

内部培养还是外部培养：家族企业继任者培养模式与家族企业创新投资

刘代涵

贵州大学管理学院，贵州 贵阳

收稿日期：2023年9月15日；录用日期：2023年11月26日；发布日期：2023年12月5日

摘要

文章研究了差异化的家族企业继任者培养模式如何影响家族企业创新投资，以及两者之间的关系是否会依赖于家族传承冲突和家族所有权类型而发生变化。研究发现：相对于内部培养模式，家族企业继任者外部培养模式会削弱继任后的家族企业创新投资水平；两者之间的关系在家族传承冲突较高的家族企业中和多创始人控制型家族企业中更显著；时间推移会削弱家族企业继任者培养模式对家族企业创新投资的影响，继任3年后，外部培养模式对家族企业创新投资的消极影响显著下降。

关键词

家族企业继任者培养模式，传承冲突，家族所有权类型，创新投资

Internal or External Cultivation: Successor Cultivation Models in Family Enterprises and Innovative Investment in Family Enterprises

Daihan Liu

School of Management, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: Sep. 15th, 2023; accepted: Nov. 26th, 2023; published: Dec. 5th, 2023

Abstract

The article investigates how differentiated succession cultivation models in family enterprises af-

fect innovation investment in family enterprises, and whether the relationship between the two will change depending on family inheritance conflicts and types of family ownership. Research has found that compared to internal cultivation models, external cultivation models for family enterprise successors can weaken the innovation investment level of family enterprises after succession. The relationship between the two is more significant in family enterprises with higher family inheritance conflicts and in multi-founder controlled family enterprises. The passage of time will weaken the impact of succession cultivation models on family enterprise innovation investment. After three years of succession, the negative impact of external cultivation models on family enterprise innovation investment significantly decreases.

Keywords

Successor Cultivation Model for Family Enterprises, Inheritance Conflicts, Type of Family Ownership, Innovation Investment

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

家族企业创新投资的前置动因是学术界关注的热点问题之一。随着家族企业逐渐进入交接班的高峰期,关于该问题的研究已经推进到代际传承因素的影响层面[1]。其中,基于社会情感财富理论的分析占据主导地位,强调家族传承意愿是驱动家族企业创新投资的积极因素[2]。但也有研究证实,家族企业接任者涉入会抑制家族企业创新投资[3][4]。

这种分歧对于将传承因素纳入家族企业创新动因问题的研究提出了更高要求。即现有研究更多的是将代际传承当作一个事件特征变量,以继任者是否涉入家族企业或涉入程度,来观察代际传承对家族企业创新投资的影响。而事实上,传承是一个过程而非一个事件,对家族企业继任者的培养是代际传承的关键[5][6]。培养方式不同,家族企业继任者的创新意愿和资源调动能力就会存在差异,进而导致企业创新投资的不同。因此,要了解代际传承情境下家族企业创新投资差异的前置动因,就需要考虑家族企业培养方式的差异化影响。

从商业实践来看,目前发生代际传承的家族企业主要有两种继任者培养模式:一是内部培养,家族企业继任者主要在家族企业内部工作,经过长时间的能力锻炼和品德考察后进入到企业高管层;二是外部培养,家族企业继任者在进入家族企业高管层之前,主要是在企业外部进行长期的学习或工作。这两类模式各有优劣,到底哪种模式更有利于企业创新,则需要做进一步的分析和实证检验。

本文的研究贡献在于:一是为理解纳入代际传承因素的家族企业创新前置动因问题提供了一个新视角。不同于现有基于社会情感财富理论的研究,本文分析和检验了差异化的家族企业继任者培养方式对家族企业创新投资的影响,从家族企业接班人培养角度,为理解代际传承情境下的家族企业创新投资差异问题提供了一个新的观察视角和解释。二是将家族企业继任者培养模式与家族企业创新投资之间的关系,放置于家族控制权类型和家族传承冲突不同的情景进行检验。这不但能够反映出家族企业继任者培养模式影响企业决策行为的情境条件,也有助于识别家族企业内部治理状况对代际传承的影响,从而对于家族企业如何有效培养继任者,保持家族企业基业长青有一定的启示。最后,本文的研究对象虽然聚焦于家族企业接班人的培养,但对于一般企业如何培养选拔合适的高管人才来促进企业创新同样具有参

考借鉴价值。

2. 理论分析与研究假设

(一) 家族企业继任者培养模式与家族企业创新投资

从理论与实践来看,家族企业继任者的培养模式可以划分为内部培养和外部培养两种方式[6]。不同培养模式向利益相关者传递了不同的信号,也为家族企业继任者本身塑造出不同的意志偏好和行为能力[7],进而会不同程度地影响企业的投资决策行为。创新投资作为一种具有高风险性和长周期性特征的投资决策,需要管理者既有进行创新投资的意愿,亦有调动企业资源进行创新投资的能力。相对于内部培养模式而言,外部培养模式在一定程度上会削弱家族企业继任者的创新投资意愿和付诸实践的能力,进而会对家族企业创新投资产生消极影响,具体原因如下:

一是从培养模式影响家族企业继任者进行创新投资的意愿来看:权威合法性理论认为,个体与群体成员建立长期的积极关系,有助于其被群体接纳,从而形成高度的群体认同[8]。内部培养的家族企业继任者,经过了与企业内部成员的长期交往,其能力和品行经过了长期考验,因此其个人管理权威相对较高。相对于内部培养模式而言,经历外部培养的家族企业继任者与企业内部成员之间缺乏共事的基础,彼此之间存在较为严重的信息不对称,这使其个人管理权威的不确定性程度提高[9]。在此情况下,为获得企业内部利益相关者的认可,谋求个人管理权威的建立,经历外部培养的家族企业继任者就需要在继任后,快速获得良好业绩以证明自己[10]。而创新投资的高风险性特点使其具有较高的投资失败的可能性,家族企业继任者可能面临“竹篮打水一场空”的风险。同时创新投资的长周期性也会使其可能承担因短期创新绩效不明显等因素产生的业绩较差、声誉质疑等损失[11]。这与其急于证明自己的“速胜动机”相悖,因而会导致其创新投资意愿不足。

二是从培养模式影响家族企业继任者的资源调动能力来看:内部培养的家族企业继任者通过长期参与家族企业活动,与家族企业内外部利益相关者之间存在较为频繁的互动,构建起了一定的社会关系网络,具有一定的资源调动能力[12]。而经历外部培养模式的家族企业继任者由于缺乏与内部利益相关者之间的长期磨合和信任关系,其超常规的晋升方式也会对原有的内部利益和权力格局产生干扰,更会容易引起其他高管或同事的抵触情绪[12]。因此,其需要花费更多的时间、精力去理顺各种利益关系,较难整合利用企业内部资源[13]。同时,如前文所述,外部培养的家族企业继任者的个人管理权威相对较低,这也会影响其对企业的资源调动能力。创新投资需要管理者拥有较高的人、财、物等资源的调动能力。资源调动能力不足一定程度上会影响外部培养的家族企业继任者对企业创新投资的投入。基于此,本文提出如下假设:

H1: 相对于家族企业继任者内部培养模式,家族企业继任者外部培养模式会削弱继任后的家族企业创新投资水平。

(二) 家族传承冲突与家族控制权类型的调节效应

家族企业与非家族企业代际传承的一个显著差异在于,继任者面临较高的家族内部竞争,这种竞争状态会放大不同培养模式对家族企业继任者创新投资意愿和能力的影响效应。可以预计,如果外部培养模式对家族企业继任者创新投资意愿和能力的削弱效应,是影响其继任后的家族企业创新投资的主要动因。那么在家族内部竞争较为激烈的企业中,家族企业继任者外部培养模式对继任者创新投资意愿和能力的削弱效应会更加突出。基于此,我们选择了家族传承冲突以及家族控制权冲突两种情景进行分析,以强化对假设 H1 理论逻辑成立性的检验。

1) 家族传承冲突的影响

从家族企业主的家庭成员结构实际状况来看,不少家族企业主有多名子女,这使得家族企业潜在继

承人并不唯一[14]。多名潜在继承人的存在使得企业面临较高的传承冲突[15]。受个人利益目标的影响,继任者同辈家族成员会由于对继承权的争夺而降低利他主义程度,企业内部资源竞争加剧[16] [17] [18],进而会影响家族企业继承人的创新投资意愿和能力。

一方面,在家族传承冲突较高的情况下,家族企业继承者为了在竞争中获胜,就更加需要在经营业绩上来证明自己的个人管理权威,这会更加促使其放弃回报周期较长和风险性较高的创新投资。另一方面,在家族传承冲突较高的情况下,家族成员之间的不和谐使得家族内部代理成本较高[19] [20] [21],这在很大程度上也会影响家族企业继承人对资源的调动能力,进而影响企业创新投资。

在此情况下,经过长期内部锻炼和磨合的家族企业继任者面临的个人管理权威需求压力相对较小。其在企业内部培养过程中构筑起的资源网络,一定程度上使其具有相应的资源调动能力。而经历外部培养的家族企业继任者,其个人管理权威容易遭受质疑,在传承冲突较高的情况下,其构建个人管理权威的迫切性更高。同时,其超常规的继任方式容易引起家族成员的领地防范心态,其资源调配能力受限制程度也比较高,进而会对其创新投资意愿和将其付诸实际的能力产生较高的消极影响。基于上述分析,提出如下假设:

H2: 在家族传承冲突较高的情况下,家族企业继任者外部培养模式对家族企业创新投资的消极影响更显著。

2) 家族控制权类型的影响

从商业实践来看,家族企业存在单一创始人控制和多创始人控制两种类型的家族控制权,两者之间在社会属性上存在较大差异[22]。在多创始人控制的家族企业中,继任者除了面对嫡亲家族成员权威之外,还要面对企业其他创始人及其子女的权威压力[14]。而出于利益的考虑,在多创始人控制的家族企业中,更容易出现帮派体系。不同创始人及其家族成员所形成的领地范围意识更加突出,相互之间的领地范围、利益纠葛和矛盾冲突更加凸显[23]。

在单一创始人控制的家族企业中,受中国“子承父业”传统文化的影响[24],继任者的家族企业继承人身份的合法性权威相对较高,这也就意味着其构建个人权威的紧迫性相对较低,进而其在创新投资决策过程中受到的约束相对较少。而在多创始人控制的家族企业中,继任者需要面对家族共同创始人以及潜在同辈竞争者的挑战,其所面临的组织认同压力更高[22]。面对多个家族成员对利益和资源的争夺,继任者个人管理权威建立的急迫性会削弱其对企业创新投资的长期承诺。

在此情况下,经历内部培养的家族企业继任者在经过长期培养后进入到企业决策层,这在一定程度上反映其获得了家族共同创始人的认可,面临的组织认同压力相对较小。而经历外部培养的家族企业继任者进入企业,会对家族共同创始人及其同辈竞争者带来一定的心理冲击。共同经历的缺失使其获得组织认可的难度更高,这在一定程度上会强化其建立个人管理权威的迫切性,同时也会限制其资源调配能力,进而影响其创新投资决策。基于上述分析,提出如下假设:

H3: 在多创始人控制型家族企业中,家族企业外部培养模式对家族企业创新投资的消极影响更显著。

3. 研究设计

(一) 样本选择与数据来源

本文选取 2008~2019 年沪深两市家族企业为初始样本。参考现有研究,本文将企业“实际控制人”为“自然人或家族”,且至少两个及以上的家族成员在该企业持股或任职企业界定为家族企业,样本经过如下筛选过程: 1) 首先剔除了公共事业类、金融类企业; 2) 剔除了 ST、*ST 的企业; 3) 剔除了模型所需指标数据缺失的样本; 4) 为规避异常值可能带来的影响,对连续因变量进行了上下 1% 的 winsorize 处理,最终得到有效样本公司 249 家,1101 个观测值。相关数据来源于 CSMAR 数据库和 CNRDS 数

据库。

(二) 变量界定

1) 因变量

创新投资(R&D)。为观察检验结果的稳定性,采用三个指标对该变量进行测量,具体包括:企业年末研发投入总额加1的自然对数(R&D1);企业年末研发投入总额/年末营业总收入(R&D2);企业年末研发投入总额/年末总资产(R&D3)。考虑到继任与决策之间的时间滞后性,采用滞后一期的数据进行观测。

2) 自变量

培养方式(Model)。以家族企业继任者担任企业总经理职位年份为时间节点,在此之前长期在家族企业之外的企业或其他组织中进行学习或工作属于外部培养,取值为1;在此之前一直在家族企业内部工作的,属于内部培养,取值为0。

3) 调节变量

家族企业所有权类型(FT)。参考邹立凯等(2019)的研究,若上市家族企业最终实际控制人为单一自然人则划分为单一创始人控制型家族企业,取值为1;若最终实际控制人为同一家族多个自然人或家族成员则划分为多创始人控制型家族企业,取值为0。

传承冲突(Conflict)。参考刘白璐和吕长江(2016)的研究,若家族中存在同代兄妹共同持股的情况,则传承冲突程度高,取值为1;反之则为传承冲突低,取值为0。

4) 控制变量

参考马骏等(2019)的研究,控制了企业规模、财务杠杆、企业业绩、企业成长性和企业现金流、企业年龄、家族成员规模、家族董事比例和独立董事比例、继任者性别、继任者年龄、继任者受教育程度、继任者政治关联、创始人性别、创始人年龄、企业所在地域等变量。此外,本研究还控制了年度和行业效应的影响,具体见表1。

Table 1. Variable definition table

表 1. 变量定义表

变量名称	符号	变量定义
企业规模	Size	企业总资产的自然对数
财务杠杆	Lev	企业负债总额与总资产之比
企业业绩	Roa	上一年度净利润/销售总额
企业成长性	Growth	公司当年的营业收入增长率
企业现金流	Cash	经营活动的现金流/企业总资产
企业年龄	Firmage	调查年份减去企业注册年份的自然对数
家族成员规模	Fn	家族企业成员数量
家族董事比例	Fd	家族董事人数/董事会总人数
独立董事比例	Indep	独立董事人数/董事会总人数
继任者性别	Sex_er	男性取值为1,女性取值为0
继任者年龄	Age_er	继任者当年的实际年龄取自然对数

Continued

继任者学历	Degree_er	1 = 中专及以下, 2 = 大专, 3 = 本科, 4 = 硕士, 5 = 博士
继任者政治关联	PC_er	从全国人大代表/政协委员值县级人大代表/政协委员的赋值为别为 4、3、2、1, 未担任人大代表/政协委员为 0
创始人性别	Sex_yi	男性取值为 1, 女性取值为 0
创始人年龄	Age_yi	创始人当年的实际年龄取自然对数
企业所在地域	Site	西部为 0, 中部为 1, 东部为 2
行业	Ind	哑变量
年份	Year	哑变量

4. 实证结果与分析

(一) 描述性统计

表 2 列示了主要变量的描述性统计结果。总体来看, 企业创新投资(R&D)三个指标的均值分别为 17.670、0.035 以及 0.019, 标准差分别为 1.081、0.021 以及 0.011, 说明不同家族企业的创新投资存在一定差异。培养模式(Model)的均值 0.323, 标准差为 0.468, 表明样本企业中, 采取外部培养模式的企业占总样本的 32.3%, 对家族企业继任者采取外部培养的企业相对较少。家族所有权类型(FT)的均值为 0.338, 标准差为 0.473, 表明样本区间内, 大多数家族企业的实际控制人为同一家族多个自然人或家族成员。传承冲突(Conflict)的均值为 0.401, 标准差为 0.409, 表明不同家族企业的传承冲突差异较大, 其余变量情况见表 2。

Table 2. Descriptive statistics of main variables

表 2. 主要变量描述性统计

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	N	mean	sd	min	p25	p50	p75	max
R&D1	1101	17.670	1.081	13.551	17.027	17.653	18.337	21.009
R&D2	1101	0.035	0.021	0.001	0.023	0.034	0.045	0.107
R&D3	1101	0.019	0.011	0.001	0.011	0.019	0.026	0.051
Model	1101	0.323	0.468	0.000	0.000	0.000	1.000	1.000
FT	1101	0.338	0.473	0.000	0.000	1.000	1.000	1.000
Conflict	1101	0.401	0.490	0.000	0.000	0.000	1.000	1.000
Size	1101	21.895	0.952	19.195	21.189	21.829	22.476	25.114
Lev	1101	0.368	0.182	0.032	0.218	0.353	0.491	0.991
Roa	1101	0.043	0.071	-0.486	0.018	0.044	0.078	0.232
Growth	1101	0.143	0.288	-0.727	-0.003	0.110	0.251	2.168

Continued

Cash	1101	0.051	0.067	-0.280	0.014	0.053	0.091	0.317
Firmage	1101	2.695	0.432	0.693	2.485	2.773	2.996	3.555
Fn	1101	3.578	1.598	1.000	2.000	3.000	4.000	13.000
Fd	1101	0.271	0.174	0.077	0.222	0.250	0.333	4.000
Indep	1101	0.371	0.053	0.250	0.333	0.333	0.429	0.600
Site	1101	1.710	0.617	0.000	2.000	2.000	2.000	2.000
Sex_er	1101	0.886	0.318	0.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Age_er	1101	3.678	0.169	3.258	3.555	3.664	3.807	4.078
Degree_er	1101	3.364	0.776	1.000	3.000	3.000	4.000	5.000
PC_er	1101	0.520	0.843	0.000	0.000	0.000	1.000	4.000
Sex_yi	1101	0.936	0.244	0.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Age_yi	1101	4.188	0.107	3.892	4.127	4.190	4.263	4.522

表 3 报告了主要变量的单变量检验结果。两样本的均值和中位数差异检验分别基于参数 t 检验和非参数 equality-of-medians 检验。外部培养模式样本组的创新投资的均值(中位数)分别为 17.316 (17.360)、0.032 (0.033)、0.016 (0.016)。内部培养模式样本组的创新投资的均值(中位数)为 17.839 (17.800)、0.037 (0.035)、0.020 (0.020)。外部培养模式样本组的创新投资均值和中位数均显著低于内部培养模式样本组,初步验证了假设 H1。

Table 3. Univariate difference test

表 3. 单变量差异检验

变量	外部培养			内部培养			差异检验	
	样本量	均值	中位数	样本量	均值	中位数	Mean Diff	Chi-sq
R&D1	356	17.316	17.360	745	17.839	17.800	0.523***	33.384***
R&D2	356	0.032	0.033	745	0.037	0.035	0.005***	4.165**
R&D3	356	0.016	0.016	745	0.020	0.020	0.004***	17.906***

(二) 统计检验结果与分析

本研究采用 OLS 回归对培养模式与家族企业创新投资关系进行了检验,统计检验结果见表 4。表 4 第 1 列显示,家族企业继任者培养模式(Model)与企业创新投资(R&D1)的估值系数为-0.281,且在 1%水平上显著;在表 4 第 2 列,家族企业继任者培养模式(Model)与企业创新投资(R&D2)的估值系数为-0.006,且在 1%水平上显著;在表 4 第 3 列,家族企业继任者培养模式(Model)与企业创新投资(R&D3)的估值系数为-0.004,且在 1%水平上显著。上述结果表明,家族企业继任者外部培养模式对家族企业创新投资具有显著负向影响,本文的研究假设 H1 得到支持。

Table 4. Successor cultivation models and innovation investment in family enterprises
表 4. 家族企业继任者培养模式与家族企业创新投资

变量	(1)	(2)	(3)
	R&D1	R&D2	R&D3
常数项	0.258 (0.219)	0.115*** (3.988)	0.075*** (5.143)
Model	-0.281*** (-5.381)	-0.006*** (-4.876)	-0.004*** (-5.592)
Size	0.722*** (25.170)	-0.005*** (-6.496)	-0.003*** (-7.327)
Lev	-0.109 (-0.694)	-0.028*** (-7.372)	0.000 (0.012)
Roa	1.553*** (4.061)	-0.014 (-1.486)	0.024*** (5.166)
Growth	0.132 (1.605)	-0.000 (-0.241)	0.000 (0.298)
Cash	1.286*** (3.423)	-0.001 (-0.144)	0.021*** (4.654)
Firmage	0.117* (1.920)	0.001 (1.001)	0.002*** (2.615)
Fn	-0.006 (-0.395)	-0.001* (-1.832)	-0.000 (-0.398)
Fd	-0.322** (-2.383)	-0.006* (-1.861)	-0.003* (-1.802)
Indep	-0.062 (-0.144)	0.014 (1.375)	-0.005 (-0.981)
Sex_er	0.213*** (2.965)	0.005*** (2.606)	0.003*** (3.280)
Age_er	0.094 (0.390)	0.025*** (4.178)	0.008*** (2.812)
Degree_er	0.040 (1.322)	-0.000 (-0.117)	0.001 (1.360)
PC_er	0.093*** (3.362)	0.001** (2.040)	0.001 (1.639)
Sex_yi	-0.028 (-0.268)	0.006** (2.336)	-0.001 (-0.735)

Continued

Age_yi	-0.274 (-0.710)	-0.026*** (-2.719)	-0.013*** (-2.741)
Site	0.323*** (8.690)	0.001 (1.615)	0.003*** (6.063)
Ind/Year	控制	控制	控制
AdjustedR ²	0.551	0.260	0.287
F	36.48	11.17	12.67
N	1101	1101	1101

注: *P < 0.1, **P < 0.05, ***P < 0.01。

为检验家族企业继任者培养模式与家族企业创新投资的关系是否会受到传承冲突的影响,我们将假设H1放置在传承冲突不同的企业中进行差异性比较,数据结果见表5。在家族传承冲突较高的样本组中,表5第1、3、5列中,家族企业继任者培养模式(Model)与企业创新投资(R&D)三个衡量指标之间的回归系数分别为-0.362 (t = -4.739, P < 0.01)、-0.008 (t = -4.402, P < 0.01)、-0.004 (t = -4.520, P < 0.01); 在家族传承冲突较低的样本组中,表5第2、4、6列中,家族企业继任者培养模式(Model)与企业创新投资(R&D)三个衡量指标之间的回归系数分别为-0.058 (t = -0.849, P > 0.1)、-0.003 (t = -1.642, P > 0.1)、-0.002 (t = -2.058, P < 0.05)。进一步的系数差异性检验发现,家族企业继任者培养模式(Model)与企业创新投资(R&D)之间的负向关系,在家族传承冲突较高的样本企业中更显著。也就是说,在家族传承冲突较高的企业中,家族企业继任者外部培养模式对家族企业创新投资的消极影响更显著,假设H2得到验证。

Table 5. The impact of inheritance conflict

表 5. 传承冲突的影响效应

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	R&D1	R&D1	R&D2	R&D2	R&D3	R&D3
	Conflict = 1	Conflict = 0	Conflict = 1	Conflict = 0	Conflict = 1	Conflict = 0
常数项	-1.976 (-0.981)	1.143 (0.751)	0.108** (2.210)	0.132*** (3.403)	0.049* (1.896)	0.095*** (4.947)
Model	-0.362*** (-4.739)	-0.058 (-0.849)	-0.008*** (-4.402)	-0.003 (-1.643)	-0.004*** (-4.520)	-0.002** (-2.058)
Size	0.827*** (17.602)	0.684*** (18.852)	-0.003*** (-2.835)	-0.005*** (-5.665)	-0.002*** (-2.970)	-0.003*** (-6.771)
Lev	0.380 (1.491)	-0.203 (-1.047)	-0.025*** (-3.980)	-0.026*** (-5.218)	0.005 (1.406)	-0.002 (-0.675)
Roa	1.490** (2.303)	1.862*** (4.095)	-0.013 (-0.809)	-0.006 (-0.480)	0.017** (2.092)	0.031*** (5.385)

Continued

Growth	0.066 (0.563)	0.113 (1.078)	-0.004 (-1.351)	-0.000 (-0.165)	-0.000 (-0.022)	0.000 (0.036)
Cash	0.834 (1.499)	1.066** (2.260)	-0.016 (-1.213)	-0.005 (-0.393)	0.016** (2.240)	0.019*** (3.237)
Firmage	0.350*** (4.029)	0.007 (0.086)	0.009*** (4.161)	-0.003 (-1.434)	0.004*** (3.780)	0.001 (1.251)
Fn	0.058*** (2.593)	-0.017 (-0.793)	0.000 (0.079)	-0.001* (-1.720)	0.001** (2.044)	-0.000 (-0.967)
Fd	-0.071 (-0.518)	-1.171*** (-3.559)	-0.004 (-1.311)	-0.002 (-0.213)	-0.001 (-0.537)	-0.008* (-1.814)
Indep	-0.709 (-1.115)	-0.121 (-0.216)	0.037** (2.425)	-0.016 (-1.119)	-0.006 (-0.749)	-0.012* (-1.700)
Sex_er	0.129 (0.990)	0.254*** (3.004)	0.006* (1.926)	0.005** (2.544)	0.004** (2.134)	0.003*** (2.772)
Age_er	-0.515 (-1.238)	0.344 (1.191)	0.017* (1.738)	0.029*** (3.984)	0.001 (0.118)	0.012*** (3.281)
Degree_er	-0.136*** (-3.200)	0.161*** (3.946)	-0.002** (-2.215)	0.001 (1.428)	-0.001** (-2.189)	0.002*** (3.430)
PC_er	0.030 (0.709)	0.084** (2.349)	0.001 (0.591)	0.001 (1.166)	0.000 (0.353)	0.001 (1.127)
Sex_yi	0.297* (1.740)	-0.065 (-0.509)	0.024*** (5.753)	0.001 (0.186)	0.005** (2.374)	-0.003* (-1.919)
Age_yi	0.635 (0.944)	-0.592 (-1.272)	-0.026 (-1.595)	-0.027** (-2.271)	-0.002 (-0.226)	-0.018*** (-3.128)
Site	-0.146* (-1.865)	0.449*** (10.718)	-0.009*** (-4.771)	0.004*** (4.177)	-0.002** (-2.018)	0.004*** (7.450)
Ind/Year	控制	控制	控制	控制	控制	控制
AdjustedR ²	0.646	0.583	0.320	0.319	0.254	0.373
F	24.60	25.94	7.081	9.361	5.400	11.61
N	441	660	441	660	441	660
系数差异		-0.304***		-0.005**		-0.002**
Chi2		8.09		4.64		4.33
P-Value		0.0045		0.0313		0.0374

注: *P < 0.1, **P < 0.05, ***P < 0.01。

为检验家族企业继任者培养模式与家族企业创新投资的关系是否会受到家族所有权类型的影响,我们将假设 H1 放置在家族所有权类型不同的企业中进行差异性比较,数据结果见表 6。在单一创始人控制型家族企业样本组中,表 6 第 1、3、5 例中,家族企业继任者培养模式(Model)与企业创新投资(R&D)三个衡量指标之间的回归系数分别为-0.066 ($t = -0.587, P > 0.1$)、-0.003 ($t = -1.285, P > 0.1$)、-0.001 ($t = -0.612, P > 0.1$)。在多创始人控制型家族企业样本组中,表 6 第 2、4、6 列中,家族企业继任者培养模式(Model)与企业创新投资(R&D)三个衡量指标之间的回归系数分别为-0.352 ($t = -6.362, P < 0.01$)、-0.009 ($t = -5.978, P < 0.01$)、-0.005 ($t = -6.107, P < 0.01$);进一步的系数差异性检验发现,家族企业继任者培养模式(Model)与企业创新投资(R&D)之间的负向关系,在多创始人控制型家族企业中更显著。也就是说,相对于单一创始人控制型家族企业而言,在多创始人控制型家族企业中,家族企业继任者外部培养模式对家族企业创新投资的消极影响更显著,假设 H3 得到验证。

Table 6. Impact effects of family ownership types

表 6. 家族所有权类型的影响效应

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	R&D1	R&D1	R&D2	R&D2	R&D3	R&D3
	FT = 1	FT = 0	FT = 1	FT = 0	FT = 1	FT = 0
常数项	-1.205 (-0.528)	0.713 (0.515)	-0.010 (-0.208)	0.193*** (5.078)	0.054** (2.373)	0.088*** (4.410)
Model	-0.066 (-0.587)	-0.352*** (-6.362)	-0.003 (-1.285)	-0.009*** (-5.978)	-0.001 (-0.612)	-0.005*** (-6.107)
Size	0.543*** (9.433)	0.799*** (24.975)	-0.007*** (-5.562)	-0.004*** (-4.885)	-0.004*** (-6.446)	-0.002*** (-5.286)
Lev	0.815** (2.410)	-0.333** (-2.055)	-0.007 (-0.948)	-0.032*** (-7.184)	0.011*** (3.208)	-0.002 (-1.028)
Roa	1.676** (2.219)	1.608*** (3.977)	-0.011 (-0.698)	-0.009 (-0.818)	0.030*** (3.981)	0.022*** (3.834)
Growth	-0.115 (-0.605)	0.173** (2.161)	-0.004 (-0.961)	0.001 (0.388)	-0.003 (-1.404)	0.001 (1.086)
Cash	1.602** (2.024)	1.191*** (3.127)	-0.022 (-1.294)	0.010 (0.994)	0.028*** (3.528)	0.018*** (3.350)
Firmage	0.338** (2.428)	0.052 (0.847)	-0.002 (-0.665)	0.004** (2.150)	0.004*** (2.624)	0.001 (1.264)
Fn	0.016 (0.473)	-0.007 (-0.449)	-0.001 (-1.468)	-0.000 (-1.138)	0.000 (1.166)	-0.000 (-0.534)
Fd	-1.775*** (-3.156)	-0.077 (-0.649)	-0.019 (-1.529)	-0.004 (-1.175)	-0.019*** (-3.318)	-0.000 (-0.125)

Continued

Indep	1.633*	-1.665***	0.029	-0.002	0.005	-0.025***
	(1.873)	(-3.654)	(1.509)	(-0.180)	(0.607)	(-3.805)
Sex_er	0.126	0.079	0.003	0.003	0.004**	0.002*
	(0.831)	(1.011)	(0.981)	(1.433)	(2.556)	(1.793)
Age_er	-1.377**	0.776***	-0.032***	0.054***	-0.008	0.018***
	(-2.399)	(3.100)	(-2.594)	(7.845)	(-1.356)	(4.860)
Degree_er	0.207**	0.005	-0.002	0.000	0.003***	0.000
	(2.549)	(0.145)	(-0.983)	(0.556)	(3.347)	(0.022)
PC_er	0.204***	0.052*	0.005***	-0.000	0.001**	0.000
	(3.422)	(1.826)	(3.937)	(-0.403)	(2.347)	(0.858)
Sex_yi	-0.318	0.379***	-0.010*	0.011***	-0.010***	0.005***
	(-1.182)	(3.397)	(-1.678)	(3.753)	(-3.696)	(3.236)
Age_yi	1.721**	-1.257***	0.070***	-0.070***	0.008	-0.024***
	(1.968)	(-3.064)	(3.669)	(-6.239)	(0.886)	(-4.057)
Site	0.452***	0.175***	0.002	0.000	0.003***	0.002***
	(6.670)	(3.941)	(1.063)	(0.344)	(4.797)	(2.873)
Ind/Year	控制	控制	控制	控制	控制	控制
AdjustedR ²	0.490	0.668	0.258	0.348	0.384	0.333
F	11.19	39.62	4.691	11.23	7.611	10.56
N	372	729	372	729	372	729
系数差异		0.286**		0.006**		0.004***
Chi2		5.54		4.75		9.89
P-Value		0.0186		0.0293		0.0017

注：*P < 0.1, **P < 0.05, ***P < 0.01。

(三) 进一步分析

考虑到随着时间的推移，继任者个体权威在提升，其创新意愿和资源调动能力也在发生变化，家族企业的创新情况可能会发生变化，我们将因变量研发投入滞后三期进行检验。检验结果发现(表 7)，家族企业继任者继任三年以上时，家族企业继任者外部培养模式对家族企业创新投资的削减效应显著下降。该结果表明，随着继任时间推移，外部培养的家族企业继任者经过三年以上的内部经历后，几乎就可以视为企业内部人了，因早年培养方式差异导致的家族企业继任者创新投资差异在减弱，这间接说明继任早期形成的家族企业创新投资差异是培养方式差异所导致的，进一步验证了假设 H1。同时，这也验证了 Lévesque 和 Stephan (2020)研究提出的：家族企业创新投资会随继任者涉入时长的变化而变化的观点。

Table 7. Successors of family enterprises after three years of succession
表 7. 家族企业继任者继任三年后的情况

变量	(1)	(2)	(3)
	R&D1	R&D2	R&D3
常数项	-5.106*** (-3.617)	0.017 (0.401)	0.009 (0.457)
Model	-0.003 (-0.057)	-0.001 (-0.468)	-0.001 (-1.633)
Controls	控制	控制	控制
Ind/Year	控制	控制	控制
AdjustedR ²	0.687	0.137	0.195
F	41.37	3.926	5.456
N	682	682	682

注: *P < 0.1, **P < 0.05, ***P < 0.01。

(四) 稳健性检验

一是考虑到 2008 汶川地震, 企业慈善捐赠对创新投资可能存在资金挤占效应, 剔除了 2008 年的样本重新回归; 二是剔除了创始人在公司担任职务的样本企业重新回归; 三是为了避免样本选择性偏误问题和遗漏变量所导致的内生性问题, 采用 PSM 和 Heckman 两阶段重新进行检验, 检验结果未发生实质性改变, 具体见表 8 和表 9。

Table 8. Regression test for excluding related samples
表 8. 剔除相关样本的回归检验

变量	剔除 2008 样本			剔除创始人任职样本		
	R&D1	R&D2	R&D3	R&D1	R&D2	R&D3
常数项	0.142 (0.120)	0.112*** (3.869)	0.071*** (4.909)	0.337 (0.195)	0.114** (2.513)	0.095*** (4.470)
Model	-0.283*** (-5.372)	-0.006*** (-4.910)	-0.004*** (-5.598)	-0.466*** (-5.227)	-0.011*** (-4.718)	-0.005*** (-4.781)
Controls	控制	控制	控制	控制	控制	控制
Ind/Year	控制	控制	控制	控制	控制	控制
AdjustedR ²	0.549	0.264	0.287	0.535	0.261	0.323
F	36.76	11.53	12.85	16.87	5.870	7.585
N	1089	1089	1089	525	525	525

注: *P < 0.1, **P < 0.05, ***P < 0.01。

Table 9. Endogenous processing
表 9. 内生性处理

变量	PSM 匹配(1:4 近邻匹配)			Heckman 两阶段检验(第二阶段)		
	R&D1	R&D2	R&D3	R&D1	R&D2	R&D3
常数项	1.191 (0.914)	0.116*** (3.809)	0.068*** (4.297)	-4.942** (-2.286)	-0.014 (-0.272)	0.036 (1.356)
Model	-0.285*** (-5.391)	-0.007*** (-5.263)	-0.004*** (-5.566)	-0.286*** (-5.485)	-0.006*** (-4.928)	-0.004*** (-5.711)
Controls	控制	控制	控制	控制	控制	控制
Ind/Year	控制	控制	控制	控制	控制	控制
AdjustedR ²	0.521	0.271	0.247	0.555	0.208	0.226
F	28.50	10.36	9.278	41.24	9.467	10.44
N	935	935	935	1067	1067	1067

注: *P < 0.1, **P < 0.05, ***P < 0.01。

5. 研究结论与启示

如何培养家族企业继任者对企业发展至关重要。本研究从创新投资决策的角度,探讨了家族企业继任者培养方式对创新投资的影响。研究发现,相对于内部培养,外部培养模式会降低家族企业继任者在继任后的创新投资水平,尤其在家族传承冲突高和多创始人控制型家族企业中更显著。此外,研究还发现,继任者继任3年后,外部培养模式对家族企业创新投资的负面影响减弱。

研究结果强调了代际传承对家族企业长期发展的重要性,特别是在考虑到创新投资对企业的关键作用。因此,家族企业应该重视内部培养潜力较大的继任者。对于已采用外部培养模式的家族企业,可以优化企业治理机制、家族控制权结构,减少传承冲突,以削弱家族企业继任者外部培养模式可能带来的负面影响。

本文的创新点在于:与现有研究不同,本研究关注了不同培养方式的家族企业继任者涉入时间长度的作用,而不仅仅是继任者是否涉入企业的二元变量。这一关注调和了以往关于继任者继任对创新投资影响的相悖研究,有助于加深对家族企业创新投资差异驱动因素的理解。

然而,本研究也存在一些局限,包括未能深入研究继任者个体特征和能力等因素的影响,以及未考虑特殊文化环境可能对培养模式和家族企业创新投资的影响。未来的研究可以进一步探讨这些因素,比如探讨继任者的性格、创新倾向等个体特征以及这些特征与不同培养模式的关联性;探索家族企业所在地区的文化导向、价值观等外部文化环境因素对家族企业创新投资的影响;结合案例研究,深入分析家族企业继任者培养模式、文化环境、个人特征等的相互关系,从而提供更深入的见解与更有趣的发现。

参考文献

- [1] 黄海杰,吕长江,朱晓文.二代介入与企业创新——来自中国家族上市公司的证据[J].南开管理评论,2018,21(1):6-16.
- [2] 朱沆, Eric Kushins, 周影辉. 社会情感财富抑制了中国家族企业的创新投入吗?[J]. 管理世界, 2016(3): 99-114.
- [3] 赵晶, 孟维炬. 继承人社会资本对代际传承中企业创新的影响[J]. 中国人民大学学报, 2016, 30(3): 91-105.

- [4] 严若森, 吴梦茜. 二代涉入、制度情境与中国家族企业创新投入——基于社会情感财富理论的研究[J]. 经济管理, 2020, 42(3): 23-39.
- [5] Goldberg, S.D., et al. (2016) Self-Confidence and Managerial Autonomy: Successor Characteristics Critical to Succession in Family Firms. *Family Business Review*, **6**, 55-73. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1993.00055.x>
- [6] 朱晓文, 吕长江. 家族企业代际传承: 海外培养还是国内培养? [J]. 经济研究, 2019, 54(1): 68-84.
- [7] 窦军生, 张芯蕊, 李生校, 陈志军. 继承人培养模式何以影响家族企业传承绩效——继承人受认可度的中介效应[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2020, 26(5): 54-70.
- [8] Tost, L.P. (2011) An Integrative Model of Legitimacy Judgments. *The Academy of Management Review*, **36**, 686-710. <https://doi.org/10.5465/AMR.2011.65554690>
- [9] 郑登攀, 李生校, 王功博. 两代共存治理、继任者培养与家族企业技术创新——基于浙江省数据的分析[J]. 科学与科学技术管理, 2020, 41(8): 80-95.
- [10] Vera, C.F. and Dean, M.A. (2010) An Examination of the Challenges Daughters Face in Family Business Succession. *Family Business Review*, **18**, 321-345. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2005.00051.x>
- [11] 逯东, 余渡, 黄丹, 杨仁眉. 内部培养与外部空降: 谁更能促进企业创新[J]. 中国工业经济, 2020(10): 157-174.
- [12] 柯江林, 张必武, 孙健敏. 上市公司总经理更换、高管团队重组与企业绩效改进[J]. 南开管理评论, 2007(4): 104-112.
- [13] Daily, C.M. and Dalton, C.D.R. (2015) International Experience in the Executive Suite: The Path to Prosperity? *Strategic Management Journal*, **21**, 515-523. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(200004\)21:4<515::AID-SMJ92>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(200004)21:4<515::AID-SMJ92>3.0.CO;2-1)
- [14] 刘白璐, 吕长江. 中国家族企业家族所有权配置效应研究[J]. 经济研究, 2016, 51(11): 140-152.
- [15] Cao, J., Cumming, D. and Wang, X. (2015) One-Child Policy and Family Firms in China. *Journal of Corporate Finance*, **33**, 317-329. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2015.01.005>
- [16] Bertrand, M., Johnson, S., Samphantharak, K., et al. (2008) Mixing Family with Business: A Study of Thai Business Groups and the Families behind Them. *Journal of Financial Economics*, **88**, 466-498. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.04.002>
- [17] Garcia-Castro, R. and Aguilera, R.V. (2014) Family Involvement in Business and Financial Performance: A Set-Theoretic Cross-National Inquiry. *Journal of Family Business Strategy*, **5**, 85-96. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.01.006>
- [18] 李新春, 韩剑, 李炜文. 传承还是另创领地?——家族企业二代继承的权威合法性建构[J]. 管理世界, 2015(6): 110-124.
- [19] Karra, N., Tracey, P. and Phillips, N. (2010) Altruism and Agency in the Family Firm: Exploring the Role of Family, Kinship, and Ethnicity. *Entrepreneurship Theory & Practice*, **30**, 861-877. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00157.x>
- [20] 连燕玲, 贺小刚, 张远飞. 家族权威配置机理与功效——来自我国家族上市公司的经验证据[J]. 管理世界, 2011(11): 105-117.
- [21] 王明琳, 徐萌娜, 王河森. 利他行为能够降低代理成本吗?——基于家族企业中亲缘利他行为的实证研究[J]. 经济研究, 2014, 49(3): 144-157.
- [22] Miller, D., Le Breton Miller, I. and Lester, R.H. (2011) Family and Lone Founder Ownership and Strategic Behaviour: Social Context, Identity, and Institutional Logics. *Journal of Management Studies*, **48**, 1-25. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00896.x>
- [23] 吴炯, 刘阳, 邢修帅. 家族企业传承的权威基础与权威冲突——合法性的中介作用[J]. 经济管理, 2017, 39(2): 52-65.
- [24] 陈凌, 应丽芬. 代际传承: 家族企业继任管理和创新[J]. 管理世界, 2003(6): 89-97+155-156.