

Sajtóközlemény/5. Nemzetközi Családi Vállalatok Konferencia

A családi vállalkozások fejlődése gazdasági létkérdés

Nehezen találnak minőségi munkaerőt a hazai családi vállalkozások, pedig ezek a munkahelyek sokszor több előnnyel kecsegtetnek, mint a multis állások – világítottak rá szakértők és sikeres cégvezetők a Budapesti Corvinus Egyetem családi vállalkozásokról szóló keddi konferenciáján. Az eseményen elemezték, miért érdemes családi vállalkozásnál elhelyezkedni, mi a hazai kis- és középvállalkozások sikerének kulcsa és milyen akadályokat kell legyőzniük, hogy nemzetközileg is kiemelkedőek legyenek.

“Hatalmas hátránnyal indulnak a családi vállalkozások, amely annál súlyosabb, minél kisebb méretűek” – világított rá Dr. Drótos György, a Budapesti Corvinus Egyetem docense az 5. Nemzetközi Családi Vállalatok Konferencián kedden.

A hátrányok közé tartozik többek között a kisebb méret, az ismertség hiánya és a szűkösebb anyagi lehetőségek – ismertette a kutató rámutatva, hogy a munkavállalók is aggályokat fogalmaznak meg a családi vállalkozásokkal kapcsolatban, például nem találják túl fényesnek a karrierlehetőségeket, gyakran távol van a munkahely és a vállalati kultúra is konzervatívabb.

A magyar családi vállalkozások foglalkoztatási esélyeit rontja, hogy a gazdasági környezet sem kedvez a mikro-, kis- és középvállalkozásoknak (kkv), ugyanis csaknem megvalósul a teljes foglalkoztatottság, amelynek nyomán alig lehet munkaerőt találni. Ráadásul azzal is számolni kell, hogy demográfiai lejtmenetben vagyunk – derült ki Drótos György előadásából.

“Ha megnézzük a kiáramló munkaerőt, akkor deficitet szenvedünk el, több képzett munkaerő megy ki, mint amennyi érkezik. Az sem segít, hogy a munkaerőt lekötik a multik, az óriásberuházások elszívják a munkaerőt. A családi vállalkozások perspektívájából az így teremtett munkahelyek inkább veszélyt jelentenek” – fogalmazott a szakember. Megjegyezte, hogy a növekvő béreket a kis családi vállalkozások képtelenek kigazdálkodni.

Vonzóbbnak látják a multikat

Drótos György egy felmérést ismertetett, amelyben családi vállalkozások vezetőit kérdezték arról, mennyire tudnak versenyre kelni a munkaerőpiacon a multikkal. A válaszadók több mint hatvan százaléka azt nyilatkozta, hogy lényegesen rosszabb vagy valamivel rosszabb eséllyel versenyeznek a multikkal a munkaerő felvétele során.

“Mivel az okok nem csak külsők, számos családi cég elindult a professzionalizáció útján. Ez akármennyire jól hangzik, azt látjuk, hogy a HR általában az utolsó szempont a családi cégeknél.

A pénzügyet és a számvitelt előrébb veszik, mert úgy ítélik meg, hogy ott nagyobb lehet bukni, pedig ez nem feltétlen igaz” – mondta Drótos György.

Rávilágított, hogy a pozitív változást a humánerőforrás menedzsmentjében sokszor maguk a cégvezetők torpedózzák meg, amikor olyan mondatokat ismételvek, hogy “Minek, ha a családtagok vannak kulcspozícióban?” vagy “Eddig is jöttek maguktól a jelentkezők bőven”.

A humánerőforrás menedzsmentjével kapcsolatos problémákat adatok is alátámasztják, az egyetem kutatásában a családi cégek 38 százalékánál családtag tölti be a HR-es szerepét, a cégek negyede pedig egyáltalán nem rendelkezik ilyen vezetővel. A cégvezetők nagy része azt sem igazán érti, mit jelent a HR fogalma. Ez a szám a kutató szerint azért is meglepő, mert a megkérdezett cégek átlaglétszáma 200 fő felett volt és több milliárdos árbevétellel rendelkeznek. Többek között ez is hozzájárulhat ahhoz, hogy a magyar munkavállalók miért tartják vonzóbbnak a multikat.

Németországban viszont fordított a helyzet: ott 12 kulcsfontosságú szempontban is a családi vállalkozásokat tartják vonzóbbnak a munkavállalók a multikkal szemben – ismertette a Stiftung Familienunternehmen, a Corvinus Családi Vállalatok Központját is támogató német családi vállalati alapítvány által kezdeményezett felmérés eredményét a szakember. Ilyen szempontok például a jó munkakörülmények, a független munkavégzés és a hierarchikus felépítés hiánya.

Szintet kell lépnie a magyar családi vállalkozásoknak

Amikor a hazai családi vállalkozások addig növekednek, hogy elérnek egy kritikus szintet, akkor a munkavállaló megtartása egyre nagyobb kihívássá válik – világított rá Dr. Vajda Éva, a Budapesti Corvinus Egyetem adjunktusa, aki a családi cégeken belüli HR gyakorlatokat vizsgálta.

A kutató szerint a munkaerő megtartásának kulcsa, ha a családi vállalkozás ötvözi a rá jellemző családiasságot és közvetlenséget a multikra jellemző professzionalizmussal.

“A kisebb családi vállalkozásoknál a kölcsönös gondoskodásra, személyességre épülő kultúra működik. Ahogy azonban egyre nagyobbá válik a cég, előkerül a formalizáció. A családi vállalkozásnak itt van vesztenivalója, hiszen csorbul a versenyelőnyük, az erős bizalomra épülő kultúra” – mondta a szakértő. Szerinte azok a családi cégek lehetnek a legsikeresebbek, ahol az erős interperszonális bizalmat részben átalakítják a vállalatirányítási rendszerbe vetett bizalommá.

Egyetértett az előtte előadást tartó Dr. Drótos György megállapításaival, mely szerint a tehetségek bevonása nagy kihívás a családi vállalkozások számára. Éppen ezért fontos a vállalati stratégia felépítése, amely, ha jól megalapozott, abba könnyen beleilleszthető a HR stratégia is – ez a szakértő szerint segíti az összetartozás érzését, a fejlődés lehetőségét és a karriercélok világos megfogalmazását.

Hatalmas probléma a generációváltás

A rendszerváltás cégalapítói úttörő szerepet játszottak Magyarország fejlődésében. Az elmúlt harminc év sikerei után azonban eljött az idő, hogy a következő generációnak átadják a stafétát.

Míg egy fejlettebb piacgazdaságban, például Németországban a családi vállalkozások átörökítése több mint száz éve tartó töretlen gyakorlat, hazánkban történelmi okokból ennek még nincs meg a hagyománya – mutatott rá Palkovics László a Széchenyi István Egyetemért Alapítvány elnöke, aki korábban az Innovációs és Technológiai Minisztérium minisztere volt. Annál is inkább jelentősnek tartja a problémát, mivel tízből közel négy vállalkozást érint a generációváltás, és minden ötödik munkavállaló egy ilyen cégnél dolgozik.

Ezt megerősítette Dr. Reinhold Mayer, a Péter Horváth Stiftung alapítvány vezetőségi tagja, aki rámutatott, hogy Magyarországnak a rendszerváltás után újra kellett indítania a családi vállalkozásokat. Éppen ezért kiemelten fontosnak tartja a nagyobb múltra visszatekintő német cégek és a magyar vállalkozások közti tapasztalatcserét, amelyre lehetőséget kínált a 5. Nemzetközi Családi Vállalatok Konferencia.

A kuratóriumi elnök a hazai kkv-k sikerét abban látja, hogy beruházásokkal, folyamatos fejlesztésekkel magasabbra pozícionálják magukat az értékláncokban. Bemutatta, hogy ezt a célt segítette és továbbra is támogatja a kormányzat.

“Háromszor annyi támogatást kaptak a kkv-k, mint a multinacionális cégek, tehát nem a multik élvezik a támogatások legjavát” – világított rá a Makronóm Intézet kutatása alapján. Annál is fontosabb szerinte a hazai családi vállalkozások fejlődése, mivel a magyarországi vállalkozások 99,1 százaléka kkv, ezek alkalmazták a foglalkoztatottak 68,6 százalékát, mégis kevesebb hozzáadott értéket állítanak elő, mint a közel egy százaléknyi nagyvállalati réteg.

Rámutatott, hogy a magyar beruházási ráta kiemelkedően magas 28,7 százalékkal, amelyhez a jelentős összegű FDI beáramlás és a hazai kkv-k támogatása is hozzájárult.

Digitalizációban ugyanakkor jelentős lemaradásban van Magyarország, az uniós rangsorban a nem túl előkelő 22. helyet foglalja el. Ebben segíthet az egyetemi modellváltás és a kompetencia központok létrehozása Palkovics László szerint. A Széchenyi István Egyetemen is az egyetem kulcskompetenciái szerint létrehozott, tudományterületeken átnyúló, innovációs kutatási egységeket hoztak létre ipari cégóriások közreműködésével.

Lehet vonzó a magyar családi vállalkozás

“Nem a multikkal szeretnénk versenyezni, hanem azokat a kompetenciákat keressük, amik kifejezetten a kkv-k számára tudnak előnyt nyújtani” – fogalmazott Szécsi Gabriella, a BI-KA Logistics, egy magyar logisztikai cég ügyvezető igazgatója. Náluk már sikeresen lezajlott az első

generációváltás, és ambíciózus célt tűztek ki maguk elé – öt éven belül a nagyvállalatok közé szeretnének tartozni.

Szerinte úgy lesz vonzó egy családi vállalkozás, ha a családi értékeket megtartja a növekedése során. Problémának tartja, hogy a hazai kkv-knál sokszor “napi tűzoltás” folyik, nem tudnak stratégiai időtávban gondolkodni.

A családi vállalkozások előnyei közé sorolja, hogy a munkavállaló a teljes cégműködésre jobban rálát, mint egy multinál. A cég egy tanuló szervezet is egyben, a kreativitás megélését és az alkotás örömét tudja nyújtani a dolgozóknak – véli Szécsi Gabriella.

A cégvezető a kkv-knak azt tanácsolja, hogy azonosítsák a munkavállalói célpiacukat, azokat a munkavállalókat, akik majd a legtöbb hozzáadott értéket teremtik a vállalatnak, viszont ne feledkezzenek meg a munkavállalók folyamatos fejlesztéséről sem.