



व्यावसायिक उत्तराधिकार प्रक्रिया का विश्लेषण

डॉ. अजय कृष्ण तिवारी¹

¹शिक्षाविद और अर्थशास्त्री और पीएच.डी. मार्गदर्शक

सार

यह पत्र उद्यमशीलता गतिविधि प्रक्रिया में उत्तराधिकारी के दृष्टिकोण से पारिवारिक व्यवसाय में उत्तराधिकार पर पिछले शोध की समीक्षा करता है। यह शोध पत्र पारिवारिक व्यवसाय में उत्तराधिकार के नए मुद्दों का खुलासा करता है और भविष्य के शोध की दिशा दिखाने की कोशिश करता है। पारिवारिक व्यवसायों पर पिछले शोध कार्य में व्यावसायिक उत्तराधिकार को सबसे महत्वपूर्ण मुद्दा माना गया है। इसलिए, पारिवारिक व्यवसायों पर शोध कार्य में व्यावसायिक उत्तराधिकार के क्षेत्र में कई अध्ययन हुए हैं। नवाचार की गतिशीलता पारिवारिक व्यवसायों के लिए उद्यमशीलता उन्मुखीकरण महत्वपूर्ण है, क्योंकि अगली पीढ़ियों के व्यवहार और उत्तराधिकार की प्रक्रिया को अनदेखा कर दिया गया है। यह शोध पत्र पारिवारिक व्यवसाय में उत्तराधिकार पर शोध और उद्यमिता द्वारा पारिवारिक उद्यमिता पर शोध दोनों को एकीकृत करने का प्रयास करता है। नतीजतन, यह पत्र निम्नलिखित विचारों का सुझाव देता है: पूर्व प्रबंधन पर संसाधनों की निर्भरता, व्यवसाय के अवसरों की उत्तराधिकारी मान्यता, प्रति उत्तराधिकारी व्यापार डोमेन की पुनर्परिभाषा, और उत्तराधिकारी का अधिग्रहण संसाधनों की तैनाती पर निर्भर करता है।

कीवर्ड: उद्यमशीलता, उत्तराधिकार, पारिवारिक व्यवसाय, प्रबंधकीय संसाधन, अभिविन्यास, व्यवसाय डोमेन।

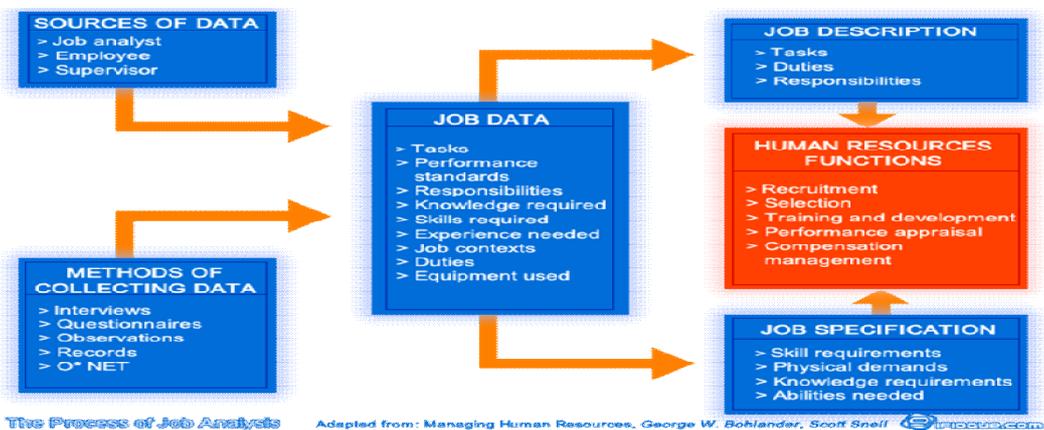


अनुसंधान उद्देश्य

यह शोध पारिवारिक व्यवसायों की व्यावसायिक उत्तराधिकार प्रक्रिया और उत्तराधिकारियों की उद्यमशीलता गतिविधियों के बीच संबंधों पर केंद्रित है। इसका उद्देश्य व्यापार उत्तराधिकार लक्ष्यों के माध्यम से परंपरा और नवाचार के मुद्दे की जांच करने के लिए एक विश्लेषणात्मक ढांचा तैयार करना है। उत्तराधिकारी और माता-पिता की पीढ़ियों के बीच व्यापार उत्तराधिकार प्रक्रिया के माध्यम से उद्यमशीलता की गतिविधियों के निर्माण और विकास पर ध्यान केंद्रित किया गया है। विशेष रूप से-

- (1) उत्तराधिकारी पूर्ववर्ती के संसाधनों पर कैसे निर्भर करेगा,
- (2) उत्तराधिकारी कैसा होगा
- (3) प्रक्रिया के माध्यम से कारोबारी माहौल में व्यावसायिक अवसरों की पहचान कैसे करें
- (4) व्यवसाय पर कब्जा और पुनर्परिभाषित कैसे करें,

यह गतिशील रूप से यह पता लगाने के बारे में है कि क्या हासिल करना और बढ़ाना है। हालाँकि, इन सवालों के जवाब में, यह पेपर एक किताब से जवाब नहीं दे सकता है। दूसरी ओर, इस पत्र में, पिछले अध्ययनों की समीक्षा के आधार पर, हम उपरोक्त प्रश्न के भविष्य पर विचार करेंगे।



The Process of Job Analysis

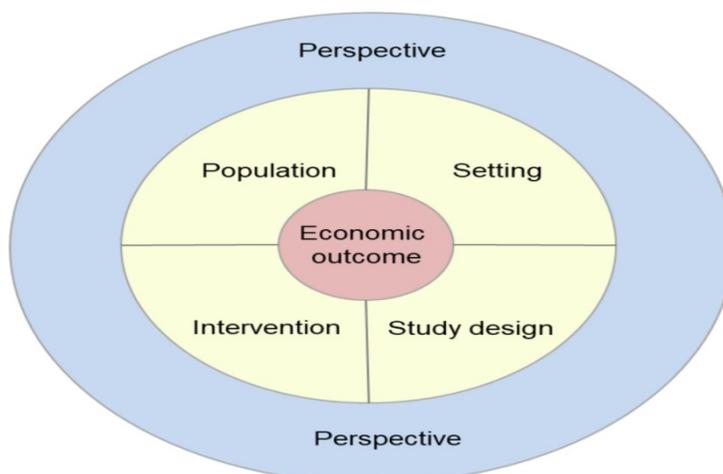
Adapted from: Managing Human Resources, George W. Bohlander, Scott Snell

अनुभवजन्य अनुसंधान के लिए एक विश्लेषणात्मक ढांचा

मेरा मानना है कि अनुभवजन्य शोध के लिए एक विश्लेषणात्मक ढांचा प्रस्तुत करना संभव हो सकता है। यह पेपर भविष्य के नए अनुभवजन्य शोध के लिए प्रारंभिक अध्ययन के रूप में स्थित है। नीचे, हम व्यवस्थित रूप से पारिवारिक व्यवसाय उत्तराधिकार प्रक्रिया और उत्तराधिकारियों की उद्यमशीलता गतिविधियों पर घरेलू और विदेशी शोध का आयोजन करते हैं। शोध में निहितार्थ और मुद्दों को स्पष्ट करने के बाद, हम भविष्य के अनुभवजन्य शोध के लिए एक विश्लेषणात्मक रूपरेखा और निहितार्थ प्रस्तुत करेंगे।

इस पत्र का उद्देश्य पारंपरिक रूप से पिछले शोध में अंतर विकास के नुकसान पर चर्चा करना है, अगली पीढ़ी के सक्रिय व्यवहार की समस्या पारिवारिक व्यवसायों के एक व्यावसायिक उत्तराधिकार के माध्यम से हुई है।

पारिवारिक व्यवसाय उत्तराधिकार अनुसंधान और पारिवारिक उद्यमिता अनुसंधान के अलग-अलग शोध क्षेत्रों पर चर्चा की गई है (ओचोआ, 2014; 2016)। पूर्व पारिवारिक व्यवसाय उत्तराधिकार अनुसंधान में, पीढ़ी पर चर्चा की गई है (हेंडलर, 1990), लेकिन यह बातचीत और भूमिका समन्वय रहा है जो उत्तराधिकारी के सक्रिय व्यवहार के उद्भव और उस उत्तराधिकारी के सक्रिय व्यवहार के परिणाम पर प्रभाव डालता है। क्या प्रभाव?

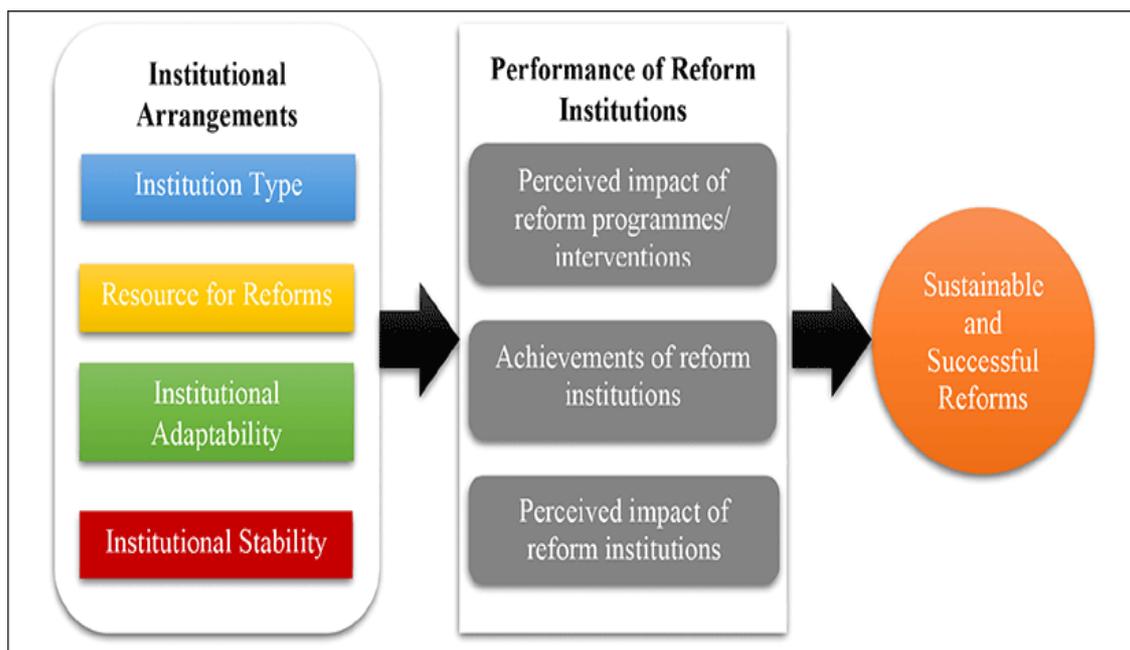


उद्यमी उन्मुखीकरण

ऐसा करने से क्या उत्पादन किया जाना है, इस सवाल को नजरअंदाज कर दिया गया है। बाद के पारिवारिक उद्यम अनुसंधान परिवार अभिविन्यास (परंपरावाद, स्थिरता, रूढ़िवाद) और उद्यमशीलता उन्मुखीकरण (नवाचार, उद्यमशीलता, जोखिम) पर केंद्रित थे।

यह बताया गया है कि प्राथमिकताओं के बीच संबंध पारिवारिक व्यवसायों में निरंतर मूल्य निर्माण की ओर ले जाता है (ज़ेल्वेगर एट अल, 2012)। हालाँकि, दो उन्मुखताओं को साझा, समन्वित और पीढ़ियों के बीच कैसे जोड़ा जाता है, इस पर चर्चा विवादास्पद बनी हुई है। यह पारिवारिक व्यवसाय उत्तराधिकार और पारिवारिक व्यवसायों का अध्ययन है

यह कहा जा सकता है कि यह एक विफलता है जो दोनों उद्यमिता अध्ययनों पर पूर्ववर्ती शोध में विभेदित विकास के अनुरूप है। इस संदर्भ में, यह पत्र एक परिप्रेक्ष्य प्रस्तुत करने का प्रयास करता है जो दो अध्ययनों को जोड़ता है। यह एक पारिवारिक व्यवसाय की व्यावसायिक सफलता है। यह उनके उत्तराधिकारियों के माध्यम से उत्तराधिकारियों की उद्यमशीलता की गतिविधियों के पीढ़ीगत तंत्र की व्याख्या करने के लिए एक नया विश्लेषणात्मक परिप्रेक्ष्य है। यह विश्लेषण बताता है कि अंक मौजूदा पारिवारिक व्यवसाय अनुसंधान में एक लापता कड़ी को भर सकते हैं। नीचे, हम एक एकीकृत विश्लेषणात्मक ढांचा प्रस्तुत करने से पहले अध्ययन और दोनों की वंशावली की समीक्षा करते हैं। आइए शेष मुद्दों की जांच करें।



पारिवारिक व्यवसाय उत्तराधिकार अनुसंधान की वंशावली

पारिवारिक व्यवसायों में व्यावसायिक उत्तराधिकार की मान्यता (हैंडलर, 1994)। पारिवारिक व्यवसायों पर व्यावसायिक उत्तराधिकार अनुसंधान पूर्ववर्ती और अगली पीढ़ी द्वारा निभाई गई भूमिकाओं और चुनौतियों से शुरू होता है। ब्याज बढ़ने के बाद (2012)।

व्यापार उत्तराधिकार अनुसंधान में, व्यापार उत्तराधिकार की घटना को एक क्षणिक घटना के रूप में नहीं बल्कि एक प्रक्रिया या इसके अंतर्संबंधों के रूप में माना जाता है (चर्चिल और हैटन, 1987; हैंडलर, 1990; लॉन्गनेकर और स्कोएन, 1978)। इसमें उत्तराधिकार प्रबंधन सहयोग और पीढ़ीगत परिवर्तन (चर्चिल और हैटन, 1987) जैसे चरण शामिल हैं। उत्तराधिकारी को पारिवारिक व्यवसाय में शामिल होना है और गैर-प्रबंधकीय पदों पर अनुभव प्राप्त करने के बाद, व्यवसाय प्रबंधन में अनुभव प्राप्त करना और प्रबंधक बनना है (लॉन्गनेकर और स्कोएन, 1978)। और उत्तराधिकारी माता-पिता की पीढ़ी के तहत पिछले प्रबंधक द्वारा नियोजित प्लेसमेंट और पदोन्नति के माध्यम से भविष्य के प्रबंधक के रूप में नियुक्त किया गया। अपने कर्तव्यों का पालन करें (लॉन्ग नेकर एंड स्कोएन, 1978)।



पारिवारिक व्यवसाय की संस्कृति के अनुसार उत्तराधिकारी का विचार

उत्तराधिकारियों को पारिवारिक व्यवसाय की संस्कृति के अनुसार सोच और व्यवहार के पैटर्न को अपनाना चाहिए, दूसरों का समर्थन प्राप्त करने से विश्वास अर्जित होता है जो पारिवारिक व्यवसाय में मूल्य लाने की क्षमता और इच्छा को बढ़ावा देता है। पैतृक पारिवारिक व्यवसाय में अपने योगदान के माध्यम से आत्मविश्वास का निर्माण करते हुए अपने आसपास के लोगों के उत्तराधिकार की स्थिति विकसित करें। यह स्वीकर्ता वैधता के अधिग्रहण के लिए कहा जाता है (ब्रीच एट अल, 1988)।

इस तरह, व्यापार उत्तराधिकार प्रक्रिया को पीढ़ियों (चर्चिल और हैटन, 1987) के बीच ओवरलैप के परिप्रेक्ष्य से देखा जा सकता है, और पूर्ववर्ती और उत्तराधिकारी (हैंडलर, 1994) की पारस्परिक भूमिकाओं को अवधारणा बनाना संभव था।

अधिग्रहीत क्षमताओं के मूल्यांकन के आधार पर उत्तराधिकारियों को अधिकार का प्रत्यायोजन (हैंडलर, 1994)। उत्तराधिकारी क्षमता जमा कर रहा है। इसके बावजूद, पूर्ववर्ती उत्तराधिकारी को नई भूमिकाएँ लेने की अनुमति नहीं देता है।



हालाँकि, यदि पूर्ववर्ती उत्तराधिकारी को प्रबंधन की भूमिका सौंपता है, तो भूमिकाओं के समन्वय की समस्या उत्पन्न होती है। हैंडलर के शोध के अनुसार, व्यापार उत्तराधिकार प्रक्रिया में, पूर्ववर्ती प्रबंधक उत्तराधिकारी के कौशल के संचय का जवाब देता है। यह देखा जा सकता है कि स्थिति के अनुसार अधिकार सौंपकर उत्तराधिकारी को एक स्वायत्त कार्य वातावरण का एक अंतर्निहित प्रावधान है। उत्तराधिकारियों की स्वायत्तता सुनिश्चित करने के संबंध में, स्रोत जो व्यवसाय उत्तराधिकार प्रक्रिया में स्वयं उत्तराधिकारियों द्वारा सक्रिय कार्यों को प्रोत्साहित करते हैं।

पारिवारिक व्यवसायों के व्यवसाय उत्तराधिकार की प्रक्रिया

हालाँकि, पारिवारिक व्यवसायों की व्यावसायिक उत्तराधिकार प्रक्रिया पर पिछला शोध व्यवसाय उत्तराधिकार के विकास चरण पर केंद्रित था। उनमें से अधिकांश ने व्यापार उत्तराधिकार प्रक्रिया पर ही ध्यान केंद्रित किया, जैसे कि प्रभाव और प्रभाव का संक्रमण चरण। जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, प्रबंधकों की अतिव्यापी पीढ़ियों के साथ पारिवारिक व्यवसायों का व्यावसायिक उत्तराधिकार (चर्चिल और हैटन, 1987)

इस प्रक्रिया में, उत्तराधिकारी पिछली पीढ़ियों से प्रभावित होते हैं। वह सब कुछ नहीं है। उत्तराधिकार मूल पीढ़ी से प्रभावित होता है (गोस्की एट अल।, 1997)। यह प्रतिबंधात्मक स्थिति में है (ओचोआ, 2014बीसी; 2015; 2016ए)।

इस प्रकार, व्यापार उत्तराधिकार प्रक्रिया में, जिसमें स्वायत्त और प्रतिबंधात्मक दोनों स्थितियां सह-अस्तित्व में हैं, पिछले शोध से पता चला है कि प्रो-उत्तराधिकारी व्यवहार के लिए अग्रणी प्रक्रिया को स्पष्ट नहीं किया गया है। उद्यमशीलता की गतिशीलता की अभिव्यक्ति के रूप में उत्तराधिकारियों द्वारा सक्रिय व्यवहार की उत्पत्ति और विकास के मुद्दे पर व्यापार उत्तराधिकार के संबंध में व्यापक रूप से चर्चा की गई है। फैमिली एंटरप्रेन्योरशिप रिसर्च एक तरह से जो बिजनेस सक्सेशन प्रोसेस से

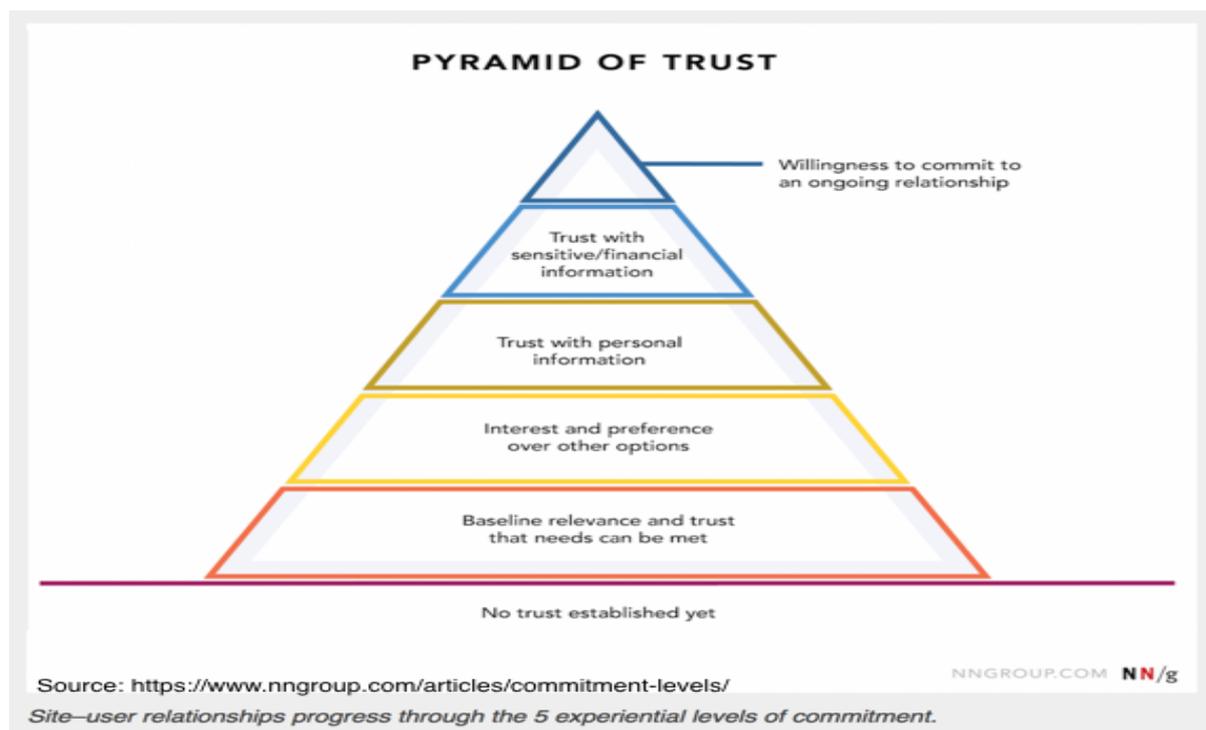
अलग है। यह तर्क दिया गया है कि व्यापार उत्तराधिकार प्रक्रिया और उत्तराधिकारी व्यवहार के विश्लेषणात्मक दृष्टिकोण पर विभिन्न शोधों के परिणामस्वरूप, यह कहा जा सकता है कि व्यापार उत्तराधिकार के माध्यम से गतिशील व्यवहार अंतर्निहित है, इस मुद्दे की अनदेखी की गई है।



परिवार उद्यमिता अनुसंधान की वंशावली

आगे, आइए हम परिवार उद्यमिता अनुसंधान की वंशावली का पता लगाएं। पारिवारिक चींटी कुष्ठ रोग पर शोध की शुरुआत में, पारिवारिक व्यवसायों में घरेलू उद्यमियों को कैसे बढ़ावा दिया जाए, इस मुद्दे पर चर्चा की गई। एक पारिवारिक व्यवसाय में अगली पीढ़ी के उद्यमियों के रूप में उत्तराधिकारियों का पोषण पारिवारिक व्यवसायों के अस्तित्व, लाभप्रदता और विकास के लिए महत्वपूर्ण है (पोजा, 1988; सल्वाटोर, 2004; केलरमैन्स और एडेलस्टीन, 2006)। पोजा (1988) का तर्क है कि संस्थापक पारिवारिक व्यवसायों के भीतर हैं।

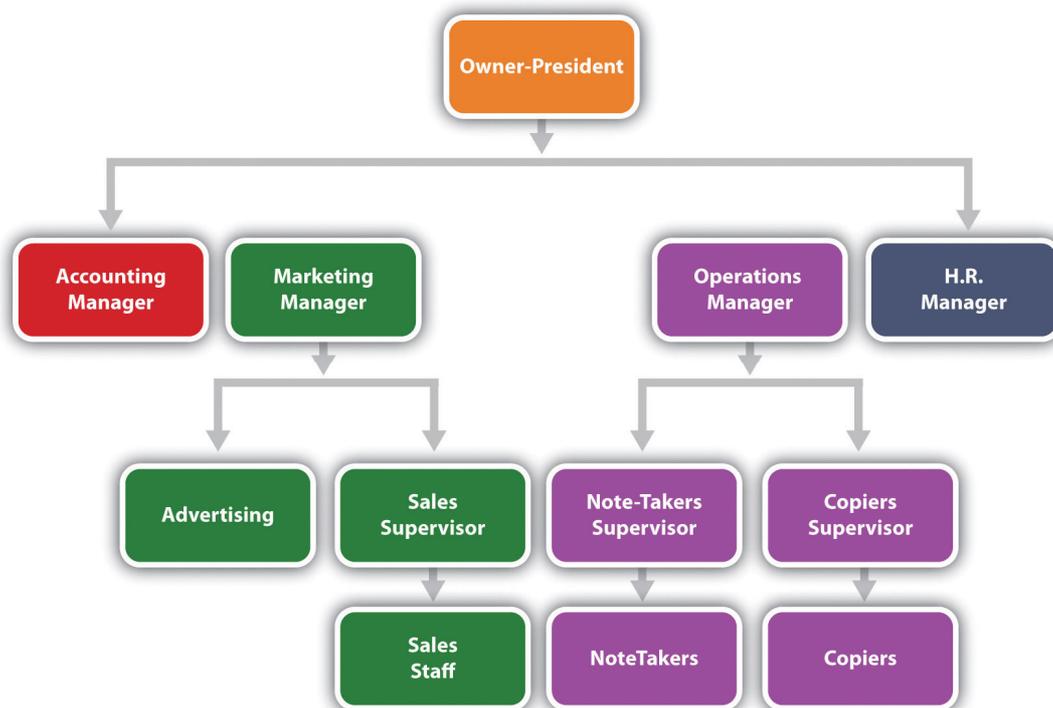
कंपनी को इन-हाउस उद्यमियों का पोषण और समर्थन करना चाहिए। पोजा (1988) अनुसंधान योगदान जबकि पारिवारिक व्यवसाय अनुसंधान ने संस्थापकों के व्यक्तित्व से संबंधित पहलुओं पर जोर दिया है, यह काफी हद तक इस तथ्य के कारण है कि संस्थापक प्रबंधक दूसरी और बाद की पीढ़ियों की उद्यमशीलता गतिविधियों का समर्थन करने की आवश्यकता पर अपील करता है। विशेष रूप से, बाद के प्रबंधकों और इसकी रक्षा और समर्थन करने वाले पूर्व प्रबंधकों द्वारा जोखिम लेने के साथ सक्रिय व्यवहार की आवश्यकता पीढ़ी की भूमिका को पेश करने में उपयोगी है।



पारिवारिक व्यवसायों के प्रबंधन व्यवहार की विशेषताओं पर चर्चा

उसके बाद, पारिवारिक व्यवसायों के प्रबंधन व्यवहार की विशेषताओं पर एक चर्चा विकसित होती है। पारिवारिक व्यवसाय परिवार-उन्मुख, जैसे परंपरा, स्थिरता और रूढ़िवाद, साथ ही साथ नवाचार, उद्यमिता और जोखिम लेना। यह भी कहा जाता है कि इसमें उद्यमशीलता उन्मुखीकरण की विशेषताएँ होती हैं, जैसे कि ब्लैक प्रेफरेंस। केलरमैन्स एंड एडल्स टन (2006), पारिवारिक व्यवसायों में उद्यमशीलता के नवाचार के स्रोत के रूप में उद्यमशीलता उन्मुखीकरण इसमें जुड़ाव, परिवर्तन की इच्छा और तकनीकी अवसरों को पहचानने की क्षमता शामिल है।

पीढ़ियों के बीच परिवर्तन में पूर्ववर्ती से उत्तराधिकारी तक उत्तराधिकार प्रक्रिया में पारस्परिक विकास शामिल है। पारंपरिक उद्यमिता अनुसंधान में उद्यमशीलता गतिविधि उत्पन्न करने वाले तत्वों के रूप में इरादे और अवसर की पहचान पर चर्चा की गई है। यह है। इसके बाद, पारिवारिक व्यवसाय के प्रबंधन के कार्यकाल के विस्तार के कारण प्रबंधन व्यवहार रूढ़िवादी हो गया। प्रवृत्तियों और पीढ़ीगत परिवर्तनों के माध्यम से प्रबंधन के पुनरोद्धार पर चर्चा की जाएगी। ज़हरा (2005) कंपनी से संबंधित होने की भावना उद्यमशीलता उन्मुखीकरण को बढ़ावा देती है, लेकिन प्रबंधक कार्यकाल का विस्तार प्रबंधक व्यवहार को संचालित करता है।



यह ज़ाहरा (2005) के एक पारिवारिक व्यवसाय के मालिक होने के शोध योगदान की व्याख्या करता है क्योंकि उनका कार्यकाल लंबा हो जाता है, वे अधिक जोखिम-प्रतिकूल हो जाते हैं, इसलिए अगली पीढ़ी को व्यावसायिक उत्तराधिकार के माध्यम से प्रबंधित किया जाता है, इसने लोगों द्वारा उद्यमशीलता के नवाचार की आवश्यकता को दिखाया। बाद में, इन-हाउस उद्यमिता पर उपर्युक्त शोध के विस्तार के रूप में अंतर-पीढ़ी उद्यमशीलता गतिविधि की अवधारणा को पेश किया गया था। (ज़ेल्वेगर एट अल।, 2012)। ज़ेल्वेगर एट अल। (2012) पारिवारिक व्यवसायों में अंतर-पीढ़ी उद्यम पर विचार करें।

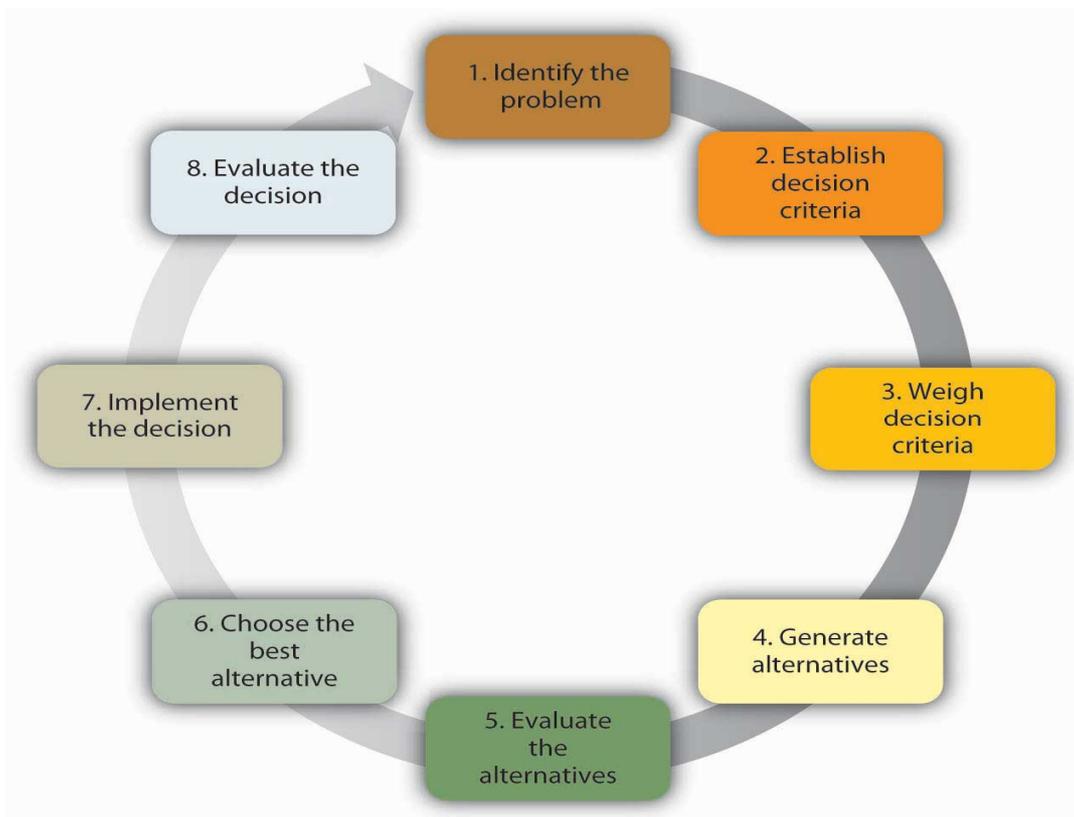
में एंटरप्रेन्योरशिप और वैल्यू चेन क्रिएशन पर रिसर्च कर रहा हूँ। ज़ेल्वेगर ईटी अल। (2012) मिल्ली के व्यवसाय में उद्यमशीलता और परिवार के उन्मुखीकरण के बीच बातचीत के महत्व को इंगित करता है, और परिवार के व्यवसायों के प्रबंधन के परिणामों को प्रभावित करता है और मूल्य निर्माण की ओर जाता है जो पीढ़ियों को पार करता है, जिससे कंपनी की लंबी उम्र होती है।

पारिवारिक व्यवसाय उत्तराधिकारियों की उद्यमिता प्रक्रिया

उद्यमिता अनुसंधान आमतौर पर इस बात पर ध्यान केंद्रित करता है कि कैसे दुर्लभ प्रबंधन संसाधनों वाले उद्यम उद्यमी एक प्रतिबंधात्मक कारोबारी माहौल में प्रबंधन कर सकते हैं।

यह अनुसंधान है जो एक कंपनी को लॉन्च करने और इसे ट्रैक पर लाने के लिए प्रबंधन संसाधनों को समयबद्ध तरीके से प्राप्त करने और जुटाने का प्रयास करता है। दूसरी ओर, पारिवारिक व्यवसायों के

उत्तराधिकारियों से आमतौर पर पिछली पीढ़ियों द्वारा रखे गए प्रबंधन संसाधनों को संभालने की अपेक्षा की जाती है। पता होना चाहिए, इसे उत्तराधिकार में लागू करना उचित नहीं है। पारिवारिक व्यवसाय में शामिल होने की शुरुआत में, उत्तराधिकारी के पास प्रबंधन संसाधनों तक बिना शर्त पहुंच होगी।



पिछले शोध से पता चला है कि ऐसी स्थिति में होने के बजाय जहां उन्हें जुटाया जा सकता है, वे संसाधनों के प्रबंधन के लिए अपने पूर्ववर्तियों पर निर्भर हैं (ओचोआ, 2014बीसी; 2015; 2016ए)। उद्यमी व्यवसाय के अवसरों को सबसे पहले पहचानते हैं, उत्तराधिकारियों से अपेक्षा की जाती है कि वे अपने पारिवारिक व्यवसाय द्वारा रखे गए संसाधनों से अवगत हों।

इसलिए, यह पेपर पारंपरिक उद्यमिता अनुसंधान पर निर्भर करता है, एक नई "पारिवारिक व्यवसाय उत्तराधिकारियों की उद्यमशीलता गतिविधि प्रक्रिया" की शुरुआत करता है। यह विश्लेषणात्मक ढांचा तीन कारकों पर आधारित है: "पिछले प्रबंधकों से संसाधनों पर निर्भरता," "व्यावसायिक अवसरों की पहचान और मूल्यांकन," चार आवश्यकताओं के साथ एक प्रक्रिया के रूप में परिभाषित: "परिभाषा" और "संसाधनों का अधिग्रहण और जुटाना"। इसके आधार पर निम्नलिखित उत्तराधिकारी की उद्यमशीलता गतिविधि प्रक्रिया के परिप्रेक्ष्य से व्यापार उत्तराधिकार प्रक्रिया का विश्लेषण करता है,

आइए व्यापार उत्तराधिकार अनुसंधान में नए मुद्दों पर विचार करें

पूर्ववर्ती प्रबंधकों पर प्रबंधन संसाधनों की निर्भरता वेंचर उद्यमी जो खरोंच से व्यवसाय शुरू करते हैं, उनके पास केवल सीमित प्रबंधन संसाधन होते हैं (एच कैमायोर 2002)। दूसरी ओर, पारिवारिक व्यवसायों के उत्तराधिकारियों के लिए पिछली पीढ़ियों द्वारा संचित प्रबंधन संसाधनों का उपयोग करना संभव माना जाता है। पारिवारिक व्यवसायों के अद्वितीय प्रबंधन संसाधनों को पारिवारिक प्रकृति कहा जाता है (ज़ेल्वेगर एट अल, 2012)। पिछले अध्ययनों ने परिचितता के कार्यों और प्रभावों को विशेष रूप से स्पष्ट किया है।



इसलिए, यह विचार करना महत्वपूर्ण है कि उत्तराधिकारी किस प्रकार के प्रबंधन संसाधनों पर मूल पीढ़ी से निर्भर है और कैसे। जिस पर पर्याप्त रूप से चर्चा नहीं की गई है वह दो प्रकारों में "पूर्ववर्ती प्रबंधक पर संसाधन निर्भरता" का विश्लेषणात्मक दृष्टिकोण है। मैं विभाजित किया जा सकता है: कंपनी के भीतर से निर्भरता और कंपनी के बाहर से निर्भरता। (ओचोआ, 2016बी)। कंपनी के भीतर संसाधनों पर निर्भरता का पहला परिप्रेक्ष्य पारिवारिक व्यवसाय है। उस स्थिति का विश्लेषण करना संभव है जिसमें उत्तराधिकारी पिछली पीढ़ी के श्रमिकों, इंजीनियरों, उपकरणों, निधियों, प्रौद्योगिकी आदि पर निर्भर करता है। टूट-फूट योर्चाई (2014बीसी; 2015; 2016ए) के अनुसार, पर्याप्त प्रबंधन संसाधन उपलब्ध नहीं होने पर पारिवारिक व्यवसायों के उत्तराधिकारी बिना शर्त हैं। यह भी माना जाता है कि लोग रचनात्मक व्यवहार को दबाने की कोशिश करते हैं। "पूर्ववर्ती प्रबंधकों पर संसाधन निर्भरता" के परिप्रेक्ष्य से, क्या उत्तराधिकारी के पूर्ववर्ती के प्रबंधन संसाधनों पर भरोसा करने का व्यवहार अंततः उत्तराधिकारी के कार्यों की स्वायत्तता में वृद्धि करेगा। इस बारे में सुझाव प्राप्त करना

संभव हो सकता है कि यह व्यवहार पर बड़े हुए प्रतिबंधों को वारंट करता है या नहीं। वह सब कुछ नहीं हैं। पारिवारिक व्यवसायों के उत्तराधिकारी न केवल आंतरिक हितधारकों बल्कि बाहरी हितधारकों द्वारा भी मांगे जाते हैं।

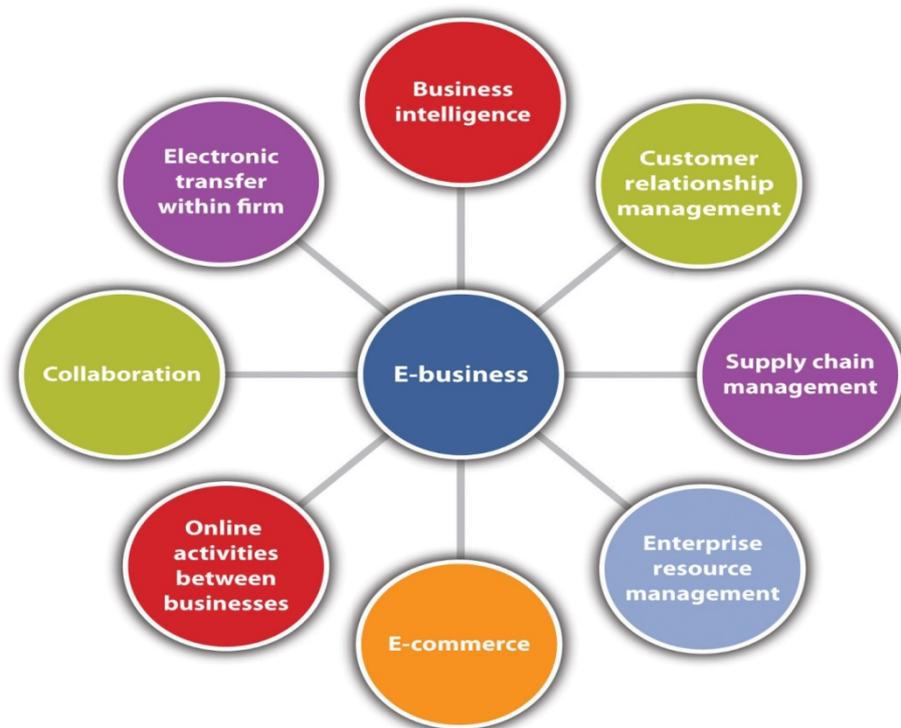
यह प्रबंधन संसाधनों पर निर्भर हो सकता है (ओचोआ, 2016बी)। उदाहरण के लिए, ग्राहक जो पिछली पीढ़ी से हमारे साथ व्यापार कर रहे हैं। यह बाहरी हितधारकों जैसे आपूर्तिकर्ताओं, उद्योग संघों और स्थानीय समुदायों के साथ संबंध (सामाजिक पूंजी) है। उत्तराधिकारियों को बाहरी इच्छुक पार्टियों द्वारा स्वीकार किया जाता है, ठीक पिछली पीढ़ी के प्रबंधकों के लाभों के कारण। दूसरी ओर, जैसा कि सदन के अंदर होता है, बाहरी हितधारकों के साथ संबंध पूर्ववर्तियों के मजबूत संबंधों के साथ उत्तराधिकारियों की स्वायत्तता के दायरे को कम करते हैं।

फंसने की भी संभावना है। इस प्रकार, "पूर्ववर्ती प्रबंधक पर संसाधन निर्भरता" के संबंध का विश्लेषण करके श्रमिकों द्वारा सामना की जाने वाली बाधाओं और उद्यमशीलता की गतिविधियों से उत्पन्न बुनियादी कार्य वातावरण की स्थितियों को स्पष्ट करना संभव होगा।

उत्तराधिकारियों द्वारा व्यावसायिक अवसरों की मान्यता और मूल्यांकन

उद्यम उद्यमियों द्वारा व्यवसाय के अवसरों की पहचान को यथास्थिति से विचलित होने का एक अवसर कहा जाता है (कानाई और अन्य, 2002)। इस अर्थ में, उद्यमियों द्वारा व्यावसायिक अवसरों की पहचान की जाती है समग्र रूप से उद्यमशीलता की गतिविधियों की अभिव्यक्ति। पिछले उत्तराधिकारी द्वारा "व्यावसायिक अवसरों की मान्यता और मूल्यांकन" का विश्लेषणात्मक परिप्रेक्ष्य एक प्रश्न है कि क्या पारिवारिक व्यवसाय के उत्तराधिकारी के पास सही कारोबारी माहौल है।

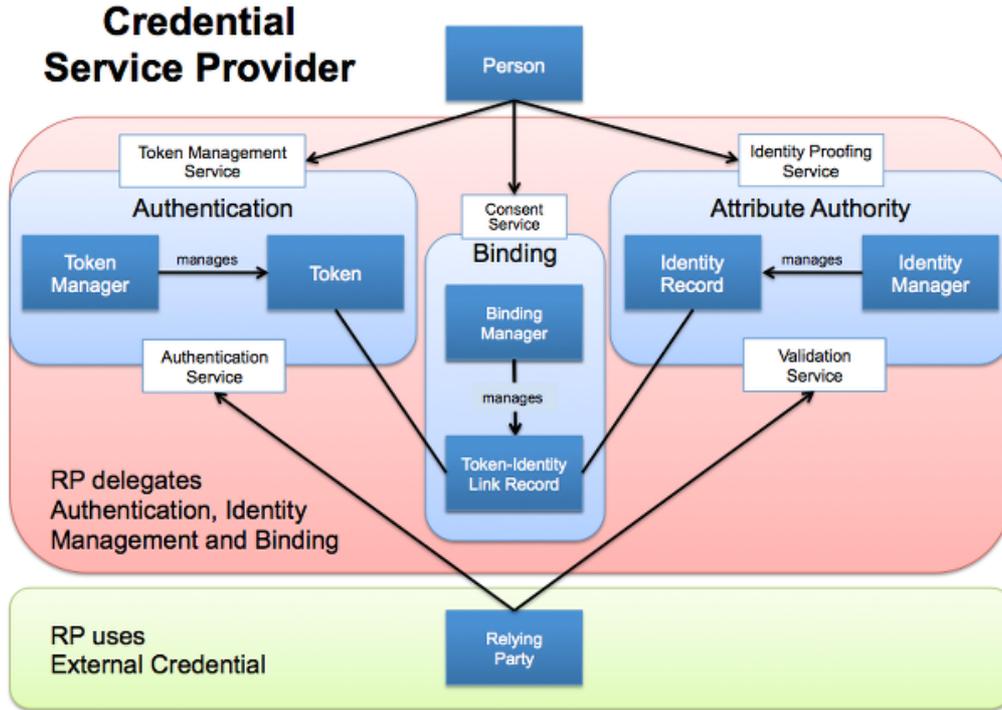
यह बता सकता है कि वे व्यवसाय के अवसर कैसे पाते हैं। उद्यम उद्यमियों के विपरीत, पारिवारिक व्यवसायों के उत्तराधिकारियों के पास पिछली पीढ़ियों के साथ संबंध और बाधाएं हैं (चर्चिल और हैटन, 1987; हैंडलर, 1990; लॉन्गनेकर और स्कोएन, 1978)। पहचाना और मूल्यांकित किया जाना चाहिए। उद्यम उद्यमियों की तुलना में, पारिवारिक व्यवसाय का कोई उत्तराधिकारी नहीं है। यह कहा जा सकता है कि काम का माहौल प्रतिबंधात्मक है। इस अर्थ में, उत्तराधिकारी से अपेक्षा की जाती है कि वह पिछली पीढ़ी से परंपरा को प्राप्त करे। यह अंतर्दृष्टि प्रदान कर सकता है कि उद्योग द्वारा लगाए गए बाधाओं के भीतर उद्यमशीलता की गतिविधियां कैसे उत्पन्न होती हैं।



उत्तराधिकारी द्वारा व्यावसायिक डोमेन की पुनर्परिभाषा

एक वेंचर एंटरप्रेन्योर के लिए बिजनेस डोमेन की सेटिंग बिजनेस कॉन्सेप्ट और बिजनेस प्लान से जुड़ी होती है। इससे उद्योग प्रणाली में भी बदलाव आएगा (कनाई एट अल।, 2002)। फिर, पूर्ववर्ती पीढ़ी के व्यवसाय प्रथाओं और रीति-रिवाजों एक पारिवारिक व्यवसाय, जिसके लिए एक पारिवारिक व्यवसाय की आवश्यकता होती है, का उत्तराधिकारी अपना व्यावसायिक डोमेन कैसे स्थापित कर सकता है?

क्या ऐसा इसलिए है क्योंकि उत्तराधिकारियों द्वारा "व्यावसायिक डोमेन को फिर से परिभाषित करने" के विश्लेषणात्मक दृष्टिकोण से, यह संभव हो सकता है कि एक अद्वितीय व्यावसायिक डोमेन कैसे सेट किया जाए जो उद्यमशीलता के नवाचार के लिए एक खाका के रूप में कार्य करता है? और संयुक्त राज्य अमेरिका में पहले के शोध से पता चलता है कि उत्तराधिकारी कारोबारी माहौल (पारिवारिक अभिविन्यास) के अनुसार पारंपरिक कारोबारी माहौल और उद्यमी व्यवहार (उद्यमशीलता उन्मुखीकरण) के अनुरूप रूढ़िवादी व्यवहार ने लिंग के विपरीत अर्थों में कई चर्चाओं का नेतृत्व किया। दूसरी ओर, जापान में लंबे समय से चले आ रहे पारिवारिक व्यवसायों के लिए, हाल के एक अध्ययन से पता चलता है कि उत्तराधिकारी मौजूदा व्यवसायों की पुनर्व्याख्या कर रहे हैं (काटो, 2014)। इसके अलावा, पारिवारिक व्यवसायों के उत्तराधिकारियों के सक्रिय व्यवहार के कारण कई मौजूदा व्यावसायिक डोमेन बन गए हैं जो कई वर्षों में बनाए गए हैं।



निष्कर्ष

इस शोध के तीन परिणाम हैं। सबसे पहले, पारिवारिक व्यवसाय उत्तराधिकार प्रक्रिया और उत्तराधिकारी व्यवहार के गतिशील विश्लेषण में, हम व्यवसाय उत्तराधिकार प्रक्रिया के माध्यम से उद्यमशीलता गतिविधि की प्रक्रिया पर ध्यान केंद्रित करेंगे, जो पिछले शोध पर आधारित है। यह एक अद्वितीय विश्लेषणात्मक ढांचे की शुरुआत है जिसे पारिवारिक व्यवसायों के लिए व्यवसाय उत्तराधिकार प्रक्रिया की सुविधा प्रदान करेगा।

यह एक ढांचा प्रदान कर सकता है जो प्रक्रिया को गतिशील रूप से समझा सकता है। व्यापार उत्तराधिकार की उद्यमशीलता गतिविधियों की पीढ़ी के अलावा, विशेष रूप से व्यापार उत्तराधिकार प्रक्रिया की शुरुआत में, मैंने तलाशने के लिए एक नौव प्रस्तुत की। दूसरा, भविष्य के पारिवारिक व्यवसायों के व्यावसायिक उत्तराधिकार पर शोध और पारिवारिक उद्यमिता पर शोध। यह अध्ययन विवाद का एक नया क्षेत्र बन गया है। बिंदु प्रस्तुति। पारिवारिक व्यवसाय उत्तराधिकार में उद्यमशीलता गतिविधियां

प्रक्रिया अवधारणा का उपयोग पारिवारिक व्यवसाय उत्तराधिकार अध्ययन और पारिवारिक उद्यमिता में किया गया है। संभावना है कि यह भविष्य के शोध के लिए एक नोडल बिंदु बन जाएगा। इस अर्थ में, इस शोधपत्र का उद्देश्य यही शोध है जो ग्लिंका को भरता है। तीसरा, व्यावसायिक उत्तराधिकार के

मुद्दे के लिए एक विश्लेषणात्मक ढांचा प्रस्तुत किया गया है, जिसे जटिल पारिवारिक व्यवसायों का एक महत्वपूर्ण बिंदु कहा जा सकता है।

संदर्भ

- ब्रीच, जे.ए.एंटीकी, जे., कार्सन, जे.ए.और डचेन, बी.ए. (1988) "अगली पीढ़ी का प्रवेश-सामरिक पारिवारिक व्यवसाय को चुनौती," लघु व्यवसाय प्रबंधन जर्नल, 26(2), पीपी.49-56.
- चर्चिल, एन.सी., और हैटन, के.जे. (1987) "नॉन-मार्केट-बेस्ड ट्रांसफर ऑफ वेल्थ एंड पावर - ए रिसर्च फ्रेमवर्क फॉर फैमिली बिजनेस," अमेरिकन जर्नल ऑफ स्मॉल बिजनेस, 11(3), पीपी.51-64.
- गोस्की, के.ई.डेविस, जे.ए., हैम्पटन, एम.एम., और लैंगबर्ग, आई.एस. (1997) जनरेशन टू जनरेशन: लाइफ साइकिल ऑफ द फैमिली बिजनेस, हार्वर्ड बिजनेस स्कूल प्रेसेड। 1999).
- हैंडलर, डब्ल्यू.सी. (1990) "पारिवारिक फर्मों में उत्तराधिकार: उद्यमी और अगली पीढ़ी के बीच एक पारस्परिक भूमिका समायोजन।" परिवार के सदस्य," एंटरप्रेन्योरशिप: थ्योरी एंड प्रैक्टिस, 15(1), पीपी.37-51.
- कागोनो, टी. (2008), "बिजनेस एडमिनिस्ट्रेशन एंड फैमिली बिजनेस रिसर्च फ्रॉम एकेडेमिया," एकेडेमिक ट्रेड्स, वॉल्यूम। 13, नंबर 1, पीपी.68-70.
- लॉन्ग नेकर, जे.जी., और स्कोएन, जे.ई. (1978) "मैनेजमेंट सक्सेशन इन द फैमिली बिजनेस," जर्नल ऑफ स्मॉल बिजनेस मैनेजमेंट, 16(3), पीपी.1-6.
- मिलर, डी. (1983) "कॉरलेट्स ऑफ एंटरप्रेन्योरशिप इन थ्री टाइप्स ऑफ फर्म्स," मैनेजमेंट साइंस, वॉल्यूम 29, पीपी.770-791.
- यासुहिरो योचाई (2015) "बिजनेस सक्सेशन एंड इंटरजेनेरेशनल बिहेवियरल लिंकेज इन लॉन्ग-एस्टैब्लिशड कंपनीज: ए केस स्टडी ऑफ यामाटोगावा सेक ब्रेवरी इन फुकुशिमा" सक्सेशन वॉल्यूम 4, पीपी। 64-79.