

53-55

民营经济发展的 机遇·问题·思路

● 封希德 [副教授 西南财经大学 成都 610074]

F 121.23

一、机 遇

党的十五大对发展民营经济进行了重新定位,民营经济由只是国民经济的“补充”,对国民经济只起“拾遗补缺”的作用,变成社会主义市场经济的“重要组成部分”,这是在所有制理论上的重大突破。在这个理论突破的基础上,民营经济面临着一次前所未有的发展机遇。

第一,社会市场体系日趋完善、统一,客观上促进了资金、人才、信息、项目和物质要素的自由、有序流动,改变了民营企业发展受各种市场要素不能流动的计划体制的制约。新的市场体系下,民营企业同其他企业一样,依靠市场机制,平等竞争,获得市场要素,国有企业不再因为其在所有制上的“优越”性而享受政府在配置市场要素时的“优先”权。

第二,建立以公司制为主体的现代企业制度,确立了以产权关系为组带的法人治理结构,为民营企业内部组织形式提供了首选模式,改变了原来民营企业就是“家庭企业”或者“私人独资”企业的格局,使其内部投资主体多元化,为与包括国有企业、三资企业在内的其他企业之间的重组提供了条件。同时,现代企业制度的确立,还为民营企业解决经营家庭化、内部化、封闭化,决策不够民主化找到了解决之路。

第三,在旧体制下,实际上从属于各级政府,听命于各级政府官员的银行按企业“身份”贷款,宁愿把钱贷给一些无法收回的国有企业,也不愿贷给一些效益良好、偿债能力强的民营企业。随着我国金融体制的改革,银行政策性和商业性业务的分开,各专业银行逐步被改革成为国有商业银行,成为独立的法人实体,它们要

观察透视

追求自身的经济效益、资产质量，从而改变了原来唯“身份”搞借贷的作法，积极为一些效益好的民营企业贷款，这使急于扩大规模、提高档次、加快发展的部分民营企业走出了发展资金匮乏的困境。国家还改变了国有企业税前还贷的作法，有利于民营企业增强自身竞争力。

第四，民营企业吸引人才有了更为有利的条件。国家为民营企业“正名”，与国有企业一视同仁，很大程度上打消了高层次人才择业的偏见和顾虑；同时，国有企业原来吸引人才的各种优势，如退休金、医疗报销、福利分房等正在丧失；各种人才中介服务机构大量涌现，各地对人才流动在诸如户籍、档案等关系上大开绿灯，促进了人才流动；大学生就业体制改革取消了国家的统分，又为民营企业吸纳大批优秀大学生提供了条件。

第五，国有企业的改革也为民营企业的发展提供了一次发展机遇。目前，国有企业改革进入了一个战略性重组的新阶段，具体地说就是要抓大放小，大批国有中小企业要通过兼并、破产和改组实现战略重组。这个过程中，民营企业可以依靠自身的优势兼并、收购一些国有中小企业，实现低成本规模扩张。在国有企业战略重组中，民营企业还可以大量吸收一批下岗的技术人才、熟练工人，得到一批设备和大量的技术，更重要的是，国有经济从竞争性的行业收缩战线，集中到关系国民经济命脉的重要行业和关键领域，为民营经济的发展留下了广阔的空间。

二、问题

从以上的论述可以看出，当前民营经济正面临着一次大的发展机遇。同时，我们还必须看到，机遇仅仅为事业发展提供了良好的条件，要真正实现民营经济的大发展，必须克服民营企业自身存在的一些问题。概括起来讲，有以下四个方面：

第一，家族化经营。我国大部分民营企业都是在家庭成员共同经营、创办的基础上发展起来的。在经营规模较小时，它们依靠自己的亲戚掌握企业的重要管理岗位，以防信不过“外人”损害企业利益，形成了家庭式经营。应该说，在企业初创时期，规模较小、制度不规范，这种家族式经营对于加强企业的指挥、监督管理，提高管理效益是有好处的。但是，随着企业规模扩大，技术水平和专业化水平的提高，依靠非专业化的人员就难以高效地指挥、监督企业行为。正因为如此，西方发达国家的私营企业早就抛弃了家庭式经营，取而代之的是建立在股权高度分散，依靠董事会决策、经理阶层具体管理的委托代理经营模式，这也是西方国家生产力在短短几百年间迅速发展的重要经验。

第二，企业产权关系模糊，股权高度集中。这是民营企业存在的一个较普遍的问题。一些民营企业是一个家庭集体创办的，在办理企业工商登记时又没有划清各自所占股份；还有的民营企业创立之初，为了顺利办理企业工商登记、获取银行贷款支持，往往通过缴一定“管理费”挂靠到某个国有单位，被人们称作“红帽子”现象，这些都导致企业产权关系模糊。现代企业制度条件下，产权明晰是企业进行现代化管理，有效保护股东权益的基础，产权模糊不利于正确划分出资人应享受的权利和义务，容易引起出资人相互扯皮。另外，由家庭生产发展起来的民营企业，股权一般都高度集中在几位家庭成员手里，企业决策变成了变相的家庭式决策，这不利于进行民主、科学决策，同时企业发展也只能依靠银行贷款、自我积累，不利于吸引外部资金和走资本扩张的道路。

第三，规模普遍偏小，技术水平低，设备落后，产品开发能力弱。据最新统计资料表明，截止1997年5月，我国私营企业有80万家，从业人员4700万，平均每户企业雇员不到60人，注册资金超过1000万元的只有140

《财经科学》'98/5

多家,按1996年私营企业总产值590亿元计算,平均每户年产值只有74万元。这表明,民营企业规模较小,生产水平较低,且大都集中在一些产品技术、资金附加值低,而劳动含量较高的第三产业,加工业。

第四,人治式、非规范管理较为突出。许多民营企业推崇个人说了算的管理体制,殊不知企业命运系于一人,往往导致昙花一现,“富不过其身”;在管理员工时,不遵守有关劳动法规,任意延长劳动时间、克扣工资、解雇员工,甚至对一些员工实行封建家长式的“体罚”,导致劳资关系紧张;一些私营企业主不遵守国家法律,偷税漏税现象严重。

三、几点思路

第一,建立现代企业制度,选择合适的企业组织形式。建立现代企业制度是国有企业改革的目标,它具有产权明晰、权责分明、管理科学等特征,主要有个人业主制、合伙制和公司制三种组织形式,其中公司制被认为是国有企业改革的首选模式,西方学者奉之为人类文明史上的一大创举。但是,我国目前的民营企业,约有2/3采取的是个人业主制,其它大都采取合伙制和有限责任公司的组织形式,而股份公司很少。个人业主制不利于社会资本的筹集和生产规模的扩大,在西方资本主义企业发展过程中已逐渐减少,合伙制只适应于一些律师、会计师事务所等。公司制企业通过股份形式募集大量资本,分散了所有权,建立董事会、股东大会等决策、监督机制,有效地完成了经营权、所有权的分离和监督。因此,公司制也应成为民营企业首选的公司组织形式。

第二,建立现代化管理制度,民营企业是私人的,所以其经营者常常独断专行,决策时一意孤行,指挥时忽视管理层次、越级插手,组织实施中任意批评,甚至侮辱下级,有的无视财务法规,在企业里乱摊各种私人费用等,

这些作法不仅损害了国家的利益,而且造成企业内部管理混乱、员工被动劳动、决策常有失误,严重危及企业生存发展。因此,在民营企业中强调制度化、规范化管理很有必要。

第三,理性地选择企业扩张。有些民营企业经营者抱着“小富即安”的思想,信奉“人怕出名猪怕壮”的古训,不敢扩大生产,这不符合现代化大生产观念。西方企业发展的实践证明,企业不可能长期维持某种经营状态,要么发展壮大,要么缩小死亡,这是市场竞争的规律。企业扩张是民营企业发展的必由之路,但这种扩张必须是理性而不是盲目的。扩张中,民营企业应明确自己经营的主业、核心产品、竞争优势,还要综合市场条件、自身条件,然后选择扩建、新建、联合、兼并等合适的扩张方式。当前国有企业的重组,为民营企业通过产权市场发展壮大,提供了良好的机遇。另外,在扩张中,还要注意提高产品的技术含量,这是因为企业发展中技术因素越来越重要。民营企业还可通过对国有企业的参股、控股,将自身机制灵活、流动资金充裕等优势与国有企业长期形成的管理、人才、技术优势“嫁接”起来,促进彼此共同发展。

第四,加快建立民营企业发展所需的人才体系。长期以来,由于户口、档案和人才管理体制的障碍,民营企业引进所需的各类人才较为困难。对此,民营企业在主观上应充分认识到人才竞争是企业未来竞争的关键,摒弃用“自家人”才放心的狭隘观念,努力营造良好的人才引进条件;各地政府应制定措施,鼓励人才流动,尽快取消“户籍”束缚,实现劳动力资源真正的自由流动。在引进工作中,要防止出现“重引进,轻使用”的毛病,发挥每个人的潜能,还应注意对人才的各种物质激励,建立一支稳定的、结构合理的人才队伍。

(责任编辑 张友树)