

同济人文社科丛书（第七辑） 丛书主编 江波

认知能力 与企业竞争优势

许涛 著



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

同济人文社科丛书（第七辑） 丛书主编 江波

认知能力 与企业竞争优势

许涛著



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

认知能力与企业竞争优势 / 许涛著. —上海: 同济大学出版社, 2019. 4

(同济人文社科丛书/江波主编. 第7辑)

ISBN 978-7-5608-7746-4

I. ①认… II. ①许… III. ①企业竞争—研究 IV. ①F271.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 030260 号

认知能力与企业竞争优势

许涛 著

责任编辑 张睿 责任校对 张德胜 封面设计 陈益平

出版发行 同济大学出版社 www.tongjipress.com.cn
(地址:上海市四平路 1239 号 邮编:200092 电话:021-65985622)

经 销 全国各地新华书店
排 版 南京月叶图文制作有限公司
印 刷 常熟市华顺印刷有限公司
开 本 700 mm×1 000 mm 1/16
印 张 12.5
字 数 250 000
版 次 2019 年 4 月第 1 版 2019 年 4 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5608-7746-4

定 价 56.00 元



前 言

基于演化经济学和复杂适应系统的观点认为:企业具备生命有机体的性质,而不是一台机器,它是一种分散的系统,是思想的系统,是共同工作、共同学习的人的系统。这些人有的是企业内部的,有的是企业外部的。它是智能型的,以人类认知能力为发动机。到 20 世纪 90 年代,企业理论研究和实践人员逐步达成共识,尝试从理论与经验层面去理解企业在面对环境变化时,何种条件下能够保持其竞争优势而另外一些情形下则不能。在这一过程中,以往基于定位和资源优势的一些静态理论逐步被更为动态地探析企业如何重组和整合其资源以适应环境变化的动态能力理论所取代。然而,这一理论目前仍然存在不少有待深入研究和解决的问题,其中,有关能力的微观认知问题目前正引起越来越多研究者的关注。

个体的认知、学习、知识、经验、技能决定个体的能力,同样道理,企业竞争优势和企业的组织认知、组织学习、组织知识和组织技能有着密切的联系。新兴的知识管理理论已经证明,以集体属性而不是以个体属性存在的知识体系构成企业的竞争优势。在数字化的全球资源整合时代,企业必须不懈地通过组织学习、知识创新和知识传播,锻造动态的企业核心能力,修正自己对本行业的认识,创建竞争的规则,并向现状发起挑战。因此,本书从组织认知能力这一当前组织能力研究的热点切入,对于进一步推进战略管理与能力演化的微观基础研究具有重要的理论价值,同时对于更为全面完整地理解动态能力的发展演化过程,完善动态能力理论也具有十分重要的意义。

本书首先在文献研究的基础上,界定了组织的概念。传统的组织研究往往把

前言

第 1 章 绪论	1
1.1 研究的现实背景	3
1.2 研究的理论背景	5
1.3 研究目的及意义	10
1.3.1 研究目的	10
1.3.2 研究意义	11
1.4 本书的研究方法、技术路线和框架结构	12
1.4.1 研究方法	12
1.4.2 本书结构	15
1.5 本书所研究的问题	16
第 2 章 组织能力理论研究综述	17
2.1 组织概念及其界定	17
2.2 基于演化理论的组织概念	19
2.2.1 演化理论的发展历史	19
2.2.2 演化理论视角中的认知、信息、知识和学习	26
2.3 基于能力的组织概念	31
2.3.1 组织能力理论	31
2.3.2 组织能力理论的起源及发展历程	33
2.3.3 组织能力的内涵	35
2.3.4 组织能力的发展	36

2.4	基于知识的组织能力理论分析	46
2.4.1	企业核心能力的内涵	49
2.4.2	企业核心能力的主要观点	49
2.4.3	企业核心能力与知识体系的关系	51
2.4.4	企业核心能力的知识属性	52
2.4.5	企业组织知识形成核心能力	53
2.5	组织能力的动态观——动态能力	56
2.5.1	基于战略管理视角的动态能力	58
2.5.2	基于演化视角的动态能力	59
2.5.3	基于技术视角的动态能力	60
2.5.4	基于组织视角的动态能力	60
2.5.5	基于知识创新的动态能力	61
2.6	本章小结	62
第3章	组织认知能力系统结构模型	63
3.1	系统和结构	63
3.2	认知研究	66
3.2.1	认知结构	69
3.2.2	认知风格	72
3.2.3	认知过程	76
3.3	认知发展的动力:同化—顺应	78
3.4	个体认知	82
3.5	共享心智	83
3.5.1	共享心智模式	84
3.5.2	交互式记忆	86
3.6	管理者认知	89
3.7	近年来国内外组织认知研究发展	94
3.7.1	国外关于组织认知的研究	95
3.7.2	国内关于组织认知的研究	100
3.8	组织能力演化的认知模式	111
3.8.1	类推模式	111

3.8.2	心智试验模式	112
3.8.3	解释模式	112
3.8.4	认同模式	113
3.8.5	想象模式	114
3.9	组织认知能力的界定及其系统结构要素研究	114
3.9.1	组织认知能力系统构成要素分析	116
3.9.2	访谈过程和访谈资料分析	118
3.9.3	访谈提纲和访谈样本	119
3.9.4	开放式译码	120
3.9.5	主轴译码	124
3.9.6	核心译码	126
3.10	组织认知能力系统结构图及其特点分析	127
3.11	本章小结	130
第4章	企业竞争优势模型构建	132
4.1	认知理论视角的企业竞争优势	134
4.2	学习视角的企业竞争优势	138
4.2.1	组织学习的过程	143
4.2.2	组织学习的层面	144
4.3	知识视角的企业竞争优势	147
4.4	能力视角的企业竞争优势	154
4.5	企业竞争优势结构模型	157
4.6	本章小结	159
第5章	组织认知能力系统与企业竞争优势关系的实证研究	160
5.1	研究思路与方法	161
5.1.1	对象选择和样本统计	161
5.1.2	指标体系设计	162
5.1.3	与组织认知能力相关的指标	162
5.1.4	与企业竞争优势相关的指标	165
5.2	统计分析	167



5.2.1	被调查对象的描述性统计	167
5.2.2	与组织认知能力相关的指标的信度与效度分析	169
5.2.3	相关分析	172
5.2.4	回归分析	173
5.3	组织认知能力与企业竞争优势二级测量项目的回归分析	174
5.4	本章小结	176
第6章	结论与展望	177
6.1	研究结论	177
6.2	主要创新点	178
6.3	研究的不足之处	179
6.4	研究展望	180
参考文献	183

第 1 章

绪 论

随着越来越多的中国企业进入《财富》世界 500 强,以及近年来志向远大、雄心勃勃的中国企业在全球市场上的并购和开拓,中国企业的全球影响力日益上升。中国已超越德国成为最大的出口国,并取代日本成为世界第二大经济体。然而,2008—2009 年肇始于美国并迅速席卷全球的金融和经济危机所引发的混乱使经济环境变得日趋复杂和不确定:全球政策的急转、形势的突变、情绪的波动和矛盾的迅速转化。同时,这次危机也检验了企业适应新经济环境的能力:一些超大规模且声名显赫的企业相继申请了破产保护,例如银行业的雷曼兄弟和汽车业的通用汽车,一些看似坚不可摧的企业面临倒闭、破产的威胁,但也有不计其数的企业反而抓住了动荡的市场带来的新机会。正如阿尔文·托夫勒在《权力转换》(Poweshift)一书中描述的一个混沌无序的世界、一个加速变化的世界。在这里经济不是以土地、货币或原材料为基础,而是以智力资本为基础;这里竞争惨烈、市场无情;这里小公司将在全球范围内打败大公司;这里顾客将拥有无限的购买产品、服务和信息的渠道;这里网络将比国家更重要;在这里你要么抓住时机拓展业务,要么走向死亡。面对如此动荡、多变的环境,组织如何生存、获取并保持竞争优势?

为了在剧变时期生存并取得持续竞争优势,企业必须重新审视 21 世纪个人或企业的本质、竞争优势的源泉和持续成长的基础。简而言之,企业和企业研究人员需要对未来做出新的假设并迎接范式转变的到来。以往战略管理的研究表明,企业战略行动发起和实施的前提是管理者必须关注到环境的变革要求进行适当的解释和意义建构(Bar et al., 1992),这一过程受到其认知结构与认知行为的影响,



如果管理者的认知结构与认知行为不能与环境变化要求相适应,那么企业就难以发起有效的战略行动并取得期望的战略结果。此外,企业采取的战略行动也受到自身能力的影响,特别是与变革和适应环境密切相关的组织认知能力等企业动态能力,缺乏这一能力将使企业难以克服自身的认知惯性与运营刚性,进而导致企业竞争优势的丧失。

William E. Halal (1993)在《新世界秩序中的全球化战略管理》一文中指出,当前的世界已日益成为一个更加纷繁复杂的世界,体现出“全球性大趋势”。如表 1-1 所示。

表 1-1 全球性大趋势

信息时代	在 2000—2010 年,相对于那时更便捷、高性能的新一代系统来说,今天的个人电脑就像我们眼中先前的计算尺一样原始。小型便携式电脑将成为我们家庭、工作、出行不可或缺的助手,而包含上万个芯片的大型处理器将使我们能够在信息高速公路上驰骋。只要轻轻动一下手指,人们就会获得丰富的信息资源;和世界各地的人进行视频交流;获得任何话题、书籍、期刊的数据;查看全球的最新消息;还有让人眼花缭乱的娱乐八卦
技术变革	信息革命使人们获得知识的能力增强,而知识正是科技进步的核心,这种巨大的乘数效应导致了各个领域的历史性突破。比如生物基因工程不久便可以控制生命过程,可以创造出任何能够想到的有机物种,就如物理学现在可以制造氢弹和开发宇宙空间一样
全球化	信息技术的力量正将整个世界连接成一个统一的整体。就如几年前人们还认为欧盟(The United States of Europe)和北美自由贸易协定(North American Free Trade Agreement)难以想象,而在未来十几年中,当今的经济集团可能走向联合,由此将带来绝大多数国家间的自由贸易、巨大的新兴市场、全球性的统一调控,以及资本、信息、人力资源跨国界间的自由流动
生态转变	亚洲、南美洲以及非洲中产阶级的兴起必定大大加快工业化进程,乃至以近 10 倍的速度增长,从而对已处于衰退中的生态系统带来更大压力。因此,当前的科技、经济、社会系统必须向环境友好型的新系统转化,尽管人们对这个系统还知之甚少
多元化	信息革命使人们对个人成就、文化认同和精神价值的追求更加迫切,由此不可避免地带来难以掌控的多元化

资料来源: Halal W. E., Global strategic management in a new world order[J]. Business Horizons, 1993, 36(6):5-10.

与此同时,为数众多的公司用系统的、有机的、动态的方式认知复杂性、数字化

全球资源整合的新经济时代带来的挑战和机遇,在竞争白热化的商业环境中倾力培育企业能力、打造竞争优势,实现企业的持续成长。而平庸的企业被全球资源整合时代的新经济大潮甩在后面,传统的理念和战略不再有效。要想立于潮头,公司必须做与众不同的事或者以与众不同的方式做事,而且要做得快。

1.1 研究的现实背景

全球资源整合的新经济时代,动态性、复杂性、多样性、不确定性是对这个时代抽象又形象的认知和描述。同时,这也是一个充满挑战的时代,这些挑战既非从天而降,也非转瞬即逝。在过去50年间,市场压力与日俱增:1950年到2003年间,非金融类企业利润缩水三分之二,从占美国国内生产总值的18%降到只有6%^①。其次,一家公司在标准普尔500指数上的平均停留寿命下降了80%,从20世纪30年代的七十五年降至2000年的十五年^②。与以往任何时候相比,竞争都更加惊心动魄,价值创造和价值毁灭往往只是一念之间,机会转瞬变成灭顶之灾。曾经指引公司攻城掠地、战无不胜的传统竞争优势战略在复杂性、动态性、多样性、不确定性与日俱增的数字化全球资源整合时代下失去了昔日的光辉而不堪一击,因为事先制定的战略只是代表了这瞬息万变的数字化新经济时代的某一瞬间。尽管人们承认关于商业环境变化无常的观点已是老生常谈,但还是有太多的公司做不到高瞻远瞩,忽视未来的各种可能。很多时候,很多公司如同被一叶障目,只关注可视的生存时限和有限的成长机会。

管理大师 Charles Handy 曾说:“在这个时代,几乎没有任何东西是确定无疑的。”^③唯有知己知彼,方能百战不殆。IBM(大中华区)全球企业咨询服务部经理 Marc Chapman(2010)说:“如果回望上个世纪,那些在逆境里成功战胜各种挑战,

^① “What Doth It Profit?” Economist, December 6, 2001, 65. & “A Survey of the World Economy,” Economist, September 28, 2002, 9.

^② Richard Foster, Sarah Kaplan. Creative Destruction: Why Companies That Are Built to Last Underperform the Market and How to Successfully Transform Them [M]. New York: Currency Doubleday, 2001, 12-13.

^③ 罗文·吉布森. 重思未来[M]. 海口:海南出版社,1999.

并保持强有力的增长速度和领先地位的企业,都是一些能够预见到未来的发展趋势和潜在危机并具有居安思危优秀品质的企业。”^①这也说明了为什么一些曾经成功的大企业陷入困境,而另一些企业在复杂、动荡的环境中幸存、蓬勃发展并持续成长。也许,幸运之神的眷顾是一方面,但更重要的是公司的能力发挥了关键的作用。达尔文的进化论表明,适应能力是生物生存、进化的根本保证。哈佛商学院教授 Michael Tushman(2010)根据组织演化理论的最新进展考察了组织适应能力的问题。研究发现,在面临重大的技术与市场变化时,成功的企业能有效地管理其组织内部的相机选择过程。所谓组织的“双向性”(organizational ambidexterity),或称一个组织同时发掘新机会和有效管理现有业务的动态能力,即代表了这一适应能力。生存时间更长的企业通过增加新部门和新业务,同时终止或剥离低增长、低利润业务而不断成长。中山大学新闻传播与设计学院院长胡舒立(2010)也认为,企业在新经济时代的适应能力至关重要,她说:“在全球化改写竞争格局的时代,适者生存意味着企业要么成为世界最富有竞争力的领导者,要么把自己融入全球顶尖企业的价值链,或者避其锋芒。”笔者认为,作为复杂适应系统的企业有机体的适应能力即是组织认知能力系统的重要组成。

Saul Berman、Peter Korsten、Ragna Bell 等(2010)通过对全球超过 1 000 名 CEO、总经理以及公共部门和企业机构高级主管的访谈并基于这些访谈和问卷统计及企业财务分析,独具特色地描述了在新经济环境下企业发展竞争优势、茁壮成长的特质。研究发现,CEO 们普遍认为,未来成功的企业具有以下特征:渴求变革;让创新超出客户的想象;全球整合;颠覆性的业务创新;真诚,而不仅仅是慷慨。如表 1-2 所示。

表 1-2 未来成功企业的五项特质

渴求变革	能够快速成功地进行变革。这样的企业能够创造和引领变革趋势,而不只对变革做出反应。市场和行业的转变是甩开竞争对手的绝佳契机
让创新超出客户的想象	能够超越日益增加的客户期望。深层的协作关系使企业能借助创新给客户带来惊喜,使客户和企业自身更加成功
全球整合	不断进行整合,以便能充分利用当今全球经济的优势。其业务的战略目标是获取全球各地最佳的能力、知识和资产,并将它们应用于全球有此需求的任何地方

^① Saul Berman, Peter Korsten, Ragna Bell, 等. 未来企业之路:洞察全球顶尖企业愿景与制胜策略[M]. 北京:北京大学出版社,2010.

(续表)

颠覆性的 业务创新	对传统的业务模式发起根本性的挑战,彻底打破了原有的竞争机制。它关注价值主张的转变,颠覆传统的交付方式,只要机会出现,它就彻底变革企业本身和整个行业
真诚,而不仅仅 是慷慨	不只是热心慈善且遵纪守法,它的所有行动和决策都反映出对社会的诚挚关怀

资料来源:Saul Berman, Peter Korsten, Ragna Bell,等. 未来企业之路:洞察全球顶尖企业愿景与制胜策略[M]. 北京:北京大学出版社,2010.

传统意义上的规模经济、政策限制和地理屏障,这些传统上赋予企业竞争优势的结构性资源如今随着数字化技术的飞速发展和全球资源整合时代的到来已经渐渐消融。单靠流程再造、供应链管理等运营环节消减成本越来越难以取得并维持企业竞争优势、企业绩效和持续的成长追求。

1.2 研究的理论背景

基于演化经济学和复杂适应系统的观点认为:企业具备生命有机体的性质,而不是一台机器,它是一种分散的系统,是思想的系统,是共同工作、共同学习的人的系统。这些人有的是企业内部的、有的是企业外部的。它是智能型的,以人类认知能力为发动机。William E. Halal(1996)指出:“在这个变化就是唯一真理的年代,生物系统的有机性、可变性、凌乱性特征,必定能提供一种具有创造性的行为模式,而这种行为模式正是任何一个企图在这个动荡世界维持生存的组织所需要的。”^①其实,早在1969年,本尼斯(Bennis, 1969)已经预测到了官僚机构的消亡,因为所有的环境都变得起伏不定,只有“有机的”、非一体化的结构可以存在(Buchanan和Boddy, 1992)。在信息与通信技术的帮助之下,在越来越多的产业中,尤其是服务方面具有高比例附加值的产业中,标准化和稳定的组织一体化可能会被削弱、限

^① Halal W. E.. The New Management: Democracy and Enterprise Are Transforming Organizations[M]. 155 Montgomery Street, San Francisco, CA 94104-4109; Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1996.

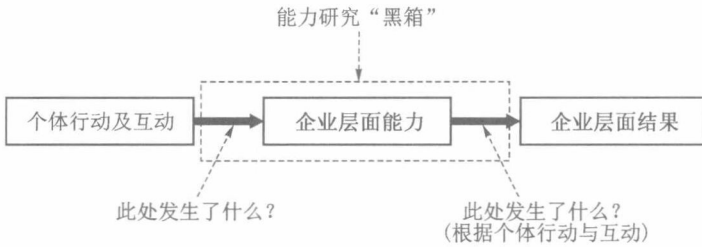
制,或完全被消除^①。

这一问题一直以来就是管理学、经济学、社会学、心理学关注的焦点(O. Reilly 和 Tushman, 2005),由这一问题所发展的组织理论十分丰富,包括了竞争优势理论(Porter, 1980)、战略冲突理论(Shapiro, 1989)、组织生态理论(Hannan 和 Carroll, 1992)、制度理论(Meyer 和 Rowan, 1977)、资源基础理论(Barney, 1991),以及动态能力理论(Teece et al., 1997)等。这些理论从不同的视角研究组织在面对变化时是否能适应和进行变革?如何取得竞争优势?如果可以,又是如何做到的?在这一问题上,组织理论研究和企业管理实践者一直存在着广泛的争议,由此形成了有关组织变革的两大理论流派:一种观点认为组织能够有效适应环境变化进而获得持续发展;而另一种观点则把组织视为一个演化系统,认为组织变革是通过变化—选择—保留这样的优胜劣汰机制实现的,因而随着环境的变化,那些难以突破惯性的现有组织将会被新的、更能适应环境变化的组织所取代(Barnett 和 Carroll, 1995)。实际上,组织实践和已有的实证研究对上述两种观点都有足够的支撑证据(O. Reilly 和 Tushman, 2008)。例如,Louca 和 Medonca (2002)对 20 世纪美国最大的一些制造企业的研究表明,226 家企业中仅有 26 家企业在 1917—1997 年期间一直存在,大多数的企业由于无法适应而被取代。麦肯锡公司对标准普尔 500(S & P500)企业预期寿命的一项研究也表明,1935 年这些企业的平均预期寿命为 90 年,到 1975 年这一数字下降到 30 年,而该数字到 2005 年会进一步降到仅仅 15 年(Foster 和 Kaplan, 2001)。这些研究结论说明,即使是作为某一时期最大和最为成功的企业也无法保证能持续存在。因此,相当一部分学者认为,组织的生态位置在很大程度上是惯性和无法改变的(如:Amburgey et al., 1993; Audia et al., 2000; Hannan 和 Carrol, 1992),面对环境的混乱,战略管理者的工作实际上发挥不了什么作用(Dew et al., 2006)。然而,即使是面对如此高的失败率,现实中仍然有一些企业生存了下来并能在相当长的时间保持繁荣。O. Reilly 和 Tushman(2008)列举了 23 家平均寿命超过 105 年的企业名录,其中就有诺基亚(1865 年成立)、3M(1902 年成立)、施乐(1906 年成立)等知名企业。De Geus(1997)的研究报告也指出:有相当数量的企业存在的时间已经超过 200 年,这些长寿企业最初生产的产品与目前的业务很多都大相径庭,但它们通过不断适应

^① 约翰·福斯特, J.·斯坦利·梅特. 演化经济学前沿:竞争、自组织与创新政策[M]. 北京:高等教育出版社, 2005.

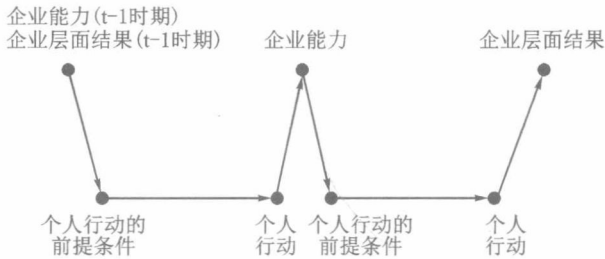
环境而获得了持续发展。因此,到20世纪90年代,上述两种观点(适应 vs. 选择)的争论已经逐步演变为以下共识,即尝试从理论与经验层面去理解企业在面对环境变化时,何种条件下能够保持其竞争优势而另外一些情形下则不能(O. Reilly 和 Tushman, 2008)。在这一过程中,以往基于定位和资源优势的一些静态理论(如: Barnett et al., 1994; Porter, 1980)逐步被更为动态地探析企业如何重组和整合其资源以适应环境变化的动态能力理论所取代。尽管 Teece 等(1997)正式提出动态能力理论已超过十年时间,但这一研究主题正在世界范围内持续引起管理研究者和实践者的关注与兴趣,这一点可以从其日益增长的引用率及美国战略管理学会(Strategic Management Society)、美国管理学会(Academy of Management)等顶尖学术团体所发起的多次学术会议得到有力的证明(Easterby-Smith et al., 2009)。动态能力理论得到持续关注,一方面是因为其涉及众多主流的理论议题,如组织适应、战略更新、组织学习、知识管理等。然而,这一理论目前仍然存在不少有待深入研究和解决的问题,其中,有关能力的微观基础问题目前正引起越来越多研究者的关注,具体表现在两个方面:第一,由于组织能力通常被解释为习得的、稳定的集体行动模式,其异质性的来源一般被归因于组织与环境互动的演化历程及路径依赖过程,因而能力通常被视为是一个集体层面的概念,在这一集体概念的主导下,组织中个体的作用被同质化,其能动性在很大程度上被忽视,个体的认知与行为等因素也被简单地解释为组织惯例(routines)与能力驱动的结果;第二,以往组织能力研究(包括动态能力研究)大多承袭了演化经济学与卡内基学派(Carnegie School)组织研究的传统,强调惯例主导下基于反馈的经验学习(experiential learning)在能力演化中的作用,这实际上是一种后视式(backward-looking)的经验主导逻辑,很大程度上忽视了前瞻式(forward-looking)认知逻辑的影响(Gavetti 和 Levinthal, 2000)。

对于基于组织能力研究的企业竞争优势来说,虽然以往研究也意识到管理者的能动作用,但仍然把个体的认知与行为降低为次要因素(Salvato, 2009)。由于动态能力本身就意味着对经验性势力影响的克服,因而仅仅关注经验主导的行为逻辑将难以全面完整地解释组织能力的发展演化过程,也难以全面地解答能力从何而来,以及如何发展演化这一能力研究的基本问题。打开能力研究的黑箱需要把研究的视角从宏观拓展到微观,以进一步探寻导致能力异质性的个体微观层次认知与行为根源及其与组织层面因素的相互作用机理(Felin 和 Foss, 2005; Foss, 2006; Gavetti, 2005),参见图 1-1 和图 1-2 所示的企业能力研究的“黑箱”和“双浴缸”模型。



资料来源:Foss(2006),略有调整。

图 1-1 企业能力研究的“黑箱”



资料来源:Foss(2006)。

图 1-2 企业能力研究的“双浴缸”模型

近年来,组织认知研究蓬勃发展,自上而下的信息加工理论表明个体通过创造知识结构来加工信息并做决策。尽管研究人员承认知识结构的好处,但他们也越来越担心这些知识结构可能会限制决策者理解、认知信息环境的能力,并因而做出妥协决策^①。因此,在数字化的全球资源整合时代,企业必须不懈地通过组织学习、知识创新和知识传播,锻造动态的企业核心能力,修正自己对本行业的认识,创建竞争的规则,并向现状发起挑战。借用查尔斯·汉迪的话就是,胜利者将是那些“发明世界”的人,而不是那些适应世界的人。Cannon-Bowers 和 Salas(2001b)综述了文献中与组织认知视角有关的四种解释(Cooke-Salas、Cannon-Bowers 和

^① Meindl J. R., Stubbart C., Porac J. F.. Cognition within and between Organizations: Five Key Questions [J]. Organization Science, 1994, 5(3):289-293.