

● 经济管理

社会资本与我国家族企业的发展^{*}

曹祥涛, 郭熙保

(武汉大学 经济发展研究中心, 湖北 武汉 430072)

[作者简介] 曹祥涛(1967-), 男, 湖北大冶人, 武汉大学经济发展研究中心博士生, 主要从事制度经济学和民营企业发展研究; 郭熙保(1954-), 男, 湖北武穴人, 武汉大学经济发展研究中心主任, 经济学博士, 教授, 博士生导师, 主要从事发展经济学理论研究。

[摘 要] 改革开放以来, 我国家族企业迅速崛起。此现象按新古典经济学的理论无法解释, 因为家族企业创业时既缺少物质资本, 又缺少人力资本, 也没有技术支持, 甚至连存在的合法性都成问题。其实, 经济增长不仅需要物质资本和人力资本, 还需要社会资本。家族企业之所以在夹缝中突起, 很大程度依靠其深厚的社会资本。但也要看到, 如果社会资本不能应经济发展而提高, 就可能走向反面, 成为家族企业发展的障碍。

[关键词] 社会资本; 信任; 制度; 家族企业

[中图分类号] F276.5 [文献标识码] A [文章编号] 1671-8828(2003)02-0212-05

社会资本是有别于物质资本、人力资本, 存在于社会结构之中, 它为社会结构之间的行为者进行交易与协作等特定活动提供便利的资源, 它包括规范、信任、关系、网络和惯例等形式。社会资本与家族企业发展是息息相关的, 社会资本是家族企业发展的先决条件, 社会资本的强弱决定了其发展的快慢。

一、我国家族企业的崛起

改革开放 20 年来, 我国家族企业在新旧体制夹缝和政策歧视中顽强地生长, 现已成为推动中国市场化进程的生力军。所谓家族企业, 按照美国著名企业史学家钱德勒的定义, 是指企业创始者及其最亲密的合伙人(和家族)一直掌有大部分股权。他们与经理人员维持紧密的私人关系, 且保留高阶层管理的主要决策权, 特别是在有关财务政策、资源分配和高阶人员的选拔方面。由于意识形态的问题, 我国家族企业很少以公开面目呈现在世人眼前, 而以民营企业或私营企业的形式出现。在众多民营企业中, 大多数都采取的是家族式管理, 有人习惯地把民营企业称为家族企业。所以家族企业的崛起可从民营企业身上得到印证。

据全国工商联副主席王治国透露, 2000 年全国民营企业对国民生产总值的贡献已超过了 5 成, 企业总数达 3656.25 万个, 1.6 亿多人就业, 年产值 51141 亿元。我国家族企业一般只有 10 年左右的历史, 长的也就不过 20 年, 但发展速度快得惊人, 10 年的光景就出现了许多亿万富翁, 如美国《福布斯全球》公布了“2001 年中国内地 100 名首富企业家排行榜”, 第 100 名拥有财富 5 亿元, 而 2000 年的第 50 名

是4亿元,1999年的第50名是5000万元。我国家族企业已覆盖社会方方面面,就连影视界家族现象也日渐增多,日前北京就有5家以上影视创作公司,甚至代表新经济的网络公司多被家族企业执掌。这些可能是一些现代人不愿接受但又不能回避的现实。在他们的印象中,家族企业是一种落后的企业形式,用家族的规则来管理企业也是一种落伍的管理方法。恰恰相反,据克林·盖尔西克等人的研究,世界500强企业中有40%由家庭所有或经营,其中《福布斯》杂志最新公布的2001年世界最大公司是Wal-Mart,2001年世界10大富豪中,第六至第十位均为美国沃尔顿家族成员(即Wal-Mart的拥有者)。家族企业创造了美国生产总值的一半,雇佣的劳动力也占一半。最保守的估计也认为由家庭所有或经营的企业在全世界企业中占65%至80%之间^[1](第2-3页)。

二、我国家族企业存在的社会资本解释

家族企业的社会资本主要表现形式以血缘关系、亲缘关系、地缘关系纽带的社会网络以及与之有关的信任、规则与价值取向,这些与“家”文化或家族规则紧密相关。

1. 中国传统文化属于低信任度文化,而“家”文化体现了中国传统文化的突出特征,这种文化是建立在血缘关系上的,对血缘的认同,家庭的认同,家族的认同,这是家族企业存在的思想渊源。费孝通早在上世纪中叶就提出著名“差序格局”理论。他认为“差序格局”是中国社会结构的基本特性,在以血缘为基础的社会结构中,一切行为不以一个高居于所有人、所有团体之上的超越性公平正义理念为基准,判断是非的标准是家族利益或个人利益,表现为对内讲道德,对外不讲道德。当家族或个人之间发生冲突的时候,由于没有统一的正义标准,只好用非理性的手段来解决。正如费孝通所说的:“中国传统社会里一个人为了自己可以牺牲家,为了家可以牺牲党,为了党可以牺牲国,为了国可以牺牲天下。”

2. 我国正处于社会转型期,计划经济体制规则渐渐失效,健全的市场经济规则还在逐步的建立之中,消极的社会资本大行其道,家庭与家族规则自然就成为家族企业创建的支撑构件,这是家族企业存在的客观原因。在转型期,传统规则的失范与新规则的残缺并存,出现了严重的信用危机、职业道德沦丧、社会法制不健全、有法不依、执法不严等等。法制型的社会资本严重缺失,连个人的权利和尊严都得不到保护,而传统的以亲情为基础的道义信用这种社会资本却十分深厚,家族成员能够精诚团结和紧密协作,亲情和家庭自然成了避风港,所以即使没有法律保护,产权缺乏安全性,家族企业也能顽强生长。

3. 家族企业是经济组织发展的起点,世界上所有市场经济国家的经济体都是从家族企业起步的,家族企业曾是英国和美国第一次工业革命的脊梁。改革开放以后,中国允许私人经济存在,家族企业迅速崛起,因为家族企业具有创业期天然的优势,这是家族企业存在的直接原因。创业初期,家族关系网络成为企业配置资源和扩展业务的主要途径。资金很难通过正规渠道筹集,只有在家族和朋友圈内筹集到启动资金;创业的艰辛,失败的风险,很难在社会上招到需要的人才,只有家族网络内人员才能同甘共苦,相濡以沫;家族成员有天然内聚力,易于分工合作,节约大量的交易成本;两权合一,节省了委托一代理成本。简言之,社会资本让物质资本和人力资本得到倍数放大,它是家族企业启动的原动力。

三、我国家族企业的发展

(一) 我国家族企业的前景分析

我国家族企业迅猛发展,已成为我国经济建设的生力军。同时也注意到,有关创业型家庭企业的统计数字令人神伤,只有3/10的家庭企业能够生存到第二代,1/10生存到第三代,这些企业的平均寿命为24年,正好与创业者与企业维持关系的时间一致。家族企业的创业才能一代不如一代,这是海内外所有家族企业的共同特点,被称之为“布登勃洛克家族”现象。“一代创业、二代守成、三代衰亡”是家族企业发展的大数定律。我国家族企业的发展必须与时俱进,有效地与现代社会资本融合,否则就难以逃脱

“富不过三代”的宿命。

大量的案例表明:家族规则有利于创业,不利于发展。家族企业存在着家长式决策、任人唯亲、产权封闭等发展局限,迫切需要改革。当然,家族企业并不一定都要转变为非家族式的企业,家族企业的存在是经济结构中不可缺少的。但在现代经济中,家族企业要在市场竞争中发展壮大,必须突破自身的局限。可喜的是,越来越多的企业家已经意识到这一点。家族企业要突破自身的局限应从两方面入手:一是制度环境,二是家族意识。良好的制度环境是家族企业向现代企业过渡的先决条件。休谟认为,人类社会之所以能生存,就是靠了三条自然定律:一是对私人财产占有的尊重;二是对财产占有者转让财产的社会公认;三是承诺的兑现。对应这三条定律,目前状况连一条定律的条件都还没达到,可见我国生存环境之恶劣。家族意识的改变是家族企业向现代企业过渡的最终条件。在欧美、新加坡、香港等发达国家和地区,制度环境相当完善,私人财产能够得到很好的保护,信用制度也很健全,但家族企业是华人企业的主要形式,说明了传统的“家”文化内核未变,家族意识未变。

(二)我国家族企业的发展策略

我国制度环境较差,家族企业处于初创期,第一代企业家正值壮年,加上中国的“家”文化与家族企业息息相关,家族企业目前具有较强的生命力。“家”文化有几千年的历史渊源,短期不可能得到根本改变。钱德勒的研究告诉我们,在美国这样家文化观念较淡薄的国家,其家族企业演变为现代经理式企业花了 100 年的时间,而中国当代的家族企业才 20 年来的发展历程,我国家族企业转变为现代经理人式企业是一个极其漫长的过程。鉴于以上情况,家族企业的发展当前最迫切的任务是实行“改良”,淡化家族色彩。政府应尽快营造良好的制度环境,提升我国社会资本。家族企业自身应转变家族意识,不断进行制度创新。

1. 政府作为社会管理者,应当营造良好的制度环境。

首先,建立公正、公平、公开的法律体系。家族企业要与国有企业一样享有国民待遇,不再受歧视。我国目前急需建立一个良好的产权制度,在所有权与经营权真正分离后,保证家族后代作为所有权的继承者能够对企业进行有效的监督,同时也能保证掌握企业法人财产权的经理人能依法单独行使经营权。张五常认为,中国改革的实质,就是怎样把一个靠社会等级来排序的社会变成一个靠产权的拥有来排序的社会。法治有一个基本的原理:如果人的不同是按照私人拥有的产权来区分的,那么反而可以做到法律面前人人平等。产权制度的确立,是个人的权利和尊严获得保护的必要前提,是人治变成法治的前提条件,也是家族企业由人格化的亲情信任向非人格化的抽象信任转化的根本保证。

其次,建立监督机制和惩戒机制。要加强对失信欺诈行为的监督惩戒。对失信者要追究其民事责任,使受害人得到补偿;对欺诈者还要追究行政责任乃至刑事责任。形成守信者受益、失信者受罚的良好社会氛围。这里的监督、惩戒的对象应包括政府,当前社会资本的下降主要责任在政府。政府也要建立约束机制,规范自己的行为,依法行政,少干预市场,少插手企业,成为可靠的财产权利的保护者和商业诚信原则的维护者。

再次,切实加强社会信用制度建设,加快建立政府、企业、中介机构 and 个人的信用档案,建立信用的记录、评价、公开制度,为社会提供信用信息。让消费者、同业竞争者得到应得到的信息,使诚信者获得更多的交易机会,获得更多收益;使有不良行为记录者付出代价,名誉扫地,直至绳之以法。

2. 家族企业应不断进行制度创新,增强企业竞争力。我国家族企业目前把经营权完全交给他人是不现实的,在“老板”仍然占有绝对大的股权并对企业战略决策有足够的影响力和控制力的情况下,实现职业经理人的“交接班”,这成为中国目前家族企业“管理革命”的主要模式,也是家族企业进行制度创新和技术创新的上限。

第一,实行产权多元化。建立起股票期权等激励机制以吸引更多优秀人才加盟自己的企业,而出让企业的一部分股份给高管人员和科技骨干,不仅能留住人才,而且也能促使公司治理结构的完善。由于市场竞争的外在压力和企业发展的内在动力,企业应有成功开展竞争所需的规模。保证在一定的控制

程度的前提下,进行产权多元化,使企业规模得到倍数放大。条件允许,可以公开上市,走公众化道路。

第二,适当实行两权分离,进行科学管理和科学决策。随着企业的发展壮大,技术、信息、市场等方面的知识发生了巨大变化,这些均超越了个人和家族成员的能力和知识。条件成熟,所有者应引入专业人士进行管理。业主可掌握大权,而将部门经理甚至总经理让给专业人士,让其行使经营权,部分家族成员退出管理层。规范公司的治理结构,变“人治”为“法治”,变关系管理为科学管理。家族企业还可以吸收外部专家和咨询机构参与决策,建立科学民主的决策程序和健全的决策机制。

第三,克服产业非正规化。我国家族企业普遍存在规模小,档次低等非正规化问题。企业必须正规化,才能适应市场的发展,可从三点入手:(1)实施专业化经营。家族企业应集中主要资源从事某一领域的专业化经营,在这一过程中逐步形成自己在产、供、销、科研、管理等诸多方面与同行的差异,形成自己独特优势的产业链。(2)拥有自己的核心技术。清楚了解企业的核心技术是什么?然后集中人、财、物对专有技术和关键技术进行研究、攻关、开发、改造,并进一步提高和巩固,以形成自有知识产权的核心技术。(3)建立自己的核心市场。从竞争对手和市场差异中寻找机会,找到自己能够为消费者提供特殊利益的模式,初步建立自己的核心市场。

3.提升社会资本,转变家族意识。家族企业到了第三代,企业能否交到专业经理的手中,主要看社会资本是否由亲情信任向社会信任转变,由人格信任向非人格信任转变。因为家族企业的现代转变,实质性内容主要是其与社会资本的融合过程。福山(Francis Fukuyama)认为中国是一个社会信任度低的国家,社会资本以重视家族传统为核心,家族之内的人们彼此间的信任程度很高,但对家族外的人们信任程度低。因此,中国主要依靠血缘纽带来兴办、管理企业,它们以小型的家族企业为产业的中坚力量,大企业往往由政府来兴办。所以,家族企业要实现向现代经理式企业过渡,就要改变中国社会信任度低的状况,与现代社会资本相融合。

(1)参加各种民间志愿组织,并建立独特职能的企业社会网络。据西方学者研究,现代社会的社会资本的产生和更新与志愿性部门紧密联系在一起。现代社会基本上不是由小型的、内聚性的、排他性的、具有面对面特征的共同体构成的,而应以更松散的、更不定型的、更稀疏的社会接触作为基础^[2](第390-391页)。这些社会接触是由民间志愿组织进行的。民间志愿组织为现代社会的整合奠定了强大而持久的基础,它具有内、外效应。从内部来讲,大家可以学到信任、互惠、合作的公民道德;从外部来讲,各种社团和组织相互交叉,创造出了相互连锁的社会联系,填补家庭和政府、国家之间的真空地带,使家庭与社会达到有机联系。社会资本就是通过沟通来发展,让社会上各种不同的族群、宗教、语言乃至社会的各个不同阶层、民间社会的各种不同的组合,通过对话,讨论,面谈,来进行各种各样的沟通。我国是缺乏社会中间组织的社会,社会协调呈“哑铃型”:一端是强大的政府,另一端是原子化的个人和家庭,惟独缺中间组织,所以林语堂曾指出,传统的中国社会则像一盘散沙,每一粒沙子就是一个家庭^[3](第75页)。民间志愿组织可以突破狭隘的家族意识,培养公民的参与意识,让人们从以血缘为纽带的人际关系圈中走出来,融入社会。

一个公司的效益同它与顾客、供应商及联盟伙伴关系网络的数量密切相关。家族企业要走出自己家族关系圈,建立具有独特职能的企业社会网络。建立如顾客联谊会、同业商会、企业家协会等社会网络可以获得新信息、知识,增进彼此的了解,共同创造价值。加入WTO后,我国企业面临着跨国企业的竞争,而我国家族企业普遍规模偏小,要迎接挑战,就应利用企业社会网络,在同一地域形成分工协作关系,产生聚集效应;以较大的市场规模取代较大的企业规模,较多的市场资源配置取代企业内部生产,形成外部规模经济。

(2)加强教育与媒体的传播。教育是提高社会资本最明显的途径。我国重知性教育,而轻德性教育还未根本得到扭转。国家要制订德育的基本规则,教育人们理解和运用信任、公正、平等、合作、勤劳、创新和博爱等理念,通过加强国民的德性教育来增进国家认同感。德性教育还得向美国、日本学习,从幼儿园开始对孩子就灌输合作、信任、创新、开放、诚实等现代意识,让抽象现代信任意识在心目中扎根。

除了教给他们非人格化的信任、互惠、同情外,还可以通过团体游戏、学校比赛等集体活动,有意识教授与他人合作的技巧。

媒体通过不断重复宣传积极的社会价值观,包括经营哲学、行为准则、人格追求等内容,潜意识地培育人们的共同的价值观。对于媒体如电视、电影、计算机网络的传播,政府的管理部門要把好关,作好舆论导向。切忌搞空洞的说教,但也不能放任自流,对封闭、自私、对内讲道德,对外不讲道德的倾向和封闭狭隘意识进行批判;对开放、合作、信任、创新等现代意识进行弘扬。

四、结 语

任何企业制度都是因时、因地、因行业、规模、发展阶段和背景的不同而不同,超越现实情况,追求现代企业制度形式,只能是拔苗助长,适得其反。就目前我国国情来看,家族企业是适应性的选择,是推动中国市场化进程的主力军。当前国有企业占统治地位,我国家族企业不是太多,而是太少。没有这些大量的自发形成的企业,现代企业也就会失去其发展的来源。当然家族企业存在消极一面,这是我国家族企业正需要改进的地方。家族企业摆脱家族制不仅靠自身努力,更寄希望于政府。政府只有成为可靠的财产权利的保护者和诚信原则的维护者,家族企业才能尽快向现代企业演进。

[参 考 文 献]

- [1] [美] 克林·盖尔西克,等. 家族企业的繁衍-家族企业的生命周期[M]. 北京:经济日报出版社,1998.
- [2] [美] 肯尼思·纽顿. 社会资本与现代欧洲民主[A]. 李惠斌,杨学冬. 社会资本与社会发展[C]. 冯仕政译. 北京:社会科学文献出版社,2000.
- [3] [美] 福山. 信任——社会美德与创造经济繁荣[M]. 彭志华译. 海口:海南出版社,2001.

(责任编辑 邹惠卿)

Social Capital and Family Enterprise Development

CAO Xiang-tao, GUO Xi-bao

(Research Center of Economic Development, Wuhan University, Wuhan 430072, Hubei, China)

Biographies: CAO Xiang-tao (1967-), male, Doctoral candidate, Research Center of Economic Development, Wuhan University, majoring in system economics; GUO Xi-bao (1954-), male, Professor, Research Center of Economic Development, Wuhan University, majoring in economics.

Abstract: With the reform and open in China, the family enterprise rises rapidly, which can't be explained by Neo-Classical economic theory, because the family enterprise lacks of material capital and human capital and without the support of technology during the founding stage, and even at that stage, its legitimacy is worthy of being suspected. In fact, economic growth depends not only on material capital and human capital, but also on social capital. The rise of the family enterprise in difficulties relies on its profound social capital. Meanwhile if social capital can't be improved with the development of economy, the social capital would move towards the contrary, hindering the growth of the family enterprise.

Key words: social capital; trust institution; family enterprise