

第1章 导 论

1.1 引言

1.1.1 问题的提出与研究对象的界定

创业绩效是创业企业持续成长的基础保障,研究创业绩效问题一直是创业理论界和实业界重要的研究课题。我们知道,由于外部环境或内在因素的影响,企业在创业过程中短期低效通常无法避免,属于正常状况,但如果创业企业的低效问题长期得不到良好解决,创业必然失败。纵观低效创业企业,其效率低下的直接表现是创业企业目标不明确、决策性失误、产品市场占有率低、企业形象不好、战略空洞、定位不准、管理者滥用权力、内部员工抱怨、客户抱怨投诉、老客户流失、供应商或销售商不配合、企业文化混乱,等等。那么,就其成因而言,有人说:“低效是没有先进设备、一流的技术和优秀技术人才的结果”,企业没有先进的设备、一流的技术和优秀的技术人才,显然会产生低效现象,但是,只要我们深入研究,就会发现,问题没有这么简单。

在20世纪60年代,研究者发现这样一个事实:有两个设计大致相同的生产汽车的福特工厂,一个在英国,一个在原联邦德国,物质资源配置的方式相同。但是,联邦德国的福特工厂与英国的福特工厂相比,用少于22%的劳动力却多生产了50%的汽车。既然二者的物质资源配置方式相同,那么,引起英国福特工厂的低效率就不只是新古典经济学家们通常所论及的资源配置失调,其低效率的原因在哪?这一问题引起了许多研究者的兴趣,其中有代表性的学者是美国经济学家哈维·莱宾斯坦(H. Leibenstein),他通过长期对这类问题进行研究,于1966年将其题为《配置效率与“X低效率”》的研究论文发表在《美国经济评论》杂志上。该文把这种并非由物质资源配置失调而引起的低效率称为“X低效率”,之所以把它称为“X低效率”是因为他当时并不知道这种并非由资源配置引起的低效率的真正来源。

后来他通过大量的调查研究,发现这种“X低效率”是与人的本能动机或组织结构有关的低效率,它普遍存在于企业之中,但是,这种低效率是否还与其他因素有关他依然不能确定。

在当时的经济背景下,莱宾斯坦还对“X低效率”的经济损失进行了定量的估算,估算结果显示,欧美国家“X低效率”带来的损失不低于国民生产总值的5%,

而相比之下,垄断与关税等不完全竞争因素引起的损失不足国民生产总值的1%。

在我国企业经营现实中,企业同样存在着“X低效率”现象,这从每年倒闭和亏损的企业数量及我国企业的国际竞争力水平都可以得以证实,而且国有企业“X低效率”现象更为严重。姚洋(1998)对我国企业“X低效率”做了实证研究,他抽取12个大类行业的14670个企业作为样本,采用随机前沿生产函数(*Stochastic Frontier Production Function*)模型对这12个行业的企业非物质配置低效率进行比较,并进行了多因素回归分析。研究表明,与国有企业相比,集体企业的“X低效率”高22%,私营企业高57%,国外三资企业高39%,中国港、澳、台三资企业高34%。由此可见,国有企业非物质配置低效率即企业非物质配置低效率是个普遍现象。而与此同时,“X低效率”又具有很大潜力,国内外一些持续发展的企业表明:只要有较低的投入就可改善“X低效率”,明显提高企业经营效率。

从以上的分析当中可以看到,“X低效率”是一种与人的本能动机或组织结构有关的“企业非物质资源配置低效率”(Nonmaterial Resource Allocation Low-efficiency,简称为企业非物质配置低效率),莱宾斯坦只是发现了这一效率问题,且对这一问题的研究也是初步的,他不能回答这种低效率是否还与其他的因素有关。显然,“企业非物质资源配置低效率”不同于“X低效率”,它比“X低效率”有着更为广泛的内涵。

而就本著作的研究对象而言,本著作是从非物质资源配置的研究视角研究“价值网企业创业绩效损失”问题,是对莱宾斯坦“X低效率”问题研究的延伸。在本著作中,“企业非物质资源配置低效率”是指一切不因物质资源配置失误而导致的所有低效率之和,为了表达的简洁,在本著作的后续论述中,一律用企业非物质配置低效率表示。

就研究样本企业而言,本著作选择了战略性新兴价值网企业,其主要原因是因为战略性新兴产业的企业都处于不断持续创业过程之中,是研究创业的好个案,同时,在当今世界新技术、新产业迅猛发展过程中,孕育出了新一轮的产业革命,新兴产业正在成为引领未来经济社会发展的重要力量,世界主要国家都在纷纷调整发展战略,大力培育新兴产业,抢占未来经济科技竞争的制高点。从内涵看,战略性新兴产业是指以重大技术突破和重大发展需求为基础,对经济社会全局和长远发展具有重大引领带动作用的一种知识技术密集、物质资源消耗少、成长潜力大、综合效益好的产业。

从我国当前现实状况看,全国上下按照科学发展观的要求,都在积极加快经济发展方式转变,加快中国特色新型工业化进程和节能减排的推进,积极应对日趋激烈的国际竞争和气候变化等全球性问题提出的挑战,积极促进经济长期平稳较快的发展。在此复杂过程中,无论是政府、企业,还是我们一般的居民,都必须站在战略和全局的高度,科学判断未来需求变化和技术发展趋势,大力培育发展战略性新兴产业

兴产业,加快形成支撑经济社会可持续发展的支柱性和先导性产业,优化升级产业结构,提高发展的质量和效益。

我们知道,“十二五”时期是我国战略性新兴产业夯实发展基础、提升核心竞争力的关键时期,既面临难得的机遇,也存在严峻挑战。从有利条件看,第一,我国工业化、城镇化快速推进,城乡居民消费结构加速升级,国内市场需求快速增长,为战略性新兴产业发展提供了广阔空间;第二,我国综合国力大幅提升,科技创新能力明显增强,装备制造业、高技术产业和现代服务业迅速成长,为战略性新兴产业发展提供了良好基础;第三,世界多极化、经济全球化不断深入,为战略性新兴产业发展提供了有利的国际环境。同时也要看到,我国战略性新兴产业自主创新发展能力与发达国家相比还存在较大差距,如关键核心技术严重缺乏,标准体系不健全;投融资体系、市场环境、体制机制政策等还不能完全适应战略性新兴产业快速发展的要求,这些都要求政府必须加强宏观引导和统筹规划,明确发展目标、重点方向和主要任务,采取有力措施,强化政策支持,完善体制机制,促进战略性新兴产业快速健康发展。

总之,加快培育战略性新兴产业是党中央、国务院做出的重大战略部署,也是后国际金融危机时期许多发达国家抢占未来经济发展制高点的重大战略抉择,直接关乎中华民族的未来和国家的长远竞争力,但是,作为一个新事物,问题尽管重要,可是无论理论界还是实业界,都还处于探索的起步过程中,没有形成成熟的理论体系和操作体系,为此,都必须深入研究。本著作将从低效率的非物质资源配置的视角,研究战略性新兴产业企业的创业低效率问题。同时,这里所提的价值网企业是指基于价值网视角下的节点企业,这一定义完全是为了研究的需要,是研究手段和方法创新所需,其分析思路不同于供应链节点企业或价值链节点企业。

1.1.2 研究的理论意义与实践意义

从持续的统计数据看,我们可以发现一批批企业因创业低效而死亡,其中有大企业,也有中小企业和小微企业。企业是我国组织的重要部分之一,也是国家经济的主要创造团体,控制和遏制企业因为创业低效而死亡,对于我国经济的稳定持续发展有重要意义。同时,我们也可以按照以下逻辑来理解:既然莱宾斯坦所揭示的“X低效率”现象普遍存在于各企业经营管理的过程之中,而且只要投入较低的成本就可改善“X低效率”,那么在当今全球化背景之下,通过改善企业“X低效率”来提升企业内部效率,进而提升企业竞争力就是一条有效的企业成长路径,特别是在经济疲软期。但是,时至今日,“X低效率”产生的机制依然没有清晰,所以,随着全球市场竞争的加剧和全球经济社会发展方式的转变,研究创业企业非物质配置低效率问题,不仅具有重要的理论意义和实践意义,而且还具有紧迫性,意义可谓重大。

就其理论意义主要体现在以下两个方面:

① 对企业非物质配置低效率理论的研究,能引出人们对传统经济学理性主义方法论的反思与批判。

传统经济理论的理性经济人模型,不仅是解释人类经济行为的一把钥匙,也是一个庞大的经济学体系的重心和支点,它为经济学理论走向科学做出了重要贡献。但是,仅把理性经济人高度抽象为数学符号并视为唯一、用最大化原则来衡量经济人的一切行为的方法,已使经济理论越来越远离实际,现实中的人不仅具有理性的一面,同时也具有非理性的一面。既然如此,建立在理性经济人基础上的新古典经济理论就具有很大的局限,我们需要重返现实。

② 对企业非物质配置低效率理论的研究,能充实传统经济学的研究内容。

传统经济学把人的劳动作为一个常量,从而把投入和产出的关系判定为一种纯技术关系。而现实中人的努力程度具有“惰性”区间,是一个变量,它会因外部的不同刺激而表现出不同的劳动生产率。企业非物质配置低效率理论修正了效率这一观念,并在此基础上重新构造了厂商理论,充实了传统的新古典经济学的理论。

而就其实践意义而言,则体现在另外两个方面:

① 我国企业在创业的过程中普遍存在企业非物质配置低效率现象,寻求企业非物质配置低效率的解决途径有着重大的现实意义。

由于创业企业普遍存在企业非物质配置低效率现象,特别是国有企业的持续创业,该问题更严重。西方国家的经济、文化和政治背景与我国不同,我们不能照搬西方国家的解决模式,而是要从实际出发,建立有中国特色的分析企业非物质配置低效率现象的理论模式与实际有效的规避对策,从而尽快提升各企业的创业效率和竞争力,确保各企业的可持续成长,繁荣我国经济。因此,寻求我国企业创业过程中的企业非物质配置低效率解决途径有着重大的现实意义。

② 对企业非物质配置低效率产生因素的探析能拓展决策者的决策思维空间。

在对企业非物质配置低效率形成的因素探析中涉及组织中个体的心理与行为规律,人有选择的理性,个人努力程度分散性的假定和个人行为具有惰性特征的假定等。虽说这些分析是初步的,但因其视角新颖,从而能拓展决策者的决策思维空间,提升决策质量,改善创业企业非物质配置低效率。此外,本文对企业创业过程中的企业非物质配置低效率规避对策研究,还能为创业企业决策者提供可操作的对策。

1.2 国内外研究现状与趋势

1.2.1 企业非物质配置低效率研究现状与趋势

在国外,对企业非物质配置低效率理论的深入研究是从对新古典经济学理论

的批评、质疑中开始的。新古典经济学理论认为,稀缺资源经市场已经进行了有效的配置,因而企业的目标就是在给定的投入和技术水平下,根据生产函数和成本函数进行生产,从而实现产量的极大化和单位成本的极小化。新古典经济学理论的基本假定包括以下六个方面:

①企业与家庭、厂商和居民是新古典经济学最基本的研究单位,没有深入厂商和家族内部进行消费和生产的考察,把它们当成“黑匣子”。

②个人行为是理性的,即“极大化”是经济主体一贯的行为准则。厂商追求利润最大化,居民追求效用最大化,且其行为准则是边际原则。

③企业内部各个主体的目的是是一致的,即效用函数一致,不存在矛盾分歧。例如,企业内部有股东、董事会、总经理、中层管理人员和职工,新古典理论假定他们的目标都是一致的。但事实上与实际不符:股东可能单纯追求投资回报的最大化,董事会一方面照顾股东的利益,另一方面要照顾员工的利益,而管理人员或者职工可能追求自身利益的最大化,个人的目标可能也是多样的,这些都存在矛盾。

④劳动合同是完全的。即合同中规定了劳动雇佣关系的所有问题:工作时间、工作量、努力程度,等等。这一点在实际中也是不能做到的,比如合同中的“未尽事宜由双方友好协商解决”其实容易引起合同双方的扯皮,又如规定好工作时间,但是努力程度却不可度量,无法考察。

⑤劳动者对外部环境是敏感的。由于人对外部环境的敏感性,企业可对不同的人设立不同的奖惩措施,以某种机制激励他,而实际上,人对环境的感知在一定范围是常量,并非环境因素改变量的严格函数。

⑥企业是一个函数 $Q = Q(X_1, X_2, \dots, X_n)$, 即给定一组要素,有产出以及最大化的产出,没有任何对企业内部生产过程的细节性研究,其中的管理艺术、员工的感情等因素都被忽略了。这一点受到的来自 X ——效率理论的挑战是最致命的。

可见,新古典理论从一开始,就通过假设把企业内部出现非配置低效率的可能性排除了,但非配置低效率的存在却是一个客观事实。因为20世纪50年代以来,越来越多的实际资料被揭示出来,这些资料表明,企业并不是内部都有效率的,非配置低效率不仅存在,而且十分重要。比如,莱宾斯坦就看到以下一些与新古典理论描述的企业营运方式完全相违的事实:

①企业不是内部有效率的,即只要将工厂的内部组织做简单的变动,厂商就能增加它们的产量。

②企业不是利润极大化的,即厂商并不按边际分析原理经营。

③存在着劳动和资本以外的某种东西在工业化国家的增长率中发挥重要作用。

这些与新古典理论完全相违的事实,说明了新古典经济学理论与实际存在的非物质配置低效率现象并不一致,从而标志着传统的新古典理论陷入了危机。在这

种背景下,以斯蒂格勒为代表的一部分经济学家,试图在坚持新古典理论基本原理和方法的前提下,对这一理论进行修改,以使传统的分析框架也能解释企业内部的低效率现象。而以莱宾斯坦为代表的另一部分经济学家则试图构建新的理论体系,以使经济理论不仅能说明市场的配置效率,而且也能说明企业的非配置效率。于是,从对象、方法、理论直至结论,他们都提出了自己独特的看法,从而形成了与新古典理论相对立的经济理论体系——企业非物质配置低效率理论。

传统企业非物质配置低效率理论提出之后,在经济学界产生了很大的反响。莱宾斯坦 1966 年的著作和论文被大量引用,并引起了一些论战和别人的后继研究。美国经济学家 Franz RS、Allen N. Berger、Paul W. Bauer D. Frrier 和 David B. Hunphrey、Johan Stennek、M. Kabir Hassan 和 David R. Tufte 等纷纷从不同的视角研究和完善着企业非物质配置低效率理论。在国外,莱宾斯坦及企业非物质配置低效率理论的追随者们从以下六个方面对新古典理论进行了质疑:

①新古典理论认为,代表性企业是生产者的恰当研究单位,代表性家庭是消费者的恰当研究单位。但是企业非物质配置低效率理论认为,有思想和行为的个人才是研究的基本单位。

②新古典理论认为,无论是生产者还是消费者,都是有理性的经济人,他们的行为,都是要实现极大化的行为,比如,企业的行为是追求利润极大化,家庭的行为是追求效用极大化。但企业非物质配置低效率理论认为,个人的行为既包含理性因素,又包含非理性因素。人并不总是表现出完全的理性,而是表现为有选择的理性。

③新古典理论认为,在企业内部,雇员的行为就是为了使企业主的目标实现极大化,换言之,雇员没有自己的与企业的目标和利益不一致甚至冲突的目标和利益。但企业非物质配置低效率理论认为,应该用非极大化假设代替极大化假设,因为现实生活中,不排除极大化假设,也必须承认,允许研究非极大化行为。实际情况是企业主与雇员的利益并不总是一致的,因而很难使企业目标实现利润极大化。

④新古典理论认为,经济人的行为肯定会对环境的变化做出充分的反应。但企业非物质配置低效率理论认为,人的行为并不总是对环境变化做出反应。这是因为人的行为有惰性特征,人经常在“惰性区域”工作。

⑤新古典理论认为,企业主与雇员所定的劳动合同是完整的,这就是说,不仅对雇员的报酬是确定的,而且雇员的劳动时间和努力程度也是确定的。企业非物质配置低效率理论认为,劳动合同是不完整的,合同中雇用、购买的是劳动时间,而不是劳动努力。雇员按照合同提供多少某种技能水平上的努力,有相当的自由处置权。

⑥新古典理论认为,雇员的努力程度是一个既定的常量。企业非物质配置低效率理论则认为,个人的努力程度不是一个机械决定的常量,而是任意决定的变量。

通过以上的分析我们可以看到,上述西方企业非物质配置低效率理论的质疑

动摇了新古典主义理论。不仅如此,企业非物质配置低效率理论还就企业内部效率创立了自己的体系,并弥补和完善了新古典理论。但我们同时也可以看到,西方企业非物质配置低效率理论依然是一种新的理论,还需由“面”的研究扩充到“点”的研究,也同样需要弥补和完善。

由于企业非物质配置低效率理论本身的理论价值和实践价值,因而引起了我国一些理论工作者和实践者的关注,他们纷纷传播企业非物质配置低效率理论,并结合我国实际对企业非物质配置低效率问题进行研究。

华中师范大学心理学系王益明,从文化和人格层面两个因素分析了企业非物质配置低效率的产生。他认为,文化和人格最易被研究者和实践者所忽略,但二者却是影响人的行为以至企业经济效益的最深刻、最持久的因素层面,它们对激励制度难以奈何的个人或集体中的非理性有较好的解释和影响作用。李凤圣、吴云亭则从垄断的视角,认为在高度集中和垄断的企业以及其他大企业中普遍存在企业非物质配置低效率现象,并从如下四个方面解释了企业非物质配置低效率产生的原因:①企业员工的效率与企业效率的矛盾;②人是影响企业效率的原因;③企业效率与两权分离有关;④企业非物质配置低效率与信息的企业管传输损失有关。

还有许多理论工作者,则更多的是运用企业非物质配置低效率理论,如孙泽厚,他从企业非物质配置低效率理论研究了企业内部的激励制度,认为健康的激励制度和具有竞争性的激励手段是企业走出企业非物质配置低效率的最好途径。而裴红卫,则运用企业非物质配置低效率理论分析了我国国企效率不高的成因,并提出从以下三个方面提高企业内部效率:①改革应高度重视企业内部企业管理配置效率的提高;②改革应高度重视行政垄断的企业非物质配置低效率,并要重视评价政府管制的作用;③改革应高度重视规范政府行为,解除政府“裁判员”与“运动员”的双重角色。邓汉慧、张子刚、屈仁均等则从企业非物质配置低效率理论分析了我国企业内的团队管理,认为由于劳动合同不完善,团队成员努力水平可能背离团队目标,导致努力熵的出现,恶化企业非物质配置低效率。

纵观国内外的研究成果,发现人们对哈维·莱宾斯坦(*H. Leibenstein*)在《配置效率与“X低效率”》中提到的“X低效率”现象中X的产生机制的观点不一,有的研究将X的产生归于企业管理和动机,有的研究将X产生归为非理性因素,还有的将企业非物质配置低效率成因分为外部因素和内部因素等,这些研究无疑已使“X”开始清晰,但是笔者认为,“X”的产生机制至今并未研究彻底。例如,本著作所论及的员工心理契约违背、人的认知偏差、人的情绪、职场压力、价值网结构、新创企业价值网嵌入选择等因素,也都影响着企业创业过程中的企业非物质配置低效率形成。

1.2.2 价值网企业研究现状与趋势

适者生存是近200年生物学研究的结论。这一结论告诉我们,造成生物物种演

变的重要原因,是生物物种机体内部的特征要适应外部环境的变化。企业也具有生物特征,企业的生物特征决定了企业也将因环境的作用而不断演化,且同样是“适者生存”。1985年波特提出了企业价值链运营模式,无可否认,这一模式对企业提升综合竞争力扮演着重要的角色,但是时至今日,企业价值链运营模式的环境已发生了深刻的变化,这种深刻的变化使得企业在市场交易和组织关系上面临着一种新的环境因素,如第三代互联网 Grid 技术、个性化的 e 化顾客、“按需应变”商务模式等,面对这些新的环境因素,传统的价值链模式具有以下明显的局限性:

① 市场环境的复杂动荡性与不完全可控性,使得任何预测工具和手段都无法准确预测产品市场与要素市场的真实供需,传统企业价值链模式难以做到产品供需之间的真正匹配,顾客的个性化需求无法满足;

② 电子商务技术的普及与使用冲击了产品市场和要素市场的销售模式,冲击了顾客的购物方式,影响了顾客的购物行为,传统价值链模式下的营销模式已不再适用;

③ 价值链运营模式只透过单一生产和配销流程去提供产品和服务给所有顾客,顾客的个性化的价值主张难以满足。同时,具有线性结构的价值链也缺乏对市场的快速反应能力。如此等等。

既然价值链在互联网时代已具有明显的运营局限,而价值网是一个用来扬弃价值链的前沿理念,能消除或者弱化价值链的这种局限性,因此研究企业价值网问题是互联网时代提出的新课题,其研究具有重要的现实意义。

研究“企业价值网”问题具有重要的理论意义和实践意义。其理论意义主要表现在:基于生物共生理论、耗散结构理论、演化博弈理论、超循环理论和非线性系统动力等理论来研究企业价值网问题,一方面能丰富现有的价值网理论,如对价值网演化的规律的揭示等;另一方面也能进一步拓展这些理论在经济实践活动中的应用空间,更好地为社会经济的发展服务。

其实践意义在于,一方面能为企业在网络经济中的竞争战略提供指导,使得企业从战略层次上认识到,企业之间的竞争已演变为其所属的价值网的竞争,企业必须致力于构建基于价值网的竞争能力,如模块化能力、控制协调能力及关系管理能力。另一方面,能为企业价值网主体企业就如何促成价值网的共生演化提供决策方法论,提高决策的质量。

研究“企业价值网”问题,有利于克服企业价值网自身的局限性。雷曼公司、三鹿奶粉等公司的教训依然历历在目,传统的价值链运营模式面临着严峻的经营危机,企业之间的竞争也已演变为其所属的价值网之间的竞争,企业必须致力于构建基于价值网的竞争能力,以促成价值网的共生演化,但价值网这一复杂系统自身存在脆弱性,再加上环境中的威胁以及企业自身的资源缺陷(包括物质资源、组织资源和人力资源)也无法完全消除等,在这些因素的共同约束下,企业价值网竞争能

力应如何构建,又如何促成价值网“又好又快”地“共生演化”以达到最终促进产业经济的发展,这些问题的解决有利于克服企业价值网自身的局限性。总之,价值链有效运营的环境已经发生了很大的改变,研究价值网是互联网时代提出的新要求,而价值网作为一种适合当今时代的有效运营模式,能极大地推动社会经济的发展,因此,研究其企业价值网就显得意义非常重大。

查阅相关的文献可以看到,最先提出价值网概念的是 *Mercer* 顾问公司著名顾问 *Adrian Slywotzky*,他认为顾客个性化的需求在不断增加,再加上国际互联网的冲击以及市场竞争的加剧,企业必须改变过去的事业设计方式,将传统的供应链模式转变为价值网模式,他的这一经营理念拓宽了企业高层决策的思维空间并引起了人们对价值网广泛研究的热潮。*IBM* 全球高级副总裁琳达·S. 桑福德认为,从价值链到价值网是商业模式发展的大趋势,“不适应者”将被淘汰。除此以外,*Kathand Aramanp*、*Wilson T.* 等从竞争和战略的角度研究了企业价值网自我核心能力提升的对策和方法,*Bing Sheng Teng*、*Kristian Möller* *Arto Rajala* 等分别从生产运营的角度研究了企业价值网的生产运营转型,*Michael Egret*、*Marsha J.* 等则分别从商务模式和顾客的角度研究了价值网,无可否认,他们都对价值网理论的研究做出了重要贡献。

在国内,也有许多学者对价值网理论进行了研究,这些研究主要集中在价值网的内涵、特点及其构筑等方面的内容,如李垣、刘益、胡大立等认为,价值网是由利益相关者之间相互影响而形成的价值生成、分配、转移和使用的关系和结构,是由效用体系、资源选择、制度与规则、信息联系、市场格局价值活动等基本要素构成的系统。徐玲、刘艳萍、周煊等则认为,价值网是一种新的业务模式,是电子商务时代帮助企业根据顾客需求提供优质产品及服务、减少经营成本的管理新方法,是对各种新兴运作模式的提炼与深化,具有网络经济、规模经济、风险对抗、黏滞效应和速度效应五种基本竞争优势效应。卜华白、高阳认为,价值链在互联网时代已具有明显的运营局限,价值网是一个用来扬弃价值链的新概念,他们在分析价值链局限性的基础上,提出了网络交易环境下基于价值网改造价值链的概念模型,从而为企业在新的运营环境下快速提升服务速度,响应市场,以及快速提供个性化产品,增加顾客价值等方面的决策提供了理论依据。

但是,基于价值网的视角研究企业成长效率问题的文献非常缺乏,而价值网理论是在价值链理论基础上的深化,基于价值网的视角研究企业成长低效率的影响因素及其机理有利于拓宽企业决策者的决策空间,从而有利于企业的持续创业。

1.3 研究的思路、内容与主要创新

1.3.1 研究的思路

笔者之所以认为员工心理契约违背、认知偏差、个人情绪、职场压力、组织结构的选择及环境的不确定性、企业价值网结构和企业创业价值网嵌入选择及战略定位等因素也是企业非物质配置低效率产生的不同因素,是本着如下思路进行分析的:传统新古典理论与实际存在的企业非物质配置低效率现象间的不一致性,说明了传统新古典理论陷入了危机,而危机产生的主要原因是由于新古典学派把经济学看作研究稀缺资源通过市场进行有效配置的学问,因此它主要关注市场的配置效率——帕累托效率及其实现条件,而完全疏漏了企业的内部效率——企业非物质配置低效率及其实现条件。因此,企业创业过程中低效率其实不仅有新古典学派所分析的资源配置失调带来的损失,也还包括企业非物质配置低效率理论所分析的非资源配置失调带来的企业非物质配置低效率。

如果说新古典学派所分析的资源配置失调是由垄断和经济的外部性等原因所引起,那么,非资源配置失调带来的企业非物质配置低效率的原因在哪?美国经济学家莱宾斯坦认为,企业非物质配置低效率主要来自于人的动机和组织结构,并分别从个人与企业的博弈以及组织的层级结构进行了具体的分析。国内外的其他理论工作者和实践工作者后继研究认为,习俗、惯例、文化、非理性等也是企业非物质配置低效率的不同产生因素,这些无疑是正确的,是具有开创性的研究成果。

然而,企业非物质配置低效率是否只有这些因素呢?答案是否定的。笔者认为,新古典经济学把企业看作“黑匣子”之所以偏离现实,是因为企业中的人不总是经济人,其行为也不总是理性的。企业员工的努力程度就是个变数,而不像新古典经济学所描述的那样,是个常数。因此可以认为,企业非物质配置低效率产生的源中之源是人的行为低效率。由此就可以得出结论,在资源配置一定的条件下,凡是使人工作效率受损的因素,都是企业非物质配置低效率产生的因素。

沿着这一思路,笔者认为,除了莱宾斯坦及其拥戴者所分析的“因素”和“原因”以外,从动机讲,人的心理契约违背会带来企业非物质配置低效率。从企业组织结构讲,企业组织结构的不完善也会带来企业非物质配置低效率。不仅如此,人的认知偏差和职场压力、网络结构及其嵌入选择也同样会带来企业非物质配置低效率。通篇著作是在这一思路下完成的。

1.3.2 主要研究内容

依据上述思路,本书所要研究的主要内容就是分析论证员工心理契约违背、人

的认知偏差、人的情绪以及职场压力、企业组织结构、政府管制等不同因素产生企业非物质配置低效率的原因及规避对策,这些主要内容是对过去相关研究的深化和扩充。

第1章主要是问题的提出与研究对象的界定,研究的理论意义与实践意义,国内外企业非物质配置低效率、战略型新兴企业、价值网企业等的研究现状与趋势,对研究的思路、内容和主要创新等方面做了总体上的宏观介绍。

第2章主要是基础理论分析,包括企业创业理论、企业价值网理论、企业效率理论、企业非物质资源配置低效率与物质资源配置低效率比较和经济效益、环境效率与社会效率比较等方面,其目的是为分析企业非物质配置低效率的形成机理打下理论基础。

第3章主要是创业者认知偏差和心理博弈诱发价值网企业创业绩效损失问题研究。首先分析了信息加工的一般原理和认知模式,然后分析了认知偏差产生的一般原理及其恶化企业非物质配置低效率的原因,并提出从三个方面规避创业企业非物质配置低效率:①在决策思想上,正视创业者认知偏差存在的客观性,规避“思想误区”,改善创业企业非物质配置低效率;②在决策样本取样上,慎防创业者决策时的取样过度偏差,规避“样本误区”,改善创业企业非物质配置低效率;③在决策过程中,正视创业者的非理性行为,规避“人性误区”,改善创业企业非物质配置低效率。最后,分析了心理博弈与创业企业非物质配置低效率的关系。

第4章主要是创业者情绪和心理资本诱发价值网企业创业绩效损失问题研究。从经典情绪理论、创业企业员工情绪激活的认知加工过程、创业企业员工情绪恶化企业非物质资源配置低效率原因和创业企业员工情绪恶化企业非物质资源配置低效率的规避等方面分析了情绪与企业非物质配置低效率之间的关系。同时,分析了员工和创业者的心理资本与企业非物质配置低效率的关系。

第5章主要是创业者心理契约违背与组织承诺企业非物质配置低效率问题研究。首先分析了员工心理契约的形成过程,然后分析了员工心理契约违背的行为倾向及其产生企业非物质配置低效率的原因,最后提出要从以下四个方面对创业企业非物质配置低效率进行规避:①在思想上,必须认识到员工心理契约违背对企业的负面影响,坚持人本管理,规避“思想误区”;②在员工管理上,必须明确员工一企双方的责任,减少低于员工期望事件的发生,规避“责任误区”;③在管理决策上,必须明确员工不同群体在心理契约内容上的差异,减少盲目决策,规避“决策误区”;④在事后行为上,必须采取补偿措施,降低心理契约违背的负面影响,规避“成长误区”。最后,分析了组织承诺与创业企业非物质配置低效率的关系。

第6章主要是创业者职场压力与职业疲倦诱发价值网企业创业绩效损失问题研究。包括职场压力的概念与特征、职场压力的形成、职场压力的控制与企业非物质资源配置低效率的规避、“职业锚”与企业非物质资源配置低效率规避及职场冷

暴力的弱化与企业非物质资源配置低效率的规避等。从分析思路上看,本章是从当前经济社会生活中所看到的一些职场压力现象开始分析,认为适度的职场压力是规避企业非物质配置低效率的保证,过度的职场压力是员工企业非物质配置低效率产生的诱因,接着本文则从职场压力的形成与控制两个视角分析了二者产生企业非物质配置低效率的原因,并提出在遵循施缓配合下的适度原则、组织支持下的以人为本原则和个人努力下的学习成长原则的条件下,运用自我诊疗支持控制、组织支持和社会支持控制三方法,来保证企业内部的适度职压,从而达到规避企业非物质配置低效率的目的。同时,分析了职业疲倦与创业企业低效率的关系。

第7章主要是创业企业价值网环境与战略定位诱发价值网企业创业绩效损失问题研究。包括创业企业环境诱发企业非物质资源配置低效率的机理、创业企业战略定位诱发企业非物质资源配置低效率的机理、创业者战略管理团队培育诱发的企业非物质资源配置低效率形成。

第8章主要是嵌入选择与创业企业价值网结构诱发价值网企业创业绩效损失问题研究。包括创业企业价值网嵌入选择诱发低效率机理分析、创业企业价值网结构及特点、创业企业价值网结构选择与企业非物质资源配置低效率、创业企业价值网科层结构与企业非物质资源配置低效率、创业企业价值网结构权力系统设计与企业非物质资源配置低效率、优化创业企业价值网结构,改善企业非物质资源配置低效率及创业企业嵌入选择与价值网结构的匹配性诱发低效率机理分析,从而为企业相关决策提供了理论的依据和实际的操作对策。

第9章主要是案例分析,包括湘南国家级产业承接示范区成立背景及战略地位,并对湘南国家级产业承接示范区湘南开源智能物流公司、特变电工衡阳变压器有限公司、衡阳恒缘电工材料有限公司和湘能华磊光电股份有限公司等战略型新兴价值网企业的个案进行分析,分析了其企业非物质配置低效率产生的各个因素,并提出了一系列的规避对策。

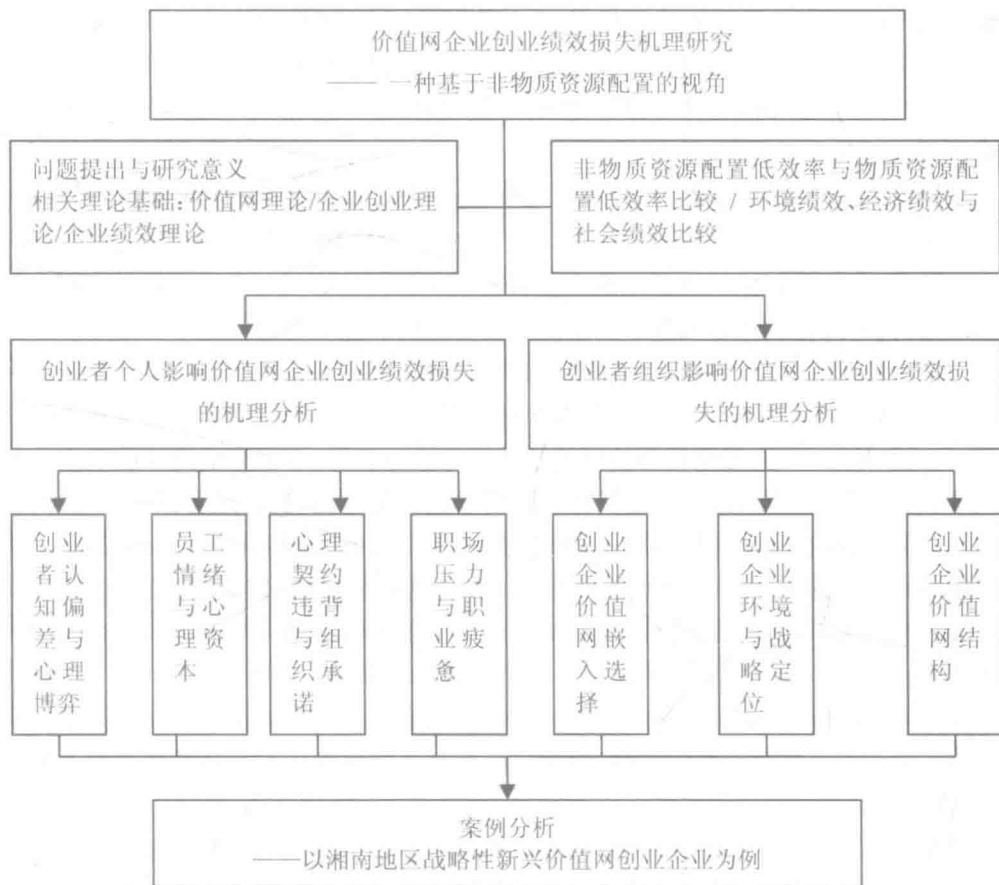


图 1-1 研究思路图

1.3.3 主要创新

本著作的创新主要表现在研究方法与研究内容两个方面。

(1) 研究方法的创新

对于企业效率的研究,有许多的研究方法,如成本分析法、供应链分析法等,这些主要体现在对物质配置效率的分析上,就本著作而言,主要侧重分析的重点是企业非物质配置低效率问题,除了运用了哈维·莱宾斯坦(*H. Leibenstein*)的组织结构分析,还运用了社会网络分析法、组织间关系分析法、个体心理分析和群体心理分析等,下面对这些分析方法进行具体的论述。

① 社会网络分析法。

社会网络分析(*Social Network Analysis, SNA*)问题起源于物理学中的适应性网络,是20世纪70年代以来在社会学、心理学、人类学、数学、通信科学等领域逐步发展起来的一个研究分支。作为一种研究社会结构的基本方法,社会网络分析具有

如下六个方面的基本原理:

第一,关系纽带经常是不对称地相互作用着的,在内容和强度上都有所不同;

第二,关系纽带间接或直接地把网络成员连接在一起;故必须在更大的网络结构背景中对其加以分析;

第三,社会纽带结构产生了非随机的网络,因而形成了网络群(*network clusters*)、网络界限和交叉关联;

第四,交叉关联把网络群以及个体联系在一起;

第五,不对称的纽带和复杂网络使稀缺资源的分配不平等;

第六,网络产生了以获取稀缺资源为目的的合作和竞争行为。

社会网络分析法从多个不同角度对社会网络进行分析,包括中心性分析、凝聚子群分析、核心—边缘结构分析以及结构对等性分析等,下面分别简介如下:

中心性分析。个人或组织在其社会网络中具有怎样的权力,或者说居于怎样的中心地位,是社会网络分析者最早研究的内容之一。个体的中心度(*Centrality*)是测量不同个体处于网络中心程度的重要社会网络分析变量,其大小可以直接反映出该点在网络中的重要性程度。一个网络中有多少个行动者/节点,就有多少个个体的中心度。

除了计算网络中个体的中心度外,还可以计算整个网络的中心势。中心势与个体中心度刻画个体特性有所不同,它刻画的是整个网络中各个点的差异性程度,一个网络只有一个中心势。根据计算方法的不同,中心度和中心势都可以分为三种:点度中心度/点度中心势,中间中心度/中间中心势,接近中心度/接近中心势。

凝聚子群分析。当网络中某些行动者之间的关系特别紧密,以至于结合成一个次级团体时,这样的团体在社会网络分析中被称为凝聚子群。分析网络中存在多少个这样的子群,子群内部成员之间的关系特点,子群之间的关系特点,一个子群的成员与另一个子群成员之间的关系特点等就是凝聚子群分析。由于凝聚子群成员之间的关系十分紧密,因此有的学者也将凝聚子群分析形象地称为“小团体分析”。根据理论思想和计算方法的不同,凝聚子群存在不同类型的凝聚子群定义及分析方法。

核心—边缘结构分析。核心—边缘(*Core - Periphery*)结构分析的目的在于研究社会网络中哪些节点处于核心地位,哪些节点处于边缘地位。核心边缘结构分析具有较广的应用性,可用于分析精英网络、科学引文关系网络以及组织关系网络等多种社会现象中的核心—边缘结构。根据关系数据的类型(定类数据和定比数据),核心—边缘结构有不同的形式。定类数据和定比数据是统计学中的基本概念,一般来说,定类数据是用类别来表示的,通常用数字表示这些类别,但是这些数值不能用来进行数学计算;而定比数据是用数值来表示的,可以用来进行数学计算。如果数据是定类数据,可以构建离散的核心—边缘模型;如果数据是定比数据,可以

构建连续的核心—边缘模型。而离散的核心—边缘模型根据核心成员和边缘成员之间关系的有无及关系的紧密程度,又可分为核心—边缘全关联模型、核心—边缘局部关联模型和核心—边缘关系缺失模型。

② 组织间关系分析法。

组织间关系理论指在商业活动中,企业与其他组织之间重复性的相互作用和交易过程,以及一系列持续性社会联系的集合。“任何一个组织的经营活动都离不开与周围环境的联系,它的生存与效率通常都依赖于和其他组织的关系。”因此,现代企业越来越重视与其他组织的关系及其管理,认识、分析、优化企业与其他组织之间的关系,是企业获得所需的知识、资源,持续竞争优势的先决条件和关键。

但由于关系内涵丰富,涉及经济、文化、情感、心理和行为等各方面,目前没有统一的关系定义。系统研究嵌入企业之中的组织间关系的内涵、特征及其进化等基本问题,既是组织间关系研究的基础,也是有效管理企业关系的前提。组织间关系理论共同点,包括相互作用、交易、社会联系、持续性和两个组织以上。

第一,组织间关系实质上是合约联系。既有正式形式的合约联系,如正常的交易(供应商网络、生产网络)、战略联盟(电信企业联盟网络)、合作研发(产学研合作网络)等正式合约联系,也有非正式形式的合约联系,包括情感的(华人企业网络)、血缘的(家族企业网络)、文化的(日本企业网络)和地域的(硅谷高新技术产业集群)等。

第二,组织间关系具有历史的依赖性。也就是说,组织间关系与其原有的和未来的相互作用相联系,组织间相互作用就在于他们之间前后有联系,而且随其持续的相互作用,相互依赖性会变得更大。

第三,组织间关系的构成具有多重性。从联结结构上看,关系包括了多个不同的主体,它们相互联结构成关系网络;从经济结构上看,执行不同活动的参与者在价值网中相互联结,相互作用,完成价值网络活动,形成商业网络;从社会结构看,不同组织的人员参与,有情感、认知、文化、语言等社会现象的联结,构成一个社会网络。

第四,组织间关系既有显性表现,又有隐性表现。显性表现为具有正式合约的交易关系,如供应合同、代销合同、特许经营和委托研发等;隐性表现体现为情感、文化、友谊、亲缘、地域等关系,如企业家之间的个人关系、家族关系、老乡关系等,而且这些隐性关系具有不可模仿性、路径依赖性和有价值性,是战略性资源的体现。

第五,组织间关系是一个持续性的过程。没有关系的持续性,网络就失去了区别于市场的特征,时间是一个关系性因素,与组织间关系有关的过去和将来的关系,影响着现在的关系状态。过程性意味着,一个有效关系的培养需要时间,关系在时间上是连续存在的。关系是网络的基本单位,关系的作用就在于建立长期持续性

的联系。特别对于隐性关系,如情感、友谊、信任等关系,更是需要时间的考验。

③ 个体心理分析与群体心理分析。

个体心理(*Individual Psychology*)是指处在组织管理过程中的个人心理活动,个体心理及其活动是管理心理学研究的内容之一。通过对个体心理研究,可以了解和把握在管理活动中个体行为原因,进一步预测和控制个体的行为,充分挖掘个体的潜能,激发个体工作积极性,使个体心理和行为符合管理目标,实现管理科学化。

个性心理是显示人们个别差异的一类心理现象。由于各个人的先天因素不同,生活条件不同,所受的教育影响不同,所从事的实践活动不同,因此这些心理过程在每一个人身上产生时又总是带有个人特征;这样就形成了每个人的兴趣、能力、气质、性格的不同。譬如,个人的兴趣广泛性,兴趣的中心、广度和兴趣的稳定性不同;各人的观察力、注意力、记忆力、想象力、思考力不同;有的能力高,有的能力低;各人的情感体验的深浅度,表现的强弱,克服困难的决心和毅力的大小也不同。所有这些都是个性的不同特点。人的心理现象中的兴趣、能力、气质和性格,称为个性的心理特征。

心理现象的各个方面并不是孤立的,而是彼此互相联系着。不仅在认识、情感、意志过程之间,而且在个性心理特征和心理过程之间也密切联系。没有心理过程,个性心理特征就无由形成。同时,已经形成的个性心理特征又制约着心理过程,在心理过程中表现出来。例如,具有不同兴趣和能力的人,对同一曲歌,同一幅画,同一出戏的评价和欣赏水平是不同的;一个具有先人后己、助人为乐性格特征的人,往往表现出坚强的意志行动。

事实上,既没有不带个性特征的心理过程,也没有不表现在心理过程中的个性特征。二者是同一现象的两个不同方面。我们要深入了解人的心理现象就必须分别地对这两个方面加以研究,但在掌握一个人的心理全貌时,是两方面结合起来进行考察的。

个体不只有其自然的,也有其心理的一面,即所谓的个体心理,它包括个体身上表现出来的一切心理现象和特点。同样,一个群体也有其自然的一面(如群体规模等)和心理的一面。群体的许多特点,是通过群体共同或主导的心理倾向表现出来的,如凝聚力、心理气氛、士气、态度倾向等。

个体心理的实质,是大脑对客观世界的主观反映。而群体心理则是普遍在其成员的头脑中存在,反映群体社会状况的共同或不同心理状态与倾向。由于群体成员的相互影响的存在,这种状态与倾向已不简单是个人的特征,而是群体的特点。

群体心理与个体心理是密切关联的。没有个体心理,群体心理就没有基础。另一方面,个人作为群体的成员,其心理状况必定会受到群体心理倾向的感染与影响。一个人心情不快时,欢乐的群体心理气氛会使他受到感染,忘记烦恼。相反,如果群体有不良的心理气氛,如不信任、猜忌,这些特征也最终会投射到个人身上,成

为个人的特点。

(2) 研究内容的创新

从研究内容的结构上讲,本著作分共九章,从理论分析到实证分析,其研究结构严密,内容自成一体。同时,本著作在梳理传统的非物质资源配置效率理论的基础上,对非物质资源配置效率问题进行了扩充,具体表现在以下三个方面:

第一,拓展了企业成长中的“效率问题”。就一般情况而言,研究企业创业成长的效率都是以“物质配置效率”为对象,而本研究则是以“非物质配置效率”为对象,从而拓展了企业成长中的“配置效率问题”。

第二,对传统的非物质资源配置效率理论进行了扩充与完善,提出了新非物质资源配置效率理论,并以创业企业为对象对理论进行了具体的分析。与传统的“非物质资源配置效率理论”相比,该理论认为,产生企业非物质资源配置低效率除了莱宾斯坦所列入的动机与组织结构两个相关因素之外,还包括人的认知偏差与心理资本、职场压力与职业疲倦、心理契约违背与心理博弈、员工情绪恶化与职业疲倦,以及对组织结构的扩充因素如组织嵌入选择与战略定位及环境的不确定性等,同时,以创业企业为对象对各个因素如何影响企业低效率的机理进行了具体分析并提出了许多具体的弱化对策。这些内容构成了本著作的主要创新点。

第三,通过针对湘南国家级产业承接示范区湘南开源智能物流公司、特变电工衡阳变压器有限公司、衡阳恒缘电工材料有限公司和湘能华磊光电股份有限公司等战略型新兴价值网企业所进行的个案研究,一方面是对理论研究成果进行了实证分析和检验,从而为我国战略性新兴产业,特别是升级转型的战略性新兴产业发展提供了理论基础和方法指导;另一方面,通过对这些具体的湘南国家级产业承接示范区的战略性新兴产业实证研究,也进一步提升并扩充了企业效率理论,为企业效率理论注入了崭新的血液。