

چگونه اطمینان حاصل کنید که کسب و کارتان در نسل بعدی زنده باقی می ماند؟



ایجاد یک کسب و کار خانوادگی، تحقق رویای بسیاری از کارآفرینان است که می خواهند کسب و کارشان را در دستان نسل آینده رشد دهند. اما، آمار نشان می دهد که این جانشینی به دلیل وجود چالش هایی می تواند نادیده گرفته شود. فقط حدود 30 درصد از کسب و کارهای خانوادگی به نسل بعدی انتقال می یابد. وندی سچ هیوارد، مشاور خانواده و نکوور، می گوید: اگر چه بسیاری از خانواده ها ممکن است بخواهند کسب و کارشان را به نسل بعد منتقل کنند، اما اغلب فرآیند جانشینی به اندازه کافی موثر نخواهد بود.

بیش از حد کنترل نکنید :

بنیان گذاران به طور ذاتی تمایل به کنترل دارند. این بدان معناست که به فرزندان شان اجازه اظهار نظر یا سرمایه گذاری کافی در کسب و کار را نمی دهند. اندیشمندان بسیاری معتقدند، "کارآفرین معمولاً شخصیت کنترل گرا دارد". تمایل کارآفرینان به استقلال و اعمال مستبدانه زیادست و می خواهند دقیقاً همان کاری انجام شود که انتظارش را دارند. این ویژگی ها شاید به صورت یک جنبه باعث موفقیت کارآفرین شود اما در جریان ارتباط فرد با نسل بعد در شرکت خانوادگی موجب اختلال خواهد شد.

انتظارات خود را برای نسل بعد روشن کنید:

کارآفرینان باید انتظاراتشان را در رابطه با چگونگی حضور افراد در شرکت خانوادگی، مشخص کنند. برای مثال اغلب افراد تشویق می شوند که در خارج از شرکت برای تجربه ی کاری و کسب آموزش شرکت کنند تا بتوانند این تجربیات را به کسب و کار خانوادگی بازگردانند.



مجموعه مهارت‌های نسل بعدی را ایجاد کنید:

یکی از بزرگترین اشتباهاتی که در کسب و کارهای خانوادگی دیده می‌شود این است که بنیان‌گذاران مشغول کار کردن و توسعه کسب و کار خود بوده‌اند، در نتیجه زمانی را صرف پرورش مجموعه مهارت‌ها و تعامل با نسل بعدی نکرده‌اند. اندیشمندان معتقدند: "کار کردن در کسب و کار به این معنی است که شما نسل بعدی را توسعه می‌دهید، آنها را جذب می‌کنید و به آنها کمک می‌کنید تا مهارت‌ها و توانایی‌هایی را که می‌خواهید به دست بیاورند." نظارت بر حفظ و نگهداری از اعضای خانواده به معنای برگزاری جلسات خانوادگی برای مشارکت دادن سایر اعضای خانواده در گفتگوها است تا آنها بتوانند در درک نکات و مزایای کسب و کار توانا شوند. توجه داشته باشید این عامل بسیار کلیدی و مهم است.

در نظر بگیرید که نسل بعدی بخواهد بخشی از کسب و کار باشد:

گاهی اوقات بنیان‌گذاران، رویای ملحق شدن فرزندان‌شان به کسب و کار را دارند اما معمولاً فرزندان به راحتی جذب کسب و کار خانوادگی نمی‌شوند. این حالت اغلب زمانی اتفاق می‌افتد که بنیان‌گذار، خانواده را از تعاملات روزمره کسب و کار جدا می‌کند یا به شدت مشغول ایجاد و توسعه کسب و کار است و وقتی را صرف خانواده‌اش نمی‌کند. در نتیجه فرزندان آموزشی در رابطه با کسب و کار نمی‌بینند و علاقه‌ای نیز به آن نشان نمی‌دهند. مشارکت فرزندان در کسب و کار در سنین نوجوانی به شیوه‌ای مثبت، بهترین راه برای اطمینان از این است که آنها برای پیوستن به کسب و کار در آینده انگیزه خواهند داشت. داشتن بحث در مورد اینکه آرزوهای کودکان چیست و چگونه کسب و کار خانوادگی می‌تواند آنها را برای رسیدن به اهداف‌شان کمک کند، نیز مهم است. برنامه‌ریزی جانشینی یک اتفاق نیست؛ یک روند است. این فرایند از سن خیلی پایین آغاز می‌شود، که در نهایت موجب ایجاد اخلاق کار، درک کسب و کار و ساختار ذهنیت خواهد می‌شود.

آماده باشید که بروید :

نبش قبر یکی از بدترین اشتباهاتی است که کارآفرینان وقتی کسب و کارشان را به نسل بعدی منتقل می کنند، انجام می دهند. تلاش برای ایجاد ساختارهایی که کنترل را برای نسل بعدی افزایش می دهد به جای اجازه دادن به نسل بعدی برای اداره شرکت تنها باعث ایجاد ابهام رهبری و خلق محیط کاری پرتنش برای اعضای خانواده می شود. بنیان گذاران باید از لحاظ احساسی و ذهنی آماده باشند تا زمانی که، زمان انتقال نسل به طور کامل فرا رسد.

منبع: <http://www.modirinfo.com>