

ПРОДУКТОВЫЙ РИТЕЙЛ

ПОБЕДИТЕЛЬ:

**ПАТРИК ЛОНГЕ, генеральный директор группы компаний «О'КЕЙ»**

Родился в 1954 году. В 1979 году окончил Высшую национальную школу Франции по пищевой индустрии и прикладной биологии. Карьера господина Лонге сложилась в компании «Ашан», где он проработал 27 лет. Свою первую должность менеджера отдела магазина «Ашан» в городе Гавр, Франция он занял в 1980 году. В период с 2001 по 2007 год он возглавлял компанию «Ашан» в России. В марте 2007 года Патрик Лонге занял позицию генерального директора группы компаний «О'КЕЙ».

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

Группа компаний «Дикси»

«Лента»

Сеть продовольственных магазинов «Находка»

Группа компаний «О'КЕЙ»

Холдинг «Продовольственная биржа»

Сеть универсамов «7Я семья»

Северо-Западный филиал X5 Retail Group

РОЗНИЧНАЯ ПРОДАЖА БЫТОВОЙ ТЕХНИКИ И ЭЛЕКТРОНИКИ

ПОБЕДИТЕЛИ:

АНДРЕЙ ЛОСКУТОВ, директор департамента розничных продаж «Телемакс»

АЛЕКСАНДР ТЫНКОВАН, президент «М.Видео»

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

Северо-Западный филиал компании «Евросеть»

«Компьютер-центр „Кей“»

«М. Видео»

«Связной СПб»

«Телемакс»

«Техносила»

Северо-Западный филиал сети «Зльдорадо»

→ поминает Анна Иванова, юрист Baker & McKenzie. — В связи с этим компании необходимо удостовериться в том, что в последний рабочий день руководитель находится на работе и в отношении него отсутствуют какие-либо документы, препятствующие увольнению». Если же этого не сделать, высока вероятность того, что «руководитель пойдет в суд и обжалует действия вышестоящего органа, его восстановят на работе, а компания выплатит заработную плату с момента увольнения по день восстановления на работе, а также компенсацию морального вреда», уверена Анна Байда, юрист Weiten Burkhardt. Другая типичная ошибка при увольнении топ-менеджера лежит вне юридического поля — это нерешительность. «Зачастую собственники бизнеса долго и слишком открыто готовятся к увольнению руководителя, — предупреждает госпожа Неверовская. — Умный руководитель может основательно подготовиться к собственному уходу: создать свой бизнес, конкурирующий с деятельностью компании-работодателя, скрыть по бухгалтерии вывод активов, собрать компрометирующие материалы. В результате вести диалог с увольняемым становится намного сложнее».

Анна Иванова обращает внимание также на то, что решение о прекращении трудовых отношений с руководителем может принять только уполномоченный орган юридического лица: «Компании следует обратиться к тексту устава и проверить, какой орган имеет право принимать подобные решения — это может быть как участник общества, совет директоров, так и любой другой уполномоченный орган. Если руководитель компании самостоятельно оформляет прекращение трудовых отношений в отношении себя или поручает это сделать новому руководителю, то такое увольнение может быть оспорено в суде».

НАЙТИ МОТИВ Для того чтобы «агентская проблема» из теоретического поля не перешла в область реального конфликта, у собственника есть два основных инструмента — ограничить полномочия управленца и создать такую систему мотивации, в которой интересы руководителя были бы напрямую связаны с интересами собственника. Ограничения не значат, что руководителя надо

лишить права принимать самостоятельные решения, такие крайности также приводят к конфликтам. Наталия Неверовская видит выход в том, чтобы собственники бизнеса определили круг сделок, заключение которых может повлиять на финансовую стабильность компании и соответствующим образом ограничили полномочия руководителя, закрепив критерии подобных сделок в уставе общества и локальных нормативных актах. «Документирование конкретных целей и задач для наемного руководителя, передача под роспись критериев и правил работы и другие объективные требования к топу всегда работают в пользу собственника, а также являются мотиваторами добросовестной работы управленца», — считает господин Спасеннов.

Для того чтобы приблизить интересы руководителя к интересам собственника, пока не придумано лучшей меры, чем наделение менеджера правами акционера. Ставка делается на то, что руководитель будет добиваться более высоких экономических результатов с целью поднять рыночную стоимость переданных ему акций, хотя и здесь без российских особенностей не обошлось. «В связи с изменениями в российском законодательстве в отношении обращения акций иностранных эмитентов, — обращает внимание Анна Иванова, — некоторые компании наделяют руководителей фантомными акциями, которые не дают права на владение обыкновенными акциями, но предусматривают получение премии, эквивалентной разнице в их рыночной стоимости на разные моменты времени».

Впрочем, политика предоставления опционов или пакетов акции управленцам имеет ряд существенных недостатков. Например, толкает руководство к фальсификации отчетности, чтобы спровоцировать всплеск цены на акции. Для того чтобы менеджеры не преследовали спекулятивные цели, а вели себя как собственники, срок их инвестиций искусственно увеличивают за счет ограничений на право продажи. Правда, Анна Байда напоминает, что ответственность за порученное дело и стремление работать как можно лучше, прежде всего, являются качествами каждого конкретного человека, а дополнительные стимулы могут этому только поспособствовать. ■

ЧТО ГОВОРИЛИ ПЕТЕРБУРГСКИЕ ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ В 2009 ГОДУ

СЕРГЕЙ БОДРУНОВ, до октября 2009 года глава комитета по экономическому развитию, промышленной политике и торговле Петербурга, комментируя ссору с журналистами «Пятого канала»: «День, когда я выступил на „Пятом канале“, был, наверное, самым сложным в моей жизни... Я не понесу какие-то репутационные потери от этой истории. Я не собирался делать чиновничью карьеру, и она будет недолгой. У меня ограниченный по времени контракт для решения антикризисных задач, после исполнения которого я вновь вернусь в бизнес». (Газета «Коммерсантъ» №74 от 24.04.2009)

ФИЛИПП НИКАНДРОВ, главный архитектор проекта «Охта Центр», говоря о своем проекте, назвал его «новым символом Петербурга, как башни-близнецы для Аль-Каиды». (Газета «Коммерсантъ-СПб» от 08.12.2009).

ИГОРЬ ВОДОПЬЯНОВ, управляющий УК «Теорема», и его причинно-следственные связи: «У меня, у нашей компании, к сожалению, огромный очень долг перед банками, потому что мы активно развивались, и поэтому у нас только долги». (Программа «Петербургский час» 26.01.2009 на «Пятом канале»).

«У меня есть такая локальная теория. Я считаю, что кризис пойдет на спад, когда станет тепло

и девушки в коротких юбках пойдут. Вот тогда народ взбодрится, и как-то станет жить легче». (Программа «Петербургский час» 24.03.2009 на «Пятом канале»).

АЛЕКСЕЙ ИОВЛЕВ, генеральный директор сети «Метрика», про национализацию: «Должен ли зимой выпадать снег? Нет, не должен. Потому что мерзнут ноги и нужно тратить деньги на теплые вещи. В приличных развитых странах, например в Италии, снег не выпадает. Однако так уж все у нас в России устроено, что снег обязательно выпадет (и мне лично это нравится). Вот и государство у нас в России устроено таким образом, что физически не может упустить возможность что-нибудь национализировать и куда-нибудь войти». (Приложение к газете «Коммерсантъ-СПб» от 10.09.2009 Business Guide «Слияния и поглощения»).

ВАСИЛИЙ СОПРОМАДЗЕ, президент «Корпорации С» об отношении к семье: «Я считаю, что люди должны к любым своим действиям относиться очень серьезно: будь это игра в гольф, теннис или создание семьи и воспитание ребенка. Бывает всякое, люди влюбляются, но мозг у обоих должен быть выше пупка». (Журнал «Власть» от 05.10.2009).

Подготовила Елена Большакова