

<<放心交班>>

图书基本信息

书名：<<放心交班>>

13位ISBN编号：9787508627960

10位ISBN编号：7508627962

出版时间：2011-7

出版时间：中信出版社

作者：井上和弘

页数：353

字数：201000

译者：竺家荣

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>

<<放心交班>>

内容概要

中国的市场经济刚刚走过30年，大多数的民营企业家还处在年富力强、全力冲刺的阶段，他们中的许多人对“接班人”和“交出指挥棒”则普遍选择了模糊和盲从的状态。

接班问题并不是一个能够一拖再拖的问题，这关系着整个企业的未来命运，所谓“富不过三代”难道真的是民营企业未来的宿命？

在物质环境中成长起来的“富二代”真的不如物质匮乏中打拼出来的父辈吗？

《放心交班:企业久繁荣的方法以和策略》给出的答案是否定的，接过父辈的“枪”，企业依然可以长期繁荣并成长。

井上和弘作为日本经营管理方面的专家和资深顾问，先后指导并培训过1000余家中小公司和s08位日本“第二代”接班人，被誉为日本中小企业的“主治大夫”，他的一生中曾经目睹了日本不少公司，不论父辈们辛苦创建了多少辉煌的事业，由于交接班的失败，财富灰飞烟灭的也不在少数，公司交接班的技巧，是关系到企业能否长期繁荣的关键，交接班的时点，是一个公司的弱点最容易暴露的时期。

日本和中国文化一脉相承，企业在发展过程和阶段中所呈现的问题趋同，《放心交班:企业久繁荣的方法以和策略》的观点对于我国民营企业在交接班的方法和策略上，有很大的启示和借鉴作用。

<<放心交班>>

作者简介

井上和弘，ICO企业顾问公司董事长。
1942年出生于日本大阪。
早稻田大学毕业。
意大利佛罗伦萨大学留学后，进入某著名经营顾问公司，1984年创立ICO企业顾问公司，1994年开始担任日本经营合理化协会理事。
迄今为止已经直接指导过1000余家中小公司，是私营企业经营管理的资深顾问。
他对总经理的习性了如指掌，指导后未有过一例亏损。
其中，上市公司以及股份公司达十余家。
基十长年的信任关系以及其经营实力与坦率的个人品质，大量的总经理将自己的继承人托付给他进行培训。
井上和弘连续30年担任日本经营合理化协会主办的“继任总经理塾”的塾长，已培养了508位公司的继承人。
其中的继任总经理，能使公司业绩增长几十倍，并帮助企业实现上市。

竺家荣，国际关系学院日法语系副教授。
研究生导师。
长期从事日本文学的研究与译介工作。
主要代表译作有：《失乐园》（渡边淳一著）《无限近似于透明的蓝》（村上龙著）等。

<<放心交班>>

书籍目录

前言

第一章 继往开来

第一节 继承的大原则

总经理应该当到何时

成功交接需要多少时间

78岁总经理的哀叹

第二节真的后继无人吗

敢于挑战的是年轻猴子

自毁企业持续发展的可能性

中小企业去越南发展

企业百年不衰的秘诀

持续百年以上的企业必有秘诀

中小企业继任者以亲属为宜

第三节 经营人生的幸福时刻

能够放弃最喜欢的工作吗

突发事件

两位意见顾问

安享高级老年公寓

波澜万丈的50年经营人生

培养接班人与规划自己的晚年

一位陶艺家的邀请函

第二章 制定正确的继承计划

第一节 总经理引退仍可绽放光芒

终身总经理的弊端

赞成总论无视分论

终身总经理和终身在职的区别

通向名垂后世的“奠基人”之路

.....

第三章 继承人的选定方法

第四章 培养继承人的正解方法

第五章 准备好接纳继承人的环境

第六章 有利于继承税战略的步骤

第七章 董事长的生活方式

第八章 董事长的工作

第九章 终生在职

<<放心交班>>

章节摘录

交接班的技巧是关系到企业能否长期繁荣的关键。

因此，就“成功继承企业”这一主题，我将自己的所有经历系统化总结后，反反复复思考此书的构思。

本书的最大特色在于以下4点： 第一，读者对象限定在拥有企业最高权力的总经理或者董事长范围内。

拥有企业继承权的经营者与普通上班族、学者及艺术家的人生有所不同，如何才能使他们过得更充实、更幸福和更美满？

作为个人来说，什么时候必须做些什么，怎样去做？

从交班人的角度出发，不说半句漂亮话，而是具体务实地向各位读者娓娓道来。

第二，读者对象限定于中小企业的业主。

中小企业的交班，接班人的培养和选定、公司内部接纳继承人的环境、公司股份的继承问题及总经理的个人资产继承问题，都和大企业的情形不同。

因此，本书以中小企业为中心，提出了明确而现实的解决策略。

第三，以实例为中心进行解说。

中小企业的继承，就像它们的总经理千人千面一样，因公司规模、企业业主个性、公司历史和企业文化不同，解决策略的重要程度也会有微妙的差异，很难一概而论。

因此，为了能唤起众多读者的共鸣，书中列举的都是我亲身经历的各种真实案例。

第四，全书按照接班方和交班方分成“独立的”两本。

就算效益再好的企业，也必定存在某些包袱部门。

例如与外国合资的公司、计划着要赚钱的刚着手的新项目、与公司业务关联不大的分公司等长年不见阳光的“背阴部门”。

大多数总经理都会这样感叹：“要是我自己干的话，肯定能够扭亏为盈，可是分身无术。

没有能够代替我的人。

“中坚企业因为人才不足，所以该部门领导就会暴露出小职员的本性，自怨自艾地说什么“我的命真不好”。

即使一直不见阳光，亏损连连，他也心想着“都是因为总经理一念之差搞起来的，现在偏要让我来收拾这个烂摊子”，而不把它当成自己的事业一样拼命，所以才导致业绩始终上不去。

总经理就改革包袱部门之事，在与儿子充分沟通的基础上，对儿子说：“即便倒闭了也没关系，大胆去干吧！”

“儿子虽然已经作好了充分的心理准备，但越是了解经营的惨状，就越失望。

到现在为止，因仓促上马而没有销路的商品，已经在仓库里堆积如山了，而销售渠道却没有真正开发。

销售方法也还是总公司的零售模式，完全不适用于这些商品，没有任何销售预算，只是流于表面。

因累计赤字而资金紧张的状况，不论你喜欢还是不喜欢，也不得不抓住数字不放。

如果检查入账，会发现销售的绝对额无论如何也是不足的。

而核对出账的话，和进账无关的固定花费又过多。

尤其是人员开支异常得多。

因此造成现在这样的任赤字持续的状况，但是必须在实行止血对策的同时，还要去和银行交涉，想办法解决当前资金运转不足的问题。

放眼公司，满是没有干劲的领导、缺勤的员工。

通过招聘公司招聘来的又净是些平庸的人。

……

<<放心交班>>

媒体关注与评论

交接班的技巧，是关系到企业能否长期繁荣的关键。
交接班的阶段，是一个企业的弱点最容易暴露的时期。

——井上和弘 我曾经目睹了不少公司，无论父辈们创建了多少辉煌的事业，由于交班的失败，财富就像空中楼阁般慢慢就消逝不见了。

眼下正值时代大变动的时期，同时也迎来了创建者将公司交给第二代或第三代接班人……

交接班的技巧，是关系到企业能否长期繁荣的关键；交接班的阶段，是一个公司的弱点最容易暴露的时期。

——井上和弘

<<放心交班>>

编辑推荐

为什么中小企业，交接班失败率多达70%以上？
全球第一套成功交接班策略书。

将读者对象限定在拥有企业最高权力的总经理范围内。
拥有企业继承权的经营者与普通上班族、学者及艺术家的人生有所不同，如何才能使他们过得充实、幸福和美满？

作为个人来说，什么时候必须做些什么，怎样去做？

从交班人的角度出发，不说半句漂亮话，而是具体务实地，向各位读者娓娓道来。

读者对象限定在中小企业的业主。

中小企业的交班，接班人的培养和选定、公司内部接纳继承人的环境、公司股份的继承问题及总经理个人的资产继承问题等等，都和大企业的情形迥然不同。
因此，《放心交班》以中小企业为中心，提出了明确而现实的解决策略。

以实例为中心进行解说。

中小企业的继承，就像它们的总经理千人千面一样，因公司规模、业主性格、公司历史和风土不同，解决策略的重要程度也会有微妙的差异，很难一概而论。
因此，为了能唤起众多读者的共鸣，书中列举的都是我亲身经历的各种实例。

按照接班方和交班方分成“独立的”两本。

由于继承和被继承的立场不同，应对的重点课题也完全不同。

到目前为止的同类书，都是笼统地将二者合在一本书里，所以都存在着弊病，有些内容对经营业主来说一头雾水，有些内容对于后继者来说，也是与己无关。

<<放心交班>>

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>