

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2015.07.002

管理创新研究的国内外对比及其启示

崔 森 李 鑫 苏敬勤

(大连理工大学管理与经济学部)

摘要: 基于国内外主流期刊上的 299 篇管理创新研究文献的回顾和梳理,对国内外研究中管理创新的影响因素及其作用途径进行比较分析。然后,在中国情境视角下分析并解释了中国企业管理创新的特有影响因素,并在此基础上得出对中国情境下管理创新研究的启示。研究结果表明,管理创新的影响因素分布在企业家个体、管理团队和组织 3 个层面、6 个维度上。此外,在国内外研究中,影响因素及作用机理既存在一致性,也存在差异性,即国外研究更关注高层管理团队的作用,国内研究则更加关注企业家个人因素的作用;同时,国内研究比国外研究更关注社会资本和技术创新对管理创新的影响。在未来的研究中,要重视这些特有影响因素及相应的情境因素的作用,为构建中国情境下的管理理论奠定基础。

关键词: 管理创新; 影响因素; 中国情境; 比较研究

中图法分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2015)07-0948-09

Comparison of Management Innovation Research at Home and Abroad and Implications of Research on Management Innovation in Chinese Context

CUI Miao LI Xin SU Jingqin

(Dalian University of Technology, Dalian, Liaoning, China)

Abstract: Based on 299 papers relating to management innovation from national and international journals, the determinants and mechanisms of management innovation reflected are compared and analyzed. This study draws out the inspiration of management innovation under Chinese context, and it is found that: the determinants of management innovation are generally distributed in the entrepreneur, management team and organization at three levels and with six dimensions, and the effects of the concrete factors and mechanism are consistent, but there is also some heterogeneity, which mainly displays that foreign researches pay more attention to senior management team, while the domestic researches focus on the influence of the entrepreneurs' personal factors as well as the influence of social capital and technology innovation. In future studies, researchers need to give more weights to the determinants with Chinese characteristics and the corresponding situational factors, in order to lay the foundation for building the management theory under Chinese context.

Key words: management innovation; determinants; Chinese context; comparative study

管理创新,即根据组织面临的环境,创造或引进一种新的管理理念或实践、过程等,并加以实施,实现组织内资源的有效利用并以提高组织效率和绩效为目的的活动^[1]。相比技术创新,管理创新更为隐性,但效果也更具持续性,能为企业带来持续的竞争优势^[2]。

20 世纪 80 年代,日本企业的竞争力赶超美国,并多年居于世界之首,正是依靠管理创新的作用;与日本企业形成对比,美国公司衰落的原因就在于管理创新的缺失^[3]。近年来,国内也涌现出了管理创新浪潮。例如,海尔集团的“人单合一”双赢模式、联想的“大船结构”管理

收稿日期: 2015-01-09

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71472019, 71102132, 71372082); 教育部人文社会科学基金资助项目(12YJA630129); 中央高校基本科研业务费资助项目(DUT14RW202)

模式等^[4],这些管理创新实践帮助企业在竞争中渐显优势,成为行业领先者。为什么有的企业能够成功推行管理创新,而有的企业却没能成功呢?这是一个值得思考的问题。

鉴于管理创新的重要性,国内外学者对其进行了一系列研究,影响因素是关注的焦点问题之一。通过国内外研究的对比可以发现,国内外研究存在着较大差异甚至是矛盾的情况。例如,西方学者在研究中更加关注团队层面的因素——管理团队在管理创新中的作用^[5],国内研究则侧重分析个人层面因素——企业家个人在管理创新中的作用^[2]。针对这一问题,一些学者从中国情境的视角出发,认为中外企业管理情境的差异是造成管理创新影响因素不同的根本原因^[6]。鉴于此,本研究试图通过全面展现中外企业管理创新影响因素的图景、差异

及其根本原因,关注中国情境因素,以期指明未来我国企业管理创新研究的方向,并对发掘中国情境下的管理创新理论有所借鉴。

1 研究样本的选择

为系统分析国内外企业管理创新的影响因素并比较相关差异,本研究重点检索了近25年来国内外高水平期刊上发表的管理创新研究文献共299篇。在检索国外文献时为了保证尽可能全面的检索相关文献,本研究选取了Management Innovation, Managerial Innovation, Administrative Innovation作为关键词,还选取了Organizational Innovation作为关键词,在Elsevier、JSTOR、Springer Link和Wiley Online Library数据库中进行检索,除去重复的文献,最终得到102篇文献(见表1)。

表1 国外文献所在期刊的分布情况

期刊名称	篇数	期刊名称	篇数
Journal of Management Studies	12	British Journal of Management	1
Journal of Business Research	12	Research Policy	1
Journal of Engineering and Technology Management	11	International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research	1
Academy of Management Review	7	Financial Management	1
Technovation	7	Journal of Management and Governance	1
Organization Studies	5	Journal of Financial Economics	1
Information and Management	5	The International Journal of Advanced Manufacturing Technology	1
Tourism Management	5	Public Administration Review	1
Strategic Management Journal	4	Journal of International Management	1
Management Science	4	Advances in International Management	1
European Management Journal	4	Procedia-Social and Behavioral Sciences	1
Academy of Management Journal	3	Procedia Engineering	1
Journal of Operations Management	3	Journal of Knowledge Management	1
Journal of Product Innovation Management	3	Tékhne	1
Journal of Comparative Economics	1	Administrative Science Quarterly	1
Industrial Marketing Management	1		

国内文献通过中国知网进行检索,聚焦于国家自然科学基金委管理科学部认定的A、B类期刊,得到相关文献197篇(见表2)。

表2 国内文献所在期刊的分布情况

期刊名称	篇数	期刊名称	篇数
管理世界	27	中国软科学	16
科学学与科学技术管理	25	科研管理	16
科学学研究	23	南开管理评论	14
中国工业经济	19	管理评论	9
管理学报	18	管理工程学报	8
研究与发展管理	17	管理科学	5

2 国外文献研究

通过研读国外相关文献,可发现国外研究

管理创新的影响因素主要有以下相关因素,即企业家、高层管理团队(简称高管团队)、组织。由此,国外文献中管理创新影响因素主要分布在以下3个层面:①个人层面,主要由企业家个体的相关因素构成,包括特征和行为两个方面;②团队层面,主要为高管团队的相关因素,包括特征和行为两个方面;③组织层面,主要为同组织密切相关的因素,包括内部环境和外部环境两个方面。具体的影响因素及其作用机理见表3。

2.1 个人层面因素

个人层面的影响因素主要有以下两个维度。

表3 国外文献中管理创新的影响因素

层面	维度	因素	作用	机理
个人	特征	企业家精神	正向	影响企业家创新意愿,并有助于形成创新的企业文化 ^[7~9]
		教育水平	正向	提升对新事物的理解和学习能力,以及对新思想的接受能力 ^[10]
		任期	相反	任期长的人与外界环境联系较少,习惯了组织现状,不愿意进行改变 ^[11]
		年龄	负向	任期短的人为建立威信也会避免风险活动 ^[12]
		经验	正向	影响企业家决策关注点,提升风险倾向和决策技巧 ^[14]
	行为	领导力	正向	变革型领导直接影响管理创新,并通过组织学习间接影响管理创新 ^[15]
		成就需要	正向	影响企业家创新意愿 ^[16]
团队	特征	社会资本	正向	有利于获得良好的外部环境和其他资源帮助创新实施 ^[14]
		领导力	正向	变革型领导鼓励实施创新,交易型领导减少创新阻力 ^[17]
		任期	相反	任期短的管理者易于提出新鲜的意见 ^[18]
	异质性			任期长的管理者更有经验,更了解组织,能帮助建立创新的环境 ^[19]
		战略领导行为	正向	影响管理者接受新思想,鼓励员工的创造活动 ^[21]
	行为	社会资本	正向	影响知识和新思想的流入,帮助管理创新实现 ^[22]
		凝聚力	正向	影响组织学习,促进知识流动,形成团队创造力 ^[23]
组织	内部环境	组织规模	相反	组织规模小,创新阻力小 ^[24] 组织规模大,创新动力大 ^[5, 25]
		地理范围	正向	影响面临的环境、接触的思想范围、存在的竞争者 ^[25]
		人力资本	正向	影响知识管理,提高员工创新和冒险精神 ^[22]
		创新文化	正向	影响员工创新行为,帮助创新实施 ^[26]
		组织学习	正向	通过知识的获取和整合影响新思想的引进及管理者决策时所用信息的质量 ^[25]
		内部沟通	正向	产生新思想,促进新思想的融合,为新思想的延续提供环境支持 ^[27]
		组织战略	相反	采用多样化战略创新动力大,创新阻力也大;采用专家战略创新阻力小,创新动力也小 ^[28]
	外部环境	权力集中	相反	有利于管理者的创新决策 ^[18] 不利于员工的创新行为 ^[29]
		经济激励	正向	影响企业家风险规避能力,进而影响风险倾向 ^[14, 30]
		外部沟通	正向	帮助组织成员了解外部信息,为组织带来新思想 ^[31]
外部环境	市场资源	正向	激励企业引进管理创新并帮助将其转化为管理创新实践 ^[25]	
	专业资源	正向	帮助企业引进管理创新,避免利用市场资源时的成本 ^[25]	

(1) 特征维度 该维度的影响因素包括:①企业家精神。该因素积极影响创新引入的各个阶段^[7],表现出强烈的创新意愿,并在必要的时候愿意为之承担一定的风险,通过寻找和创造机会刺激创新的产生^[26]。此外,企业家精神对员工个人的创新行为也有促进作用^[8],有助于形成创新型的企业文化^[9]。②教育水平。对企业家而言,较高的教育水平意味着其对复杂事物的理解和接受能力更强,有利于新事物的学习;同时,接受新思想新观念的能力也更强,更易于接受创新^[10]。③经验。该因素会影响企业家对新技术的看法^[10],可以提高企业家的决策技巧和风险倾向性,对管理创新有积极影响^[14]。④领导力。变革型领导更多地表现为合作而非命令和控制,特别关注有效沟通和价值共享,为创新团队创造良好的环境,积极支持组织学习,并通过组织学习间接促进管理创新^[15]。⑤年龄,该因素影响企业家采取管理创新的形式,年龄越小的企业家越倾向于渐近式创新,一方面认为自己没有能力影响或改变企业现状;一般

都认为年龄小的人更倾向于冒险,因此,年龄小的企业家为了避免被当成鲁莽的或冒险主义者会采取渐近式创新而非突变式创新^[13]。

在上述因素中,企业家精神以及企业家的教育水平、经验和领导力都对管理创新有积极地促进作用^[7, 10, 14, 15]。企业家的年龄对管理创新有负向作用。现有文献中有关任期对管理创新作用的研究结论相反:①任期长的企业家更不利于管理创新,因为他们长期待在组织内部,与外部环境联系较少,习惯了组织现状,因此,可能不会进行改变或高风险的创新活动;②任期短的企业家更不利于管理创新,因为他们更注重在短期内建立威信,而采取高风险的创新活动可能会带来组织成员的质疑^[12]。

(2) 行为维度 该维度的影响因素包括:①成就需要。该因素描述的是一个人要把事情做得更好的内在驱动力,成就需要越强烈,进行管理创新的意图就越强烈^[16]。②社会资本。主要体现在帮助企业建立良好的监管环境,增加企业可利用资源,以及获得政府的扶持^[32]。上述两个

影响因素都对管理创新具有积极作用^[14, 16]。

2.2 团队层面因素

团队层面的影响因素主要有以下两个维度。

(1) 特征维度 该维度的影响因素包括两大类,首先,是对管理创新具有积极促进作用的因素^[17, 20]:①领导力。变革型领导将创新作为解决问题的必由之路,鼓励员工尝试进行改变,并与员工分担创新活动的风险,促进组织创新^[17]。交易型领导会降低与管理创新相关的潜在障碍,帮助管理创新的实施^[17]。②异质性。强调团队成员间的差异程度,对创新决策的制定具有促进作用。年龄异质性使高层管理者拥有不同的态度和价值观,任期异质性则使其拥有不同的经验和视角,乃至不同的价值观^[5],这样的团队更有创造性。

其次,已有文献中有关任期对管理创新作用的研究结论相反:①任期长的管理者对组织内部管理工作会较少提出创新意见,会阻碍组织的进步^[18];②任期长的管理者对工作和管理流程更了解,更有经验^[19],有利于建立和维护组织创新的环境,对管理创新有正向影响^[7]。

(2) 行为维度 该维度的影响因素包括:①战略领导行为。有效战略领导表现出接受新观念和对员工创造活动的支持,对包括管理创新在内的组织创新有普遍影响^[21]。②社会资本。社会资本代表同外部变革推动者之间的知识流动,可为组织带来新思想和模型,从而促进管理创新^[22]。③凝聚力。即强调团队间的合作,促进组织学习及知识在组织内的流动,形成团队创造精神^[23]。这3个影响因素均对管理创新具有积极的正向影响^[21~23]。

2.3 组织层面因素

组织层面的影响因素主要有以下两个维度。

(1) 组织内部环境 分为两大类,首先是对于管理创新具有积极正向影响的因素^[23]:①地理范围。主要体现在影响管理创新的引入,因为地理范围越大使企业更有机会接触不同的管理方法,有更多的管理实践可供模仿;同时,也使企业面临更多、更大规模的竞争者,对创新的需求更强^[25],也能促进管理创新。②人力资本。即员工的知识和知识整合技能,可帮助员工更好地产生新思想和新观念,有利于新的管理实践的形成^[22]。③创新文化。在一个具有创新文化的组织中,独特而富有创造性是每个员工的责任也是其工作满意度的来源^[26]。④组织学习。组织学习是管理创新的必要条件,可帮助组织获得知识,而知识能为组织带来更多管理

新思想,促进管理创新实践^[25]。⑤内部沟通。组织内部沟通能增进交流,并促进思想的融合,为新思想的延续提供环境支持^[27]。⑥经济激励。对企业家实行良好的经济激励制度可以积极影响管理创新,因为经济报酬可以帮助企业家规避风险,使其更愿意承担风险项目^[30],可以促进企业家对创新的投入^[14]。

其次,已有文献中有关组织规模、组织战略和权力集中对管理创新作用的研究结论相反:①组织规模。一种观点认为,规模较小的组织更易于创新,因为这样的组织更灵活、适应性更强,在变革的接受和实施过程中阻力较小^[24];另一种观点却认为,规模大意味着更多的不确定性和复杂性,需要更多的创新来解决随之出现的问题^[6],更有创新的动力^[25],而且大规模的组织拥有更多的资源和设备,专业化的员工也更多,技术知识丰富,创新潜力大,创新更易实现^[25]。②组织战略。采用多样化战略会培养一种多样化和复杂化的结构和文化环境,这种多样化的环境改变起来比较难,创新阻力大;同时,由于环境的多样化和复杂性,在管理过程中会出现更多的协调问题,为解决这些问题,管理者又会积极寻求管理创新,创新动力也大^[28]。③权力集中。一种观点认为,权力集中有利于管理创新的引入^[18];另一种观点却认为,权力分散有利于员工的参与和贡献,因此权力集中阻止了管理创新的引入决策^[29]。

(2) 组织外部环境 该维度的影响因素包括:①外部沟通。即帮助组织了解外部环境信息,为组织成员带来创新思想,与外界环境有效率地交换信息对创新型组织非常必要^[31]。②市场资源。包括顾客、供应商、竞争者和咨询顾问:顾客能够激励企业创新;供应商在价值链下游推动管理创新;竞争者提供创新实践以供模仿;咨询顾问帮助提出创新的解决方案^[25]。③专业资源。包括行业组织、专业协会、商品交易会等,企业在向外部寻求管理创新实践时往往依赖专业资源,因为其是中立的,且可以避免市场资源的一些不利因素,不会同竞争者产生竞争性结果,也不会同顾客或供应商产生合作成本^[25]。上述3个影响因素对管理创新具有积极的正向作用。

3 国内文献研究

通过研读国内相关文献,可发现管理创新的影响因素分布的层面和维度与国外大体相同。具体的影响因素及其作用机理见表4。

表4 国内文献中管理创新的影响因素

层面	维度	因素	作用	机理
个人	特征	企业家精神	正向	影响创新意愿、创新方式的选择、创新文化的形成进而影响员工创新 ^[33]
		任期	正向	影响管理者决策时的经验,鼓励管理者的创新积极性 ^[34]
		年龄	负向	影响管理者对风险的偏好程度,年龄越大,越倾向于规避风险 ^[35]
	教育水平	教育水平	相反	增加管理者的知识、经验、判断 ^[34] 降低其对风险的偏好 ^[35]
		领导力	相反	威权领导和德行领导抑制管理创新的实施 ^[36] 仁慈领导促进管理创新的采纳和实施 ^[36]
	行为	经验	正向	影响管理者对问题的识别和解决能力、对负面问题的调控能力 ^[33]
		成就需要	正向	影响创新意愿和创新的直觉决策 ^[34]
	社会资本	社会资本	正向	影响知识搜寻,给管理者提供决策需要的信息 ^[37]
团队	特征	异质性	相反	有利于创新方案的创造 ^[38] 不利于创新决策的形成 ^[38]
		平均年龄	负向	影响管理者风险偏好和创新方式的选择 ^[39]
	行为	战略领导行为	正向	影响学习氛围、企业文化、团队合作精神的形成 ^[40]
		社会资本	正向	影响及时准确和多样化知识的获得 ^[4]
组织	内部环境	组织规模	负向	影响管理者创新意愿、组织中的资源、变革阻力 ^[34]
		创新文化	正向	影响企业家决策、员工创新行为和创新的实施,还可以影响组织学习 ^[41]
		创新氛围	正向	影响员工创新行为,促进创新的实施 ^[42]
		组织学习	正向	影响管理创新方案的创造以及知识的获取和整合 ^[43]
		技术创新	正向	为管理创新提供动力和支持 ^[44]
外部环境	外部环境	制度创新	正向	通过促进技术创新间接促进管理创新 ^[45]
		咨询顾问	正向	为企业管理创新提供新思想和知识,并帮助企业实施创新 ^[46]
		市场动态性	正向	激励企业通过创新产生竞争力,并通过组织学习间接促进管理创新 ^[47]

3.1 个人层面因素

个人层面的影响因素主要有以下维度。

(1) 特征维度 该维度的影响因素分为三大类,首先,是对管理创新具有积极正向影响的因素:①企业家精神。包含创新性、风险倾向性和先动性3个方面,在本质上表现为管理者进行管理创新的内在意愿^[33],能够促进管理创新决策^[2, 37]。企业家精神还会影响创新型企业文化形成^[47]:在家长式的传统文化影响下,员工表现出渴望被组织和领导认可的倾向,并逐渐形成创新型的企业文化^[41]。②任期。任期长会促进管理创新的理性决策,任期较长的企业家决策时更有经验,而且长期任职还有助于激发企业家管理创新能力的充分发挥^[34]。③经验。经验能够影响企业家识别问题和机遇的直觉^[34],经验越丰富,对问题的识别就越准确及时,也就更倾向于做出管理创新决策,且更容易确定创新领域^[33]。

其次,年龄对企业家的管理创新具有负向作用,影响着企业家对风险的偏好程度,即年龄越大越趋于规避风险,年龄越小越敢于承担风险^[35],而管理创新本身就存在着风险。

最后,已有文献中有关教育水平和领导力对管理创新作用的研究结论相反:①教育水平。一种观点认为,较高的教育水平能帮助企业家深入聚焦管理创新的具体内容,并能增加拟定方案时需要的知识和技巧,使决策更加理性^[35];

另一种观点则认为,较高的教育水平会在一定程度上抑制企业家的创新性和灵感^[34]。②领导力。包括威权领导、仁慈领导和德行领导3个维度,其中,威权领导和德行领导对管理创新的实施有抑制作用;而仁慈领导对管理创新的实施和采纳都有促进作用^[36]。

(2) 行为维度 该维度的影响因素包括:①成就需要。企业家对成就感的追求往往激发创新的动力,希望通过成功的创新来表明自己的能力和价值,从而获得成就感^[34]。②社会资本。社会资本帮助管理者获得高质量知识,有利于管理者进行管理创新决策^[37]。成就需要和社会资本都对管理创新具有积极的正向影响。

3.2 团队层面因素

团队层面的影响因素主要有以下维度。

(1) 特征维度 该维度的影响因素包括:①平均年龄。高管团队的平均年龄对管理创新具有负向影响。不同年龄管理者的风险偏好不一样,年轻的管理者不满足于现状,更倾向于进行风险较大的激进式创新^[39]。②异质性。已有文献中有关高管团队的异质性对管理创新作用的研究结论是相反的。在方案创造阶段,异质性有利于创造性思想的提出;但在方案决策阶段,异质性使高管团队意见难以统一,不利于决策的形成^[38]。

(2) 行为维度 该维度的影响因素包括:①

战略领导行为。有效战略领导行为有助于营造浓厚的学习氛围,以及同企业发展相匹配的企业文化,倡导组织内团队合作精神等,从而使组织的管理创新绩效得到有效提升^[40]。②社会资本。核心管理者的社会资本能够影响知识获取的多样性、可靠性和及时性,使管理者在管理创新决策中表现得更为积极^[41]。这两个影响因素都对管理创新具有积极的正向影响。

3.3 组织层面因素

组织层面的影响因素主要有以下维度。

(1)组织内部环境 该维度分为两大类,首先,是对管理创新具有积极正向作用的因素^[41]:①创新文化。积极创新的组织文化能够支撑管理创新的实施^[41],对成员开展创新活动也会形成一种长期的潜移默化的影响^[38]。创新文化还可以通过组织学习导向间接影响管理创新^[41]。②创新氛围。创新氛围能够减少员工认知的差异,积极影响员工的创新行为,并有效地促进和提高创新实施的效果,是创新实施成功的关键^[42]。③组织学习。组织学习能力能够促进管理创新方案创造,并且组织中的学习导向还可以通过知识整合间接促进管理创新^[43]。④技术创新。技术创新能为管理创新提供动力和激励^[44],管理创新与技术创新往往具有同步性,管理创新是技术创新的保证^[45]。

其次,组织规模对管理创新具有负向影响。大企业更易抵触管理变革以维持其现有的优势和利益,中小企业为了能够扭转自身的落后地位更倾向于通过管理创新,追赶、甚至超越行业领导者^[41]。此外,组织规模越大,组织可支配资源越多,管理者承担的责任也越大,受到的组织规范性约束就越多,不容易做出创新决策^[34]。

(2)组织外部环境 该维度的影响因素包括:①制度创新。制度创新有利于拉动和激励技术创新,因此,可以通过技术创新提高管理创新水平^[45]。②咨询顾问。咨询顾问为企业管理创新过程提供专业知识,提供可信的原始思想并引导企业试验与探索,帮助企业内部团队实施管理创新^[46]。③市场动态性。指市场环境的变化,市场环境主要表现为行业间的竞争,客户需求、经济和政策环境等。市场动态性是企业创新的驱动力,竞争激烈的市场和需求多样化的客户会促进企业家决策的创新性和先动性,有利于管理创新^[47]。

4 国内外企业管理创新影响因素的比较与分析

国内外关于管理创新影响因素的研究既有

相同点,又存在很多差异(见表5)。首先,国内外企业管理创新的影响因素均分布在个人、团队、组织3个层面上,并且在每个层面上的研究都有一些共同的影响因素。在个人层面,国内外都研究了企业家精神、成就需要、教育水平、经验等因素;在团队层面,国内外研究中共同的影响因素包括战略领导行为、异质性和社会资本;在组织层面,国内外研究中共同的影响因素包括创新文化、组织规模和组织学习。此外,国内外学者都认为企业家精神、经验和成就需要都对管理创新有积极的促进作用。

表5 国内外文献的比较

层面	相同点	不同点
个人	企业家精神、成 就需要	国外:社会资本*、年龄*、教育水平*、领导力*等 国内:社会资本*、年龄*、教育水平*、领导力*等
团队	战略领导行为、 社会资本	国外:异质性*、领导力等 国内:异质性*、平均年龄
组织	创新文化、组织 学习	国外:组织规模*、地理范围、经济激励等 国内:组织规模*、技术创新等

注: * 表示该因素在国内外的影响作用不同。

其次,国内外企业管理创新的影响因素还存在许多差异。主要体现在如下3个方面。

(1)国外研究主要侧重于研究高管团队对管理创新的作用,而国内研究更关注企业家个人对管理创新的作用 国内研究企业家因素的文献有27篇,研究高管团队因素的文献有7篇;国外研究高管团队因素的文献有24篇,研究企业家因素的有13篇。由此,可以看出国内外对企业家个人和管理团队的关注程度不尽相同的。此外,国内外对企业家个人和高管团队的关注程度也不尽相同,这种差异是由我国企业中存在的家长式文化引起的。家长式文化在我国特有的文化背景下形成,在这种家长式文化的作用下,企业家拥有绝对权威,管理决策权力高度集中^[36],这使得企业家对企业的影响大大超过了其他因素。家长式文化的形成源于我国传统文化中的等级观念。自古以来,中国的尊卑制度和等级观念就非常严格^[36]。在古代,表现为高度的君王集权,正所谓“君让臣死,臣不得不死”;在现代,主要表现为对长辈和尊者的服从,从小接受的教育使人们形成了一种惯性,在工作中也就自然而然地继续服从上级;在外国,人们的级别观念相对淡化,平等的概念更加深入,对上级不太盲从,决策中更加突显团队的力量。国外有研究表示,高管团队特质对管理创新的影响大大超过了CEO特质对创新的影响,不论是年龄、任期还是受教育程度都是如此^[5]。

(2) 国内研究更加关注社会资本对管理创新的影响 国内文献有16篇关于社会资本的研究,而国外相关研究的文献只有5篇。这种差异体现出在我国社会资本对企业管理创新的影响作用更显著。这是因为中国处在一个“关系社会”中,中国人比西方人更加注重和依赖个人“关系”对经济活动和社交的影响^[48],可以通过“关系”互相获取资源,利用“关系”办事等。企业家和高管团队的社会资本在中国非常有用而且非常重要,社会资本能为组织提供相关信息,高质量的知识有利于管理者分析和评价管理创新引进、实施的条件和资源,并准确预测可能出现的效果,帮助管理者做出正确决策^[37]。社会资本还能加速知识流动,并帮助企业与外界建立良好的关系,增加企业可利用资源,进而提高企业创新能力^[4]。中国“关系社会”的形成其实是由中国传统社会文化引起的。中国人深受以“仁”和“礼”为核心的儒家文化的影响,强调礼尚往来,注重人际关系的培养,把人与人之间的感情放在第一位。西方国家对关系的重视则远不及中国,因此,只有少量文献将社会资本作为管理创新的影响因素进行研究。

(3) 国内研究非常关注技术创新对管理创新的影响 国内文献中有26篇关于技术创新对管理创新影响的研究,并一致认为技术创新积极影响管理创新,但国外却鲜有将技术创新作为管理创新的影响因素进行研究。这说明技术创新是中国情境下管理创新的特有推动力,这是因为中国企业的技术发展状况与外国间存在差异。中国很多企业处于上升期,与国外企业间的技术差距使得其不得不进行技术追赶,于是纷纷寻求创新以实现竞争地位的转变,这其中很大一部分是技术创新。技术创新带来技术的进步,对企业的管理提出了更高的要求,于是企业通过寻求管理变革来跟上技术变革的脚步,以维持其竞争优势。这是因为,落后的管理系统不会产生先进的技术,企业的技术创新也会缺乏生命力^[49]。事实上,我国很多企业的管理都还很不成熟,或者说现有的管理机制在很大程度上制约了技术创新作用的发挥,企业必须通过内部管理创新推动技术创新,这就是近年来我国企业越来越重视管理创新的原因^[44]。也正是如此,技术追赶引发中国企业技术创新需求,而技术创新又需要管理机制的配合,对处于技术追赶时期的中国企业而言,技术创新不可避免地成为管理创新一个非常重要的影响因素。

5 启示与不足

5.1 对未来中国管理创新研究的启示

通过上述对国内外管理创新影响因素研究的系统梳理和比较分析,特别是基于中国传统的情境因素的分析,可以得出一些未来我国企业管理创新研究的启示(见图1)。

(1) 研究管理创新的影响因素应该从3个层面出发系统考虑 企业的管理创新受到企业家个人高层管理团队及组织3个层面共6个维度因素的影响。在我国,企业家个人因素在管理创新中起着核心和先导作用,管理团队和组织为创新提供了必要的支撑条件。由此,在研究管理创新的影响因素时,不能只考虑某个层面的因素,需要将3个层面的因素都考虑在内。此外,这3个层面的因素之间也存在相互影响关系,企业家和高管团队的决策不可避免地会对组织的内外部环境起作用,因此,如何从企业家个体层面过渡到管理团队层面,再过渡到组织层面也是研究中非常值得关注的一个问题^[50]。从这个意义上说,这3个层面的因素之间也存在相互影响的关系,即它们形成了一个有机系统。

(2) 关注中国特有的管理创新影响因素,帮助构建中国情境下的管理理论体系 目前,构建中国情境下管理理论的核心思想虽然已得到普遍认同,但是由于相关研究起步较晚,因此,同以西方企业为研究对象构建起的经典管理理论相比还有很大的差距,这就要求在今后的研究中更多地关注中国特有的内容。例如,在管理创新的研究中,在关注中外企业管理创新共同影响因素的同时,更多地关注中国企业特色的管理创新影响因素——企业家个人因素、企业家和高管团队的社会资本、技术创新等,这对构建中国情境下的管理创新理论具有基础性作用。

(3) 在研究管理创新影响因素的相关内容时,除了关注影响因素本身,还要特别关注影响因素背后的中国情境因素,特别是中国传统的情境因素,如家长式文化、关系文化和技术追赶等的影响因素只能回答“什么”对管理创新起作用,通过对情境因素的分析则能够进一步解释“为什么”是这些影响因素,以及这些影响因素究竟是“如何”作用于中国企业管理创新的。对中国情境因素的关注不仅对完善管理创新的理论体系具有积极作用,同时还能够为构建中国

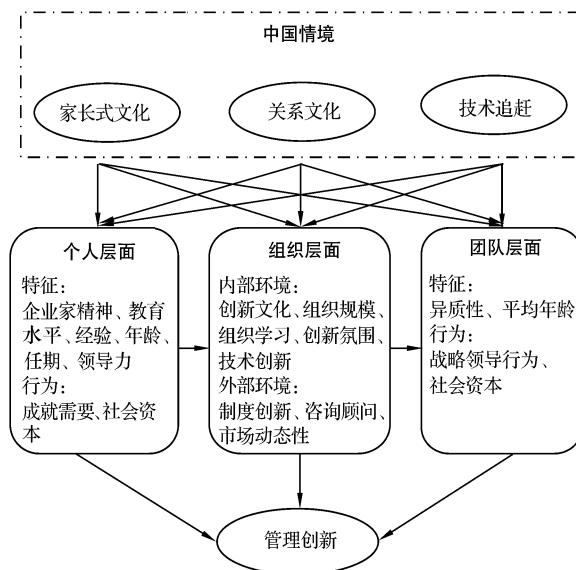


图1 中国情境作用下的管理创新影响因素作用过程

情境下的管理创新理论奠定坚实的理论基础。

5.2 不足

本研究仍然存在一定局限性：①只选择了国内外主流期刊 1990 年以来关于管理创新的文献，具有一定的主观性，以致研究样本不够全面，可能存在某些遗漏。②由于检索不全面以及研究样本的限制，只是析出了家长式文化、关系文化和技术追赶这几个情境因素，在以后的研究中需要扩大研究样本，以便更进一步地开展相关研究。

参 考 文 献

- [1] 张隆高. 德鲁克论管理的新范式[J]. 南开管理评论, 2002, 5(6): 4~8
- [2] 苏敬勤, 林海芬. 个体企业家导向视角的管理创新引进机理研究[J]. 管理科学, 2011, 24(5): 1~11
- [3] STATA R, ALMOND P. Organizational Learning: The Key to Management Innovation[J]. Training and Development Sourcebook, 1989, (S1): 63~74
- [4] 苏敬勤, 林海芬. 管理者社会网络、知识获取与管理创新引进水平[J]. 研究与发展管理, 2011, 23(6): 25~34
- [5] BANTEL K A, JACKSON S E. Top Management and Innovations in Banking: Does the Composition of the Top Team Make a Difference? [J]. Strategic Management Journal, 1989, 10(S1): 107~124
- [6] 苏敬勤, 崔森. 基于适配理论的中国特色管理理论的研究框架：创新视角[J]. 管理学报, 2009, 6(7): 853~860
- [7] DAMANPOUR F, SCHNEIDER M. Phases of the Adoption of Innovation in Organizations: Effects of Environment, Organization and Top Managers1 [J]. British Journal of Management, 2006, 17 (3): 215 ~ 236
- [8] WANG C L. Entrepreneurial Orientation, Learning Orientation, and Firm Performance[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2008, 32(4): 635~657
- [9] PANUWATWANICH K, STEWART R A, MOHAMED S. The Role of Climate for Innovation in Enhancing Business Performance: The Case of Design Firms[J]. Engineering, Construction and Architectural Management, 2008, 15(5): 407~422
- [10] BARKER III V L, MUELLER G C. CEO Characteristics and Firm R&D Spending[J]. Management Science, 2002, 48(6): 782~801
- [11] MILLER D. Stale in the Saddle: CEO Tenure and the Match between Organization and Environment[J]. Management Science, 1991, 37(1): 34~52
- [12] HIRSHLEIFER D. Managerial Reputation and Corporate Investment Decisions[J]. Financial Management, 1993, () : 145~160
- [13] KOBERG C S, DETIENNE D R, HEPPARD K A. An Empirical Test of Environmental, Organizational, and Process Factors Affecting Incremental and Radical Innovation[J]. Journal of High Technology Management Research, 2003, 14(1): 21~45
- [14] LIN C, LIN P, SONG F M, et al. Managerial Incentives, CEO Characteristics and Corporate Innovation in China's Private Sector[J]. Journal of Comparative Economics, 2011, 39(2): 176~190
- [15] ARAGON-CORREA J A, GARCIA-MORALES V J, CORDON-POZO E. Leadership and Organizational Learning's Role on Innovation and Performance: Lessons From Spain[J]. Industrial Marketing Management, 2007, 36(3): 349~359
- [16] KUNZ J, SWITH L. A View to Make Things Better: Individual Characteristics and Intentions to Engage in Management Innovation[J]. Journal of Management and Governance, 2013: 1~32
- [17] VACCARO I G, JANSEN J J, VAN DEN BOSCH F A, et al. Management Innovation and Leadership: The Moderating Role of Organizational Size [J]. Journal of Management Studies, 2012, 49(1): 28~51
- [18] JASKYTE K. Predictors of Administrative and Technological Innovations in Nonprofit Organizations [J]. Public Administration Review, 2011, 71 (1): 77~86
- [19] KIMBERLY J R, EVANISKO M J. Organizational Innovation: The Influence of Individual, Organizational, and Contextual Factors on Hospital Adoption of Technological and Administrative Innovations[J]. Academy of Management Journal, 1981, 24 (4): 689~713

- [20] GARCÍA-MORALES V J, JIMÉNEZ-BARRIONUEVO M M, GUTIÉRREZ-GUTIÉRREZ L. Transformational Leadership Influence on Organizational Performance through Organizational Learning and Innovation[J]. *Journal of Business Research*, 2012, 65(7): 1 040~1 050
- [21] ELENKOV D S, JUDGE W, WRIGHT P. Strategic Leadership and Executive Innovation Influence: An International Multi-Cluster Comparative Study[J]. *Strategic Management Journal*, 2005, 26(7): 665~682
- [22] NIEVES J, SEGARRA-CIPRÉS M. Management Innovation in the Hotel Industry[J]. *Tourism Management*, 2015, 46: 51~58
- [23] LLORÉNS M F J, RUIZ M A, GARCÍA M V. Influence of Support Leadership and Teamwork Cohesion on Organizational Learning, Innovation and Performance: An Empirical Examination[J]. *Technovation*, 2005, 25(10): 1 159~1 172
- [24] NORD W R, TUCKER S. Implementing Routine and Radical Innovations[M]: Lexington Books Lexington, 1987
- [25] MOL M J, BIRKINSHAW J. The Sources of Management Innovation: When Firms Introduce New Management Practices[J]. *Journal of Business Research*, 2009, 62(12): 1 269~1 280
- [26] ZHAO F. Exploring the Synergy between Entrepreneurship and Innovation[J]. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 2005, 11(1): 25~41
- [27] ROSS P F. Innovation Adoption by Organizations [J]. *Personnel Psychology*, 1974, 27(1): 21~47
- [28] GAERTNER G H, GAERTNER K N, AKINNUSI D M. Environment, Strategy, and the Implementation of Administrative Change: The Case of Civil Service Reform[J]. *Academy of Management Journal*, 1984, 27(3): 525~543
- [29] THOMPSON V A. Bureaucracy and Innovation[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1965: 1~20
- [30] COLES J L, DANIEL N D, NAVEN L. Managerial Incentives and Risk-Taking[J]. *Journal of Financial Economics*, 2006, 79(2): 431~468
- [31] MILLER D, FRIESEN P H. Innovation in Conservative and Entrepreneurial Firms: Two Models of Strategic Momentum [J]. *Strategic Management Journal*, 1982, 3(1): 1~25
- [32] AGRAWAL A, KNOEBER C R. Do Some Outside Directors Play a Political Role? [J]. Available at SSRN 224133, 2000
- [33] 任迎伟,林海芬.管理创新引进决策模型构建[J].管
理世界,2010(3):180~181
- [34] 苏敬勤,李召敏,吕一博.管理创新决策的三层面——三维度关系分析[J].*科学学与科学技术管理*,2011,32(3):50~56
- [35] 中国企业家调查系统.企业创新:现状、问题及对策——2001年中国企业经营者成长与发展专题调查报告[J].*管理世界*,2001(4):71~80
- [36] 傅晓,李忆,司有和.家长式领导对创新的影响:一个整合模型[J].*南开管理评论*,2012,15(2):121~127
- [37] 林海芬,苏敬勤.基于内部促进者视角的管理创新引进机制研究[J].*科研管理*,2010(6):136~143
- [38] 苏敬勤,李召敏,吕一博.管理创新过程的关键影响因素探析:理性视角[J].*管理学报*,2011,8(8):1 174~1 182
- [39] 龚艳萍,梁俊.上市公司基本组织特征与创新类别的实证研究[J].*预测*,2005,23(6):46~49
- [40] 蒋天颖,张一青,王俊江.战略领导行为、学习导向、知识整合和组织创新绩效[J].*科研管理*,2009(6):48~55
- [41] 苏敬勤,崔森.复杂情境下中国企业管理创新类型选择研究[J].*管理工程学报*,2011,25(4):26~35
- [42] 苏敬勤,崔森,张竟浩.环境、氛围与外部取向管理创新模式:理论与案例[J].*科学学研究*,2010,28(3):459~466
- [43] 林海芬,苏敬勤.管理创新效力提升机制:组织双元性视角[J].*科研管理*,2012,33(2):~
- [44] 张小娣,赵嵩正,王娟茹.知识集成对企业创新能力影响的实证研究[J].*科学学与科学技术管理*,2011,32(8):71~78
- [45] 缪仁炳,宝贡献.从制度和管理创新看乡镇企业技术创新[J].*科学学研究*,2002,20(3):330~336
- [46] 薛捷.管理创新的概念内涵及其生成机制研究[J].*科学学与科学技术管理*,2011,32(12):53~58
- [47] 苏敬勤,崔森,张竟浩.外部取向管理创新模式——一个探索性案例研究[J].*管理科学*,2011,24(1):31~39
- [48] 朱卫平.论企业家与家族企业[J].*管理世界*,2004(7):100~107
- [49] 沈小平,孙东川,徐咏梅,等.技术创新与管理创新的互动模式研究[J].*科学学与科学技术管理*,2001,10:74~76
- [50] 崔森.外部取向管理创新模式的生成机理研究[D]:大连:大连理工大学管理与经济学部,2010

(编辑 郭恺)

通讯作者:崔森(1982~),女,天津人。大连理工大学管理与经济学部(辽宁省大连市 116024)副教授。研究方向为创新管理。E-mail:cuimiao@dlut.edu.cn