الشركة العربية
للإعلام العلمي
(شعاع)
القاهرة
ج.م.ع
للمشتركين فقط

اغسطس
(آب)
2000
السنة الثامنة
العدد السادس عشر
العـــدد 184
www.edara.com

رئيس التحرير: نسيم الصمادي

تحذير من الناشر: يمنع نقل اي جزء من هذاالنشرة بدون إذن كتابي من الناشر ويشمل الحظر: التصوير والنقل لأغراض التوزيع وتستثنى منه الإشارات السريعة والمقتطفات في الصحافة والرسائل والبحوث الجامعية.

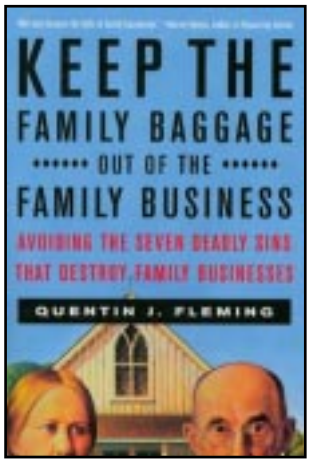
الشركات العائلية بين العلاقات الشخصية والرؤية العملية

الخطايا السبع في إدارة الأعمال العائلية

تأليف : كوينتن فلمنج

اقرأ في هذا العدد

حقيبة الشئون العائلية ص2
هل يحدث هذا في شركتك ؟.....ص3
نقل الصراعات العائلية الى الشركة..ص4
كيف تتفادى خطايا الشركات العائلية..ص5
الاعتماد على أبناء مدللين.....ص6
الخلافـــــة.....ص7
اختبار الخلافـــــة.....ص8



الظاهرة المراوغة

تعتبر الشركات العائلية واحدة من أهم القوى الفاعلة في اقتصاد أي دولة. فهي تشكل 80٪ من إجمالي عدد الشركات العاملة في معظم دول العالم. وتساهم في 45٪ من الناتج القومي الإجمالي لأي دولة. والشركة العائلية هي التي يعمل فيها شخصان - أو أكثر - بينهما صلة عائلية ويملكها أحدهما - أو على الأقل يملك النصيب الأكبر منها.

وتعتبر ظاهرة الشركات العائلية من أشد الظواهر مراوغة وستبقى مشكلاتها الداخلية أشد وطأة. حيث تستمر هذه المشكلات وتتصاعد خطورتها دون أن يتم التعامل معها بحزم ودون الاعتراف بوجودها.

كما أن الشركات العائلية هي أصل كل الشركات. فكثير من الشركات العامة والعالمية التي نراها اليوم بدأت عائلية. وتشير الإحصائيات إلى أن 30٪ فقط من الشركات العائلية تنجو من الإفلاس لتنتقل إلى الجيل الثاني (الأبناء). وأن 10٪ منها تستمر وتنتقل إلى الجيل الثالث (الأحفاد).

نقاط القوة والضعف:

من الطبيعي أن تختلف مزايا الشركة العائلية والأعباء التي تتحملها عن غيرها من الشركات، فعادة ما تتضارب وتزدوج أدوار ومسئوليات الأفراد فيها، فتتسبب في نشوء عديد من نقاط القوة ونقاط الضعف التي لا نجدها في الشركات العادية. وذلك كما يلي :

نقاط القوة:

- شيوع الأمانة بين العاملين والموظفين.
- المحافظة على أسرار العمل وعدم تسربها للمنافسين.
- تجانس ثقافة الشركة التي تنبع من ثقافة العائلة.
- الأمان الوظيفي الذي يؤدي إلى التخطيط طويل الأجل.