

# 家族企业社会化研究评述\*

周 鸿 勇

(绍兴文理学院, 浙江 绍兴 312000)

**摘 要** 家族企业需要社会化,应在社会化过程中走出家族的封闭与局限,这是理论界的一个主流看法,但是对其社会化的模式、社会化的动力、社会化的对象、社会化的途径,则因为各位学者思考问题的角度不同而大相径庭。本文通过对国内外有关家族企业社会化研究的现有文献进行归纳、梳理,以求得出家族企业起源、社会化进程模式、社会化驱动机理、社会化内涵、社会化障碍和条件等方面的研究成果和不足,为理论界深入研究提供帮助,为政府决策提供依据。

**关键词** 家族企业 社会化 研究综述

中图分类号:F276.5 文献标识码:A 文章编号:1008-6439(2007)02-0101-04

## A review of the researches on the socialization of family enterprises

ZHOU Hong - yong

(Shaoxing College of Arts and Science, Zhejiang Shaoxing 312000, China)

**Abstract:** Family enterprises need to be socialized and should get rid of closed and restricted situation of family enterprises in the process of socialization, which are the opinion of most scholars. However, there are different opinions about socialization mode, motive power of socialization, socialization target and socialization path because of different opinions of different scholars. Based on generalizing and reorganizing present literatures about socialization of family enterprises at home and abroad, this paper summarizes the research achievement and shortcomings in the aspects of the origin of family enterprises, socialization progressive mode, driving mechanism of socialization, socialization connotation, socialization barrier and socialization conditions in order to provide help for theoretical research and governmental decision - making.

**Key words:** family enterprise; socialization; review of researches

家族企业被认为是最具普遍意义的企业类型,最保守的估计,家庭所有或经营的企业在全世界企业中占了 65 - 80% 之间,世界 500 强企业中也只有 40% 由家庭所有或经营(克林·盖尔西克,1997)。因此,家族企业是现代市场经济的重要主体,对家族企业的研究是一个具有现代意义的话题(储小平,2000年)。考察发达市场经济国家的企业演进史,不难发现,许多社会化大公司的前身都是家族企业。这个历史进程表明,随着家族企业的不断发展,最终的走向是社会化(郭跃进,2003)。它既是一个过程,也是一个结果。但研究表明,无论在中国还是在其他国家,可持续发展成为很多家族企业无法逾越的问题,特别在家族企业的成长初期,是一个名副其实的“成长危险期”,所谓“富不过三代”。然而尽管如此,

理论界对于家族企业研究的忽略令人吃惊(李新春,1998;陈凌,1998)。为此,系统而深入地研究家族企业社会化进程问题,把握内在机理,对家族企业可持续发展具有重要的理论意义与现实意义。本文通过对国内外有关家族企业社会化研究的现有文献进行梳理,归纳出在家族企业社会化的模式、社会化的动力、社会化的对象、社会化的途径等方面的研究成果和不足,为理论界深入研究提供帮助,为政府决策提供依据,推进中国家族企业的现代化进程,实现更多的中国家族企业的可持续发展。

### 一. 家族企业起源研究

对于为什么大多数企业一开始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

\* 收稿日期 2006-10-21

基金项目 教育部人文社会科学项目(05JD630100) 绍兴文理学院越文化研究中心课题(06JDYW09YB)

作者简介 周鸿勇(1969-) 绍兴文理学院经济与管理学院 副教授,从事民营企业管理研究。

约论、演化论、需要论。

成本论。用制度经济学的语言来描述就是：在特定条件下家族成员及其之间的忠诚关系作为一种节约交易成本的资源进入企业，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）则进一步从信息成本角度阐述，认为企业家选择家族成员的信息成本小，所谓“近水楼台”先得月。

制约论。文化制约，有些学者从社会文化的角度分析家族企业产生的合理性，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，2001等）。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资本，又缺少人力资本，也没有技术支持，甚至存在的合理性都成问题，家族企业之所以能够在夹缝中突起，很大程度上依赖其深厚的社会资本。产权制约，张维迎教授（2001）从产权保护角度出发，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，有效保护“想法”的方法就是成为企业所有人。

演化论。进化博弈论（evolutionary game theory）则抽象掉了个人理性这一假设，将人类社会中的规则（包括正式和非正式的）视为生物体，那些适应环境、社会变化的规则不断的被发现并保留下来，这种规则即为进化安定策略（Evolutionarily Stable Strategies, ESS, Maynard Smith, 1982. 6）。在此意义上，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。汪和建（1999）、侯渡舟（2001）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的一个不可或缺的条件是亲属共同体与家户经济共同体在控制——支持的输出入关系上失去平衡，从而企业从家户经济共同体中独立出来。

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，使得规模经济的作用并不明显，从而企业规模不大，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，而且绝大多数企业的生命周期也未必长到需要解决领导权转移问题的程度，往往在一代人的时间内企业也就消亡了（自动终止、转让或者破产）。

哈耶克（Hayek, 1969）的一句名言用在这里是恰当的：具有竞争力的经济制度是人们行为的结果，而不是人为设计的结果。根据以上分析，作者认为创业者选择家族企业模式的原因应该从政治、经济、文化、社会等因素入手，分析各种因素对家族企业形成的影响，正是各种力量的交织促使家族企业的大量存在。

## 二. 家族企业社会化进程模式研究

钱德勒（1977）在研究了1840~1940年这100年间美国企业的发展史的基础上，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的历史，即随着家族企业的不断发展，最终的走向是社会化。美国学者麦迪思用企业生命周期理论解释企业的成长，在生命周期不同阶段中，其生产经营管理是有不同要求的。克林·盖尔西克（1997）则用三环境理论诠释家族企业发展，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，从家族、企业、所有权三个角度在不同发展阶段的变化进行研究，这种三级发展模式最好的用处就是为家族企业每一个进程的长远发展提供一个可预期性的框架。本·巴鲁克（1975）认为，个人独裁式的家族企业应分散投资风险，筹集资金的需要引进外部资金和人力资源，并由创业家族控股，从而转变为家族公司，因而家族企业演进的路径为古典家族企业——家族公司。胡佛夫妇（2004）从关系商角度对家族企业发展进行了分析，从关系技巧、关系范式的变化提出四阶段发展模式。青木昌彦（1996）认为，制度变迁具有路径依赖性，由于经济、政治、社会、文化、信息体制的差异，在不同的国家家族企业沿着不同方向进行着变迁。国内大多数学者（潘必胜，1998；冯津龙，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。具体进程方面，一种认为是曲折演进型，家族企业将会沿着类似家庭式企业~企业家族化~家族企业化~经理式企业的模式演变，而非家族企业~公众企业（潘必胜，1998；赖作卿，1999；储小平，2000；石明虹，2003；刘平青，2002；郭跃进，2003等），无章可循的情况下，企业家只能是“摸着石头过河”（刘平青，2002），目前家族企业的演变趋势并非现代企业（陈凌，1998），网络化是很多家族企业成长的另一种路径变化（周立新，2003）。一种是直接演进型，认为由于市场竞争和企业持续发展的要求，家族企业有必要克服外部不利因素直接转变为现代公司（张仁寿，2000；张亚，2001等）。这一观点实质上是将家族企业制度和现代企业制度直接对立起来。

虽然各位学者认定的家族企业社会化进程模式不同，但有一点是相同的，就是家族企业肯定会走向社会化，即家族企业必将走向公众公司这一点是达成共识的，但对在什么条件下采用何种路径仍没有达成一致的认识。

### 三. 家族企业社会化驱动机理研究

动力源方面。家族所有与家族控制是家族进行企业创业的主要目的，为什么发展起来的家族企业必定社会化呢？刘平青（2002）认为，传统型家族企业裂变的动力来自于技术方面与制度方面交替创新的结果。技术和制度创新的结果是经济活动已远远超出一个家族企业家能力范围之外，理性的企业家选择的是吸纳人力资本（不可转换信息）进入企业。汪和建（1999）、侯渡舟（2001）认为家庭资源供给不足和市场需求导致家族企业社会化。动力还来自企业内部。企业家的欲望成为企业成长的强大动力。彭罗斯（1959）认为，

企业成长受企业吸纳管理能力的数量和速度的限制。社会化的实质就是家族企业与社会资本的融合(张仁寿 2000; 储小平 2000)。郭跃进(2003)认为主要是家族企业发展中存在着天然的社会化动因: 家族繁衍、企业规模扩张和市场竞争。

驱动模式方面。学者认为, 对家族企业的作用分为自主理性选择基础上的诱致型制度变迁和由政府推行的强制型制度变迁。得益于“伦理宗教, 特别是新教的伦理与禁欲教派的伟大业绩, 就是挣断了宗族纽带, 建立了信仰和伦理的生活方式共同体对于血缘共同体的优势……”(马克思·韦伯, 1920, P289~296), 西方家族企业更容易社会化。台湾学者杨国枢、刘兆明等认为华人企业的武器则是“泛家族主义”。其作用: 一是“家族”范围的扩大, 对于家族成员的认定不再只是局限具有血缘关系的狭义的家族圈子内, 而是扩展到以“五缘文化”为基础来认定。二是家族文化的影响力及作用范围逐渐延伸至家族以外, 家族的运行规则、家族伦理等在家族企业的经营发展过程中会表现出来。费孝通先生则以“差序格局”的概念形象地描述“泛家族主义”。“差序格局”理论被广泛用来解释企业家族化的过程, 即企业的成员是根据家族内的关系由近到远再向家族外扩张形成。刘平青(2002)认为中国家族企业对优秀的社会公众成员, 习惯于用身份型方式同化他, 或通过联姻的方式使之成为家族成员, 或以身份加契约双管齐下的方式使之成为准家族成员。通过“泛家族主义”作用的不断深化, 家族企业得以缓慢社会化。

#### 四. 家族企业社会化内容研究

美国学者克林·盖尔西克(1997)从家族、企业、所有权三个角度对家族企业社会化进行了研究。家族企业的社会化有三个方面: 财产所有权社会化, 管理控制权的社会化, 企业意义上的社会化(郭跃进, 2003)。我国家族企业的社会化, 按其出现的先后与难易, 主要应有管理权、所有权、企业文化三个相互关联的方面(李从质, 2003)。研究表明, 涉及家族企业社会化主要有: 人力资源、产权(资本或控制权)、治理结构、文化等内容。

控制权方面。德鲁克指出, 家族企业要能生存和保持有效运作, “……至少要有一位非家族成员”。储小平(2000)认为相当多的私营家族企业的成长瓶颈主要是人力资本。黄旭成(2002)认为当家族企业发展到一定的阶段, 家族内部人力资源的不足是必然的。家族企业人力资源的社会化要解决的, 就是要消除家族企业高级管理层对外部的封闭性, 弱化家族对企业的控制, 从用人唯亲转变为用人唯贤, 真正做到能者居其位。吴学谦(2003)认为人力资源社会化主要涉及到家族企业继承人的选择问题、家族成员(创业元老)退出问题和职业经理人进入问题。向荣(2002)认为, 企业首席执行官交接有5种模式。李新春(2001)则认为“子承父业”也并非一定不利于企业成长, 因为这种继任并不是一步到位, 而是一个持续时间较长的过程, 同时符合企业“安全”发展的第一目标。马津龙(1999)提出民营企业(家族企业)可考虑采

用“传递官杖”(Passing the Baton)的方式实现继任。周其仁认为: 在选择由儿子继任还是职业经理人继任问题上, 不存在哪个途径最好的问题, 多数创业者会在“亲”(可靠)和“贤”(能干)这两难之间, 选择最优的帕累托组合。景素奇(2004年)认为家族企业引进人才很难, 影响因素有: 社会信任制度、产权结构、组织方式、文化理念等各方面。

产权方面。大多数学者主张家族企业变革应从产权入手, 实行所有权与经营权分离。但周其仁(1995)等指出, 不要未加仔细检验就得出“家族经营要被非家族经营取代”的“规律”, 更不要以主观臆断盲目改造家族企业; 家族企业会随着规模扩大, 会在企业内部产生出自我更新的力量, 使自己的企业顺利转型, 以适应现代经济的挑战。关于产权社会化的演进路径, 理论界普遍认为, 由“封闭”到“开放”是家族企业变革产权结构的唯一路径, 可分为三个阶段: 第一阶段是家长作为单一股东拥有100%的股权; 第二阶段是家族内部(包括泛家族成员)分享股权, 核心人物掌握相对多数的股份; 第三阶段是家族和外部投资者共享股权, 家族作为一个整体或者是控股股东, 或者失去控股权(克林, 盖尔西克, 1998; 潘必胜, 1998)。

治理方面。企业的产权结构决定了其治理结构的特征, 家族企业通常是由家族控制董事会, 由家长担任总经理或(兼)董事长(陈躬林, 2002; 马津龙, 1999)。理论界普遍认为家族企业具有比非家族企业更加复杂的治理结构: 所有者、董事会、管理者、家族的“四重”治理机构; 由“硬核”和“外围”组成的“二元结构”(汪和建, 1999; 李文, 2002); 由高层管理集团(家族成员)、中层技术骨干集团和下层劳动集团组成的“三元结构”, 而中层技术骨干通常导致企业治理机构不稳定(潘必胜, 1998)。关于家族企业最佳治理结构, 陈凌认为在信息分散度和规范度都较小的国家, 最佳的治理结构既不是市场也不是科层制组织, 而是家族式企业和网络模式。储小平认为传统的华人社会信息的低规范度和高集中度决定了企业主与经理人之间的信息不对称, 在中国经理人市场失灵的状况下, 应该实行“折中治理”模式, 就是家族和经理人共同分割企业的控制权, 家族通过各种方式保持对经理人的直接控制。

#### 五. 家族企业社会化障碍和条件研究

钱德勒(1977)认为技术、市场和交通通讯的发展是企业规模扩张并演变为现代工商企业的外生因素。祖克尔在分析了1840—1920年期间美国经济中的信任情况后得出社会信任制度的建设在美国家族企业演变为经理式企业起了重要的作用。美籍日裔学者弗兰西斯·福山(1995)进一步指出在低信任度文化中, 人们更容易相信“家族”圈子内的人。这也是为什么家族企业这种组织形式在中国及东南亚华人中盛行的原因。汪丁丁(1995)指出“家”的概念、“家文化”一直伴随和影响华人企业的发展。社会信任资源的缺乏, 市场发育不完善, 法律制度不健全、产权保护不足等因素决定了家族集权管理的必要性(储小平, 2001; 李新春, 2002)。要顺利推动家族企业的社会化转型, 必须重视家族文化、职



业经理人队伍素质、社会信任等因素的作用(储小平,2001;郭跃进,2002;应焕红,2002)。在外部环境没有得到根本改善的条件下,家族企业很难转变为现代企业以提高经营效率。因此我国今天家族企业的社会化转型,必须有一定的制度建设和机制建设进行引导(郭跃进,2003)。

除了外部因素之外,今井俊一在《现代企业的组织和管理》一书中谈到,家族企业演变为现代企业离不开企业家的主观作用。钱德勒(1977)指出经理式的企业中经理之所以有他们发挥作用的“舞台”,与这些公司的所有者忙于赚取其它“外快”而无暇于企业经营的事实是分不开的。但社会化风险最突出是体现在所有权和经营权分离的时候(王亚娟,2002)。因此对于家族企业来说,发展的制约因素就是资本融合和管理者选拔(储小平,2003)。李前兵,丁栋虹(2004)从节约交易费用的角度分析,人格化交易应当优于非人格化交易,然而人类经济发展的历史却是一个从人格化交易向非人格化交易转变的过程,诺斯因此提出:从人格化交易向非人格化交易的转变是经济发展中的关键性制约因素。

## 六. 结论

在最近十几年,家族企业作为一种具有顽强生命力的企业组织形式,重新获得了国内外学术研究和政府政策的正视和兴趣,理论界开始尝试以客观、理性和发展的眼光来看待家族企业,并希望能够对其成长发展提出中肯的分析和建议,从而积极探索适合家族企业成长发展道路。目前对家族企业的研究理论主要有盖尔西克的三级发展模式、麦迪思的生命周期理论、福山的信任文化理论、贝克尔的家庭利他主义、诺斯的制度变迁理论等。国内学者还以国内目前的不完善市场经济条件、不健全的法制规范和社会信用制度为研究背景,对家族企业社会化作了分析。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。

综观国内对家族企业社会化问题的研究,主要存在以下不足:从单一视角进行研究的较多,例如从经济学、管理学、文化学、社会学和人类学等角度,而从多视角、跨学科的综合研究还不够,对家族企业社会化的影响因素描述性和轶事性的分析较多,而就这些因素对家族企业社会化的影响方向、影响程度进行量化、模型化的研究还很少。学者大多沿用现有的经济学、社会学以及企业管理理论对家族企业和家族管理进行分析和阐释,有关家族企业社会化的学理研究基本上处于空白状态。如费孝通的“差序格局”理论虽然解释了企业家族化的机理,但没有解释家族成员退出的机理。而欧美国家的学者常常更侧重于从咨询的角度进行研究,以企业具体案例为研究依据,以为企业发展提供战略规划为目的,尽管这些研究成果具有较强的实践指导作用和一定的理论借鉴意义,但没有形成系统的研究框架。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,只是演变表象的描述。总之,关于家族企业社会化的研究,还需要理论界进行系统地研究。

## 参考文献:

- [1] [美]小艾尔弗雷德·d·钱德勒.看得见的手——美国企业管理的革命[M].彭志华,译.北京:商务印书馆,2001.
- [2] [美]克林·盖尔西克,等.家族企业的繁衍[M].北京:经济日报出版社,1998.
- [3] [美]弗朗西斯·福山.信任——社会美德与创造经济繁荣[M].董武,译.海口:海南出版社,2001.
- [4] 费孝通.乡土中国[M].北京:华文出版社,1999.
- [5] 郭跃进.家族企业经营管理[M].北京:经济管理出版社,2003.
- [6] 李新春,等.企业成长的控制权约束[J].南开管理评论,2000(3).
- [7] 刘平青.协同进化发达市场经济中家族企业成长模式研究——兼与转轨期中国家族企业的比较[J].上海经济研究,2002(5).
- [8] 向荣.家族企业——一个值得进一步研究的领域[J].商业经济与管理,2002(3).
- [9] 储小平.信任与家族企业的成长[J].管理世界,2003(6).
- [10] 陈凌.信息特征、交易成本和家族式组织[J].经济研究,1998(7).
- [11] 李从质.我国家族企业的发展与社会化[J].价格与市场,2003(9).
- [12] Eric W K Tsang. Internationalizing the Family Firm: A case study of a Chinese Family Business[J]. Journal of Small Business Management, 2001, 39(1): 88-94.
- [13] Stewart R Clegg, Dexter C Dunphy, Gordon Redding. Organization and Management in East Asia. The Enterprise and Management in East Asia[M]. The University of Hongkong Press, 1986.
- [14] Tom L Potts, John E Schoen, Margery Engel Loeb, Fred S Hulme. Effective retirement for family business owner-managers: Perspectives of financial planners[J]. Journal of Financial Planning, 2001, 14(6): 102-115.
- [15] W Gibb Dyer. Succeeding Generations: Realizing the Dream of Families in Business[J]. Administrative Science Quarterly, 2000, 45(2): 401-403.
- [16] Michael H Morris, Roy W Williams, Deon Nel. Factors influencing family business succession[J]. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 1996, 12(3): 68-81.

(责任编辑:周祖德)