

Lekarz od biznesowych zadań specjalnych (komentarz)

Marcin Zawisliński, komentarz Robert Reinfuss

Puls Biznesu: 2006-09-25 00:00

Co zrobić, gdy firma jest niewydolna, nie radzi sobie na rynku? Zatrudnić menedżera, który żyje z zarządzania firmami i jest w tym najlepszy.

Większość menedżerów wyższego szczebla jest zatrudniana na zwykłą umowę o pracę. Z każdym rokiem rośnie liczba podpisujących kontrakty menedżerskie mające formę umów cywilnoprawnych. Nierzadko firma zawiera kontrakt z menedżerem prowadzącym działalność gospodarczą w ramach samozatrudnienia.

— Taka formuła pozwala na znacznie większą swobodę stron niż tradycyjna umowa o pracę. Kontrakt jest podobny do umowy-zlecenia. Daje menedżerowi samodzielność w sposobie zarządzania przedsiębiorstwem. Daje mu także swobodę działania w zakresie miejsca i czasu pracy — wyjaśnia Krzysztof Bramorski, wspólnik w kancelarii prawnej Rödl, Bramorski.

Taka umowa zobowiązuje też menedżera do kierowania firmą zazwyczaj na rachunek i ryzyko zleceńodawcy. Może ją jednak prowadzić także w imieniu własnym.

— Kontrakt ma dla menedżera również zaletę wizerunkową. Uważa się, że daje mu większą niezależność w relacjach z przedsiębiorstwem, dla którego realizuje konkretne zadanie — podkreśla Robert Reinfuss z firmy doradczej House of Skills, który sam doradzał kilku firmom, jak wyjść z sytuacji kryzysowej.

Skuteczność i samodzielność

Zarządzanie przedsiębiorstwem to zajęcie dla ludzi lubiących duże wyzwania i niebojących się pracy w stresie. Daje za to wymierne rezultaty i satysfakcję w razie sukcesu.

— Powinny to być osoby komunikatywne, otwarte, umiejące dzielić się wiedzą i doświadczeniem ze współpracownikami. Często do zadań takiego menedżera należy też na przykład wychowanie następcy, który po zakończeniu kontraktu przejmie po nim obowiązki — wymienia Monika Buchajska.

Wymaga się od niego przede wszystkim skuteczności w pracy, samodzielności w działaniu, umiejętności podejmowania właściwych decyzji i mobilizowania podwładnych.

— Powinien także mieć wiedzę ekonomiczną. Nie może bać się podejmowania kontrowersyjnych decyzji, musi się liczyć z brakiem popularności wśród pracowników, a czasem nawet z nieporozumieniami ze zleceńodawcą — dodaje Krzysztof Bramorski.

Dlatego na kontraktach pracują zwykle wysokiej klasy specjaliści, o kwalifikacjach udokumentowanych sukcesami i doświadczeniami na najwyższych szczeblach zarządzania. Właściwie dobrany menedżer wspiera właścicieli i kadre zarządzającą w dokonaniu realnej oceny sytuacji w firmie. A dzięki zgromadzonej wiedzy powinien sugerować kierunki zmian w organizacji, przygotować dokładny plan działania i pomóc w jego wdrażaniu.

— Menedżerowie działają czasami dla kilku firm jednocześnie, na przykład na pół etatu w każdej. Takim częściowym zaangażowaniem może być uczestnictwo w radach nadzorczych, zarządzie lub stanowisko eksperta — opowiada Robert Reinfuss.

Umowa czasowa

Specyficzną, choć w Polsce na razie bardzo nieliczną grupę stanowią tzw. interim managers, czyli menedżerowie pracujący na czas określony.

— Podpisuje się z nimi kontrakt na realizację konkretnego zadania, najczęściej na okres od sześciu miesięcy do roku — wyjaśnia Robert Reinfuss.

Praca takiego menedżera jest często bardzo intensywna i bardzo odpowiedzialna. Najczęściej dotyczy restrukturyzacji firmy lub wyciągnięcia jej z trudnej sytuacji finansowej. Za uratowanie przedsiębiorstwa z sytuacji kryzysowej dostają wysoką pensję podstawową i premie, np. akcje firmy, której pomogli.

— Z usług takich menedżerów coraz częściej korzystają nie tylko wielkie korporacje, ale także wiele firm średniej wielkości — mówi Monika Buchajska, partner w firmie doradztwa personalnego Inwenta.

Menedżerowie kontraktowi płacą 19 proc., a nie 40 proc. podatku dochodowego. Mogą też odliczyć od podatku niektóre koszty związane z prowadzoną działalnością gospodarczą.