

国外家族企业治理结构研究新进展

鲁莉劼¹ 陈凌²

(浙江大学经济学院, 浙江 杭州 310027)

摘要:家族企业由于其所有权结构的相对或绝对集中、参与对象的多重角色与利他主义等行为特征,使家族企业的治理与一般的公司治理存在较大差异。研究者在认识到家族企业治理结构的特殊性之时,对其构成要素进行了探究,并对其治理机制进行了剖析。在家族企业治理结构的理论架构逐步搭建起来之后,对于家族企业与非家族企业的绩效比较,家族企业治理结构与企业绩效关系的经验研究开始兴起。本文主要从家族企业治理结构的特殊性、构成要素、治理机制及其对企业绩效的影响等方面,对国外家族企业治理结构近十年来的研究进行梳理和总结。

关键词:家族企业;治理结构;企业绩效

中图分类号:F270

文献标识码:A

文章编号:1001-8204(2009)03-0085-05

主流经济学对于公司治理的研究是从所有权和控制权相分离的基础之上来诠释如何通过一整套有效的制度安排、机制设计来保护股东利益。这些研究大都基于委托—代理关系、所有者—经理之间的利益冲突的分析视角,构成了公司治理研究的主流范式。但事实却是,大量的企业包括上市公司都是由大股东控制的,而且其中大部分都是由家族所有和控制的,因此,有学者认为除英美模式和德日模式以外,还存在以家族控制为基础的企业治理结构[1]。

合理的治理结构是家族企业永续发展的关键。美国学者沃德(Ward,1998)指出,拥有有效治理实践的家族企业更有可能去做战略规划和继任计划。一般来说,这类企业成长地更快,存续时间更长[2]。在现有关于家族企业的文献中,不少国外学者是从企业治理结构这一视角来研究家族企业。研究者在认识到家族企业治理结构的特殊性之时,对其构成要素进行了探究,并对其治理机制进行了剖析。在家族企业治理结构的理论架构逐步搭建起来之后,对于家族企业与非家族企业的绩效比较,家族企业治理结构与企业绩效关系的经验研究开始兴起。家族企业治理结构的特殊性、构成要素、治理机制及其对企业绩效的影响究竟如何,本文通过对国外家族企业治理结构近十年来的研

究进行梳理和总结。

一、家族企业治理结构的特殊性

一般认为,家族对于企业的所有和控制是家族企业的本质特征,家族成员拥有企业全部或大部分股权,掌握了重大经营决策权,企业管理系统和家族关系系统相互融合。家族企业由于其所有权结构的相对或绝对集中、参与对象的多重角色与利他主义行为特征[3],使家族企业的治理与传统的公司治理存在较大差异,凸现了家族治理的特殊性,其具体表现为亲缘关系、家族信任、家长权威和利他主义。因此,在家族企业治理结构中,除传统意义上的公司治理结构之外,还包括对家族内部、家族成员与企业间关系、家族成员与非家族成员间关系的治理等方面的内容,即家族企业治理结构包括正式的契约治理和非正式的关系治理[4]。

由于家族和企业的目标不同,一方面,家族看重感情,他们把注意力集中在成员内部,通常抵制变化。另一方面企业要想继续生存发展,企业系统必须采取相反的态度——完成任务,把眼光投向外部环境、想办法利用变化[5](P6)。因此,“家族企业治理结构的设计必须通过确保企业的增长和连续性,以及促进家族和睦和幸福来维护家族股东的长期利益。这意味着不管

收稿日期:2009-02-09

作者简介:1. 鲁莉劼(1973-),女,山东平度人,浙江大学经济学院博士研究生、河南财经学院讲师,研究方向为制度经济学、家族企业;2. 陈凌(1966-),男,浙江建德人,浙江大学经济学院、浙江大学民营经济研究中心教授,博士生导师,研究方向为企业理论、劳动经济。

基金项目:国家社科基金项目“家族企业网络化成长模式、机制与政策研究”(项目编号:06XJL006);浙江大学“中国民营经济研究中心”国家“985工程”二期项目。

是家族还是企业都需要治理”[6](P363)。

二、家族企业治理结构的构成要素

学术界有关家族企业治理结构的研究首先从董事会入手,讨论董事会的功能、规模与组成等问题,强调非家族成员董事及外部董事在家族企业治理中的重要作用[7][8],却忽视了治理体系中的其他要素,如家族及其相应的组织机构和高管团队在治理中的重要地位和作用。由于家族企业的优势和成功有赖于治理结构中各方的协调合作,一个更为广阔的视角(或系统的观点)更适用于家族企业治理结构的研究。

较早以系统的观点来探讨家族企业治理结构的学者首推纽鲍尔和兰克(Neubauer and Lank,1998)。他们把企业治理结构定义为指挥和控制企业并对其负责的一个系统,并认为家族企业治理结构的构成要素应包括以下三个方面:家族及其相应的组织机构、董事会和高管团队[2]。大部分研究者都认为在家族企业还处于创业的初始阶段,家族治理的问题较少;随着企业的发展和家族成员的增加,家族有关企业发展的目标、战略和利益分配就会出现意见分歧,这时应当从规范家族关系入手,通过对家族的治理来规范家族在企业中的角色,增进他们的组织承诺,并通过达成共识的原则和规章来协调家族与企业的关系,保证企业的正常运作和连续性。家族治理主要包括家族制度,如家庭或家族协议、家族宪法和家族机构,如家族会议、家族理事会以及其他家族机构。

根据系统论的观点,家族企业的治理结构应包含家族企业内所有的利益相关者以及他们之间在体系内的相互作用,如家族与董事会的关系,不同利益相关者和董事会的动态关系,家族和经营者之间的关系,家族、董事会和管理层的多重关系等。珀扎指出,家族企业可以通过来自董事会、顾问委员会、家族理事会、家族集会、年度股东大会和高层管理团队的适当贡献来加强公司治理的作用[9](P148)。

三、治理机制

研究者普遍认为适用于公众公司的有效治理结构并不能直接被移植到家族企业中。由于股权集中及直接的经营控制使得家族成员有着强烈的使命感,追求长期目标,善于自我分析,能及时适应重大变化,更富创造性。传统的公司治理往往关注建立边界,界定决策权力的分配。与此相反,家族企业治理更重视在系统内建立富有成效的、程序性的工作。我们分别从控制机制和信任机制加以说明。

(一) 家族控制治理机制

家族企业主要通过集中的股权、在关键岗位安排家族成员和亲信、泛家族化等方式来实施控制,这种控制表现出节俭主义、特殊主义和人格化权威的倾向和特征[10]。鉴于家族企业中所有者和经营者身份的融合,风险及机会的承担者是同一主体,有利于克服传统

委托代理模式中代理成本和监督成本高昂的困境。这个利益联盟可能会由于众多家族参与其中而削弱,但比起其他形式的所有者和经营者完全分离的企业组织形态来讲,集中的所有权使所有者有激励去监督管理者,从而减少代理成本,降低监督成本[11]。而且家族企业为确保资本得到最充分、有效的配置,往往严密控制非生产性成本。盖洛(Gallo,2004)等人的研究表明,家族企业的经营性支出显著低于非家族企业,这可能是由于家族企业的研发费用、广告费用和咨询费用较少[12]。

家族企业往往依靠家族权威和内部忠诚来实现对企业的控制。在典型的家族企业中,决策权都操在一家之主手中。家族企业内部存在尊重权威的传统,权威代替了协调,易于取得下属部门对企业决策目标的认同和主动配合,减少决策中不同利益者的矛盾和摩擦。韦伯认为,合法的权威有三种形态,即传统型、魅力型和法定型权威[13]。传统型权威来自于习俗、惯例、经验、祖训等,其本质是顺从;魅力型权威是建立在非凡人格、英雄气概、创业奇迹的基础上,其本质是敬仰;法定型权威是建立在相信规章制度和行为规范的合法性基础之上,其本质是理性。家族权威大多是基于尊重、忠诚,而不是理性,具有人格化的特性。正是人格化权威使得家族能将其愿景融入到企业中[14]。随着家族企业经营管理权向下一代传承,前一代家长的权威也同时赋予下一代接班人,但与前一代的家长相比,下一代接班人的绝对权威往往有所降低,这也是家族企业在第二代或第三代出现冲突和矛盾的根源所在。

(二) 信任治理机制

福山认为“所谓信任,是在一个社团之中,成员对彼此常态、诚实、合作行为的期待,基础是社团成员共同拥有的规范,以及个体隶属于那个社团的角色”[15](P35)。由于家族企业一方面体现了企业本身所必须追求的经济目标,另一方面又体现了家族成员之间的伦理关系,所以信任作为一种经济伦理,对于家族企业内部组织关系具有特别的意义。信任能够降低交易成本并促进管理协调、企业内部的合作和适应性组织的出现,并防范机会主义行为的产生。它是层级治理的替代,也是交易伙伴之间的黏合剂。如果交易双方存在足够程度的信任,即使正式契约不完整,交易对手有投机的机会,交易还是能够持续进行,因为交易者相信对方不会采取投机行为,即使他们有机会[16]。斯梯尔(Steier,2001)指出基于信任的治理机制是家族企业的竞争优势,其主要观点是:有些家族企业基本上依赖于信任治理机制,大大降低了交易成本,提供了重要的战略优势资源;在家族企业发展初期,信任是其治理结构的突出特征;随着企业的演进,信任仍然持续作为一种治理机制,但其效率取决于对此治理机制的投资力

度;由于不能引入与发展阶段相适应的新的治理机制,家族企业的发展将会受到影响;家族企业在初创期形成的行为模式可能融入企业制度和企业文化,使新的治理机制难以引入到企业中,如正式的契约治理;家族企业治理结构中主要参与人之间的信任程度决定了治理结构的表现形式[17]。

如何维持信任对家族企业的发展意义重大。珊德拉莫希(Sundaramurthy, 2008)借鉴组织行为和社会心理学对信任的研究成果,并结合家族企业实践,认为家族企业初始阶段的人际信任要通过结构和过程来不断强化和提升。她根据家族企业的发展阶段,把信任分为人际信任、能力信任和制度信任三种类型,并指出由于家族成员基于亲缘关系、熟悉度和共同的经历,这些共性为人际信任提供了认知和情感基础,家族企业在起始阶段拥有较程度的人际信任。随着家族企业的成长,所有权和管理权在家族成员中逐渐分散,一些家族成员也从日常的经营中脱身。那些不参与日常管理的家族成员更倾向于信赖有能力的人来经营企业,此时向外部有经验和知识的人开放有利于增强能力信任;而随着家族企业进一步的发展,适用于家族和企业透明且连续的规章则有利于提升制度信任;此外,当家族企业中有超过一代人以上时,高质量的交流和沟通是促进人际信任的要素[18]。

四、家族企业治理结构和企业绩效

对于家族企业治理结构的相关研究最终落脚于治理结构与企业绩效之间关系问题的研究。有关家族企业治理结构近十年来出现了一些基于微观企业大样本数据的经验研究,这些研究比较了家族企业与非家族企业之间的不同结构特征与相应的企业绩效。捷斯基维察和克莱恩(Jaskiewicz & Klein, 2005)对 55 篇(其中 14 篇的样本是非上市家族企业,41 篇的样本是公开上市的家族企业)关于家族企业绩效研究的分析表明,其中 46% 的研究认为家族企业绩效高于非家族企业,20% 的研究认为两者之间的绩效没有差别,只有 8% 的研究认为家族企业低于非家族企业,另有 26% 的研

究认为是外部因素决定了企业绩效[19]。学者们普遍认为决定家族企业绩效的因素主要是产业、企业特征、治理结构和管理特征(尤其是初创企业企业主的个人特征)。已有的文献主要是基于家族所有权、管理权和控制权这一视角来分析家族企业治理结构对企业绩效的影响。其中家族因素对企业绩效的影响主要是从家族或企业目标、家族关系和家族性资源或家族资本这几个维度来进行分析和阐述的。他们分别运用代理理论(Agency Theory)、资源基础观(Resource-based View)和管家理论(Stewardship Theory),提出家族中的某些因素能够降低代理成本并且是家族企业所特有的资源,这些因素形成了家族企业的竞争优势,提升了企业绩效,而同时另外一些因素则会增加代理成本,损害企业绩效。值得一提的是,米勒和勒布力多尼-米勒(Miller & Le Breton-Miller, 2006)发展了一个融合代理理论、管家理论和企业能力理论的模型,说明家族治理如何影响企业绩效。他们分别从家族所有和控制、家族管理、家族成员的参与和代际传承这四个维度考察了家族治理,这些治理则分别会影响代理成本和职责态度,进而直接或间接地作用于企业绩效[20]。

总的来说,截至目前学术界对家族企业治理结构与企业绩效之间的关系并没有一致性的结论,可以说这个问题是悬而未决的。有学者指出,当前学术界关于家族企业与非家族企业之间治理结构和绩效之间研究的差异并不一定真实,这种差异可能是由于对家族企业的定义不同而造成的。再者,样本的选择也是一个问题,有的是上市公司,有的是非上市的或中小型家族企业。最后,对于绩效的衡量也不尽相同。在已有的研究中,学者们主要用收益率、托宾 Q 和生产率作为刻画企业绩效的指标,它们之间有着重要差别。收益率主要是反映已有的经营成果,托宾 Q 主要是反映市场对未来的预期,而生产率则反映了生产中全部投入的产出效率。我们以表格的形式来总结近年来的一些经验研究,见表 1。

表 1 家族企业治理结构与企业绩效的经验研究

研究者	家族企业定义	绩效	样本	主要结果
Mishra, Randoj&Jenssen (2001)	创业者或其亲属担任 CEO;创业家族拥有股权;董事会中有创业家族成员;至少满足以上三个条件中的一条	Q 值, 近似于托宾 Q	120 家挪威上市公司(1996 年)	家族控制与企业价值呈正相关;若企业历史短、董事会规模小,创业者或其亲属担任 CEO 能提升企业价值;若企业历史长,董事会规模大,创业家族拥有股权能提升企业价值。
Anderson &Reeb (2003)	家族拥有股权;董事会中有家族成员;创业时的 CEO 仍是执行 CEO 或其后代是执行 CEO	托宾 Q; 资产收益率; 净资产收益率	从美国标准普尔 500 家企业中选取的 403 家企业(1992 - 1999 年)	创业家族拥有所有权的程度和企业绩效之间的关系是非线性的,当家族所有权程度增加时,绩效开始上升,达到一定程度后,绩效转而下降;家族成员担任企业的 CEO 时,资产收益率要高于外部人担任 CEO。

研究者	家族企业定义	绩效	样本	主要结果
Randoy&Goel (2003)	创业者是企业的领导人	托宾 Q 及 滞后一期的 资产收益 率	68 家中小型挪威 上市公司 (1996 -1997 年)	在创业型家族企业中,内部人股权与企业绩效呈正相关,而大股东股权、外国投资者股权与企业绩效呈负相关。
Jaskiewicz&Klein (2005)	从家族权利、家族参与程度及家族文化三个维度进行测量得到的一个家族涉入值	资产收益率	712 家德国和法国的上市公司 (2003 年)	家族涉入与企业绩效呈正相关;当家族在管理岗位占据较多位置而所有权却较少时,则对企业绩效有损害。
Maury (2006)	个人或家族第一大股东持有 10% 以上的股权	托宾 Q; 资产收益率	1672 家来自 13 个西欧国家的上市公司 (1998 年)	家族控制型企业的绩效高于非家族企业;无论在何种法律体制中,当家族成员占据管理岗位时,会使企业的收益率上升,但在投资者保护差的国家,则损害企业的市场价值。
Westhead& Howorth (2006)	单一家族拥有 50% 以上的股权且被 CEO 等认为是家族企业	销售增长;其他一些非财务性目标	427 家英国私营企业 (1995 年)	是管理因素而不是所有权结构影响了企业的绩效和非财务性目标。销售增长和规模较大的董事会以及高管团队呈正相关。
Villalonga&Amit (2006)	创业者或其家族成员是管理者或董事,个人或家族拥有至少 5% 的股权	托宾 Q	财富 500 强选取的 508 家企业 (1994 - 2000 年)	当创业者担任 CEO 或他本人担任董事长而聘用外部经理人时,家族所有权与企业绩效呈正相关。
Bloom. N. & Re- enen (2007)	家族是第一大股东;	托宾 Q; 生产率; 收益率	732 家来自于美、英、德、法的中型制造企业 (2004 年)	相对于其他家族成员担任 CEO 而言,家族企业中的长子担任 CEO 时,企业的管理最差,随之影响绩效。

尽管各位研究者没有得出确定性的结论,他们对某些问题还是取得了一些共识。首先,有足够的证据表明家族企业的绩效并不逊于其他类型的企业,甚至高于他们。之所以家族企业有较好的绩效表现,有赖于耐心的财务资本、审时度势的决策机制和适当的市场定位。其次,创业者参与企业管理对家族企业的绩效有重要的提升作用,而其后代则不然,原因可能在于大部分的创业者富有企业家才能,而其后代往往会陷入管理窘境。再次,不加限制的家族涉入对企业绩效会产生负面的影响,尤其对于已经走出创业阶段的企业。最后,在投资者法律保护较好的国家,如美国和西欧等国家,家族所有能提升企业绩效,而在法律体系不完善的国家和地区,如东亚,家族控股股东往往会侵害小股东的利益,从而损害企业价值。

五、简要评述和未来研究的方向

综观现有国外家族企业治理结构的研究,笔者认为,首先,鉴于家庭或家族关系系统,使家族企业成为比一般意义上的企业组织更为复杂的组织形态,加之它是一个包罗万象的群体,从夫妻店到跨国集团,既包括刚成立的家庭小作坊又包括历经几代传承的百年老店,这些因素使得以往基于分散所有权结构的公司治理理论并不适于直接移植过来用于分析家族企业的治

理结构。其次,文献回顾表明,家族企业治理结构问题随着研究的推进不断深入,从最初的只关注单一的治理主体和重点突出家族企业中董事会的作用到强调一个相互影响、整体的治理系统。最后,从治理结构和企业绩效的文献来看,现有的研究缺乏可比较性。第一,治理结构包括了多重角色,当探讨治理结构和绩效时,很难将某一因素隔离开来。第二,对绩效的不同界定进一步限制了经验研究结果的可比性。第三,治理实践和绩效的衡量随着不同的行业、企业规模和法律环境而变化。

国外对家族企业治理结构研究的主要贡献在于:弥补了传统公司治理理论在家族企业这种经济组织形式方面的研究空白;突出了治理结构对家族企业绩效的作用,并对其进行了一些经验研究。在研究方法上学者们不仅运用了委托代理理论,同时还吸收了其他相关学科——管理学、社会学和人类学的相关理论,如战略管理、管家理论、正式的契约治理和非正式的关系治理、社会网络理论和文化、制度环境分析。而不足之处是,相关研究成果还比较零散,没有形成一个主导性的理论分析框架和富有延展性的研究主题。此外,研究者未来还可以就以下几个方面的问题进行拓展:

第一,治理不仅存在于企业内,也存在于企业之

间。大多数的研究针对的是单个企业,对于家族企业间的关系,如企业集团和企业网络间治理结构对绩效的影响并没有涉及,这类治理结构也是非常值得研究的。

第二,虽然基于不同样本的实证研究结论并不一致,却代表了家族企业治理结构相关研究的趋势,对治理结构和家族涉入进一步的深入细化将提升实证研究的可靠性和有效性。另外,基于大样本的跨地区和国别的比较研究有利于将外部市场、经济制度、文化等范畴纳入到研究框架之中。

第三,现有研究大多从市场价值和财务指标来衡量企业绩效,但企业绩效并不仅仅局限于此,很多研究表明家族企业的目标是多元化的,如为家族成员提供工作机会;为顾客提供高质量、专业化的服务;家族声誉和核心价值观的传承等。如果不考虑企业的目标,对企业绩效的分析则是欠妥的。如何全面、多维度地考察家族企业的绩效是摆在学者们面前的课题。

最后,需要指出的是家族企业治理结构本身也在不断变化和发展,想要为治理结构的本质和效率问题给出一个清晰明确的回答,还需假以时日。家族企业治理结构是一个有待深入研究而又错综复杂的研究领域,期望我们的工作能够为国内的相关研究提供思路借鉴。

参 考 文 献

- [1] Khan, H. A. Corporate Governance of Family Business in Asia: What's Right and What's Wrong? [R]. Asian Development Bank Institute, Working Paper, 1999.
- [2] Neubauer, F. F. & Lank, A. G. The Family Business: Its Governance for Sustainability, Foreword by professor John L. Ward, 1998, New York: Routledge.
- [3] Schulze, W. S., Lubatkin, M. H. & Dino, R. N. Exploring the Agency Consequences of Ownership Dispersion Among the Directors of Private Family Firms [J]. Academy of Management Journal, 2003, 46 (2).
- [4] Mustakallio, M., Autio, E., & Zahra, S. A Relational and Contractual Governance in family firms [J]. Family Business Review, 2003, 15 (3).
- [5] 兰德尔·s 卡洛克, 约翰·L 沃德. 家族企业战略规划 [M]. 北京: 中信出版社, 2002.
- [6] 伊万·兰兹伯格. 家业永续 [M]. 北京: 商务印书馆, 2005.
- [7] Ward, J. L. The Active board with Outside Directors and the Family Firm [J]. Family Business Review, 1988, 1 (3).
- [8] Schwartz, M. A., & Barnes, L. B. Outside Boards and Family Businesses: Another look [J]. Family Business Review, 1991, 4 (3).
- [9] 恩纳斯托·J·珀扎. 家族企业 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2005.
- [10] Carney, M. Corporate Governance and Competitive Advantage in Family - controlled Firms [J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2005, 5.
- [11] Shleifer, A & Vishny, R. W. A Survey of Corporate Governance [J]. Journal of Finance. 1997, 52.
- [12] Gallo, M. A., Tapies, J. & Cappuyns, K. Comparison of Family and Nonfamily Business: Financial Logic and Personal preferences [J]. Family Business Review, 2004, 17 (4).
- [13] 马克斯·韦伯. 经济与社会 [M]. 北京: 商务印书馆, 1997.
- [14] Chua, J. H., Chrisman, J. J., & Sharma, P. Defining Family Business By Behavior [J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 1999, 23 (4).
- [15] 弗兰西斯·福山. 信任——社会道德与繁荣的创造 [M]. 内蒙古: 远方出版社, 1998.
- [16] Poppo, L., & Zenger, T. Do Formal Contracts and Relational Governance Function as Substitutes or Complements [J]. Strategic Management Journal, 2002, 23.
- [17] Steier, L. Family firms, Plural Forms of Governance, and the Evolving Role of Trust [J]. Family Business Review, 2001, 14 (4).
- [18] Sundaramurthy, C. Sustaining Trust within family businesses [J]. Family Business Review, 2008, 21 (1).
- [19] Jaskiewicz, P. & Klein, S. Family Influence and Performance - Theoretical Concepts and Empirical Results [R]. Paper Present at the FERC Conference, 2005.
- [20] Miller, D., & Le Breton - Miller, I. Family Governance and Firm Performance: Agency, Stewardship, and Capabilities [J]. Family Business Review, 2006, 19 (1).

(责任编辑 吴彤)