

中青年经济学家文库

家族企业成长中的契约 变迁：理论与实证研究

李前兵摇著

经济科学出版社

摇图书在版编目（悦孕）数据

摇家族企业成长中的契约变迁：理论与实证研究 轱前兵著 鄞
北京：经济科学出版社，~~圆园一四~~圆

（中青年经济学家文库）

摇 ~~陈日昇怨~~原~~范原象~~原~~范原远~~原~~范原员~~

摇 I 鄞家...摇 II 鄞李...摇 III 鄞家族 原私营企业 原企业管理 原研
究 原中国摇 IV ~~鄞四四~~鄞缘

摇中国版本图书馆 悦孕数据核字（~~圆一四~~苑）第 ~~圆一四~~圆号

序

一部优秀的学术性著作，应该具有三个基本特点：选题的重要性、理论的学术性、假设的实证性。对应起来，本著作的这三个基本特点，都是鲜明的。

其一，选题的重要性。研究成果的品质首先是由选题价值的重要性决定的，这又包括两个方面：研究问题的实践重要性和选择的研究角度的重要性。经济学、管理学都属于社会科学，而无论是自然科学，还是社会科学，优秀的成果从来都是实践中重大问题的映射，许多成果也是在其映射的实践问题的重要性获得人们的广泛共识时才大放异彩的。本书研究的家族企业成长，因家族企业在数量上构成了近、现代经济中新创企业的主体（世界上绝大多数企业是由家族企业发展或演变而来的），而中国的家族企业历史以来就有“富不过三代”的宿命，其研究的实践问题重要性，无论怎么说也不过分。同时，作者选择的“契约”分析角度，不仅是中西方制度比较的重要层面，也是（企业）制度形成的核心和（企业）制度分析深化发展的重要取向。

其二，理论的学术性。研究成果的品质其次是由理论的学术性决定的。理论的学术性主要体现在对研究领域重要成果的理解与应用上。科学研究是一项系统工程，是通过对前人成果的继承、演绎与创新而发展的：没有继承，就无法演绎；没有演绎，就谈不上创新。自然科学主要是通过实验室实验完成的，而社会

科学则主要是通过研究者的思想实验来完成的（实证研究在很大程度上是思想实验的补充与印证），因此研究者掌握前人成果的深度与力度，就在很大程度上决定了自身研究的高度。本书作者李前兵博士的研究成果，一方面，其充分的文献占有与独到的分析，在当下的青年学子中已属不多见——尽管现在有不少博士学位论文，洋洋洒洒地拥有大篇幅的所谓文献回顾或理论分析，但在笔者看来，实则是与选题相关度极小或根本不相关的教科书式抄袭，更谈不上分析与演绎。另一方面，作者采用多学科结合的研究方法，把经济学、管理学与社会学理论紧密地结合起来，建立了家族企业的起源、家族企业成长中的人力资本契约变迁、物资资本契约变迁与治理机制变迁等一系列理论模型，从而深入地揭示出家族企业成长的一般规律。

其三，假设的实证性。研究成果的品质更是由假设的实证性决定的。没有假设，就谈不上研究；而没有实证，也就谈不上理论。科学不是思辨的产物，而是实证的结果。优秀的学术成果无不是实证的结果。实证研究应是当下学术研究力推的重要工作，但是，如何根据选题、角度、理论基础去选择恰当的研究方法，和适合的实证手段，依然是个没有解决的问题。本书在此方面进行了有益的尝试，结果是十分积极的。作者以家族企业分布较广的江、浙、沪三地为本区域，通过抽样调查，采用多种统计分析方法，对家族企业成长中的契约变迁理论研究假设进行了较为全面的验证，这样的实证研究不仅增加研究结论的可靠性，而且使该课题研究内容全面，提高了研究的学术价值。

李前兵博士曾经是我的博士生，本书就是作者参加我承担的国家自然科学基金项目“中国家族企业管理专业化路径模式与组织制度研究”完成的成果之一。通过博士期间的学习、课题的参与研究、本书以及一系列相关成果的完成，李前兵博士充分体现了自己良好的学习性、研究的扎实性。当我从自己的恩师手

中传承了“导师”这个神圣的职责之后，就在既有的“企业家”深入研究基础上，着力构建更系统的研究平台、推展更规范的科学方法、注重更全面的人才培养。而今，十分高兴和欣慰的是，其中的许多博士生、硕士生，都已经作出了出色的学术成绩，获得了所在单位和社会的积极认同与良好赞誉，李前兵博士是其中的杰出代表之一。

处在一个变革、转型与发展中的国度，研究和教育成为中流砥柱！管理学家要不断提升自己的研究品质，以便为中国企业的成长提供智力支持，包括理性思路与人才培养。相信李前兵博士会在既有的成果基础上，以更强烈的核心问题意识、更精深的学术逻辑分析、更完善的动态实证研究，不断开拓出新的优秀成果！

丁栋虹

圆月夜怨日缘日

夜于上海兰馨雅苑

摘摇摇要

家族企业是人类社会发展历史中出现最早的企业形式，也是当今世界普遍存在的一种企业组织形态，它在世界各国经济发展中都扮演着重要的角色。然而，家族企业在成长过程中所面临的家族成员之间的冲突、家族股东与非家族股东之间的冲突、家族与职业经理人之间的冲突等方面严重阻碍了家族企业的进一步发展，使得家族企业难以有效整合外部的人力资本和物质资本，家族企业因而常常出现“富不过三代”的现象。因此，处于成长阶段的家族企业迫切需要通过制度变迁来协调家族企业不同利益集团之间的利益冲突，以促进企业的持续发展。为此，本书从家族企业契约变迁这个视角出发，对家族企业的成长规律进行研究，从理论上讲可以丰富和完善现有的家族企业制度研究，对建立具有中国特色的家族企业理论有一定的推动作用。从实践方面来说，研究结果对我国家族企业制度变迁具有很强的现实指导意义。

本研究主要包括两个部分：理论研究与实证分析。

第一，家族企业契约为什么会产生，它的适应性是什么？现有的主流企业理论，如交易费用理论、团队生产理论等在讨论企业为什么产生时，并没有区分家族企业与非家族企业。因此，家族企业为什么会普遍存在成为一个长期困扰人们的问题。本书借助交易费用理论与社会资本理论对此进行了研究，并指出家族社

会资本是家族企业契约产生的根本原因。但是，创业期家族企业契约作为一种人格化的契约制度，只能适应家族企业规模较小的创业阶段，随着家族企业规模的扩大，人格化契约制度效率不断降低，最终，家族企业要想继续成长就必须实现从人格化契约向非人格化契约的转变。

第二，家族企业契约如何变迁？本书首先从所有权重新配置的角度分别研究家族企业物质资本契约变迁与人力资本契约变迁。家族企业物质资本契约可以分为内源物质资本契约与外源物质资本契约两种类型。通过建立一个合作博弈模型，分析了初始物质资本的投入、人力资本的贡献、传统家族文化的嵌入强度三个因素对家族成员之间所有权重新配置的具体影响，即家族企业初始物质资本的投入越多，物质资本所有者拥有的股权就越多。家族企业对初始物质资本的投入要求越低，则人力资本对家族企业发展的贡献就越大，人力资本所有者拥有的股权也就越大。传统家族文化的嵌入强度越大，家族成员的股权分配越倾向于平均。借鉴关于企业家融资的相关模型，笔者指出家族企业外源物质资本契约的变迁路径是：先债权融资后股权融资。并进一步对企业规模、企业家控制权偏好等影响家族企业外源物质资本契约变迁的一些家族企业内部因素进行了分析。

家族企业人力资本契约可以分为内源人力资本契约与外源人力资本契约两类。借助风险投资理论，本书揭示了家族成员或泛家族成员在创业阶段进入家族企业的人力资本风险投资性质，提出家族企业内源人力资本契约的变迁路径是先对内源人力资本所有者给予一定的风险补偿，然后，双方重新达成基于能力的非人格化契约。通过建立一个家族企业控制权向家族外部转移的动态演进模型，指出家族企业外源人力资本契约的变迁规律是：对于家族企业来说，控制权转移程度并不是越高越好，也不是越低越好，关键是要选择适合自己的控制权转移程度，这个合适的控制

权转移程度由引进职业经理所引致的交易费用与管理分工效率决定。从家族企业成长的角度看，家族企业控制权的转移应是一个动态的演进过程。随着企业规模的扩大，以及企业内外一些治理机制的逐步完善，家族企业向家族外部转移控制权的程度会越来越高。从纵向管理层级的开放顺序上看，是由低层管理职位到高层管理职位；从横向管理层级的开放顺序上看，是由非关键职位到关键职位。

为了促进家族企业契约的顺利变迁，家族企业必须建立科学合理的企业治理结构。笔者先从契约治理与关系治理两个方面对此进行研究。家族企业在成长过程中应不断完善契约治理。如董事会构成中逐步增加家族外部执行董事或非执行董事，对经理的激励要随着其掌握控制权的变大而逐步增加长期激励的内容。由于契约的不完全性、组织内部的森严等级现象以及非正式制度对正式契约制度的影响，家族企业契约治理存在着一个治理边界。超过这个边界，契约治理就会失灵。为此，家族企业需要在建立契约治理机制的同时，重构家族企业的关系治理机制。具体包括：建立以正式沟通为主的沟通模式，建立家族论坛；由过程信任到制度信任；建立被所有家族企业成员认可的企业愿景和企业伦理。在上述研究基础上，以契约治理与关系治理作为两个维度，根据契约治理与关系治理的强弱，提出家族企业四种内部治理模式：弱契约治理——弱关系治理，弱契约治理——强关系治理，强契约治理——弱关系治理，强契约治理——强关系治理。并指出家族企业在成长过程中的内部治理模式应逐步向强契约治理与强关系治理方向转变。

第三，家族企业契约变迁的障碍是什么？通过新制度经济学理论，提出家族企业制度变迁的障碍主要有三个方面：一是外部制度环境障碍，包括私有产权的法律保护，资本市场与经理市场的不完善，产品市场的分割，传统家族文化的阻碍。二是企业家

认知的障碍，包括家族企业家的创新价值观、创新动因、创新素质以及家族企业家是否有成功综合征四个方面。三是家族既得利益者障碍。

第四，通过实证研究对家族企业契约变迁的主要研究结论进行了验证，除了家族企业内源人力资本契约变迁研究结论没有完全被证实外，其他的研究结论都得到了证实。

目 录

第 1 章 瑶 导 论	1
1.1 瑶 研究背景概述	1
1.2 瑶 研究意义	2
1.2.1 瑶 理论意义	2
1.2.2 瑶 现实意义	3
1.3 瑶 关键概念界定和基本假设	4
1.3.1 瑶 关键概念的界定	4
1.3.2 瑶 基本假设	5
1.4 瑶 研究体系、研究方法与创新之处	6
1.4.1 瑶 研究体系	6
1.4.2 瑶 研究方法	7
1.4.3 瑶 创新之处	7
第 2 章 瑶 家族企业契约变迁文献综述	8
2.1 瑶 对家族所有权的制度效率评价	8
2.1.1 瑶 家族所有权高效说	8
2.1.2 瑶 家族所有权低效说	9
2.1.3 瑶 家族所有权效率中性说	9

●●●家族企业契约的变迁	猿
●●●家族企业物质资本契约的变迁	猿
●●●家族企业人力资本契约的变迁	猿
●●●家族企业治理结构的变迁	猿
●●●家族企业契约变迁的障碍	猿
●●●正式制度障碍	猿
●●●非正式制度障碍	猿
●●●企业家障碍	猿
●●●对相关文献的简要评述	猿
●●●研究内容缺乏系统性	猿
●●●研究方法的单一性	猿
第 猿章 ●●●创业期家族企业契约的产生	猿
●●●关于企业产生的主要理论回顾	猿
●●●风险分担理论	猿
●●●交易费用理论	猿
●●●团队生产理论	猿
●●●小结	猿
●●●创业期企业家融合非家族经济资本的困境	猿
●●●企业家才能的异质性	猿
●●●企业家才能的难以证实性	猿
●●●非家族经济资本所有者的“配给”效应	猿
●●●家族社会资本与家族企业契约的产生	猿
●●●家族社会资本的内涵	猿
●●●家族社会资本与家族企业契约的产生	猿
●●●创业期家族企业的契约特征及其适应性	猿
●●●创业期家族企业的契约特征	猿
●●●创业期家族企业契约的适应性	猿