



教育部人文社会科学“十五”博士点基金项目成果
中国人民大学“211工程”建设成果

供应链网络组织 与竞争优势

王凤彬 著



中国人民大学出版社



供应链网络组织 与竞争优势

王凤彬 著



中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

供应链网络组织与竞争优势/王凤彬著.

北京:中国人民大学出版社,2006

(中国人民大学“211工程”建设成果)

ISBN 7-300-07315-8

I. 供…

II. 王…

III. 物资供应-物资管理-研究

IV. F252

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 043441 号

中国人民大学“211工程”建设成果

供应链网络组织与竞争优势

王凤彬 著

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511239 (出版部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn		
	http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京新丰印刷厂		
规 格	155×230mm 16 开本	版 次	2006 年 5 月第 1 版
印 张	27.25 插页 1	印 次	2006 年 5 月第 1 次印刷
字 数	390 000	定 价	49.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换



序

现代商界的竞争已从企业之间的竞争转变为供应链之间的竞争。随着合作竞争关系的建立，供应链相关企业之间结成了相对稳定的联盟关系，形成了网络型组织。本书将研究层次设定在介于企业价值链与产业链之间的商品供应链层面上，以围绕整条供应链形成的由多节点企业联结起来的价值创造系统为分析对象，考察供应链网络组织的竞争优势及其与组织设计的关系这一战略研究的核心命题。

供应链网络本质上是由作为“组织”的多节点企业构成的大型复杂系统，它不同于由“个体”构成的社会网络。本书有关供应链网络的研究，一方面借鉴了在企业内部组织研究中所形成的组织理论（OT）的观点和方法，另一方面又超越企业法律边界范围，探讨比企业更高层次、更大规模及复杂性的企业间组织设计与运作的问题。

本书的主旨是回答这些问题：以多企业、多



单位合作形式参与现代商界竞争的各供应链网络组织，如何在网络层面竞争中形成有差异的、独特的持久竞争优势？供应链网络组织的基本特征是什么？在中国传统的“全能型”企业走向解体的过程中，将其剥离单位置于供应链网络节点企业的行列中，对它们所采取的组织体制将在多大程度上与从外部联结进来的协作企业相类似和相区别？解决这些问题对于丰富和发展战略与组织理论有重要的学术价值，也对我国企业谋求提升市场竞争力有切实的指导作用，因此是“中国企业战略与组织模式”研究领域不能忽视的一个课题。

本书从供应链竞争的现实需要出发，将具体表现为社会资本和组织资本形态的关系资本作为供应链网络组织谋求提高其竞争力的基本途径，探讨由多节点企业互动而形成的复杂系统为什么能从节点企业或单位间特定的静态联结关系和网络动态发展中产生与众不同的竞争优势。这是一部从超越单体企业的网络（纵向网络，即供应链网络）层面探讨组织与战略问题的著作。

本著作属于哪一学科领域的研究成果？在体系和内容上有什么特点？经过漫长的研究、写作及修改过程，书稿终于完成了，可回过头来，笔者却不知道当初设计的对传统针对单体企业组织与战略关系问题的研究有所突破的研究目标，究竟实现了多少。也许留给读者来评价是最恰当的，也可免却自评的烦恼。

因为公派出国访学的日期不可延而再延，笔者只好在此书稿扫尾工作就差一点未了的情况下，怀着延期交稿的负罪之感来到了美国。忙过一个半月后，终于抽出两三天的时间，给书稿画上了句号。可是，在本序言中，把一个很大的问号留给了读者。

笔者来美后一直在思考中国企业界产品创新问题。当然，这是技术方面的创新。今年出版的一本试图回答各种悖论问题的英文论著《系统思考》对笔者不无启发。该书作者 Jamshid Gharajedaghi 按照人们“同中寻异”和“异中求同”两个维度能力的高低不同，将创新能力区分为四种状态：模仿者、解决问题者、发现问题者和创新者。第一种是上述两个维度能力都低的，第四种是两个维度能力都高的。中间的两种，前一是“同中寻异”能力低而“异中求同”能力高的，他们善于“求同”，所以能“解决”问题；后一是“同中



寻异”能力高而“异中求同”能力低的，他们只能“发现”问题而不擅长“解决”问题。管理理论创新虽然与企业界的技术创新不尽类同，但不妨将此分类法作为一个参照。笔者不禁自问：作为一个理论研究者，自己究竟属于其中哪一类呢？而花了自己多年心血写出的这本书又处于怎样的创新水平？它是否代表了自己创新能力的极限？抑或……？

王凤彬

2006年4月22日

于宾夕法尼亚州立大学斯米尔商学院



目 录

第 1 章	组织管理学的创建与供应链网络	
	组织分析层次.....	(1)
	1.1 引言：企业管理学科发展的 历史回顾与未来展望	(1)
	1.2 供应链网络组织及其分析的 几个层次.....	(19)
	1.3 本书研究的目的、方法与 基本逻辑框架.....	(24)
第 2 章	纵向一体化企业的解体	(30)
	2.1 从纵向一体化到专注核心 环节.....	(31)
	2.2 辅助功能的剥离及其可行的 管理组织模式：以 IT 服务 为例.....	(36)
	2.3 内部市场化的程度与适用 条件.....	(47)



	2.4 案例研究：伦敦劳合社理赔工作的剥离与组织	(63)
第3章	企业间关系协调：交易费用角度的分析	(76)
	3.1 企业间关系缔结的主要纽带：合约形式及其作用	(77)
	3.2 企业内外业务单位间关系协调：主要方式及费用构成	(86)
	3.3 关系风险及其防范	(114)
第4章	企业间关系协调：能力分工合作角度的探讨	(136)
	4.1 交易费用理论分析框架及其缺陷	(137)
	4.2 从交易费用论到与资源/能力理论的结合 ...	(142)
	4.3 供应链盈利和关系租金	(153)
	4.4 业务能力的集聚与整合	(174)
	4.5 关系技能及其对业务能力的乘数效应	(193)
第5章	供应链系统分析与超模块组织设计	(201)
	5.1 供应链系统的构成与环境的界定	(202)
	5.2 供应链系统功能与结构的描述	(206)
	5.3 对供应链绩效问题的系统思考	(212)
	5.4 全息原理与供应链系统的复杂性管理	(220)
	5.5 供应链系统分形结构法与超模块组织设计	(228)
	5.6 供应链系统管理权限的授放与成员企业自组织能力的形成	(240)
第6章	供应链网络中的学习与能力发展	(263)
	6.1 动态能力对组织学习的要求及研究角度评述	(263)
	6.2 组织学习类型划分与能力发展的关系	(280)



6.3	供应链网络层次动态能力的获取与网络型 组织结构的设计.....	(316)
6.4	案例研究：瑞贝卡发制品公司的外部学习 及其启示.....	(342)
第7章	供应链网络组织的竞争优势来源研究	(348)
7.1	战略与结构关系研究历程回顾：战略决定 结构，还是结构决定战略.....	(349)
7.2	战略与结构关系理论综述：处理冲突的两个 视角.....	(352)
7.3	网络节点企业界面及其对供应链竞争战略和 绩效的影响.....	(362)
7.4	基于自我中心网的网络节点外部社会资本与 竞争优势来源研究.....	(378)
7.5	基于整体网的网络组织资本与供应链核心 企业的作用.....	(390)
参考文献		(405)
后记		(425)



第 1 章

组织管理学的创建与 供应链网络组织分析层次

1.1 引言：企业管理学科发展的 历史回顾与未来展望

1.1.1 中国企业管理学科从经济学中独立 出来以后如何发展

建国以来，中国的企业管理学科一直是作为经济学的一个分支来发展的，没有取得独立的学科地位。虽然经济学确实为管理学提供了基本的理论基础和研究方法，但是管理的对象——企业，毕竟不只是经济组织，更是社会组织。经济学、社会学、心理学等不同的学科对企业组织的性质有着种种不同的解释（乌家培，2000；汪和建，1999；芮明杰，1998）。比如，经济学把企业看做追求以最低支出取得最大收入的效益最优化的组



织；心理学则更为注重企业中员工需要的满足，并从人的特性的角度解释企业组织中的决策和行为；社会学看到的则是企业与外部环境之间存在密切的共生、依赖关系，认为企业是一个与外部进行物质、能量和信息交换的开放系统，是嵌入在社会网络之中的机构。诸如此类的对企业是一个怎样的组织的不同认识，现实中虽然给管理者们带来了广阔的视野、多样化的解决方案，但与此同时也使管理研究面临着视角的差异和观点的分歧，由此形成了不同的管理学派。美国管理学家哈德罗·孔茨早在 20 世纪 60 年代初就看到了管理理论“丛林”密布的局面，并致力于以管理职能框架来综合各种管理理论、管理实践经验以及边缘的学科理论和知识，“试图在分歧的风暴海洋中寻找一个希望之岛”。然而，以孔茨、罗宾斯等人为代表的新一代的管理过程学派研究者和推崇者们直到今天也未能如愿地完成其探索一条走出“管理理论丛林”之路的使命。

我国的管理理论早期是在计划经济时代对国民经济管理和无经营自主权的工厂制企业管理的研究中，在借鉴苏联的管理理论的基础上形成的。改革开放以来，在“以我为主、博采众长、融合提炼、自成一家”的思想指导下，我们学习和总结了各国的管理理论和经验，并注重对自身企业改革发展中特定问题的研究，初步建立起了有自身特点的企业管理学科。90 年代中期，企业管理学科也正式从经济学中分离出来，有了“管理学”这一独立的学科门类地位。这一分离为将经济学外的其他相关学科也吸收到管理研究中奠定了基础。下一步的问题是：我国的管理学科该向什么方向发展？

关于管理学学科建设，马洪同志指出，企业管理的学科体系与企业管理教材的编写相关联。在计划经济时期，我国的企业管理学科体系基本上是以“八大管理”为基础的学科结构体系，MBA 教材似乎也是分解式的学科结构体系。随着我国社会主义市场经济体制和现代企业制度的逐步建立，随着企业经营环境和条件的变化，随着企业管理的创新与变化，企业管理现有教材的部分内容已不能适应变化的形势，企业管理的学科体系问题也需要重新探讨（马洪，1999）。

笔者自知对管理问题的思考和对管理理论的研究都欠深入和周



密,无力系统全面地回答管理学学科发展与建设这一重大问题,仅想在本书中结合世界管理学发展的轨迹和趋向,从组织理论角度谈一点对管理研究和学科建设的粗浅认识。

1.1.2 德国与美国:两条不同的管理学发展道路

德、美是世界上最早出现体系化管理理论的主要国家,可它们从一开始就走上了两条截然不同的发展道路,直到今天仍在两条远还没有相交的轨道上发展着各自的管理理论。

德国的管理学是作为经济学的一个分支来发展的。经过多代学者的努力,企业管理学逐渐摆脱国民经济学的影响而成为一门相对独立的学科。这门学科的德文名称为 Betriebswirtschaft, 在我国的译名为“企业管理学”或“企业经济学”、“经营经济学”。它是以企业经营过程的管理作为研究对象,在企业的经营理论和政策,如何对企业的采购、生产、销售、投资、财务和人事等活动进行有效管理,以及如何处理企业与其他企业、与周围经济环境之间的相互关系中,形成经济科学门类中有独特研究对象、理论体系及应用范围的一门独立学科。

与之对比,在北美,管理学是作为与经济学、社会学等并列的独立学科门类来发展的。它以管理主体及其行为作为主要研究对象,探讨管理者怎样做才能确保他们所管理的组织能“正确地做正确的事”。美国管理学的创始人中不仅有本国的管理学者及企业界人士,还包括来自欧洲国家的与其所在国主流管理思想有着不同视野和主张的企业家及研究者们。例如,亨利·法约尔从工业企业经营管理实践中提炼出了组织管理理论,在欧洲并没有引起多大的重视,却被美国人誉为“组织管理之父”。美国的管理学宝库还把德国社会学家马克斯·韦伯在社会组织研究中得出的行政组织思想都吸收了进去,而德国人自己在回顾其企业管理学科发展史中却极少提及韦伯的贡献。这种巨大的反差实际上说明了欧洲国家管理学体系与美国管理学体系的显著差异。

北美的绝大多数管理学家,包括孔茨、西蒙、德鲁克、明茨伯



格等都主张,管理学研究所揭示的原理适用于各类的组织,包括营利性的企业组织和非营利性的其他各类组织。因此,他们是面向各类组织开展管理研究的。最流行的是围绕管理者的职能(如计划、组织、领导、控制等),针对各类组织(包括企业、事业单位、政府机构、军队、教会等)提出组织运行的规范,使管理人员按照规范的原则要求和职能程序来运作和管理他们的组织。他们所建立的管理理论统称为“管理学”。这一学科的名称在英文中早先普遍称作 Administration,后来才适应工商管理思想的演变而改为 Management。直至今日,美国工商管理硕士学位“MBA”的称谓中还一直使用“administration”一词,该词的中文直译就是“行政管理”。另一个有力的证据是,1978 年度诺贝尔经济学奖的获得者、管理学家赫伯特·西蒙将其 1945 年出版的一部有关经济组织中管理者决策过程的开创性研究的著作命名为“(行政)管理行为”(Administrative Behavior),并将他分析界定的“有限理性的管理者”称作“(行政)管理人”(administrative man),这些用词都反映出“行政管理”这一称法在美国的普遍性。在相当程度上,美国创建的管理理论可以称作是对各类组织具有普适性的行政管理学,或者说是面向各种对象的“一般管理学”。相应地,德国专门针对企业这一类特定组织展开研究的管理学则被明确地称为“企业管理学”。

1.1.3 管理研究的对象:企业、管理者还是组织

在美国管理学界,管理是在一个被他们定义为“组织”的背景之下进行研究的,组织是他们提炼总结的管理工作过程和原理具有普遍适用价值的领域。管理学宗师彼得·德鲁克在 20 世纪末发表的《我认为我最重要的贡献是什么》一文中这样自我鉴定说:“早在 60 年前,我就认识到管理已成为组织社会的基本器官和功能;管理不仅是‘企业管理’,而且是所有现代社会机构的治理器官,尽管管理一开始将注意力放在企业;我创建了管理这门学科……”与德鲁克的主张类似,美国许多管理学家都不赞同把企业看做“一个创造利润的机构”的观点,而认为企业是“一个通过经营商品和服务来体



现自己职能的组织”。管理作为赋予组织以生命的器官，管理企业与管理其他组织并没有什么区别。因此，美国管理学家大都致力于研究管理者的使命、任务、责任，探索管理的哲理、科学、艺术，从各种各样组织的运行中归纳有效管理之道。德鲁克在1946年出版了《公司的概念》一书，可这本书并不像书名所显示的那样是一本企业学、经济学方面的著作。他本人这样指出：“《公司的概念》并不只是一本关于企业的著作，它是一本有关组织、管理和工业社会的书。事实上，这是一本从‘组织角度’分析企业的著作……同时也是第一本把‘管理’视为承担特定工作和责任、履行组织特定机能的著作。”

可见，美国管理学界更多关注的是在社会和组织背景下管理者的所作所为。管理主体——管理者及其行为是美国管理学研究的对象。从表面上看，美国所创建的管理理论可以适用于各种营利性组织和非营利性组织的管理，但实际上这种强调“管理工作的相似性、共通性”的理论忽略了不同类型组织的管理者以及同一组织中不同层次或不同领域的管理者在应用管理概念、原理和方法以及履行管理使命等方面客观存在的差异。他们的理论只是一般的管理理论，而不是专门针对企业这一类组织的企业管理理论。

在大西洋彼岸，管理研究是主要侧重针对企业这类特定的组织展开的。回顾管理学发展史，欧洲国家一直以来普遍是将明确的某类管理客体，比如企业，作为管理研究的对象。在企业管理学中，把“企业”作为群集而研究各类企业中的共同规律的科学称为普通企业管理学。除此之外，还有研究不同行业的特殊的企业管理规律的特定行业企业管理学，如工业企业管理学、贸易企业管理学、交通企业管理学、银行管理学等。有关企业经营过程规律和原理的综合研究则称为企业管理理论；具体针对企业经营过程不同阶段或职能展开研究的称为专业业务管理学，如生产管理学、销售管理学、财务管理学、人事管理学等（贝阿，1996）。

在德国管理学发展进程中，对于企业管理学科的研究究竟应着眼于企业的技术目的还是盈利目的，历史上存在着相当激烈的争论。依照德国企业管理学创始人施马伦巴赫的观点，企业不仅是体现资



本结合和以盈利为目的单位，更是设法通过适当的方式以尽可能少的资源消耗取得一定的经济效果的“经济化”（该词英文为 *economising*）运营的单位。他撇开私营经济学的盈利观和企业经营者的视角，把企业作为国民经济中的一部分，研究其获取资源和使资源得到节约利用的经营过程。他在 1919 年连续出版了动态资产负债表论、成本核算论、企业财会论等方面的论著，勾画了他称为“企业管理学”的这门学科的轮廓。进入 20 世纪 30 年代后，尼克利什出版了一部系统性的管理研究著作，覆盖了资源筹措、生产、销售和利润分配四个研究领域，并围绕经济性问题对前三个领域展开研究，同时将利润公平分配的伦理要求引入经济行为的研究中，使经济学和社会哲学在企业管理研究中得到了结合。如果说施马伦巴赫及其他早期代表人物的研究中隐含着企业作为一个经济组织所潜存的开放系统意识的话，那么，吸收美国赫伯特·西蒙的决策理论研究企业经营决策的德国学者埃德蒙特·海伦则将社会科学的“理解性”分析方法应用到决策行为的研究中，即以人的动机、信念和在特定环境下的感受为基础，从中找出一定行为方式的起因，由此使企业管理学认识的对象从经济组织转向社会组织，认识的角度从单纯经济学拓宽到其他相关学科如社会心理学、社会学、政治学等。德国图宾根大学教授 F. X. 贝阿在其三卷本的《企业管理学》的首卷中，在回顾和评价德国企业管理学的各个流派后指出，“企业管理学在逐步向社会科学的系统组合迈进”，而系统组合或综合之后这门学科的研究对象“一是组织，二是市场”。

美国和德国的管理学者不约而同地将管理研究的视角落到了“组织”上。然而，组织是什么？企业是一个怎样的组织？组织与内部的要素和外部的环境之间是一种怎样的关系？在美国多数管理学家的心目中，“组织”与其说是管理研究的对象，不如说是他们研究管理问题的背景或分析的层次。把组织作为管理问题研究背景的人，通常以“organizational”一词来限定其理论适用的场合，如当前流行的“组织行为学”这门学科就是在组织背景中研究个体和群体的行为及其管理。该理论本质上不过是“管理心理学”，侧重于对“组织中的行为”的微观层面的研究。有些人试图将行为科学的研究思



路和方法推广到整个组织层面——组织中的组织行为——的研究中，但发现心理学和社会心理学的研究角度并不适合，于是有人富有辨析性地指出，着眼于整个组织宏观层面考察的组织理论（organizational theory, OT）区别于组织行为学（organizational behavior, OB）。组织行为学探讨的概念是诸如激励、领导风格和个性等，它关注组织中个人的认知和情感差异，组织理论则将整个组织作为分析单元，是对组织的一种宏观角度的研究。“组织理论考察人们如何集合部门及组织，关注组织这一分析层次上的结构和行为的差别。组织理论是关于组织的社会学，而组织行为学则是组织的心理学。”（Daft, 2001。）

例如，同是研究组织中的决策行为，考察的层次和角度不同，所提倡的决策方法、过程和得出的研究结论也大不相同。以前，经济学领域的研究都假定工商企业是作为一个统一体进行决策的，似乎所有的相关信息都汇集到最高决策者那里，供其做出选择。卡内基-梅隆大学理查德·西尔特、詹姆斯·马奇和赫伯特·西蒙等人的研究表明，组织层次的决策涉及许多管理者，最终的选择取决于这些管理者所组成的联盟。这里，联盟是指由对组织目标和问题优先序达成了一致意见的若干管理者结成的同盟。这些管理者可能包括直线主管人员、职能专家，甚至包括外部的团体，如有影响力的顾客、银行、工会的代表。他们所提出的描述组织决策过程的卡内基模型，把组织决策看做由许多部门和各种立场观点的人共同作出的超越个体管理者范畴的集体决策，不仅促进了有关个体决策的有限理性观的产生，而且对组织层次的决策提供了许多新见解，如目标不一致、权力冲突、价值判断、管理者结盟行为及讨价还价的政治活动等。这样就促进了社会学、心理学、政治学与经济学、系统科学等研究成果的结合。

将管理研究置于“组织”（而不单单是“企业”）的背景中，并进而提升到组织层面进行研究，使美国学者所创建的管理理论取得了“组织管理理论”之名，这也许就是法约尔被誉为“组织管理之父”的缘故吧。与德国的企业管理学相比，这两者都是着眼于对整体企业的管理问题展开研究。不同的是，德国人在研究企业管理理



论的同时,也研究企业学,是在这两方面的结合中研究企业经营过程的管理。美国学者研究组织管理理论,但这里的“组织”常常只是对其提出的管理理论适用的场合和范围的限定语,在很长一段时间内都未能成为管理研究的专门对象。事实上,组织学的发展和普及程度远不及企业学,这种差距反衬出组织研究的滞后状况。所以,我们可以评价说,美国目前流行的所谓“组织管理理论”,其实仍是管理客体性质并不明晰,只不过该理论所揭示的原理对各类组织可能具有普适性的“(组织)管理理论”。因此,当前惯常的做法是将其称为“一般管理理论”或者“行政管理理论”。

总之,尽管美国管理学者心中有了“组织”的概念,但对于“组织的机能是什么”、“怎样履行这样的机能”这些早在60年前就由德鲁克提出的问题,在管理学领域中还未有系统、专门的研究。“组织学”更趋于是社会学家研究的领域,就像“企业学”通常成为经济学家研究的领域一样。不同学科领域的研究者以各自不同的逻辑来思考和探究一般的组织或企业这种特殊的组织的性质,结果形成了众说纷纭的极其多样甚至有分歧的观点(乌家培,2000)。现在已经到了需要管理学者站在改善企业管理绩效的角度综合各种观点的时候了。从企业管理学发展到组织管理学,将使管理研究的视野得到拓宽,同时使各学科门类的研究成果和研究方法围绕组织管理的核心理论得到综合,并在综合的基础上取得提高和突破。

1.1.4 管理研究的新趋向:从一般管理学向组织管理学的演进

美国经济与管理学界当前正出现一种跨学科交叉研究的趋向。比如,将新制度经济学与组织学结合起来而形成的组织制度理论在美国学界已经引起了人们的高度重视,被称为“组织经济学”(Organizational Economics)得到发展。美国学者在研究企业的经济行为时,一直仅仅把企业作为一个目标和意向明确而又统一的决策者。提供产品或服务的生产企业是一方,购买产品或服务的消费者是另一方。在传统研究者看来,无论生产企业还是消费者都是以统一体