

华人家族企业从家族信任到 社会信任的进化

李建武¹ 全裕吉²

(1. 长沙五里牌肉类联合加工有限责任公司, 湖南长沙 411001;

2. 东莞理工学院工商管理系, 广东东莞 523808)

摘要: 关系主义、家族信任是华人家族企业管理的基本特征。家族信任在中国民营企业创业发展的初期具有明显的积极作用。但随着企业规模的扩大, 家族信任无法满足企业发展需要的。将家族信任扩展为社会信任成为一种必然。

关键词: 信任; 关系主义; 家族信任; 社会信任

中图分类号: 273.7 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-0312(2005)04-0073-03

一、华人家族企业的信任机制及其原因

对于信任的定义非常多, 具有经典意义的是霍斯莫尔的定义: “信任是个体面临一个预期的损失大于预期的得益之不可预料事件时, 所做的一个非理性的选择行为。”从该定义可见信任是一种非常复杂的社会现象以及心理现象, 它牵涉到很多层面和维度。信任的核心是指被信任者的未来行为具有可预见性。深度的信任则是说, 被信任者能主动地表现出有利于信任者利益的行为。学者们深入研究了信任究竟是如何生成的。一般认为有三种信任产生机制: (1) 声誉产生信任。根据对他人过去行为和声誉的了解来决定是否给予信任; (2) 社会相似性产生信任。相似的社会背景往往意味着有相近的行为规范, 容易相互了解, 在个人交往和经济交易中容易达成共识; (3) 法制产生信任。根据社会的正式承认, 如学历、专业资格、社会地位和中介机构的保证等给予信任。

在中国社会的传统中, 主要是通过声誉和社会相似性产生信任, 而法制化的信任较少, 华人家族企业就是如此。在华人企业, 利益相关者之间责权利约定的保证就是关系, 而关系的保证就是在其中蕴含的华人的道德规范。华人企业是以企业主为核心的私人关系网粘起来的, 关系在华人企业组织中的地位相当于西方企业的法律契约^[1]。美国学者汉密尔顿从中西方社会文化大背景出发, 用比较分析的方法, 得出华人经济交往逻辑与西方经济交往逻辑的最大差异在于, 西方是依靠法律契约来组合和调节的, 而华人是依靠私人关系来组合和调节的, 关系主义是华人企业组织的基本逻辑。

这种信任的维持机制又是建立在个人的承诺以及保持名誉和面子的基础上。“在其他国家需要通过合同、

律师、担保、调研、广泛征求意见以及各种时间耽搁才能完成的各种交易, 华人只要依靠电话、握手、或清茶一杯即可解决问题”, 华人之间的信任是有限的, 是个人之间的信任, 对家庭的信任是绝对的, 对朋友或熟人的信任依靠保持名誉和面子, 只求能达到双方都不失面子的程度。

由于中国人之间信任的产生和加强, 主要依赖由社会相似性而导致的人际联系, 即关系, 关系在中国社会中有独一无二的重要性, 关系意味着相互的义务, 而义务感会使人们做出值得信任的行为, 所以, 关系运作是中国人建立信任的主要机制。

导致我国普遍存在家族信任而缺少社会信任的原因是多方面的: 首先是儒家“家本位”思想的影响和长期的封建王权统治, 使信任只能局限在家族内。中国是一个以家庭为中心的国家, 家庭里的人际关系是个人最重要的关系。中国人对家庭的高度认同, 大大淡化了对社会和组织的认同, 造成对家庭的过度依赖。在封建社会制度下, 老百姓只信任与自己有血缘关系且长期相处的自家人, 对外人的信任很低。因而不可避免地导致一种低信任度的社会结构的出现。其次, 是几千年来的小农经济的影响的结果。中国几千年的农业社会是一种相对封闭的体系, 农村居民自给自足, 绝大多数的农民与外界的交往和联系很少, 但同村的人又大都面临大自然这一共同风险, 他们之间人种单一, 血缘上相互联系, 而且他们的能力、知识结构和文化也是差不多的。在这种情况下, 同村人自然产生共同信任。第三, 中国的“关系主义”交往规则限制了社会信任的扩展。在中国传统观念里, 人与人之间的信任程度随信任关系的远近而有所差异。在中国社会, 人们对交易对象的态度是特殊主义的、关系主义的。对于原来不具备具体、特殊关系的

人与人之间,既不存在也难以建立任何信任关系。

二、华人家族信任的优势

可以从较宽泛意义的代理理论来考虑委托-代理关系中代理人实现委托人目标的过程,由于委托人对于未来发生的交易过程并没有完备的信息,因此,其目标设定是一个事前的主观判断而存在很大的模糊性。因为如此,代理人才可能利用委托人的脆弱性而增加自己的效用,于是所谓的逆向选择和道德风险等委托代理问题就发生。委托代理问题的解决就是要寻求一种“委托人促使代理人如同为自己办企业一样经营企业”的状态。家族信任可以很好地解决这个问题。在家族化信任的内部,信任不仅仅是阻止当局人机会主义的一个工具,而且具有更高的伦理与经济价值。与普遍信任原则相比,家族或家族化成员之间有着一种高度的信任或者说忠诚感,对家长式权威(如领袖人物)、组织(如家族企业)或事业的忠诚。忠诚不仅仅意味着相互信任,同时还内涵着认同(价值观、行为准则等)、服从、奉献、效忠等含义。特别地,这一私人信任体系在一个社会信任制度短缺或失灵的社会中对于企业的发生发展具有极重要的意义:

(1) 由于家族内的信任和忠诚,使得组织的激励-治理结构设计变得非常简单和成本低廉。大大减少市场交易成本,实现企业内部资源之间整合成本最小化。

(2) 家族或家族化的成员不仅会节省代理成本,而且,甚至可以为你所想,从专家的角度做一些超出你的意料之外的事情——主动为委托人创造或抓住一些事前意想不到的收益或机会。

(3) 在共同的利益纽带下,家族成员之间比较容易合作,出现意见分歧比较容易统一,更能保证家长在企业领导中的权威;更容易建立共同的利益目标,有较强的凝聚力;财产的安全度较高,家族成员的管理人员一般不会侵占了企业的利益,能为企业非规范化的市场运作保守机密;在企业发生财务困难时,企业家的亲属能在不发工资的情况下坚持义务工作,帮助企业度过难关。

中国民营企业在创业之初,往往资本、技术、管理、信息等资源极度匮乏,家族内部资源正好可弥补这一不足。家族成员的参与常常是创业需要的低成本组织资源。所以,家族信任对于家族企业发生发展具有重要意义。

三、华人家族信任的缺陷及向社会信任进化的必然性

尽管家族信任可以较易寻求一种“委托人促使代理人如同为自己办企业一样经营企业”的状态,但问题是,这种状态的获得是以家族化为前提的,家族化又必然遇到了企业经营者能力的约束:或者被委托人挑选的

企业经营者在管理能力上不是最优的,或者具有最优管理能力的人不愿意或不能成为自己人。家族化的信任可以形成最优的合作,但这种合作却未必是最有效率的,因为最具代理能力的人才不能或难以家族化。或者说,家族主义行为不能同时实现基于信任基础之上的代理成本与基于专家能力之上的代理能力的帕累托最优。

现实中,相当多的私营家族企业的成长瓶颈是管理资源这种最重要的人力资本。虽然这些私营家族企业的内源融资能力和亲熟网融资能力都很强,但仍然陷入重重的发展困境之中,其主要原因就是不能有效吸纳和集成新的管理资源。民营家族企业在融合经营管理资源这种人力资本时,就会碰到一个要害问题,即企业主必须将企业的控制权重新做一分配,亦即必须将企业的一部分经营控制权让渡给职业经理。要推动华人家族企业通过实行西方所谓的“管理革命”,即把权力移交给职业经理人员并把控制权与所有权分离,明显地存在着很大的困难。

家族信任作为一种社会资本,只在特定的小群体内发挥作用。家族信任中对内部人或自己人“内外有别”而行使“自己人”至上的原则时,对外部人的歧视原则与对内部的“盲目的”忠诚有可能是以牺牲一般性的市场公平原则为代价的。即可能以牺牲外部人利益而满足自己人的利益。在一些情况下,甚至可能危害大多数“外人”的利益,这实际上是可能导致违法或钻社会的空子。即以公共利益为代价而满足家族内部人的利益。

另外家族信任是建立于个人特征之上的私人信任,私人信任是一种建立在个人特征化的信任编码、历史记录和动态的分类管理方式上的过程。在大多情况下,这种信任管理是一种几乎本能式的、非正式方式进行的过程。因此,私人信任则是私人产品,个人建立私人信任是有成本的,也是需要长时间的积累的,不能象基于制度和道德规范的普遍信任那样具有很强社会外部性,不能充当公共产品,难以具备规模效应。

所以家族企业发展到一定阶段以后,其内部的信任不仅会阻碍其进一步的发展,而且也可能一开始就给社会带来不良影响。家族企业中的那种报酬多根据至亲关系、地位和性别来分配,经济职务多根据特殊主义(亲情规则)的标准来安排的做法,与现代经济运行的要求相差甚远。所以中国家族企业的发展必须突破狭隘的亲情“信任”限制的文化基因,实现从人格化的交易向非人格化交易的制度创新。

四、社会信任机制的培育思路

与私人信任相对的是社会信任,它是靠法律制度和道德规范维系的普遍主义信任。家族信任主要是人格化的个人之间对于相互合作所持有的信心,但信任更广泛的基础是社会制度基础。信任在现代社会不仅仅基于道德和价值体系上,同时,它还有很强的制度基础。例如法律就是树立社会信用的主要工具。很显然对个人的信任中同时包含着对社会制度的信用^[1]。所以家族信任的

扩展涉及家族企业本身、公民素质、社会道德和法律制度基础, 是一个复杂的社会问题。

(一) 社会舆论导向提倡健康的职业精神和价值观, 提高人的职业道德

这种职业精神和价值观包括高度的职业责任感、认真负责、锲而不舍的工作态度和崇高的有意义的生活方式及平等信任的人际关系。“金钱”与“良心”并不矛盾, 要把对财富的追求, 谋利动机升华为一种社会成就感和奋斗不息的实业精神。要把经济交往中“不损人无法利己”意识转变为互惠互利的双赢精神, 以减少或杜绝合作中的机会主义行为。促使家族企业通过有效地融合社会人力资本实现其更大的发展。

要提高经理人员的职业道德, 一是进行产权制度的改革; 二是逐步完善我国的立法和执法; 三是对经理人员的激励和约束问题, 核心问题就是如何使企业的职业经理真正把自己的利益与企业的利益统一起来; 四是对职业经理人员的教育也可以提高经理人员的职业道德。

(二) 规范政府行为, 健全社会制度

私营企业、民营企业追求短期利益损害公共利益一定程度上是受政府行为的影响结果。有些政府官员把政府权力任意转变为自我权利, 利用职务之便大肆行受贿, 满足私欲。因此必须规范政府行为, 特别是限制政府官员的权力转变, 建立稳定、透明的政策框架。让人们相信政府, 信任政府官员, 不必为自己企业发展而采用非法手段。政府信任度的高低直接影响该社会市场发展的稳定性和健康性。

所谓社会制度(social Institutions), 广义上, 就是指正式的以及非正式的, 以维护建设性的合作与竞争的经济社会环境的规则。市场经济的顺利进行必须依赖于这些社会制度。正式的制度就是法律体系, 包括立法机构、执法机构以及各个层次的法律条文。非正式的制度是狭义的社会制度, 是指除了法律之外的一些维护商业关系中道德行为的因素, 如社会习俗、社会标准、商业协会、标准制订机构、解决争端的现行体系的成本与效果以及宏观经济稳定性的一般水平。这些制度因素合起来对于人们之间的合作具有重要的调节作用。这些正式的非正式的制度相互补充, 共同促进供信任与合作。

(三) 突破家族观念, 促进企业可持续发展

家族企业的可持续发展要求家族企业本身作出观念上的转变。一是要树立企业社会化的观念。企业的社会

化, 即企业的股权分属于不同的所有者, 企业作为一个法人独立于家族。二是要突破子承父业的观念。要树立让有能力的人来经营管理企业的思想。其具体方法有: ①家族泛化。用泛家族规则整合管理资源, 对于非家族成员的职业经理, 家族企业可用“家族化”的方法, 把他们变为“准家族”、“家族式”的成员。用“泛家族化”的规则吸纳和整合家族企业的人力资本, 将亲情、信任和能力融合联结起来。②以亲制疏。把家里人或自己人安排在重要岗位, 或专门安排自家人做督察工作。同时也注重让自家人向有能力的外人学习, 以提高才干。③在所有权上保持家族制, 在用人上却极力淡化家族制, 大力倡导能力至上。④让经营者参与家族企业的剩余索取权的分配, 使职业经理与家族成员在物质利益上保持一定的统一性。

(四) 完善市场环境, 为家族企业的信任扩展提供支持

一是完善经理市场, 规范经理人员的行为。选好经理人必须要有完善的经理市场。经理人员的忠诚和水平由市场评价。建立各方支持的经理人才信息库, 将单位部门经理以上人员都列入经理市场选择的范围, 以利于在更大范围内选拔人才; 建立经理人才的市场工资制度, 做好人才的薪酬调查和咨询工作, 推动市场工资制度的形成; 建立公正有效的仲裁机构, 保证经理市场各方的合法权益, 提高市场供需双方积极性。二是在加强职业经理人的信用制度建设的同时, 加强社会中介机构的建设, 使从事信用制度建设的机构本身的信用绝对值得社会信任。

(五) 明确产权制度, 明晰职责

一个没有充分明确产权制度和职责明晰的社会是一个没有信誉的社会, 也是一个无序的社会。人们由于产权明确和职责明晰而不必为欺骗行为付出代价。所谓信誉, 从本质上讲, 就是为了长远的利益, 而牺牲眼前的利益。产权是信誉的基础, 明晰的产权是人们追求长远利益的动力, 只有追求长远利益的人才会讲求道德和信誉。一个社会, 破坏了产权, 也就破坏了人们建立长期信赖、长期生存的基础, 也就破坏了这个社会的制度基础。

社会无序状态也是导致欺骗现象产生的根源, 我们要把每个公民有序地划分在某一个社会群体中, 他必须在社会群体中扮演好他的角色, 否则, 会受到惩罚或谴责, 失去信誉。

参 考 文 献

- [1] 李新春. 中国的家族制度与企业组织[J]. 中国社会科学季刊(香港), 1998年秋季刊.
- [2] 弗兰西斯·福山. 信任——社会道德与繁荣的创造[M]. 北京: 远方出版社, 1998.
- [3] 李新春. 信任、忠诚与家族主义困境[J]. 管理世界, 2002(6).

参考文献

- [1] 段雄春. 转变观念, 办出成人教育特色[J]. 中国高教研究, 2002(3).
- [2] 王振东. 论成人教育的创新[J]. 江西教育学院学报, 2003(2).
- [3] 高光复. 着眼社会需要、办好成人教育[J]. 国家高级教育行政学院学报, 2002(4).
- [4] 史根东. 科学发展观指导下的可持续发展教育[N]. 中国教育报, 2004年5月4日, 第3版.
- [5] 周洪宇. 高教改革: 还有多大空间[N]. 中国教育报, 2004年5月7日, 第4版.
- [6] 教育部. 2003-2007年教育振兴行动计划[N]. 中国教育报, 2004年3月25日, 第1-3版.

Direct the Development of Adult Higher Education with the Scientific Concept of Development

Duan Xiongchun

(Adult Education School of Dongguan University of Technology, Dongguan 523106, China)

Abstract In the light of his understanding of the basic connotation of the educational modernization in Guangdong province and its relationship with the adult education, the author elaborates his theoretical knowledge and practical thought to of accelerating the development of adult education in three aspects such as changing the concept on adult education, framing the scientific concept of adult education development, and innovating the mode and capability of adult education development plus improving the quality of adult education by highlighting the features of adults.

Keywords scientific concept of development; adult education; educational modernization

(上接第75页)

The Evolution of Chinese Family Firm from Clan Confidence to Social Confidence

Li Jianwu¹ Quan Yuji²

(1. Wulipai Joint Meatpacking Ltd. in Changsha, Changsha 411001, China;
2. Dongguan University of Technology, Dongguan 523808, China)

Abstract Clan confidence and the basic feature of Chinese family firm's management. Clan confidence have played a positive role when Chinese private enterprises start business in the initial stage of development. But along with the development of enterprise scale, clan confidence can not satisfy the enterprises' needs to develop. Expanding confidence from clan confidence to social confidence will be inevitable.

Keywords trust; concerns doctrine; clan confidence; social confidence