

**ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ПОВЕДЕНИЯ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА НА
УСТОЙЧИВОСТЬ КОМПАНИИ****Ан Кирилл****ТМУК, преподаватель кафедры «Менеджмент и маркетинг»**

На сегодняшний день, когда речь заходит об устойчивости и долгосрочном успехе компании принято вспоминать самые разные факторы: стратегия предприятия, её бизнес-модель, факторы критического успеха, и даже штат сотрудников. И хотя важность сотрудников в достижении успеха той или иной компании не подлежит сомнению, не стоит забывать, что руководство, то есть топ-менеджмент компании также играет крайне важную роль. И речь не только профессиональных навыках или возможности предугадывать тенденции в той или иной сфере, а скорее о влиянии поведения руководства. Принимаемые топ-менеджментом решения о количестве ресурсов, затрачиваемых на представительские расходы, или предоставление так называемых «золотых парашютов» для генеральных директоров, все это также оказывает влияние на то, насколько успешна будет компания или она и вовсе обанкротится. Долгосрочный успех предприятия и тем более его устойчивость крайне чувствительны к принимаемым руководством решениям, потому как они в значительной степени формируют образ компании в глазах всех заинтересованных сторон, а также определяют то, на какие направления предприятие затрачивает свои финансовые ресурсы.

Принято считать, что разрыв в благосостоянии руководства и сотрудников, а также доступ к различным привилегиям, таким как мраморные столовые, личные бизнес джеты и предоставление эксклюзивных билетов на различные мероприятия вполне естественно по самым разным причинам, однако в конечном итоге это приводит к дистанцированию власти, непониманию текущей конъюнктуры на рынке, на котором и работает предприятие. Непонимание важности влияния поведения руководства в конечном итоге нередко может привести к банкротству и закрытию компании.

В первую очередь стоит определить - что есть устойчивость, и лишь затем оценивать влияние на него поведения топ-менеджмента. Итак, под устойчивостью чаще всего понимают введение бизнеса таким образом, что это не вредит окружающей среде, но что еще важнее – оставляет возможность продолжать работу и жизнедеятельность следующим поколениям. В этой статье под устойчивостью понимается способность компании вести бизнес таким образом, что следующее поколение сотрудников, в том числе и высшее руководство не будет сталкиваться с большим количеством трудностей в силу плохого менеджмента предыдущих поколений. То есть, рассматривая влияние поведения топ-менеджмента, будет оцениваться в первую очередь то, как принимаемые им решения сказываются на долгосрочном росте компании, к чему в конечном итоге приведут.

Отдельного внимания заслуживает сравнение подходов Wells Fargo и Bank of America. Сразу после отмены государственного регулирования банковской сферы, генеральный директор Wells Fargo – Карл Рейхард стремился поддерживать рост стоимости ценных бумаг своей компании и стабильно высоких финансовых показателей. В противовес Bank of America, которые стремились сохранить привилегии руководства, и по мнению некоторых исследователей, именно подобные решению сказались крайне негативно на дальнейшем состоянии этого банка. Глава банка, даже в те непростые для всей банковской

системы имел в своем распоряжении кабинет внушительных размеров с большим залом для заседаний, восточными коврами и панорамными окнами, откуда открывался вид на залив Сан-Франциско. Доступ к этому кабинету, располагавшемуся на одном из верхних этажей здания не останавливался ни на каком этаже кроме первого и последнего – офиса директора. Топ-менеджмент Bank of America имел в своем распоряжении дорогие машины, персональную отделанную мрамором столовую, гольф площадки и тому подобное. Карл Рейхард из Wells Fargo, как уже упоминалось выше, выбрал совершенно иной подход. Выплата зарплаты высшего руководство Wells Fargo, в том числе и самого директора была приостановлена на два года, отдельная столовая для руководства также была закрыта, и компания заключила договор с предприятием, которое обычно занималось снабжением студенческих столовых. И в то время, пока акции Bank of America стремительно падали в цене, Wells Fargo удалось пережить тяжелый период и продолжать показывать стабильно высокие результаты в своей отрасли. В то время, когда доходность по акциям банковской отрасли была на 59 % ниже средней по рынку, доходность по акциям Wells Fargo превосходила рынок более, чем в 3 раза.

Поведение топ-менеджмента компании как то, что было описано выше зачастую приводит к возникновению дистанции власти. Дистанция власти, то есть намеренное создание разрыва между простыми сотрудникам и топ-менеджментом практически всегда приводит к отрицательным результатам. Порой, одним из эффектов подобной практики становится абсолютное непонимание текущей ситуации на рынке, на которой компания ведет свою деятельность. В качестве примера можно привести компании Electronic Arts и Ubisoft. Обе организации являются крупными международными компаниями и лидерами в игровой индустрии. Как первая, так и вторая компания являются правообладателями крайне успешных однопользовательских компьютерных игр. Однако за последние несколько десятилетий в высшем руководстве обеих компаний произошли изменения и переориентацию компаний на многопользовательские и онлайн игры, что в конечном итоге привело к тому, что финансовые показатели обеих компаний крайне слабые. Генеральный директор Ubisoft – Ив Гиймо неоднократно заявлял о трудной финансовой ситуации, и утверждал, что компания рассмотрит любые предложения о поглощении. Большинство независимых исследователей отмечают стремление топ-менеджмента обеих предприятий к постоянному обогащению и получение все более значительных привилегий.

Также следует помнить, что дистанция власти оказывает весьма существенное негативное влияние на мотивацию и моральное состояние персонала. Отстраненность высшего руководства, наличие слишком большой разницы в положении директоров и рядовых сотрудников компании не может оказать никакого положительного эффекта, так как из-за этого разрыва сотрудники не чувствуют свою важность, скорее наоборот, видя привилегии, которыми пользуется топ-менеджмент, особенно если все предприятие в это же самое время находится в кризисной ситуации, как это например было в Bank of America, может привести к тому, что мотивация и групповая сплоченность коллектива наоборот сильно упадет, что в свою очередь, только усугубит положение дел в организации.

В целом, поведение топ-менеджмента может крайне сильно повлиять на долгосрочное развитие компании и её устойчивость, что можно было видеть в примере с Wells Fargo, где устранение дистанции власти привело к росту мотивации персонала, повысило сплоченность, и позволило Wells Fargo значительно опередить Bank of America. И наоборот, разрыв в благосостоянии и возможностях высшего руководства и простых

сотрудников может привести к отрицательным результатам. Даже если в краткосрочной перспективе это и может дать какой-то положительный эффект, как показывает практика компания теряет свою устойчивость и в долгосрочной перспективе проигрывает.

Список литературы

1. Duane Duffy, Industry Analysis Unit (не опубликовано), проект „От хорошего к великому“, лето 1998, анализ данных Центра исследования котировок ценных бумаг Чикагского Университета.
2. Маслова Валентина Михайловна (2015). Ключевые факторы, влияющие на эффективность работы персонала компании. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 4 (4), 62-64.
3. Тянь Сяюй (2020). Причины и пути решения организационных конфликтов внутри высшего руководства. Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки, (10), 59-63.

