

我国家族企业与 职业经理的

合作困境及其突破

On Cooperative Dilemma and its Solution between
Family Firms and Professional Managers in China

张珉
著



西南财经大学出版社

本书得到湖南省社科规划课题(06YB73)的资助,同时得到湘潭大学社会主义经济理论研究中心和湖南省政治经济学重点学科的资金助。

我国家族企业与 职业经理的

合作困境及其突破

On Cooperative Dilemma and its Solution between
Family Firms and Professional Managers in China

张珉 著



西南财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

我国家族企业与职业经理的合作困境及其突破/张珉著. —成都:西南财经大学出版社, 2008. 2

ISBN 978 - 7 - 81088 - 894 - 3

I. 我… II. 张… III. 家族—私营企业—企业管理—研究—中国
IV. F279. 245

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 197258 号

我国家族企业与职业经理的合作困境及其突破

张珉 著

责任编辑:王利

封面设计:何东琳设计工作室

责任印制:封俊川

出版发行:	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址:	http://www.xcpress.net
电子邮件:	xcpress@mail.sc.cninfo.net
邮政编码:	610074
电 话:	028 - 87353785 87352368
印 刷:	郫县犀浦印刷厂
成品尺寸:	170mm × 240mm
印 张:	9.5
字 数:	190 千字
版 次:	2008 年 2 月第 1 版
印 次:	2008 年 2 月第 1 次印刷
印 数:	1—1000 册
书 号:	ISBN 978 - 7 - 81088 - 894 - 3
定 价:	19.80 元

1. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。
2. 版权所有,翻印必究。

作者简介

张珉，女，经济学博士，1975年11月生于河南省郑州市。湘潭大学商学院副教授，政治经济学和产业经济学硕士研究生导师。1998年本科毕业于河南大学，获财政学学士学位；2001年毕业于湘潭大学，获政治经济学硕士学位；2004年毕业于复旦大学，获区域经济学博士学位。主要研究方向为新制度经济学和产业组织理论。主持省级课题2个，在《改革》、《上海经济研究》等核心期刊上发表学术论文十余篇，曾获湖南省社科优秀成果二等奖。

On Cooperative Dilemma and
its Solution between Family Firms and
Professional Managers in China

目 录

第1章 导论	(1)
1.1 家族企业研究：一个长期被忽视的重要课题	(1)
1.2 家族企业研究的角度选择	(3)
1.3 基本思路、理论基础和研究方法	(4)
1.3.1 研究的基本思路	(4)
1.3.2 运用的基本理论和研究方法	(6)
1.4 本书的创新之处	(7)
1.5 本书的主要观点和结构安排	(8)
1.5.1 主要观点	(8)
1.5.2 结构安排	(10)
第2章 文献述评和相关问题的说明	(13)
2.1 国内外家族企业研究的现状	(13)
2.2 家族企业的界定	(16)
2.2.1 对国外家族企业定义的回顾	(16)
2.2.2 对国内家族企业定义的回顾	(17)
2.2.3 本书对家族企业的界定	(19)
2.3 信任的研究述评	(21)
2.3.1 国内外信任研究的现状	(21)
2.3.2 关于信任的几个理论问题	(22)
第3章 家族企业制度的演变：从史实和理论的角度	(25)
3.1 家族企业演变的理论述评	(25)
3.2 家族企业的演变：从史实的角度	(30)

3.2.1	美国家族企业制度的演变·····	(30)
3.2.2	中国家族企业的演变史·····	(35)
3.2.3	从信任角度对中美家族企业演变史进行的小结·····	(37)
3.3	家族企业演变的理论分析：从信任的角度·····	(39)
3.3.1	创业期：古典家族企业和认同型信任·····	(39)
3.3.2	成长期：准古典家族企业和了解型信任·····	(40)
3.3.3	成熟期：现代家族企业和基于法制的社会信任·····	(42)
第4章	我国家族企业的发展现状和困境分析 ·····	(44)
4.1	我国家族企业的现状与其所面临的困境·····	(44)
4.1.1	我国家族企业的现状分析及其发展阶段的判断·····	(44)
4.1.2	现阶段我国家族企业所面临的困境·····	(49)
4.2	我国家族企业合作受阻的原因分析：两个例子·····	(51)
4.2.1	相关文献回顾·····	(51)
4.2.2	特殊主义信任支持下的晋商：合作的史例·····	(53)
4.2.3	中国香港华人家族企业的崛起和现代化·····	(60)
4.2.4	简要的结论·····	(61)
第5章	我国家族企业合作困境的理论分析：双边道德风险和工具型特殊主义信任的嵌入 ·····	(63)
5.1	“进入权”与人力资本的专用性和专有性·····	(64)
5.1.1	相关文献的回顾：引入“进入权”理论·····	(64)
5.1.2	“进入权”理论的创见及其局限·····	(65)
5.1.3	专用性与专有性·····	(66)
5.2	从专用性和专有性维度对经理人力资本的解析·····	(67)
5.2.1	经理人力资本的静态分析·····	(68)
5.2.2	经理人力资本的动态转化·····	(69)
5.3	家族企业主与职业经理的双边道德风险·····	(71)
5.3.1	我国家族企业中双边道德风险特别严重的原因·····	(71)
5.3.2	家族企业主与经理之间的双边道德风险分析·····	(72)
5.4	工具型特殊主义信任的嵌入与合作困境的产生·····	(75)
5.4.1	“嵌入性”视角下的信任·····	(75)

5.4.2	工具型特殊主义信任	(76)
5.4.3	工具型特殊主义信任嵌入企业组织：合作危机产生	(79)
第6章	相互信任与家族企业委托—代理链条的扩展	(80)
6.1	相关研究的回顾与结构安排	(80)
6.2	基本模型的构建	(82)
6.3	相互信任情况下的分析	(85)
6.3.1	最优努力程度	(85)
6.3.2	最优工资的决定	(86)
6.3.3	相互信任程度对效率的影响	(88)
6.3.4	完美信任与相互不信任情况下 e^* 和 w_L^* 的比较 ...	(89)
6.4	不对称信任与对称信任情况下的比较	(90)
6.4.1	不对称信任情况下的分析	(90)
6.4.2	两种情况下最优努力水平的比较	(91)
6.4.3	两种情况下最优工资的比较	(91)
6.5	相互信任情况下市场竞争程度对最优保障工资的影响	(93)
6.6	结论和进一步的说明	(95)
第7章	诚信、代理成本与家族企业的选择	(98)
7.1	相关文献回顾和结构安排	(98)
7.2	家族企业与职业经理的博弈模型	(100)
7.2.1	模型的假设和说明	(100)
7.2.2	采用逆推法分析博弈模型	(101)
7.3	进一步的分析和推论	(104)
7.4	相关结论的经验支持	(106)
7.4.1	山西票号的“集体惩戒机制”	(106)
7.4.2	私营企业管理人员的来源	(107)
7.4.3	能否从市场招聘到合格的经理人员	(108)
7.5	简要的结语	(109)

第8章 家族企业困境的突破：一个演化的角度·····	(110)
8.1 演化的制度变迁理论：一个初步的分析框架·····	(111)
8.1.1 制度演化理论的基本逻辑·····	(112)
8.1.2 制度变迁的演化分析框架·····	(113)
8.2 家族企业合作困境的突破：一个演化博弈的基本模型·····	(114)
8.2.1 演化经济学视野中的企业·····	(114)
8.2.2 一个演化博弈的基本模型——复制动态·····	(115)
8.2.3 不信任/不合作的低信任路径依赖·····	(117)
8.3 突破家族企业合作困境的可能性之一：社会中的创新·····	(119)
8.3.1 社会中的创新者对旧规范的冲击·····	(119)
8.3.2 社会中的创新突破路径依赖的可能性·····	(121)
8.4 突破家族企业合作困境的可能性之二：对外开放·····	(123)
8.5 突破家族企业合作困境的可能性之三：政府的作用·····	(126)
8.6 家族企业发展与社会信任重建之间的互动关系·····	(129)
8.6.1 家族企业创业时的初始信任情况·····	(129)
8.6.2 家族企业的复兴与信任问题的提出·····	(130)
8.6.3 家族企业在中国社会信任演化中的作用·····	(131)
第9章 总结与展望·····	(134)
9.1 总结·····	(134)
9.2 对进一步研究的展望·····	(136)
参考文献·····	(137)
后记·····	(144)

第1章 导论

1.1 家族企业研究：一个长期被忽视的重要课题

我国私营企业经过 20 多年的发展，已经成为国民经济的重要组成部分。到 1999 年，全国登记的私营企业投资者已近 300 万人，拥有注册资本总额 10 287 亿元，从业人员 2 022 万人，经营各类企业约有 150.9 万家，其中十有八九采取了家族企业制度的形式（储小平，2000）。在缺乏对家族企业深入了解的情况下，对中国经济尤其是对企业组织的发展将是难以准确把握的。与家族企业研究的重要性形成鲜明对比的是我国经济学界长期以来对这一课题的严重忽视：从 1997 年以来才开始出现讨论家族企业的论文，《中国社会科学》2000 年第 5 期发表储小平的《家族企业研究：一个具有现代意义的话题》一文，标志着国内经济学界开始比较集中地关注家族企业研究，之后才涌现出了一批从各个角度研究家族企业的论文。这种令人惊异的忽视可归因于以下几个方面：第一，简单地将家族企业制度宣判为低效率的和没有前途的，认为家族式组织作为一种企业模式，必然要被现代企业制度所代替。这在很大程度上是由对钱德勒的《看得见的手——美国企业的管理革命》的误读所引起的。在该书中，钱德勒从企业史的角度详细地分析了美国经理式企业的兴起，这通常被看成是家族式企业衰落的过程。实际上，家族企业与经理式企业并不是两种针锋相对的企业制度，两者之间存在着交集。家族企业的外延很宽泛，既包括两权合一的传统型家族企业，也包括两权在一定程度上分离的现代型家族企业（其实就是经理式企业的一个子集）。钱德勒所分析的经理式企业兴起的过程，同时也是传统的家族企业逐渐现代化的过程，而这却往往被忽视掉了。既然家族企业被认为是特定经济、社会环境下的产物而且终将被经理式企业所取代，那么这一课题长期以来为理论界所忽视也就不足为怪

了。第二，对家庭和家族的研究是我国社会学研究的传统课题之一，然而由于我国经济学与社会学井水不犯河水的传统分工，使得双方的研究各自为政，缺乏积极的信息和观点交流，社会学的研究成果不能及时地被经济学吸纳。第三，将家族企业纳入现代经济学的分析框架仍是一项未完成的工作（陈凌，1998）。家族企业意味着家庭（家族）关系和伦理被嵌入到了企业组织中，这是家族企业区别于非家族企业的独特之处，可这也给用经济学分析框架研究家族企业提出了一个难题。这是因为现代经济学缺乏有力的分析工具将信任等范畴纳入到经济学的分析框架之中。第四，还有一个重要的原因，就是我国家族企业的发展经历了一个长达 30 年的中断期，家族企业制度在相当长的时期内受到了意识形态上的批判和歧视。

如今，经济学界对家族企业研究的重视是建立在两个基本事实的基础之上的：一是 20 世纪 90 年代以来中国港、澳、台地区及分布在东南亚和世界其他地区的华人企业取得了令人瞩目的经济成就，他们都一样地发展并保持了一种特殊的企业组织形式——家族企业（雷丁，中译本，1993）；二是 20 世纪 70 年代末到 80 年代初，中国大陆涌起了家庭经营的浪潮，引起了一些经济学者对“家族经营再发现”的学术和实践意义的重视（周其仁，1994）。随着私营企业的发展壮大和在国民经济中地位的不断提高，对大部分私营企业选择的企业制度——家族企业制度的研究不能不引起包括经济学者在内的社会各界的广泛关注。随着对家族企业关注的加深，人们已经认识到，无论是在发达国家还是在发展中国家，无论是在家文化浓厚的社会还是家文化淡薄的社会，家族企业都始终存在并且占据着重要的地位。以美国为例，在这个经理式企业最早出现并占据了统治地位的国家中，广义的家族企业创造了 GDP 的 49%，雇用了 59% 的劳动力，并且创造了 78% 的新就业机会（Shanker and Astrachan, 1996）；即使是狭义的家族企业也创造了 12% 的 GDP，雇用了 15% 的劳动力，创造了 19% 的新工作岗位。鉴于家族企业与公众公司一样都是现代社会企业群落的重要组成部分（刘平青，2003），以及我国家族企业在国民经济中不断增强的重要性，加强对家族企业的研究势在必行。本书以 20 世纪 70 年代末、80 年代初中国大陆复兴的私营家族企业作为研究的对象。

1.2 家族企业研究的角度选择

国外家族企业研究的主题集中在传承 (Gersick et al., 1997; McCoaugh, 1998; Smith, 1999; Bukart et al., 2002)、家族企业生命周期研究 (Berckhard, 1993; Gersick et al., 1999; Astrachan, 2000; Carock and Ward, 2002)、企业绩效与成长 (Shliefer and Vishny, 1997; Maug, 1998; Ronald and David, 2002)、家族企业治理结构 (Neubauer et al., 1998; Leach et al., 1999; Cadbury, 2000; Berghe and Cachon, 2001; Carock and Ward, 2002)、女性家族成员的地位与作用 (Cole, 1997; Rowe and Hong, 2000; Ericsson, 2001)、税负和法律环境对家族企业的影响 (Foster and Fleenor, 1996; Davis, 1996; Wagner, 1996; La Porta et al., 1999; Bebchuk, 1999; Claessens et al., 2000; Burkart, Panunzi and Shliefer, 2002; Bhattacharya and Ravikumar, 2002) 等方面。这些文献大都以发达的市场经济和完善的法治为背景, 不存在家族企业从整体上转型的问题, 这使得他们的研究更多地关注家族企业本身具体的、技术性的问题, 或者是关注对家族企业和公众公司绩效的比较。在研究外部环境对家族企业的影响时也主要将注意力集中于资本市场、新技术、因特网等新变化对家族企业成长的作用上。

而国内对处在转轨经济中的家族企业的研究, 关注的是更基础性的问题, 从一开始就具有了不同于国外研究的独特视角: ①研究家族企业的产权及其演变 (刘伟, 2000; 潘必胜, 2001; 王连娟等, 2002; 卢现祥, 2003); ②研究市场机制 (特别是职业经理市场) 不完善对家族企业发展的影响 (张维迎, 2001; 张建琦, 2002; 金祥荣等, 2002); ③吸收社会学、心理学等学科的研究成果, 从信任的角度研究家族企业 (储小平, 2000, 2002, 2003; 李新春, 2002; 卢财福等, 2002; 张维迎, 2003)。

在分析国内外现有文献研究角度的基础之上, 本书选择了从信任的角度研究家族企业与职业经理之间的合作困境及其突破问题。通过对家族企业现状的剖析, 笔者认为我国的问题在于百分之八九十的私营企业都采取了家族企业制度并且锁定在古典或准古典阶段。现阶段, 我国家族企业进一步发展所面临的最重要的问题就是转型问题, 即由古典或准古典型家族企业向现代家族企业转型。在转型的过程中, 家族企业面临着两大难题, 一个是融资问题, 另一个是管理职业化问题, 本书关注的是后者。这不仅

是因为家族企业与职业经理之间的合作困境已经成为社会各界关注的焦点之一,具有很强的现实意义和研究价值,还因为合作困境是家族企业主与职业经理之间博弈的结果,包括企业内部权利配置、法制环境、市场完善程度在内的诸多因素通过影响博弈双方的选择集合或结果函数,直接或间接地对博弈结果产生影响,通过研究合作困境问题可以将上述因素都纳入分析框架。在选定了所要研究的问题之后,接下来就要选择切入这一问题的角度。笔者认为,我国家族企业之所以在向现代型企业转型的过程中困难重重,主要是因为现阶段存在双重的信任缺失,即传统的特殊主义信任已被破坏,而同时基于法制的社会信任又尚未建立。而信任问题从 20 世纪 90 年代以来就已成为社会各界共同关注的热点,江泽民同志在十六大报告中也提出要以诚信为本,加强社会公德、职业道德和家庭美德的教育。因此,选择从信任角度研究家族企业与职业经理之间的合作困境无疑具有很强的现实针对性。同时,这一课题还具有重要的理论意义。国内现有的相关文献存在两种倾向,第一种是用社会学的某些范畴对我国家族企业存在的问题进行描述,尚未将其纳入经济学的分析框架;第二种是运用经济学工具分析家族企业,但未能及时吸收其他社会学科的研究成果。之所以会出现这两种倾向,是因为将关系、信任等纳入经济学的分析框架是一个尚未完全解决的理论难题。正因为如此,本书选择从信任的角度来研究家族企业的尝试就具有了重要的理论意义。

1.3 基本思路、理论基础和研究方法

1.3.1 研究的基本思路

本书以我国 20 世纪 70 年代末、80 年代初以来兴起的家族企业为研究对象,主要关注的是家族企业与职业经理之间的合作困境及其突破,笔者选择了从信任的角度研究这一问题。本书的基本思路如下:首先从史实的角度分析国内外家族企业制度的变迁史,在此基础上进行理论抽象,将家族企业的发展分为古典、准古典和现代家族企业三个阶段,从所有权、控制权和治理结构三个维度总结不同发展阶段的主要特征,并且分析在不同的发展阶段占据主导地位的信任类型。通过引用大量的数据,分析我国家族企业的现状,对其所处的发展阶段做出判断,指出现阶段家族企业发展所面临的最主要的课题是家族企业现代化。在这一过程中,我国家

族企业所面临的最主要的难题之一是与职业经理的合作难以实现，很多学者将其归因于特殊主义信任。通过对晋商和中国香港华人家族企业两个例子的分析，笔者认为现阶段家族企业与职业经理合作受阻不能归过于特殊主义信任，而恰恰是因为基于血缘和地缘关系的特殊主义信任被破坏了，新的基于法制的信任又尚未建立，这种双重的信任缺失导致了家族企业与职业经理的合作困境。现有文献更多地将这一困境归因于职业经理诚信的缺乏，而本书认为我国家族企业之所以身陷合作困境，不仅在于缺乏诚信的职业经理，还在于缺乏诚信的企业主。针对这一问题，笔者从人力资本的角度对合作困境进行了更为深入的理论分析。首先将专有性引入到对人力资本的分析中，从专用性和专有性两个维度对经理的人力资本进行解析，着重分析了人力资本专用性和专有性的动态转化和由此而引致的经理事后相对谈判力量的变化，认为企业主与经理之间存在着双边的而不是单边的道德风险。在法制和市场机制不完善、关系网络特别重要的情况下，我国家族企业与职业经理之间的双边道德风险尤为严重。在这种情况下，寄希望于事后形成相互信任关系要承担很大的风险，事前信任的嵌入对于合作的实现就变得十分重要了。事前信任的嵌入能否或者说能在多大程度上减轻当事人的机会主义行为，还取决于嵌入企业的信任的类型。虽然传统的建立在血缘和地缘基础上的关系型特殊主义信任能够有效地遏制企业主和经理的机会主义行为，但其发挥作用的基础已不存在，我国现阶段占主导地位的是工具型特殊主义信任。这种类型的信任在血缘和地缘关系中加入了实用性、功利性因素，本身就比较脆弱，不足以支持家族企业与职业经理之间的合作。相互的不信任成为家族企业委托—代理链条难以扩展的重要原因。笔者将企业主与经理之间的信任状态分为三种，即对称信任（即相互信任）、非对称信任和互不信任。通过一个信任模型分析每种情况下经理的最优努力水平和委托人提供的最优保障工资并比较不同情况下的代理成本，考察不同信任状态与家族企业委托—代理链条扩展难易程度的关系。接下来，笔者建立了一个三阶段博弈模型，将法律环境、企业资产的特性、职业经理背叛的一次性收益、集体惩戒机制、经理的耐心、代理关系的不确定性和委托人的诚信度等作为影响企业主与经理之间能否实现信任/合作的因素纳入模型，分析这些因素对家族企业雇用家庭成员还是职业经理的决策所产生的影响，进一步解释家族企业与职业经理的合作困境。既然家族企业与职业经理之间合作受阻是因为相互信任的缺乏，那么

突破困境的关键也就在于建立与职业经理之间的相互信任。本书最后一部分将在演化的制度变迁理论框架内分析如何突破低信任的路径依赖。笔者首先给出了一个演化制度变迁的分析框架,将作为社会成员的企业、作为组织的政府和作为内部规则的信任都纳入其中,分析它们之间复杂的相互作用机制;而后给出一个演化博弈模型,在这一模型的基础之上分析突破低信任的路径依赖的三种可能性,即社会中的创新或尝试、对外开放和政府所可能起到的作用,并提出了相应的政策建议。最后还特别指出家族企业发展与社会信任重建之间存在着复杂的互动关系,强调了家族企业在中国社会信任重建中有可能起到的直接或间接的推动作用。

1.3.2 运用的基本理论和研究方法

本书运用的基本理论包括人力资本理论、比较制度分析和演化的制度变迁理论。本书的一个基本观点是,家族企业主与职业经理之间存在着双边道德风险,而这又与人力资本的特性密切相关。只有通过对人力资本进行解析,才能够深入地理解存在于企业主与经理之间的道德风险及其转化。但本书所涉及的人力资本理论不同于西方人力资本理论,后者主要集中在人力资本与经济增长的关系、人力资本与收入分配的关系以及人力资本的投资等几个方面,而对人力资本产权的特性特别是人力资本产权与企业所有权的关系却没有涉及。最先对这一问题进行研究的是周其仁(1996),其发表在《经济研究》上的论文带动了国内关于人力资本产权特性及其与企业所有权关系的研究热潮。笔者准备在这些研究成果的基础上进行一定的扩展。

本书选择了从信任角度研究家族企业与职业经理的合作困境,而将信任等非正式制度纳入经济学的分析框架是一个理论难题。由保罗·米尔格罗姆(Paul Milgrom)、阿文纳·格雷夫(Avner Greif)、钱颖一、约翰·利特瓦克(John Litwack)和青木昌彦(M. Aoki)开创并作为主要代表人物的比较制度分析,在解决这一难题上已经迈出了一大步。作为比较制度分析丛书的第一册,青木昌彦的《比较制度分析》(2001)一书提出了“博弈域”、“博弈关联”、“社会嵌入”等基本概念,系统地分析了制度在不同域之间的相互关联,为本书从信任角度分析家族企业的合作困境提供了理论基础和分析框架。

本书在分析家族企业合作困境的突破时采用了演化的制度变迁理论。

国内研究制度变迁的文献主要沿着两种思路展开,一种是政府主导论,另一种是所谓交易观。前者忽略了社会成员的自发制度创新行为,后者则忽视了政府可能有的积极作用,要揭示制度变迁的全貌需要有一个新的分析框架(周业安,2000)。20世纪80年后期至90年代,新制度经济学派内部出现了一批应用生物进化理论的概念和隐喻来构建制度理论的经济学家,一些优秀的经济演化论著作涌现出来(Nelson R. and Winter S., 1982; Foster J., 1987; Hodgson G., 1988; Binmore K. and Samuelson L., 1994),已经形成了包括整体观、有限理性观、演化观、制度观等在内的基本观点。制度演化理论的出现为更完整地揭示制度变迁的全貌提供了理论上的可能性。

针对所要研究的问题,本书主要采取实证主义的研究方法。在分析国内外家族企业制度变迁时,将采取演绎、推理的方法;在说明特殊主义信任对家族企业两权分离的支持作用时,将采取案例分析法;将运用博弈论分析信任状况对家族企业扩展委托—代理链条的影响;在分析如何突破不信任/不合作的低信任路径依赖时,采用了演化博弈论的分析方法。同时,在实证研究的基础上,进行必要的规范研究,这主要体现在关于困境突破一章的分析中。

1.4 本书的创新之处

本书吸收了经济学发展的前沿理论即人力资本理论、比较制度分析和演化博弈论,在家族企业现代化和社会信任重建都已成为社会各界关注热点的背景下,将信任纳入经济学的分析框架,从这一角度研究家族企业与职业经理之间的合作困境及其突破并提出相应的政策建议,不仅具有一定的理论意义,而且具有很强的现实针对性。本书的创新具体体现在以下几个方面:

(1) 立意新。本书抓住了现阶段我国家族企业现代化面临的最主要的难题,选择从信任的角度对其进行分析并且力图从理论上解决这一难题。

(2) 方法新。本书运用了比较制度分析方法和博弈论的前沿——演化博弈论,注重数理分析。

(3) 观点新。本书提出了一系列新观点,如提出经理式企业兴起的过程同时也是家族企业现代化的过程;将家族企业的变迁分为古典型、准古

典型和现代型家族企业三个阶段；提出家族企业主与职业经理之间存在双边的而不是单边的道德风险；认为我国家族企业陷入合作困境的原因在于关系型特殊主义信任被破坏，现阶段占据主导地位的工具型特殊主义信任尚不足以支持合作的实现；认为家族企业发展与信任演化之间存在着互动关系，信任状况构成了家族企业发展所处的宏观环境的重要部分。反过来，家族企业在社会信任重建中也能够发挥积极作用。

(4) 扩展了人力资本理论。人力资本理论一般只提到人力资本专用性，而本书在以往研究的基础上，从专用性和专有性两个维度对经理的人力资本进行解析并着重分析了两者之间的动态转化，提出人力资本的专用性使人力资本所有者易受机会主义行为的剥削，而专有性则会导致人力资本所有者的机会主义行为，从而产生双边的道德风险问题。

1.5 本书的主要观点和结构安排

1.5.1 主要观点

本书的主要观点包括：

(1) 中、美家族企业的区别与其说是根本不相同的企业制度之间的区别，还不如说是由于它们处于家族企业制度的不同发展阶段所导致的区别。尽管我国家族企业由于处于转轨经济中而面临着更多、更复杂的问题，但最基础的问题仍是由其所处的发展阶段决定的。

(2) 钱德勒在《看得见的手——美国企业的管理革命》中阐述了由传统家族小公司到由一组支薪的中、高层经理人员所管理的多单位企业的演变史。这既是经理型企业兴起的过程，同时也是传统的家族企业向现代型家族企业演变（即家族企业现代化）的过程。许多人将现代企业制度与公众公司直接等同起来，而实际上，除了公众公司之外，现代型家族企业也是现代企业制度集合中的重要组成部分，这一点经常被忽视了。

(3) 家族企业的演变可以分为古典型、准古典型和现代型家族企业三个阶段。随着家族企业的变迁，占主导地位的信任类型也随之而发生变化：依次经过认同型信任、了解型信任和基于法制的社会信任。我国家族企业正处在古典阶段或准古典阶段，现阶段面临的最主要的课题是现代化问题。家族企业与职业经理之间的合作困境是家族企业现代化过程中面临的最重要的难题之一。