

劳动密集型企业研究回顾与展望

李芬

(福建师范大学协和学院, 福州 350117)

摘要:劳动密集型企业对世界经济的贡献是不容忽视的,但劳动密集型企业优势却又会受到经济发展的冲击,因此研究劳动密集型企业意义重大。现有文献的研究多集中在对劳动密集型企业的概念、影响因素、某些具体行业、发展转型等方面,但仍存在研究不够深入、全面和与时俱进等不足,因此,未来的研究首先应有一个系统的研究思路,然后结合时代发展的特点,多行业多领域多角度的对其进行研究,以为其发展转型提供参考。

关键词:劳动密集型;密集型;发展转型

中图分类号:F406.14 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2017)02-0128-10

著名的帕维特分类最初将工业产品分为三大类:工业品供应商为主、集约化生产和以科学为基础的,其中集约化生产又分为规模密集和专业供给^[1]。伴随着计算机的出现,Possas和Sylos-Labini认为应该将技术进步和革新考虑进去,于是格雷罗又将食品工业和另外三个非工业产品考虑进去将其分类为:以科学为基础的、专业供给、规模密集和传统的或以供应商为主的产品。其中,传统的或以供应商为主的产品包含纺织品、服装配饰、皮革制造、鞋类、木质品、家具、纸和影音编辑产品、陶器、玻璃制品、金属制品、珠宝、乐器、体育用品、玩具等76种产品^[1]。基于帕维特和格雷罗的分类系统,后期学者Laplane等又将其分为了11大类:以农业为主的产品、以矿业为主的产品、以能源为主的产品、食品营养产业、农业资源密集型产业、矿产资源密集型产业、能源资源密集型产业、劳动密集型产业、产业规模密集型产业、专业供给、研发密集型产业^[1]。其中,劳动密集型产业群代表了传统的供应商主导的大类。自此,劳动密集型产业开始进入人们的视野。最新的劳动密集型产业的分类是班尼特等根据经济活动的国家分类(CNAE)给出的,其具体包括以下几类:皮革,鞋类,皮革制品,纺织品,家具,陶瓷产品,枪支、弹药和军事装备,服装,餐具、锁匠和手工工具,橡胶制品,珠宝首饰,医疗、牙科、实验及手术器械和工具,玻璃及玻璃制品,玩具、游戏及运动货品,出版物^[1]。

劳动密集型企业是全球经济的中坚力量,对推动

全球发展起着重要作用。据统计,2000—2010年间,劳动密集型企业的全球出口总量从7420亿美元增加到14510亿美元,几乎翻了一倍,仅2010年一年中国劳动密集型企业的全球出口额达到34510.5亿美元,以年13.1%的年平均增长力稳居首位。但是,全球劳动密集型企业的年增长率却从2000—2005年的平均增长7.8%下滑到2006—2010年的6.1%,而中国也从前5年的17.2%下滑到后5年的13.1%^[1]。由此可见,对全球经济有重要贡献作用的劳动密集型企业的总产量虽然在增长,但近几年的平均增长率却呈下滑趋势,这种趋势反映出劳动密集型企业的发展出现了问题需要对其进行深入研究。本人查阅了国际管理学类期刊SDOL和Emerald,以Intensive和Labour-intensive为关键词不限年限查阅到研究知识密集型企业的文献12篇、研究技术密集型企业的文献2篇、研究能源密集型企业的文献8篇、研究研发密集型企业的文献5篇、研究劳动密集型企业的文献6篇;分别以劳动密集型为关键词和主题词不限年限检索国内权威的CSSCI期刊中29类管理学期刊查阅到涉及劳动密集型企业的文献20篇。从上述查阅到的期刊数量来看,国际上对劳动密集型企业的研究偏少,国内研究成果较多,这与中国是发展中国家,有大量的低成本劳动生产力,聚集了众多劳动密集型企业有很大关系。根据现有的研究成果,对劳动密集型企业的研究多集中在内涵、影响因素、相关行业及地区研究、发展转型等方面,本文将

收稿日期:2016-09-18

基金项目:福建省社会科学规划项目(FJ2015C137)。

作者简介:李芬(1980—),女,山东淄博人,福建师范大学协和学院,讲师,管理学硕士,研究方向:技术经济分析与评价。

从上述方面对研究成果进行总结点评,并在此基础上指出现有研究不足从而进一步构建研究劳动密集型企业框架,提出未来研究展望。

1 劳动密集型企业内涵及影响因素

1.1 劳动密集型企业内涵

劳动密集型企业理论溯源主要有三种:一是西方经济学理论有关论述。二是马克思资本有机构成理论有关论述。三是中国现代经济理论有关论述^[2]。

西方经济学理论是有关劳动密集型产业或企业的提法和理论阐述的最早来源,在西方经济学看来,在市场经济中,一个企业在所有的成本投入中,劳动成本比重大,就可称之为劳动密集型企业^[2]。Shahidul Islam 和 S. T. Syed Shazali 也提出劳动密集型指在生产过程中使用需要技术支持很少的人力资源,需要大量的人类劳动生产工业品,这些劳动密集型产业集约利用劳动力^[3]。

马克思资本有机构成理论认为,企业有机构成低,就是劳动密集型企业;反之,企业有机构成高,就是资本密集型企业^[2]。所谓有机构成,就是劳动力投入成本与资本投入成本之比例关系。劳动密集型产业劳动力的资本比率是远远高于资本密集型的,在劳动密集型行业中,对劳动力的投资远远超过对制造机械的投资,劳动密集型产业通常没有高固定成本却有高比例的可变成本^[4]。劳动密集型公司中劳动力的劳动报酬要比资本密集型公司少得多,而其低资本强度也使得其有更大的收入稳定性^[3]。对于发展中经济体,如中国,印度和孟加拉国,更适合发展劳动密集型产业,因为这种类型的行业使用低成本的劳动力,能产生巨大的就业机会,并有助于增加发展中国家的出口经济^[4]。

中国现代经济理论主要从劳动力数量众多但技术需求低的角度界定劳动密集型企业。其中,中国社会科学院经济研究所编辑的《现代经济辞典》词条解释指出,劳动密集型产业是指技术装备程度较低、需要大量劳动力从事生产活动、占用资金较少的产业部门^[2,4]。姚伟锋也认为大多数劳动密集型行业的研发投入对技术效率的影响不明显,劳动密集型行业中企业 R&D 与技术效率没有明显正相关关系甚至是呈现负相关关系,像纺织、服装、食品、饮料、造纸、木材、皮革等劳动密集型行业需要更多的是资金和劳动力,对技术开发的需求只是一般,因为企业 R&D 不能带来效率的提高^[5]。Flávio 等同样认为劳动密集型产业由非耐用消费品和中间产品(工业原材料)组成,它不能产生自己的技术投入,而价格是其竞争的

主要元素,同时设计和质量也可能形成其差异化优势,因此,劳动密集型企业战略成功的关键是依靠原材料和设备的购置带来的成本的降低和灵活性的产品和工艺的变化^[1]。但是,田卫民、房瑾和梅强、刘昌年等则指出,劳动密集型企业是相对于资本和技术密集型企业而言的,但是要认识到它是一个相对的、动态的概念,它与研究对象的规模、层次以及比较的基准等有密切关系,劳动密集型工业企业与劳动密集型产业总是伴随出现的,劳动密集型企业并不意味着一定属于传统产业,而现代化产业也不一定专指资本技术密集型企业,如一些精密机械零件的研磨,在发达国家只能够使用成本高、精度低的机器人来完成,而如果换作用人工来完成往往成本低、精确度高^[5-6]。

从上述对劳动密集型企业内涵的研究可以看出,劳动密集型工业企业具有投资省、单位投资能吸收较多劳动力、技术操作要求较低、资金周转快等优势,同时其也具有劳动能力低、差的工作环境、研发强度差、加工能力低、低报酬等劣势。

1.2 劳动密集型企业的影响因素

劳动密集型企业最大的特点是劳动力数量众多,而这也正是其优势所在,因此,研究劳动密集型企业中的人力资源是多数学者的选择。同时,跟劳动密集型企业主体劳动力密切相关的技术、技能、质量等因素也是学者研究的关注点。本文将以往研究劳动密集型企业的影响因素总结为人力资源、技术、技能、质量四类,进行总结与梳理。

1.2.1 人力资源

人力资源因素的研究主要集中在基层管理者、工作环境、激励制度等方面。

对基层管理者,学者认为,劳动密集型企业中基层主管是最直接、最有效的传递媒介,基层主管的指导、帮助、关心和鼓励可以有效地提高农民工一线员工的工作满意度和组织认同感,因此劳动密集型企业要重视基层主管的招聘、甄选、培训与考核工作等,以更好地实现企业绩效的提升^[5]。

对工作环境的研究,多数学者认为,生产力活动与良好的工作环境(Favorable Working Environment,简称 FWE)间具有强关联性。良好的工作环境(FWE)包括高质量的管理,良好的工作团队,友好的老板,喜欢的工作场所环境,工作安全,可持续的薪酬方案,食品及饮料的供应,工作场所的卫生健康服务,带薪病假和临时假期,适度的授权等,所有这些因素在行业中的存在,可以提高工人的士气,并有助于提高生产效率^[3]。

激励制度是学者研究的又一重点。对员工的薪酬激励也同样影响着劳动密集型企业的发展,特别是应对“民工荒”问题。对非国有企业应实施“新的劳动密集型”发展战略,充分利用好工资的激励职能,将转移农业劳动力的货币工资提高到劳动者感到实际工资上升的水平,尤其是要对企业中有较高技术、知识和管理水平及在工作中全身心投入劳动的员工的工资进行较大比例的提高。

1.2.2 研发投入

传统观念认为,劳动密集型行业(如纺织、服装、食品、饮料、造纸、木材、皮革等)不同于技术密集型行业(如电子、机械等),这类行业的企业研发与企业效率没有明显正相关关系,甚至是呈现负相关关系,所以这些行业需要更多的是资金和劳动力而不是技术开发,技术研发对企业效率的提高没有太大作用^[5]。

但是,Griliches 的报告显示,在 0.07 个弹性水平上,研发增加 10% 可以带来高达 10%~27% 回报率; Gregory 和 Tassej 发现,研发强度 8.6% 的积极变化可以增加约 38% 的输出; M. I. Shahidul 和 S. T. Syed Shazali 使用了任意抽样的方法研究发现花费在研发活动上收入的 1.5% 用于改善制造工艺,获得 20% 生产率的提高。Dirk 和 Niall 及 Czarnitzki 和 O'Byrnes 指出,研发强度在制造业中提高过程能力上发挥着至关重要的作用,这可能导致实现更高的输出,一个企业的研发积累支出往往是被解释为制造过程的知识存量。由此可见,研发创新是劳动密集型企业成长的关键性策略,而研发创新所包含的内容并不单纯指技术研发,全面地讲,劳动密集型企业研发创新包括以下八个方面:人力资源管理创新、组织结构创新、原创性技术创新、营销机制创新、品牌创新、原材料供应创新、工艺流程创新与信息技术创新^[7]。

1.2.3 技能水平

劳动力的技能在很大程度上决定了投入产出的效率。Cobb-Douglas 说,劳动力技能是生产过程的主要投入之一。技能的程度是公认的作为一种提高生产性能的有效驱动力。劳动生产率是人的潜力达到他可能表现的最高水平决定的。因此,高生产力的制造组织倾向拥有一个受过良好教育和熟练的工作人员。

据估计,大约一年的学校教育可以提高生产力的 4.9%~8.5%^[8]。Haskel 和 Hawkes 认为,高学历人员支持创新和更先进的生产工艺,这些都是带来高生产的众所周知的主要原因。李金勇和胡伟清以 2009 年中国工业部门劳动密集型产业中的 255 家上

市公司为研究对象,采用回归分析,实证考察了知识资本对该类企业绩效的影响与贡献,研究结果表明,知识资本不仅仅是知识密集型企业的专有资源,而是对任何行业来说都能取得高水平绩效和竞争力的关键资产,所以对劳动密集型企业来说,知识资本对其经营绩效也有积极的贡献作用,而要想拥有良好的知识资本,劳动密集型企业首先应该改变自身对资源价值的认识,然后要深入发掘本企业的知识潜力,并逐渐完成在生产、管理各领域的新的运作方式的转变^[8]。

1.2.4 质量管理

企业领导者和管理者因动态商业环境下激烈的竞争而受到挑战,各国企业都面临更高质量要求的产品和服务的需求。许多作家和研究者认为,全面质量管理(TQM)是提高企业绩效一种有效方法。Harrington 形容“质量是每一次都在做的工作”,公司利用质量作为竞争战略可以提高生产率、降低成本和提高客户满意度。Oakland 还研究得出,采用质量管理理念可以激励员工成功与成长,进而提高员工的绩效和生产力^[9]。

然而,大多数的质量管理研究是在不考虑公司的规模,业务性质和位置的基础上进行的。大量的质量管理相关的研究已经在大型组织(资本密集型)和发达国家进行,而在发展中国家和那些中小型的劳动密集型企业中的研究有限。为了填补这一空白,Alemu Moges 等选定 34 家劳动密集型制造组织进行研究得出以下结论:质量管理执行水平和每名员工的收入间有显著的正相关关系,但质量管理采用水平与总资产之间没有显著关系,这意味着,质量管理可以提高劳动生产率和劳动密集型制造业的盈利能力;这种劳动密集型制造企业成功的重要因素是员工满意和人管理及客户满意度,这是因为质量管理能够提供必要的培训,对员工认可负责,会激励和鼓励团队合作来解决公司内部的问题,能按客户的要求给予照顾。

2 劳动密集型企业的研究领域

2.1 服装纺织业

在众多研究中,大多是将纺织服装作为大类与其他产业同时展开分析,而没有将服装产业和纺织产业分开单列。服装产业的全球化始于美国服装产业的发展。20 世纪 50 年代后期,美国服装产业为降低生产成本通过“合同”制造的形式,将产地转移到有廉价劳工和低工资的国家。随着生产成本的不断变化,美国服装业的生产基地也随之进行不断的转移,首先,其将生产移至劳动力多且成本低的日本,随着日本经

济发展和劳动力成本的上升又将生产移至香港、韩国、台湾等新兴工业国家和地区,同理,到了20世纪80—90年代,服装生产又从亚洲的“三巨头”(香港、台湾和韩国)转移至中国大陆等劳动力多且成本低的发展中国家,由此全球服装市场逐渐形成了以欧洲为设计研发中心、以北美洲为市场营销中心和以亚洲为加工制造中心的格局^[9]。但是,随着发展中国家的不断崛起,劳动力密集且成本低的优势也逐渐减弱,服装纺织业面临着巨大的发展挑战。

针对服装纺织业的现状,不同学者从不同角度研究了解决对策,特别是对于以代工为主的发展中国家的劳动密集型的服装纺织企业。Clare, L. Comm, Dennis, F. X. Mathaisel认为,精益化生产(Lean)可以很好的应用到发展中国家的劳动密集型企业。纺织制造业中,它可以帮助识别发展瓶颈、交付周期机会、故障时间、产量增加和质量检查^[10]。Black和Lynch及Mason和Wagner得出技能水平程度可以提高服装纺织业的生产力水平,在生产过程中增加一个更高水平的技能可以带来8.5%生产率增长。Griliches也认为,研发与制造业生产率呈正相关关系,在研发中10%的增加带来约27%的回报,甚至,研发强度有8.6%个积极的改变可以增加38%的产量。M. I. Shahidul和S. T. Syed Shazali还认为生产率和良好的工作环境(Favorable Working Environment, FWE)间有积极和牢固的关系,如提供饮用水、茶、午餐和急救的基础、定期支付薪金和工资、奖金、并支付带薪病假和休假等的投资会大大有助于提高产出和生产率^[4]。马海燕,李世祥,熊英还认为,服装业应进行更高的定位,应培育自身的竞争力,创建自主品牌,加强员工培训等,同时国家也应给予相应的政策支持。

2.2 自行车

自行车行业作为典型的劳动密集型行业,始于19世纪末、20世纪初的美国和欧洲,但随着该产业的不断发展,劳动力资源不足、劳动力工资水平提高、自行车零部件加工污染环境等问题不断涌现,这就迫使其不断寻找新的劳动力资源密集、劳动力成本低廉、经济发展相对落后的国家和地区来进行产品的生产,于是其OEM(Original Equipment Manufacturer, 贴牌生产或原始设备制造商)厂商经历了一个跨国(跨区域)转移过程,跨越了欧、美、亚三大洲,途经了美国、日本、中国台湾和中国大陆等若干国家和地区^[11]。

中国大陆成为了自行车行业国际转移的最终承

接地区,截至2011年已聚集了世界33%的自行车产能,形成了包括珠三角、长三角和环渤海的三大产区^[11]。然而,在这三大产区同样出现了导致自行车产业转移的劳动力成本上升等问题,所以中国国内也开始出现向其他劳动力更密集和成本更低的地区转移的现象。但是,一味的转移承接地区并不能从根本上解决自行车这一劳动密集型产业的发展问题。

展望未来,自行车行业应从大规模批量化生产向大规模个性化定制的方式转变,由传统的生产型企业向生产与服务并重转变,运用互联网思维,将数字化、网络化、智能化贯穿于研发设计、生产制造、销售服务全过程,促进自行车制造转型升级。同时一个集成化、合作创新的供应商网络结构的构建对该行业的发展也可以起到重要作用,因为该网络结构相比于传统的模块化、共生性供应商网络更注重通过共同创新来创造价值,这就要求参与该网络结构的成员能够具有强烈的行业风险意识、能够网络成员间相互信任、能建立长期的互动合作关系、具有强烈的学习欲望、能够进行广泛的特别是面对面的沟通。

2.3 酒店餐饮业

随着经济的发展,服务业备受关注,酒店餐饮业是服务业的典型,其具有明显的高劳动力流动性、高劳动密集行、高需求变化性、高建设和固定成本性和低工作安全性、低工资性、低晋升机会性等特点。雇员(密集与经济的劳动力)、产品(房间与餐饮服务)、价格(非常昂贵与非常便宜的房间价格)、客人(业务与旅游客人)和其他(如位置优势)等会影响酒店的经营策略。

有报告称,酒店的生产力低于其他行业组织的生产力,特别是酒店管理人员和业主生产力知识与技术相对较低,而提高生产力是实现酒店组织长期生存和成功,提高其有效性和效率的关键。员工招聘、员工培训、满足客户需求,服务质量是酒店餐饮业的主要生产要素因素,而危机,技术,市场营销,预测排名相对较低^[12],同时,提高生产力要求组织所有管理职能层次的参与。Brown和Dev通过实证分析发现,无论酒店什么规模、生产力都随着越来越多的员工大幅上升,而且扩大可供出售的房间数量对培养中型酒店生产力有正面影响,当由一个品牌的管理公司管理时能从人力资源和资本投资中实现更高劳动生产力。

酒店的预期是不断提供服务,如果人力短缺会导致服务质量差,而员工流失问题导致全年招聘,这就要求酒店有良好的人力资源政策。Tornow和Wiley的研究支持了Schneider和Bowen的员工对人力资

源管理实践的看法和服务顾客满意之间的正相关关系的结果。Schneider 等描述了人力资源管理和服务环境之间的关系,证明了工作联结的活动和全球服务的因果关系,以及全球服务相关的整体客户感知服务质量,其中工作联结的活动包括努力去消除工作障碍、支持性监督、参与和培训。Simons 和 Enz 得出好的工资、工作安全和进步与发展机会是激励酒店员工三个最重要的因素,同时 Simon Wong, Vickie Siu 和 Nelson Tsang 认为酒店工作激励因素有发展机会、工作趣味性、组织接纳感、对员工忠诚度、高工资、性别、婚姻状况、地位等,并且针对不同的员工应使用不同的激励方案。了解员工的基本动机更好的满足员工要求,有助于保留酒店员工,从而提高客户长远的满意^[13]。管理条件、个人成就、在工作中使用的能力、工作条件、好的报酬、进步的机会被评为重要的工作动机,可以提高工作满意度。除了对员工进行人力资源管理研究外,酒店餐饮业的管理者的领导风格也是学者研究的一个方向。领导人采用转换领导风格(transformational leadership style, TFLs)能激发下属的信任、忠诚和尊重,并激励他们对组织进行有益

的行为超越期望;而交易型领导风格(transactional leadership style, TSLs)引导下属在补偿方法,队伍的奖励和管理例外的基础上实现预定的目标。

酒店餐饮业中女性占有很大比例,然而女性雇员通常很无力与男性竞争,这主要是由于婚姻、母性、歧视、成见、长时间工作和高程度的流动性等障碍。这些障碍和挑战阻止女性员工继续在酒店业的职业生涯,因此,酒店业提供更少的提升机会来满足女性的期望,女性晋升为高级领导更难。而即使是控制了年龄、婚姻状况、月收入水平、教育程度、部门的类型、在组织中的位置、在组织中工作时间的长度,在旅游中的时间、更换工作频率等因素后,大多数的性别差异仍然显著^[14]。

目前有关酒店餐饮业的研究多集中在酒店业,而餐饮业的研究相对偏少。在对酒店业的研究中多集中在生产力、人力资源管理方面,而人力资源和业绩之间的联系性、服务质量等其他方面研究较少;而现有的酒店人力资源管理等研究多集中在大型酒店,相关研究结论并不一定适用于小型酒店。

表1 酒店餐饮业研究视角及国家

研究角度	研究国家或地区	研究者及研究时间
五星级酒店人员的特定培训需求	土耳其的安塔利亚	A. Akin Aksu, 2005
饭店生产力的影响因素	北塞浦路斯	Hasan Kilic, Fevzi Okumus, 2005
酒店管理公司在预算和预测	美国	Emmett Steed, Zheng Gu, 2009
客户的盈利能力	土耳其酒店	Ilhan Dalci, Veyis Tanis, Levent Kosan, 2010
五星级酒店的员工性别差异,工作满意度控制选择变量	土耳其	Derya Kara, Muzaffer Uysal, Vincent P. Magnini, 2012
人口因素对香港酒店员工工作动机的选择的影响	中国香港	Simon Wong, Vickie Siu, Nelson Tsang, 1999
酒店业人力资源管理、绩效、承诺和服务质量		Philip Worsfold, 1999
工作强度和在工作时间之间在潜在的影响因素和工作结果的关系	中国	Lisa Fiksenbaum, Wang Jeng, Mustafa Koyuncu, Ronald J. Burke, 2010
企业人力资源实践响应于它的本质及其后果	日本	Masaru Yamashita, Tatsuya Uenoyama, 2006
在酒店业的效率和效益,经营策略	中国台湾	Wei-Wen Wu, Lawrence W. Lan, Yu-Ting Lee, 2013
在印度建立一家酒店所面临的挑战,提供实用的解决方案,可以导致行业增长率较高	印度	Amit Kapur, Kakoli Sen, 2012
检验和扩展一线服务员工劳动情绪的影响知识		Zizhen Geng, Chao Liu, Xinmei Liu, Jie Feng, 2014
建立在人力资源管理中转换/交易型领导风格综合模型,指出在酒店行业中哪个是更好的领导风格	台北	You-DeDai, You-Yu Dai, Kuan-Yang Chen, Hui-Chun Wu, 2013

资料来源:根据相关资料整理。

3 劳动密集型企业的发展

根据爱迪思、葛雷纳、林汉川等提出的企业生命周期模型,劳动密集型企业的发展演化路径是初级阶段、成长阶段、成熟阶段、老化创新阶段、再成长阶段、

再成熟阶段、再创新阶段……,是从一个较低层次周期的终点回归到另一个较高层次周期的起点,周而复始,螺旋式不断前进的过程^[6]。

长期以来,低成本是劳动密集型企业的最大优

势,但随着劳动力成本的大幅提高和原材料价格的全球攀升,劳动密集型企业低成本竞争优势面临巨大挑战;2007年金融危机导致的外贸订单大幅度减少、贸易摩擦增加、外向型企业产能过剩等问题也给传统劳动密集型企业带来很大冲击;同时,劳动密集型企业自主创新不足、产品同质化现象严重、市场竞争激烈等自身所存在问题也使其利润率不断下滑^[6]。上述种种劳动密集型企业的现状说明其原有的低成本劳动力的优势正逐渐褪去,其正处于较低层次周期的终点,需要转向另一个较高层次的起点。

劳动密集型企业的演进,大体沿循两种典型的路径,一种以规模扩大为主导的外延式发展路径模式;另一种是以素质提高为主导的企业内涵式发展路径模式。该理论对应了学者们所研究的劳动密集型企业转移和转型两种发展方式。转移的方式可以是实际物质要素的转移,也可以是同一种生产方式在另一个区域的复制;可以是全部转移也可以是部分转移;可以是以绿地投资方式转移也可以通过并购方式进行转移^[15]。产业内转型主要是指产业链环节的攀升,主要有以下几种方式:①补链,由原来专注于生产制造环节向“微笑曲线”的两端发展,如增强研发设计能力、市场营销能力、自有品牌打造能力等;②减链,专注于核心竞争力的打造,将没有竞争优势的环节外包,从而降低成本提高竞争力;③强链,增强某些环节尤其是服务环节的能力实现差异化;④升链,从一条产业链升级到另一条产业链,如从劳动密集型产业升级到资本密集型或技术密集型产业^[15]。劳动密集型企业可根据自身情况选择转移或转型,亦或进行两者的结合,但一般情况下转移所带来的优势是暂时的、短期的,转型因是素质的提高故是根本出路。

但是,劳动密集型企业本身存在资源供给不足、组织学习能力弱、知识的转化率低等劣势,因此依靠内生型机制实现企业持续成长难度较大,因此梅强,刘昌年,周园提出其可以借助企业网络组织的外生型机制,来获取企业的成长。企业网络组织通常包括企业、大学或研究机构、中介机构或服务机构、政府及公共服务部门,各组织间通过战略联盟、虚拟企业、中小企业集群、分包制、企业集团和供应链协作网络等形式进行相互合作,实现互补双赢、密切协作、信息高效传递等优势;这种“官产学研”紧密相关的企业网络组织,可以动员社会各方面的力量为劳动密集型企业的发展演进提供支持,可以有效地推动劳动密集型企业的新型工业化程度,并助力其发展模式的转型和整体产业的优化升级^[6]。

另外,还应该认识到,劳动密集型企业的发展不是因为拥有劳动力的比较优势,而是在于其利用比较优势的能力,而这其实是一种竞争优势;劳动密集型企业虽然以低成本、劳动力众多为特点,但并不意味着不能重视技术进步和技术创新;劳动密集型产业是市场集中度和进入壁垒较低的行业,因此应发展产业集群以使劳动密集型产业相互促进达到规模经济^[16]。

4 劳动密集型企业研究的不足及框架

4.1 劳动密集型企业现有研究的不足

劳动密集型企业作为社会经济的重要主体被学者广泛关注和研究,学者们从劳动密集型企业的内涵出发,讨论了影响劳动密集型企业发展的人力资源、研发投入、技能水平、质量管理等因素,关注了劳动密集型企业中服装纺织、自行车、酒店餐饮等具体行业的发展,并探讨了劳动密集型企业未来发展的方向,取得了一定成果,但相关研究仍存在以下不足之处,有待进一步深化。

1)劳动密集型企业内涵的研究不够深入,范围较窄,方法单一。目前,有关劳动密集型企业的概念在国际上尚没有专门的研究,所查资料中仅陈永杰对其进行了专门的理论界定,大多数资料仅仅是在所研究文章中简单概括或只是介绍其一般特征而已。有关劳动密集型企业的研究始于工业,后期研究范围也多集中在工业类,甚至很多研究将劳动密集型企业等同于制造业,但现如今服务业如酒店、餐饮等也符合劳动密集型企业的特征,应将其纳入。虽然有学者对这些行业有一定的研究,但这些研究并不是从劳动密集型企业行业的角度出发。尽管劳动密集型企业内涵的理论溯源有三种,但这三种理论依据都是定性的论述,而且最终都归于劳动力数量多这一根本,并不能很好的明确的界定劳动密集型企业的概念。

2)劳动密集型企业的影响因素缺乏系统性的研究。企业的发展受很多因素的影响,而劳动密集型企业因其劳动力多,成本低等特征而具有一定的特殊性,因此应该对其进行有针对性的专门研究。但目前有关劳动密集型企业影响因素的研究大多集中在人力资源、研发投入、技能水平、质量管理等方面,而有关战略规划、组织结构、营销策略等方面的研究几乎空白。现阶段有关影响因素的研究方式都是从某一单一因素出发进行专业化研究,而有关各影响因素间的相互关联性、影响性的研究几乎为零,目前为止,尚未发现对劳动密集型企业影响因素的系统性全面性的研究。

3) 劳动密集型企业行业研究不全面、未来发展研究不深入。劳动密集型企业涉及行业众多、区域广泛,而各行业和各区域虽有一定的共性但更多的是差异性,因此应对其进行有针对性的研究。但资料显示,现阶段研究多集中在服装纺织业和中国区域,其他行业和地区的研究偏少。劳动密集型企业应怎样进一步发展的研究多集中在如何转型升级方面,而且是制造业的转型升级。转型升级并不意味着劳动密集型企业要转型为技术密集型或资本密集型,况且制造业与其它行业的劳动密集型企业并不完全相同,不能简单照搬,而这方面的深入研究凤毛麟角。

4) 研究视角不能与时俱进。以往对劳动密集型企业认识多是劳动力数量多、劳动力成本低、技术装备低、研发投入少等,然而,随着劳动力成本逐渐上升、进城务工人员减少、企业进行技术研发转型等新现象的出现,传统的劳动密集型企业特征正在发生变化,这些都影响着劳动密集型企业的进一步发展,需要与时俱进的对其进行研究,然而现有对劳动密集型企业研究年限较早,近期研究较少。

4.2 劳动密集型企业的未来研究框架

基于上述对劳动密集型企业研究综述,本文提出对劳动密集型企业研究框架如下:

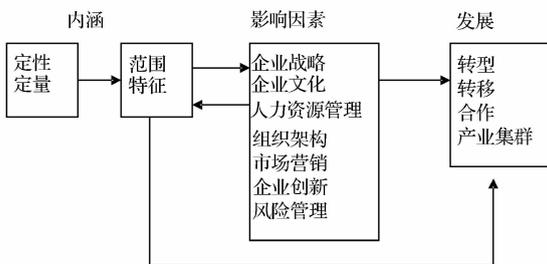


图1 劳动密集型企业研究框架

5 劳动密集型企业的未来研究展望

5.1 研究对象要面向多行业领域

对劳动密集型产业的分类始于工业,后期研究范围也多集中在工业类。但是,随着社会分工的细化,各种新业态应运而生,如关系民生的医疗业、连锁服务业、教育培训业、金融服务业等等。这些新兴行业,仍需要大量的人力,不排除存在劳动密集型企业的可能性。研究者应将目光投向更多行业领域,以增加研究对象的广泛性,从而更好的分析劳动密集型企业的内涵特征、影响因素、发展方向和对策措施。

5.2 研究思路要系统性和全面性

目前对劳动密集型企业研究多限于人力资源、技术、技能、质量等单一角度,所得出的结论也往往不

够全面。未来的研究,可以从企业战略、企业文化、人力资源管理、组织架构、市场营销、企业创新、风险管理等方面进行多维研究,从更多侧面了解劳动密集型企业的特点;同时,要重视对各影响因素间的相互关联性、影响性的研究,防止看问题单一化、简单化。在考虑对策措施时,应多角度看问题,进行系统思考和全面研究,尽量把各方面的对策措施纳入视线,比如,严格行业准入门槛,提升产业发展水平;贯彻落实政策,加大产业扶持力度;加快公共服务体系和市场建设,改善产业发展的政策环境和硬件设施;转变产业发展模式,推动不同产业发展对接和转移;营造良好融资环境,解决企业资金难题;加强人才队伍建设,等等。

5.3 研究方法要引入定量研究

劳动密集型企业有关的研究,大多采用了文字论述的定性研究方法,个别结合了问卷调查法增加其研究的客观性,这种方法的优点是明显的,有利于研究事物的发展方向,但不够精确精准,特别是对劳动密集型企业内在作用机理研究、具体模式探讨以及对策建议的应用条件等方面来说,仅仅用文字描述是远远不够的。当前随着计算机仿真技术的发展和大数据分析的应用,我们需要对劳动密集型企业进行量化研究,从而得到更精确的结论。

在研究目标上,要重视预测控制,从概率统计学的角度预测分析企业的战略规划、可行性投资方案、资金投入比例等事关企业发展的重大问题;在研究对象上,要重视企业面临的实际困难,如提高生产效率、增强员工的归属感、提升企业文化内涵等;在研究方法上,要积极引入图表分析、数学建模、实验法等。

实际操作中,对劳动密集型企业进行的量化研究,需要我们深入各行业领域的企业一线,采集企业人力、物力、财力,投入与产出等第一手数据,利用计算机仿真软件,进行数据分析,从而精准掌握企业经营状况、发展趋势。同时,要借鉴国际主流经济学、产业经济学以及管理学等研究范式,通过实证分析和数理分析进行深入研究,推动劳动密集型产业理论和实践的进一步发展。

5.4 研究视角要与时俱进

对劳动密集型企业研究,要紧跟时代的发展,从多个角度对劳动密集型企业进行剖析,如心理契约视角、产业升级视角、多学科视角等。

在心理学视角方面,由于过去很少学者从企业与员工的心理契约角度进行研究,因此,未来心理学角度的研究,应重视从企业管理者与员工的心理互动来

分析企业文化、企业管理、企业效益,让企业采取科学、人性的方式,尊重员工的需求和人格发展,让员工有一个公平合理的平台表达自己的意见和想法,避免员工流失这类在劳动密集型企业普遍存在的现象的出现。

在产业升级视角方面,多数研究主要是对劳动密集型企业升级的必要性、现状、困境、对策等方面的研究,但对于转型升级的具体模式、交叉的复合研究却是少见的。因此,要重视联系当前产业发展新形势,从互联网+、供给侧改革等角度,谋求产业升级转型。互联网+方面,要重视在互联网上发现市场需求,从互联网上寻找合作伙伴和提供产品服务,善于借助社会分工力量,同时,积极引入手机 APP 等应用软件扩大产品流通和服务范围,从而提高生产、交易和物流效率。供给侧改革,则要重视“去产能”、“降成本”、“创新”,依靠市场主体、创新主体、改革主体合力落实,努力在制度性交易成本、企业税费负担、社会保险费、财务成本、电力价格、物流成本等方面为企业减负。

在学科角度方面,以往的研究偏向从单一学科角度出发。但劳动密集型企业转型升级研究涉及到产业经济学、战略管理学、管理学、劳动经济学等多门学科;即使从单个学科角度,它也可以涉及到一门学科内部多种方法的应用。因此,今后对劳动密集型企业的研究应加强多学科整合创新,一方面应加强多门学科的交叉应用,另一方面应加强单学科中多种方法的综合,避免因学科角度单一或方法单一造成研究结果的片面和不准确。

参考文献

[1] FLÁVIO BENEVEIT FLIGENSPAN, MARCOS TADEU CAPUTI LÉLIS, ANDRÉ MOREIRA CUNHA, RÔMULO VIANA CLEZAR. The brazilian exports of labor-intensive goods in the 2000s: an analysis using the constant market share method[J]. *Economia*, 2015, 16: 128-144.

[2] 陈永杰. 劳动密集型小微企业政策界定研究[J]. *经济研究参考*, 2013(32): 23-26.

[3] SHAHIDUL ISLAM, S T SYED SHAZALI. Determinants of manufacturing productivity: pilot study on labor-intensive industries[J]. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 2011, 60(6): 567-582.

[4] M I SHAHIDUL, S T SYED SHAZALI. Dynamics of manufacturing productivity: lesson learnt from labor intensive industries[J]. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 2011, 22(5): 664-678.

[5] 孟丽霞, 何宏金. 我国劳动密集型企业转型升级研究综述

[J]. *商业时代*, 2011(36): 74-75.

[6] 梅强, 刘昌年. 金融危机下我国劳动密集型中小工业企业发展路径选择研究[J]. *华东经济管理*, 2009(6): 41-44.

[7] 丁江涛, 张同建, 许龙. 劳动密集型中小企业技术创新影响因素实证研究——基于江苏省镇江市的样本数据检验[J]. *华东经济管理*, 2012, 2(2): 10-14.

[8] 李金勇, 胡伟清. 知识资本对劳动密集型产业企业绩效的影响研究——基于对 2009 年工业类上市公司的分析[J]. *科技管理研究*, 2011(16): 173-177.

[9] 马海燕, 李世祥, 熊英. 全球价值链下服装本土企业国际竞争力研究[J]. *管理学报*, 2011, 8(9): 1312-1317.

[10] CLARE L COMM, DENNIS F X MATHAISEL. An exploratory analysis in applying lean manufacturing to a labor-intensive industry in China[J]. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 2005, 17(4): 63-80.

[11] 张红娟, 谢思全, 谭劲松. 企业战略—组织环境协同演进与产业空间转移——以自行车产业为例[J]. *管理学报*, 2011, 8(5): 666-682.

[12] HASAN KILIC, FEVZI OKUMUS. Factors influencing productivity in small island hotels[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2005, 17(4): 315-331.

[13] SIMON WONG, VICKIE SIU, NELSON TSANG. The impact of demographic factors on Hong Kong hotel employees' choice of job-related motivators[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 1999, 11(5): 230-242.

[14] DERYA KARA, MUZAFFER UYSAL, VINCENT P MAGNINI. Gender differences on job satisfaction of the five star hotel employees[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2012, 24(7): 1047-1065.

[15] 何娣, 徐浚沛. 转移还是转型? ——中国制造业企业发展路径探讨[J]. *科技管理研究*, 2012(19): 141-144.

[16] 史丹. 利用比较优势打造竞争优势——格兰仕成功的经验与启示[J]. *经济管理*, 2002(20): 91-96.

[17] EBERT R J. Aggregate planning with learning curve productivity[J]. *Management Science*, 1976, 23(2): 171-182.

[18] ALEMU MOGES BELAY, FENTAHUN MOGES KASIE, PETRI HELO, JOSU TAKALA, DARYL J POWELL. Adoption of quality management practices: an investigation of its relationship with labor productivity for labor-intensive manufacturing companies [J]. *Benchmarking: An International Journal*, 2014, 21(1): 77-100.

[19] BATTESE G E, T J COELLI. Frontier production functions, technical efficiency and panel data: with application to padby farmers in India[J]. *Journal of Productivity Analysis*, 1992(3): 153-169.

[20] 刁宇凡, 卢国强. 杭州餐饮业实施 SA8000 标准的现状及对策分析[J]. *华东经济管理*, 2008, 22(5): 29-31.

[21] 游富相. 运用激励理论提高酒店激励的有效性[J]. *华东经济管理*, 2004, 18(6): 159-161.

- [22] A AKIN AKSU. Defining training needs of five-star hotel personnel: an application in the Antalya Region of Turkey [J]. *Managerial Auditing Journal*, 2005, 20(9): 945—953.
- [23] AMIT KAPUR, KAKOLI SEN. Key issues in setting up a hotel in India: a practitioner perspective[J]. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 2012, 4(5): 428—437.
- [24] ANDERSON P A. Decision making by objection and the Cuban missile crises [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1983, 28(2): 201—222.
- [25] BaTTESE G E, T J COELLI. A model for technical inefficiency effects in a stochastic production frontier for panel data[J]. *Empirical Economics*, 1995, 20: 325—332.
- [26] CHEN S, LIN P, LU C, TSAO C. The moderation effect of HR strength on the relationship between employee commitment and job performance[J]. *Social Behavior and Personality*, 2007, 35(8): 1121—1138.
- [27] 李敏, 刘继红, STEPHEN J FRENKEL. 人力资源管理强度对员工工作态度的影响研究[J]. *科技管理研究*, 2011(19): 147—150.
- [28] DELERY J E, DOTY D H. Models of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions[J]. *Academy of Management Review*, 1996, 39(4): 802—835.
- [29] DAI YOU-DE, DAI YOU-YU, CHEN KUAN-YANG, WU HUI-CHUN. Transformational vs transactional leadership: which is better? [J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2013, 25(5): 760—778.
- [30] EDITH PENROSE. The theory of the growth of the firm [M]. New York: Oxford University, 1995: 86—95.
- [31] EISENHARDT K M. Building theories from case study research[J]. *Academy of Management Review*, 1989, 89(4): 532—550.
- [32] EMMETT STEED, ZHENG GU. Hotel management company forecasting and budgeting practices: a survey-based analysis[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2009, 21(6): 676—697.
- [33] FIRER S, WILLIAMS M Intellectual capital and traditional measures of corporate performance[J]. *Journal of Intellectual Capital*, 2003, 4(3): 348—360.
- [34] FARRELL MJ. The measurement of production efficiency [J]. *Journal of Royal Statistical Society, Series A, General*, 1957, 120(3): 253—281.
- [35] ICHAK ADIZES. Organizational passages—diagnosing and treating lifecycle of organizations[J]. *Organizational Dynamics*, 1979, 8: 3—25.
- [36] ILHAN DALCI, VEYIS TANIS, LEVENT KOSAN. Customer profitability analysis with time-driven activity-based costing: a case study in a hotel[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2010, 22(5): 609—637.
- [37] KALINGA JAGODA, ROBERT LONSETH, ADAM LONSETH. A bottom-up approach for productivity measurement and improvement[J]. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 2013, 62(4): 387—406.
- [38] LEPAK D P, SHAW J D. Strategic HRM in north America: looking to the future[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2008, 19(8): 1486—1499.
- [39] LISA FIKSENBAUM, WANG JENG, MUSTAFA KOYUNCU, RONALD J BURKE. Work hours, work intensity, satisfactions and psychological well-being among hotel managers in China[J]. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 2010, 17(1): 79—93.
- [40] LEE LI, GONGMING QIAN, BRIAN GABER. The Chinese enterprise secret: sustained advantage in labor-intensive industries[J]. *Journal of Business Strategy*, 2007, 28(3): 26—33.
- [41] PHILIP WORSFOLD. HRM, performance, commitment and service quality in the hotel industry[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 1999, 11(7): 340—348.
- [42] SÜER G A. Optimal operator assignment and cell loading in labor-intensive manufacturing cells[J]. *Computers & Industrial Engineering*, 1996, 26: 155—158.
- [43] 林汉川. 中国中小企业发展机制研究[M]. 北京: 商务印书馆, 2003: 65—77.
- [44] 蔡涛. 珠三角产业空洞化的可能性研究[J]. *科技管理研究*, 2009(6): 189—190.
- [45] MASARU YAMASHITA, TATSUYA UENOYAMA. Boundaryless career and adaptive HR practices in Japan's hotel industry[J]. *Career Development International*, 2006, 11(3): 230—242.
- [46] PULIC A. Intellectual capital: does it create or destroy value[J]. *Measuring Business Excellence*, 2004, 8(1): 62—68.
- [47] ZIZHEN GENG, CHAO LIU, XINMEI LIU, JIE FENG. The effects of emotional labor on frontline employee creativity[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2014, 26(7): 1046—1064.
- [48] TSUI A S, PEARCE J L, PORTER L W, TRIPOLI A M. Alternative approaches to employee-organization relationship: does investment in employees pay off? [J]. *Academy of Management Journal*, 1997, 40(5): 1089—1121.
- [49] WRIGHT T P. Factors affecting the cost of air planes[J]. *Journal of the Aeronautical Sciences*, 1936, 3(4): 122—128.
- [50] WEI-WEN WU, LAWRENCE W LAN, YU-TING LEE. Benchmarking hotel industry in a multi-period context with DEA approaches: a case study[J]. *Benchmarking: An International Journal*, 2013, 20(2): 152—168.
- [51] GREINER L E. 当组织成长而出现的演变和变革[M]. 孟光裕, 译. 北京: 中国社会科学出版社, 1985: 360.
- [52] JABER M Y, BONNEY M. Production breaks and the learning curve: the forgetting phenomenon[J]. *Applied Mathematical Modeling*, 1996, 20(3): 162—169.
- [53] JONATHAN BROOKFIELD, REN-JYE LIU, JOHN

PAUL MACDUFFIE. Taiwan's bicycle industry a-team battles Chinese competition with innovation and cooperation [J]. *Strategy & Leadership*, 2008, 36(1): 14-19.

[54] GEREFFI G. International trade and industrial up-grading in the apparel commodity chain[J]. *Journal of International E-*

conomics, 1999, 48(1): 37-70.

[55] Hamel G. Competition for competence and inter-partner learning within international alliance [J]. *Strategic Management Journal*, 1999(2): 83-103.

Review and Prospect of Research on Labor-intensive Enterprises

LI Fen

(Concord University College, Fujian Normal University, Fuzhou 350117, China)

Abstract: The contribution of labor-intensive enterprises to the world economy can not be ignored, but the advantages of labor-intensive enterprises were affected by the economic development, so the study of labor-intensive enterprises is of great significance. This paper reviewed the concept, the influence factors, certain specific industries, the development transformation of labor-intensive enterprises, but there is still a lack of in-depth, comprehensive and with the times study. Therefore, the future research should first have a system of research ideas, and then combined with the characteristics of the development of the times, multi industry and multi angle research, to provide reference for its development and transformation.

Key words: labor-intensive; intensive; development and transformation

(上接第 49 页)

[11] PARK S H. Intersectoral relationships between manufacturing and services: new evidence from selected Pacific Basin countries [J]. *ASEAN Economic Bulletin*, 1994(3): 245-263.

[12] 刘继国, 赵一婷. 制造业中间投入服务化趋势分析——基于 OECD 中 9 个国家的宏观实证[J]. *经济与管理*, 2006(20): 9-12.

[13] 周孙锋. 探析汽车物流业发展存在问题及对策[J]. *汽车工*

业研究, 2012(6): 9-13.

[14] 汪杏子, 解为华, 郑安文. 国外汽车零部件销售模式分析与思考[J]. *汽车工业研究*, 2014(8): 20-24.

[15] 高彬彬, 张雯蕊. 我国汽车制造业物流外包模式的探索[J]. *现代商贸工业*, 2014(8): 52-54.

[16] 邵慰, 李怀. 中国汽车产业自主创新机制研究[J]. *财经问题研究*, 2013(4): 22-24.

Analysis on the Present Situation, Trend and Countermeasures of Servitization of China's Automobile Manufacturing Industry

ZHANG Yong-qing, YANG Yue, PAN Ling-ying

(School of Management, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China)

Abstract: Servitization is one of the trends of manufacturing industry in the world, and it is also one of the important means for manufacturing enterprises to gain a competitive edge. As one of the pillar industries of China's economic development, automobile manufacturing industry has begun to embark on the journey of servitization in recent years. Based on the analysis of causes of servitization of automobile manufacturing industry, the input-output method is applied, and the input-output table data released by the National Bureau of Statistics are selected, from the view of the devotion servitization, the input of spare parts, logistics and R&D of automobile manufacturing industry are calculated, analyzing the status quo and development trend of servitization of automobile manufacturing industry in China, and compared with the foreign automobile manufacturing industry. On this basis, the reason of the gap between advanced levels in other countries and in China is analyzed, and the corresponding development strategy is put forward.

Key words: automobile manufacturing industry; the devotion servitization; the development strategy