

家族企业、信息体制与治理结构

邓有高¹ 顾远飞²

(华中科技大学¹,湖北 武汉 430074 湖北省社科院政法所²,湖北 武汉 430071)

摘要 在我国,家族企业往往被视为一种低级的企业组织形态。文章认为,因为我国的信息规范度低、集中度,所以,理想的企业治理模式有时是家族制,而片面比较现代企业制度与家族制的利弊是没有意义的。

关键词 家族企业 信息体制 治理

中图分类号 F276.5

家族式组织作为我国大多数民营企业、乡镇企业所采取的组织形态,是我国社会变革和现代化进程中一项影响巨大的制度变迁和制度创新。然而,在经过 20 多年的高速发展后,其发展模式、治理结构、发展前景正在受到越来越多的质疑。任人唯亲、目光短浅、独断专行等均被视为家族式企业与生俱来的缺点而受到无数专家学者的批评。客观事实是,一方面,市场经济的竞争机制已初步形成;另一方面,市场经济所要求的信用体系、法律体系尤其是人们的信仰观念和行为规范等有助于契约的形成与履行的各种正式规则(formal-norm)在短期内却难以建立。即使建立,也注定不同于它的原产地。在正式规则难以凑效的场合,非正式规则(informal-norm)便发挥它无可替代的作用。从新制度经济学的角度看,家族式企业正是非正式规则下的一种非正式组织。所以,脱离了我国具体的制度背景片面评论家族式企业的利弊同样是片面的。

本文认为,家族式企业作为一种在世界范围内尤其是东南亚地区普遍存在的企业组织形态,其效率本身并无绝对的高低之分,家族式企业不一定就是低效率,股份有限公司也未必就一定高效率。采取何种组织形态同整个社会的信息体制有着密切的关系。“具有竞争力的制度,是人们行为的结果,而不是人为设计的结果”(Hayek, 1969)。在我国当前信息集中、不规范的制度背景下,有效的治理结构有时并不是市场或科层式企业,而是家族式企业。我们应通过对家族式组织的特征和经济性质的分析,通过对现实世界中的企业运行模式的客观考察和分析,着手对带有中国特色的企业治理机构的探索。

1 家族与家族式企业

家族这种组织形式的存在来源于人类历史上的氏族(clan),氏族是原始社会由血缘关系联系起来的人的集体,氏族成员集体占有生产资料,集体生产,集体消费。这些群体内的关系是信赖和合意的问题,他们互相给予忠诚和相互支持(墨菲,1994)。它是人类最古老的协作组织,氏族内部洋溢着一种与外部残酷竞争格格不入的利他主义情绪。家族除了以血缘关系为纽带外,还包括地缘关系,有时居住临近的人也可视为家族成员。纠纷在家族外部通常按利己主义

的原则通过契约解决,而在家族内部则是按利他主义的原则以一种更高效率的服从或默契解决。因此家族是与契约关系相对的“有机的团结”(organicsolidarity)(Durkheim, 1993)。用博弈论的观点来解释,由于家族成员和外部的博弈通常是一次性的,所以很难产生合作行为,而家族内部的博弈往往是无限重复的,合作与忍让就是最优的选择。在此意义上,家族也可理解为成员之间的一种长期契约,一种同科层制相当的治理结构。

对家族式企业没有一个精确的定义,在经营管理中带有明显家族特色的企业组织均可视为家族式企业。这种家族企业往往是一个扩大的家庭,承担一定的经济功能。其股权结构相对集中,一般控制在家族手中,所有权与经营权分离的程度视企业主意愿而定,决策通常由家族集体作出,市场监控度小,监控主要来自家族内部。如东南亚的华人家族企业和当地民族财阀,韩国的家族企业(Chaebol),日本历史上出现过的“财阀企业”(Zaibatsu)和它们的现代发展,即日式企业模式如株式会社和企业集团(Draguham, 1993)。在欧美各国的发展历史上也出现过由特定家族所有、支配的财阀,如美国的洛克菲勒、福特汽车、王安电脑都曾经是家族式企业,但在欧美各国的经济发展和产业发展中,家族所有和支配的体制逐渐崩溃,财阀向现代的企业集团演变,家族式的组织形式向管理的科层制演变。对于这种差异,新制度经济学认为,制度变迁具有路径依赖性(pathdependence),即不同制度的社会适应性及其演化依存于经济体制所面对的历史的、技术的、社会的、经济的环境(青木昌彦,1996)。进化博弈论(evolutionarygame theory)则抽象掉了个人理性这一假设,将人类社会中的规则(包括正式和非正式的)视为生物体,那些适应环境、社会变化的规则不断的被发现并保留下来,这种规则即为进化安定策略(EvolutionarilyStableStrategies, ESS, MaynardSmith, 1982.6)。在此意义上,家族企业作为一种普遍存在的企业组织形式,其存在正是适应社会环境的反映。

我国的家族式企业数目巨大。由个人出资建立的民营企业,或者乡镇一级政府部分出资交由民众选举或默许的经营者管理的乡镇企业均有家族特性。如果将乡镇企业也列为民营企业,那么我国数量庞大的企业可大致分为国有企业

不同的。前者是所有权虚置,委托代理链条太长并由此引发的监督成本高、效益低下等问题。这是一个基础性问题,这个问题不解决,其他在现在的理论看来都难以解决;而后者从建立伊始就符合市场经济对企业的各项要求,产权关系较为清晰,激励约束机制比较健全,预算约束相对较硬,其面临的问题是每一个企业在成长过程中都会遇到的市场、管理等事务性问题,由市场自行解决。至于其内部治理机制是家族式还是科层制,则是一个企业家的自由选择。

2 信息体制和治理结构

信息是社会存在在人脑中的反映和积累。它的重要特征是信息的规范度和分散度(Boisot, 1987)。信息的规范度是指在交易时有关的信息的明确和具体程度,信息的分散度是指能够促成交易达成的相关信息为社会公众掌握的程度。美国文化人类学家爱德华·霍尔在他的《超越文化》(1976)一书中,将文化分为“高文本文化”(high context culture)和“低文本文化”(low context culture)。所谓的“高文本文化”,就是象美国社会那种信息是清晰的和非人格化的,人们通过各种契约来规范各自的行为;在“低文本文化”中,如中国、日本,人们更喜欢做含糊和间接的交流,而且信息交流较多依靠人们在共同的文化背景下形成的共识,但是同样的这些信息交流对一位外人来讲是非常含糊和不充分的。在“低文本文化”中,人们通过各种人际关系来规范行为(霍尔, 1976)。这种低规范的信息特征显然类似与诺斯的非正式制度。

影响信息的规范度和分散度的因素很多,如政治经济体制、信息技术、文化。在集权的政治经济体制下,与交易有关的信息通常掌握在少数人手中,并且信息的流动往往受到严格的制度约束;而在一个分权的社会中,有助于交易形成的信息分散在市场经济中的各个角落,任何人都可以自由地利用这些信息参与市场交易。通常来讲,信息的规范度和分散度是成正比的。鲍绍(Boisot, 1987)对各国的信息规范度和分散度做了一个大致的估计,结果如图1。

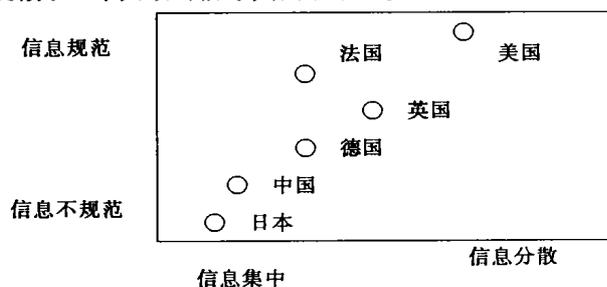


图1 各国信息规范度与分散度估计

由图1可以看出,美国社会的信息规范度和信息分散度最高,美国形成了世界上最为符合新古典经济模型的市场经济体制,交易依靠掌握了大量信息的社会公众通过各种正式、清晰的契约达成,市场关系是非人格的和竞争性的,人与人关系的协调是横向的,各个市场主体都追逐自身利益最大化,并不需要自上而下的共同目标,因此市场中的参与者不需要共同的价值观和信仰。日本则处于另一个极端,信息集中且不规范,信息的交流受到极大的限制,信息的扩散只能借助于面对面实际接触。这时最有效的企业组织形式应当是家族式。在家族式企业中,信息集中于家族首领(企业家)

手中,家族首领依靠其个人魅力建立起一种人际关系基础上的等级结构,在这种家族结构内需要共同的信仰和价值观,以得到一种极强的凝聚力。所以,终身雇佣、年功序列工资制等极具家族特色但在新古典经济理论看来缺乏效率的治理模式在日本企业中却非常普遍,并且效率极高。位于中间的西方市场经济国家如英国、德国、法国,由于信息的分散度和规范度均不如美国,所以并未形成如美国式的充分的市场体系和公司治理模式。我国的信息体制类似与日本,因此可以预料,我国企业的运行和治理将更符合日本的特征。

3 家族式企业的发展及对我国民营企业改革的借鉴

由于经济、政治、社会、文化、信息体制的差异,在不同的国家家族企业沿着不同方向进行着变迁。在美国,家族式企业逐渐衰亡,取而代之的是大量的公开上市公司,它依靠完善的市场体系和分权的法人治理结构对企业内的委托代理关系进行有效监督;在日本,家族特色则大大的保留了下来,形成了符合其独特文化传统和信息体制的不完全法人控制市场和双向式控制(所谓双向式控制,是指对企业经营者有控制权的集团有两上,股东集团和职工集团)的治理结构。应当看到的是,尽管家族式企业沿着不同的路径进行着不同的制度变迁,但这些制度变迁均是建立在制度变迁主体自由理性选择基础上的诱致型制度变迁。我国正在进行的改革在很大程度上是一种由政府推行的强制型制度变迁,它引入的许多国外先进企业治理模式注定是嫁接与我国独特文化土壤上的一种非驴非马式的杂交品种。

1992年在美国召开的管理科学院年会上,荷兰林堡大学文化合作研究所著名学者霍夫斯特曾说:“我们可以把本土化的管理看作是固有文化的成份之一,外来的管理方式无论怎样包装也难以变为固有文化的一部分。那种认为来自外部的可称为现代化管理的理论和技术可以使一个国家发达起来的假设充其量不过是一种可悲的自大。”“而对于那些试图提出不含文化色彩的管理理论的尝试来说,《艾丽斯漫游奇境记》中的槌球游戏(在这个游戏中,艾丽斯怎样也无法获胜)可以作为一个很合适的譬喻:为符合这一目标的任何概念、理论都不能摆脱植根于其中的文化背景的影响。”

我国民营企业中的家族特色不是任何决策者主观设计的结果,而是社会文化自然选择的结果,其存在本身就说明它在一定程度上是符合我国当前的信息体制和文化传统的。当然,这并不意味着对现状的简单肯定,相反,我国的家族企业面临二次创业。那么,在此过程中,对其中的家族特色是简单的否定呢,还是加以扬弃,我们学习的目光是投向与有着相同信息体制与文化传统的日本呢,还是远在大洋彼岸的美国?这些问题的答案显然是不言而喻的。

参考文献

- 1 陈凌. 信息特征、交易成本和家族式组织. 经济研究, 1998(7)
- 2 陈剑波. 制度变迁与乡村非正规制度. 经济研究, 2000(1)
- 3 孙早. 家族制与中国私营企业的成长. 山西财经大学学报, 1999(5)

(责任编辑 慧 超)

收稿日期: 2000-09-26