

زوج‌های

آیا شما هم با همسر خود رؤیای تاسیس شرکتی تجاری را دارید؟ خوشبختانه پاسخ آن است که زوج‌ها می‌توانند به پیشرفت قابل ملاحظه‌ای دست یابند و به همین نسبت باید تلاش‌ها هم بالا رود. چه کسی به هدف می‌زند؟ مشاجرات چه؟ چه کسی از بچه‌ها مراقبت می‌کند؟ آنگاه که افراد مراقب از دست رفتن حد و مرز میان زندگی کاری و شخصی می‌باشند، باز به حقیقت پیوستن ایده‌ها ایشان به درازا می‌کشد. با این وجود، پدیده زوج‌های کارآفرین (که بعضی اوقات آن را کارآفرینی مشترک می‌نامند)، پررشدترین نوع تجارت خانوادگی است. دسترسی به آمار دقیق چنین تجارت‌هایی بسیار مشکل است زیرا بسیاری از این شرکت‌ها تنها با یک مالک ثبت شده‌اند و برخی از آن‌ها توسط شرکایی اداره می‌شوند که رسماً با هم ازدواج نکرده‌اند و یا از یک جنسیت برخوردارند.

اما تخمین‌ها و برخی آمارهای غیررسمی نشان می‌دهد که تعداد این شرکت‌ها از ۴۳۳۰۰۰ به ۷۵۰۰۰۰، از ۱۹۸۶ تا ۱۹۹۷ رسیده است. دلایل و جذابیت‌ها واضح‌اند: با توجه به تلاش برای عدم استفاده از نیروی کار اضافی، کارآفرینان سعی می‌کنند تا از وجود یکدیگر بهره‌گیرند تا آنکه نیروی کار جدید استخدام کنند، و این درحالیست که تکنولوژی و

بباعث گردیده‌اند که راه‌اندازی یک تجارت کوچک از لحاظ مالی چندان مشکل نبوده و در عین حال رقابتی باشد. از طرف دیگر این امکان به هر کدام از آن‌ها داده می‌شود که با درک بیشتری از شرایط فکری و کاری یکدیگر در زندگی شخصی نیز همیاری بهتری از خود بروز نمایند. آیا چنین رؤیایی در سردارید؟ پس مراقب باشید که خطایی از شما سرزنند: موفقیت توأم در مسائل احساسی و اقتصادی، کار دشواری است. در اینجا توجه شما را به دو داستان و تاکتیک عبرت‌آموز از زوج‌هایی کارآفرین که به انجام این مهم نائل آمدند جلب می‌کنیم.

تقسیم مالکیت با وجود تنها یک مدیر

کلی فلمینگ در قسمت پستی یک مغازه لوازم‌التحریر فروشی، در سال ۱۹۹۷ اولین شعبه مغازه فروش لباس‌های زنان خانه‌دار در تامسون جورجیا را فعال نمود و به زودی این تجارت رونق خوبی گرفت و تا ۱۹۹۹، فلمینگ ۱۳ بوتیک را در سرتاسر جنوب و جنوب غربی افتتاح نمود. همسر خانم فلمینگ، اوستین در سال ۲۰۰۰ شغل مناسب خود به عنوان دلال سهام را رها نمود و به تجارت همسرش پیوست. کلسی می‌گوید: در ابتدا من خیلی خوشحال بودم و برای آموختن این تجارت به اوستین، لحظه شماری می‌کردم تا بلکه او قسمتی از مسئولیت کار را بر عهده بگیرد ولی این فکر زودگذر بود و از اینکه متوجه شدم او گمان می‌کرد که اطلاعات لازم را در مورد این تجارت دارد و تصمیماتی می‌گرفت که شایستگی‌اش را نداشت، من و خودش را سرافکنده و شرمسار می‌کرد. اولین سال کار اقتضاج بود. من حدس می‌زدم که او به خاطر مرد بودنش مایل است مرا تحقیر کند، ولی قبل از این اتفاق من در خانه چنین حس‌هایی نسبت به او نداشتم و از طرف دیگر من متوجه شده بودم که ما از نظر روش کار دیدگاه‌های کاملاً متفاوتی در اداره امور داریم. اوستین فلمینگ مبتلا به افسردگی شد. من فکر می‌کنم او مبتلا به یک نوع احساس عدم هویت شده بود و وقتی کسی از او راجع به شغلش سؤال می‌کرد او فقط می‌گفت که زمانی دلال سهام بوده است و من فکر می‌کردم که نکند او از اینکه بگوید برای زنش کار می‌کند شرم‌منده است و یا اینکه شاید شغل ما به نظرش سطح پایین‌تر از دلال سهام بودن می‌آمد. کلی فلمینگ بیشتر سال را در این فکر بود که اگر او اوستین را اخراج می‌کرد چه بر سر ازدواج ۱۵ ساله‌اش با اوستین می‌آمد؟ بعضی وقت‌ها هنگام کار وقتی من احساس می‌کردم که او نتوانسته کارها را با موفقیت به انجام برساند اگر در خانه بی‌نظمی بود، من هم به آن توجه نمی‌کردم و در نتیجه همه چیز در خانه هم آشفته و درهم‌برهم می‌شد. این خانواده مشاجرات و سکوت‌های رنج‌آوری را تجربه نمودند اما به همه چیز ادامه دادند.

چه کار و چه ازدواج. پس از ۲ سال آن‌ها آموختند که باید همچون یک سیستم عمل کنند و کلی می‌گوید درس بزرگی که ما گرفتیم آن بود که در کار، تنها یک رئیس وجود دارد، اگرچه هر دو از منافع آن بهره‌مند می‌شدیم.



کارآفرین



کارآفرینان امیرکمبهر - شماره ۸۹ - مهر ۸۹

خلق و خوست. با این وجود متخصصین به نواحی اشاره می‌نمایند که به نظر می‌رسد مداوما نیازمند تنظیم و بررسی است. در اینجا نظر شما را به ۵ نکته برای مقابله با تنش های احتمالی جلب می‌کنم:

- ۱) راجع به این موضوع تصمیم بگیرید که آیا و با چگونه می خواهید زندگی کاری خود را از زندگی خانوادگی جداسازید؟
- ۲) از اینکه هر دو در مهارت های ارتباطی و شوخ طبعی به اندازه مساوی قوی هستید اطمینان حاصل کنید.
- ۳) دستورالعمل هایی برای خود تنظیم نمایید که مشخص کند هرکس چه کاری را انجام می دهد و از وی چه توقی وجود دارد و بدینوسیله سعی نمایید که در محدوده یکدیگر وارد نشوید و اجازه دهید مکانیزم دستورالعمل ها، کار کنترل شما را انجام دهد.
- ۴) راجع به چگونگی حضور خود در اجتماعات به ویژه در حضور مشتریان از قبل با یکدیگر هماهنگی کنید. به طور مثال خانمی تعریف می کند که چگونه همسرش به کنار میز کنفرانس رفت تا یک قوطی سودا بیاورد و در بین راه خود از آن می نوشید و مشتریان که نمی دانستند آنها باهم ازدواج کرده اند در سکوتی حیرت انگیز فرورفته بودند.
- ۵) اوقاتی را برای تفریحات انفرادی برنامه ریزی کنید. سوئچ می گوید سال ها طول کشید تا وی به باغبانی بپردازد و میبوه به اسب دوانی برود. در پایان توصیه می شود قبل از شروع کار کردن باهم به طور دائم، ابتدا مدتی به صورت آزمایشی با یکدیگر کار کنید. خیلی زود شما از امکان و یا عدم امکان این نوع ارتباط مطلع خواهید شد.

کلی می گفت: اوستین جایگاه مناسبش در شرکت را یافت و من دست او را در اداره امور بخش مربوطه کاملا باز گذاشتم و حالا او دوست دارد تا حتی در خانه هم راجع به کار صحبت کند و من هم مانعش می شوم و خوب فکر می کنم جای ما حالا با هم عوض شده و بسیار از همکاری با هم لذت می بریم. این زوج هر صبح با یک ارتباط هماهنگ و زیبا پس از رساندن بچه ها به مدرسه ۳۰ دقیقه صحبت آرام و منطقی راجع به کلیه امور زندگی دارند و این روزها با توجه به تغییرات مشهود زیادی متوجه شدیم که این زوج در عرض ۶ ماه ۶ شعبه به شعبات خود افزوده اند و انتظار دارند در سال ۲۰۰۳، ۵ میلیون دلار به درآمد خود بیفزایند و این تیم کاملا موفق به نظر می آید.

تقسیم کار بر اساس تخصص و مهارت:

ملیسا میبوه و بروک سوئچ در اواخر دهه نود در نیویورک یکدیگر را ملاقات و سپس با هم ازدواج کردند و سپس تصمیم گرفتند ایده شروع یک کار مشترک را باهم در ذهن پروراندند. در سال ۱۹۹۳ بعد از تولد دومین فرزندشان متولد شد، آن ها شرکت نرم افزاری Pragmatech را تاسیس نمودند. بعد از چند سال آن ها به امرست نیو همپشر نقل مکان نمودند و درآمد خالص آن ها به ۸ میلیون دلار در سال رسید و ۷۱ نفر را در استخدام داشتند درحالیکه به ۱۸۰۰ مشتری در سرتاسر جهان سرویس می دادند. سوئچ اعتبار این موفقیت را مدیون تقسیم مناسب مهارت ها و مسئولیت ها می داند. میبوه مسئول ارشد و مربی تکنولوژیکی است. او نرم افزار را خلق می کند و سوئچ مسئول پولسازی و یا به عبارت دیگر، بازاریابی و فروش است. سوئچ می گوید: ما اغلب به اختلاف نظری برنمی خوریم ولی اگر چنین مواردی پیش آید حرف آخر با آن کسی است که تخصص مسئله مربوطه را دارد، بازرگانی با سوئچ و مسائل تکنیکی با میبوه. سوئچ می گوید: مشکلات واقعی ما تنها بر سر اتخاذ استخدام های نامناسب و عدم توجه به مشکلات پرسنل پیش آمد. مثلاً در سال ۱۹۹۹ آنها یک مدیر برای گسترش سرویس مشاوره مشتریان استخدام نمودند که به عقیده سوئچ این مدیر در حد مدیران شرکت های بسیار بزرگ عمل می کرد و مدیریت منابع انسانی اش برپایه گزارش نویسی های بسیار پیچیده بود. سوئچ می گوید: من خیلی اهمیت نمی دادم ولی ملیسا با این مسئله خیلی مخالف بود، چون آن را باعث خشکی و عدم اعطاف در سیستم کاری می دانست. او تصور می کرد که این مسئله سبب حرکت کند و ناصحیح شرکت می شود، درحالیکه ما می بایستی منطبق باشتاب جهانی تجارت پیشرفت و تغییر حاصل می کردیم. بعداً مشخص شد که حق با میبوه بوده است، اما ماه های دردناکی سپری شد تا این زوج به تصمیم درست نایل آمدند. سوئچ می گوید خدا را شکر که ما رفتار پرخاشگرانه ای باهم نکردیم و سعی در بازی با زمان برای حل مشکل نمودیم. در این مابین میبوه و سوئچ با تجربه تر شدند و خود را با استخدام یک کارمند رسیدگی به شکایات، از تضادهای مدیریتی مصون کردند. سوئچ می گوید: کارکنان معمولاً از ارتباط میان ما بهره می جویند و وقتی مثلاً ملیسا جواب منفی به آنها می دهد، آن ها به سراغ من می آیند و ما واقعا دوست نداریم به این شکل مورد بازی قرار بگیریم و هم اکنون ما یک سیستم کانالیزه شده تصمیم گیری در محل کار خود به وجود آورده ایم.

چک لیست موفقیت شراکت زوج ها:

آمیختن کار و ازدواج یک ترکیب کاملا شخصی از مسئولیت ها و