

Швейцарские отцы и дети - во главе семейных компаний | Pères et fils suisses à la tête des compagnies familiales

Автор: Лейла Бабаева, Бюль-Женева, 18. 04. 2017.



Лучшее – детям... в том числе и собственную фирму (hacerfamilia.com)

Дети начальников – выгода или вред для предприятия? Работать с родными не всегда легко, к тому же, принимая решение доверить руководство фирмы сыну или дочери, владельцу трудно быть объективным. |

Les enfants des chefs, est-ce un avantage ou un tort pour l'entreprise? Travailler avec un parent n'est pas toujours facile, d'autant plus que le patron, tout en prenant la décision de confier la direction de

la firme à son fils ou à sa fille, a de la peine à rester impartial.

Согласно исследованию Санкт-Галленского университета, около 88% швейцарских предприятий принадлежат семьям. Гармоничны ли взаимоотношения их владельцев, царят ли в таких семьях мир и согласие, или они сталкиваются с серьезными проблемами? Тот, кто занимался бизнесом с родственниками, знает, как порой непросто наладить работу в такой обстановке, какие спорные возникают ситуации.

Есть и другие трудности: нередко сотрудники и партнеры перешептываются о «кумовстве», если фирма переходит в руки родственника. В научном исследовании, проведенном в Невшательском университете в 2012 году под руководством доктора психологических наук Анник Дариоли, отмечается, что родственник хозяина компании, взятый на ответственную должность, воспринимается, как менее компетентный, чем кандидат «с улицы», при одинаковом уровне знаний обоих претендентов.

39% швейцарских семейных предприятий возглавляют родственники владельца, часто – дети. За примерами далеко ходить не нужно. В Бюле (кантон Фрибург) производитель металлических конструкций Бернар Сотта передал в 2010 году предприятие Sottas SA своей дочери и зятю. В 2012-м Аннетт Хаймлишер стала во главе основанной ее отцом в Живизье (кантон Фрибург) фирмы Contrinex, выпускающей промышленные электронные датчики. До этого Аннетт принимала участие в работе Всемирного экономического форума. В Женеве Изабель Арш приняла в 2015 году от отца компанию Harsch, специализирующуюся на грузоперевозках.

Почему в семейных фирмах так часто власть переходит от отца к сыну, если родителям трудно быть объективными в оценке реальных способностей своих отпрысков? И как доверить руководство сыну или дочери, не навредив репутации предприятия и не подорвав мотивацию сотрудников, среди которых есть эксперты, желающие занять ответственный пост?

Кровные узы – лучшая рекомендация? «Так было всегда, - отметила в интервью журналу РМЕ основательница невшательской компании NHC Consulting Надя Куб-Аслер, - но я заметила, что семейные связи играют в Швейцарии все более важную роль. Сегодня труднее найти места для обучения, стажировок, условия на рынке труда ужесточились, и в такой обстановке родители склонны брать на работу своих детей, чтобы им помочь».

Основатель Центра семейного бизнеса в Университете Санкт-Галлена Франк Хальтер подчеркнул, что передача своего дела детям – «залог долговечности. Люди работают по-разному на своем предприятии и в чужой фирме. Речь идет не только о финансовой стороне: собственная компания требует самоотдачи, преданности делу, доверия».

Директор программы «Управление семейным бизнесом» в Международном институте управленческого развития (Лозанна) Дениз Кеньон-Рувине отметила, что при найме своих детей «речь идет о компетентности и некомпетентности. Если принятый на работу член семьи не соответствует занимаемой должности, то лучшие кадры предприятия воспримут это, как несправедливый поступок, и могут даже уйти на другую работу, поставив под угрозу дальнейший рост компании». Кроме того, нужно заботиться и о серьезной мотивации: если сын приходит на предприятие отца только из желания сделать ему приятное, то вряд ли он будет действительно ценным сотрудником.

Интересную стратегию выбрали Кристиана и Альбер Анжело, хозяева компании Angéloz Mode, выпускающей готовую одежду. Когда их трое детей выразили желание работать у родителей,

последние попросили предоставить дипломы, необходимые для занятия конкретной должности. При этом трудоустройство родственника не должно проходить втайне: полезно будет провести собрание сотрудников, представить новичка, рассказать о его образовании и опыте.

Наследникам бизнесменов порой приходится трудно, если им хочется, к примеру, не руководить производством болтов и гаек, а стать художником или музыкантом. Если же отец не скрывает своих сомнений в способностях отпрыска, то это лишь усиливает стресс последнего, считает Анита Колен-Барран, автор книги «Малые и средние предприятия: от наследования до передачи внутри семьи».

Другая сложность для наследника – в том, чтобы завоевать уважение коллег. Анита Колен-Барран знает случаи, когда коллектив воспротивился назначению сына на место отца. Чтобы избежать конфликтов, новичок должен вовремя приходить на работу, его зарплата не должна слишком отличаться от зарплаты сотрудников его ранга, и т.д.

Добавим, что многое зависит и от размера предприятия. Сегодня, когда молодежь все больше тянется к высшему образованию, такая тенденция усложняет жизнь владельцам мелких компаний. Хозяин мясного магазина, в котором работают пять человек, вряд ли может рассчитывать на то, что его дело продолжит сын, получивший диплом Федеральной политехнической школы Цюриха или Лозанны.

У семейных предприятий есть и другая проблема: согласно исследованию Credit Suisse и Университета Санкт-Галлена, в ближайшие пять лет около 20% малых и средних предприятий страны [должны будут сменить хозяина](#). На первом месте в списке возможных кандидатов в новые владельцы стоят собственные дети, но передача компании занимает 5-6 лет, и за это время отпрыски могут потерять интерес к делу родителей. В таком случае наследникам следует помнить: в первую очередь они работают для компании, а не для собственного удовольствия.



Добавить комментарий

Пожалуйста, [войдите](#) или [зарегистрируйтесь](#) , чтобы отправить комментарий
