



Z prof. Krzysztofem Safinem z Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu rozmawia Ryszard Żabiński

W Wrocławiu odbędzie się I Kongres Firm Rodzinnych „Nowe horyzonty rozwoju”. Jakie są główne cele tego wydarzenia?

Centrum Biznesu Rodzinnego Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu wystąpiło z ideą zorganizowania Kongresu Firm Rodzinnych pod głównym hasłem „Nowe horyzonty rozwoju”. Do współpracy zaprosiliśmy Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego, Dolnośląską Izbą Gospodarczą, Zachodnią Izbą Gospodarczą – Pracodawcy i Przedsiębiorcy, Regionalną Polsko-Niemiecką Izbą Przemysłowo-Handlową oraz Związek Pracodawców Polska Miedź,

Kongres zaplanowano na 6 marca w Narodowym Forum Muzyki we Wrocławiu.

W czasie Kongresu chcemy dzielić się wiedzą z przedsiębiorcami, pokazywać problemy występujące w tym obszarze i szukać rozwiązań, tworzyć płaszczyznę wymiany poglądów. Bardzo ważnym celem jest promocja przedsiębiorczości rodzinnej, odkrywanie jej na nowo.

W takich napływowych regionach jak Dolny Śląsk, tradycja firm rodzinnych nie jest zbyt silna, firmy rodzinne kojarzone są najczęściej jako przedsięwzięcia niewielkie, rzemieślnicze, niszowe. A przecież wcale tak nie jest, mamy na Dolnym Śląsku wiele dużych firm rodzinnych, często doskonale sobie radzących na zagranicznych rynkach, a nawet działających w skali globalnej. Dlatego właśnie mówimy o odkrywaniu tego biznesu na nowo, o pokazywaniu jak bardzo się rozwinął.

Z drugiej jednak strony, mówimy też o biznesie, który boryka się z wieloma problemami.

O nich również będziemy dyskutować na Kongresie, szukać rozwiązań. Zresztą, nie chcemy się tylko ograniczać do corocznych Kongresów. Pomędzy tymi wydarzeniami planujemy też cykliczne spotkania warsztatowe z przedstawicielami firm rodzinnych. Podczas Kongresu zaplanowaliśmy panele tematyczne. Będziemy dyskutować o sukcesji w firmie rodzinnej, zatrudnianiu pracowników, w tym obcokrajowców, innowacjach. Na każdym z paneli będą analizowane konkretne przypadki przedsiębiorstw. Istotną częścią Kongresu będą spotkania networkingowe oraz zajęcia warsztatowe, które posłużą zdobyciu wiedzy, wymianie poglądów, a także nawiązaniu kontaktów z przedsiębiorstwami znajdującymi się w podobnej sytuacji biznesowej, czy rodzinnej.

W mediach bardzo często podkreśla się problem sukcesji w firmie rodzinnej.

Jest to rzeczywiście ważny problem, który najczęściej próbuje się rozwiązać tradycyjnymi i nieskutecznymi metodami. Proponujemy nowe spojrzenie na sukcesję, od strony młodego przedsiębiorcy. W mediach problem przedstawiany jest mniej więcej tak: ojciec stworzył firmę, przygotowuje syna do jej objęcia, a ten nie chce. Dlaczego nie chce, może był źle przygotowywany? Jak to poprawić? Zakłada się bez pytania zainteresowanych, że idealnym i wymarzonym modelem kariery dla młodego człowieka jest przejęcie firmy ojca i najlepiej

bez dokonywania jakichkolwiek zmian. Pomijamy motywacje i oczekiwania młodego, przyszłego przedsiębiorcy. A może on nie chce iść w ślady ojca, może chciałby sam od początku stworzyć własną firmę? Proponujemy więc inny model sukcesji, który można by nazwać „założycielskim”. To ojciec pomaga synowi założyć własną firmę, której pierwszym klientem, rynkiem zbytu, mogłaby być, na początku, firma ojca. Ojciec pełniłby więc w tym modelu rolę anioła biznesu w stosunku do syna.

Czy przedsiębiorcy w działaniach marketingowych powinni podkreślać, że są firmami rodzinnymi?

Nawet wielkie globalne firmy jak np. Johnson&Johnson są firmami rodzinnymi i często to podkreślają w komunikacji marketingowej. Dlaczego więc nasi rodzimi przedsiębiorcy nie mieliby postępować podobnie? Takie próby są już podejmowane. Przedsiębiorcy dostrzegają to, że znak „Firma rodzinna” może być dobrze postrzegany przez konsumentów. Firmy rodzinne są budowane na wartościach, tam nie liczy się krótkotrwały efekt, lecz wieloletnia, solidna praca, konsekwentne zwiększanie wartości. Firma rodzinna jest też gwarantem jakości, solidności i stabilności.

Czy dla młodego człowieka kariera w firmie rodzinnej może być alternatywą dla pracy w korporacji? W firmie rodzinnej przecież najwyższe stanowiska mogą być zarezerwowane dla członków rodziny...

Młodzi ludzie raczej nie nastawiają się na to, że całe swoje zawodowe życie spędzą w jednej firmie. Pracownicy są bardziej mobilni, częściej zmieniają pracę. W firmie rodzinnej mają doskonałe możliwości, aby zdobyć dogłębną wiedzę o funkcjonowaniu biznesu, modelach biznesowych i tak dalej. Nie są, tak jak często bywa w korporacjach, tylko trybikiem w skomplikowanej maszynie, specjalizującym się w wąskiej dziedzinie działalności. W firmie rodzinnej, biznesową wiedzę można często uzyskać bezpośrednio od

właściciela, w dużych korporacjach, jest to raczej niemożliwe.

Od dłuższego już czasu mamy w Polsce rynek pracownika, coraz trudniej jest pozyskać dobrych fachowców. Jak z tym problemem radzą sobie firmy rodzinne?

Problem dotyczy wszystkich przedsiębiorców. W tym obszarze przedsiębiorcy rodzinni również oczekują wsparcia, szukają jak najlepszych rozwiązań. Polegają one m.in. na stwarzaniu pracownikom coraz lepszych warunków do rozwoju, poprawianiu kultury organizacyjnej, unowocześnianiu metod zarządzania. O tych zagadnieniach będziemy szeroko dyskutować podczas Kongresu, jak również udzielać firmom rodzinnym wsparcia, poprzez organizację warsztatów, przekazywanie wiedzy. Pojawiają się bowiem coraz to nowe problemy, np. jak efektywnie zarządzać wielokulturowym zespołem pracowników? Jak radzić sobie z organizacją zespołu, w którym mamy pracowników różnych pokoleń itd. Na te wszystkie pytania, wspólnie z przedsiębiorcami rodzinnymi, będziemy szukali odpowiedzi.