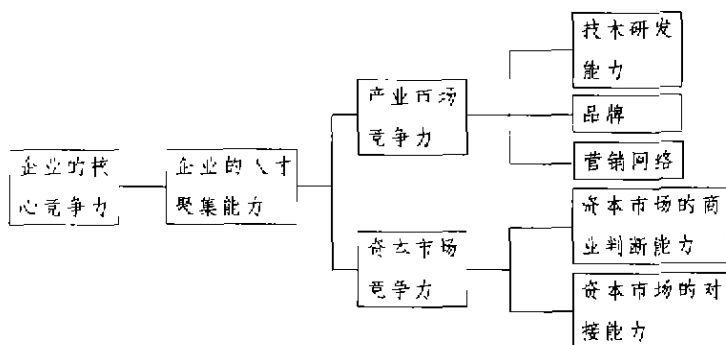


当前社会各界已普遍开始重视、关心和支持民营经济，尽力改善民营经济的发展环境。在这种情况下，民营经济在发展中自身还存在什么问题以及如何解决，是上至中央下至普通百姓都很关注的问题。

#### 问题一：企业缺乏核心竞争力。

民营经济已有近十年的发展。多数企业长不大的根本原因，是企业缺乏核心竞争力。企业的核心竞争力，通过对人才的聚集能力，主要表现在两个方面：产业市场和资本市场（见图一）。



（图一）企业核心竞争力

产品市场的核心竞争力包括技术开发、品牌、销售网络等。企业在资本市场的核心竞争力，主要表现在资本市场的商业判断能力和与资本市场的对接能力。企业不一定能做到面面俱到，但一定要通过核心竞争力创造自己的价值，有自己的独到之处。通过我们半年多的调研，大多数民营企业特别是民营高科技企业都比较重视培育自己在产业市场的核心竞争力，尤其是技术开发能力，但对资本市场的核心竞争力知之甚少。具体表现为：

1. 缺乏融资理念，融资手段有限。这种现象极大地制约了企业开发新项目的能力；
2. 由于受资金困扰，企业只注重短期效应，缺乏长远的发展考虑；
3. 企业扩张目标不明确，缺乏持续高效发展，因而企业普遍长不大。

在改革开放初期，中国处于短缺经济时代。当时的国企还没有改制，还没有“醒”过来，普遍缺乏竞争意识。民营经济凭借自己充满生机的灵活机制，

抢先一步，使企业发展壮大起来。但是，今天的形势不同了，中国的经济已在一个较低的层次上告别了短缺，出现了前所未有的经济过剩。国企改革，人才大量涌进民企，使企业间的竞争空前激烈。在这种情况下，如果企业不先行一步，或没有自己的独到之处，如果没有自己的核心竞争力，企业不仅不可能壮大，连生存都会很困难。

#### 问题二：法人治理结构不健全。

健全的法人治理结构是现代企业的基础。发生1997年亚洲金融危机的原因，经济学家们普遍认为有两个：一是隐蔽操作，另一个则是企业对家族关系的过度依赖。今天，当经济衰退的阴影再次笼罩亚洲时，公司的法人治理也就再次成为人们关注的要点。我国的民营经济在经过原始积累的初创阶段后，也都不可避免地面临这一严肃的问题。

根据我们对数十家民营经济企业的调研，法人治理结构在这些企业中普遍不健全，具体表现在三个方面：

1. 产权不明晰。这种不明晰有两

# 民营经济发展中自身存在的问题及对策

王进 赖晓东

种形式。一是出于当时历史原因，不少民营企业都打的是集体企业的牌子，其主管部门（如区政府、乡政府等）都或多或少占了一些股份，但实际上政府并未做任何投入。这类企业通过改制已还本来面目，产权逐步清晰，另一方面是家族内部产权不明晰。家庭与外部的产权是清楚的，但家庭内部并没有将股权终极化，即终极到自然人。这就有可能产生这样的情况：家庭成员出于对自己利益的保护，考虑的不是公司的整体效益，而是个人能分多少，这样势必不利于公司的总体发展，这种情况目前在民营股份制企业中较为普遍。

2. 一股独大：“一股独大”无论是国企还是民企都是造成公司法人治理结构形同虚设的原因。

### 3. 持股的自然人人数不规范

中国证监会2001年2月发布的“股票发行核准制下拟公开发行股票并上市企业规范运作基本要求”规定：股份公司的发起人应当有5人以上（含5人），但最好不要超过50人（含自然人人数）。据了解，企业上市前通过发审委时，发审委对50人的要求还要严格一些。这就是说，民营经济如果想进入中国的资本市场，公司在改制时一定要按照证监会要求去做。

我们在调研中发现，绝大多数企业家根本不知道证监会的规定，他们说，如果我们清楚这些要求，何苦自己新送自己可能上市的美好前程？

由此可见，企业法人治理结构不健全，是民营经济中普遍存在的问题，是企业发展壮大路上的拦路虎，必须尽快解决。

### 问题三：人才留不住。

我们对几家运行超过五年以上的民营企业的人才流动情况进行了摸底。以一个300人规模的企业为例：工作三年以上的仅占10%，其中包括家庭成员和创业初期留下来的后勤人员。工作一年以上的占15%（包括一部分核心技术人员），工作不到一年的占75%（其中包括公司三分之一的高级管理人员）。上述情况在我们所调研的民营企业中，应该是普遍现象。

人才流动过于频繁，显然不利于公司的持续稳定发展。造成这种现象的原因主要有以下几点：

1. 一些早期的民营企业企业家文化水平普遍较低。企业扩展之后，认为自己文化不高但成就很

大，骨子很骄傲，瞧不起受教育程度高的人。这种经验主义非常影响企业家个人素质的提高，影响企业的人才聚集，也影响企业的进步。

2. 企业的激励机制不完善，员工的福利（社保和基本医保）没有保障，员工没有安全感。留下的人往往是一些素质较低、就业较难的员工。水往低处流，人往高处走，高素质的人才就业容易，跳槽也就难免了。

3. 员工、特别是年轻员工心理浮躁。据国外统计，西方国家人一生中要换五次工作。而我们现在的年轻员工，有的一年都不止换五次工作，缺乏团队精神，我行我素不屑于磨台和谦让。

4. 企业所处的行业缺乏竞争力，企业不景气，员工看不到希望，人才流失严重。

中国正在迈向新时代，中国的民营经济如何发展，既没有固定的模式，更没有现成的解决办法。对于学者、专家、企业家、政治家来说，研究解决这些问题，都处在同一起跑线上，需要做大量的研究工作。问题出现在民营经济自身，但解决问题要靠方方面面。对此，我们有以下六点建议：

### 建议一：提高企业核心竞争力。

提高企业核心竞争力可采取两方面的措施：

#### 1. 提高企业家的综合素质。

这些年来，企业家的文化素质有了大幅提高，特别是一些高科技企业，老总们有硕士、博士头衔的已不少见。但据了解，企业的一把手近90%以上都是技术人员出身，在管理领域多是业余水平，缺乏系统、深层的学习。以前国企的老总都定期到党校学习管理（包括财务管理等），现在有些民企老总自己到管理学院的研修班听课。这固然是一个好现象，但研修班毕竟是以盈利为目的，教员水平参差不齐，授课方式也不一定对路。最近，深圳证券交易所的做法值得借鉴。它们连续办了七期创业企业培训班，授课老师水平一流，授课方式也十分独特，属于教授+交流+碰撞+展示，参加学习的企业家反应相当强烈。

#### 2. 引进职业经理人。

企业要发展，就要有新陈代谢，就要吐故纳新。企业做大以后，企业家的管理跨度有限，不可能事事亲为。同时，为了确保公司的科学管理，

## 民营经济与民间投资

需要由一个团队而不是一个人来运作。在引进职业经理人时，企业应建立切实可行，既能条件留人，又能感情留人，环境留人的激励机制。建立激励机制应与建立健全公司的法人治理结构相结合，使职业经纪人在制度上，利益上最大程度地与公司董事会形成“战友”关系，职业经纪人的个人利益应与公司的利益紧密相关。

### 建议二：健全完善的法人治理结构。

公司的法人治理结构是以公司经济效益和股东权益最优化和持续化为目标，对公司的法人财产进行有效经营和管理的组织机构，由股东大会、董事会、监事会和管理层组成，分别行使权力机构、决策机构、监督机构、执行机构，这是一套权责明确、科学决策、相互制衡、相互协调的运行机制。

民营经济的发展有个过程，初期时可采取家庭式，但企业发展到相当规模时，就应该逐步健全和完善法人治理结构，完善的过程就是学习的过程，公司管理层会有很大的进步和提高。

### 建议三：进一步解放思想。

要认识到民营经济的发展空间是相当大的。绝对不是只有生产力水平低的领域才适合民营经济。一些地方民营经济、高科技异军突起，完全证明了民营经济可以在更为广阔的领域大显身手，如四川的托普、迈普、正光等，都是承担了国家级高科技项目的民营企业，并都为本地区的经济发展作出了积极的贡献。

### 建议四：市场需要对资源的有序分配。

这种有序分配一是靠市场调剂，二是靠政府引导。完全靠市场，很可能有许多民营企业在盲目竞争中败下阵来，学费不可不高。作为民营经济，未必有前瞻性的宏观判断，这就需要政府的

引导。对悲观形势的通报，尽量避免民营企业因认识市场经济而交的高额的、不必要的学费。

### 建议五：给民营经济平等的信息知情权。

上述在健全公司法人治理结构中提出的自然人过多而无法上市的问题，很大程度应归结于民营经济没有享受到平等的信息知情权。由于民营企业没有主管部门，政府的文件不知道（大企业好一些，小企业的信息渠道尤其不畅通）。近几年政府有些文件通过报纸广而告之，但相应的说明之类的材料企业仍然见不到。建议政府将有关文件（包括补充说明）及时汇编成册广而告之，让老百姓如同查电话号码一样方便。据说成都市人民政府正在建立信息港，虽然政府多了一点成本，但大大减少了企业的运营成本，也就减少了整个社会的运营成本。利税收入是只会升不会降的。这样做还有一个好处就是可尽量避免一些公务员以自己的优先知情权给企业造成人为障碍，滋生腐败。最近四川省经贸委有件事值得提倡，审批股份公司不再先批筹委会，决定一下，第二天登报广而告之，使正在改制的企业少了许多环节。

### 建议六：给民营经济一些容忍度。

一个观念、一个新生事物能不能生存下去，关键看所处的社会环境的容忍度。容忍不是宽度，宽容是对方有错，宽恕和包容对方一些非原则的过失。容忍则是在事非未能公认的时候，容许对方发展。民营企业往往是创新一族，由于他们经常在公众场合抛头露面，缺点更容易显见。不要光看到他们赚钱而看不到他们的付出。企业家是社会经济发展中重要的原始动力，不要苛求他们个个是完人，这样的挑剔会把他们身上的创新动力逐渐打磨掉。

本文作者：王 进 成都正光科技股份有限公司副董事长。  
赖晓东 西南交通大学博士研究生。  
责任编辑：李 兰