



GENERÁCIÓVÁLTÁS KONFERENCIA, FAIPARI ÁLLÁSBÖRZE



**Pagonyné Mezősi
Marietta**
faipari mérnök,
mérnök-tanár

A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara és a Magyar Bútor és Faipari Szövetség között az elmúlt két évben kialakult eredményes és gyümölcsöző kapcsolat folytatásaként, a faipar jövőjéért felelősséget érezve, a faipari vállalkozások előtt álló megoldandó feladatokról, a jövőbeni kihívásokról rendeztek egy kiváló helyzetfelismerésen alapuló konferenciát, amelyhez állásbörze kapcsolódott.

A konferencia célja a nemzetgazdaság szempontjából stratégiaileg fontos faipari családi vállalkozások fennmaradási problematikájának feltárása és a lehetséges megoldások keresése volt. A figyelem azért fordult a kisvállalkozások felé, mert a rendszerváltáskor létrejött családi vállalkozásokban a tulajdonosi kör elöregedett, a stafétabot átadásra vár.

Szabó László, a SIMPLE3 Vállalatfejlesztési Kft. szakembere rámutatott, hogy a magyar piacgazdaságban a 26 éve jelen lévő családi vállalkozások legalább egyharmadánál a tulajdonosok életkora a 60. életévhez közelít, ezért az elkövetkezendő öt évben ezeknél a cégeknél generációváltás várható. A leköszönés lehetőségeivel és annak veszélyeivel időben foglalkozni

kell. A nemzetközi kutatások szerint a vállalkozások jelentős része nem éli túl az első generációváltást, még kevesebb a másodikikat. A családi vállalkozások többsége felkészületlen erre a feladatra. A leköszönő vezetők jelentős része két éven belül megbetegszik. A cégátadásáról, továbbéléséről az előre gondolkodás fontos. Ezért a vállalkozások helyzetfeltárása, az alapok, a célok tisztázása, a fennálló állapot, versenyképességének megállapítása, a cégen belüli személyes érdekek feltárása nélkülözhetetlen. A megvalósításhoz szükséges gyakorlati lépések megtétele között szerepel a vállalkozás átvilágítása, a személyi állomány felmérése, fejlesztése, valamint a cég, az alkalmazottak, a leköszönő előd felkészítése az átadásra.

Sajnos a családi vállalkozások többsége – mivel a rendszerváltáskor a jobb megélhetés, a kényszer, a szükség vagy éppen az önállósodásra való törekvésből jött létre – nem rendelkezik megtervezett múlttal.

Nem szégyen, hogy a vállalkozások vezetője nem képes a működéshez szükséges szakterületek teljes vertikumát átlátni. Nyilvánvaló, hogy a menedzselés, a gazdasági terület, a humán erőforrás gazdálkodás, az értékesítés, a marketing, a beszerzés, a logisztika, a gyártás, a vagyongazdálkodás, a jog, a folyamat-szabályozás, az informatika ismeretéhez az egy személyben jelen lévő cégvezető nem érthet. Egy külső tanácsadó cég segítségére lehet a vállalkozásoknak az érintett szakterületek átvilágításában,

megtervezésében, egyben biztosíthatja a konfliktusmentes, az egészséget megőrző és sikeres generációváltást a családi vállalkozásokba.

Utódlás hiányában a vállalkozás átadása külső menedzsment alkalmazásával vagy a cég eladásával megy végbe. Ez utóbbi esetben nehézséget jelent, hogy a cég felértékelésének hiányában nincs reális érték-meghatározás. További problémát okoz Magyarországon a potenciális vásárlóerő hiánya.

A konferencia élményszerű része volt annak a három faipari vállalkozásnak a bemutatkozása, ahol a generációváltás folyamatában van, vagy már lezajlott.

Fiatalos lendülettel mutatta be Cselényi Krisztina és Cselényi Panni a családi vállalkozásukban elkezdődő generációváltást. Anya és leánya egy-egy azonos témáról fogalmazta meg gondolatait. Mi tartja vissza őket egymástól, miért próbálták meg együtt a dolgokat, hogy látják a közös munkájukat, milyen tapasztalatokat szereztek a közös munka során.

Kissné Szalóki Ágnes és Kiss Dénes, anya és fia megindító története hiteles példa a családi vállalkozás életben tartásának lehetőségére. A 25 éves Dénes számos külföldi tapasztalatot gyűjtött be, amivel a nehéz időket élő vállalkozást sikerült átlendíteni, új pályára állítva eredményessé tenni. A fiatal ember gyerekkora óta az alkotás szeretete hajtotta, ma is ha kell, gépet szerel, ha kell, német nyelven tárgyal a partnerekkel vagy éppen a cég weblapját fejleszti.

Egy másik, az idén 103 éves, négy generáción átöröklődött családi vállalkozásban hét évvel ezelőtt már megtörtént a váltás. A cég vezetését Kálmán Attila édesapjától, Kálmán Istvántól, a BKIK aranygyűrűvel kitüntetett kamarai elöljárójától vette át. A családi vállalkozásból leköszönt előd a vállalkozás napi feladatainak, problémáinak megoldásában nem vesz részt, de stratégiai kérdésekben szívesen segítségére van fiának. Attila az apai műhelyben szívta magába a fa illatát. A faipari egyetem elvégzése után kisebb kitérővel, külföldi munkatapasztalat megszerzése, valamint 10 év közös munka után tudta átvenni apjától a családi vállalkozást. Felelősséget érez a nagy hagyományokkal rendelkező faipari cég megtartásáért, a stabilitás megőrzéséért.

A három, generációt váltó családi vállalkozás történetében közös vonás,

hogy a stafétabotot átvevő utódok kiválóan reagálnak az új kihívásokra. A tradíciókból a működő elemek megtartása mellett felismerik a változtatás szükségességét. Képesek a struktúrált problémamegoldásra, a modellek alapján gondolkodásra, az új lehetőségek felismerésére, a korszerű, naprakész ismeretek, technológiák alkalmazására, a webes világ előnyeinek használatára, az arculat tervezésére, egyszerűen az új kor kihívásaira reagálni.

Cselényi József előadásában a hallgatóság figyelmét arra irányította rá, hogy miért lehet és miért kell bevonni az új generációt az üzem működésébe.

Párhuzamot vont az európai álom és az amerikai jövőkép között. Nálunk még álom a jobb életminőség, a fenntartható környezet, a békehidak a válságzónában. Európa egyre inkább szolgáltató, ahelyett, hogy gyártó. Ez utóbbi tevékenységet, azaz a gyártást kellene mielőbb visszaszerezni Európának.

A fiatal generáció másként gondolkodik, az internet világában nőtt fel, megújuló energiákat használ, informatikai rendszereket osztt meg videón, Youtube-on, összedolgozik másokkal, csapatjátékos, chatel a Facebook-on, kapcsolatot tart Skype-on. Nyelvismerettel rendelkeznek. A vevők és a dolgozók egyre többen az ő generációjukból kerülnek ki, így értik egymást. A fiatalokra szükség van a vállalkozásokban, az ő kezükben vannak az új kulcsok, felkészültek a jelen kihívásokra. Fantasztikusan képzettek, a céget képesek felfelé tolni.

A szülőknél a 45. életévüktől kezdve együtt kell dolgozniuk a családi vállalkozásokban a gyerekekkel. A fiatalok munkába történő folyamatos bevonása, az egyre több önálló megbízás adása sikerhez vezet. Ha erre a feladatra nem nyitott vagy nem alkalmas az utód, akkor egy rátermett embert kell keresni.

Cselényi József vállalkozó érdekesítő előadásában Csányi Vilmos etológus vakvezető kutya és gazdájának hasonlatával élt a vállalkozásokban végbemenő generációváltás ideális folyamatára, valamint az új és a régi generáció együttműködésének szükségességére.

„Vakvezető kutyák gazdájukkal való közlekedését vizsgálva kiderült, hogy a vakvezetés tulajdonképpen egy nagyon bonyolult, mindkét fél aktív részvéte-



► Cselényi Krisztina: Generációs látásmódok a családi vállalkozásban

lét igénylő kooperatív tevékenység. E kooperáció lényeges eleme a döntési dominancia folyamatos változtatása, melynek során hol a kutya kezdeményezi az akció következő elemét, hol pedig a gazdára hárul annak eldöntése, hogy mi következzen. Bár az egyes vizsgált párosok között nagy különbségek vannak abban a tekintetben, hogy a döntések hány százalékában dönt a kutya, ill. a gazda, a valamennyiükre jellemző dominanciaváltások arra utalnak, hogy kutya és ember az állatvilágban egyedülálló módon képes tevékenységének összehangolására.”

A konferenciát követő faipari állásbörze a szervezők részéről egy új kezdeményezés volt. A meghívott felsőoktatási intézmények és középiskolák szakmai bemutatkozását a faipari szakembereket kereső, egyben munkát kínáló cégek rövid bemutatkozása követte. A végzős faipari tanulók kiváló esélyt kaptak a leendő munkáltatókkal való találkozásra, a személyes bemutatkozásra, a helybe érkezett állás kínálatra.

A faipari cégek asztalosmunkára, gyártás-előkészítésre, gyártás- és gyártmányfejlesztésre kerestek munkatársakat. Az AutoCAD alapismeretekkel rendelkező faipari szakemberek kapósak voltak. A fiatalok éltek a lehetőséggel, a cégek standjait felkeresve megkezdődtek a munkáltatók és a leendő munkavállalók közötti párbeszéd.

A rendezvényt a végzős tanulók, hallgatók vizsgaremek munkájából összeállított kiállítás színesítette.