

基于突破性技术创新的跨越式发展研究

高静乐

(中国石油长庆油田分公司第二采油厂,高级经济师

甘肃庆城 745100)

[摘要] 首先研究了突破性技术创新的研究进展及与跨越式发展的关系,根据技术创新与管理创新(战略创新、组织创新)的互动原理,提出了突破性技术创新的企业发展战略应为全面创新战略和柔性战略,组织结构应为扁平化和项目化管理,以成功实现突破性技术创新的跨越式发展。

[关键词] 突破性 技术创新 跨越式发展

[中图分类号] G3 C931

[文献标识码] A

[文章编号] 1000-7857(2004)12-0041-04

STUDIES ON THE ASTRIDE DEVELOPMENT BASED ON DISRUPTIVE TECHNOLOGY INNOVATION

GAO Jing-le

(The Second Oil Production Factory, The PetroChina Changqing Oilfield Company, Qingcheng 745100, Gansu Province, China)

Abstract: The paper first discussed on the trend of the research based on disruptive technology innovation and the relationship between the astride development and the disruptive technology innovation. According to the interdynamic principle between technology innovation and management innovation, the paper suggested the enterprise development strategy of disruptive technology innovation should be an overall innovation strategy and flexible strategy, institutional framework should be managed with the project and should be flat in order to realize the astride development based on the disruptive technology innovation.

Key Words: disruptive, technology innovation, astride development

CLC Numbers: G3 C931

Document Code: A

Article ID: 1000-7857(2004)12-0041-04

人类社会已经跨入新世纪,科学技术突飞猛进,产品的生命周期越来越短,有效地进行突破性创新已成为保持企业未来长久竞争力的关键。我国企业要做强做大,都面临着

同样一个重大课题,即如何释放创新的巨大潜力,因此必须重视和进行有效的突破性创新,才有可能打造长寿企业,不断积累实力,从而在世界上占有一席之地(陈劲等,2002)。

收稿日期: 2004-08-20。

作者简介: 高静乐,男,1962~,甘肃庆城中国石油长庆油田分公司第二采油厂(745100),主要从事企业战略管理、决策管理、技术创新与管理等方面的研究,E-mail:gil-cq@petrochina.com.cn。

人们以不懈的努力,逐步向这一目标靠近。

参考文献 (References)

- [1] Kirkpatrick, D (ed.),1994, Evaluating training programs[C]. The four levels, Berrett-Koehler, San Francisco, 1994
- [2] 菲利普斯. 培训评估与衡量方法手册 [M]. 李元等译. 天津:南开大学出版社,2001
- [3] 莱斯利·瑞. 培训效果评估 [M]. 牛雅娜等译. 北京:中国劳动保障出版社,2003
- [4] Swierczek F L, Carnichael L. The quantity and quality of evaluating training[J]. Training & Development Journal, 1985, 39 (1):95~99
- [5] Trapnell G. Putting the evaluation puzzle together [J]. Training and Development Journal, 1984,38(5): 90~93
- [6] Zenger J H, Hargis K. Assessing training results: It's time to take the plunge [J]. Training and Development Journal, 1982,36(1), 10~16
- [7] 朱舟.人力资本投资的成本收益分析[M]. 上海:上海财经大学出版社,1999. 131
- [8] Sheppeck M A, Cohen S L. Put a dollar value on your training programs [J]. Training and Development Journal, 1985, 39(11), 59~62
- [9] Bartel A. Measuring the employer's return on investment in training: vidence from the literature [J]. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 2000, 39(3): 502~524
- [10] Unger Z, Rutter A. Strategic training evaluation, paper in Evaluation: Equipping communities and government, Proceedings, Australasian valuation Society 1997 International Conference[C]. 1997, 1~3 October, Adelaide
- [11] Edited by Andrew Smith. Enterprise return on a training investment, NCVER, (ED 447 350). <http://www.ncver.edu.au/research/proj/nr8021.pdf>
- [12] Bartel A. Training, wage growth, and job performance: Evidence from a company database [J]. Journal of Labour Economics, 1995,13(3): 401~425
- [13] Bartel A. Measuring the employer's return on investment in training: vidence from the literature [J]. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 2000, 39(3): 502~524

(责任编辑 肖庆山)

20 世纪 90 年代后期,突破性技术创新模式日益引起人们的关注。与持续性技术创新的路径依赖性不同,突破性技术创新表现为技术发展路径上的“另辟蹊径”,并表现为对原有技术的替代与跨越。突破性创新建立在一整套不同的科学技术原理之上,它常常能开启新的市场和潜在的应用(Dewar and Dutton,1984)。突破性创新经常会给现存的企业带来巨大的难题(M T Hannan and J Freeman,1984),因为企业的组织能力难以创新,而调整企业的组织能力又成本昂贵(Nelson and Winter,1982)。但突破性创新会迫使它们不断提出新的问题,并不断利用新的技术成果和商业策略以寻求解决问题的新途径(T Burns and G Stalker,1966; J Hage,1980)。突破性技术创新给管理提出难题的同时,也为产业技术相对落后的国家、地区与企业的技术发展策略提供了新的机遇。突破性技术创新意味着抓住新的机遇,通过新轨道上的重新赛跑实现跨越式发展。在突破性技术面前,我们可能与原来的领先者处在同一起跑线上,并具有超越他们的机会。

美国大企业深谙突破性创新的真谛。洛克菲勒坦承:“经济的成功不是来自于做别人做得很好的事情,而是来自于做别人不能做,或者别人做不好的事情”(John Rockefeller,1975)。成熟型企业如何进行突破性创新已经成为美国公司研究的热点和核心之一。21 世纪初,信息革命继续深入发展,正是突破性成果辈出的时代。国家和大企业要实现经济发展与赶超,必须从渐进性创新走向突破性创新,只有这样,才能阻止大企业的下沉。实践证明,大企业只有积极进行突破性创新才能避免被小企业突破性创新的巨大破坏能力所摧毁(付玉秀等,2004)。

为使大企业成功实现突破性技术创新,本文将研究突破性技术创新与管理创新的互动问题,探讨适应于突破性技术创新的企业发展战略与组织结构,以培养企业的核心竞争能力,实现企业的跨越式发展。

1 突破性技术创新与跨越式发展

1.1 突破性技术创新的研究进展

20 世纪 80 年代,中小公司的突破性创新成果使许多发达国家的领袖公司在竞争中失败,由于突破性创新在国家和企业竞争中越来越突出的作用,发达国家特别重视突破性创新的研究,以 Rensselaer 教授为首的由美国产业研究协会、斯隆基金会联合资助的研究小组于 1995 年开始开展大规模的突破性创新的研究,包括 IBM 公司在内的数十家公司参与了该项目的研究与调查,取得了极大的成功。哈佛大学 C M Christensen 的著作 *The Innovator's Dilemma*,考察了大量本来很优秀的企业在突破性技术面前失败的案例,初步总结了突破性技术创新的规律,引起了较广泛的关注。应该说 Christensen 所总结的“规律”都还是表象化的,既有对人们的提醒,又表述了在突破性创新面前的“无奈”。在我国,司春林教授与他的团队在 Christensen 研究的基础上进行了更为深入的、更有意义的研究,主要研究结论为:突破性技术创新是“制度主导”的创新;在突破性技术创新活动中,技术标准是“内生”的;突破性技术创新给我们带来更多的是机遇,是我国实现技术跨越的最理想的创新模式(赵明剑等,2003)。

1.2 突破性技术创新与持续性技术创新的技术跨越方

式及其比较

技术跨越,是指跨越技术发展的某些阶段直接开发、应用新技术、新产品进而提高竞争力的过程(徐冠华,1999)。近现代的科技创新频繁,企业作为技术创新的地位日益凸现,国家、地区的技术跨越表现形式正由原来国家产业的统一进步越来越具体化到单个企业的技术跨越带动上来。

技术跨越可以分为两种类型:一种是基于持续性技术创新的技术跨越;另一种是基于破坏性技术创新的技术跨越。技术跨越所选择的主导技术有两类:突破性技术和创新性技术。持续性技术创新是在已有知识基础上进行的;而突破性技术创新则注重从新的跑道上另辟蹊径,通过改变规则和标准实现技术跨越,突破性技术跨越能够通过调整企业内部的组织结构、管理流程和价值取向,促使企业沿着新的技术轨道发展,可以超越与替代现有的持续性技术。

许多实证的研究显示,渐进性创新对现有产品的改变相对较小,能充分发挥已有技术的潜能,并经常能强化现有的成熟型公司的优势,特别是强化已有企业的组织能力,对公司的技术能力、规模等要求较低(Nelson and Winter,1982)。但渐进性创新只能维持企业现有产品的竞争能力,当市场出现以突破性创新成果进行竞争的企业对手时,现有成熟的大型公司就可能丧失其市场领先地位(Rebecca M Henderson and Kim B Clark,1990)。例如,日本石英钟技术的发展给瑞士的钟表业以致命的打击,这种技术恰是当年从瑞士流出的;而优秀的瑞士科技人员和企业家正精益求精地进行自己的渐进性创新以提高机械表的性能。这些教训说明,渐进性创新可以在一定的时空范围内保持优势,但是,它很容易被突破性创新的漩涡所吞噬(Jill Keyes,2000)。基于持续性技术实现的技术跨越强调技术积累。在不断的的技术积累过程中,技术发展具有一定的“路径依赖”,形成了固定的发展轨道,通过技术的不断积累、R&D 投入的不断增加,保持了技术领先,实现了技术跨越。我国海尔集团就是这样的典范。

技术跨越基于突破性技术创新。突破性技术有可能在短时间内不能赶超持续性技术的性能,但是,它能够改变企业内部的组织结构、管理流程和价值取向等方面的因素,促使企业沿着新的技术轨道发展。突破性技术创新最终必然能够赶超并替代现有持续性技术。突破性技术创新常常是新企业成功进入市场的基础,并有可能导致整个产业的重新“洗牌”(Rebecca M Henderson and Kim B Clark,1990)。

应该区分两种类型的突破性技术:一种是对其它产业技术的转移与应用;一种是全新的技术的开发。前一种是转移来的突破性技术,即此技术在其它行业已存在和发展,但对所考查的行业却是新技术,并且与现有行业技术具有替代关系。另一种是全新的技术,对现有技术具有颠覆性影响,掌握这种技术必须“从头开始”。

持续性技术创新的渐进性改进使得后进入企业的追赶难度增大,而大量能够打破持续性技术创新轨道的突破性技术的出现,为后进入企业提供了与已定型企业在同一起跑线上竞争的机会。目前突破性技术创新已逐步深入到各个领域的内部和边缘,出现的频率越来越高;而具备寻觅突破性技术创新的能力也是一种创新。要实现任何领域的技术跨越,仍旧遵从持续性技术创新的“跟跑式”改进是不行的,必须抓住突破性技术创新的机遇,通过新轨道上的重新

起跑,才能实现“跳跃式”的发展。

随着技术创新趋势的加快,人们更加重视与以往的持续性技术创新完全不同的新的技术发展模式——突破性技术创新。突破性技术的定义不是绝对的,既包括针对全球范围内通常采用新技术而言的“大”的突破性技术,也包括针对一个国家、地区或者行业的“小”的突破性技术。运用突破性技术实现的技术跨越,抛弃了原有持续性技术创新的发展轨道,另辟蹊径,从新的角度、轨道替代了原有持续性技术,从而实现了技术跨越。采用新模式的落后的国家、地区或企业,却可能因此获得与技术相对领先的国家、地区、企业在一起起跑线上竞争甚至于超越它们的机会。两种技术跨越的方式比较如表1所示。

表1 突破性技术创新与持续性技术创新的跨越方式比较

比较项目	突破性技术创新	持续性技术创新
创新目标	维持与加强现有市场地位	改变游戏规则,实现跨越
重点	原有产品成本降低或性能的提高	开发新产业、产品/工艺
技术	现有技术的开发利用	研究探索新技术
不确定性	低	高
过程	正式的阶段模型	早期阶段为非正式的柔性→后期阶段为正式的柔性
组织结构	在业务单位内部运转的跨功能项目小组	思想→孵化器→目标驱动的项目组
资源与能力	标准的资源配置	创造性地获取资源与能力
创新方式	改变规则和标准	渐进的改进和积累
路径与 技术轨道	另辟蹊径,沿着新的技术轨道发展	路径依赖,形成固定的发展轨道
与管理的关系	改变企业内部的组织结构、管理流程和价值取向	组织结构等不一定需要改变
效果	最终能够赶超并替代现有持续性技术	使后进入企业的追赶难度增大
技术战略	“跳跃式”发展	“跟跑式”改进

2 技术创新与管理创新的互动原理

创新在企业核心竞争力与竞争优势的形成中起着关键的作用,企业创新动力来源于市场需求的拉动和技术进步的推动,在全球市场竞争环境下,不创新是没有出路的。企业往往只注重技术创新而不重视管理创新以及技术创新与管理创新的协调发展,因而难以发挥技术创新应有的作用。技术创新能否提高本身的效率和实现组织预期的绩效,在很大程度上取决于管理创新与技术创新能否良好地协同、匹配并实现互动。

近年来国内外技术创新管理的研究表明,企业技术创新的成效主要取决于管理创新,即企业战略、组织模式、文化氛围等因素的互动程度。技术创新的动力一方面来源于市场需求的拉动,另一方面来自与技术发展的推动。当前的技术及创新能力、管理模式、市场需求构成了技术创新的技术、组织与环境的基础和支撑条件,而未来的技术及创新能力、市场需求、管理模式则是技术创新的目标与动因。总的来看,技术创新和管理创新两者既有各自的内涵和使命,又相互关联、相互作用、互为动因和支撑条件。技术创新与管理创新的互动可用图1来表示。

技术创新和管理创新的互动关系是:技术创新势必推动管理创新,管理的变革必须适应技术创新(严新忠,2003)。一方面,技术创新为管理创新创造了外部环境和内在驱动力,技术创新带来管理思想、管理理念、管理方法、管

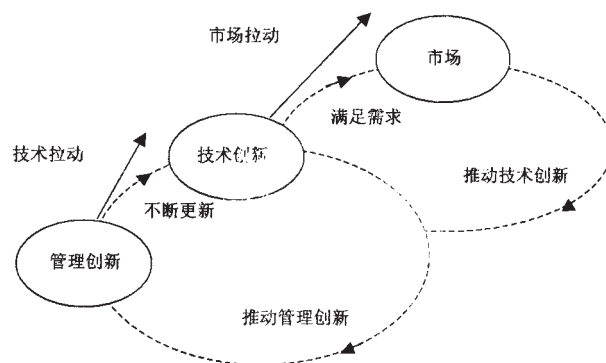


图1 技术创新与管理创新互动图

理体制、管理流程、组织模式的变革与创新,为深层次的组织模式变革起着促进和推动作用。技术创新反映一种新的经济发展模式与社会发展格局,带来新的体制、思想、观念以及新的生产方式、生活方式、思维方式、行为方式,管理创新必须与技术创新相匹配才能在信息化、全球化、激烈化的竞争市场中取得竞争优势。另一方面,技术创新是管理创新的技术基础与必备的技术支撑条件,先进的技术为科学的管理和管理的创新提供了科学的、先进的方法和手段。

落后的管理系统中不会产生先进的技术,并使技术创新缺乏生命力;先进的管理则可促进技术创新。技术创新能否给企业带来预期的绩效,能否提高创新工作效率,在很大程度上取决于能否同管理创新协同与匹配,能否同组织创新、文化创新、体制创新、运行机制创新等协同与匹配。技术创新的选择要考虑以下方面:一是企业自身的管理资源,如人力资源、财力资源、信息资源、知识资源、文化资源等,以使资源要素达到合理高效配置的水平;二是企业发展战略,包括当前的战略定位、长远的战略方向和战略模式;三是如何结合企业的核心能力与核心竞争力;四是风险因素,包括技术创新成败风险、市场认同风险、投资风险等因素。这些都给管理创新提出了新的任务和要求。

3 基于突破性技术创新的企业发展战略

3.1 技术创新与战略创新的互动原理

许多学者认为技术已成为影响企业战略的重要因素(Clark, 1989; Bhalla, 1987; Betz, 1987; Jones, 1997; Drejer, 1996),因此,企业面临的一个最大难题是,技术变革常常会摧毁企业原有的能力,并导致企业创新活动的失败(Tushman and Anderson, 1986; Anderson and Clark, 1990; Christensen and Rosenbloom, 1995),因此,技术创新战略与企业经营战略的融合至关重要。每个企业都应有自己的发展战略,企业的技术创新战略或创新模式要服从和体现企业发展战略。

技术是企业最基本的核心能力,是决定组织战略的中心因素。技术创新是当今企业发展战略的核心组成部分,技术创新本身是一种战略思想的体现。技术创新与企业战略之间是一种互动式的关系,技术及其创新能力和水平是企业战略的基础与支撑条件,当前的企业战略定位必须同企业的技术及能力相适应,同时,又为制定和实现企业未来的发展战略而对企业技术创新提出需求并勾画蓝图。因此,在当前技术及创新能力的支撑下和在当前企业战略环境下,

企业应通过技术创新形成未来的技术及创新能力和发展战略,从而达到高一层次的创新能力和战略的匹配。

在激烈的市场竞争中,企业的一切活动都是依据战略规划进行的。创新战略对企业的技术创新起着指导作用。例如,开发新的产品或服务可以采取定位战略、创新战略和冒险战略。不同的战略所要求达到的目的、竞争领域、采用的方式手段、承担的风险都有区别。因此,企业创新战略决定着创新活动的过程、特点和风险。

3.2 基于突破性技术创新的企业发展战略

3.2.1 全面创新战略 根据技术创新与战略创新的互动原理,实施突破性技术创新模式,企业的发展战略无疑应是全面创新战略,即技术创新与管理创新战略。全面创新战略强调创新活动的广泛性和主导性。广泛性即创新活动渗透到组织的每个流程、每件事、每位员工、每个角落;主导性强调创新活动在企业经营活动中的主导地位,并制定企业必须遵循的准则。

全面创新战略的内涵是:以培养核心能力、提高核心竞争力为中心,以价值增加为目标,以战略为导向,以技术创新为核心,以管理创新与技术创新的有机组合与协同创新为手段,造就一批能够时时、事事创新的创新型员工,通过对企业内部人力资源的挖掘和整合,把企业创新的难题通过无形的任务分解,化整为零到每位员工身上及每个作业上,激发员工从各个角度开发思路,提供极具竞争能力的创新契机。

管理创新本身是一种与技术创新互动的战略思想的体现,同时企业的管理创新战略必须服从企业总战略,从而使技术创新(系统)与管理创新(系统)的演进过程实现协同式的跨越,达到更高层次的动态耦合。

3.2.2 柔性战略 由于突破性技术创新存在很大的不确定性,因此企业的发展战略应为柔性战略。所谓柔性战略,是指企业在动态的环境下,为更有效地实现企业目标、提高自身竞争能力,主动地适应变化、利用变化和制造变化,而制定的一组可选择的行动规则及相应方案。

在突破性技术创新下,企业面临的市场环境发生着激烈的变化,为了有效地适应这种环境变化,不断提高企业的市场竞争力,就需要进一步培养和建立柔性战略,从而全面提升企业的适应能力和竞争能力。

柔性战略强调战略的博弈性。博弈性强调企业在可行的选择中采取行动的规则,以及在这些规则的不同组合所形成的方案之间调整、选择的转换能力,和在新规则条件下形成的有效运行能力。柔性战略是一个分层次的战略。首先,柔性战略要求有一个柔性的企业使命和管理思想,一成不变的蓝图是难以引导人们正确制定战略的。其次,柔性战略必须有柔性的组织及柔性的管理控制与之配合,以使按各种博弈规则制定的行动能迅速付诸实施并保持较低的实施成本。最后,应具有先进、适用的柔性生产系统。

柔性战略是以企业的创新为依托的战略,它既强调企业家的创新,又强调组织群体的创新。由于柔性战略是在不确定的环境下实施的,因此,企业必须不断改善和提高自身的能力,这就要求企业做好创新工作。以往的战略强调企业家的创新,而柔性战略则同时强调组织群体的创新。企业家是企业创新的发动者和组织者,组织群体是企业创新的基础和执行者,两者应当相互支持、默契配合。从这个意义上

讲,柔性战略就是企业的创新战略。

4 突破性技术创新的组织结构选择

企业技术创新与技术发展的过程,伴随着企业组织的变革。由技术创新而引发的组织变革包括以下两个方面。其一是企业的外部联结,即企业的合作伙伴、竞争对手、战略联盟与知识网络,等等(张华胜、薛澜,2002)。企业常常要通过外部联结来解决技术创新问题。如对于重大的科研课题通过合作研发来解决,而且突破性技术创新会使企业产生新的外部联结。其二是内部组织架构。对于突破性创新,首要问题是解决新技术与已有技术在技术标准、价值观念、组织结构上的冲突,或者说,首先要克服企业的组织与员工的情性与惯性。这种情性与惯性固化在企业内部组织、企业文化和价值观念中,要想改变现状十分困难。企业也许需要另外成立一个新的部门实现创新,并引导企业组织的适应性变化。如果不进行变革,则将导致失败。要使突破性技术创新获得成功,需要一定的组织结构。组织结构涉及对象间的合作与激励问题,包括组织结构与环境的匹配,以及组织结构与任务的匹配。任务与技术相关,而环境与竞争、市场相关。

为使组织结构与任务匹配,则需要实施项目化管理的组织结构。突破性技术创新的难度大、具有挑战性,容易激发人们非凡的创造力和效率。项目管理就像是催化剂,能让突破性技术的能量得到更大的释放,让突破性技术更有效率,让企业更具有竞争力。项目化组织结构就是创建独立项目团队,团队的经营与母体组织的其它单位分离,企业分配给项目团队一定的资源,然后授予项目经理最大的执行项目的自由。其优点是:项目团队重点集中,项目经理对项目全权负责,项目团队工作者的唯一任务就是完成项目;项目团队的决策是在项目内制定,反应时间比较短;员工动力强、凝聚力大,参与者分享项目及小组的共同目标,个人责任比较明确。项目化组织结构可促使突破性创新任务的完成。

为使组织结构与环境、市场相匹配,则需要实施扁平化的组织结构。扁平化组织结构减少了中间层、缩短了指挥链,可形成最有效的信息沟通;有利于敏锐地洞察外部环境的变化,有计划地主动寻求各种变革以求生存和发展;有利于降低成本,提高工作效率,最大限度地激发各级管理者和员工的积极性、主动性和创造性;扁平化组织结构可促使突破性技术创新接近市场、反映市场,适应环境的动态变化。

5 结论

突破性技术创新可实现跨越式发展,使相对落后的国家、地区与企业获得与原来的领先者处在同一起跑线上竞争甚至于超越它们的机会。技术创新与管理创新之间存在着互动关系。为成功地进行突破性技术创新,企业的发展战略应是全面创新战略和柔性战略,组织结构应是扁平化和项目化的。

参考文献(References)

- [1] 陈劲,戴凌燕,李良德. 突破性创新及其识别[J]. 科技管理研究,2002(5)
- [2] 付玉秀,张洪石. 突破性创新:概念界定与比较[J]. 数量经济技术经济研究,2004(3)

面向医院的激励机制研究

王晓燕¹ 宋学锋²

(中国矿业大学管理学院, 博士生¹, 教授、博士生导师、副校长² 江苏徐州 221008)

[摘要] 通过对医、患、保三方关系的分析,指出医方在医疗保险体系中具有核心地位,并根据委托代理理论和激励机制理论,建立了面向医院的激励机制,以促进医疗服务质量的提高和有效控制医疗费用的过快增长;另一方面,根据按服务项目付费可能导致的医患合谋现象,建立了防范医患同谋的激励机制,指出防范医患同谋的关键在于提高医生的保留效用,改善医生收入。

[关键词] 医疗保险 医院 激励机制

[中图分类号] F840.684 R197.1

[文献标识码] A

[文章编号] 1000-7857(2004)12-0045-03

RESEARCHES ON INCENTIVE SYSTEM BASED ON HOSPITAL

WANG Xiao-yan SONG Xue-feng

(School of Management, China University of Mining and Technology, Xuzhou 221008, Jiangsu Province, China)

Abstract: By the analysis of the social insurance system involving hospitals, insurees and insurers, and the doctors being the center of the system, by virtue of principal-agent theory and incentive system theory, the incentive system based on hospital is structured firstly, so as to advance the medical service and control the medical fees effectively. At the same time, incentive system preventing the doctor-patient collusion is structured owing to the collusion existing in diagnosis and treatment, and it is pointed out that the characteristic of the system is to increase the doctor's reserve utility and improve the doctor's income.

Key Words: medical insurance, hospital, incentive system

CLC Numbers: F840.684 R197.1

Document Code: A

Article ID: 1000-7857(2004)12-0045-03

1 引言

我国现行的医疗保险体制中存在着医疗机构、参保者和社保部门间的三方关系:参保者向社保部门交纳保险费,医疗机构为参保者提供服务,社保部门作为第三方向医疗机构支付费用。其中的委托代理关系除了传统的医疗机构—病人关系外,还有医疗机构—社保部门的代理关系,即医院是双方的代理人,在医疗保险体系中处于核心位置。Cromwell & Mitchell 等人指出:医生作为专业人员,对于患者个人身体状况的认识、疾病诊疗方式以及医疗器材相关信息的了解均超过患者本人和社保部门,这种信息不对称可能会使医疗人员因本身的利益而引起过度浪费,因此强调对供方的控制是控制医疗费用的关键^[1-3]。本文进一步对医疗保险系统的机制

问题进行了研究,建立了一个面向医院的激励机制,并以此为基础,针对第三方付费导致的医患合谋现象,建立了防范合谋的激励机制,在规避医患合谋的基础上,保证医疗服务的质量,有效控制医疗费用的过快增长。

2 模型

2.1 面向医院的激励机制^[4]

我国现行的医疗保险体制是医疗保险方以事后按服务项目付费的方式支付医疗费用,医院向病人提供医疗服务后,大部分的医疗费用将由社保部门根据服务内容进行补偿。社保部门作为委托人选择合理的支付函数以及报酬函数,激励医院(代理人)努力提高医疗服务的质量,同时约束医院对医疗费用的费用(成本)加以控制。

收稿日期:2004-09-09。

作者简介:王晓燕,女,1972~,江苏省徐州市中国矿业大学管理学院(221008),主要研究方向为社会保障、医疗保险,E-mail:xywang1999@126.com。

- [3] 赵明剑,司春林. 突破性技术创新与技术发展的制度主导战略[J]. 科技导报,2003(6)
- [4] 徐冠华. 当代科技发展趋势和我国高新技术发展及产业化对策[J]. 科技与法律季刊,1999(4):2~4
- [5] Rosenthal S R. Effective Product Design and Development [J]. Irwin, Homewood, IL, 1992, 675~677
- [6] Moorman C, H S Miner. The convergence of planning and execution: Improvisation in new product development [J]. J. Marketing, 1998, 62(7):1~20
- [7] Smit W A, Elzen B, EnSerink B. Coordination in Military Socio-technical Networks: Military Needs, Requirements and Guiding

Principles. In: Disco C, vander Meulen B. (Eds.), Constructing Socio-technical Order [M]. Walter de Gruyter, Berlin, 1998. 70~108

- [8] 严新忠. 技术创新、管理创新互动与竞争战略融合[J]. 现代管理科学, 2003(9): 24~25
- [9] Mowery D C. Technology and organizations: An economic/institutional analysis. P. S. Goodman L. S. Sproull, Associates, eds. Technology and Organization [M]. Jossey-Buss publishers, San Francisco, CA, 1990. 200~231
- [10] 张华胜, 薛澜. 技术创新管理新范式: 集成创新[J]. 中国软科学, 2002(2) (责任编辑 肖庆山)