

清华大学 中国经济研究中心 研究动态

总字142期

2002年12月18日

机遇与腾飞（之五）： 国有企业改革的根本出路在于干部体制的改革

清华大学经济管理学院 龚刚

一个国家的经济体制基本上可以从以下两个方面进行区别：第一是它的经济运行机制，或者说是经济资源的分配和调节机制；第二是企业体制。就经济运行机制来讲，主要有市场经济和计划经济的划分；而就企业体制来讲，很大程度上取决于企业的所有制形式。需要说明的是尽管企业体制取决于所有制形式，然而同样的所有制形式可以有不同的企业体制，例如改革开放以来，我国的国有企业体制已经有了不同形式的演变，有些企业体制甚至可以说是不同所有制形式的混合。如果上述观点能够成立，那么，对企业体制的改革绝非一定是所有制的改革。当然，我们也不能否认，企业的所有制形式（或产权制度）在很大程度上制约着企业体制的设计。

这里我们不妨提出一个问题：构成经济体制的两大要素，即运行机制和企业体制，之间是否存在着一个相适应的问题。本人认为，这一问题显然是存在的。例如，我们很难想象西方现有的企业体制能够在计划经济的框架中生存。如果这一适应性问题确实存在，那么我们有必要进一步提问：我国目前的企业体制，特别是国有企业体制，是否符合市场经济的要求？当然，这一问题的提出在于我们假定市场经济已是一条不归之路。因此，为使我国的经济运行更为有效，我们不得不去研究什么样的企业体制才能符合市场经济的要求。

一个企业能否适合市场经济的要求，主要由企业的行为所决定。当我们研究经济体制的设计时，我们必须假定企业作一个经济人，它的行为是理性的，也即企业在从事经济活动时都是在追求着某种目标，并使之最大化。于是我们的研究又可进一步地体现为：什么样的企业行为目标才是符合市场经济的要求？

在以研究市场经济为主要对象的经济学教科书中，人们通常假定企业所追求的目标为利润，其行为通常体现为使利润最大。这似乎在告诉我们一个追求利润最大化的企业才是适合市场经济的要求。然而，情况绝非如此简单。经济学的教科书通常给出的是一种静态的分析，它没有考虑“时间”上的区分。事实上，利润可以有长期和短期之分。所谓短期利润是指当前或近期的利润，而长期利润是指从现在到未来相当长时期（甚至是无限期）的利润总和。需要说明的是，这两种不同的利润绝非可以互补，恰恰相反，在很多情况下，它们是相互矛盾和相互排斥的，也即增加企业的短期利润有可能损害到企业的长远利益，从而造成企业最终被市场所淘汰。例如，企业可以为增加短期利润而减少用于研究和开发新产品和新技术的费用，而新产品和新技术的不断推出，则是企业在市场竞争条件下，立于不败之地的长远战略思考。因此，一个适合市场经济的企业，其行为目标并不是追求短期利润，而必须是追求企业的长期利润并使之最大。

遗憾的是，我国目前许多国营企业，其经济行为通常表现为过分地追求短期利润，从而忽略企业的长远利益，更有甚者，许多企业甚至不惜以牺牲企业的长远利益来交换短期利润。究其原因，有些是企业决策者因对市场经济缺乏了解而造成的经营决策上非理性的失误，然而更多是企业决策者为追求自身利益所做的理性抉择。而这种不适合市场经济要求的理性选择则完全由现有干部的培养和选拔制度所造成。

目前，我国的干部体制可以说也是政企不分。一位领导干部从他被列为培养对象起就开始不断地在企业和政府（或行政部门）之间走马换位，而其职务则在不断的走马换位中呈螺旋式上升。领导干部们在企业中的经历又通常被冠之以“懂得经济”。因此，我们的干部通常是既懂政治又懂业务的全才；既可当企业家，也可当政治家；既是厂长、经理或总裁，也是局长、县长或市长。这种干部选拔机制尽管为国家培养了大量的优秀人才和干部，然而勿庸置疑它是以损害企业利益，特别是企业的长远利益，为代价的。

在我们研究经济体制的设计时，我们不得不承认每个人，包括企业的领导干部，当他们在从事经济活动时，都是为了追求某种自身的利益，尽管这种追求受现有制度的约束。由于国有企业的所有制特点，我们有理由相信，我们的企业领导他们所追求目标是“仕途”，也即希望能更上一个台阶。而按照我国长期以来所执行的干部选拔制度，干部的提拔必须看“政绩”。就一个企业来讲，这里的政绩主要反映在以利润为中心的考核指标上。于是追求短期利润的最大化就自然而然地成为企业经济活动的目标。

现实中，这种追求可以发挥得淋漓尽致。为了达到短期利润的最大化，老总们甚至可以不顾企业的长远利益，挖空和掏空企业，并出现各种各样的违规作业。例如，以减少折旧率延长设备寿命来增加短期利润；以高于账面价值卖掉设备，从而形成短期利润的猛增，与此同时，作为回报，又以高于市场应有的价格，与该交易者签订类似设备（甚至同一设备）的长期（如20年）租约。此种例子可以说是屡见不鲜。于是，我们经常发现一些陷于困境或已倒闭的国有企业，它们曾经都有过辉煌过去，也曾孕育了出色的既懂经济又懂管理的领导干部。然而，这种辉煌通常不能持久。当我们这些出色的领导干部更上一个台阶以后，这些企业开始走下坡路，这又在另一个角度佐证了前任领导的出色和智慧。然而，更为惊奇的是在前任领导的关怀下，我们的企业却仍然奇迹般地存活着，尽管它已债务累累，甚至资不抵债。

治标不如治本。国有企业的病根与其说是它的国家所有制形式，倒不如说是它的干部任用制度，正是这种国有企业的干部任命制度造成了不适合市场经济的短期化的企业行为。改革干部体制，转变企业目标，使之适合于市场经济的要求，仍是中国未来国有企业体制改革根本出路。

（版权所有，转载、转摘请与作者联系：北京清华大学经济管理学院，龚刚，
邮编：100084；电话：（010）62788147；email: gongg@em.tsinghua.edu.cn）

（版权所有，转载、转摘请与本中心联系）

主办：清华大学中国经济研究中心
地址：清华大学经济管理学院中楼302

联系电话：（010）62789695
邮 编：100084

[返回](#)