

管理家族企業

運營家族企業與運營任何小企業是類似的。不過，也有一些只有運營家族企業才特有的問題。

一些可能發生在家族企業中的常見問題包括：

- 每日運營中的爭執
- 對企業利潤的劃分和支出意見分歧
- 非家族僱員更換頻繁

家族的緊張關係

不同意見並不總是產生分歧，但是家族成員之間的感情關係卻可能使人難以做出客觀決定。

一些處理您企業中家族緊張關係的方法包括：

- 在糾紛發生之前商定一個解決糾紛的程序
- 僱一名調解員

管理企業

如果一名家族成員負責運營，那他或她應該能夠在家族成員之間協商，以便為企業做出最佳決策。在某些情況下，通過僱用一名非家族成員經理，您可能獲得對家族企業較為客觀的控制和監督。

無論家族成員或非家族成員擔任經理，包括家族成員在內的所有僱員的作用與責任都應該是明確的；經理中止或解僱任何違反公司規定的人員的職權也應該是明確的。公正處事在家族公司中非常重要；如果允許特殊對待，那麼管理將是無效的。

繼任規劃

繼任規劃是任何小企業都應該考慮的重要問題。考慮這樣的情形：假如擁有或管理企業的家族成員出了事情，那麼誰來接管。一個好的繼任規劃可以引導您的企業渡過管理上的變更，並幫助您避免衝突。

僱用親屬

家族企業中最常見的問題之一是有僱用親屬的壓力。家族關係的感情方面可能使人難以拒絕這樣的要求。請盡量根據如何對企業最好而不是根據感情關係來做決定。

如果您確實僱用了一個家族成員，那這件事不應該影響到您與其他僱員已經建立起來的關係。保持對親屬和非家族成員同樣的標準。

提出新思路

當為企業改善提出新思路時，特別是涉及到支出時，請把您的資訊與事實相結合，從而提供評定公司最佳選擇的客觀角度。家族成員由此可以根據具體資訊做出知情決策。

您還可以僱用企業顧問。當親屬們不願意接受您的意見時，他們有時會相信顧問意見-如銀行家、會計或律師。

有薪酬的顧問還可以幫您確認企業支出的價值，並對需要進一步調研的特殊項目投入更多的時間和努力。

利潤分配

支付家族成員報酬並在他們中間分配利潤可能是一項艱鉅的任務。許多人認為他們的酬薪偏低；如果他們因為利潤分享而不開心，您怎麼辦？

如果該企業是一個小的股份有限公司，通過股票紅利或公司的資本結構重組可以達到某些平等因素。

提供有競爭力的工資是確保利潤公平分配的另一種方式。找出當地各種工作職位的工資範圍，利用這些範圍指導您支付家族和非家族人員的工資。

推遲的利潤分享計劃、養老金計劃和保險計劃等福利也可以用於利潤分配。提供福利可以滿足家族成員並幫助他們建立起個人資產。

在您決定採用某種方法分配您企業的利潤以後，您也許要考慮把它寫進一份正式的協議裏。這份協議文件會幫您：

- 記錄決定了什麼
- 設定期望值
- 使將來的程序容易些

人員流失

有些家族公司遭遇非家族僱員流失很快的麻煩。離職前的面談給即將離開的僱員一個機會解釋他們為什麼要走，也幫您瞭解為什麼會有僱員離職。一旦您知道了哪些因素影響僱員流失，您就能採取措施解決問題。

請記住，運營一個成功的家族企業要求您在商言商。