

珞珈管理评论

LUOJIA MANAGEMENT REVIEW

武汉大学经济与管理学院主办

2007年第1卷(1)



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社



珞珈管理评论

Luojia Management Review

2007 年第 1 卷 (1)

武汉大学经济与管理学院主办

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

珞珈管理评论/武汉大学经济与管理学院主办. —武汉: 武汉大学出版社, 2007. 11

ISBN 978-7-307-06004-3

I. 珞… II. 武… III. 企业管理—文集 IV. F270-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 170785 号

责任编辑:陈 红 辛 凯

责任校对:黄添生

版式设计:詹锦玲

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件:wdp4@whu.edu.cn 网址:www.wdp.com.cn)

印刷:军事经济学院印刷厂

开本:889×1194 1/16 印张:15 字数:434 千字

版次:2007 年 11 月第 1 版 2007 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-06004-3/F · 1096 定价:28.00 元

版权所有,不得翻印;凡购买我社的图书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

《珞珈管理评论》

顾问及编委名单

顾 问 (按姓氏笔画为序)

王众托 李京文 谭崇台

编委会主任 陈继勇

编委会成员 (按姓氏笔画为序)

万后芬	马费成	王先甲	王永海
邓大松	毛蕴诗	李燕萍	李维安
李善同	李一军	刘 星	伊志宏
汪寿阳	陈继勇	陈晓红	陈国青
吴世农	宋学锋	张 维	张金隆
郭道扬	赵曙明	徐绪松	黄海军
温铁军	蓝海林	谭力文	

主 编	陈继勇
副 主 编	刘跃斌
编 辑	路小静

卷首语

为促进管理学科发展，满足广大师生长期以来的迫切需要，武汉大学经济与管理学院决定从2007年下半年起，组织出版《珞珈管理评论》。现在，这个呱呱落地的婴儿已经呈现在大家面前。

我们创办《珞珈管理评论》的宗旨是：（1）保持和发扬武汉大学无数先辈执著追求科学真理的光荣传统，搭建一个高水平的管理学学术研究平台，为海内外前沿的管理学学术研究提供发表窗口；（2）倡导与国际接轨的管理学研究方法，追求规范、严谨、联系实际的学术作风；（3）以文章质量优劣为采稿依据，实行匿名审稿制度；（4）主要发表原创性的规范和实证研究的学术论文，以及案例、综述和评论性的文章；（5）我们重点关注工商管理、会计学、市场学、旅游管理、公司财务、投资学和管理工程七个研究领域。

目前，《珞珈管理评论》的第1卷（1），共有28篇论文，主要分布在以下栏目：战略管理、人力资源管理、公司治理、会计与财务管理、市场营销、投资与并购、物流管理、民营企业论坛、组织行为与管理理论、国际企业管理和新书书评。发表论文的作者分别来自全国科研院所、大学和其他部门，相信他们的论文反映出各位专家学者的研究专长及关注重点，有利于同行之间相互学习，深入探讨。在此，我向为《珞珈管理评论》赐稿的所有作者表示衷心的感谢！

我相信，在众多学术造诣深厚的顾问和编委指导下，《珞珈管理评论》会越办越好，能够为管理学科及相关领域的学科发展添砖加瓦、贡献力量。

欢迎大家长期赐稿，谢谢！

陈继勇 教授

《珞珈管理评论》主编

武汉大学经济与管理学院院长

2007年11月于珞珈山

目 录

一 战略管理

试论企业环境的创新	赵锡斌 (1)
企业为什么只有增长而没有赢利	夏清华 (9)

二 人力资源管理

员工知识共享成熟度: 概念、模型与管理启示	文 鹏 廖建桥 张鹏程 (14)
职业经理人工作压力与工作倦怠的关系研究	李锡元 张 岩 (22)
企业生产线员工工作倦怠及其干预	董福荣 任莉娟 (32)
人力资本当期价值理论和方法的创建与创新	李世聪 陈光明 (38)

三 公司治理

经理管理防御对公司利益相关者影响的研究	李秉祥 王妍斐 刘增奇 (44)
基于 EVA 的控制权治理效率研究	黄 磊 杨景岩 (51)

四 会计与财务管理

论我国会计科学研究方法的研究与学术规范建设	许家林 蔡传里 (60)
基于制度变迁的管理会计实务发展的战略	冯巧根 (79)
政府治理、绩效管理与绩效审计	陈 波 (87)

五 市场营销

品牌关系断裂的理论评述	游士兵 黄 静 (94)
新的竞争态势下我国零售企业应对之策的反思	汤定娜 (103)
价值网的平衡考核体系研究	范绪泉 邬金涛 (108)

六 投资与并购

证券投资基金评价方法综述	赵秀娟 汪寿阳 (115)
--------------------	---------------

横向并购绩效及影响因素研究	胥朝阳	高 国	(137)
并购对中美银行业效率影响的实证研究	肖卫国	李 明	(144)

七 物 流 管 理

供应链联盟合作伙伴间的跨文化适应性管理	冯 华	马士华	(152)
对中小零售企业共同物流三维模型的研究		黄福华	(158)

八 民营企业论坛

对我国民营企业管理的几点不同解读	王林昌	(163)
家族企业代际传承问题研究	文炳洲	(169)
家族企业接班人选择模式探索	王连娟	(179)

九 组织行为与管理理论

女性创业发展研究述评：多维模型的构建	关培兰	罗冬霞	(185)
激励措施在企业持续改进过程中的应用及其影响	杨 洋	田也壮	李一军 (192)
经济人假设对管理进步的重要意义	乔洪武	龙静云	(201)

十 国际企业管理

发展中国家跨国公司对外直接投资的动因	丁祥生	张岩贵	(209)
跨国公司战略演变与跨国公司理论发展的趋势	黄 威	张治栋	(217)

十一 书 评

新视角、新观点、新体系

——评赵锡斌教授新著《企业环境分析与调适：理论与方法》	毛蕴诗	(227)
-----------------------------------	-----	-------

CONTENTS

1 Strategic Management

- On the Innovation of Enterprise Environment Zhao Xibin(1)
 Why Firm Grows Without Profit Xia Qinghua(9)

2 Human Resource Management

- Maturity of Employee Knowledge Sharing: Concept, Model and
 Management Implication Wen Peng, Liao Jianqiao and Zhang Pengcheng(14)
 Study on Relationship between Job Stress and Job Burnout
 of Professional Managers Li Xiyuan and Zhang Yan(22)
 Job Burnout of Manufacturing Workers and HRM Intervention Dong Furong and Ren Lijuan(32)
 Creation and Innovation of Human Capital Current Value
 Theory and Methods Li Shicong and Chen Guangming(38)

3 Corporate Governance

- A Study on Managerial Entrenchment's
 Effect on Stakeholder Li Bingxiang, Wang Yanfei and Liu Zengqi(44)
 On the Governance Efficiency of Corporate Control Based on
 Economic Value Added (EVA) Huang Lei and Yang Jingyan(51)

4 Accounting and Financial Management

- On the Accounting Research Methodology and the Construction of
 Accounting Science Academic Norm Xu Jialin and Cai Chuanli(60)
 Strategy of Management Accounting Practice Development
 Based on Institutional Changes Feng Qiaogeng(79)
 Government Governance, Performance Management and Performance Auditing Chen Bo(87)

5 Marketing

- Research Review on Dissolution of Brand Relationship You Shibing and Huang Jing(94)
 Reconsideration of Countermeasures of Retail Enterprises under

the New Competition	Tang Dingna(103)
A Balanced System to Assess the Performance of Value Net	Fan Xuquan and Wu Jintao(108)

6 Investment and Merger & Acquisition

A Survey of Mutual Funds Evaluation Methods	Zhao Xiujuan and Wang Shouyang(115)
An Empirical Study on the Performance of Horizontal M&A and the Underlying Factors	Xu Zhaoyang and Gao Guo(137)
Empirical Research on M&A Impact on Sino-US Commercial Banking Efficiency	Xiao Weiguo and Li Ming(144)

7 Logistics Management

Cross-cultural Acculturation Management among Partners in a Supply Chain Alliance	Feng Hua and Ma Shihua(152)
Three-dimension Model of Integrated Logistics for Small and Medium Sized Retailing Enterprises	Huang Fuhua(158)

8 Private Business Forum

Different Understandings on Management of Chinese Private Enterprises	Wang Linchang (163)
A Study on Intergenerational Transition of Family-owned Business	Wen Bingzhou(169)
Exploring the Model of Selecting Family Business Successors	Wang Lianjuan(179)

9 Organization Behavior and Management Theory

Review on the Research of the Women-owned Ventures' Growth: Construction of a Multi-dimensional Model	Guan Peilan and Luo Dongxia(185)
Measures on Enterprise Continuous Development	Yang Yang, Tian Yezhuang and Li Yijun(192)
Significance of Economy Human Assumption to the Advance of Management	Qiao Hongwu and Long Jingyun(201)

10 International Business

FDI Motivations of TNCs from Developing countries	Ding Xiangsheng and Zhang Yangui(209)
TNCs' Strategy Evolvment and the Trend of TNC Theory Development	Huang Wei and Zhang Zhidong(217)

11 Book Review

New Perspective, New Ideas, New System: Book Review on "Enterprise Environment Analysis and Adjustment: Theory and Methods" by Professor Xibin Zhao	Mao Yunshi(227)
---	-----------------

试论企业环境的创新

● 赵锡斌¹

(1 武汉大学经济与管理学院 武汉 430072)

【摘要】迄今为止,人们研究企业创新,主要是围绕着技术创新、制度创新、组织与管理创新等方面展开的,但企业环境是否也要创新?其创新的主体是谁?怎样对企业环境进行创新?本文认为,企业环境创新是企业技术创新、制度创新、组织与管理创新的基本保证。在综合分析了“决定论”、“适应论”、“相互影响论”、“共同进化论”等企业环境理论的基础上,提出了企业也是环境创新的主体。企业要充分发挥主动性和创造性,创新企业环境,并进一步提出了构造完整有效的创新链以及示范性、标准式创新;拓展性、跨越式创新;合作性、联盟式创新;影响性、改变式创新等具体创新路径。

【关键词】企业环境 环境创新 创新主体 创新路径

一、问题的提出

创新是企业发展的动力,而提高自主创新能力,是增强企业组织乃至整个国家竞争优势的核心问题。这一点,我国社会各界已形成了广泛一致的共识。因此,近些年来,创新一词可能已成为人们使用频率最高的概念之一,也是理论界研究的主题之一。仅检索到的关于企业创新的文章就达 2 000 篇之多。尤其是胡锦涛主席在全国科学技术大会上发表了《坚持走中国特色的自主创新道路为建设创新型国家而奋斗》的重要讲话以后,关于自主创新更成为热门话题,在报刊上发表的文章目前已近万篇,可谓火爆中华了!但从所见的文献资料来看,人们研究创新或自主创新,主要是围绕技术创新、制度创新、组织与管理创新这几个方面展开的。于是,笔者顿然产生了一个问题:如果不能营造有利于企业创新的环境,那么,技术创新、制度创新、组织与管理创新能否有效进行?企业环境是否也要进行创新?

2004 年,中共中央在《关于进一步繁荣发展哲学社会科学的意见》中指出,要鼓励创新,就必须进一步改善创新环境。实际上,技术创新、制度创新、组织与管理创新,都要以环境创新为保证;否则,创新的动力、创新的过程以及创新的结果都将会因环境的约束而受阻。正如美国著名社会学家和管理学家理查德·H. 霍尔 (Richard H. Hall, 2002)^① 所说:“组织的经济状况和内部政治对如何采纳创新有一定影响。组织特点和斗争的结果决定是否实施某一特定的变革。”“环境对创新还有另一种影响。政府政策能够鼓励或阻碍创新。”因此,“创新和组织的环境是一项需重点考虑的因素——这一点并不让人觉得意外”。

欧洲区域创新环境研究小组 (GREMI, 1985) 对欧洲的一些地区和美国硅谷的调查研究表明,区域发展以及大量的企业在地域空间上的集聚,与区域内的社会人文环境密切相关。该研究小组同时指出,欧

^① 理查德·H. 霍尔. 组织: 结构、过程及结果. 张友星, 刘五一, 沈勇, 译. 上海: 上海财经大学出版社, 2003: 219-223.

洲和北美一些新产业区的竞争优势，得益于区域内的创新环境。企业的创新和发展依赖于其在区域内结成的网络。

所以，关于企业环境（包括内部环境和外部环境）要不要创新以及企业环境创新的作用问题，我以为无论在理论上，还是在实践中，都是毋庸置疑的。要推进企业创新，就必须创造一个有利于创新的环境。

但是，由谁来创新企业环境，或者说，企业环境创新的主体是谁？迄今在理论界和产业界还存在着理论认识偏差和实践行为偏差。一般认为，企业组织的环境，是指企业组织边界之外的力量，或者说是指企业的外部环境。而企业的外部环境又被认为是不可控的，企业对其所处的环境“无能为力”，只能被动地适应，或者只能对环境做出非常有限的选择。因此，营造良好的企业环境只能依赖政府。换句话说，政府是营造企业环境的主体。例如，有的地方政府就明确提出：企业要成为技术创新的主体，科研、教学单位成为知识创新的主体，政府部门成为营造技术创新环境的主体。

于是又产生了一系列的问题：到底什么是企业环境？企业与环境之间究竟是一种什么关系？企业能否对环境进行创新？企业又如何创新环境？对这一连串的问题，我们很有必要进行深入研究。

本文拟从企业的角度，就企业环境创新的几个问题进行初步的探讨，企盼能对创新的理论与实践提供另一种思路。

二、企业环境创新的理论依据

企业组织能否创新环境，涉及对企业环境的内涵以及企业与环境的关系这两个基本的理论认识问题。如果认为企业环境仅指外部环境，而企业对其外部环境又是“不可控”、“无能为力”的，那么，企业对环境的创新就无从谈起。因此，研究企业创新环境问题，首先要讨论企业环境的含义以及企业与环境的关系问题，为企业创新环境提供理论依据。

1. 企业环境的重新界定

迄今为止，国内外学者普遍地将企业环境或组织环境定义（或隐含）为组织边界之外的力量或影响因素。如卡斯特和罗森茨韦克（Fremont E. Kast & James E. Rosenzweig, 1985）^①认为：“从广义上说，环境就是组织界限以外的一切事物。”理查德·L. 达夫特（Richard L. Daft, 2001）^②把组织环境定义为“存在于组织边界之外，可能对组织总体或局部产生影响的所有因素”。加雷思·A. 琼斯（Gareth A. Jones, 2000）^③等人把组织环境定义为：“是指超出组织边界但对管理者获得、运用资源有影响的一组力量和条件的组合。”斯蒂芬·P. 罗宾斯（Stephen P. Robbins, 1994）^④等人则认为“环境是指对组织绩效起着潜在影响的外部机构或力量”。托马斯·G. 卡明斯（Thomas G. Cummings, 2001）^⑤等人认为，“组织的环境是指任何组织之外的直接或间接影响组织绩效的事物”。阿摩斯·H. 霍利（Amos H. Hawley, 1968）^⑥认为，环境是指“所有外在于被研究的总体，并且能对被研究的总体发生实际或潜在影响的因

① 卡斯特，罗森茨韦克．组织与管理：系统方法与权变方法．傅严，李柱流等，译．北京：中国社会科学出版社，2000：164．

② 理查德·L. 达夫特．组织理论与设计．王凤彬，张秀萍等，译．北京：清华大学出版社，2003：149．

③ 加雷思·A. 琼斯．当代管理学．李建伟，严勇，周晖等，译．北京：人民邮电出版社，2003：40．

④ 斯蒂芬·P. 罗宾斯．管理学．黄卫伟，孙建敏，王凤彬等，译．北京：中国人民大学出版社，1997：64．

⑤ 托马斯·卡明斯．组织发展与变革精要．李剑锋等，译．北京：清华大学出版社，2003：251．

⑥ HAWLEY, AMOS H. Human Ecology//DAVID L. SILLS (Eds.), International Encyclopedia of the Social Sciences, New York: Macmillan, 1968: 330.

素”。普费尔和萨兰科 (Jeffrey Pfeffer and Gerald R. Salancik, 1978)^① 认为“可以将组织的环境视为环绕在组织之外的, 能对组织产生影响的一切事物”。明茨伯格 (Herry Mintzberg, 2001)^② 等人认为环境“它指的是组织以外的所有东西”。阿奇·B. 卡罗尔 (Archie B. Carroll, 2003)^③ 等人认为, “最广义地看, 环境就是指宏观环境 (macroenvironment) 而言的, 它包括企业外部的所有环境”。如此等等, 都对企业环境的概念作出了类似的定义。

因此, 在分析企业与环境的关系时, 基本上是分析企业与外部环境的关系。我们称之为外部环境观。问题是, 企业环境, 除其外部环境外, 还客观存在着内部环境。因此, 企业环境, 从组织边界的角度, 应包括内部环境和外部环境两个方面。虽然有的学者也提出了“内部环境”的概念, 如西方学者琼斯 (Gareth A. Jones, 2000)^④、达夫特 (Richard L. Daft, 2000)^⑤、斯蒂纳 (George A. Steiner, 1997)^⑥、沃辛顿和布里顿 (Worthington and Chris Britton, 2003)^⑦、克朋 (Claire Capon, 2004)^⑧ 等人以及国内学者刘延平 (1995)^⑨、席酉民 (2001)^⑩ 等人。但他们要么是未对内部环境作定义, 要么是把内部环境和外部环境分别定义, 回避了企业环境的一般定义, 或者是在给企业内部环境作了界定, 但对企业环境作定义或是分析企业与环境的关系时, 又回到了外部环境的概念上来。这种外部环境观会导致如下结果: 一是把企业组织置于环境系统之外, 环境成了企业的对立面, 即所谓环境的“敌对性”特征。这就不利于全面认识和把握企业与环境互动的、友好合作的关系; 二是把环境作为外生变量, 作为企业组织选择或决策的前提。这自然会产生前述的环境“不可控论”、“无能为力论”和“被动适应论”的观点, 不利于企业充分发挥主动性和创造性。因此, 虽然目前对企业环境概念的界定具有广泛的一致性, 但如果把企业环境分为内部环境和外部环境, 那么, 这种被广泛认可的定义就将被颠覆。如果把内部环境和外部环境作为两个概念分别定义, 那么, 作为企业环境这个一般的概念是否就不存在呢? 如果内部环境和外部环境两个概念并存, 其核心概念又是哪一个? 如果没有一个核心的概念, 又如何将内部环境和外部环境纳入一个统一的企业环境分析框架? 或者, 干脆把企业内部环境这个概念弃而不谈, 但企业内部环境是否就不存在呢? 有外而无内, 又如何作对应性的分析研究?

因此, 我们就有必要进一步研究企业环境的一般概念的定义问题, 在此一般概念下, 再分为内部环境和外部环境两个子概念。根据企业环境的客观性、系统性、动态性和价值性的特点, 我认为: 所谓企业环境, 是指一些相互依存、互相制约、不断变化的各种因素组成的一个系统, 是影响企业组织管理决策、经营行为和经营绩效的现实各因素的集合。这一定义, 既不是专指企业组织的外部环境, 也不专指企业组织的内部环境, 而是包括企业内部环境和外部环境在内的一个环境系统, 具有一般性; 既反映了企业环境的内容、作用, 也反映了企业环境的一般性特征, 我们称之为系统环境观。

① PFEFFER J, SALANCIK G R. The external control of organizations: a resource dependence perspective. New York: Harper & Row, 1978: 12.

② 亨利·明茨伯格. 战略历程——纵览战略管理流派. 刘瑞红, 徐佳宾, 郭武文等, 译. 北京: 机械工业出版社, 2002: 195.

③ 阿奇·B. 卡罗尔, 安·K. 巴克霍尔茨. 企业与社会: 伦理与利益相关者管理. 黄煜平, 朱中彬, 徐小娟等, 译. 北京: 机械工业出版社, 2004: 4.

④ 加雷斯·琼斯. 当代管理学. 李建伟, 严勇, 周晖等, 译. 北京: 人民邮电出版社, 2003: 52-53.

⑤ 理查德·L. 达夫特. 管理学. 北京: 机械工业出版社, 2003: 69.

⑥ 乔治·斯蒂纳. 企业、政府与社会. 北京: 华夏出版社, 2002: 34.

⑦ 伊恩·沃辛顿, 克里斯·布里顿. 企业环境. 北京: 经济管理出版社, 2005: 13.

⑧ 克莱尔·克朋. 组织环境: 内部组织与外部组织. 北京: 经济管理出版社, 2005: 1.

⑨ 刘延平. 企业环境与国家竞争力. 辽宁大学学报, 1995, 5: 86.

⑩ 席酉民. 企业外部环境分析. 北京: 高等教育出版社, 2001: 1.

2. 系统环境观视角的企业与环境关系

上述对企业环境概念及内涵的认识,可解决两个方面的主要问题。其一是企业环境包括内部环境和外部环境,是一个环境系统。这就解决了企业对环境的“不可控论”、“无能为力论”以及完全依靠政府营造环境的认识问题。因为,虽然由于受到某种强大的外部环境因素的影响,企业对其某些内部环境因素可能也会不可控,但一般来说,企业对其内部环境是可控的。因此,企业至少也是营造环境或创新环境的主体之一。其二是有利于全面认识和分析企业组织与环境之间的相互关系。通常讲企业与环境的关系,实质上是指企业内部环境与外部环境之间的关系,因为作为一个系统,企业也是环境的组成部分。

自20世纪60年代以来,随着环境的变化速度日益加快、管理环境的意识日益加强、开放系统论的提出及其被广泛的认同,企业环境问题得到了西方组织理论家、管理学家、经济学家和社会学家等多方学者的关注,关于企业与环境关系的理论研究也如雨后春笋般地发展起来,形成了“理论丛林”。不同学者从不同的学科背景出发,在不同的研究层次上,从不同的研究角度,对各自关注的不同核心问题做出了丰富多彩的解释,形成了众多的环境理论学派,如种群生态学、权变理论、战略选择理论、资源依赖学派、商业生态系统理论等。在理论的发展过程中,产生了“决定论”、“适应论”、“战略选择论”、“相互影响论”和“共同进化论”等具有代表性的理论观点。

以汉南和弗里曼(Michael T. Hannan and John Freeman, 1977)^①等人为代表的种群生态学派,从生物进化论的视角,研究组织与环境的关系问题。他们认为组织种群的产生、成长和消亡,同样遵循生物界的“物竞天择”的原则,环境被认为是组织生存或衰亡的决定因素,环境制定了适应的标准,适者生存是最高法则。一切都遵循类似生物界中的变异(variation)—选择(choice)—保留(retention)模式进行优胜劣汰。在种群生态学的理论框架中,环境的重要性得到了最大限度的强调。他们假定外部环境迫使组织处于特定的活动范围中,要么组织按环境要求改变自己,要么被淘汰。

以劳伦斯和洛尔奇(Paul R. Lawrence and Jay W. Lorsch, 1967)^②等人为代表的权变理论学派,认为不存在最佳的组织方式。最佳的组织方式有赖于组织环境的特质。因此,权变理论研究的核心问题是组织与其所在环境之间保持一致性,强调组织适应环境。

与上述权变理论的环境“适应论”和种群生态学的环境“决定论”的观点不同,以蔡尔德(John Child, 1972)^③等人为代表的战略选择理论学派,强调了组织管理者或决策者决策活动的作用。他们认为决策者的选择决定了环境影响力的限度;组织绩效更大程度上受环境选择、市场战略、技术水平等战略选择因素的影响;组织结构的设计受多方面因素的影响,其中可能有“当权者”的政治考量和价值判断,而组织内部的政治决定了组织对其结构形式的选择、组织对环境特征的驾驭能力以及相关标准的确定方法;虽然经理人的行动必须受制于其所面对的局限,但他们可以自由地选择在何种局限下行动,甚至拥有“设定环境”(enact environment)的权力。

以普费尔和萨兰科(Jeffrey Pfeffer and Gerald R. Salancik, 1978)^④为代表的资源依赖学派,是率先综合、系统地研究组织与环境关系的学派,认为保持获取资源的能力是组织生存的关键。而大量的稀缺资源存在于外部环境之中,没有任何一个组织是自给自足的,所有组织都不同程度地依赖外部环境(包括对

① HANNAN, MICHAEL T, JOHN FREEMAN. The population ecology of organizations, *American Journal of Sociology*, 1997: 82.

② LAWRENCE PAUL R, JAY W LORSCH. *Organization and environment: managing: differentiation and integration*, pix, Boston, Mass: Harvard Business School Press, 1967: 42.

③ CHILD JOHN. Organizational structure, environment and performance: the role of strategic choice, *Sociology*, 1972: 6.

④ PFEFFER J, SALANCIK G R. *The external control of organizations: a resource dependence perspective*. New York: Harper & Row, 1978: 15.

其他组织的依赖),必须与环境进行材料、资金、人力资源、信息以及包括社会和政治方面的交换。因此,组织需要不断改变自身的结构和行为模式,以持续获取外部环境中的资源,降低组织的资源依赖性以及增加其他组织对本组织的依赖性,使组织的权力最大化。与上述权变理论、种群生态学理论、战略选择理论不同,资源依赖理论认为,环境是组织的约束因素,但组织能够“调整和改变自身以适合环境的要求,或者具有努力去改变环境以使环境适合组织的能力”。“那种认为组织被政治、法律和社会环境制约的观点只是部分正确,我们认为组织并不仅是受到所处环境的制约,而且,法律、合法性和政治产品都在一定程度上反映了组织为了生存、成长、确定性等利益而改变环境的行动的结果。与其把环境看做一个组织必须去适应的给定条件,倒不如更现实地认为,环境是(组织)适应环境和改变环境的一系列过程的结果。”面对环境的制约,组织可以采取各种战略,改变和适应环境。因此,管理者的角色是“作为社会限制因素的适应者以及组织环境的操纵者”。

20世纪90年代,在企业环境理论丛林中,产生了另一个新的学派——商业生态系统理论。其代表人物是穆尔(James F. Moore, 1993, 1996)^①。商业生态系统理论突破了传统的行业界限以及企业之间的单纯竞争或竞争与合作的关系,认为在快速变化的环境中,许多企业的活动已跨越了行业,行业的界限已越来越模糊,并从许多方面消失。企业与所有者及风险承担者、企业与消费者及竞争对手、企业与供应商及供应商的供应商、企业与顾客及顾客的顾客、企业与投融资机构、企业与代理商及渠道商、企业与为之提供互补产品及服务的组织和个人、企业与政府部门及立法者、企业与媒体及行业协会,等等,总之,以相互作用的组织和个体为基础的经济联合体,构成了商业生态系统。穆尔认为,企业是商业生态系统有机体的组成部分。因此,企业的领导者必须扩大视野,不能只是关注直接的竞争者,不能只是考虑“合作竞争”的关系,也不能只是考虑单个企业自身的完善或成功,而且要密切关注企业所处的环境或商业生态系统中其他相关企业与经济环境的进化和影响,与企业所处的环境或商业生态系统“共同进化”,创造与其他生态系统相互生存的网络。因为,即使最出色的企业也可能被周围的条件或环境变化所毁灭。虽然商业生态系统理论也是从生物学的视角来分析企业组织与环境的关系,但与种群生态学“环境决定论”的基本观点不同,商业生态系统理论提出了企业与环境“共同进化”(co-evolution)的这一核心观点,认为环境通过商业生态系统影响企业,而企业也可以塑造新的商业生态系统。

上述不同学派,虽然都是将企业环境界定为外部环境,即外部环境观,其分析的视角及观点也各不相同甚至彼此冲突,但如果将不同的观点整合起来看,按系统环境观的视角,我们可以得到一个企业与环境关系的全面的辩证的认识,即企业既是环境的产物,也是环境系统的组成部分;环境影响企业,企业也影响环境;环境选择企业,企业也可选择环境;企业应适应环境,也可操纵和创造环境,与环境共同进化。这种对企业与环境关系的认识,既正视环境的客观性及其对企业的影响,也强调企业的主动性和创造性。因此,企业与环境之间的关系,并非总是单向传递或影响力的主从关系(即外部环境影响企业),而是一种互动的、相互影响的关系,或互为环境。这犹似人与自然的关系,或者改变人以适应环境,或者改变环境以适应人,由此“共同进化”,推进人与自然的互动和谐。

鉴于以上的基本理论认识,我认为,企业可以通过创新活动,影响、改善、操纵和创造环境(包括内部环境和外部环境)。实际上,在国内外大量企业管理的实践中,有非常足够的证据表明,企业可以改变、控制或“操纵”组织运作的环境,并创造出有利于企业发展的新环境。有相当多的环境变化是企业行为的直接结果,甚至“有时候一个管理者的行为就会引起整个组织外部环境的变化”(Gareth A. Jones, 2000)^②。由此看来,企业环境创新的主体不仅仅是政府,在市场经济条件下,企业也是而且应当是环境

① 詹姆斯·弗·穆尔.竞争的衰亡:商业生态系统时代的领导与战略.梁骏等,译.北京:北京出版社,1999:14.

② 加雷斯·琼斯.当代管理学.北京:人民邮电出版社,2003:65.

创新的主体。那种“不可控论”、“无能为力论”、“被动适应论”以及政府依赖的观点，是没有足够理论依据的。

三、企业环境创新的路径分析

既然企业也是环境创新的主体，那么，企业可采取何种途径对环境进行创新？这是本文需要探讨的又一重要问题。

从企业环境创新的范围上看，我们可分为企业组织的内部环境创新和外部环境创新两大类。

按前述企业环境的一般定义，我们可将内部环境定义为影响企业组织决策、经营行为和经营绩效的企业内部现实各因素的集合，如企业内部的管理水平、组织结构、制度安排、技术与人力资源状况、产品与服务状况、企业文化等。而外部环境则是指影响企业组织决策、经营行为和经营绩效的企业外部现实各因素的集合，如经济（包括经济政策）与政治（包括政府）、科技、社会与文化、市场结构、市场容量、竞争规则、竞争对手、供应商、购买者等。创新企业环境，就从这两个方面展开。

1. 关于企业对其内部环境的创新

既然客观地存在着企业内部环境，而内部环境一般认为是可控的，因此，企业可对其内部环境进行创新就成为顺理成章的事情了。如前所述，理论界和企业界对企业的技术创新、制度创新、组织与管理创新等，已做了大量的、有益的研究和实践探索。但这些基本上还是属于技术性或有形性层面的创新，也可以说是基本属于“硬环境”方面的，如创新一种新技术、新工艺、新产品；设计一种新的组织结构和新的制度安排；创造一种新的管理方法；等等。而创新活动，是包括创新的观念、创新的规划、创新的设计、创新的实施与协调以及创新的实际效果等全过程，也就是说，即使是企业内部环境创新，也是一个完整的创新链。其中，哪一个环节中断，则创新活动就不可能继续进行或中途夭折。因此，企业对内部环境的创新，关键是要构造一个完整有效的创新链，形成一种有利于持续创新的环境或氛围，使创新活动不至于因为观念的、政治的、人际的以及某种利益等方面的因素而产生障碍，影响创新的积极性和有效性。这是一种更高层次的环境创新，其最重要的是建立一种支持创新的企业文化，营造出一种鼓励创新、尊重创新、保护创新、宽容失败等有利于创新活动全过程的人文社会环境。

2. 关于企业对其外部环境的创新

企业对外部环境的创新，其目的是改变现有的外部环境或创造新的外部环境，使环境供给朝着有利于企业对环境的需求方向变化，或者是变不利的外部环境为有利的外部环境。其实现的途径主要是通过企业管理者的决策行为或内部环境的改变而对其外部环境发生影响。我们可将这种创新分为示范性、标准式创新；拓展性、跨越式创新；合作性、联盟式创新；影响性、改变式创新四种具体路径。

（1）示范性、标准式创新。这主要是指企业的创新项目（如组织与管理创新、制度创新、技术创新等）达到了行业领先或成为行业标准，成为其他企业学习和效仿甚至是必须执行的标准。这就为企业的发展创造了极为有利的外部环境。微软公司的发展实践表明，它确实改变了全球的商业环境。

（2）拓展性、跨越式创新。这主要是指企业为了拓展业务范围或规模，获取稀缺资源，而跨越现有企业的组织边界，以减少外部环境的不确定性和资源依赖性。现代企业是一个开放系统，必须从外部环境或其他组织中输入能源、材料、信息、人才、技术、资金等资源，以生产产品和服务，再输出到外部环境中去。没有哪个企业是自给自足的封闭系统。因此，企业要进一步发展，就要跨越组织边界，如采取收购或兼并目标企业，获取企业发展所必需的资源，以减少本企业对其他企业的资源依赖，增加其他企业对本企业的资源依赖。这无疑也就创造了有利于企业的发展以及做大做强的外部环境。

（3）合作性、联盟式创新。这主要是指企业为了减轻市场竞争对手（外部环境）的压力，而改变传

统的单纯竞争观念，与竞争对手进行合作或结成战略联盟，建立合作竞争关系，实现双赢，共同发展。这也是企业创造良好的竞争环境，减少环境的不确定性，实现企业发展目标的一条有效途径。

(4) 影响性、改变式创新。这主要是指企业为了创造有利于自身发展的外部环境，采取公共关系或政治活动等行为，影响其他组织的决策或政府的政策与立法，形成企业与其他组织或政府之间的互动机制，使外部环境供给朝着企业对环境的需求方向变化。这事实上也是我国企业目前常用的一种方法。

上述四种主要路径，不同企业可有不同的策略选择或组合，但即使是选择同一路径，同样也要进行持续不断的创新，使之具有不同的形式和内容。因为环境是不断变化的，企业的策略选择也要随之变化与创新，这是权变理论的精髓；而环境又是人创造的（尤其是人文、社会、制度、经济、技术等环境更是如此），因而要充分发挥企业的主动性和创造性，通过创新去操纵或营造环境，这是资源依赖理论的要旨；由于企业与环境是一个共同体，因而企业要与所处的环境“共同进化”，创造相互生存的网络，这又是商业生态系统理论的核心。

随着我国体制改革的深化，市场机制在资源配置中越来越发挥着基础性作用。而经济全球化、竞争国际化和信息技术的发展，更进一步加剧了组织环境的动态性、复杂性和不确定性。对企业而言，竞争对手、竞争范围、竞争规则、竞争形式等都发生了巨大变化，环境对企业发展的影响日益增大，给企业的选择产生了越来越大的压力。因此，研究企业环境创新的理论与方法，提高企业创新环境的能力，对减轻环境的不确定性、提升企业的市场竞争力，具有重要的理论和实践意义。通常讲提高企业的核心竞争力，说到底就是要提高企业适应环境和创新或创造环境的能力。如果没有这种能力，不能充分发挥企业在营造其内外部环境中的主体作用，消极应对环境的变化或单纯依赖政府为企业营造良好的发展环境，是难以持续提高企业的核心竞争力的，也是难以实现企业的可持续发展的。

参考文献

- [1] 阿奇·B. 卡罗尔，安·K. 巴克霍尔茨. 企业与社会：伦理与利益相关者管理. 黄煜平，朱中彬，徐小娟等，译. 北京：机械工业出版社，2004.
- [2] 亨利·明茨伯格. 战略历程——纵览战略管理学派. 刘瑞红，徐佳宾，郭武文等，译. 北京：机械工业出版社，2002.
- [3] 乔治·斯蒂纳. 企业、政府与社会. 北京：华夏出版社，2002.
- [4] 加雷思·琼斯. 当代管理学. 李建伟，严勇，周晖等，译. 北京：人民邮电出版社，2003.
- [5] 卡斯特·罗森茨韦克. 组织与管理：系统方法与权变方法. 傅严，李柱流等，译. 北京：中国社会科学出版社，2000.
- [6] 克莱尔·克朋. 组织环境：内部组织与外部组织. 北京：经济管理出版社，2005.
- [7] 理查德·H. 霍尔. 组织：结构、过程及结果. 张友星，刘五一，沈勇，译. 上海：上海财经大学出版社，2003.
- [8] 理查德·L. 达夫特. 组织理论与设计. 王凤彬，张秀萍等，译. 北京：清华大学出版社，2003.
- [9] 理查德·L. 达夫特. 管理学. 北京：机械工业出版社，2003.
- [10] 刘延平. 企业环境与国家竞争力. 辽宁大学学报. 1995, 5.
- [11] 斯蒂芬·P. 罗宾斯. 管理学. 黄卫伟，孙建敏，王凤彬等，译. 北京：中国人民大学出版社，1997.
- [12] 托马斯·卡明斯. 组织发展与变革精要. 李剑锋等，译. 北京：清华大学出版社，2003.
- [13] 席酉民. 企业外部环境分析. 北京：高等教育出版社，2001.

- [14] 伊恩·沃辛顿, 克里斯·布里顿. 企业环境. 北京: 经济管理出版社, 2005.
- [15] 詹姆斯·弗·穆尔. 竞争的衰亡: 商业生态系统时代的领导与战略. 梁骏等, 译. 北京: 北京出版社, 1999.
- [16] CHILD JOHN. Organizational structure, environment and performance: the role of strategic choice. *Sociology*, 1972.
- [17] HAWLEY, AMOS H (1968): Human ecology//David L. Sills (ed), *International Encyclopedia of the Social Sciences*. New York: Macmillan, 1973.
- [18] HANNAN, MICHEAL T, JOHN FREEMAN. The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 1997.
- [19] LAWRENCE PAUL R, JAY WLORSCH. *Organization and environment: managing: differentiation and integration*, pix, Boston, Mass: Harvard Business School Press, 1967.
- [20] MOORE J F, PREDATORS, PREY. A new ecology of competition. *Harvard Business Review*, 1993.
- [21] PFEFFER J, SALANCIK G R. The external control of organizations: a resource dependence perspective. New York: Harper & Row, 1978.