

NEI VÝKONNÁ RODINNÁ FIRMA



Neustálé zlepšování Efektivita Inovace

Rodinné firmy působící v České republice často vznikaly na zelené louce v období porevoluční éry. V době zakládání asi nikoho nenapadlo, s jakými problémy se do budoucna bude muset zabírat. Kromě běžných záležitostí, které trápí většinu firem, je to především nástupnictví a řešení rodinných vazeb. Rodinné vazby mohou být skvělým hnacím motorem pro chod firmy. Nebo taky ne. Mohou způsobit problémy na pracovišti a rozkmořit celé rodiny. Jak navíc řešit situace, kdy se sourozenci hádají před manažery? Jak pracovat s potomky, kteří na chod firmy nestačí, přesto mají chuť?

CÍTÍME, ŽE POTŘEBUJEME NOVÝ NÁBOJ, ABYCHOM MOHLI POKRAČOVAT DÁL	JE ČAS NA PŘEDÁNÍ ŽEZLA, DĚTI UŽ NEJSOU DĚTI	CHCI JEN ČÍSLA A VĚŘÍM SVÝM MANAŽERŮM	ZAJÍMÁ MĚ VÝSLEDEK, BEZ MANAŽERA Z VENKU TO ALE NEPŮJDE	FIRMU CHCI ZPROFESIONALIZOVAT, ABYCH JI CO NEJVÝHODNĚJI PRODAL
<p>Jsmo pyšní na to, co jsme vybudovali a chceme pokračovat dál. Do firmy nastupuje další generace, která firmu v budoucnu přebere. Nechceme, abychom byli vnímáni jako firma „jednoho muže“. Naším cílem je zachovat rozvoj firmy, i když v ní nebudeme. Jak navíc přistupovat ke svým dětem ve firmě? Jaké výhody jim dávat?</p> <p>Cíl rozvoje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • optimalizace procesů revize nastavených plánů, vizí a strategií do budoucna • nastavení rodinných vazeb tak, aby negativně neovlivňovaly chod firmy • profesionalizace rozvoje zaměstnanců a lidských zdrojů obecně 	<p>Už jsme se ve firmě nadřeli dost a jsme právoplatně hrdí na to, kam se nám to podařilo dotáhnout. Myslíme si, že je čas si konečně užívat vydělané peníze. Děti už dospěly a firmu mohou převzít. Asi budeme mít problém nezasahovat do chodu, protože i firma je naše dítě. Máme obavu, jestli se nezhorší jejich (naše) vztahy.</p> <p>Cíl rozvoje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nastavení hranic rodinných vazeb • stanovení rolí a zodpovědností • optimalizace lidských zdrojů • revize firemních procesů 	<p>Děti nám odrostly tak rychle, že máme výčitky, že jsme se jim dostatečně nevěnovali. Chceme to napravit a být s partnery a s dětmi či vnoučaty. Firma šlape skvěle, našim dětem ale nepřejeme ten stejný kolotoč, který jsme měli my. Firma stojí hlavně na nás. Máme ale dostatek kvalitních manažerů, kteří to zvládnou převzít.</p> <p>Cíl rozvoje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • revize stávajících procesů • nastavení zodpovědností a kompetencí jednotlivých manažerů • budování vlastnického přístupu u manažerů • optimalizace lidských zdrojů 	<p>Firmě jsme obětovali veškerý svůj čas a energii a teď to chceme změnit. Uvědomujeme si, že jsme vybudovali firmu „jednoho muže“. Manažerů se naučili, že všechno tlačíme sami. Asi jsme měli s nimi více sdílet vize atd. Bez manažera z venku to nepůjde. Nevíme, jak se nám podaří nezasahovat do každodenního chodu firmy.</p> <p>Cíl rozvoje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nastavení budoucí spolupráce s manažerem • revize procesů • nastavení vize a reálných cílů • spolupráce při výběru nejvhodnějšího kandidáta 	<p>Jednoho krásného rána jsme si řekli, že potřebujeme změnu. Už nás nebaví žít v permanentním napětí a stresu. Nechceme být 24 hodin denně na telefonu a řešit problémy. Firma šlape a můžeme ji prodat. Udělat tlustou čáru za podnikáním není špatný nápad. Mohli bychom ji ale prodat draž? Za veškerou investovanou energii, čas a námahu si zasloužíme víc.</p> <p>Cíl rozvoje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stabilizace firmy • zefektivnění procesů jak ve výrobě, tak v managementu (včetně zavedení KPI) • posílení nastaveného řádu a struktury • optimalizace lidských zdrojů