

“985工程‘两型’社会研究哲学社会科学创新研究基地”资助

# 转型时期中国家族企业 人力资源管理研究

*The Study on the Human Resources  
Management of Chinese  
Family Enterprises in Transitional Stage*

李宁琪 著



经济科学出版社  
Economic Science Press

# 转型时期中国家族企业 人力资源管理研究

The Study on the Human Resources  
Management of Chinese  
Family Enterprises in Transitional Stage

王 健

◎ 中国家族企业研究

“985 工程 ‘两型’ 社会研究哲学社会科学创新研究基地” 资助

# 转型时期中国家族企业 人力资源管理研究

李宁琪 著

经济科学出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

转型时期中国家族企业人力资源管理研究 / 李宁琪著.  
—北京: 经济科学出版社, 2012. 4  
ISBN 978 - 7 - 5141 - 1616 - 8

I. ①转… II. ①李… III. ①家族 - 私营企业 - 企业管理: 人力资源管理 - 研究 - 中国 IV. ①F279. 245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 030709 号

责任编辑: 漆 熠  
责任校对: 郑淑艳  
技术编辑: 王世伟

## 转型时期中国家族企业人力资源管理研究

李宁琪 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销  
社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142  
总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191540  
网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京中科印刷有限公司印装

787 × 1092 16 开 18.75 印张 330000 字

2012 年 4 月第 1 版 2012 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1616 - 8 定价: 39.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

# 目 录

<b>第 1 章 导论</b> .....	1
1.1 问题的提出及研究的意义 .....	1
1.1.1 中外家族企业发展状况 .....	1
1.1.2 理论研究的滞后与肤浅 .....	4
1.1.3 研究的意义 .....	5
1.2 研究的思路、内容和方法 .....	6
1.2.1 研究思路 .....	6
1.2.2 研究内容及行文框架 .....	7
1.2.3 研究方法与创新点 .....	7
<b>第 2 章 国内外家族企业研究状况综述</b> .....	11
2.1 家族企业研究的相关概念及基础理论 .....	11
2.1.1 家族企业研究的相关概念 .....	11
2.1.2 家族企业研究的基础理论 .....	23
2.2 对国外家族企业研究的述评 .....	29
2.2.1 国外研究的主要维度 .....	29
2.2.2 国外研究的评价 .....	33
2.3 国内对家族企业研究的评述 .....	35
2.3.1 国内研究的主要方面 .....	35
2.3.2 国内研究的评价 .....	39
<b>第 3 章 蜕变与涅槃：当代中国的社会特征与家族企业</b> .....	42
3.1 转型时期的中国社会特征 .....	42
3.1.1 社会转型含义及中国当代的几次社会转型 .....	42
3.1.2 转型时期的中国经济社会特征 .....	44

· 2 · 转型时期中国家族企业人力资源管理研究

3.2	转型时期的中国家族企业的发展与特色	46
3.2.1	中国家族企业再生的历史背景和市场基础	46
3.2.2	转型时期中国家族企业的发展阶段和基本类型	52
3.2.3	转型时期中国家族企业发展的基本特征	60
<b>第4章</b>	<b>符号与基因：当代中国家族企业生命力的文化诠释</b>	<b>67</b>
4.1	生存的符号：文化与民族文化	67
4.1.1	文化的内涵及本质	67
4.1.2	文化的分类及特点	70
4.2	民族文化特征与家族企业制度	76
4.2.1	美国的民族文化与家族企业	76
4.2.2	欧洲的民族文化与家族企业	85
4.2.3	日本的民族文化与家族企业	91
4.3	家族企业：转型时期中国经济发展的文化依赖	97
4.3.1	中华民族文化特征及对管理的影响	97
4.3.2	转型时期中国选择家族企业经营模式的文化必然	99
<b>第5章</b>	<b>激励与开发：当代中国家族企业用人机制的优化创新</b>	<b>118</b>
5.1	家族企业的人力资源管理与开发现状	118
5.1.1	家族企业的人力资源管理的特征	118
5.1.2	家族企业现行的人力资源管理模式	125
5.1.3	家族企业人力资源管理模式效率评析	131
5.2	家族企业员工激励机制的建设与创新	135
5.2.1	激励机制与家族企业激励机制设计的一般模型	135
5.2.2	家族企业员工激励机制建设的现状及问题	139
5.2.3	家族企业员工激励机制创新的意义与对策	144
5.3	员工培训与职业生涯管理	146
5.3.1	家族企业的员工培训管理	146
5.3.2	家族企业员工的职业生涯管理	154
5.3.3	家族企业员工退出机制建设	160
<b>第6章</b>	<b>能力与亲情：当代中国家族企业接班人的甄选与培养</b>	<b>174</b>
6.1	人力资本的含义与企业家人力资本的特征	174

6.1.1	企业与企业家理论 .....	174
6.1.2	企业家人力资本构成与特点 .....	180
6.2	中国家族企业家队伍构成的逻辑及其演变 .....	190
6.2.1	我国家族企业家队伍构成的现状 .....	190
6.2.2	市场经济国家家族企业接班人选拔方式启示与借鉴 .....	200
6.3	中国家族企业接班人的选择与培养方式创新 .....	204
6.3.1	家族企业适时选定并积极培养接班人的意义 .....	204
6.3.2	构建家族企业家的选择与培养机制 .....	208
6.3.3	中国家族企业接班人的培养模式 .....	215
<b>第7章</b>	<b>时机与方式：当代中国家族企业的代际传承策略 .....</b>	<b>222</b>
7.1	家族企业家的职业周期与家族企业的生命周期 .....	222
7.1.1	家族企业家的职业周期概说 .....	222
7.1.2	家族企业的生命周期与可持续发展 .....	233
7.2	家族企业代际传承模式的国际比较 .....	239
7.2.1	国外家族企业代际传承经典模型评价 .....	239
7.2.2	中国家族企业代际传承的研究现状 .....	244
7.3	中国家族企业代际传承模式评析与优化 .....	248
7.3.1	中国家族企业现行的传承模式及经济学解释 .....	248
7.3.2	中国家族企业代际传承模式的优化 .....	252
7.4	中国家族企业代际传承的时机选择与效果评估 .....	260
7.4.1	中外关于家族企业代际传承时机选择的研究 .....	260
7.4.2	家族企业发展的阶段性分析及代际传承的时机选择 .....	262
7.4.3	家族企业代际传承的效果评价 .....	267
<b>第8章</b>	<b>主要研究结论与后续研究展望 .....</b>	<b>282</b>
8.1	主要研究结论 .....	282
8.2	本书的局限及后续研究方向 .....	284
	<b>主要参考文献 .....</b>	<b>286</b>
	<b>致谢 .....</b>	<b>292</b>

# 第1章 导 论

## 1.1 问题的提出及研究的意义

### 1.1.1 中外家族企业发展状况

家族企业作为一种跨越时空（社会发展阶段、国界）的特殊企业组织形态，格外引人注目。它是当代企业群体中数量最为庞大、内部结构最为复杂、规模差异最为显著、生存性质最为独特的企业形态。

在西方，家族企业始于18世纪英国工业革命时代。在200多年的发展历程中，无论是传统技艺手工业、农渔业、商业服务业，还是现代工业，家族企业比比皆是；无论是在新兴的发展中国家，还是在发达的资本主义世界，家族企业都是数不胜数（表1-1），始终在全球经济活动中扮演着重要角色。

表1-1 部分国家家族企业占企业总量的比重

国家	家族企业占企业总量的比重
美国	90%的企业由家族控制
英国	8 000家大企业中76%是家族企业，产出占GNP的70%
德国	80%的企业是家族企业
荷兰	80%的企业是家族企业
西班牙	销售额超过200万元的企业中71%是家族企业
澳大利亚	80%的非上市公司和25%的上市公司是家族控制企业
韩国	48.2%的公司由家族控制
印度	500家大企业中75%由家族控制，注册公司中99%是家族企业
拉美国家	非国有公司中的80%~98%是家族企业

资料来源：洛桑国际管理学院：《世界竞争力报告》，家族企业网络（The Family Business Network, FBN），瑞士，2000年。



根据克林·E·盖尔西克 (Kelin E. Gersick, 1998) 等人的研究, 最保守的估计, 由家庭所有或经营的企业在全世界企业中占 65% ~ 80%; 世界 500 强企业中有 40% 由家庭所有或经营; 即使是在现代企业制度相当成熟和完善的美国, 90% 以上的企业也属于家族企业, 家族企业创造了美国生产总值和雇用劳动力 50% 以上。在西欧、东南亚、拉丁美洲和非洲等地, 大部分上市公司都是家族控制的 (La Porta et al., 1999; Stiiin Claessens et al., 2000; Faccio and Lang, 2002)。在东亚各国或地区, 1996 年最大的 15 个家族控制的公司的市价总值占其 GDP 的比重分别是: 中国香港地区 84.2%, 马来西亚 76.2%, 新加坡 48.3%, 菲律宾 47%, 泰国 39.3%, 印度尼西亚 21.5%, 中国台湾地区 17%, 韩国 12.9%, 日本 2.1%。

家族企业不仅在私人拥有的企业里普遍存在, 而且在上市公司中也占有主导地位。据统计, 美国公开发行股票的上市企业中, 被家族所控制的超过了 40%。依叶银华的分析, 中国台湾上市公司有 76% 为家族控制, 而其董事会有 66.45% 为最大家族掌握。在西欧、东南亚、中东、拉丁美洲等地大部分上市公司是由家族控制的 (表 1-2)。由此可见, 家族企业是世界范围内分布广泛的企业组织形式, 对各国国民经济的发展起到了重要作用。

表 1-2 东亚与欧洲部分国家 (或地区) 上市公司家族持股比例 单位: %

东亚国家 (或地区)	家族持股比例	欧洲国家	家族持股比例
泰国	51.9	法国	64.8
印度尼西亚	67.3	德国	64.6
日本	4.1	意大利	59.6
韩国	24.6	奥地利	52.9
马来西亚	42.6	比利时	51.5
菲律宾	46.4	瑞士	48.1
新加坡	44.8	爱尔兰	24.6
中国香港特别行政区	71.5	挪威	38.6
中国台湾地区	45.5	西班牙	55.8

资料来源: Faccio, M. The Ultimate Ownership of Western European Corporation Journal of Financial Economics, 2002。

在中国, 家族企业一直很有市场。翻开任何一本研究中国企业史的著作都可以得知, 中国企业史一开始的企业组织形式就是家族企业, 这种现象如今依然如故。

改革开放 20 多年来,中国的私营企业有了长足的发展,据国家工商行政管理总局最新发布的统计报告,截至 2004 年 6 月,我国私营企业总数已达 334 万家,从业人员为 4 714 万人,注册资本总额为 42 146 亿元。与 2003 年同期相比,这三项指标分别增长了 23.7%、32.34% 和 45.33%。而在过去的 10 年中,私营企业主阶层都是以这样的速度成长着。另据专家分析,我国目前非公有制企业的实际从业人员已有上亿人。以 2003 年年底统计的数据来看,全国登记的私营企业达 300.55 万家,从业人员达 4 088.65 万人,注册资本总额为 35 304.89 亿元,创造工业产值为 18 964.5 亿元,实现社会消费品零售额为 10 035.4 亿元,出口创汇折合人民币为 1 749.68 亿元。同 1994 年相比,这几项指标分别增长了 5.96 倍、5.31 倍、23.38 倍、15.64 倍、18.56 倍和 43.63 倍。可见,私营企业的发展极大地缓解了农村剩余劳动力的就业压力,安置了大量国有企业下岗职工,为国家、社会稳定和国民经济的发展作出了重要贡献。随着中国经济结构的进一步调整 and 国有企业改革的进一步深入,中国的劳动就业、社会稳定和经济增长都将面临挑战。在应对这些挑战的过程中,私营企业必将发挥更加重要的作用。另据调查显示,今日的中国私营企业,90% 以上是家族企业。可见,家族企业对国家、社会稳定和国民经济发展作出了较大贡献。

家族企业已成为中国经济中最具活力的重要组成部分。家族企业依靠血缘关系所产生的凝聚力,以灵活的经营管理机制,在艰难的创业过程中,及时抓住市场机遇,使企业在较短的时间内迅速成长壮大。目前的家族企业不仅逐步走出了粗放型的积累阶段,而且为数不少的家族企业已经具备了相当的规模,如四川希望集团、重庆力帆集团、浙江正大集团、广东格兰仕、江苏的红太阳等,其企业资产总值都在 50 亿元人民币以上。尽管如此,但只要一提到家族企业,一般人马上联想到的是:家庭作坊式的生产方式,以及与此相关的管理混乱、生产落伍、效率低下、唯亲是用、家长作风、寿命短暂等种种问题。专家们则是不断地提出,中国的家族企业要发展就必须建立现代企业制度,走所有权和经营权相分离的道路,因为家族经营式的管理模式终将限制企业的发展。它们的主要理论依据便是以钱德勒在其名著《看得见的手——美国企业管理的革命》中详细描述的美国近百年企业从个人企业发展为家族式企业,并最终不可避免地转型为经理式企业的发展历程的结论。按照钱德勒的观点,随着企业规模的扩大和经营多样化程度的提高,所有权会变得极为分散,股东不再具备参与高层管理的影响力、知识和经验,他们被迫将日常的经营管理和未来的计划工作交由职业经理人负责。这种企业管理权和所有权的分离,使得在美国经济的许多部门和工业中,经

理式资本主义很快就取代了家族式的资本主义。钱德勒认为，家族企业只是在一国经济工业化的初期十分流行，随着工业化和经济发展，以及企业组织的进化，家族企业会逐渐地消亡。

诚然，这些看法和观点在不同程度上反映出家族企业现实存在的问题，但另一方面我们也看到，许多家族企业的势力和实力都在增强，企业稳步发展。这些相互矛盾的观察说明了我们实际上对中国家族企业目前的发展状况了解甚少，对家族企业的研究也还很肤浅。

### 1.1.2 理论研究的滞后与肤浅

在家族企业这一经济组织形式创造出许多财富神话，在世界各国经济中扮演重要角色的同时，中外理论界对家族企业的研究是严重滞后的。“直到最近，人们在这个领域所达到的认识仍是模糊和朦胧的，那种深入细致的研究并未形成”（巴恩斯，1998）。著名管理学家彼得·F·德鲁克（Peter F. Drucker，1999）也指出，有关管理的书籍和课程几乎完全是针对公共的和专业管理的企业——它们难得提到家族经营的企业。中国学者李新春（1998）则指出，中国经济学者对家族制度研究的漠视是令人惊异的，在缺乏对家族制度深入了解的情况下，对中国经济特别是企业组织的发展将是难以准确把握的。

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文献，而在这有限的有关家族企业的研究文献中，人们的研究重点却主要放在家庭动力学、家族企业继承、人际之间的企业动力学、家族企业绩效、家族企业的咨询建议、性别和种族、法律和财务以及家族企业理财等方面（Dyer, W. G. Jr and Sdnchez, 1998）。特别是国内，不独是对家族企业的理论研究严重滞后，即便是一些关注家族企业的研究论文，其观点和结论也是十分肤浅的。

在一些学者的印象中，家族制是一种落伍的企业制度，家族企业是与现代企业相对立的企业组织形式，家族制管理被看成是一种落伍的管理方法。他们对家族企业讳莫如深。即使是提到，较为青睐的称呼第一是“民营企业”，第二是“非公有制企业”，第三是“私营企业”，而说到“家族企业”则是略带鄙视。因此，对于家族企业制度与家族企业，我国理论者也始终处于一种尴尬的境地，非理性的指责多于系统的研究和建设性的建议。家族企业作为现代企业的对立面遭受了广泛的批评。具体体现为以下两点。

## 1. 对于家族企业、家族经济缺乏足够的认识

虽然家族企业是一种内容极为丰富、历史发展悠久、现实形态多样的企业组织形式，虽然家族经济是一种超常快速发展、规模扩张迅速、影响持续扩大的经济现实，但我国学者却对此缺乏足够的认识与研究。比如家族企业的科学界定不清，其与个体私营企业、民营企业、非公有制企业的含义区别含糊，哪些企业可以纳入这种企业组织形式，其最重要的特征是什么，其运行规律是什么等等，理论界并无一致和公认的观点。

## 2. 对家族企业的研究：简单判断和乱贴标签

有些学者简单地认为，家族企业是低效率的和没有前途的，认为家族企业作为一种企业模式必然要被所谓的现代企业制度所替代；有些学者用大量家族企业经营失败的案例来回避对这种组织形式的理论研究。还有不少人认为，家族企业是一种过时的、必将被淘汰的企业组织形式，因而不值得研究。李新春、储小平等学者惊异于中国经济学者对家族制度研究的漠视，指出：在缺乏对家族制度深入了解的情况下，对中国经济特别是企业组织的发展将是难以准确把握的，呼吁加大对家族企业研究的力度。

这种研究现象的存在，其深层原因在于学术界严重的理论脱离实践倾向，简单的研究思路和静态的贴标签式的研究方法。这种简单判断如果不能改变，势必影响家族企业家对企业经营的思路与信心，同时，也贻误学术上对家族企业的科学研究。

### 1.1.3 研究的意义

本书将主要针对目前正处于转型时期的中国家族企业在人力资源管理与开发方面所面临的几个重大问题进行研究。分析问题存在的深层原因，提出解决的对策与方法，改善家族企业的生存环境，总结家族企业的发展规律，探讨我国家族企业发展模式。其研究意义可以从学术价值和实践价值两个方面予以体现。

#### 1. 学术价值

家族企业是中国企业组织形式重要的种类之一。美国学者吉尔伯特·罗兹曼认为，“家庭和血缘有一切理由能构成研究现代中国的第一主题。”本书在理论上

力求科学透彻地阐明家族制企业的内涵、内在结构和运行特征，建立指标体系对其效率加以衡量和客观评价；清晰地阐明家族制企业适应性和制度缺陷；对这种模式适用于何种规模、何种生命周期进行动态分析；详尽分析家族企业人力资源管理与开发的血缘背景、制度环境、文化因素；系统总结家族制企业运行特征和发展规律；构建家族企业人力资源管理与开发制度的创新模式。

从学理背景分析，家族文化体现了中国传统文化的突出特征，几千年家族文化传统的社会心理积淀对企业的组织与经营行为、对家族企业的生命周期都具有重大影响。对“转型时期中国家族企业人力资源管理”这一课题的研究，可以加深对家族制企业组织制度形式、组织行为与制度环境之间互动变迁关系的认识，促进家族企业在员工激励、用人制度、员工培训、人才储备、代际传承与职业经理人引进等方面，进一步解决内在制度缺陷与实现规模经济、提升企业素质之间的矛盾，构建家族制企业人力资源管理与开发的新模式，为促进家族企业发展提供智力支持。

## 2. 实践价值

整体来看，当前我国市场经济体制正处于发展初期，家族企业发展历史不长，总体规模不大，技术也较落后，尤其在我国加入 WTO 后，家族企业将面临更为严峻的竞争态势。家族企业由于其自身的特定条件，其生存具有很多的困难，其壮大具有很多的“瓶颈”，其发展具有很多的矛盾，期待着理论上的探讨、解答和解决。而企业的竞争与发展，说到底人才的竞争。中小家族企业若能在如何盘活现有人力资源、培养和开发好优质人力资源、引进和整合外部稀缺人力资源等方面找到良方，得到指导，将是雪中送炭，善莫大焉。因此，对转型时期的中国而言，研究家族企业的人力资源管理与开发对策有着特殊重要的实践意义。

## 1.2 研究的思路、内容和方法

### 1.2.1 研究思路

本书在总结国内外家族企业发展历史经验、梳理国内外现有家族企业研究文献、吸纳和借鉴他人研究成果的基础上，紧密结合转型时期中国家族企业发展现

状及面临的难题和困境来展开。

首先,广泛收集家族的企业发展过程中的成败得失的相关资料,总结其背后隐藏的深层原因;其次,广泛阅读国内外学者已有的研究专著及文献资料,借鉴他人的研究成果与方法,减少弯路,提高效率;再其次,锁定家族企业人力资源管理与开发这一课题,分析转型时期中国家族企业人力资源管理与开发的特征,中国家族企业人力资源管理与开发中已有的成功经验和存在的问题;最后从如何激励家族企业现有人力资源、培训和开发优质人力资源、引进与整合外部人力资源等方面提出切实可行的解决办法。

## 1.2.2 研究内容及行文框架

### 1. 研究内容

本书共分8个部分:

第1章:导论。

第2章:国内外家族企业研究状况综述。

第3章:蜕变与涅槃:当代中国的社会特征与家族企业。

第4章:符号与基因:当代中国家族企业生命力的文化诠释。

第5章:激励与开发:当代中国家族企业用人机制的优化创新。

第6章:能力与亲情:当代中国家族企业接班人的甄选与培养。

第7章:时机与方式:当代中国家族企业的代际传承策略。

第8章:主要研究结论与后续研究展望。

### 2. 行文框架

本书的行文框架,如图1-1所示。

## 1.2.3 研究方法与创新点

### 1. 本书运用的方法

在研究方法上,本书将涉及经济学、管理学、经济社会学等方法,但落脚点主要是经济学和管理学分析方法。具体而言,本书主要采用了以下一些研究方法:

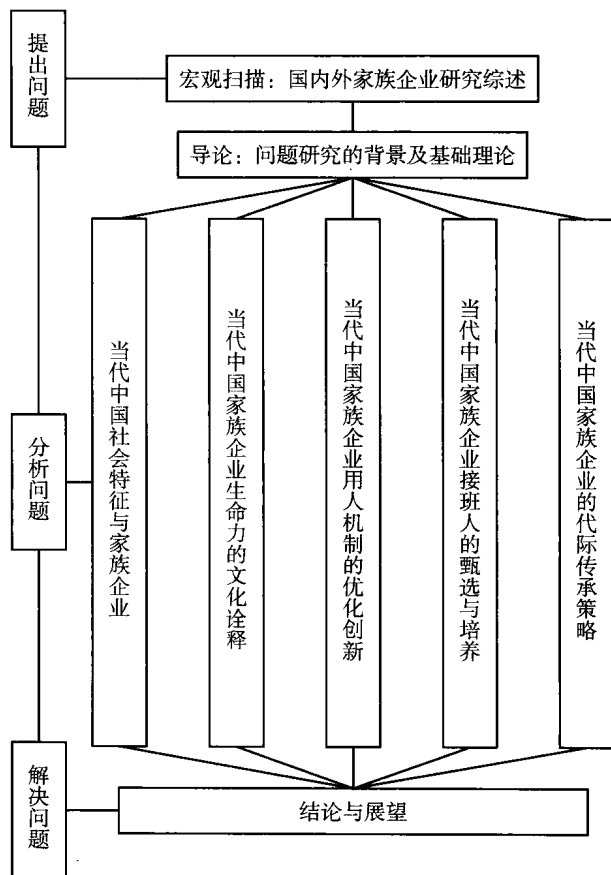


图 1-1 行文框架

### (1) 比较分析方法

家族企业并不是中国独有的企业组织形式，却是世界各国普遍的企业现象。通过与西方市场经济发达国家（美国）家族企业和海外华人家族企业的发展和演变情况的横向比较分析以及通过对转型时期中国家族企业发展和演变的纵向比较分析，可以进一步明确转型时期中国家族企业在人力资源管理与开发中的已有经验与存在的主要问题，从而为进一步研究奠定基础。

### (2) 数理模型分析法

数理模型分析方法是经济学理论研究中的一个基本方法，其特征是：把经济活动中各种经济变量之间的依存关系用函数的形式表现出来，以经济活动中客观存在的边际现象为出发点，通过建立数学模型，精确地分析在一定条件下，各经

济主体的经济活动怎样才能实现效用最大化、利润最大化、收入最大化的决策依据和决策过程，并从理论上构建了以数量分析为主线的经济学理论框架。该方法在经济学研究中应用非常广泛，使人们深化了对经济活动中各种变量之间关系的认识；通过数学模型和数学公式的应用与推算，极大地提高了人们对经济活动的分析精度和预测水平。本书借助经济学、管理学、社会学的知识，通过对家族企业在发展进程中各阶段的特点分析，把家族企业发展中的各经济变量之间的依存关系用函数形式表现出来，建立了家族企业在整合外部人力资源时的数学模型，为构建适宜家族企业的发展进程的人力资源管理提供理论指导与可操作模式。

### (3) 定性分析与定量分析相结合的方法

定性研究方法是指侧重于对象质的方面的分析评价，是研究人员根据自己的认识和经验确定研究的对象是否具有某种性质的研究方法。定量分析方法指从量的关系上认识事物的发展变化规律，对事物发展变化规律做出精确的科学说明的方法。在科学研究过程中应当把两者很好地结合起来。本书收集了大量的数据资料，描述论证分析相关论题，定性分析结论尽量用定量分析方法加以验证，并依此得出有益结论。

### (4) 归纳与演绎相结合的方法

归纳是从个别性的前提推论出一般性结论的方法，是从特殊到一般的认识活动；演绎是从一般性的前提推论出个别性结论的方法，是从一般到特殊的认识活动。本书通过对家族企业在发展进程中各阶段的特征要求的归纳，总结出所需的结论，提出家族企业的人力资源管理与开发应适应其发展的需要，具有逻辑说服力。

### (5) 案例分析方法

通过案例来阐述作者思想，给人提供直观、生动而不失深刻的观点和内容。本书的案例使用具有两个特点：一是中外并用，只求能够证明观点；二是不求完备，只求能够解决问题，这是限于本书篇幅及行文需要。通过对案例的分析，以期为本书的理论体系提供支撑。

## 2. 主要创新点

本书的主要创新点体现在以下三个方面：

①从民族文化特别是家文化角度、深入阐释了家族企业在中国转型时期广泛存在并迅速发展的原因与深层动力。转型时期中国家族企业广泛存在的社会现象引起不少管理学者和社会学家的关注，但对这些现象的解释各不相同。本书认为



它是中国低信任度文化和浓厚的家文化在经济领域中的行为投射。

②较全面地从人力资源管理角度揭示了中国家族企业未来的管理创新之路，给中国家族企业发展提供智力支持可以有不同的角度。从人力资源管理角度来向家族企业提出管理建设的文献也不在少数，但全面深入地论述，本书则走在前端。

③提出了进一步推动转型时期中国家族企业健康成长的若干政策建议，这些政策建议对家族企业长远的、可持续发展无疑是十分重要的。