

ПРОБЛЕМА СПАДКОВОСТІ У СІМЕЙНОМУ БІЗНЕСІ

Овчарова М.С., Овчарова Т.М.

Сімейний бізнес – це бізнес, яким володіють люди, пов'язані родинними зв'язками. Більшість фірм, компаній чи організацій починають свою діяльність саме як сімейні фірми. Адже якщо у твоєму розпорядженні є певний капітал, то тобі потрібен помічник, однодумець, а найкращі це чоловік, дружина або інша рідня.

Згідно з даними дослідницької компанії Media Research Group, у світі кожна дев'ята компанія малого чи середнього бізнесу заснована чи керується ріднею. Так, наприклад, за словами Айра Брика, директора центра сімейного бізнесу при Масачусетському університеті в Амхерсті, від 80 до 90 % усіх американських компаній – сімейний бізнес. Приблизно така картина спостерігається і в Україні, майже в кожній малій фірмі працює родич засновника, або подружжя разом започаткували підприємство тощо.

Після того як сімейне підприємств успішно пропрацювало значний період, постає важливе питання як зберегти свій сімейний бізнес через успадкування. Коли власність передається з покоління в покоління, вона проходить через чітко виражені етапи:

- На першому – це сімейне товариство, коли батьки поділяють свою власність між собою.
- На другому – участь батьків завершується, і, рідні брати і сестри вступають у володіння в дусі товариства. На цьому етапі може розпочатися поділ ролей, оскільки одні можуть приймати активну участь в управлінні, інші – ні.
- На третьому – власність розподіляється серед кузенів: значний розподіл ролей, вихід деяких членів сім'ї з управління компанією.
- На четвертому серед троюрідних братів і сестер, і так далі.

Згідно відомого американський вислову: «багатство сім'ї зберігається тільки у трьох поколіннях, а потім неминуче вислизує з рук спадкоємців». Це підтверджує дослідження журналу The McKinsey Quartely: тільки 5 % сімейних підприємств зберігають ринкову ціну своїх акцій у третьому поколінні.

Але, наприклад, може настати такий момент, коли ніхто із спадкоємців не виявить бажання продовжувати сімейний бізнес. Можливо, члени династії забажають вкласти гроші у власну справу. У

цьому випадку допоможе модель Паралельного планування професорів Карлока і Уорда.

Дана модель дозволяє зберегти багатство сім'ї, враховуючи індивідуальні потреби її членів. Згідно неї, сім'ї необхідно сформулювати загальне уявлення про майбутнє, для того щоб розробити єдиний критерій ведення бізнесу

Наприклад, надати фінансову підтримку старшому онуку у просуванні його картин на ринку, або у будівництві торгового центру. Цей приклад демонструє чіткий механізм ведення сімейного бізнесу у роздрібній торгівлі або нерухомості. Для укріплення його позицій необхідно зберігати отриманий прибуток і вкладати його в нове підприємство. Для цього на чолі компанії повинен стояти спеціаліст з досвідом, для прийняття компетентних рішень, у міру того, як збільшується число спадкоємців.

Для сімейних підприємств також корисним є залучення до керівництва менеджерів із зовні. Сімейні компанії, керівниками яких є найняті менеджери, показують кращі результати в управлінні, ніж ті, керівниками яких є старші сини чи родичі. Ці дані вдалося отримати завдяки дослідженню понад 700 компаній середнього розміру у Франції, Німеччині, Великобританії та США. Дослідження проводилося компанією McKinsey і дослідниками Лондонської школи економіки та брало за основу якісні характеристики управлінських практик у відношенні до вимірів продуктивності компанії. Якщо говорити про середній результат по всіх країнах, то індекс складає 3,2. Проте, дослідження вказує також і на те, що лише 36% сімейного бізнесу керується менеджерами, найнятими ззовні, і саме ці компанії показують на 12% вищу продуктивність.

Це можливо визвано тим, що автоматична передача сімейного бізнесу його прямому спадкоємцю може створити кілька проблем. По-перше, будь-яка компанія, яка виключає конкуренцію на найвищу посаду, автоматично втрачає найкращі таланти. Більше того, будь-яка людина, яка знає, що керуватиме компанією "за правом крові" докладатиме набагато менше зусиль для самоосвіти та розвитку, ніж та, яка очікує змагання за посаду у компанії. Отже, щоб уникнути подібних проблем слід приділяти більшу увагу кар'єрного зростання працівників в середині компанії.