



中国管理研究国际学会
International Association for
Chinese Management Research

IACMR组织与管理研究方法系列

中国民营企业的管理和 绩效：多学科视角



徐淑英 边燕杰 郑国汉◎主编

**CHINA'S DOMESTIC PRIVATE FIRMS:
MULTIDISCIPLINARY PERSPECTIVES
ON MANAGEMENT AND PERFORMANCE**



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

中国民营企业的管理和 绩效：多学科视角



徐淑英 边燕杰 郑国汉◎主编

CHINA'S DOMESTIC PRIVATE FIRMS:
MULTIDISCIPLINARY PERSPECTIVES
ON MANAGEMENT AND PERFORMANCE



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

主编和撰稿人

边燕杰 (Yanjie Bian) (sobian@ust.hk), 香港科技大学教授、社会科学部主任、调查研究中心负责人。他在纽约州立大学奥尔巴尼分校获社会学博士学位。他的研究领域包括社会网络与社会资本、社会分层与流动性、经济社会学以及当代中国社会研究。他目前正领导一个小组从事关于中国宏观社会调查的长期项目。

蔡 禾 (He Cai) (lpsch@zsu.edu.cn), 中山大学社会学教授。他的研究领域主要是组织与经济社会学。他最近的著作研究了中国改革时期雇佣关系以及组织中工人态度的变化。他正在对中国企业间关系进行广泛的案例研究。

陈冬华 (Dong-Hua Chen) (sufechen@263.net), 南京大学教授, 上海财经大学研究员。他在上海财经大学获博士学位, 研究领域包括中国背景下的公司治理, 会计信息的契约角色以及转型经济中的管制。

郑伯坝 (Bor-Shiuan Cheng) (chengbor@ntu.edu.tw), “国立”台湾大学教授。他在该校获工业与社会心理学博士学位。他的研究方向包括中国背景下的领导力和关系网, 管理监督与组织承诺以及组织文化与组织变革。

郑国汉 (Leonard Cheng) (leonard@ust.hk), 香港科技大学经济学讲座教授。他在加州大学伯克利分校获经济学博士学位。其研究方向包括国际贸易与投资、货币危机、中国的外国直接投资、应用博弈理论、市场结构、技术革新与模仿以及香港/深圳的高科技公司。

周丽芳 (Li-Fang Chou) (crhonda@seed.net.tw), “国立”台湾大学博士生。她在“国立”台湾大学农业分院获社会学硕士学位。她的研究方向包括领导力、中国背景下的关系研究、社会网络以及团队动力。

储小平 (Xiao-Ping Chu) (chucp@lingnan.net), 中山大学岭南学院教授。他的研究方向包括人力资源管理、企业组织、中国组织行为以及管理比较。他在西安交通大学获博士学位。

钟少凤 (Siu Fung Chung) (cmcsf@graduate.hku.hk), 在香港城市大学获公共政策与管理文学硕士学位, 并在香港大学获得哲学硕士(社区医疗)和博士学位。她目前是香港约翰大教堂 HIV 教育中心董事。她曾是香港科技大学社会学系教学助理。

范博宏 (Joseph P. H. Fan) (pjfan@cuhk.edu.hk), 香港中文大学 (CUHK) 金融系和会计学院教授。他也是香港中文大学制度与治理中心副主任。他在匹兹堡大学获金融学博士学位。他的研究方向包括公司治理、公司金融和组织经济学。他目前的研究主要关注东亚和中国地区制度因素是如何与企业的会计、金融、治理和组织相互作用的。

樊景立 (Jiing-Lih Farh) (mnlfarh@ust.hk), 香港科技大学管理与组织系讲座教授。他在印第安纳大学布卢明顿分校获组织行为学博士学位。他目前的研究主要关注中国背景下的文化、领导力和组织行为。他在国际管理杂志上发表了超过 40 篇文章。

高棣民 (Thomas B. Gold) (thgold@berkeley.edu), 加州大学伯克利分校国际与区域研究所副所长及社会学副教授。他也是中文研究校际项目的执行主任, 该项目的教学部分在北京的清华大学。他在哈佛大学获社会学博士学位。他的研究方向包括中国民营企业、台湾的社会与政治变革、中国下岗职工以及关系研究。

龚亚平 (Yaping Gong) (mnygong@ust.hk), 香港科技大学副教授。他在俄亥俄州立大学获人力资源管理/组织行为学博士学位。他的研究方向包括跨国公司和跨国同盟中的人力资源管理、战略(国际)人力资源管理、跨文化调整、目标定位、跨国团队和组织人口统计学。他的文章发表在《美国管理学会学报》(*Academy of Management Journal*)、《应用心理学杂志》(*Journal of Applied Psychology*)、《管理学杂志》(*Journal of Management*)、《国际商务研究杂志》(*Journal of International Business Studies*)、《管理学国际评论》(*Management International Review*)、《国际人力资源管理杂志》(*International Journal of Human Resource Management*) 和《跨文化关系国际杂志》(*International Journal of Intercultural Relations*)。

罗胜强 (Kenneth Law) (mnlaw@ust.hk), 香港科技大学管理系教授。他 1991 年在衣阿华大学获人力资源管理博士学位。他的研究方向包括战略人力资源管理、选择、薪酬、中国背景下的管理、OB/HRM 中的情商和研究方法论。

李稻葵 (David Daokui Li) (davidli@ust.hk), 香港科技大学经济学副教授、清华大学经济

学教授。他的研究领域包括转型经济学、公司金融、国际经济学和中国经济。

李家涛 (Jiatao Li) (mnjtli@ust.hk), 香港科技大学组织管理系主任。他在得克萨斯大学达拉斯分校获战略和国际管理学博士学位。他目前的研究方向主要在全球战略、组织理论、国际公司治理、同盟和合资企业以及中国的管理和组织领域。

李强 (Qiang Li) (qlee@mail.tsinghua.edu.cn), 清华大学社会学系主任、教授。他的研究领域包括社会分层和流动性、劳动市场以及城市社会学。他最近的研究项目集中在中国经济转型时期的社会分层和社会集团边界的变化。

林益民 (Yi-min Lin) (y.lin@ust.hk), 香港城市大学社会科学副教授。他的研究主要关注中国的组织和制度。他是《政治与市场之间: 后毛泽东时代中国的企业、竞争和制度变迁》(*Between Politics and Markets: Firms, Competition, and Institutional Change in Post-Mao China*, 2001 年和 2004 年) 的作者。

克劳迪娅·伯德·斯库霍芬 (Claudia Bird Schoonhoven) (kschoonh@uci.edu), 加州大学欧文分校保罗·梅尔基商学院教授, 西安交通大学管理学访问学者。她在斯坦福大学获组织理论和行为学博士学位。她的研究方向包括组织理论的产生以及在以科技为基础的企业发展、革新、新企业和新行业的产生以及企业家精神等相关问题中的应用。

徐淑英 (Anne S. Tsui) (anne.tsui@asu.edu), 亚利桑那州立大学 W. P. 凯里商学院国际管理摩托罗拉教授、香港科技大学管理学教授、北京大学荣誉访问教授。她是《美国管理学会学报》的第十四任主编, 也是美国管理学会会员。她的研究获得过多项荣誉, 包括《管理科学季刊》学术贡献奖、《美国管理学会学报》最佳论文奖以及美国管理学会人力资源分会学术成就奖。她同芭芭拉·古特克 (Barbara Gutek) 的《组织中的人口统计学差异: 当前研究与未来方向》(*Demographic Differences in Organizations: Current Research and Future Direction*, 1999) 获 2000 年美国管理学会的特里图书奖。徐博士在 (778 位) 被引述最多的商务和经济学研究学者 (1993 年 1 月至 2003 年 1 月) 中排名第 87 位, 同时在被引述最多的 100 名管理学学者 (1981—2001 年) 中排名第 21 位。

温伟德 (Wilfried R. Vanhonacker) (mkwvan@ust.hk), 香港中文大学讲座教授、系主任、营销和分销中心 (CMD) 执行主任。他 1979 年在普度大学 (印第安纳州) 获管理学博士学位。从 1985 年开始, 他广泛地参与了外国企业在中国的运作以及外企与中国进行的商务活动, 因此积累了在中国设立和运作企业的广泛的经验和专业知识。

魏昂德 (Andrew G. Walder) (walder@stanford.edu), 斯坦福大学社会学教授, 斯坦福国际研究所高级研究员。他在密歇根大学获博士学位, 曾在哥伦比亚大学、哈佛大学和香港科技大学任教。他一直从事当代中国政治与社会的研究。

王一江 (Yijiang Wang) (ywang@csom.umn.edu), 明尼苏达大学教授、清华大学(中国北京)特聘教授, 长江商学院(中国北京)访问教授。他在哈佛大学获经济学博士学位。他的研究方向包括人力资本理论、激励理论、组织设计、人力资源管理和其他与组织相关的课题。他对转型经济学中的课题也有浓厚的兴趣, 并发表了大量文章。

白思迪 (Steven White) (steven.white@insead.edu), 欧洲工商管理学院 (INSEAD) 亚洲商务教授。他在麻省理工学院斯隆管理学院获得管理学博士学位, 并在香港科技大学和香港中文大学任职。他目前的研究项目是合作网络、跨文化同盟以及中国企业的国际化。

黄德尊 (T. J. Wong) (tjwong@cuhk.edu.hk), 香港中文大学 (CUHK) 会计学教授, 工商管理学院研究副院长。他也是香港中文大学制度与治理中心主任。他在狄金森学院卡莱尔分校获工商管理学士学位, 并获得最杰出学生奖, 在加州大学洛杉矶分校获工商管理硕士和博士学位。他的研究主要关注在中国及其他新兴市场中制度是如何影响公司治理和会计的。

武常岐 (Changqi Wu) (topdog@gsm.pku.edu.cn), 北京大学光华管理学院副院长、战略管理系教授和主任。他在天主教鲁汶大学获应用经济学博士学位。他的研究领域包括产业组织、竞争战略、国际商务和商务管制。

吴晓刚 (Xiaogang Wu) (sowu@ust.hk), 香港科技大学社会科学副教授, 密歇根大学安阿伯分校人口研究中心研究员。他在加州大学洛杉矶分校获社会学博士学位。他的研究领域包括社会分层和流动性、教育、劳动市场和经济社会学以及数量方法论。

谢伟 (Wei Xie) (xiew@em.tsinghua.edu.cn), 清华大学经济管理学院副教授。他在清华大学获得管理科学博士学位。他的研究领域包括技术管理、IT 行业中中国本土企业的竞争战略。

忻榕 (Katherine Xin) (katherinexin@ceibs.edu), 中国上海中欧国际工商学院管理学教授、米其林领导力及人力资源管理讲座教授。她在加州大学欧文分校获管理学博士学位。她的研究方向是领导力、组织文化、中国背景下的关系网络 and 战略人力资源管理。

杨静钰 (Jing Yu Yang) (g.yang@econ.usyd.edu.au), 悉尼大学国际商务系讲师。她的研究方向包括国际商务管理、企业战略和中国的组织和管理。



张展新(Zhanxin Zhang)(zhangzx@cass.org.cn),中国社会科学院副教授。他在香港科技大学获社会科学博士学位。他的研究方向包括中国转型时期的社会分层、人力资本和劳动市场分割。

周雪光(Xueguang Zhou)(xzhou@ust.hk),香港科技大学组织管理系管理学教授。他目前的研究主要考察企业间的合同关系和中国转型经济中的雇佣关系变化。另外,他还在从事一项有关市场信誉建立过程中的制度逻辑的研究项目。

崔大伟(David Zweig)(sozweig@ust.hk),香港科技大学社会科学部讲座教授,中国跨国关系中心主任。他曾任教于安大略金斯顿皇后大学和弗莱彻法律外交学院,曾在哈佛大学从事博士后研究。他的最新著作是《国际化的中国:国内利益与全球联系》(*Internationalizing China: Domestic Interests and Global Linkages*, 2002)。他目前的研究包括曾留学海外的中国人、WTO 对中国制药行业的冲击和中国以资源为基础的外交政策。他还是《全球化与中国改革:一个 IPE 角度》(*Globalization and China's Reforms: An IPE Perspective*, 罗德里奇(Routledge)出版社,即将出版)的主编之一。他在密歇根大学获得政治学博士学位(1983)。

序 言

过去 25 年内,中国市场化改革的最重要的成果之一就是一个重要的民营经济部门的出现。这一部门的产出现在占据了我国国内生产总值的 1/3 以上,并且还在跳跃式增长。到目前为止,它是中国的收入和就业增长的最重要的来源。以任何方式度量,民营部门都毫无疑问地是中国未来经济的重要组成部分,尤其是中国许多行业的国有资产在持续民营化。考虑到中国的 13 亿人口,以及成千上万的企业(绝大多数都在民营部门中),民营企业日益增长的重要性怎么强调都不过分。显然,面对着这一数量级的企业和员工,发展有关中国民营企业的增长和发展的系统性知识,对于社会科学学者和管理学学者都是至关重要的。

迄今为止,有关中国组织的研究主要关注国有企业和外资企业。缺乏对新兴民营企业的研究并不令人惊诧,因为这一部门的历史还不到 20 年。而且,直到最近,政府的政策才给这些企业提供了一个安全、有利的环境。当企业还在为生存而挣扎,大量企业消失得如它们出现时一样快时,这意味着这类企业并非适合的研究目标或关注对象。然而,近年来情况发生了显著变化,所有迹象都指向了针对民营企业的更有利、更友好的环境。近期的政府政策确认了民营部门对中国持续的经济发展与繁荣的重要贡献。这是一个开始着手系统的项目,追踪这些企业随着时间的变化诞生、成长、变换和发展,以及同时进行对它们的管理模式、与环境的互动以及绩效的分析的理想时期。本书即是对这一巨大需求的抛砖引玉之作,在做出力所能及的贡献的同时,我们期待本书能激起对这一主题的活跃、系统的研究。

本书的显著特色是对中国民营企业进行分析的多学科视角。本书包含了从经济学、社会学和管理学角度对有关中国民营企业的迄今已发表文献的三篇综述。这是任何一个对中国的组织研究感兴趣的学生或学者的重要资源。本书的其他九章报告了本书出版前刚刚完成的研究项目的研究成果,这些最新的、及时的研究为各类中国民营企业的发展和绩效提供了最新的深刻见解。本书还包括了几位杰出学者和中国问题专家所写的原创章节。总体而言,

本书填补了有关中国的管理和组织的文献的空白,为一个重要的、然而尚未经过仔细研究的领域贡献了新的知识,并可能为未来的研究开创了许多令人激动的新的方向。

本书是香港科技大学“中国商业与管理”重大影响领域研究基金(High Impact Area Research Grant for “China Business and Management”)支持的第三本著作。第一本书,《中国背景下的管理和组织》(*Management and Organizations in the Chinese Context*),2000年由帕尔格雷夫·麦克米伦出版社(Palgrave Macmillan)出版(李家涛、徐淑英和伊丽莎白·韦尔登(Elizabeth Weldon)主编),主要关注在中国的外资企业以及在海外和中国的不同员工行为。第二本书,《中国企业管理的前沿研究》(*The Management of Enterprise in the People's Republic of China*),2002年由克鲁维尔学术出版社(Kluwer Academic Press)出版(徐淑英、刘忠明主编),更强调中国的国有企业,报告了同样由香港科技大学重大影响领域研究基金所支持的、在企业和个人层面上的十项实证研究结果。我们非常荣幸地推荐本书,《中国民营企业的管理和绩效:多学科视角》(*China's Domestic Private Firms: Multidisciplinary Perspectives on Management and Performance*),本书特别关注在中国迅速增长的民营部门。在支持了这三本书之外,重大影响领域研究基金还支持了学术期刊《组织科学》(*Organization Science*)“中华人民共和国的公司转型”(Corporate Transformation in the People's Republic of China)专刊的出版(第15卷第2期,2004年3/4月)。总体上,这三本书和《组织科学》专刊的作者为一个新兴研究领域——中国的组织和管理——的迅速增长的知识贡献良多。

在香港科技大学的慷慨财务资助之外,没有本书32位作者的智慧贡献,本书也不可能得以出版,这些作者为研究和各章的撰写付出了宝贵的时间。我们向他们的贡献和优秀的学术成果致敬。我们特别感谢温妮·吴(Winee Wu)在研究项目管理和编辑支持方面的努力,包括2003年组织本书的全体作者参与的研讨会,使作者们可以分享进程,并为彼此的工作提供建议。经历了珀耳塞福涅·多林娜(Persephone Doliner)的专业编辑后,本书在内容和风格上都有了很大改善。最后,我们将本书献给我们的家庭,他们容忍了我们在很多周末和晚间的“缺席”,让我们能躲在办公室里,沉迷于本书作者们撰写的精彩章节。

徐淑英
边燕杰
郑国汉

目 录

- 第一章 解释中国民营部门的成长与发展(徐淑英 边燕杰 郑国汉) / 1
- 第二章 关于中国新兴私有经济的社会学解释(边燕杰 张展新) / 24
- 第三章 中国的家庭企业(1978—1996):参与和业绩(吴晓刚) / 40
- 第四章 跨国资本或社会资本——留学归国企业家
 比本土企业家(温伟德 崔大伟 钟少凤) / 65
- 第五章 中国内资民营企业中的权力关系(林益民) / 86
- 第六章 产权制度和企业行为:理论与证据(周雪光 蔡禾 李强) / 102
- 第七章 中国私营企业观察(高棣民) / 126
- 第八章 中国非国有企业研究文献综述(李稻葵) / 135
- 第九章 政府放权和中国上市公司的董事会结构:政府官员会
 危害董事会的专业性和公司业绩吗?(陈冬华 范博宏 黄德尊) / 155
- 第十章 混合市场中的企业行为:以中国为例(武常岐 李稻葵) / 178
- 第十一章 在市场和董事会中:我们对中国的非国有
 企业了解多少?(王一江) / 199
- 第十二章 中国民营企业:文献综述和未来研究的方向(李家涛 杨静钰) / 211
- 第十三章 权威与仁慈:中国员工对家长式领导
 的反应(樊景立 郑伯埏 周丽芳 储小平) / 236
- 第十四章 承诺为本的人力资源管理体制在中国私营企业
 中的应用及对业绩的影响(龚亚平 罗胜强 忻榕) / 266
- 第十五章 联想集团有限公司对动态战略匹配的追求(白思迪 谢伟) / 282
- 第十六章 中国民营企业的崛起:制度和产业环境
 变革中的理论发展(克劳迪娅·伯德·斯库霍芬) / 303
- 第十七章 中国民营部门:全球视角(魏昂德) / 318

第一章

解释中国民营部门的成长与发展

徐淑英 边燕杰 郑国汉

对那些关心世界事务的人而言,中国无疑引起了他们的想象力。事实上,《华尔街日报》、³《纽约时报》、《国际先驱论坛报》、《金融时报》等报纸几乎每天都会刊载有关中国的消息。中国也在《时代》、《商业周刊》、《经济学家》等期刊上频频露面。“中国近来很热门”这种说法虽有陈腔滥调之嫌,但其真实性不容置疑。事实证明,中国为大众所关注并不无道理。目前,中国在吸引外国直接投资方面居全球首位。2003年,中国的外国直接投资达到535亿美元,超出位居第二、三位的法国(470亿美元)和美国(298亿美元)(联合国贸易和发展会议,2004年,附录表B.1)。^①2002年,中国进出口总量达到6207亿美元,如把欧盟视为一个单一实体,中国则位居全球第四。2004年,中国的进出口总量则达到1万亿美元,成为世界第三大贸易国,仅次于欧盟和美国。

目前,中国的出口已不再仅限于服装、纺织品、玩具和塑料。现在出口的产品包括信息和通信产品、电子消费品等,其中一些甚至准备与国际知名品牌展开正面竞争。从1978年到2004年,中国经济以平均每年9.4%的速度递增(Wong, 2004)。尽管日本和其他“亚洲四小龙”(中国台湾、韩国、新加坡、中国香港)也都曾经历过高速的经济增长,但考虑到中国各地的差异及它的经济规模,中国这样的经济增长速度不单令人动容,而且在世界经济史上也是至关重要的。

更令人震惊的是,中国一跃成为世界重要经济大国只花了不到25年的时间。自1978年中国实行改革开放,打开门与国外做生意、接纳外国投资后,中国经济开始崛起。中国经济的飞跃增长不仅是全球商界、政界领导人必须面对的事实,对经济学者、社会学者、政治学者和管理学者而言都是一道“智力难题”。

究竟是什么原因促成了中国经济的飞跃增长,以及这种增长能持续多久,是众多学术辩论的主题。对大多数经济学家来说,中国与东亚其他国家的经济增长其实并无多大区别,只

^① 百慕大、大开曼岛、卢森堡等避税港不在排名中。

不过中国要解决额外的难题,即如何从计划经济转轨到市场经济,同时为市场经济建立一套行之有效的制度。此外,政策制定者和经济分析家均认定,中国年经济增长率将会出现下降趋势,未来10年可能降至7%,在接下来的几十年内可能会更低。考虑到日本和“亚洲四小龙”在早期学习和模仿阶段后也曾出现增速放缓的情况,这就意味着,那些认为中国经济将永远保持过去的高增长速度的人无疑是过于天真了。另一些人则更为悲观,他们预测在不远的将来,中国经济增长就像是等待被戳破的泡沫。说中国神话即将破灭的预测多如牛毛,俨然是一个小行业,例如 Chang (2001)。黄亚生(2003)最近撰写的一本书中提到,流入中国的大量外国直接投资其实对中国并不利,因为鼓励外国企业,歧视国内企业,从长远来讲会削弱中国在全球市场的竞争力。

尽管对中国的未来富有争议,但似乎有一个广泛共识,即中国在过去25年的经济成功并不全是国有企业(以下简称“国企”)改革的功劳,而更应归功于中国建立了一个日益市场化的环境,非国有企业在这个环境下得以存活并兴旺发达。民营企业(以下简称“民企”,也称非国有企业)有多种形式,在本文下面会一一列举,但它们总体上已经成为推动中国经济增长的最强劲动力。民企迅速发展后,国企在工业总产值中的比重从1978年改革开放开始时的几乎100%降至1990年的54.6%,在2003年更是只有33.04%(见第八章,表8.1)。国企生产总值占国内生产总值的比重在1995年低于50%,2000年则为33.3%(见Wu, 2005,表2)。

毋庸置疑,外资企业(简称“外企”)和民企对于推动中国经济增长作出了重要的贡献。但民营部门对中国的重要作用并不仅限于经济领域,也可能是推动中国政治和社会进程的重要力量。中国的发展道路反映了中国企业家和地方政府官员之间复杂的“互动”。企业家最根本的目标是创造财富,而政府地方官员则不单要创造财富并且要维持社会秩序。他们两者之间的“互动”反映了威权的政治体制和竞争日益加剧的市场之间的摩擦。本书通过分析逐渐兴盛的国内民营部门企业的成长、发展、目前所处的地位及前景,旨在找出究竟是哪些因素促成了中国经济上的成功。

经济学、社会学和管理学三个核心学科都能有助于从不同方面解构上述的“智力难题”。对于中国民企的大多数课题研究都是在上述三种社会科学领域里进行的。基于香港科技大学为“中国商业和管理重大影响领域”研究计划的大力资助,本书并列了上述三个核心学科的专家学者所取得的研究成果,给读者提供了一个跨学科的视角。本书分为三部分,每部分包括四至六章。第一部分包含六章(第二章至第七章),代表了社会学的视角;第二部分包括四章(第八章至第十一章),代表了经济学的视角;第三部分包括五章(第十二章至第十六章),代表了管理学的视角。每部分开始的一章均为对相关学科在民营部门问题上的文献的回顾,

接下来的各章为实证研究,最后一章除了对前几章提出批评和意见之外,还提出新颖的观点,建议新的视角和未来研究的方向。本书最后一章(第17章)由魏昂德撰写,文章通过比较世界各地民营部门的不同发展道路,指出中国发展道路的独特之处,为读者提供一个全球视角。

在本导言中,我们首先试图对“国内民营部门”下定义。鉴于民营部门正在持续不断地发展,范围也在迅速地变化,我们采纳了“半成品”这种看法。我们下面将看到,国内民营部门包括传统的私企、家庭企业(小型家族企业)、乡镇企业、私有化后的国企及其子公司。按上述定义,我们总结了相关的社会学、经济学、管理学方面三篇文献回顾的发现,接着列出了九章实证研究中的一些重点。这些原创性文章研究了在尚未定型的中国国内民营部门中,企业在商业和管理方面所面临的各种问题。最后,通过综合本书各个部分最后一章作者(分别为高棣民、王一江和克劳迪娅·伯德·斯库霍芬)所提供的研究方向及魏昂德在最后一章所提供的见解,我们重点突出了一些主要研究方向,不但有助于提高对民企的认识,而且将对在不同经济、政治、社会文化背景下企业的全球管理知识作出贡献。

定义中国国内民营部门

什么是中国国内的民营部门?要清晰定义在今天中国存在的民营部门殊非易事。在本书的下面几章中我们将会看到,一些私企为避免遭到歧视或赢得特权,把自己“挂”在国企名下隐藏其真正身份。另一些私企注册为乡镇企业,向当地政府寻求帮助或获得保护。上述这些均是私企通过戴上“红帽子”掩盖身份——变成非私有企业以获得正确的政治地位。由于把国企假扮成私企是不大可能的——除非政府采取调节措施把部分国有资产转化为私人控制,并最终成为私企——私企的实际数目可能要远高于官方的统计数据。在本书里,中国国内的民营部门的定义是包括所有不隶属于中央政府和部委的企业:(a) 城乡的乡镇企业;(b) 城乡小规模家庭和家族企业(即个体户,员工少于8人);(c) 私人企业(8名员工以上);(d) 从国企剥离出来的企业;(e) 上市的合资股份公司(包括前国企)。

该定义不包括由港、澳、台投资者拥有的企业,以及其与内地方面设立的合资公司。合资公司可能采用共同开发发展、合资企业、合作企业等形式。同时也不包括被定义为“外国投资或管理”的国际合资企业和由跨国公司完全控制的子公司。

总体而言,中国国内民营部门由几个部分组成。一些作者(如第八章的李稻葵)把这些统称为“非国有部门”。本书关注的是真正的国内民营企业,不包括国有的或外国投资的企业。

跟国企、外企相比,民营部门正在不断演变并充满活力,不过(相对于国企和外企)很少被研究,但它却是最值得系统性学术研究的一个部门。

为民企定义的另一个复杂之处在于,一个部门的企业可能会变成另一部门的企业。比如,当政治环境不利于私企发展时,一些私企就通过变成集体所有企业来寻求政治保护;到后来当政治环境有利于新型企业的出现和运营时,这些企业就重新变回私企,例如股份公司或由员工或员工联合会控制的企业。另一个例子是家族企业规模扩大后被重新界定为私企。

6 企业地位和所有制类别的可变性不仅使得正确界定民企非常困难,也使得追踪民企在不同时间的发展及跟同期其他类型的企业相比较非常困难。

不管是从就业还是从产值方面,企业官方身份和实际身份之间的差距为正确衡量民营部门的规模增添了难度。研究者别无他法,只能依靠近来《中国经济年鉴》(2002年、2003年国务院发展研究中心)公布的数据及其他相关来源。在2002年,据估计在城市总共有30万家集体企业,农村有188万乡镇企业,分别雇用1100万、1.33亿名员工。2003年此两类企业雇用员工人数分别为1000万、1.36亿名。2003年全国共有300万家私企,2350万家小型个人和家族企业,分别雇用4300万和4600万人(包括雇主在内)。2003年,全国共有30万外资企业,雇用人数达到860万人。也就是说,在2003年上述所有民营部门总共创造了2.436亿个就业机会,占全国总就业人数的32.7%。^②2003年,国有部门、集体部门、私企加个体企业加外企部门三大部门为中国各贡献了1/3的国民生产总值。^③即使对于集体部门和其他非国有部门之间的比例有不同的研究结果,但广义的民营部门总份额差不多是一样的,即占中国国民生产总值的2/3。^④

要对以上数据有一个更正确的认识,我们应该记得在25年或更早前,在中国唯一获承认的是那些国家拥有的企业或由国家管理的企业。除农业之外,这些企业几乎贡献了中国所有的国民生产总值,几乎雇用了中国城市全部的劳动力。现在,除了航空、银行、保险、通讯、天然气、电力等仍由国家垄断或控制的企业,非国有企业的身影遍布各个行业。在上述某些行业中,国家不允许民营部门介入,但却允许外企在一定限制的情况下进入。直到最近,国家才

^② 《信报》2005年2月14日的一篇报道指出,调查显示到2004年上半年,中国共有334万家私企(2003年为300万家),雇用员工共超过4700多万人(2003年为4300万人)。

^③ 中国网(www.china.org.cn/e-white/20040426/4.htm)援引了2003年《中国经济年鉴》(p.834)和政府白皮书的数据表明,在2003年,农村乡镇企业占国民生产总值的31.4%。

^④ 根据吴敬琏(Wu,2005,表2),2001年中国集体部门占国民生产总值的比重为14.6%,私企所占比重为47.5%,意味着到2003年集体部门的比重远少于1/3,而私企的比重远大于1/3。吴得出的数据与2003《中国经济年鉴》和政府白皮书不同,可能是因为他对私有经济的定义比较宽泛,包括了城乡非国有和非集体企业。

允许民企进入航空、铁路甚至国防等备受保护的行业。总体来说,除了一些例外,国内民企规模平均较小,在不由国企或外企占主导的市场上蓬勃发展。在众多的劳动密集型产业都有它们的踪影。

追溯民企的起源和随着时间的演变能够帮助我们加强了解民企的构成。首批民企似乎是20世纪70年代末在中国的农村地区恢复的那些小规模的个人企业和家族企业(又称个体户)(林,1990;张,1999)。20世纪80年代初,城市里的私企也开始发展,对商业和服务业中的国企进行了有力的补充(Gold,1990; Shi,1993; Young,1989)。按规定,这些个人或家族企业不得雇用多于7名员工。1998年,国家正式通过规定,允许私企雇用8名及更多的员工,为国内民营部门的崛起奠定了法律基础。在邓小平1992年视察南方后,中国民营部门加快了发展速度。1997年召开的中共“十五大”更进一步解除了对私有制的限制(Lau,1998)。2001年,自中国共产党执政以来,私有企业家首次被允许加入中国共产党。这是一个意义重大的讯号,私有的经济资产在社会和法律上得到了正式承认。

从定义上来看,私有制意味着政府不应该不当地干预私企的内部管理及各项活动,除非是那些倡导公平竞争的法律法规(如《反垄断法》)或保护员工不受雇主剥削的法律(如《劳动法》)。有意思的是,民营部门发展的历史充斥着政府官员一直不断干预民企内部管理的例证,有时甚至对企业进行有效的控制。边燕杰和张展新(本书第二章)用“官商关系角度”来解释说明地方和国家官员对民营企业家的的重要性。通过援引 Bruun(1993,1995), Oi(1992, 1998,1999)和 Wank(1995, 1996, 1999)的著作,作者指出了当地政府的参与、与政府官员的联系是怎样对民企的发展起到至关重要的作用。这种共生关系对官员和企业家而言是互利的。陈冬华等(本书第九章)的研究中列举了政府参与民企事务的最新事例。这些作者发现,现在或过去的政府官员通过加入民企的董事会,来参与前身为国企的上市公司的决策。这些参与其实有利有弊。与政府之间的良好关系可能会让一个企业在当地市场上具有某种竞争优势,或让企业更易获得资金,但这同时也意味着,企业必须承担额外的负担,比如要对当地的发展、就业、公共财政做出贡献。考虑到共产党执政的国家干预的权力和倾向,中国的民企必须要与政府保持适当的距离和恰当的亲密度。在这个意义上,国内民企是在一个半自由市场环境下运营发展,与民主体制下的西方成熟市场经济国家相比,中国的市场环境掺杂了更多的政治因素。

2001年中国正式加入世界贸易组织。加入世贸不仅对民企,对中国所有的企业来讲都意味着机遇与挑战。在竞争日益激烈的环境下,民企比其他企业做了更充分的准备了吗?不管怎样,民企有“商业基因”。在没有政府支持和享有任何特权的情况下,民企应运而生,正是与

生俱来的“商业基因”，使得民企在艰难的环境和市场条件下得以存活下来。对国内情况的了解，也使得民企比外企在国内市场上更具优势。然而，大部分民企在规模和业务范围上远不能与大的跨国公司相抗衡。随着中国将逐步履行入世承诺，越来越多大型跨国公司将进入中国市场。

如果民企能够获取金融和人力资本来建立组织的资本，解决自身存在的弱点的话，那么民企自身规模小、产品单一等问题也不会太妨碍它们的发展。然而，鉴于许多明星民企以流星般的速度大起大落，以及民企普遍给人缺乏诚信的印象，要在中国国内民营部门发展出大企业是极大的挑战。民企在后 WTO 时代的成就取决于是否存在有利的制度变迁（比如，建立个人与公司忠实与诚信的道德规范），使得一些成功的机会主义者改变成为大型的现代企业，其组织资本允许它们在瞬息万变的环境下得以长期生存和繁荣。

人们广泛认为，人力资本（即人所拥有的知识、技术、技能）和知识产权是发达国家的利润和收入的主要来源。同时，那些现代企业是专利、品牌及其他知识产权的主要仓库和守护者。因此，成功把小型民企转化成具有一定规模的现代企业对中国经济发展至关重要，尤其是因为人们普遍认为要把缺乏适当商业基因的国企转化成高效率的现代公司的前景并不乐观。

8 纵览研究现状的三篇文献回顾

本书的三章文献回顾为相对有限的关于中国民企的文献提供了一个详尽的评述。在第二章中，边燕杰和张展新参考了社会学期刊和书籍中的 107 篇中英文文献。在第八章对经济学文献的回顾中，李稻葵选出的关于中国民企的论文和书籍总共为 46 种。在第十二章中，李家涛和杨静钰从 24 种管理和商业期刊中选出了 92 篇论文。以上三章所列的参考文献很少有重叠之处。社会学和管理学文献回顾所引用的相同论文只有 6 篇。社会学和经济学文献回顾所列的共同文献只有 1 篇。经济学和管理学文献回顾则无重叠之处。总而言之，三章文献回顾引用了 248 篇聚焦于中国民营部门、并不重复的文献，其中 12 篇是中文文献。这三章文献回顾为迄今为止有关中国民营部门的研究问题和成果做了一个相当综合性的概括。

按照本书第二章边燕杰和张展新的说法，社会学家最早从社会科学的角度研究国内民营经济部门的兴起。从表面上看，社会学家对发生在经济领域的经济现象感兴趣似乎有点奇怪。然而，正如高棣民所言，“私营企业的出现（尽管处于实验阶段）不仅仅是一个经济现象，

更是一种社会现象”(第七章,120页*)。我们必须指出,民营部门的冒起明显也是一个政治现象。允许民企出现和成长是中央政府做出的一个重大决定,该决定对中国社会和经济的发展产生了重大的影响。蓬勃发展的民企在管理方面经受的磨炼,远不如其在政治、经济、社会各方面所经受的磨炼突出,特别是在初期,当民企还处在为生存艰苦挣扎的时候。

社会学文献触及民企的正式和非正式地位——即阶级地位和组成部分,民营企业家的政治取向,以及对个体企业、家族企业和私企的出现、发展和运营都至关重要的社会关系网络。出于对社会变革的理论上的兴趣,社会学家尝试解释在后改革时期,民营经济的本质及其对迅速发展的社会经济体制的意义。

边燕杰和张展新在社会学文献中找到了三种解释。第一种解释是“市场转型”(Nee, 1989, 1996),该理论把处在转型期的中国的两大重要历史事件联系在了一起:市场的重生和私有经济的出现。该解释遵循了经济研究的“趋同学派”(convergence school)的逻辑来解释中国的转型,把民营经济的进步归功于市场的成长,其指向了市场资本主义这一新兴的社会经济秩序,其中国家在再分配方面扮演了一个有限的角色。

第二种解释基于“企业家-官员关系”的说法(Bruun, 1993, 1995; Oi, 1998; Wank, 1995, 1999),根据该说法,蓬勃发展的私有经济不单是企业家-官员关系的产物,而且将继续依靠这种关系而存在。这种解释重点突出国家和市场之间的交换对新兴的市场经济的发展的极其重要性。这种现象并非中国独有,对所有市场经济国家而言都是司空见惯的。该理论暗示着党、国家和政治力量一直存在于市场经济和社会中。

第三种解释是民营经济的“社会根源”(Gold, 1990; Whyte, 1995),顾名思义,即中国的家族生活。这种解释适用于中国家族传统观念浓厚的中国香港地区、中国台湾地区和新加坡。在中国内地,实证的例证是民营经济倾向于在姓氏集中的村里得到更多的社会帮助,并成长更好。这种解释所隐含的社会经济秩序就是,中国民营经济深深植根于多个持续的社会和亲属关系网络里。

边燕杰和张展新提出的这三种社会学解释可以是互补的,因为它们替中国国内民营部门一些不同的但相互联系的实证事实提供了不同的理论解释。市场转型理论侧重市场的重生和国内民营部门的出现。对这两种现象国家或是默许或是积极提倡。“官商关系”则聚焦于国家及其代理人之间的交易(经济学文献中明确指出,连中央政府和各级地方政府之间也有委托代理人问题)。“官商关系”表明了国家允许国内民营部门发展的条件及国家允许市场

* 本书正文中出现的页码均为英文原书页码,详见页边标注。——编辑注