

工商管理一流学科建设系列丛书

选谁接班？

——控股家族目标驱动下的
中国民企经营接班人选研究

朱建安◎著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

选谁接班？

——控股家族目标驱动下的中国民企经营接班人选研究

朱建安 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

选谁接班?: 控股家族目标驱动下的中国民企经营
接班人选研究 / 朱建安著. —杭州: 浙江大学出版社,
2017. 12

ISBN 978-7-308-17276-9

I. ①选… II. ①朱… III. ①民营企业—企业经营管理—研究—中国 IV. ①F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 196773 号

选谁接班?

——控股家族目标驱动下的中国民企经营接班人选研究
朱建安 著

责任编辑 周卫群

责任校对 杨利军 韦丽娟

封面设计 周 灵

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 杭州中大图文设计有限公司

印 刷 浙江省临安市曙光印务有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 12

字 数 202 千

版 印 次 2017 年 12 月第 1 版 2017 年 12 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-17276-9

定 价 39.00 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://zjdxcs.tmall.com>

资助方

本研究得到浙江省自然科学基金资助(项目编号:LY17G020012)。本书也得到浙江省哲学社会科学规划项目(批准号:17NDJC031Z)与杭州市哲学社会科学重点研究基地——企业社会责任与可持续发展研究中心支持。

作者简介

朱建安,经济学博士,副教授,浙江大学城市学院创业与家族企业研究中心主任,应用经济系主任,学术兼职有中国民营经济研究会家族企业委员会学术顾问,浙江大学管理学院企业家学院研究员。

从中国经济可持续发展的高度 看民营企业接班人选择

长期关注中国的美国人类学家葛希芝博士对于宋朝开始兴起的民间小资本主义生产模式推崇备至,认为那些以家庭和家族为单位的农业和手工业者能面向广阔的中国市场展开激烈竞争,历经各代生生不息成为中国传统社会的永恒发动机(Gates,1997)。应该说,改革开放的近四十年来,这种家庭为核心的生产方式焕发了史无前例的生命力,构成了中国民营经济的坚强韧性(陈凌,2012)。当前,最早的一批创业家庭正面临传承、企业转型以及新生代创业的历史多重奏。找谁接班从来就不是独立的问题,而是与第一代企业家无法延续既有盈利模式有关,也与二代更喜欢在“大众创业,万众创新”浪潮里自由搏击的时代背景有关。“传给谁”的问题与“传什么”、“如何传”密不可分。

学术界对于传给谁的问题讨论不多,尤其是在中国。《中国家族企业发展报告 2011》指出民营企业依然把“子承父业”看作是天经地义的第一选择,这种观念随着第一代企业家的逐步老去而更为显著,“传给谁”似乎不是问题(中国民营经济研究会家族企业研究课题组,2011)。真是这样吗?娃哈哈集团宗庆后凭借自己的观察,认定民营企业家自己的子女一大半不会接班,因为国外留学回来后眼界兴趣点不一样,不会再从事单纯的制造业。“家业”完全可以由管理层团队接班。有一定的相似性,几年前美国花旗银行委托的一项针对新加坡、马来西亚、印度和韩国中小企业的调查结果显示,打算把企业传给孩子的只占 27.7%

(陈凌、朱建安,2012)。将家族企业理论应用到中国时应注意适用性问题,同时中国的学者们可以得益于这种特殊的情境,为填补既有西方家族企业的概念、理论和实证研究的“空白”做出理论性的贡献。中国的家族企业嵌入于政府与市场资源配置方式并存的制度转型背景和以差序格局为核心的泛家族主义文化,会产生有别于西方企业的家族意愿、非经济目标、组织结构和治理模式(朱建安、陈凌,2014)。这些制度情境对于研究中国民营企业领导人的传承换代至关重要。

在公司治理的研究领域,伯利与米恩斯早年乐观地认为分散股权结构下专业经理人士所控制的企业是大势所趋,属于时代变迁的一个部分。钱德勒有明显的倾向性,他认为传统组织不具有两权分离的专业性,不像支薪经理控制的现代工业企业那样能够登堂入室。但事实上时至今日,仍然有非常多的私营企业、公众公司继续由家族成员经营。亚洲和欧洲上市公司股权相对集中,多数可以追溯到家族,由家族派出 CEO 或者由与家族关系密切的人士出任 CEO 仍然普遍。正如本书提到,即便是股权相对分散、入选美国标普 500 的上市公司,大约有三分之一的新任 CEO 是与创业者、大股东或者离任 CEO 有血缘或者姻亲关系(Pérez-González,2006)。从我国上市公司数据看,创始人离任后由家族成员接掌其权力结构的仍然占到 28%(何小刚等,2011)。但是,从家族后代成员接管企业的实证数据看,雇亲属担任 CEO 的企业生产率更差,子女从一代创业者手里接任 CEO 后企业绩效下降明显,股权相对分散的大型企业由家族 CEO 接任尤为不利,无论在新加坡,还是在中国台湾、中国香港,子承父业都有显著的财富损失。本书的作者、我的博士研究生朱建安抓住了这个理论与真实世界的不一致性,想从学理上做出解释。根据双环理论,家族企业兼具家族和企业双重特色,既有家族为中心的目标,也有企业为中心的目标。家族企业有别于创始人经营的创业企业,就是体现在雇佣家族成员、家族牢牢控制企业、跨代传承等等方面。按照朱博士的思路,控股家族的目标是解开理论与真实世界不一致性的突破口。他的这本著作从控股家族非经济目标解释为什么有的企业宁愿接受企业绩效下降的经济后果仍然要雇佣家族成员担任 CEO 的实践问题。

我们研究团队一直关注和从事家族企业聘任与薪酬激励的研究,韩朝华和我曾经利用 17 家浙江民营中小企业的调研实现了当时从“传子传贤”的定性讨

论到实证分析的跨越,后来我们团队借助早年数据分析了家族企业高管的聘任和激励研究,郭萍博士后以山西票号为例对家族企业聘任职业经理人的案例研究。在十多年后、传承更为紧迫的今天一以贯之地在这个领域继续研究显得更有意义。当然,找谁接班是一个复杂的问题。与行业的竞争程度有关,也与家族子女的能力有关,还与制度环境有关,可能与公司治理现状也是密不可分。我相信朱博士对家族企业聘任的研究只是他家族企业研究的一个前期成果,这个研究仍然有很多有趣的议题需要讨论。

陈 凌

浙江大学管理学院教授、博士生导师

2017年8月于浙大紫金港校区启真湖畔

虽然家族企业曾经在中国一度消失,但是“家族主义”、“泛家族主义”事实上从来没有离开过中国。一旦有了足够的政策土壤,创业者依托家庭和家族资源的商业创新,就迅速成为我国民营企业创业的主流模式。改革开放以来,中国民营企业的创业高峰有以下三波:第一波是20世纪80年代初,以温州为代表的农民率先将家庭联产承包责任制中的劳动力解放出来,在国有企业的夹缝中寻找全国市场机会;第二波是1992年邓小平南方谈话之后的创业高潮,政治束缚一旦解脱,家庭作坊式工厂敢于直面国企与外企的竞争,成为中国增量经济的主力,也是后来加入WTO之后经济全球化的重要参与力量;第三波是“全民创业、万众创新”的近几年,政府通过简政放权、商事制度改革等多项措施改革阻碍创新创业的体制机制,创业在国家层面被赋予了驱动新一轮发展战略红利的重任。不用说20世纪80年代的第一代民营企业企业家已过花甲,即便是20世纪90年代初创业的企业家都已年过半百,大浪淘沙后的胜利者享受着指数化财富积累带来的生活改善,也有意识地考虑将个人的生命周期纳入企业的战略规划,有步骤地考察和培养后备人才,最终将自己的创业成果托付于接班人。

CEO继任是公司的重要决策,公司治理框架内选择企业内部晋升还是外部聘任的研究不能完全解决中国第一代民营企业企业家逐渐衰老背景下的权力更替的问题。民企传承的中心任务是延续基于股权与经营权的剩余控制权。因为股权与财富直接相关,一代创业者作为子孙家产的托管人,股权留给后代被认为是天经地义的事。但经营权与股权可以分离,传亲属还是聘专家担任CEO乃当下控股家族关于经营接班人选的战略性决策。在家族企业研究领域,接班人的胜任力模型并不能解释“王健林花5亿成立普思投资让王思聪去亏”的事件,有的控股家族并非出于能力来选聘企业CEO,不是所有的家族企业都会走上支薪经理

掌管企业的“管理革命”。学术界对家族企业“如何不同”及“为何不同”做了大量的研究,但也需要就形形色色家族企业为何做出迥异的聘任决策做出解释,讨论家族企业异质性问题。

目前学术界对于家族拥有控股权促进还是阻碍企业绩效存在争议,但是对于家族成员接管企业的经营权后业绩下降似乎能达成共识。中国上市公司是否存在家族 CEO 的绩效折损效应及其家族身份与企业绩效关系的计量研究是否有内生性问题,是本书首先要回答的。本书利用上市家族企业的横截面数据显示,从托宾 Q 以及销售周转率等绩效指标看,家族 CEO 所领导的企业显著低于非家族 CEO 所领导的企业。为什么会造成这种后果?本研究利用外生性金融危机提供的准自然实验,发现非家族 CEO 有更强薪酬绩效敏感性,根据最优合约理论解释了企业的更高绩效。这项研究还解决了 CEO 身份与绩效之间的内生性问题。

本研究致力于回答的第二个也是最重要的问题是有的控股家族为何忍受经济上的折损效应坚持雇佣家族 CEO。家族企业的特殊性在于企业嵌入在家族系统之中,而家族系统又嵌入在更大的制度环境里。家族不仅仅有可持续地获取物质财富的经济目标,还追求不直接产生经济价值、家族为核心的非经济目标。本书还利用美的集团、世茂股份、方太厨具和统一石化四个案例,从制度环境、家族和企业三个层面构建家族企业 CEO 的聘任决策模型,发现:(1)控股家族目标存在异质性,非经济目标不同,相对于经济目标的重视程度也不一样。跟现有基于欧美企业的研究文献相比,中国控股家族普遍希望持续掌控企业、子女成长成才实现家族的健康繁衍,但是否要向子女提供企业岗位、家族是否依靠企业获取社会资本等方面存在差异;(2)家族的目标受到制度环境、子女接班意愿与能力的影响。具有较强非经济目标的家族会鼓励、培养和提升子女接班的意愿和能力。(3)非经济目标的重要程度与“传亲属”还是“聘专家”有重要关系。

本研究还基于多任务委托代理模型,可以推导更加重视非经济目标的家族倾向于提供薪酬激励强度较弱的聘任合约,社会总福利最大的家族—CEO 匹配方式是能力高的职业经理人接受那些经济目标更重要、提供更大薪酬激励的控股家族的聘任,而家族成员即便能力可能较弱也要被非经济目标更重要的家族优先雇佣。

案例研究回答了“如何”以及“为什么”的问题,经济学模型提供了均衡的聘任匹配状态,大样本计量分析提供更为稳健的统计支持。基于全国工商联 2015 年“非公有制经济的两个健康”调研数据,利用 Logistic 模型发现:在家族成员与职业经理人都可资聘任的情况下,非经济目标的重要性与经营权释出给外人具有显著的负效应。而且第一代企业家的决策权力、子女在公司任职将会强化两者之前的负效应;企业主与各级官员的政治联系强化了家族对企业的控制,显著地弱化两者之间的负效应。

在家族企业研究领域,本书从传承要实现的目标着手探讨经营权更替,坚持认为只有通过对目标的研究才能对所谓的“顺利”、“成功”还是“令人满意”的传承做出评价,拓展了以往仅从两代人的交接班意愿与接班人能力的传承研究路径。另外,社会情感财富(SEW)是研究家族企业区别于其他企业的解释视角,作为一种参照系很难对同为家族企业但迥异的战略行为进行有效预测,本研究从控股家族目标为着手点以技术性和量化的方式进行企业行为的前因分析。本研究为一代创业者让渡经营权提供决策建议,也为企业主和职业经理人如何实现匹配,避免“裙带关系的老板”、“不落地的经理人”互相指责提供可借鉴的思路。

该研究的思路和具体的撰写过程中一直都得到了我的博士生导师、浙江大学管理学院陈凌教授的校正和指导,也感谢浙江大学管理学院博士生导师窦军生副教授很多建设性意见。在每个子课题的研究中,都蕴含了吴炳德博士、巩健博士、陈士慧博士、王昊博士等研究团队合作者的汗水。本研究的部分成果已经在《外国经济与管理》《学术评论》《山东社会科学》《南方经济》等杂志发表,为了本书内容的连贯性、饱和度和整体感,内容修改整合进入本书,感谢上述杂志的授权。要特别感谢的还有浙江大学城市学院商学院郑健壮教授、谢文武教授等领导的大力支持,学院构建的工商管理省级一流学科及杭州市哲学社会科学重点研究基地为创业与家族企业研究提供了有力的支撑。当然,文责自负,非常欢迎读者对书中的错漏给予批评指正。

朱建安

浙江大学城市学院创业与家族企业研究中心

2017 年 6 月

1 绪论	001
1.1 研究背景	001
1.2 概念的界定	003
1.3 问题的提出	005
1.4 选题的意义	007
1.5 研究内容	008
2 文献综述	011
2.1 家族企业如何不同? 为何不同?	012
2.2 形形色色的家族企业及其异质性问题	016
2.3 家族企业传承:以“传给谁”为首要问题	019
2.4 传亲属与聘专家:如何不同?	023
2.5 文献述评	026
3 “传亲属”与“聘专家”:基于上市公司数据的比较	029
3.1 研究假设	030
3.2 家族 CEO 领导下的企业如何不同	033
3.2.1 研究设计	033
3.2.2 家族与非家族 CEO 的区别	036
3.2.3 描述性统计	037
3.3 绩效变动与 CEO 薪酬激励:以身份为调节变量	039
3.4 稳健性检验	040
3.5 结论与讨论	041

4 家族目标异质性与企业 CEO 聘任:案例研究	043
4.1 理论框架	044
4.2 研究方法与研究设计	048
4.3 家族企业经营权传承的四个案例	050
4.3.1 美的集团	050
4.3.2 世茂股份	052
4.3.3 方太厨具	055
4.3.4 统一石化	057
4.4 案例分析:制度环境、家族目标与 CEO 聘任	061
4.4.1 民营企业家族内传承“欲说还羞”:不可忽视的制度情境	061
4.4.2 控股家族的非经济目标	064
4.4.3 外在压力影响家族目标的优先级顺序	076
4.4.4 家族目标与子女接班意愿和能力的互动	085
4.5 总结与讨论	087
5 家族企业 CEO 聘任的理论模型	091
5.1 匹配视角下的 CEO 聘任	091
5.2 多任务背景下的企业-CEO 聘任匹配	093
5.2.1 家族企业 CEO 薪酬激励:基于多任务委托代理模型	093
5.2.2 目标异质性与 CEO 能力的匹配模型	097
5.2.3 家族企业 CEO 聘任决策模型	099
5.3 结论与讨论	101
6 控股家族目标异质性与经营权释出倾向的实证分析	105
6.1 理论分析与研究假设	107
6.1.1 主效应研究假设	107
6.1.2 调节效应研究假设	110
6.2 研究样本和研究设计	117
6.2.1 问卷设计和回收	117
6.2.2 变量的测量	118

6.2.3 描述性统计和相关性分析	123
6.3 假设检验结果和数据分析	123
6.4 稳健性检验	126
6.5 讨论与结论	127
7 研究结论与展望	131
7.1 主要研究结果及其创新点	131
7.2 实践应用的启示	133
7.3 研究局限与展望	135
参考文献	137
索引	167

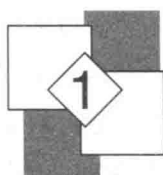
图 目 录

图 4.1	案例研究的理论分析框架	047
图 4.2	美的集团控股之何氏家族谱系图	051
图 4.3	何享健家族 2015 年对上市公司美的集团的控制链条	052
图 4.4	许氏家族对世茂股份的控制链条	053
图 4.5	世茂股份控股之许氏家族谱系图	055
图 4.6	方太厨具控股之茅氏家族谱系图	056
图 4.7	茅氏家族对方太厨具的控制链条	057
图 4.8	霍氏文化产业集团公司的股权控制图	058
图 4.9	控股霍氏文化产业集团之霍氏家族谱系图	059
图 4.10	2005 年何氏家族对上市公司的持股链条	066
图 4.11	2006 年何氏家族对上市公司的持股链条	066

表目录

表 1.1	泛家族主义利益相关者划分	005
表 3.1	家族与非家族 CEO 的区别	037
表 3.2	描述性统计与主要变量的相关关系	038
表 3.3	企业绩效与薪酬提升的关系检验	039
表 3.4	企业绩效与薪酬提升关系的稳健性检验	040
表 4.1	家族与企业的目标分类	046
表 4.2	案例企业 CEO 接任决策背景	060
表 4.3	强化治理结构实现长期控制的目标	058
表 4.4	控制企业促进子女成长和家族和谐的路径	073
表 4.5	四个控股家族政治身份	075
表 4.6	何氏家族在美的集团的权益	078
表 4.7	美的集团与何享健子女企业的关联交易	080
表 4.8	美的集团家族企业主脑的目标与战略行为	081
表 4.9	基于家族目标异质性的 CEO 聘任决策	090
表 5.1	经济/非经济目标下的聘任决策	100
表 6.1	样本特征 ($N=807$)	118
表 6.2	概念测量和设计编码	120
表 6.3	描述性统计与主要变量的相关关系	122
表 6.4	非家族目标重要性与经营权释出倾向关系检验	125
表 6.5	稳健性检验	127

绪论



1.1 研究背景

家族企业是全世界常见的组织类型,几乎在各行各业都存在家族所有和家族控制的企业,即便是公众公司仍然有极高的比例可以追溯到一个或者几个控股家族(Bertrand & Schoar, 2006; Claessens et al., 2000; Porta et al., 1999)。学术界一度认为这种传统组织不具有两权分离带来的专业性,不像支薪经理控制的现代工业企业那样能够有一席之地(钱德勒, 1987)。在很长时间内,缺乏对这种历史悠久、有很强环境适应力的有效率组织进行足够研究。直到 20 世纪八十年代开始人们逐步看到了家族企业抗风险能力强、追求长期绩效、兼顾利益相关者、担当更多社会责任等方面的优势(Berrone et al., 2010)。家族企业所体现的长期使命(Continuity)、命运共同体(Community)、互利共赢关系(Connection)、决策灵活(Command)的特征令人称道(Miller et al., 2008)。

虽然家族企业曾经在中国一度消失,但是“家族主义”、“泛家族主义”事实上从来没有离开过中国。一旦有了足够的政策土壤,创业者依托家族和家庭资源的商业创新,就迅速成为我国民营企业创业的主流模式。改革开放以来,中国民营企业的创业高峰有以下三波:第一波是八十年代初,以温州为代表的农民率先将家庭联产承包责任制释放的劳动力解放出来,在国有企业的夹缝中寻找全国市场机会;第二波是 1992 年邓小平同志南方谈话之后的创业高潮,政治束缚一旦解脱,家庭作坊式工厂敢于直面国企与外企的竞争,成为中国增量经济的主力,也是后来加入 WTO 之后经济全球化的重要参与力量;第三次创业高峰是“全民创业、万众创新”的近几年,政府通过简政放权、商事制度改革等多项措施