

企业家交班大考：八成孩子不想“接班”

无论是东方还是西方，家族企业一般都倾向于让家族内部的人接班，这是家族企业在接班人问题上的第一选择。

中国的第一代家族企业创业者逐渐老去，“富二代”似乎即将成为家族企业沙场的主角。然而，调查显示，很多“富二代”并不愿意接父辈的班，也有很多“富二代”更愿意做的是在资本市场拼杀，而非在“利润薄得像刀片，压力重得如泰山”的实业市场摸爬滚打。“富一代”要想把企业顺利地交接给子女，似乎并非易事。

风眼时评 >>

“富二代”离企业家有多远

文/司欣

“富二代”能够意识到这一称谓附带的贬义成分，说明新一代富豪已经具有财富道德感和独立精神，不愿意一味躺在父辈辛苦积累的巨大资本上守成，这标志着中国新富阶层个人意识和财富归属性的觉醒。但在“富二代”自觉远离拿来主义的同时，也应该意识到，自身与“企业家”所包含的深义，还横亘着遥远的精神距离。显然，实现“富二代”到“新一代企业家”的跨越，“富二代”从阅历、能量、精神气质以及社会影响力等诸多层面，还不具备与“新一代企业家”相匹配的资质。

首先，创业以及这个过程历经的种种磨难，是成功企业家必不可少的宝贵经验，缺乏这个经历，企业家的精神成长史就缺少一页最深刻的履历。并非企业接班者就不配享企业家之荣誉，而是在接棒过程中，他们也必须经历不亚于父辈的艰辛奋斗过程，而不是靠继承家族产业就能够一步登顶。

其次，“企业家”不仅仅是一个创业拓业概念，还包含着强烈的社会属性，任何企业的运作发展都不可能脱离社会扶持而独大，因而社会责任感是企业家必不可少的基本素质。或许“富二代”不乏乐善好施和纳税意识，但更多是基于人生理念，而非因切身感受而生发出的回报社会意识，这让他们的社会责任感缺少一道伦理保障，而强化企业责任感，不仅仅需要制度性强制，更需要强烈的人文信仰和社会信念。

将“富二代”理解为炫富的一代过于偏激了，他们中不乏积极向上者，不乏从头再来者，但无论如何，与同辈人的竞争起点存在着较大的落差，这让他们的奋斗成果先天包含较大的水分。“新一代企业家”之新，不仅新在经营理念，更新在精神气质和价值认知上，因而“富二代”欲实现到“新一代企业家”的跨越，必须自觉抛弃先天的优越条件，才可能与同辈站在一个精神平等点上，争取被大众认同的“企业家”身份。

其实，“富二代”在出身、教育和成长环境上，有着种种父辈无法比拟的优势，他们视界宽、脑子新、路子野、胆子大、进取心和开拓意识更强，假以时日和历练，辅以正确的理念行为，成为社会中坚的概率极大。但从某些“富二代”“建议”社会应该称其“新一代企业家”这一行为来看，他们还很幼稚，骨子里还脱不开“拿来”的习惯，还不明白“新一代企业家”不是伸手可摘的桃子，而是群体努力奋争并赢得社会认可的结果。仅从这一点来说，他们离“新一代企业家”还很遥远。

编后 >>

未来10年，中国将进入企业家交班高峰期，也意味着，我们身边越来越多的企业家正面临“交棒”大考。那么，他们将面临哪些困难和尴尬？下期，我们将邀请湖南知名企业家及他们的孩子一起来聊一聊这个话题。

A 82%的“富二代”不想“接班”

根据全国工商联此前的一项调查，上世纪70年代末至80年代，国内很多二三十岁的人开始下海经商，到现在，他们中的大多数已经迈过六旬门槛，准备陆续交班给下一代。

这一拨准备接班的“富二代”们，大多数出生于上世纪80年代，他们中有的是从法律手续上完成了“换帅”；有的是“老师”仅仅保留董事长的职务，不再过问公司具体事务，公司日常事情均由“少帅”拍板；还有的是父母跟子女搭档分别担任董事长、总经理职务。可尴尬的是，更多的“富二代”并不希望从父母手中“接棒”，继续沿着父

母的足迹弄潮商海。

据香港媒体报道，日前有香港及内地家族企业报告指出，仅16%家族企业拥有有信心子女受教育后会加入家族企业。这项调查是2014年4月及6月，向60~100名出席家族企业论坛的亚洲家族企业拥有人进行的调查。

最近，上海交通大学向182个内地家族企业进行调查，发现多达82%生意人表示对说服子女继承基业有困难。

这些“接班人”不愿意、非主动接班，像国内大学生热衷于考公务员一样，一些“富二代”的理想竟是“当官”。

而另一方面，“创一代”们或多或

少正在为企业的前途担忧。JP摩根公司曾经做过一项调查：家族企业能成功传到第二代的，只有三成；能传到第三代的也就一成多点；能传到第四代的，仅千分之一。对于中国企业家来说，把自己打下的商业帝国顺利地传承下去是一个不得不重视的问题。

有评论者说，像任正非这一代白手起家的民营企业企业家们，已经到了对个人、对企业、对时代作出艰难抉择的时刻。这一时刻，一定程度上说，是决定一部分企业生死存亡的时刻；这一时刻，不仅是企业的重大转型期，同样也是中国商业发展历史的转型期。

B 从“富二代”自身看

中国家族企业未来10年将全面进入“二世”时代。

上海交通大学管理学院教授余明阳团队对国内182家在各行业排名居前三位的杰出家族企业进行了调查，并对其中最具有代表性的54个中国家族企业接班人状态加以剖析。结果显示，这些大多在改革开放初期创业的企业家平均年龄52岁，未来10年，都将进入或者已经完成“接班人”产生与权力交接过程。

余明阳认为，中国民营企业的接班人们大多具有国外留学背景或在国

内名校获得学位，视野开阔，多数具有领导特质。然而，与“草根”父辈相比，他们缺乏企业草创时期的磨炼，同时在企业里身份特殊，压力较小。又因父辈创业忙碌，在孩子成长阶段较少与他们交流相处，很多接班人养成较强的自我个性，性格往往走向与父辈传承或互补的两种极端。此外，与父辈创业时有一群患难兄弟相辅佐不同，大多数接班人所交的朋友是共同享乐的酒肉兄弟。同时，大多数接班人70后、80后，受网络影响深刻，具有新新人类内心孤独、自主感受强

烈等文化特质。他们钟情于“虚拟经济”，对于网络、电子商务、盈利模式、VC、PE等投资方式兴趣浓厚，对创办实业、成本控制、精细化管理等则兴趣不足。

余明阳教授分析说，“富二代”们不愿意接班，有的是对严厉、小气、事无巨细、自以为是的父辈不满，有的是对传统产业毫无兴趣，有的养尊处优惯了以后不习惯被约束，有的是国外生活多年不适应国内风格。大部分接班者都是被动接班，且接班后与父辈及原始创业人群冲突显著。

C 大环境影响“富二代”

2014年一份《中国企业发展与企业家交棒接班论坛》的调查报告显示，“富二代”之所以不愿意接过父辈权柄，执掌未来的企业，除去自身因素以外，还存在以下三种因素的困扰，影响了其对未来的选择。

首先是商业环境。有人说：“企业做产品是一分一分的赚，做品牌是一毛一毛的赚，而进行资本经营是一元一元的赚。”“富二代”当然不是傻瓜，他们中的一些人不愿意再接手父辈们留下来的远离一线核心城市的制造类企业，而热衷于留在“北上广”搞他们自己的资本运作与金融投资。取笑父辈们做生意的辛苦甚至成为圈内的时尚，即便那些子承父业者也

不再安心于“萧做曹随”，而是在实业领域嫁接上资本的翅膀，意欲令企业振翅高飞。另外一些更加聪明的“富二代”想到了“当官”。可以说，进入了政界相当于给企业找到了良好的靠山。

其次是政策环境。改革开放以来，中国民营企业家在很长一段时间内用摸着石头过河的方法来经营企业，政策制度不完善使得民营企业要想获得发展就必须游走于政策的边缘。随着改革在市场经济领域的深入，政策与法律的完善程度并没有跟上经济发展的步伐，政策与法律空白点依旧存在于中国企业的创业环境中。那些“富二代”再也不是“一穷二白”了，他们手握亿

万真金白银，必然在各方面都会比之前更加谨言慎行，因为一旦失手，失去的就不仅仅是身家性命了。

另外还有社会环境。从社会整体环境来看，中国的社会环境也对企业家很不宽容，“无商不奸”、“无奸不富”成为民众评价中国民营企业家的代名词。“富二代”作为一个群体名称的出现就充分体现民众对企业家群体的态度，而一旦某个“富二代”发生了什么事情，必定会被戴上群体性特征来加以详细推敲、探讨，其中不乏非理性的谩骂与攻击。民众舆论对于民营企业企业家如此的不宽容，“富二代”也不愿意选择坚守，他们乐得拿着祖辈赚的辛苦钱移民海外。

他们说 >>

长沙市工商联主席彭继球认为：目前，老一代创业者把企业给下一代接班人时，往往注重股权结构、政商资源等方面的交接，而容易忽视商业文明、企业家精神的传承。不少接班人虽然留学海外、学历层次高，但实践历练少，从“富

二代”蝶变为“创二代”还有一段路要走。

湖南财政经济学院院长伍中信表示，民营企业如果在家族内部代际传承，从公司治理结构来看，往往一股独大，缺乏对外界的开放，造成对人才的吸引力不足，对外来拔尖人才不放心。新生代民营

企业家应该进一步放宽股权，吸引人才加盟，通过股权多元化来稀释、弥补“富二代”能力不足的缺陷，促进企业健康、持续发展。这样，“富二代”将向“创二代”、“强二代”转型，中国的民营经济将更加健康、强大。（本报综合）