



Tévhittek

„Miért lenne szükség stratégiára egy kis cégnek, amikor a napi működésben ügyis minden eldől?”

Ha nincs leírt irány, honnan tudják, hogy mitől számít sikeresnek a cég? Mihez képest nézik az eredményességet? Mi adna cégnek jövőképet és a munkatársaknak biztonságot? Felmérések alapján a stratégia hiánya az egyik legfőbb elbukási ok a KKV szektorban.

„Minek folyamatokat dokumentálni, amikor mindenki tudja a dolgát?”

Tényleg mindenki ugyanazt érti „jól elvégezni” alatt? És mi történik, ha valaki kiesik a munkából? Biztos nem okoz konfliktushelyzeteket? Senki sem hiányolja? A dokumentált folyamat nem bürokrácia, hanem tudásátadás.

„A személyes irányítás hatékonyabb, mint bármilyen szabályzat vagy irányelv.”

Biztosan? Vagy inkább a vezetőtől való függőség bénítja meg a céget, ha ő nincs jelen? A szervezeti érettség mércéje, hogy a működés ne egyetlen ember jelenlététől függjön.

„A tulajdonos-ügyvezető mindenhez ért és mindenhez kell is, hogy értsen.”

Meddig bírja egy ember tartani a hátán az egész céget? És mit jelent ez a növekedés szempontjából? A „mindenhez értés” nem fenntartható, a delegálás hiánya a növekedés egyik legnagyobb gátja.

„A családi hangulat önmagában megtartja a munkatársakat.”

Akkor miért van mégis nagy fluktuáció a legtöbb kisvállalkozásban, illetve miért stresszes a munkavállalók 30%-a ebben a szektorban? A munkaerőmegtartás ma a szakmai fejlődés, elismerés és munkaterhelés - egyensúly hármasan múlik, nem pusztán a jó hangulaton.

„A szabályok és tervek csak felesleges adminisztráció, elveszi az időt a munkától.”

Vagy pont ezek teremtenék meg azt a keretet, ami kevesebb káoszt és több hatékonyságot hozna? A spontán megoldásokból rendezett működésre váltás rugalmasságvesztés nélkül hoz minőségrobbanást.

„Mi kis cég vagyunk, nincs szükség HR-re, mindenki családtagként van kezelve.”

De ha mindenki családtag, akkor miért érzik sokan, hogy túlterheltek vagy nem értékelik őket? A HR nem adminisztrációt jelent, hanem a humán tőke tudatos kezelését.

„Az ügyfél mindig az első, belső működésre majd akkor figyelünk, ha több időnk lesz.”

Hogyan tudnak valóban jó ügyfélményt nyújtani, ha belül nincs rend a működésben? Felmérések alapján az ügyfélményt a belső folyamatok kb. 70%-ban határozza meg.

„Nálunk nem működnek a nagyvállalati módszerek.”

Biztos, hogy minden nagyvállalati gyakorlat rossz? Vagy épp a méretre szabott változat hozná meg a versenyelőnyt? Nem a módszer mérete, hanem a testreszabás számít.

„Elég, ha az ügyvezetőnek vannak céljai, nem kell, hogy a cégszinten legyenek célok”

Ha nincs szervezeti szintű cél, a csapatok és részlegek önállóan, koordinálatlanul dolgoznak, ami eredménytelenséghez és konfliktusokhoz vezethet.

„A tudatos cégvezetés nem a mérettől függ, hanem a hozzáállástól.”