

newswit.com

ข่าวประชาสัมพันธ์

Press Releases

ข่าวย้อนหลัง

หัวข้อข่าว

บล็อก

ทั่วไป สินค้า บันทึกลง ไอที หุ่น โลโก้โซเชียล สื่อสาร ผลงาน บ้าน/คอนโด ยานยนต์ สุขภาพ ปฏิทินข่าว

PwC เผยธุรกิจครอบคลุมอีก 5 ปีถึงยุคเปลี่ยนผ่านสู่ผู้บริหารรุ่นใหม่ พร้อมเลิกเครื่องจักรการรับความท้าทาย

ข่าวประชาสัมพันธ์หุ้น การเงิน การธนาคาร วันจันทร์ที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ๑๔:๔๘ น.

ขนาดตัวอักษร:

ใหญ่

กลาง

เล็ก

[Tweet](#)



กรุงเทพฯ--30 พ.ค.--PwC ประเทศไทย

PwC เผยธุรกิจครอบคลุมทั่วโลก 40% เตรียมวางมือส่งมอบกิจการให้ทายาทรุ่นใหม่บริหารต่อในอีก 5 ปีข้างหน้า ชี้ทายาทเกือบ 90% จ่อยกเครื่องจักรใหม่ พร้อมดึงคนนอกมาร่วมบริหาร เพื่อดันธุรกิจเติบโต ผลสำรวจเผยปัญหาความขัดแย้งภายในครอบครัว ยังเป็นภัยคุกคามการส่งต่อกิจการจากรุ่นสู่รุ่น และคนรุ่นใหม่เกินครึ่งกังวลว่าจะเสียเวลาในการแก้ปัญหาและวางแผนสืบทอดกิจการ และลดช่องว่างระหว่างวัย

นาย ศิระ อินทรกำแหช ประธานกรรมการบริหาร และหุ้นส่วน บริษัท PwC ประเทศไทย เปิดเผยถึงผลสำรวจ Great Expectation: The next generation of family business leaders ที่ทำการสำรวจทายาทธุรกิจจำนวน 268 ราย ในกว่า 31 ประเทศทั่วโลก ว่า ในอีก 5 ปีข้างหน้า ธุรกิจครอบครัว (Family business) ทั่วโลกถึง 40% จะส่งมอบกิจการให้ทายาทรุ่นถัดไป โดยในการสำรวจปีนี้นับพบว่า ทศวรรษหรือความคาดหวังของผู้บริหารรุ่นใหม่ (Next gens) ที่เข้ามาบริหารธุรกิจครอบครัวนั้นเปลี่ยนแปลงไป โดยพวกเขาไม่ได้ต้องการมารับช่วงกิจการต่อเพียงอย่างเดียว แต่ต้องการสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับตัวธุรกิจ โดยทายาทธุรกิจถึง 88% ต้องการที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบในการดำเนินธุรกิจครอบครัวเพื่อสร้างจุดเด่น ให้มีความทันสมัยและความเป็นสากล ควบคู่ไปกับการสร้างความแข็งแกร่งให้แก่ธุรกิจ นอกจากนี้ 92% ยังมีสำนึกความรับผิดชอบมากขึ้นในการส่งต่อธุรกิจที่เข้มแข็งไปสู่รุ่นต่อไป

"ธุรกิจครอบครัวยังคงเป็นฟันเฟืองสำคัญของระบบเศรษฐกิจ มีสัดส่วนคิดเป็น 70-90% ของจีดีพีโลก เป็นที่ทราบกันดีว่าพื้นฐานความสำเร็จของธุรกิจครอบครัวไม่ได้จบลงแค่การบริหารของคนรุ่นใดรุ่นหนึ่ง แต่อยู่ที่การถ่ายทอดอำนาจจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งผลจากการสำรวจในครั้งนี้ เราพบว่า ทายาทธุรกิจรุ่นใหม่ไม่ได้ต้องการเป็นแค่ผู้รับช่วงต่อในการดูแลกิจการครอบครัวเพียงอย่างเดียว แต่ต้องการสร้างความแตกต่าง และนำพาธุรกิจให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างจริงจังมากขึ้น วันนี้ทัศนคติและความคาดหวังของทายาทผู้บริหารรุ่นใหม่เปลี่ยนไป หลายคนต้องการเข้ามาเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจแบบเดิมๆ คิดค้นผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ รวมทั้ง ตลาดและโอกาสทางธุรกิจเพื่อเข้ามาต่อยอดกิจการที่มีอยู่ให้เติบโต ซึ่งทั้งหมดถือเป็นสัญญาณที่ดี"

นอกจากนี้ ทายาทธุรกิจยังมีแนวคิดในการบริหารธุรกิจครอบครัวให้ประสบความสำเร็จแตกต่างออกไป โดย 69% มองการจ้างบุคลากรภายนอกในระดับบริหารให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของบริษัท เพื่อสร้างความทันสมัยและความเป็นมืออาชีพให้แก่ธุรกิจ ขณะที่ 60% มองหาช่องทางในการเปิดตลาดการค้าใหม่ และ 59% สร้างความหลากหลาย ด้วยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ และสุดท้าย 47% มองการลงทุนในบริษัทใหม่ (New entrepreneurial venture) เพื่อพัฒนาควบคู่ไปกับธุรกิจเดิมของครอบครัว

ผลสำรวจยังระบุว่า ทายาทธุรกิจรุ่นใหม่มีการเตรียมความพร้อมในการก้าวขึ้นสู่บทบาทผู้บริหารระดับสูงมากขึ้น โดย 70% ของผู้บริหารทายาทธุรกิจครอบครัวทั่วโลกเลือกที่จะทำงานกับบริษัทข้างนอก เพื่อสั่งสมประสบการณ์และนำความรู้ความสามารถก่อนกลับมาทำงานกับธุรกิจของครอบครัวอีกด้วย

"ช่องว่างระหว่างวัย" ภัยคุกคามความสำเร็จจากรุ่นสู่รุ่น

นายศิระ กล่าวว่า ปัญหาความขัดแย้งภายในครอบครัว (Family Politics) ยังคงเป็นความกังวลอันดับต้นๆ ของทายาทรุ่นใหม่ โดย 52% ของทายาทธุรกิจครอบครัวกังวลว่าจะต้องเสียเวลาไปกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในครอบครัว เพิ่มขึ้นจาก 36% จากการสำรวจเมื่อปี 2557

ทั้งนี้ จากผลการสำรวจพบว่า 3 ช่องว่างสำคัญที่เป็นภัยคุกคามความสำเร็จในการส่งมอบกิจการจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง ได้แก่

1. ช่องว่างระหว่างวัย (Generation gap) โดยผู้บริหารรุ่นปัจจุบันยังไม่มั่นใจว่าทายาทของพวกเขาจะมีศักยภาพเพียงพอที่จะขึ้นมารับการกิจการครอบครัวแทน
2. ช่องว่างที่เกิดจากการสร้างความน่าเชื่อถือ (Credibility gap) โดยทายาทธุรกิจครอบครัวมองว่า พวกเขาต้องทำงานหนักมากกว่าคนอื่นๆ ในองค์กรเพื่อพิสูจน์ตนเอง
3. ช่องว่างในการสื่อสาร (Communication gap) ซึ่งธุรกิจครอบครัวต้องแยกแยะความสัมพันธ์ส่วนตัวภายในครอบครัวออกจากเรื่องงาน และต้องมีการสื่อสารกันอย่างชัดเจนในเรื่องดังกล่าว เพราะความไม่ชัดเจนอาจนำไปสู่ความขัดแย้งในอนาคตได้

"การวางแผนสืบทอดกิจการจากรุ่นสู่รุ่นอย่างมีประสิทธิภาพไม่ใช่เรื่องง่าย การวางแผนงานระยะยาว ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องทำ เพราะทายาทที่รับช่วงต่ออาจต้องเผชิญกับปัญหาที่ตามมาอีกมากมาย ทั้งการกระทบกระทั่งกับคนในครอบครัว หรือแม้ปัญหาเรื่องเงินๆทองๆภายในบ้าน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางระบบการบริหารธุรกิจครอบครัวที่เหมาะสม ผ่านการสื่อสารที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายหลัง" นาย ศิระ กล่าว

ทั้งนี้ ทักษะ (Skills) ขนาด (Scale) และการสืบทอดกิจการ (Succession) ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารธุรกิจครอบครัวไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม นาย ศิระ กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญอีกประการที่ทายาทธุรกิจต้องคำนึงถึงในปีนี้ คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

"ดิจิทัล" จุดเปลี่ยนธุรกิจครอบครัว

ปัจจุบัน เทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็นหนึ่งในเมกะเทรนด์ที่เข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนธุรกิจไปอีก 5 ปีข้างหน้า ไม่เว้นแม้กระทั่งธุรกิจครอบครัว แต่อย่างไรก็ดี การปรับตัวของธุรกิจครอบครัวให้ทันกับเทคโนโลยียังคงเป็นประเด็นที่ถกเถียงกันระหว่างคนสองรุ่น ด้วยความเข้าใจและแนวคิดที่แตกต่างกัน โดยทายาทธุรกิจมักประสบปัญหาในการโน้มน้าวให้คนรุ่นก่อนหันมาให้ความสำคัญในการนำดิจิทัลมาขับเคลื่อนองค์กร ผลสำรวจระบุว่า 59% ของทายาทธุรกิจไม่แน่ใจว่าบริษัทมีกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัล ขณะที่เพียง 41% ที่เชื่อว่าบริษัทมีกลยุทธ์รองรับกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยียังถือเป็นความท้าทายสำคัญในการนำพาธุรกิจครอบครัวไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้บริหารรุ่นปัจจุบันส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดังกล่าว ส่งผลให้การปรับตัวของธุรกิจเป็นไปอย่างเชื่องช้ากว่าธุรกิจประเภทอื่น ซึ่งความล่าช้าดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการแข่งขันของธุรกิจครอบครัวกับคู่แข่งที่ไม่ใช่กลุ่มธุรกิจนี้ได้ในที่สุด

นาย ศิระ กล่าวทิ้งท้ายว่า แม้ผู้บริหารรุ่นใหม่จะเริ่มจะเล็งเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น เมื่อเทียบกับผลสำรวจเมื่อครั้งก่อน แต่ปัญหาคือ ยังไม่รู้ว่าจะต้องลงทุนส่วนไหน ผลตอบแทนการลงทุนที่เหมาะสม และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีที่ปรึกษาทางธุรกิจที่ดี เพื่อช่วยวางแผนการลงทุนและขยายธุรกิจในอนาคต