

对中国家族式企业的社会学思考

刘光宇

(河北大学经济学院 河北保定 071002)

摘要:目前,我国家族企业的存在与发展已处于方兴未艾的阶段,学术界对家族企业的定义目前尚未形成统一的观点。笔者根据自己对家族企业概念和特点的理解,从社会学视角对中国家族企业现状进行分析并提出对策建议,以期有利于政府和企业更好的促进家族式企业形态的健康发展,使之为建设有中国特色社会主义经济更多地发挥正向作用。

关键词:家族企业;企业文化;人力资源;

家族企业作为一种最普遍的企业类型,早已遍及世界各个国家和地区。据估计,以家族所有或控制的企业在全世界企业中占 65%~80%之间,世界 500 强中有 40% 由家族所有或经营,家族企业创造了美国生产总值的一半,雇佣的劳动力也占一半;在欧洲,家庭公司支配着小的和中等规模的公司,并且在一些国家里占较大公司的大多数;在亚洲所有经济发达的国家中,家庭公司大都居主导地位。

目前,我国的家族企业在全部企业中所占比重已经很大。据中国社科院社会学所、全国工商联研究室共同组织对 21 个省、市、自治区的 250 个市、县、区的 1947 家中小民营企业进行抽样调查表明有近 80% 是家族式或泛家族式企业。据 2000 年底的统计数字,私营企业在全国大约有 200 万户。私营企业的总投资超过 2 万亿元人民币,雇佣的人数将近 8000 万人。^①家族企业的存在与发展已处于方兴未艾的阶段,因而对这一企业现象作经济分析的同时,加入社会学角度的思考,有利于政府和企业更好地促进家族式企业形态的健康发展,使之为建设有中国特色社会主义经济更多地发挥正向作用。

一、思考的理论出发点

总体而言,学术界对家族企业的定义目前尚未形成统一的观点。但可以肯定的是,家族化企业的定义应包含很重要的一点,即同一家族至少有两代参与公司的经营管理。有学者对家族企业做过较全面的定义,即家族企业的组织结构是以男性血缘关系为核心的框架;家族企业主要依靠放大的家族原则来整合社会表现,扩大边缘组织,获取社会资源;家族企业的基本目标是家族利益最大化;家族企业基本都是实行家长制的集权化管理模式;家族企业内部存在着某种特殊的、对企业决策有着重大影响的非正式组织。^②笔者据此认为家族企业可以简称为:家族拥有企业全部或绝大部分的所有权,企业由家族成员经营或家族成员控制企业主要领域的一种企业形态。

对于家族企业基本特点,笔者比较认同姚贤涛、王连娟等学者作过的五点概括,即:家族企业的组织结构是以男性血缘关系为核心的框架;家族企业主要依靠放大的家族原则来整合社会表现,扩大边缘组织,获取社会资源;家族企业的基本目标是家族利益最大化;家族企业基本都是实行家长制的集权化管理模式;家族企业内部存在着某种特殊的、对企业决策有着重大影响的非正式组织。^③在此基础上,笔者认为家族企业最主要特点还是企业所有权与经营权基本上由家族成员掌握,并将上述观点引申为家族企业具有明显自发性、浓厚实验性和强大内生性。笔者根据自己对家族企业上述概念和特点的理解从社会学视角对中国家族企业现状进行分析并提出对策建议。

二、对中国家族企业的辩证分析

中国家族企业的成长是与计划经济向市场经济的转轨密不可分的。现阶段中国家族企业产生于 1978 年,伴随着市场价值取向的改革而快速发展。由于复苏和发展的时间比较短暂,大多数家族企业的规模扩张不快,总体上企业规模还比较小,但也出现了诸如用友软件、太太药业、广东裕泰、天通股份等一批上市的企业都是鼎鼎有名的大型家族企业。但无论家族企业的规模大小如何,在中国独特的国情之下,它们都呈现出家族企业共同的特征。1. 从家族企业资本积累的脉络看,我国家族企业所需的创业资金和发展资金基本上都是自给型的。不仅创业资金基本上是靠业主或者家庭筹集,而且发展资金也基本是靠企业的自我积累。尽管目前家族企业的资金来源已有所变化,但劳动所得和向亲友借款还是其资金来源的主渠道。因此,家族企业的生存和发展对家族关系网有着很强的依赖性,并倾向今后不断与关系网成员拓展合作和交易关系,企业主在日常活动中特别重视维护和扩大关系网,通过联姻、认干亲、认老乡、交朋友等各种方式建立和扩大个人关系网以筹集资金,这就导致我国家族企业发展壮大后几乎无一例外的成了家族绝对控股企业。相关统计显示,我国家族企业主及其家族成员股份之和占企业总股份的 80% 以上。在已上市的企业中,康美药业由马兴田家族控股 66.38%,太太药业由朱保国家族控股 74.18%,广东裕泰由杨启昭家族控股 67.19%。^④

但是股权过于集中也增大了企业决策失败的可能性。过分封闭的企业产权一方面给企业的社会化埋下了隐患,当企业发展到一定规模后,不能够吸收外来资本,开放股权结构,最终导致家族企业的发展动力衰竭。另一方面,造成家族企业内部产权模糊不清,往往成为企业最后分崩离析的最大隐患。因为在创业之初,企业规模小,产权结构未能引起家族成员的足够重视,大家艰苦创业,所有矛盾都被激情所掩盖。但当企业达到一定规模时,每个家族成员对待荣誉和金钱的看法必然产生分歧。在这种情况下家族企业内部难免出现反目现象甚至另立门户。同时,过于封闭和狭窄的资金筹集机制也会大大限制企业的规模扩大和继续扩展。2. 从家族企业的运行管理脉络来看,中国传统的宗族制度和文化的延伸出了浓厚的家族色彩,这种社会学和管理学上的联系使得我国的家族企业所有权与管理权紧密结合,决策权和管理权高度集中在企业主手中,大部分企业是投资者与经营者一体化,家族不仅是最大股东而且是主要的企业经营者。家庭成员在企业中居要位,表现出深厚的家族控制特色。家族制企业在很多方面拥有很多优势,整体利益的一致性使得各成员对外部环境变化具有天然的敏感性;家长制的权威领导,使得公司的决策速度最快。

但当企业规模越来越大,家族企业的所有者对企业事务插手业已成为一种惯性,作

为企业管理阶层的家族成员事无巨细,均非插手不可,企业发展战略的大事被大大小小的琐事所淹没,企业失去了方向。同时,由于我国家族企业创业者的思想素质、经营管理素质、科技文化素质都较低,而第二代家族企业家由于成长环境比创业者较为优越,尽管素质显得较高,但在日趋激烈的商战竞争中,家族企业家还存在着素质亟待提升的问题。总之,高度集中的决策机制最终会面临“家长”个人不能全面的综合素质,从而暴露出集体决策机制的缺乏对家族企业做大做强不利影响。同时,“家长式”文化作为许多家族企业的企业文化,实行了企业主长期自发形成的价值理念,与现代企业文化相距甚远,表现为多数家族企业文化具有血缘性、情缘性,企业缺乏凝聚力的文化氛围和强有力的文化支撑。

3. 从家族企业的人力资源脉络来看,在企业发展初期,家族整体利益的一致性使得家族成员具有更高的诱因动力而努力工作,自然地帮助公司的价值趋向最大化。家族成员凭借特有的血缘关系、亲缘关系和相关的社会网络资源形成了人力资源的比较优势,能够以较低的成本迅速集聚人才,并使之全身心投入企业建设,甚至不记报酬,从而使企业在很短的时间内获得竞争优势,较快地完成原始资本的积累,形成强大的凝聚力。

但是,由于家族企业前述特有的发展经历形成了其在社会交往中的固有缺陷,即浓厚的家族色彩,从而随时把握着亲属远近的关系原则和内外有别的尺度,任人唯亲排斥了社会优秀人才的加盟,从而导致企业可以选拔的人才极为有限,企业人才渠道不畅。同时由于缺乏公平的竞争机制,人才发展空间有限,最终纷纷离去,反向巩固了家庭成员在家族企业中的地位,最终加剧了专业化分工与家族管理水平低下之间的矛盾,造成企业在更为规范的游戏规则下面临更大的风险,无法使企业持续发展。

4. 从宏观生存环境来看,中国的家族企业面临法制不健全,市场秩序不规范的大环境,加之企业主法制意识较淡,许多家族企业仍处于“人治”的阶段。在舆论环境方面,以往主流宣传都认为家族式管理是一种落后的、低效率的、没有前途的管理方式,从而使人们对家族企业产生了偏见。家族企业主也对企业的家族产权产生了顾虑,因而许多家族企业主都不愿承认其企业是家族企业,导致家族企业透明度不高。

三、对策建议

笔者认为对家族企业形态的优劣应辩证看待,而不能简单的下结论。更重要的是把理论研究的重点放到如何促进家族企业在中国的健康发展上来。通过上述分析可见,中国传统的家族纽带在家族企业初创之时和危难时刻,能够表现出独一无二凝聚力和坚韧性,产生极高的可信度和极低的管理成本,同时能够作出最机敏的决策和最迅速的反映,从而形成企业发展的优势。但是,当家族企业日益壮大并处于常性运行状态时,很多的不利因素随之浮出水面,在企业的持续发展方面,其僵化的人力资源管理措施,逐渐分化的内部利益和家长制的“一言堂”弊端便成为许多家族式企业的发展“瓶颈”。

当今社会,企业的发展壮大离不开对自身的定位和发展计划的制定,也离不开企业行为体现出来的诚信,家族企业要做大,就必须靠通过对国外先进经验的借鉴并使之本土化,加之多理论视角的研究探索来突破“瓶颈”。唯其如此,中国家族企业才能够更好的在社会主义基本经济制度下发展。笔者在此抛砖引玉,对家族企业的专业化和规范化提出几点建议。

首先在宏观上,国家应为家族企业的发展营造宏观的政策和制度环境。当前,包括家族企业在内的民营企业税费负担过重,很多行业行政入门槛过高,客观上形成了不公平的市场环境。从 2001 年以来,民营企业的投资有下降趋势。除了高科技以外,实业公司的盈利困难,大量中小企业从实业转向了投资,变成了买房族、炒股族。其主要原因是家族企业税费负担过重,原来有些已经做大的民营企业现在又在变小,由实业公司变成了个体户。因为个体户是包税制,而实业公司的账目清楚,因此税负就重。所以,国家应对民营企业的政策进一步松绑,并且为家族企业创造良好的法制和市场环境。大力发展社会主义市场经济,建立完善的市场经济体制,给包括家族企业在内的民营企业发展保驾护航。例如在宪法层面保护私有财产并突出私有财产的合法地位。

其次在微观上,第一,家族企业应在条件成熟的情况下,尽量实现所有权与经营权的分离。当企业达一定规模,并有合适的经理人选时,就应该将所有权与经营权分开。众所周知,家族化企业的可持续发展离不开职业经理人制度的引入。因为与职业经理人的专业管理相比,家族化的企业管理比较随意,因而容易陷入混乱。国外许多成功的家族化企业,其管理在很大程度上都是依靠职业经理人来实施,而家族成员对企业的管理主要体现在保留了对重大问题的决策权。如美国的福特、洛克菲勒和香港的一些家族企业,职业经理人都起到了举足轻重的作用。需要指出的是,在中国,许多家族企业并非不愿从家族外吸纳人才,而是聘用经理代理成本太高,而且存在着严重的信息不对称和道德风险。因此,政府和企业界必须共同花大力气培育市场,尤其是职业经理人市场,并通过社会中介组织对经理人的各项素质进行评估,建立严格的市场准入制度,使家族企业放心地任用职业经理,促进职业经理市场的发展与成熟。第二,在企业的整体人力资源战略上,家族企业还应针对自身因缺乏人才而长不大的劣势,努力创建吸引和留住人才的环境。大量吸收的专业人才进入公司的核心层。本着公开、透明、公平的原则,不分族内人和族外人,一视同仁、任人唯贤。第三,与国家宏观措施相对应,家族企业自身必须强化法制创新意识,认真学习国家出台的相关法律,依法挂牌、依法生产、依法经营、依法销售、依法竞争并善于运用法律武器保护自身的合法权益不受侵害。最后,在家族企业创业之初,家族内部成员之间就必须建立明确的产权关系。以防矛盾一旦激化可能给企业带来的巨大损失。

参考文献:

- ① 家族企业的资本化发展, <http://www.jgzyxw.net/essay/essay2/essay2-3.htm>.
- ② 周长斌主编,《现代经济社会学》,武汉大学出版社,2003.
- ③ 姚贤涛、王连娟等著,《中国家族企业》,企业管理出版社,2002.
- ④ 中美家族企业的比较及启示,《中外企业文化》,2003.5.
- ⑤ 王荣奎,《成功企业生产管理制制度范本》,中国经济出版社 2001 年底 1 版.