

<<家业永续>>

图书基本信息

书名：<<家业永续>>

13位ISBN编号：9787100047081

10位ISBN编号：7100047080

出版时间：2005-12

出版单位：商务印书馆

作者：伊万·兰兹伯格

页数：472

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>

## <<家业永续>>

### 内容概要

为深受爱戴的创始人或总裁寻找一个合适的接班人往往是一个企业所面临的最为艰巨的任务；而对家庭企业而言，完成这个任务将面临更加巨大的挑战。

令人惊奇的是，小至夫妻杂货铺，大至统治整个世界商业版图的跨国公司，很少有家庭企业能够成功地传到下一代，能够顺利地将家业传到第三代手中的家庭企业就更少了。

本书的作者伊万·兰兹伯格是一位组织心理学者，他成长于一个商业世家中。

他在本书中揭示了导致这种高失败率的原因，并提出了家庭企业可以成功实现代传承的条件。

兰兹伯格认为，家庭企业是高度私有化的，并且由于忽略了一些深层的心理因素，许多详尽的接班计划也难免破产。

他强调，家庭必须拥有一个“共同梦想”，这种“共同梦想”有点儿类似于一个独一无二使命。

由于兰兹伯格对如何撑控接班过程、如何建立系统的甄选程序、如保在接班过程中对董事会进行最有效的利用都提出了建议，这就使我们对接班过程可以有一个全方位的了解。

他同时也是第一个对传承过程中的多种选择作出分析的人。

这里所说的多种选择包括了从最简单的一个家长向某一指定继承人的传承，互比较复杂的兄弟合作团队向家族合作团队的传承。

本书以来自美国、欧洲和拉丁美洲的家族企业的大量案例为基础，对家庭企业云谲波诡的接班过程中提出了全面而深刻的见解。

## <<家业永续>>

### 作者简介

作者：(委)伊万·兰兹伯格伊万·兰兹伯格：兰兹伯格·戈希克家族企业咨询公司的共同创始人和高级合伙人，曾执教于哥伦比亚大学商学院，现任教于耶鲁商学院，并担任耶鲁大学社会和政策研究所的研究员。

兰兹伯格博士经常为大学和企业界提供讲座，并执教于世界各地重要的家族企业研究中心。他成功地帮助了许多学校创建家族企业的研究项目和经理人项目，并担任了不少家族企业的董事。兰兹伯格博士还是家族企业学会的创建者、《家族企业评论》杂志的创刊编辑和《家族企业》杂志的专栏作者。他关于家族企业方面的作品经常见诸《财富》《新闻周刊》《纽约时报》和《华尔街周刊》等知名媒体。

<<家业永续>>

书籍目录

序言引言 第一部分 家族企业的形式第一章 为接班之旅设计新的路线图第二章 接班的类型第三章 隆巴尔迪家族 第二部分 共同的梦想和接班计划第四章 家族梦想：接班的起源第五章 与梦想同行第六章 梦想的可行性评估 第三部分 培养接班人与确定接班的时间第七章 接班人的成长第八章 培养计划第九章 选择与接任第十章 一个更系统化的甄选过程第十一章 离任 第四部分 确保连续性的治理第十二章 确保连续性的治理结构和过程第十三章 行动中的治理第十四章 结论：提高成功的概率  
注释参考文献作者介绍

## &lt;&lt;家业永续&gt;&gt;

## 章节摘录

书摘从所有者控制制到兄弟合作制的转变会导致一个家族企业领导结构的巨大变化。原先由一个人单独作出的决定现在要由一个经济利益紧密联系的兄弟合作团队作出。这种改变重新定义了那些关于如何作出和执行决策的基本规则，它要求核心股东通过相互影响来适应。

当兄弟合作制转变为家族合作制时，这个变化意味着权力和治理结构的彻底重建。随着股份从联系紧密的兄弟管理团队转移到广阔的家族体系中，管理必须适应需求和观点的多样化；同时，统治权和管理决策权的区别和融合也变得愈加复杂。对规范来自家族内部各个团体的家族参与者的管理结构的需求变得相当紧迫。这种类型的接班常常发生在那些历史悠久的公司中，它们至少已经经历了整整三代人的发展。这种公司在美国相对稀少，而在欧洲、亚洲和拉美的国家中相对较多。

第三种形式的进化接班相当罕见，即直接从所有者控制制转到了家族合作制。当处于控制地位的所有者忠于家族企业传承的理念，却苦于没有直系的后代愿意或有能力接管公司时，这种进化接班就会发生。

在这种情况下，所有者会雇用“过渡管理者”来管理公司，直到控制权可以被直接传递到其孙子孙女的手中。

通过这种隔代信托机制，这种类型的接班常常与使遗产税最小化的策略相联系。

从统治权的角度看，为了使得从单个决策制定者(包括控制型所有者和过渡管理者)到由家族团队构成的集体决策制的转移更为顺畅，复杂的适应历程不可避免。

我所要介绍的最后一种概念上的接班类型是从复杂结构向简单结构的转变。

我把这种类型的接班称为退化，意思是，接班使得企业向着更简单的形式转变。

有三种退化接班形式：家族合作制转变到兄弟合作制、兄弟合作制转变到所有者控制制、家族合作制转变到所有者控制制。

这种类型的接班很少发生，因而也缺少对其的了解。

因为将股票的控制权从一群家族成员手中集中到一个家族分支的亲兄弟手中，抑或将股票的控制权从一群家族成员或者一些兄弟合作者手中集中到一个人手中，对股票的流动性提出了很高的要求，所以这种类型的接班很少发生。

然而，我还是研究并列出了这种类型接班的几个案例。

P49-50

## <<家业永续>>

### 媒体关注与评论

书评我本人在家族企业权力交接过程中的亲身经历，可以证明本书是关于接班过程最完美的一手资料。

兰兹伯格为家族企业成功实现代际传承所提供的指导，简直是无价之宝。

——西姆斯有限公司CEO 马西·西姆斯 兰兹伯格极富洞察力的见解为该领域带来了全新的理念。

每一个认为家族企业仍然停留在小杂货铺时代的人，都应该读一读这本书，而且是越早越好。

——哈佛商学院荣誉教授路易斯·B·巴恩斯 本书是家族企业领域的一个里程碑。

再没有哪本书能像它这么大量地引经据典，并辅以如此之多的实践经验。

它是我所知道的管理家族企业代际传承最好的书。

——家族企业咨询集团有限公司创始人兼董事长 约翰·沃德 不同于那些试图使我们相信我们唯一的梦想就是应该对股东价值无条件追求的“权威”们，兰兹伯格为我们带来了清新的风。

他对于成功传承家族梦想、家族价值观和家族企业的深刻见解使我们领悟到，所有的家族企业都是那么地人性化。

——欧洲工商管理学院教授 卢多·范德海登

## <<家业永续>>

### 编辑推荐

接班计划是家族企业永恒的使命。

本书是第一本能够为家族企业在每一个不同的发展阶段所遇到的问题提供深入细致的解决方案的书。全书以来自美国、欧洲和拉丁美洲的家族企业的大量案例为基础，对家族企业云谲波诡的接班过程提出了全面而深刻的见解。

<<家业永续>>

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>