

5 otázek, na které hledáme v tomto čísle ODPOVĚDI



^ Jak může pomoci koučink při nástupnictví v rodinných firmách?



^ Jaké jsou vztahové aspekty nástupnictví?



^ Jak vychováváme budoucí generace?



^ Jaké parametry měří HR v různých společnostech?



^ Jak pečovat o talenty z generace Y?

ze zákulisí

Kteří manažeři patří obecně mezi nejhorší? Podle psychologa a známého psychodiagnostika Roberta Hogana je na tuto otázku jasná odpověď. Druhá generace v rodinných podnicích! Synové a dcery, kteří převezmou firmu založenou za obrovského úsilí jejich rodičů, nedokáží ve funkci nalézt dostatek prostoru pro sebe samé a silnou motivaci, aby se do práce po hlavě pustili. Zároveň jim často chybí dovednosti a know-how potřebné v daném oboru.

Balancují tak mezi apatií a snahou dělat všechno naopak, než si navykli před tím jejich rodiče. Výsledkem je chaos a špatné hospodářské výsledky.

Jelikož v současné době předávání pomyslného žezla řeší v České republice desetitisíce podniků, je toto téma více než jen teoretické. Negativní hospodářské výsledky můžeme nakonec pocítit všichni. Mnozí se snaží otcům

Barbara Hansen Čechová
šéfredaktorka



a matkám zakladatelkám pomáhat a nacházet nějaké principy, kterými by se měli v této oblasti řídit. Ukazuje se však, že každý rodinný podnik je jiný. Někde jsou děti vtaženy do práce od začátku, jinde si najdou cestu později, někdy vůbec. Někde jsou největším problémem zaměstnanci, kteří firmu s majiteli na začátku zakládali, mají tak ve firmě zvykové právo věci rozhodovat, ale jejich dovednosti už na práci nestačí. Jinde se řeší, jak majitele, který v jedné osobě zvládl pokrýt několika pozic, nahradit jiným, smysluplnějším a udržitelnějším systémem pozic.

V tomto čísle vám přinášíme k tématu článek Mirka Spousty, který se na rodinné podniky dívá skrze rodinné konstelace. Tento vhléd do problému přináší zajímavou inspiraci. Podnětný může být i rozhovor s těmi, kteří to právě prožívají.