

مدیریت یک کسب و کار خانوادگی

اجرای یک کسب و کار خانوادگی مشابه اجرا هر کسب و کار کوچکی است. با این حال، مسائل معینی هستند که مخصوص اجرای یک کسب و کار خانوادگی می باشند.

برخی مسائل رایج که ممکن است در یک کسب و کار خانوادگی بروز کند عبارتند از:

- جدل بر سر عملیات روزانه
- اختلاف عقیده در مورد تقسیم و هزینه کردن سود کسب و کار
- نرخ بالای تعویض کارمندان غیر خانواده

تنش خانوادگی

اختلاف عقیده همیشه منجر به عدم توافق نمی شود، ولی وجود روابط احساسی بین اعضای خانواده می تواند تصمیم گیری های هدف مند را دشوار نماید.

برخی روش های کنترل تنش خانوادگی در کسب و کار شما عبارتند از:

- توافق بر سر فرآیندی برای حل و فصل مشاجرات از قبل
- به کار گرفتن یک میانجی

مدیریت کسب و کار

اگر عضوی از خانواده مسئول اجرای عملیات است، او باید قادر باشد میان اعضای خانواده مذاکره کند تا بهترین تصمیم گیری ها برای کسب و کار انجام شود. گاهی وقتها، با استخدام مدیری که از اعضای خانواده نیست، می توانید کنترل و نظارت هدف مندتری بر یک کسب و کار خانوادگی داشته باشید.

هر یک از دو روش که به کار گرفته شود، نقش های و مسئولیت های همه کارمندان، شامل اعضای خانواده، باید مشخص باشد، و قدرت مدیر برای تعلیق یا سلب مسئولیت هر عضوی که مقررات شرکت را زیر پا می گذارد، باید واضح باشد. عدالت در یک شرکت خانوادگی بسیار با اهمیت است، و دادن امتیازهای خاص مدیریت را ناکارآمد خواهد کرد.

برنامه‌ریزی موفقیت

برنامه‌ریزی موفقیت مسئله مهمی است که هر کسب و کار کوچکی باید به آن بیاندیشد. به این فکر کنید که اگر اتفاقی برای عضو خانواده که صاحب یا مدیر کسب و کار است بیفتد، چه کسی جانشین او خواهد شد. یک برنامه ریزی قوی برای موفقیت می‌تواند کسب و کار شما را در جریان تغییر مدیریت هدایت کند، و به شما کمک کند از بروز تناقض خودداری کنید.

استخدام خویشاوندان

یکی از رایج‌ترین مسائل در یک کسب و کار خانوادگی، استرس استخدام یک خویشاوند است. وجه احساسی روابط خانوادگی ممکن است رد کردن چنین درخواستی را دشوار کند. تلاش کنید تصمیمی بگیرید که برای کسب و کارتان بهترین است و نه بر اساس روابط احساسی.

اگر عضوی از خانواده را استخدام می‌کنید، این نباید بر رابطه شما با سایر اعضا تأثیر بگذارد. در مورد خویشاوندان و غیرخویشاوندان استانداردهای مشابه بکار برید.

مطرح کردن ایده‌های نو

هنگام مطرح کردن ایده‌های نو، به ویژه آنجا که هزینه کردن لازم است، اطلاعات خود را بر مبنای حقیقت قرار دهید تا بتوانید تصویر هدف مندی از آنچه به نفع شرکت است ارائه دهید. سپس اعضای خانواده می‌توانند بر اساس اطلاعات صریح تصمیم آگاهانه‌ای بگیرند.

همچنین، می‌توانید مشاور کسب و کار استخدام کنید. گاهی بستگان وقتی نظرات شما را نمی‌پذیرند، اعتبار مشاورینی مانند کارمندان بانک، حسابداران یا حقوقدانان را قبول می‌کنند.

مشاورینی هم که حقوق می‌گیرند می‌توانند ارزش هزینه‌های انجام شده برای کسب و کار را تأیید کنند و وقت و انرژی مضاعفی صرف پروژه‌های خاص نکنند که ممکن است به تحقیقات بیشتری نیاز داشته باشند.

تقسیم منافع

پرداخت به اعضای خانواده و تقسیم سود میان آنها می‌تواند کار سختی باشد. وقتی خویشاوندان شما فکر می‌کنند حقوق آنها کم است و از سهم یا سود خود راضی نیستند چه می‌کنید؟

اگر کسب و کار، یک شرکت سهامی کوچک است، عوامل برابری ساز مشخصی مانند استفاده از سود سهام یا تبدیل مجدد شرکت به سرمایه ممکن است به کار آیند.

پرداخت حقوق رقابتی روش دیگری برای اطمینان از تقسیم عادلانه سود است. ببینید محدوده پرداخت حقوق برای شغل‌های مختلف در محل چقدر است و از آن به عنوان راهنمایی برای پرداخت به اعضای خانواده و دیگران استفاده کنید.

مزایایی مانند طرح‌های سود معوقه سهام، مستمری بازنشستگی و بیمه نیز می‌توانند برای تقسیم سود استفاده شوند. دادن مزایا می‌تواند اعضای خانواده را راضی کند و به آنها کمک کند دارایی‌های شخصی داشته باشند.

پس از آنکه نسبت به روشی برای تقسیم سود کسب و کار تصمیم گرفتید می‌توانید به نوشتن یک توافق‌نامه رسمی بیاورید. این سند کمک خواهد کرد که:

- مورد تصمیم‌گیری شده را ثبت کنید
- انتظارات را معین کنید
- فرایند کار را در آینده تسهیل نمایید

گردش بالای کارمندان

برخی شرکت‌های خانوادگی در سرفه‌هایی در زمینه تعداد بالای کارمندان غیر فامیل دارند. با یک مصاحبه می‌توانید به کارمندی که شما را ترک کنند این شانس را بدهید که توضیح دهند چرا این کار را می‌کنند و این می‌تواند به شما کمک کند بفهمید چرا کارمندان زیادی می‌آیند و می‌روند. زمانی که به عوامل این مسئله پی بردید، می‌توانید گام‌هایی برای حل آن بردارید.

به یاد داشته باشید، لازمه گرداندن یک کسب و کار خانوادگی موفق این است که با آن مثل یک کسب و کار برخورد کنید.