

17893_家族接班人才永續策略 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- **適合族群：**家族企業第一代創業者、二代/三代接班人、企業高階主管、家族辦公室顧問及關注企業傳承與人才永續的專業人士。特別適合面臨交接班陣痛、考慮導入「專業經理人共治」或規劃家族治理制度的企業經營者。
- **能力門檻：**入門。無需具備法律或稅務專業背景，只需對家族企業營運、組織溝通或接班傳承現況有基本認知即可輕鬆理解。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：家族企業接班現況與一代/二代心態剖析** — 分析創一代與二代的常見接班類型、傳承交接的客觀難點與「幹 3 年、帶 3 年、跟看 3 年」的 9 年接班歷程。
 - **章節二：家族與專業經理人共治模式（以德國默克家族為例）** — 介紹雙董事會架構（家族董事會與公司董事會）、家族憲法及二代人才培育系統（如家族大學）。
 - **章節三：家族傳承十大模塊與實戰 S.O.P.** — 拆解「守（身分/稅務/架構）、攻（資產管理/企業轉型）、傳（家族治理/二代培育）」三大領域與家族憲法之應用。
 - **章節四：中小企業轉型與留才機制建置** — 探討未上市公司如何透過制度化、資訊透明化、員工股權獎勵計畫與長遠 KPI 考評吸引高階專業經理人。

3. 必備前置知識清單

- **基礎企業營運與組織架構概念：**了解公司董事會、總經理（CEO）與事業部之運作關係。
- **基礎家族企業議題：**對家族股權、世代溝通及企業永續經營有基本關心與理解。

4. 專有名詞與概念辭典

- **雙董事會制度**：將治理分為「家族董事會」（負責家族價值觀、家族憲法與成員培育）與「公司董事會」（負責企業實際營運與專業經理人管理），達成家族與專業經理人共治。
- **家族憲法**：家族企業頂層設計的最高規範，用以統籌家族的核心大方向、價值觀、股權處分原則與家族辦公室執行方針。
- **傳承三大領域（守、攻、傳）**：
 - **守**：身分規劃、稅務籌劃與股權架構規劃。
 - **攻**：家族資產管理策略與助攻企業轉型。
 - **傳**：家族治理、家族辦公室運作與新生代培育計畫。
- **接班三階段（幹3年、帶3年、看3年）**：二代接班的典範時程，包含親自基體/業務實作3年、一代帶領共治3年，以及一代退居幕後觀察指導3年。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：家族企業傳承顧問 / 企業高階策略主管 / 家族辦公室執行經理
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **分析與決策能力**：能診斷家族企業接班類型與痛點，評估「家族接班」與「專業經理人接班」之可行性，並規劃避免專業經理人僅追求短期績效（短視近利）的長遠 KPI 與股權獎勵制度。
 - **工具操作與執行能力**：能運用「守、攻、傳」十大模塊進行家族健檢，擬定家族憲法草案，並協助建構企業制度化與高階人才培育/留才計畫。