



**Original Article: VISTA LATERALE DEI SUCCESSORI AGLI INCENTIVI E GLI
OSTACOLI AL TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA DI FAMIGLIA**

Citation

Volkov D.A. Vista laterale dei successori agli incentivi e gli ostacoli al trasferimento dell'azienda di famiglia. *Italian Science Review*. 2014; 2(11). PP. 30-33.
Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2014/february/Volkov1.pdf>

Author

Dmitriy A. Volkov, Cand. Econ. Sci., DBA, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Russia.

Submitted: February 14, 2014; Accepted: February 20, 2014; Published: February 28, 2014

In the article the main aspects of the preparedness of potential successors to the family business to be involved in the management of the family business. On the basis of empirical and theoretical research concludes that it is possible the survival and prosperity of a family business.

Key words: family business succession, the successor of the family business, family business, family business process continuity.

Una serie di studi stranieri nella analisi delle prospettive e la necessità di sviluppare l'azienda di famiglia è indicata dal suo ruolo nell'economia nazionale. Stesso campo problematico di sviluppo del business di famiglia in questo periodo è attivamente sviluppato in contesti diversi: il processo di formazione di base e di sviluppo, "maturazione" dei fondatori dell'azienda di famiglia, il coinvolgimento dei membri della nuova generazione nell'azienda di famiglia: motivatori successore l'azienda di famiglia e il modello dei risultati chetyrehfaktornaya atteso che coinvolge il seguente generazione nell'azienda di famiglia, il fenomeno della leadership delle donne nella azienda di famiglia, la successione nelle imprese familiari in cui

l'imprenditore - una donna, testa "esterna" della azienda di famiglia, non un membro della famiglia.

Si consideri un insieme di fattori che influenzano l'intenzione dei potenziali successori di guidare o di essere coinvolti nel business di famiglia (Tabella 1.).

Secondo la società PwC, il 67 % delle imprese familiari stanno espandendo la loro quota di vendite al mercato internazionale, ma il significato di "innovazione imperativo" e il problema della continua innovazione è visto solo dal 45% dei fondatori dell'azienda di famiglia in Russia è relativamente il 62 % delle imprese di famiglia mondo, allo stesso tempo, di vendere il vostro business plan al 57 % rispetto ai fondatori di russi 17 % -. indicatori statistici mondiali (Figura 1) [1].

Studi condotti nell'azienda di famiglia (Zellweger, T., Sieger, P., & Cavezza, F., 2011) l'analisi delle « intenzioni rispetto alla continuità con ' studenti di fondo è "affare di famiglia, ha rivelato tre gruppi successori potenziali successori, successori rifiutano di aderire e successori imprese familiari attive. [2] La rilevanza è determinata campione di intervistati, in cui studio ha coinvolto 28.105 studenti (il 30 % del campione), i cui genitori non lavorano

per il noleggino e sono i fondatori o i successori degli affari di famiglia. Il numero di studenti è particolarmente elevato nei paesi in via di sviluppo come il Messico, il Cile, Sud Africa e Argentina (superiore al 50 %). Come previsto, meno studenti che hanno un "background è" a conduzione familiare rappresentato in Cina e nei paesi ex comunisti (Russia, Romania) - 20% o meno.

Almeno il 22,7 % degli studenti potrebbe essere considerato come potenziali successori, che hanno più volte pensato al coinvolgimento dell'azienda di famiglia, mentre il 6,9 % degli studenti ha intenzione di coinvolgere nel prossimo futuro, e del 12,8 % - Piano di lavorare nell'azienda di famiglia dopo cinque anni.

In aggiunta, rivelare la percezione specifica di continuità e aspetti quali il campo della formazione, in particolare di genere, esperienza, motivazione, barriere visibili.

Dipenderà dal fatto se le intenzioni dei potenziali successori di educazione che ricevono? I risultati della ricerca (Zellweger, T. & Sieger, P., 2012) mostrano che il più preferito si unisce gli studenti di business di famiglia e l'economia. [3] Quasi l'80 % di tutti gli studenti del nostro campione non hanno capitale o quota nell'azienda di famiglia al momento. 18,7 % ha detto che sono soci di minoranza, il 2,7% degli intervistati afferma che sono gli azionisti di maggioranza di un'azienda a conduzione familiare. media

quota di proprietà è del 6,3%. Per quanto riguarda l'esperienza, è più di un terzo ha lavorato nell'azienda di famiglia, di cui circa la metà di loro hanno più di due anni di esperienza. In media, gli studenti stanno già lavorando nell'azienda di famiglia 3,9 anni, mentre il carico medio settimanale raggiunge 18,2 ore. Continua tradizione imprenditoriale spesso significa che l'azienda di famiglia viene trasferito dal "padre in figlio". Ma vi è una differenza di intenti e motivazione sulla successione genere? I risultati della ricerca mostrano che le aspettative dei potenziali successori

per quanto riguarda il coinvolgimento nel business di famiglia dopo 5 anni dalla laurea sono praticamente identici. Così, l'effetto del sesso motivazione successore non esiste o non è significativo. Così, le statistiche di studi empirici della famiglia successori affari motivazione è implacabile: intervistato potenziali successori, i cui genitori fondato o gestito l'azienda di famiglia, solo il 7 % sarebbe coinvolto direttamente nella gestione dell'azienda di famiglia, e il 13 % sono disposti a costruire la loro carriera nel business di famiglia dopo 5 anni dopo la laurea, ma il 22,7 % si vedono come potenziali successori.

E.A. Hoover, C.L. Hoover definire azienda di famiglia, come qualsiasi attività in cui i rapporti commerciali e familiari hanno una significativa influenza sulla vicenda, notando che la base per una efficace interazione tra i membri della famiglia sono [4]:

- Aprire e comunicazione onesta;
- Lo stesso senso dei valori della azienda di famiglia (onestà, credibilità, lealtà, tolleranza);
- Una visione unitaria del futuro sviluppo del business di famiglia e la famiglia;
- Eliminazione di differenziazione nelle aspettative dei membri della famiglia;
- Individuazione dei ruoli nella azienda di famiglia per i familiari (datore di lavoro, dipendente, il proprietario, ufficiale, partner);
- La responsabilità dei membri della famiglia per le loro azioni all'interno della famiglia e per lo svolgimento di determinate mansioni all'interno dell'azienda;
- Problemi relazionali dimostrate, il comportamento e la percezione dei familiari;
- Il saldo delle informale interazione sociale e attività di comunicazione dei membri della famiglia;
- Processo decisionale, coinvolgendo i familiari formate posizione rispetto a come i leader possono unilateralmente attuare le decisioni, quali decisioni devono essere

approvate dalla maggioranza dei membri della famiglia;

- Mezzi di risoluzione dei conflitti, la ricerca del compromesso;

- Il rispetto reciproco nella comunicazione quotidiana, una via d'uscita dal ruolo di "compagno condiscendente";

- La fiducia come elemento chiave.

Così, la possibilità di sopravvivenza e la prosperità dell'azienda di famiglia dipende dai seguenti fattori: lo sviluppo del business di famiglia a causa della sua competitività e vantaggio competitivo, il vantaggio competitivo si pone in presenza di una forte cultura aziendale, "capitale di famiglia" o "bene di famiglia", l'impegno e la partecipazione i membri della famiglia - è una fonte unica di cultura d'impresa, fornendo le possibilità di business familiari di sopravvivenza e il successo, per garantire

la continuità del business di famiglia richiede la partecipazione della prossima generazione.

References:

1. [Web] <http://www.pwc.ru/ru/private-companies/family-business/index.jhtml>
2. Zellweger, T., Sieger, P., & Halter, F. 2011. Should I stay or should I go? Career choice intentions of students with family business background. *Journal of Business Venturing*, 26(5), 521–536.
3. Zellweger, T. & Sieger, P. 2012. Coming home or breaking free? Career choice intentions of the next generation in family businesses. Ernst & Young.
4. Getting along in family business: the relationship intelligence handbook. Edwin A. Hoover, Colette Lombard Hoover. 1999. Routledge.

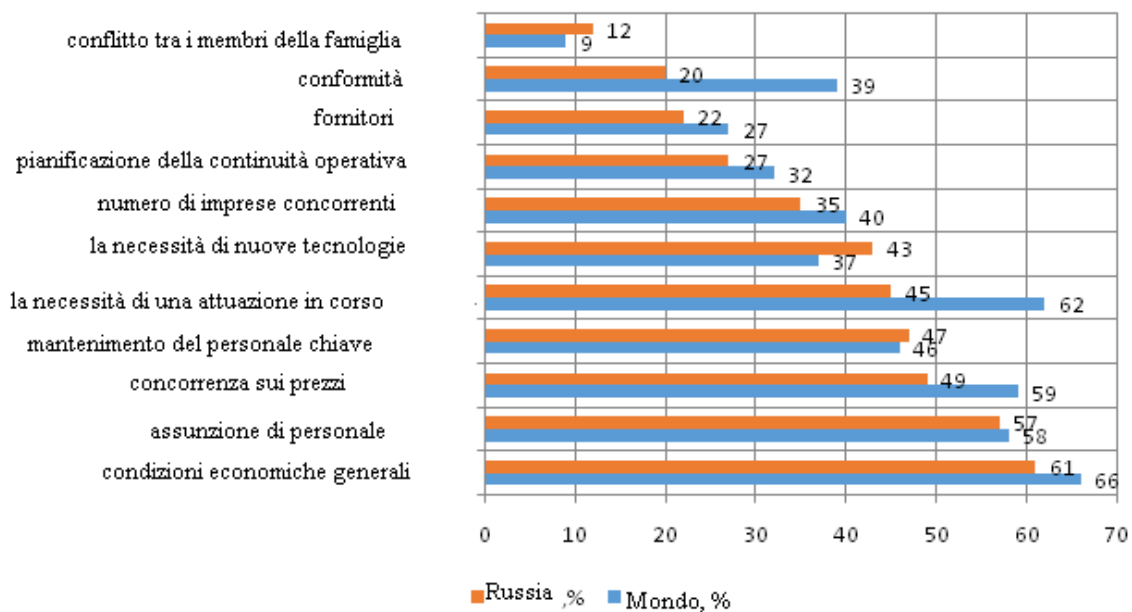


Fig. 1. Le principali difficoltà della azienda di famiglia nei prossimi 5 anni (studio della struttura privata e familiare in Russia nel 2012 [1])

Analisi dei fattori che influenzano l'intenzione di continuità: incentivi e barriere

Intenzione di guidare o di essere coinvolti nel business di famiglia	
+	-
<p>I fattori a livello individuale</p> <p>Atteggiamento verso la carriera imprenditoriale</p> <p>Con un atteggiamento positivo verso imprenditoriale intenzione carriera successione delle generazioni successive evidenziate sopra .</p> <p>norma soggettiva</p> <p>Più forte la reazione positiva dei genitori di piani imprenditoriali e le aspirazioni dei figli , maggiore è la manifesta intenzione di successione nelle imprese familiari successive generazioni .</p> <p>impegno emotivo</p> <p>Più forte l'atteggiamento emotivo manifestato potenziali successori per l'azienda di famiglia , più forte l'intenzione di continuità</p>	<p>I fattori a livello individuale</p> <p>Efficienza imprenditoriale (valutazione dei possibili risultati di business, o esperienza di successo imprenditoriale)</p> <p>Maggiore è l'efficienza imprenditoriale e la fiducia nelle proprie forze imprenditoriali , la più debole l'intenzione espressa di continuità dell'azienda di famiglia nelle generazioni successive .</p> <p>Locus di controllo interno</p> <p>Il locus interno superiore di controllo (convinzione che il destino è sotto il loro controllo) , minore è la manifesta intenzione della continuità dell'azienda di famiglia nelle generazioni successive .</p>
<p>Fattori a livello aziendale</p> <p>scala di</p> <p>Più grande è l'azienda, maggiore è l'intenzione di manifestare continuità delle generazioni successive</p> <p>Il numero delle aziende di famiglia (struttura di proprietà)</p> <p>Che un sacco di aziende di proprietà della famiglia, più forte la successione intenzione di generazioni successive</p>	<p>Fattori a livello familiare</p> <p>Numero di fratelli maggiori</p> <p>I fratelli più anziani e sorelle ha un potenziale successore, il più debole l'intenzione di continuità.</p> <p>I valori della famiglia</p> <p>Il più coesiva è la famiglia, minore è l'intenzione di continuità</p>
<p>Fattori a livello familiare</p> <p>tradizioni di famiglia</p> <p>La tradizione di famiglia più importante per i potenziali successori, il più pronunciato l'intenzione di successione nelle imprese familiari</p>	<p>fattori istituzionali</p> <p>individualismo</p> <p>Il forte individualismo espressa nella società, minore è l'intenzione di continuità</p>
<p>fattori istituzionali</p> <p>incertezza</p> <p>Più alto è l'incertezza, il più pronunciato l'intenzione di continuità dalle generazioni successive nel business di famiglia</p>	