

HR

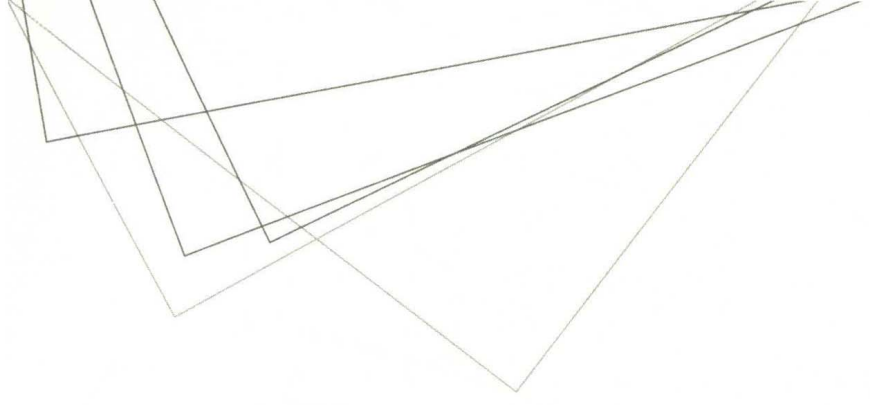
创新导向的 人力资源管理

Human Resource Management
Innovation-oriented

孙 博 著



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS



HR 创新导向的 人力资源管理

Human Resource Management
Innovation-oriented

孙 博 ◎ 著



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

中国·广州

图书在版编目 (CIP) 数据

创新导向的人力资源管理/孙博著. —广州: 暨南大学出版社, 2016. 7
ISBN 978 - 7 - 5668 - 1862 - 1

I. ①创… II. ①孙… III. ①人力资源管理—研究 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 121466 号

创新导向的人力资源管理

CHUANGXIN DAOXIANG DE RENLI ZIYUAN GUANLI

著 者: 孙 博

出 版 人: 徐义雄

策划编辑: 李 艺

责任编辑: 王雅琪

责任校对: 刘雨婷

责任印制: 汤慧君 王雅琪

出版发行: 暨南大学出版社 (510630)

电 话: 总编室 (8620) 85221601

营销部 (8620) 85225284 85228291 85228292 (邮购)

传 真: (8620) 85221583 (办公室) 85223774 (营销部)

网 址: <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

排 版: 广州市天河星辰文化发展部照排中心

印 刷: 深圳市新联美术印刷有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 13.75

字 数: 301 千

版 次: 2016 年 7 月第 1 版

印 次: 2016 年 7 月第 1 次

定 价: 32.00 元

(暨大版图书如有印装质量问题, 请与出版社总编室联系调换)

前 言

知识经济时代，对知识工作者的管理要做出相应的改变。根据德鲁克所说，由知识型工作者组成的现代组织关系已不再是老板和下属的关系，而是一种团队式的、平等的关系。“知识经济下的人力资源创造性产出”实在是一个崭新而艰巨的课题。

企业要在全球化的竞争中赢得主动，就必须注重学习和研究国内外管理的新思维和趋势，结合自身的发展需要，树立新的管理理念，不断提高现代化管理水平，并在实务中不断丰富与完善经典的人力资源管理理论。为迎接创新的挑战，基于创新目的或以创新理论为导向的人力资源管理是我们借助国内外思维，提炼业界实践的应对之策与破冰之举。如果能够把创新导向的人力资源管理研究作为优化企业管理的突破口，将对企业的发展有很大的影响，而且可以丰富既有的、经典的思想。

此等研究宜从创新的角度切入，探索人力资源管理对其的支持，旨在寻求创新视角下人力资源管理理论及其实践的提升。虽然人力资源管理的理论创新不是研究的重点，但是研究成果对创新的贡献不容忽视。企业创新是一项系统工程，其成功倚赖于制度层面的完善、组织的高效运作与人员的协作配合。这就要求基于系统的观点去分解与剖析人力资源管理，对其本身与创新的关系进行透析。本书于理论上可用来丰富人力资源管理理论的思想，为创新导向的人力资源管理研究探索前路；实践上将会助推企业的创新进程与润滑人力资源管理，鼓励企业对研究成果加以运用。

创新研究与人力资源管理研究都是当今管理科学领域的热点问题，受到国内外专家学者的广泛关注。本书大胆地将其思想结合并予以拓展，突破零散的、各自为战的片面研讨，以系统为纲将其串联，试图擢升人力资源管理的层级，以迫近企业的创新愿景，期望使创新理论在管理领域拓展的同时，又可为人力资源管理赋予新的思维。

本书将问题分解为七个方面，分别是静态攻略、动态攻略、内部互动、外部利用、组织结构、薪酬保障与培训开发。

创新机理是领衔该模型其他构件的先导部分，并将在整体框架下的每个子系统内得到反映。

静态攻略是一种静态观的策略。它的变动性不是很强，企业至少可以在确定的

时间内恒定地处理，主要包括战略、规划与工作分析。

动态攻略则是与静态攻略相对应的另一种观点。对于企业来说，人力资源进进出出，优秀人才得以保留，所以它可以包括员工的吸引、维持与遣散三部分。

内部互动是可应用于企业内部的策略。由于个体决策离不开意识、思想，企业内的互动就显得尤为重要。具体说来，它可以包括三部分：沟通、考评与激励。

外部利用是可应用于企业外部的策略。任何企业都注定与其环境相关，这就要求我们充分利用与把握外部的场合与机遇。那么，变革、合作与竞争就构成了这部分的内容。

组织结构是一种源自组织视角的观点。它可细化为配置、柔性与网络。

薪酬保障是常规的人力资源手段。因为它与员工利益息息相关，所以仍是创新的重点。

培训开发是关乎企业未来的基础。从某种程度上讲，企业创新正是由培训开发所决定的。

较之同类研究，本书有以下特色：①引入动、静态观点。通过相对静态的观点考察人力资源攻略，在战略、规划与工作分析方面为企业创新奠定基础；再以动态的观点设计人员的吸引、维持与遣散攻略。②由组织结构方面切入。诸如如何配置人力资源、如何运筹，才可对创新形成最大的支持。这是一个棘手的问题！研究拟由组织的角度寻求创新的支持触角。③巡视边界内外。边界问题一直是学者所感兴趣的。武汉大学赵锡斌教授的企业环境分析理论令人耳目一新，但无论边界定在何处，“内部宜互动，外部须利用”基本上是公认的。若以其为纲，将沟通、考评与激励划入前者，将变革、合作与竞争归入后者，以细化的论题与创新建立联系，从而推进研究的深广度，则可使该论题柳暗花明。④紧扣主流分支。薪酬保障与培训开发对于人力资源管理学科体系举足轻重。如对薪酬是否应该透明等有趣的问题加以深究，可能就会走上创新的轨道。经典的理论与前沿的研究在此得到重视，在其基础上本书力争“向创新看齐”。

管理理论研究百花齐放现状，要求深入与密切联系实际，以满足理论与实践的需要。不拘泥于经典创新理论框架，将其灵活应用于人力资源管理领域，并善用人力资源管理的学科属性，是本书的主旨。

本书的出版，需要感谢广东省社会科学界联合会、暨南大学、嘉应学院等有关单位的大力支持！本书得到广东省社会科学界联合会与嘉应学院的项目支持。暨南大学出版社李艺、王雅琪编辑的高效工作使本书得以顺利出版。笔者在此一并致以深深的谢意！

由于笔者水平有限，书中或有不当之处，敬请读者朋友们批评指正。

孙 博

2016年2月

目录

CONTENTS

前 言	1
第一章 绪 论	1
第一节 时代背景	2
第二节 总体构思	4
第三节 有关说明	6
第二章 创新与人力资源管理	9
第一节 创新概述	10
第二节 人力资源管理概述	16
第三节 创新与人力资源管理的复合	17
第三章 创新导向的人力资源管理	23
第一节 静态攻略	24
第二节 动态攻略	50
第三节 内部互动	70
第四节 外部利用	100
第五节 组织结构	122
第六节 薪酬保障	157
第七节 培训开发	175
后 记	214

第一章 绪 论

什么是经济增长的驱动力？什么使经济具有竞争力和可持续发展能力？这是学者十分关心的问题。从历史观点看，仅拥有丰富的自然资源、廉价的劳动力、较低的成本以及大规模的生产等已不能维持企业长久的竞争优势。优势必须来自于创新，必须以比竞争对手更快的速度将新产品和新流程商品化，这才是商场制胜之策。

第一节 时代背景

一、理论背景

随着市场供求状况的变化和全球经济一体化、管理信息化步伐的加快,企业管理正经历新的变革,其突出表现为:企业由追求利润最大化转向追求整体价值最大化;人由“劳动力”转变为“人力资源”;传统的监控型管理转向授权型管理,并趋向于以潜能开发、人力资本的价值增值为主体;权力距离缩短使得金字塔式的组织结构转向扁平化、团队式的管理运作模式;传统的物力、财力竞争转向企业对市场瓜分能力的竞争;依靠严格、完备的规章制度转向以共同的愿景来集聚企业的向心力;短期激励转向长短期激励结合,物质推动型激励转向情感满足型激励;网络信息技术应用由单一的信息处理转向组织的信息分享、共同合作、工作流程改造与虚拟性活动;员工由被动接受型转向参与管理型,进而转向自我管理型等。第五项修炼、第五代管理、Z理论、蓝海战略……新的概念、理论层出不穷,“新管理丛林”时代款款而来。

管理创新的成果,从最初的质量管理、技术管理、物资管理、销售管理、财务成本管理和人事管理等,逐步扩展到知识管理、风险管理、敏捷管理、业务流程再造、和谐管理、供应链管理、客户关系管理等;从应用全面质量管理理论、过程控制理论、成本核算理论、行为科学理论、细分市场理论、计算机控制理论等,逐步发展到应用国际标准认证与一体化整合,培育核心竞争力,创建学习型组织,应用价值管理理论、数字化管理理论、速度管理理论等。这些经验使我们清楚地看到,创新在管理实践中的分量。实践无止境,创新亦无止境。管理学家反复咀嚼的是,创新是管理永恒不变的主题,管理是企业永恒的主题。现在我们则可以说,管理创新是企业永恒的主题。

二、现实背景

通过改革开放三十多年以来的努力,科技创新在我国科教兴国战略中的主导地位已基本确立,创新作为民族进步的灵魂,早已家喻户晓。但是,我国的科技创新水平与世界创新型国家的水平比起来,尚存在相当的差距。基于此,中国共产党第十七次与第十八次全国代表大会分别提出:提高自主创新能力,建设创新型国家;实施创新驱动发展战略,推动大众创业、万众创新。

第十一届全国人大常委会副委员长、中国科学院院长、两院院士路甬祥撰文《提高自主创新能力是建设创新型国家的重大战略任务》,他提出提高自主创新能力和科技创新必须以科学发展观为指导,将科学发展观的要求贯彻到科技创新的各个

方面。同时,科技创新要为深入落实科学发展观,而不断提供新的科学认知和持续有力的技术支持。因此,必须从以下几方面着手:①必须坚持以人为本,教育为先。要更新教育观念,推进教育改革与创新。②必须坚持正确的科技价值观,弘扬正确的创新理念。③必须完善、鼓励和保障创新的法律体系,创造公平诚信、创新友好的市场环境。④必须建设先进创新文化,在全社会形成鼓励、尊重创新创业的社会环境与氛围。⑤必须深化科技管理体制的改革,加快建设国家创新体系。①

坚持走中国特色自主创新道路,全面加强原始创新、集成创新和引进消化吸收再创新。把增强自主创新能力贯彻到现代化建设的各个方面,就要认真落实国家中长期科学和技术发展规划纲要,加大对自主创新投入(关键技术长期依靠引进只会使自己受制于人)。创新全面注入国家、企业、个人等层面,不仅为官方、学界所关注,也成为普通民众热议的话题。因此,“创新”成为频繁亮相的热门词汇。

三、创新呼之欲出

变化和革新是永恒的时代主旋律,“变化”成为唯一不变的主题。身处瞬息万变的知识经济时代,一个组织如何应对来自各方面的竞争和威胁?如何应对竞争对手的挑战?如何让企业在规范运转的同时又能够对外界变化做出敏捷的反应?竞争优势的取得要求企业在变中取胜,以新制胜。这些创新的要求体现在微观层面,需要相应的人力资源管理举措来配合。毕竟,企业的每一项创新都需由个体的员工或其组成的团队来实施。于是,创新导向的人力资源管理研究受到了关注。

人在经济社会发展的环境中能够把握创新的机会,触发创新的灵感,并愿意承担创新带来的风险,以及享受将创新变成现实生产力所带来的利益。因此,企业创新能力的大小取决于企业员工。企业需通过制定适合本企业情况的制度、政策与规定,充分调动全体员工创新的积极性和主动性,进而形成企业创新能力的整体合力。这就是我们探讨的焦点问题——创新导向的人力资源管理。

企业的每个员工都具有创新潜力,但多数人没能把这种潜力转化成企业的可用资本。有些人没有认识到自己的创新潜力,而有些人则认为发挥这些潜力的成本要高于潜在收益,更多的员工则对创新表现出看不透的茫然。所以,企业管理者所面对的问题就是,如何创造良好的工作环境来帮助员工了解企业追求的创新行为、他们自身的创新能力、企业对创新活动的鼓励以及创新失败须承担的责任等。企业管理者需要做的就是,让员工明确企业的创新方向,这一内容将贯穿人力资源管理的各环节。实施得当,势必会加速创新进程。创新导向的人力资源管理的提出,就是在企业的层面上对人力资源管理的创新导向加以描述与探索的。

① 路甬祥. 提高自主创新能力是建设创新型国家的重大战略任务 [N]. 人民日报, 2007-11-12 (9).

第二节 总体构思

一、概念模型

本书提出“创新导向的人力资源管理”概念，是创新理论与人力资源管理理论复合的产物，涉及面比较广泛，基本上涵盖了人力资源管理领域的各个分支。笔者认为：一个概念的提出，可能会牵涉学科体系的方方面面。这个概念如果是合理有效的，将同样会在多个方面发挥作用。“创新导向的人力资源管理”就属于这样一种概念，它根植于创新而又覆盖了人力资源管理的各个分支。从研究角度来看，基于鼓励新观点、新思维产生的初衷，其有一定的生命力，在概念界定明确且严谨的前提下，人们允许新名词的提出。当然，它势必需要后续研究的“细化”与“聚焦”来支持。

本书在提出“创新导向的人力资源管理”的概念之后，又面临着概念所指范围过宽的现实情况。所以，笔者采取了相应的举措来应对。纵然涉及面广，但却可以“精简”变量，选取在各个领域有代表性的因素使其进入模型，即一种类似“庖丁解牛”的思想。为涵盖人力资源管理的主要领域，笔者以“抓大放小”为原则，确定若干主要因素进入模型，希冀勾勒出人力资源管理的大体轮廓。

图 1-1 中的静态攻略、动态攻略、内部互动、外部利用、组织结构、薪酬保障与培训开发是创新导向的人力资源管理的主体结构，它们将进入研究模型。^① 其他部分，即创新机理与推荐技术尚存较大争议，将作为补充研究内容。

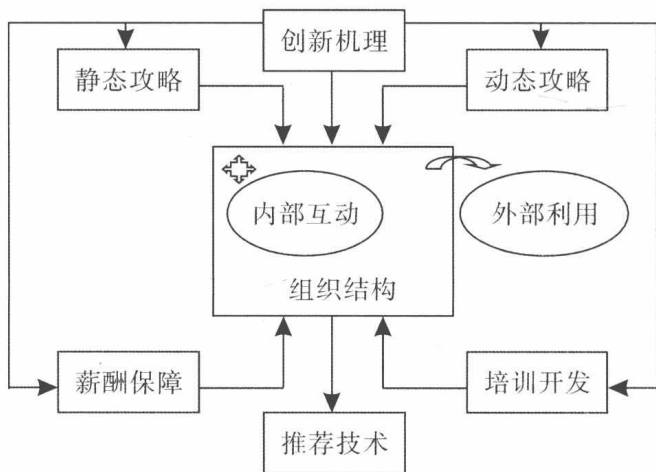


图 1-1 创新导向的人力资源管理的概念模型

（来源：孙博整理，2008）

① 孙博. 创新导向的人力资源管理对企业绩效的影响研究 [D]. 武汉: 武汉大学, 2009.

二、理论构思

本书提出创新导向的人力资源管理思路，着重实务与问题的解决。在创新导向的基础上，本书从多个维度展开探讨：①动、静态；②内、外部；③组织结构；④其他人力资源管理领域等。针对人力资源管理的内部分支学科，本书借由创新理论对其进行探讨，在理论研讨的同时注重与实践的结合，力争为企业的创新实务解决一些实际问题。期待可以由相关研究预测企业的创新方向，印证人力资源管理的创新导向，同时提出合理激发创新欲望、适当引导企业管理时尚、力促员工与企业同步健康成长、持续强化人力资源管理形象的可行性途径。

通过对如上人力资源管理的分析，笔者试图验证员工身上所体现出的若干改变，暂且称之为创新基因改良，它们可能包括：员工能力的提高、创新动力的增加与发挥空间的拓广。由此，创新将会随之而生，并体现在个人、群体与企业三个层面上。在组织中体现的结果将会是产出提高、成本降低等绩效提升，这些就将是成本领先、产品分化等创新形式的外在表现。贯穿本书始终的是一种系统的观点与技术，该系统思维在大的方向上连接着动态攻略、组织结构等篇章之间的关系，微观方面也将使各章节尽量独立、自含。

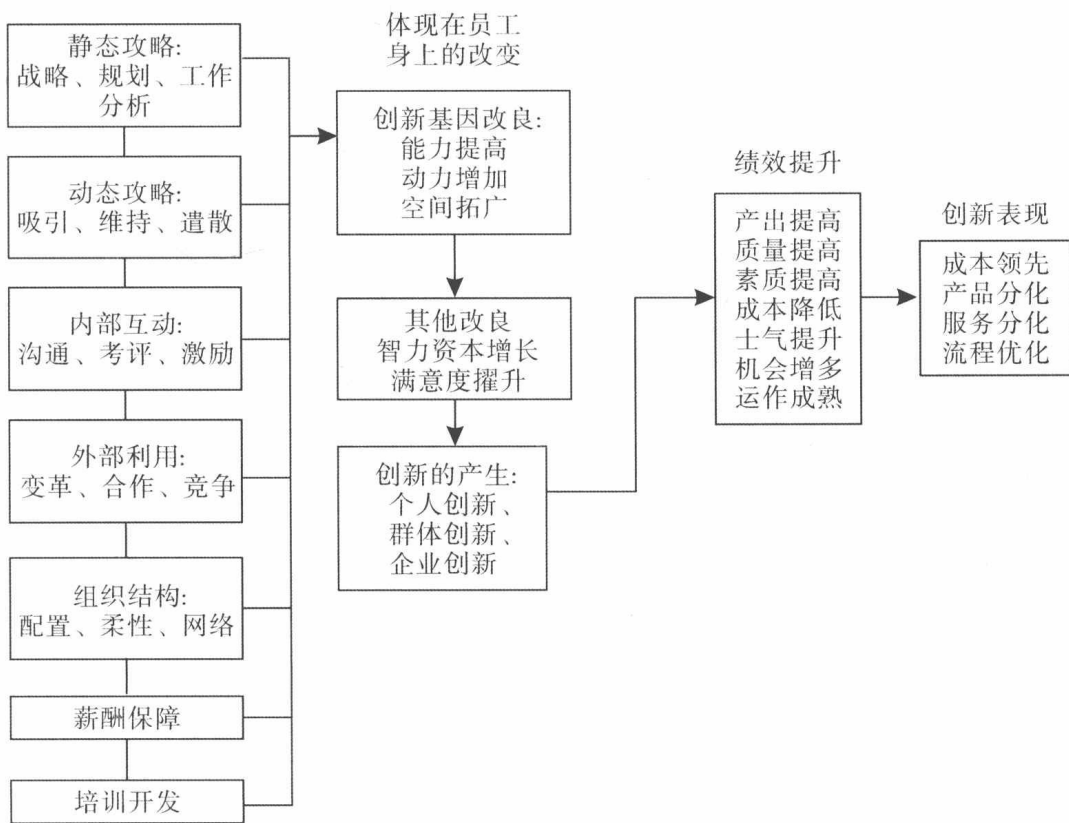


图 1-2 创新导向的人力资源管理的绩效提升路径

（来源：孙博整理，2008）

第三节 有关说明

一、研究意义

本书在“大众创业、万众创新”的历史背景下顺利面世，可以说恰逢其时，并具有特殊的意义。

（一）理论意义

企业要在全球化的竞争中赢得主动，必须注重学习和研究国内外管理的新思维和趋势，结合自身发展需要，树立新的管理理念，不断提高现代化管理水平。为迎接创新的挑战，基于创新目的或以创新为导向的人力资源管理，就是我们借助国内外思维从业界实践提炼出来的应对之策与破冰之举。

创新研究与人力资源管理研究都是当今管理科学领域的研究热点，受到国内外专家学者的广泛关注。将二者结合并予以拓展，即有可能突破零散、各自为战的片面研讨。以系统为纲将其串联，分解与剖析人力资源管理，就可对其关系进行“过滤式”透析。如此可丰富人力资源管理理论的思想，为创新导向的人力资源管理研究探索前路。它既可对创新理论在管理领域进行拓展，又将为人力资源管理赋予新的思维。

（二）现实意义

知识经济时代，对知识工作者的管理方式要做相应改变。根据德鲁克所说，由知识型工作者组成的现代组织关系已不再是老板和下属的关系，而是一种团队式的、平等的关系。管理者在这种团队中的工作已不再是下命令，而是激励知识型工作者。知识型工作者由于自身掌握一种生产工具，即知识，因而比传统的劳动者拥有更大的独立性、灵活性、自由性。组织付给员工工资也未必会得到他们的忠心，关键是要给他们提供运用知识的机会，使其价值得以实现。由此可见，“知识经济下的人力资源创造性产出”实在是一个崭新而艰巨的课题。

经典的人力资源管理理论，需要在实务中不断地丰富与充实。如果能够把创新导向的人力资源管理研究作为优化企业管理的突破口，会对企业的发展有很大的操作意义，也将会助推企业的创新进程并润滑人力资源管理实践，鼓励企业对研究成果加以运用。

本书所提出的创新导向的人力资源管理有助于将增强自主创新能力的国家战略贯彻到现代化建设的各个方面，激发全民族的创新精神，培养高水平创新人才，形成有利于自主创新的体制机制，从而巩固和发展中国特色社会主义伟大事业。

二、理论特点

笔者经由前期的实证研究,对人力资源管理和企业绩效的关系进行了探讨。数据显示,创新导向的人力资源管理实践确实与企业绩效相关,即在静态攻略、动态攻略、内部互动、外部利用、组织结构、薪酬保障和培训开发七个领域及战略、规划、工作分析、(人员的)吸引、维持、遣散、沟通、考评、激励、变革、合作、竞争、配置、柔性、网络、薪酬、保障、培训与开发十九个方面加以创新指导。首先是创新基因改良,它包括能力提高、动力增加、空间拓广,其他的一些改良可以是智力资本增长、满意度擢升等。这些改良孕育了创新,而创新的产生又体现在个人、群体和企业三个层面上。由于创新,企业绩效得以提升,包括产出提高、质量提高、素质提高、成本降低、士气提升、机会增多、运作成熟等。归结创新的表现,主要体现在成本领先、产品分化、服务分化与流程优化四个方面。^①

创新导向的人力资源管理特点有二:①以提升企业绩效、激发创新为目的;②是创新理论在人力资源管理领域中的拓展延伸。若与经典人力资源管理相比较,创新导向的人力资源管理最大的不同就是它有一种前瞻的思维,即在实施人力资源管理的动作之前,以是否有利于创新作为考量的依据。至于方法方面,创新导向的人力资源管理没有表现出明显的不同,可能它还是人力资源管理举措的常规组织与安排,只是这种安排的后效将在创新得到激发、增长之时才得以体现。所以,本书所提出的“创新导向的人力资源管理”并非在开辟人力资源管理的新空间,而是在既有空间之内的一个重整——该重整原则就是企业的创新指针。由此可见,创新导向的人力资源管理在行为方面除却超前的创新思维导引,仍在沿用常规的人力资源管理的动作。

三、商榷之处

创新导向可被视为人力资源管理的一个方向,即“向左走”和“向右走”的问题。如奉行成本领先的企业,其人力资源管理就会是成本节约导向。对于追求创新的企业,建议实施创新导向的人力资源管理。当然,企业是否追求创新,完全取决于企业决策层或企业自身。对于市场稳定、居于垄断地位,或实行清算、放弃战略的企业,以及一些持有“小富即安”思想的企业,它们可能没有创新的欲望,守住既有市场,保持现状,即已满足。那么这一部分企业就不会,也没有动力实施创新导向的人力资源管理。也就是说,创新导向只是人力资源管理可能走出的一步。除此之外,企业还有其他的选择。

^① SUN B. Analysis of impacts of strategic human resource management innovation-oriented on enterprise performance [C] // 2010 second international conference on communication systems, networks and applications (ICCSNA 2010) (Volume 2). Hong Kong: IEEE Computer Society, 2010: pp. 2639-2642.

本书成果并不具有普适性，它仅适用于追求创新的企业。这里所提到的“创新”当然也包括管理创新，乃至人力资源管理创新，尽管我们通常将其理解为技术创新。本书中各章节之间的关系是杂合的——它们彼此之间交织相错，譬如在“培训”中会谈道“招聘”，而在“留人”中又会触及“培训”。笔者对于章节的切分是基于人力资源管理逻辑关系的再梳理，而各章节之间的概念也是相对的，如所谓的“静态攻略”与“动态攻略”，只是相较于企业的进入、裁员等行为来说，他们偏静态一些而已。世上本无绝对的静态，何况战略规划也有短、中、长期之分，须根据实际情况做出相应调整。再者，各章节所阐述的内容也仅是“一隅”的观点，它不可能是全面的论述，仅是笔者对于创新、人力资源管理与各篇章特定主题产生的复合思维，有待后续研究补充完善。

四、研究展望

个人创新并不必然导致组织绩效的改善，如何将个体层面的创新上升至组织层面，是后期应予以关注的问题。前文已述，概念模型中的其他部分（即创新机理与推荐技术）尚存较大争议，当前不便深入研究，但应作为后续研究的内容。

企业创新理论博大精深，本书仅是浅尝辄止的“试水”，还存在许多其他优秀、精彩的观点，如主体变换观点：顾客变成股东即“虚拟股份”，顾客变成员工即“购买建议”，员工变成股东即“员工持股”，员工变成顾客即“内部市场”，股东变成员工即“内部控制”，股东变成顾客即“资方监督”……要切实有效地推进企业创新，提升企业绩效，就不能囿于某一观点，应采众家之长。无论对于理论研究者，还是实务工作者，这都是一个不小的挑战。

第二章 创新与人力资源管理



在万众创新的背景之下，“创新”与“众人”结合的重要性与必要性愈发突显。“创客”“众创”等热词腾空出世并迅速传播。这一现象预示着“创新”与“人力资源管理”的复合乃至结合正是大势所趋。创新势必需要经由人员来实现，二者关联之紧密彰明较著。通过对二者的系统梳理，有望扫描其或有交集，寻得相互支持的路径。

第一节 创新概述

对于创新，人们的理解是多层面的。创新已经走进千家万户，如果深入考究就会发现，学者对于它的理解是不尽相同的。

一、经济学家观点

创新的原动力与终极目的均体现在经济层面，所以首先须了解经济学家对创新的想法。

（一）国外观点

创新最初是由奥地利著名政治经济学家熊彼特提出的，他从生产要素替代的角度将创新的含义阐述为：“在工业组织中引进新的要素或将新要素与旧要素进行组合。”^① 其中，新要素包括产品或产品质量、生产方式方法、市场、供应源、产业组织形式等方面创新的发现、引进与组合。需要指出的是，他把管理创新与技术创新等同起来进行讨论，从而有效扩大了创新的研究范围，为企业如何获得并保持竞争力奠定了坚实的研究基石。根据熊彼特的理论，创新是指“建立新概念—形成生产力—成功进入市场”的过程，企业的创新行为包括寻找新项目、新生产方法、新市场、新原料来源和新产业组织。创新就是创造新产品，并实现其市场价值。熊彼特对创新的定义是开辟性的，对后人的影响是深远的，他本人也由此被称为“创新之父”。

技术创新的新古典学派代表索洛通过对美国 1909 年至 1949 年间私营非农业经济的劳动生产率发展情况进行实证分析，从而提出：技术创新是经济增长的内生变量，是经济增长的基本因素；技术与其他商品一样在带来创新收益的同时，也受到非独占性、外部性等市场失灵因素的影响，适当的政府干预将极大地促进技术创新的进行。他还建立了著名的技术进步索洛模型，专门用于测度技术进步对经济增长的贡献率。^② 索洛的政府干预观对企业同样是一个启示：既然国家层面的创新可由政府来干预，那么企业层面的创新岂不亦可由管理层来加以引导？

技术创新的新熊彼特学派以曼斯菲尔德、卡曼等人为代表，该学派坚持熊彼特创新理论的传统，强调技术创新和技术进步在经济发展中的核心作用，认为企业是推动创新的主体，侧重研究企业的组织行为、市场结构等因素对技术创新的影响，提出了技术创新扩散、企业家创新和创新周期等模型。通过对技术创新与市场结构关系的实证分析和深入研究，新熊彼特学派认为当市场结构处于完全竞争与完全垄

① 约瑟夫·熊彼特. 经济发展理论 [M]. 何畏, 易家详, 等译. 北京: 商务印书馆, 1990: 3-4.

② R M SOLOW. A contribution to the theory of economic growth [J]. The quarterly journal of economics, 1956 (1): pp. 65-94.

断之间,即垄断竞争和寡头垄断状态时,由于存在一定程度的垄断,又存在一定程度的竞争,该市场结构最有可能促进技术创新,而且可能出现重大的技术创新。^①

技术创新的制度创新学派以兰斯·戴维斯和道格拉斯·诺斯等人为代表。该学派利用新古典经济学理论中的一般静态均衡和比较静态均衡方法,对技术创新的外部环境进行了制度分析。该学派认为:“由于技术创新活动存在个人收益与社会收益的巨大差距,改进技术的持续努力只有通过建立一个能维持人们创新的产权制度,提高个人收益才会出现。”制度创新决定技术创新,好的制度选择会促进技术创新,不好的制度设计将遏制技术创新或阻碍创新效率的提高。同时,制度创新学派在充分肯定制度创新对技术创新的决定性作用时,也并不否定技术创新对改变制度安排的收益和成本的普遍影响,认为技术创新不仅可以增加因制度安排而改变的潜在利润,并且可以降低某些制度安排的操作成本,从而使建立更为复杂的经济组织和股份公司变得有利可图。^②

技术创新的国家创新系统学派以英国学者克里斯托夫·弗里曼、美国学者理查德·R. 纳尔逊等人为代表,该学派通过对日本、美国等国家或地区创新活动特征的实证分析,认为技术创新不是企业家的功劳,也不是企业的孤立行为,而是由国家创新系统推动的。国家创新系统是参与和影响创新资源的配置及其利用效率的行为主体、关系网络和运行机制的综合体系。在这个系统中,企业和其他组织等创新主体通过国家制度的安排及其相互作用,推动知识的创新、引进、扩散和应用,使整个国家的技术创新取得更好的绩效。国家创新系统理论侧重分析技术创新与国家经济发展实绩的关系,强调国家专有因素对技术创新的影响,认为国家创新体系是政府企业、大学研究机构、中介机构等为寻求一系列共同的社会经济目标而建立起来的,并将创新作为国家变革和发展的关键动力系统。由此,弗里曼提出了技术创新的国家创新系统理论,将创新主体的激励机制与外部环境条件有机地结合起来,并相继发展了区域创新、产业集群创新等概念和分支理论。^③

(二) 国内观点

国内方面,清华大学荣退教授傅家骥多年致力于创新研究。他对创新的定义是,创新是企业家抓住市场的潜在盈利机会,以获取商业利益为目标,重新组织生产条件和要素,建立起效能更强、效率更高和费用更低的生产经营系统,从而推出新的产品、新的生产(工艺)方法,开辟新的市场,获得新的原材料、半成品供给来源或建立企业新的组织。它是包括科技、组织、商业和金融等一系列活动的综合过程。傅家骥教授认为,技术创新的动力问题是一种多因素相互作用的自组织过程,科学技术自身的矛盾运动是推动技术创新发展的永恒动力,同时受到市场需求的拉动,企业家在其中起重要的作用。^④这就将创新问题自然而然地引入了管理领域。

① 王晓蓉,贾根良.“新熊彼特”技术变迁理论评述[J].南开经济研究,2001(1):49-54.

② 殷德生.制度创新的一般理论:逻辑、模型与扩展[J].经济评论,2003(6):33-36.

③ 张俊芳.关于国家创新系统演变的经济学思考[J].中国青年科技,2007(2):9-13.

④ 傅家骥,程源.知识创新与技术创新[J].中国科技月报,1999(8):37-39.