



ИЛЬЯ КУРМЫШЕВ,

РЕДАКТОР BUSINESS GUIDE  
«ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ ГОДА»**ИНЖЕНЕР-МЕХАНИК**

Похоже, именно люди этой профессии оказались более других подготовлены к управлению бизнесом в условиях кризиса. Но обо всем по порядку.

В конце года мы обратились к петербургским топ-менеджерам с вопросом, традиционно ставящим в тупик многих наших респондентов. Нас интересовало, какие компании их отрасли благодаря работе своих руководителей смогли наилучшим образом воспользоваться возможностями, предоставляемыми кризисом, для своего развития. Естественно, менеджеры не могли называть себя. Некоторым пришлось напоминать об этом неоднократно.

Участников опроса мы выбирали экспертным путем. Сначала выделили порядка 25 конкурентных отраслей экономики региона. Затем, как и в прошлом году, по итогам анализа объективных данных о рынках (рейтинги и аналитические обзоры) и опроса профильных журналистов, определили компании, относящиеся к числу основных игроков в соответствующих отраслях, и опрашивали их первых лиц. Списки этих компаний не претендуют на полноту, но охватывают большинство самых крупных компаний конкретного вида деятельности. Мы приводим их под именами победителей, определенных в ходе опроса по каждой из отраслей, число которых в итоге сократилось до пятнадцати (в десяти сферах бизнеса большинство руководителей оказались не готовы оценивать работу своих конкурентов, либо были недоступны для комментариев).

В некоторых отраслях голоса разделились поровну между несколькими топ-менеджерами — в таких случаях мы обозначили имена каждого из них. Там, где «избран» один победитель, публикуется его фото и краткая профессиональная биография. Информация о наиболее успешных топках распределена по всему приложению, чередуясь с материалами, отражающими изменения, происходящие с руководителями компаний региона, и рассказывающими об актуальных вопросах менеджмента.

Что касается специальности «инженер-механик», то она, судя по приводимым в выпуске биографиям, оказалась наиболее распространенной среди победителей этого года. Причем получили ее они в Ленинградском механическом институте («Военмех»). И пусть это образование не стало для большинства из руководителей последним и определяющим сферу деятельности, видимо, оно дало им что-то такое, чего нет у топ-менеджеров, с отчаянием наблюдающих сейчас за крахом собственных компаний.

**КОЛОНКА РЕДАКТОРА**

# БЛИЗКИЕ ОТНОШЕНИЯ НА ПУТИ ИЗ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В КАТЕГОРИЮ ВЛАДЕЛЬЦЕВ БИЗНЕСА ЕСТЬ ПРЕПЯТСТВИЕ, С КОТОРЫМ СПРАВИТСЯ НЕ КАЖДЫЙ БИЗНЕСМЕН — НЕОБХОДИМО НАЙТИ ЧЕЛОВЕКА, КОТОРЫЙ ХОТЯ САМ И НЕ ЯВЛЯЕТСЯ СОБСТВЕННИКОМ, НО БУДЕТ ДЕЙСТВОВАТЬ В ЕГО ИНТЕРЕСАХ.

ГЕННАДИЙ БЕЛЯКОВ

Способность передать управление своей компанией в руки наемного менеджера — это во многом необходимое условие для того, чтобы небольшая успешная компания стала большим успешным бизнесом. Проблемы при передаче полномочий — это типичное явление, вызывающее пристальный интерес в первую очередь со стороны экономистов и политологов. Суть «агентской проблемы» заключается в том, чтобы мотивировать одно лицо действовать в интересах другого. Типичным примером является случай наемного работника, который мотивирован заработной платой исполнять задачи, поставленные его руководством. При этом чем больше у работника полномочий, тем опаснее он для нанимателя — и в этой ситуации руководитель компании самый опасный соратник для собственников.

**СУДЕБНАЯ ПЕРСПЕКТИВА** По мнению Натальи Неверовской, управляющей партнера Unicomlegal Russia, часто между собственниками и наемными менеджерами существует конфликт, но стороны стараются не предавать это огласке, да и до суда дело доводят редко. Эксперт считает, что большую часть споров можно разделить на ситуации, в которых собственники недовольны результатом работы руководителя, и на случаи, когда конфликт связан с материальной ответственностью руководителя перед компанией и перед собственниками бизнеса.

Недовольство работой руководителя обычно ведет к его увольнению и судебным спорам в связи с определением размеров выплат, компенсаций, премий и годовых бонусов. «Такого рода споры лежат в плоскости трудовых отношений и рассматриваются районными судами. Судебной практики по данной категории дел очень много, — отмечает Наталья Неверовская. — Что касается споров, возникающих в связи с признанием сделок по отчуждению имущества и выводу активов общества недействительными, то часто такие разбирательства переходят в сферу административного и уголовного права». По словам госпожи Неверовской, дела, которые сопровождаются дополнительными юридическими сложностями, где действия руководителя могут содержать состав преступления по статьям «Мошенничество», «Незаконное предпринимательство», «Преднамеренное банкротство», не так часто доходят до суда.

Разделять проблемы между собственниками и руководителями на разные группы в зависимости от отношений между ними предлагает Сергей Спасеннов, партнер, руководитель Санкт-Петербургской практики юридической компании «Пепеляев, Гольцблат и партнеры»: «В большинстве российских компаний, негосударственных и околосударственных, топ-менеджеры — это либо доверенные люди собственников, либо профессиональные управленцы, нанятые со стороны за свои профессиональные качества. Соответственно, проблемы с этими двумя категориями топ-менеджеров



АЛЕКСАНДР МАРКОВИЧ

**ПОБЕДУ В КОНКУРЕНТНОЙ ГОНКЕ ОПРЕДЕЛЯЕТ НЕ ТОЛЬКО ПОТЕНЦИАЛ БИЗНЕСА, НО И ПРАВИЛЬНЫЙ ПОДБОР ЧЕЛОВЕКА, КОТОРОМУ МОЖНО ПЕРЕДАТЬ БРАЗДЫ ПРАВЛЕНИЯ**

решаются по-разному». По опыту Сергея Спасеннова, контроль за деятельностью доверенного лица, как правило, не жесткий, поэтому и проблемы недобросовестности выявляются гораздо реже, а если же они все-таки вскрылись, то к решению кадрового вопроса юристов привлекают редко. В суде чаще встречаются профессиональные управленцев, спорящих с недовольными собственниками. «Предметом спора почти всегда является незаконное, с точки зрения менеджера, увольнение и требование серьезной компенсации, — отмечает господин Спасеннов. — Собственник, увы, не всегда может документально доказать злоупотребления или недобросовестность со стороны топ-менеджера. Кроме того, наем-

ные директора часто попросту уничтожают любые доказательства, как только чувствуют, что к ним есть претензии».

**УВОЛЬНЕНИЕ КАК ИСКУССТВО** Большинство конфликтов между собственником и руководителем компании заканчивается увольнением менеджера. Смена руководителя процесс не частый, а потому зачастую сопровождается большим количеством процедурных ошибок. Типичным примером является увольнение руководителя, находящегося на больничном, в отпуске или командировке. «Многие руководители уполномочены самостоятельно утверждать кадровые документы и могут в любое время отправить себя в командировку или в отпуск, — на-

**АГЕНТСКАЯ ПРОБЛЕМА**