

6. Тильчик О. В., Нерода Ю. Ю. Особливості державного управління Федеративної Республіки Німеччина та Польщі: досвід для України // Порівняльно-аналітичне право. – 2015. - №1. – С. 223–226.

УДК 316. 343. 653

Рахманов О. А.,

доктор соціологічних наук, професор кафедри
соціології ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ПРОФЕСІЙНІ ПЕРЕМІЩЕННЯ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ ВЕЛИКОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Однією з основних характеристик ринку праці вищих керівників великих компаній є інтенсивність їхніх професійних переміщень. Розрізняють внутрішньо- (внутрішні) та міжфірмові (зовнішні) переміщення вищих керівників. Вибір між внутрішнім і зовнішнім наймом кандидата визначається різними чинниками, серед яких є не тільки наявність відповідних кандидатів всередині компанії, але й розвиток національної економіки, специфіка місцевого ринку праці, політична ситуація та особливості корпоративного управління. Тому метою дослідження була спроба окреслити загальні риси професійних переміщень вищих керівників великого бізнесу в Україні.

Емпіричну базу дослідження сформовано на підставі біографій вищих керівників (генеральних директорів/президентів/голів правління/виконавчих директорів) українських компаній. Відомості про топ-менеджерів бралися з офіційних сайтів компаній, які вони очолюють. Додаткові біографічні дані бралися з інших джерел, зокрема, інтерв'ю та офіційних публікацій у ЗМІ, із соціальних мереж. У підсумку було сформовано список із 200 осіб. Час збирання інформації: лютий 2014 р.

Результати обстеження вищих керівників великого бізнесу України виявили домінування внутрішнього професійного переміщення. Зокрема, переважна більшість (141 осіб з 200) вищих керівників українських компаній досягнули своєї чинної посади шляхом внутрішнього переміщення. І близько третини з обстежених топ-менеджерів – 59 осіб – перейшли на чинну посаду з іншої компанії чи підприємства.

Якщо порівняти характер професійного переміщення топ-менеджерів серед громадян України та іноземних керівників – «експатів» (від англ. «expatriate managers»), то попри домінування внутрішнього переміщення в обох групах (відповідно 72,9 % і 56,7 %), усе ж помітно, що серед експатів майже вдвічі більше (43,3 %) тих, хто зайняв посаду шляхом зовнішнього переміщення, ніж серед громадян України (27,1 %).

Якщо взяти віковий чинник, то помітна тенденція зростання внутрішнього переміщення та зниження зовнішнього переміщення у старших вікових когортах. Зокрема, якщо у вікових групах 31–40 років і 41–50 років кількість зовнішніх професійних переміщень вищих керівників складає близько 32 %, то у віковій групі 61 років і старше ця кількість є меншою – 20 %. Отже, українські компанії у випадку найму аутсайдера надають перевагу молодим кандидатам. Це може бути пов'язано з тим, що топ-менеджери старшого віку гірше адаптувалися до нових умов і мають менші амбіції зміни місця роботи.

Результати обстеження не виявили особливих відмінностей у характері професійного переміщення топ-менеджерів залежно від місцезнаходження компанії. Очевидно, що тут треба мати на увазі в цілому формальність цієї ознаки, оскільки більшість компаній прагне розміщувати свій центральний офіс у столиці, тоді як основні виробничі потужності залишаються у регіонах.

Чинник структури капіталу також виявляє свій певний вплив на характер професійних переміщень. У цілому в обох випадках домінують внутрішні професійні переміщення, однак у компаніях із зарубіжним капіталом спостерігається дещо більша кількість керівників, які набули посаду шляхом зовнішнього переміщення.

Якщо взяти часові періоди здійснення професійних переміщень, то впадає у вічі вагома кількість переміщень, які відбулися достатньо давно – 10–20 років тому. Для світового досвіду такий випадок є нетиповим, адже це надто тривалий термін перебування на посаді. Утім, більшість переміщень в українських компаніях були здійснені починаючи з 2005 року. Зокрема, найбільше призначень керівників відбулося у період 2005–2009 років – 35,5 %. Саме у цей період політичної нестабільності та розбалансування влади, коли політико-бюрократичний клас був зосереджений на владній боротьбі і державна машина послабила свій вплив на ведення бізнесу, відбувався переділ власності та активне входження іноземного капіталу. Це позначилося на ринку праці топ-менеджерів. Близько чверті переміщень відбулося у період 2010–2014 років. Двовимірний аналіз виявив, що саме у компаніях із зарубіжним капіталом більшість переміщень відбулося після 2004 року.

Разом з тим, двовимірний аналіз статусу керівників, які посіли свої посади досить давно, вказує на те, що більшість з них є акціонерами та власниками компаній (табл. 1). Зокрема, серед вищих керівників, які зайняли свої посади в період до 2000 року, 65,1 % виявилися власниками (акціонерами) очолюваних компаній, тоді як серед тих, хто отримав посади вищого керівника в період 2010–2014 років, лише 6 % були власниками. Відповідно зафіксовано протягом усього періоду переміщень зростання кількості топ-менеджерів-неакціонерів.

Таблиця 1

Динаміка професійного переміщення топ-менеджерів українських компаній залежно від їхнього майнового статусу, %

Майновий статус керівника	До 2000 р.		2001-2004		2005-2009		2010-2014	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Акціонер (власник)	28	65,1	13	37,1	17	23,9	3	6,0
Неакціонер (невласник)	13	30,2	20	57,1	43	60,6	47	94,0
Партнер (старший, молодший)	2	4,7	1	2,9	6	8,5	0	0,0
Невідомо	0	0,0	1	2,9	5	7,0	0	0,0

Характер професійного переміщення топ-менеджерів залежно від його часового періоду підтверджує тезу про вплив чинника соціально-економічного розвитку великого приватного капіталу. У період первісного накопичення капіталу та формування фінансово-промислових груп упродовж 1990-х років

майбутній великий економічний суб'єкт був обмежений в інвестиційних ресурсах. У цей час контроль над державними підприємствами з боку приватного капіталу здійснювався переважно тіньовим способом (примушування закуповувати устаткування та газ і, відповідно, продавати готову продукцію певній фірмі тощо, силове захоплення управління), або легально – шляхом передачі приватним структурам під управління державних корпоративних прав. Саме тому в цей період домінує внутрішнє професійне переміщення, коли були задіяні наявні на підприємствах керівні кадри.

З початком третього етапу приватизації (1999–2004 рр.) пріоритетом Державної програми приватизації став продаж підприємств виключно за гроші. Великий капітал прагнув легалізувати вже захоплені активи та примножити їх новими. Потреба нових власників в ефективних керівниках, здатних інтенсифікувати виробництво, забезпечувати його модернізацію та стабільне зростання позначилася на ринку праці вищих керівників – саме в період 2001–2004 роки частка зовнішніх переміщень зросла до 40 %. Політичні пертурбації періоду 2005–2009 року потребували певної стабілізації, тому знову зросла частка внутрішніх переміщень. Великі компанії вже мали достатньо внутрішніх кадрів для цього. Однак у подальший період (2010–2014 роки) вніс свої корективи. Потреба розміщення акцій на IPO та необхідність запровадження корпоративного управління світового стандарту у вітчизняних компаніях пожвавив попит на зовнішні управлінські кадри: частка зовнішніх переміщень зросла до 46 %.

Результати обстеження свідчать, що існує певний перелік попередніх посад, які найчастіше посідали чинні вищі керівники. Зокрема, більше третини (генеральний директор – 23 %, виконавчий директор – 4,5 %, голова правління – 6,5 %, голова ради директорів – 2,5 %) перейшли на нову посаду із рівнозначної у цілому посади. Йдеться не тільки про зовнішні переміщення, а й про випадки, коли проходило акціонування підприємства та впровадження корпоративного правління, внаслідок чого колишні директори ставали генеральними директорами або головами правління. Примітним є те, що 13 %

вищих керівників не мають досвіду попередньої посади, а від початку виступили в якості підприємця та засновника компанії. Серед інших помітних позицій, з яких в Україні ставали вищими керівниками, можна зазначити посади заступника голови правління (9 %), заступника генерального директора (7 %), технічного директора, директора з виробництва (7 %), фінансового директора, головного бухгалтера (4,5 %) та директора бізнес-підрозділу (4,5 %).

Відмінності між внутрішнім і зовнішнім професійним переміщенням вищих керівників позначилися на термінах роботи на попередній і чинній посаді. Виявилось, що у випадках, коли керівник набув посаду шляхом внутрішнього переміщення, середній термін перебування на чинній і попередній посадах є дещо більшим, ніж при зовнішньому. Даний феномен можна пояснити тим, що зовнішнє переміщення апріорі передбачає свідоме розірвання трудових відносин з попередньою компанією. Натомість внутрішнє переміщення більшою мірою відбувається за ініціативою корпоративного управління компанії.

Термін роботи на займаній посаді вищих керівників також залежить від структури капіталу компанії. У компаніях, де переважає вітчизняний приватний капітал, перебування на займаній є дещо стабільнішим і тривалішим, ніж в іноземних і державних компаніях. Це може свідчити або ж недостатність кваліфікованих кадрів для вітчизняного приватного сектору на ринку праці, або ж про те, що просувати власні кадри вигідніше, ніж брати керівника зі сторони.

Отже, двадцятирічна динаміка професійних переміщень топ-менеджерів українських компаній свідчить про вагоме скорочення серед них кількості власників (акціонерів) і зростання найманих вищих керівників. Український ринок топ-менеджерів характеризується високим (порівняно із зарубіжними країнами) рівнем внутрішніх переміщень. Більше третини вищих керівників перейшли на нову посаду із рівнозначної у цілому посади. Разом з тим, частка призначень топ-менеджерів, що раніше займали управлінські позиції нижче посади вищого керівника, сягає близько половини переміщень. Саме ці категорії топ-менеджерів у більшості випадків займають вищі керівні пости

шляхом внутрішнього переміщення, оскільки володіють досвідом роботи та зростання кар'єрними сходами у певній компанії. Більші стимули для внутрішньофірмового кар'єрного зростання топ-менеджерів дає громадянство України, оскільки знання специфіки національних особливостей розвитку капіталізму дає українцям перевагу перед експатами.

УДК338. 22:17:33 - 029:1

Северин-Мрачковська Л. В.,

канд. філос. наук,

доцент кафедри філософії КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ЕТИКА БІЗНЕСУ У ВИМІРАХ ФІЛОСОФІЇ ЕКОНОМІКИ

Упродовж тривалого періоду часу вивчення філософії здійснювалося поза глибоким зв'язком з економічною наукою. Водночас, викладання курсу загальної економічної теорії провадилося також без необхідної орієнтації на досягнення філософії як системи знань про першооснову та сутність буття. Кожна дисципліна гордовито зберігала незалежність свого проблемного поля, хоча загальновідомо, що дослідження міждисциплінарних проблем вважається найбільш продуктивним і перспективним у науці. Саме до групи міждисциплінарних досліджень і відноситься проблематика філософії економіки.

Насьогодні економіка є за своєю сутністю фундаментальним соціальним утворенням; це – складна система відносин, що виникають у процесі формування та розвитку суспільного господарства: способу виробництва, інституту власності, економічного механізму, кредитно-грошової системи, праці й управління. Водночас, економіка – це діяльність по життєзабезпеченню людини матеріальними благами, товарами та послугами [1, с. 37], засіб перетворення людиною зовнішнього світу, [2, с. 4] та самої себе, свого внутрішнього світу, власної екзистенції.