

особую значимость: поддержка бренда должна стимулировать внутренние производства, усилить имидж страны на мировой арене и обеспечить соответствие высоким стандартам, востребованным на международном уровне.

В условиях активной интеграции Беларуси в мировое пространство портфельная стратегия бренда представляется эффективной и гибкой моделью. Этот подход способствует адаптации к рыночным изменениям и позволяет охватить различные сегменты международного рынка, поддерживая долгосрочную конкурентоспособность национального бренда и способствуя росту его узнаваемости.

Источники

1. Об объявлении 2024 года Годом качества // Официальный сайт Президента Республики Беларусь. — URL: <https://president.gov.by/ru/documents/ukaz-po-375-ot-27-noyabrya-2023-g> (дата обращения: 07.10.2024).

2. Ответы на вопросы опросника по охране национального бренда в государствах-членах // Всемирная организация интеллектуальной собственности. — URL: https://www.wipo.int/edocs/mdocs/sct/ru/sct_43/sct_43_8.pdf (дата обращения: 07.10.2024).

3. Портфельная стратегия: эффективное управление брендами компании // SUPERMARKET. — URL: <https://supermarket.agency/branding-agency-services/portfel'naya-strategiya/> (дата обращения: 10.10.2024).

4. Белорусские бренды на международной арене // ГИПРОСВЯЗЬ. — URL: <https://giprosvjaz.by/ru/news/belorusskie-brendy-na-2632> (дата обращения: 10.10.2024).

Д.М. Антонович, Н.В. Ваганов

Научный руководитель — кандидат экономических наук И.Н. Куропатенкова

ПРОБЛЕМЫ ЛИДЕРСТВА В СЕМЕЙНОМ БИЗНЕСЕ

В статье обосновываются направления решения проблем лидерства в семейном бизнесе, связанные с установлением баланса между семейными отношениями и бизнес-интересами, коммуникацией и отношениями с руководящей семьей, признанием профессионализма лидера и родственной преемственностью, которые оказывают существенное влияние на успешность и устойчивость семейного бизнеса.

Лидерство играет важную роль в управлении бизнесом независимо от его формы собственности. На пути развития компании руководители не могут опираться только лишь на предоставляемые должностью полномочия. Решающим и созидающим фактором является наличие неформальной основы и источников личностных и ситуационных основ власти [1].

Однако нередко у людей складывается впечатление, что проблема отсутствия лидера в лице руководителя не так страшна в сфере семейного бизне-

са, поскольку в организации работают близкие люди, что как бы облегчает условия работы в компании. Тем не менее для семейного бизнеса данный вопрос не менее актуален. Более того, стать настоящим лидером в семейном бизнесе иногда гораздо труднее, чем в обычном бизнесе. Проявление различий, обуславливающих такое положение дел, может оказать существенное влияние на успех и эффективность семейного предприятия.

Лидерство в семейном бизнесе имеет свои особенности и проблемы, которые важно учитывать и решать. По результатам опроса экспертов в сфере управления семейным бизнесом, 83 % респондентов считают наиболее часто встречающейся проблемой смещение семейных отношений и бизнес-интересов. Нередко решения могут приниматься на основе желания сохранить дружеские отношения, на эмоциях, а не на основе профессиональных критериев и бизнес-логики. Лидеру необходимо принимать решения на основе обоих факторов, что может приводить к конфликтам, а это негативным образом влияет на деловые отношения с партнерами и на ведение бизнеса.

Другой аспект лидерства в семейном бизнесе из этого проблемного поля может возникать из-за личных отношений и иерархических структур. Недостаточная прозрачность в коммуникации и деструктивные отношения между руководящей семьей и другими сотрудниками негативно сказываются на эффективности бизнеса и социально-психологической атмосфере.

Следует отметить, что преювенция является ключевым вопросом в семейном бизнесе, поэтому она нередко становится источником споров и разногласий в организации. Вместе с этой проблемой стоит выделить чрезмерную традиционность семейного дела, выраженную через недопущение «чужих» работников на свою территорию. Такая политика ограничивает доступ к внешнему опыту, инновационному развитию и современным идеям.

Учет обозначенных выше проблем и видение перспектив развития бизнеса, учитывающих в полной мере интересы компании и вклад каждого члена семьи в результаты ее деятельности, позволят безболезненно передать руководство и ответственность за семейный бизнес новому лидеру [2].

Из опрошенных экспертов 77 % отметили, что второй немаловажной проблемой лидерства в семейном бизнесе является одновременное признание лидера и руководителя профессионалом своего дела. Руководству может быть трудно добиться признания и уважения сотрудников компании, особенно если авторитет основан только на семейных связях. Положение может усугубиться из-за явной нехватки у лидера необходимых навыков и компетенций, обусловленной недостаточной профессиональной подготовкой родственника по сравнению с другими специалистами. Помимо этого, если члены одной семьи занимают ключевые позиции, часто размываются управленческие роли. Это может подорвать доверие сотрудников, создать почву для недовольства, а также затруднить профессиональное развитие самого лидера.

Очевидно, что решение вопросов лидерства в семейном бизнесе требует особого подхода, учитывающего семейные отношения. Как показали результаты анкетного опроса экспертов в области управления бизнесом,

72 % опрошенных указали, что следует установить границы между семьей и работой, разграничить обязанности, определить ответственность за их невыполнение, убедиться, что каждый член семьи ясно их понимает, а его профессиональные знания и практические навыки соответствуют выполняемой работе.

Проведение регулярных семейных собраний с обсуждением деловых вопросов, а также создание профессиональной атмосферы через открытое общение 86 % опрошенных респондентов отметили как механизм повышения трудовой активности и стимулирования деятельности, что позволит сотрудникам реализовать свой потенциал и опередить конкурентов.

В научной литературе среди проблем, которые требуют учета и решения при ведении семейного бизнеса, выделяют сохранение стереотипов пола и порядка старшинства, которые могут нанести вред бизнесу, ведь старшинство в семье не означает наличие способности эффективно руководить.

Гибкость мышления и умение эффективно использовать имеющийся трудовой потенциал — вот неотъемлемые составляющие эффективного управления. Кроме того, важно умение вовремя оставить пост и найти достойного преемника, заранее продумав и составив план ухода. А в спорных ситуациях лидерам рекомендуется приглашать сторонних экспертов для консультации и разрешения возникших вопросов, например для разработки стратегии преемственности и обеспечения профессионального управления предприятием. Стратегия преемственности, в свою очередь, должна учитывать способности потенциальных преемников, а также обеспечивать их подготовку с учетом вектора развития семейного бизнеса [3].

В организации семейного бизнеса важно придерживаться принципа меритократии, при котором должности занимают на основе деловой компетенции, а не родственных связей [4]. Именно поэтому лидерам необходимо постоянно профессионально развиваться для повышения своих навыков и компетенций в управлении. Для этого важно участвовать в профессиональных тренингах, семинарах и конференциях, а также получать консультации у экспертов в области семейного бизнеса. Кроме того, нужно помнить, что доверие строится постепенно, через честное и последовательное поведение, а не через «связи».

Таким образом, проблемы лидерства в семейном бизнесе являются актуальными и требуют повышенного внимания. Сложности, связанные с балансом между семейными отношениями и бизнес-интересами, коммуникацией, профессиональным развитием и преемственностью, оказывают существенное влияние на успешность и устойчивость семейного бизнеса. Решение этих проблем требует осознания их значимости, разработки стратегий управления персоналом, улучшения коммуникационных навыков, профессионального развития лидера и создания планов преемственности.

Для признания лидера профессионалом своего дела, достойным преемником и будущим главой семейного бизнеса ему необходимо развивать авторитет и влияние, постоянно совершенствовать свои лидерские качества, участвовать в тренингах, конференциях, формировать профессиональный

потенциал. Лидерство в семейном бизнесе сегодня требует набора специальных навыков управленца, а с учетом специфики ведения именно семейного дела вносятся существенные коррективы и предъявляются требования к формированию профессиональных качеств руководителя. С уверенностью можно сказать, что лидерство будущего окажется отличным от лидерства сегодняшнего дня и для эффективной работы важно соответствовать требованиям времени, не игнорируя существующие преграды, а пытаясь их достойно преодолеть.

Источники

1. *Беляцкий, Н.П.* Основы лидерства : учеб. пособие / Н.П. Беляцкий. — Минск : БГЭУ, 2006. — 235 с.
2. Как укрепить лидерство в семейном бизнесе: практические советы и рекомендации // Businessman.ru. — URL: <https://businessman.ru/post/kak-ukreplit-liderstvo-v-semeynom-biznese-praktichnyie-sovetyi-i-rekomendatsii.html> (дата обращения: 10.11.2024).
3. Планирование преемственности: руководство для HR // Mike Pritula Talent Academy. — URL: <https://pritula.academy/tpost/lpjgta4fy1-planirovanie-preemstvennosti-rukovodstvo/> (дата обращения: 11.11.2024).
4. Основные черты лидера семейного бизнеса // ВикиЧтение. — URL: <https://staff.wikireading.ru/7698> (дата обращения: 11.11.2024).

В.В. Бегер, В.А. Гуркова

Научный руководитель — кандидат экономических наук А.В. Бунь

ВЛИЯНИЕ ОТСУТСТВИЯ УТВЕРЖДЕННЫХ МЕТОДИК РАСЧЕТА РИСКОВ И СУЩЕСТВЕННОСТИ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ АУДИТА

Утвержденные методики расчета аудиторских рисков и существенности имеют решающее значение для соответствия аудита нормативным требованиям, повышения его качества, обеспечения последовательности и снижения субъективности. Они помогают аудиторам эффективно планировать и выполнять аудиты, принимать обоснованные решения, а также повышают надежность и достоверность финансовой отчетности.

Аудит играет ключевую роль в обеспечении достоверности финансовой отчетности и доверия к организациям. Одним из главных аспектов аудита является оценка аудиторских рисков и существенности, которая позволяет аудиторам сосредоточить свои усилия на наиболее важных областях и обеспечить надлежащее выполнение аудиторских процедур. Наличие утвержденных методик расчета аудиторских рисков и существенности [1] имеет первостепенное значение для повышения качества аудита.