

民企换帅高潮将至 “富二代”愿意接班吗

2012-08-13 05:00 来源：证券时报网

2012年中国新财富500富人榜，财富总额高达31065亿元，相当于2011年中国国内生产总值（GDP）的6.6%。但500富人榜上的一半人士年龄在50岁以上，财富传承成为难以回避的命题。在昨天播出的《新财富夜谈》节目中，叶檀携手香港中文大学教授范博宏、宁波家业长青接班人学院执行院长程良越，以及接力中国青年精英协会秘书长陈雪频，就此话题进行了热烈讨论。

不要看到电视剧的争产桥段层出不穷，就理所当然地认为家族企业的继承人，会为争权夺利而头破血流。事实上，越来越多的富二代希望当“创二代”，宁愿自由生活也不肯继承家业！我们先来看一个极端的案例。2009年，苏州一家家族企业的第三代传人，为拒绝接班，“特立独行”，砍掉了自己的四指以向家族抗议。这名“富三代”一直以来钟爱漫画，对家族的传统制造业根本不感兴趣。而他的爷爷为了保证家业的传承，曾一再劝说其放弃漫画爱好，回家族企业接班，最终激怒了这名23岁的“富三代”。这虽是极端的案例，但是上海交通大学品牌战略研究所所长余明阳教授带领的团队做的最新一次调研结果表明，这些具有反叛精神的“富后代”并不是少数。

他说，他们做了182个样本，全部是中国最好的民营企业。其中核心样本是54个，这54个样本全部是中国同行业当中排在前三位的企业。那么调查结果一个非常令人意外的数据，就是有82%的第二代企业家，不愿意接班或者是非主动接班，就是说没办法去接班。这就引起人们很多的思考。民营企业占中国GDP的60%，占新增就业的70%，如果民营企业的发展受到影响，对中国整个经济的发展将会产生巨大的影响。

对此，宁波家业长青接班人学院的执行院长程良越表示，他们所接触的4000多位学员中，没有学员不愿意接班的。只是这些“富二代”普遍认为，父辈在企业里太霸道，自己没有发挥的空间。他们其实愿意创业，愿意接钱，但是就是不愿意去接原来的企业。接力中国青年精英协会秘书长陈雪频则认为，其实那些“富二代”也意识到自己迟早要接手父辈的企业。只是成长路径会有不一样的选择。

陈雪频：他们一般有几个路径：第一是父亲给他一笔钱出去创业，创出个名堂出来证明自己之后，再名正言顺地去接父亲的家业；第二个，外面做投资，通过投资的方式把家族的企业带到一个新的台阶，再名正言顺地去接班。

范博宏认为，有一些有价值的资产，即使是自己的子女也没有办法顺利交接下去。这些资产通常都不是机器设备、厂房这种有形资产，而是一些特别的无形资产。比方说这个创业者还有他家族的理念、价值观、关系。这些关系包括家族成员在父亲去世以后，还能不能和谐。还有家族跟员工、跟经理人的关系、跟政府的关系、跟银行的关系等。

范博宏：如果今天李嘉诚说，范先生我100亿把我的长江集团卖给你，我可能只愿意出20亿。因为我买不到李嘉诚的无形资产。所以不管你是什么家族什么企业，你只要交班都会面临同样的问题，就是无形资产难以交接。

根据美国布鲁克林家族企业学院的研究，70%的家族企业没有能够传到下一代，80%的不能够传到第三代，只有3%的家族企业的第四代还在经营。看来这是一个世界性的难题。

据研究，250个华人家族，都是控制至少一个上市企业的大家族。他们分布在中国香港、中国台湾跟新加坡总共250个，所以这不是一个个案而是一个科学的发现。在交班的过程中5年以内，他们家族企业的滑坡幅度是60%。也就是所有者或者是公司的投资人，每100块钱在交班完以后剩下40块钱。

经过三十几年的发展，中国民企的接班进入到了高峰期。但是真正能够成功接班的富二代，可以说是凤毛麟角。根据测算，中国家族企业生存的期限平均是24年，其中有70%的企业在创始人去世或者是退休之后，会被卖掉或者是被清算。方太集团的董事长茅理翔甚至认为，家族企业的接班问题比金融危机更可怕。

叶檀：在中国你说一个创业家的梦想，变成一个企业的梦想，这个企业的梦想由这个职业经理人，通过现代企业制度去传承。这条路你们真的认为通吗？

程良越：我认为是这条路暂时是走不通的，因为首先我们一代企业家还不具备这种掌控职业经理人的能力，更不具备有这种胸襟。职业化是一个趋势，但是中国这个路会很长。

目前，职业经理人的诚信缺失在中国是一个严重的问题，中国第一职业经理人、“打工皇帝”唐骏还未从“学历造假门”中恢复过来，国美又掀“夺权门”。2010年5月，国美电器大股东黄光裕因涉单位行贿、内幕交易、非法经营3罪银铛入狱，在这种形势下，CEO陈晓展开“去黄化”斗争，致使身处“内战期”的国美被老对手苏宁超出了一大截。而在其他领域，职业经理人架空老板，高管集体叛逃，企业资产流失问题也较为严重。一个个案例，让家族企业对外来职业经理人确实难以放下戒心。

陈雪频：推广职业经理人制度是大势所趋也是别无选择。很多的一代企业家，确实没有做好起用职业经理人的准备。但是再过10年他会发现他没得选，他不得不这么做。而且那个时候我相信，中国的职业经理人会慢慢地成熟起来，会慢慢地承担起别人对他的信任。

范博宏：事实上科学的数字是，美国有80%的CEO都是在公司里面从内部提升上去的。他们有一个很好的制度，去考察他们在这个从下到上的过程中间的表现。在中国，从外面请来的CEO，如果有请非家族CEO，有60%都是直接从市场里面挖过来，空降的。中国现在职业经理人市场还是极不健全的。

叶檀：在整个的资产或者是企业传承的过程当中，你可以传承企业，但是你如果是实体企业传承不了，你也可以传承财富。当你的财富传承不了，有一样东西是非常重要的，那就是野火烧不尽，春风吹又生。什么呢？家族的精神。你只要有这个精神在，所有的一切都不用害怕，因为我们创业的精神始终是存在的。好，放开自己的心胸，家族企业的传承就不会成为太大的问题。（文字整理 刘彦希）