

企业战略创新研究方法的探索性分析

张 阳,余菲菲

(河海大学 商学院,江苏 南京 210098)

摘 要:在分析西方现代理性研究方法的局限与后现代管理挑战的基础上,针对我国企业战略研究面临的两大困境——理性缺失与不同的文化系统,提出要通过管理文化的方法来研究我国企业的战略创新。

关键词:战略创新;管理文化;企业战略;文化系统

中图分类号:C934

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2009)08-0099-04

企业战略创新研究首先需要解决管理研究基本方法的变革,建立对管理研究基本方法的认识。没有研究视野的转化,就难以在一个社会转型和管理转型的环境中把握合乎时代的战略创新。

1 现代理性研究方法及其困境

迄今为止,经典的管理研究是建立在由亚里士多德开创,由笛卡儿和莱布尼茨发展的现代理性基础上的,这一基础经过韦伯等思想家的不懈努力,最终被引入社会科学领域。现代科学视理性为知识与社会进步的源泉,认为人有能力层层追溯、发现适当的理论、规范及最终的存在理由。依据这些理由与规范,思想和行动体系可以建立起来,社会将得到重建。这一管理经过长期的发展,在无数科学进步成果完成前已经成为人们的信仰。在管理中,人们深信管理者可以通过不断地分析、研究并认识企业经营管理的奥秘,可以根据自己所掌握的任何理论指导企业管理实践,从而完成由理论到实践的过程。

1.1 管理理性假设

管理的理性假设长期以来一直是企业管理和管理研究的主要研究思想,包括战略管理领域。实际上,在西方文化中的“战略”就是一个具有现代理性意义的词汇,因为战略在军事上是精心策划的行动路线。管理理性假设可以引出若干个在企业管理中值得关注的命题,如管理是管理者在管理、管理者利用能力进行管理以及管理存在客观规律、通过管理研究形成管理理论等。

然而,在企业中运用最广泛的是管理理性中的技术经济理性。在管理领域,研究者普遍模仿与主流经济学相关的归纳方法,理性成为一种预测逻辑的等同物。这是一种

将理性与非理性分辨出来的最安全的方法,它使理性等同于计算逻辑,成为管理中的主导力量。技术经济理性的基本逻辑认为,个人和机构可以科学地控制大自然和社会生活。

但是,管理领域中长期将技术经济理性等同于理性的做法,已经遭遇诸多挑战。技术经济理性在西方社会中接近霸权的地位受到诸多质疑,例如人们认为它应对今日世界所造成的环境和社会灾难负责,但控制的结果却是带来了更严重的问题。战略管理对各种“控制技术”非常推崇,希望通过对有关竞争、投资、市场供给和需求、资源等信息的分析,形成完整的控制推进计划,但是这种强力控制倾向在战略管理诞生不久就受到怀疑。西蒙的“有限理性”启发了战略学,在20世纪80年代以后,非正规理念不断增加,例如汤姆·彼得斯在《追求卓越》中阐述的观点引起了巨大共鸣,说明理论与实际的差距引起了人们的关注。

1.2 管理理论

管理理论的蓬勃发展是在孔茨之后。孔茨整理了当时“管理理论丛林”的各流派,使不同领域中不同的研究方法进入管理之中,形成了基于不同方法的管理理论,“但是令他们不安的是,由于管理理论研究方法的多样化,已经造成了一个令人迷惑的,并有负面作用的混战时代的到来”。经过企业经营的多年发展,企业战略的存在被广泛认可,但有意思的是“战略”更加模糊,大家知道它的存在,但却对战略究竟是什么众说纷纭,这就是战略管理的现状。如果以理性的观点看,战略管理目前只是处于极其原始的阶段,不用说带有普遍性的理论不存在,即使是各种流派也仍然对战略是什么无法确指。自安索夫以来,人们一直试图整理与规范战略管理术语,因为一个学科连规范的术语都难以获得多数认可,这在传统理性研究中是不允许的。

收稿日期:2008-01-09

基金项目:教育部人文社会科学青年基金项目(05JC630071)

作者简介:张阳(1960-),男,江苏淮安人,河海大学商学院教授、博士生导师,研究方向为战略管理、管理创新;余菲菲(1983-),女,江苏南京人,河海大学商学院博士研究生,技术经济与管理专业,研究方向为战略管理与跨国经营。

但问题还不在于此,战略术语正不断地涌现,以惊人的速度涌现。在这种状况下,战略管理理论的构建如何进行,已成为一个重要的方法问题。

孔茨在进行了管理理论的分类后,提出了规范的理论研究标准和管理理论研究的特殊之处,但是在一个社会转型与管理转型的时代,复杂多变的环境不仅对企业经营者提出了改变思维与行动方式的挑战,更对理论工作者提出了新的要求。成熟而规范的理论适应于稳定发展的环境,却不一定适应于变革的环境。

因此,有必要在转型的环境中重新阐释孔茨的标准。管理理论是与实践联系的中介,但理论充其量只是关于对象的局部的观点,承认理论的相对性和“视角主义”,将使转型中的管理更能反映其中的面貌和发展历程。若是战略管理一味追求其知识的基础原点,并试图将其扩大到一种普遍的规则,或是一直试图寻找可以最接近真理的管理理论,将会在这个转型时代中遇到更多的混乱。

1.3 管理实证

现代科学研究的一项基础认识是,只有经过实证研究的确定和支持,才能使理论得到认可。最基本的方法是归纳逻辑,一般由自然科学的实证研究方法向社会科学领域转移,只有那些接受此原则的领域才有可能成为科学领域。

然而,管理学却遇到了这样的困难:管理涉及到自然的系统和人与社会,如果一味追寻自然科学的实证或关于人的研究的另一极端都难以描述管理。在管理实证之中存在两个主要困难,一是管理是一个实践性领域,而不是一个抽象的思维领域,没有管理实证难以有令人信服的理论;二是管理涉及人的活动,即使能够测量,也难以完全“客观”地评价分析,研究者的价值观念会参与研究。战略管理涉及的因素更加复杂,但是没有实证研究难以建立理论,而以机械、绝对的观点去看待实证分析又会导致绝对和片面。

2 后现代管理的挑战

2.1 后现代思想及其视野中的管理研究

后现代主义原仅指称一种以背离与批判现代和古典设计风格为特征的建筑学倾向,后被用于指称文学、艺术、美学、哲学、社会学、政治学甚至自然科学等诸多领域中具有类似倾向的思潮。后现代思想作为一个视野,可以对古典管理思想以来的各种离经叛道作出自己的解释,作为一种方法论指导,也可以对管理研究给予一些异乎寻常的指引。例如,福柯的话语理论指出了管理理论与管理行为相互构建的过程,使传统由理论对实践的单向指导变成一个同心的、相互构建的过程,这样管理理论就有了一种解释作用和构建作用。同时,理论话语也加强了管理部门或管理者实质的权力及其合法性。这些都使管理这一复杂体系和过程有了新的解释。

后现代主义思想流派纷呈,但一些基本特征可以对管

理研究提供启示。后现代思想反对学术研究的“基础主义”。“基础主义泛指一切认为人类知识和文化都必有某种可靠的理论基础的学说。这种基础由一些不证自明、具有终极真理意义的观念或概念构成”。而后现代思想也没有超出西方哲学方法论的基本范畴,但对主体性理论和人类中心论的批判使传统管理理性面临很大的挑战,因为它破除了管理完全理性假设的迷信。后现代思想大都以非理性主义反对理性主义,以不确定性否定确定性的整体性,以多元论和非决定论反对一元论和决定论等等。这些观点在复杂、动态、不确定的战略管理假设中具有重要的应用价值。

2.2 后现代视野中的企业战略创新

2.2.1 对战略理性的质疑

后现代理论从对理性的批判中强调了历史的差异性、断裂和非连续性,解构了主体的地位和权力,“后”表示了与此前东西的一种积极的决裂。在后现代领域信奉混沌、不确定性和解释学,赞成多样性、片断性和被传统非中心化了的碎裂的主体。德鲁克在管理学中树立了进行自我管理的信心,而不再将少数人的决断作为企业发展的动力。他非常乐观地描述了后现代社会的技术与管理变革对传统科层体制的挑战和对人性的解放。实际上,对战略理性的挑战早已展开。例如,西蒙提出的“有限理性”、明茨伯格描述的从计划到战略构造的历程以及目前正流行的“核心能力”思想,使传统规范的战略受到了质疑。人们希望用战略使命来替代僵化战略的计划,希望寻找内在的能力而不是外在的定位。一切赞同混沌、不确定、多元和动态战略的思想均受到欢迎,且正是在这种质疑的潮流中产生了许多战略创新。

“核心能力”思想与整个后现代背景有密切的联系。哈默和普哈德拉提出的核心能力强调企业能力的历史过程及企业环境的不确定性、动态性和复杂性,同时认为企业资源具有差异性而不是相似性。核心能力的获得更多来自于企业组织的学习而不是经营管理天才、资本和自然资源,因而核心能力体现了知识社会的特征。不是所有的资源和能力都可以成为核心能力,其衡量标准是独特性、不易于模仿性、不可代替性和价值性。这是一种视角的转换。当前许多企业都在讨论如何建立自己的核心能力,可是从竞争与改革的角度来讲,企业首先应关注环境假设和企业假设,在这里,所有假设均反映了后现代视角的转换。

2.2.2 企业战略创新的管理连续性

在对传统管理技术经济理性质疑与批判的同时,西方的管理创新和战略创新并没有与文化领域中存在的东西彻底断裂。西方的战略创新依然崇尚理性,但并不完全是技术经济理性。在商务领域中,由于经济因素始终是企业关注的问题,而经济因素并不能被社会因素所替代,因而企业经营管理和企业战略也就不可能完全摆脱技术经济理性,更不用说理性。战略中的非理性因素在增加,但并不是替代理性。管理成为后代理论中对现代社会和后现代社会连续的重要解释。此时,“后”理论又可被解读为重大

变化中对此前之物的一种依赖和连续关系。

在战略创新中存在着对控制表示怀疑而又追求另一种控制的倾向,作为科层制主体的管理者消解之后,新的管理主体成为对不确定进行控制努力的主体。学习型组织将高瞻远瞩的管理者放在一边,但却仍然坚信企业可以理解,环境可以认识,使企业控制未来的能力可以在另一个环境中产生。能力又最集中体现为企业的知识,是系统思考的知识,从能力管理到知识管理的提出,遵循着西方建构理论知识体系的传统,包含着从抽象原则到操作技术的完整系列。

能力的另一种解释是资源的组合,传统上的“资源”概念体现着西方理性对自然的认识和控制。在不确定性的环境中,资源的意义被重新阐释,更多的东西将放入资源之中,对资源范围的拓展成为战略创新的主要方向。

2.2.3 战略创新时代的多元化

多元化在战略管理领域已十分突出,东方的战略直觉、人文差异和不同的组织理论不断地加入战略领域,因此战略创新在后现代社会中逐步体现出文化多元化的特征,这种状况与全球经济、政治背景及东方世界的崛起有关。这一类型的战略创新与西方理性范围内的创新不同,它们更直接地与文化对话。日本企业的崛起,以及随后东南亚经济与中国的发展为此提供了实践背景,西方战略管理大量吸收东方管理文化的因素已经不是什么稀罕的事,在西方管理思想处于霸权的今天,多元化既为西方战略创新带来了新的思想,也为东西方的交流以及东方战略的创新提供了背景。

在东方文化中,传统上并没有西方意义上的理性,或者至少没有那么强大,在西方经济实力统治世界的状况下,西方的理性尤其是直接导致其经济发展的技术经济性几乎成为一种霸权。但随着多元化时代的到来,这种霸权受到了挑战。在管理和战略领域,文化的差异、冲突与融合必将使战略创新跃出传统西方理性的范畴,并将随着东方企业竞争力和国家经济实力的增强而改变。从另一方面来说,东方企业对西方战略创新的认识与学习也将跃出原有的范畴而进入管理文化的综合创新。西方后现代理论在这一层面上与其说是对后工业社会的理论改进,不如说是导向更全面地分析文化在建构当代社会中的作用与创造一个多元的世界。

3 我国企业战略创新研究方法的提出

3.1 我国企业战略研究面临的两难处境

由于历史进程差异和文化差异,我国的企业战略研究从学习西方开始起步,引进西方的研究方法,但是由于上述西方战略研究方法的变化和我国基本的研究传统存在差异,使我国企业战略研究在方法上处于困境,对待任何一个现有的战略分析工具,如果独立地去运用都会弄得“四不像”,其根源在于方法论。

西方对于传统管理理性批判之上的许多战略创新,当

代西方的战略创新思想、方式更多关注领导者的直觉、个人经验、非规范、不确定因素,批判正规的、过程化的、体制化的战略管理。众多的新思潮如“核心能力”、“学习型组织”、“战略使命”、“企业再造”等受到我国企业界的关注。因为我们发现这些创新思想也正切中许多企业发展现实的要害,新的思想在改革开放的浪潮中凸显了人们对于变革的需求。然而,我们又必须理解当代西方战略创新的历史背景,社会基础与企业经营状况。在一个具有理性化管理传统的企业中进行后现代的战略创新,可以突破封闭的思想、打破束缚,企业传统的管理基础可以获得更广阔的发展空间而不是遭受破坏。但在一个理性缺乏的企业中进行同样的战略创新,可能带来的是虚无的改革,因为企业竞争最终落在实力上,而不是在概念和思想上。

上述对战略创新的后现代讨论,提示我们需要了解西方战略管理的传统背景及其转型,需要跃出我们习以为常的商务领域。仅仅以商务领域的差异进行类比,学习会使我们的企业面对两难处境,在一个理性缺失和一个不同的文化系统中,我们抓住的可能仅仅是最新然而缺乏坚实基础的战略创新思想。中国在全球一体化进程中不断受到后现代思潮的影响,包括在管理领域。由于西方企业实力的强大,因而我们并不怀疑这种思想的有效性。然而我国缺乏自西方文艺复兴以来悠久的理性历史传统,这就对我国企业的战略创新提出了方向问题。在本文对西方企业战略创新与现代思想联系分析之后,不难得出一个结论,即我国企业的战略创新需要在管理文化的层次寻求综合与突破。

3.2 我国企业战略创新的研究方法——管理文化方法

由于我国企业在基础管理上没有经历西方企业长期的科学管理的磨练,因此从基础管理导向到战略管理导向的跳跃就存在很大的缺陷,这也是我国企业战略创新研究的最大问题。西方企业是在基本解决企业运营问题的基础上转向战略创新的,而我国企业在制定战略时要兼顾基础管理。因而,我国的企业战略创新研究就不能仅仅追求西方最新的方法,在大力推荐如核心能力、战略意图等思想的同时,需要督促基础管理研究。在这种特定的状况下,企业战略创新研究需同时兼顾传统理性研究思想和非传统的研究思想,注意研究的文化背景转换和语言转换。在东西方管理文化视角,非理性的战略创新倾向并没有割裂管理理性传统。但当这些思想移植到我国企业的土壤中时,必须从管理文化发展的视角重视西方管理理性传统的意义。从管理文化视角加强科学管理,需要管理思想与管理技术并重,只有将思想与技术作为互动的整体影响我们的企业,才能实现跨文化的综合战略创新。

管理文化是人们在社会历史发展中形成的关于管理活动的知识体系,以及获得这种知识体系的理论研究和实践探讨的方法。

(1)管理文化是文化体系中反映管理活动的代表性管理知识体系。无论是西方还是东方都有自己成功的、经过长期实践的管理知识体系。西方的管理学建立在现代工商

企业组织之上,已形成众多的理论,战略管理是其中的一部分。我国也有自己的管理文化,但就时间而言基本上属于传统的管理,即以国家为基础的管理思想,而关于现代的以企业为基础的管理基本上从西方引进。这就使我国企业面临着两种管理文化的影响。

(2)管理文化是获得管理知识体系的理论和实践方法。管理文化作为一种探讨方法,特指提供了一个整体的视角,对各种管理文化平等相待,着眼于新管理文化的融合创新而不是某种管理文化的局部改进。在这样的研究视角下,需要不断地开发出管理文化研究方法,并用这些方法去分析各种管理文化中管理活动的特点与本质。将管理文化作为一种探讨方法,能使研究者不仅可以跨越空间,而且可以跨越时间去讨论人类历史上一切出现的管理文化,将管理文化放在某一社会历史阶段,就可以寻找它有益于今天管理创新的资源。对于我国企业的管理创新来说,历史上的管理文化非常重要,因为我国企业在企业经营实践上的经验相对较少,既需要借鉴当代西方的管理思想,也要挖掘历史中的管理思想。与此同时,我国的企业战略创新面临着西方管理文化的转型和我国传统管理文化的转型,转型时代的创新必须思考战略的管理文化前提,否则难以进行背景的转变、交流、学习和融合。

(2)管理转型的核心是管理文化的转型,管理转型中的管理文化可以作为一种方法指向管理创新中的战略创新。在管理文化指导下的管理创新和战略创新不同,它需要将整体的管理文化作为创新基础,对管理文化体系中的管理知识进行分析,并探讨管理文化创新方法。

4 小结

管理文化为变革时代的战略管理提供了一种新的研究框架,其作为一种包含各种管理知识的整体,可以用于对管理活动各方面的探讨,包括分析、比较和综合创新。不同的管理文化将为管理研究提供素材,基于管理文化创新的战略管理研究,需要建立在对不同文化体系管理思想的融合创造上,并且对不同文化体系管理思想的研究不是唯一地以一种管理文化影响作为基础,而是涉及到不同的管

理文化体系。

作为一种指向创新的方法,应该注意以下几个方面:首先,管理文化的提出与人们对于管理的文化探讨有关,因此对管理文化的认识将会继续深入,需要及时将对管理文化的研究转化为创新方法。其次,管理文化作为一种方法对于环境转型和企业变革中的管理创新及战略创新最为有效,因为在这样的环境中,企业需要超越自身的管理文化而进入不同的管理文化领域中寻找资源,目前东西方的变革潮流为此提供了必要的条件。第三,管理文化作为一种方法提供了一个新的视角,但需要有相应的创新方法与技术,不仅是思想上的指导,也需要操作上的指导,虽然这在目前比较困难,因为这需要将研究与管理实践紧密结合起来,但可以作为一个发展方向。最后当这种方法运用到每一个管理文化体系时,需要对该管理文化的基本内容和特点进行多角度的分析,使得方法的开拓与应用分析结合到一起,目前主要集中于东西方管理文化的研究上。

参考文献:

- [1] [英]保罗·格利斯利.管理学方法论批判——管理理论效用与真实性的哲学探讨[M].北京:人民邮电出版社,2006.
- [2] 张阳,周海炜.管理文化视角的企业战略[M].上海:复旦大学出版社,2001.
- [3] 张阳,周海炜.基于东西方管理文化的战略管理[J].世界经济文汇,2001(1).
- [4] 明茨伯格.战略历程[M].北京:机械工业出版社,2002.
- [5] 皮亚杰.人文科学认识论[M].北京:中央编译出版社,2002.
- [6] 德鲁克.后资本主义时代[M].上海:上海译文出版社,1998.
- [7] 德鲁克.巨变时代的管理[M].太原:山西经济出版社,1998.
- [8] 斯科特·拉什,约翰·厄里.组织化资本主义的终结[M].南京:江苏人民出版社,2001.
- [9] 苏东.论管理理性的困境与启示[M].北京:经济管理出版社,2000.
- [10] 迈克·马斯特.智能优势[M].成都:四川人民出版社,2000.
- [11] 道格拉斯·凯尔纳,斯蒂文·贝斯特.后现代理论:批判性的质疑[M].北京:中央编译出版社,2001.

(责任编辑:高建平)

An Exploratory Analysis on the Research Method of Corporation Strategy innovation

Zhang Yang, Yu Feifei

(Business School, Hohai University, Nanjing China, 210098)

Abstract: This paper will firstly analyze the constraint on the research method of the western modern rationality and the challenges posed by the post-modern management. And then aiming at the two kinds of dilemma, i.e. the loss of rationality and a different kind of culture system, we propose to use the management-culture method to study the strategy innovation of Chinese corporations.

Key Words: Strategy Innovation; Management Culture; Corporation Strategy; Culture System