

## Hírlevél - 2018/április második szám



**Konkoly Eszter** - GÉMOSZ Elnökségi tag, az áprilisi második Hírlevél szerkesztője

\*\*\*

## **Nívódíj 2018**

### **Tisztelt Kollégák!**

Az elmúlt hónapok hírleveleiben olvashattátok, hogy az idei évben is meghirdette a GÉMOSZ a Nívó díjat. A jelölési idő ugyan már lejárt, de vannak „későn ébredő” kollégáink, akik még mindig nem küldték el a jelölésüket. Kérek mindenkit, gondolja végig ki az, akire az egyes kategóriákban, leadja jelölését, és tegye azt meg

**2018.05.04 -ig,**

**a nivodij@gemosz.hu, vagy a gemosz@gemosz.hu e-mail címekre.**

A Nívó díj a szakmánk erejét, elfogadottságát növeli, hozzájárul ahhoz, hogy a márkakereskedelem társadalmi elfogadottsága és ezzel lobbierője is tovább erősödjön.

Üdvözlettel:

Gablini Gábor

\*\*\*



### **Generációváltás az autókereskedelemben - Lukács és Tamás Kft.**

A **Lukács és Tamás Kft.** 1982 óta foglalkozik gépjárművek javításával Vácrátóton, LMV néven. A Volkswagen és az Audi márkájú személy és haszonjárművek szervizelésével váltak ismertté Vác és vonzaskörzetében. 1996-ban elfogadták a Porsche Hungária megtisztelő felkérését egy váci telephelyű Volkswagen Márkakereskedés megnyitására. A márkakereskedés, immár 20. éve Vácon, a Balassagyarmati úton lévő Szerúskertben várja ügyfeleit. A cégnek két alapító tagja van, **Lukácsné Tamás Katalin** és **Lukács Pál**, akik a cégnél ügyvezetői és tulajdonosi szerepet látnak el.

A **Lukács és Tamás Kft.** jelenleg 3. generációs vállalkozás, melyet nem sokan mondhatnak el magukról.



*Az alapítók*

A vállalkozás vezetője **Lukácsné Tamás Katalin** így emlékszik vissza a kezdetekre: "10 éves voltam, mikor apukám az akkor nyíló AFIT-ban kezdett el dolgozni, otthon pedig „maszekolt”. Az életünk, a mindennapjaink összefolytak az autókkal, az ügyfelekkel a benzin és a ferodol szagával. Az édesapám és a férjem munkatársak voltak, így amikor 16 évesen megismerkedtem vele és

1982-ben összeházasodtunk nem volt kérdés, hogy mit fogunk kezdeni a házasság után miből fogunk megélni!"



Az alapítók sikeressé tették a vállalkozást, melyről számtalan díj és kitüntetés tanúskodik, mint pl. Az „ÉV Volkswagen KERESKEDŐJE”, vagy a "Szakmai Nobel díj" – a Gyémánttű kitüntetés, a Volkswagen gyár legrangosabb szakmai elismerése. Hasonló siker volt az „ÉV Volkswagen HASZONGÉPJÁRMŰ KERESKEDŐJE” cím elnyerése is. De nem kevésbé büszké a Családbarát és a Véralóbarát Munkahely oklevélre, vagy arra, hogy a Váci Egyház Megye Elismert cége lettek. A VW személyautó új díját is a Ferró Imre emlékdíjat idén kapták meg.

Mára már az 5 fiú közül ketten dolgoznak édesanyjuk mellett a márkakereskedésben, a legidősebb fiú az értékesítést, a középső pedig a vevőszolgálatot vezeti. Édesanyjuk Katalin mutatja be őket: A legnagyobb fiunk Ádám 2007 októberében diplomázott a Szent István egyetem általános közgazdász szakán és még ebben az évben elkezdett a családi vállalkozásban dolgozni, egy kiemelt kollégánk mellett az értékesítésben! Ez a feladat nem jelentett számára újdonságot, mert az egyetemi évek alatt is besegített nyaranta. Ádám azóta VIP értékesítő lett, és az új autó mellett már a használt autó- és flottaértékesítéssel is foglalkozik. Tulajdonosi szemléletével, bármikor tud az ügyfelek felé képviselni engem. Felesége is a cégben dolgozik. Három gyönyörű kislányuk van!

A menyem jelenleg a minőség ellenőrzéssel, az adat védelemmel, az oktatással a bérelszámolással foglalkozik, valamint ő figyeli a pályázatokat is. Ügyvezetői asszisztensként nagyon jól kiegészíti a munkámat!

A középső fiam Balázs is a Szent István egyetemen végzett vállalkozás szervező közgazdászként, és 2010-ben került hozzánk. Adottságai teljesen mások, mint az Ádámé, ő nagyon gyakorlatias ezért úgy gondoltuk a férjemmel, hogy a vevőszolgálatnál tudja képességeit leginkább kamatoztatni. Az egyetemi évek alatt már Ő is besegített. A mosóban kezdett, majd a raktárban folytatta, később pedig munkafelvevő lett, vagyis végigjárta a tanulópályát. Jelenleg cégünk vevőszolgálati vezetője, de ő végzi a digitális marketinget, koordinálja a Vevőszolgálati kollégákat és minden olyan feladatot ellát, ami az operatív működés elengedhetetlen része. Nagyon maximalista, ami sokszor előny, de sokszor nehézség is. Szeretek vele dolgozni, mert úgy készíti elő az anyagokat, hogy én már könnyen tudjak dönteni. Neki is van családja, a felesége most gyesen neveli az unokánkat, de korábban ő is nálunk dolgozott egy másik üzletágunkban, a bútór üzletben.

Bálint, a harmadik fiúnk ezt a bútór üzletet üzemelteti, mely szintén családunk vállalkozásának része. Korábban az egyetemi évei alatt ő is besegített az autók kereskedésben, de mára eladtuk neki a bútór üzletágot, amit ma önállóan vezet, de ő is megkapja a szülői segítséget.

Neki is van már családja.

A férjem ma már nem vesz részt a napi cégvezetésben, csak a háttér munkában, de abban szinte minden nap! Minden olyan munkát megcsinál, amire nincs munkatárs!

Én két fő gondolatot ültettem a fiaim fejébe, az egyik az a mondat, hogy „a dologban erősen a módjában gyengéden”, vagyis céltudatosan, de emberségesen kell vezetni a céget!

A másik, hogy a mi cégünk nevében a férjem és az én családnevem is szerepel, nekünk úgy kell dolgoznunk, úgy kell helytállnunk, hogy az unokáink is büszkén viseljék ezt a nevet.



\*\*\*

Hírlevelünkben hónapok óta mutatunk be jó példákat a generációváltás megvalósulásáról az autók kereskedelemben. De mi történik akkor, ha nincs kinek átadni a stafétát. Vitkovics Péter válság és változás menedzser cikkében arról ír, ilyen esetben milyen lehetőségeink vannak.



## Generációváltás kis és középvállalkozásoknál, avagy váltsunk sebességet!

Mostanában egyre égetőbb téma a vállalati utódlás illetve annak megtervezése és ez alól nem képeznek kivételt a járműkereskedelemben foglalkozó vállalkozások sem. A változás igénye onnan ered, hogy a piacon számos vállalkozás van, ahol az alapító még a 90-es években, autós szakiként alapította meg a cégét, de azóta eltelt közel 30 év, felnőtt egy új generáció, de felnőtt a vállalkozás is, amely ha fejlődni akar, akkor át kell lépjen

életciklusának egy következő szakaszába. Mivel még ma is sok 60-on túli cégvezető-tulajdonos él „pótolhatatlanul” a saját vállalkozásában azt jelzi, hogy az első generációs vállalkozók nem vagy csak nagyon kevesen foglalkoznak az utódlás kérdésével. Ha pedig foglalkoznak, azt sok esetben nem jól csinálják.

Persze lehet néhány jó példát látni, ahol több generáció együtt irányítja a családi vállalatot, de sajnos minden fórumon csak ugyanazt a pár céget láthatjuk.

Az utódlást először nézzük az utódok oldaláról. Számos olyan vállalkozást láttam már, ahol a vállalkozó-szülő visszavonulna és átadná a céget, de az a gyerekeinek nem kell. Persze a vállalkozásból származó jövedelem maradjon, ugyanakkor maga a vállalkozás vagy annak profilja nem érdekli. A cég, vagy a szakma nem elég trendi, esetleg túl sok munkával jár a cégvezetés. De az is lehet, hogy nem érdekli őket a vállalkozói lét, inkább gyereket nevelnének, utaznának, tanárok, orvosok lennének, bármik csak nem vállalkozók. Amikor az utódlás tárgya egy olyan vállalkozás, amelyik több tíz vagy száz embernek ad munkát, akkor a vállalat jövőjéről és annak irányításáról szóló döntés nemcsak az alapító vagy az utódok egyéni ügye, ugyanakkor teljes mértékben az ő felelőségük.

A nyugati piacgazdaságokban - ahol már megérték néhány generációváltást - régóta bevett gyakorlat, hogy a „családi vállalkozásban” a családtagoknak nem feltétlenül kell aktívan, irányítóként vagy alkalmazottként részt venni. Helyette létrehozhatnak családi holdingcéget, részvénytársaságot, aki a működő egységeket tulajdonolja, de az irányítást, a stratégiai és operatív vezetést átadhatják olyan jól képzett menedzsereknek, akik hosszú távon is eredményesen és mindenek előtt az eredményességben érdekelten fogják vezetni a céget.

Sokan ismerik a Zara divatmárkát, de kevesen gondolják, hogy a vállalatot, még mindig a 81 éves Amancio Ortega egyedül vezeti. A Nike, a Volkswagen, a Walmart vagy a gyógyszeripar óriásai, mint a Novartis, vagy a Roche is mind-mind családi tulajdonban lévő világcégek, ahol a részvények többsége maradt az alapító örököseinek tulajdonában, de az irányítás már szakképzett és profi menedzserek kezében van.

Gyakran megkérdezik tőlem is, ha átadják a családi cégüket egy megbízott cégvezetőnek, akkor hogyan ellenőrizhetik a működést, mi garantálja, hogy a cég továbbra is jó kezekben marad? Egyáltalán milyen veszélyei és biztosítékai lehetnek annak, ha a családi vállalkozásban szétválik a tulajdonosi és a menedzsment réteg?

Közelítsük meg a kérdést inkább a vállalat oldaláról. Amikor a cég tulajdonosa nem annak alapítója, hanem utóda, aki nem nőtt bele a vállalkozói életbe, akkor gyakori eset, hogy kevésbé ért a cégvezetéshez, a vállalkozáshoz. De nem is törvényszerű, hogy a gyerekeknek mindig a szüleik szakmáját kell folytatni. Ha pedig az alapító-cégvezető mára elfáradt, kiöregedett vagy csak nem tud a saját képességeinek határáról feljebb lépni és a céget továbbfejleszteni, szintén csak hátráltatja a vállalat működését.

Vagyis mindenképp javára válik a vállalkozásnak, ha egy profi, de nem családtag-menedzser veszi át az irányítást a nem hozzáértő vagy kiegészítő tulajdonostól. Ugyanakkor a tulajdonosnak sem kell feltétlen kiengedni kezéből az ellenőrzést. Kitűnően alkalmas erre a tulajdonosi kontrolling rendszere, mindazok a riportok, amik a részvényeseket, tulajdonosokat rendszeresen tájékoztatják az eredményekről, pénzügyi helyzetről. Az informatika mai szintjén a világban bárhol kaphatunk friss információkat a vállalat működéséről.

Emellett van már lehetőség biztosítást kötni a cégvezetők „tévedéseire”, ami további anyagi védelmet ad a tulajdonosnak.

Persze egy ilyen változás nem megy egyik napról a másikra. A szervezetet fel kell készíteni arra, hogy elváljék egymástól a tulajdonosi és a menedzsment réteg. Hatékony kontrolling rendszert kell bevezetni, hogy a tulajdonosok is folyamatosan naprakészek legyenek a cég ügyeit illetően. A szervezetfejlesztés és cégátalakítás feladatára célszerű tapasztalt változásmenedzsment vagy csapatot behívni, aki hatékonyan és érdeksérelem nélkül vezényli le az átalakulást. Az új

szervezetben ki kell alakítani a menedzserek, alkalmazottak motivációját, hiszen lojalitásuknak már a vállalathoz kell kötődni. A változásmenedzser a gondolkodás, a felfogás megváltoztatásában, a változások szükségességének megértésében is segíti őket. A vállalati utódlás, egy vállalat önjáróvá fejlesztése komplex tevékenység, ami több szakmai terület és tanácsadók hatékony együttműködését igényli. Szakértő támogatás mellett az utódlási folyamat 8-15 hónap alatt teljesen véghezvihető, a vezető kiválasztástól akár a teljes tulajdonosi kivonulásig. De mindezek mellett azt tartom a legjobb megoldásnak, ha a családi tulajdonosok partnerként tekintenek a menedzsmentre, érdekelté teszik őket az eredményes működtetésben akár úgy is, hogy valódi tulajdonrészt, részvénycsomagot ad át nekik a munkájuk elismeréseként. Ez nemcsak ösztönzés, de a lojalitást is kialakítja, ami erősebb bármely ellenőrző szervnél. A vállalat irányítását átvevő stabil és hozzáértő menedzsment osztalékot, tulajdonosi jövedelmet biztosíthat a családtagoknak, részvényeseknek, akiknek a feladata csak az, hogy fenntartsák az elődök által megalapított vállalatot, és hosszútávra szóló stratégiai döntéseket hozzanak.

Szerző: Vitkovics Péter, Változás és válságmenedzsment  
<http://valtozasmenedzserek.hu/>

\*\*\*

## Változások a GÉMOSZ titkárságon

**Lukács Esztert** minden GÉMOSZ tag ismerte, hiszen mindenki kapott tőle hírlevelet, konferencia meghívót, és egyéb értesítéseket, leveleket. Eszter 7 év után vált meg tőlünk, mert érdeklődéséhez közelebb álló lehetőséget kapott, tehát új munkahelyen folytatja pályáját. Ezúton is sok szerencsét kívánunk neki.

A GÉMOSZ titkári feladatokat ezentúl **Kertész Angéla** látja el. Angélának közgazdász végzettsége van, marketinges területen szerzett munkatapasztalatot, külföldi érdekltségű multi cégeknél. Kérjük, hogy továbbra is segítsék GÉMOSZ titkárunk munkáját.

A GÉMOSZ iroda elérhetőségei változatlanok.

\*\*\*

Szeretnénk hírt adni a márkakereskedések, márkaszövetségek fontosabb eseményeiről hírlevelünk következő számában. Folyamatosan várjuk híreiket a [gemosz@gemosz.hu](mailto:gemosz@gemosz.hu) e-mail címre.

A GÉMOSZ titkárság elérhetősége:  
E-mail: [gemosz@gemosz.hu](mailto:gemosz@gemosz.hu)  
Telefon: 06-1-8772-150

