



经济学论丛

企业可持续成长机制研究

RESEARCH ON SUSTAINABLE GROWTH MECHANISM FOR THE ENTERPRISES

缪国书 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

经 济 学 论 丛

企业可持续成长机制研究

RESEARCH ON SUSTAINABLE GROWTH MECHANISM FOR THE ENTERPRISES

缪国书 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业可持续成长机制研究/缪国书著. —武汉: 武汉大学出版社, 2010. 1

经济学论丛

ISBN 978-7-307-07404-0

I. 企… II. 缪… 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(2009)第 193364 号

责任编辑: 周 昀 责任校对: 刘 欣 版式设计: 詹锦玲

出版发行: 武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷: 武汉中科兴业印务有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张: 14.75 字数: 209 千字

版次: 2010 年 1 月第 1 版 2010 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-07404-0/F · 1325 定价: 30.00 元

版权所有, 不得翻印; 凡购我社的图书, 如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

目 录

第一章 导论	1
第一节 问题的提出.....	1
第二节 研究使用的理论工具与方法.....	4
第三节 研究的主要内容及结构框架.....	6
第四节 本书研究的特点及创新的说明.....	8
第二章 文献研究综述	10
第一节 国外企业可持续成长理论研究综述	10
第二节 国内学者关于企业可持续成长的理论研究综述	20
第三节 国内外企业可持续成长理论研究总体评述	22
第三章 中国古代阴阳学说的核心思想	27
第一节 阴阳的基本概念	27
第二节 事物的阴阳属性	29
第三节 阴阳学说的基本内容	31
第四节 阴阳学说观在企业管理中的应用	42
第四章 企业可持续成长机制基本理论问题	47
第一节 企业可持续成长的内涵	47
第二节 机制、体制和制度概念的比较分析	50
第三节 企业可持续成长的理论假设前提	53
第四节 可持续成长企业的特征体系	60
第五节 企业可持续成长机制的哲学理论依据	61
第六节 企业可持续成长机制的三棱锥模型	64

第五章 企业可持续成长的和谐机制	66
第一节 中国古代阴阳和谐观的思维方式	66
第二节 企业和谐管理的内涵	69
第三节 现代企业管理中的和谐观点	71
第四节 现代企业和谐管理的主要内容	77
第五节 构建企业和谐机制的方法	102
第六章 企业可持续成长的创新机制	116
第一节 阴阳变易观与熊彼特创新观的比较分析	116
第二节 企业创新的核心内容	120
第三节 企业创新的动因	156
第四节 企业创新机制构建	161
第五节 企业和谐平衡机制与创新机制的关系	165
第七章 企业核心竞合力的培育机制	167
第一节 企业竞合行为认知	167
第二节 企业核心竞合力内涵探析	174
第三节 核心竞合力在企业的可持续成长机制中的作用	180
第四节 构建企业核心竞合力培育机制的途径与策略	181
第五节 核心竞合力的应用	192
第八章 实证研究：青岛啤酒公司的可持续成长机制	200
第一节 青岛啤酒股份有限公司发展概况	200
第二节 青岛啤酒股份有限公司的和谐机制	201
第三节 青岛啤酒股份有限公司创新机制	211
第四节 青岛啤酒股份有限公司核心竞合力的培育机制	215
第九章 结论与展望	219
第一节 研究结论	219
第二节 研究展望	222
参考文献	224

第一章 导 论

第一节 问题的提出

纵观世界林林总总的工商企业，我们发现有的企业能经受百年沉浮而永葆活力；有的企业在激烈的市场竞争中能不断地克敌制胜；有的企业却如流星般瞬间消失；有的企业在其表面看起来繁荣鼎盛时却面临着破产的危机。企业的寿命如此大相径庭迫使人们去思考这样一个问题，即一个企业怎样才能不断创新，持续地保持生命活力，如何才能不断地延长企业的生命周期？

一、关于企业的寿命问题

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，企业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，其寿命过短和持续成长的困难，越来越成为人们密切关注的焦点问题。

在历史长河中，任何一个企业产生后自会有它死亡的日子。但在一个特定时期，如10年、100年、500年内企业的死亡并非不可避免。世界企业数百年的发展历程中已经出现了很多长寿公司，见表1-1，如壳牌公司、宝洁公司、松下公司等，斯多拉（Stora）公司已经有700多年的历史，是世界最“高寿”公司。这说明企业潜在的寿命是很长的，尽管如此，许多企业的实际寿命远远短于其潜在寿命，有调查显示，1997年跻身美国《财富》杂志“全球500强”之列的跨国公司，十年之后只剩下2/3左右，其余1/3的企业销声匿迹了。美国的《幸福》杂志数据显示，美国大约有

20%的企业寿命不超过5年,只有2%的企业能存活50年,中小企业平均寿命不超过7年,大企业平均寿命不足40年。一般的跨国公司平均寿命10~12年,世界500强企业平均寿命40~42岁,1000强企业平均寿命30岁。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,其平均寿命很低,死亡率很高。

如何解决企业寿命过短问题,探寻使企业永远保持竞争优势和发展活力的源泉和途径,对于社会的发展具有重要的理论意义和实践意义。

表 1-1 世界部分长寿公司概况

序号	公司名称	创立年份	国别	主导产业	序号	公司名称	创立年份	国别	主导产业
1	斯多拉	1288	瑞典	化工	10	希尔斯	1886	美国	百货
2	苏米托莫	1590	日本	银行业	11	可口可乐	1886	美国	饮料业
3	劳力士	1785	瑞士	手表	12	壳牌	1890	荷/英	石油
4	杜邦	1802	美国	化工	13	吉利	1901	美国	日用品
5	宝洁	1837	美国	洗涤	14	通用汽车	1902	美国	汽车
6	麦当劳	1845	美国	快餐业	15	福特	1903	美国	汽车
7	格雷斯	1854	秘鲁	化工	16	IBM	1911	美国	计算机
8	奔驰	1870	德国	汽车	17	丰田	1918	日本	汽车
9	强生	1886	美国	医药	18	松下	1918	日本	家电

资料来源:根据阿里·德赫斯(1998)整理。

二、企业可持续成长研究的意义

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、地区差异、城乡差

^① 徐忠伟. 中国民营企业可持续成长影响因素的实证研究——基于企业生命周期理论的分析 [D]. 上海: 复旦大学, 2005.

别、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生存发展，而且关系到社会经济持续、稳定、健康发展。因此，从我国企业实践出发，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和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，市场竞争日益激烈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。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。所谓的企业持续成长，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，就轮到自已失败。失败是客观的、不可避免的、经常发生的，因而，企业持续成长也是十分困难的，不能持续成长的原因也是复杂的。所以研究企业可持续成长对企业具有重大的现实意义。

其次，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

^① 世界环境与发展委员会. 我们共同的未来 [M]. 吉林: 吉林人民出版社, 1997.

1992年联合国环境与发展大会制定了《21世纪议程》，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。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，如何实现可持续成长是任何一个企业都不能回避的问题，可持续成长范式将日益成为我国企业的理性选择。^①

第二节 研究使用的理论工具与方法

一、理论工具

企业可持续发展是一个十分复杂的课题，这就决定了必须综合利用多种理论工具才有可能对隐藏在这一问题背后的各种关系进行相对透彻的把握和诠释，因此本书主要运用了以下理论工具：

- (1) 中国古代阴阳学说理论；
- (2) 中医基础理论；
- (3) 以罗伯特·卡普兰和大卫·诺顿为代表的平衡计分卡理论；

^① 汤学俊. 企业可持续成长研究 [D]. 南京: 南京航空航天大学, 2006.

- (4) 以迈克尔·波特为代表的结构学派战略管理理论；
- (5) 以普拉哈拉德、蒂斯为代表的能力学派战略管理理论；
- (6) 以熊彼特、哈默尔、纳尔逊等为代表的创新理论、变革理论和演化理论。

由于上述理论工具已广泛出现在许多中国古代哲学、医学及现代管理学、经济学教科书和著作中，而且后文中在运用它们的地方还将不同程度地予以介绍，故这里不另赘述。

二、研究方法

本书大体综合运用了如下几种研究方法：

1. 规范分析与实证分析相结合的方法

本书研究的问题本身就是规范分析和实证分析的基础上提出的，其本质就是要回答如何实现企业可持续成长的问题，因而实质上是一个规范性问题。在研究这一规范性问题时，本书还坚持规范分析和实证分析相结合的研究方法，这种方法在本书中被多次使用。比如在研究企业可持续成长机制时，首先通过规范分析回答了企业可持续成长机制的基本原理和指导思想，在确定这一规范性前提下，对青岛啤酒股份有限公司可持续成长机制进行了实证研究。

2. 系统研究与重点研究相结合的方法

对任何问题的研究都必须给定一个研究体系，强调对问题研究的全面性和完整性，而对问题进行分析时要避免面面俱到，要突出重点问题研究。本书在研究时注意二者的结合，把企业看成复杂的系统，利用系统论的原理为分析工具，努力探索系统复杂关系背后的机制，寻求系统的平衡解和根本解。企业持续发展受到诸多方面因素的影响，如果全部归结到一个框架中来研究显然是不现实的，因此本书重点对企业的和谐机制、创新机制、核心竞争力的培育机制进行了研究。

3. 归纳和演绎相结合的方法

本书对前人的理论进行了必要的归纳和总结，对现有的研究成果进行了演绎和引申，并提出本人的观点和见解。如企业可持续成长理论模型就是在中国古代阴阳学说的哲学思维上演绎出来的；

企业竞合力理论是在前人的核心能力观的基础上总结归纳后提出来的。

第三节 研究的主要内容及结构框架

一、研究的主要内容

第一，本书主要论述了本选题研究的理论和现实意义；说明了本书的研究理论和研究方法；解释了本书研究的主要内容及结构框架；归纳了本书的研究重点和创新点。这些内容在本书第一章导论部分完成。

第二，本书对经济学视角下和管理学视角下的企业可持续成长理论进行了述评。经济学主要用分工的规模经济利益、范围经济和规模经济、节约市场交易费用等动因方面来解释企业成长的问题；管理学分别从企业对外部环境的适应和内部资源能力两个方面进行了阐述，认为企业可持续成长动因来自于企业的内部资源、核心能力、知识存量、竞争战略等方面。这些理论从不同的视角科学地解释了企业可持续成长的动因但有失偏颇。这些述评在本书第二章文献综述部分完成。

第三，本书主要分析归纳了中国古代阴阳学说的核心思想和主要内容。中国古代阴阳学说主要包括四个方面的内容：其一是该学说认为客观世界任一对象（任一系统），直至最大的“大自然”皆可分为阴和阳的两个构成面。阴阳的划分往上往下都是无限的。其二是该学说认为阴阳之间相互印证、相对存在、相互对立制约。它们一虚一实，既互相区别又彼此融和，不可能人为分离。其三是阴阳变易即阴阳各要素之间的变化规律，阴阳之间互涨互落、阴盛则阳衰，阴虚则阳亢。阴阳之间量的不断变化导致事物不断发生变易。其四是阴阳学说注重用整体、系统的思维来分析事物的变化，该学说辩证地认为阴阳之间既应保持和谐又要不断发生变易，但其内核与底蕴是协调、统一、变化。此处分析归纳中国古代阴阳学说的核心思想的目的是为下文演绎出企业可持续成长理论作出铺垫。

这一部分内容在本书第三章完成。

第四，本书在述评前人企业可持续成长理论和分析中国古代阴阳和谐学说思想的基础上，提出了关于企业可持续成长的几个基本理论观点，并从企业和谐机制、创新机制和竞合力培育机制三个方面构建了企业可持续成长的三棱锥理论模型。是为本书第四章。

第五，本书对企业可持续成长的三棱锥理论模型进行了详细的解析，分门别类地探析保持企业可持续成长的和谐机制，创新机制、企业竞合力的培育机制的主要内容、原则方法以及它们促进企业可持续成长的运行机理。这一部分由本书第五、六、七章组成，是本书的核心部分。

第六，本书对可持续成长企业典型案例进行分析，依据企业可持续成长的三棱锥理论模型对青岛啤酒股份有限公司可持续成长实现机制进行实证检验。此部分内容为本书的第八章。

最后，本书的结论部分，主要对本书的主要观点、创新点及不足之处进行了归纳总结，并展望了未来研究需要改进与努力的方向。是为本书的第九章。

二、本书的结构框架

本书的结构框架如图 1-1 所示。

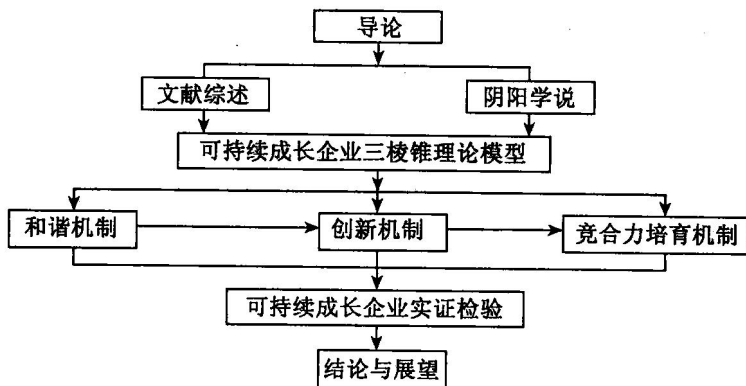


图 1-1 本书结构框架图

第四节 本书研究的特点及创新的说明

本书在其他学者的研究基础上，从研究视角、研究方法、理论模型构建等方面来看有一定的创新。

在研究视角上本书运用中国古代阴阳学说的哲学思维来研究企业可持续成长问题，研究的视角不同于国内外学者的一般视角。国外的学者在研究企业可持续成长主要是基于经济学或者管理学的视角。我国学者对企业可持续成长理论的研究主要是继承和发展了西方管理学思想。西方管理学思想最理想的管理模式就是将人的不确定性转化为确定性，把管理变成类似一部机器一样的投入产出过程，这也是西方管理学一般性理论的主要假定，但我们惊奇地发现，除了少数高度自动化的制造型企业还在逼近这个目标以外，伴随着信息经济、服务经济、知识经济的到来，高度差异化的人越来越成为管理的主导因素，“人的不确定性”更突出地成为当代多数组织管理的核心所在（如文化、领导、组织、学习等）。

西方理性管理模式崇尚科学，但在面对“有人参与的”复杂系统时，这种理性、线性、确定的管理模式就出现“控制”困难和合成谬误；而与西方理性模式形成鲜明对照的东方非理性文化模式，它主张人与大自然是“天人合一”，没有精神和技术统治自然的要求，不主张向外探求扩张，而重视自我修养和内心世界的平衡，强调人与人之间关系融合和社会和谐稳定。鉴于对管理复杂系统的深刻认识，管理领域正在从纯理性主义的科学管理转变为关注理性与非理性相融合的管理模式。正如普里高津所主张的，现在科学革命要把强调实验、分析和定量公式描述的西方科学传统，同强调整体的协调与协作关系的中国传统哲学结合起来，以达到新的综合。本书研究方法就是试图将西方高扬理性的纯科学传统和东方非理性文化传统结合起来研究企业可持续成长问题。

在研究方法方面，国内外学者对企业可持续成长的研究主要是从影响企业持续成长的某个单独因素来加以分析的，而本书主要是揭示企业可持续成长能力构成和作用机理，而不是局限于某个单独

因素来思考。

国内外许多学者对企业可持续成长的研究主要是从影响企业持续成长的某个单独因素来加以思考的，这种分析的思路在特定的时期和特定的环境下解决了许多企业可持续成长的问题，其分析的思路无可厚非，然而随着企业管理新的问题及新的管理理念的产生，这种分析方法至少面临两个新问题，其一，对影响企业持续成长因素的分析不是越来越统一了，而是差异性越来越大了，更加复杂多元了。这样就造成了一个大家不愿看到的情形：本来理论是为了更好地、清晰地提出和解决复杂的企业管理问题，然而企业管理者却在多种理论、多种因素下分散了精力。其二，从影响企业持续成长的某个单独因素来思考企业可持续成长问题，给人一种感觉是只要企业具备了某个因素如优秀的企业文化或者核心能力就可以解决企业的可持续成长问题，但是要注意企业可持续成长的动因是多种因素的结果。故本书立足于全面系统地揭示企业可持续成长的作用机理，而不是局限于某个单独因素来分析问题。

在理论模型方面，本书认为现代企业长期制胜的根本不仅在于已获取了什么，更在于是否具有“获取”的机制和能力，不在于你是否具备某些知识，因为知识更替的速度日益加快，在长时期内是会过时的，更在于你是否有创造和获取知识的能力，即学习的能力，有助于企业建立“获取”的机制和能力。

企业可持续发展没有相同的模式，但持续成长的机制可能相同或相似，因而对机制展开研究将有利于研究结果达到一定的普适性。因此本书在揭示企业可持续成长作用机理的前提下，提出了一个包含企业和谐机制、创新机制及竞合力培育机制在内的企业可持续成长的一般分析框架——三棱锥结构模型来揭示企业可持续成长的运行机制。

第二章 文献研究综述

第一节 国外企业可持续成长理论研究综述

一、企业可持续成长的经济学分析

1. 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。斯密通过制针工厂的例子说明了分工提高劳动生产率的巨大效应及其原因，即企业作为一种分工组织，其存在的理由就是为了获取规模经济的利益，分工使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，新企业会不断形成，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。尽管斯密没有区别社会分工（一般分工）和企业分工（特殊分工），但从他的分工理论中仍然可以同时解释国民经济中企业数量增加和单个企业规模扩大这两个方面的企业成长。

马歇尔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，因此企业随分工成长会导致的垄断问题暂时被放置一边，他们普遍接受分工的规模经济利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古典的企业成长理论时，这两者之间的理论矛盾就无法回避了。于是，他通过引入外部经济、企业家生命有限性和垄断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,而且新企业和年轻企业家的进入竞争,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。

斯蒂格勒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利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,另一方面产业的社会分工扩大则导致企业数量的增加。因此,这个阶段两个方面的企业成长同时出现。

2. 新古典经济学的企业成长论

新古典经济学的企业成长论就是企业规模调整理论,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只是作为一个生产函数,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”概念排除了实际企业之间存在的各种差别,因此该理论中不存在独立的企业成长理论。仅有的关于企业成长思想是作为成本分析的一个附带内容,即静态的最优企业规模,在这种最优企业规模的分析中,企业成长部分地与调整机制松散联系。新古典理论中的企业成长就是企业调整产量达到最优规模水平的过程,或者说是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(纳尔逊和温特,1982)。

在新古典理论中企业成长的基本因素均是外生的,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。值得注意的是,在长期均衡条件下,企业成长与利润之间没有预期的关系,只是在短期会出现资源向利润率高的企业

或产业移动，这时形成企业成长与利润之间的正向关系。如果在新古典企业成长理论中引入时间因素，则能够建立一种动态均衡模型，这时企业解决的是跨时约束最大化问题，企业目标相应地是实现未来利润流现值的最大化，这种情况下，即使目前企业处于最优规模，如果未来预期的“最优”规模大于目前的最优规模，企业也会扩大产量，出现企业成长。^①

3. 新制度经济学以及关于制度变迁的企业成长论

制度学派的代表人物科斯（Coase, 1937）通过引入交易成本的概念来探讨企业的成长边界。在《企业的性质》一文中他指出：“企业的显著标志是对价格机制的替代。企业与市场的机制可以相互替代，无论市场机制还是企业组织内部协调机制，都是有成本的，企业的扩张是有边界的。企业通过扩大其横向边界以形成规模经济与范围经济，通过扩大纵向边界实行纵向链条一体化。”科斯理论强调了合适的制度安排及制度创新对企业成长的重要性，企业内的科层组织可通过组织和流程再造增强企业的竞争力和成长性。

威廉姆森（Williamson, 1975, 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。他从资产专用型、不确定性和交易效率三个维度定义了交易费用，在此基础上分析了企业边界确定的原则，同时还从企业核心技术角度提出企业“有效边界”的概念。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和效率降低的问题。针对这种类型的问题，企业通过自身的纵向一体化来完善，把市场中的某些交易阶段纳入企业内部，因此，这时企业成长就表现为纵向边界的扩展。

钱德勒是从历史和宏观角度来对企业成长制度变迁理论进行探讨的。钱德勒认为：“从组织制度上可以把企业分为古典企业和现

^① 韩太祥. 企业成长理论综述 [J]. 经济学动态, 2002 (5).