

《家族企业传承之顶层设计》

图书基本信息

书名：《家族企业传承之顶层设计》

13位ISBN编号：9787807665629

出版时间：2014-1-1

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以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《家族企业传承之顶层设计》

内容概要

郑敬普先生邀请我为本书作序，我欣然接受。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坐在家里凭空想出来的，而是通过与众多老一辈企业家和少帅们的沟通交流，在实践的基础上总结出来的。

这是一本源于实践又高于实践的书，是集合团队实践和个人思考的智慧结晶，更是当代中国家族企业现状的真实写照。

郑敬普先生提到“少帅不是定下来的，而是练出来的”，我对此非常认同。企业管理既是一种艺术，也是一门科学，更是一项实践活动。管理能力是在实践中练出来的，少帅们的成长也离不开实践。权力和威信单靠继承是不够的，既使能够继承下来，也是短暂的。要服众，不是一代说了算，而是少帅们自身的管理能力以及管理实践中取得的成绩说了算。

作者在书中明确提出：对于培养少帅，一代创始人要负主要责任，想要少帅继承企业，承担责任，一代创始人就要宽容、要敢于试错。因此，我个人认为，少帅们的成功一定程度上也是试出来的。首先，一代创始人要给少帅提供试错的环境，不怕承担少帅失败的代价。没有这个环境，少帅就失去了“试”和“练”的平台和机会，就难以积累经验。其次，少帅要有敢于尝试的勇气，敢于创新，敢于面对挑战，患得患失是不会有出息。最后，家族成员要积极协助少帅，明确自己在企业中的定位，多做给少帅加分的事情，免去少帅的后顾之忧。

作者在书中重点谈到，“富二代与少帅最大的区别在于责任，少帅需要承担家族责任、企业责任和社会责任”。这一点说得很好。是否具备强烈的责任感和使命感，是判断富二代能否成为少帅的关键指标。从全书来看，作者还提到了另一个指标，就是业绩，只是作者没有单独拿出来讲，而是体现在各案例的点评中。不管是“应高峰：有责任把企业做好”，还是“应咏志：没丢祖辈的脸”等，很多案例实际上都隐含着一个观点：责任的背后也得有业绩来支撑。没有成绩，空谈责任毫无意义。

作者认为，首先要在家族核心成员内部挑选接班人，其次是家族其他成员，最后才是职业经理人。这也是我非常认可的。少帅接班有几大好处：对企业内部更加了解，具有信息优势；对企业关心程度高，具有情感优势；更容易得到家族成员的支持，具有权力优势。相比家族其他成员或者职业经理人，这些优势让少帅接班更加顺利。我个人认为，对于少帅来说，接班既是一种激励，又是一种约束。“做得好是应该的，做不好就会被看做败家子”——这种内在机制既能对少帅不合理的行为产生约束，又能激励少帅不断进步，不断取得更好的成绩。此外，作者建议，家族企业接班可以从所有权和管理权继承、产业继承、精神传承和关系承接这四个方面进行，接班时机最好选择在企业的危机时期，这些都是作者多年经验的总结，是非常有道理的。

一个地区有一个地区的特点，地区的文化传统对这个地区的影响非常深远。在实地调查中我们发现，少帅接班也有地区“扎堆”的现象。在产业集群的江浙一带，这种现象尤其普遍，像永康市就是如此。你是少帅，我也要成为少帅，即使我现在不是少帅，我也要想办法尽快成为少帅。这种你追我赶、力争上游的区域文化环境，打造出了很多少帅；少帅多了，反过来又能巩固这种区域文化环境。这就形成了一个良性循环。

少帅接班是中国家族企业实现成功转型的重要契机。这个契机如果把握得好，对于家族、对于企业、对于社会都是一种福祉。少帅接班，不仅关系到家族企业自身的发展，也关系到区域经济的可持续发展，关系到整个社会的和谐稳定。希望郑敬普及其团队的研究成果给中国众多家族企业带来更多的实惠，哪怕只是理念上的一些突破、思想上的一些创新、行动上的一些改进。

衷心呼吁中国未来有更多像海川视野家族企业研究中心一样的研究机构出现，助推中国家族企业不断发展壮大。

钟朋荣

2011年8月于北京

《家族企业传承之顶层设计》

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CMC考试评审专家，清华大学、北京师范大学等院校客座教授，MBA导师。

近十年来，他主持和参与的家族企业管理咨询课题达60多个，在政府、协会、大学、企业等平台进行演讲和授课多达数百场，是国内最富实践经验和思想力的管理咨询专家之一。

《家族企业传承之顶层设计》

书籍目录

- 推荐序一 钟朋荣
- 推荐序二 储小平
- 第一章 不要带着有色眼镜看待“富二代”
 - 别叫我“富二代”
 - 其实你不懂我伤悲
 - “子不教，父之过”
- 第二章 二代接班，任重而道远
 - 责任，是“富二代”与少帅的分水岭
 - 阻碍二代成为少帅的“四座大山”
 - 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
 - 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
 - 顺境中接班
- 第五章 少帅接班究竟接什么
 - 所有权和管理权继承
 - 产业继承
 - 精神传承
 - 关系承接
- 第六章 接班以后，企业往何处去
 - 决策机构的选择和安排
 - 接班后的企业愿景和战略规划
- 第七章 创始人要发挥余热
 - 创始人应该坚持的“四项基本原则”
 - 敢于试错
 - 为少帅预备团队
- 第八章 接班后的人员安排
 - 家族成员的转型
 - 职业经理人的定位
 - 形成安全的“铁三角”结构
- 附录
 - 附录一 2009年中国民营企业少帅榜
 - 附录二 某知名企业少帅继任计划（草案，有删节）
- 后记

《家族企业传承之顶层设计》

精彩短评

1、这本书算是家族企业代际传承书籍中比较糟糕的一本，首先观点全部来自于所谓经验和臆断，并没有做多少研究；其次，书中描写的案例也好经验也罢全部来自于媒体报道和所谓经历，内容言浮于表面实质较为空洞；最后，本书的写作内容过于空泛，真可以令读者感觉到一目十行的快感。不过之所以给两星而不是一星的原因是对于传承的内容基本涵盖到了，在这些内容中提出了危机接班和顺境接班的比较，虽然没有任何实际证据去验证，但却提出了一个不错的视角。此外，产业接班的想法也值得进一步探求和思考。综上所述，这本书做家族企业研究的人可以利用睡前如厕等时间翻阅一下，而其他人不看也罢。

《家族企业传承之顶层设计》

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：www.tushu111.com