

A stylized, high-contrast portrait of a man with a shaved head, wearing dark sunglasses and a blue and white horizontally striped t-shirt. The background is a warm, abstract blend of orange, yellow, and brown tones, suggesting a sunset or a textured wall. The overall style is graphic and modern.

*Швецкий Алексей*

# **БИЗНЕС ПО-ПОНЯТИЯМ**

*или как выжить наемнику  
в частном бизнесе*

Алексей Швецкий

**Бизнес по понятиям, или  
Как выжить наемнику  
в частной компании**

«Автор»

2024

## **Швецкий А.**

Бизнес по понятиям, или Как выжить наемнику в частной компании / А. Швецкий — «Автор», 2024

В связи с уходом иностранных компаний многие менеджеры вынуждены искать себе применение в частном бизнесе, открывая там новый удивительный мир. Жизнь по понятиям в условиях абсолютной власти собственника дарит незабываемый опыт и яркие эмоции. Как совладать с ними и найти свое место в новых условиях, расскажет эта книга. Обложка создана автором, изображен он же.

© Швецкий А., 2024

© Автор, 2024

# Содержание

От автора	5
Часть 1 Откуда, куда, зачем?	6
Как наемные менеджеры попадают	6
Зачем региональному бизнесу	7
Часть 2 Риски для «наемника»	8
Бизнес по-понятиям	8
Конец ознакомительного фрагмента.	9

# **Алексей Швецкий**

## **Бизнес по понятиям, или Как выжить наемнику в частной компании**

### **От автора**

Идея этой книги во многом навеяна наблюдениями коллег, а также личным опытом и впечатлениями от перехода в подчинение собственника Компании после многолетней работы в международном холдинге.

Оказалось, что некоторые вещи, считавшиеся [атавизмами](#), не только сохранились, но и являются нормой на просторах нашей Родины, особенно за пределами МКАД и чем больше расстояние от столичного региона, тем местная специфика более выражена и укоренена.

## **Часть 1 Откуда, куда, зачем?**

### **Как наемные менеджеры попадают в частный региональный бизнес**

Многие иностранные корпорации свернули свою деятельность в России и это привело к тому, что на рынок вышло большое количество топ и просто менеджеров, привыкших и умеющих играть по правилам, понимающих значение и содержание таких понятий, как «комплаенс», «конфликт интересов», «харасмент», а также других подобных терминов и явлений.

Москва, как известно, не резиновая, поэтому, кто-то из них был вынужден искать счастье в регионах, где возникают, растут и развиваются локальные предприятия и целые группы компаний.

Безусловно, там представлены и территориальные подразделения крупных федеральных структур, но они, будучи подчинены корпоративному центру и соблюдая установленные им процедуры и регламенты, обычно не имеют ярко выраженной местной специфики, поэтому, в контексте рассматриваемой проблематики, мы их учитывать не будем.

С мотивацией наемных работников более-менее понятно. Решение вынужденное, некомфортное и, есть надежда, что временное.

Теперь о том, зачем такие специалисты в регионах... Как правило потребность в них, обусловлена проблемами роста регионального бизнеса.

## **Зачем региональному бизнесу «московские» менеджеры**

Частный региональный бизнес – это предприятия, которыми руководит основатель и он же собственник, иногда их может быть несколько. Друзья детства, одноклассники или родственники, начинали, с небольшой строительной бригады, овощного ларька или гаражного автосервиса. С течением времени, бизнес окреп, оброс филиалами и дочерними обществами, а владельцы стали обеспеченными и уважаемыми людьми.

При этом, порой под внешней успешной оболочкой скрываются бесконечно уставшие мужчины и женщины, находящиеся в постоянном стрессе. Они вечно в движении, с раннего утра и до поздней ночи заняты делами фирмы, но все равно многого не успевают, запаздывают с принятием важных решений, упускают возможности и теряют прибыль.

Давным-давно, в начале пути, бизнесмен управлял самим собой, плюс несколькими наемными работниками. Он знал деловые качества каждого, исходя из этого давал поручения, лично контролировал исполнение.

Потом подчиненных стало больше, у них появились собственные сотрудники, но структура все еще позволяла ручное управление.

С течением времени иерархия становилась сложнее, наемный персонал уже исчислялся сотнями или даже тысячами, количество задач, договорных и финансовых обязательств возросло многократно, а собственник уже физически, несмотря на прилагаемые нечеловеческие усилия, не мог справиться с контролем.

В этот момент самые умные приходят к выводу, что необходимо перестраивать систему менеджмента.

Здесь и открывается «окно возможностей» для соискателей из столичного региона и крупных международных Компаний.



## **Часть 2 Риски для «наемника»**

### **Бизнес по-понятиям**

Итак, «московского» менеджера приняли на работу. Первое, что следует сделать, это изучить историю предприятия и понять его корпоративную культуру.

Частные компании, созданные в 90-х годах прошлого века и по-прежнему возглавляемые, прямо или опосредованно, своими основателями, как правило, уже не связаны с криминалом, но сохранили в ментальности и философии дух того времени.

На заре рыночной экономики, государство самоустранилось от своей регуляторной и защитной функций и, начинающие бизнесмены не чувствовали по отношению к нему никаких обязательств, считая, что в таких условиях оптимизировать налоговое бремя, справедливо и правильно.

Более того, слабость и неэффективность судебной системы, требовала выработки альтернативных способов разрешения споров между хозяйствующими субъектами, включая механизмы взыскания дебиторской задолженности и рассмотрения взаимных претензий в связи с неисполнением обязательств контрагентами.

Подписанные контракты, как документальное закрепление договоренностей, не имели большого веса, гораздо важнее были авторитет бизнесмена и его покровителей во властных, правоохранительных или криминальных структурах.

Аналогичным образом строились взаимоотношения между работодателем и его наемным персоналом. Трудовой договор заключался лишь для накопления стажа работниками, а в качестве вознаграждения указывался минимально допускаемый Законом размер оплаты труда. Остальные условия обсуждались устно, а заработанное передавалось наличными, минуя банки и прочих ненужных посредников.

Время шло, нравы смягчились, государственные институты возродились и окрепли. Бизнес тоже вырос и стал более респектабельным. Его владельцы переехали в закрытые коттеджные поселки, пересели на премиальные автомобили, многие заняли места в региональных органах власти, а самые успешные даже вышли на федеральный уровень.

Однако, многие созданные в «лихие девяностые» схемы работы, сохранились до наших дней. Чаще по инерции, чем из принципиального неприятия коммерсантами прозрачных и законных способов ведения бизнеса.

Однажды, собственник-основатель решит отойти от операционного управления и передать эти функции наемному директору.

Статус и полномочия последнего существенным образом отличаются от возможностей владельца, что заставляет его формализовывать бизнес-процессы и роли участников. И вот тут возникают проблемы...

Оказывается, что сотрудники одного и того же отдела оформлены на работу в разные организации или даже у ИП, бухгалтерия собрана в одном юридическом лице, гараж в другом, продавцы магазина в третьем, а закупщики в четвертом. Формально эти структуры между собой никак не связаны, а головное подразделение «холдинга» юридически не существует вовсе.



## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.