

<<打造企业的可持续竞争力>>

图书基本信息

书名：<<打造企业的可持续竞争力>>

13位ISBN编号：9787010079158

10位ISBN编号：7010079153

出版时间：2009-6

出版时间：人民出版社

作者：邬锦雯

页数：283

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<打造企业的可持续竞争力>>

### 前言

在网络经济时代反思理性和理性经济人的后现代竞争背景下，由于后现代市场中的竞争缺乏可操作的文化战略理论支持，经济全球化带来的多元文化冲突导致组织的伦理规范缺失，可持续的内涵增长文化经济缺少微观企业层的文化论支撑，而产生的问题是：中国中小企业的平均寿命不到3年、创新力不足、人力资本水平低。

这种现象从一个国家的劳动力收入水平、社会关系、就业和发展以及竞争力来说都是潜在的危机。

解决这个问题就是沿着科斯的法学企业本质向人性和意识文化方向深入，定义并证明组织文化降低成本产生收益成为未来竞争中的重要资本，从而导出一个可持续创新发展的企业生产方式——组织文化资本战略，现实地倡导中国市场化的企业、特别是超过企业总数一半的约200万家民营企业，迈向“有文化”的企业，突破理性经济人假设下的长期利润为零的企业模型，建立科学的社会责任型企业模式，让中国的GDP不断创造奇迹。

三个命题的提出是关键：1.组织文化资本是一种连接异质个体的价值网络，2.组织文化资本是专有创新的知识共享，3.

组织文化资本是持续激励的利益均衡。

这个定义以组织的协同知识为核心本质，包含物质基础、精神本质、制度形式三个层次，导出包括生产力和生产关系两个方面的知识管理和制度变革战略途径。

研究的方法主要是规范理论分析。

## <<打造企业的可持续竞争力>>

### 内容概要

《打造企业的可持续竞争力组织文化资本研究》通过对新的现实环境下企业竞争规律的深度提炼，并把提高效率的规律给出技术和人文方法的资源管理导向设计，这体现了经济学与管理学互相结合渗透的研究方向。

进一步研究可以包括结合更多学科的国家文化资本假说，和不同文化资本假设下的个体价值观测量工具及其实证研究，并最终形成竞争力研究的宏观、中观和微观体系。

本书由我的博士学位论文修改而成。

论文的撰写与当初报考的初衷是一致的，那就是对自己的困惑进行学习和思考，自己忙碌而有限的生命里，究竟该做些什么？

什么才是有价值的事？

经过了18年青涩奋斗的学生年代、近14年在大学跨专业的教师生涯、同时也是最近10年残酷的商业竞争生涯，我忽然感觉面对太多的不同价值观、面对学生疑问的脸庞，面对自己以后的目标追求时，思想充满了那么多的不确定和矛盾冲突，于是我不得不在繁忙中选择了对自己进行知识的整理和目标的探索。

本书也包含了对自己知识的整理，从而使自己看问题更为开阔和平静，也逐渐建立了不再随波逐流的宽容和自信。

在这4年来的大量阅读思考中，我把很多观点运用在所管理的公司中，对团队的整合优化和效率起到了显著的作用，也使得公司在竞争环境发生变化后快速地重建渠道，成为细分行业中唯一生存和快速发展的企业，我希望把这些心得与所有关注企业竞争力问题的人士一起分享学习。

我希望未来走的路是有智慧的，能通过给他人谋福利以及为学生授业解惑而快乐，也期望能有点滴思想融入浩瀚如海的人类知识宝库中去，寄托一份对永恒生命的崇敬。

我很欣慰于这几年的努力，心中充满了各种深深的感谢和快乐。

## <<打造企业的可持续竞争力>>

### 作者简介

邬锦雯，女，1969年6月生于云南省昆明市，经济学博士，1994年毕业于中山大学，现为华南师范大学经济与管理学院副教授，发表《论信息的开发利用》等核心期刊论文30余篇，主编《人力资源管理信息化》等2部专业教材，参加或主持国家级省级科研课题5项。

在教学科研的同时开展创业实践，1999年始建立中国最早的言情小说出版中心——广州花季文化传播有限公司（业界俗称“花雨”），自主开发数干部原创小说，坚持传承和发扬中华传统文化精髓。

## &lt;&lt;打造企业的可持续竞争力&gt;&gt;

## 书籍目录

前言1 导论：让文化成为可操作的经济要素 1.1 研究问题和意义 1.1.1 后现代市场中的竞争要求非理性的文化战略理论支持 1.1.2 经济全球化带来的文化冲突需要组织的伦理规范研究 1.1.3 可持续的内涵增长文化经济需要微观企业层的文化论 1.2 研究目标与内容 1.2.1 解析组织文化资本的物质基础：信息对称的价值网络 1.2.2 解析组织文化资本的精神本质：专有创新的知识共享 1.2.3 解析组织文化资本的制度形式：持续激励的利益均衡 1.2.4 导出组织文化资本战略：可持续创新的企业生产方式 1.3 研究框架和方法 1.3.1 分析框架和章节安排 1.3.2 研究方法：从抽象到具体 1.4 主要创新点 1.4.1 探索企业黑箱：经济学视角的组织文化资本概念假说 1.4.2 对相关理论的贡献：现实的和走入企业的经济学范式2 相关文献综述 2.1 启发性的文化、文化资本、组织文化研究 2.1.1 文化概念的多元化 2.1.2 文化资本（与社会资本）的研究 2.1.3 组织文化的研究：从有效到价值 2.2 前瞻性的异质性经济学基础 2.2.1 “现实的”异质性从哲学到经济学的发展 2.2.2 个体异质性的研究 2.2.3 企业异质性的研究 2.3 支撑性的企业本质观点进展 2.3.1 生产性观点：企业理论的基础 2.3.2 契约性观点：企业理论的飞跃 2.3.3 异质性观点：企业理论的前沿3 从异质个体到组织文化资本——网络价值 3.1 人的性质：摆脱观念统治的异质性 3.1.1 马克思关于个人的全面发展和自由个性 3.1.2 组织文化资本是以人为本思想的经济分析 3.2 组织的特性：互利和道德的社会网络 3.2.1 心理学中人的特性 3.2.2 社会学中组织的特性 3.3 网络价值：势（差别/距离、差别×联系）与文化力（场、群） 3.3.1 差别的联系：“势”的普遍性 3.3.2 造势与管理（激励） 3.3.3 创新和同构的“意识造势，文化成群” 3.4 “资本”意义上的组织文化：信息对称的价值网络 3.4.1 资本的各种定义 3.4.2 信息不完全、风险与收益：组织文化资本的网络价值 3.4.3 信息不对称对资本成本影响的模型分析4 从个体知识到组织文化资本——专有创新 4.1 个体的知识创新与能力 4.1.1 认知过程与知识创新 4.1.2 个体能力：知识的综合应用 4.1.3 个体决策的异质：西蒙的有限理性 4.2 文化“场”：从个体差异到组织核心知识的专有异质性 4.2.1 知识转化的四种模式和两大类型 4.2.2 SECI模型中的知识创新：源于个体存于组织 4.3 异质的组织文化的要素分析与测度 4.3.1 企业文化之七概念和五要素 4.3.2 工业时代的组织文化特征 4.3.3 组织文化与创新文化要素测度 4.4 组织文化资本的专用性准租与投资不足问题 4.4.1 企业产生和成长中的组织文化资本 4.4.2 租金、准租金和可占用性准租 4.4.3 可占用性准租、投资专用性与投资激励5 从企业制度到组织文化资本——长期激励 5.1 作为基础的激励理论和组织管理制度 5.1.1 作为基础的激励理论：个体需要的“异质” 5.1.2 组织管理制度的激励实现 5.2 制度变革与劳动关系演化的动态和静态分析 5.2.1 劳动关系形成的动态历史分析：制度变革 5.2.2 不同资源配置方式下的劳动关系比较 5.2.3 市场方式下以法制为基础的劳动关系系统 5.3 多元化利益支付促进合作博弈：从冲突到合作的劳动关系 5.3.1 合作博弈的团体理性、规则公平、组织效率 5.3.2 面子博弈对组织合作的促进分析 5.3.3 （利益）冲突诊断博弈模型6 重构企业生产方式的组织文化资本战略 6.1 战略目标体系和总体思路 6.1.1 以运行能力和制度能力为战略目标 6.1.2 企业文化的结构和内容：三元合一 6.1.3 组织文化资本的案例规范和测量思路 6.2 构建网络时代的专有平台：知识管理 6.2.1 知识管理（KM） 6.2.2 推动知识共享的技术平台 6.2.3 发现知识：数据挖掘（DataMining） 6.2.4 CRM：以客户为本的企业文化 6.3 强化异质优势的组学习、服从、信任、沟通 6.3.1 组织学习 6.3.2 学习型组织的服从、信任、沟通理念 6.4 建立持续激励的企业制度：动态（文化资本）产权配置 6.4.1 企业制度文化 6.4.2 以员工人为本的管理制度变革 6.4.3 组织权力与CCO 6.5 分析和适应文化生态环境：比较文化论 6.5.1 中国传统文化的三大主脉 6.5.2 美日韩文化以及企业文化比较 6.5.3 组织文化生态环境论 6.6 结论和思考 6.6.1 本书主要结论 6.6.2 宏观政策建议 6.6.3 存在的不足 6.6.4 进一步研究的方向参考文献ABSTRACT后记

## <<打造企业的可持续竞争力>>

### 章节摘录

#### 1.1 研究问题和意义 企业是市场的主体。

据统计：中国民营企业的平均寿命只有2.9年，中国每年约有100万家民营企业破产倒闭，60%的企业将在5年内破产，85%的企业将在10年内消亡，能够生存3年以上的企业只有10%，大型企业集团的平均寿命也只有7.8年。

其中有40%的企业在创业阶段就宣告破产。

在中国每天有2740家企业倒闭，平均每小时就有114家企业破产，每分钟就有两家企业破产。

日本企业的平均寿命为30年，是我们的10倍；美国企业平均寿命为40年，为中国的13倍。

这样短命的企业整体上表现为缺乏文化遗产、产业创新力不足、人力资本水平低，劳动力收入水平不高。

20世纪末，国外学者在一本《企业文化与经营业绩》的著作中做出过这样的推测——“企业文化在下一个10年内很可能成为决定企业兴衰的关键因素。

”国内学者也有过相类似的断言：“21世纪的经济赛局将在很大程度上取决于‘文化力’的较量。

”一个没有文化沉淀的企业，不可能拥有长青的生命力。

正如人类早期的自然力和超人力崇拜那样，文化被人们称为神奇的咒语，如同人的精神一样，是我们破译企业生命现象密码的“解”，也是一个我们要破解的“谜”。

市场经济中，有两只“看不见的手”：一只叫抽象的“经济规律”，一只叫具体的“文化制度”。

如果左手是“客观的”，那么这只右手就是“主观的”。

我们都相信物质是第一性的，往往忘记了没有设计和蓝图就不会有大厦这样的存在，正如没有主观选择的特有“改革开放”就没有今天的市场经济一样。

事实上主观在特定的条件下选择着客观（规律）。

## <<打造企业的可持续竞争力>>

### 编辑推荐

中国中小企业三年的平均寿命能改变吗？

这是一个解释人们在不自觉地运用的文化规律，提出能动选择配置人的意识资源实现可持续竞争力，从而把组织文化范畴的研究带进经济学的“炼金术”时期，并向“化学式”的方向作努力的探索。

一切的答案尽在《打造企业的可持续竞争力组织文化资本研究》中。

<<打造企业的可持续竞争力>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>