

<<传承经典>>

图书基本信息

书名：<<传承经典>>

13位ISBN编号：9787806649794

10位ISBN编号：7806649794

出版时间：2006-1

出版时间：长春出版社

作者：菲斯切特

页数：193

译者：杨会军

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>

<<传承经典>>

内容概要

企业传承不是一件简单的事情，而是通过多年的努力才能完成的。演奏一曲敦促老企业主离开公司的乐章，是企业主们所要面对的最为艰难的管理挑战。《把公司交给儿子：家族企业之传承经典》中每篇文章的作者都是精明的企业主和经验丰富的顾问。开卷有益，您会从《把公司交给儿子：家族企业之传承经典》中获得以下的帮助：如何制定传承战略、做好传承计划，如何动员家族做好传承准备，如何为传承做好生意上的准备，如何培养接班人，如何筛选接班人，如何移交所有权和控制权，接班人如何接管权利，企业主如何退出管理事务。

<<传承经典>>

书籍目录

第一章 如何做好传承计划第1节 传承计划的三个目标第2节 传承计划十二步第3节 你准备好交权了吗第4节 天天轻松制造公司的战略先行第二章 如何进行家族动员第1节 家族议事会：交流的关键第2节 如何安排亲属第3节 拆散生意，团结家人第三章 如何开展企业动员第1节 怎样保持公司的价值第2节 如何避免流失管理人才第3节 怎样从第二代过渡到第三代第四章 如何培养接班人第1节 怎样激发孩子们的商业兴趣第2节 怎样培养女儿成为首席执行官第3节 怎样督导下一代第4节 养育与督导的秘诀第5节 非家族导师的技巧第6节 接班人怎样结识顾客和供应商第7节 玛莎“公主”的在职培养第8节 埃里克“王子”的督导团队第五章 如何筛选接班人第1节 聪明人为什么会选错人第2节 最后的决定由你来做第3节 怎样选出优胜者第4节 怎样安排联手掌权第5节 怎样说服合伙人接受接班人第6节 合伙人谋求一致的六个步骤第7节 怎样预防紧急事件第8节 跨越诺特伯格的未来之桥第六章 如何移交控制权和所有权第1节 怎样避免股东太多的灾难第2节 移交所有权的几种工具第3节 怎样保障你的退休收入第4节 怎样打破资产评估僵局第5节 怎样托管公司第6节 怎样激励非家族托管人第7节 怎样招聘非家族首席执行官第七章 如何接管第1节 接班人怎样建立权威第2节 怎样协调兄弟团队第3节 怎样应对雇员的挑战第4节 怎样证明自己是合格的领导第5节 怎样在工作中学做领导第6节 小沃森怎样接管IBM第7节 斯塔尔兄妹的接管准备第八章 如何放手第1节 十个不能放手的理由第2节 羁留创业者的深层原因第3节 怎样优雅而别致地放手第4节 怎样将退休生活职业化第九章 如何制定财产计划第1节 十个致命的错误第2节 怎样处理债务与财产保全第3节 怎样分赠家产第4节 揭开避税的谜团第5节 买断优于白拿第6节 避开地产的陷阱第7节 绕开信托的陷阱第8节 让股票流动起来

<<传承经典>>

章节摘录

企业传承是一个必须精心计划和细心管理的战略进程。这一进程的起点应该是一个对于家族和生意两方面都很恰当的具体战略，并且，相应地与自家的企业治理结构和所有权结构同步演进、和谐互动。

本章集中介绍应该如何确立这些战略方向，如何逐步制定相应的传承计划，为企业主、接班人和高级经理提供了一套检测准备工作的评估表。

企业传承计划有三个目标：第一，将企业资产高效而公平地从父辈分配给子女；第二，传递企业控制权，以保障企业有效运营；第三，维护和促进家族和睦。

这三个目标看似简单，实则不容易实现。现实生活中，很多传承计划都在实施过程陷入了痛苦、混乱和瘫痪之中。原因十分明显。

首先，有关企业传承的核心概念既模糊又煽情：公平是什么意思？

子女掌权对失去权力的父辈意味着什么？

其次，目标之间可能相互冲突。

父辈交权之时如果有失公平，就可能破坏家族团结。

相反，如果父母优先照顾家族和睦，在子女之间平均分配权力，则可能导致生意陷入僵局。

企业主只有拿出一个清楚的传承战略计划，并且尽早传达下去，才能增进这三个目标同时实现的成功概率。

你可以同时授权给几位接班人，或者，在接班人准备好接掌权力之前保留企业控制权；可以将子女们团结在一起，也可以将他们分开安排。

不论你喜欢哪种方式，最好早点确定一个战略，尽早展开必要的沟通。

传承战略必须清楚地指明其战略目的、价值依据、如何实现计划。

大体而言，这类战略有理想主义与实用主义两大类。

采纳理想主义战略的父母相信，子女们可以成功地分享权力，平等掌权能够促进团队合作；相反，权力和权威差别会带来内部冲突。

而相信实用主义的父母则认为，如果存在多个接班人，除非授予某个接班人以最高权威，否则家族内部的冲突就不可避免。

传承战略也可以按照执掌权力的时间段加以界定。

美国及世界上最大的商品零售商——沃尔玛公司创始人山姆·沃尔顿选择并漂亮地实行了一套家族传奇战略，这一战略的初衷是将企业完整地世代相传下去。

迄今为止，山姆夫妇及其子女一直控制着沃尔玛连锁超市38%的公司股票。

山姆在他的传记《山姆·沃尔顿：美国制造》中讲述了自己的家族传承的故事。

山姆向子孙们传达了一个强烈的信号，要求他们把自己看成是沃尔顿家族传奇的承载人和守护者。

他告诫子孙说：“一些家族为了生活得更加宽裕，一次一点、不断地卖掉自家的股票，直到某一天有人买走了他们的全部股票，突然之间一切都没有了！”

家族传奇战略的目的是要锁定资产，希望能够家财永固。

当然，法律上有明确的限制，个人不可能永久控制其遗赠给后代们的财产。

但是，企业主至少可以通过信托管理、限制出售等措施，来削弱未来两代子孙自由支配家族产业的权力，而且还可以借此减免很多财产税费。

向后代授权战略 与限制后代任意处置家业相反，向后代授权战略基于与时俱进的信念，沧海桑田、世事难料，今天的人不可能预知20年后的企业和家族应该如何行事。

在这个瞬息万变的世界上，控制和限制后代的做法有些不合时宜。

比如说，汤姆·沃森怎么可能在20世纪50年代末期去世的时候预见到IBM的未来呢？

他曾经打算过限制他的孙子处置IBM的股票吗？

许多父母都觉得，处理企业传承问题的最好办法是传给下一代人良好的价值观念，支持他们长大成人，然后授权他们独自作出决定。

<<传承经典>>

可见，此类战略主张将企业的所有权、责任和义务一并直接传给自己的后代。

维持观望战略 采用折衷主义的战略，通常是因为接班人还没有做好承担责任和权力的准备，或者因为家族内部存在冲突，指望时间的流逝可以化解家族的矛盾。

维持观望战略的目的是搁置企业控制权，比如，通过投票选举公司信托人，对企业进行一段较长时间的托管，有的达10年之久。

托管结束之前，逐渐发展出一些分配企业权力和资产的可行方案。

战略原则的岔路口 传承计划必须解决的一个最大的问题是，企业股票是否仅仅传给那些在企业内部工作的子女。

由股东亲自经营企业，好处是非常明显的。

事实上，大多数家族企业的成功正是基于企业主兼任经理人的战略。

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>