

INTERRELATION BETWEEN BUILDING A PARTNER SYSTEM AND COMPANY EFFECTIVENESS

Batozhargalov B.B. (Russian Federation) Email: Batozhargalov335@scientifictext.ru

*Batozhargalov Bimba Bairovich - Master Student,
FACULTY OF ECONOMICS,
LOMONOSOV MOSCOW STATE UNIVERSITY, MOSCOW*

Abstract: *the article describes the role of the institution of partnership in the effectiveness of the organization. For a more objective analysis of the institution of partnership, the Russian company «Ardashev & Partners», which provides legal consulting services and was founded in 2003, was taken as an object of research. Particular attention is paid to determining the position of the partner within the company, its differences from the founders, how partner cooperates with the rest of the top management in the modern companies, as well as what tasks and responsibilities it assumes.*

Keywords: *partnership systems, partnership institutions, international corporations, mergers and acquisitions, consulting, strategic decisions of organizations.*

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ПАРТНЕРСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ КОМПАНИИ Батожаргалов Б.Б. (Российская Федерация)

*Батожаргалов Бимба Баирович - студент-магистр,
экономический факультет,
Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, г. Москва*

Аннотация: *в данной статье анализируется роль института партнерства в эффективности функционирования организации. Для более предметного анализа института партнерства в качестве объекта исследования взята российская компания «Ардашев и партнеры», оказывающая консалтинговые услуги в области юриспруденции и образованная в 2003 году. Особое внимание в работе уделяется определению позиции партнера в рамках компании, ее отличиям от учредителей, отношению к остальным участникам топ-менеджмента компании, а также задачам и ответственности, которые она предполагает.*

Ключевые слова: *системы партнерства, институты партнерства, международные корпорации, слияния и поглощения, консалтинг, стратегические решения организаций.*

Введение

Актуальность данного исследования обусловлена несколькими причинами:

1. Институт партнерства играет существенную роль в управлении многих международных корпораций, в том числе компаний «большой четверки»;
2. В эпоху слияний и поглощений происходит укрупнение корпораций и усложнение их организационной структуры, поэтому возрастает и сложность управления такой организацией;
3. Институт партнерства является важным элементом корпоративной культуры компании в целом и системы мотивации в ней в частности.

Целями данного исследования является анализ роли системы партнерства в эффективном функционировании организации, а также анализ влияния системы партнерства в компании на ее результативность. В соответствии с данными целями были поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать понятие системы партнерства и ее значение для организации;
2. Проанализировать роли, присущие Партнеру, и их влияние на деятельность организации;
3. Проанализировать значение института партнерства в принятии стратегических решений в организации.

Источниками при написании данного исследования послужили как научные статьи и книги, составляющие теоретический фундамент работы, так и новостные ресурсы, отражающие актуальную бизнес-практику и описывающие бизнес-реалии современной экономики.

Понятие системы партнерства и ее значение для организации

Институт партнерства как ключевой элемент эффективного управления в компании обусловлен объективными причинами и подтверждается более чем столетним опытом ведущих зарубежных консалтинговых компаний, в том числе входящих в «большую четверку» Ernst&Young, PriceWaterhouseCoopers, KPMG, Deloitte.

Прежде всего, это вызвано лично-доверительным характером консалтинговых услуг, создаваемых интеллектуальным трудом профессионалов. В большинстве случаев клиенты, обращаясь в компанию,

справедливо интересуются: какой специалист будет вести его дело, каковы его опыт и квалификация. Нередко клиент даже настаивает на том, чтобы его дело было поручено конкретному сотруднику компании, которому клиент доверяет.

Успех компании немислим без сильных личностей. Как правило, у ее истоков стоят лидеры – одержимые и увлеченные люди, влюбленные в свое дело. Именно они создают материальный и интеллектуальный фундамент компании, на котором впоследствии вырастает успешная и авторитетная компания с мощным брендом и известностью.

Таких примеров немало. Так, крупнейшая юридическая компания в России «Пепеляев Групп» была создана в 2002 году признанными экспертами в области налогообложения и хозяйственного права и сначала состояла только из 6 партнеров, сумевших за прошедшие с тех пор годы создать юридическую компанию №1 в России, насчитывающую в настоящее время 160 специалистов [5].

Личности-лидеры составляют не только интеллектуальный, но и управленческий костяк любой консалтинговой компании. Вслед за вековыми зарубежными традициями в России основатели компании и ее лучшие профессионалы именуется Партнерами. Партнеры несут ответственность за развитие направления в целом либо, когда речь идет о небольшой компании, отвечает за развитие всей компании [1, с. 23].

В целях идентификации в гражданском обороте, а также подчеркивая свою готовность нести личную ответственность перед клиентами компании, Партнеры специально выбирают в качестве основы фирменного наименования компании свои фамилии. Таким образом, личный авторитет Партнеров распространяется и на их компанию.

В первой половине XX века законодательство ряда европейских стран содержало императивное правило, требующее включения в фирменное наименование компании фамилии хотя бы одного учредителя. Например, компания «Нестле» за более чем вековую историю существования пять раз меняла свое название, но каждый раз сохранялась в разных сочетаниях фамилия ее основателя [2, С. 9].

Партнер – это не статусная привилегия и красивое модное название. Это, прежде всего, высочайшая степень персональной ответственности за будущее компании, ответственность перед сотрудниками компании и ее учредителями. Немалая доля рабочего времени Партнера, не оплачиваемого клиентами, тратится на обучение и наставничество сотрудников компании, обобщение практики и передового опыта других компаний, создание новых технологий и продуктов, внедрение их в практику, подготовку аналитических статей и информации для сайта компании, СМИ, участие в проектах на безвозмездной основе, образовательных и просветительских мероприятиях.

Партнер – не всегда учредитель компании. Например, в исследуемой компании «Ардашев и партнеры» два Партнера таковыми не являются и вопрос о вхождении в состав учредителей не ставят по одной простой причине: они и без этого являются неформальными лидерами, имеют авторитет среди других сотрудников компании, их труд является самым высокооплачиваемым.

С учетом этого, в данной компании на основе обобщения передового опыта ведущих российских и зарубежных консалтинговых компаний учрежден специальный совещательный орган управления и контроля – Совет Партнеров, который играет ключевую роль в профессиональной деятельности компании и решает все стратегические вопросы ее развития.

Так, единоличный орган управления в исследуемой компании – Управляющий партнер – назначается решением Общего собрания участников Общества только из членов Совета Партнеров и на основе их решения, которое хотя и имеет рекомендательный характер для учредителей компании, но должно быть обязательно учтено ими. В противном случае Совет партнеров вправе высказать вотум недоверия учредителям и назначенному ими Управляющему партнеру с соответствующими негативными управленческими, имиджевыми и экономическими последствиями для компании.

Таким образом, реальной «политической силой» в консалтинговой компании обладают именно Партнеры, а не учредители. Этот механизм и обеспечивает в конечном итоге взвешенные управленческие решения в компании, баланс интересов Партнеров, сотрудников и учредителей.

Институт партнерства создает дух соревнования и благоприятную почву для здоровой конкуренции внутри компании, ведь каждый сотрудник имеет потенциальную возможность стать Партнером, добившись этого статуса своим трудом и усилиями. Это является значительным дополнительным стимулом для профессионального и личностного роста сотрудников.

По сути, Партнеры – тренеры для всех сотрудников компании и не являются их начальниками. Они их первые помощники и наставники, руководители проектов и душа команды профессионалов. Вследствие этого сотрудники компании, еще не ставшие Партнерами, не испытывают психологический дискомфорт, поскольку знают, что также могут стать Партнерами благодаря поддержке и наставничеству последних.

Партнерство в компании повышает управляемость и прозрачность. Оно способствует мобильности и гибкости в принятии сложных и стратегически важных управленческих решений. Это не игра в демократию, а сбалансированный механизм постоянных консультаций и взаимодействия Партнеров,

которые заинтересованы в успехе компании. Именно поэтому их решения всегда выверены, грамотны и эффективны.

Партнерство придает устойчивость консалтинговой компании, поскольку не позволяет кому-то одному из Партнеров, и прежде всего Управляющему партнеру, «тянуть одеяло на себя» и способствует справедливому распределению вознаграждения между сотрудниками компании.

Партнеры не только являются хранителями традиций и генераторами новых идей. Они создают дополнительные ценности нематериального характера. Благодаря их наставничеству и вкладу в успешность сотрудников компании, последние выполняют значительно больший объем работы и фокусируются на более значительных вещах, чем если бы они были предоставлены сами себе.

Только Партнеры вправе руководить командной работой и проектами в компании. Также они имеют право первого контакта с клиентами компании. Имея деловую хватку и зная законы ведения бизнеса, они способны определить и оценить истинные потребности и проблемы клиентов и сформулировать конкретные задачи для сотрудников компании.

Важно отметить, что собственниками компании должны выявляться и пресекаться попытки недобросовестных Партнеров нажиться за счет компании. Одними из последних примеров мошенничества Партнеров стали инциденты со Скоттом Лондоном из Лос-Анджелесского офиса KPMG и Джоном Д'Арси, Имоном Донахью, Артуром О'Брайен и Полом Холлвэй в Белфастском офисе KPMG. В первом случае Партнер уличен в раскрытии инсайдерской информации третьей стороне «за вознаграждение», а во втором партнеры арестованы по подозрению в уклонении от уплаты налогов.

По-настоящему успешные компании обладают одной важнейшей характеристикой, называемой по-разному: энергией, рвением, энтузиазмом, мотивацией, уровнем морали, устремлением, преданностью или приверженностью. Хорошие компании стремятся, прежде всего, к прибыли, а великие компании ставят перед собой более возвышенные цели – приносить радость своим клиентам и изменять их жизнь. И главенствующую роль в формировании этого бесценного капитала играют именно Партнеры.

Список литературы / References

- 1 *Зиангирова Л.* Грейдирование должностей в консалтинговых компаниях // Креативная экономика, 2011. № 12 (60). С. 22–30.
- 2 *Юданов Ю.* Империя «Нескафе». М.: Рипол Классик, 2013. 54 с.
- 3 *Мереминская Е.* Инсайд на ужин. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/2013/04/10/5249873.shtml/>, свободный/ (дата обращения: 17.06.2017).
- 4 Официальный сайт компании «Ардашев и партнеры». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ardashev.ru/>, свободный/ (дата обращения: 17.06.2017).
- 5 Официальный сайт компании «Пепеляев Групп». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pgplaw.ru/>, свободный/ (дата обращения: 17.06.2017).
- 6 Партнеры KPMG арестованы за уклонение от налогов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vestifinance.ru/articles/64849/>, свободный/ (дата обращения: 17.06.2017).