

封面 +

分类号_____ 密级_____

U D C_____ 编号_____

厦 门 大 学

博 士 后 研 究 工 作 报 告

从传承的角度看家族企业的发展——以泉州民营企业为例

施金平

工作完成日期：2014年12月31日

报告提交日期：2015年4月30日

厦门大学

2015年_____月

从传承的角度看家族企业的发展——以泉州民营企业为例

The development of inherited family businesses--- focusing on Quanzhou
family owned companies

博士 后 姓 名 施金平

流动站（一级学科）名称 工商管理

专 业（二级学科）名称 管理学

研究工作起始时间 2012年9月

研究工作期满时间 2014年12月

厦 门 大 学

年 月

厦门大学博硕士学位论文摘要

厦门大学博士后研究工作报告

著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用博士后研究工作报告的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交该报告的纸质版和电子版，有权将该报告用于非赢利目的的少量复制并允许该报告进入学校图书馆被查阅，有权将该报告的内容编入有关数据库进行检索，有权将博士后研究工作报告的标题和摘要汇编出版。保密的博士后研究工作报告在解密后适用本规定。

本研究报告属于： 1、保密（ ）， 2、不保密（）

纸本在 年解密后适用本授权书；

电子版在 年解密后适用本授权书。

（请在以上相应括号内打“√”）

作者签名： 日期： 年 月 日

导师签名： 日期： 年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要

带格式的: 居中, 缩进: 右侧:
0.05 厘米, 首行缩进: 2 字符

内 容 摘 要

民营经济在国家的经济发展中发挥着重要的作用。不论是在企业的数量上,还是在吸纳的就业人数方面上,民营企业都占到了绝大多数的比例,民营企业对国家 GDP 的贡献更是超过了 50%。另一方面,家族企业是世界范围内普遍存在的组织形式,家族企业又占到了这些民营企业中的大半部分,家族企业在当今的社会中具有举足轻重的地位,在世界各国都大量存在和发展着,并在各国的经济发展和就业方面扮演着重要角色。我国目前的家族企业大多创立于 20 世纪 80 年代,经过 30 多年的发展,老一代的创业者已经进入了人生暮年,其创办的企业自然到了该代际传承的时候。

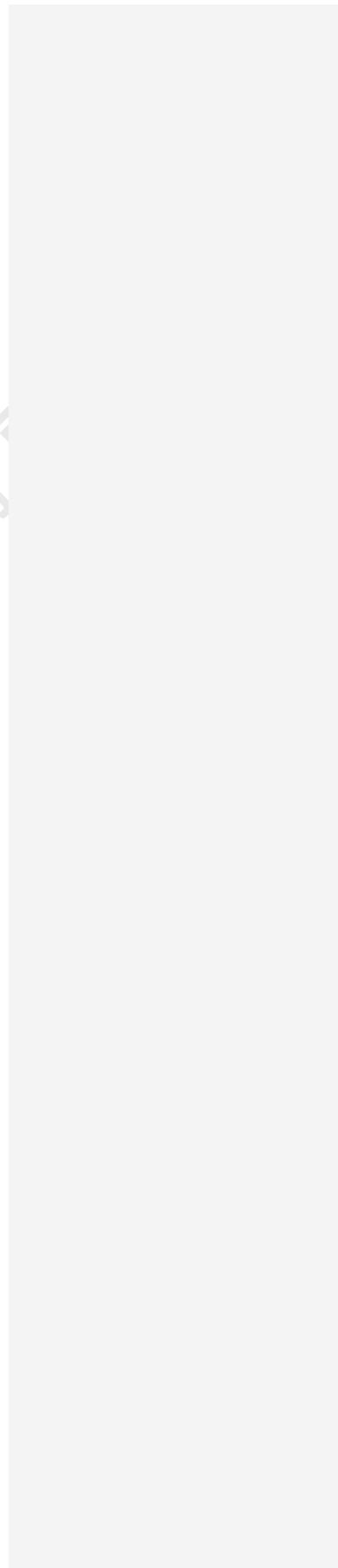
传承是人类文明进步的必然选择。没有传承,就没有今天人类文明的进步与发展。中国的家族企业自改革开放以来,已经走过了 30 多年的发展历程,随着企业创始人的逐渐老去,在今后的市场中如何保证原来企业的竞争地位,变成摆在这些企业家们面前急需解决的问题。可以预测未来的 10 年至 20 年,将是我国家族企业代际传承的高峰期;因而对家族企业交接班前后产生的一系列问题的正确处理不仅对于国家经济的发展来说相当重要,而且对于社会的安定和谐也具有深远的意义。

代际传承是家族企业面临的最难应付的挑战之一。如何摆脱“富不过三代”这一困扰家族企业的魔咒?如何成功寻找到能推动家族企业实现下一个辉煌的接班人?进入二十一世纪,随着家族企业换代接班高峰期的到来,对家族企业传承问题的研究,越来越成为学术研究的重点和热点。本论文从企业传承的角度来研究家族企业的发展,对中国家族企业的形成、发展和传承进行研究,总结了家族企业的定义、家族企业传承及模式,并以泉州家族企业为案例,对家族企业传承进行研究评述,提出若干研究结论,希望对家族企业的延续发展有所裨益。

关键词: 家族企业, 代际传承, 接班人

|

厦门大学博硕士学位论文摘要



Abstract

The private economy plays an important role in a nation. Typically in most nations, more than half of the number of businesses and source of employment are from the private enterprises.

In China, the main form of private enterprises is family businesses. Most of these family businesses were founded in the 1980s. The founders after having worked their businesses for over 30 years and are getting older, they look to their next generations to take over. The next 10 to 20 years will see increasing succession planning, inheritance and transferring of businesses to the next generations.

A successful transfer of businesses will ensure the development of the national economy as well as stability and harmony of the society. Such successions have to be managed well as the saying goes, “wealth does not last beyond three generations.”

It is with this in mind, that more academic researches are been conducted on issues like succession planning and family inheritance problems.

This paper is one such study. It looks into the formation of family business heritage, family succession business models, a case study on the Quanzhou family enterprise and its business succession, and putting forward conclusions from the study which hopefully can be helpful to the development of the family enterprise system.

Keywords: Family business, family inheritance, successor

厦门大学博硕士学位论文摘要

目 录

第 1 章 绪论	1	带格式的：字体：Times New Roman
1.1 研究背景	1	带格式的：缩进：左 1.35 字符
1.2 研究意义	1	带格式的：两端对齐
1.3 本文研究内容与研究方法	2	带格式的：缩进：左 1.35 字符
1.4 国内外研究综述	3	
1.5 研究创新	11	
第 2 章 理论综述	13	带格式的：两端对齐
2.1 家庭及家族的定义	13	带格式的：缩进：左 1.35 字符
2.2 家族企业的定义	15	
2.3 家族企业的基本特点	20	
2.4 家族企业代际传承的定义	23	
2.5 职业经理人	29	
第 3 章 中国及泉州家族企业传承现状	31	带格式的：两端对齐
3.1 中国家族企业传承发生的原因	31	带格式的：缩进：左 1.35 字符
3.2 中国家族企业传承的模式选择	32	
3.3 中国家族企业传承存在的问题	39	
3.4 泉州家族企业代际传承的情况	50	
3.5 国外家族企业传承的经验与启示	57	
第 4 章 泉州家族企业代际传承的对策建议	65	带格式的：两端对齐
4.1 提早制定传承计划	66	带格式的：缩进：左 1.35 字符
4.2 更新家族企业的思想观念	68	
4.3 规范家族企业接班制度	69	
4.4 健全职业经理人制度	75	
4.5 构建有利于企业传承的家族企业文化	78	
4.6 创业者培养企业以外的个人兴趣	79	
第 5 章 结论与展望	81	
5.1 本文研究的主要结论	81	
5.2 本文的不足和展望	82	
[参考文献]	84	带格式的：两端对齐
致 谢	10295	
博士生期间发表的学术论文、专著	10396	
博士后期间发表的学术论文、专著	10497	
个人简历	10598	
联系地址	10799	带格式的：缩进：左 1.35 字符
第 1 章 绪论	3	
1.1 研究背景	3	
1.2 研究意义	3	

1.3 本文研究内容与研究方法	4
1.4 国内外研究综述	5
1.5 研究创新	13
第 2 章 理论综述	15
2.1 家庭及家族的定义	15
2.2 家族企业的定义	17
2.3 家族企业的基本特点	22
2.4 家族企业代际传承的定义	25
2.5 职业经理人	34
第 3 章 中国及泉州家族企业传承现状	33
3.1 中国家族企业传承发生的原因	33
3.2 中国家族企业传承的模式选择	34
3.3 中国家族企业传承存在的问题	44
3.4 泉州家族企业代际传承的情况	54
3.5 国外家族企业传承的经验与启示	61
第 4 章 泉州家族企业代际传承的对策建议	70
4.1 提早制定传承计划	71
4.2 更新家族企业的思想观念	73
4.3 规范家族企业接班制度	74
4.4 健全职业经理人制度	79
4.5 构建有利于企业传承的家族企业文化	84
4.6 创业者培养企业以外的兴趣爱好	85
第 5 章 结论与展望	88
5.1 本文研究的主要结论	88
5.2 本文的不足和展望	89
[参考文献]	91
致 谢	98
博士生期间发表的学术论文、专著	99
博士后期间发表的学术论文、专著	100
个人简历	101
联系地址	102

第1章 绪论

1.1 研究背景

家族企业在世界经济史中占有非常重要的地位,是最古老的企业组织形式之一。但是,在20世纪中后期,家族企业问题研究才成为独立的研究领域。自然人生命周期的有限单向性和企业周期无限循环性之间的矛盾,导致了所有的企业主都不可避免地要面临着经营控制权传承的问题,但经营控制权传承是一个复杂的过程,它决定着家族企业能否平稳过渡、稳步发展、更加辉煌。因此目前,家族企业经营控制权传承成为家族企业研究领域备受关注的焦点问题。

中国大陆现存的家族企业基本都是20世纪70年代改革开放后成立的,这些早期创建家族企业的创始人,到现在大多数都进入了花甲之年。同时,其家族的第二代甚至第三代已经进入企业参与企业的经营管理;因此,创始人马上就要面临着权杖交接的问题。但是财富转移和权力交接很容易就引发企业变动,甚至大震动,权力交接时刻也是企业最脆弱的时刻,如何选择最合适的权力继任者,就成为家族企业顺利传承的基础环节。国内对这一问题的研究尚不普遍,尤其是针对中国家族企业经营控制权传承的研究相对也比较少。缺少对中国特定经济环境和文化氛围下的家族企业经营控制权传承规律的归纳、总结与建议。

福建省泉州市作为中国大陆改革开放的前沿阵地,从20世纪80年代起,逐渐成为福建省乃至全国民营经济最活跃的地区之一,90%以上的民营企业是家族企业。家族企业的发展状况将直接关系到泉州企业的二次创业,关系到泉州市甚至是福建省经济和社会的未来。对泉州家族企业生存和发展中存在的问题进行科学的分析,将会不断推动泉州家族企业突破自身发展的局限,实现可持续发展。泉州家族企业在发展过程中,面临着几个亟待解决的问题,如产权问题、管理制度问题、治理结构问题、代际传承问题等,其中最重大的战略决策问题就是代际传承问题,它是企业生存和发展中的一个重要转折点。而且,随着第一代创始人退休的时间越发临近,如何解决权力传承问题,日益成为理论研究界关注的热点之一。

本论文从代际传承切入,立足于中国家族企业存在的特定环境和文化影响,以福建省泉州市的家族企业为研究样本,通过实地调查研究与理论研究相结合的方法,研究中国家族企业经营控制权传承的问题。

1.2 研究意义

新老更替是人类的永恒规律,任何企业都会面临企业创始人逐渐年老体衰、无力继续经营管理,需要物色接班人,顺利实现权力传承的问题。对于家族企业而言,代

际传承是一次至关重要的抉择。据美国布鲁克林家族企业学院（Brookings Institution）的研究，约有 70%的家族企业未能传到下一代，88%未能传到第 3 代，只有 3%的家族企业在第 4 代以后还在经营。《中国家族企业发展报告》也提出，中国的家族企业在成为经济社会发展的一支重要力量的同时，也面临寿命有限、传承障碍等方面的隐忧。这些资料显示出代际传承问题的重要性和紧迫性。

传承如果顺利的话，企业将会实现稳步发展、不断壮大；传承如果不顺利的话，企业的发展将会受到严重阻碍，企业的大好前途甚至会被断送。改革开放以来，泉州第一代家族企业创业者在经历了 30 多年的发展之后，大都已经临近退休年龄，在即将退出历史舞台的时刻，如何确定接班人，如何规划企业的未来，顺利实现企业的可持续发展，这是摆在各个创业者面前的重要问题。因此，目前泉州家族企业在发展过程中面临的一个最重要的问题就是企业的代际传承。

泉州家族企业能否顺利地解决这一问题，将会影响到家族企业的长久繁荣发展，甚至关系到泉州家族企业发展的未来。因此，研究泉州家族企业如何做好代际承续与发展的的问题，促进家族企业实现可持续发展，不仅具有很高的理论意义，又有重要的实践意义。

1.3 本文研究内容与研究方法

1.3.1 研究内容

家族企业的领导人更替是企业发展的必然，但是能否成功接班将影响到企业未来的命运。家族企业建立现代企业制度和聘用职业经理人是家族企业未来发展的重要方向，也是企业发展的大势，但是在现阶段它不能是唯一的选择。真正合适好用的企业制度和用人制度是因时、因地、因不同发展阶段而制定的，并没有普遍适用的标准模式。家族企业作为一种普遍存在的企业组织形态，其效率本身并无绝对的高低之分，家族企业不一定是低效率，股份有限公司也未必就一定高效率的。正如哈耶克所说：“具有竞争力的制度，是人们行为的结果，而不是人为设计的结果”，家族企业就是人们行为的结果。本文主要研究泉州家族企业的代际传承问题，为泉州家族企业实现顺利传承提供一些理论与案例支持。

本文从家族企业传承的角度入手，全文包括五章：

第一章 绪论，主要论述了家族企业传承问题的提出、研究意义、本文的主要内容和结构、国内外研究现状及述评；

第二章 理论综述，主要研究家族企业和代际传承等概念的界定、家族企业类型及代际传承的定义；

第三章 中国及泉州家族企业传承的现状与传承模式分析,以及国外家族企业传承对我们的借鉴;

第四章 对泉州家族企业代际传承提出相应的对策和建议;

第五章 结论,总结本文观点并提出不足之处,有待进一步研究。

1.3.2 研究方法

1、实证分析与规范分析相结合

实证分析与规范分析是经济分析的基本方法。实证分析只对事实做客观描述,而不对行为结果作价值判断,主要回答“是什么”;规范分析研究判断经济行为“好”、“坏”的标准,并用这些标准去衡量、评价经济行为“应该”是怎样。事实上,这两种方法往往是联系在一起的。实证分析中往往包含一些价值判断,而规范分析又是建立在对实际运行过程了解的基础上。本文试图从两种方法联系的角度入手,通过对现实问题的具体研究,在回答“是什么”的基础上,提出“该怎样”的对策建议,本文运用实证分析方法分析了目前家族企业传承过程中的问题,并得出一些结论。

2、比较分析与逻辑归纳相结合

比较分析包括历史比较分析和国际比较分析,比较既是基于时间也是基于空间。本文在时间维度的分析,试图清晰阐明国内家族企业发展的轨迹,空间维度的分析让我们了解国内家族企业和国际家族企业的差别。比较的目的是更清楚地了解国内家族企业代际传承过程中存在的问题,之后采用归纳总结的方法提出国内家族企业代际传承应该注意的问题及对策。

家族企业可以说是目前存在的最复杂的企业形式之一,因为它包含着两个处理原则迥然不同的系统:家族系统和企业系统,而且在企业前期,企业系统受制于家族系统的利益要求,那么对家族系统的分析就必不可少地需要引入人类学、社会学和心理学甚至伦理学的相关知识及研究方法。

1.4 国内外研究综述

1.4.1 国外研究综述

在欧美国家及日本家族企业已有上百年的历史,在这过程中出现了一批企业历经百年,传承好几代,但是仍然保持着旺盛的生命力,例如杜邦公司(1802)、福特公司(1903)、IBM(1911)、希尔顿饭店(1919)、丰田汽车公司(1937)等;美国杜邦家族有200多年的悠久历史,是世界500强企业中最长寿的公司,延续了10多代。

自从开始研究家族企业以来,代际传承问题就一直是各专家学者热衷探讨的一个热门话题。从20世纪60年代开始,家族企业传承成为学术研究的一个主题,并大量

采用案例分析的研究形式 (Kesner and Sebor, 1994)。研究者们通过反复地建议、检验、修正理论以期提高我们理解和预知家族企业行为的能力。Christensen (1953), Davis (1968), Longenecker & Schoen (1991), Stavrou&Window (1995), Trow (1961), Ward (1987) 在各自的文献中都强调：家族企业传承不是一个时点事件，而是一个长期的过程，它甚至是从继任者出生就开始了。(Longenecker&Schoen 1978) 提出了“家族企业代际传承是一个长期的社会化过程”。西方学者对家族企业传承已经做了比较全面的研究，主要集中在传承规划、传承对象以及传承的演进过程等几个方面。

1、传承规划

许多学者的研究表明，企业没有能够继续生存下来最大的原因就是缺乏对下一代传承规划。提早设计继承计划，意味着可以确保家族的健康发展以及顺利将企业传给下一代人。如果没有制定传承计划，在创始人突然去世时，权利格局和所有权分配将会发生巨大的变化，多个财产继承人之间斗争与冲突常常变得非常激烈，从而导致企业不能做出战略决策以保证企业将来的发展。事先没有制定好传承计划也会威胁到该家族的财产，因为许多棘手的财产问题都没有解决，最终的结果常常是将企业股权出售。Beckhard,R.&Dyer,W.G.的研究显示，“大约 70%的家族企业在其创始人死后或者退休后被出售给别人或进行清算”。(Ibrahim) 等人家族企业的继承过程进行了案例研究,强调了一个结构复杂大规模的家族企业实施传承计划的重要性。(Koenig) 在研究中也指出了传承计划的重要性，并将家族企业继承计划分为三种类型：即管理继承、所有权继承和意外管理继承。

Sharma 等人认为，与传承计划相关的活动是传承过程的一部分，传承计划能增进成功传承的概率。Avila (2003) 通过对有传承计划和无传承计划的家族企业进行比较，发现了显著差异：在企业没有传承计划的情况下他们的传承过程是充满敌意的，而那些事先有制定传承计划的企业他们的传承过程是合作愉快的和令人信服的。

对传承计划的实证研究方面，Malone 通过对美国木材业的 58 家家族企业的调查分析显示，无论规模大小，绝大多数美国家族企业缺乏长远的传承规划。(Motwani et al.2006) 实证分析表明无论企业的规模大小，家族企业有一个正式的传承计划，筛选继承者和为现任的 CEO 提供训练和指导是非常重要的。

一个企业及领导越是具有长远的战略规划能力，企业的可持续发展能力就越强，因为他们知道能够提前意识到传承规划是家族企业战略规划的基础。在研究过程中发现一个和谐的家庭和提前制定传承规划呈现出正相关关系，因为是在一个和睦的家庭

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

廈門大學博碩士論文摘要庫