

1 绪论

1.1 研究背景

家族企业是人类经济社会最具生命力的早期企业组织形态,从十五世纪开始,经历古典家族企业、近代家族企业与现代家族企业三个阶段的成长演化,成为不论在数量上还是规模上都不可小觑的世界经济的重要组成部分,在世界经济丛林里是有着举足轻重的地位,根据克林·盖尔西克 1997 年的调查研究,由家庭拥有或经营的企业保守估计占全世界经济总量的 65%—80%,于世界 500 强企业里,家族企业占比约 40%^[1],在我国,家族企业明末清初具雏形,1978 年改革开放后,在我国“家天下”等封建传统文化的催生下,短短四十几年时间迅猛发展,如雨后春笋般遍地丛生,所创造的“中国发速度”令世界惊叹,据 2014 年刘洁、林家斌、项安波三位作家在中国社会科学院上发表的《中国民营经济发展报告》,家族企业占我国民营经济 90%,国内不少学者更是将其看作中国民营经济的代名词,作为我国经济社会的重要支柱,家族对我国国民经济贡献极大,在保证就业、活跃经济市场、扩大进出口、等发面成就显著,但就在这欣欣向荣之际,这繁荣景象的背后,我国大多数的家族企业却遭遇其发展的瓶颈时期,往往陷入“富不过三代”的宿命,跳不出长不大、做不长的怪圈,机构僵化,人员臃肿、任人唯亲、效率低下、生产落后、管理混乱、封建家长作风等通病严重,特别是随这经济社会全球化进程的加速,家族企业的这些毛病更是暴露无遗。

我国家族企业发展中的这些问题,绝大部分是由于其人力资源配置方面的问题所引起。就我国人力资源配置而言,我国术界对家族企业人力资源配置的关注与研究起步相对比较晚,短短四十余载就走过了西方用一个多世纪所走过的从起步、发展到繁荣三个阶段的发展历程,,从起初的干部统一调配工作统一招工的计划配置,到有市场为主导的市场配置,其逐步科学化、规范化、合理化。但欲速不达,目前我国家族企业的人力资源配置这一块还是存在很多的不足,比如我国家族企业目前在人力资源配置上乃存在对自身人力资源配置工作的不重视或认识理解不够、人力资源配置存在规划性缺陷、专业上有差距、对非血亲成员的排斥、职业经理人市场制度不完善等等问题。而这些人力资源配置上的弊端是家族企业度过发展瓶颈期,获得持续发展动力,更好更快发展所亟需解决的。

^[1] 克林·盖尔西克. 家族企业的繁衍—家族企业的生命周期[J]. 经济日报出版社, 1997.2-3

1.2 研究的意义

党的十九大报告提出，“人才是实现民族振兴，赢得国际竞争主动的战略资源，要坚持党管人才原则，聚天下人才而用之，加快建设人才强国，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策。”这是人才对于一个国家之重要性“将我们顶尖的20个人挖走，那么我告诉你微软就会变成一家无足轻重的公司。”这是人才对于一家企业的重要性，但是聚天下英才怎么用，用在哪里，这20个顶尖人才该放在那里，才能撑起这横跨世界各国的商业帝国呢？这些都是值得探讨和研究的，这是人力资源配置对于一个国家和微软公司的重要意义，那么一个家族企业的人力资源配置问题研究的意义在这三个层次上到底又是怎样的体现呢？

首先，家族企业做好人力资源优化配置对于个人是具有重大意义的。中国人民大学姚裕群教授的观点里：“人力资源配置既是人力资源管理的起点，又是人力资源管理的终点，其最终目的就是要达到个人与岗位的有效匹配，提升组织的整体效能。”人力资源的优化配置其本质上就是做到人岗关系的最佳匹配，达到人尽其才，才尽其用，人事相宜，形成积极团队绩效，最大限度发挥团队绩效，在这种人力资源的有效配置下，必将促进人力资源本身的价值增值。人岗的最佳匹配，意味着会将人至于对于其本身而言最有利的环境，组织成员在这种“利己”的工作环境中更能发挥其主动性，主动去探索学习，丰富自我，不断的促进自身成长，实现自身人力资源的不断提升。就如同一颗饱满的种子遇到最为肥沃土壤，必能在组织中大放其彩。最终通过这种科学合理的人力资源配置下，实现劳资关系平衡和谐，个人与企业的双赢。

其次，对于家族企业本身而言，人力资源配置管理问题是至家族企业诞生以来就带有的先天症结，是每一家族企业发展中的所必须解决的难题，我国家族企业长期以来受传统的家族文化与家长制作风等因素的影响，导致我国家族企业普遍存在封建专制的特点，而这些文化大背景等因素所导致的问题最终都集中表现在家族企业中人力资源配置问题，最终导致家族企业“富不过三代”的企业宿命。因此，研究家族企业的人力资源配置问题，毫无疑问对于促进家族企业的发展是具有重要意义的。家族企业的成长依赖于人力资源的存量，其持续的发展壮大依靠人力资源流量，人力资源的合理配置在家族企业的整体经营活动中人力资源的优化配置是其最为基础和重要的一环，是家族企业人力资源管理活动的核心，家族企业将人力资源配置问题做好，优化家族企业人力资源配置，使其达到最优状态，充分发挥企业中人力资源的重要作用，很大程度提高组织工作效率，产生积极的团队绩效，助力于组织战略目标的实现，可以说家族企业是对其更好更快更持久发展，走出国门，迈向世界最有力的保障。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/097042122123010001>