

Mitől sikeres vagy nem a családokban a generációváltás? Kutatási eredmények

Dr. Malatyinszki Szilárd
dékán, kutatásvezető
Kodolányi János Egyetem, Gazdaságtudományi Kar



Motiváció

Eszközöket adni:

- Hallgatóinknak
- Vállalkozóinknak
- Hallgató vállalkozóinknak
- Megismerni, megismertetni a generációk sajátosságait
- Érzékenyíteni az eltérő generációkat
- Megmenteni, segíteni családi vállalkozásokat
- Inspirálni családi vállalkozások létrehozására

A kutatás háttere

Digitalizáció – emberi erőforrás – generációs különbségek vizsgálata

Mecenatúra pályázat benyújtása, sikeressége: 2024. 10. 01. – 2025. 09. 30.

- Kutatás lefolytatása
- Digitális tanulmánykötet elkészítése
- Technikai eszközök, humánerőforrás biztosítása
- Digitális tartalmak elkészítése
- Eredmények disszeminációja: konferencián, online felületen, közösségi médiában

**A DIGITALIZÁCIÓ
HATÁSA AZ
EMBERI
ERŐFORRÁSRA**



A kutatást segítette

Kodolányi János Egyetem GTK Tudatos Generációváltás Kutatócsoportja (konceptió)

Knowhouse Consulting Kft. – Kálmán Edina és csapata (kérdőív struktúra, nyilvánosság)

Dr. Kiss Róbert Richard KJE Újmédia és Kreatívipar Kar dékánja és csapata (célcsoport elérése, disszemináció)



Módszertan

Szekunder forráselemzés:

- családi vállalkozások fogalma
- generációk nyelve, sajátosságai
- átadó és átvevő generációk sajátosságai
- vállalkozások életciklusai, utódlás folyamata
- mi segítheti a generációváltást:
 - átadó szempontjából
 - utód szempontjából
 - oktatás szerepe

Módszertan

Primer kutatás

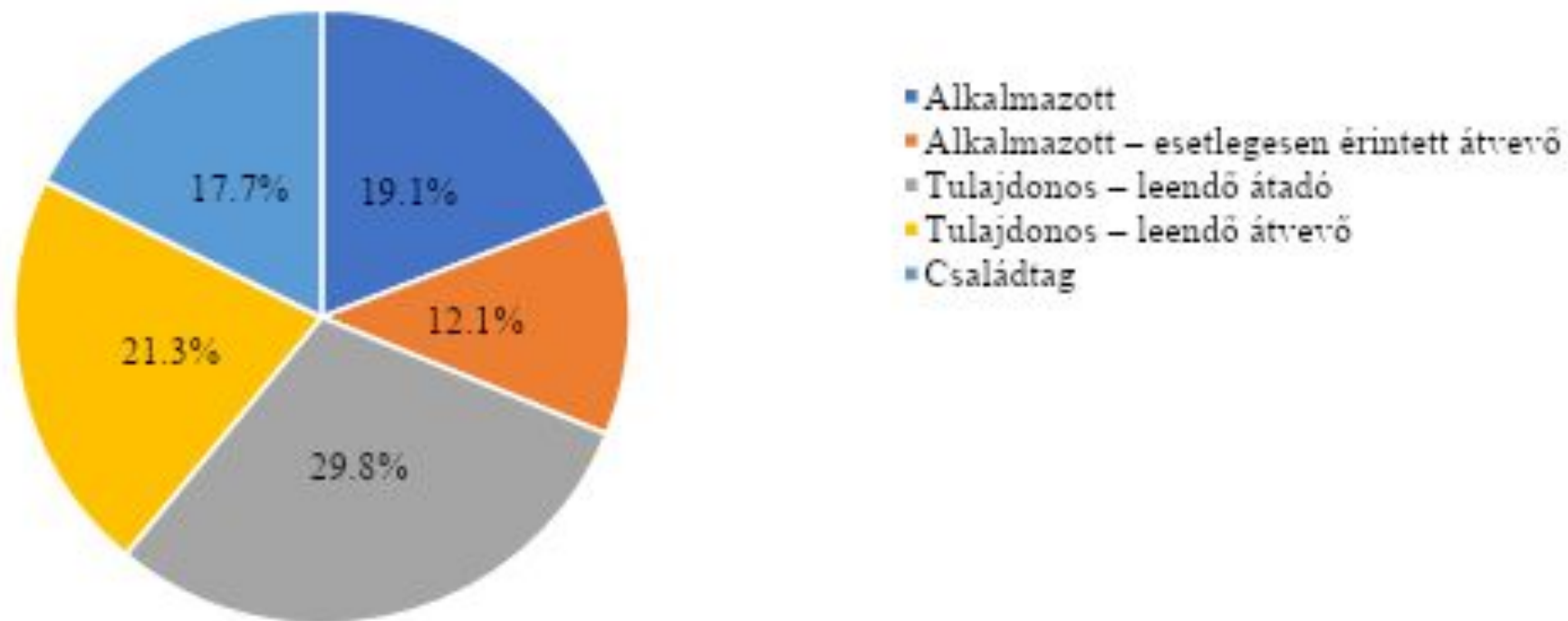
Online kérdőív 38 nyitott és zárt kérdéssel, 272 válaszadó

A kérdőív témái:

- Demográfiai adatok
- A vállalkozás alapadatai
- A generációváltás jelenlegi helyzete a szervezetben
- A generációváltás kihívásai és akadályai
- Az utódlásra való felkészülés és tudásátadás
- A fiatal generáció bevonása és motivációja
- A generációváltás sikerességének tényezői és hosszú távú hatásai
- Konfliktuskezelés, külső támogatások és fejlesztési lehetőségek

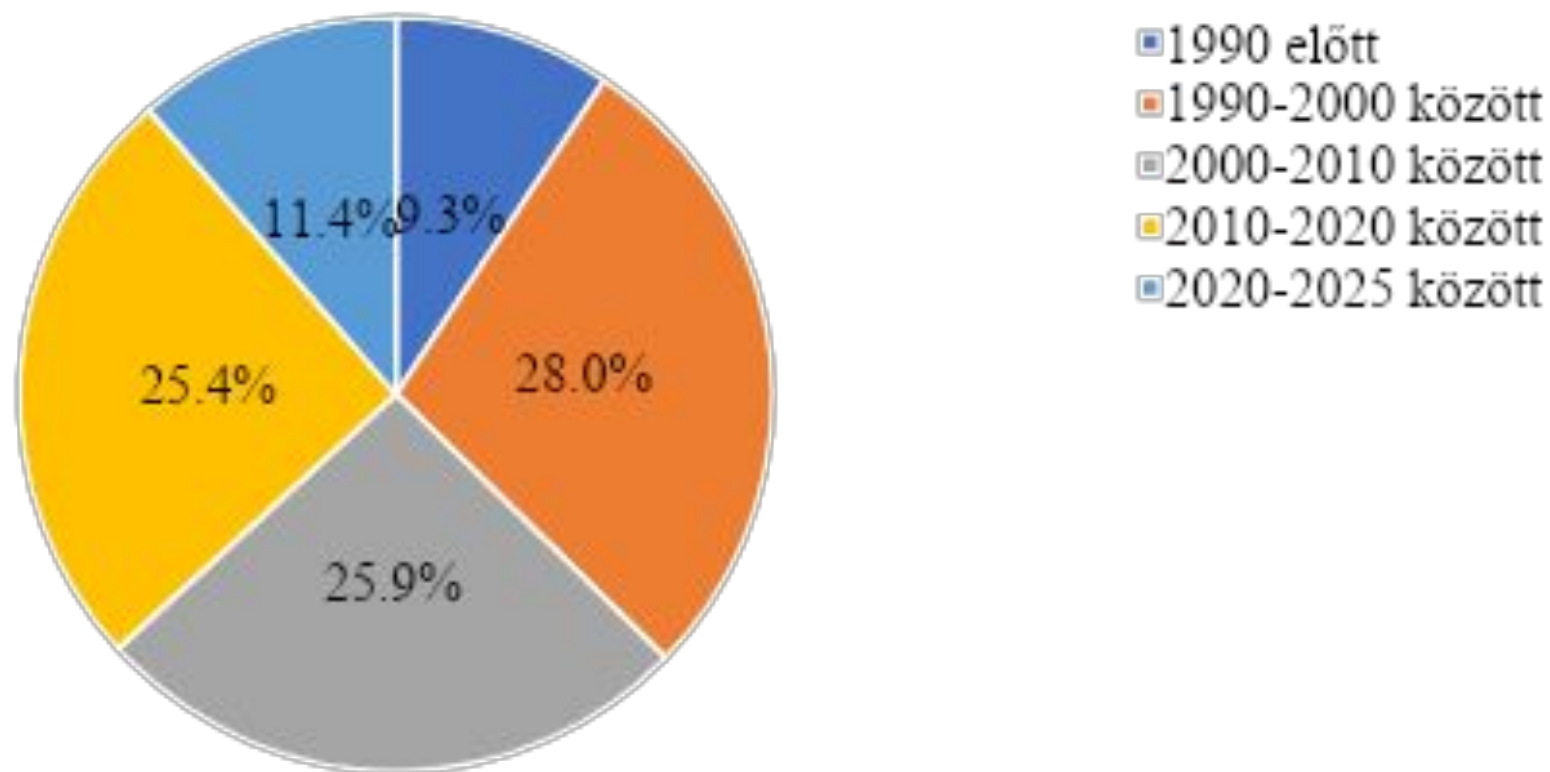
Félig strukturált **mélyinterjú készítése** 20 eltérő nagyságú és ágazati besorolású generációváltásban érintett szervezet vezetőjével.

A válaszadók aránya érintettség szerint



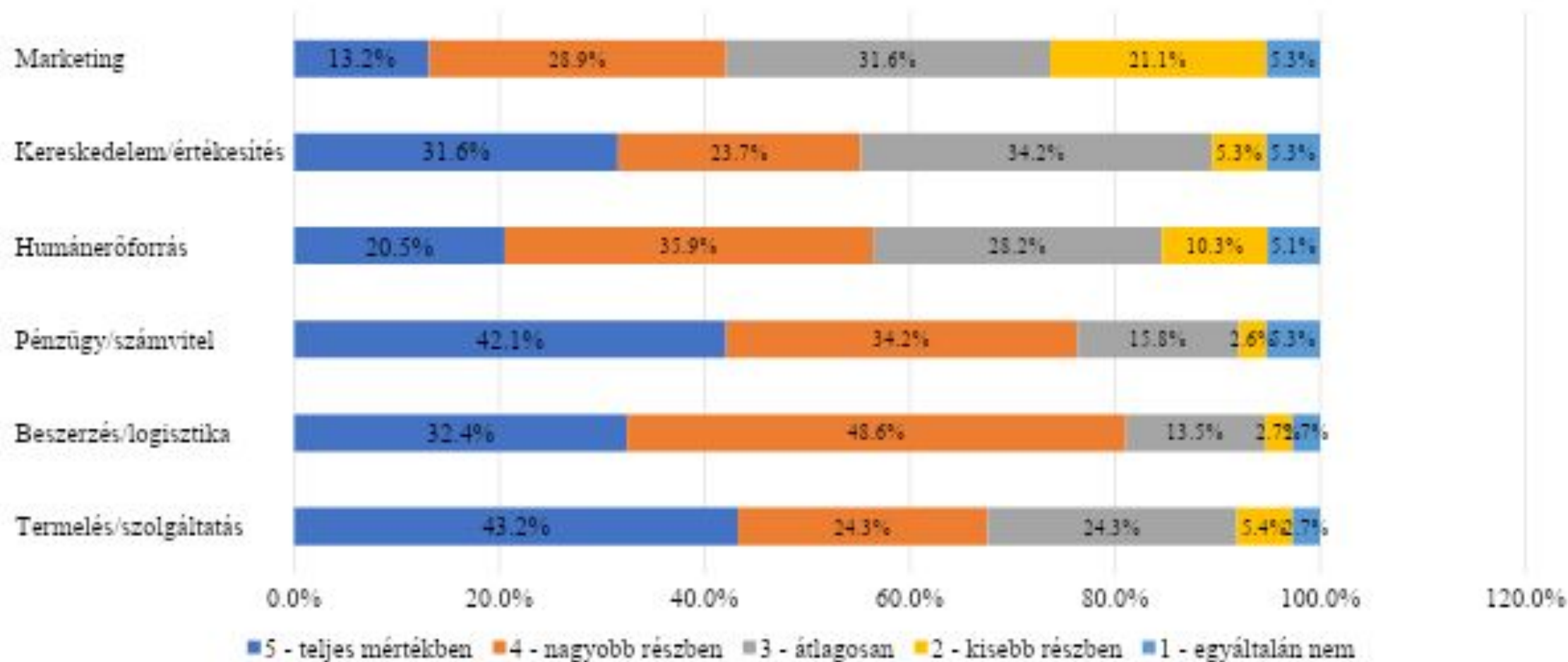
Forrás: saját kutatás

Az érintett cégek alapítási idő szerint



Forrás: saját kutatás

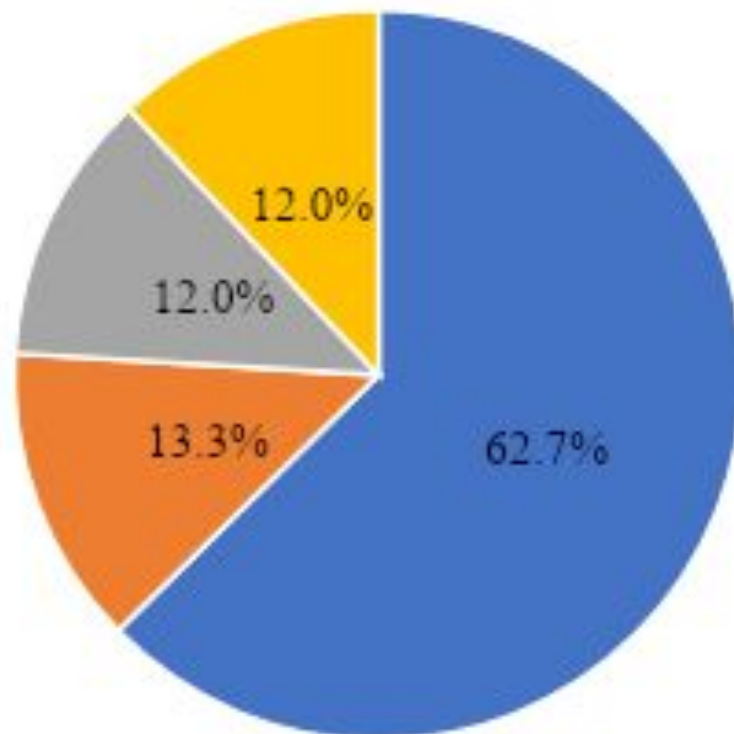
Fő tevékenységek leszabályozottsága



Forrás: saját kutatás

"Családi vállalkozások generációváltásának támogatása" című
MEC_N 149208. számú pályázat kutatási eredményei

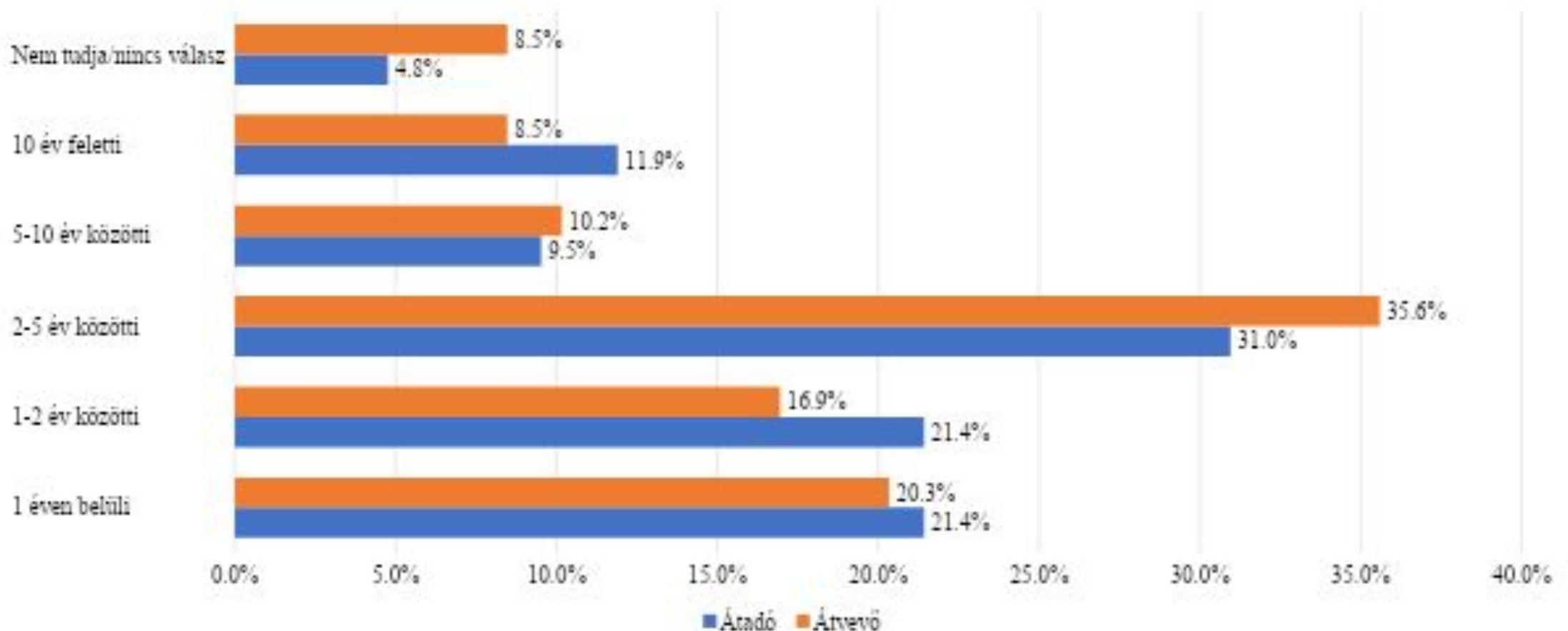
Az átadás szándéka szerinti arány



- Családon belül kívánja átadni/átvenni
- Munkatársnak kívánja átadni/átvenni
- Külső személynek kívánja átadni/átvenni
- Értékesíteni kívánja a családi vállalkozást

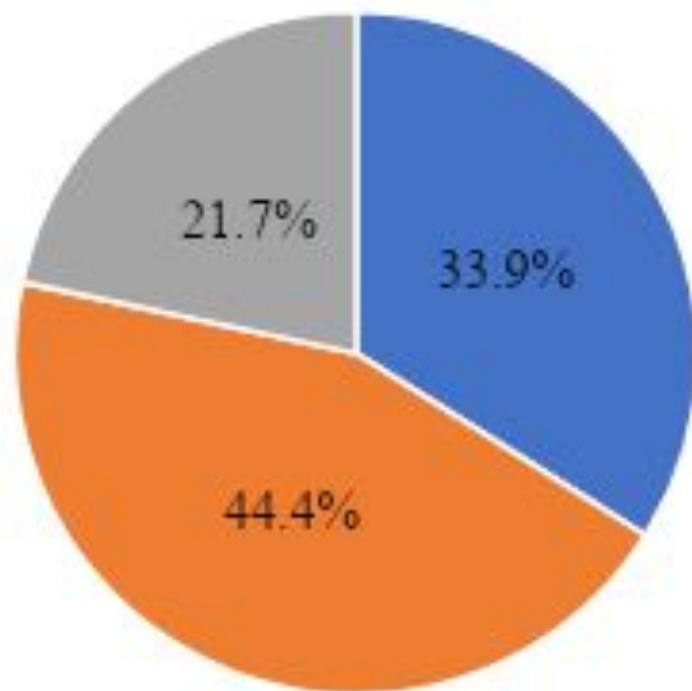
Forrás: saját kutatás

A családi vállalkozások ideális átvételi ideje az átadók és az átvevők válaszai alapján



Forrás: saját kutatás

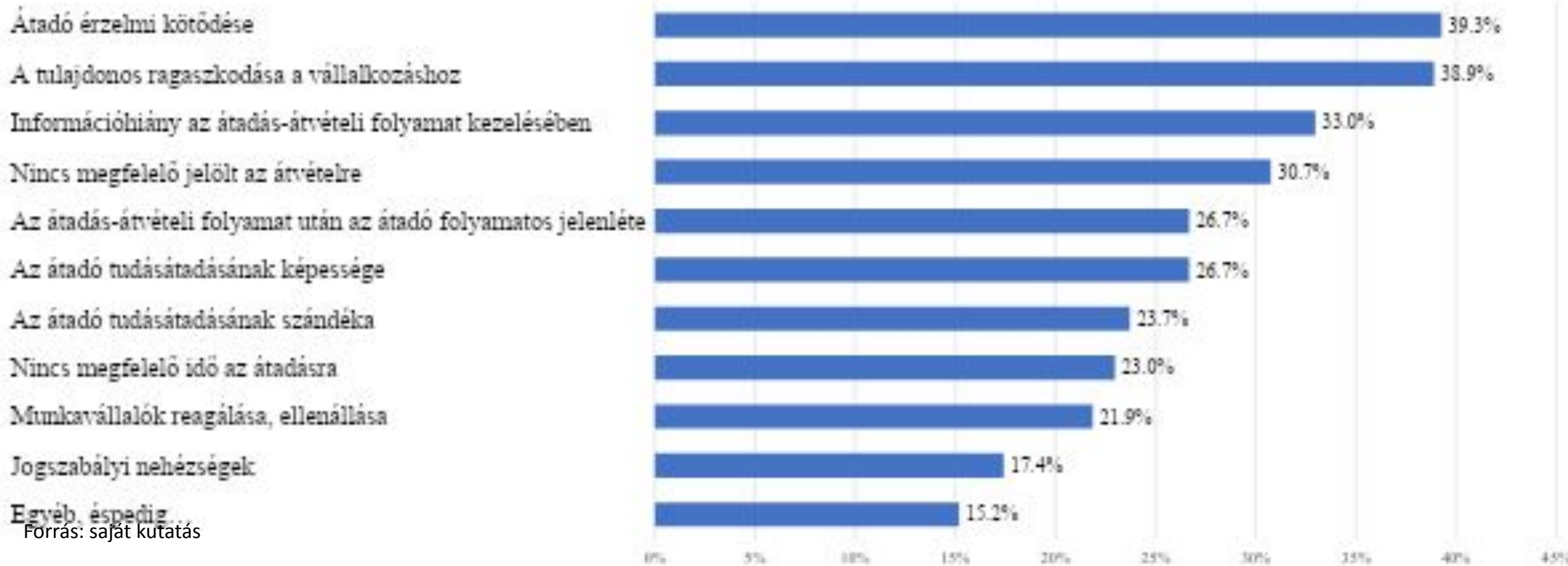
Érzelmi kihívások a válaszadók arányában



- Bizonytalanság az utód képességeivel kapcsolatban
- Az átadó nehezen engedi el a vezetői szerepet
- Konfliktus a családtagok között az utódlás miatt

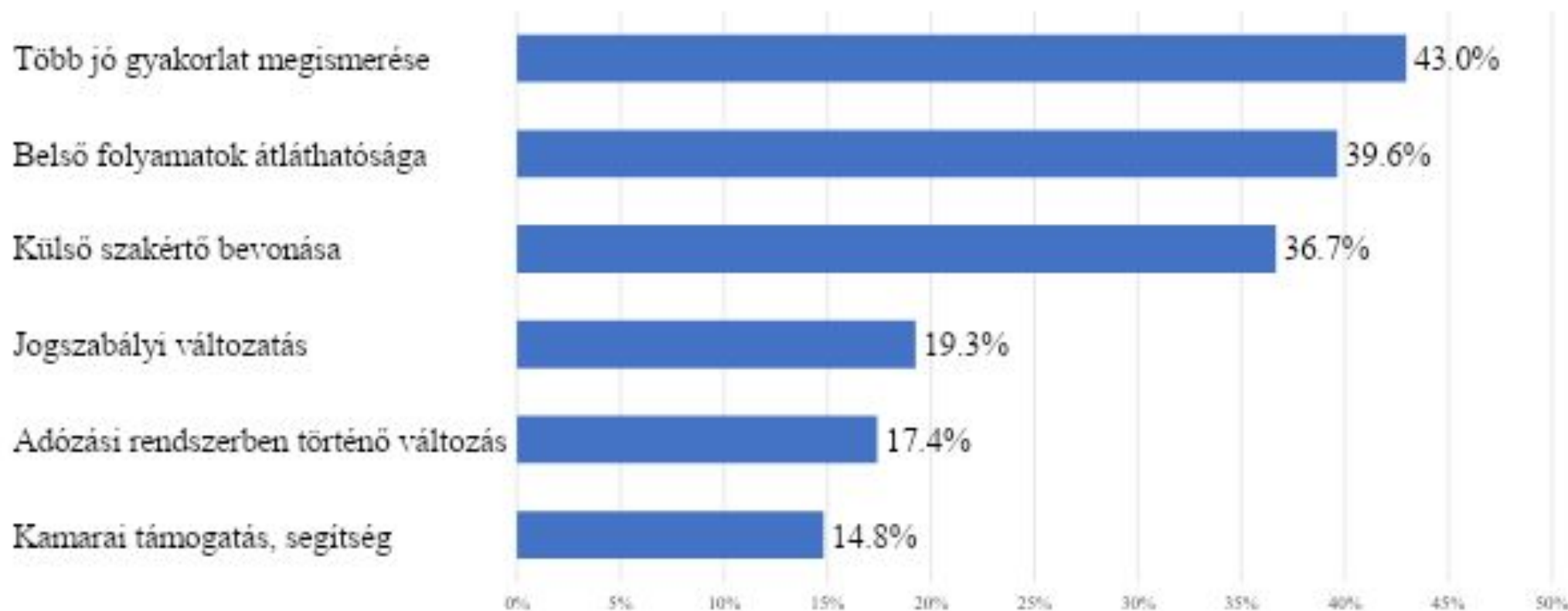
Forrás: saját kutatás

Legjellemzőbb kihívások az átadás-átvétel folyamatában



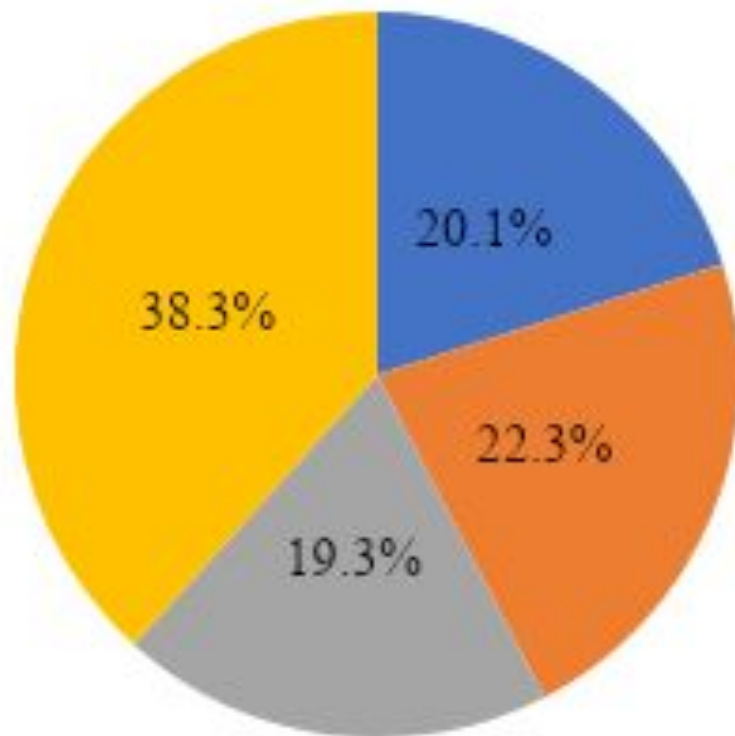
Forrás: saját kutatás

Mi segítené a folyamatban? (említések %-ban)



Forrás: saját kutatás

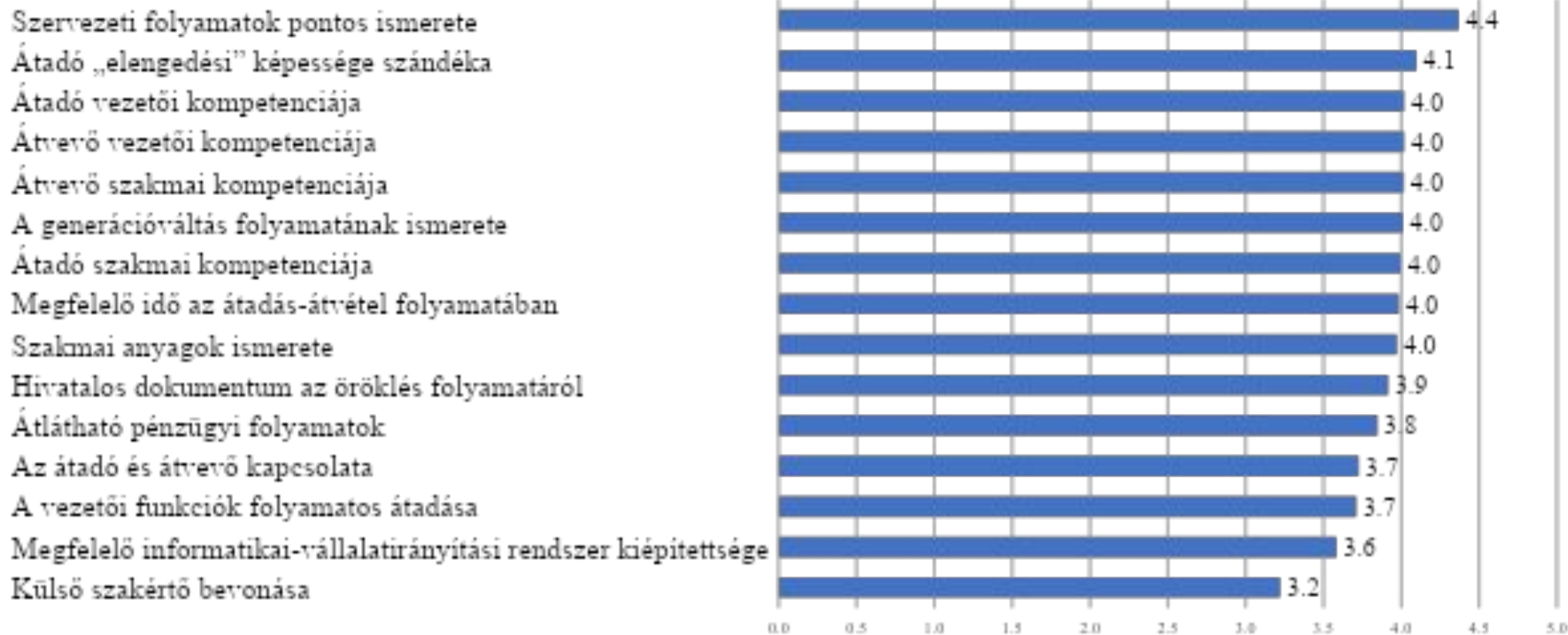
Mit tenne sikertelen generációváltás esetén?



- Külső menedzsert bízunk meg a vállalat irányításával
- Az üzletet eladnánk
- A vállalkozás megszűnne, vagy felszámolásra kerülne
- Nem tudja/nincs válasz

Forrás: saját kutatás

Tényezők fontossága a generációváltásban (iskolai osztályzatok alapján)



Forrás: saját kutatás

Az interjúk tapasztalatai 1.

A folyamat:

- Nincs egyedüli jól bevált „recept”
- A felépítés, tudatos működés, átláthatóság, dolgozói és vezetői önállóság, vállalatirányítási és minőségbiztosítási rendszerek meghatározóak
- Tulajdonos nélkül működő folyamatokat kell kialakítani
- Ne egy-egy személyen múljon a sikeres működés!!!

Az interjúk tapasztalatai 2.

Átadó	Átvevő
Alakítson ki automatizált folyamatokat	Meghatározó a személye, képessége, motivációja
Legyenek kulcsemberek a feladatokra	A motiváció fontosabb, mint a képesség
Keressen más feladatot – is	A pénz nem elég motiváció!
Bízzon abban, amit felépített	Legyen meg az alázat és a bevonás képessége
Az elengedés szükségszerű és kényszerű	A példamutatás, a munka szeretete segít elfogadtatni

Kiemelt jelentőségű:

A munka és család együttműködése, de a szerepek különválasztása

Az értékteremtő folyamatok megismerése, megtanulása, leszabályozottsága – külső partner igénybevétele

Az időben megkezdett generációváltás

A tulajdon, vezetői feladatok, jövedelmek közötti egyensúly

A folyamat tudatos átláthatósága család, munkatársak, partnerek között

Köszönjük támogatóinknak:

Kulturális és Innovációs Minisztérium „Családi vállalkozások generációváltásának támogatása” című MEC_N 149208. azonosító számú pályázata

További szakmai segítők:

Knowhouse Consulting – Kálmán Edina és Kósa Natália

KJE Újmédia és Kreatívipari Kar – Dr. Kiss Róbert Richard dékán és Szakál László

Céges partnereink, hallgatóink, érintettek

Köszönöm a figyelmet!

Dr. Malatyinszki Szilárd

E-mail: malatyinszki.szilard@kodolanyi.hu

A kiadvány elérhető itt →

