

中国企业改革与发展研究会会长、中国上市公司协会会长宋志平： 共同富裕下的共享企业建设



很高兴来参加第五届《清华管理评论》管理创新高峰论坛。《清华管理评论》诞生在清华大学百年校庆之际，是一本坚持思想性和专业性、关注企业管理前瞻性和时效性的问题、贴近中国企业实践的高端管理评论刊物。最近这一段时间，共同富裕引发了热议，我想围绕“共同富裕下的共享企业建设”这一主题，和大家分享三段话。

共同富裕的核心是共享

共同富裕是社会主义的本质要求，也是人类的共同理想。改革开放以后，我国经过了让一部分人先富起来，形成了今天的经济实力。党的十八大以来，我们加快推进扶贫事业，全面建成了小康社会。现在我们进入一个新的阶段，在这个新的阶段里，我们把共同富裕的实质性进展作为其中的重要内容。共同富裕，我认为它的核心实际上是共享。

2015年党的十八届五中全会提出了“创新、协调、绿色、开放、共享”的五大发展理念。习近平总书记指出：“共享理念实质就是坚持以人民为中心的发展思想，体现的是逐步实现共同富裕的要求。”共同富裕的核心为什么是共享呢？因为只有共享的理念，才能够使我们实现共同富裕。

从社会的发展阶段来看，现在我们到了一个高科技、新经济的发展阶段，在这样一个发展阶段里，人力资本成为资本中最重要的要素。过去是金融资本，现在是“人力资本+金融资本”，这两个资本都非常重要。过去我们叫劳动者，现在叫知识工作者，也就是人力资本成了我们这个社会中非常重要的资本。所以我们不光要

让金融资本参与分配，也要让劳动者、人力资本参加分配，人力资本成为一项重要的要素。

从共同富裕的一个现实要求——希望打造成“橄榄型”的社会结构来看，我们也需要让人力资本参与财富分配。所谓“橄榄型”，就是中间粗两边细，扩大中等收入群体比重，其实这是非常重要的。这些年，从全球来看，两极分化都比较严重。瑞士信贷发布的《2021年全球财富报告》中指出，到2020年底，全球最富有的10%的人群拥有全球82%的财富，其中最富有的1%的人群拥有45%的财富，而处于全球财富底层的50%的人群拥有财富占比不足1%，这就是今天我们的问题。处于全球财富金字塔顶尖的这1%的人口，他们的财富主要是怎么创造的？主要是以资本来创造的。而50%的这些低收入的人群，他们基本上没有资本收入，这就是今天的现状。所以，今天如果要创造一个共享社会的话，我觉得很重要的就是要把人力资本放进来参与分配，否则并不容易做到。人力资本今天成了非常重要的资本，这就是我讲的关于共享的逻辑。

共享企业是实现共同富裕的基石

在整个财富创造过程中，企业是最重要的。2020年我国企业的收入占全社会GDP的比重超过90%，企业研发费用占全社会总研发费用的比重超过75%。我们现在要想做大蛋糕，首先我们的企业要快速发展。在这个过程中，企业的积极性到底应该怎么来？这是我想给大家谈的问题。

企业的目的到底是什么？这么多年来，围绕着企业的目的，我们有过很多讨论。结论也一直在变化。美国有一个大企业组成的商业圆桌会议，它在20世纪70年代成立，20世纪90年代提出企业的目的是要让股东利益最大化，并不断重申这一原则。这对全球的企业影响很大，对我们中国企业的的影响也很大。我们经常讲，企业的目的就是要让股东利益最大化。

但到2019年，美国的大企业商业圆桌会议修改了企业的目的，他们认为企业的目的应该是让社会更美好，企业要注重利益相关者的利益。所谓利益相关者的利益，就是包括企业所有者、员工、客户、供应商、银行、社区等等在内的这些利益相关者的利益。而其中员工的利益是非常重要的

利益相关者的利益。也就是说，我们办好企业的目的，发生了重大的改变。做企业不仅要照顾股东的利益，也要照顾到管理者、技术人员和员工的利益。

西方人现在讲得比较多的是“觉醒商业”“觉醒企业”“觉醒企业家”。为什么叫觉醒呢？就是说不能只想到股东利益，而要想到利益相关者的利益，所以觉醒企业有三大底线，第一条是环保，重视环境保护；第二条是社会责任；第三条是利益相关者。

我觉得，“觉醒企业”在我们中国当前的语境下，应该叫共享企业。因为在中国说觉醒企业，很多人不太懂指的是什么，如果给它加上合适的词汇，我认为那就是共享企业，就是让我们的所有者、让我们的员工、让其他利益相关者，都能够共享企业的财富，这是共享企业。

共享企业能够实现共同富裕下的共享，那么到底怎么去落实。我们提出了共同富裕的核心是共享，在中国社会里，其实共享可以通过企业这个平台，企业要建设成什么样的企业？要建设成共享企业，这是我们的一个大的逻辑。

共享机制是共享企业的活力

共享企业怎么共享呢？现在大家有在议论，尤其是共同富裕提出之后，社会上也有一些误解，比如说，是不是要“杀富济贫”？是不是要搞新的公私合营？是不是又回到“大锅饭”的年代？过去我们计划经济搞“大锅饭”、平均主义，使得社会没有活力，干多干少一个样，干和不干一个样，大家都记忆犹新。今天我们讲的共享，有没有一个办法，既能解决平均主义这种养懒人的制度，同时又能够让劳动者分到该分的利益，让社会更加公平，打造企业里的“橄榄型”结构，在初次分配时就能够实现共同富裕的目标？有没有这样一个办法，既能够照顾到效率，又能够照顾到公平？我觉得是有的，这就是机制，就是企业的内部机制。

内部机制是什么呢？内部机制就是企业的效益和员工的利益之间的关系，如果他们之间有关系，就有机制，如果没有关系就没有机制。企业的效益好，员工们的利

益就多；企业的效益差，员工利益就少。到底机制该怎么打造？

其实说到机制，这并不是一个新的名词。早在清朝的时候，晋商就有很好的机制。比如说山西晋源票号，它设立了银股和身股，银股就是金融资本，就是东家，身股是谁呢？就是人力资本，就是掌柜的、账房先生和伙计们。年底分红的时候，银股分50%，身股里，掌柜的和账房先生相当于管理骨干和技术人员，分25%，伙计们就是广大员工，分25%，就这样一个分配机制，形成了一些很强大的晋商，他们发展非常好。这是一个有年头的例子。

改革开放以后，国有企业的改革始终围绕着如何能够有一个让员工有积极性、创造性的机制而展开。不管最初的放权让利也好，承包制也好，这些其实根本的想法都是打破“大锅饭”，解决过去传统的干多干少一个样，干和不干一个样，激励我们的干部、员工有积极性。（下转第三版）

