

Doradca w procesie sukcesji

Sposób realizacji studiów: Hybrydowe
2 semestry

Program studiów

Program studiów na kierunku Doradca w procesie sukcesji:



Liczba miesięcy nauki: **9**



Liczba godzin: **174**



Liczba zjazdów: **10**



Liczba semestrów: **2**

Moduł I: Wyzwania i strategie w zarządzaniu firmą rodzinną (20 godz.)

- **Kompetencje zarządcze**
- Jakie cechy powinien mieć skuteczny lider?
- Kompetencje twarde i miękkie w zarządzaniu
- Jak mierzyć i rozwijać kompetencje menedżerskie?
- **Badania psychometryczne w diagnozie predyspozycji zarządczych**
- Zastosowanie testów w biznesie
- Co to są badania psychometryczne i jak działają?
- Rzetelność i trafność testów
- Badanie Bridge Personality, indywidualna diagnoza studenta
- **Zarządzanie talentami w procesie sukcesji.**
- Jak identyfikować i rozwijać kluczowe talenty?
- Planowanie ścieżki rozwoju talentów wewnątrz organizacji

Moduł II: Podstawy prawa sukcesyjnego; Prawo spadkowe, prawo handlowe (33 godz.)

- **Podstawy prawa spółek w kontekście sukcesji**
- Formy prawne prowadzenia działalności i ich wpływ na sukcesję
- Zasady funkcjonowania spółek osobowych i kapitałowych
- Prawne aspekty przekształceń spółek w kontekście planowania sukcesyjnego
- **Dziedziczenie przedsiębiorstw i udziałów w spółkach**
- Ogólne zasady dziedziczenia w polskim prawie cywilnym
- Dziedziczenie ustawowe i testamentowe
- Zasady dziedziczenia udziałów i akcji w spółkach kapitałowych oraz praw i obowiązków w spółkach osobowych
- Dziedziczenie przedsiębiorstwa osoby fizycznej, a zarząd sukcesyjny
- **Planowanie sukcesyjne w prawie spadkowym**
- Sporządzanie testamentu i jego rodzaje
- "Umowy" dotyczące dziedziczenia (umowa o zrzeczenie się dziedziczenia, zapis windykacyjny)

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między a studentem zawierana jest w formie pisemnej.



- Wydziedziczenie, zachówek i sposoby jego minimalizacji
- Fundacja rodzinna jako narzędzie sukcesji
- Ograniczenia w przejmowaniu udziałów i akcji
- **Zarządzanie sukcesją w praktyce**
- Case studies – analiza rzeczywistych przypadków sukcesji

Moduł III: Prawo pracy w procesie sukcesji (18 godz.)

- Definicja sukcesji i jej znaczenie dla firm rodzinnych
- Prawa i obowiązki pracowników w procesie sukcesji
- Ochrona miejsc pracy i warunki kontynuacji umów
- wypowiedzenie umów a sukcesja – kiedy jest możliwe?
- Przeniesienie praw i obowiązków pracowniczych na nowego właściciela
- Zasady kontynuacji ubezpieczeń społecznych dla sukcesorów
- Obowiązki wobec ZUS i sposoby zgłaszania zmian
- Możliwość zawieszenia i wznowienia działalności po śmierci właściciela
- Dziedziczenie zobowiązań podatkowych i składkowych
- Przetwarzanie danych osobowych po zmianie właściciela firmy
- Odpowiedzialność sukcesora w kontekście RODO
- Przekazywanie danych pracowniczych i klientów – aspekty prawne

Moduł IV: Zarządzanie finansami w firmie rodzinnej na poziomie strategicznym (44 godz.)

- **Wartość i wycena firmy na poziomie strategicznym**
- Co składa się na wartość firmy?
- Metody wyceny przedsiębiorstw
- Metody majątkowe
- Metody dochodowe (DCF – zdyskontowane przepływy pieniężne)
- Metody porównawcze (multiplikatory rynkowe)
- Wycena marki, know-how, relacji z klientami
- **Krótkoterminowe (operacyjne) determinanty wartości firmy**
- Różnice między zyskiem a gotówką
- Cash flow a decyzje strategiczne
- Rodzaje przepływów pieniężnych: operacyjne, inwestycyjne, finansowe
- Analiza płynności finansowej i wypłacalności firmy
- Case study: analiza cash flow w firmach o różnym modelu biznesowym

Moduł V: Psychologia i komunikacja w relacjach biznesowych (12 godz.)

- Psychologia rodzinnych relacji biznesowych
- **Sukcesja w firmach rodzinnych – psychologiczne wyzwania**
- Kto przejmie stery? Psychologiczne aspekty sukcesji
- Gotowość młodego pokolenia vs. niechęć seniora do oddania władzy
- Jak uniknąć faworyzowania jednego dziecka?



- Syndrom "ojciec założyciel" – dlaczego trudno oddać kontrolę?
- **Strategie łagodnego przekazania władzy**
- Stopniowe włączanie sukcesorów do zarządzania
- Planowanie sukcesji bez konfliktów
- Rola doradców i mediatorów w procesie sukcesji
- Granice między rodziną a biznesem – jak je wyznaczać?
- Jak nie „przynosić pracy do domu”?
- Oddzielenie ról rodzinnych i biznesowych
- Jak unikać nadmiernej kontroli wśród członków rodziny?

Moduł VI: Mediacje biznesowe (15 godz.)

- **Mediacje biznesowe wstęp do mediacji**
- Psychologiczne mechanizmy powstawania, eskalacji i rozwiązywania konfliktów
- Koło konfliktów Moore’a
- Dynamika konfliktu
- Eskalacja konfliktu
- Style rozwiązywania konfliktów – określenie własnej strategii radzenia sobie z trudnymi sytuacjami (test)
- **Mediacje w sporach pracowniczych - mobbing**
- Definicja i rodzaje: pionowy, prosty, skośny
- Taktyki stosowane przez mobbera
- Czym na pewno mobbing nie jest?
- Dyskryminacja, nierówne traktowanie i inne niepożądane zachowania w miejscu pracy
- Spory na linii pracownik–pracodawca,
- **Mediacja**
- Mediacja jako praktyczne narzędzie rozwiązywania konfliktów i sporów:
- Zajęcia z użyciem gogli VR – immersyjne symulacje mediacji w konfliktach pomiędzy pracownikiem, przełożonym, podwładnym oraz współpracownikami
- **Mediacje w sporach między firmami**
- Konflikty kontraktowe i negocjacje umów
- Spory z dostawcami i klientami
- Mediacje a arbitraż – różnice i zastosowanie
- Studium przypadku – mediacje w konflikcie między dwoma przedsiębiorstwami.
- **Techniki komunikacyjne w mediacji**
- Sztuka zawierania skutecznego kontraktu podczas mediacji,
- Monolog mediatora;
- Narzędzia coachingowe wspierające mediacje
- Trudne sytuacje w mediacji

Moduł VII: Struktury organizacyjne firm rodzinnych (32 godz.)

- **Wprowadzenie do standaryzacji procesów**

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między a studentem zawierana jest w formie pisemnej.



- **Podstawowe pojęcia i cele standaryzacji procesów.**
- Znaczenie standaryzacji w sukcesji rodzinnych firm.
- Narzędzia standaryzacji (SIPOC, procedury operacyjne, instrukcje).
- Przeanalizowanie przykładowych procedur operacyjnych.
- Ćwiczenie: stworzenie prostej procedury operacyjnej dla wybranego procesu w firmie.
- **Optymalizacja procesów i analiza efektywności**
- Techniki optymalizacji procesów (np. Lean, Six Sigma, analiza wartości dodanej).
- Identyfikacja wąskich gardeł w procesach biznesowych.
- Tworzenie mapy procesów za pomocą narzędzi (np. **Miro, Lucidchart**).
- Analiza procesów firmy rodzinnej: identyfikacja problemów i propozycje usprawnień.
- **Kontrola jakości w procesach sukcesji**
- KPI (Key Performance Indicators) w procesach sukcesyjnych.
- Narzędzia monitorowania jakości: checklista, audyty procesów.
- Zarządzanie ryzykiem w standaryzacji procesów.
- Tworzenie checklist dla wybranych procesów sukcesyjnych.
- Warsztat: projektowanie KPI dla procesów sukcesji.
- **Praktyczne narzędzia w zarządzaniu procesami**
- Wprowadzenie do narzędzi takich jak **Notion, Trello, Process Street**.
- Organizacja dokumentacji procesowej.
- Praktyczne zastosowanie wybranych narzędzi w dokumentowaniu i standaryzacji procesów.

[Sprawdź szczegółowy program studiów](#)

<https://www.dsw.edu.pl/studia-i-szkolenia/studia-podyplomowe/kierunki/doradca-w-procesie-sukcesji>