



## **Замещение собственника бизнеса наемным менеджером: влияние на бизнес-процессы**

**Витер К.А.**, аспирант, РЭУ имени Г.В. Плеханова, г. Москва, Россия

**Кемхашвили Т.А.**, старший преподаватель кафедры Инновационное предпринимательство, МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Россия

**Аннотация.** Автор рассматривает в статье, как влияет замещение наемным менеджером собственника бизнеса в компании на бизнес-процессы организации.

**Ключевые слова:** собственник бизнеса, управление, наемный менеджер.

## **Replacing the business owner with a hired manager: impact on business processes**

**Viter K.A.**, post-graduate student, Russian University of Economics named after G.V. Plekhanov, Moscow, Russia

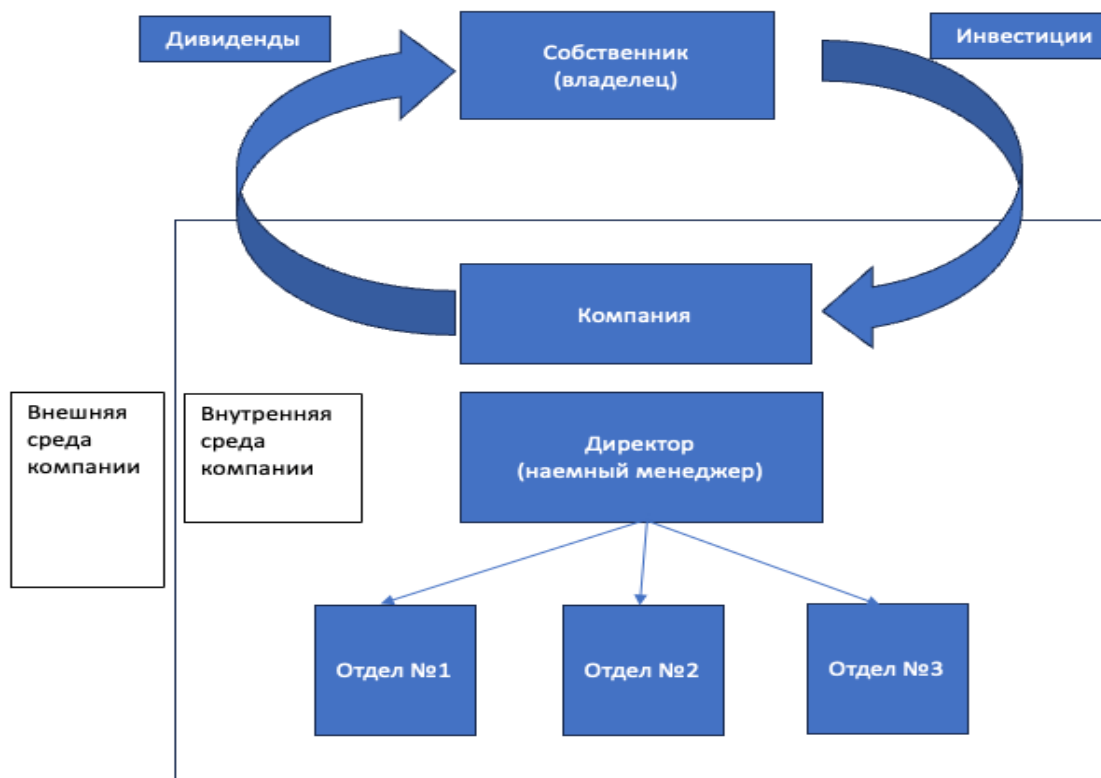
**Kemkhashvili T.A.**, Senior Lecturer, Department of Innovative Entrepreneurship, Moscow State Technical University. N.E. Bauman, Moscow, Russia

**Annotation.** The author examines in the article how the replacement of a business owner by a hired manager in a company affects the organization's business processes.

**Key words:** business owner, management, hired manager.

Наим менеджера на позицию исполнительного (Рис. 1) или генерального директора (Рис. 2), может оказать существенное влияние на бизнес-процессы. Наемный менеджер может принести с собой новые идеи и подходы к ведению бизнеса. У него также могут быть другие приоритеты и цели, чем у собственника

бизнеса. Это может привести к изменениям в том, как выполняется работа, как принимаются решения и как бизнес взаимодействует со своими клиентами и поставщиками.

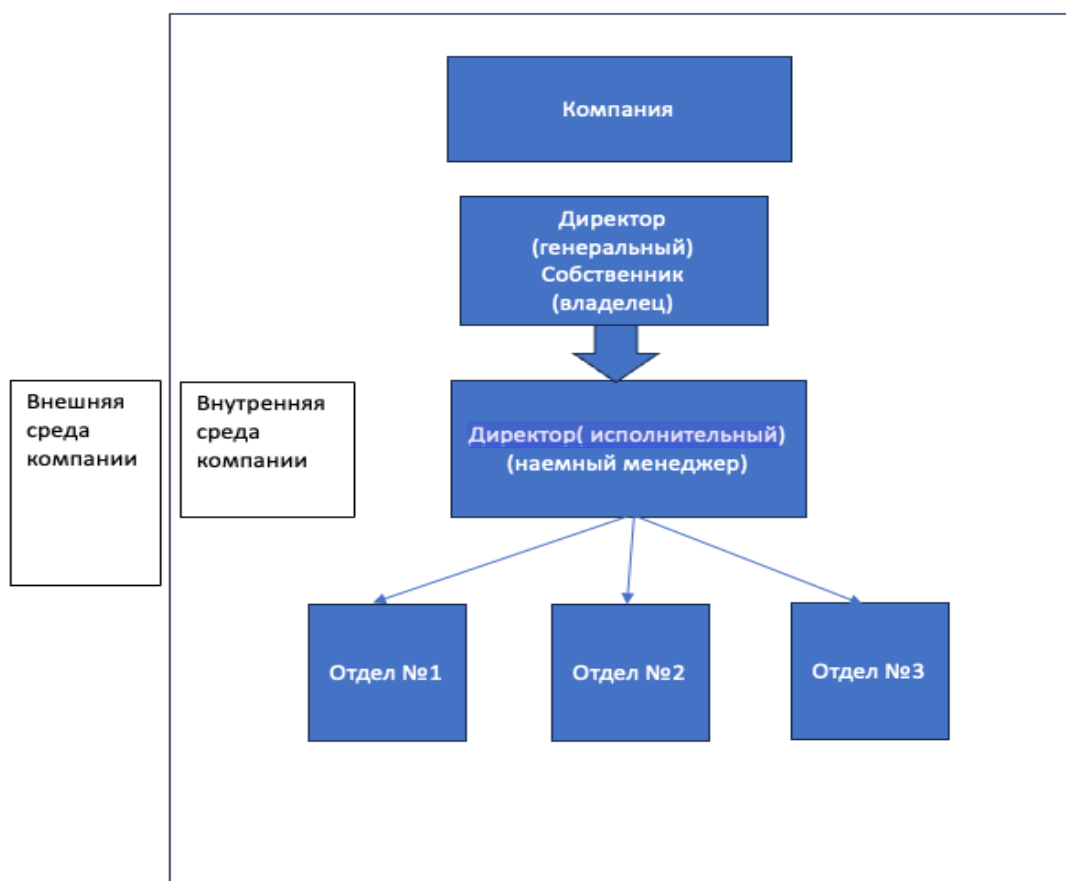


**Рис. 1 – Структура фирмы, когда наемный менеджер в роли руководителя**

Вот некоторые изменения бизнес-процессов которые могут произойти при приеме на работу менеджера.

У наемного менеджера может быть другое видение бизнеса, чем у собственника бизнеса. Это может привести к изменению стратегических целей бизнеса, что, в свою очередь, может привести к изменению способа выполнения работы. Например, если нонаемный менеджер хочет сосредоточиться на выходе на новые рынки, это может привести к изменениям в процессах продаж и маркетинга.

Наемный менеджер также может ввести новую политику и процедуры. Эти изменения могут быть разработаны для повышения эффективности, соответствия требованиям или обслуживания клиентов. Например, наемный менеджер может ввести новый процесс контроля качества или новую политику обслуживания клиентов.



***Рис. 2 – Структура фирмы, когда наемный менеджер нанимается в целях делегирования полномочий от собственника бизнеса***

Наемный менеджер может также принести с собой новые идеи о том, как можно использовать технологии для улучшения бизнеса. Это может привести к изменениям в том, как выполняется работа, как собираются и анализируются данные или как компания взаимодействует со своими клиентами. Например, наемный менеджер может внедрить новую систему управления взаимоотношениями с клиентами (CRM) или новую платформу электронной коммерции.

Стиль руководства наемного менеджера также может оказать существенное влияние на бизнес-процессы. Например, менеджер, который более практичен, может с большей вероятностью изменить способ делегирования работы. Или менеджер, который более склонен к сотрудничеству, может с большей вероятностью изменить способ принятия решений.

Конкретные изменения, происходящие при приеме на работу нового топ-менеджера, будут зависеть от конкретного менеджера и конкретных обстоятельств бизнеса. Однако понятно, что найм топ-менеджера может оказать существенное влияние на бизнес-процессы.

Собственнику бизнеса решившему передать управление компанией наемному менеджеру следует учитывать следующее:

- Собственнику бизнеса следует начинать общение с сотрудниками заранее и как можно чаще: важно сообщать сотрудникам о предстоящих и происходящих изменениях. Это поможет уменьшить неуверенность и тревогу в коллективе.

- Четко определить цели и приоритеты наемного менеджера: сотрудники должны понимать, чего наемный менеджер пытается достичь. Это поможет им понять, почему изменения необходимы.

- Обеспечить обучение и поддержку: Сотрудникам может потребоваться обучение новым процедурам или технологиям. Наемный менеджер должен оказывать поддержку, чтобы помочь сотрудникам осуществить переход.

- Быть терпеливым: изменения требуют времени. Важно набраться терпения и позволить сотрудникам приспособиться к новым изменениям.

Вот примеры того, как могут измениться бизнес-процессы при найме менеджера на должность собственника бизнеса на должность исполнительного директора.

Собственник бизнеса, который управляет своей компанией в течение многих лет, может иметь очень практичный подход к управлению. Он может быть вовлечены во все аспекты бизнеса, от принятия решений до обработки запросов клиентов. Однако при приеме на работу исполнительного директора у него может быть более стратегический подход к управлению. Они могут сосредоточиться на постановке целей и приоритетов, а затем делегировать задачи другим сотрудникам. Это может привести к изменениям в способах делегирования работы, способах принятия решений и способах обработки запросов клиентов.

Еще один пример того, как могут измениться бизнес-процессы при приеме на работу нового исполнительного директора, относится к сфере технологий. Предыдущий собственник бизнеса, возможно, сопротивлялся изменениям и не хотел внедрять новые технологии. Однако новый исполнительный директор может быть более открыт для изменений и может рассматривать новые технологии как способ улучшить бизнес (Рис. 3). Это может привести к изменениям в работе бизнеса, например, к использованию нового программного обеспечения или внедрению новой платформы электронной коммерции.



*Рис. 3 – Наглядное изменение бизнес-процессов*

Наконец, наем исполнительного директора также может привести к изменениям в культуре компании. Собственник бизнеса, возможно, создал очень неформальную и непринужденную культуру. Однако новый исполнительный директор может захотеть создать более формальную и структурированную культуру. Это может привести к изменениям в отношении к сотрудникам, способу принятия решений и способу взаимодействия компании с внешним миром.

Важно отметить, что конкретные изменения, происходящие при приеме наемного менеджера на позицию исполнительного директора, будут зависеть от конкретного исполнительного директора и конкретных обстоятельств бизнеса. Однако очевидно, что наем нового исполнительного директора может оказать существенное влияние на бизнес-процессы.

Под влиянием нанятого исполнительного директора бизнес может претерпевать различные изменения в своих процессах. Некоторые из изменений можно выделить:

1. Стратегическое выравнивание. Наемный менеджер может пересмотреть и уточнить стратегическое направление компании, чтобы обеспечить соответствие тенденциям рынка, потребностям клиентов и конкурентной среде. Это может включать в себя постановку новых целей, выявление возможностей роста и перераспределение ресурсов для определения приоритетности ключевых инициатив.

2. Оптимизация процесса. Наемный менеджер может сосредоточиться на повышении операционной эффективности за счет оптимизации процессов, сокращения потерь и внедрения бережливых методологий. Это может включать реинжиниринг рабочих процессов, устранение узких мест и использование технологических решений для автоматизации ручных задач.

3. Управление производительностью. Наемный менеджер может ввести или повысить текущие показатели эффективности и создать культуру подотчетности и постоянного совершенствования. Это может включать в себя постановку четких целей, проведение регулярных оценок эффективности и предоставление обратной связи для повышения индивидуальной и командной эффективности.

4. Организационная структура. Наемный менеджер может оценить структуру компании и внести изменения для улучшения коммуникации, сотрудничества и принятия решений. Это может включать переопределение ролей и обязанностей, реорганизацию отделов или создание межфункциональных групп для создания более гибкой и сплоченной организации.

5. Клиентоориентированный подход. Наемный менеджер может расставить приоритеты в удовлетворении потребностей клиентов, внедрив процессы, ориентированные на клиента, и улучшив общее качество обслуживания клиентов. Это может включать сбор отзывов клиентов, внедрение

систем управления взаимоотношениями с клиентами и обучение сотрудников улучшению взаимодействия с клиентами.

6. Управление инновациями и изменениями. Наемный менеджер может способствовать развитию культуры инноваций и изменений, поощряя новые идеи, поощряя эксперименты и поддерживая инициативы по развитию бизнеса. Это может включать создание инновационных групп, создание инновационной структуры и выделение ресурсов для исследований и разработок.

7. Развитие сотрудников. Наемный менеджер может инвестировать в программы развития сотрудников для повышения навыков, компетенций и лидерских способностей организации. Это может включать инициативы по обучению, программы наставничества или пути развития карьеры для привлечения и удержания лучших талантов.

Эти изменения не являются исчерпывающими и могут варьироваться в зависимости от конкретных потребностей и контекста организации, а также опыта и стиля руководства топ-менеджера. Конечная цель – провести позитивную трансформацию, повысить эффективность бизнеса и адаптироваться к меняющейся бизнес-среде.

Важно отметить, что изменения будут иметь важное значение, включая видение курса развития и деятельности на рынке, на котором работает компания, текущую ситуацию и строгую цель организации, а также опыт и видение нового руководителя в лице наемного менеджера.

Изменение самих бизнес-процессов под влиянием нового руководства компанией повлечет за собой многое. Это потребует от наемного менеджера четкого видения цели компании и того, как он планирует ее достичь. Он также должен быть прозрачным в отношении изменений, которые он планирует внести, и того, как они повлияют на сотрудников. Также важно быть терпеливым и поддерживать сотрудников в процессе изменений.

В конечном счете, решение об изменении бизнес-процессов является сложным. Однако, внимательно изучив факторы, изложенные в данной статье, предприятия могут принимать обоснованные решения о том, следует ли вносить

это изменение. Эти изменения будут зависеть от конкретных обстоятельств, целей и потребностей организации. Опыт, видение и стратегические приоритеты исполнительного директора будут определять характер и степень изменений, внедряемых в бизнес-процессы.

### **Библиографический список**

1. Кемхашвили Т.А., Бизнес и контроллинг, Международная научнопрактическая конференция «Факультет менеджмента: 70 лет организационноуправленческих инноваций»: сборник статей – М.: Издательство «Палеотип», 2015. – 67-68 с.

2. Ляндау Ю.В. Проектирование процессно-проектной модели верхнего уровня архитектуры систем управления (модель Ляндау 2.0). Экономика и предпринимательство. – 2016. – №5.

3. Ляндау Ю.В. Повышение эффективности деятельности предприятий и инструменты управления бизнес-процессами. Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2013. – №5.

4. Масленников В.В. Предпринимательский университет как модель подготовки управленческих кадров нового типа // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – №8. – С. 54-59.

5. Масленников В.В. Управление рисками, определяющими экономическую безопасность организации. Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. Изд-во: «Интеллект-бизнесгрупп». – 2016. – №1.

### **References:**

1. Kemkhashvili TA, Business and controlling, International Scientific and 7 Practical Conference «Faculty of Management: 70 years Organizational and Management Innovations»; a collection of articles – Moscow: Publishing house «Paleotyp», 2015. – 67-68 p.



2. Lyandau Yu.V. Designing of process-design top-level models of management systems architecture (the Liangdau 2.0 model). Economics and Entrepreneurship. – 2016. – №5.

3. Lyandau Yu.V. Increasing the efficiency of activities enterprises and tools for managing business processes. Rationing and labor remuneration in industry. – 2013. – № 5.

4. Maslennikov V.V. Entrepreneurial University as a model for training management personnel of a new type // Bulletin of the University (State University management). – 2012. – № 8. P. 54-59.

5. Maslennikov V.V. Management of risks, determining the economic security of the organization. Competitiveness in the global world: economy, science, technology. Publishing house: «Intellect-business groups». – 2016. – №. 1.