

▲ 当代管理前沿文库

Frontier Series in Contemporary Management

高静美 著

STUDY OF THE TOP
MANAGEMENT TEAM OF MNCs
— BASED ON THE PERSPECTIVE OF COGNITIVE LEARNING

跨国公司高管团队研究

——基于认知学习的架构解析

▲当代管理前沿文库

Frontier Series in Contemporary Management

高静美 著

STUDY OF THE TOP
MANAGEMENT TEAM OF MNCs
- BASED ON THE PERSPECTIVE OF COGNITIVE LEARNING

跨国公司高管团队研究

——基于认知学习的架构解析

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

大连

© 高静美 2007

图书在版编目 (CIP) 数据

跨国公司高管团队研究: 基于认知学习的架构解析 / 高静美著.
—大连: 东北财经大学出版社, 2007.5
(当代管理前沿文库)
ISBN 978-7-81122-083-4

I. 跨… II. 高… III. 跨国公司—企业领导学 IV. F276.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 077773 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

总编室: (0411) 84710523

营销部: (0411) 84710711

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

东北财经大学印刷厂印刷

东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 148mm×210mm

字数: 233 千字

印张: 9 5/8

印数: 1—2 000 册

2007 年 5 月第 1 版

2007 年 5 月第 1 次印刷

责任编辑: 高 鹏

责任校对: 孟 鑫

封面设计: 冀贵收

版式设计: 刘瑞东

ISBN 978-7-81122-083-4

定价: 26.00 元

前言

认知是近几年来由心理学家提出的描述人的认识能力的一个概念，既包括了一种动态性的加工过程（认识），也包含了一种静态性的内容结构（知识）。认识（知识）的发展，说到底就是结构的发展，是结构不断扩展和螺旋上升的构建。这种认知结构是个人在感知及理解客观现实的基础上，在头脑里形成的一种心理结构。它由个人过去的知识经验组成，而且在很多情形下，认知主体总是倾向于加强以往的经验与已有的认识，从而使其认知结构发生某种程度的固化。个体头脑知识结构中若储存有问题解决的原型或样例，那么在解决问题时个体就可能不假思索、想当然地通过直接匹配或原型启发来处理问题。所以，个体如果想要突破有限理性（或者说认知图示的固化）的约束，就必须不断增强认知能力，进行有效的认知，并依靠持续学习来改善其认知结构与知识存量。

认知学习与运动学习（技能学习）有着较大的区别。运动学习是以某种专业技能的获取为目标而展开的学习过程；而认知学习是以认知能力的提高和认知结构的改善为目标的学习。尽管如此，认知学习的概念并不像人们通常所理解的那样，仅仅是一个思维或心理的过程，特别是在针对组织层面上的认知学习进行研究时，就要求我们必须超越单纯的认知而进入行动的领域，要求人与人之间、团队与团队之间实现积极的行为互动。也就是说，既然人既是认知的主体又是社会的主体，那么人的认知就必定要有某种“社会性”。

本书将由高层管理者所构成的团队作为研究对象，将其放在跨国公司的背景之下，以团队层面的认知互动为基本模式，从结点式

研究、二元式研究以及网络式研究三个层次对跨国公司高管团队（TMT）的构成、特点及交互运作模式进行动态分析，进而揭示 TMT 构建对于转轨时期中国培养“企业家式的高层管理者”的借鉴意义。本书针对团队理论、战略管理理论、企业家理论以及认知理论的交叉领域展开。与众多的强化理性分析和技术内涵的战略管理框架不同，笔者认为战略形成是发生在战略家心里的认知过程，并不完全是理性分析的结果，其中包含着非理性因素。因此加强对高层管理者的社会心理以及基础行为的研究，即对现象背后的心理机制或内在机理进行探讨十分必要。对于战略层面的高层管理者而言，积累知识固然重要，但培养战略知觉、战略意识，改善认知结构更为重要。一个合理的认知结构可以获得更多的信息，进行更灵活的调节，使信息更畅通，进而促进知识的正迁移，并提高决策质量。

本书共分为 7 章。第 1 章主要介绍了本书的选题背景以及理论与现实意义。第 2 章在总结前期研究成果及现有的研究所存在的欠缺的基础上，提出了本书的研究假设、逻辑起点和创新之处。本书的第 3 章为全书作了理论上的铺垫。第 4 章对跨国公司母、子公司 TMT 的基本构成进行了“结点式”的研究，并从文化的角度对一般企业 TMT 与跨国公司 TMT 之间的区别进行了探讨。本书的第 5 章和第 6 章是全书的重点章节，这两章分别运用了“过程式”和“系统式”的研究方法。其中，第 5 章对跨国公司 TMT 在沟通、冲突、信任等互动过程进行了“认知”方面的探讨；而第 6 章则针对跨国公司 TMT 互动的组织前提（组织的网络化发展），互动的基本模式、主导模式和典型路径展开了研究。在本书结尾的第 7 章中，在对我国企业构建 TMT 的紧迫性与难点进行分析的基础上，针对我国转轨时期企业家和高层管理者问题的现状，提出了相应的对策——在与国外跨国公司 TMT 进行良性互动博弈前提下而开展认知学习。

与前人的研究成果相比，本书的创新之处主要表现在以下几个

方面:

1) 在管理理论方面的创新

(1) 传统的企业家理论将研究的范围局限于对企业家个人特质的分析,且往往认为企业家以小企业为依托或生存背景;而战略管理理论多关注大企业或行政管理的战略制定与执行;团队理论又过多地将研究对象界定为项目团队、生产团队、服务团队等一般性的操作性团队。笔者认为动态、复杂、变幻莫测的全球环境要求理论工作者探索这三种理论的交界、相容之处,并进而要求通过全球多文化、多认知维度的管理团队的构建来塑造、培养企业家式的高层管理者。从这个意义上讲,企业家(企业家精神)不再是服务于小企业创业过程的某一个人,而是可以为大企业在发展、革新过程中所拥有的一种公司层面上的集体行为、一个动态过程和一种组织资本。

(2) 人口特征学方法是组织领域中的一个重大的突破性研究,它对于改变组织研究中宏观层次与微观层次分野越来越严重的状况做出了一定的贡献。而本书的贡献就在于,本书是组织人口特征研究中少有的对 TMT 构成的前提,而不是对具备一定特质的 TMT 所可能对组织战略或绩效等组织结果的影响予以剖析的文献之一。现有的 TMT 人口特征研究几乎都是围绕 TMT 的人口特征对组织战略、组织绩效等组织结果所可能产生的影响而展开,而本书主要剖析了特定的人口特征的心理前提。本书通过对隐藏在人口特征变量背后的 TMT 认知多样化及其作用机理的分析,试图解决和回答的问题是, TMT 多样化的人口特质究竟从何而来,其背后的深层次机理究竟何在?

另一方面,本书的分析不仅仅局限于对某个 TMT 的认知多样化进行解析,而是将其放在了跨国公司这样一个大的背景之下,笔者这样做的目的就是要将该问题放在一个多单位的复杂组织当中,从而不仅考察特定“点”的属性,而且对“点”与“点”之间如何建立联接的互动与沟通过程进行考察。因此,本书的研究不仅要应用

到心理学，特别是社会心理学的相关知识，而且要运用到战略管理、组织学习、沟通等领域的相关知识和理论，从而为复杂组织理论的构建提供一个更加全面的研究框架。

(3) 本书借鉴了心理学中的认知理论、社会心理学中的社会认知理论、高层管理团队理论、小团体行为、组织人口特征学、跨文化行为和合资企业的相关理论。借鉴这些理论的相关知识，笔者认为高层管理者必须组建成团队形式，作为最高级形式的异质性团队。对跨国公司 TMT 在理论上的细致梳理对于其他复杂组织的异质性高层管理团队、虚拟团队、知识型团队的建设都具有一定的借鉴意义。

(4) 在战略研究领域，对于组织行为的解释和预测主要是围绕着技术、经济要素而展开的，即便是研究战略“过程”的时候，也往往背离参与其中的“人”而将信息和决策流作为研究的焦点之所在。本书试图从宏观组织研究的一个新视角出发，对组织中的主导性联盟，特别是高层管理者所组成的团队进行研究。组织结果，诸如组织战略和有效性等均被视为组织中最有权威的行动者的价值观和认知基础的反映。而这种价值观和认知基础可能是理性作用的结果，但更多的是非理性因素的反映。从这种观点出发，本书认为，相对于运用数学模型和统计方法而制定的战略规划，战略意识、环境敏感性和创新精神的培养，良好认知结构的构建对于战略家更为重要。

(5) 目前，管理学领域对跨国公司的研究，有的简单地将跨国管理问题归结于跨文化沟通问题，有的针对跨国公司具体运作程序而展开，也有的将跨国公司的组织形式予以讨论，但专门针对管理能力的积累和创新意识所形成的特有优势对跨国企业的重要性而展开探讨的文献尚不多见。本书试图从跨国公司的最高层管理者出发，不将跨国公司全球网络内部的战略领导看成是某个具体的人，而将其视为一个集体的现象、一个过程和一种组织结构。本书以团队层面上的认知存在为逻辑起点，在战略层面上探讨人力资本的互动与

沟通问题，并试图在更高层次上激活网络的动态特质，从而真正发挥网络的优势和潜质。

2) 在概念界定上的创新

在概念的界定上，笔者提出了“企业家式高层管理者”这一概念，以强调即便是在跨国性的大型企业当中，也要求管理者始终保持一种企业家式的创新意识和战略敏感性。再者，对于“团队认知”的概念笔者予以了重新的界定。传统的定义模式认为，团队成员的心智模式越是重叠或相似，团队成员越可能对任务、团队本身的要求、成员可能的行为或其他成员对资源的需求进行预测，对变化进行适应性调节，成员之间也越可能成功地协调彼此的活动。笔者对团队认知的界定，并不强调团队成员在认知模式上所可能实现的“一致性”或“相似性”，而强调团队互动、沟通过程对成员认知模式的改善，对决策质量和数量的提高，对组织创新等方面所可能具有的积极意义。因此，本书对团队认知更强调其过程“收益”和过程性内涵，而不是一致性或统一性的结果性变量。

3) 研究方法上的创新

在研究方法上，为了使我们 TMT 在跨国公司全球网络运作的内在机理有一个更为清晰的认识，本书综合使用了跨学科的研究方法、多层次的网络分析方法、动态分析法和过程方法等研究方法。

当然，本书中还存在着诸多的不足之处，需要在今后的研究中逐步加以完善：

(1) 在研究内容方面，由于本书定位于跨国公司 TMT 的内部网研究，而对于 TMT 与中、下层管理团队之间的纵向关系，与供应商、当地政府之间的外部网关系以及高层管理团队与企业家团队之间的区别与联系等诸多问题的探讨仍有所不足。由于本书主要针对 TMT 的认知学习而展开讨论，所以对于 TMT 的网络运作过程中除认知成本以外的成本没有作进一步的深层次探讨。另外，对于个体领导者

与 TMT 在实现“最优”决策过程中究竟有着怎样的临界点，文中所论述的也不够充分。

(2) 在研究方法方面，文中还有许多问题需要做定量分析，存在定量化分析不足的现象。

(3) 在概念和观点上，对于“企业家式高层管理者”以及企业家精神等概念的论述仍不十分深入，因而在今后的研究中有待对这些相关概念作进一步的拓展。

高静美

2007 年 4 月

目 录

第 1 章 导 论.....	1
1.1 问题提出.....	1
1.2 文献综述.....	10
1.3 相关的重要概念.....	24
第 2 章 研究问题与研究假设.....	43
2.1 已有研究的特点及存在的问题.....	43
2.2 本书的研究假设与逻辑起点.....	48
2.3 研究的总体设计与思路.....	50
2.4 本书的创新和不足之处.....	52
第 3 章 理论基础.....	57
3.1 有限理性下的战略选择观点.....	57
3.2 战略的社会认知理论.....	62
3.3 战略的资源观.....	69
3.4 知识为基础的理论.....	73
第 4 章 跨国公司 TMT 的基本构成(结点式研究)	77
4.1 作为网络结点的子公司的 TMT.....	79
4.2 作为网络结点的母公司的 TMT.....	88
4.3 基于文化的跨国公司 TMT 与一般企业 TMT 的区别.....	95
第 5 章 基于认知的跨国公司 TMT 的过程研究	
(二元式研究)	110
5.1 沟通.....	111
5.2 冲突.....	126

5.3 信任	160
第6章 基于认知的跨国公司 TMT 的系统分析 (系统研究)	192
6.1 跨国公司组织系统的演进	192
6.2 跨国公司系统整合的基本模式	193
6.3 跨国公司系统整合的主导模式: TMT 知识型 网络机制的构建	193
6.4 跨国公司 TMT 系统整合的典型路径: 全方位 认知学习	193
第7章 本研究对于中国所具有的特殊意义	193
7.1 我国企业构建 TMT 的紧迫性与难点分析	193
7.2 对我国企业家内涵的再认识与 TMT 企业家化	193
7.3 良性互动博弈视角下的认知学习设计	193
主要参考文献	260
后 记	296

第1章 导论

1.1 问题提出

1.1.1 研究背景

管理是人类活动的一种最复杂的形式，正因为如此，管理问题研究者 R. 沃特曼说，“在深层涵义上，管理毕竟是艺术远多于科学”。作为复杂的系统现象，管理包含着许多矛盾。但管理领域的主要矛盾之一在于管理的客观性质与实施管理的主观方法之间。管理是由劳动过程连结起来的人们人格化关系的集中化。管理渗透着心理内容，领导者是其中的主要角色之一。对于战略研究的认知方法主要关注两种认知现象：认知过程和认知结构。这些研究都试图澄清一个问题，即认知现象在什么情况下，以怎样一种方式限制、约束或影响了决策行为。在战略管理领域中，将管理者这个“人”作为战略制定和执行过程中的重要影响变量也经历了一个漫长的过程。学术界开始对“管理/组织认知”问题萌发兴致也不过十几年的时间。

20 世纪 70 年代，资源依赖理论、人口生态学和交易成本经济学等理论纷纷兴起，并进而成为对企业行为做出解释的主要理论支撑。这三种理论观点的一个共同之处在于将企业行为发生的情境或企业行为发生的前提等问题作为研究的核心，而没有将对企业绩效有重要作用的管理者作为研究的重点。有些学者 (Liebersohn & O' Connor, 1972) 甚至认为管理者只是战略问题的副现象。当然，也有不同的声音。

Child (1972) 就认为战略选择过程对企业绩效确实具有十分重要的作用。有趣的是, 代理理论学家也认为管理者对企业绩效有一定影响, 但他们认为是负效应。他们将毫无节制、利己的管理者看成是减损企业绩效的一个重要因素。因此, 20 世纪 80 年代的诸多社会学和经济学文献都开始质疑管理者对企业绩效所做出的贡献: 管理者抑或被视为环境选择模型中导致变差的要素之一, 抑或被视为企业绩效等式中引起误差方差的变量之一, 更有甚者将管理者看作是导致企业失败的一个重要原因。在所有上述研究当中, 所缺乏的一个崭新的理论视角, 就是考虑管理者究竟通过怎样一个途径可能给企业带来价值增值或减损。“认知”进入了学者们的视野。应该说, 人们开始对“管理/组织认知”问题萌发兴趣远远滞后于“认知”在社会心理学中的蓬勃发展。

个体认知具有一定局限性, 其中最为严重的缺陷之一就是个体认知所涉及的“面”不够宽的问题。这种由于“视野狭隘”所带来的问题, 可能带来严重的后果。对此, Weick (1969), Kiesler & Sproull (1982) 以及 Bartunek et al., (1983) 都进行了阐述。他们认为, 所谓的“视野狭隘”, 用认知领域的术语来说就是“欠多样化的知识结构”(less differentiated knowledge structure)。按照 Aahby (1956) 的逻辑, 更加多样化的结构通常更有助于实现复杂、多变环境下的“最优”信息加工。此外, 众多学者也试图对不同知识结构特征所可能带来的结果予以评价。Stabell (1978) 对不同程度的整合复杂性下的知识结构给组织可能带来的影响进行了探讨。总而言之, 团队的组织形式从某种程度上可以弥补个体认知所带来的“视野狭隘”问题。

团队是美国现代产业的基础 (Cummings, 1992; Hackman & Morris, 1975), 团队在组织中所发挥的重要作用已经引起了越来越多的组织研究人员的关注。特别是自 90 年代以来, 信息和知识在

组织中所起的作用越来越受到理论界的重视，组织外部环境的风云变幻和组织内部条件的日趋复杂，使团队也成为管理理论的研究热点。1993 年西方十大管理畅销书中，以“团队”为主要内容的书，竟占有三本之多。“团队”已成为当今风靡西方的重要企业组织形式。

虽然，到目前为止，将高层管理与团队两者结合起来进行研究，无论是在战略管理领域，抑或是在组织社会学、社会心理学领域都还相当缺失，但其巨大的发展潜力已经开始初露端倪。

战略管理研究仅仅针对单个高层管理者的个人素质特征、行为模式、心理特质以及组织环境对于管理者行为（如决策）的影响等方面展开已经远远不能满足现实环境的需要。因为现实中战略决策往往是由团队而不是某个人单独做出的（Axelrod, 1976; Orasanu & Salas, 1993）。因此，以前以个人层面进行分析的理论构建现在应该将其作为一种团队层次的现象加以剖析。团队效果（George, 1990）、集体效能（Bandura, 1986）、团队层面的问题识别（Larson, 1992）、团队层面整合的复杂性（Gurenfeld & Hollingshead, 1993）等概念都是近十年新兴的研究领域。

而组织社会学与社会心理学对于团队的研究仅仅围绕着项目团队、生产团队、服务团队等操作性团队而展开也将是不完整的团队理论。曾在麦肯锡公司工作 30 多年并自 80 年代中期以来一直领导着麦肯锡公司在世界范围内开创业绩和迎接各种挑战的乔恩·R. 卡曾巴赫曾断言：要在高层中建立真正的团队（Top Management Team，以下简称为 TMT），比在组织中任何其他地方建立团队会有更深层次的抵制、更多的误解和更难以克服的障碍，高层团队通常规模更小，也更难以维持。但同时，乔恩·R. 卡曾巴赫也十分中肯地指出：“团队的机会存在于组织上下的各个部分之中……各个层次的管理人员，尤其是高层管理人员，在 20 世纪 90 年代及更长时期的竞争性挑战中，绝不能忽视这种方式；否则，以其力量之大，将造成难

以承担的后果。” (1999)

1.1.2 理论与现实意义

知识经济、信息革命时代,生产要素对一国国际分工地位的影响已经发生了显著的变化。知识经济时代核心生产要素就是知识,是掌握知识的高素质人力资源。这一点已经达成了广泛的共识。但分割、零散、易流动的知识却无法给企业带来持续的竞争优势,只有系统化、体系化和不易流失的知识才能给组织带来持续的收益。在大科学、知识经济和网络化时代,没有合作,就没有创新。知识存量本身的价值远不及知识的共享与接近更有意义,知识的整合才是竞争优势的真正来源。而团队不仅可以防止个体性知识的流失,更是进行知识整合的最有效的途径之一。特别是对于处在组织最高层的管理人员而言,面对瞬息万变而又充满动态特质的外部环境,单纯依靠于个人的直觉进行判断和决策的做法已无法适应大企业国际化发展的需要,即便是对于制度化、规范化或者最终试图走向国际化的中小企业而言,没有一个高效的高层管理团队,首先在组织的最高决策层面上就缺乏一个进一步发展壮大的潜能和动力。由信息不对称所造成的企业间竞争力的差异已经随着信息网络的发展而日益缩小,由知识不对称而造成的企业异质性资源的开发与利用已经成为企业竞争的新亮点,培育一个善于运用、整合知识并富于创新精神(企业家精神)的 TMT,势在必行。

由多样化技能和认知导向的管理者所组成的 TMT 更具创新精神,在战略性问题解决的过程中也更显睿智,出现团体性思维的可能性也更小,他们也更可能克服将业务仅仅局限于国内的短视行为。此外,这样的多样化也有助于培养信任和程序公正感,因为子公司的 TMT 认为母公司的 TMT 在全球范围内分配资源时,能够将各子公司的不同利益加以综合考虑、权衡轻重。当然,这种情形之下,也要求各子公司之间具有一定的合作精神,并以整个跨国公司的整体

目标为重，在全球范围内快速协调彼此的行动。TMT 的多样化也有助于增加 TMT 的社会认知复杂性，从而有助于他们迅速捕捉稍纵即逝的国际市场机遇，迅速协调全球化所带来的冲突和矛盾。

一般来说，对于组织结构复杂的跨国公司究竟需要什么样的高层管理人员和什么样的管理团队，目前我们尚缺乏完善的理论依据和较为系统的梳理。随着国际多元化和全球化进程的发展，这种研究的迫切性和必要性也日益凸显。毕竟，组织的独特专长（TMT 是组织重要的一种无形资本和难以效仿的独特专长）必须与市场的需求形成一种动态的适应关系，对 TMT 在复杂、变化的市场环境下的组成、特点以及运作机制进行深入了解是实现这种适应关系的第一步，是获得持续竞争优势和战略制高点的关键之所在。这种研究对于处于转轨时期的中国显得尤为重要，对于中国培育企业家式的高层管理者有重要的借鉴意义。此外，笔者希望本研究的相关成果，对于其他复杂组织的高层管理团队研究，对于虚拟团队、知识型团队的动态理论构建具有一定的借鉴作用。

这里，笔者将 TMT 的研究放在了跨国公司的大背景之下，除了基于如上我们所讨论的一般企业构建 TMT 的必要性的考虑之外，还主要基于如下几方面的考虑：

1) 跨国公司自身发展的需要

跨国公司是一种嵌入全球异质环境中的多维性组织，并且在其内部存在着一种多层嵌入关系。跨国公司各个子公司的经营领域既可能是相同或类似的，也可能存在着较大的差异。相同或类似经营领域的子公司之间保持一种知识的沟通与接近比较容易理解。不同经营领域的子公司之间是否也必须保持一定的知识沟通呢？答案是肯定的，尤其对于高层管理团队而言更是如此，因为“战略”的主要作用与其说是在出现问题时的一种补救措施，还不如说是对未来所可能出现的情景的一种预知和设想，有的学者（Kees van der

Heijden, 2002) 将之称为“未来的记忆”。对于跨国公司而言, 不通过知识的共享、接近与沟通, 就无法及时了解全球的发展方向与趋势, 由此所造成的“知识缺口”(对未来业务拓展至关重要, 但目前组织却深感缺乏的知识) 很可能成为未来子公司进一步拓展业务的障碍, 进而造成一种战略缺口(竞争环境要求它们取得的战略绩效目标与自身资源和能力所能达到的目标之间的缺口)。这就要求高层管理者跳出完全以“问题为导向”的怪圈, 关注全球市场需求的变化与动向, 因为复杂、灵活、多变的国际环境往往意味着“亡羊补牢, 为时晚矣”。

目前, 跨国公司各个子公司 TMT 结点往往容易埋头专注于自己的国内市场而忽略了对全球市场动态的了解与把握。为了适应当地市场环境, 子公司 TMT 中也往往吸收了一部分当地的管理者进入管理团队、参与部分决策。这种调整 TMT 结点适应于当地市场的做法, 相对于完全以母公司为“马首是瞻”的做法应该说是一种进步, 目前当地化运动与授权理论的发展也给这种做法在理论上找到了支点。但子公司结点的活性不能仅仅通过子公司 TMT 内部多样化一种途径来实现, 还必须通过 TMT 结点间的沟通与合作才能激活。多样性之间的合作远远要比多样性本身更重要。当然, 过高或过低的嵌入性都容易导致失败, 毕竟对于高层管理者来说, 时间才是最宝贵的东西。但没有各个结点网络式的合作, 就无法超越个体的差异而获得整个系统的发展和进化, 甚至可能危及系统的长期生存。过高嵌入性往往导致群体思维(group think), 而过低嵌入性会导致组织知识与能力的分裂, 两者在实质上都是一种原子式的思维方式。只有在跨国公司全球网络的最高层人力资本实现适度的合作与互动, 并试图在保持跨国公司网络结点活性与整个网络的系统性进化与发展之间找到一个平衡点, 才能实现战略层次上的创新与稳定双赢。