

基于吸收能力的跨国公司知识转移过程研究

王国顺, 李 清

(中南大学 商学院, 湖南 长沙 410083)

[作者简介] 王国顺(1962), 男, 湖南益阳人, 中南大学商学院企业管理系教授, 博士生导师, 主要从事企业理论、企业国际化研究; 李清(1982), 女, 湖南长沙人, 中南大学商学院管理科学与工程系硕士生, 主要从事国际商务管理研究。

[摘 要] 本土企业和跨国公司的合作是本土企业获取外部知识的重要来源, 其中本土企业的吸收能力对成功知识转移起到极为重要的作用。研究表明, 跨国知识转移和效率都要受到吸收能力的影响。因此, 跨国公司和与之合作的本土企业对吸收能力的培育就非常重要, 它是跨国公司和本土企业赢得竞争优势的关键要素。

[关键词] 吸收能力; 知识转移; 跨国公司

[中图分类号] F276.7 [文献标识码] A [文章编号] 1672-7320(2006)06-0762-05

随着知识经济时代的兴起, 知识被认为是最有价值的、难以模仿和最具战略性的资源。近年来关于如何最大限度地获取有价值的知识, 如何从知识源转移到知识接收方并为企业创造价值的议题如雨后春笋般出现, 不管是学术界还是实业界均认为知识转移是公司获取竞争优势的关键。知识转移层次的相关研究主要分为个人、团队、组织和组织间四层。由于跨国公司拥有全球 80% 以上的新技术、专利和先进的管理知识, 在这一背景下, 本土企业与跨国公司合作成为其获取新知识的重要渠道, 并逐步积累起自身知识存量, 提升核心竞争力。跨国公司与本土企业的合作联结包括战略联盟、授权、许可证、联合研究与开发等。

我们知道, 知识转移(knowledge transfer)包括知识源和知识接受方两方主体, 从后者的角度看, 知识转移就是知识接受方识别有价值的知识, 通过理解、消化新知识并加以利用, 创造出新知识的过程。而知识接受方吸收能力不同, 从跨国公司及其他单元转移知识的效果也存在差异。本文拟从本土企业吸收能力角度出发, 对跨国公司知识转移过程进行分析。

一、吸收能力的内涵

Cohen 和 Levinthal 首先提出吸收能力(absorptive capacity)的基础定义, 即吸收能力是企业对外部新知识进行识别、理解并最终应用于商业目的的能力。吸收能力是先验知识的函数, 具有累积性和路径依赖的特点。在此基础上, 许多学者对吸收能力的概念进行了拓展, 分别从组织学习、动态能力等方面研究吸收能力。Kumar 在分析吸收能力时, 强调吸收能力的重要性不仅体现在对新知识的接收上, 还包括具有学习能力及解决问题的能力。Lane 和 Lubatkin 提出相对吸收能力(relative absorptive capacity)的概念, 以老师和学生的偶数单位为学习单元, 认为先验知识的识别有利于挑选和辨识新知识, 薪资制度和组织结构的相似性有利于理解新知识, 而支配逻辑的重叠程度有利于知识的商业目的的

使用。另外, Lane et al 在对合资子公司吸收能力与绩效关系的研究中发现, 先验知识的积累、信任、文化相容性和业务相关性是影响子公司理解知识的因素, 而弹性和适应性及提供的培训、管理协助有利于内化新知识, 战略制定的差异和提供发展员工的人力资源能力有利于应用新知识。后来 Zahra 和 George 通过整理相关文献进一步区分了两种吸收能力, 即潜在(potential)吸收能力与实现(realized)吸收能力, 前者强调获取与消化外部知识的能力, 后者包含转换与利用知识的能力。表 1 整理了不同学者在吸收能力概念基础上对吸收能力组成的看法。

表 1 吸收能力的组成

学者	吸收能力组成				实证研究
Cohen & Levinthal(1990)	识别		理解	应用	1 719 个制造业事业单位
Lane & Lubatkin(1998)	识别	评估	理解	应用	69 个制药生物技术研发联盟
Lane, Salk & Lyles(2001)	了解		理解	应用	78 个不同行业国际合资企业
Zahra & George(2002)	潜在的吸收能力(包括获取和理解)		实现的吸收能力(转换和应用)		文献综述

资料来源:根据本研究整理

根据表 1 结合知识转移的阶段特征将吸收能力分为识别能力、理解能力、学习能力和应用能力 4 种子能力。识别能力、理解能力、学习能力和应用能力代表了本土企业从跨国公司吸收知识并加以运用的价值化的循环连续过程, 4 种能力互相依赖, 互为补充。

二、跨国公司知识转移过程

知识转移过程是知识源和知识接受方之间知识交换的并行过程, 它分为 4 个阶段, 即开始阶段、实施阶段、调整阶段和整合阶段。许多知识转移之所以失败, 主要原因在于只关注知识特性和沟通渠道的丰富性, 而忽视了知识接受方获得有潜力价值的知识并在公司运营过程中利用的整合过程。每个阶段的知识转移都蕴含着不同的子能力所起到的作用。如图 1 所示。

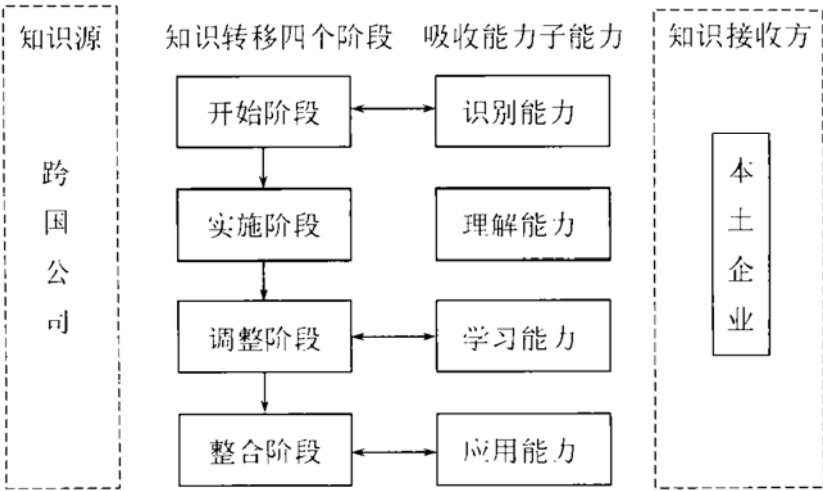


图 1 知识转移阶段和吸收能力与子能力的关系

在开始阶段, 跨国公司将编码化知识提供给本土企业, 包括产品和过程设计标准、生产和质量控制说明、产品说明、政策和流程文本资料等。跨国公司提供知识的目的是为了帮助本土企业接受新知识, 并培育起生产指定产品和提供相应服务的能力。本土企业通过理解、学习从跨国公司那里获得的新知识, 将其外化为自身可用语言、公式等方式表达的显性知识。在这个阶段中, 本土企业需要利用已有的知识存量、建立的业务流程规范来识别编码化知识, 这是本土企业的识别能力。但是, 编码化知识在被本土企业吸收利用之前需要被消化和理解, 本土企业与跨国公司的文化差异、本土企业的适应机制、沟

通机制都将影响到本土企业理解新知识的能力。为了消除文化隔阂,快速吸收不同环境下产生的知识,跨国公司将指派重要工程人员、管理人员来到本土企业进行指导,或者邀请本土企业的核心人员到母国参观和学习,帮助本土企业快速适应新知识的流动方式并促使实际生产运作的顺利进行。另外,跨国公司和本土企业对彼此的信任也是影响本土企业理解能力的重要因素。有研究表明,信任是良好合作关系的催化剂,可帮助本土企业理解和吸收新知识,这个过程便是实施阶段。理解跨国公司知识的能力在这一阶段发挥着作用。

进入调整阶段,本土企业在和跨国公司的沟通过程中,本土企业通过边干边学分享了合作伙伴的经验、技术性和管理性知识,并把它们通过内部单元进行扩散转移。在这个过程中,员工的学习意图、学习动机和所具备的学习能力是决定知识是否有效吸收的关键因素。当员工获取新知识的愿望强烈时,倾向于在内部通过非正式网络传播知识、共享知识,知识转移的频率加快,转移的知识数量和质量自然上升。同时,跨国公司继续本土企业知识积累过程,重复性培训以加深本土企业对新知识的理解,而本土企业通过各种激励机制、缩短与竞争对手的薪资水平、整体提高员工斗志等方式加强员工的学习能力,为应用知识转移成果做准备。

在最后的整合阶段,即整合阶段,本土企业将所获得的知识应用到产品和服务中,缩短产品生产周期、更新设计流程以满足市场需求,通过不断的知识积累和消化吸收实现知识创新的循环。

从跨国知识转移的过程来看,跨国公司的知识转移过程受制于本土企业的吸收能力。由于吸收能力体现为识别能力、理解能力、学习能力和应用能力,它与跨国知识转移开始阶段、实施阶段、调整阶段和整合阶段过程是逻辑一致的,这就为建立基于吸收能力的跨国知识转移过程模型打下了基础。

三、跨国公司知识转移过程模型

在不同阶段跨国公司向本土企业转移不同类型的知识和提供不同的转移渠道,然而这种转移会受到不同因素的影响。不同学者对跨国公司知识转移的影响因素进行了多方位的探讨。比如,吸收能力是累积性和路径依赖的,是基于过去对个人吸收能力的投资,这是在识别新知识的能力中,先验知识积累的结果。Sivadas 和 Dwyer 在组织学习理论基础上认为,合作能力是企业与企业之间信任基础,有效的沟通和进行所需活动的协商。本文借用企业间合作的信任、沟通质量和频率作为理解外部新知识的能力的因素。除此之外,由于国别性、地域性和超竞争环境的不同,文化差异也被认为是本土企业与跨国公司知识转移障碍因素。组织吸收能力与个人吸收能力也有密切关系,个人吸收能力分为个人吸收意愿和个人学习能力。Minbaeva et al 对 169 家跨国公司知识转移调查中,将吸收能力概念化为员工能力和员工动机,并通过实证研究得出员工能力和员工动机均对知识转移有促进作用。本文认为,学习能力由本土企业学习意图、员工学习能力和员工学习动机组成。对应知识转移的不同阶段可建立基于吸收能力的跨国公司知识转移模型,如图 2 所示。

(一)开始阶段——先验知识

跨国知识转移的开始阶段是本土企业识别跨国公司知识的能力。先验知识(prior knowledge)是本土企业识别跨国公司知识的基础。先验知识的重要性表现在它决定了组织内化和消化接收到的信号的能力。认知科学和行为科学领域的研究和实践表明,企业所学的新知识与它已经知道的相关时,可以认为本土企业与跨国公司有相似的认知结构。现有知识与新知识重叠的部分越多,本土企业发展和整合外部知识的能力就愈强,就愈有能力开展合作和吸收新知识。

(二)实施阶段——文化差异、信任和沟通质量与频率

跨国公司知识转移的实施阶段是本土企业理解跨国公司知识的过程。理解能力的影响因素包括文化差异、信任、沟通质量和频率几个方面。

跨国公司与本土企业的文化背景差异阻碍了知识接收方理解新知识的能力。如 Simonin 所说,文

化差异对经理人而言是个挑战,他们需要花更多的时间再沟通,设计相容的例行工作,以便采取适当的管理策略。另外,合作伙伴间的信任和社会资本有利于建立知识转移的沟通渠道,促进知识、技术和能力的转移和学习。实证研究表明,基于个人层次的互动和信任可为本土企业在与跨国公司的合作提供更显著的学习效果,降低投机主义行为,防止知识外溢造成的风险。沟通质量和频率表现在本土企业是否具有丰富的传输渠道,传输渠道一般分为正式和非正式两种,而有研究表明非正式沟通渠道与社会资本有关,在个人与个人之间关系的建立和维持上起重要的作用。相互交流的知识数量越多,开放程度越高,则沟通质量越高。

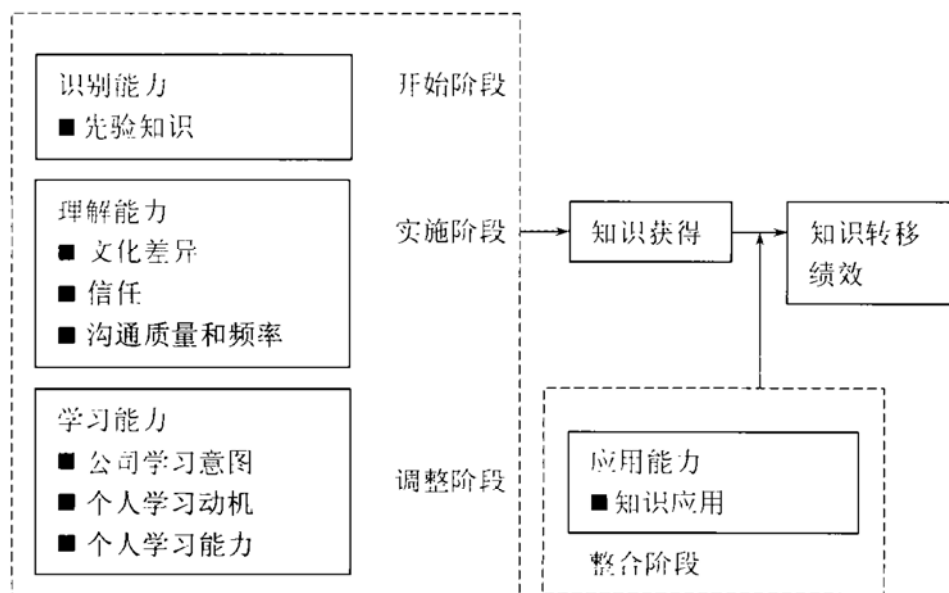


图2 基于吸收能力跨国公司知识转移过程模型

(三)调整阶段——学习意图、个人学习动机和个人学习能力

跨国知识转移的调整阶段是本土企业学习跨国公司知识并为应用做准备的过程。本土企业学习意图与个人学习动机、个人学习能力均会影响本土企业的学习能力。首先,本土企业必须具备接受知识的意愿,才会制定基于自身的知识缺口的战略政策以满足组织发展需要;其次,企业员工的学习动机需足够强才会和企业战略目标一致,不会对外部知识产生排斥和不合作的心理,若缺乏学习动机或者吸收意愿,知识转移效果则会较低。但是,如果知识接受者——企业员工有意愿接受知识,但却没有能力完成知识转移过程,也不能将这些知识用来解决日常工作中的问题。因此,本土企业必须通过各种策略激发员工吸收知识的意识,即便在沟通渠道不丰富的情况下也乐于学习吸收外部新知识,并且给予积极参与知识转移或表现出色的员工以奖励,或给予内部升迁机会。

调整阶段是知识获得的阶段。本土企业通过不同合作联结方式从外部取得知识并加以应用。首先,合作双方在互动交流中接近新知识,通过识别能力鉴别出有价值的知识,在先验知识的基础上消除文化隔阂,保持沟通渠道的畅通从而理解新知识。接着,从学习网络或战略联盟方面培养接收新知识的学习能力。最后,从跨国公司获得新知识。

(四)整合阶段——知识应用

知识转移的最后阶段是本土企业整合知识并将其应用于商业目的的过程。整合阶段要求本土企业将吸收的外部新知识外化和社会化,并创造出新的知识来加以运用。Cohen 和 Levinthal 认为,企业利用外部知识的能力是创新的关键,知识转移整合阶段即是发掘本土企业创新能力,并通过内化和吸收新知识、创造新知识的过程。研究显示,吸收能力与企业创新活动有密切关系。本土企业有较强的吸收能力时,就能提高本土企业技术创新水平,增强研发设计能力。例如,根据顾客要求快速生产并准时交货,缩短产品生产周期和提供高质量的服务,这些创新活动反过来也增强本土企业的先验知识,提高管理水平和企业绩效。本文认为,本土企业所具有的吸收能力与企业知识转移绩效特别是创新绩效呈正

相关关系,吸收能力越强,本土企业越能从外部吸收有价值的知识,增强自身相关知识的深度和广度,加快产品创新速度,创造基于顾客价值的竞争优势。

跨国公司知识转移 4 个阶段是递进的过程,而识别能力、理解能力、学习能力和应用能力也不是孤立的,是吸收能力在 4 个阶段不同的侧重点,4 种能力有机地构成吸收能力,并且相互促进、相互制约。

[参 考 文 献]

- [1] Cohen, W. M. & D. A. Levinthal. Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation[J]. Administrative Science Quarterly, 1990, 35.
- [2] Kumar, R. & K. Nti. Differential Learning and Interaction in Alliance Dynamics: A Process and Outcome Discrepancy Model[J]. Organization Science, 1998, 9(3).
- [3] Lane, P. & M. Lubatkin. Relative Absorptive Capacity and Interorganizational Learning [J]. Strategic Management Journal, 1998, 19(5).
- [4] Lane, et al. Absorptive Capacity, Learning and Performance in International Joint ventures [J]. Strategic Management Journal, 2001, 22(12).
- [5] Zahra, S. & G. George. Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization and Extension [J]. Academy of Management Review, 2002, 27(2).
- [6] Sivadas, E. & F. R. Dwyer. An Examination of Organizational Factors Influencing New Product Success in Internal and Alliance based Processes[J]. Journal of Marketing, 2000, 64(1).
- [7] Minbaeva, D., et al. MNC Knowledge Transfer, Subsidiary Absorptive Capacity, and HRM[J]. Journal of International Business Studies, 2003, 34.
- [8] Simonin, B. L. Ambiguity and The Process of Knowledge Transfer in Strategic Alliances[J]. Strategic Management Journal, 1999, 20(2).
- [9] Dyer, J. H. & K. Nobeoka. Creating and Managing a High performance Knowledge sharing Network: The Toyota case [J]. Strategic Management Journal, 2000(21): 345-367.

(责任编辑 邹惠卿)

MNC Knowledge Transferring Process Study from Absorptive Capacity

WANG Guoshun, LI Qing

(School of Business, Zhongnan University, Changsha 410083, Hunan, China)

Biographies: WANG Guoshun (1962), male, Professor, School of Business, Zhongnan University, majoring in the theory of the firm and internationalism of the firm; LI Qing (1982), female, Graduate, School of Business, Zhongnan University, majoring in the international business.

Abstract: The cooperation between MNC and native companies is the most important source of obtaining external knowledge and absorptive capacity plays a key role in successful knowledge transfer. The article first states the definition of absorptive capacity, which includes recognizing ability, assimilating ability, learning ability and application ability. Then it builds absorptive capacity and MNC knowledge transfer process model based on the relationship between absorptive capacity and MNC knowledge transfer. Finally the effect of four capabilities on each stages of knowledge transfer is presented.

Key words: absorptive capacity; knowledge transfer; MNC