

# 私营企业与外资企业管理技术人员统战工作的战略机遇期与红利成长期

吕 鹏

（中国社会科学院 私营企业主群体研究中心，北京 100732）

**摘 要：**由于人口结构代际更替、产业结构转型升级、外资民资实力易位、社会组织蓬勃发展，私营企业与外资企业管理技术人员统战工作处于战略机遇期和红利成长期，同时面临全新的挑战。做好私营企业与外资企业管理技术人员统战工作，应立足对其经济特征、政治特征的把握，形成有效载体和平台。

**关键词：**私营企业与外资企业管理技术人员；新的社会阶层人士；统战工作

**中图分类号：**D613 **文献标识码：**A **文章编号：**2096-3378（2017）06-0070-06

## 一、私营企业与外资企业管理技术人员统战工作的新时代

### （一）私营企业与外资企业管理技术人员的成熟化带来“人口红利”

越来越多的私营企业与外资企业管理技术人员开始步入“退休准备期”，50岁以上管理技术人员的群体规模在近几年迅速扩大。相较十年前而言，他们形成了一股不容忽视的力量。随着年龄和阅历的增长，其中资深的高级管理技术人员的心态随之发生变化。有部分人已经不再像中年时那样，单纯将经济收入看作最为重要甚至唯一的奋斗目标，反而更加看重自身社会价值的实现。他们中的部分人明确表示退休之后，将继续在经济、社会和政治领域“发挥余热”，对参政议政和社会公益活动的热情不断上升。

### （二）私营企业与外资企业管理技术人员的本土化带来“人才红利”

在外资企业开展统战工作的主要难点在于：外资企业出于意识形态、母国法律和现实利益的考量，质疑甚至拒绝参与、配合统战工作。为避免不必要的误解和纠纷，相关部门在开展统战工作时受到制约。近些年来，由于跨国公司的本土化战略，外资企业高层的本土化步伐逐渐加快，越来越多的华人、华侨甚至本土人才打破了“玻璃天花板”，成长为外资企业在华业务的主要负责人。相

---

DOI: 10.13946/j.cnki.jcqi.2017.06.010

**作者简介：**吕鹏，中国社会科学院社会学研究所副研究员，博士，中国社会科学院私营企业主群体研究中心秘书长，中国统一战线理论研究会理事。

**引用格式：**吕鹏. 私营企业与外资企业管理技术人员统战工作的战略机遇期与红利成长期[J]. 统一战线学研究, 2017(6): 70-75.

比母国公司派驻的外籍高管，本土人才更加了解中国国情，理解统战工作对公司和自身发展的重要性。他们能够对公司的重大决策以及所在部门具体政策的制定和执行发挥重要影响，甚至还可通过在母国公司的直接影响力，将对我国政府的亲近态度转化为实在的管理举措。

### （三）私营企业与外资企业管理技术人员的理性化带来“转型红利”

随着我国经济实力的提高和科研水平的进步，部分外资企业的技术优势相对减弱，市场逐步出现萎缩现象，对外资企业管理技术人员带来一定的心理压力。社会逐步把更多关注放到优秀的民营企业甚至国有企业上。产业转型升级与企业代际交替叠加的内在需求，使企业管理技术人员在未来经济发展中的作用更加突出。他们也将更加看重合作与共享，而统战工作能为合作与共享搭建平台。从其他国家的历史来看，职业经理人阶层的崛起是一种趋势<sup>[1-2]</sup>。如果说在市场经济早期，以血缘和家族纽带为基础，出资人管理一切的模式还可以占据主导，一些出资人甚至奚落职业经理人的话，从长远来看，在经历了二代、三代之后，整个商业世界的驱动，将更多依靠大量的职业经理人的奋斗<sup>[3]</sup>。“赋能分享”已经成为新经济条件下最重要的组织原则，未来的企业家不得不更多地倚重职业经理人，职业经理人的市场也随之蓬勃发展。在这个市场中，管理技术人才将会更加重视合作与分享，对参与各种合作分享平台和社交平台的热情和积极性都在上升。这构成了私营企业与外资企业管理技术人员统战工作的“转型红利”。

### （四）私营企业与外资企业管理技术人员的组织化带来“组织红利”

党的十八大以来，社会组织的法律法规和实际成长进入一个迈进期。社会服务机构、智库、慈善组织等社会组织的顶层设计日益明确，为搭建形式更加多元的统战载体提供了“组织红利”。一方面，党和政府要求大多数行业协会与行政机关脱钩，对“红顶中介”进行清理；另一方面，在注册、运营、税收、人事、财务等方面，给民间性质的行业协会、智库、慈善组织和其他社会组织松绑。这为统战工作推进创新性平台建设提供了政策支持。同时，更具独立性的民间机构和社会、社交组织的大量兴起，为统战部门提高自身凝聚力和吸引力提出了新挑战。

上述四个“红利”为当前开展私营企业和外资企业管理技术人员的统战工作提供了战略机遇期和红利成长期。这些红利将在一段时间内进一步成长和释放，对私营企业和外资企业管理技术人员统战工作产生正向的影响。新时代私营企业和外资企业管理技术人员统战工作应提前谋划和布局。

## 二、私营企业与外资企业管理技术人员的经济特征

### （一）属于中高收入群体

在经济地位上，私营企业与外资企业中的高层管理技术人员已经成为我国中等收入群体甚至高等收入群体的重要组成部分<sup>[4-5]</sup>。但是，此群体规避资产风险的能力仍然较弱。这既给他们带来了焦虑感，也为做好他们的统战工作打下了经济利益认同和思想政治认同的基础。他们尽管不是企业的所有者，但追求企业利益的最大化，仍然是这一群体最主要的行为准则和最重要的利益追求。在待遇上，与境外资方以及私营企业主并无实质差别；从阶层划分上看，位置越高，与公司企业家的地位越接近。他们与从事较低层管理工作以及在特征上更接近工人阶级的普通白领相比，在利益诉求和待遇方式上存在某种特定差异<sup>[6]</sup>。私营企业和外资企业管理技术人员中的代表人士，一般都拥有较高的经济收入，积累了一定的私人资产。与目前中国人的平均收入相比，他们中的多数属于中高收入群体<sup>[5]</sup>。世界 500 强公司中，中方高层管理技术人员的月薪平均水平在 5 万至 10 万元人民币左

右。可见，他们已经不是普通的“白领”，而是名副其实的“金领”。

### （二）处于“被雇佣者”地位

私营企业和外资企业管理技术人员“被雇者”的地位并没有得到根本改变。非家族成员的高层管理技术人员在多大程度上能够获得企业的股权（所有权），取决于现代企业治理结构的完善、代际传承的进度和产业转型科技创新的倒逼。一方面，股权激励正在成为日益被接受的一种方式，另一方面，虽然这一群体中的一些人拥有或将拥有所在公司的少量股票，但总体来说，他们仍然处于“被雇佣者”的地位。除个别可以保留高管位置并实现自主创业外，他们中的大多数人很难实现从“企业管理者”到“企业所有者”的转变。“被雇佣者”身份为私营企业和外资企业管理技术人员带来了焦虑感和不安全感。私营企业和外资企业高层管理技术人员在行为方式、思维模式和社会预期上，与拥有相似经济收入水平的民营企业企业家、国有企业高级管理人员存在一定区别<sup>[7]</sup>。比如：由于不是企业的所有者，私营企业和外资企业高层管理技术人员特别是其中的高级管理人员面临退休后经济收入锐减的问题。

### （三）存在“精英症”现象

繁重的职业压力和业绩指标使很多私营企业和外资企业管理技术人员患上了不同程度的“精英症”。“精英症”不仅是身体上的疲劳，还有身处“高位”的压力感导致的焦虑和抑郁。私营企业和外资企业管理技术人员的高流动性，既是市场活跃的体现，也是他们存在焦虑的原因。私营企业和外资企业管理技术人员的收入和资产并不稳定。这既与他们作为“被雇佣者”“工薪者”的地位有关，也与他们的财产处于“不上不下”的位置有关。他们一方面已经脱离了生存的焦虑，另一方面又与顶层少数富豪的财富有较大差距。私营企业和外资企业管理技术人员对财富保值增值的手段有限，抗风险能力较弱。他们中的大多数在全球范围内进行资产配置的能力相对有限。这反而让他们更加关心国内的政治、经济和社会状况，对参与切身利益相关的活动有更为直接的经济利益和思想认同基础。

## 三、私营企业与外资企业管理技术人员的政治特征

### （一）弱政治影响力与强行业影响力形成“剪刀差”

私营企业和外资企业管理技术人员的弱政治影响力与他们的强行业影响力形成了鲜明的“剪刀差”。一方面，许多私营企业和外资企业高层管理技术人员已经成长为本行业的权威。他们对涉及本行业、本领域的产业政策议题有极高的关注，不少人同时兼任本行业各类专业协会的社会职务，甚至在专业协会担任重要领导者，其言行对本行业有着不可忽视的影响力。另一方面，私营企业和外资企业高层管理技术人员普遍在公共政治生活中较为低调。这一群体在政治参与上处于“夹生层”的尴尬境地：他们既不像企业出资人那样拥有建制性的参政议政渠道，又很难像企业的普通员工那样可以通过工会等组织来维护自身权益。与私营企业主相比，他们同样是“新社会阶层”或掌握了大量资源的“商业精英”，但很少在公共议题上发表意见。这与他们高度关心和熟悉行业政策形成鲜明对比。与“小白领”表现出的“强政治取向”不同，私营企业和外资企业高层管理技术人员在许多社会事件中几乎都采取了回避的立场，并不是因为他们在经济上的富足而导致政治上的主动，还远未成为一种独立的政治参与力量。

### （二）经济社会权利诉求与政治权利诉求共存

私营企业和外资企业管理技术人员公共政治的参与度不高，并不代表没有政治诉求，也不代表

没有表达政治观点的渠道。根据不同的参与程度，人们一般将参与者划分为置身于政治之外的“冷漠者”、一定程度上卷入政治的“旁观者”以及积极介入政治的“积极者”。多数私营企业和外资企业管理技术人员的经济社会权利诉求强于政治权利诉求，但经济社会权利诉求有可能转换为政治权利诉求。他们对子女教育、医疗保障、养老问题、社会治安、食品药品安全、环境污染等领域尤其关注。此外，有的私营企业和外资企业管理技术人员热衷于参加宗教活动，宗教生活既是他们社会交往的平台，也是他们社会认知的来源。多数外资企业不鼓励员工参与或谈论政治，为基层技术管理人员的政治参与与党组织建设制造了屏障。一些人不得不在公司内部尽量回避与淡化，甚至隐瞒个人的政治背景和立场。其中，具有党员身份的外资企业高管的处境相对微妙，他们很少能在公司内开展党组织生活。大部分外企高管的党组织生活由劳务服务机构、社会组织来负责安排。

### （三）关系网络和群体凝聚力互为影响

对于私营企业和外资企业管理技术人员来说，关系网络对这一群体的作用日益突出。他们主要以同行、客户和利益相关人士为网络对象，通过正式渠道或非正式的固定场合与同行实现有效沟通，形成了自己的关系网络。这种关系网络在他们的工作中发挥着重要作用。但这种关系网的建立往往通过工作场合来实现，带有一定程度的不固定性、偶然性、短暂性和同质性。因此，绝大多数私营企业和外资企业管理技术人员都希望拥有正式渠道或非正式的固定场合，以实现更大范围的有效沟通。当前，一些市场机构已经把握到了这一契机，纷纷大力开展服务私营企业和外资企业管理技术人员的相关业务。这些公司以人才招聘公司、猎头公司、社交媒体公司为主。它们掌握了大量的高层管理技术人员的信息，在大数据方面占据了优势。

私营企业和外资企业高层管理技术人员对自身作为“中等阶层”（中中层）乃至更高阶层（中上层、上层）的界定有着比较一致的身份认同，但尚未形成很高的政治凝聚力和社会凝聚力。由于这一群体大多数是高级知识分子和高收入人士，他们基于消费方式、生活品位、审美格调等形成的文化上的身份认同正在逐渐加强。然而，如果将某一群体在多大程度上具有“排他性”作为衡量该群体“凝聚力”的最重要指标，那么目前，无论是政治凝聚力还是社会凝聚力，私营企业和外资企业高层管理技术人员群体都显得比较松散。政治凝聚力低的原因主要是政治冷漠、游离于体制之外、社会凝聚力不强等，包括未曾受过“排他性”的精英教育、来源相对复杂等。由于工作强度大，不少私营企业和外资企业高层管理技术人员参与“排他性”俱乐部、会所等社交场所的时间也非常有限；再加上这一群体很少有机会卷入同一集体事件或政治活动中，这些都在一定程度上制约了他们社会凝聚力的形成。

需要注意的是，私营企业和外资企业管理技术人员进一步团结的基础和趋势在加强。比如，当前，私营企业和外资企业管理技术人员里有相当比例的人曾经在政府部门和国有企业工作。随着时间的推移，会有越来越多的私营企业和外资企业高管只拥有体制外的工作经历，这种来源和经历的单一化对他们社会凝聚力的形成有重要作用。再比如，越来越多的私营企业和外资企业高层管理技术人员通过诸如 MBA、EMBA 等培训进修机构扩大自己的社会网络，这种网络无论从亲密程度还是内部约束力的角度来看，都比仅通过俱乐部建立的网络要有效得多。因此，待作为过渡的私营企业和外资企业第一代高管卸任后，与现有体制更加疏远、结构自主性更高、对社会不平等现象感受更深的二、三代高管相比，他们在集体行动和政治态度上的取向更值得关注。

#### （四）民族认同感和社会责任感增强

私营企业和外资企业管理技术人员是改革开放的受益者和支持者，展现出高度的民族认同感与民族自豪感，这与他们的亲身经历密不可分。外资企业的管理技术人员尤其习惯于将国内情况与发达国家进行对比。一方面，中国近年来的发展极大地提高了他们的自豪感，另一方面，他们中越来越多的人都有在海外留学或工作的经历。这种经历使他们切切实实地感受到西方社会在种族、性别、民族上的歧视与不平等现象，对西方社会的了解与认识走出了狭隘和片面的误区。尤其是他们更加体会到：经济上的财富并不一定换来社会尊重与认同，国籍变更也不必然带来主流社会的认可和政治上的信任。越来越多的海外人才认识到，真正要想做事业，还得回到祖国，日益增多的海外人才渴望国家强盛、政策连续、社会稳定，拥护改革开放政策，支持不断深化改革开放。

同时，绝大多数的私营企业和外资企业管理技术人员都具有回馈社会、奉献爱心的心愿。虽然在实际实践中，企业员工的爱心活动往往会与企业的公关行为或企业文化建设密切相连，但不可否认的是，他们已经成为我国志愿者队伍、慈善和社会福利事业中的一支重要力量，这特别需要重视建立先富阶层回馈社会的激励和保护机制。

### 四、私营企业与外资企业管理技术人员统战工作的对策

#### （一）形成社会共治局面

政府各部门要多管齐下为这一群体创造更加公平、公正的外部环境，这是做好他们统战工作的基本保障，同时要区分出私营企业与外资企业管理技术人员的诉求层次。目前，他们的诉求已经超越了个人和企业层面，逐渐从个人意识或企业意识，上升到社会意识、阶层意识，这需要通过多种渠道深入了解他们在个体、企业、社区、阶层等层次的诉求。目前商会协会组织和社区组织分别由统战部门、民政部门主导建设，应该打通机制，在社区组织层面为包括私营企业与外资企业管理技术人员在内的新的社会阶层人士创造参与便利，帮助他们在社区层面解决关系切身利益的政策诉求。

#### （二）发挥私营企业与外资企业管理技术人员的主体性

统战工作不仅要让他们受教育，而且要让他们成为主动团结其他管理技术人员的凝聚者；不仅要让他们成为统战对象，而且要让他们中的优秀人才成为“统战工作者”。当前，各类培训机构已经发挥了教育和社交的双重作用，但多数还是倾向于单向培训。因此，建议让部分优秀的私营企业与外资企业管理技术人员走上讲台，分享他们的经验和心得，参与到对企业家、创业者、高层管理技术人员的培训中。统战部门应充分发挥他们的作用，推动实行导师制，让资深高层管理技术人员做年轻高层管理技术人员的导师，让资深高层管理技术人员尤其是退休的高层管理技术人员贡献他们的人生智慧和商业经验，真正做到联智、联情、联谊。

#### （三）补强参政议政工作短板

增加私营企业与外资企业管理技术人员在人大、政协中的比例，改变参政议政渠道的稀缺格局。要做好制度设计，将其中的高层管理技术人员吸引到体制内。一是私营企业与外资企业的政治特殊性和敏感性，特别是外资企业的高层管理技术人员在体制内的参政议政渠道里长期被边缘化，需要提供补偿性的增长措施。尤其是年轻高层管理技术人员和资深高层管理技术人员应该有代表性的人士进入体制内参政议政。二是许多代表性的企业出资人已是人大代表或政协委员，再将同企业优秀

的高层管理技术人员安排进人大、政协，容易面临企业出资人的反弹情绪。由此，可进行错级安排，即让企业出资人担任更高级别人大代表或政协的成员，高层管理技术人员担任相对低级别的人大代表或政协委员。三是私营企业管理技术人员的统战工作，可以通过企业内部已建立的党建、统战机制推进。首先要做好企业出资人的统战工作，让企业内部的机制自上而下地充分发挥作用。

#### （四）做好对企业决策有重要影响的关键人物的工作

私营企业与外资企业管理技术人员参与关系网或社交圈的积极程度和他们所在部门的性质有密切关系。和政府部门、媒体打交道的企业管理部门的负责人会更加积极主动地扩大自己的社交圈，这是私营企业与外资企业管理技术人员中最有可能参与政治和公共政治活动的人；而纯技术性部门的负责人，社交圈相对狭小，扩大关系网的意愿不如其他部门强烈。对统战部门来说，除了要保持与公关、人力资源部门管理人才的联络之外，还要进一步吸引创新技术的领军人才。

#### （五）拓展统战渠道的增量

拓展新渠道，支持更广泛的私营企业与外资企业管理技术人员参与参政议政。要抓住群团组织改革和行业协会改革的机遇，让更多的私营企业与外资企业管理技术人员进入群团组织和行业协会中担任实职或兼职。比如，上海市吸收新的社会阶层人士到团市委担任兼职副书记，起到了很好的社会反响。另外，可采取建立人才智库、参与决策等措施。例如，通过人事制度改革，吸纳一些私营企业与外资企业管理技术人员担任国有企业的体制外董事、监事或担任政府部门的顾问、咨询委员、参事等，尽可能多地发挥他们的专业优势。对做出突出贡献的人士，可以给予体现时代特征或群体特征的荣誉称号和奖励项目。

#### （六）重视网络新媒体平台和外宣平台建设

要用生动贴切的方式做好私营企业与外资企业管理技术人员的思想工作。新媒体技术成为私营企业与外资企业管理技术人员获取信息的主要手段。让他们接受国家政治领导和政治参与的关键是要用形象贴切的方式，将国家意志与企业转型和个人发展的诉求结合起来，做到润物细无声。此外，他们中的大多数人会不同程度地关心国家的发展方向和产经政策。形式生动活泼的新闻报道更容易受到他们的关注。当前，凤凰网、联合早报、金融时报等中文版网站，以及可以自由阅读的境外或外语类网络，已经发挥了越来越大的网络媒体影响力。党的外宣媒体可以更多地吸引外资企业管理技术人员加盟，发展他们成为新的管理和技术骨干。

#### 参考文献：

- [1] Pearson M. China's new business elite: The political consequences of economic reform [M]. CA: University of California Press, 1997.
- [2] Burnham J. The Managerial Revolution [Z]. New York: John Day, 1941.
- [3] 李新春，张书军. 家族企业：组织、行为与中国经济 [M]. 上海：上海三联书店，2005.
- [4] 李培林，张翼. 中国中产阶级的规模、认同和社会态度 [J]. 社会，2008（2）：1-19+220.
- [5] 李培林，朱迪. 努力形成橄榄型分配格局——基于 2006—2013 年中国社会状况调查数据的分析 [J]. 中国社会科学，2015（1）：45-65+203.
- [6] 吕鹏. 外企中方高管：远离政治的社会新阶层？——以世界 500 强驻京外资企业中方高管为主体的一项考察 [J]. 江苏行政学院学报，2008（4）：64-67.
- [7] 张海东，邓美玲. 新社会阶层的政治态度测量与比较研究——基于六省市调查数据 [J]. 江海学刊，2017（4）：81-90.

责任编辑：任蓓