

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji*

Doradzanie w zakresie regulacji powiązań członków rodziny z firmą rodzinną

Skrót nazwy

Rodzaj kwalifikacji*

kwalifikacja cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji*

6

Krótką charakterystyka kwalifikacji, obejmująca informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji*

Osoba posiadająca kwalifikację pomaga członkom rodziny w ustosunkowaniu się do spraw biznesowych wynikających z ich praw majątkowych do biznesu rodzinnego. Ustala oczekiwania członków rodziny w przypadku sukcesji lub innych zmian w relacjach w strukturze własności i zarządzania firmą rodzinną (lub firm należących do rodziny). Pomaga w rozwiązywaniu konfliktów wokół sposobu prowadzenia biznesu oraz w tworzeniu wspólnej ogólnej strategii rozwoju biznesu rodzinnego. Osoba posiadająca kwalifikację jest przygotowana do wspierania członków rodziny, którzy nie uczestniczyli w zarządzaniu przedsiębiorstwem rodzinnym w zrozumieniu sytuacji biznesowej firmy i podejmowaniu bardziej świadomych decyzji dotyczących ich praw majątkowych. Na zlecenie członków rodziny – dokonuje oceny sytuacji przedsiębiorstwa, obecnie prowadzonej polityki, struktury zarządzania firmą, relacji pomiędzy zarządem firmy a rodziną, z uwzględnieniem sytuacji i relacji pomiędzy członkami rodziny. Oceny dokonywane przez doradcę są wykorzystywane w procesie przygotowania sukcesji władzy w firmie rodzinnej, spisywania Konstytucji Firmy Rodzinnej (umowy określającej zasady prowadzenia firmy rodzinnej zgodnie z interesami osób, posiadających do niej prawa majątkowe), podejmowania decyzji (głosowania) wynikających z posiadania prawa do głosu w spółkach handlowych itp. Uzyskanie kwalifikacji może być pomocne w znalezieniu zatrudnienia w kancelariach prawnych, instytucjach finansowych i inwestycyjnych oraz doradczych prowadzących sprawy dla firm rodzinnych. Koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji to: 3600 złotych

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]*

280

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji*

Uzyskaniem kwalifikacji mogą być szczególnie zainteresowani 1) specjaliści zarządzania (doradcy biznesowi), chcący się wyspecjalizować w obsłudze firm rodzinnych, 2) doradcy finansowi i doradcy inwestycyjni, w tym pracownicy instytucji finansowych (banków, firm ubezpieczeniowych, funduszy itp.), zajmujący się zarządzaniem finansami i inwestycjami członków rodziny. 3) księgowi prowadzący rozliczenia finansowe firm rodzinnych. 4) prawnicy prowadzący sprawy spadkowe, procesy sukcesyjne i sprawy związane z transferami własności udziałów i praw do firm rodzinnych, 5) członkowie rodziny, którzy pomagają innym członkom rodziny (krewni, dzieci, byli małżonkowie) w podejmowaniu decyzji odnoszących się do spraw firmy.

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)

Możliwe jest przygotowanie do uzyskania kwalifikacji w ramach obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego (branżowa szkoła I stopnia, technikum, szkoła policealna) [Rozporządzenie MEN z dnia 16 maja 2019 r.](#)

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna z poziomem 7 PRK lub wyższym

Lista

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji*

Kwalifikacja pełna z poziomem 7 PRK lub wyższym

Zapotrzebowanie na kwalifikację*

Firmy rodzinne odgrywają bardzo dużą rolę w polskiej gospodarce. Według danych zbieranych przez Instytut Biznesu Rodzinnego spośród nieco ponad 2 milionów firm działających w Polsce w 2017 roku 828 tysięcy deklaruje, że są firmami rodzinnymi. Wkład firm rodzinnych w polską gospodarkę jest również duży: w 2017 roku wyniósł prawie 1/5 polskiego PKB (18% - 322 mld złotych). W tej chwili na rynku zaczyna funkcjonować grupa doradców sukcesyjnych - najczęściej specjalistów z zakresu prawa - a nawet całych kancelarii sukcesyjnych, które zaczynają się specjalizować w obsłudze procesów sukcesji (Martyniec, Rataj, Rzeczpospolita, 29.09.2018). Jednak kwalifikacje doradców firm rodzinnych nie są w tej chwili dobrze zdefiniowane, a problemy relacji pomiędzy członkami rodziny a firmami nie dotyczą wyłącznie planowania i przeprowadzania procesu przekazania majątku firmy w ręce wybranego następcy. Obecnie dochodzi coraz częściej do ustanowienia, obdarzanego przez rodzinę zaufaniem, niezależnego doradcy/doradców biznesu rodzinnego, którzy wspierają członków rodziny w ustalaniu ich relacji względem firmy stanowiącej nie tylko składową ich majątku, ale również będącej często źródłem wartości i dumy. Firmy rodzinne nie są zwykłymi biznesami, ale zaliczają się do tzw. przedsiębiorczości nadrzędnych wartości (Cieślik, 2014) - czyli takich firm, w których interesy materialne nie zawsze są głównym kryterium podejmowania decyzji. Na przykład według badań firmy KPMG mając na szali harmonię w rodzinie oraz dobro biznesu, sukcesorzy firm rodzinnych zdecydowanie częściej (72%) wskazują rodzinną harmonię jako ważniejszą. Wartości rodzinne są silną podstawą funkcjonowania rodzin biznesowych, a młode pokolenie sukcesorów często przedkłada dobro rodziny nad dobro własne. Klasyczne doradztwo biznesowe rzadko uwzględnia

problem wpływu relacji rodzinnych na działanie firmy rodzinnej. Duże przedsiębiorstwa mają najczęściej rozproszoną strukturę własności a interesów inwestorów broni Rada Nadzorcza, w której najczęściej zasiadają profesjonalni przedstawiciele inwestora. W przypadku firm rodzinnych sytuacja jest dużo bardziej skomplikowana, ponieważ firma rodzinna jest częścią majątku rodzinnego i niemal każdy członek rodziny ma wobec niej pewne oczekiwania i interesy. Brak uregulowanych relacji rodzinnych – przy pewnych słabościach prawa – może spowodować kryzys w rodzinie (np. konflikt na tle spadku), który bezpośrednio odbija się też na firmie. W tej sytuacji doradcy biznesowi posiadający wiedzę jedynie z zakresu zarządzania, prawa i finansów często są bezradni wobec wyzwań jakie tworzy sytuacja rodziny – często skomplikowane relacje osobiste, konflikty, nieprzepracowane emocje. Osobom wspierającym firmy rodzinne brakuje często wiedzy i/lub doświadczenia z zakresu psychologii, dynamiki rodzinnej, umiejętności moderowania dyskusji i rozwiązywania konfliktów. Z drugiej strony terapeuci zajmujący się relacjami rodzinnymi nie są w stanie często w pełni zrozumieć dynamiki relacji rodzinnej ze względu na zróżnicowany poziom kwalifikacji odnoszących się do oceny relacji biznesowych. Najczęstszymi źródłami konfliktów, z którymi muszą sobie radzić doradcy biznesu rodzinnego są interesy związane z przejściem kontroli nad firmą przez młodsze pokolenie członków rodziny (sukcesja), problem agencji – konflikty menedżerów zarządzających firmą z członkami rodziny, konflikty wynikające z braku wpływu na sposób zarządzania majątkiem, problemy z komunikowaniem członków rodziny zatrudnionych w firmie, problem kontroli i zwalczania nieodpowiedniego zachowania członków rodziny sprawujących funkcje w firmie (mobbing, molestowanie), problem przekazywania i przestrzegania etosu rodzinnego. Dążąc do uregulowania relacji pomiędzy procesami zachodzącymi w rodzinie i relacjami majątkowymi i biznesowymi firmy rodzinne coraz częściej formalizują sposoby zarządzania, wprowadzając np. oficjalny zarząd (obecny u 51% badanych w Polsce). Bardzo ważnym elementem jest także rada rodzinna – występująca w blisko 30% badanych przedsiębiorstw – której rolą jest rozwiązywanie problemów na linii firma-rodzina. Ponadto stanowi ona ogniwo łączące struktury na najwyższym szczeblu. Polskie biznesy rodzinne cenią sobie również sformalizowane zasady wyboru, wynagradzania i awansowania zarówno kadry zarządzającej spoza rodziny (36% badanych), jak i pracujących w firmie członków rodziny (30%). W każdym z tych przedsięwzięć potrzebują profesjonalnego wsparcia osób, które rozumieją nie tylko problemy biznesowe, prawne, czy finansowe, ale również dynamikę rodzinną, motywacje, konflikty pokoleniowe, problemy komunikacyjne, czy emocjonalne. Dlatego zdefiniowanie kwalifikacji osoby, dokonującej analizy potrzeb i dynamiki rodziny i przekładającej je na proces i narzędzia prawne i biznesowe stanowi logiczny krok rozwoju zarówno biznesów rodzinnych jak i ewolucji systemu wsparcia. Ze względu na liczbę firm rodzinnych, skalę problemu np. sukcesji i dziedziczenia udziałów, oraz wzrost i dojrzewanie największych firm rodzinnych zapotrzebowanie na doradców biznesu rodzinnego jest znaczne. Według raportu firmy KPMG o stanie firm rodzinnych w 2017 roku aż 84% respondentów w Polsce podkreśliło, że przygotowanie i szkolenie następcy przed objęciem władzy jest ważne lub bardzo ważne dla dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa, natomiast tylko 5% uznało tę sprawę za całkiem nieważną. Profesjonalizacja obszaru rodzinnego staje się konieczna jeśli firma myśli o wielopokoleniowości. Za dwa pokolenia w Polsce mogłoby być dwukrotnie więcej firm rodzinnych niż w krajach Europy Zachodniej. Aż 87 proc. właścicieli firm rodzinnych w Polsce chce przekazać władzę w ręce rodziny. Jest to najwyższy odsetek planowanych sukcesji wewnątrzrodzinnych w Europie. Oznacza to zatem, że zapotrzebowanie na kwalifikacje związane z doradztwem będzie się istotnie zwiększać. W Polsce działa przeszło 828 tysięcy firm, które deklarują, że są firmami rodzinnymi. Ponieważ niestety nie ma danych dotyczących liczby doradców już pracujących dla biznesów rodzinnych można oszacować zapotrzebowanie poprzez ocenę wieku firm rodzinnych, wskazując według niego, kiedy i w jakiej liczbie z nich pojawią się problemy relacji pomiędzy przedsiębiorstwami a interesami i relacjami rodzinnymi. Firmy starsze najczęściej są własnością rodzin o dużo bardziej skomplikowanej

strukturze (wraz z upływem czasu przybywa interesariuszy o zróżnicowanym poziomie pokrewieństwa w stosunku do innych członków rodziny i różnym poziomie zainteresowania udziałem w majątku rodziny i kontroli nad firmą). Według danych Instytutu Biznesu Rodzinnego 42% firm rodzinnych w Polsce to firmy relatywnie młode, w wieku poniżej 10 lat, a więc takie, w których np. proces sukcesji jest relatywnie odległy a relacje właścicielskie i rodzinne względnie nieskomplikowane. Jednak już 29% firm, to firmy mające od 11 do 20 lat, a 23% to firmy mające między 21 a 30 lat. Firm mających powyżej 31 lat jest w Polsce prawie 50 tysięcy (6% firm rodzinnych). Wraz z upływem czasu odsetek firm starszych będzie systematycznie rósł a problemy ustalania relacji w rodzinie i relacji do firmy i biznesu – będą się komplikowały. Z tego powodu można założyć, że zainteresowanie problematyką doradztwa dla firm rodzinnych i tym samym potrzeba określenia kwalifikacji doradców firm rodzinnych stanie się coraz bardziej paląca. Już w tej chwili powstają kancelarie prawne i firmy doradcze skupione prawie wyłącznie na obsłudze firm rodzinnych – jednak kwalifikacje tych doradców do wypowiedzania się w sprawach biznesowych powiązanych z relacjami rodzinnymi nie są określone, co obniża zaufanie do doradców i naraża członków rodziny na poważne ryzyko korzystania z usług osób, które nie posiadają odpowiednich kwalifikacji do udzielania porad mogących mieć poważne skutki dla relacji rodzinnych i interesów majątkowych. Wskazanie dostępnych źródeł: Statystyka Firm Rodzinnych 2017, Instytut Biznesu Rodzinnego:

http://www.ibrpolska.pl/raporty/statystyka_firm_rodzinnych/; Barometr sukcesyjny 2018, Instytut Biznesu Rodzinnego <http://www.ibrpolska.pl/raporty/barometr-sukcesyjny/>; Rzeczpospolita.pl (2018): Sukcesja firm: we wszystkim pomoże ci doradca sukcesyjny..., Rzeczpospolita, 29.09.2018:

<https://www.rp.pl/Firma/309299974-Sukcesja-firm-we-wszystkim-pomoze-ci-doradca-sukcesyjny.html>; Barometr Firm Rodzinnych – edycja 2017, KPMG:

<https://home.kpmg.com/pl/pl/home/insights/2018/01/raport-barometr-firm-rodzinnych-2017.html>; <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pl/pdf/2018/01/pl-Barometr-firm-rodzinnych-2017.pdf>; Stan sektora MSP w Polsce w 2018 roku, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości:

<https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/raport-o-stanie-sektora-msp-w-polsce-2018>; Cieślik, Jerzy (2014): Przedsiębiorczość, polityka i rozwój, Wydawnictwo Akademickie Sedno: <https://www.ibuk.pl/fiszka/147119/przedsiębiorczosc-polityka-rozwoj.html>; Klimek, J.; Lipiec, J. (2015): Firmy rodzinne w perspektywie unijnej, Unia Europejska.pl, 2015, nr 3 (232), s. 30-37:

http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-d00622e0-e592-40c4-8dd6-abcaa3a28f61/c/UE.pl_3_2015.30-37.pdf.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się*

Brak kwalifikacji o zbliżonym charakterze

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)



Kwalifikacja zawiera wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia z „dodatkowymi umiejętnościami zawodowymi” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego [Dodatkowe umiejętności zawodowe](#)

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji*

Osoba posiadająca kwalifikację „Doradztwo w zakresie regulacji powiązań członków rodziny z firmą rodzinną” może wykorzystać swoje umiejętności w pracy w: 1) kancelariach prawnych

obsługujących członków rodziny, mających swoje prawa i roszczenia wobec firm rodzinnych (adwokat, radca prawny), 2) instytucjach finansowych i inwestycyjnych (banki, towarzystwa ubezpieczeniowe, fundusze inwestycyjne, biura maklerskie) zajmujących się zarządzaniem sprawami finansowymi i inwestycjami członków rodziny (bankier, doradca klienta, makler, agent ubezpieczeniowy, doradca inwestycyjny), 3) biurach rachunkowych prowadzących rozliczenia podatkowe członków rodziny, 4) firmach doradczych, specjalizujących się w doradztwie biznesowym na rzecz firm rodzinnych i członków rodziny, 5) firmach zajmujących się coachingiem i trenowaniem osobistym osób prowadzących biznes rodzinny.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację*

1. Etap weryfikacji: 1.1 Metody: Wszystkie zestawy efektów uczenia się są sprawdzane jedynie za pomocą następujących metod: analiza dowodów i deklaracji oraz rozmowa z komisją (wywiad swobodny). ● W ramach analizy dowodów i deklaracji (weryfikacja 1,2,3) zestawu efektów uczenia się) ocenie poddawane są dokumenty złożone przez kandydata, zawierające: o raport z analizy struktury, siły wpływu i relacji interesariuszy biznesu rodzinnego, o raport z oceną sytuacji biznesu rodzinnego z perspektywy interesariuszy rodzinnych, o opis zrealizowanego przez kandydata procesu tworzenia konstytucji rodziny, o konstytucję biznesu rodzinnego przygotowaną przez kandydata. Wszystkie z ocenianych przez komisję dokumentów muszą się odnosić do jednego biznesu rodzinnego. Wszystkie złożone dokumenty muszą być zaopatrzone w zgody decydentów badanych biznesów rodzinnych oraz osób, z którymi prowadzono wywiady na udostępnienie ich na potrzeby procesu certyfikacji. Raport z analizy interesariuszy (weryfikacja 1 zestawu efektów uczenia się), powinien się składać z następujących części: o Wstępu zawierającego okoliczności i cel powstania analizy. o Krótkiego wprowadzenia do sytuacji analizowanego biznesu rodzinnego i/lub rodziny. o Opisu narzędzi użytych w procesie pozyskiwania informacji (np. wywiady, fokusy, korespondencja itp.) wraz z uzasadnieniem ich wyboru. o Harmonogramu i okoliczności działań związanych z przeprowadzaną analizą (np. okres w jakim przeprowadzone zostało badanie). o Analizy interesariuszy, w tym macierzy interesariuszy lub mapy. o Podsumowania wyników analizy wraz z oceną stanu relacji pomiędzy interesariuszami oraz ich wpływu na biznes rodzinny. Raport z diagnozy biznesu rodzinnego (weryfikacja 1 zestawu efektów uczenia się), powinien zawierać: o Wstęp zawierający okoliczności i cel powstania diagnozy. o Opis historii powstania i stanu biznesu rodzinnego. o Opis narzędzi użytych w procesie diagnozy wraz z uzasadnieniem ich wyboru. o Opisu warunków przeprowadzenia badania i źródeł pozyskiwania informacji; o Opis wyników przeprowadzonych analiz wraz z interpretacją sytuacji biznesu rodzinnego. Raport ze zrealizowanego przez kandydata procesu negocjacji (weryfikacja 2 zestawu efektów uczenia się) powinien zawierać: o Wstęp i opis okoliczności (problem), który stał się przyczyną rozpoczęcia procesu negocjacji. o Opis głównych interesariuszy, z którymi prowadzono rozmowy. o Podsumowanie wyników negocjacji i uzyskanego porozumienia. Sporządzony samodzielnie raport z zainicjowanych i prowadzonych pod kierunkiem kandydata prac nad stworzeniem konstytucji biznesu rodzinnego wraz z wynegocjowaną ostateczną wersją konstytucji biznesu rodzinnego (weryfikacja 3 zestawu efektów uczenia się). ● Rozmowa z Komisją, która będzie miała formę prezentacji opracowanych w dostarczonych dokumentach treści (weryfikacja 1,2,3, zestawu efektów uczenia się); 1.2 Zasoby kadrowe: Komisja certyfikująca powinna się składać z trzech członków o wykształceniu (odpowiednio) z zakresu nauk ekonomicznych, psychologii i prawa, posiadających doświadczenie naukowe lub praktyczne w pracy nad problematyką firm rodzinnych. Przewodniczący Komisji powinien posiadać: ● min. 3 lata doświadczenia zawodowego w pracy/doradztwie na rzecz firm rodzinnych (dokumentowane umowami o pracę, świadczeniem usług) ● kwalifikację pełną z 8 poziomem PRK (dyplom doktora) w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia (w tym zarządzanie, finanse itp.), psychologia lub prawo; ● min. jedną publikację z zakresu problematyki

przedsiębiorczości rodzinnej w czasopiśmie punktowanym krajowym lub zagranicznym umieszczonym na liście czasopism Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego; Pozostali członkowie Komisji powinni posiadać: ● min. 3 lata doświadczenia zawodowego w pracy/doradztwie na rzecz firm rodzinnych (dokumentowane umowami o pracę lub umowami cywilno-prawnymi wraz zakresem obowiązków na danym stanowisku, świadczeniem usług) ● kwalifikację pełną z 7 poziomem PRK (dyplom magistra) w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia (w tym zarządzanie, finanse itp.), psychologia lub prawo; ● 1.3 Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne: Instytucja certyfikująca musi zapewnić salę umożliwiającą zaaranżowanie przestrzeni do przeprowadzenia rozmowy z kandydatem. Ze względu na charakter dokumentów przedkładanych przez kandydata w procesie walidacji, które zawierają istotne informacje na temat wspieranych przez niego przedsięwzięć rodzinnych (np. dane finansowe, informacji o zaangażowanych osobach), procedury walidacji będą wymagać, tam gdzie to jest możliwe, zanonimizowania dokumentacji oraz zastosowania zapisów o poufności. Instytucja certyfikująca jest zobowiązana do przygotowania odpowiednich dokumentów, które będą zawierać zapisy o poufności danych. Będą one dotyczyć zarówno kandydata jak i członków komisji walidacyjnej. 2. Etapy identyfikowania i dokumentowania: Instytucja certyfikująca musi zapewnić kandydatom dostęp do doradcy walidacyjnego. Osoba pełniąca funkcję doradcy walidacyjnego powinna posługiwać się wiedzą dotyczącą: (1) efektów uczenia dla kwalifikacji (2) metod walidacji dla danej kwalifikacji (3) systemów kwalifikacji zawodowych w Polsce i zagranicą (zarówno ZSK jak i innych systemów funkcjonujących na rynku)

Propozycja odniesienia do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

Nie dotyczy

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się*

Osoba posiadająca kwalifikację „Doradzanie w zakresie regulacji powiązań członków rodziny z firmą rodzinną” dokonuje oceny biznesu należącego do członków rodziny i wspiera członków rodziny i innych decydentów w podejmowaniu decyzji dotyczących ich interesów. Ocenia konsekwencje biznesowe decyzji podejmowanych przez członków rodziny, mających swoje prawa i interesy w firmach rodzinnych. Wskazuje konsekwencje płynące z decyzji biznesowych dokonywanych przez zarządy firm rodzinnych na interesy członków rodziny. Pomaga w ustaleniu relacji członków rodziny z biznesem rodzinnym, w tym zakres i wpływ na sposób zarządzania biznesem oraz uwarunkowania etyczne, rodzinne, interpersonalne związane z tymi relacjami. Przy użyciu wybranych metod (np. wywiadów) psychologicznych samodzielnie dokonuje identyfikacji interesariuszy biznesu rodzinnego oraz ustala oczekiwania i relacje pomiędzy nimi. Wykorzystując wiedzę i metody z zakresu ekonomii samodzielnie wykonuje ocenę stanu biznesu rodzinnego, sytuacji rynkowej, perspektyw rozwoju biznesu rodzinnego, strategii wdrażanych przez decydentów biznesu rodzinnego. Ustala stanowiska interesariuszy rodzinnych, negocjuje z nimi ich decyzje dotyczące biznesu rodzinnego oraz w zrozumiałym, adekwatnym sposobie komunikuje interesariuszom swoje ustalenia. W oparciu o ocenę o sytuacji biznesu rodzinnego i oczekiwania interesariuszy wskazuje potrzebę pozyskania dodatkowych informacji lub wsparcia ekspertów, których pomoc jego zdaniem jest niezbędna w ustalaniu wspólnych wartości i stanowiska interesariuszy rodzinnych. Inicjuje proces tworzenia wspólnych zasad prowadzenia biznesu rodzinnego, kieruje pracą interesariuszy rodzinnych i ekspertów nad konstytucją firmy rodzinnej oraz bierze odpowiedzialności za sformułowanie jej wersji pisemnej. W razie potrzeby inicjuje i koordynuje proces zmiany i aktualizacji konstytucji biznesu rodzinnego.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji*

1

Nazwa zestawu*

Analiza interesariuszy i stanu biznesu rodzinnego

Poziom PRK*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

90

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

A. Analizuje interesariuszy biznesu rodzinnego

Kryteria weryfikacji*

Opracowuje raport z analizy interesariuszy biznesu rodzinnego zawierający co najmniej: ● opis wszystkich najważniejszych osób powiązane z rodziną które mają swoje oczekiwania wobec rodzinnego biznesu; ● opis oczekiwań wyrażanych przez interesariuszy wobec biznesu rodzinnego; ● ocenę obecnego i potencjalnego wpływu, jaki wywierają lub mogą wywrzeć zidentyfikowani interesariusze na działania i sytuację biznesu rodzinnego; ● ocenę poziomu zaangażowania zidentyfikowanych interesariuszy w funkcjonowanie biznesu rodzinnego; ● ocenę potencjału zmian zaangażowania interesariuszy w funkcjonowanie biznesu rodzinnego ● opis relacji pomiędzy najważniejszymi interesariuszami; ● ocenę potencjału zmian relacji pomiędzy interesariuszami Przedstawia i omawia wyniki analizy interesariuszy z określeniem wpływu relacji między interesariuszami na stan biznesu rodzinnego.

Efekt uczenia się

B. Analizuje stan biznesu rodzinnego

Kryteria weryfikacji*

Opracowuje raport zawierający co najmniej: ● opis stanu rynku i branży na którym działa biznes rodzinny; ● opis historii, głównych składowych i kluczowych etapów rozwoju biznesu rodzinnego; ● uzasadnienie wyboru konkretnych narzędzi oceny stanu biznesu (analiz otoczenia bliskiego i dalszego, analizy portfela produktów, analiz finansowych, analiz marketingowych, pozostałych analiz strategicznych); ● opis warunków przeprowadzenia badania i źródeł pozyskiwania informacji; ● opis wyników przeprowadzonych analiz wraz z interpretacją sytuacji biznesu rodzinnego; ● ocenę dotychczasowej polityki decyzyjnych biznesu rodzinnego z perspektywy stanu otoczenia biznesu. Przedstawia i omawia wyniki badania z uwzględnieniem dalszych perspektyw rozwoju biznesu.

Efekt uczenia się

C. Przygotowuje rekomendacje dotyczące działań interesariuszy rodzinnych dotyczących biznesu rodzinnego

Kryteria weryfikacji*

Dokonuje analizy sytuacji biznesu rodzinnego z perspektywy interesariuszy rodzinnych, ich potrzeb i oczekiwań. Identyfikuje potencjalne kroki, jakie mogą podjąć interesariusze rodzinni
Dokonuje oceny konsekwencji tych kroków dla biznesu rodzinnego jak i relacji pomiędzy interesariuszami.

Numer zestawu w kwalifikacji*

2

Nazwa zestawu*

Ustalenie stanowiska interesariuszy rodzinnych oraz negocjowanie decyzji dotyczących biznesu rodzinnego.

Poziom PRK*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

100

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

A. Ustala stanowisko interesariuszy w wybranych sprawach biznesu rodzinnego

Kryteria weryfikacji*

Omawia z interesariuszami ich oczekiwania wobec biznesu rodzinnego Opisuje stanowiska interesariuszy w wybranych sprawach biznesu rodzinnego Tworzy mapę interesariuszy biznesu rodzinnego Negocjuje z interesariuszami decyzje dotyczące biznesu rodzinnego zgodnie z wybraną strategią negocjacji.

Efekt uczenia się

B. Komunikuje stanowisko interesariuszy rodzinnych

Kryteria weryfikacji*

Przedstawia raport z listą stanowisk poszczególnych interesariuszy Wykorzystuje technikę trójkąta satysfakcji (według Moore) do komunikacji stanowisk interesariuszy Omawia pojęcia związane z analizą systemu/systemów rodzinnych odwołując się do założeń podejścia systemowego i systemowej terapii rodzin. Omawia sposoby wspierania decentracji w komunikacji pomiędzy interesariuszami rodzinnymi Omawia techniki facylitacji grupowej

stosowane w prowadzeniu uzgodnień między interesariuszami Omawia zagrożenie płynące z różnych kodów etycznych stosowanych przez interesariuszy firmy rodzinnej

Numer zestawu w kwalifikacji*

3

Nazwa zestawu*

Tworzenie konstytucji biznesu rodzinnego.

Poziom PRK*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

90

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

A. Przygotowuje plan pracy nad konstytucją biznesu rodzinnego

Kryteria weryfikacji*

Omawia znane mu metody pracy zespołowej, dostosowane do sytuacji, możliwości i oczekiwań interesariuszy rodzinnych. Wskazuje ekspertów, których pomoc jest jego zdaniem niezbędna w ustalaniu treści dokumentu. Sporządza harmonogram i kosztorys prac nad treścią dokumentu.

Efekt uczenia się

B. Spisuje treść konstytucji biznesu rodzinnego

Kryteria weryfikacji*

Na podstawie wypowiedzi interesariuszy rodzinnych określa strukturę problemów, jakie ma rozwiązywać konstytucja biznesu rodzinnego. Identyfikuje kluczowe wartości wspólne dla interesariuszy rodzinnych. W porozumieniu z interesariuszami określa wspólne stanowisko interesariuszy wobec wybranych problemów. Opisuje wspólne stanowisko interesariuszy rodzinnych wobec wybranych problemów w formie zapisów konstytucji biznesu rodzinnego.

Efekt uczenia się

C. Wdraża konstytucję biznesu rodzinnego

Kryteria weryfikacji*

Omawia procedury komunikacji zaspokajające potrzeby wszystkich interesariuszy. Omawia sposób komunikowania treści (w sposób dostosowany do potrzeb odbiorców) konstytucji

biznesu rodzinnego wybranym grupom odbiorców. Prezentuje proces wdrożenia konstytucji biznesu rodzinnego z uwzględnieniem swojej roli .

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca*

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

Minister właściwy*

Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności*

Bezterminowo

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji*

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji*

Nie dotyczy

Kod dziedziny kształcenia*

3 - Nauki społeczne, gospodarka i prawo

Kod PKD*

Kod	Nazwa
74.9	Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, gdzie indziej niesklasyfikowana

Status

Dokumenty

#	Tytuł dokumentu
1	Potwierdzenie dokonania opłaty.
2	Statut Uczelni (SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny).
3	Wniosek "Doradzenie w zakresie regulacji powiązań członków rodziny z firmą rodzinną" w sformatowanej wersji pdf.
4	ZRK_FKU_Doradzenie w zakresie regulacji powiązań członków rodziny z firmą rodzinną



Oświadczam, że dane zawarte we wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są zgodne z prawdą. Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.*

Dane o podmiocie, który złożył wniosek

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny
Siedziba i adres: Chodakowska 19/31, 03-815 Warszawa
NIP: 1180197245
REGON: 011947981

Reprezentacja: Rektor: prof. dr hab. Roman Cieślak, Pełnomocnictwo: Krzysztof Rzeńca

Adres elektroniczny osoby wnoszącej wniosek: krzenca@swps.edu.pl