

## 论国有企业是特殊企业

提要：现代企业制度不仅具有企业的个体特征，而且具有全社会的总体特征。国有企业作为一种特殊企业而存在，是现代企业制度下产业组织和“企业社会生态”的一个基本规律。如果真正要建立现代企业制度，就必须承认国有企业是特殊企业。这种特殊性主要表现在：国有企业具有特殊的产权制度；通常总是负有实现一定的社会政策目标的责任；同政府的关系不同与一般企业；因此，对于国有企业，资产安全与提高效率的关系是一个非常特殊的问题。实际上，正因为国有企业是特殊企业，它才有存在的必要。按照现代企业制度的内在规律，现实可行的改革道路是：凡是不宜实行国有制的企业应实行非国有化（改制为其他公有制实现形式、混合所有制形式或者非公有制形式），这些企业将按一般的现代企业制度的规则运行；凡是必须保持国有制的企业不要幻想实行一般适用的企业制度，模仿国外私有企业的运作方式，而应按现代国有企业制度的内在要求，借鉴各国国有企业管理和改革的经验，建立起适用于我国国有企业的有效的管理体制，实现严格保卫资产安全前提下的较高经济效率，并以配备优秀管理人才来弥补国有制难以完全避免的弱点。

## 一、从个体特征和总体特征两个方面 认识现代企业制度

建立现代企业制度是我国国有企业改革的方向，那么，现代企业制度有什么特征呢？目前，可以普遍接受的观点是：“产权明晰、权责明确、政企分开、管理科学”。不过，应该看到，这只是对现代企业制度的个体特征的概括，即只是描述了各个企业的特征。而对于推进企业改革，仅仅认识现代企业制度的个体特征是不够的。现代企业制度还有其总体特征，即全部企业作为一个整体所具有的基本特征，现代企业制度的总体特征至少包括：（1）企业之间的关系遵循市场运行原则，非市场因素对企业间关系的影响减小到最低程度；（2）追求“经济化”和“效率”成为经济运行的中心原理；（3）通过市场竞争实现优胜劣汰，是全社会的企业生态最基本的形成机制；（4）国民的普遍可参与性（即企业产权的开放性）成为企业资产结构的重要性质；（5）国有企业作为一种特殊企业而存在，是产业组织的基本特征之一。对于我国的国有企业改革，认识现代企业制度的上述第 5 个总体特征，具有关键性的意义，因为它是现代企业制度下，“企业社会生态”的一个最基本的客观规律，不以任何人的主观意志为转移。

世界现代经济发展和企业发展史表明：除了极少数例外，凡是实行较成功的企业制度的国家，国有企业都是被当作特殊企业来对待的。各国不乏成功的国有企业的例子，而绝大多数成功的国有企业都是按某种特殊的法律规范来运行的。也就是说，在现代企业制度下，尽管国有企业也具有一般企业的共性，但国有企业毕竟是一种特殊企业，其行为规范有明显的特殊性。但是，我国的现实却是：被称为“国有企业”的企业是普遍存在的，所以，在客观上，国有企业在我国是一种一般的企业制度。而且，“建立

现代企业制度”也往往被理解为，要为所有这些国有企业建立一种普遍实行的一般的企业制度形式，即试图按在现代企业制度下规范一般企业的规则来规范我国的国有企业。这是一种“张冠李戴”式的改革，是一种只片面地注重现代企业制度的个体特征，而无视现代企业制度的总体特征的不切实际的改革思路，它违背了由世界各国的实践所体现的现代企业制度的客观规律。按这样的思路推进国有企业制度的改革，我们将面临深刻的矛盾：试图提高国有企业效率的各种作为，结果都可能反而导致国有资产的严重流失，或者国有企业性质的蜕变。

总之，现代企业制度有其内在的制度逻辑，这种制度逻辑不仅体现在各个企业的内在结构上，而且体现在整个社会的全部企业的总体生态结构上，我们不能只接受现代企业制度的个体特征而不接受其总体特征。如果真正要建立现代企业制度，就必须承认国有企业是特殊企业。所以，就国有企业改革而言，建立现代企业制度有两种含义：如果按一般的现代企业制度对企业进行改制，则这些企业在性质上就不再是国有企业，或不再是纯粹的国有企业（可以是其他形式的公有制企业或混合所有制企业）；如果要保持国有企业的性质，则实质上就不是要建立一般的现代企业制度，而是要建立现代国有企业制度。对于我国现有的 30 多万家国有企业来说，改革的方向是：大多数中、小型企业和一部分大型企业将按上述第一种含义建立现代企业制度；而少数大型、特大型国有骨干企业则按上述第二种含义建立现代企业制度。这样，才能在我国真正建立起有效运行的现代企业制度，使我国的企业制度既符合现代企业制度的个体特征，又符合现代企业制度的总体特征。

## 二、现代国有企业的性质

世界上几乎所有的国家都有国有企业，但各国建立国有企业的理由却不尽相同。马克思主义经典作家认为，在社会主义社会之所以建立国有企业，目的是为了形成计划经济的基础。问题是，我国改革的目标是建立社会主义市场经济，在市场经济条件下为什么还要有国有企业呢？在大多数的市场经济国家中，国有企业是为实现某些社会政策目标而产生的一种特殊的企业组织形式，是国家直接干预经济、弥补市场缺陷的一种手段。而发展中国家的国有企业除了具有上述功能之外，往往还具有替代企业家的功能。因为与发达国家的工业化是从工场手工业开始逐步进入大机器生产的循序渐进过程不同，发展中国家实现工业化，一开始就必须从现代大工业生产起步，需要建立有相当高技术水平和资本密集度的轻、重工业企业，这就需要有能力承担巨大风险并具有很强的筹资能力（信誉）和杰出的创新能力的企业家。但历史并没有为发展中国家准备好供应足够数量的合格企业家的条件。在此情况下，以政府替代企业家，即建立国有企业，就成为各发展中国家通常所选择的工业化措施之一。在经济发展初期，一般来说，政府具有比民间更优秀的组织资源和人才资源，政府的筹资能力（信誉）也大大高于民间，政府还可以利用行政系统，采取特殊手段，克服种种障碍，实现加速的工业化过程。所以我们可以发现，许多发展中国家的现代大工业，特别是重化工和高新技术产业，以及基础产业和基础设施，例如银行、交通、通讯、能源、化工、冶金等，都是由国有企业发展起来的。总之，在市场经济中建立国有企业有两个主要原因：一是实现市场机制自身不能达到的某些社会政策目标；二是发展民族产业，特别是基础产业和高新技术产业。

世界上任何一种企业形式都有自身的优点，也必然有缺点或弱点，国有企业也不例外。国有企业所具有的独特优点和缺点使得它成为不同于一般企业的一种特殊企业，而正因为国有企业是特殊企业，它才有存在的必要。

首先，国有企业具有特殊的产权制度。在现代企业制度下，一般企业实行以自由契约为基础的法人制度，即自然人和法人可以按民法、商法、公司法等所规定的一般规则，自由地建立企业，并按自己的意愿自己经营或委托他人经营企业，而出资者只对企业债务负以自己的出资额为限的有限清偿责任。这一制度的实质是，经济决策权来源于并受约束于财产所有权，自然人和法人的一切决策和行为责任自负，但各自然人及法人之间的财产界限分明，相互不具有清偿债务的连带责任。这一制度用于国有企业会发生一个特殊的问题：国有企业并不是自由契约的产物，国有企业的财产是全民的，全民作为一个整体以及作为全民代表的国家都既不是自然人也不是法人，如果没有一种特殊的规则，国有企业的决策权就缺乏合法性，所受的约束也含糊不清。所以，绝大多数国家都以特殊法律的形式对国有企业的运作进行规范，对国有企业的经营决策权给予明确限定。

其次，国有企业通常总是负有实现一定的社会政策目标的责任。在现代企业制度之下，国家没有必要也不应该建立许多同一般企业一样的以盈利为唯一目标的国有企业。国家建立国有企业通常是为了达到超越利润之外的某些政策目标。因为，并非所有的企业都追求最大利润就能使全社会的资源达到最优配置，而是需要有一类企业，它们本身不以盈利为唯一目标（当然不是不要利润），却能为全社会的资源达到最优配置创造必要的条件。换句话说，市场经济的有效运行需要有一些企业主要以社会效益为目标，这些企业通常就是国有企业。所以，国有企业天生就是一种被赋予一定的社会政策目标的特殊企业。

第三，国有企业同政府的关系不同与一般企业。国有企业无论采取怎样的组织形式，都与政府有着密切的关系。国有企业的治理结构在形式上无论怎样相似于非国有企业，都不可避免地会受到政府的较大影响，尤其是高层经理人员的选任不能不与政治结构或行政结构有直接的关系。这不但没有违反现代企业制度的原则，而恰恰是现代企业制度基本性质（或制度逻辑）的体现：这就是：决策权来源于资本所有权。国有企业的所有者代表是政府（在我国，国务院是国有企业的所有者代表；而在有一些国家，国家权力机构是国有企业的所有者代表），政府当然有权对国有企业进行监管，以维护所有者权益。

第四，对于国有企业，资产安全与提高效率的关系是一个非常特殊的问题。实践证明，实行一般的企业制度很难有效地保证国有企业的财产不受侵蚀。为了确保国有企业的财产安全，各国对国有企业的重大决策程序都做了特殊的规定，主要是：国有企业的产权（股权）处分、重大投资决策以及企业财务年度预、决算等须经国家有关部门甚至最高权力机构（议会）的批准；国有企业的高级管理人员的委任通常也须经过十分严格的程序，许多国家都规定，国有企业高级管理人员实行国家公务员制度或准公务员制度。

实行严格的决策程序有助于保卫国有资产的安全，但是，为此却必须付出一定的代价：即限制了企业的自主决策权也就降低了企业责任自负的义务；同时，特殊的国有企业制度也限制了国有企业利用一般企业可以采用的某些灵活的市场竞争方式和手段。随着经济发展水平的提高，市场经济日趋成熟，企业间竞争越来越充分，整个经济系统的效率不断提高，国有企业在这方面的缺陷也越来越暴露出来，其突出表现之一就是经济效率的低下。因此，如何提高国有企业的经济效率，成为一个世界性的问题。目前，我国国有企业改革所要解决的也主要是这一问题。

### 三、以务实的态度大胆推进国有企业改革

十几年的改革和发展极大的改变了中国经济和社会的结构，推进国有企业改革的回旋余地不断扩大，特别是市场经济体系的不断完善和非国有经济的发展，使得国有企业在国民经济中“独木撑天”的局面有了根本性改变，因而整个社会对于国有企业的重大改革可能引起的震动也有了更大的承受能力。此时，国有企业改革逼近了“战略决战”的关头。

在可以预见的未来，国有企业仍将在中国的国民经济中占据重要的关键性的地位。而且，既然中国需要有国有企业，国有企业具有特殊的优越性，对中国的经济发展和社会进步具有其他类型的企业所不可替代的重要作用，那么国有企业就一定要办成真正是名符其实的国有企业。它们将在国民经济中发挥举足轻重的作用，成为促进中国经济发展和社会进步的一支最积极的力量，能够发挥宏观经济控制力的作用。

无论采取什么样的方式来改革国有企业，都必须有一个基本前提：国有企业的数量必须保持在一定的限度之内。长期以来，我们大大高估了国有企业可以达到的总体规模，至少到目前为止，全世界都还没有发现任何一种可行的方式能够保证像我国这样大规模的国有企业高效率运行。那么，真正对国有企业发展负责任的态度只能是：从现实情况出发，将国有企业的总体规模缩小到有可能高效率运行的限度之内。所以，如果不使相当一部分国有企业非国有化，我国企业的成功概率将是很低的，冒着无法确定成功概率的风险推进改革，决不是一种合理的改革战略，甚至可以说是一种不负责任的态度。

国有企业的非国有化可以采取多种形式，我国各地许多中、小型国有企业已经或正在实现非国有化。其实，在我国有许多号称

“国有企业”的企业实质上原本就已经不是国有企业了，这些企业除了象一般企业那样向国家缴税之外，所有者权益并不归国家，也不承担国家赋予的特殊的政策义务，经营者行为也完全不具有体现国家偏好的特点。因此，一部分国有企业（主要是中、小型企业）实行非国有化并不是特别困难的事情。

如果把大多数不适宜实行国有制的企业改制为非国有企业，就能为真正应该实行国有制的企业改革创造条件。而凡是必须坚持国有制的企业就应实行现代国有企业制度，其基本特征是：实行国有企业制度的应是特殊领域中具有特殊经营目标（主要是社会政策目标，也包括增强民族产业的国际竞争力）的企业，国家对国有企业实行严格保卫国有资产安全的政策，改变目前这种政府对国有企业行政干预过多而国家所有者权益却几乎落空的情况。考虑到我国目前国有企业比重太高，再考虑到能够配备到国有企业的优秀企业家资源的稀缺，在现阶段必须实行非国有化的企业数量肯定是个很大的数字。我估计，在现阶段，我国如果能够确保 4000—6000 家国有企业实行真正的现代国有企业制度，其他国有企业原则上实行“放小”的政策，可能是一个正确的选择。

总之，按建立现代企业制度的方式改革国有企业，绝不是要建立一种可以普遍适用于我国现有的所有国有企业的企业制度，用规范一般企业的规则来规范我国的国有企业。鉴于我国的历史和现实的因素，国有企业在我国将占有比一般国家更高的比重，但是这并不能使我国的国有企业成为一种一般的企业制度形式。国有企业在我国也只能是特殊企业。我国现实可行的改革道路只能是：凡是不宜实行国有制的企业应实行非国有化（改制为其他公有制实现形式、混合所有者形式或者非公有制形式），这些企业将按一般的现代企业制度的规则运行；凡是必须保持国有制的企业不要幻想实行一般适用的企业制度，模仿国外私有企业的运作方式，而要按照现代国有企业制度的内在要求，借鉴各国国有企业管

理和改革的经验，建立起适用于我国国有企业的有效的管理体制，实现严格保卫资产安全前提下的较高经济效率，并以配备优秀管理人才来弥补国有制难以完全避免的弱点。

## 中国社科院工业所教授 金碚

### 参考文献

1. 周叔莲、陈佳贵主编，《市场经济与现代企业制度》经济管理出版社 1994 年版。
2. 刘国光“我国中小企业改革的若干问题”，《中国工业经济》1997 年第 3、4 期。
3. 杨瑞龙，《现代企业产权制度》，中国人民大学出版社 1996 年版。
4. 金碚，《何去何从——当代中国的国有企业问题》，今日中国出版社 1997 年版。
5. 世界银行文件，China's Management of Enterprise Assets: The State as Shareholder . Report No. 16265-CHA . 1997 年 7 月。

## 企业家：现代企业的灵魂

提要：本文探讨企业家与现代企业制度的关系，论述企业家在现代企业中的重要作用，提出企业家市场选择的设想。

全文二个部分。第一部分，论述企业家与现代企业制度的关系。企业家是现代企业制度的必然产物，现代企业制度的建设离不开企业家：企业家是现代企业的灵魂，是实现生产要素新组合的革新者，他们创造财富，推动社会进步。没有企业家，改革和经济发展难以取得成功，现代企业制度也不会建立起来。第二部分，通过国内外企业家形成机理的比较，提出企业家市场选择的想法。企业家市场选择是建立现代企业制度的基础，割断企业家与政府部门的任免关系，是企业家市场选择的前提。企业家市场选择机制，是以企业家市场为中介，以公平竞争为原则，以价格运作为杠杆的市场调节机制。它包括市场竞争机制、激励机制和约束机制。约束的措施有：绩效约束、所有者约束和法律约束。

### 一、企业家与现代企业制度

现代企业制度的建设离不开企业家，现代企业是在企业家经

营下运转并发展的。企业家是现代企业制度的必然产物。正在形成中的我国现代企业制度，需要一支职业企业家队伍，没有企业家队伍，改革和经济发展难以取得成功，现代企业制度也不会建立起来。所以，没有现代企业家，就没有现代企业制度。

什么是企业家，国内尚无明确的定义，国外对这个问题的论述也不一致。法国庸俗政治经济学创始人让·巴蒂斯特·萨伊说：“把经济资源从生产率较低、产量较小的领域转到生产率较高、产量更大的领域的人，便是企业家”。英国剑桥学派创始人阿弗里德·马歇尔说：“企业家是以自己的创新力、洞察力和统率力，发现和消除市场的不均衡性，创造交易机会和效用，给生产过程指出方向，使生产要素组织化的人”。美国经济学家、新古典综合派代表人物保罗·萨缪尔逊说：“企业家是推动企业发展、推动企业这部大机器运转的心脏”。奥地利经济学家约瑟夫·A·熊彼特说：“企业家是不断在经济结构内部进行‘革命突变’对旧的生产方式进行‘创造性破坏’，实现生产要素的新组合的人”。美国当代著名管理学家彼得·F·德鲁克说：“企业家是革新者、是为了开拓市场、谋取利润，并为此而承担风险的人，是一批独具匠心、与众不同的人，是厂长经理中少数出类拔萃的人物”。我国学者中国人民大学教授黄顺基说：“企业家是企业的基本资源，是企业最稀有、最昂贵的资本，企业家最大作用是使资源化为生产力”。经济学家陈宪、吴为善认为：“企业家是以企业资产增值为经营目标，通过产权市场竞争的过程将自己的知识产权（即人力资本）与企业的物质财产结合在一起，从而在经营中占有企业的整体资产，独立地、创造性地组织和指挥企业，根据市场需要进行生产、流通、服务等商品经济活动，并承担经营风险的专门经营者群体”。国内外学者对企业家的表述虽然不一，但他们都认为企业家不是单个的一般自然人，也不是一般的厂长、经理，而是富有冒险精神的创造革新者，是生产方法和生产要素新组合的实现者。综合以上

国内外学者关于企业家的论述，试给企业家下这样的定义：企业家是管理企业、开拓市场、谋取利润、实现生产要素新组合的革新者，并承担风险的人。

什么是现代企业制度，理论界的观点很多。现代企业制度，就是上世纪末期以来发达的市场经济中逐渐发展起来，并在当代世界发达的市场经济中占据主导地位的现代公司制度（吴敬琏：《现代公司与企业改革》）。它是以投资入股的方式把分散于不同所有者的资本聚集在一起，通过组建股份公司来经营业务，股东只负有限责任。现代企业制度必须具备三个要素：一是法人财产权；二是有限责任制度；三是公司治理结构。

现代企业制度必须是具有法人资格，拥有法人财产权，并独立地承担民事责任与义务的法律实体。法人财产权是现代企业的物质基础，是企业家创造财富的物质源泉。有限责任制度是出资者以出资额为限，企业以法人财产为限，在企业破产或清偿债务时承担有限责任的制度，为企业家的经营活动创造融资，降低风险的条件。公司治理结构是指由所有者、董事会和高级执行人员三者组成的一种组织结构。在这种结构中，三者之间形成制衡关系，既保证高层经理人员放手经营，又不致失去出资者对经理人员的最终控制。

从以上三个要素中可以发现，企业家需要一个完善的企业制度为他们创造财富提供保证，而出资者则需要企业家对现代企业的悉心经营确保他们财产增值。企业家是现代企业制度的必然产物，现代企业制度需要一支企业家队伍。如果没有企业家，即使有一个好的体制和完善的运行机制，也不能保证这种体制和机制的正常运行。

如何培育和造就现代企业家呢？我认为，企业家才能是一种生产要素，因此，培育和造就企业家就离不开市场机制。要通过市场竞争，优胜劣汰，充分发挥企业家的才能；运用市场机制选

择企业家，建立企业家形成、使用和淘汰制度；根据企业家经营业绩决定其岗位去留；实行企业家年薪制，使企业家收入与其职权与责任相对称，不断激励他们为企业的发展尽心尽责；制定严格的约束措施，对企业家进行有效的监督和制约。

## 二、企业家市场选择机制

### （一）国外企业家形成机理

西方国家的企业家都是由市场形成的。完善的市场机制和完备的经理市场，为企业家形成提供了条件。股东选择经理人员的唯一标准就是经营业绩。绩效高的经营者将得到市场的追捧，并获得高薪。绩效低的，尤其是经营不善的经营者，将被市场淘汰。企业一旦破产，就意味着葬送企业家职业前程。破产企业的总裁和首席执行官将会永远失去职业企业家的资格，并被社会所抛弃。所以，要想凭人际关系成为经理，完全不可能。在美国，对经营者的选择，股票市场有着很重要的作用。而股票市场对经理人员进行控制的重要机制，是通过股权收购来实现的，当公司绩效不高，股价下降到远远低于资产价值时，多数股权被一些投资者收购，然后这些投资者凭借股权优势，召开股东大会撤换公司现有领导，进行整顿和改组。这种股权收购使经营业绩差的公司领导纷纷下台。1991年到1993年期间，美国发生了长期的经济衰退，大公司盈利普遍降低。这种情况迫使大股东、机构投资者行动起来，对绩效差的公司领导班子进行整顿。仅1991年到1992年的18个月中就迫使《幸福》杂志500家美国最大公司的13家，包括数字设备公司、通用汽车公司、克莱斯勒汽车公司、康派克电脑公司、固特异橡胶公司等赫赫有名但绩效欠佳的首席执行官落马。

### （二）国内企业经营者更换的缺陷

在我国企业改革前，国有企业的厂长、经理都是由上级主管部门任命的，现在，出现了由董事会任命或招投标等形式产生的厂长、经理。但据有关资料显示，到 1994 年，国有企业的厂长、经理由上级主管部门任命而产生的仍占 90% 以上，并且，一些实行了股份制的公众公司、上市公司，仍是政府决定企业经营者，而不是真正由股东决定企业经营者。厂长、经理由主管部门任命的缺陷在于：厂长、经理岗位无市场竞争。政府主管部门把厂长、经理按照行政级别对他们进行安排和管理，把他们当作政府官员，导致经营者只对上级负责，而不对企业负责；不是把主要精力放在生产经营上，而是放在与主管领导和干部管理部门的“关系”上；他们的经营业绩与工资待遇、职务升迁没有直接联系，有的企业经营长期亏损。厂长、经理照样当；有的企业破产后，厂长、经理易地做官，待遇不变。所以，社会上出现这样的流传：搞死一个厂，上去当局长。

主管部门选人用人的标准与市场选择不一样，他们注重政治表现和工作作风，而不重视管理能力和经营业绩。这样的选择标准必然导致企业由外行当家，冗员充斥，内耗不断，势必造成企业效益低下，亏损严重，有的甚至资不抵债，濒临破产。

现代企业制度要求企业成为法人实体和市场竞争主体。企业要进入市场，首先要企业家进入市场。只有割断企业家与行政部门的任免关系，才有可能运用市场机制来选择企业家，实现企业家人才资源的优化配置。

### （三）企业家市场选择

企业家市场选择机制，是以企业家市场为中介，以公平竞争为原则，以价格运作为杠杆的市场调节机制。

#### 1. 建立企业家市场

企业家人才市场，是实现企业家市场选择的首要条件。完善的企业家人才市场，应该打破地区、城乡、行业、部门、所有制

的界限，面向全社会招聘合格的企业家，甚至可以引进国外的管理人才。企业家人才市场发育的目标是建立一个全国统一的市场，以便企业家在更大范围内进行自由流动，通过流动，使优秀的企业家脱颖而出。这样，有利于在全国范围内合理利用这一资源。

企业家人才市场可以采取不同的形式：一是常设的企业家人才市场，长年开放，提供企业家供求信息 and 供需双方洽谈的场所；二是定期开放的企业家人才市场，由各级政府人事部门所属的人才交流中心或企业家协会举办，每年定期开放，为企业家供求双方洽谈交易提供场所；三是企业家竞聘，这是由企业公开招聘，企业家应聘，达到协议的一种双向选择形式。

企业家人才市场需建立企业家信息库，为企业家职业化、市场化服务。因此，必须建立能覆盖全社会的、多层次的企业家信息网络，将企业家的年龄、性别、健康状况、特长、经历、学历、业绩、要求等登记在册，输入信息库，需求者在选择企业家时，中介机构可以迅速地提供被选者的相应的信息，提高市场效率。

## 2. 竞争机制

企业家是稀缺资源，只有通过市场竞争才能实现资源的优化配置。要彻底改变目前的企业干部管理制度，政府不再任命和直接管理企业经营者，建立起通过市场竞争，择优选用企业家的制度。竞争选择企业家的具体办法就是招标和投标。用人企业要确定招聘企业家的基本条件和任职资格，并通过电视、广播、报纸等新闻媒体公开招聘的完全信息。应聘者根据招聘企业的要求和任职资格，前去报名应聘，并参加公开应试竞争。用人企业经过多次筛选，根据应聘者的知识、才能、经营业绩及健康状况，择优选取企业家。双方达成雇佣协议。为了保证应聘者的质量，用人企业在签订协议前还必须对应聘者以往的经营业绩以及社会责任感，进行详细的考察、考核。通过这样的竞争，使一些有能力、善经营、会管理的企业家脱颖而出。

### 3. 激励机制

传统体制下，我国国有企业的经营者收入跟职工相差无几，这种平均主义分配制度不仅严重挫伤了企业经营者的积极性和主动性，压抑了企业经营者的开拓创新和竞争进取精神，而且使得经营者转移资产和利润，设置“小金库”，千方百计为自己或小团体创收，致使国有资产大量流失。实践证明，企业由于缺乏激励企业家的有效机制，对他们的才能、责任、风险、贡献没有给予相应的回报，严重制约了企业的发展。企业家劳动是一种复杂的、风险性很大的劳动，应该得到相应的回报。在西方一些发达国家，经营者的年收入都是很高的。例如美国，企业高层管理人员平均年薪达 65 万美元，而美国总统的年薪也只有 20 万美元。当然，我们不一定要象国外企业那样收入十分悬殊，但是，根据我国企业的实际情况，提高企业家的收入是十分必要的。

企业家的收入应包括年薪、红利和股票收益三个方面。

(1) 年薪。企业家的年薪应由市场决定，要根据企业的地理位置、资本构成、产品市场、营销机遇、员工素质、原料来源以及企业家的供求状况来确定企业家的年薪。从目前来看，企业家年薪可以定在本企业职工平均工资收入的 10—20 倍，年薪的高低最终由出资者和经营者经过讨价还价后确定。

(2) 红利。企业家对财产的经营是一种高级的脑力劳动，需要投入较多的人力资本，并要承担风险，应该参与企业剩余产品（净利润）的分配，由此获得较高的收入。如果企业家没有经济实力，就不能承担经营风险。而不能承担经营风险，就不是真正的企业家。

(3) 股票收益。企业家在股份公司应聘后，必须购买本企业一定数额的股票，企业还可以根据企业家在本企业服务年限，相应地配给一定数量的股票，并规定在任期内不得转让本企业股票。企业家按其持有本企业的股份，获得相应的资本收益。这样可以

激励企业家从自身利益出发对企业经营活动作较长时间的打算。高收入的激励机制，对企业家来说，既是动力，又是压力，企业经营得好，继续留任，经营不好，被解聘。

#### 4. 约束机制

由于经营者与所有者利益不同，当企业家实际成为企业管理的主宰时，就有可能为了自己的私利而损害公司和社会的利益。因此，必须有一套完备而严格的约束措施，对企业家行为实行有效的制约。约束机制包括绩效约束、所有者约束和法律约束。

(1) 绩效约束。在现代企业制度中，企业家不是靠自己拥有多少财产去经营企业，而是靠自己的才能去经营企业，并把经营企业作为自己的职业。企业家为了自身的利益，必须提高经营业绩。企业家以往的经营业绩就是他的人才资本，也是企业家人才市场竞争的最大砝码。企业家的市场价格最终取决于企业的经营成果。所以，企业家为了使自己更具竞争力，也为了能谋取更多的利益，必须努力工作。如果企业经营得好，就能继续留任或求得更大发展；如果企业经营不善，就会被解聘，成为失业者。这就迫使企业家为了生存，为了前程，必须兢兢业业，并千方百计使资产和劳动得到最优组合。尽可能地生产更多更好的适合社会需要的产品，从而使出资者的资产能够保值增值和获得更大的收益。

(2) 所有者约束。公司制实现了所有权与经营权的分离，所有者的财产委托给企业家经营。出资者为了使自己的财产不致经营不善而化为乌有，会严厉督导经营者努力工作，并毫不留情地撤销业绩不佳的经营者。这种约束机制是通过公司治理结构来实现的。这个治理结构由股东大会、董事会和执行机构组成，形成股东控制董事，董事控制经营者的机制。股东对董事会的控制主要通过“用手投票”行使自己选择权利和“用脚投票”买进或卖出股票的方法来实现。当企业经营不佳，股东就有可能通过选举