

宁波家族企业传承模式 及典型案例研究

NINGBO JIAZU QIYE CHUANCHENG MOSHI
JI DIANXING ANLI YANJIU



王扬眉 王海波 刘美玲 李爱君 焦百强 著

宁波家族企业传承模式 及典型案例研究

NINGBO JIAZU QIYE CHUANCHENG MOSHI
JI DIANXING ANLI YANJIU

王扬眉 王海波 刘美玲 李爱君 焦百强 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

宁波家族企业传承模式及典型案例研究 / 王扬眉等著. — 杭州: 浙江大学出版社, 2016. 10
ISBN 978-7-308-16253-1

I. ①宁… II. ①王… III. ①家族—私营企业—企业管理—研究—宁波 IV. ①F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 233141 号

宁波家族企业传承模式及典型案例研究

王扬眉 王海波 刘美玲 等著

责任编辑	杨利军
文字编辑	陈 翾
责任校对	沈巧华
封面设计	春天书装
出版发行	浙江大学出版社 (杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007) (网址: http://www.zjupress.com)
排 版	浙江时代出版服务有限公司
印 刷	杭州日报报业集团盛元印务有限公司
开 本	710mm×1000mm 1/16
印 张	16
字 数	269 千
版 印 次	2016 年 10 月第 1 版 2016 年 10 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-308-16253-1
定 价	48.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行中心联系方式 (0571)88925591; <http://zjdxcsb.tmall.com>

前 言

家族企业是当代企业群体中数量最庞大、内部结构最复杂、规模差异最显著、生存性质最特殊的企业形态。宁波作为全国民营经济最发达、家族企业最集中的地区之一,凭借其体制机制的先发优势迅速发展,产生了雅戈尔、韵升、华茂、方太等一批典型的家族企业,这些企业成为宁波民营企业中的佼佼者。如今,宁波有 82% 的家族企业进入交接班阶段,有 96% 的企业在交接班问题上选择代际传承。随着创业者的年龄日益增长,许多家族企业都面临着权力交接、领导人换代等紧迫问题;家族企业二代群体也面临着是否成为父辈事业接班人的抉择以及如何实现在财富自由后实现人生超越等挑战。家族企业的成功传承和可持续发展,不仅关乎家族和企业的命运,也关乎中国民营经济的健康发展,更关乎中国经济的未来,因而一直都是家族企业研究者关注的焦点。

家族企业除了拥有与非家族企业共性的资源外,还有一些特殊的资源;受中国传统文化、宁波商帮文化和家族文化的多重影响,宁波的家族企业在成长过程中形成了其特有的家族性资源。在家族企业传承中,受家族性资源的影响,不同的家族企业接班人形成了不同的传承观念,其在市场及环境等因素的综合影响下带领家族企业走上了不同的发展道路。由此可见,资源观是一种合理的理论视角,可以帮助我们对家族企业传承的本源进行审视:什么样的家族性资源造就了家族企业的成功传承? 面对家族企业传承中的普遍难题,宁波家族企业是如何应对的? 家族性资源在家族企业传承过程中是如何被传递的? 家族性资源的导入是否有助于增强下一代的传承意愿? 不同的传承途径是否会影响家族企业业态? 宁波家族企业代际传承

的成功要素有哪些？对这些问题进行分析和梳理可以帮助我们深入探索宁波家族企业的传承机理。

本书以资源观为理论视角，从家族性资源的传承和家族企业资源支配方式的差异性入手来探讨宁波家族企业的传承机理以及在传承过程中发生的业务形态的变化。通过深入访谈、文献资料查找和数字资源检索，获得宁波本土六个成功传承的家族企业（浙江野马电池有限公司、宁波华联电子科技有限公司、宁波易中禾生物技术有限公司、宁波夏厦齿轮有限公司、浙江爱妻电器有限责任公司、宁波东方电缆股份有限公司）的案例资料；运用扎根理论研究方法和案例研究方法，对案例的原始资料进行开放性译码分析、主轴译码分析，得出案例的主范畴；结合自我认知理论和资源基础观理论，分析家族性资源（即知识性资源、社会网络资源和企业家精神资源）对继承者自我角色认知影响，以及继承者在传承过程中如何调整其支配企业资本、技术、团队、管理、品牌等资源的方式；进而分析继承者如何企业资源的重新配置，使企业在传承过程中逐渐发生业务转移、业务演进或业务聚焦等变化，以此探究宁波家族企业成功传承的原因以及影响因素。

成功传承后的案例家族企业在产品、技术、管理、市场、品牌等方面获得了演进、转移和聚焦发展，企业的核心竞争力进一步提升。这些家族企业必将助力宁波经济的发展，并为其他家族企业的代际传承提供借鉴。

作者

2015年9月

目 录

第一章 绪 论	(1)
第一节 研究背景	(1)
第二节 研究思路与研究内容	(3)
第二章 基于不同视角的家族企业传承模式研究综述	(6)
第一节 家族企业的内涵	(6)
第二节 家族企业传承的内涵	(8)
第三节 基于不同视角的家族企业传承模式研究	(9)
第三章 基于资源观视角的家族企业传承研究进展	(14)
第一节 用资源基础观研究家族企业问题的适用性	(14)
第二节 家族性资源的内涵	(15)
第三节 资源基础观视角下的自我效能理论	(17)
第四章 扎根理论与案例研究方法相结合的家族企业传承研究路径	(20)
第一节 案例法与扎根理论法结合的必要性	(20)
第二节 研究对象选取:案例研究方法	(21)
第三节 研究资料收集:深度访谈法	(23)
第四节 研究资料分析:扎根理论法	(24)
第五章 案例一:浙江野马电池有限公司	(29)
第一节 浙江野马电池有限公司案例简要呈现	(29)

第二节	浙江野马电池有限公司案例典型性分析	(35)
第三节	浙江野马电池有限公司代际传承资料的开放性译码分析	(39)
第四节	浙江野马电池有限公司传承路径与模式分析	(51)
第五节	宁波野马电池有限公司代际传承总结与评价	(55)
第六章	案例二:宁波华联电子科技有限公司	(59)
第一节	宁波华联电子科技有限公司案例简要呈现	(59)
第二节	宁波华联电子科技有限公司案例典型性分析	(65)
第三节	宁波华联电子科技有限公司代际传承资料的开放性译码 分析	(68)
第四节	宁波华联电子科技有限公司传承路径与模式分析	(84)
第五节	宁波华联电子科技有限公司代际传承总结与评价	(88)
第七章	案例三:宁波易中禾生物技术有限公司	(90)
第一节	宁波易中禾生物技术有限公司案例简要呈现	(90)
第二节	宁波易中禾生物技术有限公司案例典型性分析	(95)
第三节	宁波易中禾生物技术有限公司代际传承资料的开放性 译码分析	(98)
第四节	宁波易中禾生物技术有限公司传承路径与模式分析	(110)
第五节	宁波易中禾生物技术有限公司代际传承总结与评价	(114)
第八章	案例四:宁波夏厦齿轮有限公司	(116)
第一节	宁波夏厦齿轮有限公司案例简要呈现	(116)
第二节	宁波夏厦齿轮有限公司案例典型性分析	(122)
第三节	宁波夏厦齿轮有限公司代际传承资料的开放性译码 分析	(125)
第四节	宁波夏厦齿轮有限公司传承路径与模式分析	(141)
第五节	宁波夏厦齿轮有限公司代际传承总结与评价	(145)
第九章	案例五:浙江爱妻电器有限公司	(146)
第一节	浙江爱妻电器有限公司案例简要呈现	(146)
第二节	浙江爱妻电器有限公司案例典型性分析	(152)

第三节	浙江爱妻电器有限公司代际传承资料的开放性译码分析	(155)
第四节	浙江爱妻电器有限公司传承路径与模式分析	(167)
第五节	浙江爱妻电器有限公司代际传承总结与评价	(171)
第十章	案例六:宁波东方电缆股份有限公司	(172)
第一节	宁波东方电缆股份有限公司案例简要呈现	(172)
第二节	宁波东方电缆股份有限公司案例典型性分析	(181)
第三节	宁波东方电缆股份有限公司代际传承资料的开放性译码分析	(185)
第四节	宁波东方电缆股份有限公司传承路径与模式分析	(201)
第五节	宁波东方电缆股份有限公司代际传承总结与评价	(206)
第十一章	基于资源基础观的宁波家族企业传承模式比较与总结	(208)
第一节	宁波家族企业演进传承模式的比较与总结	(209)
第二节	宁波家族企业转移传承模式的比较与总结	(214)
第三节	宁波家族企业聚焦传承模式的比较与总结	(218)
第十二章	基于资源基础观的宁波家族企业传承要素总结与讨论	(224)
第一节	继承者资源要素	(227)
第二节	家族资源输入要素	(229)
参考文献		(233)
索引		(245)
后 记		(247)

第一章 绪 论

家族企业的成功传承和可持续发展,不仅关乎家族和家族企业的命运,也关乎中国民营经济的健康发展,更关乎中国经济的未来。因此,探索家族企业传承的创新模式,研究其在传承中和传承后如何保证企业的持续发展和再次腾飞,是经济转型时期家族企业发展的重要议题。

第一节 研究背景

一、家族企业在经济发展中发挥着重要作用

家族企业在吸纳社会就业、增加财政收入、搞活市场经济、促进经济增长等方面有着重要作用,是当前最为常见的一种企业类型,普遍存在于经济发达的日韩、欧美等国家和地区,以及以中国为代表的发展中国家。企业财产所有权和经营管理权由家族及其成员控制的企业在世界 500 强中占到近四成;在市场经济高度发达的美国,九成以上的企业实行的是家族制管理;我国的民营企业中家族企业的比例也高达 70%(港澳台地区未统计在内)。在世界范围内,能够传到第二代的家族企业只有三成左右,能够传到第三代的家族企业不足 13%,只有不足 5%的家族企业能够传承到三代以后并实现进一步发展。综合来看,家族企业只有不足 25 年的生存与发展时间。在我国,根据统计,300 多万家民营企业中 90%以上是家族企业,其中 60%在 5

年内破产,85%在10年内消亡,民营企业的平均寿命只有2.9年。^①由此可见,无论在社会主义市场经济尚处于初级阶段的中国,还是在市场经济发达的日韩、欧美等国家和地区,家族企业的生存、发展以及传承过程中都有着极高的淘汰率。

我国改革开放30多年来,我国的经济环境发生了翻天覆地的变化,家族企业在很多领域都如雨后春笋般涌现出来,也因此塑造和成就了一批优秀的家族企业创始人,其个人的建树和成绩有目共睹。根据《福布斯》杂志的统计,截至2014年7月31日,中国2528家A股上市企业中,1043家为国有公司,1485家为民营企业,后者占比达58.7%;在民营企业中,又有747家家族企业,占民营上市企业的50.3%,比2013年上升了0.6个百分点。而且,从财务数据看,上市家族企业的表现优于非家族企业,其总资产收益率达5.0%,明显优于国有上市企业1.8%和民营上市非家族企业1.6%的回报率。^②

然而,自20世纪90年代末以来,许多辉煌鼎盛的家族企业出现了急剧衰败的现象,短短几年间就退出了所在行业与市场,在人们的视线里逐渐消失。随着企业员工关系的复杂化、经营管理难度的增加以及经营规模和资本规模的扩大,家族企业选择和培养继承人,进一步实现企业财产所有权和经营管理权的换代传承变得更加紧迫。家族企业的传承和可持续发展,不仅关乎家族和家族企业的命运,而且已经成为中国民营经济健康发展的重大命题,关乎中国经济的命运。因此,建立何种成功传承模式,通过何种机制实现家族企业的权力交接,传承与交接后如何保证企业的持续发展等,都是值得探讨的研究问题,具有广泛、深远的社会意义。

二、宁波家族企业面临传承高峰

20世纪80年代以来,家族制管理是我国大部分民营企业生产经营以及发展壮大的最佳选择,这是因为在企业初创阶段家族制管理创造了极高的效率,而且部分企业的家族制管理还在继续创造着高效率,从而推动了企业的高速发展。作为中国民营经济的重要发祥地之一,宁波凭借其体制机制的先发优势迅速发展,产生了雅戈尔、韵升、华茂、方太等一批典型的家族企

① 企业问题:中国家族企业的镜子[EB/OL]. (2014-06-15)[2016-02-01]. http://www.cnwnnews.com/html/finance/cn_cjsd/csd/20140614/614096.html.

② 福布斯2014年中国家族企业调查报告[EB/OL]. (2014-09-17)[2016-02-01]. http://www.forbeschina.com/review/201409/0037397_3.shtml.

业,这些企业成为宁波民营企业中的佼佼者。随着创业者年龄的日益增长,许多家族企业都面临着权力交接、领导人换代等紧迫问题。家族企业二代群体也面临着是否成为父辈事业接班人的抉择,及如何在财富自由后实现人生超越等挑战。本书课题组走访与调研的数据显示,宁波现有的家族企业中,10%的家族企业初步完成了传承接班,其他大量的家族企业正面临或即将面临传承问题。这表明,宁波家族企业的传承并不顺畅,宁波民营企业的长远发展还存在较大的隐忧。

家庭成员对传承过程的满意度和企业绩效往往被用来评价企业传承效果(Stafford等,1999)。满意度主要通过家族企业成员及企业职工的主观感受等进行评价,企业绩效主要通过资本、竞争力、财务状况等客观表现进行评价。前者具有主观性,难以通过客观量化指标进行评价,而后者可以通过企业资产规模、创新能力、盈利能力等常用客观量化指标进行评价。从宁波的家族企业传承实践看,部分家族企业在传承后,企业资本增加,竞争力提高,财务状况显著改善,企业传承效果较好;部分家族企业在传承后,市场占有率降低,盈利能力下滑,竞争力下降,企业传承效果较差;还有部分家族企业,由于创业者没有制订传承计划或继承人缺失等原因,企业经营脱离实业,从事投机活动,有的甚至大量资本转移,可以说企业传承失败。

从企业绩效表现看,已完成传承的宁波家族企业,其传承效果差异显著,如有的企业传承失败,企业萎缩甚至消亡;有的企业传承成功,企业的资本实力及竞争力有了较大提升,财务状况显著改善。这些成功传承的企业对分别原有业务进行了转移、演进或精简。不同的传承模式,相同的传承效果,这究竟是家族企业发展中的偶然,还是存在着某些普适性的规律呢?当下,宁波家族企业面临传承高峰,挖掘并探究企业成功传承的规律对于家族企业、宁波民营经济乃至中国民营经济的可持续发展都是非常有意义的。

第二节 研究思路与研究内容

基于上述现实背景,本书以家族企业传承模式作为研究内容,以资源基础观为视角,探究宁波家族企业成功传承的原因以及影响因素,以期为宁波众多即将面临传承问题的家族企业提供参考和借鉴。

家族企业(代际)传承通常被界定为企业经营权和所有权从一代人向下一代人传递(Churchil, Hatten, 1987; Harvey, Evans, 1994; Kimhi, 1997;

Burkart, 2003)。Dumas 等(1996)对家族企业传承内涵持“二维观”,认为除了权力传承外还包括管理诀窍传承。Drozdow(1998)和 Kaye(1996)将家族企业传承的内涵进一步拓展,认为家族企业传承是多项核心要素的转移。基于此,本书认为,家族企业传承是多要素的传承,而要素即资源。因此,家族企业传承实际是资源的传承。家族企业的资源根据特性又可分为家族性资源和企业资源,家族性资源主要包括企业家默会知识、社会网络关系及企业家精神和家族文化等,企业资源主要指企业在发展中的资金、技术、品牌、市场、管理团队等要素内容。

依据自我效能和自我认知理论,家族企业传承中,继承者对家族性资源的接受、掌握程度将直接影响继承者的自我效能感,影响继承者对自身的角色定位,进而影响其支配企业资源的方式,最终产生不同的企业资源配置效果。由于继承者对企业资源的支配方式不同,家族企业传承呈现出不同模式,企业业务形态与传承前相比会发生转移、演进或精简等改变。因此,本书基于家族企业资源传承的视角,通过深入访谈、文献资料查找和数字资源检索,获得宁波本土 6 个成功传承的家族企业的案例资料,运用扎根理论研究方法和案例研究方法,对案例的原始资料进行开放性译码分析、主轴译码分析,得出案例的主范畴;结合自我认知理论和资源基础观理论分析家族性资源(即知识性资源、社会网络资源 and 企业家精神资源)对继承者自我角色认知的影响,以及继承者在传承过程中如何调整对企业资本、技术、团队、管理、品牌等资源的支配方式,进而分析继承者如何通过企业资源的重新配置,使企业在传承过程中逐渐发生业务转移、业务演进或业务聚焦等变化,以此探究宁波家族企业成功传承的原因以及影响因素。

基于上述研究思路,本研究主要研究内容安排如下:第一章为“绪论”,主要阐述家族企业传承的时代背景,以及主要的研究视角、研究思路、重点研究内容。第二章“基于不同视角的家族企业传承模式研究综述”主要对家族企业及家族企业传承的内涵进行了界定,并对基于不同视角的家族企业传承模式的研究现状进行了系统回顾。第三章“基于资源视角的家族企业传承研究进展”重点阐述资源基础观理论对家族企业研究的适用性、家族资源和家族性的内涵、家族性资源的优势以及继承者的自我效能理论。第四章“扎根理论研究方法与案例研究相结合的研究方法”主要介绍本采用案例法和扎根理论法研究家族企业传承的必要性,研究对象的选取、研究资料的收集方式和研究资料的分析方法。第五章至第十章分别选取了浙江野马电池有限公司、宁波华联电子科技有限公司、宁波易中禾生物技术有限公司、宁波

夏厦齿轮有限公司、浙江爱妻电器有限公司、宁波东方电缆股份有限公司作为典型案例,运用扎根理论和案例研究相结合的方法对以上六个案例企业进行了深度剖析,得到了案例的主轴译码和选择性译码。第十一章对六大案例进行了分类,并主要就家族企业演进传承模式、转移传承模式、聚焦传承模式进行了两两比较研究。第十二章基于资源基础理论对六大案例企业进行了横向综合研究,从继承者资源要素和家族输入资源要素两个方面挖掘宁波家族企业成功传承的关键要素。

第二章 基于不同视角的家族企业传承模式研究综述

家族企业是一种传统而又普遍的企业组织形态。各国的家族企业各有其特点和发展轨迹。西方国家从 20 世纪 60 年代起就将家族企业研究作为一个独立的研究领域(Bird 等, 2002), 代际传承是其中的一个研究焦点(Zahra, Sharma, 2004; Debicki 等, 2009); 我国的家族企业研究则起步较晚。1999 年以来, 世界各地的家族企业迎来了接班高峰, 与此同时, 发展中国家如印度、菲律宾, 发达国家如新加坡、韩国等, 均开始了对家族企业接班问题的研究和理论探讨。

第一节 家族企业的内涵

家族企业就是家族控制和管理的企业(Drucker, 1974)。国外对家族企业的研究相对较早, 对家族企业概念的界定基本上是围绕着家族成员参与企业经营管理的程度、家族对企业的控制程度(所有权、经营权以及所有权与经营权的统一)、社会关系网络和社会文化这三个角度展开的。如哈佛大学教授罗伯特·唐纳利(Donnelly, 1964)认为, 家族企业是指同一家族中至少有两代人参与这家公司的经营管理, 并且由于两代人的衔接, 公司的政策和家族的利益相互影响。这一定义强调同一家族至少有两代人参与企业的经营。美国著名企业史学家钱德勒(Chandler, 1987)从企业发展阶段理论出

发,认为家族企业往往存在于企业初创期,企业创始人及其最亲密的合伙人(或家族)始终掌握着大部分股权,他们与职业经理人关系密切,且保留对高层管理问题,特别是有关财务政策、资源分配和高级人员选拔问题的主要决策权。可以看出,这里的“家族”也不是纯粹意义上的家族,而是“准家族”,即创业合伙人共同控制企业,且家族企业并不掌握企业的全部经营权和控制权。盖尔西克(1998)提出,家族企业是指家族拥有企业的所有权,而不是指企业以家族命名或家族中有几位成员为企业的高层领导。也有学者从社会关系网络与社会文化的角度来界定家族企业,其切入点是家族,关注“家”这一社会组织细胞及其特定的“家文化”含义。如美国学者汉密尔顿(Hamilton)认为,中国家族企业的界限通过一系列随着时间、地点的变化而扩张或收缩的联系表现出来,企业的界限经常是模糊的,因为它们不能完全通过财产权、所有权、控制权来定义,而是由通过认知性的社会关系使人们联系在一起的网路来定义的。英国学者雷丁(Redding, 1993)则认为,华人家族企业实质上是一种文化的产物,这种文化表现在:实行家长式领导(一种风格独特的、仁慈的独裁领导);企业所有者的亲属负责经营管理,并有强烈的奉献精神;对立于公正态度的“人情至上”等。

我国学者主要从管理权和经营权角度来界定家族企业。如孙治本(1995)提出要以经营权为核心来定义家族企业。他认为,当一个家族或数个具有紧密联盟关系的家族直接或间接掌握一个企业的经营权时,这个企业就是家族企业。潘必胜(1998)根据家族渗入企业的程度,将家族企业分为三种类型:(1)所有权与经营权全为一个家族所掌握;(2)家族掌握部分所有权和主要经营权;(3)家族掌握部分所有权而基本不掌握经营权。叶银华(1999)认为,家族的临界持股比例与临界控制程度可以作为界定家族企业的依据,具备以下三个条件就可认定为家族企业:(1)家族的持股比例大于临界持股比例;(2)家族成员或具二级亲^①以内之亲属担任董事长或总经理;(3)家族成员或具三级亲以内之亲属担任公司董事席位超过公司全部董事席位的一半以上。叶银华把家族企业看作一个连续分布带,认为家族企业是家族资产占控股地位、家族规则与企业规则的结合体,其所有权和控制权表现为一种连续的状态,包括所有权与控制权不可分离的紧密持有形式到企业上市后,家庭成员对资产和经营管理保持临界控制权的企业,一旦突破

① 一级亲指父母、子女以及兄弟姐妹;二级亲指祖父母、外祖父母、叔(伯)、姑、姨、舅;三级亲指表兄弟姐妹、堂兄弟姐妹。

了临界控制权,家族企业就演变为公众公司。但如何评价临界持股比例的标准,叶银华的研究并没有涉及。

目前,一般笼统认为家族企业就是企业资产所有权和经营控制权都归家族所有的企业,鉴于中国的绝大多数家族企业集所有权和控制权于一体,本书的研究将聚焦于这些纯粹的家族企业。

第二节 家族企业传承的内涵

代际传承事关家族企业的可持续发展,在未来相当长的一段时期内,代际传承都将是家族企业进行事业传递的主要方式。代际传承指企业在代与代之间所进行的接班和传递,集中表现为家族企业高层领导者的更替,是家族企业高层最为关心的战略问题之一(Brockhaus,2004;杨玥,2011;魏志华等,2013)。关于家族企业代际传承的核心要素和关键内容,国内外学者进行了大量探讨,大部分学者认为,代际传承实现了企业所有权和经营权的代际传递。

家族企业传承通常有广义和狭义两种定义。广义上的家族企业传承是指领导权从创始人兼所有者到继承人(家族成员或非家族成员的职业经理人)的传递(Beekhard,Burke,1983)。按照继承人和传承人是否存在血缘、姻缘关系,家族企业传承可分为内部传承和外部传承。内部传承包括长子继承、择优继承以及诸子析产(何莹、赵曙明、王德才,2013);外部传承基本上就是职业经理人接管企业,并且中国的企业倾向于对职业经理人进行泛家族化治理。狭义上的家族企业传承是指领导权或管理权从某个家庭成员向另一个家庭成员的传递,相当于广义传承定义中的内部传承。成功的内部传承能够保留家庭特有的异质性知识(Habbershon,Williams,1999;Bjuggren,Sund,2001;Debicki等,2009),帮助家族企业取得或维持相对于非家族企业的竞争优势(Cabrera等,2001;Anderson,Reeb,2003;Villalonga,Amit,2006)。

不难发现,无论是广义定义还是狭义定义,对家族企业传承中所传递的内容都没有给出明确界定。早期研究将传承简单视为一维或二维概念,认为传承的是不同组合形式的所有权和管理权,研究者根据研究目的选择组合形式就可以了。Cabrera等(2001)在其研究中对传承内容作了表面化描述,但事实上家族企业会向继承人传递一系列要素以保证交接后继承人权

威的确立。除了所有权和管理权外,使命、价值观、内隐知识网络、社会资本、创新精神等,都是家族企业在继承人的社会化过程中向其传递的要素。

第三节 基于不同视角的家族企业传承模式研究综述

传承是家族企业持续成长过程中面临的最大挑战之一,因而一直是家族企业研究者关注的焦点。对家族企业而言,传承远远不只是一般企业中老领导人的退出和新领导人的进入这么简单,整个传承过程中要重视企业所有权以及公司的发展愿景。为了丰富相关研究,许多学者将研究重点放在家族企业传承模式研究上(Stewart,2008),即研究不同国家家族企业所有权转移的模式有何不同,而不同的所有权转移模式对家族企业传承有什么样的重要作用,又是如何影响家族企业继承人的选择。

一、基于家庭视角的家族企业传承模式研究

家族企业权力的代际传递是指企业的所有权和经营权由家族企业的创始人传递给继承人的过程,这实际上是家族的财产、声望和社会地位的传递过程,它以继承人进入家族企业为始点,以创始人完全退出企业、继承人接掌企业大权为终点。家族企业权力代际传递的时间,短则需要3~5年,长则需要10~20年。代际转移的形式也多种多样,有的是父亲直接传给儿子,有的是由祖父传给孙子,也有的是兄弟之间传递。不管形式有多么不同,代际传递的最终目的是保证家族企业的延续(晃上,2002)。陈凌(2006)对“子承父业”模式在家族企业传承中的影响和作用进行了探讨与分析。王陆(2015)指出,20世纪80年代以来,我国的家族企业从无到有开始发展,但是至今为止,进入第一代和第二代交接阶段的家族企业中发展较快的,大部分仍然处于第一代的创业过程中。因此,在我国家族企业的传承过程中过急过早地考虑所有权与经营权的分离,不利于家族企业的发展,家族企业传承的首要选择仍然会是“子承父业”模式。韩朝华等(2005)、刘学方(2006)、余向前(2007;2008)、窦军生等(2009;2011)、王晓婷(2010)、李先耀(2013)采用实证、博弈及因素分析方法对家族企业接班问题进行了研究,均认为中国家族企业“子承父业”模式有其重要意义。

围绕着家族企业传承,国内学者也先后提出了一些传承模式。李强(2006)、李春棉(2009)在研究中发现,我国家族企业的传承大多数还是采用