

# 国有企业工作经历、企业家才能与企业成长

徐尚昆, 郑辛迎, 杨汝岱

**[摘要]** 人力资本的高效配置和企业家才能的充分发挥关系到经济的可持续发展,制度建设如果能促进资源合理流向具有企业家才能的企业家,就能创造更多就业和社会财富。基于全国1997—2016年的私营企业调查数据,本文考察企业家的国有企业工作经历对企业成长的影响。研究结果显示,企业家的国有企业工作经历使得企业在市场扩张和盈利能力等方面表现更好,带来了更高水平的企业成长。机制讨论表明,企业家行为带有明显的烙印效应,国有企业工作经历为企业家带来了更多的社会资本和更高的公司治理水平,从而促进了企业成长。为了缓解由于选择性偏误等带来的内生性,本文采用倾向得分匹配、处理效应模型、代理变量、双差分模型等方法进行处理,结论仍然稳健。中国经济要向资源配置效率改善型模式转变,企业家才能的发挥至关重要,国有企业改革不仅应注重产权等方面的改革,同时也要充分重视国有企业改革带来的人力资本溢出效应。在不断深化国有企业改革的大背景下,本文从企业家才能培育和人力资本配置效应的角度考察国有企业改革问题,倡导国有企业改革进程中进一步营造企业家才能发挥的空间和制度安排,提高人力资本配置效应,从而促进中国经济健康可持续发展。

**[关键词]** 国有企业工作经历; 企业家才能; 社会资本; 公司治理; 企业成长

**[中图分类号]**F272 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1006-480X(2020)01-0155-19

## 一、引言

改革开放四十年来,以技术引进、资本快速积累和人口红利为基础,中国经济发展取得了巨大成绩。但是,当经济体量增加到一定程度,特别是技术模仿空间骤减和劳动力成本快速上升,资本积累和出口规模难以保持高水平增长,现有发展模式面临挑战。深化经济体制改革、推动基础创新与技术进步、优化资源配置是保持经济相对较快增长的新动力所在。大量研究讨论了提高资源配置效率对促进中国经济高水平发展的重要意义(Hsieh and Klenow, 2009; 聂辉华和贾瑞雪, 2011; 陈斌开等, 2015),文献回顾发现,现有关于资源配置的研究几乎都集中在资本的配置效率上,主要讨论资本在不同地区、行业、企业的回报率差异及其与经济增长的关系。本文认为,资源配置效率的探讨至

**[收稿日期]** 2019-06-07

**[基金项目]** 国家社会科学基金青年项目“多重变动格局下化解产能过剩的微观动态机制研究”(批准号17CJL026)。

**[作者简介]** 徐尚昆,中国人民大学哲学院副教授,管理学博士;郑辛迎,湖南师范大学商学院讲师,经济学博士;杨汝岱,北京大学经济学院副教授,经济学博士。通讯作者:郑辛迎,电子邮箱:xinyingzh@yeah.net。感谢中国人民大学“中央高校建设世界一流大学(学科)和特色发展引导专项资金”和北京大学经济学院种子基金项目的支持,感谢匿名评审专家和编辑部的宝贵意见,当然文责自负。

少应该包括物质资本和人力资本这两个方面,忽略人力资本有效配置在经济发展中的重要作用会导致效率损失的风险。一直以来,学者们习惯推崇一种“物化”的发展模式,高度关注物质资本带来的收入增长和财富效应,而选择性的忽略了“人”的价值。Schumpeter(1911)指出,经济发展是创新的结果,而创新的主要动力来自于企业家精神,很大程度上,是企业家推动了经济的发展。物质资本只有到了正确的“人”手中,也即物质资本只有与具有企业家才能的企业家结合,才能真正实现资源的高效率配置,从而推动经济持续快速增长。

发挥企业家才能,实现人力资源的高效配置,需要解决两个问题:要有企业家发挥才能的空间和制度安排;要有适当的机制培育和挖掘企业家才能。改革开放以来,中国一直致力于改革原有经济体制,活跃市场主体,以建立社会主义市场经济体制为目标。伴随着国有企业改革的不断深入,市场经济体制逐步完善,市场在资源配置中起决定性作用。正是在这一背景下,民营经济从无到有,逐渐兴起壮大,到今天已经成为中国经济持续健康发展的重要力量。本文认为,民营企业的发展壮大,制度松绑是主因,同时与国有企业改革、企业家才能培育也密切相关。国有企业改革一直是学术界研究的热点问题,研究的角度包括产权、市场结构、预算软约束等诸多方面(刘瑞明和石磊,2010;陈小亮和陈伟泽,2017),也有学者讨论了国有企业改革与民企发展之间的互动关系(张军等,2003),但很少有研究从人力资源配置效率及其对民营经济发展影响的角度讨论国有企业改革。国有经济在计划经济时代的绝对统治地位,造成了一个不可忽略的事实,那就是改革开放以来,很大一部分民营企业是从国有经济体制内走出来的。根据本文使用的全国私营企业抽样调查数据,超过50%的民营企业家都有在国有企业工作的经历。国有企业聚集和培养了一大批具有各类技能和管理才能的人才,在思考国有企业改革的成本与收益时需要考虑到这批人力资源的再配置效应。正是基于上述判断,本文认为,国有企业改革不仅在产权界定、资源配置、市场结构等方面推动了民营经济的增长,同时还在人才培养与储备这一“人力资本”配置方面深刻地影响着民营经济的发展。国有企业改革不仅应该注重企业产权等方面的改革,同时也应重视“人”的价值,也即充分重视国有企业改革过程中带来的“人力资本”溢出效应,本文希望从民营企业家的国有企业工作经历对企业成长会产生何种影响这一视角对上述问题进行探讨。具体问题包括:国有企业工作经历对民营企业成长是否造成了以及造成了何种影响?假若造成了影响,这种影响的作用机制是什么?

本文利用1997—2016年中国私营企业调查数据,考察国有企业工作经历是否以及如何培养员工的企业家才能,进而对他们日后所创立的民营企业的成长产生影响。研究表明,有国有企业工作经历的企业家所在企业的成长性更好,这体现在销售额、研发投入、产值等多个方面,结论对于不同的研究方法和变量定义均稳健。机制分析表明,有国有企业工作经历的民营企业家会花更多的资源经营社会网络,积累社会资本,也会有更完善的公司治理结构,这都有利于企业成长。本研究对国有企业改革的启示意义在于:产权清晰、权责明确等对国有企业改革固然重要,但国有企业改革的讨论和研究同时应该充分考量国有企业人力资本再配置效应对经济增长的意义。

## 二、文献回顾与研究假说

企业成长与发展质量是一个经济体竞争力的微观基础(Acemoglu et al., 2015; 杨其静, 2011)。经济学和管理学围绕企业成长展开了大量研究,主要包括融资约束、法治环境、政府管制、市场竞争(李涛等, 2005; Saeed, 2009; 杜传忠和郭树龙, 2012)、企业规模(张维迎等, 2005)、公司治理(白重恩等, 2005; 杨典, 2013)、企业家才能(贺小刚和李新春, 2005)、社会资本(蒋春燕和赵曙明, 2006)等对企业成长的影响。在众多影响企业成长的因素中,企业家才能是最重要的变量之一,大量证据表明,

企业家才能及其领导行为对于企业获得良好的经营绩效尤为关键 (Waldman et al., 2001; 李新春等, 2006)。

经营者的国有企业工作经历是否对民营企业的成长有所助益? 这一问题目前还缺乏相应的文献支持。但现有研究表明, 工作经历作为人力资本投资的一部分, 长期以来一直被认为是企业家在创业中获得成功的关键因素 (Unger et al., 2011)。原先的工作经历如能为企业家带来与企业成长相关且有用的知识、经验或资源, 则对企业成长具有积极的作用, 特别是随着工作中知识密集型活动的不断增加, 在工作和学习中所形成的人力资本起着越来越重要的作用 (Bosma et al., 2004)。社会学习理论认为, 除了教育和部分的先天禀赋, 个人能力成长主要依赖于工作环境所提供的条件和可能, 观察学习是人类间接经验学习的一种重要形式, 任何有机体观察学习的过程都是在个体、环境和行为三者相互作用下发生的, 而个人成长正是通过对榜样的观察模仿以及对环境的自我适应来完成的 (班杜拉, 2001)。“烙印效应”(Imprinting Theory) 理论研究表明, 特定阶段的环境特征和经历将对个体或组织的行为产生重大且持续的影响, 个人或组织的行为选择带有明显的“历史烙印”, 过往经历形成的印记包括认知、经验和知识是个人和组织决策时的重要影响变量 (Marquis, 2003; Pieper et al., 2015; Marquis and Qiao, 2018)。“烙印效应”的作用机制显示, 它是一个动态演化的过程, 即在特定的“敏感”环境期内, 主体为了适应环境的需要, 培养或开发出与环境相匹配的特征, 且这些特征不会随着外部环境的改变而轻易消失 (Simsek et al., 2015)。近年来, 源于生物学领域的“烙印效应”理论被广泛地应用到了组织理论、职业生涯、网络分析、创业研究等领域。戴维奇等 (2016) 运用烙印理论, 研究指出民营企业家的“体制内”经历通过发展能力烙印和认知烙印, 会促使其进入房地产等行业领域。杜勇等 (2019) 基于烙印理论, 研究发现 CEO 的金融背景对企业金融化具有显著的正向影响。McEvily et al. (2012) 的研究表明, 一个人的职业生涯经历将被带到另一个组织中去, 过去的工作经验具有“积累”和“烙印”的效应, 桥接关系 (Bridging Ties) 通过知识的不断积累、叠加和重构形成显著的累积效应, 这些累积效应将对个体行为和选择产生长期影响。

根据社会学习理论和烙印效应理论, 本文认为, 国有企业工作经历将对个人进入民营企业的经营和管理行为产生显著且长期的影响。本文进一步预测, 国有企业工作经历将对企业的成长与绩效带来积极的效应。之所以提出这一假定, 主要是基于以下事实判断和分析推理: 国有企业作为中国国民经济发展的中坚力量、中国特色社会主义的经济支柱, 国有企业在人才、技术、资本、政策资源等方面的占有上要优于民营企业。与此同时, 相对于民营企业来讲, 国有企业特别是经历改革的国有企业在治理结构、制度建设、家族干预等方面要更为规范或完善。<sup>①</sup> 从这个意义上看, 国有企业工作经历也就意味着高水平的人际交往、核心的技术领域、紧密的政策资源以及相对规范的治理结构等。根据烙印作用机制原理, 拥有国有企业工作经历的人, 在离开“体制”进行自主创业或从事管理工作时, 国有企业成长环境中所获得的经验、认知和资源将转移到新的工作环境和组织中去, 并且在时间上具有稳定的延续性。拥有国有企业工作经历的人会在新环境中延续国有企业工作中的政策渠道偏好、充分利用并进一步积累社会网络资源、借鉴国有企业工作中的治理经验与制度规范。加之他们对国有企业因体制机制原因导致的效率低下有切身认识, 这就为拥有国有企业工作经历的人在新的环境下通过扬长避短实现“选择性优化”提供了可能, 也即充分吸收和借鉴国有企业先进经验, 尽量避免重蹈国有企业失败的覆辙。国有企业工作经历为个人日后的创业或经营提供有价

<sup>①</sup> 中国坚定不移推动国有企业改革, 建立产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的现代企业制度, 国有企业在人才、技术、资本、政策资源以及治理规范等方面具有优势, 但深化国有企业体制机制改革仍具有现实要求。

值的能力积累,包括社会网络、政策资源、治理结构、规范经验等,而这些有价值的知识和经验对企业的成长和绩效具有积极的效应。鉴于以上分析,本文提出:

假说 1:对民营企业来讲,有国有企业工作经历的企业家所在企业的成长性更好。

上文分析表明,国有企业工作经历对个人日后创业或经营带来积极的效应,主要是通过培养企业家有价值的能力来实现的。那么,国有企业工作经历培养的企业家才能具体包括哪些?以及这些企业家才能又是如何对企业成长产生影响的?也即这种影响的作用机制是什么?企业家才能是企业理论和管理研究的一个热点问题,在众多影响企业经营绩效的要素中,一个非常重要的变量就是企业家才能,很多研究系统探讨了企业家才能与企业业绩的关系,实证研究表明,企业家才能对于企业获得高水平的成长和绩效尤为重要(Waldman et al., 2001)。企业家才能的概念界定和构成,很早就得到了学术界的讨论,新古典经济学代表人物马歇尔认为,企业家的主要职能在于组织的能力,也即将生产要素组织起来使之成为产品的过程;熊彼特将企业家的才能主要定位为创新,创新是企业家才能的核心标志;还有观点认为企业家才能主要体现在对不确定的规避和对机遇的发现。樊光鼎(1999)提出了企业家才能的二维构成:经营管理能力和创新能力,其中,前者是指为了实现企业目标经营者必须具备的领导能力、组织能力、决策能力以及协调控制能力,后者主要是指识别机会和把握机会的能力。李新春(2001)从企业家的激励与约束机制、协调整合能力、社会网络关系、企业家信誉、企业家精神等方面讨论企业家才能。贺小刚和李新春(2005)从战略能力、管理能力、政府关系能力和社会关系能力四个维度探讨其对企业成长的影响。

理论上,企业成长主要取决于内在自身能力和外部环境因素的影响,一个企业的成长和发展就是要处理企业内部整合和外部环境适应的复杂事宜,其中,内部整合主要集中在治理结构和管理规范,而外部环境适应主要是应对新的机遇与挑战,内部整合和外部适应也成为了企业家才能所需要处理和关注的核心问题。基于上述分析,本文将企业家才能主要限定在公司治理和企业社会资本两个维度。从公司治理维度看,相较于民营企业,特别是那些规模较小的创业型民营企业,国有企业在治理结构和制度规范上相对完善,国有企业一般会建立完善的董事会机构及相应的工作机制、相对完备的管理制度与规范、相对清晰的股权结构以及更少的家族人员干预等,特别是随着国有企业改革的深入,很多国有企业建立起了现代管理制度和公司治理结构,进一步提高了企业的公司治理水平。国有企业工作经历能够帮助企业家充分吸收、借鉴或效仿国有企业有效的治理模式,同时对那些因体制机制导致的管理问题,因其切身感受而有可能引以为戒。从这方面看,国有企业工作经历将有助于企业家提高其公司治理水平。从社会资本维度看,在国有企业工作的经历,会深刻影响企业家的思维认识和行为模式。换句话说,国有企业工作经历一方面为企业家积累了相当的政策资源和社会关系,另一方面也形成了其对经营政策资源和社会关系的认知偏好,前者提供了可能,后者提供了意愿。根据上述分析,本文提出:

假说 2:国有企业工作经历有助于企业家所在企业获得更多的社会资本。

假说 3:国有企业工作经历有助于企业家所在企业提高公司治理水平。

有相当多的研究表明,社会资本是影响企业绩效的关键因素(Park and Luo, 2001; 边燕杰和丘海雄, 2000, 贺小刚和李新春, 2005),社会资本对企业的经营能力和经济效益有直接的提升作用,企业通过各种社会资本,获取稀缺有价值的信息,发现和聘任高水平的人才,在交易双方之间减少怀疑,降低交易成本,增加信任,提高办事成功率和经济效益。此外,社会资本还能够显著提高民营企业的上市成功率(李敏才和刘峰, 2012)。系列研究结果表明,在中国特定的制度安排和文化背景下,企业家营建良好的关系网络和广泛的社会资本,将有助于企业获得持续的增长。与此同时,公司治

理水平也能有效地提高企业绩效。公司治理与企业绩效之间的关系一直是学术界的焦点问题,经过多年的学术研究,基本已经达成了“高水平的公司治理对企业的绩效提升乃至整个社会的发展都有明显的促进作用”的共识(杨典,2013)。李新春等(2006)和李文贵等(2017)从对代理人进行监督的角度出发,讨论了董事会对国有企业业绩的影响。在股权结构方面,刘汉民等(2018)对中国央属具有混合所有制性质的上市公司的研究发现,降低国有股占比有利于提高企业绩效,但过多提高非国有股占比不会提高企业绩效。公司治理主要通过内部和外部两类解决机制来规范企业的运作,提高管理水平,其中内部机制包括董事会设置与工作机制、高管薪酬、股权结构以及财务信息披露和透明度,外部机制主要包括企业控制权市场、法律基础和中小投资者权益保护以及产品市场的竞争程度(白重恩等,2005)。概括讲,更多的社会资本有助于企业获得更多稀缺、有价值的信息、资源和知识,而更高的公司治理水平将有效提高企业管理效率和团队凝聚力,从而提升企业的绩效。

已有文献为企业家背景因素对企业成长的影响提供了大量证据,也对国有企业的治理和社会资本等做了详细的讨论,但很少有文献探讨国有企业工作经历对于企业家创业的影响。根据 Becker (1964)所提出的思想,在企业成长中,研究者更应注重企业家的工作经历所带来的产出。综合上面分析,本文认为,国有企业工作经历会带来更好的企业成长性,而这种效应主要是通过国有企业工作经历所培育的企业家才能来实现的,企业家才能具体表现在更多的社会资本和更高的公司治理水平,也就是说,国有企业工作经历有助于企业家获得更多的社会资本和更高的治理水平,从而获得更好的成长和绩效。基于此,本文提出:

假说4:国有企业工作经历主要是通过提高企业社会资本和公司治理水平促进企业家所在企业成长。

### 三、数据描述与典型事实

本文所使用的数据主要来自中国私营企业调查数据库。它是由中共中央统战部、全国工商联、国家工商行政管理总局和中国民(私)营经济研究会组成的私营企业研究课题组组织实施,每两年在全国范围内做一次有关私营企业状况的抽样调查,每次调查中关于企业经营的相关数据均以上一个年度为标准,例如,1991年调查时获得的企业销售额为企业1990年的销售额。调查时间跨度近30年,见证了中国民营企业由弱到强的风雨历程。调研问卷内容主要包括企业出资人情况、企业经营、企业管理、企业发展环境等几大板块。考虑到数据质量和不同年份问卷变量的对接情况,本文详细整理了1997—2016年41028个企业—年份观测样本,作为本研究的基准数据。

关于核心变量,问卷包括企业家的国有企业工作经历等较为详细的调查,并能够识别企业家在国有企业工作时的职务身份信息,如主要负责人、中层管理人员、技术人员、销售人员、其他职员等。表示企业成长的指标较多,结合现有的文献,本文主要讨论企业销售额、净利润、规模(员工数量)等几个重要变量(Alvarez and Crespi,2003;Edelman et al.,2005;蒋春燕和赵曙明,2006)。企业家的国有企业工作经历将所有私营企业分为两组;一组是企业家有国有企业工作经历的企业;另一组是企业家没有国有企业工作经历的企业。表1列出了两组样本中一些表示企业成长的重要变量的基本描述统计,在不考虑行业及年份的情况下,企业家有国有企业工作经历的企业在产值、净利润、企业规模、研发投入以及出口额等方面的样本均值都显著高于企业家无国有企业工作经历的企业。

表1的描述统计结果是以混合截面数据为基础,无法体现年度和行业等不同维度的差异,接下来本文以企业销售额为例,做更为详细的异质性分析。图1是两类企业销售额的跨年度差异比较。很明显,当企业家有国有企业工作经历时,其企业的销售额相对更高,而且这种差异在慢慢扩大,背

表 1 企业家有国有企业工作经历与无国有企业工作经历企业主要变量比较

变量(对数值)	企业家无国有企业工作经历 企业样本		企业家有国有企业工作经历 企业样本		两组样本 比较
	样本量	均值	样本量	均值	均值之差
销售额(万元)	20538	6.0703	16731	6.5331	-0.4628***
净利润(万元)	19856	2.9453	15770	3.1185	-0.1731***
企业规模(员工数量,人)	21608	3.5291	17607	3.9384	-0.4093***
企业年龄(年)	21399	1.9592	17619	1.8837	0.0755***
研发投入(万元)	14329	1.5186	13112	1.5718	-0.0531*
出口额(万元)	7939	0.5772	7069	0.7126	-0.1354***

注:\*\*\*、\*\*、\* 分别表示 1%、5%、10% 的显著性水平。以下各表同。

资料来源:《中国私营企业抽样调查数据库》(1997—2016)。以下各表同。

后的原因需要做进一步深入的研究。

为了考察企业家的国有企业工作经历是否会影响到企业成长,从识别角度看,本文最为担心的一个问题是选择性偏误,即企业家是否具有国有企业工作经历并不是随机选择的,有可能是能力更强的人进入了国有企业,有了国有企业工作经历,再出来创业。选择性偏误会使得两类企业可能存在系统性差异,给因果识别带来困难。在后续部分,本文将用不同的方法来尽量缓解内生性问题,希望能尽量识别出国有企业工作经历与企业成长之间的因果关系。这部分将先从企业所在行业分布和企业家工作经历两个方面对选择性偏误做初步讨论。

图 2 是两类企业所处行业的对比图。本文将历年数据中企业的行业属性归入到重新整理归并的 15 个行业,分别为农林牧渔业、采矿业、制造业、电力煤气水、建筑业、交通运输和仓储业、信息服务业、批发和零售业、住宿餐饮业、金融业、房地产业、租赁和商业服务、科学教育文化卫生、居民服务和修理业、其他等。从图中可以看出,两组样本中,企业家们所选择的行业差别不大,制造业占比约 40%,其次批发和零售业占比约 20%。这说明,从行业进入的角度看,两个组的选择性偏误较小,并没有因为中国整体上国有企业和非国有企业在所属行业上存在很大的系统性差异,而使得有国有企业工作经历的企业家和没有国有企业工作经历的企业家在选择进入行业时存在系统差异。

如果将国有企业工作经历理解为一种企业家才能的培育,本文希望检验的是国有企业工作经历对企业家才能的培育和其他类型企业工作经历对企业家才能的培育是否存在差异,因此,这里不希望没有国有企业工作经历的企业家同时也没有任何其他类型企业的工作经历。表 2 是两类企业家在其他类型企业的工作经历,从表中可以看到,无国有企业工作经历的企业家中,分别有 3.8%、2.3%、28.2% 的企业家在外资企业、中国港澳台资企业、其他私营企业工作过;有国有企业工作经历的企业家中,分别有 3.8%、1.9%、14.9% 的企业家在外资企业、中国港澳台资企业、其他私营企业工作过。此外,表 2 还列出了两组企业在创业初期的实收资本均值。结果显示,无国有企业工作经历的企业家在其他类型企业工作经历、创业资本等方面并不比有国有企业工作经历的企业家表现差,有些指标甚至还更好。这也从另一个方面表明,选择性偏误的影响可能较为有限。

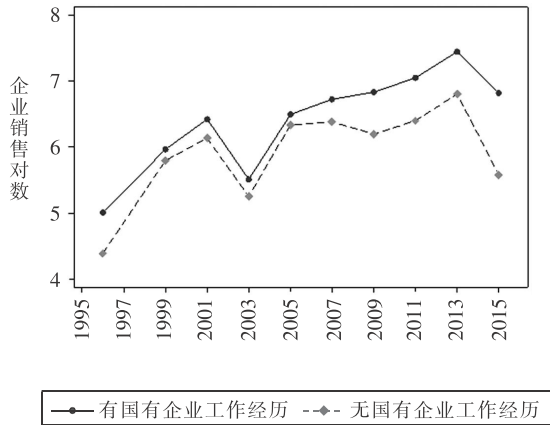


图1 两类企业家企业销售额历年对比

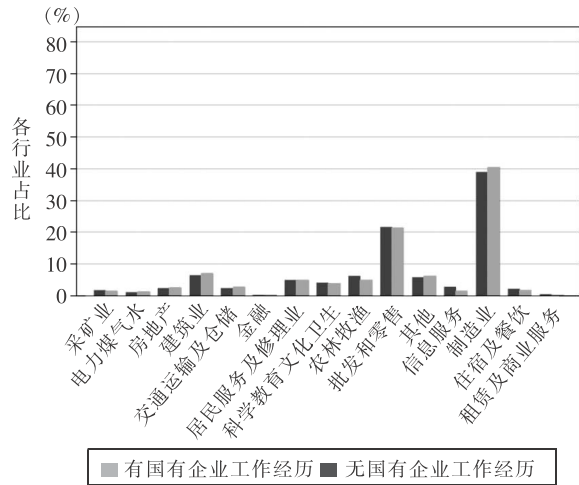


图2 两类企业的行业分布示意

表2 企业家的不同类型企业工作经历简况

变量	企业家无国有企业工作经历的企业样本		企业家有国有企业工作经历的企业样本		两组样本之差
	样本量	均值	样本量	均值	均值之差
企业家在三资企业工作过	23101	0.0376	18455	0.0378	-0.0003
企业家在中国港澳台企业工作过	23101	0.0233	18455	0.0193	0.0040***
企业家在其他私营企业工作过	23101	0.2816	18455	0.1486	0.1330***
ln(企业实收资本总额(万元))	11380	4.8381	12534	4.7537	0.0843***

上面的统计描述表明,有国有企业工作经历的企业家所在企业的产值、净利润、企业规模、研发投入等指标均显著高于没有国有企业工作经历的企业家所在企业,并且,这种差距呈现出进一步扩大的趋势,背后的原因及机制有待进一步严格细致的实证分析。

#### 四、国有企业工作经历与企业成长:模型构建与实证检验

这部分将对企业家国有企业工作经历与企业成长之间的关系做较为严格的因果检验。根据前文的讨论,建立(1)式的基准检验方程,检验企业家国有企业工作经历对企业成长的影响。在(1)式中,下标*i*、*j*、*k*、*t*分别表示企业、城市、行业和年份。*Growth*表示企业成长,这里用企业销售额代理,*exp*表示企业家是否有国有企业工作经历,为0—1变量,如果有国有企业工作经历则取值为1;*X*表示影响企业成长的企业信息或企业家个人特征信息,如企业规模(用企业当年员工人数的对数衡量)、企业家年龄、企业家受教育程度以及企业年龄,这些是本文的基准控制变量; $\delta_j$ 表示城市固定效应, $\mu_k$ 表示行业固定效应, $\theta_t$ 表示时间固定效应, $u_{ijkt}$ 为残差项。

$$Growth_{ijkt} = \beta_0 + \beta_1 exp_{ijk} + \beta X_{ijkt} + \delta_j + \mu_k + \theta_t + u_{ijkt} \quad (1)$$

基准回归结果如下表所示:

表 3 企业家国有企业工作经历与企业成长(基准检验)

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	ln(销售额)		ln(研发投入)	
国有企业工作经历	0.4040*** [0.0252]	0.0888*** [0.0185]	0.2116*** [0.0253]	0.0629** [0.0246]
Obs.	34407	31577	25391	23688
R <sup>2</sup>	0.2768	0.6376	0.3195	0.4283

注:第(1)、(3)列控制年度、行业、城市固定效应,第(2)、(4)列控制基准变量和年度、行业、城市固定效应。方括号内为标准误,以下各表同。

基准回归方程式的设定可能存在自选择和遗漏变量问题,因此,直接对(1)式进行回归,不一定能得到一致的估计系数。为了缓解这些问题,本文接下来将采用四种方法进行处理:①倾向得分匹配方法。(1)式估计中,内生性产生的主要原因是国有企业工作经历的企业家和无国有企业工作经历的企业家非随机选择,存在系统性差异。倾向得分匹配的方法试图以某些特征变量为基础,尽可能找到近似随机、可以比较的两组样本,从而进行因果检验。②处理效应模型。这一方法遵循 Heckman(1979)样本选择模型的传统,直接对处理变量进行结构建模,然后利用 Heckman 两步法估计。③遗漏变量的代理变量检验。企业家的个人能力会影响到企业家是否有国有企业工作经历,如果能找到一个合适的变量可以反映企业家的能力,则可以将其从残差中析出,使得残差项不再与  $exp$  相关。④双差分模型方法。1998 年的国有企业改革中出现了较大规模的下岗潮,这使得是否创业成为一个非完全自主选择的选项,以此为自然实验,这里构建基本的双差分模型,试图识别国有企业工作经历与企业成长的因果关系。

### 1. 倾向得分匹配检验

根据以上分析,本文担心企业家当年是否进入国有企业工作存在自选择偏误,即有能力的人更有可能进入国有企业工作。当存在“选择偏差”时,在大多数情况下,需要使用以下两类方法:第一类方法假设个体依可测变量选择是否进入国有企业;第二类方法则假设个体依不可测变量选择。若依可测变量选择假设成立,则可采用倾向得分匹配(PSM)方法缓解自选择问题。它的基本思路是:如果针对每一位有国有企业工作经历的创业者,能用一定的方法找到一位其他方面都非常类似,但没有进入国有企业工作的参照者,那就近似找到了两个“相似”的人,一个进入了国有企业,一个没有进入国有企业,两者后来都成为了创业者,对这两位企业家所在企业的绩效的比较则可以反映是否有国有企业工作经历带来的影响。本文采用“近邻匹配”法对样本进行匹配。PSM 方法是建立在独立无关假设(CIA)条件基础上的,因此估计倾向分值方程的设定原则是,同时影响是否进入实验组和因变量的变量都应该作为解释变量放入方程中。所以,放入方程中的变量,要么是固定不变的变量,要么是试验发生前度量的变量。在已有文献的基础上,本文选择如下几个影响个体进入国有企业的概率的变量作为匹配规则:①出生年份;②出生地;③受教育水平;④加入中国共产党时间;⑤是否在党政机关、事业单位工作过;⑥是否曾经是军人;⑦父亲是否在国有企事业单位工作过;⑧行业;⑨年份;⑩省份。这里初步将配对比例确定为 1:1,并在实际估计中对此进行变换,以检验配对方法和比例对估计结果稳健性的影响。匹配成功的企业共有 7642 家,匹配后大多数变量的标准化偏差小于 10%,只有出生年份、出生地以及考察年份的偏差大于 10%,但相对于原来的偏差值,已经有很大程度的缩减;而且大多数  $t$  检验的结果不拒绝处理组与控制组无系统差异的原假设(出生年份、出生



地及年份除外)。对比匹配前的结果,大多数变量的标准化偏差均大幅缩小。

为使标准误更可信,本文使用自助法来进行回归,其结果如表4第(1)列所示,这里列出了 *ATT*、*ATU*、*ATE* 三组比较结果,均显著为正,这很好地说明,在倾向得分匹配方法的检验中,企业家的国有企业工作经历与企业成长绩效存在一定的因果关系,国有企业工作经历能促进企业成长。接下来通过调整匹配变量,不再将加入中国共产党时间作为匹配变量,那么进行 1:1 匹配后的样本可达 3 万多家。对匹配后的样本进行回归,其结果如表4第(2)列所示。从表中可以看出,即使匹配变量有所调整,匹配样本有所改变,但回归结果依然显著。有国有企业工作经历的企业家其经营绩效要明显好于无国有企业工作经历者。此外,本文还使用了核匹配等方法进行稳健性讨论,所得到的结果与之类似,此处不再赘述。需要特别说明的是,倾向得分匹配只能缓解由于可观测变量带来的内生性问题,无法处理最为关键的不可观测变量带来的内生性。

表 4 国有企业工作经历与企业成长(倾向得分匹配检验)

变量	(1) ln(销售额)	(2) ln(销售额)
<i>ATT</i>	0.1538* [0.0871]	0.1392*** [0.0403]
<i>ATU</i>	0.2867*** [0.1044]	0.3078*** [0.0569]
<i>ATE</i>	0.2169*** [0.0744]	0.2310*** [0.0390]
Obs.	7642	33831

## 2. 处理效应模型

假设个体依不可测变量选择是否进入国有企业,其解决方法通常是遵循 Heckman(1979)样本选择模型的传统,直接对处理变量进行结构建模,利用 Heckman 两步法估计。两步法最有效率的做法是,使用最大似然估计法(MLE),同时估计所有模型参数。需要注意的是,上述处理效应模型要求结构方程中存在有效的工具变量,或扰动项不服从正态分布。因此,本文以企业家的出生地信息作为企业家是否进入国有企业的工具变量。由于中国特有的户籍制度,拥有农村户口和城市户口的人进入国有企业的概率存在差异,而企业家在城市或农村出生并不会使得其能力有系统性差异,所以,企业家的出生地信息初步满足和是否有国有企业工作经历相关,但和残差项不相关的基本条件。本文对出生于城市的企业家赋值为 1,出生于农村的企业家赋值为 0,并以此作为企业家是否有国有企业工作经历的工具变量。在已有数据库中,只有 1997 年、2000 年和 2002 年的问卷中有关于企业家出生地信息的内容,共计 6535 个企业家样本,本文在这个子样本中进行回归。

这里试图对企业家出生地与国有企业工作经历的相关性做初步讨论。本文考察了企业家出生地信息与国有企业工作经历的简单描述统计关系。出生城市的企业家具有国有企业工作经历的比例要显著高于出生农村的企业家,这一差异无论是全样本还是年度样本或是分行业样本均显著,这就表明,的确存在出生于城市的企业家更可能具有国有企业工作经历这一现象。此外,本文有理由认为出生地信息对企业家初始的能力没有系统性影响。这说明,企业家的出生地信息可以作为是否有国有企业工作经历的外生变量。

根据 Heckman 两步法,在第一阶段的模型中,本文以入职国有企业工作(*treat*)为因变量,将对影响入职国有企业的相关要素作为自变量进行 Probit 回归,并得到逆米尔斯比率(*lambda*)作为控

制变量代入第二阶段的回归中。本文选取了以下变量作为一阶段 Probit 回归的自变量,包括企业家出生地、是否曾经是军人、父亲是否曾经在国有企事业单位工作过、年度虚拟变量、行业虚拟变量和地区虚拟变量。基于以上处理,本文在第一阶段使用的 Probit 回归模型如下:

$$\Pr(\text{trea}=1|X_n)=\phi(\beta_0+\beta_1\text{urban}+\beta_2\text{soldier}+\beta_3\text{father}+\beta_4\sum\text{Ind}+\beta_5\sum\text{Year}+\beta_6\sum\text{Region}) \quad (2)$$

表 5 报告了 Heckman 第一阶段和第二阶段的回归结果。由于企业家出生地具有较好的外生性,因此,第(1)列仅以企业家出生地作为外生变量。从结果可以看出,出生地与企业家入职国有企业在 1%的置信水平上显著正相关。第(3)列在第一阶段回归中加入了其他变量,以检验结果的稳健性。基于第一阶段回归结果,本文在第二阶段回归中控制了逆米尔斯比率,得到第(2)列和第(4)列的回归结果。在这两个模型中,国有企业工作经历与企业销售额对数在 1%的置信水平上显著正相关。在控制了自选择偏差问题后,国有企业工作经历依然会使得私营企业有更好的成长性。

表 5 国有企业工作经历与企业成长(处理效应模型)

变量	(1) Pr( <i>treat</i> )	(2) ln(销售额)	(3) Pr( <i>treat</i> )	(4) ln(销售额)
国有企业工作经历		0.8419*** [0.2288]		0.6479*** [0.2146]
企业家出生在城镇	0.4397*** [0.0392]		0.4228*** [0.0394]	
企业家曾是军人			-0.0250 [0.0753]	
父亲为国有企业员工			0.3968*** [0.1062]	
<i>lambda</i>		-0.4462*** [0.1378]		-0.3284** [0.1294]
<i>Constant</i>	-1.6941*** [0.1521]	1.4736*** [0.1409]	-1.7683*** [0.1536]	1.4643*** [0.1387]
Obs.	5533	5533	5533	5533

注:每列检验均控制基准变量和年度、行业、城市固定效应。下表同。

### 3. 遗漏变量的代理变量检验

企业家本身所具有的能力在推动企业成长方面具有重要作用,在(1)式的设定中,本文担心能力越强的人越有可能具有国有企业工作经历,同时能力又是个非常难以量化度量的变量,从而产生遗漏变量问题。因此,本文引入  $Z_{ijkt}$  表示企业家个人能力,用以识别企业家本身所具有的内在能力,以企业的股权结构作为其代理变量,构建(3)式的检验方程。作为一个企业家,其他人可能很难判断其个人能力,但其合作伙伴、企业合伙人(包括其他企业和政府机构等)却一定会尽自己最大努力去了解其相关信息,这就使得本文可以用这些合伙人的行为来代理企业家的个人能力。因此,本文将企业家创业时,企业家个人资本占企业实收资本的比例即股权结构作为其能力的代理变量。企业最初创业时的投资主体除企业家自己外,还包括其他个人、国有企业、各级政府等。通常而言,创业者越有能力,他所开办的企业在创业之初越容易获得外部投资。因此,企业家个人在企业中的初始股权比例越低,说明外界对其能力的评价越高。

$$\text{Growth}_{ijkt}=\beta_0+\beta_1\exp_{ijk}+\beta_2X_{ijkt}+\gamma Z_{ijk}+\delta_j+\mu_k+\theta_t+u_{ijkt} \quad (3)$$

表 6 汇报了(1)式和(3)式的检验结果以作参照。第(1)列和第(2)列的被解释变量为企业销售

额的对数值,第(3)列和第(4)列的被解释变量为企业研发投入的对数值。第(1)列和第(3)列中控制了年度、行业 and 地区固定效应,以及基准控制变量。从结果可以看到,当企业家具有国有企业工作经历时,企业会具有更高的销售额和更高的研发投入,反映出更好的成长性。加入企业家的个人股权占比作为其能力的代理变量后,回归结果显示,企业家个人能力越强,融资能力越强,个人股权占比越低时,企业成长性越好,核心变量国有企业工作经历的回归系数有一定程度的变化,说明在一定程度上存在遗漏变量问题。

表 6 国有企业工作经历与企业成长(遗漏变量代理变量检验)

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	ln(销售额)		ln(研发投入)	
国有企业工作经历	0.0888*** [0.0185]	0.0684*** [0.0196]	0.0629** [0.0246]	0.0702*** [0.0259]
个人股权占比		-0.4035*** [0.0420]		-0.1791*** [0.0516]
Obs.	31577	24331	23688	20964
R <sup>2</sup>	0.6376	0.6277	0.4283	0.3265

4. 双差分思路检验

考虑到倾向得分匹配方法本质上和 OLS 方法类似,只能缓解由可观测变量带来的内生性,应用上还存在一定的争议,而代理变量法又仅缓解了企业家原有能力缺失所导致的遗漏变量问题,没有处理其他不可观测变量。因此,本文以 1998 年国有企业下岗潮为一次拟自然实验,采用双差分法(Difference in Difference)对企业家的国有企业工作经历与企业成长的关系再次进行检验。(1)式中内生性的主要来源是企业家当年可以自主选择进入国有企业工作和出来创业,如果能有一个事件降低企业家的自主选择程度,则可以降低内生性。1998 年国有企业大改革中的国有企业员工下岗潮为本文的识别提供了一个较好的机会。双差分模型估计的基本思路是这样的,私营企业家分为两组,一组有国有企业工作经历,是实验组,  $Treat$  取值为 1;另一组没有国有企业工作经历,是控制组,  $Treat$  取值为 0。这两组样本受到 1998 年左右的国有企业改革大潮的影响是不同的,控制组没有受到直接影响,而实验组中,有一部分企业家受改革带来的下岗潮影响,一些下岗工人在 1998 年以后创业成立了私营企业。由此,本文以 1998 年为界,成立于 1998 年之前的企业  $Post$  取值为 0,成立于 1998 年之后的企业  $Post$  取值为 1,构建双差分回归模型如(4)式。其中,  $Treat_i$  表示企业家是否拥有国有企业工作经历,  $Post_t$  表示企业是否是在 1998 年之后成立的,其他设定与(1)式相同。这一检验的基本逻辑是,如果改革之前从国有企业出来创业的企业家有很强的自选择效应,都是能力比较强的人出来创业,那么当这个群体与改革之后下岗被迫创业的企业家比较,应该也是能力更强,  $\beta_3$  应该负显著。如果自选择效应较弱,而国有企业工作经验更为重要,下岗的冲击使得很多人不得不从国有企业辞职创业,反而使得这些人的企业家才能得以发挥,下岗后创业的群体因为国企工作经历获得的管理才能和社会资本等因素,这些企业家可能会更能促进企业成长,此时  $\beta_3$  应该为正。

$$Growth_{ijkt} = \beta_0 + \beta_1 Treat_i + \beta_2 Post_t + \beta_3 Treat_i \times Post_t + \beta X_{ijkt} + \gamma Z_{ijkt} + u_{ijkt} \quad (4)$$

双重差分法能够进行较好估计的前提是,要尽量满足平行趋势假设。本文对实验组和控制组的绩效进行了对比,对 1998 年之前成立的企业,无国有企业工作经历的企业家并不一定会低于有国有企业工作经历的企业家业绩,且二者可能持平。但是,在 1998 年之后,有国有企业工作经历的企

企业家业绩明显要好于无经历者。企业销售额之所以在 1998 年之后呈下降趋势,可能是因为本文所使用的是混合截面数据,成立年份越晚,也就意味着企业越年轻,企业规模越小。总体而言,在下岗潮出现之前,实验组和控制组企业绩效差异不大,而在 1998 年之后,随着一些原国有企业员工被迫离开企业,并加入创业当中,实验组与控制组企业的绩效开始拉开差距。需要说明的是,“下岗潮”贯穿于 20 世纪 90 年代中后期,尤以 1998 年最为明显,因此,本文仅以 1998 年作为外生事件的典型起始年份。由于员工下岗与创业之间存在一定时滞,故而以 20 世纪 90 年代前期或 2000 年代中后期作为事件起始年份应会使得双重差分效应不存在。本文对这一点也进行了检验。

表 7 为双差分模型检验结果。第(1)列没有引入基准控制变量,第(2)列加入了基准控制变量。两列结果中, $\beta_3$ 的系数均显著为正,国有企业工作经历有利于企业成长。20 世纪 90 年代中后期的国有企业改革造成了大量失业,同时也有很多失业工人开始自主创业,并取得较好的效果。这个结果表明,几十年来,国有企业培养出了大量的人才,这说明国有企业改革的一个重点应该是创造合适的体制最大程度地释放员工积极性,发挥员工的企业家才能,为社会创造更多的就业和财富,促进经济发展。而现有的大量研究表明,在国有企业的非完全市场化运行的体制内,企业家才能的发挥面临很大的约束,也许应该跳出国有企业本身来思考国有企业改革,要从社会财富最大化的角度进一步思考国有企业改革。以第(2)列控制基准变量的检验为基础,增加两个安慰剂检验,第(3)列以 1993 年为改革年,第(4)列以 2008 年为改革年,重做双差分检验,结果显示,交叉项回归系数均不显著,这在一定程度上说明了双差分检验的合理性和稳健性。

表 7 国有企业工作经历与企业成长(双差分模型检验)

变量	(1) ln(销售额)	(2) ln(销售额)	(3) ln(销售额)	(4) ln(销售额)
国有企业工作经历	0.1346*** [0.0379]	0.0139 [0.0274]	0.0252 [0.0502]	0.0692*** [0.0191]
国有企业改革	-0.9949*** [0.0356]	-0.2165*** [0.0266]	-0.1001*** [0.0386]	-0.6817*** [0.0340]
国有企业工作经历×国有企业改革	0.4252*** [0.0485]	0.1304*** [0.0351]	0.0698 [0.0529]	0.0220 [0.0671]
Obs.	33125	31610	31577	31577
R <sup>2</sup>	0.2980	0.6354	0.6346	0.6400

注:第(1)列控制年份、行业、城市固定效应,第(2)—(4)列控制基准变量和年份、行业、城市固定效应。

在控制其他变量的基础上,实证检验表明,有国有企业工作经历的企业家所在企业表现出更好的成长性。为了缓解基础模型的内生性,本文分别采用倾向得分匹配、处理效应模型、代理变量以及双差分模型四种方法对内生性问题进行处理,实证结果进一步支持了基础模型的回归结果。这意味着本文提出的理论假说 1 得到了有力的支持。

## 五、影响机制与实证分析

上述分析表明,企业家的国有企业工作经历有效地影响了其所在企业的成长,那么,为什么会发生这样的情况呢?接下来将对其内在的影响机制做进一步的探讨。国有企业工作经历对企业家经营绩效的影响可能是通过两个方面进行的:一方面,有国有企业工作经历的企业家积累了更多的人脉,有更丰富的社会资本;另一方面,国有企业工作经历使企业家积累了更为丰富的公司治理经验。

社会资本和公司治理经验都有利于企业成长,不过,从宏观上看,本文更希望是后者的渠道发挥作用。一般而言,社会资本对企业绩效的促进作用更多是来自于再分配效应,而先进的公司治理经验带来的绩效改善则更多是整体效率的提升,是国有企业改革过程中正外部性的具体体现。首先分析两组企业家在社会资本经营和公司治理学习方面是否存在差异。图3列出了两组企业家的企业公关招待费用和企业再学习时间的年度比较图,企业家的再学习情况只有某些年份做了调查,所以只列出了这些年份的数据。从图中可以看到,两组企业家在公关费用支出和再学习时间方面还是存在较大的差异,有国有企业工作经历的企业会花更多的精力去维系社会网络,会花更多的时间用于再学习,以提高公司治理水平。

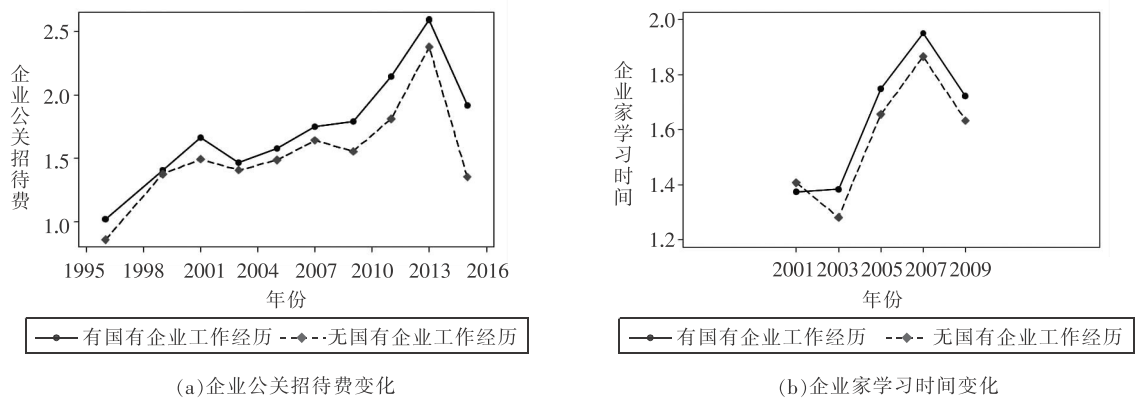


图3 国有企业工作经历与社会资本积累和公司治理

接下来本文将通过构建一套合适的指标体系表征企业的公司治理水平和社会资本。参照 Gompers et al.(2003)的 GIM 指数构建方法,结合问卷设计情况,本文挑选了问卷中 15 个与治理结构相关的问题,它们均为二元变量,题项具体包括:有无股东会、有无董事会、有无监事会、有无党组织、有无工会、有无职工代表大会、是否自任总裁或总经理、重大决策是否为本人独裁、日常管理者是否为家族成员、股东中是否有家庭成员、董事会人数是否少于 3 人、董事会中是否有家庭成员、董事长是否为本人或家庭成员、董事长任期是否有期限、高管中是否有家庭成员等。一个企业如果满足其中一点则得一分,公司治理指数就是该企业在所有这 15 个方面上得分的总值。从统计分析的初步结果看,有国有企业工作经历的企业家所在的企业公司治理方面要优于没有国有企业工作经历的企业家所在的企业。按照这一方法得到每个企业的 GIM 指数,图 4 是两组企业的 GIM 指数简单均值比较图,同样可以看到有国有企业工作经历的企业家所在的企业公司治理方面要优于没有国有企业工作经历的企业家所在的企业。

再来看社会资本指标,现有研究主要是通过人们之间的信任以及社会参与来衡量社会资本的(严成樑,2012)。结合已有文献和问卷设计,本文选择四个指标表示企业家获得社会资本的能力,这四个指标分别是企业家是否是人大代表、是否是政协委员、是否是中共党员以及企业的公关招待支出费用。在这些指标中,公关招待支出更具有代表性。这是因为,中国作为一个“人情”社会,企业在“人情”资本方面的支出更有利于企业经营更多的社会资本和社会关系。本文分析了两组样本在上述四个指标上的差异,结果显示,有国有企业工作经历的企业家拥有更高的社会资本。

下面对企业家国有企业工作经历与其所在企业的社会资本和公司治理水平之间的关系做进一步探讨。本文使用多个指标来度量社会资本和公司治理水平,限于篇幅,本文仅以公关招待支出和

GIM 指数为代表,以检验国有企业工作经历对社会资本和公司治理水平的影响。表 8 报告了企业家国有企业工作经历与社会资本、公司治理水平的实证检验结果。第(1)—(3)列的被解释变量为企业的公关招待支出(社会资本代理变量),第(4)—(6)列的被解释变量为公司治理水平 GIM 指数。第(1)和(4)列中只控制了年度、行业 and 地区固定效应,没有引入企业家个人特征等基准控制变量,第(2)和(5)列则同时控制了基准控制变量。从结果可以看到,当企业家具有国有企业工作经历时,企业会具有更高的社会资本和公司治理水平。同时,第(2)列比第(1)列、第(5)列比第(4)列的国有企业工作经历变量回归系数都要小很多,  $R^2$  则明显上升,这说明本文选择的基准控制变量对于企业社会资本和公司治理水平有较强的解释力,有必要进行控制。为了缓解内生性问题,本文同样以企业初创时个人股权占比作为企业家能力的代理变量,回归结果显示,企业家个人能力越强,融资能力越强,个人股权占比越低时,企业的社会资本和公司治理水平越高。核心变量国有企业工作经历的回归系数有一定程度的变化,说明可能存在选择性偏误问题,但回归系数变化较小,这表明选择性偏误问题并不严重。表 8 的结果显示,企业家国有企业工作经历显著提高其所在企业的社会资本和公司治理水平,实证结果很好地支持了本文提出的研究假说 2 和假说 3。

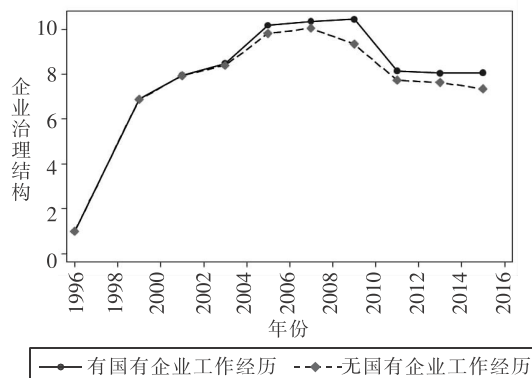


图 4 国有企业工作经历与企业治理结构

同时,第(2)列比第(1)列、第(5)列比第(4)列的国有企业工作经历变量回归系数都要小很多,  $R^2$  则明显上升,这说明本文选择的基准控制变量对于企业社会资本和公司治理水平有较强的解释力,有必要进行控制。为了缓解内生性问题,本文同样以企业初创时个人股权占比作为企业家能力的代理变量,回归结果显示,企业家个人能力越强,融资能力越强,个人股权占比越低时,企业的社会资本和公司治理水平越高。核心变量国有企业工作经历的回归系数有一定程度的变化,说明可能存在选择性偏误问题,但回归系数变化较小,这表明选择性偏误问题并不严重。表 8 的结果显示,企业家国有企业工作经历显著提高其所在企业的社会资本和公司治理水平,实证结果很好地支持了本文提出的研究假说 2 和假说 3。

表 8 国有企业工作经历与社会资本、公司治理水平

变量	(1) 公关招待	(2) 公关招待	(3) 公关招待	(4) GIM 指数	(5) GIM 指数	(6) GIM 指数
国有企业工作经历	0.1696*** [0.0165]	0.0433*** [0.0148]	0.0436*** [0.0158]	0.3219*** [0.0267]	0.1676*** [0.0263]	0.1047*** [0.0283]
个人股权占比			-0.0754** [0.0332]			-1.8059*** [0.0604]
Obs.	26855	25782	19809	37755	35628	26774
$R^2$	0.2193	0.4235	0.4092	0.3983	0.4565	0.5109

注:第(1)、(4)列控制年份、行业、城市固定效应,其余各列控制基准变量和年份、行业、城市固定效应。下表同。

企业的社会资本和公司治理会影响一个企业的成长,现有文献做了充分的讨论。本文构建相应的计量模型,对社会资本、公司治理与企业成长的关系进行实证检验。表 9 显示了社会资本、公司治理水平与企业销售额的实证检验结果。模型中的被解释变量为企业销售额对数,第(1)—(3)列的解释变量包括社会资本的核心标量,即企业家是否人大代表、政协委员、中共党员以及企业的公关招待支出,第(4)—(6)列的解释变量为公司治理水平变量 GIM 指数。第(1)和(4)列中只控制了年度、行业 and 地区固定效应,第(2)和(5)列则同时又控制了基准控制变量。从结果可以看到,社会资本和公司治理水平越高,企业表现出更好的成长性。同时,第(2)列比第(1)列、第(5)列比第(4)列的解释变量回归系数都要小,  $R^2$  则明显上升,这说明本文选择的基准控制变量对于企业成长有较强的解

释力,有必要进行控制。为了缓解内生性问题,同样以企业初创时个人股权占比作为企业家能力的代理变量,回归结果显示,企业家个人能力越强,融资能力越强,个人股权占比越低时,企业的成长性会越好,核心变量社会资本和公司治理水平的回归系数均有一定程度的变化,但回归系数变化相对较小,这表明应该不存在严重的选择性偏误问题。表9分别检验了社会资本和公司治理水平对企业成长的影响,结果显示,两者对企业成长有显著的提升作用,本文的研究假说4得到了部分验证。

表9 社会资本、公司治理水平与企业成长

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	ln(企业销售额)					
人大代表	0.8011*** [0.0303]	0.2422*** [0.0258]	0.2816*** [0.0270]			
政协委员	0.5673*** [0.0261]	0.1485*** [0.0220]	0.1787*** [0.0231]			
中共党员	0.3509*** [0.0239]	0.0927*** [0.0203]	0.0649*** [0.0219]			
公关招待支出	0.8813*** [0.0087]	0.4420*** [0.0083]	0.4305*** [0.0093]			
GIM 指数				0.2359*** [0.0049]	0.0541*** [0.0038]	0.0527*** [0.0042]
个人股权占比			-0.3550*** [0.0433]			-0.2554*** [0.0418]
Obs.	25873	24888	19047	34407	32882	25073
R <sup>2</sup>	0.5419	0.6801	0.6690	0.3186	0.6383	0.6283

前面的实证分析表明,企业家国有企业工作经历显著地提升了企业成长性,并且,企业家国有企业工作经历有效地提高了企业的社会资本和公司治理水平,而企业社会资本和公司治理水平会带来更好的企业成长。那么,上述变量之间是否存在着内在必然的逻辑关联?如果是,这种逻辑关联是如何发生的?本文需要在一个统一的分析模型内做规范的探讨。接下来做进一步的实证检验。本文认为,企业家的国有企业工作经历会促进企业成长,作用渠道是社会资本和公司治理,也就是说,有国有企业工作经历的企业家会拥有更为广泛的社会网络、更多的社会资本,也会有更为丰富的公司治理经验,能够在自己创业的企业中建立更为合适的管理体系,从而有更好的企业绩效。如果这一判断成立,那么,当在基准回归中控制社会资本和公司治理两个变量时,国有企业工作经历的回归系数应该大幅度下降或者变得不显著。表10的检验结果为这一判断提供了基本的证据。第(1)—(3)列以个人创业时股权占比作为企业家能力的代理变量来缓解内生性问题,第(4)—(6)列是基本的OLS回归,这两组回归对应于表3第(2)列的基准结果。区别在于,第(2)列和第(5)列控制了社会资本变量,第(3)列和第(6)列控制了公司治理变量。从表10可以看到,关键变量国有企业工作经历第(2)列和第(3)列的回归系数小于第(1)列,第(3)列的回归系数甚至已经不再显著;第(5)列和第(6)列的回归系数也小于第(4)列的回归系数。这一结果表明,一旦控制住社会资本和公司治理两个变量,企业家的国有企业工作经历对于企业成长的影响很大一部分会被吸收,回归系数大幅度下降,企业家的国有企业工作经历影响企业成长主要是通过社会资本和公司治理来实现的。因此,本文的研究假说4得到了有效验证。

表 10 国有企业工作经历影响企业成长的作用机制检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	ln(企业销售额)					
国有企业工作经历	0.0682*** [0.0194]	0.0404** [0.0205]	0.0103 [0.0282]	0.4040*** [0.0252]	0.1800*** [0.0231]	0.1257*** [0.0346]
个人股权占比	-0.3454*** [0.0413]	-0.3512*** [0.0434]	-0.1051** [0.0520]			
社会资本变量	否	是	否	否	是	否
公司治理变量	否	否	是	否	否	是
Obs.	25091	19047	11223	32915	25873	12028
R <sup>2</sup>	0.627	0.669	0.588	0.637	0.543	0.323

注:所有的回归中均控制了基准控制变量和年度、城市、行业固定效应。

## 六、基本结论与扩展

本文利用 1997—2016 年由中国工商联组织实施的 4 万多家私营企业调查数据,考察企业家国有企业工作经历对企业成长的影响。研究得到以下两点主要结论:①有国有企业工作经历的企业家所在企业的成长性更好,这体现在销售额、研发投入、产值等多个方面,结论对于不同的研究方法和变量定义均稳健。②有国有企业工作经历的私营企业家会花更多的资源经营社会网络,积累社会资本,也会有更高的公司治理水平,这都有利于促进企业成长。相对于现有研究成果,本文的价值主要体现在如下几个方面:①本文首次实证检验了企业家国有企业工作经历与其所在企业成长的关系,并且有效揭示了其内在的作用机制,即企业家国有企业工作经历主要是通过提高企业社会资本和公司治理水平来促进其所在企业成长的。②从企业家国有企业工作经历的角度研究企业成长问题,这一视角较为新颖,且能够用较大时间跨度的抽样数据进行论证,这在文献上有一定的意义。③从企业家才能培育和人力资本配置效应的角度思考国有企业改革问题,这对现阶段的改革有一定的现实意义。本文带来的启示意义主要有以下方面:

(1)对政府部门而言,国有企业改革要充分重视人力资本配置的溢出效应。当前经济形势下,国有企业改革是关系到中国经济能否实现持续快速发展的关键。社会对于国有企业需要改革是有共识的,但对于如何改革却是各有说法。综观现有关于国有企业改革的思路和研究成果,更多的是将国有企业看成一种物质资产,讨论国有企业的保值增值、市场竞争、产权清晰、责权明确等方面。毋庸置疑,产权清晰、竞争中性等问题非常重要,但对于国有企业的思考不能只停留在“物”的层面,1998 年国有企业改革带来的不仅是国有企业物质资本产权的清晰、市场平等竞争理念的建立,同时还在很大程度上释放了国有企业员工的企业家精神和企业家才能,这种人才潜力释放带来的资源配置效率改善作用同样值得学者及政府部门的高度重视。中国经济要向资源配置效率改善型模式转变,企业家才能的充分发挥至关重要,国有企业改革的深入推进,不仅应注重产权等方面的改革,同时也要充分重视国有企业改革带来的人力资本溢出效应,也即在讨论国有企业改革的成本收益时需要考虑这批优秀人力资源的再配置效应。对于政府部门,要营造企业家能力发挥的空间和制度安排,为企业家才能的发挥提供高质量的“土壤”,提高人力资本配置效应,更好地促进国有企业改革,更好地服务民营企业发展,从而推动中国经济高质量发展。



(2)对社会各界而言,要打破成见,重新认识并充分尊重和发挥国有企业工作经历培养起来的企业家才能。改革前的国有企业因低效率、高成本而备受诟病,这同时给社会造成一种成见,认为一切与国有企业相关的“物”或“人”都是低效率或低水平的。国有企业过去的发展困境主要是因产权不清、企业市场主体地位缺失、激励机制不健全、内部人控制等机制体制方面的原因导致的。然而,国有企业在人才、技术、资本等方面仍具有相对明显的优势,本文的研究表明,有国有企业工作经历的企业家所在企业的成长性要明显优于那些企业家没有过国有企业工作经历的企业,机制分析进一步表明,国有企业工作经历有效地提高了企业家的社会资本能力和公司治理水平,通过培养这两项关键企业家才能,促进了所在企业的成长。经验证据显示,国有企业工作经历能培养出高水平的企业家才能,社会各界应充分尊重和发挥国有企业工作经历培养起来的企业家才能,为经济社会发展、特别是民营经济高质量发展提供人才支持。

(3)对学术研究而言,要发展地看待“烙印效应”。烙印效应理论认为,特定的工作经历和成长环境对个体行为产生长期重要的影响,个人的行为表现带有明显的历史烙印,本文研究很大程度上验证了烙印效应理论,即国有企业工作经历所形成和积累的认知、经验和知识等直接影响了企业家日后在企业经营过程中的决策与行为,特别是在社会资本积累、公司治理规范等方面表现突出。但与此同时,本文对国有企业工作经历与企业家才能发生机制的研究显示,烙印效应呈现出动态演进和选择性重构的特征,外部环境对烙印效应的发生和表现具有重要的影响。具体而言,一方面,国有企业工作经历使得企业家能充分吸收和借鉴国有企业有效的治理方式和社会资本运作模式;另一方面,有国有企业工作经历的企业家对那些因体制机制导致的管理弊端有着清楚而切身的认识,从而能选择性地避免重蹈覆辙。为了适应外部挑战,个体将培养、开发乃至重构出与新环境相匹配的能力结构,这一特征需要引起学术界重视,其内部作用机理也有待深入探讨。

当然,作为一项探索性研究,本文还存在很多的不足,有待后续研究做更深入的讨论。①内生性的处理是该研究选题的关键,本文虽然用了多种方法试图缓解内生性问题,但由于没有较长时期内的企业家跟踪数据,现有的识别方法还存在缺陷,希望在后续研究中能够做更好地处理。②发挥企业家才能是需要一定的“土壤”的,也就是说,企业家才能在不同制度条件和不同市场竞争环境下能够发挥的作用存在异质性,制度质量更好的地方、竞争程度更高的行业也许更加有利于企业家才能的发挥。但是,本文的各类检验中,都是直接控制地区和行业固定效应,没有考虑这种地区和行业的异质性,后续也许可以做更详细的分析。③综合考虑“人”的因素来思考国有企业改革,从一般均衡角度理解国有企业改革带来的资源配置效率改善的效果,这需要更为全面的理论与实证研究,本文简约方式的实证检验还仅仅只是提供一个定性的判断,后续还需要做深入的讨论。

#### [参考文献]

- [1]白重恩,刘俏,陆洲,宋敏,张俊喜. 中国上市公司治理结构的实证研究[J]. 经济研究, 2005,(2):81-91.
- [2]班杜拉. 思想和行动的社会基础:社会认知论[M]. 上海:华东师范大学出版社, 2001.
- [3]边燕杰,丘海雄. 企业的社会资本及其功效[J]. 中国社会科学, 2000,(2):87-99.
- [4]陈斌开,金箫,欧阳涤非. 住房价格、资源错配与中国工业企业生产率[J]. 世界经济, 2015,(4):77-98.
- [5]陈小亮,陈伟泽. 垂直生产结构、利率管制和资本错配[J]. 经济研究, 2017,(10):98-112.
- [6]戴维奇,刘洋,廖明情. 烙印效应:民营企业谁在“不务正业”[J]. 管理世界, 2016,(5):99-115.
- [7]杜传忠,郭树龙. 经济转轨期中国企业成长的影响因素及其机理分析[J]. 中国工业经济, 2012,(11):97-109.
- [8]杜勇,谢瑾,陈建英. CEO金融背景与实体企业金融化[J]. 中国工业经济, 2019,(5):136-154.
- [9]樊光鼎. 论企业家才能——兼论民营企业的可持续发展[J]. 中国工业经济, 1999,(7):25-28.

- [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[J]. 经济研究, 2005,(10):101-111.
- [11]蒋春燕,赵曙明. 社会资本和公司企业家精神与绩效的关系:组织学习的中介作用[J]. 管理世界, 2006,(10):90-99.
- [12]李敏才,刘峰. 社会资本、产权性质与上市资格[J]. 管理世界, 2012,(11):110-123.
- [13]李涛,周开国,乔根平. 企业增长的决定因素——中国经验[J]. 管理世界, 2005,(12):116-122.
- [14]李文贵,余明桂,钟慧洁. 央企董事会试点、国有上市公司代理成本与企业绩效[J]. 管理世界, 2017,(8):123-135.
- [15]李新春. 中国国有企业重组的企业家机制[J]. 中国社会科学, 2001,(4):85-94.
- [16]李新春,苏琦,董文卓. 公司治理与企业家精神[J]. 经济研究, 2006,(2):57-68.
- [17]刘汉民,齐宇,解晓晴. 股权和控制权配置:从对等到非对等的逻辑——基于央属混合所有制上市公司的实证研究[J]. 经济研究, 2018,(5):175-189.
- [18]刘瑞明,石磊. 国有企业的双重效率损失与经济增长[J]. 经济研究, 2010,(1):127-137.
- [19]聂辉华,贾瑞雪. 中国制造业企业生产率与资源误置[J]. 世界经济, 2011,(7):27-42.
- [20]严成樑. 社会资本、创新与长期经济增长[J]. 经济研究, 2012,(11):48-60.
- [21]杨典. 公司治理与企业绩效——基于中国经验的社会学分析[J]. 中国社会科学, 2013,(1):72-94.
- [22]杨其静. 企业成长:政治关联还是能力建设[J]. 经济研究, 2011,(10):54-66.
- [23]张军,罗长远,冯俊. 市场结构、成本差异与国有企业的民营化进程[J]. 中国社会科学, 2003,(5):4-15.
- [24]张维迎,周黎安,顾全林. 高新技术企业的成长及其影响因素:分位回归模型的一个应用[J]. 管理世界, 2005,(10):94-112.
- [25]Acemoglu, D., U. Akcigit, and N. Bloom. Innovation, Reallocation and Growth [R]. MIT Department of Economics Working Paper, 2015.
- [26]Alvarez, R., and G. Crespi. Determinants of Technical Efficiency in Small Firms [J]. Small Business Economics, 2003,20(3):233-244.
- [27]Becker, G. S. Human Capital[M]. New York: Columbia University Press, 1964.
- [28]Bosma, N., M. Van Praag, R. Thurik, and G. De Wit. The Value of Human and Social Capital Investments for the Business Performance of Startups[J]. Small Business Economics, 2004,23(3):227-236.
- [29]Edelman, L. F., C. G. Brush, and T. S. Manolova. Co-Alignment in the Resource-Performance Relationship: Strategy as Mediator[J]. Journal of Business Venturing, 2005,20(3):359-383.
- [30]Heckman, J. J. Sample Selection Bias as a Specification Error[J]. Econometrica, 1979,47(1):153-161.
- [31]Hsieh, C. T., and P. J. Klenow. Misallocation and Manufacturing TFP in China and India[J]. Quarterly Journal of Economics, 2009,124(4):1403-1448.
- [32]Gompers, P., J. Ishii, and A. Metrick. Corporate Governance and Equity Prices [J]. Quarterly Journal of Economics, 2003,118(1):107-155.
- [33]Marquis, C. The Pressure of the Past: Network Imprinting in Inter-corporate Communities [J]. Administrative Science Quarterly, 2003,(48):655-689.
- [34]Marquis, C., and K. Y. Qiao. Waking from Mao's Dream: Communist Ideological Imprinting and the Internationalization of Entrepreneurial Ventures in China[J]. Administrative Science Quarterly, 2018,(3):1-36.
- [35]McEvily, B., J. Jaffee, and M. Tortoriello. Not All Bridging Ties Are Equal: Network Imprinting and Firm Growth in the Nashville Legal Industry, 1933-1978[J]. Organization Science, 2012,23(2):547-563.
- [36]Park, S. H., and Y. Luo. Guanxi and Organizational Dynamics:Organizational Networking in Chinese Firms[J]. Strategic Management Journal, 2001,(22):455-477.
- [37]Pieper, T. M., A. D. Smith, J. Kudrats, and J. H. Astrachan. The Persistence of Multifamily Firms: Founder Imprinting, Simple Rules and Monitoring Processes [J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2015,(39):1313-1337.

- [38]Saeed, A. Does Nature of Financial Institutions Matter to Firm Growth in Transition Economies [J]. Eurasian Journal of Business and Economics, 2009,2(3):73-90.
- [39]Schumpeter, J. A. The Theory of Economic Development[M]. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1911.
- [40]Simsek, Z., B. C. Fox, and C. Heavey. "What's Past Is Prologue" A Framework, Review and Future Directions for Organizational Research on Imprinting[J]. Journal of Management, 2015,(41):288-317.
- [41]Unger, J., A. Rauch, M. Frese, and N. Rosenbusch. Human Capital and Entrepreneurial Success: A Meta-Analytical Review[J]. Journal of Business Venturing, 2011,26(3):341-358.
- [42]Waldman, D. A., G. G. Ramirez, R. J. House, and P. Puranam. Does Leadership Matter? CEO Leadership Attributes and Profitability Under Condition of Perceived Environmental Uncertainty[J]. Academy of Management Journal, 2001,(44):134-143.

## Working Experience in SOEs, Entrepreneurial Talent and Enterprise Growth

XU Shang-kun<sup>1</sup>, ZHENG Xin-ying<sup>2</sup>, YANG Ru-dai<sup>3</sup>

(1. School of Philosophy, Renmin University of China, Beijing 100872, China;

2. Business School of Hunan Normal University, Changsha 410081, China;

3. School of Economics Peking University, Beijing 100871, China)

**Abstract:** The efficient allocation of human capital and the full play of entrepreneurial talents are related to the sustainable development of the economy. If system construction can promote the rational flow of resources to talented entrepreneurs, then more employment and social wealth can be created. Based on the survey dataset on Chinese private enterprises from 1997 to 2016, this paper examines the impact of entrepreneurs' working experience in state-owned enterprises (SOEs) on the growth of enterprises. The test results show that the working experience of entrepreneurs in SOEs has made enterprises perform better in terms of market expansion and profitability, and has brought higher levels of corporate growth. The mechanism discussion shows that entrepreneurial behavior has obvious imprinting effects. The working experience in SOEs has brought more social capital and a higher level of corporate governance to entrepreneurs, thereby promoting the growth of enterprises. In order to alleviate the endogenousness caused by selection bias, this paper uses propensity score matching (PSM), treatment effect model, proxy variables, DID model to deal with it, and the conclusion is still robust. In order for the Chinese economy to shift to a model of improved resource allocation efficiency, the play of entrepreneurial talents is crucial. The reform of SOEs should not only focus on reforms such as property rights, but also fully pay attention to the spillover effects of human capital brought about by the reform of SOEs. In the context of continuously deepening the reform of SOEs, this paper examines the reform of SOEs from the perspective of the cultivation of entrepreneurial talent and the allocation effects of human capital, and advocates that in the process of reform, it is necessary to further create spaces and institutional arrangements for entrepreneurs to exert their talents, and improve the effect of human capital allocation, thus promoting the healthy and sustainable development of China's economy.

**Key Words:** working experience in SOEs; entrepreneurial talent; social capital; corporate governance; enterprise growth

**JEL Classification:** L25 L52 M13

[责任编辑:崔志新]