

<<文化传统下中国家族企业成长研究>>

图书基本信息

书名：<<文化传统下中国家族企业成长研究>>

13位ISBN编号：9787802553347

10位ISBN编号：7802553342

出版时间：2010-1

出版时间：企业管理出版社

作者：许忠伟

页数：178

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<文化传统下中国家族企业成长研究>>

内容概要

家族企业是一种普遍存在的企业组织形式。在世界经济的各个角落都能发现家族企业的身影。可以说,家族企业无论在数量还是规模上都在世界经济中占有较大的份额。根据Gerisick(1997)的研究,最保守的估计,由家族所有或经营的企业占全世界企业总数的65%~80%。

在中国二十多年的改革开放中,民营企业从无到有,逐渐发展壮大,其中大部分民营企业为家族企业。

企业是镶嵌在社会中的经济组织,文化传统下人们的心理、行为习惯必然影响到企业的运营方式。

文化传统在我国家族企业发展中到底发挥了哪些作用?

文化传统如何“外化”于家族企业的具体管理实践?

在我国特有的文化传统的土壤上,我国家族企业成长路径如何?

对这些问题的深入思考将有助于推动我国家族企业健康快速成长。

《文化传统下中国家族企业成长研究》是在国家社科基金项目《文化传统与家族企业制度安排》(结项号:20060395)的基础上再度思考提炼完成的。

从理论的角度来看,中外理论界对家族企业这一领域研究的忽视无疑造成了相关文献的缺乏和不足,事实上关于家族企业的文献远远少于其他经济和管理领域的文献。

《文化传统下中国家族企业成长研究》探寻文化传统对家族企业成长的影响程度和作用机理,对丰富家族企业的研究成果具有理论意义,也可为有关学者做进一步的研究提供理论支持。

从实践的角度来看,《文化传统下中国家族企业成长研究》有助于加深我们对隐藏在生活之中却习以为常的心理、习惯对我国家族企业成长影响的认识,为家族企业成长提供现实可行的路径选择。同时,由于深入全国各地调查不同类型的家族企业,并对家族企业较发达的地区进行了重点调查,得到一手的宝贵资料,能真实反映我国家族企业的发展现状,使得研究成果更贴近实际。

企业的成长表现在两个方面:规模的扩大和运营效率提高,它们具有一定的统一性。

企业效率的提高来源于合理的分工。

但是分工不能无限细分下去,因为分工所带来的效率提高的同时也会增加协调分工的管理成本。

企业内部分工的程度与协调分工的管理成本之间会有一个平衡。

而管理成本是由管理能力决定的,同样规模或者同样复杂程度的企业之间由于管理能力不同,其管理成本会产生差异。

所以企业成长的决定要素在于企业管理能力的高低。

而企业管理能力的提高一方面在于将分散在企业内部的知识组织化,通过组织内部惯例、组织内部的制度化建设减少组织的协调成本;另一方面在于吸纳外部的管理资源。

打破家族企业打破封闭型,广泛地从社会吸纳资源,建立企业内部规范的内部管理制度成为我国家族企业成长必须解决的难题。

家族企业的成长镶嵌在我国文化传统中。

我国的文化传统的核心是家文化和由家文化而衍生出来的人与人之间的差序格局结构。

这种结构是我国家族企业成长的现实环境和外在条件。

全书分为三个单元由10章构成。

第1、2、3章为一个单元,导论部分,明确本课题的选题意义,界定研究对象。

第2、3两章分别从理论和历史的角度分析家族企业成长规律。

企业的成长决定于企业内部管理能力的高低。

企业内部管理能力的提高一方面在于将分散在企业内部的知识组织化,通过组织内部惯例、组织内部的制度化建设可以减少组织的协调成本;另一方面在于吸纳外部的管理资源,融合外部资源。

第4、5、6、7章为一个单元,也是《文化传统下中国家族企业成长研究》的重点。

讨论了文化传统如何影响家族企业对外部资源的吸纳和融合。

第4章分析了企业内部管理和外部文化环境,提出了《文化传统下中国家族企业成长研究》研究的理

<<文化传统下中国家族企业成长研究>>

论基础，即综合集成法和耗散结构理论。

第5、6两章分析家族企业对外部资源吸纳能力，考察了文化传统对家族企业开放的影响。

家族企业开放是一个漫长的过程，在短期内家族企业的封闭性很难打开，家族企业对外界资源吸纳能力不足的情况将长期存在。

比较不同地区家族企业管理特征的区别，我们发现家族文化传统强的地区家族企业控制权开放程度更低。

第7章分析了家族企业对吸纳社会知识资本的融合问题，发现在我国低文本的社会环境下，与特定的人和特定的情景发生联系的隐性知识难以编码成容易传播的显性知识。

家族企业核心成员扮演信息处理、储存的角色，这不利于家族企业知识积累。

第8、9、10章为一个单元。

家族内部可以提供家族企业发展的人力资本已经十分有限。

剩下唯一切实可行的办法就是在寻求社会人力资本的加入。

在外来人员加入家族企业的过程中企业首先遇到的是员工能力与忠诚的选择。

第8章针对这种情况，提出了双权数的评价方法，解决家族企业选拔人才遇到的难以抉择的困境。

外部员工到了家族企业，如何将员工的专有资本转化为企业共有的智力资本，应该在家族企业关爱员工的三重关系基础上，通过建立企业内部和谐的工作关系来解决企业知识能力积累的问题。

第9章是面向家族企业未来成长的。

家族企业成长的路径在通过不断开放，从社会吸纳更多的资本为企业所用。

企业成长的方向在于不断创新。

在创新活动选择上，可以用企业系统整体观把企业创新活动所创造的功能和所需要费用结合起来，把技术指标和经济指标结合起来，对其相互关系进行定量分析，综合平衡，这样能提高创新效率，取得更大的经济效益。

在创新活动的具体操作上，通过建立企业内部市场创新平台、技术创新平台和知识创新平台，使企业资源得到充分整合，提高企业创新能力。

第10章为《文化传统下中国家族企业成长研究》的结论与展望。

《文化传统下中国家族企业成长研究》系统地分析了文化传统对家族企业对外部资源吸纳与融合的影响，提出了在文化传统下，家族企业如何破除对外部资源吸纳不足和企业知识能力积累不够的具体措施。

由于中国传统文化博大精深，《文化传统下中国家族企业成长研究》不可能面面俱到；在研究方法上和综合集成法的应用上，定性研究与定量研究的结合还有待于进一步加强。

总之，《文化传统下中国家族企业成长研究》存在的不足，只能等待以后再研究。

书籍目录

- 第1章 导论1.1 选题背景与意义1.1.1 家族企业的普遍存在1.1.2 家族企业研究的意义1.2 相关概念的界定1.2.1 文化传统的界定1.2.2 家族企业的界定1.3 研究的思路、内容、方法1.3.1 研究目标、分析框架和主要内容1.3.2 研究方法1.4 主要创新点与不足1.4.1 研究创新1.4.2 不足之处第2章 相关理论综述2.1 新制度经济学2.1.1 交易费用理论1.1.2 委托代理理论1.1.3 不完全契约理论2.2 企业成长理论回顾2.2.1 古典企业成长理论2.2.2 内生能力的企业成长理论2.2.3 基于演化的企业成长理论2.3 家族企业成长的研究综述2.3.1 关于家族企业成长障碍的研究2.3.2 关于家族企业成长方向的研究2.3.3 文化传统与家族企业成长小结第3章 国外企业成长的历史及其启示3.1 美国企业成长历史3.1.1 1840以前, 家族企业占主体3.1.2 家族资本主义向经理资本主义过渡1.3.3 家族企业的现代发展3.2 日本企业成长的历史3.2.1 政府主导的强制工业化和家族企业的兴起3.2.2 日本家族企业集团的形成、确立和发展3.2.3 企业集团的内部联系逐渐弱化3.3 国外企业成长的启示3.3.1 美国家族企业成长的启示3.3.2 日本家族企业演进的启示3.3.3 美日家族企业成长路径比较的启示小结第4章 家族企业的现状、文化环境及理论基点4.1 我国家族企业的现状4.1.1 产权集中度高且流动性小4.1.2 内外有别的用人制度4.1.3 注重网络关系4.2 家族式管理的文化环境4.2.1 差序格局4.2.2 家长式作风4.2.3 重视家族利益4.3 本文研究的理论基点4.3.1 综合集成理论4.3.2 耗散结构理论小结第5章 文化传统对家族企业产权开放的影响5.1 我国家族企业产权的现状5.1.1 家族企业外部产权结构特征5.1.2 家族企业内部产权结构特征5.1.3 家族式产权治理模式的优劣势分析5.2 家族企业的产权开放分析5.2.1 家族企业产权开放的诱导因素5.2.2 家族企业产权开放的制约因素5.2.3 我国家族企业产权开放与企业规模的实证5.3 我国家族企业产权开放的法律文化制约5.3.1 我国家族企业产权封闭的法律环境5.3.2 文化传统的主导作用5.3.3 我国家族企业产权封闭的文化基础小结第6章 文化传统对家族企业控制权开放的影响6.1 家族企业控制权的现状6.1.1 企业控制权的定义6.1.2 家族企业控制权的现状6.1.3 家族企业控制权的特征6.2 家族企业控制权开放的分析6.2.1 家族企业控制权开放的两难6.2.2 家族企业控制权开放的经济分析6.2.3 控制权开放的文化土壤6.3 不同传统文化对家族企业控制权影响的实证6.3.1 临沂与温州地区传统文化比较6.3.2 临沂与温州地区家族企业控制权的差异6.3.3 临沂与温州家族企业控制权差异的文化解释小结第7章 文化传统对家族企业积累知识能力的影响7.1 企业知识能力积累的分析模型7.1.1 企业知识能力7.1.2 企业知识能力的积累模型7.1.3 企业知识积累的流程7.2 家族企业融合员工知识能力的特征7.2.1 家族企业融合员工知识能力的途径7.2.2 家族企业融合员工知识能力分析7.3 家族企业知识积累途径的文化基础7.3.1 我国社会知识的信息特征7.3.2 文化传统与家族企业知识积累方式小结第8章 家族企业和谐成长8.1 选择适合的人才引入外部资源8.1.1 中庸之道与人才选择8.1.2 双权数评价法8.1.3 忠诚与能力的结合8.2 关爱员工积累企业知识能力8.2.1 对关爱员工的新理解8.2.2 关爱员工涉及的三重关系8.2.3 关爱员工的机制实施小结第9章 家族企业创新成长9.1 剖析家族财富增长方式9.1.1 中国传统文化中的财富观9.1.2 家族企业财富创造的模式9.1.3 改变家族企业创造财富的方式9.2 以整体观为基础的边际“创新致富”模式9.2.1 资源配置的价值边际分析9.2.2 “创新致富”的边际分析9.2.3 “创新致富”方案的优化9.2.4 吉利集团的三阶段创新模式的例证9.3 以集成思想为基础的创新平台创新模式9.3.1 家族企业的创新集成平台体系9.3.2 家族企业创新集成平台的三维动态模型9.3.2 文化力驱动下的家族企业创新集成平台升级路径9.3.4 太阳纸业创新集成平台的例证小结第10章 结论与展望10.1 主要结论10.2 不足与展望参考文献调查问卷致谢

<<文化传统下中国家族企业成长研究>>

编辑推荐

《文化传统下中国家族企业成长研究》系统地分析了文化传统对家族企业对外部资源吸纳与融合的影响，提出了在文化传统下，家族企业如何破除对外部资源吸纳不足和企业知识能力积累不够的具体措施。

《文化传统下中国家族企业成长研究》适合从事相关研究工作的人员参考阅读。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>