

我国家族企业在发展期引入外部人力资本问题研究

梅良勇¹, 潘莹²

(1.湖北大学知行学院经贸系;

2.中南财经政法大学会计学院,湖北 武汉 430010)

【摘要】文章从我国家族企业的现实问题出发,通过建立数学模型论证我国家族企业在发展期引入外部人力资本的必要性及外部人力资本的引入给家族企业价值带来的提升。

【关键词】家族企业;外部人力资本;家族企业价值

【中图分类号】F276.5

【文献标识码】A

【文章编号】1007-7723(2005)11-0191-02

家族企业在我们的社会经济生活中广泛的存在着,无论在发达国家还是发展中国家,家族企业都显示出顽强的生命力。据有关统计资料显示,全球企业中有80%不同程度的带有家族色彩;《财富》500强中,175家为家族企业;美国上市的大型企业中,40%的企业为家族控制。在欧洲,家族企业支配着小型和中等规模的公司,并且在一些国家占到较大公司的大多数;在亚洲,大多数经济发达的国家中,家族公司大都居主导地位。在我国,2001年一年的时间就有太太药业、天通股份、广东榕泰等5家家族企业成功上市,这些家族企业在资本市场的亮相,显示了家族企业在中国的强劲的发展势头。目前我国大多数经历了创业期而进入发展期的家族企业遇到了一些发展上的障碍,其中不少都作了打破家族制的尝试,有成功,也有失败,但更多的是困惑。基于此,本文对我国家族企业在发展期引进外部人力资本问题进行一些探讨。

一、我国家族企业的现实问题

家族企业在创业之初,面临着资金、技术、管理等资源匮乏,如果某一个环节出现问题,公司都有破产和倒闭的风险,家族内部资源正好可以弥补这一不足。因此创业者选择家族制往往不是比较不同企业制度之间经济绩效差异之后的结果,而是他们创业时唯一可能的制度选择。因为家族成员的参与往往是创业时最需要的低成本组织资源;家族成员之间更容易建立起共同的利益和目标,从而更容易进行合作;家族企业的性质更能保证企业家的权威;与其他公司相比,家族企业的凝聚力更强。正是出于上述原因,我国较早实行改革开放的东南沿海地区涌现了大批家族企业,取得了令人瞩目的成绩。但是,伴随着我国市场经济的深化、企业规模的扩大,家族制企业制度的局限性逐步显现,当发展到较大规模后,成为全国乃至国际性企业,实行多元化经营以后,很多家族企业就面临着来自市场竞争的“生存检验”了,原先促进生产力发展的积极因素转变为阻碍企业进一步发展的制约因素,集中表现为:

(一)家族企业的创立在很大程度上依赖于雇主式企业家的个人魅力和能力以及以企业家为中心的家族成员的共同努力。这个阶段,企业家能力相对于企业成长水平而言是足够的。但是随着企业规模的不断扩张和市场压力的加大,企业家

的能力满足不了企业发展的需要。在企业扩张阶段,无论是技术、产品,还是市场、融资,均超出了企业主所拥有的经验沉淀和知识储备,而且管理者再学习的速度远远落后于企业发展的速度,而管理者的经验和知识的折旧速度又远远高于企业的变化速度。此时,企业家个人能力的局限甚至成为企业发展的桎梏。当企业家能力不能推动企业持续成长时,那么就应当引入新的管理资源。

(二)家族企业产权高度集中。这种高度集中的产权结构在家族企业创办的初期,将家族及个人的命运同企业的发展紧密相连,能够促使家族成员能够各尽其力为家族和个人的最大利益,为企业的发展努力工作。随着外部环境的变化和企业的发展,这种单一的产权结构在企业进一步发展阶段,产生了难以克服的弊端。首先,在产权单一的家族企业中,产权关系与亲缘关系混淆必然导致家族及其成员对企业经营的干预,造成企业的经营困境。其次,单一的产权结构限制了家族企业发展再融资的途径,阻碍企业规模的继续扩大。最后,产权高度集中,无法对管理者形成有效制约及监督,企业的发展变为个人的发展,出现所有者不堪管理重负和经营决策失误等问题。因此,我们可以看到,当企业在初建或规模较小时,单一的产权结构的家族制促进了企业的发展,但是对于不断扩大企业规模和不断拓展企业经营范围的大中型家族企业来说,单一产权制约了企业的发展,引入外部人力资本就显得刻不容缓了。

在大多数家族企业中,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。家族企业所有权与经营权不分的情况可以从家族企业经营决策的产生方式看出(见表1):

表1 被调查私营企业重大决策和一般管理决定的产生

决策者	经营决策	一般管理决策	决策平均数
业主本人	58.8	54.7	56.75
业主和主要管理者	30	34.9	32.45
董事会	11.0	10.0	10.5
其他人	0.2	0.4	0.3

由上表可以看出,家族企业决策主要是由企业主决定,业主本人做出决策的就占56.75%,而由业主和主要管理者等共同做出决策的占32.45%。董事会决策虽然占有一定比例,

【收稿日期】2005-08-04

【作者简介】梅良勇(1978-),男,湖北孝感人,供职于湖北大学知行学院经贸系,硕士,研究方向:投融资决策与分析、公司治理与公司治理。

但董事会并非严格意义上由股东选出，一般是投资者的联席会议，而且董事会的决策对企业主来说一般只是具有参考意义。

家族企业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的适应市场的变化。但是，正如前文所述，随着企业经营范围的扩展，所有权与经营权的集中既造成所有者不堪管理重负，又容易导致决策的失误。此时，分离所有权与经营权，把经营权交给懂经营、会管理的职业经理人员，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。

二、发展期家族企业引入外部人力资本的必要性分析

我们进一步通过数理模型来证明：家族企业创办初期，家族成员介入经营管理的比重越大，企业价值越高；当家族企业处于发展壮大时期，家族成员介入的比重越大，企业价值越低。

假设：r 为家族企业的租金，x 为企业的产出，企业的产出只有 xH(发展时期)，xL(创办时期)两种情况，xH 的可能性是 P(e)，e 是非家族/家族雇员没有被家长观察到的贡献水平，P' < 0, P'' > 0。设非家族/家族雇员在企业创办初期工资为 w_L，在企业发展时期工资为 w_H。y_p 为企业主收入水平，β 为信任函数，0 < βI < 1，设 y_{rh} > w_{rh}, y_{pl} > w_{pl}，可以推论，u_p(y_{rh}) > u_k(w_{rh})，u_p(y_{pl}) > u_k(w_{pl})，而根据边际递减原理，可以得出：u_p'(y_{rh}) < u_k'(w_{rh})，u_p'(y_{pl}) < u_k'(w_{pl})。非家族雇员效用预期为：

$$Eu_k(c_k, e) = P(e)u_k(w_L) + (1 - P(e))u_k(w_H) - v(e) \quad (1)$$

其中，c_k 为非家族雇员消费水平，v(e) 为无效用贡献函数，且为可微单调递增凹函数，令 ukL ≡ uk(w_L)，且 ukH ≡ uk(w_H)。由方程(1)解出非家族雇员预期最优化的贡献水平：

$$e^* = e(w_L, w_H) \quad (2)$$

而由于非家族雇员通常都是努力的，即 w_H > w_L，进而可以推出 ukH > ukL。

对方程(2)分别求偏微分：

$$e^* w_L = \frac{de^*}{dw_L} = - \frac{p' u'_{kl}}{p''[(u_{kl} - u_{kh}) + \beta(u_{pl} - u_{ph})] - v''(e)} \quad (3)$$

$$e^* w_H = \frac{de^*}{dw_H} = - \frac{-p' u'_{kh}}{p''[(u_{kl} - u_{kh}) + \beta(u_{pl} - u_{ph})] - v''(e)} \quad (4)$$

根据假设条件 v''(e) > 0, p' < 0, p'' > 0, u_{kh} > u_{kl}

$$e^* w_L < 0, e^* w_H > 0$$

上述模型中，家族企业中非家族雇员与企业主的信任关系不是对称的，即，即出现信任不对称情况，企业主对非家族雇员的信任与非家族雇员对企业主的信任是不等的。而家族成员与作为家长的企业主之间的信任可以看成是对称的

$$\beta k = \beta p = \beta$$

家族成员效用预期由式(1)变为

$$Eu_k = P(u_k + \beta u_{pl}) + (1 - P)(u_{kh} + \beta u_{ph}) - v(e) \quad (5)$$

对式(5)两边同时求导，得出：

最优解

$$e^* = e(w_L, w_H, x_L, x_H, r, \beta) \quad (6)$$

对式(6)分别求微分：

$$e_1 = \frac{de^*}{dw_L} = - \frac{p'(u'_{kl} - \beta u'_{pl})}{p''[(u_{kl} - u_{kh}) + \beta(u_{pl} - u_{ph})] - v''(e)} \quad (7)$$

$$= \frac{de^*}{dw_H} = - \frac{-p'(u'_{kh} - \beta u'_{ph})}{p''[(u_{kl} - u_{kh}) + \beta(u_{pl} - u_{ph})] - v''(e)} \quad (8)$$

上述公式分母 p''[(u_{kl} - u_{kh}) + β(u_{pl} - u_{ph})] - v''(e) < 0，而根据前述假设中，u_p'(y_{rh}) < u_k'(w_{rh})，u_p'(y_{pl}) < u_k'(w_{pl})，可以推出

u'_{pl} < u'_{kh}，u'_{rh} < u'_{kl}，而 0 < β < 1，u'_{rh} < u'_{pl}，u'_{pl} < u'_{kl}，因此，e₁ < 0，e₂ > 0。

以下比较家族成员与非家族成员在家族企业不同发展时期的贡献水平：

1. 家族企业初创时期。

$$\left| \frac{e_1^*}{e_2^*} \right| = \left| \frac{u'_{rh} - \beta u'_{pl}}{u'_{rh}} \right| \left| \frac{p'(u_{kl} - u_{kh}) - v'(e)}{p''[(u_{kl} - u_{kh}) + \beta(u_{pl} - u_{ph})] - v''(e)} \right| > 1$$

因为 e*_{w_L} < 0, e*₁ < 0, 所以 e*₁ > e*_{w_L}，即可以证明：在家族企业初创时期，由于家族成员与企业主之间的信任对称，家族成员对企业的贡献将高于非家族成员，这就是家族成员介入家族企业经营管理的比重越高，家族企业价值越大的原因。

2. 家族企业发展时期：

$$\left| \frac{e_2^*}{e_{wH}^*} \right| = \left| \frac{u'_{kh} - \beta u'_{ph}}{u'_{kh}} \right| \left| \frac{p'(u_{kl} - u_{kh}) - v'(e)}{p''[(u_{kl} - u_{kh}) + \beta(u_{pl} - u_{ph})] - v''(e)} \right| < 1$$

因为，e*_{w_H} > 0, e*₂ > 0, 所以 e*₂ < e*_{w_H}，即可以证明：在家族企业发展时期，家族企业带来的各种机会成本足够可以使得非家族成员发生道德风险小于因为家族信任而节约的交易成本，此时，非家族成员的贡献水平高于家族成员，即家族成员介入家族企业经营管理的比重越高，家族企业价值越低。

三、结语

事实上，在 2002 年底，在中共中央统战部、全国工商联、中国民(私)营经济研究会组织下，由“中国私营企业研究”课题组执行，针对中国大陆 31 个省、自治区、直辖市 203 万户私营企业主进行的关于中国私营企业的权威调查统计数据中，也一定程度上为我们以上的分析提供了一个有力的证据。图中显示的是不同规模程度私企业主对直接掌握管理权的态度，由图可见，企业规模越大的企业主越是倾向于把企业的管理权交给他人去掌握，也就是说企业规模越大，就越需要更多的非家族成员介入到企业的管理中来。见图：

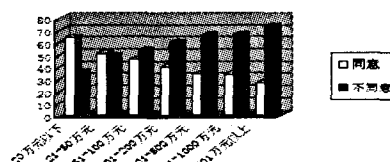


图 1 不同规模程度私企业主对直接掌握管理权的态度

通过以上的分析，家族企业在发展和扩张时期引入非家族的成员即外部人力资本就顺理成章了。当然，引入外部人力资本后对其的激励和监督机制也是家族企业需要进一步思考和研究的问题。本文通过对目前我国处于发展壮大期的家族企业的现状分析的基础上，通过数学模型分析了家族企业在发展期引入外部人力资本的必要性，力求能为我国家族企业和民营企业冲破发展的瓶颈制约进行一些理论上的探讨和提供现实的建议。

【参考文献】

- [1]李维安,武立东.公司治理教程[M].上海:上海人民出版社,2002.
- [2]储小平.职业经理与家族企业的成长[J].管理世界,2002,(4).
- [3]毛蕴诗.家族企业:形成、过渡与变革[J].学术研究,2001,(5).