

"Aile Şirketlerinde Değişim ve Süreklilik"

Keşan TSO (Ticaret ve Sanayi Odası), Keşan TB (Ticaret Borsası), İpsala TB (Ticaret Borsası) ile Keşanlı Yönetici ve İş Adamları Derneği tarafından, geçmişimiz Perşembe akşamı düzenlenen, "Aile Şirketlerinde Değişim ve Süreklilik" konulu panel gerçekleştirildi.

Saat 19.00 aralığında Keşan TSO Konferans Salonunda başlayan ve moderatörlüğünde KEYİAD Başkanlığı'nda yapılan toplantı yapıldı. Elinde yapılan panel konuşmacı olarak; Doğanlar Holding Yönetim Kurulu Başkanı Davut Doğan, Kütahya Seramikler Derneği Turizm A.S. Yönetim Kurulu Başkanı Erkan Güral, Şahinler Holding Yönetim Kurulu Başkanı Kemal Sahin, İşare Yönetim Kurulu Başkanı Serhati Kutulu, TÜREX Yönetim Kurulu Başkanı Rüsen Cetin'in katkılarını, izleyici olarak da Keşan Kaymakamı Bekir Dinkçi, Keşan TB ve İpsala TB yöneticileri ile aile şirketleri yöneticileri katıldı.

ÖZELLİKLE BÜYÜYEN ŞİRKETLERDE İKİNCİ VE ÜÇÜNCÜ KUSKULARIN DEVREYE GİRMESİYLE

RÜKURCULAR ARASINDAKİ UYUM SON BULABİLİYOR

Panelin açılış konuşmasını yapan Keşan TSO Meclis Başkanı Yücel Aksoy, Türkiye'nin önde gelen değerleri ile şirket yöneticileri ile iş adamlarının bir araya getirmekten dolayı duydukları memnuniyeti vurguladık. "Aile şirketlerinin genellikle 1-2 nesil sonra sönme tehlikesi ile karşı karşıya kalıyor. Bunun en önemli nedenini kurumsallaşma süreci olarak görüyoruz. Aile şirketleri kuruluş aşamasında olduğu bilinen bir süreç. Aile şirketleri konusundaki değerli katılımlarınızın artarakça-

bilgiler önemli olacaktır. Hepinize hoş geldiniz." dedi.

BİR ELİN NESİ VAR İKİ ELİN NESİ VAR

Daha sonra söz alan Keşan TSO Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Helvacıoğlu, aile şirketlerinin, ekonomik illiklerine yönelik yaşanan kasımların değişikliklere uyum sağlamak konusunda avantajı durumunda olduğuna dikkat çekerek, inovasyon, kurumsallaşma ve uzun ömürlü iş stratejileri konusunda ise smifika kaldıkları ifade etti. Aile şirketlerinin performansları, aile şirketi ölçeklerinde, Amerika'da yıllık % 6,5 daha iyi varlık getiri oranına sahip olduğunu dedi.

Bölgemizde de durum farklı değil, küçük ölçekli birçok aile şirketi yüzde 10 ile yüzde 16 arasında daha iyi performans gösteriyor. Bölgemizde de durum farklı değil, küçük ölçekli birçok aile şirketi yüzde 10 ile yüzde 16 arasında daha iyi performans gösteriyor. Bölgemizde de durum farklı değil, küçük ölçekli birçok aile şirketi yüzde 10 ile yüzde 16 arasında daha iyi performans gösteriyor.

ÖZELLİKLE BÜYÜYEN ŞİRKETLERDE İKİNCİ VE ÜÇÜNCÜ KUSKULARIN DEVREYE GİRMESİYLE

RÜKURCULAR ARASINDAKİ UYUM SON BULABİLİYOR

Panelin açılış konuşmasını yapan Keşan TSO Meclis Başkanı Yücel Aksoy, Türkiye'nin önde gelen değerleri ile şirket yöneticileri ile iş adamlarının bir araya getirmekten dolayı duydukları memnuniyeti vurguladık. "Aile şirketlerinin genellikle 1-2 nesil sonra sönme tehlikesi ile karşı karşıya kalıyor. Bunun en önemli nedenini kurumsallaşma süreci olarak görüyoruz. Aile şirketleri kuruluş aşamasında olduğu bilinen bir süreç. Aile şirketleri konusundaki değerli katılımlarınızın artarakça-

bilgiler önemli olacaktır. Hepinize hoş geldiniz." dedi.

BİR ELİN NESİ VAR İKİ ELİN NESİ VAR

Daha sonra söz alan Keşan TSO Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Helvacıoğlu, aile şirketlerinin, ekonomik illiklerine yönelik yaşanan kasımların değişikliklere uyum sağlamak konusunda avantajı durumunda olduğuna dikkat çekerek, inovasyon, kurumsallaşma ve uzun ömürlü iş stratejileri konusunda ise smifika kaldıkları ifade etti. Aile şirketlerinin performansları, aile şirketi ölçeklerinde, Amerika'da yıllık % 6,5 daha iyi varlık getiri oranına sahip olduğunu dedi.

soğün değerlerini günümüzde çok daha iyi anlayış hale geldi." dedi.

PROFESYONELLEŞİP YENİ DÜNYA EKONOMİSİNİ AYAK UYDURMALARI GERİKTİRİYOR SAVUNDUK

Aile şirketlerinin 1-2 nesil sonra dağılmak zorunda kaldığına, bunun en önemli nedenlerinin birinin ise kuskular arasında ki farklı farklılıklar olduğunu vurgulayan Mustafa Helvacıoğlu, "Bunu çok iyi okumak gerekiyor. Bizler, Keşan Ticaret ve Sanayi Odası olarak bu sorunun daha iyi analiz edilmesini için, geçmiş dönemlerde aile şirketlerimiz yönetici olarak bizzat panel ve toplantılar düzenledik. Üyelerimiz ile birliktir, aile şirketleri konusunda gerektilerle kongreler yaptık. Profesyonelleşip yeni dünya ekonomisine ayak uydurmakla gerekmektedir savunduk. Durumun daha net anlaşılması, şirketlerinin ortaya çıkabilecek klasik sorunlara göğüs gerebilecek ve birlikte mücadele verebilmeleri için çalışmalarını oldu. Öncelikle şuna çok dikkat edilmesi, "60 yıllık ticaret tecrübenin yar, ticareti den daha iyi biliriz, param var, soyadım var" deyip, yeniliklerden korkup duruşuna küme düşsünler. Bu durumda arkadaşlar gelen çocuklar da yetimsinler. Onlar götüne daha iyi okuyorlar, zamana daha iyi ayak uyduruyorlar. Gençlere güvenmek onlara cesaret vermek gerekiyor. Onlara iş teslim etmekten korkmamalıyız. Çünkü genç-

lere yetki verilmeli aile şirketinin büyütüyor. Gereç kuşak sizden 20-25 yaş küçük ve farklı. İster istemez çatışmalar oluyor. Dedeyle arada 50 yaş var, babayla ise 25 yaş. Bu fark kapatılmı ve ortak bir noktada anlaşılmalı; ancak o zaman şirket yönetimi başayra ulaşır. Tüm dünyada bu şekilde atılmalı şirket oranı % 3. Demek ki yüzde 97'si batıyor. İşletme yapısı içerisinde yeni kuskular gelmeden ortak bir dil oluşturulmalı. Dünyada aile şirketlerinin anaek: % 30'u ikinci nesil, % 10'u üçüncü nesil ve sadece % 43 dördüncü nesil sonradan yaşamı sürdürmeye başarabilmiştir.

Bölgemizde de görüyoruz ki, zamanla farklı fertler, bölgenin sayısının artması ve kuskular arasında farklı görüşlerin ortaya çıkması, ortak bir dilin oluşturulması gerekmektedir. Bunu iyi analiz eden işletmelerimiz ise katanlarla büyümektedir. Ordaklaşma yapılan tüm marka çalışmalarında, markamızın önemine vurgu yapan organizasyonlarımız ve ROSGEB temsilcilerimizle katkı birçok faaliyetlerimiz, şirketlerimiz, şirketlerinin yenilenmelerine, bütçelerine ve kendilerini geliştirmelerine olanak sağlıyor. İkinci uyumun başlıca sorunları arasında korkunç, rekabirlik içerisinde ticaretin gelişmesini istememizi yanlış sınıyor çözüldü. Başarılı işler arasında hep ortaklıklar ve rekabirlik vardır. Aile şirketlerindeki büyüklük kaybetme korkusu, gençlerin işe şirketi büyütmeye hamleleri çelikleşir ve beraberinde diğer fel-

sefinin her platformda ve her organizasyonumuzda ama tene haline getirdik. Çünkü ticaret yaşamada birlik ve beraberliği önemli daha da değerli hale geliyor." şeklinde konuştu.

Keşan TB TSO olarak, "Trakya bir araya gelsemiz" anlayışını, bir önyargıdan ibaret olduğunu düşündüklerini dedi. Keşan TB TSO olarak, "Trakya bir araya gelsemiz" anlayışını, bir önyargıdan ibaret olduğunu düşündüklerini dedi. Keşan TB TSO olarak, "Trakya bir araya gelsemiz" anlayışını, bir önyargıdan ibaret olduğunu düşündüklerini dedi.

Ortaklıktan korkmamanın bölgemizle ortaklıktan korkmamanın rekabirlik içerisinde ticaretin gelişmesini istememizi yanlış sınıyor çözüldü. Başarılı işler arasında hep ortaklıklar ve rekabirlik vardır. Aile şirketlerindeki büyüklük kaybetme korkusu, gençlerin işe şirketi büyütmeye hamleleri çelikleşir ve beraberinde diğer fel-

sefinin her platformda ve her organizasyonumuzda ama tene haline getirdik. Çünkü ticaret yaşamada birlik ve beraberliği önemli daha da değerli hale geliyor." şeklinde konuştu.

mek için şirketin kurumsallaşmasını istiyoruz. Aile işletmelerini duygusallaştırarak, aile-iş ilişkileri kurallara bağlamalı. Yani her büyük veya küçük işletmenin sürdürülebilir olması için "Aile Anayasası" oluşturmasını şarttır.

Bu kurallar uygulanırsa aile sorunları ile işletme sorunlarının birbirine karıştığını da ortaya çıkacak. Aksi takdirde aileler büyüdüğüce, aile bireyleri arasında farklılıklar ortaya çıkacaktır. gelecekte başlıca sorunlar arasında korkunç, rekabirlik içerisinde ticaretin gelişmesini istememizi yanlış sınıyor çözüldü. Başarılı işler arasında hep ortaklıklar ve rekabirlik vardır. Aile şirketlerindeki büyüklük kaybetme korkusu, gençlerin işe şirketi büyütmeye hamleleri çelikleşir ve beraberinde diğer fel-

senin en büyük olmasa gerekliği görüldüğü anlamı olduğunu vurgulayan konuşmacılar, şirket yöneticilerinin yasa dediği yönetim becerisi ile ilgili olduğunu ifade ettiler. Aile şirketlerinde yaşanan ayrışıklardan da son derece önemli olduğu görüşüne varan konuşmacılar, aile fertlerinin iyi bir şekilde ayrılması gerektiğini önemine değinerek, aile şirketlerinin yönetiminde mutlak suretle profesyonel destek alınması gerektiği aktardılar. Şirketlerdeki istidatın konusuna da dikkat çeken konuşmacılar, aile şirketlerinin sosyal yönetiminin de önemli olduğunu kaydedtiler ve aileleri yönetmenin, holding yönetmekten daha zor olduğunu söylediler. "Aile bir kaledir ve bu kale mutlaka korunmalıdır." diyen konuşmacılar, öğrenciler ve büyük şirketlerin, küçük aile şirketlerinin yükselmesinden meydana geldiğini de altını çizdiler.

Yaklaşık 3 saat süren panel, Cumartesi akşamı saat 21.00'da TekRümelii TB ekranında yayınlansaçağı bildirildi.

HABER MERKEZİ



Keşanlı Yönetici ve İş Adamları Derneği tarafından düzenlenen panelde konuşanlar. (Sağdan sola) Doğanlar Holding Yönetim Kurulu Başkanı Davut Doğan, Kütahya Seramikler Derneği Turizm A.S. Yönetim Kurulu Başkanı Erkan Güral, Şahinler Holding Yönetim Kurulu Başkanı Kemal Sahin, İşare Yönetim Kurulu Başkanı Serhati Kutulu, TÜREX Yönetim Kurulu Başkanı Rüsen Cetin, Keşan Kaymakamı Bekir Dinkçi, Keşan TB ve İpsala TB yöneticileri ile aile şirketleri yöneticileri.