

企业改革与发展

企业可持续发展理论研究

—— 21 世纪企业发展的主题

刘力钢

摘要 随着科学技术的不断发展,企业面临的竞争环境变化越来越快,企业能否适应环境的变化,实现可持续发展,成为现代企业管理理论研究的热点问题。实现企业可持续发展,必须从理论和实践上进行分析,从而寻求实现的有效途径。

关键词 可持续发展 人工系统 二次曲线 创新 寿命周期

作者 刘力钢 辽宁大学工商管理学院 副教授 邮编 110036

20 世纪 80 年代初,为了解决当代人类面临的三大挑战:南北问题、裁军与安全、环境与发展问题,联合国大会成立了三个高级委员会,专门研究解决人类所面临的三大挑战问题。在发表三个纲领性的文件中都提出了一个结论,即“可持续发展”是 21 世纪人类求得生存与发展的唯一途径。这一问题的提出立即成为世界范围的研究热点,并被世界各国达成共识。按照国际通行的解释,可持续发展是指既满足当代人的需要又不危害后代人满足自身需要能力的发展,是既实现经济发展的目标,又实现人类赖以生存的自然资源与环境的和谐,使子孙后代能够安居乐业,得以永续的发展。经济发展的推动力是企业的发展,在经济可持续发展的过程中必须对企业可持续发展的理论和实践进行分析。

关于企业可持续发展的定义,目前还没有一个完全统一的解释,但是从可持续发展的构成的基本要素内容看,可以将企业可持续发展定义为:企业在自身发展过程中,通过创新使其不断注入新的活力,始终保持竞争的优势,实现长盛不衰战略目标。在不断扩大市场和利润份额的同时,坚持与环境变化相适应,在内部资源有效配置的基础上,持续的增加盈利和扩大企业规模。^①

翻开世界上具有权威性的《Fortune》杂志,会看到一个令人吃惊的数字:“70 年代跻身世界最大的 500 强企业,到 80 年代有 1/3 销声匿迹了,它们不是被兼并就是被四分五裂”。据最新的统计资料表明,1990 年—1995 年,就有近一半的世界 500 强企业从排名中退出。从世界上大公司发展情况看,其平均寿命在 30—40 年,“在日本与欧洲,企业的平均寿命只有 12.5 年”^②。但是我们也可以看到,也有许多企业生存了百年甚至几个世纪。这些数字和资料充分

① 彼得·F·德鲁克。

② 阿里·德赫斯《大寿公司》。

地说明了三方面问题：一是随着科学技术的发展，市场竞争的加剧，企业面临的环境越来越复杂；二是企业在发展中如果不能进行不断地管理创新，不能适应环境的变化，就会被竞争所淘汰；三是企业的发展具有很强的生命力，完全能够实现可持续发展，永远保持长盛不衰。

任何企业能否不断地可持续发展，在很大程度上取决于企业自身的因素，关键是如何寻求可持续发展的途径。从有关资料可以知道，企业在发展的过程中前 10 年是“死亡率”最高阶段，大约有 40% 的企业生存不过 10 年便会夭折。任何一个企业从其创建开始，就绝不会只想让企业生存 10 年或 40 年，都想到实现一个持续发展的目标。虽然，大部分企业在可持续发展的道路上受到挫折，但企业可持续发展是企业最高追求的战略目标。企业只有坚持可持续性的发展，才能有效地将企业内部资源有效配置，才能不断地进行管理和创新，制定科学、合理的发展战略，扩大市场需求，寻求和发展核心能力，永远保持企业的生命力。

二

研究企业可持续发展的问题，首先要回答的是企业是否可以持续发展，它的理论依据和基本前提是什么。如果这一问题不能从理论上搞清楚，企业可持续发展的问题就无法研究，也无法提出企业可持续发展的方法和途径，甚至可能走进一个理论研究的误区。目前在管理理论的研究中，许多研究成果都认为企业是有生命的并且存在着其自身的寿命周期，企业有成长、成熟、死亡的阶段。如何来认识企业寿命周期的理论呢？从哲学的角度讲，企业是一种人类的组织形式，从时间看，这种组织形式肯定不会永远存在，相对一个具体企业来说其生命是有限的。我们要研究的是在一个较长的相对有限时间内，一个具体企业是否具有一个“自然寿命”，是否必然死亡。

企业有别于物体，其本质区别就在于，企业是一个开放的人工系统。人工系统的构成要素的结合、系统的调整、系统的功能都是可以进行重组和控制的。因而，人工系统的寿命不是自然的，而是由系统对外部适应程度来决定的。人工系统与生物体有着截然不同的特征。正是由于这些特征决定了企业可持续发展的可能性。企业作为人工系统的特征主要有：①目的性。人工系统的行为不是完全自然化的，而是为了完成一定的目的而建立的。正是由于这种目的性，决定了企业的组织结构和方式、方法，以此来控制企业的各种行为。企业可以根据不同的目的和实现程度的不同来调整企业人工系统的结构，不断适应外部环境的变化。自然系统是自然演变形成的，没有目的性，如生态系统，生命体内部的生理系统等，往往其目的是由其自然系统所形成的。这些是自然的选择而非系统目的的选择；②可控性。当一个人工系统功能减弱或不能适应外部变化时，可以通过各种手段进行改造，以恢复它的系统功能。这种改造不受时间和频率的影响，而且越是对系统改造，其功能会越加完善；③开放性。企业具有与外部环境信息的交换性，只有将企业内部的资源和企业外部的需求变化达到动态平衡，企业才能实现其目的；④适应性。在不同的环境下，系统要有不同的适应能力和适应手段。正是由于人工系统的适应性，才使它不断地变化，变得更好，具有可持续发展性。

研究了企业寿命周期之后，还有一个理论问题要搞清楚，即企业发展的极限问题。企业极限问题主要是企业规模极限的理论研究。企业规模的极限问题主要有三个方面因素所决定，一是企业的规模；二是企业外部环境的扩充性的制约条件；三是企业自身规模扩张的能力。这些决定规模极限的问题，随着科学技术的发展，竞争环境的变化，对企业的规模极限制约性越来越小。例如当企业规模问题达到一定程度制约了企业发展时，可以采用新的技术、新的管理方法，来提高资源利用率，减少现有生产要素的数量。企业自身能力的扩张，来自于企业潜力的发

挥。企业可以通过不断地加强管理和创新,不断开发企业各种资源,提高企业自身的扩张能力。

三

企业能否实现可持续发展,主要受到三个方面因素的影响,即企业核心竞争力的确定和形成、发展新的主导业务领域、管理和创新。

(一) 企业核心竞争力的确定和形成

企业发展中的一个关键问题是企业核心竞争力的问题。企业核心竞争力体现了企业核心能力的水平。一个企业没有一个较强的核心能力,就无力与竞争对手抗衡,也就失去可持续发展的根本动力。企业的核心竞争力是企业寻求竞争优势的基础,企业核心竞争力的定义是指组织中的积累性学识,特别是关于如何协调不同的生产技能和有机结合多种技术的学识。它是某一组织内部一系列互补的技能和知识的结合,它能使一项或多项业务达到领先的水平。核心竞争力的主要特征是:①价值性。核心竞争力应该能提高企业的效率,可以帮助企业在创造价值的降低成本方面比其竞争对手做得更好。②异质性。核心竞争力与竞争对手所采取的竞争战略、资源有所不同,具有独树一帜的能力。③不可模仿性。企业竞争力就要有较强的防御措施,即不能被竞争对手轻易占有、转移或模仿。④不可替代性。核心竞争力虽然难以模仿,但往往受到替代品的威胁。因此,在核心竞争力确定和形成时要防止产品的可替代性。一般来说,核心竞争力的表现形式大都体现在技术的创新上,只有不断地发展新的技术,才能提高企业核心竞争力的水平。

(二) 发展新的主导业务领域

企业在可持续发展过程中往往受到经营领域的有限性的制约。企业发展到一定的规模,市场占有率达到一定的程度,必然要进行市场扩张。因此,为了保持已取得的竞争优势,保证企业的不断发展,必然要将企业的竞争优势进行外延,即要不断寻求新的主导业务领域,以避免原有的主导业务衰落。企业要想发展新的主导业务领域,必须要向第二曲线跳跃。美国著名的未来预测专家杨·莫里森指出:“你可能在第一曲线上做得不错,甚至很好,也许这段时间还很长。然而迟早会发生变化的,你应该明白,第一曲线不会永远持续下去,你必须考虑如何跳入第二曲线。”这里所指的第一曲线就是企业的传统业务,而第二曲线是指企业未来主导业务。从第一曲线向第二曲线的跳跃,是企业可持续发展的必然选择,但也是危险的一跳。“如果仓促地从第一曲线跳到第二曲线,你可能会丧失本来该获得的利润,甚至更糟,使自己陷入困境。但假如在第一曲线上停留的过久,也许会永远丧失达到第二曲线的机会。”^①究竟如何跳跃,何时跳跃,这一问题就成为企业可持续发展中的关键问题。只要企业能够率先进入第二曲线并把握未来的主导业务领域,企业无疑具有了可持续发展的前提。

企业向第二曲线跳跃即寻求新的主导业务领域时,必须要进行充分的准备和正确的战略选择。首先要分析所进入的领域是否能充分发挥企业的优势,是否能适应和控制新业务领域所制约的因素。同时,要选择好新业务领域中新的生长点。一般来说新的技术、新的消费群体和新的市场潜力是选择新主导业务领域的三个关键生长点。其次,在对环境分析的基础上,要正确地制定企业的发展战略。企业可以根据现有技术优势为核心,实行技术同心化的多角化经营战略,企业还可以实行与现有技术和市场均不相关的多角化经营战略。总之,企业要想实现可持续发展的战略目标,必须要向第二曲线跳跃,以寻求新的发展机遇。

^① 杨·莫里森《第二曲线》,团结出版社,1997年,第6页。

(三) 管理与创新

管理与创新是企业可持续发展的永恒主题。管理是企业可持续发展的基础,而创新是企业可持续发展的动力。任何企业发展的问题都是管理和创新的问题,许多成功与失败企业的经验和教训都说明了这一点。企业通过管理,可以将现有的资源有效的配置和组合,可以将现有潜力充分的发挥,以取得最大的经济效益。只有通过科学的管理才能使企业将眼前的利益和长远的目标紧密地结合在一起。管理大师彼得·德鲁克指出:“管理总是兼顾两方面,它必须使企业在目前取得成就、发展和变化,否则它就破坏了资本——即资源——明日生产财富的能力”。^① 企业管理的主要任务是明确企业目的和使命,整合企业的人力资源和物力资源,承担对社会的责任。企业可持续发展的过程中,首先要为企业进行明确的定位,解决“我们的企业是什么”,“我们的企业应该是什么”^② 的问题,即企业应在什么样的领域中发展,应该怎样发展。只有明确了企业的目的和其所承担的使命,企业才能明确发展方向,并以此来制定企业的经营战略,构建企业的组织结构,生产市场需求产品,建立企业文化。其次,要对人力资源进行管理。企业发展的关键是人的积极性的发挥,人是决定企业发展的主体。因此,企业要从对人的使用、激励等方面进行管理,树立人本管理的思想,保证人力资源的充分发挥。第三,企业管理能使企业与外部环境达成一种平衡,通过一系列的公共关系活动保证企业在自身发展时,为社会做出更大贡献。在企业可持续发展中,企业管理的基础工作也是十分重要的,企业的一切活动都受制于企业基础工作的水平。在企业可持续发展中,特别要注意的就是如何使企业发展速度与管理水平的提高同步进行。

研究企业可持续发展不能不考虑创新的因素,尤其是企业处在不断地变革阶段。企业的创新包括技术创新、管理创新、制度创新和市场创新。创新已经成为当代企业发展的重要因素,有时甚至是决定性因素,21世纪的企业发展面临的问题就是创新。技术创新是提高企业核心竞争力的关键,也是形成企业战略优势的过程。在现代市场竞争中,没有组织的创新,就不可能保持原有的地位和相对稳定的市场占有率。市场创新是企业在对市场进行科学分析的基础上,选择目标市场,进入和占领目标市场的过程,是对消费者各类需求更有效、更大程度的满足。

企业可持续发展是企业发展到一定程度时所不可避免的问题。21世纪企业面临的重要问题就是如何能在不断变化的竞争中,实现企业可持续发展的战略目标。

【责任编辑 裴鸿池】

^① 彼得·德鲁克《管理——任务、责任、实践》,中国经济科学出版社,1974年,第62页。
^② 彼得·德鲁克《管理——任务、责任、实践》,中国经济科学出版社,1974年,第122页。