

2.1. Дээд удирдлагын залгамж халааны албан ёсны төлөвлөгөөний ач холбогдол

Удирдлагын гол албан тушаалууд, түүний дотор Гүйцэтгэх захирлын залгамж халааны төлөвлөлтийг зохистой хийхийн тулд дээд удирдлагын залгамж халааг хэд хэдэн үе шаттайгаар төлөвлдөг. Залгамж халааны албан ёсны төлөвлөгөөг нэг үеэс нөгөөд залгамжилдаг учраас бизнесийн үйл ажиллагаа тасралтгүй явах нөхцөл бүрдэж, гэр бүлийн бизнесийн оршин тогтнох магадлалыг нэмэгдүүлдэг. Энэхүү төлөвлөгөөний үндсэн зорилго нь дээд түвшний менежер солигдох үед байх ёстой ур чадвар, манлайлал бэлэн байх нөхцлийг хангахад оршино. Гүйцэтгэх захирлын залгамж халааны үр дүнтэй төлөвлөгөөтэй байснаар хамгийн сайн ур чадвар, мэдлэгтэй хүн (гэр бүлийн гишүүн ч бай, үгүй ч бай) дараагийн Гүйцэтгэх захирлаар томилогдох нөхцөл бүрддэг. Мөн түүнчлэн, гэр бүлийн бүх гишүүд, ТҮЗ, дээд түвшний гол менежерүүд, бусад хөндлөнгийн оролцогч талуудыг сонгох үйл ажиллагаанд оролцуулж, дараагийн Гүйцэтгэх захирлын сонголтон дээр харилцан тохиролцох нь нэн чухал байдаг.

2.2. Гүйцэтгэх захирлын залгамж халааны албан ёсны төлөвлөгөөний үе шатууд

Гүйцэтгэх захирлын залгамж халааны төлөвлөлт бизнесийн нарийн төвөгтэй байдал, гэр бүлийн бизнесийн үйл ажиллагаанд оролцох түвшин, гэр бүлийн хүрээнд Гүйцэтгэх захирлын албыг хаших чадвар, мэдлэгтэй хүн байгаа эсэх зэргээс хамаараад гэр бүлийн бизнес бүрт өөр өөр байдаг. Гүйцэтгэх захирлын залгамж халаанд илүү сайн бэлтгэхийн тулд гэр бүлийн бизнесүүд дараах арга хэмжээг шат дараатайгаар авах нь зүйтэй. Үүнд:³¹

Эрт эхлэх: Гүйцэтгэх захирлыг томилсон даруйд дараагийн Гүйцэтгэх захирлыг хайж эхлэхийг гэр бүлийн бизнесийн зөвлөхүүд зөвлөмж болгодог. Ингэснээр бизнес тасралтгүй ажиллах нөхцөл бүрдэж, нарийн шалгуурын дагуу сонгогдсон, одоо ажиллаж байгаа Гүйцэтгэх захирлын халааг авахад бүрэн бэлтгэгдсэн хүн компанид шинээр томилогдох боломжтой болно. Нэн ялангуяа дараагийн Гүйцэтгэх захирлыг гэр бүлийн хүрээнээс сонгох ёстой байгаа бол түүнийг сонгох үйл явцыг аль болох эрт эхлүүлэх нь чухал байдаг. Энэ тохиолдолд Гүйцэтгэх захирлын халааг авах хүнийг гэр бүлийн залуу үеэс сонгож, бэлтгэхэд хөндлөнгийн хүмүүсээс томилсоноос илүү их цаг шаардсан ажил болдог.

Гэр бүлийн ихэнх бизнест одоо ажиллаж байгаа Гүйцэтгэх захирал залгамж халааны төлөвлөлтийг эхлүүлдэг. Гүйцэтгэх захирал энэ асуудлыг эрт авч хэлэлцэхгүй байгаа нөхцөлд идэвхтэй үйл ажиллагаатай ТҮЗ залгамж халааны төлөвлөгөө гаргахыг шаардаж, үүнд чухал үүрэг гүйцэтгэж чадна.

³¹ Фред Нойбауэр, Алдэн Г. Лэнк, *Гэр бүлийн бизнес: Тогтвортой байдлын төлөөх түүний засаглал* (Роутледж Нью-Йорк, 1998).

Карьер хөгжлийн системийг бий болгох: Залгамж халааны төлөвлөгөөг амжилтанд хүргэхийн тулд тухайн албан тушаалд хамгийн сайн тохирох хүнийг гэр бүлтэй холбоотой эсэхээс үл хамааран сонгодог байх ёстой. Гүйцэтгэх захирлын халааг авах хүнийг гэр бүлийн хүрээнээс эсвэл ажилтнуудаас сонгохоор бол Гүйцэтгэх захирлаар томилогдох боломжтой хүмүүсийг бэлтгэхэд чиглэсэн карьер хөгжлийн хатуу системийг бүрдүүлсэн байх хэрэгтэй. Энэ системийн хүрээнд Гүйцэтгэх захирлаар томилогдох боломжтой хүмүүсийг шаардлагатай боловсролын хөтөлбөр, сургалтанд хамруулж, тэдгээрийн ажлын гүйцэтгэлийн талаарх мэдээллийг компанийн хэмжээнд тогтмол давтамжтай хүргэх замаар чадварыг нь сайжруулдаг.

Гэр бүлийн хүрээ эсвэл ажилтнуудын дунд Гүйцэтгэх захирлын халааг авах боломжтой хүн олдохгүй бол зарим гэр бүлийн бизнесүүд Гүйцэтгэх захирлаа гаднаас хөлслөх шийдвэр гаргадаг. Энэ тохиолдолд ТУЗ-ийн хороо (жишээлбэл, нэр дэвшүүлэх хороо) Гүйцэтгэх захирлын залгамж халааны төлөвлөлтийг тэргүүлэх ёстой. Тохиромжтой хүмүүсийг хайж эхлэхээс өмнө сонгон шалгаруулалтын шалгуурыг тогтоохоос ажил эхэлдэг. Мөн түүнчлэн, аль болох олон тохиромжтой хүмүүсийг олохын тулд тохирох хүмүүсийг олж өгдөг мэргэжлийн байгууллагад хандаж, илүү олон нэр дэвшигчдээс сонголтоо хийдэг.

Зөвлөлгөө авах: Өөрийн халааг авах боломжтой хүмүүсийн жагсаалтыг цөөрүүлэхийн зэрэгцээ Гүйцэтгэх захирал ТУЗ-ийн бие даасан гишүүдээс зөвлөлгөө авах хэрэгтэй. Бие даасан гишүүд байхгүй бол гэр бүлийн бус, дээд түвшний итгэл хүлээсэн менежертэй зөвлөлдөх нь зүйтэй. Мөн түүнчлэн, Гүйцэтгэх захирлын албан тушаалыг горилоч гэр бүлийн хүрээнээс гарч байгаа нөхцөлд зарим гэр бүлүүд сонголт хийх явцдаа гэр бүлийн зөвлөлийн саналыг сонсох нь тус болдог гэж үздэг.

Зөвшилцөлд хүрэх: Шинээр томилогдох Гүйцэтгэх захирлын амжилт компанийн гол оролцогч талууд түүнийг хүлээж авсан эсэхээс ихээхэн хамаарна. Иймд Гүйцэтгэх захирлыг сонгохдоо ТУЗ, дээд түвшний гэр бүлийн бус менежерүүд, гэр бүлийн гишүүд зэрэг бүхий л оролцогч талуудыг энэ үйл явцад хамруулах зайлшгүй шаардлага гардаг.

Шилжилтийн үе шатыг тодруулах: Гүйцэтгэх захирлын халааг авч болох хүнийг сонгосны дараагаар албан тушаалыг хүлээлцэх шилжилтийн үе шатыг сайтар боловсруулсан байна. Үүнд шилжилт хийгдэх өдрийг товлож, одоогийн Гүйцэтгэх захирал тэтгэвэрт гараад компанийн үйл ажиллагаанд ямар байдлаар (шинээр томилогдсон хүнд зөвлөлгөө өгөх, ТУЗ-ийн гишүүн болох, бусад үйл ажиллагаа гэх мэт) оролцохыг зааж өгсөн байна.