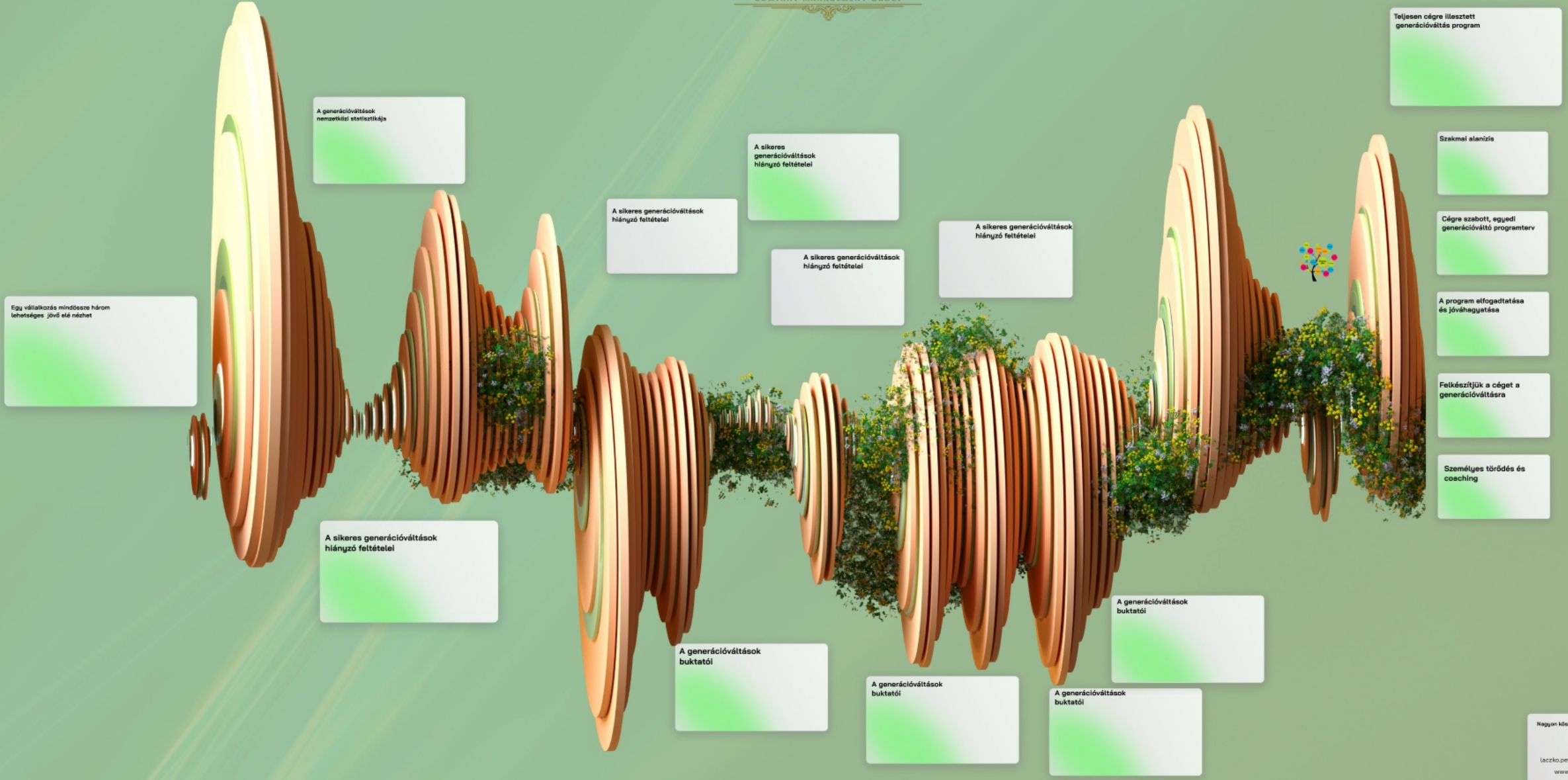


A generációváltás a vállalkozások bubópestise



**Egy vállalkozás mindössze három
lehetséges jövő elé nézhet**

**Egy vállalkozás mindössze három
lehetséges jövő elé nézhet**



Egy vállalkozás mindössze három lehetséges jövő elé nézhet

1. Aktív tulajdonosi vezetés mellett, családon belüli, sikeres generációváltásokkal hosszú időn keresztül szépen prosperál.



Egy vállalkozás mindössze három lehetséges jövő elé nézhet

1. Aktív tulajdonosi vezetés mellett, családon belüli, sikeres generációváltásokkal hosszú időn keresztül szépen prosperál.
2. A tulajdonosok egy magas szervezettségi szinten a cégük vezetését egy szakértő menedzsmentre bízzák.



Egy vállalkozás mindössze három lehetséges jövő elé nézhet

1. Aktív tulajdonosi vezetés mellett, családon belüli, sikeres generációváltásokkal hosszú időn keresztül szépen prosperál.
2. A tulajdonosok egy magas szervezeti szinten a cégük vezetését egy szakértő menedzsmentre bízák.
3. A tulajdonosok kiöregszenek, és a cég vagy a cég vagyona kényszerértékesítésre kerül. A cég elhal a tulajdonosokkal együtt.



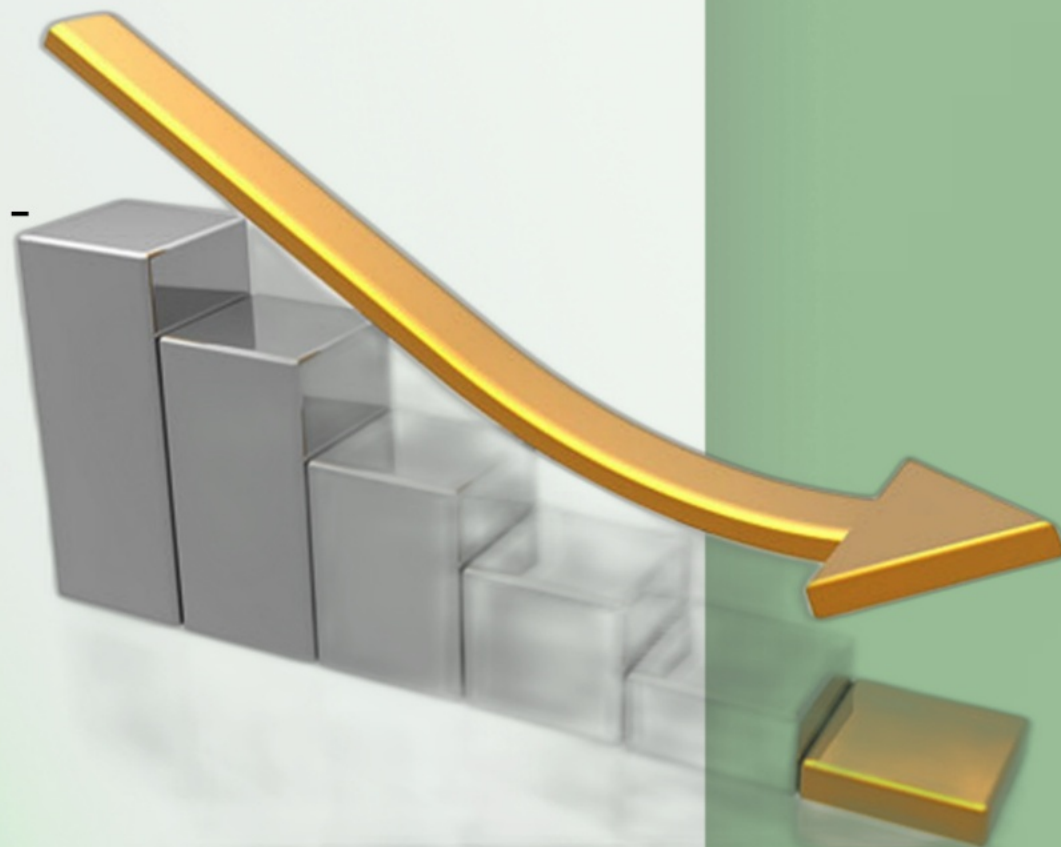
A generációváltások nemzetközi statisztikája

A generációváltások nemzetközi statisztikája

Az első generációváltását - nemzetközi szinten is -
mindössze a cégek 30%-a éli túl.
70%-uk az első 5 évet követően becsődöl vagy
tönkremegy.

A generációváltások nemzetközi statisztikája

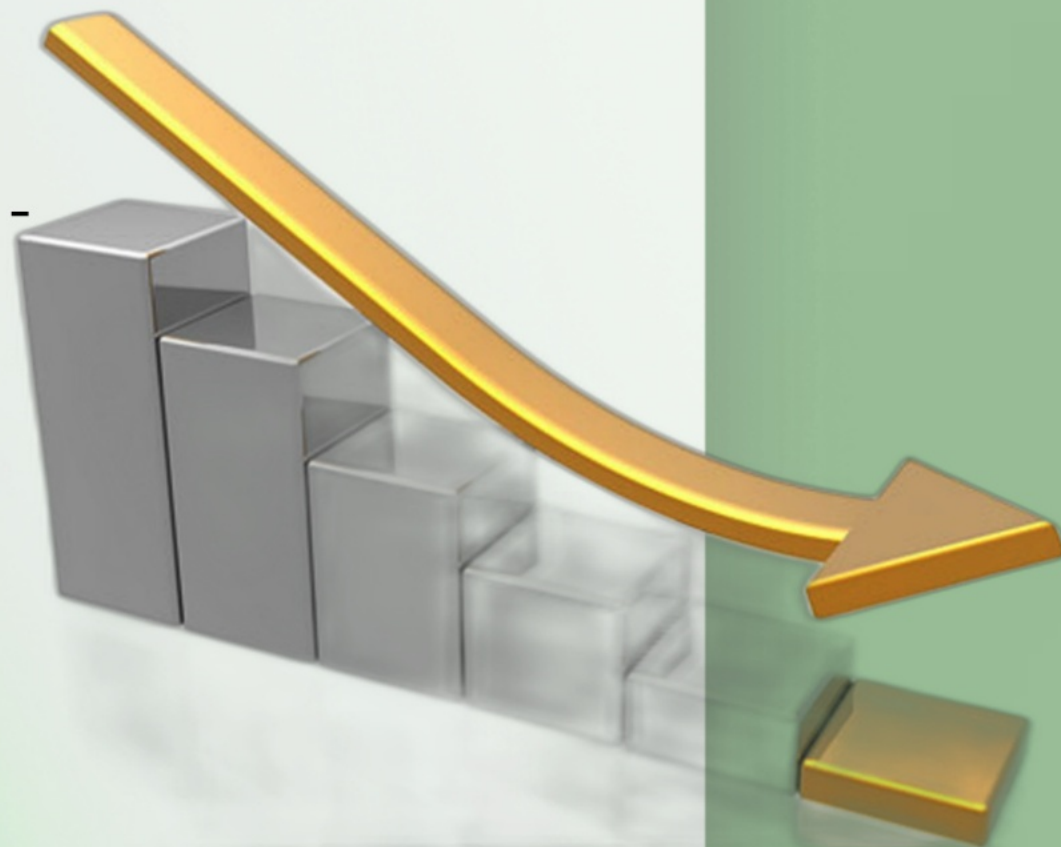
Az első generációváltását - nemzetközi szinten is -
mindössze a cégek 30%-a éli túl.
70%-uk az első 5 évet követően becsődöl vagy
tönkremegy.



A generációváltások nemzetközi statisztikája

Az első generációváltását - nemzetközi szinten is - mindössze a cégek 30%-a éli túl.
70%-uk az első 5 évet követően becsődöl vagy tönkremegy.

A második generációváltást is csak 10% bírja ki,
a harmadikat követően pedig mindösszesen csak 5% marad életben.

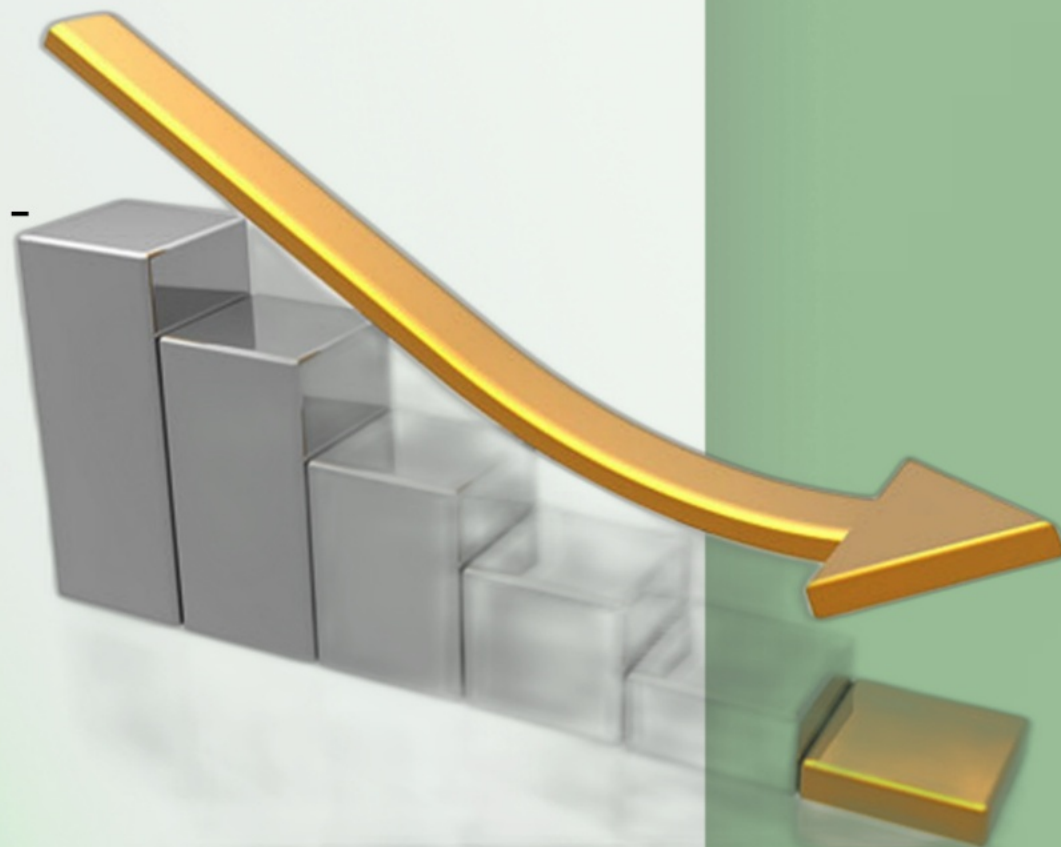


A generációváltások nemzetközi statisztikája

Az első generációváltását - nemzetközi szinten is - mindössze a cégek 30%-a éli túl.
70%-uk az első 5 évet követően becsődöl vagy tönkremegy.

A második generációváltást is csak 10% bírja ki,
a harmadikat követően pedig mindösszesen csak 5% marad életben.

A generációváltás a legveszélyesebb változtásmenedzsment a cégek életében.
Ez a vállalkozások igazi bubópestise.



A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Többségében "egykezező" vezetők állnak a cégek élén, akik a létfontosságú pozíciókat nagyon nehezen engedik el.

A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Többségében "egykezező" vezetők állnak a cégek élén, akik a létfontosságú pozíciókat nagyon nehezen engedik el.

Megszokták, hogy mindenben egyedül ők döntenek, és mindenbe beleszólnak.

A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Többségében "egykezező" vezetők állnak a cégek élén, akik a létfontosságú pozíciókat nagyon nehezen engedik el.

Megszokták, hogy mindenben egyedül ők döntenek, és mindenbe beleszólnak.



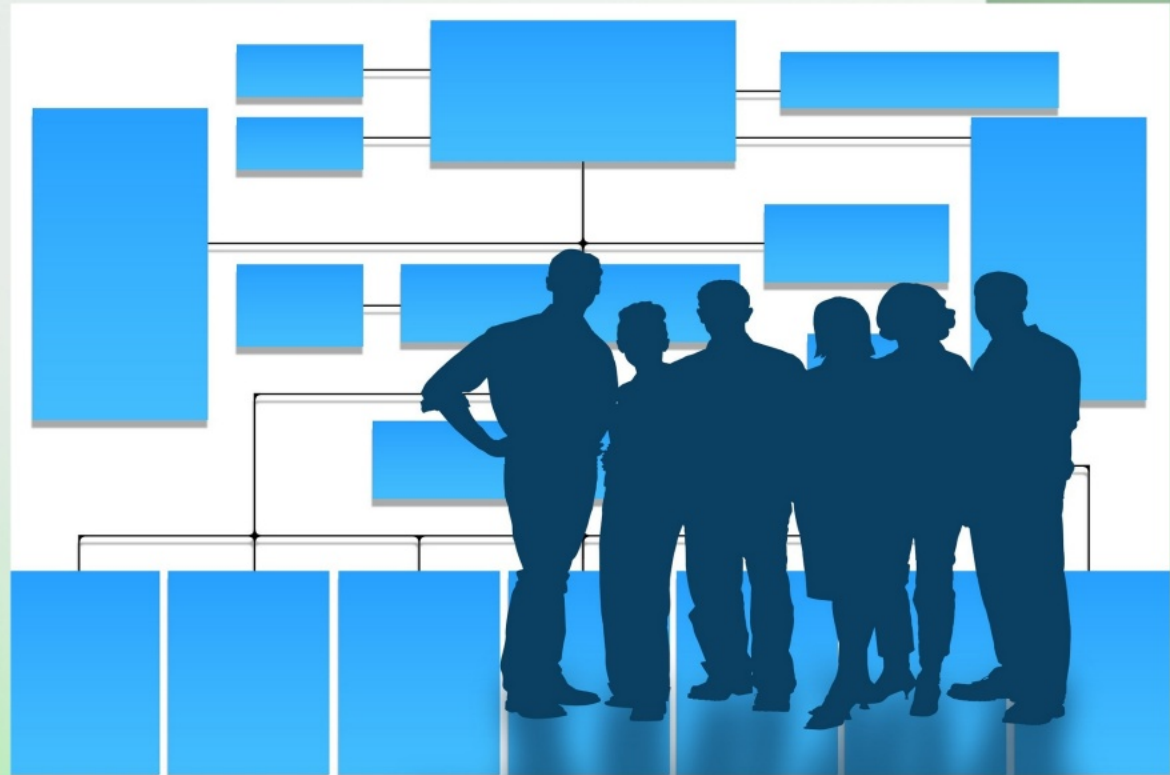
A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Önszerveződő, úgynevezett
organikus vállalati struktúrákkal
működnek.

A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

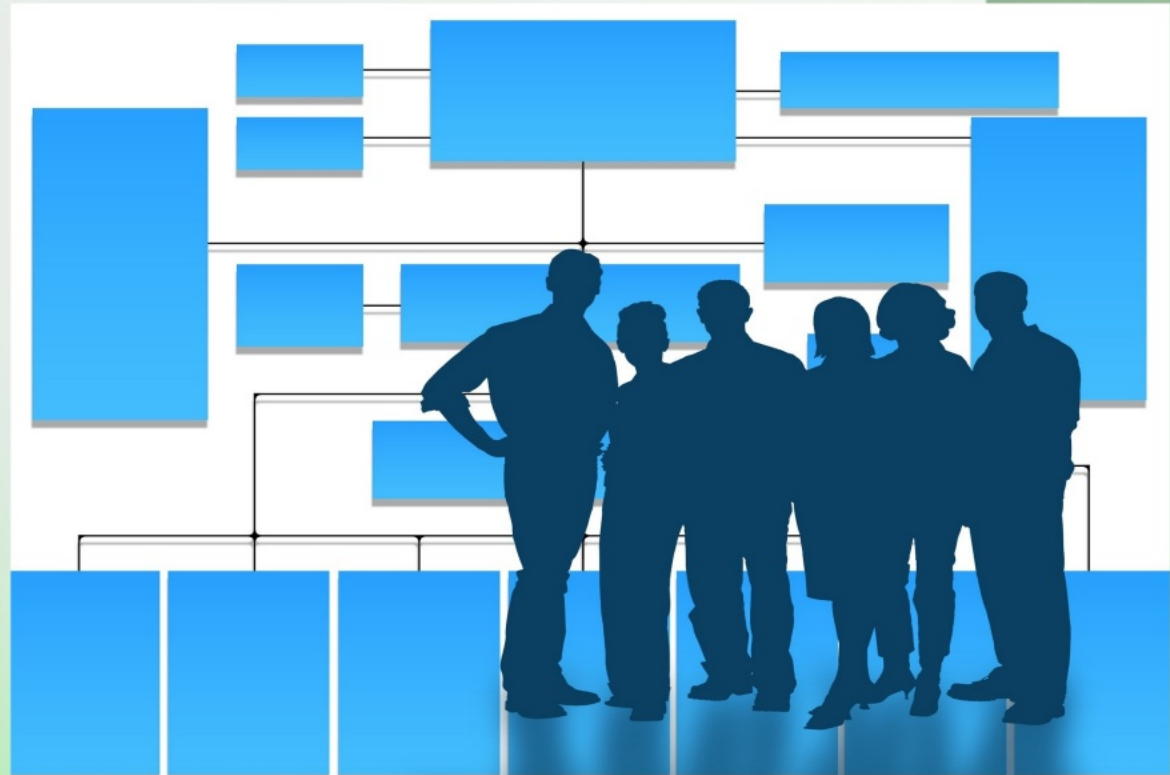
Önszerveződő, úgynevezett organikus vállalati struktúrákkal működnek.



A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Önszerveződő, úgynevezett organikus vállalati struktúrákkal működnek.

Nincsenek egyértelműen meghatározva a konkrét felelősségi és döntési hatáskörök.



A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Nincs felépítve a hozzáértő,
kompetens és lojális menedzsment.

A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Nincs felépítve a hozzáértő,
kompetens és lojális menedzsment.



A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Az értékes gyakorlati tudás mindössze néhány régi munkatárs fejében és gyakorlati tapasztalataiban létezik.



A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Az értékes gyakorlati tudás mindössze
néhány régi munkatárs fejében és
gyakorlati tapasztalataiban létezik.



A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Az értékes gyakorlati tudás mindössze néhány régi munkatárs fejében és gyakorlati tapasztalataiban létezik.

A vállalkozásoknak nagy a kitéettsége ezekkel a munkatársakkal szemben. Erősen függenek tőlük.

A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Nem biztosították a betanulások
alavető feltételeit.

A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Nem biztosították a betanulások
alavető feltételeit.

A fontos pozíciók, felelősségi körök
nincsenek átadhatóan ledokumentálva.

A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Nem biztosították a betanulások
alavető feltételeit.

A fontos pozíciók, felelősségi körök
nincsenek átadhatóan ledokumentálva.

Nincsenek gondosan összeállított betanítási
csomagok, amelyek lehetővé tennék a komolyabb
posztokra a sikeres betanításokat.



A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Nem biztosították a betanulások alavető feltételeit.

A fontos pozíciók, felelősségi körök nincsenek átadhatóan ledokumentálva.

Nincsenek gondosan összeállított betanítási csomagok, amelyek lehetővé tennék a komolyabb posztokra a sikeres betanításokat.

A generációváltások buktatói

A generációváltások buktatói

Nincsenek alaposan megtervezve és részletesen kidolgozva a generációváltás okos stratégiái, egymásra épülő programjai.

A generációváltások buktatói

Nincsenek alaposan megtervezve és részletesen kidolgozva a generációváltás okos stratégiái, egymásra épülő programjai.

Az utódoknak szinte egyszerre kell az összes kulcspozíciót átvenni, az egész cég a nyakukba szakad.

A generációváltások buktatói

Nincsenek alaposan megtervezve és részletesen kidolgozva a generációváltás okos stratégiái, egymásra épülő programjai.

Az utódoknak szinte egyszerre kell az összes kulcspozíciót átvenni, az egész cég a nyakukba szakad.

A leköszönő felsővezetők nem elég toleránsak az utódokkal. Nagyon türelmetlenek velük szemben.

A generációváltások buktatói

Nincsenek alaposan megtervezve és részletesen kidolgozva a generációváltás okos stratégiái, egymásra épülő programjai.

Az utódoknak szinte egyszerre kell az összes kulcspozíciót átvenni, az egész cég a nyakukba szakad.

A leköszönő felsővezetők nem elég toleránsak az utódokkal. Nagyon türelmetlenek velük szemben.



A generációváltások buktatói

A generációváltások buktatói

Az utódok nem kapnak tényleges pozíciókat, valódi felelősségi köröket. A szülők nem adnak nekik elegendő létezőséget.

A generációváltások buktatói

Az utódok nem kapnak tényleges pozíciókat, valódi felelősségi köröket. A szülők nem adnak nekik elegendő létezőséget.

Hatalmi pozíciókból rájuk kényszerítik az akaratukat. Gyakorlatilag elnyomják őket.

A generációváltások buktatói

Az utódok nem kapnak tényleges pozíciókat, valódi felelősségi köröket. A szülők nem adnak nekik elegendő létezőséget.

Hatalmi pozíciókból rájuk kényszerítik az akaratukat. Gyakorlatilag elnyomják őket.

Mások előtt kioktatják, vagy a munkatársak előtt, leértékelik, megszégyenítik őket.

A generációváltások buktatói

Az utódok nem kapnak tényleges pozíciókat, valódi felelősségi köröket. A szülők nem adnak nekik elegendő létezőséget.

Hatalmi pozíciókból rájuk kényszerítik az akaratukat. Gyakorlatilag elnyomják őket.

Mások előtt kioktatják, vagy a munkatársak előtt, leértékelik, megszégyenítik őket.



A generációváltások buktatói

A generációváltások buktatói

A fiatalok nincsenek felkészítve a trónöröklésre.
A szülők túlságosan elkényeztették őket.
Megszokták, hogy mindent alanyi jogon megkapnak.

A generációváltások buktatói

A fiatalok nincsenek felkészítve a trónöröklésre.
A szülők túlságosan elkényeztették őket.
Megszokták, hogy mindent alanyi jogon megkapnak.



A generációváltások buktatói

A fiatalok nincsenek felkészítve a trónöröklésre.
A szülők túlságosan elkényeztették őket.
Megszokták, hogy mindent alanyi jogon megkapnak.

Nem harcosok! Nem tudnak küzdeni.
Nincs bennük akarat! Nincs bennük alázat.



A generációváltások buktatói

A fiatalok nincsenek felkészítve a trónöröklésre.
A szülők túlságosan elkényeztették őket.
Megszokták, hogy mindent alanyi jogon megkapnak.

Nem harcosok! Nem tudnak küzdeni.
Nincs bennük akarat! Nincs bennük alázat.

Nem rendelkeznek a vezetéshez szükséges
alapvető emberi erényekkel.



A generációváltások buktatói

A generációváltások buktatói

A családtagok nincsenek felkészítve
a céges hatalomváltásra.

A generációváltások buktatói

A családtagok nincsenek felkészítve a céges hatalomváltásra.

Nincsenek egyértelműen meghatározva és írásos egységbe foglalva, hogyan kezeljék a családon belül a kényes szituációkat.

A generációváltások buktatói

A családtagok nincsenek felkészítve a céges hatalomváltásra.

Nincsenek egyértelműen meghatározva és írásos egységbe foglalva, hogyan kezeljék a családon belül a kényes szituációkat.



Teljesen cégre illesztett generációváltás program

Teljesen cégre illesztett generációváltás program

Személyre szabott, konkrét gyakorlati eszközökkel segítünk abban, hogy a legkisebb surlódásokkal menjen végbe a hatalomváltás a meghatározott felsővezetői pozíciókban.

Teljesen cégre illesztett generációváltás program

Személyre szabott, konkrét gyakorlati eszközökkel segítünk abban, hogy a legkisebb surlódásokkal menjen végbe a hatalomváltás a meghatározott felsővezetői pozíciókban.



Szakmai alanízis

Szakmai alanízis

Alapos szakmai analízist készítünk a teljes szervezetről.

Szakmai alanízis

Alapos szakmai analízist készítünk a teljes szervezetről.

Megvizsgáljuk a szervezeti struktúrát.

Szakmai alanízis

Alapos szakmai analízist készítünk a teljes szervezetről.

Megvizsgáljuk a szervezeti struktúrát.

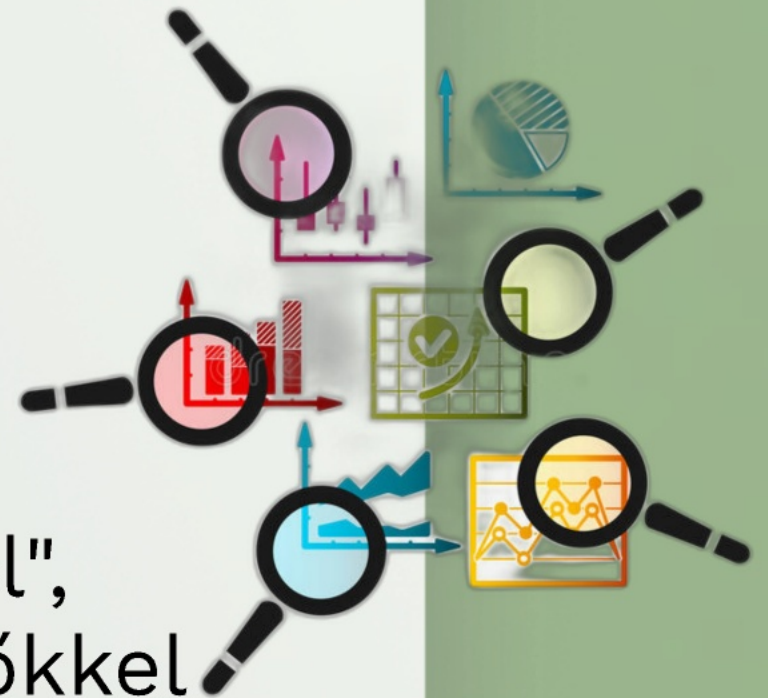
Mélyinterjúkat készítünk a leköszönő felsővezetőkkel és a "trónörökösökkel", valamint a kulcsozációban lévő vezetőkkel és munkatársakkal.

Szakmai alanízis

Alapos szakmai analízist készítünk a teljes szervezetről.

Megvizsgáljuk a szervezeti struktúrát.

Mélyinterjúkat készítünk a leköszönő felsővezetőkkel és a "trónörökösökkel", valamint a kulcsozicióban lévő vezetőkkel és munkatársakkal.



Cégre szabott, egyedi generációváltó programterv

Cégre szabott, egyedi generációváltó programterv

Az analízis alapján gondosan összeállítjuk a teljes és részletes generációváltási programot, tervezett teljesítési és zárási határidőkkel.

Cégre szabott, egyedi generációváltó programterv

Az analízis alapján gondosan összeállítjuk a teljes és részletes generációváltási programot, tervezett teljesítési és zárási határidőkkel.



A program elfogadtatása és jóváhagyatása

A program elfogadtatása és jóváhagyatása

A megalkotott programot
részletesen átbeszéljük,
elfogadtatjuk és jóváhagyatjuk
az ügyfelekkel.

A program elfogadtatása és jóváhagyatása

A megalkotott programot részletesen átbeszéljük, elfogadtatjuk és jóváhagyatjuk az ügyfelekkel.



**Felkészítjük a céget a
generációváltásra**

Felkészítjük a céget a generációváltásra



Felkészítjük a céget a generációváltásra

Szervezeti struktúra kialakítása.
Személyre szabott vezetői
képzések, programok a megfelelő
kompetenciák megszerzéséhez.



Személyes törődés és coaching

Személyes törődés és coaching



Személyes törődés és coaching

Személyes törődéssel, coachingokkal menedzseljük végig a programot, hogy a családtagok ne legyenek egyedül a változásokkal.



Nagyon köszönöm a megtisztelő figyelmet!

Laczkó Péter

+36 70 776 1295

laczko.peter@lawrence-bennet.com

www.lawrencebennet.com

A generációváltás a vállalkozások bubópestise



A generációváltások nemzetközi statisztikája

Az első generációváltást – az alapítói korláti a megalakítás és végén 30% az első két, 10%-uk az első 5 évet követően kezdődött vagy következett.

A második generációváltás is csak 30% körüli, a harmadikat követően pedig mindössen csak 10% marad fenn.

A generációváltás a leggyakoribb üzleti átmenet a világban, és a vállalkozások életciklusában.



Egy vállalkozás mindössze három lehetséges jövő elé nézhet

1. A vállalkozás vezetője mellett, családán belül, sikeres generációváltással hosszú időn keresztül tovább prosperál.
2. A tulajdonosok egy magas szervezeti szinten a cég vezetőit egy sikeres menedzsmentre bízják.
3. A tulajdonosok kitávoznak, és a cég vagy a cég válsága következtében megszűnik.



A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Többek között "egykezes" vezető állnak a cégek élén, akik a létfontosságú pozíciókat nagyon nehezen engedik el.

Megszokták, hogy mindenben egyedül ők döntenek, és mindenbe beleszóznak.



A generációváltások buktatói

Nincsenek alaposan megtervezve és időbenre kidolgozva a generációváltás okai, stratégiái, végrehajtási programjai.

Az idősebb generáció egyszemélyes vezetői pozíciókat tölt be, az összes kulcspozícióban, az egész cég a megalapozottan.

A leendő vezetői pozíciókban nem elég társulnak az idősebb generációval, nagyon túlsúlyosak a fiatalok.



A generációváltások buktatói

Az idősebb generáció nem kapnak tényleges pozíciókat, valódi felelősséget kényszerülnek.

A fiatalok nem adnak nekik elegendő támogatást.

Az idősebb generációban nincs helyes kommunikáció, az idősebb generáció nem adja meg a szükséges támogatást.

Az idősebb generációban nincs helyes kommunikáció, az idősebb generáció nem adja meg a szükséges támogatást.



A generációváltások buktatói

A családtagok nincsenek felkészítve a céges hatalomváltásra.

Nincsenek egyértelműen meghatározva és írásban egyértelműen foglaltak, hogyan kezeljék a családtagok a céges hatalomváltást.



A generációváltások buktatói

A fiatalok nincsenek felkészítve a tróntörésre.

A fiatalok túlsúlyosan elhelyezkednek a cégekben.

Megszokták, hogy mindenben a fiatalok legyenek a döntéshozók.

Nem harcosok! Nem tudnak küzdeni.

Nincs bennük akarat! Nincs bennük akarat.

Nem rendelkeznek a vezetői pozícióhoz szükséges alapvető emberi értékekkel.



Teljesen cégre illesztett generációváltás program

Személyre szabott, konkrét gyakorlati eszközökkel segítünk abban, hogy a legkisebb kudarccal megmenjen a hatalomváltás a meghatározott felfelé vezető pozíciókban.



Szakmai analízis

Az első generáció analízisét követően a teljes céget vizsgáljuk.

Meghatározzuk a céges struktúrát.

Meghatározzuk a céges struktúrát.

Meghatározzuk a céges struktúrát.



Cégre szabott, egyedi generációváltó programterv

Az analízis alapján gondolatban elkészítjük a teljes és részletes generációváltó programot, tervezett teljesítési és értékelési határidőkkel.



A program elfogadtatása és jóváhagyása

A megalkotott programot részletesen átbeszéljük, elfogadják és jóváhagyják az egyetemes.



Felkészítjük a céget a generációváltásra

Személyre szabott struktúra kialakítása.

Személyre szabott vezetői pozíciók, programok a megalkotott kompetenciák megteremtéséhez.



Személyes törődés és coaching

Személyes törődéssel, coachinggal megteremtjük a programot, hogy a családtagok ne legyenek egyedül a változásokkal.

