

知识经济条件下我国企业竞争优势的培育

安徽理工大学 何刚

[提要] 随着世界经济一体化与竞争的全球化,企业的竞争日益激烈,而企业竞争取胜的关键在于企业拥有的竞争优势。本文着重探讨知识经济条件下,通过企业内部系统创新和知识资源管理等途径来培育企业竞争优势。

[关键词] 知识经济,企业,竞争优势,培育

自 20 世纪 70 年代中期以来,世界进入以信息技术为中心的高新技术蓬勃发展时期,继“信息高速公路”之后,国际上又出现了一个新的热点话题——知识经济。国际经合组织在《以知识为基础的经济》的报告中指出:“知识经济是建立在知识和信息的生产、分配和使用之上的经济”。美国经济学家罗默的“新经济增长理论”认为,在计算经济增长时,必须把知识放到生产体系中考虑,即把知识列入生产函数。而且还认为对知识生产的投资不仅能够增加知识的积累,还能够增加其它生产要素的生产能力。无疑,在知识经济条件下,知识资源成为企业竞争优势的深层来源。然而,知识资源不是企业天生的,知识资源也不能直接形成竞争优势。那么,企业的竞争优势空间是怎么形成的?笔者认为,企业应着重从企业内部系统创新和知识资源管理两方面综合考虑,逐渐形成竞争优势,产生经济效益,达到最终目的。

一、企业内部系统创新

知识是企业创造财富的最主要资本,企业内部系统的创新为企业获取知识资源、科学管理知识资源提供保障和动力机制。

1. 企业文化理念的创新。企业文化是指在企业中长期形成的共同思想、作风、价值观念和行为规范表现

二、微利经济的形成与技术创新之间的关系

微利经济现象是一种客观存在,通过我们上面的系统描述,是可以确信无疑的。导致微利经济现象产生的原因是多方面的,其中与科学技术的发展和科技创新就有着很大的关系。

众所周知,在技术创新理论中,熊彼特的创新理论是具有奠基性作用的。在熊彼特的创新理论中,我们可以为微利经济现象的出现找到相应的依据。熊彼特认为:创新会导致经济增长,但这种增长是周期性的。为什么这么说呢?因为创新者也为其他企业开辟了道路,作了示范。创新一经出现,往往就会引起其他企业的模仿。普遍的模仿,会引起更大的创新浪潮,从而促使经济走向高涨。当较多的企业模仿同一创新后,创新浪潮即告消失,经济增长也就渐趋停滞,这是因为在模仿过程中,往往会发生某种失误或过度投资,这就会导致高潮之后的经济停滞或衰退。这就使整个社会经济由于创新的存在而出现“繁荣—衰落”为特征的周而复始的循环,从而使经济运动呈现一种周期性的特征。熊彼特将这一现象定义为“创新作用下经济运行的纯模式。”在这种以创新为基础的周期性经济运动中,一些最具创新能力的经济部门必然会由于创新而使其具有技术上的优势,并向社会提供最需要的产品,从而必然获取可观的高额利润,但当创新被迅速模仿而扩散后,其获利能力必然随之下降。这时只有更新的、有更多社会需求的创新部门才会有可能获得更多的高额利润,但在当今这个以光电子、微电脑技术为主宰的电子技术时代,最新技术向社会经济各部门扩散,转移速度进一步加快,任何一个创新部门要想维持一种长时间的垄断都是一件相当困难的事情,这就很容易出现获利水平的均衡,并向微利化方向发展。经济微利化现象的出现对人民群众来说是一件好事,因为大量的产品处于微利状态就意味着价格相对低廉,这就能使人民群众所拥有的购买力可以买到更多的东西,从而能够极大的丰富和提高人民群众的物质文化生活。当然,对企业来说,也就面临着极大的压力和挑战。而要有效地应对这些压力和挑战,企业就必须加快对最新科学技术成果的吸纳和转化,否则就会无立足之地。而对最新科学技术成果的吸纳和转化,总是要付出相应的代价的,这些代价也就是企业的成本,而一般说来,除非具有绝对的领先优势,企业很难靠抬高价格来消化成本增加的影响,因为现在消费者总是有足够的选择余地,他们总是倾向于选择价廉物美的东西。这也迫使现在许多企业只能微利化经营。企业要想摆脱微利化的影响,就必须加大技术创新的力度,保持技术上的领先程度,从而在技术和市场上实现相对的垄断。可见,技术创新与微利经济现象的形成是一种相辅相成的关系。一方面,技术创新是导致微利经济现象出现的诱因,而微利经济现象是技术创新的一个必然结果;另一方面,微利经济现象又给技术创新提供了新的前提和外部的推动力。总之,技术创新对微利经济现象来说是一把“双刃剑”,没有新的创新,经济必将长期微利化;而创新就能阶段性地改变经济微利化现象的形成。因此,可以说要摆脱微利化的影响,就必须不断地进行技术创新,这就是技术创新的源泉和动力所在。

[参考文献]

- [1]傅家骥,《技术创新学》,科学技术出版社;
- [2]《中国统计年鉴 2003》,中国统计出版社;
- [3]《新中国五十年统计资料汇编》,中国统计出版社。

为一种具有企业个性的信念和行为方式。它具有企业的信息文化、广告文化、娱乐文化、技术文化、教育文化、精神文化、生产文化和沟通文化等多种表现。企业文化具有凝聚的功能、规范的功能、激励的功能、渗透的功能和革新的功能。因此,先进的企业文化观念是企业竞争优势的启动性因素,对企业竞争优势的形成与发展起着重要作用。中国加入 WTO 以后,将面临着中西方文化的碰撞,如何应对这种变化,适应这一环境,直接影响着企业的经营状况。所以,企业要在继承和发扬我国优秀传统文化的基础上,吸取国外先进企业文化的精华,努力提高员工的道德、文化与职业素养,重视员工的社会价值,尊重员工的独立人格,找准企业内部的物质、精神和制度诸要素的动态平衡和最佳结合点,全面推进企业文化的创新,使我国的企业能够赶上世界经济的发展潮流,进入国际竞争的战场。

2. 组织结构的创新。传统的组织结构一般比较稳定,其特点是:组织结构层次多,上下级之间的关系受到多层次、垂直型结构的制约,信息传输路线长、环节多、速度慢,效率低下,对环境反应迟缓;本位主义明显,各职能部门相互隔离,处于封闭状态,信息流动受阻等。这种组织结构在企业内外部条件稳定时,具有一定的优越性,但在企业所处的环境多变时,则显得力不从心。因此,为使企业组织具有活力,能快速响应市场变化,就必然对组织机构的设置提出新的要求,即对外部环境具有较强的感知能力,能处理好企业与供应商、顾客之间的关系;根据市场的变化,快速、有效地围绕目标与任务合理地配置并充分利用各种资源;采取灵活、柔性的方法,组织跨部门、跨职能的协作,富有成效地进行大量的现场决策。组织结构的柔性化是柔性管理的特征之一,它强调组织结构不能静止不变,应视具体情况来选择合适的组织结构并保持良好的弹性。组织结构的柔性化表现为向分权管理过渡,组织机构设置由纵向金字塔型向扁平网状型过渡。层次少、网络型的组织结构有助于加强各部门之间的横向沟通,缩小和消除各部门之间的壁垒,提高信息传递效率和工作效益。

3. 管理制度的创新。有效不断地进行企业管理制度创新是企业发展的现实基础,为企业创新发展提供前提条件。管理制度创新实际上为知识创新得以实现准备了可能的社会空间,正像风险投资基金对高新技术产业一样,没有完善的风险投资制度,知识创新的成果要转变成现实的生产力是相当困难的。我国企业管理制度创新首先要求产权清晰,在此基础上,建立资本经营的委托代理机制,按公司法的规范设立股东大会、董事会、监事会、经理层,企业必须研究管理层的科学设置与监控的方法及人员的激励问题,并真正实现责、权、绩、利相结合。其次,针对我国企业整体管理水平低下的现状,应大力引进先进的管理理念、方法与手段,克服“经验管理”、“人治管理”,建立科学管理体系,创新管理方法,按国际惯例并结合我国国情管理企业。

二、知识资源管理

21 世纪,企业不再以单纯的金融资本或自然资源作为企业的战略资源,而是以知识作为竞争资源。因此,企业的竞争优势只有在内部系统创新的基础上,对知识资源进行整合、高效管理和利用,才能最终形成。

1. 管理人力资源。人是知识资源的载体,管理知识资源的一个核心内容就是管理人力资源,而人力资源管理的核心在于如何充分发挥人的积极性、主动性和创造性。首先,承认个人的独特性和创造价值。哈佛大学商学院的教授 Jeresam Gmalile 认为,虽然不是每个人都能像爱因斯坦那样创造相对论,但每一个普通的企业员工都具有创新的能力,他们能够创造出无论是在理论上还是在实际中都有益于企业的方法……而且这世界上的每一个创造发明都是由这些普通人完成的。因此我们的管理人员要认识到小发明、小革新也是知识进化的一种表现。其次,采取团队的工作方式。个人是知识创新的最小单位,也是企业知识创新的基础,个人的作用不容忽视,但在建立企业运行机制、保障个人能力充分发挥的同时,应该清醒地认识到团队工作更有利于企业知识创新。个人的知识积累再丰富,创新能力再强,其创新活动的范围总是有限的,无法与团队所拥有的知识相比。而且团队工作时,各人的不同看法会导致彼此间的冲撞、融合,从而引发员工用更具有创造性的方式看待问题、解决困难,这是在个人创新活动中无法实现的。尤其在那些需要多种工作技能、经验,需要共同分析判断才可能作出正确决策的复杂问题上,更能体现团队工作的优越性。再次,建立鼓励创新的企业氛围。在知识经济时代,要吸引人才、留住人才,让人才贡献自己的知识,使企业获得长久的竞争优势,创造一个良好、鼓励创新的企业氛围是十分重要的。我们认为要鼓励人们去创新,就要为人们提供一个“自由”的场所,让他们发挥各自的特长。要允许失败,容忍失败,创造一个允许失败的氛围,对于鼓励人们发挥想象、提出各种意见都是非常重要的。如果只重结果,不重过程,只以成败论英雄,那么最终只会形成一种人人审慎、不敢妄言的氛围,企业最终也会因缺乏革新的能力,丧失竞争力。

2. 构建核心能力。核心能力是企业发展的重要能力,它能使企业保持长期的竞争优势,获得稳定的超额利润。普拉哈拉德和哈梅尔给核心能力所下的定义是经典性的:“核心能力是组织中的积累学说,特别是关于如何协调生产技能和有机结合多种技术派别的知识。”经济学家吴敬琏先生认为,核心能力是将技能、资产和运作机制有机融合的企业自组织能力,是企业推行内部管理性战略和外部交易性战略的结果。他还认为核心能力来源于企业主动性行为,是多种技能、技术和学识的结合体。英特尔公司的核心能力在于其能在很短的时间内推出高质量的微处理器,并促使其消费者接受其新产品。这种能力单靠技术开发或市场营销的某个部门来运作是不可能做到的,而是由市场预测、技术开发、产品生产和营销推广等一系列技能集合而成的。另一方面,任何一个公司的资源都是有限的,只有将有限的资源用于公司最具决定性的“核心能力”的建设上,才能在其专业领域赢得市场竞争优势。

论实体企业和虚拟企业的核心能力与核心竞争力之关系

北京信息科技大学工商管理分院 王信东

[摘要] 实体企业在运行中需要所有的运行功能,进而具备企业的运行能力,在资源整合的基础上培育其核心能力以及核心竞争力;虚拟企业仅具备少数几个运行的核心功能,并且核心运行功能与其核心能力以及核心竞争力合为一体。

[关键词] 实体企业,虚拟企业,核心能力,核心竞争力

一、实体企业、虚拟企业

实体企业和虚拟企业虽然在运行过程有很多区别,但两者在本质上的区别是很简单的,即如何拥有和使用企业在业务活动时所需要的全部运行功能,若一个企业对所需的全部运行功能(如研发、生产、销售等企业运行功能),通过拥有其所有权的方式来掌握其使用权,并且使用权也不向其他企业出让,即所谓对运行功能而言的全能型企业,即为实体企业。而虚拟企业自己仅拥有自己最擅长、最具实力和竞争力的少数几个核心运行功能(拥有其所有权),对业务活动需要的其他运行功能,则通过合作的方式,从其他拥有这些运行功能所有权的企业中获得,这些合作企业所出让的仅是其运行功能(自然是这些企业的核心运行功能)的使用权,这个过程便是企业运行功能虚拟(置)的过程,而且这种虚拟是对双方而言的。同时虚拟企业在通过合作取得其他企业核心运行功能使用权的同时,相应地也将自己所有核心运行功能的使用权出让给了与其合作的企业来共同享有。

二、企业运行功能、企业能力

企业运行功能是在界定实体企业和虚拟企业时所用到的一个概念,是指企业在其自身经营的领域中,为了向市场提供经营成果(包括有形的产品和无形的服务),即实现企业的经营目标,企业所必须拥有的,建立在人、财、物等有形资产和品牌、专利等无形资产基础上,使所有资源能够充分发挥作用的功效。运行功能是以企业在一定的组织形态下,企业内部各个单独的组成部分对企业进行整体的经营活动所应发挥的作用而体现的,是企业能够正常地生存及发展必要的物质基础和组织保证。从企业运行功能的概念也可以看出其与企业所拥有的各种资源的联系和区别:资源是形成运行功能的物质基础,运行功能则是将各种资源按照企业目标的要求,将其有机合理地纳入到相应的组织体系中,并让其充分发挥作用的功效,可以认为运行功能是在企业内部对其资源进行第一次整合后所形成的功效或作用。运行功能的强大必须以良好的资源为基础,但好的资源并不一定能形成良好的运行功能。企业资源中的有形资产会随着使用而发生有形或无形磨损,但企业运行功能并不存在磨损问题,其功能的大小状态及其变化,一是取决于企业对其资源的整合能力,二是取决于企业经营目标对它的需求程度和企业的运行方式。企业运行功能的安排和设置取决于企业的目标、生产方式的设计和技术水平的状况,因此不同的企业,当企业的经营目标、生产方式的设计和技术水平的状况大致相同时,其企业的运行功能也可能相似。

3. 建立知识联盟。随着市场国际化及知识经济的到来,多个公司之间的合作与联盟变得日益普遍,尤其是许多跨国公司的合作已成为经典的案例。世界上越来越多的公司创造了交叉知识和专业能力,但同时,这些公司也发现,如果仅仅依靠自己的力量去发展他们所需要的所有知识和能力,则不仅价格昂贵而且困难重重。为此,许多公司建立了知识联盟,他们与具有一定某种能力的企业进行合作,或与某些企业进行重组构建核心能力,或与某些大学、科研院所建立知识联盟。通过建立知识联盟,使自己获得其它组织的知识和能力,并且可以与其它组织合作创造新的知识和能力,追求更短的产品开发周期,减少风险,并获得战略柔性。另外,在某些单个对手无法与占领市场优势的竞争者抗争的情况下,企业还可以通过这种新的伙伴关系获得必要的经济规模和市场能力。知识联盟要比产品联盟具有深远的战略意义,产品联盟可以帮助公司在产品销售方面获益,而知识联盟可以使企业拓展或调整自己的基本能力,获得新的竞争优势,这是那些市场交易、兼并等商业活动所不具备的。

4. 利用信息网络。信息技术的高速发展正在改变传统的企业管理模式、生产模式和营销模式。对经营活动实施专业化、标准化和信息化管理,可达到降低流通费用,提高规模效益,增强竞争能力的目的。因此,我国企业要建立和完善市场信息的网络化管理系统,形成总部、配送中心和管理信息系统三位一体、相互匹配、具备快速反应能力的管理信息网络,缩减管理距离和管理层次,实现管理的“扁平化”。培养和引进网络技术人才,促进企业间电子商务的发展,尽快实现从传统企业向信息化企业的转变,不断获得知识经济条件下的竞争优势。

[参考文献]

- [1] 国务院发展研究中心信息网 (<http://www.drcnet.com.cn>), 2004
- [2] 安鸿章. 论影响企业人力资源战略的主要因素. 经济与管理研究, 2002(4)
- [3] 李京文等. 知识经济概论. 社会科学文献出版社, 1998
- [4] 徐斌. 人力资源管理的战略选择. 人口与经济, 2000(4)