

企业能力:理论与实证研究文献综述

张宝贵 刘东

摘要: 企业能力理论从超越主流企业契约理论的新视角,研究企业内部能力的异质性对企业外部竞争优势的决定作用。企业能力理论包括基于资源基础、核心能力、动态能力和隐性知识的四个理论分支。其演进逻辑是从关注企业内部变量到内部和外部变量的结合,从有形的物质资源到无形的知识资源,从静态分析到动态分析。在实证分析上,大多数结论支持企业能力对提升企业竞争优势的正相关假设。但是,这一理论也存在理论体系不完整和忽视外部环境变量的缺陷,未来的研究方向是在理论内部整合的基础上,走向与企业契约理论的融合。

关键词: 企业能力 企业契约 隐性知识 超越与回归

一、引言

近20年来,与企业能力理论相关的经济学和管理学文献呈现指数式的快速增长,这一理论对主流的企业契约理论提出了挑战。以交易成本为核心概念的企业契约理论,虽然揭示了新古典经济学所掩盖的企业黑箱内部的契约关系,但科斯等人的疏漏在于仅仅分析了企业交易层面的活动,没有涉及企业生产活动的研究。企业能力理论试图弥补这一缺陷,从超越主流企业契约理论的新视角,研究企业能力的异质性对企业竞争优势的决定作用,以便更好地说明企业是什么?异质性假设下企业竞争优势的源泉是什么?企业如何保持持续的竞争优势?企业能力理论在企业微观决策和政府宏观政策的现实运用中,已经出现逐渐取代企业契约理论主导地位的趋势。

尽管有关企业能力的研究文献非常丰富,但是学者们对于企业能力的理解至今仍没有达成共识,在理论研究和实证分析上,都远未形成完整的理论体系。企业能力理论缺少科斯那样的旗帜型代表人物,缺乏严密的范畴、命题和定理,与其说是一种理论,还不如说是一种流派或思潮更准确。因此,对这一跨学科研究领域纷繁的成果,进行一个比较系统的文献综述,对于深化理论研究以及提供可资借鉴的政策建议,不仅非常必要,而且具有一定的挑战性。本文首先对企业能力的相关研究作了梳理,这包括理论分支、演进逻辑和实证分析等方面。然后,

给出了一个评论性结语,认为企业能力理论是对主流企业契约理论的超越和回归,并且针对企业能力理论的研究缺陷,指出了下一步研究的方向。

二、企业能力的理论研究: 理论分支与演进逻辑

企业能力的理论渊源可以追溯到亚当·斯密、李嘉图和马歇尔关于企业内部分工的思想。斯密的劳动分工论认为分工能极大地提高企业的生产效率,因为生产过程被分解为简单工序,这是一个连续地发现过程,企业内部可以不断产生各种可能性知识。李嘉图也指出,组织特定的资产、技巧和能力对分工效率的影响很大。马歇尔把企业中的生产职能分解为多个次级职能单元,不同的次级职能单元产生出一系列不同的专门技能和知识。专业化分工的增加导致协调问题的出现,这就需要由新的职能部门来进行协调与整合。由此,企业的生产和协调能力在企业内部获得持续成长。

在上述企业内生成长思想的影响下,20世纪50至70年代形成了企业能力理论的研究基础。彭罗斯(Penrose,1959)集中于对单个企业的成长过程的研究,把企业的能力称为企业固有的能够逐渐拓展其生产机会的知识积累倾向。她特别强调,共同行为准则、共同知识和能力的积累所带来的企业组织管理资源的释放,对企业扩张和发展具有重要作用。理查德森(Richardson,1972)提出企业持续竞争优势

理论,研究企业间的差异性分工和具有不同能力的企业间如何通过整合和交流来完成“互补性活动”,主要解决企业自身获得的知识和能力能否使企业产生持续竞争优势的问题。

20世纪80年代以来,在上述理论发展的基础上,企业能力理论出现并不断走向成熟,不断提升其对现实的解释力。按照出现时间的先后顺序,包含四个理论分支:以 Wernerfelt(1984)和 Barney(1986)的资源基础论为起点,经过 Prahalad和 Hamel(1990),Lenard-Barton(1992)核心能力理论的推动,Teece,Pisano和 Shuen(1997)的动态能力理论经典文献成为理论真正形成的标志,随后的理论发展趋向于基于隐性知识的企业能力理论。

(一) 资源基础的企业能力理论

资源基础论的分析起点来自经验性归纳,即企业间效率差异的原因在于优势企业拥有不可模仿或复制的特殊能力。学者们一致认为企业的特殊资源是企业竞争优势的来源,但对资源概念的理解上存在分歧。Wernerfelt(1984)认为企业是一系列资源和能力组成的资源束,其长期竞争优势来自于企业拥有并控制的以无法复制、难以交易为特征的特殊资源,包括实物资源、人力资源和组织资源。Barney(1991)把企业资源理解为企业所控制的、能提高运行效率的所有资产、组织程序、企业品质、信息与知识等。

由于企业的特殊资源能够给企业带来经济租金,在经济利益的驱动下,没有获得经济租金的企业会模仿优势企业,出现租金消散的结果。因此,为避免这一结果出现,必须有一种隔离机制存在。Wernerfelt(1984)提出资源占位障碍的概念来解释这一隔离机制,首先占有资源的企业由于时间优势和经济优势,而且影响企业成功的变量的模糊性使资源不能完全被模仿,阻止了后来者对超额利润的争夺。Barney(1991,1997)从先动优势和移动障碍两个角度进行了论证,并提出 VRLO分析框架,即从价值(Value)、稀缺程度(Rareness)、可模仿程度(Limitability)和组织(Organization)四个维度进行分析。Collis和Montgomery(1997)提出战略三角形模型,三角形的中央是企业的远景目标,资源、业务和结构为三条边,在合理目标的激励下,系统可以创造出竞争优势。但是,Priem和Butler(2001)对资源观的有用性提出质疑,如果静态资源离开人的因素对其进行有效组合,能否形成实际的生产力是值得怀疑的。

(二) 核心能力的企业能力理论

企业核心能力理论认为决定企业优势的是企业各种资源、技术和技能的有机组合,不是单纯的企业资源,物质资源能够发挥作用的程度完全取决于使用它的人。Prahalad和Hamel(1990)对核心能力的定义是:“组织中的积累性学识,特别是如何协调不同的生产技能和有机结合多种技术流的学识。”其他学者从不同角度来认识企业的核心能力,如能力组合观、产品平台观和技能网络观等。Lenard-Barton(1992)分析了与核心能力成长相抵触的一个概念——核心刚性,是指阻碍核心能力作为企业持续竞争优势的惯性力量。

在企业竞争优势根源和维持的研究上,Prahalad和Hamel(1990)认为短期的竞争优势来自对产品成本与品质的控制,但长期的优势来自于能够比竞争者更快速且低成本地建立起核心能力体系。为此,公司高层必须集中精力建立起公司战略架构,组织学习和个人能力内化为企业能力是获取持续竞争优势的根本途径。Elfring和Baven(1996)以知识密集服务业为例,提出一个能力扩展运用的四阶段模型,即从内部职能部门阶段到为少数几个公司服务阶段,从为多个公司服务阶段到跨地域、多元产业服务阶段。在业务拓展过程中,学习与运用的机会不断增多,从而使核心能力得以提升、增值。Javidan(1998)把能力分成资源、利用资源的能力、竞争能力和核心能力四个层次,给出了一个逐层能力提升的演进逻辑。

(三) 动态能力的企业能力理论

自动态能力的概念出现后,学者们集中探讨企业组织能力的演进与竞争优势间的关系,并把动态能力理解为企业持续竞争优势的源泉。Teece,Pisano和Shuen(1997)认为动态能力是构建、整合和重新配置各种资源和能力的的能力。Subba和Narasimha(2001)借用生物学中免疫系统产生抗体的能力,提出动态能力是产生多元化业务知识的特性。Zott(2003)认为动态能力是一种日常组织程序,用以指导企业资源重构、演进和运行。

Teece,Pisano和Shuen(1997)提出动态能力的分析框架,包含三个关键性要素:组织程序、所处位置和演进路径。以惯例、技能和专用性资产为基础的组织能力,已经嵌入了大量独特的默会知识,这些知识无法通过市场进行复制,只能由企业当前位置所决定的演进路径通过长时间的组织学习和知识积累逐步建立。Helfat和Raubitschek(2000)构建了一个

知识、能力和产品共同演进的模型,企业的产品开发由企业的知识系统和学习系统所支撑,而产品的多元化开发又反过来会拓展企业的学习机会,从而提高企业的动态能力。Subba 和 Narasimha(2001)认为组织设计和人力资源管理两大因素促进了动态能力的形成。

(四) 基于隐性知识的企业能力理论

随着研究的逐渐深入,人们对企业内部资源中隐性知识的重要性的认识越来越清晰,基于隐性知识的企业能力理论正逐步成为企业能力理论的主流。该理论认为,企业能力具有知识专有性,形成企业能力的目的是从特异性的知识,而不是有形资源的专有中获得经济租金。不同企业之间绩效的差异是源于知识创造和利用机制的不对称,即企业能力的差异(ConnerandPrahalad,1996)。

Grant(1996)强调了个人在知识创造和知识存储中的作用,企业的功能是将分散的个人知识整合为企业知识,然后将企业知识转化为产品或劳务。因此,如何建立起整合知识,特别是隐性知识的协调机制是企业能力获得的关键。Spend(1996)指出科层组织中组织学习是不可能有效率的,企业需要一种发散式、非科层的管理模式,企业是一种动态演化的、半自治的基于知识生产和使用的系统。Nonaka, Takeuchi和 Umemoto(1996)提出了知识创造转换模式,强调隐性知识和知识情境对于知识创新和知识共享的重要性,一个组织不是许多个体知识的总和,它可以通过个体间的互动学习来创造知识,形成知识螺旋,体现了企业的知识进化过程。

从企业能力理论的四大分支中可以看出,该理论研究的核心问题是,在企业异质性假设下,吸收芝加哥学派关于产业组织的 SCP(Structure-Conduct-Performance)分析方法,从投入要素角度来解释企业竞争优势的获取、维持与更新。正是由于对推动因素的理解不同,才形成了不同的观点,理论的演进逻辑是从关注企业内部变量到内部和外部变量的结合,从有形的物质资源到无形的知识资源,从静态分析到动态分析。对于企业来说,简单的资源或能力不能使企业在动态竞争中获取长期超额租金。企业在资源或能力上的差异性导致了企业间的异质性,异质性的存在意味着企业具有获取经济租金的潜在可能性,从这个意义上来说,异质性是企业长期竞争优势的源泉。早期的分析,如资源基础观和核心能力观,都是基于企业内部变量的静态分析。所不同

的是,前者强调投入要素的禀赋,后者更加关注要素的联结和运用方式。但核心能力观并没有超越资源基础理论,只是更加强调能力的独特性、稀缺性和不可模仿性特征。由于在技术不断更新和消费者偏好多变的动态环境中,企业中不存在核心能力理论所认为的持续的竞争优势,动态能力理论从静态分析转向动态分析,把能力提升从一次性获取转化为持续取得,利用能力汲取机制和提升机制,持续培育、改进和重构企业的异质性能力,最终实现多项能力的演化递进,在动态竞争中保持稳固的优势地位。动态能力观是核心能力观和知识能力观之间的过渡理论,相对于核心能力观而言,依然把能力作为研究对象,只不过动态化了,而且已经触及到了知识层面的研究,但还没有给出一个知识角度的分析框架。基于隐性知识的企业能力理论的最重要的贡献就是,认为不同企业之间知识创造和利用机制的不对称性产生了绩效差异,这已经从具体的有形资源、显性知识转向隐性知识的视角来重新理解企业能力。从根本上改变了企业是市场机制的替代物的传统观点,与市场机制相比,企业组织能更有效地在组织内共享和传递个人和团队的知识,从而有利于创造和利用知识。

三、企业能力的实证分析: 计量、影响与政策建议

(一) 企业能力的计量

资源基础观对企业能力的计量取决于对资源不同的理解,基本上以文字描述为主。自基于核心能力的企业能力理论以来,逐步引入定量方法来对企业能力进行测度。Prahalad和 Hamel(1990)提出核心能力应该具备的特征性标准:竞争者很难模仿;在价值链中,对顾客所关注的核心价值有关键性贡献;具有向多元化产品生产延展的可能性,即存在范围经济效应。Meyer和 Utterback(1993)采用半定量法来测度企业能力,分为产品技术、对客户需求的理解、分销渠道和制造能力四个维度,请专家对能力的四个维度评分,然后取加权平均数来评价能力水平。严格定量的方法是由 Patel和 Pavitt(1997)提出的专利计量法,利用专利数据计算专利份额 PS和显在技术优势 RTA,根据 PS-RTA 二维坐标图来测度。为了解决知识资源度量的难题,Sveiby(1997)提出测度企业无形资产的监控器,对 1992-2000 年出现的 17 种评估方法进行归类,分为直接知识资本法、市场资

本化法、资产收益法和平衡记分板法。四种方法都重点测度知识资本的三个组成部分:雇员能力、内部运行体系和外部合作关系,但在具体操作上存在不同,分别以会计核算、市场交易价格、资本收益和评估打分为依据来计量无形资产的价值量。

(二) 企业能力对竞争优势的影响

大多数实证分析支持企业能力对竞争优势的正相关作用,但在对企业能力的理解上存在很大的差异。Rumelt(1991)的实证研究显示,同一产业内企业间的利润差距并不比产业间的利润差异小,在没有吸引力的产业中可以存在利润水平很高的企业,反则反之。因此,企业自身的一些因素对于其竞争优势的确立应该具有非常关键的作用,这些因素即为企业的核心能力。Teece, Pisano 和 Shuen(1990)对20世纪80年代高科技企业发展的实证分析表明,对外部环境变化的反应能力,即动态能力是解释企业成功发展的关键。Clark 和 Fujimoto(1991)研究了汽车厂商的项目开发,发现不同企业协调不同活动存在显著的差异度,这些协调惯例和能力之间的差异对绩效差异有重要影响。Przybylowicz 和 Faulkner(1993)以柯达公司案例说明了战略规划与核心能力在实践中的关系。

(三) 企业能力形成的政策建议

Fuchs 等(2000)通过实证分析,认为成功的企业在实践中所关注的企业能力的形成主要有10类:成本领先(如德州仪器、丰田)、创新领先(如3M、太阳微系统 Sun 公司)、品质领先(如BMW)、大宗市场领先(如GM、P&G)、顾客服务领先(如保险公司、投资公司及银行)、形象领先(如劳斯莱斯)、SBU(Strategy Business Unit)整合(如松下、海尔)、价值链整合(如迪斯尼)、市场渠道整合(如Amazon.com)和地域整合(如可口可乐、ASB)。上述能力的构建基本上涵盖了企业能力理论研究所得出的政策建议。但是具体到不同的产业和公司,又有自身的特点,能力的形成模式也存在差异。一般是选择一种或几种能力的组合,确立适宜的能力形成战略规划,并使用正确的要素及协同组合去精心支撑它,就可以获得持续的竞争优势。

四、一个评论性结语:对主流企业契约理论的超越与回归

企业能力理论的上述四个分支,尽管分析问题的角度和侧重点不同,但是所关注的核心问题是相

同的,即完整理解企业的性质和边界、企业竞争优势的源泉以及如何保持竞争优势的常青等。而对这些问题的研究,在主流的企业契约理论中是难觅其踪的。因为企业契约理论在打开新古典经济学把厂商视为生产函数的企业黑箱的同时,又设置了一个新的企业黑箱,即认为企业只是在不确定条件下的同质企业,企业的成长力量是外生的。而企业能力理论就是围绕着如何打开这一新的企业黑箱而展开研究的。基于以下两点理由,企业能力理论可以理解为对企业契约理论的超越。

第一,企业能力理论的企业异质性假设为理解企业的性质和边界提供了一个更具有现实解释力的视角。主流企业契约理论基于企业同质性假设认为,企业的本质特征是对价格机制的替代,其边界是由利用价格机制的交易成本和利用权威机制的组织成本共同决定的。按照这一分析逻辑,必然会出现资源配置机制“市场与企业”的二分法的结论,这显然与企业间网络组织大量涌现的现实不符,企业的边界也不是非此即彼,而是趋于动态化、模糊化。企业能力理论引入企业异质性假设,就可以逻辑一致地解释企业的性质和边界。在进行组织选择时,由于能力的不同,价格机制和权威机制的组合发生变动,就会相应地出现三种组织形式:完全利用价格机制的市场、完全利用权威机制的企业和介于两者之间的企业间网络组织。因此,Prahalad 和 Hamel(1990)认为企业本质上是一个能力体系或能力的集合,企业的核心能力对企业的边界和规模作了界定。

第二,企业竞争优势和持续竞争优势的获取,除了与交易特征、治理契约相关以外,同时也离不开企业能力差异因素的影响。企业契约理论根据资产专用性、交易频率和不确定性等三个维度对连续性短期契约进行分类,提出不同性质的交易契约对应于市场、混合形式或科层这三种不同的治理结构。不相匹配的治理契约无疑会降低交易的效率。但是,对企业竞争优势的完整分析,不仅要考虑交易维度,还要考虑生产维度,单纯从任一维度进行研究都有失偏颇。企业能力理论融合了交易与生产两个层面的分析,认为资源或者能力的价值性、不可替代性和难以模仿性是企业持续竞争优势的源泉。

但是,企业能力理论也有其分析缺陷。一方面,尽管目前涌现出大量关于企业能力理论研究的文献,但在如何运用这一理论来解释或者解决现实中的经济学问题时,却存在严重的分歧,致使企业能力

理论处于支离破碎状态。原因在于企业能力本身是一个内涵极其丰富的新概念,它依附在企业的组织、技术、资源、知识、文化和管理等各个层面中。从不同的层面研究企业能力与竞争优势的关系,所得出的结论应该是相互渗透、相互印证的。然而纵观当前的研究,学者们对于企业资源或能力的内涵界定并不统一,各自从不同的视角展开研究,提出各自的逻辑推理和实证分析过程,相互之间没有在共同的平台上进行交流,使本来应该互补的结论变得对立起来。另一方面,企业能力理论在弥补了企业契约理论忽视企业内部能力差异研究的同时,忽视了外部环境对企业的影响。比如,核心能力理论强调组织学习和能力内化对竞争优势的作用,但没有把企业所面对的瞬息万变的外部环境视为内生变量。因此,由核心能力建立起来的竞争优势的持续性缺乏实证检验的支持。动态能力理论试图弥补这一缺陷,但还有更多工作要做。

根据其分析缺陷,可以看出企业能力理论下一步可能的研究方向是实现两个回归,一是在理论内部,走向资源基础企业能力的回归;二是在外部,走向企业契约理论的回归。首先,要面对的是理论内部的整合。资源基础论、核心能力论、动态能力论和知识能力论各有自己的理论逻辑和分析范式,整合的目标是在厘清各分支理论脉络的基础上,强化对基本概念的界定和分析范式的一体化等工作。核心能力、动态能力和知识能力,仅仅是企业独特资源的表现形式而已,从这个意义来说,下一步研究将会逐步深入到知识或能力的微观活动过程,最后将在研究知识和能力相互作用的基础上走向融合——重新回归资源基础理论。其次,要正确处理企业能力理论和企业契约理论的关系定位,二者既是对手又是互补者,对于理解复杂经济现象以及构建企业组织科学而言,它们都是必需的。企业的本质功能是社会分工条件下专业化的生产功能,企业的生产功能引致了组织与参与者之间的契约安排。而且,随着古典企业向现代企业及后现代企业的演化,企业的治理机制也逐渐趋于复杂化。就此而言,企业契约理论更适合对现代企业及后现代企业治理机制的研究。企业能力理论只不过是运用企业异质性研究方法,从企业契约的生产功能角度来理解企业的多样性和差异性。因此,企业能力理论最终将回归到企业契约理论的理论框架中。但不是简单的回归,而是相互补充、相互融合,以历史、演化的穿透力整合

出新的动态架构,来理解现实中的企业。

参考文献:

1. Barney, J.B., 1986. "Strategic Factor Markets: Expectations, Luck, and Business Strategy." *Management Science*, 32(10), pp. 1231-1241.
2. Barney, J.B., 1991. "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage." *Journal of Management*, Vol. 17, pp. 99-120.
3. Collis, D.J. and Montgomery, C.A., 1997. *Corporate Strategy: Resources and the Scope of the Firm*. Irwin: McGraw-Hill.
4. Conner, K.R. and Prahalad C.K., 1996. "A Resource-based Theory of the Firm: Knowledge Versus Opportunism." *Organization Science*, 7, 5 (September-October), pp. 477-501.
5. Elfring, T. and Baven, G., 1996. "Spinning-off Capabilities: Competence Development in Knowledge-intensive Firms," in R. Sanchez; A. Heene and H. Thomas, eds., *Dynamics of Competence-based Competition: Theory and Practice in the New Strategic Management*. Elsevier Science, Oxford.
6. Grant, R.M., 1996. "Toward a Knowledge-based Theory of the Firm." *Strategic Management Journal*, 17 (Winter), pp. 109-122.
7. Javidan, M., 1998. "Core Competence: What Does It Mean in Practice?" *Long Range Planning*, Vol. 31, No. 1, pp. 60-71.
8. Leonard-Barton, D., 1992. "Core Capabilities and Core Rigidities: A Paradox in Managing New Product Development." *Strategic Management Journal*, Vol. 13, pp. 111-125.
9. Nonaka, I.; Takeuchi, H. and Umemoto, K., 1996. "A Theory of Organizational Knowledge Creation." *Special Publication on Unlearning and Learning*, 11 (7/8), pp. 833-845.
10. Patel, Granstrand, O.P. and Pavitt, K., 1997. "Multi-technology Corporations: Why They Have 'Distributed' Rather Than 'Distinctive Core' Competencies." *California Management Review*, 39, pp. 8-25.
11. Penrose, E.T., 1959. *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford: Basil Blackwell.
12. Prahalad, C.K. and Hamel, Gary, 1990. "The Core Competence of the Corporation." *Harvard Business Review*, May-June, pp. 79-91.
13. Priem, R.L. and Butler, J.E., 2001. "Is the Resource-based 'View' a Useful Perspective for Strategic Management Research?" *Academy of Management Review*, 26 (1), pp. 2240.
14. Richardson, George B., 1972. "The Organization of Industry." *Economic Journal*, Vol. 82, pp. 883-896.
15. Rumelt, R., 1991. "How Much Does Industry Matter?" *Strategic Management Journal*, 12, pp. 167-186.
16. Subba and Narasimha, 2001. "Strategy in Turbulent Environments: The Role of Dynamic Competence." *Managerial and Decision Economics*, Vol. 22, pp. 201-212.

(以下文献省略)

(作者单位:南京审计学院 南京 210029
南京大学商学院 南京 210093)
(责任编辑:Q、S)