

яснить своим родственникам отказ в трудоустройстве наличием общего запрета.

Впрочем, этот тезис не всегда работает. Директор по внешним связям и коммуникациям «Coca-Cola HBC Россия» Ирина Архипова заявляет, что при формировании команды в компании смотрят исключительно на профессиональные качества сотрудников, их вовлеченность и стремление развиваться вместе с ней. «У нас действует политика равных возможностей: пол, раса, исповедуемая религия, родственные связи — все это не играет роли и не является основанием для каких-либо преференций. Личные отношения на рабочем месте не запрещены, если они не влияют на работу сотрудника в интересах компании или на трудовые отношения. Чтобы правила игры были для всех понятны, в компании существует кодекс делового поведения, придерживаться которого обязаны сотрудники на всех уровнях — от стажеров до топ-менеджеров. Один из разделов посвящен возможному конфликту интересов и тому, как в этом случае поступать. Например, родственник сотрудника «Coca Cola HBC Россия» работает в компании, которая является нашим клиентом или поставщиком. Согласно кодексу, подобная ситуация не составляет конфликта интересов за исключением, когда родственники наделены полномочиями принимать решения о совместной работе. В последнем случае вопрос о возможном сотрудничестве рассматривается индивидуально и решается исключительно при участии менеджера, ответственного за соблюдение кодекса», — рассказывает она.

ОСОБЫЕ ЛЮДИ Тем не менее, полагает Сергей Пархоменко, родственные связи в целом мешают бизнесу — как в случае излишней лояльности к родственникам, так и в случае излишней строгости, это снижает эффективность работы.

«Но есть исключения. Если бизнес имеет множество „серых“ и „черных“ пятен или ноу-хау, родственники лучше хранят тайну, на этапе стартапа, легче вкалывают от зари до зари без адекватного вознаграждения, а традиции семейного бизнеса подразумевают передачу мастерства от поколения к поколению, а это мастерство иногда уникально», — резюмирует господин Пархоменко.

«Истина, как всегда, где-то посередине. При приеме родственников мы стараемся руководствоваться следующими принципами: минимизация возможности конфликта интересов — когда в рамках должности сотрудники потенциально могут причинить ущерб компании; минимизация рисков, связанных с конфликтом управления — когда один из членов семьи находится у другого в непосредственном подчинении», — рассказывает директор по персоналу SPSR Express Анастасия Хрисанфова.

При этом в ее компании принято поощрять стажировку детей сотрудников или их трудоустройство в смежные подразделения фирмы. «У меня в практике есть пример, когда в компании поженились исполнительный и финансовый директора. Собственник компании прокомментировал это так: „Теперь у нас есть счастливая семейная история, но нет финансового директора“. На топовых позициях, в которых заложена „система противовесов“, обеспечивающих сбалансированную работу компании, родственные связи могут навредить», — заключает эксперт. ■

ВЛАСТЬ НЕ ПО ПРОФИЛЮ

В АДМИНИСТРАЦИИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА ЕСТЬ РЯД УПРАВЛЕНЦЕВ, НЕ ИМЕЮЩИХ ЗА СПИНОЙ ОПЫТА РАБОТЫ В ИНДУСТРИЯХ, ЗА РАЗВИТИЕ КОТОРЫХ ОНИ ОТВЕЧАЮТ В СМОЛЬНОМ. ЭКСПЕРТЫ ВИДЯТ В ЭТОМ РИСК МЕДЛЕННОГО РАЗВИТИЯ КУРИРУЕМЫХ ПРЕДСЕДАТЕЛЯМИ КОМИТЕТОВ ОТРАСЛЕЙ. ВПРОЧЕМ, НАЗВАТЬ ПРИМЕРЫ ЭФФЕКТИВНЫХ ЧИНОВНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ «ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ», ОНИ ТОЖЕ ЗАТРУДНЯЮТСЯ. МИХАИЛ ОХОТОВ

Председатель комитета по развитию транспортной инфраструктуры Петербурга Сергей Харлашкин — один из самых опытных в своем деле руководителей городской администрации. В профильной деятельности он с 2006 года, с тех пор как стал руководителем автодорожного предприятия Московской области ГП «Высоковский автодор». Затем были АО «Фирма „Мосводоканалстрой“», где господин Харлашкин участвовал в работе штаба по подготовке строительства новых станций московского метрополитена, и ОАО «Мосавтодор и партнеры». Похожий карьерный путь у Сергея Морозова, главы смольнинского комитета по строительству. Финальной точкой в его транспортно-конструкторской деятельности стало СПб ГКУ «Дирекция транспортного строительства», а до него — предприятия «Автострада» в городе Ефремове (Тульская область), тульский «Профдорстрой», ООО «Космосавиаспецстрой», вышеупомянутый «Мосводоканалстрой», ГУ ТО «Тула-Автодор» и даже администрация городского округа Балашиха (Московская область).

Не настолько очевидна логика прихода к должности председателя петербургского комитета по транспорту Александра Головина. Карьера его была связана в основном с управлением аэропортами — в Санкт-Петербурге, Сочи и Волгограде, после чего в биографии господина Головина появился «Олимпстрой». Как видно, руководитель ведомства является специалистом только в одной области перевозок, при этом не связанной напрямую с внутренней жизнью города.

Кстати, официальной биографии председателя транспортного комитета на сайте администрации Петербурга нет. Как нет на портале и истории трудовой деятельности одного из самых молодых руководителей Смольного — главы комитета финансов Алексея Корабельникова. Известно, что он работал в международной консалтинговой компании, а вот финансовых структур в его биографии не обнаружено.

Председатель комитета по промышленной политике и инновациям (КППИ) Максим Мейксин в своем послужном списке имеет не только индустриальный опыт. Трудовой путь господин Мейксин начинал на фабрике «Светоч», попробовав себя не только в роли наладчика оборудования, но и маркетолога. Затем получил образование в области государственного управления, стал топ-менеджером в дочерних структурах группы ВТБ, а до перехода в КППИ два года работал в должности первого заместителя главы Кировского района Ленинградской области.

История его заместителя Ивана Складчикова ограничивается работой только в



ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КППИ МАКСИМ МЕЙКСИН ПОБЫВАЛ И НАЛАДЧИКОМ ОБОРУДОВАНИЯ, И МАРКЕТОЛОГОМ, И РУКОВОДИТЕЛЕМ БИЗНЕСА И ВЛАСТИ

госструктурах — Межрегиональном управлении контрольно-финансовой инспекции Министерства обороны Российской Федерации, петербургском комитете по инвестициям и все том же КППИ.

Любопытно, что прежний заместитель Максима Мейксина — Алексей Васильев — также, судя по данным из открытых источников, не имел промышленного опыта. Он работал в СПб ГУП «Информационно-издательский центр администрации Санкт-Петербурга „Петроцентр“», а затем в городском комитете по печати и взаимодействию со средствами массовой информации.

Второй нынешний заместитель председателя КППИ Сергей Тальниших, по информации на сайте Смольного, начинал карьеру в ОАО «Техприбор».

ВРАЩЕНИЕ ДВЕРЕЙ Опрошенные SR эксперты сходятся во мнении, что у людей, которые занимают высокие государственные должности, должен быть опыт работы в профильной индустрии.

По словам директора агентства «1000 кадров» Марии Маргулис, обладая практическим бэкграундом, чиновник, скорее всего, будет лучше понимать специфику регулируемой деятельности, особенности работы бизнеса в этой сфере.

Декан юридического факультета Северо-Западного института управления РАНХиГС Сергей Цыпляев отмечает, что если государственный муж плохо понимает объект, который регулирует, он зачастую создает не работающие на практике документы. «Управленческие решения принимаются на основе каких-то идеальных представлений или даже слухов», — констатирует он.

Господин Цыпляев рассказывает о «теории вращающихся дверей», которая особенно характерна для американской политической системы. По ее сути, люди,

работавшие в администрации, должны уходить в бизнес, а через какое-то время возвращаться во власть. Так они приобретают необходимый опыт — понимают, как государственное регулирование отражается на них самих.

Руководитель пресс-службы «HeadHunter Северо-Запад» Ирина Жильникова приемлет оба пути тренировки чиновничьей вовлеченности: «Если специалист смог „прокачать“ необходимые навыки в профильной индустрии и затем перешел на государственную должность, этот опыт позитивно скажется и на скорости, и на эффективности работы. С другой стороны, те же компетенции (как soft skills, так и hard skills) могут быть наработаны в процессе решения рабочих задач в государственном секторе».

Тем не менее работа в частном секторе и в государственных структурах резко отличается. Сергей Цыпляев выделяет примеры нынешнего президента США Дональда Трампа и миллиардера Михаила Прохорова в российской практике. «Бизнесмен принимает решения как хозяин. Но публичная сфера требует мобилизации, убеждения граждан и заинтересованных игроков — необходима постоянная работа в сфере идей и эмоций. Принять решение и выделить под него финансирование недостаточно. Надо убедить граждан действовать соответствующим образом и, конечно, учитывать наличие большего количества игроков, разных центров и сфер влияний. В общем, здесь нужна большая мудрость по сравнению с руководством бизнесом», — заключает он.

Мария Маргулис предлагает обратить внимание на достижение конечной цели. «Работа в частном секторе строится иначе, здесь больше ориентация на достижение конкретных результатов, а не на процесс», — говорит она.

Ирина Жильникова замечает, что стилистика общения, принципиально отличная от бизнеса клановость власти, скорость принятия решений могут стать серьезным камнем преткновения на карьерном пути бывшего бизнесмена в государственном секторе.

Для более успешной работы на государственных должностях необходим высокий управленческий опыт. Если будущий государственный деятель в бизнесе будет заниматься узкой, специализированной технической задачей, он не поймет механику работы всего организма.

«Если берем позиции первых лиц города или государства, то они должны обязательно иметь опыт работы именно первым лицом — здесь надо быть готовым к принятию решений, брать на себя ответственность и уметь организовать людей, их убедить и мобилизовать. → 41