

<<传承>>

图书基本信息

书名：<<传承>>

13位ISBN编号：9787214068309

10位ISBN编号：7214068303

出版时间：2011-5

出版时间：江苏人民出版社

作者：程继隆

页数：174

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>>

内容概要

随着全球经济一体化的加快，我国加入世界贸易组织，市场竞争的规范化程度提高，民营企业成长的基本矛盾已经转变。

这迫使文化程度高且视野开阔的“民企二代”比自己的父辈们更注重现代公司发展战略，更重视与世界接轨，并学会经营品牌与资本运作。

企业到一定规模的时候，必须由人治向法治转变，由制度来管。

在制度建设和管理创新中，根本的问题是产权制度。

“民企二代”必须在这个问题上有所突破和创新。

《传承：中国“富二代”揭秘》一书，立足本土，贴近现实，热点突出，对“民企二代”接班问题，透析深刻，耐人寻味，可读性强。

作者简介

程继隆

报告文学作家，社会学学者，出版著作2。

多部。

曾为省刊编辑、记者，省软科学研究所所长，特招入伍到武警学院任教，转业后被多所高校聘为客座教授。

现供职于企业研究杂志社。

近年来，把“民企二代”群体作为主要课题来研究，取得了一系列成果，发表了《“民企二代”继往开来》、《“民企二代”女掌门》、《“民企二代”接班透析》等论文，出版了《“民企二代”调查》、《好女早当家：中国民企第二代》、《传承：中国“富二代”揭秘》等著作，被誉为系统研究中国“富二代”群体第一人。

<<传承>>

书籍目录

- 作者序 “富二代”在厚望中成长
- 第一章 子承父业
- 第二章 仓促受命
- 第三章 男女“海归”
- 第四章 在羽翼下
- 第五章 底层做起
- 第六章 种“试验田”
- 第七章 责无旁贷
- 第八章 财富责任
- 第九章 青胜于蓝
- 第十章 上市融资
- 第十一章 瞄准国际
- 后记

章节摘录

第一章 子承父业 在古训《增广贤文》补遗本中，曾记录了这样的话：“父子竭力山成玉，弟兄同心土变金”。

在中国民营企业产生的初始阶段，存在着这样一种现象，一部分“民企二代”自父辈创业时就是父辈的搭档和帮手，他们是在父辈的言传身教下成长起来的，而且这种父子型结构是一种最稳定的民营企业结构。

父子型结构之所以是一种较为稳定的结构，主要原因是这种结构符合中国国情。

中国有“子承父业”的悠久传统，在人们的眼里，包括在家族内部，“子承父业”是一种天经地义的事情，较少有什么非议，因此，中国的传统伦理保证了父子型结构的稳定性。

根据调查研究表明，在民营企业密集的浙江，尤其是甬、台、温一带，民企多以“上阵父子兵”的形态组成了管理架构，毫无疑问，这种父子型结构，对财富继承者的经营能力和道德素养是大有好处的，直接关系到民营企业今后的可持续发展，以及民营经济的蓬勃永续。

民营企业的权力交接包括企业财产在创业者后代之间的分配和企业经营管理权的转移。

其中企业经营管理权的转移，即继任问题，由谁来接替上一代管理者负责运营整个企业，也就是通常所说的CEO、总裁和总经理人选的确定。

从中国已经实现权力交接的民营企业来看，90%以上的企业都选择了“子承父业”模式。

为什么大量的创业者理性地选择是这样的呢？

说明民企继任在中国目前的这块“土壤”上，更适合企业家们做出这样的选择。

在中国人的传统观念中，“子承父业”虽然天经地义，但当子女接不了班或者没有兴趣接班的时候，“赶鸭子上架”也并非明智之举。

因此，选择和培养合适的职业经理人作为接班人，也被有些企业主悄悄提上了议事日程。

当然，到目前为止，真正这样做的企业并不多，因为许多创业者对将企业交给职业经理人打理疑虑重重。

偶尔为之，也不会维持太长时间即不欢而散。

基于中国家文化的背景、现阶段民企的特征、职业经理人市场状况、社会道德及法律水平，在短时期内对中国一般民企而言，在继任过程中不宜急于实现两权分离，“子承父业”模式是创业者理性的选择。

然而，怎样顺利完成权力的过渡，让“生死劫”的说法、“富不过三代”的魔咒成为谎言，企业家们有必要深刻分析“子承父业”过程中存在的主要风险，并做出针对性控制。

“上阵父子兵，打仗亲兄弟”这个是中国亘古以来的至理名言。

在企业创建初期，由于资金和其他各项条件的限制，家族式共同经营确实使大家一起拼搏，给企业经营者带来了安全感，让企业得以生存和发展。

因此父子型结构无疑是一种较为稳定的结构。

“子承父业”的接班人选择方式，正是中国传统社会注重家庭、家族伦理所致。

正如著名社会学家费孝通先生所说的，中国的社会是一种以自己为中心，以血缘为纽带，层层外推的同心圆波纹，是“差序格局”。

人际关系的远近依血缘关系自然分明。

与此同时，家族企业是创业人常年艰苦创业的成果和见证，大多数对其家族企业有着深厚的感情，将其看做是自己及本家族的安身立命之本，因此企业的所有权通常都由一家族牢牢控制并在家族内代代相传。

如果要求家族企业心甘情愿把权柄交给“外人”，是很难做到的事情。

由此可见，当代中国家族企业选择“子承父业”的接班方式是不足为怪的。

中国民营企业正在上演换帅大戏，“民企二代”竞相亮相，社会各界众目睽睽。

<<传承>>

20世纪90年代中后期以来，80年代起家的第一代民企创业者开始逐步退居幕后，1970年前后出生的下一代开始接过接力棒，走向“企业政治”中的管理、决策前台。

民营企业开始踏上“换代”的路程，“家族式交接班”将成为新阶段重要的经济社会现象。

“子承父业”，既是民营企业父辈向子女转移财富的过程，也可能是家族企业成长过程中最为脆弱的时刻，是民营经济演进过程中的一个“关口”。

有数据表明，世界范围内仅有30%的家族企业延续到第二代，而只有10%至15%到第三代。“富不过三代”的古训告诉人们，子女是当然的财富继承人，子女也可能是个败家子。

通过调查发现，“民企二代”——中国第一批“民企二代少管家”们正在挑战这一家族企业兴衰“宿命论”。

他们以青年人的锐气，务实的态度，对“父辈民企”进行“扬弃”，力图寻找家族式企业与现代企业制度的契合点，不断革新“企业政治”。

“换代执政”的民营企业正逐步回归市场本原，以完全的市场经济主体身份参与国内外市场竞争，步入依靠品牌与资本运营的现代企业发展阶段。

……

编辑推荐

中国的“民企二代”正在以不确定的方式出现在商业舞台上，他们接班的风险也正在逐渐显现。

他们不但不能掉棒，而且还得把“圣火”传递下去，交与接的两代人及整个社会都需要对此付出努力。

民企传承，是家事，亦是国事。

“民企二代”稚嫩的肩膀上，扛着的不仅仅是富豪榜名号，他们的素质事关企业的发展前途，也会影响到未来中国一段时间内的经济和社会发展。

《传承：中国“富二代”揭秘》真实地、系统地分析了“民企二代”成长、接班和企业可持续发展问题。

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>