

企业核心竞争力提升中的企业社会资本因素分析

魏 珊¹, 许艳玲²

(1. 武汉大学 人口、资源、环境经济研究中心, 武汉 430072; 2. 武汉大学 城市设计学院, 武汉 430072)

摘 要:从企业社会资本的视角对企业的核心竞争力问题进行了研究,以克服当前企业核心竞争力单因素分析中的缺陷,即单因素分析中要素流动带来特定企业核心竞争力的不可持续性、单一要素本身的片面性问题。本文认为,企业要提升核心竞争力,必须以企业社会资本的管理和积累为基础,而促进企业社会资本各子要素信息和知识在企业内部沉淀的战略措施和对策,都将能够带来企业核心竞争力的提升。

关键词:企业社会资本;核心竞争力

中图分类号:F27 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-980X(2008)11-0020-04

自从美国学者普拉哈拉德(C. K. Prahalad)和英国学者哈默尔(Gary Hamel)在《哈佛商业评论》中提出企业核心竞争力这一概念以来,有关核心竞争力的观点受到理论界和企业界的广泛关注。普拉哈拉德和哈默尔认为,核心竞争力是指在产品或服务能够取得领先地位所必须依靠的能力^[1]。然而,普拉哈拉德和哈默尔并没有指明企业取得领先地位所必须依靠的能力是什么,因此,国内外的研究者后来提出了企业核心竞争力要素构成的核心竞争力要素学说,并在此基础上,提出了与之相关的企业发展战略理论。

蒂斯(D. J. Teece)、皮萨诺(G. Pisano)和舒恩(A. Shuen)将核心竞争能力定义为“提供企业在特定经营中的竞争能力和支柱优势基础的一组相异的技术、互补性资产和规则”^[2]。巴顿(D. L. Barton)则认为,企业的核心能力应定义为识别和提供优势的知识体系^[3]。显然,学者们将企业核心竞争力定义为提供企业竞争能力和竞争优势的技术、技能和知识的有机组合。

在国内,学者们更加明确和具体地提出了核心竞争力的内涵。张跃文指出,创新是企业持续发展的核心竞争力和动力^[4]。在迟英庆看来,企业的竞争力源于知识^[5]。朱文兴则指出企业只有构建以顾客联盟为基础的核心竞争力,才能在市场经济中获得应有的地位^[6]。文风认为,企业供应链管理是提

升企业核心竞争力的基础,供应链管理的成效直接决定企业的能力和竞争力^[7]。

上述核心竞争力要素学说有其合理的、正确的方面。一方面,在理论上,它突破了古典经济学中企业是一个无差异性“黑箱”的假说,从单纯研究企业外部环境的窘况转变为深入研究企业的内部,探讨企业各要素对于企业发展的限制;另一方面,在实践上,对于企业界在企业管理运作中如何进行要素操作,这种核心竞争力要素学说具有可行性和清晰的可指导性。

然而,我们也必须注意到企业核心竞争力要素学说的局限性。这种局限性表现在:由于企业的核心竞争力是建立在企业内部要素稳定的基础上的,但在市场经济环境下,各种要素都是可以流动的,因此,特定企业的竞争力要素在市场中流动;在这种情况下,该企业的竞争力能否具有可持续性是一个值得商榷的问题,因为特定企业的核心要素可能由于流动而流入到竞争对手的组织中去,从而消减了原有企业的核心竞争力。即,企业竞争力要素理论的背后都隐含着—个假定:当企业得以确定后,其核心资源和要素只能在企业内部流动,不会流动到企业边界的外部。事实上,这一假定并不完全成立,尤其是在当前社会流动性巨大的时代里,人力资本和物质资本的流动带来企业各种知识、技能、技术诀窍的流动,从而造成企业核心知识的外泄,因此,寄希望

收稿日期:2008-05-24

基金项目:武汉大学“985工程”两型社会建设研究创新平台项目

作者简介:魏珊(1973—),男,湖北蒲圻人,武汉大学人口、资源、环境经济研究中心讲师,博士,主要研究方向:企业发展战略;许艳玲(1967—),女,湖北武汉人,武汉大学城市设计学院副教授,博士,主要研究方向:城市经济学。

于各种核心要素在企业边界内部稳定来保障企业的核心竞争力是不现实的。

既然如此,如何才能在企业内部积累起超越其他组织的核心竞争力呢?从一个更高的视角,脱离企业核心要素的具体内容,从企业社会资本的形和积累的视角来看待企业核心竞争力更具有现实性和可行性。而上述各种企业具体要素也只是企业社会资本的一个重要组成部分和子函数。对要素具体分析固然有益于认识问题,但是没有整体的激励和耦合观念,将会“只见树木,不见森林”,无法从全局的层面上认识到核心竞争力的复杂性和综合性。

因此,以企业社会资本的积累为基础,分析企业核心竞争力更具有包容性,对企业发展战略的制定也具有参考价值。本文将分析企业社会资本与企业核心竞争力间的相互关系,在此基础上,探讨如何用企业社会资本的积累提升企业的核心竞争力,并提出相关的企业发展手段。

2 企业社会资本和核心竞争力的相互关系

1) 企业社会资本蕴涵着核心竞争力的基本要求。

所谓社会资本,按照其最初提出者法国社会学家布迪厄(Bourdieu)的观点,是指一种通过对体制化关系网络占有而获得的实际或潜在资源的集合体,这些资源与由相互默认或承认的关系所组成的持久网络有关,而且这些关系或多或少是制度的^[8]。而企业社会资本则是从社会资本中派生出来的一个名词,Gabbay认为企业社会资本是企业通过社会联系所能够取得的用于实现一定目标的资源;中国学者王革等认为企业社会资本是企业通过与社会联系而摄取稀缺资源的能力、获取用于经营活动的资源的能力,它包括企业家社会资本和员工社会资本两个部分。

分析以上研究成果,得到的一个重要的推论是,无论是企业家社会资本还是员工社会资本,从本质上讲,都是企业的人力资本,也就是说企业社会资本的一个重要构成部分是企业的人力资本。但是我们也必须看到单纯人力资本观念在企业社会资本实践中的缺陷:人力资本概念是一个组织内部的概念,人力资本是企业组织的一个节点,如果这些节点之间不能形成共振、共鸣和耦合,则并不能形成良好的运作绩效;就如同单纯有好的材料而没有好的搭配和结构,并不能保证就能够设计和生产出优良的产品。

所以说,人力资本是企业社会资本的一个重要构成,但不是全部。除此之外,企业社会资本还包含企业与外界进行交往中所产生的知识、信息、关系与关联,企业内部的物质资本以及人力资本与物质资本之间难以隔绝的相互关系等。这些特点使得企业社会资本可使组织具有摄取或获取外部资源的能力,具有积极性和进取能力。

企业只有具备这种积极性和进取能力才能形成持久的竞争力,才能够在激烈的市场竞争中脱颖而出,因此,企业社会资本是企业竞争力的源泉。从这个角度来讲,企业社会资本的内涵是蕴涵和符合核心竞争力的基本要求的。根据 Prahalad 和 Hamel 关于核心竞争力的定义,核心竞争力具有3个特征:

知识性。核心竞争力是积累性的知识,包括隐性和显性知识。整合性。通过对企业知识的整合而形成企业的核心竞争力。积累性。积累性说明企业的核心竞争力不是一朝一夕能形成的,而是企业经过长期积累而获得的。

企业社会资本的相关特点符合企业核心竞争力的上述3个特征:企业社会资本是企业边界内部各种要素的知识和信息的组合和综合。企业内部各要素的显性知识和隐性知识的总量决定了企业社会资本的存量,因此它符合核心竞争力中对要素知识性的要求。企业社会资本中各组成要素之间相互交流和耦合的过程是一个私人知识转化为公共知识的过程。在这个过程中,各种知识、信息将要依照企业经营的目标进行结构重组,这是信息的整合过程。良好的知识结构将促进和深化企业核心竞争力。企业核心竞争力的积累过程也是各种企业社会资本在企业组织边界内部和外部相互磨合、整合、存量扩大化形成增量的过程。它是企业组织不断与外部组织进行试探并获得经验和知识的过程,在这个过程中,知识和信息、能力和技术诀窍将进行积累。这符合核心竞争力中关于要素积累性的要求。从上述意义上讲,企业社会资本耦合和包容了核心竞争力的基本特点和特征,是企业能够进行持续竞争的源泉。

2) 企业社会资本分析克服了传统要素分析的缺陷。

企业社会资本不但包容了核心竞争力的重要特征,而且以企业社会资本作为分析工具可以克服核心竞争力要素分析的若干缺陷。核心竞争力要素分析的重要缺陷体现在:第一,分析的要素在市场经济环境下具有流动性。随着要素特别是人力要素的流动,在其私人信息没有转化为组织的共享信息的时

候,人力要素的流动可能导致形成企业经营的致命伤;在实践中,也可以看到当企业中的关键人员离岗等造成企业生产或研发的无以为继。第二,要素分析强调某一个要素的重要性,比如企业供应链的重要性,而忽视或忽略了企业组织中其他要素的作用,这种做法是有失偏颇的。企业的生产经营活动是一个整体的活动,只有人、财、物和关系的协同运作才能创造出辉煌。单一要素不能说不重要,但是如果缺少对组织团队整体的把握,则并不一定就能实现企业核心竞争力的提升。

而反观以企业社会资本作为观察问题的视角,可以看出,企业社会资本可以克服传统分析中的上述缺陷,这表现在:第一,企业社会资本这一概念本身是一个综合的概念和指标,因此,以企业社会资本为分析对象的分析是一种综合分析,它可以克服传统单因素分析的缺陷。企业社会资本的积累过程将是企业社会资本中各种因素的整合过程。企业社会资本最终扩大的结果,也是企业社会资本中各要素整合的结果。因此,企业社会资本中某些局部不可竞争的要素将随着整合过程相互取长补短,达到企业社会资本整体上具有可竞争性,从而克服企业社会资本中某些局部要素不可竞争性的缺陷。第二,企业社会资本的积累可以克服传统分析中由于要素流动带来的核心竞争力缺失的缺陷。传统要素分析中要素的流动将带来知识和信息的外泄,这不利于企业知识的积累。而企业社会资本的持续积累过程将使得企业中的知识和信息在企业组织内部能够充分共享,从而成为组织成员的共同知识。这种共同知识和信息的形成,将改变组织中成员的结构;这时,虽然某些要素固然重要,但是当该要素所包含的知识和信息已经在组织中沉淀了下来时,则要素的流动对组织的损伤已经不是很大了,因为该要素的知识已经融合到企业组织中去了,成了企业社会资本的一个组成部分、组织内部核心竞争力的来源。

3 基于企业社会资本积累的企业核心竞争力提升措施

企业要提升核心竞争力,必须以企业社会资本的管理和积累为基础。本文认为,只有建立能够促进企业社会资本各子要素信息和知识在企业边界内部沉淀的战略措施和对策,才能够带来企业核心竞争力的提升。这些措施和对策包括:

1) 以稳定的企业制度的建设化解当前企业社会资本中某些要素流动带来的企业核心竞争力的缺失

问题。建立稳定的企业制度是指在企业内部建立规范和系统的文秘制度,文秘制度将对企业日常的生产作业和经营作业进行系统地记录和整理,并形成体系的报告制度。这种报告制度的建立将使得企业社会资本中某些要素的私人资本和信息逐步转化为共享的信息和共享的资本,从而克服企业中私人信息与共享信息相脱节的矛盾,因为当特定要素因流动而离开某个组织时,它的知识已经沉淀到原有企业组织中去了,企业社会资本中已经包含了该要素的相关知识,这样特定要素的流动不必然带来企业生产和经营的损失。

2) 以管理信息系统为技术手段来规范管理企业中知识的共享和企业社会资本的积累问题。现代社会的快节奏使得各种有益的信息成为一种稀缺的资源,要捕捉这种稀缺的信息资源必须采取现代化的手段——建立以计算机信息技术平台为基础的管理信息系统,让企业中的各种信息、经验在该平台进行充分共享和展示,从而将各种私人性的信息资本转化为共有的信息资源。一方面,该平台是企业社会资本要素信息共享的平台;另一方面,该平台也是企业进行科学管理和信息与知识管理的管理工具,各种信息都将通过该平台进行有益的管理,各种信息也将因此被快速、科学地挖掘。

3) 以尊重知识和尊重劳动的企业文化来降低企业社会资本中的某些要素特别是人力资本的流动性问题。由于人力资本在企业社会资本中占有重要的地位,因此,应对企业人力资源进行科学开发和合理管理,培育相互依赖、相互支撑、让每个成员的能力和特长能够充分发挥的企业文化,形成企业成员对组织的归属感和使命感,从而使企业成员的创造性得到充分发挥。这样,企业成员将不会把企业组织当成一个与自己无关的机构,而是将其作为自己的一部分加以爱护,其自身的价值也将随着企业的发展而得到体现。

4) 统筹考核和评估企业的各种要素,依照“有所为、有所不为”的原则,有目的、有意识地发展和提升相关要素的质量,从而改善企业社会资本的质量和结构,以此来提升企业的核心竞争力。企业中的要素众多,将强势的要素进一步强化,而将弱项进行合理外包,这样能够集中企业的优势资源于优势领域,巩固并强化企业的核心竞争力。为此,企业需要对各种要素资源进行科学地评估,确定企业战略发展的重点和核心,并以此为基础,确定发展重点核心要素的目标,为提升企业核心竞争力服务。

5)在企业内部建立定期或不定期的各级、各层次的情报交流会或者研讨会——它们也是企业内部的学习和信息共享平台,企业社会资本可以该平台为基础得以积累。在这个平台中,各级人员开展“头脑风暴”,就企业业务层级的工作相互交流意见、相互通报信息,就其中的问题进行沟通,从而明确企业经营中的各种困难,提出解决问题的对策和措施,将各业务部门的私有信息转化为公共信息,从而促进企业社会资本的积累,通过企业社会资本的积累来提升企业的核心竞争力。

4 结论

1)基于单一要素的核心竞争力理论存在的条件在于:单一要素只能在企业边界内部流动,而不会流出到企业边界的外部。而事实上,作为一种要素,在市场经济环境下,为了追求自身边际效应的最大化而流出到企业边界的外部是正常的市场行为,因此基于单一要素的核心竞争力理论存在着缺陷。

2)企业社会资本的概念本身体现了核心竞争力的基本内涵,并且能够扬弃单一核心竞争力理论的缺陷,因此基于企业社会资本的分析是一种新的分

析方法和观察问题的新视角。

3)采用有利于企业社会资本在企业内部积累的手段和方法,能够提高企业自身的素质,并提升企业自身的核心竞争力。

参考文献

- [1] PRAHALAD C K, HAMEL G. The core competence of the corporation[J]. Harvard Business Review, 1990 (5/6): 82.
- [2] TEECE D J, PISANO G, SHUEN A. Firm capabilities, resources, and the concept of strategy[Z]. CCP Working Paper, 1990: 90-98.
- [3] 芮明杰, 余光胜. 产业致胜——产业视角的企业战略[M]. 浙江: 浙江人民出版社, 1999: 218.
- [4] 张跃文. 创新是企业持续发展的核心竞争能力和动力[J]. 动物保健, 2006(3): 7.
- [5] 迟英庆. 基于知识的核心竞争力与企业的竞争优势[J]. 企业经济, 2004(2): 97.
- [6] 朱文兴, 梁玲. 论基于顾客联盟的核心竞争力培育模式[J]. 价值工程, 2005(2): 91.
- [7] 文凤. 基于竞争优势的供应链核心能力评价研究[J]. 科技进步与对策, 2004(9): 44.
- [8] 许萍. 企业社会资本和环境适应[J]. 理论界, 2007(3): 52.

Analysis on Factor of Social Capital of Enterprise in Promoting Core Competence

Wei Shan¹, Xu Yanling²

(1. Research Center of Population, Resources and Environments, Wuhan University, Wuhan 430072, China;

2. School of Urban Design, Wuhan University, Wuhan 430072, China)

Abstract: This paper studies enterprise's core competence from the perspective of enterprise's social capital, which helps to remedy the defect in the single factor analysis on enterprise's core competence such as the unsustainability of special core competence causing by factor mobility, the one-sidedness of single factor analysis itself and so on. It indicates that it is necessary to strengthen social capital management in order to promote enterprise's core competence, and all measurements of promoting the accumulation of information and knowledge about sub-factors of enterprise's social capital into enterprise's interior could bring the enhancing of enterprise's core competence.

Key words: social capital of enterprise; core competence