



企业 跨项目知识转移的 影响因素

赵大丽◎著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

国家自然科学基金青年项目“企业二元性跨项目学习的前因及影响效应：
基于结构化理论”（项目编号：71502003）

企业跨项目知识转移的 影响因素

赵大丽◎著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

企业跨项目知识转移的影响因素/赵大丽著. —北京: 知识产权出版社, 2017. 7
ISBN 978 - 7 - 5130 - 4936 - 8

I. ①企… II. ①赵… III. ①企业管理—技术转移—影响因素—研究 IV. ①F273.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 124637 号

内容提要

鉴于跨项目知识转移对企业业务价值提升的重要性和理论研究的缺口, 本书聚焦于研究企业跨项目知识转移的影响因素, 并以 IT 服务企业作为调研对象。基于文献回顾结果, 本书构建研究模型, 采用问卷调查研究和多案例分析方法探索和检验企业跨项目知识转移的多方面影响因素。然后, 基于社会认知理论, 本书重点探讨组织情境、项目情境和转移主体对企业跨项目知识转移的影响机制, 并采用基于问卷调研的大样本实证研究方法对研究模型进行验证。本书对丰富跨项目知识转移理论研究和促进跨项目知识转移实践探索具有重要意义。

责任编辑: 江宜玲

责任校对: 谷 洋

装帧设计: 邵建文

责任出版: 刘译文

企业跨项目知识转移的影响因素

赵大丽◎著

出版发行: 知识产权出版社有限责任公司

网 址: <http://www.ipph.cn>

社 址: 北京市海淀区气象路 50 号院

邮 编: 100081

责编电话: 010 - 82000860 转 8339

责编邮箱: jiangyiling@enipr.com

发行电话: 010 - 82000860 转 8101/8102

发行传真: 010 - 82000893/82005070/82000270

印 刷: 三河市国英印务有限公司

经 销: 各大网上书店、新华书店及相关专业书店

开 本: 720mm × 1000mm 1/16

印 张: 17

版 次: 2017 年 7 月第 1 版

印 次: 2017 年 7 月第 1 次印刷

字 数: 276 千字

定 价: 58.00 元

ISBN 978 - 7 - 5130 - 4936 - 8

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题, 本社负责调换。

目 录

第一章 绪 论	(1)
第一节 研究背景及意义	(1)
第二节 研究问题	(5)
第三节 理论基础	(7)
一、企业资源基础观	(7)
二、企业能力理论	(9)
三、企业知识管理理论	(12)
四、社会认知理论	(15)
第四节 本书结构	(23)
一、研究内容	(23)
二、研究方法	(24)
第二章 相关研究综述	(26)
第一节 文献综述范围界定	(26)
第二节 知识转移影响因素研究回顾	(27)
一、项目情境下的知识转移研究	(27)
二、一般情境下的知识转移影响因素维度分析	(33)
三、各维度的知识转移影响因素分析	(36)
第三节 一般情境下知识转移的维度与测量	(46)
一、知识转移的维度	(46)
二、知识转移的测量	(48)

第四节 跨项目知识转移影响因素研究回顾	(50)
一、跨项目知识转移研究概况	(50)
二、跨项目知识转移影响因素研究回顾	(54)
第五节 相关研究评述	(60)
第三章 跨项目知识转移的内涵分析	(63)
第一节 跨项目知识转移的概念	(63)
第二节 跨项目知识转移的关键要素	(66)
第三节 跨项目知识转移的类型	(70)
第四节 跨项目知识转移的特征	(73)
第四章 IT 服务企业跨项目知识转移影响因素的初步探索	(77)
第一节 IT 服务企业跨项目知识转移的对象界定	(77)
一、IT 服务企业跨项目转移知识的类别	(77)
二、IT 服务企业跨项目转移知识的特征	(83)
第二节 研究模型与理论假设	(87)
一、研究模型	(87)
二、理论假设	(91)
第三节 问卷调查研究及结果	(96)
一、量表开发	(96)
二、量表内容效度检验	(100)
三、调查问卷设计	(104)
四、数据收集	(107)
五、数据处理与统计结果	(109)
第四节 案例研究及结果	(116)
一、案例选择与案例背景	(117)
二、案例数据收集	(121)
三、案例数据分析	(124)
四、案例研究发现	(128)
第五节 实证研究综合结果分析	(132)

第五章 IT 服务企业跨项目知识转移影响因素的内在作用机理研究	(135)
第一节 研究模型与理论假设	(135)
一、研究模型	(135)
二、理论假设	(139)
第二节 量表开发与数据收集	(151)
一、操作化定义界定与量表开发	(151)
二、量表效度检验	(165)
第三节 数据处理与模型检验	(191)
一、样本描述性统计	(191)
二、测量模型检验	(193)
三、结构模型检验	(200)
第四节 实证结果分析	(207)
一、项目团队因素	(207)
二、组织情境	(207)
三、项目情境	(209)
第六章 研究结论与讨论	(211)
第一节 研究结论	(211)
一、企业跨项目知识转移影响因素的初步探索结果	(211)
二、企业跨项目知识转移影响因素作用机理的研究结果	(212)
第二节 理论贡献	(215)
第三节 实践意义	(217)
第四节 研究局限	(223)
第五节 研究展望	(224)
参考文献	(226)

附 录 (252)

一、IT 服务企业跨项目知识转移影响因素的访谈提纲 (252)

二、IT 服务企业内部跨项目知识转移影响因素初步探索
 调查问卷 A (253)

三、IT 服务企业内部跨项目知识转移影响因素初步探索
 调查问卷 B (256)

四、IT 服务企业内部跨项目知识转移影响因素内在作用机
 理调查问卷 (259)

第一章 绪 论

第一节 研究背景及意义

在知识经济时代，知识已成为一种关键资源，对促进企业发展起着至关重要的作用。重视知识并充分利用内部已有知识已成为企业谋求运作效率和市场竞争优势的一种关键途径。在项目型企业，如何有效地利用已有项目积累的知识提高组织的运作效率已日益引起业界实践者的关注。而且，理论研究者和企业实践者的关注焦点正在逐渐发生变化，原来主要关注如何在单个项目内部整合和利用有用知识以提高项目实施效率，现在慢慢转向关注如何依托多个项目、重新整合和再用不同项目产生的有用知识和经验以提高项目实施效率。于是，探索如何将一个项目的有用知识转移和再用到另一个项目的跨项目知识转移的研究话题已经浮现，并引起学者们的关注。

跨项目知识转移的理念早已在项目管理知识体系中得到体现，只是早期尚未被作为明确的概念提出。比如，1997年推出的国际标准 ISO 10006 明确地将“项目管理经验总结”作为独立的知识模块，美国项目管理协会推出的 PM-BOK Guide (2008) 规定，要将一个项目的范围变更控制的文本存入组织知识库，以备执行组织其他项目所用，等等。其实，不管是项目管理经验总结，还是项目管理经验编码化并进行文本存储，都是为了将一个项目实施过程中的习得知识积累下来，为后续项目选择使用，这实质就是跨项目知识转移。

IT 服务企业是典型的项目型组织，为不同的客户提供信息化服务。无论是开发新的软件，还是实施既有的套装系统，IT 服务工作多以项目为单位、

依靠一定的项目团队来完成。但 IT 服务项目又不同于制造业等传统行业项目,项目团队主要通过整合各种领域知识(包括技术、业务和项目管理等领域)提供 IT 产品或服务。在此过程中,一个 IT 服务项目积累的知识和经验往往是其他项目所需知识的来源。因此,有效地促进跨项目知识转移对 IT 服务企业是非常重要的。举个例子,房地产公司建第一座房子和再建一模一样的第二、第三座房子都需要花 1000 万元和 500 天,而 IT 服务企业设计开发第一个软件系统可能也需要花费 1000 万元和 500 天,但在完成第二、第三个类似的系统时,就不一定都需要投入 1000 万元和 500 天了。一个主要原因是 IT 服务项目是知识密集型项目,不同项目所需的知识存在一定的通用性,有些知识可复用。这些知识包括嵌入在每个 IT 项目实施过程中的各种知识,包括设计知识、开发方法、程序语言等信息技术知识,系统所支持的业务领域知识,项目管理知识,等等(Rus, Lindvall, 2002; Tiwana, 2004)。

知识通用性是企业内部不同项目进行跨项目知识转移的一个重要前提。Disterer (2002) 在深入剖析 IT 项目实践后认为,尽管每个 IT 项目解决的都是涉及跨学科知识的新任务,所产生的经验和知识也相应地具有创新性和独特性,但这些经验和知识对 IT 服务企业内部其他项目的成功实施还是非常重要的。比如,第一次使用新软件工具后所掌握的知识、项目需求分析后所产生的洞察商业规则和捕捉市场机会的经验、与企业外部的项目干系人有效沟通的技巧等,这些知识的再用将会大大地提高其他项目的实施效率,并有利于提高 IT 服务企业的市场竞争力。项目通用性知识是指脱离具体项目情境的、具有普适性的、可以被广泛应用的知识(Williams, 1997; 2008)。从某个具体项目实施中提炼出来的“最佳实践”就是典型的通用性知识。在同一个 IT 服务企业中,尽管不同 IT 项目的终端产品不同,但不同 IT 项目的实施程序有其共性之处。比如,每个 IT 项目的实施都要经历项目需求调研、系统设计、系统实施、系统运行与维护等步骤,同一家企业的各个 IT 项目的技术实现手段也很相似,等等。因此,知识通用性是 IT 服务企业进行跨项目知识转移的重要条件和促进因素(Williams, 1997; 2008)。

跨项目知识转移对提高 IT 项目工作效率和成功率具有重要意义。跨项目知识转移有助于企业及时地获取所需要的项目实施经验和知识模板,避免重复创造知识和资源浪费,避免重蹈过往项目发生过的错误,有利于提高项目实施

效率和降低实施成本,进而提高项目成功率(Newell et al., 2006)。有经验的人在接收和处理新信息时,会根据他们过去的经验快捷地整合和创造出新知识。调研报告指出,97%的成功项目都是由有经验的项目经理经营出来的(Standish Group, 2001)。一个掌握丰富的实施技术经验和管理经验的项目经理,在执行新项目时能够依赖过去的经验确保项目按计划进行并满足预算、功能和质量目标,项目经理经验知识的再用与分享被证实是提高IT项目成功率的一个关键因素(Petter, Vaishnavi, 2008)。Landaeta (2008)的实证结果亦表明,跨项目知识转移对提升项目实施能力与绩效具有显著的促进作用。鲁萨克(Prusak, 1997)也指出,跨项目知识转移为项目实施团队提供了快速而有效地获取所需知识的渠道,使其能够灵活应对新任务和新问题,因而对于企业管理者尤其具有吸引力。斯卡伯勒(Scarbrough et al., 2004)也认为,在组织内部进行跨项目知识转移与学习是企业提高项目绩效的重要渠道,并通过案例研究证实了这一观点。总而言之,跨项目知识转移有助于IT服务企业敏捷高效地解决项目问题,应对知识经济时代激烈的市场竞争,进而提升企业经济价值。

由于一个组织在某一段时间内往往会同时或先后实施多个同类或不同类的项目,从长远看,在组织内部进行跨项目知识转移更有利于组织知识和能力的积累,进而促进企业成长与发展。根据企业成长理论(Firm Growing Theory),一个企业的成长既有内生动力,也有外生动力。而在内生动力上,彭罗斯(Penrose, 1959)认为,将公司日益惯例化的知识释放并再用于其他活动是公司生存和成长的主要原因。安东尼(Antoni, 2000)也强调,虽然一个项目的任务和创新性不同于另一个项目,但随着时间推移,跨项目知识转移与学习必然会促进项目管理实践和提升项目实施效果。对IT服务企业而言,跨项目知识转移有助于将知识源项目产生的有用知识释放和再用到知识接受方项目,使知识接受方项目的实施团队无须“重新创造轮子”(Recreate Wheel)就能够及时而有效地获取所需的项目实施知识。更重要的是,知识接受方项目可利用由此节省下来的资源捕捉新的项目机会和开发、挖掘新的项目实施方案,为新一轮的项目工作做准备。随着时间的推移,一次次的跨项目知识转移活动将有助于提高IT服务企业的整体项目实施能力,推动IT服务企业的内生性成长。

此外,IT服务行业是当今知识经济时代的支柱产业。国家高度重视并采

取一系列支持政策推动我国 IT 服务市场快速发展。2015 年 7 月, 经李克强总理签批、国务院印发的《关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》明确提出, “到 2018 年, 互联网与经济社会各领域的融合发展进一步深化”。“互联网+”将推动中国 IT 服务步入融合创新服务的新阶段。基于国家政策的大力支持和当前转变经济发展方式的需求推动, 近年来, 中国 IT 服务行业蓬勃发展。根据一份近期的 IBIS 世界报告, 中国 IT 服务产业在过去五年的年均增长幅度为 7.1%, 2016 年的市场总额达到 1346 亿美元, 比 2015 年的市场总额提升了 5%。^① 随着 IT 服务企业成长为我国新兴产业的主角并在全球 IT 市场面临激烈的竞争, 企业必须思考如何有效地管理项目知识, 如何有效地进行跨项目知识转移以快速应对新业务环境的发展变化。

然而, 由于项目具有动态性、临时性的特征, 作为典型的项目型组织, IT 服务企业的跨项目知识转移面临不少问题。我们通过实地访谈了解到, 多家 IT 服务企业都不同程度地存在以下现象: 当某个关键项目成员离开时, 其所掌握的经验和知识随之流失; 当新的项目成员刚加入时, 其所面对的是一堆杂乱甚至不一致的资料; 某个 IT 项目会重犯其他项目曾经碰到的错误, 且往往会投入大量的重复劳动探索解决方案; 当项目成员打开组织知识库时, 发现里面存储的大多是项目产品知识 (如 ERP 系统使用手册), 而不是具有借鉴作用的项目实施经验; 等等。还有, 很多 IT 项目团队存在这样的一种现象, 团队成员平时加班加点学习知识, 而当项目结束时, 团队快速解散, 之前的习得知识和经验往往未能得到及时总结, 因而不能留为后续项目所用, 从而造成严重的知识流失。还有, 跨项目知识转移活动的缺失, 会导致一个项目的实施团队重蹈其他项目已出现过的问题, 并投入大量的重复劳动去探索问题解决方案, 而不是去规避这些问题 (Newell et al., 2006)。以上这些问题的实质是 IT 服务企业内部没做好跨项目知识转移工作, 而这往往是 IT 项目难以高效实施的一个制约因素。

综上分析, 很有必要关注 IT 服务企业跨项目知识转移及其促进和制约因素。因此, 本书将对 IT 服务企业跨项目知识转移的影响因素及其影响路径进行研究, 此研究将具有一定的理论和实践意义。

① <https://www.ibisworld.com/industry/china/it-services.html>

在理论上,首先,据我们所知,对 IT 服务企业跨项目知识转移影响因素的研究,在国内外属于比较前沿的研究课题,明显有别于以往文献聚焦于对单个软件项目内部知识转移的影响因素的研究。其次,本课题在初步探索 IT 服务企业跨项目知识转移多维度影响因素之后,以社会认知理论为依据,深入地研究组织情境和项目情境如何通过影响项目团队认知进而影响跨项目知识转移的内在机理。而已有研究大多只是较为简单地探索知识特征、主体因素、转移方式和转移情境等对跨项目知识转移的直接影响关系。最后,本课题将注重分析知识源项目团队和知识接受方项目团队的因素分别对跨项目知识转移的不同影响效应,这是以往研究很少关注到的。因此,本课题将有助于丰富跨项目知识转移影响因素的理论研究。

在实践上,首先,本课题对 IT 服务企业跨项目知识转移的影响因素及其影响路径所做的研究将有助于增强软件企业管理者对跨项目知识转移成效机理的理解。其次,本课题研究得到的跨项目知识转移的关键影响因素及其作用机理将能够给软件企业选择合适的多项目知识管理机制(如项目团队人员配备、制度管理等)提供借鉴。最后,本课题同时考察知识源项目团队和知识接受方项目团队的因素对跨项目知识转移的影响关系的思路,将为软件企业兼顾这两方项目团队因素开展项目知识管理实践提供有益的启发。

第二节 研究问题

知识转移的研究起源于技术转移的研究,由提斯(Teece)于1977年首次提出。鉴于其在促进知识应用与创新、人员能力提升和组织绩效提升等方面的重要作用,近十几年来,知识转移已引起学术界和企业界的广泛关注。目前对知识转移的研究已不少,分析单元涵盖个人之间、团队之间、组织之间等多个层面(Alavi, Leidner, 2001),内容包括知识转移的过程、方式、影响因素等。其中,对知识转移影响因素的实证研究,逐渐扩展到 IT/IS 领域。这些研究有的聚焦分析知识转移的某个影响因素,如知识特征(Zander, Kogut, 1995)、关系情境(Kostova, 1999)等,有的同时研究了知识特征、知识源和知识吸收方特征、转移活动和转移情境等因素,并且,这些多维因素逐渐构成了比较成

熟的知识转移影响因素理论研究的集成框架 (Szulanski, 1996, 2000; Cummings, Teng, 2003; Ko et al., 2005)。国内学者也大多采用集成框架研究 IT 项目实施过程中的知识转移影响因素问题 (徐青, 2006; 谭大鹏, 等, 2005)。

然而, 现有研究主要聚焦于发生在单个 IT 项目内部进行的知识转移的影响因素 (Ko et al., 2005; Joshi et al., 2007), 对跨项目情境下的知识转移, 更多地分析了其内容、过程和方式等。比如, Fitzek (1999) 分析了跨项目知识转移的过程及其涉及的多个维度, 包括组织维度、知识维度、人员维度和工具维度; Björkegren (1999) 分析了组织内部跨项目知识转移的内容对象及过程; 索德奎斯和普拉斯塔克斯 (Soderquist, Prastacos, 2002) 研究了不同新产品开发项目之间的隐性知识转移问题; 纽维尔等 (Newell et al., 2006) 研究了跨项目知识转移的方式, 比较分析了基于信息通信技术和基于社会网络的方法对跨项目知识转移的有效性。

对于跨项目知识转移的影响因素, 总体而言, 现有的研究状况和不足可归纳为以下几个方面: 从研究内容看, 现有文献所研究的跨项目知识转移影响因素较为零散, 其中对项目相关因素 (如时间紧迫性) 和嵌入其他因素中的显著“项目化” (Projectised) 特征 (Meo et al., 2010) 的研究很少。从研究情境看, 中国情境下的跨项目知识转移实践必有其自身规律, 但现有文献多基于其他国家的 IT 项目实践而展开实证研究, 很少对中国 IT 服务企业跨项目知识转移的影响因素进行深入的分析 and 探索。从研究层面看, 现有文献对个人层面跨项目知识转移的影响研究较多 (Petter, Vaishnavi, 2008; Petter, Randolph, 2009), 对团队层面跨项目知识转移的研究很少。从研究关注点看, 现有文献大多笼统地分析某些因素 (如治理机制) 会影响某一情境下的跨项目知识转移, 但很少区分知识源项目团队和知识接受方项目团队并做比较分析 (如尚未分别研究知识源项目团队采用的知识治理努力和知识接收方项目团队采用的知识治理努力)。从研究方法看, 关于跨项目知识转移影响因素的现有文献或采用主观推理方法, 但各因素的影响关系及其作用大小无法得到验证; 或采用案例分析方法, 但所分析的跨项目知识转移影响因素较为零散; 或采用定量实证方法, 但往往未能深入揭示形成各因素之间关系的背后原因。因此, 有必要综合使用定量检验与案例研究的方法, 系统地研究跨项目知识转移的各影响因素的内在关系。

综上分析可知,对中国 IT 服务企业跨项目知识转移的影响因素展开深入研究具有实践探索的需求和理论研究的必要。针对目前对我国企业跨项目知识转移研究还主要停留在定性的理论演绎分析、研究结论实用性较弱的情况,有必要对跨项目知识转移进行深入的实证研究,以揭示企业跨项目知识转移实践规律。本书采用基于问卷调查的定量检验和基于访谈的案例分析相结合的方法,以国内 IT 服务企业为调研对象,深入研究企业跨项目知识转移的影响因素,以深化对这些因素影响机理的理解,并提高研究结果的实践应用价值。具体而言,主要探索以下两个研究问题:在我国 IT 服务企业内部,可能影响跨项目知识转移的因素主要有哪些?这些因素对 IT 服务企业跨项目知识转移的影响路径如何?

第三节 理论基础

本研究涉及的理论基础主要有企业资源基础观、企业能力理论、企业知识管理理论和社会认知理论,下面对这些理论进行阐述。

一、企业资源基础观

企业资源基础观 (Resource - Based Theory, RBT) 作为企业战略管理理论之一,认为企业是资源的集合体,解释企业如何通过内部资源的获取、配置、使用以便持续保持竞争优势的问题。对于“资源”一词,最初提出者彭罗斯 (Penrose, 1959) 侧重于关注“生产型资源”,认为企业是“生产型资源”的集合体,这些资源包含物质资源 (厂房、装备、土地、原材料等) 和人力资源 (一线员工、管理层、工程师等)。后来,沃纳菲尔特 (Wernerfelt, 1984) 将资源界定为“企业所拥有的、有形的和无形的永久性资产,如品牌、内部的技术知识、技能型员工、贸易关系、机器、高效率的程序和资本等”;巴内 (Barney, 1991) 认为企业资源是“一个企业所控制的、并能够用于制定、执行改进效率和效能之战略的所有资产、能力、组织过程、企业特性、信息和知识等”。

企业资源基础观建立在一定的理论假设之上。在竞争优势理论中,波特

(Porter, 1980) 假设处在同一产业的企业是没有区别的, 它们拥有同样的资源, 因而可以实施同样的企业战略; 即使企业资源具有异质性, 但这种异质性因为资源的高度流动性而不可能长期存在 (Barney, 1986)。与竞争优势理论不同, 企业资源基础观提出的假设是: ①不同企业拥有的各种有形和无形的资源具有异质性, 资源在企业间是不可流动、难以复制的; ②资源的异质性能够持续存在, 是企业获取持久竞争优势的根源, 原因是异质的企业资源不是完全流动的、具有不可模仿性。如果企业资源完全流动, 不同企业获取资源的壁垒或门槛不复存在, 那么一个企业的成功战略就会立即被竞争对手复制, 从而丧失竞争优势地位。但由于企业资源实际上是一系列资源的组合, 因而不同企业几乎不可能存在完全相同的资源组合。资源的流动性往往也受到合约约束、信息缺乏、定价困难等多重因素的限制。可以看出, 与竞争优势理论相比, 企业资源基础观的理论假设更为接近现实, 更强调基于资源异质性发展持续的、不可复制的企业竞争优势。

根据企业资源基础观, 要维持企业的持续竞争优势, 企业资源必须具有战略性, 并不是所有资源都能带来这种竞争优势。企业战略性资源必须具备四个特征: 价值性、稀缺性、不可模仿性和不可替代性 (Barney, 1991)。价值性体现为企业拥有的资源可被用于制定和执行企业战略、提高工作的效率和效能。稀缺性是指一个企业拥有的资源是其他企业所没有的, 否则, 资源即使再有价值, 一旦为大部分企业所拥有, 它就不能为企业带来竞争优势。巴尼 (Barney, 1991) 指出, 资源的价值性和稀缺性能够为企业带来竞争优势, 但不能确保这些优势是否能够持续, 要带来持续的竞争优势, 资源还需要具备不可模仿性和不可替代性。不可模仿性指企业资源的历史条件独特、它与企业持续竞争优势之间的因果性模糊, 同时具有社会复杂性。不可替代性指企业资源难以替代, 不存在一种既可复制又不稀缺的替代性资源, 否则, 这些不同资源可用来制定和执行相同的战略, 就不能带来竞争优势。

综上所述, 企业资源基础观聚焦于企业内部所拥有的资源, 认为企业的持续竞争优势来源于对其内部各种战略性资源的配置和高效利用。对于知识密集型的 IT 服务企业, 知识是典型的战略性资源, 根据企业资源基础观, 对这些知识资源进行高效的配置和利用, 将有利于 IT 服务企业提高项目成功率和市场竞争力。因此, 企业资源基础观对研究 IT 服务企业跨项目知识转移与再用

问题具有重要的启发意义。

二、企业能力理论

彭罗斯 (Penrose, 1959) 认为, 尽管战略性资源能够给企业带来竞争优势, 但这还不够, 企业需要拥有特殊的能力以更好地利用这些资源。能力是指企业配置资源以达到特定目标的过程性能力, 可以随着企业资源间的复杂作用而发展。因此, 随着企业资源基础观的发展, 能力作为一种“资源”日益受到广大研究者的关注。作为企业资源基础观的延伸, 企业能力理论也得到较好的开发和发展, 其中, 核心能力理论和动态能力理论最具影响力。

(一) 企业核心能力理论

1990 年, 普拉哈拉德和哈默 (Prahalad, Hamel, 1990) 在《哈佛商业评论》上发表的关于企业核心竞争力的研究被理论界视为核心能力理论的里程碑。这两位学者首次提出了核心竞争力的概念, 认为这是一种“能使企业为顾客带来特别利益的一类独有的技能和技术”, 是企业通过有效整合内外部资源、要素、技能而获得的、独特的关键性能力, 这种能力可使企业保持持续竞争优势、获得稳定超额利润。

与将厂房、设备、人力资源等作为基本分析单元的传统企业资源基础观不同, 企业核心能力理论分析的基本单元是核心能力。核心能力是企业拥有的最主要的资源, 它从本质上把企业能够承担和进行内部处理的各种活动界定清楚, 其储备状况决定企业的经营范围, 特别是决定企业多元化经营的广度和深度。因此, 企业核心能力理论分析对象的最小单元是反映企业本质的核心能力, 而非企业组织以及企业组织内部“物”的因素、规则因素。

企业核心能力理论与传统企业资源基础观亦具有相同之处, 前者延承后者的基本假设。因此, 能够给企业带来持续竞争优势的核心能力必须具备价值性、稀缺性、不可模仿性和不可替代性。企业核心能力理论还认为, 企业在本质上是各种能力的综合体, 而“能力是组织中的累积性学识 (Learning), 特别是关于怎样协调各种生产技能和整合各种技术的学识”, 是企业长期积累和学习的结果, 其发展具有明显的路径依赖性。正因为如此, 核心能力的积累、保持和运用是企业保持持续竞争优势的决定因素 (Prahalad, Hamel, 1990)。

核心能力对企业持续竞争优势的具体作用机制，是企业拥有的核心能力使企业能够比竞争对手更加卓有成效地从事生产经营活动和解决各种难题，从而不断带来企业的竞争优势。换句话说，核心能力是企业保持持续竞争优势的源泉，而积累、保持和运用核心能力是企业的长期根本性战略。

可以看出，与传统企业资源基础观相比，企业核心能力理论已将企业持续竞争优势的来源定位于整合各种资源的能力，并强调能力的持续积累特征。然而，企业核心能力理论也存在一些不足。比如，企业核心能力理论隐含地假设核心能力是静态的、固定不变的，是对历史事件的总结归纳，并未深入讨论核心能力对企业未来竞争优势的预测情况，忽略了核心能力的动态演变。而基于企业内部历史事件发展得到的核心能力容易陷入“核心刚性”，往往使企业无法适应新环境的变化，这时企业的核心能力就会阻碍企业发展（Lieberman, Montgomery, 1988；Leonard Barton, 1992）。而这些主要与该理论延承企业资源基础观的假设有关。

（二）企业动态能力理论

为克服企业核心能力理论的缺陷，理论界提出了企业动态能力理论。其实，早在20世纪50年代，彭罗斯就提出了企业能力动态发展的观点，认为企业在经营中开发的“未被充分利用的能力”（Underutilized Capabilities）是一种不断发展的能力，这种能力对于扩展企业规模、决定企业边界起到至关重要的作用，也为企业进行多样化经营提供了可能（Penrose, 1959）。后来，劳伦斯和洛施（Lawrence, Lorsch, 1967）提出了对资源的“整合能力”（Integrative Capabilities）概念，阿密特和休梅克（Amit, Schoemaker, 1993）则隐含地提出“动态”的能力，他们认为：“能力是配置资源的才能，通常采用与组织的流程相结合的方式来实现一个预期的结果……这种能力可被视为企业内部所产生的一种中间产品，能提高资源使用效率或者提供战略柔性。”也就是说，该概念不是明确的动态能力，但实际上已包含了动态能力。此外，也有其他学者提出相近的能力概念。

提斯等人（Teece et al., 1997）提出了较为完整的动态能力理论框架，对动态能力的概念进行更具可操作性的界定，并分析了其内涵。他们将动态能力定义为企业整合、建立以及重置各种企业内外部能力以适应环境快速变化的能