

混合所有制经济是国有建筑企业发展方向 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/469/2021_2022__E6_B7_B7_E5_90_88_E6_89_80_E6_c67_469304.htm 虽然国有建筑企业建立现代企业制度的工作一直在进行，但是，前进的步伐比较其它行业要慢许多，这其中除了行业、地区、企业等具体情况外，对于建立现代企业制度的认识，对于国有经济和国有资产要“有进有退，有所为有所不为”的指导思想理解不够深有直接关系。十六届三中全会为国有企业改革指出了方向，第一次提出“大力发展混合所有制”，“使股份制成为公有制的主要实现形式”。这样的提法，使我们可以更明确国有建筑企业发展混合所有制企业的改革方向，通过切实可行的措施，实现建筑行业的大发展。

一、发展混合所有制企业是国有资本有进有退的体现。党的十四大、十五大、十六大都提出国有企业改革和发展问题，强调国有经济在国民经济中的主导作用。而这种主导作用主要体现在国有经济控制力上，而不是数量上，是针对国有经济分布过宽、整体素质不高、资源配置不合理的问题而提出来的，是为了更好地发挥国有经济在国民经济中的主导作用。国有经济，具体为国有资本的进与退、为与不为，是一个有机的整体。进”和“有所为”是发展，“退”和“有所不为”也是为了更好地发展，目的都是为了增强国有经济的控制力，提高国有经济的质量，更好地发挥国有经济在国民经济中的主导作用。发展股份制经济，探索通过国有控股和参股企业来实现对国有企业进行规范的股份制改革，可以使国有资本吸引、调动和组织更多的社会资本，放大国有资本的功能。近些年的改革实践

中，出现了民间资本进入、外资并购、管理层收购、全体员工持股等多种国有建筑企业改造的方式，由于实际操作过程中有时发生国有资产贱卖的问题，因此，有关部门有过一些限制性措施，影响了一些企业改制的决心。我们认为，作为一个国有建筑企业的领导班子，首先要深刻理解党和国家的宏观经济政策，正确的把握宏观经济的发展趋势，这样才能敢于创造、敢于突破、敢于创新，才能带领企业实现快速发展。到了“不得不改”之时，是被动的改、落后的改、失去机会的改，往往使企业难以走到市场前列，难于摆脱困境。十六届三中全会指出：“要适应经济市场化不断发展的趋势，进一步增强公有制经济的活力，大力发展国有资本、集体资本和非公有资本等参股的混合所有制经济，实现投资主体多元化，使股份制成为公有制的主要实现形式。”这是再次明确，国有企业要以股份制的方式实现公有制之路。对于建筑业这个完全竞争性行业，“完善国有资本有进有退、合理流动的机制，”更是要通过国有建筑企业改造、民营经济发展来完成全行业的改革。

二、发展混合所有制经济应主要通过“民进”来实现。

发展股份制，增强国有经济的控制力、影响力和带动力，这是推进国有经济战略性调整的重要途径。股份制企业应由各股东共同出资设立，但对现有国有建筑企业，则应通过转让股权或者吸引资金进入实现。实际上，由于国有资产管理体制改革不到位，大量的国有资本还不可能实现有效的进退，特别是国有资本退出国有企业，其去向问题、操作问题都有相当的难度。为此，解决国有企业产权多元化，主要应通过引进民间资本、外资，包括个人资本，以民进的方式改造国有企业，实现混合所有制的企业，从而

完成国有企业的改制。混合所有制有多种实现途径：有的国有企业通过上市，如上海建工、上海隧道公司、北京城建、中铁二局等国有建筑施工企业以优良资产上市的方式完成了所有制改造；有的引进民间资本，如重庆一建、北京二建等大型国有企业被民营企业浙江广厦集团收购的方式完成了所有制改造；还有的引入外资，如中建二局以一公司引进香港两家公司部分股权，将一公司改制为了与两家港商合资的有限责任公司。一些中小企业则被拍卖或零资产转让。随着所有制改革的深化，还会有更多的所有制改造形式出现，使建筑业这个完全竞争性行业彻底完成现代企业制度的建立任务，企业具有更加适应市场的动力和活力。

三、发展混合所有制经济应重点解决下属企业的国有资本退出。

国有大中型企业多是有多个层级的法人企业（以下简称上级企业），原因有多种，那些由建工局等主管部门转成总公司的企业，下属公司原本就是法人企业，只是转成总公司的下属企业。一些企业在原有体制下不得不建立的下属或附属单位，很多都办理了法人登记手续，但仍是作为公司的下属企业管理。再有一些则是在企业多元化发展中建立起来的下属企业。当然，有些下属企业再设了三级企业、四级企业也并不鲜见，可谓儿孙满堂。由于下属企业多数并非上级企业出于战略部署而建立的企业，所以，真正盈利或效益好的不多，一些单位甚至成为上级企业的包袱。所以，在企业进行混合所有制改造中，解决下属企业的去向是无法绕开的课题。下属企业改制，上级企业有很大的发言权，甚至决策权。所以，国有企业改制，首先是在企业总体发展战略上确定国有资产的进和退。对于企业整体发展有推动作用，特别是涉及企业发展方向

的下属企业，应坚持控股、甚至绝对控股。对于一般企业，则应彻底退出。这其中，衡量进与退，效益问题应不在考虑重点，否则，暂时的利益可能影响企业总体发展的决策和管理，也可能将来成为包袱。其次是对国有资产退出的下属企业，应妥善解决扶持与合作问题。尽管下属企业改制后，特别是国有资产全部退出后，上级企业与下属企业已经没有从属关系，但历史背景和员工来源，使得下属企业在相当长的时间里，都会对上级企业的稳定和发展产生影响。因此，采取适当的扶持措施，加强与之在市场中的合作是非常必要的。尤其是对于独立的专业施工企业和劳务企业，上级企业更应在工程分包任务上实行政策倾斜。

四、人事制度改革是发展混合所有制经济的核心。

企业进行混合所有制改造，企业员工就要从国有身份转成雇工身份。由于这些年来，企业普遍实行了合同制，员工的全民所有制身份的观念在逐步淡化，因此，人事制度改革相应容易许多。但是，仍然有三个问题是职工关注的，一是人员分流问题，二是企业长期稳定问题，三是社会统筹问题。人员分流问题，关键要有一个友情操作的态度，采用多种措施，妥善解决分流职工的实际困难。有些单位采用退休、退养一批，自谋职业一批，采用借用工一批等办法，既最大限度分流了人员，精干了队伍，又化解了改革分流的主要矛盾，是十分成功的经验。实际上，社会统筹解决了，职工没有了后顾之忧，企业长期稳定和下岗分流问题，经过深入细致的思想工作，绝大多数职工可以接受。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com