

知识搜寻与管理创新绩效关系的研究综述

陈梦婷, 卢 泼, 李茂玉

云南民族大学管理学院, 云南 昆明

收稿日期: 2024年5月15日; 录用日期: 2024年5月27日; 发布日期: 2024年6月28日

摘 要

目前中国企业都在积极推进数字化转型以获取竞争优势, 创新是企业永葆青春的关键变量, 对保持企业活力和优势至关重要, 企业不仅需要重视技术方面的创新, 也需要对管理进行创新, 这样有助于推动数字化技术在企业更好地融合, 然而, 企业创新离不开对于知识的搜索和应用, 大数据技术可以很好去帮助企业深入各个领域来获取全面、完整的数据, 因此企业知识搜索能力会影响企业管理创新的效果。本文通过对文献的梳理发现: 管理创新对组织实际绩效的影响存在一定的滞后性; 知识搜寻对企业管理创新绩效产生了积极或者倒U型影响。

关键词

知识搜寻, 管理创新, 创新绩效, 创新理论

Review on the Relationship between Knowledge Search and Management Innovation Performance

Mengting Chen, Po Lu, Maoyu Li

School of Management, Yunnan Minzu University, Kunming Yunnan

Received: May 15th, 2024; accepted: May 27th, 2024; published: Jun. 28th, 2024

Abstract

At present, Chinese enterprises are actively promoting digital transformation to obtain competitive advantages. Innovation is the key variable for enterprises to stay young forever, and it is crucial for enterprises to maintain their vitality and advantages. Enterprises should not only pay attention to technological innovation, but also need to innovate in management, which will help promote the better integration of digital technologies in enterprises. Enterprise innovation is in-

separable from the search and application of knowledge. Big data technology can well help enterprises go deep into various fields to obtain comprehensive and complete data. Therefore, enterprise knowledge search ability will affect the effect of enterprise management innovation. By reviewing the literature, this paper finds that there is a certain lag in the impact of management innovation on the actual performance of organizations. Generally, it is necessary to study the impact of management innovation on organizational performance from a longer time interval, which is more objective. Knowledge search has a positive or inverted U-shaped effect on management innovation performance.

Keywords

Knowledge Search, Management Innovation, Innovation Performance, Innovation Theory

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

我国经济由高速增长阶段迈入到高质量发展阶段,创新成为引领经济发展的核心动力。自熊彼特 1912 年首次提出“创新理论”以来,创新成为国内外许多学者以及各个企业家持续关注的对象,但早期各个企业家将创新的目标放在了技术上而不是经济上,英国、德国、美国都是通过在工程、电力、化学、航空等领域的技术创新从而占据工业领域的重要地位,20 世纪 80 年代到 90 年代,日本企业凭借质量管理、精益生产方式在二次大战后迅速崛起,而日本是第一个通过管理创新,而非传统意义上的技术创新,成为工业强国的典范。上世纪 80 年代出现许多的美国公司衰落后倒闭的现象,Stata [1]认为,造成这种颓败现象的真正原因就出在公司制度在管理创新上存在缺失,自此,理论家和实业家们愈发将更多的注意力放在管理创新上。美国杜邦化学公司经过杜邦三兄弟一系列改革与创新,构建了一个新型的企业组织体系,初步反映了生产、销售、采购的功能,为现代企业管理创新做出了创造性的贡献。在创新这个长期的过程中,任何一家企业都不可能只从自身内部就能够获取发展所需的全部知识来源,知识搜寻成为企业顺利开展创新活动的重要来源,知识搜寻的深度和广度将直接或者间接地影响企业管理创新绩效,目前关于外界知识搜寻与企业管理创新绩效之间的关系研究较为丰富,本文通过对管理创新与知识搜寻已有的国内外相关文献进行梳理总结,发现知识搜寻对企业管理创新绩效产生了积极或者倒 U 型影响。

2. 管理创新的相关研究

(一) 管理创新内涵

创新具有广泛内涵,在企业领域包含技术、管理、制度流程、组织结构等各方面的创新。首次从经济意义上使用“创新”一词的是熊彼特。熊彼特于 1912 年在《经济发展理论》一书中提出“创新理论”。他将创新定义为建立一种新的生产函数。经济意义上的“创新”概念提出之后,国内外众多学者都开始在这个基础上进行研究,进一步深化和扩展了创新的定义和内涵。

Stata [1]认为美国产业最严重的竞争问题来自创新速率的下降,这种下降更多要归因于管理创新的进程缓慢。Stata 并未明确对管理创新这一概念作出界定,但他的这一论断受到了越来越多研究者的重视。Hamel [2]将管理创新定义为改变传统的管理原则、过程与实践,即管理者不再遵循以往做事模式,就像组织形式、实践、过程和技术的一样,管理创新包括了在组织内工作被完成的规则与路径。Birkinshaw

et al. [3]认为,管理创新不同于之前运用在组织内的管理实践或组织结构,它是以一种新的管理方式进一步促进组织目标的实现。Mol & Birkinshaw [4]将管理创新定义为“为增强公司绩效而引进的对公司而言全新的管理实践”,这里重点强调的是对公司而言是新的,意味着将其他情境中(比如同行企业)成功的实践引入到企业中,也属于管理创新的范畴。

国内最先提出企业管理创新的是芮明杰、常修泽等人,芮明杰[5]在《超越一流的智慧—现代企业管理的创新》一书中将管理的定义为:在制度规范下有效整合企业资源以达到企业既定目标和责任的动态过程。这个定义的核心是有效整合企业资源以达到企业既定目标和责任。提出管理创新是指创造一种新的更有效的资源整合范式,这种范式既可以是新的有效整合资源以达到企业目标和责任的全过程式管理,也可以是新的具体资源整合及目标制定等方面的细节管理。他认为现代企业管理创新是在经营思路、组织机构、管理方式方法、管理模式以及管理制度这五个方面进行创新。常修泽[6]把管理创新定义引入新的管理方式或方法,其核心是在企业经营这个层次上组织创新能够完成广泛传播,这种新的方式或方法其目的是让企业能够降低交易所产生的支出。在此之后,管理创新逐渐成为国内学者与企业家关注的焦点。

(二) 管理创新的驱动因素

芮明杰[5]认为管理创新行为是指人们进行管理理论、方法、方式、手段等创新的一切行动。管理创新的动因可以归为四类:1) 满足创新心理需求,2) 自我价值实现,3) 经济因素:追求更高的经济效益,4) 责任感:一是对社会的责任感,二是对企业的责任感。崔淼和苏敬勤[7]选取太钢、中远、特变电工等10家中国本土的企业案例,基于扎根理论探究了中国本土企业管理创新的驱动因素结果表明我国企业促使创新的因素有企业家、企业发展特征、政策等12种因素,其中企业家是管理创新过程中最核心的驱动力,进一步研究发现在我国企业的管理创新中,表现出以企业家为主导驱动的特点,而西方企业的管理创新则更多地以员工为主要驱动。林海芬和苏敬勤[8]认为内部促进者或企业核心管理者对管理创新的引进水平起着决定作用,企业家导向对创新意愿有着显著影响,进而提升管理创新引进水平。

(三) 管理创新影响因素研究

国内现有的文献对管理创新影响因素相关实证研究已经颇为丰富,学者们从制度、组织文化、管理者和人力资源、技术条件、知识搜寻等方面去研究管理创新的影响因素,可见,管理创新会受多方面的复杂性的影响,通过对管理创新影响因素相关文献的阅读,本文按照管理创新的过程,从知识搜寻视角、认知视角、组织学习视角进行归纳。

1) 知识搜寻视角

近年,国内的学者主要从不同的搜寻角度去研究其对管理创新的影响,Sofka和Grimpe[9]从专业化视角来看,知识搜寻可以划分为科学型知识搜寻、市场型知识搜寻和供应链型知识搜寻3种类别。由于不同的知识源所提供的知识元素对企业的影响可能不同,因此余传鹏和林春培等人[10]将管理创新划分为利用式管理创新和探索式管理创新,通过对华南地区制造型企业发放问卷,研究发现:科学型知识搜寻对探索式管理创新有正向影响;市场型知识搜寻能显著提高企业双元管理创新效果;而供应链型知识搜寻仅对利用式管理创新有显著促进作用。

2) 认知视角

创新行为受认知因素影响,知识搜寻获得的有关信息并不一定能够有效地提高组织管理创新的效果,也受到认知水平的影响。具有较强认知柔性的企业通常具备更高的敏锐度,能够快速接收外部知识和信息,并做出迅速的反应,这样的企业能够迅速产生创新想法并去制定相关方案。林海芬和苏敬勤[8]认为社会资本通过影响知识搜寻影响管理创新引进水平;而认知偏差导致风险感知偏低,进而影响管理创新引进水平。但该研究是一种基于文献的理论框架,没有通过实证检验,为此,苏敬勤和林海芬[11]收集

237 位企业核心管理者的数据,实证检验了认知偏差对企业管理创新引进水平的影响,分析得出:过度自信、控制错觉和代表性法则负向影响管理者的管理创新风险感知。王庆金[12]对其进一步细分研究,他以“跨界搜寻-认知柔性-管理创新”的理论框架,成功检验了认知柔性是跨界搜寻与管理创新的提升路径之一。

3) 组织学习视角

组织学习作为管理创新过程中的关键环节,也是影响管理创新绩效的重要途径之一。不同组织学习水平、方式等对管理创新绩效的影响是不同的。

林海芬&苏敬勤[13]提出开发性学习的优点是组织通过现有的知识去改进和完善已有的管理方法与制度,对已经存有的管理实践进行延续并自我提高,能够充分利用所积累的组织优势。然而,过度强调开发容易导致组织的视野变得短浅,错失长期发展机会,最终可能导致组织陷入僵局甚至走向毁灭。而探索性学习的优点是利用新的知识去创造出新的机会和管理范式,对组织管理模式进行根本性变革,通过打破组织的传统惯例,以全新的面貌去应对外部不断变化的环境,从根本上提升组织的绩效,它存在的局限性是具有高成本性和高不确定性,受组织惰性的影响,很少有企业愿意承担风险去进行探索型学习。两种学习方式都各有优势,因此,组织将两种学习方式整合在一起可以很明显地提高管理创新效益,但需要在这两种学习方式之间寻求一个平衡点以充分发挥各自的优点,避免缺点。有学者将组织学习能力视为中介变量,研究发现组织学习能力是主动组织遗忘和提升组织创新的路径之一[14],也是网络互惠程度与企业管理创新的影响路径[15]。并且组织学习过程也受组织文化的影响,因为组织学习方式的选择会对管理创新活动的绩效具有显著影响[16],所以选择的组织学习方式要基于组织文化考虑,在某些组织文化中,过度的组织学习加上不适合的组织学习方法反而会加剧管理问题。

3. 管理创新绩效的相关研究

如果将管理创新作为单维度变量进行测量,这可能会影响企业开展管理创新水平的准确评估,并模糊了管理创新与企业绩效之间的关系,目前很多学者从二元分析的框架,将管理创新分为多维度进行研究。比如:余传鹏等人[10]将管理创新划分为利用式管理创新和探索式管理创新两个维度,发现两种管理创新对企业的创新绩效的作用效果完全不一样,利用式管理创新与企业创新绩效的影响关系是倒 U 型,但是探索式管理创新与企业绩效呈正 U 型关系。

学术界一般将创新绩效发展分布趋势分为渐进性和突破性,杨立生和陈倩(2020) [17]提出第三维度的创新绩效——半突破性创新绩效,这是介于渐进性与突破性绩效的过渡状态,将开放式创新划分为内向型及外向型开放式创新,研究发现:内向型开放式创新与半突破性创新绩效呈倒 U 型关系,外向型开放式创新与半突破性创新绩效显著正相关。

近年来,学者们也逐渐意识到企业不是单向吸收管理创新的输入者,也是管理创新的输出者,成功的企业案例都是学者和中小企业的学习与研究的对象,管理创新输出行为不仅仅只有通过新闻媒介或者学术案例研究分享管理创新知识,还包括企业为了获得收益而主动研究对外输出管理创新[18]。谢洪明等[19]从管理创新引进和管理创新输出两个视角探究与创新绩效的关系,发现管理创新引进和输出与创新产出、研发投入均呈现倒 U 型关系。

4. 知识搜寻对企业管理创新绩效的影响

知识搜寻理论是源于 Cyert 和 March [20]的搜寻思想,它首次在《企业行为理论》一文中提出,其概念在 Nelson 和 Winter [21]的推动下得到不断发展,强调企业处于混沌复杂环境中,为实现问题解决抑或谋求发展机会所开展的信息检索活动被定义为知识搜寻。脱离原有知识结构和超脱传统组织壁垒是跨界

知识搜寻所具备的两个显著特征[22]; Laursen 和 Salter [23]认为根除问题是开展知识搜寻活动的初衷,对搜集自企业内外部的信息予以整合利用,能够强有力地消除企业存续发展阶段中的各类问题。由此显出,知识搜寻并非单纯指的是在纷繁复杂的外部环境中,通过付诸努力与其他成本旨在解决问题的某类惯用方法,某些具体活动,亦或者处理问题的措施,更关键的在于它无形中为企业构建了一种新的组织学习方式。知识搜寻的研究维度往往随学者研究需求及视角的变化而改变, 1) 组织边界视角: 将知识搜寻分为本地搜寻和跨界搜寻, 本地搜寻以原有知识为起点, 在其所属领域内进行搜寻, 相反跨界搜寻其特性突出表现在对新知识的渴求、逾越原有组织范围边界方面, 同时通过参考所寻求知识的空间位置[24]。2) 跨界搜索的目标视角: 将知识搜寻划分为前瞻性跨界搜索和追随性跨界搜索[25]。企业搜索那类暂未被开发的、具有潜在价值的异质性知识被称为前瞻性跨界搜索; 而追随性跨界搜索侧重通过对知识的运用改进现有的生产技术。3) 搜寻知识与企业知识基础相差的距离视角: 将知识搜寻划分为开发性搜寻和探索性搜寻[26]。4) 知识获取时间顺序视角: 将知识搜寻分为新知识搜寻与旧知识搜寻[27]。从总体来看, 虽然目前大量研究基于不同的角度对知识搜寻的维度进行划分, 但近年来关于知识搜寻的焦点还是在于搜寻范围和搜寻程度两个方面。Laursen, K. and Salter, A [23]提出“知识搜寻宽度和深度”这个概念, 认为企业知识搜寻宽度与深度越大, 越利于企业创新。

企业不可能单纯只从自身内部就能够获取所有的知识来源, 在创新这个长期的过程中, 搜寻知识至关重要, 这也是企业影响创新效果的重要因素。因此知识搜寻如何影响企业创新是学者们较为关切的研究方向。然而引人注目的是, 两者间的关系尚未定论, 关系类型复杂, 正向和倒 U 型关系均有学者在研究中验证: 知识搜寻的范围与企业创新绩效联系紧密, 搜寻的范围越广泛越能搜寻到有用知识[28], 知识搜寻深度对企业创新也有正向影响[29], 其中, 搜寻广度对渐进式创新影响较大, 搜寻深度则对激进式创新影响较大, 而知识搜寻协同也会促进创新绩效的提高[30], 将帮助企业突破技术瓶颈, 有助于促进企业开展

创新活动。但也有研究发现搜寻宽度对不同维度的创新绩效的影响存在差异性, 搜寻宽度能显著提高根本式创新绩效, 但与渐进式创新绩效呈倒 U 型关系[31]。外部创新知识搜寻对双选开放式创新, 即内向型开放式创新和外向型开放式创新存在倒 U 型关系的影响[32]。叶江峰等[33]指出非互动式知识搜寻更有利于渐进式创新, 互动式知识搜寻与企业创新绩效关系呈现倒 U 型。

5. 结语

企业进行管理创新绝不是为了创新而创新, 而是为了提升组织的绩效, 获取更多的利润。长期以来, 很多学者和管理者都认为管理创新一定会提高组织绩效, 甚至在一段时间内将管理创新和提高组织绩效视为等同。但后来也有研究发现: 管理创新对组织绩效的提高是非常有限的, 甚至会导致组织绩效的下降。其实管理创新对组织实际绩效的影响存在一定的滞后性, 组织进行管理创新的初期可能受到员工的抵触情绪导致管理执行的不顺利, 或者初期的探索阶段管理创新专业知识或经验缺乏, 决策方面会走很多弯路, 所以导致见效不明显, 甚至引起组织绩效的下降。管理创新过程很漫长, 所以一般要从更长的时间区间去研究管理创新对组织绩效的影响, 这样更具有客观性。

知识与创新密不可分, 企业要想提升管理创新能力, 必须提升自己的外界知识搜寻能力, 丰富多元的文献资料研究结论一定程度上印证了知识搜寻与企业管理创新绩效的正相关与倒 U 型关系, 产生意见差异的原因可能是学者们对企业管理创新绩效测评维度不一样或者知识搜寻的效果也受到组织文化的影响。目前大部分学者支持知识搜寻与企业管理创新绩效之间存在倒 U 型关系, 企业需要认识到知识搜寻的两面性, 外部知识搜寻能为管理创新带来积极的影响, 但是需要遵循适度原则, 企业可以利用当前先进的数字技术和数智化设备加速推动数字化转型, 能够显著提高企业知识搜寻活动的深度和广度, 进一

步提高企业管理创新绩效,但是过度将组织现有资源用于知识搜寻,若企业未能及时将这类资源转化为企业生产经营活动,就可能造成组织冗余等问题加剧的,这对企业管理创新绩效反而起到负面影响,所以企业需要遵循适度原则,综合考虑企业面临的技术环境以及实际发展需要开展外部知识搜寻。

参考文献

- [1] Stata, R. (1989) Organizational Learning: The Key to Management Innovation. *Sloan Management Review*, **63**, 63-74.
- [2] Hamel, G. (2006) The Why, What, and How of Management Innovation. *Harvard Business Review*, **84**, 72-84.
- [3] Birkinshaw, J., Hamel, G. and Mol, M.J. (2008) Management Innovation. *Academy of Management Review*, **33**, 825-845. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.34421969>
- [4] Mol, M. and Birkinshaw, J. (2009) The Sources of Management Innovation: When Firms Introduce New Management Practices. *Journal of Business Research*, **62**, 1269-1280. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.001>
- [5] 芮明杰. 超越一流的智慧-现代企业管理的创新[M]. 上海: 上海译文出版社, 1994.
- [6] 常修泽. 现代企业创新论: 中国企业制度创新研究[M]. 天津: 天津人民出版社, 1994.
- [7] 崔淼, 苏敬勤. 中国企业管理创新的驱动力——兼与西方企业的比较[J]. 科学学研究, 2012, 30(5): 755-765.
- [8] 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, 31(6): 136-143.
- [9] Sofka, W. and Grimpe, C. (2010) Specialized Search and Innovation Performance-Evidence across Europe. *R & D Management*, **40**, 310-323. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2010.00592.x>
- [10] 余传鹏, 林春培, 张振刚 叶宝升. 专业化知识搜寻、管理创新与企业绩效: 认知评价的调节作用[J]. 管理世界, 2020, 36(1): 146-166, 240.
- [11] 林海芬, 苏敬勤. 管理创新效力提升机制: 组织二元性视角[J]. 科研管理, 2012, 33(2): 1-10.
- [12] 王庆金, 石仁波, 杜甜甜, 韩昌霖. 跨界搜寻如何促进企业管理创新——认知柔性及吸收能力的作用[J]. 科技进步与对策, 2022, 39(15): 67-78.
- [13] 苏敬勤, 林海芬. 认知偏差视角的管理创新引进机制实证研究[J]. 管理学报, 2012, 9(11): 1653-1660 .
- [14] 曾俊健, 陈春花, 李洁芳, 等. 主动组织遗忘与组织创新的关系研究[J]. 科研管理, 2012, 33(8): 128-136
- [15] 谢洪明, 任艳艳, 陈盈, 等. 网络互惠程度与企业管理创新关系研究——基于学习能力和成员集聚度的视角[J]. 科研管理, 2014, 35(1): 90-97.
- [16] 李焱, 芮明杰. 不同组织文化中组织学习方式对管理创新成效的影响[J]. 研究与发展管理, 2008, 20(4): 35-40.
- [17] 杨立生, 陈倩. 开放式创新、知识积累与高新技术企业半突破性创新绩效[J]. 云南民族大学学报(自然科学版), 2020, 29(5): 519-526.
- [18] 张振刚, 沈鹤, 李云健. 双向管理创新对企业技术创新投入与产出的影响[J]. 科技进步与对策, 2020, 37(16): 1-9.
- [19] 谢洪明, 应郭丽, 陈盈, 等. 知识流出: 连接外部环境与企业创新的桥梁[J]. 科学学研究, 2012, 30(11): 1698-1706.
- [20] Cyert, R.M. and March, J.G. (1963) A Behavioral Theory of the Firm. Prentice Hall.
- [21] Nelson, R. and Winter, S. (1982) An Evolutionary Theory of Economic Change. Harvard University Press.
- [22] Rosenkopf, L. and Nerkar, A. (2001) Beyond Local Search: Boundary-Spanning, Exploration, and Impact in the Optical Disk Industry. *Strategic Management Journal*, **22**, 287-306. <https://doi.org/10.1002/smj.160>
- [23] Laursen, K. and Salter, A. (2006) Open for Innovation: The Role of Openness in Explaining Innovation Performance among U.K. Manufacturing Firms. *Strategic Management Journal*, **27**, 131-150. <https://doi.org/10.1002/smj.507>
- [24] 孙国强, 王欢. 外部搜寻对集群网络权力的影响机制研究[J]. 经济问题, 2021(9): 10-21.
- [25] 杨苗苗, 王娟娟. 跨界搜索、知识整合与企业可持续竞争优势[J]. 科学学研究, 2020, 38(4): 696-704.
- [26] 周文强, 顾新, 杨雪. 多维知识搜寻平衡对突破性技术形成的影响机制研究[J]. 软科学, 2021, 35(10): 55-60.
- [27] Nerkar, A. (2003) Old Is Gold? The Value of Temporal Exploration in the Creation of New Knowledge. *Management Science*, **49**, 211-229. <https://doi.org/10.1287/mnsc.49.2.211.12747>
- [28] 曹畅, 余福海. 知识识别能力视角下企业社会资本对外部知识获取影响机理研究[J]. 贵州财经大学学报, 2020(3): 61-70.
- [29] 卢剑峰, 陈思. 外部知识搜寻、大数据能力与企业创新[J]. 科研管理, 2021, 42(9): 175-183.

-
- [30] 郑浩. 情景二元视角下知识搜寻协同对创新绩效的影响——一个有中介的调节模型[J]. 科技进步与对策, 2018, 35(17): 67-74.
- [31] 贯君, 徐建中, 林艳. 跨界搜寻、网络惯例、二元能力与创新绩效的关系研究[J]. 管理评论, 2019, 31(12): 61-72.
- [32] 周飞, 钟泓琳, 林一帆. 外部创新知识搜寻、资源拼凑与双向开放式创新的关系[J]. 科研管理, 2020, 41(8): 23-30.
- [33] 叶江峰, 陈珊. 互动式与非互动式知识搜寻对企业创新绩效的影响——企业内外部知识异质度的调节作用[J]. 软科学, 2021, 35(10): 68-73.