

J. P. Morgan Asia Family Enterprise Study

Succession: East and West – Tradition and Innovation in the Asian Family Enterprise



IOD ร่วมกับ J.P. Morgan จัดงาน Family Business Event 2017 ในหัวข้อ J.P. Morgan Asia Family Enterprise Study. Succession: East and West - Tradition and Innovation in Asian Family Enterprise เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2560 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมหลักสูตร Family Business Governance Program (FBG) รุ่น 8 พร้อมด้วยศิษย์เก่า FBG และเจ้าของธุรกิจครอบครัวและทายาท ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์พร้อมรับฟังสาระดี ๆ จาก J.P. Morgan Private Bank Asia Family Enterprise Study ที่รวบรวมผลสำรวจกว่า 140 เจ้าของกิจการครอบครัวขนาดใหญ่ ที่ประสบความสำเร็จในภูมิภาค โดย Ms. Cynthia Lee กรรมการผู้จัดการ The Wealth Advisory Group - J.P. Morgan's Private Bank ช่องทาง เป็นผู้บรรยายสัมมนาในครั้งนี้

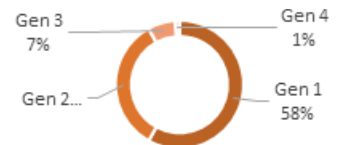
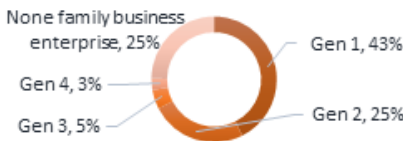
ในช่วงแรกของการสัมมนาได้ทำการสำรวจผ่านเครื่องมือออกเสียง (Vote) ที่สรุปได้ผลในทันที เพื่อจะนำผลสำรวจเหล่านั้น มาเปรียบเทียบกับผลสำรวจกว่า 140 เจ้าของกิจการครอบครัวขนาดใหญ่ ที่ประสบความสำเร็จในภูมิภาค

Survey Result / ผลสำรวจ

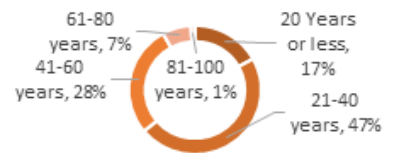
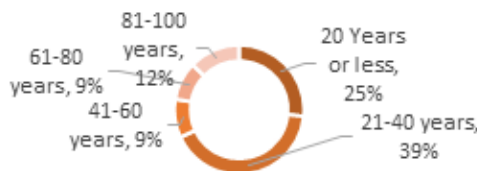
จาก 60 ผู้เข้าสัมมนา family business event
From 60 attendees in the family business event

จากมากกว่า 140 เจ้าของกิจการครอบครัวขนาดใหญ่ ที่ประสบความสำเร็จในภูมิภาค
From over 140 respondents from the largest and most successful families in the region

Generation in control / รุ่นที่ควบคุมกิจการ



Operation history/ อายุของการดำเนินงาน



Operation history/ อายุของการดำเนินงาน



จากผลสำรวจจากตารางเปรียบเทียบจากผลสำรวจทั้งสองพบว่า ธุรกิจครอบครัวส่วนมากมีสิ่งที่ดีคล้ายกันอยู่ ดังนั้นเราจึงสามารถเรียนรู้จากกรณีศึกษาของธุรกิจครอบครัวอื่นได้ ซึ่งหลังจากที่ J.P. Morgan ได้ทำการสำรวจนั้น สามารถสรุป 6 หลักการและแนวปฏิบัติในการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง พร้อมทั้งแนะนำขั้นตอนการดำเนินการ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายดังนี้

หลักการและแนวปฏิบัติในการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง Succession planning: Principles and practices	ขั้นตอนการดำเนินการ Action Steps
1. ใช้เวลาเพื่อพัฒนาแผนการสืบทอดตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> • นัดประชุมครอบครัวเพื่อพูดถึงมุมมองของแต่ละคนในอนาคต และเพื่อกำหนดสิ่งที่พวกเขาต้องการจากธุรกิจและสิ่งที่จะต้องทำเพื่อบรรลุเป้าหมาย
2. เปลี่ยนเป้าหมายที่ค้ำประกันถึงลำดับแรกจากครอบครัวเป็นเป็นธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> • กำหนดค่านิยมและนโยบายที่จะช่วยให้สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากธุรกิจ • วางนโยบายที่ระบุว่าสมาชิกในครอบครัวสามารถทำงานในธุรกิจได้อย่างไร
3. สร้างความสมดุลระหว่างคุณค่ากับความเป็นจริงทางธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> • ชี้แจงคุณค่าดั้งเดิมของครอบครัวและพิจารณาวิธีการเหล่านั้นสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินการต่อไปได้ • เจ้าของกิจการรุ่นเก่าและรุ่นใหม่แบ่งปันสิ่งที่พวกเขาต้องการจากธุรกิจและสิ่งที่พวกเขาคาดหวังว่าบทบาทของพวกเขาคืออะไร
4. มีการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่นเก่าและรุ่นใหม่	<ul style="list-style-type: none"> • กำหนดวิสัยทัศน์สำหรับสิ่งที่ครอบครัวต้องการจากธุรกิจครอบครัวสำหรับคนรุ่นใหม่ • ตั้งรูปแบบการสื่อสารจากบอร์ดให้กับครอบครัว มีประชุมผลการดำเนินงานเป็นประจำสำหรับสมาชิกทุกคนในครอบครัวโดยมีโอกาสได้พูดคุย • กำหนดโอกาสและความต้องการของผู้นำอย่างชัดเจนสำหรับคนรุ่นใหม่
5. เรียนรู้จากประสบการณ์ของครอบครัวอื่น ๆ	<ul style="list-style-type: none"> • ค้นหาคณะที่ปรึกษาจากครอบครัวอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับประเด็นเหล่านี้ • เข้าร่วมสัมมนาและอบรมที่สอนการปฏิบัติที่ดีสำหรับครอบครัวและแบ่งปันสิ่งที่เรียนรู้กับครอบครัว
6. มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคคลรุ่นใหม่	<ul style="list-style-type: none"> • ให้สมาชิกแต่ละท่านทำแผนพัฒนาตนเองและแผนพัฒนางาน

Source: J.P. Morgan Private Bank Asia Family Enterprise Study

จากสรุปงานสัมมนาจะเป็นแนวทางให้ธุรกิจครอบครัวได้นำไปปรับใช้ในการวางแผนสืบทอดธุรกิจ และการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่นได้อย่างราบรื่น เพื่อที่จะพัฒนาธุรกิจครอบครัวให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

IOD, in partnership with J.P. Morgan, organized the first Family Business Event 2017, on the topic “J.P. Morgan Asia Family Enterprise Study. Succession: East and West – tradition and innovation in Asian family enterprises” on March 16, 2017. The event was targeted for family businesses to share and learn from other family business through the J.P. Morgan Private Bank Asia Family Enterprise Study, which is a collection of profound insights from more than 140 respondents representing the largest and most successful families in the region.

While Asian global family enterprises have much in common with those of other countries, the cultures of Asia have a heritage of values that sets them apart. These values — tradition, continuity, order and harmony — can create a family legacy that may be difficult to change. In contrast, non-Asian families tend to stress individualism and self-determination. Unlike their Asian counterparts, Western family elders may expect the rising generation to find its own way instead of remaining within the business. They are less concerned with tradition and family connections, and more interested in each family member’s personal development. They may be more attuned to the need for change and more willing to let go of the past to allow the family and business to adapt and change. These differences in what is expected from the rising generation leads to divergent views on succession.

This seminar was presented by Cynthia Lee, a managing director of the Wealth Advisory Group at the J.P. Morgan Private Bank based in Hong Kong.

At the beginning of the seminar, a voting machine was used to survey the attendees. The results of 60 attendees in the family business event compared with the J.P. Morgan study of more than 140 respondents from the largest and most successful families in the region are shown in the table below.

The chart indicates there are some things in common from both survey results, so it can be assumed that a lot can be learned from other family businesses cases. Based on the J. P. Morgan studies from the successful family businesses around the world, six principles and practices for succession planning with action steps to advise family business are given in the table below.

Succession planning: Principles and practices	Action Steps
1. Dedicate time and energy to develop a succession plan	<ul style="list-style-type: none"> • Convene a family-wide meeting to talk about the family member's views of the future • Gather family owners (and potential owners) to define what they want from the business and what it will take to get there
2. Shift from family first to business first	<ul style="list-style-type: none"> • Define values and policies that will allow family members to be involved and benefit from the business • Create a policy that addresses how family members can find employment in the business
3. Balance values with business realities	<ul style="list-style-type: none"> • Clarify the family's traditional values, and consider how they can be modified for the business to continue to succeed • Have older and younger generations share what they want from the business and what they expect their roles to be in moving it forward
4. Actively involve both older and younger generations	<ul style="list-style-type: none"> • Define a vision for what the family wants from the family enterprise for the rising generation • Set up regular communication from the board to the family • Have a regular business briefing for all family members, with opportunity for discussion • Clearly define leadership opportunities and requirements for the rising generation
5. Learn from the experience of other families	<ul style="list-style-type: none"> • Seek out other families who are dealing with these issues • Attend conferences and courses that teach best practices for families, and share what is learned with the family
6. Actively develop the rising generation	<ul style="list-style-type: none"> • Ask each member of the rising generation to develop a personal development and career plan • Mentor family members to develop their careers, first outside the family business, then inside it if they are chosen

Source: J.P. Morgan Private Bank Asia Family Enterprise Study

This summary of the seminar may help family businesses adapt their succession planning and work with each generation smoothly in order to make the family business sustainable.

Event supported by

J.P.Morgan

นางสาวสุทธีณี เกิดช่วย
Ms. Suthinee
Kerdchuay
Senior Officer- Member
Relations
Thai IOD

