第一图书网, tushu007.com

<<民营家族企业制度变革研究>>

图书基本信息

书名：<<民营家族企业制度变革研究>>

13位ISBN编号：9787509618455

10位ISBN编号：7509618452

出版时间：2012-6

出版时间：经济管理出版社

作者：沈志渔，刘兴国 著

页数：196

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

内容概要

改革开放以来，我国民营家族企业规模快速扩张，经营效益持续增长，在国民经济体系中的地位显著上升，已经发展成为我国国民经济的一支重要力量。
尽管我国民营家族企业的经济地位在提高，对我国经济和社会的贡献在增加，但是我国民营家族企业的管理水平却没有取得与经济地位相对应的提升，其管理水平依然停留在20世纪末的传统经验管理阶段。
这使得我们有必要去更多地关注和研究我国民营家族企业的管理提升问题，而其中一个非常关键的问题，就是我国民营家族企业的制度变革。
本书试图对民营家族企业制度变革进行研究，总结优秀企业的成功经验，寻找民营家族企业制度变革的科学道路，为我国民营家族企业整体的制度变革提供科学引导，进一步推动我国民营家族企业顺利完成企业制度变革。

书籍目录

1 概论1.1 研究背景1.2 研究的意义1.3 主要概念界定2 相关文献综述2.1 企业制度变革研究综述2.2 家族企业研究综述2.3 家族企业制度变革研究综述2.4 本章小结3 家族企业制度变革的一般性分析3.1 企业制度变革的影响因素分析3.2 家族企业的组织演进路径3.3 企业制度变革的基本模型3.4 本章小结4 外国家族企业制度变革的经验研究4.1 美国家族企业的制度变革4.2 日本家族企业的制度变革4.3 欧美家族企业管理与制度创新4.4 国外家族企业的继承特点4.5 国外家族企业的专业化管理模式4.6 外国家族企业制度变革的成功经验4.7 本章小结5 我国民营家族企业发展与企业制度现状研究5.1 我国民营家族企业的产生与发展5.2 我国民营家族企业发展过程中存在的主要问题5.3 我国民营家族企业生命周期阶段及其影响因素5.4 我国民营家族企业制度的现状5.5 现阶段我国民营家族企业制度变革的迫切性5.6 本章小结6 我国民营家族企业制度变革内容研究6.1 我国民营家族企业制度变革的目标6.2 我国民营家族企业的产权结构变革6.3 我国家族企业职业经理人的引入6.4 我国民营家族企业的内部治理结构6.5 我国民营家族企业制度变革中的问题分析6.6 本章小结7 我国政府在民营家族企业制度变革中的作用研究7.1 政府经济职能中包含了推动民营家族企业制度变革的责任7.2 民营家族企业的先天局限性需要政府积极发挥作用7.3 我国政府在民营家族企业制度变革中的主要作用7.4 本章小结8 我国民营家族企业制度变革案例研究8.1 江苏大宏集团概况8.2 江苏大宏集团的发展历程8.3 江苏大宏集团的制度变革8.4 江苏大宏集团制度变革的成功经验8.5 江苏大宏集团制度变革中存在的主要问题8.6 本章小结9 结论与建议9.1 主要研究内容与结论9.2 促进我国民营家族企业制度变革的建议9.3 研究的不足与展望参考文献后记

章节摘录

6.3.2民营家族企业引入职业经理人的条件　　我国家族企业虽然发展时间较短，但是家族企业要想发展壮大，就必然要求建立现代管理制度。
家族企业引入职业经理人是必然的趋势，但家族企业要成功地引入职业经理人，需要具备一定的外部和内部条件。
1999年，兰州黄河集团险些被外聘的王雁元吞进自家口袋。
2001年，广东创维集团营销总经理陆强华与老板黄宏生翻脸，并率近百人的营销队伍集体跳槽。
2001年，广西喷施宝集团的职业经理人王惟尊揭露企业主做假账，而他本人又被老板以职务侵占和商业受贿罪加以控告，并被拘留8个月之久才被取保候审。
广东华帝集团2000年聘任的总经理姚吉庆，在2002年公司即将上市的时候，接到了董事会的解聘书。
这些失败的案例说明，只有成功地引进合格的职业经理人，企业稳步发展的机会才会提高；而在外界条件无法左右的时候，企业自身的努力就显得格外重要。
6.3.2.1家族企业引入职业经理人的外部条件　　健全的职业经理人市场。
完整的职业经理人市场应当包含供给方、需求方和交易场所与规则三个部分。
职业经理人市场的供给方就是具备相应素质的职业经理人才，需求方是企业，而交易机构则是中介机构以及相应的交易规则体系。
从供给方看，在我国，职业经理人的主要来源有：一是逐渐从行政干部系统脱离出来的国有或集体企业及政府部门的干部；二是较大规模私营企业或高新技术产业领域中的民营企业创立者或管理者；三是“三资”企业中的中高层管理人员。
另外，还有很多高校培养的专门管理人才及归国管理人员。
第一、二类人大都有着丰富的管理经验，属于实践派，但他们当中不少人缺乏系统的专业训练，跨领域、跨文化能力较弱，适应性较差。
而从高校走出来的管理人才则缺乏经验，要成为合格的职业经理人还需要磨练。
……

第一图书网, tushu007.com

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