

# 搞好搞活国营企业要解决几个共识问题

●朱展良

## 一、关于搞好搞活国营企业的标志问题

一个好的标准、标志以其具有目标性、针对性、适用性、简明性、完整性为要领。根据国营企业的现状和10年搞活国营企业的成就和症结，其搞好搞活的标志可作如下规定：第一，根据企业独立经营应有的规范要求，国营企业依法具有充分的自主运作权力；第二，企业对其自身的一切经营管理活动负全责，能主动地追求技术进步和市场开拓，获得良好的经济效益和社会效益；第三，企业有参与国内或国际分工和竞争的水平与能力；第四，企业处于良性循环状态。以上四项标志蕴含了企业权责利、人财物的有机联系，体现了搞好搞活国营企业必需的自主、竞争、效益、循环等要素，并且四项标志的位次之间存在层层推进的因果关联，用以衡量国营企业是否搞好搞活是比较切实、科学的。

## 二、关于搞好搞活国营企业所做工作的评价问题

自1979年以来的10多年的企业改革，经历了一个由浅入深、由表及里、由低到高的过程，取得了不少成效，但是与搞好搞活企业应有的要求相比，还有相当大的距离。究其原因，除了搞好搞活国营企业的标志、目标不够统一以及搞好搞活企业需要有一个探索试验的过程以外，在这工作本身，存在着“五多五少”的现象，这就是：①研讨议论多，而判断决断少；②试点试验多，而面上的推动推广少；③难点存疑多，而集中力量深究突破少；④算当前帐多，而算长远帐、根本帐少；⑤局部操作多，而配套的、系统操作少。通过“五多五少”现象可以形成这样一个判断，就是搞好搞活国营企业之所以尚未能取得应有的成效，在于对搞好搞活国营企业的研究深度不够，操作力度不够。针对这两个不够需要加强对搞好搞活国营企业的深入研究和合力行动。

## 三、关于搞好搞活国营企业的立足点问题

既然要把国营企业搞好搞活，那么就应该顺理成章地以国营企业为立足点，而不是站在企业管理部门、专业管理部门的立足点上来搞好搞活国营企业，要设身处地地从国营企业的角度来设计、确定搞好搞活所必不可少的要求和操作。明确立足点并非多此一举，而有利于集中目标，排除分歧，提高搞好搞活的效率和效果。

基于这个立足点，根据对部分厂长、经理调查的结果，要搞好搞活国营企业，需要在以下6个方面进一步改革和理顺：①要有一个平等竞争的环境，真正实行优胜劣汰、适者生存法则，坚决不允许国营企业吃国家大锅饭、现成饭，形成一种在企业生产经营和管理失败面前没有退路的机制。②要给企业以真正的劳动用工制度和工资分配权，这是激励全员职工劳动积

积极性和创造性的重要手段，坚决改变职工吃企业大锅饭的弊病。③要给企业以有效的技术进步权，使企业在相当程度上有对技术改造、产品开发审批的自决和筹集技术进步所需资金的自主权。④政府对企业实行间接管理。政府应该通过税收、价格、利率等经济杠杆，有关的法律法规以及信息发布等途径对企业实行间接管理，改变政府部门对企业管头管脚，干预过多的直接管理的一套作法。⑤要给生产企业以必要的自营进出口权。特别是上海有为数不少的生产企业是参与国际竞争的，要求有一定的进出口自主权，除了能授予一部分生产企业以完全的自营进出口权以外，如能给予生产企业与外贸企业共同进行调研、洽谈、定价等活动，也不失是一种好办法。⑥企业要严格加强企业内部的生产、经营和管理。以上以企业为立足点所提出的搞好搞活国营企业的6项深化改革的要求从机理上分析，有3个特征：一是企业需要一个激励和制约的经济和社会机制；二是企业需要有一定的优化生产要素和生产成果的自主权；三是企业需有一个政企分开的效率体制。因而这6项要求是合理的、必要的。立足于搞好搞活国营企业的6项要求，对照已经出台和正在出台的对策措施，可以发现有些需要进一步深化落实；而有些，如实行优胜劣汰和实行间接管理的要求，还得从头加以研究。

#### 四、关于搞好搞活国营企业的无形机制问题

从转换机制的要求来搞好搞活国营企业，标志着企业改革已经进入触及深层次问题的新阶段，因为搞好搞活国营企业的机体结构和动作原理突破以后，国营企业理当出现一个搞得又活又好的机制效应，但企业激励机制、制约机制、竞争机制、发展机制的准确、科学、有效运作，还需要有一个探索、完善、提高的过程。这些机制的转换和形成，既要依靠资金和物质的牵引，更需要有一种非资金和物质的无形机制的牵引，因为无形机制是社会主义制度下所特有的具有激励、制约和发展作用的一种机制，是社会主义制度的优势所在，是搞好搞活国营企业不可缺少的重要机制。

无形机制的机理系建筑在对社会主义崇高信仰和信念的基础之上，对国家、对社会、对事业、对工业高度热爱的基础之上，使企业职工具有为企业、为事业尽心尽力的精神境界。这种精神境界愈高，无形机制的效应愈大。

无形机制的主要内涵是高度的国家观念、人民观念和无私奉献精神，其最高境界是“为公本能”。历史的事实证明，在众多的国营企业中间，曾经涌现过一批又一批为企业作出无私奉献和卓越成就的“老黄牛”、“小老虎”等英雄模范人物，无形机制是社会主义制度优越性的体现，无形机制的作用是巨大的。

无形机制的形成和强化，需要通过教育和再教育。在当前来说，这是一项十分艰深的思想政治教育工程，需要在继承良好的传统育人方法的基础上，重新探索和创造一整套生动活泼、引人入胜、催人奋进的社会主义思想教育、爱国主义教育、主人翁思想教育、职业道德教育和业务技能教育的有效方法，使企业职工思想政治素质逐步提高，直至根本性的提高。

#### 五、关于搞好搞活国营企业的突破口问题

搞好搞活国营企业在起步方法上有三忌：一忌全面出击，各种各样的改革齐头并进；二忌一个模式，依样画葫芦，千遍一律；三忌一哄而起，缺乏思路和准备。宜根据企业实际情况，找准搞好搞活企业的突破口。对以企业为立足点提出的搞好搞活企业的6项要求来说，除了其中优胜劣汰和政府对企业实行间接管理两项的实施条件比较复杂以外，其余4项要求中

的每一项都可以从需要出发,以其中一项或两项为突破口。以上海国营工业企业为例,一般来说,可以以劳动用工制度和工资分配权及技术进步权作为搞好搞活企业的突破口,理由是:

首先,企业职工是生产要素中最活泼、最积极的要素,但由于管理薄弱,这一要素的活泼、积极作用远未发挥出来,首先以改革劳动管理作为搞好搞活企业的突破口是必要的。

其次,技术进步是搞好搞活企业的真功、实功。不少搞得比较好的企业的一条共同经验就是走科技兴厂、科技活厂之路。为此,给企业以技术进步权作为搞好搞活企业的突破口也是十分迫切的。

再次,以这两项作为搞好搞活企业的突破口,目前的条件比较成熟,也易于见效。

上述突破口系就上海国营工业企业的一般现状而言,对于劳动管理和技术进步已经处于较佳状态的企业,可以不拘一格,选择企业需要的其他内容进行突破。

确定了突破口,要有效地进行突破,还必需运用科学有效的方法,主要有:①反求工程法,针对突破目标,依次反推实现该目标所应给予企业的各个环节的自主权;②查定授权法,在对突破口的落实过程中,遇有意见分歧时,应进行现场查定,根据查定结果,授予企业以必要的自主权;③系统工程法,对于操作比较复杂的突破口,应将突破目标分解成若干系统进行分别突破,最终达到突破整个目标的目的。

(上接第54页)

评定等方面问题较多,大多是人们对咨询业缺乏正确的认识造成的。整个社会对咨询业重视不够,很多人认为它可有可无,不愿意光顾咨询机构。为此,必须大力加强宣传工作,利用各种宣传媒介向人们介绍咨询知识,促进人们对咨询业的了解和重视。同时,要组织力量进行咨询业的理论研究,如鼓励有关高校、研究所开展咨询业专题研究,并积极推广他们的研究成果,为咨询业实践提供指导。

(四)大力培养咨询专业人才,优化咨询机构的人才结构。要发展咨询业,提高咨询服务的水平,人才是关键。而目前上海咨询人员中,专业人员少,咨询人员素质普遍较低,缺乏知名度的咨询专家。为此,必须重视培养咨询业专门人才。要采取各种途径来培养咨询人才,如在一些高校开设咨询业课程,设置咨询专业;举办各种形式的咨询业培训班,对现有人才进行培训;选派一批人到国外著名咨询机构进修学习;邀请国内外著名咨询业专家来沪讲学等,以尽快培养出一批集专业知识与管理能力于一身的年轻咨询人才,改善咨询机构的现有人才结构,提高上海市咨询业的服务质量。

(五)市政府对咨询机构予以信息支持。咨询业务的成功在很大程度上依赖于正确的资料和数据,拥有丰富的信息资源是国外一些咨询机构的成功经验,而上海市许多咨询机构,尤其是民办咨询机构在获取信息方面存在不少困难,给咨询活动带来障碍。因此,市政府有必要对咨询机构提供信息支持。笔者建议,要充分利用“七五”期间建成的“上海市经济信息系统”(含15个行业子系统),并针对咨询业的需要,对这一信息系统进行加工处理,生成适应咨询业特点和需要的信息库,供有关咨询机构参考。另外,有关政府部门和机关在一些内部文件、研究报告和科技经济信息方面可以考虑对咨询机构提供适当的照顾和支持。