

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.