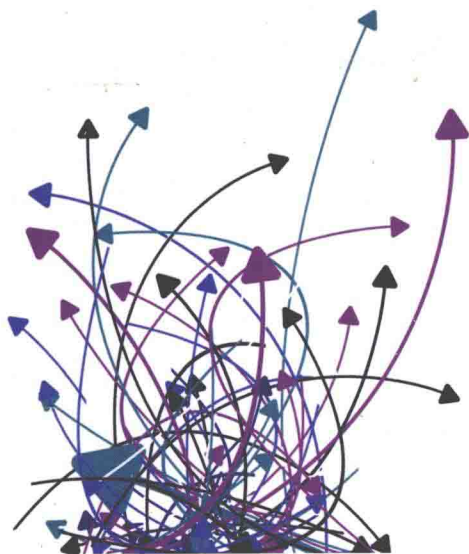




Entrepreneurial Learning:

Trans-generational Entrepreneurship
Growth of Family Firms

创业学习

——家族企业跨代创业成长机理研究

陈文婷◎著



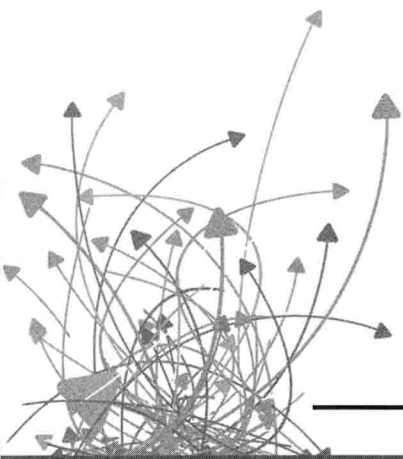
科学出版社

本书得到以下基金项目支持：
国家自然科学基金青年项目（71102092）
国家自然科学基金重点项目（71232009）
辽宁省高等学校优秀人才支持计划（WJQ2013029）

本书由大连市学术专著资助
出版评审委员会资助出版

Entrepreneurial Learning:

Trans-generational Entrepreneurship
Growth of Family Firms



创业学习

——家族企业跨代创业成长机理研究

陈文婷◎著

科学出版社

北京

图书在版编目(CIP)数据

创业学习：家族企业跨代创业成长机理研究 / 陈文婷著. —北京：科学出版社，2014. 6

ISBN 978-7-03-041019-1

I. ①创… II. ①陈… III. ①家庭—私营企业—企业管理—研究—中国
IV. ①F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 119652 号

责任编辑：牛 玲 张翠霞 / 责任校对：蒋萍

责任印制：赵德静 / 封面设计：无极书装

编辑部电话：010—64035853

E-mail: houjunlin@mail. sciencep. com

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码：100717

<http://www.sciencep.com>

双青印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2014 年 6 月第 一 版 开本：720×1000 1/16

2014 年 6 月第一次印刷 印张：12 3/4

字数：200 000

定价：78.00 元

(如有印装质量问题，我社负责调换)

前言

中国的“家文化”源远流长，家族企业正成为中国企业发展中极富特色的一种类型。中国民营经济的蓬勃发展离不开一大批优秀的家族企业的努力和奉献。随着我国家族企业生命周期的不断演化，越来越多的企业开始面临如何传承、创业的困境。从 2007 年，我们就开始关注中国家族企业中的“创二代”群体。第一代家族企业家以其英雄般的创业气魄和开拓精神赢得了市场的认可，而社会各界却开始担忧这些优秀企业在传承到下一代后，到底会路向何方。从世界各国的发展经验看，家族企业的跨代持续成长与创业精神的延续是其保持创新活力、实现家族长寿发展的关键。成功的跨代创业正是家族企业在传承中不断革新，获取竞争优势的重要手段。

本书的研究动机正是来自于对上述实践与理论的双重观察。作为一种具有跨代持续发展愿望的企业形态，我国的家族企业即将进入代际传承的高峰时期。其中，一个不能忽视的重要问题就是：家族如何在世代发展过程中保持不断创新的活力，从而使得家族创业呈现出持续性和长久性，并通过持续的跨代创业来实现家族和企业的延续。这种跨代创业行为是以创业家族为主体，通过后代企业家传承企业家精神，追求代际财富积累的一种创新活动。值得深思的是，尽管现实中有不少家族企业以家族后代为主力成功地进入了新的领域或发起了新的创业活动。但是，更多的跨代创业的企业可能并不能得到持久的发展，二代创业的企业死亡率很高，而生存下来的企业在较短时间内也会产生很大的分化。我们认为，生成这个问题的重要原因，是在中国过去 30 多年的改革开放进程中，企业家的角色和特性已经发生了巨大的变化，家族第一代和第二代创业者不同的经历、教育背景、创业动力等造成了家族企业代际间创业成长的不同路径。从创业学习的视角切入中国家族企业跨代成长的问题，是具有极大的探索价值的。

因此，本书通过对我国家族后代（多数是第二代）企业家创业学习方式的深入考察，探索其基于教育、经验和网络的不同学习方式对家族跨代创业成长中创业知识获取和创业绩效的影响。本书首先通过对家族创业、创业学习的研究加以分析评价，并根据深度访谈构建了教育、经验、网络学习方式对于家族跨代创业成长的理论框架，并通过问卷调查的结果进行了检验。同时，也对以往研究中的部分指标测量做出了改进。本书的深度研究发现，我国家族跨代创业者普遍处于改革开放后的经济快速发展时期，他们的创业活动既受到父母及家族创业的影响，又受到家族外创业学习网络和经验的影响，同时作为具有良好教育经历的群体，他们的创业学习的来源更为多样化，使他们的知识结构呈现出更为复杂的特征。他们正是通过创业学习获得了不同的知识，权衡它们的关系与利益，进而形成了不同的创业路径和绩效差异。本书的一个主要观点是，家族企业的准继承者在其成长过程中，不再是一个被动的继任家族企业的经理人，而是成长为具有能动性的、承担了企业跨代发展职能的企业家或创业者。

上述研究是本人于2007年9月至2010年6月赴广州攻读东北财经大学与中山大学联合培养博士学位时期的主要研究问题。感谢我的指导教师中山大学管理学院李新春教授及东北财经大学工商管理学院卢昌崇教授对本书研究的指导与大力支持。感谢中山大学的各位同门、东北财经大学的各位同仁以及其他师长、挚友、学者们的鼓励与支持。

本书的研究得到了国家自然科学基金青年项目（71102092）、国家自然科学基金重点项目（71232009）、辽宁省高校优秀人才支持计划（WJQ2013029）的支持。同时，本书由大连市学术专著资助出版评审委员会资助出版，特此表示感谢。同时感谢科学出版社的各位编辑对本书所付出的辛勤工作。愿本书能为中国家族企业的持续创业成长贡献绵薄之力。

陈文婷

2014年5月25日 于大连

前言/i

第一章 家族企业跨代创业与创业精神的传承	1
第一节 家族企业跨代创业的现状	1
一、中国家族企业的创业式成长：优势与困境	3
二、家族企业的未来成长：创业与传承	6
第二节 创业学习与家族创业精神的传承	9
一、家族情境中创业问题的研究特色	9
二、创业精神传承中创业学习的重要性	10
三、家族跨代创业中的创业学习研究问题	11
第二章 家族企业跨代创业成长的关键要素	15
第一节 家族创业中的跨代创业者与企业家	15
一、经济学中创业者角色的消失与回归	15
二、家族作为创业主体的特殊性	20
三、家族涉入与企业动态创业创新能力	22
四、家族创业中的跨代创业者/企业家	23
第二节 基于 Timmons 模型改进的家族创业成长要素分析	27
一、创业活动要素的 Timmons 模型	27
二、家族跨代创业成长的要素	28

第三章 家族跨代创业者的创业学习机制	33
第一节 创业学习形成的理论基础	33
一、创业学习的理论溯源：熊彼特与科兹纳观点的对比	33
二、创业学习的界定与研究重点	35
第二节 家族跨代创业者的学习机制	51
一、家族跨代创业者的非正式学习机制	53
二、家族跨代创业者的正式学习机制	61
第三节 家族跨代创业中的创业知识	63
一、一般知识的分类	63
二、家族跨代创业中的知识分类	65
三、家族跨代创业中的知识整合机制	68
第四节 结语	70
第四章 创业学习与家族企业跨代创业成长的理论模型	72
第一节 创业学习及其作用机制：质性研究	73
一、第二代企业家创业学习的途径与方式	73
二、第二代企业家创业学习的动机与影响	84
第二节 创业学习及其作用机制：理论模型	88
一、创业学习与家族后代企业家的创业选择	88
二、创业学习对家族跨代创业绩效的贡献	91
第五章 创业学习与家族企业跨代创业成长的实证模型	105
第一节 创业学习、创业知识与跨代创业绩效的操作性定义	105
一、量表开发	105
二、对测量量表的探索性分析：第一阶段定量研究	111
三、其他变量的操作性定义	115
第二节 中国家族企业跨代创业的基本现状的统计分析	118
一、创业者个体特征	119
二、企业特征	120
三、创业学习与跨代创业绩效的描述性统计	121
第三节 经验、网络与教育对家族跨代创业成长的实证分析	123
一、经验、网络、教育对家族跨代创业成长的贡献	123

二、教育、经验与网络学习对跨代创业绩效的交互影响	140
三、创业学习在家族跨代创业的不同阶段、行业和规模的作用差异	147
第四节 结语	153
第六章 创业学习对家族跨代创业成长的影响机理与结论	156
第一节 创业学习对家族跨代创业成长的多重影响路径	156
一、多样化的创业学习对家族跨代创业成长的推动作用	157
二、转型经济下创业者教育对于跨代创业成长的重要意义	157
三、经验学习的路径依赖性与作用条件	159
四、嵌入在网络中的学习与创业者家族在跨代创业中的角色变迁	161
五、教育、经验与网络学习的相对重要性及其动态权衡	163
第二节 对创业学习影响机理的拓展	166
一、创业学习与家族企业跨代创业的研究价值	167
二、未来研究方向的拓展	169
第三节 结语	172
参考文献	175
附 录 家族第二代企业家创业学习与创业成长研究问卷	193

第一节 家族企业跨代创业的现状

职业经理人的崛起为美国大型专业公司的成长提供了深厚的基础，而中国企业的成长长久以来依赖于一批又一批独具创新精神的企业家的不断努力。这些企业家依靠自己优秀的人际关系和市场触觉，在中国经济发展的过程中发挥着不可或缺的作用。其中，家族企业是众多企业家选择的主要创业模式之一。家族企业的跨代持续成长与创业精神的延续是其保持创新活力、实现家族长寿发展的关键。中国的家文化源远流长，自古以来就不缺乏家族创业的根基。梁漱溟（2005）先生曾说：“任何一处文化，都自具个性，惟个性之强度不等耳。中国文化的个性特强，以中国人的家之特见重要，正是中国文化特强的个性耳。”其《中国文化要义》中更是指出：“中国的家族制度在其全部文化中所处地位之重要，及其根深蒂固，亦是世界闻名的。中国老话有‘国之本在家’及‘积家而成国’之说，在法制上，明认家为组织单位。”^①

家族跨代创业（trans-generational entrepreneurship）是以创业家族为主体，在家族企业的发展过程中，后代企业家传承企业家精神，追求代际财富积累的一种创新（通过成立新事业或创立新企业等方式）的活动，成功的跨代创

^① 梁漱溟：《中国文化要义》，上海人民出版社，2005年，第15页。

业正是家族企业在传承中不断革新、获取竞争优势的重要手段^①。作为一种具有跨代持续发展愿望的企业形态，我国的家族企业即将进入代际传承的高峰时期。中国 30 多年改革开放的历程造就了一批具有开拓意识和创业精神的企业家。时至今日，我们看到中国经济中的诸多领军企业，在不断规范管理、迈向国际化竞争的同时，仍保留了家族企业的传统文化特色，将传统的家文化与现代企业制度很好地融合了起来。例如，香港地区的李锦记家族，早期经历了火灾、分家、迁徙、再分家的痛苦，已然深谙一个和谐的家族才是企业长续发展的根本。因此，其第三代掌门人李文达就约定了家族成员必须遵守的家族章法，甚至包括对子女婚姻的约定（不准有婚外情、不准离婚），以保护未来家族继承者的利益分配，同时又将其“思利及人”等文化传统与现代企业制度有机地结合了起来，进而维持着一个较为稳定、有序的传承和成长的过程（李新春等，2008）。可以说，如今的中国家族企业，从摸着石头过河，已逐步形成了自己独具特色的发展路径。除此之外，鲁冠球、茅理翔、梁庆德、宗庆后、杨国强、尹明善……这些耳熟能详的名字，除了代表着一个个业绩斐然的优秀公司，更是代表着中国在向市场经济逐步迈进的过程中，中国民族工业的兴盛和企业家能力的迅速成长。从生命周期的轨迹来看，改革开放后几十年过去了，五六十岁的一代正在逐渐变老，接近退休，二三十岁的新一代开始登场，崭露头角。未来的十至二十年将是中国民间财富从第一代创业者转向第二代创业者的高峰期。在家族企业不断代际发展的过程中，家族企业的引领者们从来都不是简单地将家族财富向后代逐步转移，而是试图去在不断创新和不断突破中传承家族企业的创业精神和文化制度特色。

^① 2005 年，在著名创业学者 Timothy Habbershon 的组织下，以创业管理学享誉国际的百森学院（Babson College）也推出了“成功的跨代创业”项目（Successful Trans-generational Entrepreneurship Project），在欧洲、北美洲、拉丁美洲和亚洲展开了全球范围内的家族跨代创业的调查和研究。来自全球的 130 多名学者共同对此问题展开关注与讨论，可以说，家族跨代创业的问题已成为家族研究领域和创业研究领域一个值得讨论的新兴问题。

一、中国家族企业的创业式成长：优势与困境

创业是极具风险的经济活动，因此，对风险的控制能力和应对不确定性是两个考验创业者和创业团队的关键要素。家族作为一种强关系纽带，天然地存在着部分抵御风险的优势。家族成员间互信、合作、不计回报的基础，正是创业过程中所需要的支撑。家族的创业目标往往具有特殊性：不仅仅追求企业价值的最大化，同样重要的是家族财富的持续增长，跨代创业战略及财富积累意图更是构成了家族创业的独特研究视角。

家族创业的第一个优势在于其知识与信息。就企业在市场中获取竞争优势而言，获得并持有异质性的知识是企业成功的要点之一。正因为如此，大部分企业会有意识地将特异性知识封闭起来，而家族企业却能够在关系和信任的基础上，将知识传播、流动出去，加以分享，更好地实现知识和信息应用的价值。这种知识共享大大增加了创业者捕捉创业机会的敏锐性和有效性。

第二个优势可以归纳为“关系”。一般而言，关系质量意味着创业者获取社会支持、融合社会资本的能力。关系又可以分为强关系、弱关系，商业关系、政治关系等多个层面。家族成员之间的关系基于血缘，属于一种天然的强关系。这种强关系是基于身份特征的，和家族成员在家族内部的地位、角色有关，这种家族场域的身份限制为其在企业场域的工作提供了支持和保障，使不同的家族成员自发有序地做好自己的角色并处在自己应处的位置。尤其在创业早期，家族成员们不计回报的合作关系更是其他创业类型所欠缺的。不过，基于身份基础的关系会随着家族企业规模的扩大而向拓展性网络扩张，引入职业经理人进行专业管理就是如此，同时，这类非正式的关系也需要正式的控制权和所有权的保障。

第三个优势则是基于上述关系而衍生出的信任与文化基础。信任可以说是关系的一个深层次表现，日本著名学者弗朗西斯·福山（Francis Fukuyama）认为，重视家族主义的社会难以培育大型企业组织，其中一个原因就是这样的社会普遍信任程度低，特殊信任程度高，信任的半径小，因此家族主义的社会中

小企业多 (Fukuyama, 1995)。姑且不论家族主义是否有利于企业发展,毋庸置疑的是,这样的思想在创业时期是极为合适的。家族成员间的高度信任使得创业者能够快速获得其所需的资源支持和情感支持,并有信心渡过创业难关。而家庭成员间共享的价值观、信念与目标,根植于家族的历史与社会关系之中,长期的文化积淀使得每个家族形成了其固定的难以改变的特点,并决定着家族成员沟通、解决问题、认知态度、相互关系构建等一系列的行为。这些都能够帮助创业家族抓住那些稍纵即逝的创业机会,形成创业优势。

然而,不同的关系嵌入 (Granovetter, 1985) 和运用成本却可能使部分家族企业过度地嵌入在外部关系中而形成新的发展困境。陈凌、李新春和储小平 (2011) 三位学者在《中国家族企业的社会角色——过去、现在和未来》一书中曾将家族企业分为特权家族企业与创业家族企业。除了创业时期的优势,在家族成长阶段,许多人对家族企业这一企业形式表现出的更多的是担忧。在家族企业成长的过程中,很多人对“裙带资本主义”等词语非常反感,进而认为家族企业代表着落后、专制、封建与特权。实际上,这反映了部分家族企业在发展过程中难以有效地融合社会资本、未能公平参与竞争、信息不透明开放等诸多问题。但同时,这也体现了创业家族常常通过与资源掌握者(如政府)的合作与互惠来克服竞争力不足与资源短缺方面的缺陷。追溯全球商业史,也不乏寡头政治家族创业成功并对社会经济产生巨大影响的例子。这些家族依靠政治性关系网络,通过寻租来发挥家族在创业中的优势(东亚国家的众多企业集团,如韩国的三星、现代,日本的三井、住友等都是如此)。例如,韩国的现代集团通过与李承晚政府建立政治关联,在政府引导的重工业投资时期获得了许多特许权、税率优惠和进口保护;日本的富士集团早期也是通过与明治政府建立私人联系,并通过向政府提供工程服务起家。还有一些企业,主要依靠企业间合作的商业关系联盟以及区域经济的带动来维持集合优势,如我国江浙地区的产业集群和块状经济带发展。不过,这些家族企业后期的成长也还是要依靠优秀的企业家精神、领导能力和企业制度化的运作。甚至一些企业在脱离了政府扶持后通过自身的创新获得了更大的

增长（如韩国的三星集团曾一度被排斥在政府合作商之外）。而在我国，正如三位作者所言，家族企业的成功仍在于他们在多年竞争过程中、在受到歧视和压制的环境中成长起来的浓厚的创业精神，这部分企业可以被称为“创业家族企业”。这些现象恰恰说明了创业家族企业在成长过程中必须不断地冲破来自内部及外部的各种困境。

（1）信任困境。我们怎么将针对个别人的特殊信任转化为针对制度基础的更广泛的普遍信任，是目前家族企业必须要思考的一个问题。家族主义在为创业者和创业家族增强灵活性的同时，可能会导致家族不以信任制度基础为准则，而以信任特殊个体为标准，进而形成一种习惯：难以也不愿意向外扩展其信任边径。要想打破这样的困境，就要增强法治基础、减少人治色彩，运用规则而不是人情来进行决策，对于家族内部人员和家族外成员，合理地运用正式治理和非正式治理的手段。可以看到，一个一般的趋势是，随着家族企业越来越专业化，家族成员直接涉入企业治理的情况就会逐步减少，直至家族退出管理，成长为由专业经理管理的公司。实际上，这一过程中也体现了随着竞争环境的改变，家族企业正在经历由“家族主义”向“专业主义”的转化。

（2）社会资本的融合。创业式成长的一个前提是企业和企业家具有不断突破自我、持续创新的能力，仅仅依靠家族自身内部的资源和能力远远不够，因此“借势而行”必不可少。这个“势”是由家族创业者融合各方面的物质资本、财务资本、人力资本、技术资本等而来的。家族企业中社会资本的融合是其突破发展困境的一个重要手段（储小平，2000）。一些家族企业通过上市来谋求更多的金融资本支持和外部董事支持就是一个典型的例子。例如，深圳的健康元集团（原太太药业集团）就是通过上市、二级市场兼并的手段快速获得规模与人才的扩张。在融合社会资本的过程中，创业家族对于企业控制权的管理权的把握也非常重要，既要避免家族的过多干预形成“一言堂”，造成其治理机构有名无实（如原来的健康元集团，家族占据高达74%以上份额，决策向一人倾斜，导致职业经理人和董事会成员流动频繁），也要防

范控制权与股权过于分离而产生侵占小股东利益的问题（在金字塔式的集团结构中，大股东通过较少的股份控制较多公司，当资金链出现问题时，会导致整个系族企业的崩塌，如由唐万新、唐万里、唐万平、唐万川四兄弟掌管的德隆系的倒塌）。

（3）社会经济环境的推动。如今的家族企业面临的是国际化的高度竞争环境，这对家族企业的成长提出了新的挑战。创业家族需要不断更新自己的观念，而不能故步自封、高度依赖以往的经验做事，不然的话，其成长过程中的惯性就会演变成惰性，阻碍企业的革新能力。同时，这些家族和企业还要不断引入专业化的知识。许多家族企业送其子女到国外留学并约定其后代子女必须要在其他企业工作数年再回家企业接班，原因大抵如此：锻炼子女能力、提高企业专业化水平。除了国际化竞争的影响，社会制度与政策的变化也可能对未来家族企业的发展形成或好或坏的动力或阻力。例如，中国目前实行的独生子女政策使得长期以子承父业为追求目标的家族企业受到了一定的冲击，尤其考虑到未来子女的接班意愿，很有可能部分家族企业就会逐步以其他非家族企业的模式运营下去。

上述的种种问题都需要在家族企业世代发展的过程中，不断地在传承中优化旧有的制度和文化根基，并同时寻找新的价值创造点。

二、家族企业的未来成长：创业与传承

目前，中国家族企业已经迈进了二代接班继承的时期，怎样在不同代际间顺利过渡转化，也是许多家族企业头疼的问题。尤其是，一些家族企业依靠创始人强势的创新精神和极具特色的个人魅力成长起来，往往会使家族企业陷入“创始人的阴影”中，当权利的交接棒向下传递的时候，后代们在这些英雄式的创业者的羽翼下却难以获得社会的认可和快速成长的机会。在这之中，不能忽视的一个重要问题就是：家族如何在世代发展过程中保持不断创新的活力，从而使得家族创业呈现出持续性和长久性，并通过持续的跨代创业来实现家族和企业的延续。因此，对于家族企业而言，创业与代际传承从来就不是分开的。

但是，是否跨代创业总是能成功呢？或者说，是否跨代创业总是能为家族和家族企业带来财富的积累呢？这个关系还是不能确定的。在现实中，可以看到，诸如茅理翔带领的方太集团、梁庆德领导的格兰仕集团、李文达带领的李锦记集团等这些优秀的家族企业及家族代表，在接班换代的过程中，以家族企业后代为主力成功地发展起了新的领域和创业活动。但是，更多的跨代创业的企业可能并不能得到持久的发展，企业的死亡率很高，而生存下来的企业在较短时间内也会产生很大的分化。许多人将其归结为家族企业二代企业家创业精神的丧失和创新能力的减弱。其中值得注意的一个问题就是，在中国 30 多年来的改革开放进程中，企业家的角色和特性已经发生了巨大的变化，家族企业在面临跨代成长的情境时，后代企业家不同的学习经历、社会背景、创业动力造成了他们在家族企业跨代创业成长中的不同路径。创业者或企业家的能力可能具有部分先天的禀赋存在，但更重要的，是其在后天所培养的经验 and 知识，学习成为甄别企业家的一种特殊机制（李新春，2000），这种作用在家族企业第二代企业家身上显示得更为明显。

处于转型经济背景下的我国第一代家族企业家，大部分依靠强烈的创业精神和开拓意识，以及自身丰富的实践经历和经验，成为市场竞争的成功者。但这批创业者大部分不具备较高的文化教育背景，在很多情况下，对企业的决策缺乏科学的分析，往往对于个人的经验与偏好十分眷恋。他们的成功主要归功于敏锐的市场触角和优秀的人际互动能力，对于新知识的掌握和理解可能不如他们的子孙后代更快速。在这一代的企业家中，其成功强烈依赖于个人的认知，他们的认知非常强调个人能力，而往往忽视了认知学习的倾向。可以说，他们更多地依赖直觉和经验来做出决策，其成功的关键在于其典型的企业家特征，而不是通过系统化学习来实现。

然而，代与代之间动机因素、沟通、工作风格、思考模式、需求上存在的固有差异，在全世界范围内都是普遍存在的。家族企业第二代作为创业动机更为强烈的群体（Auken et al., 2006），与家族企业第一代创始人不同的是，他们普遍处于改革开放后的经济快速发展时期，受到父母及家族创业的影响，

从小就耳濡目染地进入到了企业运作的领域。他们的企业家精神和对创业的态度，在很大程度上受到父母所传承给他们的知识的影响。但同时，作为具有比父辈更好的教育经历的人群，他们具有更为专业化的管理理念和管理知识，致使他们的行为更多地受到后天学习和经历的影响。在他们创业的道路中，并不是像其父辈那样，缺乏能够学习和引导的对象，因此完全依靠直觉和自我决策来进行知识更新，这些二代创业者成长和创业的过程中有着多种可以获得知识、信息、资源的来源和渠道。因此，创业精神可能很难直接传承，但却可以培育，我们看到很多二代创业者不但具有很强的创业精神，还可能在家族企业外拓展出新的事业。他们的知识结构呈现出更为复杂的特征：系统化的教育、家族企业为其提供的经验、家族的社会网络传承和他们个人的社会网络资源等都成为可以为其提供知识、进行创业学习、影响跨代创业成长的重要资源。这些学习一方面对于家族企业内部跨代的隐性（知识）资源传递具有重要的影响，将这些凝聚在上一代企业家及下一代创业者身上的独特性资源，转变为家族跨代持续创业的重要推动力。另一方面，多元化的学习必然会带来多元化的知识，而需要这些家族二代创业者在创业过程中加以思考和权衡。

从理论研究和大量的经验观察来看，家族后代作为跨代创业者，其个人的知识是影响跨代创业生存和成长的关键因素。在这之中，学习机制成为其最重要的获取知识的手段。创业者依赖已有的知识，权衡不同知识的关系与利益，进而形成了不同的创业路径。对家族跨代创业者而言，他们既具备了家族企业的经验，也能够得到跨代间知识的转移和传递，同时，自己又处于一个开放的、可以快速获取信息的时代和社会里。因此，这部分创业者的创业学习不同于一般意义上的个人学习，它强调的是他们如何通过经验式的干中学并结合一般教育系统的学习而达成家族内部和家族外部特定知识的获得，从而实现创业能力的提高，进而提高跨代创业企业的绩效和成长价值。因此，通过创业学习机制，剖析家族企业后代创业知识和创业绩效的差异，是研究目前我国家族企业跨代创业成长的关键要素所在。

第二节 创业学习与家族创业精神的传承

一、家族情境中创业问题的研究特色

在家族企业的研究中，代际成长和发展的问題一直是学者们关注的重要领域，而在这之中，创业精神的传承以及家族不同代际创业路径和创业活动的差异是近些年来学者们才开始讨论的重要问题。长期以来，对于家族与创业的研究一直都各自为据，分散于不同的研究领域当中。对创业的研究是从多视角展开的，创业研究本身作为多门类学科交叉的边缘学科存在，较多地受到来自其他学科的影响。目前，创业作为一个尚未能建立起综合研究方法的领域，缺乏对不同性质创业企业的特色的分析。而家族作为一类特殊的创业主体，其创业目标具有特殊性：家族不仅仅追求企业价值的最大化，同样重要的还有家族财富的跨代持续增长（Chua et al.，1999；Gudmundson et al.，1999；Sharma et al.，1997）。因此，家族创业在创业行为和创业结果上都有自身的特色。研究家族创业，一个不能忽视的问题就是创始人（founder）一代的精神和行为如何在家族传承中加以延续。追求家族财富的持续增长使得跨代创业问题成为家族创业研究中一个非常有趣和有意义的研究话题。

其次，在以往对于家族跨代发展的研究中，多数都是关注第一代创业者的特点和行为，去探寻他们如何将企业传续下来（而不是通过创业或创新），如何通过家族企业治理或所有权、控制权的传承来实现企业交接，鲜少研究从家族后代的角度去关注他们的思考和决策。研究者应切换视角，从后代的角度出发，去探寻这些新生代经济力量在跨代创业和成长中的角色和行动方式，去探索不同学习资源的共同作用，是怎样在家族企业的跨代传承和创业知识的转移与传递中发挥作用，以实现家族企业创业精神的传承的。这正是本书的核心研究问题。同时，根据上述经验观察和理论的概述，笔者认为从创业学研究中的创业学习的角度入手研究家族企业的跨代发展，也是对创业领域和家族研究领域的