

<<执行经典-打造高效的权利链-家族企>>

图书基本信息

书名：<<执行经典-打造高效的权利链-家族企业>>

13位ISBN编号：9787544501743

10位ISBN编号：7544501744

出版时间：2006-5

出版时间：长春

作者：芭芭拉·斯佩克特

页数：269

译者：程云琦

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>

<<执行经典-打造高效的权利链-家族企>>

前言

持续企业的步骤有时候，家族企业所有者会被繁重复杂的管理工作压得喘不过气来，这一点也不奇怪。

当你们开会议论感恩节该送客人什么礼物时，当有人在你的父亲节野餐会上提起这个季度的季报时，有时确实会让你感到前景迷茫。

幸运的是，家族和企业之间的相互影响已经有了深入细致的分析，并且开发出了解决相关问题的实用方法。

提出这些创见的许多人本身就是家族企业的领导者，还有的是心理学者、财产咨询师、律师，他们对帮助家族企业所有者如何创业、如何守业做出了巨大贡献。

在本书中，针对当今家族企业所有者面临的最头痛问题，你会读到《家族企业》杂志社——自1989年以来，它就致力于提供家族企业管理方面的策略和技术_精心收集的这一领域最优秀的专家们提出的见解。

许多文章是第一次与读者见面。

其他则摘自《家族企业》杂志，以及其他一些专门满足家族企业所有者需求的出版物。

本书向家族企业所有者、经营者提供了许多系统性的建议，还有来自现实生活的鲜活案例，详细介绍了如何运用这些工具和技巧来打造高效成功的家族企业。

本书的主题包括：制定家族用工政策挑选和培训继承人建立家族理事会和董事会确定家族员工和非家族员工的报酬为企业和家族制定战略计划管理股东关系当然，每一个家族都有自己的情况，并不存在放之四海皆准的某种方法。

但本书包含的丰富建议必定对你解决具体问题有所启迪。

在本书中，作者们不仅根据自己或者他们的委托人的经历提供了大量活生生的案例，而且他们还提出了如何去发现问题、解决问题的策略。

家族企业的创建人都是些怀有美好梦想、但每天都要随时做出决定的企业家。

随着企业的发展，在第二、第三代管理层在一旁翘首以盼的情况下，这种凭直觉做决策的方法并不可取。

读过本书，相信你一定会把它放在案头，在企业向前推进的每个阶段，你都会把它打开，看一看对你有益的建议。

——芭芭拉·斯佩克特 (Barbara Spector)

<<执行经典-打造高效的权利链-家族企>>

内容概要

《高效企业的七个习惯：家族企业之执行经典》向家族企业所有者、经营者提供了许多系统性的建议，还有来自现实生活的鲜活案例，详细介绍了如何运用这些工具和技巧来打造高效成功的家族企业。

《高效企业的七个习惯：家族企业之执行经典》的主题包括：制定家族用工政策；挑选和培训继承人；建立家族理事会和董事会；确定家族员工和非家族员工的报酬；为企业和家族制定战略计划；管理股东关系。

当然，每一个家族都有自己的情况，并不存在放之四海皆准的某种方法。

但《高效企业的七个习惯：家族企业之执行经典》包含的丰富建议必定对你解决具体问题有所启迪。

书籍目录

前言 持续企业的步骤第一章 家族和家族企业的融合打造家族能人队伍什么是你的未来当子女加盟企业跨越性别差异的鸿沟第二章 打造领导技能凯瑟琳·格雷厄姆的经验教训描绘家族企业组织机构图管理后进合伙人化解僵局的规则培育企业家精神做个好老板，也做个好妈妈第三章 协同工作兄弟合伙人需要开放政策阐明期望的合伙章程实现大家族的团结一致正确的决策方法分割公司为的是家族团结第四章 平稳传承企业传承的12个步骤企业接班人的成功秘诀向外推荐继承人给银行的传承备忘录当继承者需要指挥权时招募过渡领导者当孩子们说“不”第五章 家族企业治理选择合适的公司结构设计家族企业治理结构建立家族理事会股东大会的任务拥有企业的真正意义烹调家族会议组建家族控股公司家族办公室的好处第六章 规章和守则家族宪章：避免未来冲突的保障起草家族行为守则制定家族伦理规范第七章 公平支付报酬制定薪酬计划公平支付基本工资经营者薪酬策略制定可变的薪酬计划ESOP是否适合你的公司？第八章 计划和战略制定战略计划为战略开支赢得支持多样化投资守护财富战略收购创造价值做得更好，而不是做得更大评估股权投资基金如何应对经济低迷找到合适的顾问领导顾问团队第九章 达成财务共识高效企业的七个习惯亲属之间的书面协议制定股利政策价值评估：美在旁观者眼中公平解决所有权争端第十章 面向未来走向退休的小步骤担当继承人的顾问减轻家属的负担“均等”不等于公平遗嘱之战：一位经营者的经历如何与潜在的收购者打交道收购谈判的自我保护出售企业的十条戒律

章节摘录

面对家族企业的种种情感选择，深入些，找寻真正的答案。

有时一些客户会征求我们对家族企业就业方面的意见。

他们常常犹豫不决：我要不要加入家族企业？

是不是还要呆下去？

如果留下来，是继续现在的职位还是找个新角色？

我应该离开吗？

是不是要退休啦？

我们总是不厌其烦地提出建议，但我们认为，更明智的做法是找出隐藏在背后的真正问题。

在职业计划方面，识别出根本性问题非常重要。

然而，面对自己在家族企业的未来之类的情感选择，人们往往不能深究下去找出根源。

真正的问题在于情感和毕生选择——即使没有受到胁迫——往往混淆了个人的职业选择。

根据我们的经验，寻求咨询者常常在个人的大是大非问题上犹豫不决，说不清什么是自己想要的生活，什么才是自己最看重的方面。

比方说：我是谁？

在职业规划师看来，每个人都有独特的天分、天资和技能，就像指纹一样，人人不同。

只有准确了解自己的能力和技能（运用职业规划书籍介绍的工具，或者接受职业规划师和顾问的帮助），你才能承担对家族企业来说恰如其分的职位，对你个人来说适合扮演的角色。

我想要什么？

我的工作到底有什么价值？

许多人的回答无非是罗列出所谓的成功标志——工资、头衔、补贴、办公室面积、加入董事会的邀请函等等。

实际上，你应该多考虑自己的工作实质，看看究竟能获得多大程度的满足感。

例如，是不是想要更多的自由；旁人的更多支持和表扬；团队对自己的认同；源自公司繁荣的自在和富足感？

我们发现客户常常把成功的标志和内在的感受混为一谈。

于是，没有加薪而感到的不高兴，实际上可能是因为长时间没有得到表扬引起的。

拼命争取更好的头衔和职位，也可能是因为它是获得更多个人自由的唯一途径而已。

在哪里我感到更随意？

这个问题牵涉你打算在哪里生活，不过也可能和你希望的工作环境有关（户内或户外；坐班或不坐班；有压力或无压力；出差或不出差）。

通过以前职位所表现出的喜好和厌恶，你能体会到什么才是自己偏好的工作环境。

我的生活目标是什么？

或许你所在的家族企业有明确的使命宣言，不过大多数企业都没有。

无论如何，你该想一想你个人的使命，它和家族企业的是否一致？

在自己的职业生涯中，你希望最终实现什么目标？

你想为谁服务，通过什么途径服务？

退休之时，你最希望听到什么样的职业评价？

什么才能激发你的工作热情？

关键在于个人潜能 我们建议求职者，尤其是有家族企业背景求职者，写一份简短的个人职业使命说明书。

我们的一位客户是这么写的：“诚信，有求必应；提出新想法；创造快乐。

”使命说明书有助于你明确到底是在家族企业内，还是在家族企业外最能实现自己的目标。

我们曾经做过一项不太正规的调查，想知道那些对自己的工作感到满意的人们是否有某种普遍的特征。

我们召集了大约100位被调查者，他们有的是我们的客户，有的是研讨会的听众。

<<执行经典-打造高效的权利链-家族企>>

有些在家族企业工作，有些不是。

有的被调查者满怀企业家热情；有的能很好地参与团队协作；还有些只是不合群的员工。

有的被调查者经常变换工作，有的一辈子都没挪过窝。

这些人都拥有我们所说的个人潜能。

先不要只看字面意思，其实个人潜能并非驱使别人的力量。

实际上，它反映的是一种感觉，就是所有这些被调查者都体会到的那种实现自己所想的能力。

如果你有这种个人潜能，那么首先你得了解自己想要的究竟是什么。

就像伟大的棒球手、洋基队的队长尤吉·伯拉说的：“如果你不知道自己想到什么地方，那你就永远无法到达那个地方。

”其次，在发挥个人潜能之前，你必须有选择的自由。

这就是我们为什么力劝年轻一代和年长一代——还有公司——放弃家族成员大学一毕业就必须一辈子为家族企业服务直至退休的因循守旧的做法，而应该考虑其他选择的原因。

.....

编辑推荐

《高效企业的七个习惯：家族企业之执行经典》不需要你坐下来，一气呵成地读完它。
《高效企业的七个习惯：家族企业之执行经典》需要边读边实践，你可以一个月读两篇文章。
也可以一周读一篇文章。
当书中所有的知识都被应用到实践之后。
你需要再从头开始研究书中的内容。

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>