

教育部人文社科规划基金项目（14YJA630073）资助

民营家族企业

Mingying Jiazu Qiyu Daiji Chuancheng Yingxiang Yinsu Yu Chuancheng Zhiidu Yanjiu

代际传承影响因素与传承制度研究

谢守祥 王雅芬 王呈斌 著



中国矿业大学出版社

China University of Mining and Technology Press

教育部人文社科规划基金项目(14YJA630073)资助

民营家族企业代际传承影响因素与 传承制度研究

谢守祥 王雅芬 王呈斌 著

中国矿业大学出版社

内 容 简 介

本书以我国民营家族企业代际传承的实际为背景,在经典家族企业传承模型理论的基础上,按照“机理—结构—制度”的研究思路,构建了我国民营家族企业传承中的影响因素和传承模型。然后结合样本,定量分析研究了民营家族企业代际传承意愿及其影响决定因素。研究选取了浙江台州 376 家民营家族企业的在任者,通过问卷调查的方式,结合对国内 10 多家民营家族企业代际传承的信息资料分析,研究了家族企业传承模型的有效性。最后结合我国成功家族企业的传承实例,重点探讨了家族企业传承中的家族企业治理模式及家族企业传承制度创新等问题。

本书不仅可以作为大中专院校或科研单位中从事家族企业代际传承研究的学者和研究生的参考用书,还可以作为从事家族企业传承咨询和培训服务的顾问人员的工具书。

图书在版编目(CIP)数据

民营家族企业代际传承影响因素与传承制度研究/

谢守祥,王雅芬,王呈斌著. —徐州:中国矿业大学出版社, 2017. 12

ISBN 978 - 7 - 5646 - 3801 - 6

I. ①民… II. ①谢… ②王… ③王… III. ①家族—
民营企业—企业管理—研究—中国 IV. ①F279. 245

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 300123 号

书 名 民营家族企业代际传承影响因素与传承制度研究

著 者 谢守祥 王雅芬 王呈斌

责任编辑 何晓明 孙建波

出版发行 中国矿业大学出版社有限责任公司
(江苏省徐州市解放南路 邮编 221008)

营销热线 (0516)83885307 83884995

出版服务 (0516)83885767 83884920

网 址 <http://www.cumtp.com> E-mail: cumtpvip@cumtp.com

印 刷 江苏凤凰数码印务有限公司

开 本 787×1092 1/16 印张 10.75 字数 210 千字

版次印次 2017 年 12 月第 1 版 2017 年 12 月第 1 次印刷

定 价 38.00 元

(图书出现印装质量问题,本社负责调换)

前 言

中国现代民营家族企业起步于 20 世纪 70 年代后期,发展于 80 年代与 90 年代,快速成长于 21 世纪,现已经成为我国经济发展的主要力量之一。在我国的有些地方,非公经济已经超越公有制经济成为了经济主体,极少数家族企业已经完成了第三代传承,但大多数民营家族企业正处在第二代企业传承的关键时期。

本书以我国民营家族企业代际传承的实际为背景,在经典家族企业传承模型理论的基础上,按照“机理—结构—制度”的研究思路,构建了我国民营家族企业传承中的影响因素和传承模型,提出了基于传承意愿这一隐性变量,分析了家族企业代际传承的触发性行为,从家族企业行为选择的视角形成了传承意愿形成、传承计划设计和传承制度安排等三个阶段的民营家族企业代际传承的分析模型。然后结合样本,定量分析研究了民营家族企业代际传承意愿及其影响决定因素,并按照传承意愿强与弱、传承制度高与低及家族企业传承模式的演变,从低到高将其分为随机型、家族型、职业型和结构型的不同传承模式。

本书研究选取了浙江台州 376 家民营家族企业的在任者,通过问卷调查的方式,结合对国内 10 多家民营家族企业代际传承的信息资料分析,研究了家族企业传承模型的有效性。实证研究结果表明:① 传承意愿可被传承文化、传承环境、关系传承、传承目的、家族传承、传承标准、传承安排等因素影响;② 家族因素和在任者因素直接

影响着传承意愿,家族因素还通过在任者因素间接影响着传承意愿,在代际传承过程中,家族企业的在任者意愿和家族因素占据了绝对主导地位;③ 整体传承意愿显著影响着传承计划,传承意愿高的企业,传承对象倾向于家族成员,继任者人选倾向于从中高层岗位开始培养。

代际传承意愿对传承后的家族企业管理产生影响。传承意愿高的企业注重企业内控制度的建设,强化家族对企业的管控能力,同时强化对家族制度规范的控制,通过建立“家族委员会”来缓解家族成员对家族企业的不利影响和压力,要求家族企业成员服从家族决策。

最后结合我国成功家族企业的传承实例,重点探讨了家族企业传承中的家族企业治理模式及家族企业传承制度创新等问题。

著 者

2017年9月

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 问题提出	1
1.2 研究的范围和前提假设	4
1.3 研究文献评述	8
1.4 家族企业代际传承的影响因素	9
1.5 研究价值	11
第 2 章 家族企业代际传承的一般性框架分析	13
2.1 家族企业代际传承中的基本问题	14
2.2 家族企业继任者选择与领导力培养	17
2.3 家族企业传承后公司治理	19
2.4 家族企业传承的路径依赖	21
第 3 章 家族企业代际传承的理论基础	28
3.1 家族企业传承的相关理论模型	28
3.2 代际传承影响因素的相关理论	35
3.3 传承过程的相关理论	38
3.4 代际传承的制度创新	40
3.5 家族企业传承的评述与展望	47
第 4 章 民营家族企业代际传承环境因素与传承机理分析	48
4.1 影响家族企业的经济环境	48
4.2 经济环境影响代际传承分析	53

4.3	家族企业代际传承理论分析	55
4.4	家族企业代际传承分析框架	58
第5章	家族企业代际传承意愿影响因素与实证分析	64
5.1	概念模型和假设	64
5.2	家族企业调查问卷设计	68
5.3	调查问卷处理与数据分析	69
5.4	检验因子分析	74
5.5	相关分析	80
5.6	回归分析	83
5.7	中介效应检验	92
5.8	回归分析对研究假设的验证	94
5.9	主要研究结论	95
第6章	家族企业传承计划与传承制度的因素分析与实证	99
6.1	家族企业传承意愿对传承计划的影响	99
6.2	提出假设	109
6.3	实证分析	110
6.4	家族企业传承意愿对传承制度的影响与实证	115
6.5	传承意愿对传承制度的假设	119
6.6	实证分析与检验	121
第7章	家族企业代际传承模式及其选择	125
7.1	代际传承模式分析	125
7.2	传承模式变迁途径	131
7.3	结论	132
第8章	家族企业代际传承对策与制度创新	133
8.1	家族企业传承的影响要素与影响过程	133
8.2	家族企业传承中的配套环境改进	135
8.3	家族企业传承模式创新	137
8.4	家族企业传承的制度创新	140

8.5 杜邦公司家族企业的变革历史	141
8.6 我国家族企业传承的成功典型案例	142
参考文献	152
附录	161
致谢	164

第 1 章

绪 论

1.1 问题提出

家族企业始于 18 世纪英国工业革命时期,至今已有 200 多年的历史。家族企业曾经被看作是一种落后的企业组织形式,家族式管理被看成是一种落伍的管理方式。事实上,无论是发达国家还是发展中国家,家族企业都大量顽强地生存和发展着,并且在各国占据了重要的地位。Gersick 等认为,即使是最保守的估计,由家族所有或经营的企业在全世界企业中也占有 65%~80%。国际家族企业研究院(IFERA)通过对不同国家 60 个研究者和教授的调研,验证了家族企业在世界经济发展中的主导地位,它们提供了大量的就业岗位。在《财富》杂志评选的世界 500 强企业中,1/3 是由某个家族所有或控制。在美国,超过 80%的企业为私人所有,家族企业创造了美国生产总值的一半,其雇佣的劳动力也占了一半。刘伟东等研究表明,在东亚特别是东南亚地区,家族企业占其国内生产总值的比例非常高,家族企业大都居主导地位,其中日本的中小企业 95%以上是家族企业。Wang 等研究表明,在英国,家族企业预计占有所有企业的 2/3 以上,参与大约一半的经济活动,私营企业的员工雇佣增加了国内生产总值。

中国现代家族企业绝大多数诞生于 1978 年改革开放之后,它们为保障市场、刺激投资、增加税收、扩大出口等发挥了不可替代的作用。中国家族企业主要集中在东部地区,浙江省则是我国家族企业的先发地区。以家族企业为主体的浙江民营企业发展在我国一直处于领先地位,2010 年度,中国民营企业 500 强的申报门槛为年销售收入 36 亿元人民币,而浙江民企百强综合排序最后一名已经达到销售额 54.41 亿元了。2012 年 9 月,《福布斯》杂志中文版发布了

《中国现代家族企业调查报告》，上市家族企业大都还是集中在珠三角和长三角地区，排名前三的广东、浙江、江苏三省的上市家族企业之和便已超过总数的一半。

研究发现，家族企业在经济社会中占据重要地位，但家族企业准备将权力在代际之间进行转移之际，正是其最容易受伤之时。据 Alcorn 统计，家族企业的平均寿命仅有 24 年，最常见的现象是：当家族企业的创始人突然离去或退休的时候，往往就是家族企业终结的时候。Birley 和 Handler 研究表明，只有 30% 的家族企业能够成功传递到第二代，仅有 10%~15% 的家族企业能够成功传递到第三代。Molly 等以 152 家中小型企业为样本，研究了家族企业继承对财务结构和绩效的影响，发现家族企业从第一代传递到第二代，会消极地影响公司的负债率；第一代公司的增长率在继承后会下降，而接下来几代之间的继承却不会对公司的增长水平产生任何影响。

我国改革开放 30 多年来，家族制民营企业取得了长足的发展，已经成为推动经济社会发展的重要力量。中国民（私）营经济研究会家族企业研究课题组于 2011 年发布的《中国家族企业发展报告》中提出，中国 85.4% 的私营企业是家族企业，中国的家族企业已经成为我国经济社会发展的一支重要力量，但同时也面临着企业经营的持续性考验。截至 2010 年，我国 4 309 家私营企业平均年龄仅为 9.0 年，超过 3/4 的家族企业在未来可能面临较大的传承障碍，缺乏清晰的传承计划，导致中国的家族企业普遍呈现“短命”的现象。

2014 年，《福布斯》杂志对在沪深两地上市的民营家族企业和在香港交易所上市的内地民营家族企业进行了一项调查，并据此在《福布斯》杂志中文版发布了《中国现代家族企业调查报告》。报告显示：A 股上市的 2 528 家公司中有 1 485 家是民营公司，占比达 58.7%。而在这些民营企业中家族企业数达 747 家，占比 50.3%，相较于 2013 年上升了 0.6 个百分点。近年来，随着企业格局日渐步入成熟以及“创一代”年龄的不断增长，越来越多的二代子女开始接手家族企业。在本次调研的 747 家上市家族企业中，86% 的家族牢牢掌握着公司的股权和经营权，而且在家族中处于核心地位的人同时也是企业的所有者。目前，只有 100 家左右的家族企业没有选择内部传承，而是将经营权交给了外姓职业经理人。由此不难看出，在中国大多数的第一代家族企业在任者仍然更倾向于“传内不传外”，他们会抓住一切机会、尽一切可能地培养子女并使其成为自己的接班人。

2011 年，由全国工商联、中山大学、中国民（私）营经济研究会等数家单位发

起并合作完成了一项关于中国家族企业的调查报告。通过对 3 286 家家族企业的调查发现,其中超过 1/5 的受访者希望将家族企业传承给下一代。平均年龄为 50 岁的“创一代”们传承愿望尤为强烈,这一结论的得出主要是基于在接受调查的 1 014 人中,有将近一半的受访者希望自己的子女能够继承家业,继续把家族生意经营下去。上海交通大学安泰经济与管理学院也曾选取了处于行业领先地位的 182 家中国家族企业进行调查,结果显示渴望子女接班的企业主占压倒性的多数,占比高达 90%。

从宏观环境来看,2008 年美国爆发了次贷危机,随后逐步演变成了全球金融危机。在我国,家族企业面临着国际市场疲软、原材料价格上升、劳动力工资上涨、人民币不断升值等诸多压力。从微观角度看,家族企业凭借创业者的智慧,抓住了市场机会,赢得了发展契机。但也同时存在管理相对粗放、创新投入不足、价值链低端等问题,它们的存在制约着核心竞争力的形成。因此,后危机时代,家族企业正面临着转型升级的紧迫任务,部分家族企业已经开始尝试通过“领导人”的更替来寻求新的突破。

浙江省台州市是我国民营经济的发源地之一。改革开放以来,其率先探索了以家族企业为主体的民营经济发展之路,创造了“民间主体、市场主导、政府推动、制度规范”的民营经济机制优势,基本上形成了汽摩配件、医药化工、模具制品、水泵阀门等 30 多个产业集群。到 2007 年,台州市工业生产单位达 10.4 万个,其中规模以上工业企业有 5 474 家,工业增加值达到 928 亿元人民币,成为浙江省重要的先进制造业基地,创造了“台州现象”。

由以上论述可见,在我国,一方面家族企业已经成为推动中国社会经济发展的一股重要力量,其作为一种企业组织形态,将在中国长期存在并且蓬勃发展,与此同时,也会有越来越多的研究者和学者们投身于家族企业代际传承的研究;另一方面,家族企业的代际传承问题已经日益凸显了其重要性和迫切性。传承成功与否直接决定了家族能否基业长青,能否持久永续。早期关于家族企业的研究更多的是将关注点放在从接班人的确定到他们真正在企业立住脚的这一段时期,重点研究的是传承的效果,在接班人的培养、传承计划安排、传承意愿影响因素等方面的研究还不是很多,尽管这些都直接或间接地影响和决定了传承的效果。

1.2 研究的范围和前提假设

1.2.1 研究对象界定

美国企业史学家 Chandler 最早给家族企业下的定义,他认为传统的个人企业(即两权合一的企业)是家族企业。综合来说,一般从以下几个视角来定义研究对象即家族企业:

(1) 产权视角

Gersick 认为,不论企业是以家族命名还是好几位亲属在企业的高层领导机构里,都不能由此确定某一企业是家族企业,能确定其为家族企业的是家族拥有所有权。Donckels 和 Frohlick 认为,一个家族的成员持有企业 60% 或以上的股权才能认定其为家族企业。潘必胜主张从企业所有权和经营权的结合上来定义家族企业,他认为当一个家族或数个具有紧密联盟关系的家族拥有企业全部或部分所有权,并直接或间接掌握企业的经营权时,这个企业就是家族企业。叶银华认为,具备以下三个条件就可以认定为家族企业:一是家族的持股比例大于临界持股比例;二是家族成员或具有二等亲以内之亲属担任董事长或总经理;三是家族成员或具有三等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。

(2) 家族关系视角

家族企业的重要特征是家族关系卷入企业的管理,并且权力的交接是在家族成员间以非市场导向方式进行的。家族的血缘、姻缘关系决定了家族成员涉入企业的经营管理。家族企业代际权力的交接不仅包括产权,还包括企业运作和战略方向的管理控制权。Donnelley 认为,家族企业是指同一家族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。Handler 认为,主要运作和继任决策受到在企业中担任管理岗位或董事席位的家族成员影响的企业为家族企业。Astrachan 等认为,应该从家族参与和影响企业的程度来判断一个企业是家族企业还是非家族企业。

(3) 控制权视角

经营控制权是家族企业的重要特征。在现代企业制度框架下,股东与企业之间存在多次委托代理的关系,甚至股东拥有的仅仅是名义经营控制权。因此,家族成员是否掌握企业的实际控制权显得十分重要。管理大师 Drucker 认

为,家族企业就是家族控制和管理的企业。Alcorn 认为,家族企业是一个或是独资性质,或是合伙性质,或是公司性质的经济实体,如果部分股权由公众拥有,家族必须掌握企业的运营。Daily 和 Dollinger 认为,家族企业就是有两个或两个以上的同姓担任企业总经理或占据企业核心管理职位,并且他们与企业所有者关系密切。孙治本认为,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。Morris 等从管理者和企业管理方面概括了家族所有和家族管理的企业与其他企业存在的显著区别。

(4) 行为视角

Chua 等认为,家族企业就是由一个或几个家族监控或管理的企业,并潜意识里希望企业能稳定地代代相传。甘德安认为,由于中国几千年的家族文化传统,家族制和家族化管理不仅在私营企业普遍存在,而且其他类型的企业,如乡镇企业、合伙企业、集体企业、股份合作制企业以及部分国有企业中也存在着家族制和家族化管理的行为,企业拥有者通过对企业的管理和控制来追求家族的美好未来。

参照上述学者关于家族企业的定义,鉴于目前中国的绝大多数家族企业都集所有权和控制权于一体的实际,本研究对家族企业作如下定义:家族企业是指家族所有、家族管理的企业群体。具体标准为:家族成员拥有企业 50% 以上的所有权(绝对控股);两位及以上的家族成员参与企业的运营管理。

1.2.2 研究范围界定

(1) 代际传承的概念

家族企业代际传承一般包括产权传承和经营权传承。笔者认为,产权传承在某种程度上可以视作产权继承,在继承法律框架下研究传承及其影响因素更加恰当。因此,本研究的代际传承问题着眼于经营权的传承。本书所涉及的经营权传承主要关注家族企业经营班子之间权力交接及其行为措施。

(2) 传承过程的内涵

本书对于家族企业传承过程的研究主要着力于以下三个方面:一是传承行为可以分为几个阶段,不同阶段之间存在的内在逻辑关联是什么;二是传承计划包含哪些内容,传承计划具有哪些特征;三是代际传承是否可以制度化推进,传承制度包含哪些内容,具有哪些特征。

(3) 代际传承的理论探索

本书对于代际传承行为的理论研究主要着力于以下三个方面:一是将传承意愿作为触发代际传承行为的关键变量,研究传承意愿如何识别;二是从内部因素研究影响传承意愿的传导机理;三是传承模式有哪些,不同模式具有哪些特征和风险,不同模式之间是如何演进的。

(4) 代际传承的实证研究

本书基于大样本问卷调查,通过实证数据验证了以下三个问题:一是代际传承传导机理模型的有效性以及识别影响传承意愿的主导因素;二是分析传承意愿对传承计划、传承制度的影响,探究传承意愿高的家族企业的共性特征及其存在的问题;三是提出提高代际传承的相关对策和建议。

1.2.3 影响家族企业代际传承的研究视角

影响家族企业代际传承的因素很多,而且影响过程十分复杂,从目前研究的成果来看,研究视角有所不同,一般包括权力传承、家族企业传承后的持续发展 and 未来等。本书将从以下视角展开研究。

(1) 经营环境影响代际传承

国际、国内经营环境影响家族企业代际传承。特别是在外部环境存在较大不确定因素的背景下,家族企业面临着融资关、用工关、成本关、汇率关、税负关等诸多压力,部分家族企业希望通过快速传承计划来促进企业的转型升级。相关研究发现,多变的环境背景会催化家族企业的代际传承。

(2) 在任者素质正向影响传承意愿

家族企业在任者自身条件、素质影响着代际传承。受在任者年龄、身体条件等客观因素的影响,代际传承计划往往会显得比较被动,但是代际传承是完全刚性的;受在任者学历、能力等主观因素的驱动,代际传承计划往往又显得比较主动,而且具有一定的战略远见和弹性。

(3) 家族因素影响传承意愿

家族成员对家族企业的经营权、选择权、决策权等的参与程度影响着代际传承。从家族企业的文化视角来看,家族企业有着自我循环、自我繁衍,并不断强化的趋势。家族企业股权继承以封闭、内循环模式为主,这从产权视角上决定了家族企业的基本属性。家族成员对家族企业经营决策的参与度则从经营层面决定了家族企业管理的基本定位和结构。

(4) 传承意愿正向影响传承计划

家族企业传承意愿通过传承计划得以实现。传承计划一般包括传承时间、

传承对象、传承标准、接班人培养等环节。家族企业在任者根据传承意愿的强烈程度在传承计划安排上会做出相应的选择。

(5) 传承意愿正向影响传承制度

为了有效落实传承意愿,从顶层设计视角来看,需要做出制度性的安排。传承制度既包含了企业制度,也包含了家族制度。家族企业在任者需要在传承制度安排上体现传承意愿,从而降低传承风险。

1.2.4 本书研究的四大关键核心

研究家族企业代际传承是一项重要而紧迫的现实问题。李惠森认为,当今的家族企业,经过第一代的艰苦创业,家族和企业大都得到了一定的发展,如何避免家族发展到第二、第三代时出现不和甚至破裂,从而使企业濒于破产危机的状况,是摆在无数家族企业面前一个不可回避的问题。陈凌等的研究表明,家族企业中的传承力最低,家族企业在传承家业上面临着管理鸿沟、文化鸿沟、情感鸿沟等三大挑战。庄聪生则认为,未来5~10年是中国的家族企业传承换代的关键时期,应深入研究家族企业的运行模式,从中找出规律性的经验做法,以期为广大家族企业实现可持续发展提供借鉴。

家族企业代际传承是一个复杂的过程。家族企业成功传承往往需要较长的时间,其间各类因素对家族企业代际传承都会有很大影响,这给定量、跟踪分析研究带来较大难度。从家族企业代际传承行为来看,传承意愿是触发家族企业在任者实施传承计划的主要因素。因此,本书着重研究以下四大核心问题:

(1) 关于传承意愿的研究:传承意愿是否可以被观测?影响传承意愿的因素是什么?这些因素影响传承意愿的机理是什么?

(2) 传承意愿与传承计划的关系:传承意愿如何通过结构化模式传导到传承计划之中?不同传承意愿在传承计划中存在哪些特征?

(3) 传承意愿与传承制度的关系:传承计划在实施过程中,是否存在制度性风险?制度性风险的来源是什么?传承意愿如何通过顶层设计来形成代际传承的制度保障?

(4) 家族企业传承中制度设计的相关解决方案。重点探讨家族企业传承过程中的传承模式、家族企业治理等重大问题,以及如何实现家族企业顺利交接和持续发展等。

家族企业在世界经济发展中发挥着主导地位,并提供着大量的就业岗位。但是,家族企业的平均寿命只有24年,仅30%的家族企业能够成功传递到第二

代,10%~15%的家族企业能成功传递至第三代。家族企业主导权力的代际传承成为家族企业能否可持续发展的核心问题与关键环节。

我国的现代民营企业始于改革开放以后,大约90%的民营企业采用了家族式管理的模式。随着第一代创业型民营企业年龄的增长,家族企业进入代际传承的高峰期,代际传承是否顺利已成为家族企业能否可持续发展的关键。因此,研究家族式民营企业代际传承的影响因素及传承制度,对于促进民营企业顺利度过代际传承的“高危期”,以实现民营经济的可持续发展具有重要的意义。

1.3 研究文献评述

1.3.1 国外研究现状述评

国外关于家族企业代际传承的研究兴起于20世纪60年代。已有研究可分为两大方面:

(1) 对家族企业代际传承中特定影响因素的研究

这些影响因素可以概括为在任者的意愿与行为、接班人的意愿与行为、人际关系因素、家族背景、企业背景、社会背景等六个方面。具体研究多以一两类因素的案例研究和调查分析为主。这些取得了诸多成果,也发现了不少逻辑上可行而实证结果却难以支持的问题。

(2) 关于家族企业代际交接过程的模型研究

代表性的有:Kellin等的生命阶段模型、Handler的三阶段模型、Longenecker等的七阶段接班模型、Stavrou等的三层次代际传承模型以及Michael的认知归类路径分析模型。这些研究主要关注代际交接过程中接班人的适合年龄、接班人所经历的培养或成长阶段、传承的周期以及代际交接过程中的心理因素,如角色认识、焦虑效应等。这类研究主要是通过理论推演来完成对现实现象的结构性解释。

1.3.2 国内研究现状述评

由于我国现代家族式民营企业本身起步较晚,加之早期对民企是否应该实施家族式管理模式争议较大,因此,对家族企业的代际传承问题研究较少。直至2001年后,一些家族式民企成功上市引发社会关注,同时越来越多的家族式企业面临代际传承的现实困惑与风险,于是,关于我国家族式企业代际传承问

题的研究开始兴起。比较有代表性的有:窦军生等对家族式企业代际传承问题的起源、演进、国外主要的经典模型、研究动态以及企业家个体的作用等进行了系统的介绍、阐述和研究;甘德安探讨了我国家族企业的研究现状和未来的方向。总体而言,国内关于家族企业代际传承问题研究的理论基础为现代企业理论,研究视角重视对国外研究的借鉴与检验,研究方法以案例归纳分析和推理演绎为主,量化研究和实证研究开始受到重视,但系统性实证研究还很少。理论研究与企业代际传承高峰来临的迫切需求之间存在脱节。

考虑到中国家族式民营企业的发展阶段及所处的制度环境与西方国家的家族式企业明显不同,中国社会的社会结构、家族特征与宗法观念、家族成员间关系维系的习俗与惯例、社会文化价值观中的家族角色定位等与西方国家也存在显著的文化差异,而且中国的家族式企业大多是三权合一型的,这些显著的差异使得我们在借鉴国外学者的研究成果、解决国内家族企业代际传承问题时,需要格外谨慎。

本书拟以我国的家族式民营企业为研究对象,从社会心理学、组织行为学、制度经济学、现代企业理论等多学科交叉的视角,系统地识别和分析我国现阶段家族式企业代际传承过程不同阶段的主要影响因素。然后,遵循规范的实证研究范式,通过对家族式民企较密集的长三角典型区域的深入调研和数据采集,建立基于不同生命周期的我国家族式企业代际传承影响因素动态模型。在对模型中各要素作用关系路径、方向、强度进行系统剖析的基础上,进行相应的制度设计,为引导和促进我国家族式企业顺利完成主导权的代际传承、化危机为机遇,提供决策的理论依据和制度参考。

1.4 家族企业代际传承的影响因素

1.4.1 企业背景

在CEO继任研究领域,Kesner等认为企业背景(主要是董事会和企业绩效)同继任之间的关系一直都是学者们研究的主要议题之一。但在家族企业代际传承研究领域,有关企业背景对代际传承过程影响的系统研究还不多。与企业背景有关的研究主要集中于企业规模、正规化程度、董事会设置及其构成情况等对家族企业传承过程计划性的影响。此外,在有关子女接班意愿的研究文献中,学者们还将企业的健康状况与发展前景视为影响子女接班意愿的因素