

企业成长理论研究综述*

李军波^{1 2} 蔡伟贤³ ,王迎春⁴

(1. 湖南女子学院 经济管理系 湖南 长沙 410004; 2. 湘潭大学 商学院 湖南 湘潭 411105;

3. 厦门大学 财政系 福建 厦门 361005; 4. 湖南省委政研室 湖南 长沙 410011)

摘要: 现有的企业成长理论划分为企业内生成长和企业外生成长理论两大类,对国内外主要的研究成果进行了较全面的总结,以期对企业成长理论有一个比较全面的描述,从而为进一步对企业成长问题进行深入研究提供一些可资借鉴的线索。

关键词: 企业成长理论; 内生成长理论; 外生成长理论

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-5981(2011)06-0019-06

企业成长理论在经济学和管理学的理论研究中都占有重要地位,对现有的企业成长理论进行了一个比较全面的综述,有重要的理论和现实意义。企业成长理论思想渊源久远,从马歇尔对企业成长规律的阐述到科斯的交易费用理论、彭罗斯的企业成长论和钱德勒的现代工商企业成长论,再到纳尔逊和温特的经济变迁演化理论、爱迪生的企业生命周期理论等。总结起来,根据对企业成长问题的不同研究角度,大致可把已有的学术成果分为两大类:企业外生成长理论和企业内生成长理论。企业外生成长理论包括新古典经济学的企业成长理论、新制度经济学的企业成长论、波特的竞争优势理论对企业成长的研究等。企业内生成长理论主要有:内生成长理论的渊源、彭罗斯的内生成长理论、管理者理论的企业成长理论、制度变迁理论的企业成长理论、演化经济学的企业成长理论、资源基础企业理论的企业成长理论、学习型组织理论的企业成长理论等。在下面的综述中,对企业外生成长理论只作简单概述,重点讨论企业内生成长理论的发展状况。

一、企业外生成长理论

企业外生成长理论认为企业成长是外生性的,强调企业外部因素对企业成长的决定作用,尤其强调市场结构特征对企业成长的决定作用。代表性理论有:新古典经济学的企业成长理论、新制度经济学的企业成长理论和波特的企业竞争

优势理论。

1. 新古典经济学的企业成长论

新古典经济理论将企业仅仅看作一个生产函数,作为一般均衡理论的一个组件,企业内部的复杂安排均被抽象掉,“代表性企业”排除了实际企业之间的各种差别。企业成长的基本因素均是外生的,企业成长就是企业调整产量达到最优规模的过程(或从非最优规模走向最优规模的过程)。而且这个过程是在利润最大化目标既定,所有约束条件已知的情况下进行的,是根据最优化规则进行的被动选择,没有企业主动性的余地^{[1]36-77}。Marten Coos(2000)从产业组织视角研究了劳动需求与企业成长、产业演化的关系,在吉布莱特定律的基础上构建了企业用人行为与企业或产业特征之间关系的模型。S. Makino(2004)则从宏观政策的层面综合分析了对企业成长的影响。Nixon(2005)从市场供求对企业规模影响的角度研究企业的绩效。

2. 新制度经济学的企业成长论

Coase认为,企业是市场机制的替代,市场交易费用与企业内部协调管理费用的均衡确定企业的边界,节约市场交易费用是企业成长的动力。Williamson从资产专用性、不确定性和交易效率三个维度定义了交易费用,在此基础上分析了确定企业边界的原则等问题。他认为,为解决资产专用性带

* 收稿日期: 2011-08-10

作者简介: 李军波(1962-),男,湖南石门人,经济学博士,湖南女子学院经济管理系教授,湘潭大学商学院博士生导师;

蔡伟贤(1981-),男,湖南沅江人,经济学博士,硕士生导师,厦门大学财政系助理教授;

王迎春(1979-),男,湖南衡阳人,经济学硕士,湖南省委政策研究室。

基金项目: 教育部人文社会科学研究项目《以企业家为基础的企业成长研究》(09YJA630138)阶段性成果。

来的机会主义行为^①,企业会通过前向或后向一体化,把原来属于市场交易的某些阶段纳入企业内部,这种企业成长就表现为企业纵向边界的扩张^{[2] 233-261}。Grossman & Hart (1986) 通过强调资产所有权的重要性,提出物质资产专用性和人力资产专用性对于纵向一体化具有不同的意义。杨小凯和黄有光(1993)认为应该考虑经济主体的交易效率因素^②,即市场越发达、市场交易范围越大,在增加了交易费用的同时,也提高了交易效率,且后者更为重要,只要交易效率提高的收益大于交易费用导致的成本,市场与企业的成长就可以齐头并进。

3. 以竞争优势理论为核心的企业成长论

Poter(1985)提出竞争优势理论,认为企业获取竞争优势主要有三种基本战略,即成本领先战略、标新立异战略和目标集聚战略。后来波特又创立了价值链理论,认为企业的竞争优势来源于价值链的优化。他对企业成长理论的主要贡献在于提出了产业结构的规范分析方法,认为企业竞争优势在一定程度上取决于企业所在产业的竞争结构,企业应该在对其竞争者、购买者、供应者、替代者、潜在竞争者5种力量进行分析的基础上确定企业的竞争战略;企业竞争战略反过来又会对以上5种基本竞争力量产生影响,并进一步影响产业结构和竞争规则,从而增进企业的竞争优势^③。

二、企业内生成长理论

企业内生成长理论从企业内部因素出发来研究企业的成长问题,认为企业成长是内生性的,企业的内生性因素(资源、能力、知识等)决定了企业成长的程度和范围,是决定企业成长的主导因素。企业内生成长理论有着丰富的研究成果,总结起来主要有:内生成长理论的渊源、彭罗斯的内生成长理论、管理者理论的企业成长理论、制度变迁理论的内生成长理论、演化经济学的企业成长理论、资源基础企业理论的企业成长理论和学习型组织理论的企业成长理论。

1. 内生成长理论的渊源

Adam Smith在《国富论》中用分工的规模经济利益来解释企业成长问题,是企业内生成长理论最早的思想来源^④。他指出,分工对劳动生产率的促进作用主要表现在以下三个方面:第一,简单工作的重复进行可以提高劳动生产率;第

二,把复杂工作分解为连续的简单操作可以减少工人从事多项操作时的转换成本;第三,工作的简单操作有利于机器的发明和应用。用现代企业资源基础理论的观点来看,企业的劳动分工实质上是生产流程被日益简化、分解的连续“发明过程”。因此,劳动分工是企业内生成长和效率的根源。

马克思(1860)对劳动分工和企业内生成长之间的关系做出了详细而准确的描述。他考察了劳动分工条件下局部劳动分工如何影响生产效率的机制^⑤,在强调劳动分工的同时,还强调了协作对提高组织效率的作用。他指出,单个劳动者力量的简单加总和多人协作完成同一操作表现出的社会力量存在根本的差别^{[3]351-389}。“这里的问题不仅是通过协作提高了个人的生产力,而且是创造了一种生产力,这种生产力本身必然是集体力。”^⑥马克思注意到专业化分工和专用性知识积累的内在联系,马克思的分析为我们考察知识积累和企业内生成长之间的内在联系机制提供了有益的借鉴。

马歇尔(1920)从企业内部职能部门间的“差异分工”角度提出了企业内部技能和知识的成长理论^{[4]79-131}。他认为,企业中的一项职能工作通常可以分解为多个新的次级职能单元,不同次级单元将产生一系列不同的专业技能和知识。然而,这种专业化分工的增加导致了新的内部专业职能来对各原有的和新的专业职能进行协调和整合。这样,企业的生产和协调能力就会在内部获得持续的成长。马歇尔的理论建立在Herbert Spenser的“差异——整合”理论基础之上,但他的观点已经与现代企业资源基础理论非常接近了,即企业的异质性能力来源于企业内部职能分工中的知识积累和组织协调。他在坚持规模经济决定企业成长这个古典观点的同时,也试图把它与稳定的竞争均衡条件相协调。斯密以后的古典经济学家均忽视对稳定的竞争均衡条件的分析,因此对企业随着分工成长会导致垄断问题暂时搁置一边,普遍接受分工的规模经济利益决定企业成长观点。马歇尔试图综合稳定的竞争均衡条件与古典的企业成长理论,他通过引入外部经济、企业家生命有限性和垄断企业避免竞争的困难性,把稳定的竞争均衡条件与古典企业成长理论协调起来。

^① 威廉姆森认为,企业是一种连续生产过程的纵向一体化实体,这个连续生产过程的不同阶段之间如果通过市场交易关系相联系,就需要签订一系列的合约,而由于信息的不完全和不对称,签订的合约不可能是完全合约,这就给经济主体的机会主义行为提供了条件,这样就会导致专用性资产事前投资不足的问题。

^② 在科斯(1937)看来,市场交易费用是与市场的发达程度呈反向关系的,即市场发达程度越高,交易费用越低,反之亦然。按照科斯的理论预测,市场发达程度越高,则企业成长的动力越小。但这与现实明显不符,因为现实中通常是市场发达程度与企业成长呈正相关关系。杨小凯和黄有光(1993)的理论就是在这个基础之上提出来的,他们认为企业成长和市场的发达程度是正相关的,并做出了理论解释。

^③ 波特在这方面的思想可参见他的竞争优势三部曲,即《竞争优势》、《竞争战略》、《国家竞争优势》。

^④ 需要指出的是,将分工理论作为企业内生成长理论的思想渊源在学术上还存在争论。丹麦产业经济学与战略管理学教授尼古来·弗斯(Nicolai J. Foss, 1996)就否认这种观点,他认为斯密的分工理论着重强调了生产分工,而现代企业内生成长理论则突出研究企业的能力分工。

^⑤ 马克思指出“与独立的手工业比较,在较短的时间内能生产出较多的东西,或者说,劳动生产力提高了。在局部劳动独立化为一个人的专门职能之后,局部劳动的方法也就完善起来。经常重复做同一种有限的动作,并把注意力集中在这种有限的动作上,就能够从经验中学会消耗最少的力量达到预期的效果。又因为总是有好几代工人同时在一起生活,在同一手工工场内共同劳动,因此,这样获得的技术上的诀窍就能巩固、累积并迅速地传下去。”(马克思《资本论》(第一卷),人民出版社,1975年版,第377页)

^⑥ 马克思《资本论》(第一卷),人民出版社,1975年版,第362页。

他认为,由于企业规模的扩大会导致灵活性下降,从而竞争力下降,成长的负面效应最终会超过正面效应,使企业失去成长的势头,更重要的是随着企业的成长,企业家的精力和寿命均会对企业成长形成制约,且新企业和年轻企业家的进入,会对原有企业的垄断地位形成挑战,从而制约了行业垄断结构的维持。

企业的成长取决于企业的外部经济和内部经济。外部经济给企业提供了成长的足够的市场空间,内部良好的管理给企业带来了超额利润。大批量生产能力、大规模生产能力和内部交易费用下降对企业成长和边界有重要作用。企业家是影响企业成长的决定因素。马歇尔的理论是熊彼得、彭罗斯、演化理论的思想渊源。

2. 彭罗斯对企业内生成长理论的发展

彭罗斯(Edith Penrose,1959)发展了马歇尔的企业内部成长理论,并将注意力集中到单个企业的内生成长过程。她以单个的企业为研究对象,以“不折不扣的理论”来分析企业成长这一过程,探究了决定企业成长的因素和企业成长的机制,建立了一个企业资源—企业能力—企业成长的分析框架^{[5]111-174}。她认为,稀缺的管理资源是企业成长的最重要的限制因素,企业成长的前提是增加相应的管理资源。在现有管理资源的约束下,企业的过度扩张会导致企业生产效率的下降。企业内部决策活动的惯例化和程序化是缓解管理资源稀缺的主要途径。在企业的扩张中,非程序化的决策活动引起的新的协调问题在开始的时候往往占用了管理人员大部分的时间和精力,一旦把这些问题惯例化和程序化,单个决策者就能够节约其管理资源并将这种管理资源释放出来。

彭罗斯集中研究了企业新知识促进机制和接下来的企业知识积累机制^①,认为知识积累是企业内部化的结果,这一过程节约了企业稀缺的决策能力资源,促进了企业成长。她把企业内部决策活动的程序化看成是外部知识内部化的知识积累过程。特别关注企业对“标准操作规程”和“程序

性决策规则”等知识的积累。在企业将外部知识内部化和个体知识联合化的过程中,实质上是在将正式的、公开性的知识转化为非正式的默示性知识^②。彭罗斯把决策的惯例化和程序化看作是专业化协作中共同知识的积累过程。随着共同知识的积累,一方面稳定了企业组织成员行为的预期,另一方面提高了企业成员的决策效率。这使组织可以释放出部分管理资源,以解决企业成长中的非程序化决策问题,推动企业的成长和发展。彭罗斯对企业内生成长的研究是深刻的,但她过分强调了管理资源对企业成长的作用,而忽视了企业内部其他资源对企业成长的制约作用。

3. 管理者理论的企业成长论

管理者理论是在伯利和米恩斯(Berle and Means,1932)提出现代企业所有权和控制权分离这一命题之后,经济学家对经理式企业目标行为进行探讨的过程中形成的。主要包括鲍莫尔(Baumol,1962)的销售收益最大化模型^③,威廉姆森(Williamson,1964)的管理者效用函数模型^④和马里斯(Marris,1964)的企业稳定增长的模型^⑤^{[6]82-86}。管理者理论关于企业成长的主要观点是,随着现代企业所有者和经营管理者身份的分离,以及相应的所有权与控制权的分离,企业的经营管理者掌握了企业的实际控制权,因此,这些企业的目标已经不是追求企业所有者的利润最大化,而是追求管理者阶层自身的效用最大化。由于管理者利益并不是与利润直接相关,而是与企业的规模或增长密切相关,这就导致企业行为方面的新特点。即企业成长成为企业的目标,因为这符合管理者的效用函数。管理者理论的企业成长论的共同之处在于,把追求企业成长作为企业的目标,在此前提下探讨决定企业成长的因素以及实现稳定增长的条件。

4. 企业制度变迁理论与内生成长理论

对企业成长制度变迁理论的探讨,钱德勒是从历史和宏观角度进行的。钱德勒的主要观点集中体现在他的三部经典著作《战略与结构:美国工商企业成长的若干篇章》、《看

① 彭罗斯认为,从企业内生成长理论来分析企业,特别要重视企业内部的能够拓展其生产机会的知识积累倾向,尤其是企业成长过程中释放出来的“剩余知识”,这些知识的积累将在很大程度上决定企业的成长方向。在她看来,每个企业的知识和能力积累都是独特的,这表现在两个方面:第一,在企业将知识进行内部化和联合化的过程中,正规知识被转化为非正规和非公开的知识,即新知识的积累是通过把关联的正式的知识以最佳的解决某一问题的方式转化为程序化的富有针对性的意会的知识的过程;第二,上述知识积累的共享往往局限于知识积累所发生的团队,即以内部共同的经历和行为准则为基础。企业成长和演化过程中知识积累的这种独特性决定了不同企业组织经济活动具有不同的效率水平。

② 与彭罗斯相反,马歇尔(1920)则主张,企业新知识的产生是非正式的隐性知识转化为正式的显性知识的过程。本文作者认为,彭罗斯和马歇尔各自讨论了企业知识积累内在机制的不同方面的特征。企业组织的知识积累和知识创新实际上是一个双向循环,即知识内在化和外在化动态互动过程。

③ 鲍莫尔(1962)的销售收益最大化模型指出,经理式企业的管理者在一个所有者或股东可接受的利润水平约束下追求销售收益最大化,这会使企业的产量规模大于利润最大化目标下的规模。管理者可以在所有者可接受利润率水平的约束下,在边际收益等于边际成本的销售水平与边际收益等于零的销售水平之间选择一个产量或销售量水平,这个水平肯定大于利润最大化时的销售规模。

④ 威廉姆森(1964)指出,管理者的效用水平取决于雇员数量(以雇员开支额表示)、管理者的货币收入(以工资和津贴表示)和可支配的投资(以税后利润减去可接受的最低利润表示)这三个因素,这些因素并不与企业利润水平直接相关,而是更大程度上与企业规模相关,因此,管理者会追求企业扩大规模和企业成长。

⑤ 马里斯(1964)把企业的需求增长和供给增长结合起来,构建了一个企业稳定增长的模型,现在已成为研究经理式企业的标准模型。它的分析是在“稳定状态”的框架中进行的,即在计划期内,所有变量以不变的速度增长,并且把经理追求的目标作为企业目标,经理的目标是使企业的增长率最大化,只有当企业需求增长率和供给增长率相等时的最大企业增长率才是稳定的。

得见的手——美国企业的管理革命》与《企业规模经济与范围经济——工业资本主义的原动力》之中。钱德勒在《看得见的手——美国企业的管理革命》中,描述了现代工业企业的两种扩张途径:一是生产型企业主动拓展,直接进入采购和分销领域,实现前向或后向一体化;二是小规模的家庭或个人所有的企业借助横向合并,成为全国性企业,在集中生产的基础上,再向前或向后实行联合。企业多角化和纵向一体化是现代企业成长的主要策略。钱德勒通过对企业成长路径的经验研究,发现管理层级制是现代工商企业的一个显著特征。从历史上看,现代企业曾先后采用过三种内部管理层级制:第一种是控股公司结构,简称H型结构,是现代企业成长中第一次重要的组织制度创新;第二种是以权力集中为特征的功能垂直型结构,简称为U型结构,U型结构兼容了美国铁路公司的高层管理模式和家族式企业的中层管理方法;第三种是以企业总部和分支公司之间的分权为特征的多部门结构,即M型结构,又称事业部制,M型结构被钱德勒当作是对于成长的一个反应,特别是对于现代公司多样化经营的一个反应。在钱德勒看来,真正的企业成长是现代工商企业出现之后的事情,而现代工商企业的出现是与两项重大的企业制度变迁相联系的,一是所有权与管理权的分离;二是企业内部层级制管理结构的形成和发展。在那些依靠内部资金发展起来的纵向一体化企业中,企业主本人或其家族在企业的高层管理中居支配地位,所发展起来的是中层管理。在那些依靠外部资金发展起来的企业中,则是支薪经理在高层管理中居支配地位。钱德勒把以上过程称为经理式资本主义的兴起和家族式资本主义的衰落。

而威廉姆森(Williamson,1985)的主要贡献是从理论思维的角度系统阐述了企业成长过程中组织结构的演变,以及不同组织形态的效率。钱德勒认为,从组织制度上可以把企业分为古典企业和现代企业,企业成长中由古典企业向现代企业的这种制度变迁不仅对企业本身意义重大,而且对社会经济体制的转变也具有决定性的作用。他认为,企业制度变迁是随企业经营规模扩张而出现的,而企业制度变迁又是维持和促进企业规模扩张的必要条件^{[7]97-128}。在钱德勒看来^①,真正的企业成长是现代工商企业出现之后的事情,企业经营规模扩张包括两个方面:一是大规模分配和大规模生产的发展。大规模分配是指大批量经销商品的现代商业企业的出现,是运输和通讯技术变革所带来的结果,大规模生产的出现晚于大规模分配,是因为前者除了需要运输和通讯技术变革之外,还需要进一步的技术上的突破。二是把两者

结合于一个单一公司之内的一体化,这种结合导致大量市场交易活动的内部化,结合主要是通过纵向和横向两种方式实现的^{[8]274-313}。

5. 演化论经济学对企业内生长理论的贡献^②

尼尔逊和温特(Nelson and Winter,1982)在阿尔钦(Alchian,1950)的演化论经济学思想基础之上建立了一个比较完整的解释经济变迁的演化理论,特别强调企业在变动的市场环境中如何运动是解释经济变迁的基础。他们指出,现实企业是由利润推动的,但绝不是新古典经济学所假设的利润最大化的生产者^③。企业是生产性知识和能力积累的载体,对未来的把握取决于特定企业的知识积累状况。在不确定性条件下,企业拥有的知识是不完全的,只是特定时间内具有一定知识、能力和决策规则的生产者^{[9]12-15}。在环境选择机制作用下,企业现有惯例或知识基础决定了企业成长的方向和模式,同时也决定了企业之间竞争性行为的结果。

尼尔逊和温特认为,企业将遵循已经成熟的惯例进行运作,而不是随时计算最优的解决方案。每个企业的惯例可以被看成是企业知识和经验的载体,这些惯例之间存在着一定的差别性,它们构成了企业之间相互区别的特征。企业的惯例在一段时间内将保持一定的稳定性,如果企业按惯例运行能够获得满意的收益,那么这些惯例往往不会发生变化,因而不会发生企业的成长^{[10]77-105}。但是,如果企业的运行状况出现了异常而使收益低于某一限度时,企业将有可能对惯例加以调整,从而可能会引起企业的成长。尼尔逊和温特把企业改变惯例的应变行为称为企业的成长,他们认为企业成长是基于惯例的,企业成长需要企业惯例的支持。因为在企业的组织活动中,知识和能力表现为具体的惯例。它构成了企业组织成员决策活动的前提。所以,惯例可以说明“单个组织行为方式的连续性的性质和来源”(尼尔逊和温特,1982),即企业的内生长表现为内在的惯例依赖过程。

我国学者吴晓翠(2005)基于演化经济学关于企业生存能力的认识,综合考量企业家精神、网络联盟和柔性组织结构等因素,认为可以找到解决企业成长中“效率与适应悖论”的方法。庄亚明(2008)运用生态理论分析关系企业成长的内源性因素(包括关键种因子、优势种因子和冗余种因子),认为这些内源性因素是企业成长能力的内在生态载体,而它们的生态属性、生态结构、生态关系和形成机理构成了企业的内生能力。刘巨钦(2008)认为企业集群的发展是一个内生性的自我成长过程,而企业间的合作是集群化成长的起点,这种企业间的融合构成了一种独特的生产性网络自组

① 钱德勒认为,现代工商企业的出现是与两项重大的企业制度变迁相联系的,一是所有权与管理权的分离;二是企业内部层级制管理结构的形成和发展。企业规模的扩张及与之伴随的技术和管理过程复杂化,导致了所有权与管理权的分离,分离的具体形式依企业扩张的筹资方式不同而不同。在那些依靠内部资金发展起来的纵向一体化企业中,企业主本人或其家族在企业的高层管理中居于支配地位,所发展起来的是中层管理。在那些依靠外部资金发展起来的企业中,则是支薪经理在高层管理中居于支配地位。钱德勒把以上过程称为经理式资本主义的兴起和家族式资本主义的衰落(韩太祥,2002)。

② 这部分参考了王迎春的有关综述,参见王迎春:《基于联合产权制度的企业成长理论》,湘潭大学硕士论文,2005,pp4-19。

③ 阿尔钦(1950)指出,在缺乏完全知识的条件下,企业的预期是不确定的,新古典经济学的利润最大化企业行为假设只是一种理论的抽象,没有任何现实指导意义。

织,其成长和演进具有自我增强机制与路径依赖性,并沿着横向网络化扩展和纵向产业链延伸。

6. 以资源为基础的企业理论对企业内生成长的研究

20世纪80年代以来,资源基础企业理论的许多学者从企业内部资源角度讨论企业的内生成长。他们认为,企业的成长是内生性的,企业内部的资源、知识和能力决定了企业成长的方向和模式。

德姆塞茨(Demsetz)认为,在承认其他因素起作用的前提下,大体来说,企业为维持自己所需要的知识花多大的开支,决定了企业多元化扩张的程度^①。一家单独企业要在自己产品的用途进一步多样化以前,把它加工成新的、根据说明书的指导用起来更简便的几种产品。这样就必须使企业成长,因为要开发新的生产线,就必须为获得和维持有关信息花费更大的成本。如果由不同的生产者分别使用这些已被进一步简化的生产线,他们就无须付出那些成本。一旦生产线的发展达到这一点,该产品的所有权就会转移,但即使不改变所有权,进一步加工出派生产品的工作也成为其他企业的任务。界定多元化程度的边界也由此建立起来了^{[11]56-79}。

普拉哈拉德和哈默(Parahalad and Hamel)认为^②,企业核心知识和能力所具有的因果关系的模糊性、路径依赖性和社会复杂性形成一种“隔离机制”,使得其他企业的模仿行为即使是可能的,也将面临相关的很高的成本约束。企业的成长表现为企业之间不断的模仿和创新性竞争活动,而这些活动围绕的中心是如何快速而有效地积累起适应外部环境变化的核心知识和能力。因此,企业成长是内生性的,即企业内部持续的知识积累过程^{[12]79-91}。

巴尼(Barney,1991)指出,传统经济理论和企业战略管理理论把企业的竞争优势看成是外生决定的,认为企业的成长是由外部因素决定的。而巴尼认为,实施竞争性战略的关键性资源是企业内部长期发展的结果,难以通过市场公开获得。企业生存和成长取决于企业内部长期知识和资源积累过程中所形成的长期的动态生产成本优势^{[13]99-120}。

A. N. Jack(2004)以“复杂问题”对企业决策选择的影响为切入点,研究包含知识和资本两种要素的企业成长路径的选择,认为企业根据搜索选择方式的成本—收益比较可以得到最优策略。J. C. Hayton(2005)实证研究发现企业高管人力资本和组织名誉对企业行为具有显著的影响,认为智力资本是形成企业持续竞争优势和技术发展的潜在源泉。我国学者邢建国(2003)提出以不断变革与创新能力为依托,强

调核心能力的自我超越和保持“创新个性”,实现“代际推进”的企业持续成长^{[14]55-61}。郑建伟(2004)基于集体效率的企业族群能力理论,提出基于知识的企业族群能力的概念。陶长琪等(2008)首次运用新增长理论,从人力资本单个维度和多个维度构建了IT企业成长的模型,并以我国IT上市公司为例开展了实证研究,发现人力资本及其溢出对促进IT企业保持持续增长发挥着关键性的作用^{[15]10-12}。

7. 学习型组织与企业的内生成长

企业获得核心竞争力的关键在于建立健全的内部学习机制,企业内部的学习和发展机制是企业长期进步和发展的基础结构。Lucy Firth和David Mellor(1993)认为,从传统的Solow-Swan成长模型到如Romer的由学习驱动的内生成长的新的成长模型,每一个步骤都与组织的学习有着密切的联系。新成长理论的精髓是论证了学习是有目的的,花费成本进行投资的结果,是企业针对市场信号变化所采取的反映措施,是成长的内生变量。学习型组织理论认为,组织学习是企业成长过程中必不可少的内部机制,现代企业是一个学习型的生命体(Dodson,1993)。组织通过学习就够了解顾客的需求,开发出新产品;可以根据竞争对手的情况调整自己的市场策略;通过系统化的制度开发智力资本等。因此,通过适应环境、自我调整而获得生存与发展,是企业组织生命体的基本机制。

国内也有不少学者对企业成长进行了研究,具有代表性的研究成果是杨杜(1996)的《企业成长论》和尹义省(1999)的《适度多角化——企业成长与业务重组》。杨杜将“经营资源”作为其研究的一个关键概念,探讨了经营资源的量、扩张、结构、支配主体四个方面的课题,强调分析了构成企业成长理论之核心的规模经济、成长经济和多元化经济,以及它们的结合状态——复合经济。尹义省在其著作中回答了企业多角化成长中理论机制的核心和关键问题,提出了实用策略,为企业家战略决策和政府对多角化企业的调控提供理论依据和可供借鉴的实例。

三、总结性评述

企业外生成长理论认为企业成长的决定性因素来源于企业外部,尤其强调市场结构特征对企业成长的决定作用。这种理论对现实的解释力很弱,不能解释现实中的诸多问题。例如:在相同(或者外部条件没有多大差别)的外部条件下,为什么企业的发展状况存在较大的差别,甚至是天壤之

^① 德姆塞茨(1988)把各行业以及其中的企业看作各种知识的大仓库,以及使这些知识与生产相结合所必需的那些生产条件的大仓库。即使在同一行业中,各种企业也因其依赖的知识和设备不同而有所区别。随着知识的积累,产品的用途也逐渐扩大,一旦需要掌握不同的知识才能生产某种产品的下游产品时,上游生产者就不会再继续多元化加工这种产品了。企业要控制成本,要实行质量控制,并形成良好的管理决策,就必须获得并维持足够的知识。但对于实行多元化的单一企业来说,一旦其产品的下游用途发生以上意义的多样化时,要获得并维持这些知识就会非常困难。

^② 普拉哈拉德、哈默(1990)把企业所需的生产要素划分为两部分:竞争性要素和非竞争性要素。竞争性要素指可在公开市场获得的生产要素,而非竞争性要素则是在公开市场上难以获得的生产要素。决定企业能否获得持续竞争优势的是非竞争性要素,它构成了企业的核心知识和能力。核心知识和能力(主要是默示性知识、经验性知识和能力)是企业内部长期知识积累的结果,具有专用性特征,无法通过公开市场定价。要想获得与成功者同样的竞争优势,其他企业就要通过模仿在企业内部积累起同样的核心知识和能力。

别呢?企业外生长理论根本无从解释。企业内生成长理论把对企业成长研究的视角从外部因素转移到内部因素,这相对于外生长论来说是一大进步。同时这也与唯物辩证法中内因起决定作用的理论方法相一致。因此可以说,企业内生成长理论才是真正意义上的企业成长理论,对企业的成长和壮大以及成长的上限是比较有说服力的理论。我们认为,企业的成长是指企业在持续挖掘内外资源潜力基础上所展现出的整体扩张的态势,它是指企业由小变大、由弱变强的不断变革的过程,包括量的成长和质的成长两个方面。企业成长是内生性的。

从本文总结的关于企业内生成长理论的研究成果来看,目前企业成长的内生性分析在企业内分工、企业内部的管理能力和管理资源、企业内部核心知识和核心能力以及企业战略管理理论等方面进行了比较深入的研究,但在企业成长理论中对企业家的分析并不多,未把企业家这个特别重要的因素作为一个变量纳入到企业内生成长模型和理论中去,这与现实是很不匹配的。如1985年欧洲货币基金组织在瑞士达沃斯举行的世界经济变革问题讨论会上明确指出“世界正处于一个时代的开端,这个时代或称为企业家时代”。诺贝尔经济学奖获得者萨缪尔森说“企业家是推动企业发展、推动企业这部机器动转的心脏”。诺贝尔经济学奖获得者阿罗曾说过“市场经济培养了企业家,企业家发展了市场经济,市场经济是企业家的经济。”美国管理大师彼得·杜拉克指出^①:事实和数字资料证明,真正发生在美国的是从“管理型”经济彻底向“企业家”经济转变^{[16]4-5}。张维迎在《论企业家——经济增长的国王》一书中指出“这些从中国到外国,从大西洋到太平洋,从欧洲、亚洲到美洲,散射出来的信息集中说明着这样一个事实:企业具有十分重要的地位。”贺小刚、李新春(2005)指出,企业家如何影响到企业的成长是一个很重要的问题,并对企业家能力与企业成长之间的关系进行了实证研究^{[17]102-104}。

我们可以称目前的经济为“企业家经济”。在这样一个经济体系中,企业家对企业的成长起着怎样的决定性作用?企业家对企业内部的资源、能力和知识的积累起到哪些作用?以往的企业内生成长理论没有很好的回答这类问题,而

这是企业内生成长理论必须研究的,我们认为将企业家这一要素纳入到企业内生成长理论中去,建立一个以企业家为基础的,企业内生成长理论的分析框架,是非常有理论和现实意义的,是一项值得深入研究的课题。

参考文献:

- [1] Nelson, S Winter. In search of a useful theory of innovations [J]. Research Policy, 1977(6).
- [2] Williamson O E. Transaction Cost Economics: The Governance of Contractual Relations [J]. Journal of Law and Economics, 1979(22).
- [3] 马克思. 资本论: 第一卷 [M]. 北京: 人民出版社, 1975.
- [4] Marshall, Principles of economics [M]. London: Macmillan, 1965.
- [5] Penrose, Edith T. The Theory of the Growth of the Firm [M]. Oxford: Basil Blackwell Publisher, 1959.
- [6] 韩太祥. 企业成长理论综述 [J]. 经济学动态, 2002(5).
- [7] Williamson O E. The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting [M]. New York: The Free Press, 1985.
- [8] 钱得勒. 看得见的手——美国企业的管理革命 [M]. 北京: 商务印书馆, 1997.
- [9] 王迎春. 基于联合产权制度的企业成长理论 [D]. 湘潭大学硕士论文, 2005.
- [10] Nelson Richard R, Winter Sidney G. Evolutionary Theory of Economic Change [M]. Boston: Harvard University Press, 1985.
- [11] 哈罗德·德姆塞茨. 所有权、控制与企业——论经济活动的组织 [M]. 北京: 经济科学出版社, 1999.
- [12] Prahalad C K, Hamel G. Core Competence of the Corporation [J]. Harvard Business Review, 1990, May - June.
- [13] Barney J. Firm resources and sustained competitive advantage [J]. Journal of Management, 1991(1).
- [14] 邢建国. 可持续成长型企业的基本约束条件及其战略重点 [J]. 中国工业经济, 2003(11).
- [15] 陶长琪. 企业内生成长的人力资本博弈分析 [J]. 管理科学, 2003(6).
- [16] 彼得·德鲁克. 创新与企业家精神 [M]. 彭志华, 译. 海口: 海南出版社, 2000.
- [17] 贺小刚, 李新春. 企业家能力与企业成长——基于中国经验的实证研究 [J]. 经济研究, 2005(10).

责任编辑: 陈桂香

A Literature Review on the Theory of Firm Growth

LI Jun-bo^{1,2}, CAI Wei-xian³, WANG Ying-chun⁴

(1. Department of Economics and Management, Hunan Women's University, Changsha, Hunan 410004;

2. Business School, Xiangtan University, Xiangtan, Hunan 411105; 3. Department of Public Economics, Xiamen University, Xiamen, Fujian 361005;

4. Department of Policy Research, The Committee of Hunan Province, Changsha, Hunan 410011, China)

Abstract: Existing theories of firm growth are divided into endogenous growth theory and exogenous growth theory, it is very important to give a literature review about the main research all over the world, to present a comprehensive description on theory of growth of firm, so as to provide some meaningful clues for further research on the growth theory of firm.

Keywords: theory of firm growth; endogenous growth theory of firm; exogenous growth theory of firm

^① 原文中不是从企业的角度来谈企业家对企业的作用的,而是从经济增长的角度来谈企业家对经济发展的作用的。