

家族企业传承

课程背景：

家族企业的传承，从来都不会是一件“船到桥头自然直”的事情，而是一道难以逾越的生死坎，堪比皇位继承。主要有三个痛点：

1. 如何培养接班人？
2. 如何让交接平稳过渡？
3. 如何传承家族财富？

课程收益：

1. 理解企业家精神
2. 研讨接班人的培养内容和培养方式，并制定或者调整《接班人培养方案》
3. 研讨交接可能出现的问题，并设计应对方案
4. 指导如何成立家族委员会
5. 指导如何制定《家族宪法》
6. 指导如何编写《创始人的成长档案》
7. 了解家族财富传承的工具和影响因素

授课对象：

家族企业的创始人（或者目前在位的掌门人）。

创始人带上未来的接班人以及太太（或者先生）。

课程标准时长：两天

课程大纲：

1. 宣讲：企业家精神

企业家精神是企业发展的魂魄，是企业家事业成功和心理健康的基因。没有企业家精神，就不可能成为真正的企业家！同时，企业家精神也是家族企业传承中最难传承的。

2. 研讨：如何培养接班人

家族企业培养接班人，方向很明确，就是要培养企业家。培养方向决定了培养内容和培养方式。那么，“创二代”如何才能成长为企业家？很显然，仅仅

依靠学校的教育是不够的，也不可能像师傅带徒弟那么简单，这是一个庞大的系统工程，并且，需要长期的、专业的训练。其中，企业家精神和经营理念的培育，又是最核心的。

备注：研讨的部分问题

【讨论】 创始人（家族）的核心价值观是什么？是如何形成的？说出背后的故事。

【讨论】 创始人（家族）有哪些经营理念可以传承？并说出与之相关的发生在企业的案例。

【讨论】 企业家希望儿子（闺女）找一个什么样的女（男）朋友？

【讨论】 如何传承家族荣誉感和家族使命感？

.....

3 . 研讨：如何让交接班平稳过渡

因为涉及到所有权、控制权和经营权，在家族企业交接班的前后至少一年的时间，因为各方利益的博弈，往往都是不平静的。在这个阶段，家族企业的荣耀、魅惑、贪婪、情欲、自甘堕落与妄自菲薄，都会浮出水面。“博弈”既包括家族内部的利益纷争，又包括亲戚、元老、功臣的利益平衡，还包括创始人以及接班人他们自己内心深处的斗争。如何从根本上解决这些问题、或者维持一种动态平衡，是保证顺利传承的关键，也需要整个家族共同努力。

备注：研讨的部分问题

【讨论】 在交接班过程中，家族内部可能会存在哪些障碍或者利益纷争？有没有提前作出安排并制定应急方案？

【讨论】 如何安排创业团队中的亲戚、元老和功臣的去留？

【讨论】 作为创始人，我交班以后，会不会依然垂帘听政？

.....

4 . 介绍：家族财富传承的工具、影响因素和注意事项

如何保护家族企业的财富安全？如何保护家人远离财富陷阱？如何保障家族长远的未来？需要保险、遗嘱、慈善基金会、家族基金、家族信托等传承工具，还需要考虑到分家、离婚、遗产税、人性等因素。