

Одоо ба ирээдүй:
Гэр бүлийн бизнесийн
Шинэ үеийнхэн
өөрчлөлтийг хүсэж байна

РwС-ийн Шинэ Үеийнхний дунд явуулсан олон улсын
судалгаа 2022





ӨМНӨХ ҮГ

PwC-ийн танилцуулж буй энэхүү судалгаа нь гэр бүлийн бизнесийн шинэ үеийн удирдагчдын дунд бидний явуулсан хамгийн өргөн цар хүрээтэй судалгаа бөгөөд бидний амьдарч буй энэ онцгой цаг үеийн тусгал болж байна. КОВИД-19 цар тахлаас шалтгаалан дэлхийн өнцөг булан бүрд үйл ажиллагаагаа явуулж буй компаниуд бүгд хүндхэн сорилттой тулгарч байгаа хэдий ч гэр бүлийн бизнесүүд энэхүү сорилтыг амжилттай даван туулсаар байна.

Энэхүү судалгаанаас цар тахлын сорилт нь гэр бүлийн бизнесийн үе үеийн төлөөллийг “бизнес болон гэр бүлийн тогтвортой байдлыг хангахын тулд бизнесийн өсөлтийг дэмжих” гэсэн нэгэн зорилгын дор хэрхэн нэгтгэж байгааг харж болно. Энэ бол дөнгөж эхлэл.

Бизнесийн орчин хурдацтай өөрчлөгдөж байгаа энэ үед ирээдүйн удирдагчид та бүхний өмнө тулгарч буй үүрэг хариуцлага, сорилтууд маш нарийн төвөгтэй болсоор байна. Эдийн засгийн хямрал, тодорхойгүй байдал, цаг уурын өөрчлөлттэй тулгарч буй энэ дэлхийд нэгэн хэвийн байдлаар бизнесээ явуулах сонголт үлдсэнгүй. Та бүхэн ч үүнийг мэдэж байгаа. Ялангуяа бизнесийн өсөлтийг дэмжихийн тулд байгаль орчин, нийгэм, засаглал (БОНЗ)-ын асуудалд анхаарал хандуулах шаардлагатай гэдгийг ирээдүйн удирдагч та ойлгож байгаа.

Мөн гэр бүлийн бизнесүүд БОНЗ-ын асуудалд бусдыг манлайлан оролцох бүрэн боломжтой бөгөөд ингэх ч шаардлагатай гэдгийг та бүхэн ойлгож байгаа гэж найдаж байна. Үүний тулд шинэ үеийн төлөөлөл та одоо үеийнхний итгэлийг олж авахын зэрэгцээ өнөөгийн нөхцөл байдлыг сөрөн, өөрчлөлт хийх хэрэгтэй. Шинэ үеийнхэн болон өмнөх үеийнхэн хоорондоо хамтран ажиллах хэлэлцээр байгуулах шаардлагатай болно.

Та үүнийг хийхэд бэлэн байгаа гэдгийг бид мэдэж байна. Бидний судалгаа танд шинэ ур чадвар эзэмших хүсэл эрмэлзэл, гэр бүлийн бизнесийн гол онцлог болох харилцан итгэлцлийг бий болгох чин хүсэл байгааг илтгэнэ. Өнөөгийн онцгой цаг үед энэ бол сайн мэдээ юм.

Урам зориг нь бай. Өөрчлөлтийг жолоод.



Питер Энглиш

Европ, Ойрх Дорнод, Африкийн бүсийн Хувийн Бизнес болон Гэр Бүлийн Бизнес Хариуцсан Удирдагч, Партнер, Герман улс дахь PwC

Агуулга

- 03 Өмнөх үг
- 04 Гэр бүлийн Бизнесийн Сүлжээнээс илгээсэн зурвас
- 05 Шинэ үеийнхний нэн тэргүүний зорилт: Гэр бүлийн бизнесийн өсөлт
- 08 БОНЗ-ын асуудалд анхаарал хандуулах цаг
- 10 Ирээдүйн удирдагчдыг сургах нь
- 11 **Танилц: Оге Элумелу, Нигер улс – Анализ хийх болон зөөлөн ур чадварыг хөгжүүлэх нь**
- 12 Гэр бүлийн ирээдүйгээ баталгаажуулах нь
- 14 Залгамж халааны төлөвлөгөө
- 15 Гэр бүл дэх хүйсийн ялгааг арилгах нь
- 16 **Танилц: Изабелла Рэндон Фрота, Бразил улс - Үе дамжин ирсэн үнэт зүйлсийг хойч үедээ өвлүүлэх нь**
- 17 Ирээдүйн хөрөнгийн удирдлага
- 19 **Танилц: Винсент Фонг, Хонгконг - Гэр бүлийн бизнесээс гадуурх туршлага хуримтлуулах нь**
- 20 Одоогийн нөхцөл байдлыг хэрхэн өөрчлөх вэ: Гэр бүл, бизнестээ хэрэгтэй удирдагч байх нь
- 22 Судалгааны тухай



Гэр Бүлийн Бизнесийн Сүлжээнээс илгээсэн зурвас

Гэр Бүлийн Бизнесийн Сүлжээ (ГББС) шинэ үеийнхний нийгэмлэг нь 20 жилийн ой тохиож буй энэ үед PwC-тэй хамтран энэхүү судалгаанд хамтарч ажилласандаа баяртай байна.

КОВИД-19 цар тахал нь олон гэр бүлийн бизнесүүд доторх эрх мэдлийн шилжилтийг хурдасгаж, шинэ үеийн удирдагчдад өөрчлөлтийг хийх боломжийг олгосон. Судалгааны үр дүнгээс харахад тэд санхүү, менежмент, бизнесийн удирдлага зэрэг уламжлалт ур чадварыг бүрэн эзэмшсэн байдаг.

Гэсэн хэдий ч өнөө цаг үе манлайлагчдаас шинэ арга барил, ур чадварыг шаардаж байна. Шинэ үеийнхэн өөрийн гэсэн манлайллын хэв маяг, амжилт, болон түүхээ бүтээхийн тулд олон талт байдлыг хүлээн зөвшөөрч, шинэ чадварлаг ажиллах хүчийг хөгжүүлэх зайлшгүй шаардлагатай болж байна. БОНЗ-ын хувьсгалыг жолоодсоноор шинэ боломжуудыг нээж, бизнесийн бүх оролцогч талуудад үнэ цэнэ бий болгох боломжтой.

Өмнөх жилүүдтэй харьцуулахад илүү олон шинэ үеийнхэн бизнесийн удирдагч, (ирээдүйн) эзний үүргийг биелүүлэх болсон нь гэр бүлийн бизнесийнхээ дүр төрхийг тодорхойлох, өөрчлөлтийг хийх боломжийг олгож байна. Гэр бүлийн бизнес эрхлэгч нар эдийн засгийн 70 гаруй хувийг бүрдүүлж байгаа нь тэдний нөлөө асар их өөрчлөлтийг авчрах боломжтойг илтгэж байна.

Энэхүү судалгааны үр дүнг гэр бүлийнхэн, бизнесийн удирдлага болон бусад бизнес эрхлэгч нартай хуваалцаж, өөрчлөлт шинэчлэлтийн энэхүү сонирхолтой аянд бидэнтэй хамт байхыг хүсье.



Алексис дү Рой де Бликки
Гэр Бүлийн Бизнесийн Сүлжээний Гүйцэтгэх Захирал

Шинэ үеийнхний нэн тэргүүний зорилт: Гэр бүлийн бизнесийн өсөлт

Гэр бүлийн бизнесийн ирээдүйн амжилтын талаарх яриа эцэстээ “өсөлт” гэх ганц үг дээр төвлөрдөг. Шинэ үеийн удирдагчдын 65 хувь нь үүнийг нэн тэргүүний зорилт гэж тодорхойлсон байна. Энэ нь гайхмаар зүйл огт биш юм. Гэр бүлийн бизнесүүдийн хувьд өсөлт бол бизнесийн тогтвортой байдлын үр дагавар бөгөөд өөрчлөгдөж буй энэ цаг үед амжилтын чухал хэмжүүр гэж хэлж болно. Өмнөх үеийн бий болгож, үлдээсэн өв хөрөнгөд тулгуурлан, гэр бүлийн бизнесийн хөгжил цэцэглэлт, хөрөнгө баялгийг үргэлжлүүлэн авч явах нь хамгаас чухал. Үүнийг шинэ үеийнхэн ч мөн хэрэгжүүлж чадна гэсэн итгэл дүүрэн байна.

Гэр бүл үе дамжин өргөжин тэлэхийн хэрээр бизнесийн өсөлт хоёр оронтой тоонд байх хэрэгтэй болдог. Гэхдээ өсөлт дангаараа хангалттай биш. Гэр бүлийн бизнесийн амжилт олон хүчин зүйлсээс хамаардаг.

Гэр бүлийн бизнесийн тулгын гурван чулуу



Бизнес

Бизнес (хөдөлгүүр): Гэр бүлийн ашиг сонирхлыг хангах үүднээс бизнес 2-3 жил тутамд 10%-аар өсөх шаардлагатай байдаг ба үүнийг бизнесийн органик өсөлтийг хангах, үйл ажиллагааны чиглэлээ төрөлжүүлэх эсвэл хариуцлагатай хөрөнгө оруулалт хийх замаар хэрэгжүүлэх боломжтой.

Цаашид анхаарах зүйл: БОНЗ-ын асуудлыг шийдвэрлэх ур чадварыг хөгжүүлэх.



Гэр бүл

Гэр бүл: Эв нэгдэлтэй гэр бүлийг өсөхөд өндөр төлөвшил болон сайн засаглал дэмждэг.

Цаашид анхаарах зүйл: Залгамж халааны төлөвлөлт, тогтвортой шилжилтийг дэмжихийн тулд өмнөх үеийнхэн болон шинэ үеийнхэн хоорондоо нэгдсэн ойлголтод хүрч ажиллах.



Хөрөнгө

Хөрөнгө: Хангалттай хөрөнгийн нөөцтэй байх нь гэр бүл байр сууриа хадгалж эсхүл улам өсөлтөд хүрэх боломжийг олгодог.

Цаашид анхаарах зүйл: Гэр бүлийн алба - хөрөнгийн удирдлагын компани нь бизнесийн хэтийн төлвийг тодорхойлж, хөрөнгийг төрөлжүүлэхэд тусалдаг.





Уур амьсгалын өөрчлөлт, цар тахлаас үүдэлтэй эмх замбараагүй, тодорхойгүй байдал, технологийн дэвшил гэх мэт сорилтуудтай тулгарч буй өнөөгийн цаг үед хэрхэн бизнесийн өсөлтийг авчрах вэ? гэдэг нь гол асуудал юм. Гэр бүлийн бизнесээ цэцэглэн хөгжүүлэхийн тулд маргаашийн удирдагч танд ямар ур чадвар хэрэгтэй вэ? Та хэрхэн ирээдүйн бизнесийнхээ болон гэр бүлийнхээ найдвартай хамгаалагч гэдгээ батлах вэ?

Гэр бүлийн болон санхүүгийн асуудлууд цугтаа оршдог гэр бүлийн бизнест өсөлтийг авчрах нь нэлээд хүндрэлтэй. Дүрэм ёсоор, 2-3 жил тутамд бизнес 10%-аар өсөж байж бүл нэмж буй гэр бүлийн хөрөнгийг тогтмол түвшинд барих боломжтой байдаг. Цар тахал болон уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөлөөгөөр энэ асуудал ямар ч бизнесийн хувьд амаргүй сорилт болоод байна.

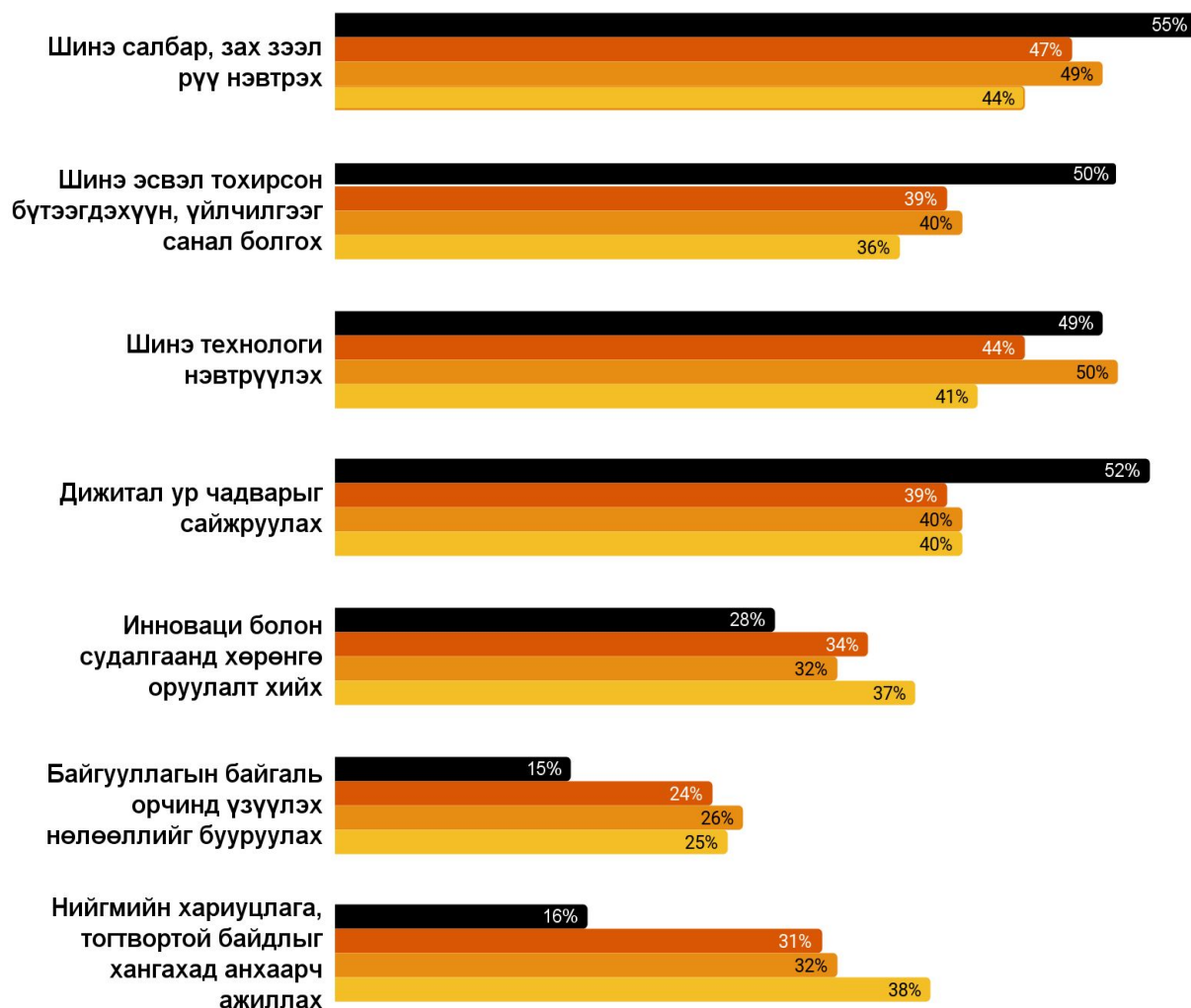
Бизнес удирдлагын одоогийн тогтсон хэв маяг нь тухайн гэр бүлийн бизнесийг цаашид авч явахад, дээр дурдсан сорилтыг даван туулахад хангалтгүй гэж бид үзэж байна. Ирээдүйн удирдагчдын хувьд та амжилтад хүрэх төлөвлөгөөгөө өөрөө боловсруулах хэрэгтэй. Мөн тогтвортой байдлаа хадгалж, "үйл ажиллагаа явуулах зөвшөөрөл"-өө авахад шаардлагатай өсөлтөд хүрэхийн тулд та хил хязгаараа тэлж, олон жилийн турш тогтсон "үргэлж ингэж хийдэг байсан" гэх сэтгэлгээг өөрчлөх хэрэгтэй болно. БОНЗ-ын тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд танд дижитал технологийн мэдлэгээс гадна шинэ ур чадварууд хэрэгтэй болно. Нүүрстөрөгчийн ялгаруулалтын тэнцвэрт байдал (Net Zero), их ажил хаялт¹ -тай нүүр тулж буй өнөө үед ажиллах хүчний хувьсан өөрчлөгдөж буй чиг хандлагыг удирдах, мөн цар тахлын дараах шинэ бизнесийн боломжийг олж илрүүлэх зэрэг ур чадварууд үүнд багтаж байна.

Үе үеийн төлөөллийнхний нэн тэргүүний зорилтууд хоорондоо ижил төстэй байгаа нь хачирхалтай. Харин хамгийн том ялгаа нь тогтвортой хөгжилтэй холбоотой асуудлууд байх бөгөөд энэ асуудалд ахмад үеийнхнээс илүүтэйгээр Z үеийнхэн буюу Generation Z илүү анхаарал хандуулж байгаа нь харагдаж байна.

Үе үеийнхний нэн тэргүүний зорилт: Эцэг эхчүүд, үр хүүхдүүд

Гэр бүлийн бизнесийн бүх үеийнхэн шинэ зах зээл рүү нэвтрэх замаар бизнесээ өсгөхийг эрмэлздэг. Харин Z үеийнхэн тогтвортой байдалд илүү ач холбогдол өгч байна.

■ Одоо үеийнхэн ■ Бүх шинэ үеийнхэн ■ Шинэ мянганыхан ■ Z үеийнхэн



Тайлбар: Энэхүү үр дүнг PwC-ийн 2021 оны болон энэ жилийн судалгаанаас авсан болно. Гэр бүлийн бизнесийн судалгаанд нэн тэргүүний зорилтоор сонгох хариултад “шинэ бүтээгдэхүүн үйлчилгээ нэвтрүүлэх”, “байгууллагын нийгмийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх” зэрэг орсон. Судалгаанд асуултыг “өнөөгийн хэрэглэгчдэд тохирсон бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг санал болгох” болон “тогтвортой байдал, үр нөлөөг сайжруулахын тулд хөрөнгө оруулалтад анхаарах” гэж оруулсан.

Эх сурвалж: PwC-ийн Шинэ Үеийнхний дунд явуулсан олон улсын судалгаа 2021 болон 2022



БОНЗ-ын асуудалд анхаарал хандуулах цаг

Дижитал ур чадвар, шинэ технологид төвлөрч хөрөнгө оруулсан нь үнэлж баршгүй ач холбогдолтой байсан гэдгийг цар тахлын он жилүүд бидэнд баталж харуулсан. Манай 2019 оны судалгаагаар гэр бүлийн шинэ үеийнхэн та бүгдийн 64% нь дижитал эринд тохирсон стратеги боловсруулахад гар бие оролцоноор бизнестээ ихээхэн үнэ цэнийг нэмнэ гэж хариулсан байна. Үүний дараахан цар тахал дэлгэрч та бүхний ур чадвар, технологийн эрэлт, хэрэгцээ ихээхэн нэмэгдсэн. Өнөөдөр гэр бүлийн бизнесийн шинэ үеийнхний тал орчим хувь (44%) нь бизнестээ шинэ технологи нэвтрүүлэх ажилд идэвхтэй оролцож байна. Цар тахлын нөлөөгөөр шинэ үеийнхэн та бүгдийн таван хүн тутмын нэг нь энэ чиглэлээр гэр бүлийн бизнестээ илүү оролцоотой болсон байна.

Шинэ үеийн удирдагч та бүгдийн хувьд цаашид хийх зүйл их байгаа нь тодорхой. Судалгаанд оролцогчдын 64% нь гэр бүлийн бизнесүүд тогтвортой бизнесийн талбарт манлайлах боломж бий гэж үзжээ. Энэхүү төлөвлөгөөгөө хэрэгжүүлэхэд илүү хурдтай байх хэрэгтэй гэж бид танд зөвлөж байна. Мөн судалгаанд оролцогчдын 72% нь ирээдүйд тогтвортой хөгжлийг хангахад чиглэсэн хөрөнгө оруулалтад бизнесийн зүгээс илүү анхаарлаа хандуулж оролцоно гэж хариулсан ч одоогийн байдлаар дөнгөж 28% нь үүнийг ажил хэрэг болгож байна. Судалгаанд оролцогчдын гуравны хоёр нь ирээдүйд бизнесийнхээ байгаль орчинд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулахад хүчин чармайлт гаргаж ажиллана гэсэн хэдий ч өнөөдрийн байдлаар дөрөвний нэг нь л энэ чиглэлээр ажиллаж байна.



Бизнес эрхлэгч бүр бизнесээ өргөжүүлэхийг хүсдэг. Үүнд шинэ үеийн удирдагчдын оролцоо хэрэгтэй. Байгууллагын БОНЗ-тай холбоотой авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ нь тухайн байгууллагын үнэ цэнийг хэрхэн өсгөж, бууруулж болохыг ойлгож, цаашлаад үүнийг хэрэгжүүлэх нь нийгэмтэйгээ хөл нийлүүлэн тогтвортой хөгжлийн ирээдүй рүү чиглэн алхахад чухал ач холбогдолтой.

Сюзанна Стормер

БОНЗ, Тогтвортой байдлын үйлчилгээний
удирдагч

PwC Дани улс





Судалгаанд оролцогчдын **72%** нь ирээдүйд бизнесийн анхаарлыг тогтвортой хөгжилд чиглэсэн хөрөнгө оруулалтад хандуулахад биечлэн оролцоно гэсэн бол

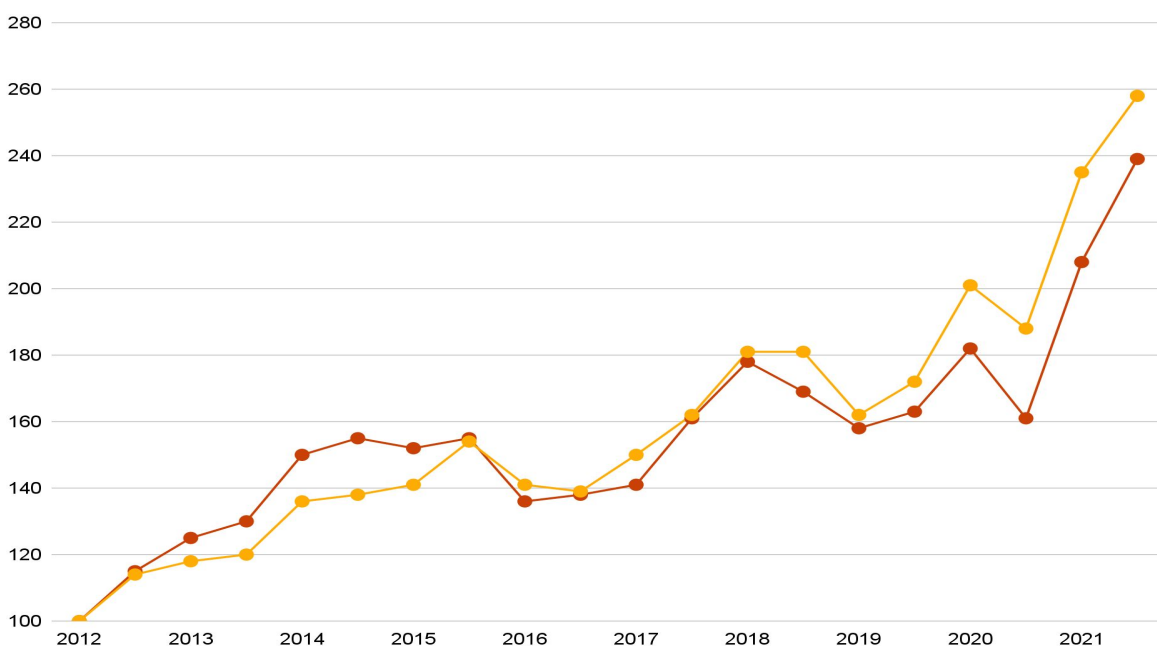
28% нь л үүнийг ажил хэрэг болгож эхэлсэн байна.

Фамили Капиталаас хийсэн судалгаа сүүлийн жилүүдэд БОНЗ-ын асуудлыг нэн тэргүүнд тавьдаг, БОНЗ-ын эрсдэлийн түвшин багатай нээлттэй хувьцаат компаниудын зах зээлийн үнэлгээ гэр бүлийн бизнесүүдээс илүү болж эхэлснийг харуулсан байна. Энэ нь гэр бүлийн бизнесүүдэд итгэх итгэл буурч байгааг илтгэж байна. БОНЗ-ын асуудал хөрөнгө оруулагчдын хувьд илүү чухал болохын хэрээр гэр бүлийн бизнесүүд бусад бизнесүүдийн ард хоцорч, үүнийг хөрөнгө оруулагчид ч анзаарч эхэлснийг эндээс харж болно.

БОНЗ-ын эрсдэлийн түвшин сайн бизнесүүдийн зах зээлийн үнэлгээ өндөр байна

Сүүлийн 10 жилийн хугацаанд хөрөнгө оруулагчдын хувьд тогтвортой хөгжлийн асуудал чухал ач холбогдолтой болсон бөгөөд гэр бүлийн бизнесүүдийн зах зээлийн үнэлгээ бусад бизнесүүдтэй харьцуулахад буурч эхэлсэн байна.

● Гэр бүлийн бизнесийн индекс ● Хувьцаат компаниудын индекс



Тайлбар: Фамили Капитал нь БОНЗ-ын эрсдэлийн тооцооллыг ашиглан 100 гэр бүлийн бизнес болон 100 хувьцаат компанийг үнэлсэн. Мөн индексийн утгыг 2021 оны 1-р сарын 1-нд 100 болгож тогтоосон.

Эх сурвалж: Дэвид Бэйн, "Гэр бүлийн бизнесүүд БОНЗ-ын асуудалд хувьцаат компаниудаас хоцорч, хөрөнгө оруулагчдын итгэлийг алдаж байна", Фамили Капитал, 2021 оны 9-р сарын 16.

www.famcap.com/2021/09/exclusive-research-family-businesses-fall-behind-non-family-companies-on-esg-and-lose-their-trust-premium



Ирээдүйн удирдагчдыг сургах нь

Сургалт болон тодорхой ажлын туршлага нь бизнес эрхлэгчдийг бүх зүйлд бэлтгэдэггүй гэдгийг цар тахал бидэнд сануулсан. Үнэхээр ч шинэ үеийнхний 28% нь цар тахлын дараагаар ур чадвараа дээшлүүлэх, нэмэлт боловсрол эзэмших хэрэгцээ шаардлагатай болсон. Харин та юу сурах шаардлагатай гэж бодож байна вэ? гэж асуухад санхүү (53%), манлайлал (48%), бизнесийн загварын инновац (41%) гэсэн нийтлэг хариулт өгсөн байна.

Тогтвортой байдлыг та бүгдийн ердөө **24%** нь л нэн тэргүүний зорилт гэж тодорхойлжээ.

Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь аль хэдийн маш сайн бизнесийн боловсрол эзэмшсэн буюу 89% нь их дээд сургууль төгссөн бөгөөд ихэнх нь бизнес, санхүүгийн чиглэлээр суралцсан, 17% нь магистр эсвэл докторын зэрэгтэй байна. Тийм атал дахин энэ чиглэлд суралцах нь зөв шийдэл мөн гэж үү?

Гэр бүлийн бизнесүүд гэлтгүй бүх бизнесүүдэд ирж буй их өөрчлөлтийн он жилүүдэд байгаа боломжийг бүрэн ашиглахад шаардлагатай шинэ арга барил хэрэгтэй болж байна.

Бизнесийн сургуулиуд эхнээсээ л үүнийг анзаарч эхэлсэн бөгөөд бизнес, манлайллын сэдэвт илүү олон талт хандлагыг судлан нэвтрүүлж байна. Ингэхдээ зөвхөн ашиг орлого бус хүн, байгаль орчин, зорилго, утга учирт түлхүү анхаарч байна.

Файнаншл Таймс сэтгүүл 2022 оны Хариуцлагатай Бизнесийн Боловсрол Шагналдаа² Швейцарын Гэгээн Галлены Их Сургуулийн дэд профессор Омид Асчаригийн дэлхий ертөнцөд тулгарч буй оршин тогтнох хямралд шинэ үеийн удирдагчдыг бэлтгэх шинэ арга барилыг хэрэгжүүлэх шаардлагын талаар хэлсэн дараах үгийг эш татжээ – “Оюутнууд сургалтын хөтөлбөрөөс бодит байдлыг олж харахгүй бол эцэстээ бизнесийн сургуулиуд менежментийн түүхийн музей болж хувирах эрсдэлтэй.”



Танилц: Оге Элумелу, Нигер улс

Анализ хийх болон зөөлөн ур чадварыг хөгжүүлэх нь

Огэ бол Нигерийн эдийн засагч, бизнесмен Тони Элумелугийн ууган охин бөгөөд Лондоны Эдийн засгийн сургуульд улс төр, философийн чиглэлээр суралцдаг. Тэрээр эцэг эхийнхээ 2010 онд үүсгэн байгуулсан Тони Элумелу санд ажиллахаар төлөвлөж байгаа аж. Уг сан нь Элумелугийн гэр бүлийн хувийн хөрөнгө оруулалтын фирм болох Хэйр Холдингийн нэг хэсэг бөгөөд Оге 14 настайгаасаа хойш энд сайн дураар ажиллаж эхэлжээ.

Оге анализ хийх болон зөөлөн ур чадвараа хөгжүүлж, ашиглах зорилгоор санхүү, бизнесийн чиглэлээр суралцахгүй байхаар шийдсэн байна. Тэрээр Африкийн Сахарын цөл хэсэгт учирч буй нийгэм, эдийн засгийн тэгш бус байдал, феминизм зэрэг тулгамдсан асуудлуудын талаар үзэл бодол, мэдээллийг хүргэхээр "Африкийн тухай яриа" хэмээх подкастыг хамтран эхлүүлжээ. Мөн нийгмийн эмзэг бүлгийн залуучуудад туслах зорилготой НҮБ-ын "Generation Unlimited" түншлэлийн Залуусын Үйл Ажиллагааны багийн элчээр ажиллаж байна.

"Энэ бүгд миний хүсэл тэмүүлэл, зорилгодоо хүрэхээр хийж буй хичээлээс гадуурх үйл ажиллагаа бөгөөд энэ бүх хугацааны туршид эзэмшсэн ур чадвар маань намайг ойрын ирээдүйд тус санд ажиллаж, хувь нэмэр оруулахад хэрэг болно гэдэгт би итгэлтэй байна." гэж Оге хэлэв. "Би Африкт туслах чин хүсэл эрмэлзэлтэй бөгөөд ингэхдээ зөвхөн ямар нэг гарын авлага тараах замаар бус, харин хүмүүст хөрөнгө оруулалт хийж, тэдний амьдралд бодитой, урт хугацааны нөлөө үзүүлэх нь миний хувьд хамгаас чухал."

Тус сан нь Африкийн 15,000 гаруй залуу бизнес эрхлэгчдийг санхүүжүүлж, тив даяар шууд болон шууд бус 400,000 гаруй ажлын байрыг бий болгожээ.





Гэр бүлийн ирээдүйгээ баталгаажуулах нь

Бидний судалгаагаар цар тахлын үе гэр бүлийн бизнесийн бүх үеийнхний төлөөллийг нэгтгэснийг харуулсан. Тодруулбал, эв нэгдлийг бэхжүүлж, залгамж халааны төлөвлөлтийг хурдасгаж, бизнесийн өсөлтийг дэмжих гэсэн нэгдсэн зорилгод хүн бүрийг нэгтгэсэн байна. Энэ нь шинэ үеийнхний бизнесийн оролцоог нэмэгдүүлсэн бөгөөд судалгаанд оролцогчдын дийлэнхийн хэлснээр энэ нь шинэ үе болон өмнөх үеийн хүмүүсийн хоорондын харилцааг бэхжүүлжээ. Мөн судалгаанд оролцогчдын тал гаруй хувь нь цар тахлын өмнөхтэй харьцуулахад бизнестээ илүү үүрэг хариуцлага үүрэх болсноо хуваалцжээ.



Жолоочийн суудлаас зорчигчийн суудал руу шилжих нь тийм ч хялбар биш. Гэхдээ миний хойч үеийнхэн одоо үеийнхэнтэйгээ харилцан итгэлцэл бий болгохын тулд хэрхэн хүчин чармайлт гаргаж байгааг харсан учраас би тэднийг гэр бүлийн бизнесээ дараагийн түвшинд гаргаж чадна гэдэгт итгэлтэй байна.

Ган Сы Хем, Доктор

Гүйцэтгэх Захирал, Удирдах Гишүүн

Эрүүл Мэндийн Менежмент Интернэшнл ХХК,
Сингапур улс



Гэсэн хэдий ч хариуцлагын түвшинд уялдаа холбоогүй байдал байсаар байна. Бидний өмнөх жилүүдийн судалгаанаас харахад, одоогийн байдалтай харьцуулахад цар тахлаас өмнөх жилүүдэд шинэ үеийнхэнд өндөр хариуцлагатай ажлуудыг илүүтэйгээр хариуцуулж байсан байна. Жишээлбэл, 2019 оны судалгаагаар судалгаанд оролцогчдын 48%-д дотоод үйл ажиллагааг удирдах ажил оногдож байсан гэж хариулсан бол энэ удаагийн судалгаагаар энэ түвшин 28% болж буурсан байна. Мөн 2019 онд судалгаанд оролцогчдын 36% нь аливаа асуудалд тэдний санал, бодлыг асуудаг гэж хариулж байсан бол энэ удаагийн судалгаагаар энэ хувь 32% болж буурсан байна. Энэ удаагийн судалгаагаар дөрвөн хүн тутмын нэг нь бизнес эсвэл Гэр бүлийн хөрөнгийн удирдлагын сангийн үйл ажиллагаа хэрхэн явагддаг талаар сайн ойлголт авах боломж хомс байдаг гэж хариулжээ. Бизнесийнхээ ирээдүй болсон шинэ үеийнхэн өөрийн ур чадвараа батлан харуулахыг хүсэж буй нь тодорхой ч одоо үеийнхний байр сууриа орхих хүсэл улам багассаар байна.

Өөрийгөө батлан харуулах хүсэл: Одоо үеийнхэн хяналтаа алдахыг хүсэхгүй байна.

Цар тахал гэр бүлийн гишүүдийг улам нэгтгэжээ. Шинэ үеийнхний:

43%

нь 2020 оноос өмнөх үеийг бодвол бизнестээ илүү идэвхтэй оролцож байгаагаа илэрхийлсэн байна.

36%

нь цар тахлын үр дүнд одоо үеийнхэнтэйгээ харилцах харилцаа холбоогоо илүү сайжруулсан гэж хэлэв.

43%

нь цар тахлын өмнөх үетэй харьцуулбал бизнестээ илүү үүрэг хариуцлага үүрэх болсноо хуваалцлаа.

Гэвч одоо үеийнхэн шинэ үеийнхэнд өөрсдийгөө батлах боломжийг олгохгүй байсаар байна. Шинэ үеийнхний:

14%

нь цар тахлын өмнө даалгахааргүй байсан төсөл удирдах үүрэг хүлээн авсан байна.

45%

нь шинэ удирдагч эсвэл удирдах зөвлөлийн гишүүн гэдгээр хүлээн зөвшөөрөгдөхөд хүндрэлтэй байгаагаа хэлэв.

57%

нь одоо үеийнхэн суудлаа тавьж өгөхөөс цааргалж байгаа нь гол асуудал болж байгаа талаар дурджээ.



Судалгаанд оролцогчдын **61%** нь
тэдний гэр бүлийн бизнес залгамж
халааны төлөвлөгөөтэй болсноо хэлжээ.

Залгамж халааны төлөвлөгөө

Удирдлагыг хойч үедээ шилжүүлэх шийдвэр нь амьдралд нэг удаа тохиох асар том шийдвэр юм. Ингэхдээ бизнесээ найдвартай гарт шилжүүлэхдээ итгэлтэй байхыг хэн хүнгүй хүсдэг бөгөөд ирээдүйн удирдагч та бизнест тулгарах саад бэрхшээлүүдийг ойлгож, цаашид бизнесээ хамгаалж, хөгжүүлэх ур чадвартай гэдгээ батлан харуулах хэрэгтэй.

Цар тахал гэр бүлийн бизнесүүдийг залгамж халаагаа төлөвлөхөд төвлөрүүлсэн нь сайн хэрэг юм. PwC-ийн 2021 оны дэлхийн гэр бүлийн бизнесийн судалгаанд оролцогчдын 30% нь залгамж халааны төлөвлөгөөтэй гэж хариулжээ. Харин энэ жилийн судалгаагаар шинэ үеийнхний 61% нь гэр бүлийн залгамж халааны төлөвлөгөөтэй гэсэн байна. Гэвч одоо үеийнхэн байр сууриндаа бат зогсож байна. Шинэ үеийнхний 39% нь тэдний компанид удирдлагын өөрчлөлтийг хүлээн зөвшөөрөхөд тодорхой хэмжээгээр эсэргүүцэлтэй тулгарна гэсэн байна.

Залгамж халаанд хэрхэн бэлтгэх талаар хэлэлцдэг тохиолдол ховор байна - энэ талаар сайтар ярилцаж, хэлэлцээгүй тохиолдолд шинэ үеийнхэн одоо үеийнхний итгэлийг олж авах цор ганц арга бол өөрсдийн замыг сонгох бус тэднийг үлгэрлэн дагах гэж бодсоор байх болно. Бидний судалгааны үр дүнд ч ийм хандлага ажиглагдсан бөгөөд энэ нь БОНЗ болон бизнесийн өсөлт хоорондоо эерэг хамааралтай гэсэн итгэл үнэмшил яагаад амьдрал дээр хэрэгжихгүй байгаагаар тайлбарлаж болно.

Өмнөх болон шинэ үеийнхний аль алины хүлээлтийг тодорхойлсон тэдний хоорондын нээлттэй хэлэлцээр итгэлцлийг улам бататгах болно. Дээр дурдсанчлан үе үеийн төлөөллүүд хоорондын харилцаа тодорхой байж, залгамж халааны төлөвлөгөө бэлэн болсны дараа л бусад нарийн зүйлсийг шийдэх боломжтой болно. Бизнесийг улам хөгжүүлэхийн тулд манлайллын ямар ур чадвар, туршлага шаардлагатай вэ? Цаашид бизнесийн өсөлтөд юу нөлөөлөх вэ? Мөн залгамж халаа ямар замналаар явдаг вэ - жишээлбэл, шинэ үеийнхэн компанийн удирдах зөвлөлд орохын тулд ямар шаардлагыг хангасан байх ёстой вэ? (Дээрх 'Ирээдүйн удирдагчдыг сургах нь' хэсгийг үзнэ үү.)

“



Удирдлагыг дараагийн үед шилжүүлэх асуудал зөвхөн одоо үеийнхнээс шалтгаалахгүй. Шинэ үеийнхэн бусадтайгаа харилцан хүндлэл бүхий сайн харилцааг бий болгосноор удирдлагад хүрэх замаа "бэлдэх" ажилд идэвхтэй оролцож, өөрсдийн мөн чанар, байр сууриа хүлээн зөвшөөрүүлэх боломжтой.

Кеннет Го, Доктор

Сингапурын Менежментийн Их Сургуулийн Гэр бүлийн
Бизнесийн институтын Захирал, Профессор

Гэр бүл дэх хүйсийн ялгааг арилгах нь

Хэрэв гэр бүлийн бизнесүүд өөрсдийн үзэл бодлын олон талт байдлыг нэмэгдүүлэх шийдэл хайж байгаа бол юун түүрүүнд шинэ үеийн эрэгтэй, эмэгтэй төлөөллийн гүйцэтгэх үүргийг ойлгох хэрэгтэй. Хэдийгээр эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн нэгэн адил бизнесийн өсөлтийг нэн тэргүүнд анхаарахыг хүсдэг ч (эмэгтэйчүүдийн хувьд 53%, эрэгтэйчүүдийн хувьд 69%), тэд БОНЗ-тай хамааралтай асуудалд арай илүү анхаарал хандуулдаг байна. Тухайлбал эрэгтэйчүүдийг бодвол ажиллах нөхцөлийг сайжруулах, тогтвортой хөгжлийн асуудал эмэгтэйчүүдийн анхаарал хандуулах асуудлын жагсаалтад дээгүүр байр эзэлдэг.

Тэдний хамгийн том ялгаа нь манлайлах хүлээлтээс үүдэлтэй: **судалгаанд хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн 35% нь бизнес удирдах хүнээр эрэгтэйчүүд сонгогдох магадлал илүү өндөр байна гэж хариулжээ.** Үүнтэй ижил асуултад эрэгтэйчүүдийн 41% нь өөрсдийгөө бизнесээ удирдах магадлал өндөр гэдэгт итгэдэг гэв. Энэ нь эмэгтэйчүүд одоогоор удирдах албан тушаалд сонгогдох магадлал бага байгаа бөгөөд судалгаанд оролцогч эмэгтэйчүүдийн 43%, эрэгтэйчүүдийн 59% нь удирдах албан тушаал хашиж буйтай холбоотой байж болох юм. Судалгаанд хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн дөрөвний нэг нь аливаа бизнест өөрчлөлт хийхээс өмнө тухайн бизнесийг сайтар ойлгох хэрэгтэй гэж хариулсан бол эрэгтэйчүүдийн 13% нь л үүнтэй санал нийлсэн байна.

Энэ нь одоо үеийнхэнд гэр бүл дэх хүйсийн ялгааг арилгахад анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй гэсэн маш тодорхой мессежийг өгч байна.





Танилц: Изабелла Рэндон Фрота, Бразил улс

Үе дамжин ирсэн үнэт зүйлсийг үр хойчдоо өвлүүлэх нь

2018 онд Рэндоны гэр бүлийн бизнесийн гурав дахь үе буюу ач, зээ нарын бизнесийн ирээдүйн чиг үүргийг тодорхойлох зорилгоор тэдний дунд хороо байгуулахад Изабелла гар бие оролцжээ. Зорилго нь компанийг үүсгэн байгуулсан Изабеллагийн өвөө болон түүний ах дүүсийн үе дамжин ирсэн үнэт зүйлсийг үр хойчид нь өвлүүлэх явдал байв. 1949 онд байгуулагдсан Рэндон Компани нь дэлхийн 120 оронд автомашины сэлбэг хэрэгсэл, чиргүүл болон санхүүгийн үйлчилгээний чиглэлээр мэргэшсэн нийт 29 чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг үндэстэн дамнасан компани бөгөөд 2021 онд нийт 13.2 тэрбум Бразил рийлийн (2.56 тэрбум ам.доллар) орлоготой ажиллажээ.

"Гэр бүлийн бизнесийг авч явах үүрэг хариуцлага, оролцоо бидэнд мэдэгдэлгүйгээр нэг л өдөр хүрээд ирдэггүй" гэж Изабелла хэлэв. "Манай гэр бүлийн гурав дахь үеийнхэн нийлээд 12-уулаа ба бид бүгд сурч боловсрон, ирээдүйд бэлтгэгдэж, дадлагажих хэрэгтэй". Изабелла болон түүний эгч, дүүс, үеэлүүд нь бага наснаасаа компанийн үйл ажиллагаатай танил хэдий ч энэхүү хороо нь тэднийг цаашид хөгжүүлэх, өмнөх үеийнхэнтэй харилцах гүүр болох, гэр бүлийн үнэт зүйлсийг дээдлэн, өвлүүлэн үлдээх боломжийг олгосон.

Тэрээр "Компанийн түвшинд засаглалын асуудалд анхаарч тогтмол сайжруулж ирсэн ба гурав дахь үеийнхэн бид энэ үйл явцын нэг хэсэг байсаар ирсэн" гэв. "Бид бүгд ирээдүйд хариуцлагатай хувьцаа эзэмшигчид болохыг хүсэж байна. Үүний тулд бид мэдлэг боловсрол, нийгмийн хариуцлага, гэр бүлийн үнэ цэний талаарх ойлголтоо улам гүнзгийрүүлж, тасралтгүй сайжруулж байгаа нь бидний ирээдүйд бэлтгэж байгаагийн тод илрэл юм."

Изабелла Бразилын Гэр бүлийн Бизнесийн Сүлжээний зөвлөх хороонд ажилладаг бөгөөд 2021 онд гэр бүлийн бизнесийн шинэ үеийнхэнд хэрэгтэй боломж, дэмжлэг өгөх зорилгоор залгамж халааны стратеги боловсруулахад туслах өөрийн зөвлөх үйлчилгээг эхлүүлжээ.





Ирээдүйн хөрөнгийн удирдлага

Өнөөгийн хямралд нэрвэгдсэн дэлхий ертөнцөд гэр бүлийн бизнес хөрөнгө баялгаа хадгалж үлдэхийн тулд бизнесийн өсөлтөө хоёр оронтой тоонд хүргэх нь маш хүнд даваа юм. Энэ нь мөн дараа үеийнхний хүлээн авах томоохон хариуцлага. Өмнө дурдсанчлан, БОНЗ-ын асуудлыг бүрэн хүлээн зөвшөөрч амжаагүй байгаа гэр бүлийн бизнесүүд хөрөнгийн зах зээлд бусад хувьцаат компаниудаас зах зээлийн үнэлгээгээрээ хоцорч яваа. Тиймээс БОНЗ-ын асуудлыг удирдан хэрэгжүүлэх хүсэл эрмэлзлээ ажил хэрэг болгох нь нэн чухал.

Гэр бүлийн алба (гэр бүлийн хөрөнгийн удирдлагын компани) -тай бизнесүүд ирээдүйн тогтвортой хөгжилд БОНЗ-ын асуудал чухал үүрэгтэй гэдгийг ухамсарлаж байгаа нь харагдаж байна. Судалгаанд оролцогчдын 42% нь Гэр бүлийн албатай гэж хариулсан бөгөөд судалгааны үр дүнд энэ нь бизнесийг илүү мэргэжлийн түвшинд хүргэдгийг харуулж байна. Гэр бүлийн албатай бизнесүүд БОНЗ-ын асуудлыг хүлээн авахдаа илүү нээлттэй ханддаг байна - жишээлбэл, Гэр бүлийн албатай бизнес эрхлэгчдийн 43% нь тогтвортой хөгжлийн стратегитай байдаг бол гэр бүлийн албагүй бизнесүүдийн 37% л ийм стратегитай байдаг байна.

Хөрөнгийн удирдлага нь өмчлөгчийн ур чадвар гэсэн ойлголттой салшгүй хамааралтай. Өмчлөгчийн ур чадвар нь олгогдсон эрх мэдлээ ашиглан нөөц хөрөнгийг удирдах замаар үнэ цэнийг хэрхэн бий болгож буйгаар илэрдэг. Энэ нь ирээдүйн бизнесийн өсөлтийн замыг тодорхойлоход чухал ач холбогдолтой юм.



Гэгээн Галлений их сургуулийн профессор Томас Зелвегерийн боловсруулсан [Өмчлөгчийн үр чадвар](#)³ гэх загвар нь бидний хэлж заншсанаар өмчлөгчийн мөрийн хөтөлбөр болох гурван гол элементэд төвлөрдөг. Үүнд:

- Юуг өмчлөх: одоо байгаа болон ирээдүйд үнэ цэнийг бий болгохын тулд өмчлөгч нь нөөцийг хэрхэн удирдах.
- Хэрхэн өмчлөх: гэр бүлийн засаглалыг тодорхой болгох, удирдагч, менежерүүдийг сонгох, үнэ цэнийг нэмэгдүүлэх зорилгоор тэднийг урамшуулах.
- Хэзээ өмчлөх: өмчлөлтэй холбоотой шийдвэр гаргах цаг хугацаа буюу залгамж халааны төлөвлөгөө, хөрөнгө оруулалтын үе шат гэх мэтийг шийдэх.

Хэрэв бизнесийн тогтвортой өсөлтийг хүсэж байвал дээрх гурван элементэд анхаарал хандуулах шаардлагатай. Шинэ үеийнхэн та бүхэн эдгээр гурван элементийг хэрэгжүүлэх өөр өөрийн гэсэн арга барилтай байгаа. Бидний судалгааны үр дүнгээс харахад шинэ үеийнхэн БОНЗ-ын асуудалд илүү анхаарал хандуулж эхэлсэн хэдий ч нэг талаас үүнийг нэн даруй хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдээгүй, нөгөө талаас үүнийг нэн тэргүүний зорилт гэж хараахан үзэхгүй байна.

“



Гэр бүлийн албаны тухай ойлголт сүүлийн жилүүдэд газар авч байгаа бөгөөд энэ нь үе дамжин шилжих их хэмжээний хөрөнгө баялаг, улам бүр төвөгтэй болж буй гэр бүлийн бизнесийн экосистемтэй холбоотой юм. Ази тивд гэр бүлийн бизнесүүдийн хөрөнгө нэмэгдэхийг хэрээр энэ ойлголт улам түгээмэл болж байна. Хэрэв зөв ашиглаж чадвал Гэр бүлийн алба нь бизнесийн тогтвортой өсөлтийг хангах, гэр бүлийн хөрөнгө баялаг, эв нэгдлийг хадгалахад чухал хувь нэмэр оруулах боломжтой.

Питер Фогель, Доктор (Ph.D.)

Олон Улсын Менежментийн Хөгжлийн
Хүрээлэнгийн Гэр бүлийн ба Хувийн бизнесийн
Профессор



Танилц: Винсент Фонг, Хонгконг

Гэр бүлийн бизнесээс гадуур туршлага хуримтлуулах нь

Үл хөдлөх хөрөнгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг гэр бүлийн бизнесийн дөрөв дэх үеийн төлөөлөл болох Винсент нь үл хөдлөх хөрөнгөөс бусад олон салбарт бизнесийг амжилттай эрхэлж байна. Энэ нь хөрөнгө оруулалт шаардсан бизнест шинийг санаачилж, нэвтрүүлэх бололцоог олгодог бөгөөд урт хугацаандаа түүний гэр бүлийнхэнд хэрэг болно гэж тэр үзэж байна. Тэрээр хэлэхдээ "Дасал болсон гэр бүлийн бизнесээсээ гадуур ямар нэг зүйлийг бүтээн байгуулах их хэцүү, гэхдээ би үүнийг оролцогч тал бүрд ашигтай нөхцөл байдал гэж харж байна" гэв. "Энэ нь зөвхөн өөрийн бүтээсэн зүйлийнхээ төлөө бусдад хүлээн зөвшөөрөгдөх тухай асуудал биш юм. Энэ бол гэр бүлийн бизнесийн зах зээлд эзлэх хувь, ахиц дэвшлийг бэхжүүлэхэд бид тэдгээр бизнесийг хэрхэн ашиглаж болох тухай асуудал юм".

Цар тахлын өмнө буюу 2018 онд Винсент нь Рэйз Технологи компанийг үүсгэн байгуулсан ба тус компани нь дэвшилтэт технологи ашиглан байгаль орчинд ээлтэй, удаан эдэлгээтэй цэвэрлэгээний бүтээгдэхүүн болох маск, ариутгалын бодис зэрэг материал үйлдвэрлэдэг. Энэ нь шинжлэх ухааны дэвшлийг тогтвортой хөгжилтэй нийцүүлэн ашиглах түүний сонирхолтой нийцсэн ажил юм. "Шинэ зүйл хийж үзэх нь гэр бүлийн бизнестээ илүү шинэлэг арга барилыг нэвтрүүлэхэд түлхэц өгөх сайн арга юм" гэж тэрээр хэлэв. Рэйз бол Винсентийн эхлүүлсэн гурав дахь бизнес бөгөөд тэрээр 30 нас ч хүрээгүй байна.



КОВИД гэх мэт хямралын үед гэр бүлүүд нэгэн зорилгын дор нэгддэг. Тэд гэр бүлийн өв уламжлалаа ойлгон ухаарч, түүнээсээ утга учрыг олж авдаг бөгөөд ингэснээр тэд гэр бүлийн бизнестээ илүү хүчин зүтгэх хандлагатай болдог. Гэр бүлийн бизнесийн үе, үеийн төлөөллүүд зорилго, зорилтын тухай яриа өрнүүлж, одоогийн болон ирээдүй хойч үеийнхэн нь гэр бүлийн бизнесийн утга учраа ойлгож, ухаарах нь амжилтад хүрэх гол түлхүүр юм.

Женнифер Мятт Пендергаст, Доктор

Жон Л.Уард Баруун Хойд Их Сургуулийн Гэр бүлийн бизнесийн Төвийн Гүйцэтгэх захирал, Клиникийн профессор

Хэрхэн өөрчлөлтийг эхлүүлэх вэ: Гэр бүл, бизнестээ хэрэгтэй удирдагч байх нь

Одоо үеийнхний итгэлийг олж, таны удирдлага дор гэр бүлийн бизнес цэцэглэн хөгжинө гэдгийг батлан харуулахын тулд нэлээд ажиллах хэрэгтэй болно. Дэлхий ертөнц өөрчлөгдөж байгаа энэ үед зөвхөн өнгөрсөн үеийн бизнесийн арга барилаар ажиллах нь хангалтгүй юм. Та гэр бүлийнхээ ирээдүйн өв хөрөнгийг бататгахын тулд өөрчлөлтийг хийж, бизнесээ өсгөх боломжуудыг тодорхойлох хэмжээний эрх мэдлийг олж авах хэрэгтэй. Амжилтад хүрэхийн тулд олон төрлийн ур чадвартай хүмүүсийг нэг дор цуглуулах шаардлагатай болно.

1

Бизнесийн амжилтыг дахин тодорхойлж, тогтвортой өсөлтийн үндэс суурийг бий болго. БОНЗ-ын асуудал нь бизнесийн ирээдүйн өсөлтөд чухал үүрэг гүйцэтгэх тул шинэ үеийнхний хувьд та БОНЗ-тай холбоотой бизнесийн стратегийг тодорхойлох ажлыг удирдан чиглүүлэх хэрэгтэй. Танд эдгээр сорилтыг шийдвэрлэхэд шаардлагатай шинэ ур чадвар эзэмших олон боломж, сонголтууд байна. Жишээлбэл, та бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдсэн хүлэмжийн хийн ялгарлыг бууруулах стратегийг хэрхэн боловсруулах, таны бизнесээс үүдэлтэй нүүрсхүчлийн хийн ялгарлыг арилгах мөн бизнесийн үйл ажиллагаанаас бусдад үзүүлж буй нөлөөг ойлгож, суралцах.

2

Өөр замаар явахаас бүү ай. Суурь асуудлаас бүү зайлсхий. PwC-ийн Пол Лейнванд болон Махадева Мэтт Мани нарын "Дижиталаас цааших чанад: Агуу удирдагчид өөрсдийн байгууллагыг хэрхэн өөрчилж, ирээдүйг бүтээдэг вэ?"⁴ гэх шинэ номд компанийн ирээдүйг тодорхойлоход зайлшгүй шаардлагатай манлайллын долоон нөхцөлийг⁵ тусгажээ. Нэгдүгээрт компанийнхаа дэлхийн хэмжээний байр суурийг эргэн харж, тодорхойлох явдал юм: танай компани бусдаас ялгарах ямар үнэ цэнийг бий болгодог вэ? Мөн юу танай компанийг энэхүү үнэ цэнийг бусдаас илүү бий болгох боломжийг олгодог вэ? Шинэ үеийн төлөөллийн хувьд та энэ тал дээр арга хэмжээ авах, өөрийн дуу хоолой, үзэл бодлоо хүргэх бүрэн боломжтой.

3

Бусад үеийнхэнтэй хэлэлцээ хийх. Хэдийгээр гэр бүлийн бизнесүүд цар тахлын нөлөөгөөр залгамж халааны талаарх яриаг илүү нээлттэй хүлээн авах болсон ч залгамж халааны үе шат, нөхцөл шаардлага тодорхойгүй хэвээр байна. Ирээдүйд бизнесээ өсгөхийн тулд юу шаардлагатай, түүнд хүрэхэд та хэрхэн оролцох талаар тогтмол ярилцаж байх нь чухал. Шинэ үеийнхний хувьд та одоо үеийнхний итгэл, найдварыг олж авахын тулд юу хийх ёстойгоо сайн мэдэж байх шаардлагатай.

4

Удирдах чадвараа хөгжүүл. Танд сурах зүйл их, мөн өөрийгөө бусдад батлан харуулах шаардлага байгааг та мэдэж байгаа. Гэвч өнөө цагт манлайлал нь өмнөхөөс өөр төрлийн ур чадварыг шаардах болсон. Ирээдүйн удирдагч гэдгээ хүлээн зөвшөөрүүлэхийн тулд өмнөх үеийнхнийг үлгэрлэн дуурайх шаардлагатай эсэхэд эргэлзэх цаг болжээ. Шинэ цаг үе шинэ удирдагчдыг шаардаж байна.

Хурдацтай хувьсан өөрчлөгдөж буй энэ үед гэр бүлийн бизнес амжилтад хүрэхийн тулд тэдэнд алсын хараатай манлайлагч хэрэгтэй.

Энэ бол өөрчлөлтийн үе юм. Амжилт гэж юу болохыг дахин эргэцүүлэн бодох цаг болсон - Шинэ үеийн төлөөллийн хувьд та энэ аян замыг удирдах алсын хараатай гэдэгт бид итгэж байна. Та бизнесийнхээ явах ёстой замыг мэднэ. Та бизнестээ хэрэгтэй удирдагч болох эсэх нь танаас л хамаарна. Өөрийнхөөрөө бай. Өөр бай. Өөрчлөлтийг жолоод.

4 Пол Лейнванд, Махадева Мэтт Мани, Дижиталаас цааших чанад: Агуу удирдагчид өөрсдийн байгууллагыг хэрхэн өөрчилж, ирээдүйг бүтээдэг вэ?, Харвардын Бизнесийн Тойм Хэвлэл, 2022

5 Пол Лейнванд, Махадева Мэтт Мани, 'Дижиталаас чанадад хөтлөх долоон нөхцөл,' стратеги+бизнес, 2021 оны 12-р сарын 21, www.pwc.com/gx/en/issues/transformation/leadership-in-the-digital-age.html

Холбоо барих



Шаукат Тапия

Аудит Хариуцсан Партнер
PwC Монгол улс
shaukat.tapia@pwc.com



Цэндмаа Чойжамц

Татварын Үйлчилгээ
Хариуцсан Захирал
PwC Монгол улс
tsendmaa.choijamts@pwc.com



Энхжин Баярсайхан

Зөвлөх Үйлчилгээ
Хариуцсан Менежер
PwC Монгол улс
enkhjin.bayarsaikhan@pwc.com



Судалгааны тухай

PwC-ийн энэхүү судалгаа нь гэр бүлийн бизнесийн шинэ үеийн дунд явуулсан олон улсын судалгаа юм. Судалгааны зорилго нь цаг үеийн гол асуудлуудын талаарх шинэ үеийнхний үзэл бодол, үүрэг хариуцлага, мөн ирээдүйд бизнестээ ямар үүрэг рольтой оролцох талаарх тэдний үзэл, бодлыг ойлгоход чиглэсэн юм. Судалгааг 2021 оны 10-р сарын 8-наас 12-р сарын 12-ны хооронд онлайнаар 68 улсад 1036 ярилцлага авах замаар хийж гүйцэтгэсэн болно.

Талархал

Бидний санал асуулгад хариулахын тулд цаг заваа харамгүй гаргасан 1036 шинэ үеийнхэнд болон дараах хүмүүст талархал илэрхийлье:

Лулва Аль-Судайри, Жэйми Купер, Габриэла Фабиан, Николь Гилбертсон, Христо Христов, Стасшани Жаявардена, Шон Жолайеми, Синди Карим, доктор Линда Лехнер, Йинменг Лю, Элиа Нукул, Чарли Рубин, Вонгсакорн Сиримонгколкасем, Жаспер Йылдирим

Мөн хувийн туршлагаа хуваалцан ярьж, бидний судалгааны үр дүнд үнэтэй хувь нэмэр оруулсан шинэ үеийнхэнд талархал илэрхийлье:

Оге Элумелу, Тони Элумелу сан, Винсент Фонг, Рэйз Технологи, Изабелла Рэндон Фрота, Рэндон компаниуд

Өөрийн мэдлэгээ харамгүй хуваалцаж, хувь нэмрээ оруулсан дараах PwC-ийн мэргэжилтнүүдэд талархал илэрхийлье:

Питер Энглиш, PwC Герман; Ханна Харрис, PwC Их Британи; Рене Клейн, PwC АНУ; Катарина Прим, PwC Герман; Нг Сью Куан, PwC Сингапур; Сюзанна Стормер, PwC Дани

Манай сурвалжлагч, судалгаа, дизайн, веб агентлагуудын идэвх, хичээл зүтгэлгүйгээр энэхүү судалгааг хийх боломжгүй байсан. Та бүхэнд талархал илэрхийлье:

Лиз Фишер, сурвалжлагч; Жигсоу Судалгаа (Жеймс Флэк, Сара Макки, Анн Морган); Брунsvик групп (Адам Брэйси); Де Тин (Эланн Карел-Мэлони ба Микаэла Апес); Гуравдугаар шүүх (Марк Норман)

Үнэлж баршгүй дэмжлэг, хувь нэмэр оруулсан PwC-ийн олон улсын баг хамт олондоо талархал илэрхийлье:

Ниалл Андерсон-Браун, PwC Их Британи; Андреа Баарс, PwC Герман; Эдвард Биз, PwC АНУ; Сара Купер, PwC АНУ; Кунал Ганди, PwC Их Британи; Сидний Гриффин, PwC АНУ, Кристина Мюллер, PwC Герман; Ромина Перхталер, PwC Их Британи; Майкл Ривз, PwC Их Британи, Дебора Унгер, PwC Их Британи; Нил Вилсон, PwC Их Британи

Их сургуулиуд, судалгааны хүрээлэнгүүддээ талархал илэрхийлье:

Сингапурын менежментийн Их Сургуулийн Профессор Кеннет Гох, АНУ-ын Баруун Хойд Их Сургуулийн Жон Л.Уард Гэр Бүлийн Аж Ахуйн Нэгжийн Төвийн Профессор Женнифер Мятт Пендергаст, Менежментийн Хөгжлийн Хүрээлэнгийн Петер Фогел, Швейцарын Гэгээн Галлены Их Сургуулийн Профессор Томас Зелвегер

www.pwc.com/nextgen

© 2022 PwC. Бүх эрх хуулиар хамгаалагдсан.

PwC гэдэг нь PwC сүлжээ эсвэл тус бүр нь тусдаа хуулийн этгээд болох нэг буюу хэд хэдэн гишүүн компанийг хэлнэ.

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг www.pwc.com/structure -аас авна уу.