



LAWRENCE & BENNET
COMPANY MANAGEMENT GROUP



**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 bízák.



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

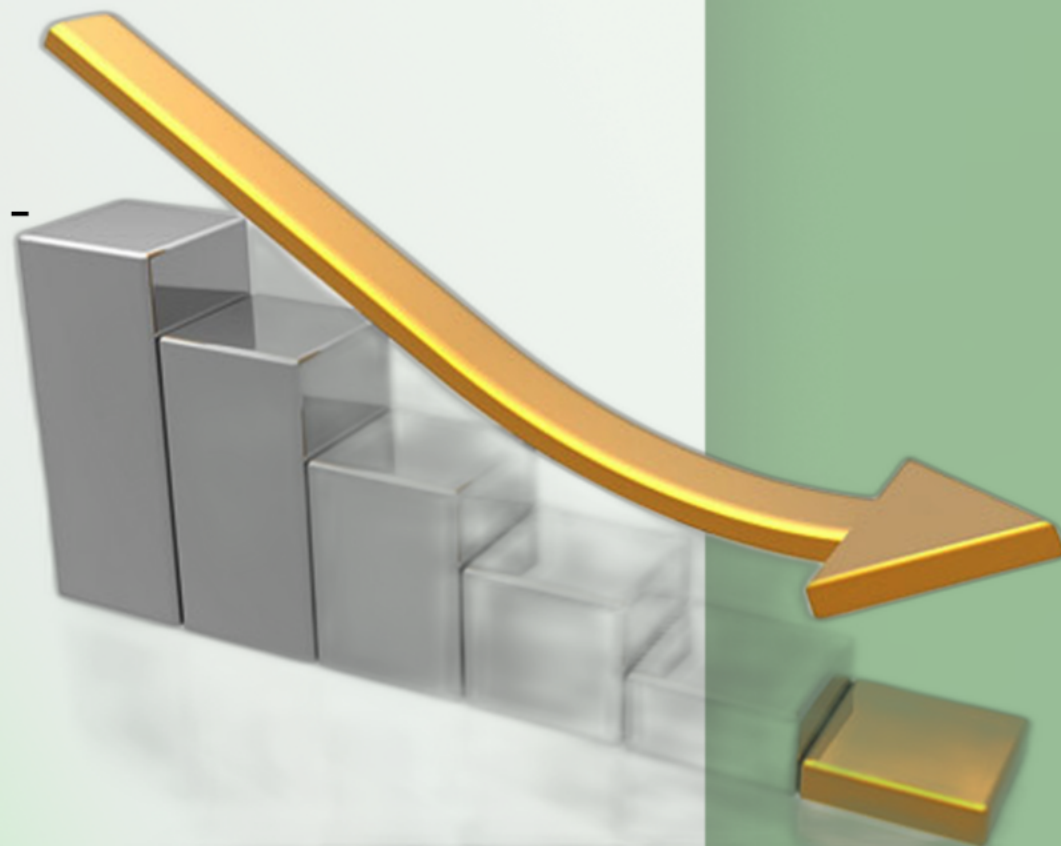
A generációváltások nemzetközi statisztikája

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.

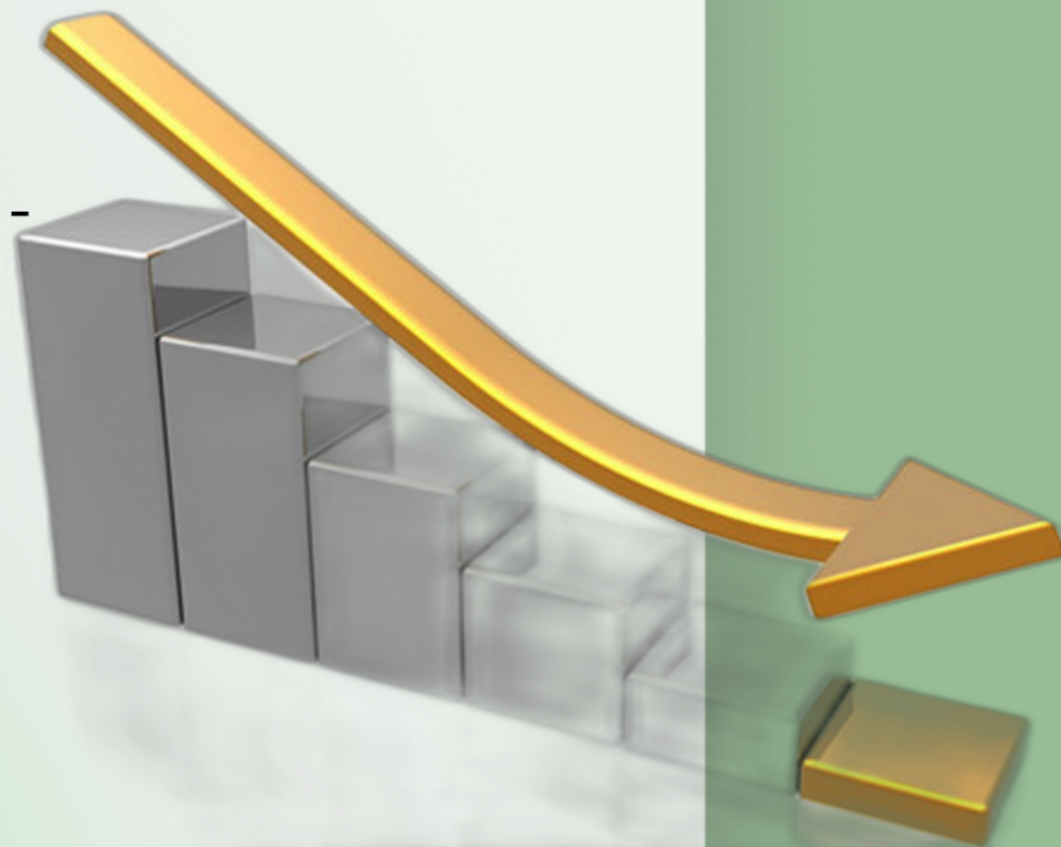


A generációváltások nemzetközi statisztikája

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.

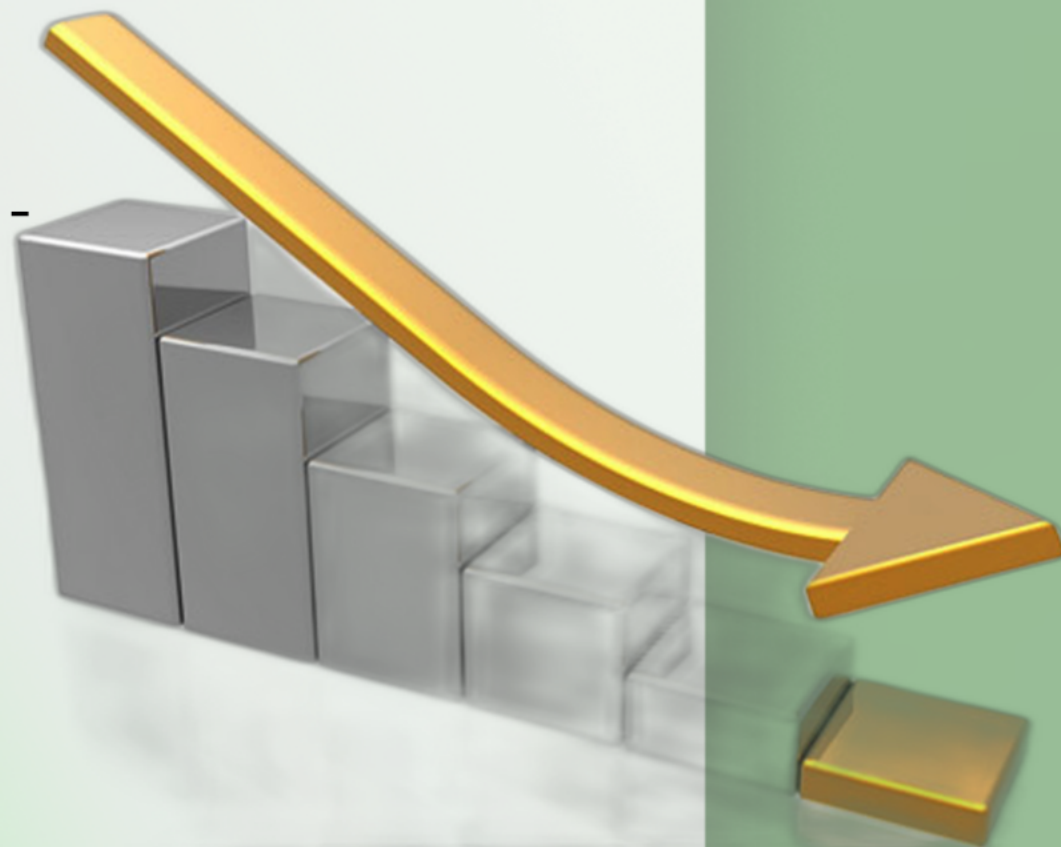


A generációváltások nemzetközi statisztikája

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.



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 analízis

Szakmai analízis

Alapos szakmai analízist készítünk a teljes szervezetről.

Szakmai analízis

Alapos szakmai analízist készítünk a teljes szervezetről.

Megvizsgáljuk a szervezeti struktúrát.

Szakmai analízis

Alapos szakmai analízist készítünk a teljes szervezetről.

Megvizsgáljuk a szervezeti struktúrát.

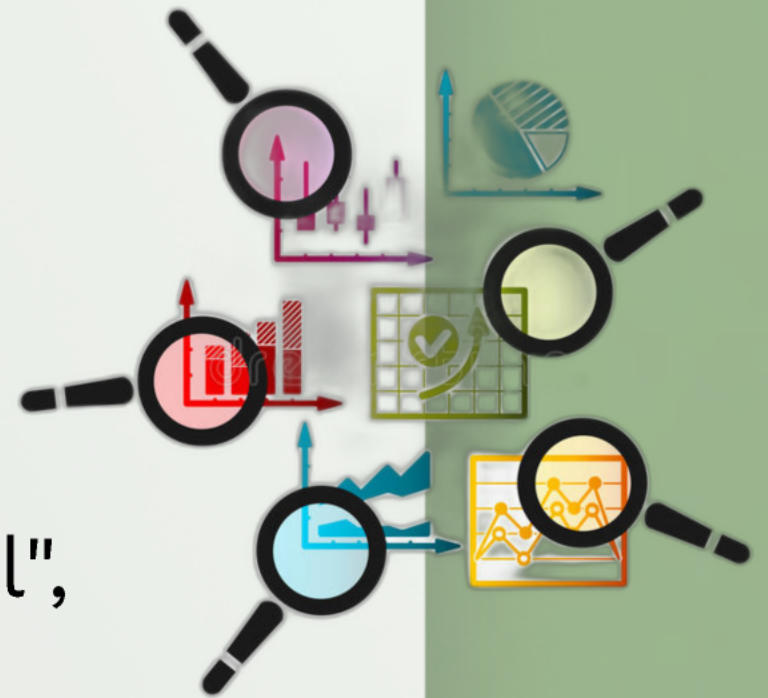
Mélyinterjúkat készítünk a leköszönő felsővezetőkkel és a "trónörökösökkel", valamint a kulcspozícióban lévő vezetőkkel és munkatársakkal.

Szakmai analízis

Alapos szakmai analízist készítünk a teljes szervezetről.

Megvizsgáljuk a szervezeti struktúrát.

Mélyinterjúkat készítünk a leköszönő felsővezetőkkel és a "trónörökösökkel", valamint a kulcspozícióban 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



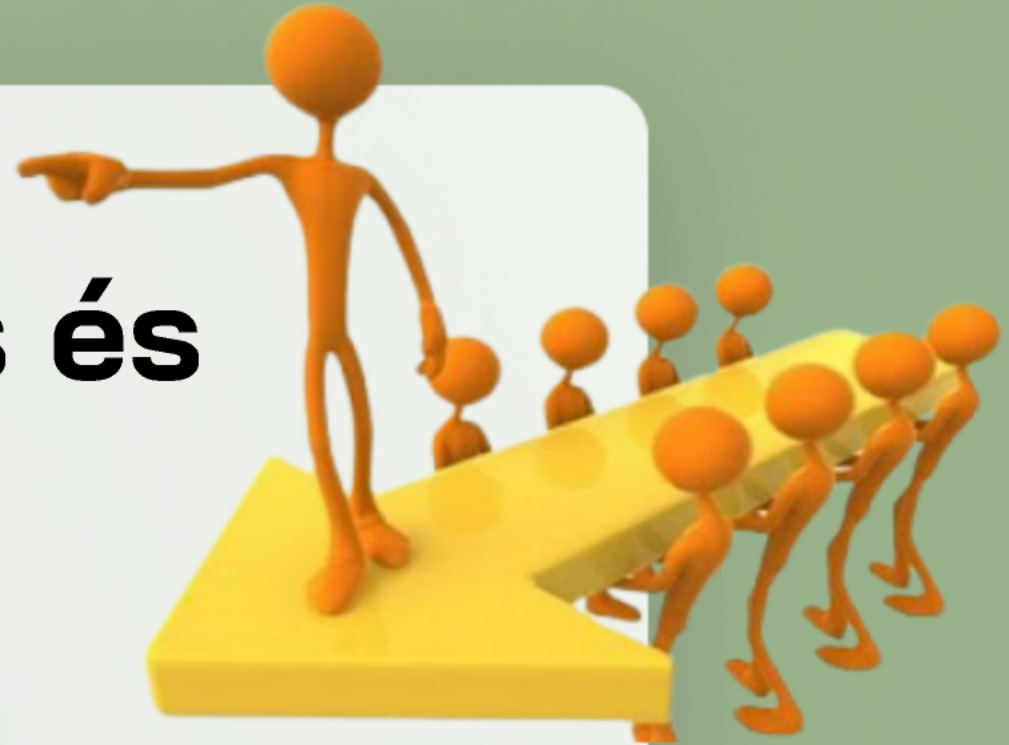
Felkészítjük a céget a generációváltásra

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

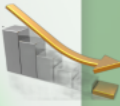
www.lawrencebennet.com

A generációváltás a vállalkozások bubópestise



A generációváltások nemzetközi statisztikája

Az első generációváltás – az alapítói korszak – általában a vállalat 10-15. évében következik be. A második generációváltás a vállalat 20-30. évében következik be. A harmadik generációváltás a vállalat 40-50. évében következik be.



Egy vállalkozás mindössze három lehetősége van a jövőre nézve

1. A vállalkozás vezetője meghal, családja belülről veszt el, a vállalkozás a jövőre nézve prosperál.
2. A vállalkozás egy magas vezetővel rendelkezik, aki a vállalkozás jövőre nézve prosperál.
3. A vállalkozás a jövőre nézve prosperál, és a cég egy új vezetővel folytatja a működését.



A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Többnyire az "egykézű" vezetőknél állnak a cégek elcsúszva, akik a létfontosságú pozíciókat nagyon nehezen engedik el.

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



A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Összességében, a generációváltás sikeres, ha a vállalkozás vezetője a jövőre nézve prosperál, és a vállalkozás a jövőre nézve prosperál.



A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Nincs időnk a jövőre nézve prosperálni, és a vállalkozás a jövőre nézve prosperál.



A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Az éleves gyakorlati tudás mindössze néhány nap múlásával fogyni és a gyakorlati tapasztalatok hiányoznak.

A vállalkozásnak nagy a károka, és a vállalkozás a jövőre nézve prosperál.



A sikeres generációváltások hiányzó feltételei

Nem biztosított a betöltésük a hiányzó feltételei.

A fontos pozíciók, feladatok köré a vállalkozás a jövőre nézve prosperál.



A generációváltások buktatói

A családtagok nincsenek felkészítve a cégvezetésre.

Nincsenek egyértelműen meghatározva és írásba foglaltak a vállalkozás jövőre nézve prosperál.



A generációváltások buktatói

Az idősek nem kapnak tényleges pozíciókat, valódi felelősséget kényszerít.

A vállalkozás a jövőre nézve prosperál, és a vállalkozás a jövőre nézve prosperál.



A generációváltások buktatói

A fiatalok nincsenek felkészítve a vállalkozásra.

A vállalkozás a jövőre nézve prosperál, és a vállalkozás a jövőre nézve prosperál.



Teljesen cégre illesztett generációváltás program

Személyre szabott, konkrét gyakorlati tanácsokkal segítünk abban, hogy a legkisebb kudarccal megmeneküljön a vállalkozás a meghatározott féléves vezetői pozíciókban.



Szakmai analízis

Az első generációváltás a vállalkozás jövőre nézve prosperál.

Meghatározzuk a vállalkozás jövőre nézve prosperál.



Cégre szabott, egyedi generációváltó programterv

Az analízis alapján gondosan összeállítjuk a vállalkozás jövőre nézve prosperál.

Meghatározzuk a vállalkozás jövőre nézve prosperál.



A program elfogadtatása és jóváhagyása

A megalkotott programot részletesen átbeszéljük, elfogadják a jóváhagyást, és a vállalkozás a jövőre nézve prosperál.

Meghatározzuk a vállalkozás jövőre nézve prosperál.



Felkészítjük a céget a generációváltásra

Személyre szabott felkészítést, személyre szabott vezetői tanácsokat, programokat a vállalkozás jövőre nézve prosperál.

Meghatározzuk a vállalkozás jövőre nézve prosperál.



Személyes törődés és coaching

Személyes törődéssel, coachinggal megsegítjük a vállalkozás jövőre nézve prosperál.

Meghatározzuk a vállalkozás jövőre nézve prosperál.



Nagyon köszönöm a megítélt figyelmet!

Laczko Péter
+36 70 776 1295
laczko.peter@lawrence-bennet.com
www.lawrencebennet.com