

李德军 © 著



家族企业

Jiazhu|Qiye

Chixu Fazhan De Lilun He Shizheng Yanjiu

持续发展的理论和实证研究

家族企业具有二重属性，是家族和企业的矛盾整合体。

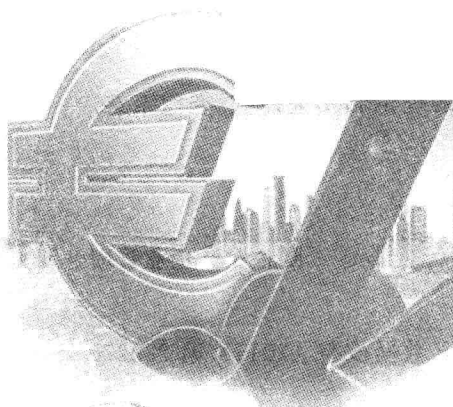
二重性的矛盾运动形成了家族企业的制度更替、

形态演变和生命周期演进。



 华中师范大学出版社

李德军 © 著



家族企业

Jiazu | Qiye

Chixu Fazhan De Lilun He Shizheng Yanjiu

持续发展的理论和实证研究

华中师范大学出版社

新出图证(鄂)字10号

图书在版编目(CIP)数据

家族企业持续发展的理论和实证研究/李德军著. —武汉: 华中师范大学出版社, 2011. 11

ISBN 978-7-5622-5268-9

I. ①家… II. ①李… III. ①家庭企业—企业管理—研究—中国
IV. ①F279.245

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第238270号

家族企业持续发展的理论和实证研究

作者: 李德军◎

责任编辑: 陈鑫 何军华

责任校对: 方汉交

装帧设计: 甘英

编辑室: 第二编辑室

电话: 027-67867362

出版发行: 华中师范大学出版社

社址: 湖北省武汉市珞喻路152号

邮编: 430079

销售电话: 027-67863426 67863040

邮购电话: 027-67861321

传真: 027-67863291

网址: <http://www.ccnapress.com>

电子信箱: hscbs@public.wh.hb.cn

督印: 章光琼

印刷: 华中理工大学印刷厂

开本: 710mm×1000mm 1/16

印张: 14.25 字数: 240千字

版次: 2011年12月第1版

印次: 2011年12月第1次印刷

定价: 29.80元

欢迎上网查询、购书

敬告读者: 欢迎举报盗版, 请拨打举报电话 027-67861321

前 言

中国当代家族企业数量众多，但生存期短，持续发展被认为是一个难题，一个坎，甚至是一个无解的症结。对此，学术界一直给予了高度的关注。

家族企业的持续发展从一般的视角看是一个治理问题，即一个技术性问题，但真正深刻而内在的原因是意识深处的文化心理结构。中国当代家族企业虽然成长在改革开放的环境中，接受着市场经济观念的洗礼，但传统文化尤其是家族价值观仍在所有权、控制权、经营管理权等根本问题上深刻地、尽乎本能地制约着家族企业的行为选择。认真分析传统文化是怎样影响了家族企业的持续发展，现实中的家族企业群落在治理结构、治理机制上是怎样反映着这种制约和影响，家族企业怎样才能提高持续发展的活力是本书的研究主题。

本书认为家族企业具有二重属性，是家族和企业的矛盾整合体。“家族”和“企业”这两种各具自主性的价值主体在家族企业内形成了各自的场域：家族场域和企业场域；两个场域的博弈形成了家族企业发展的动力，家族企业的各种矛盾冲突都是这两个场域博弈的表现。家族是一只看得见的手，试图完全掌控企业；但由于家族资源的有限性，使得家族为了企业的发展不得不以所有权、控制权为对价换取外部资源，而外部资源的配置又为企业的“脱嵌”（即脱离家族控制）提供了动力支持。这是一个二律悖反的逻辑。家族企业的所有权、控制权通过家族性稀释和企业性稀释而被摊薄，从而在逻辑上可能使家族企业向企业家族演变。基于以上的认识，本书提出了“家族性”和“企业性”这一反映家族企业本质属性的基本范畴，阐述了二者融合性博弈的机理，论证了反映二者关系的相关命题。

二重性的矛盾运动形成了家族企业的制度更替。形态演变和生命周期

家族企业持续发展的理论和实证研究

演进。这三个问题实际上是一个整体，分开分析是基于不同的视角对家族企业运行方式做多侧面的研判，使我们对家族企业的认识更丰富。三者演进发展的丰富性正是“家族性”和“企业性”的博弈内容和方式丰富性的表现，而这正是家族企业发展的特殊性之所在。

实证研究是本书的一大特色。本书以对湖北省 700 多家家族企业连续 12 年跟踪所获数据为基础，探索了家族企业整体发展的特征，分析了家族企业正常终止与非正常终止的各种情形及原因；按照抓核心要素，便于比对、量化分析的原则，本书不仅建立了家族企业家族化程度模型，而且依照该模型对样本企业的家族化程度进行了“测算”，并进一步描述了样本企业的泛家族化、社会化程度，反映了家族企业治理结构的整体发展趋势；对家族企业治理中的权威机制、信任机制、代理机制、约束机制、传承机制进行了较为细致的分析，特别是对家族企业中职业经理人的执业态度对家族企业的影响、家族企业传承过程及对家族企业发展的影响等问题在大量数据的支撑下用相关模型进行了描述；着眼现实情形，分析了家族企业连续式发展、断续式发展、跳跃式发展、回复式发展的特征，丰富了理论界对家族企业发展方式的认识；着眼企业生命周期理论，以样本企业的实际演进情形为依据对家族企业在生命周期各阶段的运行情况进行了数字化描述，提出了生命周期中的两个发展“瓶颈”的概念。

通过理论论证和实证分析，本书认为，家族企业要保持持续发展，根本问题是提升文化理念和价值观。具体表现为扬弃传统的家族观念、扩展信任、融合社会资本、增进社会责任感。中国家族企业要跃升到这一境界需要文化心理结构的提升，就此而言，家族企业主和全社会还有艰难的心路历程要历练。

李德军

2011 年 7 月 20 日

目 录

第一章 概论	1
第一节 家族企业的概念	1
一、定义	1
二、家族企业与私营企业和民营企业	6
第二节 国内外研究现状	9
一、国外研究现状	9
二、国内研究现状	17
三、简要评述	23
第三节 本书的研究目的和意义	26
第二章 家族企业的二重性：家族性和企业性	29
第一节 家族和企业	29
一、家族	29
二、企业	33
第二节 家族企业中的家族和企业	36
一、家族场域和企业场域	37
二、家族和企业的博弈	41
三、假设命题	47
第三节 家族性和企业性的对立统一是家族企业的本质规定性	52
一、内涵	52
二、机理对比分析	55
三、家族性和企业性的融合性博弈	56
第三章 家族企业的演进：制度、形态与生命周期	58
第一节 家族化程度概念及家族企业的制度适用边界	58
一、家族企业家族化程度的概念	58
二、家族企业制度的适用边界	62

三、家族企业临界值分析	68
第二节 家族企业的形态演变	70
一、关于家族企业形态的各种观点	70
二、家族企业的形态分析	71
三、家族企业形态演变方式分析	75
第三节 家族企业的生命周期	77
一、关于企业生命周期的有关观点	77
二、家族企业生命周期的实际演化情形	80
第四章 家族企业外显特征分析	86
第一节 研究项目及样本企业基本情况	86
一、研究项目的拟定及指导思想	86
二、样本企业的组织类型和规模	87
三、样本企业的城镇和行业分布	87
第二节 生存发展方式：特殊背景下的行为选择	88
一、压抑状态下的发展冲动	89
二、寻求保护伞	90
三、用“民营”模糊所有制性质	91
四、着力于各种关系网的开发	92
五、积极参与公有企业的改制，促进企业规模的快速发展	93
六、实施自我变革，提升内在品质	94
第三节 总体发展状况分析	96
一、发展特征	96
二、企业终止的原因分析	101
三、发展轨迹评价	106
第五章 家族企业内部治理状况分析	117
第一节 治理结构	117
一、样本企业的家族化程度分析	117
二、泛家族化因素对家族企业家族化程度的影响	128
三、家族企业的治理结构	131
第二节 治理机制	137
一、权威机制	137
二、信任机制	141
三、代理机制	143
四、约束机制	151

五、传承机制·····	152
第三节 治理效率·····	156
一、发展方式·····	157
二、形态演变·····	160
三、生命周期各阶段的运行状况·····	163
第六章 增强家族企业持续发展活力的理念与策略 ·····	168
第一节 提高“家族性”与“企业性”的融合度·····	168
一、“家族性”过剩是家族企业持续发展的主要制约因素 ·····	168
二、消除“家族性过剩”是现代商业社会对家族企业发展的刚性要求 ·····	172
三、提高“家族性”与“企业性”融合度的核心内容和路径·····	173
第二节 扩展信任与建构现代企业的治理规则·····	176
一、信任概念·····	176
二、家族企业信任不充分的原因及表现·····	178
三、扩展信任是家族企业建立现代企业治理规则的必要前提·····	180
第三节 消除认知隔膜，广泛融合社会资本·····	182
一、社会资本的概念·····	183
二、家族企业融合社会资本的障碍·····	185
三、家族企业如何融入社会资本·····	186
第四节 自觉意识并承担作为企业公民的社会责任·····	193
一、企业社会责任的内涵·····	194
二、承担社会责任是家族企业义不容辞的义务·····	196
三、当前家族企业承担社会责任应遵循的几个原则·····	198
湖北省私营企业跟踪调查综合问卷表 ·····	199
参考文献 ·····	213
后记 ·····	220

第一章 概论

第一节 家族企业的概念

概念的界定是理论分析的逻辑起点。但国内外学者对“家族企业概念的理解缺乏共识”(宋启林,2005),几乎每个研究者都有一个自己的定义。这种状况体现了家族企业作为一个“新兴热门学科”的初始特征,同时对家族企业的研究也因逻辑起点的非一致性导致所探讨问题的非对称性歧义。

一、定义

学者们对家族企业定义的分歧主要表现在视角或着眼点上。

(一)所有权——控制权视角

家族所有和控制是家族企业的基本规定性。基于此,不少学者认定家族所有和控制的企业即为家族企业。香港学者孙文彬、黄绍伦给出的定义是“由同一家族成员拥有和控制的经济组织”。^①查、杰里斯曼和夏玛(Jess H. Chua, James J. Chrisman, Pramadita Sharma)的研究也说明,不少学者的定义强调的是家族拥有所有权和管理控制权,具有这一特征的企业被看做是家族企业。^②有的学者就直接把家族企业表述为雇主的企业(Owners Enterprist)和家族所有的企业(Family Owned Business),以此强调家族企业“家族所有”特征。

国内学者晓亮(2001)、郭跃进(2003)、应焕红(2004)等坚持了这一视

① 甘德安:《传承与创新——家族企业国际研讨会文集》,国防科技大学出版社,2003年,第65页。

② Jess H. Chua, James J. Chrisman, Pramadita Sharma. *Defining the Family Business by Behavior*. Entrepreneurship Theouy and Practice, Summer, 1999.

家族企业持续发展的理论和实证研究

角。如郭跃进就认为：“家族企业是一个家族所有并控制的企业。如果要在理论上表达得更为完善一些，我们可以将家族企业分为广义的家族企业和狭义的家族企业。广义的家族企业指的是为某一家族成员所拥有的企业，强调家族对企业的所有权；狭义的家族企业则不仅为家族成员所有，并且为家族所控制的企业。”^①

从所有权和控制权的角度来界定家族企业，应该说紧扣了其本质特征，研究者们的定义表述完整准确、没有歧义，并且具有概括力。但面对丰富多彩、千变万化的家族企业形态，有的学者认为这个定义显得笼统，可识别性不强。这表现在以下几个方面。

一是控制企业的家族数量。一个家族所有并控制的企业为家族企业，两个家族所有并控制的企业也为家族企业。那么，在一个家族企业中控制企业的家族数量有没有上限呢？如果有，上限是多少？显然当这个数量太大时企业的性质就变了，可能是公众公司了。由于控制家族的数量无法确定，研究者在不可回避的情况下只能将其模糊化。给家族企业下了经典定义的美国著名的企业史学家钱德勒对此的判定是：“企业创始者及其最亲密的合作伙伴（和家族）一直掌有大部分股权。”^②这一句话表明家族企业所有并控制者有三个类型：创始者、合伙人、家族。从钱德勒的研究中可以看出，这三个类型的人可以不是同一个家族。国内学者潘必胜就认为，一个或数个具有紧密联盟关系的家族拥有的企业为家族企业。在家族企业治理的实践中，家族间的“紧密联盟关系”是不稳定的。按此定义，是不是家族间的“紧密联盟关系”一解除，家族企业的性质就变了呢？

二是所有权的临界值。所有权是最具本质规定性的东西，同时又是流变性较大、很难将量与质统一起来的东西。创业家族往往表现出对企业绝对所有的倾向，但随着经营的持续，为了企业的发展，所有者往往让渡出一定的股权，但这并不改变企业的家族性质。企业的存续时间越长，所有权变动越大。于是有的研究者提出只要家族所有权控制在51%以上的企业均可定性为家族企业。而现实情形是，很多所有权低于51%的企业仍被家族牢牢掌控，企业不可动摇、不受威胁的体现着家族意志，尤其是上市公司。这样学者们又提出了临界控制点的概念，但对于“临界值”却是莫衷一是。如Cubbin和Leech(1983)提出了控制权的概率表决模型，认为控股股东与

① 郭跃进：《家族企业经营管理》，经济管理出版社，2003年，第9页。

② 小艾尔弗雷德·D·钱德勒：《看得见的手——美国企业的管理革命》，商务印书馆，1987年。

其持有的股权比例成正比,与其他股东的分散度成反比,临界值是一个动态的比例。在临界值的具体标准上研究者存在很大分歧。拉·波特(La Porta),克莱森(Claesens)等人,弗休(Faccio)等人曾分别将临界控制权比例确定为10%,20%,30%和40%。Berghe和Caechon(2002)则坚持认为即便是上市公司,控制比例也应在50%以上才能被视为家族企业。^①中国台湾学者叶银华(1999)也提出了临界控制持股比率的概念,并将其作为认定家族企业的首要条件,但对临界值未作比例上的阐述。

三是所有权与控制权的配置关系。“所有”和“控制”是一个内容和形式、本质和现象的合二而一的问题。“所有”必然要求“控制”,“控制”才能体现“所有”的意志。但在家族企业治理的实际情形中,二者表现的关联关系并不是完全对称的。所有权虽能量化,但对控制权的支配却有极大的弹性;控制权不能量化,而且对所有权的反映是模糊的。基于此,研究者大致区分出了所有权和控制权在企业实际配置的几种情形:(1)完全所有,完全控制;(2)部分所有,完全控制;(3)部分所有,部分控制;(4)部分所有,放弃控制。潘必胜(1998)正是依据上述情形将家族企业分为三种类型:所有权与经营权全为一个家族掌握;不完全掌握着所有权,却仍能掌握主要经营权;掌握部分所有权而基本不掌握经营权。

所有权临界值的浮动性以及所有权对控制权的支配弹性使得从所有权和控制权角度定性家族企业时,只能将所有和控制作为基本前提,作为本质属性。光凭此是不够的,实际研究中不少学者在将其作为基本规定性和原则的前提下,更强调了其他特征。

(二) 家族参与视角

从某种意义上讲,能体现家族意志的企业就是家族企业。家族意志的体现以所有权为前提,通过家族成员的参与来实现。这里的“参与”即为家族成员直接进行企业的决策以及日常的经营管理,是控制权的具体表现。

盖尔希克(Gersick)把家族参与按代际传承方向粗线条的表述为“一位所有者控制股份—兄弟姐妹合伙—堂兄弟姐妹联营”。

唐纳利(Donnelly)认为,家族企业是指同一家族至少有两代参与该公司的经营管理,并且这两代衔接的结果使公司的政策和家族的利益与目标相互影响,且满足以下条件中的一个和数个:(1)家族关系在经营管理权的分配和继承中起重要作用;(2)现任和前任董事长或总经理的妻子或儿子任董

^① 苏启林:《家族企业》,经济科学出版社,2005年。

事会成员；(3)企业与家族的整体价值合二为一；(4)家族成员在企业中的职务影响其在家族中的地位；(5)家族成员以超出利润分享的理由认为必须持有企业的部分和全部股份；(6)家族成员直接参与企业管理，其行为因家族原因能影响企业的声誉；(7)家族成员将自己在企业的工作视为终身职业。^①

艾斯车钦、克莱茵和斯密诺斯(Astrachan, Klein 和 Smyrnios)就指出，应从家族参与和影响企业的程度来判断一个企业是否是家族企业。^②

外国学者的这种研究视角影响到了国内学者。如晓亮(2002)强调，家族企业的继承人必然或必须是家族成员，家族在经营上有较明确的办企业的原则和指导思想，并且代代相传。中国台湾学者叶银华认为判定家族企业除控股权大于临界值外的另两条标准是：家族成员或具二等亲以内之亲属担任董事长或总经理；家族成员或具三等亲以内之亲属担任公司董事席位超过全部席位的一半以上。^③

从这个视角，我们看到了研究者在家族企业界定上研究方法的转变，从重演绎转为重归纳。他们试图从各个侧面来透视本质点。虽然所参照的对象有很大区别，但以下特征还是他们把握和紧扣的重点：(1)家族成员占据董事长和总经理的位置，掌控企业发展战略和重大决策；(2)股权和控制权在家族内完成代际传承；(3)一部分家族成员在企业内工作并位居重要岗位；(4)企业声誉与家族声誉一体化。

(三) 社会——文化视角

家族企业并不是一个纯粹的经济学的概念，也不是一个单纯的经济实体，它是社会、经济、文化的综合产物。因此，部分学者认为单从纯经济学的角度还不能充分揭示家族企业的全部本质内涵，于是从社会—文化视角开启了另一扇探究的窗口。在这一方面，儒文化区学者更为突出。

黄溯(2003)认为，家族和血缘是家族企业的首要规定条件。吕政等人(2000)认为，家族企业实际上是企业与家族的统一体，既是一个经济组织，又是一个文化伦理组织。应焕红(2005)认为家族企业既是一种常见的经济现象，又是一类特殊的文化现象。

① Donnelly R. *The family business*. Harvard Business Review, 42(4), 1964.

② Astrachan J. H., Klein S. B. and Smyrnios K. X. *The F-PEC Scale of Family Influence: A Proposal for Solving the Family Business Definition Problem*. Family Business Review, March, Vol XV(1), 2002.

③ 叶银华：《家族控股集团、核心企业与报酬互动之研究——台湾与香港证券市场之比较》，载《管理评论》(台湾)，1999年第18卷第2期。

因此,我们看到在这批学者对家族企业的定义中,除所有权、控制权、家族参与外又多了家族伦理、血缘扩张的传统文化维度。并认为家族和血缘是比所有权和控制权更有本质意义的东西,前者是根本,后者只是表现形式,或者说是前者的必然反映。中山大学的储小平等(2003)就主张应从“家”、“家文化”角度出发来界定家族企业。

贺志峰(2004)认为,家族企业是家庭契约—家族关系的关系契约联结的企业组织,与此对应的非家族企业则是一种要素市场—经营市场上的交易契约联结的企业组织。家庭契约是一种包含了强信任的、长期的和“连续性公平”(即家庭道义性公平——引者注)的合意。而交易契约则是一种理性的、短期的和“竞争性公平”的契约。正是不同的契约性质导致了家族企业与非家族企业在管理行为和生产效率上的不同表现。

对此,外国学者也有同样的认识。美国学者哈密尔顿(Hamilton, 1991)曾阐述过这种观点:华人的家族企业是通过一系列随着时间地点的变化而扩张或收缩的联系来表现的,企业的界限经常是模糊的,因为它们不能完全通过财产权、所有权、控制权来定义。相反,企业的界限是认知性的社会关系也就是交往和联系来定义的。

视角、维度和方向上的差异主要有上述几个方面,但单就西方学者的观点而言也还有其他的维度,由此而导出林林总总、千差万别的定义。学者们不得不承认,得出一个普遍适应家族企业的定义是困难的(贺志峰,2001)。

之所以出现这种情形,主要原因是家族企业本身表现出了太大的差异性。概括起来说有两个方面:

一是发育程度的差异性。

家族企业是一种古老的经济组织,近两百年来在西方得到了充分的发育,获得了巨大的发展,使其从一种古典形态“进化”为现代形态。它在现代企业理论和现代企业制度滋养下成长,其治理已经比较规则化,即现代企业制度作为一种理念已融入家族企业中。无论是在产权结构、治理结构、运行机制、制度建设、企业文化建设方面,发达国家尤其是美国的家族企业实质上已经在一定的程度上“社会化”,或者说“准公司化”,以至于作为企业史家的钱德勒在探讨了美国企业的“股权革命”、“经理革命”,分析了美国企业的演进趋势后,不得不用“第二形态的现代企业”来指代家族企业。由于美国的家族企业已经走出古典形态而成为“现代企业化”,并且不少企业已完成多代次的传承,股权已经过了“代次稀释”和“社会稀释”,所有权与经营权在一定程度上已经分离,因此学者对家族企业的分析多从内部治理展开,如董事会的构成(家族成员在董事会中的席位)、表决权、CEO的来源、家族参与

度等,对所有权的重视程度相对低一些。并且按照这一思路,他们对家族企业的定义多是描述性的,分析的方式也是数据化的、定量的,归纳重于演绎。

我国的状况恰恰相反。由于社会政治的变革带来的经济发展的断代,家族企业发展在我国可以说是刚刚起步,时间短,相当多的企业还处在创始人控制企业的阶段,表现出来的更多的是它的古典形态两权合一的特征:家族所有、家族经营、所有权集中、控制权垄断。因此,学者们更多地从所有权、控制权角度来界定其本质也是现象使然。具体分析中,家族治理的特征是重点,并用“广义”和“狭义”的方式将不好兼容的特征和表现予以概述,演绎重于归纳。

二是文化的差异性。

西方国家重视个人的自主独立意志,个人的主体意识强,普遍的宗教生活和社会集团生活使个体与家庭和家族之间关系不是那么紧密,没有强大的、不可抗拒的家族意志,家族成员与家庭(家族)在经济上是一种较为松散的联系。在这种文化背景下发展起来的家族企业本身就具有社会化价值倾向,再加上现代企业理论的熏染和现代企业的成长环境的影响,使得西方国家特别是美国的家族企业更多的体现的是“企业”的特征。这决定了研究者多从“企业”的角度来分析家族企业的本质和特征。

中国则不然。几千年的家文化的传统形成了社会生活中“家族”对个人的绝对权威和管控地位。家族是个人与社会对话的平台,是个人的出发点和归属,家族利益高于个人利益。在这种文化背景下所产生的家族企业不仅仅是“利润场所”,更多的是家族声誉的承载体,是家势的象征。因此,所有权与控制权是不轻易被让渡的,实行家族化治理也是必然的。虽是“企业”,但更多的表现的是“家族”的特征。这本身就不是一个纯粹的经济现象,学者们对此非常清楚,因而他们自觉地从社会—文化的角度来认识家族企业的本质和特征,表现出了与西方学者不同的视角、眼光以及判断。

本书研究的是中国当代的家族企业。根据我国的文化传统尤其是我国当代家族企业的发育状况,我们认为家族企业的外延应宽泛一些为好,家族所有和控制的企业即为家族企业。

二、家族企业与私营企业和民营企业

(一) 私营企业(Private Enterprise)

私营企业是一个所有制概念。“私营”的对应面是“国营”,“国营”包括国营和集体所有。私营企业一般是指私人投资设立的私有企业。

私营企业最初是一个具有强烈的意识形态和所有制歧视的称谓。1988

年出台的《中华人民共和国私营企业暂行条例》对私营企业是这样界定的：“私营企业是指企业资产属于私人所有、雇工八人以上的营利性经济组织。”这中间的“八”有特定含义，这段界定中的“雇工八人以上”实际上暗示了私营企业的剥削性质。马克思在《资本论》中曾用“三五个学徒、一两个帮工”描述在当时的生产力水平下企业(Firm)维持简单再生产的员工规模，超出这个规模企业就能形成能用于扩大再生产的剩余价值。“三五个学徒、一两个帮工”的最大值为七，由此“七”和“八”成为鉴别企业组织政治成色的标准。新中国成立初期我国在划定成分时，雇工七人及以下的业主被确定为“城市小业主”，雇工八人以上的定为“资本家”。“城市小业主”是团结的对象，而“资本家”是革命的对象。改革开放初期在推进非公有制经济发展时依然沿用这一标准，即雇工八人以上的为私营企业，对其从业范围有严格规定。当时，注册私营企业后业主将在指定的地方定制企业法人的印章，印章的中间是一个醒目的“私”字。“七”和“八”具有性质上的区别。雇工七人以下的为“个体工商户”，个体工商户被认定为劳动者，可以评模、评优、入党，私营企业主则不能。1991年的中央文件仍然强调这一原则规定。当然随着改革开放的不断深入，我们对社会主义初级阶段的经济制度有了深入的认识，今天，所有制性质不再具有当时的政治含义，对私营企业的政治歧视已经消除，其已成为国民经济的重要组成部分。

1998年8月，国家统计局、国家工商总局明确指出“由自然人投资或控股的营利性经济组织”都可称为私营企业。其组织类型已不局限于原来的独资企业和合伙企业，而包括有限责任公司和股份有限公司。现在对于私营企业的理解更加宽泛，凡私人投资设立、私人控股、私人设立的企业控股的公司均被认定为私营企业。有的私营企业中不仅有私人资本还有其他非私有性质的股份，甚至还有国有股份。

(二) 民营企业(Non-government Enterprise)

“民营”是一个表示经营形态的概念。“民营”的对应面是“国营”和“官营”。

“民营企业”这一称谓最早的出处是1984年国家体改委和国家科委关于鼓励国有科技部门的“剩余”人员利用闲置资产创办科技经济实体的文件，当时的名称叫民营科技企业，如附属中国科学院的联想公司就是这类企业。从历史情境看，这类企业的性质是公有，不可能有丝毫的私有成分。但究竟是国营(当时不使用“国有”的概念)还是集体未作清晰认定，即便是集体企业当时也被看做是“二国营”，在观念、管理模式和机制上集体和国营没有区别。

20世纪80年代末90年代初,中小型国有企业的改革由简政放权、政企分开、转变经营机制逐步向不触发所有权的承包和租赁形式发展。对于这种经营形式当时都用“民营”一词来概括,这时的“民营”较80年代初的“民营”有了新的含义。1992年邓小平同志南巡后,各地解放思想,在社会主义市场经济体制的框架下重新认识私营企业的地位和作用,出台各种举措推进其发展。由于这个“私”字太容易触发潜意识深处意识形态的某种敏感神经,太容易让人想起几十年革命的对象和目的,于是社会有关方面、学者多使用更具中性色彩的“民营”一词,尤其是业主们大部分都使用“民营企业”的称谓来掩饰、模糊自己企业的所有制性质,似乎这样可以提升自己所属阶层的政治成色。

随着改革的深入,大量的国有、集体企业被改制,改制的企业往往表现出较为复杂的股本构成的情形,具有多方面的所有者。有的改制企业中,既有业主的股份、职工的股份,还有外部法人或个人的股份,有的甚至还有国有或者集体的股份。这种企业称为公有不准确,称为私营也不太合适,称为民营更为恰当一些。于是比私营企业涵盖面更广的“民营企业”成为了使用频次更高的概念。

从基本含义上讲,非国有、非官办的企业都可称之为民营企业。有人将其定义为:“由本国公民出资兴办或经营的从事经济活动的经济法人实体,自主组建、自行筹资、自主经营、自负盈亏。”

具体使用中往往包括三个层次。一是个体私营企业,即私人投资或私人控股的经营体。二是非国有非国营的企业,即除个体私营企业外,还包括公有经济中的集体企业以及民间投资兴办和民间投资控股的企业(这些企业中可能有国有股份甚至外资股份)。三是除国有和国有控股企业以外的一切企业,它是在第二个层次上再加上港澳台投资的企业,有的甚至涵盖外资企业。这是最宽泛、最广义的民营企业的含义。人们一般在第二个层次上使用民营企业这一概念。

(三)家族企业与私营企业和民营企业的区别

家族企业更多的是从社会形态与关系的角度对某种企业的概括,研判重点强调的是家族对企业的所有和控制,企业行为对家族意志的体现,强调所有者之间的血缘亲族关系。如果仅从经济学的角度来分析,往往认为家族企业不是一个很好的概念。

家族所有也就是私有,在这一点上家族企业与私营企业没有区别,自然人以及与自然人有亲族关系的自然人投资设立或控股的企业都是家族企业。但多个没有亲族关系的自然人投资设立和控股的企业就只能是私营企

业而不是家族企业。

民营企业的涵盖面就更广了。

联系上文的讨论我们可以这样描述三者的外延关系：民营企业大于私营企业，私营企业大于家族企业；或者说，所有的家族企业都是私营企业，所有的私营企业都是民营企业。

第二节 国内外研究现状

一、国外研究现状

20 世纪 80 年代以前，家族企业的研究一直没有得到经济学和管理学应有的重视。只有少数几位学者如 Christensen(1953)、Donnelly(1964)、Levinson(1971)、Barry(1975)涉足过这个领域，“只有几篇孤立的文章”（Gersick, 1998），这一研究领域被严重的忽视了（Lansberg, Perrow & Rogolsky, 1998）。所研究的问题也只集中在阻碍家族企业发展的原因以及家族和企业的边界交叠上。对此，著名管理学家彼得·德鲁克（1998）就曾专门指出，有关管理的书籍和课程几乎完全是针对公共和专业管理的企业，而很少提到家族经营的企业。^① Neubauer 和 Lank(1998)也评价说，20 世纪 80 年代以前，这一领域的研究一直没有受到重视，在已发现的家族企业的版图上还有许多空白点。并且他们认为，对家族企业这一重要的企业组织的漠视是主流企业理论和管理学理论学术上的失误，是一种不幸。这种失误使一些相关理论的发展没有应用到世界现存的最大企业组织形式中，从而使得这些理论失去了更大的价值和活力。^②

20 世纪 80 年代以后，随着家族企业咨询业的发展，特别是商科院校相继开设有关家族企业的课程，家族企业的研究在美国逐渐升温。开始研究的主题大都集中在几个基础性的问题上，如家族企业的定义、分类，家族企业的动力机制，家族企业的内部冲突和继承。其方法主要是个案研究，通过面对面的交流获取第一手信息，并进行归纳和分析。后来，大学、产业界、大型家族企业纷纷建立家族企业研究中心，研究视野逐步开阔，问题逐步深入，理论的框架雏形开始形成。特别是有的学者把多样本的多变量统计分析、计量分析应用到家族企业的实证研究中，推动了研究方法的多元化。从

① 彼得·德鲁克：《大变革时代的管理》，上海译文出版社，1999 年。

② Neubauer F. and Lank A. . *The Family Business: Its Governance for Sustainability*. New York: Macmillan Press Ltd, 1998.