

利益集团推动的家族企业控制权演进

浙江大学管理学院 谢 宏 浙江师范大学工商管理学院 丁 轩

[摘要] 控制权演进是家族企业研究的核心内容,关于其影响因素和路径特征有许多不同说法,但大多不能提供明确的量化依据来说明家族企业控制权演进阶段及其管理模式选择的条件。本文从利益集团在家族企业经营中的重要性和剩余获取方面出发,分析了利益集团对企业控制权和管理模式选择的影响,发现了家族企业控制权演进中的一个悖论,并指出家族企业制度选择存在“冒进”和“滞后”两种情形。

[关键词] 家族企业;控制权;利益集团;生产函数;制度变迁

一 家族企业控制权演进的研究现状及简要评述

家族企业研究在理论基础和范式建立方面还处在起步和发展阶段,各方的研究对象和研究方法有较大的差异。关于家族企业控制权演变的研究在推动因素、演进方式、演进路径、阶段特征和相应管理模式等问题上还没有一个为各方所共同接受的体系,关于演进路径和特征的研究基本上还缺乏量化模型的支撑。

1、国外的研究。西方国家已经确立了现代企业制度的主导地位,产业组织理论也相对成熟。在资本、制度、文化等方面趋于封闭的家族企业如何在高度社会化的经济中发展就成为学者关注的重点,而越来越多的家族上市公司也提供了研究样本。因此,关于家族企业控制权的研究方面,西方学者主要侧重于资本市场、社会资本与家族企业组织演进关系问题的研究。盖尔西克(Gersick,1998)在《家族企业的繁衍》一书中提出家族企业三环模式,他认为家族企业的组织演化是企业、所有权和家族这三者间复杂作用的结果,三环模式为后来的家族企业研究提供了系统分析的基本框架。福山(Francis,2001)从社会信任发展的角度来分析现代企业发展,他认为建立在宗教、传统等文化机制上的信任程度会导致企业组织演进的速度和模式差异,社会信任度的普遍提高有利于家族企业规模扩大并向现代企业转型。Terry Gatfield等(2001)通过对新加坡华人家族企业的研究发现华人家族企业创业初期的组织结构和资本密集度都很低,而当它快速成长,资本密集度会提高并且开始对外开放控制权,但创始人以权威和董事等形式继续控制家族和企业的组织演化方向。同样是对新加坡华人家族企业的考查中,Jean Lee S. K.等(2001)的研究表明,华人家族企业以家族主义和“关系”导向确立企业的文化特征并影响控制权开放的方式,当企业进入到成功和成熟阶段会建立私人有限公司式的组织。

2、国内的研究。国内学术界则主要从经济转轨时期的制度、文化和社会背景角度出发,侧重研究社会化差异和职业经理人市场发展等因素对家族企业控制权演进的影响。研究方法上以“问题-对策”式的规范分析、描述性分析和简单案例分析居多,量化分析和深度案例研究较少,在理论的一般化方面还要做较大的努力。在理论工具方面,公司治理理论在研究家族企业的适用性方面受到许多质疑。另外,由于家族企业中的委托人和代理人很多时候都不是基于契约来合作,契约理论在解释家族企业问题也遇到困难,可能要向不完全契约等方面深化。叶国灿(2004)认为,企业控制权的转移过程就是企业内职业经理形成的过程。将管理岗位必须拥有的信息权力和决策权力完整地赋给任职者,才能真正优化家族企业治理结构,引起家族企业向现代企业制度转变。朱卫平(2004)认为家族通常是不会放弃对企业的控制权的。但为了满足企业不断增长的资源需求也会逐步放弃一些控制权,企业通常会沿着个体企业-家庭企业-家族企业(狭义)-泛家族企业-准家族企业的路径演变。储小平(2002)则认为当前在中国的转轨时期存在着经理人市场失灵的问题,这使得家族企业在向外部寻求社会化人力资本时面临很大困难,使得家族企业在控制权问题上趋于内化。

易家庭费用扣除制:即在个人所得税的征收中,纳税人可以选择家庭收入合并申报,计算费用扣除标准时,税前费用扣除额采用家庭人口数乘以税法规定的单个纳税人的费用扣除标准。

个人所得税简易家庭费用扣除制可以明显减轻不合理的纳税负担。仍按上面的例子,单一职工之家缴纳个人所得税时会主动选择家庭收入合并申报。这样,其家庭费用扣除额为3200元(1600×2),应纳税所得额为1800元($5000 - 3200$),应纳税所得额为155元($1800 \times 10\% - 25$)。家庭少纳个人所得税230元,占原来应纳税个人所得税税额的59.7%。与两口之家的双职工家庭的纳税额相比,应纳税额相差仅为25元($155 - 130$),不合理的应纳税额差额减少230元($255 - 25$),缩减幅度达90.2%,基本上消除了不合理的税收负担问题,大大提现了个人所得税公平税负的原则。如果家庭赡养的老人和抚养的小孩的费用也按税法规定的单个纳税人的费用扣除标准在家庭合并申报的收入中扣除,这样,简易家庭费用扣除制对减轻不合理的纳税负担的作用是重大作用和意义。

简易家庭费用扣除制易于个人所得税的征收管理和实际操作。在当前,可将家庭持续稳定的收入合并申报纳税,不连续的偶然的所得可不纳入合并申报范围,单独计算征收个人所得税。这样,我国现行的税法体系中引入简易家庭费用扣除制,既对我国现行的税法体系没有太大冲击,又能很好实现个人所得税税负的公平合理。

[参考文献]

1. 岳树民. 个人所得税改革中的几种模糊认识. 北京青年报, 2005年9月21日
2. 杨森平, 秦熠群. 稳健财政政策下的新一轮税制改革. 当代经济研究, 2005(6)
3. 杨景平, 姚颖. 关于我国个人所得税制改革的探讨. 中国科技信息, 2005(2)

二 家族企业控制权演进研究的新视角

许多文献简单地认为家族制管理作为一种落后的管理模式将不利于企业绩效,指出以两权分离的现代企业制度是家族企业制度改革的目标;更多的文献则默认了这一点而直接探讨在家族企业建设现代企业制度的困难和解决之道。在研究方法上,很多文献一直强调家族企业演变中存在代理成本约束,从而使其理论演绎忽略了制度变迁的其他推动因素,家族企业只有解决代理成本问题才可能进行制度演进的论证是不足取的。另外,企业家常被认为是制度创新的积极推动者,但这是由他的成本-收益情况决定。创业者可能意识到现代企业制度有利于企业发展,但制度变迁也会触动他以及他所在利益集团的利益,这就增大了他进行制度变迁供给的成本。Burkart(2002)等认为家族所有者或者上市公司的家族控制者(通常是大股东)会利用实际控制权来侵害其他中小股东的利益,并阻止企业的职业化进程。为了更深入地论述家族企业变迁,我们将引入家族企业利益集团的概念性框架进一步探讨控制权演进的特点,并尝试分析本节前面所提到的几个问题:第一,是否有明确的、可度量的依据证明家族制对企业绩效不利;第二,家族制是否总是对企业绩效不利,或者只是阶段性不利;第三,如果有必要转型,从家族制到专业化管理的临界点在什么位置。

三 利益集团推动家族企业控制权演进的模型分析

1、理论框架。组织一般都具有团队工作的特点,产出是所以团队成员共同努力的结果。但在团队工作中,信息的不对称是相互的,没有任何成员对其他成员的行为有完全的知识。在家族企业中,不仅家族企业集团不能完全观测到非家族利益集团的行为,非家族利益集团更不容易观测家族利益集团的行为。在委托-代理关系中,家族利益集团是委托人,非家族利益集团是代理人。正常状态下利益集团会认同自己在生产中的重要性,并对自己的剩余获取进行认知上的评价。当企业的综合环境发生变化,利益集团会对自己的地位和剩余获取产生认知矛盾,从而改变自己的行为方式,消除认知矛盾。

2、模型构建。在生产函数中可以分析两个可变要素的投入比例变化对总产出的影响,我们可以从这里开始分析作为具有代表性的两种要素在家族企业总体生产中如何将如何影响产出,然后分析产出的分配情况和要素投入情况的比较。为了讨论问题方便,我们把家族企业分为两个利益集团,一个是家族利益集团(Family Interest Group),用F表示;另一个是非家族利益集团(Non-family Interest Group),用N表示。下面我们将构建一个基于利益集团在团队生产中的相对重要性的模型来描述家族企业中的最优委托权安排。

为了方便讨论激励问题,假定两个利益集团都是风险中性的,效用函数为:

$$U_i(y_i, e_i) = y_i - C_i(e_i) = y_i - \frac{1}{2} e_i^2, i = F, N (y_i \text{ 是货币收入, } e_i \text{ 是工作努力水平})$$

家族企业的总生产函数为: $Y = f(e_F, e_N) + \varepsilon = e_F^{\alpha} e_N^{1-\alpha} + \varepsilon$

ε 是随机变量,均值为零,期望产出为: $f(e_F, e_N) = e_F^{\alpha} e_N^{1-\alpha}$

利益集团双方的边际生产率都是对方工作努力水平的递增函数,产出对努力的弹性系数 α 和 $1-\alpha$ 为对应利益集团在生产中的相对重要性:(1) $\alpha > 1/2$ 意味着家族利益集团更重要;(2) $\alpha = 1/2$ 意味着两个利益集团同等重要;(3) $\alpha < 1/2$ 意味着非家族利益集团更重要。总的重要性等于1。

假定产出的分配方式取如下线性形式:

$$y_F = w_F + \beta(Y - w_F - w_N) = (1-\beta)w_F + \beta(Y - w_N)$$

$$y_N = w_N + (1-\beta)(Y - w_F - w_N) = \beta w_N + (1-\beta)(Y - w_F)$$

这里, w_F 和 w_N 分别为家族利益集团和非家族利益集团的固定工资, β 和 $(1-\beta)$ 分别为家族利益集团和非家族利益集团的剩余份额。我们的目的是分析最优控制权的决定,因此将等价于控制权安排:(1) $\beta = 1$ 意味着家族利益集团对企业拥有完全的控制权;(2) $\beta = 0$ 意味着非家族利益集团拥有完全的控制权;(3) $0 < \beta < 1$ 意味着两个利益集团都拥有部分控制权。

最优的 β 即为最优的控制权安排。我们要找出最优的 β 及其决定因素。

我们假设固定工资不影响努力水平 e_i : 通过调整 w_i , 任何的最终收入分配格局都可以实现。因此,最优的 β 即能够使得企业获得最大化总福利 $W(\beta)$ 。

这里,总福利 $W(\beta)$ 等于总期望收入减去努力成本,即: $W = EY - C_F(e_F) - C_N(e_N)$ 。

最优控制权安排可以表述为: $\max_{\beta} W = e_F^{\alpha} e_N^{1-\alpha} - \frac{1}{2} e_F^2 - \frac{1}{2} e_N^2$

s. t. (i) $e_F = \arg \max_{e_F} [(1-\beta)w_F + \beta(e_F^{\alpha} e_N^{1-\alpha} - w_N) - \frac{1}{2} e_F^2]$

(ii) $e_N = \arg \max_{e_N} [\beta w_F + (1-\beta)(e_F^{\alpha} e_N^{1-\alpha} - w_F) - \frac{1}{2} e_N^2]$ 也就是说, β 最大化 W , 满足两个利益集团

的激励约束: 给定 β , 每个利益集团选择 e_i 最大化自己的期望效用。上述最优化问题的求解过程可以分为两步。第一步是给定 β , 解每个利益集团的最优化问题, 得出 $e_F^*(\beta, \alpha)$ 和 $e_N^*(\beta, \alpha)$ 。第二步是给定 $e_F^*(\beta, \alpha)$ 和 $e_N^*(\beta, \alpha)$, 求出最大化总福利的 $e^*(\alpha)$ 。

首先, 给定 β , 两个利益集团最优化的两个一阶条件给出如下两个反应函数:

$$\left. \begin{aligned} e_F &= (\beta \alpha^{\frac{1}{1-\alpha}} e_N^{\frac{1-\alpha}{1-\alpha}})^{\frac{1-\alpha}{1-\alpha}} \\ e_N &= (1-\beta)(1-\alpha)^{\frac{1}{1-\alpha}} e_F^{\frac{1}{1-\alpha}} \end{aligned} \right\} \quad (1)$$

上述两个反应函数表明,每个利益集团的努力随另一个利益集团努力的增加而增加;给定对方的努力水平,家族利益集团的努力在 $\beta=1$ 时达到最大,非家族利益集团在 $\beta=0$ 时达到最大。这个结果是我们所熟悉的:一个集团占有的剩余份额越大(控制权越大),工作越努力。

解(1),得到纳什均衡的努力水平为:

$$e_F^{NE} = (\beta \alpha)^{\frac{1-\alpha}{2}} [(1-\beta)(1-\alpha)]^{\frac{1-\alpha}{2}} \quad (2) \quad e_N^{NE} = (\beta \alpha)^{\frac{\alpha}{2}} [(1-\beta)(1-\alpha)]^{\frac{2-\alpha}{2}} \quad (3)$$

现在考虑最优的控制权安排 β^* 。将 e_F^{NE} 和 e_N^{NE} 代入以下福利函数: $W = EY - C_F(e_F) - C_N(e_N)$

$$\begin{aligned} \text{运算得: } W(\beta) &= (\beta \alpha)^{\frac{1}{2}} [(1-\beta)(1-\alpha)]^{1-\alpha} - \frac{1}{2} (\beta \alpha)^{\frac{1}{2}} [(1-\beta)(1-\alpha)]^{1-\alpha} - \frac{1}{2} (\beta \alpha)^{\frac{1}{2}} [(1-\beta)(1-\alpha)]^{2-\alpha} \\ &= \frac{1}{2} (\beta \alpha)^{\frac{1}{2}} [(1-\beta)(1-\alpha)]^{1-\alpha} (1-2\beta\alpha + \alpha\beta) \end{aligned}$$

令上式为零并对 β 求导,整理后得到一阶条件: $\beta^2(2\alpha-1) - \beta(\alpha+\alpha) + \frac{1}{2}(\alpha+\alpha) = 0 \quad (4)$

$$\text{即: } \beta^* = \frac{(\alpha+\alpha) - \sqrt{(\alpha+\alpha)(\alpha-2)(\alpha-1)}}{2(2\alpha-1)} \quad (5)$$

(5)说明最优控制权安排由相关利益集团在生产中的相对重要性唯一决定的。分析可知 $\partial \beta^* / \partial \alpha > 0$,即特定利益集团的最优剩余份额随着自己在生产中的相对重要性的上升而上升,当只有利益集团同等重要时,最优剩余份额才相同(即 $\alpha = \frac{1}{2} \Rightarrow \beta^* = \frac{1}{2}$)。直观地讲,给定两个利益集团一样的偏好,最优化要求更重要的利益集团作出更大的努力,而更大的努力只有让更重要的利益集团占有更大的剩余份额时才能达到。进一步分析二阶导数 $\partial^2 \beta^* / \partial \alpha^2$,可知:

$$\frac{\partial^2 \beta^*}{\partial \alpha^2} \begin{cases} < 0, \alpha < \frac{1}{2} \\ = 0, \alpha = \frac{1}{2} \\ > 0, \alpha > \frac{1}{2} \end{cases}$$

也就是说,尽管 β^* 随 α 的上升而上升,但两者的关系并不是线性的,更重要利益集团的剩余份额相对小于它的重要性,较不重要的利益集团的剩余份额相对大于它的重要性。比如 $\alpha=0.4$ (即非家族利益集团更为重要) $\beta^*=0.433$ (家族利益集团的剩余份额大于它的相对重要性);如果 $\alpha=0.6$ (即家族利益集团更为重要) $\beta^*=0.567$ (家族利益集团的剩余份额小于它的相对重要性)。帕累托最优意味着要素在产出中的相对份额等于它的产出弹性,即 $\beta=\alpha$ 。上式结果表明,团队生产下最优产出的分配偏离帕累托最优分配(除非 $\alpha=1/2$)。

3、家族企业控制权演进阶段。一般认为,随着企业的发展,家族利益集团在生产中的重要性是依次递减的,由于 $\partial \beta^* / \partial \alpha > 0$,家族利益集团所拥有的控制权也应该依次递减的。由于各利益集团的生产重要性变化幅度不大,我们可以在家族利益集团生产重要性 α 中找出两个临界值 α 和 α 由此定性地划分家族企业控制权变迁的阶段。

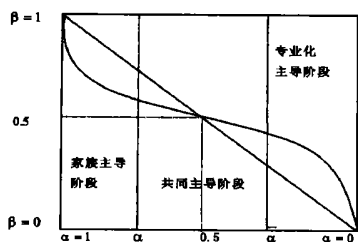


图1 家族利益集团在生产中的相对重要性与企业控制权的演进

我们把 $\alpha < \alpha \leq 1$ 以及此基础上的控制权状况称为家族主导型;把 $\alpha < \alpha$ 以及此基础上的控制权状况称为共同主导型;把以及此基础上的控制权状况称为专业化主导型。

4、家族企业控制权演进中的一个悖论。通过上面的模型分析,我们发现了家族企业在控制权演进过程中的一个矛盾现象,在图2中可以看出:当家族的重要性较低(α 值在0到0.5之间)时家族的剩余获得处于较高水平(β 值曲线高于帕累托最优线);而当家族的重要性较高(α 值在0.5到1之间)时,家族的剩余获取反而处于较低水平(β 值曲线低于帕累托最优线)。这个发现跟我们通常所认为的情形刚好相反,一般而言我们都认为当家族处于强势地位时会侵占非家族利益集团的剩余。对此

现象的一个可能的解释是:这个矛盾现象恰好反映了家族企业在制度变迁过程中的问题,曲线的背离刚好是家族企业制度效率现状的体现。

进一步的解释是:家族企业创业初期(家族的相对重要性高)由于企业不恰当地使用专业管理模式,引入外部利益集团,从而导致两个成本,一个是当时的经营活动与管理模式不匹配带来的制度成本;另一个是外部利益集团博弈带来的成本。这些成本降低了企业的效率也消耗了部分家族利益集团的剩余,因此,家族的剩余分配低于他们应得的正常水平。与之相反,家族企业的规模扩大,企业经营活动的复杂性提高并且外部竞争环境更恶劣时,外部利益集团(如职业经理人)在生产中的相对重要性提高,企业控制权进入专业化主导阶段。此时,家族利益集团的重要性降低了,而他们的剩余获取却高于他们应得的正常水平,主要原因是家族

公司衍生对创业的影响研究

浙江大学管理学院 和 矛

[摘要] 进入后并购时期,各国公司开始注重自己的核心竞争力。许多公司开始剥离除核心业务以外的部分。这种剥离的结果是一些新的公司从原来的公司中衍生出来,导致了一系列的公司创业活动。本文以衍生理论为基础,系统的分析了公司衍生的原因、过程、形式及其后果,为公司在新的经济潮流中的创业提供了理论依据。

[关键词] 衍生 创业 公司

上个世纪八十年代,全球的并购潮流如风起云涌,席卷了整个世界。在这个潮流中许多公司通过资本的运作规模由小变大,公司经营范围由国内扩展到国外。而多元化正是八十年代的这股公司购并潮流背后的重要原因。为了实现股东利益最大化和风险的分散化,许多企业把自己的业务扩展到核心业务以外的范围,进入一些无关的产业和市场。

而如今,这种多元化导致的后果已经逐渐显现出来,主要体现为公司管理成本的上升,公司的资源不能集中在其最具有竞争力的业务上,出现了资源配置的低效率等。到了九十年代末和本世纪初,许多公司的战略逐渐发生了重大的转变,公司重新把注意力聚焦在它们的核心业务上,以保证公司和股东的利益。这种战略的重大转变,使公司不得不剥离一些与公司主营业务关系不太密切的部门而聚焦于它的核心竞争力。这种剥离的结果是一些新的公司从原来的公司中衍生(spun-off)出来,导致了一系列的公司创业活动。

1. 公司衍生的定义

许多学者对公司衍生(corporate spin-off, CSO)进行了研究 (Cooper, 1973; Ito and Rose, 1994; Lindholm, 1994; Lindholm 1997) 而这些研究的着眼点在于衍生出来的公司与原公司有着千丝万缕的联系。正是由于这种联系使得新公司的创业过程与一般的创业有着许多不同。这些学者根据他们对这一现象的理解,从不同角度对公司衍生进行定义:

- 创始者直接吸取自己以前技术工作经验和知识后建立的企业 (Cooper, 1973)
- 创业者离开公司去创建一个自己的公司。(Lindholm, 1994)
- 建立企业的原始理念来源于创始者以前的工作经历的企业。(Lindholm, 1997)
- 从广义上说,公司派生是把现有的一个公司分解为两个,通常一个大一些(母公司)一个小一些(派生公司)。(Tüske, 2000)
- 派生是指从母体中分离出来的经营实体。(申光龙, 李非, 李承业 2001)

这些定义的基本涵义是一致的,最广义的定义是 Tüske (2000) 的定义。从母公司得到的大量的资产,包括物质的和非物质的,使得衍生公司的创业得到了缓冲,这种转移构成了新企业经济活动的基础,大大降低了创业失败的可能。同时,衍生企业对母公司的贡献在于降低了管理负担,使资金集中于核心业务,并在主流业务的范围内发展了新的革命性的业务 (Ito and Rose, 1994)。

利益集团已经不能对企业做出应有的贡献,而家族企业特有的制度环境使得家族元老们可以凭借特殊的力量继续控制部分企业的权利和利益。

四 几点结论和建议

以上我们发现的这个悖论反映了家族企业在控制权演进过程中可能面对的矛盾和利益分配格局,对于家族企业制度变迁的指导具有很大启发作用。第一,家族企业内存在着明显的利益集团,他们代表了不同的利益诉求和行为方式,并且会影响家族企业控制权和管理模式的特点;第二,剩余分配的背离是推动家族企业制度控制权演进和管理模式选择的主要原因,利益集团的分配格局与相对合理的剩余出现背离会引发利益集团冲突;第三,利益集团的重要性与相应的控制权要求形成均衡,而家族企业的实践往往背离这种均衡。家族企业在面临和进行制度选择时需要意识到:家族企业的不同生命周期有其相应的控制权及管理模式选择。

家族企业创立和发展初期可能适合采用家族制管理,过早地进行管理职业化而引入外部利益者往往不能取得好的效果,并且还可能降低企业的决策速度,加大管理成本,就是要避免制度变迁的“冒进”问题。

到了规模化阶段和行业技术水平要求更高的时期,家族制则应该让位于专业化管理。此时的家族企业要处理好家族成员和创业元老的利益问题,发挥专业团队的作用,避免组织僵化带来控制权不当,处理好制度变迁的“滞后”问题。

[参考文献]

- [1] Terry Gatfield, Mark Yourself (2001). A critical Examination of and reflection on the Chinese Family Business Unit and the Chinese Business Clan. Family Business Review, 14(2).
- [2] Burkart, Mike, Fausto Panunzi and Andrei Shleifer. Family Firms. NBER Working paper, 2002.
- [3] 王冰洁, 李传昭, 弓宪文. 现代企业最优控制权安排的规范解释. 管理工程学报, 2004(3).
- [4] 叶国灿. 论家族企业控制权的转移与内部治理结构的演变. 管理世界, 2004(4).
- [5] 储小平. 职业经理与家族企业的成长. 管理世界, 2002(4).