
Δελτίο Τύπου**Ημερομηνία****8 Μαρτίου 2016****Υπεύθυνη**Αλεξάνδρα Φιλιππάκη
Τηλ: 2106874711
Email: alexandra.filippaki@gr.pwc.com**Σελίδες**

4

Περισσότερες πληροφορίες θα βρείτε [εδώ](#)
Follow/retweet: @PwC_Greece

Οι μη εισηγμένες ιδιωτικές εταιρείες δηλώνουν αισιόδοξες για τις προοπτικές ανάπτυξης παρά το σύνθετο και αβέβαιο επιχειρηματικό περιβάλλον**Οι οικογενειακές επιχειρήσεις –που βασίζονται στην εμπιστοσύνη, τις προσωπικές σχέσεις και τις ισχυρές αξίες– θα μπορούσαν να εξασφαλίσουν σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα**

Σύμφωνα με την 19^η Ετήσια Παγκόσμια Έρευνα της PwC για τους Διευθύνοντες Συμβούλους, η συντριπτική πλειοψηφία (81%) των διευθύνοντων συμβούλων μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών εκτιμούν ότι η εταιρεία τους θα πετύχει αύξηση εσόδων την ερχόμενη χρονιά. Το ποσοστό αυτό είναι κατά τι χαμηλότερο από τον μέσο όρο των εισηγμένων εταιρειών που ανέρχεται σε 84%, ενώ οι επιχειρήσεις που αυτοπροσδιορίζονται ως οικογενειακές είναι αισιόδοξες σε ακόμη μεγαλύτερο ποσοστό που ανέρχεται σε 86%.

Όπως και οι συνάδελφοί τους στις εισηγμένες εταιρείες, οι διευθύνοντες σύμβουλοι των μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών εκτιμούν ότι η ανάπτυξη αυτήν την περίοδο θα προέλθει κυρίως από τις ΗΠΑ (37%), την Κίνα (31%) και τη Γερμανία (19%). Και παρά την πρόσφατη αναταραχή που δημιουργήθηκε στην κινεζική αγορά, οι μη εισηγμένες ιδιωτικές εταιρείες θα μπορούσαν να διατηρήσουν πολλά πλεονεκτήματα σε σύγκριση με τις εισηγμένες.

Για παράδειγμα, οι διευθύνοντες σύμβουλοι των μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών μπορούν να εφαρμόζουν μια πιο μακροπρόθεσμη προσέγγιση σε σχέση με τις εταιρείες που υποχρεούνται να δημοσιεύουν οικονομικά στοιχεία σε τριμηνιαία βάση, και πολλές από αυτές έχουν χτίσει την επιτυχία τους στη δύναμη των προσωπικών σχέσεων –κατά αυτόν τον τρόπο εξακολουθεί να διεξάγεται σήμερα το μεγαλύτερο μέρος της επιχειρηματικής δραστηριότητας στην Κίνα.

Κοιτάζοντας συνολικά την οικονομία, μόλις το 28% των διευθύνοντων συμβούλων μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών (27% για τις εισηγμένες) αναμένουν βελτίωση της παγκόσμιας οικονομίας στους επόμενους 12 μήνες –μια πτώση 10 μονάδων σε σχέση με πέρυσι. Και το 66% των διευθύνοντων συμβούλων μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών εκτιμά ότι σήμερα οι εταιρείες τους αντιμετωπίζουν περισσότερες απειλές σε σχέση με τρία χρόνια πριν –ποσοστό που έχει αυξηθεί σε σχέση με το περσινό 58%.

Γιατί, λοιπόν, τόσοι πολλοί διευθύνοντες σύμβουλοι εξακολουθούν να είναι αισιόδοξοι για το μέλλον των εταιρειών τους; Σύμφωνα με τον Henrik Steinbrecher, επικεφαλής του Κλάδου Μεσαίας Κεφαλαιοποίησης στο δίκτυο της PwC, σχολιάζει: «Στον επιχειρηματικό στίβο ο κίνδυνος πάντα αποτελούσε την άλλη όψη της ευκαιρίας, και το 58% των μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών εκτιμούν ότι οι προοπτικές ανάπτυξης που ανοίγονται σήμερα είναι περισσότερες από πριν. Η δύναμη των μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών ήταν ανέκαθεν η ικανότητα τους να λαμβάνουν γρήγορα αποφάσεις και να κινούνται γρήγορα για να αξιοποιήσουν ευκαιρίες».

Όμως, η εμπιστοσύνη, οι προσωπικές σχέσεις και οι ισχυρές αξίες αποτελούν πολύ σημαντικά πλεονεκτήματα ιδιαίτερα των οικογενειακών επιχειρήσεων στην προσπάθεια ικανοποίησης των ευρύτερων προσδοκιών των ενδιαφερόμενων μερών. «Είναι ίσως παράδοξο, αλλά καθώς προχωρά η παγκοσμιοποίηση, οι καταναλωτές επιζητούν όλο και περισσότερο μια πραγματική σχέση με τα προϊόντα ή τις μάρκες που αγοράζουν – συναισθηματική σύνδεση ή εμπιστοσύνη στην αυθεντικότητά τους», εξηγεί ο κ. Steinbrecher.

Από αυτήν την άποψη, οι οικογενειακές επιχειρήσεις και γενικότερα οι μη εισηγμένες ιδιωτικές εταιρείες έχουν πραγματικό πλεονέκτημα, όπως φαίνεται και στα αποτελέσματα της έρευνας για τους διευθύνοντες συμβούλους: Το 58% των διευθύνοντων συμβούλων εισηγμένων εταιρειών εκφράζουν ανησυχίες για την εμπιστοσύνη του κοινού στις επιχειρήσεις, με το ποσοστό αυτό να μειώνεται σε 53% για τις μη εισηγμένες ιδιωτικές εταιρείες και σε 43% για τις οικογενειακές επιχειρήσεις.

Επίσης, οι διευθύνοντες σύμβουλοι των μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών αλλάζουν τον τρόπο με τον οποίο αναπτύσσουν νέα «ηθικά» προϊόντα και υπηρεσίες για να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών –το 74% εφαρμόζει αυτή την τακτική σε κάποιο βαθμό, με το 27% να προχωρά σε σημαντικές αλλαγές, σε αντίθεση με το 19% των εισηγμένων εταιρειών.

Επιπλέον, το 92% των διευθύνοντων συμβούλων μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών – ακολουθώντας την τάση που χαρακτηρίζει το σύνολο του δείγματος της έρευνας– αλλάζει τον τρόπο με τον οποίο διαχειρίζεται το brand, το μάρκετινγκ και την επικοινωνία, ενώ το ίδιο ποσοστό επικεντρώνεται στο πώς προσδιορίζει και διαχειρίζεται τους κινδύνους. Ακόμη, το 90% χρησιμοποιεί περισσότερο την τεχνολογία για να αξιολογήσει τις προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών και να ανταποκριθεί σε αυτές.

Η αναζήτηση ικανών στελεχών –που βρίσκεται πάντα ψηλά στη λίστα των θεμάτων που απασχολούν τις οικογενειακές επιχειρήσεις– περιλαμβάνεται στα ευρήματα και της φετινής έρευνας, σύμφωνα με τα οποία το 73% των διευθύνοντων συμβούλων μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών εκφράζουν ανησυχίες για τη διαθεσιμότητα κρίσιμων δεξιοτήτων, τάση που παρατηρείται και στο συνολικό δείγμα. Όμως το ένα τρίτο των διευθύνοντων συμβούλων των μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών δηλώνουν ιδιαίτερα ανήσυχoi, σε σχέση με το ένα τέταρτο των ομολόγων τους στις εισηγμένες εταιρείες, με το ποσοστό αυτό να αγγίζει το 40% για τις επιχειρήσεις που διοικούνται από την ιδιοκτησία.

Και αυτή η μάχη για ταλαντούχα στελέχη μπορεί να εξηγήσει και γιατί το 42% των διευθύνοντων συμβούλων των οικογενειακών επιχειρήσεων αναζητούν τρόπους να αλλάξουν την αμοιβή και τα κίνητρα που προσφέρουν οι εταιρείες τους, σε σύγκριση με το 35% των μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών γενικά και το 33% του συνολικού δείγματος της έρευνας για

τους διευθύνοντες συμβούλους. Κατά τον ίδιο τρόπο, το 33% των μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών εστιάζει στις δεξιότητες και την ικανότητα προσαρμογής των εργαζομένων τους, σε σύγκριση με το 24% των εισηγμένων εταιρειών.

Από τα αποτελέσματα της φετινής έρευνας για τους διευθύνοντες συμβούλους προέκυψαν τρεις βασικές δεξιότητες τις οποίες χρειάζεται να αποκτήσουν οι διευθύνοντες σύμβουλοι εάν θέλουν να εξασφαλίσουν την ανάπτυξη των εταιρειών τους, εισηγμένων και μη, στους δύσκολους αυτούς καιρούς:

1. Το πρώτο αφορά τη **διαχείριση της εικόνας** της επιχείρησης και την ικανοποίηση των ευρύτερων προσδοκιών όλων των ενδιαφερόμενων μερών. Οι διευθύνοντες σύμβουλοι αποδέχονται ότι οι πελάτες τους και τα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη περιμένουν από αυτούς να κάνουν περισσότερα για την αντιμετώπιση μιας σειράς σημαντικών προβλημάτων. Το κλειδί της επιτυχίας είναι η ύπαρξη ισχυρού εταιρικού στόχου και αξιών, τα οποία να αντικατοπτρίζονται στη συμπεριφορά της εταιρείας και να ανταποκρίνονται στις επιθυμίες των ενδιαφερόμενων μερών, τόσο για την λειτουργία της όσο και για τον τρόπο επίτευξης κερδοφορίας. Οι μη εισηγμένες ιδιωτικές εταιρείες έχουν την ευχέρεια να το κάνουν αυτό, ενώ οι οικογενειακές επιχειρήσεις διαθέτουν ακόμη μεγαλύτερη άνεση.
2. Το δεύτερο είναι η κατάλληλη αξιοποίηση της **τεχνολογίας, της καινοτομίας και των ανθρώπων** για την ανάπτυξη και υλοποίηση στρατηγικών που ανταποκρίνονται στις υψηλότερες προσδοκίες, εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα ικανοποιητική κερδοφορία. Η τεχνολογία και η καινοτομία μερικές φορές αποτελούν πρόκληση για τις μη εισηγμένες ιδιωτικές εταιρείες, ιδιαίτερα εάν αυτές έχουν πρόβλημα να εξασφαλίσουν κεφάλαια για τη χρηματοδότηση επενδύσεων μεγάλης κλίμακας. Στην περίπτωση της ψηφιακής τεχνολογίας, συγκεκριμένα, ισχύει το δίπτυχο υιοθετώ ή πεθαίνω. Όσον αφορά το ταλέντο, οι μη εισηγμένες ιδιωτικές εταιρείες χρειάζεται να επικεντρωθούν στα πλεονεκτήματα και τα ελκυστικά χαρακτηριστικά της ιδιαίτερης εργασιακής τους κουλτούρας και των αξιών τους και να διασφαλίσουν ότι έχουν διαμορφώσει ένα περιβάλλον εργασίας που ελκύει τη γενιά της χιλιετίας ή αλλιώς τους millennials.
3. Τέλος, οι διευθύνοντες σύμβουλοι όλων των κλάδων χρειάζεται να αναθεωρήσουν σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο με τον οποίο **μετρούν και κοινοποιούν την επιτυχία, είτε αυτή αφορά χρηματοοικονομικά αποτελέσματα είτε ευρύτερα θέματα όπως είναι ο στόχος και οι αξίες αλλά και η κοινωνική προσφορά.**

###

Σημειώσεις

Μεθοδολογία έρευνας:

Η 19^η Ετήσια Παγκόσμια Έρευνα της PwC για τους Διευθύνοντες Συμβούλους (19th Annual Global CEO Survey) διεξήχθη το τελευταίο τρίμηνο του 2015. Για την παγκόσμια έρευνα πραγματοποιήθηκαν 1409 συνεντεύξεις σε 83 χώρες. Κατά γεωγραφική περιοχή, 476 συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στην Ασία και τον Ειρηνικό, 314 στη Δυτική Ευρώπη, 170 στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, 169 στη Λατινική Αμερική, 146 στη Βόρεια Αμερική, 87 στην Αφρική και 47 στη Μέση Ανατολή.

Από το σύνολο των συμμετεχόντων, 848 (60%) είναι διευθύνοντες σύμβουλοι μη εισηγμένων ιδιωτικών εταιρειών από 79 χώρες και οι απαντήσεις αυτών αποτελούν τη βάση της έκθεσής μας για τις μη εισηγμένες ιδιωτικές εταιρείες **Old-style strengths, new-style challenges**.

Οι συμμετέχοντες της έρευνας που εκπροσωπούν μη εισηγμένες ιδιωτικές εταιρείες προέρχονται από:

- Οικογενειακές επιχειρήσεις
- Εταιρείες που στηρίζονται σε ιδιωτικά κεφάλαια
- Μη εισηγμένες ιδιωτικές εταιρείες
- Εταιρείες που διοικούνται από την ιδιοκτησία
- Άλλες μη εισηγμένες ιδιωτικές εταιρείες

Το 39% των εταιρειών του δείγματος είναι μη εισηγμένες ιδιωτικές εταιρείες με ετήσια έσοδα από 101 εκατ. δολάρια ΗΠΑ έως 999 εκατ. δολάρια ΗΠΑ και το 19% εταιρείες με έσοδα πάνω 1 δισ. δολάρια ΗΠΑ.

Σχετικά με την PwC

Στην PwC, στόχος μας είναι η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης στην κοινωνία και η επίλυση σημαντικών προβλημάτων. Είμαστε ένα δίκτυο εταιρειών σε 157 χώρες με περισσότερα από 208.000 στελέχη που δεσμεύονται να παραδίδουν ποιοτικό έργο στις ελεγκτικές, φορολογικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες που αναλαμβάνουν. Πείτε μας τι έχει αξία για σας και μάθετε ακόμα περισσότερα στην ιστοσελίδα μας www.pwc.gr.

Η επωνυμία 'PwC' αναφέρεται στο δίκτυο των εταιρειών μελών και/ή σε μία ή περισσότερες από τις εταιρείες μέλη, κάθε μία από τις οποίες αποτελεί μια ξεχωριστή νομική οντότητα. Για περισσότερες πληροφορίες παρακαλούμε επισκεφθείτε το www.pwc.com/structure.

©2016 PwC. Με επιφύλαξη όλων των νόμιμων δικαιωμάτων