

全国优秀出版社

企业核心竞争力与 发展问题研究

朱艳华 著

湖北长江出版集团
湖北人民出版社

企业核心竞争力与 发展问题研究

朱艳华 著

湖北长江出版集团
湖北人民出版社

鄂新登字 01 号

图书在版编目(CIP)数据

企业核心竞争力与发展问题研究/朱艳华著.
武汉:湖北人民出版社,2006.12

ISBN 7-216-05004-5

I. 企…

II. 朱…

III. 企业管理

IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 160713 号

企业核心竞争力与发展问题研究

朱艳华 著

出版发行: 湖北长江出版集团
湖北人民出版社

地址:武汉市雄楚大街 268 号
邮编:430070

印刷:武汉市宏达盛物资有限公司

经销:湖北省新华书店

开本:880 毫米 × 1230 毫米 1/32

印张:7

字数:214 千字

插页:1

版次:2007 年 3 月第 1 版

印次:2007 年 3 月第 1 次印刷

印数:1-3 000

定价:19.00 元

书号:ISBN 7-216-05004-5

本社网址:<http://www.hbpp.com.cn>

序 言

中南财经政法大学博士生导师、教授 彭星闰

企业核心竞争力问题,自 20 世纪 90 年代初提出至今,一直是当代企业管理理论研究和应用的热点问题之一。面对经济全球化和知识经济的挑战以及经济社会发展的迫切需要,《企业核心竞争力与发展问题研究》一书,为我国企业核心竞争力战略研究提供了一些新的思路,对我国企业改革和发展具有较重要的启发和指导作用。主要表现在以下方面:

第一,从领先性和独特性两个方面来定义核心竞争力,以及强调核心竞争力对竞争优势的支撑作用的观点,对我国企业改革和发展有较重要的指导意义。该书认为企业实现战略愿景和目标的程度取决于拥有的竞争优势,竞争优势包括与众不同的竞争优势和更胜一筹的竞争优势两种。企业可以追求在质量、服务、技术、营销、价格、时间性等方面比竞争对手更胜一筹而获得竞争优势,也可以提供独特的产品和服务,或者提供独特的满足方式而获得竞争优势。企业的竞争优势主要来源于企业的核心竞争力。企业拥有的人力、物力、财力和知识以及综合运用这些资源的能力是企业竞争行为的决定因素,企业只有拥有超过竞争对手的资源 and 能力才有可能在竞争中更胜对手一筹,也只有拥有其他竞争对手没有的新观念和新学识,才可能在竞争中独树一帜。这种思路无疑对占我国企业数量最大比重的中小企业而言有重要的指导意义。对我国的中小企业来说,正确的战略选择应该是致力于独特的资源、能力的培育和积累。这种思路对于我国的国有企业的改革发展也有重要的指导意义,也将为国有企业改革与实施正确的核心竞争力战略提供借鉴。这是因为,我国国有企业改革的重点是为企业营造“动力”,施加“压力”,促其“努力”,增强“能力”。从我国国有企业存在的问题和矛盾来看,缺乏核心竞争力正是制约国有企业发展的中心问题之一。

第二,重视企业核心竞争力的创新,将企业发展过程看做是一个可控的创新过程,这对大力提高自主创新能力,建设创新型国家战略有较重要的意义。作者认为企业发展过程就是一个不断创新的过程,是企业有目的地、主动地、创造性地适应环境的过程,这个过程还是一个可控的过程。企业发展由核心竞争力作为支撑。核心竞争力培育过程本身就是一个有计划创新过程。该书特别强调企业核心竞争力的培育

是企业长远发展战略的核心,企业核心竞争力不是一蹴而就的,也不是可以永久维持的,认为企业长远发展取决于企业是否长期拥有竞争优势,这需要将企业核心竞争力看成是一个不断培育、巩固、应用和提高的过程,以使企业的发展过程得以延续。在我国过去有时单纯地强调企业发展过程的计划性,近年来又特别强调企业发展的灵活性,强调抓住环境的机遇,这些观点虽然有一定的针对性,但是都有其局限性。本书作者提出的以可控的核心竞争力创新推动企业发展的观点,在一定程度上弥补了上述论点的不足。特别值得一提的是作者提出的战略创新思想,在今天我国推行建设创新型国家、全力提高自主创新能力的国家战略背景下,尤其具有重要的意义。

第三,培育以优势劳动力资源为基础的、独特的核心竞争力的对策建议,对我国企业应对知识经济和经济全球化的挑战有较强的指导意义。作者指出,以廉价的劳动力资源包打天下,并长期固守在劳动力密集型产业层次上,对我国社会经济发展是不利的。作者认为,我国企业应将劳动力资源优势与独特性结合起来,低成本地提供独特的产品和服务,这种独特性不仅要求我们的产品和服务有别于国外的主要竞争对手,而且国内企业之间也应该有各自不同的特点。作者强调,我国不能所有的企业都从事劳动密集型产业,一些大企业特别是国有大企业集团应该着眼于提升自主创新能力,以提高原始创新能力和集成创新能力为主,着力开发核心技术。即使是那些劳动密集型企业打造自身的特色,也应通过提高引进消化创新能力来实现。从长远来看,我国企业不能长期锁定在劳动力密集型产业为主的产业格局上,应在发展过程中,将升级劳动力资源基础与提高资本、技术的比重结合起来,既要提高劳动力素质,培育优质劳动力资源,同时还要提高资本和技术的比重,促使产业结构不断升级,向资本密集型和技术密集型等高附加值产业领域发展,构建在相关产业的核心竞争力。

此外,该书关于核心竞争力的分类方法、提出的企业发展与核心竞争力关系模型等,对我国企业的健康发展都具有较好的启发作用。

尽管作者在该书中提供了有关企业核心竞争力与企业发展问题的新视角、新思路和新对策,但是对我国企业核心竞争力战略的实施问题,还应当作进一步深入地研究,我们将期盼新作的尽早问世。

目 录

导 言

一、企业理论研究的简要回顾·····	1
二、企业能力理论综述·····	3
三、企业发展与企业核心竞争力·····	12

第一章 核心竞争力一般

第一节 核心竞争力的定义·····	15
第二节 辨别核心竞争力的标准·····	20
第三节 过程核心竞争力和实体核心竞争力·····	29

第二章 企业核心竞争力与企业发展分析框架

第一节 企业发展理论综述·····	38
第二节 企业发展程度与竞争优势·····	45
第三节 企业发展过程·····	51
第四节 以核心竞争力为支撑的企业发展框架·····	57

第三章 战略预见力与企业发展

第一节 核心竞争力战略的三个关键环节·····	63
第二节 正确对待企业现有的资源和能力·····	67
第三节 以预见促企业发展·····	73

第四章 企业学习能力与企业发展

第一节 企业核心竞争力培育过程与学习	81
第二节 自学习与有计划的学习	88
第三节 构建学习型组织	94

第五章 整合能力与企业发展

第一节 企业核心竞争力的运用与整合	103
第二节 企业核心竞争力的内部整合与企业发展	108
第三节 企业核心竞争力的纵向整合与企业发展	113
第四节 企业核心竞争力的多元整合与企业发展	120

第六章 企业实体核心竞争力与企业发展

第一节 研发能力与企业发展	126
第二节 营销能力与企业发展	133
第三节 组织协调能力与企业发展	142

第七章 我国企业的核心竞争力问题

第一节 整体搞活企业的两条主线	147
第二节 我国企业的补课与创新问题	154

参考文献(中文)	167
----------------	-----

参考文献(英文)	169
----------------	-----

附录:论我国企业行为模式的转换	173
-----------------------	-----

后 记	220
-----------	-----

导 言

核心竞争力(Core Competence)理论作为企业能力理论的一个重要组成部分,兴起于 20 世纪 90 年代,是由普拉哈拉德(C. K. Prahalad)和哈默(Gary Hamel)首先提出的。企业能力理论主要研究企业竞争优势的内在来源问题,认为企业发展源自于企业内部的资源和能力,它涉及到企业理论和企业战略理论,丰富了现代企业理论,发展了现代战略理论。企业能力理论有企业内在成长论和企业持续竞争优势论两个重要分支。而核心竞争力理论则是在企业能力理论与企业战略实践之间建立起桥梁和纽带,研究企业核心竞争力对企业发展的推动作用。

一、企业理论研究的简要回顾

现代企业理论由罗纳德·科斯(Ronald Coase,1937)开创,并在对新古典理论的反思和不满中得到不断发展。企业能力论也是在对企业“黑箱”关注的基础上产生的,不同的是企业能力理论已经成为现代战略理论和实践的重要支撑点。

在典型的微观经济学教科书中,企业只是基本的生产单位,是在一组资源约束条件下,为实现利润最大化目标,选择最佳产量的生产单位。与企业相对应的是作为消费单位、追求效用最大化的家庭。企业和家庭通过市场连接在一起,企业向家庭提供商品和服务,家庭向企业提供劳动力,取得收入,并形成购买力。在市场供求规律的作用下,资源得到优化配置。按照这种经济理论的逻辑,企业、家庭、市场之间的分工是分析的前提条件,至于企业为什么存在、企业的边界在哪里、企业内部各项投入之间是什么样的关系、谁享有企业的收益、企业运行的激励和监督机制又是怎样的等等问题,传统经济理论则没有进行深入研究。

对企业内部“黑箱”的关注,最早可追溯到弗兰克·奈特(Frank Knight)的研究。在奈特 1921 年发表的《风险、不确定性和利润》中,他首次解释了企业存在的原因。科斯在他的著名论文《企业的性质》(1937)中,认为由于市场

交易是有成本的(即交易费用),而企业组织形式可以节约交易成本,因此,企业是市场的替代物。在科斯之后,一些学者,包括威廉姆逊(O. E. Williamson)、阿尔钦和德姆塞茨(Alchian & Demsetz)、张五常(Steven Cheung)、詹森和麦克林(Jensen & Meckling)等,对企业内部的契约安排进行了深入的研究,取得了丰硕的研究成果。科斯由于其开创性的研究而获得了诺贝尔经济学奖(1991)。

企业能力理论可以追溯到 200 多年前亚当·斯密(Adam Smith)的企业分工理论。但是,企业能力理论与斯密的分工理论有本质的不同。斯密的分工理论着重强调生产分工,而现代企业能力理论则突出研究企业的能力分工。阿尔弗雷德·马歇尔(Alfred Marshall)1925 年的著作曾提出了企业知识基础论。不过要论对企业能力理论贡献最大的早期研究者,主要有菲利普·萨尔尼科(Philip Selznick,1957)和安蒂思·潘罗斯(Edith Penrose,1959)。潘罗斯在 1959 年发表的著名的著作《企业成长论》中首次提出了企业的资源基础问题。企业能力理论真正成为研究热点是在 20 世纪 80 年代之后,并在 20 世纪 90 年代成为企业理论研究的主流之一。

企业战略理论也是企业理论研究的一个非常重要的领域。企业战略思想在 20 世纪初就出现了。早期的企业战略思想主要有亨利·法约尔(Henri Fayol)在对企业内部管理活动进行整合基础上提出的管理五项职能理论,以及切斯特·巴纳德(Chester Barnard)在 1938 年出版的《经理人员的职能》一书中的有关理论。巴纳德首次将组织理论从管理理论和战略理论中分离出来,认为管理和战略主要是与领导人有关的工作。此外,他在该书中提出管理科学的重点在于创造组织的效率,其他的管理工作则应注重组织的效能,即如何使组织与环境相适应。这种有关组织与环境“匹配”的主张成为现代战略分析方法的基础。战略理论的兴起是在 20 世纪 60 年代以后。由安德鲁斯(Andrews)和安索夫(Ansoff)共同推动,战略管理理论的研究逐渐由单纯的组织内部转向组织与环境的关系研究。1965 年,安索夫出版了第一本有关战略的著作——《企业战略》,这本著作成为企业战略管理理论的研究起点。从此以后,很多学者积极地参与了战略理论的研究,形成了多种不同的流派。1980 年,迈克尔·波特(Michael E. Porter)运用产业组织理论的“结构——行为——绩效”分析框架,从产业分析的角度来研究企业的竞争战略,将战略理论研究推向高潮。

企业能力理论与波特的产业分析理论基本观点是完全不同的,认为企业的竞争优势来源于企业的资源和能力。随着企业能力理论特别是核心竞争力理论的不断深入,“资源和能力支撑战略”已经在理论和实践上得到广泛的认同,从而使企业能力理论成为当代企业战略理论和实践的核心理论之一。

二、企业能力理论综述

企业能力理论包括两个主要的分支:企业内在成长论和企业持续竞争优势论。内在成长论研究的重点是企业内在能力的产生过程,企业持续竞争优势论则侧重于分析企业积累的资源和能力如何转化为持久竞争优势的问题。不过,这两个分支有一个共同的结论,即企业内在的资源和能力是企业发展的基本动力。企业核心竞争力理论基本上属于动态的企业能力论,但又与后者有区别,所以,单独做一个简要的介绍。

(一)企业能力理论(I):企业内在成长论

企业内在成长论是一种动态的理论观点,认为企业能力决定企业的生存和发展,而企业的能力则是从内部产生、逐渐积累起来的。无论是亚当·斯密的劳动分工理论、20世纪20年代马歇尔的职能分工理论、还是20世纪50年代潘罗斯的管理知识积累理论,或者是20世纪70年代里查德森的能力专业化理论,抑或是20世纪80年代后的资源基础论和动力能力论,内在成长论都一贯主张企业能力的产生和积累过程是不断进行的,将为企业的成长不断地提供新的动力。能力之所以在企业内部能够产生,是因为学习的作用。无论是在劳动层次还是在职能管理层次,由于“干中学”的作用,原有的知识和技能运用得更熟练,还能够产生新的知识和学会新的技能,并促使组织内部成员和部门之间更默契地合作,从而提高组织的能力。为了更好地促进能力的积累,企业应从事与已有能力相关的业务经营活动,或者说实行能力专门化(理查德森,1973),或者说相关多元化(潘罗斯,1959;罗曼尔特,1974)。

企业内在成长论最早的论述是亚当·斯密的企业内部分工理论。在

1776年出版的《国民财富的性质和原因的研究》(《国富论》)中,斯密在实例分析的基础上,阐述了劳动分工能够促进生产效率提高的观点。斯密将分工过程看成是一个学习过程。在这个过程中,工人劳动技能变得更熟练,还会促进劳动工具的改进,企业的劳动效率因此而得以改善和提高,这是企业之所以存在和成长的内在原因。查理斯·巴比吉(Charles Babbage, 1833)在他的“古典生产理论”中同样阐明了由于机械化和标准化的出现,劳动分工使企业的各项功能相互区别,并走向专业化,进而提高了生产效率、促进了经济成长的命题。可以说,斯密和巴比吉实际上是从工艺论的角度来解释企业的成长,也即分工促进知识的产生和积累,进而提高效率,也使分工向更深层次发展。当然,斯密的理论重点在于市场,市场是最终决定企业效率的因素,因为在斯密的逻辑中,分工可以提高效率,而市场则决定分工。可以认为,斯密实际上将企业看成或多或少是同质的,这与现代企业能力理论是有本质区别的。

随着经济学“边际革命”的出现,古典经济成长论几乎从经济学理论中消失,不过,阿尔弗雷德·马歇尔仍然非常关注对企业内部成长过程及其机制的研究。马歇尔的分析也是从分工和效率这个角度来进行的。马歇尔把职能工作连续分解为新的次级职能单元,不同的次级职能单元产生出一系列不同的专门技能和知识。然而,专业化分工的增加导致了新的协调问题,这又需要产生全新的内部专门职能,以协调与整合原有的和新的各专业职能。马歇尔认为,生产进程和知识累积不只发生在单个企业范围内,而且还发生在产业中,发生在整个社会中。与斯密不同的是,马歇尔同意企业是有差异的这种观点。他具体分析了企业差异的形成过程及其内在原因。他认为,由于大规模生产具有“技术的经济、机械的经济和原料的经济”等显著优点,规模报酬不是递减而是递增,企业规模上出现差异,有的企业越来越大,而有很多企业规模很小,还有众多的企业则破产倒闭。

现在一般认为,安蒂思·潘罗斯是企业内在成长论的首创者。与马歇尔不同,她认为,以企业内在成长论来分析企业,特别要重视企业固有的能够逐渐拓展其生产机会的知识积累倾向,因此,潘罗斯的理论主要研究单个企业内部资源的产生及其拓展问题。潘罗斯认为企业的“剩余”资源是企业成长的动因。对于企业“剩余”资源的成因,潘罗斯认为是在企业管理人员积累“标准操作规程”和“程序性决策”方面的知识过程中产生的。随着管理人员逐渐熟悉所面临的新情况、新问题,将会形成一种程序化的、大家都可

以理解的解决问题方式,这样,管理人员就可以部分地从曾经一度占用了他们大部分时间、吸引了他们大部分注意力的决策中解放出来,从而节约了管理人员稀缺的决策资源。企业新知识在企业内部的应用推广机制,以及在这个过程中企业知识技能的积累机制,也是潘罗斯研究的核心内容之一。

与潘罗斯集中研究企业内部资源问题不同,理查德森(G. B. Richardson)把注意力集中于企业之间关系方面(1973)。理查德森认为,企业活动是以能力为基础的,不同的活动需要不同的能力。他将依存于同一能力的活动称为“替代性活动”,将以一定的规模 and 专业化程度为条件,与其他活动相匹配的活动称为“互补性活动”。他认为,替代性活动应在企业范围内组织和协调,因为一个组织要充分发挥其能力的作用,就应该专门从事自身精通的经济活动。然而,当组织遇到既非“替代性”,也非“互补性”的经济活动时,更好的组织经济活动的方式将是市场,因为此时没必要人为地去干预投资活动。组织间协调,适用于既非相互替代、也不能完全依赖市场力量的互补性活动。理查德森认为组织间的制度安排是绝对必要的,不能简单地认为这是对自由竞争的垄断性限制。可以说,理查德森的理论是一种能力专门化的内在成长论,也即通过专门从事依赖于同一能力的活动,在不断地学习过程中积累专门能力,而单个企业更多的同质性活动专业化,使企业更加依赖于市场和组织间的关系协调。^①

在 20 世纪 80 年代后,马歇尔、潘罗斯和理查德森共同倡导的“企业内在成长论”获得了长足的发展,特别是在战略管理领域盛行,并为一些企业理论家、产业经济学家广泛使用。企业内在成长论又分为两个相对独立而又互为补充的流派:一派是资源基础论(沃纳菲尔特,1984),把战略管理理论明确地建立在潘罗斯的企业成长极限理论基础上。这一派的主流观点是:企业建立强有力的资源优势远胜于拥有突出的市场位势。另一派是动力能力论。像资源基础论一样,动力能力论发展了潘罗斯的著述。然而,这一理论更侧重发展理查德森关于组织间协调的著述和提斯(1986)的“协调专门化活动”和“互补性资产”理论。

建立在“企业内在成长论”基础上的这两个流派,都试图构建一种解释多产品生产企业如何在关联性多元化经营战略和非关联性多元化经营战略之间进行抉择的理论模式。二者的共同之处在于,企业成长与企业积累的、可能拓展其发展领域的知识和能力密切相关。正像潘罗斯强调指出的,

企业内在成长论倾向于鼓励关联性多元化经营战略,反对非关联性多元化经营战略。与这些主流的经验实证研究不完全相同,蒂斯(1980,1982,1986)努力建立一种新的、有关资源能力积累、有限增长的、多角化经营的企业能力理论。

(二)企业能力理论(Ⅱ):企业持续竞争优势论

与企业内在成长论不同,企业持续竞争优势理论主要解释企业本身获得的知识和能力能否使企业产生持久的超额利润,或这些优势是否会因企业间的激烈竞争而消失,因此,它主要考察企业间的竞争关系。在企业之间的竞争中,企业的资源和能力起决定作用,拥有独特的资源和能力,且不易被竞争者模仿或替代的企业将取得持久的竞争优势。企业独特的资源和能力之所以难以模仿,主要是因为企业资源和能力的形成机制是难以模仿的,或者说,企业资源和能力形成的原因是模糊的。这种资源和能力是企业不断地适应市场的选择过程中逐渐积累起来的,也即是相机决策的产物,而不是战略管理的结果,也即将企业看做是进化的结果,是适者生存竞争的结果。正因为如此,企业之间的竞争关系处于一种均衡状态。

企业持续竞争力论可以追溯到马歇尔的进化论及其对竞争的理解。马歇尔在进化论基础上对产业进行了分析。他把产业比喻成一棵树,单个企业比做是树上经常更新的树叶和树枝,以此来说明产业成长和企业成长之间的关系,也即在产业内部,单个企业可能有的成长,有的衰落了,但整个产业则可能会出现长期平稳增长的态势。为了支持他的产业是由异质企业组成和产业是一个历史范畴的观点,马歇尔引入了“代理部门”的概念。与现代代理理论对这一概念的使用不同,马歇尔用来定义一个产业中企业的年龄、规模等的平均化。根据马歇尔的分析,均衡代表一种成长力量与衰败力量相平衡的状态(马歇尔,1920)。

在20世纪30年代,经济学开始转入研究普遍适用的理想企业模式,进化论被主流经济学抛弃,只有少数学者仍然坚持进化论的动态竞争思想,但影响较小。直到20世纪五六十年代,进化论才逐渐重新受到重视。阿尔钦在1950年发表的《不确定性、进化和经济理论》一文中,认为企业不是传统理论中的“完全的理性决策者”,相反,应视企业为“适应性制度安排”,且由市

场力量决定其“形态”。也就是说,市场是一种选择机制,并通过不同的生存进程(获利企业扩张,亏损企业萎缩),确保效率相对高的企业继续生存。

在阿尔钦看来,企业的成长或衰落是市场选择的结果。至于哪些企业能够得以生存,又有哪些企业将被淘汰,其中的原因很难辨清,可能是源于企业管理中出现的巨大的不确定性、机遇和洞察力的有机结合。德姆赛茨(1973)通过分析得出结论:短期内企业获得的超额收益不一定因为竞争而消失。他认为很难分清企业成功的原因,并把难以确认导致企业成功原因的情形称为“原因模糊”。这是由于经济活动中信息成本的存在,一个企业很难复制或仿制另一个企业的竞争优势,如优势技术、市场知识、组织能力等等。也就是说,企业的竞争优势源于企业内部,并不易被仿效,具有一定的持久性,而企业由此获得的竞争优势能够给企业带来超额利润。

20 世纪 80 年代后,一些学者继续尝试对企业持续竞争优势做出更深入的描述。与德姆赛茨相同,罗曼尔特认为,企业持续竞争优势的存在是因为在企业中,存在着一种带有根本性的、与能够导致企业成功的特殊资源密切相关的不确定性。这种不确定性,使企业成功的“原因模糊”,这其中可能存在一种使产业中企业获得的利润比产业外的企业要高的均衡状态。在这一状态下,产业外部的企业无法有效进入产业,侵吞产业内的利润。罗曼尔特(1984)运用“独立机制”来解释那些限制企业间收益差额走向均衡的现象。例如,经验基础上的企业家资源(潘罗斯,1959)、难于完全效仿的有价值的组织文化(巴尼,1986)、如产品声誉之类的难于仿制的无形资产(艾特米,1987)、成功企业用于解决新问题的经验等等(斯格迈克,1990)。

持续竞争优势论的一个共同点是资源已经在很长一段时间内,通过一种不确定的、难以预测的、其他企业几乎不能仿制、甚至于一些情况下企业自身都不能复制的过程积累起来的。对于仿制他人的企业来说,问题在于给定的资源是人类行为的结果,并不是人们的主观设计。这与企业成功的“原因模糊”以及“独立机制”相一致。

(三)企业能力理论(Ⅲ):企业核心竞争力理论

普拉哈拉德和哈默在 1990 年的一期《哈佛商业评论》上发表了一篇题为“企业核心竞争力”(The Core Competence of the Corporation)的论文,

首先提出企业核心竞争力问题,自此,掀起了核心竞争力研究的高潮。

核心竞争力理论把“核心竞争力”定义为技能和竞争力的集合,是对企业竞争优势有贡献的“学习的杂乱堆积”。其实,类似的提法曾经在一些文献中出现过。如在萨尔尼科 1957 年出版的《行政部门中的领导行为:一种社会学的解释》中,就曾提到过“独特竞争力”一词。再如,肯尼思·安德鲁斯也曾在 1965 年出版的《公司战略观念》中使用了“独特竞争力”一词,他不仅对一个组织做什么进行描述,而且描述它在哪些方面做得更好。当然,并不是所有的学者都使用核心竞争力,仍有一些学者在使用“能力”或“核心能力”,以表示对“公司内的集体性学习”及动态学习过程的重视。

无论是使用“能力”还是使用“核心竞争能力”的理论,其共同之处是强调能力或核心竞争力是企业成长的基础,是企业持久竞争优势的源泉,是企业获取超额利润的武器。这种观点也不是全新的观点。如菲利普·萨尔尼科就曾得出这样的结论:影响一个组织的内部社会因素如果不是更能,至少也应与外部市场环境一样会影响到组织的成功机会。还有一些研究企业战略的学者,如伊格尔·安索夫、勒德、克里斯第森、安德鲁斯和古斯等,受萨尔尼科的影响,也认为,如果公司不具有执行决策的内部能力,或者不具备开发这些必要能力的良机,那么战略构建和机会寻觅将是毫无用处的练习。他们的研究在如何更好地协调内部和外部环境之间展开,著名的 SWOT (Strength、Weakness、Opportunity and Threat) 战略分析框架就是由他们提出的。

关于核心竞争力理论与能力理论之间的关系,福斯(Nicolai J. Foss)认为,能力理论包括以均衡为基础的较正规的能力理论和偏重于实践的较不正规的核心能力理论;克里斯蒂安·克努森(Christian Knudsen)则将能力理论分为动态的企业内在成长论、静态的企业持续竞争理论以及动态和静态相结合的理论^②。无论是哪一种分类方法,核心能力理论都属于能力理论中偏重于动态理论的一部分,强调其实践性质。

应该注意的是,核心竞争力理论与其他能力理论之间是有区别的。第一,核心竞争力理论重视企业间的竞争关系,认为企业间的竞争是市场地位和市场实力的竞争,更是核心竞争力的竞争,这一点与企业内在成长论忽视企业间的竞争关系和竞争优势的持久性是完全不同的。第二,核心竞争力理论将企业获取核心竞争力看成是一个内在的过程,包括辨别现有的

核心专长、制定获取核心专长的计划、培养核心专长、部署核心专长、保护并保持核心专长的领先地位等项工作^③。这与强调均衡的持续竞争力理论是不同的。第三,强调只有“核心”的能力和资源才能带来长久的竞争优势,这与原有的能力理论对能力和资源不加区分是有区别的,因为有“核心”,所以,便于对这些核心竞争力进行管理,也为核心竞争力理论的实践应用创造了更为便利的条件。

(四)企业能力理论评价

对企业能力理论(包括企业核心竞争力理论)的评价可以从两个方面来看,首先我们来分析企业能力理论的理论和实践价值。

企业能力理论涉及到企业理论和企业战略理论两个主要研究领域,对其总体评价是:企业能力理论是对传统企业理论的替代和发展,它丰富了现代企业理论;它发展了以产业分析为基础的战略理论,成为当代战略理论和实践的基石。

第一,企业能力理论将企业看成是资源和能力的集合,这与传统经济学的观点是绝然不同的。传统经济学是将企业看做是一种生产加工机构,在一组约束条件下,理性地选择产量。企业能力理论摒弃了这种观点,代之以能力组合观点,这更接近企业实际。并且,企业能力理论认为企业能够获得长久的竞争优势,而在传统经济学看来,竞争将使企业的超额利润消失。当然,企业能力理论是建立在经济学理论基础上的。

第二,企业能力理论丰富了现代企业理论。自科斯开创交易费用理论及产权理论之后,现代企业理论有多种流派,大体上可以分为两个主要方面,即交易费用理论和代理理论。前者主要回答企业为什么存在以及企业与市场的边界问题,后者则侧重于研究企业内部的人与人之间的关系——委托与代理的关系——问题,即回答为什么是“资本雇佣劳动”而不是相反,以及相应的激励和监督机制。这两种理论都可以称做“企业的契约理论”^④。企业契约理论主要回答“为什么有企业”和“企业是什么”这样互相联系的问题,但是企业的契约理论没有涉及到企业“应该做什么”和“应该怎样做”的问题,也即企业契约理论并没有回答企业之间差异的形成原因,特别是契约理论认为企业作为市场的替代物能够节约交易费用,企业之所

以能够节约交易费用的原因,一般是从纵向一体化或资产专用性或不同性质的合约等角度来解释,但无论是哪一方面的原因,都难以回答由相同原因(替代市场)而产生的企业为什么规模和收益是如此的不同。同样的,委托——代理理论不能用于解释在相同的激励和监督机制下,却产生不同的企业绩效和规模的问题。

企业能力理论倡导企业以能力建立竞争优势,进而围绕能力的运用来发展,这解释了“企业应该做什么”和“应该怎样去做”的问题,并运用企业内在的资源和能力的差异来解释企业之间的不同。因此,从这种意义上说,企业能力理论是对现代企业理论的补充和发展。特别是企业能力理论解决了企业与市场之间的另一种关系:即企业主动地适应市场,在这一点上契约理论是将企业理解为市场的替代物,事实上,即使企业是替代市场的,但并不意味着所有企业自动地取得生存和发展的机会,并都能够存续下去。

第三,企业能力理论特别是核心竞争力理论,已成为现代战略理论和实践的支撑点和结合点。波特无疑对现代战略理论作出了重要的贡献,但是波特的产业组织理论将企业竞争优势的获得和长期化,简化为一种产业选择,这种静态方法分析的结果,显然与现实中产业内企业之间的差别与产业间企业的差别同样明显(有时更明显)不相符。2000年美国纳斯达克股指暴跌一事也证实了这一点。在知识经济时代,信息技术、生物技术等产业无疑是众多投资者追逐的焦点,纳斯达克指数也曾一路猛涨。但是,由于企业获利情况不理想,导致该市场股价暴跌。与此同时,以传统产业为主的道-琼斯指数则相对较为平稳。这在一定程度上说明,投资于产业不如投资于获利能力。

企业能力理论的现实意义也是非常明显的。在今天乃至今后,企业的成功不再被看做是转瞬即逝的产品开发或市场战略的结果,而被看做是企业深层次的要素——资源和能力特别是能够带来竞争优势的核心竞争力的结果。这些出类拔萃的或独树一帜的资源和能力,能够促使企业开发出适合市场需要的新产品,能使企业取得市场中的领先地位,不论在哪一产业中,都能使企业取得可观的租金。特别是普拉哈拉德和哈默等提出的核心竞争力理论,近年来在日本和其他一些东亚国家的管理实践中已经取得了辉煌成绩。可以说,亚洲企业在许多行业竞争中取得成功都源于这一理论。近几年对西方国家的企业管理和战略规划也开始产生实质性的影响。