

企业演化研究: 从“生命物性”到“生命人性”

田奋飞^{1,2}

(1. 复旦大学 管理学院, 上海 200433; 2. 河南财经学院 企业战略与文化研究所, 河南 郑州 450002)

摘要:对相关研究文献进行梳理发现,已有的企业演化研究主要从“生命物性”的视角,将企业视为完全的自然生命系统,纯粹用生命系统及其进化的原理与规律来分析企业成长的演化机制与规律,忽视了企业的人文生命性质(即“生命人性”),因而无法解开企业成长之谜。文章指出,企业演化研究应当基于企业的人文生命性质(即“生命人性”),从企业与环境互动的视角,以企业文化的传衍与变革为逻辑主线,来考察企业的成长演化问题,可能会对企业的成长演化给出更符合企业实际的解释。

关键词:企业演化; 研究进展; 趋势展望; 生命物性; 生命人性

中图分类号: F270

文献标识码: A

文章编号: 1002-3240(2008)01-0059-04

20 世纪 80 年代以后企业成长理论发展的一个显著特征,是越来越多的理论家倾向于借鉴生物学与生命科学的演化原理来研究企业的成长问题(钟宏武、徐全军,2006)。^[1]然而,以生命系统及其演化机制为视角和方法的企业演化理论虽然较之传统理论在解释企业成长方面颇具新意,但仍然远未能解开企业成长之谜(钱辉、项保华,2006)。^[2]一个重要原因就是,迄今为止的企业演化研究单纯从“生命物性”的视角,将企业视为完全的自然生命系统,纯粹用生命系统及其进化的原理与规律来分析企业成长的演化机制与规律,忽视了企业的人文生命性质(即“生命人性”),当然难以令人信服地解释企业的成长演化问题。本文在梳理企业演化研究及其进展的基础上,初步提出了企业演化研究的新趋势,即:从“生命物性”到“生命人性”,认为企业演化研究应当基于企业的人文生命性质(即“生命人性”),从企业与环境互动的视角,以企业文化的传衍与变革为逻辑主线,来考察企业的成长演化问题。

一、从一般演化到企业演化

演化(evolution),又称进化,旧称天演。在字面上它具有两方面含义:

演化的第一个含义是指事物由简单到复杂,由低级到高级逐渐演变、向前发展的进化过程。Evolution 最早于 1744 年由胚胎学家哈勒(Haller A.)用来表达关于胚胎发育先成论的观点。法国生物学家拉马克(Lamarck)于 1809 年首先提出了生物进化的学说;1859 年,英国动植物学家查理·达尔文(Darwin Charles Robert)出版《物种起源》,开创性地建立了科学的生物进化论;1900 年奥地利学者孟德尔建立了遗传学理论并对生物进化论作了修改和完善,从此逐渐形成了现代生物进化论的科学体系。进化论认为,生物最初从非生物发展而来,现代生存的各种生物,有共同的祖先,在进化过程中,通过变异、遗传和自然选择,生物由低级到高级,从简单到复杂,种类由少到多(李难,1990)。^[3]

演化的第二个含义是指哲学意义上的发展。英国哲学家斯宾塞(Herbert Spencer)在 1862 年出版的《第一原理》一书中将演化定义为物质从无序到有序,从同质到异质,从简单到复杂的有向的变化过程。从哲学意义上看,又有两个方面的意思:一是指,演化作为发展是指减少和增加,是重复,发展是对立面的统一;二是指,演化(evolution)是“革命”(revolution)的对称,分别指社会运动的量变和质变两种形式。斯大林(1953)说,在社会发展过程中,“当进步分子自发地继续进行

收稿日期:2007-11-25

基金项目:本文系教育部人文社会科学规划基金项目(05JA630012)及河南省哲学社会科学规划项目(2007FJJ025)的阶段性成果,同时受河南省高校青年骨干教师基金资助

作者简介:田奋飞(1969-),湖北蒲圻人,管理学博士,复旦大学管理学博士后,河南财经学院教授,企业战略与文化研究所所长,中国注册高级商务策划师,研究方向:企业战略与文化。

自己的日常工作,使旧制度发生一些小的变化、量的变化的时候,运动就是进化的。当这些进步分子联合起来,抱着一个共同思想向敌人的营垒冲去,以期根本消灭旧制度,使生活发生质的变化即建立新制度的时候,运动就是革命的。进化为革命作准备,为革命打下基础,而革命则完成进化,促进进化的进一步发展。^[4]

生物进化是基于生物与其他生物及环境之间相互作用的过程与结果,是其遗传系统随时间而发生的一系列不可逆的改变的过程和结果(李难,1990)。^[5]生物进化的背景条件是生物所处的自然环境和生物环境及其不确定的趋势性变迁,进化的途径是通过学习和遗传过程使其部分或全部组织结构和功能随时间发生不可逆的变异,进化的行为准则是对环境的适应和对环境不确定性变化的适应能力的提高,进化的目的是在所处环境中得到生存和发展(杨忠直,2003)。^[6]

企业系统演化,是将企业作为一个系统来考察其演化过程。按照演化的第一种含义,企业系统演化是指企业在创立产生以后,由小到大、由弱到强、由简单到复杂直到消亡的发展变化过程;按照演化的第二种含义,企业系统演化是指企业的渐进发展,以及由此导致的突然变化的过程。其本质就是具有有限理性(bounded rationality)的企业在适应环境的变化中为谋求生存和发展所发生的一系列相对稳定的变化过程和获得的结果,是企业在获取资源、利用资源等方面的能力的不断提高过程(李朝霞,2001)。^[7]

二、企业演化研究进展:企业“生命物性”的探索

由于企业系统的演化与生物进化具有惊人的相似性,经济学家和管理学家很早就借鉴生物进化理论来探究企业成长演化的机制问题,取得了丰硕的成果,并建立和发展出了一系列经济管理领域的新理论和新流派(如演化经济学、组织生态学等)(陈金波,陶学禹,2005)。^[8]

旧制度经济学家凡勃伦(T. Veblen)最早把达尔文进化思想引入经济学研究领域。他指出,“问题不是事物如何在静态中自我稳定,而是它们如何不断地生长和变化”。凡勃伦对组织演进和制度变迁进行了研究,并建立了一个基于累积因果的经济制度演进范式。他把生物进化中的“选择”和“变异”的观念结合在一起,使新技术环境本身通过习惯的形成产生一种适应性反应。凡勃伦认为,“变异”不仅是顺应新的环境条件而发生,而且同样要受先前那些条件的控制,虽然新思维方式会伴随新技术的出现而出现,但新老意识的冲突在人类社会经济系统变迁中的结果是不可知的。

马歇尔(A. Marshall)也比较早地运用进化论思想解释了企业存在与成长问题。他指出,经济学不过是“广义生物学的一部分”,“经济学的目标应该基于经济生物学,而不是经济力学”。生物学发现了“适者生

存”原则,因此经济学家在研究社会组织、特别是工业企业组织时,可以把它与高等动物机体上所发现的许多奥妙进行对比。他将企业成长规律阐述成“一个企业成长、壮大,但以后也许停滞、衰朽,在其转折点,存在着生命力与衰朽力之间的平衡或者均衡”,^[9]而正是企业技能、知识和协调的增加推动了企业的进化。但遗憾的是,包括马歇尔在内的西方经济学家,在整个工业时代所建立的主要是经济力学,把企业的生存竞争当作一种数字化的机械运动。

在现代,真正把生物进化思想引进经济学,探究企业生命活力之源的“经济生物学”,当首推熊彼特的创新理论。熊彼特(J. Schumpeter)针对新古典经济学强调资源分配的研究而忽视如何针对外界变化调整其组织结构这一缺陷,指出,经济增长的主要动力,是企业为了获得超常利润而引致的“突破性发明”,经济发展事实上是一种进化的过程。^[10]阿尔钦(Armen Alchian, 1950)也因其阐述了企业生物相似性的演化思想而成为企业演化理论的又一思想先驱。他指出,进化机制会有助于实现企业种群对业已改变的外部市场情况作出反应;在信息的不完全和不确定性条件下,企业不应该被看作是传统理论中的“完全的理性决策者”,而应被视为“适度性制度安排”,且由市场力量决定其形态。这样市场就被看作是一种选择机制,并通过不同的生存进程,获利企业扩张,亏损企业萎缩,确保效率相对较高的企业继续生存。^[11]

在西蒙(Simon, 1955)的有限理性假说与熊彼特创新理论的基础上,首个较为系统的企业演化理论体系则是由纳尔森(Richard R. Nelson)和温特(Sidney G. Winter)于1982年在《经济变迁的演化理论》(An evolutionary theory of economic change)中提出的。^[12]纳尔逊和温特在借鉴生物进化论的“遗传—变异—自然选择”的思想基础上,把创新(多样化、变异)、作为知识载体的企业(遗传)和市场选择融入演化理论的分析框架,建立了“惯例—搜寻—环境选择”的分析逻辑。演化经济学就是以这个逻辑范式作为解释基础的。他们二人最大的贡献是构建了一个与生物相似的企业演化框架,强调知识(惯例)遗传、搜寻和环境选择的重要性。正是因为二人对企业演化理论的巨大贡献,安德森(E. S. Andersen)在其《演化经济学》(evolutionary economics)一书中认为,在熊彼特之后,“对这一理论贡献最大的应该是纳尔森和温特。”之后,1985年,诺贝尔化学奖得主普利高津提出了社会经济复杂系统的自组织理论,1988年经诺贝尔物理学奖得主P. Anderson和经济学奖得主K. J. Arrow等人的完善,这一理论开始主流化。

20世纪80年代以后,在演化经济学上述发展的基础上,许多学者从企业内部条件出发讨论不确定条件下企业的竞争行为,并形成了“资源基础论”(Rumelt, 1984; Wernerfelt, 1984; Barney, 1986, 1991, 1995, 1996, 2001)、“核心能力理论”(Prahalad and Hamel,

1990)、“整体核心能力理论”(G.Stalk, P.Evans, and L. E.Schulman, 1992)及“动态能力理论”(Teece,Pisano, shuen,1997)等理论流派。^[12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19]尽管这些理论的出发点和核心观点存在着某种程度的差异,但它们具有一个共同的理论基点,即:企业内部条件(资源、能力和知识)是解释不确定条件下企业本质、竞争行为和成长演化的基础。尤其是20世纪90年代以来,强调企业的知识特征成为上述流派的一个发展趋势(刘刚,2003)。^[20]

在经济演化理论中存在着系统发生论和个体发生论之分,前者着重从产业层次来分析企业群体的演化(Hannan and Freeman, 1977;Singh,1990; Hannan and Carroll,1992;Baum and Singh,1994;Gregory,1995;Hannan,1997;Murray,1997;Aldrich,1999; Olav Sorenson, 2000; Geroski,2001; 詹姆斯·弗·穆尔,1999; 梁嘉骅、范建平,2002, 2005; 杨忠直,2003; 邓向荣,2004; 李文华与韩福荣,2004);^[21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 5, 34, 35]后者则从企业层面分析企业个体的演化。在系统演化论中,产业的演化是通过企业的遗传、变异和选择机制加以体现,企业只是作为解释演化逻辑的一个中间环节,企业演化的理论没有得到充分的重视,也没有涉及企业战略选择与变革的问题。在随后的发展中,Rumelt P. Richard (1995)、Brian Loasby (1991)、R. Langlois (1992,1995)、Nicolai Foss (1994,1996)、Nelson (1994)、Winter(1995)等人的研究工作促进了基于个体发生论的企业演化理论的发展,^[36, 37, 38, 39, 40]强调企业的能动性特征(如组织学习、创新、动态能力、战略等)在企业间及企业与环境间的相互作用过程中对企业演化与企业多样化的作用。纳尔逊(1994)针对演化理论过于强调自然选择而忽视企业发展中的能动性选择的问题,在借鉴钱德勒“结构—战略”匹配思想的基础上,强调战略、结构、能力对企业演化的作用,认为战略是关于企业合理确定目标及如何实现目标的一种承诺,在人的有限理性、组织搜索的适应性及在路径依赖、环境选择不确定性的条件下,这种战略可能不是最优的,也不是自我毁灭;纳尔逊发展了Dosi、Teece和Winter (1989)等人强调在动态竞争中局部搜索学习的“内在一致性”概念,认为要使企业惯例具有实践性,企业需要学习创新和发展利用创新优势的技能和资源,这就需要企业保持战略的“内在一致性”,而不是随机搜索。有效的、一致性的战略决定了企业的组织结构和治理方式,组织的有效性决定了组织能力和惯例的演化,这样企业演化理论通过能力、惯例的“内在一致性”(基因、遗传)把战略创新(企业搜索与选择)与环境选择有机地结合起来,可以更好地分析企业多样性的演化,是企业选择机制和竞争环境的选择机制共同决定了企业的演化过程和企业多样性。这也进一步促进了资源理论,特别是动态能力理论与企业演化理论的结合,使企业演化理论的发展超越了随机演化来探索企业的多样化和选择的解释(Barnett W.P.,Burgel-

man R.A,1996)。^[41]国内一些学者也在基于个体发生论的企业演化研究领域做了一些工作。如陈佳贵等人(1995)在继承爱迪思生命周期思想的基础上进一步深入研究了企业的发展阶段、生命周期规律以及企业蜕变问题;^[42]李朝霞(2001)基于资源的稀缺性这一前提研究了企业的进化机制;^[43]梁嘉骅等(2002, 2005)对企业生态与企业发展之间的关系进行了论述;^[32, 33]杨忠直(2003)在其专著《企业生态学引论》中对企业进化的历史进行了简要回顾,进而对企业进化的动力、企业进化的条件、类型以及进化程度的度量等问题进行了较为深入的分析;^[44]钱辉、张大亮(2006)从企业生态位的视角探讨了企业演化的机理问题;^[45]康慧(2006)则运用企业演化理论分析了企业文化的演化问题。^[44]

三、企业演化研究的新趋势:从“生命物性”到“生命人性”

已有的企业演化研究主要从仿生演化的视角,借鉴生物进化论和自然科学诸多领域的研究成果来研究企业成长演化的机制与规律。现代生物学的相关理论揭示,自然生命系统具有三个基本特征:新陈代谢性、自我复制性与突变性。企业演化论认为,企业也具有一般自然生物的这三个基本特征:首先,企业在其经营过程中不断地从外界获取资源,并通过内部经营机制将人、财、物、技术、信息等资源结合起来,经过各种循环过程,最终消化吸收为企业内部要素,这一过程本身也是个新陈代谢过程。这个新陈代谢过程一旦停止,企业的生命也就停止了;其次,企业的生产与再生产过程本身就是个不断自我复制的过程。在这个过程中,其技术水平、人员素质得以提高,规模得以扩展。扩展后的企业既带有原企业的烙印,又形成新的再生与复制功能;再次,在企业成长过程中,竞争环境与竞争态势的变化、技术创新与变革的发生、供求渠道的变化、员工思想的转变、用户需求的改变等等,都可能使企业的经营状况发生质变,从而引致企业成长过程中的突变。

不难看出,企业演化研究的共性核心是把企业作为一个生命体来看待,仿照生命的原理,以生物个体的各种特征为模拟对象,研究企业个体本身的稳定性、调节适应功能与成长机制,同时研究企业个体之间、个体与环境之间的相互关系,寻找企业生存和发展的有效途径。这显然是将企业性质局限于一般自然生命体的“生命物性”层次。但事实上,虽然作为一种具有相当程度自组织性的系统,企业具有类似于自然生命系统的性质特征“生命物性”(特征),但作为人造系统和人的系统,企业更多的是一种基于经济形态的人文“类生命体”,更接近于人文系统性质,即“生命人性”。因为,人与一般自然生命体最大的差别就在于,前者具有由理性和感性相结合的价值观意识。相应地,由人所构成并主导的企业系统也具有一般自然生

命系统所没有的、以价值观意识为核心的文化或人文系统性质。而正是这种以价值观为核心的文化或人文系统性质决定了企业的“生命人性”。

显然,作为具有显著“生命人性”特征的企业组织,其成长演化与一般自然生命系统的进化在演化或进化的物质基础、途径、速度、规律与生命周期等方面,就必然存在着本质的区别:生物基因的遗传和变异总体上是由其自身的变化规律决定的,环境作为选择者,使得适应环境者得以保留而不适应者被淘汰(尚玉昌,2002)。^[45]这就决定了一般自然生命系统的进化是以生物基因的自然遗传与变异为主线,强调环境选择的决定性作用,“物竞天择”、“适者生存”是生物进化的自然法则;而作为人造系统和人的系统的企业的成长演化则带有明显的文化传变(即文化传衍与变革)的痕迹,是以文化传变为主线的(康慧,2006)。^[46]由于以价值观为核心的企业文化决定着企业中人的主观能动性的发挥(方向、方式、程度及持久性等)(田奋飞,2005),^[46]进而决定着企业系统在面向竞争性环境的选择中的主动性反应(方式、程度与效果等),企业在演化过程中也并非完全被动地接受环境的影响,而总是显示出主动学习、主动创新的精神,这本质上是人的主观能动性的突出体现。而正是人的主观能动性的存在与作用的发挥,使得企业的生命周期往往可能

参考文献:

[1] 钟宏武,徐全军.国内外现代企业成长理论研究现状比较[J].经济管理,2006,(1):39- 43.
[2] 钱辉,项保华.企业演化观的理论基础与研究假设[J].自然辩证法通讯,2006,(3):46- 49.
[3] 李维.进化论教程[M].北京:高等教育出版社,1990.
[4] 斯大林.斯大林全集(第一卷)[M].北京:人民出版社,1953.
[5] 杨忠直.企业生态学引论[M].北京:科学出版社,2003.
[6] 李朝霞.企业进化机制研究[M].北京:北京图书馆出版社,2001.
[7] 陈金波,陶学禹.企业进化与生物进化的比较分析[J].中国矿业大学学报(社会科学版),2005,(1).
[8] 马歇尔.经济学原理(上卷)[M].北京:商务印书馆,1997.
[9] 熊彼得.经济发展理论[M].北京:商务印书馆,1990.
[10] ALCHIAN A.Uncertainly, evolution and economic theory[J]. Journal of Political Economy, 1950,(58):211- 222.
[11] RICHARD R. NELSON, SIDNEY G. Winter:An evolutionary theory of economic change [M].The Belknap Press of Harvard University Press,1982.
[12] RUMELT. R.P. Towards a Strategic Theory of the Firm[A]. R.B.LAMB. Competitive strategic Management [C].Englewood Cliffs,NJ:Prentice- Hall. 1984.57- 58.
[13] WERNERFELT A.. Resource- based View of the Firm [J]. Strategic Journal,1984,(5):171- 180.
[14] BARNEY.JB.. Strategic Factor Markets Expectations,Luck, and Business Strategies [J].Management Science ,1986, (32):1231- 1241.
[15] BARNEY. JB.. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage[J].Journal of Management,1991,(17):99- 120.
[16] JAY BARNEY. Looking Inside for Competitive Advantage[J]. Academy of Management Executive,1995,(9):4.
[17] PRAHALAD.C.K, HAMEL. G.. The Core Competence of the corporation[J].Harvard Business Review,1990,(66):79- 91.
[18] STALK. G.,EVANS P., SCHULMAN. L.E.Competing on Capabilities The New Rules of Corporate Strategy [J]. Harvard Business Review, 1992,(3- 4):57- 69.
[19] D.JTEECE, G.PISANO A. SHUEN. Dynamic Capabilities and Strategic Management [J]. Strategic Management Journal,1997,18(7):509- 533.

突破一般自然生命体生命周期的有限性(如具有700余年历史的瑞典斯托拉公司、400余年历史的日本住友商事公司、300余年历史的中国同仁堂、200余年历史的美国杜邦公司、100多年历史的美国通用电气公司、宝洁公司、强生公司以及芬兰诺基亚公司等现在仍然活力十足的“海龟”型长青企业)。这是因为,人的这种主动学习、主动创新的主观能动性的发挥,能促使企业在衰退之前主动发生“蜕变”,从而引导企业不断进入新的生命周期,最终实现企业的持续成长(高哈特,凯利,1998;陈佳贵等,1995;芮明杰,2003)。^[47,42,48]正如美国学者J.W.戈登尼(1965)所言:人们可以预测自然生命体的生命周期,但无法预期一个社会组织的使用寿命。现有的企业演化研究单纯从“生命物性”的视角,将企业视为完全的自然生命系统,纯粹用生命系统及其进化的原理与规律来分析企业成长的演化机制与规律,忽视了企业的人文生命性质(即“生命人性”),必然无法解释企业及其行为的上述特征和现象,也当然难以令人信服地解释企业成长演化的机制问题。因此,企业演化研究应当基于企业的人文生命性质(即“生命人性”),而不是自然生命性质(即“生命物性”),从企业与环境互动的视角,以企业文化的传衍与变革为逻辑主线,来考察企业的成长演化问题,可能会对企业的成长演化给出更符合企业实际的解释。

[20] 刘刚.企业成长之谜:一个演化经济学的解释[J].南开经济研究,2003,(5):9- 14.
[21] HANNAN. M.T.,FREEMAN. JH..The population ecology of organizations [J]. American Journal of Sociology,1977, (82):926- 964.
[22] SINGH. JV.Organizational Evolution: New Directions[M]. Newbury Park,CA:Sage,1990.
[23] HANNAN. M.T.,CARROLL,G.R..Dynamics of Organizational Populations density,legitimation,and competition [M]. New York: Oxford University Press, 1992.
[24] BAUM.JA.C., SINGH.JV..Evolutionary Dynamics of Organizations[M]. New York:Oxford University Press,1994.
[25] GREGORY N.PRICE.The Determinants of Entry for Black - Owned Commercial Banks [J].The Quarterly Review of Economy and Finance,1995,35(3):289- 303.
[26] HANNAN M.T.,INERTIA. Density and the Structure of Organizational Populations Entries in European Automobile Industries 1886- 1981[J]. Organization Studies,1997,(18): 193- 228.
[27] MURRAY BLOW.ERIC ABRAHAMSON, Movements Bandwagons and Clones Industry Evolution and the Entrepreneurial Process [J].Journal of Business Venturing,1997, (12):435- 457.
[28] ALDRICH.H.E.Organizations Evolving [M].London:SAGE Publications,1999.
[29] OLAV SORENSON. The Effect of Population- Level Learning on Market Entry:The American Automobile Industry[J].Social Science Research,2000,(29):307- 326.
[30] P.A.GEROSKI.M.Mazucato,Modelling the Dynamics of Industry Populations [J].International Journal of Industrial Organization,2001,(19):1003- 1022.
[31] 詹姆斯·弗·穆尔.竞争的衰亡:商业生态系统时代的领导与战略[M].北京:北京出版社,1999.
[32] 梁嘉骅,葛振忠,范建平.企业生态与企业发展[J].管理科学学报,2002,(4):34- 40.
[33] 梁嘉骅,范建平,李常洪,宫丽华.企业生态与企业发展:企业竞争对策[M].科学出版社,2005.

[责任编辑:黄晓伟]