

理性视角下管理创新研究述评

李召敏¹ 苏敬勤² 吕一博²

(1. 雨润集团; 2. 大连理工大学管理与经济学部)

摘要: 管理创新一直是学术界和实务界积极探讨的焦点问题,基于此,从理性视角采用归纳法和比较法对管理创新研究做了较为系统的梳理。针对管理创新内涵表达的不一性,在解析4个关键问题的基础上进行了重新界定;针对管理创新影响因素研究呈现多而散的特点,在归纳4个分析层面的基础上构建了一个整合分析框架;针对管理创新研究方法的多元化,在比较各种方法的基础上提议应加大多案例研究法的使用;最后,就未来研究所关注的4个基本问题做了进一步讨论。

关键词: 管理创新; 理性视角; 变革者; 案例研究法

中图分类号: C93;F270.7 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2012)04-0615-06

Research Review on Management Innovation from the Rational Perspective

LI Zhaomin¹ SU Jingqin² LÜ Yibo²

(1. Yurun Group, Nanjing, China; 2. Dalian University of Technology, Dalian, Liaoning, China)

Abstract: Management innovation is a focal issue for academia and practice at all times. The paper makes a systemic picture of management innovation by induction and comparison from the rational perspective. Because of lacking the consistent definition of management innovation, the paper puts forward a definition based on an analysis of four key problems. Because there are many and disperse influencing factors of management innovation, the paper builds an integrated analysis framework based on summing up four different levels of analysis. Aiming at various methods of research on management innovation, the paper proposes that future research richly make use of multi-case study method based on comparison of various methods. Finally, the paper further discusses four basis issues of future research.

Key words: management innovation; rational perspective; innovator; case study method

管理创新属于创新的范畴,也是熊比特创新体系的一部分^[1]。它在推动企业发展、建设国家与企业创新体系中与技术创新起着同等甚至更重要的作用。遗憾的是,与技术创新研究相比,管理创新研究不论在关注度还是在研究成果方面都与其有较大差距。在建设创新型国家与创新型企业过程中,需把管理创新摆在突出位置,搭建研究平台,做出有价值的工作。

目前管理创新研究主要基于制度、时尚和理性三大视角^[2]:①任何管理创新都是在某种特定条件下形成的,制度视角从宏观层面分析管理创新是如何在相关制度和社会经济等条件下产生的;②使用新管理思想的领导者与提供这些思想的“时尚领导者”之间存在动态的交互

影响,时尚视角就是探讨在这种影响下管理创新是如何发生的;③变革者会为组织工作更加有效率而进行管理创新,并会针对特殊问题提出创新性解决方案,理性视角以此为前提,从微观层面重点探讨变革者如何驱动管理创新、管理创新受哪些主要因素影响,以及管理创新最终会给企业带来什么绩效结果等。

本研究认为,从理性视角探讨管理创新是未来研究的趋势,原因有三:①管理创新成果绝大部分来源于企业,而企业又是理性视角所主要关注的对象,因此理性视角理所当然成为管理创新研究所推崇的主流视角;②理性视角注重成效性、操作性和实践性,该视角研究成果相对于其他视角而言,更有可能为企业管理提供

兼有理论性和实践性的指导;③理性视角旨在提高组织管理效率,与制度和时尚视角相比,该视角下的研究更符合管理学科的研究范式。再者,纵览理性视角下管理创新研究的文献,数量不断积聚,且呈现研究内容广泛化、研究方法多元化等特点,甚至出现了某些研究结论相互对立的情形。基于此,本文就当前理性视角下管理创新的内涵、影响因素、研究方法等进行归纳、比较和讨论。

1 理性视角下管理创新的内涵

1.1 4个关键问题的解析

由于学者对理性视角下管理创新的研究兴趣和认知倾向存在差异,以致内涵的界定也各不相同。例如,ABRAHAMSON^[3]认为,管理创新是组织为了协调输入和输出而实行组织结构和文化的变革;GOPALAKRISHNAN等^[4]把它界定为组织结构、管理过程和人力资源的变革;常修泽^[5]认为,管理创新是组织创新在经营层次上的辐射,是新的管理方式方法的引入,并把降低交易费用视为管理创新的目标;芮明杰^[6]界定管理创新是创造一种更有效的资源整合范式,这种范式既可以是新的有效整合资源以达到企业目标和责任的全程式管理,也可以是新的具体资源整合及目标制定等方面的细节管理。对比各文献提出的管理创新内涵,发现一个问题:表达的不一致性是由于所涉及的某些关键内容还未达成共识。为能合理地界定理性视角下管理创新内涵,有必要解析以下4个关键问题。

(1)管理创新到底是指哪方面的创新 目前该问题有2个分析层面:①在抽象层面上,管理创新是指管理思想的创新,如KRAMER^[7]把它界定为“有关管理者应该做什么的、比较稳定的知识体、设想体系、公认原则和程序准则”,例如科学管理、全面质量管理 and 学习型组织等就是管理思想创新的代表性成果;②在具体操作性层面上,管理创新是指管理实践、管理过程、管理技术和组织机构等方面的创新^[8],该层面管理创新具有可见性,并且创新过程也具有可见性。本研究认为,新管理思想和管理实践之间具有重要的交互作用,理论上的探讨应综合考虑这2个层面。

(2)管理创新的新颖性应达到什么程度 目前学者对此有2种对立的观点:①把管理创新视为现状的更新,本质上这意味着没有已知的先例^[9];②把管理创新默认为对组织是新颖

的,如对组织来说,全面质量管理的引入就属于管理创新^[10]。以上2种观点存在模糊的情形。研究认为管理创新按新颖程度可划为3类:企业创造的管理创新在国际上任何企业都没有使用过的,此属第1类;其他行业曾出现过类似的管理创新,本企业在所属行业首次引入并实施的管理创新,此属第2类;行业内已使用过,本企业通过引入而加以改进的管理创新,此属第3类。与第2、第3类企业相比,第1类企业具有对特定环境的适应能力强、管理创新绩效不确定性高等特点。

(3)管理创新目标可带来什么效果 对该问题同样有2种不同的认识:①管理创新对组织有很少的持续性影响;②管理创新能对创新型企业(或)社会产生积极的影响,认为企业之所以实施高风险和高代价的管理创新,是因为它可以更好地推动组织目标的实现,如传统性绩效(如财务目标等)和软性绩效(如员工满意度等)。研究认为,管理创新绩效有直接和间接之分,某些管理创新虽然在短期内很难为企业带来显著的绩效,但从长期来看,它对企业绩效会产生积极的影响。

(4)管理创新应包括哪几个实质性阶段 该问题通常被学者们忽视。目前,有一种观点认为,已提出的创新性管理思想(或方案)就是管理创新;另一种观点则认为已拟定的管理创新方案没有经过变革者的决策和实施,不宜称为管理创新。本研究认为,不管是原创型管理创新,还是模仿型管理创新,一个完整的管理创新过程至少经历创造(原创型通常是根本性创新,模仿型是在模仿的基础上再次创新)、决策(在评价各种方案的基础上进行选择)和实施(创新性方案的实践过程)3个阶段。鉴于此,理性视角下管理创新不仅要体现出创新性,还需体现出成效性,因此管理创新至少要经过创造、决策和实施3个实质性阶段。

1.2 内涵的界定

基于上述4点分析,管理创新内涵可界定为:新的管理思想、管理实践、管理过程或管理结构等的创造、决策和实施,这些与组织普遍接受的或标准化的管理有着重大的背离,目的是进一步促使组织目标的实现。该界定包含4层含义:①包括管理思想、内部实践、过程或结构等方面的变革,或几种形式的结合;②对采用的组织来说,管理创新必须是其所不熟悉的,而不是照搬其他企业已证实的管理创新成果;③目标应能为组织带来利益;④需经创造、决策和实

施三阶段,那些没有经过决策予以实施的创新方案不能视为管理创新。

2 理性视角下管理创新的影响因素

目前理性视角下管理创新影响因素研究呈现多而散的局面,为理清研究脉络,将其归纳为4个分析层面:变革者、管理创新性质、内部环境和外部环境。由此涉及的影响因素基本涵盖了理性视角下管理创新研究的热点和重点问题。

2.1 变革者层面

由于变革者在管理创新的创造、决策和实施过程中起着关键的推动作用(通常扮演着思想产生者、决策者、实施者和评价者等角色),所以变革者是理性视角下管理创新研究的重点考虑对象。目前理性视角文献主要从企业家、高层管理团队和员工3个方面深入探讨变革者的影响因素(见表1)。其中,企业家关注度最高,识别的影响因素主要来源于企业家的社会学特征和特质,前者包括年龄、学历、专业背景等,后者包括动机、风险偏好、业绩需要等。高层管理团队同样是按社会学特征和特质进行影响因素的识别与探讨,前者包括年龄、学历、任期、职业背景等,后者包括异质性、社会融合等。员工也影响着管理创新的产生,如员工的业绩需要、权力需要、态度等因素。

表1 变革者层面的影响因素

研究方面	影响因素
企业家 ^[11]	人口学特征:性别、年龄、学历、专业、任期年限、工作经历等; 特质:动机、风险偏好、业绩需要、期望、自治性、创新性、先动性、竞争积极性、知识积累能力(知识选择、获取、建立、扩散、储存)、自我效能、认知复杂性、过去经验、社会资本、认知能力/风格、战略决策者赞成变革的价值等
高层管理团队 ^[12]	人口学特征:性别、年龄、学历、任期、职业背景、管理层规模等; 特质:异质性、社会融合、领导风格等
员工 ^[13]	业绩(或权力)需要、态度、工作满意和工作参与、绩效不满意

2.2 管理创新性质层面

管理创新自身的性质也是理性视角研究所需考虑的。管理创新性质的考察可按一般属性和创新类型2个方面进行归纳(见表2):①管理创新涉及工程科学和商业管理两大领域,前者包括工程系统、计算机应用、运筹学等相关学科,后者包括战略管理、财务管理、营销管理、组织行为、人力资源管理等相关学科。据此,学者关注的管理创新一般属性通常包括技术性、基于平台性、层次性、复杂性等,这些都反映了管

理创新自身特有的性质。②企业管理创新涉及的类型各式各样,不同创新类型具有不同的性质;学者通常关注的类型包括战略创新、商业模式创新、流程创新、营销创新等。区分不同类型有利于特定管理创新的深入研究。

表2 管理创新性质层面的影响因素

研究方面	影响因素
一般属性 ^[14]	技术性、基于平台性、层次性、复杂性、创新性、管理性、成效性、可尝试性、可观察性、可操作性
创新类型 ^[15]	战略创新、商业模式创新、流程创新、营销创新、财务创新、制度创新、物流创新、生产运作创新等

2.3 内、外部环境层面

变革者创造、决策和实施管理创新过程会受所处内外部环境的影响。管理创新在以组织为载体的内部环境中发生,整个过程都会受到组织结构、组织战略等因素的影响。目前内部环境中所识别的影响因素主要来源于结构性变量和组织管理特征2个方面(见表3),前者诸如规模、权力结构、专业性、正式化、层级化等,后者诸如组织战略、组织类型、组织文化、组织学习、授权、各类资源特性等。外部环境是一套广泛的外部刺激因素的集合,能影响变革者进行管理创新的优先权和积极程度。目前外部环境中的影响因素主要按一般属性进行描述,例如动态性、敌对性、复杂性、竞争压力等。

表3 内、外部环境层面的影响因素

研究层面	研究方面	影响因素
内部环境	结构性变量 ^[16]	规模、权力结构(扩散、集中)、专业性、正式化、层级化、部门差异、结构差异、专业知识、变革的管理态度、管理强度、沟通(外部、内部)、垂直差异
	组织管理特征 ^[17]	组织战略、组织类型、组织文化(支持的、创新的)、组织学习、授权、未支配资源(多、少、可获得)、冗余资源、技术知识资源、培训、信息处理、能力、变革领导、战略机会、机会评价、报酬、决策(过程、模式)、创新支持
外部环境 ^[18]		动态性、敌对性、复杂性、竞争压力、环境变化频率、变化规模、市场范围、环境不确定性、组织的独立性、制度化组织使命(多、少)

2.4 整合分析框架的构建

上述4个分析层面的归纳表明,理性视角下管理创新会受变革者、管理创新性质以及所处内外部环境的影响。此外,可看出学者们在管理创新影响因素研究过程中通常只从其中一个层面进行分析,这虽然有利于深入研究,但因为某些因素之间存在复杂的内在关系,从而易导致一些研究结论普适性不强。为了从整体上把握管理创新,增强研究结论的普适性,构建了理性视角下管理创新影响因素的整合分析框架(见图1),相互关系可描述为:①变革者会直

接影响管理创新,亦会通过影响管理创新性质或所处环境而间接影响管理创新。②管理创新性质会直接影响管理创新,也可能会通过内外部环境而间接影响管理创新。③内外部环境会直接影响管理创新,同时,管理创新也会反过来影响内外部环境(内生关系);并且,内外部环境还会通过影响变革者和管理创新性质,从而间接影响管理创新。以上涉及的相互关系有待于进一步论证与分析。

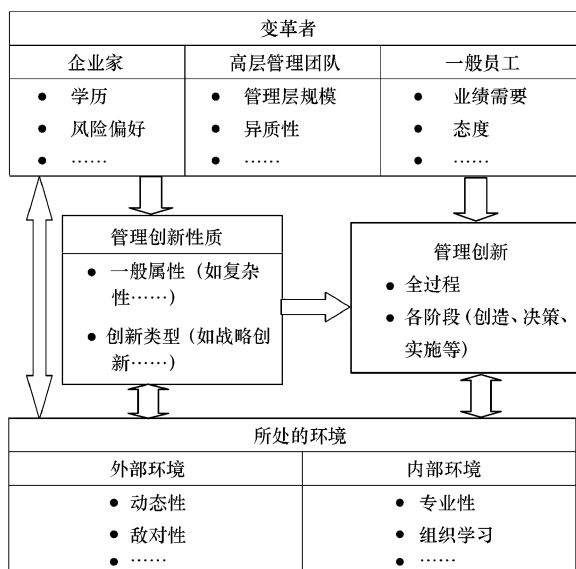


图1 理性视角下管理创新影响因素：一个整合分析框架

3 理性视角下管理创新的研究方法

目前理性视角下管理创新的研究方法呈现多元化特点,以下按案例研究法、统计调查研究法和其他研究方法进行归纳和比较。

3.1 案例研究方法

案例研究方法的思路是通过成功的(或典型的)企业管理实践进行总结的方式,提炼出有经验的和有价值的结论,并期望从中发掘出新理论。案例研究有单案例研究和多案例研究2种形式。目前,理性视角下前者使用频率较高,后者还鲜见于文献。应用案例研究方法的代表学者有:HENRY^[19]以定期航线为例指出我们不得不重新审视组织、计划、信息系统和营销系统的观点;SHANNON等^[20]以美国通用和戴姆勒克莱斯勒汽车企业为案例做了深入分析,提炼出了“作业成本计算法”的管理创新模式;屈佩明^[21]以西安航空企业为案例研究了管理创新,提出了多元价值管理创新的理念;李露钢等^[22]以海尔为案例提出了综合管理创新的观点。

3.2 统计调查研究方法

统计调查研究利用具体数据探讨管理创新的相关内容,增强了研究结论的科学性和说服力。目前,理性视角下使用统计调查研究方法的代表学者有:CURRIE^[23]通过对全面质量管理、准时生产、业务流程再造、过程创新的比较,并结合统计调查研究方法对管理创新进行了研究,证实了创新主体需要用战略的视野而不是狭隘的视野看待管理创新;SINCLAIR^[24]从3种渠道得到数据,应用统计调查研究方法,找出了阻碍管理创新的影响因素;李焱等^[25]对256位被试人员进行问卷调查,运用结构方程模型验证发现:组织学习方式对管理创新活动的成效起到部分的影响;夏冬^[26]通过对中国600余家企业的调查问卷和实证分析,研究了经营者因素对企业所有权结构和企业组织管理创新之间关系的影响。

3.3 其他研究方法

除了上述2种研究方法,理性视角下使用的研究方法还有数学建模法、扣除法、经济学分析法和经验类比法等(见表4)。不同的研究方法为探讨管理创新理论增添了多种路径,得出的结论和揭示的规律也充实了管理创新理论。

表4 其他研究方法

研究方法	代表文献的贡献
数学建模法	STEPHEN等 ^[27] 运用数学建模方法,指出企业在面对市场萧条和处在竞争及财务压力的情况下,最有可能引进一种新的管理方式维持经营
扣除法	李子奈等 ^[28] 提出了一种测度管理创新在经济增长中贡献的方法——扣除法,并采用经验分析方法定量测度了管理创新在中国经济增长中的贡献
经济学分析法	王锐兰 ^[29] 从经济学角度对中国企业管理创新进行了分析,指出经济绩效是企业创新管理的逻辑出发点和归宿点,但是,管理创新既不必然等于经济性,也不必然等于不经济性
经验类比法	谢洪明等 ^[30] 比较2个分别在中国大陆和台湾做的关于市场导向-组织学习-组织创新-组织绩效关系的研究后发现,管理创新是提升组织绩效的瓶颈

3.4 研究方法的比较

由于理性视角下管理创新研究的复杂性,研究者多采用案例研究法和统计调查研究法。多案例研究法的优势在于得出的证据更有说服力,且有利于构建新的理论;单案例研究法则更为深入和细致。单案例研究虽然可以揭示某些规律性认识,给人们提供观察和思考的视角,但由于管理创新的内容五彩缤纷,方式多种多样,结果千差万别,且管理创新本身的内在属性就在于差异和新奇,因此某一类型的管理创新行为很难解释其他类型的创新行为,也无助于我

们认识管理创新的整体概貌。不可否认,国内外诸多学者通过问卷调查获取数据,在统计分析的基础上得出研究结论,在一定程度上弥补了单案例研究的缺陷。然而,统计调查研究有一个关键的弱点就是探索性不强。理性视角下管理创新的相关理论构建属于探讨性研究,使用统计调查研究方法不利于构建新的管理创新理论。综上所述,囿于理性视角下管理创新的内容丰富和现象复杂,本研究认为未来研究应加大多案例研究法的使用,并建议在在进行多案例研究时最佳的案例数目为4~10个。

4 理性视角下管理创新未来研究的讨论

通过文献回顾,理性视角下管理创新研究不再泛泛于企业整体层面,而已经通过各种方法深入企业内外部环境的各个层面。目前理性视角下管理创新研究涉及的变革者、管理创新性质、内外部环境、案例研究方法等基本问题还存在某些争议。下面针对这4个基本问题做进一步的讨论,以抛砖引玉。

(1)变革者 理性视角下的变革者应该是广义的概念。在很多企业中,管理创新的提出者和执行者往往是二级经理,企业的一把手通常只是最终的决策者。对变革者的研究一定是理性视角下管理创新研究中重要且首要的问题。变革者是特殊的人群,因而可采用人力资源与组织行为科学的研究方法进行研究。由于与技术创新相比,变革者的作用更大,可以进行管理创新的选择更多(例如,从一般操作层面的创新到制度层面的创新、从管理方法的创新到商业模式的创新都有可能),由此,诸如变革者年龄等信息实际上不构成特征分析的主要方面,未来研究有必要挖掘诸如企业家风险偏好等内在因素。

(2)管理创新性质 目前研究应以现有管理创新成果为研究载体。不同的管理创新成果具有不同的性质,选择何种性质进行研究应视具体的管理创新成果具有的本质特征为依据。企业管理创新各式各样,在研究的过程中,需要按照一定的标准对其进行分类。分类一定要为研究服务,如果不能就失去了意义。理性视角下管理创新的分类可考虑按职能范围和创新程度等进行分类。

(3)内外部环境 内外部环境在变革者创造、决策和实施管理创新过程中起什么作用是至关重要的,但内外部环境影响因素众多,哪些因素对管理创新起着基本的作用,是需要认真

研究的一个问题。为此,提出一个猜想,即管理创新是变革者在内外环境适配的基础上所做的创造、决策和实施,而创造、决策和实施的质量(由变革者主导的管理创新成果)取决于变革者的各个方面(包括能力、视野、风险偏好和对企业的控制力等)。内外部环境需要采用量表开发的方式进行开发,才可能有深入的研究。

(4)案例研究方法 目前采用的案例研究方法主要是单案例研究,个案虽具备典型性,却缺乏统计意义。由此,管理创新研究可采用国际通行的多案例研究方法,辅之以问卷统计的方法更为科学合理。案例研究过程中,微小的管理创新成果虽然可能是有价值的,但缺乏典型性,挖掘具有典型意义的管理创新成果,对深入研究管理创新理论更为有利。目前,见诸报道的管理创新成果为案例研究提供了有意义的线索。案例研究是件复杂的工作,一旦采用,必须对变革者情况、管理创新成果以及企业内外部环境展开深入的调查和了解,甚至采用纵贯式、田野式的调查才可以得出有价值的事实。

另外,是否可以考虑采用实验的方法,例如,企业家在什么环境下作出什么样的管理创新决策是非常令人向往的课题。此前有许多实验开展这方面的工作,这样的实验,只是测度某一个因素对企业家的决策起什么样的作用,在管理创新研究刚刚起步时,对构建研究框架作用比较小。在未来的研究中,采用一种类似于实验的方法,在案例的辅助下,也许是一种值得考虑的路径。

参 考 文 献

- [1] SCHUMPETER J A. Capitalism, Socialism and Democracy[M]. New York: Harper & Brothers, 1947.
- [2] BIRKINSHAW J, HAMEL G, MOL M J. Management Innovation[J]. Academy of Management Review, 2008, 33(4): 825~845.
- [3] ABRAHAMSON E. Managerial Fads and Fashions: The Diffusion and Rejection of Innovations[J]. Academy of Management Review, 1991, 16(3): 586~612.
- [4] GOPALAKRISHNAN S, DAMANPOUR F. A Review of Innovation Research in Economics, Sociology and Technology Management[J]. Omega, 1997, 25(1): 15~28.
- [5] 常修泽. 现代企业创新论[M]. 天津: 天津人民出版社, 1994.

- [6] 芮明杰. 超越一流的智慧——现代企业管理的创新[M]. 上海: 上海译文出版社, 1994.
- [7] KRAMER H. The Philosophical Foundations of Management Rediscovered[J]. *Management International Review*, 1975, 15(2/3): 47~55.
- [8] ALÄNGE S, JACOBSSON S, JARNEHAMMAR A. Some Aspects of an Analytical Framework for Studying the Diffusion of Organizational Innovations [J]. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1998, 10(1): 3~20.
- [9] ABRAHAMSON E. Management Fashion [J]. *Academy of Management Review*, 1996, 21(1): 254~285.
- [10] MCCABE D. The Swings and Roundabouts of Innovating for Quality in UK Financial Services [J]. *Service Industries Journal*, 2000, 20(4): 1~20.
- [11] LUMPKIN G T, GREGORY G D. Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance[J]. *The Academy of Management Review*, 1996, 21(1): 135~172.
- [12] VACCARO I G, JANSEN J J P, VAN DEN BOSCH F A J, et al. Management Innovation: Uncovering the Influence of Top Management Teams [C]. *The Copenhagen Business School Management Innovation Conference*, Rotterdam, 2009.
- [13] KUNZ J, LINDER S. Management Innovation: Role of Employees' Needs and Attitudes[C]. *The Copenhagen Business School Management Innovation Conference*, Rotterdam, 2009.
- [14] JARUNEE W, NAPAPORN Y. In Support of Innovation Management and Roger's Innovation Diffusion Theory[J]. *Government Information Quarterly*, 2005, 22(3): 411~422.
- [15] DAMANPOUR F, RICHARD M W, CLAUDIA N A. Combinative Effects of Innovation Types and Organizational Performance: A Longitudinal Study of Service Organizations [J]. *Journal of Management Studies* 2009, 46(4): 650~676.
- [16] MOL M J, BIRKINSHAW J. The Sources of Management Innovation: When Firms Introduce New Management Practices[J]. *Journal of Business Research*, 2009, 1(1): 1~12.
- [17] PIERCE J L, DELBECQ A L. Organization Structure, Individual Attitudes and Innovation[J]. *The Academy of Management Review*, 1977, 2(1): 27~37.
- [18] MARK A M, MCKINLEY W, VINCENT L B. Organizational Decline and Innovation: A Continuity Framework[J]. *Academy of Management Review*, 1998, 23(1): 115~132.
- [19] HENRY O G. The Airlines: A Case Study in Management Innovation [J]. *Business Horizons*, 1967, 10(3): 67~75.
- [20] SHANNON W A, MARK S Y. Implementing Management Innovations, Lessons Learned from Activity Based Costing in the US Automobile Industry[J]. *European Accounting Review*, 2002, 11(4): 818~821.
- [21] 屈佩明. 多元价值管理创新[J]. *企业管理*, 2007(4): 48~49.
- [22] 李露钢, 李露亮. 海尔——综合管理创新的典范[J]. *管理现代化*, 2002(4): 60~61.
- [23] CURRIE W L. Revisiting Management Innovation and Change Programmes: Strategic Vision or Tunnel Vision? [J]. *Omega*, 1999, 27(6): 647~660.
- [24] SINCLAIR J. An Obstacle to Management Innovation? Some Myths Uncovered on Multi-Union Workplaces in Ireland [J]. *Irish Journal of Management*, 2006, 27(1): 33~55.
- [25] 李焱, 任胜钢, 魏峰. 组织学习方式对管理创新成效的影响[J]. *中国软科学*, 2006(7): 121~130.
- [26] 夏冬. 企业所有权结构与组织管理创新——对中国企业的理论与实证分析[J]. *生产力研究*, 2006(8): 212~214.
- [27] STEPHEN N, NICOLITSAS D, PATTERSON M. Does Doing Badly Encourage Management Innovation? [J]. *Oxford Bulletin of Economics & Statistics*, 2001, 63(1): 5~28.
- [28] 李子奈, 鲁传一. 管理创新在经济增长中贡献的定量分析[J]. *清华大学学报: 哲学社会科学版*, 2002, 17(2): 25~31.
- [29] 王锐兰. 管理创新的经济学思考[J]. *商业研究*, 2003(4): 25~28.
- [30] 谢洪明, 陈春辉. 市场导向、组织学习与组织创新的关系——中国大陆与台湾的比较[J]. *科学学与科学技术管理*, 2005(12): 102~107.

(编辑 丘斯迈)

通讯作者: 苏敬勤(1961~), 男, 湖北武汉人。大连理工大学(辽宁省大连市 116024)管理学院教授、博士生导师。研究方向为技术管理、管理创新。E-mail: jingqin@dlut.edu.cn