

《接班铁律：超越父辈的经营手腕与为人哲学》

书籍信息

版次：1

页数：

字数：201000

印刷时间：2011年10月01日

开本：12k

纸张：胶版纸

包装：平装

是否套装：否

国际标准书号ISBN：9787508629674

编辑推荐

交接班的技巧，是关系到企业能否长期繁荣的关键。交接班的阶段，是一个企业的弱点*容易暴露的时期。——井上和弘

为什么中小企业，交接班失败率多大70%以上？

全球**套成功交接班策略书

- 1，作者致力于后继公司老板（富二代老板）的培养已40年，本书是他的集大成之作。
- 2，本书一经问世，即引起强烈反响，深受读者（尤其是企业家及富二代）的欢迎。
- 3，本书涉及内容十分广泛，具体实例众多，书中介绍的知识及技巧浅显易懂。
- 4，题材新颖，具有较高的现实借鉴意义。

内容简介

中国的市场经济刚刚走过30年，大多数的民营企业还处在年富力强、全力冲刺的阶段，他们中的许多人对“接班人”和“交出指挥棒”则普遍选择了模糊和盲从的状态。接班问题并不是一个能够一拖再拖的问题，这关系着整个企业的未来命运，所谓“富不过三代”难道真的是民营企业未来的宿命？在物质环境中成长起来的“富二代”真的不如物质匮乏中打拼出来的父辈吗？本书给出的答案是否定的，接过父辈的“枪”，企业依然可以长期繁荣并成长。

井上和弘作为日本经营管理方面的专家和资深顾问，先后指导并培训过1000余家中小公司和508位日本“第二代”接班人，被誉为日本中小企业的“主治大夫”，他的一生中曾经目睹了日本不少公司，不论父辈们辛苦创建了多少辉煌的事业，由于交接班的失败，财富灰飞烟灭的也不在少数，公司交接班的技巧，是关系到企业能否长期繁荣的关键，交接班的时点，是一个公司的弱点最容易暴露的时期。13本和中国文化一脉相承，企业在发展过程和阶段中所呈现的问题趋同，本书的观点对于我国民营企业在交接班的方法和策略上，有很大的启示和借鉴作用。

目录

前言

第一章 企业继承大原则

第一节 继承企业有优势
第二节 继承人的困境
第三节 企业继承三道关
第二章 章“守、改、创”三原则
第一节 学做老板与“守、改、创”三原则
第二节 “守成”时期学习的关键
第三节 “改革”阶段展现自我特色
第四节 “创新”是再次创业
第三章 企业的倒闭与复兴
第一节 让企业倒闭的继承人通病
第二节 让企业复兴的继承人特点
第四章 老板的工作

[显示全部信息](#)

在线试读部分章节

第一节 继承企业优势多

众人的期待

初进公司，继承人面临的最大困难是什么？公司里有同龄的员工，有年长的员工，有比自己年轻的员工。有暂时领导自己的上司，有与父辈老板同甘共患难的长辈，说不定有的管理干部还是自己的家族成员。在企业外部，有多年来给予业务支持的客户、商业伙伴和金融单位的主管，以及这些单位的领导和高级管理人员。

周围人都很好奇，想知道令公子是怎样一个继承人？大家都时刻关注他的一举一动。于是继承人成了众人瞩目的焦点，这种期待是新进企业的普通员工所无法想象的。

有这么一位继承人，经常去一家小酒馆喝酒。有一次，酒馆老板看他可怜，便安慰他说：“你也不容易啊！谁叫开头这么难呢。干得好，大家认为这是应该的。要是业绩平平，就会有人说三道四了。万一有个什么闪失，周围人肯定要起哄的。”

如果换作公司普通的新员工，工作上出点错，大家则会安慰他，认为他还不熟悉工作。继承人和普通员工的差别就是这么大。

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www.tushupdf.com](http://www.tushupdf.com)