

战略联盟企业间动态关系与知识转移研究

——联盟管理能力的调节作用

周杰^{1,2}, 张卫国^{1,3}

(1. 重庆大学 经济与工商管理学院, 重庆 400044; 2. 西南政法大学 管理学院, 重庆 401120;
3. 西南大学 经济管理学院, 重庆 400715)

摘要:战略联盟企业间的动态关系影响着企业间知识转移的效率和效果。首先构建了战略联盟企业间动态关系影响知识转移的模型并分析了其机理,以及联盟管理能力在战略联盟企业间动态关系与知识转移之间的调节作用;最后,提出了基于战略联盟企业间动态关系管理的知识转移提升策略,希望能够为企业组建战略联盟实现企业间知识转移提供一定参考。

关键词:战略联盟;动态关系;知识转移;联盟管理能力

DOI:10.6049/kjbydc.2012020084

中图分类号:F271.3

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2013)02-0093-04

0 引言

在高度动态的商业环境中,知识已成为新产品、新服务创造和改善的关键^[1],是企业获取竞争优势的关键资源^[2]。为了更好地满足市场需求,应对激烈的竞争,企业必须通过联盟的方式转移和学习其它企业成功的经验与知识,以快速提高自身能力^[3]。因此,战略联盟企业间的知识转移成为企业组建战略联盟的重要动机之一^[4]。但是,企业间的知识转移相对而言更为复杂^[5],众多因素如知识的特性、知识接收方和发送方的特征以及二者之间的关系等都会影响战略联盟企业间的知识转移^[6]。特别是知识转移发生在不同的企业间,企业间的动态关系对知识转移效果和效率有着非常重要的影响。同时,核心企业所具有的联盟管理能力会在很大程度上影响战略联盟企业间的关系,有利于核心企业更好地利用联盟资源,协调联盟企业间的关系以实现协同,从而更好地适应外部环境的动态变化。因此,联盟管理能力已成为核心企业组建联盟、获取竞争优势的动态能力。在分析战略联盟企业间动态关系对知识转移的影响时,必须考虑到核心企业拥有的联盟管理能力的影响,才能够清楚地解释联盟企业间动

态关系对知识转移的影响。

1 战略联盟企业间动态关系影响知识转移模型

企业间动态关系对知识转移的影响散见于战略联盟企业间知识转移相关文献中,但尚未见有系统的研究。Easterby-Smith等^[5]在综述影响企业间知识转移的因素时,将企业间交互动态关系的影响因素归结为权力关系、信任和风险、结构和机制以及社会联系。Meier^[4]则将伙伴间的交互关系归结为竞争重叠、信任、冲突和先前的联系。本文认为战略联盟企业间动态关系对知识转移的影响本质上是通过影响企业的开放性(Openness)^[7](开放性是指伙伴间沟通、知识分享和遭遇无意识知识转移风险的意愿和能力^[8])来影响战略联盟企业间知识转移的。企业间的竞争、企业间的信任以及企业间的冲突影响企业转移知识的意愿,也在很大程度上影响着企业对知识的保护,对战略联盟企业间的知识转移效果和效率有非常重要的影响。因此,企业间知识转移的开放性主要受到企业间竞争、企业间信任和企业间冲突程度的影响。此外,按照Schreiner等^[9]的观点,联盟管理能力是指一个公司能

收稿日期:2012-03-22

基金项目:教育部人文社会科学研究项目(11YJC630066);高等学校博士学科点专项科研基金项目(20100191110039);重庆市教委人文社科研究项目(12SKC04);西南政法大学资助项目(2011-XZQN20)

作者简介:周杰(1978—),男,山东莱西人,重庆大学经济与工商管理学院博士研究生,西南政法大学管理学院讲师,研究方向为知识管理、战略管理;张卫国(1965—),男,安徽芜湖人,博士,重庆大学经济与工商管理学院教授、博士生导师,西南大学经济管理学院教授、博士生导师,研究方向为战略管理、知识管理。

够有效率和效果地管理一个给定联盟所需要的认知、行为和组织能力,包括协调能力、沟通能力和联系能力。本文认为核心企业所拥有的协调、沟通和联系能力能够有效地影响企业间的竞争、冲突关系,有利于建立企业间的信任,从而提高企业间的开放性。因此,联盟管理能力在竞争、冲突、信任与企业间的开放性之间起调节作用。基于上述分析,本文构建了如下战略联盟企业间动态关系影响知识转移的模型(如图1所示)。

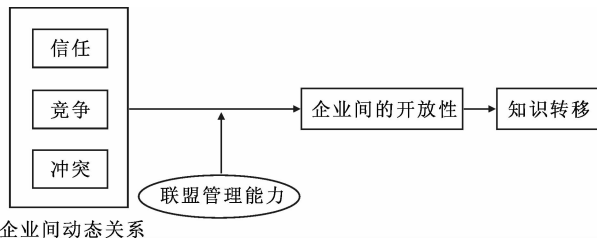


图1 战略联盟企业间动态关系影响知识转移模型

2 战略联盟企业间动态关系影响知识转移的机理

2.1 企业间竞争与知识转移

作为独立的企业,战略联盟中的企业都有自身的利益,企业之间既是竞争又是合作的关系。企业间的竞争对知识转移既有消极影响,也有非常重要的积极影响。从消极影响看,企业间的竞争往往会导致战略联盟企业间的“学习竞赛”。在战略联盟企业间学习过程中,学习速度快的企业能够快速地从获取所需要的知识。知识的获取会改变企业间的权力关系,学习速度快的企业能够在联盟企业间关系中处于主导地位,改变联盟企业间的权力对比,甚至导致联盟的解散或中止。Kale等^[10]在研究印度的国际合资企业时发现,外国企业获取了所需要的知识后,双方的合作关系就会中止。因此,企业在感受到“学习竞赛”后会更加注重对知识的保护,从而降低企业转移知识的意愿。此外,由于联盟成员间存在着竞争关系,特别是在由直接竞争对手组建的竞争性战略联盟中,无意识的知识转移或者泄露会对企业的竞争优势产生消减作用^[11]。Becerra等^[12]在分析知识泄露的风险时,特别提到显性知识的转移比隐性知识的转移更危险。因为显性知识可以更容易被复制,更有利于竞争对手将所获取的知识应用于企业内部。因此,企业之间的竞争程度会对知识转移产生消极影响。一般来说,企业间的竞争越直接,越激烈,企业间的知识转移越困难。战略联盟企业间的知识转移效果越差,也越容易导致联盟的失败。当然,战略联盟企业间的竞争对知识转移也有积极的一面,在一定程度上能够促进知识转移。如Schoenmakers等^[13]发现同一行业内的联盟企业间能够更好地进行知识转移,因为拥有相同行业背景的企业之间拥

有相似的知识基础,这会在很大程度上提高企业的吸收能力。知识接受方企业能够更好地辨别、判定自身的知识缺口,并能够更好地吸收、内化所接收到的知识,从而更好地在企业之间实现知识转移。

2.2 企业间信任与知识转移

信任在提高企业的开放性中起着非常重要的作用,很多研究都发现,信任能够促进战略联盟企业间的知识转移。首先,信任能够提高企业对合作伙伴的信心,认为其他合作伙伴不会采取机会主义行为。因此,相互信任的联盟伙伴间更愿意进行信息分享^[14],愿意承担风险进行知识转移。并且,企业间信任关系越强,合作伙伴就越愿意进行知识转移,信任因而可以作为控制机制和风险降低策略影响战略联盟中知识交换的范围和效率^[8]。其次,信任有助于缓和竞争对知识转移的负面影响。相互信任的企业间会减少知识保护,企业愿意将其所拥有的知识与其它企业共享,这将会有利于有价值的知识(特别是隐性知识)转移^[15]。再次,企业间的信任有助于提高企业间的沟通、接触和交流,从而有助于提高战略联盟企业间的知识转移,特别是隐性知识的转移。隐性知识具有一定的情境嵌入性,必须通过密切的接触、交流、互动才能够实现;而信任为伙伴间的互动交流提供了基础,加强了联盟伙伴间的联系,从而有助于战略联盟企业间通过实践或观察学习等方式进行知识转移。最后,信任还能够克服不同企业间的文化差距,促进战略联盟企业间的理解,从而有助于联盟企业间的互动、交流和沟通,提高企业间知识转移的效率和效果^[2]。然而,在强调信任在促进战略联盟企业间信任中的积极作用时,也不应该忽略信任在知识转移过程中可能存在的负面影响。首先,联盟企业间的高度信任可能会导致集体盲点,阻碍企业间知识的交换和整合^[8]。联盟伙伴间的高度信任会阻碍企业对新的合作伙伴的选择,导致企业无法及时吸收新的知识。其次,信任在促进企业间知识转移增加的同时,也会因此而引起企业间权力关系的变化。学习速度更快的企业将提高其讨价还价能力,从而使整个联盟的稳定性受到影响,战略联盟企业间的知识转移因而会更多地依靠控制而不是信任。在这种情况下,战略联盟企业间进一步知识转移的效率和效果将会受到影响。

2.3 企业间冲突与知识转移

战略联盟企业间由于目标、利益的不同,不可避免地存在着冲突。剧烈的冲突会降低企业间的信任,也会导致战略联盟的失败。因此,对于战略联盟企业间的知识转移而言,冲突是一个消极的影响因素,会阻碍知识的转移^[16]。过度的冲突(以下称为破坏性冲突)将导致联盟企业间的敌对情绪,联盟内的企业会更加关注各自企业的利益而忽视联盟整体利益,这将破坏企业间的信任关系,导致知识发送方降低知识转移的意

愿,影响知识转移的效率和效果,甚至导致联盟的破裂而中断知识转移。但是,也有学者认为建设性冲突对知识转移是有利的,因为建设性冲突是分析问题并寻求解决问题方法的过程,有利于激起合作各方的互惠期望,从而能够激励各方积极寻求解决问题的途径^[17]。这将促进企业间的信任,而企业间的信任将会提高企业间知识转移的效果和效率。同时,建设性冲突能够激发成员企业的创造性,保持联盟的活力与创新,从而改善知识转移绩效^[18]。因此,对战略联盟企业间的冲突对知识转移的影响必须考虑冲突的类型,破坏性冲突对企业间知识转移起消极作用,而建设性冲突对知识转移起积极作用。

3 联盟管理能力的调节作用

战略联盟企业间知识转移的实现需要依靠知识发送方和接受方之间的合作。但是,企业间的竞争、冲突、信任会影响企业间的开放性,进而会在一定程度上影响知识转移的效率和效果。因此,战略联盟中的核心企业应该有意识地对战略联盟企业间的知识转移活动进行管理。Simonin^[19]认为企业所拥有的合作能力是战略联盟取得成功的关键要素,战略联盟企业间的知识转移需要具备合作能力的企业的管理才能取得成功;周杰^[20]在研究供应链联盟知识转移时,借鉴联盟管理能力的定义,将企业能够有效率和有效果地管理联盟企业间知识转移所需要的认知、行为、组织能力,定义为联盟知识管理能力。本文认为联盟管理能力在战略联盟企业间的动态关系与企业间的开放性之间起调节作用,有利于提高战略联盟企业间的开放性,进而提高知识转移的效果和效率。

3.1 联盟管理能力对竞争与企业间开放性关系的影响

战略联盟企业间的知识转移需要依靠联盟成员企业的共同行动,以达到联盟共同目标为目的。作为核心企业,拥有联盟管理能力能够更好地协调既竞争又合作的联盟成员企业的行动,使得各个企业能够更好地履行成员职责,在成员企业间进行知识转移以完成联盟的共同任务。高的联盟管理能力使得核心企业能够降低协调成本、提高协调效果。同时,能够与成员企业间建立良好的沟通渠道、机制,采用多种沟通模式来管理联盟成员间的互动,以确保企业间的信息和知识能够有效传递,并使联盟成员企业能够接收到所需要的信息和知识,从而减轻联盟成员企业对其它企业的机会主义的担心,减少知识保护。最后,具备联盟管理能力的企业能够加强联盟成员企业间的联系,并建立信任关系,因而成员企业愿意接受知识转移可能带来的风险和不确定性。因此,联盟管理能力能够降低企业间的竞争,提高企业间的开放性。

3.2 联盟管理能力对冲突与企业间开放性关系的影响

战略联盟企业间在知识转移的过程中,不可避免

地会因为利益、价值观、文化、流程等方面的不同而产生冲突。战略联盟中的破坏性冲突会对联盟成员间的关系产生消极影响,阻碍企业间的知识转移,激烈的冲突甚至导致联盟的失败。对战略联盟企业间的冲突进行管理,及时处理知识转移过程中的冲突,对于提高战略联盟企业间知识转移的效果和效率有非常重要的作用。Kale等^[21]就发现冲突管理在联盟伙伴间的信任程度和知识转移之间的积极效应。Collins等^[22]也发现企业经常参与伙伴间以高质量的沟通和解决冲突的公平为特征的互动,能够更好地在联盟内进行知识转移。具备联盟管理能力的核心企业能够建立有效的基于共赢、强调双向沟通的、公正合理的冲突解决程序。冲突管理程序能够强调联盟中所有企业的利益,考虑各个企业的利益公平,公正地解决战略联盟企业间的冲突问题。唯有如此,才能能够在企业间建立积极的信任关系,才能提高知识发送方企业的知识转移意愿。同时,联盟管理能力强的核心企业,能够加强联盟成员企业之间的沟通,通过联盟企业间的紧密沟通消除彼此间的误会,加快联盟冲突问题的解决。因此,核心企业具备的联盟管理能力能够有效地解决联盟企业间的冲突,提高联盟企业间的开放性。

3.3 联盟管理能力对信任与企业间开放性关系的影响

联盟管理能力对联盟成员间的信任也有非常重要的作用。首先,具备联盟管理能力的核心企业能够加强企业间的沟通和联系,通过个人层面的密切联系(即联盟企业中员工间的面对面的沟通、接触、交流)和企业层面的频繁接触(及时反应、积极响应合作伙伴的需要、认真考虑合作伙伴的想法和意见并互相尊重),能够在联盟成员企业间形成信任和互惠关系。这一方面提升了联盟成员企业进行知识转移的意愿,另一方面也提高了隐性知识转移的效果。其次,联盟管理能力强的核心企业能够有效地协调成员企业间的行动,通过协调成员企业的行动,建立公平和公正的成员企业间的冲突解决程序,可以在成员企业间逐步建立信任关系。再次,联盟管理能力强的核心企业能够根据需要,动态地选择联盟成员。根据企业的需要和联盟的目标选择新的合作伙伴,从而降低信任对企业间开放性消极影响。因此,核心企业具备的联盟管理能力有利于企业间信任关系的建立,能够减弱企业间信任带来的消极影响,提高企业间的开放性。

4 基于战略联盟企业间动态关系管理的知识转移提升策略

通过前文分析可以看出,战略联盟企业间的动态关系对知识转移有非常重要的影响,要想提高战略联盟企业间知识转移的效率和效果,必须对战略联盟企业间的动态关系进行管理,有意识的监督和管理对知识转移有非常重要的作用^[16]。基于此,本文提出如下基于战略联

盟企业间动态关系管理的知识转移提升策略。

(1)提高联盟管理能力,促进联盟企业间知识转移。联盟管理能力作为一种动态能力,已成为企业通过联盟获取竞争优势的来源。联盟管理能力在竞争、冲突、信任与企业间开放性之间起调节作用,有利于提高企业间的开放性,能够更好地促进战略联盟成员企业间的知识转移。因此,核心企业应该努力提高联盟管理能力,从而促进联盟企业间的知识转移。核心企业应该有意识地对原有的联盟经验进行总结,因为联盟经验与联盟管理能力之间存在着正相关关系。以前的联盟经验可以作为企业的经验和借鉴,指导企业未来的联盟管理活动。同时,核心企业应该成立专门的联盟管理部门,由专人负责企业的联盟活动,建立起有效的联盟伙伴选择、联盟关系建立、联盟关系维护等方面的流程和规章制度,以指导核心企业的联盟活动。通过提高联盟管理能力,核心企业可以具备更好的沟通能力、协调能力和联系能力,能够更好地实现联盟企业间知识转移活动的协调、沟通,也能够更好地加强联盟成员间的联系,从而提高企业间的开放性,最终实现联盟成员企业间的知识转移。

(2)建立联盟共同冲突管理程序,处理知识转移冲突。联盟成员间的竞争、冲突在很大程度上影响知识转移效果和效率,特别是企业间的竞争导致的破坏性冲突,更容易导致联盟的失败或解体。因此,核心企业在组建联盟、实现知识转移的过程中,应该有意地在联盟企业间建立共同冲突管理程序,明确联盟成员间冲突问题的解决原则、方案和方法,使成员企业感受到联盟冲突解决过程的公正、公平。联盟冲突共同管理程序的设立,能够提高联盟成员企业间的信任,减少对知识的保护,从而提高成员企业知识转移的意愿,促进企业间的知识转移。

5 结语

战略联盟企业间的动态关系对企业间的开放性有非常重要的影响,进而影响企业间知识转移的效率和效果。本文系统地分析了战略联盟企业间动态关系对知识转移的影响,这对于从动态视角研究战略联盟企业间知识转移、战略联盟企业间动态关系管理有着非常重要的意义。文章的不足之处在于所构建的模型主要是基于理论推导而没有进行实证,在未来的研究中,将采用实证的方法对本文提出的模型进行验证。

参考文献:

- [1] IVORY C, ALDERMAN N, THWAITES A, et al. Working around the barriers to creating and sharing knowledge in capital goods projects: the client's perspective[J]. *British Journal of Management*, 2007, 18(3): 224-240.
- [2] COLLINS J D, HITT M A. Leveraging tacit knowledge in alliances; the importance of using relational capabilities to build and leverage relational capital[J]. *Journal of Engineering and Technology Management*, 2006, 23(3): 147-167.
- [3] INKPEN A C. Learning, knowledge acquisition and strategic alliances [J]. *European Management Journal*, 1998, 16(2): 223-229.
- [4] MEIER, M. Knowledge management in strategic alliances: a review of empirical evidence [J]. *International Journal of Management Reviews*, 2011, 13(3): 1-23.
- [5] MARK EASTERBY SMITH, MARJORIE A LYLES, ERIC W K TSANG. Inter organizational knowledge transfer: current themes and future prospect[J]. *Journal of Management Studies*, 2008, 45(4): 677-690.
- [6] ARGOTE L, MCEVILY B, REAGANS R. Managing knowledge in organizations; an integrative framework and review of emerging themes [J]. *Management Science*, 2003, 49(4): 571-582.
- [7] HAMEL G. Competition for competence and interpartner learning within international strategic alliances[J]. *Strategic Management Journal*, 1991, 12(S1): 83-103.
- [8] LANE P J, SALK J E, LYLES, M. A. Absorptive capacity, learning, and performance in international joint ventures. *Strategic Management Journal*, 2001, 22(12): 139-161.
- [9] SCHREINER M, KALE P, CORSTEN D. What really is alliance management capability and how does it impact alliance outcomes and success [J]. *Strategic Management Journal*, 2009, 30(13): 1395-1419.
- [10] KALE P, ANAND J. The decline of emerging economy joint ventures; the case of India [J]. *California Management Review*, 2006, 48(3): 62-76.
- [11] KHANNA T, GULATI R, NOHRIA N. The dynamics of learning alliances: competition, cooperation, and relative scope [J]. *Strategic Management Journal*, 1998, 19(3): 193-210.
- [12] BECERRA M, LUNNAN R, HUEMER L. Trustworthiness, risk, and the transfer of tacit and explicit knowledge between alliance partners [J]. *Journal of Management Studies*, 2008, 45(4): 675-698.
- [13] SCHOENMAKERS, W, DUYSTERS, G. Learning in strategic technology alliances. *Technology Analysis & Strategic Management*, 2006, 18(2): 245-264.
- [14] NORMAN P M. Knowledge acquisition, knowledge loss, and satisfaction in high technology alliances [J]. *Journal of Business Research*, 2004, 57(6): 610-619.
- [15] EVANGELISTA F, HAU L N. Organizational context and knowledge acquisition in IJVs: an empirical study [J]. *Journal of World Business*, 2009, 44(1): 63-73.
- [16] TSANG E W K, NGUYEN D T, ERRAMILI M K. Knowledge acquisition and performance of international joint ventures in the transition economy of Vietnam [J]. *Journal of International Marketing*, 2004, 12(2): 82-103.
- [17] MOHAMMED Y A RAWWAS, SCOTT J VITELL, JAMES H. BARNES. Management of conflict using individual power sources: a retailers perspective [J]. *Journal of Business Research*, 1997, 40(1): 49-64.