

# Patru pași în elaborarea planului de succesiune

## 1. Evaluează obiective realiste

Înainte de a putea distinge la ce te aștepti de la un succesori, trebuie mai întâi să elaborezi o idee clară despre ceea ce aștepti tu și partenerii fondatori de la afacerea pe care o dezvoltăți. Dacă este necesar, creează un plan de dezvoltare prin care succesori să treacă pentru a obține informații și cunoștințe despre toate domeniile de afaceri necesare pentru poziție. Care sunt scopurile și obiectivele specifice pe care dorești să le atingi? Scrie-le și agreează-le cu partenerii.

## 2. Documentarea planului de succesiune

Identifică fiecare succesori, de la fondatori la manageri și notează rolurile și responsabilitățile lor exacte. Planul de succesiune trebuie să reprezinte clar și structurat calea de parcurs pentru fiecare rol și să detalieze modul în care va fi realizată succesiunea.

## 3. Stabilește un proces clar de guvernare

Documentează procesul în complex, de la modul în care anumite litigii vor fi tratate până la planul de succesiune în sine, cu detalii despre rolul fiecărui angajat după succesiune. Asigură-te că fiecare angajat și parte interesată se află pe aceeași pagină.

Este important ca succesori să știe când vor avea sprijinul superiorilor/fondatorilor și la ce fel de sprijin se pot aștepta.

## 4. Detaliază implicarea financiară în planul de succesiune

Există diferite modalități prin care afacerea poate fi predată legal: fie succesori achiziționează afacerea sau fondatorul curent transmite prin dăruire afacerea celui nou. Toate aceste aspecte ar trebui să fie stabilite în procesul de planificare a succesiunii, astfel încât toate părțile să știe ce este de așteptat în eventuala predare a pârghiei de conducere.

Asigură-te că moștenirea ta va crește cu următoarea generație a afacerii, asigurându-vă că nimic nu este lăsat neînregistrat în planul de succesiune - în acest fel, atât generația actuală, cât și generația viitoare pot lucra împreună pentru aceleași obiective.