

□ 李石泉

国有企业权力配置与国有企业效率

再论理顺国有企业改革思路

一、引言

本人曾写过一篇题为“理顺国有企业改革思路”的文章刊登在1997年第2期《财经研究》上。那篇论文认为理顺国有企业改革思路要抓住两条主线,其一是国有企业与市场经济关系,其二是国有企业内部的权责关系。本文是那篇论文的续篇,重点分析国有企业内部关系,进一步论述国有企业改革思路的问题。在展开分析之前,先明确三点:

1. 本文所论述的国有企业主要是那些存在于公用性、公益性、自然垄断性部门以及基础工业部门、资源性产业部门中完全由国家投资而形成的企业,也包括那些虽不完全由国家投资但却以国有资本为主体的企业。

2. 本文所论述的国有企业内部关系主要是指企业内部三个当事人即所有者、经营者、劳动者之间关系,包括各当事人在企业中的身份、地位、权力、责任的界定。对国有企业内部关系的分析实际上就是对国有企业产权关系或产权结构的分析。

3. 本文分析国有企业内部关系的目的是要说明企业产权结构与效率有关,合理的产权结构能增进企业效率。本文赞同“产权会影响激励和行为”的观点,但不涉足产权决定效率还是竞争决定效率的争论。

二、从企业一般性出发研究国有企业内部关系

在国有企业与市场经济关系问题上,我的基本观点是,要承认国有企业的特殊性,并从国有企业特殊性出发处理这一关系。这个观点在《理顺国有企业改革思路》一文中已有所阐述,这里不再复叙。

在国有企业内部关系上,我的基本观点是,要承认国有企业的一般性,并以此为出发点界定这一关系。国有企业内部关系至今没有理顺的原因固然很多,但我认为重要的一点就在于强调了国有企业特殊性,忽视了国有企业的一般性;将国有企业一般性特殊化乃是企业内部关系不能理顺的关键。本文要阐述的正是这一基本观点。

国有企业一般性是指国有企业与非国有企业、社会主义企业与非社会主义企业都具有的东西,是企业的共性。企业理论揭示的一般原理可以看作是对企业共性的概括。因此,从企业一般性出发界定国有企业内部关系,必须以特定的企业理论为指导。马克思的企业理论仍然是界定我国国有企业内部关系的指导思想。现代企业理论对分析我国国有企业内部结构亦有实用价值。

马克思的企业理论,有以下一些要点:

1. 马克思将资本主义企业看作是同一资本家同时雇用较多劳动者,将他们集中在同一场所,并在资本家的命令下生产大量商品的经济组织。

2. 资本主义企业内部的基本关系是资本与劳动的关系。这一关系在流通领域表现为平等的契约关系,在生产领域表现为不平等的统治与服从的关系。资本主义企业虽由契约来联结,但其组织形式却是一个等级结构。

3. 在资本主义企业等级制度下,如果企业规模不大,则由资本家本人直接指挥劳动;在较大规模的工厂里,资本家通过经理和工头来指挥劳动;在股份公司内,则由资本的管理人或资本家的代理人来指挥劳动;在借用他人资本经营的企业里,资本所有者变成无所作为的所有者,指挥和监督劳动的任务由职能资本家执行。总之,资本主义企业就象一个兵营,资本家是司令官,拥有对下属的独裁权,经理和工头是产业上的将官和士官,他们以资本的名义,对劳动者进行指挥和监督。

4. 企业的组织结构反映企业的产权结构。资本主义企业有几种产权结构类型。在资本所有者执行资本职能的场合,资本所有者拥有全部的生产指挥权和全部的利润要求权,同时承担企业经营风险。在资本与职能分开场合,资本功能由职能资本家行使,职能资本家拥有生产指挥权和企业主收入要求权,并承担经营责任;资本所有者变成单纯的货币资本家,拥有利息索取权。在职能资本家转化为单纯经理的场合,作为资本管理人的经理拥有日常的经营管理权,是资本职能的具体执行者,但不拥有剩余索取权,他自己是领取薪金的高级职员,剩余索取权归资本所有者拥有,经营风险也由资本所有者承担。上述各种企业产权结构中的权力配置有区别,但也有共同点:资本所有权具有主权性质,资本所有者在企业中处于主导地位;劳动者是资本家的雇员,在资本家或资本家代理人的指挥监督下从事劳动,为资本家创造财富,他本人只拥有出卖劳动力的权利。

马克思重点揭示了企业的资本主义性质,即资本主义企业的特殊性。但是,特殊包含着一般,特殊的东西里面有一般的东西。因此可以说,马克思的企业理论既包含对企业的特殊性质即企业的资本主义性质的分析,也包含对企业的一般性质的分析,是企业的资本主义属性与企业的一般属性的统一。撇开马克思企业理论中对资本主义性质的分析,单就其一般内容(企业的契约关系,企业的等级关系,企业内部的分工,企业内部的权力结构,资本权力的主导地位等等)而言,马克思的企业理论在今天,对剖析社会主义国有企业内部关系仍有现实的指导意义。

现代西方企业理论的基本内容是将企业看成主体之间的契约关系,并从企业内部主体之间的关系上分析企业的效率问题。在西方企业理论体系中,较有影响的是交易费用理论和委托代理理论。前者主要研究企业与市场关系,旨在说明企业因何出现、企业边界定在何处。后者主要研究内部关系,旨在解释企业内部权力配置及其对效率的影响,重点是探索委托人通过怎样一种激励机制促使代理人努力工作以增进委托人的利益。现代企业理论在认为企业是契约的联结的时候,也承认企业是一个科层组织或权威结构,但在平等的契约关系如何转变成不平等的权威关系,为什么是资本雇用劳动而不是劳动雇用资本等问题上,却没有统一的答案。

比较马克思企业理论和现代企业理论,两者既有相同或相似一面,又有不同或相异一面。相似之处主要有两点:(1)两种理论都将企业看成是契约关系和等级组织;(2)两种理论都将分析的重点放在企业内部关系上。相异之处主要也有两点:(1)马克思企业理论对平等契约关系向不平等的权威关系的转变作了严密的科学论证,揭示了资本主义企业内资本剥削劳动的途

径的实质。西方现代企业理论对合约关系向等级关系的转变缺少统一解释,力图用平等的契约关系来掩盖资本对劳动的剥削关系。这一相异性标志两种企业理论的本质区别。(2)对企业内部结构分析,马克思将重点放在资本与劳动这一基本关系上,而将介于资本家与工人之间的经理人员看作是被资本家收买的监工,是忠心耿耿为主人服务的管家,似乎没有将经理人员当作一个独立的利益主体来对待。西方企业理论体系中的多数派别则将分析重点放在资本家与经理人员这层关系上,认为资本所有者与企业经理是两个不同的利益主体,两者目标不完全一致,经理人员会利用自己的信息优势来扩大自己的权益,损害所有者的权益。这一相异性反映了两种企业理论的历史和价值观(意识形态)的不同。通过对两种企业理论的初步比较,可以得到这样一个结论:在以马克思企业理论为基本指导思想的基础上,现代企业理论中有关企业与市场的关系、特别有关所有者与经营者关系的深入分析,对我们也有参考价值和实用意义。

根据马克思企业理论和现代企业理论的提示,我们对企业有了这样一些基本认识:企业是一个等级制的经济组织。在企业等级关系中有三个当事人:资本所有者,经营管理者,生产劳动者。这三个具有独立人格的当事人在企业的分工体系中的身份、地位和职权是不相同的,资本所有者是企业的主人,处于主导地位;经营管理者是“别人资本的管理人”,在资本所有者监督下具体行使资本职能;生产劳动者是一般雇员,在资本家和资本管理人监督下从事制造产品、创造财富的活动。企业内部等级关系都具有社会属性和阶级属性,因而有资本主义企业、社会主义企业之分,这是企业的特殊性。但是,不论资本主义企业还是社会主义企业,又都存在着上述三个当事人之间的等级关系,只有夫妻老婆店之类的小企业例外,这是企业的一般性。上述这些认识将构成我们分析国有企业内部关系的逻辑框架。

企业一般性并不仅仅是理论上的抽象,而是有其现实意义的。既然承认企业是一个等级组织,那就应该按照科层等级制的原理去运作。要使一个科层组织有效运转,必须使其成员有明确的权力和责任,并根据各个成员履行职责的实绩对其进行奖励和惩罚。我国国有企业也是一个科层组织,因而也必须按照科层组织运作的原理,明确界定企业成员的权力和责任,并针对他们的行为表现和行为结果进行必要的奖惩,由此推动企业的有效运转。在研究处理国有企业内部关系时,我们所以主张从国有企业一般性出发,而不从国有企业特殊性出发,理由就在于此。

就内部结构而言,我国国有企业改革一开始就涉及到权责关系的调整。通过利润分成、利改税、承包经营责任制、转换企业经营机制(还是强调以放权为主要内容)以及建立现代企业制度等等改革阶段,国有企业的无权状态已经基本结束,企业权力结构已经发生重大变化。国有企业产权结构的调整,改进了企业的激励机制,提高了企业的激励效率。这是改革的一大成果。

但是,以放权让利为主要内容的企业改革远没有达到产权清晰、职责明确的目标。国有企业效率低下的老问题没有完全消除,国有资产流失等等新问题又冒了出来,甚至出现了象首都钢铁公司、长江动力集团主要领导人滥用职权、谋取私利,损害国家和人民利益的严重违法违纪的典型事件。这些问题集中到一点,说明我国国有企业内部关系还未理顺,权力配置还不合理,权责不对称、激励不相容等等制约效率的问题远远没有解决。

国有企业产权关系调整所以没有达到预期目标,可以列举出很多理由。在我看来,主要原因是以往调整企业内部关系所依据的理论有缺陷。我们过去基本上是以传统的社会主义政治经济学所阐述的企业理论为依据着手调整企业内部关系的。这种企业理论的基本特征就是强调国有企业的特殊性,忽视国有企业的一般性。其表现主要有两方面:一是强调企业的阶级性,

将社会主义国有企业当作“兴无灭资”阵地；二是强调企业成员身份的等同性，反对“资产阶级法权”，要在企业内部建立各当事人之间的平等关系。前一方面企业理论与“阶级斗争为纲”的指导思想相联系，随着“阶级斗争为纲”口号的停止使用，这一企业理论已经偃旗息鼓，并逐渐被人们遗忘。后一方面企业理论是从传统的社会主义公有制原理中引伸出来的，至今仍影响着改革的实践。这方面理论的主要特点就是抹杀国有企业中所有者、经营管理者 and 劳动者之间的身份差别，将经营管理者当作普通劳动者，又将劳动者当成企业所有者，即企业的主人。改革到今天，我国国有企业内部当事人之间权利边界不清、责任界限不明、激励机制不灵、约束机制不硬，无不与这一企业理论的影响有关。在权责关系不清的场合，相互扯皮没完没了，由此耗费的“交易成本”必然增加，既然所有者、管理者、劳动者“三位一体”，激励、约束也就成为多余，而在缺少激励和约束的集体行动中，“搭便车”行为、偷懒行为必然滋长，由此造成的效率损失真是无法计量。一句话，在权责边界不清的企业中，效率低下的状态是难以根本改观的。

从整体上看，传统的企业理论与现实差距太远，已不能作为调整企业内部关系的依据。进一步调整企业内部关系、安排企业权力结构应以马克思企业理论中的一般原理为指导，明确界定企业中各个当事人的身份、地位、权力和责任，尽量使当事人之间的权、责、利的边界清楚，减少纠纷和摩擦，节省“交易费用”。在所有权与经营权分立的场合，所有者既要给经营者放权让利，激励经营者努力工作，又必须对经营者进行有效的监控，使经营者的行为结果同所有者的既定目标趋于一致。

三、按照所有者主权原理，调整国有企业权力结构

所有者主权原理是企业一般原理的重要组成部分。在进一步调整国有企业内部各个当事人的权责关系时，有必要重申并坚持“所有权主权”（从所有权人格化上看，就是“所有者主权”）的观点，并以这一观点作为安排国有企业权力结构的指导原则。

这里所讲的“所有权”，是专指财产所有权，主要是指物质资本或财务资本的所有权，亦即马克思主义所强调的生产资料所有权。这里所讲的“所有权主权”，是指所有权所具有的主权性质，主要表现为：1. 所有权是最完全、最充分的物权；所有者在合法范围内具有按照自己意志直接对物行使占有、使用、收益和处分的权利。2. 所有权是原生权，其他财产权都是从所有权派生出来的权利；所有者根据自己的意志可以将物的占有、使用、收益、处分诸项权能让渡给别人，依法设定他物权，直至使所有权接近空虚，但在他物权消灭后，所有权即可恢复到圆满状态。3. 所有权可以扩张到原物所产生的一切物上，即原物所产生之物属于原物所有人。4. 所有权受到请交返还权的保护，返还权为财产所有者提供索还自己财产的保证，而不管作为财产的物在谁手中。5. 所有权是一种能对抗一切人的权利，所有者是所有权是唯一主体，除所有者之外的一切人均均为义务主体，负有不妨害所有者行使权利的义务，但法律规定者除外。

所有权的主权性质在罗马法中已经确定，在大陆法系中得到公认，古典和新古典经济学也承认这一命题。马克思在分析资本主义经济关系和企业关系时，也运用所有权主权的原理。马克思一再指出的资本统治劳动的观点和事实，就表明在资本主义企业中主权是在资本一方而不在劳动一方。但马克思阐述的是私有制企业的所有权。现在的问题是，所有权主权命题在公有制企业和以公有制为主体的企业里是否还有效？回答应该是肯定的。因为所有权主权的命题是所有权自身具有主权性质的反映，只要所有权自身的主权性质不变，作为一种观点的所有权主权论就会继续存在并起作用，不管所有权姓“私”还是姓“公”。只要所有权仍然具有主权性

质,作为所有权人格化的所有者当然也就拥有主权,不问是私有者还是公有者。

所有权主权论是否已经过时,这是理论界颇有争议的一个问题。有些学者认为所有者主权论(在公司制度中就是股东主权论)“已经成为历史陈迹”,“在西方国家早已明日黄花”,在我国企业制度创新中仍然拘泥于此“道”,无异于“邯郸学步”,是“历史倒退”。我个人则认为,宣告所有者主权论已成为“历史陈迹”,可能为时过早。事实上,就是在西方国家,这个问题也正争论得难分难解,也还没有定论。综合起来看,对股东主权论的批评和挑战主要来自两个方面:一是“经理主权论”或“经营者控制论”。这是在美国法学家伯利和米恩斯 1933 年提出现代公司中所有权与控制权分离命题之后,逐渐形成的观点。这种观点认为,由于股份分散化,现代公司已被不掌握股权的经理人员控制,而不是由股东控制。二是“从业员主权论”或“雇员控制论”。这是日本的一些学者和研究日本公司管理的一些学者提出的观点。这种观点认为,日本厂商的管理部门的特征是代表雇员集团的利益,并将雇员视为企业的最终控制者兼剩余索取者。对“经理主权论”,理论界的另一部分人至今仍觉得它有失片面。这种论点只看到现代公司中高层经理所掌握的经营决策方面的控制权,但忽视了股东特别是大股东在高层经理选择方面的控制权。股东控制公司的方式的改变,不等于股东权力的丧失。在现代公司中,股东依然掌握着最终权力,因而也就确保了自己在企业里的所有者的地位。对“从业员主权论”,也有一部分学者对它提出这样的疑问:如果雇员真的拥有企业,为什么还会被解雇?为什么老雇员最容易被解雇?从资历上说,不正是老雇员对企业拥有最大的所有权吗?这类疑问足以表明“从业员主权论”的立论基础还很单薄。即使在日本,个人股东虽不处于发号施令地位,但也并不是处于受全体雇员支配的地位,日本厂商的管理部门并没有完全摆脱股东的监督和控制。可见,无论是在日本,还是在欧美,“从业员主权论”和“经理主权论”都还没有得到普遍的认同,“所有者主权论”也还没有失去它的时效性。

正在动摇股东主权论的还有另一种观点,这就是起源于本世纪 50 年代末的“人力资本”理论。我国一些经济学家已在着手运用“人力资本”概念来充实现代企业理论,提出了“企业是人力资本与非人力资本的特别合约”的论点。既然企业是由人力资本所有者与非人力资本(物质资本、财务资本)所有者组成,从合约当事人都是平等的权利主体出发,就应得出两者都有资格拥有企业所有权的结论。在此前提下,如果一定要坚持所有者主权论,那就应该承认两种生产要素所有者都是主权者,而不能单讲股东拥有主权。应该说,人力资本概念的提出将会对经济学原理和企业理论产生重大影响,将人力资本概念运用于企业产权结构分析也很有新意。问题在于,到目前为止,人力资本概念还只是一个理论概念,而不是一个核算概念,这正是人力资本概念与财务资本概念的区别之所在;即使经济学界全都认同了“人力资本”概念,也还有一个具体操作问题要解决;人力资本究竟“值”多少,怎样定价,如何计量等问题,不解决,操作起来就会碰到困难。我认为,目前将“人力资本”作为企业内部权力分配的根据可能还不成熟。因此,本文暂不考虑人力资本所有权的因素。

重申所有者主权论是我国国有企业改革实践的需要。回顾国有企业改革历程,从企业权利主体方面看,我们首先强调的是“劳动者主体论”(或“企业本位论”)。这一论点的内容很清楚,就是主张让企业职工掌握企业自主决策权。但是在这一理论影响下,在扩大企业自主权的过程中却普遍出现了“滥发奖金”、“工资侵蚀利润”等等旨在追求职工福利最大化的行为。为了约束这种行为,我们又将注意力转向经营者,期望在国有经济中发动“经理革命”,形成国有企业内部制衡机制,提高国有企业效率,保证国有财产所有者的权益。由此提出了“经营中心论”,即让

经营者拥有企业的经营决策权。但值得我们深思的是,在确立经营者中心地位的期间却出现了国有资产大量流失的突出现象,出现了经营者单独或与职工“合谋”用损害所有者权益的办法来增加自身权益的行为。在“庙穷方丈富”的事实面前,人们又开始思考:为什么经营者会辜负所有者的愿望而让所有者权益受损呢?为什么经营者能够没有约束地、无所顾忌地侵占所有者的权益呢?经验和教训使人们得到这样的答案:那种认为在社会主义公有制条件下经营者会自觉地、全心全意为所有者工作的想法是过于天真的想法。在经营者也是一个独立的利益主体的条件下,只讲对经营者放权让利,不讲对经营者监督控制,上述行为和现象是一定会产生的。正是基于这样的认识,所有者主权论受到人们的重视。

今天重申所有者主权,其基本出发点就是要保护社会主义国有所有权,维护社会主义国家作为国有财产所有者的权益。其基本内容是:所有者在给经营者以充分经营权的时候,一定要对经营者进行必要的有效的监督,一定要对经营者偏离所有者目标的行为进行必要的有效的约束;在赋予国有企业以法人财产权的时候,一定要掌握对企业的特定控制权和最终控制权。

坚持按所有者主权的原則调整国有企业内部关系,首先就要确定作为所有者的国家(还需要具体明确到特定的国家机构,这一点放在后面讨论)在国有企业中的主权者的身份,并使其处于主导地位。不论企业形态如何,只要还是国有企业,作为资本所有者的国家在企业中至少要拥有这样一些权力:企业经营者选择权或企业领导人的任免权,对经营者的考核监督权,战略性的经营决策权,资本收益权或剩余索取权以及对企业财务预决算的审批权。同时,所有者对企业也负有不可推卸的责任,主要责任有两项,一是为企业提供资本金,二是承担企业经营风险。应该说,这两项责任正是所有者享受权利的前提和基础。

按照所有者主权原則调整国有企业内部关系,还要明确经营者在企业中的代理人的身份,这是所有者主权论中应有之义。不论企业形态如何,只要还是国有企业,它的厂长、经理、董事长、总经理,就其身份而言,只能是国家所有者的代理人,是国有资产的管理人,而不能是国有企业的所有者;只能拥有经营权,而不能拥有所有权。作为代理人,经营者必须对所有者负责,努力实现所有者目标。为了履行职责,所有者要给予经营者相应的权力和相应的利益,但履行职责却是取得权力和利益的前提。作为国有资产管理人,经营者也是所有者的雇员,但又不是一般雇员,他界于所有者与一般雇员之间、并以指挥官的角色率领企业员工为所有者效劳。因此,经营者在企业等级关系中又居于中心或中介地位。

照理讲,所有者与经营者在企业中的这些基本的权责关系应该是明确而清楚的。但从实际情况看,我国国有企业中一些基本的权责关系又不是很清楚的而是比较模糊的,至少在认识上是这样。举其要者有:1. 有些厂长、经理认为,放权给企业,不能只放经营权,还得把资产所有权交给企业,也就是交给他们自己。2. 有些理论界的同志认为,法人财产权具有所有权内含,企业拥有法人财产权就表示企业拥有所有权。3. 有些搞实际工作的同志认为,企业14项自主权,哪怕每一项都给了你,但关键的“任免权”还捏在政府手里,你还是不得不俯首听命。4. 有些企业的领导同志要求将利润留在企业里,不要上缴给国家,或者只明确国家对利润享有“最终调度权”;有些搞理论工作的同志还主张将剩余索取权界定给经营者,等等。不仅企业中的权利边界模糊,而且责任界限也不清晰。最普通又是最典型恐怕要数这一条:作为所有者的国家不给国有企业注入资本金,让国有企业“负债经营”;企业无力还债时,又让银行承担责任。上述所有者与经营者之间权责关系上的种种模糊现象的存在,说明按照所有者主权原則调整国有企业内部关系是多么必要。

国有企业内部不仅所有者与经营者之间的权责关系不清晰,而且所有者、经营者与劳动者之间的权责关系也相当含糊。劳动者究竟是企业的雇员,还是企业的主人?这个问题始终没有一个“一是一”、“二是二”的明确说法。因此,在进一步调整企业内部关系时,还必须明确界定国有企业中劳动者的身份、地位、权利、责任。

如果已经按照所有者主权原则界定国家是国有企业的所有者,而且假定国有企业是国有独资企业,那么我认为劳动者在国有企业内就不可能也不应该再具有所有者的身份。因为一个独资的国有企业,不可能有两个所有者。不错,在社会主义国家,劳动者是国家财产的共有者。这一点必须肯定。但是,能不能因为劳动者是国有财产共有者,就推断出劳动者是国有企业的所有者,对国有企业拥有所有权的结论呢?不能。因为就劳动者个人或劳动者集体来说,他只是国有财产共有者中的一员,而不是国有财产的唯一的主人。如果让企业里的劳动者成为国有企业所有者,国有企业性质必将发生变化,国有企业就将变成劳动者个人所有者或劳动者集体所有者的企业。所以,国有企业中的劳动者虽具有国有财产共有者的资格,但在国有企业的产权结构中,劳动者个人和劳动者集体并不具有所有者的身份,也不拥有所有者的权力。这一点同样必须肯定。不肯定这一点,国有企业内部权责关系就无法划分清楚。

从身份上看,劳动者在国有企业内不是所有者而是雇员,而且是一般雇员。作为一般雇员,劳动者在企业内也拥有自己的权利,这就是参与企业民主管理的权利,对企业生产经营提意见、提建议的权利,依法享受劳动、休息、休假的权利,对企业领导干部进行监督、提出批评和乃至控告的权利,以及按劳动贡献取得报酬的权利,等等。但需要指出的是:劳动者对企业经营管理以及对企业领导人员的监督权利,只表现为建议权,而不是决定权。国有企业内的劳动者同样必须履行自己的职责,主要是以国家主人翁的态度从事劳动,遵守企业劳动纪律和规章制度,完成生产任务和工作任务。

将劳动者界定为国有企业的雇员,从传统的社会主义政治经济学原理以及从社会主义国有企业的特殊性出发,是不可思议的。但从企业结构的一般性以及从所有权主权论出发,都是合情合理的。这也是我的这篇文章所以强调从企业一般性而不是从企业特殊性出发来安排企业内部关系的初衷。但还是要补充一句:劳动者作为社会主义国有企业的雇员与劳动者作为私人资本主义企业的雇员,从社会属性和阶级属性上看,是完全不同的,是有本质区别的。

四、关键是要解决好国家所有者本身的问题

按照所有者主权原理安排企业权力结构要以所有者本身比较完满为前提。这是因为在这个权力结构中,所有者拥有主权,并处于主导地位,只有在所有者能够有效行使权力的条件下,这个权力结构才能发挥积极作用;反之,如果所有者环节上有缺陷,这个权力结构就很难有效运转。古人云“其身正,不令而行;其身不正,虽令不从”,俗语说“上梁不正下梁歪”,讲的就是这个道理。

一般而言,财产所有者有效行使所有权,需要解决三个问题:1. 意愿问题,即想不想管理自己的财产;2. 能力问题,即有没有能力管理自己的财产;3. 方式问题,即用什么办法来管理自己的财产。

对公有财产来说,除这三个问题外,还有一个重要问题需要首先予以解决,这就是由谁来行使公有财产所有权的问题。

上述这些问题解决了,所有者自身就比较完满;这些问题没有解决或没有(下转第30页)

根据以上的分析,可以看出业务过程重组理论不能取代经典的组织理论。尽管如此,也不能认为业务过程重组就是没有存在价值的赶时髦或是新瓶装陈酒。在业务过程重组理论中,组织设计的工具并不是新的,但选择这些工具的评价准则则是新的。业务过程重组理论对组织理论和实践的永存贡献在于,一方面真正引起人们对于业务过程的重视,另一方面也尖锐地提出同层次部门之间(相互依赖性)和上下级部门之间(垂直交流)存在的问题。从今后发展的趋势来看,业务过程重组并不会取代系统的组织设计理论,而只是在组织理论系统中,提供更广泛的设计选择,并更多地重视过程效率准则和委托代理效率准则

参考文献:

- Champy, James (1995), *Reengineering Management. The Mandate for New Leadership*
Davenport, Thomas H. /Nohria, Nitin (1995), *Der Geschaeftsvorfall ganz in einer Hand—Case Management*, In: *Harvard Business Manager*, 17, Jg. ,H. I.
Hammer, Michael/Champy, James (1994), *Business Reengineering Die Radikalkul fuer das Unternehmen*.
Hammer, Michael (1990), *Reengineering Work: Don't Automate, Obliterate*. In: *Harvard Business Review*, 68. Jg. ,H. 4.

(魏巍系同济大学经济管理学院副教授,单位邮编为 200092;

刘杰系复旦大学管理学院副教授,单位邮编为 200433)

(上接第 9 页)解决或没有解决好,所有者自身就存在着缺陷。

社会主义国家的国有资产本质上是全体公民的共同财产,全体公民是国有资产的真正所有者。但是由于全民决策成本太高,由全体公民直接行使所有权又难行得通。所以,对全民财产的管理,只能采用代理制,由国家代表全民管理财产。这样,全民共有财产就采取国有财产的形态,“而国家也就成了真正的主人”(恩格斯语)。从这点上看,“谁行使所有权问题”已经明确。

然而,“国家”又是一个比较抽象的概念,因而需要具体化。具体化的第一层次就是将“国家”具体为“国家机构”。这样,由国家行使所有权就具体化为由国家机构行使所有权。但是,国家机构又不是只有一个,而是有很多个。从大的方面讲,有国家的立法机构、行政机构、司法机构;从行政机构方面讲,又有很多行政部门。究竟是由多个机构共同行使所有权,还是只由一个机构独立行使所有权?如果由多个机构共同行使所有权,又如何才能避免“三个和尚没水喝”的局面;如果由一个机构专职行使所有权,又由哪一个机构来担此重任?由此看来,“谁行使所有权问题”又不明确。人们常讲的“所有者缺位”、“所有者虚位”,就是指这个更加具体层次上的问题没有解决。目前很多地方正在开始解决这一问题,但从中央来看,还只是提出问题,而没有付诸行动。这个问题能不能解决,关系到国有财产所有者在国有企业中的主导地位能不能真正确立。

如果“所有者虚位”问题得到解决,国有经济中已经找到了一个具体的而不是抽象的所有者代表,紧接着要解决的问题就是怎样才能使这个具体的所有者代表有动力去管好国有资产,怎样才能保证这个具体的所有者代表不滥用权力、不“以权谋私”,以及采取怎样的方式来管理国有资产,等等。由于本文篇幅限制,这些问题只能由另一篇文章去研究、去探讨

(作者系上海财经大学经济学系教授,单位邮编为 200433)