

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.20230122.202

家族二代何以成为企业创新的推动者? ——家族传承异质性对企业创新影响研究

陈德球, 徐婷

(对外经济贸易大学国际商学院, 北京 100029)

摘要: 根据传承异质性水平不同将家族传承模式分为父子共同创业继承和内部培养继承, 从企业创新角度理解“代际传承之困”。研究表明, 与培养继承的接班二代相比, 父子共同创业的二代接班后企业的研发投入水平更高、创新绩效更好。进一步研究发现, 家族持股比例提高、一代创始人在企业“垂帘听政”缩小了两类传承方式下家族企业创新的差异, 此外二代性别和受教育水平对传承异质性与企业创新的关系具有调节作用。机制检验表明, 父子共同创业二代继承的家族企业风险承担水平更高, 并且能够缓解企业融资约束, 从而促进企业创新。本文以新兴加转轨经济背景下中国家族企业发展历史为依据, 考察不同传承异质性水平下企业创新行为, 对家族企业顺利完成代际传承、实现“基业长青”具有一定的启示。

关键词: 家族企业; 代际传承异质性; 企业创新

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2023)09-0079-18

一、引言

改革开放以来民营经济迅速发展, 家族企业逐渐成长为民营经济的主体之一, 伴随着不断深化的改革开放进程, 中国家族企业逐渐进入了两代传承的高峰期。代际传承是家族企业成长和发展中难以逾越的挑战, 家族企业在交班过程中会引发企业价值的巨大折损, 对中国香港、中国台湾家族企业代际传承的调查发现, 家族上市公司交接期间的市值蒸发竟然高达60%。此外, 以中国家族企业为研究对象, 诸多研究表明代际传承后企业的研发创新水平显著降低(严若森和杜帅, 2018)。因此, 如何平稳度过权力交接期、解决家族企业面临的“代际传承之困”, 对中国经济发展具有重要意义。交接班的实践是一个循序渐进的过程, 重中之重是对接班二代的培养。结合新兴加转轨经济背景下中国家族企业的发展历史, 我们根据传承异质性水平不同将家族传承模式分为父子共同创业继承和内部培养继承。两种传承模式孰优孰劣? 本文试图从企

收稿日期: 2022-09-10

基金项目: 国家自然科学基金面上项目(71572035); 国家自然科学基金重大项目(71790604)

作者简介: 陈德球(1981—), 男, 对外经济贸易大学国际商学院教授, 博士生导师;

徐婷(1992—), 女, 对外经济贸易大学国际商学院博士研究生(通讯作者, xt2544720640@foxmail.com)。

业创新角度理解“代际传承之困”,为家族企业代际传承实践提供了借鉴。

结合新兴加转轨经济背景下中国家族企业的发展历史,我们根据传承异质性水平不同将家族传承模式分为父子共同创业继承和内部培养继承。第一种是在“创业经商潮”中应运而生的父子共同创业型继承,如创立于1995年的潮宏基,廖创宾在读高二时选择辍学跟着父亲廖木枝走南闯北,从倒卖黄金原料到推出珠宝品牌,潮宏基已经成为引领时尚消费的奢侈品牌。又如邱敏秀从浙江大学退休,2006年以科技成果投资入股创办晶盛机电,邱敏秀的儿子何俊同为晶盛机电创始股东,现担任公司总裁。第二种是内部培养继承,如娃哈哈集团宗庆后与其女儿宗馥莉,娃哈哈创立于1987年,宗馥莉在2004年海外留学归国后加入娃哈哈集团工作至今。在不同传承异质性水平下,接班二代继承的控制权和家族权威不同,价值取向和情感承诺方面也存在差异,进而影响企业的资源分配和决策偏好。在不同传承异质性水平下,家族企业的创新行为可能出现两种情形。第一,异质性较低的传承方式给继任者留下的认知、能力和情感烙印有助于实现家族所有权和管理权的代际同步传递,家族二代的个人权威合法性更高、上位后的“速胜动机”更弱,从而促进企业创新。第二,异质性较高的传承方式为家族企业带来异质性的资源,同时能够避免家族权威的过度强化,从而促进企业创新。家族企业管理实践符合上述哪种分析推演的结果还需要我们进一步进行实证检验。

创新作为企业获取核心竞争优势的来源,对家族企业“基业长青”具有重要意义,代际传承模式如何影响企业的创新?我们基于家族传承的动态研究视角,探讨家族传承异质性影响企业的创新行为及其作用机制。本文首先考察不同传承异质性水平对家族企业研发创新活动的影响,研究发现,与培养继承的接班二代相比父子共同创业的二代接班后企业的研发投入水平更高、创新绩效更好。这主要是因为,创业经历给家族二代在认知、能力和情感方面留下的烙印在代际传承完成后仍将对家族企业发挥持久的作用,创业者和继任者的双重身份能够帮助家族二代获取更高的个人权威合法性、减弱二代上位伊始的“速胜动机”,从而促进企业创新。进一步研究发现,家族持股比例提高改善了培养继承二代合法性劣势,而一代创始人在家族企业中“垂帘听政”可能对二代决策产生制衡作用,因此削弱了家族传承异质性与企业创新的负相关关系。从二代个人特征角度而言,二代性别和受教育水平对传承异质性与企业创新的关系具有调节作用。机制检验表明,父子共同创业的传承模式能够缓解融资约束,并且传承异质性水平较低的家族企业风险承担水平更高,有力地支持了企业创新。

本文的研究贡献主要在于:首先,从接班二代的异质性水平视角将传承模式分为父子共同创业型和培养继承型,考察不同模式对企业创新活动的影响,丰富了接班二代的研究视角、拓展了家族企业代际传承的相关研究。此外,基于父子共同创业的培养模式,剖析了家族企业传承情境下创业烙印对企业经营决策的影响及作用机理,为深化对创业烙印持续影响以及动态演变的理解作出有益的尝试与补充,进一步丰富有关创业经历后果的相关研究。其次,以往有关代际传承与家族企业创新的文献大都支持二代出于保护社会情感财富以及“速胜动机”从而抑制企业创新,而本文结合新兴加转轨经济背景下中国家族企业的发展历史,从家族二代进入家族企业后的培养模式角度探讨解决家族传承抑制企业创新的途径,补充了家族企业创新的文献。最后,从企业创新的长期战略投资决策的视角,本文研究发现父子共同创业二代继承对企业研发创新活动的积极影响,对家族企业通过研发创新保持竞争优势、平稳度过代际传承期具有一定的现实意义。

二、理论基础与研究假设

(一)制度背景

中国家族企业诞生于改革开放的时代红利和历史背景中,家族企业的发展壮大与国家的

政治经济改革进程息息相关,家业、基业和国业三者环环相扣,因此,分析中国家族企业治理和代际传承问题要根植于企业发展的时代背景和演进历史。在我国新兴加转轨的经济背景下纵观家族企业的发展历史,我们根据发展起源的不同可以将我国家族企业分为两类:一类是在国有企业民营化进程中由国有企业或集体企业改制而来的家族企业。从1979年开始的经济改革将中央政府掌握的经济权利下放给地方政府,地区间竞争的加剧削减了国有企业曾经拥有的垄断利润。随着国有企业的亏损越来越多,地方政府的负担越来越重,不同形式的民营化开始出现并在20世纪90年代开始加速。原国有企业经理或职工通过股权买断完成了向企业所有者的身份转换,一大批中小国有企业和集体企业被改制为个人和家族控制的私营企业(张维迎和栗树和,1998)。另一类则是在改革开放后的“创业经商潮”中应运而生的家族企业。1984年党的十二届三中全会提出“有计划的商品经济”,由此掀起了第一次“创业经商潮”。早期的创业群体主要是当时的社会边缘群体,他们的受教育程度不高,迫于生存压力主要从事流通领域内贩运倒卖的商业活动。计划经济时代社会主流群体在体制内工作,私营企业家身份难以获取社会认可。随着我国社会主义市场经济基本框架初步建成,繁荣的市场空间保持着持续的吸引力,在20世纪90年代掀起了第二次和第三次的“创业经商潮”。经济体制转型引发的市场各主体的平等观念逐步树立,人们的阶层地位从以政治分层为主向以经济分层为主转变,国家机关的公职人员和国有企业高管等高知群体也纷纷参与到创业浪潮中,创业方向主要集中在科研、知识服务、专业咨询领域。如果说西方家族企业是百年老店式的商业集团,那么中国的家族企业则正是风华正茂,故而存在父子共同创业的独特现象。

基于上述分析,根据二代继任者培养期内家族企业发展阶段的差异,将家族代际传承分为异质性水平不同的两种模式:一种是父子共同创业继承。在这种传承模式下,家族二代的成长期中经历了计划经济向市场经济的经济结构调整,受父辈影响放弃学业或体制内的工作投身于创业浪潮,他们亲身经历过家族企业资源紧缺、高度不确定性的艰苦创业阶段,直到他们从家族一代那里接过交接棒,可以说他们自身的成长伴随着家族企业从创始、发展到壮大的全程。另一种是培养继承。在这种传承模式下,家族企业的初始发展阶段是由一代创始人独自完成的,二代加入到家族企业时家族企业已经完成了初始的财富积累、进入发展壮大的快车道。培养继承的家族二代大多在改革开放后期成长起来,他们接受过高等学历教育和专业职业历练,并且其中有相当大的一部分拥有海外的学习或工作经历,其后加入家族企业完成传承培养并继承了父辈的事业。因此,在这两种传承模式下,培养继承是异质性水平较高的传承模式,而父子共同创业异质性水平较低。据此,我们进一步地考察传承异质性水平不同对企业资源分配和战略决策等行为的影响,以期为中国家族企业代际传承的困局提供经验借鉴。

(二)文献综述

1.家族企业传承与企业创新

家族企业传承经济后果的文献主要关注代际传承对企业经营领域、研发创新、股权结构、债务融资特征、盈余管理等影响(魏春燕,2015;李新春等,2015;赵晶和孟维炬,2016)。在企业研发创新方面,以中国家族企业为研究背景,学者研究发现家族企业代际传承会抑制企业创新活动(赵晶和孟维炬,2016;严若森等,2018)。企业进行研发创新活动不仅具有投资周期长、风险性高的特点,而且需要投入大量的人力和经济资源。基于社会情感财富理论的解释认为,研发创新需要大量的人力和经济资源投入,对外部资源的依赖可能会威胁家族股东对企业的控制,尤其是在家族企业代际传承的转型期,企业研发创新可能会导致社会情感财富损失(严若森和杜帅,2018)。此外,基于继承人“速胜”动机的解释认为,继承人“速胜”有助于其展示自身能力、树立个人权威,从而宣示其合法性。而企业研发创新不仅难以在短期内实现经济回报,研

发过程中的高风险也可能会引发利益相关者的强烈不满(赵晶和孟维焜,2016)。因此,处于“权杖交接期”的家族企业更倾向于采取多元化策略、组合创业(李新春等,2015),避免进行研发投入。

2. 创业经历的相关研究

创业是指个体在高度不确定的环境中以开发新产品或服务为目的设立新企业,不拘泥于当前资源条件的限制、组合不同的资源以利用和开发机会并创造价值的过程。为了实现个人追求与企业目标,创业者甘愿承担经济风险、应对激烈的外部竞争环境以及高强度的工作要求,这构成了环境敏感期的条件,将对个体的认知、能力产生较大的冲击与影响(Campbell,2013)。创业学习领域的研究表明,经历过创业过程个体的技能和能力将得到多方面的提升,包括信息与知识获取,人际沟通与关系处理,资源整合与利用,机会识别(Pontikes和Barnett,2017)以及社会网络拓宽(Elfenbein等,2010)。

当前有关创业经历后果的研究聚焦于对创业者个人层面的影响,如个人职业收入(Campbell,2013)、在新用人单位的工作绩效(周怀康等,2021),或者关注创业者从事创业活动带来的直接影响,如探究对后续创业决策与管理方式的影响,而未能深入分析创业活动结束后的持续影响与作用机理,特别是对其所在组织层面发挥的潜在重要作用。本文从家族二代培养模式的视角探讨解决家族传承促进企业创新的途径,考察家族企业代际传承情境下创业烙印对企业创新活动的持续影响及作用机理。不仅进一步丰富了有关创业经历后果的相关研究,为深化对创业烙印的理解做出有益的尝试与补充,而且拓宽了代际传承问题的研究框架,为面临传承的家族企业如何通过研发创新保持长期竞争优势提供了支持。

(三) 研究假设

虽然一代在家族企业的初创时期扮演了主要的创业者的角色,但经历了家族企业艰苦的初创期的二代继任者将会极大地改变其认知和能力水平、培养家族二代对企业的情感,使其形成了相似的烙印,并且继承人的认知、能力和情感烙印在代际传承完成后仍将发挥持久的作用。在认知烙印方面,父子共同创业二代形成了持续探索的学习意识和主动构建社会网络意识。企业技术创新的核心是将新技术应用于生产从而创造经济效益的过程,创新项目的实施需要家族管理者锐意进取、奋楫笃行的企业家精神来推动,而以往创业活动形成的认知烙印能够融入到创新活动中。首先,改革开放初期市场经济刚刚起步,相关法规尚未健全,为了使新创企业在尚不成熟的市场经济中立足,家族企业的创业成员需要通过分析不断变化的经济政策和市场环境来为初创的家族企业制定正确的发展战略,使得他们形成了持续探索的学习意识。正如Debrulle和Maes(2015)所言,创业的本质是个体不断探索和适应新环境的学习过程。父子共同创业的二代在接班后仍将继续保持主动接触新知识和新技术的意识,不断地进行外部探索与自我提升,这有助于企业内部形成持续学习、锐意进取的企业文化,从而促进企业创新投资。其次,与成熟的国有企业相比,初创的家族企业具有明显的后来者劣势,受到所有制歧视的制约,其在产品市场、要素市场以及资本市场上竞争宝贵资源的能力相当有限。作为获取资源的替代渠道,家族企业的管理者需要主动与客户和供应商、金融机构和监管部门建立社会网络关系,从而形成了主动构建社会网络意识。父子共同创业的接班二代更可能致力于提高自身和企业在所处社会网络中的地位,这不仅能够积累与企业创新相关的项目信息,而且有助于获得研发创新所需的人才和资金等资源支持,从而促进企业研发投入。

在能力烙印方面,培养了父子共同创业二代评估和选择商业机会的能力、管理组织不确定性的能力。市场经济发展的初级阶段,经济政策和宏观经济状况尚不稳定,新创的家族企业面临着重大的风险和不确定性。这要求创业者通过“做中学”来提升自身的商业知识和能力储备,

在高度不确定性的动态环境中能够进行应变决策(Debrulle和Maes, 2015),通过有效地评估和选择具有潜力的投资机会确定投资项目,从而将新产品推向市场(Fisher等, 2017)。企业研发创新是一项高风险的投资活动,需要巨额的资金投入,而且投资失败将面临高昂的沉没成本,而通过以往的创业活动获得有关成功组织企业日常工作的隐性知识能够被转移到现有创新活动中(Shepherd等, 2000)。一方面,这种经历不仅练就了父子共同创业二代管理组织不确定性的能力,还有助于提高其对不同类型风险的承担水平,家族传承完成后更可能将高风险的研发创新项目引入家族企业中。另一方面,接班二代有效评估、选择创新项目的能力突出,这将使新技术和新产品转化为经济收益上更具有优势。因此,与培养继承的家族成员相比,具有创业经验的继承人主导的创新投资项目的机会成本更低,从而提高了企业创新的预期价值。

在情感烙印方面,创业者历经了重重阻碍实现了个人与企业的共同成长,企业对创业者而言不仅仅是事业,更是个人情感的寄托。创业的特殊敏感时期给创业者留下了强烈的情感烙印,其对企业的组织认同和情感承诺使他们将企业发展壮大的意愿更为强烈。父子共同创业的接班二代对家族的创业理念和文化价值观的认同感更强,不仅会为了实现组织目标克服更多挑战,而且会将企业发展作为毕生的职业追求,长期价值导向使其更为关注企业创新获取的长期竞争优势。相比之下,培养继承二代的价值取向更趋多元,与一代创始人在创业理念、企业文化上的认同感较低,他们对家族企业情感承诺的心理倾向更低。尤其是在转型经济的背景下,实干积累的财富远远比不上投资收益的膨胀,也可能会诱导家族二代钟情于投资收益多过于实业,因而更可能忽视企业创新等长期导向目标。

此外,父子共同创业作为一种异质性较低的传承方式有助于家族权威的代际转移、强化继任者对家族企业的控制权地位,二代上位后的“速胜动机”降低,从而促进企业创新。父子共同创业的家族二代参与了家族企业初创期,两代人之间的成长经历和社会阅历的代际差异较小,在以传承人的个人特征为标准的评价体系下,接班二代更加符合利益相关者对家族领导者角色的认知。此外,二代较早进入家族企业使继任者的身份明朗化,二代将自身能力、社会资本等嵌入组织成员对其认知,更容易赢得利益相关者的信任。父子共同创业二代具有更强的合法性优势和个人权威,这有助于加强继任者对家族企业的控制权地位,降低其上位后自我证明的“速胜动机”,提高接班二代对创新等投资项目的风险承担水平,从而更可能投资于不确定性高、回收期长的创新项目。相比之下,继承培养二代与家族创一代的代际差异较大,并且在家族企业内部的培养过程较短,这强化了继承人被视为合格继任者的难度(赵晶和孟维炬, 2016)。处于合法性劣势的培养继承二代的“速胜动机”会促使其规避陷入风险性高、回报周期长的研发创新承诺中,从而抑制企业创新。据此,我们提出假设H1:

H1:家族传承异质性越低(父子共同创业),越有利于企业创新。

不同的教育和成长经历造就了两类接班二代不同的知识资源和价值观念。父子共同创业的家族二代大多依靠强烈的创业精神、开拓意识以及丰富的实践经验成为成功的创业者;而培养继承的家族二代普遍受过先进的教育,其中一部分拥有家族企业外的工作经历,能够为家族企业注入全新的管理理念。从资源观的视角看,家族传承的异质性越高,越有助于避免继任者与家族创始人资源的同质化,给企业带来新的资源和成长机会。培养继承的传承模式下,两代人不同的观点、经验和知识的融合构成了企业进行技术创新的资源基础,从而促进企业进行研发创新。

首先,随着市场经济的发展完善和国际化进程稳步推进,培养继承家族二代的成长期大多处在改革开放后期,这塑造了他们更具前瞻性和批判性的市场化思维,促使他们追求新兴经济和创新。与父子共同创业的家族二代不同,培养继承的家族二代其成长期大多处于改革开

放后期,受到中国经济与世界经济的融合日益立体化的影响,其认知和价值观与市场经济“自主、平等、竞争”的基本理念更加契合(李新春等,2015),也更具前瞻性、国际化的视野和批判性思维。与创始一代以政治关系作为经营战略重点不同,二代接班者更加注重商业关系(赵晶等,2015)。他们中有相当一部分有在海外学习和工作的经历,愿意去追逐社会发展热点,不甘于接班家族的传统生意。培养继承的继任者更可能借助家族传承的契机发展企业创新以提高竞争优势,实现经济转型与产业升级。

其次,培养继承的家族二代具有更加多元化的知识结构和更丰富的知识存量,构成企业创新的知识基础。中国历来有重视教育的传统,培养继承的家族二代成长条件更加优渥,他们普遍受过先进的教育,其中相当大的一部分拥有海外留学经历。如果说父子共同创业的家族二代的知识更多是从创业和管理实践中习得,那么年轻的培养继承二代更多的是通过教育进行知识上的储备,这主要包括与企业管理相关的知识和与专业技术相关的知识。家族创始人出于对二代接班的期许,中国的家族继承人的专业方向多为工商管理、金融等商科类专业。通过商科的系统培训可以对企业管理产生系统性的支持,有助于培养家族二代运营企业的科学意识,从而为家族企业注入全新的管理理念。此外,还有部分家族继承人选择了偏技术的理工科专业,通过正式教育获得专业的技术知识与经验,提高对前沿科技的前瞻力与认知力,Corbett(2007)研究表明,专业职业教育对于技术集中型和知识集中型的企业具有积极影响。企业研发创新是高度专业化和复杂性的活动,在项目前期的评估、选择阶段和实施后的监督、控制阶段都存在较强的技术障碍,对家族二代的知识储备和认知能力的要求较高。与父子共同创业的家族二代相比,培养继承二代拥有更加多元、丰富的专业知识,这能够提高其信息获取、分析能力,使其更全面地收集市场信息、预测市场发展趋势,在面临研发创新等复杂问题时能提出更有创造性的解决方案,从而促进企业创新。

此外,家族企业传承异质性越高,家族的控制意愿可能相对较低,有助于引入外部投资者和专业人才促进企业创新。过度的家族权威可能会对企业的价值创造产生负面影响。在企业创新活动中,过度强化家族权威不利于吸引和留住专业化人才、培育员工创新精神,还可能会限定企业发展所需的网络和管理经验(Jain和Kini,2000)、抵制其他投资者,这将阻碍新程序与新技术的使用,抑制企业创新。父子共同创业的接班二代与父辈共同经历了家族企业艰苦的初创期,对控制权分散的担忧以及家族企业的情感承诺使他们更加强调维护家族权威;培养继承下传承异质性较高,二代多元的价值取向有助于抑制家族权威的过度强化,从而促进企业创新。据此我们提出假设H2:

H2:家族传承异质性越低(父子共同创业),越不利于企业创新。

三、研究设计

(一)数据来源与样本选择

借鉴苏启林和朱文(2003)对家族企业的界定,本文对家族企业样本的确定标准如下:(1)最终控制人能够追溯到自然人或家族;(2)最终控制人直接或间接是上市公司的第一大股东,并且持股比例不低于10%。本文基于CSMAR中国家族企业数据库,以2004—2017年所有的A股上市家族企业为起点:首先将不符合本文家族企业上述标准的企业删除后,得到了中国家族上市企业样本;其次,从中识别出已经完成传承的家族企业样本。现有文献主要以二代接任CEO(Bennedsen等,2007)或董事长(Fan等,2012)职位作为家族传承完成的标准,本文以二代接任董事长或CEO作为传承的标志。以2017年12月31日作为统计截止日期,我国A股上市的家

族企业中,共有253家公司发生了传承。由表1可以看出,异质性较高的培养继承二代的公司有189家,占比74.70%,异质性较低的父亲共同创业二代的样本有64家,占比25.30%。

表1 传承异质性的样本年度分布

年份	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	合计
父子共同创业继承	6	3	1	14	14	5	4	2	8	1	6	64
培养继承	6	9	12	6	24	18	9	10	24	23	48	189
合计	12	12	13	20	38	23	13	12	32	24	54	253

本文认定的家族企业实际控制人的家族成员的关系类型包含:实际控制人夫妻、父子/女、母子/女、兄弟/妹、侄子/女、甥子/女等亲属关系。由于实际控制人和高管间的亲属关系不要求强制披露,对亲属关系不明确的家族成员,根据上市公司年报、公司发布的公告以及招股说明书等披露的信息进行手工整理;对公开披露信息未提及且可能存在亲属关系的人员,进一步通过百度等搜索引擎获取网络信息。本文还剔除了金融行业公司、ST以及创新投入等数据缺失公司,并且对所有连续变量分别在1%和99%分位数上进行Winsorize处理,以消除极端值对实证结果的影响。

(二)变量定义

1.被解释变量

借鉴朱沆等(2016)的做法,本文以滞后2期和3期的创新投入及创新产出质量作为企业创新的衡量指标。其中,创新投入 Rd_sale 等于企业当年研发支出占营业收入的比例;创新产出质量 ln_Cite 等于企业专利引用数量加1的自然对数。

2.主要解释变量

家族创始人及继任者的个人经历主要以年报、招股说明书、公司公告等公开披露的个人简历为信息来源。此外,由于家族企业的创业发家历程和家族二代接班等通常会成为媒体关注的焦点,对公开资料未提及的人员简历,我们通过百度百科、新浪财经等网络渠道手动收集、补充。通过对家族企业传承实践的案例分析,我们根据传承方式的异质性将中国家族企业子承父业的传承模式分为父子共同创业和培养继承两种类型。若资料显示家族二代参与到企业的创始阶段、父子两代被公认为家族企业开创者的角色,父辈和二代拥有的人力、社会资本等资源同质性严重,此时家族企业传承异质性水平较低,则判定为父子共同创业的家族传承模式。若家族企业的创始阶段是由一代独自完成,家族继任者在企业内外历练逐步接手家族企业的管理,两代人的资源具有较强的异质性,家族企业传承异质性水平较高,则判定为培养继承的家族传承模式。若家族企业为两代共同创业,则 $Co_Founder$ 取值为1,否则为0。

3.控制变量

本文在考察家族传承异质性对企业创新的影响时,对如下变量进行控制。企业财务特征:公司规模($Size$),为年末总资产的自然对数;公司年龄(Age),为公司首次公开发行股票年度与样本观察值所在年度之差加1的自然对数;资产负债率(Lev);总资产收益率(ROA);固定资产比率($Tangibility$),为固定资产与总资产的比值;销售收入增长率($Growth$)。公司治理特征:两权分离度($Seperation$),为所有权和控制权之差;独立董事比例($Indep$);两职兼任($Duality$),为公司董事长是否兼任总经理。此外,为了考察两种传承方式对家族企业创新的影响,本文加入表示未完成家族传承的虚拟变量($No_Inherit$)。二代个人特征:家族两代的关系($Relation$),若父辈和二代是父母子女关系为1,否则为0;二代性别(ed_gender),若二代为男性为1,否则为0;二代年龄(ed_age),接班二代年龄的自然对数;二代教育水平(ed_edu),为二代的受教育程度,

1为中专及以下,2为大专,3为本科,4为硕士研究生,5为博士研究生;二代政治关联(*ed_political*),二代现任或曾任政府官员、人大代表或政协委员,1为国家级,2为省级,3为地市级,4为县区级别,否则为0。

(三)模型设计

$$Innovation_{it+j} = \beta_0 + \beta_1 Cofounder_{it} + Controls + \sum Id + \sum Year + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

由于全样本中部分家族企业实现了家族传承,借鉴朱晓文和吕长江(2019),使用双重差分的方法来考察家族传承异质性对企业创新的影响:首先,以时间固定效应来控制时间因素对创新的影响;其次,以公司固定效应控制个体层面的因素。自变量*Cofounder_{it}*相当于父子共同创业组(实验组)的虚拟变量与传承后的时间虚拟变量的交乘项,它的系数表示父子共同创业二代接班对企业创新的直接影响。因变量*Innovation_{it+j}*表示滞后2期或3期的企业创新投入和创新产出质量。主要变量的定义见表2。

表2 主要变量定义表

变量符号	变量含义及计算方法
<i>Rd_sale</i>	创新投入,为企业当年研发支出占营业收入的比例
<i>Ln_Cite</i>	创新产出质量,为专利引用次数加1的自然对数
<i>Co_Founder</i>	家族传承异质性,父子共同创业赋值为1,内部培养继承模式赋值为0
<i>Size</i>	公司规模,年末总资产的自然对数
<i>Age</i>	公司年龄,公司首次公开发行股票年度与样本观察值所在年度之差加1的自然对数
<i>Lev</i>	公司资产负债率
<i>ROA</i>	总资产收益率,为净利润与总资产的比值
<i>Tangibility</i>	固定资产比率,为固定资产与总资产的比值
<i>Growth</i>	收入增长率,为销售收入的本期增加值与销售收入的期初值之比
<i>Seperation</i>	两权分离程度,实际控制人控制权与所有权之间的差值
<i>Indep</i>	独立董事比例,公司董事会中独立董事的比例
<i>Duality</i>	两职合一,为董事长是否兼任总经理
<i>No_Inherit</i>	家族传承,若家族企业未完成传承为1,否则为0
<i>Relation</i>	家族两代的关系,一代和二代是父母子女关系为1,否则为0
<i>Ed_Gender</i>	二代性别,若二代为男性为1,否则为0
<i>Ed_Age</i>	二代年龄,接班二代年龄的自然对数
<i>Ed_Edu</i>	二代教育水平,1为中专及以下,2为大专,3为本科,4为硕士研究生,5为博士研究生
<i>Ed_Political</i>	二代政治关联(<i>ed_political</i>),二代现任或曾任政府官员、人大代表或政协委员,1为国家级,2为省级,3为地市级,4为县区级别,否则为0
<i>Id</i>	公司虚拟变量
<i>Year</i>	时间虚拟变量

四、实证检验结果与分析

(一)描述性统计

表3报告了本文主要变量的描述性统计。其中,以研发支出占营业收入的比值衡量企业创新投入,*Rd_sale*的均值为0.032,标准差为0.026;以专利引用次数衡量企业创新产出的质量,*Ln_Cite*的均值为2.20,标准差为1.79,表明不同家族企业创新的投入和产出存在较大差异。在两代亲缘关系方面,*Relation*的均值为0.88,说明中国家族企业的家族继任者仍以父辈的直系子女为主。在二代个人特征方面,二代受教育程度*Ed_edu*的均值为3.32,85%以上的家族继任者都具有本科及以上学历,说明与创始一代相比二代具有更高的学历背景(朱晓文和吕长江,2019)。二代政治关联*Ed_political*的均值为4.67,二代继承人中有41.45%具有政治关联。

表3 主要变量的描述性统计

变量	观察值	均值	标准差	p25	中位数	p75
<i>Rd_sale</i>	1395	0.032	0.026	0.013	0.031	0.040
<i>Ln_Cite</i>	1701	2.200	1.790	0.690	2.080	3.560
<i>Size</i>	1701	21.69	0.930	20.99	21.62	22.25
<i>Age</i>	1701	2.010	0.680	1.610	2.080	2.560
<i>Lev</i>	1701	0.390	0.190	0.230	0.370	0.520
<i>ROA</i>	1701	0.050	0.050	0.020	0.040	0.070
<i>Tangibility</i>	1701	0.940	0.070	0.930	0.960	0.980
<i>Growth</i>	1701	0.420	1.430	-0.040	0.120	0.360
<i>Seperation</i>	1701	0.080	0.080	0	0.060	0.150
<i>Indep</i>	1701	0.370	0.050	0.330	0.330	0.430
<i>Duality</i>	1701	0.240	0.430	0	0	0
<i>No_Inherit</i>	1701	0.252	0.434	0	0	1
<i>Relation</i>	1701	0.880	0.330	1	1	1
<i>Ed_gender</i>	1701	0.890	0.310	1	1	1
<i>Ed_age</i>	1701	3.630	0.200	3.500	3.640	3.780
<i>Ed_edu</i>	1701	3.320	0.850	3	3	4
<i>Ed_political</i>	1701	4.670	1.690	3	6	6

(二)主回归结果

本文首先检验了主假设中家族传承异质性对企业创新活动的影响,实证结果如表4所示。其中第(1)(2)列考察家族传承异质性对企业创新投入的影响,第(3)(4)列考察家族传承异质性对企业创新质量的影响。第(1)(2)列分别以滞后2期和3期的研发支出占营业收入比值为因变量,父子共同创业的回归系数分别为0.018(t 值为3.08)和0.018(t 值为3.47);第(3)(4)列分别以滞后2期和3期的专利被引用数量为因变量,父子共同创业的回归系数分别为0.496(t 值为3.14)和0.457(t 值为3.18)。说明父子共同创业的家族二代能够延续创业的认知、能力和情感烙印,更高效地传承隐性的默会知识;家族继任者能够继承家族权威降低上任初期的“速胜动机”,从而推动企业进行研发创新。而对于培养继承的家族二代,上任后面临着更严峻的合法性挑战,需要通过实现短期收益以证明自身的能力;并且其价值取向更加多元,倾向于削减研发支出投资于短期项目,从而抑制企业创新。

(三)进一步研究

1.家族控制权:家族持股比例

合法性是一种可被行动者通过管理控制与社会性互动主动构建并动用的稀缺资源。在非制度管理模式下,家族身份有利于继承人享受传承人的恩泽,即传承人合法性越高,继承人合法性也越高。代际传承中继承人合法性劣势是导致家族企业创新战略趋于保守的重要原因(赵晶和孟维焯,2016),而控股家族的持股比例越高,家族继任者的职位权威越强,有利于弥补接班二代的合法性劣势。与父子共同创业的接班二代相比,培养继承二代的个人权威合法性劣势更突出,因此控股家族的持股比例提高有助于改善培养继承二代合法性劣势,降低了不同异质性水平下家族传承对企业创新影响的差异。以企业所在行业、年份的控股家族的中位数为标准构建调节变量*High_Con*,实证结果如表5所示。第(1)至(4)列中,控股家族持股比例较高的虚拟变量*High_Con*的回归系数显著为负,说明控股家族的持股比例提高了继承人合法性水平,有助于缓解培养继承二代接班对企业创新的抑制作用,削弱了传承异质性与企业创新的负相关关系。

2.传承人权威:一代是否在任

一代创始人的“恋权欲望”和“领地意识”往往使其倾向于保护其所有权和控制权

表4 家族企业传承异质性与企业创新

	(1)	(2)	(3)	(4)
	$Rd\ sale_{t+2}$	$Rd\ sale_{t+3}$	$ln\ Cite_{t+2}$	$ln\ Cite_{t+3}$
<i>Co_Founder</i>	0.018*** (3.08)	0.018*** (3.47)	0.496*** (3.14)	0.457*** (3.18)
<i>Size</i>	-0.003* (-1.80)	-0.000 (-0.20)	0.106* (1.96)	0.081 (1.50)
<i>Age</i>	-0.006* (-1.69)	-0.008** (-2.41)	0.691*** (6.89)	0.438*** (4.59)
<i>Lev</i>	-0.005 (-0.69)	0.014* (1.91)	-0.175 (-0.84)	-0.265 (-1.33)
<i>ROA</i>	0.018 (0.99)	0.025 (1.41)	0.235 (0.46)	-0.094 (-0.19)
<i>Tangibility</i>	-0.010 (-0.70)	0.010 (0.65)	-0.639 (-1.57)	-0.576 (-1.28)
<i>Growth</i>	0.000 (0.07)	0.000 (0.42)	-0.005 (-0.47)	-0.008 (-0.78)
<i>Seperation</i>	-0.028* (-1.80)	-0.021 (-1.21)	0.929** (2.03)	0.468 (0.98)
<i>Indep</i>	0.022 (1.06)	-0.043** (-2.07)	-0.154 (-0.28)	0.211 (0.39)
<i>Duality</i>	0.001 (0.40)	0.000 (0.14)	0.015 (0.26)	-0.005 (-0.09)
<i>No_Inherit</i>	-0.000 (-0.11)	0.002 (0.85)	0.169*** (2.71)	0.142** (2.44)
<i>Relation</i>	-0.019 (-1.12)	-0.006 (-0.40)	-0.237 (-0.42)	-1.119** (-2.30)
<i>Ed_Gender</i>	-0.003 (-0.28)	0.009 (0.42)	-0.287 (-0.80)	0.110 (0.16)
<i>Ed_Age</i>	-0.038 (-1.00)	0.024 (0.60)	1.902* (1.69)	1.901 (1.61)
<i>Ed_Edu</i>	0.001 (0.09)	0.001 (0.12)	-0.620** (-2.27)	-0.606* (-1.95)
<i>Ed_Political</i>	-0.009 (-1.32)		0.148 (0.67)	
<i>Constant</i>	0.291* (1.76)	-0.057 (-0.40)	-6.626 (-1.31)	-4.362 (-1.05)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Id</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Obs</i>	1024	849	1204	992
<i>Adj.R²</i>	-0.175	-0.152	0.635	0.626

(Brown等, 2005),实际上代际传承中家族创始人仍把持着家族企业。此外,代际传承过程中父爱主义具有强制干预的特征,比如诸多研究发现二代接班上位前的“秘密储备”、战略变革等铺路搭桥行为(祝振铎等, 2018),再比如父辈可能会干涉接班人的行为决策,产生决策制衡的作用效果。当父辈不再在家族企业中任职、完全退出企业日常经营后,家族继任者不仅在运营、管理和战略决策方面配置了更高的自主权,同时也继承了更多与家族相关的特殊资产,如家族网络关系、默会知识等。创始一代是否在家族企业中“垂帘听政”是影响不同接班二代研发创新决策的重要因素,因此我们考察其对不同传承异质性水平下家族企业创新行为的影响。在表6中引入了*Co_Founder*与*Balance*的交乘项,考察一代是否在任对父子共同创业二代接班与企业研

表 5 调节作用: 家族持股比例

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Rd_sale_{t+2}	Rd_sale_{t+3}	ln_Cite_{t+2}	ln_Cite_{t+3}
<i>Co_Founder</i>	0.020*** (3.16)	0.020*** (3.20)	0.011 (0.07)	0.030 (0.20)
<i>High_Con</i>	-0.004* (-1.84)	-0.002 (-0.72)	0.066 (1.20)	0.009 (0.18)
<i>Co_Founder</i> × <i>High_Con</i>	-0.007* (-1.82)	-0.004 (-1.02)	-0.119 (-1.11)	-0.204** (-2.10)
控制变量	控制	控制	控制	控制
<i>Constant</i>	0.236 (1.32)	-0.139 (-0.88)	-2.015 (-0.47)	-2.672 (-0.65)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Id</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Obs</i>	917	746	870	721
<i>Adj.R</i> ²	-0.198	-0.198	0.766	0.758

表 6 调节作用: 一代在任

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Rd_sale_{t+2}	Rd_sale_{t+3}	ln_Cite_{t+2}	ln_Cite_{t+3}
<i>Co_Founder</i>	0.029*** (3.87)	0.030*** (3.98)	0.362* (1.78)	0.492** (2.52)
<i>Balance</i>	0.002 (0.64)	0.002 (0.58)	0.011 (0.11)	-0.053 (-0.57)
<i>Co_Founder</i> × <i>Balance</i>	-0.006 (-1.15)	-0.010* (-1.73)	-0.353** (-2.37)	-0.375** (-2.54)
控制变量	控制	控制	控制	控制
<i>Constant</i>	0.012 (0.08)	0.016 (0.10)	-1.593 (-0.36)	-3.845 (-0.88)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Id</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Obs</i>	952	785	917	770
<i>Adj.R</i> ²	-0.146	-0.163	0.756	0.746

发创新的调节作用。交乘项的回归系数显著为负,说明在位一代对父子共同创业二代的积极研发投入行为具有制衡作用,抑制了父子共同创业接班对企业创新的促进作用,削弱了传承异质性与企业创新的负相关关系。

3.二代个人特征

高阶理论认为,组织决策是决策者认知基础和价值观的体现,这种认知基础和价值观形成基于过去的个人经历和背景,能够通过外在的显性特征来体现,如管理者的教育背景。以往研究表明,高管的受教育水平越高,越容易接受挑战、接纳创新。在家族企业代际传承中,继任者的受教育水平越高,对复杂的信息的搜索、分析能力越强,对新事物和观念的态度更为开放,这有助于其在家族企业中推行创新研发战略,以培育企业长期竞争优势。在表7中引入了*Co_Founder*与*Ed_Edu*的交乘项,考察二代受教育水平对父子共同创业二代接班与企业研发创新的调节作用。交乘项的回归系数显著为负,说明随着受教育水平提高,家族二代更加认识到创新能够培育企业长期竞争优势,缓解了培养继承模式对企业创新的抑制作用,削弱了传承异质性与企业创新的关系。

性别角色理论认为,男性特征更多地表现出坚强、果断、富有志向和挑战性。不同性别的高

表7 二代个人特征的调节作用:二代教育背景

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Rd_sale_{t+2}	Rd_sale_{t+3}	ln_Cite_{t+1}	ln_Cite_{t+2}	ln_Cite_{t+3}
<i>Co_Founder</i>	0.113*** (4.87)	0.105*** (4.57)	1.023** (1.97)	1.104* (1.78)	0.084 (0.13)
<i>Ed_Edu</i>	0.023*** (2.70)	0.020** (2.04)	-0.432* (-1.72)	-0.112 (-0.42)	-0.397 (-1.09)
<i>Co_Founder</i> × <i>Ed_Edu</i>	-0.031*** (-4.21)	-0.027*** (-3.87)	-0.343** (-2.15)	-0.334* (-1.77)	0.009 (0.05)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Constant</i>	0.084 (0.71)	-0.157 (-1.19)	2.077 (0.53)	-0.126 (-0.03)	-0.236 (-0.06)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Id</i>	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Obs</i>	1024	849	1123	976	825
<i>Adj.R²</i>	-0.151	-0.126	0.779	0.763	0.754

管具有不同的决策偏好:男性高管的风险承担水平更高,而女性高管的决策偏好更趋谨慎、稳健;此外,男性的竞争意识更强,女性领导更可能采取避免正面竞争的策略。与女性高管相比,男性高管领导的企业杠杆水平更高、实施的并购活动越多、企业研发投入力度越大。在表8中引入了*Co_Founder*与*Ed_Gender*的交乘项,考察二代性别对父子共同创业二代接班与企业研发创新的调节作用。交乘项的回归系数显著为正,说明高风险偏好和竞争意识的男性特征使父子共同创业二代表现出更强的研发创新偏好,增强了传承异质性与企业创新的关系。

表8 二代个人特征的调节作用:二代性别

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Rd_sale_{t+2}	Rd_sale_{t+3}	ln_Cite_{t+1}	ln_Cite_{t+2}	ln_Cite_{t+3}
<i>Co_Founder</i>	-0.003 (-0.24)	0.013 (1.15)	-0.012 (-0.04)	0.169 (0.57)	0.243 (0.88)
<i>Ed_Gender</i>	-0.007 (-0.64)	0.002 (0.08)	-0.504* (-1.68)	-0.608* (-1.88)	-0.164 (-0.22)
<i>Co_Founder</i> × <i>Ed_Gender</i>	0.029** (2.37)	0.007 (0.62)	0.563* (1.67)	0.425 (1.30)	0.281 (0.90)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Constant</i>	0.241* (1.88)	-0.046 (-0.32)	-5.808 (-1.54)	-2.938 (-0.77)	-4.019 (-0.96)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Id</i>	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Obs</i>	1024	849	1426	1204	992
<i>Adj.R²</i>	-0.169	-0.153	0.648	0.636	0.626

(四)机制检验

本文进一步考察不同传承异质水平影响企业创新的机制,验证父子共同创业的传承模式对企业融资约束和风险承担水平的影响。

1. 企业融资约束

企业研发创新具有调整成本高、风险性高的特性,创新成果转化为经济收益需要短则几个月,长则数年的研发周期,这要求企业需要大量的资金进行长期投入。此外,研发项目的专业性壁垒、保密性需求导致的信息不对称,以及研发过程中缺乏实物形态的抵押物都决定了企业进

行研发创新面临较强的融资约束。而仅靠利润留存和新增资本等内源融资往往难以满足企业创新活动的资金需求,因此,能否获取及时、充足的外源融资是企业研发成功的重要因素之一。

由于新创企业缺乏与市场、行业相关的知识和资源,与培养继承二代相比,父子共同创业的接班者构建社会网络的动机更强,他们更可能主动与客户、供应商和金融机构等外部利益相关者建立社会关系作为资源获取的替代渠道,从而建立或积累其更多的社会资本。此外,创业经验为家族二代带来声誉和信誉效应也使其在传统资源市场中收益。因此,社会资本积累和声誉效应能够为父子共同创业的继任者争取更多的资金支持,缓解企业创新的融资约束困境,保证二代继任者上位后的研发创新活动顺利开展,从而帮助家族企业更平稳地度过代际传承的动荡期。我们检验父子共同创业的传承模式对企业融资约束的影响,参照Hadlock和Pierce(2010)、鞠晓生(2013)的研究,采用SA指数和FC指数来衡量企业的融资约束程度。表9第(1)(2)列的回归结果表明,使用不同的方法测度企业融资约束水平,Co_Founder的系数均显著为负,也就是说与培养继承的家族二代相比,父子共同创业二代继承的家族企业融资约束程度更低,使家族二代继任后更可能投资于周期长、不确定性强的研发创新项目。

2. 风险承担水平

另外,异质性较低的传承方式下,父子共同创业二代仍将保持持续探索的学习意

识,在项目评估、组织不确定性管理方面更具有优势,更可能引入高风险的研发创新项目;创业者和继任者的双重身份有助于提高个人权威合法性,保证了企业所有权和管理权的代际同步传递,较低的“速胜动机”增强了二代对高不确定性的研发活动的风险承担水平。

我们检验了父子共同创业的传承模式对企业风险承担的影响。以往研究表明,管理者越愿意承担风险,激进的行为能够促进企业创新(Covin和Slevin, 1989)。参照Boubakri等(2013)的研究,分别采用考虑股票红利再投资的月股票回报率的波动(Risk_Taking1)和不考虑股票红利再投资的月股票回报率的波动(Risk_Taking2)来衡量企业风险。表10第(1)(2)列的回归结果

表9 机制检验:融资约束

	(1)	(2)
	SA	FC
Co_Founder	-0.016* (-1.85)	-0.019** (-2.12)
Size	-0.037*** (-9.92)	-0.160*** (-32.64)
Age	-0.043*** (-6.98)	-0.062*** (-9.44)
Lev	0.002 (0.13)	-0.440*** (-17.94)
ROA	-0.001 (-0.04)	0.172** (2.16)
Tangibility	0.100*** (5.32)	0.071* (1.65)
Growth	0.002 (0.97)	0.010** (2.10)
Seperation	0.040 (1.41)	0.030 (0.72)
Indep	0.018 (0.48)	0.030 (0.43)
Duality	0.005 (1.26)	-0.001 (-0.08)
relation	-0.047* (-1.83)	0.004 (0.45)
ed_gender	-0.041* (-1.95)	-0.008 (-0.72)
ed_age	-0.149** (-2.17)	0.041* (1.82)
ed_edu	-0.003 (-0.21)	-0.001 (-0.19)
ed_political	-0.022** (-2.08)	0.001 (0.40)
balance	0.001 (0.29)	-0.013 (-1.59)
Constant	-1.960*** (-6.30)	3.962*** (27.29)
Year	控制	控制
Id	控制	控制
Obs	1251	1113
Adj.R ²	0.927	0.795

表明,使用不同的风险承担的衡量指标,*Co_Founder*的系数显著为正,也就是说与培养继承的家族二代相比,父子共同创业二代继承提高了企业的风险承担水平,企业更可能投资于周期长、不确定性强的研发创新项目,从而改善企业的创新绩效。

(五)稳健性检验

1.平行趋势检验

双重差分估计有效性的前提之一是处理组和控制组在处理之前具有相同的发展趋势,为了检验不同传承异质性水平下父子共同创业和培养继承两组是否满足平行趋势假定,我们使用与主检验相同的样本对家族企业代际传承前的创新研发水平进行平行趋势检验。借鉴王小龙和方金(2015)的方法,设置*Pre_1*到*Pre_5*共5个时间虚拟变量,分别代表代际传承发生前1年到前5年,并分别与代表父子共同创业组虚拟变量*T_Cofounder*交乘。实证检验结果如表11所示,*T_Cofounder*与*Pre*的交叉项系数不显著,则可以认为父子共同创业组与培养继承组在家族传承前企业创新研发水平基本一致。

2.安慰剂检验

借鉴朱晓文和吕长江(2019)的方法,我们将家族企业代际传承的时间人为向前调整,观察不同传承异质性对家族企业研发创新的影响。回归结果如表12所示,其中*Co_Founder2*代表向前调整两期,*Co_Founder3*代表向前调整三期,父子共同创业*Co_Founder*的系数不再显著,说明父子共同创业和培养继承两类家族企业创新水平的差异是由代际传承引起的。

3.倾向得分匹配

为了排除公司特征差异对实证结果的影响,我们采用倾向得分法将实验组和控制组的家族企业进行配对,以匹配样本重新进行实证检验。回归结果如表13所示,父子共同创业*Co_Founder*的系数显著为正,说明与培养继承的家族二代相比,父子共同创业的经历确实能够缓解代际传承对企业研发创新的负面影响。

4.更换因变量

我们使用另一种文献中常用的衡量企业创新活动的指标,即企业全部专利授权数量、

表 10 机制检验:风险承担水平

	(1)	(2)
	<i>Risk_Taking1</i>	<i>Risk_Taking2</i>
<i>Co_Founder</i>	0.024* (1.87)	0.024* (1.85)
<i>Size</i>	-0.013** (-2.44)	-0.013** (-2.36)
<i>Age</i>	0.005 (0.44)	0.005 (0.42)
<i>Lev</i>	0.033* (1.83)	0.033* (1.78)
<i>ROA</i>	0.006 (0.12)	0.006 (0.12)
<i>Tangibility</i>	0.007 (0.28)	0.007 (0.28)
<i>Growtha</i>	0.011*** (4.49)	0.011*** (4.54)
<i>Seperation</i>	0.018 (0.43)	0.018 (0.42)
<i>Indep</i>	-0.015 (-0.27)	-0.013 (-0.23)
<i>Duality</i>	0.011** (1.97)	0.011* (1.95)
<i>relation</i>	0.015 (0.32)	0.014 (0.28)
<i>ed_gender</i>	0.005 (0.15)	0.003 (0.11)
<i>ed_age</i>	-0.059 (-0.55)	-0.065 (-0.61)
<i>ed_edu</i>	-0.038* (-1.87)	-0.038* (-1.84)
<i>ed_political</i>	-0.021 (-1.22)	-0.021 (-1.26)
<i>balance</i>	0.010 (1.57)	0.010 (1.47)
<i>Constant</i>	0.812* (1.67)	0.831* (1.71)
<i>Year</i>	控制	控制
<i>Id</i>	控制	控制
<i>Obs</i>	1 142	1 142
<i>Adj.R²</i>	0.428	0.426

表 11 平行趋势检验

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Rd_sale_{t+2}	Rd_sale_{t+3}	ln_Cite_{t+2}	ln_Cite_{t+3}
<i>Pre5</i> × <i>T_Cofounder</i>	0.006 (0.41)	-0.004 (-0.25)	0.442 (1.40)	0.148 (0.57)
<i>Pre4</i> × <i>T_Cofounder</i>	0.005 (0.45)	-0.006 (-0.56)	0.402 (1.44)	0.130 (0.51)
<i>Pre3</i> × <i>T_Cofounder</i>	0.002 (0.24)	-0.008 (-0.77)	0.114 (0.41)	-0.062 (-0.24)
<i>Pre2</i> × <i>T_Cofounder</i>	-0.002 (-0.28)	0.001 (0.09)	0.094 (0.40)	-0.032 (-0.14)
<i>Pre1</i> × <i>T_Cofounder</i>	0.002 (0.30)	0.001 (0.08)	-0.093 (-0.43)	-0.084 (-0.42)
控制变量	控制	控制	控制	控制
<i>Constant</i>	-0.102 (-0.60)	-0.160 (-0.89)	0.770 (0.20)	0.354 (0.09)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Id</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Obs</i>	941	752	976	825
<i>Adj.R</i> ²	-0.181	-0.228	0.763	0.753

表 12 安慰剂检验

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Rd_sale_{t+3}	Rd_sale_{t+3}	ln_Cite_{t+3}	ln_Cite_{t+3}
<i>Co_Founder2</i>	0.007 (1.11)		-0.105 (-0.64)	
<i>Co_Founder3</i>		0.004 (0.45)		-0.181 (-1.07)
控制变量	控制	控制	控制	控制
<i>Constant</i>	-0.164 (-0.92)	-0.157 (-0.88)	0.294 (0.08)	0.484 (0.13)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Id</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Obs</i>	752	752	825	825
<i>Adj.R</i> ²	-0.220	-0.222	0.754	0.755

表 13 倾向得分匹配

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Rd_sale_{t+2}	Rd_sale_{t+3}	ln_Cite_{t+2}	ln_Cite_{t+3}
<i>Co_Founder</i>	0.006** (2.15)	0.007** (2.56)	0.489*** (3.08)	0.490*** (3.38)
控制变量	控制	控制	控制	控制
<i>Constant</i>	0.153*** (6.70)	0.053** (2.24)	-1.858 (-1.35)	0.307 (0.22)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Id</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Obs</i>	913	752	1050	859
<i>Adj.R</i> ²	-0.157	-0.166	0.644	0.629

发明及实用新型专利授权数量进行稳健性检验。回归结果显示,父子共同创业*Co_Founder*的系数为正,实证结果与前文一致(限于篇幅未列示结果,备索)。

五、结论与讨论

(一) 研究结论

近年来,越来越多的家族企业面临着创始一代向二代交班的代际传承问题,然而两代权杖交接的过程往往荆棘密布(李新春等,2015)。在新兴加转轨的经济背景下,我们剖析中国家族企业特有的传承模式,并试图从企业创新角度理解“代际传承之困”。本文的研究发现:(1)由于异质性水平较低的传承方式能够从更大程度上保证家族企业所有权和管理权的代际同步传递,同时有助于接班者延续创业的认知、能力和情感烙印,家族二代表现出更强的长期导向以及对家族企业的情感承诺和组织认同。因此,与培养继承的接班二代相比,父子共同创业的二代继承后家族企业的研发投入水平更高、创新绩效更好。(2)机制检验表明,父子共同创业二代继承的家族企业具有更高的风险承担水平,并且能够缓解企业融资约束,有利于企业投资于风险性高的研发创新项目。(3)进一步研究发现,控股家族的持股比例越高,家族二代继承的职位权威越强,有利于弥补其合法性劣势;而一代创始人在家族企业中“垂帘听政”削弱了家族二代的自主权,可能存在帮扶或制衡等父爱主义行为,这缩小了两类继承模式下家族企业创新的差异。此外,二代性别、受教育水平等个人特征对传承异质性与企业创新的关系具有调节作用。

(二) 研究启示

本文研究结论的理论启示主要体现在以下几个方面:第一,以往有关家族二代的文献大多从童年经历(蔡庆丰等,2019)、求学和求职经历(朱晓文和吕长江,2019)等个人层面探究其涉入家族企业的经济后果,取得了丰硕的研究成果。本文结合我国经济改革历程和中国家族企业的发展历史,深入剖析家族二代成长经历与家族企业发展脉络之间的动态关系,根据二代继任者培养期内家族企业发展阶段的差异特征,将家族代际传承划分为父子共同创业继承与培养继承两种异质性水平不同的传承模式,丰富和延伸了家族企业接班二代的相关研究。第二,诸多学者主要以社会情感财富理论、继承人合法性和“速胜动机”(赵晶和孟维焯,2016)理论探究家族代际传承与企业创新关系,但得到的研究结论却莫衷一是。本文打破以往仅用二代涉入与否的二元变量刻画代际传承的藩篱,从传承模式异质性的视角为处于代际传承期的家族企业创新行为提供了更为细致的解释,并试图对现有文献中相悖的研究结论进行统一和调和。第三,对于父子共同创业的传承模式,我们从认知烙印、能力烙印以及情感烙印三个方面理解创业对家族二代个人的影响以及对家族企业资源分配和决策偏好的影响,进一步补充了创业烙印持续影响的相关研究。

本文的研究可能为家族代际传承提供如下启示:首先,家族传承不仅仅是所有权和管理职位的传承,还需要辅助家族继承人证明其自身的才干、取得利益相关者的认可与信任,以实现家族权威的代际转移。为此,父辈需要适度放权,给即将接任的家族二代以个人能力和自由意志发挥的空间。同时,提高继承人培养过程的透明度、可见度,缓解接班二代的合法性劣势,有效降低其速胜动机在代际传承中的负面影响。其次,随着家族传承异质性提高,接班二代的价值取向更趋差异化和多元化,但同时也应当重视根植在家族企业成长和发展历程中的创业理念和文化价值观的积极意义。家族两代都应当意识到,提高接班者与家族价值观的契合度、树立对家族和企业的责任意识对提高传承成功可能的作用。生活条件优渥的家族二代也应该尊崇家族企业成长的艰辛历程,从父辈企业家锐意进取、敢作敢为的企业家精神中汲取守业、兴业的精神力量。

(三) 研究局限与展望

本文研究了不同传承模式下对家族企业创新的影响及其作用机理,关注点更多地聚焦在

家族二代上位前的经历上,但仍存在如下局限:首先,企业接班人的培养过程是非常漫长的,加之家族企业传承是对中国经济意义重大的研究问题,未来的研究应抛开家族代际传承是同质的假设,关注家族二代接班中外部宏观环境、内部培养机制和其自身特质对代际传承的影响。其次,虽然我们通过网络、书籍等途径收集了很多家族传承的事实案例,但是没有获取家族企业传承中有关父辈传承人的传承意愿、继位者的接班意愿等宝贵信息,这限制了我们对代际传承中关键要素和环节的深入观察,需要在后续研究中进一步开展。

主要参考文献

- [1]蔡庆丰,陈熠辉,吴杰.家族企业二代的成长经历影响并购行为吗——基于我国上市家族企业的发现[J].*南开管理评论*, 2019, 22(1): 139-150.
- [2]鞠晓生.中国上市企业创新投资的融资来源与平滑机制[J].*世界经济*, 2013, 36(4): 138-159.
- [3]苏启林,朱文.上市公司家族控制与企业价值[J].*经济研究*, 2003, (8): 36-45.
- [4]王小龙,方金金.财政“省直管县”改革与基层政府税收竞争[J].*经济研究*, 2015, 50(11): 79-93.
- [5]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, 35(8): 84-91.
- [6]张维迎,栗树和.地区间竞争与中国国有企业的民营化[J].*经济研究*, 1998, (12): 13-22.
- [7]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.
- [8]赵晶,张书博,祝丽敏.传承人合法性对家族企业战略变革的影响[J].*中国工业经济*, 2015, (8): 130-144.
- [9]周怀康,姜军辉,葛淳棉,等.创业归来再出发:创业烙印如何影响工作绩效?[J].*管理世界*, 2021, 37(7): 145-161.
- [10]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.
- [11]祝振铎,李新春,叶文平.“扶上马、送一程”:家族企业代际传承中的战略变革与父爱主义[J].*管理世界*, 2018, 34(11): 65-79.
- [12]Boubakri N, Cosset J C, Saffar W. The role of state and foreign owners in corporate risk-taking: Evidence from privatization[J]. *Journal of Financial Economics*, 2013, 108(3): 641-658.
- [13]Brown G, Lawrence T B, Robinson S L. Territoriality in organizations[J]. *Academy of Management Review*, 2005, 30(3): 577-594.
- [14]Campbell B A. Earnings effects of entrepreneurial experience: Evidence from the semiconductor industry[J]. *Management Science*, 2013, 59(2): 286-304.
- [15]Corbett A C. Learning asymmetries and the discovery of entrepreneurial opportunities[J]. *Journal of Business Venturing*, 2007, 22(1): 97-118.
- [16]Covin J G, Slevin D P. Strategic management of small firms in hostile and benign environments[J]. *Strategic Management Journal*, 1989, 10(1): 75-87.
- [17]Debrulle J, Maes J. Start-ups' internationalization: The impact of business owners' management experience, start-up experience and professional network on export intensity[J]. *European Management Review*, 2015, 12(3): 171-187.
- [18]Elfenbein D W, Hamilton B H, Zenger T R. The small firm effect and the entrepreneurial spawning of scientists and engineers[J]. *Management Science*, 2010, 56(4): 659-681.
- [19]Fisher G, Kuratko D F, Bloodgood J M, et al. Legitimate to whom? The challenge of audience diversity and new venture legitimacy[J]. *Journal of Business Venturing*, 2017, 32(1): 52-71.
- [20]Hadlock C J, Pierce J R. New evidence on measuring financial constraints: Moving beyond the KZ index[J]. *The Review of Financial Studies*, 2010, 23(5): 1909-1940.
- [21]Jain B A, Kini O. Does the presence of venture capitalists improve the survival profile of IPO firms?[J]. *Journal of Business Finance & Accounting*, 2000, 27(9-10): 1139-1183.
- [22]Pontikes E G, Barnett W P. The non-consensus entrepreneur: Organizational responses to vital events[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2017, 62(1): 140-178.
- [23]Shepherd D A, Douglas E J, Shanley M. New venture survival: Ignorance, external shocks, and risk reduction strategies[J]. *Journal of Business Venturing*, 2000, 15(5-6): 393-410.

Why does the Second Generation of the Family Become the Promoter of Enterprise Innovation? The Impact of Family Inheritance Heterogeneity on Enterprise Innovation

Chen Deqiu, Xu Ting

(*Business School, University of International Business and Economics, Beijing 100029, China*)

Summary: The development of family enterprises is closely related to a country's political and economic reform process. With the deepening reform and opening up, the entrepreneurial generation gradually receded into the background, and family enterprises have entered the peak of inter-generational inheritance. Many studies show that family enterprises will suffer great value loss during inter-generational inheritance, and the R&D level of enterprises will be significantly reduced. Rooted in the historical background and evolution of enterprise development, we divide Chinese family enterprises into two categories: One is restructured from state-owned enterprises or collective enterprises in the privatization process of state-owned enterprises, and the other is generated in the "entrepreneurial wave". According to the differences in the development stages of family enterprises during the second-generation successor training period, we divide inter-generational inheritance into two modes with different heterogeneity levels: father-son joint venture inheritance mode and internal cultivation inheritance mode.

Through the research on Chinese family enterprises from 2004 to 2017, the empirical results show that, compared with the second generation of internal cultivation inheritance, the second generation of father-son joint venture inheritance has a higher level of R&D investment and better innovation performance. Further research shows that, the increase of family shareholding ratio and the "blind governance" of the first generation narrow the differences of family enterprise innovation under the two modes. In addition, the gender and education levels of the second generation have a moderating effect on the relationship between inheritance heterogeneity and enterprise innovation. The mechanism test shows that, family enterprises under the father-son joint venture inheritance mode have a higher level of risk-taking and ease the financing constraints of enterprises, thus promoting enterprise innovation.

In terms of theoretical contributions, this paper deeply analyzes the dynamic relationship between the growth experience of the second generation and the development of family enterprises, and divides inter-generational inheritance into two inheritance modes with different heterogeneity levels, which enriches the research on the second generation of family inheritance. In addition, this paper explains the impact of entrepreneurship on resource allocation and decision-making preference of family enterprises from three aspects: cognitive branding, ability branding, and emotional branding, which is a supplement to the research on the sustained impact of entrepreneurial branding. In terms of practical contributions, based on the development history of Chinese family enterprises in the context of emerging and transitional economies, this paper examines corporate innovation behaviors under different levels of inheritance heterogeneity, which has implications for family enterprises to successfully complete inter-generational inheritance and achieve sustainable foundation.

Key words: family enterprises; inter-generational inheritance heterogeneity; enterprise innovation

(责任编辑:王 孜)