

论混合所有制改革中的公司治理问题探讨

方红渊

南京莫愁智慧信息科技有限公司, 中国·江苏 南京 212000

【摘要】完善公司的治理结构是混改企业发展为现代企业的要求之一,公司治理水平的提高有助于公司经营绩效的提升。相较于一般企业而言,混合所有制企业中存在着性质不同的股东,其治理难度会更为复杂,所以在混合所有制改革的过程中难免会出现不同的问题,从而阻碍了公司的长远发展。为了有效提升混合所有制公司的治理水平,需要充分掌握混合所有制改革与公司治理关系,在此基础上分析公司存在的治理问题,并提出合理的建议。

【关键词】混合所有制; 公司治理; 问题

引言

目前,我国经济社会的改革越来越深入,企业内部和社会各个方面的利益关系变得越来越多样化,所以国家经济改革的重任之一就是协调好各个利益主体之间的利益关系,以达到促进经济社会和谐发展的目的。同时由于我国国情本身具有自身的独特性,相关学者为了找到符合我国自身情况的发展路径,分析了多个发达国家国有企业改革的情况,为我国的改革道路提出了建设性的意见,现在经过不断地发展调整,我国企业已经形成了一种具有中国特色的企业发展道路,并且越来越注重公司治理的问题^[1]。

1 国企混合所有制改革中存在的问题

国企混合所有制改革的复杂程度和不确定性等导致了其在实施过程中存在诸多问题,同时只有全面认识和了解这些重难点,才能够从根本上顺利推进国企混合所有制改革的进程。

1.1 国有股权比例较高

随着市场经济的深入发展多元化的股权结构也逐渐渗透到部分企业中,一些国企中渗透进了非公有制资本。但是从整体的发展来看,这种渗透并不够透彻,目前我国的国有企业虽然针对国有控股采取了一定的解决措施,但是效果并不理想,并没有撼动国有企业的实质性质。若考虑到企业的长远健康发展,国有股权较高的比例一方面有利于公有制的宏观调控,但是从另一方面来看却会束缚公司的自由发展,不能进一步优化市场资源配置。

1.2 国有股东与民营股东利益分配机制不够成熟

国有企业的混合所有制改革也就意味着其部分垄断领域会被打破,在国有控制的领域会闯入新的进入者,新的进入者势必会“瓜分”以前的垄断利润。而这部分垄断利润极有可能关系到原国有企业员工的福利或者是保障国有企业过渡困难期的支撑,由此就产生了一对新的矛盾:国有股东针对于民营股东会有抵触心理,他们不愿他人来分享自己以前的垄断利润,但受到混改政策的强制性要求,一些国有部门会投机取巧,也就是说只将低利润的领域开放给非公资本,这样做会严重打击非公资本的积极性,国有股东和民营股东的利益分配无法满足双方的要求,最终会导致混合所有制改革陷入泥潭,难以继续健康发展。

1.3 所有者缺位与内部人控制现象

国有企业通俗来解释就是全民所有的企业,国有企业的所获得利益,保有的资产等都应归国家所有,所以国有企业的所

所有者问题一直都悬而未决,混合所有制企业中,国有股份仍占较大的比例,国资委虽然表面上看是所有者,但是其却很少行使所有者的职能,所以混合所有制改革过程中的所有者缺位问题一直比较突出,所有者缺位,企业就无法形成统一的统筹工作,利益也得不到统一的调配。同时,以前在国有企业中高层领导的话语权很足,其班子成员可以对企业的相关资源进行把控、分配,同时国有企业中缺乏相应的监督制衡机制,所以班子成员几乎不会受到约束,企业内部人控制现象极为显著。在国有企业进行混合所有制改革之后,受到改革不彻底、原有固化思想等多方面原因的影响,内部人控制现象仍广泛存在,混合所有制企业中大股东“一家独大”,对企业有着绝对的掌控权,极易在企业内部形成过度的监督、失误的决策等问题^[2]。

1.4 经理人的激励和约束机制

现阶段,我国的大部分过其中,高管人员得到的薪资都要高于经理人员所得到的薪资,并且两者间存在着一定的差距,这种落差会较大的打击经理人员的工作积极性。另一方面,在国企里面,经理人员的薪资结构很是单一,这种单一的薪资结构使得经理人员大多是考虑的是个人利益,公司利益被抛诸脑后,同时国企经理人员工作的压力相较于市场上其它经理人来说要小得多,长期没有科学有效的约束机制,国企经理人的抗压能力并不够强。

2 转变股权结构

2.1 创新公司治理机制

首先,就是对混合所有制企业的公司治理机制进行创新,将原本国有企业“古板”、“腐朽”的制度进行创新,将民营企业过于散漫的治理制度进行校正。譬如,在混合所有制企业中,针对用宽容的心态去看待一些失误,由于决策、操作失误而造成的问题多去找原因,而不是只会问责相关工作人员。在进行公司治理创新时首要就是明确相应的基本原则,将混合所有制企业的容错机制研究透彻,掌握其具体的内涵并且能够外延,同时还要明确区分改革中无意造成的失误和故意违规违法操作,针对那些明知故犯、以权谋私的不当行为及时反应,严厉惩罚,绝不能够包庇任何职位上的员工,而针对一些无意间的失误,要弄清楚其是否坚持了正确的改革方向,是否触及了原则性的问题,若是方向正确、无触及原则性问题的失误可以适当纠正、惩罚,以包容的心态去看待这些失误,不能够打击员工和领导们的创新和改革精神,还应当充分重视我国的国情和目前改革的需求,根据实际情况来制定改革容错的

度量依据和标准,针对不同的领域实施不同的容错范围。举例来说,在进行混合所有制企业的薪酬机制、激励机制、人员遴选机制等制定时,要充分尊重基层的首创精神,在实际情况中摸索相应的改革路径和实施模式。

2.2 实现高管任命去行政化管理

在国有企业中人员的选择任命多由国资委来主管,但是在进行混合所有制改革之后,国资委将管理人员的职能“下放”,关于班子成员、中层管理者的“选聘”“任命”“激励”等都交由公司的董事会来管理,与市场上的民营企业相接轨,这种市场化的选聘方式有利于打破国有企业通常会存在的“官僚机制”,用更加先进的经营理念来武装混合所有制企业,企业在挑选职业经理人时会更加看重人员的资质、经验等方面,从而选择出更具管理能力、更有经验的人才,职业经理人会带领企业自主地去参加到市场的竞争中。同时,市场化的选聘方式也能够更好的发挥公司董事会、股东会的职责,国企的经营者要对董事会和股东会负责,这种灵活的人员流动机制也在一定程度上督促了经营者更加努力工作^[3]。

2.3 健全经理人激励约束机制

首先实现委托人和代理人的利益一致性,也就是说让经理人的利益直接和企业的业绩相关联,从根源上改变经理人只追求个人利益的现象,也就是说,将企业经营者的激励重心由政治晋升转移到合法的经济报酬中,让其将自己的全部精力投入

到企业的建设中来。另外,建立起一套较为完善的经理人激励、约束制度,从职业经理人的选聘阶段开始就实施优胜劣汰的淘汰机制,并且采用科学的方法全面衡量职业经理人的能力,最终选择出一位综合素质较高的优秀人才。同时,针对市场中普遍的经理人短期行为可以通过延期支付、追回条款等等来进行约束。只有建立起健全的经理人激励约束机制才能够让混合所有制企业更加符合市场的运作规则,走向可持续发展的道路。

3 结束语

综上所述,企业的混合所有制改革是社会经济发展的必然产物,也是社会经济发展的要求,只有这样才能打破市场的垄断,进一步提升企业的市场竞争力。所以在混合所有制改革的发展浪潮下,企业合理规范自身的治理制度是必不可少的,只有根据实际情况进一步改进公司治理的措施,才能够找到一条适合自身发展的混合所有制公司治理模式。就目前而言,我国的公司治理结构仍有不足之处,还需要我们不断地去探索和改进。

参考文献:

- [1] 汪伦;达潭枫.中国上市企业融资渠道与研发投入关系研究[J].中国西部,2018(356):113-12.
- [2] 周丽盛.混合所有制企业公司治理问题浅析及相关对策研究[J].时代金融,2019(08):56-57+68.
- [3] 李广豪.混合所有制企业的公司治理与股权结构分析[J].企业改革与管理,2017(24).