

## **СЕМИНАР С ПОЛНЫМ ПОГРУЖЕНИЕМ, ИЛИ ВЫЕЗДНОЙ ЦЕНТР ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА**

Среди различных форм повышения квалификации персонала (ротация, стажировка, работа под руководством специалиста, внутренние курсы, внешние курсы, обучение в вузе и т.д.) особое внимание привлекает такая структура, как центр аттестации и повышения квалификации персонала. В данном случае под таким центром понимается прежде всего не место проведения аттестации и повышения квалификации, а определенная методика.

Первоначально такие центры возникли в Германии для оценки и подготовки офицерского состава германской армии. В последующем они стали применяться в Управлении стратегических служб США, а также в Англии в работе Комиссии по подбору государственных служащих. Затем их услугами стали пользоваться и промышленные корпорации. К сожалению, в нашей стране эта форма развития и оценки персонала пока не получила широкого распространения.

Одним из способов организации подобных центров является семинар с полным погружением, при котором группа работников предприятия вывозится на 3—4 дня в загородный дом отдыха (или пансионат), т.е. люди полностью отрываются от производственных и домашних проблем. И в этих условиях проводятся интенсивные занятия с применением активных методов обучения, тестирования, собеседования.

В докладе сообщается об опыте проведения такого рода семинаров с управленцами АООТ «Высокогорский горно-обогатительный комбинат» (Нижний Тагил) и ОАО «Погарская сигаретно-сигарная фабрика» (г. Погар, Брянская обл.).

**И.А. Вайс**

## **МОДЕЛЬ ВЫСОКОПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖЕРА: ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ И ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Для организации работы по повышению эффективности отечественного менеджмента очень важно знать, на какие факторы и как мы можем и должны повлиять. Для этого необходима теоретическая модель менеджера.

Цель данной работы и состоит в построении такой модели, а также в подготовке рекомендаций по оценке и повышению эффективности работы менеджеров. Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

- уточнить понятие высокопрофессионального менеджера;
- составить перечень факторов, влияющих на эффективность работы менеджера;
- проследить взаимное влияние данных факторов друг на друга;
- определить критерии оценки профессионального уровня менеджера;
- дать рекомендации по повышению эффективности работы менеджера.

Высокопрофессиональный менеджер — это менеджер, который может ставить эффективные цели и достигать их с наименьшими затратами ресурсов.

Чтобы быть профессионалом, менеджер должен иметь готовые модели объектов управления, знать инструменты для управления ими в различных ситуациях, при необходимости строить новые модели и создавать новые инструменты управления; кроме того, он должен быть высокоработоспособным и мотивированным. Также менеджер должен уделять внимание не только технологическим аспектам управления (качественное выполнение функций управления), но и межличностным отношениям.

Перечисленные факторы влияют друг на друга в соответствии с причинно-следственными связями между ними.

**О.Н. Дунаев,  
Ф.С. Исмаилова**

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В МЕНЕДЖМЕНТ-ОБРАЗОВАНИИ**

В рамках Всемирного форума по менеджмент-образованию, проходившего в июне 1998 г. в Чикаго, была организована дискуссия по проблемам менеджмент-образования в связи с изменениями в глобальной экономике. Название дискуссии — «Права и обязанности корпоративного управления во всемирной экономике» — являлось достаточно условным в связи с тем, что общей целью совещания стала проблема современного менеджмент-образования, а основной интерес участников оказался направленным на обмен и обогащение опытом в данной области. В дискуссии активно принимали участие 7 специалистов в области корпоративного менеджмента. Присутствующими на дискуссии были участники форума из 77 стран мира — примерно в количестве 600 чел.