

中国企业转型升级的基本状况与路径选择*

——基于570家企业4794名员工入企调查数据的分析

□程虹 刘三江 罗连发

摘要:本文基于CEES调查数据,全面考察我国企业转型升级的基本现状与路径选择。调查分析显示,我国企业转型升级整体状况是:整体绩效趋稳,结构分化明显。突出表现在转型升级绩效、全要素生产率、企业家精神、增长模式等7个特征性事实方面。据此,加快我国企业转型升级的路径应重点选择:形成面向市场的创新型企业家精神;加快从“速度盈利型模式”向“质量盈利型模式”转变;加大企业人力资本投资以形成人力资本红利;注重技术创新能力的持续性提升。本文的政策建议是:制定加快“制度型企业家”向“创新型企业家”转型的系列政策;消除政府的“父爱主义”,加快“僵尸企业”退出市场;大力发展以技能人才为基础的国家人力资源培养体系;促进多元质量信号充分供给形成优质优价的市场机制。

关键词:企业转型升级 路径选择 企业调查数据

一、引言

我国经济进入新常态后面临三大转变:经济增长从高速转为中高速,经济结构不断优化升级,经济增长的动力从要素驱动、投资驱动转向创新驱动^①。新常态下,企业转型升级的需求更为现实而迫切。所谓企业的转型升级主要是指通过产业的转行、增长方式的转轨和产品本身的升级等方式(吴家曦、李华燊,2009),最终实现低技术、低附加值向高技术、高附加值转变的目标。现有文献关于企业转型升级的研究较为丰富,胡迟(2010)、殷阿娜、王厚双(2014)从绩效角度评价了企业转型升级的现状,蔡昉(2010)、张国强等(2011)、代谦、别朝霞(2006)等研究了人力资本形成及结构变化对于转型升级的影响;赵昌文等(2013)、邱红、林汉川(2014)以及徐康宁、冯伟(2011)等则研究了技术创新对于提升产品附加值,进而提升企业整体绩效的作用;杨桂菊(2010)、刘德学等(2006)从质量品牌、产品设计和更新速度等产品质量能力领域研究企业的转型升级问题,指出企业要更加注重自我质量品牌的建设,走向价值链的高端;贺小刚等(2005)、中国企业家调查课题组(2015)指出,企业家的能力是影响企业转型升级的重要因素。还有学者关注企业转型升级中国际竞争能力的形成(金碚,2011)、绿色转型(林汉川等,2003)、组织管理的创新(孔伟杰,2012)等方面。

现有文献对于企业的转型升级现状与影响因素进行了充分的研究,但是仍存在两个方面的不足:一是缺乏新常态下最新的企业调查数据,使得研究结论的时效性不够强;二是在研究内容上主要集中在转型升级某个要素上,而缺乏对企业转型升级全貌式的研究。由于数据缺乏,对于企业转型升级的基本现状以及由此而决定的宏观经济形势判断,也呈现截然

*本研究使用的数据来自武汉大学质量院等机构开展的“中国企业—雇员匹配调查”(CEES)。本文得到了2015年度教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“宏观经济整体和微观产品服务的质量‘双提高’机制研究”(15JZD023)、国家科技支撑计划课题(2015BAH27F01)和科技部公益性科研专项“我国标准规制及支撑体系研究”(201310202)课题的资助。

不同的观点:有的学者认为中国未来的经济发展前景是悲观的,进入“中等收入陷阱”的可能性很高(楼继伟,2010);但也有学者则认为中国经济依然能够保持快速增长,甚至还可以出现8%以上的高速增长(林毅夫,2013)。实际上,这些判断的背后都需要强有力的一手企业调查数据的支撑,才能够真正为政策制定提供坚实的依据。

基于此,本项研究的主题是:我国经济进入新常态以后企业转型升级的最新状况,尤其是在人力资本形成、技术进步、质量提升、企业家精神等重要方面的现状如何?企业未来如何选择正确的转型升级路径?政府如何根据企业转型升级现状和问题制定有效的政策措施?

本文余下部分的结构安排是:第二部分对样本企业和数据的说明;第三部分是新常态下企业转型升级特征性事实的描述;第四部分是新常态下企业转型升级的路径选择;第五部分是结论与政策建议。

二、样本企业与数据说明

为准确判断我国企业转型升级的整体状况,武汉大学联合清华大学、香港科技大学和中国社会科学院在广东进行了企业—员工匹配调查(CEES)。CEES于2015年实施,成功地进入570家企业进行调查,获得570份有效的企业问卷,4794份有效的员工问卷。CEES将对样本企业进行连续性跟踪调查,形成我国制造业企业的动态面板数据,为学术研究提供更为全面而常态性的企业研究数据库。

(一)样本企业分布

CEES样本中型企业和小企业总数为474家,占全部有效样本的84.64%,统计年鉴中上述两类企业占全部制造业企业的比例为96.41%,相差12.23个

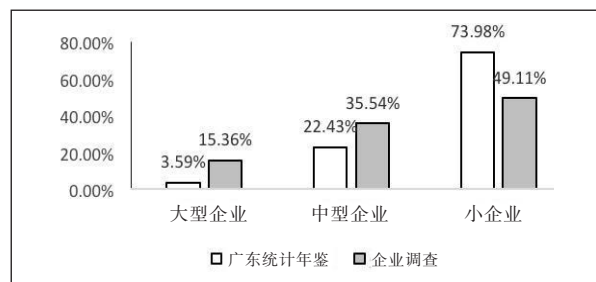


图1 企业规模分布

注:企业规模类型划分根据国家统计局《统计上大中小微型企业划分办法》进行统计。广东省统计年鉴的企业规模分布数据,根据《2014年广东省统计年鉴》12-11“各市规模以上工业企业单位数”进行整理。

百分点。其中大型企业数量与总体相比略高,其主要原因是对于企业的抽样采取了按就业人数加权抽样的方法,使用这一加权方案的原因是考虑到企业转型升级的现实背景就是劳动力成本的不断上升,因而就业人数多的企业将获得更高的抽样比重,因此这一样本结构既符合了企业总体的分布状况,也充分考虑了以转型升级现实问题的关注。

根据统计年鉴对于国有与集体企业、民营企业(含外商投资企业)等不同注册类型的划分标准。本次调查的民营企业 and 外商投资企业总数为471家,占全部有效样本的85.48%,统计年鉴中上述两类企业占全部制造业企业的比例为94.01%,两者差距不到10%。因而,样本在企业所有制构成方面也较有代表性。

CEES选择了广东区域,主要基于三方面考虑:一是广东是我国企业转型升级实践最早地区。广东在2008年通过了我国最早的促进转型升级省级政策文件,这一指导性文件比全国性的转型升级政策文件早3年;二是经济总量的代表性。广东一直是全国经济总量排名第一的省份,2014年广东经济总量占全国10.66%、进出口总额占全国25.01%^②、制造业就业人数占全国的16.4%^③,均处在全国第一。三是区域发展的差异性。样本覆盖了广东省13个地级市,这些区域既包含经济发达的珠三角地区,也涵盖了经济欠发达的粤东和粤西地区,调查样本具有较好异质性和代表性。

(二)数据说明

CEES突破了现有企业转型升级研究的数据瓶颈,其学术价值和现实意义主要表现在以下3个方面。

1. 新常态下我国内容最全面的制造业企业调查

我国经济进入新常态的时间是在2014年前后。我们对涉及到企业转型升级引用率最高的418篇文献采用的企业数据分析后发现:除中国企业家调查系统的企业调查数据更新到2015年,其他数据库的最近数据信息均与当前经济发展情况存在3年

表1 不同所有制类型企业分布

类型	广东省统计年鉴		2015年企业调查	
	数量	占比	数量	占比
国有与集体企业	3150	1.35%	32	5.81%
民营(含外资)企业	218639	94.02%	471	85.48%
其他	10766	4.63%	48	8.71%

注:广东省统计年鉴的企业注册类型分布数据,根据《2014年广东省统计年鉴》1-8“按行业和登记注册类型分组的法人单位数”进行整理。

以上的时间滞后,难以反映当前企业最真实的经营状况。CEES于2015年实施,获得的数据为2013年和2014年两年度的数据,是当前分析我国新常态企业发展现状最新的数据。

为提升企业转型升级调查内容的全面性,在调查内容的设计上,CEES既参照了第三次经济普查等官方调查体系,也参照了现有学术研究机构所主导的企业调查项目(林汉川,2003;吴家曦,2009;中国企业家调查系统,2015),调查内容覆盖了企业法人代码、注册类型、控股情况、销售状况、财务状况等全部基本面数据信息。同时,针对企业转型升级问题,CEES全面调查了人力资本、员工技能、企业家基本情况等几类主要影响因素(见表2)。

2. 完全入企现场获得调查数据

为确定样本企业的真实经营状况,CEES对于企业的经营状态制定了严格的确定程序:从经济普查数据库拿到企业名单之后,要按其登记的地址到达现场确认,对于任何一家与经济普查信息不一致的企业,要通过询问当地政府或社区确定该企业是停产、破产、搬迁还是发生了变更。对于仍在经营但搬迁或变更名称的企业仍然需要继续调查。在抽样的1000家样本企业中,实际调查的企业为834家,其中已转为非制造业企业或搬迁的企业65家,无生产经营活动的企业135家,最终确定的正常经营企业样本为634家,样本的识别率为76.1%。全部数据均以直接深入企业现场调查方式获得的一手调查数据。

CEES通过现场调查方法,尤其是在基层的乡镇(街道)和村(居委会)工作人员的支持下,极大降低了企业的拒访率。拒访和填写质量不合格的企业共计64家,回收有效问卷的企业570家,有效问卷回收率为89.9%。远高于同类企业调查,极大降低了样本选择偏误的可能性。

表2 主要的调查内容设计

调查领域	主要调查内容
基本情况	地址、注册年份、注册类型、注册变更、工业总产值、工业增加值、利润、中间投入、主营业务收入、主营业务成本、纳税情况、财政补贴、税收返还、融资状况、企业一把手基本情况
生产情况	机器使用情况、机器价值、机器的来源结构、土地使用状况、土地使用成本、生产与研发外包
销售情况	销售目的地、市场份额、出口状况、出口计价货币
技术创新	研发人员、研发资金投入、专利状况、专利结构
质量能力	质量检测设备、质量标准、质量管理方法、质量认证、质量信号、质量品牌、退货率、质量文化与质量战略、质量监管状况
人力资源与社会保障	员工数量、员工结构、工资水平、劳动关系、社会保障参与、工会状况

3. 首个来自发展中大国的企业—员工匹配调查

匹配调查是国际上企业和劳动力研究最为主流的方法之一,其主要的科学价值在于:使得研究者可以评估一个企业的劳动力、工作、机器的不同组合,以便深入研究企业的内部组织结构和绩效(Abowd & Kramarz, 1999)。由于匹配调查的难度很高,完全基于随机抽样的企业—员工匹配调查在国内外都是一个重大难题,目前仅在美国、法国、挪威和瑞典等少数发达国家组织实施过。在我国,虽然大量研究使用了企业和员工匹配性数据指标来分析企业转型升级等问题(都阳、屈小博,2010;王燕武等,2012;王万珺等,2015),但基础数据都是对不同官方统计数据库的匹配,而非一手的现场调查数据。至今,在包括中国在内的发展中大国,企业—员工匹配调查数据仍然是空白,这对于发展中国家的企业和劳动力问题研究造成了巨大的障碍。CEES是首个在发展中大国实施的企业—员工匹配调查,将能够为大量一直存在着争议的重大转型问题提供高质量的数据支持,如发展中国家的融资约束、出口的生产率悖论等重大问题的研究,都将可能利用CEES数据而得到更为可靠的结论。

三、转型升级状况与特征性事实

本文对于企业转型升级现状的评价,主要从转型升级的绩效和转型升级的行为两个方面来分析。

企业转型升级的根本目的是通过生产或经营方式的转型,实现更好的企业发展绩效,即在既定的投入下实现尽可能高的产出。因此,企业的绩效指标是转型升级评价的基本方面,绩效主要可从投入和产出两个层面来考察。从投入而言,主要是实现从依靠要素的数量投入向依靠创新转变,也就是实现更高的全要素生产率(Krugman, 1990;杨汝岱, 2015);从产出而言,就是要从价值链的低端走向价值链的高端(Gereffi, 1994, 2005;吴家曦, 2009),实现更高的利润水平和增加值。转型升级绩效的另一重要表现,就是要淘汰过剩产能,让“僵尸企业”能够正常地退出市场,提高整体的资源利用效率。基于此,本文主要从企业的全要素生产率、利润和增加值、以及企业的市场退出状况等方面来分析企业的转型升级绩效状况。

转型升级的具体行为主要表现为:转行、转轨

和升级(吴家曦、李华燊,2009),因此本文还将重点关注影响企业转行、转轨和升级的几个关键因素:一是企业的人力资本形成。应对劳动力成本上升的重要路径就是提高人力资本水平,用高技能劳动力替代低技能劳动力,进而提升劳动生产率(都阳,2013)。对于企业人力资本主要采用了3个方面的衡量指标:受教育年限(Schultz,1961;Mankiw,Romer et al.,1992)和劳动力的健康水平(Barro & Lee,1994;杨建芳、龚六堂等,2006),以及劳动者的技能状况(都阳,2013)。二是企业的技术创新状况。技术创新是企业创新的核心能力,也是企业转型升级的重要路径。本文主要采用了企业的研发人员比重、研发资金的比重(安同良等,2006;)以及专利的数量等方面。三是企业质量能力状况。转型升级还体现为产品本身的升级,即通过品牌、标准等能力的建设提高产品的附加值(杨桂菊,2010;吴家曦、李华燊,2009)。根据质量的定义——产品和服务能够更好地满足消费者需求的能力,产品的品牌和认证是衡量产品质量的重要信号(Auriol & Steven,2015),因此本文采用了品牌和认证作为质量能力的衡量指标。四是企业家精神。企业的创新精神,是企业转型升级的重要前提,尤其是企业能否摆脱制度企业家的路径依赖,从作为政府代理人的套利型企业家转变为面向市场的创新型企业家(张维迎,2015),是决定新常态下企业转型升级能否成功的内在因素。本文主要采用的是产品更新换代的周期,新产品的更新速度代表了企业家对于产品适应市场需求的反应能力以及企业的整体创新能力,另一方面企业家的个人特征(年龄、受教育年限)等方面也可成为企业家能力的代理变量(陈传明、孙俊华,2008)。

(一)企业转型升级的总体状况

根据调查数据的分析,我国企业转型升级的总体状况是:整体绩效趋稳,结构分化明显。随着我国经济整体进入新常态,宏观经济增长速度从高速转变为中高速,企业依靠要素投入的规模速度型增长速度趋于终结,企业工业增加值的总体增速为3.15%,低于国家统计

局公布的5.82%。与此同时,企业的整体绩效指标趋稳,具体表现为:企业的利润率稳中趋升,亏损企业比例也稳定在正常水平;企业的全要素生产率为35.9%,虽较上一年度有所下降,但绝对水平整体高于其他学者的估计值,这反映出企业正在从要素驱动型向创新驱动型模式进行艰难转变。另一方面,企业转型升级过程中出现了明显的结构性分化特征:一是落后产能退出市场的趋势明显,尤其是资源密集型和劳动密集型企业整体退出比重较高;二是劳动力成本的上升倒逼企业从依靠劳动力红利向逐步构建人力资本红利转变;三是企业的技术创新投入明显提升,反映出企业的创新能力与创新意识不断增强;四是企业的盈利模式呈现出显著分化,依靠要素数量投入来发展的“速度型盈利模式”式微,在宏观经济增长速度下滑的冲击下也呈现出较大的增速下滑,而依靠质量、品牌和企业创新等要素的“质量型盈利模式”则在转型发展过程中稳定发展,对宏观经济增长速度的下降并不敏感。整体而言我国的目前企业转型升级处在艰难的蜕变期,企业发展绩效出现了结构性下降,但已趋于稳定,企业转型升级的路径已经较为明显,部分企业主动适应转型升级的趋势,已呈现出较为稳定的增长势头,而一些仍依赖于传统的规模速度型发展模式的企业,出现较大的经营困难。

(二)企业转型升级的主要特征事实

1.企业绩效增速整体下滑但趋于稳定

2014年企业增加值的年度增长率为3.15%,总产值增长率为6.75%,固定资产投资增长率为8.55%。这一数据与我国宏观经济的整体增速较为接近,企业增长速度已经处于个位数增长的水平。可见,转型升级过程中,企业增长速度的下降已经成为一个不可逆转的趋势。

对比国家统计局对规模以上企业的增加值的数据,CEES所显示的增加值数据更低。2005~2011年(除2009

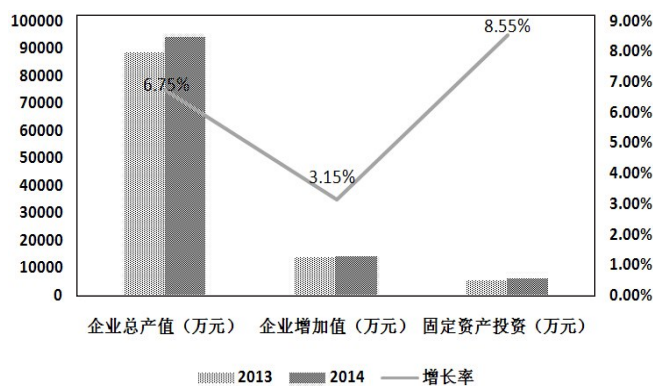


图2 企业增加值和投资增速

年受金融危机影响发生快速下降之外),我国规模以上企业的工业增加值累计增长率一直保持在18%以上,2012年降至7.53%,2014年仅5.82%^④。而最新调查显示企业在2014年的增加值仅为3.15%,远低于国家统计局发布的5.82%。二者存在差异的原因,可能是由于增加了中小企业增加值数据后,拉低了整体工业增加值增幅水平。

企业的主要效益指标相对于总量指标而言,较为稳定。其中销售利润率从2013年的4.61%变动为2014年的5.55%,提升了0.94个百分点。这表明,虽然企业增长的速度在下降,但随着企业转型升级的推进,企业盈利能力整体趋稳。

企业的亏损率指标也可反映出整体趋稳的状况。2014年调查企业的整体亏损率为12.5%,较2013年下降3个百分点,高出全国平均水平约1个百分点。连续两年亏损的企业占8.93%。在2014年扭亏为盈的企业比例为6.61%,而由盈转亏的企业为3.57%。因此,企业盈利状况整体较为稳定。

2. 企业全要素生产率贡献度趋于下降

全要素生产率(TFP)是指在要素数量投入之外的技术、管理、制度等多种要素对增长的贡献率^⑤,是衡量企业效益较为常用的指标。本文采用了较为常见的增长核算方程来测算TFP,计算企业的全要素生产率^⑥。

据调查数据的测算,企业TFP贡献率为35.9%,这一测算结果与使用了同样测算方法的其他学者相比整体较为接近,其中与王小鲁等(2009)以及江飞涛等(2014)的结果最为接近,高于周彩云(2012)的15.5%的水平。从TFP变化的趋势来看,本文测算的TFP较上一年下降了6.7个百分点。进一步地考虑TFP的分布,可以发现TFP呈现向左偏移的年度变化趋势(图3)。在类似的测算方法下,其他学者测算的企业全要素生产率整体却是处于增长的趋势。这些学者认为企业全要素生产率增长的主要原因,是因为企业的效率改进,以及出口带来的资源配置效应提升^⑦。但这一结论基于的数据是经济未进入新常态的2009年(及

之前)的数据,因此其结论与新常态下企业的全要素生产率数据存在差异。驱动全要素生产率增长的资源再配置效应(姚战琪,2009),一方面是劳动力的再配置效应,大量的劳动力从农村向城市的转移,提高了劳动的边际产出水平;另一方面,是资本要素的再配置效应,包括外资的进入,国有企业的改革等方面。

进入新常态后,随着我国劳动力供给状况的改变,人口红利消失,劳动力转移的资源配置效应递减;同时国际市场开放所带来的资源配置效应也不断下降。以上因素导致了企业的全要素生产率出现了逆转,也促使企业应更多地依靠自主创新能力的提升。

3. 落后企业退出市场的趋势明显

企业在市场上正常退出,是消除过剩产能提高经济效率的重要途径^⑧。对于企业退出市场的判定,主要是根据企业的注册年份、营业状态等指标,一般以企业注册代码未出现在当年统计记录中作为退出的标准^⑨。CEES在这一方法基础上做了进一步改进,即将统计记录中存在,但现场查验已无生产经营活动或企业不存在的情况,均认定为退出。这一改进使企业市场退出

表3 企业的盈利状况

	总体	国有企业	民营企业	外资企业	其他企业
2014年负利润	12.50%	9.09%	9.25%	17.00%	9.09%
2013年负利润	15.50%	12.10%	10.70%	21.30%	27.30%
两年均为负利润	8.93%	9.09%	5.69%	13.20%	0.00%
2014年工业增加值为负	17.00%	21.20%	17.40%	15.30%	27.30%
连续两年工业增加值为负	12.30%	9.09%	12.50%	11.90%	27.30%
亏损转为盈利企业	6.61%	3.03%	4.98%	8.09%	27.30%
盈利转为亏损企业	3.57%	0.00%	3.56%	3.83%	9.09%

表4 TFP及TFP增长率与相关研究文献的比较

来源	测算年份	TFP	TFP增长趋势
CEES	2013、2014	35.9%	下降
王小鲁、樊纲、刘鹏(2009)	1999~2007	37.35%	上升
江飞涛等(2014)	1980~2012	30.58%	下降
周彩云(2012)	1978~2009	15.5%	—

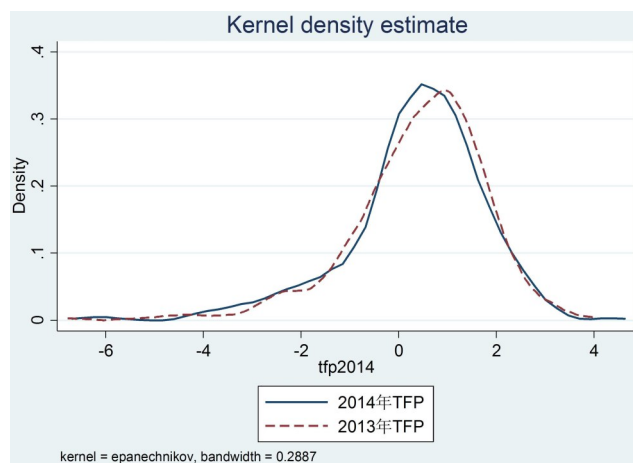


图3 全要素生产率分布的年度变化

调查更为贴近真实状况。

数据显示,企业的总体退出率为17.6%,与相关学者测算的17%的退出率水平基本相当^⑧。其中,黑色金属冶炼业、专用设备制造业、运输设备制造业等3个行业企业退出率最高,均达到了40%以上。而食品制造业、酒饮料和精制茶制造业、烟草制造业、纺织业、家具制造业、化学原料和化学制品制造业等7个行业的企业退出率较低。这反映了资源密集型和资本密集型产业整体退出率较高,而消费品行业退出率较低。

据此判断,我国制造业企业在产业上的转型升级正在发生,依靠要素数量投入的资源密集型和劳动密集型

表5 不同行业企业退出市场情况

	样本数	退出市场数量	退出率
总体	769	135	17.56%
黑色金属冶炼和压延加工业	11	5	45.45%
专用设备制造业	35	14	40.00%
铁路、船舶、航空航天和其他运输设备制造业	7	3	42.86%
农副食品加工业	27	8	29.63%
纺织服装、服饰业	74	21	28.38%
有色金属冶炼和压延加工业	10	3	30.00%
医药制造业	13	3	23.08%
橡胶和塑料制品业	29	7	24.14%
非金属矿物制品业	67	19	28.36%
文教、工美、体育和娱乐用品制造业	36	6	16.67%
其他制造业	6	3	50.00%
金属制品业	62	11	17.74%
木材加工和木、竹、藤、棕、草制品业	12	7	58.33%
皮革、毛皮、羽毛及其制品和制鞋业	42	13	30.95%
造纸和纸制品业	13	2	15.38%
通用设备制造业	32	2	6.25%
汽车制造业	14	1	7.14%
仪器仪表制造业	25	1	4.00%
印刷和记录媒介复制业	25	1	4.00%
电器机械和器材制造业	60	3	5.00%
计算机、通信和其他电子设备制造业	120	2	1.67%
食品制造业	3	0	0.00%
酒、饮料和精制茶制造业	5	0	0.00%
烟草制造业	2	0	0.00%
纺织业	17	0	0.00%
家具制造业	15	0	0.00%
化学原料和化学制品制造业	6	0	0.00%
废弃资源综合利用业	1	0	0.00%

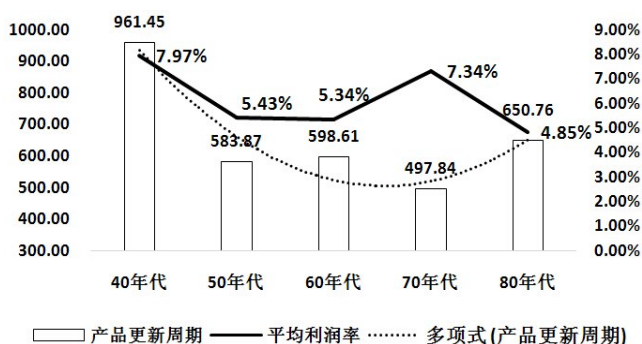


图4 不同年代企业家的产品更新周期和企业利润

产业大量退出,而能够满足新的消费需求、质量阶梯较长的消费类产业则保持较为稳定的发展。产业结构的这一变化,也反映了新常态下市场对于资源配置的作用正在逐步增强,不适应新常态要求的产业以更快的速度退出市场。

4. 企业家精神不足阻碍了转型升级的步伐

我国改革开放以来形成了以制度能力为核心的(项国鹏等,2009)企业家精神,即主要是通过外部和内部的制度创新来获得发展的空间。这一企业家精神发挥作用的前提条件是存在着制度突破的空间,而随着新常态下我国市场经济制度的不断完善,这种制度突破的空间越来越小,原有的企业家精神成为企业转型升级的阻碍因素。

调查数据从多个方面证明企业家精神难以适应新常态。按企业家不同出生年代划分,20世纪50~60年代出生的企业家的产品更新周期整体偏高,利润率均则低于其他年代的企业家。而50~60年代的企业家占到了总人数的55.92%,所在企业的工业增加值占比80.25%,销售收入占比77.82%,占企业家多数的50~60年代出身的企业家群体,在创新能力上整体不足,而这又导致了企业整体盈利能力较低。不同年代企业家在盈利能力上的明显分化,实际上反映出我国企业家目前正面临着转型的挑战。出生于50~60年代的企业家,大部分创业并成长于20世纪80~90年代,由于我国当时正处于计划经济向市场经济的转型,企业家主要是通过制度的突破而获得由于制度垄断而带来的“租金”(鲍莫尔,2008)。在这一环境下,政治关联、企业家的社会资本、所有制背景等因素,对于企业的发展至关重要。随着我国市场化改革进程的不断推进,市场在资源配置中的基础性作用不断提升,由制度垄断所带来的“租金”收益不断减少,使得“制度企业家”的能力短板就开始突显,导致企业家整体的创新精神出现了短板。

不同年代出生的企业家在技术创新能力上呈现出显著差异,研发强度与企业家的年龄整体呈递减的趋势(图5),占企业大多数的50

年代和60年代出生的企业家所在企业平均研发强度为0.72%和2.15%，而70年代为2.37%，80年代则达到了4.58%。这也更进一步地验证了，早期创业的企业家对于创新的意识和能力不断下降，对于传统的制度创新仍然具有较强的依赖性。虽然70年代尤其是80年代的企业家研发投入比例较高，但其在数量上较少，并不能改变企业整体上仍然是速度型增长模式的事实。

长期以来，我国企业的主要发展方式为规模速度型，这种通过利用政策的以及政治关系的发展方式，为企业创造了较多的投资与盈利机会^①。新常态下，这类企业的生存危机凸现。判断企业是否具有竞争力以及盈利状况可采用企业获取超出资本成本的平均投资收益率的能力这一指标^②。具体而言，可以用企业投资项目的内部收益率，或长期平均的净资产收益率加以衡量。据此，将主营业务收入低于主营业务成本的企业，界定为低盈利能力企业。数据表明，2014年低盈利能力企业有95家，占16.63%，连续两年为低盈利能力企业的数量为69家，占12.08%。这些企业未能有效应对新常态下转型升级的要求，而出现了生产经营困难，部分

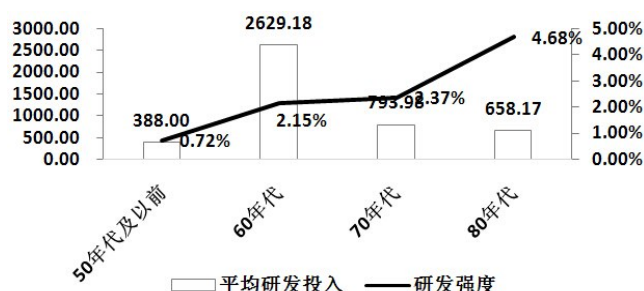


图5 不同年代企业家的研发投入与研发强度

表6 低盈利企业对公共财政资源的占用

企业类型	数量比例	财政补贴				总体	税收返还
		环保	新能源	高新技术	其他		
2014年主营业务收入小于主营业务成本	16.63%	73.26%	85.19%	14.11%	14.25%	30.28%	16.52%
两年主营业务收入小于主营业务成本	12.08%	73.25%	85.19%	13.99%	11.78%	29.68%	12.36%

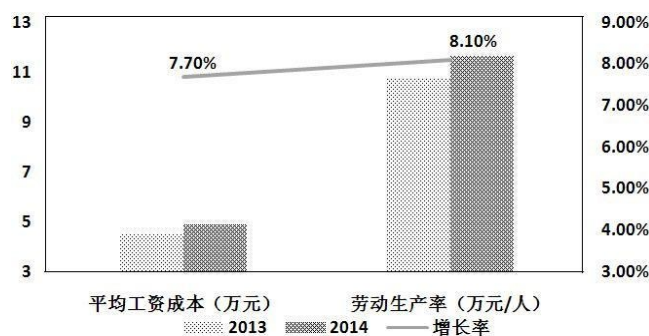


图6 企业平均工资成本与劳动生产率

企业需要通过政府的财政补贴，或其他特殊政策来维持生存。2014年享受补贴的低盈利能力企业占到了30.28%。其中，低盈利能力的企业占用了73.26%的环保补贴和85.19%的新能源补贴。2014年16.52%的税收返还，给予了低盈利企业。这部分企业经营绩效持续低下，却占用了大量的政府财政资源，是新常态下企业转型升级的潜在危机。

5. 劳动力成本上升推动企业人力资本的升级

劳动力的成本优势是相对于劳动生产率增长而言的，仅有当劳动生产率的上升不足以抵消劳动成本上升时，企业才将真正面临劳动力成本上升的压力。调查显示，企业的平均工资成本增长率为7.7%，劳动生产率增长率为8.1%，两者仅相差0.4个百分点。这反映出劳动力成本上升的速度正在快速逼近劳动生产率的增长，企业正面临着劳动力成本快速上涨的现实压力。

劳动力成本的迅速上升驱动了企业人力资本的投资。在教育人力资本方面，制造业企业员工平均受教育年限为10.82年，分规模、类型来看，大型企业的员工学历略高于中小型企业，国有企业的员工学历高于民营及外资企业。与此同时，企业对于技能型劳动力的使用比重不断增长，技能型劳动力对非技能劳动力的替代大规模呈现，这在实证上检验了新常态下企业对劳动力成本上升所做出的真实反应。但这种技能替代的行为在不同类型的企业中呈现出了较大的差异性，其中大型企业增长幅度最大，达18.58%，但小企业对于技能型劳动力的使用却出现了下降的状况，表明小企业在技能劳动力的使用上呈现较大的障碍。

企业的人力资本水平与绩效之间存在着

表7 一线工人中具有职业资质的劳动力占比

	2013年	2014年	占比增长率
大型企业	6.89%	8.16%	18.58%
中型企业	6.81%	7.68%	12.74%
小型企业	9.71%	8.13%	-16.32%
国有企业	18.83%	19.93%	5.82%
民营企业	13.64%	14.95%	9.62%
外资企业	3.25%	3.58%	9.98%
其他企业	5.20%	5.36%	3.03%
总体	7.02%	8.04%	14.50%

显著的正相关关系。将企业的平均受教育年限与企业的利润对数以及TFP作相关性分析,可以得出较为明显的正相关关系。相关性分析显示,企业员工平均受教育年限与利润的相关系数为0.63(图7),与TFP的相关系数为0.025(图8)。

将企业人力资本的另一指标“一线工人中具有职业资质员工占比”与企业的利润对数以及TFP作相关性分析(图9~图10),同样可以得出较为明显的正相关关系。

进一步分析显示,具有职业资质员工占比高于平均值的企业,在平均利润总额、平均利润率以及

全要素生产率方面优势明显。具体来说,技能员工占比在平均值以上的企业2014年平均利润率高于其他企业0.64个百分点,而全要素生产率为16.34%,高于平均值以下企业39个百分点(表10)。

因而,企业在转型升级的过程中,对于人力资本要素的使用不断增强,并且人力资本水平的不断进步对于企业绩效提升具有显著的效应。加快从劳动力型制造业向人力资本型制造业转变,是切实利用好我国的人力资本红利,加快企业转型升级的重要路径。

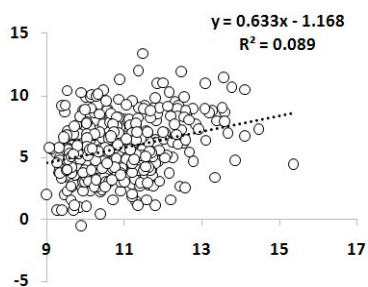


图7 企业的受教育年限与利润对数

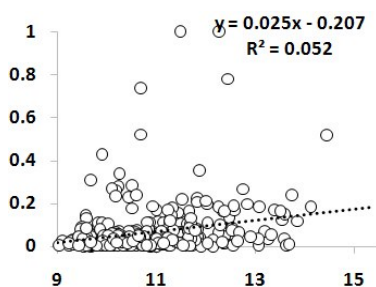


图8 企业员工平均受教育年限与TFP

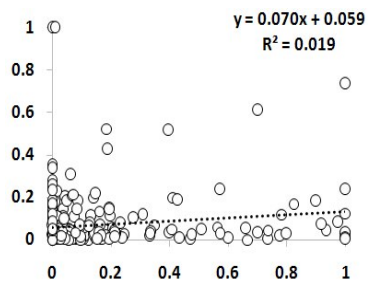


图9 一线工人中具有职业资质的员工占比与TFP

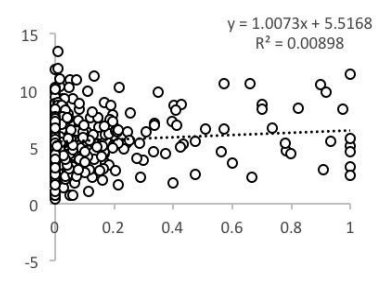


图10 一线工人中具有职业资质的员工占比与利润对数

6. 企业以技术为核心的创新投入显著增长

提高技术创新的投入,并进而提升产品的附加值一直以来是企业转型升级的主要路径,特别是随着劳动力成本的不断上升,企业对于技术创新投入的动力进一步增强。调查数据表明,企业整体研发强度保持了较快增长(表9,不管是研发的资金强度还是人员投入强度均有了不同程度增长。企业平均研发投入保持增长,平均研发资金增长了10.48%,研发投入强度(研发投入与销售收入之比)则从2013年的1.65%提升到2014年的1.87%,增长了13.0%,研发人员比重也从2013年的7.15%增长到了2014年的7.63%,提高了6.6%。

从不同类型企业来看,大型和中型企业的研发投入明显高于小型企业,民营企业的研发投入显著高于国有、外资企业。在研发产出上民营企业的平均专利数为43.48,高于平均水平54%,大大领先于国有企业和外资企业。因此,在技术创新这一领域,我国的民营大中型企业的意识更强,技术创新的绩效最为显著。

企业的整体研发投入为1.87%,略高于科技部公布的统计数1.59%,但与德国、日本、韩国等其他发达国家相比,仍有较大差距。因此,制造业企业的技术研发投入虽然在保持增长,但还有进一步增长的空间(图11)。

表8 员工技能状况与企业绩效

企业 员工技 能状况	企业 绩效		
	2014年 平均利润率	2014年平均 利润总额(万元)	2014年 全要素生产率
平均值以上的企业	6.22%	4031.16	16.34%
平均值以下(或等于)的企业	5.58%	3976.97	-22.43%

表9 企业R&D强度与R&D人力投入强度

	2013年	2014年	增长率
平均研发投入	1392.86万元	1538.88万元	10.48%
研发投入强度	1.65%	1.87%	13.0%
研发人员强度	7.15%	7.63%	6.6%

表10 不同类型企业研发投入与产出状况

	研发投入(万元)		研发强度		平均专利数
	2014	2013	2014	2013	
大型企业	7566.23	6364.93	2.15%	1.33%	95.69
中型企业	1033.95	1138.93	3.26%	3.75%	4.39
小型企业	71.37	64.25	0.35%	0.24%	3.22
国有企业	2297.46	2363.64	1.72%	2.13%	13.14
民营企业	1692.66	1504.34	4.75%	5.82%	43.48
外资企业	1425.04	1288.01	1.22%	0.68%	14.62
其他	929.35	786.97	2.21%	2.06%	15.19
总体	1529.36	1384.21	1.87%	1.65%	28.15

7.“速度型盈利模式”和“质量型盈利型模式”企业分化明显

企业转型升级的过程中,出现了两种在盈利模式上截然不同的企业,一类是速度盈利型企业,即高度依赖于宏观GDP增速的盈利模式;另一类是质量盈利型模式企业,即主要是依靠内生能力尤其是质量提升而较少依赖于宏观经济环境的增长模式。在新常态下,这两类企业的发展出现了明显的分化,速度盈利型企业受到宏观经济增速放缓的冲击较大,而质量盈利型企业所受的冲击较小。

具有质量优势的企业能够形成更为稳定的市场需求,进而更有效地抵御宏观经济波动带来的风险。选取区域的GDP增长率、固定资产投资总额增长率以及社会消费品零售总额的变动来代表地区经济的波动情况,可得到企业绩效对于这些因素的敏感程度。

回归结果表明(表11),无品牌企业对宏观经济的波动较为敏感,区域的GDP增长率对于销售额对数显著为负,而社会消费品零售总额则具有显著的正效应。对于有品牌的企业而言,区域的GDP增长率、固定资产投资率和消费品零售总额

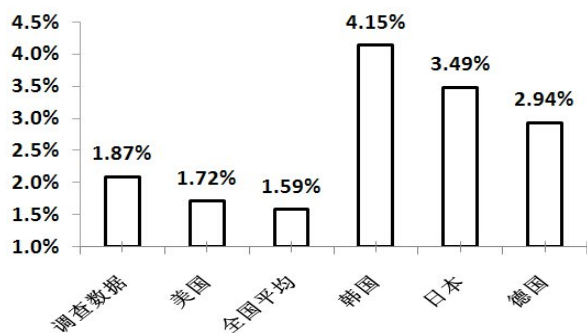


图11 企业R&D强度横向对比^①

表11 宏观经济指标对企业绩效指标的影响

被解释变量	销售额对数		利润对数	
	无品牌	有品牌	无品牌	有品牌
固定资产净值	0.512*** (12.672)	0.542*** (18.243)	0.453*** (4.536)	0.430*** (7.720)
就业人数	0.542*** (10.519)	0.537*** (11.707)	0.466*** (3.522)	0.624*** (7.217)
区域GDP增长率	-8.982* (-1.722)	-1.124 (-0.286)	-9.520 (-0.776)	-6.091 (-0.802)
区域固定资产投资增速	0.111 (0.146)	0.0398 (0.066)	-0.0084 (-0.005)	0.946 (0.809)
区域消费增长率	3.755** (1.978)	0.219 (0.133)	8.280* (1.777)	0.474 (0.150)
Constant	2.021*** (4.883)	1.655*** (4.719)	-1.042 (-1.082)	-0.979 (-1.489)
Observations	186	285	156	249
R-squared	0.882	0.856	0.550	0.614

均不显著。品牌能够使得企业形成较好的需求刚性,并不会随着外部需求的波动而显著下降,而无品牌的企业的销售额显著地受到外部需求的影响,甚至可能在经济的上升周期中被更高质量的需求所替代。企业的利润回归结果显示,区域的社会消费品零售总额,对无品牌企业具有显著正效应,而对于有品牌企业而言则不显著。这一分析表明,新常态的外部环境变化导致了“质量盈利型模式”的优势明显。

四、转型升级的路径选择

以上特征性事实证明,在新常态下企业的转型升级既面临着劳动力成本上升、退出风险加剧等重大挑战,同时也面临着人力资本红利释放、质量效应不断显现等重要机遇。改变原有发展模式,积极适应新常态的宏观环境变化,是企业转型升级的总体路径选择。据此,本文进一步地提出企业转型升级的4个主要路径。

(一)企业家精神要从“制度企业家”向“创新企业家”转型

调查数据从各个方面表明,我国的企业家群体整体上陷入了创新能力的低谷,其根本原因是对于“制度型企业家”精神的路径依赖。因而,形成新常态下的企业家精神是企业转型升级的首要任务,即要实现从“制度型企业家”向“创新型企业家”的根本转变。

基于数据的实证分析,可以发现企业家精神是企业绩效增速下滑的重要原因。分别以工业总产值、工业增加值、TFP自然对数值作为被解释变量,以企业家人力资本、工作经验、创新精神等企业家精神的核心解释变量,可以测算出企业家精神变量对于企业经营绩效的弹性系数^①。回归结果表明,企业家精神的不足对于当前企业经营绩效下降产生了显著影响。在控制了企业家的人力资本以及企业的特征变量以后,企业家工作年限的效应是显著为负的,企业家的经验不仅没有促进企业发展,反而成为企业进一步发展的阻碍因素。这表明,企业家对于原有企业家精神的路径依赖,不利于企业的创新,并对企业经营绩效产生了负效应。加入平方项以后,可以得到企业家工作年限与经营绩效之间的倒U型曲线关系,经营绩效最差的工作年限出

现在30年左右,即出生于20世纪50、60年代,创业于80年代末的企业家处于创新能力的低谷。这一企业家群体,主要是依靠突破政策的“制度型企业家”(程虹,2016),而随着我国市场环境的变化,政策突破空间已经日趋狭小,大规模市场空白需求也不复存在,“制度型企业家”难以适应新常态下企业转型升级的要求。同时,由于这一企业家群体所经营的企业无论是在规模上还是数量上,都占据了绝大多数,其企业家能力的不足,对于转型升级的整体进程将造成较大的负面影响。因此,企业转型升级首要的路径,就是企业家本身的转型,使得“制度型企业家”转型为具有内生能力的“创新型企业家”,减少对于政府宏观政策的依赖性,加快形成真正面向市场需求进行产品创新的动能。

表12 品牌对于企业的利润、劳动生产率 and 市场占有率的回归

	利润对数	劳动生产率对数	市场占有率
固定资产净值	0.306 (6.734)	0.158 (3.667)	0.0364 (1.146)
就业人数	0.672 (9.107)	-0.187 (-2.556)	0.092 (1.819)
企业成立年限	0.0110 (0.822)	0.0169 (1.314)	-0.00896 (-0.942)
是否具有自主品牌(有=1)	0.282 (2.158)	0.215 (1.666)	0.301 (2.306)
行业虚拟变量	控制	控制	控制
地区虚拟变量	控制	控制	控制
Constant	-0.109 (-0.154)	1.217 (1.660)	
Observations	384	384	
R-squared	0.659	0.240	398

注:市场占有率为序数统计量,1代表小于1%,2代表1~10%,3代表11~50%,4代表51~100%,其回归结果采用序数统计量Ordered-probit方法得到。

表13 人力资本对企业经营绩效的回归结果

被解释变量	利润对数	劳动生产率对数	利润对数	劳动生产率对数
固定资产净值	0.290 (6.532)	0.153 (3.494)	0.458*** (25.840)	0.464*** (26.628)
就业人数	0.702 (9.759)	-0.166 (-2.264)	0.547*** (19.991)	-0.479*** (-17.875)
企业成立年限	0.0125 (0.946)	0.0155 (1.210)		
企业平均受教育年限	0.314*** (4.023)	0.287*** (3.621)		
企业技能员工比例			0.954*** (7.700)	0.337*** (2.808)
员工通过职业资质认证			0.292*** (3.886)	0.192*** (2.687)
行业虚拟变量	控制			控制
地区虚拟变量	控制			控制
Constant	-3.361 (-3.000)	-1.662 (-1.428)	-1.506*** (-13.007)	0.392*** (3.484)
Observations	387	389	2,726	2,879
R-squared	0.673	0.267	0.610	0.221

(二)盈利模式要从速度型盈利模式向质量型盈利模式转变

具有质量通力的企业在盈利能力方面要显著地高于其他企业,因而依靠低成本的要害投入和大规模投资驱动的增长模式已经不再具有优势。因而,企业转型升级的另一路径,就是要加快从速度型盈利模式向质量型盈利模式的转变。

在控制了企业的其他特征变量以后,拥有自主品牌可使企业的利润提升28.2%,可使劳动生产率提升21.5%。此外,企业拥有自主品牌对于市场占有率的提升具有显著的正效应。企业产品质量的提升,其本身就是不断减少生产过程出错、降低产品召回风险的过程,从而可节约企业的生产成本;同时高质量的产品,具有很强的市场溢价能力(Shapiro, 1983; Antoniadis, 2015),特别是随着我国经济增长从“速度时代”进入到“质量时代”(程虹,2014),市场对于产品质量的需求不断提升,消费者有意愿并有能力为更高质量的产品进行支付,这种质量的溢价具有转化为市场收益的条件,因而产品质量成为提升企业利润水平的重要因素。

产品质量的进步还具有提升工资水平,并进而提升劳动者的人力资本的反馈机制,从而作用于全要素生产率的提升(Saviotti & Pyka, 2013),企业可以在一个较为成熟的技术领域内,通过改进产品的功能、种类和服务等方面,来实现更高的市场价值,进而实现更高的要素投入产出效率,也就是实现更高的全要素生产率(程虹等,2014)。质量能力能够显著的提升企业转型升级绩效的主要原因在于,市场对于质量的需求不断释放,同时企业在质量品牌、信用认证等方面的能力不断提升,质量的溢价开始显现。

(三)要素投入要从劳动力数量向人力资本升级

劳动力成本上升对于企业的现实压力在于劳动力工资水平上涨的速度领先于劳动生产率的增长速度,面对不可逆转的劳动力成本上升趋势,企业须通过提高劳动生产率的方式来对冲。提升劳动生产率最为重要的方面是提升劳动者的人力资本水平,尤其是要提升劳动者的技能水平。

回归结果表明,劳动力的平均受教育年限,对企业的利润和劳动生产率均有显著的正效应。受教育年限每提升1年,可以使利润提升31.4%,劳动生产率提升28.7%。此外,企业职业技能型员工比重对于利

润和劳动生产率均有显著为正的效应。

人力资本对于企业转型升级绩效的显著性影响表明,通过提高劳动者受教育水平和技能水平,能够有效地提升企业的盈利水平从而对冲劳动力成本的上升。我国长期以来企业发展的主要动力是不断地依赖于人力资本的形成,劳动者受教育水平的提升、劳动技能的掌握等人力资本水平提升的行为提高了劳动生产率,而直接地促进了产出水平的提升(赖明勇、张新等,2005),同时人力资本的提升还能够产生外部效应,提升技术吸收能力,可进一步降低产品的生产成本(代谦、别朝霞,2006)。因而进一步地提升企业的人力资本水平,是企业应继续坚持的一个重要策略。

(四)增长模式要从要素投入型向创新驱动型转轨

虽然我国企业的技术创新能力与发达国家相比仍有较大差距,但是面对转型升级的压力,大多数企业采取了提高研发支出的行为,以提升企业的核心竞争力。企业的技术创新,对于企业的产出和利润水平均具有显著的正效应。

将企业的资本劳动比和研究支出对于企业绩效进行回归(表14),可以得出:研发支出对于企业的工业总产值和利润均具有显著的正效应。虽然我国制造业企业的技术研发仍处于起步阶段,但技术创新仍然具有较高的边际产出,提高自主研发能力是企业应对新常态、形成核心竞争力的重要出路。

五、主要结论与政策建议

本文使用了一个最新的企业劳动力匹配调查数据,对新常态下企业转型升级的现状进行了全貌式的研究。基于调查数据的分析,得出企业在新常态下转型升级的主要特征性事实:企业整体已经

表14 资本劳动比与研发支出对企业绩效的回归

被解释变量	工业总产值对数	利润对数
企业存续时间	0.0215** (2.105)	0.0133 (0.990)
资本劳动比	0.00163*** (3.268)	0.00105 (1.616)
研发支出对数	0.865*** (20.583)	0.899*** (16.573)
Constant	7.164*** (15.531)	3.867*** (6.646)
行业虚拟变量	控制	控制
Observations	468	402
R-squared	0.601	0.544

从高速增长进入到了中低速的增长阶段,依靠大规模的低成本的要素数量投入所驱动的模式已经难以以为继,但企业的总体效益指标趋于稳定;全要素生产率作为企业创新的重要衡量指标出现了小幅下降趋势,反映出企业在创新能力的提升方面面临着瓶颈;面对劳动力成本上升的现实压力,企业正在进行着多个方面转型升级的行为调整,主要表现为劳动力资本水平的不断提升,特别是对于技能型劳动力的使用快速增长,企业对于技术研发投入也以较快的速度增长;质量盈利型模式的优势明显,成为企业的转型升级的主要方向。同时,企业的转型升级也面临着大量约束条件,最大的约束就是企业家精神难以适应新常态的发展要求,制度型企业家精神仍然占据主导,创新型企业家精神发育不足。大量企业仍然处于速度型盈利模式,对于政府的宏观经济调控政策的依赖性仍然较强。

基于调查结论,本文提出企业转型升级的主要路径是:一是要实现从“制度型企业家”向“创新型企业家”的根本转变,消除对于制度寻租的依赖,更多地形成面向市场竞争的核心能力,这是企业成功实现转型升级最为重要的前提;二是盈利模式要从“速度盈利型模式”向“质量盈利型模式”的转变,走质量竞争型道路,着力提升企业的质量品牌能力;三是要加快形成企业的人力资本红利,尤其是要注重对于技能型劳动力的使用和培养,以支撑质量盈利型增长模式;四是要持续加大技术创新投入,形成原创技术为主的核心竞争力。

经济实践中仍然存在着大量的政策桎梏,阻碍了企业的转型升级。因此政策改革是企业能否顺利实现转型的重要前提。结合企业转型升级的主要任务和目标,本文提出了以下4个方面的政策建议。

(一)将“制度型企业家”向“创新型企业家”转变作为供给侧改革的立足点

供给侧改革的核心是要激发企业的创新活力,而企业创新活力得以释放的前提又依赖于企业家精神的形成。当前大量企业经营绩效的下降主要原因在于企业家创新能力的不足,而创新能力不足的根本又在于对“制度型企业家”这一类企业家精神的路径依赖。一定比例的企业家仍然将企业的发展寄希望于政府的支持、宏观环境的改善,而

不是有效地进行市场价值创造,这将导致企业家精神的萎缩和衰退。为了让企业更好地适应新常态,加快实现转型升级,政府应制定有利于企业家转型的系列支持政策。首先,形成市场对于创新型企业家进行有效选择的机制。激发经济新常态下企业的创新活力,必须改革以政府为主导的科技资源配置方式,发挥市场在科技项目选择、资金分配、人才投入等方面的基础性作用,根据科技创新的成果和效益进行事后奖励。减少政府对于企业的补贴投入,主要通过减税或免税方式鼓励企业创新。其次是要引导企业培养第二代企业家,针对目前一代企业家创新能力不足的现状,增加对“二代”企业家为主体的教育培训的公共投入,通过政府采购的方式组织“创二代”的培训,有意识地加强“创二代”的培养,提升其现代企业经营管理能力。三是着力打造有利于职业经理人进入民营企业发展的制度条件,对达到一定经营规模的民营企业引入职业经理人的行为采取所得税减免的优惠;将民营企业职业经理人的引进纳入专项人才计划,并在社保、医保、子女教育等方面给予和国有企业管理人员平等的待遇。

(二)消除政府的“父爱主义”,加快“僵尸企业”退出市场

企业的转型升级的主要障碍就是一些绩效不高的企业,尤其是已无任何市场盈利能力的“僵尸企业”不能正常退出,以及企业家对于速度型模式的持续性依赖。导致这一现象的原因又在于,各级政府制定的经济增长指标对于企业的约束,且这种经济增长指标在下一层级的政府存在着较为普遍的“层层加码”现象(周黎安等,2015)。由于经济的增速目标对于地方官员的晋升具有直接联系,因而地方政府将这一目标层层分解至企业,通过补贴、税收返还、贷款等方式维持企业生存。这一经济发展的外部机制导致当前企业不能顺利实现转型升级的重要约束条件。建议加快取消政府对于企业的“父爱主义”,让无竞争能力的企业能够正常地从市场退出,政府做好社会公共服务,缓解企业退出市场所导致的社会经济增长风险。要实现这一目标,应降低GDP对于地方经济考核的权重,更不能将经济增长目标用于干预企业正常的生产经营活动。只有清除地方政府对于增长速

度的追求,才能从根本上消除企业对于速度盈利型模式的依赖性,促进落后产能顺利退出市场,让企业的生产行为能够真正按照市场需求来调整。

(三)大力发展以技能人才为基础的国家人力资本培养体系

提高劳动者技能的是提高企业劳动生产率,应对劳动力成本上升的重要途径。通过公共政策的投入进一步提高人力资本的水平,优化人力资本结构真正形成人力资本红利,是加快企业转型升级的重要支撑。首先是要高度重视职业技能人才的培养,将其作为我国人力资本建设的基础。建议将大城市的落户条件进一步放宽为全日制大专以上学历及以上应届生以及重点职业技术学院的优秀毕业生,提高技能型工作岗位的社会吸引力。对于优秀的职业技能型人才,在所得税、社会保障等方面给予优惠。完善市场主导的职业资质认定机制。清理各类不必要的政府对于劳动者技能的资质认定和收费,同时要清理各类依靠政府行政力量而进行技能培训、资质认定的社会组织,对不涉及安全性的资质认定以及水平性的资质认定交由企业和独立的社会第三方来自主评定,提高职业技术资质的含金量。调整高等教育投入结构,加快落实教育部关于高等教育改革的措施,促进一批本科型院校转变为培养技能型、应用型人才的职业技术学院,减少研究型大学数量,提高职业技术教育的投入,将现有的职业技术教育生均投入提升到普通高校同等的水平。职业技术教育的学费全部由政府公共财政负担,改变职业技术教育教师论文主导的评价体系,建立面向市场需求的职称评价体系。

(四)加快有利于优质优价的多元质量信号充分供给的制度建设

虽然质量盈利型企业发展的优势明显,但是真正将质量提升作为企业发展战略的企业并不是企业自发而普遍的行为。导致这一问题的主要原因在于我国“优质优价”的市场竞争机制不健全,特别是面向消费者定位的质量信号多元供给机制不健全。建议参照德国、美国等发达国家的经验,大力发展类似于TEST(测试)、Consumer Report(消费者报告)等社会第三方的产品比较试验机构,向消费者提供专业而权威的产品质量信息。这一类机

构以团体标准作为比较测试的依据,并向社会公布比较测试结果,通过面向消费者的商品比较试验信息提供,降低质量信息的不对称性,还能够促进企业形成提升质量的内在动力。同时,要加快落实标准化体制的改革要求,将团体标准作为我国标准体系的重要组成部分,鼓励企业直接在产品标识中标明所采用的团体标准。通过质量信息的多元化供给,区分不同产品的质量水平,从而推动优质优价的市场机制的形成,加快企业从“速度盈利型模式”向“质量盈利型模式”的转变。大量减少政府对产品质量的直接监督,加快建立起内部人举报的“吹哨人”制度,对企业的质量生产行为形成真正的威慑。尤其是要加强迅猛发展的网络购物平台的质量信息披露,建立面向网络购物的内部吹哨人和第三方质量信息提供机构,有效提升网络购物渠道的产品质量水平。

(作者单位:武汉大学质量发展战略研究院、宏观质量管理湖北省协同创新中心;责任编辑:尚增健)

注释

①引自习近平主席在2014年APEC峰会上对新常态的论述,资料来源于新华网:http://news.xinhuanet.com/politics/2014-11/10/c_127195118.htm。

②数据来源:国家统计局,<http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01>。

③根据全国第三次经济普查公报和广东省第三次经济普查公报的数据计算得出。

④数据来源:根据国家统计局网站公开数据计算而得,<http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A0201&sj=2014>。

⑤参见鲁晓东、连玉君(2012)。

⑥参见鲁晓东、连玉君(2012)。回归方程中,被解释变量为工业增加值对数,解释变量为固定资产投资对数,劳动力数量对数,企业成立年限,同时控制了行业固定效应和区域固定效应。

⑦如杨汝岱(2015)。

⑧参见张维迎、周黎安、顾全林(2003)。

⑨参见马弘、乔雪、徐媛(2012)。

⑩参见毛其淋、盛斌(2013)。

⑪参见谢琳、李孔岳、周影辉(2012)。

⑫参见迈克尔·波特(1997)。

⑬数据来源:中国的统计数据来自于科学技术部创新发展司,2015年《科技统计报告》第12期,全国平均水平为2014年。其他国家数据来源于:美国国家科学委员会《2014年科学与工程指标》报告,报告期为2013年。中国和美国的数据分别是将研发总投入减去政府投入部分计算而得。

⑭限于篇幅,具体的回归结果未在文中显示,感兴趣的读者可联系作者索取。

参考文献

(1)安同良、施浩、Ludovico等:《中国制造业企业R&D行为模式的观测与实证——基于江苏省制造业企业问卷调查的实证分析》,《经济研究》,2006年第2期。

(2)鲍莫尔:《好的资本主义,坏的资本主义以及增长与繁荣的经济学》,中信出版社,2008年。

(3)蔡昉:《中国经济增长如何转向全要素生产率驱动型》,《中国社会科学》,2013年第1期。

(4)陈传明、孙俊华:《企业家背景特征与多元化战略选择——基于中国上市公司面板数据的实证研究》,《管理世界》,2008年第5期。

(5)程虹:《我国经济增长从“速度时代”转向“质量时代”》,《宏观质量研究》,2014年第4期。

(6)程虹、宋菲菲:《新常态下企业经营绩效的下降:基于企业家精神的解释——来自2015年广东制造业企业—员工匹配调查的经验证据》,《武汉大学学报(哲学社会科学版)》,2016年第1期。

(7)代谦、别朝霞:《人力资本、动态比较优势与发展中国家产业结构升级》,《世界经济》,2006年第11期。

(8)都阳、屈小博:《劳动合同法与企业劳动力成本——基于珠三角地区外向型制造业企业的调查与分析》,《经济与管理评论》,2010年第3期。

(9)都阳:《制造业企业对劳动力市场变化的反应:基于微观数据的观察》,《经济研究》,2013年第1期。

(10)贺小刚、李新春:《企业家能力与企业成长:基于中国经验的实证研究》,《经济研究》,2005年第10期。

(11)胡迟:《论“后金融危机时代”我国制造业的转型升级之路——以2010年中国制造业企业500强为例》,载《经济研究参考》,2010年第65期。

(12)江飞涛、武鹏、李晓萍:《中国工业经济增长动力机制转换》,《中国工业经济》,2014年第5期。

(13)金碚:《中国工业的转型升级》,《中国工业经济》,2011年第7期。

(14)金京、戴翔、张二震:《全球要素分工背景下的中国产业转型升级》,《中国工业经济》,2013年第11期。

(15)孔伟杰:《制造业企业转型升级影响因素研究——基于浙江省制造业企业大样本问卷调查的实证研究》,《管理世界》,2012年第9期。

(16)赖明勇、张新、彭水军、包群:《经济增长的源泉:人力资本、研究开发与技术外溢》,《中国社会科学》,2005年第2期。

(17)林汉川、夏敏仁、何杰等:《中小企业发展中所面临的问题——北京、辽宁、江苏、浙江、湖北、广东、云南问卷调查报告》,《中国社会科学》,2003年第2期。

(18)林毅夫:《中国经济时局及未来——中国经济增长的潜力》,《中国证券期货》,2013年第9期。

(19)刘德学、苏桂富:《中国加工贸易升级状况分析:基于全球生产网络视角》,《国际商务》,2006年第6期。

(20)楼继伟:《中国经济的未来15年:风险,动力和政策挑战》,《比较》,2010年第6期。

(21)鲁晓东、连玉君:《中国工业企业全要素生产率估计:1999~2007》,《经济学(季刊)》,2012年1月。

(22)马弘、乔雪、徐媛:《中国的就业创造与消失:来自制造业1998~2007的证据》,《经济研究》,网站工作论文WP243,2012年。

(23)毛其淋、盛斌:《中国制造业企业的进入退出与生产

率动态演化》,《经济研究》,2013年第9期。

(24)迈克尔·波特:《竞争战略》,华夏出版社,1997年。

(25)邱红、林汉川:《全球价值链、企业能力与转型升级——基于我国珠三角地区纺织企业的研究》,《经济管理》,2014年第8期。

(26)王万珺、沈坤荣、叶林祥:《工资、生产效率与企业出口——基于单位劳动力成本的分析》,《财经研究》,2015年第7期。

(27)王小鲁、樊纲、刘鹏:《中国经济增长方式转换和增长可持续性》,《经济研究》,2009年第1期。

(28)王燕武、李文博、李晓静:《基于单位劳动力成本的中国制造业国际竞争力研究》,《统计研究》,2012年第10期。

(29)吴家曦、李华荣:《浙江省中小企业转型升级调查报告》,《管理世界》,2009年第8期。

(30)项国鹏、李武杰、肖建忠:《转型经济中的企业家制度能力:中国企业家的实证研究及其启示》,《管理世界》,2009年第11期。

(31)徐康宁、冯伟:《基于本土市场规模的内生化产业升级:技术创新的第三条道路》,《中国工业经济》,2011年第11期。

(32)谢琳、李孔岳、周影辉:《政治资本、人力资本与行政垄断行业进入——基于中国私营企业调查的实证研究》,《中国工业经济》,2012年第9期。

(33)杨桂菊:《代工企业转型升级:演进路径的理论模型——基于3家本土企业的案例研究》,《管理世界》,2010年第6期。

(34)杨建芳、龚六堂、张庆华:《人力资本形成及其对经济增长的影响——一个包含教育和健康投入的内生增长模型及其检验》,《管理世界》,2006年第5期。

(35)杨汝岱:《中国制造业企业全要素生产率研究》,《经济研究》,2015年第2期。

(36)姚战琪:《生产率增长与要素再配置效应:中国的经验研究》,《经济研究》,2009年第11期。

(37)殷德生、范剑勇:《中国宏观经济增长质量的研究进展——理论综述与政策含义》,《宏观质量研究》,2014年第1期。

(38)张国强、温军、汤向俊:《中国人力资本、人力资本结构与产业结构升级》,《中国人口·资源与环境》,2011年第10期。

(39)张维迎、周黎安、顾全林:《经济转型中的企业退出机制——关于北京市中关村科技园区的一项经验研究》,《经济研究》,2003年第10期。

(40)张维迎:《企业家4.0"要从套利型转向创新型》,《企业观察家》,2015年第10期。

(41)赵昌文、许召元:《国际金融危机以来中国企业转型升级的调查研究》,《管理世界》,2013年第4期。

(42)中国企业家调查系统:《新常态下的企业创新:现状、问题与对策——2015·中国企业家成长与发展专题调查报告》,《管理世界》,2015年第6期。

(43)周彩云:《要素积累、TFP、人力资本?——区域经济增长源泉分析》,《西北人口》,2012年第5期。

(44)周黎安、刘冲、厉行等:《“层层加码”与官员激励》,《世界经济文汇》,2015年第1期。

(45)Abowd John M. and Francis Kramarz, 1999, *The Analysis of Labor Markets Using Matched Employer-Employee Data*, pp.2629~2710.

(46) Antoniadis, A., 2015: "Heterogeneous Firms, Quality, and Trade", *Journal of International Economics*, 95, pp.263~273.

(47) Auriol, E. and S. G. Schilizzi, 2015, "Quality Signaling through Certification in Developing Countries", *Journal of Development Economics*.

(48) Barro, R. J. and J. Lee, 1994, "Sources of Economic Growth", *Elsevier*, Vol.40, pp.1~46.

(49) Gary Gereffi, Miguel Korzeniewicz, 1994, "Commodity Chains and Global Capitalism", Westport, Conn : Greenwood Press.

(50) Gereffi, G., J. Humphrey and T. Sturgeon, 2005, "The Governance of Global Value Chains", *Review of International Political Economy*, Vol.12(1), pp.78~104.

(51) Krugman, P., 1994, "The Myth of Asia's Miracle", *Foreign Affairs-New York*, Vol.73, pp.62.

(52) Mankiw, N. G. and D. N. WEIL, 1992, "A Contribution to the Empirics of Economic Growth", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.107, pp.407~437.

(53) Romer, Paul M., 1990, "Endogenous Technological Change", *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 98(5), pp.71~102.

(54) Saviotti, P. P. and A. Pyka, 2013, "From Necessities to Imaginary Worlds: Structural Change, Product Quality and Economic Development", *Technological Forecasting & Social Change*, Vol.80(8), pp.1499~1512.

(55) Schultz, T. W., 1961, "Investment in Human Capital", *The American Economic Review*, pp.1~17.

(56) Shapiro, C., 1983, "Premiums for High Quality Products as Returns to Reputations", *The Quarterly Journal of Economics*, pp.659~679.

启事:“中国经济社会调查分析”栏目旨在我国经济结构调整和经济增长方式经历深刻转变的历史阶段,直面社会现实,关注社会焦点,经世致用解决社会问题,积微成著服务学术发展。

本栏目将重点关注具有以下特点的学术性调查报告:一是具有独家数据来源的,对中国经济社会状况进行的大样本、广范围的面上调查数据;二是具有规范的调查和研究方法,能够深度分析我国经济社会变化的现状、特点及制度成因;三是具有较强的政策研究意识,能够发现理论分析的政策意义并给出贴近实际的解释。欢迎投稿!来稿请注明通讯作者,并附联系邮箱。

作者投稿请直接登陆管理世界网站投稿。本刊没有委托任何单位或个人为本刊组稿。