

Informacja prasowa, Warszawa, 24 kwietnia 2017 r.

Umiejętność korzystania z big data oraz inteligencja społeczna – to kluczowe kompetencje przyszłości dla firm rodzinnych

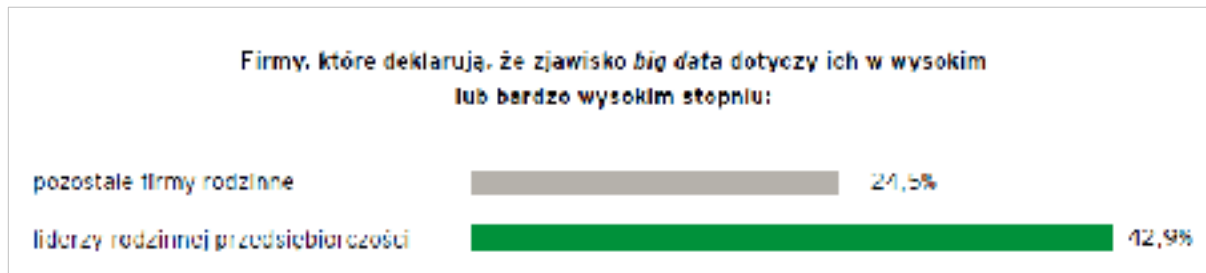
Jak wynika ze wskazań raportu „Kompetencje przyszłości w firmach rodzinnych 2017”, za sukcesem rynkowym liderów przedsiębiorczości w najbliższych latach mogą stać dwie kompetencje: synteza danych oraz inteligencja społeczna, którą chce rozwijać ponad ¾ firm rodzinnych. Tymczasem finanse są tym obszarem zarządzania strategicznego, w którym firmy rodzinne mają największy dystans do nadrobienia wobec liderów. Autorem raportu jest Fundacja Firmy Rodzinne. Firma doradcza EY i Bank Pekao SA są partnerami badania. Raport został zaprezentowany podczas spotkania prasowego w Muzeum nad Wisłą w Warszawie.

Długowieczność, automatyzacja, zbiory danych, nowe technologie, super struktury organizacyjne czy globalnie połączony świat to najważniejsze trendy, które zmienią świat w kolejnych latach. Wskazał je amerykański Institute for the Future z siedzibą w Palo Alto wspólnie z Uniwersytetem w Phoenix w raporcie „Future Work Skills 2020”. Wspomniane siły sprawiają, że na rynku pracy będą się liczyć zupełnie nowe kompetencje. - *We współczesnym otoczeniu gospodarczym tempo i kierunki zmian zaskakują nawet wytrawnych futurologów. Zatem poznanie, a zwłaszcza zrozumienie znaczenia kompetencji przyszłości służyć ma identyfikacji i ocenie tych zasobów w przedsiębiorstwie, rozwinięciu pewnych kompetencji i uzupełnieniu braków. Takie podejście stanowi jeden z fundamentalnych czynników zdobywania przewagi konkurencyjnej* – tłumaczy Anna Maria Nikodemka-Wołowik, Konsultant merytoryczny raportu, profesor Uniwersytetu Gdańskiego.

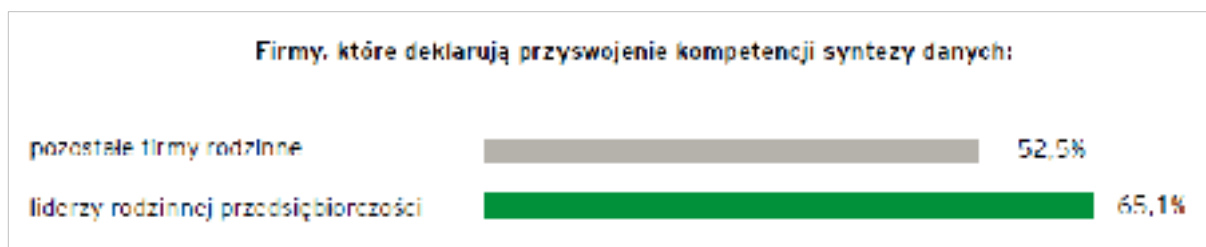
Żeby nadążyć za zmieniającym się światem, także firmy rodzinne muszą wyjść naprzeciw nowym trendom i ocenić, jakie kompetencje są im do tego potrzebne. - *W raporcie „Kompetencje przyszłości w firmach rodzinnych 2017” zbadaliśmy, jak firmy rodzinne oceniają swój poziom wiedzy w dwóch obszarach – kompetencji przyszłości a także kompetencji zarządczych. Wśród ankietowanych zostali wskazani liderzy rynkowi. Celem badania było sprawdzenie, jakie kompetencje są kluczowe do osiągnięcia sukcesu rynkowego w zmieniającym się otoczeniu* – mówi Katarzyna Gierczak Grupińska, prezes Fundacji Firmy Rodzinne. – *Chcemy, by wnioski pozwoliły małym i średnim graczom zbliżyć się do czołówki, naśladować ich działania w zakresie rozwijania odpowiednich kompetencji w zespołach i kierownictwie firm* – dodaje.

Siła w dużych zbiorach danych

Liderzy rynkowi rozumieją, że korzystanie z dużych zbiorów danych (ang. *big data*) coraz bardziej wpływa na rozwój biznesu. Wśród wiodących firm prawie połowa (42,9%) uważa, że na przestrzeni ostatnich trzech lat to zjawisko dotyczyło ich firmy w wysokim lub bardzo wysokim stopniu. Wśród pozostałych – uważa tak zaledwie co czwarty przedsiębiorca.



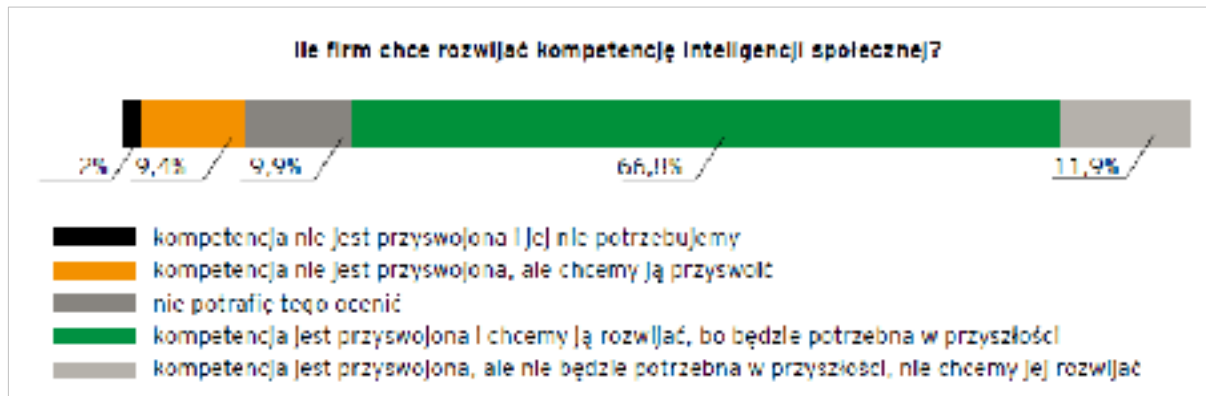
Szczególnie istotna jest umiejętność syntezy danych z ich dużych zbiorów i wyciągnięcia właściwych wniosków. W tym obszarze rozbieżność między liderami a pozostałą grupą firm wyniosła aż 12 punktów procentowych (p.p.).



– Coraz większa grupa przedsiębiorców odkrywa potencjał informacji i jej przetwarzania – mówi Katarzyna Tomaszewska, Dyrektor Zarządzający, Departament Rozwoju Produktów, Bank Pekao S.A. – Trzeba jednak mieć świadomość, że współczesne systemy komputerowe są narażone na ryzyko ze strony cyberprzestępców. Dlatego tak ważna jest świadomość zagrożeń i profilaktyka, by im zapobiegać. Podstawowa rekomendacja to zachowanie przezorności i zdrowego rozsądku, inwestowanie w szkolenia dla pracowników i przeprowadzanie testów bezpieczeństwa - dodaje.

Inteligencja społeczna

Umiejętność szybkiej oceny emocji i dopasowania do nich sposobu komunikacji zyskuje na znaczeniu. Inteligencja społeczna jest szczególnie istotna w firmach rodzinnych, w których relacje prywatne często przeplatają się z zawodowymi. Aż ¾ przedstawicieli firm rodzinnych deklaruje, że chce ją rozwijać, niezależnie od tego, czy jest już w firmie przyswojona czy nie.

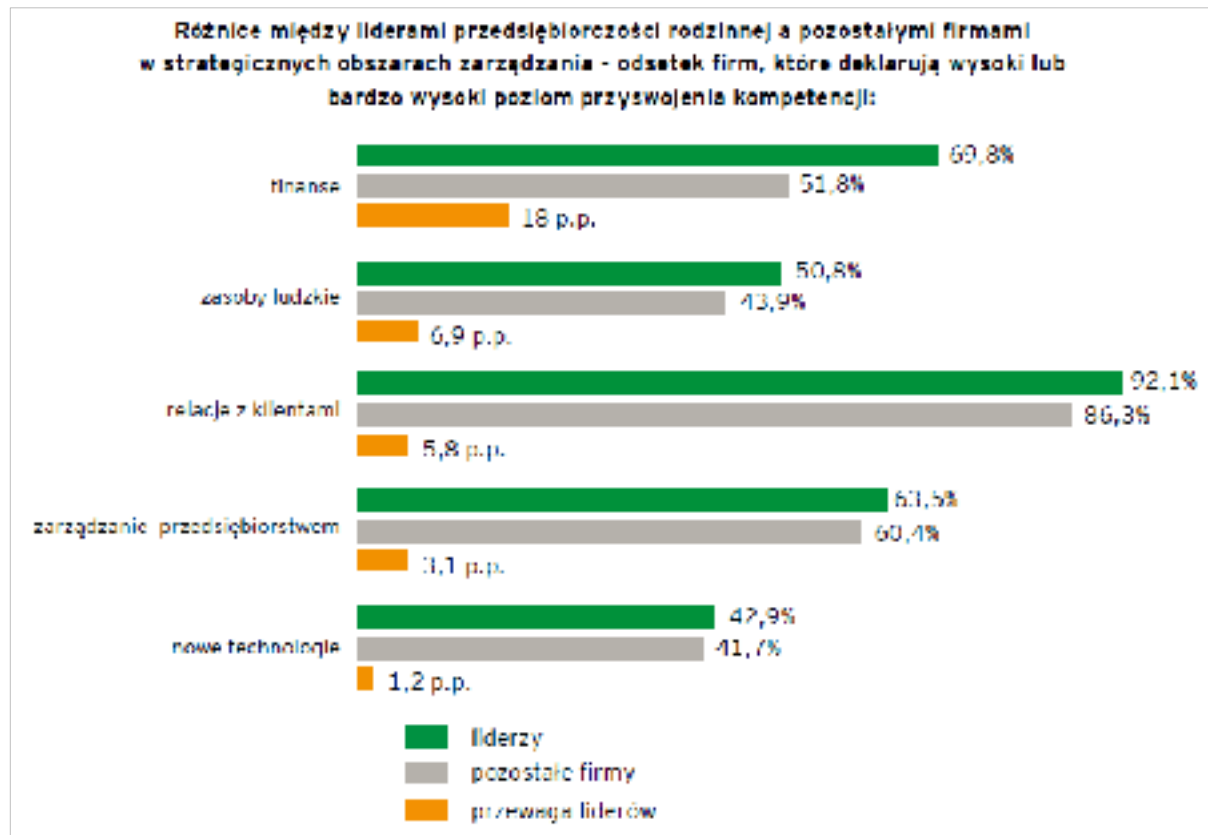


- Kompetencje przyszłości to przede wszystkim umiejętności miękkie. Mimo, że coraz częściej mówi się o cyfryzacji, robotyzacji czy big data, to nic nie jest w stanie zastąpić tych obszarów, które pozwalają na rozwijanie się zespołów, ich motywowanie i umiejętne zarządzanie nimi – mówi Eleni Tzoka-Stecka, koordynator projektów w Fundacji Firmy Rodzinne.

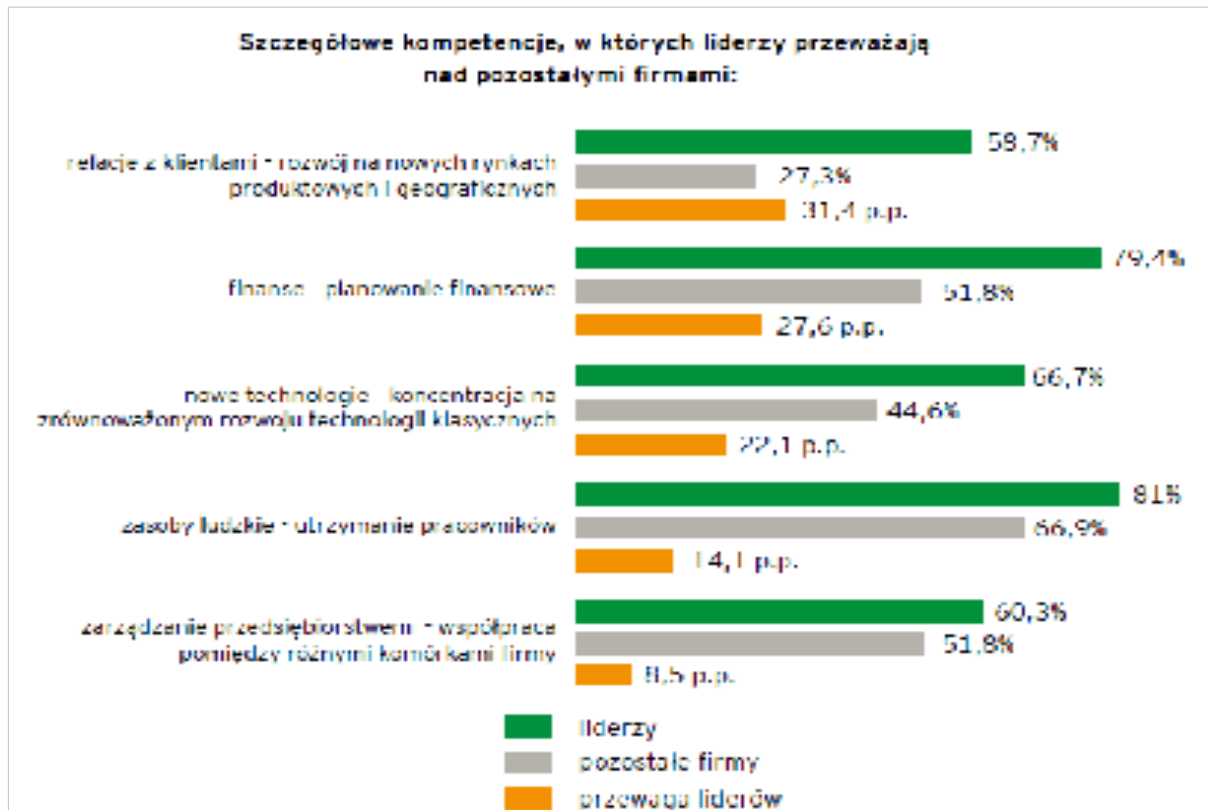
Kluczowe zarządzanie finansami

W drugiej części raportu, ankietowani wskazali kluczowe kompetencje ze strategicznych obszarów zarządzania. Firmy rodzinne najwyżej oceniają swoje kompetencje w obszarze relacji z klientami. Tego zdania jest blisko 90% badanych. - *Nie jest dla mnie zaskoczeniem, że akurat w tym obszarze zarządzania firmy rodzinne radzą sobie doskonale. To tylko potwierdza wyniki naszego innego badania, w którym więcej niż dziewięciu na dziesięciu przedsiębiorców rodzinnych zgodziło się ze stwierdzeniem, że inwestują w trwałość biznesu i w związku z tym bezpiecznie jest robić z nimi interesy. Chcą nawiązywać relacje na dziesięciolecia, a nawet na pokolenia* – wyjaśnia Katarzyna Gierczak Grupińska.

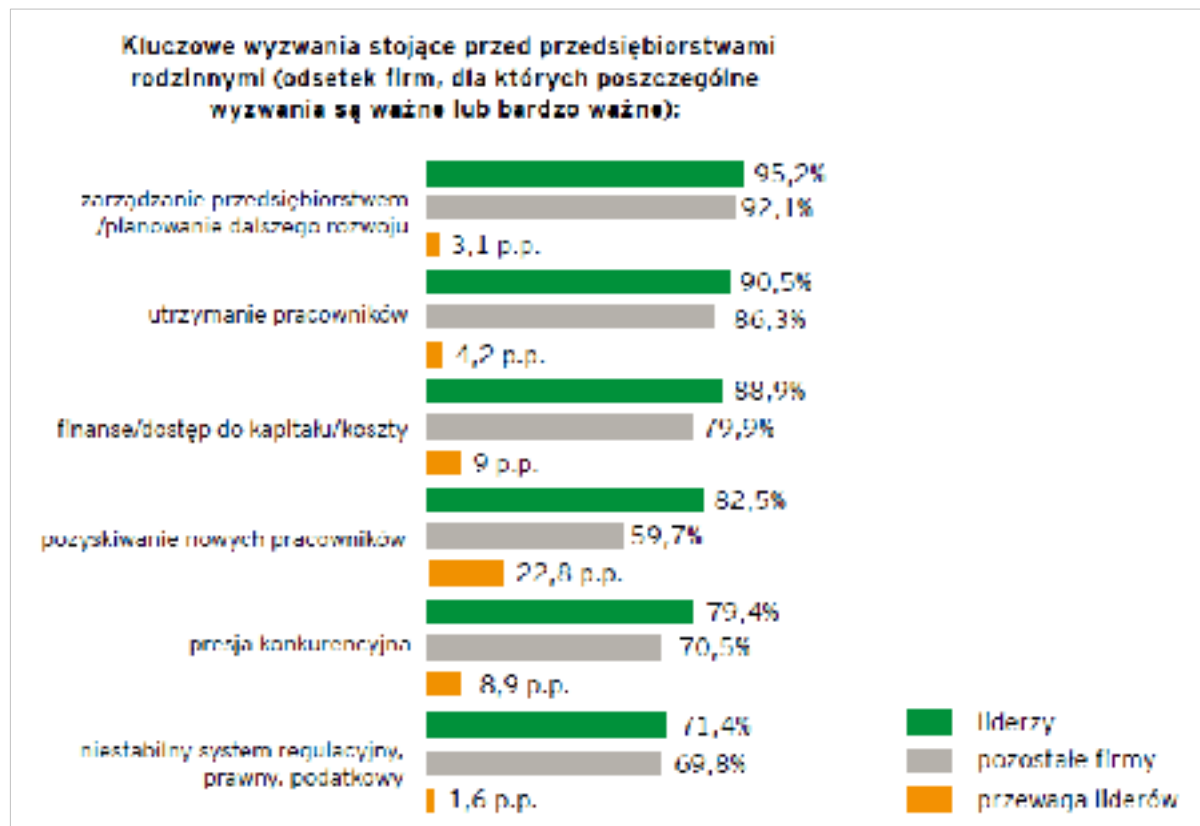
Z kolei najslabiej rozwiniętymi kompetencjami wśród badanych przedsiębiorstw są zasoby ludzkie oraz nowe technologie.



Największa różnica w ocenie kompetencji występuje w obszarze finansów. Liderzy (69,8%) czują się zdecydowanie mocniej w tej dziedzinie niż pozostali przedsiębiorcy (51,8%). – *Firmy rodzinne w miarę zwiększania skali działalności zauważają, że coraz ważniejsze są profesjonalne kompetencje zarządcze. Wśród nich kluczową rolę odgrywa zarządzanie zasobami ludzkimi i finansami. Dziś wiele firm rodzinnych znajduje się już na profesjonalnym etapie. Inne zaczynają dostrzegać, że to, co działało do tej pory w małej firmie rodzinnej, może nie wystarczać do globalnego rozwoju. Te, sięgają często po sprawdzone światowe modele i dopasowują je do własnej specyfiki. To daje często spektakularne efekty - mówi Marek Jarocki, Partner w Zespole People Advisory Services w Dziale Doradztwa Podatkowego.*

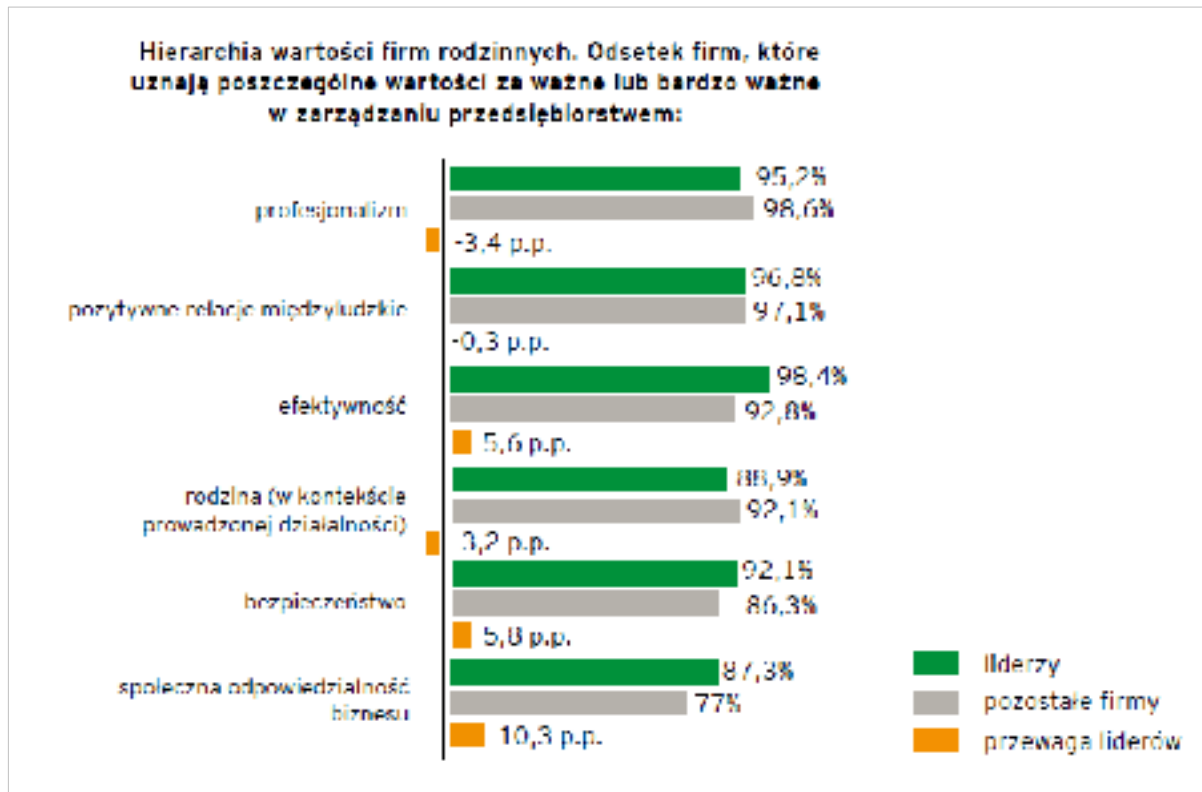


Firmy rodzinne powinny zwrócić szczególną uwagę na zagadnienia związane z zasobami ludzkimi. Jeśli chodzi o utrzymanie pracowników, liderzy mają nad pozostałymi firmami przewagę 14 p.p. Z kolei wśród najważniejszych wyzwań, firmy zaliczone do grupy liderów dużo częściej wskazują na pozyskanie nowych pracowników. - *Firmy rodzinne zdają sobie sprawę, że w dzisiejszych czasach nie wystarczą szczerze intencje i atmosfera ogniska rodzinnego w pracy, aby wygrać wojnę o talenty. Dziś jest czas na opracowanie nowoczesnych metod rekrutacji, sposobów motywowania i doceniania pracowników. Z pewnością pomocne mogą być nowoczesne metody pobudzania innowacyjności w firmach, takie jak odwołanie się do zbiorowej inteligencji pracowników w rozwiązywaniu codziennych problemów biznesowych, czyli tzw. crowdsourcing. To może dać realną szansę na uzyskanie przewagi konkurencyjnej – zauważa Marek Jarocki.*



Liderzy stawiają na CSR

Dla wszystkich firm rodzinnych profesjonalizm, pozytywne relacje międzyludzkie i efektywność to najważniejsze wartości. Największą różnicę między liderami a pozostałymi firmami widać w ich podejściu do tematu społecznej odpowiedzialności biznesu. Liderzy widzą, że należy dzielić się swoim sukcesem z interesariuszami i uwzględniać ich w swoich działaniach.



– Osiąganie sukcesów bez wsparcia lub przynajmniej akceptacji społeczeństwa jest bardzo trudne. Na pewnym etapie rozwoju firmy, wartość dobrego pracownika jest nie do przecenienia. Pracownik, który nie odczuwa akceptacji społeczeństwa lokalnego dla firmy, w której pracuje, nie będzie pracownikiem twórczym i usatysfakcjonowanym – mówi Sylwia Mokrysz z zarządu MOKATE S.A.

Większa świadomość – ważniejszy pracownik

Firmy, które umieją przełożyć cele przedsiębiorstwa na cele pracowników, zdają sobie sprawę, że służy to zarówno motywacji pracowników jak i lepszej pracy zespołowej. To zresztą jedna z najrzadszych umiejętności wśród wszystkich firm, które uczestniczyły w badaniu. Przedsiębiorstwa te są także świadome i korzystają z narzędzi do pomiaru efektywności przedsiębiorstwa oraz posiadają większe umiejętności w zakresie budowy marki.



– Właściciele firm, którym zależy na poprawie wyników ich przedsiębiorstw, powinni przede wszystkim zadbać o rozwój pracowników, ich zaangażowanie i uczestnictwo w procesie decyzyjnym – zauważa Konrad Bugiera, koordynator projektu „Kompetencje przyszłości w firmach rodzinnych 2017”, Członek Rady Fundacji Firmy Rodzinne. – Mam nadzieję, że zestawione w raporcie wyniki badania uświadomią aspirującym przedsiębiorcom, że gdy myślimy o prawdziwym sukcesie, to nie ma drogi na skróty. Jest praca u podstaw – podsumowuje.

###

O Fundacji Firmy Rodzinne:

Fundacja Firmy Rodzinne (FFR) powstała w 2011 roku. Jest organizacją, która bezinteresownie wspiera firmy rodzinne, tworząc przestrzeń do wzajemnej wymiany doświadczeń i integracji środowiska firm rodzinnych. U podstaw działania Fundacji leżą wartości: tradycja, uczciwość i odpowiedzialność na pokolenia.

Co robi FFR?

Wspólnie z EY i Bankiem Pekao S.A. realizuje projekt „Festiwal Kompetencji Przyszłości w Firmach Rodzinnych” będący logicznym następstwem odkryć dokonanych w raporcie „Kompetencje Przyszłości w Firmach Rodzinnych 2017”. To seria spotkań, podczas których właściciele firm rodzinnych uczestniczą w warsztatach prowadzonych

- Strona 8 z 9 -

Firmy rodzinne dla firm rodzinnych

metodą „wirujących kręgów”. Każdy z czterech warsztatów realizowanych podczas całodziennego spotkania dotyczy innego obszaru zarządzania firmą, związanego z tymi kompetencjami, które mają w rodzinnych przedsiębiorstwach największy potencjał rozwoju. Spotkania odbędą się w 5 miastach, w następujących terminach:

- Warszawa 27 kwietnia;
- Krynica Zdrój 11. maja;
- Gdańsk, 25 maja;
- Warszawa, 8 czerwca;
- Katowice, 28 września;
- Poznań, 19 października.

Organizuje **SPOTKANIA MENTORINGOWE w siedzibach firm**. Tworzy przestrzeń dla właścicieli firm rodzinnych do dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem. Jest to doskonała formuła dla przedsiębiorców. Dzięki niej mogą udzielać sobie nawzajem wskazówek i przestrzegać przed błędami. Wielu pomyłek można uniknąć, słuchając uważnie rad innych zarządzających rodzinnymi firmami.

Realizuje we współpracy z PARP **międzynarodowy projekt EARLY WARNING dla UE**. Jego zadaniem jest wspieranie firm, które przeżywają trudności. Tworzy sieć mentorów-przedsiębiorców, którzy - poprzez dzielenie się swoim doświadczeniem - pomagają innym właścicielom przetrwać kryzysy lub im zapobiegać. Mentor będzie towarzyszył przedsiębiorcy w przeprowadzeniu zmiany, której efektem będzie poprawa funkcjonowania firmy.

Przyznaje **markę DRZEWKO FIRMA RODZINNA** firmom dumnym ze swojej historii i dorobku. Marka Drzewko jest już rozpoznawalnym znakiem na etykietach, półkach sklepowych, stronach internetowych i w katalogach. Posługują się nim firmy rodzinne, które chcą skorzystać ze wspólnie wypracowanego wizerunku. Do grona Firm z Drzewkiem można dołączyć, aplikując bezpośrednio na stronie internetowej: www.ffr.pl

Prowadzi projekt **ZDROWA FIRMA RODZINNA**. To wachlarz działań, które umożliwiają stworzenie w firmie środowiska przyjaznego zdrowiu. FFR podkreśla bowiem, że nie da się niestety prowadzić zdrowego stylu życia po godz.17:00. Praca stanowi integralną część naszego życia, należy więc zadbać o to, by czas w niej spędzony uwzględniał potrzeby i ograniczenia naszego organizmu.

Tworzy **raporty „POLACY O FIRMACH RODZINNYCH”**. Co rok pytamy 1000 osób o to, co myślą na temat firm rodzinnych. Wyniki badań, są inspiracją do dalszych działań Fundacji. Premiera raportu co roku spotyka się z coraz większym zainteresowaniem.

Publikuje **biuletyn „Firmy Rodzinne dla Firm Rodzinnych”**, który dociera do ponad siedemnastu tysięcy przedsiębiorców. Zawiera on dużą dawkę wiedzy oraz informuje o przedsięwzięciach, które Fundacja realizuje razem z firmami rodzinnymi z całej Polski.

Fundacja zaprasza do wspólnych akcji, które mają wpływ na kształtowanie następnych odpowiedzialnych pokoleń oraz warunki, w których przyjdzie im żyć.

###

Więcej informacji:

Katarzyna Gierczak Grupińska

Prezes Zarządu Fundacji Firmy Rodzinne

Tel.: +48 500 297 097

Email: kasiak@ffr.pl

Konrad Bugiera

Członek Rady Fundacji Firmy Rodzinne

Tel.: +48 663 850 702

Email: konrad@ffr.pl

- Strona 9 z 9 -