

КРИТИЧНО ВАЖЕН МОМЕНТ ЗА БИЗНЕСА:

Поемане управлението на фамилната фирма от следващото поколение



Г-н Виктор Врански е управител на консултантска фирма Вижън Т ЕООД.

Вижън Т ЕООД е специализирана в провеждане на тренинги, коучинг и консултиране в областта на мениджмънта и продажбите.

Г-н Врански е заемал ръководни позиции във водещи международни компании в продължение на 17 години. Притежава дългогодишен експертен опит в консултирането и провеждането на тренинги в областта на продажбите за бизнес организации от различни браншове.

Нека да дефинираме, какво е семеен бизнес, а именно „Фирма, собственост на едно или повече лица от едно и също семейство, в която работят минимум двама души от семейството“.

Най-важната особеност на семейния бизнес е, че в него се съвместяват две системи – тази на семейството и тази на бизнеса. Те влизат в различни взаимоотношения и взаимодействия помежду си. Това често създава сериозни предизвикателства.

НЕ НАЗНАЧАВАЙТЕ ДЕЦАТА СИ ВЕДНАГА НА УПРАВЛЕНСКА ДЪЛЖНОСТ ВЪВ ФИРМАТА

Водещ времеви показател за успеха на семейния бизнес е кое поколение подред го управлява. Проучванията в САЩ сочат, че само 30% от фамилните фирми доживяват до второ поколение и не повече от 10% до трето поколение. Това означава, че предаването на управлението на семейните фирми към следващите поколения представлява критичен момент за бизнеса. Често новото поколение не успява да се справи успешно с управлението на фирмата. А това води след себе си негативни последици като спад в бизнеса, загуби на пазарни позиции и дори фалити. Причините за предизви-

АКО НА НАСЛЕДНИКА НЕ МУ Е ИНТЕРЕСНО И НЕ Е МОТИВИРАН ДА ПОЕМЕ БИЗНЕСА НЕ ПРАВЕТЕ ГРЕШКАТА ДА ГО ПРАВИТЕ УПРАВИТЕЛ

кателствата при смяна на управляващото поколение могат да се дължат на различни фактори, които са специфични за всяка отделна фирма.

Семейният бизнес в България е относително млад като история, включително и заради прекъсването на традицията с 45-годишния период на социалистическо планово стопанство.

В повечето фирми все още не се е осъществила първата смяна на поколенията, които ги управляват – т.е. предаване мениджмънта от родители към деца. Тази смяна обаче е неизбежна и не е въпрос дали ще се случи, а по-скоро кога ще се осъществи. Практиката показва, че колкото по-рано се започне целенасочена подготовка за предаване управлението на семейния бизнес към следващото поколение, толкова по-малък е рискът за фирмата. Кои са трите най-важни опорни точки за това:

- На първо място това е мотивацията за поемане управлението на бизнеса. Човекът от семейство-



то, който ще поеме мениджмънта на фирмата трябва да бъде високо мотивиран за това. Или казано по друг начин трябва да го желае истински. Ако той не усеща в себе си призванието да управлява и развива фамилната фирма, а го прави по-скоро като гълъг към семейството, това неминуемо ще се отрази негативно на бизнеса.

- На второ място е образованието. Изключително важно е човекът, който ще управлява бизнеса да бъдат добре образован. Това предполага семейството да инвестира в неговото обучение във възможно най-добрите учебни заведения, които може да си позволи. Това спомага не само за придобиването на качествени знания, но също така за формирането му, като личност.

Образованието не трябва да се ограничава само с университетите. Много полезни знания могат да се получат чрез участия в бизнес семинари, форуми, самостоятелно четене на специализирана литература и други. Тук важи правилото, че човек може толкова, колкото знае. Колкото по-високо образован е човекът, който ще поеме управлението на бизнеса, толкова по-голям потенциал притежава той, като ръководител.

- На трето място стои наличието на предисходен управленски опит. Това е едно от нещата, които често се пренебрегват. В много семейни фирми децата на собствениците се назначават

на ръководни позиции веднага след завършване на университетите, без да притежават никакъв управленски опит. Това води до множество скъпо струващи проблеми за бизнеса, като грешни управленски ходове, демотивиране на опитни служители, които се управляват от неопитен мениджър и други.

Добрата практика в страните с традиции в семейния бизнес е децата на собствениците пър-

во да пороботят известно време в други фирми. Там те прекарват обикновено по няколко години, като започват от изпълнителски позиции. През този период те търсят да се реализират самостоятелно в кариерно развитие в среда извън семейния бизнес, където

никой не ги подпомага и толерира. Стремят се да се издигнат на мениджърски позиции, да се докажат като успешни ръководители и да придобият ценен практически опит. Едва след това се счита, че те са готови да влязат в семейния бизнес и да поемат неговото управление.

Предаването на управлението на фамилната фирма към следващото поколение в семейството е неразделна част от бизнеса. Към него трябва да се подхожда с много внимание и след сериозна предварителна подготовка. Задачата на следващото поколение, което поема управлението на семейната фирма е да постигне нови нива в развитието и растежа на бизнеса.

Семейният бизнес е важен фактор за всяка национална икономика. В повечето европейски страни над 50% от фирмите са семейни. В САЩ има 12 милиона семейни фирми, които съставляват около 75% от всички американски компании. Семейните фирми не работят само в сегмента на малкия и средния бизнес. Много от водещите компании в ЕС са семейни. В Съединените щати около една трета от 500-те най-големи компании са фамилни.

В България 42% от регистрираните фирми развиват семеен бизнес. Този процент показва, че имаме малко по-нисък дял на семейния бизнес в сравнение със среднотатистическите данни в ЕС и САЩ.