第一图书网, tushu007.com

<<家族企业治理、传承及持续成长>>

图书基本信息

书名：<<家族企业治理、传承及持续成长>>

13位ISBN编号：9787308078160

10位ISBN编号：7308078167

出版时间：2010-7

出版时间：浙江大学出版社

作者：余向前

页数：241

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

前言

关于家族企业的研究永远是说不完、道不尽的话题。
其中“家业常青”总是研究的中心。
在中国历史上对于财富的积累就有不成文的看法——“富不过三代”，形象地描述出在完成了财富初步积累之后，实现私有财产的持续传承是一个极难逾越的屏障。
中国家族企业经过30多年的艰辛发展，如今对于中国经济总体的贡献已经超越了我们的想象。
在改革开始的初期，国内学者几乎没有对家族企业进行过认真的研究和探讨。
自从2000年之后，关于家族企业研究才为国内学者认真关注，陆续出现了研究家族企业的文献及专著等。
中国的家族企业主大部分是白手起家，经过多年的奋斗他们领导的企业站稳了脚跟，强者甚至成为上市企业，如正泰、瑞立集团，或者成为中国乃至世界500强企业。
然而正如本书中所指由于自身的生理年龄以及知识的更新等原因，下一代接班人的话题油然而生，调查数据显示今后5年或者10年将出现家族企业的交接班高峰。

内容概要

中国的民营企业大都以家族企业的模式存在，本研究选取了在中国具有典型代表意义的温州地区的家族企业，深入调查分析了温州家族企业的治理结构、代际传承与持续成长问题并提出了政策建议。
研究指出，改革开放30多年，家族企业是否走出“家族制”并不只是少数大型民营企业出现的问题。
在今后的5年或者10年将是家族企业代际传承的高峰期，尊重子女的意愿，培养接班人企业内就业志趣，通过企业外诸多的历练有助于家族企业成功接班。
而家族企业借传承之际，通过两代企业家联手，变守业为创业，实现企业二次创业是实现家族企业持续成长的关键。

作者简介

余向前 1975年2月生，温州人。
留学日本7年，获得管理学学士、经济学硕士学位。
现任温州大学商学院工商管理系主任，管理学副教授，温州大学中日文化交流中心主任，日本广岛大学北京研究中心客座研究员。
研究方向：民营经济、民营企业。
主持教育部课题“富二代接班与家族企业持续成长：基于浙江的实证研究”等省部、厅局级科研课题近10项，在《学术月刊》，《改革》等期刊发表学术论文10余篇，人大复资料、新华文摘转载多篇。

书籍目录

第1章 绪论 1.1 研究意义 1.2 国内外研究现状综述 1.2.1 国外研究现状 1.2.2 国内研究现状 1.2.3 对现有研究的述评 1.3 研究内容 1.4 研究技术路线第2章 从家族经营到家族所有 2.1 关于家族企业的定义概括 2.1.1 创业说 2.1.2 家族影响说 2.1.3 企业产权说 2.1.4 阶段说 2.1.5 临界控制说 2.1.6 风险说 2.2 温州家族企业定义的实证界定 2.3 家族企业初始形态——家庭作坊 2.3.1 家族企业生成的制度因由及路径依赖 2.3.2 家庭作坊的诞生 2.3.3 家庭作坊与挂户经营 2.4 家庭作坊的联合——股份合作企业 2.4.1 变相的家族企业 2.4.2 官民合作的产物 2.4.3 家族财产继承与企业生命周期 2.4.4 家族企业的生命周期与动力机制 2.5 家族企业的规范化管理——公司制 2.5.1 注册有限责任公司 2.5.2 组建集团企业 2.5.3 成立股份有限公司 2.5.4 家族企业与内部信任机制 2.6 结论与启示第3章 家族企业治理结构创新 3.1 家族企业治理结构的内涵 3.2 温州家族企业治理结构现状分析 3.2.1 研究方法的选择 3.2.2 家族企业治理结构的描述性分析 3.3 创业初期企业家族化治理结构的合理化分析 3.3.1 避免了所有者缺位所造成的监督不力 3.3.2 避免了道德风险和逆向选择 3.3.3 有利于保证责、权、利高度一致 3.3.4 促进了企业凝聚力和竞争力的形成 3.4 家族式管理与现代公司制治理的抉择 3.5 家族企业治理结构创新 3.5.1 家族企业治理结构发展瓶颈 3.5.2 组阁财团走出家族制——一次治理结构创新的尝试 3.5.3 家族企业治理结构创新与代际传承 3.6 结论与启示第4章 家族企业代际传承 4.1 家族企业代际传承理论分析 4.1.1 家族企业主换代：基于博弈思考的抉择 4.1.2 “ 子承父业 ”：当前家族企业的主流传承模式 4.2 家族企业代际传承调查数据描述性分析 4.2.1 继任对象的选择 4.2.2 继任者选拔标准 4.2.3 影响代际传承的要素 4.2.4 成功代际传承的标准 4.2.5 二代企业家培养路径 4.2.6 家族企业继任计划 4.3 家族企业代际传承回归模型分析 4.3.1 研究模型与假设 4.3.2 代际传承影响因素因子分析 4.3.3 代际传承影响因素的二分逻辑回归模型分析 4.3.4 代际传承路径的二分逻辑回归模型分析 4.4 结论与启示第5章 子女接班意愿与代际传承 5.1 权力接班的陷阱 5.1.1 在任者对权力的迷恋 5.1.2 继任者能力缺位 5.2 国内外相关文献回顾 5.3 研究假设 5.3.1 内部职业志趣与接班意愿 5.3.2 外部起业家精神与接班意愿 5.3.3 外部就业压力与接班意愿 5.3.4 “ 家业 ”继任后精神、物质保障与接班意愿 5.3.5 对家族企业制度的认识与接班意愿 5.3.6 其他背景变量与接班意愿 5.4 研究方法的选择 5.5 实证结果统计学分析 5.5.1 样本的描述性分析 5.5.2 子女接班意愿影响因素因子分析 5.5.3 子女接班意愿影响因素的多元线性回归模型分析 5.5.4 子女接班愿意与背景变量的方差分析 5.6 结论与启示第6章 家族企业持续成长与代际传承 6.1 构建企业与职业经理人的信用评价机制，加强互信 6.1.1 信用评价机制与社会发展 6.1.2 企业与职业经理人信用体系的构建 6.2 组建家族企业内新的管理团队，树立接班人权威 6.2.1 两代企业家的差异与成功权杖交接 6.2.2 二代企业家的成长与权威树立 6.3 完成家族企业财产的整体性继承 6.3.1 多个继任者继任企业财产与 “ 货币价值分配法 ” 6.3.2 唯一继任者难以继任企业经营权与 “ 家族基金 ” 6.4 企业家人力资本不可继承性与家族企业继任计划 6.4.1 企业的成功与企业家人力资本 6.4.2 企业持续成长与企业的继任计划 6.5 实施遗产税与接班人综合竞争力 6.5.1 关于遗产税 6.5.2 遗产税与接班人综合竞争力的提升 6.5.3 近期实施遗产税所要解决的主要困难 6.6 结论与启示附件1 “ 浙江经济转型升级 ” 专题研究成果要报——浙江家族企业成功传承及持续成长调查 附1.1 浙江家族企业基本情况 附1.1.1 企业主性别与文化程度 附1.1.2 企业主年龄与接班情况 附1.1.3 企业的资产与职工人数 附1.2 浙江家族企业治理现状 附1.2.1 家族企业概念的界定 附1.2.2 家族企业的发起人与重大决策 附1.2.3 企业经营权移交的情况 附1.3 浙江家族企业代际传承 附1.3.1 企业主对接班人接班意愿的分析 附1.3.2 企业主对 “ 子承父业 ” 的意愿判断 附1.3.3 家族企业股权与经营权转移 附1.3.4 成功传承的标准 附1.3.5 影响成功传承的因素 附1.4 浙江家族企业持续成长路径分析 附1.4.1 移交经营权的路径分析 附1.4.2 职业经理人与企业成长 附1.4.3 家族企业继任计划附件2 家族企业治理、传承及持续成长调查问卷 附2.1 温州家族企业企业家为调查对象的问卷 附2.2 温州家族企业主子女为调查对象的问卷 参考文献后记

章节摘录

家族企业研究从20世纪50年代开始受到西方学术界的重视，研究成果逐年递增，理论体系不断地完善，而代际传承问题一直是该领域中心议题。
如福特公司已经传承了6代，而美国历史最长的家族企业之一杜邦更是延续14代，长达200多年。
Dyer Jr.和Sanchez（1998）对1988-1997年10年间发表的186篇家族企业研究论文进行统计分析时发现，有关接班问题的研究论文占近18.28%（笔者整理）。
Chua、Chrisman和Sharma.（2003）发现1996－2003年间公开发表的190篇有关家族企业研究论文中22.1%的论文将传承问题作为首要的研究问题。
上世纪80年代，在西方，第二次世界大战之后大部分家族企业的创始人开始走向人生的暮年，企业代际传承问题越发凸显其重要性。
由于大部分接班人都是出生在生育高峰期，所以他们接管家族企业面临的问题是父辈从未经历过的事情，如内部产权的清晰化、来自家庭多个继任者的竞争、家族矛盾与企业矛盾之间的关系等。
Astrachan和Bowen（1999）指出，家族企业传承问题的复杂性，使得“传承决策犹如悬在每位家族企业所有者及其成员脑袋上的达摩克利斯剑”，随时可能给企业带来毁灭性的打击。
因此，代际传承问题成为早期家族企业研究的核心主题具有其现实的一面。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com