

- ▶ [论文投稿](#)
- ▶ [关于论文发布证明](#)

相关链接

- ▶ [学术活动厅](#)
- ▶ [专家讲座](#)
- ▶ [中华管理论坛章程](#)
- ▶ [个人专栏](#)



大公司活力机制及其理论内核研究

薛求知 林哲 张宗

[摘要]一般地说大公司永葆活力很困难,但是也有许多大公司具有了能同小公司相媲美的灵活机动性。其原因在于这些大公司推行了一种旨在增强内生优势的活力机制。本文首先对大公司活力机制进行深入的分析,然后从企业资源基础理论、企业能力基础理论、企业知识理论对其活力机制进行诠释,指出大公司真正的活力来源于因资源、能力、知识三者的累积而形成的内生优势。

[关键词] 活力机制 资源 能力 知识

[作者简介]

1. 薛求知: 复旦大学管理学院企业管理系主任、教授、博士生导师、复旦大学工商管理博士后流动站导师
2. 林哲: 复旦大学企业管理专业博士
3. 张宗: 复旦大学企业管理专业博士

大公司如何保持活力及大公司活力的根源一直是理论界和实践界所极为关注的重要问题。此前,国内外许多文献从不同的方面对大公司的活力机制有过一些较为深入的理论探讨,但是系统地对大公司活力机制进行理论探讨及从理论上对大公司活力机制进行追溯性研究还不多。如果我们从辩证法的角度来看待事物的变化和发展,可以发现:事物的内部因素才是其发展变化的根本原因。对企业而言,企业拥有的资源、企业获取、配置、保护资源的能力以及使企业获得这种能力的知识又是企业内部因素中最为根本的因素,因此企业若要保持活力必须在资源、能力和知识等方面进行积累,这也是本文的逻辑所在。本文首先回答了大公司如何保持活力的活力机制问题,然后从企业资源基础论,企业能力基础论和企业知识理论的角度对大公司的活力机制进行了理论解释,旨在抛砖引玉,以便能对中国企业就如何增强自己的活力提供有益的启示。

一、大公司活力机制研究

二十世纪末期,随着信息技术的突飞猛进,发达的工业国家诸如美国和日本等国的制造业大公司正在同时进行两种根本性的创新:一种是技术的创新,另一种是作业和组织方面的创新。不仅如此,这些创新开始在美国、日本、欧州和其他工业国家中迅速漫延开来,使得许多大公司较传统制造业时期更加富于灵活性和机动性,更加富于活力和创造性。

(一) 技术创新

1. 技术创新是大公司获取活力的一个非常重要的方面。通过技术创新，大公司积累了许多独特的知识和经验，储备了自身特有的技术储备，从而使得这些公司在市场竞争中具有独特而持久的活力。首先，大公司都设有中央研究机构，并投入大量的资金用于基础性研究，同时拥有大量的科研人员和完善的设备。美国的100家大公司的研究经费占全国工业研究经费的4/5，10家大公司的基础研究经费占全国工业基础研究经费的一半左右。另外，大公司都积极参与政府发起的全国性的大型科研攻关项目，研究和先进的军用和民用设备。通过参与这些大型科技项目，这些公司聚积了最先进的科研设备、水平最高的科研人员，累积了最前沿的科技基础知识和雄厚科技创新实力。其次，大公司在注重基础研究的同时，也投入相当大的力量用于工艺技术创新，促进基础研究成果转化成现实的产品。在这方面，日本大公司在二十世纪七八十年代表现特为突出，显示了强大的后发优势。但是进入九十年代后，美欧公司均重视了生产工艺的创新，加之原有的雄厚的科技基础知识和基础创新能力，使美欧公司获得了更为强劲的市场竞争活力。第三，技术创新使得公司在储备了大量明晰知识的同时也积累了大量的默会知识（tacit knowledge），储备了大量的产品、技术专利和有丰富经验的科研、生产人员，从而使得大公司储备了独特的内部资源和企业知识。特别是大公司通过兼并富有创新能力的小公司，将其独特的知识和内部资源纳入本企业，既达到了吸纳资源和知识，防止外溢的目的，又提升了自身的活力。

2. 在进行自主技术创新的同时，许多大公司将现代的网络信息技术应用于生产作业，实现生产作业的信息化，以提高自身的反应的敏捷性。比如，通过对机器输入相应的操作程序，使机器能按不同的指令要求完成不同的操作，通过可程序自动化设备将设计、加工、管理联结成一个综合的可塑的“灵活制造系统”（FMS），以便于提高产品质量、可靠性，提高生产效率和降低成本，同时还能使公司及时对市场变化作出反应。在采用作业流程信息化后，美国福特汽车就将其在巴西的分公司迁回美国，原因是巴西的生产周期长，难以满足销售部门对世界市场及时反应的要求；而在美国却因作业流程信息化而能够对市场迅速反应，提高公司的竞争力。作业流程信息化还使得体力劳动和制造业劳动减少，脑力劳动和服务业劳动增多。据专家估计，在2010年前，美日等发达国家制造业雇佣的劳动将不会超过总劳工的10%，这也表明了整个社会的生产效率大大得到提高。

另外，随着信息技术与传统制造业的结合，一些大公司能够实行“即时制”（JIT just in time）管理。做到“有求即供，供随求止”的“零仓储生产管理”。日本的机器人生产厂家法努克公司就是靠及时满足顾客需求而建立起其市场地位的。美国的存货水平也在进入90年代后降至23年以来的最低水平。美国的科宁公司在实行JIT管理后，公司的存货费用节约达1.8亿美元。若就美国整个经济而言，信息化管理已使全部生产和营销成本下降了40%。同时，信息化管理带来的灵活制造使得批量定制成为可能（而在无灵活制造系统的情况下，只能实行批量生产）。

不仅如此，许多大公司通过因特网密切了制造商、供应商、顾客的联系，以便更加快速准确地收到对方的反馈信息，并对反馈信息进行处理，从而作出相应调整决策，降低采购成本和营销成本，缩短产品设计和生产周期。花王公司通过一个完善的信息系统，使其批发网络能在24小时内将货物送给28万家商店中的任何一家，而这些商店的平均订货量仅为7件。这使花王公司的销

售系统具备了无与伦比的灵活性。花王公司还利用网络将价值链上的各个环节联结起来，使整个公司网络能够对市场的需求变化作出迅速反应。通过因特网的使用，降低了信息的传输成本，以这种一对多的方式与供应商进行信息交流也降低了公司的交易成本。1997年10月，美国通用电器（General Electronic）的8个部门采用TPNP进货，到2000年，其12个部门通过网特网购买价值超50亿美元的货料，节省了5-7亿美元的采购费用。

（二）组织管理创新

进入20世纪90年代以后，竞争的深入与加剧使越来越多的企业认识到：企业竞争活力和优势的主要来源不仅仅是持续研究变化中的环境以及相应的有效战略的能力，在技术创新的同时以不断变换的方法调动资源并成功实施战略的能力，即公司的组织管理能力显得更为重要。组织的能力和所具备的知识成为除组织的资源之外又一事关公司成败的关键因素，因此，许多大公司均从组织管理方面进行创新性活动，以使自身更具有活力和适应性。

1. 组织结构扁平化

传统的科层组织之所以失灵、僵化，其中一个重要原因在于庞大中间管理层的存在，即专司管理职能的管理层。组织结构扁平化是指通过缩减（Downsizing）组织的中间管理层，来精简管理层次，使组织原来高耸的“金字塔”结构扁平化，从而克服德鲁克所说的“不良组织症”（Mal-organization Symptom）。德鲁克认为以工作范围的扩大代替职务的晋升是实现扁平化的有效途径。满足年轻人成就动机的重要途径是使工作变得更重要，更具挑战性，应使工作横向移动，而不是纵向升迁。

二十世纪90年代，欧美企业将组织调整对象定位为中间管理层，大幅度地缩减了管理层次，逐步实现了组织结构扁平化。据估计，美国《财富》杂志所列的500家全球最大企业从1990年到1995年，平均减少管理层次3个左右。美国通用电器公司董事长韦尔奇于20世纪80年代中期就开始致力于减少组织层次。最初通过大规模兼并和分解，重新组合公司以业务为中心的企业单位，规定13个主要的主管直接向他汇报工作，最终使GE公司从第一线员工到最高总裁最多只有5个层次。1993年，美国的IBM也将原来的7个层次压缩为4个层次。实现扁平化的一个原因是信息技术的革命使得原来由中层人员收集的信息可由计算机网络来收集。这样，许多中层管理人员被看成是多余的，削弱了“金字塔”结构的存在基础。

2. 流程再造

传统的流水作业是在追求企业内部分工无限细化以实现大规模生产和大规模销售的前提下发展起来的。这种作业模式将企业的作业和外部环境孤立开来，因而对激烈的环境变化、顾客的需求变化反应迟缓。同时，产品生命周期的客观存在使得无论多么畅销的产品都会在市场上或早或迟地被淘汰，从这一意义上来说，企业内部提供产品的方式而不仅仅是产品和技术，将是企业取得长期成功的关键因素。因此，哈默（M. Hammer）和钱皮（J. Champy）认为，那些试图破除科层体制的企业，如果想真正实现扁平化以提高活力，唯一的方式就是要实行流程再造；否则，将新的组织放在旧的流程上，就如“新瓶装旧酒”，难以取得突破性进展和成功。这要求以首尾相接

的完整整合流程（Integrated Process）来取代以往片断式的流程

（Fragmented Process）；要求以顾客为中心来组织工作，进行恰当的组织分工，使分工后每一环节对最终产品都产生顾客所需要的价值。即通过根本的重新思考，彻底的翻新作业流程，以便在流程作业表现的关键因素上如成本、品质、服务和速度等获得突破性改善。IBM信贷公司通过流程再造把为顾客提供融资服务的周期减少了90%（由原来的7天压缩为4小时），把生产力提高了100倍。福特公司在实施流程再造后，把负责贷款支付人员由500人减少到125人，它的一些分公司把消耗在贷款支付上的营业费用减少了95%。柯达公司对新产品开发实施流程再造后，把35mm焦距一次性照相机从产品概念到产品生产所需要的开发时间一下子缩减了50%，从38周降到19周。

流程再造在一定程度上反映了企业组织通过内部整合、培养能力去适应外部环境变化的要求。

3. 创建学习型组织和工作团队

要实现以整合的流程来取代以往的片断式流程，实现流程再造，更为深入的工作就是要建立一种以任务和工作为导向、能充分发挥个人能动性和多方面才能的过程小组（Process team）即工作团队以及相应的学习型组织。因此，许多大公司都通过建立工作团队和学习型组织来实现组织的高效运作和获取企业内外的知识。

彼德·圣吉认为，在学习型组织中，人们可以不断拓展他们创造真正期望的结果的能力，新的扩张性方式得到培养，集体抱负得到释放，而且人们可以不断了解如何共同学习。戴维·格文认为，学习型组织是一种善于创造、获取和传递知识，善于修正其行为以反映新的知识和观念的组织。从上述概念可以看出，学习型组织的创建能够提升公司的反应速度、创新能力和适应能力，能更好地适应变化着的环境条件，比竞争对手更快地将富有创新性的产品送到市场，能充分地感知并满足顾客的需求。而工作团队就是这样一种由一组目标明确，跨越职能范围，具有迅速学习功能的人组成的学习型组织，团队围绕一个统一的目标进行充分的协调和互助，相互取长补短，高效地实现团队的工作目标。本田汽车公司就是采用这种团队结构，团队内部各成员围绕一个任务和目的进行互相学习和协调，因此出色完成团队的任务。同时，团队之间还进行横向的支援和学习，以使整个公司具有更强的凝聚力和对外界的反应敏捷性。

4. 通过购并和剥离实现自身新陈代谢

通过组织结构调整以获取公司活力的另一个主要方面是大公司的购并和剥离活动。这是大公司实现其活力的一种常见的方式。通过购并，大公司能获取自身没有但其他公司却拥有的独特性资源，组织、开发、配置资源的能力和组织的特有的知识。同时，通过剥离，能将表现不佳的子公司甩掉，集中主业。这种方式使企业如同一个有机生命体，通过购并和剥离而具有新陈代谢的能力，充满活力、不断成长。

二十世纪90年代，美欧等国的企业购并多是着眼于企业的发展和生存，希望以更精干的人力，更低廉的成本创造更大的经济利益。因此一些企业与过去的竞争对手结盟或购并的“合作竞争”已成为时代的潮流。波音和麦道这两家美国最大的飞机制造公司合并，实现了两家在飞机制造技术方面的互补。

两公司多方面的紧密协作，提升了各自的技术创新能力、管理能力、市场竞争能力。大公司通过资本运作实现其活力的另一个方面是在资本市场上将其内部的资产不良的子公司进行剥离，从而使自身轻装上阵，回归核心能力和主业。如AT&T在几次分家中，均保留自己在电报电话方面的业务，充分发挥自己的核心专长和核心竞争力。另外，大公司还通过整体收购技术创新能力强的小公司来获取外部的创新技术和创新人员。在美国有一半以上的技术创新是小企业实现的，小企业平均每一职工所从事的技术创新项目是跨国公司的2.5倍，单位产出则是跨国公司的24倍（美国全国基金会估计）。埃克森公司、惠普公司都作为投资者在有前途的核心技术领域或者是支持创建小公司，或者是整个兼并已建立起来的小公司。

二、 大公司活力机制的理论内核

通过上面对大公司活力机制的分析可以看出，大公司内部技术和组织的创新和变革产生了对外的活力。但是，大公司活力机制的理论内核源于何处，值得我们作深入的研究。

传统的外生比较优势理论认为，企业的竞争活力来源于企业外部，典型的分析模式就是贝恩—梅森的“结构——行为——绩效”范式。随后，迈克尔·波特在这一范式的基础上提出了著名的竞争战略理论，强调企业通过占领优势行业以及在行业中五种作用力中处于优势地位来获取优势。同时由于主流的企业理论如威廉姆森的交易成本经济学和科斯的契约理论的立论角度都是“企业的存在是为市场的替代，企业边界的确定是因为诸如规模经济和交易费用等因素存在等”，对企业内生型成长关注不多。按照科斯“企业为什么存在”这一命题和威廉姆森的交易成本学说，给代理人的一个隐含的逻辑就是企业通过做大可以获取规模经济、节省交易费用。在代理人的推动下，企业开始越来越膨胀，最终出现了宠然大物般但又效率低下的巨型公司，从而使其外在优势被消耗殆尽。其实，从前文大公司活力机制的许多方面可以看出，大公司的真正活力来源于公司内部发展，来源于公司内部的内生性比较优势。国外有许多的学者也对此作了里程碑式的研究工作，如：沃纳菲尔特（Birger Wernerfelt 1984），提斯（Teece）、匹斯安欧（Pisano）、舒恩（shuen）（1990）及兰格路易斯（Richard Langlois, 1992），德姆塞茨（Demsetz, H. 1988）认为，与企业外部相比，企业内部条件对于企业占据市场优势具有决定性的作用，企业内部的资源、能力、知识的积累是解释企业获得超额收益和保持竞争活力的关键概念，他们分别提出的企业资源基础理论（Resource-based theory），企业能力基础理论（Capability-based theory）和企业知识理论（Knowledge-based theory）均从各自侧重的角度对企业活力机制的动因作出了深刻的理论解说。

（一）企业资源基础论及其解释

潘罗斯（1995）将企业定义为“在一个管理框架中被用来满足组织发展的效用性资源的集合体”，企业资源是企业内生式成长的结果。沃纳菲尔特认为企业建立强有力的资源优势远胜于拥有突出的市场优势，提出了企业资源基础论。企业资源基础论认为：第一，企业成功的业绩来源于获取具有产生租金潜在价值的资源，当这种资源能通过搜寻的努力获取到时，那么这些资源所产生的租金就可以通过许多渠道得到。比如通过在市场出售该资源，通过使用企业内部资源生产产品并在市场上出租（迪瑞克斯和库尔，1989）。

因此，企业成功的关键在于资源的获取。第二，为了使该资源成为企业持续活力的源泉，该资源必须具有价值性、稀缺性、不可模仿性、无法替代性和能够经济地取得（巴尼，1991）。资源的价值性是指该资源能够使企业在其所处的环境中利用各种机会或化解各种威胁。一旦企业拥有这种稀缺性和异质性的资源，企业都会获得潘让汀（paretian）或理查德租金。第三，租金的持久性取决于竞争不充分市场上资源的“独立性机制”和资源的“位势障碍机制”（罗曼尔特，1984；沃纳菲尔特，1984），这两种机制使得租金的来源不能被仿制或难于仿制。如一项专利发明、富矿所有权等资源对于强化企业独自拥有资源权利这方面受到独立性机制的保护，从而使得企业资源不能完全都仿制。其他资源如生产经验、市场经验、组织才能或规则，由于其具有长期的企业内累积性生成的特点，更是很难被其他企业所仿制。产生独立性机制的原因在于仿制潜在认知、时间和经济方面的限制。动态地讲，当仿制者跨越认知、时间和经济的限制后，租金的持久性消失，因而企业必须寻求资源的新的独特性方式和搜寻新的资源，才能使租金的持久性得以保持。

从企业资源基础论的观点出发，成功企业实现其竞争活力的关键因素从战略上来说是要寻找具有有价值、能产生租金、并且能以低价值取得的在企业内部积累形成的特殊性资源，而不是去寻找大多数成功企业都很轻松地外部取得的普遍性资源。因此企业学习、技术创新、工艺流程的改进都能使企业累积其自身具有独特性和有价值的资源。另一方面，由于企业资源本身的难以仿制，甚至这些资源在该企业内部均难以复制，在这种独立性机制的约束下，当一个公司缺乏这种资源，而该公司为了增强其市场竞争活力又必须具备有这种资源时，该公司就不能单纯靠内部积累来获取这种资源，而是采取兼并和收购的方式，将其他外部公司具有的如技术专利、生产工艺、市场经验和运作结构、组织才能和规则等优势资源整个纳入自己的运作范围来提升自己的活力。

如美国长途电话公司兼并无线电话公司，进而再购买有线电视网络公司，目的就是要在新的技术领域新的市场领域内扩大自己的发展。思科收购其他小公司的案例规模尽管不大，但对公司发展有着战略性影响。短短几年中，思科已收购40多家公司，收购不但为公司带来技术而且还带来人才。公司的许多经理都是随着这些购并进入公司的，其中包括思科的首席技术官埃斯特林（他是3com公司的创始人之一）。所收购的Crescend通讯公司、Granite系统公司、Ardent公司，数据网络企业cerent 和Monterey都属各领域的技术领先公司。

（二）企业能力理论及其解释

尽管企业资源基础理论认为，企业维持竞争活力的源泉在于企业所拥有不同的、在独立性机制保护之下资源，但是，随着市场的逐步进化，资源原有的独立性机制会逐步减弱，资源可以通过市场交易来获得。因而，企业获取长远而持久的竞争活力的另一重要方面是企业要能够不断地开发、配置、保护新的资源。即企业要具有提斯(Teece)等所提出的开发、配置和保护资源和专门活动进行协调的能力。在战略管理中，潘汉尔德（Prahalad. C. K.）和哈默（Hamel, 1990）提出，一种能力观即“组织中累积性学识，特别是关于如何协调不同的生产技能和有机结合多种技术流派的学识”。定义中的要点是“学识、协调和有机结合”，而这又恰恰是组织资本和社会资本的功能。

在此基础上，鲍·埃里克森、杰斯珀·米克尔森认为，能力不只是卓有成效的利用资源的功能，能力与组织结构密切相关，而组织资本和社会资本在联结组织结构和能力方面具有极为重要的作用。因此，可以说，能力即是组织资本，又是社会资本。第二，组织资本是使组织提高对所承担的任务的一种协调和配置能力，它包括：1、雇员信息（人员与工作对应），即每个雇员的能力和技術信息及他们如何与所承担的职责相联系；2、员工团队信息（与个性相对应），即如何去建立最佳的工作团队；3、雇员人力资本信息，即组织中哪些技能是有用的，哪些技能是通过投资或努力可以变为有利的信息；4、任务信息，包括对即将承担的任务所要求的生产效率方面的信息。组织资本的概念及其内容突出说明了有效协调经济活动的重要性，突出体现了企业应该通过企业内部的组织资本结合相应的组织结构，从而“知道”自己如何去协调生产经营活动，这包括如何进行作业流程再造，工作团队建设，内部信息沟通与协调和组织结构调整。第三，社会资本是指个人或企业通过相互交往而实现的一种累积性的社会结果和资本。因而进行交易的社会环境具有了相当重要的经济意义。克里曼（Coleman, 1988）认为有三种形式的社会资本：1、结构的任务、预期和可信度；2、定额和有效的奖惩；3、信息渠道。克里曼的理论反映了在一定的组织结构水平中建立企业文化和组织中社会关系网络以及建立灵活工作团队从而优化信息渠道的重要性。

据鲍·埃里克森和杰斯珀·米克尔森关于能力概念及其相关理论的阐述，通过组织管理创新能够增强企业获取配置和保持资源的能力。综观第一次工业革命以来产业组织结构的演变（兰热尼克，Lazonick, 1992），首先是英国的工业主宰着世界，其企业的竞争活力依赖于扁平式组织结构和高度熟练的技术工人。随着技术进步，由于未能随时变革组织以利用大批量生产优势、英国企业让位给了以职能化管理为特征，将技术的必要性置于作业层次的职能式组织结构的美国公司。随后，日本企业引入了新的组织原则，强调了组织的灵活性和在组织的所有层次上进行技术创新，从而使日本企业一度领先于美国公司。可以看出，企业组织创新是创造和保持企业能力，实现竞争活力的有效途径。从目前的工作团队，网络型组织等新型组织结构模式所散发的巨大竞争力来看，企业的竞争活力的一个重要来源在于组织结构的创新。

（三）企业知识理论及其解释

德姆塞茨(1988)的企业知识理论认为，企业内部的知识积累是解释企业获得超额收益和竞争活力的关键。因此，企业是一种使知识一体化的制度。企业的首要任务是要通过协调将众多个人专业知识一体化，以便知识能在组织成员之间转移、交流与共享。企业之间的差异性源自于企业在生产过程中形成和积累的知识的差异性。企业所累积的知识，尤其是一些默会知识难以被竞争对手模仿，企业当前的知识结构能够决定企业发现未来机会、配置资源的方法，企业对知识的认知决定了企业知识的积累过程和方式。因而企业的知识能给企业创造竞争活力，这就要求企业不停地吸纳外部知识。因而寻求外部知识源常常成为事关成败的关键。其次，要对内部知识进行保持，这是企业维持持续活力的基础，特别是企业要对存量技术知识进行充分利用，要求企业能对不同时期的新旧知识进行保持和维护。第三，由于默会知识是高度个人化的，难以交流，而且默会知识往往是伴随行动才会产生及重现，因而必须建立一种使默会知识转化为明晰知识的机制，使知识能够在企业内部实现共享。第四，实现知识在内部顺利转移的途径在于开发组织单位的学习能

力，培育组织单位的紧密关系以及系统地理解和交流知识，而不仅仅是只在激励制度方面进行安排。

通过对企业知识理论的理解，我们可以得到如下启示：

第一，技术创新和企业知识是相互促进的。在企业知识理论的框架下，企业技术创新实际上是有限理性下的逐步试错的探寻过程，在这个过程中，企业总有边际探寻的倾向，即探寻从边际开始，这种边际探寻的结果就表现为路径依赖性。而决定这一路径依赖性的因素就是企业所累积的知识存量，企业知识存量的边界会限定企业创新活动范围。由于路径依赖的存在，企业的技术创新所依赖的基础基本上是企业所具有的技术和知识，每个技术变革都是一个累积过程，但是每一次技术变革都带给企业以相应的明晰和默会的知识，增加企业知识的积累，以利于以后的技术创新。

第二，传统理论认为战略联盟的首要目标是为了共享资源，开拓市场或共担风险等。实际上，从战略联盟目前的发展状况看，以知识学习为目的的学习型战略联盟（Learning alliances）已成为主流。这种联盟是以向战略合作伙伴学习为首要目的，是获取默会知识的良好途径。因为默会知识难以表达、不易模仿、需要联盟伙伴之间进行密切的互动交流，通过“干中学”（Learning by doing）和“干中教”（teaching by doing）才能达到目的。建立学习型战略联盟正是这种互动式学习的需要。

第三，企业知识是组织学习的结果，两者的关系密不可分。同时企业知识也是组织学习的最终目的，是企业知识理论的基本要求，组织学习又是获取企业知识的重要手段和途径。研究表明，认知学习是一个认知主体和客体相互作用的过程，通过学习，个人可改变其知识存量和认知结构，组织则可创造与共享企业知识。因而工作团队和学习型组织的建立均为创造和共享企业知识提供了一个良好的环境。

综上所述，大公司的竞争活力来源于企业内部所聚积和拥有的资源，企业获取、配置保护资源的能力以及企业进行累积性学习所具备的知识等三个方面，这也是大公司进行生产、技术创新，进行组织管理创新的动因之所在。大公司通过技术创新和组织管理创新所累积的资源、能力和知识而获取内生性比较优势使自己在市场竞争中充满了活力和敏捷性，这也充分说明了内生性比较优势是发展的根本，外生比较优势只是变化的外部条件。因此企业资源基础理论，企业能力基础理论和企业知识理论对于我国企业走内生式成长道路具有非常重要的指导意义。

参考文献：

- [1] 尼古莱·J·福斯等编，李东红译，《企业万能——面向企业能力理论》，东北财经大学出版社，1998年。
- [2] 薛求知著，《无国界经营》，上海译文出版社，1997年。
- [3] 萧琛著，《全球网络经济》，华夏出版社，1998年。
- [4] 彼德·圣吉著，郭进隆译《第五项修炼》，上海三联书店出版，1996年。
- [5] 赵昌文等《企业创新与经营重建》，《经济学家》，2000年2期。
- [6] 姚小涛、席酉民《对企业性质再认识：超越交易费用标准》，《经济学家》，2000年第3期。
- [7] 余光胜《一种全新的企业理论——企业知识理论》，《外国经济与管理》，

2000年2期。

[8] Demsetz, H., “The Theory of the Firm Revisited,” Journal of Law, Economics and Organization 4: 141-62 (1988).

[9] Prahalad, c.k. and Hamel. G., “The core competence of the Corporation”, Harvard Business Review 66 (May/June): 79-91. (1990)

[10] Teece, D. T., Pisano, G. and Shuen, A., “Firm Capabilities, Resources and the concept of Strategy”, mimeo, University of California, at Berkeley. (1990)

[11] Wernerfelt, B., “ A Resource-based View of the Firm”, Strategic Management Journal 5:171-80 (1984).

[12] Ikujiro Nonaka, “The Knowledge-Creating Company” [J], Harvard Business Review, 1991 (11-12).

[13] Andrew C. Inkpen, “Creating Knowledge through Collaboration” [J], California Management Review, 1996, Vol. 39 (I) Fall.

最新文章：

- [官僚意识与人文精神 曾飞](#)
- [立此存照：高尚与丑陋的反思 小龙](#)
- [国际贸易可持续发展的环境约束 陈柳钦](#)
- [当“优秀工”成了鸡肋 韩成杰](#)
- [知识生产管理 侯象洋](#)
- [中国移动品牌文化的硬伤及危害 韩城](#)
- [管理升级——给准备带领企业越冬的企业家 张驰](#)
- [重大疾病保险 职工的保护神 周书勇](#)
- [有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小 李翊玮 等](#)
- [和谐生产方式基本原理 张西振](#)
- [新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略 高磊](#)
- [时间管理在企业中的应用 高磊](#)
- [李老庄村农业劳动力不足的问题研究 陈杰](#)
- [更多文章...](#)