

企业股份制 资产重组

深刻领会十五大精神
促进企业机制的转变
迎接新一轮经济腾飞

刘巨钦 编著

中国经济出版社

企业股份制与 资产重组

刘巨钦 编著

中国经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业股份制与资产重组/刘巨钦编著.—北京: 中国经济出版社, 1997.11
ISBN 7-5017-4122-0

I.企… II.刘… III.①企业-股份制-概论②企业-资产重组-概论 IV.F271

中国版本图书馆CIP数据核字(97)第23039号

责任编辑: 苏耀彬
封面设计: 屈剑峰 蒋宏

企业股份制与资产重组 刘巨钦 编著

中国经济出版社出版发行
(北京市百万庄街3号)
邮编: 100037
各地新华书店经销
北京建新印刷厂印刷

850×1168毫米 1/32 10.25印张 250千字
1997年11月第1版 1997年11月第1次印刷
印数: 5000册
ISBN 7-5017-4122-0/F·2979
定价: 18.00元

前 言

随着我国经济体制改革的深化,企业改革中的各种深层次矛盾日显突出,如何进一步把国有企业的改革全面引向深入,从而切实增强国有企业的活力,这是进入90年代以后摆在我们面前的紧迫问题。通过10多年的改革实践,逐渐使我们明白了一个道理:在市场经济条件下,要从根本上解决国有企业的活力问题,就必须把我国传统计划经济体制下的工厂制度转变为适应市场经济体制的现代企业制度,必须进行企业制度的彻底创新。为此,党的十四届三中全会在《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》中明确指出:“以公有制为主体的现代企业制度是社会主义市场经济体制的基础。”“建立现代企业制度,是发展社会化大生产和市场经济的必然要求,是我国国有企业改革的方向。”江泽民总书记在刚刚结束的党的十五大中再一次明确指出:“把国有企业改革同改组、改造、加强管理结合起来。”“采取改组、联合、兼并、租赁、承包经营和股份合作制、出售等形式,加快放开搞活国有小型企业的步伐。”“实行鼓励兼并、规范破产、下岗分流、减员增效和再就业工程,形成企业优胜劣汰的竞争机制。”由此,我国国有企业的改革进入了一个攻坚的阶段,如何攻克这一世纪性的难题,每一位理论工作者都负有责无旁贷的责任。

本人从80年代中期开始就致力于我国国有企业改革与发展问题的研究,作了一些理论上的探索,特别是在邓小平同志南巡谈话以后,这一问题更作为我研究的主攻方向。现呈现在读者面前的就是我这些年来潜心研究的一些成果,其目的在于抛砖引玉。

本书切合党的十五大精神、针对目前的实际情况,就现代企业制度中的一些主要问题展开了较为深入的研究,其主要内容包括企业与企业制度、现代企业与现代企业制度、公司的基本类型、公司设立与登记、公司产权制度、现代企业的产权转让、现代企业破产制度、现代企业的组织结构、股份公司的法人治理结构、现代企业制度与现代企业家以及如何加速建立我国的现代企业制度等。综观本书,具有以下三个明显特点:一是具有理论上的探索性。书中就现代企业制度中的各种难点、热点问题展开了深入的探讨,并提出了自己的独到见解,这有利于读者进一步加深对现代企业制度问题的认识;二是具有研究对象上的专一性。本书以我国国有企业的改革为对象,紧紧围绕国有企业的制度创新问题进行研究,针对性强;三是注意理论与实践相结合,对我国国有企业在建立现代企业制度过程中所出现的种种新情况、新经验、新问题给予了高度的关注。注重对实际问题的研究是本书的特色之一,因而该书具有较强的现实指导意义。

本书可作为高等院校管理专业的本科生或研究生教材或教学参考书,亦可供理论工作者和实际工作者参阅。

在本书的写作过程中,自始至终得到了赵文绪、刘桂斌、周听祥、晏才群、胡长青、杨祥生、鞠方等同志的热情支持与指导,其中最后一章由鞠方同志写作,同时,参阅了国内外专家学者的有关论著,获益匪浅,在此一并表示深深的谢意。

由于本人学识有限,拙作之中不妥之处难免,恳请各位同仁赐教。

刘巨钦

1997年8月

第一章 企业与企业制度

第一节 现代企业的产生及其成长动因

一、现代企业的产生与发展

企业从其产生到发展为现代企业，大致经历了原始企业、近代企业和现代企业三个时期，它是随着生产力的发展，科学技术的进步和商品经济的发展而渐次发展起来的，是一个比较漫长的历史过程。

原始企业时期大致是指从罗马帝国时期到 15 世纪中叶，起源于航运业和商业较为发达的欧洲。从那一时期就出现了以盈利为目的的公司企业或类似组织，其主要的企业形式有家庭企业或家族企业、康孟德（Commenda）和索塞特（Societas）等。康孟德和索塞特都是一种一次性合资合约经营的组织形式。康孟德实际上是一种借贷关系与合伙经营关系的混合体，一般由资本家提供资金或商品，让航海者贩销货物到海外，盈利时资本家收回本金并按出资额分红，亏损时则由航海者承担无限责任，而资本家仅在其出资范围内负有限责任，而且这种合伙经营往往是一次性的，一次贸易过程结束即解散。这种形式的优点是减小了投资者的风险，刺激了投资者的积极性，同时又为出海从事贸易的商人提供了资金上的满足。在索塞特这种组织形式中，每个合伙人都是其

他合伙人的代理人，并以其全部财产对企业的债务负无限连带责任。尽管原始企业还出现过其他一些组织形式，但总的来看依然很不完善和成熟，主要表现在企业规模很小；投资额度很小，投资周期很短；组织结构简单，管理水平低下；企业并没有得到法律的认可、法律的规范和法律的保障；在经营上是合伙性的，在承担债务的责任上是无限性的。

近代企业时期大致是指 15 世纪中叶到 19 世纪末期，主要是指公司组织形式的兴起和发展，这是一个由原始企业向现代企业的过渡时期。最早出现的公司形式是无限公司和两合公司。到公元 1553 年，英国成立了第一个以合股形式从事海外贸易的皇家特许公司莫斯科公司，它把整个公司资本分为 240 股，每股 25 金镑，由 6 人共同入股，共担风险，公司营业以一次行程为限，每次行程结束后，每个投资者分别按其所占股份分得赢利。此后，在公元 1568 年，英国成立了东陆公司，1558 年成立勒万特公司，1581 年成立土耳其公司，1588 年成立几内亚公司，1660 年成立著名的东印度公司，它是当时规模最大的股份公司。该公司后来曾对印度进行了疯狂的掠夺，搜刮了巨额的财富；获得了高达 200%~300% 多的利润率。从 1553 年到 1680 年，英国先后成立了 49 个这类公司，此外，法国、荷兰等国也陆续成立过一些与股份公司类似的公司。在 18 世纪末至 19 世纪初期，股份公司在英、美、法等西方主要资本主义国家的金融业、交通运输业及某些公用事业中得到了较快的发展，尤其是在美国发展更快。美国著名的企业管理史学专家小艾尔弗雷德·D·钱德勒在《看得见的手——美国企业的管理革命》一书中曾指出：“铁路及电报公司本身乃是美国最早出现的现代工商企业。”美国在南北战争后掀起了大规模的铁路建设浪潮。美国修建铁路始于 1828 年，到 1865 年以前，美国铁路只有 6 万公里，可是到 1890 年就接近达到 27 万公里，在这其中，股份公司为大规模地修建铁路筹集巨额资金和进行有效

合理营运立下了汗马功劳。马克思曾经指出：“假如必须等待积累去使某个单个资本增长到能够修筑铁路的程度，那么恐怕直到今天世界上还没有铁路。但是，通过股份公司转瞬之间就把这件事情完成了。”

纵观近代企业的发展过程，不难看出有以下几个较明显的特点：企业的规模扩大了，开始出现了像东印度公司以及一些铁路公司那样较大的公司；投资额度显著加大，投资周期明显延长，像铁路公司往往是永久性的公司，其投资额也十分巨大；企业的组织结构变得复杂起来，管理问题变得日益突出；企业开始得到法律的认可，制定有法律规范并得到法律保护；在经营上逐步转向以股份公司化经营为主，不再局限于合伙经营，并开始实现了所有权与经营权的分离，资本家与企业家不必集于一身。

另一个值得注意的特点是，有限公司作为一种新兴的公司形式得到了发展。它是股份公司发展到一定阶段的产物，是介于无限公司与股份公司之间的一种公司类型。股份公司虽然筹集资金快而且多，但股东分散，人数众多，这种资合性质的企业内部的凝聚力和人心力不及人合性质的无限公司，况且设立程序复杂，而无限公司又使股东承担的风险太大，不利于鼓励人们投资创业。为了克服这两种公司形式的缺点，同时又吸收两者的优点，于是一种新的公司形式，即有限责任公司首先在德国产生了，它是以股份公司的有限责任制度为基础，同时又吸收无限公司的长处，大大地限制股东人数，以增强内聚力。德国于 1892 年率先制定了《有限责任公司法》，并规定有限公司也是资合性质的公司，具有与股份公司同等的法人资格，股东负有限责任，股票不得上市，公司业务不必公开。从此以后，有限责任公司以其独特的优势和有效的运作方式在世界各国得到了长足的发展，它尤其是在企业法人之间互相合资经营所采用的最主要的公司组织形式。

从 19 世纪下半叶开始，英、美等国把利用股份公司修筑铁路

等交通运输业以及利用股份公司发展金融业及公用事业的成功经验运用于钢铁、煤炭和机器制造业为中心的重工业部门，在这些部门从一开始就普遍采用股份公司的组织形式，公司通过上市发行股票筹集巨额资本，用于改建、扩建老企业和新建大企业，一步步形成生产和资本的高度集中。因此，19 世纪的后半个世纪，是公司发展的一个十分重要的高潮期。到 19 世纪末、20 世纪初，一些大的公司财团已经开始形成，像洛克菲勒、摩根、福特等。到一战结束时，美国制造业产值的 90% 由股份公司所创造，各种股份公司直接控制了国家财富的 1/3。从此，公司这种企业组织形式变得日益庞大和成熟，在经济生活中居于主导地位，与它相关的组织制度的科学化和管理制度的科学化问题也自然摆上了议事日程。由此，企业的组织形式完成了一次历史性的跨跃，已经摆脱了它的原始、幼稚和不规范性，进入了持续、稳定、快速发展的现代企业时期，从而使 20 世纪成为有史以来最具经济活力的世纪。在即将进入 21 世纪之际，从经济与企业发展的角度来看，我们完全有理由为 20 世纪的现代企业所取得的辉煌成就而感到自豪。

二、现代企业产生与成长的动因

钱德勒通过详细考察分析现代企业的发展演变进程，在总结其他经济学家和管理学家思想的基础上，提出了现代企业产生与成长的八点动因理论。他认为这些论点可以指出现代工商企业的某些特性，并能够说明为什么管理上的有形的手取代了市场机制这只看不见的手。这八个论点是：

1. 当管理上的协调比市场机制的协调能带来更大的生产力、较低的成本和较高的利润时，现代多单位的工商企业就会取代传统的小公司。

现代企业的产生和持续发展是靠设立或购进一些在理论上可

以独立运转的经营单位而来，换句话说，就是把以前由几个经营单位进行的活动及其相互交易内部化。此种内部化给扩大了的企业带来的好处是：

- (1) 由于单位间交易例行化，交易成本降低；
- (2) 由于生产单位和采购及分配单位的管理连结在一起，获取市场供需信息的成本降低；
- (3) 多单位的内部化便于管理上进行协调，并可提高生产率，降低成本；
- (4) 管理上的协调可使现金的流动更为可靠稳定，付款更为迅速。

总之，多单位的内部化可带来多方面成本的降低和多方面效率的提高。

2. 在一个企业内把许多营业单位活动内部化所带来的利益，要等到建立起管理层级制以后才能实现。

传统的单一单位的企业活动是由市场机制所控制和协调的，而现代工商企业内生产和分配单位则由中层经理人员控制和协调。高层经理人员除了评价和协调中层经理人员的工作外，还取代市场而为未来的生产和分配调配资源。因此，管理层级制的存在是现代工商企业的一个显著特征。如果没有管理层级制的存在，多单位企业只不过是一些自主营业单位的联合体而已。此种联合体可以控制各单位间的竞争，确保企业的原料来源，确保成品和服务的销路，各个自主单位的所有者和经理共同采购、定价、确定生产和市场政策。此种联合体通常可以稍微降低信息和交易成本，但它没有实现真正的内部化，它无法提高管理的协调功能，也就无法通过提高生产率来降低成本。

3. 现代工商企业是当经济活动量达到这样一个水平，即管理上的协调比市场的协调更有效率和更有利可图时，才首次在历史上出现。

经济活动量的增加是与新技术和市场的扩大同时来到的。新技术使前所未有的产品的产出和转运成为可能，扩大的市场则是吸收此种产出必不可少的。因此现代工商企业首先是在那些具有新的先进技术，而且具有不断扩大的市场的部门和工业中出现、成长并继续繁荣。反之，在那些技术并不能造成产出的急剧增加，市场依然是小而专的部门和工业中，管理的协调并不比市场的协调更为有利。因而在那些领域里，现代工商企业出现较晚，而且发展缓慢。

4. 管理层级制一旦形成并有效地实现了它的协调功能后，层级制本身也就变成了持久性、权力和持续成长的源泉。

传统企业通常是短命的，几乎全是合伙企业。其中一个合伙人退休或去世，就得重新结伙或解散。如果儿子继承父亲产业，他会找新的合伙人。若其中一个合伙人决定与其他人合伙时，合伙企业就会解散。而用来管理新型多单位企业的层级制则有持久性，它超越了工作于其间的个人或集团的限制。当一名经理去世、退休、升职或离职时，另一个已受过接管该职位培训的人已作好接替准备。因而人员虽有进出，其机构和职能却保持不变。

5. 指导各级工作的支薪经理这一职业，变得越来越技术性和职业化。

在这个新的管理阶层内，经理的选拔与晋升变得越来越依赖培训、经验和表现，而不是家族关系或金钱。随着现代工商企业的出现，企业家第一次得以想像一种沿着等级阶梯向上擢升的职业生涯。

6. 当多单位工商企业在规模和经营多样化方面发展到一定水平，其经理变得越加职业化时，企业的管理就会和它的所有权分开。

在传统企业中，经营权与所有权、企业家与资本家往往集于一身，老板管理公司，管理者即为老板。即使是合伙关系，其资

本股权还是为少数个人或家族所掌握。因此，这些传统的资本主义企业可称之为个人企业。在有些公司里，企业创始者及其最亲密的合伙人（和家族）一直掌有大部分股权，他们与经理人员维持紧密的私人关系，且保留高层次管理的主要决策权，特别是在有关财务决策、资源分配和高阶层人员的选拔方面。这种现代工商企业可称之为企业家式或家族式的企业。当企业的创立和发展需要大笔外来资金时，所有权和管理权之间的关系就会有所不同。提供资金的金融机构通常在公司的董事会上派有兼职代表。在这种企业里，支薪经理必须和银行及其它金融机构的派出代表分享高层次管理的决策权，尤其是在大笔资金的筹集和动用方面。这种公司所控制的该经济或部门，通常可称为金融资本主义的一种形式。许多现代工商企业既不是由银行家也不是由家族所控制，所有权变得极为分散，股东并不具备参与高层次管理的影响力、知识、经验或义务。支薪经理人员既管理短期经营活动，也决定长远政策。这种被经理人员所控制的企业可以称之为经理式的企业，而此种公司占支配地位的经济系统则可称之为经理式资本主义。这是由于现代工商企业的兴起使所有权与管理者之间的关系具有了新的内容，从而为美国经济带来的一种新型的资本主义。

7. 在作出管理决策时，职业经理人员宁愿选择能促使公司长期稳定和成长的政策，而不贪图眼前的最大利润。

对支薪经理人员而言，公司之持续存在对其职业至关重要。他们远比股东更愿意减少甚至放弃眼前的股息，以维持其组织长远的活力。他们关心的是保障供应来源和销路，发展新产品和服务，以便更充分地利用现有设备和人员。这种扩充又会导致增加更多的工人和设备。如果利润很高，他们宁愿再投资于企业而不愿作为股息而支出。这样，经理人员要维持其组织被充分利用的愿望乃变成了一种使企业进一步发展的持续力量。

8. 随着大企业的成长和对主要经济部门的支配，它们改变了

这些部门乃至整个经济的基本结构。

上述八个论点中，前三点说明了现代工商企业的起源，即说明了现代工商企业出现的原因、时间、地点和方式；后五点涉及现代工商企业的持续成长，说明了为什么这种企业一旦建立起来，就会不断发展并保持其支配地位。当管理层级制能够比市场机制更有效率地控制和协调许多经济活动时，新机构就出现了。它不断发展，使得越来越多的职业经理阶层能够被充分雇用。可是它的兴起与扩展仅限于那些技术和市场能够使管理协调比市场协调更有利的工业和部门。由于这些领域乃是美国经济的中心，而职业经理人员又正是在这些领域中取代了家族、金融家或他们的代表而成为决策者，于是现代美国资本主义就成为经理式的资本主义。

总之，在钱德勒看来，在新技术和扩大了的市场能经由生产和分配过程能以空前速度提供产品和劳务时，管理上的有形的手就取代了市场力量无形的手。现代工商企业乃是为了适应 19 世纪下半叶美国技术革命的迅猛步伐以及不断增长的消费需求，而在管理机构方面出现的一种反应。

三、几点基本结论

总结钱德勒的基本观点，并用今天的眼光来审视现代企业的发展史，笔者以为，关于促使现代企业产生及保持其持续快速成长的最基本的动因可以归结为以下几点。

1. 首先是工业革命所产生的巨大的技术创新。

18 世纪到 19 世纪的工业革命是资本主义的机器大工业生产代替以手工技术为基础的工场手工业生产的革命。工业革命最早发生在英国，以纺织机为标志的工具机的发明和使用是它的起点。工业革命既是生产技术上的重大进步，又促使生产关系发生重大变革。正是工业革命，使以机器为主的现代意义上的工厂和企业

成为现实。工业革命催化了全面的产业革命，它所产生的巨大的技术创新使得工厂的大量生产、大量运输、大幅度提高生产效率和降低生产成本成为可能。科学技术的进步既是现代企业的催生婆，也更是刺激现代企业迅猛发展的最强大的内在推动力。企业组织形式上所发生的任何变革，首先要归结于科技进步的推动。在这里，科学技术名副其实地成了推动企业制度向前发展的第一生产力。

2. 市场的大量需求是最为强大的外在推动力

现代企业它只能产生和成长于商品经济和市场经济的大背景下，企业最主要和最直接的目的是通过为市场而生产而赚取利润。因此，离开了市场对企业所生产产品的大量需求，企业就失去了赖以生存的价值和外在环境。市场的不断扩大永远是推动企业制度向高级化方向发展的最为强劲的外部拉力。正是由于市场需求的扩大，促使企业的投资规模和生产规模不断扩大，这样就使得企业的内部构造日益复杂，最终必须通过建立管理层级制来进行协调和管理。

3. 股份公司和有限责任制度为现代企业的产生和成长构筑了灵活有序的产权制度

股份公司和有限责任制度操作规范，既稳定又灵活，一切进入法律程序来运作。它既规范了企业的行为，保护了投资人及企业的合法权益，大大降低了投资者的投资风险，同时又为现代大企业的成长开辟了广阔的筹资渠道。这是一种极为有效的产权制度保障。以有限责任为基础的股份公司制度既是现代企业产生和发展的微观经济基础，又是现代企业得以健康发展的内在稳定器和内在牵引力。这是它和传统企业的一个本质区别所在。

4. 管理层级制的建立使多单位的现代企业在管理上成为可能

现代企业规模扩大了，内部单位显著增多了，如果还像传统

的小企业一样单靠老板一个人的管理显然是不行的，它必须建立管理层次，实行分级管理。也正是这种分级管理制度使得现代企业能够用管理这只有形的手取代市场这只无形的手，而且比市场机制更加富有效率。

5. 职业经理阶层的形成为现代企业的成长提供了源源不断的人才资源

他们是现代企业的主宰，为现代企业管理水平的提高提供了充分的人才保障。现代企业离不开现代企业家，现代企业家明显地促进了现代企业的发展。职业经理阶层的形成既是现代企业两权分离的必然产物，又是加速现代企业发展的重要条件和重要推动力。

第二节 企业与企业制度

一、企业产生的机理分析

要研究现代企业与现代企业制度，首先必须弄清楚究竟什么是企业？这看似是一个十分简单的问题，其实我们往往对它所知甚少或在概念上模糊不清，过去人们也不太重视对企业的研究。在传统经济学里，企业一直是一个“黑箱”，被置于一种无足轻重的地位，仅仅把企业看作是将投入转换为产出的组织。经济学家用一组方程式表示企业的生产过程，方程式的左边表示生产要素的投入，方程式的右边表示产出，中间是一个转换的过程，至于是如何转换的，则研究甚少。因此，有关企业的理论也很少，企业理论大大落后于经济理论的发展。直到1937年，美国经济学家罗纳德·科斯（Ronald·H·Couse）在《企业的性质》一书中才提出了企业为什么会存在的问题，他引入了“交易成本”这一概念。

他认为，交易成本就是运用市场价格机制的成本，即利用价格机制是有成本的。通过价格机制组织生产的最明显成本是：获取市场信息的成本；市场上发生的每笔交易的谈判和签约费用；履行合同的成本。科斯认为，市场价格机制无法解决经济生活中的某些问题，价格调节和企业调节是两种不同的调节方式，市场和企业都可以作为调节社会资源配置的方式，企业对市场具有替代作用。通过把企业内部多单位、多层次的组织结构内部化，把生产的诸要素大量而有机地集合在一个经济组织中进行集约化生产，就可节省交易成本，于是企业就产生了。因此，企业之所以能够替代市场来进行资源配置，是因为它比市场的交易成本更低。当然，企业的内部化在降低市场交易成本的同时，企业内部也产生了相应的组织成本，或称管理成本。企业替代市场是由于它的组织成本低于交易成本，因而这种资源配置机制更有效率和效益。

应当指出的是，企业是有边界的。随着企业规模的逐渐扩大，一方面使交易成本大大降低，但另一方面却使组织成本大大上升，两种成本向相反的方向变动，最后，企业的合理规模就是两种成本综合作用的结果。因此，企业内化市场的交易是有限的，它的边界收益递减，存在一个均衡点。正如李晋源先生在《控股公司》一书中所指出的那样：“企业与市场的界限是由以下原则决定的：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既等于别的企业组织这项交易的成本，也等于市场机制组织这项交易的成本时，静态均衡就实现了，企业与市场的界限也就划定了。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。”正因为如此，在企业出现并成长后，市场价格机制作为资源配置的方式与手段依然存在并有效。

二、企业的涵义及其基本特征

在我国，给企业下一个明确的定义不是件很容易的事，因为

在社会主义的理想模式中不存在企业，只有工厂；只讲生产，不讲利润；只讲计划经济，不讲市场经济；只讲服从国家计划，不讲独立自主经营。因此那时所谓的“企业”只不过是地地道道的生产单位，是依附于政府身上的附属物，我们长期以来弄不清企业究竟是什么。直到党的十一届三中全会开始进行经济体制改革以后，人们才逐渐认识到，工厂不是企业，而我们所进行的城市经济改革要的正是把计划经济体制下的工厂变成社会主义市场经济体制下真正企业化的企业。这是我国经济理论上的一次飞跃。

在以美国为首的西方主要资本主义国家，人们对于企业所下的定义非常简单。比如美国的企业管理教科书上给企业下的定义是：企业就是人们组织起来为居民提供产品和服务的单位。人们通常是为利润而这样做的，但也有一些企业具有非盈利的性质。从这个定义可以看出企业的两个最本质的特征是：

- (1) 企业是提供产品和服务的单位；
- (2) 企业的直接的和最终的目的是追求利润。

据此，在西方，人们往往把企业定义为：企业是以盈利为目的，向社会提供产品和服务的经济组织。

在我国理论界，关于企业的定义主要有三种观点：

第一种观点是以《中共中央关于经济体制改革的决定》为蓝本，认为企业是从事生产、流通、服务等经济活动，为满足社会需要并获取盈利，实行独立核算、自主经营、自负盈亏，具有法人资格的经济组织。

第二种观点从经济学思考的角度出发，认为企业是集合各种生产要素，包括土地、资本、劳动力、技术等，受利润动机的驱使，并在承担相应风险的情况下，为社会提供产品和服务的单位。

第三种观点就是前面提到的西方企业观点。

比较分析三种企业观点不难看出，它们之间在本质的内涵上是基本一致的，都具备前面所指出的企业的两个最本质的特征。只