

## ○ 主编寄语

网络治理  
催生治理流程再造

移动互联网时代,信息技术的飞速发展在改变原有企业内和企业间网络的同时,推动了公司治理向网络治理模式的发展。与此相应,必须进行治理流程的再造,才能推进治理改革的深化,提升治理的有效性。

首先,治理流程要适应网络组织“扁平化”的治理趋势,追赶技术创新的步伐。根据摩尔定律、吉尔德定律、迈特卡尔定律等“网络三定律”,可以推论出“信息经济时代,管理落后于技术,而治理又落后于管理”这一结论。以阿里巴巴上市为例,其上市难题的核心就是治理问题,即作为网络高科技企业围绕控制权的治理创新——“合伙人制”与外部治理环境的冲突和再匹配。“合伙人制”以扁平化为主要特征,由合伙人提名董事会中的大多数董事人选,从而调整了以技术核心为主的管理层在治理链条中的位置。而沿用“垂直化”治理模式,则无法保证对技术持有者的有效激励,难以保持企业发展所需的持续动力。因此,在技术创新的驱动下,由“垂直化”向“扁平化”的治理流程再造也显得必不可少。当然,证券监管部门也应该积极顺应技术创新的潮流,对“扁平化”的治理流程再造加以包容,为网络型企业的上市与发展创造更多的机会和空间。

其次,变“自上而下”的治理流程为“自下而上”,实现我国公司治理特别是国企治理的优化升级。市场信息、竞争环境变化引发的治理模式创新必须建立在理顺治理流程基础上,特别是在行政型治理向经济型治理的转型过程中,只有治理流程合理,才能约束和重塑利益相关者之间的关系,明确决策权力与责任的配置,网络治理也才能真正发挥作用。

目前,国有企业的治理结构、治理机制已经逐步建立,但其有效性却未真正发挥。其中一个原因在于治理流程混乱而导致的治理结构虚化。科学的公司治理流程应该是“自下而上”,例如,提名高管应依次经由董事会提名委员会、董事会再到股东大会的顺序提名、批准。而国有企业的主要高管先是由上级部门商定,再由提名委员会、董事会通过。类似此种“自上而下”的治理流程常常容易使董事会、提名委员会等公司治理结构、机制成为陪衬。因此,国企深化改革并不是一个深不见底的谜题,而理顺治理流程是突破谜题的迫在眉睫之举。

最后,国企改革流程应该是由外而内的先去行政化的治理改革。以国企高管薪酬改革为例,开始我们的顺序就错了,在保留国企高管行政级别和待遇的同时,逐步搞起了市场化激励,被称为不公的“吃两头”。而现今又在没有取消国企高管的行政级别前提下实施“限薪”,实际上仍强化了国企高管作为政府官员的地位,是政企分离治理改革的倒退。这个问题的症结不在于具体薪酬的多寡,而在于治理改革的顺序颠倒。公司治理改革的路径应该是从行政型治理到经济型治理,因此国企薪酬改革的程序也应该是先去行政化,取消国企高管的行政级别,然后再过渡到市场化的激励方式。如此由外而内理顺治理流程,国企薪酬改革才能水到渠成。

李维安