



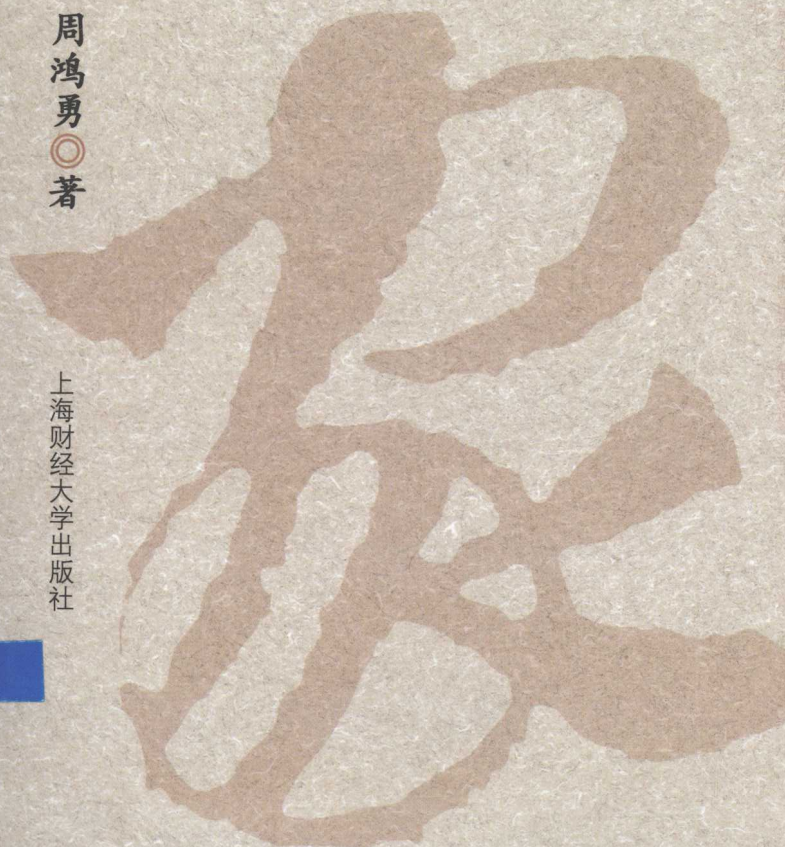
家文化与人力资源社会化

家族企业成长研究

研究文库

周鸿勇◎著

上海财经大学出版社



浙江省哲学社会科学规划课题

绍兴文理学院越文化研究中心课题(06JDYW09YB)成果

浙江省自然科学基金项目(Y606122)成果

绍兴文理学院出版基金资助

家文化与人力资源社会化

——家族企业成长研究

周鸿勇 著

 上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

家文化与人力资源社会化:家族企业成长研究/周鸿勇著. —上海:上海财经大学出版社,2009.6

ISBN 978-7-5642-0453-2/F·0453

I. 家… II. 周… 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(2009)第 010746 号

□ 责任编辑 刘晓燕

□ 封面设计 张克瑶

JIA WENHUA YU RENLI ZIYUAN SHEHUIHUA

家文化与人力资源社会化

——家族企业成长研究

周鸿勇 著

上海财经大学出版社出版发行

(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海竟成印务有限公司印刷装订

2009 年 6 月第 1 版 2009 年 6 月第 1 次印刷

890mm×1240mm 1/32 5.75 印张 165 千字

印数:0 001—1 500 定价:16.00 元

摘 要

家族企业既是一个经济范畴,又是一个文化、社会的范畴。家族企业中的“家族”二字代表的是一种非经济特征,一种软控制力量。家文化对家族企业成长的影响最为重要。不注意到这一点,就无法全面、准确地理解家族企业的本质。这是家族企业区别于其他企业类型的最独特之处。

企业成长有一般性成长和跨组织成长(也被称为“网络化成长”)两种不同模式,家族企业人力资源社会化成功与否决定了企业沿循哪种成长模式。能力和资源决定了企业的规模和边界,企业成长最终与社会化资源吸纳有关,特别是人力资源。家族企业的成长之路是不断突破家族、不断将人力资源社会化的过程。它既是一个过程,也是一个结果。如果不能建立与各种社会人力资本,特别是与管理资本实现有效融合的机制,则社会人力资本供给不足,家族企业成长就会遇到瓶颈。

文化对家族企业人力资源社会化过程的影响可以给出家族企业成长更为本质的解释。首先,中国家族企业的形成是家族主义文化伦理观影响的产物。在家族主义文化背景下,创业者受中国特殊环境的制约,自然借助家族伦理来管理企业,有效整合各种资源;利用“泛家族主义”武器,吸收人力资源,在保持家族主义的基础上实现企业的“一般性成长”。其次,随着企业发展,家族企业与社会人力资本不断融合,非家族成员不断进入企业,使家族主义由企业外围向内核逐步被稀释,管理逐步规范化,从而进一步推动家族企业一般性成长。家族企业的管理规范化变革从家族主义最弱的操作层开始。在管理规范化的过程中,蕴涵着企业内部利益分配原则的调整和优化,因此企业家能力是变革

成功的保证。如果企业家能力不足,就会使人力资源社会化受阻,导致企业人才溢出,在特有的文化影响下开始就地创业,形成中小企业集群,实现“网络化成长”。

关键词:家族企业 家族文化 企业家能力 人力资源 社会化

Abstract

The family firm is not only an economic category, but also a cultural and social category. Not noting this point, we are unable to understand the family firm comprehensively and accurately in essence. The word family of "family firm" represents one kind of soft controlling power with its non-economic characteristic. This is the unique feature that family firm different from other enterprises. The most important thing influence to the growth of family firm is family culture.

The cultural influence on the human resources socialization process of family firm provides us an essential explanation to its growth. The scale and boundary of an enterprise are determined by its ability and resource, and its growth is eventually related to the socialized resources absorbed, specially the human resources. The growth road of family firm is a human resources constantly socialized process, breaking through the family simultaneously. It is not only a process, but also a result. If there is no effective mechanism established to merge with all kinds of social human resources, especially the managerial resources, the growth of family firm will meet a bottleneck.

There are two kinds of growth path of enterprise—the general growth path and the cross-organization growth path (or networking growth path), which path to take along is determined by the fact

whether the enterprise succeed in human resources socialization or not. Firstly, the formation of Chinese family firms is the product of paternalistic ethics. Under the paternalistic cultural context, restricted from the special Chinese environment, entrepreneur will naturally manage the firm in virtue of family ethnic to integrate each resource effectively, absorb human resources in weapon of pan-familism and realize the further expansion on the familism maintaining basis. Secondly, with the development of the family firm, it constantly merges with social human resources—non-family member constantly enter the enterprise, causing familism diluted from periphery to core. Its management standardizes gradually that impel the growth of family firm. The management standardization of family firm starts from the operational level which is the weakest end of familism. In the management standardization process, the interior benefit assignment principle adjusted and the optimized. So we can say the entrepreneur ability is the guarantee of successful changing. In condition of insufficient entrepreneur ability, human resources socialization, the unique local culture will influence the human resources of family firm to venture their own business. Small and medium-sized enterprise cluster takes shape gradually.

Keywords: family firm family culture entrepreneur ability
human resources socialization

目 录

摘要	1
Abstract	1
第 1 章 导论	1
1.1 研究的目的和意义	1
1.2 国内外相关研究综述	7
1.3 研究内容与研究方法	13
第 2 章 基于文化视角的家族企业内涵	18
2.1 家族企业内涵综述	18
2.2 家族企业的表现形式与核心特征	24
2.3 基于文化视角的家族企业内涵	32
本章小结	36
第 3 章 家族企业一般性成长阶段的划分及判定	38
3.1 家族企业一般性成长过程研究综述	38
3.2 中国家族企业一般性成长路径及其选择	43
3.3 家族企业一般性成长各阶段特征与定量判定	51
本章小结	65
第 4 章 文化、人力资源社会化与家族企业成长	66
4.1 家族企业一般性成长的实质	66
4.2 人力资源供给不足引发家族企业成长受阻	72

4.3 文化、人力资源社会化与家族企业成长——以浙江家族企业的产生与发展为例·····	77
本章小结·····	83
第5章 基于家文化的家族企业人力资源社会化过程 ·····	84
5.1 家族企业人力资源社会化过程分析·····	84
5.2 走向规范型家族企业——方太公司的人力资源社会化经验·····	91
5.3 家族企业保持基业长青的对策·····	106
本章小结·····	119
第6章 家族企业社会化的阻断与人力资源溢出 ·····	121
6.1 企业家能力不足阻断人力资源社会化·····	122
6.2 人力资源溢出的机理分析·····	129
6.3 人力资源溢出与中小企业集群·····	137
6.4 浙江嵊州领带企业集群形成的实证分析·····	147
本章小结·····	157
第7章 全书总结与研究展望 ·····	158
7.1 全书总结·····	158
7.2 全书主要创新点·····	161
7.3 研究展望·····	162
参考文献 ·····	164
致谢 ·····	170
附录 ·····	171

第1章 导 论

1.1 研究的目的是和意义

家族企业从18世纪诞生至今已有200多年的历史。在很多现代人的印象中,家族企业是一种落后的企业形式,用家族的规则来管理企业也就成为一种管理落伍的代名词。但一个不容置疑的事实是,无论在发达国家,还是在发展中国家,大量家族企业顽强地生存着、发展着,全世界每天都有成千上万的家族企业在生生灭灭,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。无论是在欧美,还是在亚洲,研究表明,家族企业对经济发展的作用表现得都非常明显,特别在工业化初期和企业创业时,家族式管理优势表现得尤为突出。

1.1.1 家族企业发展现状

克林·盖尔西克(1997)等人认为:“最保守估计,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强企业中有40%由家庭所有或经营。家庭企业被认为是最具普遍意义的企业类型。……即使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占美国国民生产总值50%以上的财富。”当今欧美的公司,包括一些大的跨国公司都是由家族经营,约有42%的大企业由一个家族控制。例如,德国保时捷汽车公司60%的股份由家族成员控制,美国杜邦公司虽被家族几代人持续控制,但至今仍具有极强的跨国竞争实力。事实上,家族企业也是引导英国走出经

济衰退的力量。在中国,家族企业制度也广泛地存在着,私营企业中90%以上属于家族企业。此外,其他类型的企业,如乡镇企业、合伙企业、集体企业、股份合作制企业以及部分国有企业等也大量存在着家族制或家族制管理(甘德安,2002)。家族企业对中国经济发展的作用举足轻重。

无论是在中国还是在其他国家,与家族企业地位形成巨大反差的是它的可持续发展问题。尽管情势、形态各异,但似乎世界上的家族企业都在演绎着同一个“生命法则”:新的不断兴起;旧的或是最终难逃“富不过三代”的命运而走向衰亡,或是在兼容现代企业制度的变革中获得新的生机与发展空间,或是在向公众公司的过渡中赢得新的发展权。中国有“富不过三代”的民谚,欧洲有“三代人木屐传木屐”的传说,南美有“做生意的老子,花花公子的儿子,要饭的孙子”的讽喻。事实上,家族企业的平均寿命在欧洲是24年,这大致与经营者的创业年限相同。只有33%的家族企业传到第二代,其中只有2/3的企业走完了第二代,而只有13%的企业走完了第三代。尽管这些统计数据说明了家族企业持续经营的脆弱性,但也有不少家族企业实现了社会化的“蜕变”,不仅存活了下来,而且取得了巨大的发展,如瑞士的劳力士(L Rolex)公司和美国的杜邦公司(年龄都超过200岁)、美国的通用汽车公司和西方电气公司(也都100多岁)。它们在历经了上百年的风风雨雨后,步入了良性发展的轨道。中国也有不少家族企业成为上市公司,例如正泰集团、太太药业、天通股份、希望股份等,初步实现了社会化。

自20世纪60年代以来,西方家族企业研究开始急剧升温,大学、家族企业咨询业、金融服务业以及大型家族企业是西方家族企业研究的主要推动力。理论界对家族企业的关注最早出现于美国。20世纪60年代家族企业研究的热点是家族企业的继承问题;70~80年代,家族企业咨询业将其实践经验带入理论研究,为家族企业研究打造了一个更广阔的理论框架体系;80年代中期,大学、产业界、大型家族企业纷纷创建了家族企业研究中心;到90年代早期时,全美已有100多所大学制定并实施针对家族企业的教育计划。1996年以后,家族企业成

为西方国家甚至世界范围内的研究热点。

国内方面,我们对国内的两大期刊网(中国期刊网和维普咨询网)所有题名中含“家族企业”文献的数量进行统计(见表1-1),结果表明,尽管两大期刊网所选刊物不完全一致,但趋势却惊人地一致。如果将类似“家族化”、“家族制”、“家族式”等包含进去,文献数量会增加不少,但趋势不会变。

表 1-1 历年家族企业论文统计

年份	2001 年前	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年(未完)
中国期刊网	123	86	189	307	337	406	479	289	26
维普咨询网	37	71	134	286	336	365	414	386	61

注:此表为作者根据相关网站资料整理而成。

从具体的研究论文来看,我们对中国期刊网提供的、从 1997 年 1 月到 2008 年 3 月间的文献研究发现,2001 年前总共约有论文 100 篇左右,2001 年以后论文数量迅速上升。

2001 年以前,对家族企业合理性及其内涵方面的研究占了很大比例,包括家族企业的合理性讨论、家族企业存在的理论依据、家族企业的内涵、家族企业的优劣势、家族企业的历史等内容,如《家族企业的是与非》、《家族企业不是落伍的代名词》、《不要冤枉了家族企业》等一大批文章,其数量占到论文数量的 20%。这表明对家族企业在中国的出现,争议很多,研究较晚,对其认识可以说很肤浅。另外还有大量介绍欧美及华人家族企业发展情况的论文,其中包括研究华人家族企业及国外家族企业、理论研究现状综述、比较研究类等。这表明,这一阶段,国内家族企业的研究仍十分散乱,缺乏系统化的理论支撑,甚至有许多学者仍然陷于有关家族企业是否合理及其变革发展方向的争论,主要是在争论家族企业存在的合理性问题。一种观点认为这种组织形式是一种低效的组织形式,其局限性随着家族企业的规模扩大和市场环境变得复杂而更加明显地暴露出来。这些局限在于:家长制决策,这种决策的执行很可能给企业带来重大损失;在用人机制上往往任人唯

亲,不是用人唯贤,在一些企业,领导人往往任用自己的子女或亲朋好友,这些人即使不适合,也能走上领导岗位,更要命的是,这些特殊人物把持关键岗位后,规章制度常常不起作用,企业也就留不住有本事的人;产权封闭,即使搞成有限责任公司也是假的,这就会阻碍企业发展。另一种观点认为这种组织形式是一种较高效的组织形式:凝聚力强,特别在创业时期,凭借家族成员之间特有的血缘关系、亲缘关系和相关的社会网络资源,能以较低的成本迅速集聚人才,不计报酬,在很短的一个时期内获得竞争优势,较快地完成原始资本的积累;反应迅速,利益的一致性使得各成员对外部环境变化具有天然的敏感性,外部尤其是市场变化的信息能很快传递至企业的每位成员,家长制的权威领导可使公司的决策速度最快;凝聚力强,心理契约成本低,再加上经营权与所有权的合一,降低了监控成本,因此家族企业的总代理成本相对于其他类型的企业低。

2001年及以后,研究家族企业的组织机构陆续出现,一些有关家族企业的网站、研究所逐渐成立起来,这大大推进了对家族企业的研究,国内对家族企业的研究进入一个新的阶段,对家族企业组织形式的看法也更为理性,他们认为:一种企业制度是否先进、合理、有效,并不取决于它是否具有了公司架构,而是取决于企业既定的制度结构是否有利于降低企业内部生产要素所有者之间分工合作的交易成本,是否有利于对企业的核心生产要素——企业家进行有效的激励与约束,进而是否能够为企业在竞争性市场的可持续性成长提供长期稳定的制度保证。家族企业作为一种中性的组织形式,其是否合理与高效,取决于特定的规模要求、产品特征、技术特征、资金需求和市场竞争态势等条件。

在这种认识基础上,研究者们把研究重点放到了家族企业具体问题的解决上。目前最集中的研究领域是家族企业发展、企业管理创新、企业文化、人力资源、治理结构、上市公司研究等问题,这说明中国学者已不拘泥于家族企业的是与非,开始了更进一步的研究。如有学者指出,“理论界的一个主流看法”是家族企业要变革,要在变革中走出家族的封闭与局限(韦前,2001)。从论著方面看,目前有关家族企业研究的

论著数量相当多,有的还出版了系列著作,但大多侧重于对家族企业成功和失败的个案研究,系统集成并不多。其中,理论性较强的有郭跃进的《家族企业经营管理》(经济管理出版社 2003 年版)、姚贤涛和王连娟的《中国家族企业——现状、问题与对策》(企业管理出版社 2002 年版)、甘德安的《中国家族企业研究》(中国社会科学出版社 2002 年版)、周立新的《中国家族企业组织演进研究》(经济管理出版社 2005 年版)、余惠芳的《中国家族企业成长的多维分析》(中国经济出版社 2006 年版)、刘巨钦的《中国家族企业治理研究》(中国经济出版社 2007 年版)等。应该说,我国的家族企业研究与西方还存在相当大的差距。

1.1.2 研究意义

1. 理论意义

研究表明,无论在中国还是在其他国家,可持续成长成为很多家族企业无法逾越的问题,即所谓“富不过三代”。如何持续家族企业的辉煌,并使之成长为巨人,选择合适的家族企业成长模式至关重要。从现有文献来看,关于具体的家族企业成长方面的研究,国内外已有很多成果。这些前人的研究成果为我们的进一步研究提供了理论依据、研究思路、研究方法。

但研究表明,目前国内外学者关于家族企业成长的研究还没有形成系统的成果。如美国学者克林·盖尔西克提出的三环理论尽管解释了企业中家族成员在不同阶段中的变化特征,但没有解释非家族人员怎样进入企业,也没有涉及变化的机理,只是对演变表象的描述。费孝通的“差序格局”理论虽然解释了家族成员进入企业的机理,但没有解释家族成员退出的机理。可以说,到目前为止还没有解释家族企业为什么要成长(驱动力)、是怎样成长的(驱动模式和路径)、不同成长阶段的特征和影响因素是怎样的,以及成长的内在机理。

著名管理学家德鲁克指出,大部分企业——包括美国的和所有其他发达国家的——都是由家族控制和管理的。进而,德鲁克还指出了一个奇怪的现象:有关管理的书籍和课程却几乎是针对公共的和专业

管理的企业——它们难得提到家族经营的企业(彼德·德鲁克:《大变革时代的管理》,上海译文出版社 1999 年版,第 29 页。)理论界对家族企业的忽视在很大程度上是受钱德勒的影响。钱德勒(1977)在《看得见的手》中研究了 1840~1940 年这 100 年间美国企业的发展史,而这一进程实质上就是经理式企业逐渐取代家族制企业的历史。在钱德勒看来,家族制企业是和作为现代企业制度的两权分离的经理式企业相对立的,从而忽视了对家族企业本身的变迁过程的研究。鉴于家族企业在蓬勃发展的中国经济中(尤其在浙江省)扮演着越来越重要的角色,因此,系统而深入地研究家族企业的成长问题,探寻家族企业成长的客观规律与机理,完善企业成长理论,对家族企业的可持续发展具有重要的理论意义。

2. 实践意义

改革开放三十年以来,中国市场化改革的顺利进行在很大程度上归功于民营中小企业的发展。民营企业的稳健发展壮大对于我国社会经济继续保持这一发展势头意义重大。研究显示,当前中国的民营企业普遍采取家庭或家族所有、主要家族成员从事企业经营的形式,而且企业内部的管理也广泛存在着家族制管理的倾向。可以预料,随着市场化改革的进一步深入,家族企业的数量将越来越多,其未来的成长也将成为我国社会经济活动的重要问题。因此,家族企业的成长和转型是中国政府的关注点,同时也是企业家迫切关心的问题。其关乎企业的转型、产业结构的升级以及迎接国际化的挑战。

因此,家族企业是现代市场经济的重要主体,家族企业对于我国的经济腾飞功不可没,对家族企业的研究是一个具有现代意义的话题(储小平,2000)。但研究表明,家族企业普遍存在着成长机制不佳的问题,使得家族企业不能很好地发展(李新春,2001)。1978 年改革开放以来在中国崛起的家族企业,经历了大约 10 年的飞速发展时期,但到 20 世纪 90 年代大多已销声匿迹;而在 90 年代成长起来的企业,到 90 年代末大多数也是同样的命运,例如巨人、飞龙、三株、爱多等。无论在中国还是在其他国家,家族企业都回避不了可持续发展的问题。

所以,建立一个企业成长的机制成为家族企业转型的关键。本文以经济学、管理学、社会学等学科为理论基础,通过理论与实证研究,分析家族企业成长的原因,探明中国家族企业在成长中的行为方式和解决路径,找出目前家族企业成长研究中的误区,从而把握成长机理,揭示问题的实质,形成一个关于家族企业成长较为系统而全面的本土化解释,为沿海发达地区的企业成长提供理论依据,为中西部地区的经济发展提供借鉴,也为政府出台有关有助家族企业成长的政策提供理论支持和操作思路,为中国家族企业形成自身核心能力、塑造竞争优势提供方法论指导。总之,研究民营企业的发展趋向以及如何健康成长的问题具有迫切性,对于推进家族企业的健康成长、民族资本的成长和中国经济安全健康的发展具有重大意义。

1.2 国内外相关研究综述

通过对国内外有关家族企业成长研究的现有文献进行梳理,我们归纳出在家族企业成长目标与过程、成长的途径与变迁、成长的动力、成长的障碍等方面的研究成果和不足。

1.2.1 家族企业起源研究

为什么大多数企业一开始就选择家族式经营管理模式的问题一直是学术界探讨的重点,目前主要有成本论、制约论、演化论、需要论。

(1)成本论。家族伦理约束简化了企业的监督和激励机制,这时家族企业就能成为有效率的经济组织(储小平,2000);加里·S·贝克尔(1996)认为,家庭住户区别于厂商和其他组织的主要特征是家庭内部的配置大部分是通过利他主义和有关的义务确定的,这是节约交易成本的根本;刘平青(2002)认为企业家选择家族成员的信息成本小。

(2)制约论。一是文化制约,如东亚等国是深受儒家文化影响的国家,家文化是家族企业产生的文化底蕴和文化根基(福山等,2001)。二是资源制约,这些学者认为家族企业在创业初期由于历史的原因缺少

物质、人力资本,主要依赖其深厚的社会资本。三是产权制约,张维迎教授(2001)从产权保护的角度出发,认为对企业家来讲,最重要的资源是“想法”,如果“想法”被人家知道,人家就会自己干,而有效保护“想法”的方法就是成为企业的所有人。

(3)演化论。进化博弈论认为家族企业作为一种普遍存在的企业组织形式,其存在正是适应社会环境的反映。分蘖论则从家庭结构着手,根据亲属共同体、经济共同体的演化来分析家族企业的产生,认为家族企业得以产生是因为企业从家户经济共同体中独立出来(汪和建,1999;侯渡舟,2001)。

(4)需要论。这些学者认为,家族企业多数是以“小商品”为主的产业结构,企业规模不大,管理简单,所有权无需向家族外扩散;企业存在的时间也不长,经营者基本上仍是创业者,并未面临领导权在家族内传递或向家族外传递的选择。

1.2.2 家族企业成长目标与过程研究

钱德勒(1977)在研究了1840~1940年这100年间美国企业的发展史后,得出这一进程实质上就是经理式企业逐渐取代家族制企业历史的结论。解释这种企业成长过程的有马歇尔(Marshall)的“树木原理”、伊查克·爱迪思(Ichak Adizes,1989)的生命周期理论以及日本学者藤芳诚一(1978)的“蜕变理论”。美国学者麦迪思用企业生命周期理论解释企业的成长,在企业生命周期的不同阶段,其生产经营管理方式也不同。克林·盖尔西克(1997)则用三环理论诠释家族企业的发展,将家族企业的周期分为初创期、扩展或正规化期、成熟期三个阶段。胡佛夫妇(2004)从关系商角度对家族企业的发展进行了分析,根据关系技巧、关系范式的变化提出四阶段发展模式。钱德勒(Chandler,1977)认为这种企业的成长方式有四种:横向合并、垂直一体化、地理上的扩散和多元化。

国内大多数学者(潘必胜,1998;马津龙,2001;储小平,2001;应焕红,2002)沿袭了钱德勒的观点,认为家族企业最终会转变为现代企业,