



POSITIONING

วันที่: 26 พฤษภาคม 2557

แหล่งที่มา: เว็บไซต์ Positioningmag

<http://bit.ly/GJszUP>

ทายาทรุ่นที่ 3 รับช่วงกิจการสำเร็จแค่ 12%



จะเป็นความท้าทายสำหรับทายาทกิจการรุ่นที่ 3 ที่ถูกประเมินว่าการรับช่วงกิจการของคนรุ่นนี้มีโอกาสประสบความสำเร็จแค่ **12%** เท่านั้น

บริษัทไพรซ์วอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ หรือ PwC ได้ร่วมมือกับบริษัท Kudos Research และ Jigsaw Research ทำการสำรวจทายาทธุรกิจครอบครัวที่คาดว่าจะขึ้นเป็นผู้บริหารกิจการต่อจากรุ่นพ่อแม่ ของบริษัทที่มีรายได้มากกว่า 5 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี จำนวน 207 ราย ใน 21 ประเทศทั่วโลก โดยผลสำรวจพบว่า มีเพียง 12% ของธุรกิจครอบครัวเท่านั้นที่สามารถส่งต่อกิจการไปสู่รุ่นที่ 3 สำเร็จ และมีเพียง 1% เท่านั้นที่ส่งต่อกิจการถึงรุ่นที่ 5

จากผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างระหว่างวัย (Generation Gap) ทศนคติ วิธีการบริหารงาน ถือเป็นหนึ่งใน 3 ช่องว่างหลักที่ผู้บริหารทั้งรุ่นเบบี้บูมเมอร์และเจเนอเรชันต้องปรับตัวเข้าหากัน โดยผลสำรวจระบุว่าคนรุ่นใหม่ถึง 86% ต้องการที่จะสร้างสิ่งที่เป็นก้าวสำคัญให้แก่องค์กรเมื่อพวกเขาได้รับช่วงกิจการ

ขณะที่ 80% มีไอเดียสร้างสรรค์ใหม่ๆที่จะเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่การเติบโตในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเปิดตัวผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ แนวทางการประกอบธุรกิจที่แตกต่างไปจากเดิม หรือแม้กระทั่งการลงทุนในด้านเทคโนโลยี และการใช้ประโยชน์จากสื่อออนไลน์ให้มากขึ้น

อย่างไรก็ดีอุปสรรคที่ทายาทเงินวายกำลังเผชิญในระยะข้างหน้าคือ การสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ตนเอง (Credibility Gap) โดยทายาทผู้ถูกสำรวจถึง 88% กล่าวว่า พวกเขาต้องทำงานหนักกว่าคนอื่นๆ เพื่อพิสูจน์ว่าตนมีความพร้อมและมีคุณสมบัติที่แท้จริงในการสืบทอดกิจการ นอกจากนี้ทายาทเงินวายเกือบ 60% ยังระบุว่าการได้รับการเคารพนับถือจากเพื่อนร่วมงานก็ถือเป็นความท้าทายที่ยากลำบากที่สุดอีกประการหนึ่ง

บริษัท PwC แนะนำธุรกิจเจ้าตัวควรเร่งวางกลยุทธ์ และมีแผนงานในการสืบทอดกิจการล่วงหน้าอย่างน้อย 5-7 ปี เพื่ออุดช่องว่างและสมานความแตกต่างในการดำเนินธุรกิจของตระกูลเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอดและเติบโตได้ยั่งยืน

เจ้าของกิจการส่วนใหญ่ยังไม่มั่นใจยกกิจการให้ทายาท

แม้ว่าขนบธรรมเนียมเก่าๆของการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวทั่วโลกจะเป็นการสืบทอดอำนาจจากรุ่นพ่อแม่สู่รุ่นลูกโดยอัตโนมัติแต่ความเชื่อนั้นอาจใช้ไม่ได้ในโลกธุรกิจปัจจุบันเสมอไป

ผลสำรวจพบว่ามีทายาทผู้ถูกสำรวจเพียง 35% ที่มั่นใจว่าพ่อแม่จะยกตำแหน่งให้ตนเป็นผู้บริหารอย่างแน่นอน ในขณะที่เกือบ 30% เชื่อว่ามีความเป็นไปได้เท่านั้นและ 73% เชื่อแล้วว่าตนจะได้ขึ้นมารับตำแหน่งบริหารในวันข้างหน้า แต่ไม่รู้เมื่อไหร่

สิ่งที่น่าสนใจพบว่ามีผู้ถูกสำรวจมากกว่าครึ่งที่บอกว่าตนไม่แน่ใจว่าลูกหลานจะมีทักษะหรือความมุ่งมั่นมากพอที่จะขึ้นมาบริหารกิจการให้ประสบความสำเร็จ ในขณะที่ 25% ต้องการที่ส่งผ่านความเป็นเจ้าของให้เท่านั้น แต่ไม่ใช่การบริหาร นี่ยังเป็นเหตุผลสำคัญว่าทำไมหลายๆองค์กรจ้างบุคลากรหรือคนนอก (ครอบครัว) เข้ามานั่งบริหารกันมากขึ้นในช่วงที่ผ่านมา

ข้างต้นยังสอดคล้องกับผลสำรวจที่พบว่า 64% ของทายาทเงินวายที่ถูกสำรวจเชื่อว่า พ่อ-แม่คงจะไม่ยอมวางมือจากกิจการที่พวกเขาบุกเบิกและสร้างมามากับมืออย่างๆ

เมื่อมองแนวโน้มธุรกิจครอบครัวในประเทศไทย พบว่าธุรกิจครอบครัวในไทยในหลายๆอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็น ค้าปลีก อาหาร จะยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพราะธุรกิจครอบครัวมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจมาช้านาน และยังมีส่วนผลักดันให้ตลาดเศรษฐกิจของประเทศเติบโต มีขนาดใหญ่เป็นอันดับสองในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ทั้งนี้ มูลค่าธุรกิจครอบครัวไทยยังสูงถึงเกือบ 30 ล้านล้านบาท และมีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่เป็นธุรกิจครอบครัวหรือบริหารกิจการโดยบุคคลในครอบครัว มากถึง 50.4%

PwC เชื่อว่า การสื่อสารระหว่างคนในครอบครัว หรือ Communication Gap เป็นปัจจัยภายในที่ตึงเครียดแก้ไขมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย ที่มักหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า หรือพูดจาอย่างตรงไปตรงมา เพราะมองว่าเป็นการไม่ให้เกียรติผู้อาวุโส แต่ยังมี การสื่อสารกันน้อย ยิ่งทำให้ขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสมาชิกครอบครัว เกิดความขัดแย้งสิ่งที่ไม่จำเป็น

ส่วนปัจจัยภายนอก คือการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก หรือ เมกะเทรนด์ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรศาสตร์ การเพิ่มขึ้นของชุมชนเมือง และพฤติกรรมผู้บริโภค

ทั้งนี้ธุรกิจรอบครัวถือมีส่วนคิดเป็น 30% ของบรรดาธุรกิจโลกระดับพื้นล่าง และยังเป็นรากฐานในการขับเคลื่อนสังคม และระบบเศรษฐกิจมหภาค โดยมีธุรกิจและรายได้รวมกันคิดเป็น 70-90% ของจีดีพีโลก

ข้อมูลจากธนาคารกสิกรไทย