

扬泰
文库

经济管理系列

企业可持续成长的途径

汤学俊 ◇ 著

THE WAYS TO
THE ENTERPRISE'S
SUSTAINABLE
GROWTH



社会科学文献出版社

SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS(CHINA)



经济管理系列

企业可持续成长的途径

汤学俊 ◇ 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS(CHINA)

图书在版编目 (CIP) 数据

企业可持续成长的途径/汤学俊著. - 北京: 社会科学文献出版社, 2007. 8

(扬泰文库·经济管理系列)

ISBN 978 - 7 - 80230 - 772 - 8

I. 企... II. 汤... III. 企业经济 - 可持续发展 - 研究
IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 106044 号

《扬泰文库》总序

在历史上，扬州、泰州地区曾是蜚声遐迩的东南重镇，具有襟带淮泗、控引江南的地理优势，利尽四海、民生所系的经济地位，磅礴郁积、精光勃发的文化积淀。以扬州、泰州为中心的苏中、江淮地区，也是全国的经济、文化发展的要津。山川形胜，人文氤氲，孕育了灿烂的古代文化，在商业文化、政治文化、管理文化、伦理文化、宗教文化、法制文化、学术文化、审美文化、语言文化、科技文化等方面都有辉煌的建树，对于当地及周边的经济活动和社会生活产生了深刻的影响，这种影响力赓续至今而经久不衰。

今天，在全面建设小康社会和基本实现现代化的伟大进程中，江苏省肩负着“两个率先”的神圣使命。在 2003 年全国“两会”期间，胡锦涛总书记和江泽民同志先后到江苏代表团作了重要讲话，要求江苏“率先全面建成小康社会，率先基本实现现代化”，为全国的发展做出更大的贡献。“两个率先”，这是党中央从贯彻“三个代表”重要思想和十六大战略部署的高度对江苏作出的明确要求，也是根据科学发展观和建立和谐社会的构想对江苏提出的殷切希望。而扬州、泰州地区的经济建设、社会发展在江苏全省实现“两个率先”的整体目标中起着纽带和传导的关键作用。

经济建设、社会发展终究需要上升到文化的层面，同时也必

须得到文化的凝聚和引领，才能进入良性循环；需要在开发物质资源、经济资源之外开发本地区的文化资源，借助文化的巨大凝聚力和吸引力来获得经济社会发展的后劲和潜力。经济强省最终必须建成文化强省，经济发达地区最终势必成为文化发达地区。在这一点上，正如江泽民同志题词：“把扬州建设成为古代文明与现代文明交相辉映的名城”，扬州、泰州地区的优秀文化传统得以发扬光大，无疑是促进本地区经济社会发展的强大动力，也是提升本地区文化品位必不可少的前提和背景，这种促进和提升的作用和意义甚至超出了本区域的范围而具有更为广阔的辐射空间，从而成为江苏省实现“两个率先”这一宏伟目标的重要方面。

扬州大学作为扬州、泰州地区惟一的省属重点综合性大学，借全国高校体制改革之东风，逐步形成了学科门类齐全、多学科交叉融合的显著特点，深感有责任也有义务集中人文社科多学科的精干力量，发挥融通互补、协同作战的优势，对底蕴深厚、内涵丰富的扬、泰文化进行综合研究，挖掘、整理其丰厚资源并赋予新的时代精神，阐扬其独特蕴涵并寻找与当前经济建设、社会发展、文化变革相结合的生长点，对于地方乃至全省的经济社会发展做出积极的贡献。

江苏省人民政府在“九五”计划期间对扬州大学进行重点投资建设的基础上，于“十五”计划期间继续予以重点资助，主要培植能够充分体现学科交融、具有明显生长性且预期产生良好经济、社会效益的五大重点学科，其中从人文社科诸学科中凝练而成的就是酝酿已久的《扬、泰文化与“两个率先”》重点学科。这一重点学科的凝成体现了将扬、泰地区优秀的古代文化与灿烂的现代文明有机交融，相得益彰，交相辉映，发扬光大的理念，也符合扬州大学人文社科诸学科以往的专业背景、研究基础和今后的学术追求、学科发展。该重点学科包括了扬州、泰州地

区审美文化研究，扬州学派研究，扬、泰及苏中区域经济社会文化的协调发展研究，扬、泰社会文化形态研究等4个研究方向。

《扬、泰文化与“两个率先”》重点学科建设的一个标志性成果就是形成一套《扬泰文库》，其中包括4个系列80种学术专著，共计2000万字。这是一项规模宏大、影响深远，功在当代、利在千秋的大型文化工程，它汇集了众多学者的智慧和学识，体现了社会各方面的关心和支持。可以期待，这套文库的出版，将对当前物质文明、精神文明、政治文明“三个文明”建设以及和谐社会的构建起到积极有力的推动作用。

在《扬泰文库》出版之际，我们要向始终支持和关心《扬、泰文化与“两个率先”》重点学科建设的各位领导和专家表示衷心的感谢，要向负责审定书稿的中国社会科学院各位专家学者致以崇高的敬意，向筹划编辑出版的社会科学文献出版社的领导和编辑表示诚挚的谢意！他们所给予的指导和帮助，付出的智虑和辛劳，是这套文库得以问世不可或缺的前提和保证。

《扬泰文库》编辑委员会

2005年4月18日

目 录

第一章 绪论.....	1
第一节 研究背景与意义.....	1
第二节 文献综述.....	6
第三节 研究内容和方法	23
第四节 可能的创新	25
本章小结	26
第二章 企业可持续成长命题	28
第一节 企业是一个生命有机体	28
第二节 企业可持续成长内涵	35
第三节 企业可持续成长的现实基础	41
第四节 生命型企业与可持续成长	46
本章小结	57
第三章 企业可持续成长的自组织机制	58
第一节 企业可持续成长的一般分析框架	58
第二节 企业可持续成长的自组织运行机制	75
第三节 对我国企业可持续成长的应用分析	85
本章小结	87

第四章 企业可持续成长能力的生成和培育	89
第一节 组织学习的内涵和流程	89
第二节 企业可持续成长能力的生成机理	94
第三节 “企业成长上限”与企业可持续成长	105
第四节 企业可持续成长能力的培育	126
本章小结	130
第五章 企业可持续成长的系统评价	131
第一节 有关企业评价的研究综述	131
第二节 企业可持续成长评价指标体系的设计	136
第三节 评价指标测度和权重的确定	148
第四节 企业可持续成长的多层灰色评价	156
第五节 企业可持续成长的序列谱评价	164
第六节 企业可持续成长动态演化趋势评价	169
本章小结	176
第六章 企业可持续成长的路径选择	177
第一节 企业可持续成长模式的主要理论成果	177
第二节 企业可持续成长模式及其选择	188
第三节 企业可持续成长管理	203
本章小结	208
第七章 企业可持续成长的生存竞争分析	209
第一节 企业系统的生存成长分析	210
第二节 企业生存竞争	223
第三节 企业竞争的动力学模型	231
本章小结	235

第八章 企业可持续成长的战略研究	236
第一节 企业战略管理理论的回顾与梳理	236
第二节 企业创新战略——企业可持续成长的 核心和源泉	248
第三节 组织学习战略——企业可持续成长的 途径和手段	262
第四节 可持续成长企业的战略选择	275
本章小结	278
第九章 研究结论与展望	279
第一节 研究结论	279
第二节 研究展望	285
参考文献	287
后 记	296

第一章 绪 论

第一节 研究背景与意义

当今人类社会正逐步由工业经济社会向知识经济社会迈进。在这个社会经济转型过程中，作为社会物质财富与精神财富的创造者和人类文明进程的推进者——企业，其寿命过短和可持续成长的困难，越来越成为人们密切关注的焦点问题。

1983 年壳牌石油公司的一项调查发现：“1970 年名列《财富》杂志 500 家大企业排行榜的公司，有 1/3 已经销声匿迹。大型企业平均寿命不到 40 年，约为人类寿命的一半！在许多国家，40% 的新建公司存活不足 10 年便中途夭折。在日本和欧洲，所有大大小小的公司平均寿命只有 12.5 年，而中国公司的寿命更短”。^① 许多研究资料也表明，在企业的演进历史中，其平均寿命很短，死亡率却很高，然而，与此同时，也有一些百年以上的长寿公司。事实又说明，企业的长寿是可能的。

面对纷繁复杂的环境变化，为什么有的企业能经受百年沉浮而永葆活力？为什么有的企业在激烈的市场竞争中能不断地克敌

^① 邱昭良：《学习型组织新思维》，机械工业出版社，2003，第 16 页。

制胜？为什么有的企业如流星闪烁般瞬间消失在茫茫商海？为什么有的企业在其繁荣鼎盛时却面临着破产的危机等等。这一切迫使人们去深思这样一个问题，即一个企业怎样才能不断创新，持续地保持生命活力。

在理论家们开始研究企业可持续成长理论的同时，企业实践者们也在不断地探寻使企业永远保持竞争优势和发展活力的源泉和途径。然而，无论是理论研究还是企业实践，对于企业可持续成长问题的探索也刚刚起步。事实上，对企业可持续成长问题的研究主要集中在两个方面：一是企业的成长性，即企业实现由小变大、不断量变成长的过程；二是企业的可持续性，即企业不断创新质变、永葆生命力的状态。管理学家彼得·德鲁克曾指出：“一个企业不一定变得更大，但它必须经常变得更好”。^① 企业经常变好就是指的不间断持续发展。阿里·德赫斯在其《长寿公司》（The Living Company）一书中通过对美国公司的实践考察，总结了长寿企业（或成功企业）的四大要素，即：对于环境变化非常敏锐；有高度凝聚力与认同感；高包容度与分权思想以及保守的财务策略。并指出：“和所有组织一样，长寿企业的存在首先是为了自身的生存与发展——发挥出它的潜能，使之能最大限度地发挥它的作用”。^②

当前，我国社会主义市场经济建设正处于攻坚阶段，制约社会经济发展的深层矛盾和问题不断呈现，国企改革、地区差距、城乡差距、再就业等都是亟待研究和解决的问题，而解决这些问题的核心最终落脚到成千上万的企业身上。因为企业能否实现可持续成长，不仅关系到企业自身的生存发展，而且更关系到社会

① 彼得·德鲁克：《九十年代的管理》，东方编译所译，上海译文出版社，1999，第2页。

② 阿里·德赫斯：《长寿公司》，经济日报出版社，1998，第2页。

经济的持续、稳定、健康发展。因此，基于我国企业的实际，吸收和借鉴国外企业成长理论研究成果，揭示企业可持续成长的运行机制和一般规律，不仅为国家制定产业发展政策以及保持经济社会可持续发展提供科学依据，而且对我国企业管理实践具有重大的现实理论价值和战略指导意义。

首先，企业可持续成长是伴随着科学技术的不断发展，市场竞争日益复杂和环境不确定性而逐步被人们所关注的。科学技术的迅猛发展使得企业的技术研发周期不断缩短，不仅加快了产品更新换代的速度，而且也引导着消费者消费偏好的不断改变。在这种趋势下，企业经营环境更为不确定，竞争更加激烈，短命企业比比皆是。很多企业几乎一夜成名，又几乎同样迅速甚至更快地消亡（如此多的案例可参阅吴晓波的著作《大败局》，浙江人民出版社，2002 版）。昨天在 MBA 课堂上大力推崇的成功企业，今天就成了失败案例。企业的生存成长不仅受到来自国内企业的竞争，更受到国际跨国公司的竞争。所谓企业持续成长，一定是以其他企业的失败为前提的，因为在这个竞争的市场中，没有其他企业的失败，就没有自身的成功，如果其他企业不失败，将会轮到自己失败。失败是客观的、不可避免的、经常发生的，因而，企业可持续成长也是十分困难的，不能可持续成长的原因也是复杂的。所以研究企业可持续成长对于我国企业的可持续发展具有重大的现实意义。

其次，对企业可持续成长的研究也是企业管理理论在新时期演化发展的必然。20 世纪不仅是科学技术迅猛发展的世纪，更是企业管理理论与思想体系形成与丰富发展的世纪。自 1911 年泰罗《科学管理原理》一书的出版，标志着科学管理理论建立以来，经过近一个世纪的理论与实践的总结与提高，人们围绕管理效率主题、管理职能主题、管理行为主题，以及可持续发展主题等对企业管理思想与理论进行了不懈探索，形成了各具特色与

内容的管理理论（流派），系统和科学地揭示了“管理”这一研究对象的基本规律与内涵。纵观 20 世纪百年的管理理论与思想的演变史，尽管人们揭示同一个研究对象——“管理”的角度不同，但在实践中所形成的企业管理观主要有两种：一种是以利润最大化为主题和核心价值观的管理观；一种是以可持续成长为主题和核心价值观的管理观。利润最大化管理观是站在资本所有者立场、反映资本所有者要求的管理观，属于资本所有者与经营者相统一的古典管理观，这种管理观将导致企业行为的短期化。可持续成长管理观是站在企业经营者与员工的立场上，反映经营者与员工要求的管理观，属于资本所有者与企业经营者相分离的现代公司制企业的管理观，是企业利益相关者（包括股东、债权人、经营者、员工和社会等）所共同要求的管理观。利润最大化管理观在整个 20 世纪的企业管理中占绝对主导地位。然而，自 20 世纪 80 年代以来，企业经营条件与环境发生了巨大的变化，促使人们对古典管理观的重新审视，以追求企业生存和发展为核心目标的可持续成长观便成为管理理论研究和企业实践的重要内容。

第三，企业可持续成长不仅是企业自身生存与发展的需要，也是实现社会经济可持续发展的根本途径。企业可持续成长理论是伴随着社会可持续发展理论的提出而发展起来的。1983 年 3 月 5 日，联合国向全世界发出呼吁：“必须研究自然的、社会的、生态的、经济的，以及利用自然过程中的基本关系，确保全球持续发展”。1987 年，《我们共同的未来》正式提出“可持续发展”的概念，认为：“可持续发展是在最广泛意义上的发展，是既能满足当代人的需要，又不对后代人满足其需要的能力构成危害的发展”。^① 1992 年联合国环境与发展大会制定了《21 世纪

^① 世界环境与发展委员会：《我们共同的未来》，吉林人民出版社，1997，第 1 页。

议程》，提出“可持续发展”是 21 世纪，无论是发达国家，还是发展中国家正确协调人口、资源、环境与经济间相互关系的共同发展战略，是人类求得生存与发展的唯一途径。社会可持续发展理论着眼于宏观社会经济环境协调发展研究，它并不涉及微观层面，但却为微观层面的企业可持续发展提供了必要的宏观指导。

德鲁克曾告诫：“事实上，企业主管在经营一家企业时，必须以永续经营，也就是以创造财富为目标”。然而，在现代市场竞争中，缺乏持续性的成长是一个普遍的企业现象，成长的可持续性已成为现代企业所面临的一个比管理效率更难实现的目标，也是一个影响经济稳定和可持续发展的首要因素。^① 随着人类社会的发展和进步，人们对其赖以生存的环境越来越重视，努力实现着人类——自然——经济的和谐发展。在这个和谐发展的过程中，任何企业都必须充分考虑自身发展与社会经济可持续发展的关系，一味追求自身利益，而忽视社会经济可持续发展，其结果必将是被社会所淘汰。因而，可持续成长是任何一个企业不可避免和回避的问题，可持续成长范式将日益成为我国企业的理性选择。

企业可持续成长问题是近几年来才开始受到我国理论界和企业界的关注，但是其研究成果大多没有超越传统的研究思路和框架，特别是规范和实证、理论与实践、外埠与本土相结合的研究比较少见。

企业可持续成长问题是一个复杂的课题，其本质就是要回答成长的持续性问题，即企业永续经营的问题。而解决成长持续性的核心在于探求和明了企业可持续成长的一般规律和运行机理。本文试图通过建立企业可持续成长的一般分析模型，以此为框架

① 李占祥：《矛盾管理学》，经济管理出版社，2000，第 5～8 页。

来揭示企业可持续成长的自组织机制、企业可持续成长能力的生成与培育、企业可持续成长能力的系统评价、企业可持续成长的路径选择、企业生存竞争优化以及企业可持续成长战略等问题。

第二节 文献综述

对企业成长问题的关注与研究,最早可以追溯到亚当·斯密(Adam Smith, 1776)的劳动分工理论。此后,各个经济学流派从不同角度、不同程度地涉及企业成长问题,但是,企业成长问题一直处于主流经济学之外。企业管理学虽然以企业为研究对象,但长期以来主要是涉及企业管理职能方面,对企业成长问题同样关注较少。真正关注与重视研究企业成长问题是发端于产业组织理论的兴起。而企业可持续成长问题也只是在20世纪80年代后期,随着社会经济可持续发展理论的兴起才开始受到人们关注的。然而这方面的研究也刚刚起步,现有的理论研究成果依然处于零碎分散的状态。下面,我们按照通行的国外、国内文献回顾的两条线索,对企业成长理论做一细致深入的描述,这不仅能够明晰理论成果的研究脉络,而且为本文的研究提供理论依据。

一 国外企业成长理论研究成果

(一) 古典经济学的企业成长论

古典经济学用分工的规模经济利益来解释企业成长问题。Adam Smith认为企业作为一种分工组织,其存在的理由就是为了获得规模经济的效益,分工使得更高的产量以更低成本获得,因此,单个企业的成长与分工的程度正相关。同时,随着分工的自我繁殖,新企业会不断出现,因此,一国经济中,产业和

企业的数量也与分工的程度正相关。^①

马歇尔 (Marshall A) 在坚持规模经济决定企业成长这个古典观点的同时, 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都忽视对稳定的竞争均衡条件的分析, 因此, 把企业随分工成长会导致的垄断问题暂时置于一边, 普遍接受分工的规模经济效益决定企业成长这一观点。但当马歇尔试图综合稳定的竞争均衡条件与基于规模经济效益的企业成长理论时, 两者之间的矛盾就无法回避了。于是, 他通过引入外部经济、企业家生命有限性和居于垄断的企业避免竞争的困难性这三个因素, 把稳定的竞争均衡条件与古典的企业成长理论协调起来。马歇尔认为, 由于企业规模的扩大会导致灵活性的下降, 从而降低竞争力, 成长的负面效应最终会超过正面效应, 使企业失去成长势头。更为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, 而且新企业和年轻企业家的进入, 会对原有企业的垄断地位构成挑战, 从而制约了行业垄断结构的维持。^②

斯蒂格利茨以企业的功能划分为基础, 根据产业寿命周期分析了企业成长的一般规律, 重新解释了基于规模经济效益的企业成长与稳定的竞争均衡条件相容的原因。在一个产业的形成初期, 市场规模较小, 这个阶段的企业成长主要通过企业内部的分工来实现, 企业大多数是“全能”企业; 随着产业和市场的扩大, 原有企业通过专业化程度的提高实现规模的扩大, 同时产业的社会分工扩大也导致企业数量的增加。因此, 这个阶段两个范围的企业成长同时出现。^③

① Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, London: Methuen and Co., Ltd., ed. Edwin Conan, Fifth edition, 1904.

② Marshall A, *Principles of Economics*, 8th edn, London Macmillan, 1920.

③ [美] 斯蒂格利茨:《经济学》, 中国人民大学出版社, 1996。

（二）新古典经济学的企业成长论

新古典经济学的企业成长理论也称为企业规模调整理论，核心思想认为企业成长的动力和原因就在于对规模经济以及范围经济的追求。企业在新古典经济学中被看做一个生产函数，企业内部的复杂安排均被抽象掉。企业成长就是调整产量达到最优规模水平的过程，或者说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，根据最优化规则进行的被动选择，没有企业任何主动性的余地。^① 在新古典理论中企业成长的基本因素是外生的，如果企业面临的成本或需求曲线变动了，企业就会扩大规模。成本变化的原因通常来自于技术变革或要素价格变化；需求变化则是由于收入变化或偏好变化所致。在短期条件下会出现资源向利润率高的企业或产业移动，形成企业成长与利润之间的正向关系，但在长期均衡条件下，企业成长与利润之间则没有预期的关系。

（三）新制度经济学的企业成长论

新制度经济学发端于对企业性质的研究。其中，交易费用理论侧重于探讨企业与市场的关系，试图把握企业的性质以及企业的边界；而委托代理理论则侧重于探讨企业的内部结构及其代理关系。企业成长通常既表现为经营规模的扩大，也表现为企业功能的扩展，即企业把以前通过市场进行的交易活动纳入到企业内部进行，这意味着企业边界的扩大。因此，从新制度经济学来看，企业成长就是企业边界扩大的过程，分析企业成长因素也就是探讨决定企业边界的因素，企业成长的动因在于节约市场交易费用。企业的边界扩展包括纵向边界扩展、横向边界扩展、多样化经营边界扩展。新制度经济学的企业成长理论主要分析纵向边

^① 纳尔逊、温特：《经济变迁的演化理论》，商务印书馆，1997，第55页。