



ما در برهه‌ای از زمان زندگی می‌کنیم که تب و تاب کارآفرینی، راه‌اندازی یک کسب و کار نوپایان، کوچینگ و... حسابی داغ است. رشد روزافزون استارت‌آپ‌ها تنها محدود به ایران نیست و تقریباً در همه جای دنیا شما شاهد به وجود آمدن استارت‌آپ‌های مختلفی در عرصه‌های گوناگون هستید. این رشد روزافزون به‌اندازه‌ای جدی شده است که در بعضی مواقع حتی شرکت‌های بزرگ را نیز نگران کرده است.

این رشد روزافزون به‌اندازه‌ای جدی شده است که در بعضی مواقع حتی شرکت‌های بزرگ را نیز نگران کرده است. به طور مثال، چندی پیش بیل گیتس در مصاحبه‌ای اعلام کرد که ما در گذشته با چالش خیلی جدی روبه‌رو نبودیم، به واسطه آنکه دسترسی به نقدینگی محدود بود. اما امروزه کسب و کارهای نوپا با کمی تلاش این شانس را به دست می‌آورند تا برای ایده‌های خود سرمایه اولیه جذب کرده و اگر طرح اولیه آن‌ها موفق شود از طریق راه‌اندازی کمپین‌های تبلیغاتی سرمایه لازم برای تولید انبوه محصول خود را به دست آورند.

حتی شرکت بزرگی همچون گوگل نیز احساس خطر کرده و ترجیح داده است بر مبنای یک استراتژی کاملاً هوشمندانه و کلیدی استارت‌آپ‌های موفق در سراسر جهان را زیر پوشش خود قرار داده و از طریق تزریق سرمایه اولیه به آن‌ها از طرح‌هایی که این استارت‌آپ‌ها روی آن‌ها در حال کار هستند اطلاع پیدا کند. در ظاهر این‌گونه به نظر می‌رسد که کارآفرینان جوان که عمدتاً از فشار جوان جامعه هستند، این شانس را دارند تا گرد هم آمده و از طریق ارائه یک ایده بکر و جذاب طرح خود را به کسب و کاری موفق تبدیل کنند.

طرحی که در کمترین حالت جوابگوی نیازهای عادی زندگی آن‌ها است و در بعد کلان جهان پیرامون آن‌ها را متحول می‌کند. اما در این میان استارت‌آپ‌هایی در میانه راه با شکست روبه‌رو می‌شوند. در حالی که همه چیز مطلوب است، اما ناگاه کنترل امور از دست خارج شده و در نهایت به ورشکستگی شرکت نوپا ختم می‌شود. اما مشکل کار کجا

است؟ اگر مقالات مربوط به کارآفرینی و شرکت‌های نوپا را مطالعه کنید، آن‌ها دلایل متعددی را برای شما برمی‌شمارند که هریک زمینه‌ساز شکست یک کسب و کار نوپا شده‌اند. اما در این میان مشکل دیگری نیز وجود دارد که باعث می‌شود یک کسب و کار با شکست روبه‌رو شود. مشکلی که در مقالات زیاد به آن اشاره نمی‌شود و من قصد دارم در این یادداشت به شکل کوتاه به آن اشاره‌ای داشته باشم. شایع‌ترین دلیلی که نه فقط کسب و کارهای نوپا بلکه شرکت‌های بزرگ را نیز با شکست روبه‌رو می‌کند، به اختلاف نظر و درگیری لفظی میان بنیان‌گذاران برمی‌گردد. تقریباً همه اهالی فن به خوبی از این موضوع اطلاع دارند، هر زمان کسب و کاری به مرور زمان به موفقیت‌هایی دست پیدا می‌کند یا سود بیشتری را به دست می‌آورد اختلاف نظرها از همان نقطه آغاز می‌شود. با عمیق‌تر شدن این اختلاف نظرها به سرعت مشاهده می‌کنید که هریک از بنیان‌گذاران استراتژی خاص خود را پیشنهاد می‌دهند که همین موضوع بر شدت اختلافات می‌افزاید. این مشکل از آن جهت روی می‌دهد که مردم هریک زندگی خود را داشته و دوست دارند اهداف مد نظر خود را دنبال کنند.

چند وقت پیش در شرکتی بودم و مشاهده کردم که یکی از شرکا به دنبال آن بود که مسیر کسب و کار همانند قبل به حرکت خود ادامه دهد، در حالی که دیگری معتقد بود باید کارها گسترش پیدا کرده و توسعه داده شود. بدیهی

است دو تفکر متضاد یکدیگر در نهایت باعث پاره شدن حلقه‌های زنجیری می‌شوند که همه چیز را به هم مرتبط می‌کند. با این توصیف اگر می‌دانیم چنین مشکلاتی وجود دارند و در نهایت به کسب و کارها ضربه وارد می‌کنند، راهکاری برای برون‌رفت از چنین چالشی در اختیار داریم؟ جواب این پرسش مثبت است. اگر تمایل دارید کسب و کار شما در مسیر موفقیت گام بردارد شما باید بر سه رکن اصلی سند راهبری، توافق‌نامه سطح سهام‌داران و موافقت‌نامه استخدام توجه داشته و به آن مقید باشید. سند راهبری در کوتاه‌ترین تعریف خود دورنمایی از آینده و اهدافی است که شرکت در نظر دارد به آن برسد و بنیان‌گذاران و شرکا روی آن توافق دارند. توافق سطح سهام‌داران نیز با هدف به حداقل رساندن اختلاف میان شرکای یک کسب و کار و به حداقل رساندن پیامدهای خروج هر یک از بنیان‌گذاران باید مورد توجه شما قرار داشته باشد. در این توافق‌نامه نحوه تعامل بنیان‌گذاران و سهام‌داران به شکل روشنی قید می‌شود. در این توافق‌نامه شما باید مباحثی همچون مشخص کردن افرادی که در هیئت مدیره قرار دارند، تصمیمات مهم اخذ شده در این جلسه همچون نحوه جذب سرمایه در آینده، نحوه هزینه کردن منابع مالی برای خرید تجهیزات مورد نیاز و نحوه گزینش یا استخدام کارمندان را مشخص کنید. یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که در طول این سال‌ها به‌شخصه آن را مشاهده کرده‌ام، اختلاف نظری بود که سهام‌داران و بنیان‌گذاران در ارتباط با تصمیم‌گیری داشتند. شما باید از همان ابتدا مشخص کنید چه کسی تصمیمات مهم را اتخاذ می‌کند؟ این کار بر عهده سهام‌داران است یا تصمیم‌گیری بر مبنای حداکثر آرای جمع‌آوری شده گرفته می‌شود. فراموش نکنید در زمان تصمیم‌گیری ضمن رعایت ساختارهای مختلف سعی کنید تصمیم‌گیری را بر عهده فردی قرار دهید که نقش پررنگ‌تری داشته و حاشیه کمتری دارد. زمانی که چند نفر با قدرت یکسان باید تصمیم‌گیری کنند در اغلب موارد مشکل به وجود می‌آید. در نهایت رکن سوم در ارتباط با موافقت‌نامه استخدامی است. در ساده‌ترین تعریف این موافقت‌نامه در ارتباط با نحوه استخدام افراد کلیدی است. در بعضی موارد بنیان‌گذاران و همچنین سهام‌داران به دلایلی عهده‌دار مسئولیتی شده و در نتیجه به استخدام شرکت درمی‌آیند. در نتیجه در توافق‌نامه استخدام باید به شکل روشنی مسئولیت‌های بنیان‌گذاران که بخشی از کارمندان شرکت نیز به شمار می‌روند مشخص شود. همان گونه که مشاهده کردید با رعایت سه اصل ساده شما از بروز بسیاری از مشکلات پیشگیری می‌کنید. اصولی که در این یادداشت به آن‌ها اشاره کردم، نکاتی نیست که شما از طریق کلاس‌های آموزشی آن‌ها را کسب کنید، بلکه به‌سادگی با نگاه کردن به نحوه کسب و کار شرکت‌ها و واکاوی دلایل موفقیت و شکست آن‌ها به خوبی می‌توانید از آن‌ها درس‌های لازم را فراگیرید.

تاریخ انتشار:

09 خرداد 1397

نشانی منبع:

<https://www.shabakeh-mag.com/opinion/12427/%DA%A7-%DA%A9%D8%B3%D8%A8%E2%80%8C-%D9%88-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D9%86%D9%88%D9%BE%D8%A7%DB%8C-%D9%85%D9%88%D9%81%D9%82-%D8%A8%D9%87%E2%80%8C%D8%B3%D8%A7%D8%AF%DA%AF%DB%8C-%D9%85%D9%85%DA%A9%D9%86-%D8%A7%D8%B3%D8%AA-%D8%B4%DA%A9%D8%B3%D8%AA-%D8%A8%D8%AE%D9%88%D8%B1%D9%86%D8%AF%D8%9F>