

## Основателям

Отцам-основателям бизнеса возрастной категории 50+, которые хотят выйти из оперативного управления текущим бизнес-проектом, но при этом хотят, чтобы их «детище» успешно функционировало, принося прибыль, как минимум, и росло и развивалось, как максимум. Тем, кто строит свой бизнес не на один день, а на несколько поколений вперед.



---

### *Как происходит процесс*

---

#### [ЭТАПЫ РАБОТЫ]

- 1. Определение целей сотрудничества:** как правило, это одна или несколько индивидуальных встреч с заказчиком. На этом этапе мы определяем, что не так, работаем с целями.
- 2. Разработка и утверждение проекта (аналитическая часть):** на основании целей и задач, определенных на первом этапе, мы разрабатываем проект с планом конкретных мероприятий, разграниченных по срокам реализации, представляем проект заказчику, утверждаем.
- 3. Реализуем аналитическую часть:** цели собственника, человеческий капитал компании, внутренняя среда компании (организационная культура). Представляем результаты аналитической части заказчику.
- 4. На основании полученных аналитических данных,** разрабатываем проект по передаче власти с планом конкретных мероприятий по следующим направлениям: юридическая передача, финансовая передача, человеческая передача, которая включает в себя: стратегические планы развития компании, индивидуальный план развития преемника, формирование и развитие управленческой команды для преемника, трансформация организационной культуры от основателя к преемнику.
- 5. Реализуем утвержденный проект по передаче управления в компании.**

## Основателям

Отцам-основателям бизнеса возрастной категории 50+, которые хотят выйти из оперативного управления текущим бизнес-проектом, но при этом хотят, чтобы их «детище» успешно функционировало, принося прибыль, как минимум, и росло и развивалось, как максимум. Тем, кто строит свой бизнес не на один день, а на несколько поколений вперед.



### [СРОК]

Как показывает практика минимальная продолжительность проекта составляет

**1 год** (часть анализа и разработки технологии). За этот период мы успеваем:

1. **Качественно поработать с жизненными целями собственника** и провести психотерапевтическую коррекцию, если требуется. А требуется она практически всегда. Мы разрабатываем индивидуальный план мероприятий по передаче управления: юридическая сторона, финансовая сторона, человеческая сторона.
2. **Соотнести личные цели основателя** с дальнейшей стратегией развития компании через мероприятия по стратегическому планированию.
3. **Оценить потенциал преемников** и управленческих команд всех уровней (-1,-2,-3), а также организационную структуру и культуру в компании в привязке к первому лицу.
4. **На основании глубокого анализа разработать:** план передачи управления, план индивидуального развития и воспитания преемников, план трансформации организационной культуры компании и зависимых HR-процессов (HR стратегию и тактику).

**После утверждения планов**, мы выходим в сопровождение реализации, и эта часть, как показывает практика, занимает до 3-4 лет.

**Итого:** процесс передачи управления, при качественном использовании технологий, а главное, активной включенности заинтересованных лиц, занимает **4-5 лет**.

## Основателям

Отцам-основателям бизнеса возрастной категории 50+, которые хотят выйти из оперативного управления текущим бизнес-проектом, но при этом хотят, чтобы их «детище» успешно функционировало, принося прибыль, как минимум, и росло и развивалось, как максимум. Тем, кто строит свой бизнес не на один день, а на несколько поколений вперед.



### [ЦЕНА]

Стоимость проекта рассчитывается **индивидуально** и зависит от величины компании, ее численности и специфики организационной культуры. Приведу лишь стоимость некоторых составляющих:

1. **Индивидуальная работа с первым лицом** по формированию и реализацией целей (5500-8800 рублей/час). Минимальное количество сессий 10.
2. **Оценка управленческого потенциала руководителей** (15000-30000 рублей/человек). Минимальное количество человек в группе оценки 8.
3. **Разработка программы развития для руководителей** (10000-15000 рублей/человек).
4. **Сессия стратегического планирования** 600 000 рублей (3 дня).
5. **Разработка HR стратегии и кадровой политики** компании от 150 000 рублей.
6. **Обучение сотрудников** 4 000 рублей / академический час.

## Основателям

Отцам-основателям бизнеса возрастной категории 50+, которые хотят выйти из оперативного управления текущим бизнес-проектом, но при этом хотят, чтобы их «детище» успешно функционировало, принося прибыль, как минимум, и росло и развивалось, как максимум. Тем, кто строит свой бизнес не на один день, а на несколько поколений вперед.



### [РЕЗУЛЬТАТ]

**Это очень просто:**

**Вы**, как отец основатель, больше не тратите время на оперативное управление своим бизнесом.

**Вы** занимаетесь реализацией новых целей и задач, которые вам не НУЖНО, а ХОЧЕТСЯ реализовывать.

**Ваше** «детище» продолжает успешно жить и развиваться под управлением вашего преемника, а вы получаете регулярные дивиденды.

### [\[ЗАКАЗАТЬ\]](#)

## Основателям

Отцам-основателям бизнеса возрастной категории 50+, которые хотят выйти из оперативного управления текущим бизнес-проектом, но при этом хотят, чтобы их «детище» успешно функционировало, принося прибыль, как минимум, и росло и развивалось, как максимум. Тем, кто строит свой бизнес не на один день, а на несколько поколений вперед.



### [СПРАВКА]

**Почему я имею право этим заниматься?**

## ОЛЬГА ЧЕБЫКИНА



Я пришла в профессию директора по персоналу 8 лет назад, хотя людьми занимаюсь всю свою жизнь.

И каким - то чудесным образом все проекты, в которых я работаю со своей командой, внутри компании или на аутсорсинге, не имеет значения, все эти проекты прямо или косвенно оказались связаны с вопросами преемственности.

С благодарностью вспоминаю свой первый опыт директорства в компании Сантехкомплект- Урал.

Это была очень трудная школа бизнеса, но результат работы там «догнал» меня на прошлой неделе.

Тот потенциальный сотрудник, которого я разглядела и продвигала внутри компании, как преемника тогда, сегодня не только управляющий директор этого бизнеса, но и сособственник.

**По прошествии 8 лет**, у нас есть практический опыт определения потенциала преемников, развития преемников, сопровождения компаний в процессе перехода управления от «отца» к «сыну», формирования эффективных управленческих команд для преемников и сопровождения преемников в оперативном управлении. Это то, что мы умеем в отношении преемников. Но мы умеем работать и с «передающей» управление стороной.

**Работа с формированием «жизненных» целей после выхода из оперативного управления** и персональное коучинговое, а иногда и психотерапевтическое сопровождение передачи управления - это то, что мы умеем делать с собственниками.

**Наша команда - это «живые» практики**, которые продолжительное время работают в сфере управления человеческими ресурсами внутри компаний разной величины. Мы совмещаем в себе академические знания по человековедению (психиатрия, психология, психоаналитика, психотерапия, социология) и бизнес- управления с ежедневной практикой решения уникальных задач наших клиентов через индивидуальные и групповые методики управления человеческим потенциалом.

## Основателям

Отцам-основателям бизнеса возрастной категории 50+, которые хотят выйти из оперативного управления текущим бизнес-проектом, но при этом хотят, чтобы их «детище» успешно функционировало, принося прибыль, как минимум, и росло и развивалось, как максимум. Тем, кто строит свой бизнес не на один день, а на несколько поколений вперед.



Мы-HR бизнес-партнеры стратегического уровня, менеджеры организационного развития и управления изменениями.

Технологи, коучи, фасилитаторы, наставники в развитии, тренеры, руководители проектов, психоаналитики и психотерапевты для бизнеса.

## [ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ]

**«ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ»** – это связь между различными этапами или степенями развития, сущность которой состоит в сохранении тех или иных элементов целого или отдельных сторон его организации при изменении целого как системы.». **Так трактует это слово философский словарь.** Это слово можно применить ко многим жизненным процессам, но мы говорим только об одном направлении- преемственности в бизнесе.

**Технологии и традиции передачи бизнеса от отца к сыну или поверенному управляющему существуют в мире с того момента, как появилось частное предпринимательство.** Существовали они и в России до революции 1917 года, которая практически полностью уничтожила частную собственность, и передавать по наследству стало нечего. Так прошли долгие семьдесят лет пока не пришла новая пора перемен.

**«Они (собственники) основывают свои бизнесы для того, чтобы извлекать прибыль, иными словами, зарабатывать деньги.»** Это вы прочтаете в любом учебнике по менеджменту. В «новой» России бизнесы основывались для того, чтобы «выжить» в первую очередь, а получить прибыль уже во вторую.

**Примерно 25 лет назад** для всех нас открылось огромное окно возможностей основать свое дело после 70-лет государственного распределения благ и гонений на предпринимателей. Все рыночные ниши были свободны, и тогда «голодные», быстрые, и порой наглые (в хорошем смысле этого слова) ринулись осваивать это свободное пространство с одной только целью: «срубить бабла» (как тогда говорили) быстро и много.

**И тогда никто не думал о том, что те бизнесы, которые сами собой выстраивались, надо будет кому-то передавать в управление.** Никто не думал, что с точки зрения психологии человека, каждый основанный бизнес, это «ребенок», которого мы рождаем, как идею, развиваем в действии, и при удачном развитии наслаждаемся и гордимся результатом.

И никто тогда даже не думал, **что передать управление собственным бизнесом** будет не менее сложно, чем отпустить в самостоятельную жизнь «любимое чадо». Но вот время пришло. Бизнесы, основанные в 90-е, которые смогли выжить при кризисных изменениях, достигли возраста совершеннолетия 17-25 лет.

А их основатели подошли к периоду «золотой осени жизни», **когда принято наслаждаться результатами** своего труда, иными словами - **получать дивиденды.**

**Для каждого основателя компании наступает момент,** когда он больше не хочет или не может заниматься оперативным руководством. Когда физический ресурс работать по 12 часов и более заканчивается

## Основателям

Отцам-основателям бизнеса возрастной категории 50+, которые хотят выйти из оперативного управления текущим бизнес-проектом, но при этом хотят, чтобы их «детище» успешно функционировало, принося прибыль, как минимум, и росло и развивалось, как максимум. Тем, кто строит свой бизнес не на один день, а на несколько поколений вперед.



Когда денег более, чем достаточно, все бизнес-процессы отлажены и хорошо функционируют, кадровый состав устойчив и понятно, что и от кого ожидать - тогда предпринимателю становится просто скучно и надо идти дальше.

И тогда возникает вопрос- нужно передать, **но кому или как?**

**[ИНИЦИИРОВАТЬ ПРОЦЕДУРУ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ]**