

家族

■ 李东 / 著

家族理性
与家族企业

The Family Rationality and The Family Firms



经济科学出版社
Economic Science Press

家族理性与家族企业

李 东 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

家族理性与家族企业 / 李东著. —北京: 经济科学出版社, 2006. 7

ISBN 7 - 5058 - 5651 - 0

I. 家… II. 李… III. 家族 - 私营企业 - 企业管理 - 研究 IV. F276. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 057895 号

责任编辑: 杨 静

责任校对: 徐领弟

版式设计: 代小卫

技术编辑: 邱 天

家族理性与家族企业

李 东 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100036

总编室电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天宇星印刷厂印刷

韩各庄装订厂装订

880 × 1230 32 开 8. 25 印张 210000 字

2006 年 7 月第一版 2006 年 7 月第一次印刷

印数: 0001—2500 册

ISBN 7 - 5058 - 5651 - 0/F · 4910 定价: 16. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

导 论

翻开人类经济发展的历史，最古老的经济组织无疑是家庭以及家族经济共同体。现代意义上的企业也大多是从家族经济共同体转化而来的。目前在中国社会里，家族企业的发展既表现出强劲的势头，同时也面临着许多困惑与难题。放眼全球，无论是在经济发达国家里，还是在经济新兴国家与地区，家族企业都同时承受着批评与赞誉。这正说明家族企业是一个具有极大吸引力的研究对象。

家族企业出现于18世纪英国工业革命时期。在资本主义发展的初期阶段，企业本质上都是私人（家族）企业，不仅规模不大，一般也只生产经营单一产品。企业的决策机制非常简单，一切都是企业的所有者说了算。企业的所有者（出资人）与管理者基本是身兼二任，即使雇用外部管理人员——主要是监工，也不超过两三人。这种单一结构的家族企业也被称为雇主的企业或老板的企业。

目前，在世界上最发达的美国社会里，家族企业的形成也是从“雇主的企业”开始起步。从19世纪70年代美国现代工商业形成，到20世纪中期取得支配地位，再由“雇主的企业”向现代工商企业转型的过程中，大量出现并存在着被美国著名企业史学家钱德勒所称谓的企业家的企业和家族式企业（钱德勒，1987）。另据报道，美国目前有2400万个家族企业，几乎占美国所有企业的90%。一些在世界上非常著名的跨国公司，至今还被归为家族企业一类，如，沃顿家族掌握着全球销售业巨无霸沃尔玛集团；创始人亨利·福特的后代们仍牢牢地把持着福特汽车公司的“方向盘”。

家族企业为美国创造了78%的就业机会，美国GDP的一半以上来自于家族企业^①。

2002年，中国社会科学院社会学研究所、全国工商联研究室共同组织了一次调查，对中国大陆21个省、市、自治区250个县市的1947家中小私营企业所做的抽样调查结果显示，接近80%的企业是家族企业或泛家族企业（甘德安，2002；姚贤涛、王连娟2002）。

在欧洲、东南亚及日本和韩国，家族企业的普遍存在也是有目共睹的事实。

家族企业为什么会在世界范围内普遍存在？为什么家族企业在市场经济最发达的国家，经过几百年的演变也未消失并保持着顽强的生命力？

从历史的角度看，家族企业的发展一般遵循着这样一种脉络：家族事业单位——家族作坊——家族企业——半公众企业——公众企业。那么，家族企业如此发展的内在动力是什么？外部压力是什么？这种脉络是一种普遍性的逻辑吗？

国内外许多学者的研究都对这些问题的解答做出了富有成效的探索。这些探索为我们进一步研究家族企业更深层次的问题奠定了良好的基础。

家族企业是“家族”与“企业”的结合，自然应从“家族”和“企业”两个方面出发加以考察。“企业”是经济学和管理学的研究领域，对此，西方经济学已经做出了有益的探索。而“家族”是社会学的概念和研究领域，“家族”与“企业”的结合——“家族企业”，必然会衍生出许许多多非家族企业所不曾面临的特殊问题。所以，家族企业的研究，自然也不能漠视“家族”这一社会经济文化载体的特殊性。尤其对中国的家族企业来说，虽然也是企业，但它更多地承载了中国社会特有的文化传统乃至政治传统。中

^① 参见《新闻晚报》2004年1月2日。

国家族企业的研究，离不开中国社会传统文化的大背景。比起西方社会中的家族企业，比起社会上其他非家族企业，中国的家族企业显然更加强调“家文化”、“缘关系”的作用。不过，西方社会的家族企业，也同样要受到某些人类所特有的家族因素的影响和制约。

国内近几年关于家族企业的研究正呈现出明显上升的趋势。下表是根据对中国期刊网上所收录的关于家族企业的研究文献做出的统计：

主 题	2005 年 论文数量	2004 年 论文数量	2003 年 论文数量	1994 ~ 2002 年 论文数量
文献综述	3	45	21	21
家族企业定义/概念研究	41	6	1	2
家族企业的组织信任与信用问题	10	10	61	39
家族企业文化研究	23	15	12	22
家族企业的专业化管理研究（含 人力资源管理）	74	119	63	66
家族企业的传承问题研究	9	16	11	10
家族企业产权（含家族企业上市）	28	38	17	1
家族企业国际化	4	0	1	0
家族企业实证与案例	30	60	18	10
其他	18	0	0	0
合 计	240	255	205	171

经过分析后我们发现，国内关于家族企业的研究基本循着这样几个途径：

社会学途径。主要关注家族企业的社会文化特征、家族信任、血缘继承、家族、家庭生活与企业发展的平衡等问题。这种途径的研究，主要从社会文化，包括历史、习俗、伦理、社会道德的角度来解释家族企业的兴衰。陈凌（1998）从不同文化信息交互作用

的方式上,把家族网络归结为特殊主义人际关系的典型;^①绝大多数中国学者从中国社会传统文化的角度,把现阶段中国家族企业的兴盛归结为中国社会特有的“家”文化作用的结果(陈波,2004;田祖海、毛朝阳,2003;姚贤涛、王连娟,2002;甘德安等,2002);港台的一些学者也大都从中国传统文化的角度对当地的家族企业进行研究(郑伯坝,1991);还有一些学者,专门根据中国社会文化中人际关系的特点,对中国家族企业的用人机制进行大量的研究,以此来论证中国社会信用机制的特点(张强,2003;李新春,2003;储小平,2002)。

管理学途径。主要关注的是家族企业的决策问题、人力资源结构问题、企业管理制度问题、家族内部矛盾的处理等问题。国内一些学者接受著名管理学家德鲁克(1999)的观点,认为家族企业比较适合规模经济不明显、企业规模比较小、管理流程比较简单的行业。范忠宝(2003)探讨了家族企业矛盾处理的问题,指出:大量的家族企业内部都隐含着各种矛盾,但却为了维护家族的和睦,常常努力保持一种“伪亲密”状况,这种做法显然不利于家族企业的发展。并提出需要建立家族企业矛盾协调的机制。张长立、崔绪治(2003)对华人家族企业的管理模式进行了分析,指出:企业的管理者易于急功近利、缺乏科学的战略管理理念;家族式经营制约着现代企业组织功能的发挥;缺乏向现代化企业过渡的文化底蕴等是华人家族企业在管理上的主要弊端。有学者认为,家族企业的成败关键不在于由谁经营管理,而在于“企业家”是否在位。也有学者运用西蒙的组织决策理论来分析家族企业的组织决策特点。马丽波(2002)对中国家族企业组织的合理性及其管理效率进行了较深入的探讨。认为影响家族企业效率的主要原因是:

^① 西方社会学家将特殊主义和普遍主义作为传统社会与现代社会重要区别之一。所谓特殊主义是指根据行为者与对象的特殊主义关系而认定对象及其行为的价值高低,维护与行为的属性有着密切关系的那些价值的至高无上性。

无限责任使企业难以成长；两权合一使事前交易费用加大；个人或家族决策已形成家长作风，降低决策的科学性等。

经济学途径。主要关注家族企业的治理结构、所有权与经营控制权的关系、资金积累和发展融资等问题。陈凌（1998）认为，社会的信息特征与企业的治理结构有着对应的关系，中国社会特殊的信息交流特征决定了中国家族企业治理结构的特点。于立、马丽波、孙亚峰（2003）认为，家族企业与现代企业的概念并不矛盾，关键是要有一套健全、有效的治理模式。他们根据盖尔希克提出的企业、所有权和家庭构成的三个独立又相互交叉的家族企业系统的三环模式，提出了家族企业治理结构的三环模式，“即由所有权、家族和董事会构成的既相互独立又相互交叉的治理系统”。还有许多学者认为，中国家族企业的治理结构主要是“关系治理”，而这种“关系治理”的根源在于中国社会传统对于血缘关系的高度认同（姚贤涛、王连娟，2002）。李忱、陶学禹（2003）提出了在现阶段我国家族企业发展的两个假设：即两权（所有权和管理权）所有的家族企业是私营企业创业时期的首选；制度环境（市场体系完善、法律健全、文化先进等）状况促进或阻碍家族企业两权分离的发生，并用理论和统计数据进行分析、实证了家族企业管理模式及其影响因素。王志明、顾海英（2004）根据科斯的交易费用理论，对家族企业进行了经济学分析，认为专业化租金是决定家族企业治理结构的关键，并提出家族企业“两条腿”的折中路线。

西方学者对家族企业的研究更侧重于管理学与社会学的角度。盖尔希克等人在《家族企业的繁衍》（1998）一书中，提出了一个家族企业的三环模型，并运用这个模型分析了家庭、企业与所有权之间关系在企业不同发展阶段所存在的问题，提出了相应的处理方法。他们认为，家庭价值观与社会文化因素的影响作用不容忽视。这个三环模型已经成为研究家族企业的经典模型；卡洛克和沃德合著的《家族企业战略计划》（2002）一书，主要从家族与企业如何平行发展的角度，提出了许多独特的见解。特别是他们认为，将家

族共同所有权看作“家族黏合剂”的程度越高，家族至上的理念越可能占主导地位。家族成员越倾向于艰苦奋斗、分享事业成功，家族企业理念越强。这一见解值得深入研究。卡洛克和沃德（2002）、Handler, W. C. and Kram, K. E.（1988）、Eleni T. Stavrou（1998）等人，在研究中注意到了“血缘关系”以及家庭价值观对于维护家族企业稳定以及家族整体利益的重要性，他们的研究表明选择家族中人担任 CEO 的企业的效率并不比非家族企业低，同时家族企业的血缘继承有助于家族事业的长期稳定发展。许多学者开始注意研究家族企业中利他主义的作用以及与利己主义的关系，如，Schulze, W. S., M. H. Lubatkin（2002）& R. N. Dino（2003）等人认为，利他主义不仅使家族企业里的代理关系不同于其他企业，也会影响到家族企业所有者们的经营行为。利他主义行为允许个人的利己与利他两种偏好同时满足。Stewart（2003）将人类学的血缘理论运用于家族企业的研究，区分了以血缘婚姻、精神信仰和社区联系为基础的三类家族企业，拓展了家族企业的概念。

概括起来看，西方学术界对家族企业的研究，主要集中在如下问题：

（1）家族企业系统研究（盖尔希克，1998；卡洛克和沃德，2002；Mike Burkart, Fausto Panunzi and Andrei Shleifer, 2003；Mary Winter, Margaret A. Fitzgerald, Ramona K. Z. Heck, George W. Haynes, Sharon M. Danes, 1998）。

（2）家族企业的治理结构研究（Ernesto J. Poza, Theodore Alfred, Anil Maheshwari, 1997；Daniel L. McConaughy, 2000；Timothy G. Habbershon, Mary L. Williams, 1999；Harvey S. James Jr., 1999；Thomas M. Hubler, 1998；John A. Davis, Rita M. Herrera, 1998；Michael Gilding, 2000）。在这部分里，涵盖了家族人担任 CEO 与非家族中人担任 CEO 的对比研究；外部董事的作用研究。

（3）家族企业的企业管理、信任研究（Anna Y. Leon-Guerre, Joseph E. McCann III, Jonathan D. Haley Jr., 1998；Glenn R.

Ayres, 1998; Thomas Hubler, 1999; Ken Moores, Joseph Mula, 2000; Harry F. Martin, 2001; W. Gibb Dyer, Jr. Network Marketing, 2001; Timothy G. Habbershon, Joseph H. Astrachan, 1997; Pramodita Sharma, James J. Chrisman, Jess H. Chua, 1997; Kacie LaChapelle, Louis B. Barnes, 1998; Donald Gudmundson, E. Alan Hartman, C. Burk Tower, 1999; Sharon M. Daries, Martha A. Ruter, HeeKyung Kwon, William Doherty, 2002; Katharine G. Baker, Kathleen K. Wiseman, 1998; Ritch L. Sorenson, 2000; Annika Hall, Leif Melin, Mattias Nordqvist, 2001; Mikkø Mustakallio, Erkkø Autio, Shaker A. Zahra, 2002; Edward P. Ellington, Robert T. Jones, Richard Deane, 1996; Janet S. Adams, Armen Taschian, Ted H. Shore, 1996)。这部分的研究涉及问题很广泛,包括了家族文化、家族式领导等方面。

(4) 关于家族、企业与家族企业生命周期的研究(盖尔希克, 1998; 卡洛克和沃德, 2002; Craig E. Aronoff, 1998; Ramona K. Z. Heck, Elizabeth Scannell Trent, 1999)。从目前看,这方面的研究还没有能超出盖尔希克、卡洛克和沃德的研究水平。

(5) 家族企业继承研究(Neil C. Churchill, Kenneth J. Hatten, 1997; Eleni T. Stavrou, 1998; Daniel L. McConaughy, G. Michael Phillips, 1999; Charles H. Matthews, Terrence W. Moore, Anne S. Fialko, 1999; James J. Chrisman, Jess H. Chua, Pramodita Sharma, 1998; Barbara Dunn, 1999; Per-Olof Bjuggren, Lars-Gan Sund, 2001; Katuska Cabrera-Suárez, Petra De Saá-Pérez, Desiderio García-Almeida, 2001; Pramodita Sharma, James J. Chrisman, Jess H. Chua, 2003; Barbara Murray, 2003; Nancy J. Miller, Margaret A. Fitzgerald, Mary Winter, Jennifer Paul, 1999; A. B. Ibrahim, K. Soufani, J. Lam, 2001; Lloyd Steier, 2001; Steven D. Goldberg, 1996; Thomas Hubler, 1999)。这是一个备受关注的问题。西方学者对这个问题的研究更多的是集中在继承模式与机制上。同

时也对继承中常见的问题做出了较深入地分析，如，Hubler 就指出了家族企业继承中常见的十大障碍：第一个障碍是感激，认可和爱的缺乏；第二个障碍是对宽恕的缺乏；第三个障碍是控制；第四个障碍是关于改革的别的导向；第五个障碍是历史；第六个障碍是家族企业继承计划内容的缺乏；第七个障碍是权力；第八个障碍是间接的交流；第九个障碍是不同被认为是一种负债而不是一种资产；第十个障碍是感情和需要的表达能力的缺乏。

(6) 家族企业资本管理与融资研究 (Ritch L. Sorenson, 2000; Philip J. Perricone, John R. Earle, Ian M. Taplin, 2001; Susan Coleman, Mary Carsky, 1999; George W. Haynes, Rosemary Walker, Barbara R. Rowe, Gong-Soog Hong, 1999; Greg Filbeck, Sharon Lee, 2000; Panikkos Zata Poutziouris, 2001)。这是家族企业发展中所面临的一个重要问题。西方学者的研究一方面关注于家族内部的资金平衡管理，另一方面对家族企业的融资偏好做出了较深入地分析。^①

(7) 家族企业女性家族成员的地位与作用研究 (Hannu Litunen, Kimmo Hyrsky, 2000; Ernesto J. Poza, Tracey Messer, 2001; Louise Cadieux, Jean Lorrain, Pierre Hugron, 2002; Sharon M. Danes, Patricia D. Olson, 2003; Florence W. Kaslow, 1998; Sharon Nelson, 1998; Colette Dumás, 1998; Florence Curimbaba, 2002)。这是一个近年来颇受注意的问题。女性家族企业所有者的成功并不少见，但在相当长时期里，人们却常常忽视了女性家族成员在管理家族企业中的独特优势。这些学者对此问题的研究，为我们更全面地分析家族企业打开了一个新的视角。

(8) 家族企业国际化研究 (Miguel Angel Gallo, Carlos Garcia

^① 这部分的详细研究状况可参见李强：《中小家族企业融资结构：一个企业家的视角》，博士论文，2005年；“增长与控制：从企业家视角透视中小家族企业融资”，载于《上海经济研究》2005年第3期。

Pont, 1996; Sam C. Okoroafo, 1999; Peter S. Davis, Paula D. Harveston, 2000)。这方面的研究虽然处于起步阶段,但却是一个非常值得重视的研究方向。Miguel Angel Gallo, Carlos Pont (1996) 根据对西班牙家族企业国际化的研究分析,归纳出影响家族企业国际化的重要因素为:①外部因素、影响战略的因素;②企业内部因素、家族事物;③高层管理者的态度等。他们把这些因素按照刚性变量(推迟或给国际化带来阻碍的因素)与弹性变量(加速或强化国际化的因素)的划分,选择22个具体变量设计了一个分析框架来描述这些因素对家族企业国际化的具体影响。Sam C. Okoroafo (1999) 对美国俄亥俄州187个家族企业进行了研究分析,发现,如果家族企业没有在第一代或者第二代参加国际市场,在以后的继承者中很少有可能加入国际市场。大多数的家族企业没有来自国外的资源。家族企业从海外市场获取资源,很多是因为成本和质量收益。大约一半的家族企业在国外市场出售他们的产品主要是通过出口与合资。出口型家族企业典型的动力是来自国外顾客的主动订货。然而,他们对于政府帮助出口服务的意识很低,并且很少已经真正利用了关键的政府服务。Peter S. Davis, Paula D. Harveston (2000) 依据美国家族企业的数据,研究分析了互联网的应用与技术投资在家族企业国际化过程中的影响。他们提出了关于家族企业国际化的四种假设:①年龄越大的企业创立者,在家族企业中愿意更少的国际化程度、家族企业有更低的增长率;②企业的创立者有更高的教育,家族企业的国际化程度将更大、家族企业将有更高的增长;③互联网技术的应用越多,企业家导向的家族企业的国际化扩张越大、企业家导向的家族企业的增长将越高;④在技术上的投资强调的越多,企业家导向的家族企业的扩张越国际化、家族企业增长率越高。在此基础上,他们还提出了一个家族企业国际化成长的简单模型。Shaker A. Zahra (2003) 依据“利他主义”理论考察在家族企业运营中,家族所有权和家族成员参与度这两个因素在对随之而来的国际化问题上的各自独立的影响和他们共同作用的影

响。他提出了三个假设：①家族所有者人数在企业中的比重，与家族企业的国际化水平正相关；②家族成员参与企业事务的程度，与家族企业国际化正相关；③家族所有者和家族参与者的相互作用，显著地与企业国际化正相关。Zulima Fernández, María J Nieto (2005) 以西班牙中小家族企业为例，认为在家族所有制和国际化之间确实可以存在反方向关系，这一关系可以由专业方法来测量。同时，他们也分析了通过股份制和协议所获得的与其他家族之间稳定的关系以及一些代际之间的变化对促进家族企业的国际化扩张所起的作用。

(9) 不同地区家族企业特征与行为研究 (Roberto H. Fløen, 1998; Terry Gatfield, Mark Youseff, 2001; Wee-Liang Tan, Siew Tong Fock, 2001; David Pistrui, Wilfred Huang, Dolun Oksoy, Zhao Jing, Harold Welsch, 2001; Henry Wai-chung Yeung, 2000; Hannu Littunen, Kimmo Hyrsky, 2000; John A. Davis, Jeffrey Swartz, Elizabeth B. Blakely, Christopher Chang, José María Eyzaguirre G., Robert Mattson, John D. Pettker, 1996)。这部分研究比较注重国别特点对家族企业的影响。

(10) 家族企业内部冲突研究 (John M. Haynes, Thomas M. Usdin, 1997; Ritch L. Sorenson, 1999; Richard A. Cosier, Michael Harvey, 1998; Kosmas X. Smyrniotis, Claudio A. Romano, George A. Tanewski, Paul I. Karofsky, Robert Millen, Mustafa R. Yilmaz, 2003; Sharon M. Danes, Virginia Zuiker, Rita Kean, Jeanette Arbutnot, 1999)。这类问题的研究具有十分重要的意义。家族企业与非家族企业有着性质不同的特殊问题，如财产分配、家族人员之间的矛盾等，这些都是影响家族企业管理与发展的重要问题。为此，有学者提出了“冲突管理战略”的思想，对解决家族企业内部冲突问题提供了有益的参考。

无论是中国学者还是西方学者，虽然对家族企业的研究所涉及的问题很广泛，也借鉴了社会学、人类学、文化学的一些概念与思

想方法，但仍然难以解决家族企业所面临的许多问题。对于中国的家族企业及家族企业研究来说，尤其面临着如下难题。

1. 产权与治理机制问题

依照西方经济学的企业理论以及西方社会的现实，中国的家族企业的确存在产权模糊不清的问题。产权模糊不清的原因究竟是什么？许多学者将这个问题的根本原因归结于中国传统“家”文化的影响。但是我认为，笼统地说受中国传统文化家族观念的影响是远不能将问题说透的。问题的关键在于：中国传统文化中缺乏，甚至没有“个人产权”的观念，中国社会本身历来不存在彻底地与西方社会相同的，保护个人私有权利的法制传统以及法律制度。否则，不能解释为什么西方发达国家也大量存在家族企业却不存在产权不清问题的现象。

根据西方企业理论，现代企业的治理机制应当是建立在企业所有权与经营控制权相分离的基础上。而目前中国家族企业的治理结构则主要表现为：企业所有权与经营权没有实际分离，企业与家族合一，企业的所有权与经营权主要控制在由血缘、亲缘和姻缘为纽带组成的家族成员手中，企业的决策程序按家族程序进行。

如何解决治理机制的问题呢？企业的产权与治理结构是两个紧密相关的问题。许多学者认为，中国的家族企业所有权和控制权是否分开并不重要，而且一定要分吗？这里面显然存在着很深的理论问题需要研究。现实中的确存在大量的家族企业所有权与经营控制权不分离也管理得很好的案例。但遗憾的是目前的研究并没能给出令人满意的理论解释。

2. 信任机制问题

目前中国社会的“信任缺失”问题很严重，已经对社会的全面进步产生了阻碍。对家族企业来说，信任问题更成为制约其健康发展的障碍。

西方学者对中国人的信任问题早就有过研究。而且普遍认为, 华人之间的信任度很低或是有限的, 是与西方式的“普遍信任”相对的“个人信任”(马克斯·韦伯, 1995; 雷丁, 1993; 福山, 1998)。目前海内外的华人学者似乎已经接受了西方学者对中国人信任特点的评价, 而且根据西方学者的理论提出了自己对中国人信任的解释。其主要观点是: 中国人的信任是基于家族主义的家族信任。家族信任本质上就是一种私人信任。在中国, 人与人之间的信任程度是随血缘关系的不同而区别开来的, 并呈现出“差序格局”的特征。^① 此外, 经过历史的变迁, 中国社会的信任已经超越了狭隘的家族信任的屏障, 形成了一整套既含有亲情的信任, 又含有算计性的工具信任的“泛家族”的信任原则。

信任问题与家族企业和职业经理人的关系问题是紧密联系在一起。有学者把家族企业与职业经理人的关系问题归结为职业经理人本身的职业道德, 并认为职业道德的根源在于制度(张维迎, 2001)。另有学者认为, 中国当代不仅缺乏具有良好职业道德的职业经理, 事实上也缺乏具有良好企业家道德的企业主(储小平, 2002)。

总体看来, 关于中国家族企业信任问题的研究尚未超出西方学者的成见, 是一个有待在更高的理论层次上深入探讨的问题。

3. 封闭与开放问题

中国的家族企业已经面临着如何进一步发展壮大的挑战, 是继续维持传统的以家族为核心的封闭式经营局面, 还是勇敢地打破家族血缘关系网络所构成的樊篱, 走向公众化的道路。

有学者认为, 社会资本的积累是中国家族企业发展的关键。如果这种社会资本不能适应经济的发展而提高, 就可能成为家族企业

^① “差序格局”是我国著名社会学家费孝通先生提出的一个概念。这个概念准确概括了中国社会以家族血缘关系为核心的人际关系特征。

发展的障碍。问题是向哪个方向积累和提高？是沿着原来的以“家族”和“血缘”为起点的方向继续提高？还是向着以“个人理性”为基础的方向转移与提高？不能忘记的是，社会资本深深地根植于一个社会的宗教和传统文化的土壤之中。同时要看到，即使在现代西方社会，以“血缘”为纽带的家族企业依然表现出强大的生命力。

家族企业接班人的选择问题事关家族企业的健康存续与发展，任何一个家族企业的所有者们莫不对此极为重视。家族企业产权制度的特点，决定了家族企业接班人的选择更多的是采取“血缘继承”、“代际传承”的方式，以确保家族对企业的控制权。

尽管有学者认为，家族企业的血缘继承模式有着天然的缺陷。但为什么大多数家族企业仍愿意采取“血缘继承”、“代际传承”的模式？以往的研究显然未能给出经济学意义上的合理解释。

4. 研究中的理论难题

由上不难看出，中国家族企业的研究面临着一些理论上的难题：一是在中国的文化传统中，如何理解“产权”、“所有权”等观念。二是如何理解“血缘”、“缘分”等因素在人的经济理性中的作用。三是如何将中国社会“家”文化的传统纳入经济理论的体系之中。

这些问题涉及对一些基本的西方企业理论概念，尤其是其前提假设——“个人理性”的理解与认识。“个人理性”是被西方社会奉为圭臬的理性原则。在这背后是西方社会传统文化的大背景，在这个大背景下，最突出的是“个人”的观念。产权、所有权、经营控制权等，都是建立在“个人”观念基础之上的。对所有经济问题的理解都是依照“个人理性”，强调“个人”的权利。这正是与中国社会截然不同的地方。

对中国的家族企业来说，如何突破中国“家”文化的传统，特别是血缘关系的负面因素的束缚的确是一个需要认真研究的问题。

题。然而，这种突破是否意味着应从根本上抛弃中国“家”文化的传统，是否意味着像西方社会那样（事实上，在西方也未能完全做到）将人们彼此从“血缘”的纽带上彻底剪断，使人变成纯粹的只知道经济利益，只会计算个人经济利益的“经济人”，那样，是否中国人也就完全变成了与西方人一样的“个人”呢？这是非常值得深思与研究的。

许多学者在研究家族企业的问题时，往往不加批判地借助于西方经济学的企业理论。可在中国家族企业的实际问题面前，却无法做出合理的解释。这个现象说明，一方面西方企业理论存在着缺陷；另一方面尚未能建立起合理解释家族企业问题的经济学企业理论。

在新古典经济学的理论中，包括家族企业在内的所有类型的企业均被简化成了“黑箱”。科斯的“交易成本”理论，为打开企业这一“黑箱”奠定了第一块基石。之后，团队生产理论（阿尔钦、德姆塞茨、霍姆斯特罗姆）、资产专用性理论（威廉森、克莱因）、不完全契约理论（格罗斯曼、哈特、穆尔）、委托—代理理论（詹森、麦克林、法马）等理论，从不同的角度对企业的性质和本质进行了深入地分析。但是，所有这些理论的一个共同的前提假设是：人的“个人理性”以及在“个人理性”支配下的企业的契约性。企业实际上被看作不同生产要素所有者之间所鉴定的一系列不完全合约的有机集合体。而家族企业的独特性并没有进入经济学企业理论的视野。人们只是拿来经济学的企业理论套用在家族企业的身上。但是，西方企业理论却存在着前提假设及方法论上的重大缺陷。

应该看到，之所以多种学科都把家族企业当作自己的研究对象，说明家族企业的本质特性是很难从单一角度彻底解释清楚的。社会学途径的研究，虽然看到了家族企业所生存的社会文化背景的影响，也看到了中国“家”文化特点对中国家族企业的作用，但是，由于没能从企业作为经济组织存在的基本经济学前提出发对其