

企业资源的演进与服务型企业内部利益的分配

顾青 蔡伟贤

摘要: 本文从以资源为基础的企业理论的角度出发,探讨在企业的发展过程中,对企业可持续竞争优势起决定作用的资源的演进过程。得出了如下结论:在最初的历史时期,企业内部最重要的资源是物质资源,物质资源规模的大小决定了企业的竞争优势;之后,企业内部的人力资源的作用异常突出,和物质资源一起决定了企业的竞争优势;当前和将来一个时期,企业内部的组织资源的作用将更为突出,企业内的组织资源和人力资源在市场竞争中起着最为关键性的作用。最后本文的研究结论给服务企业内部利益分配问题以启示。

关键词: 资源;演进;可持续竞争优势

中图分类号: F016 **文献标识码:** A

文章编号: 1001-490X(2008)7-032-03

作者: 顾青,天津大学管理学院博士生;天津市,300071;蔡伟贤,厦门大学经济研究所区域经济学博士生;福建,厦门,361005

一 问题的提出

在企业的发展过程中,一个企业要么是不不断的发展壮大,要么是停滞不前,逐渐削弱而被历史所淘汰。一个企业要发展壮大,是需要有相对于其他企业而言的竞争优势的,而且这种竞争优势必须是可持续的。那么,在企业内部,主要有哪些重要的资源?到底是什么资源决定了企业的竞争优势,而且是可持续的竞争优势?在不同的历史演进阶段,这种优势能否保持?对企业竞争优势起决定作用的资源是否会变化?本文试图研究这些问题。

二 企业资源的界定

讨论企业资源演进问题,首先对企业资源的一些基本概念问题进行界定。对于企业的本质问题,不同学派有各自不同的观点:(1)交易费用学派认为:企业与市场是两种不同的进行交易的组织,企业和市场在实现交易的过程中都需要交易费用,交易途径的选择取决于交易费用的高低。因而当企业内部的交易费用低于在市场上进行交易的费用,那么理性的决策人就会在企业内部组织生产,否则就会在市场上实现交易。这就是交易费用学派的基本观点,他们认为企业在某种意义上来说是对市场的替代。(2)契约理论学派认为:企业是一组契约的结合,企业这一特殊的契约组合有其特殊性:长期契约、稳定性和不完全性。企业之所以存在,是因为企业契约能比较有效的解决不完全性,并且具有长期而稳定的特质,因此比普通的市场契约有其优越性,这就是企业存在的价值

和原因。从某种意义上来说,企业是对市场契约的替代。(3)以资源为基础的企业理论学派认为:企业的本质是以资源为基础的组织,企业最核心的资源是管理资源,尤其是企业家的管理能力资源。企业的规模依赖于企业管理能力的大小,当企业的管理资源能有效的扩大,那么企业的边界也就会扩大。当企业的管理实现了规范化之后,企业的管理能力将得到释放,那么释放出来的管理资源能腾出来进行企业的扩张。企业的本质特性就是其资源性和管理性,这一学派实际上是以管理资源为基础的企业理论学派。

本文认为:企业是以资源为基础的生产性组织,企业最基本的资源主要有三类:物质资源、人力资源和组织资源。本文对这三类资源有其特殊的定义:物质资源就是企业的资金、厂房、机器、设备、原材料等有形的资源;人力资源主要是指企业内部有一定的技术、能力的人才,尤其是有特殊技术和技能的专门人才(如管理人才、专业技术人才等),以及具备一定知识水平和素质的人力资源;组织资源是一类比较特殊的资源^①,企业内部所有的劳动者组成了一个劳动共同体,劳动者之间的相对比较长期的协作能提高劳动生产率,劳动共同体一起协作所能带来的生产效益与这些单个的劳动者在企业外单干所能创造的效益的总和之差就体现了劳动共同体的存在的价值,也就是企业存在的价值。^②组织资源最核心的部分就是这种能创造更多收益的特殊的资源。此外,组织资源还包括企业内部的各种关系资源(包括与客户的长期关系、与原料供应商的关系等)、企业品牌、企业声誉等能为企业带来收益的资源。

企业的本质是生产性的组织,这种组织是以上面提及的三种主要资源为基础的组织,生产性是企业这种组织的本质属性,也是企业存在的原因。企业与市场的最根本的区别是企业的生产功能,市场只具有交易功能而不具有生产功能,因而生产性是企业的本质属性。因此,本文对企业的定义可以表述为:企业是以企业内部的物质资源、人力资源和组织资源为基础的生产性组织。

三 企业可持续竞争优势的源泉问题

企业可持续竞争优势的源泉是什么?本文认为,企业的竞争优势尤其是可持续竞争优势来源于企业内部的资源,是企业内部的三种资源决定了企业可持续的竞争优势,在不同的历史时期,这三种资源的地位是不同的,呈现一种阶段演进的特征。

企业是物质资源、人力资源和组织资源的有机集合体,企业内部生产力的构成要素就是这些资源。然而,在不同市场环境、不同历史时期,这些资源表现出不同的重要性和稀缺性^③。在不同的历史时期,对企业可持续竞争优势起决定作用的资源必须具有价值性、稀缺性、不可替代性和不可模仿性的特征,只有

具有价值性和稀缺性特征的资源才能在一定的历史时期给企业带来竞争优势,而同时具有以上四个特征的资源能在一定的历史时期给企业带来可持续的竞争优势。随着时代的发展,决定企业可持续竞争优势的资源是不断发生变化的,^④这一资源的演进过程表现为由物质资源占主导发展到人力资源占主导再发展到组织资源占主导。

在工业社会早期,企业内部最重要的资源是由土地和劳动扩大到一般的物质资源,包括机器设备、厂房以及金融资本等。在这个时期,物质资源是相当缺乏的,因而物质资源是稀缺的,有价值的,企业物质资源越充裕,企业的盈利能力就越强,企业规模就会越大,在市场中就越具有竞争力,因而企业就具有竞争优势。在这一阶段,企业内部表现为以物质资源占主导地位。当然这一时期企业内其他资源也起到一定的作用,如企业管理灵活,企业家具有良好的管理才能和创新能力等,但这些因素在企业竞争中不是主导因素,没有处于主导地位。

到了工业社会中后期,企业已经具备了相当的规模。当企业的创立与发展需要大笔外来资金时,企业已经可以凭借金融机构提供的资本满足了,物质资源已经不再是主要问题。而与此同时,人力资源的重要性日益突出,管理能力和技术、企业拥有的特殊的专利技术、企业拥有的人才等成为企业最重要和最稀缺的资源。企业管理能力越强,管理越完善,企业就越具有竞争力;企业之间的竞争更加表现为人才的竞争、人力资源储备的竞争、技术的竞争等。在这个时期,企业的资源表现为以人力资源占主导。这个时期,企业内部一个最大的特点就是企业财产所有权与企业所有权的分离,企业所有者和经营者的分离。当然在这一时期,企业的物质资源也很重要,也占有比较重要的地位,只是相对于前一个时期而言,人力资源的作用和地位凸显,企业竞争优势的源泉更加表现为人力资源。最成功的企业往往并不是物质资源最雄厚,资金最充足的企业,而是那些管理完善、各类人才充裕而充满活力的企业。

随着人类社会由工业经济社会转变为知识经济、信息经济社会,企业可持续竞争优势的资源进一步发生变化。到了知识经济时代,企业竞争优势形成的基础是基于企业成员协作基础上的组织知识(尤其是默示知识)和组织能力,以及企业的其他一些能为企业带来收益的资源,包括与客户的长期关系、与原料供应商的关系、企业的品牌、企业声誉等。企业能长期保持持久的竞争优势的源泉就是这些组织资源。企业的优势在于它是一种团队生产或长期合约的集合,这就可以产生一种协作力,这种长期协作使得生产率大大提高。组织资源的所有者是企业全体成员。在这个时期,企业表现为以组织资源占主导。在企业内部,一些资源的价值依赖于其他相关的资源,依赖企业内部成员之间的持久协作,任何一方的随意退出或机会主义行为都可能使全体成员的利益遭受损失。在这一阶段,企业竞争优势的源泉就是这些组织资源,当然和前面提到的一样,在这个阶段,物质资源和人力资源同样是比较重要的,和前面两个阶段不同的是组织资源的作用凸显,拥有这种优质资源的企业就能获得源源不断的竞争优势和可持续的竞争优势,在市场竞争中取胜,不断获取更大市场份额。

综合以上的分析,从历史的角度来看,企业的资源在不同的历史时期呈现出一种阶段演进的态势,即从以物质资源占主导演进到以人力资源占主导,再演进到以组织资源占主导的阶段。也就是说,在不同的历史时期,企业要想在市场竞争中取胜,就

必须占有在不同阶段能给企业带来竞争优势的资源,同时充分利用这种资源,提高这种资源的生产效率,激发这种资源的创造力和生产力,才能使企业获得真正的竞争优势。

四 服务业企业资源演进的实证研究

本文之所以选取服务业企业这一特殊类型的企业来做分析,是因为这一行业的企业具有一些明显特征,这些特征能更充分的说明本文的观点。

Sasser认为服务业具有这样几种基本特征:同样的服务,当服务提供者与服务对象不同时,服务效果存在的差异可能很大,这就是服务的异质性;与商品交易的实体性相区别,服务的交易是无形的,即服务具有无形性;服务在交易完成后便会消失,即服务具有易逝性,而实体的商品则不具备;服务的生产与消费是同时进行的。Lovebck认为服务业还具有其他一些特性:生产过程中必须有顾客的参与,否则便无法实现交易;要得到满意的服务,服务过程中买卖双方必须密切合作,即服务具有高卷入性;服务过程中人为因素和随机因素的增加导致服务质量难以控制;顾客难以在事前对服务价值加以衡量;时间是衡量服务质量的重要因素;大量使用电子手段等。Krajewsk和Ritzman补充指出:由于文化、地理等因素,服务交易依赖本地化市场;服务业是劳动力密集型产业等特性。Dunning在研究服务业企业时,从所有权转移的角度提出:在服务的交易过程中,只有一部分价格用来支付所有权的转移,而货物交易则完全是所有权的交易。综合以上对服务业企业特征的分析可知:在当前这个时期,服务业企业中人力资源和组织资源对企业竞争优势的获得占有非常重要的地位,如IT产业和新兴的咨询行业都是这方面的典型,这正好验证了本文的核心思想。在IT企业中,技术精英人才的技术和技术人员之间的协作正是这个行业企业的生命力和创造力所在,企业竞争优势的源泉就是这种人力资源和组织资源。在咨询行业中,不仅要求员工有高学历、雄厚的知识背景和文化底蕴,而且要求员工要不断的更新知识,员工之间相互学习等,这都是对企业内部人力资源和组织资源的重要性的肯定。

服务业企业要想获得竞争优势并且保持竞争优势,就必须占有高质量的人力资源和组织资源。更重要的是如何充分利用企业占有的资源,尽可能提高资源的生产效率和创造力。本文从服务业企业内部利益分配的角度来探讨企业如何充分调动各类资源所有者的积极性,从而充分挖掘其潜力来提升企业的竞争力。

企业内部不同主体之间的利益分配关系是企业内生产关系的重要方面,同时,企业的资源代表了企业内部生产力的主要方面,企业的资源决定了企业的竞争优势,也就代表了企业的生产力的前进方向。根据马克思提出的生产力与生产关系的矛盾运动原理:在企业内部,企业的资源是积极的主动的因素,企业资源的演进决定了企业内部利益分配关系的演进;同时,利益分配关系的演进又反过来影响资源的演进,利益分配关系的演进能促进资源的演进;反之,利益分配关系演进的滞后将阻碍资源的演进。

当服务业企业内部生产力构成要素中物质资源占主导时,内部利益分配中物质资源所有者必然会占主导地位,其他资源的所有者处于从属的地位。当服务业企业内部生产力构成要素中物质资源和人力资源共同主导时,物质资源所有者

也必须让渡给人力资源所有者一部分权利,这并不是出于怜悯的考虑,而是理性的企业的决策者必然会采取的行为,因为只有这样才能充分调动人力资源所有者的积极性和创造力,否则将会削弱企业的竞争优势,阻碍企业资源的演进。当服务业企业内部生产力构成要素中组织资源、人力资源和物质资源这三类资源共同占主导时,物质资源所有者不仅要让渡一部分权利给人力资源所有者,而且还要让渡一部分权利给组织资源的所有者。只有坚持这一原则,企业才能获得竞争优势,维持可持续的竞争优势,在市场竞争中立足于不败之地。

然而在现实中,人力资源所有者和组织资源所有者在企业的利益分配中的地位和谈判能力一直是处于弱势的,而物质资源所有者一直占主导地位。这就削弱了企业的竞争优势,没有充分地把企业的生产能力挖掘出来,这不是理性的决策者应该做的。虽然当前人力资源所有者和组织资源所有者在企业内的地位有所提升,譬如企业的管理阶层的待遇有较大的提高,企业员工的待遇也有所提高,但这还远远没能符合他们对利益分配的要求,因而他们的积极性长期被压抑着,这就严重阻碍了企业资源的演进,削弱了企业的竞争优势。我国企业开展跨国经营正处于萌芽阶段,在世界 500 强中,我国的企业屈指可数。中国的企业或者是即将开展跨国经营的中国企业要想在全球范围内做大做强,就必须顺应企业内人力资源和组织资源所有者对利益分配的要求,只有这样才能充分发掘他们的潜力,使企业获得竞争优势。在将来更长远的时期,企业的决策者要把握好资源演进的态势,对企业内的利益分配关系做更恰当的进一步调整,以使企业保持可持续的竞争优势。

注:

①本文对组织资源的定义受到了马克思分工理论以及 Armen Alchian & Harold Demsetz 团队生产理论的启发,在写作中对于这一思想渊源问题的追溯还得益于吴宣恭老师的指导。

②对于劳动共同体协作产生的生产力的探讨,还可以参见湛泳、刘长庚在《论劳动产权的形成》一文中的研究。在该文中,作者认为:现实的生产力是由非人力资本生产力、人力资本生产力、协作生产力构成的,是三者的有机统一。净剩余中的一个重要部

分就是由要素所有者和劳动者协作创造的“合作剩余”。此外,刘长庚教授在《论企业的联合产权制度性质》一文中也论述道:合作剩余是企业总产出的价值减去生产各要素在组织外单干所能获得的市场价值支付后的一个余额。

③本文所探讨的在不同时期企业内不同资源占主导的涵义是:在不同时期,为企业带来竞争优势的资源是不同的,而不是说在那一时期占主导地位的资源的所有者在企业内部的谈判力占有主导作用。例如,在物质资源占主导的时期,物质资源越充裕,企业的竞争力就越强,当然这时的物质资源所有者在企业内的谈判力也最强,他们雇佣其他各种资源,给他们以补偿。但是在人力资源或组织资源占主导的时期,虽然这时企业之间的竞争主要是对拥有这些资源的竞争,哪个企业占有了更多更好的这些资源,那么这个企业就会获得竞争优势和可持续竞争优势,在竞争中取胜。然而本文认为,在其他历史时期,即使是在目前,企业内物质资源所有者的谈判力一直都是很强,在企业内部利益的分配中一直都是处于支配地位的。

④关于这一观点,可参考刘长庚在《论企业的联合产权制度性质》一文中提出的思想,不过本文的观点以及界定的一些概念与该文有一些差异。

参考文献:

- [1] Edith Penrose. The theory of the growth of the firm (third edition) [M]. New York: Oxford University Press Inc, 1995: 92~ 92.
- [2] 湛泳、刘长庚:《论劳动产权的形成》,《求索》,2005 年第 1 期。
- [3] 哈罗德·德姆塞茨著、梁小民译:《企业经济学》,中国社会科学出版社,1999 年出版。
- [4] Jay Barney. Firm resources and sustained competitive advantage [J]. Journal of Management, 1991, Vol 17 (1): 99~ 120
- [5] 陈佳琪:《技术创新产生模式研究综述》,《湖南科技大学学报》(社会科学版),2007 年第 4 期。
- [6] 小艾尔弗雷德·D. 钱德勒著、重武,译:《看得见的手——美国企业的管理革命》,商务印书馆,2001 年出版。
- [7] Armen A. Alchian, Susan Woodward. The firm is dead; Long live the firm - a review of Oliver E. Williamson's The Institutions of Capitalism [J]. Journal of Economic Literature, 1988 Vol 26 (1): 65 ~ 79

(责任编辑:余小平)

(上接 28 页)

第三产业蓬勃发展,逐步显现第一产业退化、第二、三产业明显上升,经济结构不断优化的现象。三大产业的产值从绝对量上都在逐年增长,但各个产业的增长量又有所不同,其中第三产业的增长比第一、第二产业快得多。

五 基本结论

(1)湘西地区各个市州的金融发展都对其经济增长存在着显著的促进作用。葛兰杰因果关系检验结果表明,金融发展促进了经济增长,同时经济增长也促进了金融发展,即金融发展与经济增长之间存在着显著的双向因果关系。(2)从 1985-2006 年整个期间来看,金融发展对经济增长的促进作用,邵阳市较湘西地区其它市州大。这主要是由于体制转型、湘西地区其他市州金融部门规模不经济以及受到“门槛效应”约束等原因造成的。(3)总体而言,金融发展对经济增长的影响在不同的时期以及区域是不同的,并不是众多文献中所说

的单一不变影响,这是我们以后对湘西地区区域金融发展与经济增长关系的经验分析中值得进一步关注的地方。总而言之,上述实证分析表明:金融发展是欠发达地区经济发展、产业结构优化的关键。

参考文献:

- [1] 何继善:《转型期湘西财政支出结构与经济增长的关系研究》,《财经理论与实践》,2006 年第 6 期,第 76~ 82 页。
- [2] 钟朋荣:《区域的崛起. 企业管理》,2007 年第 1 期,第 12 ~ 17 页。
- [3] 曾小平:《湘西经济发展的差异因素以及政策机制研究. 经济理论研究》,2006 年第 4 期。
- [4] 计艳平:《湘西区域经济发展存在的问题与对策》,《东北财经大学学报》,2007 年第 1 期,第 67~ 69 页。

(责任编辑:余小平)