

Styl	Charakterystyka osoby	Wpływ na proces sukcesji
Monarcha	Dożywotnie rządy. Nie ma odejścia. Opór przed następcami. Absolutyzm. Rozmowa o sukcesji jest objawem nielojalności. Nie ma procedury odejścia.	W końcowym etapie tworzą się koterie forsujące własne interesy. Po odejściu (zwykle śmierć) nastaje chaos w firmie. Statek nie ma busoli, nie ma kapitana. Powstałą próżnię wypełniają ukryte dotychczas chciwe sługi.
Generał	Deklaruje chęć odejścia, ale niechętnie i pozornie. Liczy na to, że Juniorzy nie dadzą sobie rady, aby tryumfalnie powrócić na ratunek po rozpaczliwym telefonie. Żyje nadzieją powrotu i po cichu pracuje na to, spiskując z lojalnymi pracownikami.	Kluczowy personel nie angażuje się w pełni w służenie Juniorowi, bo czuje, że Senior czeka na powrót i wszystko będzie jak dawniej. Tworzy się równoległy system komunikacji, lojalności i zależności.
Ambasador	Podczas procesu odchodzenia z firmy przekazuje funkcje operacyjne Juniorowi i profesjonalistom. Sam ogranicza się do organizacji otoczenia na rzecz firmy – reprezentuje, umacnia prestiż, koncentruje się na budowie kapitału społecznego.	Stworzenie komfortowej sytuacji w firmie. W sytuacjach awaryjnych może miękko wrócić do wsparcia funkcji operacyjnych swoim doświadczeniem, aby potem równie miękko wrócić do funkcji reprezentacyjnych.
Administrator	Publicznie obwieszcza swoje definitywne odejście i przekazanie władzy oraz warunki tego procesu.	Kluczowi pracownicy firmy rodzinnej nie mają wahań, jaka będzie przyszłość. Jeśli uwierzą w szczerość intencji i zdolność odchodzącego Seniora do utrzymania tego stylu, to prawie natychmiast rozpocznie się proces restrukturyzacji firmy dla przyszłości pod rządami Juniora.
Wynalazca	Odchodzi z firmy po to, aby rozpocząć nowe życie zawodowe.	Firma nie może liczyć na aktywność Seniora w przypadku kłopotów. Co więcej, nowa pasja Seniora może pozbawić firmę rodzinną części zasobów. Z perspektywy rodziny powstaje rodzinny konglomerat różnych firm z różnymi liderami, być może w różnych branżach.