

# 企业家创新行为制度配置 演化的特征\*

李志强

**摘要** :为保持长期竞争优势,企业家必须不断改善或创新自己的行为惯例。企业家创新行为演化具有路径依赖性,企业家创新行为的变异是企业家主动选择的结果和演化的首要因素。在学习过程中善于整合外部隐性知识是企业家创新能力进化的关键。

**关键词** :企业家创新行为 惯例 自组织性 变异

在企业家创新行为中,制度的影响始终存在,在企业创新发展中,恰当的制度配置是企业创新发展实现的基础,也是企业家创新行为生发的动力机制和前提条件。企业家创新行为制度配置具有演化的特征。

## (一) 企业家创新行为制度配置 :惯例与保持

企业家创新行为制度配置和自然界的生物相类似,也是一种演化的实体。企业家创新行为制度配置是一个开放性系统,其基本功能就是利用各种资源为社会提供产品和服务。这个系统只有不断与环境大系统地进行物质、能量和信息交换,持续进行自身的新陈代谢循环,才能维持其基本的生产经营活动。

熊彼特(1991)提出人类社会的演化也是根植于过去的经验、传统和习惯模式,通过企业家对有效技术的选择,从而带动人类的新价值体系和理念的形成,进而推动社会的向前演化。这种技术的创新过程内生于人类的演化发展过程之中。企业家的创新活动是引起经济周期的一个内生因素,创新类似于生物学的“突变”,经济创新的过程就是不断破坏旧结构、创造新结构的经济发展过程。

惯例(Routine)是演化理论框架中的一个主要概念,它是指保证组织或者个人的事业顺利进行、正常运转的一些重复性的活动和技巧方式。在很大程度上,惯例以基因教导生物体的相同方式“教导”企业家去处理事情。Nelson 和 Winter(1982)认为,企业家创新的惯例行为有两个方面,一是动机方面,二是认知方面。这两个方面解释了企业家创新行为制度配置惯例的稳定性。同时,企业家创新行为制度配置的惯例还具有因果关系的模糊性、路径依赖性(Path Dependency)和惯性等3个特性。为了长期保持竞争优势,企业家必须不断改善或者创新自己的行为惯例。同时,应该看到企业家创新行为制度配置存在于特定的企业环境和特定的社会背景下,具有自己固有的渊源,也就是说,企业家创新行为及其制度配置惯例的形成和演化依赖于成长路径和渊源。换句话讲,企业家通过成功和失败的学习过程,过去的经历影响着现在的行为方式,所以具有路径依赖性(Path Dependency)和渊源依赖性。

企业家创新行为制度配置的“惯例”在企业进化过程中所起的作用与基因在生物进化中的功能比较类似。企业家创新行为制度配置的“惯例”是企业的组织记忆,执行着传递技能和信息的功能,企业家创新行为在生产、管理、营销、投资和研发等方面都有一定的惯例,这些惯例决定着企业可能有的创新行为。由于惯例不同,企业家创新行为之间也互不相同,这就可以解释现实企业之间所

存在的异质性和多样性,而这正是企业家创新行为动因发生“基因变异”和向前进化的基础。

作为企业家创新行为制度配置的惯例,从内容上看,本质上是适应环境、利用资源、调整经济活动的能力。而从过程来看,惯例是在适应环境的过程中学习,并通过学习过程不断进化。而创新则是突破惯例的一种方式,但创新与惯例又不是完全对立的。相反,创新中不乏一些惯例基因的移植和控制,一定程度上惯例功能的发挥将有助于创新的出现,因为创新所解决的问题往往与现行惯例有关,而沿着惯例进行的创新行为,往往是阻力最小、收益最大的创新。

## (二) 企业家创新行为制度配置系统 :开放与自组织性

从系统理论角度看,开放性系统可以通过从外界输入负熵流,以降低整个系统的熵值,增大系统的有序性,从而增强系统的整体功能。制度配置的本质就是各种制度安排的竞争过程,制度系统的开放性作用就在于为保证各种制度安排提供一个充分竞争的环境。企业家创新行为制度配置系统是一个开放的系统,是一个远离静态的处于变动中的系统,其内部存在复杂的相互作用。企业家创新行为从低级到高级、从简单到复杂,由此带来企业技术基础的不断更新和活动空间的不断扩张,使得企业更好地推进自主创新。在市场经济条件下,企业要生存和可持续发展,要保持企业家创新行为制度配置系统的自组织性(Self-organization),首先必须充分开放,在开放的系统中,推动制度配置的主体企业家可以自由的进行创新活动,在付出成本的同时也可以将制度创新的收益内在化;反之,在封闭系统中,创新的垄断利润在少数人手中,社会中的其他团体在推动制度配置时,成本和收益不能内在化,经济主体将缺乏进行创新的激励。

企业家创新行为的制度配置系统以外部环境的输入输出作为前提,持续不断地与外部环境进行物质、能量和信息的交换。只有当这些交流处于相对平衡状态时,才能保持企业整体结构和功能的不断改善,即负熵(Negative Entropy)值的持续增加,形成远离平衡的开放系统,这是企业生存的基本条件。在企业家创新行为的制度配置系统中,各种要素的转化都反映在演化效率上。演化的效果是对企业系统输入物质、能量与信息的量与有效产出率,其中包括演化损失的度量与评价。

自组织理论(Self-organization Theory)由德国理论物理学家提出,即组织可以分为两类:他组织和自组织。如果一个系统靠外部指令而形成组织,就是他组织。如果不存在外部指令,系统按照相互默契的某种规则,各尽其责而又协调地自动地形成有序结构,就是自组织。企业家创新行为制度配置一定程度上可以说是企业各种生产要素的重新组合,其结果则是通过企业家创新行为系统使企业建立起效能更强、效率更高、费用更低的生产经营系统。

自组织理论认为,系统中各要素或子系统间的非线性相互作用是系统向有序演化的根本机制。企业家创新行为制度配置系统作为一个复杂系统,内部存在多种彼

\* 基金项目:教育部人文社会科学研究项目(基金号:06JA790064)。

此相互渗透、相互制约的因素,这使得企业中的不同组织之间必然是非线性的相互作用。如创新主体内部资金、技术、劳动力之间的相互作用,研究开发、技术创新、市场创新的反馈作用,创新活动过程中产、学、研之间的协同作用等都存在不同程度的非线性作用机制。

企业家创新行为制度配置系统利用这种非线性特征可以集思广益、多元决策、相互监督,避免思想僵化,制度单一、权责不清、组织无生机。任何一个创新主体,所拥有的资源量总是有限的,合理的资源配置,可以产生较强的非线性相互作用,把微涨落放大成为巨涨落,推动创新成功。因此认为非线性相互作用具有无限放大的效应,即使初始状态发生极其微小的变化,后续状态经过叠加放大以后也会出现极大的变化。企业家创新行为制度配置系统处于宏观稳定状态下的微观的动态运行过程,促使自身进入有序结构,而系统内部机构设置、资源组合运作、管理制度修订完善、人员配置等问题,都需要企业家发挥组织的作用进行管理创新、制度创新、技术创新和组织创新,以增强自身的适应能力和应变能力。

“通过涨落达到有序”是自组织理论的基本原理。涨落(Fluctuation)是系统演化的内部诱因,系统的有序演化是通过涨落而实现的。在创新系统中,对于创新活动的自组织而言,其涨落主要来自企业内部的利益驱动和外部的市场推动力及政府推动力。另一方面,企业家创新行为可以通过现代企业内部的非线性相互作用而迅速放大、传递,形成客观上的“巨涨落”进而导致企业整体发生质的变化,可能形成新的有序结构。企业家作为创新主体要努力走在时代的前沿,时刻充满强烈的危机感,形成自觉的创新动力与压力,创新行为导致企业家创新行为制度配置系统不断打破自身平衡,不断寻求偏离平衡态的机会,通过这种涨落促使创新系统的自组织进化,从而使创新系统处于远离平衡的非平衡态。这样,在涨落的作用下,企业家创新行为制度配置系统就可能发生突变,产生新的有序状态。没有涨落,系统就无从认知新的有序结构,也就不可能有系统的进化。

### (三)企业家创新行为制度配置 遗传与变异

演化过程是不变因素和变异因素的组合。由于有不变的因素才会有遗传(Heredity),又由于有变异(Variation)因素才可能演化。从生物学意义上讲,进化中的变异是偶然概率事件,而企业家创新行为制度配置所说的演化中的变异是企业家主动选择(Selection)的结果。

基因遗传是企业家行为演化所具有的路径依赖存在的基础,而企业家创新行为的变异是演化的首要因素,因为“变异的趋势是进步的主要原因”。既是决策规则又是储存能力载体的企业家创新行为习惯,通过储存成功的制度配置惯例并淘汰失败的制度配置惯例实现企业家创新行为演化。在企业内部,除了单纯利用原有制度配置惯例的推广和利用之外,还存在探索新制度配置惯例或修正惯例的活动。这种探索活动(创新活动)类似于生物界的突变。显然,如果说制度配置惯例的重要性在于构造了演化论的建筑砖,那么制度配置惯例变异的重要性则确立了演化论的过程理论性质的一个重要方面。

在不同的社会环境和企业文化里,不同的企业家有着千差万别的需要,但在同一社会背景和特定企业里,虽然企业员工素质和理念、管理体制以及企业核心文化也在

发生着变迁,但是这种变迁是在历史联系中发生的。所以,同一或同类企业家的需要具有趋同性,趋同的需要导致了极大相似的动机。两者相结合使演化中的企业家行为保持了基因遗传性。在当今科学技术是第一生产力的时代背景下,越来越多的企业家创新已经把科学技术作为企业及自身生存的第一需要。正是这一需要决定着企业家创新行为在很大程度上是围绕着企业自主创新展开的,并将在很长一段时期内遗传下去。

从演化的观点看,变异的初始条件,即最初的企业家发现了制度外的利润存在,进行创新活动,在一定程度上左右着企业家继续推动企业自主创新的决策,并持续影响着企业家行为推动企业自主创新的全过程,其间包含着路径依赖效应。前文中把制度配置方式分为诱致性制度配置(Induced Institution Allocation)与强制性制度配置(Compulsory Institution Allocation)。由于存在制度的稀缺性,强制性制度配置在企业家创新行为中很难体现,在现实中,企业家创新行为制度配置偏重于体现诱致性制度配置的特征,它的变异是在初始条件影响下,通过企业家的继承、学习、发展等行为,逐步形成并不断变异和演化的。由于起点不同、策略不同、企业所在产业不同、企业技术基础不同,也就使企业家创新行为制度配置变异各有其不同的特点和路径。这种变异无非有两个方向:退化或是进化,进化就是那些能使企业家创新行为和环境相匹配的制度保留下来,并将其已经得到价值证明的企业家创新行为在企业内部扩散开来;企业家创新行为从低级到高级、从简单到复杂,由此带来企业技术基础的不断更新和活动空间的不断扩张,使得企业更好地进行自主创新。

### (四)小结

为了长期保持竞争优势,企业家必须不断改善或者创新自己的行为惯例。在市场经济条件下,企业要生存和可持续发展,保持企业家创新行为制度配置系统的自组织性必须充分开放。

涨落是系统演化的内部诱因,系统的有序演化是通过涨落而实现的。企业家作为创新主体,其创新行为导致企业家创新行为制度配置系统不断打破自身平衡,不断寻求偏离平衡态的机会,通过这种涨落促使创新系统的自组织进化,从而使创新系统处于远离平衡的非平衡态。

企业家创新行为制度配置中的基因遗传是企业家行为演化所具有的路径依赖存在的基础,而企业家创新行为的变异是企业家主动选择的结果和演化的首要因素。企业家创新行为制度配置拥有生物学特征的遗传基因惯例使企业家创新行为演化具有路径依赖性。

在现实中,企业家创新行为制度配置偏重于体现诱致性制度配置的特征。企业家创新行为诱致性制度配置的变异是在初始条件影响下,通过企业家的继承、学习、发展等行为,逐步形成并不断变异和演化的。变异无非有两个方向:退化或进化。企业家在学习过程中善于整合外部隐性知识是企业家创新能力进化的关键。

(作者单位:山西大学经济与工商管理学院)

### 参考文献

- (1)约瑟夫·熊彼特:《经济发展理论》,商务印书馆,1991年。
- (2)Richard R. Nelson, Sidney G. Winter., 1982, *An evolutionary theory of economic change*, The Belknap Press of Harvard University Press.