

89-91

发展民营经济 亟待解决的 问题

F 12/23

梁启华



我国民营企业的发展在改革开放后大体经历了四个阶段：第一阶段，是在党的十二大召开以前，这一时期民营经济的存在不合法，其典型标志为雇工经营是非法的；第二阶段，在党的十三大报告中，提出了“以公有制为主体、发展多种所有制经济，以至允许私营经济的存在和发展”的观点，使民营经济开始过渡到合法的阶段；第三阶段，党的十四大报告中，提出了“以公有制经济为主体，多种经济成份长期共同发展”。至此，非公有制经济作为公有制经济的有益补充得到了一定的承认；第四阶段，以党的十五大报告为标志，对个体私营经济在社会主义初级阶段中的地位和作用的阐述有了新的发展和突破，提出了“坚持和完善社会主义公有制为主体，多种所有制共同发展的基本经济制度”和“非公有制经济是我国社会主义市场经济的重要组成部分”的论断，从而正式确认了民营经济在国民经济中的重要地位和作用。

第一、落实产权，转换机制，为民营企业的改制和长远发展创造条件

在民营企业十多年的发展过程中，出现了一批民营公有或民营集体性企业。这些企业积累了丰富

的发展经验，同时也沉淀了一系列的问题，这些问题从表层看主要体现在以下三个方面：第一是投资混乱；第二是管理粗放；第三是集而不团。就我们了解，对大多数民营企业来说，这三个问题基本上都是交织在一起的，这就说明，在这些表面问题的背后一定有着某种制度动因，这个制度动因就是产权。由于改制不彻底，产权得不到落实，各级人员，尤其是企业高层管理和技术人员激励就无法到位，没有激励意味着也就没有约束，于是在企业内部控制权之争和控制权的滥用就非常普遍，严重侵蚀了民营企业长远发展的基础。

在这样的形势下，对一些民营企业进行改制已经显得越来越迫切。过去，中央有关部门和各级政府已经制定了一系列的政策来扶持民营企业的发展。除此之外，还应借助一些中介机构来协调和帮助民营企业在产权重组和机制再造方面作一些有益的工作。例如，四通公司选择了联办，经过联办专家的反复论证和双方多次协商，最后确定四通重组改制方案的核心任务是在中国现行的政策法律框架下，引进经理层融资收购，同时进行产权重组、业务重组和机制重组，为四通集团重振IT业务提供了组织平台。其基本思路是要通过落实产权来重新构

筑企业的运行机制。这个机制要确保决策、领导、组织和控制的顺利实现,从而需要制定有效的激励和约束安排。

四通公司的改制经验告诉我们,虽然从理论上讲,解决产权和机制问题办法很多,但是还要兼顾到国内的政治、法律环境,这也是中国民营企业产权改革最难和风险最大的地方。在这样的前提下,一般采用的办法是“以增量来改造存量,用‘赎买’来量化产权”。这就是经理层融资收购(简称为MBO,即Management Buyout)的做法。简单地说,经理层融资收购就是目标公司的经理层利用借债所融资本购买目标公司的股份,从而改变公司所有者结构、相应的控制权格局以及公司资产结构的一种金融工具。MBO不仅可以大幅度提高公司的运营效率,更可用以实现中国民营企业,特别是高科技企业的彻底转型。只不过在这种转型中运用MBO已与经典的MBO有所区别,传统MBO的主角是经理层,但是在民营公有或民营集体企业中,经理层不但是经理,而且是事实上掌握企业控制权的、某种意义上的“老板”。因此,必须明确重点是“股东融资收购”,而不单单是“经理层融资收购”。“股东”之所以需要融资收购“自己的股份”,是因为在过去的模式中,“股东”是以国家或集体的形式存在的,而每个个人的相应权利、责任和义务没有得到清楚的界定,从而引起“委托人无效”。由此看来,中国民营高科技企业中应用MBO还需要作出某种创新。

另外,MBO通常伴随着企业结构的重组,因为借贷收购的经理层可以通过出售公司的非核心业务还贷,从而加快还贷的节奏。在四通这样的民营高科技企业的重组改制中应用MBO,重组企业业务和组织结构同样也是必不可少的一环,并且重组的目的还不仅仅限于加快归还贷款,更重要的是要利用这一机会消除企业已经染上的病伤。这个问题之所以提出来,是因为在民营企业过去的实践中,由于产权不落实,激励不到位,许多企业只顾眼前,追求“热点”,盲目开展多角化经营,将有限的资本分散到各个不同的经营领域,回报少,成本费用开支大,还往往留下了大量的“潜亏”或帐外资产,严重削弱了企业的竞争力。因此,资产和业务重整非常必要。根据经验,重整的基本思路应该是“收缩

战线,集中资源”。在具体操作中主要有两项工作要做:一是确定未来业务发展方向;二是对现有资产和业务进行彻底的整合。前者是战略规划的一项重要内容,而后者则能为战略规划的实施奠定基础。因为在通常情况下,资产和业务整合在加强企业核心竞争能力的同时还能回流一部分现金(虽然在会计报表上表现为亏损),这部分现金构成了企业安排人员和发展核心业务的可供利用的宝贵的资源。

第二、实现民营企业的资本与管理有效结合

管理与资本是两种不同的经济资源,但又是两种在经济发展中不可缺少、相互共生的经济资源。资本的运作离不开管理,管理离开了资本更失去了其存在的价值。管理与资本就象计算机的“软件”与“硬件”一样,只有双方有效地结合,才能发挥应有的作用。然而,目前在我国民营企业中管理与资本的结合却遇到了障碍。

1. “资本”的高傲与心胸狭窄。

改革开放以来,民营企业以惊人的速度成长壮大。然而这种壮大是有其历史原因的,是特殊历史条件下的产物,在一定程度上可以说是畸形的。主要表现就是以其资本的急剧膨胀为特点。而缺乏管理资源的配合,这种情况一旦进入正常的市场经济轨道,马上露出弊端,许多显赫一时的“经济大王”在市场经济的风浪中沉没了。然而,更可悲的是,仍然有许多企业认识不到这一点,他们满以为有了资本就能驾驭资本。其主要表现有三个方面:一是拒绝“管理”,认为自己既然有资本就有管理能力,这种人不尊重市场规律,刚愎自用。二是“怕”管理,不放心管理人员,总觉得钱只有放在自己的口袋里放心。三是“轻视”管理,叶公好龙,这部分人整天叫喊要加强管理,重视管理,但在实际中对管理人员却不能给予足够的重视,只把其做为自己的陪衬,使管理的积极性得不到发挥。管理作用真正发挥时,却又感到是一种约束。

2. “管理”的孤独与道德障碍。

中国管理人才缺乏,但改革开放以来,我们的教育机器也的确为社会输送了一大批经济管理人才。他们走向了社会,却不能真正地发挥应有的作用。不但所学知识得不到实践,而且丧失了在实践中

中不断成长的机会,使管理刚一出世就不幸夭折了;道德危机是中国市场经济的最大障碍,特别是管理层中的道德危机。这部分人自恃有一定的知识和管理能力,还没做出什么就开始整天做资本家梦,处处想算计资本,道德的沦丧,为管理与资本的结合设置了障碍;另外,还有一部分管理人员,自己就不清楚管理的意义,把做“管理”与做“官”一样看待,实际工作尚未做就架子拿的很大,最终没有实效,还败坏了管理的名声。

有人认为,资本实施的是按资分配,而管理实施的是按劳分配,似乎二者之间没有一个统一的分配标准,这是目前阻挠资本与管理之间合理分配的技术障碍。事实上,按资分配与按劳分配只是对各种资源要素内部市场而言的,资源要素归根结底都是按其效率实现分配的。

在市场经济条件下,要素市场存在两个方面的竞争,其一是异类要素之间的竞争,如“管理”与“资本”的竞争,这种竞争是对整体数量的瓜分,一般来说,各要素之间是会均等地瓜分经济增量的(这里假定,各种对产出有效的要素均被人们认识和利用,且要素之间不可替代或替代后效率降低)。就象四个人分别拥有面粉、燃料、食油、水,合作做一张大饼一样。若这四个人都认识到必须合作才能做出一张最好的大饼,那么在分配上最后讨价还价的结果只能是各得四分之一。因此,要素结果的分配最终结局是等额分配。因为市场认为各资源要素只要被生产选择,它们在生产中的效用是相同的。当然,要素之间还可以被相互替代,但替代的结果必须是最终效益增长,这被称之为有效替代,否则,是无效替代——是不可替代的。一种要素替代另一种要素的结果,只是角色的变换,经济增量仍然是要按照要素的种类及效用相同的原则进行分配的。而被替代掉的资源要素是无效用的,也是不能参与分配的。这种机制,促进了不同类要素品质的不断进步。

上述分析似乎使人们感到资源要素对生产结果的分配非常简单。其实,要素之间还存在另一方面的竞争,那就是同类要素内部的竞争。因为,资源要素在市场经济下是为不同的所有者所持有,他们之间存在的利益的不一致性,使其只能分散地去参与异类要素之间的竞争,这种特性最终打破了要素

之间等额分配的格局。

这种格局的打破体现在同类要素内部相互竞争与异类要素的结合机会,在一类要素整体短缺的条件下,所得的整体份额会超出应得份额,而在整体过剩的条件下,会形成所得的整体份额少于应得份额,但这往往又不影响个体份额的减少,正是这一机制促进了要素内部的竞争,使同类要素的品质不断提高。

由以上分析我们不难得出这样的结论:

1. 要素资源只要被选择,就必须按其效用进行分配。管理与资本是生产过程中的必备要素,在不受同类要素市场竞争及替代效应影响的条件下,它们的效用是平等的。

2. 资本对管理的替代是一种无效替代,而管理对资本的替代却是有效的,是可以促进经济整体效益增长的。因此,拒绝管理其实是以无效替代代替有效替代。

3. 被生产选择的要素组合中替代效应也受同类要素市场竞争的影响,同类要素短缺时,若他对其他要素的替代是有效的,则该要素应该得到较多的增量份额。

4. 要素之间的相互选择与竞争,同时也引发了要素内部的竞争,这种机制促进了要素的不断进步,进而促进社会整体效益的增长。这是社会生产力发展的内在动力。

目前,世界已经在向知识经济时代迈进,知识已经成为经济发展的珍贵资源,而管理做为知识的组成,将发挥其对资本的有效替代。因此,我国的民营企业要赶上时代潮流,实现更高的效益和持续发展,拒绝管理是与其目标背道而驰的。要想做到资本与管理的有效结合,就必须尊重要素资源之间的竞争规律,处理好资本与管理之间的关系,而其最重要的体现就是处理好资本与管理的分配关系,向管理让利。总之,在我国改革开放政策的支持下,我们的民营企业只要真正认识到管理的作用,处理好资本与管理的关系,就一定会不断地发展和壮大。

本文作者: 梁启华 中国煤炭经济学院副教授
责任编辑: 罗宜竹