

# 中国企业横向整合管理模式研究及其理论模型

叶广宇 蓝海林 李铁瑛  
(华南理工大学工商管理学院)

**摘要:** 面对经济转型期的特殊制度因素和市场因素的制约,实施横向整合战略的中国企业在管理模式选择和设计方面做出了适宜的变通。针对此过程中所面临的特殊情境和管理实践,明确了企业横向整合管理模式的权变维度,从制度基础理论、市场基础理论和资源基础理论3个角度分析了企业横向整合管理模式选择的主要影响因素,梳理了其权变维度与权变情境变量之间的逻辑关系,构建了企业横向整合管理模式的研究模型。

**关键词:** 横向整合; 管理模式; 制度因素; 市场特征

**中图分类号:** C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2012)04-0499-07

## Managerial Mode of Horizontal Integration in Chinese Enterprises: A Theory Model

YE Guangyu LAN Hailin LI Tiejing

(South China University of Technology, Guangzhou, China)

**Abstract:** The institutional and market factors constrain the choices of managerial mode of horizontal integration in Chinese enterprises during the economic transition. Facing these special scenes, Chinese enterprises that implement horizontal integration strategy make feasible alternative in the choice and design of managerial mode. Against the particular scenes and managerial practice of Chinese enterprises, this paper proposes the contingent dimensions of managerial mode adopted by Chinese horizontal integration enterprises, analyses the main factors which affect the choice of managerial mode adopted by Chinese horizontal integration enterprises from the Institution-based/Market-based /Resource-based perspectives, rationalizes the logical relationship between contingent dimensions and scenes of managerial mode adopted by Chinese horizontal integration enterprises, and constructs a theory model of managerial mode adopted by Chinese horizontal integration enterprises.

**Key words:** horizontal integration; managerial pattern; institutional factors; industry/market characteristics

选择合适的管理模式是新形势下中国企业有效实施横向整合战略面临的重要研究课题。现有企业在国内市场有效实施横向整合战略的管理模式的研究,是建立在市场统一性假设前提下;关于企业国际市场上有效实施全球整合战略的管理模式研究,是建立在市场分割(国家之间的市场存在明显的制度差异)的假设前提下。然而,YOUNG<sup>[1]</sup>关于中国市场分割性的研究强调中国市场结构兼具统一性和分割性的特征,即中国市场的统一性在改革开放进程中受到一定程度的挑战<sup>[2]</sup>。另外,有学者认为中国市场结构具有联邦制的特点<sup>[3]</sup>,中国企业实

施横向整合战略所面临的市场是一种既具有统一性又具有分割性的双重性市场,在这样的市场结构中企业管理模式选择缺乏有效的理论研究和实证研究。

企业实践表明,少数中国企业市场双重性条件下成功实施了横向整合战略,其管理模式表现出较强的适应性和有效性,企业的国际竞争力也得到了有效提升。由此,这些企业的横向整合管理模式或者未受市场双重性的影响,或者这些企业已经找到了一些行之有效的方法来对中国市场的双重性特征做出了适当的“变通”或“权变”。对中国企业市场双重性条

收稿日期: 2011-08-08

基金项目: 国家自然科学基金资助重点项目(70832003);广东省自然科学基金资助项目(10151065101000006);教育部社会科学研究基金资助人文社会科学一般项目(11YJA630177)

件下的横向整合管理模式进行深入的研究,不仅是在中国情境下实现理论创新的需要,也是指导中国企业提升国际竞争力的需要。

## 1 横向整合管理模式的权变维度构建

企业管理模式是指以一定的管理理论或者管理思想为指导,结合管理环境的具体情境所制定的管理制度体系<sup>[4]</sup>,是使企业成功的多种管理活动和手段的综合系统。从资源配置方式角度而言,“管理模式”是一种系统化的指导与控制方法,它把企业的人、财、物和信息等资源,高质量、低成本、快速及时地转换为市场所需要的产品和服务<sup>[5]</sup>;从制度角度而言,“企业管理模式实际上就是指一个企业在管理制度上的那些最基本的和其他企业不一样的规则和做法,也就是各个企业在管理制度上的最基本的不同特征。……把一个企业的管理制度中不一样的地方概括出来,所形成的内容就成为这个企业的管理模式”<sup>[6]</sup>。

GOULD等<sup>[7]</sup>认为,企业管理模式的基本构成要素包括企业价值观念,结构、过程及系统,职能、重要服务和资源,人员和技能,权力机制合同等。从经济学和企业战略管理的角度而言,实施横向整合战略的主要目的就是通过市场区域的扩大和各种资源与能力的优化配置和管理来提升企业的竞争力。实施横向整合战略的重点和难点在于企业能否在最大限度地利用范围经济和规模效益的同时,保持企业在区域市场和业务市场上的适应和反应能力。本文采取文献研究和企业横向整合实践相结合的方法,综合考虑企业有效实施横向整合战略所需要的结构、机制和文化上的支撑,重点研究下列因素及其相互关系,并将其作为企业横向整合管理模式的权变维度,从而探究实施横向整合战略的中国企业在管理模式上是否具有共同性、稳定性和可复制性。

(1)组织结构 对于实现横向整合战略的企业而言,组织结构的选择主要包含2个方面的内容:①分支机构之间关系的选择,即在竞争性事业部结构、合作性事业部结构、矩阵结构之间的选择<sup>[8]</sup>;②总部与各分支机构之间关系的选择,即母子公司结构、总部-分部结构或者中间结构的选择。在中国特殊的制度环境和市场环境下,实施横向整合战略的企业有可能面临两难选择:一方面各级地方政府期望横向整合企业在当地的分支机构能够按照母子公司运营,企业对当地政府的迎合就会具有更高的合

法性及相关利益;另一方面行业特点决定了总部-分部制有可能为企业带来重要的竞争优势。面临这种两难处境的企业有可能选择中间结构,例如,按照总部-分部制运营的母子公司制结构。

(2)权力机制 企业横向整合权力机制的设计主要涉及企业权力在总部和各分支机构之间的配置问题,其可能的选择范围包括高度集权、高度分权以及集权与分权结合。一方面,部分学者认为,企业集团总部对分支机构高度集权的金字塔式权力机制能使企业以较少的资本获得绝对的控制地位<sup>[9]</sup>;另一方面,也有学者认为,总部对分支机构高度集权机制会对企业绩效产生负面影响<sup>[10]</sup>。这导致了横向整合企业在权力机制方面需作出权衡与选择:高度集权意味着权力高度集中于企业总部,企业在获得规模经济和范围经济效益的同时可能会降低在区域市场的合法性;高度分权意味着绝大多数决策权分布于各分支机构,企业在区域市场获得较高合法性必须以放弃规模经济和范围经济为代价;集权与分权结合意味着企业会对不同的权力采取不同程度的分权或者集权机制。

(3)高管团队 FINKELSTEIN等<sup>[11]</sup>认为,可以从高管团队来源和高管团队能力2个方面来理解高管团队,来源与能力的不同会使高管团队成员职业经验、任期、文化水平和专业技术等因素存在异质性<sup>[12]</sup>,团队的异质性与企业战略<sup>[13]</sup>和企业绩效<sup>[14]</sup>之间存在着显著的相关关系。中国企业实施横向整合战略所面临的特殊问题在于企业在当地(分支机构所在地)的政府事务和社会事务处理问题,因此,在管理模式设计方面,其中非常重要的问题就是各分支机构高管团队的来源和能力。从高管团队的来源方面,分支机构的高层管理者可以完全由总部派出,可以完全在当地选拔,也可以部分由总部派出、部分从当地选拔;高管团队的能力方面,可以高度重视高层管理者的专业能力和关系能力,或两者择一。

(4)高层管理者的评价与激励 实施横向整合战略的企业一般会依据其整合战略、运营模式和企业管理模式的选择决定对高层管理者采取何种评价与激励机制。从评价与激励的独立性角度,管理模式的选择可以在完全独立到完全不独立之间选择;从评价与激励的客观性角度,管理模式的选择可以在完全客观到完全主观之间选择;从激励模式的角度,管理模式的选择可以在注重长期激励到注重短期激励之间

选择。一般而言,在区域市场化程度低的区域,选择长期激励的方法更有利于激励区域管理者建立当地关系和规避触犯法律和法规所带来的风险。

⑤控制机制 在实施横向整合战略的过程中,企业还需要根据管理模式中的上述选择决定总部对各分支机构采取何种有效的控制方式。在财务控制和战略控制方面,总部的控制程度有别,总部可以对各分支机构绝对控制,积极参与分支机构的管理活动,也可以采取“放任主义”,只作为分支机构的协调人<sup>[15]</sup>,因此,企业可以在高度控制和低度控制的区间内进行选择。在财务控制和战略控制上选择高度控制的企业也会对区域经营单位实施行为控制,反之则不会。一般而言,市场化程度较低的地区,企业总部需要放松财务控制、战略控制和不实施行为控制,从而使区域管理者在处理当地事务和关系的过程中具有更大的灵活性和更快的反应速度。

⑥企业文化 企业文化的一个重点是文化的认同性<sup>[16]</sup>,企业的选择影响企业绩效<sup>[17]</sup>,良好的企业文化是一种难得的战略资产<sup>[18]</sup>。对于中国企业横向整合战略而言,塑造何种企业文化需要在高度的总部认同文化或者高度的区域认同文化之间进行取舍,进而影响企业横向整合绩效。一般而言,如果企业在管理模式的上述变量上选择了低度整合的模式,那么总部并不要求区域经营单位建设高度总部认同的文化。

综上,结合中国企业实践经验,本文认为企业横向整合管理模式的构成包括如下的权变维度(见图1)。

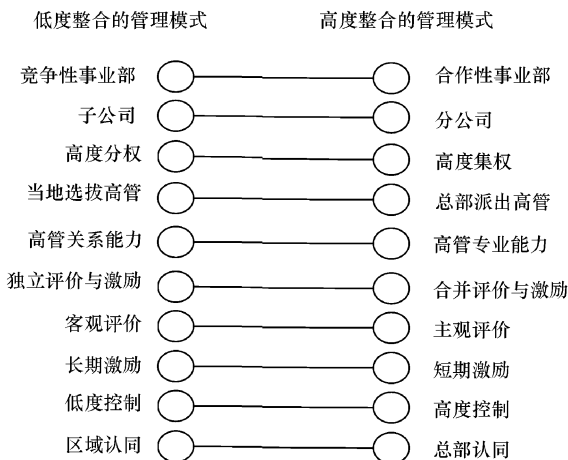


图1 企业横向整合管理模式的权变维度

## 2 横向整合管理模式选择的主要影响因素

依据以市场为基础的观点,多区域市场的趋同性特征和市场多样性特征决定了企业横向整合战略的两难处境:获取规模经济效益还是获取地方灵活响应。从结构追随战略的观点看,企业所选择的横向整合战略是影响其选择管理模式的最主要因素。一般而言,以整合效益最大化为目的的企业,会根据其整合战略的需要,选择高度整合的管理模式(即图1右侧);以地方反应能力最大化为目的的企业,会根据其整合战略的需要,选择低度整合的管理模式(即图1左侧);以整合效益和地方反应能力同时最大化的企业则会选择中间模式(即图1中间区域)。

文献研究和企业实践表明,中国横向整合企业对其管理模式的选择并不这么简单。①在相同的市场中,不同行业的企业有可能选择不同的管理模式;②在相同的行业中,实施相同整合战略的企业有可能采取不同的管理模式;③对于实施横向整合战略的企业而言,企业横向整合战略和管理模式之间总是存在着不匹配的关系;④企业管理模式中包括了多种变量,但是企业选择或者设计管理模式的时候,并不一定对这些变量都做出高度一致性的选择。也就是说,企业有可能对不同的变量做出不同的选择。按照资源基础观,企业管理模式,尤其是企业的结构、机制和文化并不是完全由企业战略所决定的一个单纯的和被动的因变量,也有可能因为其具有的惯性和重要性而成为企业选择战略和经营模式的自变量。

上述4种情况的存在不仅表明企业在管理模式上的差异性来源,而且也说明了企业在管理模式选择上的独特性来源。按照资源基础观,这种独特性可能成为企业核心竞争力的来源或企业核心障碍所在。由此,在双重性市场条件下,与环境相适应的独特管理模式是企业有效实施横向整合战略的关键。

### 2.1 与区域制度因素有关的情境变量

中国经济转型期的制度因素对中国企业的战略行为构成了巨大的影响<sup>[19]</sup>。区域制度因素影响企业横向整合管理模式选择的方式包括下列3种:①管制性制度影响,主要是指正式制度系统和政府授权的保障机制;②规范性制度影响,它规定了实现价值目的的合法手段<sup>[20]</sup>;③认知性制度影响,主要是指组织(包括政府、社会机构等)固有的信念和价值,它们可能是内部滋

生的,也可能是外部社会角色赋予的<sup>[21]</sup>。按照制度基础观,企业横向整合管理模式的设计必须符合制度要求,从而获得外部合法性。企业在管理模式上的外部合法性越高,企业就越容易从各种施加制度影响的机构那里得到认同、支持,并且最终转化为一系经济效。反之,企业可能缺乏或者失去外部合法性,无法从各种施加制度影响的机构那里得到认同、支持,并且最终转化为一系经济损失。由此,实施横向整合战略企业的管理模式必然反映来自制度的强制性和诱致性影响。在双重性市场条件下,与区域制度因素有关的情境变量主要有如下2个方面:

(1) 地方政府的经济 and 产业政策 经济转型期的制度环境赋予了各级地方政府发展地方经济和增加财政收入的重要职责,为此,各级地方政府在发展本地经济的过程中不断制定符合本地实际的经济和产业政策,并区别对待在本区域设置的各类企业。地方政府的产业政策规定了重点扶植、鼓励发展和抑制发展的产业,并且制定了相关的鼓励政策。一般地,优惠政策都是给予在当地按照独立法人方式运营的子公司,而不会或者很少给那些不按照独立法人运营的分公司。那么企业在当地建立经营单位时就需要考虑是否需要和能够获得多少当地政府的各种优惠政策。

(2) 区域市场的制度差异 中国市场分割性还表现在区域制度的差异较大。区域市场的制度差异构成了企业有效实施横向整合战略的人为障碍<sup>[22]</sup>。区域市场的制度差异导致国内市场的进入成本高于国际市场<sup>[23]</sup>,各地区企业迅速将注意力转向国际市场,并形成不同程度的“对外贸易偏好”,这种对外贸易偏好在很大程度上不是国内市场自然扩张的结果,而是国内区域市场的制度差异严重制约着产品市场的扩大、产业结构的升级和企业规模经济的形成<sup>[24]</sup>。如果与企业横向整合相关的制度、规则和政策仍然差异很大,或其执行的严格性和公正性差异很大,实施横向整合战略的企业必须根据区域市场制度差异的性质和程度,调整在这个区域经营单位的管理模式。例如,如果所进入区域市场的制度差异大,那么在选择企业横向整合管理模式时,必须关注区域市场制度差异的反应能力。为获得对当地市场的灵活反应,企业总部会选择在当地选拔分支机构高管团队,采取战略控制的方式,以高度的地域认同意识,放手让各地的分支机构依据其所在市场特征自

我管理。

## 2.2 与资源基础相关的情境变量

企业可以有针对性地选择应对区域制度因素影响的方式和态度。默认或屈从区域制度环境可以提升企业的合法性水平,从而增加企业的生存和发展能力<sup>[21]</sup>;回避、否定,甚至改变区域制度环境,也可以获得竞争优势<sup>[25]</sup>。在相同的制度环境下,企业横向整合管理模式所表现出的差异性和独特性需要从企业自身资源能力的角度加以解释。企业管理传统能够在较大程度上反映企业的战略导向<sup>[26]</sup>,企业实力的变化和演进会在一定程度上改变企业的管理传统<sup>[27]</sup>,这些因素共同对企业横向整合管理模式构成影响。依据 MEZNAR 等<sup>[28]</sup>的研究,资源能力较强的企业会倾向于选择“利用和改变”的管理模式;资源能力较弱的企业则倾向于选择“默认或屈从”现有的制度环境和市场特征的管理模式。在双重性市场条件下,影响企业横向整合管理模式的企业特征表现在以下3个方面:

(1) 企业的管理传统 管理传统是指一个企业在其发展过程中形成的价值观与行为模式,这与企业的创立、成长过程有关,与其成长过程中的成败及其认知有关。面对自己的历史,多数企业选择以路径依赖的方式去对待其中的成败,也有少数企业则选择了以路径修正的方式去对待。受企业管理传统的影响,企业在选择横向整合管理模式的过程中会不顾企业战略、经营模式和区域市场制度因素的要求,在管理模式中所有变量或者具体变量的选择上采取符合自己管理传统的方式。

企业管理传统对横向整合管理模式选择的影响可以从3个方面进行解释:①企业原有的管理传统。企业在实施横向整合战略之前的管理模式对实施横向整合战略之后的管理模式选择的影响,因为前者更能够体现其管理传统。②总部所在区域与分支机构所在区域的制度距离。这将在一定程度上影响企业跨地区管理模式的选择,因为企业的传统和行为方式与其总部所在区域的制度环境存在着密切的关系。③企业横向整合战略的路径。案例研究表明,如果企业在实施横向整合战略的最初,先进入市场化程度高的地区,并且采取了相对高度的整合管理模式,或者相反,那么这种路径及其成败将会对企业其他地区的管理模式产生影响。

(2) 企业的制度地位 企业制度地位是指企业所拥有的能够带来制度优势或增加企业合

法性的特殊地位,这种地位能够帮助企业在金字塔形的政府层级中获得高级政府的帮助,从而提升企业在较低层级政府中的合法性。国有企业的隶属关系是影响企业制度地位的重要因素<sup>[29]</sup>。各级地方政府都对其他地区来本地区投资的企业施加巨大的制度影响,希望这些企业能够在本地设立子公司,从而增加本地的GDP和税收。但是,这种影响并不是以同样的方式作用于不同制度地位的企业,例如,同样是国有企业,地方政府对于隶属于中央和上一级政府的国有企业的制度影响就相对小。

(3)企业自身的资源能力 依据资源基础观,在双重性市场条件下,实施横向整合战略的企业应对区域制度因素而选择的管理模式与其自身的资源能力具有紧密的关系。资金实力、技术实力和品牌实力强的企业具有较强的议价能力,从而较少受区域制度因素的限制,并能够获得包括土地、税收和信贷等方面的优惠政策。同时,这些实力强大的企业也更有能力应对区域市场不完善、区域制度差异所带来的经营问题,因而在管理模式选择方面具有更高的主动性。反之,资源能力弱的企业则不得不动响区域制度和市场差异。

### 3 横向整合管理模式的理论模型

企业战略与其管理模式之间的匹配关系,不仅是企业战略制定必须慎重考虑的重要因素,而且是企业战略实施所要求的重要方式和手段。学术界的理论研究和企业战略实践均表明:企业管理模式必须与其战略相适应。一方面,CHANDLER<sup>[30]</sup>关于“结构追随战略”的论述,以及相关学者关于企业管理模式适应战略的论述,从理论上表明企业战略要求与其相适应的管理模式,因此,管理模式是企业战略的因变量。另一方面,也有众多的学者认为管理模式对战略具有制约和限制作用,即企业战略的制定必须充分考虑企业现有管理模式的特征,因此,管理模式是企业战略的自变量。管理模式与企业战略之间互为因果的关系表明:虽然企业战略要求其管理模式与之相匹配,企业既定的管理模式对企业战略制定的具有约束作用,但是,企业管理模式与企业战略之间的错位或两者之间的不匹配是不容忽视的事实。

现有理论认为,企业战略与管理模式之间匹配是企业取得高绩效的基本前提,而企业战略与其管理模式之间不匹配的基本事实却经常困扰企业战略管理者。在双重性市场条件下,

企业横向整合战略与其管理模式之间也同样存在不匹配的情况。其中,企业横向整合战略是企业依据其对外部环境长期判断以及企业自身特征所做出的综合性长期决策,具有相对稳定性;企业横向整合管理模式作为企业战略实施的重要手段,是企业在其原有管理模式基础上依据其对外部环境的即时判断,以及企业自身特征所做出的响应性调整。这种差异构成了企业横向整合管理模式与其战略之间不匹配理论和现实基础。从这个角度而言,本文必须重点关注这种即时响应性调整是否有效。由此,本文的因变量是实施横向整合战略的企业为适应环境变化而对其管理模式做出的即时响应性调整。

依据前文对企业横向整合管理模式选择影响因素的分析,在双重性市场条件下,企业横向整合管理模式选择的自变量包括2类因素:与区域制度因素有关的情境变量,以及与企业资源基础有关的情境变量。其中,企业对前者的考虑将导致企业在管理模式的设计上更关注区域地方制度的影响以及企业的地方响应能力。这种考虑意味着企业可能要牺牲管理模式与企业战略之间的匹配性以及企业管理模式的内在一致性,从而更加适应外部的区域制度环境,提升企业的地方响应能力。企业对与自身资源基础有关的情境变量的考虑将导致企业在管理模式的设计上更关注企业管理模式的原有属性及其内在一致性。这意味着企业可能为保证管理模式与战略的匹配性以及管理模式的内在一致性而回避区域地方制度的影响,以较低的地方响应能力换取规模经济和范围经济效益。

综上所述,本文关于企业横向整合管理模式理论模型的构建基于以下思路:①企业横向整合战略与其管理模式之间的不匹配,根源于企业战略的长期综合性与管理模式的历史传承性及其对外部环境的即时响应性之间的矛盾,虽然战略管理理论要求管理模式与其战略相匹配,但其实两者经常是不匹配的,本文将企业依据外部环境的变化对管理模式做出的即时响应性调整作为因变量,重点研究其有效性。②中国经济转型的制度特征和市场特征,尤其是双重性市场条件下的区域制度因素,限定了企业横向整合的外部环境,要求企业的管理模式必须因区域制度环境做出适当的即时响应性调整。③企业自身的资源基础,尤其是企业管理模式的路径依赖性和内在一致性,要求企业横向整合管理模式的即时响应性调整不能跨越企

业管理模式的历史路径和内在逻辑。④区域制度因素和企业自身因素所共同决定的企业横向整合管理模式与其战略之间的匹配性程度,影响企业横向整合战略的绩效。按照上述思路,构建企业横向整合管理模式研究的理论模型(见图2)。

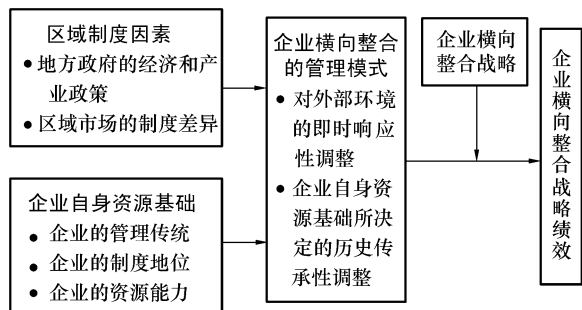


图2 企业横向整合管理模式研究的理论模型

#### 4 研究结论与展望

处于经济转型期的中国企业横向整合国内市场面临着理论和现实的两难困境:一方面是横向整合战略从理论上对管理模式所提出的匹配性要求;另一方面是经济转型期制度因素所导致的市场双重性特征对企业横向整合管理模式提出了响应性要求,以及企业自身资源基础的传承性要求。导致企业横向整合管理模式与其战略之间的不匹配越来越突出,甚至成为企业横向整合国内市场难以逾越的障碍。为理清企业横向整合管理模式选择的基本思路,本文基于中国经济转型期的制度因素和市场特征,以企业横向整合管理模式为研究对象,以制度理论和资源基础理论为研究视角,以全球化战略为参照,提出了中国企业横向整合管理模式研究的理论模型。

长期综合性的企业战略与既传承管理传统又即时响应环境的管理模式之间难以做到完美匹配,而是经常处于努力实现匹配的动态平衡过程。即企业横向整合战略与其管理模式双方都具有相互匹配的愿望,并主动相互配合,但由于各种因素的影响,两者之间事实上并不匹配。在经济转型期,制度因素尤其是区域制度因素成为驱动企业灵活响应地方市场特征的主要力量,并驱动企业横向整合管理模式不断做出即时响应性调整;企业自身资源基础,尤其是企业管理传统、制度地位和资源能力成为历史路径的典型代表,并驱动企业横向整合管理模式不断做出传承性调整。区域制度因素驱动的响应性调整和企业自身资源基础驱动的传承性调整共同作用于企业横向整合管理模式的各个维

度,促使企业的组织结构、权力机制、高管团队构成、高管团队评价与激励、控制机制和企业文化等方面不断发生变化,从而成为企业横向整合管理模式与企业战略之间匹配的异化力量。企业横向整合管理模式本身的有效性,以及企业横向整合管理模式与战略之间匹配的有效性共同决定了企业横向整合国内市场的战略绩效。

后续的研究将主要从以下几个方面展开:

①在本文研究模型的基础上,采取案例研究的方法,以典型案例企业的横向整合管理模式实践检验本文研究模型的理论价值。②在案例研究的基础上,形成若干研究命题,并结合文献研究构建相应的研究假设,采取问卷调查和统计分析的方法,实证研究企业横向整合管理模式的相关命题。③结合案例研究与实证研究的结果,进一步推演中国特殊情境下的企业横向整合管理模式理论。

#### 参 考 文 献

- [1] YOUNG A. The Razorp's Edge: Distortions and Incremental Reform in the People's Republic of China [J]. Quarterly Journal of Economics, 2000, 115(4): 1 091~1 135.
- [2] 蓬切特 S. 中国市场正在走向“非一体化”?——中国国内和国际市场一体化程度的比较分析[J]. 世界经济文汇, 2002(1):3~17.
- [3] MONTINOLA G, QIAN Y, WEINGAST B R. Federalism, Chinese Style: The Political Basis for Economic Success in China[J]. World Politics, 1995, 48(1): 50~81.
- [4] 李众. 企业管理模式研究[D]. 武汉:武汉大学经济与管理学院, 2003.
- [5] 李胜馨. 我国现代企业管理模式的发展趋势[J]. 引进与咨询, 2005(2):10~11.
- [6] 魏杰. 国企苦旅[J]. 改革与理论, 2001(3):4~9.
- [7] GOOLD M, CAMPBELL A, ALEXANDER M. Corporate-level Strategy[M]. New York: John Wiley, 1994.
- [8] WILLIAMSON O E. The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, and Relational Contracting[M]. New York: Macmillan Press, 1985.
- [9] GHEMAWAT P, KHANNA T. The Nature of Diversified Business Groups: A Research Design and Two Case Studies[J]. Journal of Industrial Economics, 1998, 46(1):35~61.
- [10] JOHNSON S, BOONE P, BREACH A, et al. Corporate Governance in the Asian Financial Crisis[J]. Journal of Financial Economics, 2000, 58(1/2):

- 141~186.
- [11] FINKELSTEIN S, HAMBRICK D C. Strategic Leadership: Top Executives and Their Effect on Organizations [M]. St. Paul: South-Western College Press, 1996.
- [12] ZENGER T R, LAWRENCE B S. Organizational Demography: The Differential Effects of Age and Tenure Distributions on Technical Communication [J]. Academy of Management Journal, 1989, 32 (2): 353~376.
- [13] BANTEL K, JACKSON S. Top Management and Innovations in Banking: Does the Composition of the Top Team Make a Difference? [J]. Strategic Management Journal, 1989, 10(s1): 107~124.
- [14] MURRAY A I. Top Management Group Heterogeneity and Firm Performance [J]. Strategic Management Journal, 1989, 10 (2): 125~141.
- [15] GOTO A. Business Groups in a Market Economy [J]. European Economic Review, 1982, 19 (1): 53~70.
- [16] SHENKAR O, LUO Y, YEHESEKEL O. From "Distance" to "Friction": Substituting Metaphors and Redirecting Cross-cultural Research [J]. Academy of Management Review, 2008, 33 (4): 905~923.
- [17] DEAL T, ALLEN A, KENNEDY A. Corporate Cultures [M]. Boston: Addison Wesley, 1982.
- [18] 汤谷良, 夏怡斐. 母公司文化控制力: 中外合资企业文化陈述的差异与融合——基于中外合资汽车公司的多案例比较 [J]. 管理世界, 2009(s1): 65~74.
- [19] PENG M W. Institutional Transitions and Strategic Choices [J]. Academy of Management Review, 2003, 28 (2): 275~296.
- [20] SCOTT W R. Institutions and Organizations: Foundations for Organizational Science [M]. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1995.
- [21] DIMAGGIO P, POWELL W. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields [J]. American Sociological Review, 1983, 48(2): 147~160.
- [22] 赵奇伟, 鄂丽丽. 行政性分权下的地方市场分割研究 [J]. 财经问题研究, 2009 (11): 123~128.
- [23] 朱希伟, 金祥荣, 罗德明. 国内市场分割与中国的出口贸易扩张 [J]. 经济研究, 2005 (12): 68~76.
- [24] 钟昌标, 李富强, 王林辉. 经济制度和我国经济增长效率的实证研究 [J]. 数量经济技术经济研究, 2006 (11): 13~21.
- [25] OLIVER C. Strategic Responses to Institutional Processes [J]. Academy of Management Review, 1991, 16(1): 145~179.
- [26] 吕源, 姚俊, 蓝海林. 企业集团的理论综述与探讨 [J]. 南开管理评论, 2005, 8(4): 39~43.
- [27] 杨东宁, 周长辉. 企业自愿采用标准化环境管理体系的驱动力: 理论框架及实证分析 [J]. 管理世界, 2005(2): 85~95.
- [28] MEZNAR M, NIGH D. Buffer or Bridge? Environmental and Organizational Determinants of Public Affairs Activities in American Firms [J]. Academy of Management Journal, 1995, 38(4): 975~996.
- [29] 方军雄. 政府干预、所有权性质与企业并购 [J]. 管理世界, 2008(9): 118~148
- [30] CHANDLER A D. Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise [M]. Cambridge, MA: MIT Press, 1962.

(编辑 杨妍)

通讯作者: 叶广宇(1968~), 男, 河南西平人。华南理工大学(广州市 510640)工商管理学院教授, 管理学系系主任。研究方向为企业战略管理。E-mail: bmggye@scut.edu.cn

## 首届“创新与创业: 与中国相关的理论与实践”国际学术会议(2012年)

经过近30年的高速增长, 中国已于2010年发展成为仅次于美国的全球第二大经济体。但随着国际金融形势的动荡不安以及经济发展的趋缓、停滞甚至倒退, 中国经济也正经受着严峻考验。因此, 中国政府在制定十二五规划时明确提出, 要通过鼓励和培育社会、企业和个人的创新与创业, 以及促进产学研紧密合作, 以进一步推动其经济的持续、健康和稳定发展。

然而, 到目前为止, 有关中国的创新与创业的国际研究还不够深入和广泛, 能发表在国际学术刊物的论文更是少见。因此, 武汉大学经济与管理学院、武汉大学中国产学研合作问题研究中心联合英国兰卡斯特大学管理学院及其创业与企业发展研究所、中国管理中心等联合举办有关首届与中国相关的创新与创业理论与实践的国际学术会议。

本届会议将广泛邀请国内外知名学者、企业家和中国政府的高级官员前来与会, 共同探讨中国政府及企业的创新、创业理论、实践与政策。

会议时间: 2012年7月9~10日

会议地点: 武汉大学经济与管理学院

联系人: 雷昊

联系电话: 18627883588

E-mail: haolei@whu.edu.cn

会议网址: <http://ems.whu.edu.cn>; <http://www.lums.lancs.ac.uk/research/centres/ChinaCentre/>