



中国特色 中小企业演进研究

ZhongGuo TeSe ZhongXiao QiYe YanJin YanJiu

姜海龙 著

中山大学出版社

中国特色中小企业演进研究

姜海龙 著

中山大学出版社

· 广州 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

中国特色中小企业演进研究/姜海龙著. —广州: 中山大学出版社, 2008. 3
ISBN 978 - 7 - 306 - 03057 - 3

I. 中… II. 姜… III. 中小企业—经济发展—研究—中国 IV. F297. 243

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 034628 号

出 版 人: 叶侨健

策划编辑: 鲁佳慧

责任编辑: 鲁佳慧

封面设计: 曹巩华

责任校对: 曾育林

责任技编: 黄少伟

出版发行: 中山大学出版社

电 话: 编辑部 020 - 84111996, 84113349

发行部 020 - 84111998, 84111981, 84111160

地 址: 广州市新港西路 135 号

邮 编: 510275 传 真: 020 - 84036565

网 址: <http://www.zsup.com.cn> E-mail: zdcbs@mail.sysu.edu.cn

印 刷 者: 中山大学印刷厂印刷

规 格: 787mm × 1092mm 1/16 11.25 印张 200 千字

版次印次: 2008 年 3 月第 1 版 2008 年 3 月第 1 次印刷

印 数: 1 - 2000 册 定 价: 25.00 元

本书如发现因印装质量问题影响阅读, 请与出版社发行部联系调换

序

中小企业是市场经济的天然主体，是构建和谐社会的生力军，在中国经济、社会发展的重大方面均起到不可替代的作用。但我国中小企业演进状况并不乐观，中小企业素质普遍较低，“英年早逝”仍是困扰我国中小企业演进的可怕梦魇。中国中小企业发展的实践迫切呼唤理论的指导。

“英年早逝”是中小企业实际成长曲线到潜在成长曲线的断裂。从理论上讲，中国中小企业应该活得更好，寿命更长。但现实情况是，很少有企业能沿着潜在的成长曲线走下去。因此，我们需要探究这个“企业成长之谜”。但是，现有关于中小企业成长的理论并不令人满意。近年来，关于中小企业的理论研究尽管如雨后春笋般涌现，但多数是关于中小企业存在原理方面的研究，而专门研究中小企业成长方面的著作极为少见，而且现有关于中小企业成长的文献对中小企业的成长过程、成长动力、成长创新、成长风险等方面的研究存在明显不足；至于从更广阔的视阈探讨中小企业演进的文章就更是凤毛麟角。

本书将从更广泛的视野突出“中国特色”探究中小企业演进的一般原理和过程，包括中小企业演进的内在动因、外部环境条件、演进机理、演进风险、演进创新、演进过程等问题，同时也对中国中小企业在演进实践中的一些疑难杂症给出药方，以期能对中国中小企业更有效率的演进起到一定的理论指导作用。

同时，本书也是对“中国模式”这一重大理论问题在中小企业演进方面的一个聚焦和透视。近年来，国际理论界关于“中国模式”的讨论如火如荼。从经济学的角度来讲，“中国模式”可以解读为中国特色的发展理念、战略和制度，也可以称为“中国特色市场经济”。中小企业是中国特色市场经济的重要组成部分，因此，对中小企业演进问题的探究恰恰是在一个重要的方面对“中国模式”作了一个解答。

本书的理论逻辑线索有三条，一是企业家主导，二是企业内部伦理，三是企业组织学习修炼，三条线索的交点是企业家自身的学习修炼。企业内部

伦理问题是中国中小企业的本质特征之一，中小企业为了提高演进能力，需要降低企业内部伦理成本，这需要企业组织学习修炼。由于中小企业的企业家主导特点，企业组织学习修炼在很大程度上由企业家的个人因素决定，即由企业家个人学习修炼决定的企业家的个人能力、素质、意志等（表现为企业家精神）在一定程度上决定了中小企业的内部伦理状况、企业文化、企业核心知识和能力的形成与积累、企业组织学习修炼，最终决定中小企业的演进能力和演进形态。

本书的最大特点是以演化经济学为主要视角，借鉴经济学、管理学、组织行为学、社会心理学、系统动力学、协同学等多种学科的理论观点，运用多学科整合的现代研究方法，深入中国中小企业内部并对其本质问题进行研究，为中小企业演进的理论研究抛砖引玉，为企业家的创业、促进中小企业演进的政策制定提供理论参考。

姜海龙

2008年1月于中山大学康乐园

目 录

导 论

- 一、关于企业演化的理论追溯 1
- 二、企业演化理论的分析、总结与突破 6

第一章 中小企业演进的理论基础

- 第一节 几个基本概念的界定和几个限定 10
 - 一、几个基本概念的界定 10
 - 二、几个限定 14
- 第二节 中小企业成长理论 15
 - 一、中小企业存在、成长的经济理论 15
 - 二、相关的社会学理论和心理学理论 18
- 第三节 马克思的企业演进思想 21
 - 一、企业出现的先决条件 21
 - 二、企业出现的社会经济前提 21
 - 三、企业形态的演进 22
- 第四节 企业生态理论 23
- 第五节 演化理论和演化经济学 24
 - 一、系统演化 24
 - 二、演化理论 25
 - 三、演化经济学 26

第二章 中小企业的演进模式分析

- 第一节 国外中小企业的演进模式及对我国的启示 28
 - 一、国外中小企业的演进模式 28
 - 二、国外中小企业发展实践的经验教训及对我国的启示 32
- 第二节 中国中小企业演进模式分析 35
 - 一、中国中小企业的发展历程及现状 35

二、中国中小企业的演进模式剖析	38
三、各种模式的比较及启示	41
第三节 对影响中小企业演进因素的综合概括	45
一、影响中小企业演进的外部环境因素	45
二、影响中小企业演进的内部因素	46
三、影响我国中小企业演进的因素概述	51
 第三章 中国中小企业演进的内在动力因素分析	
第一节 企业家及企业家精神对中小企业演进的作用	54
一、企业家及企业家精神	54
二、企业家及企业家精神与中小企业演进	57
三、中小企业演进主体动因的激活	60
四、案例：柳传志与联想	61
第二节 中小企业内部伦理和意识形态	62
一、中小企业内部伦理	63
二、中小企业意识形态	76
三、中小企业演进的核心价值观	77
四、案例：海尔的文化驱动力	79
第三节 中小企业演进需求	80
一、利润需求	80
二、创新需求	81
三、演进能力	84
四、企业核心知识与中小企业演进	86
第四节 中小企业所有权与治理结构	88
一、企业所有权与企业治理结构	89
二、企业所有权、企业治理结构与中小企业演进	93
三、建立动态演进的企业治理结构	95
第五节 中小企业内在动因之间关系的多学科整合分析	99
 第四章 中国中小企业演进的外部环境因素分析	
第一节 中小企业演进的宏观环境因素分析	103
一、制度和文化因素	103
二、地方政府竞争	106

三、产业演化和经济转轨	112
四、自然环境	115
第二节 中小企业演进的微观环境因素分析	115
一、融资环境	115
二、人力资源环境	117
三、技术环境	118
四、市场环境	119
五、社会化服务环境	120

第五章 中国中小企业的演进机制分析

第一节 创新机制	122
一、中小企业创新机制	123
二、创新的特征	126
第二节 演化学习机制	127
一、经济演化学习机制的必需环节——适应性反馈过程	127
二、中小企业演化学习机制的内涵及其机理	128
三、企业家创新精神的意识基础和企业家学习的深层机理	131
四、中小企业组织的适应性演化学习过程和活动	133
第三节 激励约束机制	135
一、中小企业激励约束机制	136
二、中小企业激励约束机制的机理及其建构	137
第四节 协调机制	142
第五节 中小企业演进机制的复杂性科学分析	148

第六章 中国中小企业演进的对策建议

第一节 中小企业的自主发展策略	152
一、资金对策	152
二、管理对策	153
三、技术对策	154
四、市场对策	156
五、人力资本对策	156
六、企业文化对策	159
第二节 促进中小企业演进的政府政策	161

导 论

越来越多的经济学家意识到,演化经济学正在主导 21 世纪经济学范式的革命性转变。关于企业的演化理论,或者说受演化思想影响乃至支配的企业理论正在对新古典范式的企业理论构成竞争。从相当程度来说,可以认为并不存在成型的企业演化理论。具体到适合深化主题的需要中小企业,亦是如此。但是,无论是作为经济系统演化的部分解释变量,还是作为企业个体演化的被解释变量,在中小企业多方面问题的解决过程中,演化逻辑的解释力都显然优于新古典逻辑。因此,如果以演化逻辑的应用程度作为线索的话,在西方经济学关于中小企业的理论发展中,从资本主义早期的中小企业淘汰论到垄断资本主义时期的中小企业存在论,再到当代的中小企业发展论,演化观点的应用显示了愈益深重的印痕。在此意义上,中小企业的演化理论正在以占据企业理论前沿的鲜明姿态加速形成着。

但目前以演化的视角探讨中小企业演进的文献并不多见;而且现有关于中小企业成长的文献对中小企业的成长过程、成长动力、成长创新、成长风险等方面的研究明显不足。可以说,中小企业成长的研究还处于初级阶段。尽管如此,这些文献却为进一步研究奠定了一定的基础。

一、关于企业演化的理论追溯

1. 新企业理论的演化观点

正如 Amar V. Bhidé 所说:“对于为什么有些企业能生存下来并持续成长而有些却不能以及前者如何做到这一点的,主流经济学没有告诉我们原因。”^① 对于关注的是众多同质的竞争者之间完全竞争的古典经济学理论来说,中小企业的演化问题从来不是一个问题。而新古典企业理论可以说是一个关于产业、关于市场的理论,它分析的是作为企业行为结果的产业行为。但新古典企业理论的“利润最大化”假定却为后来的关于企业演化问题的

^① (美)阿玛尔·V. 毕海德:《新企业的起源与演进》,中国人民大学出版社 2004 年版,第 276 页。

争论埋下了伏笔。^① 构成新古典企业理论基础的边际主义一般假定,被认为独立决定企业行为的企业家是利润最大化者。如果边际收益和边际成本相等,利润就实现了最大化。而边际主义的反对者认为,这个假定与实际情形大相径庭。F. Machlup, A. A. Alchian, M. Friedman, G. Becker 等人对边际主义的捍卫,提出了以自然选择论为核心的新的企业理论。这些“新的企业理论的先驱们正致力于发展一种以流行的组织形式是有效率的这一‘硬核’假设为特征的研究纲领”^②。这个假设认为,由于竞争性市场选择的是最有效率的组织形式,因此流行的组织是有效率的。据此,可以认为,有效率的组织(企业)能在经济的自然选择——市场竞争中生存下来。但是是否可以由此推导出“存在的必然有效率的”这样一个结论呢?对于这一点,学者们是有分歧的。例如, O. E. Williamson, M. C. Jensen 和 W. Meckling 认为被选择的必然是有效率的,而 M. Granovetter 和 G. K. Dow, 则反对从存在到效率的判断。

2. 生命周期模型

20 世纪中后期兴起的生命周期模型为企业演化理论作出了开创性的贡献。该理论提出了新企业的增长问题,准确地反映了企业发展的渐进性质,但不恰当的假设企业会遵循统一的成长路径;而且,对企业家角色性质的处理过分简单化。I. Adizes 在《企业生命周期》一书中认为:①企业发展演化路径除了典型路径还有最优路径。他说“大多数企业走的都是典型路径”,但“企业可以通过更短的路径到达其盛年期”。②与原有生命周期模型认为企业会遵循统一的成长路径的严格假设不同,由于实施服务、行政管理、企业家创新和整合四大管理角色各自的产生、演变以及相互作用,导致了企业生命周期的变化,而整合是企业得以到达盛年期的法宝,同时,企业是按照可以预知的顺序形成这四大角色的。③企业家精神对企业演化具有重要的影响。^③

3. R. R. Nelson 和 S. G. Winter 的演化理论

Nelson 和 Winter 的演化理论奠定了企业演化理论的基础。他们的企业演化理论的核心概念是惯例。企业行为最好被理解成惯例性行为(routine

① 20 世纪 30 年代的英国和 20 世纪 40 年代的美国出现了反边际主义批评。反边际主义批评的重要目标是新古典企业理论。反边际主义者对构成新古典企业理论重要部分——边际分析——关于独立决定企业行为的企业家是利润最大化者的观点提出批评。

② (荷) 杰克·J. 弗罗门:《经济演化》,经济科学出版社 2003 年版,第 85 页。

③ (美) 伊查克·爱迪思:《企业生命周期》,华夏出版社 2004 年版。

firm behavior)。Winter 认为“惯例趋于持续当然是演化理论的一个根本约定”^①。惯例是一种秩序，“它可以是指整个组织中重复的活动方式，个人的技巧，或作为形容词去指这样的组织或个人完成的事顺利有效、事故不多”^②；它是企业通过实践而获得的节俭的记忆，这些记忆主要靠运用来记住。惯例还受个人记忆局限性的限制。他们借用生物进化论的三个演化机制——多样性、遗传性和自然选择来解释企业的演化，重视组织、创新、路径依赖等的进化对企业演化的影响。他们的核心主张是：企业的惯例随着时间的推移是相对刚性的，这样它们就可以被当做是基因的经济学对应物。坚持惯例将导致相对刚性或者甚至是惰性的行为，而深思熟虑的选择则会使企业表现出灵活的行为。将坚持惯例与深思熟虑的选择结合起来，就需要重视决策的博弈过程，他们更多的强调，把企业决策规则和程序（包括生产技术）的变化同正在变化的经济环境连接起来的过程。

4. Jack J. Vromen 的企业演化机制理论

在 *Economic Evolution* 一书中，Vromen 对 Nelson 和 Winter 的演化理论进行了批判性的分析。第一，指出遵循固定的行为规则也可以导致灵活的，甚至是最优的灵活性行为。在讨论他们关于企业随着时间的推移保持一致性的行为，最好用惯例而不是正统的最大化选择的术语来加以模型化的主张时，指出，他们在论述该问题时提出唯一有说服力的理由是，当行为是用惯例的术语来分析时，它并未在起初假定，企业将对环境的变化做出即时的和最优的反应。Vromen 认为：“他们似乎把技术性的决策规则和非契约性的组织形式作为决定企业赢利性的因素。惯例和组织形式似乎是企业行为的两个不同的决定因素。但他们不能被认为是彼此独立的。”^③ 第二，论证了 Nelson 和 Winter 的理论需要经济的“自然选择”和适应性学习两个反馈环同时工作，同时分析了两种演化机制的差异性和研究他们在协同运作时的的问题。经济的“自然选择”解释了产业水平上的市场份额，而适应性学习规则典型地说明了“个体”企业行为的变化。适应性学习作为一种独立的力量或机制，可以与选择相互影响，从而导致单纯基于选择的可被预测的其他结果。第三，继承西蒙的观点，认为应该用“满意”而不是传统的追求“利润最大化”术语来解释企业行为。

① S. G. Winter. *The research program of the behavioral theory of the firm: orthodox critique and evolutionary perspective*, in B. Gilad and S. Kaish *Handbook of Behavioral Economics*. JAI Press Inc., 1986, p. 15.

② (美) B. 纳尔逊, S. G. 温特:《经济变迁的演化理论》, 商务印书馆 1997 年版, 第 110 页。

③ (荷) 杰克·J. 弗罗门:《经济演化》, 经济科学出版社 2003 年版, 第 111 页。

5. 中小企业的演化路径

Bhide 在 *The Origin Evolution of New Businesses* 一书中提出与生命周期理论不同的看法。他认为：“据我观察，新企业的演进方式是不可预测的、各不相同的，并不符合统一的发展模式。生命周期模型没有充分解释企业增长方式方面存在的巨大差异。”^①在他看来，这些差异与企业家个人品质有直接关系。他认为，在企业初创期，企业家通常没什么可损失的；而在建设发展阶段，承担个人风险的意愿成为一个非常重要的因素，且“具备这些更广泛的品质以及承担不同任务的愿望的企业家的数量很少，这就限制了能进化成大公司的新企业的数量”^②。伦敦商学院经济学家 P. Geroski 也认为，公司发展的步伐大小是无规律和随机的，是一种所谓的“随机游走”的模式。他质疑那种普遍认为可以用分析的方法研究并预测公司发展的观点。^③

6. 企业内部伦理与企业演化

R. M. Cyert 和 J. G. March 在《行为型企业理论》中认为，企业是由不同的群体结合起来的，企业中各阶层的目标必然发生冲突；受现有财力限制，企业内部的协商、调和、谈判很重要；解决企业内部的冲突既可借助货币手段，又可借助非货币手段。D. C. North 在对新古典经济组织理论的批判中指出，新古典理论缺乏对人们投机行为、欺诈、怠工、白领人员犯罪和故意破坏行为研究的理论。他进而指出“约束行为的衡量费用是很高的，以至如果没有思想信念约束个人最大限度的追逐利益，经济组织的活力便会受到威胁”。实际上，North 看到了企业内部伦理以及企业意识形态对企业演化的重要性。North 的意识形态主要指一种“个人”的某种“真实的意识”，它并非拥有一个方面，且“意识形态与个人所理解的关于世界公平的道德伦理判断不可分割地交织着”。它影响人们的日常行为，“这一情况显然意味有几种可供选择的方案——几种对立着的合理化或意识形态”，而“经济学的选择理论方法假定，在进行选择时，价值观念是存在的，而且是确定的，人们只是在有效利用信息的意义上合理地行动”。可见，企业内部伦理对中小企业演化是至关重要的。

从某种意义上说，中小企业的演化是文化演化、秩序演化的过程。企业活动的主体是企业成员，企业成员的行为后果或结果的总和形成的“合力”

^① (美) 阿玛尔·V. 毕海德：《新企业的起源与演进》，中国人民大学出版社 2004 年版，第 22 页。

^② 同上。

^③ (美) 杰米·S. 沃尔斯特：《企业拒绝长大的四个理由》，机械工业出版社 2004 年版，第 21 页。

决定着中小企业演化的命运或路径。企业成员的行为是动态的博弈过程。企业成员行为的结果部分依赖于别人的行为,企业成员的行为互相成为对方的“社会”环境,企业成员的行为形成一定的秩序。

按照 F. A. Hayek 的观点,秩序指的是在总量水平上的某种有规则的模式。社会秩序指的是,群体中的个体成员之间在行动上彼此协调的状态或次序。社会秩序的保持被认为依赖于相关的个体是否遵循并且持续地遵循同样的规则。这就涉及个体的行为受什么支配。个体能否既遵循规则并且同时又有意识的追求目标? Nelson 和 Winter 认为目标引导的行动和规则支配的行为是相互排斥的行为模式,但 Hayek 认为二者是相容的,他相信目标引导的行动是以规则支配的行为为前提的。对 Hayek 来说,在文化演化中运行的选择机制,很明显的是某种类型的试错学习过程,个体将试图最优化,但由于个人的“无知”,由规则支配的行为是个体应对他们无知的一个理性的途径。

以上关于 Hayek 的规则遵循的观点并没有假定个人遵循同样的规则。毕竟个人有不同的技巧和倾向。但社会秩序的有效率的演化需要个人遵循同样的规则。群体中的个人是怎样开始固守同样的规则的? Hayek 认为,这主要应归于模仿。模仿是规则从群体中的一个成员传递到另一个成员的复制机制。模仿被视为是个人获得其他成员技巧的典型方法。模仿往往是无意识的。尽管人们对模仿机制只有模糊的理解,但 Hayek 认为模仿机制的结果是:大体上说群体中的个人将会遵循同样的规则。这样,社会秩序便可以有效率地演化。

7. 动态能力理论

动态能力理论是当代战略管理领域迅速发展的一种理论。基于核心能力的刚性局限,该理论集中探讨企业组织能力的演进与竞争优势之间的核心关系,并把组织能力看成是企业竞争优势的根本源泉。动态能力理论里程碑式的文献是 D. J. Teece 的《动态能力与战略管理》一文。在这篇文献中,作者把演化经济学的企业模型和资源观结合起来,提出了一个动态能力战略观的框架。作者强调了以前战略理论所忽视的两个关键方面:第一,“动态”即为适应不断变化的市场环境,企业必须具有不断更新自身胜任(整合重构内外部组织知识、技能和资源)的能力;第二,“能力”是指战略管理在更新自身胜任能力以满足环境变化的要求方面具有关键的作用。这个理论框架提出了组织和管理过程、资产状态和发展路径三个关键要素。

动态能力理论是一个正在发展中的前沿理论,当前的重点集中于知识、资源和能力的内生创造上。C. E. Helfat 和 R. Raubitschek 建构的知识、能力

和产品共同演进 (co-evolution) 模型, 以及 Winter 的关于能力学习的概念模型等理论成果, 把动态能力理论的研究推到了一个新的高度。动态能力理论秉承了 J. A. Schumpeter 的创造性毁灭的观点, 强调在充满不确定性的动态环境中, 内嵌化的动态能力是构建企业持续性竞争优势的保证。该理论对企业应对环境的挑战具有很大的指导作用。

8. 网络组织理论

网络组织理论是近几年兴起的一种新理论, 主要探讨导致企业间相互联结的网络安排及其演进的各种要素。该理论提出, 无论是在市场之中还是企业内部, 市场机制和组织机制都是共同存在的, 也就是说, 市场和企业不是相互对立的, 而是相互联结、相互渗透的。这种相互联结和相互渗透, 最终导致了企业间复杂易变的网络结构和多样化的制度安排。G. B. Richardson 从企业能力的角度, 区分了“相似性活动” (similar activities) 和“互补性活动” (supplementary activities),^① 从而为网络组织的存在奠定了理论基础。他认为, 企业间的活动是互补的。互补活动的协调既不可能全部由一个企业承担, 也不可能完全通过执行平衡供给和需求功能的市场来承担, 而必须由企业之间的合作来承担。于是, 他扩展 E. T. Penrose 的企业成长理论, 提出了企业之外 (市场)、企业之内 (科层) 的协调机制之外的第三种协调机制——企业间协调机制。对 Richardson 从互补性分析企业间制度安排的支持性观点就是资源依赖论。该观点认为, 在企业间协调方面, 为了获得和保有资源, 企业必须与环境交互作用。资源的内在化并非是企业的必然选择, 有很多资源可从外部获得, 这就意味着企业间活动需要复杂多样的制度安排。现实中的很多虚拟企业 (动态联盟) 均验证了这些观点。

二、企业演化理论的分析、总结与突破

现有的企业演化文献涉及了中小企业演化的有关问题。新的企业理论从存在到效率的判断在逻辑上有些缺少支撑点和说服力。Adizes 的生命周期理论探讨了中小企业的演化路径及中小企业演化的内在原因, 从普遍联系和发展的动态角度, 指出由于实施服务、行政管理、企业家创新和整合四大管理角色各自的产生、演变以及相互作用, 导致中小企业生命周期变化的观点是非常具有启迪性的, 但对于企业演化路径的看法过于绝对化, 且对企业家性质的分析过分简单化。Nelson 和 Winter 的理论涉及了中小企业的演化机制, 指出企业演化与企业惯例的关系, 这些理论无疑成为进一步研究的基础, 是

^① G. B. Richardson. The organization of industry. *Economic Journal*, 1972 (82), pp. 883 ~ 896.

值得肯定的。但他们的理论低估了企业家在中小企业演化中的作用。Vromen 的理论对企业的演化机制做了进一步探索,他的遵循固定的行为规则也可以导致灵活行为的观点、惯例和组织形式是企业行为的两个不同的决定因素的观点、对“自然选择”和适应性学习两种演化机制的分析以及认为应该用“满意”而不是传统的追求“利润最大化”术语来解释企业行为的观点,对中小企业演化问题的研究具有直接的借鉴意义。但他的理论没有进一步对中小企业演化的动因进行分析。Bhide 重视企业家及企业家精神对中小企业演化的作用,但认为新企业的演化路径不可预测的看法有些悲观。Cyert, J. G. March 和 North 看到了中小企业内部伦理对中小企业演化的深刻影响,可以说他们的理论触角已深入到了中小企业演化的内部因素,但这些思想火花只是一闪而过,缺乏对该问题的系统的论证。Hayek 的社会秩序有效率的演化和文化演化理论无疑具有一定深度和说服力,但他对演化主体“无知”的假设过于注重易处理性从而缺乏现实性。

实际上,在经济学家们抵制对组织问题的讨论时,一些领域的学者对本文所提出的有关问题已有所涉及,如现代社会心理学对人的社会态度、社会互动、社会动机的研究,组织行为学、现代组织理论对人与组织的研究。关于中小企业的演化动因、演化机制、演化主体等问题,只有在对现有文献进行扬弃的基础上,借鉴其他学科的理论和方法进行探究。上述理论梳理尽管不足以说明中小企业演化理论与一般的企业经营管理理论之间的本质性的差别,但足以说明解释和研究中小企业问题需要综合多方面的理论知识,需要作新的探索。笔者认为至少要在以下几方面实现突破。

1. 研究视角的突破

研究中小企业的演化问题,必须突破固守数学模型的新古典主流经济视野。主要以演化经济学视角进行理论分析,同时尽量吸收和借鉴其他学科的研究理念。

2. 研究方法的突破

除了对经济学、社会学、管理学、组织行为学、社会心理学、物理学、企业生态学等学科的有机运用外,还要对辩证法、系统动力学、协同学、复杂性科学等学科进行整合运用。中小企业是复杂动态系统,中小企业演进涉及新旧结构的演化,是创新的过程和自组织过程;中小企业演进是企业成员有意识的交往活动,因此必然存在博弈和摩擦。由此可见,仅运用单一学科或传统方法是无法揭示企业演进的本质问题的。显然,多学科整合是不可避免的研究方法。

3. 研究内容的突破

本书在新的研究模式下,为中小企业演进研究构建了基本框架,包括对中小企业演进主体动因、演进机制、演进环境、演进过程等理论的整合与创新。

中小企业演进是指中小企业由简单到复杂、由无序到有序的过程,主要是质的提高,即主要体现在企业核心知识和能力以及企业综合素质的提高上。本书的中小企业演进也主要是从质的方面进行界定。

对于企业这一复杂系统来说,构成中小企业演进的要素包括生产要素(劳动力、资本、技术、信息、生产资料)、内在动力因素、演进机制、外部环境条件;中小企业系统的运动则体现在企业生命体演进的日常活动中。因此,本文就从中小企业系统的内在动因、外部因素、演进机制等几方面探讨中小企业的演进问题。在已有的相关企业理论基础上,根据辩证法、系统动力学、协同学、自组织理论、熵理论、复杂性科学等理论,笔者经过深入思考和研究,中小企业演进的一般原理和过程可以描述为:中小企业是复杂动态的具有耗散性的自组织系统。企业系统内部企业家及企业家精神、企业文化、企业演进需求、企业所有权与治理结构构成系统演进的内在动力因素,这些因素的非线性相互作用形成一定的演进动力与演进能力。系统要生存演进,必然与外界进行物质、信息、能量交换,因此必然受到外界环境的作用并与外界相互作用,外因通过内因起作用,在复杂动态的内外因作用下,企业形成一定的涨落,促使企业创新和远离平衡态,当外界参量达到临界值(或阈值)时,非平衡相变就会突然发生,企业系统从无序向有序的新的稳态转变。企业在演进过程中呈现出特定的涌现性^①,形成一定的演进路径,而决定企业演进的正是隐藏在各种表象下的企业演进机制,包括创新机制、适应性学习机制、激励约束机制和协调机制。由于企业内部伦理问题等原因,企业系统存在熵^②增现象,中小企业在演进过程中要不断减少企业熵增和增加企业熵^③值。为了增加企业熵,企业需要建构和谐的适应能力强的企业文化,需要不断调整所有权和利益结构,因而企业演进过程是企业治理结构适时适度的变革的过程。为了增加企业熵,企业在演进过程中必须进

① 系统动力学认为,子系统的独立运动以及它们各种可能产生的局部耦合,加上环境条件的随机波动等都反映在系统的宏观量的瞬时值,经常会偏离它的平均值而出现的起伏上,这种偏离平均值的起伏现象就叫涨落。

② 熵是热力学中用来表示一个物质系统中能量衰竭程度的指标。熵是质的损失。

③ 在给定环境条件下,任何形态的能量理论上能够转变为有用功的那部分能量,称为该能量中的熵。熵是事物的质。