

УДК 338.2

ПРОБЛЕМЫ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ СЕМЕЙНОГО БИЗНЕСА В МИРЕ

Дуброва Л.И.

ст. преподаватель кафедры «Экономика и менеджмент»

Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования

«Донской государственный технический университет»

Ростов-на-Дону, Россия

Аверина А.Ю.

студентка группы ИЭ-31 кафедры «Экономика и менеджмент»

Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования

«Донской государственный технический университет»

Ростов-на-Дону, Россия

Круглова В.В.

студентка группы ИЭ-31, кафедры «Экономика и менеджмент»

Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования

«Донской государственный технический университет»

Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. В данной статье рассмотрены вопросы преемственности в семейном бизнесе. Приведены примеры крупных семейных компаний из разных стран, такие как Hoshi Ryokan и LEGO. Разобраны отличительные черты семейных фирм и выделены основные факторы –производительность (бизнес) и платформа (семья), которые взаимодействуя различными способами устанавливают структуру управления фирмой. Так же сформулированы проблемы, на основании которых выдвинуты стратегии успешного ведения бизнеса для новых поколений. На основе анализа, подведены итоги перспектив развития семейных фирм.

Ключевые слова: семейный бизнес, поколения, преемственность, лидерство, стратегия, мотивация, руководство.

***PROBLEMS OF FAMILY BUSINESS
CONTINUITY IN THE WORLD***

Dubrova L. I.

*senior lecturer, Department of Economics and management,
Federal state budgetary educational institution of higher education «Don state
technical university»,
Rostov-on-Don, Russia.*

Averina A.Y.

*St. gr. IE31, department of Economics and management»,
Federal state budgetary educational institution of higher education «Don state
technical university»,
Rostov-on-Don, Russia.*

Kruglova V. V.

*St. gr. IE31, department of Economics and management»,
Federal state budgetary educational institution of higher education «Don state
technical university»,
Rostov-on-Don, Russia.*

Annotation. This article discusses the issues of continuity in the family business. Examples of large family companies from different countries, such as Hoshi Ryokan and LEGO, are given. the distinctive features of family firms are analyzed and the main factors are identified-productivity (business) and platform (family), which interact in various ways to establish the management structure of the firm. The problems are also formulated, on the basis of which strategies for successful business management for new generations are put forward. Based on the analysis, the prospects for the development of family farms are summed up.

Keywords: family business, generations, continuity, leadership, strategy, motivation, leadership.

На сегодняшний день в мире на семейные фирмы приходится 70% мирового ВВП и 60% глобальной занятости, о чем свидетельствуют результаты Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

исследования компании INSEAD Business School. Они являются ключевым драйвером глобального бизнеса и роста, поэтому их устойчивое долгосрочное создание стоимости имеет важное значение для мировой экономики в целом [4].

Довольно непростая задача стоит в том, что семейный бизнес в долгосрочной перспективе не всегда успешен. Существует много сложностей, связанных с тем, что функции собственности, управления и семьи, как правило, пересекаются, и между ними существуют менее четкие различия.

Китайская пословица гласит: «что богатство не пройдет через три поколения». Первое поколение создает богатство, второе управляет им, а третье поколение разрушает его. Проблема часто возникает, когда следующее поколение перенимает дело основателей, при этом имея менее эмоциональную связь с бизнесом. Несмотря на это основатели и поколения после них имеют обязательства по выполнению, обеспечивающие успешную преемственность следующим поколениям. К сожалению, они могут быть не готовы к участию, что приводит к трениям, конфликтам и отсутствию приверженности со стороны следующего поколения. Долгосрочное партнерство требует, чтобы обе стороны были мотивированы с самого начала [3, с. 426].

Существуют примеры, которые показывают, как семейным предприятиям удавалось преодолеть эту проблему. Японская компания Noshi Ryokan является примером долголетия. Компания была основана в 718 году в традиционном японском гостевом доме с гидромассажными ваннами и насчитывает 46 поколений. Это свидетельствует о том, что при наличии надлежащих процессов, управления и управления рисками семейные фирмы могут быть успешными на протяжении многих поколений.

Семья и бизнес являются взаимодополняющими активами. Долгосрочная ценность для семейного бизнеса определяется производительностью (бизнес) и платформой (семья). Балансирование этих двух факторов имеет решающее значение, так же как и рассмотрение стратегий на основе долгосрочной Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

перспективы в целях создания устойчивой структуры, которая будет существовать в течение нескольких поколений. Оптимизация производительности имеет решающее значение для выживания, поскольку она генерирует доход и дивиденды, в то время как платформа должна иметь правильную настройку и быть пригодной для целей семьи [1 с. 325].

Иногда успех будет вытекать из того, что два элемента пересекаются по-разному, а иногда лучше держать их разделенными. Важно помнить, что одной из ключевых характеристик семейной фирмы является мотивированность и просчитанность, в отличие от акционерной компании.

Семья должна решить, являются ли они лучшим владельцем бизнеса и лучше всего подходят для его развития по сравнению с внешними инвесторами/новыми владельцами, т. е. частными акционерами, более крупными компаниями. Некоторые из вопросов, которые следует рассмотреть, являются ли достаточный капитал доступен, если большие будущие инвестиции необходимы, будет ли лучший владелец, который более способен и / или опытен, чтобы управлять им, и заинтересованы ли будущие поколения семьи в владении бизнесом.

Для семьи нелегко пригласить внешних инвесторов в свою организацию или продать весь бизнес, но другая структура собственности иногда может помочь бизнесу, поскольку семья получает доступ к капиталу, ценным ноу-хау, доступу на глобальный рынок и разнообразию взглядов руководства и многое другое.

Семьи также должны быть готовы к попыткам внешнего захвата и обеспечить, чтобы их структура собственности могла решать эти проблемы. Семья владельцев французского люксового бренда Hermès получила тяжелый урок, когда конгломерат роскоши и моды LVMH, контролируемый Бернаром Арно, предпринял попытку контролировать Hermès. Несмотря на владение 70% акций (Hermès публично торгуется в Париже) более чем 70 членами семьи, они могли бы полностью потерять бизнес, если бы не создали холдинговую Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

компанию, которая имела первое право купить любые семейные акции. Это был механизм, который они создали, чтобы миноритарные акционеры не могли отказаться от несемейных инвесторов, чтобы защитить от LVMH и других от получения контроля над Hermès в будущем.

Вопрос управления также важен для семейного бизнеса, потому что семья должна решить, кто будет управлять бизнесом, следовательно, определяя, является ли генеральный директор членом семьи или просто компаньон. Ключ к успеху чаще всего заключается в реализации профессионального процесса, где потенциальные семейные навыки сравниваются со способностями лиц, не входящими в состав семьи, чтобы выбрать лучшего генерального директора. Этот вопрос часто возникает и сопровождается конфликтами из-за личных ожиданий, отсутствия связи между поколениями и неясных планов наследования [6 с. 320].

В Азии связь между поколениями, как правило, менее прямая по сравнению с западными культурами. В сочетании с врожденным уважением к старшинству, открытые дискуссии и потенциальные разногласия не всплывают на поверхность, так что вопросы могут висеть в воздухе в течение длительного времени. В ближайшие 5-10 лет многие азиатские семейные фирмы должны будут пройти через преемственность, но их пути менее ясны, несмотря на то, что молодые поколения становятся более откровенными и требуют более четких ответов о будущем.

Принимая знания и исследуя опыт прошлых поколений происходит составление надлежащего процесса, с помощью экспертов, которые сводят к минимуму конфликты и направляют семью к решению поставленных задач. Ключевыми достоинствами здесь являются терпение, инклюзивность и прозрачность.

Когда датская семейная компания LEGO обнаружила, что изо всех сил пытается преобразовать свой бизнес, чтобы реагировать на окружающую среду, семья решила назначить внешнего генерального директора. Йорген Виг Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

Кнудсторп, бывший консультант McKinsey, присоединился к команде LEGO group strategy team и возглавил звездный поворот компании. Он восстановил свое положение, в то время как семья взяла на себя роль на уровне совета директоров [2].

Успешный семейный бизнес характеризуется отличительными чертами, которые представлены в таблице 1.



Рисунок 1 - Отличительные черты успешного семейного бизнеса
(составлена авторами)

К примеру компания LEGO заявила: «Наша конечная цель состоит в том, чтобы вдохновлять и развивать детей мыслить творчески, систематически рассуждать и высвобождать их потенциал для формирования собственного будущего – переживая бесконечные человеческие возможности».

Стратегия семейного бизнеса требует создания и определения четкой ясности в основе, определения и согласования общего видения будущего между членами семьи (часто через несколько поколений с различными перспективами и мотивациями), а также неустанного руководства и выполнения общей стратегии будущего.

Семейные фирмы должны принимать постоянные изменения – с долгосрочной перспективой.

Лидерство в 21 веке зависит от постоянных изменений. Семейное руководство следующего поколения должно будет эффективно справляться с многочисленными сложными глобальными проблемами, охватывающими геополитическую нестабильность, технологические сбои, экономическую и политическую неопределенность, рост новых вызовов, изменение демографии, и многими другими.

Последствия для лидеров семейного бизнеса следующего поколения будут включать в себя обучение рассмотрению проблем как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, создание устойчивости и характера, сохранение как горизонтального (промышленность), так и вертикального (компания) взгляда, балансирование глобальных перспектив и местных представлений, а также разработку сильных стратегий лидерства.

Успешные руководители семейного бизнеса развивают и используют шесть важных стратегических навыков и личностных качеств, которые помогут им с ясностью вести себя в трудные времена (Таблица 2) [5 с. 295]:

Таблица 1. Стратегические навыки и личностные качества эффективного управления

<i>Цель</i>	<i>Устойчивость</i>	<i>Сети</i>
семейный лидер должен иметь ясность мысли и четкое личное видение и направление, чтобы возглавить компанию, и преследовать эту цель с непоколебимой направленностью	сильный характер и способность быстро оправляться от трудностей также необходимы для управления бурными изменениями в бизнесе и оставаться впереди кривой	силу сетей нельзя недооценивать в семейном бизнесе, поскольку сильная сеть лидеров также будет лидером для эффективного каскадирования соответствующих сообщений и изменений.
<i>Долгосрочный объект</i>	<i>Адаптация и гибкость</i>	<i>Люди и культура</i>
руководители семейного бизнеса также должны иметь долгосрочный объект бизнеса, уметь думать и планировать стратегически, чтобы разблокировать	инновации становятся важным фактором в бизнесе сегодня, и лидеры семейного бизнеса должны интегрировать управление разрушениями в свои	для лидера семейного бизнеса также важно руководствоваться своей культурой, этикой, ценностями и убеждениями, поскольку это создаст

устойчивую ценность бизнеса. Семейная собственность часто является преимуществом, поскольку она позволяет довольно долгосрочное видение	стратегии. Это не всегда легко, так как сохранение гармонии и мира с семьей может иногда блокировать новые взгляды и изменений. Проявление азиатской культуры в бизнесе является хорошим примером этого.	аутентичность – то, что очень упускается из виду при создании бренда и стратегическом управлении.
---	--	---

Проанализировав вышеречисленное можно сказать, что семейный бизнес имеет большие перспективы развития и процветания в мировой практике. Успех лидеров семейного бизнеса следующего поколения будет определяться их способностью и готовностью управлять мощной программой преобразований в своих организациях: быть смелыми и разными, как их предшественники. Но при этом обладать большой базой теоретических знаний и опыта прошлых поколений.

Библиографический список:

1. Колин Л. Семейный бизнес от конфликтов к успеху. - М.: Добрая книга, 2016. – 325 с.
2. Особенности ведения бизнеса в разных странах// [Электронный ресурс]–URL: <http://businessidei.com/osobennosti-vedeniya-biznesa-v-raznyh-stranah/> (дата обращения 21.09.2020)
3. Потемкин, В.К. Управление персоналом: учеб. для студ. вузов, специализирующихся на менеджменте организации, экономики труда и упр. Персоналом. - М.: Питер, 2015. – 426 с.
4. Федеральная Служба Государственной Статистики URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 30.09.2020)
5. Философова Т.Г. Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Менеджмент», «Экономика» / Т.Г. Философова, В.А. Быков. - М.: Юнити-Дана, 2017. - 295 с.

6. Шестопал Ю.Т. Стратегический менеджмент: учебник / Ю.Т. Шестопал, В.Д. Дорофеев. - М.: КноРус, 2015.–320 с.

Оригинальность 90%