

孙素丽 盖永华 主编

现代企业制度与企业人事管理



山东人民出版社

现代企业制度与企业人事管理

主 编 孙素丽

盖永华

副主编 张保芬

康 敏

山东人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代企业制度与企业人事管理/孙素丽、盖永华. —济南:山东人民出版社, 2004. 9

ISBN 7-209-01988-X

I. 现… II. 孙… III. 现代企业制度研究
IV. F604.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 012267 号

山东人民出版社出版发行

(社址:济南经九路胜利大街 39 号 邮政编码:250001)

<http://www.sd-book.com.cn>

济南信息工程学校印刷厂印刷

*

850×1168 毫米 32 开本 10.5 印张 280 千字

1996 年 10 月第 1 版 2004 年 9 月修订版第 2 次印刷

印数:1-2000

定价:28.80 元

《现代企业制度与企业人事管理》序

杨传升

为了贯彻落实党的十六大和全国人才工作会议的精神,为了适应建立现代企业制度和现代企业人事管理制度的需要,山东人民出版社及时出版了《现代企业制度与企业人事管理》一书。应本书作者之邀,请我为本书的出版写几句话,为表示祝贺之意,我欣然提笔,仅志数言之序。

首先,我认为这本书的研究成果是值得重视的。综览全书,作者力图从理论和实践两个方面阐述建立现代企业制度与企业人事管理制度的相互配套,同频共振,同步前进以及由此而带来的一系列新问题。诸如,在现代企业制度中如何建立科学合理的领导体制和人事管理制度,如何坚持党管干部的原则,如何树立科学的人才观,如何把“科学技术是第一生产力”、“人才资源是第一资源”这“两个第一”思想化为企业的生动实践,如何加快企业家队伍的建设步伐,如何提高现代企业员工的素质等等,书中都做了较为深入的探讨研究,并且在某些方面有独到之处。

其次,该书阐述的各种理论观点和概念,只是向读者提供了一个基础和阶梯,使读者能据此进一步去认识建

立现代企业制度与企业人事管理制度的重要性、必要性和可能性,以及由此而衍生出来的一系列新课题。广大读者如果由于读了这本书而引发了进一步了解这个问题的兴趣,并产生了进一步研究探讨的强烈愿望,那么,我认为这本书就算达到了它的目的,完成了它的使命。

最后需要指出的是,由于现代企业制度与企业人事管理是一门正在实践改革的新课题,因此,这本书也会像其他处女作一样,可能不尽完备或有疏忽之处。但我认为瑕不掩瑜,在广大专家学者和实际工作者的共同努力下,本书必将逐步完善为有中国特色社会主义的《现代企业制度与企业人事管理》。

2004年3月1日于泉城

目 录

现代企业制度与企业人事管理

《现代企业制度与企业人事管理》序·····	杨传升(1)
-----------------------	--------

第一章 绪论·····	(1)
--------------------	-----

第一节 现代企业制度的形成与发展·····	(2)
第二节 现代企业制度的内涵与特征·····	(5)
第三节 现代企业人事管理制度的建立与内涵·····	(12)
第四节 现代企业制度与人事管理制度的配套改革·····	(23)

第二章 现代企业制度与现代企业人事制度·····	(35)
---------------------------------	------

第一节 现代企业人事制度改革面临的形势和任务·····	(36)
第二节 现代企业人事制度改革的指导思想和原则·····	(38)
第三节 现代企业制度与企业人事制度的相互关系·····	(42)
第四节 现代企业人事制度改革的目标和任务·····	(50)
第五节 现代企业人事制度改革的发展趋势·····	(52)

第三章 现代企业制度与企业干部人事制度·····	(57)
---------------------------------	------

第一节 现代企业干部人事制度面临的新问题和新特点·····	(58)
第二节 现代企业干部人事制度改革的指导思想与原则·····	(62)
第三节 现代企业干部人事制度改革的措施·····	(64)

第四章 现代企业制度与党的领导体制·····	(71)
-------------------------------	------

第一节 现代企业制度中党的领导体制的现状·····	(72)
第二节 现代企业制度中党的领导体制存在的矛盾·····	(76)
第三节 现代企业制度中党的领导体制的途径·····	(79)

第五章	现代企业制度与党管干部原则	(85)
第一节	现代企业制度中党管干部原则的内容	(86)
第二节	现代企业制度中党管干部的必要性	(89)
第三节	现代企业制度中党管干部的对策	(95)
第四节	现代企业制度与党管干部的关系	(102)
第六章	现代企业制度与企业领导人才的管理	(107)
第一节	现代企业领导人才管理工作的改革	(108)
第二节	现代企业领导管理存在的问题及原因	(110)
第三节	现代企业领导人才管理制度改革的对策	(114)
第七章	现代企业制度与企业领导群体	(119)
第一节	现代企业领导群体的基本特征	(120)
第二节	现代企业领导群体的合理结构	(124)
第三节	现代企业领导群体的培育与开发	(129)
第八章	现代企业制度与企业的新老“三会”	(133)
第一节	现代企业中新老“三会”的现状	(134)
第二节	现代企业中处理新老“三会”关系的原则	(138)
第三节	现代企业中理顺新老“三会”关系的对策	(142)
第九章	现代企业制度与现代企业家	(151)
第一节	现代企业家产生的条件与现状	(152)
第二节	现代企业家队伍的建立与发展	(160)
第十章	现代企业制度与现代企业家的法律意识	(175)
第一节	现代企业具备法律意识的必要性	(176)
第二节	现代企业具备法律意识的相关性	(179)
第三节	现代企业具备法律意识的可行性	(185)
第十一章	现代企业制度与现代企业员工的素质	(187)

第一节	现代企业员工素质与企业的兴衰·····	(188)
第二节	现代企业员工素质对企业发展的影响·····	(193)
第三节	现代企业员工素质提高的途径·····	(199)
第十二章	现代企业制度与专业技术人才管理制度·····	(213)
第一节	现代企业专业技术人才的聘任制·····	(214)
第二节	现代企业专业技术人才队伍建设·····	(219)
第三节	现代企业专业技术人才的继续教育·····	(224)
第十三章	现代企业制度与企业的分配制度·····	(231)
第一节	现代企业工资分配形式上存在的问题·····	(232)
第二节	现代企业制度下工资分配的特征·····	(234)
第三节	现代企业制度下工资分配的原则·····	(239)
第四节	现代企业制度下工资分配的措施·····	(244)
第十四章	现代企业制度与企业人才开发管理·····	(249)
第一节	现代企业人才的开发机制·····	(250)
第二节	现代企业的人本管理观念·····	(254)
第三节	现代企业人才的培育体系·····	(260)
第四节	现代企业人才的评价体系·····	(268)
第五节	现代企业人才的管理制度·····	(271)
第十五章	国外现代企业制度与企业人事管理·····	(283)
第一节	西方现代企业制度与人事管理的现代化·····	(284)
第二节	西方现代企业对各类人才素质的要求·····	(289)
第三节	德国企业人事管理的双轨制职业教育·····	(293)
第四节	日本三菱集团人事管理的特色·····	(294)
第五节	美国现代企业制度的考察探析·····	(298)
第六节	美国现代企业人事管理的经验·····	(304)
参考文献	·····	(315)
后记	·····	(317)

第一章

绪 论

建立现代企业制度是构建社会主义市场经济体制基本框架的主要环节之一,是国有企业改革的方向。其核心是在企业内部构造一种充满生机与活力的、高效率的管理组织体制,在企业外部塑造一个公平竞争的市场环境。为此需要解决若干深层次的矛盾,需要若干方面的制度与之配套,其中现代企业人事管理制度的配套改革至关重要。这正如邓小平同志指出的:“目前的问题是,现行的组织制度和为数不少的干部的思想方法,不利于选拔和使用四个现代化所急需的人才。希望各级党委和组织部门在这个问题上来个大转变,坚持解放思想,克服重重障碍,打破老框框,勇于改革不合时宜的组织制度、人才制度,大力培养、发现和破格使用优秀人才,坚决同一切压制和摧残人才的现象作斗争。”在 2003 年 12 月,党中央、国务院召开的全国第一次人才工作会议,作出了加强人才工作的决定,全面部署了当前和今后一个时期的人才工作,为我们实施人才强国战略指明了方向,也为我们企业实施人才强企战略提供了理论指导和实践途径。在建立现代企业制度中,企业要在市场竞争中立于不败之地,就必须下大力气加强企业的人事管理制度改革。那么,如何搞好现代企业制度与现代企业人事管理制度的配套改革呢?这是本书从理论与实践两个方面所要阐述的主要问题。

第一节 现代企业制度的形成与发展

现代企业制度是相对于传统的自然人企业制度而言的,一般是指现代公司制度。现代公司制度是市场经济长期发展的产物,是一种适合现代市场经济客观规律及其发展要求的企业制度。其经营绩效和强大的生命力,已经为所有发达国家的历史和现实所证实。近代、现代市场经济中企业制度的演变,主要表现在公司制度的逐步完善和成熟上。

一、现代企业制度的产生

现代企业制度的雏形可追溯到 15 世纪,当时,地中海沿岸商业贸易相当发达。当贸易所要求的资本规模超过了血缘家庭所能承担的范围时,就需要创造出一种超出血缘纽带的经济组织。于是一种名为“康枚达”的组织便成为现代公司制度的萌芽。康枚达是一种契约,契约一方把金钱或商品托付给另一方,后者以委托财产经营某一事业,经营所得的利润由双方按契约分享,委托人的责任仅以所出财产为限。

1492 年哥伦布发现“新大陆”和 1497 葡萄牙航海家加马绕过好望角航行到印度,开辟了远洋贸易发展的新世纪。贸易的发展迫切需要组建一些大型贸易企业,于是在西欧各国重商主义政府的支持下,建立了一批特许贸易公司。从 1553 年莫斯科尔公司成立到 1680 年,英国先后成立了 49 个以发展海外贸易和掠夺殖民地为目的的合股贸易公司,其中包括在历史上有较大影响,由英国女王特许成立的东印度公司,它在英国征服印度的殖民活动中起了特殊的作用。当时,不甘落后的荷兰、法国也相继建立了特许贸易公司。由于当时西欧各国盛行重商主义,政府不承认贸易自由,建立贸易公司必须取得皇室的特许才能成立,因此叫做“特许贸易公司”。这些贸易公司拥有垄断特权:或垄断经营某一行业,或垄

断海外特定地区的殖民活动。如英国东印度公司就拥有在印度进行贸易的垄断权,英国政府禁止其他公司与印度从事直接或间接贸易,违者受罚。

17 世纪上半叶,在英国首先确立了特许贸易公司的法人地位,把公司同作为自然人的个人业主制企业和合伙制企业区别开来。到 17 世纪下半叶,英国产生了稳定的合股公司组织,股本变为长期投资,股权只能转让而不能退股,定期发放股利,也出现了股票的买卖交易市场。特许贸易公司虽然具有某些近代公司的特征,如靠募集股金建立、具有法人地位、由董事会领导下的经理人员来经营等,但它毕竟是靠政府的政治权力建立的,用向政府提供贷款或其他服务换取贸易垄断权。因此,这种公司还不能被认为是近代意义上的公司。经过二百年左右的变化和发展,到 19 世纪中叶才正式出现近代意义上的公司,即股份公司。

股份公司不同于特许贸易公司,因为它不必持有皇家的特许状;它不同于合伙企业,因为它的股票可以自由转让,股东只负有限责任,而股票持有者也不像合伙企业中的合伙人那样有权代表其他合伙人签署对所有合伙人都有约束力的合约,而是由被股东集体授权的经理人员来经营。

19 世纪后半期,股份公司首先在银行、交通运输和一些公共事业部门得到迅速发展。当时,英国和美国大规模的运河和铁路建设,就是依靠组建股份公司筹集大量资金完成的。此后,股份公司又在各制造业中得到了推广和发展。

二、现代企业制度的形成

随着现代工商业的发展,公司规模扩大,股东增多,业务日益复杂化,大股东亲自担任高层经理人员、只有中下层经理人员才由支薪的雇员担任的做法越来越不能适应新的形势。于是,在大公司中不但中下层经理人员由支薪的雇员担任,连高层经理人员也由支薪的雇员担任的情况越来越普遍。这些高层经理人员往往不是公司的股东,只是由于自己的经营管理能力而被代表所有者的

董事会所聘用。第一次世界大战后,大公司的股权分散化发展迅速,股东人数迅速增加,高层管理逐渐转移到支薪的雇员手中。这使企业自然地实现了所有权与经营权的分离。

第二次世界大战后,由于主要资本主义国家大公司的股权进一步分散化,使大公司需要由专业的经理人员管理经营,不占有50%以上的股份的股东,甚至完全不占有股份的经理人员也可能控制公司。美国经济学家钱德勒在《看得见的手》一书中指出,美国现代企业制度的成长过程可以从两个方面把握:一是企业规模的扩张过程;二是资本所有权与管理权的分离过程。现代企业组织总的成长过程发端于铁路企业的兴起。这种企业与传统企业相比,几乎一开始就是所有权与管理权相分离的企业。因为首先是铁路的筹资巨大,“假如必须等待积累去使某些单个资本增长到能够修建铁路的程度,那么恐怕直到今天世界上还没有铁路。但是,集中通过股份公司转瞬之间就把这件事完成了。”^① 其次是铁路的管理也需要专门的技能和训练。与传统的企业管理人员相比,铁路管理人员面对的是特殊的挑战,他们不仅要在既定的组织结构内进行日常管理,而且还必须致力于组织结构创新,即致力于创立新型的管理层级制组织。如在1841年的美国,全长仅15英里的西部铁路线分三段建造,又分三个区段管理,结果由于缺乏统一的协调导致一连串的伤亡事故。严峻的现实迫使铁路公司进行管理改革。改由两名高层经理——总主管和董事长组织协调各区段的工作。到1852年,董事长便成为专职人员,他是支薪的专职人员和由老板兼任的董事之间联系的纽带。这样,西部线就成为美国第一家以专职支薪经理通过严密的管理系统而经营的现代企业。到20世纪50年代,这种企业形式在美国经济的主要部门中成为典型的形式。

值得注意的是,进入20世纪末期,一些大型股份公司在美国、欧洲、日本等地相继“绝症缠身”,陷入了无法贯彻股份制原则的境地。因此,我国目前要建立现代企业制度,绝不能原封不动地引进

^① 马克思:《资本论》第1卷,第688页。

西方的股份公司制度,而是要结合中国的实际国情,创造出具有中国特色的符合 21 世纪要求的新型企业模式。

从现代企业制度的形成与发展的过程中不难看出,现代企业制度是靠科学的企业领导体制和组织制度下产生的企业各级各类管理人员和专业技术人员来运作和实施的,物力、财力资源的配置取决于人力资源的配置和管理。因此,以构成科学的企业领导体制与组织制度为主要内容的现代企业人事制度除具备与现代企业制度你中有我、我中有你的兼容胶着关系外,其对现代企业制度的保障作用尤为突出。

第二节 现代企业制度的内涵与特征

现代企业制度对于现代市场经济体系的建立和完善具有重要作用。因为不论是资本市场,劳动力市场,还是生产资料市场、技术市场,企业既是市场的供方,又是市场的需方,如果不确立现代企业制度,企业没有法人财产权,不能支配和运作自己的财产,将会直接影响各种要素市场的发育和成熟,延缓整个现代市场体系的建立和完善。建立宏观调控体系,调控的直接对象是利率、税率、汇率、货币发行量等,但作用的对象在企业,如果没有现代企业制度作前提,约束和规范企业行为,那么宏观调控将起不到引导作用。

一、现代企业制度的内涵

通常所说的现代企业制度,是社会化大生产和市场经济相结合的公司法人制度。我们这里所说的现代企业制度是既有中国特色,又体现了世界上发达国家企业制度的某些基本特征,并把我国企业改革创新的成功经验与国际惯例通行做法结合起来的一种企业制度。党的十四届三中全会的《决定》精辟地把这种企业制度的内容概括为以下几个方面:

(一)现代企业制度充分体现了市场经济的本质要求。社会主

义市场经济的本质要求,就是要实现社会资源的合理配置,使各方面经济关系的权利和义务相统一。因此,衡量一种企业制度是否符合市场经济的要求,关键就是要看这种企业制度在运行中是否体现了现代市场经济中权利和义务相统一的这个最本质的要求。没有权利和义务的统一,就没有现代市场经济,当然,也就谈不上现代企业制度。

另外,建立现代企业制度是适应社会化大生产的需要,也是企业自身发展的需要。在市场经济条件下,企业的发展归根结底是一种经济活动,这种经济活动的成功与否取决于企业的市场能力的强弱,只有在国际国内激烈竞争的市场上取胜的企业,才能获取利润、信誉等企业发展壮大所必需的条件,而市场经济的核心是市场竞争,优胜劣汰,所以,适应市场经济的要求,提高企业的市场竞争能力,是建立现代企业制度的前提条件。

(二)产权明晰、权责分明是现代企业制度的核心内容。现代企业要成为市场经济的竞争主体,就必须能够独立地享有民事权利,承担民事责任,成为真正的企业法人。这就要求将企业的资本所有权与企业法人所有权分开,明确各自的权利与责任。近几年,虽然通过立法的形式建立了企业法人制度,但是由于传统体制的影响,企业还没有完全摆脱政府部门附属物的地位。要实现产权清晰、权责分明,就必须确立企业的法人制度,实行有限责任制度,并使企业具有独立的法律地位和独立的人格,企业的主管部门不能直接干预企业的经营活动。

党的十六届三中全会指出,要建立归属清晰、权责明确、保护严格、流转顺畅的现代产权制度。这是对经济体制改革特别是国有企业改革实践认识的一个重要理论升华。

传统国有企业的最大问题是产权模糊。从形式上看,似乎国有制的产权相当明确,因为法律明文规定,全民所有制财产或者说国有财产是属于国家所有。但实际情况并非完全如此:一是国有资产存在着各部委、各地区间的事实上的分割,国有企业有中央企业与地区企业之分;二是在企业经济与发展的重大决策中,各级政府及其有关领导人显示了无限的权威,但是一旦决策严重失误,几

乎是找不到一个可以承担责任的机构与个人,常常以一句“付了学费”了事;三是占 80% 的农民应该是全民中的最多人,但却长期无权在国有企业中获得劳动权。可以说,正是国有制企业产权的实际模糊,既导致了企业微观经济效益的长期低下,也是 1958 年以后我国宏观经济频频失调与不断混乱的主要原因。

现代企业制度的提出为理清国有企业产权提供了清晰思路。即国家对国有资产拥有的是所有权,或者说是最终所有权,而企业则拥有国家投于企业财产的支配与使用权,或者说法人产权。当国家作为投资者将国有资本投入企业以后,企业的法人治理结构就拥有了对企业全部资产的经营与发展权。这也是国有企业作为市场经济基础与独立主体所必须具备的基本条件。产权改革是否彻底,也是鉴别国有企业改革是否到位的基本标志。大批国有企业的改革至今还没有完全到位,原因正在于企业法人治理结构的应有权益没有获得完全尊重,在企业发展 and 人事等重大决策上,还不时有政府或准政府机构的干预。

最近,中央国有资产管理监督委员会的成立,为国有企业的政企分离提供了有力的组织保证,使原有的一些政府职能机构失去了直接插手干预企业经营与发展活动的任何理由。但是,需要注意的是,要理顺国有资产管理机制与国有投资企业的关系,即国有资产管理部门的职责主要是管理与监督国有资产的保值增值,要充分尊重所投资企业的法人自主权,千万不能翻版传统上政府对企业的管理模式。

当国家的最终所有权与企业法人产权有了一个明显的分割与定位时,国有企业的产权关系已经理清了,展现在我们面前的是大批虎虎有生气的独资或国有控股企业。从而,使有关“公有制必然产权不清,唯有私有制才产权清晰”的论点不能成立。

不仅国有企业需要理清产权关系,而且集体企业与私营企业同样也需要。以私营企业来说,有相当一段时期内存在着一种“小富即安”、不愿做大的想法,甚至是资本稍有积累就转移到国外。这实际上还是对我们的以公有制为主体、多种所有制形式并存的基本经济制度不完全了解或信任。社会主义初级阶段至少有上百

年时间,至于今后公私经济怎么进一步融合,那将需要由实践去进一步探索。但现在至少有一点可以肯定,经历过多次折腾、付出过沉重代价的中国人民,再也不可能走对有产者强力剥夺之路了。正因为如此,十六届三中全会进一步明确提出,要“建立归属清晰、权责明确、保护严格、流转顺畅的现代产权制度”,这无疑是一个重大举措,将有利于调动各方面的积极性,有利于未来中国经济的稳定与发展。

(三)政企分开是现代企业发展的客观要求。建立现代企业制度,要求政府彻底转变职能,对企业要通过资本所有权与企业法人财产权的分离,实行政企分开。政府不宜直接干预企业的生产经营活动,国家对企业也不再承担无限责任。当然,这并不是说政府对企业可以放任自流,而是要转变职能,按照市场经济规律的要求,对企业实行宏观调控和间接管理。如,在企业资源配置的规则上,从过去的政府直接干预为主,转变为政府更多地制定和运用政策法律维护资源配置的市场秩序。政府在资源配置中的功能与作用,主要是通过制定政策和法律等资源运行规则,对各种社会资源配置的流向、结构和退出等进行合理引导,以形成有效的资源配置秩序。

(四)科学管理是现代企业发展的根本保证。现代企业制度的内容包括产权制度、会计制度、组织制度和管理制度等方面,其形式包括有限责任公司和股份有限公司,其核心是股份制度。因此,必须具备一整套科学的运营机制,使企业的权力机构、监督机构、决策机构和执行机构之间相互独立,权责分明,在企业内部形成激励约束机制。只有依靠科学的管理才能促进企业的发展,这正如朱镕基同志指出的:“我国国有企业的改革和发展,没有轻巧的道路可走,只有老老实实地研究改善经营管理,建立一套现代企业管理制度才行。没有现代财务、成本、质量管理和科学决策制度,就不能搞现代市场经济。”^①

但是,上述四个方面不能把现代企业制度最核心的东西体现出来,一直到1999年十五届四中全会,才提出“法人治理结构是现

^① 《管理科学,兴国之道》,1996年9月20日《经济日报》,第1版

代企业制度的核心”，所以，公司都要把有效的法人治理结构建立起来。这样就触及到了建立现代企业制度的核心。可以说从1999年以后，我们的国企改革开始走上了一条正确的道路。十四届三中全会已经指出了这个方向，1999年以后，中央采用行业改组和企业改革相结合的办法，对重要的国有企业进行改革。其中主要做了三件事：

1、政企分离。过去的各个部既是政又是企，后来改成总公司集团，还是一样“换汤不换药”，又执行政府监管或叫归制职能，又是一个企业。新一届政府一组成，机构改革就立即着手解决这个问题，就是把执行企业职能和执行监管职能的组织分开。比如电信、邮电部又是政又是企，这届政府就进行了改革，中国电信是企，信息部是政。其他也是这样，把监管职能放到商务部下面的一个局。

2、打破行业垄断，树立竞争。例如，石油行业是两个组织，一个是石油天然气工业部，后来叫石油天然气总公司、石油天然气集团；一个叫石油化学工业部，后来叫中石化总公司、中石化集团。这两个组织同样仍然是垄断的。它把一个行业分成两个小行业，上游部分从勘探到采油由石油天然气公司管，下游部分从炼油到零售由中石化管。在地段上怎样打破垄断呢？就是在地图上斜拉一条线，从西北到东南，北方组成一个公司，以中石油为基础，把从炼油到零售原来属于中石化装置移交给北方公司，比如大庆这个地方，大庆油田是中石油的，大庆炼油厂是中石化的，要把炼油厂交给中石油。南方这个地区，要把油田由中石油交给中石化。这两个公司都是综合性的石油公司，而且可以在对方地区内开发业务，这样就形成竞争。现在还多了一个海洋石油公司，形成三大综合性石油企业。现在在公路上就可以看到不同公司的加油站。

3、把竞争性的公司加以改组。主要是为了克服过去国有企业除了主业以外，常常还有许多附属企业搞所谓多种经营，或者企业办社会。现在把大量非主业的企业及增员，把非经营资产剥离，把核心资产重组为股份有限公司。它建立的时候是全资国有的，让全资国有公司的证券在海内外上市，让一元化的国资股实现多元