

乌当区国企改革中的几个关键问题

陈 曦

(中国地质大学研究生院,湖北 武汉 430074)

摘 要 以乌当区为例,针对目前国有企业改革中治理结构创新、国有资本减持及多种所有制实现、国有企业委托代理及激励约束机制构建、所有权及控制权退出及国有小企业放开放活等关键问题进行了初步探讨。

关键词 国有企业 深化改革 关键问题

中图分类号 F276.1(273)

文献标识码 A

文章编号 1001-7348(2003)06-160-02

1 乌当区国有企业的总体概况

乌当区位于贵州省贵阳市的北部和西部,拥有贵州省唯一的国家级高新技术产业开发区,是全省、全市的高新技术产业基地,具有依托开发区的人才、资金、技术、优惠政策带动全区结构调整和产业结构升级的区位优势 and 后发优势。正是这些比较优势使乌当区拥有了一批大中型的驻区国企,如贵阳万江航空机电有限公司、贵阳味莼园食品(集团)有限公司等,其中还包括中国振华(集团)科技股份有限公司、贵州力源液压股份有限公司、南京汇通股份有限公司、贵州赤天化股份有限公司4家上市公司。从总体上看,虽然乌当区非国有企业的发展十分迅猛,也为区域经济发展做出了巨大贡献,但时至今日仍然没有走出传统经济发展模式,如规模小、资金少、技术力量单薄。而国有企业虽然数量少,仅占总数的0.77%,但其工业总产值却占全部工业总产值的23.45%。可以看出国有企业在乌当区经济中占有重要地位。但另一方面,国有企业经济效益较差。据统计资料显示,在全部11家国有工业企业中有5家处于亏损状态,且国有企业在资金利用率、产品销售率等经济效益指标上都相对较低。因此,实行国有企业改革是乌当区面临的一项重要任务,它对建设经济强区,提高人民群众的生活水平,保持安定团结的政治局面都发挥着重要的支撑和带动作用。

2 深化国有企业改革的几个关键问题

2.1 深化国有企业改革的重点与难点

国有企业改革的方向是建立现代企业制度,即以产权理论为基础对国有企业的企业制度进行创新。建立现代企业制度强调4个方面:①强调股份,将国有企业改造成为以股份有限公司或有限责任公司为主的股份制公司。企业的股份制改造核心是改变企业财产所有权由国家单一所有的局面,实现企业所有权的多元化。②强调公司治理结构创新。如果说股份制是建立现代企业制度的财产制度形式,公司治理结构则是建立现代企业制度的组织形式。现代企业制度的治理结构要点是企业的三权分立,即企业决策权、执行权和监督权分立。③强调企业产权的存在和产权的重要性。有的学者从产权与所有权的角度提出产权的概念,认为国有企业从所有制变革进入产权关系变革,是一个有实质性意义的进展。④强调国有企业委托代理中的激励约束机制优化。

2.2 国企效率的提高在于国有资本减持后公司治理结构得到优化

国企改革的关键是应该让国有资本退出企业(这里指应该退出的竞争性行业中的企业),即进行国有资本减持,而不必费力不讨好地去保持国有控股权,反而得不偿失。原有国有的产权由其它经济力量来承接,这

样企业所有者中便有了真正的产权所有者,有了能够完整承担权利和责任、能够完全承担风险和收益的所有者,因此就会积极地关心资本的价值和增值,必然对企业经营层进行有效的控制(通过激励和监督等约束机制)。如果企业的所有者能够真正承担风险和收益,那么资本市场中的一系列作用机制就能够发挥真正的约束作用。在非国有力量进入企业以后,企业资本结构的优化为所有者与经营层设计合理的约束、考核与激励机制提供了契机,所有者可以与经营层构建合理的委托代理契约,通过契约优化与激励相容来让企业经营层主动约束自己,为所有者价值最大化服务。国有股减持以后,融入企业所有者范围内的是能够关心企业,并且能够有效监督企业的“内部”股东,由此通过现代公司的内在治理机制来进一步加强对经理的监督与约束,从而引导企业的业绩得到改善。

2.3 强化对国有企业经营者激励约束问题的研究

对企业经营者激励约束问题的研究,是国有企业改革中亟待探讨与解决的又一关键问题。委托代理理论最终要解决的问题就是对企业经营者的激励和约束。在西方的公司制企业中,对企业经营者的经营行为从多方面实现激励和约束,如年薪制、期权制、优先购股权制等。我国学者也从多方面对国有企业经营者的激励约束问题进行了研究。如

收稿日期:2003-03-20

田志龙(1996)从企业治理结构的角度探讨了国有企业经营者的激励与监督问题,以完善企业的治理结构来强化企业的监控机制、激励约束机制、自我调控机制等;毛为(1998)从企业家职业化的角度来强化对经营者的激励约束,特别强调了年薪制的作用;史金平(2001)则从国有企业的委托代理角度对企业经营者的激励约束问题进行了系统而深入的探讨。他提出,深化国有企业改革的基本思路是,对国有企业进行产权重组和产权置换,将国有企业改造成为企业产权多元化的公司制企业,然后运用委托代理理论来构造企业的治理结构和经营者的激励约束机制。但目前比较成熟的委托代理理论是以私有制和私有产权为基础的西方公司制企业为研究对象的,对于以公有制和公共产权为基础的国有企业的委托代理问题缺乏系统的研究成果。因为在西方的公司制企业中,企业的委托人即为企业的所有者,拥有剩余索取权,出于自身效用最大化考虑,对企业的经营者进行着有效的激励和约束。它们经过长期的修正和完善,形成了一套以私有制为基础、以公司制为特征的企业监督权、决策权和经营权三权分立的企业治理结构。但在国有资产的委托代理中,国有企业的主管部门对于企业的经营者是“委托人”,对于国家实际上也是“代理人”,所有者“缺位”导致了国有企业并没有真正形成监督权、决策权和经营权三权分立的治理结构,最突出的就是对委托人和代理人都缺少行之有效的监督和约束。因而对国有企业的委托代理理论进行研究,建立完善的以公共产权为基础的企业治理结构,防范国有企业委托代理中的“委托风险”和“代理风险”,对国有企业的改革和发展将是十分重要的。

2.4 构建有效的退出机制

退出机制的构建并非只意味着国有资本从竞争性领域全部退出,它包含着两重含义:一是所有权的退出机制,即国有资本直接从企业中退出;二是在所有权结构不变的条件下,引入企业控制权的退出机制。首先就是构建所有权的退出机制。构建所有权退出机制的目的是让一批竞争力弱的国有企业退出竞争性领域,避免在国有制条件下实行放权让利的改革战略所导致的国有资产流失的现象。国有资本从这些企业中退出,不仅有利于让这些企业彻底摆脱政府的干

预,完全在市场竞争中求生存、求发展,而且有利于政府卸下巨大负担,转而集中财力和人力抓好那些应由政府控制的行业。因此,构建所有权的退出机制更有助于坚持公有制的主体地位。其次,就是构建企业控制权的退出机制。所有权与控制权是两个不同的概念。在自然人企业制度下,两者可能是合二为一的;在法人企业制度下,两者通常是分离的。不同的企业经营状态,对应着不同的企业控制权安排。一般来说,企业经营处于正常状态,所有者最有积极性控制企业;当企业处于亏损和无法偿债的境地,债权人最有积极性重组企业;当企业面临倒闭时,企业内部人最有积极性挽救企业。企业控制权的退出机制实际上就是企业的相机治理机制。企业控制权处于竞争状态,无疑有助于提高企业的活力和效率。

2.5 实现国有企业的治理结构创新

现代企业制度的基本要求是“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”,而“公司法人治理结构”是公司制的核心。但是,目前建立现代企业制度还有不少问题。为此,当前特别要在法人治理结构创新上狠下功夫。在推进建立现代企业制度的过程中遵循《公司法》的基本原则,积极借鉴通行的国际规范,实行公司治理结构的创新,进一步明确公司治理结构是一种契约制度。通过一定的治理手段,合理配置剩余索取权与控制权,以在出资人、经营者与生产者之间形成互动一制衡的机制,促使企业长期发展。其中一个非常关键的问题是如何完善对经理人员的激励和约束机制,调动经营者的积极性。为此就必须改革国有企业的劳动、人事和分配制度。当前可选择的是及早引入以年薪制、奖金和股票期权为主要内容的最优报酬计划,完善对经理人员的激励机制,试行员工持股制度,使员工的收入与企业经济效益相联系。

国有企业的治理结构创新是通过建立有效地获取、分配和利用人力、物力资源的运行机制来实现企业目标。治理结构互动与权力制衡功能,是国有企业治理结构创新的最根本要求。国有资产能否有效运营取决于治理结构规范的程度和治理功能和谐的状态,所以治理结构的科学规范与治理功能的和谐匹配,既是国有企业改革的具体目标,也是国有企业改革成败的检验尺度。

2.6 把抓大和做强、放小和扶小结合起来,进一步放开放活国有企业

政府从国有小型企业中退出,由市场来选择企业的组织形式,对于激发企业的活力、发展市场经济具有重要的意义。至于国有小企业适宜采取何种组织形式,应由产权主体在市场竞争中自主选择,如兼并、重组、员工持股、租赁、出卖等都是可选择的形式。通过战略性改组,进行国有企业间以及国有企业与非国有企业间的兼并、联合和重组,形成专业化、社会化协作体系,重点培养一批拥有自主知识产权、主业突出、核心能力强的大中型企业和企业集团,提高产业集中度和产品开发能力。这样做,有助于强化国有经济的整体实力和后续发展能力。特别要积极支持小企业特别是科技型企业向“专、精、新”的方向发展。在政府宏观调控下,充分发挥市场机制的作用,逐步形成以驻区大中型企业为主导,大中小企业协调发展的格局。

参考文献

- 1 梁能.公司治理结构:中国的实践与美国的经验[M].北京:中国人民大学出版社,2000
- 2 史忠健.国有企业治理结构[M].北京:北京大学出版社,2002
- 3 马建堂.中国国有企业改革的回顾与展望[M].北京:首都经济贸易大学出版社,2000
- 4 吴敬琏.国有经济的战略性改组[M].北京:中国发展出版社,1998
- 5 史金平.国有企业:委托代理与激励约束[M].北京:中国经济出版社,2001
- 6 杨瑞龙等.国有企业治理结构创新的经济学分析[M].北京:中国人民大学出版社,2001
- 7 黄群慧.企业家激励约束与国有企业改革[M].北京:中国人民大学出版社,2000
- 8 魏杰.国有企业改革的新思路[J].管理世界,1999(6)
- 9 李铁映.关于国有企业改革与发展的若干建议[J].经济管理,1999(10)
- 10 张建文.国企改制成功的关键:规范的公司治理[J].经济体制改革,1999(2)
- 11 银温泉.国有企业治理机制改革的建议[J].宏观经济研究,1999(2)

(责任编辑 胡俊健)

