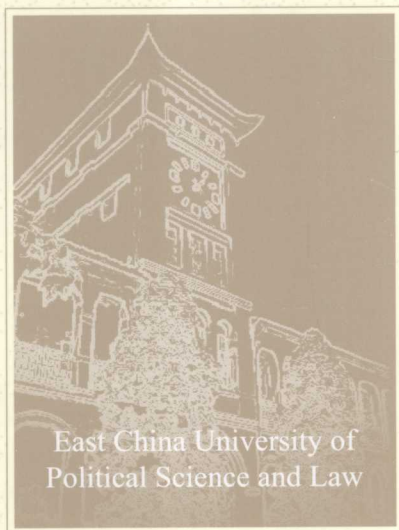


复校三十周年庆典文丛



企业蜕变理论与实证研究

罗良忠 著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA



华东政法大学

复校三十周年庆典文丛

企业蜕变理论与实证研究



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

企业蜕变理论与实证研究 / 罗良忠著. —北京: 法律出版社, 2009. 9

(华东政法大学复校三十周年庆典文丛)

ISBN 978 - 7 - 5036 - 9881 - 1

I. 企… II. 罗… III. 企业管理—研究 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 153393 号

企业蜕变理论与实证研究

罗良忠 著

责任编辑 高山

装帧设计 乔智炜

© 法律出版社·中国

开本 A5

印张 8.625 字数 212 千

版本 2009 年 9 月第 1 版

印次 2009 年 9 月第 1 次印刷

出版 法律出版社

编辑统筹 学术·对外出版分社

总发行 中国法律图书有限公司

经销 新华书店

印刷 北京北苑印刷有限责任公司

责任印制 陶松

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

西安分公司/029-85388843

重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 9881 - 1

定价:24.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

纪念,以学术的名义

——华东政法大学复校三十周年庆典文丛总序

忆往昔,桃李不言,自有风雨话沧桑。1952年6月,经华东军政委员会批准,华东政法学院由原圣约翰大学、复旦大学、南京大学、东吴大学、厦门大学、沪江大学、安徽大学等9所院校的法律系、政治系和社会系等合并组建成立。其后由于历史原因,于1958年和1972年两度停办,1979年经国务院批准复校。2007年3月,经教育部批准,华东政法学院正式更名为华东政法大学。2009年系华东政法大学复校三十周年。

自20世纪50年代从华政的红墙绿瓦中走出新中国第一批政法干部开始,五十多年来,学校在办学条件、办学规模、办学层次、队伍建设、学科建设、科学研究等方面均取得了飞速发展。目前,学校设有长宁、松江两个校区,占地面积1300余亩,是“教育部依法治校示范校”、“国家语言文字规范化示范校”、“上海市文明单位”、“上海市建筑保护单位”、“上海市花园单位”、“国家司法考试阅卷基地”。学校设有22个

本科专业,18个硕士点,2个专业学位点,10个博士点,1个博士后流动站;拥有法学一级学科硕士、博士学位授予权;1个国家重点学科、1个国家级教学团队,3门国家级精品课程。学校在教育部的教学评估中两次获评优秀,毕业生司法考试通过率在全国名列前茅,被誉为“法学教育的东方明珠”。

复校三十年来,华政披星戴月,风雨兼程,赢得桃李满天下,更在中国的法制现代化进程中,留下了浓墨重彩的一笔。而华政的莘莘学子,也见证着学校各方面的长足发展。硬件方面,从帐篷办学到长宁校区的精致典雅,再到松江校区的恢宏大气且美轮美奂;软件方面,从实现上海市法学博士点零的突破,到一举拿下法学一级学科博士点、获得非法学专业硕士学位授予权,再到填补上海市法学国家重点学科零的空白,2009年国家社科基金课题法学类立项数名列全国第一。而2007年3月,华政更名大学的成功,更标志着学校从此踏上了多科性特色大学的新的征程。

此番出版复校三十周年庆典文丛,华政并未走“遍寻成功校友、为其寻章摘句并编撰成册”之路径,而想虚中求实,为青年教师提供出版著作、展示才华之机会。故而,入选本文丛的,绝大多数是并不拥有教授职称的青年学者。华政奖掖才俊、提携后学之美意,尽在其中矣!

值此华政复校三十周年之际,谨祝这颗法学教育的东方明珠更加光彩夺目!

华东政法大学复校三十周年庆典文丛编委会

2009年9月

目 录

第一章 引言 001

- 一、选题的背景和意义 001
- 二、国内外文献综述 003
- 三、研究方法和研究框架 015
- 四、研究目标和研究内容 017
- 参考文献 018

第二章 企业蜕变的理论基础 029

- 一、企业蜕变的哲学基础 029
- 二、企业蜕变的生物学基础 036
- 三、企业蜕变的演化理论阐释 049
- 四、企业分拆重组式蜕变的系统科学基础 057
- 参考文献 070

第三章 企业蜕变的含义 074

- 一、企业蜕变的生物学含义 074
- 二、企业蜕变的仿生学含义 075
- 三、企业蜕变的含义 077
- 四、企业蜕变与转型的关系 083
- 参考文献 083

第四章 企业蜕变的类型 086

- 一、企业蜕变类型划分概述 086

二、危机蜕变与非危机蜕变 093

三、企业法律形态的蜕变 105

四、企业组织形态的蜕变 117

五、企业产品形态的蜕变 139

参考文献 154

第五章 企业蜕变战略决策 159

一、SWOT 分析法与企业蜕变战略决策 160

二、BCG 分析法与企业蜕变战略决策 162

三、GE 业务荧屏法与企业蜕变战略决策 165

四、基于生命周期的企业蜕变战略决策 167

五、困境企业的蜕变战略决策 184

六、企业蜕变时机选择的财务指标判断法 194

参考文献 202

第六章 企业蜕变的方法和步骤 205

一、高哈特和凯利的企业蜕变思想和方法 205

二、科特的企业蜕变方法和步骤 221

三、本书的企业蜕变方法和步骤 229

参考文献 241

第七章 企业蜕变成功的决定因素实证分析 242

一、企业蜕变影响因素的确定 242

二、研究方法——层次分析法 244

三、企业问卷调查及其结果分析 251

四、结论 267

参考文献 269

第一章

引 言

本章共分四部分。第一部分说明选题的背景和意义;第二部分对国内外文献进行综述;第三部分介绍研究方法和研究框架;第四部分界定本课题的研究目标和研究内容。

一、选题的背景和意义

众多研究表明,在企业的演进历史中,企业的平均寿命很低,死亡率极高。美国的大型企业平均寿命不到 40 年,中小型企业 3~5 年内倒闭的将近 80%,5~15 年内倒闭的约占 10%,只有 10%的企业得以存活。日本和欧洲的企业平均寿命不到 12.5 年,40%的公司存活不到 10 年,稳定的大型公司也很难维持 40 年。中国企业平均寿命 7 年,民营企业 3 年,中小企业只有 2.9 年,每过 3 年和 6 年,会经过一个大门槛,很多企业就是在这个坎上走向衰落或者倒闭。由此可见,企业“短寿”不是一国独有而是世界普遍存在的现象。

与此同时,也有一些存续百年甚至千年以上的企业。世界上现存的最古老的企业是成立于718年的一个日本小旅馆,现在由创始人的第46代孙在打理。美国目前有百岁企业1万多家,如杜邦、麦当劳、西尔斯、可口可乐、福特、摩托罗拉等。瑞士的劳力士200多岁,雀巢100多岁。瑞典Stora公司,已有700多年的历史。中国的同仁堂药店,经历了330多年。这些事实证明,企业长寿又是可能的。

企业是一国国民经济的细胞,是整个经济的基础。一国经济的稳定与繁荣,主要在于企业持续与稳定发展;在全球竞争中,国力的较量也在于企业是否强大、是否长期稳定发展。一国的企业平均存活率过低,企业“短命”,破产过多,会增加失业人员,而社会无法提供足够的就业岗位,重新找到工作的人也会迫于形式而要求更低的薪水,可支配收入大幅减少,消费支出相应减少,这会导致服务性企业破产,引起辅助行业生产过剩,因紧缩政策而倒闭。这种“多米诺”骨牌效应,最终会降低GDP的增长速度,减少国家的财政收入,破坏国民经济的稳定。

企业倒闭,不仅会影响国家的财政收入,而且会降低企业主、股东以及广大员工的收入。员工经济来源减少,会给她家庭生活造成危机,生活质量变差,再就业压力增大,自我价值感降低,可能引起酗酒、吸毒现象,导致相关的犯罪,产生一系列社会问题。

因此,对一个社会来说,无论是政府,还是企业,都要想方设法把企业做久,多打造一些“百年企业”。企业虽然是一个人造系统,但它是有生命的,有自己的寿命周期。延长企业的寿命周期,或者跨越企业的寿命周期而使企业连续经营,是使企业长寿的两条途径。企业蜕变,就是把企业的一个个寿命周期连接延续起来的一个途径,是使企业实现“基业常青”的好方法。

对于今天的企业来说,如何通过蜕变建立自己的生存空间,保持健康成长,实现企业的永续经营和持续发展,至今仍是一个令人困惑的世

界性难题。因此,对这一课题的研究,具有重要的理论和现实意义。

本课题的研究,将为企业通过蜕变而实现百年持续经营,提供理论和可操作的程序指导,也为政府如何支持企业蜕变提供政策建议。

二、国内外文献综述

从生物学和系统科学的角度来看,企业是一个人造系统,有产生、成长、成熟、衰退、死亡的过程。因此,企业有自己的生命周期。要使企业长寿,途径有两条:一是针对生命周期各个阶段的特点和出现的问题,采取相应的管理对策,延长企业的生命周期;二是通过蜕变,将企业的一个个生命周期连接起来,跨越生命周期而使企业永续经营。国内外对如何使企业长寿的研究,大致可以概括为围绕这两条途径来进行的,虽然对这两条途径的研究有时相互交织。因此,本课题的文献综述,就紧紧围绕这两条途径而展开。

(一)国外有关企业生命周期的研究现状

Haire(1959)是最早主张将组织发展过程中会呈现一致形态的论点融入组织发展理论中的学者,他认为组织的成长有如有机体一般,从企业组织的诞生、成长、成熟、衰退至死亡,存在明显而易见的周期现象。但组织之成长与生物的成长历程最不同的是,企业就算身陷危机,仍可依靠调整组织或策略以求重生,而生物最终会死亡。Chandler(1962)则将“阶段”的概念引入生命周期模型中,其成长阶段理论认为企业的策略与结构会随着生命阶段的不同而改变。1965年,美国学者J. W. 戈登尼尔系统地探讨了社会组织生命力与生命周期问题,对组织生命力与一般生物界的生命体的生命力进行严格界定与区分,提出两个重要界定:一是人们可以预测自然生命体的生命周期,但无法预期一个社会组织生命周期;二是一个组织在经历了停滞期后,仍有可能恢复生机。

由此得出结论:一个组织可以持续不断地实现自我更新(郁义鸿,1997)。同一年,哥德纳进一步研究指出,与生物的生命周期相比,企业的生命周期有其特殊性:(1)企业的发展具有不可预期性,一个企业由诞生迈向年老可能会经历20~30年的时间,也有可能经历几个世纪;(2)企业在其发展过程中可能会出现一个既不明显上升,也不明显下降的停滞阶段,这是生物生命周期所没有的;(3)企业的消亡并非是不可避免的,企业完全可以通过变革实现再生,从而开始一个新的生命周期(魏光兴,2005)。1972年,美国哈佛大学教授Greiner第一次提出企业生命周期概念,并围绕这一概念进行了较为广泛的探讨。这被视为这一理论的开端。

企业生命周期理论一经提出,便受到研究者的青睐,成为多学科考察的热点问题之一。一般认为,这一理论主要根植于生物学、心理动力学、经济学和管理科学四个学科。经过30多年的争论与发展,已经形成了多个分支,其中最有影响的是企业生命周期仿生—进化论、企业生命周期阶段论、企业生命周期归因论等(薛求知、徐忠伟,2005)。

1. 企业生命周期仿生—进化论

企业仿生化研究把“生物进化论”作为分析的方法论基础,从生物学的视角切入来研究企业的组织结构。企业仿生论者认为,首先,企业会不断地进行新陈代谢,不断地从外界获得资源,而其内部经营机制将人、财、物、技术、信息等资源结合起来,经过各种循环过程,最终消化吸收为企业内部要素。在这个过程中,企业在消耗投入的同时,产生产出。这个新陈代谢过程一旦停止,企业的生命也就停止了。其次,企业也有自我复制机制。企业的生产与再生产本身就是个不断自我复制的过程。在这个过程中,其技术水平、人员素质得以提高,其规模得以扩展。扩展后的企业既带有原企业的烙印,又形成新的再生与复制功能。再次,企业也有突变性。经济政策的变化、技术跳跃的发生、原材料供

应渠道的变化、技术创新的成功、员工思想的转变、竞争态势的变化、用户需求的改变等,都可能使企业的经营状况发生质变。

仿生论最具影响的理论是企业进化论,该理论以 Winter(1984)为代表。企业进化论认为,企业的成长是通过生物进化的三种核心机制(即多样性、遗传性和自然选择性)来完成的,且强调组织、创新、路径依赖等进化对企业成长的影响。Nelson(1982)认为,企业成长是通过类似生物进化的三种核心机制来推动,借助多样性、遗传性和选择性来完成的。市场环境提供企业成长的界限,这一界限与企业存活能力和增长率有密切的关系。

2. 企业生命周期阶段论

这种理论把企业的成长和发展视为一个具有若干阶段的连续过程,将考察的重点放在这种过程中的各个阶段的特征与问题上。阶段论影响最大,吸引了大批学者的注意力,因此产生了许多彼此有别的阶段论。各种论者的主要区别,表现在对企业成长阶段划分上。按照阶段划分的差异,至少可以看到十几种阶段论。从最少的三阶段到最长的七阶段论,划分标准五花八门,应有尽有。在众多的生命周期阶段论中,两种阶段论在国外影响较大。一种是 Greiner 的阶段论,他将企业作为一般组织去研究,认为各个阶段包含了一段相当平静的稳定进化成长期,而结束于不同形式的管理危机。这样的组织发展同时受到组织年龄、组织规模、稳定进化时期、剧烈改革时期与产业的成长率等内外因素的互动影响,并自然牵动企业领导者的领导管理模式,而成长的每一阶段也支配了领导者的管理风格与企业转型的变化。这一阶段论后来为 Churchill(1983)、Quinn(1983)等人所发展。另一种是爱迪思(Adizes,1989,1999)阶段论。爱迪思将企业生命周期分为三个阶段(成长阶段、再生与成熟阶段和老化阶段)、九个时段(孕育期、婴儿期、学步期、青春期、盛年期、稳定期、贵族期、官僚早期和官僚期、死亡期),并针

对不同时期提出不同的企业治理对策,目的是延长企业的生命周期。

3. 企业生命周期归因论

这一理论试图通过揭示决定企业生命周期的具体因素,来找出改善和延长生命周期的“处方”,带有很强的实用主义色彩。这一理论的早期研究者的分析,主要以技术、产品生命周期为依据,试图揭示企业特定技术与产品生命周期与企业本身生命周期之间的联系。产品生命周期在一定程度上受制于技术生命周期,而企业自身的生命周期则在很大程度上表现为产品生命周期的延伸。然而如若一个企业在成长初期就被并购了,其产品生命可以延续但企业生命归于终结。20世纪90年代中期以来,研究者提出了更为复杂的分析框架。所有框架中,有两种影响较大:一种以所谓“十二大生物法人系统”为分析框架。这个框架由美国学者高哈特和凯利(1995)提出,将企业视为有染色体的“生物法人”,并认为一个企业由12大系统构成,要延续企业生命,就必须协调这12大系统同步蜕变。另一种强调企业领导者对企业的关键性影响,将企业生命周期与企业领导者素质联系在一起。巴斯金(2001)的企业DNA理论主张作为生物法人基因工程师的企业家要通过创造企业个体独有的基因构造,以确保企业健康成长。Bambrick(1991)对总裁任职期间领导能力的变化规律及其原因提出了五阶段模型。该模型认为,总裁管理生命有5个阶段并呈现出相关特性:受命上任阶段、探索改革阶段、形成风格阶段、全面强化阶段和僵化阻碍阶段。总裁在受命上任之初,由于面临的是新环境和新问题,没有别的参照系,因此往往依赖于自己过去的成功经验来管理企业。企业总裁在上任一定时间后,往往会对自己的管理模式在新企业、新环境中的实际效果作出反省,然后会根据实际情况作出调整,进行探索和改革。如果这些探索和改革取得了一定成效,使得企业发展壮大了,则往往会形成该总裁的管理风格,并随之会在下一阶段得到全面加强。不断加强的结果会导致

总裁对自己管理模式的迷信和固执,从而使原先起到进步作用的模式反而有可能变为阻碍企业持续发展的限制因子。

(二)国内有关企业生命周期的研究现状

国内最早研究企业生命周期理论的学者是陈佳贵(1988,1995,1997,1998)。他1988年就开始研究企业生命周期理论,认为企业既然可以作为能动的有机体看待,那么它就必然有一个诞生、成长、壮大和衰退的过程,企业是有生命周期的;研究企业的生命周期可以使人们了解企业自身发展的规律,正确认识企业发展过程中出现的各种复杂的经济现象。1995年,他从企业规模变化的角度出发,提出了六个阶段论,认为企业要完成正常发育,须经历六个阶段或时期,即孕育期、求生存期、高速发展期、成熟期、衰退期和蜕变期。此论最大的创新在于在衰退期后增加了“蜕变期”,由此有助于解释少数长寿企业。

之后,一些学者陆续提出了一些延长企业生命周期的方法。谢科范、罗险峰(1999)认为企业寿命周期的延长,关键是要提高自身素质和活力,调整和强化组织系统,采取措施防范来自于外部和内部的各种生存风险;当企业处于成熟阶段时,要进行企业再造,改变企业的寿命周期曲线,使企业重新焕发青春活力。胡华夏、赵新娥(1999)提出了延续企业生命周期的对策:改善管理、进行组织结构变革、加强企业财务控制、把握正确的市场定向、削减债务。石军伟(2001)认为生命型公司永葆青春的秘诀在于它们拥有持久的核心竞争优势;进入衰退期后,企业战略的重心应放在核心竞争能力的培育、成功转移或嫁接上,以使企业能“返老还童”,延续生命。

胡继灵(2001)对企业生命周期与生物生命周期进行了比较,认为:(1)生物生命周期是有限的,而企业的生命周期却可以无限延续。企业死亡是人类行为的结果,是由不合理的企业制度、不适宜的企业文化、

薄弱的创新能力、不当的技术手段、不足的决策能力等造成的,归根结底,是企业与环境不适应的结果。只要企业能不断调整结构,保持与环境的适应性,从而使自身与环境保持一定水平的物质、能量、信息交换,维持正常的新陈代谢,它是可以持续生存下去、“长生不老”的。(2)生物生命周期是不可逆的,而企业生命周期则具有可逆性。人们可以采取一些措施(比如组织创新、管理创新、产品创新等),来改造企业,使企业“返老还童”。

许晓明、吕忠来(2002)提出了民营企业生命周期阶段划分的依据,阐述了民营企业生命周期各个阶段的特征和风险,认为民营企业之所以一进入衰败期就立马死亡,是因为民营企业完全按市场规则行事,不适应市场发展要求的企业很快被淘汰出局;国有企业的情况不同,即使企业不行了,政府部门不同意企业死亡,该企业生命周期照样会延续下去,只是这种做法代价高昂;衰败期民营企业的生命还是有延长的可能性的,只要企业进行蜕变,成功地转换产品,灵活地转换企业形态,准确地选择新的产业领域,就可能重获新生。

许学国、彭正龙、尤建新(2005)认为企业生命周期各个阶段存在两个“拐点”,即“巩固点”和“控制点”;成长阶段与成熟阶段间的连接点为巩固点,成熟阶段与衰退阶段间的连接点为控制点;巩固点和控制点分别是企业生命周期不同阶段的两大拐点,在每个企业的生命周期中或早或晚都要出现;准确判断生命周期的拐点,可以为合理配置资源,提出合理的解决问题方法提供依据;管理者一方面应采取措施迎接拐点到来,延长组织生命周期或促其再生;另一方面当其生命周期不能延长或再生时,可及时提出应对策略,避免企业出现大的波动和损失,这样就可以起到预警作用,更好地配置和管理企业。

(三)有关企业蜕变的研究现状

企业蜕变是一个过程,它包含变革和转型,但只有革命性的变革才构成蜕变。任何企业的蜕变,都先要经历艰难而痛苦的变革,只有变革达到一定的度后,企业才能转换形态,获得新生。因此,“变革”是“蜕变”的前奏,“转型”是“蜕变”的最后一步,其结果是企业的产品、产权、组织形态等的转换与改变。

1. 西方国家与地区的研究现状

在西方,组织蜕变的研究是20世纪60年代伴随着组织发展的产生与兴起而开始的,并被作为组织变革的一种手段加以研究。组织变革是以美国学者 Kurt Lewin 于30年代提出的“解冻——变动——再冻结”变革模式为基础的,因此该模式也就成为企业组织蜕变研究的重要理论基础。1972年美国学者 Greiner 在《哈佛商业评论》上发表《组织成长过程中的演化与变革》一文,提出了“组织发展模型”,文中用“变革”代指组织蜕变,成为本研究领域的一篇奠基之作。1976年,美国社会学家 William Evan 的“转组理论”,从文化和社会结构的角度来分析组织蜕变。80年代以后,组织蜕变成为组织理论研究的热点,其间出现了大量的研究文献,如 Gouillart(1997)的《组织蜕变》,Fletcher(1990)的《组织蜕变的理论家与实践者:轮廓与主题》等。

在企业蜕变的定义方面,有许多学者提出了他们的看法。Adams(1984)将其定义为“在思考和行为上彻底且完全的改变,以创造出一个不可回复,与先前不连续的系统”。Lavy 和 Merry(1988)认为蜕变是企业为了求生存,在构面上发生重大变化,包括组织使命、目标、结构以及企业文化等,亦即是“第二次变革”,是多构面的、多层次的、定性的、不连续的、逻辑跳跃式的组织变革。Kilmann 和 Covin(1988)的定义为“组织检查本身过去是什么?现在是什么?将来还需要做什么?如何

去完成必要的改革过程?”Shaheen(1994)将蜕变定义为“整个组织在价值、形态、态度、技巧及行为上的移转,使组织更有弹性,能及时反应环境各种变化”,Shaheen(1994)也提到蜕变的主要目的“系企业在经历一段时间的努力之后,能大幅改善竞争绩效,并持续维持企业竞争力”。而Joyce和Tim(1995)也从思考性的角度切入提出“一个组织无法自己蜕变,除非他改变本身的思考方式。组织中的思考意指组织中的心智活动、观念开发、学习及技巧改进、信息交换、策略方向改进、计划、沟通、市场调查、问题解决与过程改善等,这些构成了组织的整体知识活动”。Jonathan和Michael(2000)也明确指出“当大环境的气压越来越低,正是企业进行蜕变的好时机。当一家公司面临较危机的状况,他就必须以更快速的速度改变自我。处在这种危机情境,企业必须断然切断与过去的牵扯,以飞快的步调进行改变,是为蜕变”。

在企业蜕变的类型方面,许多学者也作了研究。Slywotzky(1996)由企业价值转移的观点切入探讨企业蜕变的形态,提出了七种价值转移的形态:(1)多方向蜕变,如钢铁业化身为材料工业;(2)蜕变不转行,如美国解除民航业管制后,航空公司变成无利可图的产业,转而经营大型转运中心服务等;(3)脱胎换骨蜕变;(4)多类别蜕变;(5)从系统整合到专业分工;(6)从传统销售到平价流通;(7)从传统销售到高附加值。Kimberly和Quinn(1984)则强调蜕变与组织重组之关系,说明企业蜕变的内涵包括四个类型:(1)组织重组;(2)策略重新定位与组织重组;(3)改造重生加上组织重组;(4)改造重生加上策略重新定位与组织重组。Bibeault(1982)把蜕变分为五类:管理过程蜕变、经济或商业循环蜕变、竞争环境蜕变、产品突破蜕变及政府政策蜕变。

在企业蜕变策略方面,一些学者也提出了看法。Kimberly和Quinn(1984)强调蜕变与组织重组之关系,说明企业蜕变的内涵分别包括四个类型:(1)组织重组;(2)策略重新定位与组织重组;(3)改造重生加