

任人唯亲还是任人唯贤？*

——来自北京市文化创意企业的证据

江 艇 方明月 李海龙

[提 要] 在中国传统文化和市场经济双重环境下，企业在治理结构上是“任人唯亲”还是“任人唯贤”一直是一个存在争议的问题。从公司治理实践上看，两种治理模式各有优劣。企业在什么情况下更可能“任人唯亲”呢？本文基于最优授权理论提出了一个理论框架，然后使用一个独特的创业企业调查数据，采取计量经济学方法进行了实证检验。本文的主要发现是：有创业经历的或文化水平低的企业主更愿意任用亲戚担任企业高管，而男性、有管理学背景或有银行贷款的企业主更不愿意任用亲戚担任企业高管。本文的研究结论对于当前“大众创业、万众创新”政策具有重要的理论意义。

[关键词] 任人唯亲；任人唯贤；创业；高管

一、导论

在中国这样一个社会主义市场经济体制国家，公司治理一方面受到传统文化的深刻影响，另一方面又带有世界通行的管理特征。一个突出表现是，在任用企业高管时，一些企业倾向于任用亲戚，可称之为“任人唯亲”模式；另一些企业则尽量避免使用亲戚，可称之为“任人唯贤”模式。有趣的是，无论是在理论上还是在实践中，这两种极端的公司治理模式都各有优劣。^①任人唯亲是中国传统文化的重要特征，也是中国企业的特征。家族内部的团结可以看作是家庭成员之间的一种长期隐性契约，因此家文化传统会对企业的组织运营和家族企业的生命周期产生重大影响。^{[1][2]}经验分析也

支持了上述判断。贺小刚等人使用2001—2005年中国上市公司的数据，发现家族成员通过股权、管理权和金字塔治理等方式实现了家族对一些上市公司的控制。^[3]然而，现代企业理论认为，公司治理的目标是最大化股东的利益，因此企业应该采取有效的激励手段来选择最有能力的人，从而减少代理成本。^{[4][5]}从所有权上看，家族管理的企业必然无法解决企业规模扩张和管理者能力提升之间的冲突，这才需要现代股份制公司和职业经理人。既然企业所有者的目标是追求利润最大化，那么企业会在约束条件下追求最恰当的公司治理方式，即在不同的制度环境下寻找最优的管理者。给定现实中不同的企业选择了不同的治理模式，笔者的问题是：究竟什么样的企业会倾向于使用亲属（亲戚）作为高管来管理企业呢？什么样的企业会倾向于使用有

* 江艇、李海龙，中国人民大学经济学院，邮政编码：100872，电子信箱：ting.jiang@gmail.com；方明月，首都经济贸易大学经济学院。本文得到北京市自然科学基金青年项目（9154025）、中国人民大学新教师启动金项目（2016030032）、北京市优秀人才项目的资助。感谢两位匿名评审人提出的修改建议，笔者已做了相应修改，本文文责自负。

① 为了便于对比，笔者分别用“任人唯亲”和“任人唯贤”这两个成语概括较多任用亲戚作为高管的企业和较少任用亲戚的企业。因此，“唯”在本文中并不表示“唯有”。

能力的非亲属（贤人）呢？背后的经济学逻辑是什么？这正是本文试图解决的问题。

已有的研究尚未对这个问题做出令人满意的回答。首先，有很多文献分析了公司的高管背景对于公司治理绩效的影响，特别是政治关联对企业绩效的影响。例如，菲斯曼（Fisman）、法齐奥（Faccio）对政治关联的开创性研究，以及国内学者夏立军等人、罗党论和刘晓龙、张敏等人对政治关联的中国样本研究。^{[6][7][8][9][10]}但是这些文献并没有区分高管中的亲属和非亲属，从而无法识别“亲”、“贤”身份及其对公司价值的影响。另一方面，有很多家族企业的研究直接涉及了“任人唯亲”的公司治理问题，例如李新春、何轩等人，但是这些研究又缺乏任用亲戚和任用非亲戚（贤人）之间的对比，从而也回答不了本文提出的问题。^{[11][12]}

其次，几乎所有关于管理团队特征的文献，都是使用成熟企业的现有数据。例如，王雪莉等人使用2004—2010年中国信息技术行业上市公司的数据，考察了高管团队的海外背景或空降对企业绩效的影响。^[13]韩静等人使用2008—2011年沪深A股上市公司的样本，考察了高管团队背景特征对企业投资效率的影响。^[14]布伊尔等人（Buyl et al）、姚冰滢等人也都是使用上市公司数据考察了高管团队异质性与企业绩效之间的关系。^{[15][16]}这难以刻画企业在初创时的真实选择。因为企业在创业时期，制度不规范，信息不对称，此时企业高管的选择对于企业的生存更为关键。而一旦企业走上了正轨，高管团队中亲属和非亲属的比例则相对没有那么重要。

再次，虽然也有不少文献分析了创业团队的特征及其对创业绩效的影响，但是没有区分创业团队成员中的亲戚比例，也没有内生地分析使用亲戚的决定因素。例如，杨俊等人利用天津市高新技术企业的抽样调查样本，考察了创业团队先前的经验异质性与企业进入战略创新性的关系。^[17]胡望斌等人进一步将创业团队异质性分为社会性异质性和功能性异质性两种类型，并考察了不同类型的创业团队异质性与创业绩效的关系。^[18]朱仁宏和李新春分析了创业团队权力配置与企业绩效的关系，发现股权和收益权配置有利于提高新创企业的绩效，但自主权

配置的效应不显著。^[19]最近，刘刚和王泽宇使用产品众筹数据，发现创业团队的文化多样性与互联网创业融资绩效呈倒U型关系，创业团队的教育和创业经验水平对这一关系具有调节作用。^[20]

为了回答“任人唯亲”还是“任人唯贤”这个组织管理的经典难题，本文首先基于最优授权理论提出了一个理论框架。这一理论的核心是，在信息不对称下，创业企业的企业主必须在任用亲戚和贤人（非亲属）之间进行权衡取舍。任用亲戚的好处是可以节约信息不对称和利益分歧带来的成本，但是会提高亲属关系带来的解约成本。任用贤人可以降低解约成本，但是会提高信息不对称和利益分歧成本。然后，笔者使用了2011年、2015年北京市文化创意行业的162家创业企业的独特数据，采取计量经济学方法，发现了以下主要结论：（1）有创业经历的企业主更愿意在创业团队中使用亲戚；（2）文化水平低的企业主更愿意使用亲戚；（3）男性企业主更不愿意使用亲戚；（4）有管理学专业背景的企业主更不愿意使用亲戚；（5）民间借贷越多的企业主，越不愿意使用亲戚；（6）企业主的年龄与用亲戚比例是倒U型关系。实证结果与我们的理论分析框架是一致的。

本文的主要贡献体现在三个方面。第一，完善了团队生产理论。在企业理论中，经典的团队生产理论，例如霍姆斯特朗（Holmstrom）以及后期的崔和柳（Che and Yoo）都聚焦于团队激励机制对企业绩效的影响，却很少分析团队成员异质性的决定因素。^{[21][22][23]}本文从创业团队高管中亲属的比例这一特征切入，在一个经典的不完全契约框架下完善了团队生产理论。第二，丰富了创业理论。如前所述，目前的创业理论主要关注创业团队结构特征对创业绩效的影响，依然是沿袭了西方的框架，例如拉齐尔（Lazear）、吉尔伯特等人（Gilbert et al）、克鲁兹和诺德韦斯特（Cruz and Nordqvist），但是没有深入区分创业团队成员中亲属和非亲属的角色。^{[24][25][26]}本文从传统文化的视角切入，有助于加深对创业理论和实践的理解。第三，为公司治理理论提供了中国经验。目前国内的公司治理文献主要是基于西方理论的框架进行实证研究，而本文则试图将西方经典理论与中国传统文化有机结合，

探索公司治理中的中国元素对治理绩效的影响。

本文其余部分安排如下：第二部分是一个简单的理论分析框架，帮助我们理解企业主任用亲戚与非亲戚的内在机制；第三部分是数据与计量检验结果；最后是结论。

二、理论模型

(一) 基本假设

为了便于比较任人唯亲和任人唯贤这两种公司治理模式的成本和收益，我们基于阿吉翁和梯若尔(Aghion and Tirole)的授权模型，构建一个简单的分析框架。^[27]①假设一个创业型企业有两个人：一个是作为所有者的企业主 P (委托人)，另一个是管理者 A (代理人)。②企业的运营依赖于能否找到合适的项目。事前的契约是不完全的，双方从项目中实现的成本和收益都是不可证实的。管理者 A 是具体的执行者，他负责考察项目，他为此需要付出私人成本 $C(e)$ 的努力，并以概率 e 完全了解项目，以概率 $1-e$ 完全不了解项目(此时终止项目)。企业主 P 不了解项目具体情况，因此如果 A 了解了项目，他就批准 A 挑选的项目；否则，他就需要对企业进行清算(此时创业失败)。清算主要是盘点资产和解雇员工，为此 P 需要投入成本为 $C(E)$ 的努力。如果 A 发现了一个有盈利前景的项目， P 将获得货币收益 αB ，而 A 获得私人收益 b ；否则 P 就必须对企业进行清算，这会以 E 的概率给 P 自己带来货币收益 βB ，给 A 带来私人收益 βb ，以 $1-E$ 的概率带来零收益。参数 α 表示 P 和 A 两者的利益一致性参数，数值越大表示两者利益越是一致；③ β 表示清算收益参数，数值越大表示解约阻力越小。参数 $\alpha, \beta \in (0, 1]$ 。

假设 P 是风险中性的， A 是无限风险规避的，

只领取固定工资 \bar{W} ，且保留效用为 0。在上述假设下，如果 P 任命 A 为企业高管，去执行一个项目，那么两人效用函数分别如下：

$$U_P = e\alpha B + (1-e)E\beta B - C(E) - \bar{W} \quad (1)$$

$$U_A = eb + (1-e)E\beta b - C(e) + \bar{W} \quad (2)$$

(二) 命题与推论

P 和 A 的效用函数分别对努力水平 E, e 求导数，得到最优努力水平的一阶条件：

$$(1-e)\beta B = C'(E) \quad (3)$$

$$(1-E\beta)b = C'(e) \quad (4)$$

在上述假设下，根据效用函数的性质和成本函数的凸性，我们很容易得到命题 1：

命题 1 企业主 P 和管理者 A 的努力水平和效用函数具有如下性质： $\frac{\partial U_P}{\partial \alpha} > 0$ ， $\frac{\partial E}{\partial \beta} > 0$ ， $\frac{\partial e}{\partial b} > 0$ ， $\frac{\partial E}{\partial b} < 0$ 。

命题 1 的经济学含义比较直观。对于企业主 P 而言， A 与他的利益一致性程度越高，他的效用水平越高；解约成本或清算成本越低，努力水平越高，从而收益也越高。对于管理者 A 而言，他从项目中获得的私人收益越高，努力水平就越高。有趣的是， A 的私人收益与 P 的努力水平是负相关的，这是因为两者的努力水平是替代的。 A 从项目中得到的私人利益越高，他付出的努力水平就越高，从而项目成功的概率就越大，那么 P 就越是不需要对企业进行清算，从而他努力的积极性就越低。

上述比较静态学对于理解企业主任用亲属和非亲属(贤人)担任管理者的逻辑非常重要。现在假设一个企业主创办企业时，需要一个高级管理人员，他面临两个选择：一个是选择一名亲戚作为高

① 尽管笔者参考了阿吉翁和梯若尔的分析框架，但是分析的问题与模型的核心均不相同。^[27]他们主要分析委托人是否应该授权给代理人的问题，关键的权衡取舍是授权会激励代理人的努力水平，但是会导致委托人的控制权损失。而笔者主要分析企业主应该聘用亲属还是非亲属，关键的权衡取舍是聘用亲属会减少信息不对称成本，但是会增加解雇成本。

② 在创业企业中， P 可以理解为企业的主要创始人、控股股东或“大老板”， A 可以理解为企业的创业团队成员、非控股股东或“小老板”。

③ 笔者假设委托人和代理人之间存在一定程度的利益分歧。例如， P 要求 A 在外地开设一家分公司， A 很可能希望将分公司设在自己家乡，然后雇佣自己亲属。这对 A 非常有利，但对 P 未必如此。

管,另一个是选择一个非亲戚(朋友、同学、生意伙伴等)作为高管。假设亲戚与企业主存在血缘关系,人品和能力等信息比较清楚,并且利益与企业主比较一致,但是亲缘关系导致解雇成本比较高。相反,企业主对非亲戚的人品和能力等信息了解得相对较少,并且利益分歧相对更大,但是解雇成本更低。中国是一个“熟人社会”,人际交往时讲究四个基本原则:情面原则、不走极端原则、歧视(外人)原则、乡情原则。^{[28][29]}因此假定企业主与亲戚之间的信息更对称、利益更一致大体上是合理的。也正是因为熟人社会的特征,企业主如果解雇一个亲戚,会导致自己的声誉在熟人圈里受到影响,但是解雇非亲戚则因为人口流动性而影响不大。在模型中,给定亲戚与非亲戚两种人的能力一样,那么亲戚对应的 α 更大(利益一致性程度更高), b 更小(信息不对称导致的私人利益更小), β 更小(解约成本更大)。不妨记为: $\alpha_n > \alpha_m$, $b_n < b_m$, $\beta_n < \beta_m$,其中下标 n 和 m 分别表示亲戚和非亲戚。有了上述假设,再结合命题1,可以得到如下推论:

推论1 对于企业主来说,使用亲戚担任高管会提高利益一致性程度和减少信息不对称导致的私人利益,但是会提高解约成本。利益一致性程度提高会增加企业主的收益,管理者的私人利益减少或解约成本提高会降低企业主的努力水平,因此最优的治理结构要求企业主在使用亲戚的成本和收益之间进行权衡。

推论1是本文的主要结论。相反地,使用非亲戚担任企业高管则会带来相反的效果,即利益一致性程度降低会减少企业主的收益,但私人利益增加和解约成本降低会提高企业主的努力水平。无论是使用亲戚还是非亲戚,企业主都面临用人成本和收益的权衡。粗略来说,用亲戚是一种高成本(解约成本)、高收益(利益一致性)的治理模式,而非亲戚(贤人)是一种低成本、低收益的治理模式。作为一个追求利润最大化的企业主,一定会根

据企业的实际情况和自己的特征,选择相对成本更低、相对收益更大的治理结构。例如,对于有创业或管理经验的企业主来说,他在清算和解约方面经验比较丰富,可能使用亲戚的相对成本较低,但又能充分利用亲戚的信息对称和利益一致程度高的相对优势,因此他会倾向于更多使用亲戚担任高管。相反,文化程度不高的企业主,对企业运营缺乏信心或经验,更倾向于依赖亲戚,此时解约成本则相对不那么重要。总而言之,有了推论1,本文可以根据企业和企业主的特征,推测不同企业使用亲戚的概率,从而形成可检验的结论,再用数据对称进行实证检验。

三、数据与计量检验

(一) 数据

为了实证检验创业企业中任用亲戚和非亲戚的影响因素,笔者利用2011年、2015年两次收集的北京文化创意类创业企业数据进行计量经济学分析。首先,笔者采用分层随机抽样方法,从北京市30个文化创意产业集聚区中抽取目标样本,然后利用专业调查公司的计算机辅助电话调查系统(CATI)对创业企业主本人进行问卷调查。被调查的企业均为在北京市地域范围内注册的独立法人单位,企业所在行业为文化创意产业。^①选择同一地区同一类行业的好处是,笔者可以剔除地区和行业差异导致的影响。企业注册类型均为私营企业,包括私营合伙公司、私营有限责任公司和私营股份有限公司。这确保了企业的人事任命不受政府或政治过程的干预,从而完全反映企业主的最大利益。为了保证被访企业为创业型企业,在企业经营年限方面,笔者设定为1—10年。小于1年的企业尚处于初创期,难以统计企业的财务指标,大于10年的企业已步入成熟期,不符合我们的研究目标。

两次抽样调查总共访谈了200个样本,得到有效样本162份,样本有效率为81%。全样本中,

① 根据《北京市文化创意产业分类标准(2007)》,它包括九大类企业:(1)文化艺术;(2)新闻出版;(3)广播、电影、电视;(4)软件、网络及计算机服务;(5)广告会展;(6)艺术品交易;(7)设计服务;(8)旅游、休闲娱乐;(9)其他辅助服务。

2011年样本为103个,2015年59个。进入计量回归的观测值共计95个,其中2011年48个,2015年47个。

(二) 计量方程和变量定义

为了分析哪些因素影响了创业的企业主选择亲戚或非亲戚的决策,我们根据命题1和推论1,构造了如下计量回归方程:

$$y_{it} = \alpha + \beta_1 E_{it} + \beta_2 X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

其中,因变量 y_{it} 表示一个企业中使用亲戚作为高管的比例。本文研究的对象是创业企业,因此用创业团队成员(或共同创始人、共同发起人)中亲戚的比例来衡量。在问卷调查中认定的亲戚包括配偶、子女、兄弟姐妹、其他亲戚。除了亲戚,笔者将所有其他创业团队成员认定为“贤人”,他们包括同学、朋友、老乡以及其他类型。隐含的假设是,如果企业主选择一个非亲属作为创业伙伴,一定是因为他本身具有某些方面的才能。当然,亲戚也可能是有才能的,因此本文会在控制变量中加入高管的受教育程度。

关键解释变量 E_{it} 表示企业主的个人特征,它包括性别、年龄、受教育程度、创业经历、专业背景、创业资金来源。性别是哑变量,男性为1,女性为0。年龄为实际年龄,为了体现年龄和选人之间的非线性关系,笔者同时加入了年龄的平方项。受教育程度为哑变量,分成研究生、大学本科(含大专)、高中及其以下三类(依次记为1—3),以研究生程度为参照组。^①专业背景为哑变量,管理学专业为1,其余为0。创业经历为哑变量,有创业经历为1,否则为0。创业资金来源为哑变量,分成自有资金、民间借贷、银行贷款三类(依次记为1、2、3),以自有资金为参照组。

笔者认为,这些个人特征能够表达本文关注的经济变量——信息不对称、利益分歧和解约成本。

(1) 男性企业主相对于女性企业主来说,社会交往

范围更广,使用非亲戚的解约成本更低。(2) 受教育程度低的企业主,一般管理水平较低,对于企业运营面临更多信息不对称,更难以处理管理者之间的利益分歧。(3) 有管理学专业背景的企业主则相反,他们自己懂管理和企业运营,可以减少高管之间的信息不对称和利益分歧成本。(4) 有创业经历的企业主在清算和解约方面有经验,这降低了他使用亲戚的成本。(5) 企业主的创业资金来源反映了创业的成本压力,压力越大则解约成本越高。(6) 企业主的年龄间接反映了其社交范围和管理能力。

变量 X_{it} 表示控制变量,包括企业特征、创业团队特征和年份。企业特征包括:企业注册类型,分为私营独资、私营合伙、私营有限责任公司和私营股份有限公司四类(依次记为1—4),以私营独资为参照组。此外,本文还控制了企业年龄、总资产的对数和固定资产的对数,后两者表示企业规模。创业团队特征包括:创业团队的初始规模,以总人数的对数表示;创业团队的人力资本水平,以创业团队成员的最高学历衡量;^②创业团队的性别比例,以男性比例衡量。最后还控制了年份固定效应。 ε_{it} 是扰动项。

(三) 描述性统计

为了获得样本总体情况的直观印象,笔者在表1中提供了主要变量的描述性统计。在最完整的95个样本企业中,创业团队至少包含1个亲戚的企业有13家,占14%左右。换言之,有大约七分之一的企业有家族企业色彩。亲戚最多的创业团队中,亲戚占66.7%。在本文的样本中,大约75%的创业企业主都是男性,这与创业团队的男性比非常接近。企业主的平均年龄为34岁,正是年富力强的时期,其中最小的才21岁,最大已经53岁。他们中有接近三分之一的人有管理学专业背景,有大约23%的人有创业经历。这些企业的年龄平均为4年,比较符合本文对创业企业的认定,其中历史最久的企业有15年。^③从学历来看,大部分企业主

① 笔者在回归中还控制了企业主父母的受教育水平,不过并不显著,因此在下面的回归表格中略去。

② 如果用创业团队成员学历的中位数来衡量创业团队的人力资本水平,并将其处理成连续变量,回归结果没有本质变化,感谢审稿人指出这一点。

③ 2011年笔者进行第一批问卷调查时,所有企业的年龄都不超过10岁,到2016年最大的企业年龄就变成了15岁。

的学历为大学本科或大专毕业，没有一个创业团队的成员最高学历低于大专。这说明，对于文化创意

产业而言，创业者和创业团队成员的文化水平普遍较高，并且年轻人居多。

表 1 主要变量的描述性统计

变量名称	观测值个数	均值	标准差	最小值	最大值
亲戚比例	95	0.051	0.145	0	0.667
企业主性别	95	0.747	0.437	0	1
企业主年龄	95	33.853	6.678	21	53
企业主受教育程度	95	2.011	0.372	1	3
企业主专业背景	95	0.305	0.463	0	1
企业主创业经历	95	0.232	0.424	0	1
创业资金来源	95	1.105	0.399	1	3
企业注册类型	95	2.442	1.146	1	4
企业年龄	95	4.168	2.876	1	15
企业总资产（对数）	95	5.294	1.774	2.303	10.309
企业固定资产（对数）	95	4.416	1.869	1.099	9.616
创业团队规模	95	1.377	0.617	0	3.045
创业团队人力资本	95	2.179	0.385	2	3
创业团队性别比	95	0.735	0.364	0	1

(四) 回归结果

笔者采用普通最小二乘法对样本数据进行计量经济学分析，研究企业主人特征和企业特征对企业使用亲戚担任高管的影响。回归结果见表 2。

首先，本文关注企业主性别对任用亲戚的影响。表 2 第 (1) 列的关键解释变量是企业主性别，同时控制了企业特征、创业团队特征和年份固定效应。结果显示，企业主性别的系数显著为负。表 2 第 (7) 列加入了所有关键解释变量和控制变量，企业主性别的系数在 5% 的水平上显著为负。这说明，男性企业主相对于女性企业主，更倾向于少任用亲戚担任企业高管。这是因为，男性企业主相对于女性企业主来说，社会交往范围一般更广，认识的潜在合作伙伴和企业高管更多，因此他使用非亲戚的成本更低，这降低了他在项目失败时的解约成本。根据推论 1，解约成本越高，同等条件下，企业主越是倾向于任用非亲戚。因此，模型 1 的回归结果与理论推测一致。

其次，笔者将企业主的其它关键特征作为解释

变量，依次在回归方程中放入年龄（及其平方项）、教育水平、专业背景、创业经历和融资方式。表 2 第 (2) — (6) 列显示了不控制其它变量的结果。虽然这些变量的系数本身并不显著，但是符号与我们预期的一致。这说明创业企业的治理结构选择是一个复杂的经济现象，不存在无条件的 (unconditional) 规律，需要从“其他因素保持不变”的角度去捕捉其影响因素，而这也更符合理论模型比较静态学结论的含义。于是，笔者在第 (7) 列里加入了所有解释变量和控制变量。结果表明，上述解释变量都是显著的，而且结果符合预期。

在第 (7) 列中，表示受教育程度的变量有两个：大学本科和高中及其以下，参照组是研究生程度。高中及其以下的系数在 1% 的水平上显著为负，而大学本科的系数虽然为负但不显著。这说明，在其他条件不变的情况下，教育水平越低的企业主，越是倾向于任用亲戚。原因在于，受教育程度低的企业主，一般管理水平较低，对于企业运营缺乏信心，因此相对受教育程度高的企业主来说，

会更加依赖亲戚,以此降低信息不对称和利益分歧带来的成本。有意思的是,管理学专业的系数在1%的水平上显著为负,说明有管理学背景的企业主倾向于更少使用亲戚担任高管。因为这类企业主自己懂管理和企业运营,不必依赖亲戚的信息优势和利益一致性优势来降低管理成本;相反,通过任用非亲戚担任高管,可以减少解约成本。上述两个结论刚好是互补的,从不同的角度揭示了信息不对称和利益分歧对任用亲戚的影响,并且与本文的推论1相吻合。

企业主创业经历的系数在5%的水平上显著为正,表明有创业经历的企业主更倾向于雇佣亲戚担任高管。这个结果比较微妙。笔者认为,创业经历会带来两方面的影响,一是减少了管理过程中的信息不对称因素,这偏向于少雇佣亲戚;二是多次创业经历会增加企业主在清算和解约方面的丰富经验,这降低了他使用亲戚的成本。如果是后者占主导地位,那么总体效应就是正的。在笔者访谈的一些案例中,笔者发现,企业主如果多次创业,亲戚们对他会有更高的求助期望,他在任用亲戚方面也会有更多的道义压力。因此人情社会的特点导致多次创业的企业主通常不得不任用一定比例的亲戚。

从融资方式上看,相对于自有资金,民间借贷的系数显著为负,而银行贷款的系数显著为正。使用民间借贷资金创业的人,其支付的利息高于银行利息,破产成本更高,约束力更严,因此为了减少解约成本,会倾向于少任用亲戚做高管。在“大众创业、万众创新”的大环境下,如果企业主可以得到银行贷款,通常都是比较优惠的贷款条件,资金压力相对较小,因此任用亲戚的解约成本并不明显,而信息优势和利益分歧优势相对更重要。

然后本文关注企业主年龄的非线性效应。表2第(7)列显示,企业主年龄与任用亲戚的概率之间是倒U型关系:在拐点(40.894岁,标准误1.844, p 值0.000)之前,年龄越大,越是倾向于任用亲戚;超过拐点之后,年龄越大越是倾向于不任用亲戚。笔者的理解是,企业主年轻时,缺乏管理经验,社交圈子小,搜寻职业经理人的成本较高,因此倾向于多任用亲戚,这降低了信息不对称

成本。过了40岁,人到中年了,管理经验比较丰富,社交圈子也扩大了,此时对亲戚的依赖性降低了,使用非亲戚更能减少代理成本(主要是清算和解约成本)。

在控制变量中,笔者发现企业的登记注册类型对于任用亲戚没有影响。企业规模也没有影响,这可能与本文的样本都是创业企业有关,属于小微企业。创业团队的初始规模越大,越少任用亲戚,这也符合直觉。因为管理规模越大,可用人才越多,对亲戚的依赖性就越低。此外,2015年的样本企业更少任用亲戚,这或许体现了规范管理的演进趋势。

四、结论

当前,“大众创业,万众创新”已经成为新一届中央政府的重要政策。虽然创业问题关乎中国经济增长的新动力,但是经济学界对于创业的认识仍然非常有限,突出表现在数据匮乏。本文在这方面迈出了一步。笔者通过抽样调查收集了2011年和2015年北京市大约162家文化创业企业的一手数据。

本文分析的视角是,创业企业主在使用高管时,是倾向于使用亲戚还是非亲戚,这对应于中国古代组织治理的重要命题——任人唯亲还是任人唯贤。为了回答这个经典命题,笔者首先构造了一个简单的理论模型,认为使用亲戚会减少信息不对称成本和私人收益,但是会增加解约成本。因此,对于企业主来说,最优的治理结构是在使用亲戚的成本和收益之间权衡取舍。然后,笔者使用调查数据对此进行了计量经济学检验。笔者发现:有创业经历的、文化水平低的或者女性企业主更愿意在创业团队中使用亲戚,而有管理学背景或民间借贷越多的企业主更不愿意使用亲戚。

本文的发现对于推动大众创业具有重要的政策含义。为了优化创业环境,降低企业主的选人成本,政府可以加强职业经理人市场建设,为创业者提供更多创业教育和管理教育机会,同时鼓励民间融资机构的发展。

表 2 影响企业任用亲戚的因素

自变量	因变量：亲戚比例						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
企业主性别	-0.109* (0.0589)	—	—	—	—	—	-0.136** (0.0547)
企业主年龄	—	0.0203 (0.0150)	—	—	—	—	0.0533*** (0.0165)
企业主年龄的平方	—	-0.000216 (0.000203)	—	—	—	—	-0.000652*** (0.000212)
企业主受教育程度： 大学本科	—	—	-0.0300 (0.0559)	—	—	—	-0.000993 (0.0515)
企业主受教育程度： 高中及其以下	—	—	0.129 (0.108)	—	—	—	0.234*** (0.0821)
专业背景	—	—	—	-0.0313 (0.0303)	—	—	-0.0906*** (0.0302)
创业经历	—	—	—	—	0.0239 (0.0396)	—	0.111** (0.0459)
资金来源：民间借贷	—	—	—	—	—	-0.0575 (0.0383)	-0.163*** (0.0559)
资金来源：银行贷款	—	—	—	—	—	0.161 (0.103)	0.170** (0.0828)
注册类型：私营合伙	0.00531 (0.0456)	0.000674 (0.0446)	0.0117 (0.0396)	0.0358 (0.0463)	0.0102 (0.0447)	0.0108 (0.0473)	0.0219 (0.0290)
注册类型： 私营有限责任	0.0390 (0.0445)	0.0169 (0.0422)	0.0355 (0.0468)	0.0327 (0.0472)	0.0284 (0.0464)	0.0208 (0.0478)	-0.00349 (0.0392)
注册类型： 私营股份有限	0.000707 (0.0419)	-0.00339 (0.0408)	0.00460 (0.0398)	0.0155 (0.0412)	0.00733 (0.0442)	0.00789 (0.0452)	-0.0411 (0.0388)
企业年龄	-0.00287 (0.00509)	-0.00690 (0.00637)	-0.00134 (0.00441)	-0.00265 (0.00464)	-0.00223 (0.00471)	-0.00236 (0.00465)	-0.00662 (0.00529)
总资产（对数）	-0.0257 (0.0159)	-0.0223 (0.0161)	-0.0205 (0.0164)	-0.0221 (0.0176)	-0.0231 (0.0174)	-0.0195 (0.0174)	-0.0210 (0.0161)
固定资产（对数）	0.0271* (0.0161)	0.0250 (0.0176)	0.0237 (0.0167)	0.0207 (0.0181)	0.0208 (0.0183)	0.0190 (0.0177)	0.0187 (0.0172)
创业团队初始规模	-0.0516** (0.0230)	-0.0494* (0.0256)	-0.0530** (0.0237)	-0.0434* (0.0223)	-0.0457* (0.0237)	-0.0542** (0.0234)	-0.0864*** (0.0243)
创业团队人力资本	0.0623 (0.0504)	0.0757 (0.0528)	0.0115 (0.0526)	0.0860 (0.0571)	0.0764 (0.0540)	0.0791 (0.0524)	0.00242 (0.0409)
创业团队性别比例	0.0351 (0.0516)	0.00673 (0.0336)	-0.0232 (0.0375)	-0.0124 (0.0379)	-0.0159 (0.0373)	-0.00308 (0.0374)	0.0914* (0.0462)
年份固定效应	-0.103** (0.0401)	-0.0827** (0.0376)	-0.0690* (0.0350)	-0.0511 (0.0324)	-0.0597* (0.0328)	-0.0566* (0.0324)	-0.147*** (0.0501)
观测值个数	97	97	97	95	97	97	95
调整后的 R ²	0.200	0.176	0.205	0.151	0.139	0.176	0.504

注：括号内为异方差稳健标准误；*、**和***分别表示10%、5%和1%的显著水平。

由于数据所限, 本文难以控制企业的固定效应, 因此无法区分到底是企业主的个人特征直接影响了企业治理结构, 还是企业主的个人特征影响了

创业企业的类型, 后者决定了企业治理结构。下一步, 笔者需要更详细的企业追踪数据, 这样可以更好地理解企业治理结构不同影响因素的作用机制。

参考文献

- [1] 陈凌. 信息特征, 交易成本和家族式组织 [J]. 经济研究, 1998, (7).
- [2] 储小平. 家族企业研究: 一个具有现代意义的话题 [J]. 中国社会科学, 2000, (5).
- [3] 贺小刚, 连燕玲, 李婧, 梅琳. 家族控制中的亲缘效应分析与检验 [J]. 中国工业经济, 2010, (1).
- [4] A. Shleifer, R. Vishny. A Survey of Corporate Governance [J]. Journal of Finance, 1997, 52 (2).
- [5] M. Jensen, W. Meckling. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure [J]. Journal of Financial Economics, 1976, 3 (4).
- [6] R. Fisman. Estimating the Value of Political Connections [J]. American Economic Review, 2001, 91 (4).
- [7] M. Faccio. Politically Connected Firms [J]. American Economic Review, 2006, 96 (1).
- [8] 夏立军, 陆铭, 余为政. 政企纽带与跨省投资——来自中国上市公司的经验证据 [J]. 管理世界, 2011, (7).
- [9] 罗党论, 刘晓龙. 政治关系, 进入壁垒与企业绩效——来自中国民营上市公司的经验证据 [J]. 管理世界, 2009, (5).
- [10] 张敏, 张胜, 王成方, 申慧慧. 政治关联与信贷资源配置效率——来自我国民营上市公司的经验证据 [J]. 管理世界, 2010, (11).
- [11] 李新春. 经理人市场失灵与家族企业治理 [J]. 2003, (4).
- [12] 何轩, 陈文婷, 李新春. 赋予股权还是泛家族化: 家族企业职业经理人治理的实证研究 [J]. 中国工业经济, 2008, (5).
- [13] 王雪莉, 马琳, 王艳丽. 高管团队职能背景对企业绩效的影响: 以中国信息技术行业上市公司为例 [J]. 南开管理评论, 2013, (4).
- [14] 韩静, 陈志红, 杨晓星. 高管团队背景特征视角下的会计稳健性与投资效率关系研究 [J]. 会计研究, 2014, (12).
- [15] T. Buyl, C. Boone, W. Hendriks, P. Matthyssens. Top Management Team Functional Diversity and Firm Performance: The Moderating Role of CEO Characteristics [J]. Journal of Management Studies, 2010, 48 (1).
- [16] 姚冰滢, 马琳, 王雪莉, 李秉祥. 高管团队职能异质性对企业绩效的影响: CEO 权力的调节作用 [J]. 中国软科学, 2015, (2).
- [17] 杨俊, 田莉, 张玉利, 王伟毅. 创新还是模仿: 创业团队经验异质性与冲突特征的角色 [J]. 管理世界, 2010, (3).
- [18] 胡望斌, 张玉利, 杨俊. 同质性还是异质性: 创业导向对技术创业团队与新企业绩效关系的调节作用研究 [J]. 管理世界, 2014, (6).
- [19] 朱仁宏, 李新春. 创业团队契约治理与初创企业绩效关系研究 [J]. 中山大学学报 (社会科学版), 2014, (4).
- [20] 刘刚, 王泽宇. 创业团队文化多样性与互联网创业融资: 基于产品众筹数据的实证分析 [J]. 财贸经济, 2016, (6).
- [21] B. Holmstrom. Moral Hazard and Observability [J]. Bell Journal of Economics, 1979, 10 (1).
- [22] B. Holmstrom. Moral Hazard in Team [J]. Bell Journal of Economics, 1982, 13 (2).
- [23] Y. Che, S. Yoo. Optimal Incentive for Teams [J]. American Economic Review, 2001, 91 (3).
- [24] E. Lazear. Entrepreneurship [J]. Journal of Labor Economics, 2005, 23 (4).
- [25] B. Gilbert, P. McDougall, D. Audretsch. New Venture Growth: A Review and Extension [J]. Journal of Management, 2006, 32 (6).
- [26] C. Cruz, M. Nordqvist. Entrepreneurial Orientation in Family Firms: A Generational Perspective [J]. Small Busi-

ness Economics, 2012, 3 (1).

[27] P. Aghion, J. Tirole. Formal and Real Authority in Organizations [J]. Journal of Political Economy, 1997, 105 (1).

[28] 费孝通. 乡土中国 [M]. 北京: 人民出版社, 2010.

[29] 陈柏峰. 熟人社会: 村庄秩序的理想型探究 [J]. 社会, 2011, (1).

(责任编辑:)