公司制也是混合所有制的重要实现形式

国务院国有重点大型企业监事会主席 季晓南

前日荟

积极发展混合所有制经济，有必要对公司制企业与股份制企业加以区分，有必要对公司制改革在发展混合所有制经济进程中的意义和作用重新审视

一

混合所有制与股份制的关系，是新一轮国有企业改革大幕开启以来议论较多的一个话题。有观点认为，混合所有制就是股份制。这一观点着眼于股份制是公有制的主要实现形式，强调发展混合所有制经济的重点是继续推进国有企业的股份制改革，这一观点有可取之处。但将混合所有制等同于股份制，既容易阻碍公有制多种实现形式的积极探索，也容易影响对公司制企业与股份制企业的正确认识。

有限责任公司和股份有限公司是两种形式的公司。通常讲的公司是相对于个人业主制企业、合伙制企业等而言的一种企业组织形式。根据资本形式和承担责任的不同，公司又分为有限责任公司和股份有限公司两种，股份有限公司又分为上市公司和非上市公司两种，上市公司是指其股票在证券交易所上市交易的股份有限公司。有限责任公司与股份有限公司是有明确法律界定和法律区别的两种企业组织形式，虽然都属于公司这个大范畴，但两者不能混为一谈。习惯上，一般将有限责任公司称为公司制企业，将股份有限公司称为股份制企业。正因为如此，党的十七大作出的《决定》在论述完善基本经济制度时强调，要“深化国有企业公司制股份制改革。”近年来的政府工作报告和一些深化经济体制改革指导意见也多次强调，要深化国有企业公司制股份制改革。由此可见，深化国有企业的公司制改革和股份制改革都应成为推进国有企业市场化改革的主要取向和重要任务。

二

有限责任公司与股份有限公司是有所区别的两种企业组织形式。一些观点之所以将混合所有制视为股份制，其重要原因可能在于，根据我国《公司法》的规定，无论是有限责任公司还是股份有限企业，其出资人都以股东称谓，股东都以投入企业的资本对公司承担责任，董事会决议的表决都是一人一票，公司以其全部资产对公司的债务承担责任，而且，公司制企业股东的出资比例经常也被称为持股比例，这就使得人们很容易将公司制企业与股份制企业混为一谈。实际上，公司制企业与股份制企业在设立、组织机构、股权转让三个方面存在明显区别和差异。

在设立方面，第一，资本划分方式不同，公司制企业的资本不必等额划分，股份制企业的资本必须划分为等额股份，每股金额相等。这是公司制企业有别于股份制企业最重要的一点。第二，资本名称不同，公司制企业股东所出资本称为出资额，股份制企业所出资本称为所持股份，股份制企业的股份采取股票的形式。相应地，股权证明形式也不同，公司制企业向股东签发的是出资证明书，股份制企业是股票。第三，资本募集方式不同。公司制企业只能在股东范围之内募集资金，不得向社会公开招股集资，股份制企业可以采取发起设立或者募集设立的方式，发起设立是指发起人认购公司应发行的全部股份而设立公司，募集设立是指发起人认购公司应当发行股份的一部分，其余部分向社会特定对象募集而设立公司。第四，出资方式不同。公司制企业的股东应当按照其发起人协议和公司章程中认购的出资数额足额缴付出资，如不按期缴付所认缴的出资，应当向已出资的其他出资人承担违约责任；股份制企业发起设立时，公司章程中载明的公司全部资本必须在公司设立时全部发行，并由发起人全部认购。募集设立的，发起人认购的股份不得少于公司股份总数的35%，其余股份应向社会公开募集。

在组织机构方面，公司制企业董事会成员为3-13人，股东人数较少或者规模较小的可以不设董事会和监事会，不设董事会的设一名执行董事，不设监事会的设1-2名监事。股份制企业需要设立股东会、董事会、监事会，董事会成员为5-19人。公司制企业的股东会议由股东按照出资比例行使表决权，股份制企业股东出席股东大会所持每一股份有一表决权，但是，公司持有的本公司股份没有表决权。

在股权转让方面，公司制企业的股东之间可以相互转让其全部或者部分股权，股东向股东以外人转让股权，应当经其他股东过半数同意，同等条件下其他股东有优先购买权。股份制企业的发起人持有的本公司股份，自公司成立之日起一年内不得转让；公司公开发行股份前已发行的股份，自公司股票在证券交易所上市之日起一年内不得转让。

三

企业不可能也不需要都采用股份制的资本组织形式。企业采取什么样的组织形式，是采取公司制形式还是采取股份制形式，是否公开上市，取决于投资者的综合考虑。企业进行股份制改制，产权结构就由单一产权变为多元投资主体，如果是改制上市成为公众公司，必须做到信息公开，必须接受社会监督，这对国有企业建立现代企业制度、完善法人治理结构能够提供有效的制度保障，因此，股份制就成为公有制的主要实现形式，国有企业进行股份制改革特别是整体上市就成为主要取向和改革模式。但国有企业进行股份制改革，必须能够回报股东并且具有较好的投资回报，如果改制上市，必须符合上市条件，如果连续亏损将要摘牌退市，还存在控制权转移的压力等，实际情况是，并非所有国有企业都具有投资价值，更不是都符合上市条件，特别是承担公益性功能或主要承担保障性功能的国有企业，由于赢利能力不强，可能出现亏损甚至严重亏损，无法实现良好回报，无法吸引其他股东，也无法满足上市要求。因此，国有企业发展混合所有制不可能都采取股份制特别是改制上市的模式。适应建立现代企业制度的要求，国有企业也可以进行公司制改革。因此，中央历来强调，国有企业要加快推进公司制股份制改革，具备条件的国有企业进行改制上市。从我国国有企业目前的实际情况看，相当一部分国有企业并不是股份制企业。实际上，股份制企业在全部企业中占少数这种现象在市场经济国家具有普遍性。这从一个方面也说明，发展混合所有制经济不等于也不可能都选择股份制这种企业组织形式。

四

公司制也可以成为混合所有制经济的重要实现形式。党的十八届三中全会强调，积极发展国有资本、集体资本、非公有资本等交叉持股、相互融合的混合所有制经济。根据这一精神和要求，只要能够实现公有资本与非公有资本等的交叉持股和相互融合，都应该视为混合所有制企业，都应该给予积极支持和鼓励。公司制企业中，排除《公司法》分别作了特别规定的一人有限责任公司和国有独资企业，其他公司制企业的股东按法律规定必须在2人以上、50人以下，如果股东所出资本中既包括公有资本，又包括非公有资本，从混合所有制经济的内涵和要求来看，应该属于多元投资主体的混合所有制经济。由此可见，采用公司制企业的组织形式，也可以实现发展混合所有制经济所要求的公有资本与非公有资本等交叉持股、相互融合的目的，也可以达到国有资本放大功能、保值增值、提高竞争力的目的，应该成为发展混合所有制经济的一个重要途径，成为深化国有企业改革的一个重要方向。正因为如此，国内理论界和企业界通常将公司制企业和股份制企业都归之为现代企业制度，并将现代企业制度确定为国有企业改革的方向。把混合所有制等同于股份制，必然会排除和排斥公司制这一实现混合所有制经济的重要途径和有效形式，显然，是不可取、不适宜的。因此，积极发展混合所有制经济，既要继续推进国有企业的股份制改革，允许更多国有经济和其他所有制经济发展成为混合所有制经济，鼓励发展私营资本控股的混合所有制企业，也要继续深化国有企业的公司制改革，发展公有资本与私营资本等多元投资主体的公司制企业，以拓展混合所有制经济的发展途径，推进混合所有制经济的更快发展。

学术经纬

发展服务外包 正当其时

贾峭羽

近年来，随着全球产业分工深化细化，以服务外包为代表的服务业跨国转移成为各国参与全球产业分工、调整经济结构的新引擎。在我国加快经济转型升级的关键时期，承接国际服务外包成为促进服务贸易发展、推动产业结构升级、加快构建现代产业体系，实现从中国制造到中国服务转变的重要战略和重要途径。2008年至2013年，我国承接国际服务外包规模年均增速超过50%。服务外包已成为国际经贸合作新热点和我国对外贸易增长新亮点，正在提升我国在全球价值链中的地位。

服务外包体现着专业化分工，依托新技术进行服务交付，符合当前世界服务经济的发展趋势。从全球角度看，服务外包主要体现以下几种趋势。一是国际市场规模持续增长。尽管受国际金融危机影响，世界经济复苏缓慢，但国际服务外包仍然快速增长。研究表明，从2010年的998亿美元增长至2013年的1685亿美元，年均增速19.1%。2014至2020年将保持15.8%的增速。二是国际市场竞争愈发激烈。为抢抓新一轮服务业跨国转移新机遇，全球70多个国家、地区均将承接国际服务外包确立为重要举措，并不断加大政策促进力度。印度和中国的承接量约占国际服务外包市场60%。三是服务业务领域不断发展。服务外包主要包括信息技术外包、业务流程外包和知识流程外包等三大领域。但随着科学技术的不断革新和突破，服务外包在为更多的行业提供专业服务的同时，知识流程外包中的金融和医药研发等高端业务领域不断发展。

我国从承接国际服务外包起步，在提升国际竞争力的同时，带动了服务外包产业的快速发展。一是产业规模快速增长。据商务部统计，截至2013年底，我国服务外包企业24818家，共签订服务外包合同167424份，合同金额954.9亿美元，同比增长55.8%。二是就业规模稳步扩大。三是企业承接项目能力增强。2013年，我国服务外包企业规模和国际竞争力都有显著提升。四是国际市场呈现多元化发展趋势。

承接国际服务外包既顺应了全球经济发展趋势，也适应了我国经济社会发展的新形势新要求。一是服务外包是外贸增长的新亮点。2008至2013年，我国国际服务外包合同执行额从46.9亿美元增长至454.1亿美元，年均增速57.5%，高于同期货物贸易增速。二是服务外包是提速现代服务业发展的新引擎。据测算，我国2013年服务外包产业总执行额约1.1万亿元人民币，相当于当年国内生产总值2%，服务业国内生产总值4.3%。2015年，我国服务外包产业总执行额有望超过3万亿元人民币，进一步促进现代服务业的快速发展。三是服务外包是解决大学生就业的新渠道。截至2013年底，我国服务外包产业吸纳大学生355.9万人，间接带动1700多万人就业。预计2014至2015年还将新增200多万名大学生就业，相当于毕业生总数的14%，已成为知识型人才就业的重要“容纳器”。

尽管在短期内我国服务外包将得到快速发展，但我们应客观、清醒地看到，我国服务外包仍处于起步阶段，产业发展面临诸如利润下降和难以获得高端业务和大项目等严峻挑战。比如，公平、公正和透明营商环境亟待完善；企业综合成本上升将限制国际化进程的步伐；业务额迅速增长与人才匮乏的矛盾将制约服务外包的可持续发展等等。

从全球范围看，国际产业分工与合作仍在深化，以新兴技术为基础的服务外包产业正成为国际经贸合作新热点，为提升我国在全球价值链和产业链中的地位带来了机遇。进一步推动我国服务外包产业健康稳步发展，具体要做好以下几方面工作：

一是确立服务先行战略。将承接国际服务外包确立为促进服务贸易发展，推动产业结构升级，加快构建现代产业体系，实现从中国制造到中国服务转变的重要战略。系统评估现有产业情况，科学确定重点支持的现代服务领域，研究制定服务外包长远规划。继续发挥示范城市产业聚集作用，鼓励在财税、金融和数据安全等方面先行先试，加快形成比较优势突出、错位竞争发展的差异化产业格局。

二是不断完善公平竞争的营商环境。要通过建立企业信用记录和信用评价等方式加强诚信体系建设；根据云计算等新技术模式需要，加强数据安全和信息安全保护；制定与国际接轨的服务外包合同文本；规范经营行为和营造公平竞争的环境。

三是加大国际市场开拓力度。将承接国际服务外包纳入多双边经贸合作机制，对企业开拓国际市场给予资助。结合我国国际采购安排，建立国际服务外包大项目库，践行将外国供应商须向中国企业发包一定比例的服务外包业务作为大宗商品采购的条件。

四是加大财税政策。加快开展国家战略性服务外包项目出口补贴，对企业和从业人员专利注册、获得国际标准和资质认证给予资金支持；将出口免征增值税改为实行零税率；将苏州工业园区内享受的技术先进型企业所得税优惠试点政策推广至示范城市；将示范城市所享受的财税政策推广至全国。

五是提供政策性金融服务。更好地发挥政府引导作用，解决企业发展中遇到的融资难融资贵的问题，利用世贸组织对服务领域补贴纪律尚未形成的时机，借鉴发达经济体做法，发挥政策性金融带动商业性金融的杠杆作用，为符合条件的服务外包企业量身定制出口信贷融资产品，享受出口信贷优惠利率，提高贷款风险容忍度。

六是支持企业引进和健全内部专业培训。对企业引进和健全内部培训体系给予资助，提高员工参加企业内部培训的资助金额，重点加强企业的领导梯队建设，确保产业的可持续发展。

树立强烈的人才意识

徐月高

热点透析

习近平总书记在全国组织工作会议上指出，要树立强烈的人才意识，寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能。这一重要论述深刻阐述了树立人才意识的极端重要性，反映了我们党对人才问题的认识达到了新的高度。树立强烈的人才意识，加快实施人才强国战略，不仅事关人才工作大局，而且事关党和国家工作全局，对于全面建成小康社会和全面深化改革具有十分重要的意义。树立人才意识，必须把人才意识贯穿于现代化建设的全部过程和经济社会发展的各个方面。

要立足于时代高度，理解树立人才意识的重要性。当今世界，综合国力的竞争更加尖锐，围绕人才的争夺更加激烈，人才已经成为这场没有硝烟战争的核心。谁能培养和吸引更多优秀人才，谁就能在竞争中占据优势。我们比历史上任何时期都更加渴求人才。必须站在时代高度，瞄准时代前沿，牢固树立强烈的人才意识，勇于破除不合时宜的陈腐观念和落后思想，学习和借鉴国际先进人才理念，全力构筑人才比较优势和人才竞争优势。

要立足于战略高度，理解树立人才意识的重要性。党和国家历来重视人才问题，并将其置于战略位置，制定人才强国战略和科教兴国战略，实施人才发展中长期规划。这充分说明，开发和利用人才资源绝非权宜之计和应急之法，而是长远之计和根本之策。必须站在战略高度，着眼全局，进一步确立人才优先发展的战略布局，坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，坚决避免在人才问题上“讲时是战略地位、做时是略占地位”的尴尬。要面向未来，强化规划引领作用，健全完善人才规划体系，着眼国家战略需要，加快实施重大人才专项工程，始终为创新型国家建设赢得战略主动。

要立足于发展高度，理解树立人才意识的重要性。不同国家和地区经济社会发展的差距，在一定程度上是人才发展的差距。人才发展的现实状况往往与人才意识的强弱密切相关。联合国有关调查表明，在占有知识上的差距和在人才比率上的差距，最终将导致国与国之间竞争力的差距。人才是发展的根本支撑和核心要素，如果离开经济社会发展空谈人才问题，就是缘木求鱼，真正的科学发展离不开人的发展，离不开人才的发展。抓发展，必须抓人才；抓人才，必须服务于发展。当前，我国已进入创新驱动的重要时期，要破解经济社会发展中的深层次难题，实现结构调整和升级转型，必须加紧落实科学发展观，树立强烈的人才意识。要坚持人才资源是第一资源的理念，切实把资源开发的重心转移到人才资源上来，因为“物质资源必然越用越少，而人才资源却会越用越多”。要着眼经济结构调整，不断优化人才配置机制，完善人才布局和结构，提高人才队伍素质和能力，形成“人人皆可成才、人人尽展其才”的生动局面。

要立足于政治高度，理解树立人才意识的重要性。为政之要，首在得人。“得人才者得天下，失人才者失天下”，讲的就是这个道理。“致天下之治者在人才”，正是对古今中外治国理政历史经验的深刻总结。做好新形势下的人才工作，必须加强党对人才工作的领导，坚持党管人才原则，把各类优秀人才凝聚到党领导的伟大事业中来。要着眼最大限度调动各类人才的积极性，健全党管人才领导体制和工作格局，完善党管人才工作运行机制，创新党管人才方式方法，深化党管人才保障措施。要坚持以人才为本，多为人才着想、多解人才之难、多办人才之需，加快形成具有国际竞争力的人才制度优势，为各方面人才发挥聪明才智提供制度保障。

（作者单位：人力资源社会保障部）

理论动态

第四届中国社会治理论坛举办

本报讯 近日，第四届中国社会治理论坛在北京师范大学举办。中国社会管理研究院院长魏礼群在开幕式上提出，我们必须按照实现社会治理现代化的目标和要求，创新社会治理理念、创新社会治理主体、创新社会治理方式、创新社会治理体系、创新社会治理机制、创新社会治理能力，加快推进社会治理体制创新。

魏礼群认为，创新社会治理体制，是党的十八届三中全会提出的新思想、新要求、新部署，是推进国家治理现代化的内在要求，是国家现代化客观进程的必然选择，是提高社会治理科学化水平的迫切需要。将“社会管理”改为“社会治理”，由“管理”到“治理”，只有一字之差，但涵义更深刻、内容更丰富、要求更明确。社会管理往往强调的是政府自上而下的管控，而社会治理意味着有三个“更加突出”，即更加突出党委和政府主导下的多元社会主体共同参与、良性互动；更加突出民主、法治，重视运用协商民主、法制思维和民主、法治方式；更加突出源头治理、综合施策、标本兼治、健全机制。这标志着由传统的社会体制向适应时代发展要求的现代社会体制转变，也就是要通过深化体制改革和管理创新逐步实现国家社会治理的现代化。（甄 珍）

中国网络教育论坛召开

本报讯 由中国高等教育学会主办、能力天空科技（北京）有限公司承办的2014中国网络教育论坛日前在京召开。该论坛以“挑战与创新——传统教育的信息化之路”为主题，探讨科技与教育相互支撑、互为动力的紧密关系，推动教育信息资源共享，加速传统教育信息化之路。多名教育和互联网领域的专家学者，以及大中小学校长、培训机构负责人共聚一堂，围绕互联网科技在教育领域的先进成果和前沿应用、传统教育互联网转型相关问题进行了深入探讨。（华 实）

以向西开放带动大发展

本报讯 近日，由中国—阿拉伯国家经济贸易关系研究中心编辑出版的《中阿博览会中阿经贸关系发展进程2013年度报告》举行新书发布会，来自对外经贸大学等相关单位的专家学者参与了此次会议。与会专家学者指出，以大开放带动大发展是大势所趋，目前，“向西开放”正在凸显新亮点，成为各界关注的热点所在。在建设“丝绸之路经济带”的背景下，向西开放还要在推动区域贸易合作、完善交通网络体系等方面下功夫，逐步形成区域大开放、大合作格局。（杨 澍）

本版编辑 裴珍珍