

## 管理家族企业

运营家族企业与运营任何小企业是类似的。不过，也有一些只有运营家族企业才特有的问题。

一些可能发生在家族企业中的常见问题包括：

- 每日运营中的争执
- 对企业利润的划分和支出意见分歧
- 非家族雇员更换频繁

### 家族的紧张关系

不同意见并不总是产生分歧，但是家族成员之间的感情关系却可能使人难以做出客观决定。

一些处理您企业中家族紧张关系的方法包括：

- 在纠纷发生之前商定一个解决纠纷的程序
- 顾一名调解员

### 管理企业

如果一名家族成员负责运营，那他或她应该能够在家族成员之间协商，以便为企业做出最佳决策。在某些情况下，通过雇用一名非家族成员经理，您可能获得对家族企业较为客观的控制和监督。

无论家族成员或非家族成员担任经理，包括家族成员在内的所有雇员的作用与责任都应该是明确的；经理中止或解雇任何违反公司规定的人员的职权也应该是明确的。公正处事在家族公司中非常重要；如果允许特殊对待，那么管理将是无效的。

### 继任规划

继任规划是任何小企业都应该考虑的重要问题。考虑这样的情形：假如拥有或管理企业的家族成员出了事情，那么谁来接管。一个好的继任规划可以引导您的企业渡过管理上的变更，并帮助您避免冲突。

## 雇用亲属

家族企业中最常见的问题之一是有雇用亲属的压力。家族关系的感情方面可能使人难以拒绝这样的要求。请尽量根据如何对企业最好而不是根据感情关系来做决定。

如果您确实雇用了一个家族成员，那这件事不应该影响到您与其它雇员已经建立起来的关系。保持对亲属和非家族成员同样的标准。

## 提出新思路

当为企业改善提出新思路时，特别是涉及到支出时，请把您的信息与事实相结合，从而提供评定公司最佳选择的客观角度。家族成员由此可以根据具体信息做出知情决策。

您还可以雇用企业顾问。当亲属们不愿意接受您的意见时，他们有时会相信顾问意见—如银行家、会计或律师。

有薪酬的顾问还可以帮您确认企业支出的价值，并对需要进一步调研的特殊项目投入更多的时间和努力。

## 利润分配

支付家族成员报酬并在他们中间分配利润可能是一项艰巨的任务。许多人认为他们的酬薪偏低；如果他们因为利润分享而不开心，您怎么办？

如果该企业是一个小的股份有限公司，通过股票红利或公司的资本结构重组可以达到某些平等因素。

提供有竞争力的工资是确保利润公平分配的另一种方式。找出当地各种工作职位的工资范围，利用这些范围指导您支付家族和非家族人员的工资。

推迟的利润分享计划、养老金计划和保险计划等福利也可以用于利润分配。提供福利可以满足家族成员并帮助他们建立起个人资产。

在您决定采用某种方法分配您企业的利润以后，您也许要考虑把它写进一份正式的协议里。这份协议文件会帮您：

- 记录决定了什么
- 设定期望值
- 使将来的程序容易些

## 人员流失

有些家族公司遭遇非家族雇员流失很快的麻烦。离职前的面谈给即将离开的雇员一个机会解释他们为什么要走，也帮您了解为什么会有雇员离职。一旦您知道了哪些因素影响雇员流失，您就能采取措施解决问题。

请记住，运营一个成功的家族企业要求您在商言商。