

大连理工大学
管理论丛

中国企业集团 创新网络研究

黄海昕/著



科学出版社

大连理工大学管理论丛

中国企业集团创新网络研究

黄海昕 著

国家自然科学基金（71402015，71372082，71632004）

中国博士后科学基金（2014M561237）

资助

教育部人文社科重点研究基地重大项目（15JJD630004）

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书对中国企业集团嵌入的本土情境进行深入分析,试图揭示中国企业集团创新网络形成的内在逻辑机理,构建创新网络的过程演化模型。本书突破现有企业集团创新机理的相关研究更多地强调创新外显的正式结构和行为的局部框架,从逻辑层面深入挖掘,构建集团网络创新研究“情境—认知—逻辑—行为”的整合框架。此外,本书还基于不同的研究问题和对象,灵活地使用包括实证检验和质性探索在内的多种研究方法,丰富研究体系。

本书适用于相关研究领域的研究者,以及高等院校相关专业的高年级硕士生、博士生及相关学科的教师阅读,也可供企业管理者参考阅读。

图书在版编目(CIP)数据

中国企业集团创新网络研究 / 黄海昕著. —北京: 科学出版社, 2017.12
(大连理工大学管理论丛)

ISBN 978-7-03-054287-8

I. ①中… II. ①黄… III. ①企业集团—创新管理—网络化—研究—中国
IV. ①F279.244

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 213346 号

责任编辑: 马 跃 李 莉 / 责任校对: 樊雅琼

责任印制: 吴兆东 / 封面设计: 无极书装

科学出版社出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

北京京华虎彩印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销



2017 年 12 月第 一 版 开本: 720×1000 B5

2017 年 12 月第 一 次印刷 印张: 15 3/4

字数: 310 000

定价: 106.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

丛书编委会

编委会名誉主任 王众托

编委会主任 苏敬勤

编委会副主任 李延喜 李文立

编委会委员（按姓氏笔画排序）

王尔大 王延章 王国红 朱方伟 仲秋艳

任曙明 刘凤朝 刘晓冰 安辉 苏敬勤

李文立 李延喜 迟国泰 陈艳莹 胡祥培

秦学志 原毅军 党延忠 郭崇慧 逯宇铎

董大海 戴大双

总 序

编写一批能够反映大连理工大学管理学科科学研究成果的专著，是几年前的事情了。这是因为大连理工大学作为国内最早开展现代管理教育的高校，早在1980年就在国内率先开展了引进西方现代管理教育的工作，被学界誉为“中国现代管理教育的先驱，中国 MBA 教育的发祥地，中国管理案例教学法的先锋”。大连理工大学管理教育不仅在人才培养方面取得了丰硕的成果，在科学研究方面同样取得了令同行瞩目的成绩。例如，2010年时的管理学院，获得的科研经费达到2 000万元的水平，获得的国家级项目达到20多项，发表在国家自然科学基金委管理科学部的论文达到200篇以上，还有两位数的国际SCI、SSCI论文发表，在国内高校中处于领先地位。在第二轮教育部学科评估中，大连理工大学的管理科学与工程一级学科获得全国第三名的成绩；在第三轮教育部学科评估中，大连理工大学的工商管理一级学科获得全国第八名的成绩。但是，一个非常奇怪的现象是，2000年之前的管理学院公开出版的专著很少，几年下来往往只有屈指可数的几部，不仅与兄弟院校距离明显，而且与自身的实力明显不符。

是什么原因导致这一现象的发生呢？在更多的管理学家看来，论文才是科学研究成果最直接、最有显示度的工作，而且论文时效性更强、含金量也更高，因此出现了不重视专著也不重视获奖的现象。无疑，论文是重要的科学研究成果的载体，甚至是最主要的载体，但是，管理作为自然科学与社会科学的交叉成果，其成果的载体存在方式一定会呈现出多元化的特点，其自然科学部分更多的会以论文等成果形态出现，而社会科学部分则既可以以论文的形态呈现，也可以以专著、获奖、咨政建议等形态出现，并且同样会呈现出生机和活力。

2010年，大连理工大学决定组建管理与经济学部，将原管理学院、经济系合并。重组后的管理与经济学部以学科群的方式组建下属单位，设立了管理科学与工程学院、工商管理学院、经济学院以及 MBA/EMBA 教育中心。重组后的管理与经济学部的自然科学与社会科学交叉的属性更加明显，全面体现学部研究成果

的重要载体形式——专著的出版变得必要和紧迫了。本套论丛就是在这个背景下产生的。

本套论丛的出版主要考虑了以下几个因素：第一是先进性。要将学部教师的最新科学研究成果反映在专著中，目的是更好地传播教师最新的科学研究成果，为推进管理与经济学科的学术繁荣做贡献。第二是广泛性。管理与经济学部下设的实体科研机构有 12 个，分布在与国际主流接轨的各个领域，所以专著的选题具有广泛性。第三是纳入学术成果考评之中。我们认为，既然学术专著是科研成果的展示，本身就具有很强的学术性，属于科学研究成果，有必要将其纳入科学研究成果的考评之中，而这本身也必然会调动广大教师的积极性。第四是选题的自由探索性。我们认为，管理与经济学科在中国得到了迅速的发展，各种具有中国情境的理论与现实问题众多，可以研究和解决的现实问题也非常多，在这个方面，重要的是发动科学家按照自由探索的精神，自己寻找选题，自己开展科学研究并进而形成科学研究的成果，这样的一种机制一定会使得广大教师遵循科学探索精神，撰写出一批对于推动中国经济社会发展起到积极促进作用的专著。

本套论丛的出版得到了科学出版社的大力支持和帮助。马跃社长作为论丛的负责人，在选题的确定和出版发行等方面给予了自始至终的关心，帮助学部解决出版过程中的困难和问题。特别感谢学部的同行在论丛出版过程中表现出的极大热情，没有大家的支持，这套论丛的出版不可能如此顺利。

大连理工大学管理与经济学部

2014 年 3 月

前言

2016年11月16日,由中国国家互联网信息办公室主办的第三届世界互联网大会在浙江乌镇召开,会议主题是“创新驱动,造福人类——携手共建网络空间命运共同体”。中国国家主席习近平在会议讲话中提出,要推动“网络创新、网络治理”,进而打造“网络共同体”。事实上,随着互联网技术的发展,大数据、云计算等信息、资源交流的新方式已经推动了企业运营实践,乃至企业组织结构发生剧烈的变化。在这种“创新化、网络化”的时代背景下,作为中国国民经济的支柱力量,企业集团这种经济组织形式与外部环境的互动影响日益深入、频繁,其组织结构构成、资源整合模式和信息沟通方式等方面都从过去相对封闭的大型层级模式向新兴的、开放交互的网络模式转变。

传统的企业集团相关研究主要依据委托-代理理论,将企业集团看做理性系统。一般研究认为,企业集团的创新由集团母公司推动,渐次传递到子公司层面,并因此仅仅关注集团正式的科层制结构。尤其在组织创新研究中,相关议题主要聚焦于企业集团组织内部的正式结构、子公司管控机制以及研发、生产、营销等基础价值链端口。

随着实践不断发展,企业集团的网络化运营与创新趋势使基于委托-代理理论和结构环境理论的层级控制观在分析时越显不足。从关系网络视角出发进行的集团创新研究弥补了传统研究视角的单一性,对集团内各子公司之间、子公司与外部环境的相关主体之间通过非正式纽带形成的创新网络结构进行分析。目前,国内外关于集团创新网络的研究主要集中在如何测量集团内部创新网络关系、集团创新网络的网络构型怎样影响创新绩效、集团创新网络的层次分析等问题,侧重于集团层面的整体创新网络的宏观分析,但对集团创新网络的结构要素、驱动逻辑、过程机理和关联关系的深入研究还属“黑箱”状态。

中国企业集团的产生、发展和演变具有其独特的路径,尤其与国家政治体制和经济体制改革的过程相伴相生,既有深刻的政府烙印,又有强烈的市场诉求。

多种力量、多种逻辑和多种情境对中国企业集团的创新过程共同起着复杂交错的系统性作用,并影响着集团创新网络的形态和结构。在中国企业集团发展早期,集团母公司对子公司进行高度管控,子公司仅仅是集团母公司的单一命令执行者。这种企业集团运营模式具有典型的计划经济特点,缺乏创新、不许创新,也不需创新。随着对外改革开放的政策放开,市场经济的大步发展,全球进入知识经济时代,创新成为中国企业集团成长发展并赢得全球化竞争的重要前提。在快速发展的网络化运营与创新实践中,为实现集团对环境的适应和快速反应,原本由集团母公司担任的创新主角角色已逐渐被优秀的子公司所取代。这些优秀子公司基于资源的积累以及自身成长的内在要求,具有很强的自主创新动机,并通过积极表现自身资源、能力等方面的优势,甚至通过成功地实施创新行为来取得集团认可,并进而获取集团对其进一步的资源投入和特权授予。这个由子公司推动的创新过程促进了集团网络化创新结构体系的形成,子公司的角色也因此从早期的被动接受者开始向积极探索者甚至主导创新者进行转变。子公司创新行为也因此成为提升企业集团整体网络竞争优势,实现成长的关键要素。

基于中国企业集团网络化创新的发展实践,本书结合网络理论、制度视角和管理创新相关理论,结合中国企业集团产生和发展的历史路径,以中国第一汽车集团为例,对中国企业集团创新网络的内涵和结构进行模型构建。在此基础上,逐层分析创新网络的演化驱动力、创新网络要素、创新网络结构和创新环境。随后,基于开放视角,讨论创新网络与环境的交互,进一步构建中国企业集团创新网络的整体情境架构,并深入分析本土情境中多重情境逻辑对企业集团创新网络的影响机理。最后,通过对海尔集团的分析,刻画中国企业集团创新网络的发展路径与演进过程。

本书的写作目的是对中国企业集团嵌入的本土情境进行深入分析,试图揭示中国企业集团创新网络形成的内在逻辑机理,构建创新网络的过程演化模型。在理论层面,一是需要突破企业集团研究领域对集团网络的解释和扩展的初级探索阶段,深入集团内部的认知层面,对企业集团网络化创新模式演变的内在机理进行探索;二是要基于已有制度情境的研究,进一步验证市场环境对企业集团创新的调节作用,并扩展情境的分析维度,抽象为国家制度逻辑和社会逻辑,从多元制度情境的维度解释在企业集团内部的创新逻辑的演化,探索集团创新网络结构中如创新参与主体、过程和行动等要素究竟如何受到基于多元制度情境的包括集团创新文化、创新目标和创新基模在内的内隐创新逻辑的内在驱动机理。现有研究尽管也涉及企业集团创新内在机理的探讨,但更多地强调创新外显的正式结构和行为,本书则从逻辑层面深入挖掘,构建了集团网络创新研究“情境—认知—逻辑—行为”的整合框架。

研究的情境构念是我国的整体制度情境，仅粗略涉及地区间的制度差异。这种宏观视角适于与国外研究进行对话，但实际上中国不同地区间的市场分割和制度文化差异是中国企业实践情境的重要特点，后续研究可以继续从中、微观层次进行深化。此外，新近的资源拼凑（entrepreneurial bricolage）理论将“突破资源约束”作为解释企业在创建与成长过程中脱离既定的“手段—目标”导向框架而进行的创新行为的主要动力。这种视角拓展了对集团创新资源的认识，并考虑到企业在不同发展阶段对资源的动态需求，未来的研究可以在此基础上进行整合，构建更合理的框架。

黄海昕

2017年春

目 录

第一篇 研究绪论

第 1 章 绪论	3
1.1 研究背景与研究意义	3
1.2 研究内容	11
1.3 研究方法与技术路线	13
第 2 章 文献回顾	16
2.1 企业集团结构研究	16
2.2 网络相关理论	32
2.3 子公司视角的集团网络研究	39
2.4 本章小结	45

第二篇 网络的形成与演化

第 3 章 中国企业集团创新网络：成长路径、演化实践与理论模型	49
3.1 中国企业集团的成长路径	50
3.2 中国企业集团创新网络的演化实践：个案素描	62
3.3 中国企业集团创新网络的理论模型	72
3.4 本章小结	76
第 4 章 集团创新网络的演化驱动力：子公司创业行为	77
4.1 子公司创业行为的概念与内涵	77
4.2 子公司创业行为的逻辑	83
4.3 子公司创业行为的网络效应	88
4.4 子公司创业行为与集团创新网络	90
4.5 本章小结	101

第三篇 网络的内部机理

第5章 集团创新网络的要素与结构	105
5.1 基础要素与网络结构	105
5.2 实证分析	109
5.3 本章小结	120

第四篇 网络的情境化分析

第6章 集团创新网络与外部环境的交互	125
6.1 开放视角下的环境要素	125
6.2 集团创新网络与外部环境的交互分析	127
6.3 实证检验	131
6.4 本章小结	142
第7章 集团创新网络的情境化整合框架	144
7.1 企业集团研究的“环境观”与“情境观”	145
7.2 基于“要素-层次”的结构化分析	149
7.3 逻辑框架：一个系统动力学模型	157
7.4 架构整合与讨论	160
7.5 本章小结	164
第8章 多元情境逻辑对集团创新网络的系统影响	165
8.1 理论基础	166
8.2 研究设计	170
8.3 多元制度情境	176
8.4 外显创新结构	179
8.5 内隐创新逻辑	180
8.6 进一步的讨论	182
8.7 本章小结	184

第五篇 实践案例

第9章 中国企业集团创新网络的演化案例：海尔集团	187
9.1 海尔集团概述	187
9.2 内向型创新阶段：集团内部创新网络的形成	198
9.3 交互型创新阶段：内、外部创新网络的互动	202

9.4 本章小结	212
----------------	-----

第六篇 研究结论

第 10 章 结论与展望	217
10.1 主要结论	217
10.2 理论贡献与研究局限	219
参考文献	222

第一篇

研究绪论

第1章 绪 论

第1章的主旨在于介绍本书的研究背景、阐述研究意义，并在此基础上提出研究问题，明确研究的主体对象；基于确定的研究目标和研究内容，设计研究方法与技术路线，并对本书的整体架构进行安排。

1.1 研究背景与研究意义

1.1.1 研究背景

1. 实践背景

1978年十一届三中全会之后，我国政府开始尝试以市场为导向组建企业集团，将企业集团作为一种能够弱化经济波动和弥补市场缺失的特殊企业组织经营形式，作为发达国家的成功经验加以推广。随着经济改革的不断深入发展，企业集团成长为我国国民经济的支柱力量，研究与探索其发展与成长的内在机理对我国经济发展和社会福利提升具有重要意义。但相对于国外丰富的企业集团研究成果，我国学术界对企业集团相关理论的研究和探索还略显薄弱。这在一定程度上是由于国内外对企业集团界定范畴的差异及因此导致的理论异化（郑小勇和魏江，2011）；但最主要的原因还是我国的企业集团有着不同于其他国家的独特发展路径。

我国企业集团大部分是自十一届三中全会以后，在企业横向联合基础上逐步建立并发展起来的，具有较强的政府推动的烙印。早在20世纪70年代末改革开放之前，我国就已经出现了一批拥有较高水平的人员、技术和设备的大中型骨干企业，为集团的形成奠定了坚实基础。十一届三中全会之后，随着改革开放的进行，传统企业组织形式已不能满足经济发展的需要。1980年，国务院提出了在国

家计划指导下“发挥优势、保护竞争、推动联合”的方针。部门之间开始打开封锁，鼓励企业进行生产、技术等方面的横向经济联合，以形成企业间、地区间、城乡间多种形式和内容的经济联合体。同年，国务院发布《关于推动经济联合的暂行规定》（该规定现已失效，被如《中华人民共和国公司法》（简称《公司法》）等系列相关法律、法规取代），对横向经济联合的意义、原则、组织管理、政府的作用以及有关政策做了原则性规定。政府对经济联合体的认可和推动，促进了企业横向联合，推动了建立跨地区、跨行业横向经济联合体的步伐，为企业集团的发展创造了有利的条件。

随着改革开放的不断深入，企业面临的市场竞争日益激烈，企业联合体的内容和形式从生产技术领域向资金和其他经营领域扩展。企业对其加入的横向经济联合体的稳定性和长期性的要求越来越高，经济联合体内部企业间的吸引力、凝聚力急需得到增强。这个时期出现的一些内部联系更加紧密的企业联合体成为企业集团的雏形。工业管理部门因此在借鉴日本及其他西方发达资本主义国家的经济组织管理经验的基础上，提出了发展企业集团的建议。1987年，国家计划委员会发布了《关于大型工业联营企业在国家计划中实行单列的暂行规定》，国家经济体制改革委员会（简称国家体改委）国家经济贸易委员会（简称国家经贸委）发布了《关于组建和发展企业集团的几点意见》，后者对企业集团的含义、组建企业集团的原则以及企业集团的内部管理等第一次做出了明确规定。在这些政策和行为的推动下，全国掀起了组建企业集团“热”。到1988年底，全国经过地市级政府批准并在工商行政管理局注册的企业集团有1630家。尽管此时企业集团已经正式出现，但对企业集团内部的纽带关系界定并不明确，集团赖以形成的依托关系也各不相同，造成集团内部联结纽带松散、盲目多元化和存活率低等问题。这一阶段虽然绝大多数的企业联合体都套用了“企业集团”的名称，但在本质上与真正意义的企业集团存在很大差异。

1991年初国务院办公厅会议议定了“选择一百个左右大型工业企业集团进行试点”的工作方向，在不同行业、不同类型的企业集团中进行试点，取得经验。1991年12月国务院对企业集团这种法人联合体的组织形式做了明确界定，以此为基础又陆续颁布了系列相关法规政策，对企业集团的组建和运行进行规范。以中央企业、地方企业，甚至许多集体企业、乡镇企业为依托组建了一大批企业集团，有效带动了经济结构的调整和发展。截至1993年，全国已组建起企业集团7500多家，其中县级以上的有3000多家。在这一阶段，规范的企业集团开始出现，企业集团内部的联结趋于紧密；企业集团的规模不断扩大，功能不断拓展，实力得到了发展；企业集团内部经营管理水平提高，开始利用市场手段进行结构调整和资源配置。但是这一阶段的企业集团仍然没有建立起真正的产权纽带和现代企业制

度,主要还是一个行政管理机构,在降低交易成本、实现规模经济与范围经济等方面的作用还没有明显表现出来(蓝海林,2014)。

1994年《公司法》的颁布,标志着企业集团的发展纳入法治轨道,无论是企业集团核心企业的设立,还是集团内部成员公司之间的经营管理和相互关系都有了基本的行为准则规定。例如,产权关系、政企职能分离等问题也都通过法律形式加以明确,这为企业集团进一步规范经营管理行为奠定了基础。党的十五大报告强调:“推动以资本为纽带,通过市场形成具有较强竞争力的跨地区、跨行业、跨所有制和跨国经营的大企业集团。”这明确回答了企业集团发展过程中的最基本、最核心的问题,使企业集团向真正意义上的以产权联结为纽带的法人联合体转变,意味着企业集团从政府主导的生产单元集合向具有主体资格的自治体的方向发展。此后,我国国有企业集团的发展进入了一个经济理性的规范发展阶段。

我国的企业集团从诞生之日起就带有浓重的政府烙印。这种与西方企业不同的特殊性是由我国经济发展模式的特殊性决定的。我国现行经济发展处于由计划经济(即政府完全配给资源)到市场经济(即市场完全配给资源)的转型阶段,这种转型状态下的经济运行模式是一种非均衡和充满变革的状态。这样的转型制度背景意味着政府对企业的微观经济活动的深度嵌入,这种政府干预的程度与西方经济理论中的“守夜人”角色有着本质区别,也不能仅仅使用“扶持之手”或“攫取之手”进行简单的二元分类。在迄今三十多年的改革进程中,国有企业集团始终作为改革的中心,内生于整个渐进式改革的过程中(罗仲伟,2009)。政府的主导力量在这个过程中起到了重要的、先进的导向作用,但同时也形成了很多弊端。例如,通过“工业局改制”这种路径组建集团的方式,一方面的确有利于实现规模经济,让企业快速发展;但另一方面也存在盲目地把一些过去完全没有交集的企业生硬地组织到一块,造成了集团“集而不团”的问题。

尽管随着国有企业公司治理改革的深入,政府越来越多地把国有企业的控制权转移至企业集团手中(Keister, 1998; White et al., 2008),逐步在集团中建立起了较为完善的产权结构;但政府又无法完全释放对企业集团的控制权并赋予其更多的使命,仍对国有企业拥有着相当的控制权,对国有企业的行为仍存在严重的干预。例如,政府为了避免出现大量失业和可能因此而来的社会动荡,实现稳定就业的社会目标,设立了许多政策来维持和提高企业的雇员就业水平,鼓励企业保持一定的雇员数量甚至惩罚一些超量减员的企业,如中央企业(简称央企)50强之一的军工企业新兴铸管集团,就曾因维持了较高的雇员水平(8万余人)而获得中央政府授予的“维稳工作先进单位”称号。国有独资的中国国家电网公司(State Grid Corporation of China)在2010年的营业收入为1845.6亿美元,员工约为150万人,同期美国电力公司营业收入为144.27亿美元,雇员却仅为18.712