

我国家族企业产权特征及制度创新

● 李 伟

摘要:我国大部分私营企业属于家族企业范畴。企业产权结构单一、产权界定不清晰、人力资本产权重视不够、财产所有权与经营权不分是我国家族企业的产权特征,其已构成企业进一步发展的制度障碍。因此,对我国家族企业应从优化产业结构、明晰产权的归属、充分尊重人力资本产权和建立现代公司制度方面进行制度创新。

关键词:家族企业; 产权特征; 制度创新

世界各国的私营企业在创业之初都带有浓厚的家族经营色彩,国际上一些知名企业,如福特、松下、奔驰、杜邦等都实行过家族制经营。我国的私营企业也不例外,其大部分仍然属于家族企业范畴,家族企业构成了我国私营企业的主体。家族企业的一个重要特征就是家族所有和家族控制,其有着完全不同于其它类型企业的产权特征。伴随着企业规模的不断扩大,家族企业在产权方面存在的缺陷愈来愈明显地暴露出来,成为其进一步发展的制度障碍。因此,研究分析家族企业的产权特征,并对其制度创新具有重要的意义。

一、我国家族企业产权特征及存在的问题

1. 企业产权结构单一。我国家族企业财产所有权高度集中在家族手中,企业主家庭或家族在企业产权结构中占绝对优势。有的家族企业的投资主体虽有多个,但除家族外的投资者在企业产权结构中的比例微乎其微,企业资本的社会化程度很低。家族企业股权高度集中的股权结构,在家族企业创业初期曾极大地促进了企业的发展。然而,企业要进一步发展,扩大规模,就需要有强大的资金实力做后盾。如果企业的资金来源只是局限在家族范围之内,就会限制家族企业的融资能力,无法提供其进一步发展所需的资金,从而难以达到规模经济要求。另外,由于产权结构单一,很多家族企业没能实行改制,仍以无限责任的形式存在,即企业主对企业债务承担无限责任,致使风险都集中在家族内部。一旦企业主做出能导致企业破产的错误决策,整个家族将面临倾家荡产的境地,甚至负债累累。

2. 产权界定不清晰。通常认为,家族企业的产权是清晰的,并有着相比公有制企业的产权效率优势。事实上,我国家族企业的产权同样具有不清晰性,其主要表现在如下两个方面:一是家族成员之间内部产权界定不清。部分以家庭或家族为单位建立起来的私营企业,在企业发展初期,由于家庭或家族成员之间的血缘关系,产权界区在他们之间并无严格的界定,加之法律意识淡薄,产权约定不规范。二是家族企业与外界产权关系的不清。这是旧体制遗留的产物。在旧体制下,家族企业不能同国有企业和集体企业一样享受“国民待遇”,在诸如许可证发放、融资、市

场准入、进出口经营权等方面,政府政策对家族企业存在很大歧视。为了获得各种国家或地方的政策支持,家族企业往往挂靠国有或集体单位,即我们平常所说的“红帽子”企业。

家族成员之间的产权界定不清,极易诱发他们对企业产权的垂涎。当企业发展到一定规模、需要界定产权时,家族成员为了各自的利益,必然会提出明确界定产权的要求,这样很容易发生产权纠纷。对于这个难题,有的企业较成功地加以解决了,而更多的企业则难以跨越,往往因家族成员之间的产权纠纷造成了企业的发展动荡或肢解分化。例如早期市场经济的弄潮儿“傻子瓜子”,最初红红火火,后来父子、兄弟各立门户,相互争夺相近商标,无序竞争,造成顾客对其莫衷一时,这个结果与创业之初产权界定不清晰不无关系。家族企业与挂靠单位之间的产权界定不清,到一定的阶段,必将引起错综复杂的法律争端,使企业陷入“产权官司”的陷阱。

3. 人力资本产权重视不够。我国家族企业是以“单一资本产权”为特征的产权制度,即“资本雇佣劳动”。货币资本是主动方,而劳动力处于一种被动的、受支配的地位。在经营过程中,家族企业常常忽视人力资本的作用,这主要表现在两个方面:一是人力资本没有参与合理的利益分配,即在出资人管理者与非出资人管理者之间,出资人管理者可以享有剩余索取权,参与企业剩余的分配,而非出资人管理者只能享有劳动收入——工资,不能参与企业剩余的利益分配。二是一元化的产权关系,加之人才市场的信息不对称,使家族企业不敢把财产交予与其没有关系的人使用,在人事任免上强调血缘化。家族外的管理人员,即使再有能力,在家族企业中也得不到重用,优秀人才难以进入决策层,而那些管理水平一般或较差的家族成员却身居要职。这一“任人唯亲”的模式使家族企业埋没或流失了大量优秀人才,不利于吸引外部优秀人才的加盟,企业的进一步发展因此受阻。

4. 财产所有权与经营权不分。在大多数家族企业中,家族企业主不仅是最大股东而且是企业主要经营者,企业财产所有权与经营权不分,不仅重大经营方针,而且日常

的经营管理事务都是由家族做出的,企业的发展受制于企业主的自身人格魄力。在创业初期,当企业主的人格正好与企业的发展相适应时,财产所有权与经营权的集中保证了经营主体具有充分的经营自主权,做出的决策能更灵活地适应市场的变化,从而提高了决策效率,促使企业迅速发展。但是,家族企业主大多数时候是靠自己的感性认识和经验来决策,这种非科学化的决策机制难保其在所有的决策上都能做到科学合理,而且,随着企业经营范围的扩展,所有权与经营权不分的状况既造成所有者不堪管理重负,又容易导致决策的失误,而且无法获得资本与管理分工带来的收益。如,珠海“巨人”集团的倒下,就是家长式决策的后果。

二、我国家族企业产权制度创新

1. 优化产权结构。当今企业的发展靠的是实力,企业实力的重要表现就是企业的规模和企业的科研能力,而这些都依赖于企业的资产。为了获得家族企业进一步发展所需的资金、降低企业风险,家族企业应突破“家”的观念,根据企业发展的需要,充分利用现代资本市场,向资本社会化迈进,实现产权主体的多元化,以优化企业的产权结构。产权主体多元化有多种途径:吸纳国有、集体和其他非公有制的资金入股,加盟到企业股东的行列;通过与其他企业合资合作、合并、兼并等形式,或者与其他企业形成企业集团实现资本社会化;实行股权激励,将股权奖励给有突出贡献的员工,调动他们的主动性和积极性;建立私营企业发展基金,因为基金是私营企业直接融资的一个重要渠道,建议有关部门出面组织私营企业发展基金;符合上市条件的家族企业可以通过上市,引入社会公众投资,这也是打破家族企业血缘性最有效的一个途径。

2. 明晰产权的归属。我国家族企业主应抓住时机,明晰产权的归属。首先,企业内部引入股份制,划清家族成员之间的产权界限。在家族成员之间理顺产权关系时可以依据以下原则:(1)贡献原则。如果某个家族成员过去做出了很大贡献,就多给他一些股份,对他的付出加以肯定。(2)效率原则。如果未来的企业经营中没有某个家族成员情况会变得更糟,那么也多给他一些股份。(3)公平原则。我国社会有“不患寡,患不均”的传统,所以股权差距不能过于悬殊,否则产权纠纷难以有效解决。其次,划清与挂靠单位的产权界限。部分家族企业过去挂靠集体企业时,由于既没有政策依据,也没有规章制度,再加上时间跨度大,牵涉问题多,所以应当慎重、客观、积极地对待“红帽子”现象。明确企业的性质是集体所有制还是私营经济,是界定企业产权的前提和关键。因此,对假集体真私营的家族企业,要明确其私营的性质,还其本来面目。在处理“红帽子”现象过程中,需要政府有关部门在调查研究的基础上,出台一个符合当前实际的合理界定产权关系、有效解决产权纠纷的法规,使摘“红帽子”有章可循。

3. 充分尊重人力资本产权。具有独特产权形式的人力资本,在现代家族企业产权制度的构成中有着以往任何时

候都不曾有过的重要地位。充分尊重人力资本产权,使得家族企业的产权制度从过去的以货币资本为基础、以货币资本的所有者和经营者相互关系的界定为中心,转向了以货币资本和人力资本为基础,并以两种资本相互关系的界定为中心。人力资本不是出资人,却拥有企业的剩余索取权,有利于打破过去在家族企业产权制度上“谁出资谁拥有产权”的重要原则。这其中深刻的动因就在于家族企业资本的增值,实质上是企业人力资本自身增值的欲望作用于物质资本之上的结果。另外,家族企业做强需要留住人才,中国的家族企业主应从长远着手,坚持“以人为本”的理念,树立“任人唯贤”的用人原则,大胆提拔和选用具有经营管理才能的非家族成员,将他们安排在企业的重要岗位上,以促进企业的不断发展。

4. 建立现代公司制度。家族企业的产权主体实现多元化以后,经营管理应向现代企业制度看齐,这样企业才会发展更快。现代企业制度的基本形式是现代公司制,主要是有限责任公司和股份有限公司两种形式。一些发展态势好的、规模较大的家族企业可以向现代股份公司制转变,部分中小型家族企业则应调整内部机制,向有限责任公司制靠拢。相应地,在治理结构上要打破家族垄断,采用现代公司治理结构的科学管理模式,实行董事会领导下的总经理负责制,形成股东会、董事会、监事会和经理层各自独立而又相互制约的关系。企业主只担任董事长,把经理的职位让给专门从事管理工作的职业经理人。此时,合理地分离财产所有权与经营权,把经营权交给懂经营、会管理的职业经理人,可以实现资本与管理的分工合作,将会大大提高企业的管理运作效率。企业聘请的经理向董事会负责,而不是对企业主或家族成员负责。对那些在企业发展初期有功,但已不能适应企业发展的家族成员,可以支付其应得的利益使其离开岗位;而对那些有能力、讲信用、又有事业心和责任心的非家族成员给予充分的信任与授权。目前,已有一部分具有战略眼光的家族企业通过引进优秀人才构造了科学、规范的管理框架,促进了企业的发展。如浙江金义集团老总陈金义破除传统观念,聘请非家族成员担任企业的总经理,使企业的经营管理水平上了新台阶。

参考文献:

1. 科斯,诺斯等. 财产权利与制度变迁. 上海:上海三联书店,1994.
2. 王连娟. 我国家族企业产权安排的制度分析. 经济问题,2004,(11).
3. 孟潇. 家族企业的产权与激励问题分析. 经济与管理研究,2004,(3).
4. 栗战书. 中国家族企业发展中面临的问题与对策建议. 中国工业经济,2003,(3).

作者简介:中南财经政法大学工商管理学院讲师、博士生。

收稿日期:2005-01-13.