

Abstrakt

Cílem práce Generační výměna v malé rodinné firmě je vytvořit návrh na předání podniku další generaci. Úskalí, které mohou nastat, je mnoho, a proto je důležité dělat vše proto, abychom jsme se jim vyhnuli a předání proběhlo hladce. Teoretická část se zabývá vymezením hlavních pojmů, jako je například rodinný podnik nebo generační výměna. S nimi jsou uvedeny i jejich výhody a nevýhody či úskalí. Praktická část je určena především rozhovorům dle strukturovaných otázek. A to s nástupcem v naší rodinné firmě, zakladatelem a třetí osobou. Další rozhovory jsem provedla ve dvou firmách, které si již prošly generační výměnou. Vše jsem následně zhodnotila a uvedla, na co si dle teorie dát pozor, a co naopak je správné provést. Závěrem jsem vypracovala komplexní návrh na hladký průběh celého procesu předávání naší rodinné firmy.

Summary

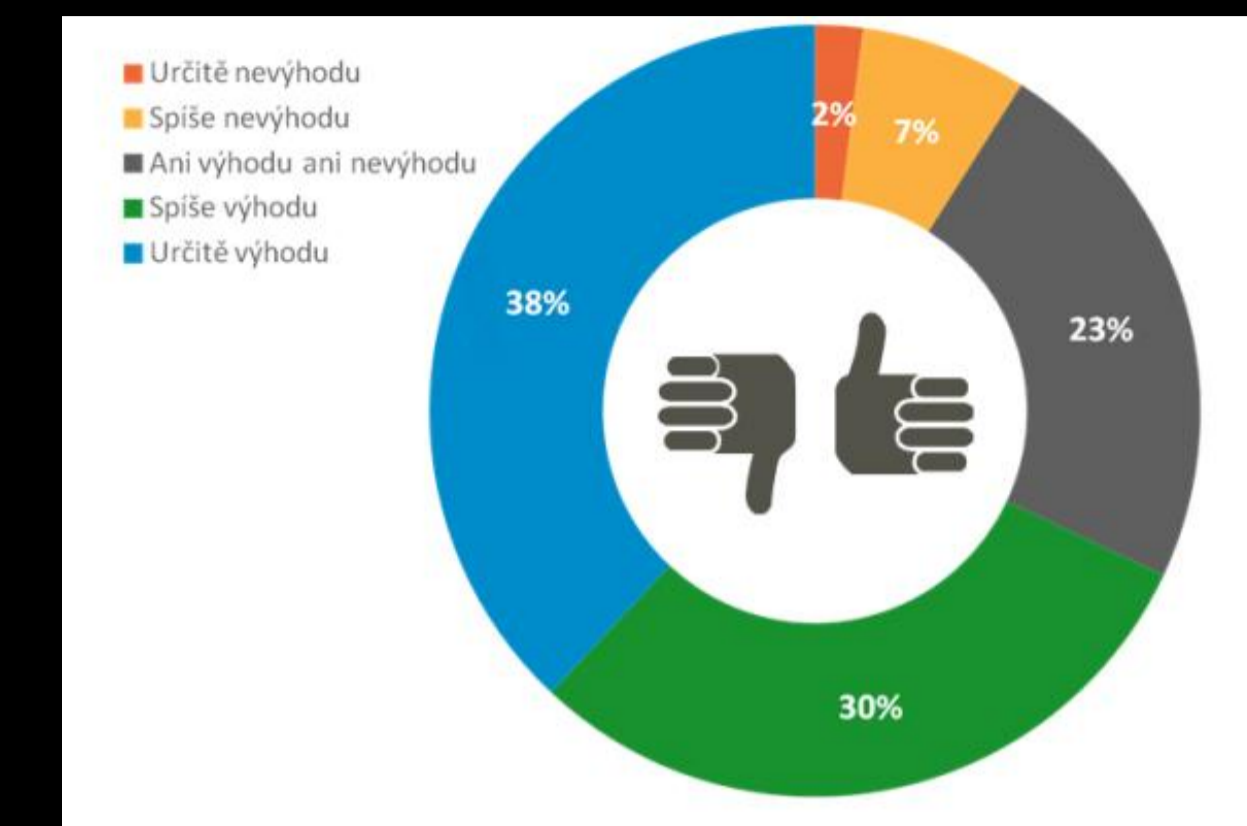
The aim of this thesis Generational Exchange in a small family business is to create a proposal to transfer a business to the next generation. There are many pitfalls that can happen, so it's important to do everything we can to avoid them, and the handover is smooth. The theoretical part deals with the definition of main concepts, such as a family business or generational exchange. These include advantages and disadvantages or pitfalls. Practical part is mainly focused on interviews according to structured questions with successor in our family business, founder and third person. I have done other interviews in two companies that have already undergone generational exchange. Then I evaluate everything and say what to watch out for by theory and what is the right thing, what to do. Finally, I created a comprehensive proposal for smoothly passing the entire process of handing over our family business.

Nevýhody pro rodinnou firmu (-)	Vlastnost (atribut)	Výhody pro rodinnou firmu (+)
- Zmatky v řízení firmy - Nevhodné směřování záležitostí rodiny, firmy a vlastnictví - Nedostatek podnikatelské objektivity	Zdvojené (resp. vzájemně se překrývající) role	- Zvýšená loajalita k firmě - Rychlé a efektivní rozhodování
- Svazující pocit v důsledku příliš úzkých a osobních vztahů - V důsledku toho ohroží odčizení od rodiny i firmy	Sdílená identita	- Zvýšená loajalita k firmě - Silný pocit poslání - Objektivnější rozhodování ve firemních záležitostech
- Členové rodiny mohou vzájemně poukazovat na své slabiny - Zklamání z dětství mohou vést k nedostatku důvěry v pozdějších pracovních vztazích	Celoživotní společná historie členů rodiny	- Příbuzní mohou stavět na silných stránkách a kompenzovat navzájem případné slabiny - Pevné vztahy mohou pomoci při překonávání překážek a krizí
- Nedostatek objektivity v komunikaci - Odpor nebo pocity viny mohou komplikovat pracovní vztahy - Může se objevit skrytá nenávisť	Emoční zapojení a ambivalence	- Vyjádření pozitivních emocí podporuje loajalitu a důvěru
- Může odstartovat citlivé reakce, které poškozují komunikaci a vytvářejí podmínky pro vznik osobních konfliktů	Soukromý jazyk	- Umožňuje efektivnější komunikaci a větší míru důvěrnosti
- Může u příbuzných vést k pocitu, že jsou příliš úzce sledováni a v podnikání až „uvěznění“	Vzájemná znalost soukromého života	- Lepší komunikace a podnikatelská rozhodnutí, která podporují firmu, vlastníky i rodinu
- Při nestejném vnímání mohou mezi členy rodiny vzniknout konflikty	Smysl připisovaný rodinné firmě	- Firemní symbolika může vypěstovat silný pocit poslání i u zaměstnanců

Cíl práce: Cílem bakalářské práce je dopracování se k návrhu způsobu na zvládnutí generační výměny v naší rodinné firmě.

Fáze	Současný majitel	Nástupce
1. Fáze	Počáteční nechtění podnik předat	Nechce podnik převzít nebo se necítí dostatečně připraven
2. Fáze	Uvědomění si nutnosti předat podnik další generaci	Pozitivní vztah k převzetí podniku
3. Fáze	předání podniku	Převzetí podniku
4. Fáze	odloučení se od podniku	Vedení rodinného podniku

Domníváte se, že fakt, že se jedná o rodinný podnik, představuje výhodu pro fungování vaší firmy?



Návrh: Ve vymezeném dnu členové, kterých se nástupnictví přímo týká, budou jednat o následujících bodech:

- Rivalita mezi sourozenci. S tím související vlastnictví a rodinné vztahy.
- Zkušenosti nástupce získané z praxe.
- Předání rodinného podniku nástupci postupně či naráz.
- Objasnění situace zaměstnancům a obchodním partnerům.
- Úplný odchod zakladatele z podniku.
- Ponechání zakladateli určitou míru na rozhodování o podstatných věcech.
- Získání si respektu nástupce, jak u zaměstnanců, tak u obchodních partnerů.

Generační výměna v malé rodinné firmě

Veronika Pražáková

České vysoké učení technické – MÚVS, Kolejní 2637/a, Praha 6
Akademický rok 2017/2018
Vedoucí práce: Mgr. Lucia Dobrucká, Ph.D.