

基于组织学习的组织能力演化研究

王 涛, 赵亦清, 熊云影

(中国人民大学 商学院, 北京 100872)

摘 要: 能力是企业竞争优势的重要源泉, 以往的研究大都是基于能力既存的假设前提, 进而分析其对企业的作用, 很少关注能力是如何演化和发展的。能力演化的本质是企业的一种知识活动, 而其核心在于组织学习。在组织学习的过程中, 新知识会通过选择、复制和保留等流程进入企业的知识集合中, 并对部分不适应企业发展的知识进行替代, 进而实现对企业知识结构的调整, 最终实现能力的自主更新发展。

关键词: 组织学习; 能力; 演化机制

中图分类号: F270

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2010)15-0106-05

0 引言

企业作为一种具有自主行为的经济组织, 在动态环境中会产生一种自我适应的行为, 以实现组织有机体的自我更新发展。在传统的战略管理研究中, 更多的是关注环境的适应性, 认为企业能够随着环境变化来调整自己的战略和能力^[1]。虽然能力是企业竞争优势的重要源泉, 但是在动态环境中企业必须持续地改变其能力, 否则就会被市场所淘汰^[2]。Teece et al^[3]提出动态能力的观点, 认为企业可以在动态能力的作用下进行自我调整, 从而适应环境变化。Winter 进一步指出, 这种环境适应性是通过动态能力对运营能力的作用而得以实现的。但是, Helfat & Peteraf^[4]的研究指出, 动态能力和运营能力均属于企业能力的范畴, 其发展符合能力生命周期理论。这就引导我们去进行更深入的思考, 企业能力到底是如何进行发展和演化来适应变化的外部环境, 又是什么机制引导着企业进行着这样的活动? 然而, 目前对于能力理论的研究大都是在能力既存的假设前提下, 分析其对企业绩效的影响, 对于能力演化的研究不多, 尤其是对其中的内在机理还很少涉及^[5-8]。为了弥补这种缺陷, 本文基于以往的能力理论研究基础, 从组织学习的视角来探讨企业能力演化的内在机理。

1 相关理论回顾

关于企业能力的观点众多, 对能力的定义目前仍然未能达成共识。有些学者从功能的角度来界定能力, 认为企业能力是对资源进行加工作用的能力^[9,10]。但是这些研究出现了同义反复的问题, 仍然没有弄清能力的本源(Origin),

也很少认识到需要对能力本源进行解释^[11,12]。基于此考虑, 部分学者试图用惯例(Routine)来界定能力, 认为能力是形成特定产出的一种或多种惯例、过程或活动^[13,14]。但是惯例本身也包含着企业能够完成某种活动的知识^[15], 它通过和资源的交互作用而嵌入组织情境中^[16], 这就将能力本源指向了知识。基于能力的知识本源, 本文认同 Kusunoki et al 对能力的界定: 能力来自于知识的动态交互作用, 是企业内部创造和积累的不同类型知识的集合^[17]。

企业是一个在不断变化的经济环境中生存和发展的有机体^[18], 而构成该有机体的基础是企业内部长期积累的能力^[13,19]。在不确定的动态环境下, 为了适应外界环境变化和企业战略的调整, 企业更需要增强相应的能力来适应外界环境变化^[20]。随着知识更替速度的加快, 必然存在原有知识集合中的部分知识可能不再满足企业的发展需要而导致能力衰退, 这就要求企业必须培养出新的能力以保持企业的持续竞争优势。这种活动的本质是企业获得新的知识, 并融入到知识集合中, 进而对原有知识集合实现替代, 增强和重构新的功能属性。这种现象符合演化理论分析的原理, 因而, 学者们开始引入演化思想来进行相关分析。

Zollo & Winter^[11]提出能力的基础是知识演化循环, 并认为知识会通过产生变异、内部选择、复制和保留的循环过程来促进动态能力的演化。董俊武^[21]等则分析了能力的知识构成, 构建了基于组织知识的动态能力演化模型, 认为在演化的过程中, 组织会不断从组织外部吸取知识, 但更为重要的是在此过程中, 组织自身也不断产生新的知识。这些研究均认为, 能力演化是组织通过吐故纳新对企业的知识组合进行优化的过程, 但是他们对这种知识活动的

收稿日期: 2009-09-11

作者简介: 王涛(1980-), 男, 山西阳城人, 中国人民大学商学院博士研究生, 研究方向为企业能力、组织理论; 赵亦清(1989-), 男, 四川绵阳人, 中国人民大学商学院学生, 研究方向为组织理论、国际商务; 熊云影(1989-), 女, 四川成都人, 中国人民大学商学院学生, 研究方向为组织理论、国际商务。

内在机理并没有进行细致分析。Bontis et al^[22]指出,在个体、团队和组织层次都存在隶属于该层面的知识存量,不同层次的知识存量会在组织学习的作用下,通过跨层次知识流动来实现对知识存量的调整。于是,一些学者^[23]开始借助于组织学习的工具来分析能力问题。Kale & Singh 针对联盟能力的构建活动进行了分析,认为组织学习可以促进能力发展,并就此进行了实证研究。国内学者焦豪^[24]等也对组织学习和动态能力之间的关系进行了实证研究,提出组织学习对动态能力产生正向影响,其研究中已经考虑到组织学习对企业能力发展的影响作用,但更多的是强调组织学习与能力之间的因果关系,而对于这种活动的内在微观机理并没有进行探讨。本文将就此问题进行具体分析。

2 组织学习的动态过程

Argyris 和 Schon^[25]将组织学习定义为组织变革的一种过程,在此过程中组织进行知识的创造、获取和转移。Senge^[2]则强调指出,组织学习是管理者寻求提高组织成员理解和管理组织及其环境的能力和动态水平,从而使其能够不断提高组织效率的过程。从某种程度上来说,组织学习更多地被视为一种行动的过程,用来叙述组织变革过程中可能出现的特殊行动。作为一个长期过程,组织学习必然存在时间维度,即在对知识作用的过程中必然经历多个阶段。

Huber^[27]基于信息和知识管理,认为组织学习过程包括知识获得、信息分配、信息解读和组织记忆 4 个阶段。Nevis et al^[28]在此基础上进行了修正,提出组织学习过程的 3 个阶段是知识获取、知识共享和知识运用。张钢和许庆瑞^[29]认为,组织学习可以视为一个带有控制反馈机制的、不断修正错误的过程,它是以知识共享为中心的活动。Figueiredo^[30]通过对组织学习过程进行分解,认为存在外部知识获得、内部知识获得、知识社会化和知识编码化 4 个学习过程。Kale & Singh^[23]认为,组织学习过程包括阐述、编码、分享和内部化 4 个阶段。以往的研究都表明,组织学习是在实现对企业知识处理的过程中实现的,其目的是通过有意识或无意识的学习来实现组织记忆(Organizational Memory)的获得、更新,进而为组织活动提供导向。综合以往的研究可以看出,组织学习是一个具有反馈机制的动态过程,主要包括获取、共享和用 3 个环节。因此,本文中组织学习过程被界定为企业通过知识的获取、共享和用来完成知识处理活动,并具有反馈机制的动态过程。

2.1 知识获取

由于企业知识存量的缺口及知识更新速度的加快,企业必须尽可能地获取新的知识,以弥补现有知识存量的不足或者退化。对于新知识的获取存在两种途径,即内部挖掘和外部获取。对于内部知识挖掘是通过进一步开发企业员工的创造力,使其在面对问题解决时产生新的思想火花来满足企业的知识需求。对外部知识的获取一般是通过对外部环境监测来获取公开信息,标杆对比学习,合作和兼并的战略途径等方式来实现。其中最为关键的环节是外部

知识的识别,即如何在现有知识基础上选择适当的知识是企业必须考虑的现实问题。

2.2 知识共享

知识共享是通过员工彼此之间相互交流、分享知识,使知识在组织内传递。它是扩大知识容量的一条重要途径。Ipe^[31]通过对企业知识共享管理模式的研究,强调指出组织内个体间知识共享对企业成功具有重要作用,认为知识的特性、知识共享的动机和机会等因素都会影响个体之间知识共享的效率。通过知识共享可以有效地克服知识沟通障碍,进而实现知识在组织内扩散。

2.3 知识应用

在企业获取相应的新知识并在组织活动中进行扩散的过程中,必然会面临新旧知识间的融合问题。由于惯性的作用,组织可能存在对新知识的抵触和排斥,导致新知识不仅不能促进企业发展,反而会削弱企业的实力。要解决融合过程中所出现的问题,必须在组织内实现新知识的应用,使组织内的相关主体认识到新知识对企业发展的促进作用和潜在价值。此外,知识的功能在于为企业创造更大的价值,只有加速知识应用才能实现此功能。因此,在新知识应用的过程中,不仅可以实现价值创造,而且还可以起到验证作用,最终使新知识成为组织知识存量中的一部分。

3 企业能力的演化分析

从能力的角度来看,企业成长可以看成由不同阶段的不同能力所推动的发展过程。不同阶段的交替过程是动态能力的形成过程,因此,对于企业能力的研究应该从动态演化的角度进行分析。在变化的环境中,企业无论是主动的还是被动的,都必须考虑如何和环境实现协同演化,因此,对能力演化的研究是企业战略的重点。

Nelson & Winter^[32]利用演化理论对企业的运营活动进行了分析,认为企业在任何时候都拥有各式各样的能力、程序和决策规则,它们决定在外部情况既定时企业应该做什么。企业的外部环境一直处于动态变化中,如果要使能力在变动的环境中能对企业发展具有推动性,这就需要企业不断地调整能力以实现自我更新发展。因此,企业能力随着时间的变化而演变。Teece et al^[3]也认为,能力本质是在嵌入一个组织的过程中,企业能够在任何时间点发展竞争优势,并在其所采纳的演化路径中形成显著的企业资产。

在能力的知识集合中,部分知识可能是企业在整个发展过程中都不可或缺的,而部分知识可能仅仅存在于某个发展阶段,但是当企业进入下一个发展阶段后,这些知识对企业的贡献将逐渐减弱。能力演化机制主要基于对企业可控知识的利用,通过变异、选择、复制和保留^[11],将变异的新知识进行组织内的选择,并应用在组织活动中,进而实现对原有知识的补充、增强和替代,最终在组织层面上形成一个新的知识集合,完成能力的内在知识结构重构活动,最终实现能力演化。从动态的演化角度来看企业能力的演变过程和竞争优势的形成,可以发现企业是通过环

境适应和自身变革来使能力具有自我调整的功能，它是通过不断的学习、积累和进化来发展新能力和剔除旧能力，最后实现能力的更新^[33]。

4 组织学习推动下的企业能力演化

组织学习是提升企业竞争力的一种重要方式，它可以帮助组织搜寻新知识，使企业通过外部获取或内部挖掘来获得企业所需的新知识，并将其运用到企业实践中。在此过程中，企业的知识基础发生解构、更新、优化和重构，从而使资源以一种新的形态来形成竞争优势源泉^[34]。Nonaka & Takeuchi^[35]指出，通过组织学习可以进行知识的转移和应用，从而使企业在整体上获得新知识。这种新知识更多的是对企业原有知识集合的更新来改变知识的结构，从而实现知识集合新的功能属性，保证企业不断以新的能力来支撑发展。每个阶段竞争优势的延续最终形成了持续竞争优势。因此，在企业能力的演化过程中，组织学习始终处于核心地位，通过其主导下的知识活动完成企业能力的演化。为了更好地解析其中的内在机理，笔者构建了一个分析框架以阐述组织学习对能力演化的推动作用(见图1)。同时，根据 Zollo & Winter 的分析，将演化机制分为变异、选择、复制和保留4个阶段。

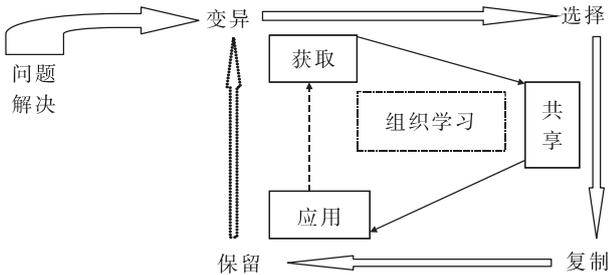


图1 组织学习推动下的知识演化循环

4.1 变异

变异是新思想和新的做事方式的出现^[36]。出于问题解决(Problem - solving)的需要，往往会在原有知识基础上产生新的知识。它是对原有知识基础进行解构、重构而实现知识的新应用。尤其是在外界动态环境的压力下，企业需要不断地进行创新和突破。同时，由于企业内部知识存量的不足，企业外部存在的互补知识相对于企业原有知识基础来说也是一种新知识。虽然在企业的发展过程中，可能会出现众多的新思维、新概念，但并非每种新知识都能适用于组织活动，因此，组织必须谨慎地处理新知识才能促进其发展。

4.2 选择

虽然在问题解决活动中会存在多种新知识，但并非所有的新知识都能留存下来，它们还面临内部选择的压力。Nonaka^[37]认为，对于新产生的知识必须评价其增强现存知识或形成新知识机会的潜在有效性。选择是对各种新变异知识进行筛选，选择相对适应企业发展的知识。这类类似于生物学中的自然选择过程，选择和鼓励进步的、适合环境的变异，淘汰落后的、不适于环境的变异。由变异产生的新知识可能会在未来对企业发展有所影响，但是新知识应

用的成本和风险有多大，影响程度多大，是否能支撑企业发展，这些对企业而言都是未知的。因此，可行的解决方法就是通过逐渐加深认知和理解，选择合适的量化指标来建立选择机制以选择合适的变异知识。

4.3 复制

复制是对基于“变异、选择和保留”的传统演化模型的一个补充^[11]，一方面可以使新知识进入所需要的新时空环境中，另一方面还可以使新知识在随后的活动中不断地被修正。它可以通过在知识碰撞中不断地修正变异知识来满足需求，并使修正后的知识在组织活动中得到进一步扩散和传播，进而实现新知识与现存知识的融合来满足知识活动的需要^[35]。通过这种活动，不仅可以使新知识得到组织内众多部门的认识，而且可以完成对新知识的适应过程。

4.4 保留

保留是使新知识得以留存来促进企业发展，它是通过对知识的重复性使用实现的^[11]。Gaard & Nayyar^[38]也指出，企业如果要激活知识存量，就必须不断地应用所获取的新知识。通过新知识在组织活动中的重复性使用，使其能更深度地嵌入到组织的记忆结构中，进而在知识内化的过程中成为组织的专属知识^[35]。通过知识保留活动可以实现对知识进一步的认识、加工、整合和应用，进而完成知识固化。

能力的基础是知识，而对于所有的企业来说都面临着知识缺口。为了应对环境变化的挑战，企业会采取相应的方法、措施来调整企业内部的知识结构，而组织学习则是一种可靠的、有效的方法。任何新知识相对于原有的知识集合而言都是一种变异，它既可能来自于企业内部，也可能来自于企业外部。在目前知识经济社会中，企业面对大量的知识和信息而使企业不知所措。对企业而言，首先是要做到“知己”，即对企业原有知识基础和特有资产必须有所了解；其次是做到“知彼”，对外部存在的知识也需要有所了解，如此才能通过学习来获得新知识。March^[39]从对新知识的探索和已有知识的利用的角度提出了组织的探索式与利用式两种学习方式。探索式学习包括搜寻、变异、承担风险、试验、尝试、灵活性、发现、创造等活动，而利用式学习则包括提炼、选择、生产、效率与执行等活动。探索式学习是通过获取外部知识来增加企业知识存量。利用式学习则是增强对企业内部知识的利用，实现企业新知识的产生和配置。Cohen & Levinthal^[40]也提出，可以通过从外部环境中获取知识并加以编码化来实现知识在企业组织内部的存储和应用。无论采用何种方式，都是为组织获得新产生的变异知识以满足企业对于新知识的需求。

虽然通过获取的方式可以从企业内外部获得大量的新知识，但只有经过了选择机制后的知识才能进入到组织活动中。知识的共享活动可以使新知识融入组织活动过程之中。新知识经过编码、流动和解码的流程，可以实现知识在不同主体间的转移。这种知识活动既可能存在于个体之间，也可以存在于个体与组织之间。在知识共享中，相关主体可以迅速地掌握到新知识，同时将这种新知识同原有知识进行结合而产生创新。但是在前阶段的组织学习中，

企业既可能从内部获得新知识,也可能从外部获得新知识,因此,在共享活动中必须注意知识融合问题。对于内部新知识而言,由于源于组织内其认知度较高,在共享过程中主要受到组织文化、管理体制等因素的影响。而企业外部知识存在于企业外部,一般是企业所缺失的,在共享过程中主要受到企业对外界知识接受程度的影响。通过知识共享的交互作用最终可以实现对新知识的统一认知,为这种知识在组织内的全面传播和扩散奠定基础。

通过共享活动后企业不断地获得新的知识增量,但这并不意味着企业能获得成功,还需完成对新知识的保留,即在企业内部获得新知识的接受和运用。知识的价值在于能在实践活动中进行重复使用来进行价值创造^[41]。新知识经过复制后会在组织活动中得到进一步的扩散,并在这个过程中完成组织专属知识的内部化,进而重新构建知识集合来使新知识保留下来。但对于知识的运用过程并不可能是完全顺利的,还可能出现各种的问题,尤其是在个体运用新知识的过程中,会针对性地提出对新知识的改进和修正。这种意见会通过反馈机制的作用反馈到组织学习的起始点,进而指导组织搜寻、获取新的知识。同时,在新知识应用过程中,也会逐渐地淘汰不适应企业需要的旧知识。这也会间接地要求企业不断地通过组织学习为企业补充新知识。在此动态过程中,企业通过对知识结构的调整实现企业能力的演化。

5 结语

能力作为一种知识集合,其演化的本质在于根据外部环境来对其内在的知识集合进行调整。而组织学习是进行知识处理的一种有效途径,可以对组织知识存量基础的持续创新进行调整。组织学习在获取、共享和应用知识的过程中,变异的新知识不断通过选择、复制和保留的流程而进入到企业的知识集合中,促使部分不适应企业发展的知识被替代,进而完成对知识结构的调整以实现能力自主更新,这也为企业获得持续竞争优势提供了保障。对企业的管理实践而言,必须注重内部知识的累积性学习和外部新知识的获取,并在企业内部创建能促进知识共享的组织情境,以加强组织内的知识活动;同时还需要通过整合、制度化等管理实现知识的保留。企业只有加强能力的培养和更新,才能获得企业生存与发展的能力基础,为动态环境中的竞争做好充分的准备。

参考文献:

- [1] HENDERSON, R & MITCHELL, W. The Interactions of Organizational and Competitive Influences on Strategy and Performance [J]. *Strategic Management Journal* ,1997 ,18 5-14.
- [2] FOIL, M. Revisiting an identity-based view of sustainable competitive advantage [J]. *Journal of Management* ,2001 ,6 : 691-699.
- [3] TEECE, D, PISANO G. & SHUEN, A. Dynamic capabilities and strategic management [J]. *Strategic Management Journal* , 1997 ,18(7) 509-533.
- [4] HELFAT, C. E. & PETERAF, M. A. The dynamic resource-based view :capability life cycles [J], *Strategic Management Journal* ,2003 ,24 997-1010.
- [5] MONTEALEGRE, R. A process model of capability development lessons from the electronic commerce strategy at bolsa de valores de guayaquil [J]. *Organization Science* ,2002 , 13 (5) 514-531.
- [6] LUO, YADONG. Capability exploitation and building in a foreign market implications for multinational enterprises [J]. *Organization Science* ,2002 ,13(1) 48-63.
- [7] PAN, S. L. ,TAN, B. C. C. , HUANG, J. & POULSEN, B. The development paths of non-strategic capabilities [J]. *European Management Journal* ,2007 ,25(5) 344-358.
- [8] NARAYANAN, V. K. ,COLWELL, K. & DOUGLAS, F. L. Building organizational and scientific platforms in the pharmaceutical industry : a process perspective on the development of dynamic capabilities [J]. *British Journal of Management* ,2009 ,20 25-40.
- [9] AMIT, R. & SCHOEMAKER, P. J. H. Strategic assets and organizational rent [J]. *Strategic Management Journal* , 1993.(14) 33-46.
- [10] HELFAT, C. 2007 Relational capabilities : drivers and implications. In *dynamic capabilities :strategic change in organizations* helfat ce, finkelstein [S]. Mitchell W, Peteraf M, Singh H, Teece DJ, Winter SG (eds). Blackwell :Oxford, UK;1989 65-80.
- [11] ZOLLO, M. & WINTER, S. G. Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities [J]. *Organization Science* , 2002 ,13.(3) 339-351.
- [12] ETHIRAJ, S. K. ,KALE, P. , KIRSHNAN, M. S. , & SINGH, J. V. Where do capabilities come from and how do they matter a study in the software services industry [J]. *Strategic Management Journal* ,2005 ,26 25-45.
- [13] WINTER, S.G. The satisficing principle in capability learning [J]. *Strategic management journal* .2000 ,21(10) 981-996.
- [14] PENG, D. X. , SCHROEDER, R. G. & SHAH, R. Linking Routines to operations capabilities a new perspective [J]. *Journal of Operations Management* ,2008 ,26 730-748.
- [15] HANNAN, M. T. & FREEMAN, J. *Organizational ecology* [M]. Harvard University Press :Cambridge ,MA ,2000.
- [16] KARIM, S. & MITCHELL, W. Path-dependent and path-breaking change :reconfiguring business resources following acquisitions in the U.S. medical sector 1978-1995 [J]. *Strategic Management Journal* ,2000 ,21 :1061-1081.
- [17] KUSUNOKI, K. , NONAKA, I. & NAGATA, A. Organizational capabilities in product development of Japanese firms : a conceptual framework and empirical findings [J]. *Organization Science* ,1998 ,9(6) 699-718.

- [18] 韩福荣,徐艳梅. 企业仿生学 [M]. 北京: 企业管理出版社, 2002.
- [19] 刘刚. 企业的异质性假设——对企业本质和行为的演化经济学解释 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2005.
- [20] PRAHALAD, C. K & HAMEL, G. The core competence of the corporation [J]. Harvard Business Review, 1990 (5-6): 79-91.
- [21] 董俊武, 黄江圳, 陈震红. 基于知识的动态能力演化模型研究 [J]. 中国工业经济, 2004(2).
- [22] BONTIS, N., FEARON, M. & HISHON, M. The e-flow audit: an evaluation of knowledge flow within and outside a high-tech firm [J]. Journal of Knowledge Management, 2003 (7) 6-19.
- [23] KALE, P. & SINGH, H. Building firm capabilities through learning: the role of the alliance learning process in alliance capability and firm-level alliance success [J]. Strategic Management Journal, 2007, 28: 981-1000.
- [24] 焦豪, 魏江, 崔瑜. 企业动态能力构建路径分析: 基于创业导向和组织学习的视角 [J]. 管理世界, 2008(4).
- [25] ARGYRIS, C. & SCHON, D. Organizational learning a theory of action perspective [M]. Menlo Park: Addison-Wesley, 1978.
- [26] SENGE, P. M. The fifth discipline: the art and practice of the learning organization [M]. New York: Doubleday Currency, 1990.
- [27] HUBER, G. P. Organizational learning: the contributing processes and the literatures [J]. Organization Science, 1991, 2: 88-115.
- [28] NEVIS, E. C., DIBELLA, A. J. & GOULD, J. M. Understanding organizations as learning systems [R]. Sloan Management Review, 1995: 73-85.
- [29] 张钢, 许庆瑞. 组织学习与企业技术创新 [J]. 科学学与科学技术管理, 1995(10).
- [30] FIGUEIREDO, P. Learning, capability accumulation and firm differences: evidence from latecomer steel [J]. Industrial and corporate change, 2003, 12(3): 607-643.
- [31] IPE, M. Knowledge sharing on organizations: a conceptual framework [J]. Human Resource Development Review, Thousand Oaks, 2003, 2(4): 337-359.
- [32] NELSON, R. R. & WINTER, S. G. An evolutionary theory of economic change [M]. The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, 1982.
- [33] [日] 藤本隆宏. 能力构筑竞争——日本的汽车产业为何强盛 [M]. 北京: 中信出版社, 2007.
- [34] HENDERSON, R. & COCKBURN, I. Measuring competence: Exploring firm effects in pharmaceutical research [J]. Strategic Management Journal, 1994, 15: 63-84.
- [35] NONAKA, I., & TAKEUCHI, H. The knowledge creating company [M]. New York: Oxford University Press, 1995.
- [36] VEBLEN, T. B. Why is economics not an evolutionary science [J]. Quarterly Journal of Economics, 1898, 12: 373-393.
- [37] NONAKA, I. A dynamic theory of organizational knowledge creation [J]. Organization Science, 1994, 5(1): 14-37.
- [38] GAARUD, R. & NAYYAR, P. R. Transformative capability: Continual structuring by inter temporal technology transfer [J]. Strategic Management Journal, 1994, 15: 365-395.
- [39] MARCH, J. G. Exploration and exploitation in organizational learning", organization science, 1991, 2(1): 71-87.
- [40] COHEN, W. & M. & LEVINTHAL, D. A. Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation [J]. Administrative Science Quarterly, 1990, 35: 128-152.
- [41] GRANT, R. M. Prospering in dynamically-competitive environments: organizational capability as knowledge integration [J]. Organization Science, 1996, 7: 375-387.

(责任编辑: 赵贤瑶)

Research on the Evolution of Firm Capabilities Based on Organizational Learning

Wang Tao, ZhaoYiqing, Xiong Yunying

(Business School, People University of China, Beijing 100872, China)

Abstract: Capability is the important resource of firm competitive advantages. Most of the previous researches on firm capability are based on the assumption that capability exists, and researches how capability affects firms. Yet few researches focus on how capabilities change and develop. In essential, capabilities' evolution is a kind of knowledge activities, and the core of this activity is organizational learning. New variation knowledge flows into firm's knowledge aggregation through selection, replication, and retention in the process of organizational learning. The new knowledge will substitute some old knowledge which can meet firm's need, and then the knowledge construct adjusts. Finally, the firm can achieve its capabilities' self-renew development.

Key Words: Organizational Learning; Capabilities; Evolutional Mechanism