

教/育/部/人/文/社/会/科/学/研/究/项/目

基于接班人性别视角的家族企业代际传承模式及效果研究

家族企业 代际传承模式及效果研究

JIAZUQIYEDAIJICHUANCHENGMOSHIJIXIAOGUOYANJIU

王晓婷 李生校◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

013029298

F279.245
123

教育部人文社会科学研究项目

项目名称:基于接班人性别视角的家族企业代际传承模式及效果研究

项目编号:10YJA630084

家族企业代际传承模式及效果研究

王晓婷 李生校 著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京



F279.245
123

图书在版编目 (CIP) 数据

家族企业代际传承模式及效果研究/王晓婷, 李生校著.

北京: 中国经济出版社, 2013. 3

ISBN 978 - 7 - 5136 - 1817 - 5

I. ①家… II. ①王…②李… III. ①家族—私营企业—企业管理—研究—中国 IV. ①F279. 245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 207849 号

责任编辑 邓媛媛

责任审读 霍宏涛

责任印制 张江虹

封面设计 任燕飞工作室

出版发行 中国经济出版社

印刷者 三河市佳星印装有限公司

经销者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 9.5

字 数 100 千字

版 次 2013 年 3 月第 1 版

印 次 2013 年 3 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 1817 - 5/C · 296

定 价 25.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

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，成为推动各国经济发展和社会进步的重要力量。然而，家族企业在世界经济和社会版图中所占据的重要地位并不能掩盖这一事实：大多数家族企业的持续成长面临传承的严峻挑战，“富不过三代”几乎成为许多家族企业的宿命。国际经验显示，仅有 30% 的家族企业能够传承到第二代，传至第三代的家族企业不足 14%。中国家族企业也面临同样的问题。在中国，340 万家民营企业中 90% 以上是家族企业。业界和学术界普遍认为，在未来 5~10 年，家族企业将迎来大规模的权力转移与继承。然而，面对即将到来的交接班高峰，大多数家族企业的认识和准备明显不足，传承已经成为家族企业持续成长过程中面临的巨大挑战。为破解这一世界性难题，大量研究聚焦于家族企业的代际传承过程，取得了颇有洞见的研究成果，极大地改善了我们对于家族企业代际传承的认知。

然而，现有的家族企业传承研究存在明显不足。现有研究一般以多子女家族企业作为研究对象，鲜有研究总结独生子女接班的特殊规律；大多数以男性接班人为样本，很少将女性接班作为特殊问题纳入研究过程。难以为独生子女，尤其是独生女家族企业改善代际传承效果提供有效指导。而受计划生育政策及其他因素影响下的中国家族企业，必然有相当比例的家族企业须交由创始人的女儿继承并运营。由于性别差异，女性群体在家族企业的管理实践中往往面临许多特殊的问题。理论界和实践界对此感性议论多于严谨的研究探求，已有的研究成果尚不足以为家族企业的代际传承提供理论指导。

在贾生华教授的指导下，我们自 2006 年开始，一直致力于基于性别视角的家族企业代际传承研究主题，希望能够通过对该领域研究的深入把握，为处于传承过程中的女性企业家或接班人提供理论支持。幸运的是，笔者于 2010 年设计并申请了“基于接班人性别视角的家族企业代际传承模式及效果研究”这一课题，得到了当年教育部人文社会科学研究项目的资助。本书的大部分研究工作都是在此项目的资助下完成的。这个项目立项以来，在本书之外，同时还发表了四篇论文。

本书是对我们研究主要工作的整理和总结。尽管课题立项开始于 2010 年 10 月，实际上早在 2006 年我们就一直关注着该研究领域的发展动态，部分相关研究成果已经以论文、报告等形式公开出版或发表。在前期的研究中，我们主要对基于性别视角的家族企业传承研究文献进行了系统梳理，发现理论研究和实践关注的前沿问题。为使研究工作更加深入，我们还较为系统地整理了家族企业代际传承、创业、小企业成长等领域的研究文献，以期

为本领域研究工作的开展提供参考和借鉴。在这一过程中，我们越来越深地感受到，基于性别视角的家族企业传承研究之所以发展缓慢，不能服务于日益活跃的企业实践，在很大程度上源于对该领域核心议题的把握不尽如人意。这一核心议题就是：家族企业家或接班人性别影响代际传承的哪些内容？是如何影响的？

本书尝试对这一核心议题进行解答。由于接班人是家族企业代际传承的关键群体，在女性接班人身上尤为集中地体现了传承过程中性别特质带来的独特性，本书主要以接班人的性别视角审视家族企业代际传承。换言之，本书试图回答这样两个关键问题：接班人性别影响了家族企业代际传承的哪些内容？接班人性别是如何作用于家族企业代际传承的？为回答这两个问题，本书在系统梳理基于性别视角的家族企业传承研究进展的基础上，以中国处于代际传承过程中的家族企业作为研究对象，分别在第三章和第四章开展了相关研究。本书的研究主题和主要发现可以归纳如下：

在“接班人性别影响了家族企业代际传承的哪些内容”这一问题上，不同于既有的研究简单罗列反映女性接班人独特性的相关变量或构念的做法，我们基于对 42 个媒体报道文本的结构化分析，提出接班人性别主要影响在任者特质、继承人特质和企业准备三个方面。其中，在任者特质包括在任者 - 继承人关系、退出意愿；继承人特质包括继承人接任意愿、继承人能力、职业发展、外部工作经验、学徒制、正规教育、培训项目、工作 - 家庭冲突；企业准备包括传承计划和非家族成员员工的抵制。女性继承人的个人特质，尤其是与培养和发展相关的内容，是最为重要的性别影响变量。

在“接班人性别是如何作用于家族企业代际传承的”这一问题上，不同于既有的研究直接将男性样本和女性样本进行对比分析得出差异的做法，我们基于对150个处于代际传承过程中的家族企业的调研数据，将接班人性别作为类别变量进入统计分析过程。我们的研究提出，接班人性别不仅影响传承计划，而且对传承计划与传承效果之间的关系起调节作用。至此，本书对基于性别视角的家族企业传承研究的核心议题作出了初步回答，希望借本书粗浅的探索，为该领域研究的进一步展开提供理论版图。

单凭著者一己之力无法成书。在本书的写作过程中，先后有多位老师和学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，本书有部分内容是基于作者部分已公开发表的前期研究成果的基础上形成的。本书的总体架构及章节安排是在李生校教授的主导下，由多位课题组成员反复讨论、斟酌和修正后确定的。本书的第一章由李生校和王晓婷共同起草，并最终由李生校负责完善定稿。第二章对这一问题的研究进展进行了系统的梳理和总结，是基于王晓婷博士学位论文的部分章节，王晓婷、窦军生、贾生华发表在《技术经济》2008年第6期的文章《基于传承过程观的家族企业女性接班人研究综述》以及王晓婷、贾生华发表在《中大管理研究》2007年第2期的文章《家族企业女性问题的表现及其理论解释文献综述》整合而来，具体的整合工作由王晓婷完成。第三章和第四章主要是由李生校和王晓婷共同完成研究方案设计、实地调研及数据的统计分析工作，由王晓婷执笔，李生校负责完善定稿。第五章是对本书研究内容的归纳和总结，由李生校和王晓婷共同完成。

在实地调研和研究资料收集的过程中，绍兴文理学院经济与

管理学院周鸿勇教授、王华锋副教授、庞飞老师等都为我们提供了有力的帮助。此外，研究问卷的发放和回收工作得到了绍兴文理学院经济与管理学院学生的大力帮助，在此向他们表示深深的谢意！

目 录

前言	1
第一章 绪 论	1
第一节 家族企业代际传承现实背景	1
第二节 基于性别视角的家族企业传承问题	4
第三节 家族企业代际传承基本概念	7
第四节 本书的研究构思和章节安排	17
第二章 基于性别视角的家族企业传承研究进展	20
第一节 家族企业传承研究发展历程	21
第二节 家族企业传承研究动态	26
第三节 基于性别视角的家族企业传承研究历程	49
第四节 基于性别视角的家族企业传承研究动态	52
第五节 研究述评与研究展望	59
第三章 家族企业传承：性别的影响内容	63
第一节 本章研究的关键问题	63

第二节 文献回顾与评述	65
第三节 研究方法、样本及资料来源	67
第四节 性别对家族企业传承模式的影响	69
第五节 本章研究发现与讨论	76
第四章 家族企业传承效果：性别的作用机制	81
第一节 本章研究的关键问题	81
第二节 理论假设与研究模型	83
第三节 研究设计与数据处理	87
第四节 数据收集与假设检验	92
第五节 本章研究发现与讨论	100
第五章 结论与展望	103
第一节 主要研究发现及其讨论	103
第二节 研究的学术与实践价值	107
第三节 对未来研究趋势的看法	110
参考文献	112
家族企业持续成长研究问卷	137

第一章 绪 论

第一节 家族企业代际传承现实背景

家族企业是一种古老的企业组织形式，早在工业革命、希腊文明、罗马帝国之前就已经存在。在很长一段时间内，尤其在 20 世纪初期官僚制和科学管理兴起之后，家族企业被视为落后、低效率的代名词，家族式管理的弊端似乎决定了家族企业在市场竞争中必然处于不利地位。从事企业管理的学者多以鄙夷的态度审视家族企业，认为家族企业研究不是一个具有现代意义的课题。然而，时至今日，家族企业不仅没有消亡，反而在世界范围内焕发出旺盛的生命力，成为主要的企业形式之一。据不完全统计，全球企业中有 65% ~ 80% 的企业由家族所有或管理（Durex, 1990）。在美国，家族企业创造了国内生产总值的 49%，雇佣了

59%的劳动力，约占企业总数的90%^①（Ward & Arnoff, 1990; Astrachan & Shanker, 1996）。在许多欧洲国家，家庭支配着中小规模的公司，家族企业构成了企业的主体（Dunn, 1995; Harvey, 1994）。在亚洲各国，家族企业已经成为非常重要的企业组织形式。在拉美，由家族建立和控制的大型企业在绝大多数产业部门中都占据主导地位（储小平，2004）。

然而，家族企业在世界经济和社会版图中所占据的重要地位并不能掩盖这一事实：大多数家族企业的持续成长面临传承的严峻挑战，“富不过三代”几乎成为许多家族企业的宿命。国际经验显示，仅有30%的家族企业能够传承到第二代，传至第三代的家族企业不足14%（Bjuggren & Sund, 2001; Fleming, 1997; Matthews, Moore & Fialko, 1999）。有研究者指出，家族企业的平均寿命是24年，而企业创始人的平均任职年限也是24年（Beckhard & Dyer, 1983）。也就是说，相当比例的家族企业创始人卸任之际，就是企业倒闭之时。显而易见，传承失败不仅不利于经济的持续成长，随之而来的还有失业、冲突等社会问题，因而自20世纪50年代起，家族企业传承问题就受到学术界的重视，成为西方家族企业研究最持久的热点。遗憾的是，尽管大量研究聚焦家族企业传承这一领域，我们对传承的作用机理还是所知不多，难以有效地破解家族企业传承这一世界性难题。在这种情况下，越来越多的学者开始反思已有研究存在的问题，其中，性别视角和下一代视角的缺失被认为是导致传承研究难以深入的重要原因（Handler, 1992; Cole, 1997; Nelton, 1998）。

^① 由于研究者对家族企业的定义不尽相同，因此认定的家族企业数量也不一致。此处沿用Astrachan & Shanker（2003）对家族企业的广义定义。

在中国,家族企业的传承实践以及相关研究也面临同样的问题。改革开放以来,民营经济成为国民经济增长的重要力量。纵观我国民营企业的治理模式,以家族成员控股并掌握主要经营管理权、家长制决策、血缘与股权双重纽带及激励、员工管理的家庭化、对外部投资者的依赖性较弱和政企关系密切为主要特征,家族制管理的色彩十分鲜明(《中国民营企业发展报告(2004)》,第341页)。《中国民营经济发展报告(2006)》更是直接指出,340万家私营民营企业中90%以上是家族企业。其中,相当比例的家族企业诞生于改革开放之初,经过三十多年的发展,这批企业已届交接之龄。业界和学术界普遍认为,在未来5~10年,家族企业将迎来大规模的权力转移与继承。然而,面对即将到来的交接班高峰,大多数家族企业的认识和准备明显不足,传承已经成为家族企业持续成长过程中面临的巨大挑战。海鑫钢铁董事长李海仓的猝然离世将当时年仅22岁的儿子李兆会迅速推向40亿元资产企业集团掌门人的位置,“涌金系”董事长魏东的意外身亡使其妻陈金霞不得不承担起掌管集团企业的重任,逸飞集团创始人陈逸飞的突然病逝给家人留下一幅未完成的商业宏图,没有任何对接班的安排和准备使企业前景很不明朗……种种案例都显示,家族企业对传承缺乏准备,已对企业的持续成长形成潜在制约。因此,梳理家族企业传承的影响因素及其作用机理,进而通过对传承过程的有效管理实现领导权成功交接,成为广大家族企业共同面临的现实问题。

此外,中国家族企业特殊的家庭结构也对传承的顺利进行形成了挑战。由于计划生育政策的影响,相当比例的家族企业仅有一个子女,选择继承人的范围大为缩小。传统文化中“传男不传

女、传内不传外”的观念也可能在一定程度上影响家族企业的传承决策和传承行为（王晓婷，2010），使男性和女性接班人以不同的路径进入企业并获得领导权。而已有的家族企业传承研究一般以多子女家族企业作为研究对象，鲜有研究总结独生子女接班的特殊规律。同时，现有研究成果大多以男性接班人为样本，很少将女性接班作为特殊问题纳入研究过程，难以为独生子女，尤其是独生女家族企业改善代际传承效果提供有效指导。

在这种背景之下，以下一代视角和性别视角审视家族企业传承的动力机制，很可能是破解中国家族企业传承难题、促进传承成功的重要途径。在家族企业传承研究中引入下一代视角和性别视角，可以加深我们对接班人这一关键群体在家族企业传承过程中角色和地位的认识，引发我们去探究接班人性别是如何影响家族企业传承行为及传承效果，进而从学理上探讨富有效率的中国特色的家族企业传承模式。从这个角度上来说，从接班人性别视角切入家族企业传承研究有着特殊的理论和实践意义。

第二节 基于性别视角的家族企业传承问题

家族企业代际传承研究在家族企业研究领域占据着非常重要的地位。早期的家族企业研究者大多数由企业传承的咨询顾问转变而来，正因为家族企业在传承问题上表现出与其他企业迥然不同的特征，才作为一种具有独特性的企业组织进入学者的研究视野。20世纪50年代开始，家族企业传承问题就一直受到学术界的重视，成为西方家族企业研究最持久的热点。Dyer & Sanchez（1998）发现，1988—1997年的10年间，在美国家族企

业研究的权威杂志《家族企业评论》（Family Business Review）上发表的全部研究论文中，涉及传承问题的研究论文约占 1/5。Chrisman, Chua & Steier（2003）对 1996—2003 年期间公开发表的 190 篇有重大影响的家族企业论文进行了系统的整理和分析，发现超过 22% 的论文将传承问题作为首要主题，有 8% 的论文将传承问题作为次要主题，传承问题在家族企业研究领域占据主导地位。而来自家族企业高层管理人员的调查数据也表明，传承问题是他们关注的首要问题（Chua, Chrisman & Sharma, 2003）。这一结果也支持了研究者对这一领域最为关注的现实。

从研究思想的发展来看，家族企业传承研究历经三个重大的时期：研究萌芽期（20 世纪 80 年代中期之前）、奠基期（20 世纪 80 年代晚期至 90 年代）和发展期（20 世纪 90 年代之后）。早期的研究致力于从咨询机构的临床数据（clinical data）中勾勒有效继承人的基本面貌，探求家族企业的最佳实践经验。这一时期的研究大多借鉴特质心理学的研究成果，以描述性统计分析为主。进入研究奠基期之后，家族企业继承人在传承过程中的地位和作用得到了研究者的空前关注，以继承人作为主体的研究成果日益丰硕。这一阶段的研究方法更为严谨、规范，基于大规模样本的实证研究不乏一见。在研究发展期，家族企业传承研究在研究方法、研究层面、分析对象和理论基础等方面都有所突破和创新，研究日趋规范和深入，家族企业自身的理论体系开始形成。

在家族企业传承研究的发展历程中，有两个重大的研究进展值得关注：一是研究视角从“事件观”向“过程观”转变；二是研究对象从创业企业家拓展到传承利益相关者，尤其是企业家的下一代。早期的研究将家族企业传承视为一个偶发性的、孤立

的事件,认为传承仅是管理权或所有权在两任领导者之间的简单传递。在任者被认为是主导企业传承过程的责任人,只要处理好传承过程中的冲突、正确选择和培训继承人就足够了。近年来,越来越多的学者认识到,家族企业的代际传承是一个持续时间长达15~20年、复杂的多维度多阶段演进过程,即传承的“过程观”视角。家族企业传承研究应当考虑不同利益相关者群体的观点在不同层次上的交互作用,这些利益相关者群体包括在任者、继承人、其他家族成员、其他管理者、非家族股东以及商业环境中的其他代理商(Lansberg, 1988; Handler & Kram, 1988; Handler, 1994; Barach & Ganitsky, 1995; Harvey & Evans, 1995; Fox, Nilakant & Hamilton, 1996)。企业家子女作为家族企业传承的关键群体,其能力、意愿、接班方式都对家族企业的传承结果存在重要影响。越来越多的研究聚焦于家族企业的下一代成员(如Chrisman, Chua & Sharma, 1998; Sharma, Chrisman & Chua, 2003; Stavrou, 1998, 1999; Handler, 1990, 1992),家族企业传承研究版图得以进一步拓展。

近年来,随着越来越多的家族企业女性接班人不断地从“后台”走向“前台”,女性接班现象引起了人们的高度关注,家族企业代际传承研究有望实现第三个突破:引入性别视角。有研究预测,21世纪将会有越来越多的女性扮演起家族企业领导者的角色。以美国为例,倘若家族企业女性管理权和所有权的增长与1972—1997年间的增长趋势相同,那么到2023年,超过1/3的家族企业将会由女性所有和运营(Nelton, 1998)。由于性别差异,女性群体在家族企业的管理实践中往往面临许多特殊的问题,但已有的研究大多忽视了性别差异对家族企业传承的影响。

笔者通过对《家族企业评论》自1988—2007年刊登过的文献的系统检索发现,关注女性或性别差异的研究文献仅有24篇,尚不足1/20。这些文献关注的对象群体异常集中,这或许从某个侧面凸现出了关注该群体的重要性。可是,系统梳理这些文献可以发现,这些研究关注的主题还显得非常凌乱,研究成果不够系统和丰富。男性和女性接班人在家族企业传承实践中是否表现出差异性的行为?接班人性别是否显著影响了家族企业的传承模式和传承结果?对这些具有重要意义的问题,已有的研究难以给出清晰的回答。

家族企业传承研究相对于现实发展状况的滞后性,已经在一定程度上阻碍了基础理论框架的构建和理论研究的纵深发展。接班人性别在家族企业代际传承过程中到底扮演着何种角色,对传承结果的作用如何,亟须相关研究进一步予以揭示。

第三节 家族企业代际传承基本概念

一、家族企业

在家族企业研究领域,定义家族企业是研究者面临的首要挑战(Handler, 1989)。显然,倘若研究者对何谓家族企业都不能达成一致的话,他们将难以在他人的成果基础上开展研究,已有成果也无法在同一个平台上对话。这将导致家族企业研究无从构建统一的理论基础和分析框架,极大地制约了研究的进一步深入。

家族企业研究者们为此展开了不懈努力,试图开发对家族企