

Механизмы доверия и изменения в управлении семейными бизнесам

Научный руководитель – Третьякова Ирина Владиславна

Цзо Цзинвэнь

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: 18991974192@163.com

Люди по своей природе являются социальными группами, а доверие - необходимое условие для социальных связей. На рост и развитие бизнеса влияет структура доверия в обществе, в котором он работает, и что структура социального доверия, являясь важной основой социальных отношений и экономической деятельности, является ключевым фактором успеха организаций, повышая эффективность сотрудничества между членами и поддерживая организационные изменения. [1]

Организационная основа семейного бизнеса - это клановая сеть, основанная на кровных узах и развившаяся из семейной этики и межличностных отношений под влиянием клановой культуры[2], опирающаяся на родительский авторитет и понятие родства в традиционной семейной этике для формирования иерархической структуры, похожей на семейную этику. Таким образом, механизм доверия в семейном бизнесе демонстрирует следующие характеристики: во-первых, модель доверия в семейном бизнесе выражается главным образом в том, что установление и поддержание доверительных отношений опирается на неформальные механизмы, такие как кровь, родственные связи, долгосрочное взаимодействие, а также неформальные правила или договорные ограничения. Во-вторых, семейные фирмы обычно доверяют только внутренним членам и скептически относятся к посторонним. При такой модели доверия ресурсы доверия семейных фирм обычно ограничены, а когда они выходят за рамки кровного и семейного родства, ресурсов доверия становится значительно меньше, что требует более высоких транзакционных издержек.

В период становления этот механизм интернализованного доверия не только снижает транзакционные издержки, но и обеспечивает фирме уникальный организационный ресурс. Однако по мере усиления рыночной конкуренции традиционный механизм доверия семейных фирм может стать «ахиллесовой пятой» их развития. Чрезмерная зависимость от внутренних доверительных отношений может привести к ограничению талантов, ограниченной интеграции ресурсов и неэффективности управления, что, в свою очередь, скажется на технологических инновациях и расширении масштабов предприятия. Социолог Макс Вебер считал, что «почти все организованные экономические образования, выходящие за рамки индивидуальной экономики, основаны на реальной или имитационной клановости»[3]. Поэтому семейные предприятия должны использовать более гибкие и открытые стратегии, чтобы повысить свою адаптивность и конкурентоспособность.

Во-первых, семейный бизнес может осуществлять расширение семейного доверия. Посредством создания прозрачного механизма коммуникации, чтобы все члены могли своевременно понять динамику развития предприятия и стратегическое направление, чтобы повысить сплоченность и синергию команды; разработки справедливого механизма стимулирования, создания более диверсифицированной и специализированной команды, чтобы повысить общую конкурентоспособность; введения профессиональных менеджеров, процесс принятия решений, чтобы ввести более рациональную и объективную перспективу, руководство предприятия в рамках траста может эффективно продвигать предприятие инновации и реформы;[4] укрепление институционального строительства и содействие планированию преемственности поколений для повышения организационной стабильности и

предсказуемости. Семейный бизнес может сохранить свои традиционные преимущества, одновременно повышая способность интегрировать внешние ресурсы и конкурентоспособность на рынке. Распирение доверия не только способствует долгосрочному развитию семейного бизнеса, но и создает прочную основу для инноваций и перемен.

Во-вторых, формальное создание системы доверия. Создание формальной системы доверия для семейного бизнеса - важный шаг в содействии переходу от опоры на неформальные кровные связи к институционализированному и профессиональному управлению. С точки зрения философии бизнеса, измените непотизм, чтобы разрешить конфликт между семейным родством и ведением бизнеса. Что касается прав собственности, то следует разделить два права - владение и управление, чтобы повысить профессионализм управления и науку принятия решений на предприятиях. Что касается принятия решений, то необходимо создать научную и демократическую систему принятия решений, чтобы сократить количество ошибок при принятии решений, повысить стратегическое исполнение и рыночную адаптивность предприятий. Управленческий механизм совершенствования корпоративных доверительных отношений есть воспроизводственная и комплементарная целостность методов и инструментов.[5]

Правительства должны сыграть важную роль в качестве «коллективных предпринимателей» в институциональных изменениях семейного бизнеса. В зависимости от стадии развития семейного бизнеса оно может постепенно сочетать доверительные отношения с рыночными контрактами. Культивируя социальный капитал, оптимизируя бизнес-среду и способствуя созданию корпоративных систем, правительство может направлять семейный бизнес от неформального доверия к формальному, создавая благоприятную мягкую среду для развития предприятий. Этот процесс не только способствует долгосрочному развитию семейного бизнеса, но и оказывает важную поддержку общей трансформации и модернизации экономики и общества.

Источники и литература

- 1) Салихова Ирина Сергеевна, Каримов Ахмед Омарович Управленческий механизм развития доверия как фактора повышения качества интеллектуального капитала предприятия // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2017.С.97-106.
- 2) Li X.C. He S.G. Zou L.K. Исследования семейного бизнеса: теоретический прогресс и будущие перспективы[J]. Мир менеджмента, 2020. С. 207-222.
- 3) Putnam R D, Nanetti R Y, Leonardi R. Making democracy work: Civic traditions in modern Italy. 1994.С.278-280.
- 4) Weber M, Gerth H H. The Religion of China, Confucianism and Taoism[J]. Philosophy, 1953, С.28.
- 5) Xu J, Liu Y. X. Влияние доверия к технологиям и доверия к руководству на принятие сотрудниками новых технологий. 2021. С.29.