

PwCแนะกงสีไทยปรับตัวรับAEC

ASTVผู้จัดการรายวัน - ไพรัชวอเตอร์ซีเทรนด์ ธุรกิจครอบครัวยังโตต่อเนื่องในอีก 5 ปีข้างหน้า แนะกงสีไทยเร่งปรับแนวคิดรับ AEC เตือน ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะ และการวางแผนสืบทอดกิจการยังคงเป็นปัจจัยเสี่ยงในระยะยาว ขณะที่ภาครัฐต้องหันมาให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาธุรกิจครอบครัวให้เติบโตอย่างยั่งยืน

บริษัท ไพรัชวอเตอร์ซีเทรนด์ (ประเทศไทย) (PwC ประเทศไทย) เผยผลสำรวจเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจครอบครัว ซึ่งถูกจัดทำขึ้นผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและเจ้าของกิจการครอบครัวจำนวน 1,952 รายในกว่า 30 ประเทศทั่วโลก พบว่ามีธุรกิจครอบครัวที่ทำการสำรวจถึงร้อยละ 65 ที่มียอดขายเพิ่มขึ้นในปีที่ผ่านมา โดยเปรียบเทียบกับผลสำรวจในปี 2553 ที่มีต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยการเติบโตของยอดขายนี้ เห็นได้อย่างชัดเจนโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศยุโรปตะวันออก ละตินอเมริกาและตะวันออกกลาง ในขณะที่เดียวกัน มีเพียงร้อยละ 19 ของธุรกิจครอบครัวที่ทำการสำรวจ ที่เห็นยอดขายของตนลดลงในปีที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับปี 2553 ที่มีมากถึงร้อยละ 34

นายศิระ อินทรกำธรชัย ประธานกรรมการบริหาร PwC ประเทศไทย กล่าวว่า การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ถือเป็น

จุดเปลี่ยนสำคัญของผู้ประกอบการ ธุรกิจไทยในการก้าวสู่เวทีโลก ขณะเดียวกันก็เป็นการเปิดบ้านต้อนรับผู้ประกอบการจากทั่วโลกที่จะขยายการลงทุนเข้าสู่ไทยเช่นเดียวกัน ฉะนั้น การเดินทางสู่โลกและตั้งรับในครั้งนี้ กลายเป็นโจทย์ใหญ่ที่ไม่ว่าบริษัทเล็ก กลาง ใหญ่ ต้องเผชิญ รวมถึงธุรกิจครอบครัว ถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความยิ่งใหญ่และความสำเร็จของเศรษฐกิจโลก

สำหรับประเทศไทยธุรกิจครอบครัวมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ แต่การเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปิด AEC นั้น ต้องอาศัยการเดินทางควบคู่ไปกับการเปลี่ยนผ่านจากธุรกิจครอบครัวสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยบริษัทต้องปรับกระบวนการคิดและกลยุทธ์ทางธุรกิจแบบรอบด้าน เพื่อตอบโต้ภัยความต้องการของลูกค้ายุคใหม่ที่ต้องสามารถดูแลพนักงานที่มีฝีมือให้อยู่และทำงานกับองค์กรของตนได้ในระยะยาว

“ธุรกิจครอบครัวบ้านเราจำเป็นต้องปรับรูปแบบการทำงานให้มีความเป็นสากลมากขึ้น พูดง่าย ๆ ก็คือ ต้องผสมผสานการทำงานอย่างมืออาชีพแต่มีการดูแลเอาใจใส่คนในองค์กรให้เหมือนคนในครอบครัว เพื่อให้ธุรกิจเติบโตได้ในระยะยาว และต้องระลึกว่า บริษัทมีความสำคัญกับตระกูลมากกว่าการที่ตระกูลมีความ

สำคัญกับบริษัท และต้องส่งผ่าน Core value จากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้ธุรกิจไม่หยุดอยู่แค่รุ่นที่ 3”

ทั้งนี้ หนึ่งในความท้าทายสำคัญที่ธุรกิจครอบครัวต้องเผชิญในปัจจุบันคือ ปัญหาการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะเข้าทำงาน (Recruitment of skilled staff) และการขาดแคลนแรงงาน (Labour shortages) โดยมีผู้บริหารที่ถูกสำรวจถึงร้อยละ 43 แสดงความเห็นด้วยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 38 ในปี 2553 โดยผู้บริหารที่ทำการสำรวจเกือบ 60 เปอร์เซ็นต์ มองว่าการเพิ่มพูนลูกจ้างและพนักงานที่มีความรู้และทักษะเหมาะสมกับลักษณะของงานจะเป็นอุปสรรคที่สำคัญอันดับต้นๆ อีกประการหนึ่งในช่วง 5 ปีข้างหน้า และก็มีผู้บริหารอีกเกือบครึ่งที่มองว่าตัวเองจะต้องประสบกับปัญหาในการรักษาลูกจ้างที่มี Talent ไว้ให้อยู่กับองค์กรในช่วง 5 ปีข้างหน้าด้วยเช่นกัน

อีกประเด็นเป็นการวางแผนสืบทอดกิจการ (Succession) ที่ถือเป็นปัญหาคลาสสิก สืบเนื่องมาจากปัญหาความขัดแย้งภายในครอบครัว หรือ การเมืองระหว่างสมาชิกในครอบครัวด้วยกัน โดยผลสำรวจพบว่ามีกิจการครอบครัวเพียงครึ่งเดียวที่มีการทำข้อตกลงผู้ถือหุ้น (Shareholder's agreement) อย่างเป็นระบบ ในขณะที่ร้อยละ 21 ไม่มีมาตรการในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเลย ■