

**Секция «10. Современное российское общество: политическое, социальное и культурное измерение»**

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ  
СЕМЕЙНЫМ БИЗНЕСОМ ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН**

*Коровина Яна Евгеньевна*

*Студент*

*Финансовый университет при Правительстве РФ, Факультет Управления, Москва,  
Россия*

*E-mail: yana\_krv@mail.ru*

Сектор малого и среднего бизнеса – это ядро государственной экономики. Тысячи европейских, американских, азиатских компаний по всему миру имеют в своей основе семейное начало. Тенденция создания новых компаний с передачей капитала по наследству охватывает экономику в глобальном масштабе.

Российский бизнес, являясь, с одной стороны, зарождающимся, несет в себе богатую историю предков-предпринимателей, добившихся колоссальных высот в своем деле. Тенденция передачи опыта, сохранения семейных принципов и традиций, индивидуальных деловых особенностей заключает идею создания настоящего семейного бизнеса.

Корень проблемы российского предпринимательства находится в 1917 году, когда частная собственность была заменена коллективной. Лишь в 90-е россияне получили возможность законно вести бизнес и открывать частные фирмы. Поэтому особенность современного российского семейного бизнеса состоит в его незрелости, неопытности и непрофессионализме, недостатке навыков управления и средств для реализации новых идей. В России семейный бизнес строго специализируется на торговле и сфере услуг. На это глобально влияет недостаток стартового капитала и отсутствие стабильной финансовой помощи от государства.

В основе семейного бизнеса лежат отношения, основанные на доверии. Семейные компании экономят время и ресурсы, не растрачиваясь на уточнение информации о партнерах, а также на формальную бумажную работу. Очевидной целью организации является моральное и материальное благополучие семьи, строящееся на взаимоотношениях внутри этого механизма.

Развитие сектора семейного бизнеса в России способствует снятию многих социально-экономических вопросов, проблем занятости, а также инновационному типу развития экономики.

Мировой опыт показывает, что семейный бизнес имеет место быть в любой области, как торговли, производства, так и услуг. Европейская статистика доказывает факт того, что самые прибыльные и успешные предприятия мира являются семейными. Развиваясь вширь, они увеличивают количество компаний, вглубь – увеличивают доходность.

Сегодняшним трендом являются крупные семейные корпорации и холдинги с мировым именем и историей, многократно передаваемые по наследству. В Англии 16 % семейных фирм пережили более четырех смен поколений. Швеция отличается самой большой долей работающих в семейном бизнесе – 60 % работоспособного населения. Италия прославилась крупным процентом семейных компаний с оборотом более 1,5 миллионов евро.

Ведущая проблема семейного бизнеса одновременно является его преимуществом: сложность семейных взаимоотношений. Когда внутрисемейные споры и конфликты находят свое отражение в деловых вопросах, становится весьма сложно управлять компанией с позиции рассудительного менеджера. В такие периоды компания становится уязвимой, допускаются большой процент ошибок, неудачных сделок.

Семья – особенно функционирующий механизм. Его уникальность помогает развитию самого крепкого и эффективного бизнеса. Семейные партнеры, как правило, основывают исторический бизнес, способный выжить не одно десятилетие, а иногда перерастающий в целую эпоху. В то же время, это один из самых сложных вариантов менеджмента, в котором психологический аспект влияет на основные факторы ведения дела. Уравновешивание, вечный поиск баланса, нахождение компромисса, неотступление от важных принципов – тонкие грани психологии семейного бизнеса.

Управленческие отношения, как внешние, так и внутренние помогают укрепить необходимые связи в рамках семейного ведения бизнеса. Для компании и для института семьи важно правильное регулирование компанией для сохранения делового курса и внутреннего понимания. Следовательно, для управления необходимо принимать во внимание развитие событий в предприятии и в семье.

В большинстве европейских стран существуют специальные инструменты улаживания проблем семейного бизнеса: семейные протоколы и конституции, семейный Совет, бизнес соглашения, соглашения акционеров.

Европейские семейные компании характеризуются определенной степенью устойчивости на рынке. Многие из них пользуются услугами внешних экспертов и сторонних бизнес консультантов или агентств. В Турции, например, считают, что 51 % семейных компаний отказываются от получения консалтинговых услуг. В Болгарии и Словакии семьи предприятий стесняются обсуждать финансовые вопросы вовне, считают это ненужной и неприемлемой тратой ресурсов.

Национальные опросы показывают, что семейные предприятия устанавливают максимальные квалификационные рамки. В ходе опроса на Кипре 63% участников семейного бизнеса отметили, что необходимо иметь ученую степень, чтобы стать менеджером компании, 7% заявили, что опыт работы не требуется. Около 40% членов управленческой семейной команды регулярно посещают формальное программное обучение. В Польше 61% владельцев семейного бизнеса закончили высшие учебные заведения, по сравнению с 23% владельцев малого и среднего бизнеса в целом.

Европейская история позволяет проследить развитие многих десятков именитых компаний. Экономические и политические особенности развития Европы – выгодное пространство для роста фамильных компаний. Стабильная передача, течение бизнеса от основателя к его потомкам формирует вокруг себя историю, своеобразный стиль компании, который делает ее имя значимым. Психология и управление, личностный и профессиональный вклад – опыт, которым может гордиться Европа, как ролевая модель семейных компаний.

В России семейные компании сталкиваются с проблемой подбора персонала имея как одного из ключевых внутренних вопросов, с которыми они сталкиваются. Несмотря на это, российские частные и семейные предприятия имеют гораздо больше шансов, чем компании в среднем в мире. Рост их доли за 2012 год и ожидаемое развитие в перспективе дают весьма оптимистическую картину. 92% компаний выросли за последние 12

месяцев (по сравнению с 65% в мире) и 22% стремятся к ускоренному росту в течение следующих пяти лет (по сравнению с 12% в мире).

Вступление в ВТО стало весомым стимулом для развития российского бизнеса. Повышение конкуренции, увеличение уровня развития, завышение планки эффективной работы стимулирует предпринимателей расти и развиваться. Сегодня наши семейные компании имеют большой смысл ориентироваться на опыт Запада и выходить в мировое экономическое сотрудничество.

### Литература

1. Австрийский институт исследования малого и среднего бизнеса: “Задачи семейных компаний”, 2010
2. Жуков М.В. «Юридические успехи Семейного бизнеса» // «Город», Новосибирск, 2012
3. «Колесо поколений»: <http://www.campdenfb.com/article/dynastic-will>
4. Обзор семейного бизнеса 2012: [http://www.pwc.ru/en\\_RU/ru/private-companies/family-business/index.jhtml](http://www.pwc.ru/en_RU/ru/private-companies/family-business/index.jhtml)