

О специальных структурах западных корпораций

Источник: gossovet.ru

<http://www.it2b.ru/it2b4.view1.page13.html>

Содержание деятельности. Для структур такого рода в России утвердился термин “разведка корпораций”. Однако он не вполне точен и вводит в заблуждение. Это не разведка в традиционном понимании, т.к. обеспечение информацией вышестоящих инстанций не является основной задачей данных структур.

Спецструктуры корпораций - это структуры, занимающиеся “нечестной конкуренцией” в интересах своей компании и защитой от аналогичных действий со стороны конкурентов.

“Честная” и “нечестная” конкуренция. Этические нормы западного бизнеса отличаются определенным ханжеством. С одной стороны, декларируется допустимость только методов “честной конкуренции” - реклама, PR, маркетинговые приемы и пр. (и то в определенных рамках). С другой стороны, задача любой компании - получение максимально возможной прибыли. Соответственно, раз существуют методы “нечестной конкуренции”, приносящие прибыль (а в ряде случаев являющиеся единственным способом решения проблемы) то эти методы, естественно, все-таки применяются, только в негласном порядке.

Эвфемизмы и фигуры умолчания. Вследствие объективной заинтересованности в прибылях, все западные компании применяют методы “нечестной конкуренции”, а вследствие их противоречия этическим нормам западного бизнеса ни одна компания ни при каких условиях публично не признает не только факт их использования, но и сам факт своей осведомленности о существовании таких методов. Образно говоря, “все леди делают это”, но вслух упоминать - неприлично.

В неофициальном общении существует своего рода барьер, отделяющий “посвященных” от “непосвященных”; для его преодоления требуется выполнить ряд действий, доказывающих “посвященность”.

Для обозначения спецструктур, занимающихся такого рода задачами, на Западе используются различные эвфемизмы, наиболее распространенный из которых - “кризисные структуры” (т.к. они занимаются созданием кризисов у конкурентов и предотвращением кризисов в своей компании). Сотрудники спецструктур именуются “кризисниками”.

Разновидности. Кризисные структуры бывают двух видов:

собственные подразделения компаний;

внешние агентства, обслуживающие интересы групп компаний, отрасли и пр.

Собственные структуры имеются в каждой крупной компании. Средние компании ограничиваются наличием в штате одного или нескольких специалистов.

Однако все компании вне зависимости от размера стоят на абонементе в кризисном агентстве соответствующего уровня; это такая же общепринятая практика, как абонемент в юридическом бюро (или у адвоката), в аудиторской фирме и пр.

“Крышевые” наименования. Собственные кризисные подразделения компаний, как правило, официально именуются каким-либо непроизводственным департаментом с неочевидными функциями (корпоративных коммуникаций, рыночного аудита и пр.); иногда оформляются как отдел в службе public relations, маркетинговых исследований и пр.

Кризисные агентства обычно действуют под крышей какого-либо “бесприбыльного исследовательского института” в области политологии, маркетинга, социологии и т.п.

Крупнейшее мировое кризисное агентство - Rand Corporation (1700 Main Street, Santa Monica, California, USA), обслуживающее нефтегазовые, электроэнергетические, горнорудные, металлургические и другие компании сырьевого сектора США.

Бюджеты. Как правило, “прячутся” в ассигнованиях на различные исследования и другие непроизводственные расходы; в крупных корпорациях часть средств идет через офшоры и иными способами, не отражаясь в отчетности.

Суммарный объем затрат корпорации на кризисные структуры, как правило, примерно равен фактическим затратам данной компании на рекламу и PR, хотя бывают и исключения.

В результате, бюджет агентств, обслуживающих транснациональные корпорации, оказывается сопоставимым с бюджетами государственных спецслужб. Так, оценка фактического бюджета Rand Corp. - около 10-12 млрд. долларов в год.¹

Задачи. Ведение конкурентной борьбы любыми способами и методами, в частности:

спецоперации по захвату новых рынков сбыта, расширению и защите существующих;

активные операции по срыву договоров в компаниях-конкурентах;

кадровое ослабление конкурентов;

поиск и/или продвижение на необходимые должности в государственных и иных структурах лиц, благожелательно настроенных к собственной корпорации (построение сетей влияния);

нанесение имиджевого ущерба конкурентам;
лоббирование решений, выгодных своей компании;
лоббирование решений, ослабляющих конкурентов;

защитные мероприятия против аналогичных операций компаний-конкурентов.

Масштабы деятельности. Прямо соответствуют масштабу обслуживаемых компаний; для транснациональных корпораций ограничены не столько границами государств, сколько зонами интересов своих компаний.

Направления. Как явствует из сказанного, в конкурентной борьбе существует две линии рыночного наступления (активные операции против конкурентов) и конкурентная защита (противодействие аналогичным операциям конкурентов).

Активными операциями в основном занимаются внешние кризисные агентства. Это удобно в том плане, что за действия внешних агентств сама корпорация ответственности не несет, и в случае провала не подвергается риску поставить под удар свою репутацию. Что же касается защитных функций, то агентства действуют на "дальних подступах", проводя контролоперации, направленные на срыв операций конкурентов.

Собственные кризисные структуры (подразделения) корпораций, наоборот, сосредотачиваются в основном на вопросах конкурентной защиты. В частности, они анализируют деятельность собственной компании (закрываемые договоры, бизнес-схемы и пр.) на предмет конкурентной устойчивости и имеют право вносить в них необходимые изменения, а при неустранимой опасности и запрещать другим подразделениям компании проведение потенциально опасных действий.

Полномочия руководителей собственных структур. Руководитель собственной кризисной структуры корпорации является одним из высших менеджеров компании и, как правило, имеет статус вице-президента. По внутренней "табели о рангах" он входит по меньшей мере в "десятку" высшего руководства; в особых случаях - для компаний, ведущих активную конкурентную борьбу - это третье-четвертое лицо в корпорации (после председателя совета директоров, президента и финансового директора).

Руководитель кризисной структуры полностью отвечает за конечный результат на своем участке, и имеет соответствующие полномочия внутри компании. В эти полномочия входит:

право единоличного распоряжения средствами на спецоперации в пределах выделенного бюджета;

право внесения изменений (вплоть до "вето") в действия других подразделений в случаях, когда эти действия могут быть использованы конкурентами для проведения атаки;

право "вето" на прием сотрудников любого ранга, если есть достаточные основания полагать, что данное лицо может действовать в интересах конкурентов;

право представления к увольнению сотрудника любого ранга в случаях, когда его действия наносят ущерб конкурентной безопасности компании;

право "вето" на увольнение сотрудника в случае, если есть достаточные основания полагать, что это увольнение является следствием операции конкурентов (например, намеренная дискредитация, "подставка" и пр.).

Особенности взаимодействия с руководством корпораций. Как уже было сказано, руководитель кризисной структуры в западной корпорации сам является одним из высших ее руководителей; здесь речь пойдет о его взаимодействии с остальными руководителями.

Поскольку, как уже упоминалось, кризисные технологии по определению противоречат основным этическим принципам западного бизнеса, то доказанные обвинения в их использовании крест на репутации, а стало быть, и карьере, любого западного предпринимателя или менеджера.

Вследствие этого первые лица западных корпораций из соображений собственной безопасности предпочитают "ничего не знать" об операциях собственных кризисных структур, ограничиваясь выделением бюджета и оценкой по конечному результату (аналогично тому, как российские бизнесмены не стремятся знать, какими именно методами их "крыша" выбивает долги).

Функции кризисных служб. Вследствие такого положения, кризисные службы внутри корпорации действуют в значительной степени автономно. В лучшем случае задача им ставится в самом общем виде, на уровне "компанию интересует такой-то рынок" или "беспокоит такой-то конкурент". В целом же ряде случаев конкретная задача вообще не ставится (особенно при защитных мероприятиях); в таких случаях службы самостоятельно определяют цели и задачи своих операций исходя из генеральных целей корпорации.

В целом, в функции кризисных служб корпораций входит:

сбор и обработка информации;

прогнозирование развития ситуации;

выявление как угроз, так и перспективных направлений для рыночного наступления;

принятие решений по ситуации, целеполагание;

планирование операций для достижения поставленных целей;

проведение операций.

Особенности технологий. С функциональной точки зрения, основное отличие кризисных структур от государственных разведслужб заключается в том, что основная задача разведслужб - сбор информации, а

основная задача кризисных структур - проведение акций для достижения конечного результата. Отсюда различия в технологиях.

Сбор информации у кризисных структур развит слабее. Собирается только то, что нужно для конкретной операции, и только в том объеме, который необходим. При этом характерным отличием кризисного сбора информации от разведывательного является то, что упор делается не на точность и полноту фактов, а на выявление процессов.

Зато сильнее развиты технологии этапов, следующих за сбором информации прогнозирование, планирование и собственно проведение операций.

С агентурной точки зрения, у государственных спецслужб сильнее развиты сети информаторов, у кризисных - сети влияния.

Отношения с законодательством. С точки зрения закона, кризисные структуры обычные гражданские негосударственные организации, а их сотрудники - обычные граждане, без каких-либо особо оговоренных законом полномочий и прав. Если сотрудник государственной разведслужбы ради выполнения задания нарушит закон чужой страны, то собственное государство его "прикроет"; кризисник же в такой ситуации будет подлежать уголовному преследованию на общих основаниях. Поэтому, ради собственной безопасности, кризисные структуры предпочитают проводить свои операции таким образом, чтобы до последней возможности формально оставаться в рамках обычного гражданского и тем более уголовного права.

Это приводит к гораздо большей изощренности в действиях кризисных структур по сравнению с государственными спецслужбами что, помимо прочего, положительно сказывается на скрытности.

Кадровый состав. Весьма разнообразен, но выделяются три основные категории:

бывшие предприниматели, имеющие собственный практический опыт как ведения бизнеса, прошедшие через собственный опыт поражений в "нечестной" конкурентной борьбе и извлекшие из него уроки;

бывшие полицейские из числа "творчески относящихся к закону", но умеющие формально оставаться в его рамках;

лица из тех профессий, где требуется сочетать творческий подход с точностью: социологи, программисты, психологи, журналисты и пр.

Характерной особенностью профессии является отсутствие учебных заведений; в самом деле, на Западе невозможно открыть институт, где учат методам "нечестной конкуренции". Как результат, само попадание в профессию есть первый этап естественного отбора: кризисниками становятся только вследствие наличия соответствующих способностей и склонностей. Дальнейшее обучение производится на практической работе; оно тоже связано с естественным отбором и отсевом². Такой многоступенчатый естественный отбор приводит к практически полному отсутствию случайных людей в профессии.

Бывшие сотрудники государственных разведслужб, как правило, используются либо по прямой специальности (на сборе информации), либо для поддержания контактов со своими прежними организациями.

Взаимоотношения кризисных структур разных корпораций между собой. Кардинально отличаются от взаимоотношений разведслужб разных государств, что является следствием работы на коммерческого заказчика, а не в политических или военных интересах государства.

Если переход разведчика на службу в разведку другой страны является государственной изменой, то переход кризисника из одной компании в другую - обычная смена места работы. Более того, карьерный рост чаще всего происходит именно этим, обычным в гражданской жизни, способом перехода на более высокую должность в другой компании.

Соответственно, кризисники, работающие на разные корпорации, не воспринимают друг друга как противников.

Наоборот, они - коллеги, которые либо вчера работали вместе, либо завтра могут оказаться в одной компании.

В целом, в среде кризисников отмечается то же явление, как и у представителей других общественно необходимых, но этически неоднозначных профессий, а именно возникновение своего рода замкнутого "цеха" с подчеркнуто четким делением на "своих" и "чужих". Войти в "цех" и быть там воспринятым как "свой" не составляет труда для коллеги по профессии, но невозможно для лица, реально ею не владеющего.

Между кризисными структурами различных корпораций принято взаимодействовать по вопросам, где конкурентные интересы корпораций совпадают. Этим достигается взаимозакономерия бюджетов и повышение эффективности работы.

Работа в политике. С точки зрения кризисных технологий, политическая борьба есть одна из разновидностей конкурентной борьбы с той разницей, что конкуренция идет не между компаниями, а между партиями (или отдельными политиками), и не за объемы продаж товара на рынке, а за голоса избирателей.

Далее, общеизвестна практика спонсирования западными корпорациями политических партий и отдельных политиков; так, сырьевые компании США - главные спонсоры республиканской партии, а компании обрабатывающей отрасли - демпартии.

Поэтому кризисные структуры, как правило, привлекаются своими корпорациями как к участию в предвыборных кампаниях спонсируемых политиков и партий, так и к кризисному обеспечению данных политиков и партий в случае их избрания и нахождения на государственных должностях.

Аналоги среди государственных спецслужб. Как уже отмечалось, в иерархии кризисных структур существуют два уровня собственные структуры корпораций и внешние агентства, работающие в совпадающих интересах нескольких корпораций. Теоретически должен был бы существовать и третий уровень - государственная служба, работающая в общих конкурентных интересах всех компаний данной страны.

Однако в западных странах государственных кризисных структур нет прежде всего потому, что их функции негласно выполняют структуры тех корпораций, которые были спонсорами партии-победителя на выборах. Так, в США при республиканской администрации функции "неформально-государственной" кризисной службы выполняет Rand Corp., а при демократической - "сборная команда" кризисников из компаний обрабатывающей отрасли. В странах Европы также работают "сборные команды".

Ситуация в России. В нашей стране кризисники и кризисные структуры существовали до 1917 года. Далее - поскольку в плановой экономике советского периода конкуренции не было - то исчезла и объективная потребность в конкурентной борьбе и, следовательно, в кризисных структурах на уровне предприятий, министерств и пр.

В настоящее время, после восстановления рыночных отношений и появления конкуренции возродилась и объективная необходимость в конкурентной борьбе. Соответственно, началось постепенное возрождение российских кризисных структур.

Однако оно идет весьма медленно в связи с утерей технологий и квалифицированных кадров; также требуется время на осознание руководителями российских предприятий необходимости подобных структур в рыночной экономике.

На государственном уровне России аналога западным кризисным структурам также нет. Наиболее близкие аналоги из прошлого: Коминтерн в его закрытой части как структура, занимавшаяся созданием сетей влияния, в т.ч. негласного, в политико-экономических интересах государства, и спецотделы Внешторга довоенного периода, обеспечивавшие ведение конкурентной борьбы на международных рынках в интересах экономики государства в целом.

1) Официальная отчетность за 2000 год: 88.6 млн. долларов финансовых поступлений при общей стоимости активов 199.25 млн. долларов; аудитор Прайс Уотерхауз.

2) Единственное исключение - специализированная школа Rand Corp., однако и ее выпускники получают лишь базовую подготовку по общим дисциплинам (математика, социология, психология и пр.), а затем проходят через дообучение и естественный отбор на практике.