

浅析组织资本对企业绩效的影响

西南大学经济学院 王双龙

【摘要】 本文在对外生论、契约论和能力理论三种观点进行分析和评述的基础上,论述了组织资本对企业绩效的影响,并提出基于组织资本的企业绩效差异分析模型,试图从更广泛和更深入的角度探讨企业绩效差异的成因。

【关键词】 组织资本 企业绩效差异 外生论 契约论 能力理论

一、组织资本的定义

组织资本代表了企业将各种要素投入转化为最终价值的的能力,这种能力是企业所拥有的,即使组织成员离开,仍然留存在组织中的知识资产,其价值在于把企业资源凝聚起来,使企业资源在实现企业战略目标的过程中得到有效利用。组织资本是企业存在和发展的基础,从长远来看,只有将企业的人力资本有效地转化为组织资本才能保证企业的可持续发展。

最早从信息角度定义组织资本的是Prescott和Visscher(1980),他们认为厂商拥有的员工个人信息、群体信息和其特有的人力资本就是组织资本。对组织资本理论进行系统阐述的是Tomer,他在《组织资本:提高生产力和福利的途径》中将组织资本定义为:组织资本是一种体现在组织关系、组织成员以及组织信息的汇集上,具有改善组织功能属性的人力资本,组织资本具有加快经济增长、增强企业内部合作、提高生产力的作用。

笔者认为,组织资本在本质上应当是能够促使组织成员运用其所拥有的知识、技能的组织环境或机制,并在此基础上实现的知识、技能等的传递和共享,组织资本是所有人力资本的共享知识,为企业组织所有。一方面,组织资本的增长依赖于人力资本的增长和社会网络的构建;另一方面,组织资本对人力资本的增长同样具有促进作用,相同的个体在不同的组织下发挥出来的作用是不同的,人力资本与组织资本之间存在着互动关系。严格意义上讲,知识和技能是个人创造的,它起始于个体,没有个体,组织无法创造知识,但组织可以为个人获得知识提供环境和各种支持,使人最大限度地利用其知识和专长创造价值。

二、企业绩效差异成因主要理论研究成果

1.企业绩效差异外生论。现实中的企业之间存在着明显的绩效差异是一个不争的事实。要对此做出解释,必须突破完全竞争市场的假定。新古典经济学在不完全竞争市场假定下重新分析了产业市场,认为个别企业获得超额利润主要是由不同的市场结构所导致的。产业内存在进入与退出壁垒、政府的保护与限制、产品的差异化所产生的相对垄断等,这些因素均会影响企业的获利水平。美国哈佛大学的梅森和贝恩承袭上述理论研究,提出了现代产业组织理论的三个基本

范畴:市场结构,市场行为,市场效率,即著名的梅森-贝恩范式。梅森-贝恩范式注意到了企业绩效的差异,并认为这种差异是由市场结构和市场行为所决定的。1980年,战略管理专家迈克尔·波特在《竞争战略》一书中指出,竞争是企业成败的核心所在,竞争战略就是在某一产业里寻求一个有利的竞争地位。关于竞争战略的分析基本上就是对市场结构的分析,企业战略的制定过程实质上就是市场定位过程。但是,波特的竞争战略理论并没有突破梅森-贝恩范式,只不过是梅森-贝恩范式在企业层次上的应用而已。

从企业绩效差异外生论可以看出,无论是梅森-贝恩范式还是竞争战略理论,都无法回答企业在面临相同的外部因素(市场结构、市场机会等)的条件下其绩效为何依然存在差别的问题。根据竞争战略理论所推导出的逻辑结果只能是该产业内所有企业的绩效基本是一致的,这显然是不符合实际的。

2.企业绩效差异契约论。20世纪30年代科斯开创的契约理论,把企业视为一系列契约关系的连结,从企业内部的经济利益关系与激励约束机制来探讨企业绩效差异的成因,主张通过合理的制度安排来防范代理人的“道德风险”与“逆向选择”,以提高企业绩效。

契约理论从所有者与经营者之间的经济利益关系入手,深入研究了产权归属、产权结构、治理机制、市场竞争与企业绩效之间的关系,主张通过产权的明晰界定、产权结构的优化配置、治理机制的完善与市场竞争环境的培育来改善企业绩效,从而克服了梅森-贝恩范式和竞争战略理论单从企业外部因素探讨企业绩效的局限性,但该理论只强调企业中所有者与经营者之间的经济利益关系,而完全忽略了企业中人力资本的交互性和群体性,而恰恰这种特性对于组织而言具有一定的价值。因此,产权归属论、产权结构论与超产权论都无法解释现实中的的一些重要现象,如在同样的产权背景与市场环境中,企业绩效的差异却十分显著。

3.企业绩效差异能力理论。20世纪80年代以来,管理学家也开始深入企业内部寻找企业绩效差异的成因。这以1984年沃纳菲特的“企业资源基础论”为标志。企业资源基础论的核心观点是:企业的竞争优势来源于其拥有或支配的资源,不同企业占有不同规模、不同组合的资源,就产生了不同的

经营效益。然而,并非所有资源都可以成为企业竞争优势的源泉,因为在竞争较充分的市场上,资源是可以市场交易获得的。因此,竞争优势与对大多数企业都具有通用性意义的资源间不可能存在因果关系。于是一些学者开始透过资源这个表面现象进一步探求,认识到企业配置、开发和利用资源的能力之间的差异才是产生企业绩效差异的深层原因。这样,企业的资源这一层又被剥离了,认识又向前推进了一步,企业绩效差异的成因由具体的资源变成了抽象的能力,由此产生了能力理论。在能力理论中,影响最大的是1990年由普拉哈拉德和哈梅尔提出的“核心能力论”。该理论把企业视为一个能力集,认为核心能力是企业长期竞争优势的源泉,是决定企业绩效的关键因素。

能力理论以能力为分析工具,强调核心能力对企业绩效的决定作用,主张通过核心能力的培育来创造竞争优势,改善企业绩效。能力理论从矛盾的主要方面来寻找问题的答案,因而其研究思路是正确的。但问题在于这种理论“只见能力不见关系”,完全忽略了企业的人力资本的社会属性,没有探讨企业文化、企业战略及制度安排对核心能力的作用机理,所以能力理论对企业绩效的分析也有失偏颇。

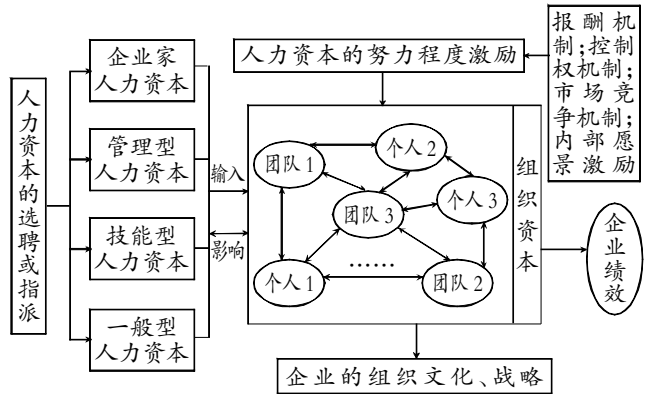
三、组织资本对企业绩效的影响

企业应当被视做生产性知识和能力积累的载体,企业对未来的把握取决于企业的知识积累状况,实现知识积累是企业提高效率的根本途径。在企业内部,组织资本的形成机制是否完善是决定企业能否拥有竞争优势的关键。组织中产生的各类知识通过在个人和组织之间的转移、扩散而产生价值,在这个过程中形成了组织资本。组织资本的形成机制可以解释为一个由知识的产生开始,经历在组织内部,从个人、团队、组织和组织之间的转移达到知识融合、共享和增值,最后转化为企业竞争优势基础的过程。

知识的隐性和动态的特点又进一步决定了企业组织资本的形成。组织知识产生价值需要通过外显化等方式促使隐性知识发挥作用,在个人、团队、组织之间传递,同时显性知识和隐性知识又相互作用并不断超越而产生新的知识。这就是说组织知识的资本化过程实质上是组织内部知识的产生和转移过程。企业由此而获得持续的竞争优势。同时,知识的传递和转移需要企业员工之间的协作,人力资本的组织依赖性体现了人力资本与特定组织的相互依赖关系。因此,关键在于要有一种能够让组织成员将其所拥有的知识、技能作用发挥出来的组织环境、氛围或机制即组织资本存量。鉴于此,我们在以上分析的基础上,拓展出一个基于组织资本的企业绩效差异分析模型(如右上图)。

对于组织资本的形成,郦强等人(2005)也认为知识是由个人、团体、组织及组织之间创造并传递扩散的。他们认为,组织内部知识创造可分为四种形态,即共同化、结合、外化和内化。知识在组织内部不断地在显性和隐性之间变换,例如,员工通过自身多年工作经验积累的隐性知识创造出一套创新的解决问题的方法或程序,这种程序或方法是无法言传的知识或技能;组织成员还将相关经验转化为个人隐性知识,进而成为组织文化的一部分。

笔者认为,个体的人力资本在组织内部,在个人、团队、



组织之间不断地进行知识传递,在传递和交流的过程中经历了显性和隐性之间的不断反复的转换,进而在个体人力资本的基础之上又会形成新的知识,这种知识是一种共享知识,并归组织所有,组织一旦变化或者解散,这种资本将贬值或者不复存在,企业绩效之所以存在差异归根到底是这种特殊资本的差异。

总之,把个体形式的人力资本固化为组织资本,实现人力资本与组织资本的良好互动,就可以突破人力资本“私有物品”这一特性的限制,降低企业对其依赖程度,企业就可以获得持续的竞争优势。事实上,正是由于人力资本是依附于个人的,而个人所掌握的知识和技能始终是有限的,在当今社会分工日益细化、生产日益复杂的环境中,脱离合作而完全孤立的人力资本不可能充分发挥其效用,因此要提高企业绩效的关键不在于有多少人力资本,而在于组织是如何来整合和协调这些人力资本的。

从知识整合角度看,个体之间的相互依赖于组织成员之间不同专业分工的需要,具有不同专业知识和技能的个人在完成工作任务时,就必须依赖于具有其他专业知识的成员的支持与合作,通过知识和技能的交流、分享,可以实现人力资本的融合和互补,让个人拥有更广阔的空间去实现个人价值,提高人力资本的使用效率。往往在拥有相同水平的人力资本的企业中,具有团队精神和组织归属感等非正式制度的企业的个人更具有凝聚力和奉献精神,人的潜能更容易被激发出来,人力资本的效用也因此得到提高。在知识经济中,个体的知识和技能如果不能在组织内交流、使用、创新,人力资本也不可能发挥其效用。同时,企业组织如果没有人力资本的积累,知识的生产、传播和使用就只能停留在低水平状态下,提高企业绩效就无从谈起。

主要参考文献

- ①翁君奕.企业组织资本理论:组织激励与协调的博弈分析.北京:经济科学出版社,1999
- ②迈克尔·波特.陈小悦译.竞争战略.北京:华夏出版社,1997
- ③张钢.人力资本、组织资本与组织创新.科学研究,2000;3
- ④郦强,唐元虎,张超.组织资本形成机制研究.科学与科学技术管理,2005;7
- ⑤黄群慧.控制权作为企业家的激励约束因素:理论分析及现实解释意义.经济研究,2000;1