

ایک فیملی کی ملکیت میں بزنس کو چلانا

ایک فیملی کی ملکیت میں بزنس کو چلانے اور کسی چھوٹی بزنس کو چلانے میں یکسانیت ہے۔ بہرحال، فیملی کی ملکیت میں بزنس سے متعلقہ کچھ مسائل ہیں جو خاص فیملی کی ملکیت میں بزنس چلانے کے ساتھ منسلک ہیں۔

کچھ عام مسائل جو فیملی کی ملکیت میں بزنس کو درپیش آسکتے ہیں ان میں شامل ہیں:

- روزمرہ کی کارکردگی پر اختلافات
- بزنس کے منافع کو تقسیم کرنے اور اس کو خرچ کرنے پر اختلاف رائے
- فیملی سے باہر کے ارکان کی کمپنی کو چھوڑ کر چلے جانے کی اونچی شرح

فیملی میں تناؤ

مختلف نقطہ نظر ہمیشہ اختلافات کو جنم نہیں دیتے، لیکن فیملی کے ارکان کے درمیان جذباتی رشتے نااطے غیر جذباتی فیصلے کرنا مشکل بنا دیتے ہیں۔

فیملی میں تناؤ سے نپٹنے کے کچھ طریقوں میں شامل ہیں:

- جھگڑے ہونے سے قبل جھگڑے حل کرنے کے لئے ایک لائحہ عمل پر رضامند ہونا
- ایک ثالث کو اجرت پر رکھنا

بزنس کو چلانا

اگر فیملی کا ایک رکن کارکردگی کا چارج سنبھالے ہوئے ہے، تو اس میں یہ قابلیت ہونی چاہیئے کہ بزنس کے لئے بہترین فیصلے کرنے کے لئے وہ فیملی کے ارکان کے درمیان مذاکرات کرسکے۔ کچھ صورتوں میں، کسی ایسے شخص کو تنخواہ پر بطور مینیجر رکھ کر جو فیملی کا رکن نہ ہو تو آپ ایک فیملی کی ملکیت والی بزنس میں غیر جذباتی کنٹرول اور نگرانی حاصل کرسکتے ہیں۔

ان دونوں میں سے ہر ایک آپشن (یعنی انتخاب کردہ راستہ) میں، تمام ملازمین کے کام اور ان کی ذمہ داریاں، بمعہ فیملی کے ارکان، واضح ہونی چاہئیں، اور کمپنی کے ضوابط سے انحراف کرنے والے عملے کے کسی رکن کو معطل یا برطرف کرنے کا مینیجر کا اختیار بھی واضح ہونا چاہیئے۔ منصفانہ پن ایک فیملی کمپنی میں بہت اہم ہے، اور انتظامیہ غیر مؤثر ہوجاتی ہے اگر سپیشل رعایتیں دی جائیں۔



ACCLR

Services aux entreprises
Business Services

1 888 576-4444 | 514 496-4636
infoentrepreneurs.org | acclr.ca | cmm.ca

Acclr, par le biais de son service d'intelligence d'affaires, reçoit le soutien financier de Développement économique Canada pour les régions du Québec et est membre du Réseau Entreprises Canada.



Développement
économique Canada
pour les régions du Québec

Canada Economic
Development
for Quebec Regions

Acclr, through its business intelligence department, receives financial support from Canada Economic Development for Quebec Regions and is a member of the Canada Business Network.

جانشین کی تقرری کی پلان

کسی چھوٹی بزنس کے لئے جانشین کی تقرری کی پلان ایک اہم غور طلب مسئلہ ہے۔ اس پر غور کریں کہ اگر فیملی کے اس رکن کو کچھ ہوجائے جو بزنس کا مالک یا کرتا دھرتا ہے تو اس کی جگہ کون لے گا؟ جانشین کی تقرری کی ایک ٹھوس پلان آپ کی بزنس کی انتظامیہ میں تبدیلی کے دوران رہبری کرسکتی ہے، اور لڑائی جھگڑے سے بچنے میں آپ کی مدد کرسکتی ہے۔

رشتہ داروں کو ملازم رکھنا

فیملی بزنس میں سب سے عام مسائل میں سے ایک رشتہ دار کو ملازمت دینے کا دباؤ ہوتا ہے۔ فیملی میں رشتوں کے جذباتی پہلو ایسی درخواست کو رد کرنا مشکل بنا سکتے ہیں۔ کوشش کریں کہ فیصلہ جذباتی رشتوں کی بجائے بزنس کے بہترین مفاد کی بنیاد پر کیا جائے۔

اگر آپ فیملی کے ایک رکن کو ملازمت دیتے ہیں تو عملے کے دوسرے ارکان کے ساتھ آپ کے رشتے ناطے پر اس کو اثر انداز نہیں ہونا چاہئے۔ رشتہ داروں پر اسی معیار کا اطلاق کریں جو فیملی سے باہر کے ملازمین پر ہوتا ہے۔

نئے آئیڈیاز (خیالات یا تصور) پیش کرنا

جب بزنس کو بہتر بنانے کے لئے نئے آئیڈیاز پیش کریں، خاص طور پر جہاں پیسہ خرچ کرنے کا سوال ہو، تو کمپنی کے لئے جو بہترین راستہ ہے اس کا غیر جذباتی منظر فراہم کرنے کے لئے اپنی معلومات حقائق پر مبنی کریں۔ اس طرح، ٹھوس معلومات کی بنیاد پر فیملی کے ارکان ایک سوچا سمجھا فیصلہ کرسکتے ہیں۔

آپ ایک بزنس صلاح کار کو بھی معاوضے پر رکھ سکتے ہیں۔ کبھی کبھار جبکہ رشتہ دار آپ کی رائے قبول نہیں کرتے، وہ باہر کے صلاح کاروں، جیسا کہ بینکر، اکاؤنٹینٹ، یا وکیل، کی بات کا اعتبار کر لیں گے۔

معاوضے پر رکھے گئے صلاح کار یا کنسلٹینٹ اخراجات کی بزنس کے لئے فائدہ مند ہونے کی بھی تصدیق کرنے میں مدد کرسکتے ہیں، اور خاص مہارت طلب منصوبوں پر جن کے لئے مزید ریسرچ درکار ہو اضافی وقت اور کوشش لگاسکتے ہیں۔

منافع تقسیم کرنا

فیملی کے ارکان کو رقم کی ادائیگی کرنا اور ان کے درمیان منافع تقسیم کرنا ایک مشکل معاملہ ہوسکتا ہے۔ کئی لوگ یہ محسوس کرتے ہیں کہ ان کو کم پیسے دئے جا رہے ہیں، لیکن کیا کیا جائے جب رشتہ دار منافع میں اپنے حصے پر ناخوش ہوں؟

اگر بزنس ایک چھوٹی کارپوریشن ہے، تو سٹاک ڈیویڈنڈز کو استعمال کرتے ہوئے چند مخصوص برابر کرنے کے اجزا (ایقونالائزنگ فیکٹرز) سرانجام دئے جا سکتے ہیں، یا کمپنی کو ریکیپیٹلائز کیا جاسکتا ہے (یعنی کچھ سٹاک ہولڈرز ڈیویڈنڈز کے ساتھ ترجیحی سٹاک لے سکتے ہیں)۔

یہ یقینی بنانے کے لئے کہ منافع منصفانہ طریقے سے تقسیم کیا جا رہا ہے ایک اور طریقہ یہ ہے کہ تنخواہوں کو ان تنخواہوں کے مقابلے میں لایا جائے جو علاقے میں دوسری بزنسز میں دی جاتی ہیں۔ معلوم کریں کہ انتظامیہ کے مختلف عہدوں کے لئے مقامی تنخواہوں کی حد بندیاں کیا ہیں، اور ان حد بندیوں کو دونوں فیملی کے ارکان اور فیملی سے باہر عملے کو تنخواہیں دینے کے معاملے میں گائیڈ کے طور پر استعمال کریں۔

بینیفٹس (یعنی فائدے) جیسا کہ ملتی ہوئی کردہ منافع میں شرکت کی پلان، پینشن پلان، اور انشورنس پروگرام بھی منافع تقسیم کرنے کے لئے استعمال کئے جاسکتے ہیں۔ بینیفٹس فیملی کے ارکان کو تشفی دینے میں، اور ان کے ذاتی اثاثے بنانے میں ان کی مدد کرسکتے ہیں۔

منافع تقسیم کرنے کے طریق کار کا فیصلہ کر لینے کے بعد آپ اس کو باضابطہ اقرار نامے کی تحریری شکل دینے پر غور کرنا چاہیں گے۔ یہ دستاویز آپ کی مدد کرے گی:

- جو فیصلہ ہوا تھا اس کو ریکارڈ کرنا
- توقعات کا تعین کرنا
- مستقبل میں اس عمل کو آسان تر بنانا

ملازمین کا ٹرن اوور (کمپنی کو چھوڑ جانے کی شرح)

کچھ فیملی کی ملکیت والی کمپنیاں فیملی سے باہر کے ملازمین کی کمپنی کو چھوڑ جانے کی اونچی شرح سے پریشان رہتی ہیں۔ ان کے جانے کے وقت کا انٹرویو ملازمین کو یہ بتانے کا موقع دیتا ہے کہ وہ کمپنی کو کیوں چھوڑ کر جا رہے ہیں، جو آپ کی یہ سمجھنے میں مدد کرتا ہے کہ ٹرن اوور کیوں ہو رہا ہے۔ ایک دفعہ آپ کو معلوم ہو جائے کہ ملازمین کے کمپنی کو چھوڑ جانے کی شرح پر کون سے عناصر اثر انداز ہو رہے ہیں، تو آپ ان سے نیپٹے کے لئے اقدام کرسکتے ہیں۔

یاد رکھیں، ایک کامیاب فیملی بزنس چلانے کا تقاضہ یہ ہے کہ آپ بزنس کو بزنس کی طرح چلائیں۔