

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ GR-ДЕПАРТАМЕНТОВ В РОССИИ КАК СПОСОБ МИНИМИЗАЦИИ КОНФРОНТАЦИЙ КОМПАНИИ С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ: КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Аннотация

Деятельность GR-департамента в современной России носит упреждающий характер. Зачастую, если деятельность GR-департамента профессиональна, конфликты с властью возникают реже, а все проблемы решаются оперативно. На основе опыта оценки GR-деятельности ряда ведущих российских компаний, а также серии собственных исследовательских проектов, Ассоциация менеджеров сформировала обобщенную систему оценки деятельности GR-департамента и GR-менеджеров, которая может служить ориентиром при внедрении подобных систем в компаниях. В нашей статье мы исследуем эффективность деятельности GR-департаментов по минимизации конфронтаций компании с органами власти исходя из возможности применения данных методов оценки.

Ключевые слова: Бизнес, власть, GR, конфликт, эффективность.

Оценка деятельности GR-департамента и GR-менеджеров представляет собой одну из наиболее сложных проблем в становлении и развитии GR-деятельности в российских компаниях. Эта сложность обусловлена как спецификой GR-деятельности, которая часто не позволяет выявить четкие критерии для достоверных оценочных суждений, так и крайним дефицитом информации в этой сфере. Однако, при налаженной работе GR-департамента его деятельность носит зачастую упреждающий характер. В этом случае конфликты с властью не возникают, а все вопросы решаются оперативно и своевременно. В этом случае у других подразделений компании может создаться впечатление, что без данного департамента можно обойтись. Если же в компании регулярно возникают проблемы, связанные с отношениями с госструктурами, то GR-департамент вызывает уважение, как структура, решающая эти проблемы. Именно в этом случае деятельность GR-департамента должна вызывать нарекания. Поскольку целью департамента по связям с государственными структурами является создание благоприятных условий развития бизнеса со стороны государства [1], задача минимум департамента — это своевременно и эффективно решать возникающие проблемы и конфронтацию компании и власти. Главная задача — не допускать возникновения таких проблем, предупреждать возможные сложности в отношениях власти и бизнеса. Поэтому наилучший результат GR-деятельности состоит в том, чтобы работа этой службы была незаметна. На основе опыта оценки GR-деятельности ряда ведущих российских компаний, а также серии собственных исследовательских проектов, Ассоциация менеджеров России сформировала обобщенную систему оценки деятельности GR-департамента и GR-менеджеров, которая может служить ориентиром при внедрении подобных систем в компаниях. Оценивать GR-деятельность можно по результатам деятельности или по текущей деятельности. Департамент по связям с государственными структурами может активно работать и выполнять свои повседневные задачи, однако необходимо четко оценивать, к каким результатам это приводит. Если делать акцент только на текущей деятельности, то можно упустить из виду конечные долгосрочные результаты, которых необходимо достичь. В то же время, оценка деятельности департамента по связям с государственными структурами только по результатам тоже является не совсем верной. Ведь некоторые результаты могут достигаться в течение нескольких лет, а некоторые — достаточно быстро. В таких случаях применять критерии оценки деятельности только по результатам не всегда корректно. Исследователи в сфере взаимодействия органов государственной власти и бизнеса предлагают два взаимно дополняемых подхода, с помощью которых можно оценить эффективность работы, как корпоративных лоббистов, так и структурного подразделения в целом. Оценку предлагается производить по результатам деятельности и по текущей деятельности.

Первый подход, когда оценка производится по результатам деятельности, позволяет четко оценить, как результаты подразделения, так и компетентность каждого отдельного специалиста. В. А. Евсеев в своей работе отмечает, что «разновеликость задач на коротком промежутке времени не позволяет дать объективную оценку способностям лоббиста» [2]. Именно в связи с этой проблемой, исследователи предлагают использовать дополнительный подход — оценку по текущей деятельности. Плюсом данного подхода является то, что он позволяет в текущем времени контролировать компетентность лоббиста. Рассмотрим ключевые критерии оценки, предлагаемые для каждого из двух подходов: 1. Оценка GR-деятельности по результатам текущей деятельности. 2. Конструктивные бесконфликтные отношения с органами власти. Одним из главных результатов GR-деятельности можно считать наличие позитивных бесконфликтных отношений с органами власти разного уровня (федеральной, региональной и муниципальной), обеспечивающих взаимопонимание и устойчивое развитие компании в долгосрочной перспективе. Критерии оценки данного результата: 1. Отсутствие серьезных претензий к компании со стороны органов власти; 2. Внешние условия, благоприятные для развития организации и достигнутые в результате деятельности департамента по связям с государственными органами. 3. Точность прогнозирования развития событий. Данный результат подразумевает под собой способность точно определить возникающие проблемы или тенденции развития ситуации в органах власти и своевременно принять меры по адаптации компании к происходящим процессам и началу взаимодействия с органами власти.

Показатель грамотности определения целей и задач взаимодействия с органами власти является результатом проводимой работы в сфере мониторинга и анализа деятельности органов власти, соотнесения их с интересами компании и направлениями ее развития. Во многом от того, насколько верно определена цель и задачи, зависит эффективность всего процесса взаимодействия компании с органами власти. Критерии оценки: соответствие предлагаемых целей и задач интересам компании в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе; реализуемость предлагаемых целей и задач; проработанность сценария развития ситуации после достижения поставленной цели, реализации задач; соответствие поставленных целей и задач ситуации в органах власти. Необходимо также исследовать методы, которые используются при достижении поставленных целей и задач. Одни и те же результаты при работе с органами власти могут быть достигнуты различными путями. Современная ситуация в сфере взаимодействия бизнеса и власти, а также интересы самих компаний требуют принимать во внимание, как именно был получен конкретный результат, какие методы и использовались департаментом при его достижении [3]. Здесь несомненный приоритет должен отдаваться использованию цивилизованных методов взаимодействия бизнеса и власти, так как только таким способом можно добиться по-настоящему устойчивого и долгосрочного диалога с государственными органами. Опыт многих компаний показывает, что нецивилизованные способы работы с государством, несмотря на кажущуюся эффективность в решении краткосрочных задач, не позволяют добиваться устойчивости в долгосрочной перспективе. В конечном итоге такие действия могут обернуться для компании более высокими издержками с меньшим уровнем стабильности и эффективности при решении стратегических задач развития бизнеса. Критерии оценки в данном случае [4]: основные методы, используемые департаментом при взаимодействии с органами государственной власти; использование коррупционных методов взаимодействия; доля коррупционных методов взаимодействия в общем объеме взаимодействия с органами власти; эффективность кампании взаимодействия с органами власти при достижении поставленных целей и решении задач; какие действия помогли достичь желаемого результата; степень использования накопленного потенциала и положительных аргументов компании в развитии отношений с органами власти; применение нестандартных инновационных методов взаимодействия с органами государственной власти и др. Важной составной частью оценки является также «оттенок» сформированного общественного мнения и мнения в органах власти [5].

Важным имиджевым показателем деятельности департамента по связям с органами государственной власти должно быть общественное мнение, складывающееся вокруг деятельности компании, а также мнение в органах власти. В большинстве случаев GR остается невидимой стороной работы компании. В то же время, если эта деятельность попадает под пристальное внимание общественности и представителей органов власти, она должна способствовать поддержанию позитивного имиджа компании [6]. Критерии оценки данной позиции: эмоциональная окраска упоминания компании в СМИ, в деловой среде, в ОГВ позитивная, негативная и нейтральная.

Следующий показатель: наличие государственного заказа и преференций. Отдельную группу составляют компании, связанные с государственными закупками. Наряду с прочими, показателем эффективности их деятельности является также получение государственного заказа. Критерии оценки: наличие или отсутствие государственного заказа; финансовые показатели государственных закупок; условия реализации государственного контракта; сроки реализации государственного контракта; возможности пролонгации контракта в дальнейшем; предоставление субсидий, налоговых кредитов, льготных ставок и т.д. Оценка текущей GR-деятельности может проводиться как по отношению ко всему департаменту, так и по отношению к отдельным GR-менеджерам. При применении методов оценки деятельности персонала целесообразно использовать все стандартные методики оценки деятельности сотрудников, хорошо известные менеджерам по работе с персоналом. В частности, оценивается качество и объем работы, дисциплинированность сотрудника, лояльность к организации и пр. Существует также целый ряд специфических показателей оценки работы GR-специалиста, который приведен ниже. В то же время важно иметь в виду, что не разработано совершенных форм оценки деятельности персонала, и это утверждение особенно верно для сферы GR.

Делая вывод, можно сказать о том, что несмотря на институционализацию отрасли профессионального лоббирования за последние десять лет, которая заключается в создании и развитии корпоративных подразделений по связям с органами государственной власти, наличие лоббистских фирм и профильных ассоциаций, экономическая теория оставляет в стороне оценку их деятельности. В России инвестирование в данное направление зависит от отношения к нему высшего руководства компании, авторитета руководителя по связям с органами государственной власти компании, остроты отношений с российскими органами власти и других факторов. Как свидетельствуют исследования, в преобладающем большинстве известных нам департаментов по связям с органами государственной власти не проводится последующая экономическая оценка подобного рода вложений (или последствий отказа от вложений), рентабельности успешных (или неуспешных) лоббистских компаний, эффективности работы нанятого профессионального консультанта или ассоциации. Отчасти это происходит в силу еще неразвитости данной отрасли в России.

Библиографический список

1. GR-отдел в крупной корпорации: структура и функции. [Электронный ресурс] // Российская ассоциация по связям с общественностью. Российский PR-портал. 09.07.2007. URL: <http://www.raso.ru/articles/gr/article23433.html> (дата обращения 28.12.2014).
2. Евсеев В. А., Барсукова С.Ю. Основы организации работы с органами власти/Ассоциация менеджеров. М., 2006.
3. Зобнин А. В. GR-менеджмент на новом этапе развития // Лабиринт. Журнал социально - гуманитарных исследований. 2012. № 2. С. 78–86.
4. Меньшенина Н.Н. Специфика GR-деятельности в политическом процессе современной России // Вестник Забайкальского государственного университета. 2015. № 11 (126). С. 58-65
5. Павроз А. В. Government Relations как институт социально-политического взаимодействия // ПОЛИТЭК: Политическая экспертиза. 2005. № 2. С. 238–252.

6. Толстых П. А. Субъектный состав лоббизма и Government Relations // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2012. № 4 (18). Ч. 2. С. 195-200.

A. Pestova, N. Menshenina

GR-ACTIVITY OF DEPARTMENTS IN RUSSIA AS A WAY TO MINIMIZE CONFRONTATIONS WITH THE AUTHORITIES: CRITERIA FOR EVALUATING EFFECTIVENESS.

Abstract

GR-department activities in modern Russia is proactive. Often, if the activity of GR-department of professional conflicts with the authorities occur less frequently and all problems are solved quickly. Based on the experience of the evaluation of the GR-activity number of leading Russian companies, as well as a series of own research projects, Russian Association of Managers formed a generalized system for evaluating the activities of the Department and the GR-managers that can serve as guidance when implementing similar systems in companies. In this article we explore the effectiveness of GR-departments to minimize confrontations of the campaign with authorities the possibility of applying the data assessment methods.

Keywords: business, power, GR, conflict, effectiveness.

УДК 351/354

А. П. Петров, Е. А. Азоркин

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК СПОСОБ СОВМЕЩЕНИЯ ЧАСТНЫХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ ИНТЕРЕСОВ

Аннотация

Авторы останавливают свое внимание на проблеме капитализма в современной России, мешающей ее развитию, в том числе и в экономической сфере. Авторы настаивают на том, что современное экономическое развитие России затруднено из-за недооценки двух фундаментальных оснований человеческой природы: общественной и личной. Поэтому здесь разбирается соотношение частного и государственного в российской экономике. Также в статье представляется государственно-частное партнерство как социально-экономический механизм, отображающий дуализм природы Человека и позволяющий найти для блага общества оптимальное сочетание частной инициативы и государственной активности. В статье акцентируется внимание: с одной стороны, на проблемы введения в практику этого инструмента (ГЧП), а с другой - на его перспективность, как вбирающего интенции ранее противоборствующих социальных систем. Разбирается успешный опыт внедрения, в частности по городу Санкт-Петербургу и в Ленинградской области.

Ключевые слова: государственно-частное партнерство, капитализм, конкуренция, система, социализм, человеческая природа.

Практически весь XX век прошел под флагом борьбы, *соревнования* двух монолитных общественно-политических и социально-экономических формаций — *социализма* и *капитализма*. Две принципиально различающиеся системы разделили, в основном, весь мир на два лагеря во главе с СССР и США соответственно, стремясь доказать свою эффективность. В конце века, оставляя в стороне чисто политические и геополитические соображения, можно сказать, — *победил капитализм*. Этот факт, со временем, попадет и в учебники («Россия, наследница и правопреемница Советского Союза, сквозь тяжелые реформы и «шоковые терапии» переставила свою экономику на новые рельсы — рельсы *капитализма*» [9, с. 496]), а в начале 90-х предпочитали говорить о *рыночной экономике*, страшась негативной коннотации выработанной у россиян по отношению к термину «капитализм», выработанной в советский период. Однако и спустя 25 лет, по сию пору существует *проблема капитализма*, его осмысления и понимания в российском обществе.