

江苏省高校哲学社会科学研究基金项目成果

王海岳 著

中国家族企业 继任研究

——新资本理论视角

清华大学出版社

王海岳 著

中国家族企业 继任研究

——新资本理论视角

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书是国内首部以新资本理论视角系统研究中国经济社会转型和文化变异背景下家族企业继任的专著。在综述国内外相关研究文献并对相关观点进行基于中国国情的检验或修正和问卷调查、多个案实地访谈的基础上,以新资本理论为研究框架,探讨家族企业经济资本、社会资本和文化资本三种形态资本的代际传承与创新。为家族企业“富过三代”建言支招是本课题研究的主要目标。

本书可作为我国民营企业主及其家族成员、经理人和其他中高层管理者、政府经济管理部门干部和高校学生的读本,也可作为高校工商管理类课程的参考教材或选修课教材。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

中国家族企业继任研究——新资本理论视角 / 王海岳著. —北京:清华大学出版社, 2012. 12

ISBN 978-7-302-30383-1

I. ①中… II. ①王… 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 242122 号

责任编辑:刘士平

封面设计:傅瑞学

责任校对:袁芳

责任印制:杨艳

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课 件 下 载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62795764

印 刷 者:北京富博印刷有限公司

装 订 者:北京市密云县京文制本装订厂

经 销:全国新华书店

开 本:170mm×240mm 印 张:21.5 字 数:257千字

版 次:2012年12月第1版

印 次:2012年12月第1次印刷

印 数:1~2000

定 价:45.00元

产品编号:049283-01

前 言

从经济发展过程的一个侧面看，人类经济的发展史就是一部家族经营史。农业社会的生产经营基本上是以家庭为单位进行的；社会在从农业化向工业化演变的过程中，家族管理的细胞不可避免地将充斥于工业、贸易组织乃至其他社会组织的管理中。

占全世界企业65%~80%的家族企业创造了当今世界的绝大部分财富（克林·盖尔西克等，1998），如今这些企业已进入两代人财富转移和权杖交接的时期。在占我国民营企业95%以上的家族企业中，改革开放初期成长起来的家族企业的创始人越发临近谢幕。而这一阶段是企业最为脆弱的时刻，可谓面临“卡夫丁峡谷”^①，所以近年来家族企业继任问题引起了国内外学者的高度关注，论域主要涉及继任的意义、继任者的选择（包括职业经理人）、继任的模式和过程等，研究内容大多围绕家族企业财产所有权和企业控制权的代际传接展开。

无论现在还是未来，家族企业都面临交班问题。交给谁？经过几年的理论争辩和实践探索，“子承父业”已成为现阶段我国家族企业继任的主流模式。方太、格兰仕、万向和红豆等企业已经完成了交接班。怎么交？创业者在接班人的选择、培养、历练和交接班后的帮扶等环节上煞费苦心，学界也就继任计划、过程、模式和影响因素

^① 公元前321年，几十万罗马军队在攻打“卡夫丁峡谷”时全军覆没；后来，马克思用“卡夫丁峡谷”来比喻克服极大的困难、实现社会转型的巨大挑战。

等展开了多方位的理论与实证研究。然而，交什么？在实践层面还远没有解决好。理论研究大多聚焦于企业物质财富和管理控制权的代际转移，对家族企业社会资本的代际接续与调适很少涉及。费孝通、李宝山、储小平和甘德安等学者从传统文化（特别是“家文化”）对中国家族企业代际传承的影响进行了探讨和研究，但体现我国经济社会转型期和文化变异过程中家族企业如何实现文化资本的代际传承与创新的研究还是空白。

在经济快速发展的裹挟下，中国社会从自给自足的产品经济向社会主义市场经济转型、从农业社会向工业社会转型、从乡村社会向城镇社会转型、从封闭半封闭社会向开放社会转型、从伦理社会向法理社会转型的步伐不断加快。在经济社会转型期和文化变异过程中，中国家族企业的代际传承不仅具有世界范围内家族企业传承所具有的共同特点，而且呈现出许多“中国特色”。

本书将德国社会学家布尔迪厄的新资本理论导入家族企业继任研究，探讨中国经济社会发展转型和文化变异背景下的资本代际传承。按照布尔迪厄的理论，将家族企业资本的代际传承分为经济资本、社会资本和文化资本三种形态资本的传承。本书认为，在家族企业继任中，经济资本是表层资本，容易传承；社会资本是嵌入社会关系网络中的中介资本，因其个体“黏稠”性强而传承比较困难；文化资本是核心资本，因其无形性、场域性及其再生产的隐蔽性特征决定了其代际传承的复杂性。文化资本的代际传承是家族企业的根本传承，继任者的文化资本再生产之于家族企业的成功传承和持续发展具有决定性意义。



目 录

第一章 导论	1
第一节 研究家族企业继任的原因	1
一、家族企业是我国最大的企业群体	1
二、家族企业是影响我国经济社会发展的重要因素	2
三、继任是家族企业的“命门”	4
第二节 研究思路与方法、创新点与价值、研究目标	5
一、研究思路与方法	5
二、研究的创新点与价值	6
三、研究目标	8
第三节 家族企业的界定、历史、特征及其发展趋势	9
一、家族企业的界定	9
二、家族企业发展简史	16
三、家族企业的特征	22
四、中国家族企业体制的演进趋势	25
第四节 家族企业继任研究述评	27
一、国外家族企业继任研究	27
二、国内家族企业继任研究	39
三、中外家族企业继任研究评析	48

第二章 传统文化与中国家族企业继任	62
第一节 “家文化”浸淫下的我国家族企业继任	62
一、“家文化”——中国最厚重的传统文化	62
二、“家文化”——孕育中国家族企业最肥沃的土壤	63
三、“泛家族主义”——中国家族企业管理文化的 主要特征	64
四、“子承父业”——中国家族企业代际继任的 主流模式	66
第二节 中西文化融合、激荡过程中的中国家族企业控制 权让渡尝试	73
一、“授权—失权—收权”——兰州黄河集团的权杖 移动轨迹	74
二、“淡化家族制”——方太集团所有权与经营权的 有限分离	78
三、“去家族化”——美的集团专业化管理正在进行时	82
第三节 家族企业继任管理的多个案访谈	84
第四节 家族企业前任“掌门人”对继任的困惑	113
一、子女没有能力接班	113
二、子女不愿接班	115
三、在接班问题上子女间明争暗斗	116
四、前任掌门人想交权又割舍不下	117
五、子女接班乏人,交给“外人”又不放心	118
第三章 家族企业经济资本的代际传承	120
第一节 产权理论与市场发展	120
一、产权及其特征	120



二、产权理论的基本范式	122
三、产权理论与市场发展的现实观照	124
第二节 家族企业产权现状	125
一、结构单一：制约着继任后企业发展所需社会 资源的融合	126
二、产权模糊：可能导致分家析产带来的亲情伤害并 影响企业做大	128
三、个人产权与法人产权混淆：埋下了继任后引发 家族矛盾爆发的导火索	128
四、人力资本产权几乎得不到承认：成为企业的 成长性障碍	129
五、公司上市后“一股独大”：企业价值最大化 受到限制	130
第三节 家族企业产权继承、分割与控制权变迁举隅	130
一、创始人猝死后三“妻”五子争遗产	130
二、“被接班”后的子女与职业经理人抢“权杖”	132
三、国美电器：“老板”与职业经理人的企业 控制权之争	137
四、浙江中宝：“家长”提前分配产权暂获成功	140
五、希望集团：兄弟“分家”明晰企业产权和控制权	145
第四节 “诸子均分”财产继承制度下家族企业继任的 法律问题	149
一、共财——中国的家庭财产关系	149
二、分家——中国家庭财产的传统继承方式	150
三、诸子均分——中国家庭财产传统继承方法	151



四、中国家族企业继承法律制度的几个相关问题	152
五、现行继承法律框架下的中国家族企业继承 方法探讨	157
第四章 中国家族企业社会资本的代际传承与创新	160
第一节 社会资本理论述评	160
一、社会资本的概念及其比较	160
二、企业家社会资本的概念、分类和测量因子的 研究文献回顾	162
三、对企业家社会资本的进一步探讨	164
第二节 家族企业的利益相关者与社会资本	168
一、利益相关者理论研究综述	168
二、家族企业利益相关者间的博弈分析	170
三、利益相关者理论与社会资本理论比较	172
第三节 家族企业社会资本投资：企业社会责任	173
一、企业的社会责任及其分类	173
二、家族企业履行社会责任状况调查、分析与评价	175
三、家族企业如何实现从“社会责任”到“社会资本”	182
第四节 家族企业权力继任者成长与利益相关者 “心理场”	189
一、将“心理场”引入家族企业权力继承者成长研究 的理论依据	190
二、家族企业继任过程中不同主体“心理场”及其对 权力继任者成长的影响	193
三、构建有利于家族企业权力继任者成长的利益 相关者群体“心理场”	202



第五节 中国家族企业创始人社会资本的代际正效	
接续与调适	206
一、继任准备阶段继任者自身社会资本的原始积累	207
二、继任过渡阶段继任者社会资本的获取	208
三、接班后继任者对创始人社会资本的整合与创新	209
第五章 中国家族企业文化资本积累与继任后的再生产	211
第一节 文化资本理论研究述评	211
一、关于文化的界定	211
二、文化何以成为资本	212
三、文化资本理论研究的前沿成果	215
四、文化资本理论研究面临的几个问题	218
五、对文化资本理论的进一步探讨	222
第二节 家族企业创始人文化资本的特征	224
一、以“家文化”为中枢和支撑	224
二、结构的不平衡性	225
三、投入和使用过程的一致性	225
四、投资效益的“场域”依赖性	226
第三节 家族企业文化资本的积累与创新	227
一、企业核心竞争力与文化资本	227
二、中国家族企业文化资本质态分析	228
三、家族企业如何积累文化资本	231
第四节 家族企业继任者文化资本再生产的基本范式	241
一、继任准备阶段继任者的文化继承	242
二、继任过渡阶段继任者的文化实践	244



三、接班后继任者的文化创新	248
第六章 中国家族企业继任者三种不同形态资本的转换	251
第一节 家族企业继任者不同形态资本转换的机理	251
一、转换目的	251
二、转换条件	252
三、转换代价	253
四、转换风险	254
第二节 家族企业继任者不同形态资本转换的形式	256
一、经济资本与社会资本的相互转换	256
二、经济资本与文化资本的相互转换	260
三、文化资本与社会资本的相互转换	264
第三节 家族企业继任者三种形态资本转换的路径	269
一、经济资本与文化资本相互转换的路径	269
二、经济资本与社会资本相互转换的路径	282
三、文化资本与社会资本相互转换的路径	294
第四节 家族企业继任者不同形态资本转换的机制	296
一、教育机制	296
二、市场机制	298
三、权力机制	300
第七章 研究结论与展望	306
第一节 研究结论	306
一、家族控制、现代管理是今后相当长时间内我国 家族企业制度的最优选择	307



二、《继承法》、《公司法》框架下家族企业财产继承应 采取灵活的处理方法	307
三、创始人社会资本代际接续与调适的利益相关者 管理应当贯穿家族企业继任全过程	308
四、继任者的文化资本再生产之于家族企业的成功 传承和持续发展具有决定性意义	308
五、为实现所持资本“整体大于部分之和”的目标,家族 企业继任者必须进行三种形态资本的转换	309
六、不同形态的资本转换存在着风险,家族企业在继任 过程中应高度重视教育机制、市场机制和权力机制 在资本转换中的作用	309
第二节 研究展望	310
一、家族企业家社会资本和文化资本代际传承与创新 的经济学分析	310
二、家族企业资本代际传承的差异研究	311
三、并购重组对家族企业及其继任者社会资本和文化 资本再生产的影响	312
四、家族企业继任者社会资本和文化资本再生产的 市场实现	312
五、分析框架和研究范式	313
主要参考文献	314
后记	331





第一章

导 论

第一节 研究家族企业继任的原因

一、家族企业是我国最大的企业群体

创造了世界上绝大多数财富的家族企业是人类历史上最古老的企业组织形式,也是当前全球最为普遍存在的、占主导地位的企业组织形式。美国管理学家克林·盖尔西克等学者的研究表明,家族企业占全世界企业总数的 65% ~ 80%,其中不乏一些人们非常熟悉的企业,像沃尔玛、洛克菲勒、松下、宝洁、强生、福特、杜邦、迪斯尼和摩托罗拉等。《幸福》杂志所列的世界 500 强企业中,1/3 以上是家族制企业。《蒙代尔》亚洲 500 强企业中 2/3 以上是家族企业。96% 的美国家族企业创造了美国 64% 的 GDP;意大利的家族企业占 99%;在法国 50 ~ 100 人的企业中,家族企业占 99%,且创造了 65% 以上的产值。

在中国,民营企业已成为中国最大的企业群体,而 90% 以上的中国民营企业是家族企业,且绝大部分实行家族式管理^[1]。“十一五”期间,我国登记注册的民营企业已经超过 840 万户(年均增速 14.3%),占全国企业总数的 74%;民营企业注册资金总额超过 19 万亿元(年均增速 20.1%)。个体工商户超过 3400 万户,注册资金超过 1.3 万亿元,较 2005 年年底分别增长 40.9% 和 133%。私营企业户均注册资金年均增

长 9.7%,个体工商户均注册资金年均增长 10.6%^[2]。

因此,研究中国经济的可持续发展,必须研究作为中国经济主体的企业如何实现基业长青,而研究企业必须研究作为中国最大企业群体的家族企业。

二、家族企业是影响我国经济社会发展的重要因素

新中国第一代家族企业家们亲手撕开了计划经济的裂缝,在经济转轨和市场竞争日趋激烈的环境下,家族企业以其超强的凝聚力、灵活的经营机制和快捷的运行速度,彰显出强大的生命力。以家族企业为主体的民营经济经过改革开放三十多年的发展,已经成为中国社会主义市场经济的重要组成部分,对中国经济发展起了巨大的推动作用。主要体现在以下几个方面。

(1) 以家族企业为主体的民营经济的发展有力地促进了国民经济的增长。“十一五”期间,中国民营经济实力倍增,为我国成功应对国际金融危机冲击、实现经济社会平稳较快发展作出了积极贡献。2010年,民营经济占全国 GDP 的比重达七成。从投资规模上看,2010年年底,民营经济城镇固定资产投资总额超过 12 万亿元,年均增速高达 34.5%,民营经济在全部 19 个行业中的 9 个行业投资比超过 30%,在金融业等国有资本长期控制的垄断行业,以及信息传输、计算机服务和软件业等高新技术领域投资规模显著增大。从对外贸易来看,2010年,我国民营企业出口总额超过 4500 亿美元,高于国有企业出口总额一倍以上,五年涨幅超过 200%,占全社会出口总额的 30% 以上,已经成为我国对外贸易的主体^[2]。

(2) 以家族企业为主体的民营经济的发展拓宽了就业渠道,有效地缓解了我国的就业压力。据统计,2010年年底我国个体私营企业从业人员总数超过 1.8 亿,较 2005 年年底增加 6000 万人,年均增加 1200 万

人,年均增速超过9%,成为我国扩大社会就业的主要渠道^[3]。

(3) 以家族企业为主体的民营经济的发展有力地支持了国家财政收入的增加。从2001年开始,民营经济的税收占社会总税收的比重开始超过国有经济。随着民营经济的进一步发展,民营经济对国家财政收入的贡献越来越大。据统计,1995年以来,民营经济特别是私营企业上缴的税收的增长速度一直快于社会总税收的增长速度,税收增长率连续10年在40%以上。到2005年全部非国有经济的税收已占到国家税收的68.5%^[4]。2010年全年,个体私营企业完成税收总额11173亿元,五年年均增速达22.2%,分别高于全国和国有企业2.0个和12.7个百分点^[2]。

(4) 以家族企业为主体的民营经济的发展优化了我国的经济结构。这主要体现在三个方面:一是优化了产业结构。长期以来,我国的产业结构严重失调,集中表现为偏重于第二产业(特别是重工业),而第三产业的发展严重滞后。民营经济是发展第三产业的主导力量。三十多年来民营经济的快速发展有效地改变了我国不合理的产业结构。二是优化了区域经济结构。由于我国各地区的环境差异和资源分布的不均衡,导致地区间的经济发展水平存在着很大的差距。民营经济的发展为解决这一问题打通了最主要的现实而便捷的路径。三是优化了所有制结构。改革后,我国公有制一统天下的局面被打破,多种所有制结构格局的形成,正是依靠发展民营经济实现的。

(5) 以家族企业为主体的民营经济的发展加速了我国社会主义市场化的进程。民营经济为我国社会主义市场经济体制的建立和完善发挥了重要作用,它与市场经济有着一种天然的内在联系,既是市场经济的先行者,又是经济效益增长的主要推动力量;作为社会主义市场经济体制中最活跃的部分,民营经济的发展推动了生产要素的市场化配置;

同时,民营企业的生产经营以市场为导向,实行自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展,其竞争演化的结果也改变了市场格局,促进了经济效率的提高;民营经济的发展增加了社会投资,推动了技术创新与科技进步和我国国有企业的改革;民营经济的发展还培育了一批优秀的企业家和经理人,并且大大促进了部分地区的工业化和城市化。

总之,家族企业是影响中国经济社会发展的重要因素。作为冲出计划经济泥潭的“先遣队”和发展社会主义市场经济的“铺路石”和“牺牲品”,民营企业家们响应党和政府的号召,投身改革、下海创业。可以说,没有他们的勇于开拓,就没有今天中国经济的繁荣;没有民营经济的健康成长,就没有中国经济的可持续发展和中国的现代化进程。

三、继任是家族企业的“命门”

从胡润的中国百富榜可以看到,中国上榜富豪的平均年龄均在46岁,按照中国60岁退休的惯例,未来10年到20年将是中国民间财富从第一代创业者转至第二代创业者的高峰期。

就整体而言,在特定的历史条件下,中国的家族企业获得了短暂的成功。除了外部政策环境条件外,其成功主要得益于血浓于水的凝聚力、快速高效的决策与执行力和基于企业利益与家族利益高度一致的掌控力。

但是,“保持家族企业的活力也许是最最艰巨的管理任务”^[5]。全世界约30%的家族企业能成功地传承到第二代,约有10%的家族企业可成功延续到第三代。在中国,许多尚处在总结成功经验时刻的家族企业,却很快陷入了声名鹊起后的困境。与一个个辉煌崛起相伴的是一个悲壮地倒下,“各领风骚三五年”成为中国家族企业的普遍现象。有资料显示,中国内地每年新生家族企业15万家、每年死亡10万家,5年内破产的家族企业占60%,10年内死亡的占85%,平均寿命仅

2.9岁。《华尔街电讯》的统计数据显示,中国的家族企业只有11%能活到第二代,1%的家族企业能活到第三代,而目前中国的第三代家族企业不到1000家,第四代家族企业不到100家。

家族企业的高“死亡率”,除了市场竞争日益激烈等一般企业共有的原因外,还有其自身的特殊性。在其生生死死的诸多因素中,继任是最难解的“结”,而且是一个世界性难题。在“家文化”特别厚重的中国,家族企业的成功继任更难。

随着改革开放初创立的第一代家族企业陆续进入换代高峰,继任问题已经并将继续成为未来十年中国民营企业的一大难题和社会各界高度关注的热点问题之一。第一代家族企业创业者大多在55~70岁之间,都面临着交班问题。在现实中,创始人没考虑交班、不愿意交班,子女无合适人选接班、不愿意接班或抢班夺权等乱象众生,由家族企业继任演绎的故事滔滔不尽,绵延不绝。除万向、方太、苏泊尔等少数家族企业成功继承外,如今的绝大多数家族企业已走到了继任这个关乎生死存亡的又一个、而且是最难选择的“十字路口”,可谓逼近“命门”。

在我国,家族企业将长期存在。撩开中国家族企业继任的神秘面纱,剖析家族企业继任困境,总结中国文化及其变异背景下的家族企业继任的经验和教训,探索家族企业继任机制、路径和方法,为中国家族企业继任提供参考,是一个具有时代意义和深远影响的课题。

第二节 研究思路与方法、创新点 与价值、研究目标

一、研究思路与方法

本书在对国内外相关文献进行归纳、比较、总结和诸多问卷调查、个案访谈的基础上,采用综合概括与具体分析相结合、规范研究与实证研

