

«Η καλή διαδοχή» είναι από τα πιο δυσχερή καθήκοντα που αντιμετωπίζει ο «επικεφαλής» ιδιωτικού οργανισμού, πόσο μάλλον δημοσίου, όπου η αποτυχία ή έστω «μη επιτυχία» είναι συνηθέστατη, ακόμη και διεθνώς. Στον κόσμο των ιδιωτικών επιχειρήσεων, το πρόβλημα είναι συχνά πιο σύνθετο από ό,τι φαίνεται στον εξωτερικό παρατηρητή και χρήζει ιδιαίτερης προσοχής ως προς την επιλογή και προετοιμασία του διαδόχου, αλλά και τον καθορισμό της κατάλληλης στιγμής για την ανακοίνωση και υλοποίηση του σχεδίου.

Το πρόβλημα περιπλέκεται όταν υπάρχουν δύο ή περισσότεροι υποψήφιοι διάδοχοι, πόσο μάλλον εάν η επιχείρηση ελέγχεται από ομάδα μεγαλομετόχων με τις οικογένειές τους.

Και γίνεται ακόμη πιο δυσχερές εάν κριθεί –αντικειμενικά και επαγγελματικά– ότι κανένας οικογενειακός υποψήφιος για τη διαδοχή δεν ανταποκρίνεται επαρκώς στους στόχους που έχουν τεθεί. Γιατί χρειάζεται ο κάθε ηγέτης να είναι σε θέση να εμπνέει το στελεχιακό δυναμικό και αυτό, με τη σειρά του, να τον αναγνωρίζει, να τον εμπιστεύεται και να τον ακολουθεί.