

民营经济、企业风险承担与“继创者”成长

姬新龙, 王仕琦

(兰州财经大学 金融学院, 甘肃 兰州 730020)

摘要:当前我国民营经济成绩斐然,民营企业贡献突出,但随着老一辈创业家的逐渐退出,企业代际传承成为社会广泛关注的问题。以2010-2016年A股部分上市家族企业为样本对象,探究继创者介入对企业风险承担水平的影响,分析得知:相比于职业经理人,继创者群体担任CEO的家族企业对待风险的态度更谨慎,继创者和职业经理人如果能够互为补充则效果会更好。与此同时,实证结果也发现继创者受教育水平和学习能力的提高确实能够帮助企业提高抵御风险的能力,但是继创者性别的差异并不会影响企业风险承担水平。

关键词:民营经济;企业风险;“继创者”

中图分类号:F124.9 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-0098(2021)01-0053-09

一、引言

当前我国民营经济对经济社会发展中的创业就业、技术创新、税收支撑等领域的重要贡献不言而喻,作为民营经济主体的民营企业80%以上是家族企业,自然会面临代际传承的问题,“继创者”这一名词随之而生。这一群体正面临民营企业在经营发展中遇到的市场、融资、转型等方面的压力和风险,他们能否像父辈一样化险为夷?还是会加剧企业的风险和市场的波动性?这都需要对继创者们进行深入研究,不仅要对他们的个人思想、教育引导以及家庭熏陶等方面的成长规律进行分析^[1],更要注重他们对企业未来的发展能否开辟新思路、新业态、新方向。

本文从民营经济的发展历程出发,对继创者的定义及成长路径进行阐释,并就继创者的介入与民营企业风险承担变化之间的关系进行实证检验。

二、文献回顾与假设提出

(一) 民营经济与“继创者”概念

1. “继创者”概念的提出。当前,国内学者关于民营经济的相关研究大多是围绕政策演变、取得成就以及面临困境等方面展开的分析。在十八大和十八届三中全会之后,政府密集出台激励政策,强化混合所有制改革,民营经济的市场主体等有了更高的定位和突破,现代民营经济体系已然形成^[2,3]。易利群(2008)和谢伦盛(2015)研究发现^[4,5],民营企业在增就业、稳增长、改民生、促创新等方面发挥主体作用。习近平总书记关于“民营经济56789”的概括表述^[6],最能代表民营经济取得的重要成就。当然民营经济在不断壮大的进程中,高德步(2018)认为一系列发展中的困难、前进中的问题、成长中的烦恼不可避免^[7],比如国有和民营企业的区别对待、民营企业的社会准入障碍存在等。尤其是作为占比80%以上的家族企业,其企业自身的

收稿日期:2020-03-09

基金项目:国家社科基金后期资助项目“基于风险投资的企业价值增值路径研究”(20FGLB009);教育部人文社科青年西部项目“混合所有制改革与国有企业资本结构的动态优化研究”(19XJC630008)

作者简介:姬新龙(1982-),男,河南南阳人,博士,副教授,研究方向为金融投资、风险管理。

传承与成长关乎整个国民经济的持续与稳定。

在经济市场大潮中搏击多年后,见证民营经济发展壮大的老一辈民营企业家慢慢过了当打之年。一群年轻身影开始走向民营经济的舞台中央。“继创者”这一概念首次出现在湖北武汉楚商发展促进会“民企二代”座谈会上^[8],主要指在继承老一辈企业家物质精神财富基础上,敢于积极开拓创新、践行新理念、适应新发展的年轻一代民营企业接班人。王树金(2017)等研究发现^[1],这些年轻的接班人不仅是父辈精神和物质财富的继承者,也是创新创业的践行者,具有“开创者”和“继承者”双重身份,因此,“继创者”这一称谓一经提出,就被社会各界人士广泛接受,认为用它来称呼民营企业接班人最为恰当。“继创者”一词可以从继承和开创两个方面理解。从继承方面来看,一是家族企业产业继承,接棒父辈开创的企事业;二是家族企业精神继承,传承父辈的品质、思想和理念。从开创方面来看,一是经营业务开创,带领企业转型升级的创业创新行为;二是企业家精神开创,他们在发扬和提升父辈精神的基础上,将现代的管理理念与传统的管理模式相融合,更加符合新时代市场经济特征和民族复兴精神。

2. 民营经济与“继创者”关系。我国当前正处于家族企业代际传承的高峰阶段^[9]。胡旭微(2018)^[10]认为,从企业产权结构来看,大多数民营企业是以家族资本为主,对这些家族企业而言,随着改革开放发展起来的老一代民营企业家逐渐步入中老年,很多企业都进入新老交接期,面临战略转型期,如何顺利实现新老过渡,应该是当前很多企业的共同难题。实践中,任何经济主体在发展的进程中,都面临着不可避免的新老交替问题^[11]。虽然年轻一代继创者们正日趋成为民营经济的中坚力量,但他们是否合格,是否有能力,则关乎民营经济的可持续性发展^[12]。因此,关心和重视继创者成长,是推动民营企业做优做强的历史责任。另一方面,民营经济与继创者之间的关系本身也是相互促进、相互推动、相辅相成的。继创者作为继承者和开拓者,具有引领民营企业转型发展、高质量发展的强烈意愿,能够进一步提振推动民营经济的持续健康、稳定向上;民营经济整体环境的改善也必将促进民营企业的茁壮成长,令“继创者”承担更多的社会责任,获得更高的社会认可。

(二)“继创者”介入与企业风险承担

Lumpkin 和 Dess(1996)研究认为^[13],企业风险承担水平的高低是企业进行投融资决策的一个重要参考依据,反映了企业在谋取利益过程中愿意为之付出的代价。通常,企业承担过高的投资风险可能会为企业经营带来危机,但是没有承担一定程度的风险就没有回报^[14],企业获得成功就必须承担风险,因此,风险承担是实现企业利润最大化的重要组成部分。而当前大多数家族企业在代际传承阶段已经或正在遇到风险承担方面的诸多难题:

一是原资源难以传承。由于老一辈创始人即将退出企业,家族企业第一代创始人的能力、口碑、威信和其他特殊资产难以直接转让给继创者,这些无形资产具有黏性特征。这种黏性是通过复杂的过程演变而来,使得创始人一旦获得这类特殊资产,就难以被继创者触及或传承,在转移过程中较易损耗其使用价值^[15]。

二是内部利益不一致。民营企业中存在不同利益集团,他们之间存在冲突。继创者作为“接棒人”通常需要企业上下听从指挥集体行动,然而,为了谋取自身利益,民营企业内部存在的不同利益集团会寻找最有利于自身的方案,而不会考虑全局。于是,掀起家族企业内部利益集团之争,令继创者疲于应付企业内部政治运动,从而降低企业经营活动效率。贺小刚等(2011)^[16]认为继创者在掌握经营权后,可能会受到企业高层管理者相关利益集团的制衡,企业组织出现功能性紊乱。此外,多数继创者“接班”时,在经营范围、经营理念等方面,容易与父辈存在差异,他们教育背景和生活经验的不同还会加剧这种冲突。

三是重构外部关系。继创者“接班”后必须要重构与上下游、关联方等外部关系的网络。在弱法律制度的市场中,保持距离型的“规则”并没有得到发展,而是在家族、社会或政治制裁的强制下,选择关系型的“惯例”主导市场交易作为替代性安排。继任者往往需要花费大量的时间、努力、资源,以重新赢得外部相关者的信任,甚至采取有损商业道德的寻租方式与他们保持良好的关系并获取资源。

四是管理经验不足^[17]。家族企业更倾向于选择家族后代作为“接棒人”,部分继创者欠缺专业知识,不具备足够的能力成为公司领导者。公司声誉与价值可能会受到影响,出现逆向选择问题^[18]。

五是初始动力改变。继创者由于成长背景、成长经历、以及文化圈子的不同,其初始创业动力往往也与

其父辈大不相同。他们大多生活优越,具有海外留学经历,受到过商业、管理以及相关方面的教育、培训或工作。因此,他们继承和创业的动力多是出于兴趣,而不是为了生存,相比结果的成功,他们或许更看重过程。

(三)研究假设提出

通过文献梳理发现,当下民营企业正处于家族代际传承与企业转型升级的双重影响叠加期,“继创者”是“接班人”“富二代”“创二代”等概念的延续,是在继承老一辈企业家物质精神财富基础上,敢于积极开拓创新、践行新理念、适应新发展的年轻一代民营企业接班人,目前也鲜有明确针对继创者这一群体的介入对企业风险变化影响的具体研究。因此,接下来我们将对继创者们与企业风险承担的关系,以及继创者成长背景如何影响企业风险承担进行深入分析并实证检验。

在民营企业中,家族企业所占的比重越来越高,而家族企业指企业的股份或控制权主要集中在一个家族手中。美国学者克林·盖克尔西认为,判断某一企业是否是家族企业,是看是否有家庭拥有所有权,一般是谁拥有股票以及拥有多少。一般来讲,家族企业规避风险的动机更为强烈,大多数家族企业更注重自身的长远发展,他们会把焦点放在一些能够影响企业延续发展的非经济目标上来^[19],这样会使得继创者在做决策时,首先会考虑保护家族财富而进行有效的风险规避,因为家族企业能够生存是由一代一代家族成员为之努力的结果^[20],他们传承的不仅是一个企业,更是一个家族的使命,所以家族企业更关心自身发展的稳定性和持续性,会自觉地将保护家族企业资产作为继创者的第一要务^[21]。另外,家族权威系统是家族企业关注的重点问题^[22],而代际传承本身就意味着家族权威系统可能面临重新构建,对于刚上任的继创者来说,家族企业进入代际传承实施期后,当务之急需要的是企业能够平稳发展,可能倾向于减少长期融资和长期投资,进而抑制企业风险承担水平,规避掉风险较大的项目来以此树立权威,从而可以看出家族成员担任 CEO 时的风险规避意识会更加强烈^[23]。

基于上述分析,提出如下假设:

H1:相比于职业经理人,继创者担任 CEO 时,家族企业风险承担水平较低。

另一方面,经营决策者在面对相同风险项目时,可能对于该项目风险高低的判断也会不同,这取决于经营决策者的风险偏好,而影响风险偏好的因素有很多,其中性别和受教育程度的差异,使得对风险的态度也会有所不同。首先,经营决策者的性别不同,对风险投资的态度也会截然不同^[24,25]。风险偏好是企业高管在职场中磨练出来的一种特有的气质,很多研究发现女性比男性更为风险规避,女性往往对自己做出的正确的决策产生怀疑,因而女性是风险容忍度低的投资者^[26]。另外,经营决策者受教育程度不同,对风险投资的态度也会不同。经营决策者由于成长背景、成长经历、以及文化圈子的不同,而且一些高管还具有海外留学经历,受到过商业、管理以及相关方面的教育、培训或工作,他们对于风险的认识会有差距。蒋永华(2010)通过不同背景特征对我国中小上市公司的影响研究发现受教育水平越高,专业化程度越高,则越能对风险投资作出科学合理地判断,更能发现和推进企业所需要的改革和创新^[27]。因此,针对继创者群体我们继续提出如下假设:

H2:随着教育水平的提高,继创者承担风险水平也会提升;而相比于女性继创者,男性继创者担任 CEO 时,家族企业的风险承担水平更高。

三、研究设计

(一)样本数据选取

本文通过国泰安数据库,选取了2010年至2016年在沪、深A股上市的家族企业,其中样本容量达到了554,并借助Stata软件进行了回归分析来研究继创者这一群体的介入以及特征对企业风险承担的影响。为了使得实证过程能够顺利进行,以及实证结果真实可靠,对搜集到的数据进行了如下处理:(1)剔除了证券代码标有ST、*ST的上市家族企业。(2)剔除资产报酬率(ROA)数据失真、异常等情况的家族企业。(3)剔除其他财务指标失真、异常等情况的家族企业。(4)剔除了统计截止日期中缺失年份的家族企业。

(二)模型设定与变量定义

1. 被解释变量——企业风险承担($RiskT_i$)

本文选用企业的盈利波动性作为风险承担的度量指标^[28],考虑到家族企业的继创者担任 CEO 的时间可能较短,采用企业 3 年($t, t+2$)期间 ROA 的标准差来衡量企业风险承担水平(Risk)。具体公式:

$$RiskT_i = \sqrt{\frac{1}{N-1} \sum_{n=1}^N (ADJ_ROA_{in} - \frac{1}{N} \sum ADJ_ROA_{in})^2} \mid N = 3$$

$$ADJ_ROA_{in} = \frac{EBIT_{in}}{ASSETS_{in}} - \frac{1}{X_n} \sum_{k=1}^X \frac{EBIT_{kn}}{ASSETS_{kn}}$$

2. 解释变量

A. 家族继创者担任 CEO (CEO)。在实证研究中将其设置为虚拟变量,即家族继创者担任家族企业的 CEO 赋值为 1(代表家族企业进入代际传承实施期),否则赋值为 0。

与长期在位的继创者相比,家族企业刚进入代际传承实施期后,普遍出现业绩下滑的现象。在这种情境下,签订长期债务契约相当于将额外的风险负担转移给债权人,债权人就会倾向于预期不看好企业未来业绩,要求提高长期债务资本成本以确保资金安全,面对资金成本的上升继创者可能减少企业长期投资行为。

B. 性别(Sex)。是虚拟变量,继创者作为实际控制人是男性就记为 1,是女性就记为 0。

C. 受教育程度(Degree)。是虚拟变量,本文将实际控制人的受教育水平划分为三个等级:大专以下,取值为 1;本科及研究生,取值为 2;研究生以上,取值为 3。

3. 控制变量

A. 企业规模(Size),定义为资产总额的自然对数,即为 $\ln(\text{总资产})$ 。

B. 杠杆率(Leverage),即资产负债率,等于总负债与总资产的比例。

C. 企业的年龄(Fage),即企业的成立年限加 1 后再取自然对数,即 $\ln(1 + \text{企业成立年限})$ (见表 1)。

表 1 变量定义汇总表

变量名称	变量符号	变量说明
风险承担水平	$RiskT_i$	企业 3 年内($t, t+2$)经行业调整的资产报酬率(ROA)的标准差
继创者担任总经理	CEO	虚拟变量,继创者担任家族企业的 CEO 赋值为 1,否则赋值为 0。
性别	Sex	是虚拟变量,继创者担任 CEO 是男性就记为 1,是女性就记为 0。
受教育程度	Degree	是虚拟变量,本文将实际控制人的受教育水平划分为三个等级:大专以下,取值为 1;本科及研究生,取值为 2;研究生以上,取值为 3。
企业规模	Size	企业总资产的自然对数
杠杆率	Leverage	期末总负债/期末总资产
企业的年龄	Fage	企业的成立年限加 1 后再取自然对数,即 $\ln(1 + \text{企业成立年限})$

4. 模型构建

本文主要从两个方面进行研究,一方面研究家族企业继创者这一群体的介入对企业风险产生的影响,另一方面研究继创者的性别和受教育程度对企业风险的影响,所以从以上两个方面建立如下模型:

$$RiskT_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 CEO + \beta_2 Size_{i,t} + \beta_3 Leverage_{i,t} + \beta_4 Fage + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$RiskT_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Sex + \beta_2 Degree + \beta_3 Size_{i,t} + \beta_4 Leverage_{i,t} + \beta_5 Fage + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

四、实证检验与结果分析

(一)描述性分析

如表 2 所示,家族企业风险承担水平的均值为 0.0201,标准差为 0.0173,最小值为 0.0012,最大值为 0.1022,从中可以看出家族企业风险承担水平的波动区间较大。家族企业中的 CEO 的均值为 0.7413,标准差为 0.4319,最大值为 1,最小值为 0,所以可以发现家族企业的接班人大多由家族成员接任,但有仍有一小部分企业会聘任外部人员管理企业。性别的均值为 0.8213,标准差为 0.3831,最大值为 1,最小值为 0,说明 CEO 中多数由男性担任。学历的均值为 1.8325,标准差为 0.5696,最大值为 3,最小值为 1,继创者的学历大多为本科,受过良好的教育。家族企业杠杆率的均值为 0.3369,标准差为 0.1626,最大值为 0.8297,最小值为 0.0210,家族企业的负债率普遍较低;家族企业规模的均值为 21.8021,标准差为 0.7203,最大值为

24.0348,最小值为 20.4703。而企业年龄均值为 7.6018,标准差为 0.0025,最大值为 7.6059,最小值为 7.5954。

表2 主要变量的描述性统计(N=554)

变量	均值	标准差	最小值	最大值
Risk	0.0201	0.0173	0.0012	0.1022
CEO	0.7413	0.4319	0	1
Sex	0.8213	0.3831	0	1
Degree	1.8325	0.5696	1	3
Leverage	0.3369	0.1626	0.0210	0.8297
Size	21.8021	0.7203	20.4703	24.0348
Fage	7.6018	0.0025	7.5954	7.6059

(二)相关性分析

在做多元回归分析之前,对所有变量之间是否具有相关性进行了如下分析:

表3 相关性分析

	Risk	CEO	Sex	Degree	Leverage	Size	Fage
Risk	1.0000						
CEO	-0.0112 0.7920	1.0000					
Sex	-0.0173 0.6847	-0.0485 0.2547	1.0000				
Degree	-0.1203* 0.0114	0.1897* 0.0000	-0.0548 0.1977	1.0000			
Leverage	-0.1009* 0.0176	-0.1089* 0.0103	0.0103 0.8088	-0.0950* 0.7761	1.0000		
Fage	-0.0629 0.1391	0.2263 0.0000	-0.0296 0.4874	0.0121 0.5293	-0.2363* 0.0000	1.0000	
Size	0.0624 0.1424	-0.0702 0.0987	0.0375 0.3781	-0.1394* 0.0010	0.3805* 0.0000	-0.0453* 0.2877	1.0000

如表3所示的相关性分析可知:

1. 在解释变量中,继创者担任 CEO 与企业风险承担水平的相关系数为 -0.0112,表明家族企业继创者担任 CEO 与企业风险之间存在着负相关关系;性别与企业风险承担水平正相关,说明男性的风险承担能力较强;另外受教育程度与企业风险承担水平负相关,说明受教育程度越高,对于风险的抵御能力更强;

2. 在控制变量中,企业杠杆率与风险承担水平负相关,这与企业负债较高面临破产、倒闭可能性较高是相符的;而企业的年龄与企业风险承担水平负相关,这一情况也符合随着企业发展走向成熟,企业对于风险的抵御能力上升,使得风险承担水平较低;企业规模与风险承担水平正相关,表明随着企业规模加大,企业风险承担能力将会增加。

(三)多元回归分析

1. 家族企业 CEO 来源与企业风险承担

如表4所示,在模型(1)的基础上进行回归分析,实证检验家族企业继任者来源的差异对风险承担水平的影响。

如表3所示的回归结果显示,家族继创者担任 CEO 与企业风险承担(Risk)的回归系数为 -0.0080,在1%的水平上显著负相关。表明家族成员担任 CEO 降低了企业的风险承担水平,正如上文假设 H1 分析中所提到的那样,大多数家族企业更注重自身的长远发展,他们会把焦点放在一些能够影响企业延续发展的非经济目标上来,这样会使得继创者在做决策时,首先会考虑保护家族财富而有效地进行风险规避,所以继创者担任 CEO 时的风险规避意识会更加强烈。

表 4 家族企业 CEO 来源与企业风险承担 (N = 554)

变量	风险承担 (Risk)
	(1)
Constant	-18.2882*** (-2.69)
CEO	-0.0080*** (-3.35)
Leverage	-0.0083 (-1.35)
Size	-0.0014 (-0.99)
Fage	2.4115*** (2.69)
R ²	0.0443
Wald	21.59***

2. 家族企业继创者性别、受教育程度与企业风险承担

如表 5 所示,针对模型(2)进行了多元回归分析,实证检验了家族企业继创者性别、受教育程度对企业风险承担水平的影响。

表 5 家族企业继创者性别、受教育程度与企业风险承担 (N = 472)

变量	风险承担 (Risk)
	(2)
Constant	3.6129
Sex	-0.0009 (-0.45)
Degree	0.0018*** (2.69)
Leverage	-0.0188*** (-3.56)
Size	0.0047*** (3.84)
Fage	-0.4845 (-1.43)
R-squared	0.0586
F 值	5.80***

注: *、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 水平上显著

从表中可以看出,性别(Sex)系数为 -0.0009,这表明继创者中男性的比例变动一个单位,企业的风险承担水平变动 0.0006 个单位,但由上表可以看出,性别与企业的风险承担水平之间并不显著,从而可以得出继创者的性别差异并不会给企业带来太大的风险;而受教育程度(Degree)的系数为 0.0018,并且在 1% 的水平上显著,这表明继创者的学历增加一个单位,企业的风险承担水平增加 0.0018 个单位,这与假设 2 的部分解释一致,即家族企业继创者的受教育水平越高企业风险承担水平越高,家族企业继创者的教育水平与企业风险承担水平显著正相关。

(四) 稳健性检验

为了保证本文回归模型的可靠性,对回归结果进行了稳健性检验,本文将被解释变量风险承担水平进行了替代变量稳健型检验。

盈利波动性是风险承担的传统度量指标,但是,现在有越来越多的家族企业向科技创新型企业靠拢,而科技创新型企业一般都具有高风险特征,所以在经济意义上,风险承担可能还意味着企业具有更多的长期性、价值性的投资。

根据 Coles et al(2006)和 Barger et al. (2010),我们进一步以企业年度资本性支出衡量风险承担水平(如表 6,7),检验结果仍与前面的结果一致。

表6 家族企业 CEO 来源与企业风险承担的稳健性检验

变量	风险承担 (Risk)
	(1)
Constant	7.23 (1.39)
CEO	-9.39 ** (-1.99)
Leverage	5.62 (0.50)
Size	1.62 *** (6.33)
Fage	-9.94 (-1.45)
R ²	0.1297
F 值	15.94 ***

表7 家族企业继创者性别、学历与企业风险承担的稳健性检验

变量	风险承担 (Risk)
	(2)
Constant	9.41 ** (1.82)
Sex	-4.31 (-1.01)
Degree	0.1897 ** (0.13)
Leverage	6.50 (0.58)
Size	1.67 *** (6.40)
Fage	-1.28 * (-1.89)
R ²	0.1238
F 值	12.06 ***

五、研究结论与对策建议

(一) 实证结论分析

通过上述的多元回归分析可以看出,家族企业聘请职业经理人担任 CEO 相比于继创者确实能够在一定程度上提高企业风险承担能力,但家族企业有其自身的特殊性,继创者和职业经理人如果能够互为补充,共同经营管理家族企业则效果会更好。与此同时,实证结果也发现,继创者受教育水平的提高会帮助企业提高抵御风险的能力,但是性别的差异并不会影响企业风险承担水平,导致这一现象的原因可以从两方面解释:

一方面,继创者可能自身能力不足。企业的决策事关企业的前途命运,在关键的决策面前就需要发挥管理者的职业素养,而继创者或许缺乏准确的判断力,他们不能在错综复杂且风云变化的市场里只能依靠从书本中学到的知识来对各种决策进行分析和判断,所以他们会规避高风险项目,选择稳健的投资项目。同时在竞争日趋激烈的市场中,产品的更新换代和企业的转型升级周期越来越短,更需要继创者们在实践中抓住机会果断采取行动,将企业成本与风险降到最低。而职业经理人可能没有传承保护家族财富的责任负担和压力,更能帮助企业做出匹配实际风险并适合市场行为的决策。

另一方面,继创者有较强的学习能力。在这个被信息充斥的社会里,人们可以通过各种渠道获取知识来武装自己,而在获取资源中能否筛选出对自己有用的信息,这体现出一个人的学习能力。从统计数据中不难发现,大多数继创者都是受过高等教育的,他们有较强的学习能力,这使得他们能够较好地处理突发事件,减少风险对企业正常运营产生冲击,降低企业风险承担水平。因此,家族企业在改善企业风险承担水平时,可以加强对继创者的培养,提高其受教育水平,及时地进行代际传承,促进企业稳定健康成长^[29]。

(二)“继创者”成长的对策建议

1. 家庭要给予更广阔的空间。随着继创者登上舞台中央,家庭寄予他们厚望,希望他们能给企业创造出更多的价值,给社会带来正能量,但这仅仅是美好的寄托,不能把这些期许强加于他们身上,给他们造成过多的压力,这样会让他们失去信心和兴趣。在创新创业的道路上,失败是在所难免的,应该做好让他们犯错的准备,而更重要的让他们学会在做决策时如何做好风险防控的措施。创新创业就意味着要另辟蹊径,要打破传统的理念,难免会与父辈的观念发生冲突,老一辈企业家不要急于否定他们,虽然他们有着高学历,但是他们缺乏实践经验,内心也充满迷茫和忐忑,更需要来自家庭的鼓励和支持,给予他们尝试的机会。

2. 政府要鼓励支持继创者创新创业。在创新创业的浪潮中,不是每个人都会成功,对于继创者而言更是如此,有的开拓成功,企业步入正轨,而有的感觉迷茫,企业也绩效不佳,他们可能面临更大的压力。政府应该将更多的注意力集中在他们身上,给予他们政策上的帮助、理论上的引导以及实践的指导,使他们敢于创新、勇于创新,建立起新业态、新产业、新的商业模式,建立年轻一代与政府经常沟通联系渠道,构建“亲”“清”新型政商关系。

3. 媒体要加强正向舆论宣传引导。社会对于家族企业二代这一群体历来存在一定的偏见,将他们贴上“富二代”“负二代”“腐二代”等标签,缺乏对他们正确的评价,有时过分苛刻他们的成绩,也同时对于他们不良的行为也过于包容,这需要主流新闻媒体做好传播正能量的舆论引导。对于继创者所获得的成就给予充分肯定并广泛宣传,对于他们的不良行为不能包庇,要及时指出并给予遏制,给他们营造一个良好的社会氛围。同时,年轻一代的非公有经济人士是伴随着互联网的发展成长起来的,他们对于网络新媒体如:微信、微博、移动客户端等的依赖程度较高,在这些平台上能够加大宣传力度,不断创新理念、内容、体裁、形式^[30],提高宣传辐射力,引导更多民营企业接班人成长为继创者。

参考文献:

- [1] 王树金,林泽炎. 民营企业“继创者”分析框架、特征及培养策略[J]. 中央社会主义学院学报,2017(1): 67-72.
- [2] 邹欣芮,王金荣. 浅析民营经济可持续发展新思路[J]. 改革与开放,2018(17):07-09.
- [3] 王海兵,杨蕙馨. 中国民营经济改革与发展40年:回顾与展望[J]. 经济与管理研究,2018(4):3-14.
- [4] 易利群. 民营企业跨国经营的问题与对策思考[J]. 现代商贸工业,2008,20(3):30-31.
- [5] 谢伦盛. 广东省民营经济发展环境研究—基于交易成本视角[D]. 广州:华南理工大学,2015.
- [6] 何立峰. 民营经济为我国经济发展贡献了“56789”[J]. 中国总会计师,2019(3):15.
- [7] 高德步. 中国民营经济的发展历程[J]. 行政管理改革,2018(9):40-47.
- [8] 林泽炎. 培养“继创者”是我们的共同使命[J]. 中国发展观察,2017(15):59-61+64.
- [9] 刘云芬,王东红. 家族企业代际传承子承父业合理性分析研究[J]. 山东纺织经济,2016(5):19-21.
- [10] 胡旭微,郭静. 家族企业传承风险研究综述[J]. 经营与管理,2018,409(7):43-46.
- [11] 时云. 家族企业“接班”难题如何解[J]. 人民论坛,2017(2):90-91.
- [12] 程继隆. “民企二代”接班将成为民企发展的“拐点”[J]. 吉林省经济管理干部学院学报,2012(4):5-8.
- [13] Lumpkin G. T., G. G Dess. Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance [J]. Academy of Management Review,1996(21):135-172.
- [14] Nakano M., P. Nguyen. Board Size and Corporate Risk Taking: Further Evidence from Japan Corporate Governance[J]. An International Review,2012,4(20):369-387.
- [15] Agarwal R., R. Echambadi. and M. B Sarkar. Knowledge Transfer Through Congenital Learning: Spin-out Generation, Growth and Survival[J]. Academy of Management Journal,2004,47(4):501-522.
- [16] 贺小刚,燕琼琼,梅琳. 创始人离任中的权力交接模式与企业成长——基于我国上市公司的实证研究[J]. 中国工业经济,2011(10):98-108.

- [17] 王丽静,刘玲. 企业风险与企业的生存和发展[J]. 商场现代化,2004(13):18.
- [18] Burkart M., F. Panunzi., A. Shleifer. Family Firms[J]. Journal of Finance,2010,58(5):2167-2202.
- [19] 严若森,杜帅. 代际传承对家族企业创新投入的影响——社会情感财富理论视角[J]. 科技进步与对策,2018(7):1-8.
- [20] 迟殿洲. 家族企业 CEO 来源、风险承担及其经济后果[D]. 杭州:浙江财经大学,2017.
- [21] Chua J. H., J. J. Chrisman., Sharma P. Succession and Non-succession Concerns of Family Firms and Agency Relationship with Nonfamily Managers[J]. Family Business Review,2003,16(2):89-107.
- [22] Block J. H. R&D Investments in Family and Founder Firms: An Agency Perspective[J]. Journal of Business Venturing,2012,27(2):248-265.
- [23] 汪祥耀,迟殿洲,金一禾. 家族企业 CEO 来源、风险承担及经济后果[J]. 财经论丛,2017(11):74-83.
- [24] Graham J. F., J. Edward. Gender Differences in Investment Strategies: An Information Processing Perspective [J]. The International Journal of Bank Marketing,2002,20(1):17-26.
- [25] Byrnes, J. P., D. C. Miller., W. D. Schafer. Gender Difference in Risk Taking: A Meta-analysis[J]. Psychological Bulletin,1999,125(3):367-383.
- [26] 白云涛,郭菊娥,席酉民. 高层管理团队风险偏好异质性对战略投资决策影响效应的实验研究[J]. 南开管理评论,2007(2):25-30+44.
- [27] 蒋永华. 实际控制人的人口背景特征对我国中小上市公司绩效的影响研究[J]. 中国市场,2010(Z1):30-31.
- [28] 余明桂,李文贵,潘红波. 民营化、产权保护与企业风险承担[J]. 经济研究,2013(9):112-123.
- [29] 赵一珩. 家族企业实际控制人背景特征与企业风险承担的关系研究[D]. 南京:南京大学,2016.
- [30] 曹娜. 旅游网络舆情危机对旅游地形象的影响研究[D]. 厦门:华侨大学,2016.

Private Economy, Enterprise Risk-taking and “Innovative Inheritors” Growth

JI Xinlong, WANG Shiqi

(School of Finance, Lanzhou University of Finance and Economics, Lanzhou, Gansu 730020, China)

Abstract: At present, China's private economy has achieved remarkable progress, and private enterprises have made outstanding contributions. However, with the gradual withdrawal of older generations of entrepreneurs, inter-generational transition has become a widespread concern of the society. Taking part of the 2010-2016 A-share listed family companies as sample objects, this paper explores the impact of the “innovative inheritors” intervention on the risk-taking level of the enterprise. It is analyzed that, as CEO, the “innovative inheritors” group are more cautious about their attitudes toward risk than professional managers, and it would be better if “innovative inheritors” and professional managers can be complementary. At the same time, the empirical results also found that the improvement of the level of education and learning ability of the “innovative inheritors” can indeed help enterprises to improve their ability to withstand risks, but the gender difference of “innovative inheritors” does not affect the level of risk-taking of enterprises.

Key words: Private economy; Enterprise risk; “Innovative Inheritors” Growth

(责任编辑:黎芳)