



哈佛经管图书简体中文版全球独家授权

永续经营

杰出家族企业的生存法则

(加) 丹尼·米勒 伊莎贝尔·勒布雷顿·米勒 著

李维安 周建 译

MANAGING FOR THE LONG RUN



商務印書館
THE COMMERCIAL PRESS

永续经营

杰出家族企业的生存法则

〔加〕丹尼·米勒 伊莎贝尔·勒布雷顿·米勒 著

李维安 周建 译

商务印书馆

2006年·北京

Danny Miller Isabelle Le Breton-Miller

MANAGING FOR THE LONG RUN

Lessons in Competitive Advantage from Great Family Businesses

Original work copyright ©2005 Danny Miller and Isabelle Le Breton-Miller.

Published by arrangement with Harvard Business School Press.

图书在版编目(CIP)数据

永续经营——杰出家族企业的生存法则 / (加)米勒, (加)米勒著; 李维安, 周建译. —北京: 商务印书馆, 2006
ISBN 7-100-05009-X

I. 永… II. ①米…②米…③李…④周… III. 家族—私营企业—企业管理
IV. F276.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 044621 号

所有权利保留。

未经许可, 不得以任何方式使用。

永续经营

杰出家族企业的生存法则

〔加〕丹尼·米勒

伊莎贝尔·勒布雷顿·米勒 著

李维安 周建 译

商务印书馆出版

(北京王府井大街36号 邮政编码 100710)

商务印书馆发行

北京瑞古冠中印刷厂印刷

ISBN 7-100-05009-X/F·620

2006年12月第1版

开本 700×1000 1/16

2006年12月北京第1次印刷

印张 28 1/2

印数 5 000 册

定价: 68.00 元

内容提要

已经有很多研究试图解释为什么像沃尔玛、富达投资、嘉吉和米其林这样的企业能够获得异乎寻常的成功，但对于它们都是家族企业这一事实却并没有进行分析。事实上，很多人认为这些企业能够成功并不是因为它们都是家族企业。

但在本书中，丹尼·米勒和伊莎贝尔·勒布雷顿·米勒的一项新奇研究揭示出了另外的东西。他们认为，有些因素始终被普遍视为家族企业的缺点，如稳定战略、宗族文化和终身雇用，而实际上这些因素却为企业创造了强大的竞争优势。在本书中，作者选定了四十多家大型的家族控制企业，这些企业占据其各自的市场长达二十多年或百年之久，而在此过程中，大多数管理活动都是与现代管理实践相悖的。

基于多年的深入研究，本书从家族企业中总结的经验出发，揭示了四项与传统相悖的企业优势，即4C优势。无论是一般企业还是家族企业都可以用它来驱动成功战略的实施。

- ◆ 自主指挥：作为无拘束的管家而不是股东的仆人
- ◆ 保证连贯性：追求持久是企业的本质使命，而不是金钱驱动的战略
- ◆ 创造共同体：培育人性化的集体，而不是单纯的竞赛
- ◆ 建立关系：同外部建立慷慨的关系从而取代短视的讨价还价

书中绘声绘色地描述了那些百余年市场领袖的成功故事，以及那些曾经伟大而又遭遇麻烦的企业的警示性故事。基于上述事实，作者提出了一套新的模式来整合上述优势，从而达到从卓越运营到品牌领导力到创新提升企业战略的目的。

本书极具启示性，它改变了我们对家族运营企业竞争力的认识，同时本书中所得到的启示也可以拓展到其他任何类型的企业。

作者简介

丹尼·米勒：加拿大蒙特利尔大学商学院战略领域科研教授、艾伯塔大学战略与家族企业领域首席研究员。

伊莎贝尔·勒布雷顿·米勒：加拿大艾伯塔大学企业家精神与家族企业中心高级副研究员、组织绩效研究顾问咨询公司总裁。

新书介绍

哈佛经管图书涵盖战略、领导力、人力资源管理、市场营销、变革与创新、一般管理等六大领域。近期新书有：

《美第奇效应》

《营销思变》

《远见》

《只需更好》

《客户界面》

《共赢》

《领跑未来》

《行动》

◆ 经理人下午茶系列

◆ 挑战经理人系列

责任编辑：张如帆

封面设计：郝永祺

版式设计：毛尧泉

联系方式：jingguan@cp.com.cn

**商务印书馆—哈佛商学院出版公司经管图书
翻译出版咨询委员会**

(以姓氏笔画为序)

- | | |
|----------------|-------------------|
| 方晓光 | 盖洛普(中国)咨询有限公司副董事长 |
| 王建柳 | 中欧国际工商学院案例研究中心主任 |
| 卢昌崇 | 东北财经大学工商管理学院院长 |
| 李维安 | 南开大学商学院院长 |
| 陈 儒 | 中银国际基金管理公司执行总裁 |
| 陈国青 | 清华大学经管学院常务副院长 |
| 陈欣章 | 哈佛商学院出版公司国际部总经理 |
| 忻 榕 | 哈佛《商业评论》首任主编、总策划 |
| 赵曙明 | 南京大学商学院院长 |
| 涂 平 | 北京大学光华管理学院副院长 |
| 徐二明 | 中国人民大学商学院院长 |
| 徐子健 | 对外经济贸易大学副校长 |
| David Goehring | 哈佛商学院出版社社长 |

致中国读者

哈佛商学院经管图书简体中文版的出版使我十分高兴。2003年冬天,中国出版界朋友的到访,给我留下十分深刻的印象。当时,我们谈了许多,我向他们全面介绍了哈佛商学院和哈佛商学院出版公司,也安排他们去了我们的课堂。从与他们的交谈中,我了解到中国出版集团旗下的商务印书馆,是一个历史悠久、使命感很强的出版机构。后来,我从我的母亲那里了解到更多的情况。她告诉我,商务印书馆很有名,她在中学、大学里念过的书,大多都是由商务印书馆出版的。联想到与中国出版界朋友们的交流,我对商务印书馆产生了由衷的敬意,并为后来我们达成协议、成为战略合作伙伴而深感自豪。

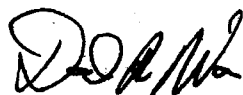
哈佛商学院是一所具有高度使命感的商学院,以培养杰出商界领袖为宗旨。作为哈佛商学院的四大部门之一,哈佛商学院出版公司延续着哈佛商学院的使命,致力于改善管理实践。迄今,我们已出版了大量具有突破性管理理念的图书,我们的许多作者都是世界著名的职业经理人和学者,这些图书在美国乃至全球都已产生了重大影响。我相信这些优秀的管理图书,通过商务印书馆的翻译出版,也会服务于中国的职业经理人和中国的管理实践。

20多年前,我结束了学生生涯,离开哈佛商学院的校

园走向社会。哈佛商学院的出版物给了我很多知识和力量,对我的职业生涯产生过许多重要影响。我希望中国的读者也喜欢这些图书,并将从中获取的知识运用于自己的职业发展和管理实践。过去哈佛商学院的出版物曾给了我许多帮助,今天,作为哈佛商学院出版公司的首席执行官,我有一种更强烈的使命感,即出版更多更好的读物,以服务于包括中国读者在内的职业经理人。

在这么短的时间内,翻译出版这一系列图书,不是一件容易的事情。我对所有参与这项翻译出版工作的商务印书馆的工作人员,以及我们的译者,表示诚挚的谢意。没有他们的努力,这一切都是不可能的。

哈佛商学院出版公司总裁兼首席执行官



万季美

谨以此书献给约翰娜(Johanna)
和吉恩·维米尔斯(Jean Weymiers),
同时还要把此书献给伯纳德(Ber-
nard)和艾芙琳娜·勒布雷顿(Evelyne
Le Breton)。



译者序

我

国自 2002 年年底加入世界贸易组织以来,中国企业家的目光日益关注如何将企业“做大”、“做强”和“做活”等战略性问题。从企业战略管理的实践看,这些理念的核心其实就是有关企业如何长期战胜竞争对手,持续保持竞争优势的问题,或者企业管理实践中的永续经营问题。而企业如何长期延续竞争优势的问题,从理论上是一个抽象的通过提高资源配置效率而改进企业绩效的行动模式问题,但从实践来看却是一个需要企业积极主动适应变化的经营环境的问题。20 多年来,我国经济改革的过程,既是我国宏观经济环境发生变化的过程,更是企业微观层面的经营机制发生变化的过程。因此,企业要实现永续经营的战略目标,不是简单的单一定位市场或者消化内部组织资源能够解决的事情。他山之石,可以攻玉,借鉴他人的经验和实践,就不失为一种可行的探索永续经营的视角。

作为最古老的企业组织形态之一,家族企业在企业组织

经营

永续

译者序

和管理模式发展的历史长河中始终扮演着重要的角色。伴随着公司制企业的日益发展壮大并成为企业组织的一种主导形态,家族企业与现代公司制企业也出现了相当程度的融合,家族所有或控制的公司制企业在世界经济中占有举足轻重的地位。美国有学者指出,即使是最保守的估计,家族所有或经营的企业在全世界企业中的比例也占到了65%~80%。全世界500强企业,有40%由家族所有或经营。因而,全球范围内的家族企业是如何实现这种举足轻重的市场地位,进而成为百年老店的企业的,就成为展示企业永续经营的一个重要内容。

然而,以往对于家族企业的研究,往往以考察家族企业的不足为起点,去探求家族企业存在的问题、发展的瓶颈及其解决之道。全球著名的美国哈佛商学院出版社推出的这本专注于家族企业常青的著作《永续经营——杰出家族企业的生存法则》,则沿用了哈佛商学院享誉全球的案例研究方法,以考察家族企业取得的百年老店式的市场优良绩效。通过对家族控制企业与非家族控制企业的对比分析,作者得出了家族控制企业无论是在收入增长、市场价值、资产回报,还是在权益回报等方面均优于上市的非家族控制企业的结论。作者认为有些因素往往被视为家族企业的缺点,如稳定战略、家族文化和终身雇用等,而实际上正是这些独特的经营理念和文化造就了家族控制企业的强大竞争优势。本书从家族企业独特的竞争优势出发,并把其归结为4个C,即连贯性(continuity)、共同体(community)、关系(connection)、指挥



(command),然后分别从品牌创立、技术、运营优势、创新和交易等纬度针对前述四个优势进行了论述,阐明了不同类型的以及处于不同发展阶段的家族控制企业是如何在这四个优势之间构造平衡并创造辉煌的。

本书第一章比较了日益增长的非家族控制企业与大型家族控制企业的通用范式,并辨析了两者的区别;第二章聚焦于家族控制企业的四个主体优势——即前面提到的4C;第三章至第七章分别涉及具体的战略,以及家族企业如何通过定制和组合4C在这些领域中获得持久的竞争优势;在最后两章,作者指出了家族企业存在的问题以及解决办法;附录给出了一系列评估表格,经理人员可以用这些表格对自己的公司进行打分,并与书中提及的样本公司进行对比,从而对本企业进行全面的评估。

本书论述翔实,内容丰富,语言生动,穿插了大量家族企业的相关案例,将管理理论和实践有机地结合起来。书中所涉及的企业多是我们耳熟能详的,具有很强的代表性。本书对案例深入浅出的剖析,极大地降低了阅读的难度,加深了读者对理论的认识,并且使读者在阅读过程中不至于感到枯燥,这在很大程度上提高了本书的可读性。另外,本书在形式上还使用了大量图表和模型,使得本书论证严谨、逻辑清晰、简洁直观,这对读者进一步深入理解本书也是大有裨益的。

经过20多年的成长与发展,中国的家族企业已基本完成了资本的最初积累,经过了创业期,步入成长期后期或者

永续

译者序

成熟期,开始走向裂变的十字路口,它们大都面临着持续发展的挑战。其中最大的挑战就是家族企业如何能够获得并保持长久的竞争优势,真正实现永续经营。本书的翻译正是在此背景下应运而生的,我们希望通过借鉴和吸收国外先进的管理理论、思想、观念和方法,使读者对家族企业的竞争优势能够有全面的了解和认识。另外,家族企业的很多优势同样也适用于非家族企业,因而本书具有广泛的借鉴意义。

而本书中文版本的市场优势同样引人注目。该书英文版由享誉全球的美国哈佛商学院出版社出版,中文版则是由中国出版业历史悠久的商务印书馆出版。因此,该书中文版的问世,堪称中美两国出版业强强联合的产物。

这本书的翻译工作,还和我们正在主持的一项国家自然科学基金研究项目密切相关。该项目为“基于战略管理和公司治理互动关系的企业可持续竞争优势研究”(项目编号70372025),也是将企业的永续经营作为研究目标。在项目初期的文献研究过程中,我们注意到了这本由著名的哈佛商学院出版社出版的 *Managing for the Long Run: Lessons in Competitive Advantage from Great Family Businesses* (英文版)一书在企业可持续竞争优势方面的权威性和潜在的价值。因此,当商务印书馆得到该书的中文版权并征求我们的意见时,我们感到翻译该书的工作实际上和我们的研究目标是一致的,研究和翻译相得益彰。因此,本书的翻译无形中是上述研究项目的文献研究结果。

在翻译的过程中,我们查阅了大量的相关资料及许多企



业的官方网站,尽力使译稿准确精炼。对于本书的人名、地名,我们分别参阅了新华通讯社译名资料组编写的《英语姓名译名手册》、中国地名委员会编写的《外国地名译名手册》(中型本)等。但是还有一些人名、地名以及公司名称我们无法查到译文,于是在译稿中保留了原文。

本书的翻译工作由南开大学商学院院长李维安教授主持,并负责统稿和审定,南开大学商学院的周建教授负责具体实施并协调全书的翻译工作。南开大学商学院和教育部人文社科重点研究基地“南开大学公司治理研究中心”的研究生李凯、尹翠芳、戴云和崔胜朝参加了本书初稿的翻译工作,在此对他们表示由衷的感谢。此外,特别感谢商务印书馆的张如帆女士对于本书的翻译出版所付出的艰苦努力。由于译者水平和时间方面的原因,在本书的翻译过程中难免会出现某些不尽如人意之处。敬请各位读者不吝赐教,以便我们在今后的工作中进一步完善。

译者

2006年4月于南开大学商学院

经
管





致 谢

本

书是许多人共同的劳动成果。哥伦比亚大学名誉教授、帕斯马克公司(Pathmark)前 CEO 约翰·O. 惠特尼(John O. Whitney)先生,使我们确信我们的观点应该在书中得到证明,并一直鼓励我们把它写出来。约翰多次阅读我们的稿件,并提出了很多具体可操作的建议。事实上,从医学上来说他几乎失明了,只能借助于克兹维尔阅读器来通读我们的书稿,这不仅仅是出于他对我们这一项目的信赖,还充分体现了他的人格魅力。

组织适应性中心(Center for Organizational Fitness)的常务董事、麦肯锡公司组织设计部门的前任负责人纳撒尼尔·富特(Nathaniel Foote)先生,尽管工作一直都很忙,但他还是全程参与了我们的项目并向我们提供了很有见地的观点。此外,他还帮助我们理顺了本研究的结构。第二章、第八章和第九章就很好地反映了他的参与。

劳依迪·斯德厄(Llody Steier)是阿拉巴马大学企业家精神和家族企业中心(Center for Entrepreneurship and Fami-

经营

永 续

致谢

ly Enterprise)的主任,是他把我们带入了家族企业的研究领域。他像一名私人教师一样给我们指明了研究的挑战和价值,并且还针对本书的每一章提出了很多有益的建议。在此,我们深表感谢。

吕克·法里纳(Luc Farina)是我们初步研究和撰稿初期的高级研究助理,他的观点也在本书中多处得到反映。和他一起工作是一件乐事,对于本书,他做了大量有价值的实质性贡献。

哈佛商学院的迈克·比尔(Mike Beer)、纽约大学的比尔·斯达巴克(Bill Starbuck)以及组织适应性中心的拉斯·艾森斯塔特(Russ Eisenstat)对我们的研究都进行了指导。西北大学的约翰·沃德(John Ward)、耶鲁大学的克林·盖尔西克(Kelin Gersick)和伊万·兰兹伯格(Ivan Lansberg)是世界最著名的研究家族企业的学者和咨询顾问,对于我们的观点和本书的早期手稿,分别提出了自己的看法。玛乔里·威廉姆斯(Marjorie Williams)、维吉尼亚·A. 史密斯(Virginia A. Smith)和吉恩-玛莉·图卢兹(Jean-Marie Toulouse)给予了我们慷慨的道义支持以及中肯的建议。弗吉尼亚大学的陈明杰(Ming-Jer Chen,音译)和哥伦比亚大学的肯尼斯·克拉多克(Kenneth Craddock)与我们分享了他们有关家族企业的全新观点,鲍勃·范士丹(Bob Feinstein)、彼得·H. 弗里森(Peter H. Friesen)、阿尼尔·米格拉尼(Anil Miglani)、罗伯特·C. 潘亚蒂(Robert C. Payette)、约瑟夫·罗斯(Joseph Rose)和陈伟成(Wei-Cheng Chen,音译)对书稿同样做了大



量工作。我们还要感谢哈佛商学院出版社的克里斯汀·D. 桑德堡(Kristen D. Sandberg)和马西·巴恩斯-亨利(Marcy Barnes-Henrie)以及我们的代理人吉姆·雷凡(Jim Levine),感谢他们富有创造力的工作以及给予我们工作的不断支持。

我们还要感谢我们的匿名审稿人,他们的经验和智慧也在本书中得到了体现。我们还要特别感谢比尔·波恩(Bill Bone)和詹姆斯·霍顿(James Houghton)在建议和联络方面提供的帮助。

我们还要特别感谢蒙特利尔 HEC、阿拉巴马大学企业家精神和家族企业中心以及加拿大社会科学和人权研究理事会(Social Science and Humanities Research Council of Canada)(Grant 410-2002-0007)对我们的研究给予的支持。

最后,丹尼要特别感谢他已故的老师汤姆·库比切克(Tom Kubicek)和亨利·S. 图兹(Henry S. Tutsch),是他们激发了丹尼在商务领域的研究兴趣。另外还要感谢琼·哈维克(Jon Hartwick),他不仅是我们的亲密朋友,而且还承担了本书开始阶段的评论工作。和我们书中所谈到的那些卓具胆识的企业家一样,他们也以经营实例带给我们很多启示。

——丹尼·米勒(Danny Miller)

伊莎贝尔·勒布雷顿·米勒(Isabelle Le Breton-Miller)

于蒙特利尔

2004年1月

经营

