



A Study on the Management Thoughts of Family Enterprises: with Rong's Family Enterprise as the Center



• 经济管理学术文库 •

家族企业现代 管理思想演进研究

——以荣氏企业为中心

A Study on the Management Thoughts of Family Enterprises:
with Rong's Family Enterprise as the Center

赵 波 / 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

家族企业现代管理思想演进研究/赵波著. —北京: 经济管理出版社, 2010. 12

ISBN 978 - 7 - 5096 - 1218 - 7

I. ①家… II. ①赵… 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 (2010) 第 245339 号

出版发行: 经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话: (010) 51915602 邮编: 100038

印刷: 北京广益印刷有限公司

经销: 新华书店

组稿编辑: 杜 菲

责任编辑: 杜 菲

技术编辑: 黄 铎

责任校对: 蒋 方

720mm × 1000mm/16

18 印张

266 千字

2011 年 9 月第 1 版

2011 年 9 月第 1 次印刷

定价: 42.00 元

书号: ISBN 978 - 7 - 5096 - 1218 - 7

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部

负责调换。联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974

邮编: 100836

目 录

第一章 导论	1
第一节 选题缘由	1
第二节 研究状况	6
第三节 研究命题的概念说明	15
第四节 研究思路、研究方法与特点	21
第二章 近代家族企业发展的历史背景与理论渊源	24
第一节 近代家族企业发展的历史背景与历史定位	24
第二节 近代家族企业管理思想的理论渊源	39
第三节 近代家族企业个案选取的说明	50
第三章 荣氏企业治理结构思想	58
第一节 近代家族企业治理结构思想之前奏	58
第二节 治理结构思想的初步探索	68
第三节 融资思想对治理结构的制约	80
第四节 治理结构思想的新趋势	90
第五节 治理结构思想的经济学分析	100
小结	104
第四章 荣氏企业人力资源管理思想	109
第一节 “泛家族化”人力资源思想	109



第二节	家族成员关系治理思想	116
第三节	提高员工素质的人力资源思想	124
第四节	人力资源思想的经济学分析	132
小结		137
第五章	荣氏企业科学管理思想	142
第一节	科学管理思想在中国的传播与实践	142
第二节	荣氏企业对科学管理思想的探索	147
第三节	科学管理思想在荣氏企业中的发展	153
小结		164
第六章	近代家族企业管理思想的个案比较	168
第一节	大生企业管理思想之比较	169
第二节	刘鸿生企业管理思想之比较	185
第三节	民生公司管理思想之比较	197
第七章	中国近代家族企业管理思想总考察	214
第一节	近代家族企业管理思想的演变轨迹	215
第二节	近代家族企业管理思想的特点	226
第三节	近代家族企业管理思想演变的启示	233
参考文献		248
后记		280

第一章 导 论

第一节 选题缘由

一、家族企业的迅速发展及其存在的问题

据专家考证,家族企业始于18世纪英国工业革命时期。200多年来,家族企业呈现多样化发展模式,只有少数家族企业在竞争中因时演变而得以延续或扩展。主流经济学把它看成是一种已经被现代管理制度淘汰的前古典企业的组织形态,用家族的规则来管理企业也就成了管理落伍的代名词。可毋庸置疑的是,无论发达国家还是发展中国家,家族企业都大量顽强地生存着,家族企业自诞生以来始终在世界经济活动中扮演着重要的角色。据克林·盖尔西克等人“最保守的估计也认为由家庭所有或经营的企业在全世界企业中占了65%~80%……世界500强中有40%由家庭所有或经营”。就是在现代企业制度相当成熟完善的美国,90%以上的企业也属于家族企业,而且这些企业创造了美国国民生产总值50%以上。^①20世纪90年代以后,我国的港澳台地区以及分布在世界其他地区的华人企业取得了令人瞩目的成就,约翰·奈斯比特认为,世界华人经济对日本的经济地位大有取而代之势,华人企

^① [美]克林·盖尔西克等著:《家族企业的繁衍——家庭企业的生命周期》,贺敏等译,经济日报出版社1998年版。



业家团体欲“把亚洲经济推向巅峰”，“并继续侵蚀着西方经济领域”。^① 华人家族管理模式引起了学界的广泛关注，海内外学者通过对东南亚和海外华人家族企业管理模式的探讨，为家族企业研究注入了社会学、文化学和伦理学等领域的研究新范式。

我国在计划经济时期，由于片面追求所有制形式上的“一大二公三纯”，限制和排斥非公有制经济的发展，如储小平所说，家族企业由于政治的原因在中国大地一度消失，但是“家族主义”、“泛家族主义”却从来没有离开过中国，即使在计划体制最为鼎盛的时期也是如此，只不过是有一种变相或潜伏的形态存在。^② 改革开放 30 多年来，我国市场经济逐步确立，民营经济已成为我国国民经济中的一个重要部分。而伴随民营企业的发展，家族式管理这一古老的管理模式也被广泛采用。我国随着“国有企业逐步退出竞争行业”的改革的深入，家族企业在各行业蓬勃发展。家族式管理不仅普遍存在于个体私营企业中，而且广泛地存在于乡镇企业、合伙企业、股份合作制企业和社区集体企业等形式中。有学者估计，家族式企业在我国民营企业中至少占 90% 以上。

我们知道，与一般企业相比，家族企业内部治理结构在很多方面具有一定的效率，如企业凝聚力强、管理稳定程度高、两权合一能有效降低委托—代理成本以及经营决策迅速等，这正是家族企业在发展初期具有较强竞争力的主要原因。但家族企业是一种“创业容易守业难”的企业形式，它要继续发展壮大，还有两大难题亟待突破。^③

其一是家族企业治理结构问题。作为企业形式的一种，家族企业治理结构体现在管理形式上，通常有三种情形：一是由家族成员直接经营管理企业，

① [美] 约翰·奈斯比特：《亚洲大趋势》，上海远东出版社 1996 年版。

② 储小平：《家族企业研究：一个具有现代意义的话题》，《中国社会科学》2000 年第 5 期。

③ 自从储小平的《家族企业研究：一个具有现代意义的话题》（2000）发表以来，学术界对家族企业研究持续关注，大量论著问世，由简单分析家族企业的优缺点逐渐深化至探讨家族企业发展中所遇困境及应对措施，研究重心向企业内部治理和企业与家族的关系治理等问题集中，学者们对这两个问题的持续研究，既表明这些是研究热点，更说明是研究难点，因为它们已成为家族企业再发展过程中的“瓶颈”。以《管理世界》为例，2000～2005 年，该刊共发表以家族企业为研究对象的论文 10 篇，其中 3 篇以家族企业内部治理为研究对象，5 篇以家族企业关系治理为研究对象。



即两权合一形式；二是聘请外部职业经理人经营和管理企业，即两权分离形式；三是所有者与外部职业经理人共同经营管理。西方发达国家的家族企业公司治理模式多是建立在两权分离的基础上，而我国的家族企业还处在两权合一阶段，表现为从企业股权结构和组织制度来看，我国家族企业的所有权和经营控制权还牢牢掌握在以血缘为纽带的家族手中。但当家族企业发展到一定阶段时，原来有优势的治理结构越来越禁锢企业的发展。所有权的家族控制使企业只能依靠内源性融资，而无法有效利用外源性融资；经营权的家族控制让企业不能吸引优秀的职业经理人。要突破家族企业治理结构的“瓶颈”，只有实行所有权家族化、经营权社会化、股权逐步公众化。因此，对家族企业主而言，固守家族企业治理结构会禁锢家族企业的成长壮大，但引入现代企业治理结构可能会失去家族企业的控制权，如何选择成为两难。

其二是关系治理问题。关系治理是家族企业内部治理的一个独特的维度，与更为正式的企业治理互补。^① 关系治理主要处理家族成员关系、家族成员与家族企业的关系以及家族成员与职业经理人的关系等问题，这些因素直接影响着家族企业的生存与发展。中国是个家文化浓厚的国家，人们习惯于用家族所集聚的生活经验、思维方式、行为习惯管理家族企业，因此，关系对中国的家族企业而言，有着不同于对西方家族企业的更为重要的影响力。特别是在新的时代背景下，外部环境相对变得有利于中国家族企业的生存与发展，内部治理正逐渐成为决定中国家族企业生命周期长短的关键因素。^② 而家族管理人员与职业经理人的关系问题成为关系治理的“重头戏”。在传统的家族企业中是管理服从血缘关系，即便在某些企业中存在委托—代理关系，也具有强烈的私人关系。因此，如何协调家族成员关系、如何将家族成员纳入企业制度的规范管理是必须解决的问题。此外，家族企业要向现代企业转化，必然要大量引进职业经理人，是尽可能用家族成员还是冒风险从外部选择有能

① Mustakallio, Mikko, Erkki Autio, and Shaker A. Zahra. Relational and Contractual Governance in Family Firms: Effects on Strategic Decision Making, *Family Business Review*, vol. XV, No. 3, 2002.

② 苏琦、李新春：《内部治理、外部环境与中国家族企业生命周期》，《管理世界》2004年第10期。



力的职业经理人也成了家族企业主的两难选择。

为解决家族企业发展过程中的难题，学术界和企业界进行了不懈努力。他们将目标首先投向了西方国家，并在家族企业治理结构等问题上吸收了大量指导性理论和具有可操作性的实践经验。不过，西方家族企业有 200 多年的发展史，家族企业的市场化程度已相当高，它们的家族企业理论对只有 20 多年发展史的中国当代家族企业来说并不完全适用，且东西方社会文化的差异也使西方家族企业理论在很多时候不能贴切地指导中国家族企业的发展。而中国近代家族企业与当代家族企业是同源之泉，两者的发展背景和发展方式有很大的近似性。且近代家族企业主和当代家族企业主同受中华文化的熏陶，思维方式、行为方式也都很相似。近代家族企业有半个多世纪的发展历程，它们在发展即将走向成熟阶段时因政治原因而中断，因此它们在发展过程中的得失成败给了处于成长时期的当代家族企业难得的宝贵经验。所以，为解决家族企业发展问题，不仅要结合当前实际，从西方成熟的家族企业理论中寻找理论突破口，作为研究者，我们还应回眸历史，追踪近代家族企业管理思想发展的足迹，以期找出能对当前家族企业管理有启迪意义的成功经验和失败教训。这也是本书将研究的眼光投向近代中国家族企业的原因所在。

二、近代家族企业管理思想研究的相对薄弱

新中国在改革开放后，为加快经济发展与改革的步伐，积极引进了大量西方先进的科学技术和企业管理经验，但这些引进工作并没有像日本那样获得生产力的巨大解放，而 20 世纪 80 年代中后期，以上海社会科学院为主的一批学者对近代民族企业管理思想以及民族企业对西方企业管理思想的积极引进等问题进行了热烈的讨论，他们把近代民族企业管理思想的研究推向了一个新高度，但这些研究由于所处时代所限，多从一般的企业管理和企业经营等角度展开，从家族企业管理视角进行研究缺乏深入探讨，如赵靖的《中国近代民族实业家的经营管理思想》与钟祥财的《中国近代民族企业家经济思想史》。对当代家族企业的研究兴起于 90 年代后期，研究领域多围绕当代家族企业的发展现状及管理中存在的问题来展开，研究缺乏系统的梳理和反



思,成果内容零星分散,且多以单篇论文形式出现。因此,对近代家族企业管理思想的研究还有待深化。

就我国而言,家族企业研究还更有特殊的理论和实践意义。中国是个家文化传统最为悠久和深厚的国家,台湾学者李亦圆认为中国文化是“家的文化”;^①杨国枢进一步认为,“家族不但成为中国人之社会生活、经济生活及文化生活的核心,甚至也成为政治生活的主导因素”。^②费孝通主张要重视家庭的重要作用,“这个细胞有很强的生命力”,他认为在农村中“真正有生命力的就是家庭工业”。^③而且,在中国社会转型状态中,计划经济体制规则渐渐失效,健全的市场经济规则在逐步建立之中,研究有浓厚家族管理意识的家族企业如何能在市场经济中站稳脚更有强烈的现实意义。从学理背景看,几千年家文化传统的社会心理积淀对企业的组织与经营行为,对家族企业的生命周期都产生了重要影响。在今天学术界对当代家族企业热烈探讨之时,如果我们对曾担当古代与当代、中国与西方桥梁作用的近代家族企业管理思想做回顾和梳理,并通过对近代家族企业管理思想的不同个案演变过程的探讨及其演变的内在动因与外在原因的综合分析,可使人们加深对近代家族企业管理形式与社会经济制度环境之间的互动变迁关系的认识,引发我们去深入探寻中国传统文化规则与现代市场经济规则以及现代企业制度规则的衔接点、结合点,进而从学理上探讨出有中国特色的家族企业管理模式。

正是基于以上缘由和研究目的,本书以“中国近代家族企业管理思想研究”作为选题,以期一方面能为学术界对家族企业管理思想的研究添砖加瓦,拓展企业管理思想的研究领域;另一方面“以史为鉴”,为今天的家族企业发展提供理论和实践上的建言。

① 李亦圆:《中国人的家庭与家的文化》,载《中国人:观念与行为》,台湾远流图书公司1988年版。

② 杨国枢:《家族化历程:泛家族主义及组织管理》,载《家族企业:组织、行为与中国经济》,上海人民出版社2005年版。

③ 《中国文化与新世纪的社会学、人类学——费孝通、李亦圆对话录》,《北京大学学报》1998年第6期。



第二节 研究状况

企业管理长期以来一直是经济管理、文化思想和法律等领域研究的重点。近年来,随着国有企业的改革及多种经济成分企业的迅速发展,家族企业问题日益引起关注,学术界对相关企业理论的引进与探讨也颇为热烈。笔者结合本书的研究角度,对既有文献的整理主要是围绕两个方面:一是关于家族企业管理理论发展状况,这些理论为本书的写作提供了理论工具;二是从家族企业管理思想的角度针近代企业的研究。尽管从家族企业理论的角度对近代企业进行的研究较少,但围绕近代企业管理进行的研究成果丰硕,这些研究既有在近代经济研究中涉及的,又有从新视角对其进行专门分析的,它们为本书的写作提供了丰富的背景材料,打下了宝贵的前期研究基础。

一、家族企业管理理论发展的研究状况

以美国为首的学者对家族企业治理结构演变的理论研究较为深入。早在1932年,伯利和米恩斯看到所有权与经营权分离已成为一种广泛的社会现象,并发现职业经理人与分散的小股东之间存在潜在的利益的冲突,产生严重的代理成本,但他们坚持两权合一才是最优结构,“人在为自己劳动时的积极性最高”,^①这成为家族企业治理结构研究的切入点:控制权是从所有权派生出来的,控制权源自所有权。20世纪50年代,他们的观点受到学术界的质疑和挑战。罗宾森指出,处于马歇尔的兩权合一企业和经理式企业之间,是表面上的公众公司而实际的家族企业。^②希托夫斯基更明确指出,欧洲国家的家族企业在所有权和规模经济方面存在严重冲突和困境。这些小型家族企业主偏

^① Berle, A. A., Means, G. C. The Modern Corporation and Private Property, New York: Macmillan, 1932.

^② Joan Robinson, Imperfect Competition Revisited, The Economic Journal, vol. 63, No. 251 (Sept. 1953) .



好做所有者，这就导致小企业的融资困难，难以实现最优规模。之后的学者沿此路径将研究进一步推向纵深。钱德勒在《看得见的手——美国企业的管理革命》（1987）中，通过对美国企业的管理革命的研究，认为家族企业能够不断发展，主要是因为它由一群支薪的中、高层经理来管理企业并协调在其控制下的各单位的工作，使管理层级制本身变成企业持久性、权力和持续成长的源泉，也就是使企业超越了工作与其间的个人和集团的限制，而成为经理式企业或现代化的大企业，使之成为支配主要经济部门，甚至改变整个经济结构的重要因素。克林·盖尔西克（Kelin E. Gersick）等在《家族企业的繁衍——家庭企业的生命周期》（1998）中提出了著名的三环模式，把家族企业系统表示成三个独立而又相互交叉的子系统：企业、所有权和家庭。家庭企业中的任何个体都能被放置在由子系统的相互交叉构成的七个区域中的某一环里，三环模式得到广泛的接受，因为它解释了家庭公司中个人间的冲突、职责矛盾、首要着眼点及权力界限的来源。他们的观点成为当代学者研究家族企业治理结构的主要理论工具。另外，西方学者还从社会学、伦理学等角度对家族企业进行了深入研究。加里·斯坦利·贝克尔（Gary Stanley Becker）的《家庭论》（1998）认为，如同市场经济活动中普遍存在利己主义一样，家庭中利他主义随处可见，这是因为，在市场交换中，利己主义的效率更高，而在家庭生活中，利他主义的效率更高，利他主义可以提高家庭成员的产出水平，保证了家庭成员能够抵制自然灾害和其他随之而来的不测事件。弗兰西斯·福山（Francis Fukuyama）的《信任——社会道德与繁荣的创造》（1998）认为，相对于经济资本、人力资本而言，自发社会力是一种社会资本，如果一个企业里的员工都像家庭成员一样遵循共通的伦理规范，彼此信任，那么企业的经营成本就会大大降低。

中国作为“家文化”发达的国家，家族企业中的家族情结比西方国家要浓厚得多，因此，海外学者在对家族企业的研究对中国给予了大量的关注。对海外华人企业有较深入研究的雷丁在《海外华人企业家的管理思想——文化背景与风格》（1993）中从纵向合作、横向合作、控制、适应性四个方面探讨了华人家族企业组织形式的优点与缺点，认为华人家族企业既是一种高效



的根据,也可能成为失败的根源。他从文化角度剖析海外华人企业家的管理思想,认为要推动华人企业通过实行西方所谓的“管理革命”,把权力移交给职业经理人并实现控制权和所有权分离,存在很大障碍。韦伯的《新教伦理与资本主义精神》(1987)认为儒家伦理缺乏资本主义精神,缺乏现代企业所需要的理性主义,因此儒家伦理不可能产生资本主义企业。韦伯的观点反映了家族与企业分离初期的困惑,但结论太过偏激。与韦伯不同,弗里德曼根据中国血缘关系和价值观主导的经济生活,推断中国应当采取的有效的企业组织形式应该就是家族经营(Family Business),这是非常深刻的见解,他认为家族能考察中国的基本问题。^① 这点也得到了罗兹曼的赞同,他确信家族问题是中国现代化的首要问题。^② 此外,一批华人学者基于自己深厚的文化积淀,对家族文化和企业组织之间的关系进行了更为深入的研究。费孝通在《乡土中国》(1985)中提出了著名的“差序格局”理论:一个由若干人组成的团体,根据在团体中组别或等级的差别,形成远近亲疏的关系,如同把石头丢在水面上所产生的一圈圈推出去的波纹,每个人都是他社会影响所推出的圈子的中心,越远离圆心,影响力越小,这就是“差序格局”。“差序格局”社会是由无数私人关系搭成的网络,这个网络的中心就是自己,与他人的关系越往外推,关系的紧密程度和信任程度越递减。他认为西方社会是团体格局,华人社会是差序格局。在此基础上,学者们提出了“泛家族主义”。台湾学者杨国枢在《家族化历程、泛家族主义及组织管理》(1998)中,认为华人在家族中所集聚的生活经验、思维方式、行为习惯对其产生了强烈的影响,以至于他们参加家族以外的组织活动时,往往会不自觉地将家族中的结构形态、关系模式及处事方式推广、泛化或带入这些非家族性的团体或组织中去。海外学者的这些研究成果对本书研究近代家族企业发展有很好的借鉴作用。

我国学者对家族企业发展的理论研究兴起于20世纪末,这些研究在借鉴

^① Maurice Freedman. The Family in China, Past and Present, Pacific Affairs, vol. 34, No. 4 (Winter, 1961-1962).

^② [美] 吉尔伯特·罗兹曼:《中国的现代化》,江苏人民出版社1985年版。



国外研究理论和成果的同时，注意到我国的政治、经济、文化背景。储小平在《家族企业的成长与社会资本的融合》（2004）中提出家族企业成长的过程就是与互有关联的四个层面的社会资本，即与社会金融资本、社会人力资本、社会网络资本和社会文化资本不断融合的过程。他和李怀祖在《信任与家族企业的成长》（2003）中构建了一个家族企业成长的路径模式，认为家族企业的最终发展目标是公众上市公司，其一般路径是：家庭企业→家族企业→泛家族企业→家族企业临界控股公司→企业网络的联盟或公众上市公司，但并非所有的家族企业成长都必须遵循这些发展节点，且华人社会独特的泛家族信任既对家族企业的成长提供了较大的空间，又制约了家族企业融资的广度和效能，并指出促进家族企业有效成长的关键是解决当代中国的双重信任残缺的状况。李新春在《家族化企业的“管理革命”》（2001）一文中，认为家族企业的高速增长必须引入经理人，但企业和经理人双方的家族主义取向导致双方信任机制的缺乏，因此在竞争和国际化中，对家族企业的改造势在必行。为此，他在《经理人市场失灵与家族企业治理》（2003）中提出“折中治理”模型，并指出这是中国家族企业最常见的演变路径。刘平青在《家族基因：家族企业生命力解读》（2003）中认为，中国由计划经济向市场经济转轨过程中，家庭或家族制度作为“又一只看不见的手”，通过“家族基因”发挥资源要素配置作用，并反过来促进中国经济全面转轨；保护和优化“企业生态环境”是培育中国市场经济和促进家族企业向现代公司制企业转化的关键所在。中国当代家族企业正处于从身份治理向契约治理变迁过程中，上述研究虽没能说明家族企业的这种演变的制度动力所在，但他们概述出了中国家族企业有别于西方家族企业的发展路径，并从代理成本和信任的角度来探讨解决方案。

这些理论研究为本书的写作提供了分析工具上的支持。

二、近代家族企业管理思想研究状况

对近代家族企业的研究在新中国成立初期是以资料整理工作为主，改革开放后越来越注重对近代家族企业经营管理方面的研究。从目前所收集和查



阅到的资料看，已有一些学者对近代家族企业及其管理思想进行了前瞻性研究。

1. 有关近代家族企业经营管理的研究

学术界对近代家族企业经营管理的研究主要从两个角度展开：一是制度经济学和企业管理学；二是文化伦理学。

在制度经济学和企业管理学对近代家族企业经营管理的研究方面，王处辉（1997）对以北方地区为主的家族企业的组织机构和制度变迁进行了阐述，但资料比较零散，且偏重北方。张忠民的《艰难的历程——近代公司制度研究》（2002）描述了近代公司制度在近百年的时间里的变迁、演进轨迹，总结了近代公司制度在近代中国特定社会政治经济构架下的发展规律，强调近代家族企业的形成、发展具有外生性和内延性的双重特征，并指出如果赋予近代家族企业以充足的发展空间，按照近代家族企业治理结构的发展惯性，它必将发展到现代企业治理结构轨道上来。潘必胜的新作《中国的家族企业：所有权和控制权（1899～1956）》（2005）从近代家族企业中选取了九个代表企业为案例，从家族企业治理结构的核心问题——所有权和控制权及其关系角度入手，分析了近代家族企业的股权集中度问题、决策者持股与控制权关系以及所有权变化与控制权转换关系等问题，指出虽然近代家族企业治理结构总体方向是朝两权分离发展的，但近代中国特殊的政治经济环境会左右近代家族企业治理结构的发展步伐，并认为从效果上看，两权分离并不一定总是好的，分离的程度既取决于经济规模的步伐，也取决于分离的途径，而不应通过政府管制方式强行实行两权分离。

在文化伦理学对近代家族企业经营管理的研究方面，陈凌的《交易成本、信息特征与家族组织》（1998）强调了中国传统文化信息的低文本特征及其对家族企业组织形式的影响。邹进文以此理论为基础，在《论中国近代民营股份企业的家族特色》（2004）中进一步指出：中国近代民营股份企业的家族特色，主要是具有深厚文化底蕴的儒家传统文化的影响所致，这种家族特色在降低制度创新成本和代理成本、提供企业发展有效的财政保证及保持企业良好的整合性和稳定性等方面具有正效应，但在家族权威交接过程中容易造成



企业析产瓦解等副效应。杜恂诚对儒家伦理、文化对近代家族企业影响进行了持续、深入的研究。他在《中国传统伦理与近代资本主义——兼评韦伯〈中国的宗教〉》（1993）中从文化伦理角度对家族企业进行研究，认为中国的儒家伦理与资本主义精神是不相违背的，儒家伦理也没有构成中国近代资本主义发展的桎梏，而是成为中国近代企业和市场特色的内在依据。杜恂诚在《儒家伦理与中国近代企业制度》（2005）中进一步论述了儒家伦理在近代家族企业发展过程中的两面性影响，指出儒家伦理在家族企业制度形成过程中起了重要作用，近代家族企业以此建立了父慈子孝、兄友弟恭的企业主要管理层模式，这有助于降低企业交易成本；另外，以儒家伦理为基石的分家析产和对异姓的不信任状况阻碍了家族企业规模的持续扩大，这也限制了近代家族企业向职业经理人层级管理的转变。通过这些研究，我们可以看出，学术界运用现代企业理论对近代家族企业的研究已日趋成熟。

2. 对近代家族企业管理思想的研究

在近代家族企业管理思想的研究成果中，讨论多从企业经营管理角度展开。陶士和的《论刘鸿生的近代企业管理思想》（1999）阐述了刘鸿生在企业的投资环境、市场竞争、人才使用、内部管理等方面的经营管理思想，指出他的思想既受传统经济观念的影响，又不同程度地吸取了国外经济理论的合理成分。龙汉斌的《卢作孚行为科学管理思想及其实践》（2000）论述了卢作孚的行为科学管理思想的主要内容及其在民生公司的实践活动，文中还分析了卢作孚的行为科学思想产生的条件及历史地位。这些成果对单个企业或企业家的思想进行了较为深入的研究。

在对企业家思想或企业经营管理思想整体研究的成果中，单宝的《论近代上海民族企业家的经营管理思想》（1999）认为上海企业家的特点是融西方科学管理思想与中国传统管理思想于一身，集经营管理思想的先进因素和落后因素于一体。王同勋的《近代民族企业的经营管理思想》（2002）认为，近代民族企业经营管理思想主要有四个方面：开拓和占有市场的思想、筹措和运用资金的思想、人才开发与培养的思想、营建企业精神的思想，这些思



想的确立,使中国近代民族企业得以在同西方国家企业竞争中争得一席之地。徐玖平在《近代中国民族企业精神探源》(2003)中论述了近代民族企业精神启蒙于杨燊三的“企业文化”、成熟于卢作孚的“民生精神”、完善于宋裴卿的“东亚精神”的发展与形成过程。

相对于成果丰硕的论文而言,有关近代企业管理思想的专著非常少,赵靖的《中国近代民族实业家的经营管理思想》(1988)分析了张謇、穆藕初、卢作孚等七位民族企业家的管理思想的特点;钟祥财的《中国近代民族企业家经济思想史》(1992)按时期分段,阐述民族企业家的经济思想,其中也论及他们的企业管理思想。马伯煌的《上海近代经济开发思想史》(1991)辟专章论述了上海民族资本企业在企业经营和市场开发等方面的经营管理思想。《卢作孚与民生公司》(1988)全面系统地阐述了民生公司的发展及管理制度,强调行为科学能在民生公司得到运用,与卢作孚善于及时学习和借鉴外国先进的管理方法、思想有关。

尽管对近代企业管理思想的研究以人物为考察对象的居多,以企业为考察对象的较少,但这些成果为本书分析近代家族企业对现代企业管理理论的运用提供了基础性的研究。

3. 对荣氏企业管理思想的研究状况

学者们围绕着荣氏企业的资料整理工作较为翔实。由上海社会科学院经济研究所经济史组编纂的《荣家企业史料》(上、下册)一直是人们研究荣氏企业的基础性资料;许维雍和黄汉民在此基础上完成的《荣家企业发展史》(1985)对荣氏企业管理方面的研究有所加强;进入21世纪后,上海大学和江南大学联合组成《乐农史料》编纂小组,陆续整理出版了《荣德生文集》(2002)、《荣德生与兴学育才》(2003)、《荣德生与社会公益事业》(2004)、《荣德生与企业经营管理》(2004),这套文集较全面地收集、整理了荣德生的生平事迹、各类文稿以及思想轨迹。这些资料收集整理工作为本书的写作提供了宝贵的史料。

不过,关于荣氏企业的专题研究并不多。张守广的《荣家企业组织形式和经营特点探析》(1996)对无限责任公司的组织形式和负债经营的经营形态