PFBI Insights

SEPTEMBER, 2023

< *Back*

Share on

Share Tweet

శాంతిలో వారసత్వాన్ని అనుభవిస్తూ..

విజయవంతమైన తరాల అప్పగింత యొక్క ఐదు ప్రాథమిక సూత్రాలను రచయితలు ఎత్తి చూపారు, ఇవి బలమైన వ్యాపారాలు వృద్ధి చెందడానికి ఊపు/-జోరు- తిరిగి పొందడానికి కష్టపడే వాటిని అనుమతిస్తాయి. సమిష్టిగా శాంతి అని పిలువబడే ఈ సూత్రాలు ప్రణాళిక, సమానత్వం, బాహ్య వ్యక్తులకు ప్రాప్యత, సహ-ఉనికి , భావోద్వేగ సంసిద్ధత.

1. ప్రణాళిక

ఒకదాని నుంచి మరోదానికి, తరాల మార్పు అనే ఆలోచన ఒక్క క్షణం కూడా పట్టదు. ఇది ఒక కొత్త ఉ త్పత్తి ఆవిష్కరించు ప్రణాళిక మాదిరిగానే జాగ్రత్తగా ప్రణాళిక అవసరమయ్యే సుదీర్ఘ ప్రక్రియ. బదలాయింపు ప్లాన్ చేయడం అనేది నిర్దిష్ట గడువులను కలిగి ఉండాలి, హక్కులు, బాధ్యతలు ఎప్పుడు , ఎవరికి బదిలీ చేయబడతాయో ఖచ్చితంగా నిర్దేశించాలి. ఈ ప్రణాళికలో కంపెనీ యొక్క భవిష్యత్తు దార్శనికతను నిర్వచించే విస్తృత వ్యూహాత్మక నేపథ్యం ఉండాలి. వారసులు కంపెనీ వెలుపల అనుభవాన్ని పొందాలి; అలాగే వారి అభిరుచి, సామర్థ్యం , సామర్థ్యాలకు అనుగుణంగా కంపెనీలో పని పురోగతి, సీనియర్ తరం క్రమంగా తమ బాధ్యతల నుంచి వైదొలగాలి.

2. ఈక్విటీ

ఎ) "ఈక్విటీ" సూత్రం మెరిట్/ప్రతిభ ప్రకారం న్యాయమైన పంపిణీని కలిగి ఉంటుంది. "సమానత్వం" మరియు "అవసరం" అనే మరో రెండింటిని మనం గుర్తించాలి. 'సమానత్వం' అనేది వ్యక్తిగత అవసరాల ద్వారా నిర్ణయించబడే సమాన భాగస్వామ్యం 'అవసరం' అనేది వ్యక్తిగత అవసరాలను బట్టి నిర్ణయించబడుతుంది.

బి) కంపెనీ ప్రవేశ స్థానం/ఎంట్రీ పాయింట్ వద్ద మెరిట్ రెండు అంశాల ద్వారా నిర్ణయించబడుతుంది: సంబంధిత అధ్యయనాలు బాహ్య అనుభవం. ఇది వారసులు కంపెనీలోకి కొత్త పరిజ్ఞానం మరియు సామర్థ్యాలను తీసుకురావడానికి, కుటుంబ, కుటుంబేతర సభ్యులతో, సహ వాటాదారులందరి దృష్టిలో వారి పాత్రను చట్టబద్ధం చేయడానికి దోహదపడుతుంది.

3. బయటి వ్యక్తులు ప్రాప్యత

కంపెనీ రెండు రకాల బాబయటి వ్యక్తులను నిమగ్నం చేయవచ్చు:

ఎ) కుటుంబంలో భాగం కాని వ్యక్తికి కంపెనీ అధికారాన్ని పూర్తిగా లేదా పాక్షికంగా బదిలీ చేయవచ్చు. సాధారణంగా, విజయవంతమైన తరాల అప్పగింత కుటుంబ వలయం/సర్కిల్ లో ఆదర్శవంతంగా జరగాలి. ఏదేమైనా, కీలకమైన అంశం ఏమిటంటే, మూలధనానికి హామీ ఇచ్చే సంబంధం లేకుండా, విజయవంతంగా పోటీని కొనసాగించగలదని నిర్ధారించుకోవడానికి అవసరమైన మానవ, ఆర్థిక మూలధనాన్ని కంపెనీ నిర్వహిస్తుందని పరివర్తన నిర్ధారిస్తుంది.

బి) ఈ సున్నితమైన ప్రక్రియలో సలహా ఇవ్వడానికి కుటుంబం బాహ్య సలహాదారులను కోరవచ్చు. దీనివల్ల భావోద్వేగ దూరంతో పరివర్తనను ఎదుర్కోవటానికి, పరోపకారం, బంధుప్రీతి ఎంపికలను నివారించడానికి సహాయపడుతుంది. మునుపటి అనుభవాల నుండి నేర్చుకోవటంవల్ల ప్రక్రియ సమానంగాను, పారదర్శికంగాను మారుతుంది.

4. సహ ఉనికి

తరతరాల అప్పగింత ప్రక్రియ అనేది ఒక ఖచ్చితమైన క్షణంలో జరిగే సంఘటన అని చాలా మంది భావిస్తారు: మొదట, పాత తరం అధికారంలో ఉంటుంది, తరువాత యువ తరం నాయకత్వాన్ని స్వీకరిస్తుంది. ఇది అలా కాదు; ఎందుకంటే ఈ ప్రక్రియకు చాలా సంవత్సరాలు లేదా దశాబ్దాలు పట్టవచ్చు. పాత తరాలు 'వెనక్కు తగ్గడం' గురించి ఆందోళన చెందుతుంటే, 'పక్కకు అడుగు వేయడం' వాంఛనీయం. సహ-ఉనికి కాలక్రమేణా నిర్మించబడిన నైపుణ్యాల బదిలీని అనుమతిస్తుంది, ఇవి తరచుగా ప్రత్యేకమైనవి, విలువైనవి,---- వాటి నష్టాన్ని నిరోధిస్తాయి.

5. భావోద్వేగ సంసిద్ధత

మరొక సూత్రంలో పదవిలో ఉన్న వ్యక్తి , వారసుడు, ఇద్దరి భావోద్వేగ సంసిద్ధతను అంచనా వేయడం ఉంటుంది. ఒకవైపు, పదవిలో ఉన్న వ్యక్తి నిష్క్రమణ- అనుసరించడానికి మానసికంగా సిద్ధంగా ఉండాలి, లేకపోతే జడత్వం ఏర్పడుతుంది, ఇది సంఘర్షణతో కూడిన ప్రక్రియ, సంభావ్యతను పెంచుతుంది. మరోవైపు, క్రింద పేర్కొన్న విధంగా వారసుడి వైపు అనేక రకాల నిబద్ధత ఉంటుంది. అన్నీ సమానంగా ప్రభావవంతంగా ఉండవు: సమర్థత ద్వారా వివరించినట్లు వారసుడు కంపెనీకి కట్టుబడి ఉండటానికి మరియు భావోద్వేగంగా నిమగ్నం కావడానికి సిద్ధంగా ఉండాలి.

ఎ) కొంతమంది అవసరాన్ని బట్టి కుటుంబ కంపెనీలో ప్రవేశించాలనుకుంటారు, అనగా, వారికి నిజంగా ప్రత్యామ్నాయం లేదు: ఒక అనివార్య నిబద్ధత.

బి) ఇతరులు ప్రవేశించడానికి ఇష్టపడతారు ఎందుకంటే, ప్రత్యామ్నాయాలు ఉన్నప్పటికీ, కుటుంబ వ్యాపారంలోకి వెళ్లడం సులభమైన ఎంపిక అని వారు గ్రహిస్తారు: గణనాత్మక నిబద్ధత.

సి) కొంతమంది సామాజిక ఒత్తిడిని మరియు వ్యాపారంలోకి ప్రవేశించడానికి కుటుంబ బాధ్యతను అనుభవిస్తారు: ఒక ప్రామాణిక నిబద్ధత.

డి) చివరగా, కొంతమంది ఉద్వేగభరితంగా ఉంటారు, ఆదర్శాలతో గుర్తింపు పొందుతారు మరియు వారి స్వంత ఆసక్తులను కుటుంబ వ్యాపారంతో సమీకృతం చేస్తారు: ఇది భావోద్వేగ ప్రభావవంతమైన నిబద్ధత యొక్క సమ్మేళనం సూచిస్తుంది.

సాల్వటోర్ సియాసియా మరియు డారియో వోల్టాటోర్ని. తరావట్పత్రిక

About the Writer

S.V.M. Sastry

Sri S.V.M. Sastry, now working as Senior Consultant in Parampara Family Business Institute (PFBI) was a retired General Manager of State Bank of Hyderabad. After retirement, he joined GMR group in 2004. He was instrumental in setting up Family Office which functioned as nodal point for conducting family meetings to shape the Family Constitution, the first version of which was signed by GMR Family in 2007. There after he worked with leading legal experts to create Trusts in the names of the four family branches which were given 25% of ownership share each.