

# 全球价值链治理、组织学习与代工企业升级关系研究

马海燕<sup>1</sup>, 马子坤<sup>2</sup>

(1.中国地质大学 经济管理学院, 湖北 武汉 430072; 2.中国人民大学 商学院, 北京 100872)

**摘要:** 在全球价值链情境下, 代工企业的发展不可避免会受到处于强势地位的“链主”的影响和制约。全球价值链治理模式既能够直接影响代工企业升级, 也可以通过影响代工企业链条中的组织学习绩效而间接影响代工企业升级; 代工企业领导阶层的主观意向会影响升级成功的可能性, 并能减弱价值链治理模式对企业升级的影响。因此, 为实现本土企业的长远发展和权利位阶的提升必然需要提倡企业升级。同时, 企业在升级决策和实施过程中还要充分考量约束条件和风险因素, 并要有意识地推动价值链治理模式向对自身有利的方向转变。

**关键词:** 代工; 全球价值链治理; 组织学习; 企业升级

**DOI:** 10.3969/j.issn.1001-7348.2010.21.022

中图分类号: F270

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2010)21-0091-04

## 0 引言

通过吸收外来投资, 发展当地配套企业及企业网络, 以代工方式切入全球价值链, 被视为发展中国家在新的全球化格局下实现工业化道路的有效战略<sup>[1]</sup>。随着全球价值链和产业内分工不断向纵深发展, 越来越多的发展中国家已切入到全球代工体系。自改革开放以来, 我国企业, 尤其是东部地区的企业纷纷以外包接受者的代工形式(OEM、ODM)参与国际分工。这在一定程度上对我国信息化、工业化和经济增长作出了贡献。然而, 在全球价值链中, 居于强势地位的“链主”往往是大型跨国公司, 它们依靠其资金、技术、品牌、管理经验、信息等优势, 拥有较多的市场力量、管理力量和谈判力量, 从而使得发展中国家的代工企业广泛地出现了受控现象。不可避免的, 代工企业的组织学习模式、升级机会与空间都会受到强势买方的影响, 本土企业面临着低端锁定的危险。因此, 在全球价值链治理中, 如何推动代工模式转型和升级已经成为学术界和实践者关注的热点<sup>[2]</sup>。

我国已经成为全球价值链的“制造中心”、“代工基地”, 那么如何从代工走向自主创新, 实现产业升级? 本文的前提假设是: “中国制造”的比较优势还有待进一步挖掘, 代工是我国企业改革开放以来的重要战略选择, 它将在比较长的一段时期仍然扮演着重要的角色。同时, 我国企业作

为代工者还应该吸收全球价值链上组织间的知识溢出, 积极主动地进行超越代工所需的额外学习, 为实现自主创新和自创品牌的长期目标作好准备<sup>[3]</sup>。目前, 将全球价值链治理作为变量纳入组织学习的相关研究还非常鲜见, 尤其尚缺乏对全球价值链治理、组织学习与代工企业升级关系的研究。本文试图通过系统化的概念模型研究三者之间的关系, 并提出相应的理论命题, 以期为发展中国家的企业成长和产业升级提供有益的借鉴。

## 1 全球价值链治理及其界定

全球价值链是指在全球范围内为实现商品或服务价值而连接生产、销售和回收处理等过程的全球性跨企业网络组织, 其涉及从原料采集和运输、半成品和成品生产及分销, 直至最终消费和回收处理的整个过程。它包括所有参与生产销售等活动的组织与价值和利润的分配<sup>[4]</sup>。治理、升级和租金来源是全球价值链理论的3个关键概念<sup>[5,6]</sup>。

治理是组织交易的模式<sup>[7]</sup>, 是资源拥有者间交易的制度性安排<sup>[8]</sup>。它不仅存在于组织内部, 还存在于组织之间。目前, 组织间关系治理已成为全球化和全球价值链研究的中心问题<sup>[9]</sup>, 尤其是以力量不对等为特征的组织间非对称关系(Asymmetric Inter-organizational Relationship)的治理问题受到了学术界的普遍关注<sup>[10]</sup>。全球价值链治理是对全球价值链参与者之间交易形态的描述, 是链条治理者制定并

收稿日期: 2010-06-10

基金项目: 国家自然科学基金项目(70772046); 中国地质大学中央高校基本科研业务费专项资金项目(CUGW090204)

作者简介: 马海燕(1981-), 女, 湖北荆州人, 博士, 中国地质大学经济管理学院讲师, 研究方向为企业成长、产业竞争力; 马子坤(1979-), 男, 黑龙江鹤岗人, 中国人民大学商学院硕士研究生, 研究方向为供应链管理、知识管理。

迫使其它企业遵守的某种标准和规则的机制。它通常依靠一系列非正式的制度安排,非政府的、并通过非市场关系来协调经济活动的规则和行为规范来实现<sup>[11]</sup>。目前,全球价值链治理问题已被大多数学者认为是全球价值链理论中的核心问题,是研究产业升级和租金来源的关键。

作为一种从市场到层级连续带中的制度安排,有学者用程度来衡量组织间治理。Zaheer and Venkatraman 将组织间治理划分为结构维度和程序维度:结构维度以准层级控制程度来代表交易从市场到层级的连续带程度,可以描述国际客户对代工者的协调力量;程序维度则以共同活动来代表国际客户与代工者之间互动关系的程度。另外,更多学者还对价值链治理进行了具体的分类。传统上,价值链治理被分为3类:市场、层级和网络<sup>[12]</sup>。Xworthy, Powell and Mohan 认为市场、层级和网络3种模式可能同时存在,于是提出准市场、准层级和准网络的概念。设想一条治理结构的连续带,一端是依靠价值机制决定的市场治理,另一端是通过组织内部权利机制决定的层级治理,中间带则是包含了许多组织间互动关系因素交错而成的治理模式。基于分类标准的不同,对中间带治理的称呼有多种。除了网络治理外,还有混合治理(Williamson, 1991)、关系契约(Ring & Van de Ven, 1992)等。当前,生产和贸易的全球化促使“网络”这种基于市场和层级之间的资源配置方式大行其道。从全球价值链视角, Humphrey and Schmitz 将组织间治理分为4类:市场、网络、准层级和层级。在准层级型(Quasi Hierarchy)治理结构中,价值链治理者通过规定产品的各种特征、制定工作流程等方式对其它企业实施高度控制。准层级意味着以下两类企业间的关系:一类是法律上虽然独立,但要从属于其它企业的企业;另一类是在全球价值链中制定其它参与者必须遵守的规则的主导企业。Gereffi, Humphrey, Sturgeon 以市场交易的复杂程度、交易的可标准化能力和供应商能力为标准,将全球价值链中的治理模式划分为市场型(Market)、模块型(Modular)、关系型(Relational)、俘获型(Captive)和层级制(Hierarchy)5种类型。市场型和层级型分别处于价值链中行为主体之间协调能力的最低端和最高端;在俘获型治理中,领导企业为主导方,它直接将权力施加给供应商,这种控制意味着高度的明确协调(Explicit Coordination);在关系型治理中,双方都有各自不同的核心能力,更多是通过双方平等(接近平等)的紧密对话来实现的;在模块化治理模式中,供应商的能力很强,无须依赖品牌制造商,因而交易过程中所需的监督和控制程度都很低(见表1)。该种分类得到了学术界的普遍认可。

组织间的关系治理是动态变化的,其机制由互动机制与整合机制构成。其中,前者是内生的而后者是外生的,二者具有动态性,在不断变化的环境中寻求阶段性均衡<sup>[13]</sup>。在特定的条件下,全球价值链的治理模式之间也可能相互转换<sup>[14]</sup>。

当前,俘获型治理关系已成为发展中国家在现有国际贸易格局下不得不接受的既成事实<sup>[1]</sup>,它也是发达国家与发展中国家之间价值链环节的主要衔接模式<sup>[15]</sup>。由于企业的

多样性,在代工情境中,不排除市场型、模块型、关系型以及层级型治理模式的存在。其中,市场型治理中的企业间分工与交易是基于市场合约的。在这种治理模式下,企业的组织学习和升级不会受到其它企业的控制和阻碍<sup>[6]</sup>。

## 2 理论框架及研究命题

### 2.1 全球价值链治理与组织学习

在组织间关系治理中,组织学习是一个重要机制<sup>[16]</sup>。自从 Weber 的组织理论首次提及组织学习的概念以来,组织学习被广泛运用于产业经济、战略管理、新科技等理论研究中<sup>[17]</sup>。近年来,组织学习更被视为企业能够持续成长与提升核心竞争力的关键(Nevis, et al, 1995, Gherardi, Nicolini, 2000)。随着全球制造网络的形成,通过加强联盟合作以向网络中的国际旗舰企业进行知识学习,对促进我国本土企业持续发展尤为重要<sup>[18]</sup>。Kaplinsky and Morris 认为,外包合作有利于促进国际间的知识流动,从而提高了全球价值链中各个环节的知识存量。在组织间关系治理中,处于弱势地位的代工者通过参与全球价值链,可以从代工过程中获取知识,从而实现后进者的进步和赶超。

从全球价值链代工关系的基本格局来看,有4个基本因素会影响 OEM 企业的组织学习:学习主体——价值链上 OEM 企业的学习倾向、学习对象——价值链上客户端的知识溢出倾向、学习客体——价值链上知识本身的特性(主要包括复杂性和差距性)以及学习环境——价值链上企业之间的关系特征<sup>[2]</sup>。价值链治理模式是对这4个影响因素的综合描述和表现,不同的价值链治理模式对应着链上企业的不同权力。Zartman 曾指出,权力是引起他方立场改变或再评估的能力,以及通过改变另一方立场进而改变其行为的能力。Fleury 也指出,价值链治理模式是权力关系的体现,其可能阻碍升级并限制知识在价值链中的流动。在力量不对等的治理模式中,国际客户掌握着知识转移的主动性以及阻碍或支持代工组织学习的力量。王慧美通过研究发现,随着代工者的能力成长到对领导客户的竞争地位有威胁时,客户对知识溢出倾向于保守。根据表1,供应商能力越高,则市场型、模块性和俘获型网络下的客户端的知识溢出越保守。但这3重治理模式中的领导买方知识溢出程度的差异尚未辨析。Schmitz and Knorringa 的研究也表明,在有些价值链中,国际客户为了阻止代工企业侵犯其核心竞争力,甚至严格限制设计、营销和品牌知识在价值链中的自由流动。

表1 全球价值链治理的类型及决定因素

治理类型	交易的复杂程度	交易编码的能力	供应商能力	协调及力量失衡程度
市场型	低	高	高	低
模块型	高	高	高	↑
关系型	高	低	高	
俘获型	高	高	低	↓
层级型	高	低	低	

资料来源: Gereffi, Humphrey and Sturgeon, 2005。

因而,本研究提出以下命题:

命题一: 不同全球价值链治理模式对代工组织的学习绩效有显著影响。

国际客户和代工厂商在互动中能够逐渐提升彼此的信息处理能力, 进而提高组织间的透明度。代工企业凭借自身的吸收能力, 能够通过一定的知识转移渠道缩小与客户在组织、文化方面的差距<sup>[19]</sup>, 进而达到内部化国际客户的先进知识及提升自身技术研发能力的目标。Powell 从社会交换理论出发, 认为信任是维系组织间关系的重要机制。组织间的信任程度越高, 各组织共同参与的活动也会增多<sup>[20]</sup>, 即拥有更多的知识转移渠道, 从而有利于组织学习绩效的提升。

命题二: 共同活动程度越高, 代工者学习绩效越高。

## 2.2 全球价值链治理与企业升级

企业升级这一概念在近年来的文献中经常出现。它结合了产业升级的理念, 侧重于强调企业作为主体, 由低技术水平、低附加价值状态向高技术、高附加价值状态的演变, 是企业成长、企业转型理论基础上的发展。Hobbay 归纳的后进企业发展路径“OEM - ODM - OIM/OBM”为国内外学者普遍接受。发展中国家参与 GVC 的本土企业或网络, 在力图由低附加价值价值链环节向高附加价值价值链环节攀升的过程中, 特别是在历经功能升级或链升级时, 往往会遇到发达国家的国际大采购商或跨国公司以及整合 OEM 供应商的双重阻击和控制, 进而被继续限制于低附加值、微利化的价值链低端生产制造环节<sup>[11]</sup>。基于经济学领域的交易成本理论和管理学领域的能力理论的研究成果, 一般认为企业可以自主选择其发展空间与业务范畴。然而在现实代工情境中, 为了避免与主要客户(往往是“链主”发包方)发生战略冲突和明显的利益冲突, 企业代工范畴的变化必然需要考虑主要客户的动向与意愿。因此, 全球价值链的低端锁定会使本土企业的自主创新十分缺乏<sup>[21]</sup>, 本土企业如仅仅依靠自身力量将难以实现突破“低端锁定”的目标<sup>[22]</sup>。

当企业面临竞争压力时, 其应对手段无外乎两类: 一是采用更有效的方式处理同样的活动, 二是改变原有的活动<sup>[23]</sup>。Gereffi 通过对服装产业的实证研究, 归纳出了 4 种序贯升级模式: 工艺升级、产品升级、功能升级和链条升级。与之相似, Humphrey and Schmitz 也提出了以企业为中心、由低级到高级的 3 种升级模式: 过程升级、产品升级和功能升级。2001 年, 两位作者还补充了第 4 种升级形式——跨部门升级。工艺升级和过程升级是通过重组生产系统或者引进新技术以更有效率地促进投入产出; 产品升级是企业进入到单位价值更高的、更复杂的生产线; 功能升级是掌握链条中诸如设计或营销等新的功能; 链条升级和跨部门升级则是转换到附加值更高的价值链。Bazan, L& Navas-Alemán 对巴西 Sinos Valley 鞋业集群升级的研究表明, 生产企业的升级受价值链治理的影响。Humphrey and Schmitz 也认为, 不同价值链治理模式只能支持特定的升级形式。在准科层制全球价值链中, 本土生产企业快速实现产品和过程升级是可行的, 但是往往难以进行设计和营销的功能升级。在市场型和关系型治理模式中, 因为生产企业没有被锁定, 所以其功能升级也很明显; 在俘获型网络

中, 国际客户可以通过专利池、战略隔绝、品牌强化和零售市场并购等多种手段, 提高设计、研发和销售等高附加值环节的进入壁垒<sup>[6]</sup>; 而层级型治理模式则往往以长期合作为导向, 体现了相互依赖的程度, 可以视为一种非正式无股权的垂直整合合作关系。在这种模式下, 企业升级反而能得到国际客户的支持。进而, 提出以下命题:

命题三: 不同治理模式对企业升级模式有显著影响。

命题四: 在 5 种序贯治理模式中, 国外客户对代工者升级阻碍程度成倒“U”型。

## 2.3 组织学习与企业升级

组织学习与企业升级的相关研究较多, 其成果尤其集中在后进者赶超方面。Asmden 等修正学派的学者认为, 在二战后, 先进与后进国间的技术差距已经过大, 使得后进国不可能一跃而追赶上先进国, 因此必须发展出“学习”机制逐步追赶。在企业层面上, Nelson and Winter 发展出演化理论, 认为技术取得需要学习与投资。瞿宛文与安士敦在该理论进行实证分析后指出, 后起者应定位于代工, 后起者代工是一种“经营模式”, 并进而探讨了代工者从 OEM - ODM - OBM 的升级机制。代工企业, 即 OEM 与 ODM 要专注于生产层面的学习; OBM 因涉及到研发与营销层面的学习则较复杂, 意味着要以“创新”来竞争, 而要创新就需要长期对研发投入大量资金和人力。

组织学习能够提高企业的资源累计率(Penrose, 1959), 是组织能力提升和企业获取竞争优势的重要方式(Subba, Narasimha, 2001, Cepeda, Vera, 2007)。在代工情境下, 组织学习绩效正是组织能力提升的表现和进一步发展的内在源泉。Gereffi and Tony Tam 认为企业升级与知识相关, 知识的取得是企业升级的动力。由于知识累积对于产业竞争与生产的提升与扩展是必要的, 而组织知识的累积则需要创新与学习。他们进一步指出, 组织学习可通过“干中学”与观摩(Monitoring)来实现。升级既是组织学习的过程, 也是组织要实现的一种目标<sup>[24]</sup>。据此, 本文提出如下命题:

命题五: 组织学习绩效越高, 企业升级意愿越大。

命题六: 组织学习绩效越高, 企业升级成功的可能性越大。

同时, 企业能否成功升级还有赖于领导层的主观决策。企业的发展方向并非能由外在客观条件完全决定, 企业领导的主观意愿也是主要的决定因素。无论是企业的决策层还是战略管理者, 当他们在识别和完成新的资源整合时, 他们的行为就反映出企业家应具备的特质, 反映出企业家精神<sup>[25]</sup>。企业家精神对企业核心能力存在显著、正向且直接的影响<sup>[26]</sup>。代工企业领导阶层对升级的主观意向和对升级能力的重视程度, 会影响企业升级的决策与成功机会<sup>[27]</sup>。尤其在全球价值链中, 相对处于弱势地位的代工企业, 其企业领导人对升级的决心及长期努力, 势必影响其升级成功的可能性。另外, 在代工过程中, 企业专注于生产过程, 通过组织学习可以积累制造技能。但是由于代工者往往不被要求进行复杂和高端的产品开发或构建和协调营销网络, 因此难以累积设计、研发和营销等能力。因此要扭转

这种局面的关键,就在于代工领导阶层的主观愿望和决心。如果企业在从事代工过程中就进行主动的、额外的学习,这将必然有利于代工企业的升级。基于此,提出命题:

命题七:代工领导阶层的主观意向会影响升级成功的可能性。若代工者越早开始作准备,则升级成功的可能性较大。

### 3 结论与启示

从全球价值链的视角,本文提出了价值链治理、组织学习与本土企业升级的分析框架。本文认为,价值链治理与企业升级之间有直接和间接关系。其中,直接关系体现为不同治理模式对企业的影响力度不同,因而价值链治理对企业的升级模式有显著影响。同时,组织学习也可以作为一个中介变量。价值链治理模式会影响代工企业的组织学习绩效,进而影响到本土企业成功升级的可能性。另外,代工企业领导阶层的升级意愿也还会对企业升级产生影响,并能减弱价值链治理模式对企业升级的影响。

本文的研究结论为本土企业,尤其是制造型企业的升级提供了几点启示: 企业升级和企业权利位阶的提升是我国企业发展的长远之策,是企业摆脱被动发展、无根追随地位的途径。目前,代工企业的学习、成长与升级机会与空间都会受到强势买方的影响,企业要充分认识到升级可能面临的阻碍和风险。其在进行自主创新和自创品牌时要充分考虑自身实力和外部环境,切不可冒然决策。企业领导层要有长远发展的眼光,在代工过程中要积极主动学习,提高企业能力,促进价值链模式的动态演变。

在后续研究中,笔者将会细化变量的操作性定义,设计问卷,对上述命题进行统计验证,并根据多样本的分析统计结果来全面揭示价值链治理、组织学习与代工企业升级之间的普遍性关系。

#### 参考文献:

- [ 1 ] 刘志彪,张杰.全球代工体系下发展中国家俘获型网络的形成、突破与对策——基于 GVC 与 NVC 的比较视角 [ J ].中国工业经济,2007(5):39-47.
- [ 2 ] 陶锋,李诗田.全球价值链代工过程中的知识溢出和学习效应 [ J ].管理世界,2008(1):115-122.
- [ 3 ] 谭力文,马海燕,刘林青.服装产业国际竞争力——基于全球价值链的深层透视 [ J ].中国工业经济,2008(10):64-74.
- [ 4 ] UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION.Competing through innovation and learning——the focus of UNIDO's industrial development 2002/2003 [ R ].Vienna,2002:107-161.
- [ 5 ] KAPLINSKY R ,MORRIS M. A handbook for value chain research [ R ]. Paper Prepared for the IDRC. Mimeo. Institute of Development Studies , University of Sussex and School of Development Studies , University of Natal 2002.
- [ 6 ] 卓越.全球价值链治理、升级与本土企业的绩效 [ J ].财贸经济,2009(8):93-97.
- [ 7 ] WILLIAMSON O E.The economics of organization :the transaction cost approach [ J ].American Journal of Sociology , 1981 ,87(3) :548-557.
- [ 8 ] NADVI K ,GLOBAL STANDARDS. Global governance and the organization of global value chains [ J ].Journal of Economic Geography 2008 ,8(3) :323-343.
- [ 9 ] SUBRAMANI M R ,N VENKATRAMAN. Safeguarding investments in asymmetric inter- organizational relationships : theory and evidence [ J ]. Academy of Management Journal , 2003 ,46(1) :46-62.
- [ 10 ] CHANG K H ,GOTCHER D F. Safeguarding investments and creation of transaction value in asymmetric international subcontracting relationships : the role of relationship learning and relational capital [ J ]. Journal of World Business 2007 , 42(4) :477-488.
- [ 11 ] HUMPHREY J ,SCHMITZ H. Governance in global value chains [ R ]. IDS Bullet 2001 ,32(3).
- [ 12 ] POWELL W.Neither market nor hierarchy : network forms of organization [ J ].Research in Organizational Behavior , 1990 , (12) :295-336.
- [ 13 ] 彭正银.网络治理 理论的发展与实践的效用 [ J ].经济管理,2002(8):23-27.
- [ 14 ] GEREFFI GARY , HUMPHREY JOHN , STURGEON TIMOTHY. The Governance of global value chains : an analytic framework [ J ].Review of International Political Economy 2005 ,12(2) :78-104.
- [ 15 ] 陈颖.论中国纺织服装业突破俘获型价值链的基本途径 [ J ].纺织导报,2009(5):13-16.
- [ 16 ] ANAND B N , TARUN K. Do firms learn to create value? the case of alliances [ J ]. Strategic Management Journal , 2000 , 21(3) :295-315.
- [ 17 ] DODGESON M.Organizational learning : a review of some literature [ J ].organization studies , 1993 ,14(3) :375-394.
- [ 18 ] 吴晓波,高忠仕,胡伊苹.组织学习与知识转移效用的实证研究 [ J ].科学学研究,2009,27(1):101-110.
- [ 19 ] DYER J H ,SINGH H. The relational view : cooperative strategy and sources of inter-organizational competitive advantage [ J ]. Academy of Management Review , 1998 , 23(4) :660-679.
- [ 20 ] ZAHEER A , VENKATRAMAN N.Relational governance as an interorganizational strategy : an empirical test of the role of trust in economic exchange [ J ]. Strategic Management Journal , 1995 ,16(6) :373-392.
- [ 21 ] 周勤,周绍东.产品内分工与产品建构陷阱 中国本土企业的困境与对策 [ J ].中国工业经济,2009(8):58-67.
- [ 22 ] 卢福财,胡平波.全球价值网络下中国企业低端锁定的博弈分析 [ J ].中国工业经济,2008(10):64-74.
- [ 23 ] HUMPHREY J , SCHMITZ H.Governance and upgrading : linking industrial cluster and global value chain research [ R ]. IDS Working Paper 2000.
- [ 24 ] AFONSO FLEURY ,MARIA TEREZA FLEURY.Alternatives