

□ 王 玉

企业进化规律研究

企业的发展和企业管理理论及实践的发展,基于企业自身所固有的生物特性,在自觉或不自觉地遵循着企业进化的规律。因此,研究企业管理就不能不首先了解企业的生物特性,进而研究企业的进化规律。在我国企业改革进程中,亦不可无视企业进化的规律。

一、企业的生物性

企业作为一个实体,是由一些无生命的固定物质(各种固定的生产机械和场所)构成的系统。这个系统通过循环性地吸纳同样是无生命的物质(各种投入物)和输出没有生命的物质(各种产品)与其环境发生联系。如果不考虑这个吸纳和输出循环中人的作用,企业无疑不具备生物性。但与其他无生命物质不同的是企业虽然是环境的产物,但它是由人有意识地创造出来的,因而,它与人之间具有特殊的关系。正是这种企业与人的特殊关系形成了企业的生物特性。

1. 企业是由人(企业所有者)创造的

使企业能成为生物体的根本原因是企业具有诸如机器人等无生命体所不能体现的关系,即企业的任何动作都是人的生命活动。形成企业物质形态的那些机械和场所本身不会与环境发生吸纳和输出的交流。它们之所以能表现出与环境的交流能力,完全是因为企业中人的作用:是人操纵各项生产设施对吸纳的投入物进行加工并将人的劳动价值追加其上,才形成能够对外输出的产出物。因此,与其说企业是一个能反映人的意志的物质实体,还不如说是企业一个由有生命的人构成的群体,在揭开企业实体的无生命物质外壳后便能发现,企业实际上一种人群的结合方式。这个人群中的每个人在保留自身独立性,独立的目标、利益、人生权利等的同时,还具有相同的目标:企业的生存和发展,只有通过企业的生存和发展,企业群体内的个人才能实现各自的目标。

因此,企业的生物性首先表现为企业的活动及对企业的管理必然反映企业所有者的意愿。任何代表企业外部成份的意志但违背企业所有者意愿的强加命令,在新的环境下都只会对企业造成破坏性影响。由于现代企业的所有者有时是由若干具有独立目的和利益的个体(包括组织和个人)构成的,这些个体目的的最终统一就成为企业形成统一目标的前提。同时,由于企业内每个个人的背景各异,注定了个人目标之间以及个人目标和企业目标之间的矛盾。只有当企业所有者的目标与企业内其他个人的目标相一致时,企业才能表现出最强的内部统一性和外部竞争力。

2. 企业是一个开放的系统

根据系统论的研究结果,只要一个整体中的个体之间存在着有规律的相互联系和作用,并且这个整体具备与外部环境相互联系和作用的秩序和能力,这个整体就可以被称之为一个系

统。系统有封闭和开放之分。热力学第二定律(熵定律)的提出告诉我们,封闭的系统因其不能与环境进行能量和物质的交换,势必最终由于内部能源的消耗殆尽而进入‘热寂’状态——系统的死亡。开放系统则因具备与环境的能量和物质交换能力,能够从环境中获得新的有效能源,因而得以长久生存(只是生存的成本将越来越高)。一旦开放系统丧失了与环境的交换能力,就将转变为封闭系统。

企业在其整个生命期内无时无刻不在与其所在环境进行各种交流,并随环境的变化而变化。因而,企业是一个开放系统。

除了企业整体系统具有开放性之外,企业内的子系统亦具有开放性。它们通过与整体系统的交流形成完整的对外活动同一体。子系统之间具备相互合作、协调利益和活动的的能力,有些企业的各个子系统不但具备相互协调能力,甚至具备了交叉替代的能力,使企业中的各部分关系更相似于人体各部分的关系。在外部环境突然发生变化的情况下,各子系统的自动适应能力保证了企业整体能对环境变化作出迅速反应。

企业内各子系统的开放性还表现在子系统具有个体利益、个体独立性和个体活动能力上。子系统开放性的这一特征,造成子系统对总系统的离异能力。一般生物体的子系统虽然也具备对总系统的影响,但影响的结果是要使总系统和子系统之间的联系更加密切和有效。总的来讲,总系统和子系统之间信息流动的性质存在根本性差别。总系统流向子系统的是指挥和命令性信息,子系统流向总系统的是报告性信息。主动性强的子系统还会向总系统提供建议性和警告性信息。总系统和子系统的这种关系,来源于生物体的子系统以及系统内的每个细胞都不具备单独生存能力的事实。然而,构成企业系统的单个细胞是人,企业人员按照企业业务类别和由此形成的活动性质组成具有一定责任的子系统。虽然总系统的整体活动结果要强于全部子系统活动结果之和,子系统的整体活动结果要强于其内部个人活动结果之和,但这并不排除单个人在参与系统之前已经具备了生存能力和思维能力的事实。这就注定了企业总系统流向子系统的信息不但包括指挥和命令,还包括根据子系统情况进行调整的意愿。子系统向总系统流动的信息还包括改变总系统活动的信息和威胁总系统存在的信息内容。在一般情况下,子系统和个人的利益服从总系统。但服从的前提是子系统,特别是个人的最基本利益得到保障,否则,子系统和个人都有可能脱离总系统而另谋出路。企业间人员的流动和子系统脱离企业组成另一总系统的例子已是司空见惯。单个细胞以及子系统脱离总系统而存在的能力说明企业系统协力的形成远较其他生物体困难,在存在外界诱导的情况下,企业产生内部变异的可能性和速度都要快得多。

企业生物性的第二个特征告诉我们,由于企业内部子系统对总系统存在离异倾向,因此,企业组合一般讲是动态的。要想在较长的时期内保持企业组合的稳定性,就必须排除子系统的离异倾向。

3. 企业具有整体预先谋划能力

作为由人这种高级生命体组成的企业,不仅具有个别人所具备的思维能力,预谋能力和社会结合能力,而且具有个别人所不具备的整体预谋能力。所谓整体预谋能力是指由构成个体共同进行的,符合整体目标和利益的预先谋划能力。虽然人具有思维和预谋能力,但是由于独立个人追求个人利益的动机、个人能力的单薄性,以及个人思维的狭隘性使得他们不可能形成长期的谋划。在缺乏有效组织的情况下,由人的社会性形成的群体活动关系是暂时的,个人的思维和谋划是分散的,不可能发挥促进整体长期发展的作用。而当企业整体活动形成了强有力的

企业文化,企业目标涵盖了个人目标,个人利益的实现依赖于企业利益的情况下,企业内的全体人员就能形成整体思维能力和长期发展能力。此时,个人谋划能力的结合便飞跃成为企业整体的谋划能力,成为企业战略思维和战略发展的基础。

企业的整体预先谋划能力,首先表现在企业能够理智地面对环境及其变化,能够客观地认识企业自身整体的优势和劣势,进而选择合适的发展战略。

企业整体预先谋划能力还表现在企业能适时地进行必要的组织变革,具有自我破坏平衡的勇气和能力。一般讲,在企业具备了一定的经营规模和能力,企业内形成了较强的统一文化,企业的产出和市场地位较为稳定后,企业就进入了成熟阶段。这时的企业已经较成功地排除了子系统对总系统的离异可能,甚至形成由于子系统对总系统的过分黏着,企业内部行为和关系的过分固定而出现的僵化状态,致使企业对环境变化的反映变得越来越迟缓。整体预先谋划能力意味着企业内存在一种提示反应迟钝程度及极限的机制,在必要时能促使企业采取行动,打破现有的平衡关系,重新激起企业对环境的适应性行动。

整体预先谋划能力还可以表现为企业所具备的对长期目标和短期利益、企业总体发展和各业务发展、企业个体和社会关系等方面的协调能力。在长期目标和短期利益的关系上,企业首先需要处理好长期目标之间的关系。企业经营的长期目标有“生存”、“发展”和“盈利”三种。它们之间的相互关系为:生存是最基本的目的,只有生存下来的企业才谈得上盈利和发展;盈利是企业的最终目的,在一般情况下,企业投资人的投资动机就是盈利,企业的主要利益关系人对企业的期望也需要通过对企业的盈利能力给予满足;利润是企业发展和繁荣的唯一来源,是衡量企业长期经营效果的唯一基本指标。企业只有实现了利润目标才能实现其他目标;发展为生存和盈利目的提供支持,不断发展的企业生存能力也较强,能取得长期盈利能力。同时,发展亦以生存和盈利为前提,发展所需的资金将来自于企业盈利。而企业的短期目标往往表现为具体的能力和盈利指标。为了实现上述长期目的,企业可以在一定时期中牺牲或放弃一些短期目标,牺牲和放弃的界限是不能因此而损害长期目的。

在总体发展和个别业务发展的关系上,个别业务的发展将服从于企业整体的发展。这意味着企业需要改变传统的对现有业务力求完美,不惜取长补短,全面发展的观念。树立起扬长避短,只从事应该从事的业务,必要时放弃某些业务的观念。

企业生物性的第三个特征表示企业具有内在的主动适应环境,追求长期发展的要求。这意味着企业是能够理智地和主动地接受外部有利于企业长期发展的调节性诱导。

4. 企业的寿命周期特性

作为一个生命体,企业无疑也经历从出生到死亡的寿命周期。全世界每年数以千万计新企业的设立和原有企业的停业,以及企业形式的发展无不反映企业存在寿命周期。但是,企业的寿命周期特性与一般生物体的寿命周期特性有很大的差别。

首先,作为一个完整的系统必须有区别于其他系统的产出,系统的存在就表现在其产出的连续性上。企业这个系统的生命性对外表现为它提供的产品/服务上。但是,企业生命是否结束却并非取决于其所生产的特定产品寿命周期的结束。对企业来说,一种产品退出生产,甚至一种业务活动种类的停止只表现企业产出种类的变化。实际上,许多企业在其寿命期中都经历了产品和业务的改变。从理论上讲,只要企业所有者不停止企业的全部活动,企业就可以通过不断改变产出种类而永久存在下去。

其次,即使企业所有人决定终止企业,并经历了企业终止的完整法律程序。但代表企业物

质生产能力的实物资产在企业终止后将转移到新的所有人手中,长期形成的反映企业精神的企业文化也将随着实物资产的转移和企业人员的转移在新的企业中得到某种程度的延续。因此,新企业不管是在物质上,还是在精神上都对其前身具有继承性。

最后,通过企业生命活动而形成和积累的企业管理思想和经验在企业的法律生命期内就已经在企业之间传递,从而使得单个企业的生命活动具有企业整体生命活动的特征。一方面,个别企业在其寿命期间内,由于受到企业整体特征的影响而改变自己的活动特征,因而具备伴随企业整体存在的可能性。另一方面,在企业法律生命期结束后,企业的管理思想和经验也将随着人员的转移而继续存在。

企业寿命周期的上述特点表示,从法律特征上看,企业有明显的生存和死亡界限。但除此之外,企业的生命可以呈现出强和弱的差别,而不一定表现出生和死的差别。企业寿命周期的这种特点造成企业在自然发展过程中对变革的排斥和对旧生命特征的依恋。

二、企业进化规律

1. 适者生存

适者生存是近 200 年生物学研究的结论。这一结论告诉我们,造成生物物种演变的原因是生物内部机体特征必须适应外部环境的变化。企业的生物性决定了企业也将因环境的作用而发生变化和发展。但是,生物所处的环境与企业面临的环境具有本质上的差别。首先,一般生物面临的是自然环境。从生物进化的历史可以得知,自然环境的变化是非常缓慢的。除了极少的几次全球环境突变外,自然环境的变化有时甚至需要经过几代人的观察才会发现。而企业则不但处于自然环境之中,更处于由人或人构成的群体构造的环境之中。而且,随着科学技术的发展,自然环境对企业经营成效的影响将逐渐减弱。造成企业经营重大差别的是人造环境。由于构造企业环境的人的生命的有限性,注定了企业环境变化的周期长度必然远远短于自然环境变化的周期长度。其次,企业寿命周期特征所表现的企业对其前身的依恋性以及由此导致的对变革的排斥使得内部变革的作用相对较弱。由此可见,外部环境因素对导致企业变革的作用相对地显得较强。

另外,企业和其环境存在物质以及由引产生的利益的交换。我们把与企业有利益交换的环境成份称为企业的利益关系集团。企业的利益关系集团是指受企业活动影响,同时也对企业施加影响的组织和个人。由于利益关系集团的利益与企业经营结果密切相关,因此,他们会对企业提出期望和要求。对于绝大部分企业来说,各类利益集团的期望之间往往是矛盾的,使得企业处于恶劣的环境。企业只有在至少是不矛盾的环境中才能实现自己的目的。另外,企业利益关系集团的利益和目的会发生变化,因此它们对企业的要求也就会发生变化。这些变化的要求也形成了引起企业环境变化的因素。

除了利益关系集团之外,随着我国经济开发程度的提高和外资的大量引进,随着越来越多的企业日益脱离政府的扶植,进入了市场,技术、市场、产品以及竞争条件等因素的变化成为近年来对中国企业挑战最大的几种环境因素。企业要取得生存和发展也必须具备适应环境变化的能力。

适应环境首先要求企业具有对环境的主动认识能力。适应环境要求企业不仅能认识市场的变化,而且能根据市场变化的关键指标的变动预先进行战略调整,从而能领先于市场。要领先于市场,企业需要具备行业领先技术,灵活的资源调配系统和灵活的组织。为此需要破除传

统的建立大型固定组织和设定固定程序的观念;改变对生产设施要求尽可能在其设计寿命期内使用的作法;降低对其他企业现有技术和产品的依赖程度;提高企业自我产品开发和技术开发的能力。

独立企业的一个最起码的标志是企业能够自主调配可获得的资源以实现企业的设立目标,这就意味着企业具有投资选择和决定的权利,并对投资结果负责。我们现在的国有企业远未能成为独立的企业。它们仍停留在某些组织内的不具备投资功能的责任中心的阶段。它们具有的独立经营权利只是对已有投资设施的运用权利,同时并承担了相应的设施报酬责任(为设施的使用缴纳税金和利润,以及承担附着于设施报酬责任(为设施的使用缴纳税金和利润,以及承担附着于设施的其他负担)。除了从原代表政府的工业局和工业公司转变过来的投资控股公司和一部分能在一定程度上获得投资决定权的企业以外,绝大部分国有企业不具备根据环境变化调整资源,改变产品构成和技术构成的能力,而许多投资控股公司至今仍承担了许多足以削弱其投资决策效益的非经济责任。目前许多国有企业无法在产品和技术上与外国产品、外资企业产品,甚至乡镇企业产品竞争,一个很重要的原因就是国有企业实际上的非投资主体身份。

2. 主动诱发变革是促进企业发展的必要手段

根据熊彼德的创新理论,经济发展是从经济本身发生的非连续性的变化与移动,而经济的循环流转却是静态经济的过程。创新理论中包含的静态循环和动态发展的辩证关系同样适用于企业的进化过程。如果企业所在内外环境较长期地处于基本稳定(不管是人为维持的稳定抑或是自然形成的稳定),即企业日常投入与产出的活动如果只表现为静态的循环过程,或是虽然在循环的同时也伴随一定的产出量对投入量的增加,只要这种量的增加不能形成企业能力的扩大,以及这种扩大造成的资源流动结构的变化,企业整体就很难出现变异。同样,稳定环境一般也不可能形成对单个企业的变异压力和诱导因素,由此造成单个企业在经济中的地位相对固定。一旦这种地位的固定性维持较长的时间期,就会形成企业对变异的情性和反变异惯性——企业的衰老特征。只有在经常性出现的创新激励下,企业为了在由创新改变了的环境中获得较有利的地位,内在地表现出变异的要求并积极地采取各种变革性行动,企业才有可能获得发展。当然,并不是在创新的环境中采取了变革行动的企业都能获得发展,是否能够发展将取决于企业采取的变革行动与环境改变的适用程度。但可以肯定的是,凡是在创新环境中坚持不进行适应性变革的企业最终是会被环境淘汰的。如果一个经济中出现了长时期的企业缺乏变革动力的现象,必然表示经济中存在非自然的(人为的)阻碍变革的因素。此时最为迫切的工作是发现并排除这些阻碍变革的因素。对企业来说,由于外部环境是促使企业变革的主要因素,因此,在外部环境变化尚不足以推动变革,而被动等待更大环境变化从而促发变革将使企业损失机会,受到更大损伤时,就有必要人为地破坏现有的平衡状态以诱发变革。

我国企业,特别是国有企业自经济改革以来几经诱发变革,每次变革的诱发者基本上都是政府。政府诱发行为的基本目的在改变企业经营的环境。在1979年到1984年的初期改革阶段,政府以“让权放利”为主要手段,希望通过权利的部分让度换取效率的提高。因此中央政府分别采取了将新增收益的部分所有权让给企业(利润留成)和将财政和物资分配权下放给各级地方政府的方法,激励企业管理人员和职工提高工作积极性,诱发地方政府关心企业经营效率的积极性,提高社会资源的利用效率,在个人获得更大收益的同时增加社会财富。1984年起,企业改革进入以增强企业活力为中心的阶段。在这个阶段,政府先后采取了利改税,拨改贷等

诱发性行动,加大企业对环境影响的敏感性。第三阶段的改革基本上是从1987年开始的,即以围绕建立企业经营机制为中心,推广实行各种形式的经营责任制,以及对部分效率较高企业试行股份制等,逐步将国有企业推向市场。通过以上的诱发性行动,使相当大的一部分国有企业树立起参与市场的意识。诱发变革效果终于产生,一些企业开始自动(不是在政府的直接干预下)进行企业组织的变革。

除了因政府行为导致的诱发变革以外,那些较早进行变革并获得一定成功的企业面临着内部诱发变革的挑战:在外部诱发变革稳定下来后,即经受前一轮变革选择后存活下来的企业面临着相同的新外部环境,其中只有那些活力强的企业能够获得较快的发展速度,从而在公平的竞争环境中生存和发展。因此,它们有必要采取内部的诱发变革行动,在制定能符合外部环境,充分利用内部竞争优势战略的同时,改革企业内部组织,提高组织对战略成功的适应性。因此,第九个五年计划时期将是我国企业加强战略管理,进行组织变革的时期。

3. 为必要变革提供稳定巩固时间

生物进化论强调变异积累的作用,认为如果变异得不到积累,将不可能产生适应性而遗传下去。与生物相同,企业的变革(每一种新战略的制定和实施;对正在执行的战略所进行的重大改变;为了实施某项战略而进行组织变革等)也需要一段稳定巩固时期。在这个时期中任何环境的重大变化和人为的诱发改进行为都会破坏刚刚形成,然尚未巩固的变革结果,其后果或是因变革不能达到拟定的目标而削弱变革的效果;或是不得不停止正在进行的变革转而进行另一次变革,使前一次变革的努力付诸东流;或是使企业内的人员因频繁的变革而丧失对变革的信心,根本破坏企业的变革能力。鉴于我国企业变革的主要诱发因素是政府这一特点,政府在设计 and 指导企业改革活动时,有必要为每一次改革留下足够的巩固时间,并力求使各项改革措施起到相互促进变革效果的作用,至少应做到各项改革措施不会中断其他措施所促成的改革过程。

生物进化过程中,需要将突变所产生的新物种类型进行地理上的隔离,从而避免由于与祖型的杂交而破坏变异的积累。在隔离的条件下新物种类型将变异性一代一代地传下去,新类型逐渐稳定形成。如果不能保证地理上的隔离条件,新物种类型会由于与其原来类型的交配而失去变异性,回复到原来的类型。然而,企业的变革以及经过变革形成的新企业特征在目前经济活动日益跨国界的条件下不可能通过地理上的隔离实现积累。另外,虽然企业具有生物性,但企业的生物性来自于构成企业的人的生物性。生物的死亡意味着包括其整个结构中每个部分的肉体 and 灵魂(如果有的话)的同时消失,而企业的死亡绝大多数情况下则表现为企业所有权的转移。在所有权转移过程中构成企业整体的各个部分生物体(个人)仍然存在,企业的肉体(物质财产)或是转移至新的企业所有者手中,或是由其他的企业所有者接受。而企业的灵魂(主要表现为企业文化所反映的行为和思想)将随着企业人员的转移而部分地融入其他企业。总之,企业的死亡并不表现为企业肉体 and 灵魂的消失。只要存在人员甚至信息的交流,就不可能通过地理上对企业实体的隔离来阻碍企业变革结果与其原体的交流和交配。从这个角度看,企业变革的积累和成功比生物变异更加困难,变革过程将包括一次次的进退交叉。任何通过一次性变革实现企业新特性的希望都是不切合实际的。为了巩固变革的成果,有必要在企业内形成不断变革的机制,通过不断的变革迫使任何回复到变革前的势力无法在企业中存在下去。