

Научная статья  
УДК 316.34:316.44  
doi: 10.22394/2079-1690-2022-1-2-304-308

## ОТНОШЕНИЕ К НАСЛЕДОВАНИЮ БИЗНЕСА В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СЕМЬЯХ

**Илья Александрович Демешкин**

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Россия,  
demeshkinilya@gmail.com

**Аннотация.** Статья основывается на результатах социологического исследования методом опроса и интервью. 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. Мы приходим к выводу, что практика наследования бизнеса в Российской Федерации 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:** семья, бизнес, наследство, наследник, предприниматель

**Для цитирования:** Демешкин И. А. Отношение к наследованию бизнеса в предпринимательских семьях // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2022. № 2. С. 304–308. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-2-304-308>

Young scientists

Original article

## ATTITUDE TO BUSINESS HERITAGE IN ENTREPRENEURIAL FAMILIES

**Ilya A. Demeshkin**

National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia, demeshkinilya@gmail.com

**Abstract.** The article is based on the results of sociological research by the method of questioning and interviews. The study examines the inheritance practices of a family business in the domestic environment, highlights the positive and negative factors that are taken into account by the heirs when deciding whether to receive family assets for management. We come to the conclusion that the practice of business inheritance in the Russian Federation is in its infancy, which is caused by the relative novelty of the phenomenon of entrepreneurship, which began to spread widely in the country in the 1990s after the collapse of the USSR.

**Keywords:** family, business, inheritance, heir, entrepreneur

**For citation:** Demeshkin I. A. Attitude to business heritage in entrepreneurial families. *State and Municipal Management. Scholar Notes. 2022;(2):304–308. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-2-304-308>*

В наши дни проблематика наследования бизнеса в Российской Федерации приобретает особую актуальность [1]. По причине отсутствия наработанных практик возникают некоторые трудности, связанные с передачей бизнеса внутри семьи [2]. Возникновение проблемного поля связано с отсутствием предпринимательского сообщества на протяжении довольно длительного исторического периода, что было вызвано нюансами советской плановой экономики. Кроме того, есть определённые сложности с наследованием бизнеса в нормативно-правовой плоскости, действующее законодательство не всегда способно эффективно регулировать возникающие проблемы, а Гражданский Кодекс РФ нуждается в совершенствовании [3]. Негативное значение имеет и тот факт, что в России невозможно открыть наследственный фонд при жизни наследодателя, данный казус приводит к ухудшению позиций бизнеса после его передачи во владение неподготовленным наследникам [4].

К необходимости передачи имеющихся активов ещё до смерти бизнесмена подводят и бюрократические сложности, которые заметно осложняют функционирование бизнеса на первых порах. Весомые сложности испытывают предприниматели, занятые в транспортной сфере

или использующие в своей работе транспортные средства. Так, согласно действующего законодательства, 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 [5].

На данный момент в России существуют следующие механизмы наследования семейного бизнеса: душеприказчик, наследственный договор, наследственное возложение, наследственное распоряжение, наследственный фонд и завещание [6]. Ситуация сложнее в тех случаях, когда семейный бизнес ведётся в статусе индивидуального предпринимателя. Данная форма хозяйственных отношений не предполагает наследования статуса индивидуального предпринимателя, но может быть унаследовано имущество, права и обязательства старшего члена семьи [7]. Именно здесь особо актуализируется подготовка к вступлению в наследство членов семьи бизнесмена, ведь простой любого бизнеса может привести к его разрушению [8].

В отличие от России, в ряде западных стран сложились различные варианты передачи бизнеса и культура выхода из предпринимательства. В США, к примеру, на помощь приходят специальные посреднические фирмы. Предпринимателю предлагают передать свои активы компетентным специалистам, которые займутся дальнейшим развитием бизнеса. Как правило, предприниматели начинают заниматься общественной деятельностью или уходят на пенсионный отдых, получая доходы от внешних управляющих. Во Франции существует разработанная стратегия передачи семейного бизнеса путем подготовки молодого преемника на схожих предприятиях, начиная с рабочей позиции и заканчивая управленческой. Преемниками могут выступать как дети предпринимателей, так и наемные сотрудники.

Большие сложности в наследовании семейного бизнеса есть не только в России. К примеру, в довольно распространённой юрисдикцией для ведения бизнеса и регистрации компаний являются Британские Виргинские острова. Местное законодательство говорит о том, что правом на наследование имущества обладает только то лицо, которое специально уполномочено на то (установленными нормами) и получившее через суд документальное подтверждение о наличии права управления унаследованным имуществом [9].

Большое количество отечественных предпринимателей, начавших свою деятельность еще 1990-ых годах находятся сейчас в предпенсионном или пенсионном состоянии и готовы передать имеющиеся активы своим приемникам [10]. Встаёт закономерный вопрос: готовы и желают ли семьи (в частности дети предпринимателей) получить в свои руки управление активами или они выберут иные пути развития карьерной траектории? Целью данного исследования является выявление отношения младшего поколения к наследованию активов.

Для достижения поставленной цели были выполнены взаимосвязанные задачи:

- Определено отношение наследников бизнеса к факту возможного получения активов в управление.
- Определена доля наследников бизнеса, которые готовы получить управление активами.
- Определены причины согласия наследников бизнеса на продолжение предпринимательской деятельности старшего поколения.
- Определены причины отказа наследников бизнеса на продолжение предпринимательской деятельности старшего поколения.
- Выявлены карьерные траектории, которые привлекают наследников бизнеса и влияют на их решение по отношению к наследованию активами.
- Определены способы планирования процесса наследования.
- Определен уровень подготовки к наследованию бизнесом в предпринимательских семьях.
- Выявлен уровень необходимости контроля и корректировки предпринимательской деятельности наследников со стороны старшего поколения.

Реализация поставленных задач была произведена благодаря проведению социологического исследования среди жителей города Томска, которые являются наследниками семейного бизнеса. Исследование проводилось в период с 01.02.2022г. по 07.03.2022г. Опрос с элементами интервью имел следующую выборку: количество участников – 38 человек, из которых, мужчины – 18 респондентов, женщины 20 респондентов. Возраст участников: молодежь (18-35 лет) – 28 респондентов, средний возраст (35-40 лет) – 10 респондентов. Ниже представлены результаты исследования.

79% опрошенных готовы получить управление семейными активами, мотивируя это такими категориями, как: необходимость поддержания семейного дела, вовлеченность в семейный бизнес с раннего детства, наличие знаний в определенной отрасли и нежелание создания конфликтных ситуаций внутри семьи по причине отказа от наследования. 21% опрошенных, которые не готовы получить в наследство семейный бизнес, мотивируют это: отсутствием интереса, отсутствием необходимых знаний и компетенций, конфликтными отношениями внутри семьи и наличием приоритетных карьерных траекторий вне сферы бизнеса.

Среди 21% респондентов (8 человек), которые не готовы получить в наследство семейный бизнес, были изучены карьерные траектории, которые они считают для себя приоритетными: работа в государственном секторе – 2 человека, работа в частном секторе – 3 человека, работа в творческой профессии 2 человека и только 1 человек изъявил желание начать свой личный бизнес.

На основании ответов респондентов на вопрос «Каким образом внутри семьи планируется процесс Вашего наследования бизнесом?» мы получили следующие результаты: процесс никак не планируется – 45%, я лично готовлюсь к управлению бизнесом – 21%, семья подготавливает меня – 34%. Респонденты отметили, что помощь семьи выражается в предоставлении необходимых знаний, знакомстве с контрагентами, объяснении профессиональных тонкостей и нюансов, кроме того, респондентам систематически поручаются различные задачи по регулированию бизнес процессов. Полученные результаты говорят о том, что семьи, как правило, не занимаются специальной подготовкой наследников к управлению бизнесом.

На основании ответов респондентов на вопрос «Нуждаетесь ли Вы в контроле и корректировке деятельности со стороны старшего поколения после процесса наследования?» мы получили следующие результаты: скорее нет – 50%, нет – 13%, скорее да – 16%, да – 21%. Полученные результаты говорят о нежелании респондентов находиться под влиянием старшего поколения после наследования бизнеса, даже при отсутствии необходимых управленческих знаний.

В процессе исследования были проведены серии интервью с респондентами, в ходе которых мы пришли к выводам, что к положительным характеристикам наследования семейного бизнеса относятся:

- Адаптивность и гибкость – работая с семьей респонденты признают, что они более мобильны в своем графике и процессе исполнения обязанностей.

- Обучение и знания – навыки необходимые для ведения бизнеса легче получить в семейной среде, которая охотно делится имеющейся информацией и всячески способствует обучению наследников.

- Подготовленность – большинство респондентов систематически сталкивались с привлечением к ведению бизнеса внутри семьи. Можно отметить, что подготовленность бывает двух типов: частичная – привлечение к выполнению отдельных функций и общая – привлечение к выполнению практически полного цикла ведения бизнеса, начиная с этапов планирования, заканчивая реализацией товаров и услуг и постпродажной коррекцией.

- Стабильность – респонденты уверены, что при наличии взаимопонимания и хороших отношений в семье они могут эффективно и без боязни потери работы и активов продолжить трудиться внутри семейного бизнеса. Также, респонденты отмечают, что у них присутствуют определённые опасения в возможной работе с посторонними субъектами, которые могут применить по отношению к ним более жесткие рестрикции.

- Финансовое обеспечение – респонденты указывают на то, что при работе на семейном бизнесе они получают более высокое финансовое обеспечение, нежели получали бы при работе в сторонних организациях. Кроме того, большинство респондентов уверены в более высоком уровне своего финансового обеспечения и финансовой независимости при наследовании бизнеса. Данный факт вызван неопределенностью в условиях оплаты в сторонних организациях и четким пониманием наличия более высоких доходов у собственника бизнеса, нежели у его сотрудников.

- Взаимопомощь – респонденты отмечают, что будут получать необходимый уровень помощи со стороны семьи при ведении бизнеса, кроме того, они могут полагаться на наставничество и знания старших членов семьи. Часть респондентов отметила, что полагается на помощь семьи при наследовании бизнеса, если его постигнут неудачи или бизнес попадет под влияние глобальных финансовых потрясений. Примечательно, что респонденты указывают на возможность привлечения труда членов семьи без предоставления соответствующей оплаты.

• Целеполагание – опрашиваемые отмечали, что семейный бизнес, как правило, вовлекает акторов с детства в процессы его функционирования. Именно благодаря этому они получали определенный интерес к той сфере или отрасли, которой занимается их семья. Часть респондентов вовсе не могла представить своей трудовой деятельности в других отраслях экономики.

В процессе исследования были проведены серии интервью с респондентами, в ходе которых мы пришли к выводам, что к негативным факторам при наследовании бизнеса они относят:

• Наличие нескольких наследников – респонденты отметили данный фактор как один из самых негативных, могут возникнуть ситуации, когда одна часть семьи наследует бизнес, а другая нет. Либо, могут возникнуть ситуации, когда старшее поколение во избежание внутрисемейных конфликтов может разделить имеющиеся активы на несколько частей, что будет отрицательно влиять на ведение всего бизнеса и может нарушить его целостность. Часть респондентов отрицательно высказалась по отношению к наследованию бизнес активов одновременно несколькими детьми, ведь у каждого актора свои индивидуальные взгляды на ведение бизнес процессов, такое решение может привести к многочисленным и затяжным конфликтам.

• Внутрисемейные конфликты – респонденты отметили данный фактор как не зависящий от объективных обстоятельств. Различные взгляды на события и различия в ценностных моделях могут привести к внутренним конфликтам, и как итог, к развалу выстроенной годами модели бизнеса, а члены семьи могут покинуть занимаемые позиции ставя под удар работоспособность всего бизнеса или его части.

• Наследование бизнеса с имеющимися недостатками в его работе – респонденты указывают на то, что в функционирующих семейных предприятиях есть определённые недостатки, которые (на их взгляд) негативно влияют на получение доходности. Большинство респондентов указывает на то, что семейный бизнес ведется по устаревшим бизнес моделям и получает меньшую доходность, а их предложения по модернизации отвергаются старшим поколением до момента передачи активов в наследство.

• Возможность влияния старшего поколения на функционирование бизнеса после передачи его в наследство – часть респондентов высказывается негативно по вопросу возможного вмешательства старшего поколения в бизнес процессы после окончательной передачи активов. Основная обеспокоенность вызвана давлением старшего поколения в вопросах принятия важных для жизни бизнеса решений.

• Необходимость сотрудничества с персоналом, нанятым членами семьи – данный фактор также вызывает обеспокоенность респондентов по причине найма сотрудников исходя из семейных уз или дружеских связей старшего поколения (без учета профессиональной пригодности), а смена сотрудников может привести к внутрисемейным конфликтам.

• Необходимость трансформации моделей бизнеса – активы, доставшиеся в наследство, нуждаются в трансформации исходя из личных взглядов на ведение бизнеса его новых обладателей, что может повлечь определённые трудности и занять время.

Распространенными в наследовании семейного бизнеса выступают стратегии социального (аккумуляция мобилизуемых социальных отношений) и символического (накопление и приумножение капитала признания) инвестирования. Семейные традиции и опыт ведения бизнеса зачастую связаны с возможностями трансфера социального капитала с меньшими издержками, преимуществом транслировать и перенимать неформальный деловой опыт и бизнес-связи [11]. Наследование бизнеса как социальная практика находится в стадии формирования в виде системы стратегии воспроизводства, что мотивировано активной включенностью в бизнес процессы поколения основателей, персонификации всего бизнеса и многих институциональных факторов [12].

#### Список источников

1. Левушкин А.Н., Надысева Э.Х. Переход семейного бизнеса по наследству // Наследственное право. 2021. № 3. С. 8–12.
2. Солдатова В. И. Семейное предпринимательство в России: перспективы развития // Право и экономика. 2021. № 6. С. 11–14.
3. Топильская О.В. Применение норм наследственного права при наследовании бизнеса в России // Культура. Наука. Образование. 2022. № 1. С. 67–76.
4. Предтеченская Д.А. Преимущества создания наследственного фонда при жизни наследодателя // Молодой ученый. 2021. № 15. С. 249–251.
5. Филиппова Т.А. Наследование имущества индивидуального предпринимателя // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2021. № 2. С. 182–190.

6. Гуцин В.В., Добровинская А.В. Наследственное планирование семейного бизнеса // Образование и право. 2021. №7. С. 106–110.
7. Дворникова А.А., Константинова С.А. Порядок наследования бизнеса индивидуального предпринимателя // Студенческий вестник: электрон. научн. журн. 2021. № 41. С. 35–39.
8. Бухарова И. В. К вопросу о наследственной массе индивидуального предпринимателя // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. 2020. № 2. С. 55–59.
9. Комаревцева И. А., Шульженко И. С. Наследование активов российских и зарубежных компаний // Вестник Московского гуманитарно-экономического института. 2021. № 1. С. 312–323.
10. Панфилова Ю. С. Макросоциальные факторы воспроизводства бизнес-династий в современной России // Власть. 2020. № 4. С. 115–122.
11. Клименко Л. В., Посухова О. Ю. Династийность в малом бизнесе в современной России: стратегии и перспективы воспроизводства // Социологическая наука и социальная практика. 2021. № 1. С. 43–60.
12. Панфилова Ю. С. Стратегии воспроизводства российских династий в малом бизнесе (на материалах биографических интервью) // Вестник НГУЭУ. 2020. №4. С. 202–211.

### References

1. Levushkin A. N., Nadyseva E. Kh. Transfer of family business by inheritance. *Nasledstvennoe pravo = Inheritance law*. 2021;(3):8–12. (In Russ.)
2. Soldatova V. I. Family business in Russia: development prospects. *Pravo i ekonomika = Law and Economics*. 2021;(6):11–14. (In Russ.)
3. Topilskaya O. V. Application of the norms of inheritance law in the inheritance of business in Russia. *Kultura. Nauka. Obrazovanie = Culture. The science. Education*. 2022;(1):67–76. (In Russ.)
4. Predtechenskaya D. A. Advantages of creating a hereditary fund during the lifetime of the testator. *Molodoy uchenyy = Young scientist*. 2021;(15):249–251. (In Russ.)
5. Filippova T. A. Inheritance of the property of an individual entrepreneur. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye i obshchestvennyye nauki = Bulletin of the Kemerovo State University. Series: Humanities and social sciences*. 2021;(2):182–190. (In Russ.)
6. Gushchin V. V., Dobrovinskaya A. V. Inheritance planning of family business. *Obrazovanie i pravo = Education and law*. 2021;(7):106–110. (In Russ.)
7. Dvornikova A. A., Konstantinova S. A. The order of inheritance of the business of an individual entrepreneur. *Studencheskiy vestnik: elektron. nauchn. zhurn = Student Bulletin: electron. scientific magazine* 2021;(41):35–39. (In Russ.)
8. Bukharova I. V. On the issue of the hereditary mass of an individual entrepreneur. *Akademicheskii vestnik Rostovskogo filiala Rossiyskoy tamozhennoy akademii = Academic Bulletin of the Rostov Branch of the Russian Customs Academy*. 2020;(2):55–59. (In Russ.)
9. Komarevtseva I. A., Shulzhenko I. S. Inheritance of assets of Russian and foreign companies. *Vestnik Moskovskogo humanitarно-ekonomicheskogo instituta = Bulletin of the Moscow Humanitarian and Economic Institute*. 2021;(1):312–323. (In Russ.)
10. Panfilova Yu. S. Macrosocial factors of reproduction of business dynasties in modern Russia. *Vlast = The Authority*. 2020;(4):115–122. (In Russ.)
11. Klimenko L. V., Posukhova O. Yu. Dynasty in small business in modern Russia: strategies and prospects for reproduction. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika = Sociological science and social practice*. 2021;(1):43–60. (In Russ.)
12. Panfilova Yu. S. Strategies for the reproduction of Russian dynasties in small business (based on biographical interviews). *Vestnik NGUEU = Bulletin of NSUEM*. 2020;(4):202–211. (In Russ.)

### Информация об авторе

И.А. Демешкин – аспирант, Национальный исследовательский Томский государственный университет.

### Information about the author

I. A. Demeshkin – Postgraduate Student of National Research Tomsk State University.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.  
The author declares that there is no conflict of interest.

Статья поступила в редакцию 15.05.2022; одобрена после рецензирования 30.05.2022; принята к публикации 31.05.2022.

The article was submitted 15.05.2022; approved after reviewing 30.05.2022; accepted for publication 31.05.2022.