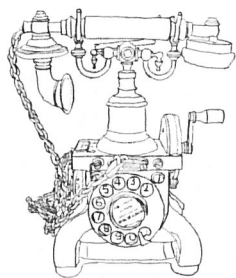


Potrebujete radu?



Máte problém týkajúci sa vašej kariéry?

Napíšte nám

na Facebook alebo na adresu redakcie redakcia@womanmagazin.sk a naše odborníčky na personalistiku a kariérne poradkyne vám poradia a pomôžu vyriešiť vaše problémy.



Pracujem v rodinnom podniku, ktorý založila moja kamarátka. Všetko vymyslela a úspešne rozbehla, avšak dnes, keď sa medzitým stala matkou dvoch detí, už na prácu nemá toľko času a energie.

Nedokáže však odísť, má pocit, že bez nej nič nebude fungovať. S týmto prístupom je pre firmu skôr brzdou ako prínosom. Chcela by som jej pomôcť, ale nechcem nič pokaziť. Môžete mi poradiť?

Iveta B., Žilina

Situácia, v ktorej sa ocitol rodinný podnik, v ktorom pracujete, nie je výnimkou, skôr častou realitou. Málomktorý z majiteľov rodinných firiem si totiž uvedomuje, že jedným z podstatných faktorov ich rozvoja je sebareflexia majiteľa a jeho schopnosť dívať sa na všetky oblasti svojho biznisu objektívne. Analyzovať všetky za a proti a vedieť sa správne rozhodnúť napríklad v situácii, ktorú opisujete, nie je ľahké. Vysoké ego, sebavedomie, húževnatosť, tvrdohlavosť, to sú vlastnosti, ktoré charakterizujú takmer každého zakladateľa firmy, ale tak isto sú to vlastnosti, ktoré po určitom čase a na určitom stupni vývoja firmy môžu brániť v jej ďalšom rozvoji. V našej poradenskej praxi sa naozaj často stretávame s prípadmi, keď sa majitelia donekonečna snažia riadiť všetky oblasti a nie sú ochotní delegovať ich na svojich rodinných príslušníkov, kolegov alebo na externých manažérov. Utápajú sa v operatíve a „uteká“ im strategický rozvoj alebo osobný život, nemajú čas sa zamyslieť nad ďalším smerovaním firmy v neustále sa meniacom podnikateľskom prostredí.

Každý majiteľ sa skôr či neskôr musí rozhodnúť, ktoré funkcie a oblasti vo firme bude zastrešovať a priamo riadiť. Či bude riaditeľom firmy a zodpovedať za celú operatívu, či sa stiahne do roly akcionára, ktorý má na starosti stratégiu, inovácie, nové trhy a podobne, alebo úplne odíde do úzadia. Ak je v operatívnom manažmente, tak je jeho pozícia jasná a ovplyvňuje chod firmy na dennej báze. Ak sa však rozhodol prevziať „len“ rolu akcionára, majiteľa, člena správnej rady a na výkon exekutívy si najal profes-

ionálny manažment, tak musí byť pripravený dať manažmentu aj všetky potrebné kompetencie, nezasahovať do každodenných rozhodnutí a sledovať len vývoj najdôležitejších firemných ukazovateľov, ktoré si s manažmentom odsúhlasil. Schopnosť majiteľov oddeliť svoje kompetencie od manažérskych kompetencií je často Achillovou päťou vo vzťahu majiteľ – riaditeľ a jeho prípadné problémy negatívne ovplyvňujú na chod firmy. Rozhodnutie, ktoré kompetencie si majiteľ ponechá a ktoré deleguje, je veľmi individuálne. Závisí od mnohých faktorov, ako je stabilita firmy a jej budúca stratégia, vývoj trhu, zdravotný stav a potenciálne iné záujmy majiteľa či schopnosti a kvalita firemného manažmentu.

Ak sa vaša kamarátka rozhodne a prenechá operatívu manažérovi z interného alebo z externého prostredia, pre optimálne fungovanie je dôležitý aj jeho postoj a nastavenie. Prax pozná celý rad chýb, ktoré často robia nielen manažéri, ale aj ostatní zamestnanci vo vzťahu k majiteľovi rodinného podniku. Najčastejším omylom je, že sa na firmu pozerajú z pohľadu manažovania ľudí a procesov či vlastnej práce, a nie z pohľadu majiteľa. Pohľad majiteľa nie je o benefítoch a o sťažovaní sa na čas, ktorý človek vo firme strávil, ale o udržaní firmy na trhu, priaznivých hospodárskych výsledkoch, obchodnom koncepte, napredovaní a v neposlednom rade o tom, aby boli zamestnanci spokojní, motivovaní a lojalní.

Ing. Ladislava Molnárová, Talent Acquisition Partner
Leadership & Assessment Services