

## PROWADZENIE BIZNESU RODZINNEGO

Prowadzenie biznesu rodzinnego jest podobne do prowadzenia jakiegokolwiek innego małego biznesu. Istnieją jednak pewne sprawy, specyficzne dla prowadzenia biznesu rodzinnego.

Oto niektóre problemy, które często mają miejsce w biznesie rodzinnym:

- Nieporozumienia co do codziennej działalności
- Różnice zdań co do podziału i wydawania zysków
- Odchodzenie pracowników, którzy nie są członkami rodziny

## NAPIĘCIA RODZINNE

Różnice opinii nie zawsze prowadzą do nieporozumień, ale stosunki emocjonalne pomiędzy członkami rodziny mogą utrudnić podejmowanie obiektywnych decyzji.

Oto niektóre sposoby radzenia sobie z napięciami rodzinnymi w biznesie:

- Uzgodnienie procedury rozwiązywania sporów zanim jeszcze będą one miały miejsce
- Zaangażowanie mediatora

## ZARZĄDZANIE BIZNESEM

Jeżeli członek rodziny jest odpowiedzialny za sprawy operacyjne, powinien on być w stanie negocjować z innymi członkami rodziny aby być w stanie podejmować możliwie najlepsze decyzje. W niektórych przypadkach można osiągnąć bardziej obiektywną kontrolę i wgląd w biznes rodzinny poprzez zatrudnienie menadżera nie będącego członkiem rodziny.

W obu przypadkach role i zakresy odpowiedzialności wszystkich pracowników, włącznie z członkami rodziny, powinny być jasno określone. Równie jasno określona powinna być władza menadżera co do zawieszenia w obowiązkach lub zwolnienia pracownika, który łamie zasady firmy. Równe traktowanie wszystkich pracowników jest bardzo ważne w firmie rodzinnej. Jeżeli robione są wyjątki, zarządzanie firmą będzie mało skuteczne.

## PLANOWANIE NASTĘPSTWA

Planowanie następstwa w firmie jest ważną sprawą dla każdego małego biznesu. Zastanówmy się, kto przejmie kontrolę jeżeli coś stanie się z członkiem rodziny, który jest właścicielem lub zarządzającym firmą. Dobry plan dotyczący następstwa może przeprowadzić firmę przez zmianę w ekipie menadżerskiej i pozwolić na uniknięcie konfliktów.

## ZATRUDNIANIE KREWNYCH

Jednym z najpowszechniejszych problemów w biznesach rodzinnych jest nacisk co do zatrudniania krewnych. Aspekt emocjonalny stosunków rodzinnych może bardzo utrudnić odmowę. Spróbujmy podjąć decyzję na podstawie tego, co jest dobre dla biznesu a nie na podstawie emocji.

Jeżeli zatrudnimy członka rodziny, nie powinno to wpłynąć na stosunki z innymi pracownikami. Należy stosować te same standardy wobec wszystkich pracowników, tak samo członków rodziny jak i osób obcych.

## PREZENTOWANIE NOWYCH POMYSŁÓW

Gdy prezentujemy nowe pomysły, mające na celu poprawę biznesu, zwłaszcza gdy w grę wchodzi konieczność wydania pieniędzy, oprzyjmy swoje informacje na faktach, aby obiektywnie spojrzeć na to, co jest dobre dla firmy. Członkowie rodziny będą wtedy mogli podjąć decyzję opartą na konkretnych informacjach.

Możemy również zaangażować doradcę. Krewni czasem mogą nie zaakceptować naszego autorytetu, ale zaakceptują autorytet doradców, takich jak bankierzy, księgowi lub prawnicy.

Płatni konsultanci mogą również pomóc w weryfikacji wartości wydatków na biznes oraz mogą poświęcić dodatkowy czas i wysiłek na specjalistyczne projekty, wymagające dalszych badań.

## PODZIAŁ ZYSKÓW

Wynagradzanie członków rodziny i podział zysków pomiędzy nimi może być trudną sprawą. Wielu ludzi uważa, że otrzymują niewystarczające wynagrodzenie, ale co zrobimy z krewnymi, niezadowolonymi ze swojej części zysków?

Jeśli biznes jest małą korporacją, pewne czynniki wyróżniające mogą zostać uzyskane poprzez zastosowanie dywidend lub rekapitalizację firmy.

Innym sposobem na zapewnienie równomiernego podziału zysków jest ustanowienie konkurencyjnych pensji. Sprawdźmy, jakie są typowe lokalne rozpiętości płac dla podobnych zawodów i zastosujmy je jako przewodnik przy ustalaniu wynagrodzenia pracowników, zarówno członków rodziny jak osób obcych.

Dodatkowe korzyści, takie jak plan odroczonego podziału zysków, plan emerytalny oraz programy ubezpieczeniowe mogą również być użyte w celu podziału zysków. Zapewnienie dodatkowych korzyści może zadowolić członków rodziny i pomóc im w budowie majątku osobistego.

Gdy już zdecydujemy się na metodę podziału zysków z biznesu, dobrze będzie zapisać ją w formie formalnej umowy. Dokument taki pomoże nam:

- zapisać to, co zostało zadecydowane
- ustalić oczekiwania
- ułatwić procedurę w przyszłości

## **ODCHODZENIE SIŁY ROBOCZEJ**

Niektóre biznesy rodzinne mają problemy z odchodzeniem z pracy dużej liczby pracowników, którzy nie są członkami rodziny. Przeprowadzenie rozmowy z osobą odchodzącą daje pracownikowi możliwość wyjaśnienia, dlaczego odchodzi, co z kolei pomoże nam w ustaleniu przyczyny. Gdy już będziemy wiedzieli, jakie czynniki wpływają na mobilność pracowników, będziemy mogli podjąć działania korekcyjne.

Pamiętajmy, że prowadzenie z sukcesem biznesu rodzinnego wymaga traktowania biznesu jako biznesu.