

УДК. 4414

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НАСЛЕДОВАНИЯ БИЗНЕСА

Балова Л.А.

студент

ГБУ ВО «Академия МВД ДНР имени Ф.Э.Дзержинского»

Зайченко О.А.

студент

ГБУ ВО «Академия МВД ДНР имени Ф.Э.Дзержинского»

научный руководитель – **Меживой А.В.,**

кандидат юридических наук, доцент

начальник кафедры гражданского права и процесса

ГБУ ВО «Академия МВД ДНР имени Ф.Э.Дзержинского»

Аннотация: стремительное развитие бизнеса порождает необходимость сохранения его работоспособности в случае смерти собственника. В рамках исследования рассматриваются практики наследования семейного бизнеса в отечественной среде, отмечаются положительные и негативные факторы, которые принимаются во внимание наследниками при принятии решения о получении в управление семейных активов. Практика наследования бизнеса находится на стадии становления, что вызвано относительной новизной феномена предпринимательства, который начал широко распространяться в стране в 1990-ые гг. после распада СССР.

Ключевые слова: наследование, бизнес, предприятие, завещание, предприниматель, семья, наследник.

Сегодня вопрос наследования бизнеса особенно актуален. По причине отсутствия наработанных практик возникают некоторые трудности, связанные с передачей бизнеса внутри семьи. Возникновение проблемного поля связано с отсутствием предпринимательского сообщества на протяжении довольно длительного исторического периода, что было вызвано нюансами советской плановой экономики. [1].

Негативное значение имеет и тот факт, что невозможно открыть наследственный фонд при жизни наследодателя, данный казус приводит к ухудшению позиций бизнеса после его передачи во владение неподготовленным наследникам [2].

Бюрократические сложности, сильно влияющие на функционирование бизнеса на первых порах, также приводят к необходимости передачи имеющихся активов еще до смерти собственника. Предприниматели в транспортной сфере или те, кто использует транспорт в своей работе, испытывают значительные трудности. Согласно с действующим законодательством, со смертью правообладателя транспортного средства автоматически прекращается его регистрация, следовательно, использование такой техники становится невозможным в силу норм закона и может повлечь к определенным рестрикциям [3].

На данный момент существуют следующие механизмы наследования семейного бизнеса: душеприказчик, наследственный договор, наследственное возложение, наследственное распоряжение, наследственный фонд и завещание [4].

В отличие от России, многие западные страны создали ряд возможностей для передачи бизнеса и сформировалась культура отказа от предпринимательства. Например, в США им на помощь приходят специальные брокерские фирмы. У предпринимателей есть возможность передать свое имущество квалифицированным специалистам, которые занимаются дальнейшим развитием бизнеса. Как правило, предприниматели участвуют в общественной деятельности или уходят на пенсию и получают доход от сторонних менеджеров. Во Франции разработана стратегия передачи семейного бизнеса путем обучения молодых преемников

аналогичным предприятиям с рабочих мест на руководящие должности. Наследниками могут быть не только дети владельцев бизнеса, но и сотрудников. Не только в России преемственность семейного бизнеса сопряжена с большими трудностями. Например, Британские Виргинские острова имеют довольно распространенную юрисдикцию для ведения бизнеса и регистрации компаний. Местным законодательством установлено, что наследовать имущество имеют право только лица, наделенные особыми полномочиями (установленными нормами) и получившие через суд документы, подтверждающие их право на управление унаследованным имуществом [5].

Многие семейные предприятия изо всех сил пытаются перейти от первого ко второму и третьему поколению. Причина лежит не в сфере экономики и рыночных условий, а в сфере эмоциональных и психологических отношений между семьями, вовлеченными в семейный бизнес. Прерывистость в развитии семейного бизнеса во многом связана с тем, что многие проблемы возникают по тем же причинам, которые делают этот вид предприятий более конкурентоспособным. Семейная структура имеет неоспоримые преимущества с точки зрения организационной и экономической гибкости, но в то же время она основана на эмоциональных связях, которые вызывают потенциальные конфликты. Сочетание многих переменных, включая такие компоненты, как семейные отношения, эмоциональные взаимоотношения, экономические и управленческие аспекты, а также вопросы наследования собственности, обеспечивает непрерывность, или, наоборот, нарушает процесс развития семейного бизнеса, что приводит к завершению его жизненного цикла. В семейных бизнесах, основанных на централизованном и строгом управлении, где все решает глава компании, дети, которые долгое время практически не участвуют в процессе принятия решений, получают определенные полномочия либо поздно, либо после смерти основателя. В этом случае смена поколения обычно осуществляется по физиологическим причинам, часто в вынужденной форме. В гибком семейном бизнесе, где дети вовлечены в семейный бизнес и участвуют в обеспечении жизненно важных процессов работы компании, нарушение преемственности становится маловероятным — смена поколений происходит беспрепятственно и естественно. Наследственный характер власти не всегда гарантирует эффективный переход от одного поколения к другому, поскольку предпринимательские качества не передаются по наследству.

Проблемы наследования усугубляются тем фактом, что дети часто отказываются вступать и продолжать семейный бизнес. Их жизненное направление, как правило, может не соответствовать интересам семейного бизнеса. Часто родители с раннего возраста пытаются настроить своих детей на определенные занятия во взрослой жизни, чем вызывают сильное недовольство и сопротивление, особенно когда наследники не хотят следовать выбору родителей исходя из своих личных качеств и продолжать семейный бизнес. Такое положение ребенка может быть обусловлено многими факторами, как субъективными, так и объективными. В современном быстро развивающемся обществе это естественный процесс. Дети часто имеют высшее образование, они хотят реализовать себя в модных и растущих сферах экономики и не держаться за традиционное производство. Именно возникающие в разных направлениях конфликты между родителями и детьми могут очень плохо сказаться на всех институциональных системах семейного бизнеса, приводя к завершению жизненного цикла семейного бизнеса и ограничивая его существование в дальнейшем.

Необходимо помнить, что в течение длительного времени (6 месяцев) существует неопределенность в управлении и собственности юридических лиц. Наследники еще не могут осуществлять свои права и полноценно участвовать в управлении имуществом. Хотя законом предусмотрена возможность введения доверительного управления, на практике эта процедура должна вводиться по инициативе и с согласия наследников. Также обязательная доля в наследстве существенным образом влияет на исполнение посмертной воли, вплоть до того, что часть наследства будет передана лицу, которому по завещанию вообще было в наследовании отказано.

Если наследодатели хотят, чтобы их бизнес максимально безболезненно и безопасно перешел в надежные руки, они должны позаботиться о том, чтобы имущество, полномочия и обязанности, которые должны быть переданы каждому наследнику, были подробно описаны в завещании. Обеспечить выплату обязательной части наследства без передачи бизнеса ненадежному лицу.

Очень важно иметь информацию об организациях, в которых состоит наследодатель, чтобы наследники могли своевременно обеспечить свои права и защитить себя от правонарушений партнеров и других лиц.

В современных условиях для обеспечения преемственности семейного бизнеса руководителю компании необходимо иметь широкое видение, позволяющее с самого начала вовлекать в семейный бизнес детей и близких родственников, а также уметь совмещать решение повседневных управленческих задач с построением отношений между членами семьи и преодолением противоречий. В настоящее время существуют модели и правила организационного управления, которые направлены на обеспечение преемственности поколений в семейном бизнесе. Эти правила включают:

- сознательное и методичное вовлечение членов семьи в семейное дело;
- обеспечение мотивации к работе детей и наследников;
- уважение к человеческим ресурсам предприятия;
- исключение проявлений семейственности в форме наделения командными полномочиями наследников, не имеющих соответствующей компетенции;
- распределение решающих полномочий как можно шире между представителями различных поколений, работающих в семейном предприятии, с тем чтобы передать знания, компетенцию и опыт предпринимателям завтрашнего дня [6].

Таким образом, грамотный управленческий подход и тщательное планирование и подготовка процесса смены поколений в семейном бизнесе способны не только нейтрализовать дестабилизирующие тенденции и факторы, но и обеспечить непрерывность семейного бизнеса. Также возможно создание условий для долгосрочного развития.

Список литературы

1. Топильская О.В. Применение норм наследственного права при наследовании бизнеса в России // *Культура. Наука. Образование*. 2022. № 1. С. 67–76.
2. Предтеченская Д.А. Преимущества создания наследственного фонда при жизни наследодателя // *Молодой ученый*. 2021. № 15. С. 249–251.
3. Филиппова Т.А. Наследование имущества индивидуального предпринимателя // *Вестник Кемеровского государственного университета*. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2021. № 2. С. 182–190.
4. Дворникова А.А., Константинова С.А. Порядок наследования бизнеса индивидуального предпринимателя // *Студенческий вестник: электрон. научн. журн*. 2021. № 41. С. 35–39.
5. Комаревцева И. А., Шульженко И. С. Наследование активов российских и зарубежных компаний // *Вестник Московского гуманитарно-экономического института*. 2021. № 1. С. 312–323.
6. Го Сяндун. Наследование семейного бизнеса: социальные и управленческие аспекты // *Всероссийский журнал научных публикаций*. № 1 (11). 2012.