

创新管理概念、特征与实现问题的探讨

白俊红¹,陈玉和²,江可申¹

(1.南京航空航天大学 经济与管理学院,江苏 南京 210016;2.山东科技大学 经济管理学院,山东 青岛 266510)

摘 要:首先对“创新管理”的相关诠释进行了简要的评述,在此基础上给出了创新管理的定义,明确指出了创新无法实现传统职能式的管理,创新管理就是要在组织内部创建良好的氛围,搭建支持创新的平台促进其自发生的过程;其次,分析了创新管理的特征;最后,就创新管理的实现问题作了简要的探讨。

关键词:创新管理;创新协同;创新型组织;协调创新机制

中图分类号:F091.354

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2009)08-0009-04

0 引言

创新是企业获取竞争优势的最主要来源,先进的创新管理是企业永续发展的关键^[1]。伴随着知识经济的到来,创新已成为经济社会发展的主角,于是,创新管理也成为管理理论界和实业界关注的焦点。但是,至今学术界没有对创新管理概念给出权威的解释,甚至对于创新究竟能不能管理也是众说纷纭。概念理解上的差异必将限制进一步研究的展开,更重要的是在概念理解上存在两种截然不同的观点,即创新能被管理与创新不能被管理,这会直接导致创新管理研究架构和实践方法论上的差异。若认为可以管理,那么创新管理框架就会基于传统管理理论的研究架构而展开,创新管理就是对创新过程的管理,在实践中需对创新进行严格计划、控制等传统职能式的管理;倘若不能,创新管理就可能需要建构一种新的框架,实践中也需要有新的方法论来指导。这必将最终影响到企业的创新成效。因此,明确创新管理的概念,澄清其本质内涵,对指导企业在实践中作出正确的决策选择避免失误意义重大。

本文围绕创新能否被管理这一问题,对“创新管理”的相关诠释作了简要的述评,明确提出创新无法实现传统意义上的管理,在此基础上对创新管理的概念和特征进行了详细的分析,并在文章最后就创新管理的实现问题作了初步的探讨。

1 “创新管理”诠释述评

长期以来,由于创新工作本身的高度复杂性和不确定

性,人们对创新管理的内涵并没有达成共识,对创新管理过程本质、规律的认识一直存在争议。彭灿^[2]按照对创新管理过程计划和控制的重要性将创新管理研究粗略地划分为“计划”和“非计划”两个派别。“计划”学派的代表人物是Dosi^[3]、Joe Tidd^[4]等人,该学派认为,企业开发新产品的过程技术和手段并不是随机的,技术创新是在界限清晰的框架里形成并有序地发生的,因此,为创新制定正式的计划并努力做好创新计划实施过程中的控制工作,是非常重要的;“非计划”学派的代表人物是著名管理学家James Brian Quinn^[5]、Alan G.Robinson & Sam Stern^[6]、Felix Janszen^[7]等人,该学派认为创新过程是一个异常复杂、充满“混乱”的“非线性过程”,大多数创新并不是计划的产物,而是某个(些)意外结出的“果实”,它们一般是从一系列相对混乱的事件中开始显现的,其产生也往往是间歇的、无序的,带有许多随机互动和意外,结果通常是无法预测的。也就是说,创新从某种意义上讲是一种随机事件,它难以预料,也难以计划和控制,因此,对创新过程管理来说,正式的计划、程序和控制系统存在严重的局限性。

国内学者对创新管理的研究大多数属于“计划”学派,当然也有一些学者持有“非计划”学派的观点。国内“计划”学派的观点,主要是认为创新管理就是对创新过程的管理,创新过程有其共性,因此,是可以计划、组织、指挥、协调、控制的,即是可以管理的。如王全秀等^[8]认为,创新管理就是对企业创新活动实施有效的规划、组织、协调、指挥和控制,以获取综合效益,提高企业的市场竞争能力^[8]。周祖城与王凤科^[9]在其《管理创新与创新管理》一文中对“创新管理”是这样解释的:“创新管理是对创新活动的管理”;

收稿日期:2007-12-20

基金项目:国家自然科学基金资助项目(60572170)

作者简介:白俊红(1982-),男,山西太原人,南京航空航天大学经济与管理学院博士生,研究方向为技术创新与管理;陈玉和(1952-),男,江苏南通人,山东科技大学经济管理学院教授,研究方向为技术创新与管理;江可申(1956-),男,安徽颖上人,南京航空航天大学经济与管理学院教授、博士生导师,研究方向为产业经济学。

龚传洲^[10]在《企业创新管理的过程分析》一文中也曾写道：“所谓企业创新管理是指对企业的创新活动进行管理，即企业管理者对创新活动进行筹划、激励、实施和控制，以使创新获得成功的一系列有机活动。”

对创新管理持“非计划”学派观点的人，国内学者甚少，陈玉和是其代表之一。陈玉和^[11]认为，创新带来的经济发展、物质丰富和文化繁荣，是以人的需要为前提的，即具有人性的尺度。创新是创新主体的自主作为，既不可以命令，也不可以计划，尤其是不能本质地异化为人的目的性。这一观点从创新的人性尺度出发，阐明创新的创造性主体特征，从而证明创新的不可管理特性，是对“非计划”学派的继承和发展。创新管理作为一种新的管理问题，不能简单地套用传统的管理框架，这本身是对管理理论与方法的一个挑战，或许是管理理论发展的一个机会，是有待建构的一种管理范式。

笔者认为，从本质上来说，创新是一项非常复杂的、不确定性非常大的活动，这一特征以及创新的人性尺度、创新过程的非线性运行机制，决定了创新活动是不可能被预先计划、事先安排的，创新究竟会取得什么样的成果也是无法准确预期和计量的，所以创新从本质上来说是不可以实现严格计划、控制等传统意义上职能式的管理的，创新过程更多地表现为一个自组织过程^[12]。

按照创新管理“计划”学派学者的观点，在假定环境状况并不复杂、不确定性较小的前提下，首先明确创新是一个线性过程，创新过程是由多个创新活动环节构成的，那么创新管理就是对创新过程中各项创新活动的管理，即在创新过程中对各个阶段的创新活动进行计划、组织、协调和控制等。如果把创新看作是一个过程，把这个过程划分为几个连续的阶段，每一阶段需要不同的参与人，上述几位学者的定义就可以理解为在前述假定条件下对“创新过程管理”的定义，而不是“创新管理”的定义。首先，创新管理是现代管理面临的新问题，是管理实践的新挑战。如果承认这一点，那么创新管理应该有其独特完整的框架，并不局限于创新过程的管理。因此，该定义过于狭隘，不能完全地表达创新管理的全部；其次，从本质上来说，创新不是可以预计的活动，创新的进程与完成的时间也不确定，怎样完成也没有固定模式，因此，对创新也就不可能实现传统意义上的管理。创新不可以被管理，并不是说创新就是一种绝对偶然的或社会发展的“异态”(Abnormality)。组织仍然可以以创新为中心，“以创新为中心”意指人们的意识形态、思维方式，组织的构建与运作等都是围绕“创新”这一中心主题展开的，组织的所有活动均是向着有利于创新发生的方向运动、发展的，形成支持创新的环境和氛围(创新的协调机制)，使创新成为组织运作的一种“常态”(Normality)。从这个意义上理解，创新管理就是以创新为中心的管理，其目的就是培育创新的支撑系统，使系统内部各要素协调发展。关于这一点，许庆瑞^[13]教授在其《研究、发展与技术创新管理》一书中曾指出：“企业技术创新系统的建立与完善还在于企业创新的内部支撑系统”；而

上述的“平台”思想与李垣教授的管理就是“组织建立一种运作的平台”的思想是相一致的。管理就是搭建一个平台，综合各种外部环境和内部条件，配置组织资源，借以实现组织愿景(Vision)的活动，创新管理也是如此。

2 创新管理的概念

要全面理解创新管理，首先必须明确创新的本质内涵。熊彼特^[14]在《经济发展理论》一书中指出：创新就是“建立一种新的生产函数”，即把一种从来没有过的关于生产要素和生产条件的“新组合”引入生产体系；德鲁克^[15]认为创新是赋予资源以新的创造财富能力的行为；我国学者汪应洛也认为创新就是建立新的生产体系，使生产要素和生产条件重新组合，以获得潜在的经济效益，就是从新要素的建立到形成物质生产力并成批地进入市场获得收益的整个过程。

从这些解释可以看出，学者们对创新的界定一般都是从创新的经济性质出发，对创新的经济现象进行罗列，认为创新即是建立新的生产函数，实现新的经济价值。笔者认为，虽然对人类来讲创新肯定有其可度量的经济价值，但这并不是一个终极意义上的合理解释，对创新的简单的经济学解释并不能把握创新的全部特征。陈玉和^[11]曾在《创新的概念、创新的发生与创新教育模式》一文中将创新定义为“创新是在人类社会生产劳动实践中，取得的那些对人类社会进步及人的发展具有长远而巨大的促进与加速作用的一类杰出成果。”这一概念给出了创新的广义解释。创新不独有技术创新，还有组织创新、社会文化创新、制度创新等；这个定义也给出了创新的广义价值判断，它以社会的进步和人的发展为尺度，它包含经济价值因素，但又不唯经济价值，还包括人的价值的实现；这一定义还给出了广义而严格的标准，创新被放在历史的长河中来衡量，一时的和局部的价值或影响都不能作为创新。创新是一个开放、发展的系统，创新系统的非线性特征决定了不能用简单的线性思维和单一、功利的创新要求去认识和把握创新的科学内涵。

结合上述理解，我们将创新管理定义为：

创新管理是组织中通过搭建支持创新发生的平台(形成协调的创新机制)，来实现人的价值和社会福利增加的过程。创新管理是一种新型组织的建立和治理，是一种文化氛围。

理解这一概念必须注意以下几个问题：第一，对于创新是不可以实现传统意义上诸如计划、组织、指挥、协调、控制等职能式的管理的，我们无法计划和控制创新的发生，更无法准确预期创新活动所能取得的成果；第二，对创新虽然无法实现传统意义上的管理，但组织可以创建平台来支持创新的发生(形成创新的协调机制)，这个平台包括企业家、制度、资金、组织、文化、人员等诸方面；第三，创新管理的目的就是培育创新的支撑系统，并且形成创新协同机制，创新协同不仅表现在创新支撑系统内部各要素之间

的协调发展,更重要的是表现在伴随着创新的进行,创新的支撑要素自觉地发生变化,使其时刻处于支持创新的状态;第四,创新的目标体现在实现人的价值和增加社会福利两个方面,社会福利增加既可以表现为经济价值增加,也可以表现为社会公平与公正的实现;第五,创新需要协同,即创新的实现过程是一个协同过程,具有协同效应,是企业(组织)的新生;最后,创新管理与一般管理的维持功能不同,创新是创造性地破坏,是打破旧的平衡,建立新的结构,是一项变革,是一种进步。创新是人类存在的必然选择和结果,是通向自由与繁荣的必由之路,人类社会不断进步的历史就是一部不断创新的历史。

3 创新管理的特征

创新具有独特性、风险性、灵活性、主体性、社会效用等特征,那么创新管理具有哪些特征呢?创新管理并不是对创新本身的管理,而是以创新为中心的管理,其特征主要表现在适应性、持续性、全面性、结构性、社会性和创新性等方面。

3.1 动态适应性

当今世界唯一不变的便是变化本身,快鱼吃慢鱼成为现代企业竞争的一大特点。企业在激烈的市场竞争中能否尽快适应环境的变化获得竞争优势,关键就要看企业是否能够不断创新,不断打破常规推陈出新。而这一切的实现就要依靠创新管理,使企业以创新为中心,在组织、制度、文化、资金、人员等方面创建支持创新的氛围。创新的实现必须以外部条件为前提,组织管理的目标之一是适应外部的变化,而适应外部的变化就是要促进组织内部的变革或创新,因此,创新管理还应具有适应性。

3.2 持续性

创新是可以持续的,持续性本身是创新的一个特征,同时也是创新管理的一个特征。创新管理的目标之一便是促进形成支持不断创新的氛围,使创新成为组织运作的常态。“常态”说明组织不断地推进创新是一件自然而然的事情,并不需要考虑太多的问题。创新管理的持续性综合表现为目标的持续性、时间的持续性、过程的持续性和创新动力的持续性。

3.3 全面性

组织(社会、国家)的创新管理需要搭建一个支持创新的平台,这一平台的建立需要考虑诸多方面的因素,包括制度、组织、资金、文化、人员诸方面,涉及的内容是全面的。需要指出的是,创新管理的全面性特征并不是说组织在各个方面都需要创新,都需要变革,而是说组织的每个方面、每个角落都应该是支持创新的。当一些方面如组织或者文化已经处于适合当前创新要求的状态了,那么就可以视为已经符合创新管理的标准。只有那些不支持创新的因素才需要变革。

3.4 结构性

人类社会的存在和发展在某种意义上是一种结构性

的存在和发展,创新打破平衡,造成对称破缺,必将产生新的危机与压力。而当旧的结构无法容忍和承受这种压力,即当压力达到一定阈值时,新的结构必将出现。新的结构要求组织拥有新的平台,在新的平台上进行再创新,创新管理必需满足这种要求。创新管理的结构性意味着创新管理应该具有柔性的管理结构,能够对创新的这种变化进行自适应和自我调整,甚至是主动进行“破坏性的改进”。创新管理的结构性特征,还表明了创新管理就应该是一种新的管理范式,是管理发展的新阶段。

3.5 社会性

无论是经济价值还是人的价值的实现,创新管理都是发生在一定的社会环境中的,以社会的存在为前提。创新管理目标的成功实现必须以社会需要为前提,以社会组织为依托,在组织内部形成人人创新、时时创新、处处创新的良好氛围。没有组织共享平台的建立,没有组织成员的支持,创新目标是不可能实现的。

3.6 创新性

创新管理的最大特点在于对管理本身的创新(创新管理就是具有创新性的管理),形成新的管理机制,同时也需要管理理论、方法、组织和结构的创新。从以创新为中心形成协调的创新机制,到创新协同的实现,即管理范式的创新——创新管理是一种新的管理范式。

4 创新管理的实现问题

创新管理的本质特征决定了它的实现是一个异常复杂、无比巨大的问题,限于篇幅本文着重从思想上对其进行简要的阐释。

从上文所述可知,创新是无法实现传统意义上的管理的,因此对其进行严格的计划和控制是不利于创新发生的。那么我们应该怎么办呢?这就需要在深刻认识创新自组织机制的基础上,充分发挥人的主观能动性,积极构建良好的氛围来促进创新的发生。人的意识、行为虽然不能主宰、控制创新的发生与产出,但可以通过人的有意识的活动,围绕“创新”这一中心主题,形成有利于创新的组织机制和文化氛围,从而架构起创新的平台,使组织最终成为创新型组织。创新管理的实现问题归根结底就是一个创新型组织的建立问题。

创新管理首先要创新组织的管理思想和观念,形成创新管理的范式基础。创新型组织对传统组织提出了挑战,传统组织强调计划和控制,其严密的组织层级结构,固定的信息交流方式,制度化的角色设计等特征严重阻碍了组织成员的积极性和创造性,而且这种固化的组织结构难以适应现代环境剧烈变化的要求。创新型组织是一种适应性的组织,它强调企业家精神,强调系统的思维方式,强调成员创造性的发挥、知识的共享、信息沟通的流畅以及部门间的有效协调等等。创新型组织的建立就是为组织搭建支持创新的平台,使创新成为组织运作的一种常态,成为组织的一种行为方式。如果说创新及创新管理的研究者们形

成了一个事实上的学习型组织,那么就存在相互砥砺及彼此观念的争鸣和对隐喻、默会知识的分享,也可能存在思维方式的差异以至对立,因为对隐喻和默会知识的分享更多地出现在同一个团队中,所以现代网络型团队组织也许是建构创新型组织的一种路径,或者说网络型团队组织就是创新型组织。“创新者生存”,与一般管理理论相比较,创新管理更能适应快速变化的社会环境,是现代管理理论的新发展,是管理实践的新范式。

“谋事在人,成事在创”。当今,国内外一些卓越的企业已经在创新管理方面迈出了坚实的一步,取得了骄人的成绩。世界著名的3M公司积极搭建支持创新的平台,其“15%法则”、“人人创新”、宽容失败、共享机制、柔性组织、团队精神等文化氛围,为企业的持续创新铺平了道路。根据《财富》杂志对美国企业的调查结果,3M公司在“创新能力”、“组织学习能力”、“积极主动的研究开发计划”、“最有能力适应未来竞争”等方面多年名列第一。目前,该公司能够生产1.5万多种产品,在世界200多个国家和地区设有分部,自1999年以来,每年的销售额中有1/3的收入来自公司最近4年内推出的新产品^[16]。3M公司创新的成功源于其积极搭建支持创新的平台,使创新成为企业的一项常态。

参考文献:

- [1] 陈劲.创新管理对经典企业管理理论的挑战[J].中国机械工程,2003(14):256-259.
- [2] 彭灿.创新过程的机制、特性与管理[J].科学学与科学技术管理,2002(8):52-54.
- [3] DOSI.Opportunities Incentives and the Collective of Techno-

logical Change[J]. The Economic Journal,1997: 1530.

- [4] [英]笛德,本珊特,帕维特.创新管理[M].北京:清华大学出版社,2004.
- [5] [美]詹姆斯·奎恩.创新爆炸——通过智力和软件实现增长战略[M].惠永正,译.长春:吉林人民出版社,1999.
- [6] [美]艾伦·鲁宾逊,萨姆·斯特恩.公司创造力——创新和改进是如何发生的[M].杨炯,译.上海:上海译文出版社,2001.
- [7] [美]费利克斯·詹森.创新时代——网络化时代的成功模式[M].马乐为,译.昆明:云南大学出版社,2002.
- [8] 王全秀,汪忠满,李明明.企业创新管理模式研究[J].浙江经济高等专科学校学报,1999(6):33-35.
- [9] 周祖城,王凤科.管理创新与创新管理[J].技术经济,2000(10):32-34.
- [10] 龚传洲.企业创新管理的过程分析[J].科学管理研究,2001(2):4-7.
- [11] 陈玉和.创新的概念、创新的发生与创新教育模式[J].煤炭高等教育,2001(2):36-39.
- [12] S.KLINE,N.ROSENBERG.“An Overview of Innovation” in R.Landon and N.Rosenberg(eds.):The Positive Sum Strategy [M].National Academy press,1986:275-305.
- [13] 许庆瑞.研究、发展与技术创新管理[M].北京:高等教育出版社,2000.
- [14] [美]熊彼特.经济发展理论[M].北京:商务印书馆,1990.
- [15] [美]彼得·德鲁克.创新与企业家精神[M].北京:工人出版社,1989.
- [16] 贺宝成.3M公司创新管理及启示[J].郑州航空工业管理学院学报(社会科学版),2004(16):114-115.

(责任编辑:万贤贤)

Research the Concept, Characteristic and its Realization of Innovation Management

Bai Junhong¹, Chen Yuhe², Jiang Keshen¹

(1.College of Economics and Management, Nanjing University of Aeronautics and Astronautics, Nanjing China, 210016;

2.College of Economics and Management, Shandong University of Science and Technology, Qingdao China, 266510)

Abstract:Innovation management is the management which takes innovation as the center. Innovation itself can't be traditionally managed. The effective implementation of the innovation management need in a platform to support the occurrence of innovation, and coordinate innovative mechanism. This paper carries on a commentary of the annotation of innovation management, then defines its concept, and analyzes its characteristics, finally, briefly discusses the realization of innovation management.

Key Words:Innovation Management; Innovation Synergy; Innovative Organization; Coordinate Innovative Mechanism