

ОПУБЛИКОВАТЬ СТАТЬЮ

в изданиях НИЦ "Социосфера"



[ПОДРОБНЕЕ](#)

СОЦИОСФЕРА

- *Российский научный журнал*
- *ISSN 2078-7081*
- *РИНЦ*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным наукам*

PARADIGMATA POZNÁNÍ

- *Чешский научный журнал*
- *ISSN 2336-2642*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным, техническим и естественно-научным дисциплинам*

[ПОДРОБНЕЕ](#)



СБОРНИКИ КОНФЕРЕНЦИЙ

- *Широкий спектр тем международных конференций*
- *Издание сборника в Праге*
- *Публикуются материалы по информатике, истории, культурологии, медицине, педагогике, политологии, праву, психологии, религиоведению, социологии, технике, филологии, философии, экологии, экономике*



[ПОДРОБНЕЕ](#)

II. SOCIAL INTERACTION AND RELATIONSHIPS IN TRADITIONAL, INDUSTRIAL AND INFORMATION SOCIETY



КОНФЛИКТ РОЛЕЙ В СЕМЕЙНОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

Н. В. Берсенева

*Кандидат педагогических наук, доцент,
Санкт-Петербургский гуманитарный
университет профсоюзов (СПбГУП),
г. Санкт-Петербург, Россия*

Summary. This paper substantiates the relevance of the study of family business as a conflict environment, namely the conflict of roles. The features of the family economy, which is a specific area of study and research, since in it economic relations are closely related to socio-psychological relations. The disadvantages and advantages of family entrepreneurship are revealed.

Keywords: role conflict; family business; entrepreneurship; family organizations.

Семейное предпринимательство в России является достаточно распространенным явлением. Такие компании организовываются ближайшими родственниками, друзьями, приятелями, с которыми существуют личные взаимоотношения, дружеские контакты, времяпрепровождение во внерабочее время. В таких командах высокий уровень доверия, сочувствия, повышенный эмоциональный фон. Подобные организации (фирмы) получили в мировой терминологии название «семейного бизнеса». При этом, чтобы оставаться семейной фирмой, сама компания, а также ее собственный капитал должен оставаться в руках семьи и передаваться по наследству. Развитие такого специфического проявления в бизнесе, как семейные отношения порождают некую специфику управления данными организациями. Успешное переплетение семейных отношений и предпринимательства является достаточно трудной задачей для всех участников организации. Безусловно, данный вид предпринимательства имеет свои преимущества, которые позволяют ему развиваться порой более успешно, чем организации с наемной рабочей силой, которых связывают только организационные цели. Но стоит принимать во внимание, что специфичность управления привносит с собой ряд проблем, которые выливаются в значительные недостатки и являются угрозой для существования всей компании.

В семейных организациях установленная цель не является единственной, она тесно соприкасается с целью сохранить семейные и дружеские взаимоотношения, помочь своим близким в достижении общего благосостояния и результативном продвижении.

Семейные организации делятся на определенные виды групп. Первая – это одна семья, которая начинает свой бизнес, то есть, где задействованы непосредственно самые ближайшие родственники. По численности обычно не превышают 10 человек, если не нанимается впоследствии дополнительный персонал извне. Особенностью такого вида предпринимательства является отсутствие четких должностных разделений полномочий, структуры подчинения, нет иерархических ступеней. Лидерство принадлежит чаще всего главе семейства, а остальные выполняют свою работу так, как понимают ее. Более того, не всегда квалификация каждого родственника соответствует необходимым профессиональным стандартам. Ко всему прочему, нет четко прописанных и зафиксированных должностных инструкций, есть функциональная взаимозаменяемость и все члены семьи «кровно» заинтересованы в выживании их маленького семейного дела. Из первого вида при расширении фирм, образуется второй вид, когда бизнес строится среди нескольких родственных семей. Это уже крепко «стоящие на ногах» организации, в которых есть четко определенная и утвержденная организация и структура подчинения, где семейные отношения переходят в «деловые». В таких случаях часть родственников становится управленцами, а часть – их подчиненными. То есть у них есть определенные и установленные функции, которые зафиксированы за каждым членом данной организации. Может произойти кризисная ситуация в случае, если семейная фирма переходит к междусемейному объединению. В таком случае возникают проблемы управленческого характера, а именно разделения власти и накопленного фирмой капитала. После «раздела» обычно возникают конфликты по поводу разделения полномочий, привилегий, условий труда, оплаты, да и вообще статусе занимаемого места. Если компания не справляется с данными конфликтами, то, в конечном счете, она саморазрушается изнутри из-за внутренних противоречий и разобщенности коллектива. Справиться с этим кризисом можно благодаря установлению общесемейного понимания целей и задач общего бизнеса, четко разграничить функции и ответственность всех работников фирмы. Если организация развивается с масштабов междусемейного бизнеса до семейных корпораций, а семейные кланы становятся просто владельцами, то такой бизнес имеет специфическую черту наследования из поколения в поколение.

Миссия бизнеса – это производство продуктов, которые приносят прибыль, а у семьи (рассматривая в бизнес-структуре) – это воспитание компетентных продолжателей семейного дела.

В бизнес-системе идет четкая ориентированность на результативность, в семье идет основа эмоциональная, эмпатичная, личные переживания часто имеют свои определенные последствия. В обычных организациях коллектив носит временный характер, а в семье определяется постоянностью определенной группы. Власть в бизнесе распределяется по компетентности, статусности положения, а в семье по старшинству. В таком случае, при анализе и сопоставлении этих двух систем, можно сде-

лать вывод, что в семейном бизнесе происходит слияние воедино этих двух структур. На первый взгляд, кажется, что у таких организаций нет будущего, потому что сопоставить и наладить систему управления в них крайне трудно, однако кроме недостатков, есть преимущества, которые дают некоторые преференции по отношению к обычному бизнесу с наемным персоналом.

Таким образом, взаимопроникновение этих двух ячеек общества приносит в организацию такую составляющую как конфликт ролей. Первое с чем сталкивается любая семейная организация – это конфликт ролей, который при усугублении начинает прогрессировать и приносит отрицательные плоды не только в работе, но и в бытовом плане. Как известно, у каждого человека есть определенный набор ролей, определенный его статусом, порой эти роли могут мешать функционированию двух ролей в одно и то же время, принося деструктивность в деятельность. Ролевые конфликты возникают из противоречий между тремя группами факторов: а) организационными (ролевыми предписаниями, или социально заданными ролевыми позициями); б) межличностными (стилем взаимодействия, взаимными ролевыми ожиданиями); в) личностными (мотивами, ценностями, опасениями, Я-концепцией человека). Какие-то роли приписываются себе самостоятельно, обладая определенными ценностями, убеждениями, какие-то роли приписывает нам общество, какие-то определены некой организацией. Все эти роли взаимодействуют порой одновременно и дают свои результаты при совмещении. Поведение, которое не поощряется обществом, структурой или нормами бывает разниться с представлениями и поведением самого субъекта, обладающего этими ролями. Поэтому в семейном бизнесе очень часто возникают ролевые конфликты, которые мешают работе. Уже из конфликта ролей проистекают другие виды конфликтов, которые имеют важное значение в дальнейшей работе. Во взаимоотношениях родственников, или близких людей на работе, которые часто общаются в неофициальной обстановке, имеют личные отношения, которые могут привести к конфликту поведенческого характера. В домашней, неформальной обстановке происходит общение совершенно не так, как это строится на работе. Если кто-то по иерархии выше, то возникает проблематика того, что приходится командовать, наказывать и управлять теми, кто считается близким и родным человеком. Эта поведенческая модель начальник-подчиненный очень сложно соприкасается с поведенческой моделью в семье, где все построено на любви и нежности. Получается, что многие конфликты происходят из самого основания данной организации. В каждой организации есть основная цель деятельности, иерархия, ресурсы, устав – все это части, без которых организация не может работать. Сотрудники в организации не могут быть равными, не может быть и такой ситуации, что никто и никем не управляет, не командует, не применяет санкции или методы поощрений, более того, каждый сотрудник должен выполнять свою собственную трудовую функцию (прописанную докумен-

тально), которая будет способствовать слаженной работе механизма этой организации.

Таким образом, необходим некий механизм, который будет четко целеориентирован на эффективный результат семейного предпринимательства.

У каждого работника должны быть четко определены его трудовые функции, определена иерархия подчинения на работе, введена система наказаний и поощрений, определен четкий график и дисциплина, размер оплаты труда.

Организация, в которой нет какого-то одного элемента, обречена на уничтожение. В семейном предпринимательстве — это является значительной проблемой. Ближайшие родственники и друзья зачастую не могут быть наказаны за какие-то ошибки, какую-то работу, которую они должны выполнять, они перекладывают на другого человека, аргументировав это близостью взаимоотношений. И эта неразделенность семейных и трудовых отношений порождает конфликты, которые портят отношения, и дома, и на работе. Конфликтogenность в таких фирмах чаще всего достаточно высокая, потому что многие не разделяют претензии личного характера и делового, то есть происходит смешение конфликтов формального и неформального типа. Без должной организации процесса, разграничения функционала, дисциплины, управления коллективом и создания надежной и сплоченной команды, семейный бизнес будет под угрозой прекращения существования.



СРОЧНОЕ ИЗДАНИЕ МОНОГРАФИЙ И ДРУГИХ КНИГ



*Два места издания Чехия или Россия.
В выходных данных издания
будет значиться*

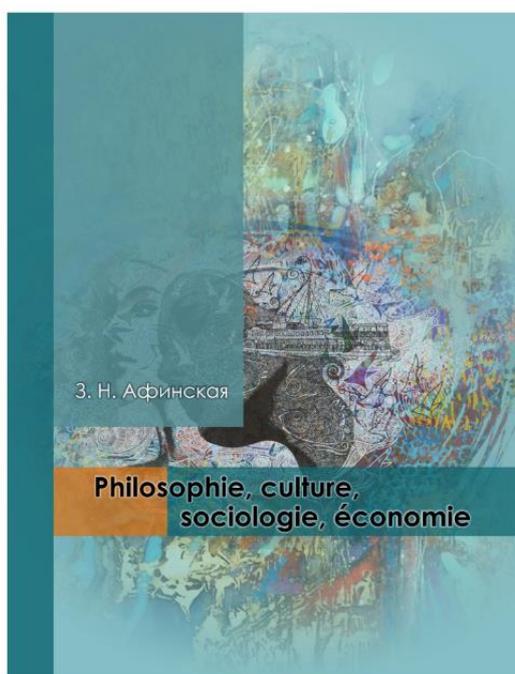
**Прага: Vědecko vydavatelské
centrum "Sociosféra-CZ"**

или

**Пенза: Научно-издательский
центр "Социосфера"**

РАССЧИТАТЬ СТОИМОСТЬ

- Корректурa текста
- Изготовление оригинал-макета
- Дизайн обложки
- Присвоение ISBN



У НАС ДЕШЕВЛЕ

- Печать тиража в типографии
- Обязательная рассылка
- Отсудка тиража автору