

Преемник 2020

«Оценка и план развития
преемников и семьи»
Москва, 24-25 сентября 2019



ПРОГРАММА
«ВЛАДЕЛЬЧЕСКАЯ
ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ В БИЗНЕСЕ»

У владельца есть только одна попытка передать бизнес.

В России средняя вероятность успеха составляет 5%.

Эксперты Программы повышают её до 80%.

О Программе

Одним из первых вопросов, которые необходимо решить при разработке плана преемственности является: кому из преемников какие роли в управлении бизнесом можно предложить? Даже если большинство потенциальных преемников уже вовлечены в бизнес, их амбиции и таланты могут сильно отличаться. Как сделать рациональный выбор с пользой для компании и без конфликтов в семье? А если выбор преемников предстоит делать для бизнеса, которым владеют несколько семей?

На сколько применим в России мировой опыт подготовки управленческой элиты? Какие образовательные подходы стоит применять при подготовке российских владельцев второго поколения?

Какие новейшие образовательные технологии стоит применить из российских и мировых достижений?

Программа демонстрирует сложность проблемы преемственности и показывает широкий круг вопросов, которые встают перед собственником и членами его семьи.

Программа поможет Вам

- Оценить преемников
- Разработать план развития преемников
- Сбалансированно развивать всех членов семьи

Особенности программы

- Направленность на владельца бизнеса
- Использование российских кейсов
- Спикерами являются действующие эксперты в своих областях
- Владельцы и преемники делятся своим опытом с единомышленниками
- Малая группа позволяет участникам познакомиться и продолжить общение за пределами программы

Формат программы

- Для владельцев крупного и среднего бизнеса, их преемников и членов деловых семей
- Сентябрь 2019, 24-25 (вторник - среда) 13:30 -18:00
- Место проведения: Москва, ул. Делегатская, д. 7, стр. 1, Общероссийская общественная организация «Деловая Россия», Делегатский парк, м. Новослободская.
- Зарегистрироваться: www.preemnik2020.ru/vladelets
- Организаторы оставляют за собой право вносить изменения в программу.

Партнёр программы



«Деловая Россия» - общероссийская общественная организация, представляющая интересы частных несырьевых компаний, которые добиваются лидирующих позиций в своих отраслях. Организация, основанная в 2001 году, объединяет более 3 тыс. бизнесменов. Общая численность сотрудников на предприятиях «Деловой России» – около 1 млн человек, а суммарная годовая выручка предприятий - порядка 2,8 трлн руб. «Деловая Россия» представлена в 83 субъектах РФ и включает в себя 48 комитетов.

«Деловая Россия» активно продвигает интересы бизнес-сообщества и взаимодействует с органами власти. Члены организации входят в 270 совещательных и экспертных структур федерального и международного уровней. Более 50 представителей «Деловой России» входят в общественные советы при федеральных министерствах и ведомствах. Деловое объединение участвует в работе по улучшению инвестклимата и совершенствованию регуляторной среды, помогает создавать механизмы поддержки российской промышленности на внешних рынках, способствует привлечению иностранных инвестиций.

Информационный партнёр



РОССИЙСКИЙ
ИНСТИТУТ ДИРЕКТОРОВ

Российский институт директоров (РИД®), – ведущий российский информационно-исследовательский, экспертно-консалтинговый и обучающий центр по вопросам корпоративного управления.

Российский институт директоров единственный в России, присваивает Национальный рейтинг корпоративного управления, проводит аудит корпоративного управления по уникальной авторской методике PhICS — модель корпоративного управления.

Институт объединяет около 700 профессиональных членов советов директоров российских компаний, проводит ежегодные Национальные Конгрессы профессиональных корпоративных директоров, ставшие уникальным мероприятием в России.

Российский институт директоров совместно с Ассоциацией менеджеров России, РИД готовит рейтинг ТОП-100 Директоров по корпоративному управлению российских компаний и определяет Лучших независимых директоров года. РИД осуществляет подготовку кадров для российских компаний по уникальным программам — «Корпоративный директор» и «Корпоративный секретарь».

Проект Преемник2020

Создан как просветительский и образовательный проект, обращённый к предпринимателям, учредителям и собственникам компаний. Призван помочь им в планировании и выстраивании продуманного и компетентного плана передачи бизнеса.

На Западе вопросы преемственности обсуждаются и прописываются уже при создании компании. В ряде стран они вплетены в культуру ведения семейного бизнеса.

В России эти важные вопросы были стёрты советским периодом истории. Многие династии российских предпринимателей прервались. В настоящее время идёт восстановление утраченных традиций, среди которых и преемственность в делах.

Серия программ «Владельческая преемственность в бизнесе» раскрывает все аспекты преемственности. Показывает проблемы наследования бизнеса и высвечивает пути решения по широкому кругу вопросов. Это юридические и нотариальные, финансовые и управленческие, кадровые и лидерские, психологические и моральные аспекты преемственности.

Миссия проекта Преемник2020 - активно помогать создавать крепкую предпринимательскую среду, которая выведет Россию к новому социальному и технологическому укладу, высокому уровню жизни и процветанию.

Содержание

24 сентября, вторник, День 1

13:30	14:00	Кофе	Приветствие и знакомство участников
14:00	14:10	Дмитрий Лариков	Проблемы оценки и планирования развития преемника
14:10	14:55	Денис фон Мекк	Традиции подготовки преемников в деловых семьях России
15:10	15:55	Елена Рождественская	Жизненные этапы деловой семьи. Гендерные особенности воспитания преемников
16:10	16:55	Кристина Солнцева	Оценка кандидатов и план развития CEO, Членов Совета директоров, преемников Владельца
17:15	18:00	Александр Рудик (эксперт на согласовании)	Современные тренды в образовании

25 сентября, среда, День 2

13:00	13:15	Кофе	Обсуждение итогов предыдущего дня
13:15	14:00	Лариса Кононенко	Развитие членов деловой семьи как основа устойчивой династии
14:00	14:45	Михаил Кларин	Образовательные сценарии для преемника в России и за рубежом
15:05	15:50	Станислав Киселёв	Системы оценки и разработка плана подготовки преемника
16:10	16:55	Игорь Савченко	Семейный совет как инструмент развития деловой семьи и воспитания преемников
17:15	18:00	Михаил Пикалов	Сценарии развития преемников Подведение итогов, выступления участников

День 1



Проблемы оценки и планирования развития преемника

Дмитрий Лариков

Эксперт по владельческой преемственности
Директор MarketProfi Consulting Group

План преемственности является эффективным, если он предполагает выбор наиболее компетентного лица в качестве последующего генерального директора, членов и предстателя совета директоров, высших руководителей компании.

Компетентность и личные качества нередко сравниваются с жизненными примерами:

- «Великого инвестора»
- «Великого бизнесмена»
- «Великого стартапера»

и других.

Какова ценность таких примеров для планирования жизненного пути преемника и стратегии компании?

Оценка личных качеств и профессиональных компетенций будет зависеть от ответов на следующие вопросы плана преемственности:

- Что передавать?
- Какие роли реально доступны преемнику?
- Как подготовить семью, компанию и благосостояние?
- Как передать власть и социальные контакты?
- Что в себя включает дорожная карта проекта подготовки преемника?
- Какой первый шаг необходимо сделать?



Традиции подготовки преемников в деловых семьях России

Денис фон Мекк

Представитель рода Фон Мекк,
предприниматель, коллекционер,
общественный деятель

Эксперт познакомит с историей предпринимательства на примере собственной династии предпринимателей, с вкладом в развитие экономики, социального обеспечения, образования, науки и культуры. Будут раскрыты вопросы передачи состояния, бизнеса и навыков следующему поколению, становление семейной династий, как преемственность поколений позволяла приумножать семейные капиталы, о воспитании и образовании в купеческих семьях, о семейных традициях и быте.

История представителей фамилии фон Мекк в России известна благодаря, прежде всего, пятерым выдающимся историческим личностям, но если изучить весь сайт, может сложиться впечатление, что все эти интересы, добрые дела, достижения принадлежат нескольким десяткам людей...

Мекк (нем. *von Meck*) — остзейский дворянский род.

Родоначальником считается силезский канцлер Фридрих фон Мекк (род. 1493 г.). Его внук Яков, переселившийся в Лифляндию, стал каштеляном рижским. Многие представители рода фон Мекк находились на военной службе, вначале в шведской, а затем в российской армии.

Род фон Мекк утверждён в польском (1562) и шведском (1723, подтверждено в 1778) дворянстве, внесен в матрикул Лифляндского дворянства и в VI часть книги Смоленской губернии, кроме того в книгу дворянского сословия Тульской губернии.

Карл Фёдорович фон Мекк (1821—1876), российский меценат, предприниматель, один из основоположников российского железнодорожного транспорта, муж Н. Ф. фон Мекк.

Надежда Филаретовна фон Мекк (урождённая Фроловская; 1831—1894), русская меценатка, жена К. Ф. фон Мекка, хозяйка подмосковной усадьбы Плещеево, покровительница П. И. Чайковского.



Жизненные этапы деловой семьи.

Гендерные особенности подготовки преемника и преемницы

Елена Рождественская

Доктор социологических наук

Ведущий научный сотрудник Сектора исследования социальных изменений качественными методами Института социологии Российской Академии Наук, профессор факультета социальных наук НИУ ВШЭ

- Понимание стадий жизни индивидуума и семьи, позволяет предсказать те периоды в жизнях отцов и детей, когда им легче всего установить хорошие рабочие отношения между собой, и те периоды, когда их предполагаемые отношения, скорее всего, будут полны конфликтов и противоречащих друг - другу целей.
- Выбор преемника\цы является одной из наиболее важных задач для успешного выживания семейного бизнеса. В прошлом выбор редко приходился на дочь.
- Дочери приходят позже в преемственность и часто такой переход менее конфликтен, чем наследование бизнеса сыном. Что стоит за этими гендерными особенностями передачи бизнеса и благосостояния, каковы личные качества и социально-психологические предпосылки для успеха именно преемниц.
- Женщины часто привлекаются к семейному бизнесу только в чрезвычайной ситуации, т.к. дочери часто не признаются в качестве потенциальных преемниц (часто не признавая самих себя в качестве таковых), пока чрезвычайная ситуация не переводит их к открытому статусу преемниц в качестве «единственного выхода».
- Участие женщин в семейном бизнесе, можно рассматривать как на уровне семьи, на уровне предприятия, так и на индивидуальном уровне. Такое различие имеет смысл, так как наличие нескольких «группировок» заинтересованных сторон является отличительной чертой семейных фирм.
- Женское участие в семейном бизнесе в российском социо-культурном контексте, который накладывает свой отпечаток, предлагая разнообразные паттерны либерального или консервативного отношения к женской карьере в целом.



Оценка кандидатов и план развития CEO,
Членов Совета директоров, преемников
Владельца

Кристина Солнцева

Консультант практик Оценка, Развитие CEO и
Управленческая Команда, Советы Директоров,
Индивидуальная оценка Групповая оценка,
Управление Талантами, Организации Развитие
Организации
RosExpert (Alliance KornFerry и Decision Dynamics в
России)

Тема сравнения России и Запада не утрачивает своей актуальности на протяжении последних двух столетий. Основания для поиска сходств и различий сегодня даёт и сфера бизнеса. Каким будет отечественный бизнес – зависит от того, какие люди его делают. Российская история знает множество примеров выдающихся лидеров из числа государственных и военных деятелей. Но наш бизнес пока ещё слишком молод, чтобы кого-то из его лидеров можно было с полной уверенностью считать эталоном успешного предпринимателя. Национальный канон в сфере менеджмента только начинает формироваться, и делается это усилиями сотен людей, возглавляющих сегодня российские компании и функциональные блоки.

Чтобы понять, в каком направлении мы движемся, чтобы если не нарисовать портрет, то хотя бы сделать набросок собирательного образа российского руководителя, мы и взялись за это исследование. Для того чтобы образ был собирательным, но не был размытым, мы сосредоточились на одной, но ключевой позиции в корпоративной иерархии – позиции генерального директора, Chief Executive Officer (CEO). Предметом нашего исследования является концепт лидерства как «сложносочинённой» компетенции, критически важной для успеха в бизнесе.

- Что такое ассесмент-центр или центр оценки руководителей
- Какие методы используются для оценки преемников
- Для чего нужна оценка самому преемнику
- Как использовать результат оценки для плана развития.
- Особенности при оценке преемников – членов семьи владельца



Новейшие образовательные технологии для подготовки преемников

Александр Рудик
(эксперт на согласовании)

Руководитель Комитета по образованию, подготовке кадров и развитию человеческого капитала «Деловая Россия»

Президент фонда «Прообраз»

Председатель совета директоров компании RusForest
эксперт Промышленного комитета ОНФ

Глава экспертной группы по направлению «Человеческий капитал и производительность труда» плана системных изменений предпринимательской среды «Трансформация делового климата» (Правительство Российской Федерации, Минэкономразвития).

Экономике нужны не кадры, а люди с soft skills, умеющие думать. И если общее образование уже начинает трансформироваться, то базовое только стоит на пороге осмысления, и здесь открывается много возможностей для новых проектов, которые, сумеют качественно изменить рынок edtech.

Особенно важной задачей для национальной экономики является подготовка будущих владельцев предприятий и рабочих мест.

Именно поэтому фонд развивает проекты:

- LMS (learning management systems)
- геймификация в образовании
- системы построения индивидуальной образовательной и карьерной траектории
- цифровой паспорт, оценка навыков и компетенций
- технологии рекрутинга персонала
- маркетплейсы
- P2P технологии в образовании
- инструменты для создания и управления сообществами

День 2



Развитие членов деловой семьи как основа устойчивой династии

Лариса Кононенко

Системный семейный психотерапевт, клинический психолог, психодраматерапевт,

Эмоционально фокусированная терапия супругов

Председатель правления Общества семейных консультантов и психотерапевтов

Международная ассоциация семейных терапевтов (IFTA)

Сегодняшние богатые — это первое поколение. Многие из них обеспокоены воспитанием детей, они хотели бы вырастить активных, целеустремлённых людей. Вместо этого получают демотивированные, ни к чему не стремящиеся инфантильные молодые люди, которые не могут успешно учиться в школах, Англии и Швейцарии, после кое-какого окончания учебного заведения болтаются в организациях родителя, работают сыном или дочерью. Ничего удивительного в этом нет: поскольку нет длинной перспективы, ни родители, ни дети (супруги) не понимают в деталях, зачем ребёнку получать такое образование, и что он с ним будет делать, и где он это будет делать. Картина своего веса и положения в обществе у детей (и супругов) искажена. Нет идеи личного достижения, а есть какая-то странная идея, что успех родителей есть и их (детей/супругов) успех. Они возлежат на чужих лаврах, но не осознают этого.

Воспитание в разбогатевших семьях, очень противоречиво: с одной стороны, детям прививают высокий стандарт материальной жизни, покупают все, что можно купить за деньги, и попрекают тем, что ребенок этого не ценит. Рассказывают о трудностях своей жизни, о том, сколько пришлось вытерпеть лишений и даже бедности, как бы ругают ребёнка за то, что он в своей жизни этого не пережил, но при этом каких-то реальных трудностей ребёнку не создают — не ограничивают в деньгах, не посылают на работу туда, где его связи не имеют значения. Родители ценят свой путь выживания, но своим детям не создают возможности его пройти.

Сбалансированное развитие всех членов семьи (детей и супругов) является важнейшим условием гармоничного союза и успешной династии



Образовательные сценарии для преемника в России и за рубежом

Михаил Кларин

Коуч и советник первых лиц

Автор книг «Инновационные модели обучения: Исследование мирового опыта»; «Корпоративный

тренинг, наставничество, коучинг»

Член-корреспондент Российской академии

образования Соучредитель Ассоциации

русскоязычных коучей (АПК)

Насколько применим в России мировой опыт подготовки управленческой элиты? Какие образовательные подходы стоит применять при подготовке российских владельцев второго поколения?

Какие задачи преследуют при подготовке выпускников частные школы Великобритании, США, континентальной Европы, других стран? Какие установки закладываются порождающим их практику педагогическом сознанием. Насколько выпускники западных школ и университетов будут готовы к вызовам владения и управления бизнесом в России?

Участники познакомятся с неявными, скрытыми установками в образовательной практике от дошкольного детства, начальной, средней и высшей школы до образования взрослых, корпоративного обучения, дополнительного образования и повышения профессиональной квалификации, с их следствиями для проектов владельческой преемственности.

Участники познакомятся с широким диапазоном разработок от начальной, средней и высшей школы до практики и образования взрослых, корпоративного обучения, дополнительного образования и повышения профессиональной квалификации в применении к проектам владельческой преемственности.



Системы оценки и разработка плана подготовки преемника

Станислав Киселёв

Партнёр Egon Zehnder

Практики CEO Search & Succession, Executive Search, Family Business Advisory, Leadership Solutions

Для развития преемников нужен комплексный процесс. Он должен включать несколько этапов, которые позволят адаптировать процесс с учётом потребностей в развитии конкретного сотрудника. Это означает, что всегда нужно начинать с оценки, которая в идеале должна состоять из анализа репутации, личности, мотивирующих факторов и соответствующих компетенций преемника. Только так мы можем быть уверены в том, что мероприятия по развитию сотрудника направлены именно на те проблемы, над которыми ему необходимо работать.

Благодаря обратной связи по итогам оценочных тестов преемник включается в процесс стратегического самоанализа, который служит отправной точкой для всего процесса развития. Не имея представления о том, что и зачем ему нужно в себе изменить, преемник вряд ли будет успешно и охотно работать над собственным развитием.

Убедившись в том, что преемник понимает выводы, сделанные по итогам его оценки, мы можем перейти к следующему шагу — созданию индивидуального плана развития. Этот план можно воспринимать как личную программу с указанием целей развития, которые необходимо достичь сотруднику, и видов подготовки, которые ему требуются для работы над своими слабыми местами.

Для того чтобы развивающие мероприятия приносили долговременные результаты, необходимо постоянное повторение. Этого можно достичь различными тренингами, индивидуальным коучингом, обучающими играми и эмпирическим обучением.



Семейный совет как инструмент развития деловой семьи и воспитания преемников **Игорь Савченко**

Кандидат психологических наук
доцент Института общественных наук Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ (ИОН РАНХиГС)
Почётный работник общего образования
Сертифицированный психодрама-терапевт

Одной из ведущих ценностей современного общества является ценность развития, созидания нового, разработки инноваций. Увеличивается темп жизни, скорость приема, обработки и передачи информации, интенсивность происходящих перемен. Стремление к новым достижениям, открытиям, реформам сделало непопулярной, почти неприличной иногда просыпающуюся в людях тяга к традициям, опыту предыдущих поколений, упорядоченной и размеренной жизни. Можно ли соответствовать требованиям современности и при этом использовать лучшее, что дают нам традиции и исторический опыт? Попробуем обдумать этот вопрос на примере одной некогда очень распространенной, а ныне почти забытой традиции семейного совета.

Что такое семейный совет? По сути — это собрание всех членов семьи, на котором обсуждаются и решаются имеющие значение для семьи вопросы. Под всеми членами семьи понимаются не только взрослые, проживающие «под одной крышей» и состоящие в родстве, но и дети. Забегая немного вперед, можно отметить, что включение детей в состав семейного совета может стать мощным фактором их социализации и в целом социального развития.

Эксперт поделится методикой проведения семейного совета.



Круглый стол с участниками программы

Михаил Пикалов

Эксперт по развитию бизнеса, управляющий партнёр MarketProfi Consulting Group

Вопросы:

- Что важного вынесли участники вынесли из программы
- На что в первую очередь следует обратить внимание и включить в план преемственности

Руководитель программы



Дмитрий Лариков

Москва

  +7 985 210-6538

 DmitryLarikov

 dlarikov@preemnik2020.ru

 facebook.com/preemnik2020ru

 youtube.com/preemnik2020

Зарегистрироваться на странице программы:

<https://www.preemnik2020.ru/vladelets>

Годовая программа

«Владельческая преемственность в бизнесе»

Москва 11-15 ноября 2019 г.

Практикум «Старейшие семейные компании Японии»

24-30 ноября 2019 г.

Токио – Нагоя – Тойота – Оми – Киото – Токио

www.preemnik2020.ru