

高校科研管理

新视野

GAOXIAO

KEYAN

GUANLI

XINSHIYE

孙艳华 / 著

黑龙江人民出版社

高校科研管理新视野

孙艳华 著

黑龙江人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校科研管理新视野/孙艳华著. —哈尔滨:黑龙江人民出版社, 2007.7

ISBN 978-7-207-07405-8

I. 高… II. 孙… III. 高等学校-科研管理-研究
IV. G644

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 101819 号

责任编辑:刘恺汐

装帧设计:袁洁 王婷婷

高校科研管理新视野

Gaoxiao Keyan Guanli Xinshiye

孙艳华 著

出版发行	黑龙江人民出版社
通讯地址	哈尔滨市南岗区宣庆小区1号楼(150008)
网 址	www.longpress.com E-mail hljrmcbs@yeah.net
印 刷	哈尔滨理工大学东区印刷厂
开 本	850×1168 毫米 1/32
印 张	7.3
字 数	200 000
版 次	2007年7月第1版 2007年7月第1次印刷
书 号	ISBN 978-7-207-07405-8/G·1742

定 价 20.00 元

(如发现本书有印刷质量问题,印刷厂负责调换)

前 言

自1990年密执根大学商学院教授普拉哈拉德(C. K. Prahalad)和伦敦商学院教授哈默(Garry Hamel)发表了《企业核心能力》(The Core Competence of the Corporation)一文,最早明确提出企业核心能力(The Core Competence of the Corporaution)概念并给予定义以来,“核心能力”问题受到越来越多的国内外经济理论工作者和企业家的关注。受此启发,高校科研工作的理论工作者和管理者们,面对日益激烈的国际和国内高校间的竞争,将企业核心能力理论创造性地运用高校科研管理之中,从而指导高校科研工作健康、有序、可持续地发展。

高等院校科研工作要保持活力,在竞争中处于优势,落脚点是要拥有一种特殊能力——核心能力。学校科研工作核心能力的本质是一个各种相关能力的集合,而其中一种或几种“核心能力”,对科研工作的发展起关键作用。科研工作拥有的核心能力,是保持长期竞争优势的源泉,积累、完善、运用核心能力是学校科研工作的根本性战略。即研究高校科研工作核心能力的目的在于让高校认识、了解自身的核心能力并积极构建和增强自身的核心能力,由核心能力的发展进而提高高校的科研竞争能力,使高校科研工作获得可持续的发展。

构建高校科研工作核心能力,也就是寻找科研活动中最有可能产生竞争优势的方面,并对这种优势或潜在优势进行有意识的培养,提高其产生价值的能力,最终形成核心能力。高校科研工作核心能力是在高校长期的科研活动中逐渐形成的。一个没有核心

能力的高校可以通过培养而获得核心能力,一个已经有了核心能力的高校也可通过研究开发构建新的核心能力。本书通过对科研工作核心能力的研究,阐述其内涵、特征和重要性,提出构建高校科研工作核心能力的几种有效模式:动态联盟,在充分利用外部资源优势的基础上构建自己的核心能力;兼并,在获得外部资源优势的基础上构建自己的核心能力;组建科研创新团队,作为一种虚拟化组织形式为核心能力的构建提供了新模式,并对科研管理者如何构建科研工作核心能力提出了建议。

本书力图通过在工作中的实践经验和对现有理论研究成果的分析研究,提出对高校科研工作核心能力构建的认识,旨在能对高校科研工作核心能力理论的研究有所贡献;对于解决高等院校,尤其是地方性院校,在科研工作中资源不足的“瓶颈”问题有所裨益;能对高校科研管理工作有所启示:进行有效的沟通管理、重视高校科研带头人的培养等等;有效地提高高校科研优势,增强高校的科研竞争力。

本书是黑龙江省教育厅人文社会科学研究一般项目(批准号:10542016)和黑龙江省教育科学研究“十五”规划课题(批准号:GJY03076)两个课题的研究成果,同时也是本人硕士论文的延伸。在此,谨向所有文献的提供者,在本书写作过程中曾帮助和鼓励过我的领导、老师、朋友及家人表示深深的谢意!

核心能力的研究,涉及的面较广且是个新的课题,有许多问题需要进一步探讨。由于本人才疏学浅,书中错误及不当之处在所难免,恳请读者批评指正。

孙艳华

2007年5月于黑龙江大学

目 录

前言	(1)
第一章 核心能力理论的由来	(1)
第一节 核心能力理论的兴起	(1)
一、理论溯源	(2)
二、核心能力理论的正式提出	(6)
第二节 核心能力的概念界定	(9)
一、核心能力的内涵	(9)
二、主要流派	(11)
第二章 高校科研工作核心能力研究的理论基础	(18)
第一节 核心能力理论	(18)
一、企业核心能力的特征	(19)
二、核心能力的构成要素	(22)
三、核心能力的核心	(23)
四、核心能力是隐性知识	(26)
五、研究核心能力理论的现实意义	(31)
第二节 学习型组织理论	(33)
一、学习型组织理论概述	(33)
二、圣吉学习型组织的五项修炼	(37)
三、学习型组织与科研管理	(41)
第三节 沟通理论	(44)
一、沟通概述	(44)
二、知识型组织与沟通	(50)
第四节 执行力理论	(54)

一、什么是执行力	(54)
二、执行力的关键构成要素	(55)
三、培育和提升执行力的对策	(61)
第五节 企业文化理论	(66)
一、企业文化概述	(66)
二、知识型组织文化的精神内涵	(68)
三、企业文化在项目管理中的功能	(77)
第六节 目标管理	(79)
一、目标管理概述	(79)
二、目标管理在高校科研管理中的应用	(82)
第七节 激励理论	(86)
一、激励与激励机制	(87)
二、激励理论在科研人才队伍建设工作中的运用	(92)
第三章 高校科研工作核心能力的基本理论	(100)
第一节 高校科研工作核心能力的内涵	(100)
第二节 高校科研工作核心能力的特征	(106)
第三节 高校科研工作核心能力的确立	(108)
第四节 高校科研核心能力评价体系	(108)
一、高校评价概述	(109)
二、高校科研核心能力评价指标体系理论	(117)
第四章 高校科研工作核心能力构建的方法和途径	(123)
第一节 高校科研工作核心能力的构建方法	(123)
一、演化法	(124)
二、蕴育法	(125)
三、兼并法	(126)
第二节 高校科研工作核心能力的构建途径	(126)

一、动态联盟	(127)
二、兼并战略	(147)
三、组建科研创新团队	(153)
第三节 高校科研工作核心能力的完善	(166)
第五章 高校科研管理工作构建科研工作	
核心能力的建议	(168)
第一节 中国科技能力和创新体系面临挑战	(168)
一、中国科技发展中存在的问题	(168)
二、如何全面地提高中国国际竞争力:增强创新意识, 提高科技竞争力	(173)
第二节 基于核心能力构建的管理工作建议	(175)
一、确定长远发展战略	(176)
二、树立科研管理的新观念	(177)
三、建立自学习机制	(181)
四、加强创新	(184)
五、开发人才资源	(189)
六、形成共同信念	(197)
第三节 沟通管理:高校科研管理的有效途径	(198)
一、高校科研工作的主要特点	(199)
二、高校科研人员的人力资源特点	(200)
三、高校科研人员与管理者之间的沟通	(202)
四、沟通管理在高校科研管理中的作用	(207)
五、高校科研沟通管理的流程	(209)
第四节 加强高校科研带头人的能力培养	(213)
一、高校科研带头人的基本任务	(213)
二、高校科研带头人必备的素质和能力	(214)

三、高校科研带头人的培养	(216)
第五节 科研管理干部应具备的基本素养	(219)
一、政策水平的素养	(220)
二、思想品德的素养	(220)
三、科研组织管理能力的素养	(222)
四、科学知识的素养	(224)
五、工作作风的素养	(226)
参考文献	(229)

第一章 核心能力理论的由来

高校科研工作的未来优势来源于核心能力。高校科研工作核心能力理论是借鉴企业核心能力理论的研究成果,结合高校科研工作自身特点发展而成的,因此,研究文献综述是从企业核心能力研究入手的。

第一节 核心能力理论的兴起

20 世纪 90 年代是剧烈变化的时代,科学技术在不断进步,信息技术的飞跃发展,世界经济格局不断变化,使得竞争环境更加白热化,迫使企业不仅要关注其外部产品市场的变化,更要注重对内部独特的资源和知识的积累,造就其特有的竞争能力。西方一批企业理论研究人员提出必须重新认识和分析企业,要用新的思路来研究企业战略。

传统的古典经济学理论以进入市场的企业和消费者为最小分析单元,不研究企业内部,通常被称为“企业黑箱理论”,以科斯理论为基础的现代企业理论将最小分析单元扩展到所有的个人,打开了企业这个黑匣子,提出的产权理论、交易成本理论、委托代理理论等,成为主流企业理论。然而,现代企业理论并不能很好地解释现实中的诸多现象。

从 20 世纪 80 年代开始是以市场结构为中心的竞争理论阶段,这个阶段的代表人物是迈克尔·波特,他的重要理论是:五种力量行业结构竞争模型(同业者、替代业者、潜在业者、购买者和供应

者);基本战略理论(成本优势战略、差异化优势战略和集中优势战略);国家行业竞争力模型。^①迈克尔·波特以产业为研究对象的竞争战略理论,在20世纪80年代成为战略管理理论的主流,但该理论在指导企业的实践中仍然乏力,把企业成功与失败的原因归结为企业之外的行业因素,而忽略了企业内部资源、能力和核心能力的重要性。没有能够回答诸如如何突破去寻求有利地位,如何发现竞争优势等一系列问题。

鉴于以上原因,一批企业理论和企业战略管理研究人员提出必须重新认识和分析企业,努力寻求一种全新理论,以期更好地说明:企业竞争优势的源泉是什么?企业如何保持持续的竞争优势?经过研究,大家把落脚点归于企业所拥有的特殊能力上:企业核心能力。

一、理论溯源

企业核心能力的思想最早可追溯到亚当·斯密的分工理论,他在《国富论》中开篇申明:“劳动生产力最大的增进,以及运用劳动时所表现的更大的熟练、技巧和判断力,似乎都是分工的结果。”他通过制针厂的描述,得出结论:“凡能采用分工制的工艺一经采用分工制,便相应地增进劳动的生产率。”他强调企业内部的分工,企业内部的分工决定企业的成长。亚当·斯密提出劳动分工提高生产效率的三点理由:

第一,劳动者的技巧因专业而日进。劳动者熟练程度的增进,势必增加他所能完成的工作量。工人重复做类似的工作有利于提高生产效率。由于简单工作可以频繁地不断重复,所以把生产分解为简单的工序可以提高效率。

第二,由一种工作转到另一种工作,通常须损失不少时间,有

^① Michael E. Porter, Competitive strategy. The Free Press, 1980.

了分工,就可以免除这种损失。把复杂的工作任务分解为众多简单的作业工序,工人由一项工作转向做另一项工作的转换成本大幅度降低,分工降低了生产成本。

第三,许多简化劳动和缩减劳动的机械的发明,使一个人能够做许多人的工作。一个劳动者专门从事一项简单的工作,有利于劳动者寻求以机器代替手工的有效途径。^①

亚当·斯密在 200 年前提出的生产分工理论,随着竞争的日益激烈,这种分工理论已经不再能满足企业的需求。核心能力理论摆脱了传统的以产品和服务来界定企业的观点,从资源和能力的角度出发来重新分析企业。但亚当·斯密这种建立在个体生产能力和过程基础上的劳动分工理论对当时企业生产效率的提高起到了极大的推动作用,对企业能力管理理论产生了深远的影响。

1926 年马歇尔提出了企业内部各职能部门之间、企业之间、产业之间的“差异分工”,并指出这种分工直接与各自的技能和知识相关。

1959 年伊迪丝·彭罗斯提出,企业管理就是一个连续产生新的非标准化操作规程和非程序性决策并不断地把它们转化为标准化操作规程和程序性决策的过程,而这一过程依赖于企业内部的能力资源。受彭罗斯的启发,经济学家理查德森在《工业组织》一文中,使用“能力”(capabilities)概念来指企业的知识、经验和技能。^②

20 世纪 80 年代初,理查德·尼尔森(Richard Nelson)和西德尼·温特(Sidney Winter)出版了《经济变革成长论》(An Evolutionary Theory of Economic Change, 1982)一书。其中以企业经营战略能力论的观点为基础,用不同的类别名称来阐释具有不同智力资本的企业。同时,史蒂芬·李普曼(Stephen Lippman)和理查德·

① 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》,商务印书馆,1996 年版。

② G. B. Richardson, The organization of industry, The Economic Journal, 1972.

罗曼尔特(Richard Rumelt)也以资源、能力为基础,在《不确定性模仿力:竞争状态下的企业内效率差异分析》(Uncertain Imitability: An Analysis of Inter-firm Differences in Efficiency under Competition, 1982)一文中提出了这样的论点:如果企业无法有效模仿或复制优秀企业创造的特殊能力,那么各企业间所具有的效率差异状态将会永远保持下去。并在书中第一次对这一问题进行了经济分析。正如尼古莱·福斯指出的那样:“这些论述开创了把企业经营战略作为由于企业内在的固有效率差异而积累和保持的用于产生“理查德租金”的资源来进行精确的经济分析的先河。”

1984年,伯格·沃纳菲尔特(Birger Wernerfelt)发表了《企业资源基础论》(Aresource-based View of the Firm)一文,对20世纪80年代战略管理理论的能力论发展产生了巨大的影响。此后,有关企业资源能力的理论与学术研究越来越多,也更具深度和力度。因为从企业整体来看,更像一个人的整体,组成了一个以血脉、心脏和神经系统为基础的运作体系和机体,并以自身的机体、智力和能力为基础产生生产和社会活动效率。企业是能够使其发挥特殊职能的资源集合体,而其中的企业能力又构成了组织资源的本质属性。在对企业资源能力理论的研究中,学术界和实业界已多惯用“企业资源基础论”的概念。^①

从80年代到90年代这20世纪的最后10~20年中,企业核心能力理论发展极为迅速,在研究的深度与广度上取得了令人惊异的成绩。1990年,美国密执安大学商业管理研究院的商业管理教授普拉哈拉德和伦敦商学院的战略与国际管理教授哈默,以该理论为思维框架进行了工商管理应用实践等方面的深入研究,发表了《企业核心能力》、《为未来而竞争》、《战略意图》和《以核心能力竞争》等文章,获得了麦肯西大奖。其中《企业核心能力》一文也

① 宁建新著:《企业核心能力的构建与提升》,中国物资出版社,2002年1月,P21。

成为“哈佛商业评论”历史上重印册数最多的文章之一。同时在世界范围内掀起了该理论实际运用研究的高潮。

之后,以企业核心能力为主题的学术探讨后来居上,流行全球。在这中间,有关企业资源基础论或核心能力论的论文较有影响的包括兰格路斯(Langlois, 1992)的“能力论”,福斯(Foss, 1993)的“核心专长论”,提斯、匹萨诺、苏安(Teece, Pisano, Shuen, 1990)的“企业动力能力论”,哈默、贺尼(Hamel, Heene, 1994)的“企业能力基础竞争论”等^①。

企业核心能力理论起源于、依存于门类广泛的经济学理论,如进化经济学(福斯、克努森和蒙特古曼, 1995; 戈弗雷和黑尔, 1993)、现代产业组织经济学(阿·拉·蒂罗尔, 1988; 夏皮罗, 1989; 詹姆沃特, 1991)、芝加哥产业经济学(巴尼, 1991; 康纳, 1991)、奥地利学派(温斯利, 1982; 雅各布森, 1992; 戈弗雷和黑尔, 1993; 曼, 1993)。所以,许多经济学理论都与企业核心能力理论保持了逻辑上高度一致的和谐关系,或者说对企业核心能力基础理论的研究起到了奠基作用。然而,我们必须清醒地认识到,不加分析地对企业核心能力理论相关的经济学理论照单全收并不可取,而应采取一种灵活实际的态度。也就是说,企业核心能力理论可以自由地在任何一种经济学派别的基础上进行理论抽象。但是,企业核心能力理论的构造,并不是把所有广泛而不同的经济学派别、甚至是相互冲突的经济学流派一律不加区别地融入其中,而应批判地吸收。关于企业核心能力理论的渊源见表 1-1。^②

^① “competing on resources: Strategy in the 1990s”, Collis, Montgomery Harvard Business Review.

^② 杨浩、戴月明著:《企业核心专长论——战略重塑的全新方法》,上海财经大学出版社,2000年10月, P37~38。

表 1-1 企业能力理论的渊源

时间	人物	理论
1920, 1925	马歇尔	企业进化论
1955, 1959	潘罗斯	企业进化论
1982	纳尔逊, 温特	经济变革成长论
1982	里普曼, 罗曼特	能力制胜论
1984	沃纳菲特	企业资源基础论
1988	德姆塞茨	企业知识基础论
1990	普拉哈德和哈默	核心能力论
1990	提斯, 匹萨诺, 苏安	动力能力论
1992	兰格路斯	能力论
1993	福斯	核心专长论
1994	哈默, 贺尼	企业能力基础竞争论

二、核心能力理论的正式提出

1990 年美国学者普拉哈德和哈默在《哈佛商业评论》上发表了“The Core Competence of the Corporation”(企业核心能力), 他们认为企业核心能力是企业以往的投资和学习行为所积累的具有企业特性的专长(主要是指技术专长)。提出企业在战略上的成功来源于它们在发展过程中的核心能力。标志着核心能力理论的正式提出。1994 年, 两位学者又共同合著了一本《竞争大未来》, 提出了如何塑造企业的未来竞争战略, 倡导扩大战略的概念, 企业竞争的目标已不只是搞组织转型, 而且还必须产业转型, 凡是不能想象未来的公司便不能享有未来的果实。成功地竞争未来需要具有在自己行业或市场空间引起革命的能力, 这种能力又要求在创建战略方面亦进行革命。

两位学者通过对美国、日本一些公司盛衰的案例分析,得出了企业核心能力是企业成败的关键的结论。企业竞争优势的主要来源是自身的资源和能力,当企业将所拥有的资源和能力用于发展其独特的核心能力,而且竞争对手不能用其他方法替代或模仿这些能力时,企业就能维持自己的竞争优势等,两位学者提出了许多创新观点。从企业长远发展的角度看,企业在市场竞争中优势源自于以“比其他对手更低的成本、更快的速度”去发展自身的某种能力——来自于能够产生大量具有强大竞争力的能力,它是企业持续竞争和发展的源泉,它存在于整个企业而不是某个部门,它是企业非物质性的资源。研究企业核心能力的目的在于让企业认识、了解自身的核心能力并积极培育和增强自身的核心能力,由核心能力的发展进而提高企业的市场竞争能力,使企业获得可持续的发展。同时核心能力必须具备以下几个要素:(1)核心能力是企业所具有的独特竞争优势,它通过产品和服务,给消费者带来独特的价值和效益;(2)核心能力将超过单个产品,体现在企业的一系列的产品上;(3)核心能力是企业长期的技术实践中以特定的方式,沿特定的技术轨道逐步积累起来的,其他企业难以模仿的能力。企业各自具有不同的资源,诸如知识、技术等独特的能力,其他企业无法得到或复制。

并不是企业所有的资源、知识和能力都能形成持续的竞争优势,只有成为独一无二的,不被当前和潜在的竞争对手所模仿、难以替代,同时能增加企业外部环境中的机会或减少威胁的时候,它们才成为核心能力,并形成企业持续的竞争优势。因此,要构建和发展核心能力,企业应首先分析自身的资源、知识和能力的状况,然后依据上述标准,选择其中某一方面或几个方面,充分发挥这一方面或几个方面的优势,发展成为核心能力。

每个企业由于自身的资源和环境不同,所拥有的各种能力与别的企业存在很大的区别性,因此每个企业都具有或多或少区别

于他人的核心能力。从发展的角度看,核心能力都存在一个由小到大的过程,也就是说,企业核心能力是企业的发展过程中积累的,因此通过有效的培育,加快壮大自身的核心能力是最为关键的。因此必须:(1)善用资源,以少胜多。培育核心能力,最大的问题也就是资源配置问题,即要统一使用资源,将资源集中起来,充分提高利用效益;有效地积累、整合互补资源,将资源集中在关键的战略目标上;善于保存资源,在强大竞争对手疏忽的领域聚集起自己的力量。(2)合理使用关键人才以创造核心能力。核心能力的创新者和拥有者是企业的核心人才,他们应由企业的最高管理层安排使用,而不能局限于某一个部门,可以跨越各部门交流思想、技术,以充分发挥人才的创新才能。(3)有效整合现有的核心能力。企业不仅要注重从无到有的核心能力创造和培育,而且应采取整合措施整合现有的核心能力,从而形成新的核心能力。

在选择那些可能成为核心能力的同时,还应关注未来新的核心能力的构建,而要构建新的核心能力,必须提高产业预见能力。为此,企业应根据对人的需求欲望、技术发展、社会大趋势等前瞻性的预测,从完全想象的市场出发来构想未来的产业,构建新的核心能力,从而使自己永久地保持核心能力的领导地位,成为未来产业的领先者。

核心能力理论的贡献在于创新对企业竞争力的认识和企业战略的培育上,即如何识别核心能力已成为一个企业能否获取竞争优势的重要前提。企业战略就是构建企业核心能力,即一个实行多元化的企业犹如一棵大树,树干和主枝是核心产品,分枝是业务单元,树叶、花朵和果实是最终产品,提供养分、维系生命、稳固树身的根就是核心能力。

通过上述介绍,可以看出经典战略是从既定的产业市场出发,竞争战略是从选择产业的角度出发,而核心能力战略是从创新产业的角度出发,以创新未来产业或改变现有产业结构以对自己有