



Прозрачный подход к финансовым отчетам может быть полезным для работников и руководства. Но он не всегда полезен для самой компании. Новое исследование от профессора Harvard Business School Романа Ауэрю обращает внимание на отношение между деятельностью руководства и публичной прозрачностью.

Повышенная финансовая открытость по таким вопросам, как компенсационные пакеты руководства обычно помогает инвесторам и наблюдателям получить дополнительную полезную информацию о компании. Но получают ли от этого пользу сами компании?

Исследователи обнаружили, что повышенный уровень обязательной открытости может стать непредсказуемым влиянием на деятельность и угрожать интересам работодателей. Роман Ауэрю, доцент Harvard Business School, вместе с коллегами недавно закончили работу над двумя исследованиями на эту тему. Исследование показывает, что карьерные потребности, на которые влияют требования открытости, иногда направляют исполнителей против интересов работодателя. Почему?

Работники, которые стремятся выстроить свою карьеру, могут действовать таким образом, чтобы это выглядело красиво в вопросах, открытых для широкой публики, и, в то же время, эти вопросы могут не всегда совпадать с интересами компании. Исследование дает указание на то, каким образом компании могут создать такие рабочие контракты, которые полностью будут совпадать с целями компании.

- Почему Вас заинтересовала данная тема?

Вопрос карьеры влияет на каждую отрасль, также это важно для обучения и власти. Эта тема заинтересовала отчасти потому, что с ней рано или поздно сталкивается почти каждый, кто понимает, что отличное выполнение своей работы означает получение хорошей репутации. Но до сих пор многие стороны карьеры остаются мало

исследованными.

- Почему определения карьерных перспектив является настолько важным для компаний?

Карьерные перспективы становятся очевидными в тот момент, когда работники учитывают влияние своей деятельности на будущую карьеру. По сути, когда работник начинает осознавать все возможности для прогресса и развития, он готов работать намного эффективнее, чтобы данные выглядели положительно. Удивительно то, что такая работа не всегда идет на пользу компании и ярко такое несоответствие проявляется в конкурентных рынках труда. "Горячие" рынки труда приводят к тому, что работники компании переходят к конкурентам в поисках лучших условий. В результате, компаниям приходится тратить гораздо больше денег и усилий для привлечения работников.

- Почему информация об исполнителях так важна?

Информация может исказить деятельность, которую предпочитает компания. Для примера возьмем детальные сноски в отчетах. Эта информация довольно редко включается в компенсационные контракты. Искажение происходит из-за того, что работники работают на улучшение только той информации в отчете, которая очевидна и постоянно контролируется, ведь именно ее могут оценить, а значит - оценить и самого работника.

- Какие новые возможности и идеи по оценке деятельности дает проводимое исследование?

Наша модель показывает, что в современном мире карьерных перспектив большинство измерений деятельности, проводимых компанией, не обеспечивают интересов самой компании. Это противоречит утверждению, что "больше информации - значит лучше". Кроме того, большее количество доступной публично информации означает большее давление на менеджера и риск для компании.

- Говоря о финансовой прозрачности, стоит считать, что бухгалтеры теперь будут вынуждены обязательно включать все измерения в стандартные финансовые отчеты? Допустимо ли это для компаний?

Проведенное исследование фокусируется на желании донести дополнительную информацию до акционеров. Понятное дело, что эта информация автоматически станет доступной для рынка труда. Некоторые считают это нормальным, а некоторые - очень негативным. И последние закономерно пытаются избежать такого поворота действий.

- Уникальной особенностью Вашей модели является ее фокус на краткосрочные цели. Вы утверждаете, что большинство моделей не приспособлены к этому. Почему?

Типичная модель исследует менеджеров, занимающихся довольно недальновидной деятельностью. В нашей модели мы видим, что менеджеры обращают внимание на более долгосрочные результаты, чем это нужно компании. Таким образом, видение компании является более близоруким, чем видение менеджера. Например, проблемная компания может взять специалиста на должность генерального директора, намереваясь использовать его услуги только в течение короткого времени. В свою очередь, специалист постарается приложить все усилия, чтобы принести пользу не только компании, но и проинформировать будущих работодателей о своих умениях как специалиста, сумевшего поднять компанию.

- Как ваше исследование может помочь советам директоров лучше осуществлять свою деятельность?

Ключевым уроком для советов директоров является то, что для компенсационных и мотивационных потребностей, особенно когда речь идет про большие карьерные перспективы, иногда меньше информации - это гораздо лучше.