

企业“重改革、轻管理” 问题愈发严重

回顾中国企业的改革发展史,我们不难发现,在取得不少改革成果的同时,也伴生了相当多的问题,“重改革、轻管理”就是其中之一。从近年企业改革的现实判断,这一问题有越来越严重的迹象,不给予高度重视和关注,不遏制其发展之势,将影响到现代企业制度建立的质量,降低企业的经营运行能力与效率,甚至于可能威胁到企业的生存。

“重改革、轻管理”的表现之一,是热衷改革的轰动效应和由此带来的短期轰动效益,外延扩张来势迅猛,而内部管理轻描淡写。不少企业将改革等同于外延的强力扩张,铺摊子劲头很足,母体企业本无足够的经营管理力量,又大搞什么企业集团的组织形式,要么形成产销链条上的相对垄断,要么构造内部非正常市场,要么金融、贸易、房地产等本不是生产和经营优势的方面尽收于集团之内,一时间也热闹非凡,轰动并产生短暂的经济收益相衬,改革的成果似乎很是明显。但是,集团企业内部管理的先天不足,加上后天的忽略,日益显露出经营运行的困难,短期轰动后的效应与效益也不复存在,不少企业集团面临新的选择。

“重改革、轻管理”的表现之二,是股份制改造风风火火,企业内部管理机制山河依旧,企业决策者重企业形式变化而忽略内部管理的加强。

“重改革、轻管理”的表现之三,是过分相信国外资本的力量,以为国外资本进入本身就会带来管理的自动加强,千方百计地搞中外合资的企业,却没有在组建的中外合资企业中强化应有的管理,企业的经济效益没有上去,中方的投资资本也受到侵蚀的威胁。

(摘自1995年1月7日《经济学消息报》作者 陈彩虹)



企业裁员 为何那么难?

企业裁员,对于政府来说就是失业率上升。当然,从理论上讲,社会保持适度的失业率是有益的,因为它一方面能够为经济的持续增长起到“蓄水池”的功能,同时还可对在职的就业者形成竞争的压力。但失业率一旦上升到10%以上,就会引起社会的波动,并由此大大加重政府的财政压力。因此,控制和降低失业率并不断创造新的就业机会始终是各国政府不敢怠慢的国家大事。我国也不例外。所以政府一再强调要企业自行消化富余职工。政府从失业的角度不愿看到企业大规模裁员是为了降低改革的社会成本,

同时,做为裁员的主体企业本身也不应当承担失业转移的义务,也没有一个企业愿意白白负担企业冗员。然而,尽管在用工上有自主权,但在裁人上却是“敬鬼神而远之”。裁员对于企业领导者来说绝不单单是个调整劳动力结构的问题。即便抛开裁员的风险不说,企业同时还要面对自己“角色的多元性”问题。要知道,目前的国有企业在很大程度上依然是政府和社会细胞。有时企业好不容易下决心裁掉几个人,结果没有几天街道办事处和派出所又把他们给送回来了,建议从社会稳定的角度重新安置。

从企业职工的角度来说,裁员也是一颗难咽的苦果,作为职工一旦被企业辞退,就意味着要另谋生路。而大多数的国企职工对进入劳动力市场存有恐惧和失落感。有的职工宁愿拿打折的工资也不愿意丢掉这份工作。

即使有的企业斗胆裁了一批职工,而社会能不能有效吸纳这部分人员也是大打折扣的。我们的社会保障和就业服务,不仅水平低而且远远不能到位,就连失业保险的发放,也是只针对国有企业的职工,可失业队伍的构成并不光是国企一族。我们的就业服务体系还不能够一夜之间就建立完备,与此相关的转业训练和职业介绍等等就更难以满足需要。

无庸讳言,企业裁员肯定要产生社会阵痛,但不裁员淤积的阵痛会更大,这正如我们的改革一样,问题的关键是使企业裁员的社会代价尽量减至最少、最小,这就要从加快配套改革上为企业裁员创造有利的社会环境。

(摘自1995年1月4日《工商时报》作者:卢凯民)