

第2卷 第1期 2010年4月
Volume2 Issue1 Apr. 2010

比较管理

COMPARATIVE MANAGEMENT

1
2010

基于制度文明的跨文化比较管理学 新分析框架

范 徵 曹姝婧 王风华

我国企业多元化制度——行为——绩效范式的构建 及其分析

谢佩洪 阎海燕 孟宪忠

企业员工人力资源实践、组织承诺、职业承诺和 离职行为——日韩比较

陈许亚 张丽华

比较管理研究的演化分析方法：范畴、意义及应用路径

蔡立新

经验学派比较管理研究的经典之作 ——评戴尔《伟大的组织者》

刘文瑞 慈玉鹏

ISBN 978-7-5096-0535-6



9 787509 605356 >

图书在版编目 (CIP) 数据

比较管理. 第1期/高闯主编. —北京: 经济管理出版社, 2010.4

ISBN 978-7-5096-0535-6

I. ①比… II. ①高… III. ①比较管理学
IV. ①C93-03

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 054768 号

出版发行: 经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话: (010) 51915602 邮编: 100038

印刷: 徐水县宏远印刷有限公司

经销: 新华书店

责任编辑: 申桂萍

技术编辑: 杨国强

责任校对: 超凡

880mm×1230mm/16

8 印张 226 千字

2010 年 4 月第 1 版

2010 年 4 月第 1 次印刷

定价: 20.00 元

书号: ISBN 978-7-5096-0535-6

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部

负责调换。联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

· 主编寄语 ·

20世纪初,当茅以升先生在美国加州理工学院读到泰罗的《科学管理原理》(F.W.Taylor, 1911)时,“管理”还只是象牙塔尖里的学问。今天,时隔不到百年,它已经成为人们使用最多的一个词汇了。而且,人们还把管理同技术一起并称为推动经济增长的“两个车轮”。更重要的是,在跨国界、跨文化的研究中,人们发现,国家间在经济发展上的差距并非只是由于技术的原因,而更可能是管理或其他因素出了问题。为此,第二次世界大战结束后,在欧洲大陆还曾展开过一场激烈的论战:欧洲的科学技术并不比美国落后,可经济发展为什么落在美国后面?于是,人们试图从比较研究的视角去“揭示工业增长过程与管理间的密切联系”,并形成了比较管理分析的最初范式,其代表作就是《工业世界的管理:国际分析》(F.Harbison和A.Meyers, 1959),由此正式拉开了比较管理分析的序幕。美国纽约大学在1970年举办的比较管理学学术研讨会,被认为是比较管理学形成的重要标志。比较管理研究初期的特点是注重建立概念体系、分析框架,探讨管理是否具有可移植性,而20世纪80年代出现的“管理新潮流的四重奏”则采用案例研究方法比较日美企业管理的异同,更具有实证性特点。90年代以后,“硅谷模式”举世瞩目,比较研究的论著层出不穷,从最初的文化比较(AnnaLee Saxenian, 1994)到后来的比较制度分析(Masahiko Aoki, 1999),研究不断深入,越来越深刻、精细。这期间,福山先生的专著《信任——社会美德与创造经济繁荣》(Francis Fukuyama, 1995)研究了信任结构与企业模式的关系,令人耳目一新,堪称比较文化管理研究的典范。

尽管比较管理研究的历史还相当短暂,但学者们的研究话题几乎涉及这一领域的各个方面:一国的管理特别是企业管理的方式和特点是什么?各国的企业管理有无异同优劣之分?影响各国企业管理的因素究竟有哪些?各国企业管理方式根植于何种不同的背景和环境?经历了怎样的演化过程?管理方式与经济发展究竟是什么关系?各国的企业管理方式之间是否具有可选择性、可移植性和互补性?是否存在特定的比较管理分析框架、范式和方法?无论从哪个角度观察和评价,这些问题的研究都还远远没有完成,更何况实践仍在发展着。因此,从比较研究的视角,用比较分析的方法去解读管理特别是企业管理问题,就成为我们创办《比较管理》的初衷,也是这本杂志所追求的特色。不知是机缘还是天意,它竟然是目前国内第一本专门立足于比较管理研究的学术刊物!因此,究竟如何迈步、走向何方,不仅要靠我们自己的努力,更有赖于作者和读者们的智慧。我们会竭尽全力,力图形成自己特定的分析范式、专业话语、品位和风格,同时又符合国际通行的学术规范,成为管理学界的一流刊物。因此,我们不仅突出其学术性、前瞻性,更注重其现实性,使其成为管理学领域解读“真实世界”的一个窗口。

《比较管理》的创办得到了国家自然科学基金委员会管理学部的悉心指导,以及清华大学、北京大学、中国人民大学、浙江大学、南京大学、中山大学、武汉大学、南开大学、大连理工大学、成都电子科技大学、山东大学、东北大学、汕头大学、北京交通大学、东北财经大学、西南财经大学、西北大学、南京工业大学、南京理工大学、重庆工商大学、江西财经大学、首都经济贸易大学以及辽宁大学等院校(还有许多院校,恕不一一列举)的同行专家及管理学院院长们的大力支持,中国企业管理研究会和经济管理出版社更是鼎力相助,我们非常欣慰,倍受鼓舞,在此一并表示谢意。

正值谷雨时节,绵绵春雨,处处新绿,启窗送目,气爽神怡,于不经意间发现,一粒种子已然植

高引

《比较管理》学术委员会

○总顾问

陈佳贵 中国社会科学院

○学术顾问

赵纯均 清华大学

席酉民 西交利物浦大学

郑海航 首都经济贸易大学

黄速建 中国社会科学院

○学术委员会主任

徐二明 中国人民大学

○学术委员（以姓氏笔画为序）

于洪彦 吉林大学	王关义 北京印刷学院
井润田 电子科技大学	仝允桓 清华大学
刘延平 北京交通大学	陈传明 南京大学
沈志渔 经济管理出版社	李良智 江西财经大学
李维安 南开大学	李新春 中山大学
李燕萍 武汉大学	陈晓红 中南大学
张新民 对外经济贸易大学	张宗益 重庆大学
周小虎 南京理工大学	杨世伟 经济管理出版社
林丹明 汕头大学	单忠东 北京大学
罗 珉 西南财经大学	赵顺龙 南京工业大学
赵曙明 南京大学	高 闯 首都经济贸易大学
高良谋 东北财经大学	徐向艺 山东大学
贾生华 浙江大学	戚聿东 首都经贸大学
董大海 大连高级经理学院	薛有志 南开大学

《比较管理》编委会

○主 编

高 闯 首都经济贸易大学

○副主编（以姓氏笔画为序）

杨世伟 经济管理出版社

陈传明 南京大学

高良谋 东北财经大学

○主编助理

关 鑫 辽宁大学

○编 委（以姓氏笔画为序）

申桂萍 / 刘 刚 / 张永美 / 张 艳 / 杜 娟 / 周江华 / 赵 晶 / 郭丽娟 / 韩亮亮

比较管理

Comparative Management

蒋一苇企业改革与发展学术基金资助
全国 MBA 教育指导委员会指导性刊物

2010 年第 1 期
(总 3 期)

目 录

战略与跨文化管理

- 我国企业多元化制度—行为—绩效范式的构建及其分析 谢佩洪 阎海燕 孟宪忠 (1)
- 文化智力、吸收能力与合资企业知识获取研究 阎海峰 黄 颖 (10)
- 中国企业跨国并购文化整合模式的动态选择研究——基于企业文化整合的视角
..... 唐炎钊 柳 娟 (19)
- 新加坡在华企业跨文化管理差异与冲突研究 苏宗伟 吴艳丰 (28)
- 企业员工人力资源实践、组织承诺、职业承诺和离职行为——日韩比较
..... 陈许亚 张丽华 (37)

公司治理与创业

- 现代公司治理理论演进：经济学与法学的视角 徐向艺 徐 宁 (45)
- 产业集群社会资本治理：一个尝试性研究 王关义 刘寿先 (52)
- 构建创业管理教育体系的比较研究 魏农建 王 辉 王 浩 (62)

文化与比较管理范式

- 基于制度文明的跨文化比较管理学新分析框架 范 微 曹姝婧 王风华 (77)
- 比较管理研究的演化分析方法：范畴、意义及应用路径 蔡立新 (90)
- 势管理——从东方的管理直觉到西方的管理逻辑 李德昌 廖 梅 (101)
- 经验学派比较管理研究的经典之作——评戴尔《伟大的组织者》 刘文瑞 慈玉鹏 (113)

Contents

Strategic and Cross-cultural Management

ICP Paradigm Construction and Analysis of Enterprises Diversification in China

..... XIE Peihong, YAN Haiyan, MENG Xianzhong (1)

A Study on Cultural Intelligence, Absorptive Capacity and Knowledge Acquisition of Joint Ventures

..... YAN Haifeng, HUANG Ying (10)

Research on Dynamic Selection of Cultural Integration Pattern for Chinese Enterprises in Transnational Mergers and Acquisitions: Based on Corporate Cultural Integration

..... TANG Yanzhao, LIU Juan (19)

Research on the Differences and Conflicts of Cross-cultural Management of Singapore Enterprises in China

..... SU Zongwei, WU Yanfeng (28)

Human Resource Practices, Organizational Commitment, Professional Commitment and Turnover Behavior of Employees: A Comparative Study between Japan and Korea

..... CHEN Xuya, ZHANG Lihua (37)

Corporate Governance and Entrepreneurship

Contemporary Corporate Governance Theory Evolution: From the Angle of Economics and Law

..... XU Xiangyi, XU Ning (45)

Industrial Cluster Governance based on Social Capital: A Tentative Study

..... WANG Guanyi, LIU Shouxian (52)

A Comparative Study on Constructing the Educational System for Entrepreneurship Management

..... WEI Nongjian, WANG Hui, WANG Hao (62)

Cultural and Comparative Management Paradigm

A New Analysis Framework of Cross-Cultural Comparative Management: Based on Institutional Civilization

..... FAN Zheng, CAO Shujing, WANG Fenghua (77)

An Evolutionary Analysis Approach of Comparative Management: The Domain, Implications and Application Path

..... CAI Lixin (90)

Potential Management—From Eastern Managerial Intuition to Western Management Logic

..... LI Dechang, LIAO Mei (101)

A Masterpiece of the Empirical School in Comparative Management: A Review of the Great Organizers by Ernest Dale

..... LIU Wenrui, CI Yupeng (113)

【战略与跨文化管理】

我国企业多元化制度—行为—绩效范式的构建及其分析

谢佩洪¹ 阎海燕¹ 孟宪忠²

(1. 上海对外贸易学院工商管理学院, 上海 201620;

2. 上海交通大学安泰经济与管理学院, 上海 200030)

【摘要】经典的战略选择理论基于产业状况和资源基础的战略观,而基于制度基础的战略观是战略研究领域出现的新趋势。制度作为游戏规则,对身处其内的企业行为有着重要而深刻的影响。处于转型时期的背景特点造就了中国企业在成长战略取向上的特殊行为——企业多元化经营大行其道。本文从制度的新视角分析了中国企业普遍采取多元化经营的深层次原因以及历史合理性,在对市场结构—行为—绩效(SCP)研究范式改进的基础上,构建了中国多元化研究领域制度—行为—绩效(ICP)范式的分析框架,并对企业多元化进一步健康发展提供了指导建议。

【关键词】转型经济;制度环境;多元化战略;范式构建

一、引言

基于对20世纪七八十年代美国企业的多元化与绩效关系的研究,西方战略学者认为不相关多元化是经济效益最低的战略选择。当西方大型多元化企业剥离不相关业务,回归核心主业时,为什么相当一部分中国企业却“反其道而行之”?比较而言,中国企业是遍地“多元化”,不论是规模比较大的发展相对成熟的企业还是刚刚创立不久的规模很小的企业。据此,国内战略学者蓝海林从1996年就开始反对中国企业实施不相关多元化战略。但是,中国企业并没有按照西方战略管理的理论选择自己的战略行为,反而在90年代中后期(以国有企业为主角)和2000年以后(以民营企业为主角)推动了两轮不相关多元化发展的高潮。是什么原因驱使中国的企业如此热衷于多元化经营呢?中西方企业战略选择差异性背后深层次的原因是什么?笔者试图从制度的新视角给予深度剖析以作出合理的诠释。制度究竟是通过什么方式、以何种机理来影响企业战略行为并产生绩效?对这些问题的研究不仅对于中国企业做出合适的战略选择具有重要的现实意义,也对我们理解企业与环境的关系、企业竞争战略的研究等具有重要的理论意义。

【基金项目】国家自然科学基金项目(70772064)和上海市教育委员会重点学科建设项目(J51202)。

【作者简介】谢佩洪,1980年生,河南正阳人,上海交通大学管理学博士,上海对外贸易学院工商管理学院讲师,研究方向为战略管理、非市场战略与行为,联系方式:上海市松江区文翔路1900号上海对外贸易学院D324室(201620),电话:13636586204,021-67703308,E-mail: phxiebbb@126.com。阎海燕,女,1975年生,河南焦作人,上海对外贸易学院工商管理学院副教授、硕士生导师。孟宪忠,1953年生,吉林长春人,上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师。

二、相关研究评述

20 世纪 80 年代，波特的产业结构分析在战略管理研究领域占据了支配地位。他认为企业竞争战略的选择由两个中心问题构成：一是产业选择问题；二是竞争地位问题，即是选择有吸引力的行业并在行业内建立一个有利可图的、持续稳定的竞争地位。到了 90 年代，战略学者的研究视角从产业选择转移到企业内部资源和能力上来，这时期涌现出了资源学派、能力学派、知识学派等。进入 21 世纪，经济全球化、技术变革日新月异、环境的不连续和不确定性占主导的时代，随着战略差异性的研究诞生了制度学派。早期以斯科特为代表人物，主要从组织层面对不同制度下的战略进行分析。现代的制度学派以 Mike W. Peng 为代表人物，主要从制度、组织、战略的关系整合上进行综合研究。纵览战略管理的发展历程，战略管理研究范式如同钟摆在“外部—内部—外部”分析之间摇摆以寻找平衡点。产业学派的战略管理范式偏重于对外部环境的分析，即企业所处的产业环境对战略选择的影响；资源能力学派的战略管理范式偏重于对内部条件的分析，即企业所拥有的资源能力对战略选择的影响；制度学派的战略管理范式则偏重于制度环境对企业战略选择产生的影响。

DiMaggio 和 Powell 与 Oliver 认为，一个企业制定战略时除了分析产业和企业资源的状况，还需要考虑来自国家和地区的社会制度情景因素，这些影响因素被归为制度的框架。从对亚洲商业组织的研究中，Mike W. Peng 总结了现有的理论，提出了一种新的解释企业战略差异性问题的观点，即一个企业在制定战略时除了考虑产业和企业层面的因素之外，还需要考虑到更广泛的国家和社会背景、制度结构等影响因素。为了解释企业战略的差异，这种新的观点——基于制度基础观的企业战略理论（Institutional-Based View of Business Strategy, IBV）应运而生。企业战略的制度基础观把制度看做是战略选择的自变量，所以聚焦在制度和企业动态的交互作用上，而且把战略选择看做是这一交互作用的结果。本文特别指出，战略选择不仅是由传统战略研究所强调的产业状况和企业特殊资源能力所决定的，而且还表现为决策者所面对的一个特殊的制度框架中正式和非正式的约束。基于制度学派的新视角对亚洲组织中企业战略的最新研究，新兴的制度基础观（IBV）给进一步解释为什么不同制度的国家企业战略选择的差异性带来新的诠释和启发。

三、制度、企业与战略选择

（一）制度转型：企业战略选择的基本情景

转型经济可以概括为从以关系为主导的非正式经济制度转型到以规则为主导的正式经济制度。中国的制度转型是一种渐进式的、自上而下式的、供给主导型的转型。“转型经济”具有和成熟市场经济不同的制度环境和制度背景。第一，大范围、大规模的制度变迁是“转型经济”的首要特征；第二，不确定性特征十分明显。如经济和政治的急速变化，制度要素缺乏（熟练劳动力短缺、资本市场薄弱、基础设施问题等），产权界定不明晰，保护产权的制度安排缺乏稳定性、难以实施；等等。处于转型经济国家往往都缺乏对低交易成本经营运作活动起支撑作用的正式制度框架，如可信度高的法律体系、稳定的政治结构以及有效运行的战略要素市场等。这些特征将在很大程度上影响处于其中的经济行为主体的行为模式和战略选择。

事实上，转型经济特定制度背景的特殊意义还不仅如此。转型过程意味着所有的东西都在变化之中，制度框架处在形成之中，市场结构不完整、不成熟，主体的行为在变化，等等。而且更

为重要的是，变化、变迁并不是同质的、同步的，不同领域、产业及其竞争态势由于受到不同制度变迁进程的不同影响，而表现出差异化特征。这些变化、变迁以及表现出的独特性质对于战略管理具有极其重要的影响。

（二）转型时期企业战略选择的特殊性：制度从外生变量到内生变量

一般而言，战略管理研究大都倾向于把“制度”理解为组织行动所赖以存在和展开的客观背景。这种观点实际上体现了传统制度理论中的认识，即制度是一种外在于行动主体的制约性框架或规则体系。如诺斯认为制度是指一个社会的游戏规则，或者更为规范地说，是依照人的经验和知识所设计出来的用以塑造人际交往与互动关系的约束条件。类似的，斯科特将制度定义为一种认知的、规范的和规制性结构和活动，用来为社会行为提供稳定性和意义。从战略管理的角度看，将制度理解为企业主体选择和行动的背景，实质上仍然属于一种静态的、外在的制度观。

在以往企业战略选择和战略行为的研究中，占据主导地位的是“任务（技术）环境”的观点，即主要集中于研究诸如市场需求、技术变化、产业竞争等经济性变量所构成的“环境”因素对企业战略行为的影响。因此，忽略了“制度环境”（Institutional Environments）对企业战略的影响，即主要针对某一特定组织场域中所有的关系主体共同起作用的支配性社会力量，如规范、标准以及利益相关者社会期望等。事实上，在西方战略管理研究者的视野中，以成熟市场为基础的制度框架仍然有意无意地被看做理所当然的事先给定的假设前提。应当说，做出这样的假设在西方战略学者的研究视野中是合情合理的。在成熟的市场经济制度背景下，由于不存在大规模、急剧变化的制度转型特征，大的制度环境可以作为相对稳定的企业成长与运作的场景而“淡出”（见图 1）。

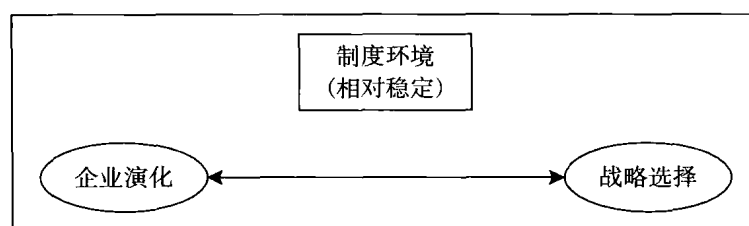


图 1 成熟的市场经济：作为外生变量的制度情景

然而，对于处于大规模制度转轨的发展中国家的企业来说，这一假设前提就失去了现实意义。由于鲜明的制度演进背景，企业的战略决策者所表现出的战略行为具有不同于西方成熟市场经济制度框架下的差异化特征。更为重要的还不仅于此，按照诺斯的观点，企业（企业家）的战略选择，一方面，受到现有制度框架的影响和制约；另一方面，“它们的战略选择相应地也会影响制度框架本身朝着什么样的方向演进”。因此，从这一意义上说，处于制度转型期的企业（企业家）更是“制度建构者”。和西方发达成熟的市场经济社会情况大不相同的地方在于，转型经济中制度变迁与组织演进之间的互动关系成为常态，制度的选择、建构和塑造本身必须作为至关重要的“内生变量”来加以考虑，企业的战略行为与战略选择则是这种多个复杂的内生变量之间互动关系的一种产物（见图 2）。尤为重要的是，在这样一个特定的环境及其变化过程中，企业在成长过程中的战略行为和战略选择不仅像传统的战略研究所指出的那样单纯由产业条件和企业特定资源所驱动，而且是战略决策者面对特定的不断演进的制度框架下各种正式、非正式约束条件的一种主动反应。

针对这一问题，从 20 世纪 90 年代起，越来越多的西方战略学者认识到制度因素在战略管理研究中的重要性，并开始对战略管理的传统理论基础进行反思。传统的战略管理研究被很多学者

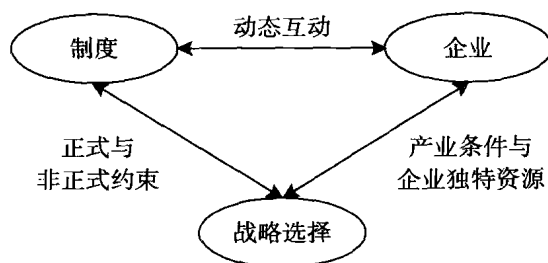


图2 转型经济：制度环境、企业与战略之间的内生互动

指责为“非历史主义”（Ahistoricism）或忽视背景（Context-free）的，强调战略管理研究不能仅局限于产业条件和企业资源。Hoskisson 等人进一步指出，当人们开始研究亚洲转型经济中的企业战略问题时，制度分析方法将成为探求战略本质强有力的工具。然而，强调制度变量在战略管理研究领域的重要性仅仅是第一步。毋庸置疑，任何企业都是根植于特定的制度环境之中，其行为都会受到所处制度框架的制约和影响。但是，仅仅强调制度对战略的重要性是远远不够的，更为重要和更具挑战性的问题在于，制度因素对于战略特质为何重要，制度因素和变量在多大程度上以及以何种方式对企业的战略行为产生影响，如何将制度因素整合进入现有的理论架构，以对企业战略行为和路径选择做出更为强有力的解释。因此，探寻制度因素对战略所产生影响的内在逻辑及其作用机制则是接下来更为重要的一步。

四、转型经济下企业多元化经营的成因及其绩效

（一）中国企业多元化经营的深层次原因

以前的研究成果认为企业多元化的主要原因归纳起来有两点：一是有利于分散企业的经营风险；二是能够产生“1+1>2”的协同优势。除了这两个共同的原因之外，中国企业热衷于多元化经营还与其独特的社会制度环境和市场特点密切相关。企业采用什么样的发展战略取决于宏观制度环境的制约因素和交易费用的高低。下面笔者就从制度的新视角分析中国企业普遍采取多元化经营和扩张的历史必然性与历史合理性：

1. 正式制度的缺失和非正式制度的约束

在新制度经济学中，制度通常被理解为人们所应遵循的正式制度（如法律、规章和规则）和非正式制度（如规范、文化习俗和伦理道德）约束的总和。正式制度具有法律和行政上的强制执行性，往往依靠国家权力机构的力量得以实施。非正式制度通过“社会认同”影响着人们行为实施的选择和后果，但对人们的行为不具有强制约束性。Peng 和 Heath 认为，转型经济中的制度缺陷（如保护私有财产权的法制环境的不足）、可靠法律框架与稳定政治结构的缺乏、战略要素市场的不完善（如资本市场）导致了无法为低交易成本的业务运作提供正式制度的支撑和保障。同时，在经济转型的过程中，由于缺乏良好的价格体系和完善的法律系统，从定价和法律执行的角度出发，交易成本将十分昂贵。

与完善的市场经济相匹配的正式制度的建立和完善还需要一段时间，这无疑使得多元化的企业（集团）更有利于节约交易成本。而且，多元化企业（集团）在政府关系、资本和人才等稀缺资源上都具有天然的优势。制度转型中由于在正式制度上存在缺陷，管理者之间所产生的非正式的人际网络关系似乎正在替代正式制度，因而非正式制度的约束在规范中国企业经济交易的过程中扮演着十分重要的角色。主要的非正式制度约束有三个方面的来源：

第一，高层管理者之间的人际关系成为有价值的管理网络的焦点。转型经济为企业经营带来了许多不确定性，其中包括政治不确定性和行政管理的不确定性。政治不确定性是指由政治氛围和政策的变化带来的不确定性。这种不确定性随着社会主义市场经济体制作为改革的根本方向的确立而逐渐降低，但政策变化带来的不确定性依然存在。行政管理的不确定性是指政府和执法部门工作的不透明性和不规范性带来的不确定性，这种不确定性是目前最重要的影响企业的非市场环境因素，它时时给企业经营带来不可预见的风险。由于高管缺乏有关市场机遇的有价值的、可靠的公开信息，所以他们更加依赖于其人际关系网络来处理一些意外和紧急情况。通过加入互惠的、相互支持的关系网络，多元化企业（集团）的管理人员能够降低决策的不确定性。

第二，高层管理者和关键股东，尤其是与政府官员的外部连接也是非正式制度约束中的一个关键部分。Mike W. Peng 研究发现，对中国企业来说，企业高管人员与政府的良好关系与其他企业高管的人际关系网络相比更能影响企业的绩效。在不稳定的环境中，政府官员或许能为企业提供重要的“政治资源”和“制度资本”。因此，与政府保持良好的关系，将是企业非常重要的竞争优势；相反，缺乏政治敏感性的企业在中国不太可能做大。多元化的企业（集团）可以充分利用与政府的广泛接触进入新的领域以及通过多个行业的经营运作与政府结成利益联盟，从而可以减少来自政府的风险与不确定性，并且可以降低与政府打交道的成本。

第三，多元化企业（集团）的声誉是降低顾客和投资者不确定性的一个非正式但非常重要的信号装置。由于有关政府组织的低效使得消费者利益不能得到有效保护或者得到保护的代价太高，这使得消费者不太信任和购买新的品牌。于是，已建立起良好品牌声誉的企业可以利用已有品牌进入新的行业从而顺利步入多元化经营。由于外部资本市场效率低下，可以在集团内部形成一个相对有效的内部资本市场和比较高效的投资机构，因此，多元化集团对于获取企业发展资金具有天然的优势。此外，对于吸引金融投资者和外国投资者来说，多元化企业（集团）的声誉将会成为有价值的、独特的以及难以模仿的竞争优势。因为多元化企业（集团）已建立起的声誉和威信可以为缺乏信息的投资者减少搜寻成本。

2. 企业对政府的依赖和妥协迁就

中国正处在经济的转轨时期，制度理论认为，政府虽然对企业的作用已经削弱，但是市场化程度、规制水平等方面与成熟的市场经济环境还存在一定差距，政府仍在许多层面上对企业进行干预。因此，处理好本企业与政府的关系就成为企业经营运作非常重要的一个关键环节。这一方面是由于中国的人际关系特殊性导向以及中国的政治和司法体制的特点形成的；另一方面是因为中国处在一个从原来的计划经济向市场经济转型的过程中。由于转轨经济时期政府控制了企业所需的很多资源，这表现在政府对关键资源（如土地等）的控制、行政审批、对企业进行范围广泛的规制、产业政策等。企业为了得到地方政府的支持，不得不在很多方面对政府妥协和迁就。

张维迎认为这与政府主导企业的外部市场环境的特点是分不开的。具体来说，包括以下两个方面：一方面，随着国有企业的萎缩，政府官员的家人、亲戚、朋友等可能面临失业，这时政府官员可能通过各种途径要求企业为他们解决工作。很多企业为了解决这些人的工作，往往涉足（兼并或兴建）一些与企业核心业务不相关的产业，如餐饮业和娱乐业等。张维迎在谈湖北幸福集团的遭遇时，也谈到了这个问题。其实，很多企业都遇到了这个问题，只是大家心照不宣而已。另一方面，随着改革开放的深入，国有企业的改革被推到前台。一大批经营管理不善的中小型国有企业面临破产、倒闭或拍卖。由于企业的破产倒闭涉及大量人员的失业，从而给社会带来不稳定因素，因此各地方政府都希望、鼓励甚至要求经营比较好的企业兼并这些濒临破产的国有企业。这样，由于政府主导下的“拉郎配”使很多企业兼并了与自己产品不相关的国有企业而进入多元化经营。另外，为了迎合和满足当地政府官员的政绩需求，有些企业不得不经常投资新项目、新

工程。

3. 政策多变与管制放松带来的市场机会诱惑

中国企业的多元化还与政策的多变和市场的诱惑有关。转型时期政策的多变，一方面给企业的生产经营活动带来了很大的不确定性，因此，处于单一产业的企业更可能遭受政策变化所带来的毁灭性打击，这时企业就倾向于进行多元化经营。另一方面，政策的多变又使市场不断出现获利机会，如中国所经历过的股票热、房地产热、期货热等，诱使企业涉足这些领域，从而使企业多元化的盘子越拉越大。

政府的管制体制仍然被中国的企业管理者认为是最有影响力、最复杂和最不可预测的环境因素。在中国经济改革过程中，探索、跟进放开的市场、产业，获取机会利益，具有明显的时间性。一个行业从垄断走向自由竞争的过程中会释放出巨大的“暴利空间”，利用多元化抢先参与这一过程就能大发其财。垄断产业一旦放开，就形成了管制放松机会面前的企业进入机会平等，此时企业就可以抓住时间“脉搏”获取以时间为基础的竞争优势，造就了市场放开的显著“孤波”性质。由于这种产业利润“孤波”如此巨大、显著、诱人，冲击、兑现这种孤波利益可以给企业带来巨大短期利益，所以探索、跟进市场管制放松带来的新机会，进行以寻租为基础的多元化，迅速拉平产业放开带来的暴利——畸形利润，就成了自然选择。由于一个接一个的行业在中国不断地被解除垄断，不少企业集团就是在追逐这样的机会中迅速做大，这也是中国企业在过去以多元化发展为主的根本原因之一。

（二）我国企业多元化经营的绩效与合理性

中国企业从事多元化的时间虽不是太长，但发展迅速，特别是一些强势企业（如海尔、复星国际、海信集团等）以自己的多元化经营方式不断地开拓更大的发展空间，并取得经营上的成功。因此，有些学者认为多元化是企业不断开拓经营空间，分散经营风险，开辟新的效益增长点的一种有效战略，是一种合乎理性的选择。与此同时，我们还应该看到，鉴于中国的很多企业在其成长的过程中，由于禁不住周围市场不断出现的利润机会的诱惑，过早地和过多地进行多元化，并因此而导致失败的企业比比皆是，如巨人、三九、德隆集团等。

企业要不要搞多元化？这是中国理论界争论得比较多的一个问题。一个普遍性的看法是：多元化经营是柄“双刃剑”，是“馅饼”也是“陷阱”。鉴于中国企业实施多元化众多失败的案例，一些学者呼吁企业界要谨慎实施多元化，警惕多元化“陷阱”；更有一些学者把多元化标榜为企业经营失败的“罪魁祸首”。西方媒体和咨询顾问们也认为多元化企业集团的做法实际上在破坏价值并导致得不偿失，转型经济国家的企业应该停止多元化集团这一做法。经验表明，事实却并非如此。最近对中国、印度、韩国等国家所做的实证研究表明，非相关多元化的企业集团对企业绩效有一定的正面影响，呈正相关关系。国内学者姜付秀和刘志彪的研究表明，中国上市公司的多元化对企业价值具有正效应，多元化经营可以提高企业的价值；企业的多元化对企业收益的波动具有负效应，即多元化降低了企业收益的波动程度。此研究在一定程度上解释了现阶段中国上市公司为什么普遍采取多元化经营这一模式的动机。

从制度的视角来看，企业多元化（集团）有其存在的合理性，这是因为，这种战略及其与绩效相对积极的关联性，同这些国家制度（欠）发达的状况或许存在正相关的函数关系。正是因为整个制度和市场环境存在着许多不完善的因素，企业通过多元化经营，一方面可以充分利用制度转型带来的机会；另一方面，也可以通过多元化集团内部机制的发展完善来降低外部体制不完善带来的经营风险。中国企业家凭借自己的胆识、能力、资源、关系，利用政策和市场的变化带来的众多机会，可以迅速在多个领域取得成功，从而成为一个多元化的企业集团。实际上，不仅在

中国，在韩国、印度以及中国台湾地区，具有领先竞争能力的企业基本上都是多元化的企业集团。因此，我们认为，多元化战略是一把剑，“剑本身并不伤人”，关键在于使用剑的人。对于制度转型时期中国的许多企业来说，多元化（集团）经营无疑是明智之举，它是企业快速发展壮大的一条理想途径和可行之道。

五、我国企业多元化研究的“制度—行为—绩效”范式

众所周知，在产业组织理论中有个哈佛学派，该学派提出了著名的 SCP 范式。它的基本分析思路是：产业内的市场结构（Structure，如集中度和进入壁垒）决定了企业的市场行为（Conduct，如价格或产品策略），并进而影响市场的绩效（Performance，如利润率或技术进步水平）。虽然这种范式的逻辑思路被后人修正或推翻，但其提出的一些基本分析概念和要素对我们还有诸多启示。

基于中国制度环境的特点以及所表现出的制度独特性，导致中国企业的多元化经营行为深深地打上了制度的烙印，呈现出有别于西方成熟市场经济国家的行为方式，这也使得套用成熟的 SCP 范式来研究中国企业的多元化现象受到很大的挑战。制度分析与行为分析相结合是国际学术界新的发展趋势，因此，在对中国企业多元化进行研究时，应对 SCP 范式进行改进，调整为“制度—行为—绩效”（ICP）范式（见图 3），只有这样才能使得中国企业多元化在较严密的逻辑体系指导下进行系统研究。

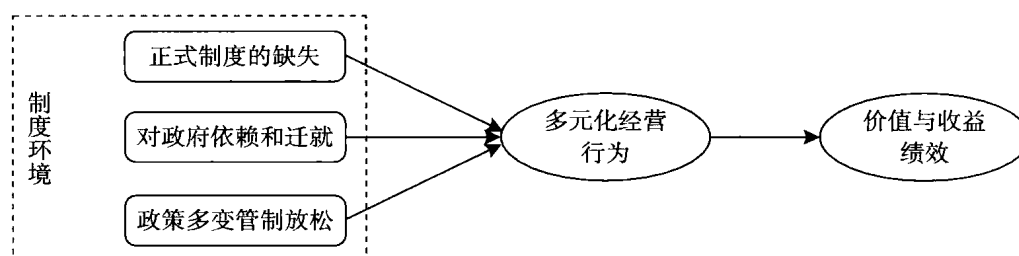


图 3 制度—行为—绩效（ICP）范式构建的概念模型

这一范式将制度作为内生变量，强调制度对企业经济主体的影响，进一步发掘出企业行为背后的制度因素的作用，增强了该分析框架在新兴经济（包括转型经济）中的理论解释力。通过笔者构建的制度—行为—绩效模型，我们可以更清楚地、更直观地看出中国企业面临的制度环境、多元化行为和经济绩效之间的内在机理。该范式的推导分析及模型构建只是笔者研究的初步结果，希望能起到抛砖引玉的作用，共同推进中国企业实践行为研究的繁荣。

六、企业多元化进一步健康发展的建议

由于受转型经济的影响，中国企业的多元化经营不仅有内在的快速成长动机，也有资本原始积累的现实需要，还有企业对政府的依赖而面临的妥协迁就的无奈。在当今经济全球化、跨国公司大举进入的激烈竞争环境下，随着中国经济转型过程的逐步完成，这些制度环境的影响将逐渐淡化或消失，市场游戏规则正在从“机会导向”转向“战略导向”，而中国企业的多元化成长发展也必将走上一条健康的发展道路——在迅速积累资本的基础上，通过培育专业化能力进而确立产业发展的根基。

首先，企业追求短期多元成长、孤波暴利与培育长期竞争优势的平衡。在经济转型过程中大量的机会面前，市场给予了企业巨大的增长空间。这些机会为许许多多抓住和创造它们的企业带

来了财富，同时也培育了中国企业内在的机会主义本质。追求短期多元成长、孤波暴利虽然可以使企业在短期内积累巨额资本，但对企业核心竞争力的培育却有较大副作用。随着竞争的加剧，行业因素的重要性逐渐显现。竞争越激烈，越需要资源聚焦，专业化程度会越高，资源专属性和匹配度也将不断提高。因此，当真正的市场竞争、“大浪淘沙”到来之时，核心竞争力在企业竞争中的关键作用就会凸显出来。到那时，追求孤波暴利造成的企业“无根”现象就会威胁到企业的生存与发展。不进行核心能力培育，不形成在一定条件下的长期竞争优势，企业无法面对不断激烈的市场竞争，未来就没有希望。因此，追求短期成长、孤波暴利与培育企业核心竞争力、长期竞争优势，是转型经济条件下不成熟企业面临的两个基本问题。对此，万科集团是这样做的，1984~1993年的10年间，万科从一个单一的摄像器材贸易商，发展成为中国企业多元化的典范。这十年的扩张为万科提供了未来发展和培育核心能力的资金需求。做了10年加法的万科，逐渐认识到了多元化存在的问题。1993~2003年，万科及时调整自己的战略方案，由多元化逐步归核到专一的房地产开发，培育了自己的核心竞争力，成为中国最大的房地产开发商。

其次，超越过去成功经验，不断探索新的多元化成长路径。与成熟市场经济相比，中国处于转型条件下的市场在总体上是“不正常的市场”，甚至是“扭曲的市场”。随着中国市场的正常化，企业在经济转型过程中总结出的经验与教训可能就会过时，“成功是失败之母”等不正常现象或许会成为常态。在这种条件下，企业一方面要超越自我——自己过去的经验与教训，主动改造完善自己，不断升级自己的素质，使自己能够主动与不断发展变化的环境相协调，从而驾驭自己的发展。另一方面要积极探索新的多元化成长模式。如海信集团的技术孵化多元化发展模式取得了巨大的成功。海信集团自1993年以来所涉入的新产业：空调、商用空调、计算机、软件、防火墙、移动通信、光通信、“信芯”科技等公司都使用了这一模式。借助技术孵化模式，海信迅速拓展了新产品、新产业，企业规模不断扩大而且有效规避了风险。技术中心孵化新产业的模式，实现了人才培养和产品开发同步，为海信进入这些产业降低了成本、减小了风险、赢得了宝贵的市场先机，并推动了海信的产业升级和结构优化。

最后，成功的多元化要求企业对国家的宏观经济走势有明确的理解和把握。用海尔集团总裁张瑞敏的话来说，在转轨时期经营企业必须要有“三只眼”：盯顾客、盯市场变化、盯政府政策。只有这样才能把握好进入与退出的时机。企业还必须进行多元化战略定位和战略规划，确定多元化经营在企业的整体战略中扮演一个什么样的角色。企业是把原主业之外的多元化作为新的主业还是仅仅作为副业，企业保持动态的主业和副业关系观念对企业多元化的成功非常重要。此外，对于中国的企业经营者而言，多元化一定要有度的把握，切忌“贪心”。

[参考文献]

- [1] Mike W. Peng. Business Strategies in Transition Economies [M]. Thousand Oaks, CA: Sage, 2000
- [2] Paul DiMaggio, Powell, Walter. The New Institutionalism in Organizational Analysis [M]. University of Chicago Press, 1991
- [3] Oliver, C. Sustainable Competitive Advantage: Combining Institutional and Resource-Based View [J]. Strategic Management Journal, 1997, (18): 679-713
- [4] Mike W. Peng. Towards an Institutional-Based View of Business Strategy [J]. Asia Pacific Journal of Management, 2002, (19): 251-267
- [5] Scott, W.R. Institutions and Organizations [M]. Thousand Oaks, CA, Sage, 1995
- [6] Khanna T., K. Palepu. Why Focused Strategies May be Wrong for Emerging Markets [J]. Harvard Business Review, 1997, July/August, 41-51
- [7] North D. C. Institutions, Institutional Change and Economic Performance [M]. Cambridge, UK, Cambridge

University Press, 1990

- [8] Kraatz M. S. and Zajac, E. J. Exploring the Limits of the New Institutionalism: The Causes and Consequences of Illegitimate Organizational Change [J]. *American Sociological Review*, 1996, 61 (5): 812-837
- [9] Hoskisson R., L. Eden, C.M. Lau, M. Wright. Strategy in Emerging Economies [J]. *Academy of Management Journal*, 2000, (43): 249-267
- [10] Powell, W. Commentary on the Nature of Institutional Embeddedness [J]. *Advances in Strategic Management*, 1996, (13): 293-300
- [11] Peng M. W. and P. Heath. The Growth of the Firm in Planned Economies in Transition: Institutions, Organizations, and Strategic Choice [J]. *Academy of Management Review*, 1996, 21 (2): 492-528
- [12] Choi C.J., Lee S.H., & Kim J.B. A Note on Countertrade: Contractual Uncertainty and Transaction Governance in Transition Economies [J]. *Journal of International Business Studies*, 1999 (30): 189-201
- [13] Guthrie D. Between Markets and Politics: Organizational Responses to Reform in China [J]. *American Journal of Sociology*, 1997, 10: 258-304
- [14] Child J. *Management in China During the Age of Reform* [M]. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1994
- [15] Mike W. Peng. Institutional Transition and Strategic Choices [J]. *Academy of Management Review*, 2003 (28): 275-296
- [16] 张建君, 张志学. 中国民营企业家的政治战略 [J]. *管理世界*, 2005 (7)
- [17] 张维迎. 企业寻求政府支持的收益、成本分析 [J]. *新西部*, 2001 (8)
- [18] Tan Justin, Litschert R J. Environment-strategy Relationship and its Performance Implications: An Empirical Study of Chinese Electronics Industry [J]. *Strategic Management Journal*, 1994, 15 (1): 1-20
- [19] 宝贡敏. 孤波寻租多角化: 转型背景下的企业成长战略 [J]. *科研管理*, 2002 (3)
- [20] Keister L. *Chinese Business Groups* [M]. New York: Oxford University Press, 2000
- [21] Khanna, T. and J. Rivkin. Estimating the Performance Effects of Business Groups in Emerging Markets [J]. *Strategic Management Journal*, 2001, 22: 45-74
- [22] 姜付秀, 刘志彪, 陆正飞. 多元化经营、企业价值与收益波动研究 [J]. *财经问题研究*, 2006 (11)
- [23] Jiang F. X., Liu Z. B., Lu Z. F. Diversification, Firm's Value and Earnings Fluctuation Empirical Research Based on Chinese Listed Firms [J]. *Research on Financial and Economic Issues*, 2006 (11): 27-35

ICP Paradigm Construction and Analysis of Enterprises Diversification in China

XIE Peihong¹, YAN Haiyan¹, MENG Xianzhong²

(1. Management School, Shanghai Institute of Foreign Trade, Shanghai, 201620;

2. Anti School of Economics & Management, Shanghai Jiao tong University, Shanghai, 200030, China)

Abstract: Classical strategic choice theories are based on industry conditions and resource-based view. However, the institution-based view of business strategy is becoming the new trend of strategic management research. The institution as game rule has an important and profound impact on enterprise behaviors. The background characteristics in transition period lead to the peculiar behaviors of firms' growth strategy in China—most of the enterprises keen on diversification. The paper analyzes causes and historical reasonable of firms diversification from the new institutional perspective. Based on the improvement of structure-conduct-performance paradigm, the paper constructs the analytical framework of institutional-conduct-performance paradigm on diversification field. Furthermore, it gives further health development proposals on diversification.

Key Words: Transition Economy; Institutional Environment; Diversification Strategy; Paradigm Construction

【战略与跨文化管理】

文化智力、吸收能力与合资企业知识获取研究

阎海峰 黄 颖

(华东理工大学商学院, 上海 200237)

【摘要】国际合资企业是获取跨国公司知识的重要平台,而知识所具有的文化嵌入性特征,决定了国家间存在的文化差异将影响合资企业的知识获取。在知识获取过程中扮演重要角色的本土经理,其文化智力水平高低是影响企业知识获取结果的关键因素之一。合资企业自身的吸收能力在这个过程中则起到了中介作用,从而将个体所获知识转化为组织的知识。本研究通过对131家合资企业的实证研究,发现经理人文化智力对吸收能力与合资企业知识获取分别具有显著影响,而吸收能力在其中所扮演的中介作用也得到了检验。因此,合资企业在提高经理文化智力的同时,还需要重视企业的吸收能力建设,才能达到增强知识获取效果的目的。

【关键词】文化智力;吸收能力;知识获取;合资企业

尽管建立国际合资企业的原因可能是多种多样的,但是,组织间学习已经成为一种重要的战略选择。而对于转型经济国家的企业来说,国际合资企业的建立,为其知识获取提供了一个良好的学习平台。如何有效学习来自外国母公司的知识,以提高合资企业的能力与绩效,便成为转型经济国家中合资企业成功的基础。而且,很多研究已经证明,作为组织知识获取文献中的最重要议题之一,吸收能力——无论在提高组织内还是组织间知识转移方面,都扮演了非常关键的角色。

但是,从目前研究看,大部分研究议题集中在吸收能力对知识获取、组织绩效以及创新的影响方面。对吸收能力影响因素(前因变量)的研究,特别是实证检验研究,还需要进一步丰富,而不应只是将其作为一个有用的解释变量。

进一步的,目前研究对于文化,特别是国家文化在合资企业知识获取中所扮演的角色关注度不够,而不同国家文化之间所存在的显著差异,特别是,在国际合资情境下对于组织学习和知识转移的独特影响作用,是不应被低估的。因为,知识(特别是默会性知识),具有很高的文化嵌入性特征。有学者甚至认为,合作伙伴间的文化背景差异是对合资企业生存的一种重要威胁,而双方存在的文化距离,也会由于对诸如规范、价值以及制度理解的缺乏,而阻碍知识的交换。近年来,Tsui也强调,重视以国家文化差异为基本核心的跨国情境因素,应该成为国际管理研究的一个重要发展方向。但是,迄今为止,没有人从合资企业经理文化智力的角度,研究其对知识获取的影响问题。

基于上述原因,本文将重点从跨文化角度,研究在中国情境下,本土经理文化智力对合资企

【基金项目】国家自然科学基金项目资助(项目编号:70302016),项目名称“在华跨国公司网络中本土企业学习效应研究”;上海浦江人才计划项目资助,项目名称“企业国际化进程中的学习效应”。

【作者简介】阎海峰,1969年生,山东招远人,博士,华东理工大学商学院教授,研究方向为组织学习和企业国际化;黄颖,1982年生,河南开封人,华东理工大学商学院研究生,研究方向为组织学习。

业知识获取的影响；将经理人文化智力作为前因变量，检验其对吸收能力的影响，以及吸收能力在合资企业知识获取过程中的中介作用；以实证研究为基础，提出相应的管理建议。

本文的基本思路是，本土经理（特别是高级经理）的文化智力高低，能够影响合资企业对来自外方母公司知识的获取，这种影响将通过组织的吸收能力发生作用。

一、相关理论与研究假设

（一）本土经理文化智力与知识获取

知识是企业赢得竞争优势的关键，跨国公司作为先进知识的储存库，是中国企业获取外部知识的重要来源。由于技术创新能力和管理技能等重要默会知识，只有在各方紧密接触下才能转移，因此，建立合资企业将有利于跨国公司知识的分享和转移。然而，不同国家和地区拥有各自不同的文化体系，使得人们的行为方式、情感的表达方式以及价值观存在着明显的差异，而知识的文化嵌入性特征，则要求合资企业经理，尤其是高级经理应具有较高的文化认知和适应能力。Earley 和 Ang 将这种在新文化背景下，收集处理信息，做出判断并采取相应措施以成功适应新文化的个人能力，称作文化智力，它可以用来衡量人们理解和适应不同文化的能力大小。文化智力较高的人在面对新情况时，能理解不同文化情境下的细微差异，并拥有对嵌入异文化中的各种默会知识具有较高的敏感度和领悟力。

在合资企业中，具有较高文化智力的经理，显然可以更敏锐地观察到海外母公司知识溢出的关键环节，并有效地将这种知识通过其文化智力，转化为本国文化情境中的知识形式，通过合理的安排，进一步扩大知识溢出。一项关于保险业全球化增长的相关研究发现，如果承保人希望在国外市场上取得成功，那么文化智力是取得商业情报的关键。

由于较高的文化智力有助于人们理解不同文化间的差异，具有较高文化智力的本土经理，不仅因其所具备的独特敏感性，可以较好地理解和把握嵌入异国文化情境中的默会知识；而且能够通过自身的努力，在合资企业与外国母公司之间建立良好的沟通渠道，从而在很大程度上减少组织间和组织内知识获取过程中的阻碍；更进一步的，具有较高文化智力的高层经理还可以通过制定相关政策，促进和推动整个企业对新文化的适应，提高合资企业的知识获取水平。因此，有本研究的第一个假设：

假设 1：本土经理文化智力越高，合资企业知识获取越有效。

（二）本土经理文化智力与吸收能力

Cohen 和 Levinthal 在关于“吸收能力”（Absorptive Capacity）的开创性研究中曾指出，组织的吸收能力是个体层面吸收能力的函数，它依赖于组织内与外部环境链接处的个人或是亚单位链接处的人。这意味着，尽管组织的吸收能力并非组织内个体吸收能力的简单加总，但组织成员对外部知识的理解、消化和运用能力，将直接影响组织的吸收能力；而影响个体能力的因素则需要通过组织的吸收能力，进而对诸如知识获取、组织绩效以及创新等组织产出发生作用。

因此，当合资企业引进新知识时，具有高文化智力的经理人，作为中外双方的链接者和组织内单位间的链接者，将既可以充分吸收来自国外的新知识与新经验，又能够将这些来自异文化环境的新知转化为组织内其他人可以理解的知识。Lyles 认为，高层管理者在定义组织知识结构方面扮演了重要的角色，他们通常能够为现有知识结构下评估新知识的获取提供某种合法化的功能。

由此可以推断，作为对文化差异的一种认知和感觉能力，经理人员的文化智力水平，应该会