

Streszczenie rozprawy doktorskiej mgr inż. Jerzego Bara nt., Model zarządzania firmą rodzinną z uwzględnieniem jej cyklu życia”

O wyborze tematu prezentowanej pracy zdecydowało kilka przesłanek. Podstawową jest fakt, że autor, sam kierując od kilkadziesiąt lat firmę rodzinną i rozpoczynając przeprowadzanie w niej procesu sukcesji oraz studiując literaturę naukową temu poświęconą, stwierdził istnienie luki badawczej w zakresie zarządzania firmami rodzinnymi w Polsce, rozpatrywanego pod kątem etapu ich rozwoju oraz zidentyfikowania takich zasad funkcjonowania (własność wartości relacje sukcesja), jakie rządzą skutecznym i efektywnym działaniem firmy rodzinnej. Innym bodźcem prowadzącym do zwrócenia uwagi na ten temat była, w odczuciu autora, potrzeba dostarczenia przedsiębiorcom narzędzia w postaci analizy modeli zarządzania preferowanych przez właścicieli i sukcesorów w firmach rodzinnych. Podstawowym aspektem umożliwiającym przeprowadzenie badań w tym zakresie jest fakt, że praktycznie firmy rodzinne w Polsce zaczęły rozwijać się dopiero po roku 1989 r., kiedy to w życie zaczęły wchodzić reformy gospodarcze promujące przedsiębiorców.

Wobec powyższego wielu właścicieli firm ma już długoletnie doświadczenie w ich prowadzeniu. Faktem jest, że działalność firm rodzinnych ocenia się biznesowo według takich samych kryteriów – wskaźników płynności, rentowności czy zwrotu z kapitału, jak firm nierodzinnych. Walka o rynki produktów czy usług prowadzona jest również przez ogół firm. Nie ma tu wyjątków, wszyscy muszą tak samo zabiegać o klienta. Dlatego właściciele firm rodzinnych zadają sobie pytania: Czym tak naprawdę ich przedsiębiorstwa wyróżniają się? Czy rodzinność ma znaczenie? Jak rozwiązywać problemy i konflikty w firmie rodzinnej? Czy członek rodziny zarządzający firmą rodzinną może wpływać korzystnie na jej prosperowanie? W czym tkwi siła firmy rodzinnej? Co na nią wpływa? Jak zdefiniować i sklasyfikować firmy rodzinne? I najważniejsze, gdzie są ich słabe i mocne punkty? Tak więc zarówno potrzeby, jak i możliwości, a przede wszystkim własna pasja skierowana w tym kierunku zdecydowały o zajęciu się tematem firm rodzinnych przez autora.

Głównym celem naukowym pracy było opracowanie założeń kształtowania modelu zarządzania firmą rodzinną funkcjonującą na rynku polskim w długiej perspektywie. Osiągnięcie celu głównego wymagało realizacji następujących celów cząstkowych: stworzenia zbioru zasad funkcjonowania firmy rodzinnej; identyfikacji podstawowych cech charakterystycznych dla firm rodzinnych, w tym: własności, wartości, relacji i sukcesji oraz zidentyfikowania elementów struktury modeli zarządzania firmami rodzinnymi z uwzględnieniem ich cyklu życia.

Hipoteza główna pracy brzmi: długoterminowe funkcjonowanie firmy rodzinnej zależy od zrównoważonej struktury modelu zarządzania, opartej na zasadach przyjętych i respektowanych, z uwzględnieniem etapu cyklu życia oraz cech charakterystycznych. Hipotezy pomocnicze dotyczą zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa, wartości wyznawanych przez właścicieli i sukcesorów firmy, koncentracji własności, sukcesji jako krytycznego etapu w cyklu życia firmy, relacji pomiędzy właścicielem firmy a sukcesorem oraz cykliczności życia firmy. Podstawowym zespołem danych dla osiągnięcia przyjętych celów i potwierdzenia postawionych hipotez od strony empirycznej, były informacje uzyskane drogą dwuetapowych badań bezpośrednich. Przeprowadzono badania ilościowe i jakościowe przy N=300.

Praca składa się z pięciu rozdziałów, poprzedzona jest wstępem i zakończona podsumowaniem i wnioskami. Trzy pierwsze rozdziały powstały w oparciu o badania literaturowe, rozdziały czwarty i piąty zawierają wyniki przeprowadzonych badań. Tematy poszczególnych rozdziałów w kolejności to: identyfikacja pojęcia firmy rodzinnej, cykl życia firmy rodzinnej, współczesne modele zarządzania wykorzystywane w firmach rodzinnych, model zarządzania firmą rodzinną i identyfikacja cech charakterystycznych dla firm rodzinnych. Złożona treść hipotezy głównej została potwierdzona wynikami przeprowadzonych badań poprzez udowodnienie prawdziwości częściowych hipotez pomocniczych.

W następstwie analizy rezultatów swoich badań autor zbudował model zarządzania firmą rodzinną, oparty na dwóch filarach. Pierwszy stanowią cechy charakterystyczne firmy, a mianowicie: wartości, własność, relacje i sukcesja. Drugi filar modelu reprezentują etapy jej rozwoju. Te dwa filary opierają się o zasady funkcjonowania firmy rodzinnej, przyjęte i respektowane. Stanowią one fundament skutecznego zarządzania i określają hierarchię wartości, zasad i procesów konkretnej firmy rodzinnej, determinującą funkcje, metody i style zarządzania nią. Na wszystkie wymienione elementy modelu wpływają cztery otaczające środowiska: rodzinne, biznesowe, realne i wirtualne.