

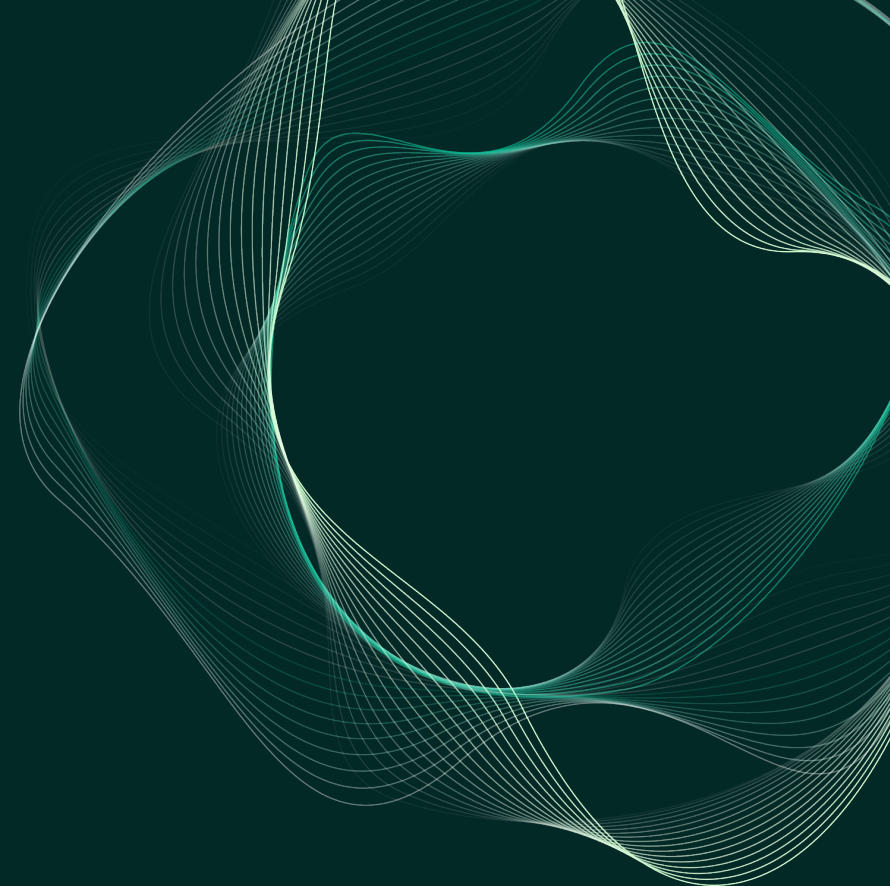
Jak *wdrożenie* strategii wspiera profesjonalizację i rozwiązuje kluczowe wyzwania firm rodzinnych?



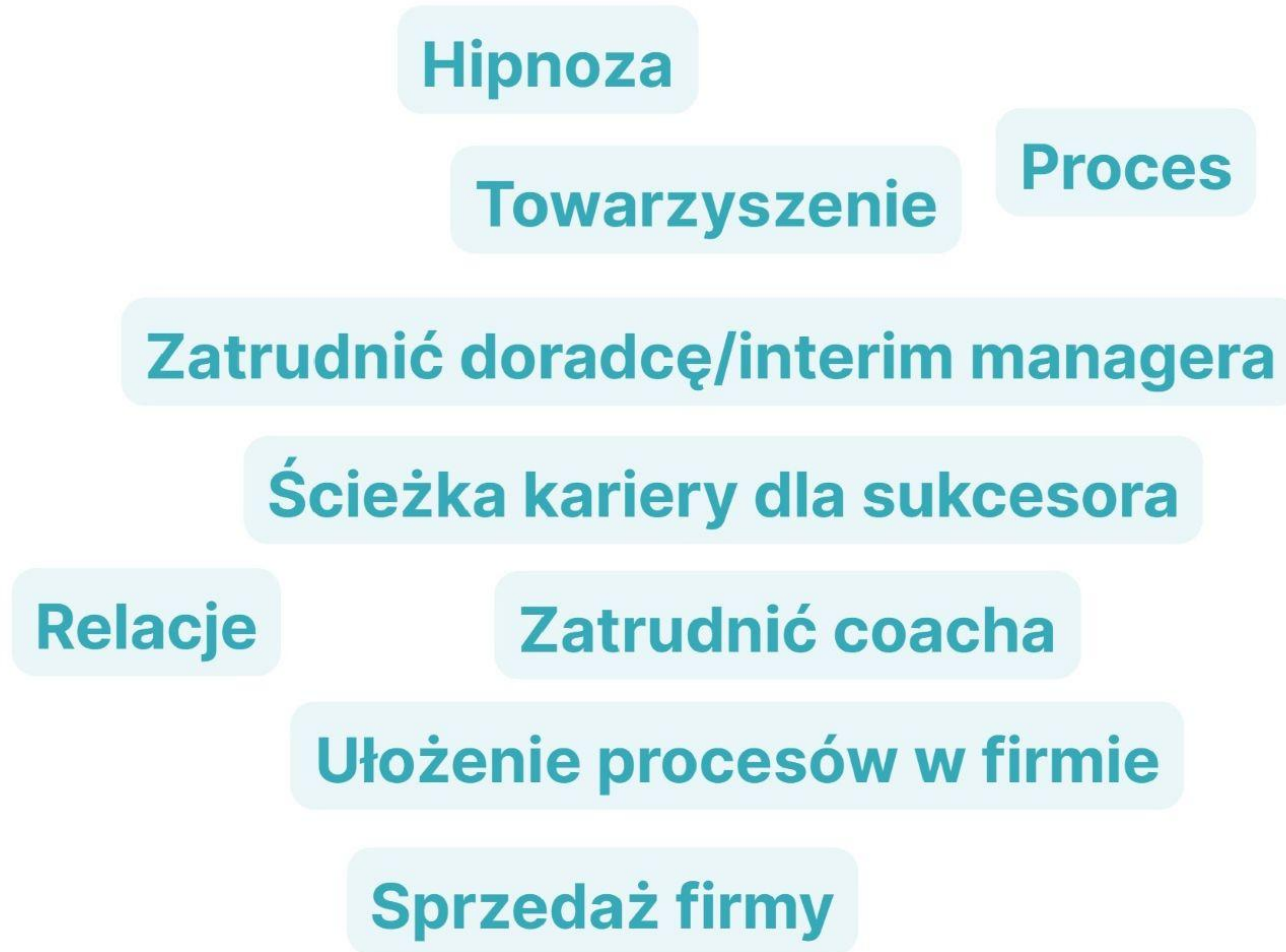
# Jak rozumiem pojęcie *profesjonalizacja*?

- \* Role i odpowiedzialność jasno przypisane do stanowisk (role nie osoby)
- \* Decyzje podejmowane zgodnie z formalną strukturą
- \* Wiedza w dokumentach, plikach, itp a nie tylko w głowie
- \* Zdefiniowane, zrozumiałe cele i określony sposób ich modyfikacji
- \* Zdefiniowane procesy
- \* Zastępowalność osób

# Typowe *problemy* firm rodzinnych - na podstawie badania PWC oraz ankiety w trakcie U-Rodzin IFR



# Brak *zainteresowania* sukcesora sukcesją\*



# Brak zaufania do *pracowników* (zwłaszcza spoza rodziny)\*

Odnaleźć powód braku zaufania

Podział kompetencji, określenie odpowiedzialności...

Przyzwolenie na popełnianie błędów.

System motywacyjny

Zatrudnić psychologa/coacha ...

Ustalone zasady awansów i premiowania

Pokorą właściciela

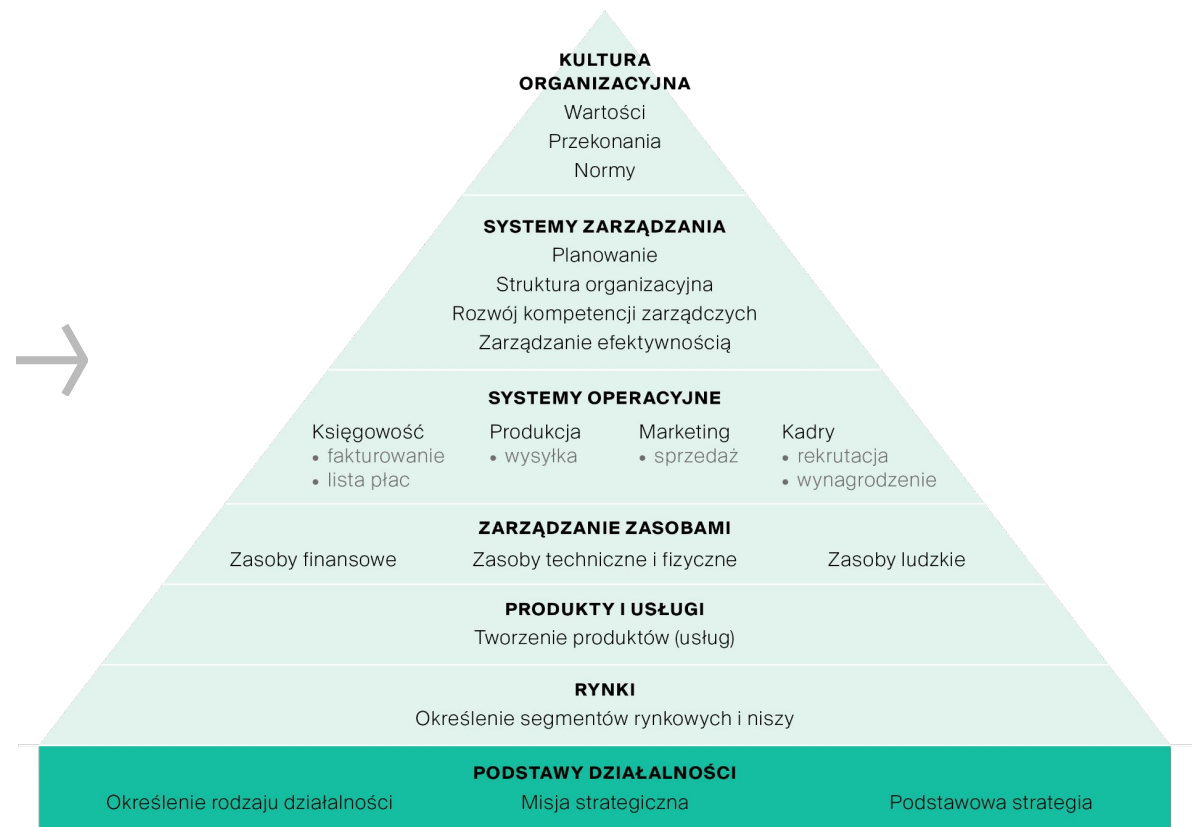
Jasna definicja ról

Podział obowiązków

# Strategia to określenie swojej *pozycji* i celów na każdym z poziomów piramidy

## 7 głównych czynników wpływających na długofalowy sukces Organizacji

- Opracowanie właściwego **fundamentu** przedsiębiorstwa.
- Zidentyfikowanie i zdefiniowanie opłacalnego **ryнку** do zagospodarowania.
- Rozwój właściwych **produktów i/lub usług**.
- Pozyskanie i/lub rozwój **zasobów** wymaganych do funkcjonowania i powiększania organizacji.
- Rozwijanie **systemów operacyjnych** niezbędnych do funkcjonowania organizacji na co dzień.
- Rozwijanie **systemów zarządczych** wymaganych do ogólnego funkcjonowania organizacji w perspektywie długoterminowej.
- Rozwój **kultury organizacyjnej** i skuteczne nią zarządzanie.



# Strategia - *kluczowe* korzyści

1. Jasno określone, mierzalne cele.
2. Cykliczna weryfikacja i w razie potrzeby modyfikacja celów strategicznych
3. Monitorowanie kluczowych wskaźników zarządczych
4. Zdefiniowane i określone role przypisane do poszczególnych stanowisk - jasno określone odpowiedzialności
5. Cele operacyjne (KPI) - jednoznaczne rozliczanie efektów pracy poszczególnych pracowników
6. Powszechna znajomość kierunku, w którym zmierza firma oraz kultury organizacyjnej
7. Procesy opisane a nie tylko w głowach właścicieli

Sukcesor  
niezainteresowany  
sprawami firmy rodzinnej

Brak zaufania do  
pracowników (zwłaszcza  
spoza rodziny)

Brak wiedzy wśród  
pracowników dokąd  
zmierza firma, jakie są jej  
cele?

inne?



# Dziękuję

- Przeczytaj książkę!
- Poznaj Nasz zespół
- Polub nas na LinkedIn!
- Skontaktuj się z nami, jeśli masz pytania:



Michał Kot - Tel: 601 130 333

e-mail: [michal.kot@inventity.pl](mailto:michal.kot@inventity.pl)

