

27. Кондрашова И.С., Жиркова С.В Сопровождение профессиональной карьеры и трудоустройства выпускников : франц. и отеч. опыт // Соц.-экон. явления и процессы. 2013. № 4 (50). С. 77-82.

28. Кристенсен Р. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Дорожная карта. От великой идеи к деловой практике. М.: Олимп-Бизнес, 2011. 288 с.

29. Макаров Д.В. Соотношение карьерной ориентации и стиля управленческой деятельности менеджеров / Д.В. Макаров ; Моск. открытый соц. ун-т. – М. : МОСУ, 2003. – 72 с.

30. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2009. – 336 с.

31. Савельева А. В. Управление карьерой. – Казань : Юниверсум, 2010. – 92 с.

32. Синягин Ю.В. Карьера и образование в пространстве жизненных стратегий личности // Обществ. науки. 2011. № 4. С. 179-184.

33. Солтанова Ф.М. Обзор современных западных концепций деловой карьеры // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 12. С. 101-109.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА СЕМЕЙНОГО БИЗНЕСА

Е.Г. Беликова, О.А. Жуковский, Т.С. Муха

Брестский государственный технический университет

Аннотация. В статье рассматриваются преимущества семейного бизнеса в Республике Беларусь. Приведены примеры мировых корпораций, построенных на семейном предпринимательстве. Рассмотрено малое семейное предпринимательство.

Ключевые слова: семейный бизнес, семейное предпринимательство, рентабельность, важность, преимущества, недостатки.

ECONOMIC AND SOCIAL ADVANTAGES OF FAMILY BUSINESS

E.G. Belikova, O.A. Zhukovsky, T.S. Mukha

Brest State Technical University

Abstract. The article discusses the benefits of family business in the Republic of Belarus. Examples of global corporations built on family entrepreneurship are given. Considered a small family business.

Keywords: family business, family entrepreneurship, profitability, importance, advantages, disadvantages.

Семейный бизнес – одна из разновидностей коммерческой деятельности, которая характеризуется принадлежностью конкретной семье или нескольким семьям. Зачастую название семейного бизнеса включает фамилию ее учредителя и владельца, которое часто и является торговой маркой, под которой реализуется продукция и услуги конкретной компании.

Семейными организациями могут быть как совсем небольшими, например, частные гостиницы и рестораны, так и всемирно известными. Но, к сожалению, часто семейные компании теряют свою индивидуальность и традиции, которые заложили основатели бизнеса. Бывает, что и контроль переходит к сторонним собственникам, тем самым теряется связь между семьей и семейным бизнесом [1].

Семейный бизнес принято делить на две категории.

Первая категория – бизнес одной семьи, как правило фирма в которой работают члены семьи и их ближайшие родственники. Их принято делить на еще две разновидности.

Первые фирмы обычно небольшие с персоналом до десяти человек, редко бывает немного больше. Предприятий данного типа много в Европе и Америке, так как заработная плата наемного персонала бывает неподъемной для новых предприятий.

У таких предприятий часто отсутствует четкое должностное распределение обязанностей. Обычно лидерство принадлежит главе семейства, а остальные просто выполняют свою работу по мере ее понимания. К таким предприятиям можно отнести небольшие магазины, кадровые агентства, консалтинговые фирмы, небольшие семейные издательства.

При всем этом нет определенных должностных инструкций, но есть функциональная взаимозаменяемость, так как каждый заинтересован в развитии и получении прибыли от семейного дела.

Ко вторым относится совместное дело нескольких родственных семей. Это, как правило, более развитые семейные компании уже с четкой иерархией, где семейные отношения переходят в деловые и получается так, что часть родственников становятся управленцами, а другая часть – подчиненными. Часто при переходе от семейной компании в междусемейное объединение поджидают управленческие проблемы в разделении власти и делению накопленного капитала.

Вторая категория – огромные семейные корпорации и холдинги с мировым именем и вековой историей, которые не раз передавались по наследству [2].

К достоинствам семейного бизнеса относят следующие факторы.

- Доверие. Иногда даже выгоднее принять родственника не совсем профессионала своего дела, чем постороннего человека, который не исключено, что может воровать. По этим причинам в семейном бизнесе зачастую ставят на руководящие должности своих людей, жертвуя затратами на обучение сотрудника.

- Семейственность. Чаще всего родственники готовы работать небольшую заработную плату, или, что, конечно, реже, бесплатно, в пользу будущей общей прибыли. Похожее можно встретить и при взаимоотношениях неродственных партнеров, правда каждый хочет получить свою долю фирмы.

- Передача знаний «от отца к сыну».

- Возможность сохранения секретов успеха фирмы.

- Честность. Предполагается честность между сотрудниками, если человек допустим устал как физически, так и морально, то можно просто попросить отгул. Главное, чтобы этим не злоупотреблять и относиться с пониманием.

- Тесное общение «руководителя» с подчинёнными, что, при наличии авторитета, выступает отличным мотиватором.

К сожалению, у семейного бизнеса есть и слабые стороны:

- Непрофессионализм сотрудников. Как упоминалось ранее, нам выгоднее принять непрофессионального родственника, чем недобросовестного и незнакомого человека, но это имеет и свои негативные последствия. Редко бывает, что все родственники являются хорошими специалистами в необходимых областях. Приводит это к борьбе между нами, семейным бизнесом на доверии, против конкурентов, принимающих на работу профессионалов.

- Взаимоотношения внутри коллектива. Как упоминалось выше, не все семьи готовы хорошо переносить рабочие отношения. Также не все директора смогут обвинить родственника в непрофессионализме и сказать ему, что он занимает это место не по праву. Да, конечно общение внутри семейного коллектива может быть и легче, в связи с многолетними связями, но даже одно неправильно подобранная формулировка может разрушить не только компанию, но и семью. Поэтому это негативно сказывается на деловом общении, особенно это заметно в критических ситуациях.

- При неудаче, теряет вся семья. Допустим, когда муж и жена работали на разных предприятиях не связанных друг с другом, и один теряет работу, то второй пока приносит заработок в дом. Тут же есть высокие риски.

- На постсоветском пространстве люди могут позволять себе воспринимать работу как легкое времяпрепровождение;

- Некоторым сложно отдать распоряжения родне, как обычным подчиненным;

Нет успешных предприятия, которые бы не меняли свою структуру, при переходе с малого бизнеса в средний и большой. Большинство успешных компаний теряют управленцев-родственников и заменяют их профессиональными топ-менеджерами, правда если первые не были специалистами в своем деле. Также управленцы сами назначают на свое место профессионалов и уже сами занимают наблюдательскую и корректирующую функцию [3].

Семейное предпринимательство как форма малого предпринимательства в Белорусском законодательстве не используется и не выделяется как особая форма правового регулирования. Но идентификация такой формы могло бы стать одним из эффективных механизмов «раскрепощения деловой инициативы и творческого потенциала граждан».

Как говорилось ранее, мелкий семейный бизнес эффективен в связи с сокращением формальных процедур, которые затрагивают оформление трудовых отношений, начисления и выплаты заработной платы, распределение ответственностей и обязанностей между участниками бизнеса. Также выполняется полная взаимозаменяемость сотрудников.

Но в действующих правовых условиях Республики Беларусь реализация таких отношений практически невозможна. Так как расчет и уплата любого налога требует соответствующего документального подтверждения. Подобна ситуация с начислением страховых взносов.

Исходя из выше перечисленных факторов, данный бизнес нельзя рассматривать как семейный. Это уже обычные гражданско-правовые отношения между работником и нанимателем.

Соответственно, для создания условий для эффективного развития семейного предпринимательства, было бы целесообразно упразднить формальные процедуры между членами семьи, сделав свободными решения о распределении обязанностей, начисления заработной платы и страховых взносов, а также распределение собственности.

Зарубежный опыт показывает, что наиболее перспективными направлениями семейного бизнеса являются: организация ресторанов быстрого питания и ресторанов семейного типа, агро- и экотуризм, мелкая торговля, бытовое обслуживание населения.

Зарубежные данные показывают, что около 70% туристов останавливаются в небольших частных гостиницах, гостевых домах, частном жилище граждан,

туристических деревнях и хуторах, владельцами и работниками которых являются члены одной семьи.

Можно сделать вывод о недооценке значения семейного бизнеса для устойчивого социального и экономического развития страны.

Литература

1. Семейный бизнес или что такое хорошо и что такое плохо [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://coolreferat.com/Семейный_бизнес_или_что_такое_хорошо,_что_такое_плохо

2. Что такое семейный бизнес [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://live-leader.ru/chto-takoe-semeynyu-biznes-opredelenie/>

3. Проблемы семейного бизнеса [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://bsnslife.ru/problemy-semejnogo-biznesa.html>

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДИК УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Р.Я. Вакуленко, Д.Г. Петрова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация: в данной статье рассматриваются современные методы управления персоналом и основные требования, предъявляемые к ним, представлен анализ преимуществ и недостатков методов оценки результатов труда, определен алгоритм их практической реализации.

Ключевые слова: Управление персоналом, менеджмент, эффективность управления, стратегии управления, методы оценки труда.

ANALYSIS OF MODERN PERSONNEL MANAGEMENT METHODS

R.Y. Vakulenko, D.G. Petrova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract: this article discusses modern methods of personnel management and the basic requirements for them, the analysis of the advantages and disadvantages of methods for assessing the results of work, the algorithm of their practical implementation.

Keywords: personnel management, management, governance, strategy management, methods of labor assessment.

В современном мире эффективный менеджмент организации немислим без базовых знаний в области теории и методологии управления персоналом. Управление персоналом в условиях нестабильности внешней среды играет