

战略变革内涵和模型的理论探析

刘明明,肖洪钧,蒋兵

(大连理工大学 管理学院,大连 116024)

摘要:本文采取述评的方式对战略变革内涵和战略变革模型的研究成果进行探析,旨在系统化战略变革的内涵和模型的研究,为战略变革的进一步研究提供理论参考。首先,从过程和内容两个方面探讨了国内外学者有关战略变革内涵的研究成果。然后,在内涵研究的基础上,对战略变革模型的理性模式、认知模式、学习模式、Hakan强调学习的模型、Rajagopalan和Spreitzer的多视角模型、Ginsberg的战略变革模型、刘益和李垣的战略转换模型、冯海龙的整合的战略变革测量模型进行分析比较。

关键词:战略变革;内涵;模型;理论研究

中图分类号:F270.7 文献标识码:A 文章编号:1002-980X(2010)10-0115-06

1 研究背景

从根本上说,战略管理是与环境变化和组织适应相关的^[1,2],因此很多学者认为战略形成过程是不连续的^[3]。Warren和Chang指出,战略变革测量方法的研究以及纵向研究的形成已在社会科学领域打开了争端和辩论的“潘多拉盒子”。根据战略变革的基本研究问题和具体研究方法,有关战略变革研究可分为两个学派:内容学派和过程学派。内容学派的特点主要是使用大量样本和统计分析方法对战略变革的因果关系进行研究^[6,7],而过程学派的特点主要是通过对跨越多年的案例进行研究来考察战略变革过程中管理者的角色^[8,9]。这两个学派虽然存在一定的相关性,但相互独立的思想使得他们在对战略变革理论的理解上具有很大的分歧。本文在总结学者们所做的有关战略变革内涵研究的基础上,对不同学派的有关战略变革理论模型的研究成果进行一定的探析。

2 战略变革的内涵

根据国外的相关文献资料,大多数学者在定义战略变革的内涵时基本上是从内容和过程两个方面入手。Van de Ven和Poole^[10]认为,战略变革是组织随着时间的推移在与外部环境契合的过程中在组成、品质或状态上的不同。而组织与外部环境的契合一般被定义为组织获取目标的基本模式,这种模式表明了当前资源和已分配资源与环境的关系^[11]。

这种契合中的变化包含了根据公司的经营范围、资源安排、竞争优势和协同度定义的公司战略内容的变化、外部环境的变化等^[11],而且这种变化能在业务、公司以及集体层面上发生^[12]。那些将研究重点集中于公司层面战略变革的学者将战略变革定义为公司在产品/市场领域选择的调整以及在它们之间的分配^[13]。那些将研究重点集中于业务层面战略变革的学者将战略变革定义为在一些特别的产品和市场领域中竞争决定的改变(如价格的改变或与产品有关的质量的改变)^[14]。当把战略制定过程的变化看做战略变革来讨论时,学者们主要将注意力集中在管理系统和结构的改变以及组织文化的转型上^[15,16]。根据这种观点,除非组织在某种程度上改变了其对环境的整体定位,而这种改变实质上改变了战略的制定过程,那么这种变化就只能看做是一种战略调整而非战略变革。“变化和调整之间的区别可能是难以捉摸的,但它对于理论的建立是很重要的。假如绝大多数或所有领域的变化都被认为是战略变革,那么理论就只能是片面的和短暂的。但如果那些同样的改变被认为是战略调整,那么研究者就能够找到组织是如何与它的环境保持了一致性^[5]。”此外,基本条件的变化或者战略的重新定位都有可能随着战略内容的变化而发生^[17],因为它们常常产生于日复一日的普通的劳作中,而这种已对根本条件产生影响的转变常常未被发现,直到有一天它们已经发生^[18]。因此,组织的变化是否是战略的不仅仅依赖在什么地方发生变化而且还依赖什么

收稿日期:2010-07-22

作者简介:刘明明(1977—),男,河北唐山人,大连理工大学管理学院博士研究生,研究方向:企业战略管理理论;肖洪钧(1949—),男,山东掖县人,大连理工大学管理学院教授,博士生导师,研究方向:企业战略管理理论;蒋兵(1982—),男,山东淄博人,大连理工大学管理学院博士研究生,研究方向:技术经济与管理。

时候在哪个地方发生了变化——今天看起来是战术的,也许明天就被证明是战略的^[19]。

相对于国外学者对战略变革内涵的研究,国内学者的定义也许过于宏观了一些。杨卫东^[20]在分析了 strategic turnaround 和 strategy change 概念的产生时认为,战略发生改变,无论是译成战略转换还是战略变化,都是企业现行战略与过去战略相比发生了重大变化,都是公司在变化的环境中找到新的突破和方向,为应对内外环境做出的新决策。因此,他认为两者都是企业为应对内外环境的变化对已有战略的调整和转变,既包括全局性的改变和突破,也包括局部的微调和改进。它是一种动态的,是为规避战略风险、能够抓住潜在的机遇和持续提高企业核心竞争力的战略改变。刘雪^[21]等认为,战略更新属于战略变革的范畴,是企业对过去选择的、目前正在实施的战略方向或路线的修正或改变。刘益、李垣^[22]认为,战略转换(变革)是企业为了动态地适应外部环境和内部条件的变化,或者为了利用潜在的机会而从原有战略转变到新战略,从而不断创造新的竞争优势。简兆权^[23]认为,战略转换(变革)就是企业为了动态地适应外部环境和内部条件的变化,从一种战略状态转变到另一种战略状态的战略管理活动。项国鹏、陈传明认为,企业战略变革是指企业为了获得可持续竞争优势,根据所处的外部环境或内部情况已经发生或预测会发生和想要使其发生的变化,并结合环境、战略、组织三者之间的动态协调性原则,涉及企业组织各要素同步支持性变化,改变企业战略内容的发起、实施、可持续化的系统性过程。陈明^[24]认为,战略变革就是企业经营发展过程中对过去选择的、目前正在实施的战略方向或线路的改变。

通过比较国内外学者有关战略变革内涵的研究,我们可得出以下结论:(1)国外学者更多的强调企业在战略改变过程中企业资源与环境关系的改变,国内学者强调企业在战略改变前后所实施的战略间的差别;(2)国外学者比较注重战略变革的层次性,认为战略变革会在业务、公司和集体层面发生,而国内学者显然对此没有给予足够的重视;(3)国外学者在研究战略变革内涵的过程中,注重对其与其他类似概念的区别和联系进行分析,而国内学者在研究中有时会忽略不同概念之间的差别,对此分析不够。

3 战略变革模型

不同的研究角度揭示出不同的战略变革内涵,而模型的和建立为不同学派更好地诠释战略变革的

内涵提供了更加直观清晰的思路。Rajagopalan 和 Spreitzer^[25]从三个不同学派的理论视角阐述了战略变革的理性观点、学习观点和认知观点的研究模型,并对基于三个不同视角的战略变革模型进行了整合。而做这种整合的假设是每一种观点的理论和内在联系整合后对战略变革内涵要比任何单一观点提供更加全面的理解。

战略变革的理性模式是指根据事先确定的企业目标,对界定完备的问题进行程序性的、计划性的搜寻,以获得最优化解决方案的过程。代表模型如图 1 所示。

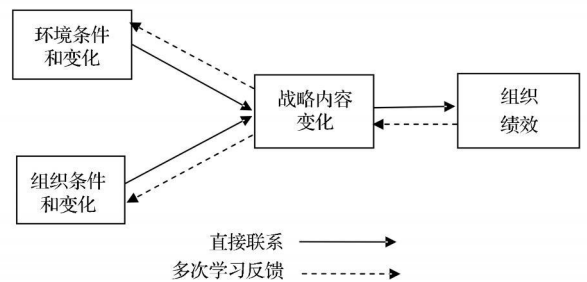


图 1 战略变革的理性模式

理性模式将战略变革定义为一种一元化的概念,所考察的主要是企业战略内容所发生的变化,可通过企业的业务战略、公司战略以及整体战略上的具体变化来衡量。同时,理性模式将组织的外部环境看作是由客观因素所决定的,并具体表现为企业威胁和机会的来源。在这种模式下,研究者主要通过检验外部环境和组织要素的变化与企业战略内容变化之间的关系来考察战略变革对企业绩效的作用和影响。对于外部环境与战略内容变化的关系,往往通过检验一系列的环境变量(如环境宽容度、不确定性以及特定环境变迁)来考察其及其变化对战略内容的影响。对于组织要素与战略内容变化之间的内在关系,则主要考察组织要素变量对战略内容变化的影响。理性模式下管理行动和认知的作用仍然是一个“黑箱”,而这并不利于我们理解战略变化的复杂过程。

战略变革的认知模式是以社会建构论为理论基础,突出强调管理认知在战略转换过程中显性作用的一种战略变革模式(如图 2 所示)。该模式的重要假定是环境不是客观给定的,而是管理者创造并通过管理认知表现出来的。管理认知指管理主体对外部环境与组织要素及其变化所做的主观性阐释,常与知识结构、核心理念、心智模式或心理图式等概念相联系。管理认知与战略行动相联系,而战略变革则由战略行动所引发。战略变革的认知模式成为理性模式非常有益的补充,因为对环境/组织状况的主观

性阐释对战略变革需求所产生的影响效应, 要比理性模式下通常采用的一些客观度量指标更为直接。

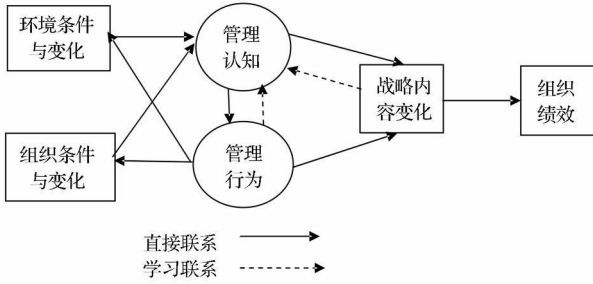


图2 战略变革的认知模式

战略变革的学习模式是将知识作为组织最核心的资源, 组织的战略行为表现为通过与环境的互动而进行适应性学习, 实现知识的不断获取、积累、整合以及创新。模型如图3所示。

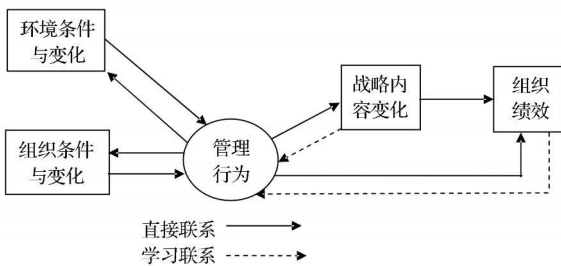


图3 战略变革的学习模式

学习模式将战略变革看作是一种不断重复进行的过程, 管理者的作用通过一系列探索环境和组织的“学习步骤”而变化, 这些“学习步骤”可能会导致企业战略内容发生或大或小的变化。在学习模式下, 环境或组织情境在战略变革的过程中不再被视作是客观给定的, 而假定为动态和不确定的。由图3所示的战略变革的学习模式, 表明外部环境和组织要素的变化与战略主体的战略行动之间存在直接的互动关系, 并由此得出一个重要的结论: 战略行动和战略内容转换之间的关系并不是单向度的, 管理者可从持续不断的战略行动和战略转换中学习, 并能运用所学到的知识去改变或强化其随后的行动。比较有代表性的学习模式是 Hakan 提出的强调学习的战略变革模型(如图4所示)。他认为, 战略变革的过程就是一个不断对行为领域进行解释和选择的过程, 也就是一个学习的过程。每次再选择的行动领域和行动是由战略管理者根据先前的选择、各种内外部环境事件/变化、战略定位、行动的客观空间做出的。

Rajagopalan 和 Spreitzer 对基于三个视角的战略变革理论模型的整合对战略变革理论的发展具有重大贡献。在理性观点下, 为了成功, 公司战略的变

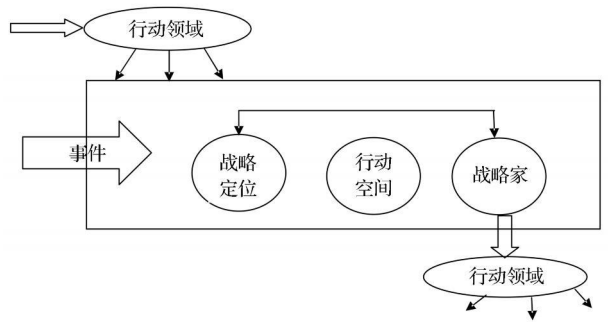


图4 Hakan 的强调学习的战略变革模型

化必须满足公司内部和外部环境的要求。可是, 当战略变化不能满足环境要求或未能导致积极的组织结果(包括经济的和非经济的)时, 理性观点的帮助就很有有限了。这种观点并没有帮助研究者分析为什么会有不适应的反应和公司如何提高其适应性的反应。学习观点和认知观点对理性观点提供了有价值的参考, 因为它们帮助学者去理解为什么不同的企业会对不同的环境有不同的反应以及企业如何能够最大化其适应性反应的效果。

根据 Rajagopalan 和 Spreitzer 的研究(如图5所示), 那些表明客观现实和管理认知之间分歧的认知观点能够引致公司选择不改变其战略或做出不适当的选择, 而不改变战略或做出不适当的选择最终将导致组织的衰败。管理认知形成了学习观点所强调的管理行为的理论基础。此外, 学习观点还被用来识别经理在创造组织环境中所扮演的关键角色, 这一点对于公司的新战略是非常有力的, 这同时也使公司战略变革的执行效果有可能最大化。虽然理性观点习惯于将战略内容的变化与组织结果相联系, 而 Rajagopalan 和 Spreitzer 基于学习和认知的观点来突出战略内容变化的有效性, 但是这种战略内容的变化很可能依赖于先于或伴随战略变化的环境和组织的变化。模型(见图5)还基于学习和认知的观点去识别管理者如何在战略变革过程中学习。在战略变革被完成、组织结果开始出现和管理者感觉到其管理行为效果时, 管理者的学习就会发生在一个持续的管理认知的修正过程中。这些学习是非常关键的, 因为其不仅影响一个分离的变化过程的结果, 而且还影响组织未来的适应能力。

Rajagopalan 和 Spreitzer 在对三个理论视角进行整合的过程中, 并没有忽视各理论视角的限制条件。首先, 在理性视角下, 管理认知和管理行为的角色并没有被验证, 限制了我们对战略变革前因的理解; 第二, 根据理性的观点, 组织结果被归因于战略内容的变化, 然而组织结果是如何被伴随的组织和环境的变化所影响则被忽略了。第二个限制妨碍了

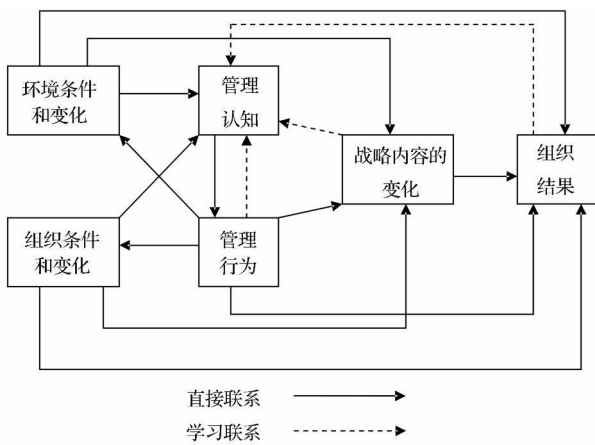


图 5 战略变革: 多视角模型

我们对战略变革结果的理解。Rajagopalan 和 Spreitzer 利用了学习和认知观点的贡献来验证管理认知和管理行为的角色。因此, Rajagopalan 和 Spreitzer 的理论框架提供了一个精确的、有关战略内容变化因果关系的描述。

Ginsberg 根据理论和实践的研究成果提出了一个战略变革模型框架(见图 6)。从模型来看, 公司外部和内部环境的变化有可能增加战略变革的压力, 也有可能增加战略变革的阻力。外部环境的变化(如消费价值观和竞争动力的转移)和内部环境(如组织结构和技能管理的转移)都可能导致压力发生变化, 而这个变化的压力主要是通过公司与经济环境不协调的反馈产生的。这种不协调逐渐减少了目前战略持续性的效果^[26]。那些反应组织里主要利益相关者的期望和价值转换的内外部环境的变化很可能削弱了组织与其制度环境的协调性, 这会逐渐减少目前战略持续的合理性, 并鼓励了那些与目前战略不一致的行为的发生^[27]。或者, 外部环境和内部环境里的一些变化有可能对公司转变新战略的意愿和能力有负面效果^[28]。绩效结果也有可能对变化产生影响, 它或通过提供显示目前战略是否有效果和有效率的反馈, 或提供公司对变化到新战略的意愿和能力的反馈, 或通过强调目前战略的有效性, 或反应那些将会增加变化阻力的对变化意愿和水平绩效有负面作用的敷衍程度。另一方面, 绩效不好的效果有可能是积极的, 也可能是消极的, 这主要取决于它是否反映目前战略的有效性和它变化到一个新战略的能力。在考虑关于目前战略的反馈, 它有可能增加变化的压力; 在考虑关于资源缺乏的反馈, 它有可能创造变化的阻力, 因为假如他们过度贫穷和过度富裕, 绩效结果有可能增加变化的阻力, 当他们处于中间水平时, 很有可能创造最大的变化压力^[29]。通过稳定和加强习惯性行为, 持久的外

部条件(反映在环境属性、行业结构、利益相关者价值)和持久的内部条件(反映在方案的详细设置、组织中已出现的目标和意识形态)就会创造对变化增加阻力的惯性力量^[30-31]。然而, 反映高度不确定性和包容性的外部和内部条件有可能使一个公司去增加试验的行为和有助于增加变化的压力^[32-33]。

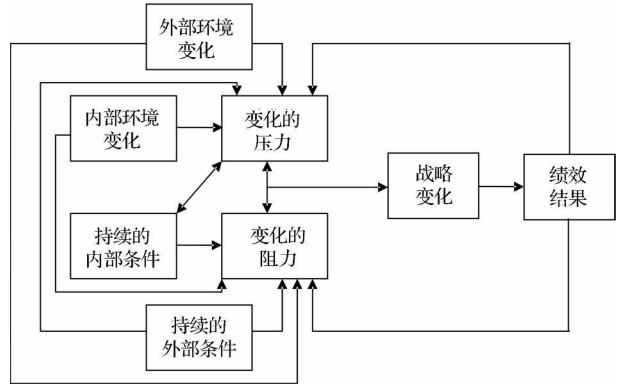


图 6 战略变革模型

从总体上看, Ginsberg 的战略变革模型主要植根于组织适应性理论。战略变革的压力很可能因内外部环境的变化或条件和绩效结果的反馈而增加, 因为其创造了一个对目前和未来的环境可认知的“不适”^[34-35]。内外部环境的变化或绩效结果使目前战略的不足越显著或支持新战略的需要越显著, 这种变化的压力就越大。然而, 假如组织缺乏进行战略变革的能力, 那么需要弥补这种不适和差距的意识是不会导致战略变化的。那些对变化增加阻力的外部和内部的变化、绩效结果和惯性力必须被克服, 以使战略变革能够顺利完成^[36]。

刘益、李垣^[21]等在考虑新的战略选择的成因、新的战略将怎样影响战略变革决策及如何被变革决策所影响的基础上, 建立了由内外部环境的变化和战略思维为决定因素的战略变革模型, 如图 7 所示。

在该模型中, 外部环境主要反映环境属性、产业结构和利益相关者的价值等; 内部环境主要反映一系列精心设计的、随着组织成长而形成的组织结构、文化、程序、目标和理念等。企业内外部环境的变化对战略转换的作用具有二重性: 一方面, 不确定性的存在, 使得内外环境也可能会增大战略转换的压力; 另一方面, 它们也产生了对变化抵抗的惯性力。刘益认为^[22], 战略转换从管理者意识的认知框架开始, 产生了他们对当前现实的看法与其期望之间的差异, 而这种差异和认知的不一致正是变化的内在激励。战略思维形成了战略转化的核心。战略转换的压力反映了个体行为者对战略的不满意以及组织与其环境匹配的不完善。一般来说, 压力随着时间

的推移而增大。而惯性描述了维持现状的趋势和对当前战略框架之外的战略转换的抵制。许多研究指出, 组织的惯性将随着时间的推移而增大。战略行为是企业进行战略转换的主要依赖手段, 战略行为不是事先确定的, 但受到每一阶段所获取知识和信息的影响, 因为战略决策是在有限理性、不确定性和模糊的条件下做出的。组织学习能够使组织填补今天的现实与明天的愿景之间的差距, 反复学习过程的连续性是战略转换的必然要求。绩效结果通过提供表明当前战略是否有效果或效率的反馈来影响战略转换, 或者说, 它可以提供关于企业转变到新战略的意愿和能力的反馈。

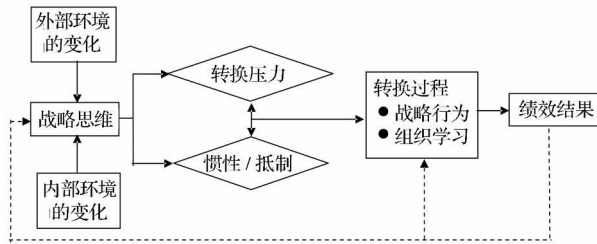


图 7 战略转换过程模型

关于战略变革测量模型的研究中, 我国学者冯海龙^[37]在 Ginsberg 对各种战略变革测量模型整合的基础上对模型进行了简化和修正。因为多数的研究者只是采用了具体的测量方法, 而具体的测量方法具有一个共同的不足, 就是忽略了对战略变革数据转换过程的探讨, 没有有效地反映战略变革全面的、动态的本质。Ginsberg 整合了各种变革测量方法, 并构建了一个战略变革测量的综合分析框架, 冯海龙对其进行了修正, 如图 8 所示。从图 8 可以看出, 在战略变革测量过程中, 冯海龙加入了数据转换的步骤, 原始数据首先转换成测量数据, 然后再进行数据分析, 最终输出战略变革的测量结果。通过对输出结果进行比较、定量分析、描述性分析以及相关分类, 我们可对战略变革的过程有清晰的了解。

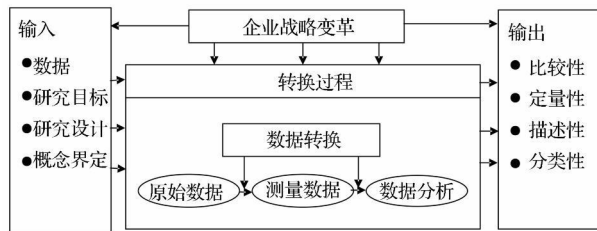


图 8 战略变革综合测量分析框架

4 结语

环境的越发动荡性使战略变革理论的研究在管

理学界更加炙热。结合不断发展的企业内外部环境全面理解战略变革的内涵, 对战略变革理论的发展具有重要意义。特别是, 随着我国市场经济的不断完善, 以及中国纳入全球经济一体化程度进一步加深, 研究并建立适应我国企业健康快速发展的战略变革理论已迫不及待。然而, 就目前我国战略理论研究的现状来看, 本文认为相关研究主要存在以下不足: ①对国外经典的战略变革理论学习、消化和吸收的不够; ②对战略变革理论测量的理论和方法的研究不够, 且不够科学, 因为很多社会科学的研究者在对战略变革进行测量时, 所使用的数据都是一时的, 从历史的角度看都是间断性的^[37], 这对从历史角度来系统研究战略变革不利; ③我国相关研究者在研究时缺乏对环境新发生因素影响的注意和量化, 这容易造成战略理论成果对环境变化的不适应性; ④缺乏对有关战略变革理论因果关系本质的研究。

本文通过探析有关国内外战略变革理论的内涵和模型的研究, 旨在进一步系统化战略变革的理论研究, 并为未来的研究者能够进一步完善战略变革的内涵并提出新的战略变革理论研究模型、测量方法等提供一些理论上的借鉴。

参考文献

- [1] ANSOFF H I. Strategic Management[M]. John Wiley and Sons, New York, 1979.
- [2] HOFER C., SCHENDEL D E. Strategy formulation: analytical concepts [J]. West Publishing, St Paul, MN, 1978.
- [3] HEDBERG B, JONNISON S. Strategy formulation as a discontinued process [J]. International Studies of Management and Organization, 1977, 7(2): 88-109.
- [4] MINTZBERG H, WATERS J A. Tracking strategy in an entrepreneurial firm [J]. Academy of Management Journal, 1982, 25: 465-499.
- [5] SNOW C C, HAMBRICK D C. Measuring organizational strategies: some theoretical and methodological problems [J]. Academy of Management Review, 1980(5): 527-538.
- [6] GIBBS P A. Determinants of corporate restructuring: the relative importance of corporate governance, takeover threat, and free cash flow [J]. Strategic Management Journal, 1993, 14: 5F-68.
- [7] GINSBERG A, BU CHHOLTZ A. Converting to for profit status: corporate responsiveness to radical change[J]. Academy of Management Journal, 1990, 33: 445-447.
- [8] WEBB J, DAWSON P. Measure for measure: strategic change in an electronics instruments corporation [J]. Journal of Management Studies, 1991, 28: 191-206.
- [9] WHIPP R, ROSENFELD R, PETTIGREW A. Culture and competitiveness: evidence from two mature UK ir

- dustries [J]. *Journal of Management Studies*, 1989, 26: 561-585.
- [10] VAN DE VEN A H, POOLE M S. Explaining development and change in organizations [J]. *Academy of Management Review*, 1995, 20: 510-540.
- [11] FOMBRUN C J. Envisioning strategic change [M] // Shrivastava P, Huff A, Dutton J. *Advances in Strategic Management*, Greenwich, CT: JAI Press, 1985 (9): 157-188.
- [13] ANSOFF H I. *Corporate Strategy* [M]. McGraw-Hill, New York, 1965.
- [14] RUMELT R. *Strategy, Structure, and Economic Performance* [M]. Boston: Graduate School of Business Administration, 1974.
- [15] ANSOFF H I. *Strategic Management* [M]. John Wiley and Sons, New York, 1979.
- [16] TUSHMAN M L, ROMANELLI E. Organizational evolution: interactions between external and emergent processes and strategic choice [M] // STAW B M, Cummings L L. *Research in organizational Behavior*, Greenwich, CT: JAI Press, 1985.
- [17] QUINN J B. Strategic change: logical incrementalism [J]. *Sloan Management Review*, 1978, 20: 7-21.
- [18] PONDY L R, HUFF A S. Achieving routine in organizational change [J]. *Journal of Management*, 1985 (11): 103-116.
- [19] MINTZBERG H. Opening up the definition of strategy [M] // QUINN J B H, JAMES M R. *The Strategy Process: Concepts, Contexts, and Cases*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1987.
- [20] 杨卫东, 刘启君. 基于战略期权分析的战略转换——一种新的战略风险规避方法 [J]. *工业技术经济*, 2004, 23 (5): 95-97.
- [21] 刘雪, 张阳. 企业家模式的战略更新范式研究 [J]. *山西财经大学学报*, 2005, 27 (6): 85-88.
- [22] 刘益, 李垣, 汪应洛. 柔性战略的理论、分析方法及其应用 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2005: 116-119.
- [23] 简兆权, 毛蕴诗. 环境扫描在战略转换中的作用分析 [J]. *科研管理*, 2003, 24 (5): 85-87.
- [24] 陈明, 余来文. 动态环境下企业战略变革的主要影响因素及其对策 [J]. *当代财经*, 2006 (6): 67-70.
- [25] RAJAGOPALAN G, SPREITZER M. Toward a theory of strategic change: a multi-lens perspective and integrative framework [J]. *Academy of Management Review*, 1996, 22 (1): 48-79.
- [26] LEONTIADES M. *Strategies for Diversification and Change* [M]. Little, Brown, Boston, MA, 1980.
- [27] ABRAHAMSON E. Organizational fashion: the evolution of technical, structural, and strategic norms [J]. Paper presented at the Academy of Management National Meeting, Chicago, 1986.
- [28] LUNDBERG C C. Strategies for organizational transitioning [M] // KIMBERLY J R, QUINN R E. *Managing Organizational Transitions*, 1984: 60-82.
- [29] FOMBRUN C J, GINSBERG A. Enabling and disabling forces on resource deployment [J]. *Proceedings of the Decision Sciences Institute Annual Meeting*, Hawaii, 1986: 1249-1251.
- [30] HANNAN M T, FREEMAN J. Structural inertia and organizational change [J]. *American Sociological Review*, 1984, 49: 149-164.
- [31] MEYER J W, ROWAN B. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony [J]. *American Journal of Sociology*, 1977, 83: 347-363.
- [32] DUTTON J E, FREEDMAN R D. External and internal strategies: calculating, experimenting, and imitating in organizations [M] // LAMB R, SHRIVASTAVA P. *Advances in Strategic Management*, JAI Press, New York, 1985: 39-47.
- [33] LAWRENCE P R, DYER D. *Renewing American Industry* [M]. Free Press, New York, 1983.
- [34] ALLAIRE Y, FIRSIROTU M. How to implement radical strategies in large organizations [M]. *Sloan Management Review*, 1985, 26 (3): 19-34.
- [35] CHAKRAVARTHY B S. Adaptation: a promising metaphor for strategic management [J]. *Academy of Management Review*, 1986 (7): 437-455.
- [36] DUTTON J E, DUNCAN R B. The creation of momentum for change through the process of strategic issues diagnosis [J]. *Strategic Management Journal*, 1987 (8): 279-298.
- [37] 冯海龙. 企业战略变革: 概念、整合理论模型与测量方法 [J]. *经济管理*, 29 (5): 34-38.

Theory Research on Connotation and Model of Strategic Change

Liu Mingming, Xiao Hongjun, Jiang bing

(School of Management, Dalian University of Technology, Dalian 116024, China)

Abstract: This paper reviews the research fruits on the connotation and model of strategic change, which aims to systematize the related research, and give a reference further research on strategic change. Firstly, it analyzes the research fruits on the connotation of strategic change at home and abroad from two aspects of content and process. And then it compares the rational model, cognitive model, learning model, Hakan model emphasizing learning, Rajagopalan and Spreitzer model with multi-lens, Ginsberg model, strategic change model of Liu Yi and Li Yuan, the integrating strategic change measuring model of Feng Hailong

Key words: strategic change; connotation; model; theory research