



超竞争下

组织学习与 企业持久竞争优势研究

CHAOJINGZHENGXIA ZUZHIXUEXI YU
QIYE CHIJIUJINGZHENGYOUISHI YANJIU

◎袁泽沛 著



科学出版社

www.sciencep.com

超竞争下组织学习与 企业持久竞争优势研究

袁泽沛 著

科学出版社

北京

内 容 简 介

本书主要研究如何从组织能力层面保证和提高企业战略优势和组织学习的有效性。内容沿着当前最前沿的理论脉络和认识逻辑,配合有关案例和实证分析,既研究企业界关心的理论问题,丰富和发展现有理论解释,又给企业具体的案例解读和实际指导。希望给企业经营实践提供新的思路,并增强理论对实践的指导力。

全书在文献综述基础上,确定了从组织学习到持久竞争优势的传导路径;以打开构建超竞争下企业持久竞争优势的“点过程”。对由个体、团队和组织层面组成的组织学习企业家精神与持久竞争优势之间的关系进行实证研究。并且结合有关企业发展的实例,展开了理论的运用和诠释。

本书可供从事企业管理工作的人员参考,也可供从事企业管理和企业发展与创新战略、竞争优势和组织能力理论、组织与项目管理、人力资源管理等方面的研究人员参考和借鉴。

图书在版编目(CIP)数据

超竞争下组织学习与企业持久竞争优势研究/袁泽沛著. —北京:科学出版社, 2008

ISBN 978-7-03-022492-7

I. 超… II. 袁… III. 企业管理—组织管理学 IV. F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 102451 号

责任编辑:张颖兵 吉正霞/责任校对:梅莹

责任印制:彭超/封面设计:苏波

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

武汉市科利德印务有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2008 年 11 月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2008 年 11 月第一次印刷 印张:15 3/4

印数:1—1 500 字数:306 000

定价:48.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

前 言

本书要解读的是从组织学习到企业持久竞争优势在机理上是如何传导的问题，其目的是达到构建超级竞争下从组织学习到企业持久竞争优势传导机制的思想方法和理论模型。

全书沿着当前最前沿的理论脉络和认识逻辑的路径，配合有关案例和实证分析，既研究企业界关心的理论问题，丰富和发展现有理论解释，又给企业具体的案例解读和实际指导。希望给企业经营实践提供新的思路，并增强理论对实践的指导力。并且主要从组织能力层面保证和提高企业战略优势和组织学习的有效性。

全书在完整的文献资料积累与综述研究基础上，确定了从组织学习到持久竞争优势的传导路径；打开持久竞争优势“点过程”，动态能力“点过程”，组织学习“点过程”；构建超级竞争下从组织学习到企业持久竞争优势完整的传导机制模型；构建组织学习与经营惯例演化博弈模型，刻画组织学习与经营惯例演化博弈过程，提出传导机制概念模型的研究假设；对由个体、团队和组织层面组成的组织学习、企业家精神与持久竞争优势之间的关系进行实证研究。并且结合有关企业发展的示例，展开了理论的运用和诠释。

团队创新时代更加关注组织因素对组织学习的影响。但是，现有理论对组织学习与组织因素，如组织惯例、组织结构、企业家精神等因素，尤其是与组织惯例因素之间的关系研究较少。本书在这方面的创新性研究，不仅丰富了对组织学习本身的理论认识，而且对于主动运用组织因素来提高组织学习的效率、构筑持久竞争优势的来源具有显著的实践意义。

研究和运用中，在传导机制模型中引入组织学习成本因素，以完善和修正超级竞争下从组织学习到企业持久竞争优势传导机制模型，具体包括界定组织学习成本的驱动源，分析组织学习成本的构成、探讨组织学习成本管理方法，组织学习成本实证研究；也对学习型投资进行研究，以应对和解释“学习陷阱”困境和现象，具体包括学习型投资概念与内涵界定，学习型投资成本构成分析，学习型投资收益分析，基于行业的学习型投资分配规律的实证研究。

全书共分十二章，第一章介绍了超竞争下组织学习与企业持久竞争优势研究的研究内容和研究方案；第二章综述了此项研究的相关文献；第三章提出了“点过程”、传导机制概念模型与研究假设；第四章为组织学习到企业持久竞争优势的传导过程研究；第五章为从组织学习企业家精神到持久竞争优势的实证研究；第六章为团队社会资本、知识分享与绩效关系的实证研究；第七章为基于知识联盟的组织学习研究；第八章为基于创业活动的组织学习研究；第九章为公司创业战略导向与绩效的关联度研究；第十章为组织学习成本研究；第十一章为企业学习型投资研究；第十二章对整体研究成果进行了总结。最后附有与研究相关的4份调查问卷。

本书得到国家自然科学基金的资助(项目名称:超级竞争环境下企业从组织学习到持久竞争优势的传导机制研究。项目批准号:70372046)。作者在此对国家自然科学基金委员会管理学部表示感谢,对科学出版社的编辑们为本书顺利出版所做的辛勤工作表示感谢。写作过程中我们参考了大量的文献资料,在此对这些文献的作者一并致谢。

由于作者的水平所限,书中疏漏之处在所难免,恳请专家读者不吝指正。

作 者

2008年4月

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景、问题与研究意义	1
第二节 研究内容、目标与关键问题	2
第三节 研究方案	7
第四节 研究的创新之处	8
第二章 相关研究文献综述	10
第一节 持久竞争优势文献综述	10
第二节 企业动态能力文献综述	15
第三节 企业动态能力与持久竞争优势关系文献综述	22
第四节 企业知识理论文献综述	28
第五节 企业知识与动态能力关系文献综述	32
第六节 组织学习研究文献综述	36
第七节 组织学习与动态能力关系文献综述	44
第八节 文献综述总结	48
第三章 “点过程”传导机制概念模型与研究假设	54
第一节 从组织学习到持久竞争优势的传导路径	54
第二节 持久竞争优势的“点过程”	58
第三节 动态能力的“点过程”	61
第四节 组织学习的“点过程”	64
第五节 传导机制概念模型与研究假设	69
第六节 小结	77
第四章 组织学习到企业持久竞争优势的传导过程研究	79
第一节 组织学习到企业持久竞争优势的三种传导过程	79
第二节 传导概念框架和基于框架的可持续竞争优势评估体系	82
第三节 案例分析	88

第五章 从组织学习企业家精神到持久竞争优势的实证研究	93
第一节 概念模型与研究假设	93
第二节 实证研究方法	96
第三节 实证研究统计分析	97
第四节 研究结论与展望	104
第六章 团队社会资本、知识分享与绩效关系的实证研究	106
第一节 概念模型与研究假设	107
第二节 实证研究方法	109
第三节 实证研究统计分析	113
第四节 研究结论与启示	121
第七章 基于知识联盟的组织学习研究	125
第一节 知识联盟概述	126
第二节 企业知识联盟中组织学习的影响因素分析	129
第三节 基于组织学习的知识共享与创新机制	134
第四节 我国企业参与知识联盟的现状、问题及对策	140
第八章 基于创业活动的组织学习研究	146
第一节 公司创业基本理论	146
第二节 基于公司创业活动的组织学习模式	149
第三节 基于创业活动的中国企业组织学习模式研究	155
第九章 公司创业战略导向与绩效的关联度研究	160
第一节 创业导向理论综述	160
第二节 研究设计与研究过程	170
第三节 结果分析及探讨	175
第四节 研究结论与建议	185
第十章 组织学习成本研究	188
第一节 迈向组织学习成本的研究	188
第二节 组织学习的成本分析	188
第三节 影响企业持久竞争优势的组织学习成本	194
第四节 组织学习的成本管理	198

第五节 我国企业组织学习成本的实证分析——以安徽省企业的研发成本为例·····	202
第六节 组织学习成本研究的展望·····	205
第十一章 企业学习型投资研究·····	207
第一节 组织学习悖论·····	207
第二节 学习型投资概论·····	208
第三节 学习型投资成本分析·····	209
第四节 学习型投资收益分析·····	212
第五节 学习型投资分配及实证研究·····	218
第六节 学习型投资研究的展望·····	223
第十二章 研究成果·····	225
参考文献·····	227
附录一 组织学习企业家精神与持久竞争优势的实证研究调查问卷·····	235
附录二 团队(或知识部门)社会资本、知识分享与绩效调查问卷·····	237
附录三 创业导向与组织绩效关联分析调查问卷·····	240
附录四 基于行业风险的企业学习型投资实证研究调查问卷·····	243

第一章

绪论

第一节 研究背景、问题与研究意义

一、问题的提出

企业的可持续竞争优势和可持续发展问题,一直是困扰理论界和企业界的中心话题。

当前学术界从企业资源理论、企业核心能力理论、动态能力论、组织学习和知识管理等角度对企业持久竞争优势进行的研究非常活跃,并积累了丰富的研究文献资料。这在极大推动持久竞争优势研究深入的同时,也使得关于持久竞争优势的研究显得杂乱无章。这使得关于持久竞争优势的理论研究缺乏统一的理论框架,关于持久竞争优势结论的实践运用徘徊不前。

虽然新经济增长理论刻画了人力资本与 R&D 投资到经济增长的传导机制,并得到宏观数据的实证支持;但是由于新经济增长理论遵循新古典的传统,视企业为生产函数,视人力资本与 R&D 投资到经济增长的过程为“点过程”。因此,虽其蕴意深远,但却缺乏微观基础。基于此,我们的目标就是打开这个“点过程”,建立新经济增长理论的微观基础。如果将人力资本与 R&D 投资理解为企业的学习过程,那么这个“点过程”就是组织学习到持久竞争优势的传导过程。

基于 D'Aveni(1994, 1995, 1998), Veliyath 和 Fitzgerald(2000)对超级竞争的认识*(hypercompetition),并将企业视为 Nelson 和 Winter(1982)式企业,本书要解决的核心问题是:超级竞争环境下组织学习在机理上是如何传导为企业持久竞争优势的?

二、研究的意义

随着市场经济的不断发展和我国加入 WTO,现有的一些优势将逐渐被其他国家所替代,

* D'Aveni(1994, 1995, 1998)认为,由于消费者的挑剔、技术的演进、产业壁垒的降低、企业的联盟与合谋此四个因素的驱动,现在的竞争环境具有四个特征:①竞争优势能够越来越快地获取与消失;②现有规则易于被新竞争者打破;③产业边界经常被突破;④顾客忠诚度经常变化。D'Aveni 将这种竞争环境定义为“超级竞争”,并用显著的经验证据表明当前的企业竞争优势的持久性显著降低。

我国企业获取持久竞争优势的困难越来越大。显然,企业已经或正在面临“超级竞争”环境。环境的变化,要求我国企业有新思路、新办法、新战略,也需要有新的理论指导。因此,对企业持久竞争优势的研究,具有非常现实的紧迫性。

新经济增长理论虽然发展了近20年,但由于其将企业视为一个“黑箱”,因而缺乏微观基础,其理论的实践指导意义受到局限。我们的工作就是打开“黑箱”,找出该理论的微观机制,增强该理论对微观经济现象的解释力与实践指导价值。

本书通过所确立的超级竞争下从组织学习到持久竞争优势的传导路径,剖析从企业资源理论、核心能力理论到动态能力论的发展脉络,融知识观于动态能力中,从而揭示了动态能力的知识本质,说明了组织学习推动动态能力演化的企业家精神动力,在理论上完成对企业资源理论、企业核心能力理论、动态能力论、组织学习和知识管理的整合。这是持久竞争优势理论研究走向规范化的必经之“步”。另外,也为企业持久竞争优势的战略实践提供了一条完整的逻辑过程。

从理论上,如果企业持久竞争优势传导路径为“超级竞争—破坏性竞争力量—组织学习—企业家精神、新知识—动态能力—互补资源能力、产品利润”正确可行的话,那么打开组织学习、动态能力和持久竞争优势“黑箱”,展示其内部的“点过程”,则将有助于建立新的经济增长理论的微观基础。本书关于组织学习、动态能力和持久竞争优势“点过程”的研究,则是向建立新的经济增长理论的微观基础迈进了一步。从实践运用来看,本书所构建的组织学习、动态能力和持久竞争优势“点过程”非常细化,具有很强的可操作性。这为企业在实际经营过程中创造持久竞争优势提供了管理上的可行。

团队创新时代更加关注组织因素对组织学习的影响;但是,现有理论对组织学习与组织因素,如组织惯例、组织结构、企业家精神等因素,尤其是与组织惯例因素之间的关系研究较少。我们在这方面的创新性研究,不仅丰富了对组织学习本身的理论认识,而且对于主动运用组织因素来提高组织学习的效率、构筑持久竞争优势的来源具有显著的实践意义。

本书对企业持久竞争优势的研究建立在超级竞争环境下,一方面切合国际和我国企业的经营环境的实际;另一方面通过从组织和环境因素展开研究,找出影响持久竞争优势的关键变量,保证和提高研究企业战略优势和组织学习的有效性。

由于学习会存在陷阱,并可能导致公司失败。目前的理论研究均假定学习无成本、无资本限制,只具有事后的解释力。通过本研究在组织学习的知识产出过程与投资的分配方面的综合性和创新性研究,将极大地丰富和发展现有理论解释,并增强理论对实践的指导力。

我国现在的国企改革思路,较多依照新古典经济学、交易费用经济学和产权经济理论的指导建立现代企业制度,从企业体制角度,如产权、经理激励等方面来考虑。这种改革导向固然正确,但较少关注组织能力层面的问题。实际上,国企是否改制成功,最终不应该以是否公司化、股份化,而是以企业是否在国际市场上获得持久竞争优势为标准。因此,我们的研究,是对当前我国国企改革重要的理论补充,同时也为国企改革和企业经营实践提供新的思路。

第二节 研究内容、目标与关键问题

一、相关理论概述

在介绍本书的主要内容之前,我们有必要一起简要地回顾一下包括持久竞争优势、企业资

源理论、企业能力理论、企业动态能力理论、企业知识理论、组织学习、超级竞争环境的研究过程。

经过近 70 年的发展,对企业持久竞争优势的研究主要出于两种基本的研究角度,一是以波特的产业分析理论为代表的竞争优势外生论;二是以 Barney 为代表的资源学派,该学派从企业内部资源出发,探索资源、能力以及竞争优势之间的关系,随着资源观研究的深化,围绕企业内部资源如何获取竞争优势,资源观又进一步分化为资源学派、能力学派和知识学派三个学派,它们共同构成了企业竞争优势内生论。

波特认为决定企业赢利能力首要的和根本的因素是产业吸引力,产业吸引力由五种力量决定。他认为在产业结构稳定的前提下,企业的竞争优势取决于企业在产业中的相对地位。但他过分强调企业的外部环境,忽略了企业的内部差异,诱导企业进入一些利润率很高但与自身竞争优势毫不相关的产业。

资源理论关注企业资源、竞争优势和企业绩效之间的关系。广义的资源理论认为,企业资源包括企业内部的一切资源以及整合这些资源的能力。能力最初作为资源之一被包括在资源当中。能力理论认为,企业本质上是能力的集合体。虽然广义的资源包括企业能力,但能力理论认为能力与资源不同。能力以人为载体,是配置、开发、保护、使用和整合资源的主体能力。企业的竞争优势来自于企业拥有的核心能力。

企业知识理论是在探寻企业竞争优势根源及对主流企业理论反叛的过程中发展起来的一种全新的企业理论。它将企业看做是一个知识积累的组织或知识的集合体而非仅仅是交易费用节约的组织。企业知识理论认为知识是企业竞争优势的根源。它要求对企业为持续获得竞争优势而开发与利用知识的方式进行深入研究,只有清楚地把握知识在企业中发挥作用的微观机理,才能更好地开发与利用知识,从而使企业获得持续的竞争优势。

温特从组织惯例这个宽广的概念定义了组织能力的概念:一种组织的能力是一种高层次的惯例(或者是集体惯例),在(惯例)提供企业的输入的同时,提供能够生产一种特定形式的显著输出的组织的一系列管理决策。普拉哈拉德和哈默将核心能力定义为“组织的积累性学识,特别是关于如何协调不同的生产技能和有机结合多种技术流派的学识”。目前较为流行的一种观点是核心能力是企业拥有的关键技能和隐性知识,是企业拥有的一种智力资本。积累、开发、运用和提升核心能力以进行产品和服务创新是企业获取竞争优势的来源。

动态能力概念的正式提出最早是在 1994 年,蒂斯与皮萨洛将动态能力定义为能够创造新产品和新过程,以及对变化的市场环境做出响应的一系列能力。从理论来源上动态能力理论与资源理论、能力理论一脉相承,然而在持久竞争优势上,有别于资源理论和能力理论对现有竞争优势(战略资源与核心能力)的保持,动态能力强调以创新来不断地获得新的竞争优势,企业获得是熊彼特租金。

从 20 世纪 90 年代开始,企业知识管理的理论研究进入飞速发展的时期。人们意识到知识管理日益成为企业核心竞争优势的源泉,尝试从不同的角度来考察和运用知识管理,企业知识管理研究的内容变广,研究层面也更有深度。知识管理与企业核心竞争力、知识管理与企业文化建设、知识管理与企业结构设计、知识管理与人力资源管理等成为研究的新领域。目前,知识管理在美国、欧洲以及日本企业中得到运用,成为备受关注的新的经营和管理方法。1991 年 Barney 指出知识是企业维持竞争优势的基础。Hansen 和 Nohria 等人提出,组织可以通过编码化和人物化这两种知识管理战略来获得竞争优势。Bloodgood 和 Salisbury 认为,

组织可以根据自己的变化战略,采取相应的知识管理战略,从而支持组织的竞争优势。Roy Lubit 认为,在企业的知识中,由于隐性知识其固有的属性,形成了企业的核心竞争力。Miklos Sarvary 则主要从知识管理系统的角度,研究了知识管理如何建立咨询企业的竞争优势。Willem Selene 认为建立学习型组织有助于提高企业竞争力。Emin Civi 认为企业管理知识资产是为了获取竞争力,管理知识的能力是保持竞争优势的基础。国内外学者逐步形成了这样一种企业战略观,即基于知识获取持久竞争优势,是企业成功的机制之一。

正由于国内外学者对基于知识获取企业持久竞争优势的战略观的共识,基于知识的企业观逐渐形成了一种企业理论流派。使得任何关于企业持久竞争优势的研究都绕不开企业知识理论的范畴。

从阿吉瑞斯(Argyris)和熊恩(Schon)在其著作中第一次提出了组织学习(organizational learning)概念以后,组织学习的思想得到了不断的发展,特别是圣吉(Senge)于1990年推出《第五项修炼》后,有关组织学习的研究更是炙手可热,不仅在学术领域,而且在实业界也掀起了组织学习研究与应用的热潮(彭赓等,1999)。学术界对组织学习概念的理解存在一些分歧,经济学的定义偏重于可以产生抽象或具体的积极结果的行为上的改进;管理与创新学的定义偏重于企业相对竞争优势的保持和对企业创新能力的促进;组织理论的定义是企业特定的行为和文化下,建立完善的组织知识和常规,通过不断应用相关的工具与技能来加强企业适应性与竞争力的方式。

组织学习不是组织成员个体学习的总和,组织学习与个体学习的区别在于组织建立和维护了一种学习系统。Argyris 提出的组织学习的4个过程是该领域早期的研究成果,但从一个完整的学习模型角度来看待 Argyris 模型,它存在着两点不足:首先,缺少了反馈环节,不能反映组织学习的全过程;第二,模型不能反映组织学习是一个螺旋上升的过程。为使这一模型更加完善,清华大学的陈国权副教授从 Argyris 经典的、直线型的组织学习四阶段模型出发,加入了反馈环节,使组织学习过程成为一个闭环,增加了学习的有效性。至今为止,在这个模型的基础上对组织学习评估的研究大都停留在定性的层面,而从定量的方面来评价组织学习现状和能力的较少。

基于以上综合,关于从组织学习到持久竞争优势的传导机制的路径,可以归为三种理论解释的传导机制路径。

(1)基于知识的企业理论的解释,虽然明确提出组织学习是企业持久竞争优势的来源,但这一理论流派解释的是组织学习到知识积累之间的传导机制,并没有解释全部的从组织学习到持久竞争优势的传导机制。

(2)基于资源观的企业理论的解释,认识到组织学习是企业持久竞争优势的源泉,但将组织学习作为外生的“点过程”给定,没有通过将这一“点过程”打开,来研究组织学习与组织因素的关系。而且,这种理论解释将特质资源与产品市场割裂开来,暗含了企业永远处于资源匮乏状态的假设;而在超级竞争环境下,隔绝机制的效果只会越来越低,因此以这种理论思维来指导实践并不符合当前超级竞争环境的需要。

(3)基于动态能力观考虑了外部环境的变化,从组织惯例的角度打开组织学习过程,而且这种理论强调初始条件与路径依赖,强调通过“创新性毁坏”创造持久竞争优势。动态能力观的理论解释更适合超级竞争的环境,因而更具实践意义。但是,由于这种解释暗含了学习无成本、学习无资本限制和学习无陷阱的假设。因此,这种理论不能解释现实中出现的“科技泡

沫”、“学习陷阱”现象。

二、研究内容

项目研究的中心问题是“超级竞争环境下从组织学习到企业持久竞争优势的传导机制”，根据已做的文献研究，这一中心问题可以细分为 4 个子问题，如图 1.1 所示。在 4 个子问题中，子问题 1 是总括性研究，另外三个子问题，是围绕子问题 1 所涉及的一些关键环节的深入研究；而且这三个子问题之间具有传导性。

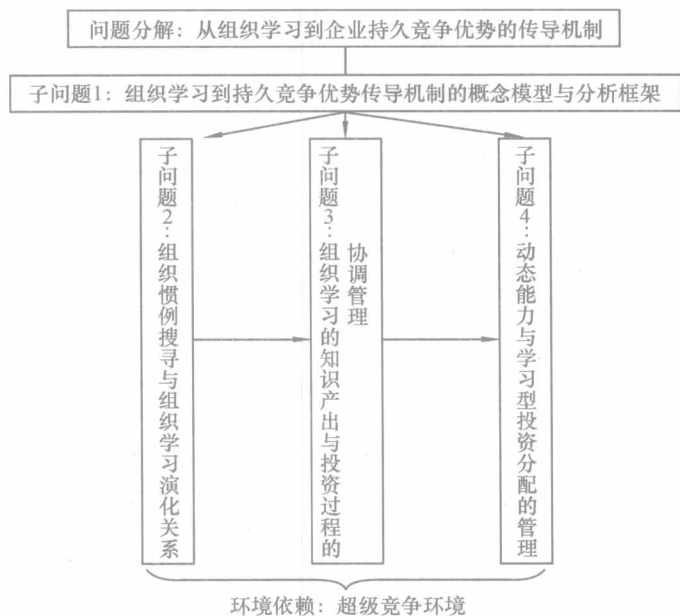


图 1.1 研究内容：中心问题分解及子问题间逻辑关系图

1. 子问题 1：超级竞争环境下组织学习到持久竞争优势传导机制的概念模型与分析框架问题

现有的理论将组织学习与持久竞争优势间的传导机制的理论模型分别以资源、动态能力、知识作为中介变量来解释，较少地考虑产品市场需求因素、组织因素对传导机制的影响；或者将组织因素作为外生变量加以考虑。

基于此，我们将组织因素，包括组织惯例、组织结构等因素，以及需求因素，引入对传导机制的研究，分析这些因素对传导机制影响的区域与途径。此外，我们将采用我国企业数据，检验并修正我们所提出的传导机制与分析框架。

子问题 1 实质上是一个战略问题。

2. 子问题 2：组织惯例搜寻与组织学习的演化关系问题

现有研究多假定组织因素外生，多从学习机制与知识管理模型这两个方向研究组织学习。

基于此，我们并不研究单纯性的组织学习的学习机制与知识管理模式，而是将组织学习放入组织战略框架之中，运用实证和案例方法探讨组织惯例与组织学习两者间复杂的互为因果

的演化关系,并研究市场需求因素、企业家因素影响这种演化关系的机理,以求对组织学习效率的演进给出一般性的解释。

子问题 2 实质上是一个演化博弈问题。

3. 子问题 3: 超级竞争环境下组织学习的知识产出与投资过程的协调管理问题

现有的研究不考虑学习的成本因素与资本限制因素,因而无法解释“学习的陷阱”、“学习的泡沫”这两类实际普遍存在的现象。

我们的研究,引入学习的成本因素与资本限制因素,将知识产出过程与投资过程,视为组织学习这一枚“硬币”的两面,在考虑企业资本与成本承载能力的基础上,研究组织学习的知识产出过程与投资过程的协调管理问题。我们研究两类协调问题:一是创造新持久竞争优势为目标的学习,与增进已有持久竞争优势为目标的学习之间的协调,以找出企业对“创新性毁坏”承载力的平衡点,并作为企业是否多元化的重要决策依据,因为“创新性毁坏”破坏了支持企业持久竞争优势的互补资产的价值;二是它们各自内部的知识产出过程与投资过程的协调问题,以找出组织对学习成本承载力的均衡点,学习要付出成本,这会削弱企业持久竞争优势。研究中将采用我国企业的实际数据来检验所提出的管理模型。

子问题 3 实质上是一个选择性问题。

4. 子问题 4: 动态能力与学习型投资分配的管理问题

在这个子问题上,现有动态能力观企业理论,较多地关注知识与能力,而较少地关注产品与价值链,因而现有理论不能较好地解释企业多元化行为。

基于此,我们引入学习型投资行为,并将其视为组织学习机会与动态能力的积累机会。研究组织惯例对学习型投资分配的影响,如组织惯例对学习型投资在组织结构之间与组织成员之间分配的影响,包括三个部分:①研究组织以增进性持久竞争优势为目标,组织惯例对现有产品的学习型投资分配的影响,以及分配后的学习型投资与动态能力积累的关系;②研究以创新性持久竞争优势为目标,创新产品的学习型投资分配与组织惯例的关系,以及分配后的学习型投资与动态能力积累、组织惯例的关系;③采用我国企业的实际数据,分析并验证我们的理论研究。

子问题 4 实质上并不是一个最大化问题,而是组织惯例的创立与变化问题。

三、研究目标

总体而言,我们的研究目标为:其一,在实证研究的基础上,提出一个超级竞争环境下企业从组织学习到持久竞争优势的传导机制的一般性理论模型与分析框架,弥补假定学习无成本、无资本限制,以及无法解释“学习陷阱”现象理论分析的缺陷;其二,总结我国企业持久竞争优势的成功与失败的经验,为我国企业获取持久竞争优势提供理论与经验型的参考。具体有:

(1) 在动态能力的企业理论基础上,建立一个超级竞争环境下从组织学习到持久竞争优势之间传导机制的概念模型与分析框架,并找出此机制中的关键因素。

(2) 建立组织惯例搜寻与组织学习关系的演化模型,并根据我国成功与失败两类企业案例的对比性实证分析,找出组织惯例影响组织学习效率的关键变量,为我国企业树立正确组织学习观念与合理的 R&D 管理控制,提供有益的理论建议。

(3) 建立创新型与增进型持久竞争优势之间协调管理的模型,以利于企业规避知识经济的“学习的陷阱”。同时以中国企业作为实证研究对象,找出企业持久竞争优势创造与增进对企业价值影响的关键性组织变量,为我国企业管理决策提供理论参考。

(4) 建立基于组织惯例的学习型投资分配的模型,以我国国有企业为实证对象,找出国企改革后,组织惯例影响企业持久竞争优势的创新与增进的关键变量,为发展国企改革理论、推广改革的成功经验,提供理论参考。

四、研究的关键问题

(1) 打开“点过程”后,在超级竞争环境下,新的组织学习到持久竞争优势的传导过程的概念模型与分析框架的系统构思问题,传导机制的机理分析问题和通过实证找出关键性组织变量。

(2) 组织惯例的搜寻与组织学习之间的演化关系问题,影响组织学习效率的关键因素的決定。

(3) 学习的知识产出与学习的投资过程的选择性管理问题。

(4) 超级竞争环境下,基于组织惯例的学习型投资分配问题,并找出影响我国企业动态能力发展的关键因素。

(5) 解决获取企业的组织惯例、组织学习机制的调查方法问题,特别是半结构化访谈(semi-construction interview)的结构设计、结构化的访谈与调查问卷的结构设计和调查的有效性問題。

第三节 研究方案

一、研究方法与技术

在整体上采取演绎的方法,即先从设定的假设出发,分步研究所提出的问题。在具体的研究过程中,主要采取三种研究技术:案例研究(case study)、统计学、进化博弈论。在案例研究技术中,我们将采用非结构化访谈与半结构化访谈的技术、结构化的问卷调查技术,来获得我们所需的组织因素的数据。在统计学技术中,将采用结构方程模型(structure equation model)技术来分析传导路径。考虑到超级竞争环境,主要从家电、石化、钢铁、汽车行业研究入手,具体如下:

(1) 子问题1的研究方法与技术。首先在现有理论的基础上,以Nelson和Winter(1982)的企业观为理论基础,提出从组织学习到持久竞争优势的传导机制的概念模型与分析框架。并采用我国企业实际数据,利用结构方程模型技术验证我们所提出的传导机制的概念模型。

(2) 子问题2的研究方法与技术。采用进化博弈的方法研究组织惯例与组织学习之间的演化关系,并用统计技术找出那些显著影响所存在演化关系的变量。

(3) 子问题3的研究方法与技术。由于此问题是一个选择性問題,故采用实物期权(real options)方法,研究组织学习的知识产出与投资过程间的协调管理,从而规避学习的陷阱与学习的泡沫。

(4) 子问题4的研究方法与技术。采用案例研究方法来分析组织惯例对学习型投资分配

的影响,并用到半结构化的访谈设计、结构化的问卷调查设计方面的技术。

二、研究技术路线

在论证思路,采取“先整体把握,后局部深入”的思路。

步骤一:确立研究假设。研究建立在两个假设之上。

(1) 企业是 Nelson & Winter 式企业。

(2) 动态能力是从组织学习到持久竞争优势间传导机制中的“桥梁”。

步骤二:在总体上识别从组织学习到持久竞争优势的传导机制的概念模型。首先建立传导机制的概念模型,以奠定研究基础;然后引入超级竞争环境因素、产品与价值链,包括组织惯例、组织结构、企业家在内的组织因素,在宏观层次上建立传导机制的概念模型,并用实际数据检验所提出的传导机制模型。

步骤三:因素和因素与传导机制关系分析。识别关键因素,并研究它们对传导机制的影响。

(1) 组织惯例与组织学习因素。通过分析组织惯例与组织学习之间的演化关系,来获得企业的组织惯例对组织学习的影响及影响因素。分析企业家、产品与价值链因素对组织学习的影响。

(2) 学习的成本与资本限制因素。以组织学习的产出——知识为“纽带”,引入学习资本投入限制因素,引入学习的成本因素。

(3) 学习型投资与动态能力因素。研究组织以增进型持久竞争优势为目标,组织惯例对现有产品的学习型投资分配的影响,以及分配后的学习型投资与动态能力积累的关系;研究以创新型持久竞争优势为目标,创新产品的学习型投资分配与组织惯例的相互关系,以及分配后的学习型投资分别与动态能力积累、组织惯例的关系。

第四节 研究的创新之处

在本书中,我们将组织学习的概念定义为结果和能力集成的一种组织方式,即组织学习是对组织知识的建立、补充和管理,从而指导组织行为,改进组织结果的方式。它包括个体学习、团队学习、全组织的学习和组织间的学习。从总体上说,组织学习应表现为对组织结果的积极作用,对于企业结果的影响是正向的。

本书在组织学习以及企业结果方面采用了新的衡量指标,通过综合整理包括持久竞争优势、企业资源理论、企业能力理论、企业动态能力理论、企业知识理论、组织学习、超级竞争环境的研究文献,在梳理这些研究成果关于企业资源理论、核心能力理论、动态能力理论之间,持久竞争优势和动态能力之间,动态能力与知识理论之间,动态能力与组织学习之间逻辑关系的基础上,以动态能力观的国际前沿理论为主要理论基石,引入组织学习的资本限制、成本限制因素,从组织管理控制过程的角度研究“超级竞争市场、产业、技术环境下企业从组织学习到持久竞争优势的传导机制”,获得了理论解释力更强、实践意义更为重大的研究成果。具体主要包括:

(1) 构建了超级竞争下从组织学习到企业持久竞争优势传导机制模型。包括确定了从组织学习到持久竞争优势的传导路径;打开了持久竞争优势“点过程”,动态能力“点过程”,组织

学习“点过程”；构建了超级竞争下从组织学习到企业持久竞争优势完整的传导机制模型。该模型是进行实证研究的前提，由“超级竞争环境与组织学习”、“组织学习企业家精神与内外组织学习行为”、“组织学习与动态能力”、“知识演化源与知识创新源”、“知识创新源与知识静态源”、“动态能力与持久竞争优势”构成。

(2)组织学习与经营惯例互动过程研究。包括构建组织学习与经营惯例演化博弈模型；刻画组织学习与经营惯例演化博弈过程。

(3)组织学习企业家精神与持久竞争优势关系的实证研究。

(4)组织学习成本研究。包括组织学习成本的驱动源；组织学习成本构成、组织学习成本管理；组织学习成本实证研究。

(5)学习型投资研究。包括学习型投资概念与内涵界定；学习型投资成本构成分析；学习型投资收益分析；基于行业的学习型投资分配规律实证研究。

本书的创新之处在于如下4个方面：

(1)通过引入组织惯例等组织因素，打开被视为“点过程”的组织学习到持久竞争优势的传导过程，提出新的传导机制概念模型，并验证这一传导机制的存在性。研究是对企业动态能力理论的完善、发展与创新。引出超级竞争环境，既适应了国内外理论发展的需要，也选择了一个新的研究背景。

(2)通过研究组织惯例演化与组织学习互为因果的演化关系，对组织学习的效率提出一个基于组织惯例演化的新解释，加深了组织学习过程的内涵和理解。在国内具有首创性。

(3)首次从组织学习的成本与资本限制的角度，解释了超级竞争环境下学习泡沫、学习陷阱的经济现象，弥补了现有组织学习理论解释力缺陷和实践指导理念的不足。

(4)建立基于组织惯例的学习型投资分配的模型，并用我国国有企业做实证，以获得持久竞争优势为标准，开展国有企业改革研究，为研究角度打开了一个新的窗口。

本研究的一个显著的特色就是，我们的企业是 Nelson & Winter 式企业，而不是新古典经济学、新制度经济学中的企业。因此，我们的研究是专注于过程的。