



中国管理创新前沿系列 [第一辑]

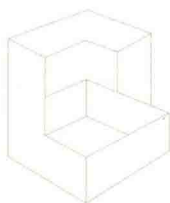
国家“211工程”三期重点建设项目“管理创新与大型企业竞争力”

主 编：唐晓华

副主编：王伟光

管理创新与 大型企业竞争力

唐晓华 等 / 著



Management Innovation and Competitiveness of
Large Enterprises



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

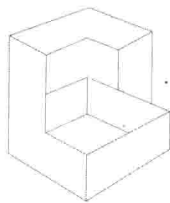


！中！国！管！理！创！新！前！沿！系！列！【第一辑】
国家“211工程”三期重点建设项目“管理创新与大型企业竞争力”

主 编：唐晓华
副主编：王伟光

管理创新与 大型企业竞争力

唐晓华 等 / 著



Management Innovation and Competitiveness of
Large Enterprises



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

管理创新与大企业竞争力/唐晓华等著. —北京: 经济管理出版社, 2012.7
ISBN 978-7-5096-2049-6

I. ①管… II. ①唐… III. ①企业管理—创新管理—研究 ②企业竞争—竞争力—研究 IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 164527 号

组稿编辑: 陈 力

责任编辑: 杨国强

责任印制: 木 易

责任校对: 超 凡

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 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 北京银祥印刷厂

经 销: 新华书店

开 本: 720mm × 1000mm/16

印 张: 21

字 数: 400 千字

版 次: 2012 年 9 月第 1 版 2012 年 9 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-2049-6

定 价: 52.00 元

·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

《中国管理创新前沿》编委会

顾 问：程 伟 黄泰岩

主 任：唐晓华

常务副主任：王伟光

委 员（按姓氏笔画为序）：

于锦华 王海光 刘力钢 刘艳春

李荣梅 李雪欣 周 菲 姚海鑫

赵德志 聂 荣 郭燕青

总 序

唐晓华

《中国管理创新前沿》系列丛书，是国家“211工程”三期重点建设项目“管理创新与大企业竞争力”研究成果的重要组成部分。该项目以工商管理一级学科博士授予点、工商管理和产业经济学等省级重点学科为依托，借助辽宁大学商学院省级重点研究基地“辽宁产业组织和技术创新研究中心”、“现代公司治理与成长研究中心”等科研平台，重点围绕产业组织创新、企业文化创新和制度创新等层面，研究如何通过管理创新塑造和提升企业竞争力。

创新型国家、创新型社会的建设需要创新型企业。同时，创新型企业需要不断探索适合其特点的管理创新手段、方式和方法，以提升企业创新能力和企业竞争力。管理创新作为优化配置和有效整合资源的重要手段，已经成为这一时代背景下我国企业可持续发展的必然选择。管理创新是塑造和提升企业竞争力的主要措施，对世界任何国家和地区的企业具有普遍适应性，对处于经济转型期的中国企业而言，管理创新是尽快缩小与世界发达国家企业竞争力差距的重要路径。从区域经济建设的需求来看，在东北振兴和实现辽宁全面振兴的关键时期，探索一条与地方经济社会发展相适应的管理创新模式，激发包括国有企业在内的所有企业的竞争力，是促进和保障老工业基地实现全面振兴的重要手段。与此同时，对地方性特点突出的企业管理实践的探索与分析，对于深化管理创新与企业竞争力问题的研究，丰富和提高国际管理创新研究的范畴和层次，也具有重要的理论和实践意义。从促进科技进步的需求来看，管理创新是加快科技进步速度，促进科技成果向现实生产力有效转化的制度保证。科技进步离不开科研人员持续不断的智力投入，而影响科研人员投入的恰恰是管理水平。管理创新可以调动科研技术人员的工作主动性和积极性，激励他们全身心投入到科研工作中。因此，管理创新作为软环境建设的重要手段，对科技进步硬指标的实现具有积极作用。

随着经济全球化的发展，国家竞争力和产业竞争力更多地体现为企业竞争力。技术、资本和劳动力都是企业竞争力的重要源泉，而管理及其创新则是将这



种源泉转变为现实生产力和市场竞争力的关键。正因为如此,近年来国内外学术界及权威机构对管理创新与企业竞争力问题研究十分关注,形成了一大批研究成果。世界经济论坛(WEF)、瑞士洛桑国际管理学院(IMD)是国际竞争力评价领域的两家权威机构。金碚、赵彦云等一大批学者围绕中国元素也做了大量研究,形成了许多高水平研究成果。其中,《全球竞争力报告》的竞争力排行榜以全球竞争力指数为基础,将机构、基础设施、宏观经济环境、健康与初等教育、高等教育和培训、商品市场效率等因素作为评价切入点,全面反映了处于不同发展阶段的世界各国的竞争力状况。2010年9月9日,世界经济论坛发布了《2010年至2011年全球竞争力报告》,中国排名上升两位至27位,在新兴经济体中继续领先。

“管理创新与大企业竞争力”项目将充分继承国外权威机构基于国家或地区层面进行的竞争力评价和国内基于行业层面的研究,借鉴其竞争力评价方法,从微观角度对企业竞争力进行深入的理论分析,从企业价值链各个环节研究企业竞争力问题,从软竞争力角度研究企业竞争力的提升问题,并密切结合中国改革开放30多年的实践经验,特别是结合东北地区国有企业改革的实践,参考国外管理创新与企业竞争力最新研究成果,构建一个具有区域特色的管理创新与企业竞争力分析框架,为建立企业管理创新研究体系提供重要的理论支撑。

围绕学科建设目标、学术前沿和国家经济建设重大需求,结合前期研究成果、研究特色以及学科发展新趋势,“管理创新与大企业竞争力”项目下设“企业制度创新与大企业竞争力”、“产业组织创新与大企业竞争力”和“公司文化创新与大企业竞争力”三个研究方向。公司治理、产业组织与企业文化是企业竞争力形成与强化的三个重要微观因素。这三个因素的相互作用和协调程度,决定着企业竞争力的形成和发展。“企业制度创新与大企业竞争力”,重点从企业内部制度设计视角,探索大企业竞争力的内生动力机制;“产业组织创新与大企业竞争力”,重点从企业间竞争模式和行为视解,探索促进大企业竞争力的产业组织设计;“公司文化创新与大企业竞争力”,重点从企业文化、企业伦理和社会责任视角,探索提升大企业竞争力的社会管理创新途径。

就学科研究而言,基于上述学科发展和建设构想,我们设计了“标志性著作”(第一辑)和“标志性成果支撑性著作”(第二辑)两大系列。标志性著作的目标是围绕产业组织创新、企业文化创新和企业制度创新,探索以上述三种类型创新为主要内容的管理创新与大企业竞争力之间的逻辑关系,试图为分析这些问题提供一套基本框架和方法,共计7部著作。而标志性成果支撑性著作则将目标定位在围绕产业组织创新、企业文化创新和企业制度创新三大内容,重点突破这三类创新中的某个方面或环节,有的强调并购视角,有的注重集群视角,有的突

出治理机制，也有的集中在供应链方面，还有的侧重财务控制等方面，这些成果主要体现于《中国管理创新前沿》系列丛书之中。

参与此类项目的所有研究人员均来自辽宁大学商学院，形成了三个方向的研究团队和 10 个左右的核心研究小组。通过团队和小组成员的充分研讨与合作，在进一步明确学科发展方向的同时，也形成了一批高质量的研究成果，更塑造了一个有创新力的教学科研团队。

当然，作为现代商科发展的重要组成部分，我们的研究和设计还存在很多不足，还需要进一步探索和努力，我们的研究成果也只是一种探索性的尝试。在希望我们团队研究成果能够得到学界和读者认可的同时，也向那些在此领域辛勤工作的学术前辈和同行表示深深的敬意，因为正是这些研究者卓有成效的研究方法和研究成果，使得我们的研究重点领域和研究内容有了厚重的学术积淀基础。最后，在此向为我们研究提供支持和帮助的各位学者致敬，也欢迎各界人士提出宝贵意见，以进一步丰富和完善我们的研究成果。

目 录

第一章 管理创新与大企业竞争力的理论分析	1
第一节 国内外大企业管理创新发展回顾	1
一、国内外关于管理创新的研究现状	1
二、国内外关于大企业管理创新理论发展情况	5
第二节 国内外大企业管理创新发展的新趋势分析	9
一、国外大企业管理创新的发展趋势	9
二、我国大企业管理创新的思路及发展趋势	11
第三节 大企业竞争力的影响因素	16
一、大企业竞争力的外部影响因素	16
二、大企业竞争力的内部影响因素	17
三、大企业竞争力的运行机制分析	18
第四节 大企业竞争力评价体系的建立	19
一、我国大企业的发展状况	19
二、我国大企业竞争力的评价指标体系	25
第五节 基于管理创新角度评价大企业竞争力	28
一、管理创新与企业竞争力的关系	28
二、基于管理创新的大企业竞争力的模型构建及形成机理	29
三、基于管理创新角度提高大企业竞争力的手段策略	30
第二章 我国装备制造业市场势力实证分析	35
第一节 市场势力文献回顾	35
第二节 我国装备制造业市场势力度量	38
一、市场集中度分析	38
二、进入退出壁垒分析	40
第三节 我国装备制造业的市场势力与绩效	41
一、计量模型设定与假设	41



二、变量选择	42
三、数据来源	44
四、计量结果解读	45
第四节 结论及政策建议	54
第三章 领导与下属性别组合对群体领导力影响研究	59
第一节 文献综述与研究假设	59
一、性别研究综述	59
二、领导—部属交换理论	62
三、研究假设	68
第二节 研究方法	71
一、研究架构	71
二、数据收集方法	71
三、研究变量测量	72
第三节 结果分析与讨论	75
一、信度与效度检验	75
二、假设验证	78
三、假设检验情况总结	86
第四节 结论与建议	87
一、研究结论	87
二、研究建议	89
三、研究局限性及后续展望	90
第四章 内部控制与企业竞争力	95
第一节 引言	95
一、问题的提出	95
二、相关概念界定	97
三、文献综述	100
四、研究视角	102
第二节 内部控制与企业竞争力的相关分析	103
一、内部控制发展的动因	103
二、企业竞争力的驱动因素	105
三、内部控制与企业竞争力的关系	107
第三节 提升企业竞争力的内部控制路径	110



一、环境控制	110
二、风险控制	113
三、业务活动控制	115
四、信息沟通控制	116
五、监督控制	118
第四节 案例分析	120
一、中国航油新加坡股份有限公司事件	120
二、美国安然公司破产案例分析	122
三、海尔集团的竞争力：内部控制视角分析	123
第五节 结论	128
一、内部控制是提升企业竞争力的基础	128
二、内部控制各要素对提升企业竞争力缺一不可	128
三、内部控制有效运行是提升企业竞争力的保障	128
第五章 中国上市公司资本结构与企业价值	133
第一节 导 言	133
一、研究背景	133
二、概念界定	134
三、文献综述	135
第二节 资本结构与企业价值相关理论分析	139
一、资本结构的理论回顾	139
二、企业价值的评价方法	143
三、资本结构与企业价值关系的理论模型	145
第三节 中国上市公司资本结构现状及成因	148
一、资本结构现状分析	148
二、资本结构成因分析	150
第四节 资本结构与企业价值实证分析	152
一、假设提出	152
二、样本选择与变量设计	153
三、变量间的相关性检验	154
四、回归分析	154
第五节 结论与建议	156
一、研究结论	156
二、政策建议	157



三、研究不足与未来展望	158
第六章 大企业、技术创新与本地化：基于区域层面的一种分析	163
第一节 企业技术创新体系本地化分析的理论基础	163
一、问题的提出	163
二、技术创新体系的三个层次	165
三、创新体系中的大企业	166
四、企业创新体系本地化的关键因素	168
五、大企业技术创新体系中的合作网络与技术溢出	170
六、大企业技术创新体系本地化与经济绩效	171
第二节 中国大企业技术创新体系本地化的评价指标与测度方法	173
一、评价指标的选取	173
二、评价方法的选择	177
第三节 中国大中型工业企业技术创新体系本地化实证分析	180
一、技术创新体系指标的本地化指数	180
二、大中型工业企业技术创新体系本地化水平	181
三、结果分析	182
四、研究结论与局限	186
第七章 创新生态系统与大企业技术创新能力	193
第一节 文献回顾与理论分析	193
一、国内外研究现状与趋势	193
二、基于“变革与延续”的创新生态系统理论	195
三、后发企业的生态化竞争与中国特色的开放式创新机理	196
第二节 技术创新生态系统评价模型	201
一、基于混合度分析的企业技术创新生态系统的评价	201
二、基于模糊集分析的企业技术创新生态系统生态位 层级评价	205
第三节 大企业创新生态系统的技术创新生态位层级检验与 实证分析	210
一、基于显性指标的技术创新生态位层级结构	210
二、基于隐性指标的技术创新生态位层级结构	212
第四节 比亚迪新能源汽车开放式创新的生态化竞争案例检验	216
一、背景分析	216



二、比亚迪基于开放式创新的新能源汽车生态化开发	219
三、新能源汽车开发方式的比较与比亚迪面临的生态化 竞争挑战	222
第五节 结论与建议	225
第八章 族群记忆移植与企业文化创新研究	229
第一节 关于族群与族群文化的文献综述	229
一、族群研究历史的追溯	229
二、关于族群概念的研究综述	230
三、关于族群的几个重要术语	234
第二节 族群文化与企业文化创新	238
一、族群文化	238
二、族群文化移植与企业文化的创新	240
第三节 知识管理与企业文化创新：交互记忆系统知识整合机制	246
一、交互记忆系统是合作性分工系统	247
二、“沟通”贯穿交互记忆系统各环节	249
三、交互记忆系统通过知识联结提高创新绩效	249
四、交互记忆系统是一种知识整合机制	250
五、知识管理与企业文化创新的整合	251
第四节 相关案例	253
一、IBM 企业族群和企业文化	253
二、“风神族群”企业文化	254
第五节 研究结论	255
一、换位思考	256
二、强化思考	257
三、水平思考	257
第九章 组合思想在大企业竞争力综合评价中的应用	259
第一节 引言	259
第二节 几种常见的综合评价方法	260
一、综合评价方法的研究现状	260
二、评价指标的选取	261
三、无量纲化方法	264
四、几种综合评价方法	268



第三节 组合评价方法	273
一、综合评价中组合评价法的提出	273
二、组合评价法	274
三、非参数检验	277
第四节 循环修正的组合评价方法	278
第五节 实证研究——辽宁省上市公司大企业竞争力评价	280
一、样本数据的选取与指标的筛选	280
二、几种综合评价模型的建立	283
三、三种综合评价方法一致性的检验	287
四、建立模糊组合评价模型	289
五、模型与结果分析	291
六、本章小结	291
 第十章 中国钢铁行业上市公司国际化程度与企业绩效关系实证研究	 293
第一节 相关文献综述	294
一、企业国际化相关研究综述	294
二、企业绩效的内涵及评价	299
三、国际化程度与企业绩效关系相关研究综述	303
第二节 研究设计	309
一、变量设计	309
二、样本选择与数据来源	311
三、概念模型与研究假设	311
第三节 钢铁行业上市公司国际化程度与企业绩效关系实证检验	313
一、描述性统计	313
二、相关分析	315
三、回归分析	317
第四节 结论与展望	319
 后 记	 323

第一章 管理创新与大企业竞争力的理论分析

第一节 国内外大企业管理创新发展回顾

一、国内外关于管理创新的研究现状

管理创新是当今时代发展的主题，管理创新理论也成为众多学者研究的热点。关于管理创新，国内学者从多个角度进行了研究：

从管理创新概念这一角度，国内外学者有自己独到的见解，本书在文献阅读和对比分析的基础上，将一些有代表性的观点整理成表，见表 1-1。

表 1-1 国内外关于管理创新概念汇总

人物	管理创新概念
常修泽	管理创新是指一种更有效尚未被企业采用的新的管理方式或方法的引入。企业管理创新是组织创新在企业经营层次上的辐射
丙明杰	管理创新是指创造一种新的更有效的资源整合范式，这种范式既可以是新的有效整合以达到企业目标责任的全过程管理，也可以是新的具体资源整合及目标制定等方面的细节管理
赵均铎	管理创新是指企业把新的管理要素引入管理系统的创新活动。它通过对企业的各种生产要素和各种职能在质和量上进行新的变化和组合，以创造一种新的、更有效的资源整合模式，从而促进管理系统综合效益不断提高的过程
王伟	管理创新是基于重大环境（条件）变化，管理主体选择和采取的使组织（企业）运行更具适应性或有效性的管理观念、管理体制、管理机制及其他方式方法
冯务中	管理创新，就是按照现代企业经营管理的客观规律，结合具体的实际情况，对企业生产要素（人力、物力、财力、技术、信息等）和各项职能（研发、生产、销售、服务等）在内容和形式上做出适当的调整和新的组合，以实现管理效益的最大化
蒋显荣、许康	管理创新的概念随着实践的发展而赋予了新的含义。从外延上讲，有行政管理创新、资源管理创新、科技管理创新等；从内涵上分析，管理创新是指系统、组织的再造



续表

人物	管理创新概念
陈通	管理创新的概念是知识的充分学习和运用的出发点，根据企业内外客观环境条件，创造新的、更有效的资源整合范式，使管理系统的功能更有利于发挥以知识为核心的管理要素的作用，或更有利于以知识为核心配置新的管理要素，以达到竞争能力和综合效益不断提高的循环往复的动态过程
王建民	管理创新是一种有目的的能动性实践活动，是管理者根据内外环境的变化而采用某种新的、更有效的资源整合和协调范式来促进企业管理系统综合效率和效益目标实现的过程
赵登华	管理创新包括技术创新以外的各种创新，如制度创新、组织创新、观念创新、战略创新等。它是企业家根据产、供、销技术的变迁和市场的变化，调整企业的组织结构、经营管理观念和管理方式的过程。管理创新能够打破陈规陋习，提高企业的运转效率，能够激发员工的技术创新意识，从而增强企业的活力
Gary Hame	管理创新可以定义为对传统管理原则、流程和实践的显著背离，或者对传统的组织形式的背离，这种背离极大地改变了管理工作的方法
Julian Birkinshaw	管理创新是一种组织变革的形式，是组织的管理活动，与传统相比在形式、质量或模式上明显不同
Hargrave 和 Van de Ven	广泛地说，管理创新可以定义为组织形式、性质或状态的变化，这种改变是新颖的，是与过去的情况相背离的

从管理创新内容这一角度，国内最早涉及管理创新理论研究的是丙明杰教授（1994）。他认为管理创新包括五种形式：①提出一种新经营思路并加以有效实施；②创设一个新的组织机构并使之有效运转；③提出一个新的管理方式方法；④设计一种新的管理模式；⑤进行一项制度的创新。他对技术创新和制度创新与管理创新之间的关系作了论述，从管理创新的理论和实践源起、空间、主题、行为、范式、氛围等角度对管理创新作了全面和深刻的论述；冯务中（2001）认为，管理创新的内容主要包括管理思想的创新、管理组织的创新、管理模式的创新；鲁兴启（2002）从管理理念、管理模式、管理组织、管理方式的创新等方面进行了分析；张学银（2009）认为，我国的企业管理创新应从观念与文化创新、组织与管理模式创新、战略与技术创新、管理对象与薪酬制度创新、制度创新、财务管理创新六方面入手；谭爱国（2007）研究了企业管理创新要点；刘刚（2009）以最近四届 558 项国家级企业管理创新成果为基本研究对象，揭示当前我国企业管理创新的状况及一般规律；任迎伟（2005）以我国企业管理现代化创新成果奖（共十届）的相关资料为研究对象，系统地分析了我国企业管理创新的内容及其特点；何凡兴（2001）提出了管理创新的两个核心技术——如何通过不断提升员工满意度来不断提升顾客满意度；孙艳、陶学禹（1999）探讨了管理创新行为构成及过程模式；李卫宁在《论管理创新思维的几个基本要素》中指出：“管理创新思维的构成要素主要包括观念、知识和问题三个部分，其中每一个要素都是进行管理创新思维活动的关键要素，并在管理创新思维整体活动中具有不



同的特性与功能。”

从管理创新的作用和意义这一角度来看：蒋显荣、许康（2004）研究了管理创新的作用；孙艳、陶学禹（1998）研究了管理创新促进经济增长及其方式转变的途径；张彦安（1998）研究了管理创新的战略意义、企业管理创新的措施和原则；樊为刚、邓飞其（2009）将对企业有重大影响的竞争环境因素引入企业管理创新贡献的定量分析，使从广义技术进步贡献中分离出企业管理创新的贡献得以实现。

从管理创新与其他主体之间的关系这一角度来看：沈小平、孙东川等（2001）探讨了企业如何把握技术创新和管理创新的范畴以及它们之间的互动关系；刘三林、孟凡萍（2000）认为，制度创新、管理创新和技术创新应该是一体化过程；何祯等（2009）研究了六西格玛管理与企业管理创新之间的关系问题；孙强、杨衣梅（2006）探讨了如何准确把握技术创新与管理创新之间的协同效应；田明会（2009）以时间为维度，探讨了我国企业家精神和企业管理创新问题；陈建萍、杨勇（2002）认为，企业管理创新与企业信息化息息相关；王延增（2004）认为，在信息时代，任何一个企业要想生存和发展，都必须主动进行管理创新；李炎、魏峰（2003）引入组织学习理论来揭示管理创新的内在机制，提出管理创新和组织学习的互动模型。

从管理创新评价这一角度来看：王晓梅、郭中杰（2008）认为，中小企业管理创新评价必须从企业经济综合效益和社会综合效益两个方面展开，他们基于“雷达图”实用评价方法理论，提出了中小企业管理创新评价体系的基本框架，建立了比较完善的中小企业管理创新评价系统；王建民（2006）根据投入产出的一般原理，勾画了管理创新能力评价体系的基本框架，设计了管理创新能力评价的指标体系，提出了管理创新能力评价的基本流程。

从管理创新的实现途径及对策这一角度来看：徐沛林（2003）认为，加强企业文化建设，是企业管理创新的必由之路；雷晓东（2009）针对企业管理创新中存在的问题，提出了相应对策；黄人杰（2007）认为，要想实现持续而大胆的管理突破，就必须有一个系统化的流程；蔡国强、梁瑞心（2000）深入探讨了网络经济下企业应实行的管理创新对策；王金河（2009）提出了管理体系创新提升我国企业核心竞争力的对策。

从国外管理创新研究这一角度来看：苗小洛（2009）研究了美国人力资源管理创新，认为管理创新很大程度上成为美国企业制胜的诀窍；郑红军（2000）研究了西方优秀企业的管理创新。

从创新主体这一角度来看：陈通等（2000）研究了面向知识经济的企业管理创新主体；申红彬（2009）认为，管理创新的主体首先是组织的管理者，尤其是



高层管理者，但是现在管理创新的主体越来越大，可以说包括了组织中的全部成员；帅世平、张婷婷对管理创新主体的能力进行了研究，提出管理创新主体是由企业家、管理者和知识员工所构成的有机整体，他们凭借自身具有的创新意识、创新能力、学习能力、经验与素质以及组织协调能力，在管理创新过程中发挥着不同的结构功能。

另外，齐善鸿研究了基于卓越伦理的管理创新；阎凤仪、刘俊镭、哈立冬（2009）提出了现代企业管理创新方式——孔子《论语》与学导式。

国外管理创新理论的代表人物 Ray Stata（1989），他首次提出了公司中的管理创新问题，将管理创新与产品创新、流程创新相区别，指出管理创新是公司发展的瓶颈，也是企业管理中没有受到普遍重视的问题。他认为管理创新是日本企业成功的秘诀所在，与欧美国家依赖技术上的创新不同，日本是第一个靠管理创新而不是传统意义上的技术创新提升产业实力的国家。但关于什么是管理创新，他没有做出明确的界定。Pierre-Sean Benghazi（1990）也把管理创新与市场创新和技术创新区别开来，指出面对当代的潮流，如多元化、市场的不稳定、企业间竞争加剧、技术变革的加速等，企业要解决的问题不只是技术问题和经济问题，而且还暗示了管理问题，如内部协作流程、发展费用的控制、个人管理等，这样就把管理创新从市场和技术的范畴中剥离出来。虽然最早提到管理创新问题的文献来自国外的研究，但是对于管理创新概念的明确界定，却始于几年之后的两位国内学者。

国外学者对管理创新也进行了多样化的研究：从制度视角来看，Barley 和 Kunda（1992）、Weitz 和 Shenhav（2000）、Strang 和 Kim（2005）着重探讨了何种制度可以促进管理创新的产生与传播；从时尚视角来看，Abrahamson（1996）、Abrahamson 和 Fairehild（1999）、Clark（2004）、Huezyński（1993）、Kieser（1997）、Mazza 和 Alvarez（2000）、Staw 和 EPstein（2000）探讨了管理新思想的使用者和提供者之间的动态相互作用；从文化视角来看，Gill 和 Whittle（1992）、Knights 和 Meeabe（2000）、Meeabe（2002）、Stjernberg 和 Philips（1993）、Zbaraeki（1995）着重探讨了组织文化如何影响管理创新的形成和发展；从理性视角来看，Azange、Jacobsson 和 Jarnehammar（1998）、Kaplan（1995）着重研究了经理在创造和实施管理创新中的角色，探讨了组织中驱动管理创新的个体。另外，Guler、Guillen 和 MaePherson（2002）研究了管理创新在不同行业 and 不同国家之间的传播。