企业承包制，从推行现代企业制度到实施战略性改组、抓大放小，改革向前每走一步，我的研究也随之进深一步。由于与没有在国有企业工作过的研究人员相比，我对国有企业的传统体制弊端有切身体会，清楚地知道厂长、经理们想什么，职工群众们想什么，所以，我对国有企业的研究是实实在在的，与实际的情况决不是两层皮。我深知，中国的国有企业是一种社会主义性质的企业存在，改革国有企业旨在完善和发展社会主义制度，怎样改法，必须靠自己创造，不可能指望引进外来模式解决，因为国外绝大多数国家的企业性质都是与中国国有企业性质不同的。在这种思想指导下，我们研究重点就放在如何建立社会主义性质不变的国有企业能适应市场经济的经营模式上。受农村改革的启发，我认识到公有制经济具有的整体性要求，改革

必须充分考虑此要求，既然农村集体经济由承包制走向双层经营体制取得成功，那么城市的国有经济应借鉴这一改革经验，根据自身性质特点，也可由承包制走向双层经营体制，从而我进一步概括为，国有经济改革的根本出路在于建立国家整体经营与企业局部经营相结合的国有资产双层经营体制。我的这一认识成果最早发表在《中南财经大学学报》1992年第2期上。自此以后，我着手对国有企业按照双层经营改革要求作系统研究。我注意了阻碍企业改革的最核心的问题是对企业人事权的控制问题，为此提出“改到深处是官权”的观点，在全国引起一定的反响。随后又注意到更重要的问题即国有企业要实行政企分开，而公营企业则不能，我提出了必须要区分国有企业与公营企业的问题，认为现实中改革的突破口就是界定公营企业，实行两种不同性质企业的分流。这一点，目前已逐步为改革各界人士接受。

今年，中国社会科学院经济研究所组建的新一届领导班子推行学术振兴计划，出版经济研究文库，这使得我于近几年发表的关于国有企业改革的论文能够汇集出版，更有力地奉献于社会。同时，这一著作的问世，也是得利于社会科学文献出版社给予我的大力支持。在此，我向出版社和经济所的各位领导表示衷心感谢。并还要特别感谢负责本书审阅和编辑工作的朱荫贵教授、孙振远教授和屠敏珠副译审。

钱 津

1999年3月15日

导 言

改革的前提是理性的思考。在中国企业改革的大潮中，理论界将发挥前导作用。仅仅依靠感性的经验，或者说只重实践，不研究理论，是搞不好企业改革的。在人类的生产实践与社会实践中，如果理性的认识不能提升到一个新的水平上，那么实践就只能保持在原有的水平上，只有当理性的认识前进了，实践的水平才能有新的提高。企业改革既是一种创造性实践，其成功的重要基础就要靠理论创造。当人们能够将改革的各个方面的关系从理论上都理清时，新的适应社会主义市场经济要求的企业就不难问世。相反，缺乏深层的理性探讨，只就改革之中发生的表面问题作研究，将会使转型时期的企业陷入困境的。对于这一点，近几年来，越来越引起了理论界的注意，有关企业改革的理论研究正在逐步走向深入。

1998 年底，中央经济工作会议再一次提出要将深化国有企业改革作为重点抓。会议指出，1999 年是实现国有大中型企业改革和脱困三年目标的关键一年，国有企业要坚决实行政企分开，要坚持建立现代企业制度的改革方向，要把改革、改组、改造和加强管理结合起来，积极地转换企业经营机制。根据上述要求，国有企业的改革必须取得突破性进展，必须尽快在理论上取得统一认识。国有企业的体制建设，国有经济的战略性改组的理论问题必须解决，决不能是只停留在政策层面的研究上，如果

说理论研究与政策研究两者都重要，那么相比之下，理论的研究更为重要。在新的一年里，要进一步搞好企业改革，推动现实的兼并、破产、重组、转产、减员增效和各种企业激励与约束机制建设，政策方面的研究应自觉地寻求理论的指导，应尽可能地做到实践与理论相结合。也就是说，企业改革要加强理论方面研究和宣传，实际工作部门要重视理论成果，要依靠理论的推进去打开企业改革的新局面。

从理论上研究国有企业改革虽有相当难度，但至关重要。东欧一些国家就是在改革涉及到国有企业的所有制及经营体制时受到理论上的阻碍，并进而导致国家制度发生剧变。苏联的解体在很大程度上也是由于国有经济改革没有效率而引发的。因而，中国的企业改革在理论上没有可借鉴的模式，必须从基础研究做起进行自身创造。而在这方面，现实存在的困难很多，原先的传统观念始终还在起着干扰作用，因为毕竟人们在传统体制下已经度过了几十年的时间，要迅速地否定过去的弊端，走向新的理论境地，是需要一定的时间的。这也就决定了开始的理论研究工作起步艰难和在认识上的粗浅。收入本书的 32 篇论文就属于这种情况。但是，路总是要由人走出来，不成熟的理论探讨可为今后完善的理论提供参考，况且开始的这些研究相对于感性的摸索来看还是具有相当的理性力量的。了解这些研究内容会有助于实际工作者拓展自己的思路。本书将论文所讨论的主要问题作了大致的分类，形成 4 个部分。

总论篇共收入 9 篇论文。研究的内容主要涉及当前国有企业改革有关的基本理论问题和改革的整体性问题。其中，有关现实的生产资料与可能的生产资料的区分研究对于企业改革的政策研究，是有重要意义的，它将确定国有企业改革的基本模式不能是用虚拟的资产权力关系来解决国家与国有企业之间的关系问题。

从而也就能使人们更深切地理解国有企业改革的两权分离的涵义，并不是指普通所讲的所有权与经营权的分离，而只是指与所有权合一的宏观经营权同微观经营权分离，即对国有资产，国家不仅要掌握所有权，而且还要掌握宏观经营权，只有国有资产的微观经营权可以交给企业。而关于公有制与私有制区分的研究，可使实际从事经营工作的人们更进一步认识公有制经济的性质，也更明确私有经济在现阶段存在的重要作用。这一研究表明排斥剥削、排斥资产收益权，以致取消资产收益，是公有制与私有制的根本区别，是社会主义经济性质的原则确定的核心标准。并以此使人们认识到国营经济与股份制经济同公有制经济的不一致性。有关国有资产经营体制改革的整体研究指出，建立国有资产的市场化经营机制并非排斥政府起作用，从理论上讲政府是要负责国有资产的宏观整体经营的，而在市场建设中更重要的是要搞好生产要素市场的建设。研究表明规范的国有资产市场的经营机制主要体现在8个方面：

①计划约束市场化。将实物性计划改为契约型计划，并建立计划失误的赔偿基金，以此保证计划能够市场化地贯彻。②公平调节税收化。统一税收，合理税赋，规范运作。③资产管理价值化。这不是指虚拟资产化管理，而是说国有资产的管理部门应掌握价值形态资产的整体管理权，不干涉企业的实物资产经营。④企业自主经营。企业拥有自身的相对独立利益。⑤生产要素能基本合理流动。国有资产也要进入生产要素市场，不能再游离于市场之外。⑥效益制约投资。这是一种市场约束，以此改变国有企业的投资饥渴症。⑦市场导向产品开发。指出国有企业必须面向市场建立产品更新的机制。⑧企业选择经营者。这表明市场化的经营必须要由企业决定自己的当家人。

在总论部分，还分析了产权理论问题，指出产权不同于所有

权，产权的外延大，产权包含所有权，产权的涵义更丰富，产权不是简单的财产权，而是指经济生活中的各种利益权。关于国有企业改革的当前整体形势，已有的研究归纳出6个方面的转向：一是指出国有企业必须由政府主导改革转为由立法主导改革，以此作为推进改革的龙头；二是讲国家对于国有企业的控制方式必须由直接控制转向间接控制，实现遥控；三是要求在企业制度的改革中变更政府与企业之间的行政关系为产权关系，政府只是通过产权进行管理；四是说明在社会主义市场经济条件下国有资产的经营必须由封闭转向开放，要进入国际市场；五是强调要使传统的企业投资预算约束转为市场约束，由企业自主决定投资，并自己对投资效果负责。六是指出国有企业的改革的一个重要前提是要实现资产管理与行政管理的分开，即由政资不分转为政资分开。

宏观篇共收入8篇论文。首要的设想是提出了国有资产双层经营体制这一改革的理论方案。这一方案指示，对于走市场化经营道路的国有资产，不能只有企业层次的经营，没有国家层次的经营，也不能仍是国家集权经营，不给企业自主经营权，改革的体制规范目标只能是建立集权与分权相结合、整体经营与局部经营相统一的双层经营体制。在双层经营之中，整体经营层次包括立法、执法、司法3个方面，而不单单是指政府部门发挥作用，企业层次经营只是相对的独立，不是绝对的独立，相对是指局部对于整体的不可脱离性，独立，是指不脱离整体的局部独立。根据这一体制要求，改革的推进需要在全国人民代表大会常务委员会中设立国有资产委员会，这一机构的设立将彻底解决国有资产的无人负责问题，即由这一机构代表国家掌握所有权，而且这一机构将全面研究国有资产的经营问题，并以立法的方式制约政府对于国有企业的管理，这将使国有资产进入正规经营的轨道，成

为有专家经营能确保效益的资产。目前，国有资产的专职管理体制发生了较大变化，但正是在这种情况下，才越有必要分析理论规定的体制，使之能与现实的体制安排作出比较。从理论上讲，确立国有资产专职管理部门来主抓政府方面的国有经济改革工作具有重要意义，这不仅使政府的职能有了新的不同于传统体制的内容要求，而且会相应赋予国有企业市场化经营国有资产以新的机制。国有企业能不能走向市场、相对独立自主经营，与有没有国有资产专职管理部门是紧密相关的，取消专职管理意味着放弃国有企业的市场化改革。另一方面，研究还表明，在双层体制的规范下，改革的推进还应体现在建立专门的国有资产投资银行上，这是与设立国有资产委员会和国有资产专职管理部门相对应的又一改革的重大举措，它不仅使国有企业能够真正地做到自主投资，并且是控制投资规模与效益的一种可行的办法。用银行运作投资资金而不是由财政部门直接负责这件事，是市场经济体制与传统经济体制的根本性的不同。

在宏观部分，还讨论了活力问题、公平问题与效率问题。这3个方面的讨论都是从国有资产整体经营层次考虑的。关于活力，是指国有资产的经营活力，它是创收益动力与抗市场压力的统一，国有资产的经营在整体上提高竞争力必须做到生产布局合理、产业建设优化、技术水平提高、经营规模符合规模经济要求等等。关于公平，主要是指在社会主义市场经济条件下经营国有资产必须先有公平的现实，即必须使国有企业之间保持体制内的公平竞争关系，为此必须调节企业间的级差收入，将资产占用的不平等对收入的影响消除，尽可能避免企业间的苦乐不均出现，同时在改革的过程中要妥善解决遗留负担问题，并适当维护各企业现时的既定权益。关于效率，主要是指整体经营国有资产的效率，要求迅速解决重复建设和投资项目规模过小问题，改变设备

老、效益差的状况，要求重点开发中西部，改变国有企业布局不合理的问题，使眼下的整体无效率情况尽快结束。

微观篇共收入 8 篇论文。国有企业在市场经济条件下究竟应采用何种形式实现，这是改革以来理论界讨论得最多的问题之一。但这方面在确定以现代企业制度为改革方向之后仍是一个老大难问题。收入本书的论文讨论了这一难点问题，指出从坚持国有企业只能相对独立和只有微观经营权出发，认为国有企业改革之后的规范的实现形式是法人占有制，只占有而不是拥有生产资料。法人占有制的基本涵义是国有企业以法人身份得到国家授权其使用的国有资产的占有权的长期制度化。这一实现形式表明，企业归国家所有，是社会主义性质的，但又是适应市场经济要求，能够自主独立经营的。法人占有制的企业是一般企业法人，在这一点上既不同于过去的行政性质的企业，也不同于任何事业单位，又与一般的法人有所区别，属于一般法人中的特殊形式，因为这些国有企业不同于私有制企业，企业的经营者没有所有权，只握有国有资产的微观经营权，即在经营权上也不是全部掌握，而只是掌握局部的。

关于市场化的企业经营机制，研究表明最重要的是必须抓住以人为核心的机制。以人为核心经营，其基本涵义是指企业主要靠员工素质提高进行市场开拓和市场竞争，企业的效益取决于人。这种经营机制分为 5 个层次：①基础层次。这要求提高全体员工素质。②运作层次。要求关键岗位上的人的素质要高于一般员工。③统领层次。这就是指企业主要经营者必须要具备较高素质，要有能经营企业的高超本领。就此而言的现实意义是，国有企业改革应重视利益机制，必须维护全体职工利益，不能只是维护一部分职工的利益。经营的误区就是见物不见人，将企业的经营目的只置于效益上而不置于人的利益上。这方面的讨论还研究

了国有企业的产品选择问题，说明企业的竞争在很大程度上体现在产品的竞争上，企业在市场中生存必须高度重视产品选择，必须建立超前性的产品开发机制，投入相应的人力与财力，以确保企业的市场竞争力。

在微观部分，还着重阐述了企业分配问题。其研究指出，首先决定国有企业按劳分配总量的是企业实现的市场价值量。其次企业的分配量还决定于国家对企业实现的市场价值量的扣除，企业的按劳分配只能是作过社会扣除之后的分配。并且，在企业向职工分配前，还要作一定的企业扣除，企业必须有公益金、公积金的积累。目前，必须改变国有企业工资分配混乱的状况，进一步打破平均主义，反对收入分配的实物化倾向，制约只顾眼前、不讲长远的工资发放，打击侵害国家利益的企业行为。从改革的要求讲，国有企业必须坚持市场化分配的改革方向，使企业的工资发放在遵守政府法令的前提下能够做到自主，职工的工资标准应由企业决定，企业经营者的工资也应由企业决定。值得注意的是，国有企业必须缩小福利范围，将职工的医疗费、住房开支都与职工的劳动贡献挂钩，即都打入工资，不再作为福利发放，这是改革之后贯彻企业按劳分配原则的一个重要方面。

策略篇共收入7篇论文。有关国有控股公司的讨论指出，目前中国组建国有控股公司的改革作用在于：①可以此实现以政资分开为前提的政企分开。政府通过控股公司的中介，实现企业资产的市场化经营，分开政府的所有者职能与经营者职能，使国有企业不再与政府直接打交道。但这种做法是过渡性质的，因为国有控股公司本身不属于国有企业性质。②这可作为国有企业改革的迂回策略使用，即通过这一方式使原来国有企业的上级主管部门先变为企业性质的法人，给它们以出路，减少改革中的阻力，让国有企业改革曲折地前进。③现实地解决国有股的操作问题，

先暂时由控股公司代表国家作股权运营。

区分国有企业与公营企业是一个重要的问题。研究表明，公营企业是受各级政府直接控制的企业，其承担一定的政府经济职能，具有一般性，是各个国家都存在的一种经济成分。公营企业不同于国有企业，国有企业是公有制企业，是社会主义制度建立的经济基础，是只存在于社会主义国家的企业，而公营企业则是中性的，存在于各种社会制度的国家，不可能作为社会主义特有要求体现。从法律角度区分，公营企业是特殊法人，而国有企业是一般法人，公营企业享有法律赋予的特殊待遇。而且，更现实的一个问题是，国有企业改革要求的是政企分开，可公营企业本身的性质就是政企不分的，政府总是要直接控制公营企业。所以，公营企业的改革不同于国有企业的改革，必须使这两类企业的改革分开，各走各的路，不能再以国有企业改革的原则要求公营企业改革，也再不能用公营企业的改革模式要求国有企业改革。因此，必须进行企业分流，将公营企业分出来，这是推进中国企业改革的关键之举，是企业改革的突破口。由于公营企业大部分是地方公营企业，界定后产权归地方政府所有，企业完全由地方政府支配，因而，企业分流之后，将大大减轻中央政府承受的改革压力，将企业改革的相当大的一部分担子交给各级地方政府，这样有利于各地搞活企业，有利于企业改革早日全部到位。

在最后，策略部分介绍了国际上发达国家企业管理方面出现的新变化。其一，企业管理目标多元化了。企业不再是单一追求利润最大化，更不再只为企业所有者着想。在现今，发达国家的优秀企业已经做到兼顾企业各方面利益，即一方面维护所有者利益，另一方面也维护全体员工的利益了。其二，企业认真地多方面地调动员工的积极性。企业为了使员工工作有活力，可以有意地调换员工的工作岗位，可以尽可能扩大员工的工作面，可

以不对员工监督，让员工自己保证工作质量，并且可以让普通员工参与企业的管理。其三，高度重视员工的素质培训。这是不同于业务培训的一种培训，要求更高一些，且培训成本也是很高的，但是，发达国家的一些企业不惜耗费巨资来进行这种培训，以培养企业员工认真工作的态度、坚韧的毅力，良好的心理素质等等。这几个方面的变化对中国的国有企业管理是很有启发意义的，这表明经营国有企业更需要管理上兼顾各方面的利益，尤为重要是认真维护广大职工的利益；国有企业也要以人为核心，千方百计地来调动职工的积极性，不能将此看做是份外的事；更重要的是必须高度重视培训员工素质，超越业务培训阶段，以更好地实现企业以人为核心的经营机制，从根本上保障企业经营的效率。