

王 瑾,胡恩华. 生态农业培训模式的合法性构建及战略选择[J]. 江苏农业科学,2023,51(23):219-226.
doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2023.23.032

生态农业培训模式的合法性构建及战略选择

王 瑾^{1,2}, 胡恩华²

(1. 江苏农林职业技术学院,江苏句容 212400; 2. 南京航空航天大学经济与管理学院,江苏南京 211106)

摘要:近年来,生态农业培训主体的多元化和政策规制的多样化,成为影响培训主体战略选择的决定性因素。选取典型案例,基于新制度主义理论,构建以制度压力为情境输入、以生态农业培训模式为应用情境、以合法性机制和效率机制为路径,以及以制度匹配战略为结果的理论模型,对生态农业培训模式研究采取制度视角,运用制度理论探讨制度压力对不同生态农业培训模式的影响机制及其战略选择。即探讨在 2 个不同类型的培训模式中制度压力与生态农业培训模式之间的相互作用以及不同程度的制度匹配。通过案例比较法,分析制度压力下的 2 种高成效生态农业培训模式的合法性构建以及围绕高成效生态农业培训模式面临制度压力的内在机理。结果表明,生态农业培训模式既存在突破制度压力的行为,又存在顺应制度压力的行为;不同生态农业培训主体面对的制度压力存在差异,各自合法性构建路径也截然不同;战略选择并非是“一劳永逸”的,生态农业培训战略选择也会因情境的不同而作出调整。

关键词:生态农业培训模式;合法性;制度压力;情境因素;战略选择

中图分类号:F323.22;C975 **文献标志码:**A **文章编号:**1002-1302(2023)23-0219-08

近年来,生态农业技术的推广在改变农业种植方式的同时,日益成为现代农业实现高效可持续发展的新动能。“十四五”全国农业绿色发展规划中提出要集聚资源,特别是技术、人才等资源,充分发挥其综合效应,提高现代农业发展水平。生态农业已成我国农业的发展趋势,日益复杂的政策制度和组织环境,都使农业培训主体面临严峻的制度压力。为应对这种压力,培训主体不得不引入生态理念和技术进行创新以实现长远发展。制度理论已广泛应用于管理学等领域,为培训主体在生态农业背景下决策和行为提供理论依据^[1]。研究表明,组织为获得长远发展,还须考虑所处环境认可和信任,即组织合法性^[2]。获取组织合法性既能累积组织资源,也能增加组织在社会网络中的存活率。组织合法性的重要性更是鲜明凸显在生态农业培训机构中,生态农业培训机构存在经费不足、意识不强等缺陷,更需要组织和社会支持,以较低成本获得更多资源进行创新,适应国家绿色发展。培训主

体在谋求组织合法性时必然承受制度压力的影响^[3],且已有学者将组织的相关能力作为中介变量加入制度压力对模式创新的影响机制研究中^[4]。现阶段,多数研究关注制度压力对组织行为和战略选择的影响^[5],提出制度压力对组织战略选择产生正向作用^[6]。因此,采取何种机制和框架解释这类培训模式背后的战略行动逻辑,是极为重要的研究议题。生态农业培训需要突破原有培训的强制度约束,才能实现自身的生存和发展。以市场-环保导向型和内外资源协同型培训模式为例,积极推动制度变革,逐步建立起自身的合法地位。生态农业培训模式的战略选择打破了传统的分析思路,一是效率机制无法充分解释在制度压力下的培训行为,必须考虑合法性机制的存在,进而搭建更加完整的框架进行分析。本研究选择的培训案例中,技术培训模式的应用场景并不是真空状态,而是嵌入在具体的组织结构之中,因此生态农业培训具有较强的嵌入性特征^[7]。虽然已有研究从政策扶持、市场竞争、培训资源、生态认知等方面分析培训主体所处不同的情境因素,然而这些因素如何影响培训主体的战略选择却为“黑箱”状态。因此,本研究提出从“组织与行为关系”的视角理解生态农业培训实践,在此基础上建立制度压力下生态农业培训主体基于理性作出战略选择的分析框架。二是制度压力下的生态农业培训战略表现出“嵌入”和“能动”2

收稿日期:2023-06-19

基金项目:江苏高校哲学社会科学优秀创新团队项目(编号:2020003);南京航空航天大学“百强团队”项目(编号:2022)。

作者简介:王 瑾(1979—),女,山东日照人,博士研究生,副教授,主要从事农业教育管理研究。E-mail:wangjin5528@163.com。

通信作者:胡恩华,博士,教授,博士生导师,主要从事经济管理研究。
E-mail:ehhu710519@sina.com。

种选择。“嵌入”是指生态农业培训主体对现有制度进行“同构”,从而可以获得合法性^[8],如内外资源协同型培训模式。而市场-环保导向型培训模式则主动寻找应对现有制度压力的机会,通过战略选择打破原有思路,采用“重构”策略获取其合法性。因此,对制度压力下生态农业培训战略的系统研究需要对“嵌入”和“能动”2种选择同时考虑。三是制度压力与生态农业培训战略选择研究需要分析影响两者关系的情境因素。在本研究案例中,市场-环保导向型培训模式和内外资源协同型培训模式都存在制度压力,但内外资源协同型培训模式采取了嵌入战略,而市场-环保导向型培训模式则采取了能动战略。由此可见,开展制度压力与培训战略选择之间关系的研究,对于情境因素的分析必不可少^[9]。实际上,市场-环保导向型培训模式和内外资源协同型培训模式都面临制度压力,但两者所处情境不同,前者面临的制度压力为市场竞争压力,所处的情境为政策监管和资源支持不足;后者面临的制度压力为政策监管压力,所处的情境为市场竞争和生态认知缺乏。本研究根据上述理论,选取典型案例开展分析,聚焦高成效生态农业培训模式面对制度压力的战略选择的内在机理问题,为绿色生态背景下的农业培训战略提供理论及实践指导。

1 理论框架

制度理论旨在解释“组织为什么以及以何种后果表现出违背传统理性解释的特定组织安排”^[10]。根据制度理论,制度环境具有同构过程的特征,而同构的核心思想是制度环境约束组织与其他面临相同条件的领域层面行动者相似,并迫使它们采用特定的实践和过程^[11]。制度环境包括在环境中运行的不同信仰系统以及组织原则,这些原则被称为制度逻辑^[12]。Reay 等认为,制度逻辑是有意义的理论建构^[13];Jakobsen 认为,制度环境是按照支配性制度逻辑组织起来的^[14],通过解决主导的制度逻辑,组织希望获得合法性,并最终在其环境中生存^[15]。曹春辉等指出组织为谋求合法性而作出相应的行为^[16];魏泽龙等提出组织合法性对组织生产绩效起到显著正向作用^[17]。本研究基于合法性视角,依据制度理论探究制度压力对生态农业培训战略选择的影响机制。

1.1 制度压力与组织战略选择的分化:嵌入与能动
制度压力来源可归为规制、规范和认知等 3

种^[18]。规制压力是指政府各种强制性行政法规和制度;规范压力主要来自非正式组织的社会认同;认知压力是指组织采取的一种效仿行为,以此达到追求稳定发展的目的。学者认为,制度环境是碎片化、相互竞争和动态演化的^[19]。因此,目前对制度压力与组织战略选择形成“嵌入”和“能动”2种观点^[20]。“嵌入”观认为,当组织面对制度压力时,为构建自身合法性,往往会选择“同构”策略。制度压力可以通过强制、模仿以及规范 3 种机制,最终促使组织趋向同形,如部分地方政府组织往往会向与自己同级的其他组织模仿学习^[21]。“嵌入”主要集中于外部制度压力对组织战略选择产生的影响^[22-23]。“能动”观认为,当组织受到制度压力时,并未采取依从行为,而是采取“重构”策略,通过发挥其自身主观能动性,同样可以实现组织成长^[24]。通过大量的生态农业培训实践可知,生态农业培训过程中不同培训模式对制度压力的应对战略存在差异,培训主体既可能运用“嵌入”策略,也可能运用“能动”策略^[25]。

1.2 制度理论溯源:合法性机制与效率机制的关联

制度学派提出组织面对的环境分为技术环境和制度环境,制度环境强调组织合法性,技术环境强调组织效率性。组织获得生存必然既要寻求合法性资源,也要寻求效率资源,由此导致组织将会采取 2 种不同的行为逻辑^[26]。然而,由于组织所处的时期和领域有所区别,导致这 2 种行为逻辑的呈现方式或倾向性会有所不同^[27]。生态农业培训模式可以运用合法性机制和效率机制予以解释,一是市场-环保导向型生态农业培训模式基于效率逻辑开展培训,其内在动力源自于自身发展需要,通过培训进行环保意识、政策解读和绿色技术推广以适应公众对生态产品需求不断提高的趋势,获取市场竞争优势;二是内外资源协同型生态农业培训模式基于合法性逻辑,顺应政府政策导向^[28],提升绩效、降低风险^[29],采取“跟风式”的保守策略^[30],积极开展线上线下的生态农业培训任务,以增强组织自身的社会影响力。

1.3 生态农业培训与制度匹配:战略选择分析框架

制度匹配是指人力资源管理和制度环境之间的一致性^[31]。制度匹配解决的是组织内部不同利益相关者之间的影响^[32]。组织要符合利益相关者的期望以获得合法性,并增加其生存的概率^[33-34]。Meyer 等认为,组织的成功取决于生产活动的有效

协调与控制以外的因素^[35]。与生产效率无关,能够存在于高度复杂的制度环境中,并成功与这些环境同构的组织可以获得生存所需的资源以及合法性^[36]。组织应对制度压力的策略,早期提及较多的是采取被动性应对策略,如今主动性创新应对策略引起了更多关注^[37]。一方面,当组织被动应对制度压力时,通常采取依从和选择的策略以获得合法性。依从是指当组织面对制度压力时采取遵从策略,选择则是指组织面对制度压力时进行挑选的行为。另一方面,组织面对制度压力时,结合情境采取操纵和创造 2 种策略行为,以获得组织效率。操纵是指组织面对现存制度压力时采取调整策略,创

造则是指组织面对现存制度压力时采取革新策略^[38]。与此同时,由于所处情境不同导致组织面对制度压力时采取的战略也不同,因此对于制度压力下的组织行为策略分析还需要考虑情境因素。市场-环保导向型培训模式存在的情境因素和内外资源协同型培训模式存在的情境因素不同,当培训主体处于缺乏政策监管和资源支持情境时,面临的制度压力为市场竞争压力,采取的策略为提高生态认知;当培训主体处于缺乏竞争压力和生态认知情境时,面临的制度压力为政策监管压力,采取的策略为顺应政策支持。综上,本研究构建制度压力与生态农业培训战略选择的分析框架(图 1)。

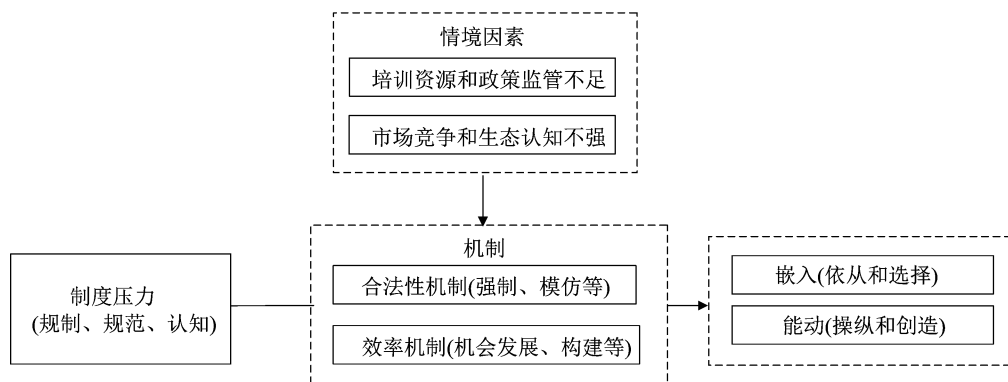


图1 制度压力与生态农业培训战略选择的分析框架

本研究旨在发展制度匹配的理论框架,对生态农业培训研究采取制度视角,解释制度压力如何影响生态农业培训模式。即探讨在 2 个不同类型的生态农业培训模式中,制度压力和生态农业培训模式之间的相互作用以及不同程度的制度匹配。进而建议对“嵌入”和“能动”2 种战略选择进行区分,以反映不同程度的制度契合度。第一,概述制度主义的相关理论,并利用合法性机制和效率机制的积极作用以及战略选择的概念来构建解释制度匹配差异的理论框架。第二,使用 2 个生态农业培训模式的实证证据来说明研究框架。

2 研究设计

2.1 研究方法 with 案例选择

2.1.1 研究方法 本研究采取横向比较案例研究方法,探讨不同生态农业培训模式的合法性构建,同时分析出在不同情境中生态农业培训主体采用的战略选择存在差异。并使用比较案例研究方法来分析生态农业培训模式实现制度匹配的过程,解释生态农业培训主体如何通过合法性机制和效率

机制进行差异化培训的问题。

2.1.2 案例选择 本研究选择市场-环保导向型生态农业培训模式和内外资源协同型生态农业培训模式为案例,遵循理论抽样选择所需的典型性和极化性。首先,根据典型性原则,市场-环保导向型模式和内外资源协同型模式是目前中国生态农业培训发展最有成效的 2 种模式,在全国具备较高的影响力,且 2 种培训模式类型几乎覆盖全国所有城市;其次,遵循极化类型的原则,市场-环保导向型模式和内外资源协同型模式作为 2 种生态农业培训模式,一方面 2 种模式都需要通过合法性构建来获取外部资源;另一方面这 2 种培训模式存在一定的情境差异。因此,这 2 种模式的合法性构建策略可以更好地分析培训主体采取不同策略背后的原因;最后,由于这 2 种模式的发展备受生态农业培训领域关注,相关报纸、书籍、期刊及其他网络资源相对丰富,便于获取相关数据资料。

2.2 数据收集

本研究力求实现三角互证^[39],通过多个信息渠道收集资料。本研究的数据来源包括 3 个方面:第

一,具有代表性的不同生态农业培训主体的网站报道、宣传 PPT、工作计划总结、高层讲话资料等内部资料,整理文本超过 18 万字。通过资料记载可以分析出 2 种培训模式在不同情境下的战略选择。第二,依据相关理论模型设计半结构化访谈提纲,对培训主体内部人员进行深度访谈,访谈对象包括政府、企业、高校、行业协会中负责生态农业培训项目人员。前后总共访谈了高校、企业、科研院所的工作人员 56 人(次)。其中,企业高管 8 人(次),高校中层干部 16 人(次),一线管理人员 32 人(次)。第三,来自政府部门的政策文件以及媒体对这 2 种培训模式的相关报道。

2.3 案例简介

案例一:句容市农广校全称江苏省农业广播电视学校句容市分校,是专门从事农民科技教育培训的专门机构,隶属于江苏省镇江市句容市农业农村局,承担全市农民教育培训工作的统筹规划、综合协调、组织管理、督导检查等任务。承担的农业培训任务具有多层次、多形式、多学科的特点,如新型农业经营主体、农业职业技能人才、高素质农民以及农民的学历教育等。由于句容市的生态农业产业发达,句容市农广校率先开展了生态农业培训,把生态农业技术成果转化为“真金白银”。句容市农广校现有在编人员 37 名,外聘兼职教师 30 名,各乡(镇)农业农村局还都配有 1 名负责农民教育培训的专职人员。近 5 年来,共组织新型职业农民培训、青年农场主和新型职业经营主体培训 1 500 余人次;累计培训省级各类农业职业技能 9 200 余人;累计培训农民 2.8 万余人,培育新型职业农民 1.7 万余人,实训基地接待来自全国各地的农民培训现场教学学员超过 13 万人,积累了丰富的农民培育经验,在农民教育培训方面形成了独具特色的优势。

案例二:新希望六和股份有限公司是一家扎根农业、服务农民、造福农村的民营企业,公司以饲料产业起家,经过近 40 年的努力,已发展成为一家年销售额过千亿、饲料销量全国第一、肉禽产业全国领先、养猪和食品产业均居国内行业前列的全产业链企业。从 1994 年牵头发起光彩事业,在老、少、边、穷地区累计建设 70 余家工厂带动当地产业发展,到 2020 年投建 100 多个精准扶贫项目,带动 10 万农户脱贫增收,该公司始终坚守农牧食品产业,心怀三农、情系三农,致力于为实现农业强、农村美、农民富贡献力量。新希望六和股份有限公司针

对农民需求和不同的农业发展阶段,打造培养乡村发展带头人的“村长班”、培养青年农业技术人才的现代学徒制、现代养殖技术的“绿领”培训、线上培训“绿领”人才的“绿领”公益大讲堂等精品培训项目。截至 2020 年底,该公司已在 25 个省(市、区)、128 个市累计线下培训 1 908 场,培训近 7.5 万人,线上培训 1 349.30 万人次。

2.4 案例分析

本研究目的是通过探究制度压力如何影响生态农业培训组态,为生态农业培训管理实践作出贡献。可见,2 个组织对制度压力的反应相对不同,相比之下,案例一的制度匹配可以被理解为嵌入型,案例二的制度匹配可以被理解为能动型。本研究系统梳理生态农业培训在制度压力下的选择策略,研究结论性框架见图 2。

2.4.1 生态农业培训主体行为的解释逻辑:效率机制和合法性机制的整合 根据制度压力分类,生态农业培训主体同样面对 3 种制度压力。一是规制压力,主要是生态农业培训既有的政策规定;二是规范压力,主要是同类主体开展生态农业培训的习惯准则;三是认知压力,主要是公众对于生态环保的认识。由于制度压力下的组织获得“生存”是首要任务^[40-41],组织得以生存的关键因素不一定是盈利,而是需要确立其社会合法性。如获得政府补贴是大多数组织所依赖的资源,而组织若不遵守政策监管则意味着补贴和合法性的丧失。尽管武立东等认为合法性机制和效率机制彼此相互对立^[42],但二者并非绝对排斥。制度匹配是一种具有内在平衡的建构,反映了组织在追求效率和合法性目标时所经历的拉锯关系,而不仅是“绩效”或合法性的最大化^[43-44]。实现制度匹配需要找到一个符合制度压力并与其他同类组织区别的最佳水平,从而做出对组织有利的战略选择。因此,对不同情境下的生态农业培训战略选择进行深入研究有助于进一步理解战略性人力资源管理,并确定合法性和效率效应相关的不同类型制度匹配,从而揭开生态农业培训战略反应的内在机理。以句容市农广校和新希望六和股份有限公司为代表的生态农业培训机构是典型的制度压力下的培训主体,需要同时引入效率机制和合法性机制开展研究。第一,句容市农广校办学条件优越,拥有现代化的教学培训基地,共建农民田间学校(实训基地)32 个,其中国家级共享农民田间学校(实训基地)1 所、省级田间学校(实

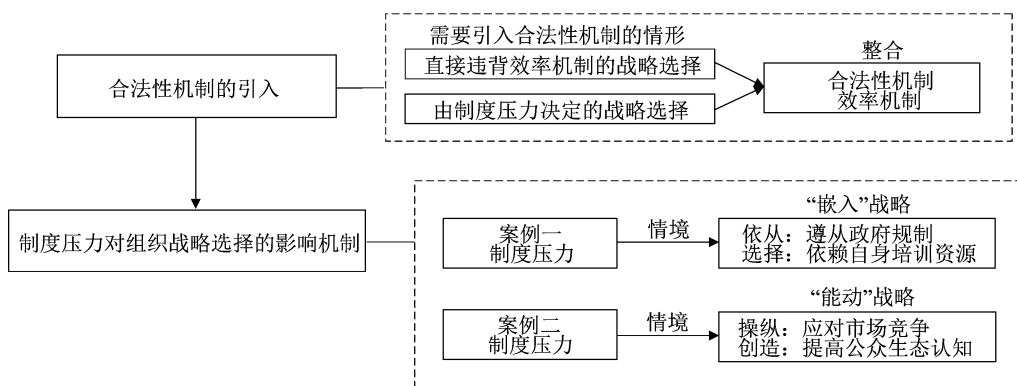


图2 案例分析结果

训基地)9 所、镇江市级高素质农民培育田间课堂 8 个、句容市田间学校(实训基地)14 所、拥有 200 座多媒体教室 3 个、100 座多媒体教室 3 个、60 座多媒体教室 5 个、50 座多媒体教室 10 个。实训产业涵盖粮油、蔬菜、葡萄、草莓、桃、梨、茶叶、食用菌、水产、畜牧、苗木、草坪等产业。句容市农广校致力于通过资源共享,使产业发展与农户供需匹配,提高农业资源利用率,提高农业生产效益。基于这样的逻辑,该培训主体在开展农业培训时应该把传统农技培训作为工作重点。然而,句容市农广校率先开展推进高素质农民培训,实施生态农业培训这一短期看不到收益的工作。这种现象较适合用合法性机制来解释。当市场体制不能保证生态农业技术得以大规模推广应用时,政府政策的制定和实施就发挥了重要作用。句容市农广校作为一个县级市的公益性培训机构,市场竞争较弱,生态认知不强,机构的持续发展面临建立合法性的极大困难。选择与政策调控制度压力相适应的领域开展培训,更容易确立自己的合法地位,前提是必须要有丰富的资源作支撑。第二,新希望六合股份有限公司采取的是一种更加长远的“投钱”策略,并不完全违背效率机制,因为补贴农民的生态农业培训是打造竞争优势的重要手段,可以刺激生态产品的需求。在 2017 年 11 月举办的首届全国新农人新技术创新创业博览会上,新希望六合股份有限公司提出公益培训乡村技术员计划,计划培训乡村技术员 10 万名。在此后的 5 年时间里,该公司发挥企业的科技创新优势、资金支持优势、技术培训优势和市场对接优势,完成了“培训新型职业农民 10 万人”的目标,为乡村振兴培养了一批“爱农、懂技术、善经营”的高素质农民。由此可见,“投钱战术”是一种迫不得已的战略选择。新希望六合股份有限公司通过合理

的行为选择来获取其合法性,而这样的行为与效率机制并无必然的相悖之处。因此,该公司的“投钱”行为是在效率机制以及合法性机制的共同压力下做出的组织行为。

综上,本研究综合分析组织行为选择中的效率机制和合法性机制的运用,得出合法性机制和效率机制需要同时引入到制度压力下的生态农业培训主体的战略行为中开展研究。

2.4.2 生态农业培训主体的战略选择:“嵌入”与“能动”战略以及情境因素的探讨 通过组织层面对组织战略选择分析后,发现培训主体在生态农业培训实践中的战略选择基于 2 种逻辑:“嵌入”包涵依从和选择策略;“能动”包涵操纵和创造策略。第一,句容市农广校在相关政策监管制度压力下,遵循嵌入逻辑,采取依从和选择策略。党的十九大、党的十九届五中全会提出要全面推进乡村振兴,党中央、国务院高度重视高素质农民和生态农业人才队伍建设。《中国共产党农村工作条例》也明确提出“培养一支有文化、懂技术、善经营、会管理的高素质农民队伍,造就更多乡土人才”。历年中央一号文件都提出有关生态农业以及高素质农业人才培养方面的要求。近年来,句容市市委、市政府、市农业农村局通过举办“十佳”农民评选、成立句容青年职业农民协会、句容农业产业联盟等活动,在项目规范的基础上,坚持创新培训组态,挖掘更多优秀农民代表,培养更多适合句容本地生态农业发展的土专家,以点带面,辐射句容全农业板块。句容市农业农村局和句容市财政局每年都出台关于开展生态农业培训工作的文件,财政每年拿出 150 万元专项资金用于生态农业培训工作。句容市农广校在“十三五”时期为了响应生态农业需求,始终坚持就地培养和吸引提升并重,不断发展壮大高素质

农民队伍。第二,新希望六和股份有限公司在市场竞争压力下,依照能动战略逻辑采取操纵和创造策略。由于环保问题(如有毒物质超标释放)中的不法行为正受到越来越多企业利益相关者的关注。对这些不断增长的压力所应做出的可能反应是制定环保战略,即源于制度理论的制度压力成为影响环保战略选择的首要考虑因素^[45],生态农业培训主体在市场竞争压力下,一方面通过相关生态农业技术培训等方式降低农业生产对环境的危害,另一方面通过调用自身资源的方式来减少环境的危害。因此,培训主体采取更加积极主动的引导和协调组织,是出于对环境保护行为的考虑。新希望六和股份有限公司针对农民需求和不同农业发展阶段,打造了培养乡村发展带头人的乡村振兴“村长班”公益项目。“村长”(村党支部书记、村民委员会主任)作为中国最基层的乡村发展带头人,有待进一步提升其思维观念和施政能力,是实现生态农业发展和乡村治理的最重要一环。乡村振兴“村长班”设置了丰富的课程内容,有乡村振兴有关的政策与法规解读、产业振兴实践分享、京郊乡村的案例实地调研分析等。导师带领“村长学员”对各自的乡村治理问题进行分析研究,力求增强学员解决实际问题的能力,提高他们探索生态农业发展新路径的能力,并对“村长学员”的真实案例进行持续跟踪研究。2021 年 9 月在北京大学国家发展研究院开班的首期乡村振兴“村长班”,由北京大学国家发展研究院教授任课程导师,来自全国 18 个省(市、区)的 50 多名村党支部书记、村民委员会主任成为第 1 期学员,他们中有 20 多岁的大学生书记,也有扎根基层几十年的老村党支部书记;既有欠发达地区的村干部带头人,又有发达地区的先进村带头人。

基于对上述 2 个案例的战略选择研究,发现不同制度压力对生态农业培训主体的战略选择产生不同影响作用,句容市农广校所面对的制度压力为政策监管,采取嵌入战略,而新希望六和股份有限公司所面对的制度压力为市场竞争,采取能动战略。本研究认为不同组织都存在制度压力,而采取的策略存在差异,原因是组织所处的情境要素不同^[46]。根据 2 个案例的现实情况,深入分析案例所处的情境因素,发现政策监管和培训资源不足会影响政策规制与组织战略之间的关系。资源为组织选择适应外部环境的战略提供了空间,同时也是知识创造和组织能力的关键决定因素。战略本身受制

于组织资源状况的约束和依赖^[47],市场竞争和生态认知不强对生态农业培训主体战略行为选择具有直接影响,主要由于在制度压力下的组织会更注重利用内外资源,处理好与政府和民众关系的能力^[48]。

具体而言,对比在句容市农广校和新希望六和股份有限公司的战略选择,发现不同培训主体面对制度压力时,由于所处的情境不同,采取了截然不同的战略。第一,面对政策监管压力,句容市农广校在生态农业培训上采取的是嵌入战略。其原因是句容市农广校依靠丰富的资源,在自身市场竞争和生态认知不强的情境下,顺应国家和地方发展政策,积极开展生态农业培训。近年来,句容市市委、市政府坚持以产业发展为统揽,按照高质量发展要求,积极推进乡村振兴战略,生态农业产业迅速发展。句容市发展绿色有机农产品 162 个,其中绿色食品 138 个、有机食品 24 个,省级绿色优质农产品基地 9 个,面积达 2.15 万 hm^2 ,地理标志产品 4 个(茅山长青、丁庄葡萄、戴庄大米、西凤草坪),绿色优质农产品在全市的占比达 69%;并在水稻、小麦、茶叶、葡萄、草莓等主导产业建立绿色防控示范区。这些产业的形成和进一步发展需要大量的生态农业人才作支撑,然而好的机制、平台、资源和要素构成了生态农业人才培育成长的良好生态。近年来,句容农广校大力开展生态农业培训,为打开乡村振兴局面提供了金种子、金钥匙。第二,面对市场竞争压力,新希望六和股份有限公司在生态农业培训上采取能动战略。原因是公司生态认知较强,在自身资源和政策监管不足的情况下,加强与地方政府、涉农院校、农业科研院所、农业龙头企业等各方力量的紧密合作,乡村振兴“五五工程”,立足“乡村振兴”,着力打造“人才兴村”。各展所长,互利共赢,围绕“产业振兴、金融服务、数字融合”进一步凝心聚力。相继与山东畜牧兽医职业学院、江苏农林科技职业技术学院、成都农业科技职业学院等涉农院校以现代学徒制、定向培养等形式开展校企合作,已为农牧产业输送或储备 700 余名生态农业技术人才。在“10 万新农民培训计划”的培训和服务下,社员们迅速掌握了生物安全防控技术,实现了复产复养,饲养品种由最初的土杂猪逐步向良杂、外三元品种提升,提高了饲料效益,并显著提高了生产性能。

综上所述,选择“嵌入”和“能动”的战略除了受制度压力的影响外,还取决于组织所处的情境要素。

3 结论与启示

3.1 基本结论

本研究聚焦生态农业培训主体在开展培训过程中面对的制度压力及其战略选择,选取句容市农广校和新希望六和股份有限公司开展案例研究。系统梳理 2 个培训主体在实施培训过程中所采取的战略选择,探讨影响组织战略选择的内在机制以及情境因素。结果表明,第一,制度压力下的生态农业培训主体行为分析需考虑其在制度匹配过程中合法性机制和效率机制的共同作用。制度环境的压力会促使组织为获取合法性而做出放弃经济效益的战略选择。第二,制度压力下的培训主体面临市场竞争和生态认知不强以及自身资源和政策监管不足 2 种情境因素的影响。当培训主体面临政策监管制度压力时,自身处于市场竞争和生态认知不强的情境中,培训主体会选择“嵌入”战略,即形成内外资源协同型生态农业培训模式;当培训主体面临市场竞争制度压力时,而自身资源和政策监管不足,培训主体会选择“能动”战略,即形成市场-环保导向型生态农业培训模式。

3.2 管理启示

制度压力下的生态农业培训战略选择不能“唯利是图”,合法性的获取对培训主体生存和成长起到至关重要的作用。制度压力下的生态农业培训依靠“嵌入”战略和“能动”战略两轮驱动,在不同情景中取得了高成效。一方面生态农业培训主体必须把握好“嵌入”战略和“能动”战略选择的逻辑差异,由于制度压力的来源不同,培训主体采取的战略也有所区别,当生态农业培训主体依从制度环境即能获得合法性,则选择“嵌入”战略;而当技术环境不适合生态农业培训发展时,培训主体会选择打破原有环境以获取生存机会。另一方面,生态农业培训主体的具体战略选择还需考虑情境因素。即当生态农业培训主体在面对制度压力时,需要考虑自身所处的情境,从而做出较准确的评判。当培训主体面临生态产品市场竞争压力较高,但政策监管和资源不足时,可以选择较主动的“能动”战略,通过积极培训提升公众的生态认知;当培训主体面临政策监管压力较高,但市场竞争和生态认知较弱时,可以结合自身资源优势考虑选择较被动的“嵌入”战略,顺应政策支持导向,开展生态农业相关培训,以获得良好的社会影响力。

3.3 研究展望

本研究还存在以下不足,需要进一步关注剖析。第一,样本量不足。本研究选取 2 种高成效生态农业培训模式代表,分别是句容市农广校和新希望六和股份有限公司的生态农业培训战略,并未涵盖生态农业培训所有战略行为。进一步研究,不仅可以拓展案例的时间跨度,将此培训主体后续发展纳入研究范畴,还可以选择非高成效生态农业培训模式案例进行分析,以验证制度理论的外部效度。第二,制度压力与生态农业培训战略选择理论的解释。基于制度压力与组织战略选择之间的逻辑,本研究通过分析不同制度压力和情境因素,给出生态农业培训主体采取不同战略的合理解释。针对该解释,下一步可以探究非高成效生态农业培训模式的制度压力以及情境因素。此外,还可以探究不同制度压力来源及其强度分析对生态农业培训战略选择的影响差异。

参考文献:

- [1] Mizuchi M S, Fein L C. The social construction of organizational knowledge: a study of the uses of coercive, mimetic, and normative isomorphism[J]. Administrative Science Quarterly, 1999, 44(4): 653-683.
- [2] Suchman M C. Managing legitimacy: strategic and institutional approaches[J]. Academy of Management Review, 1995, 20(3): 571-610.
- [3] 彭小宝, 张佳, 刘国芳, 等. 制度压力与中小企业二元性创新意愿: 领导力风格的调节作用[J]. 科技进步与对策, 2018, 35(16): 83-90.
- [4] 李振华, 刘迟, 吴文清. 孵化网络结构社会资本、资源整合能力与孵化绩效[J]. 科研管理, 2019, 40(9): 190-198.
- [5] 魏江, 王诗翔. 从“反应”到“前摄”: 万向在美国的合法性战略演化(1994—2015)[J]. 管理世界, 2017(8): 136-153.
- [6] 于飞, 胡查平, 刘明霞. 网络密度、高管注意力配置与企业绿色创新: 制度压力的调节作用[J]. 管理工程学报, 2021, 35(2): 55-66.
- [7] Volkoff O, Strong D M, Elmes M B. Technological embeddedness and organizational change[J]. Organization Science, 2007, 18(5): 832-848.
- [8] 陈立敏, 刘静雅, 张世蕾. 模仿同构对企业国际化-绩效关系的影响——基于制度理论正当性视角的实证研究[J]. 中国工业经济, 2016(9): 127-143.
- [9] 陈钰芬, 陈劲. 开放式创新: 机理与模式[M]. 北京: 科学出版社, 2008.
- [10] Thornton P H, Ocasio W. Institutional logics[M]//The SAGE handbook of organizational institutionalism. United Kingdom: SAGE Publications Ltd, 2008: 99-128.
- [11] DiMaggio P J, Powell W W. The iron cage revisited: institutional

- isomorphism and collective rationality in organizational fields[J]. American Sociological Review, 1983, 48(2): 147.
- [12] Stenling C. The emergence of a new logic? The theorizing of a new practice in the highly institutionalized context of Swedish voluntary sport[J]. Sport Management Review, 2014, 17(4): 507–519.
- [13] Reay T, Hinings C R. Managing the rivalry of competing institutional logics[J]. Organization Studies, 2009, 30(6): 629–652.
- [14] Scott R W. Institutions and organizations: ideas, interests, and identities[J]. The Copenhagen Journal of Asian Studies, 2015, 32(2): 136–139.
- [15] O'Brien D, Slack T. Deinstitutionalising the amateur ethic: an empirical examination of change in a rugby union football club[J]. Sport Management Review, 1999, 2(1): 24–42.
- [16] 曹春辉, 席西民, 曹瑄玮. 企业节能减排的动因探析与策略选择[J]. 管理评论, 2013, 25(7): 3–10.
- [17] 魏泽龙, 谷 盟. 转型情景下企业合法性与绿色绩效的关系研究[J]. 管理评论, 2015, 27(4): 76–84.
- [18] Scott W R. Institutions and organizations: ideas and interests[J]. Leadership & Organization Development Journal, 2003, 24(8): 469–470.
- [19] Zhao E, Fisher G, Lounsbury M, et al. Optimal distinctiveness: broadening the interface between institutional theory and strategic management[J]. Southern Medical Journal, 2017, 38: 93–113.
- [20] 陈嘉文, 姚小涛. 组织与制度的共同演化: 组织制度理论研究的脉络剖析及问题初探[J]. 管理评论, 2015, 27(5): 135–144.
- [21] 杨 志, 魏 姝. 政府考察学习如何影响政策扩散? ——以县级融媒体中心政策为例[J]. 公共行政评论, 2020, 13(5): 160–180, 209–210.
- [22] 理查德·斯科特. 制度与组织——思想观念与物质利益[M]. 姚 伟, 王黎芳, 译. 3 版. 北京: 中国人民大学出版社, 2010.
- [23] 林润辉, 谢宗晓, 王兴起, 等. 制度压力、信息安全合法化与组织绩效——基于中国企业的实证研究[J]. 管理世界, 2016(2): 112–127.
- [24] 赵 晶, 张书博, 祝丽敏. 传承人合法性对家族企业战略变革的影响[J]. 中国工业经济, 2015(8): 130–144.
- [25] Li D D, Feng J X, Jiang H P. Institutional entrepreneurs[J]. American Economic Review, 2006, 96(2): 358–362.
- [26] 李林倬. 基层政府的文件治理——以县级政府为例[J]. 社会学研究, 2013, 28(4): 101–128, 244.
- [27] Tolbert P S, Zucker L G. Institutional sources of change in the formal structure of organizations: the diffusion of civil service reform, 1880–1935[J]. Administrative Science Quarterly, 1983, 28(1): 22.
- [28] 刘河庆, 梁玉成. 政策内容再生产的影响机制——基于涉农政策文本的研究[J]. 社会学研究, 2021, 36(1): 115–136.
- [29] 朱旭峰, 张友浪. 创新与扩散: 新型行政审批制度在中国城市的兴起[J]. 管理世界, 2015(10): 91–105, 116.
- [30] 章高荣. 高风险弱激励型政策创新扩散机制研究——以省级政府社会组织双重管理体制深化改革为例[J]. 公共管理学报, 2017, 14(4): 1–15.
- [31] Perkmann M, McKelvey M, Phillips N. Protecting scientists from gordon gekko: how organizations use hybrid spaces to engage with multiple institutional logics[J]. Organization Science, 2019, 30(2): 298–318.
- [32] 杨书燕, 吴小节, 汪秀琼. 制度逻辑研究的文献计量分析[J]. 管理评论, 2017, 29(3): 90–109.
- [33] Greenwood R, Hinings C R. Understanding radical organizational change: bringing together the old and the new institutionalism[J]. Academy of Management Review, 1996, 21(4): 1022–1054.
- [34] Paaue J, Boselie P. Challenging ‘strategic HRM’ and the relevance of the institutional setting[J]. Human Resource Management Journal, 2003, 13(3): 56–70.
- [35] Meyer J W, Rowan B. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony[J]. American Journal of Sociology, 1977, 83(2): 340–363.
- [36] Ramus T, Vaccaro A, Brusoni S. Institutional complexity in turbulent times: formalization, collaboration, and the emergence of blended logics[J]. Academy of Management Journal, 2017, 60(4): 1253–1284.
- [37] 葛明磊, 张丽华, 黄秋凤. 产业互联网背景下多重制度逻辑与组织二元性研究——以苏宁 O2O 变革过程为例[J]. 管理评论, 2018, 30(2): 242–255.
- [38] Zimmerman M A, Zeitz G J. Beyond survival: achieving new venture growth by building legitimacy[J]. Academy of Management Review, 2002, 27(3): 414–431.
- [39] Yin R K. Case study research: design and methods[M]. Thousand Oaks: Sage Publications, 2013.
- [40] Lu Y, Hu S D, Liang Q, et al. Exit, voice and loyalty as firm strategic responses to institutional pressures[J]. Chinese Management Studies, 2013, 7(3): 419–446.
- [41] Yang J J, Zhang F, Jiang X, et al. Strategic flexibility, green management, and firm competitiveness in an emerging economy[J]. Technological Forecasting and Social Change, 2015, 101: 347–356.
- [42] 武立东, 王 凯, 黄海昕. 组织外部环境不确定性的研究述评[J]. 管理学报, 2012, 9(11): 1712–1717.
- [43] Arthur J B. Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover[J]. Academy of Management Journal, 1994, 37(3): 670–687.
- [44] Huselid M A. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance[J]. Academy of Management Journal, 1995, 38(3): 635–672.
- [45] Pinzone M, Lettieri E, Masella C. Proactive environmental strategies in healthcare organisations: drivers and barriers in Italy[J]. Journal of Business Ethics, 2015, 131(1): 183–197.
- [46] 万倩雯, 卫 田, 刘 杰. 弥合社会资本鸿沟: 构建企业社会创业家与金字塔底层个体间的合作关系——基于 LZ 农村电商项目的单案例研究[J]. 管理世界, 2019, 35(5): 179–196.
- [47] 杨 洋, 魏 江, 罗来军. 谁在利用政府补贴进行创新? ——所有制和要素市场扭曲的联合调节效应[J]. 管理世界, 2015(1): 75–86.
- [48] 项国鹏, 李武杰, 肖建忠. 转型经济中的企业家制度能力: 中国企业家的实证研究及其启示[J]. 管理世界, 2009(1): 103–114, 129, 187–188.