

宁波市企业管理重点学科资助出版
浙江万里学院学术著作出版资金资助出版

基于信任的 家族企业职业经理人 制度设计研究

叶素文 著

The Research and Design of the Systems
of Family Firm's Professional Managers
Which based on Trust



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

013045717

F279.245
129

基于信任的 家族企业职业经理人 制度设计研究

叶素文 著



The Research and Design of the Systems
of Family Firm's Professional Managers
Which based on Trust



北航

C1653344



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

F279.245
129

图书在版编目 (CIP)数据

基于信任的家族企业职业经理人制度设计研究 / 叶素文著. —杭州: 浙江大学出版社, 2013. 4
ISBN 978-7-308-11358-8

I. ①基… II. ①叶… III. ①家庭—民营企业—企业管理制度—研究—宁波市 IV. ①F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 072988 号

基于信任的家族企业职业经理人制度设计研究

叶素文 著

责任编辑 黄兆宁

封面设计 十木米

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 杭州中大图文设计有限公司

印 刷 德清县第二印刷厂

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 13.5

字 数 265 千

版 印 次 2013 年 4 月第 1 版 2013 年 4 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-11358-8

定 价 32.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话(0571)88925591

前 言

家族企业在全球市场经济中的作用毋庸置疑,西方家族企业已经经历了比较清晰的发展脉络和路径,主要是通过改造股权结构、引进职业经理人制度、建立更加科学的公司治理结构,逐渐向现代企业制度转变。我国家族企业何去何从?是按照西方家族企业的演化路径持续成长,最终完成家族企业向现代企业制度转变?还是因为自身特色而具有不同的发展动力和演进轨迹?我国家族企业成长的奥秘到底在哪里?能否被破解?对以上问题,传统的研究路径是基于产权理论、现代企业管理理论以及借鉴西方成功的家族企业管理经验,试图建立一套科学的制度体系或发展理论,用于指导我国家族企业的制度设计或管理实践,但事实上往往事与愿违,并没有形成一套统一的适合我国家族企业持续发展的理论框架或制度体系。另一方面,我国家族企业的现实发展态势非常好,但实施职业经理人制度却面临较大障碍。职业经理人制度是家族企业发展的重要方向,在实践中,家族企业实施职业经理人制度最担心的是经理人的信任风险可能导致的企业危机,信任关系的构建与发展是保障职业经理人制度效率的关键。因此,探讨家族企业如何在信任关系框架下提高制度与管理的效率,是当今家族企业发展理论与公司治理理论的重点研究领域之一,研究这一问题对于我国正处在“二次创业”的家族企业来说,具有更为直接的现实意义。在此背景下,本书基于信任的视角,试图探究家族企业职业经理人信任倾向与组织承诺互动关系下的制度设计与管理,无疑具有十分重要的理论与现实意义。

本书以家族企业为研究对象,基于制度信任视角,重点分析家族企业职业经理人信任行为倾向与组织承诺状况以及两者之间的关系,并采用典型案例、协同理论以及制度经济学的工具或方法,从制度化信任视角探讨了家族企业职业经理人制度的设计思想,在提高家族企业的制度化信任、促进职业经理人制度实施等方面提出了措施和建议。职业经理人制度的诸多现实问题,归根结底是委托代理人之间信任关系冲突的集中表现。信任与制度是相互作用的,家族企业信任关系对职业

经理人制度的人才引进、人才管理以及人才治理机制具有重要的影响,社会诚信基础缺失、职业经理人道德水平不高,会导致家族企业信任关系内外有别,从而影响了家族企业管理模式的发展和现代企业制度的变迁。家族企业经理人的引入和退出,明显受到信任和制度两方面因素的影响,在制度和信任之间寻求一种平衡,建立一种良性互动的制度信任关系,并在此基础上设计有效的职业经理人制度,以实现雇主与经理人共赢,是我国未来家族企业顺利成长的关键。

本书认为职业经理人的信任来源是多维的,包括社会信任、心理契约信任及制度信任。通过对职业经理人的信任倾向与组织承诺关系的实证分析,笔者建立了信任倾向与组织承诺回归模型,以此作为信任博弈的研究前提。信任是家族企业职业经理人组织承诺的重要影响因素,职业经理人信任倾向的3个维度对其组织承诺的影响程度不同,由高到低依次为制度信任、心理契约信任及社会信任,其中制度信任影响最大。而家族企业与职业经理人之间存在动态的信任博弈。本书通过职业经理人道德风险的分析,建立了经理人代理收益与道德风险博弈模型,并改造了代理人效率工资中的部分假设,增加了基于信任的“制度化收益”及“匹配收益”两个影响因素,完善了家族企业职业经理人三阶段信任博弈模型。本书研究表明,家族企业信任关系具有外部性,信任制度的合理设计和有效运用,是保障职业经理人制度实施效率的关键因素。职业经理人制度是一个制度综合的系统,它是以制度群的形式存在并产生作用的。在家族企业职业经理人制度的设计与分析中,必须考虑制度元与制度群之间的系统性与协作性,从而达到实现制度效率与管理效率的目标。本书借鉴协同理论思想,通过案例分析和制度经济学的研究方法,以宁波地区家族企业实施职业经理人制度的案例为基础,分析了制度人性化、制度协同对建立制度信任、提高制度效率的重要性。基于制度信任,在开放理念、完善制度、增进信任、完善委托代理机制等四个方面给出了提高职业经理人制度效率的对策和建议。

本书的主要创新点集中体现在以下两个方面:

第一,基于制度经济学和委托代理理论,并借鉴博弈分析的思想,从家族企业与职业经理人的信任关系视角出发,对家族企业职业经理人信任倾向与组织承诺进行实证分析,建立了经理人代理收益与道德风险博弈模型,改造了代理人效率工资中制度收益假设,完善了家族企业职业经理人信任博弈模型,得出了一些重要而有价值的结论。从表面来看,家族企业委托人与代理人之间的矛盾是“利益之争”,从深层次来看,却是我国社会不信任情绪的集中体现,要彻底解决委托代理矛盾,加快职业经理人制度的改革与实施,必须经受“信任考验”。本书从制度化层面动态研究家族企业与职业经理人之间的信任博弈,使信任关系问题由水平探索向过程研究转移,更贴近家族企业职业经理人制度的管理实际。

第二,运用协同理论以及案例分析方法,研究职业经理人制度设计与效应。通

过职业经理人制度设计与管理的一些典型案例,得出了职业经理人制度产生效率的主要根源在于制度的可信任性,制度效率来自于制度群中各个制度元之间的有效协同,制度协同又与制度信任具有良性互动关系,从而推动经理人制度效率的改善。本书采用协同论思想,以家族企业职业经理人制度实施或管理中的真实案例为典型素材,分析了家族企业职业经理人制度中“制度失效”、“制度漏洞”的根源,探讨了“制度人性化”、“制度落地”以及“制度化信任”对委托代理关系的积极影响,完善了制度元、制度群、制度协同等概念的内涵;并通过案例揭示了制度协同与制度信任的作用机理,基于制度信任提出了改善经理人制度效率的措施。

这本专著是在笔者博士学位论文的基础上修改而成的。关于家族企业职业经理人制度的研究亟待深入,职业经理人制度设计的理论体系、制度信任、制度协同以及在家族企业管理实践中的运用效果评价仍有待完善。

叶素文

2013年3月6日于宁波

Preface

Family firms play a very important role in the global market economics. The development of western family firms has already had a clearly developed context and route. They mainly through changing the equity structure, importing the institution of professional managers, building more scientific corporate governance structure and gradually transfer to the modern institution of company. Where should the Chinese family firms go? Should the Chinese family firms grow up in according to the growing route of western family firms? Or in according to the own characteristic to make a difference growing route. What is the secret of Chinese family firms' growing up? Can it be solved? To these questions, the traditional analysis route is based on the theory of property, theory of management of modern company and borrowing the successful experience from western family firms. It tries to build a scientific system and developed theory, in order to guide the Chinese family firms' institution design and management development. But in fact it doesn't form unity theory system and institution system which fit for the growing of Chinese family firms. On the other hand, the situation of Chinese family firms' actual development is not very good. The professional manager's institution is a very important direction to the development of family firm. In practice, the most important question of the implement of professional managers' institution is the risk of trust which leads to enterprise crisis. The construction and development of the relationship of trust is the key for ensuring the professional manager's institution efficiency. So, discussing family firm how to improve institution and the efficient of management in the condition of the framework of trust relationship, which is the important research area in the present family firm's development theory and govern theory.

Researching this question has a direct and actual meaning to the family firms that are during the second setting up in business. Under this background, this article try to research the institution design and management under the relationship between the family firm's professional managers' trust tendency and Organizational Commitment, which is based on the trust view, has a very important theoretical and actual meanings.

This article studies with family firms, which is based on the view of institution trust. It analyzes the tendency of family firm's professional manager's trust behavior and the situation of organizational commitment and the relationship between them. It adopts these tools and methods: canonical case, collaborative theory and institutional economics. It discusses the design philosophy of family firm's professional manager's institution. And it makes suggestion and measures for improving the institutional trust of family firm and promoting the enforceable of professional manger's institution.

Many actual problems of the institution of professional managers, which after all are the concentrated expression of the trust conflict between entrusted agents. Trust and institution is interaction, the trust relationship of family firm have a big influence on importing the professional manager's institution and professional manager's governance mechanism. The lost of society trust and the low moral level of professional manager will lead to the difference of family firm's trust relationship then influences the development of the management model of family firm and the change of modern company institution. The exit and entrance of family firm's manager is influenced by trust and institution. It searches a balance between trust and institution and builds a good institution trust relationship. Then it is based on this to design an effective professional manager's institution that in order to make a win-win between employer and manager. This is the key to Chinese family firm's future.

This article thinks that the resource of professional manager's trust is varied. It concluded institutional trust, psychological contact, social trust, three dimensions. It empirically analyzes the relationship between professional managers' trust tendency and organizational commitments. It studies to the professional managers and builds up the regression model of the tendency of trust and organizational commitments. Studies have shown that, trust is the important factor of organizational commitments of family firm's professional managers. The both have the significant positive correlation. Three dimensions have different



influence on organizational commitments. The order from high to low is this: institutional trust, psychological contact, social trust. The institutional trust has the most influence. Between the family firms and professional managers exists dynamic trust game. This article learns from the foreign research of trust relationship's dynamic game. In game model of efficiency wage adds two factors, "Institutionalization of income" and "match income" which are on the basis of trust. Improve three stages trust game model of family firm's professional managers. Studies have shown that, the trust relationship of family firm has externalities. Right design and effective application of trust institution is the key factor of protecting the professional managers' institutional operational efficiency.

The institution of professional manager is an institutional integrated system. It exists by system group. In the analysis and design of family firm's professional manager's institution must consider the systematic and coordination between institutional element and institutional group then make the institutional efficiency and management efficiency comes true. This article adopt to the synergetic thinking, through research methods of analyzing cases and institutional economics, based on the cases of the institution of Ningbo family firm's professional managers. Analyzing the human institution, joint institution which are very important to building trust institution and improving the institutional efficiency. It is based on trust institution in the four aspects of open ideal, improve institution, add trust and improve agent mechanism take suggestion to improving institutional efficiency of professional managers.

This monograph has been modified, that is based on my doctoral dissertation. The analysis of family firm's professional manager yet needs to be deeply discussed. The theory system of professional manager's system design, the trust of system, the synergy of system and the evaluation of application's efficiency in the practice of family firm's management, which need to be more perfected.

Suwen Ye

Mar 6, 2013 Ningbo

目 录

第一章 绪 论	1
一、问题的提出	1
(一)选题背景	4
(二)选题动机	7
(三)选题意义	8
二、国内外研究文献述评	9
(一)家族企业研究概述	9
(二)组织承诺研究概述	29
(三)职业经理人制度研究概述	33
(四)国内外研究的简单评论	38
三、研究框架及主要内容	42
(一)研究目的	42
(二)研究方法	42
(三)研究框架及主要内容	43
四、本书的创新点与研究展望	45
(一)本书的创新点	45
(二)本书的研究展望	45
第二章 我国家族企业职业经理人治理机制分析	49
一、我国家族企业的定义与特征	50
(一)家族企业的定义	50
(二)我国家族企业特征分析	51
二、我国家族企业的优劣势分析	57



(一) 家族企业的优势	58
(二) 家族企业的劣势	60
(三) 家族企业优劣势评析及发展思路	64
三、我国家族企业职业经理人治理机制的一般分析	67
(一) 家族企业职业经理人的引进机制分析	67
(二) 家族企业职业经理人的退出机制分析	70
(三) 家族企业的制度信任分析	72
第三章 职业经理人信任倾向与组织承诺的实证分析	74
一、样本选择与变量定义	74
(一) 样本选择	74
(二) 变量定义	75
二、调查问卷量表设计	77
(一) 结构设计思路	77
(二) 调查量表设计	78
三、预调查及信度效度检验	79
(一) 预调查	79
(二) 量表预调查的信度效度检验	80
四、正式调查实施与数据分析工具	86
(一) 抽样调查	86
(二) 实测中的信度效度检验	88
(三) 问卷统计分析工具与方法	89
五、正式调查的数据处理与分析	89
(一) 描述性统计结果	89
(二) FMOC 回归分析	94
(三) 实证分析的结论	96
第四章 家族企业职业经理人信任合作的博弈分析	99
一、家族企业委托人与代理人信任冲突分析	99
(一) 基于社会诚信基础的委托人与代理人信任冲突	101
(二) 基于制度化的委托人与代理人的信任冲突	104
(三) 基于心理契约的委托人与代理人的信任冲突	106
二、家族企业职业经理人道德风险博弈分析	107
(一) 职业经理人道德风险分析	107
(二) 职业经理人代理收益博弈分析	109

(三)有效化解经理人道德风险的制度设计策略	113
三、家族企业与职业经理人的信任博弈三阶段模型	115
(一)委托代理关系中的信任困境分析	115
(二)家族企业与职业经理人的三阶段信任博弈模型	118
第五章 家族企业职业经理人制度的设计与分析	125
一、制度效率与人性化制度	126
(一)信任合作及制度效率	126
(二)人性化的家族企业职业经理人管理制度	129
二、职业经理人制度的制定及履行	131
(一)职业经理人制度必须与员工目标需求相适应	131
(二)职业经理人制度失效的借鉴意义	133
(三)制度设计与制度实施	136
三、制度协同与制度化信任	143
(一)家族企业职业经理人制度的完美性与可信性	143
(二)制度元与制度群	144
(三)制度协同	146
(四)制度化信任	147
四、基于制度信任的提升家族企业职业经理人制度效率的建议	148
(一)开放理念	148
(二)完善制度	150
(三)增进信任	157
(四)完善委托代理机制	162
结 论	164
附录 家族企业职业经理人信任倾向与组织承诺调查问卷	171
参考文献	174
索 引	195
后 记	199

表目录

表 1-1	中国期刊网数据库 31 年来的相关学术论文数量检索统计	6
表 1-2	万方数据数据库最近 10 年来中国学位论文数量检索统计	6
表 1-3	国外组织承诺研究的演变	29
表 1-4	组织承诺的定义	30
表 1-5	组织承诺的 6 种内在机制模型	32
表 1-6	中国期刊网搜寻论文数量统计	40
表 1-7	中国学位论文(万方数据)搜寻博士论文数目明细	40
表 2-1	诚信的种类及危机表现形式	67
表 3-1	家族企业职业经理人组织承诺预调查的企业样本	79
表 3-2	家族企业职业经理人组织承诺预调查样本结构情况分布	80
表 3-3	家族企业职业经理人组织承诺预调查的 Cronbach α 系数	80
表 3-4	家族企业职业经理人组织承诺预调查各维度 Cronbach α 系数	81
表 3-5	家族企业职业经理人组织承诺预调查折半信度相关系数	82
表 3-6	家族企业职业经理人组织承诺预调查的 KMO 球形检验	82
表 3-7	家族企业职业经理人组织承诺预调查的公因子方差	82
表 3-8	家族企业职业经理人组织承诺预调查的总方差分解	83
表 3-9	家族企业职业经理人组织承诺预调查主成分分析的因子负荷阵 ($n=93$)	84
表 3-10	家族企业职业经理人组织承诺维度结构及调查问卷题项	86
表 3-11	家族企业职业经理人调查样本结构情况分布	87
表 3-12	家族企业职业经理人组织承诺的 Cronbach α 系数	88
表 3-13	家族企业职业经理人组织承诺各维度的 Cronbach α 系数	88
表 3-14	家族企业职业经理人组织承诺预调查折半信度相关系数	88
表 3-15	家族企业职业经理人组织承诺(FBOC)的总体状况	89

表 3-16	家族企业职业经理人的入口状况与组织承诺各维度相关分析结果	94
表 3-17	KMO 与球形检验	95
表 3-18	信任倾向公因子方差分析	95
表 3-19	信任倾向的总方差分解	95
表 3-20	家族企业职业经理人信任行为对组织承诺的回归分析	96
表 3-21	家族企业组织承诺对职业经理人信任行为的回归分析模型概要	96
表 3-22	家族企业职业经理人信任倾向与组织承诺回归分析的 ANOVA 检验	96
表 3-23	家族企业职业经理人信任倾向对组织承诺的回归模型概要	96
表 4-1	家族企业职业经理人“社会诚信缺失”的统计分析	102
表 4-2	家族企业职业经理人“制度信任”的统计分析	106
表 4-3	家族企业职业经理人“心理契约信任”的统计分析	106
表 4-4	家族企业与职业经理人的代理收益静态博弈分析	112
表 5-1	2010 年全国部分城市房价(均价)排行榜(元/m ²)	153
表 5-2	宁波市 2011 年全日制就业人员工资指导价位(节选经理人部分)	153

图目录

图 1-1	家族企业中的企业所有权、企业、家庭之间的关系	14
图 1-2	家族企业职业经理人信任与组织承诺关系的研究框图	44
图 1-3	家族企业持续成长的路径	47
图 2-1	家族企业的定义	50
图 3-1	家族企业职业经理人信任倾向与组织承诺的结构设计	78
图 4-1	家族企业经理人信任倾向与承诺守信系统	101
图 4-2	引进职业经理人的信息不对称影响	109
图 4-3	代理收益不完美信息的完全静态博弈树	112
图 4-4	家族企业职业经理人组织承诺与经营能力的二维度考察	116
图 4-5	家族企业委托人与职业经理代理人的信任与回报的匹配	117
图 4-6	两种信任模式对家族企业治理成本的影响	119
图 4-7	家族企业与职业经理人的三阶段博弈	120
图 5-1	企业核心竞争力的 4 个载体	136
图 5-2	2005—2010 年宁波与成都社平工资比较(单位:元/月)	152
图 5-3	2005—2010 年成都 GDP 及增速	152
图 5-4	2005—2010 年宁波 GDP 及增速	152
图 5-5	2005—2010 年宁波与成都人均 GDP 比较(单位:元)	152

第一章

绪 论

家族企业在全球市场经济尤其是中国市场经济中发展迅猛,其在经济发展中日益凸显的作用和地位,已经引起了国内外理论界的广泛兴趣。我国家族企业何去何从?是按照西方家族企业的演化路径持续成长,最终完成家族企业向现代企业制度转变,抑或其本身就拥有某种具有特色和内驱动力的演进轨迹,并沿着这种轨迹保持基业长青?我国家族企业成长的奥秘到底在哪里,它们能否被破解?带着这些疑问,本书先从我国家族企业现实发展的良好态势出发,引出理论上研究家族企业的重要性和紧迫性,而后通过对国内外家族企业相关研究文献的梳理,确立了基于制度信任角度来研究家族企业职业经理人制度的主题以及研究目的、方法、研究框架和主要内容。

一、问题的提出

家族企业是具有深刻历史内涵和现实意义的研究课题,是篇“大文章”(李新春、张书军,2005)。家族企业已经成为我国最为普遍和重要的企业组织形态之一,在经济发展中有着举足轻重的地位,并正在不断从原有传统领域向新兴产业领域转移和扩张(程书强,2006)。10余年来,家族企业的规模稳步增长,平均投资额、销售收入、净利润、员工总数等都表现出明显的增长,其中,平均销售收入增长倍数最多,净利润次之。家族企业已经成为经济社会发展的一支重要力量,对经济社会发展的贡献越来越大。2011年12月12日,全国工商联发布的《中国家族企业发展报告》指出,民营企业普遍存在于我国各行各业,70%以上国内经济总量是由民营企业创造的,民营经济已成为推动中国经济成长的重要力量,而家族企业占民营经济的八成多,目前很多企业已经到了交接班“产业继承”的关键时刻。调查数据显

示,截至2010年年底,全国85.4%的私营企业是广义的家族企业(泛家族企业^①),A股2063家上市公司中,民营企业上市公司达到762家,家族企业在上市公司中所占的比重达到36.9%。东部地区是我国家族企业最为密集的地区,制造业是家族企业最为集中的行业。10余年来,家族企业涉足的行业发生了一些显著变化,1996年时,较多企业集中在餐饮业,到2009年,越来越多的家族企业已涉足批发零售业,这与我国经济领域的开放趋势相一致。在地处东部地区的浙江民营企业中,家族企业占比约在90%。这不仅与许多浙商第一代创业早、致富早有关,“家文化”也是根植在所有国人心中的一个情结。许多浙商第一代白手起家创业,都是动员所有能动员的力量、运用所有能用上的人脉关系,称得上是“举家创业”,这也就不难理解,为什么许多民营企业中都能看到家族力量的影子。许多浙商企业都表现得十分优秀,比如万向集团的鲁冠球父子、广厦集团的楼忠福家族、横店集团的徐文荣父子,他们不仅是浙商乃至全国有名的家族企业,未来也有望代表浙商的家族企业,成为家族企业财富传递的成功案例。

浙江省的宁波地区,民营企业基本上都是以家族式管理为基础的泛家族企业,且表现强劲,在2010年宁波百强企业中,民营企业就有64家,营业收入占总数56%,净利润占53%,纳税总额占31.6%,充分体现宁波民营经济的特点,民营企业是宁波一张很靓的“名片”。福建省的厦门地区也是民营经济和家族企业快速成长的地区。截至2011年年底,厦门民营企业数为87648家,注册资金2519.08亿元,实现增加值684.67亿元,占厦门GDP比重达27%,缴纳税收占厦门财政收入的16.26%。在厦门已认定的13批共682家高新技术企业中,民营企业占62.17%。民营企业在厦门经济总量中已占据重要地位,并具有良好的发展潜力和态势,其中厦门家族企业数量为77568家,家族企业已在厦门民营企业中占据半壁江山,成为厦门经济发展中的重要力量。

我国家族企业虽然发展迅速,但由于受自由竞争的市场挑战,其生存和发展并不容易。家族企业经过30余年的发展,已经开始遇到两个比较明显的“瓶颈”:一是企业规模很难壮大。我国家族企业数目众多,却很少有能力构建起跨国公司并进入世界500强。中小家族企业遍地开花的宁波,目前正在开展“5000万元现象”

^① 民营企业包含3种类型:第一类是自然人股东所有的企业(私营企业);第二类是出资人主体模糊的集体企业;第三类是非国家独资所有的社团法人、财团法人及国有参股和控股的企业。私营企业只是民营企业的一种形态。泛家族企业即广义的家族企业,是指植根于以血缘、亲缘、地缘为纽带的个人或家族拥有50%及以上控股权的家族企业。