

## ANG PAMAMAHALA NG NEGOSYO NA PAG-AARI NG PAMILYA

Ang pagpapalakad ng negosyo na pagmamay-ari ng pamilya ay katulad ng pagpapalakad ng anumang maliit na negosyo. Gayunman, may ilang mga bagay na natatangi sa pagpapalakad ng isang negosyo na pagmamay-ari ng pamilya.

Ang ilang mga karaniwang problema na maaaring mangyari sa isang negosyo na pag-aari ng pamilya ay:

- Mga pagtatalo ukol sa mga pang-araw-araw na gawain.
- Pagkakaiba ng opinyon sa paghati at paggastos ng kinita sa negosyo
- Malaking turnover rate sa mga empleyado na hindi kamag-anak

## TENSYON SA PAMILYA

Ang pagkakaroon ng iba't-ibang mga opinyon ay hindi laging nagtatapos sa hindi pagkakaunawaan, pero maaaring mahirap gumawa ng mga desisyon na hindi naapektohan ng damdamin dahil sa mga emosyonal na relasyon ng mga kamag-anak.

May ilang mga paraan upang ayusin ang tensyon sa pamilya sa iyong negosyo:

- Magkasundo sa proseso ng paglutas ng mga pagtutunggali bago sila mangyari
- Kumuha ng isang mediator

## ANG PAMAMAHALA SA NEGOSYO

Kung ang isang miyembo ng pamilya ay ang namamahala sa pagpapatakbo ng negosyo, dapat ay kaya niyang makipagkasunduan sa mga kapamilya upang gawin ang mga pinakamahusay na desisyon para sa negosyo. Sa ilang mga kaso, mas makakapamahala ka sa isang negosyo na pagmamay-ari ng pamilya kapag kumuha ka ng isang manager na hindi kapamilya.

Alinman ang opsyon, dapat malinaw ang mga tungkulin at mga pananagutan para sa lahat ng mga empleyado, kabilang ang mga kapamilya, at dapat din malinaw ang awtoridad ng manager na suspindihin o tanggalin ang sinumang tauhan na lumalabag sa mga patakaran ng kompanya.

Mahalagang-mahalaga ang pantay-pantay na pagtingin sa isang kompanya na pagmamay-ari ng pamilya, at ang management ay hindi magiging mabisa kung mayroong mga binibigyan ng pabor.

## **SUCCESSION PLANNING, O PAGPAPLANO SA KUNG SINO ANG SUSUNOD NA MAGPAPALAKAD SA KOMPANYA**

Ang pagpapalano sa kung sino ang susunod na magpapalakad sa kompanya ay mahalagang paksa na dapat isaalang-alang para sa anumang maliit na negosyo. Isipin kung sino ang susunod kung may nangyari sa kapamilya na may-ari o namamahala sa negosyo. Ang isang mahusay na succession plan ay maaaring tumulong na magpatnubay sa iyong negosyo sa pamamagitan ng pagbabago sa management, at maaaring makatulong sa iyo na iwasan ang pagtutunggali.

## **ANG PAGRECRUIT NG MGA KAMAG-ANAK**

Ang isa sa pinaka-karaniwang paksa sa negosyo ng pamilya ay ang pressure na mag-hire ng isang kamag-anak. Dahil sa emosyonal na aspeto ng mga relasyon sa pamilya, maaaring mahirap tanggihan ito. Subukang gumawa ng desisyon batay sa kung ano ang pinakamainam para sa negosyo at hindi batay sa mga nararamdaman.

Kung ikaw ay kumuha ng kapamilya, hindi dapat ito makaapekto sa relasyon mo sa iyong ibang mga tauhan. Ang mga kamag-anak ay dapat sumunod sa parehong mga pamantayan tulad ng mga hindi kapamilyang empleyado.

## **KAPAG MAY BAGONG NAISIP**

Kapag nagrepresenta ng mga bagong naiisip upang pahasayin ang negosyo, lalo na kung may gagastusin, ibatay ang iyong impormasyon sa mga katotohanan upang ilarawan ito nang walang damdamin at ipakita kung ano ang pinakamaigi para sa kompanya. Pagkatapos ay makakagawa ang mga kapamilya ng isang may kaalamang desisyon batay sa konkretong impormasyon.

Maari ka rin kumuha ng isang tagapayô sa negosyo. Paminsan-minsan ay tatanggapin ng mga kamag-anak ang sinasabi ng mga tagapayô - tulad ng mga banker, mga accountant o mga abogado - kung hindi nila tatanggapin ang iyong pagpapasiya.

Maaari ring tumulong ang mga binabayaranang consultant na patunayan ang halaga ng mga ginagastos para sa negosyo, at makapagtutuon sila ng karagdagang panahon at pagsisikap sa mga espesyal na proyekto na maaaring mangailangan ng karagdagang research.

## **PAGHAHATING MGA KINIKITA**

Maaaring mahirap gawin ang pagbabayad sa mga kapamilya at paghahati sa kanila ng mga kinikita. Pakiramdam ng marami na hindi sila sapat na sinusuweldohan, pero ano ang iyong gagawin kung hindi maligaya ang mga kamag-anak sa kanilang parte sa kinikita?

Kung ang negosyo ay isang maliit na korporasyon, maaaring magpantay-pantay gamit ang stock dividends o pag-recapitalize ng kompanya.

Ang pagbibigay ng mga kompetitibong suweldo ay isa pang paraan upang siguraduhin na ang mga kinikita ay hinahati nang makatarungan. Alamin kung ano ang iba't-ibang mga suweldo sa iyong lugar para sa iba't-ibang mga trabaho at gamitin ang mga ito bilang patnubay sa pagsuweldo sa pamilya at hindi kamag-anak na tauhan.

Ang mga benepisyo tulad ng deferred profit sharing plans, pension plans at insurance programs ay maaari ring gamitin upang hatiin ang kinikita. Masisiyahan ang mga kapamilya kapag nagbigay ng mga benepisyo at matutulungan sila nito na itatag ang kanilang mga personal na ari-arian.

Pagkatapos mong magpasiya sa paraan ng paghahati ng kinita ng negosyo, maigi ang isulat ito sa isang pormal na kasunduan. Ang dokumento ay tutulong na:

- irekord kung ano ang napagkasunduan
- ilista ang mga inaasahan
- gawing madali ang proseso para sa darating na panahon

## **TURNOVER NG TAUHAN**

Sa ilang mga kompanya na pag-aari ng pamilya, mataas ang turnover sa mga empleyadong hindi kapamilya. Sa interbyu kapag paalis ng kompanya, naipapaliwanag ng mga empleyado kung bakit sila umaalis, at dito mo mauunawaan kung bakit nangyayari ang turnover. Oras na alam mo kung ano ang nakakaapekto sa turnover, may magagawa ka upang tugunan ang mga ito.

Tandaan na upang magpalakad ng isang matagumpay na negosyo ng pamilya, kailangan mong tratuhin ang negosyo bilang isang negosyo.