

浙江大学
管理论丛

家族企业代际传承研究 ——基于过程观的视角

Succession in Family Firms:
a Process-based Perspective

贾生华 窦军生 王晓婷 著



科学出版社
www.sciencep.com

浙江大学管理论丛

家族企业代际传承研究

——基于过程观的视角

贾生华 窦军生 王晓婷 著

科学出版社

北 京

内 容 简 介

代际传承是家族企业在持续成长过程中面临的重要挑战。本书基于“过程观”的视角,对国内外家族企业代际传承研究文献进行系统梳理,并围绕“传什么”、“传给谁”和“如何传”三方面的基本议题,通过文献研究、案例研究和调查研究,着重给予解答。其中,针对第一大议题,本书重点从企业“知识观”角度对家族企业的传承要素做尝试性的探讨;针对第二大议题,本书主要考察企业家的家庭结构对家族企业传承方式的影响;针对第三大议题,本书分别从家族企业传承过程的计划性和企业家子女的接班意愿两方面做深入的分析。此外,本书还在对第二个核心问题进行探讨的基础上,进一步考察家庭关系对内部传承效果的影响机制。

本书不仅可以作为大专院校或科研单位中从事家族企业管理研究的学者和研究生的参考文献,还可以作为从事家族企业咨询和培训服务的顾问人员的工具书。身处家族企业运营实践的管理人员和创业家族成员也可以从书中获得许多有益的启示。

图书在版编目(CIP)数据

家族企业代际传承研究:基于过程观的视角/贾生华,窦军生,王晓婷著. —北京:科学出版社,2010

(浙江大学管理论丛)

ISBN 978-7-03-027511-0

I. ①家… II. ①贾…②窦…③王… III. ①家族-私营企业-企业管理-研究 IV. ①F276.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 083399 号

责任编辑:马 跃 / 责任校对:朱光光
责任印制:张克忠 / 封面设计:耕者设计工作室

科学出版社出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

双青印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2010 年 5 月第 一 版 开本:B5(720×1000)

2010 年 5 月第一次印刷 印张:14 3/4

印数:1—2 500 字数:297 000

定价:39.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

丛书编委会名单

顾 问：许庆瑞

主 编：王重鸣

副主编：吴晓波

编 委（按姓氏笔画排序）：

卫龙宝 马庆国 王瑞飞

卢向南 刘 南 应 飏

张 钢 周玲翔 姚 铮

贾生华 钱文荣 黄祖辉

魏 江

编委会助理：蒋 帆

总序：基于创业创新的管理研究新进展

王重鸣

从1998年“四校合并”组建新的浙江大学以来，浙江大学管理学院走过了10年的改革创新、持续发展的道路，在学科建设、科学研究、人才培养、社会服务等诸多方面都取得了长足的进步。尤其是在学科特色构建和人才培养国际化战略方面，我们以创业创新作为主线，努力建设全球研究基地，在“全面创新理论”等的指导下，开发创业创新管理平台，成功启动和实施了国家教育部创业管理精英人才培养计划项目和浙江大学创业创新强化班等人才培养新模式，与此同时，基于创业创新的思路，我们依托浙江创业大省的研究舞台，开展了一系列科学研究，取得了较大的进展。出于学院创业创新、科学发展、振兴跨越战略的一部分努力，我们从2008年起专题立项，委托科学出版社出版浙江大学创业创新管理研究系列专著。我十分高兴地看到，由浙江大学管理学院中青年教师在深入研究基础上撰写的第一批11种研究专著，即将与广大读者见面！

进入新世纪以来，基于创业创新的管理学研究尤其在五大领域显露新的活力：人力资源与组织行为演进动态能力研究；家族企业与民营企业创业成长机制研究；知识管理与知识创新推进产业发展研究；资源配置与质量提升应用创新方法研究；组织模式与创新过程优化网络特征研究。

创业创新研究框架下的人力资源与组织行为研究日益转向更为整体性和社会关联性的领域，如工作背景下的性别多样化管理、女性人力资源开发以及基于高绩效的人力资源工作系统设计与人力资源技术及标准化的努力等。特别是更为“基层化”和“社会性”的研究成为广受关注的新领域。随着危机（C：crisis）与变革（C：change）——2C领域日益作为人们面临的巨大挑战而被提到管理研究的“新议程”上来，就业（E：employment）与创业（E：entrepreneurship）——2E领域已经在人力资源与组织行为研究及应用中成为最为重要的“关键词”；组织动态能力成为2C领域和2E领域开展整合研究的核心理论概念与重要分析框架。

创业企业研究的重要对象是为数众多的家族企业，中外各国都把中小企业与家族企业的成长作为创业领域的“第一研究对象”。有关家族企业和中小民营企业的研究，成为管理研究的“小而美”的目标，涉及家族企业的职业化管理、家族文化对管理风格及效能的影、人力资源策略与组织心理契约、家族企业治理结

构与创业领导力以及近期日益活跃的家族企业代际传承策略和接班人能力模型等,都成为受关注的热点问题。我们近期的研究提出,在中国企业转型升级的策略中,家族企业的传承模式与员工关系呈现新的紧密关系,进而影响家族企业变革策略与组织效能。家族企业面临家族化与职业化的战略选择,成为新的变革发展动力学。

进入新世纪以来,另一个关键研究趋势是知识管理日益与知识创新结合,并且嵌入新兴产业的创业发展与技术看新实践。早在 20 世纪 80~90 年代,管理研究已经注意到知识结构与知识迁移在新技术决策中的重要性。近期的研究则更多从知识管理创新和知识型创业等角度,把知识经济下的知识管理与技术创新等研究提升到公司创业和全球产业链优化的新层面。与此紧密相关的,是把资源配置与质量提升作为价值创造和价值获取的创新方法论研究与应用领域。基于资源的战略管理理论在近期的研究进展中与战略型创业的相关原理日益融合。战略型创业是创业研究领域和战略管理研究领域出现的新概念。它包括创业心智、创业型文化、创业型领导、资源的战略性管理以及运用创造力和开发创新等重要维度,并受到环境与资源、创业家及其团队、企业生命周期阶段等因素的影响。这些因素相互作用,从而把机会寻求和优势寻求行为有机地整合在一起,共同解释了创业创新的机理,为企业组织可持续成长提供了有益的理论思路,具有重要的现实意义。同时,质量管理的标准化、整合化和绩效关联性也成为新的趋势,从而为创业创新研究提供新的技术体系。

组织模式与创新过程优化网络特征研究也是基于创业创新的研究领域中日趋活跃的课题。在众多的管理研究中,组织架构与模式的分析一直比较薄弱,与此相关的则是创新网络的分析与实证研究已经成为危机与变革背景下许多研究者关注的问题。进入新世纪以来,管理研究的重点转移之一,是从组织内特征与管理模式的研究转向组织间网络关系及其模式优化的研究。许多新的研究领域正是建立在组织间行为原理的基础之上的。尤其是在组织变革和跨国创业的背景下,新型组织的结构特征和创新网络的关系模式研究对于深入理解变革组织动态能力,具有重要的理论价值。

从上述研究进展中可以看到,基于创业创新的管理研究正在显现出新的研究范式,即以变革、胜任、合作作为创业创新的新三要素,并通过组织动态能力、组织生态系统和组织适应系统,形成快速适应、选择、发展的组织行为机制。从这个意义上看,可以预测管理研究的三个新方向:

(1) 基于变革的组织动态能力研究。这已逐步成为主要的新型研究方向。我们从 2008 年开始已经在主持承担的国家自然科学基金资助《组织变革的行为特征与战略决策机制》中,聚焦组织变革和全球创业背景下的动态行为策略和战略决策机制,并把组织变革效能建立在动态能力的框架上。

(2) 基于胜任的组织生态系统研究。这一方向是把管理问题放到更为整合的组织生态系统中去探究其机理和关键条件,开展更为“问题驱动”式的研究,从而使管理研究更具问题导向和整体机理导向。

(3) 基于合作的组织适应系统研究。这一方向主要表现为对组织间行为与网络关系的关注和使管理研究进一步社会导向或者嵌入社会。我们在多个产业集群研究中看到了基于合作机制构建的转型升级策略和干预系统的有效性。

我非常高兴地看到在科学出版社同仁的积极支持下,我院学科振兴创新计划正在结出丰硕的果实,展示出新的研究实力和创业创新精神。无论是企业人力资源开发中的性别歧视问题研究、家族企业代际传承的过程机理研究、超竞争网络环境下制造企业组织创新、质量管理的理论到实践、资源受限多项目调度的模型与方法,还是知识集聚与区域创新网络、知识密集型产业新产品开发过程的隐性知识管理、网络嵌入性组织学习与创新以及经济全球化下的中韩农业比较及贸易发展研究和浙江省农村土地承包经营权流转立法研究、乡村旅游产业组织模式研究等选题,都会是读者感兴趣的研究领域。可以看到,创业创新为管理研究的变革聚焦、问题驱动和社会嵌入提供了崭新的平台,预示着创业创新管理研究的新的盛宴。

前 言

作为一种古老的企业组织形式，家族企业在世界各地都大量存在和发展着，并对各国的经济发展和社会进步作出了卓越的贡献。然而，它们的持续成长却面临着代际传承的严峻挑战。据估计，只有 30% 的家族企业能够延续到第二代，能够将接力棒顺利传到第三代家族成员手中的仅为 10%~15%。目前，我国改革开放初期创业的第一代企业家普遍到了退休的年龄段，全国性的家族企业“接班时代”已经悄然到来。如何实现这些家族企业的顺畅传承，进而推动它们的持续成长，成为我国经济社会发展过程中亟待解决的一项紧迫课题。近年来，国内学者对该课题的研究虽日渐活跃，但仍明显落后于家族企业的传承实践。

通过对国家自然科学基金委员会和全国哲学社会科学规划办公室 2006 年之前资助过的项目的分析发现，虽然两大基金自 2000 年左右就开始了对家族企业成长和信息化管理等方面的课题的资助，但一直不曾有关“代际传承”这一理论界和实践界共同面对的重要课题的项目立项。鉴于此，课题组在 2006 年设计并申请了“过程观视角下家族企业代际传承的关键成功因素及其作用机理实证研究”这一课题，并非常幸运地得到了国家自然科学基金委员会的立项资助。本书的大部分研究工作都是在此项目的资助下完成的。

课题的资助是从 2007 年 1 月开始的，但早在 2003 年 10 月课题组就已经开始关注这一课题，并一直保持着对该领域理论前沿和实践动态的持续追踪。这或许也正是本课题得以立项并顺利开展的主要原因。本书是对课题组过去五年多时间里主要工作的整理和总结，在写作过程中尽管各个章节是遵循传承过程的演进阶段展开的，但在实际的研究过程中，却不是严格按照这样的先后顺序。其中，理论文献的查阅和梳理工作早在 2004 年上半年就已经开始着手，前期的访谈和调研工作也在 2005 年 7 月展开。总体上看，课题组的研究工作主要包括这样五个阶段：

第一阶段为 2004 年 3 月至 2005 年 6 月。在这期间课题组主要完成了对家族企业代际传承理论研究文献的查阅和梳理工作，并结合实践界面临的紧迫问题，分别针对“传承计划”和“企业家子女接班意愿”这两个传承过程中的关键问题设计了访谈提纲和初步的调查问卷。

第二阶段为 2005 年 7 月至 2006 年 3 月。课题组在这段时间内集中完成了课题的前期访谈和调研工作。这段时间内获取的数据和资料为本书第 5 章和第 6 章的写作工作奠定了坚实的基础，同时也为后面研究工作的开展明确了方向。

第三阶段为2006年1月至2007年8月。在这段较长的时间内，课题组主要对第二阶段获取的数据和资料进行了统计分析，完成了3篇学术论文的写作与发表工作。同时，也根据访谈和调研过程中发现的新问题，对课题的研究内容作了重新的思考和调整，并在此基础上拓展了研究文献的搜索与查阅范围，这其中主要包括关于企业竞争优势、企业家社会资本与关系网络以及企业家精神的研究文献。在上述工作的基础上，课题组初步设计了关于“家族企业代际传承要素体系”的访谈提纲和调查问卷。

第四阶段为2007年9月至2009年4月。在此期间，课题组主要完成了对研究一（本书第3章）、研究二（本书第4章）和研究五（本书第7章）的访谈与调研工作（其中，研究二的数据主要来自Wind数据库），并对所获数据和资料进行了初步的统计分析，完成了5篇学术论文的写作与发表工作。与此同时，课题组还先后指导MBA学生汪正和博士研究生窦军生完成了他们的学位论文的写作与答辩工作。

第五阶段为2009年5月至2009年12月。这个阶段主要是对前期研究工作的整合与总结。在此期间，由贾生华、窦军生和王晓婷共同完成了本书稿的撰写、完善与校对工作。同时，还指导博士研究生王晓婷完成了学位论文的写作工作。

概括地讲，课题组在过去五年间的研究工作主要围绕着家族企业代际传承过程中的三大问题展开，分别是：传什么？传给谁？如何传？但是，这三个问题又是非常综合的问题，其中各自又包括许多彼此关联的次级问题，要对它们做出全面的解答是相当困难的，在一本书里面完全穷尽这些研究内容也是不现实的。鉴于此，我们根据对该领域理论体系的整体把握，并结合自己在过去四年间开展的主要研究工作，将本书的焦点放在了上述三方面问题中亟待解决的基本而又关键的问题上。具体地说，本书的研究焦点及其主要发现可以归纳如下几个方面的内容。

在“传什么”问题上，当前研究大都习惯性地将领导权（部分研究进一步将其细分为管理权和所有权）“锚定”为家族企业代际传承的唯一要素。本书基于企业知识观和知识转移理论，从企业家默会知识（包括诀窍知识和心智模式两个维度）转移的角度，对该问题做出了尝试性的研究，以期打破当前“一维观”（领导权）和“二维观”（管理权和所有权）在研究中存在的局限。通过对来自60位家族企业创始人子女的调查数据的统计分析发现：在家族企业（准）继承人看来，企业家默会知识是需要传承的关键要素，并且诀窍知识较心智模式更为重要。在诀窍知识的三方面构成要素中，最受重视的是企业家的管理经验；其次是专家见解或心得体会；最后是企业的技术诀窍。而在心智模式的三方面构成要素中，受重视程度依次为价值观、经营理念和愿景。此外，对9家典型企业的

案例研究还发现,家族企业经常采用的企业家默会知识代际转移方式有“师带徒”、“干中学”、“讲故事”和“事件教育”四种。其中,对诀窍知识的转移,采用较多的方式是“干中学”和“师带徒”;对心智模式的转移,主要采用“讲故事”和“事件教育”的方式。

在“传给谁”问题上,对有关CEO(chief executive officer)继任的研究文献作了大量的理论探讨,可在家族企业研究领域,由于学者们大都将“子承父业”视为他们研究的前提假设,并认为这受企业家个人偏袒等主观因素的主导,因而很少有人对该问题开展深层次研究。随着学者们对传承实践认识的不断深入,大家越来越认识到,家族企业的传承方式并不完全是主观的、非理性的选择,许多客观因素也对此有着重要的影响。在客观因素中,家庭结构的影响力已经得到了学者们的首肯。可是,相应观点尚未得到太多实证研究的支持。为此,在本书的第4章中,课题组以2002~2007年,沪深两市中的非金融类民营上市公司为样本,对家庭结构与传承方式之间的关系作了深入分析。研究结果显示,家庭结构对家族企业的传承方式有着显著的影响。其中,拥有男性子女数多、第一个子女为男性的家族企业选择内部传承的概率比起拥有男性子女数少或没有男性子女、第一个子女为女性的家族企业要高得多,这在一定程度上说明“传内不传外、传儿不传女”思维模式的影响力依然深重。

在“如何传”问题上,尽管学者们的认识尚浅,但有一点已基本达成共识,那就是,无论传什么,传给谁,都不可能一蹴而就,都需要经历一个长期的过渡过程。既然是一个长期过程,就必须进行有计划战略部署。遗憾的是,尽管学者们大都意识到了这一点,但至今都未能就传承计划的构成要素或者说其所应包含的内容达成共识,对其实施程度的决定因素的考察更是远未形成系统的理论框架。本书第5章综合运用文献研究和实地访谈,对家族企业传承计划的构成要素进行了系统归纳,并通过对浙江省面临传承问题的家族企业的问卷调查,识别了影响其制定和实施程度的主要因素。研究发现:家族企业传承计划主要包括选择和培训继承人、制定传承后企业的愿景和发展战略、明确传承后的股权分配方案、明确创始人离任后的角色以及同核心利益相关者群体交流传承决策五方面的要素。家族成员的团结协作意识、家族成员对企业的承诺和家庭关系的融洽度三个家庭层面的因素,对家族企业传承计划诸要素的实施程度有着显著的直接影响;子女的接班意愿、在任者—继承人工作关系和在任者—继承人情感关系等个体和人际层面因素,对家族企业传承计划部分要素的实施程度有着显著的间接影响。

对“传给谁”问题的研究表明,“子承父业”模式依然被许多家族企业所青睐,可是内部的顺畅传承首先要迈过的一道坎就是,至少培养出一位有意愿、有能力接班的继承人。可是,当前研究大都将重心放到了企业家子女应该具备的能

力要素（或胜任力）以及不同能力要素对最终传承效果的影响上，很少有人对他们是否愿意接班以及影响他们接班意愿的因素进行系统的考察。本书第6章在Stavrou（1998）等学者研究工作的基础上，综合运用实地访谈和问卷调查方法，对企业家子女接班意愿的主要影响因素做出了系统识别。通过对来自103位浙江省高校在读家族企业主子女调查数据的统计分析发现：企业家子女加盟家族企业的意愿主要受到个人目标、工作认知、自我发展需要、自我实现需要、家族责任感、家族企业发展预期和交接意图认知七方面因素的影响。其中，自我实现需要和家族企业发展预期是影响最为显著的两类要素。

对于管理研究而言，创造能够指导实践的知识是其重要的出发点之一。对于家族企业代际传承研究而言，改善企业最终的传承效果无疑应该成为我们课题组努力的重要方向。要做到这一点，必须解决这样两个问题：一是对传承效果做出科学的测量；二是找出影响传承效果的直接决定因素。对于前一个问题，二维评价思路已经得到了越来越多的学者的认可，可是当前研究提供的经验证据还不是很充分。对于后一个问题，现有的研究多从个体和人际层面展开，家庭这一家族企业的特有且关键变量没有得到充分的关注。为此，在本书的第7章，课题组遵循二维评价思路，对家族企业内部传承的效果做出了科学的测量，并以浙江省88家面临传承问题的家族企业为对象，实证检验了家庭关系对家族企业传承效果的影响。家庭关系对家族企业的传承效果有着显著的积极影响，并且这些影响是部分地通过家庭对企业的承诺间接产生的。

本书是团队智慧的结晶，在历时五年多的研究过程中，先后有多位老师和研究生参与了课题理论框架的讨论、修订和实地访谈及调研工作，并且本书的多数章节都是通过对课题组成员已有的研究成果整理而得。本书的总体架构及章节安排是在贾生华教授的指导下，由课题组成员反复讨论、斟酌和修正后确定的。具体看，本书的第1章由贾生华和窦军生共同起草，并最终由贾生华负责完善定稿。第2章是基于窦军生和贾生华共同发表在《外国经济与管理》杂志上的一系列文章（窦军生和邬爱其，2005；窦军生和贾生华，2006a，2006b，2007，2008）整合而来，具体的整合工作由窦军生负责完成。第3章主要是在窦军生博士学位论文的实证研究和汪正的MBA学位论文基础上整理的，具体写作工作由窦军生执笔。第4章是王晓婷博士学位论文中的实证研究内容之一，由王晓婷执笔撰写。第5章是根据窦军生和贾生华发表在《中大管理研究》2007年第四期上的文章《个人意愿、家族承诺与家族企业传承计划的实施》修改、拓展而得的，具体的写作工作由窦军生完成。第6章是在王晓婷硕士学位论文的基础上整理的，具体撰写工作由王晓婷负责。第7章是王晓婷博士学位论文研究内容的一部分，由王晓婷执笔撰写。第8章是对第2章至第7章研究内容的归纳和总结，由贾生华和窦军生共同起草，并最终由窦军生完善定稿。

在实地访谈和调研过程中，绍兴文理学院经济与管理学院院长李生校教授，浙江大学管理学院邬爱其副教授，云南省楚雄市经贸委党委书记游云祖先生，宁波方太厨具有限公司董事长、宁波家业长青接班人专修学校校长茅理翔先生，宁波家业长青接班人专修学校副校长蒋大成先生、李志强老师，浙江大学管理学院的任超群博士生、蒋燕 MBA 研究生、楼飞炯硕士生等都为课题组提供了有力的帮助。正是他们的热情和支持，使课题组顺利收集到了大量翔实而宝贵的一手资料，笔者代表课题组在此深表感谢！另外，课题组的调研工作还得到了宁波方太厨具有限公司、宁波金帅集团有限公司、浙江威力锻压机床厂、云南楚雄永兴建工集团有限公司、云南楚雄滇中铝业有限公司等企业的积极配合和热情接待，课题组对他们智慧分享表示衷心的感谢！

作 者

2010 年 2 月

目 录

总序

前言

第1章 绪论	1
1.1 家族企业代际传承研究的现实背景	1
1.2 家族企业代际传承研究面临的问题	3
1.3 家族企业代际传承研究的关键概念	7
1.4 本书的研究构思和章节安排.....	18
第2章 家族企业代际传承研究：已知与未知	21
2.1 家族企业代际传承研究的缘起.....	21
2.2 “事件观”主导的早期探索及其局限性.....	24
2.3 “过程观”引领下对代际传承的阶段化描述.....	25
2.4 代际传承结果的评价：从单维走向双维.....	33
2.5 代际传承关键成功因素的多层面识别.....	34
2.6 国内家族企业代际传承研究新进展.....	47
2.7 对本领域研究现状与不足的简要归纳.....	51
第3章 企业家默会知识转移：“传什么”的新思路	54
3.1 本章关键问题界说.....	54
3.2 默会知识的内涵及转移研究回顾.....	55
3.3 研究方法、样本及资料来源.....	65
3.4 企业家默会知识所需传承要素识别.....	69
3.5 企业家默会知识代际转移模式归纳.....	72
3.6 本章研究发现及讨论.....	83
附录1 关于家族企业代际传承要素的访谈提纲	84
附录2 关于家族企业代际传承要素的调查问卷	84
第4章 家庭结构的影响：传“内”还是传“外”	87
4.1 本章关键问题界说.....	87
4.2 相关研究文献回顾.....	88
4.3 研究对象与数据处理方法.....	93

4.4	家庭结构与传承方式的关系实证分析	97
4.5	本章研究发现及讨论	101
第5章	传承计划：成功传承的重要基石	104
5.1	本章关键问题界说	104
5.2	传承计划构成要素理论归纳	104
5.3	传承计划实施现状调查分析	106
5.4	传承计划影响因素实证研究	113
5.5	本章研究发现及讨论	127
附录	关于家族企业传承计划的调查问卷	128
第6章	企业家子女接班意愿：内部成功传承的根本前提	133
6.1	本章关键问题界说	133
6.2	影响企业家子女接班意愿的因素回顾	134
6.3	研究对象与数据处理方法选择	138
6.4	企业家子女接班意愿影响因素实证分析	141
6.5	本章研究发现及讨论	151
附录	关于企业家子女接班意愿的调查问卷	153
第7章	内部传承效果：家庭关系的影响机制	157
7.1	本章关键问题界说	157
7.2	相关研究文献回顾	158
7.3	实证模型与数据处理方法	164
7.4	家庭关系对传承效果作用机制的实证分析	172
7.5	本章研究发现及讨论	181
附录	家庭关系与家族企业代际传承调查问卷	184
第8章	结论与展望	187
8.1	主要研究发现及讨论	187
8.2	本研究的学术与实践价值	191
8.3	对未来研究趋势的看法	194
主要参考文献		197

第 1 章 绪 论

1.1 家族企业代际传承研究的现实背景

作为一种古老的企业组织形态^①，家族企业在世界各地都大量地存在和发展着，并在各国的经济发展和社会就业方面扮演着重要角色。尽管由于缺乏统一的家族企业定义而无法对它们的数量和贡献做出准确的衡量，但据保守估计，它们对世界各地经济的贡献也达到 65%~80% (Dreux, 1990; Flören, 1998)。在美国，家族企业的比例高达 95%^② (Astrachan and Shanker, 2003)，创造了约 50% 的 GDP 和 60% 的就业 (Ward and Arnoff, 1990)。在欧洲、东南亚、中东、拉丁美洲和非洲，大多数公众公司都是由家族控制 (IFERA^③, 2003)。例如，在德国，中小企业（雇员少于 500 人）占有所有企业的 99.8%，而这些中小企业中，94.8% 都是由它们的所有者管理 (Kayser and Wallau, 2002)。在葡萄牙，最大的 1000 家企业中，家族企业占到 45% (Howoth and Ali, 2001)。在东南亚、中国台湾和中国香港等地区的企业中，家族监控型治理模式被广泛采用 (Chau, 1991)。而在拉丁美洲，80%~90% 的私营企业也都属于家族企业 (Poza et al., 1995)。为系统检验家族企业在世界各地经济中的地位，国际家族企业研究学会 (IFERA) 与来自不同国家的 60 多位家族企业领域的学者和专家进行了访谈，获得了大量的翔实数据，这些数据充分证明了家族企业在世界经济生产和就业方面扮演的领导者角色 (表 1.1)。

表 1.1 家族企业对世界各地经济和就业的贡献

	FB 的定义 *	数据质量 **	FB 的比重 / %	GNP 贡献 / %	创造的就业 / %
阿根廷	广义	ES	65	--	—
巴西	中义	ES	90	65	—
智利	广义	ES	75	50~70	—

① 据美国《家族企业》(family business) 杂志的调查研究，现存世界最古老的家族企业是日本大阪的古米 (Kongo Gumi) 建筑公司，成立于 578 年，历经 40 代。William O'Hara 教授指出，在工业革命、希腊文明、罗马帝国之前，家族企业就已经存在。(具体请参见 <http://www.familybusinessmagazine.com/old-world.html>)

② Astrachan 和 Shanker (2003) 对家族企业进行了分类界定，具体分为广义、中义和狭义 (具体请参见 1.2 节)，此处沿用其广义的定义。

③ 国际家族企业研究学会 (International Family Enterprise Research Academy)。

续表

	FB 的定义 *	数据质量 **	FB 的比重 / %	GNP 贡献 / %	创造的就业 / %
加拿大	广义	ES	—	45	—
美国	广义	NRS	96	40	60
比利时	狭义	NRS	70	55	—
塞浦路斯	广义	NRS	80	—	—
丹麦	中义	ES	—	45	—
芬兰	狭义	RS	80	40~45	—
法国	广义	NRS	>60	>60	45
德国	中义	RS	60	55	58
希腊	广义	NRS	80	—	—
爱尔兰	中义	ES	—	—	40~50
意大利	广义	NRS	93	—	79
荷兰	狭义	NRS	74	54	43
波兰	广义	ES	50~80	35	—
葡萄牙	广义	NRS	70	60	—
西班牙	狭义	NRS	75	65	—
瑞典	狭义	RS	79	—	—
英国	中义	NRS	70	—	50
澳大利亚	狭义	RS	75	50	50
印度	广义	ES	—	65	75
印度尼西亚	广义	ES	—	82	—

注：* 对家族企业的定义按照 Shanker 和 Astrachan (1996)，Astrachan 和 Shanker (2003) 的操作性定义方法：广义是指家族试图保留对战略方向的有效控制，但很少直接参与其中；中义是指创业者或其后代管理企业、合法控制股东选举、一些家族成员参与其中；狭义是指家族拥有企业并且几代人直接参与企业的管理、多于一个家族成员负有重要的管理责任、大量家族成员参与其中

** ES (estimate)：估计；EP (extrapolations)：推断；NRS (nonrepresentative samples)：不具有代表性的样本；RS (representative samples)：具有代表性样本

资料来源：IFERA. 2003. Family business dominate; International family enterprise research academy. Family Business Review, 16 (4): 235~240

在中国内地，改革开放 30 年来，民营企业取得了长足进步，现已成为推动国民经济发展和社会进步的重要力量。随着国有、集体企业改制和国有经济战略性调整的不断深化以及市场化进程的发展，民营企业对国民经济增长的贡献率日趋明显。党的“十五大”特别是“十六大”以来，中央提出了一系列促进非公有制经济发展的方针政策，民营企业发展的外部环境日益改善。此外，宪法修正案对保护私有财产法律制度的完善和“非公经济 36 条”的出台，也为民营企业的发展提供了更加可靠的制度保障和更为广阔的选择空间。无论是从企业的所有权结构、经营决策权分布，还是（创业）家族成员对企业日常经营的参与程度看，我国各种类型的民营企业都具有鲜明的家族制特征。首先，从企业的所有权角度看，在我国

私营企业的所有者权益结构中,企业所有者权益占权益总额的比例约为70%,并且这种主体地位并没有随企业成长而出现明显的改变。其次,从企业的经营决策权分布情况看,我国90%的私营企业主都兼任企业总裁或总经理,即使在上市私营企业中,这一比例也超过80%。企业的重大决策主要由企业主负责,其中,50%的上市私营企业由“董事长说了算”。此外,大部分企业主还参与企业的日常管理,其中,39.1%的私营企业的日常管理主要是由企业主负责,另有53.1%的企业的日常管理主要由企业主和主要管理人员负责。这种状况无论是在“已经上市”的还是在“暂时不想上市”的企业中都非常普遍。最后,从(创业)家族成员对企业日常经营的参与程度看,“家族成员”在目前我国私营企业的人才结构中占有重要的比例。在已上市的私营企业中,高层管理人员中,企业主亲属占54.2%,在有上市打算的企业中,高层管理人员为企业主亲属占55%^①。

任何企业在持续成长过程中都必然会面临领导人的更替问题。世界各地的家族企业大多数都创建于第二次世界大战之后的20世纪50、60年代,目前传承问题逐渐被提上议事日程(Astrachan, Allen, Spinelli et al., 2003; Besson and Haddadj, 2003)。据估计,仅在奥地利,未来的4~5年就会有大约4万~5万家家族企业将要实施代际传承。期间,传承问题将会影响到奥地利近乎25%的商业贸易和服务,大约30万的现有工作岗位会受到冲击,这占到就业岗位总数的20%(Neubauer, 2003)。在中国内地,改革开放后的第一代创业企业家目前多数已年近花甲,精力、知识结构和对市场的灵敏度开始逐步退化,全国各地“财富二世”的接班大戏正陆续上演。据《中国私营企业研究》课题组的“2006年中国第七次私营企业抽样调查数据分析综合报告”显示,我国私营企业主的平均年龄为44.4岁,其中,50岁以上的企业主约占30%^②。据此,我们可以初步推断,在未来的5~10年里,我国家族企业将迎来历史上规模最大的一次“财富大迁移”。

1.2 家族企业代际传承研究面临的问题

任何家族企业要想“基业长青”都必然会面临传承问题,但企业的成功传承并非易事,正如Astrachan和Bowen(1999)所形容的那样,“传承决策犹如悬在每一位家族企业所有者及其成员脑袋上方的达摩克利斯剑”^③,随时都可能给

① 统计数据来自《中国私营企业研究》课题组的“2006年中国第七次私营企业抽样调查数据分析综合报告”。

② 该比例主要根据调查报告关于私营企业主的年龄分布图大致估计而得。

③ 达摩克利斯是希腊神话中暴君狄奥尼修斯的宠臣,他常说帝王多福,以取悦帝王。有一次,狄奥尼修斯让他坐在帝王的宝座上,头顶上挂着一把仅用一根马鬃系着的利剑,以此告诉他,虽然身在宝座,利剑却随时可能掉下来,帝王并不多福,而是时刻存在着忧患。人们常用这一典故来比喻随时可能发生的潜在危机。