

# 观点 精粹

## 社会信用与家族企业向经理式企业的演变

储小平

当前,绝大多数私营企业家族化及其发展中的问题已引起广泛关注。制约家族企业成长,或者说制约企业家族式管理向经理式管理演变的主要因素究竟是企业主的个性特征,还是管理资源的稀缺、传统文化的作祟?抑或还有别的因素?笔者认为,社会信用是制约家族企业向经理式企业演变的最重要的因素。

### 一、社会信用与家族企业的蓬勃兴起

中国近20年来私营企业家族化普遍出现的三个决定因素:

1. 社会信用的严重稀缺 改革开放造成原有体制的松动,使得民间人士有可能创立企业。但起初创办私营企业的人几乎全部是体制外的人,他们面对的是多重的社会信用稀缺:(1)社会制度的信用稀缺。社会主义的政府以审慎的态度和有限的政策(尽管现在越来越宽松)允许它的存在和发展;(2)意识形态的警惕与歧视(尽管现已得到意识形态的正式认同,但左倾的意识形态对此仍有很强的歧视);(3)民间意识的疑虑,特别是仇富心态、老板剥削及不义致富等根深蒂固的不信任心理的存在。(4)纯粹的国有金融机构与私营企业之间信用链节的断裂。面对这些信用缺失,使创办私营企业的人除了自身的资金积累和家庭、家族、少数亲朋的借款或合股外,他们几乎没有其他的资金来源。尽管那些与原有体制中拥有资源支配权有家族或泛家族关系的老板获得了一些创办企业所需的资源,但这样的老板毕竟较少,而且并不是名正言顺地获得了社会体制资本的支持。于是,绝大多数私营企业靠内源式融资发展起来,其管理人员也只能从“自家人”中产生出来。

2. 小规模与低交易成本 仅仅以社会信用稀缺来解释家族企业的大量形成是不充分的。因为在西方发达国家,市场经济规则较为健全,社会信用制度也比较完善,但仍然存在大量的家族企业。这是因为,一方面,企业创办时,规模相对较小,业务比较单一,生产和经营过程比较简单,组织机构和人员精简,企业家(老板)的能力能较好地控制企业。因此,以血缘为基础的亲情关系使资源快捷方便地组合起来,“自家人”和谐默契、信任聚合、敬业奉献、家长权威及其协调能力等使企业创办时的交易成本大大降低,企业内的管理简化高效。这时对社会信用的需求较低。显然企业的家族化状态与社会信用状况是相关联的。信用稀缺使家族规则成为私营企业创办的基础构件,并强化了企业的家族模式;社会信用制度比较完善,但在企业创办时规模小、家族方式运作成本小于运用社会信用制度的支付成本时,企业家族制是一个理性选择。中国的特殊性在于:社会经济体制处于转型状态,交易的不确定性和风险程度更大。因此,中国家族企业是回避或应付交易的高不确定性和高风险的产物。

3. 深厚的传统家文化和泛家族文化规则 大量的中西方文化的比较研究表明,中国人“家”观念之重、家文化积累之厚,家文化规则对中国人的社会、经济、政治等各个方面的活动影响支配之大,在世界其它国家和民族中是罕见的。更为突出的是,中国传统中把家文化规则泛化到家族以外的每个社会层面,以至于家国一体。日常生活中称兄道弟,以家族中长幼有序的角色称呼家族以外的人、以家族或泛家族规则为基础的身份关系来整合资源、协调人际关系和组织活动,成为中国入人长久习而不察或察而不深究的行为规则。总之,社会信用的严重稀缺,使家文化重新勃兴甚至得到进一步强化。积累深厚的家文化规则使私营企业的创办人有了替代稀缺的社会信用资源的文化资本。企业的小规模降低了对社会信用的需求,而又能得到家文化规则的充裕供应。

### 二、社会信用稀缺制约了家族企业向经理式企业的演变

在社会信用稀缺的环境中,大多数家族企业在创办和发展的初期阶段得到了家族规则的有效支撑,有的已发展到相当的规模。那种把家族企业一概看成是一种低效率的企业组织,家文化管理是落后管理方式的认识太过于简单化了。但家族企业毕竟不是现代经济活动中发挥主导作用的企业组织,其进一步发展受到家族规则特性的约束,特别是受到企业主个人能力的约束。从发达国家企业发展的历史来看,从家族企业到现代经理式企业的演变是现代企业制度形成的基本路径。不少私营企业的老板也意识到,家族规则有利于创业,不利于发展,于是就着手对企业家家族制进行变革。但是,当前我国极为低下的信用状况严重阻碍了家族企业向经理式企业的演变。

首先,社会信用的低下从外部制约了家族企业的扩展。企业与企业之间、企业与顾客之间、企业与政府之间的交易出现了严重的信用危机。这种信用状况几乎制约了各种类型企业的发展,对大多数私营企业来说,更固化了它们的家族形态。其次,社会信用低下从内部制约了家族企业的发展,突出现象是:企业与社会人力资本难以进行有效地融合。老板难以招聘到既有专业和管理能力,又对企业忠诚负责的经理。不少私营企业在破除家族制方面受到严重挫折。

### 三、“信用”社会资本的建构是当务之急

有学者认为,在企业家控制的企业中,企业成长的管理约束更多地表现为受到企业家个人经营能力和控制幅度的制约,家族化的企业组织和企业家能力与知识的局限性在很大程度上限制了企业的进一步扩张(李新春、胡骥,2000)。由于市场竞争的加剧,从企业家型企业向经理型企业的转变是一个基本趋势,因此企业可能出现以下情形:要向经理型转变,企业家就必

须将自己所拥有的绝对控制权分解成一些中间形态的控制权,并与他人分享,由此他的控制权将受到削弱或约束。因此,企业家要么抓住控制权不放,使企业的成长受到限制;要么他可以部分或全部地、逐步或较迅速地让渡控制权,但也有可能导致控制权的失控,表面看,是管理资源制约了企业的成长。实质上,问题的根子是信用问题。如果稀缺的是管理资源,那么,总可以通过市场价格的诱导来实现管理资源的供给。虽然企业主个人的管理资源制约了企业的成长,但可以融合他人的管理资源来弥补,因此,真正稀缺的可能不是管理资源,而是“信用”这一社会资本。

一般而言,“信用”社会资本大致可分为互有关联的几个层次:社会交往中的人际信用(以亲情熟识为主);基于共同信仰和道德共识的信用;基于法律契约的信用。在当代中国,由于传统的信用规则、特别是泛家族方式连结人际交往的信用规则受到极大破坏,其社会资本的功能大大弱化。而在社会转型状态,法制型的信用这种社会资本远未充分建立起来,这使得像私营企业主难以象晋商、徽商、近代民族企业那样获得泛家族规则这种传统的社会信用资本的有力支撑,这使其成长既受传统信用资本弱化的制约,又受到法制信用资本严重稀缺的制约。

“信用”,特别是法制化的社会信用制度的稀缺不是短期内所能改变的。问题在于,如何建立良好的能促进现代市场经济机制有效运作的社会信用制度?对此,有必要了解和借鉴“信用”社会资本在美国企业发展和市场经济秩序建立过程中的作用。美国学者祖克尔(Zucker)探讨了美国1840-1920年间(美国工业化的关键时期)的经济发展过程并发现:在这一时期,大量外来移民的涌入,人口流动,信用的缺失等加剧了企业的不稳定。这种状况使美国社会对信用制度建设的需求十分强烈。于是,专业资格制度的推广、规章和立法的加强、理性化科层组织的发展等,使得由法律产生信用的机制得到越来越广泛的应用,从而使企业处于更为公平的经营环境中,于是使企业组织与政府组织之间形成报酬递增的循环递进的路径依赖关系。与此相应的,是家族企业向现代经理式的演变获得了较为充分的信用支持,真正完成这个转变,在美国花了将近一百年的时间。

(作者单位:汕头大学商学院)

## 人才群落现象考察

张长元

群落(Community)是一种生物现象或生态学现象,是指一定空间内各个生物种群有规律的集合。而种群(population)是指在一定时间内占据特定空间的同一物种的集合。群落并不是任意物种的随意组合,生活在同一群落中的各个物种是通过长期历史发展和自然选择而保存下来的。当我们考察人才的地理分布时,也可以发现人才群落现象。所谓人才群落,是指在特定空间内人才的集中。人才群落现象是一种社会现象,更确切地说,是一种人才群集现象。

在美国,微电子、生物技术集中在“硅谷”,这里聚集了8000多家电子科技公司和软件公司,其中全球前100家的高科技公司有20%在此落脚,总数约30万人的高科技人才形成了一个集研究、开发、生产、营销为一体的人才群落。英国的苏格兰科技区在苏格兰中部,是闻名于世的高科技区。该地区聚集了大量电子生产企业和相关的科技开发和销售公司,现已成为英国乃至欧洲的电子工业生产基地。其集成电路产品占英国的79%,占欧洲的21%,该地区拥有250家电子公司、就业人数4.5万人,并拥有大量咨询、广告、销售服务公司。在我国也有类似的现象,如北京的中关村,集聚着我国大批的IT产业人才,北京也是我国广告业、影视业人才集聚的地方;广州集聚着我国大批的商贸人才;上海的金融人才在全国占有优势。

和自然群落一样,我们也可以把人才群落划分为各种类型。从人才分布的地理位置看,有东北人才群落、西部人才群落、北京人才群落、上海人才群落等;从人才种类的优势度(dominance)来看,有高科技产业人才群落、教育产业人才群落、传统产业人才群落、管理人才群落、商贸人才群落等;从人才群落的发展、演变过程看,有原生人才群落、次生人才群落、先锋人才群落、稳定人才群落等。当然,这种划分是相对的、静态的。当划分标准置换,某一人才群落可能又归属于其他类别。且随着人才的流动,社会的发展和产业结构的变化,人才群落也处于演变过程中。

为什么会形成不同的人才群落呢?下面是笔者在理论上的两点诠释:

第一,人才生境的影响。生境(habitat)又称栖息地,是指一个生物体或其群落所居住的地方,指特定地段上对生物起作用的生态因子(生物的环境因素)的总和。即什么样的生境条件下决定了生长什么样的生物或生物群落。人才生境即人才生长、聚集、生活、工作的外部环境。这里的环境既包括自然环境,也包括社会环境。自然环境主要是指人的居住环境,如温度、湿度、乡村或城市等。很显然,良好的自然环境是适于人的生活与工作的,但这不是主要的,主要的是社会环境。其中特别是经济条件与工作条件。人才的趋利性是不可否认的事实,在市场经济下,才能无疑是一种商品,“玉在椟中求善价,钁于奩内待时飞”,这是一种无可非议的正常现象。因此,那些经济条件好、待遇高的地方就容易集聚高素质人才。工作条件的好坏也是人才的一种“生境”,英国的经济学家马歇尔在分析工业的地区分布时说:“当一种工业已这样地选择了自己的地方时,它是会长久地设在那里的。因此,同行业的人,可以相互从邻近的地方得到的利益是很大的。行业的秘密不再成为秘密,而似乎是公开的,孩子们不知不觉地学到了许多技能。优良的工作受到正确地赏识,机械上以及制造方法和企业的一般组织上的