

创新型企业的 评价理论与实践

ChuangXinXing QiYe PingJia
LiLun Yu ShiJian

张赤东 李新男 张杰军 等著



经济科学出版社
Economic Science Press

创新型企业评价理论与实践

张赤东 李新男 张杰军 等著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

创新型企业评价理论与实践 / 张赤东等著. —北京:
经济科学出版社, 2015. 8
ISBN 978 - 7 - 5141 - 5991 - 2

I. ①创… II. ①张… III. ①企业创新 - 经济评价 -
研究 IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 184778 号

责任编辑: 张庆杰
责任校对: 郑淑艳
版式设计: 齐 杰
责任印制: 王世伟

创新型企业评价理论与实践

张赤东 李新男 张杰军 等著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京季蜂印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 22 印张 400000 字

2015 年 8 月第 1 版 2015 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 5991 - 2 定价: 48.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

谨将本书献给

致力于实现中国创新驱动发展的
研究者、企业家、践行者、管理者及其支持者

序 言

创新引领中国现代化之路，创新评价助力创新驱动发展。

当前，中国正处于现代化建设的关键阶段，面临着加快推进工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化发展机遇，同时也面临着严峻挑战，人地矛盾日益突出，淡水供给严重短缺，能源资源日渐枯竭，土壤、水和空气污染十分严重，环境破坏后果逐步显现，劳动力结构性短缺，经济结构严重失衡，不平衡、不协调、不可持续的问题十分突出，廉价劳动力竞争优势和粗放式发展难以为继，转变经济发展方式已是现代化建设的核心任务。正如习近平所强调的：“实施创新驱动发展战略，最根本的是要增强自主创新能力，最紧迫的是要破除体制机制障碍，最大限度地解放和激发科技作为第一生产力所蕴藏的巨大潜能。面向未来，增强自主创新能力，最重要的就是要坚定不移走中国特色自主创新道路，坚持自主创新、重点跨越、支撑发展、引领未来的方针，加快创新型国家建设步伐。”

创新型国家建设要求充分发挥企业的技术创新主体作用。这是因为，企业是国民经济的基础和支柱，是现代产业体系的载体和推进新型工业化的关键，是科技转化为生产力的集成环节，其本质属性决定了它需要在技术创新活动中谋求生存和长久发展，在科技成果转化为实现生产力过程中发挥着不可替代的主导作用。企业直接联系市场，最了解市场和消费者需求，能及时发现和把握技术创新的方向，具有运用科技成果的原始冲动。大量的知识创造、技术创新只有通过企业，才能真正转化为规模生产力，增强国家经济实力。可见，建设创新型国家，要求政府关注企业的技术创新，促进企业提升技术创新能力。这是我国实现现代化的基础和源动力，更是国家创新体系建设的核心任务。

现实中，技术创新往往只是企业实现经济发展的路径之一。在有风险更低、利润更大的市场机会面前，企业是不会选择技术创新的。这在改革开放以来中国企业的初级发展过程中得以淋漓尽致的体现。中国企业在过去的30多年中技术创新投入大幅增加，不断进行着技术积累、人才积累、资金积累，逐步奠定了转向创新驱动发展的基础，这是应该积极肯定的。尽管我国经济总量实现巨大提高、产业技

术水平实现显著提升,尽管中国政府在不断地出台激励企业技术创新的各类政策,尽管席卷中国的全球化日益突出知识经济时代的创新特征,中国企业技术创新在整体上仍然处在跟踪、模仿的阶段,在主导产业、新兴产业和高技术产业中的核心技术和关键零部件仍然主要靠进口,在全球产业价值链中处于中低端,企业技术创新的动力不足、创新环境欠佳等问题仍然是困扰决策者的关键问题。

那么,如何激发企业技术创新动力、提高企业技术创新能力,加强企业技术创新主体地位呢?这是中国建设创新型国家最为急迫、最为重要的任务。中国政府在这方面进行了大量的探索和努力,出台了一系列促进企业技术创新政策。2006年,《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006~2020年)》提出“自主创新、重点跨越、支撑发展、引领未来”的指导方针,确立自主创新战略,并指出“以企业为主、市场为导向、产学研相结合的技术创新体系建设为突破口”;在总结前期创新政策基础上,提出“确立企业技术创新主体地位”政策举措,并制定了包括税收激励、金融支持、创造和保护知识产权、人才队伍建设、创新基地和平台建设等方面的配套政策。其中也包括专项政策,如高新技术企业政策,为激励企业投入R&D、加强技术创新,针对高技术产业中满足条件的企业实行15%企业所得税减免的税收优惠政策,激发了企业的创新投入热情。但这些政策尚不能聚焦企业的发展模式,尚不能明确引导企业走依靠创新发展之路。从而也影响了国家发展方式的整体转变。

当放眼全球创新竞争时,我们发现这样一个国际发展经验:技术创新活跃的企业群体对于一个国家提高创新活力、转变经济增长方式起到了关键作用,它们的发展模式决定着国家经济的增长方式。各经济强国在工业化、现代化、信息化进程中,无不依赖一批世界级创新型企业的崛起,提升国家创新能力,提高国家竞争力,如德国的西门子、拜耳和巴斯夫等,美国的苹果、谷歌和英特尔等,日本的丰田、索尼和松下等,韩国的三星、现代等。这些引领产业技术创新的创新型企业^①不仅创造了巨大的社会财富,更优化升级了产业结构,提高了产业和国家的竞争力。

由此,中国科技部在努力提升企业技术创新主体地位的举措中,将“鼓励 and 培育创新型企业”作为构建技术创新体系的一个政策工具,进而形成提升企

^① 所谓创新型企业(Innovation-oriented Firms)是中国学者基于建设创新型国家所提出的一个新概念。国外已有的研究主要集中在“创新企业”(Innovative Firms)上,其主要特征是具有创新性,即实现了创新和/或正在进行创新的企业。而我们提出的创新型企业,除具备创新性之外,还需要具备创新的系统性和持续性,并在行业发展中具有一定的代表性。相比于创新企业,创新型企业被赋予更高的时代发展要求,在于突出它们在建设创新型国家中的引领、带动和主力军作用。

业自主创新能力和产业核心竞争力，推动创新型国家建设的重要举措。

在建设创新型国家战略框架下，科技部、国资委、全国总工会于2006年联合实施“技术创新引导工程”，首先开展促进创新型企业发展试点工作，其目标在于引导形成拥有自主知识产权、自主品牌和持续创新能力的创新型企业^①；在此基础上，加强企业研发机构和创新基地建设，以促进企业提升自主创新能力；推动建立一批产业技术创新战略联盟，以促进产学研协同创新提升产业核心竞争力；建设和发展创业创新的公共服务平台，以促进为技术创新服务的社会支撑体系的形成，营造创新文化氛围。至2009年，作为应对国际金融危机、加速技术创新体系建设的一项重大举措，国务院决定在技术创新引导工程基础上，由科技部等八部委联合实施“国家技术创新工程”，重点任务之一就是建设创新型企业。建设创新型企业，旨在通过其发挥示范、带动作用，引导广大企业走创新发展之路，进而加强企业技术创新主体的地位与作用，提高企业自主创新能力和产业核心竞争力，降低关键领域和重点行业的对外技术依存度，推动中国经济走上创新驱动、全面协调可持续的发展之路。

培育创新型企业的一项重要工作便是开展创新型企业评价，通过科学建立评价指标体系并公布于社会，形成对各类企业依靠创新发展的政策导向。在地方和行业试点工作基础上，科技部组织成立了跨部门合作的研究组，依托中国科学技术发展战略研究院，开展相关创新型企业评价与政策研究工作。在此基础上，以李新男、周元、张杰军、张赤东为核心的研究执行组，基于国家创新系统理论框架，对创新型企业概念、定位、特征等进行了深入研究，提出了导向鲜明的评价指标体系，建立定性与定量相结合的创新型企业评价方法。其中，重要而关键的基础研究是对创新型企业的解读，焦点是“型”的概念。基于此，这一评价才有别于一般意义上的企业创新能力或创新绩效评价，也有别于商业化的企业评价，才使得它成为政府引导企业技术创新的一个政策引导性工具——关注的不是企业处在哪个领域、生产什么产品或者是某种排名，而是关注企业靠什么方式、用什么途径来生产产品、获取利润和实现持续发展，要评出的是主要依靠技术创新、技术进步而不是仅靠资源消耗、资本扩张实现发展的企业。实际上，它是战略决策与创新政策交叉层面的企业技术创新评价。

“评价什么，得到什么。”创新型企业评价是对企业如何创新的思考，更是

^① 试点工作主要是在全国各地和行业选择一批符合条件的企业进行试点，推动企业建立和完善有利于创新的体制和机制，激励企业加大研发投入、健全研发机构、培育创新人才，增强技术创新的内在动力和能力，支持企业加强管理创新和创新文化建设，引导企业走创新发展的道路。

认识企业如何实现技术创新的现实规律、探索如何实施有效促进企业技术创新政策的工具。同时在各行业中和不同规模的企业中评价出一批创新企业,也将对增长方式的转变发挥巨大的示范作用。总之,这是时代发展所趋,也是时代发展所需,更是政府工作之所务。

创新型企业评价在方法上主要致力于探索:第一,评价企业的发展途径。创新型企业评价的关键在充分认识创新型企业的内涵、发展模式等基础上,对企业发展的方式与途径进行评价,而不是简单地评价企业技术创新的能力或绩效。第二,评价不同类型、行业、规模的企业。从试点企业上看,这些企业类型不一、行业多样、规模各异,既要总结出不同企业创新的基本特征和规律,通过相应的指标予以反映,又要对不同企业创新的差异性进行分析和比较,以识别、判断企业依靠技术创新推动发展的状态。第三,建立一个简单、科学、有效的评价指标体系,使之既具有科学性和系统性,也要具有鲜明的导向性,发挥创新型企业评价的政策导向性,通过评价传递国家支持与鼓励企业技术创新的政策信息。第四,选择评价指标,既要体现出我国的特色,如经济转型发展的阶段性特征,具有代表性,同时也要具有实践的可操作性、可采集性,还要便于国际比较研究。

可见,作为一个政策引导性工具,创新型企业评价对企业技术创新评价研究提出了新的要求——关注企业创新发展模式。由于政策的操作性要求,这使得在创新型企业评价中对企业技术创新评价的理论研究基础和实践操作经验进行了深度的融合,在理论研究和实践两个方向上进行探索和突破。由于政策的导向性要求,这使得创新型企业评价指标体系的构建极具挑战性,在指标的适合性与全面性、方法的科学性与实用性,数据的准确性与可获取性以及结果的客观性与可接受性等方面,都提出了新的更高的要求。由于政策的公平性要求,这使得创新型企业评价方法和结果必须客观、科学、合理和可靠,其表现形式必须简单、明了、易于接受和操作,这是很多评价研究所忽略的。

例如,创新型企业评价提出的“4+1”评价指标体系,是在对创新型企业内涵与基本特征分析基础上,运用软系统方法,经过大量的文献检索、实证分析、案例研究以及超过500人次的专家研讨,进行指标筛选而确定的。该指标体系由定量指标结合定性指标构成,涵盖创新的过程与状态两类考察,对企业技术创新发展整体状况进行测度,同时在指标选择上保证了科学、简单、有效的特点,便于数据采集,并具有较好的国际可比性。

再如,创新型企业评价结果表现形式——企业技术创新依存度指数,是基于创新型企业“4+1”评价指标体系编制出的一类综合指数方法,其优点在于简单、明了和利于比较。在指数编制中,我们致力于解决存在的两个重要问题:第一,指

标权重分配问题，如在定量指标与定性指标之间如何权衡；第二，评价基准选择问题，即以什么作为指标值计算的基准适合。这两个问题直接影响着企业技术创新依存度指数的对不同行业、不同规模企业的普适性和意义。在评价实践中，依据企业技术创新依存度指数在 2008 ~ 2011 年遴选出三批共计 356 家创新型企业，有力地推动了创新型企业建设工作的开展；同时运用企业技术创新依存度指数监测创新型企业技术创新发展态势，对创新型企业前 100 名企业进行了年度分析（2009 年以来的分析报告分别发表在 2010 ~ 2014 年《中国创新型企业发展报告》中）。

可以说，创新型企业评价是企业技术创新评价理论研究 with 经验总结到政策性应用实践的一次富有意义的探索，是一个具有典型性、代表性、全面性和系统性的企业技术创新评价研究，因为它不仅是中国政策制定与实施公开、公平、公正的一次尝试，更是对企业技术创新评价理论与实践的深入、系统的探索性研究，并使得评价研究因实际的政策应用而具有理论和实践价值。因此，我们选择创新型企业评价作为案例，通过解剖分析创新型企业评价，对企业技术创新评价的理论、方法与实践操作进行系统阐释，因为评价研究的意义在于为科学决策、为科学管理服务，在于对实践的指导与作用。

我们的研究工作包括了理论研究、方法研究和实践方案三个方面，都具有鲜明的时代特征。在本书正文中，关于理论研究部分包括第一章至第三章内容，主要对技术创新和评价理论基础，创新评价研究概述和经验进行总结和梳理，并讨论分析创新型企业的概念和基本特征；考虑到企业技术创新评价的方法与实践操作是密切相关的，论述中将其组合在一起，并结合创新型企业评价案例进行剖析，具体内容包括第四章至第九章，主要对评价的逻辑框架设计、评价内容与指标选择、评价方法设计、评价影响因素和评价结果等内容进行阐述；最后，第十章和第十一章是对企业技术创新评价研究的总结与展望。

企业是技术创新的主体，科技创新是推动社会经济发展的第一动力。中国实现创新驱动发展，需要一批具有国际竞争力的创新型企业的崛起。希望创新型企业评价能够以数据的力量，科学、客观、真实地见证中国企业的创新发展历程，并为企业乃至政府创新发展决策与科学管理提供支撑。

作者

2015 年 6 月

目 录

第一章 企业技术创新评价理论基础	1
1.1 企业理论	1
1.2 技术创新理论	7
1.3 评价理论	24
第二章 企业技术创新测度与评价实践	29
2.1 企业技术创新测度	29
2.2 企业技术创新评价	38
2.3 国内外研究文献的元研究和比较分析	50
第三章 评价对象：创新型企业的概念与特征	60
3.1 创新型企业的概念	60
3.2 创新型企业基本特征	72
3.3 相近企业概念与特征区分	82
第四章 评价逻辑：达到目的之方向标	87
4.1 评价目的的确立	87
4.2 评价的逻辑起点	89
4.3 评价逻辑框架	92
4.4 评价基本内容	101
第五章 评价方法设计一：指标选择与指标体系	107
5.1 评价指标及备选指标	107
5.2 指标选择原则	111

5.3	评价指标筛选	113
5.4	“4+1”评价指标体系	121
第六章	评价方法设计二：数据与计算	132
6.1	数据调查方法	132
6.2	企业分类	135
6.3	评价基准确定	147
6.4	指标权重分配	150
6.5	综合评价方法	158
第七章	评价流程：创新型企业评价实践操作	160
7.1	评价方案设计	161
7.2	评价工作标准程序	162
7.3	数据采集	165
7.4	评价前提条件设置	167
第八章	评价结果：企业技术创新依存度指数	168
8.1	企业技术创新依存度指数的定义与特点	168
8.2	企业技术创新依存度指数的编制	169
8.3	企业技术创新依存度指数计算结果及分析	174
第九章	评价影响因素：排除干扰而探求真相	179
9.1	行业差异	179
9.2	多元化经营	180
9.3	规模差异	181
9.4	经济类型差异	183
9.5	其他影响因素	184
第十章	评价后评估：目标达成的检验	188
10.1	评价后评估的分类与意义	188
10.2	创新型企业评价后评估	189

第十一章 思考与展望	198
参考文献	204
附录 1 行业平均数方法优化研究报告	221
附录 2 创新型企业指标体系征求意见稿	257
附录 3 指标的可采集性、可比较性、可分析性分析	259
附录 4 国民经济行业的技术密集度划分	265
附录 5 基于分布的企业指标数据规范化处理方法	271
附录 6 需单独考虑的一类企业：1000 亿元以上特大型企业（集团）	277
附录 7 创新型企业是怎样评选的	284
附录 8 关于开展创新型企业试点工作的通知	286
附录 9 创新型企业评价工作的通知	292
附录 10 企业自评估报告	295
附录 11 创新型企业信息上报表	301
附录 12 企业突出技术创新项目调查问卷	317
附录 13 2008 ~ 2010 年三批创新型企业评价结果	320
附录 14 基于创新型企业评价研究的文章著作	332
后记	334

第一章

企业技术创新评价理论基础

企业技术创新评价研究的理论基础涉及创新理论、企业理论、评价理论与方法等，相关研究文献浩如烟海，限于篇幅对这些理论基础与研究进展不逐一进行介绍，本章重点介绍与企业技术创新评价研究核心内容——企业技术创新活动密切相关的技术创新理论基础（见第2节）；但评价企业技术创新，需要具备一双“企业家的眼睛”——以企业家的视角来考察一切活动，因此有必要对企业理论中涉及企业创新的理论基础进行重点介绍（见第1节）；关于评价理论与方法，本章仅从评价学研究角度进行简要介绍（见第3节），而涉及企业技术创新的具体评价理论与方法研究内容放在第二章中一并介绍。

1.1 企业理论

企业理论在于解释企业产生的原因和企业组织的经济学意义。从厂商理论到现代企业理论，企业理论发展表现为一个由注重“有形”资源，重点研究企业生产属性，进而发展为注重“无形”资源，重点研究企业交易属性，最后达到把企业中“有形”资源与“无形”资源相结合起来，分析考察企业内生成长的趋势（徐鸣，2011）。从中可以看到，企业存在的本质与运行的动因在于不断地以新的组织分工形式控制成本，从而实现追求利润的目标。

1.1.1 企业的本质属性

真正的企业理论可说是由科斯（Coase）1937年的经典论文所首创（杨小凯，1994）。科斯在《企业的性质》（1937）中提出，企业的存在是因为管理协

调费用低于市场交易费用。市场和企业是两种不同的组织劳动分工的办法,企业的出现一定是企业的交易费用低于市场的交易费用。

基于科斯的企业理论,威廉姆森(Williamson; 1975, 1979)认为,特定类型的交易要用特定的规制结构(Governance Structure)来进行组织和管理以节约交易费用,企业 and 市场是两种可以相互替代的规制结构,企业 and 市场相互替代问题(即企业的起源和企业边界的确定问题)也就是交易和规制结构相匹配的问题。他还认为,有四种基本因素——人的有限理性、机会主义行为、环境的不确定性和资产专用性——会使得市场在组织某些交易时产生过高的交易费用,这时企业作为另一种组织交易的规制结构就有产生的必要。

阿尔钦和德姆塞茨(Alchian and Demsetz)对企业性质产权结构进行了讨论,将企业理论与企业的剩余权概念挂上钩,提出“团队生产会诱致一种被称为企业的契约形式”,而团队生产的效率取决于向队员支付的报酬在多大程度上和队员的生产率相一致。在联合生产(Team Production)中,一个人工作努力的程度会影响他人的生产率,所以需要有一个监管生产的人,以监测所有联合生产者的努力。那谁来监测这个监管者的努力?最好的办法是让他拥有企业的剩余权。因此监管者成了老板,而老板的剩余权是资本主义企业的特征。企业组织的实质是什么呢?他们认为是:企业的实质在于对团队生产的采用(Alchian and Demsetz, 1972)。

张五常(1983)认为,企业本质上是一种或一组契约,企业关系和市场关系本质上都是契约关系。企业的出现并不意味着市场失灵,也不是用非市场方式代替市场方式来组织分工,而是用劳动市场代替中间产品市场,其实质是“用一种契约取代了另一种契约”。与产品市场中的契约关系不同的是,企业内的契约是买卖要素的契约。

杨小凯将企业理论进一步发展,并建立相应的模型。联系古典经济学的分工理论,斯密认为“专业化的交换经济”高效率的原因在于专业化分工和市场交易的相互促进,但斯密及新古典经济学家未意识到企业也是一种交易方式,也能促进专业化分工的发展。事实上,企业是一种巧妙的交易方式,它可以把一些交易费用极高的活动(如管理活动)纳入分工,但同时却可以避免这类活动的直接定价和直接交易,提高了劳动定价和交易效率(杨小凯, 1994)。

可见,以一种巧妙的交易方式避免对不易测定的经济活动的直接定价和交易以节约交易费用是企业制度和一切契约关系形式发展的中心线索和目标(吕中楼, 1994)。其基础是:契约是不可能完全的;在不完全契约条件下剩余控制权的配置方式影响交易费用;企业不同于市场是因为权威的存在;在权威下,市场

式的议价消失，代之以上下级的代理人关系；这种代理人关系不可避免产生费用；最后，企业的形态是使这些费用最小化的结果（钱颖一，1995）。

1.1.2 企业的企业家理论

在古典经济学中，萨伊最早强调企业家的重要地位，并赋予企业家企业组织、协调者的角色。在新古典经济学中，马歇尔认为，企业家可以具有协调者、中间商、创新者和不确定性承担者的作用，企业家可以在诸角色之间权变选择。20 世纪以后，一些非主流经济学家赋予了企业家不同的角色。

奈特（F. Knight, 1921）根据不确定性和企业家精神对企业的存在进行过讨论，赋予企业家在不确定性环境中的决策者角色。他指出，在不确定性下，“实施某种具体的经济活动成了生活的次要部分，首要的问题或功能是决定干什么以及如何去干”。这“首要的功能”即指企业家的功能。因不确定性是无法保险的，企业家不得不承受不确定性。按照奈特的观点，企业是一种装置，通过它，“自信或勇于冒险者承担起风险并保证犹豫不决者或怯懦者能得到一笔既定的收入”。他将企业内企业家对工人的权威视为前者对后者提供保障的一种补偿。企业家是一个雇佣者掌握着指挥工人的权力，因为他承担着不确定性。但熊彼特（1934）指出，企业家为“创新者”；不确定性是由资本家而非企业家承担的，企业家也可以承担不确定性，但必须等到他也成为资本家之后。

此外，柯兹纳（Kirzner, 1979）基于市场过程论，发展了企业家作为中间商角色的理论；莱宾斯坦（Leibenstein, 1968）则赋予企业家克服 X 低效率的功能；卡森（Casson, 1982）把企业家的概念给予综合和拓展，定义为“企业家是擅长于对稀缺资源的协调作用作出明智决断的人”，并强调企业家是一个“市场制造者”。可见，企业家理论对企业家角色、功能和精神特质的研究，为相应的激励约束机制选择和建立提供了充分的理论依据。

1.1.3 企业的资源、能力与成长

彭罗斯（Penrose, 1959）在《企业成长理论》中构建了“企业资源—企业能力—企业成长”分析框架，认为企业是建立在管理性框架内的各类资源的集合体，其功能是“获取和组织人力与非人力资源以营利性地向市场提供产品或者服务”，企业的成长则主要取决于更有效地利用现有资源。她强调知识和创新能力对企业成长的重要性，分析新知识对促进机制和企业知识积累机制的重要作

用,认为企业成长的重要一环是发现潜在的成长机会,产品创新和组织创新均是企业成长的推动因素,二者均取决于创新能力。她还认为富于进取精神的企业具有不断的扩张激励,也不存在着对这些企业绝对规模的限制。这个论点与新古典经济理论关于企业只有一个“最优”规模的见解泾渭分明(路风,2000)。

由此形成了企业资源基础论(Resource-based View of the Firm),其核心观点认为企业是由一系列有各种用途的资源束组成的集合,企业成长取决于新的投资活动与企业现有资源之间的专用性程度(Grant,1991)。其中,沃纳·费尔特(Werner Felt,1984)认为,企业以及企业的战略优势的建立,而且应该建立在他所拥有的系列特殊资源以及资源的使用方式上,企业可持续成长就在于打破利用现有资源与开发新资源之间的平衡。科利斯和蒙·戈梅里(Collis and Mont Gomery,1995)强调企业要掌握有价值的资源,从而能够比竞争对手更好地或成本更低地实现成长。博尔内(Barney;1991,1996)进一步分析了有价值的资源的价值、稀缺性和难以模仿性三个特点。近期,布瑞恩奎因和皮特瑞夫(Helfat and Peteraf,2003)提出了企业动态资源论,认为企业所拥有资源的异质性和动态特征是推动企业持续成长的根本因素。但是,并不是所有资源都可以成为企业竞争优势,基于资源的企业成长理论缺乏对资源如何成为竞争优势的分析。

企业核心竞争能力理论(The Core Competence-based View of the Firm)认为企业是能力的独特集合体,其长期竞争优势(持续的成长)来自企业的核心能力或动态能力。普拉哈拉德和黑梅尔(Parahalad and Hamel,1990)提出企业核心能力概念,认为企业的竞争优势来自企业配置、开发与保护资源的能力,决定企业竞争优势的能力是企业多方面资源、技术和不同技能的有机组合。他们认为,企业不仅生产产品,还创造、积累知识与技能并将其内嵌于组织之中,其竞争外在表现为产品的竞争,而实质上是组织的核心能力的竞争。这将对企业成长的研究引导到关注内部的“知识创造与积累的过程中”。它强调了企业在价值链中的个别关键优势(王再平,2007)。关于企业核心能力,伦纳德和巴顿(Leonard and Barton,1995)认为其存在于企业的所有层次上,是企业长期积累形成的、难以模仿的知识体系;蒂斯(Teece,1998)认为是许多有差别的技能、互补资产和惯例的集合,它可以在某些业务领域为企业提供一种竞争能力,强化企业竞争优势。针对核心能力理论的不足,蒂斯等(1997)提出动态能力(Dynamic Capabilities),即企业整合、建设、重构组织内部和外部资源、技能和能力来适应环境快速变化的能力,以及动态能力的“3P”分析框架——企业内部的过程(Process)、资源状况(Position)和路径(Path),认为在过度竞争的市场背景下,具有有限动态能力的企业不能够培养持久的竞争优势,而具有强的动态

能力的企业能使它们的资源和能力随时间的变化而不断积累增强,实现企业的持续成长。

钱德勒(A. D. Chandler, 1977)从历史学角度分析了现代大型工商企业的成长历程,认为其增长是由经理阶层和相应的组织结构组成的企业管理协调机制支撑的。他在管理结构中引出了“组织能力”和“组织学习”的概念,揭示出成长背后的力量是企业内部的组织结构和组织能力“确保资源有效利用”(1962)。在《规模与范围:工业资本主义的动力》(1990)中,他把组织能力作为核心分析概念,认为企业作为一个整体的组织能力是其核心发展动力。他的研究支持了动态企业理论的中心思想:特定的组织能力是特定企业的竞争优势来源,是解释企业间长期经济绩效差异的关键变量(路风,2001)。总之,在钱德勒的视野中,企业被看作是一个动态的组织能力的集合,技术的发展和市场的扩大是企业成长的根本,企业多元化是现代企业成长的主要策略。

学习型组织理论认为,组织学习是企业成长过程中必不可少的内部机制,现代企业是一个学习型的生命体(Dodson, 1993),而学习,作为有目的的花费成本进行投资的结果,是成长的内生变量(Lucy Firth and David Mellor, 1993)。彼得·圣吉(M. Peter Senge, 1996)提出“学习型组织”,认为未来最成功的企业将会是学习型组织,因为未来唯一持久的优势,是有能力比你的竞争对手学习得更快;他还认为,企业是一个不断反馈的环路系统,其中存在促进企业成长的增强环路和限制企业成长的抑制环路,在企业的成长过程中总会碰到各种限制与瓶颈,增强环路和抑制环路共同作用形成了企业成长上限,即“成长上限理论”。劳尔森等(K. Laursen et al., 1999)将知识结构纳入企业成长模型,认为企业成长是一个企业雇用、培育、激励员工的能力得到增强的过程。史密斯等(E. S. Smith et al., 2001)认为组织学习是通过经营管理知识资产来提高企业竞争力的有效途径,其实证分析结果发现,高成长率的制造企业具有很高的主动学习意识。李长阳(Chang-Yang Lee, 2010)认为,“技术能力扩展”(Technological-Competence-Enhancing)能力低的企业趋向于遵循收敛性的成长模式,其增长率将逐渐下降;而技术能力扩展能力高的企业则依据其技术知识储备的初始规模而展示出持续的或高速的成长模式。

1.1.4 不确定条件下的企业及其行为

考察当企业影响稀缺资源配置时的行为是企业理论的研究目的(Archibald, 1996)。因此,企业的行为方式是企业理论研究的中心,它决定了企业在资源配