

<<关键世代>>

图书基本信息

书名：<<关键世代>>

13位ISBN编号：9787506045261

10位ISBN编号：7506045265

出版时间：2012-5

出版时间：东方出版社

作者：范博宏

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>

## <<关键世代>>

### 内容概要

经过30多年的发展，中国的民营经济发展已进入新旧交接的阶段，今后将有一波波的企业家退休，将企业与家族财富交托给下一代。

但是他们的下一代没有经验，而且面临高度不确定的商业环境。

从过去东亚商业家族交棒的经验中我们知道，中国人的家业传承挑战很大，企业与家族的财富与价值观往往在家族斗争与后继无人的不堪境况中溃散。

如何安排企业接班，传承家族有形与无形价值，是令多数商业家族头疼的问题。

作者以平易的笔触与丰富的案例介绍基业长青问题的最前沿思想与研究发现，包括如何发掘家族经营事业的特殊优势、如何传承家族理念等无形资产、如何设计与分配家族股权、如何设置执行整合家族意见的家族治理机制、如何培养事业接班人、如何激励职业经理人、如何实践永续经营的公司治理等。

《关键世代》强调科学客观的分析，以世界的视角看中国的问题，借鉴西方与东亚华人商业家族的经验为中国大陆的民营企业家族找到永续之道。

尽管家家有本难念的经，但是寻求家族共同价值、部署并执行保存家族价值的制度，并以此价值影响企业、造福社会，的确有共通的方法。

最后，本书提醒中国企业家、家族成员与企业员工们：基业长青需要作长期的准备，而且许多决定不能在短期逆转。

所以，趁年轻，从今天起就开始准备！

## <<关键世代>>

### 作者简介

范博宏，范博宏1996年于美国匹兹堡大学获得金融学博士学位后在香港从事教学研究工作，曾任职于香港大学和香港科技大学，现任香港中文大学会计学院及财务学系联席教授、经济金融研究所主任。

范博宏对华人民营与家族企业治理及传承问题有前沿且权威的研究，他也是新兴市场公司金融与管理问题专家。

他经常在世界各国的学术会议与商业论坛中演讲，研究成果在多种世界顶级学术期刊上发表，并被包括《经济学人》、《纽约时报》、英国《金融时报》、《亚洲华尔街日报》、香港《南华早报》等国际主流媒体广泛报道。

范博宏是数个国际学术期刊的编委、《新财富》杂志的学术顾问与公司治理专栏执笔人。

他不定期担任东亚家族企业、世界银行、世界经济合作组织及亚洲开发银行的咨询顾问。

近年，他致力研究与宣讲家族与企业长青之道，他的家族企业治理讲座与课程学员遍布东南亚、中国大陆及香港地区。

## &lt;&lt;关键世代&gt;&gt;

## 书籍目录

前言

第一部分 迎接传承的挑战

导读

第1章 家族企业价值为何在继承中蒸发六成

第2章 拆解企业长青密码：特殊资产

第3章 广厦控股：路障重重的企业传承

第4章 寻找永续经营的治理模式

第5章 企业家早作退出准备，好于“永不言退”

第6章 交棒的科学：如何预测企业传承模式

第二部分 家族治理与股权设计

导读

第7章 筹谋家族治理，避免同室操戈

第8章 家族宪法：治家传业的根本法

第9章 企业永续经营，如何设计股权

第10章 应否上市：企业家的艰难决定

第11章 家族信托，并非完美的股权设计

第12章 普利兹克家族：家族信托之殇

第三部分 无形资产的传承：价值观，品牌，创新，转型

导读

第13章 百年老店的挑战：无形价值观如何传承

第14章 王永庆：有形与无形财富的传承

第15章 山寨之后，民企创新的制度性安排

第16章 从LVMH的奢侈品名牌兼并整合战略看创始家族的功成身退

第17章 红豆传承：一场品牌接力跑

第18章 浙江龙盛传承：技术型接班人后来居上

第四部分 经理人与公司治理

导读

第19章 家族继承人与职业经理人的两难选择

第20章 民营企业如何激励经理人

第21章 民营企业如何设置董事会

第22章 中国民企如何阳光化生存

第23章 多元化：失败的公式VS成功的原则

附录

附录一 大亨的黄昏（译自《经济学人》）

附录二 家族企业研究：北京大学演讲

附录三 传承之惑（凤凰卫视《财经正前方》访谈）

附录四 家族财富（译自《中国企业》杂志）

附录五 镛记股权风云（译自《新财富》杂志）

后记

## &lt;&lt;关键世代&gt;&gt;

## 章节摘录

前首富王永庆的子女经 对王永庆来说，“富不过三代”不是什么令人惊奇的事。他解释说，创立和维持一个企业会遇到很多挑战，要令企业成功，创办人必须排除万难，鞠躬尽瘁；若要企业的成功延续下去，他的继承人必须同样拥有这种强人特质，甚至更强、更能干。可是，富裕的生活很容易消磨人的雄心，于是，第一个继承者很可能比创办者意志要弱，第二个又更弱，最终企业会因为未能好好接班而衰落。

王永庆希望永续经营，他期望子女能独立自主。

“由低做起”是他培养下一代的引导原则。

纵使子女拥有很高的学历，他也会先安排他们担任基层领导职务，一方面训练他们的才能，一方面又磨练他们的意志。

另外，他的子女也会自己创业，这完全体现了王永庆教育子女自力更生的理念。

王文洋——王永庆的长子，20岁大学毕业，24岁于英国取得化工博士学位及工商管理硕士学位。回台湾后，他加入了台塑集团，任职初级经理，其后成为南亚塑料工业股份有限公司的执行副董事长。

1995年，他在婚外情传闻令集团股价下跌14%后被迫离开台塑。

一年后，他在广州成立了宏仁企业集团，巨额投资石油化学及电子工业。

2000年，他又联手他人在上海创办了价值16.3亿美元的海力半导体有限公司。

王永庆是儒家思想的拥护者，作出了很多慈善贡献。

除1976年成立长庚纪念医院外，他亦成立大学、医学院和护士学校，为贫穷但有抱负的学生提供免费教育。

王永庆的捐款并不仅限于台湾地区，2008年5月，他曾捐赠1亿元支持四川大地震后的重建。

他曾于2004年写信给子女，提及希望把遗产留给社会。

同年，他动用总值6亿元新台币的现金及公司股份设立王长庚公益信托。

王永在则成立了王詹样慈善信托去纪念他们的母亲。

他们两兄弟的信托，是台湾地区最大的两个慈善信托。

2007年，王瑞华和王瑞瑜以父亲为榜样，也捐赠了自己部分的家族股权（市值4.5亿元新台币）予王长庚公益信托。

王永庆奉献了毕生的时间、努力和热诚给他的企业，数十年来带领企业经历无数风雨，企业上下都深受他的管理哲学与理念影响。

他尽力把台塑这个企业王国完整地传给子孙，又以捐赠的行为树立榜样，教导子女成为有才能、有承担的社会栋梁。

其中表现最突出的当属王雪红。

身为二房女儿的王雪红只身创业，统领的威盛（VIA）、宏达（HTC）不仅可以叫板Intel、苹果，最近又收购了香港TVB。

2011年，53岁的王雪红更以68亿美元的身家新晋台湾首富，堪称“富二代”楷模。

“富二代”的成功，离不开“富一代”的言传身教。

王永庆家教严格：“每一个兄弟姐妹，都被父亲扔到国外独自求学、生活。”

15岁时，王雪红就被父亲送到美国读高中。

王永庆从不给子女打电话，因为“太贵了”。

他大约每隔两周给每个孩子写信，多半叙述他的工作心得，特别强调“寻根究底”。

王永庆也要求每个子女写家书，报告花了哪些钱，“连买条牙膏也写上去”，这样才继续寄生活费。

王雪红的母亲杨娇说，儿女们在美国的生活并不富裕，王永庆给的学费、生活费“刚刚好”。

在一生勤俭的父亲影响下，王雪红如今所用的记事本不到5元，座驾是开了多年的丰田佳美。

高中毕业后，王雪红进入加州伯克利大学，初时主修音乐作曲，但三周后就意识到天赋不足，转读经济。

1981年，在伯克利取得经济学硕士后，王雪红曾在台塑集团短暂工作，但不到一个月就辞职，加入二

## &lt;&lt;关键世代&gt;&gt;

姐王雪龄创办的大众电脑公司。

由于经验不足，王雪红被骗70万美元。

为追债，她远赴欧洲，雇保镖、打官司，却分文未得。

然而，在等待案件审理的半年中，王雪红在欧洲各地推销，竟顺便打开了大众电脑的欧洲市场。

她说：“每当遇到挫折的时候，我就想父亲会怎么做呢？

会不会放弃？

” 1987年，王雪红把母亲送的房子作抵押，向银行借款500万元新台币收购一家做芯片的小公司，改名威盛。

初期为大型企业代工，1992年，威盛将业务重心转向芯片组。

1999年，威盛上市，并迅速占据全球70%芯片组市场。

威盛走上正轨后，王雪红开始扩张她的IT帝国。

1997年，她找到台湾IT界名人、号称“拼命三郎”的卓火土，成立宏达国际电子股份有限公司（HTC）。

到2011年4月，HTC市值超越诺基亚，成为继苹果、三星之后全球第三大智能手机生产商，约占世界智能手机市场的8.9%。

一般来说，“富二代”能够发扬父业已属不易，而凭己之力创业成功的更屈指可数。

台湾商界也因此流传着这样一句话：“生女当如王雪红。

”王雪红是公认最像父亲的人。

王永庆每天凌晨3点起床长跑；王雪红5点半起床，每周固定四天长跑，坚持几十年不懈。

王文洋曾是台塑集团接班人，后因婚外情影响公司股价被迫出走。

不知王文洋的婚外情是否多少受了父亲三妻四妾的影响？

从这两个细节不难看出，父辈对子女的影响无所不及。

“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从”，这句话不仅适用于公司治理，更适用于家族治理。

.....

## &lt;&lt;关键世代&gt;&gt;

## 编辑推荐

东方出版社《家族企业治理丛书》之一，今年会陆续出版行业内最权威学者的相关著作并重点推广。

该书系将填补国内市场这一领域的空白。

东方出版社为《关键世代》开辟专栏与专题进行同步推广。

1. 香港中文大学教授，背景强大 2. 本书不仅适合家族企业的创始人、高层领导及其家人、员工，也适合企业咨询顾问、高校师生、研究机构及相关行业从业者。

本书观点科学，一针见血，但内容极其通俗易懂，完全为中国企业量身定做。

3. 本书所有案例都是来自著名的家族企业，基本涵盖了所有类型的企业传承，具有很强的参考性。

2012年，中国企业家不约而同地进入了家庭与事业的新阶段。

从这一年起，我们要关注中国民营企业的传承问题；从这一年起，将有一波接一波的中国企业家首次经历传承。

他们在未来10年中的一些决定与作为，将深深地影响家庭与事业未来100年的发展。

中国的企业员工最关心的是供职的公司是否会有英明而体恤下属的老板为其谋福利，中国的企业家关心的是自己的企业如何进行有效治理、永续辉煌。

值此传承的关键年代，本书回答了上述老板与员工的问题，帮助企业进行规划，教会老板如何培养接班人、激励经理人，最终实现企业与员工的双赢，成就百年基业。

无论是澳门赌王何鸿燊，还是台湾首富王永庆；无论是奢侈巨头LVMH，还是本土品牌红豆西服——这些为中国人所熟知的个人和企业故事向读者展示了一幅幅充满传奇色彩的画卷，让读者领略到家族企业在历史长河中的兴衰成败，使读者在阅读案例的时候有身临其境之感。

本书作者是香港中文大学教授、家族企业治理权威范博宏，本书为中国企业家、管理者量身定做，所有的案例都是最有代表性的西方及华人家族企业，内容通俗易懂，又不失严谨，是企业管理者及继任者必读的著作。

<<关键世代>>

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>