

走向新世纪

—— 中国企业发展新潮流

孙月平 著

ZOU
XIANG
XIN
SHI
JI

人民日报出版社

走向新世纪

——中国企业发展新潮流

孙月平 著

人民日报出版社

(京)新登字 103 号

走向新世纪
——中国企业发展新潮流

孙月平 著

*

人民日报出版社出版发行
江苏东南激光彩色印刷厂印刷
新华书店经销

850×1168 毫米 32 开本 印张:12.625 字数:315 千字

1992 年 10 月南京第一次印刷 印数 2000 定价:7.50 元

ISBN 7-80002-263-3/F·53

序

胡福明

企业是现代社会的经济主体,是国民经济的细胞,也是现代社会物质财富的主要源泉。从某种意义上说,现代经济是企业经济,现代经济社会的发展来源于、依赖于企业的发展。中国发展社会主义市场经济,发展社会生产力,实现社会主义现代化,中心环节是促进企业的发展与现代化。

如何促进企业的发展,并通过企业的发展推动整个国民经济的发展,这是摆在理论界、实际工作部门和企业界的专家学者和企业家面前的一个具有战略意义的重大课题。我们应当通过总结历史的经验教训、我国几十年来企业经营的经验、特别是党的十一届三中全会以来改革开放的宝贵经验,考察借鉴其他国家包括资本主义国家企业发展的历史,以探索我国企业发展的规律性问题。

《走向新世纪——中国企业发展新潮流》值得一读。作者在比较全面、系统地总结我国企业发展的实际经验的基础上,对企业发展的诸多“热点”问题进行了有益的探讨,提出了自己的见解和对策建议。这本书是一部具有探讨性和现实针对性的企业理论著作,作者立足企业看国民经济,立足国民经济看企业,将宏观与微观有机结合起来,进行了比较深入的研究。尽管这本书远非完全成熟,但它的出版,对各级经济管理部门、企业界,经济界和理论界,以及大专院校、各级党校的经济管理专业师生,研究企业发展问题,指导实际工作,会具有一定的参考价值。

从我国的经验看,搞好社会主义企业,必须确立社会主义市场

经济体制。在高度集中的计划经济体制下，企业是行政部门的附属物，没有生产经营的自主权，企业的生产与市场的需要脱节，没有自我改造、自我发展的活力，产品、技术装备几十年内无重大变化，难以发展生产，更难参与世界市场的竞争。党的十一届三中全会以来，坚持实事求是的思想路线，实行改革开放，开辟了建设有中国特色的社会主义道路，形成了党在社会主义初级阶段的“一个中心、两个基本点”的基本路线，极大地推动了生产力的发展。在这个过程中，逐步打破高度集中的计划经济体制，实行指令性计划、指导性计划与市场调节的结合，逐步给企业以自主权，给企业带来了活力与生机。经过十多年的探索，终于形成了建立社会主义市场经济新体制的共识，形成了《企业法》及其贯彻条例，为搞好企业提供了根本出路。搞好和发展企业，必须坚持改革，坚决贯彻《企业法》及其条例。有关政府部门要转换职能，按《企业法》给企业放权，使企业获得充分的自主权，使企业走向市场；同时，要建设和发育市场，为企业的发展创造良好的环境。企业自身要按《企业法》用好自主权，搞好内部人事、分配、用工制度的改革，形成自主经营、自我发展、自我约束的充满生机和活力的机制。还要健全法律、法规与监督机制，为企业的健康发展与市场的正常运行提供保证。总之，只要全面贯彻党的基本路线，不断深化改革，扩大开放，就能推动企业发展。

企业发展的理论来源于企业的实践。随着我国改革的深化，以及企业实践的日益丰富，企业发展的理论也必将不断深化、提高。在新的世纪即将来临之际，我希望有更多的理论工作者和实际工作者，深入改革开放的第一线，以科学求实的态度，调查研究企业的实践，开展企业发展理论的研究，为政府、企业出谋献策，促进中国企业的不断成长、壮大。可以预料，在走向新世纪的过程中，中国企业发展将会出现一个新的历史转折，从而走向一个全面发展、全方位发展的新阶段。

目 录

序	胡福明(1)
---------	--------

第一部分 企业与企业发展概述

第一章 企业与企业改革	(3)
一、企业的概念	(3)
二、中国国有企业的改革	(5)
三、新旧体制转轨时期国有企业的行为分析	(10)
第二章 企业发展	(21)
一、企业发展的意蕴	(21)
二、企业发展的信息导向与机遇选择	(29)
三、企业发展的活力评价	(39)

第二部分 理顺企业的外部联系

第三章 企业与政府	(45)
一、政企关系的重构	(45)
二、企业体制改革走向	(48)
三、政府行为的规范化与合理化	(61)
第四章 企业与市场	(68)
一、怎样把企业推向市场	(68)
二、市场运行机制与企业行为	(73)

三、企业市场观念更新	(80)
第五章 企业与企业	(84)
一、企业的联合与竞争	(84)
二、推进企业联合	(87)
三、促进企业竞争	(103)
第六章 企业与社会	(107)
一、企业的社会地位与社会联系	(107)
二、强化企业的社会责任	(111)
三、完善企业的社会约束	(117)
四、优化企业的社会形象	(120)

第三部分 优化企业的自身发展要素

第七章 企业经营机制的完善	(129)
一、企业经营机制的含义	(129)
二、企业动力机制	(131)
三、企业自我约束机制	(137)
第八章 企业的技术进步	(148)
一、对技术进步的基本理论认识	(148)
二、我国企业技术进步的机制缺陷及完善	(159)
三、企业的研究开发与技术改造	(165)
四、企业技术引进	(172)
第九章 企业的管理优化	(184)
一、企业管理的整体优化	(185)
二、企业管理战略的优化	(193)
三、企业管理规范的优化	(200)
四、企业产品质量和生产现场管理的优化	(205)

五、企业物资、设备和资金管理的优化·····	(213)
六、企业管理方法的优化·····	(222)
第十章 企业文化的建构 ·····	(228)
一、文化传统·····	(229)
二、价值观念·····	(233)
三、企业精神·····	(236)
四、企业家精神·····	(243)
五、企业哲学·····	(250)
第十一章 企业经营战略的选择 ·····	(260)
一、企业经营战略的基本格局·····	(260)
二、企业产品开发战略·····	(266)
三、企业市场开拓战略·····	(282)
四、企业外向发展战略·····	(291)
第十二章 企业经济效益的提高 ·····	(317)
一、企业经济效益的含义与现状·····	(317)
二、提高企业经济效益的基本思路·····	(326)
三、企业的投入和产出及其评价·····	(341)
第十三章 企业人的发展 ·····	(355)
一、人在企业发展中的主体作用·····	(355)
二、激发和引导职工的合理需要·····	(360)
三、强化职工参与决策的意识·····	(362)
四、促进企业内部人际关系的和谐·····	(373)
五、改革企业劳动制度·····	(378)
六、提高职工素质·····	(387)

后记

第一部分

企业与企业发展概述

第一章 企业与企业改革

企业是现代社会的经济主体。企业改革是我国经济体制改革的中心环节。十多年来，我国经济体制改革取得了举世瞩目的进展和成就，在这一过程中，对企业的认识逐步规范化，在企业改革方面也有了许多成功的建树。经验和教训都是异常丰富的。本章重点讨论企业的概念、我国国有企业的改革和当前新旧体制转轨时期国有企业的行为分析等问题。

一、企业的概念

企业是建立在生产社会化基础上的、由一定社会文化制约的人们从事生产、流通、服务等活动的、创造物质产品或精神产品（从事部分精神生产）的盈利性的独立的经济组织。

在企业的概念中，具有如下内在的规定性：

1. 企业是生产社会化的产物。

在资本主义社会以前，如果说那时有企业，也仅仅是个别的、极少数的，并不是严格意义上的企业。从原始社会到封建社会这个漫长的历史阶段中，自给自足的自然经济占统治地位，社会生产和消费主要是以家庭为经济单位进行的，这种经济单位不是我们所说的企业。就是那时出现的一些以手工劳动为基础的各种作坊，尽管有一定规模的场所和一定数量的劳动者，但生产的产品主要不是为了进行商品交换，不发生经常性的经营活动，他们也

不是企业。只是到了资本主义社会，随着社会生产力水平的提高和市场经济的发展，社会经济活动的基本经济单位发生了一系列根本变化，这时才产生本来意义上的企业。到了现代，由于现代机器体系的应用和生产社会化程度的提高，以及市场的扩大，企业已经成为现代国民经济的细胞。

2. 企业的经济性。

企业是经济组织，是直接从事经济活动，拥有一定的生产资料的所有权或使用权，可以根据国家的政策法令，对内行使自己的职权，对外同其他单位与消费者进行经济往来的组织。不仅如此，企业还是盈利性的经济组织，实行独立核算、自负盈亏，以自己的经营收入抵销各项开支并实现盈利。企业把土地、资金、劳动力、管理等生产要素集合起来，对某种事业作出有计划、有组织、讲求效率的经营，并在经营中承担一定风险，其目的在于创造利润，实现财富增值的机能。如果只生产产品或提供劳务，不进行经营活动，不讲求盈利，不进行经济核算，就不能算是企业。

3. 企业的社会性。

企业既是经济细胞，又是社会细胞。在企业一切要素中，人是企业的主体，而构成企业要素的人不是抽象的人，而是受一定社会文化制约的人。实际上，企业的一切经济要素都是社会性的要素，并在企业中实现一定社会规模的结合。这种结合的效率是通过社会范围内进行比较表现出来的，是企业盛衰存亡的社会性依据。不仅如此，企业还具有冲破各种非社会性阻隔的内在动力，包括企业内部因素和内部因素造成的阻隔。企业的这种社会性是科学技术应用于生产、生产的社会综合力（结合的规模以及分工协作的程度）不断提高的前提，也是社会范围内全要素生产率不断提高、社会生产过程及其产品不断丰富的前提。正因为此，第二次世界大战后，西方管理理论诸多流派中，总的趋势是把企业

看作是一个社会协作系统组织，突出了人的主体作用。

4. 企业的独立性。

企业是现代经济的细胞和基本单位，他既是生产力基本组织，又体现一定的生产关系。在市场经济条件下，企业不等同于工厂，工厂是使用价值的社会生产单位，而企业是独立的价值再生产单位。一个企业可以拥有多家工厂，一家工厂也可以分属不同企业所有。在社会经济生活中，企业具有商品生产经营者身份，是一个具有独立利益的经济组织，在法律上具有法人身份。企业可以独自享有法律规定的权力和利益，承担法律规定的义务和责任，是一个能够在法院进行起诉和应诉的社会组织。

二、中国国有企业的改革

（一）1979 年以前的企业状况

我国传统的企业管理体制是解放初在前苏联模式影响下建立起来的。其基本特点是：企业是国家行政机构的附属物。政府用指令性指标控制企业的生产管理活动，考核和评价企业的工作实绩；对国有企业实行统收统支的财务管理制度；直接审批、安排和管理企业的投资活动；对企业的人员、工资实行统一安排和集中管理；通过分级管理的办法，对绝大多数物资和产品实行统购统销；确定企业的行政隶属关系和主管部门，由主管部门任命、委派和更换企业的主要领导人员，直接控制企业的决策过程和生产活动，监督和评价企业的运行结果。这一体制对于国家迅速扭转当时的经济形势，牢牢把握对全局的控制起到了十分重要的作用，但是作为社会基本经济单位的企业缺少动力和活力，象算盘珠拨一拨才动一动的状况，对于社会经济的发展则是一个严重的缺憾。

1979年以前，这一弊病已被意识到，并对其进行过多次变革，如：1956年，毛泽东同志在《论十大关系》中指出，“把什么东西统统都集中在中央和省市，不给工厂一点权力，一点机动的余地，一点利益，恐怕不妥。”50年代后半期，对企业管理体制进行了大胆的改革，扩大地方管理权限，把一些中央直属企业（包括许多大型骨干重工业企业）下放给地方，开始对企业和主管部门实行利润留成制度，同时给企业一定的生产计划、人事管理权。但由于脱离实际地过份地扩大了地方和企业的权限，而又未同时从宏观上加以控制，因而改革收效不大。1962年贯彻“调整、巩固、充实、提高”的方针，又上收了下放的权力，恢复了集中统一的管理体制。1965年开始实行“工业七十条”即“国营工业企业工作条例”，提出了一些较好的措施，以规范政府和企业的关系，但尚未很好地实行，就开始了“文化大革命”。在十年动乱期间，由于按劳分配、价值规律等经济手段统统被斥为资本主义，税收制度又一味简化，行政管理手段被削弱，一些大型骨干企业被简单地下放到地方，造成了经济生活一片混乱。粉碎“四人帮”后，在全国范围内对工业企业进行了一次恢复整顿，1978年7月中央制定了《关于加快工业发展若干问题的决定（草案）》，即三十条。但企业状况一直改变很慢。概括1979年以前的企业改革，突出的一点是在政府对企业的管理关系上“收”与“放”上作文章。而几经“放”与“收”，企业基本上还是原来行政色彩很浓的机构，保留着建国初期的基本特点。1979年开始的经济体制改革就是在这样的基础上发生的。

（二）1979年以来市场取向的企业改革的演进

1979年以来市场取向的企业改革从思路上看，经历了一个由注重企业外部环境，政府对企业放权让利的改革到注重企业内部机制和经营方式的改革过程。以此界定可将改革分为两个时期。

第一时期，从1979年到1984年，这一时期主要是政府对企
业放权让利，通过扩大企业自主权来搞活企业。

第二时期，从1985年到1989年，在这一时期，企业改革的
思路由注重企业外部条件的改革转至企业内部经营机制的改革。
这一时期的改革包括各种企业机制、经营方式的改革和试点。

以上两种改革思路被人们一般地概括为“条件先行论”和
“企业机制先行论”。此外还有“价格改革先行论”和“综合配套
改革论”等，但改革实践的主流基本体现为以上两个时期。当然，
这两种思路的改革也不是截然分开的，在第一时期也间有企业经营
机制方面的改革，而在第二时期则同样贯穿有政府和企业关系、
企业外部条件的改革。

另一方面，从改革的具体内容看，1979年以来的企业改革又
可大致分为三个阶段。

1. 从1979年到1982年，改革的主要内容是放权让利，推行
各种经济责任制。从1978年第四季度开始，四川省率先在宁江
机床厂等6家国有企业进行扩大企业自主权的改革试验，年末试
点范围扩大到100家国有企业。1979年7月，原国家经委、财政
部等6个部门在总结四川省改革试点经验的基础上，在京、津、沪
三市选择了包括首钢公司在内的8家大中型企业进行扩权改革试
验。1979年末试点企业增加到4200家，1980年又扩大到6600
家，占全国预算内工业企业数的16%，其产值占工业总产值的
60%，占利润的70%。1981年又进一步对36000家工业企业实行
了固定利润上缴任务、超额实现的利润留归企业的改革试验；同
时在企业内部实行包括厂长负责制、任期目标责任制、岗位责任
制在内的各种形式的经济责任制。至此，80%的国有工业企业卷
入了这项改革潮流之中。

通过向企业放权让利，政府初步改变了对企业管得过死、集
中过多的方法，企业在“松绑”中获得了一些活力和动力，因此，

推动了工业生产的发展 and 经济效益的提高。但是，扩权改革也暴露出一些问题，主要是企业利润上缴基数偏低，利润增量中国家所得部分出现过小趋势。在企业内部经营机制没有变化的情况下，“放权让利”的改革导致了企业短期行为的滋生，政府财政收入基础受到损害，同时也造成了企业之间竞争不平等，苦乐不均，助长了企业向政府讨价还价、攀比收入的行为。

2. 从 1983 年到 1986 年，企业改革的主要内容是两步利改税，开始完善经营机制的改革试验。第一步利改税是对大中型企业实现的利润一律按 55% 税率征收所得税，企业缴纳所得税后的利润还要在政府和企业之间进行分割。第二步利改税从 1984 年 10 月开始实行，主要内容是改工商税为产品税、增值税、营业税和盐税，按原来的设想是在价格体系理顺的情况下，实行单一征税制度，取消国营大中型企业上缴利润的办法。但实际执行中在统一的所得税之外，又增加了一户一率的调节税替代了利润上缴。

在这一阶段企业改革实践中特别值得注意的是，出现了一些建立新的企业模式的尝试，对推动国有制企业根本改革产生了重要影响，其中最主要的有承包制、租赁制和股份制。企业承包责任制是较早出现的一种经营形式，在 1979 年以后的扩权改革中实行的上缴利税承包就是最初的承包制。1983 年实行“利改税”，使许多企业承包制中止了，少数保留下来弥补利改税覆盖面的不足，在一些亏损微利企业中实行。象首钢这种继续实行承包制的大型企业，全国只有 20 多家。这个时期的承包制，主要是原企业经理对主管部门做出完成利润指标的承诺，而主管部门则根据企业利润指标完成情况给企业经理或职工予以奖励。当时的承包合同规定并不十分严格，而且约束也比较软，各种责任制也比较粗糙，同时普遍存在着向企业让利偏大的问题，企业内部改革进展也不大。包括承包制、租赁制和股份制在内的企业经营机制的改

革试验，打破了国有国营的统一模式，对所有权与经营权的分离途径进行了探索，在一定程度上限制了政府对企业的行政干预，同时还促进了企业领导体制、用工制度、收入分配制度等方面的改革。但是，这些试验使在第一阶段放权让利改革中初显端倪的一些问题日渐突出。企业行为短期化、负盈不负亏、与主管部门讨价还价行为等日益普遍。

3. 从1987年至今，企业改革的主要内容是全面推行和完善承包经营责任制。在前期的改革中，中小型企业比较活跃，而大中型企业体制表现出活力不足，被称为“捆虎放猫”。1986年工业企业亏损达到72.4亿元，比上一年增加78.7%，亏损企业数达到5.55万个，占企业总数的13.2%，尤以大中型企业减利增亏现象严重，加大了国家财政负担。为了扭转这一趋势，从1987年开始全面推行承包经营责任制，承包企业1988年底达到90%以上。同80年代初的承包相比，这次承包在性质和形式上发生了很大变化。从性质上说，承包制由原来单纯落实财政任务的手段演变成一种完整的企业经营形式；从形式上说，承包内容由单纯承包上缴利润变成承包若干项投入产出指标。具体承包形式很多，如上缴利润递增包干、减亏包干等等。最普遍的承包形式是“两保一挂”，即保上缴利税，保企业技术改造，企业工资总额与上缴利税按一定比例挂钩。同时为了完善承包制，一些操作方法得到推广，如招标产生承包人，承包合同经法律部门公证，延长承包期，在承包企业内部推行聘任制，优化劳动组合，破“三铁”（铁饭碗、铁工资、铁交椅）等等，各种企业内部责任制和现代化管理方法也在承包中逐步完善。

承包制的基本原则是“包死基数，确保上缴，超收多留，欠收自负”。这种经营形式具有兼容性较大、灵活性较强等优点。在市场体系不健全、市场发育程度低、价格关系混乱状况没有根本改变，因而企业外部环境不均衡条件下，承包制不失为企业改革