

B

民营企业蓝皮书®

BLUE BOOK OF THE NGENES

中国民营企业 竞争力报告

No.4

人力资本与竞争力指数

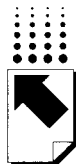
权威机构 · 品牌图书 · 每年新版

REPORT ON CHINESE
NON-GOVERNMENTAL ENTERPRISES
COMPETITIVENESS
No.4

主 编/刘迎秋 徐志祥



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)



民营企业蓝皮书



BLUE BOOK OF THE NGES

中国民营企业 竞争力报告 No.4

人力资本与竞争力指数

REPORT ON CHINESE
NON-GOVERNMENTAL ENTERPRISES
COMPETITIVENESS
No.4

主 编 / 刘迎秋 徐志祥



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目 (CIP) 数据

中国民营企业竞争力报告 No. 4: 人力资本与竞争力指数/
刘迎秋, 徐志祥主编. —北京: 社会科学文献出版社, 2007. 11
(民营企业蓝皮书)
ISBN 978 - 7 - 80230 - 899 - 2

I. 中... II. ①刘...②徐... III. 私营企业 - 市场竞争 -
研究报告 - 中国 IV. F279. 245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 172789 号

法律声明

“皮书系列” (含蓝皮书、绿皮书、黄皮书) 为社会科学文献出版社按年份出版的品牌图书。社会科学文献出版社拥有该系列图书的专有出版权和网络传播权, 其 LOGO () 与“经济蓝皮书”、“社会蓝皮书”等皮书名称已在中华人民共和国工商行政管理总局商标局登记注册, 社会科学文献出版社合法拥有其商标专用权, 任何复制、模仿或以其他方式侵害 () 和“经济蓝皮书”、“社会蓝皮书”等皮书名称商标专有权及其外观设计的行为均属于侵权行为, 社会科学文献出版社将采取法律手段追究其法律责任, 维护合法权益。

欢迎社会各界人士对侵犯社会科学文献出版社上述权利的违法行为进行举报。电话: 010 - 65137751。

社会科学文献出版社

法律顾问: 北京市建元律师事务所

- 中国社会科学院重点课题
- 中国社会科学院国情调研项目
- 第五届浙江·中国民营企业峰会首发

学术委员会

特邀顾问 蒋正华 黄孟复 刘国光

主 任 陈佳贵

委 员 (按姓氏拼音顺序排序)

保育钧	曹玉书	陈东琪	陈文玲	陈全生
戴园晨	狄 娜	樊 纲	高尚全	葛立成
郭树清	辜胜阻	胡德平	黄泰岩	金 碚
景学成	剧锦文	李大华	李剑阁	李京文
李连仲	刘红路	刘鸿儒	刘世锦	刘迎秋
马建堂	潘承烈	潘立生	潘强龙	石小敏
汤 敏	王 元	王洛林	王秦平	王以铭
吴敬琏	徐志祥	张春霖	张建奇	张 军
张卓元	郑新立	郑宇民		

课 题 组

组 长 刘迎秋 徐志祥

副 组 长 剧锦文

成 员 (按承担撰稿任务先后排序)

刘迎秋	剧锦文	刘剑雄	朱恒鹏	李春瑜
王红领	刘霞辉	吴延兵	马 宁	吕风勇
顾 强	徐 鑫	张 军	李 军	陈国星

总协调人 杨拥军

学术秘书 刘剑雄

技术干事 陈国星

刘迎秋 著名经济学家，南开大学经济学博士，中国社会科学院研究员，中国民营企业竞争力研究课题组组长，第一届至第五届中国民营企业峰会组委会执行主任。历任中国社会科学院经济研究所宏观经济研究室主任、呼伦贝尔盟副盟长、中国社会科学院科研局副局长和中国社会科学院民营经济研究中心副主任和主任、中国社会科学院研究生院副院长和常务副院长等职。现任中国社会科学院学位委员会秘书长，中国社会科学院研究生院院长，中国社会科学院民营经济研究中心主任，博士生导师，南开大学、山东大学、西南财大、中山大学、北京交通大学、河南大学等多所著名大学兼职或客座教授。1993 年被评为终身享受国务院特殊津贴专家，1996 年被评为中国社会科学院院级有突出贡献专家。长期从事宏观经济理论与政策研究，创造性提出“总需求变动的供给效应曲线”和货币供给倍数理论；长期关注中国民营经济发展，主持全国性跟踪调研并连续 4 年编辑出版《中国民营企业竞争力报告》。自 1980 年发表第一篇学术论文以来，先后研究完成并出版学术专著 15 部（包括合著）、译著 2 部、辞书 1 部，国内外公开发表学术论文 300 多篇。其中，多项学术成果获国家和省部级优秀科研成果奖，为我国经济理论建设、政府政策改进和国民经济发展作出了重要贡献。

徐志祥 著名企业行为管理专家，浙江省工商行政管理局党委副书记、副局长兼浙江省私营（民营）企业协会会长、浙江省市场协会会长。第一届至第五届浙江·中国民营企业峰会组委会执行主任，《中国民营企业竞争力报告》No. 1 至 No. 4 主编。长期支持和深入研究改革开放以来的浙商现象，为推进浙江民营经济成长壮大和中国经济发展作出了突出贡献。

中文摘要

改革开放以来,我国民营企业实现了超常发展,表现出很强的竞争力,已经成为推动国民经济发展的重要力量。调查表明,除了其他因素外,人力资本是中国民营企业持续快速成长的重要支撑。所谓人力资本,简单地说,就是存在于人体之中以及后天获得的具有经济价值的知识、技术和能力与健康状况等的总和。人力资本通过对人的卫生、教育和培训等项投资形成。

通过对全国十多个省市开展民营企业人力资本与企业竞争力问卷调查和实地考察,我们运用规范的计量经济学等现代经济学方法,分析研究了调查回收的1594份有效问卷,集中分析和阐明了人力资本与中国民营企业的制度选择与创新、企业绩效、研发行为、市场开发、国际化发展等各方面的关系,深入探究和揭示了人力资本对中国民营企业竞争力的影响和决定作用,提出了相应政策建议。

全书由“研究报告”、“50强典型案例介绍”、“附录”三部分组成。由1个总报告和10个分报告组成的第一部分是全书的主体。11份研究报告表明,总体上看,到目前为止中国民营企业特别是中小型企业的人力资本水平还不够高,人力资本对民营企业竞争力的提升还受一些因素的制约;企业家人力资本在规模较小的企业中的作用比规模较大的企业显著;在不同行业、不同地区,人力资本对民营企业竞争力的影响存在较大差异;民营企业的家族制、短视的经营理念和市场环境、法制环境与道德环境等,还在一定程度上制约着中国民营企业人力资本的提升和作用的发挥。

这项研究还表明,在中国现阶段,民营企业家的企业家人力资本越高,其创立的企业越有可能改制成为现代企业。民营企业家人管理经验和领导能力的积累,对于民营企业制度选择和创新具有重要作用。民营企业创办人的党员身份同样是民营企业家人力资本的一种存在形态,对于民营企业绩效与成长具有重要影响。民营企业综合竞争力50强和人力资本竞争力50强则从不同角度表明,人力资本



的水平和质量越高，企业的竞争力越大，成长与发展的能力也越强。

通过研究我们也发现，在中国现阶段，民营企业家的文化程度影响着民营企业的绩效，大专及以上学历创业者和经营者的企业绩效显著高于低学历者的企业绩效。近年来虽然民营企业的人力资本状况有所改善，但民营企业人力资本开发的广度和深度还有待加强，人力资本的企业绩效还局限于企业的市场获利能力，还没有升华到企业运营整合能力和财务管控能力。环境对家族企业治理结构的影响是非实质性的，导致家族企业治理结构变化的原因最终来自企业自身发展及其需要。企业的人力资本水平越高，企业内部设立独立研发机构的可能性越大。企业人力资本水平对企业研发行为、市场开发以及民营企业国际化发展和进出口贸易均表现出显著的正效应。

这项研究得出的一个基本结论是，随着中国市场经济的发展和国民经济的日益现代化与国际化，人力资本的提升对于提升民营企业竞争力的作用也将越来越大。民营企业家要进一步提高认识，继续积极创造条件，大力提升自身的企业家人力资本水平，着力提升经营管理型人力资本和技术性人力资本水平，普遍提升劳动力（职工）人力资本水平。在提升民营企业人力资本、促进民营企业竞争力方面，尤其需要政府的支持，政府也可以因此而更加有所作为。

关键词：民营企业 人力资本 竞争力 竞争力指数

ABSTRACT

Since the policy of reforming and opening up was carried out, with very strong competitiveness capability, non-governmental enterprises (NGEs) of our country underwent a great development, and had already become an important driving strength propelling the national economy development. Investigation indicates that, except other factors, human capital is an important sustentation for the continuous growth of NGEs in China. The so-called human capital can be simply defined as the integration of knowledge, technology and capability as well as health condition with economic value existed in the human body and gained afterwards. Human capital takes form through investment in people's health, education and training.

Through questionnaire investigation and on-the-spot inspection of human capital and the enterprise competitiveness of non-governmental enterprises in 14 provinces and cities, and by utilizing modern economics approaches such as standard econometrics, we analyzed 1594 effective questionnaires and clarified the relationship between human capital and institution selection and innovation, enterprise performance, R&D, marketing and internationalization of NGEs in China, revealing the relationship between human capital and the competitiveness of NGEs in China, putting forward corresponding policy and suggestions.

This book is composed of three parts, and the first part including one general report and ten section reports is the main body of the book. These reports indicate that the human capital level of NGEs in China, especially medium and small sized enterprises is fairly insufficient as a whole, and the contribution rate of human capital to the competitiveness enhancement of NGEs in China is limited. Entrepreneurial human capital in comparatively small enterprises is more important than in big ones. The impact of human capital to competitiveness of NGEs differs much in different industries and regions. The family firm system, short-sighted operating idea, inconsequent marketing, legal and moral environment and so on restricts the promotion and exertion of human capital in NGEs to a certain degree.



This research also indicates that, at the present stage of China, the higher of the entrepreneurial human capital, the more likely for their enterprises to adopt modern corporation governance. The accumulation of managerial experiences and leadership of the non-governmental entrepreneurs is conducive to their selection and innovation of the institutions in corporation governance. The CPC membership of the founders of NGEs, as one kind of human capital, is also a key factor to the performance and growth of NGEs. The top 50 NGEs in comprehensive competitiveness and human capital competitiveness prove from different perspectives that, the higher of human capital level and quality, the greater of enterprise competitiveness and capability of growth and development.

This research further discovered that, at the present stage of China, the education level of non-governmental entrepreneurs affects the performance of NGEs. The performances of entrepreneurs with junior college and above educational background are notably higher than those with lower education background. Although the human capital situation of non-governmental entrepreneurs has been improved in recent years, the human capital development of NGEs remains to be reinforced both in extent and depth. The enterprise performance of human capital, being confined to its profiting capability in the market, has not evolved into capability of enterprise integrating and finance controlling. The governance of family firm does not depend highly on the environment, and the causes leading to their changes come from enterprises development ultimately. The higher of the human capital level, the more likely for the enterprises to establish independent R&D departments. The human capital level has a remarkably positive effect on enterprises' R&D, marketing and NGEs' internationalization.

The conclusion drawn logically from the research is that, with the development of China's economy and the trend of modernization and internationalization of national economy, human capital is playing an increasingly important role in promoting enterprise competitiveness. Non-governmental entrepreneurs need to deepen their understanding, create favorite conditions to improve human capital level of themselves, managerial and technological personnel as well as the average work force (employees). Support from the government is badly needed in enhancing enterprise human capital and improving competitiveness of NGEs.

Key Words: NGEs; Human capital; competitiveness; competitiveness index

序 言

学术界关于人力资本的思想可以追溯到古典经济学创始人亚当·斯密。他于1776年出版的《国民财富的性质和原因的研究》曾分析指出：一个国家全体居民的所有后天获得的有用能力是固定资本的重要组成部分。^①后来的新古典经济学奠基人阿尔弗雷德·马歇尔也曾明确地指出：“一切资本中最有价值的莫过于投资在人身上的资本。”^②在经济学理论发展过程中，首先提出和阐述人力资本（human capital）这个概念及其内涵的是美国经济学家雅各布·明塞尔（Jacob Mincer）。萨罗（Thurow）是为人力资本做出明确界定的第一人，他指出：“人力资本定义为个人的生产技术、才能和知识。”美国经济学家西奥多·W. 舒尔茨（T. W. Schultz）、加里·S. 贝克尔（Gary S. Becker）等经济学家则分别着力分析和阐明了人力资本的形成及其对经济增长的影响。舒尔茨认为由教育所带来的成果就是人力资本的收益，也即人力资本。贝克尔则认为，一切用于增加人力资源并影响其未来货币收入和消费的投资，均属于人力资本投资。^③

人力资本对提高企业的效益和竞争力具有重要作用。舒尔茨对美国经济的发展做过这样的计算：1890~1959年的70年中，物质资源增加了4.5倍，对劳动者进行教育和培训的投资增加了8.5倍，而前者使利润增加3.5倍，后者使利润增加了17.5倍。^④日本的一份研究资料表明：工人教育水平每提高1个年级，新技术革新者平均增加6%，而技术革新的建议能降低成本5%；经过专门训练的技术人员的建议能降低成本10%~15%，受过良好教育和培训的管理人员创造

① 亚当·斯密：《国民财富的性质和原因的研究》（上卷），中译本，商务印书馆，1972，第1页。

② 马歇尔：《经济学原理》（下卷），中译本，商务印书馆，2005，第232页。

③ 加里·贝克尔：《人力资本》，北京大学出版社，1987，第1页。

④ 张玉：《劳动者质量的提高与教育》，《中国经济问题》1983年第2期。



和推广先进管理技术可降低成本 30% 以上；经过技术再教育的工程技术人员，工作效率可以提高 40% ~ 70%。^① 苏联经济学家科马罗夫和乌拉诺夫斯卡娅在 1980 年发表的一篇论文中指出：苏联 1960 ~ 1978 年，具有高于 5 年教育水平的劳动者在就业人员总数中的比重增加了 90%，而劳动生产率则提高了 1.5 倍，换句话说，1960 ~ 1978 年劳动者的教育水平每提高 10%，劳动生产率就提高 1.4 倍。1961 ~ 1975 年间，苏联国民收入增长额的 80.1% 是靠提高劳动生产率获得的，其中 37% 是靠提高劳动者的教育和技能水平获得的。^② 据苏联的另一些经济学家估计，受过 10 年制教育的工人与初级教育程度的工人相比，掌握技术的速度要快 1 倍，利用设备的效果要高 1 倍，参加生产合理化建议的积极性和创造性要高 1 倍。在教育程度 6 ~ 10 年级范围内，普通文化水平每提高 1 年级，工人中合理化建议者的比重平均提高 6%；受中等教育的程度每提高 1 年级，在机器制造业可使劳动生产率提高 1.5% ~ 2%，在轻工业可以提高 1.5% ~ 2.2%，在钢铁工业可以提高 0.4% ~ 0.7%。^③ 我国吉林省社科院的一些同志也对职工素质和经济效益的关系做过调查，他们提供的长春第一汽车厂的材料表明：在完成生产定额方面，初中文化程度的工人比小学文化程度的工人要高 26%，受过高等教育的工人比只有初中文化程度的工人生产效率高 20% ~ 30%。另据他们对长春客车厂机械车间装配钳工的调查，只有初中文化程度的工人 3 年出徒时的工作效率，具有高中或中专文化程度的工人 1 年就可以达到；大学文化程度的工人 1 年还可以超过，其时间缩短 2/3 以上。^④

改革开放以来，特别是党的十六大以后，在党和政府一系列鼓励非公经济发展政策的支持下，我国的民营企业实现了超常发展。截止到 2007 年 3 月底，私营企业数已达到 504.4 万家，从业人员达到 6663.4 万人，进出口总额 663 亿美元，总产值达到 31855.1 亿元，上缴税收总额 3495.2 亿元，^⑤ 民营经济已经成为推动国民经济发展的重要力量。民营企业所创造出来的这一奇迹已经引起政府决策部门、国内外学术界和企业界越来越多的关注，特别是关于民营企业竞争力的

① 张国龙：《试论日本职业教育》，《管理现代化》1983 年第 2 期。

② 张玉：《劳动者质量的提高与教育》，《中国经济问题》1983 年第 2 期。

③ 刘戎：《加强职工培训，提高经济效益》，《湖南财经学院学报》1982 年第 3 期。

④ 吉林省社科院：《职工教育与经济效益》，1982 年 2 月 6 日《工人日报》。

⑤ 《民营经济内参》2007 年 10 月 12 日。



源泉问题更成为当今讨论的热点之一。然而,人力资本对于民营企业竞争力的影响到底如何,至今并没有一个明确的答案,人们的认识是模糊的。理论认识上的模糊,不仅不利于正确认识和评价民营企业及其竞争力,也不利于政府制定正确的政策,鼓励、支持和引导民营企业持续健康发展。显然,搞清二者间的关系,无论是在理论上,还是在实践上,都显得越来越迫切。为此,中国社会科学院民营经济研究中心在前三次大规模调查和深入研究的基础上,^①于2006年11月选定了“人力资本与民营企业竞争力”这样一个调研主题,在浙江省、北京市、上海市、广东省、福建省、云南省、辽宁省、山东省、江苏省、河北省、湖北省等11个省市工商局和民(私)营企业协会等有关部门支持和帮助下,开展了一次较大规模的民营企业人力资本与竞争力问卷调查,加上在江西、四川、陕西等省进行电话调查,共回收调查问卷1500多份。课题组成员还分别深入到一些省市民营企业进行了实地调研,并与当地有关部门举行座谈讨论。在此基础上,课题组完成了1个总报告和10个分报告。这些报告分析和阐明了现阶段我国民营企业人力资本及其企业竞争力的关系,得出很多有益的分析结论,提出了很多有价值的政策建议。比如,研究报告认为,总体上看,民营企业特别是中小型企业的人力资本水平并不高,人力资本对民营企业竞争力提升还受一些因素的制约;企业家人力资本在规模较小企业中比规模较大企业更集中、作用更显著;在不同行业、不同地区,人力资本对民营企业竞争力的影响存在较大差异;民营企业家族制对企业人力资本的制约,经营理念和外部市场环境、法制环境和道德环境对人力资本的影响等,构成了民营企业投资人力资本、吸引人力资本和发挥人力资本作用的主要制约因素。针对上述问题,研究报告分别提出了相应的对策建议。

理论和实践表明,人力资本是提高劳动者素养和劳动力质量的关键因素。人力资本的形成除了靠正规的学历教育外,还要靠企业的再投入。鼓励民营企业发展,不仅要使它们为社会创造大量物质财富,为我国尽快实现小康社会目标作出贡献,而且要使它们在自身获得发展的同时,为社会培养和聚集大量高素质的劳动者,提升我国长远发展的综合能力,为我国企业更好地参与国际竞争创造更好

① 中国社会科学院民营经济研究中心2004年的《中国民营企业竞争力报告》No.1,集中研究了企业的治理结构、外部环境、诚信以及创新对民营企业竞争力的影响;《报告》No.2(2005)研究了市场营销、技术创新、企业规模与企业集群、企业文化等对民营企业的品牌竞争力的影响;《报告》No.3(2006)则系统地研究了自主创新与民营企业竞争力的关系。



的条件。我为该书作序，一方面是想肯定课题组富有建设意义的调查与研究工作，另一方面也是想借此机会呼吁社会各界更多地关注企业人力资本的研究，深化对人力资本与企业竞争力关系的探索。相信通过学术界和企业界的积极参与，一定能够形成更多、更好的研究成果，促进企业加大人力资本的投入，提高劳动者的素质和劳动质量，提高我国民营企业的竞争力。

陳佳貴

2007年11月5日于北京

社会科学文献出版社网站

www.ssap.com.cn

1. 查询最新图书
2. 分类查询各学科图书
3. 查询新闻发布会、学术研讨会的相关消息
4. 注册会员, 网上购书



本社网站是一个交流的平台,“读者俱乐部”、“书评书摘”、“论坛”、“在线咨询”等为广大读者、媒体、经销商、作者提供了最充分的交流空间。

“读者俱乐部”实行会员制管理,不同级别会员享受不同的购书优惠(最低7.5折),会员购书同时还享受积分赠送、购书免邮费等待遇。“读者俱乐部”将不定期从注册的会员或者反馈信息的读者中抽出一部分幸运读者,免费赠送我社出版的新书或者光盘数据库等产品。

“在线商城”的商品覆盖图书、软件、数据库、点卡等多种形式,为读者提供最权威、最全面的产品出版资讯。商城将不定期推出部分特惠产品。

咨询/邮购电话: 010-65285539 邮箱: duzhe@ssap.cn

网站支持(销售)联系电话: 010-65269967 QQ: 168316188 邮箱: service@ssap.cn

邮购地址: 北京市东城区先晓胡同10号 社科文献出版社市场部 邮编: 100005

银行户名: 社会科学文献出版社发行部 开户银行: 工商银行北京东南支行 账号: 0200001009066109151



目 录

序 言	陈佳贵 / 001
-----------	-----------

研究报告

总报告 中国现阶段民营企业人力资本与民营企业竞争力关系	
调查与分析	/ 001
一 问题的提出及研究的意义	/ 002
二 企业人力资本与竞争力关系文献综述	/ 004
三 中国民营企业人力资本与民营企业竞争力现状	/ 011
四 现阶段制约人力资本提升民营企业竞争力的因素分析	/ 018
五 基本结论和主要政策建议	/ 021
分报告之一 人力资本与民营企业制度选择与创新	/ 032
一 企业家人力资本与非企业家人力资本	/ 032
二 中国民营企业制度演进回顾	/ 034
三 人力资本与中国民营企业制度选择与创新	/ 037
四 结论	/ 056
分报告之二 创业者、经营者人力资本与民营企业绩效	/ 060
一 民营企业创办者和现任经营者的人力资本状况	/ 061
二 创业者和经营者人力资本与企业绩效：计量模型的设定	/ 075



三 创业者人力资本对企业绩效的影响	/ 080
四 经营者人力资本对企业绩效的影响	/ 085
五 结论	/ 089
分报告之三 民营企业人力资本特征与企业绩效	/ 092
一 文献综述和报告创新	/ 093
二 研究思路、变量选取和研究假设	/ 094
三 实证分析过程和结果	/ 098
四 结论和建议	/ 109
分报告之四 家族企业与外部人力资本吸纳	/ 113
一 引言	/ 114
二 已有的研究文献	/ 114
三 本文研究的问题	/ 120
四 基于我国经验数据的计量分析	/ 120
五 一个家族企业变革的案例	/ 128
六 结论及政策含义	/ 129
分报告之五 人力资本与民营企业研发行为	/ 132
一 数据样本	/ 132
二 模型设定	/ 133
三 经验结果	/ 142
四 关于人力资本内生性的讨论	/ 147
分报告之六 人力资本与企业市场开发	/ 153
一 人力资本与竞争力	/ 153
二 民营企业市场开发及相关人力资本现状分析	/ 155
三 人力资本对民营企业市场开发的作用分析	/ 161