

## 中國改革開放下的經濟發展 資料二

### 爲什麼要進行國企改革？國企改革的目的是什麼？

國有企業在中國產生了50多年，由於在改革前的20多年當中，國有企業的運轉機制和模式跟現在市場經濟的運作模式相差很遠，國有企業主要是按照國家的指令進行生產，國有企業承擔就業職工的生老病死各方面的問題，所以一方面來講，以就業爲主導，所以過份過渡就業的情況嚴重，常常叫“三個蘿卜一個坑”，人浮於事，另外國有企業的薪酬機制也是比較落后的，也就是通常說的“干多干少都一樣”，多少年才可以適當調整一級工資，也就是幾塊錢，然後大家都一樣，又是多少年，這種機制沒有任何激勵作用，不能充分調動干部員工努力工作的積極性，再就是國有企業的市場機制也是不完善的，比如說反映很遲鈍，決策的程序比較多，打個比方，如果是國有企業和民營企業一起競爭一個定單，民營企業可以在很短的時間調整它的價格，使它的競爭更有競爭力。但是國有企業就沒法做到，因爲他要有很多決策程序。如果價格調整過大或者是讓利幅度比較大，或者是報價比較低，常常就會讓人懷疑個人做手腳，謀取個人利益，作爲經手人、經辦人，爲了避免這種猜疑，就讓單位按照正常的程序討論決策，所以他的反映很遲鈍，然後常常的情況下就是定單已經被人家搶走了。再有就是國有企業的人事管理機制是比較落后的，也就是說職工不好好工作，你沒有什麼辦法去懲罰或者制裁，也沒有什麼辦法讓他走，讓他離開，一個企業有了幾個典型案例，對於其它努力工作的員工就是一種不公平，所以負面作用很大。我們知道如果一個企業，比如說100個人在工作，還有50個人在玩兒，那麼另外工作的100個人也不會安心，而且在90年代以前，國有企業的員工基本上不犯法、不犯罪，企業不能解雇他，他不好好工作也能享受一份工資，所以長此以往，大家的工作積極性也會降低下來。再一個就是在市場競爭當中，人才的價值沒法體現，在國有企業，一個有專長的工程師也許就是2000塊錢的月收入，但是外資企業或其它民營企業可以出萬元的月薪來僱用他，這樣子國有企業的一些優秀的技術人才就會慢慢的流失了。再一個就是國有企業的領導體制也有問題，政府對企業的干預比較多，比如說每年有大量的就業任務，讓國有企業承擔；比方說政府主管部門希望企業新上項目，還有很多跟企業無關的會議、任務讓企業領導人參加，這都耽誤了企業的正常的生產經營活動，另外國企領導人幹得好與不好，跟上面主管領導對他的評價好不好有很大關係，領導的個人關係搞好了，工作沒有搞好，他還可以繼續在那個崗位上。所以時間長了以後有相當一些領導班子成員會把精力用來搞好關係，而不是搞好工作。另外，由於國有企業在這麼多年來退休職工比較多，社會負擔比較重，跟外資企業、民營企業不在一個起跑線上競爭。此外還有相當一些問題，這些問題都導致如果不進行改革，國有企業就沒有辦法發展下去，甚至生存都有問題。當然，我們所說的這些國有企業主要是競爭領域的國有企業，主要是指資本構成和技術構成比較低國有企業，這些企業在市場經濟的條件下困難特別多，需要加快進行改革。

現在國企改革處於一個國有產權的市場化的階段，就是說產權能夠在市場中進行流通，應該是這樣的一個階段。過去大家都知道，作爲國有企業的產權一直是不流動的，一直沒有進入市場。從十六大之後，特別是十六大三中全會、四中全會建立產權流動的機制，現在從中央到地方

都在著力的推動這件事情。但是，作為國有產權的流動，從方向上講是按照十六大的要求向“兩國兩重”，就是國家經濟安全和重要行業、關鍵領域集中，在結構調整中出現國有產權在市場中的流動。

國有企業的改革應該是轉型國家，我們講的原來的計劃經濟體制向市場經濟轉制過程當中，是改革當中的重頭戲。俄羅斯是國企改革這一段現在還在繼續當中，但是主要的階段已經過去了。因為俄羅斯是從1991年開始通過第一部，就是俄羅斯的改革是在私有化的過程中進行，用私有化界定國有企業改革和所有體制的改革，這個階段是從1991年開始到1994年是一段，從1994年到1996年，一直延續到今年是分幾個階段進行，大規模的急風暴雨集中的階段過去了。但是，這個過程中，眾所周知出現了很多的問題，特別是對私有化過程中的國有資產的大量流失，整個俄羅斯社會出現的貧富差距的擴大，還有整個改革當中宏觀經濟的不穩定，就是產權改革對宏觀經濟的穩定沒有作出作用，經濟一直處於衰退狀態，這段大家印象比較深刻。

現階段的國有企業的改革一個主要的特點就是產權改革，或者說產權的流動，或者產權進入市場，產權進入市場的流動的過程中必然產生交易，交易就會引發一個價格，價格的合理性、公平性肯定是受到方方面面的關注的。特別是作為國有資產來講，應該講是全國人民的資產，就是說作為全國人民都肯定會關注自己資產的保全性。

目前從國有企業改革的階段性來講，是產權的流動和改革，交易可能要產生價格，方方面面都在關注這個問題，是否公平？什麼叫公平？公平就是處理有關事情存在不存在偏私的問題，我個人理解公平，就是相關的利益主體對處理一件事情的認可和保護相對利益的平衡。就是說作為國有產權流動過程中如何保持公平，這應該要辯證的看。大家知道，作為國有產權流動過程中可能有幾個價格確定的方式，一個是帳面價格，大家知道國有企業的帳面價格不是非常的漂亮，而往往虛的數比較多；還有就是淨資產，但是國有企業做這麼多年，不可能完成靠淨資產去計算，但是從規範文件來講不可能低於淨資產，還有評估價格，把國有企業市場經營中一般企業涉及的問題都包括裡面去。作為交易，肯定是願意買和願意賣，湊到一起就形成了交易的過程。但是因為是國有資產，是全國人民的資產，所以你們兩個交易的時候，你代表全國人民把資產賣掉，它可能代表自己的一個資本所有者，把這個東西買過來，這個過程中涉及到一些股東，如果全國人民都是股東，肯定會關心這個價格，如果全國人民都是股東，誰都希望價格賣的越高越好，這是股東心理。但是實際情況看市場中值多少錢，這就是國有企業產權交易和一般產權交易不一樣的地方。所以，這是當前這段方方面面都非常關注的。

應該說改革的中心是價格的問題，或者是公平公正的問題，這是其中的一個問題，還有產權流動過程中的人員的問題，原來一講到國企改革的時候大家都提出“人往哪裡去、貨往哪裡銷”。一個國有企業產權在市場上出賣，就有可能變成非國有企業，比如說股份制、民營或者外資，這裡面就涉及到人員的安置。在人員安置方面，近兩三年，原來的國家的經貿委，包括國資委，財政部門等等發了一批有關這方面的文件，這些文件都是對於國有企業深層次的改革過程中，國有企業職工未來的一些事情進行了密切詳細的規範。作為國有企業在市場中大家都知道，

長期以來不是完全按照《公司法》操作，這裡享受一些政策，我個人叫做“特別法”。

作為國有企業改革未來方向，應該逐步的利用或者應用公共法，像《公司法》公共減少“特別法”，這樣和所有的企業在一個平台上競爭，這樣才是公平，才是市場的主體，這是國有企業和其他的企業不同。

再回到國有企業的改革，剛才說國有企業改革的核心是價格，價格在市場上來說，如同我們買菜，比如說菠菜，賣一塊，你說不行九毛，之後說九毛五，有一個砍價的過程，國有自查把這個砍價的過程複雜一點，國有企業涉及到方方面面的問題，包括人員安置的問題，我說如果作為一個企業資產在市場上交易，好比一個杯子拿起來就拿起來了，給你了所有權就是你的，但是如果是國有資產的話，杯子拿起來就連著很多的東西，當時你第一眼看這個資產很好，但是連著很多的東西，可能就很壞。所以，由於這些因素存在，可能就非常難，同時也受方方面面的關注。

資料來源：<http://www.people.com.cn/BIG5/32306/32313/32330/2927091.html>