

Солоненко Ю.В., старший викладач,
ДНУ імені Василя Стуса
Трегубов О.С., к.е.н., доцент
ДНУ імені Василя Стуса

РОЛЬОВА ІДЕНТИФІКАЦІЯ ЗАСНОВНИКА СІМЕЙНОГО БІЗНЕСУ

У статті розглянуто роль та місце сімейного бізнесу як ефективної форми підприємництва у світовій економіці. Виявлено, ідентифіковано та проаналізовано основні ролі засновника сімейного бізнесу в умовах ринкової економіки з перспективами застосування результатів дослідження в українському підприємницькому середовищі. Визначено, що засновник сімейної компанії може одночасно грати кілька стратегічних ролей у розвитку родини та бізнесу: виключно власник; власник / керівник вищої ланки; власник / член родини; власник / член родини / керівник вищої ланки; власник / член ради директорів; власник / член родини / член ради директорів; власник / член родини / член ради директорів / керівник вищої ланки. Узагальнено основні позитивні та негативні складові діяльності підприємця-власника. Запропоновано напрями подальших досліджень: реляційна раціональність стадії контролюючий власник; ефект синергії між поточною та майбутньою діяльністю сімейних фірм; вплив сукцесій на безперервність сімейного бізнесу; дихотомія компетентностей засновника сімейної компанії.

Ключові слова: сімейний бізнес, засновник сімейного бізнесу, власник сімейного бізнесу, рольова ідентифікація засновника сімейного бізнесу.

Постановка проблеми. Сімейні компанії в сучасних умовах розвитку складають біля 80%, продовжуючи відігравати важливу роль у світовій економіці, демонструючи більш високий рівень корпоративних і соціальних показників, особливо на стадії власника-менеджера. Український сімейний бізнес віродився у 90-х роках 20 століття одночасно зі здобуттям країною незалежності, і наразі саморозвивається як тенденція підприємницького середовища глобальної ринкової економіки, адаптуючись до зовнішніх та внутрішніх чинників, тому подібні дослідження важливі та актуальні.

Аналіз останніх публікацій доводить, що вивчення впливу та рольова ідентифікація (roles identification) засновника сімейного бізнесу знаходяться у полі зору провідних зарубіжних науковців: Abouzad S., Autio E., Chandler G. N., Dyer A., Drake A., Gbadegeshin S. A., Handler W. E., Jansen S., Mustakallio M., Sonnenfeld J. A., Spence P. L., Sten J., Uhlaner L. M., Zahra S. A. та інших. Українські вчені поки що не досліджували означену тематику.

Невирішені частини проблеми: формалізація рольової діяльності засновника сімейного бізнесу.

При роботі над статтею використано такі методи дослідження як аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, емпіричне спостереження, застосовано системний підхід.

Мета статті. Виявити, ідентифікувати та проаналізувати основні ролі засновника сімейного бізнесу в умовах ринкової економіки з перспективами застосування результатів дослідження в українському підприємницькому середовищі.

Результати дослідження. На стадії запуску сімейної компанії можна виділити дві загальні особливості: власник-менеджер є центром будь-якої діяльності, вкладає багато часу, енергії і більшу частину фінансів; компанія, як правило, зосереджена на одному продукті чи послугі, в надії знайти нішу, де вона може накопичити достатньо ресурсів, щоб функціонувати в довгостроковій перспективі.

Uhlauer L. представила шість факторів, які слід враховувати, коли бізнес можна класифікувати як сімейний: сімейна власність фірми; присутність сім'ї в управлінні; сімейна частка управлінської команди; сім'я визначає стратегію; планування наступності; самосприйняття родиною бізнесу сімейним [1, с. 49].

Більш детально зупинимось на рольовій ідентифікації діяльності власника-менеджера. Ось які ролі може виконувати власник сімейного бізнесу: виключно власник; власник / керівник вищої ланки; власник / член родини; власник / член родини / керівник вищої ланки; власник / член ради директорів; власник / член родини / член ради директорів; власник / член родини / член ради директорів / керівник вищої ланки.

Різні очікування і цілі вбудовані всередині кожної ролі [2, с.19-20], з одного боку, в якості члена сім'ї власник хоче зберегти гармонійні стосунки в сім'ї; з іншого боку, в якості менеджера він бажає, щоб була розглянута його професійна позиція та кар'єрний розвиток, але він, також, прагне до підвищення ефективності роботи компанії.

Drake A. вважає, що якщо в якості члена сім'ї, у вас є більше, ніж одна роль в бізнесі – будь то співробітник, директор, акціонер керуючий або бенефіціар сімейної довіри – завжди усвідомлюйте, в якій якості ви дієте, коли мова йде про інших: думайте про те, який "капелюх" ви носите, коли формуєте відносини з іншими членами сім'ї, несімейними керівниками або різними зацікавленими сторонами в бізнесі, завжди враховуйте свої обов'язки та уникайте конфліктів інтересів [3, с. 41].

Роль власника тісно пов'язана з сім'єю і управлінням. Звичайно, це сталося тому, що в перших поколіннях власник є центром всього. Засновник компанії є основним уособленням ділової культури організації. Через домінування ролі засновника його особисті цінності і мотиви є ключовими факторами конфігурації бізнес-культури. Для сімейного бізнесу поняття ділової культури є більш складним. Корпоративна культура не тільки існує протягом перших років, але і тоді, коли компанія переходить до наступного покоління. Управління у сімейних фірмах також відрізняється від несімейних компаній, адже їхня природа включає в себе функції, які не можуть бути знайдені в інших організаціях. Наприклад, те що члени сім'ї можуть мати одночасно декілька ролей у бізнесі ускладнює відносини в процесі управління.

Оскільки особи можуть мати різні пересічні ролі в сімейному бізнесі, не так легко знайти баланс [4, с. 210]. Таким чином, ефективність управління може бути досягнута, зокрема, шляхом регулювання ролей

Сімейне управління – це система спільного прийняття рішень, яка, зазвичай, здійснюється радою директорів та сімейною радою. Управлінню також можуть сприяти рекомендації та постанови консультативних рад, сімейних зібрань, сімейних офісів, річних зборів акціонерів і професійних команд управління. Рада директорів, особливо в першій генерації-власників сімейного бізнесу, існує типово "лише на папері", вона функціонує тільки для задоволення вимог установчих зборів, але не виконує ніякої реальної ролі або "ставить печатку на папері (рішенні)", щоб тільки підтримати те, що власник-менеджер вже вирішив здійснити.

Деякі дослідження сімейного бізнесу торкнулися самого процесу професіоналізації сімейної фірми, яка в більшості випадків відноситься до переходу керівництва з боку засновника-власника до професійного менеджера. Прикладом таких досліджень є відносно часто цитована стаття Dyer W. G., в якій обговорюються проблеми, пов'язані з переходом до професійного менеджменту, а також пропонуються три шляхи, за допомогою яких він може бути інтегрований в сімейну компанію: професіоналізація членів сім'ї, що є власниками; професіоналізація співробітників, які не є членами сім'ї, але в даний час працюють у сімейному бізнесі; залучення із зовні талановите професійне управління [5, с. 9]. Природно, що управляючим власником може бути одна людина, але є кілька можливих варіантів. Отже, інші найважливіші лінії інтерпретацій контролюючих власників:

- дві людини, не пов'язаних по крові або по шлюбу;
- дві людини пов'язані по крові або по шлюбу;
- нуклеарна (ядерна) сім'я;
- більше, ніж одна ядерна сім'я;
- продовжено сім'єю;
- більше однієї великої родини;
- громадськість.

Саме існування всіх цих різних варіацій терміну контролюючого власника означає, що акцент на одному підприємці в якості основного постачальника даних, пов'язаних з діяльністю в сімейному бізнесі є занадто вузьким.

Таблиця 1

Стадія контролюючий власник на етапі запуску бізнесу

Показник	Зміст
Характеристика	<ul style="list-style-type: none"> ■ Контроль власності об'єднаний в одній або кількох особах ■ Інші власники, якщо такі є, мають тільки символічні права і не здійснюють значних рішень з вирішення ключових проблем
Основні проблеми	<ul style="list-style-type: none"> ■ Капіталізація бізнесу ■ Збалансований унітарний контроль за участю основних зацікавлених сторін ■ Вибір структури власності для наступного покоління

Джерело: авторська розробка

Хоча володіння (власність) роздроблена і поширена серед членів сім'ї, пов'язані з цим ризики низькі, тому що кількість членів сім'ї, зазвичай, невелика, і остаточний

контроль над підприємством знаходиться у засновника. Таким чином, вимір власності на етапі запуску може бути класифікований як стадія Контролюючий власник, де власність ще не надто фрагментована, як на стадії Родинне партнерство чи стадії Консорціум кузенів.

Ефективне управління ключовими зацікавленими сторонами також відіграє ключову роль в залученні, утриманні і стимулюванні працівників, тим самим збільшуючи продуктивність, прибутковість та зменшуючи плінність кадрів. У ситуаціях, коли ідентифікація ролей однієї особи багатозначна, коли відбувається рольове поглинання, рідко вдається вибудувати паралельно інші значимі рольові ідентифікації, і це означає, що ніхто не має важливішої ролі, ніж власник.

Таким чином, хороший власник повинен дбати про бізнес, зуміти додати цінності до організації, прагнути зробити свій внесок до сімейної гармонії (відносини), в стані володіти собою, спробувати закладати традиції, бути пильним, спроможним знайти і ідентифікувати свою роль, і мати відповідну самосвідомість [6, с. 78].

Отже, концентрація власності в сім'ї має переваги: вона згуртовано фокусується на сім'ї; вона сприяє почуттю об'єднання членів сім'ї; це може бути джерелом сімейної гордості; вона захищає сімейні цінності і культуру; це може дозволити членам сім'ї розвиватися. Однак, для того, щоб забезпечити плавний перехід власності, потрібне ретельне планування. Істотно важливо, щоб у компанії був письмовий та чіткий план послідовності, в якому будуть визначені ролі зацікавлених сторін, щоб забезпечити успіх сімейного наступності. План забезпечення наступності визначає як буде відбуватися передача влади і які критерії будуть використовуватися для винесення судження про те, коли наступник готовий взяти на себе цю ношу. Такий план знижує занепокоєння засновника про передачу бізнесу комусь іншому і сприяє тому, що спадкоємці залишаються працювати в бізнесі, а не вибирають для себе іншу професію. Крім того, такий план ґрунтується на інтересах бізнесу, і в ньому визнається, що компетентність фахівця важливіша сімейних зв'язків.

Ініціатива наступності повинна виходити від засновника, і в результаті цього твердження, дослідники сімейного бізнесу виявили великий інтерес до ролі засновника в процесі зміни ролей [7].

Наступність у сімейному бізнесі ми розглядаємо як динамічний сукцесійний процес, який забезпечує безперервність його функціонування, стимулює адаптаційний та інноваційний потенціал компанії, передбачає експертизу бізнесу, а також формує взаємозв'язок мети, змісту, організаційних форм і вимог до рівня готовності власника передати і потенційних наступників прийняти естафету [8, с. 419].

Sonnenfeld J. A. and P. L. Spence презентували дослідження про різні психотипи засновників, і від цього в значній мірі залежить процес наступності [9, с. 363].

Спираючись як на теорію переходу відповідних ролей, а також теорію життєвого циклу та моделі стадій правового успадкування, що стосується наступності, в якості процесу коригування взаємної ролі між засновником і членом сім'ї наступного покоління Handler W. представляє чотириступінчасту модель, яка зображена на Рис.1. [10, с. 45].

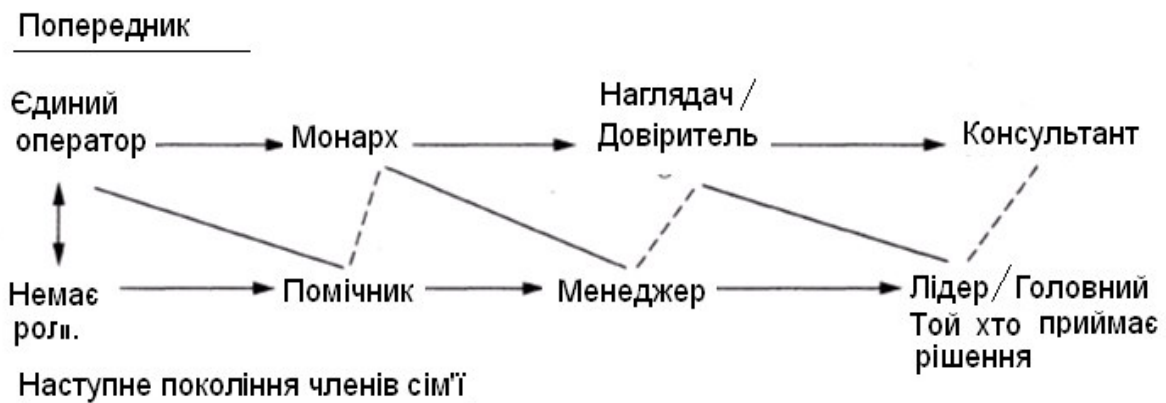


Рис. 1. Наступність: регулювання взаємних ролей між попереднім і наступним поколінням членів сім'ї

Джерело: Handler W. Succession in Family Firms (1990, p. 45)

Можна зауважити, що попередник зменшує свою участь, а наступник нарощує власну участь в компанії, де центральним є перенесення досвіду керівництва, авторитету, влади прийняття рішень і справедливості. Період переходу ролей, як правило, повільний і делікатний процес, в якому може існувати відставання в ролі переходу попередника на відміну від його наступника. Це відставання в першу чергу пов'язано з тим, що засновники можуть триматися за колишні повноваження. Тим не менше, роль переходу включає в себе як роль виходів (перехідний період) і перезапис ролей [11, с. 213].

Наступність, як правило, передбачає, що не буде абсолютно нової системи сімейного бізнесу. Основні зміни відбуватимуться у формі рольових переходів всередині вже сформованої системи бізнес-сім'ї, що буде сприяти адаптуванню сімейної бізнес-системи до змін. Це як принцип наслідування виходів і входів, де легше вийти і увійти в ролі, якщо змін менше. Колишні керівники і власники, у своїй більшості, зможуть приймати участь у бізнес-середовищі сім'ї під час наступності, хоча відбуваються серйозні зміни всередині ролей між власниками і наступниками. Такий підхід вимагає суворого роз'яснення ролей, і він може відбуватися плавно, але трапляється, що бізнес-сім'ї не досить чітко повідомляють про зміни, і це може створювати проблеми для інших зацікавлених сторін, таких як персонал. Можна припустити, що деякі представники другого покоління не хочуть займатися сімейним бізнесом, тому що не бачать себе в ролі інноваторів. Однією з причин цього може бути також те, що членам бізнес-сім'ї другого покоління вдалося створити сильніші, з їхньої точки зору, позитивні рольові ідентичності поза сімейним бізнес-середовищем. Рольове поглинання (role absorptions) та інновації – два потенційні бар'єри між членами бізнес-сім'ї другого покоління, і вони тісно пов'язані з реляційною раціональністю (relational rationality), коли люди не тільки турбуються про особисте благополуччя, але готові приймати рішення, беручи до уваги інтереси групи. Засновник сімейного бізнесу, як керівник і підприємець, безумовно, повинен серед інших важливих характеристик особистості мати в своєму арсеналі таку групу здібностей як емоційний інтелект (emotional intelligence), котрі допомагають усвідомити, зрозуміти та сприйняти чи не сприйняти власні емоції та емоції людей,

які його оточують. Особи з високим рівнем емоційного інтелекту здатні пояснити та контролювати власні емоційні прояви та відчувати почуття інших людей, досягаючи взаєморозуміння, що позитивно відображається на веденні бізнесу. Емоційну компетентність необхідно формувати та розвивати. Компетентність / компетентності (competence, competency / competences, competencias визначають як знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості, як набуті реалізаційні здатності особи, в даному випадку засновника сімейної компанії до ефективної рольової діяльності. Підприємницьку компетентність (entrepreneurial competencies) ми розуміємо як загальну здатність підприємця виконувати певну роль / роботу успішно. Підприємницька компетентність знаходиться в основі таких характеристик, як спеціальні знання, мотиви, риси, самосвідомість, соціальні ролі і навички, які призводять до венчурного народження, виживання або зростання. Підприємницька компетентність проявляється у окремих осіб, які розпочинають або трансформують свій бізнес. Вчені стверджують, що підприємницька компетентність найбільше зосереджена на індивідуальному рівні. Таким чином, підприємницькі компетентності можна розглядати як показник здатності індивідуума до підприємницької діяльності. Якість і кількість здобутих компетентностей визначають продуктивність як самого підприємця, так і надають можливість визначити ефективність його компанії.

Chandler G. N., Jansen E. стверджують, що є три складові (навички, знання і індивідуальні характеристики), які успішні засновники повинні грамотно ввести в дію, і кожна роль вимагає різних навичок, щоб ефективно її виконувати. Наприклад, здатність розпізнавати бізнес-можливості, щоб побачити фірму зреалізованою є найбільш необхідними для підприємницької ролі, в той час, як концептуальна, міжособистісна і політична компетентність найбільш необхідні для управлінської ролі [12, с. 231].

В роботі засновника сімейного бізнесу спостерігаються як успіхи так і провали, тому ми вирішили окреслити найбільш поширені позитивні та негативні сторони його діяльності:

Позитивні аспекти діяльності засновника сімейного бізнесу:

- корпоративна культура, репутація та альтруїзм безпосередньо формується і залежить від засновників;
- перевага над несімейними компаніями, в основному, закладається на стадії контролюючий власник;
- засновники розглядають свої фірми в якості активів для нащадків для забезпечення безперервності функціонування;
- захист права власності сім'ї від зовнішнього виклику або впливу, нефрагментованість власності;
- застосування підприємницьких та управлінських компетентностей, особистісних характеристик;
- налагодження зв'язків зі стейкхолдерами та громадою;
- реінвестування прибутків у бізнес;
- мобільність у прийнятті рішень;
- забезпечення роботою членів сім'ї та найманих працівників.

Негативні аспекти діяльності засновника сімейного бізнесу:

- потреба у владі та контролі, і відпустити бізнес означає відмовитися від влади;
- нездатність вибрати одного з дітей в якості нового лідера компанії через суперництво між ними;
- непрофесійність засновника сімейного бізнесу;
- власники-менеджери (контролюючий власник) можуть неохоче звертаються за порадою і допомогою до членів сім'ї та інших працівників через страх втратити незалежність;
- відмова від стратегічного планування та плану наступності;
- невідповідність інвестиційних ресурсів (вкладені кошти) з стратегічними можливостями (попитом товару/послуги на ринку);
- нездатність побачити нові можливості, що з'явилися, консерватизм.

Висновки. Ідентифікація ролей засновника сімейного бізнесу свідчить, що основними з них є: власник, менеджер та член сім'ї. Засновники-менеджери, як правило, мають, інтуїтивний, емоційний, особистісний та харизматичний стиль управління, тоді як професійні менеджери характеризуються більш аналітичним і раціональним підходом у прийнятті рішень і демонструють більш безособовий стиль управління. Крім того, засновники вважаються більш здатними ризикувати і проводити неекономічні цілі, ніж професійні менеджери, які мають тенденцію бути більш обережними і потребують підтримки, оскільки вони не мають повноважень, наданих власністю.

Можна також виокремити п'ять основних компетентностей необхідних засновнику сімейного бізнесу за двома основними складовими дихотомії: фінансові компетентності; компетентності з управління людськими ресурсами; компетентності з управління бізнесом, які всі належать до управлінських навичок плюс інноваційні компетентності та компетентності у сфері маркетингу, які належать до розряду підприємницьких компетентностей.

Рольова ідентифікація, здається, головним чином, є проблемою для членів бізнес-сім'ї першого покоління. З їхньої точки зору, оригінальна модель три-круга, яка уособлює сім'ю, власність та управління, до якої вони належать, і, якщо вони не стануть членами цієї системи в майбутньому, то не будуть відчувати себе самодостатніми, і можуть не знати, як поводитися при такій трансформації ролі, шукаючи баланс. Зазвичай рекомендують, щоб такі члени сім'ї знайшли заміну теперішній діяльності, наприклад, ставши консультантами, щоби впоратися з рольовими змінами, а для деяких членів сім'ї ці нові виклики можуть бути знайдені у вимірі сім'ї. Таким чином, ефективність функціонування сімейного бізнесу буде залежати від того, яким чином буде відбуватися рольове врегулювання.

Перспективи подальших досліджень: реляційна раціональність стадії Контролюючий власник; ефект синергії між поточною та майбутньою діяльністю сімейних фірм; вплив сукцесій на безперервність сімейного бізнесу; дихотомія компетентностей засновника сімейної компанії.

Література.

1. Uhlaner L. M. The use of Guttman scale in development of a family orientation index for small-to-medium-sized firms / L. M. Uhlaner // *Family Business Review*. – 2005. – Vol. 18(1), P. 41-56.
2. Абузаїд С. Корпоративне управління в сімейному бізнесі: посібник / Сана Абузаїд; Міжнародна фінансова корпорація. – Вашингтон: IFC, 2010. – 65 с.
3. Drake A. Understanding family business. A practical guide for the next generation / A. Drake; Institute for Family Business, London, 2009. – 70 p.
4. Mustakallio M. Relational and Contractual Governance in Family Firms: Effects on Strategic Decision Making / M. Mustakallio, E. Autio, S. A. Zahra // *Family Business Review*. – 2002. – Vol. 15, № 3, P. 205-222.
5. Dyer W. G. Integrating Professional Management into a Family Owned Business / W. G. Dyer // *Family Business Review*. – 1989. – Vol. 11(3).
6. Chandler G. N. The founder's self-assessed competence and venture performance / G. N. Chandler, E. Jansen // *Journal of Business Venturing*. – 1992. – Vol. 7, N. 3, P. 223-336.
7. Родственные отношения как ставка в игре. «Семейный бизнес». Исследование PwCIL, 2010–2011 гг. / PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), 2011. – 46 с.
8. Солоненко Ю. Управління сімейним бізнесом в умовах ринкової економіки / Ю. Солоненко // *Економіка і організація управління: збірник наукових праць / Донецький національний університет*. – Вип. 3(23). – 2016. – С. 417-423.
9. Sonnenfeld J. A. The Parting Patriarch of a Family Firm / J. A. Sonnenfeld, P. L. Spence // *Family Business Review*. – 1989. – Vol. 2(4), P. 355-375.
10. Handler W. Succession in Family Firms: A Mutual Role Adjustment Between Entrepreneurs and Next-generation Family Members / W. Handler // *Entrepreneurship, Theory and Practice*. – 1990. – Vol. 15(1), P. 37-51.
11. Sten J. Transfer of family business to non-family buyers. The selling business family perspective / J. Sten. – Edita Prima Ltd., Helsingfors, 2006. – 244 pp.
12. Gbadegeshin S. A. Awareness of "ownership succession" and family business continuity / S. A. Gbadegeshin // *International journal of business and management invention*. – 2013. – Vol. 21 Issue, 91, september, P. 72-87.

References.

1. Uhlaner L. M. The use of Guttman scale in development of a family orientation index for small-to-medium-sized firms / L. M. Uhlaner // *Family Business Review*. – 2005. – Vol. 18(1), P. 41-56 [in English].
2. Abuzaid S. Korporatyvne upravlinnia v simeinomu biznesi: posibnyk / Sana Abuzaid; Mizhnarodna finansova korporatsiia. – Vashynhton: IFC, 2010. – 65 s.
3. Drake A. Understanding family business. A practical guide for the next generation / A. Drake; Institute for Family Business, London, 2009. – 70 p. [in English].
4. Mustakallio M. Relational and Contractual Governance in Family Firms: Effects on Strategic Decision Making / M. Mustakallio, E. Autio, S. A. Zahra // *Family Business Review*. – 2002. – Vol. 15, № 3, P. 205-222. [in English].
5. Dyer W. G. Integrating Professional Management into a Family Owned Business / W. G. Dyer // *Family Business Review*. – 1989. – Vol. 11(3). [in English].
6. Chandler G. N. The founder's self-assessed competence and venture performance / G. N. Chandler, E. Jansen // *Journal of Business Venturing*. – 1992. – Vol. 7, N. 3, P. 223-336. [in English].
7. Rodstvennyye otnosheniya kak stavka v yhre. «Semeinyy byznes». Yssledovanye PwCIL, 2010–2011 hh. / PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), 2011. – 46 s.
8. Solonenko Yu. Upravlinnia simeinym biznesom v umovakh rynkovoї ekonomiky / Yu. Solonenko // *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia: zbirnyk naukovykh prats / Donetskyi natsionalnyi universytet*. – Vyp. 3(23). – 2016. – S. 417-423.

9. Sonnenfeld J. A. The Parting Patriarch of a Family Firm / J. A. Sonnenfeld, P. L. Spence // Family Business Review. – 1989. – Vol. 2(4), P. 355-375. [in English].
10. Handler W. Succession in Family Firms: A Mutual Role Adjustment Between Entrepreneurs and Next-generation Family Members / W. Handler // Entrepreneurship, Theory and Practice. – 1990. – Vol. 15(1), P. 37-51. [in English].
11. Sten J. Transfer of family business to non-family buyers. The selling business family perspective / J. Sten. – Edita Prima Ltd., Helsingfors, 2006. – 244 pp. [in English].
12. Gbadegeshin S. A. Awareness of "ownership succession" and family business continuity / S. A. Gbadegeshin // International journal of business and management invention. – 2013. – Vol. 21 Issue, 91, september, P. 72-87. [in English].

Солоненко Ю. В., старший преподаватель,
 Донецкий национальный университет имени Василя Стуса
Трегубов А.С., к.э.н., доцент
 Донецкий национальный университет имени Василя Стуса

РОЛЕВАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ ОСНОВАТЕЛЯ СЕМЕЙНОГО БИЗНЕСА

В статье рассмотрена роль и место семейного бизнеса как эффективной формы предпринимательства в мировой экономике. Выявлены, идентифицированы и проанализированы основные роли основателя семейного бизнеса в условиях рыночной экономики с перспективами применения результатов исследования в украинской предпринимательской среде. Определено, что основатель семейной компании может одновременно играть несколько стратегических ролей в развитии семьи и бизнеса: исключительно владелец; владелец / руководитель высшего звена; владелец / член семьи; владелец / член семьи / руководитель высшего звена; владелец / член совета директоров; владелец / член семьи / член совета директоров; владелец / член семьи / член совета директоров / руководитель высшего звена. Обобщены основные положительные и отрицательные составляющие деятельности предпринимателя-владельца. Предложены перспективные направления дальнейших исследований: реляционная рациональность стадии контролирующей владелец; эффект синергии между текущей и будущей деятельностью семейных фирм; влияние сукцессий на непрерывность семейного бизнеса; дихотомия компетентностей основателя семейной компании.

Ключевые слова: семейный бизнес, основатель семейного бизнеса, собственник семейного бизнеса, ролевая идентификация собственника семейного бизнеса

Solonenko Yu.V., Senior Lecturer,
 Vasyl` Stus Donetsk National University
Tregubov O.S., PhD in Economics, Associate Professor,
 Vasyl` Stus Donetsk National University

ROLE IDENTIFICATION OF THE FOUNDER OF FAMILY BUSINESS

The article considers the role and place of family business as an effective form of entrepreneurship in the global economy. Identify and analyze the main roles of the founder of family business in a market economy with the prospects of using the results of research in the Ukrainian business environment. It is determined that the founder of a family company can simultaneously play several strategic roles in the development of the family and business: solely the owner; owner / manager of the highest level; owner / member of the family; owner / family member / top-level manager; owner / member of the board of directors; owner / member of the family / member of the board of directors; owner / member of the family

/ member of the board of directors / top management. The main positive and negative components of the entrepreneur-owner's activity are summarized.

Identifying the roles of the founder of family business indicates that the main ones are: owner, manager and family member. Founders-managers usually have intuitive, emotional, personal and charismatic management style, while professional managers are characterized by a more analytical and rational decision-making approach and demonstrate a more impersonal management style. In addition, founders are more likely to risk and pursue non-economic goals than professional managers who tend to be more cautious and in need of support because they do not have proprietary authority.

It is also possible to distinguish five key competencies of the necessary founder of family business in two main components of the dichotomy: financial competence; competence in human resources management; business management competencies that all belong to managerial skills plus innovative competencies and competencies in the marketing field, which belong to the category of entrepreneurial competencies.

Role identification seems to be a major issue for first-generation business people. From their point of view, the original model of the three-circle that represents the family, property and management to which they belong, and if they do not become members of this system in the future, they will not feel self-sufficient and may not know, how to behave in such a transformation of the role, seeking balance. It is usually recommended that such family members find a replacement for their activities, for example, becoming counselors to handle role change, and for some family members, these new challenges can be found in the family dimension. Thus, the effectiveness of the functioning of a family business will depend on how the role regulation will take place. Prospects for further research: Relational rationality of the stage Controlling owner; the effect of synergy between the current and future activities of family firms; the impact of successions on the continuity of family business; dichotomy of the competencies of the founder of the family company.

Key words: *family business, founder of family business, owner of family business, identification of the roles of the founder of family business.*