

企业的遗传基因及其基本结构探析

李欲晓

摘要:企业的遗传基因是决定企业成长的根本因素。关于企业遗传基因的概念,研究者们看法是相似的,但有关企业遗传基因的构成,人们的看法却各不相同。本文根据企业遗传基因的基本特征,界定了企业遗传基因的基本结构,即文化和人力资源为企业遗传基因双螺旋长链中的两条基本链,排列在外侧;企业遗传基因的四个碱基分别为:制度、管理方式、技术与非人力资源,它们通过相互作用排列在内侧,并由文化与人力资源双链连接起来。这六个要素具体内容的差异以及四种碱基不同的组合方式构成了成千上万个不同的企业。

关键词:企业 遗传基因 结构

在社会经济发展过程中,企业扮演着重要角色。在对企业的研究中,人们发现,企业形态各异,有国有企业,也有民营企业;有独资企业,也有合资企业;有传统企业,也有高科技企业;有大企业,也有小企业;有国际性企业,也有地方性企业……,但无论企业以何种方式存在,它们都有一个共同特点——企业遗传基因。有关“企业的遗传基因”的研究并不多见。本文试图在前人研究的基础上,通过界定企业遗传基因的概念以及对遗传基因特征的分析,从结构角度出发,确立企业遗传基因的基本模型,以便为研究企业生命体的成长打下坚实的理论基础。

一、有关企业遗传基因及其结构研究的文献综述

最早提出“企业遗传基因”的是美国密西根大学商学院教授提区等人。他们认为,企业遗传基因就是企业的基因密码,这些基因密码是由决策架构和社交架构组成。其中决策架构是指哪些决策会被制定?如何制定?社交架构是指人们如何彼此相处、彼此聆听、彼此支持、彼此尊重?如何处理冲突?提区的研究为人们从遗传基因角度研究企业成长问题提供了很好的思路,其构建的企业遗传基因可以被分解、量化、比较、更改、重塑与重组,符合企业遗传基因的基本特征。但是,提区等人提出的企业基因密码对具有复杂系统的企业生命体而言显得过于简单,难以充分体现基因的功能。

奥瑞克等人将“能力要素”定义为企业的基本结构元素。他们认为,“企业基因”就像人类基因是按遗传法则决定人类个体的体貌以及性格特征的DNA一样,每个企业基因(能力要素,如制造、品牌管理、采购等)就是价值链中对业务产出有独立贡献的一个价值要素或基本组成部分,企业就是一个能力要素的组合。奥瑞克等人强调作为企业基因的单一能力要素具有重组这一重要功能,企业应通过

基因重组来提升竞争能力,并以此扩大企业成长的边界。奥瑞克等人界定的、作为企业遗传基因的能力要素也较为简单。

戈丁认为,“被称作生物的企业公司也有DNA(我称之为mDNA)……你的mDNA是由规则、工作程序、政策、市场定位和公司中的人来组成的。”巴斯金通过组织的机械模式与有机模式的比较较为全面地描述了公司DNA及其作用方式,同时,也说明应如何根据公司DNA的作用进行有机生命体的组织设计。但是,巴斯金没有明确说明公司DNA的具体构成要素是什么。

纳尔逊和温特认为,企业在有限理性的前提下,惯例是企业行为的核心,是一切具有规则性和可以预测的企业行为方式,是组织创新的基础。“在我们的演化理论里,这些惯例起着基因在生物进化理论中所起的作用。”他们明确指出作为企业遗传基因的惯例的概念、特征及其在企业演进中的作用,为人们全面理解企业成长及其内在决定因素提供了有益的启示。但是,纳尔逊和温特研究惯例的重点是为了说明经济的变迁,而不是说明惯例对企业成长的作用。而且,将惯例作为企业的遗传基因显得较为单薄,其对企业成长的影响往往也并不直接。

中国的一些学者同样认为,“总有一些因素像生物学上的DNA一样影响着企业的发展趋势和生命质量。”刘平青在对家族企业的生命力进行研究时认为:“可以类似地将决定家族企业‘遗传’和‘变异’内在因素或生物性因素称作‘家族基因’。”他还对家族企业的遗传基因进行了构造,认为“家族基因”模型的两条长链排列在外侧,分别称作分工-专业化-信息租金链和激励-约束机制-信息成本链。四种“碱基”以不同的组合排列在内侧。四种“碱基”分别为利己人性、利他人性、心智模式与文化因子。刘平青对中国家族企业遗传基因的分析为人们理解企业遗传基因的内涵与结构提供了帮助,但是,家族企业

的特殊性也决定了其局限性。梁桂川等人指出,作为“企业基因”的能力要素如同人类基因按照遗传规则决定个体特征的DNA,是价值链中对企业生产经营能力有价值贡献的共有组成部分。核心能力是企业竞争优势的根源。价值链由一系列能力要素组合而成。如上所述,能力要素理论的最大问题在于未能说明有利于形成核心能力的企业基因的具体结构及其作用方式是什么。

顾新建构造了先进制造系统的生物型模型,具体包括企业基因模型、企业细胞模型、企业生物模型、企业群落模型以及企业生态模型。其中,企业基因模型是企业遗传和突变的核心,主要由高素质的企业人、高效、柔性的设备和工装以及产品信息基因构成。周晖等人借鉴生物学基因的基本结构,构造了企业的生命模型,指出企业DNA的双螺旋长链往往是两条基本链,一条为财务资本链,一条为人力资本链。企业DNA的四个“碱基”分别为企业家、公司治理或企业的机制、技术知识与文化。这四个企业组织的重要因素排列在双链的内侧,由双链连接起来。其中,双链中人力资本链起主导作用,在四个“碱基”中,公司治理为支配企业生命行为的慢变量。由于上述因素排列方式的无限,构成了企业的多样性。韩福荣等人在《企业仿生学》中构造了与周晖相似的模型,只不过模型中的双链变为人力资本链、财务资本链、物力资源链和信息链四条链。他们认为,人、财、物、信息是企业组织的基本要素,可视为企业的DNA。

在上述模型中,只有刘平青和周晖等人的企业生命模型较为完整地描述了企业遗传基因的结构,同时还说明了这一模型的经济学与管理学的逻辑,对本文企业遗传基因的构造有很大启发。但是,刘平青针对家族企业构造的遗传基因模型有很大局限性。而周晖等人模型的最大问题是未能明确阐述选择构成企业生命模型要素的依据,同时,也未能说明这些要素所具有的基因特征以及要素之间的相互作用关系。

二、企业遗传基因的界定与基本特征

上述有关企业遗传基因的认识中,共同点在于直接或间接地与生物遗传基因相类比,并强调其相似性。企业作为生命体,同其他生物体一样,其成长的内在决定因素为遗传基因。本文认为,企业遗传基因是指决定作为生命体的企业基本稳定形态和发展、乃至变异的种种特征的内在因素,企业遗传基因是具有一定结构的功能单位、变异单位和交换单位三位一体的遗传物质。其中,“具有一定结构”是指企业遗传基因是由一定遗传要素组成的,而且,这些要素通过相互联系,按照一定的组合共同构成企业基因;“企业基因是功能单位”是指企业基因能够控制企业的生命活动,进而影响企业的成长。这表明,企业的遗传基因具有一定的作用方式,能够通过一定的作用机理从根本上决定企业生命行为的特征及生命行为的结果;“企业基因是变异单位”是指从结构角度来看,构成企业基因的遗传要素的组成或组

合顺序发生变化。这表明,当企业的遗传基因发生变异时,企业的生命行为乃至企业成长的结果都会发生相应变化;“企业基因是交换单位”是指企业遗传基因之间可以相互交换。这表明,企业基因能够通过重组对企业生命行为及其成长产生影响;最后,“企业基因是遗传物质”是指企业基因是遗传物质的载体。也就是说,在企业遗传基因中含有遗传密码,这些遗传密码带有遗传信息,可以通过企业基因的作用及企业的生命活动,在企业成长中不断被传承或被转移。这表明,企业的遗传基因是促进企业稳定健康成长的核心因素。构成一个企业生命体所有基因的总和叫做基因型。

几乎没有人对企业遗传基因的特征进行专门分析。根据企业生命体的性质以及企业遗传基因的内涵,本文认为,企业遗传基因的主要特征为:第一,本质性,即根据企业性质,企业遗传基因必须能够从根本上决定企业生命活动的特征以及企业生命活动的结果——企业成长。同时,企业的共性特征决定了作为一个生命体的抽象企业,其遗传基因也必须符合企业的共性要求,或者说,企业遗传基因对于不同企业来说应具有总体一致性。最后,本质性还意味着,任何一个企业生命体必然具备某种遗传基因,无论这种(些)遗传基因作用的时间是长是短、是否具有某种缺陷或者是否产生变异。第二,稳定性。稳定性是指企业遗传基因的组成要素及其结构相对稳定,即基因具有某种固定性或刚性。稳定性是基因可复制性以及在企业不同的成长期间传承的基础,并成为企业顺利成长的必要条件。第三,可复制性,即企业的遗传基因能够以自身为模板复制出相对应的遗传基因。第四,可传承性,即企业基因中的遗传信息能够通过基因的可复制性,从企业的一个成长时期传递到下一个成长时期。但是,这并不排除某些企业由于某些原因发生不利变异从而使得企业的遗传基因难以长期传承下去。第五,变异性,即企业遗传基因的组成要素的内容或结构可能会发生变化,从而使企业在不同时期的成长具有一定的差异。企业遗传基因的变异是促进企业健康成长或演进的源泉。第六,可交换性和重组性,即人们可以将企业遗传基因独立出来,并根据需要进行重组,从而确保企业成长的健康性。第七,社会性。与自然界的生物不同,企业的社会性决定了企业遗传基因的社会性。这是因为:(1)企业生命体的诞生与发展是人类社会发展的结果之一,因此,人类社会的发展规律及其所影响的企业发展规律必然决定了企业遗传基因的基本特征;(2)企业生命体作为现代社会生态系统中的重要组成部分,在企业与外部环境的互动过程中,对促进企业与生态系统的共同进化起着十分关键的作用。第八,多样性。企业的多样化是由企业遗传基因的多样化所决定的,这种多样性主要来自于企业遗传基因构成要素内容的差异或结构差异。企业遗传基因的多样性主要表现为:(1)不同企业的遗传基因是不同的,因此,不同企业生命活动的特征及其成长结果也是不同的;(2)对于同一企业来说,遗传基因在其作用过程中因从事生命活动的内容不

同而有所不同。第九,可默会性。可默会性是指人们难以观察到某些企业遗传基因的具体形态,但是,人们在一个熟悉的情境中,对于某种根植于企业中的遗传基因无需明确表述就可以理解得到。

以上有关企业遗传基因特征的分析表明,遗传基因在企业的成长过程中起着内在的决定性作用。与此同时,伴随着企业成长,由于内外部因素的作用,也会形成新的遗传基因,并不断进化。其中,企业遗传基因的稳定性、可复制性与可传承性表明企业组织的成长是稳定而自成系统的。而变异性表明企业的遗传基因只有适应内外部变化的要求,才有可能促进企业成长,否则,将可能导致企业死亡。最后,企业遗传基因的社会性决定了企业这一特殊生命体的遗传基因与自然生物体遗传基因的差异,而多样性则表明在企业组织内部遗传基因的差异性。

企业遗传基因的上述特征也构成了确立企业遗传基因的组成要素,并进一步确立其基本结构的标准或原则。

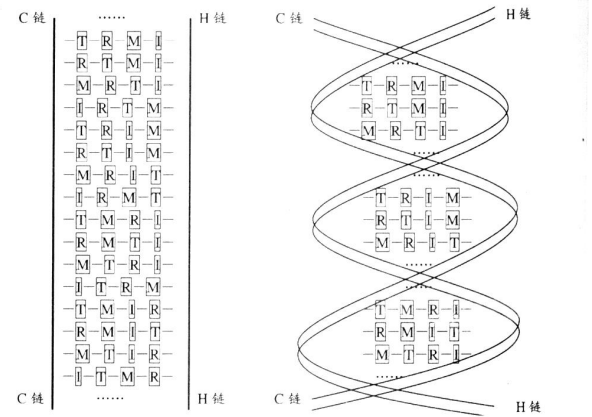
三、企业遗传基因的基本结构

一般认为,企业遗传基因源于两个方面,一是我成功经验的长期积累,经验一旦形成,会成为企业基因,根植于企业生命体成员的脑海中,使组织成员在不知不觉中接收该基因密码,并按经验行事。迈克尔·波拉尼将这种经验称为默会的知识,即我们“遵守一套规则达到了有技巧地完成一件事的目的,而这套规则却是遵守它的人所不知道的。”^⑪纳尔逊和温特则将这种类似于程序、在整个组织中重复的活动方式或个人的技巧称为“惯例”。^⑫企业遗传基因的另一个来源是对他人成功经验的模仿。阿尔钦在分析企业的演化问题时指出:“基因遗传、突变和自然选择的经济对应概念分别是模仿、创新和正利润。”模仿是成功因素的遗传,即“成功企业的成功因素一旦发现,将被追求利润和成功的其他企业所复制。”^⑬

企业遗传基因的种类有多种划分:按照对企业成长的作用方向,可分为对企业成长起积极作用的正向基因以及对企业成长起阻碍作用的负向基因;按照在企业成长中的地位,可分为对企业成长起主导作用的主要基因和对企业成长起辅助作用的次要基因;按照在企业成长中是否起决定性作用分为决定性基因和非决定性基因;按照基因是否具有变动性分为可变基因和不可变基因;按照基因是否受到人为因素的影响,分为不受人为因素影响的客观基因和受到人为因素影响的主观基因;按照企业作用的可察觉性可分为可察觉基因作用的显性基因以及难以察觉基因作用的隐性基因;按照基因的功能,可分为具有转录或翻译等复制功能的结构基因和具有控制基因表达功能的调节基因等。^⑭

本文认为,企业遗传基因的种类受到企业遗传基因结构的影响。基因的结构不同,基因的种类就有所不同。企业遗传基因的结构体现为构成基因的遗传要素及其相互作用的关系。这表明,构成基因的遗传要素内容及其相互作用的关系不同,企业遗传基因的种类也有所不同。

根据上述企业遗传基因的主要特征以及企业进行生命活动的基本要素,本文认为,企业遗传基因的基本结构为:文化和人力资源为企业遗传基因双螺旋长链中的两条基本链,排列在外侧;企业遗传基因的四个碱基分别为:制度、管理方式、技术与非人力资源,它们通过相互作用排列在内侧,并由文化与人力资源双链连接起来。任何企业生命体的遗传基因均由这六个基本要素按照上述规律组合而成,而这六个要素具体内容的差异以及四种碱基不同的组合方式构成了成千上万个不同的企业,使企业呈现广泛的多样性,并具有不同的生命特征以及不同的成长过程和成长结果。企业遗传基因基本模型的平面图及立体图如图1。



说明:图1中,C为文化(Culture);H为人力资源(Human Resource);I为制度(Institution);M为管理方式(Management Style);T为技术(Technology);R为除人力资源外的其他资源(Nonhuman Resource,简称Resource)。

图1 企业遗传基因模型平面图(左)及立体图(右)

四、企业遗传基因基本结构的确定

(一)双链的确定

1. 文化链的确定

企业生命体的目标以及企业遗传基因的基本特征决定了企业文化如同灵魂一样成为贯穿企业各个方面、连接各种关系以及各个要素的重要链条,并通过一定形式辐射到整个企业组织,成为企业生命的支柱。

企业文化理论产生于20世纪80年代,美国的泰伦斯·迪尔和艾伦·甘乃迪提出了企业文化的概念,认为健康有力的企业文化是决定企业成败的关键。汤姆·彼得斯和罗伯特·沃特曼(Tom Peters, Robert Waterman)则将这一概念推而广之。本文认为,从广义角度来看,文化包括民族文化、企业文化以及员工个体文化三个层次。其中,企业文化以民族文化为土壤,而员工个体的心态、行为则是由民族文化和企业文化双重决定的。因此,企业文化作为一种组织文化,通常是企业根据外部环境和内部条件及自身目标,在长期经营实践中逐渐形成的具有个性特色的企业价值观念、道德标准、经营哲学、制度规范和流程,是组织成员所共享的愿景等企业本质特征的

总和。

对于企业生命体而言,文化具有基因的作用。本文认为,企业文化作为企业遗传基因中的重要组成部分,主要包括隐性与显性两个层次,这两个层次相互影响、相互推动。企业文化的隐性层面是较深层次的核心层面,是企业在长期经营过程中形成的观念和精神成果,通常包括组织成员共同的基本信念、企业使命、企业愿景、精神面貌、企业哲学、道德、作风及企业价值观等内容。^⑮企业生命体中统一理念的确定实际上是明确企业为什么而生存,这种理念或价值观为组织成员的相互关系提供了“思维框架”,这种“思维框架”又称为“心灵结构”,在企业中成为集体无意识的机制,规范人们的行为,促进或制约企业发展。阿里·德赫斯认为长寿公司人格化的特征将会一代一代地传递下去,其中,他特别强调了强烈的认同感与凝聚力的作用,认为“凝聚力是这样一种力量:通过它使得身体内的分子既个个独立存在、又紧密凝聚在一起。”^⑯

企业文化的隐性层面将导致显性层面的表现不同。企业文化的显性层面具体包括制度、行为和物质三个层次。其中,制度层次主要是指组织处理个体与群体、群体与组织、个体与个体之间关系形成的一套规章制度以及实行这些规章制度的各种具有物质载体的机构设施,集中体现了组织文化对员工和组织行为的要求,规定了组织成员在共同的生产经营活动中应当遵守的行为准则,具体包括一般制度、特殊制度与企业风俗等。行为层次主要是指企业组织成员在进行生产经营活动以及处理企业内部与外部的关系和成员之间的相互关系时,采取的由隐性文化以及制度文化决定的惯性行为方式。^⑰物质层次主要是指企业文化的外在表现形式和载体,是制度层次和行为层次的基础,具体包括企业形象(CI)以及企业的产品和各种物质设施等。企业识别系统(CIS)包括理念识别(MI)、行为识别(BI)和视觉识别(VI),是通过设计和传播体现和承载企业文化。

在企业有机体中,文化具有导向、规范或约束、凝聚以及激励等几个方面的功能。

2. 人力资源链的确定

企业是由人组成的具有一定功能和目标的活的有机体。生命型企业是由人创设的,企业生命系统的运转都是由人来完成的,人是企业进行各项生命活动的主体。因此,企业的人力资源同企业文化一样是贯穿企业各个方面、连接各种关系以及各个要素的重要链条,并辐射到企业组织的各个层面。

企业文化是在得到组织成员的普遍认同以及积极参与的前提下发挥作用的。荷兰文化协作研究所所长霍夫斯特德(G. Hofstede)教授认为,文化是一个环境中的人的“共同的心理程序”,它不是一种个体特征,而是具有相同的教育和生活经验的许多人所共有的心理程序。

企业的人力资源包括企业家以及其他组织成员。

法国的理查德·康替龙(Richard Cantillon, 1755)最早将“企业家”引入经济学,认为敢于承担风险是企业

家的特质。而萨伊(J. B. Say)则认为企业家的重要职能是组织者和协调者。奥地利学派的代表人物柯兹纳(Israel Kirzner)和莱宾斯坦(Leibenstein)赋予了企业家套利者的角色。熊彼特(Joseph Schumpeter)则强调了企业家在演进过程中的主观能动性,认为资本主义经济发展就是企业家不断“创造性破坏”的过程。彭罗斯认为,企业家职能就是企业家的服务,是发现企业生产可能性的能力,其企业家理论可以看作是马歇尔以折衷主义为特征的企业家理论的一个分支。^⑱

企业组织中,除企业家外的其他成员主要包括各级管理者以及员工。^⑲钱德勒认为高级经理人员是组织结构的创建者,其“经验和个性”可以决定公司的个性。^⑳对于企业员工的管理,早期的科学管理理论以“经济人”为假设;20世纪30年代的行为科学则基于“社会人”的假设;50年代,马斯洛提出了“自我实现的人”;60年代,舒尔茨和贝克尔正式提出“人力资本”概念。20世纪80年代以来,知识型员工在企业中占有越来越重要的地位,因此,出现了现代以人为中心的文化管理。

本文认为,人力资源是生命型企业的核心资源,企业是各种人力资源的载体,企业依托人力资源进行各项生命活动。人力资源是企业的成长之源,在各种影响企业成长的内在因素中,人力资源起着主导性的作用。在企业进行生命活动的多重主体中,企业具有主导力量,不仅能够协调企业生命系统的运行以及企业生产经营活动中的各种关系,而且还能够勇于承担风险,并通过创新等方式促进企业的成长。企业生命体的各级管理者和员工在企业成长中也具有十分重要的作用。管理者,尤其是高级管理者不仅能够根据企业目标组织指挥各项生产经营活动,而且还能够能动地运用自己的才智,促使企业朝着正确的方向前进。企业的员工是直接实施各项生命活动的人,不仅构成了企业生命体各个组成部分的血肉,而且,还能够通过其主动性与创造性,对企业的成长产生积极的影响。因此,企业生命体的员工也决定着企业的成长状态与成长的结果。

生命型企业的人力资源作为遗传基因的重要组成部分具有双重性:一方面,人力资源作为生物体的人本身是企业各种遗传要素的载体,企业遗传基因的各个要素必须通过人来发挥作用;另一方面,人力资源作为企业生命体的成员必须和其他企业遗传基因的元素共同作用,才具有传承性。

(二) 碱基的确定

1. 制度要素的确定

企业文化通过一定的制度形式体现出来,同时,企业制度规范了有机体中人的行为。关于制度有多种理解,主要包括制度的内涵、制度模式以及制度演进等几个方面。

凡勃伦、康芒斯首先从社会人角度,强调整体主义或集体行动对经济活动的作用。科斯等人则从不确定以及人的有限理性出发,认为企业是市场契约的替代物。钱德勒等人通过动态分析从组织形式与结构角度定义了企业制度。^㉑此外,彭罗斯也强调了组织结构对增长的作用。^㉒纳尔逊与温特等人进

行了制度的演化分析,认为制度是一个社会的习俗、传统或行为规范,在稳定演进的博弈结构中进行。^[23]诺斯用制度变迁来解释经济增长,认为制度作为内生而非外生的既定变量,是一系列被制定出来的规则、守法程序和行为的道德伦理规范,旨在约束追求主体福利或效用最大化利益的个人行为,因此,制度具有内在的稳定性。^[24]

本文认为,企业制度是在一定外部环境下,协调企业生命活动中各种关系的一种契约安排,是包括财产制度、法人制度、组织制度以及管理制度等在内的、相互作用、相互补充的制度体系。企业内部的各种契约关系主要体现为各个利益主体的相互关系,具体包括两个方面的含义:一方面,企业契约关系的缔结、运行和调整是有成本的,称为代理成本;另一方面,企业作为契约网是各种利益相关者构成的系统。

企业制度根据可察觉性可分为显性制度与隐性制度。显性制度包括规范组织成员个体或群体参与企业各项生命活动的各项规章制度,如生产、技术、财务、劳动和福利制度等,是组织成员的行为准则,对组织员工的行为起约束作用,保证整个组织生命系统能够分工协调、有序高效地运作;隐性制度主要是指组织成员共同接受并沿袭下来的企业风俗,如约定俗成的各种仪式、节日、活动等,往往不表现为确定的形式,不需强制执行,而是靠习惯、偏好势力等维系。纳尔逊和温特等人称之为“惯例”,认为惯例是企业长期积累形成的,储存在组织内部并将影响企业行为的遗传因子。^[25]

企业制度既具有内在稳定性的特征,同时,也会在企业内部条件以及社会经济环境条件发生变化的情况下发生变异。制度演进是促进企业成长的重要力量,制度的演进构成了企业成长的基础。对于长寿公司来说,协调高效运行的制度规范了企业生命系统的每一个环节,是企业健康成长的重要因素。企业的存在与发展是制度选择的结果。科学、先进的制度能够适应企业生命体内外环境的变化,从而促进企业的成长,否则,将会阻碍企业成长。

2. 管理方式要素的确定

孔茨认为:管理技术主要是做事的方法……一般反映理论,是帮助管理者最有成效地开展活动的一种手段。^[26]有关企业管理方式的研究已有一百余年的历史。在早期阶段,形成了科学管理方法。此后,法约尔又从组织管理角度提出管理是实施计划、组织、指挥、协调和控制的过程。20世纪上半期,在行为科学理论的指导下,企业中出现了分权管理、参与式管理以及Z型组织(民主)管理等多种管理方式。20世纪下半期,根据管理过程理论、社会系统理论、管理决策理论、系统管理理论以及权变理论等管理理论,又逐渐出现了决策管理方法、系统动力管理方法以及目标管理方法等管理方式。20世纪80年代以来,随着信息革命、知识经济、全球化以及个性化需求的到来,企业纷纷采用了风险管理、信息管理、战略管理、质量管理、作业管理以及弹性管理等多种管理方法。

本文认为,管理方式是企业有机体进行各项生产经营活动的具体方式。管理方式本身构成了企业遗传基因中的一个碱基,并具有以下几个方面的特征:第一,内生性,即管理方式的初始形成往往是根据企业成长的需要在企业内部通过管理实践而产生的;第二,协调性。企业进行各项生产经营活动或企业生命系统的运行往往直接通过某种管理方式来协调;第三,繁殖性。管理方式不仅在企业内部生成,而且还能够在组织内扩展、延续,并有效地应用于组织的不同方面;第四,传承性。企业生命体采用的某种管理方式不仅在特定时期内具有一定的稳定性,而且还能够适用于企业的不同成长时期,或在企业不同成长时期之间进行传承;第五,可变性。企业的管理方式会随着企业内外部环境的变化而发生相应的变化,并体现出企业不同成长时期的差异。

管理方式的不同在很大程度上决定了不同企业生命体之间的差异,同时,也决定了企业成长过程以及成长结果的差异。因此,在企业成长的过程中,科学合理的管理方式的确定与调整是促进企业健康成长的关键要素。

3. 技术要素的确定

技术是决定企业成长的重要因素。在新古典模型的静态分析中,由生产函数所概括的技术是既定的外生变量。熊彼特最早从动态企业理论的角度分析了技术创新,即打破现有均衡状态的新技术和新“组合”对企业成长的作用。托夫勒认为新技术的出现或技术进步是第三次浪潮的主要特征。纳尔逊通过考察“研究与开发组织”的活动,确立了一个理论分析框架,阐述了技术进步所推动的经济增长。^[27]钱德勒则考察了美国企业成长的历史,把现代工业企业出现和发展的原因归结为技术,认为技术革命带来了企业的规模经济与范围经济。^[28]

本文认为,技术是指企业有机体在进行各项生产经营活动时所采取的、解决某类问题的具体手段和方法。技术创新是指企业在解决某类问题的工具和方法等技术方面出现前所未有的进步性成果和社会性效果。影响企业技术创新的主要因素为创新者、机会、环境和资源。技术主要具有以下几个方面的特征:第一,内生性。新古典理论认为,技术属于公共产品,可以无偿获得。此外,技术还可以通过并购以及购买等形式获得。这时,技术具有外生性。然而,当技术手段与企业生命体相结合,并运用于企业的生产经营活动时,技术便成为了决定企业成长的内在力量。也就是说,在其他因素确定的情况下,企业成长取决于技术能否在企业生命活动中得到有效的运用;第二,不确定性。技术来源以及运用结果的不确定性一方面给企业的研发以及技术应用带来了风险,另一方面也要求企业必须不断地进行技术创新;第三,扩展性与延续性。企业的某些核心技术不仅可以通过技术转移在组织内部或外部进行复制,而且还可以在企业的多个成长期间传承;第四,路径依赖性。美国斯坦福大学教授保罗·大卫认为,一些偶然事件可能导致一种技术战胜另一种技术(即技术演进),而且一旦选择某一技术路线,即使这

一路线可能不比放弃的另一种技术路线更为有效,它也会持续到最终。

技术的产生及其变革是决定企业成长的重要力量。企业生命体通过引入或开发新技术,并将技术有效运用于内部的各项生产经营活动,能够增强企业的生命力,促进企业健康成长。

4. 非人力资源要素的确定

资源也是决定企业成长的重要力量之一。彭罗斯确立了“基于资源的企业观”。认为企业扩张的外部障碍可以排除,但就管理能力而言“由于来自‘遗传’的管理服务控制了能够吸收的新管理资源的数量,因而产生了根本和不可避免的当地企业扩张的限制。”^[29]

本文认为,资产是企业进行生命活动的基础。企业的资产是企业拥有或控制的、能够带来未来利益的经济资源。这意味着,由于资产能够带来未来利益,因而,资产必须有助于企业未来的成长。生命型企业的资产具有以下方面的特征:第一,生命性。在市场中进行交易的各项资产本身并不具有生命性。当资产进入企业生命体,成为企业的细胞,并在企业成长中发挥作用时,资产便具有了活力;第二,多重性。企业资产组合的多重性源于企业资源的多重性。企业的资源包括具有不同技术含量的物质资源、拥有各种技能与知识的人力资源、资金、土地以及各种信息资源、顾客资源、市场资源等等,不同资源的形态和功能各不相同;第三,异质性。不同企业具有不同的资产,对同一类资产来说,不同企业拥有的数量与质量也有所不同;第四,分布性。在企业生命体中,各种资产及其组合无处不在;第五,互作性。在企业经营活动中,通过决策、计划、组织、指挥、协调等企业管理行为,各项资产相互作用,形成不同的资产组合,并进一步影响企业经营活动的特征与结果。

企业资源配置的有效性与其运用的合理性将对企业生命力的大小产生影响,并进一步影响企业的成长。

五、企业遗传基因基本结构相关要素的内在关系

企业遗传基因中的双链是决定企业成长的根本要素,具有系统性、综合性和完整性以及广泛的分布性。两条链相互缠绕,不仅贯穿企业生命系统的各个方面,而且是整合其他所有方面(四个碱基)的重要因素,并渗透到企业生命活动中的每一个层面。双链的作用在于通过整合使各种要素的组合效用大于各个要素作用的简单相加。

首先,通过文化与人的整合,企业生命体成为一个能动的组织。人力资源是企业文化的主体,同时,企业文化又决定了各种人际关系。文化信息的传递是通过企业中各类人员的言行不断得到传承的。

其次,文化与四个碱基的关系。(1)文化与制度。企业制度可以表现为约束企业和员工行为的规范性文化。同样,新的社会需求或环境变化导致文化变迁,而文化变迁的起点与终点表现为制度;(2)

文化与管理方式。企业文化的力量通过管理来体现,即为管理文化。同样,任何管理方式也都是某种管理理念的表现。管理的基础是文化,通过构建共同理念的文化,将有利于企业进行协调,降低管理成本(交易费用),引导员工实现共同目标,促进企业发展;(3)文化与技术。企业文化能够为技术创新提供有利的环境。同样,研发与技术的有效运用不仅是企业创新文化的一种体现,更能够促进这种文化通过企业制度与管理在企业成长中发挥更大的作用;(4)文化与资源。企业资源的有效配置与合理运用取决于企业文化。彭罗斯认为:“对有进取精神的企业来说,未被利用的生产性服务同时是对创新的挑战,对扩张的激励和获得竞争优势的源泉。它们促进了在企业内部引入资源的新组合,即创新。”^[30]

第三,人力资源与四个碱基的关系。(1)人力资源与制度。从契约角度来看,企业契约是以“人”为基本单位的,即企业是由多重利益主体组成的、具有人性的契约组织,包括企业家、各级管理者以及其他组织成员在内的利益各方是企业的合约方。在各种契约关系中,企业家通过企业制度协调企业的生命系统运行以及各种利益关系,起着主导作用。此外,人力资源也是各种具体制度制定和实施的主体。最后,企业制度的演变过程本质上就是企业契约各方相互关系的演变过程。(2)人力资源与管理方式。一方面,人是管理方式实施的对象;另一方面,各种管理方式也是由人来实施的。人是管理的客体,又是管理的主体。(3)人力资源与技术。人的作用贯穿于技术创新的方方面面,主要体现在:一是从技术创新的动因与目的来说,任何创新的动因都直接来源于人,创新的根本目的也是为了满足“人”的需要;二是从技术创新的主体来说,人的素质是决定技术创新成败的关键因素;三是从技术创新的过程来说,企业家(高管人员)的作用是至关重要的。最后,在技术创新的影响方面,技术创新的价值最终要通过技术创新成果的使用者来检验,技术创新成果在企业内部以及社会的传播也必须通过各种渠道由人来实施。四是人力资源与其他资源。企业各种资源的有效配置与合理运用都是人的作用的结果。卡森就从功能的角度将企业家定义为专门就稀缺资源的协调做出判断性决策的人。^[31]

第四,四个碱基的相互关系。在四个碱基中,企业制度是最要重要的因素。企业制度应通过一定的管理方式得到实施,而一定的管理方式本身也必须以具体规章制度为载体。技术的运用与创新是各项企业制度与管理方法作用的结果。最后,制度的实施、管理方法的运用以及技术的运用与创新都是以一定的资源条件为基础的。

总体而言,企业文化以及其他各个因素的共同作用使企业成为成长的客体,而企业家成为了主导企业成长的主体。

由于生命型企业具有一般性的共同特征,所以,每一个企业生命体的遗传基因都是由企业文化和人力资源双链以及企业制度、管理方式、技术以及非人力资源四个碱基构成的。但是,由于企业外部环境

的复杂性与人类理性的有限性给企业遗传基因各个要素内容的确定带来了不确定性,从而使各种要素呈现了多样性。同时,企业遗传基因的各个构成要素之间相互制约、相互补充,形成多种组合形态。也就是说,企业双链以及四种不同碱基具有不同内容,而且,四个碱基的排列顺序不受任何限制,可以构成无数种排列组合,形成无限的基因序列,从而决定了不同的遗传信息,使企业生命体呈现多样性。

注释:

Tichy, Noel M. and Sherman, Stratford, 1993. *Control Your Destiny or Someone Else Will: How Jack Welch is Making General Electric the World's Most Competitive Corporation*. New York: Harper Business. 转引自徐宏玲等:《模块化组织与大型企业基因重组》,载《中国工业经济》,2005(6)。

[荷]约·C. 奥瑞克、[荷]吉利斯 J. 琼克、[美]罗伯特·E. 威伦:《企业基因重组——释放公司的价值潜力》,中文版,11页,北京,电子工业出版社,2003。

[美]塞思·戈丁:《公司进化》,中文版,64~65页,北京,中信出版社;大连,辽宁教育出版社,2003。

[美]肯·巴斯金:《公司DNA——来自生物的启示》,中文版,129~135页,北京,中信出版社,2001。

⑫⑬⑭[美]纳尔逊、温特:《经济变迁的演化理论》,中文版,19、19、19、112~120页,北京,商务印书馆,1997。

谢豪英:《企业遗传基因》,载《商界》,2002(9)。

刘平青:《家族基因:家族企业生命力解读》,46~47页,太原,山西经济出版社,2003。

梁桂川:《动态核心能力观简介》,载《现代管理科学》,2006(1)。

周晖:《企业生命模型研究》,载《经济科学》,2002(6)。

韩福荣、徐艳梅 主编:《企业仿生学》,131页,北京,企业管理出版社,2002。

⑪Polanyi, M., 1996. *The Tacit Dimension*. London: Routledge & Kegan Paul, p. 4.

⑬Alchian, Armen A., 1950. "Uncertainty, Evolution, and Economic Theory." *Journal of Political Economy*, 58, pp. 211 - 222.

⑭谢祖焯等人在《中国企业DNA调研报告》中将企业DNA分为韧性调节型、随机应变型、军队型、消极进取型、时停时进型、过度膨胀型以及过度管理型等七种类型,其中,韧性调节型、随机应变型和军队型可以相对地说是“健康的”。参见谢祖焯、忻榕、加里·尼尔逊:《中国企业DNA调研报告》,载《管理与财富》,2005(2)。

⑮诺斯认为:文化就是秩序的伦理基础,是一种“意识形态”,因此,伦理是企业文化的核心。参见[美]道格拉斯·C. 诺斯:《经济史中的结构与变迁》,中文版,53~54、225~226页,上海,上海三联书店、上海人民出版社,1994。

⑯[美]阿里·德赫斯:《长寿公司——企业“竞争风暴”中的生存方式》,中文版,125页,北京,经济日报出版社、哈佛商学院出版社联合出版,1998。

⑰福山等人将文化视为一种社会资本,强调了文化对于人类行为的塑造作用。参见[美]弗朗西斯·福山:《信任:社会美德与创造经济繁荣》,中文版,10~15、32~36页,海口,海南出版社,2001。

⑱⑲⑳㉑Penrose, 1959. *The Theory of the Growth of the Firm*. London: Oxford Basil Blackwell. 转引自李云尧、王国顺:《动态企业理论述评》,载《中南大学学报》(社会科学版),2004(5)。

㉒资本家是物质资本(物化的人力资本)的所有者,一般不直接参与企业的生命活动,但会对企业的成长产生影响。

㉓[美]阿尔弗雷德·D. 钱德勒:《战略与结构——美国工商企业成长的若干篇章》,中文版,340页,昆明,云南人民

出版社,2002。

㉔⑲[美]小艾尔弗雷德·D. 钱德勒:《看得见的手》,中文版,6~11、571~578页,北京,商务印书馆,1987。

㉕同⑮。埃格特森则强调了制度变化的渐进性。参见[冰]思拉恩·埃格特森:《新制度经济学》,中文版,51~52页,北京,商务印书馆,1996。

㉖[美]哈罗德·孔茨、海因茨·韦里克:《管理学》,中文版,11页,北京,经济科学出版社,1993。

㉗Nelson, Richard R.; Peck, Merton J. and Kalachek, Edward D., 1967. "Review of Technology, Economic Growth and Public Policy." *Journal of Finance*, December, 22(4), pp. 703 - 704.

㉘Casson, Mark, 1982. *The Entrepreneur: An Economic Theory*. Martin Robertson. 转引自黄泰岩、郑江淮:《卡森企业家理论评述》,载《经济学动态》,1997(8)。

参考文献:

1. [美]约瑟夫·熊彼特:《经济发展理论》,中文版,北京,商务印书馆,1990。

2. [美]道格拉斯·C. 诺斯:《经济史中的结构与变迁》,中文版,上海,上海三联书店、上海人民出版社,1994。

3. [冰]思拉恩·埃格特森:《新制度经济学》,中文版,北京,商务印书馆,1996。

4. [美]阿里·德赫斯:《长寿公司——企业“竞争风暴”中的生存方式》,中文版,北京,经济日报出版社、哈佛商学院出版社联合出版,1998。

5. [美]阿尔弗雷德·D. 钱德勒:《战略与结构——美国工商企业成长的若干篇章》,中文版,昆明,云南人民出版社,2002。

6. [美]纳尔逊、温特:《经济变迁的演化理论》,中文版,19页,北京,商务印书馆,1997。

7. [美]塞思·戈丁:《公司进化》,中文版,北京,中信出版社;大连,辽宁教育出版社,2003。

8. [荷]约·C. 奥瑞克、[荷]吉利斯 J. 琼克、[美]罗伯特·E. 威伦:《企业基因重组——释放公司的价值潜力》,中文版,北京,电子工业出版社,2003。

9. [美]肯·巴斯金:《公司DNA——来自生物的启示》,中文版,129~135页,北京,中信出版社,2001。

10. 谢祖焯、忻榕、加里·尼尔逊:《中国企业DNA调研报告》,载《管理与财富》,2005(2)。

11. 周晖、彭星阁:《企业生命模型初探》,载《中国软科学》,2000(10)。

12. 刘平青:《家族基因:家族企业生命力解读》,太原,山西经济出版社,2003。

13. Alchian, Armen A., 1950. "Uncertainty, Evolution, and Economic Theory." *Journal of Political Economy*, 58(3), pp. 211 - 222.

14. Tichy, Noel M. and Sherman, Stratford, 1993. *Control Your Destiny or Someone Else Will: How Jack Welch is Making General Electric the World's Most Competitive Corporation*. New York: Harper Business, 1993.

15. Polanyi, M., 1966. *The Tacit Dimension*. London: Routledge & Kegan Paul.

16. Nelson, Richard R.; Peck, Merton J. and Kalachek, Edward D., 1967. "Review of Technology, Economic Growth and Public Policy." *Journal of Finance*, December, 22(4), pp. 703 - 704.

17. Neilson, Gary; Pasternack, Bruce A. and Mendes, D., 2005. "What's Organizational DNA?" *Harvard Business Review*, No. 1.

(作者单位:北京大学光华管理学院 北京 100871
北京师范大学经济与工商管理学院 北京 100875)
(责任编辑:N、Q)