



ЕВГЕНИЙ ВАЙТЕНКОВ

ЕВГЕНИЙ ВАЙТЕНКОВ,
совладелец группы «Олимп»

Родился в 1953 году в городе Пасвалис Литовской ССР. В 1973 году окончил Кременчугское летное училище по специальности «Пилот».

В 1973–1989 годах — командир вертолета, командир звена, заместитель командира эскадрильи. После ухода на пенсию по аварии закончил работу в авиации в должности начальника штаба 2-го Ленинградского объединенного авиаотряда.

В 1990 году создал компанию «Аксель», специализирующуюся на торговле поддержанными машинами и автомобилями ВАЗ. С 1995 по 2003 год компания стала официальным дилером Volvo, BMW, Toyota,

Land Rover, Renault и Lexus. С июля 2000 года Евгений Вайтенков — генеральный директор компании «Логоваз-Нева», с 2003 года — генеральный директор компании «Звезда-Нева», а с 2006 года — генеральный директор ООО «Олимп» (все — официальные дилеры Mercedes-Benz). В 2013 году Евгений Вайтенков открыл автоцентр «Авто-Пулково» и стал его генеральным директором.

АЛЕКСЕЙ БЕЗОБРАЗОВ,
генеральный директор ООО «Аксель Групп»

СЕРГЕЙ ВАЙНЕР,
член правления дилерского комплекса «Автополе»

МИХАИЛ ГЕВОРКОВ,
директор по продажам автоцентра «Аврора»

МИХАИЛ ГЕЗИК,
генеральный директор ООО «Конкорд» и «Ауди Центр Витебский»

ДЕНИС ГУРОВ,
управляющий директор группы компаний «Автопродикс»

АЛЕКСАНДР ИВАНОВ,
председатель совета директоров группы Wagner

ДМИТРИЙ ПАРШИКОВ,
директор розничного подразделения группы компаний «Рольф» в Санкт-Петербурге

МАКСИМ РУДЗИТ,
генеральный директор группы компаний «Мега-Авто»

РОМАН СЛУЦКИЙ,
генеральный директор «Аларм-Моторс»

ИГОРЬ ЩЕРБАКОВ,
совладелец группы компаний «Лаура»

51 → Наличие западного образования в виде MBA или Executive MBA может сыграть решающую роль, поскольку система обучения на Западе во многом основана на практических кейсах, клише, а значит, в условиях лимита времени могут быть применены некоторые опробованные классические рекомендации. Они, может, и не будут идеальными, но не дадут распространиться и углубиться кризисным проявлениям.

«Очень важны личностные, лидерские качества, аналитические способности, умение провести многофакторный анализ и правильно расставить приоритеты своих действий, распределить усилия и персонализировать ответственность. Разумеется, важен и опыт с тем лишь условием, что он должен быть критически переосмыслен. Нет одинаковых ситуаций, и руководитель, уверовавший в свой предыдущий успех или, наоборот, находящийся под впечатлением прошлой неудачи, может принять неверное решение. Иногда интуиция может помочь больше, нежели опыт», — подчеркивает господин Веренков.

Эксперт SHL Russia & CIS Максим Пескин считает, что первостепенное значение для эффективного менеджера имеет эмоциональная устойчивость. «Успешными менеджерами могут стать люди с очень разными характерами. Но для антикризисных менеджеров это не совсем так: сам характер задач, с которыми им приходится сталкиваться, требует от них в первую очередь невозмутимости, спокойствия, сохранения лица даже при очень плохой игре. Кроме того, менеджер лучше справится со своей работой, если он готов идти против течения и способен критически подходить к любой информации», — рассуждает он.

Несмотря на то, что профессиональных антикризисных менеджеров в России не так уж и много, стоимость их услуг подчас остается очень низкой. Оплата работы таких специалистов производится по-разному. Иногда вознаграждение менеджера зависит от итоговых или промежуточных результатов работы, либо это может быть фиксированная ежемесячная ставка. В целом уровень зарплаты кризис-менеджера зависит от сферы деятельности, ее финансовых возможностей и задач, глубины кризисных явлений, а также опыта самого менеджера.

«К сожалению, для настоящего специалиста текущий уровень зарплаты гораздо ниже того, который он заслуживает. Дело в том, что в процессе деятельности не всегда имеются источники достойного вознаграждения, часто его просят поработать на будущее, за идею. А после победы, которая достается нелегко, ее плодами часто пользуются уже другие люди», — сетует Александр Веренков.

ПОДБИТЬ ИТОГИ Критерии, по которым будут оцениваться результаты деятельности антикризисного специалиста, определяются достаточно быстро, поскольку существуют объективные показатели деятельности предприятия. К примеру, это может быть показатель мгновенной ликвидности. «При этом не стоит ожидать быстрого увеличения объема продаж на стагнирующем рынке или повышения производительности труда ключевых специалистов, которым несколько месяцев не выплачивали зарплату. Не следует забывать и об инерционности „разворота“, то есть принятие решения (например,

увольнение плохого работника или изменение продуктовой линейки) может не дать мгновенного эффекта», — предупреждает Александр Веренков.

Желательно иметь также качественные показатели (сокращение оттока персонала, позитивные отклики прессы или результаты внутренних опросов). В обозримый срок также должен быть достигнут и запланированный осязаемый результат: сокращены издержки, налажен выпуск пользующейся спросом продукции, проведена реструктуризация долгов, внутренняя реорганизация, налажены отношения с поставщиками, клиентами, инвесторами.

НАСИЛЬНО МИЛ НЕ БУДЕШЬ Несмотря на высокую эффективность антикризисных менеджеров, собственники российских компаний все еще предпочитают решать проблемы бизнеса собственными силами.

Как рассказывает Юлия Сахарова, если в кризис 2008–2009 годов наблюдали серьезный рост заинтересованности работодателей к антикризисным менеджерам или управленцам, которые могли бы помочь топ-менеджменту и акционерам разобраться в текущей ситуации на рынке и оптимизировать деятельность предприятия, то на сегодняшний день спрос на таких специалистов вырос незначительно. «Скорее всего, большинство организаций обращаются к услугам консалтинговых компаний», — предполагает она. Либо в условиях тяжелой экономической ситуации собственники повышают требования к топам.

Обычно, отказываясь от услуг со стороны, компании стараются таким образом сэкономить и выбирают ошибочную стратегию: ждать пока «само рассосется», говорит господин Веренков. По его словам, в российских компаниях сплошь и рядом наблюдается отсутствие элементарной (даже доморощенной) антикризисной программы действий, которая бы была официально принята, обнародована и выполнялась. В такой ситуации привлечение или назначение антикризисного менеджера всегда становится шоком для организации, так как неизбежно происходит перераспределение властных полномочий. «Понимая это, руководство до последнего продолжает держать собственника (если только собственник не есть руководство) в неведении в отношении истинных масштабов бедствия, а, собравшись, предлагает свой комплекс мер, — рассказывает эксперт. — Часто эти меры отражают сложившуюся расстановку сил и влияния в организации и не имеют ничего общего с комплексным, системным подходом, основанном на детальном, независимом анализе информации. Ну и, конечно же, стремление не выносить сор из избы играет свою негативную роль».

Зачастую специалистов по антикризисному управлению привлекают уже тогда, когда компания пребывает в глубоком кризисе и вывести ее из этого состояния практически невозможно. «Антикризисный менеджер со стороны с большой вероятностью разгонит весь существующий топ-менеджмент. Именно за этим „антикризисных менеджеров“ и приглашают со стороны. Естественно, что существующий менеджмент будет противиться привлечению стороннего эксперта», — объясняет президент рекрутингового портала Superjob.ru Алексей Захаров. ■