

我国遇到的 问题与制度 创新

一、我国私营企业发展遇到的问题

改革开放 20 年来,尤其是近 10 年来,在党的路线方针政策指导下,私营企业由于其灵活的经营机制,得到了迅猛发展。据《中国私营企业发展报告》提供的资料,我国私营企业的户数由 1989 年的 90581 户增长到 1997 年的 960726 户,年均增长 34.3%;从业人员由 1989 年的 164 万人增长到 1997 年的 1349 万人,年均增长 30.1%;注册资金由 1989 年的 84 亿元增长到 5140 亿元,年均增长 67.2%;产值由 1989 年的 97 亿元增长到 1997 年的 3923 亿元,年均增长 58.8%。私营企业在整个国民经济发展中所逐渐展示出的作用,引起了国内外社会的广泛关注。对此,党和政府及时作出了科学的总结和评价,将包括私营经济在内的非公有制经济定位为“社会主义市场经济的重要组成部分”,强调要继续鼓励、支持、引导非公有制经济健康发展。

■ 陈工孟

虽然私营企业得到了迅猛发展,取得了较大成绩,但随着实践的发展,也出现了许多不容忽视的问题,突出表现就是原有的优势(如产权关系明晰、经营机制灵活等)已逐渐减弱,缺少进一步发展的推动力,无论是增长速度还是增长质量都开始下降,同时若干深层次问题与矛盾也变得日益突出。

一是利益分配机制不规范。

私营企业的股东或出资者往往把自己直接参与经营管理作为投资受益和进行利益分配的唯一手段,不善于运用科学的利益分配机制和正式的契约关系来约束或协调企业的利益分配,内讧、反目成仇的现象时有发生,往往把一个好好的有发展前途的企业弄得四分五裂,毁于一旦。

二是企业规模扩张缓慢。虽然我国私营企业在总体数量上发展较快,但单个企业的生产规模扩张速度却比较缓慢,即使发展最好和最有特点的私营企业和股份制企业,规模也明显偏小,形不成规模经济。以私营企业发展较快的温州为例,1998 年,私营企业和股份制企业的平均工业产值分别为 122.27 万元和 2902.79 万元,而全省的平均水平分别为 242.43 万元和 5806.60 万元,仅达到全省平均水平的一半。

三是产品、产业结构亟须升级换代。目前私营企业大多数从事的是劳动密集型产业,如轻工、食品、服装等传统行业,从事电子、生物、新材料等新兴产业的寥寥无几。并且受资金、技术和人才等方面的制约,许多私营企业长期只能固守于这些传统行业,产品、产业结构高级化进程步履维艰。

上述问题和矛盾的出现,从根本上讲与私营企业现行的组织制度和管理机制有关。因为,现行私营企业的股东或出资者,绝大多数是亲戚或朋友关系,靠“人和”、“亲合”维持企业发

展的色彩较浓，普遍采取在父子、兄弟、亲朋“资合”基础上的“亲合”式管理模式，是一种比较典型的“个人家庭所有制”形式。在这些企业中，往往把“谁投资、谁管理、谁受益”的企业经营方针，作为股东们办企业的基本原则，企业的所有权和经营权被紧紧捆在一起，不重视从外部引进高级专业管理人才，不重视利益分配机制的科学安排和正式契约的规范约束，其结果是仅靠老经验、老关系打天下，一旦内部协调出了问题，企业就陷入一片混乱，发展难以为继。不仅如此，受“小富即安”的小农经济意识影响，以及其他外部条件的制约，许多私营企业家也往往安于现状，缺乏进一步扩张的动力。这就使私营企业不积极、同时也很难引进规模扩张、产业升级所必须的大量资金和专业人才，处理好因资金来源多样化和利益主体多元化而必然产生的利益分配问题。可以说，受制度缺陷和自身素质制约，许多私营企业家继续经营管理中小型企业可能是胜任的，但是经营产值5000万元以上的企业(公司)，就会暴露出明显的力不从心。在现有企业制度框架内，一些好的私营企业可能会像一株永远长不大的“小老树”。

所以总的讲，现行的以所有权和经营权合二为一的私营企业制度，已不能适应当前整个经济发展和私营企业进一步发展的客观需要，成为制约私营企业进一

步成长和发展的的重要因素。要想进一步推动私营企业的快速成长，只有走制度创新这一条道路，使私营企业顺利地过渡到现代企业制度，建立起相应的科学的公司治理结构。也就是说，私营企业与国有企业一样，同样存在一个如何构建现代企业制度及规范的公司治理结构的问题。

二、私营企业制度创新的背景与选择

从外部环境看，随着具有规模优势的国有企业进一步走向市场，随着外资企业的不断扩张，无论是人才、资金、技术还是市场营销等方面的竞争都已日趋激烈。与以前比，私营企业所赖以生存的市场环境已发生根本性的变化，私营企业将面临着市场更加严格的“筛选”。从政策的角度看，随着宏观调控机制的加强和完善，政府对私营企业的税收监管将更加有效，而私营企业在信贷等方面又不像国有企业那样具有优势(仅仅依靠自身利润的积累是很难把企业做大的)，再依靠原来非规范的积累扩张方式将难以为继。所以，私营企业将不得不在日趋激烈的竞争环境中进行制度上的创新，解决经营机制与管理制度上存在的一些深层次问题和缺陷，以求得进一步的生存和发展。

为适应经济发展和企业创新的需要，在经济发展进程中曾经涌现了许多种类型的企业组织制度，如单一业主制、合伙制、股

份合作制以及公司制等。但若从目前那些已走上现代市场经济发展道路的国家看，无一例外地都将公司制作为企业的基本组织形式。规模较大的企业通常采用股份有限公司这一组织形式，规模较小的企业乃至个人企业则常常采用有限责任公司的组织形式。这是因为，公司制尤其是股份制能使众多的不同所有者共存于同一经济实体，并按照共同接受的规则同担风险，共享利益，从而使各个所有者的资产能够突破个体占有、使用、收益与处分的狭窄界限，实现资产的联合占有、联合使用和联合经营，为所有权与经营权的分离、为法人充分支配股东资产创造了条件。这样的组织形式不仅突破了传统非公司制企业制度对企业发展的种种限制，而且大大提高了企业和资本的运作效率。就我国的私营企业而言，总体上同样应以公司制作为其制度创新的选择，一些发展态势较好的规模较大的企业可以向现代股份公司制转变，部分中小企业则应参照《公司法》，调整内部机制，向有限责任公司制靠拢。

三、私营企业制度创新中的代理问题与“三大机制”的建立

以组建股份有限公司和有限责任公司为内容的私营企业制度创新，客观上要求所有权与经营权实现相对的分。问题是，在两权分离的情况下，企业的经营



者会有更大的可能偏离所有者的利益,出现所有者与经营者在利益分配上的矛盾。由于公司制企业中的所有者(一般称为委托人)与经营者(一般称为代理人)是一种委托代理经营的契约关系,由这种契约关系所产生的代理人与被代理人之间利益的不一致或冲突问题被称之为代理问题。

为解决企业的代理问题,过去30年来西方社会在理论上和实践上作出了不懈的努力,并已取得了很大的突破。从目前看,比较成熟的解决模式和思路就是通过完善资本市场、经理人市场、兼并市场以及相关的市场载体,来产生和提供三个有助于规范经营者行为的运行机制:激励机制、监督机制和制约机制。即通过“激励机制”来规定将来经营成果的利润分配,通过“监督机制”来记录、校正经营者的经营业绩与行为,通过“制约机制”对经营者实施奖惩。“激励机制”所产生的“动力”加上“制约机制”产生的“压力”,再加上有效的监督,将会使经营者奋发不息,积极开拓,从而使代理问题得到有效解决。发达国家的实践证明,建立上述三大机制基本上可以有效减少企业代理问题的负面影响,并使企业的代理成本降至最低。

对于企业的所有者来讲,企业成功的关键是如何有效地建立起三个机制来吸引一流的企业经营者,并使其发挥最大的主观能动性。这一问题解决了,优秀的

企业经营者自然会在企业内部建立一套相应的制度和企业文化来最大限度地调动全体职工的积极性,引进技术,开拓市场,努力实现企业经济效益的最大化和资产的不断增加。

要建立起有效的激励机制、监督机制和约束机制,根据国外的成功经验和我国现状,除了根据现代企业制度建立起规范的私营企业内部治理机制外,同时还要积极培育和发展资本市场和经理人市场,后者是建立和有效发挥三大机制功能,有效解决企业代理问题的重要基础条件。

企业激励机制的确立,根据国外比较成熟的做法,一般可采用“购股权”计划或“经理人期权”计划,即让经营者持有企业的股份,使股权收益在经营者收入中占较大的比重。由于股权价格在完善的资本市场中主要与企业的长远盈利能力有关,企业长远盈利能力提高,将使股权价格上升,相应地经营者手中的股权价值也将大为增加,这样就能为经营者提供一种有效的长期“激励”作用。监督机制的确立,借鉴国外的做法,主要是建立一套由独立会计师、证券分析师、成千上万投资者以及企业董事会等内外机构组成的全方位监督体系。在这一监督体系中,上述机构将始终注视着企业的一举一动及企业股票价格变化,而企业的股票价格则成为监督机制的最终体现者。总之,激励机制、监督机制的确立与功能的发挥在很大

程度上依赖于资本市场的发展与完善。

从我国目前的情况看,虽然1999年7月1日正式生效的《证券法》允许私营企业上市,但对大多数私营企业来讲,由于企业规模偏小、管理落后,近年内尚难以达到上市的基本要求。针对这一实际情况,发展我国资本市场近期内可重点放在创办股权转让中介市场上。股权转让市场经过试点进入正常运作状态后,再由股权转让机构选择条件较好的企业按上市公司的条件要求进行培育和规范,最后推荐并争取成为上市公司。

当然,按上述思路发展资本市场会遇到以下困难和问题:一是政策难以准确把握。非上市公司的股权转让探索是改革工作中一个十分敏感的地带,政策分寸的把握难度比较大;二是实际操作比较困难。由于这种方式的股权转让在国内没有先例,实际操作会比较繁杂。同时企业选择标准怎样确定等,都是需要解决的现实问题。尽管存在一定困难和问题,但只要加强资格审查,简化运作程序,监控资本的运转,建立健全中介服务机制,私营企业股权交易市场经过若干年的探索和发展以后,就可能逐步趋于成熟和完善。

经理人市场(或称企业家市场)是“制约机制”发挥作用的根本保证。因为无论企业经营者的能力有多差,投资决策多么错误,或者对公司的经营多么不负



责任,企业的所有者都很难将其投入监狱(除非他有违法行为);市场所能做的最大的也是最后的制裁就是将其解雇。由于这一手段几乎会断送高级经理人员个人的发展前途,由经理人市场所形成的“制约机制”,将对企业的经营者产生一种十分有效的威慑力量。因此,发挥三大机制尤其是制约机制的作用,就必须建立和发展经理人市场。

目前我国的经理人市场已经开始发育,但很不成熟,如经理人经营失败,虽有个人收入损失及遭到解雇,但其中大部分经理人仍可在企业界另谋高职,市场并没有无情地淘汰他们,并没有形成足够的威慑力量。因此,在发展经理人市场方面我们还有许多工作要做。比如建立经理人注册制度。凡是进入经理市场的人员,均要按有关条件(如学历、资历、管理级别、业绩等)获得经理人资格,进入人才库。建立经理人的业绩公开制度,搜集经理人的业绩状况,建立公开档案,以备企业查询,等等。这样对于经营者来说,一旦经营失败,企业界便会人人皆知,不会再有企业聘用他,从而形成一种强大的约束力量。

四、鼓励私营企业发展的有关配套政策

私营企业要想取得制度创新上的成功,除了自身的努力外,从政府的角度来看,还需要提供一些相应的配套政策支持。

1. 向私营企业开放更多的经营领域。在加入WTO以后,我国的许多经营领域将逐步向外资开放。既然能够向外资开放这些领域,根据国民待遇原则,同样应向私营企业开放更多的经营领域。这样一方面可以拓宽私营企业进一步发展的空间,另一方面也有利于抑制外资的过分扩张。

2. 大力发展咨询中介机构,为私营企业的制度创新提供技术支持。制度创新是一项技术性很强的工作,要设计好有效运行的三个机制也不可能一蹴而就,它需要对现代企业制度有着深刻研究和体会的咨询中介机构,如会计师事务所、财务咨询公司、证券公司等,提供大量的业务配合和技术指导。上述中介机构不仅在制度设计、实施辅导、决策咨询等方面为企业制度创新提供咨询服务,而且其自身也是建立三大机制的重要组成部分。为支持上述中介机构的快速健康发展,

政府应在政策上、法规上给予及时的鼓励、引导和规范,使其尽快适应制度创新和市场发展的需要。

3. 加强舆论宣传,鼓励私营企业家更新观念、勇于创新。制度创新对私营企业家来说,不是一件简单而轻松的事情,更涉及到思想的解放,观念的更新。政府应在舆论宣传上鼓励私营企业家克服“小富即安、不思进取”意识的束缚,引导其走制度创新的道路,必要时组织关于现代企业制度相关知识的培训。

4. 平等对待私营企业。按照市场经济的原则和客观经济规律办事,给不同所有制企业在资金融通、市场环境等方面以相同的待遇,使其在市场经济中开展公平的竞争。当然,也没有必要对私营企业给予过多的关照。

(作者:香港理工大学中国会计与金融研究中心主任、博士生导师)

责任编辑:张素芳



百川归海(国画)

二石

