

Фамилният бизнес се справя по-добре в кризата

Интервю Христо Илиев, председател на Сдружението на фамилния бизнес

► Господин Илиев, по какво фамилният бизнес се отличава от останалите?

- Това, което отличава фамилната компания от всички останали, е, че семейството упражнява контрол над управлението ѝ. При повечето фамилни компании, особено в по-големите, на управленско ниво работят както представители на фамилията, така и професионални мениджъри, които отговарят за цялата компания или пък отделни направления от бизнеса.

В Европа и по света има много фирми, които са вече публични, но фамилията притежава контролен пакет акции и участва в надзорния съвет, т.е. взема стратегическите решения. Такива компании също спадат към категорията фамилен бизнес. Пример за това са компании като Пежо-Ситроен, където фамилията Пежо притежава по-малко от 4% от акциите, но пък има решаващи гласове в надзор-

на работата си в световен мащаб.

► Наскоро коментирахте, че по време на криза фамилният бизнес се справя по-добре. Защо?

- Фамилните компании планират по-дългосрочно и далновидно, без да търсят бърза възвръщаемост на инвестициите и печалба на момента. Много често те считат, че е нормално, ако една инвестиция се възвърне след 5-10-15 години, когато ще предадат компанията силна в ръцете на следващото поколение. По-внимателни и консервативни са с инвестициите и заделят повече резерви, на които да разчитат по време на криза.

► Какво се случва със семейния бизнес, ако някой от наследниците не иска да го продължи?

- Неслучайно подготовката на т.нар. следващо поколение е един от основните елементи в работата на на-

Визитка

Кой е Христо Илиев

► Христо Илиев е основател на холдинга AG Capital, който обединява вече над 10 компании, работещи основно в областта на недвижими имоти. Сред тях са агенцията за недвижими имоти Agres, консултантската компания за бизнес имоти Forton International и фондът BLD, листнат на Лондонската борса.

► Той е съчредител на Сдружението на фамилния бизнес в България, а наскоро бе избран за негов председател.

ва, ще е нужно да работят с професионални мениджъри. Но във всички случаи ще трябва да имат достатъчно познания за спецификата на бизнеса и неговите детайли, за да вземат точните и пра-



СНИМКА ЕМИЛИЯ КОСТАДИНОВА

вета, са доста скромни и умерени във вижданията си и в живота. Мисля, че това, което понякога се случва у нас - млади хора показват да харчат парите на родителите си за какво ли не, е продукт на прехода. Европейските традиции показват, че колкото по-успешна е една

на отделни инвеститори, е по-трудно да се вземат тежки за служителите решения, каквито са уволненията например.

► А не е ли вярно, че когато се работи за една семейна компания, и изразстването в йерархията е трудно или

места осигуряват, колко данъци плащат и каква част от БВП реализират.

► Историята на коя фамилна компания ви е впечатлила най-много?

- Любимата ми история е тази на японската компания Нинбен, която произвежда

публични, но фамилията притежава контролен пакет акции и участва в надзорния съвет, т.е. взема стратегическите решения. Такива компании също спадат към категорията фамилен бизнес. Пример за това са компании като Пежо-Ситроен, където фамилията Пежо притежава по-малко от 4% от акциите, но пък има решаващ глас в надзорния съвет.

Като говорим за успешен фамилен бизнес, в Пари е добър пример за това. Фамилията Бониер, притежаваща медийния холдинг, част от който е и вестникът, е един от най-активните членове на европейската и световната организация на семейния бизнес и няколко пъти е получавала награди

тивни са с инвестиционни и заделят повече резерви, на които да разчитат по време на криза.

► Какво се случва със семейния бизнес, ако някой от наследниците не иска да го продължи?

- Неслучайно подготовката на т.нар. следващо поколение е един от основните акценти в работата на нашата организация. Това, за което говорите, се е случвало неведнъж. Нашата цел е наследниците да бъдат научени, да бъдат подготвени да станат отговорни собственици. Не е задължително те да се занимават пряко с оперативна дейност, за да продължи фирмата да съществува и да се развива. Ако те нямат желание за то-

сдружението на фамилията бизнес в България, а наскоро бе избран за негов председател.

ва, ще е нужно да работят с професионални мениджъри. Но във всички случаи ще трябва да имат достатъчно познания за спецификата на бизнеса и неговите детайли, за да вземат точните и правилни решения.

► Тежка ли е короната да си наследник на голям бизнес? Обикновено за такива хора се казва, че получават всичко даром.

- Бизнесът в България е твърде млад и нямаме голям опит. Повечето наследници на големи фамилни компании, които съм срещал по

Family Enterprises).

► Към настоящия момент в сдружението членуват 25 компании от почти всички браншове на икономиката - производство, финансова сфера, строителство и недвижими имоти, услуги.

света, са доста скромни и умерени във вижданията си и в живота. Мисля, че това, което понякога се случва у нас - млади хора показно да харчат парите на родителите си за какво ли не, е продукт на прехода. Европейските традиции показват, че колкото по-успешна е една фамилна компания, толкова наследниците са по-скромни и разумни. Имат по-дългосрочни планове и държат повече на семейните ценности. По-малко се интересуват от материалните придобивки и уважават и ценят постигнатото от родителите си.

► Не е ли изморяващо да работиш в семейна фирма. В този случай човек не е ли постоянно на работа?

- В по-малките семейни компании това наистина е така. В по-големите има тенденция собствениците на фирмата да излизат от оперативната работа, като участват по-скоро на стратегическо ниво, като членове в борда на директорите на компанията. От тази позиция те отговарят за назначаването на професионални, опитни и добре образовани мениджъри, което не може да се определи като уморително ежедневие, но е изключително важно за бъдещето на фирмата. Изборът на служители е голяма отговорност, но във фамилените компании има и много по-добро отношение и по-голямо доверие към всеки член на екипа. Качествените и дългогодишните служители често стават част от семейството и по тази причина във фамилната компания за разлика от изцяло публичните или тези, които са собственост

на отделни инвеститори, е по-трудно да се вземат тежки за служителите решения, каквито са уволненията например.

► А не е ли вярно, че когато се работи за една семейна компания, и израстването в йерархията е трудно или почти невъзможно?

- Това също е част от тенденциите на прехода. Фамилените компании по света, а вече и в България, дават възможности на мениджърите да израстват, дори ги насърчават. На образованите и инициативни служители се гледа дългосрочно и в много от компанията те дори стават партньори, за да се чувстват още по-уверени в работата си.

► Все още няма статистика за фамилен бизнес в България. Все пак какви са вашите впечатления към момента? Какъв е дельт му и какви са особеностите му?

- Фамилният бизнес в България има вече два-сетгодишна нова история. По наши наблюдения в страната има най-различни по големина дружества, които покриват целия спектър на икономиката, но все още нямаме точен и ясен отговор на въпроса къде сме ние. Предвиждаме през 2010 г. заедно с PricewaterhouseCoopers Bulgaria да проведем широкомащабно изследване на дейността на фамилените компании у нас. Проучването ще ни помогне да дефинираме профила на фамиления бизнес в България - в кои сектори работят семейните компании, дали са малки, средни или големи, как са разпределени по региони, колко работни

места осигуряват, колко данъци плащат и каква част от БВП реализират.

► Историята на коя фамилна компания ви е впечатлила най-много?

- Любимата ми история е тази на японската компания Нинбен, която произвежда рибни продукти. В момента тя се управлява от 13-о поколение наследници. Ръководството на тази компания винаги е било в ръцете на семейството, но два пъти при смяната на поколенията се е случвало членовете на фамилията да не са достатъчно подготвени. Тогава те не са започнали да се учат в движение за сметка на развитието на компанията, а си „осиновяват“ най-добрите от външните мениджъри и управляват с тяхна помощ. Така управляват не просто тези, на чиято страна е правото, защото са членове на фамилията, а и тези, които са най-добри.

► Какви са ключовите принципи, които спазвате в бизнеса? Споделете ги като съвет и към групи „семейни“ мениджъри?

- Първо, гледам на бизнеса си дългосрочно. Второ, считам, че в работата човек трябва да бъде по-скоро консервативен. Трето, вярвам, че е много важно да се отдели време за възпитаване на децата ни - да се въвеждат в бизнеса, да им се поставят критерии, за да знаят, че те не просто ще получат бизнеса, а че трябва да го заслужат. По света има много примери, в които собствениците на бизнеса го оставят не на наследниците си, а на фондации, църкви и т.н., за което вероятно има причини.

Дарина Черкезоба

Организацията Сдружение на фамилен бизнес

► Сдружението на фамилен бизнес - България (FBN

Bulgaria) е създадено през 2007 г. Организацията е пълноправен член на Световната международна мрежа на фамилен бизнес (Family Business Network International) и Европейската група от семейни предприятия (European Group of

GLOBAL
Consulting Ltd.

www.global.bg

When technology meets business, we make things happen!

Глобал Консултинг пожелава на своите приятели, партньори и клиенти Весела Коледа и Успешна Нова Година!