
Δελτίο τύπου

Ημερομηνία: **31 Μαΐου 2016**

Υπεύθυνη: Αλεξάνδρα Φιλιππάκη
Τηλ: 2106874490
Email: alexandra.filippaki@gr.pwc.com

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

Σελίδες: 4

Η επόμενη γενιά των ηγετών των οικογενειακών επιχειρήσεων δηλώνουν αισιόδοξοι ότι θα φέρουν την αλλαγή ωστόσο υποστηρίζουν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να ακουστεί η άποψή τους

- Μόνο το 41% της επόμενης γενιάς ηγετών πιστεύει ότι η στρατηγική της εταιρείας τους είναι κατάλληλη για την ψηφιακή εποχή
- Το 88% των ανερχόμενων ηγετών θέλουν να αφήσουν το στίγμα τους και να κάνουν κάτι διαφορετικό με την επιχείρησή τους
- Το 70% των επόμενων ηγετών έχουν εργαστεί εκτός της οικογενειακής επιχείρησης για να αποκτήσουν εμπειρία πριν ασχοληθούν με την οικογενειακή επιχείρηση
- Το 52% της επόμενης γενιάς ηγετών ανησυχεί ότι θα χρειαστεί να δαπανήσει χρόνο για τη διαχείριση των οικογενειακών σχέσεων
- Το 69% των ανερχόμενων ηγετών θα προσλάμβαναν έμπειρα στελέχη εκτός οικογένειας με στόχο να εκσυγχρονίσουν την επιχείρησή τους και να της προσδώσουν περισσότερο επαγγελματισμό.

Οι επόμενοι ηγέτες των οικογενειακών επιχειρήσεων είναι καλά προετοιμασμένοι, αισιόδοξοι και πάνω από όλα έχουν μεγάλες φιλοδοξίες – τόσο για τους ίδιους όσο και για τις εταιρείες τους. Το 88% αυτών θέλουν να κάνουν κάτι σημαντικό με τις επιχειρήσεις τους, όχι μόνο να τις μεγαλώσουν και να τις ισχυροποιήσουν, αλλά να τους δώσουν διεθνή χαρακτήρα, να τις διαφοροποιήσουν και να τις εκσυγχρονίσουν.

Σύμφωνα με τη νέα μελέτη της PwC «[Great expectations: The next generation of family business leaders Survey](#)» –στην οποία συμμετείχαν 268 νέοι άνθρωποι που πιθανότατα θα κληθούν να αναλάβουν την ηγεσία της οικογενειακής τους επιχείρησης σε 31 χώρες σε όλο τον κόσμο– το 60% των επόμενων ηγετών επιθυμούν να επεκτείνουν τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες σε νέες γεωγραφικές αγορές. Αναζητούν νέες ιδέες, νέα προϊόντα ακόμη και νέα επιχειρηματικά μοντέλα. Την ίδια στιγμή σύμφωνα με την έρευνα της PwC, οι νέες γενιές αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες προκλήσεις, τόσο εντός όσο και εκτός εταιρείας αλλά και στο ευρύτερο επιχειρηματικό τοπίο.

Η PwC διεξάγει την παγκόσμια έρευνα για τις οικογενειακές επιχειρήσεις (Family Business Survey) για πάνω από μια δεκαετία, στην οποία προστέθηκε για πρώτη φορά το 2014 και έρευνα για την επόμενη γενιά ηγετών. Για τους σκοπούς αυτής της έρευνας οι μελλοντικοί ηγέτες μίλησαν για τις προσωπικές τους φιλοδοξίες, τα μελλοντικά σχέδια που έχουν για τις επιχειρήσεις τους και τις ιδιαίτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν ως «παιδιά του αφεντικού» και αναγνώρισαν τρία κρίσιμα χάσματα που απειλούν την επιτυχή μετάβαση από την προηγούμενη γενιά στην επόμενη:

- Το χάσμα των γενεών: οι τωρινοί ηγέτες δεν είναι όλοι σίγουροι ότι τα παιδιά τους είναι έτοιμα να αναλάβουν τα ηνία.
- Το χάσμα αξιοπιστίας: Οι εκπρόσωποι της επόμενης γενιάς ηγετών υποστηρίζουν ότι θα χρειαστεί να δουλέψουν πιο σκληρά από άλλα στελέχη της εταιρείας για να αποδείξουν την αξία τους.
- Το χάσμα επικοινωνίας: Οι οικογενειακές επιχειρήσεις έχουν να διαχειριστούν εκτός από τις επαγγελματικές και τις οικογενειακές σχέσεις, γεγονός που εμπεριέχει και το ενδεχόμενο σύγκρουσης.

Γενιά με αυτοπεποίθηση έτοιμη να αφήσει το στίγμα της

Τα τελευταία δύο χρόνια η εικόνα έχει αλλάξει, κυρίως προς το καλύτερο. Η αυτοπεποίθηση της επόμενης γενιάς έχει αυξηθεί, οι ορίζοντες της έχουν διευρυνθεί και η προετοιμασία της για ηγετικούς ρόλους έχει βελτιωθεί. Για παράδειγμα, το 70% των επόμενων ηγετών έχουν εργαστεί εκτός της οικογενειακής επιχείρησης για να αποκτήσουν εμπειρία και να γεφυρώσουν το χάσμα αξιοπιστίας, πριν αναλάβουν τη θέση τους στην οικογενειακή επιχείρηση. Οι ερωτηθέντες υποστηρίζουν ότι θέλουν να είναι κάτι παραπάνω από «επιστάτες»: θέλουν να αφήσουν τη σφραγίδα τους στην επιχείρηση και δηλώνουν ότι είναι ανοιχτοί στην πρόσληψη στελεχών από την αγορά προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους. Το 69% θα προσλάμβανε έμπειρα στελέχη εκτός οικογένειας για να εκσυγχρονίσουν την επιχείρησή τους και να της προσδώσουν περισσότερο επαγγελματισμό.

«Μια άλλη τάση που αναδεικνύεται από την έρευνα μας για τις οικογενειακές επιχειρήσεις είναι ότι οι ταλαντούχοι ανερχόμενοι ηγέτες γίνονται όλο και πιο επιλεκτικοί σε ό,τι αφορά τον ρόλο που αναλαμβάνουν», σχολιάζει ο Henrik Steinbrecher, επικεφαλής του Τομέα Μεσαίας Αγοράς στο παγκόσμιο δίκτυο της PwC. «Θέλουν θέσεις αντίστοιχες των δεξιοτήτων τους στις οποίες να μπορούν διαπρέψουν. Έχουν βαθύτερη και ελαφρώς διαφοροποιημένη αντίληψη για το τι θα σημαίνει η διοίκηση της οικογενειακής τους επιχείρησης στα επόμενα χρόνια και αναρωτιούνται ποιες δεξιότητες διαθέτουν που θα μπορούσαν να βοηθήσουν την επιχείρηση να προχωρήσει μπροστά».

Επανάσταση ή εξέλιξη;

Παρ' όλη όμως την αυτοπεποίθηση τους και τους ξεκάθαρους στόχους που έχουν για την επιχείρησή τους, οι μελλοντικοί αυτοί ηγέτες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν αντίσταση από το παρελθόν. Στοχεύουν στην επανάσταση, όμως προς το παρόν προβλέπουν, στην καλύτερη περίπτωση, απλώς μια εξέλιξη. Το 40% αυτών ομολογούν ότι δυσκολεύονται να βρουν ανταπόκριση στην προσπάθειά τους να μεταδώσουν νέες ιδέες στην τωρινή ηγεσία, ενώ το 52% αυτών πιστεύουν ότι θα χρειαστεί να αφιερώσουν χρόνο στη διαχείριση των οικογενειακών σχέσεων.

Παρά το γεγονός ότι οι οικογενειακές επιχειρήσεις μπορούν –και συνήθως το καταφέρνουν– να επανεφεύρουν τον εαυτό τους, δεν είναι όλες τους σε θέση να προσαρμοστούν τόσο γρήγορα, ενώ μπορεί να δημιουργηθεί και ένταση καθώς προσπαθούν να ισορροπήσουν ανάμεσα στον σεβασμό των διαδικασιών (και των προϊόντων) του παρελθόντος και την αξιοποίηση των ευκαιριών που διακρίνει η επόμενη γενιά στο μέλλον. Για παράδειγμα, το 59% των ανερχόμενων ηγετών επιθυμούν να διαφοροποιήσουν το χαρτοφυλάκιο προϊόντων τους, όμως το 68% αυτών πιστεύει ότι η εταιρεία τους είναι μάλλον απίθανο να πραγματοποιήσει αυτή την αλλαγή, ακόμη και σε ορίζοντα δεκαετίας.

Σύμφωνα με τον Henrik Steinbrecher: «Η ψηφιακή τεχνολογία είναι προφανώς ένας τομέας στον οποίο το χάσμα των γενεών εξακολουθεί να ισχύει. Πολλοί από τους μελλοντικούς ηγέτες προσπαθούν σκληρά για να πείσουν τους γονείς τους ότι η επιχείρηση χρειάζεται να εξελιχθεί με βάση την ψηφιακή τεχνολογία. Μόνο το 41% αυτών πιστεύουν ότι η εταιρεία τους διαθέτει στρατηγική κατάλληλη για την ψηφιακή εποχή ενώ το 29% αυτών θεωρεί οι οικογενειακές επιχειρήσεις ακολουθούν τις τεχνολογικές εξελίξεις με πιο αργούς ρυθμούς σε σχέση με τις υπόλοιπες μορφές επιχειρήσεων».

Το ζήτημα της διαδοχής

Η διαδοχή εξακολουθεί να αποτελεί ζήτημα για όσους πρόκειται να αναλάβουν τα ηνία των οικογενειακών τους επιχειρήσεων. Παράγοντες αβεβαιότητας όπως είναι το πώς θα προσαρμοστεί η γενιά που είναι τώρα στην ηγεσία στη νέα κατάσταση και το πώς η επόμενη γενιά θα ανταποκριθεί στις προσδοκίες είναι παράγοντες καθοριστικοί για την επιτυχία.

Επίσης, υπάρχει και η διστακτικότητα της εκάστοτε ηγεσίας να παραδώσει τη σκυτάλη στην επόμενη γενιά – η δυσκολία όπως έχουμε αναφέρει και παλιότερα της γενιάς που διοικεί να μεταβιβάσει ουσιαστικά την ηγεσία στην επόμενη γενιά. Το 61% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι θα είναι δύσκολο για τη γενιά που διοικεί να παραδώσει τα ηνία στους νέους ηγέτες. Η Stephanie Hyde, μέλος του UK Executive Board και Partner στο Global Next Generation Programme, σχολιάζει: «Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι η διαδοχή είναι μια διαδικασία και όχι απλά ένα γεγονός: οι επόμενοι ηγέτες πρέπει να είναι πλήρως προετοιμασμένοι να αναλάβουν, με την υποστήριξη των γονιών τους, οι οποίοι μετά την επίσημη παράδοση της σκυτάλης μπορούν να συνεχίσουν να προσφέρουν τη βοήθεια και την καθοδήγησή τους εφόσον αποδέχονται ότι πλέον δεν λαμβάνουν εκείνοι τις αποφάσεις».

Σημειώσεις

1. Στην έκθεση Next Generation Survey 2016, παρουσιάζονται και οι 10 χρυσοί κανόνες για φιλόδοξους μελλοντικούς ηγέτες οικογενειακών επιχειρήσεων, ενώ περιλαμβάνονται και πληροφορίες για τη νέα πρωτοβουλία της PwC *PwC Next Gen Club*. Η πρωτοβουλία αυτή του δικτύου της PwC φέρνει κοντά τη επόμενη γενιά των ηγετών των οικογενειακών επιχειρήσεων από όλο τον κόσμο μέσω αποκλειστικών και συναρπαστικών εκδηλώσεων.
2. Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε [εδώ](#).
3. Μεθοδολογία έρευνας: Η έρευνα Next Generation είναι μια παγκόσμια έρευνα στην οποία συμμετείχαν μέλη της επόμενης γενιάς ηγετών που εργάζονται στις οικογενειακές τους επιχειρήσεις. Πραγματοποιήθηκαν 268 ημιδομημένες συνεντεύξεις με μέλη της επόμενης γενιάς που εργάζονται στην οικογενειακή επιχείρηση και που είναι πιθανό να αναλάβουν τη διοίκηση ή κάποιον άλλο κεντρικό ρόλο στην επιχείρηση. Οι συνεντεύξεις



πραγματοποιήθηκαν μεταξύ 14 Ιανουαρίου και 28 Φεβρουαρίου 2016 τηλεφωνικά και μέσω μια διαδικτυακής πλατφόρμας στη μητρική γλώσσα του κάθε συμμετέχοντα σε 31 χώρες.

4. 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