

<<家业长青>>

图书基本信息

书名：<<家业长青>>

13位ISBN编号：9787545409031

10位ISBN编号：7545409035

出版时间：2011-10

出版时间：广东经济出版社有限公司

作者：郑敬普

页数：156

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>

<<家业长青>>

前言

家族企业的发展和家族企业的研究受到越来越广泛的关注。

很多人对家族企业持负面看法：认为家族企业是一种陈旧而又低效率的企业组织形式，家族企业的管理方法是一种‘落后的管理模式，家族制管理一定要加快变革，引入现代科学管理制度。但改革开放以来，在不断倡导学习西方发达国家现代管理理论和方法、尽快建立现代企业制度的过程中，家族企业依然大量涌现，带有浓重家族化色彩的管理模式依然非常普遍，家族企业的生命力十分顽强。

实际上，中国的家族企业并不是封闭的、一成不变的。

在社会经济转型刚开始的一段时间里，出现了很多私人创业者，他们很难获得社会和资源的支持，大都依靠家族的资源力量才能成功创业并支撑企业的成长。

随着社会经济环境的变化，相当多的家族企业与时俱进，不断走向开放，不断融合外部资源，引进了现代企业制度。

在这个过程中产生的一个突出问题就是家族企业所有者与职业经理人之间的冲突，有的表现为企业所有者、创业元老与职业经理人三方之间的冲突。

这个问题引发了很多学者的研究，很多家族企业也不断在实践中摸索前进，取得了一定的成果。

如今，越来越多的家族企业创始人到了退休年龄，家族企业接班问题凸显出来。

家族企业能否有效传承，不但成为企业第一代创始人最关心的事，而且受到地方政府的极大关注，因为这不仅关系到企业的前途命运，也影响到地方经济的发展，尤其是在沿海发达地区。

郑敬普先生对家族企业管理，特别是家族企业传承问题有浓厚的兴趣和丰富的心得体会，在理论思考与咨询实践基础上写成了这本书。

全书围绕“将富二代打造成少帅”这一主题，结合大量企业管理实例，从四个大的方面进行了论述：

第一，探讨了目前富二代这一群体的困境及这一群体应当承担的责任。

作者认为，不能戴着有色眼镜看富二代，不能因为其中个别人的行为而否定富二代整个群体，大多数富二代是优秀的，是能够承担责任的。

富二代不能成为少帅主要应该归咎于一代创始人。

责任，是富二代与少帅的分水岭，少帅必然要能承担家族责任、企业责任和社会责任。

此外，阻碍富二代成为少帅的四个具体障碍是：对创始人不够理解，对家族产业认识不足，对压力的承受能力不足以及难以继承一代的创业精神和经验。

第二，作者提出，接班规划的制定，是富二代成为少帅，实现顺利接班的重要条件。

没有接班规划的企业风险很大，尤其在中国目前和今后一段时期，接班高峰的到来会产生更多风险，而系统的接班规划可以起到规避风险的作用。

作者探讨了少帅接班的时机，认为危机中接班比顺境中接班好，而且接班不是一个人接班，而是一个团队接班。

第三，少帅应该从以下四个方面来接班：所有权和管理权继承、产业继承、精神传承和关系承接。

接班以后，建立一个一代创始人和接班人都能够认同的管理和决策机制十分重要。

第四，作者对接班以后的人员关系进行了梳理。

一代创始人要敢于“试错”，让少帅在挫折中成长、成熟；家族成员要正确评估自己，找准定位，积极辅佐少帅，在职业化、专业化方面不断提升；引入职业经理人机制，少帅要理解职业经理人，职业经理人要理解少帅，双方共同促进企业向制度化、规范化的方向发展；少帅要加强自我修炼，在各方面提升自己，让自己成为合格的领头人。

作者的旨意在于：全面、客观地评价富二代，并提醒一代创始人，尽早制定接班规划，促成二代成为名副其实的少帅，实现家族企业的基业长青，实现社会经济的稳定发展。

我相信，这本书对于正在或将要进入代际传承而又陷入困境或感到迷惑的家族企业而言，是一份很有帮助的行动指南。

储小平 2011年8月于广州中山大学康乐园

<<家业长青>>

内容概要

本书是家族企业管理咨询知名专家郑敬普先生的力作，是其近20年实践经验与心得的总结。书中内容讲求实效，直指家族企业传承问题的关键。

在书中，作者总结自己辅导10余家企业制定接班人规划的实战经验，剖析大量真实案例，分享众多家族企业掌门人心得，提出了独特高效的少帅培养计划，帮助家族企业轻松破解家业长青的难点要点：

“创一代”如何帮助“富二代”向少帅转变？

如何制定符合自身状况、切实可行的接班人规划？

如何把握最佳的交接班时机？

少帅接班的关键是什么？

少帅接班后，“创一代”应该扮演什么角色？

“创一代”如何最大限度地发挥余热？

<<家业长青>>

作者简介

郑敬普,北京海川视野管理咨询有限公司董事长、家族企业研究中心首席专家,中国企业家联合会管理咨询委员会执行委员,中国企业家联合会考试评审专家,清华大学、北京师范大学等院校客座教授

<<家业长青>>

书籍目录

- 推荐序一钟朋荣
- 推荐序二储小平
- 第一章 不要戴着有色眼镜看待“富二代”
 - 别叫我“富二代”
 - 其实你不懂我伤悲
 - “子不教，父之过”
 - 延伸阅读许志华：“挫折教育”让我顺利接班
- 第二章 二代接班，任重而道远
 - 延伸阅读-项关于“企二代”的问卷调查
 - 责任，是“富二代”与少帅的分水岭
 - 延伸阅读应高峰：有责任把企业办好
 - 阻碍二代成为少帅的“四座大山”
 - 延伸阅读应咏志：没丢祖辈的脸
 - 延伸阅读阮伟祥：产业传承，技术创新
 - 从提升接班人自身素养开始
- 第三章 接班规划助推“富二代”成为少帅
 - 制定接班规划的障碍
 - 延伸阅读蒋梦兰：谁来接班？

 - 如何制定接班规划
- 第四章 少帅接班时机的选择
 - 危机中接班
 - 延伸阅读曹晖：困境中接班
 - 顺境中接班
 - 延伸阅读王钟忆：自我加压——创业式接班
- 第五章 少帅接班究竟接什么
 - 所有权和管理权继承
 - 延伸阅读鸿星尔克的分权模式
 - 产业继承
 - 延伸阅读鲁永：遗传父亲创新基因
 - 精神传承

 -
- 第六章 接班以后，企业往何处去
- 第七章 创始人要发挥余热
- 第八章 接班后的人员安排
- 附录
- 后记

章节摘录

关于家族成员、职业经理人在企业中的比例，并没有一个绝对的标准。

我们在咨询实践中会结合企业的发展阶段来考虑这个问题。

在企业发展初期，基本是家族成员自己人打天下，比例自然高；企业进入成长期以后，情况就会发生变化。

仅靠家族成员不仅人手不够，而且其中一部分人也已经不适应企业发展的要求，会落伍，这个时候招聘职业经理人进入企业是自然的，更是必要的。

尽管如此，这一阶段高管团队中职业经理人比例也不会太高，据我的观察常常是30%左右。

到企业规模再扩大，不少家族企业会采取大规模引进经理人的做法，企业中会出现“去家族化”现象，目的就是让企业规范发展。

一些知名企业，如浙江世友木业有限公司，高层中职业经理人占了90%以上，中层职业经理人比例则更大。

实际上“去家族化”理念在不少家族企业创始人中是能够被认同的，但到了实际操作时困难就较大，因为创始人往往容易“被情感绑架”。

我提出的一个基本思路是：人情关系可以家族化，企业运作“非家族化”。

柳传志说，联想要做没有家族的家族企业。

而对于家族企业，则要做有家族的非家族企业。

最大限度做到“人尽其才”，是家族企业顺利传承的重要保证。

.....

<<家业长青>>

媒体关注与评论

“拿到书稿的第一时间，我就一口气把它读完了，感觉很是“解渴”。

这是一本专门研究中国本土家族企业的书，是“跑出来”的一本书。

所谓“跑出来”，是指书中的理论和观点不是作者在家里凭空想出来的，而是通过与众多少帅和老一辈企业家的沟通交流，在实践的基础上总结出来的，是一本源于实践又高于实践的书。

”——钟朋荣（经济学家）

“郑敬普先生对家族企业管理，特别是家族企业传承问题有浓厚的兴趣和独到的心得体会，在理论思考与咨询实践基础上写成《家业长青——将富二代打造成少帅》一书。

这本书对于正在或将要进入代际传承而又陷入困境或感到迷惑的家族企业而言，是一份很有帮助的行动指南。

”——储小平（中山大学教授）

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>