DOI: 10.17117/na.2017.01.01.241

<http://ucom.ru/doc/na.2017.01.01.241.pdf>

Поступила (Received): 23.01.2017

Шевцов В.В., Стринадкин С.Н., Забабурина Н.В. О конфликтах между собственниками бизнеса и наемными менеджерами

Shevtsov V.V., Strinadkin S.N., Zababurina N.V.
Transfer hired manager control

Реалией современного российского бизнеса являются конфликты между собственниками бизнеса и наемными менеджерами. Показано наличие объективных оснований для их возникновения. Изложены теоретические основы возникновения и разрешения данных конфликтов. Предложены механизмы минимизации последствий конфликтов как одного из значимых факторов роста устойчивости функционирования предприятий

Ключевые слова: конфликты, собственник бизнеса, наемный менеджер, устойчивость, предприятие

Шевцов Владимир Викторович

Доктор экономических наук, профессор
Кубанский государственный аграрный
университет
г. Краснодар, ул. Калинина, 13

Стринадкин Сергей Николаевич

Магистрант
Кубанский государственный аграрный
университет
г. Краснодар, ул. Калинина, 13

Забабурина Надежда Валерьевна

Магистрант
Кубанский государственный аграрный
университет
г. Краснодар, ул. Калинина, 13

Reality of modern Russian business are conflicts between business owners and salaried managers. Shows the existence of objective grounds for their appearance. Theoretical bases of occurrence and resolution of these conflicts. Proposed mechanisms to minimize the consequences of the conflict as one of the most important factors of growth sustainability of businesses

Key words: conflicts, the owner of the business, hired a manager, sustainability, enterprise

Shevtsov Vladimir Viktorovich

Doctor of Economic Sciences, Professor
Kuban state agrarian university
Krasnodar, Kalinina st., 13

Strinadkin Sergey Nicolaevich

Master
Kuban state agrarian university
Krasnodar, Kalinina st., 13

Zababurina Nadezhda Valerievna

Master
Kuban state agrarian university
Krasnodar, Kalinina st., 13

И на современном этапе развития экономики не теряют актуальности вопросы связанные с обоснованием необходимости привлечения внешних управляющих, о конфликтах, возникающих между собственниками бизнеса и наемными управляющими и, соответственно, о механизмах минимизации последствий таких конфликтов.

Несмотря на то, что процесс найма внешнего управляющего, предполагает не только высокую заработную плату за оказываемые услуги, но и фактическое предоставление, в большинстве случаев, дополнительных льгот – возникновение конфликтных ситуаций и разногласий между собственниками предприятий и собственно наемными управляющими достаточно характерно для современного российского бизнеса.

В современной обширной системе научных знаний, составляющих парадигму финансового и инвестиционного менеджмента, относительно названной темы рассматривается множество теорий и концепций, формирующих широкий взгляд на разрешение вышеизложенной проблемы. Данные концепции и теории, большинство из которых были сформулированы еще в прошлом веке, исключительно точно и своевременно могут применяться и в современных реалиях.

В случае рассмотрения существования неразрешимых конфликтов между собственниками бизнеса и нанимаемыми внешними управляющими, весьма актуально рассмотреть концепцию агентских отношений. Формирование и рассмотрение данной концепции происходило еще в условиях становления и развития капиталистических отношений, но практическую значимость данная концепция несет и в условиях современного развития экономики.

Несмотря на то, что концепция агентских отношений может применяться и рассматриваться в условиях современной экономики и предпринимательства, она стала предметом размышлений и построения множества сопутствующих теорий еще в середине XX века, когда и была сформулирована ее авторами, американскими исследователями Майклом Дженсенем и Уильямом Меклингом. Суть названной теории исследователи изложили в своей работе «Теория фирмы: управленческое поведение, агентские затраты и структура собственников», которая была опубликована в 1976 году [1].

Концепция агентских отношений (Agency Costs Conception) – это концепция, которая предполагает, что между собственниками различных предприятий и нанимаемыми управляющими (агентами/менеджерами), может существовать конфликт интересов, который в процессе жизнедеятельности организации будет оказывать неблагоприятное влияние на благосостояние компании, и, следовательно, напрямую влиять на благосостояние собственников бизнеса [2].

Суть теории, по первоначальной задумке ее авторов, заключалась в том, что деятельность менеджеров (нанимаемых управляющих/агентов), будет направлена на максимизацию благосостояния собственников предприятий, улучшение финансового положения самого предприятия и закрепления его на занимаемом рынке, в том случае, если все вышеперечисленные задачи будут дополнительно стимулироваться не только высокой заработной платой управляющего, но и его участием в получаемой предприятием прибылью. Помимо прямого участия менеджера компании в распределении прибыли предприятия, концепция агентских отношений, по задумке ее авторов, подразумевает эффективный контроль за деятельностью управляющего со стороны собственников компании и дальнейшую корректировку его действий.

Данная теория получила широкое распространение в кругу как индивидуальных предпринимателей, так и на уровне крупных корпораций, в силу

распространенности своей проблематики. Проблема, которую описывает концепция агентских отношений, затрагивает уровень взаимоотношений собственника бизнеса и наемного управляющего, которые, зачастую, не могут быть заведомо отрегулированы. Речь идет о большей осведомленности управляющего/менеджера, его уровне знаний и о кругозоре в мире делового общения. Зачастую собственник бизнеса не обладает всей полнотой той информации и объемом знаний, который может быть у наемного менеджера. Формирование инвестиционного портфеля, его сохранение и преумножение – вот основная задача собственника. Именно в силу информационного преимущества со стороны менеджера, формируются противоречия, которые в следствии данного конфликта, наносят неизгладимые "увечья" развивающемуся предприятию и его собственникам.

Необходимость переноса части ответственности и управленческих полномочий с владельца бизнеса на наемного менеджера, как правило, появляется по нескольким причинам.

Во-первых, любая развивающаяся конкурентоспособная компания так или иначе развивается и увеличивается в размерах, что предполагает постоянно растущую вовлеченность владельца бизнеса в решение оперативных проблем. Соответственно, увеличивается объем текущих управленческих задач, а также потребность в регулярном принятии разнообразных решений. Наличие холдинговой структуры или её прообраза на более низком уровне требует от собственника передачи отдельных направлений в управление наемным менеджерам.

Во-вторых, существует некий кластер собственников, целью которых становится постоянное развитие и движение вперед, осуществление новых проектов. В случае, если собственнику необходимо высвободить собственное время для решения стратегических задач или развития нового направления деятельности, возникает необходимость в делегировании управленческих функций.

В-третьих, существует ряд причин, по которым собственник вынужден постепенно отходить от решения операционных проблем компании и уделять больше времени, например, собственному здоровью.

Выделяют 4 большие группы проблем, возникающих при передаче управления:

1. Владелец бизнеса остро ощущает потребность в передаче управления, но боится за сохранность компании. Существует опасение, что наемный менеджер может нанести ущерб финансовой системе организации или испортит её репутацию, чем сильно снизит позиции фирмы в сфере ее деятельности.

2. После передачи управления менеджеру владелец обнаруживает, что компания стала развиваться не в том направлении, или не теми темпами. В худшем случае, обнаружится, что часть финансов или даже бизнеса уже потеряна.

3. За короткий период взаимодействия между менеджером и владельцем появляется множество проблем, связанных с разницей их мировосприятия и подходов к управлению бизнесом.

4. Передача не происходит в полной мере из-за сопротивления сотрудников. Зачастую бывает так, что они продолжают решать вопросы напрямую

с собственником, в обход наемного директора, не признавая его власть в организации.

Важно понимать, что передача управления – это стресс сразу для всех сторон-участников в деятельности компании – собственника, менеджера и сотрудников. Поэтому нужно проводить передачу поэтапно, постепенно выстраивая новые связи и цепочки, а не разрушать все существующие, полагая, что новые сложатся стихийно и независимо от решений собственника.

Помимо этого, крайне необходимо разработать и внедрить такие формы контроля, которые были бы оптимальны и достаточны для получения объективной информации о текущем состоянии компании. Обеспечение контроля возможно только в том случае, если бизнес понятен и прозрачен для собственника. А это зависит от степени согласованности всех аспектов работы компании: соответствия поста наемного менеджера его полномочиям и ответственности, юридической закреплённости прав и полномочий каждой из сторон; соответствия бизнес-процессов способам и инструментам принятия решений, контроля их исполнения и др. Чем лучше выстроена и согласована работа всех подразделений компании, тем более она прозрачна и подконтрольна владельцу.

При анализе всего спектра взаимодействия собственника с деятельностью своей компании, можно выделить три возможные модели отношения собственника к бизнес-процессам: управление деятельностью, управление развитием, управление инвестициями [3].

Модель управления деятельностью наиболее популярна, в её рамках собственники оставляют за собой оперативное и стратегическое управление. При этом собственник, по сути, становится топ-менеджером и курирует основные направления бизнеса. Все ключевые решения принимаются собственником, наемные менеджеры выполняют роль руководителей подразделений.

Модель управления развитием предполагает передачу всех полномочий оперативного руководства наемному менеджеру. Владелец не входит в правление компании и не занимает никакой должности в ней. За владельцем остается право выбора и утверждения планов развития компании. Помимо этого, собственнику критически важно следить за динамикой стоимости бизнеса.

При выборе модели управления развитием собственник должен делегировать наемному директору (предполагается, что генеральному) абсолютно все функции, так или иначе связанные с реализацией проектов в рамках установленной стратегии. Эффективность работы менеджера определяется степенью достижения результатов, определенных планом развития и бюджетом компании. Помимо этого, важно контролировать насколько наемный директор справляется с обеспечением сохранности репутации и деловых связей с внешним миром компании [4].

Для обеспечения эффективного взаимодействия владелец должен задать ряд формальных ограничений, в рамках которых управляющий сможет самостоятельно принимать решения. Ограничения могут касаться финансовой стороны деятельности – затраты, прибыли, периоды окупаемости проектов, стоимости решений. При превышении установленных лимитов конечное решение по ситуации остается за собственником.

Следующая модель – модель управления инвестициями. В рамках этой модели собственник находится ещё дальше от самого бизнеса, предполагается, что он участвует только в управлении стоимостью бизнеса, практически выполняя роль инвестора.

В этом случае наемному менеджеру передается весь объем управленческих полномочий в оперативной деятельности и развитии компании. Учитывая, что в распоряжении менеджера находится весь капитал компании, а собственник задает лишь рамки работы и крайние значения в разделе доходов, расходов или их соотношения, а также в виде размеров дивидендов, стоимости компании и её ликвидности, то цели и стратегии развития, обеспечивающие достижение этих целей, устанавливает наемный менеджер. От собственника требуется только обеспечение компании капиталом.

Существующие модели управления задают четкие параметры позиции собственника и его взаимоотношений с наемным директором и предполагают минимизацию конфликтов, в случае их четкого описания в корпоративных документах [5].

Основной же проблемой при передаче полномочий является неточное представление владельца о том, какую именно модель управления он считает целесообразным использовать. Спонтанный переход от одной схемы к другой без изменения процессов взаимодействия с управляющим, условий контракта и системы контроля, также приводит к ухудшению отношений с наемным директором.

Таким образом, первым и самым важным этапом реорганизации компании является определение собственником наиболее оптимальной и комфортной модели управления и ее формализация.

Дальше могут возникать вопросы: как быть, если у компании несколько владельцев и все они тяготеют к разным моделям? Как меняется мотивация наемного директора, которому передали в собственность долю акций – ведь в этом случае он также становится собственником. Проблем действительно много, и решение в каждом случае приходится искать индивидуальное, понимая, что конфликты предопределены самой природой бизнеса и психологией человека, и что существуют определенные подходы и механизмы, реализация которых способна их минимизировать в интересах как собственников, так и наемных управляющих [6].

Список используемых источников:

1. Кириченко Т.В. Парадигма финансового менеджмента // Экон. науки. 2008. 12.
2. Новый экономический словарь. М.: Институт новой экономики, 2011. 1088 с.
3. Википедия. URL: <https://ru.wikipedia.org>
4. Шевцов В.В. Проблемы и перспективы развития АПК и сельских территорий: монография. Кн. 2 /Е.В. Бодрова, А.Н. Бугара..., В.В. Шевцов. Новосибирск: Издательство, ЦРНС, 2015. 170 с.
5. Шевцов В. В. Совершенствование управления сельскохозяйственными предприятиями // Международный сельскохозяйственный журнал. 2003. № 6.
6. Шевцов В. В. Микроэкономическая устойчивость сельскохозяйственных предприятий – стратегическая цель управления // Международный сельскохозяйственный журнал. 2003. № 4.