



VSEBINA, STRUKTURA IN VIRI TEČAJA

Avtor: Business Owners Consortium

Pripravil SCV. Italy

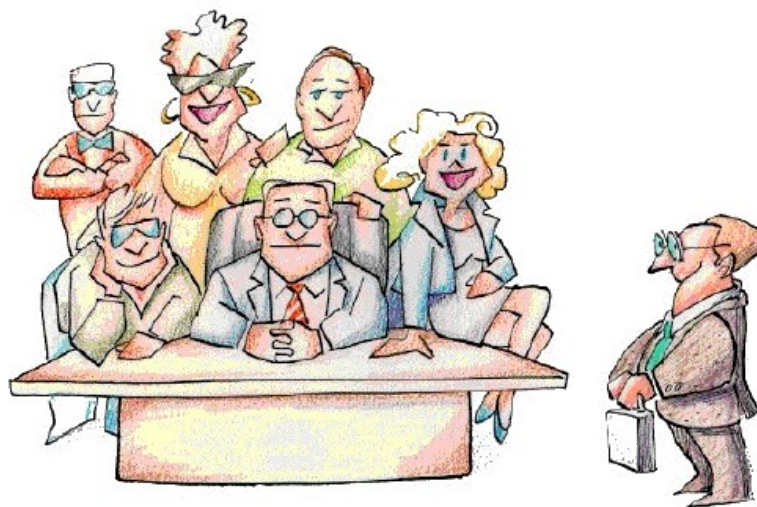
Date: 23/11/2016

Disclaimer

Projekt je financiran s podporo Evropske komisije. Ta publikacija [komunikacija] prikazuje le stališča avtorja. Komisija ni odgovorna za kakršno koli uporabo tu prikazanih informacij.



4. Specifične osnovne kompetence za svetovalce



4. Specifične osnovne kompetence za svetovalce

4.1. . Organizacijska kultura:

Definicija: Organizacijska kultura je zelo kompleksna zadeva. Lahko bi jo definirali kot način, kako množica medsebojno povezanih ljudi z različnimi osebnimi lastnostmi in tehnološkimi znanji prispeva k zasledovanju enotnih ciljev.

Da bi povzeli in poenostavi ta koncept, lahko predlagamo preprost primer, povezan z razvojem iz "*naravne in spontane*" organizacijske strukture v funkcionalno.

Predstavljajte si lastnika majhnega tovornjaka, ki ga uporablja za prevoze strankam. Te so zadovoljne z njegovim delom. Zatem pa kupi dodatni tri manjše tovornjake in zadoži tri sodelavce, da dostavljajo izdelke strankam, sam pa še vedno vozi svoj tovornjak. Ko ima veliko dela s prejemanjem naročil, se odloči, da ostane v pisarni in za kolege izdelava načrt prevozov. V nasprotnem primeru njegove stranke ne bi dobile učinkovite prevozne storitve, in bi se tem odrekle. To se imenuje funkcionalni organizacijski razvoj, do katerega pride z rastjo.

4. Specifične osnovne kompetence za svetovalce

1

4.1.1. Prilagodljivost potrebam in specifičnim zahtevam razmer v družinskem podjetju

Definicija: Opisana spretnost zahteva zelo osredotočen odnos z namenom posebne pozornosti, posvečene konkretnim razmeram v družinskem podjetju.

Posameznega podjetja ne bi smeli opazovati kot mehanske naprave, kar še posebej velja za družinsko podjetje.

Čeprav je mogoče podjetje razumeti kot "hladen" stroj, kjer predstavlja denar mazivo, to v družinskem podjetju ne drži. Družinsko podjetje je treba obravnavati kot živ organizem, kjer so čustva ravno tako pomembna kot denar. Svetovalec se mora zavedati psiholoških podrobnosti ter upoštevati, da pri čustvih ne velja klasična hierarhija. Mnenje žene, sina, sestre, hčere ... je lahko bolj vplivno, kot pomembno plačilo ali pomemben posel na trgu.

Svetovalec naj ne računa le na lastno senzitivnost, temveč mora biti strokovno podkovan - in na tekočem - o načinih in tehnikah, da bo razumel in upravljal medosebne odnose. Vidike, kot so medosebne zaznave, medosebne komunikacije, skupinska dinamika, dejavniki sodelovanja, osnovno znanje o vedenju je treba natančno analizirati v globino in jih uporabiti kot način za reševanje kritičnih, preveč hladnih ali preveč toplih situacij.

4. Specifične osnovne kompetence za svetovalce

2

4.1.2. "Biti sodelovalen" in sodelovati glede na razmere in potrebe družinskega podjetja.

Definicija: Ta spretnost je "posredno" osredotočena na potrebo po razumevanju, še preden pride do odziva. To je zelo povezano z zgoraj omenjenim znanjem. Razlika je v cilju. Vedenje - in osebna občutljivost - bi morali biti usmerjeni v poenostavljanje razvoja družinskih odnosov, zato da bi vsi razumeli, da ima podjetje **vrednost**, kar je na dolgi rok, hkrati pa je namenjeno tudi podpori ljudem v težavah, in ni usmerjeno le v ohranjanje konkurenčne pozicije na trgu.

4. Specific Basic Competences for Consultants 3

4.1.3. Sposobnost opazovanja notranjih odnosov in pravil.

Definicija: Kar se zgodi med družinskimi člani družinskega podjetja ter z menedžerjem, praviloma ni takoj vidno ali opazno na papirju. To pomeni zmago neopredmetenega. Svetovalec MORA biti pozoren na to, kaj se dogaja pod vidno gladino.

Intuicija je pri tem izrednega pomena. Enako pomembno pa je znanje o človeškem ravnanju in pravilo sobivanja – najprej medosebna komunikacija, medosebno zaznavanje, pravila sodelovanja, posebni vidiki in učinki frustracij, tiho ljubosumje ter rivaliteta med družinskimi člani. Kaj se po tihem dogaja, je nujno vedeti kot temelj upravljanja.

4. Specific Basic Competences for Consultants 4

4.1.4 Zavedanje o dogajanju v gospodarski dejavnosti.

Definicija: Ne glede na to, da medosebni odnosi niso odvisni od dejavnosti, je pomembno, da se zunanji svetovalec zaveda različnih pravil glede na različna poslovna okolja: biti v živilskem sektorju je nekaj drugega kot biti v strojništvu.

Kmetijstvo je drugačno od predelovalne dejavnosti; storitve, nudene posamezniku, so nekaj drugega kot obrtna dejavnost ali IKT. Pomembna je tudi finančna lestvica. 1 milijon € je znesek, ki zveni drugače v majhni visoko kakovostni tiskarni kot v rafineriji! Subjektivna občutljivost (senzibilnost) posameznik se razlikuje od hladnih "objektivnih" števil.

VIDEOS

<https://www.youtube.com/watch?v=fleVZwnJQ3I>

<https://www.youtube.com/watch?v=I09hbzpTzK4>

ČLANKI

<https://manager.finance.si/8848597>

<http://www.podjetnik.si/clanek/dru%C5%BEinska-podjetja-20031006>

<http://www.podjetnik.si/clanek/kako-pre%C5%BEiveti-generacijski-prehod-v-dru%C5%BEinskem-podjetju-20140609>