

郑子耿 陈惠雄 著

股份合作经济通论

杭州大学出版社

再版前言

股份合作制是我国农民在经济体制改革实践中创造的一种新型的经济组织形式。它兼蓄了股份制与合作制的许多优点,是一种综合并糅合了我国政治、经济、文化、组织资源等因素在内,通过比较而选择的一种企业制度形式。从它的尝试性改制,到今天作为一种新生事物推广,经历了十几年时间。我们涉猎此改制较早,现在回过头来再看这个问题,感觉确有必要对股份合作经济在我国的发展作一深入的回顾与解析。

股份合作经济发展的曲折历程

80年代初,随着我国农村家庭联产承包责任制的全面落实,在浙江东南沿海一带农村,在人均几分地的极端的就业压力逼迫下,农民利用自主掌握的经营权和国家已经悄悄开启的城乡隔绝的产业闸门,兴办起了家庭工业。由于受资金、材料、工艺等技术因素和政策、观念等政治与心理因素的影响,以及考虑于不完全信息与不稳定制度条件下的风险与收益问题,农民们只能借助于传统的户组织这种传统体制下最容易被接受,经济成本与政治风险都最小的组织资源,在农户自己家中开始了脱贫致富和农村工业化的漫长道路。这是我们今天看到的城乡如此规模和如此蓬勃发展的股份合作制的最初起源。

然而,由于农户这种组织制度的封闭性,在面对着当时还是短缺经济的我国广袤的市场背景,它很快地遇到了人力、资金、技术、供销、管理等一系列单一户组织所难以解决的问题。靠一家一户的“小而全”经营,从信息收集、资金筹措、原料采购到加工、销售、资金回笼,几乎没有一家能有如此完备的人力资源。这种开放性市场与封闭性组织的矛盾,使农民们意识到,现代市场对工业企业的组织制度与规模要求根本不同于传统农业。只有突破户组织的封闭系统,形成一种开放的组织环境,通过对资金、技术、人才等生产要素的再组织,使企业达到一定规模,才能使成本更节约并适应于工业产品的市场环境与竞争需要。于是,在强烈的致富欲驱动下,农民们首先选择了“联户企业”这样一种合伙制的组织形式。由于难以预期的市场风险和合伙制的无限责任,以及在合伙制中存在的裙带关系,使初涉市场经济的农民,在经历了“合伙”的酸甜苦辣以后,意识到选择一种能够明确界定产权、明确权利与风险责任的更加科学合理的企业组织制度的重要性。股份制,一种产权清晰、责任明确、组织开放的企业制度,成为合伙企业进一步发展的组织制度选择。

一般说来,选择股份制作为企业发展的产权制度与责任制度的基本形式,主要是基于经济利益动机上的理由。由于现代股份企业财产权利明确、责任有限,通过组织股份有限公司,可以扩大企业规模,大大改善企业的分工、管理与人才、技术等要素配置状况,从而实现最大利润目标。然而,经济组织制度尤其是产权制度的形成,经常是经济、政治、传统等多要素交互影响的产物,就是在西方发达国家之间其选择的企业制度形式也是差异很大的。由于经济利益直接关系到政治格局,以最大利润为单一效用函数的单纯经济利益目标选择,经常并不能达到最大利润目标,政府的政治倾向与传统的力量不能不是一个重要的考虑因素。这就决定了一种新的经济组织制度形成,必然要经历一个经济、政治、传统等因素相

互磨合的过程，以便在磨合中形成一种在总体上更为有效、为各方利益集团更易接受的制度。这就是一般“制度创新”过程中都要经历的创新前的“要素磨合”。

然而，人们知道，社会主义制度是我国的基本制度，共同富裕是这一制度的根本目标。而在我国农村中，小农经济基础与小农意识基础上的“均平”思想根深蒂固。新中国成立以来的“一大二公”经济体制的快速形成，实际上是得到了这种传统意识力量的推动。股份制在照顾资产所有者利益、调动股东积极性与资本运作效率上具有很大的优越性，然而在对劳动者利益的照顾上却是不够的。一般认为，股份制中存在着相当程度的对资本的利益倾斜性。在一个对公有产权制度、劳动者权益过度偏好与资本利益不被强调的制度意识环境中，强调资本利益的制度创新的成本、风险与难度可以想象。其实，即便在今天，如此带有风险的制度创新照样有许多人考虑于个体的成本—收益差异而不敢为，又何况乎体制与意识转变的当初。正是在农民的强烈的脱贫致富欲望与国家政治制度、意识形态约束的相互摩擦中，浙江温州等地农民选择了“股份合作制”这样一种能够使资本与劳动、效率与公平、经济与政治、个体欲望与集体约束等力量与需要得到糅合与均衡的新的企业制度形式，并达到了改革的机会成本的较小化。就在浙江温州等一些地方进行股份合作制企业试点的同时，中央对这一创举给予了密切关注。1985年，中央在1号文件中指出：“这种股份式合作，不改变入股者的财产所有权，避免了一讲合作就合并财产和平调劳力的弊病，却可以把分散的生产要素结合起来，较快地建立起新的经营规模，积累共有的财产，这种办法值得提倡，但必须坚持自愿互利，防止强制摊派。”中央1号文件的及时肯定，是对股份合作制试验的莫大支持。

1990年，我们应邀去温州雁荡山讲学。当时股份合作制搞得最红火的温州苍南县的一位乡镇企业局局长，叙说了他们选择“股

份合作”这样一种企业制度所出于的对利益动机与制度适应的双重考虑。其最初的表述就是：“公有制太公不行，私有制太私也不行，股份合作制来个折中。”我们感悟深切，农民与地方政府在躁动于自身最大利益目标的制度创新上，作了一次成本最小化的成功努力，应是非常值得赞誉的。正是农民群众与基层干部的大胆尝试，以及“股份合作”这种与中国特定制度环境下的个体、集体利益目标都有较好适应性的制度选择，决定了它的生命力和后来发展的基础。

进入 90 年代，随着我国经济体制进一步向市场化方向发展，在新旧经济体制交替与接轨时期，传统的政府计划加行政命令加道德劝解的经济与管理机制逐渐地失去约束力，经济人有限理性与机会主义行为倾向日益显露出来。由于私有经济与公有经济在成本—收益对称性上的明显差异，在市场经济体制中，那些成本—收益对称性好的“其他经济成分”显示出良好的增长势头。而传统模式的国有、集体经济成分因其成本—收益的对称性差，所有者身份有名无实，劳工成本—收益间的交易经常可以在极不等价的情况下进行。如此，在企业内部交易与外部交易过程中，公共产权经济经常受到各种各样“内部性”与“外部性”的同时侵害；并使成本“内嫁”，收益“外泄”，其经济效益下滑、资产流失的情况日益严重。而股份合作企业因其产权明晰，权、责、利、风险四者配置合理，劳动者往往就是企业的小额出资人，劳动与资本非常契合，与市场经济体制、与我国社会政治制度的衔接性好，又特别适合于中小型国有、集体企业产权转制的操作与国家对于职工持股的要求，而在近几年我国确立社会主义市场经济体制的过程中显示了良好的发展势头，成为新一轮经济体制改革的重要的企业制度选择与组织载体模式。这样一来，农村中发育出来的“股份合作制”形式，被运用于对传统国有、集体企业的产权改革，股份合作制的发展又开辟了一条新途径。江泽民同志在十五大报告中指出：“目前城乡大量出

现的多种多样的股份合作制经济,是改革中的新事物,要支持和引导,不断总结经验,使之逐步完善。”在经历了曲折与磨难之后,股份合作制经济终于迎来了新的更大的发展生机。

公平与效率:在两难中作出的制度选择

股份合作制从最初的家庭企业、联户企业组织基础上产生,到局限于农村乡镇企业的试验性发展,再到今天获得国家对它的制度创新意义上的肯定与向城乡国有、集体经济组织改制推广,经历了一段极其曲折的过程。这种曲折不仅来自党内长期的“左”的意识形态的影响,来之于一些党政官员在“政治人”意识约束下寻求“政治成本”最小化的个体努力,而且也来之于理论认识上的障碍。股份合作制的产生来之不易,它决不是一种“过渡”的形式,而是一种具有自身鲜明特征的企业组织制度。如果对股份合作制的认识偏见不能得到纠正,这一企业制度的发展、完善、规范直至再创新都会受到不利影响。

(一)“理论人”困境和依附现象

既有经济人,便有政治人、理论人,其目的都是追求自身行为效用的最大化。由于受各种外部条件与不同利益动机的复杂影响,我国经济理论界一直存在着两种依附现象:一是理论选择服从于政治风向。二是依附于国外理论,着重于从外国学者的理论中或者从西方模式中去寻找依据。这种研究现象的形成有它的合理性与必然性,即理论研究者在一个由政治框定的范围内开展研究,其承担的个人风险就比较小;而采用国外的成熟理论,其投入的研究成本也会相对较少。总之是成本最小化动因在起作用。理论人在理论研究上像经济人寻求资本保全一样的寻求自身保全,这种只求最小成本不求最大创新的“理性”努力,在对待股份合作制这一新生事物的认识与研究上显得颇为明显。一些理论工作者既缺乏实

际考察,又没有农民那样对利益的切身感受,对我国农民在自身实践中创造的这样一种“土生”的企业制度不够理解,甚至是不予理解,挑刺得很。一些人很明白地提出:要么股份制,要么合作制。似乎两者不可兼容。这是以国外企业制度与理论模式为样板的观点。另一些人则倾向于摘“红帽子”,挑剔股份合作制中的股本—资本间的联系,乃至想象由此形成一种“主义”,并把财产权利与个人有联系的地方,都疑作有“主义”问题,会对社会主义产生不利影响。理论研究中这种过分依附、缺乏创新与调查研究的现象,是很不利于实事求是地解决中国面临的实际问题的。求自保全,不为民设身处地的理论人困境,既不利于理论,亦有害于实践。尤其是像股份合作制这样一种外无成例,内无批文,又是农民搞的制度创新,这种不敢实事求是的、教条主义的理论遗风,其有害性更大。我们之所以在这里要先谈这个问题,只因是这种理论人困境续存至今,这实在是在认识与对待股份合作制时首先必须认识的问题和放下的包袱。

(二)经济组织制度是一个不断演化与创新的过程

经济组织是指家庭、企业、公司这样一些按一定方式组织生产要素进行生产、经营活动的单位。历来经济组织的规模与所采用的形式,都是由要素水平及由这种水平规定的分工状况决定的,随着人力、工具、设备、技术等要素水平提高,引起生产要素的技术系数改变与分工扩大,从而引起经济组织规模扩大与水平高级化。因而,经济组织是一个不断演变与提高的过程。在这一过程中,伴随着经济人对最小成本与最大利润的追求,使组织制度获得了创新,成规落在了后面。熊彼特(J. A. Schumpeter, 1883—1950)在创新理论中把“制度”看成是一种组织生产的方式方法或模式,并且把形成或实施一种新的生产组织作为“制度创新”的基本内容。他认为,为能使创新者获得追加利益而对现存制度进行变革,使其进入一种新创造的组织形式或管理形式,即其创新的预期收益大于成

本,是制度创新的基本动力。像股份公司制度、集团组织制度、社会保障制度等,都是制度创新的范例。因而,只要创新的要素条件具备,创新的机会没有被全部封闭,且创新的预期收益大于承担的风险,寻求利益最大化的个人就不会放弃制度创新的努力。股份制、合作制都是这样创造出来的。温州等地农民在农村经济体制改革过程中创造的股份合作企业,正是其为了寻求利益最大化而进行的制度创新努力。而一个国家政府对民众的制度创新行动能否支持,即如熊彼特说的成为“第二行动集团”力量,归根到底是要看这种创新对政府是否也有利。一旦政府终于认识到这种改革只会对自己的政权巩固变得更有利时,政府就会成为制度创新的积极支持者而使新的制度形式获得立法支持并推广开来。我国的股份合作制正是在一种相对合适的制度环境条件下,被农民企业家寻求最大利益的动机所选择与创新出来,并在政府终于认识它对满足各方利益的有效性时而肯定它的创新意义,把它作为一种新生的企业组织形式推广到更广泛的地区与行业。当然,我们强调的不单是经济组织制度可以在经济、技术涨落演替的历史序变中获得创新,更把创新看作是一个渐进的过程。世间无有一组织制度在初生时不是毛糙不堪的,股份合作制在初生时的诸多不完善之处,同样需要经历一个规范化的历程才能臻于完善。

(三)“股份合作”是对股份制与合作制的一种新的“制度综合”

诚如人们所见,经济组织制度从来就是变动不居的,决没有一成不变的制度。而由于包含于经济组织制度中的产权制度、责任制度、分配制度等不仅直接维系着关系人的切身利益,而且经济组织制度作为生产关系的最基础、最重要的组成部分,对国家机器、意识形态等整个上层建筑产生最直接、重大的影响。因而,只要是一个国家的基本政治、经济制度不被重新选择,一种新的经济组织制度的最终形成,必须是如下三个因素的缺一不可的相互调适的结果:

1. 技术条件许可。技术条件实际上是指生产力条件,经济组织制度属生产关系范畴,它的变革不能离开生产力条件许可的范围。而事实上,任何一次经济组织制度变革,都是在技术条件许可并且直接就是在技术进步的促进下发生的。

2. 企业具有制度创新的欲望与动力。企业家进行制度创新的欲望或其动力则直接来自对创新利润的追求。由于创新具有很高的风险成本,因而,只有当旧的制度形式已非常有碍于利润最大化目标,制度创新的预期收益显然大于其承担的成本时,这种创新努力才会发生。

3. 与政府、意识形态对制度选择的倾向性基本一致。一种技术条件许可与存在较大创新效用的制度变革能否顺利完成,还要看它与政府以及意识形态对制度选择的倾向性是否基本一致。当政府与意识形态具有稳定效率偏好时,追求效用最大化的制度创新动机便容易实现。而当政府与意识形态具有稳定的公平偏好时,此时整个制度环境中会把公共利益与公平选择置于很高的位置,集体对个体行为的约束力非常大,制度创新便不容易达到企业家的最大效用目标。而如果政府与意识形态环境因经济基础的作用而使自身的偏好选择发生变化,譬如由公平目标向效率目标或公平与效率兼顾的目标转变时,又会对企业家的制度创新动机产生新的引诱,使企业家在综合权衡技术条件、创新效用、政府倾向三者基础上,形成新的成本较小而效用较大的制度创新选择。我国股份合作制的创立,正是一些具有创新意识的农民企业家在适合的经济技术条件、追求发家致富和规模效益的最大利益动机,以及国家实行向资本利益适度倾斜的新体制选择的制度环境与意识形态环境中取得成功的。

应当看到,“股份合作”作为一种新型的企业组织制度,既选择了股份制的产权明晰、资产责任有限、最大限度调动资本所有者积极性的优点,这对一个资本稀缺度非常大的我国农村地区来说,其

对最大限度利用有限有效资源的意义是非常巨大的。而又选择了合作制的“人合性”特点，“一人一票”（重大事项可实行一股一票）的表决制，按股分红与按劳分配相结合的分配方式，以及生产者与生产资料直接结合等倾向于公平与互助选择的优点。这样，股份合作制实际上是把股份制的效率目标与合作制的公平、互助目标有机地结合了起来，达到“效率”与“公平”在一种经济组织制度中的统一。这不能不说是我国农民结合于本国经济、文化与政治制度实践，作了一种既适应于中国农民的“公平”心理与意识形态惯性，又指向效用最大化目标的成功的“制度综合”与“制度创新”努力。

（四）股份合作制是处理劳资关系的一次革命性尝试

劳资关系问题涉及劳动者与资本所有者之间的根本利益，是近代企业制度形成以来一直面临的利益机制上的基本问题。由于产权、责任、分配、风险等制度安排，直接涉及劳动者与资本所有者利益。因而，经济组织制度选择的难度之一，即在于对劳动与资本关系的处理。由于劳资关系联系着公平与效率、穷人与富人、政治与经济稳定等一系列基本问题，随着社会进步，缩小贫富差距，增加国民收入的总效用，以让更多的人享受现代科学与技术进步的得益，已成为各国政府面临的共同任务。而我国则更是以效率基础上的共同富裕作为其制度运作的基本目标的。然而，迄今为止各国在解决贫富差距、增加国民净福利与扩大国民收入总效用方面，主要仍然是通过税收、转移支付、失业救济等分配与再分配制度的调整与改善途径来解决的，这多少有些“亡羊补牢”的“后手”之感。如何从产权制度的设立上一开始便来解决穷富差距以及公平、效率的分离问题，“毕其功于一役”，将分配与公平、效率的统一问题解决在产权制度的设置之中，仍然是没有较好的成功先例的。而股份合作制则正是为把公平与效率两个一般在各种经济体制中都需要分两次解决的问题，一次性地力求使两者达到较为理想的解决，提供了可能。即它通过采用股份制在界定产权、配置风险责任上的优

点,充分提高各生产要素的效率;又通过采用劳资结合、平等互助、民主管理、按资分红与按劳分配相互调适的合作制原则,使劳动者的积极性得到充分调动,使劳动与资本、公平与效率的关系得到和谐的处理。因而,股份合作制是在处理劳资关系上的一次创新性、革命性的尝试。尽管它在实际运作中还有许多不能尽善于理论的地方,但这可以通过不断的调适来解决。在当今世界各国都在积极探讨解决的公平与效率的矛盾中,股份合作制的独特的制度性解决方法,不能不说具有很大的创新意义。它的那种既不同于股份制又不同于合作制的显著的制度特征,可总结如下:

1. 在股份合作企业中,劳动者是带着一定量资本而进入的。企业职工既是出资者,又是劳动者。这是一种非常实事求是的、因户组织的人力资本与货币资本都不足以形成有效分工与有效规模的情况下产生的企业组织形式。这样,以资带劳,劳资结合,共同出资,协同劳动,共同承担风险,形成了股份合作制中资本联合与劳动联合的有机结合。因而,股份合作企业中的资本联合实际上是劳动者出资的资本联合,而它的劳动联合则是带资入股的劳动者的联合。劳动与资本,“人合”与“资合”,在这里达到了良好的统一。这是单纯股份制或单纯合作制都难以达到的劳动与资本结合的完美程度。这也是我们肯定股份合作制是一种独立与创新的企业制度,而不是“过渡形态”的基本理由。

2. 职工股东会实行“一人一票”制,即职工股东之间享有平等的表决权。一人一票与一股一票是区分合作制与股份制的重要的权责标志。由于股份合作制是公平与效率、赢利与互助、股权与人权的兼容结合,企业股东即职工。采用“一人一票”的表决权方式,有利于体现民主管理与充分调动中小股东的积极性,扩大股份合作制中“人合性”的作用。

3. 股份合作企业是独立法人企业,以出资额为限对企业债务承担责任。采用股份公司的资本保全运作机制,企业内部实行合理

的法人治理结构。一般情况下股东不得中途退股,以保证企业资本运作与生产经营的连续性。但在企业与股份类型设立以及退股问题的处理上又可以比股份公司更灵活些。

4. 实行按资分红与按劳分配相结合的分配原则。由于股份合作制中股东与职工身份的基本统一,给按资分红与按劳分配的兼顾性结合建立了良好的基础。劳工计入成本,资本在税后利润中分红。由于劳资一体化结合的特殊基础,一个“资合”与“人合”关系处理得较好的股份合作企业,其分配往往能形成一种既能兼顾劳动与资本的合理得益,又不妨碍其企业的未来发展的“可持续分配”模式。劳动所得与资本对剩余权支配的两相兼顾,个体分配与公共积累(按份提存)的同时设立,是这一制度的另一重要特征。

从组织创新到制度创新与完善: 股份合作制并未完成的旅程

最后,我们来说股份合作制的规范化问题。

股份合作企业的规范化建设是目前我国理论界与国家体改、法制管理部门集中关注的问题。由于我国在进一步的经济体制改革中,相当一部分中小国有、集体企业将采用股份合作制的企业组织形式,一些新设立的小型经营体也将在扩大经营规模中需要寻找这样一种比较适合的组织载体。然而,由于股份合作制是在没有规范的制度设计的情况下,由群众和基层政府根据当地的实际情况与转制、改制需要而创造出来的。因此,各地的股份合作企业在产权结构、内部组织、分配关系、管理制度诸方面都有较大的不一致性。目前的大多数股份合作企业都脱胎于家庭企业、联户企业,或者是从乡镇集体企业、社区集体企业改制过来的。家长式的、行政式的管理与支配权概念会经常出现在这些企业的运行中,从而妨碍合理的法人治理结构的建立与企业的规范化建设。要把这样

一种“土生土长”的初始从传统户组织基础上转换过来的经济组织形式,改造为基本符合现代企业制度要求的规范的经济组织制度,其难度可以想象。而要把它作大面积推广并在相当的范围内替代现行的单纯国有、集体企业形式,其规范化建设的紧迫性与重要性,已尽在不言。

规范化建设是指股份合作企业按照“产权明晰、权责分明、分配合理、管理科学”的原则,来建立一套科学、合理的经济组织制度,并通过相应的法规、条例将其稳定下来。而一种创新性的制度在其产生并运作以后,大多必须经过一段“制度磨合”,才能使制度创新最终走向新制度的完善。从目前各地股份合作企业实际的运作情况看,在分配、管理、产权设置诸方面都还存在较多问题,规范化建设确实非常重要。我们认为,今后应着重加强以下诸方面的政策与法规制度建设:

(一)股权设置与是否仅限于内部人持股问题

股份合作企业设立中首先遇到的是股权设置问题。目前各地的股权设置种类较多,除职工个人股外,还有职工集体股、社区股、社会法人股、联社股等。除了内部人持股以外,一些地方的股份合作企业已经在向社会募股,吸收社会法人与社会个人的股本金加入到企业中来。这样就有一个在较大范围内进行资本资源与风险重新配置的问题,而且也与原先劳资结合十分紧密的情况有新的差异。如果不允许向局部的社会法人或个人募股,极有可能会妨碍一部分股份合作企业的发展;如果允许这样做,则肯定会在一个局部的较大范围内产生资本关系再调整。因而,对股权设置问题必须从宏观与微观、效率与风险等多个角度进行确定,以便合理配置资源与风险,减少盲目性发生。我们的意见是允许向企业外个人与法人募股,但在审批上要严格些,必须经县(区)级体改部门审核批准。

(二)收入分配与剩余权支配问题

各地的股份合作企业因股权结构差异甚大,因而在收入分配上的做法也很不一致。是否设劳动股,将劳动力折股分红,这是分歧之一。对一般员工的劳动贡献与企业家长工成本的估算是分歧之二。对税后利润提留以及由此形成的对企业剩余权的支配及如何支配问题,即涉及对劳动与资本、短期与长期、个体与集体等利益关系的处理,是股份合作企业在实际操作中存在的第三个分歧较大的地方。只有对这些分歧的处理形成一个确定的法律规定并确保贯彻执行,才能有利于它们的规范化操作。

(三)建立合理的法人治理结构

股份合作企业的治理结构建设是一个比较复杂的问题。这种复杂性首先是来自传统户组织经营习惯的影响;其次是来自乡镇、社区行政部门对集体股占较大比重的股份合作企业的过多的行政干预;再次是由于股份合作企业的规模大小相差很大,少则两三股东,数万资本,多则数千股东,千万乃至数亿资产,治理结构的设置难以统一。因而,建立合理的法人治理结构必须既考虑节约管理成本的效用原则,因事制宜;又须朝着科学、民主的管理机制发展,规范操作。一般而言,股份合作企业的法人治理结构应与股份制企业相接近,即由股东大会(权力机构)——董事会(决策机构)——经理(执行机构)组成。然而,我们发现,在实际的经营管理中,除少数大型股份合作企业的治理程序、财务与人员管理较为规范外,不少企业无论在机构与制度设置还是在具体操作上,都存在不少问题。不规范的法人治理结构与不合理的操作,成为诱发大小股东以及劳资双方矛盾的经常性原因。

以上三点也是建立与现代社会化大生产要求和我国的基本制度取向相一致的企业制度的基本内容。

了于此。推“股份合作”这一组织新制,须先说的话固不止此,更多的问题只能留待书中。从1993年出版此书,到此次再版,已是光阴四载。江河不羈,岁月如泻。值此再版,犹如旧友新逢。我们

感怀于历史的脚步如此神速,不觉中已是一个新的世纪。经过大量增删,再次付梓之际,适逢前版获奖喜讯传来。扪心自悟,此次再版,实有幸赖于我们身临的这样一个使经济组织制度朝向更加效率与公平化目标协同进步的时代,幸赖于我们选择了这样一个与时代脉搏一同跳动的题目。

作 者

1997 年秋于杭州

目 录

再版前言	(1)
第一章 绪 论	(1)
1.1 农村工业化之梦	(2)
1.2 工业化新模式的初步尝试	(9)
1.3 曲折的实践,艰难的理论	(15)
第二章 股份合作制的产生	(19)
2.1 企业组织制度演变	(19)
2.2 股份合作制产生的原因	(26)
2.3 新的综合:组织制度创新	(30)
第三章 股份合作企业的特征与内在机制	(36)
3.1 股份合作经济的定义与特征	(37)
3.2 股份合作企业的法人治理机构	(45)
3.3 股份资产管理	(47)
3.4 收入分配与劳资关系处理	(53)
3.5 股份合作经济的法律管理	(56)
3.6 股份合作企业的财务管理	(60)
3.7 股份合作企业设立程序	(63)
第四章 股份合作经济的地位与功能	(66)
4.1 调节分配差异的产权制度选择	(67)
4.2 有效集中闲散资金,推动生产要素优化组合	(72)
4.3 规模经营的必由之路	(76)
4.4 促进横向经济联合	(80)

4.5	建立良好的自我发展、自我约束机制	(82)
4.6	增强企业凝聚力,调动职工积极性	(87)
第五章	股份合作制的类型和模式	(92)
5.1	类型和模式的划分	(92)
5.2	两种形成机制和若干发展模式	(95)
5.3	股份合作企业若干类别和特征	(106)
5.4	股份合作制类型模式的实证范例	(115)
第六章	几种企业组织制度的比较研究	(131)
6.1	组织创新的决定因素与协同因素	(132)
6.2	股份制与股份合作制	(136)
6.3	集体所有制与股份合作制	(140)
6.4	合作制与股份合作制	(143)
6.5	其他企业组织制度	(149)
第七章	股份合作制的规范化和制度建设	(154)
7.1	规范化工作的必要性	(154)
7.2	规范化的主要目标和内容	(159)
7.3	规范化措施和程序	(170)
7.4	规范化企业实例评价	(174)
7.5	股份合作制规范化评价	(180)
第八章	股份合作经济发展展望	(183)
8.1	他山之石:国外股份制、合作制发展的启示	(185)
8.2	以实为鉴:股份合作经济的壮大与发展	(192)
8.3	寻找新起点:股份合作制发展展望	(197)
8.4	关于股份合作制理论研讨的回顾	(206)
附 录		(211)
	农民股份合作企业暂行规定(中华人民共和国农业部 第 14 号令)	(213)
	温州市人民政府关于农村股份合作企业若干问题的	