

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

# **ВОПРОСЫ ИСТОРИИ, АРХЕОЛОГИИ, ПОЛИТИЧЕСКИХ НАУК И РЕГИОНОВЕДЕНИЯ**

**Сборник материалов XIV Всероссийской  
(с международным участием)  
научной конференции студентов, магистрантов,  
аспирантов и молодых ученых  
(Томск, 25–27 апреля 2018 г.)**

**Выпуск 14  
Том 1**

Томск  
Издательский Дом Томского государственного университета  
2019

them. The author gives data on the number of Indian students in the UK and about the most popular studying programs among them. The emphasis is put on the joint projects of India and the United Kingdom in the field of education and Indo-British joint researches. In addition, the article describes the programs of the Indian government, which allow students from India visit the universities of Great Britain and activity of the best British universities.

**Keywords:** India, Great Britain, foreign students, higher education.

**Е.С. Колосова**

## **СТРУКТУРА СЕМЕЙНОГО БИЗНЕСА В КИТАЕ**

*Науч. рук. – д-р ист. наук, профессор Е.В. Савкович*

Китайская цивилизация является одной из древнейших в мире. До наших дней тщательно сохраняются духовная, материальная и нематериальная культуры Китая. В данной работе затрагивается тема семьи, которая является самым ярким примером сохранения традиционного образа жизни. Каждая семья стремится к обогащению и безбедной жизни, для чего устраивает семейный бизнес. Члены семьи являются основой для формирования рабочего коллектива во главе с отцом-основателем. Также в работе предоставлено описание этапов развития китайского семейного бизнеса, присутствует сравнение с предпринимательством США и Кореи. Делается вывод, на каких этапах происходит спад управленческой активности семейным предприятием и какие факторы на это влияют.

**Ключевые слова:** Китай, семейный бизнес, наследники, управление, структура.

Традиции и обычаи очень сильно влияют на семейные отношения в Китае. Как и в любой цивилизации, семья в Китае – ячейка общества [1. С. 29].

Зачастую искусство китайского менеджмента называют искусством китайского семейного предпринимательства. Управление по-китайски базируется на основе семьи. Считается, что в Японии корпорация – это семья, однако, в Китае семья является корпорацией. Основу корпоративной организации представляет семейный бизнес. Из 100 лишь две крупнейшие компании Тайваня не являются собственностью одной семьи [2. С. 22]. Семейный бизнес в Китае представлен множеством фирм, в основе которых лежат родственные связи. Они близки по типу к общинным объединениям. Каждое из этих предприятий делает сильнее и эффективнее внутреннее единство. Также в каждой семейной фирме, находит отражение культурная и институциональная динамика. Обычно главен-

ствующую роль занимает отец. Он одновременно глава семьи и глава семейного предприятия [3. С. 61].

На Западе почти все компании начинались с семейного бизнеса, а затем, в процессе расширения и реорганизации приобретали корпоративную структуру. Однако, по исследованиям Ф. Фукуямы, подобный путь обретения стабильности для китайского семейного бизнеса оказывается трудным и неэффективным. Развитие китайского семейного бизнеса он разделяет на три этапа.

Первый этап: Основание семейного дела предпринимателем – главой семейства, расстановка родственников по всем руководящим постам. Управление компанией происходит в авторитарной манере. Стоит отметить, что сплоченность китайской семьи не ограждает от разногласий, все споры решает пользующийся авторитетом глава семейства. Многие китайские предприниматели начинали ведение своего бизнеса в бедности, вся семья работала не покладая рук на благо общего дела. Разграничительная черта между капиталом компании и семейным капиталом была не четкой [4. С. 37–38].

Зачастую первое поколение предпринимателей-руководителей не переходило к современной системе управления и структурированному руководству, даже если компания процветала. Компания оставалась высокоцентрализованной организацией, управляемой напрямую главой компании – основателем.

Ко второму этапу компания переходила, если бизнес успешно развивался после смерти основателя компании. Внимая традициям, после смерти основателя семейный бизнес делится только между членами семьи мужского пола, каждый из сыновей получает абсолютно равную долю наследства. Сотрудничеству между наследниками препятствует соперничество за главенствующую роль в компании. У компании больше шансов остаться на плаву, если один из братьев возьмет бразды правления в свои руки и распределит власть вокруг себя. В ином случае, главенствующая роль распределяется между братьями, частым явлением становятся конфликты интересов в управляющем составе, для разрешения которых в некоторых случаях приходится прибегать к суду. Иногда борьба за контроль над компанией приводит к ее распаду.

Третий этап – этап правления внуков основателя. На этом этапе компании склонны к распаду, так как количество наследников увеличивается еще больше, за счет детей сыновей основателя, но доли внуков различаются размерами. Третье поколение растет в очень благополучных условиях и воспринимает свое окружение и положение в обществе как само собой разумеющееся, они не готовы на большие жертвы для поддержа-

ния конкурентоспособности семейной компании. Более того, их личные интересы и перспективы часто лежат в иной сфере деятельности. Таким образом, происходит постепенный спад предпринимательского таланта от первого поколения к третьему. Важно отметить, что это не является чертой исключительно китайской культуры. Например, в США подобная тенденция также прослеживается. Но, в отличие от американского предпринимательства, очень малому количеству китайских компаний удается структурировать и узаконить бизнес к третьему поколению. Американские семейные компании быстрее обращаются за помощью к профессиональным менеджерам (чаще в период после отхода основателя компании от дел, то есть на втором этапе по китайской классификации), уже на третьем этапе управление компанией полностью переходит в руки профессионалов. Третье поколение (поколение внуков) может по-прежнему сохранять контрольный пакет акций, но ярого желания управлять компанией у них не возникает.

Таким образом, самым вероятным временем разрушения компании становится период управления третьего поколения. В этом заключается самый большой недостаток в управлении компанией по-китайски. Отнюдь есть и другие минусы. Межличностные отношения и отцовский авторитет могут так же быть источником слабости компании. Неформальные отношения создают зависимость от объединения и доверия, являются незаменимыми элементами успеха предприятия. Это так же указывает на неструктурированный вид институциональной структуры фирмы. Такая структура и стиль управления сами по себе не являются недостатком до того момента, пока владелец или его старший помощник не начнут злоупотреблять доверием друг к другу. Именно такие основания дают Чандлеру и другим историкам американского бизнеса считать семейную фирму проявлением традиционного ведения дел [3. С. 113].

Помимо указанных недостатков структура семейных китайских компаний также имеет и преимущества. Такие предприятия хорошо демонстрируют свои возможности в трудоемких отраслях, на рынках товаров, которые подвержены быстрым изменениям, например, рынки текстиля и одежды, компьютерных деталей и аксессуаров, товаров из кожи, пластика, металла, мебели, игрушек, бумажной продукции и в банковском деле. Небольшие семейные компании очень гибки, решения в них могут быть приняты мгновенно, они гораздо лучше отвечают постоянно меняющимся требованиям рынка. Но в капиталоемких крупных отраслях, например, машиностроение, самолетостроение, производство нефтехимической продукции, китайские компании уступают крупным корпорациям США, Западной Европы и Японии.

Однако, при наличии выгодных условий для укрупнения местных частных фирм, этого не происходит, что может указывать на определенную неэффективность экономической системы Китая. Несмотря на эпоху реформ и открытия Китая миру, огромное количество прямых иностранных инвестиций, которые хлынули в срединное государство, частные фирмы так и не смогли использовать свой рыночный и деловой потенциалы. Проведем параллель с Южной Кореей на аналогичной стадии экономического развития в 1960–1980 годах. В то время там открылось большое количество конкурентоспособных в мировом масштабе фирм, например, *Hyundai* и *Samsung*. В Китае больше чем за тридцать лет «экономического чуда» (с 1978 г. по настоящее время) не возникло подобной группы конкурентоспособных местных частных фирм. Почти все крупные компании Китая – это государственные предприятия или же имеют значительное влияние со стороны государства.

#### *Литература*

1. Все о бизнесе в Китае / под ред. Ю. Воронова. СПб.: Питер, 2008. 475 с.
2. Montagu-Pollock M. All the right connections // *Asian Business*. 1991. № 1.
3. Wellington K.K. Chan. Tradition and Change in the Chinese Business Enterprise // *Chinese Studies in History*. 1998.
4. Малявин В.В. Китай управляемый. Старый добрый менеджмент. М.: Европа, 2005. 304 с.

#### **Kolossova E.S. STRUCTURE OF FAMILY BUSINESS IN CHINA**

Chinese civilization is one of the oldest in the world. Nowadays, the spiritual, material and intangible culture of China are carefully preserved. The article examples the theme of the family and discuss it like an example of preserving the traditional way of life-style. Each family seeks an enrichment and a comfortable life, it is a reason why they are build a family business. Family members are the basis for the formation of a working community which is led by the founding father. Also, the work provides a description of the development stages of the Chinese family business, there is a comparison with the USA and Korean businesses. The conclusion is made, at what stages we can see the decline in managerial activity of the family business and which factors affect it.

**Keywords:** China, family business, successors, management, structure.