

上 篇

国有企业领导制度的新模式

第一章 绪论

一、选题背景和选题意图

国有企业是我国国民经济的支柱。搞好搞活国有企业，对于发展社会主义社会生产力，提高人民生活水平，巩固社会主义制度，都具有极为重要的意义。

企业是市场的主体。企业作为社会经济资源的主要供应者和需求者所表现出的交易行为，是市场配置资源的基础性活动的主要内容，市场以价格为信号引导经济资源合理流动，实际上是引导企业合理利用资源。如果企业不在市场上进行商品易手的交换活动，就无所谓市场，无所谓市场供求机制、竞争机制、价格机制，无所谓市场配置资源的基础性功能，社会主义市场经济体制的建立与完善也就无从谈起。因此，企业是否面向市场、进入市场，成为自主经营、自负盈亏的法人实体和市场竞争主体，直接关系到能否建立起社会主义市场经济体制，能否充分发挥市场调节作用。

国有企业的改革历程表明，要搞活国有企业特别是国有大中型企业，使其真正成为自主经营、自负盈亏的法人实体和市场竞争主体，必须深化改革思路，即从放权让利的政策性利益关系调整到以产权清晰为前提、权责明确为核心、政企分开为关键、管理科学为基础的制度创新上来，建立起同社会主义市场经济发展相适应的现代企业制度和经营机制。

现代企业制度是适应社会主义市场经济要求，以完善的企业法人制度为基础，以有限责任制度为保证，以公司企业为主要形式的产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的新型企业制度。从实质上说，建立现代企业制度就是重新塑造全民所有制企业适应市场经济发展的微观实现形式，使国有企业成为真正拥有法人财产权的自主经营、自负盈亏的法人实体和市场竞争主体。从我国国有企业改革的进程来看，它标志着从放权让利的政策调整已进入企业制度创新。

建立与社会主义市场经济相适应的现代企业制度及其经营机制，无疑将有力地推动企业管理方式创新，加速生产力发展。现代企业制度及其经营机制在运行中，为实现资本增值最大化，一个关键因素是加强管理，提高管理水平。管理得好，经营机制运行的效率就高，企业经济效益也就高。因此，好的经营机制是同好的经营管理相联系的。

首先，经营机制的高效率运行，要求一定要有与之相适应的科学决策和计划来指导。通过科学的决策和计划，正确地反映社会劳动者的共同意志和利益，体现国家的政策和指导性计划的导向，合理地利用资源，高效益地组织生产经营活动。

其次，经营机制的高效率运行，要求一定要有与之相适应的组织指挥系统来操作，通过正确地组织与指挥，使经营决策和计划得到有力地贯彻，使专业化分工协作井然有序地进行，使购得的各种生产要素合理组合和充分利用，从而使企业扩大再生产不间断地进行。

再次，经营机制的高效率运行，要求一定要施以与之相适应的调节和控制。通过灵活的调节和控制，及时掌握市场传输和反馈的经济信息，调整资本运动的循环和周转，保证企业生产经营活动的正常进行。

最后，经营机制的高效率运行，要求一定要有与之相适应的

检查和监督。通过严格有效的检查和监督，使决策计划按照科学的原则和程序办事，使组织指挥沿着正确的方向和道路进行，使控制和调节能够把握时机、力度和效率。

现代企业制度实行所有权与经营权的分离，形成在董事会监督与约束下，经营者以利润最大化为目标自主经营的产权结构，在国有企业经营权自主化、经营者权力日益增大的情况下，如何激励与约束经营者的行为并使其不偏离所有者的目标，即使国有资产得到保值和不断增值，使其具有强烈的关心企业经营的内在动力，能真正代表企业，承担企业中所不可缺少的功能，是现代企业制度的一个重要问题。

就公有制的联合劳动而言，任何劳动者都是在某一企业组织中从事生产活动的成员，企业组织一般是劳动者实现自身利益的集合体。在国有经济中，全社会联合劳动者是在以国家为代表的共同占有生产资料的企业组织进行劳动。这在理论上说，会形成强有力的动力机制，而在现实社会中，却存在企业动力不足的问题，这是因为在国有企业中存在着复杂的利益矛盾。

首先，企业成员追求自身独立的利益与财产共同占有方式之间的矛盾。在公有制全体成员共同占有财产的条件下，财产的收益是由全体成员共同分享，而风险也应由全体成员共同承担。但是，由于产权缺位和一贯对社会主义按劳分配原则贯彻的忽视，由此所产生的结果是个人行为与财产的相关程度很低。从个人的行为来看，如果他比别人更努力地关心公有财产，也只能得到财产收益中按全体成员平均后的一份，人数越多，他所得到的越少。相反，他的偷懒与失误所造成的财产损失，也是由相同的方式平均分摊到每个成员。企业中个人的行为是完全外在性的，这使得个人不能通过对财产的关心和有效率地使用来实现个人利益。

其次，所有者、经营者和生产者之间的矛盾。在国有企业

中，外在于企业的国家由于作为公有权的代理机构执行企业所有者的全部职能而成为现实的所有者。企业的经营者却扮演着复杂的角色。他是劳动者而并非企业的所有者，但又代表国家进行经营管理。这决定了他的双重身份，一方面，他是所有者在企业中具体的代表，是经营管理者；另一方面，他又是他所管理的劳动者中的一员，他本身又是劳动者。企业中的劳动者由于所有权外在于企业而不再执行所有者的职能。作为生产者，他仅按照一定的技术要求从事生产活动。由此可见，国有企业同样是一个各种要素所有者的集合体。如果撇开所有制关系，仅从经济学对人的假设来看，企业内各成员之间的关系，他们的利益不会是完全重合的。在国有企业中，各成员都有着自己相对独立的经济利益和由此决定的行为目标。这必然导致所有者、经营者和生产者之间的利益矛盾与不相协调的行为。对于经营者来说，他们执行所有者的职能。尽管如此，他们总是有着区别于所有者的独立利益。这种利益表现为本单位利益的最大化，以及经营者对企业规模扩张、社会地位提高和舒适工作条件等的追求。由这种利益所构成的目标可称之为代理者目标，也就是企业经营者的目标。企业经营者虽然必须按照所有者的目标行事，不然，他将失去他的身份，但是，经营者自身的利益会使他的行为有偏离所有者目标的可能。

企业中经营者与劳动者之间的矛盾是一个十分特殊的矛盾。在劳动者的劳动是获取消费资料的唯一手段的条件下，其作为生产者的目标则是获取最大化的个人收入以满足个人的消费需要。从个人的角度看，经营者与生产者的目标函数虽然不同，但是，在追求个人效用最大化上却是一致的。经营者与生产者之间的矛盾表现在经营者管理企业所面对的是作为“主人翁”的劳动者。劳动者是企业的所有者，虽然他们不一定能直接支配企业的生产资料，但他们的所有权不是虚置的，它体现在劳动者与生产资料

相结合的权利即就业权中，体现在他的不能被解雇的经济地位中。相反，经营者则存在被劳动者解除职务的可能。因为劳动者作为企业的主人有权选择他们认为合适的企业经营者。

再次，劳动者收入的最大化与企业资产积累之间的矛盾。这一矛盾是全体所有者的目标与劳动者个人目标之间矛盾的表现。正如以上所指出的，劳动者个人的行为与企业资产的相关程度由于财产共同占有的产权模糊而很低。因此，劳动者必然会追求个人收入最大化，而不会去注重资产的积累。客观地说，劳动者的利益动机在资本主义企业制度中同样存在，但受到资产所有者追求资本增殖的硬约束。在社会主义国有企业中，把所有者与生产者统一于每一个成员而在实际运作中又使财产权利在企业缺位，这使得财产的共同所有者并不关心财产的增值，从而造成资产对于劳动者利益动机的软约束。作为所有者的国家，由于执行所有者的各项权能，它比其他所有者更关心企业的财产，在实际的再生产过程中更注重资产的积累。因此，这一矛盾一般表现为国家与劳动者之间在分配上的矛盾。

以上对于国有企业中利益矛盾所做的描述表明，各种矛盾都根源于国有企业中存在着不同的利益主体以及不同主体对其利益的追求。财产的共同占有形成的共同利益不可能替代个人的利益，它改变的只是个人对自身利益追求的方式。

国有企业的经营者承担对企业的各种生产要素进行组织管理以及监督生产者生产过程的职能。但是，这种对劳动的监督已经不是作为榨取剩余价值的需要，而是劳动者在公有制基础上共同劳动的客观要求。经营者是属于他所管理和监督的劳动者的一员，他的职能只不过是劳动者自身监督劳动的独立化。并且，在产权关系上，经营者与他所管理和监督的劳动者一样，具有相同的身份，即都是生产资料公有制的最终所有者。不过，在企业里二者都不是以所有者的身份支配生产资料，也不直接承担资产的

损益，他们只是生产与经营决策的执行人，是作为生产要素进入生产过程。在此意义上，经营者具有与一般生产者相同的地位，根本利益一致，二者的惟一区别也仅在于职能的不同。经营者具有立足于本企业劳动者一边的立场。这一立场不仅表现在企业之间的利益关系上，而且也表现在国家与企业之间的利益矛盾中经营者具有代表企业劳动者利益的行为倾向。

国有企业的经营者具有双重身份，又是代理者。他既是国家在企业中的代表，又是劳动者在企业中从事监督管理职能的代理人。对于经营者个人来说，效用最大化同样是他进入生产过程并参与生产活动的目标。经营者的双重身份决定了他必须在企业各要素所有者利益的平衡中实现个人效用的最大化。利益的失衡将会对经营者的地位产生不利影响。所以，平衡国家与劳动者之间的利益也是经营者自身利益之所在。因此，在实际的操作中，经营者总是小心谨慎地在可能的范围内选择既有利于自己，又能为国家和企业劳动者所接受的行为方式。

十几年放权让利的改革给企业带来了一些活力，但也强化了“内部人控制”。1993年中国共产党十四届三中全会以前的十余年企业改革，基本上是沿着向企业放权让利的轨道展开的。各类放权让利的措施在一定程度上给企业带来了活力，但是，企业还没有完全摆脱作为行政机关附属物的地位，还没有成为一个真正独立的法人实体。企业实行厂长（经理）负责制，显然是一种进步。这是因为，比起上级行政机关领导而言，厂长（经理）有更多的管理知识，更了解企业的情况。但是，由于目前国有企业没有明确的出资者，不能对厂长（经理）和工人等内部人控制企业运行产生一种制衡和监督机制。具体表现为，有些企业追求职工收入最大化，滥发工资和奖金；有少数厂长（经理）把企业变成自己的“小王国”，和工人站在一起，共同向国家讨价还价，搞虚盈实亏，侵蚀国家财产。伴随着放权让利，企业自主权越来越

大，厂长（经理）个人的权力也越来越大，一些厂长（经理）把控制企业运行作为既得利益，拒绝接受来自所有者的控制和监督，对国有企业进行公司制改组不感兴趣，认为改来改去把自己的权利改掉了。这种心理已经成了进一步深化改革的障碍。

因此，探索符合市场经济规律和我国国情的企业领导制度和组织管理制度，建立国有企业领导人员的培育、配置、激励、监督机制，以保证国有企业经营者规范高效的管理，从而搞活搞好国有企业，就成为对国有企业现代企业制度改造工程中的重中之重了。

二、研究方法和章目设置

上篇试图依据马克思主义政治经济学的基本原理，结合我国国有企业改革的现实进程，探索一种有中国特色的国有企业领导制度的新模式，为搞好国有企业提供一种科学的思路，并据此思考中国乃至世界社会主义国家的命运。

上篇共分三章四大部分，第一部分是绪论，主要是研究为什么要探索国有企业领导制度的新模式；第二部分，即第一章主要是回顾我国国有企业及其领导体制改革历程和存在的问题；第三部分，即第二章主要是介绍国外的企业领导体制，进行比较、思考、借鉴；第四部分，即第三章主要是探索我国有中国特色的国有企业领导制度的新模式。

三、主要框架和基本内容

（一）国有企业领导体制及其存在的问题

企业领导体制是关于企业领导的组织制度，即关于企业领导原则、领导者的产生、领导责任与权限的划分、对领导者激励和

约束方式的总称，其核心内容是解决企业内部领导层各方面的职责和权限关系。

1. 计划经济条件下的企业领导体制

按照马克思主义的理论，前苏联建立起了高度集中的计划经济体制。我国的经济体制，在新中国成立之初是按前苏联模式建立的，也是计划经济体制，宏观经济体制决定企业的领导体制。

在计划经济体制下，我国国有企业领导体制主要存在过“一长制”、党委领导下的厂长（经理）负责制和革命委员会制（简称“革委会制”）三种模式。

（1）“一长制”。我国的“一长制”开始于1953年，当时称为企业生产行政工作厂长负责制。其基本内容是：厂长由国家委派，负责生产行政管理工作，召开管理委员会讨论厂内的重大问题，并按期向职工代表大会报告工作；企业党组织对企业的思想政治领导负有完全责任，对企业生产行政工作负有保证监督责任，职工通过工厂管理委员会和职代会实施民主管理。

推行一长制，对加强企业的生产行政统一指挥，建立健全管理责任制，克服多头领导和无人负责的现象，起到了一定的积极作用。

实行一长制的优点是：厂长有职有权有责，执行系统非常有效，工作效率高，规章制度严。但是，它的主要缺点是：容易形成厂长独断专行，特别是在我国这样一个长期封建家长制的社会，很容易实行“家长制”。过分强调行政领导干部的作用，产生了官僚主义和命令主义，削弱了党对企业的领导。1956年前后，中共中央决定进行改革：取消“一长制”，代之以党委领导下的厂长负责制。

（2）党委领导下的厂长负责制。其基本特征是：企业各级领导均由上级领导机关选拔任命，企业的重大问题都应经过党委集体讨论和共同决定。如企业中有关生产、技术、财务、生活等重

大问题都必须经过党委讨论决定，并由厂长负责组织执行。企业领导业绩由企业上级领导机关根据对企业下达的指令性生产计划完成情况来衡量，并做出相应的行政奖励和精神鼓励或惩罚、升迁、降级、表彰、通报，等等。

党委领导下的厂长负责制确立了党在企业中的领导地位，体现了“集体讨论、分工负责”的原则，实行和加强了党委领导下的群众监督，把职工代表大会作为群众参加管理和监督行政的组织。这在当时的背景下，对企业的管理起到了一定的作用。但是，从总体来说，这种企业领导制度不是一种理想的制度。因为这种企业领导体制归结起来就是有权的不指挥生产、指挥生产的没权，作为指挥企业生产经营的厂长的权力太小，无法解决责权脱节的问题，不利于厂长积极性的发挥。特别是在“大跃进”时期，党委实行“大权独揽、小权分散”的领导方式，在企业中，事事强调“书记挂帅”和党的“一元化”领导，实际上变成了“书记一长制”和“书记一人化”。厂长不再有专职专权，党委叫干什么就干什么。副厂长与厂长一样，都害怕违反党的集体领导制度，不敢大胆处理问题，事无大小都推到党委去解决。实际上变成了一种多头领导和无人负责的领导制度。

(3) 革委会制。在“文化大革命”期间形成的由军、干、群组成的“革委会”，各种规章制度统统被斥之为“管、卡、压”，一扫而光。企业中实际上是革委会主任一个人全权指挥，有些企业是军代表说了算。与其说“革委会”是一种特殊形式的企业领导体制，不如说它是对企业领导体制的破坏，没有什么积极作用可言。

2. 改革开放以来的企业领导体制

从党的十一届三中全会以来，我国企业的领导体制在不断的探索中逐渐得到完善。在这个探索过程中，我国的企业领导体制先后出现过厂长（经理）负责制、承包制、公司制的企业领导体

制。

厂长经理负责制的基本内容是：厂长（经理）由上级选配；企业党委领导由上级党组织委任。

厂长（经理）具有决策权、指挥权、用人权、内部分配权和对职工的奖惩权。

厂长（经理）的职责：完成国家给企业下达的指令性计划和各项任务，严格履行依法订立的经济合同。开发新产品，增强企业的应变、竞争能力，推进企业技术进步和现代化管理，提高劳动效率 and 经济效益，等等。

企业党委是企业中的政治领导核心，它保证、监督党的路线、方针、政策在企业中贯彻执行，以保证企业沿着社会主义方向发展。

由政府对企业经营状况、经营业绩进行评价，对经营得好的企业领导人给予精神奖励为主、物质奖励为辅的激励，成绩特别突出的，由政府对其进行职务上的提升。对于经营业绩差、企业亏损的企业领导人，给予适当的批评，在经济上和政治上很少有什么具体的惩罚措施。

厂长（经理）负责制反映了社会化大生产的客观要求，体现了企业党政职能分开的原则，也适应当前我国经济体制改革的需要，是当前我国经过正反两方面的比较而确立的一种较为成熟的企业领导体制。它克服了党委领导下的厂长负责制“有权的不指挥生产、指挥生产的没权”的弊端，有利于建立健全责任制度，也有利于发挥专家的作用，实行内行管理。但是，这种制度在我国当前的宏观经济体制下，还存在着一些深层次的问题，这些问题将在本书的第一章中加以分析。

（二）国外的企业领导体制的比较借鉴

1. 企业领导人的产生

国外一般是由企业财产所有者来决定企业的领导人。也就是

通过股东大会选举董事会和监事会，由董事会来聘任经理。国有企业由政府任命董事长。其具体做法是：国家独资公司和国家控股 90% 以上的公司的董事长由政府直接任命，或政府官员担任；国家控股在 50% 以上的公司的董事长由国家提名确定，经股东大会选举产生，但最终也须由政府认可。正因为这样的董事长产生机制，决定了国有企业董事长在进行重大决策时，一般都要与政府有关领导磋商，保证了政府对国有企业的最终领导。私有企业由股东大会决定董事长。

2. 激励机制

西方国家对企业家的激励，主要有以下两种方式：

(1) 报酬激励。报酬激励基于当期业绩的报酬与长期业绩的报酬。根据当期业绩的激励性报酬取决于公司或独立部门的当期利润增长率、投资回报或市场份额等会计指标。雇佣合同中一般有明确的任期目标，达标者按规定比例提成。根据长期业绩的激励性报酬主要有延期支付的资金、分成、购股权和赠股等几种形式，一般取决于公司 3~6 年的平均效益，目的是缓解短期行为并通过降低决策风险，鼓励高层管理人员积极进取。

(2) 人力资本增值的激励。西方企业家可以分为所有者型企业家和职业型企业家。所有者型企业家拥有企业全部资产或较大部分资产，所以有足够的压力和动力。职业型企业家没有资产，但拥有自己的人力资本，对他们而言，实现和增殖自己的人力资本是很强的激励。

3. 约束机制

约束机制与股权结构有关。西方企业的约束可以分成两种基本类型。

第一种类型：美、英股权分散治理结构下的约束机制。

其一，股东的约束。股东的约束实质上是所有权对经营权的约束。股东们通过股东大会等方式，对企业的业绩进行评价，对

董事、监事，甚至对公司的经理进行撤换。通常被称为“用手投票”。

其二，公司治理结构和公司章程的约束。现代公司都建立起决策机构、执行机构、监督机构等权力分离、互相监督和制衡的治理结构。监事会是公司内部专门负责监督的机构，监督公司财务的收支，特别是对董事和高级管理者进行监督和约束。此外，在公司章程中，对高级管理者的职责、权力都有明确的界定，约束他们在规定的范围内行使职权。

其三，市场的约束。一是股票市场的约束。对于股票上市的公众企业，其资本投资者“用脚投票”的权力，对公司高级管理者起着一种鞭策和约束作用。二是人才市场的约束。发达、完善的经理市场在促进经理人才流动的同时，也给在职经理造成了一种压力，迫使他们努力搞好企业的经营管理，否则不仅会被他人取代，而且可能造成自身“人力资本”的贬值乃至身败名裂。

其四，被兼并收购的约束。股权分散的上市公司，如果经营欠佳，股价下降，股东会抛售股票，公司因此很可能遭到狙击者的强制收购，高级管理者也因此面临着被收购后失去交椅的危险。

其五，金融机构的持股与监督。对于经营业绩很差的大公司，基金会施加压力促使高层改组，要求改革。一些基金会还谋求董事席位，还有些基金会选择抛售股票。

其六，法律约束。用法律的形式规定经营者拥有的权力和应承担的责任；规定经营者违法时应受到的惩罚。比如，许多西方国家的法律规定，在公司破产时，除了要依法追究公司经理的渎职行为的责任外，还规定原公司经营者在一定时间内或者永远不得担任经理、董事等职务。

其七，可靠的会计与独立的审计。通过审计对经营者进行约束和监督。

第二种类型：日本企业对高层管理者的约束机制。日本企业的资产负债率较高，公司较多依靠银行贷款，因此，日本企业对高层管理者的约束机制有自己的特点。

其一，大股东的监督。日本企业的大股东大多数是大银行和法人企业（大公司集团）。因此，日本企业对高层管理者的约束主要来自于内部，即主要来自于大股东的约束。

其二，银行的约束。在日本，银行是企业的主要资金供给者。每一大公司集团（如三菱、三井、住友等大集团）都有一家主银行承担融资和金融业务，不少大公司集团本身就是以城市大银行为核心。核心银行通过金融业务对关系企业的高层管理者进行约束。

其三，交叉持股的约束。日本大公司集团内的成员企业相互持股。由于相互持股，各企业之间相互派遣管理人员相互兼任董事，这就产生了相互之间的约束。

其四，高层管理者的终身聘用。由于实行终身雇佣、年功序列制，日本企业各级干部都是在企业内部培养并提拔起来的。高层管理者是从从业人员中选拔，经过年功序列制阶梯慢慢晋升上来，一般年龄都不小。日本企业高层管理者面临来自同等资历者甚至于部下的激烈、长期的竞争，十分珍惜既得职位。一旦因为自身失误而失去现职，到别的企业就只能从低职务做起，薪金、福利上的损失更大。这就对经理人员产生了一种无形的约束。

4. 启示

从国外的企业领导制度中，我们可以得到一些启示。一个企业领导体制的好坏，说到底是一个保证并调动广大经理人员及企业职工积极性的问题，如何使责任和权利一致的问题。一般来说，一个有效的企业领导体制，主要要解决四个方面的问题：一是企业领导是怎样产生的？二是企业是由谁来决策的？三是企业经营活动是由谁来指挥的？四是指挥者由于不是所有者，其被委

托经营管理所有者的财产，是一种代理关系，这就有一个怎样激励和监督的问题。具体说来，要使企业正常运行，必须解决下面几个问题：第一，要建立对国有企业高层管理人员的约束机制；第二，逐步建立、完善经理市场；第三，强化经理的激励机制。

（三）国有企业领导体制新模式的探索

1. 构建国有企业领导班子的配置机制

国有企业领导班子的配置机制，就是按照最优化原则，寻求有效途径和措施，为国有企业选配最佳的经营管理人员的机制。朱镕基总理在九届人大二次会议所作的政府工作报告中明确指出：“搞好国有企业，关键要加强企业领导班子建设。要坚持德才兼备的原则，选拔政治素质高、经营管理能力强、公正廉洁的优秀人才担任企业领导。”为此，我认为，当前主要的任务是实现国有企业经营者队伍的职业化、市场化。

实现国有企业经营者队伍职业化的基本思路是：

第一，加快转变政府职能，进一步扩大企业自主权。建立和完善企业法人财产权制度，理顺企业内部法人治理机构，使国有企业真正成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的经济实体。

第二，改革企业干部人事制度，建立独立的企业家及企业经营管理人员管理序列，实行分层分类的管理办法。

第三，发展中介机构，为经营管理者职业化提供社会服务。企业经营管理人员与政府主管部门之间不再有直接的联系，但原由政府为之提供的服务却不能取消，这就需要发展中介机构，沟通企业领导班子与政府的间接联系。

实现国有企业经营者市场化的思路是：

第一，努力培育劳动力市场。劳动力市场是市场体系的重要组成部分，包括劳务市场和人才市场两大类。而企业家是人才的一类，企业经营管理人员市场是劳动力市场的一个重要组成部

分，它的建立必须按照社会主义市场经济体制的总体要求进行。企业家市场的发展方向应该是企业家自主选择企业，企业自主聘用企业经营管理人员。在国家宏观调控下，由市场调节企业家的供求，形成统一、开放、竞争、有序的市场体系。

第二，强化竞争环境。企业经营管理人才市场的形成，必须依赖于一个良好的外部环境——竞争环境。在这种环境中，通过市场对企业领导人才做出客观的评价和准确的判断，如果经营业绩差，他在企业经营管理人才市场的人力资本就会贬值，从而促使其更加努力工作。

第三，健全市场服务机构。一是建立交易机构，设立人才库，把市场成交的情况载入档案。二是建立管理机构，对企业经营管理人才市场成交的人员进行定期考核。三是建立仲裁机构，对企业家与聘用企业的合同争议进行裁定。通过市场机构的建立、完善和有效运行，逐步形成以各大中型城市为中心，不同层次、不同规模、多样化和网络化的企业经营管理人才的市场体系。已经建起人才市场和职业介绍机构的地方，可以将企业家市场从中分离出来。

第四，建立市场信息网络。

第五，加速相关法律、法规的配套建设。国家应以《企业法》、《劳动法》等为基础，制定企业领导人才市场管理的法律法规，对企业聘用、辞退以及企业与企业家人各自的权利、义务、责任等做出明确的规定。

2. 构建国有企业领导班子的激励机制

激励机制，就是对已由市场配置于企业的企业领导成员进行激发、鼓励，使之将全部才能施展于企业的机制。建立有效的激励机制可以充分调动企业经营者的积极性。

(1) 建立合理的经营者的物质激励制度。

第一，要建立合理的基本薪金制度。要使企业的经营者的基