

中国家族企业产权制度和 治理结构创新问题的研究

管霞

(哈尔滨商业大学, 黑龙江 哈尔滨 150028)

文摘编号: 1005-913X (2005) 09-0016-CA

摘要: 文章从家族企业产权制度和治理结构特点出发, 分析产权制度以及由此决定的管理模式存在的弊端对中国家庭企业的影响, 探讨中国家族企业产权制度和治理结构创新的对策。

关键词: 家庭企业; 产权制度; 治理结构; 创新

中图分类号: F276.5

文献标识码: A

文章编号: 1005-913X (2005) 09-0016-02

企业生命周期偏短, 是我国私营家族企业发展中的一个突出问题。第五次全国私营企业抽样调查显示, 我国私营企业平均生命周期仅为 7.04 年 (2002 年)。而欧洲家族企业的平均寿命则是 24 年, 美国至今仍有 42% 的大企业由一个家族控制。理论研究表明决定企业生命周期的关键因素是企业的持续投资能力和技术创新能力。而通过进一步探究, 发现这两大因素与企业的产权制度和治理结构密切相关。本文即以此为出发点, 分析产权制度以及由此决定的管理模式对中国私营家族企业的影响, 探讨对中国家族企业产权制度和治理结构进行创新的对策。

一、中国家族企业产权特征分析

我国私营企业的组织形式主要体现为独资企业、合伙企业和有限责任公司三种。从发展趋势上看, 近年来我国私营企业中的有限责任公司增长很快。然而, 从产权结构来看, 我国私营企业的产权特征表现为明显的家族积聚、原始产权界定不清和个人产权与企业法人所有权的混同。

表 1

股东名称	所占份额	以何种情况投资入股
私人股东	约 92%	
私人业主	66%	资金
同姓弟兄 2-3 人	14%	资金
异姓弟兄 2-3 人	3%	资金
技术人员 2-3 人	3%	赠送技术股
管理人员 2-3 人	3%	赠送管理股
其他人员若干	3%	集资入股
城乡集体股份	2%	资金或其他
其他法人股份	2%	资金或其他
乡村城镇政府	1%	其他
海外投资成份	1%	其他
其他	2%	其他

资料来源:《中国企业发展报告 (1990~2000)》, 社会科学文献

由表 1 我们可以大致了解私营家族企业外部产权结构特征: (1) 企业主家庭或家族在企业最终所有权结构中占有绝对优势; 企业产权主体结构中有一定比例的外资成分: 技术人员、管理人员和其他人员也占企业的一部分股份。总之, 家庭企业的股

权高度集中在家族手中, 企业产权归家族所有会使企业具有无限扩张的动力, 这种集中的股权结构在家族企业创业初期曾极大地推动了企业的发展。马格利特·布鲁尔认为只有家族制企业才是真正意义上的有血有肉的所有者, 由于产权高度集中, 客观上使所有者卷入企业生产经营活动很深, 所有者有足够的动机和条件去确保企业为自己的最大利益运作。(2) 原始产权主体界定不清。家族企业原始产权主体界定模糊主要表现在两个方面: 一是家族成员之间产权界定不清。家族企业创立之初, 企业发展急需资金和人力, 吸收家族成员进入企业是大多数家庭企业的共同做法, 但很少有企业对家庭成员之间的产权进行界定, 这就埋下了日后企业在家庭成员自然人间产权不清的隐患。二是家族企业与外界产权关系的不清。家族企业为获得各种国家或地方的政策支持, 往往挂靠国有或集体单位, 即我们平常所说的“红帽子”企业, 产权的模糊造成了许多法律纠纷, 使企业陷入“产权官司”的陷阱, 企业的生产经营受到干预, 要解决这样的纠纷就要付出相关费用。

二、中国家族企业治理模式分析

私营家族企业“一股独大”的产权结构, 直接影响着企业的治理结构, 使家族企业形成了以血缘为纽带的、家族成员内的权力分配和制衡为核心的治理模式。这种模式, 客观上使所有者及其家庭成员深深地卷入企业的生产经营活动之中, 所有者有足够的动机和条件去推动企业的扩张, 确保企业为自己和家族谋取最大限度的利益。实践证明, 这种高度集中的产权结构在我国家族企业创业初期极大地促进了企业的发展。但是, 单一的产权结构又使得我国大多数私营家族企业难以建立规范的公司治理结构。家族中的某一个人、某一个家庭在董事会和经理办公会中占据绝对主导地位, 往往对企业产生超强的干预。而这种干预如果属于非理性的, 就极易造成企业陷入经营困境, 甚至导致企业的“猝死”。另一方面, 产权主体结构单一化也大大限制了家族企业获取资金的来源和规模, 不利于企业的发展和壮大。

如果说国有企业的政企合一以财产制度上的政资合一为基础的,那么,这种以血缘、亲缘关系为纽带结成私营资本则一开始便以家资合一为基础。这种家资合一的财产制度使得企业在治理结构上就必然是家企不分的家长制治理结构。在企业创建的初期,依靠这种家长制的宗法式管理,能够通过家族的凝聚力来同舟共济,克服企业种种困难,使企业在艰难条件下立足和发展均起到过积极作用。但当企业发展到一定规模时,家长制、家企不分的治理结构就暴露出他的缺陷。其一,家长制、家企不分的治理结构,必然是家长集权的人治。其二,家长式的治理结构中企业的经营目标常常失去正确的轨迹。在市场经济条件下,企业应该始终把追求利润最大化、赢利率放在其经营目标的首位。家族制企业目标是多元的,这主要因为企业代表家族,家族几乎与企业是同义语,企业经营除了考虑利润目标外,还必须考虑家族的社会地位、声誉、形象、命运、家族成员之间的关系等问题。其三,家长制的结果必然形成任人唯亲的用人模式。家族制企业注重人际关系,在人事安排上强调血缘性,企业的所有权和控制权都在家族内部传递,因此,在用人时,首先看重的不是人的管理能力,而是与本家族关系的亲疏程度。

三、中国家族企业需要进行产权制度和治理结构创新

(一) 产权制度创新

众多学者的研究表明,清晰合理的产权制度是企业制度创新的突破口,产权不清会导致人们热衷于瓜分企业而丧失关注企业效率的责任心。我国家族企业产权制度创新的重点是:第一,明晰企业产权。明晰家族企业产权包括两方面的内容:一方面要在法律法规和有关政策的框架下逐步实现与公有产权的分离,即创业初期采用集体企业形态的民营中小企业要在科学核算的基础上真正“摘帽”;另一方面是逐步实现企业产权与企业家或家族财产的分离,为引入家族外部投资、鼓励人才以技术和管理能力入股、实现企业形态的进一步转变创造条件。第二,实现产权多元化。封闭式的单一产权结构虽然使民营中小企业保持了高效的激励机制与决策效率,但随着企业的发展壮大,其弊端也日渐显现。单一产权使企业家或其家族承担了很高的经营风险,限制了企业的规模,不利于企业实现企业形态的转换更不利于企业向现代企业转变,而积极引入外部投资,实现产权多元化,是我国家族企业做大做强的必由之路。第三,实现企业内部产权结构合理化。目前,我国大多数家族企业内部产权的“分散”仍局限在家族成员之间,通过在企业内部合理分配股权,吸纳职业经理人和技术骨干的股份并适当送股,进行股权激励,能使其增强主人翁意识;实行员工持股,能使员工获得劳动收入之外的资本收益,增强企业的凝聚力和向心力;企业家或家族则能在相对股权降低的同时增加股份的绝对份额,从而提高收益的绝对额度。

(二) 治理结构创新

1. 建立、健全委托代理机制。委托代理是现代企业治理结构的核心,虽然现代公司制治理结构是一种好的制度安排,但私营企业治理结构的改善必须遵循其自身产生和变迁规律。因此,一方面由于私营企业结构的特点决定了家族治理结构的模式的改变不会一蹴而就,甚至可以说还会长期存在下去。另一方面,这种长期性存在并不意味着它不需要改变,它也摆脱不了企业制度演变的大趋势,相反,对私营企业治理缺陷进行完善,会为私营企业可持续发展创造条件。股份制是其建立合理治理结构并向现代企业制度迈进的第一步,而建立、健全以委托代理为主的治理结构则是其迈向现代企业制度的关键一步。要建立并完善企业的董事会制度。建立董事会的作用在于有一个独立完善的决策机构,改变家族企业决策上的随意性。董事会的组成人员除出资人和企业部分高层管理人员外,应注意吸纳外部董事参加,尤其是独立董事加入。因为,从现代发达的市场经济国家来看,他们的公司治理结构中董事会已经成为小董事会,董事会的功能也由原来对重大经营决策拍板,变成主要是选择、考评和制定对高级管理层的薪酬制度,在董事会中作为出资人身份的人越来越少。这符合知识经济时代,对公司治理结构的要求。

2. 实行职业经理制度。现代企业的重要特征就是由职业经理层来管理企业,这是冲破家族企业重围的重要一步,它可以改变出资人既是所有者又是经营者,既是决策者又是执行者的状态,使决策者更独立地执行职能,改变原有管理中的人情化和随意性的特点。

3. 建立和健全具有激励机制和约束机制的公司治理结构。我们注意到进入21世纪,出现了与传统经济相对立的新经济即知识经济。与此相对应,在发达市场经济国家的公司治理结构中,人力资本不仅作为一种不可忽视的力量登上历史舞台,而且它在治理结构中的地位和作用越来越重要,甚至成为公司治理结构中占主导地位的要害。而人力资本同货币资本相比较则是具有主动性资本,而且其资本能力潜伏在个体中,因而对货币资本与人力资本这两种资本关系的界定,实际上主要是要调动人力资本的积极性并同时约束人力资本。这对于力图把握当代经济发展潮流的那些非公有制的私营企业来讲,建立有激励和约束机制的治理结构尤为重要。通过建立对人力资本的激励机制可以保证人力资本应有的地位及利益,而人力资本的约束机制可以防止人力资本侵犯货币资本投资人的利益。

参考文献:

- [1] 张喜民. 产权结构与家族企业的可持续成长 [J]. 工会论坛, 2003, (4).
- [2] 贾彩霞. 家族企业产权制度变迁及其绩效 [J]. 湖南商学院学报, 2004, (2).
- [3] 杨大楷, 缪雪峰. 民营中小企业可持续发展与制度创新 [J]. 贵州财经学院学报, 2004, (5).

[责任编辑:王春荣]