



LIVIU SAV

liviusav@gmail.com

Regândirea afacerii

Există o categorie importantă de firme românești care au ajuns la un moment de cumpănă. Sunt acele companii care au fost obișnuite să crească vertiginos, cu peste 50% anual și chiar de multe ori peste 100%. Și asta nu pentru un an sau doi. Multe dintre aceste firme au avut asemenea creșteri patru, cinci sau chiar mai mulți ani consecutiv.

În multe cazuri, aceste afaceri funcționează aproape la fel ca și când au fost înființate. Principiul de bază este că totul se învârtă în jurul „patronului” și al unor „oamenii de încredere”. Conform accepțiunii românești: „patronul” le face și le drege pe toate. Pentru o firmă mică, cu „o mână de oameni” și cu o locație sau două, această organizare se poate dovedi viabilă. Dar

când vine vorba de firme cu multe zeci, poate sute sau chiar mii de oameni, o astfel de organizare poate provoca blocaje grave. Astfel, în firme cu activități diverse și mulți angajați pot să apară diverse probleme, de genul:

- „patronul” nu le știe pe toate, din cauză că a intrat în domenii pe care nu le cunoaște;
- „patronul”, chiar dacă le-ar ști pe toate, nu are timp de toate;

- „oamenii de încredere”, chiar dacă ar fi lăsați să rezolve problemele, de multe ori nu au capacitatea și pregătirea pentru situațiile complexe în care se găsesc;

- angajații de rând sunt obișnuiți ca „patronul” să facă ceea ce ei nu fac.

Este din ce în ce mai greu pentru investitorul român să

rămână „patron” în accepțiunea românească menționată mai sus, mai ales în situația în care a pus pe picioare o afacere cu o anvergură mai mare decât un magazin de cartier, un atelier de tâmplărie sau o echipă de meșteri în construcții.

Trebuie să facă ceva, altfel se va sufoca curând. Are nevoie de o schimbare.

Una dintre alternativele posibile este ca „patronul” să se transforme din „om bun la toate pentru afacere lui” în „creator și modelator de afaceri”. Asta ar însemna ca „patronul” să stabilească strategia, obiectivele și resursele pentru afacere, iar angajați profesioniști să le pună în practică. „Patronul” ar mai avea rolul de a supraveghea și corecta sensul

de derulare a afacerii.

În condițiile actuale de piață, de competitivitate din ce în ce mai crescută, resurse financiare și umane din ce în ce mai puține și creștere economică încetinită, dacă nu chiar stopată, „patronul” român, în special cel cu afaceri medii sau mari, ar trebui să își ia un moment de respiro, să privească în jurul lui și să decidă cum va merge mai departe. Sunt diverse căi care pot fi încercate, dar în primul rând „patronul” român ar trebui să gândească mai mult și să își lase angajații să acționeze.

Un lucru este cert pentru marea majoritate a „patronilor” români: vremuri atât de bune pentru atât de mulți este puțin probabil să mai vină în următorii ani.

*Liviu Sav, administrator
InfoCredit SRL, membru al
Asociației Contabililor Certificați
din Marea Britanie
(ACCA)*