

WWW.CDOSFERA.RU

# УСПЕХ

Ежемесячный журнал  
для активных людей

№1 Декабрь 2010

“Помогаем бизнесмену”  
С Ломакиной Ириной

“Выбираем тренинг”  
С Власовым Сергеем

“Эффективный бизнес”  
С Михаилом Гольдбергом

... А также  
интересные  
новости





## От редактора

Добрый день, дорогие читатели!

Сегодня вы видите первый выпуск нового электронного журнала о работе, карьере, обучении, бизнесе и просто о жизни.

Журнал предназначен всем, кто идет по жизни смело и уверенно, всем, кто взял на себя ответственность за себя и за судьбу своих коллективов.

В нашем журнале вы найдете статьи и экспертные мнения ведущих тренеров, бизнес консультантов и преподавателей нашего Центра, узнать наши новости и новости наших деловых партнеров, получить полезную информацию и дельные советы от хороших специалистов.

Отдельные рубрики журнала посвящены тому, как правильно искать работу, что необходимо для этого делать и как себя вести в новом коллективе, как правильно строить бизнес, как развить себя профессионально и лично. Все это и много другой полезной информации вы прочтете в нашем журнале «Успех».

Надеемся, что наше издание станет полезным для вас.

Как говорится «в добрый путь»!

С уважением редактор журнала «Успех» Барабанова Алёна.



## Содержание:

### 1. Управление бизнесом:

«Регулярный бизнес одно из важнейших условий предпринимательского долголетия» **с. 4-6**

### 2. Успешный специалист:

«Выбираем тренинг для своего персонала» **с. 8-11**

### 3. В помощь бизнесмену:

«Правовые аспекты риэлторской деятельности» **с. 12-15**

### 4. Наши Новости:

«Итоги года уходящего и планы на будущее» **с. 16-17**

Уважаемые читатели!

Поздравляем вас с наступающим Новым Годом и Рождеством Христовым! Желаем процветания каждому из вас и вашей семье!

В новом году пусть все самые невероятные желания и фантазии сбываются также быстро, как зима сменяет осень, и приходит самый замечательный праздник в году – Новый Год!

Во всех начинаниях пусть вам сопутствует успех, и заканчиваются они, как голливудские фильмы, только хэппи-эндом!

И самое главное: пусть ваши семьи и самые близкие люди будут всегда рядом, и будут поддерживать вас во всем!

*Пусть будет щедрым новый год*

*И счастье в дом ваш принесет,*

*Пусть сохранит, что было прежде,*

*И даст опору и надежду!*

*Желаем счастья и добра!*

*Бокал с шампанским не забудем*

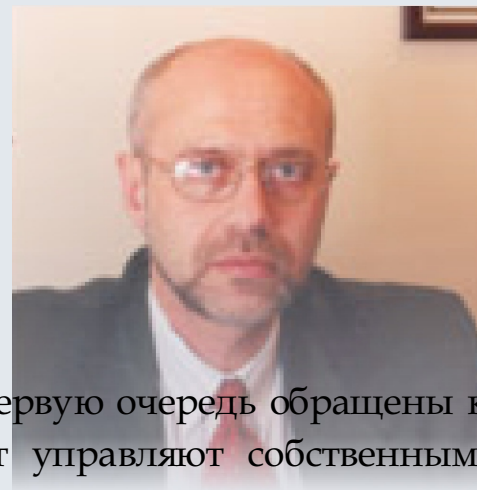
*Опустошит за вас до дна!*

Ваш журнал “Успех” и коллектив Центра делового обучения «Сфера».



# Управление бизнесом

## «Регулярный» бизнес – одно из важнейших условий предпринимательского долголетия.



Эта статья и последующие несколько статей в первую очередь обращены к предпринимателям, которые уже не менее 5–7 лет управляют собственным, созданным с нуля, бизнесом. Такие бизнесы составляют, по мнению автора статьи, около одной трети из всех действующих бизнесов, ещё процентов 15 – это коммерческие организации и ИП, которые «живут» более 10 – летнего срока, а остальные – новички или подбираются к выше упомянутому возрасту.

Статистика – увы, неумолима, и она упрямо говорит о том, что в стадию долголетия входят очень немногие! Сам автор – предприниматель с 1992 года, и не только неоднократно открывал новые фирмы и некоторые закрывал, не доведя по ряду причин их до «предпринимательского долголетия», но и как бизнес-тренер и бизнес-консультант сумел пронаблюдать жизнь многих тысяч компаний и предпринимателей в разных уголках страны.

Сотням компаний за более чем 15-летнюю «лечебную практику» оказывалась консультационная помощь, причём некоторым – в экстренном порядке! Поэтому показанные в этой и следующей за ней статьях закономерности вполне можно считать объективными, а рекомендации и теоретические послы – вполне эффективными и проверенными практикой, как зарубежной, так и российской.

Итак, почему возраст 5–7 лет считается критическим для всякого нового бизнеса, даже созданного на «интересной теме», как говорят предприниматели, или даже для тех бизнесов, которым откровенно покровительствует не сам Господь Бог, а вполне конкретные родственные, дружеские или чиновничьи связи? Причин всегда несколько, но рано или поздно начинает действовать почти каждая из них.

Некоторые, самые очевидные и объективные возможные причины ухудшения положения бизнеса, мы просто перечислим: родственники, друзья или нужные чиновники рано или поздно покидают важные для чьего – либо бизнеса места или «их уходят»; со временем ужесточаются государственные требования и контроль за проведением закупок товаров и услуг для государственных и муниципальных нужд,



закрываются «законодательные лазейки», усиливается влияние антимонопольных органов; появляется всё больше конкурентов, в том числе и из «столиц» или Китая, с которыми конкурировать очень трудно; появляются хорошие новые продукты – субституты (заменители действующих); у покупателей и потребителей меняются вкусы и привычки, меняется мода; планету и страну, наконец, потрясают экономические кризисы.

В этой статье хотим обратить внимание «на почти всегда встречающуюся причину» наступления экономического кризиса многих малых и средних предприятий – отсутствие у них т.н. «эффективного регулярного бизнеса».

Под «регулярным бизнесом» теория и практика менеджмента понимает выстраивание такого бизнеса, в котором присутствуют и хорошо отлажены все составляющие современного менеджмента: присутствует SWOT – анализ и на его базе стратегическое, тактическое и операционное планирование; разработаны оптимальные бизнес-процессы и созданы эффективные организационно-штатные структуры; налажены эффективные системы работы с персоналом, управления маркетингом, коммерческой работой, управления финансами и логистикой. Как это всё выстраивать, налаживать и постоянно корректировать – тема следующих статей.

Но хочется показать, увы, очень часто встречающую внутреннюю картину «предынфарктной компании», в которой регулярный менеджмент отсутствует: изнывающий от усталости руководитель – собственник, «проклинаящий тот день, когда он сел за баранку этого пылесоса»; постоянная текучка персонала, в том числе и ключевого; нарастающие финансовые проблемы, которые при внешних неблагоприятных обстоятельствах способны очень быстро «опрокинуть лодку» и торможение и даже открытое отторжение коллективом и самим собственником всех тех необходимых новаций, которые пытаются привнести в фирму грамотные и думающие ещё оставшиеся преданные сотрудники, или приглашенные (иногда как «крик души» ключевых сотрудников – соратников) опытные бизнес-консультанты (читай – врачи бизнеса).

В чем главная причина очень часто возникающей ситуации «нерегулярности бизнеса», можно спросить? Ответ будет нелицеприятным, как и любая правда «главная причина» – личность самого предпринимателя! Чаще всего – трудяги и самоучки; когда-то сурово наученного жизнью и недоверчивого ко всему, не соответствующему наработанному опыту; предприимчивому и жизненно сметливому и далёкому от настоящей креативности; желающему развивать фирму и не обученному «наукам развивать», смертельно уставшему и не умеющему переложить обязанности на других и опираться на эффективный персонал.



В следующих своих статьях автор будет, отталкиваясь от современной теории и практики личностного развития успешного предпринимателя, раскрывать все важнейшие составляющие построения регулярного бизнеса.

Ключевым моментом построения «регулярного бизнеса», конечно, должно являться понимание самого предпринимателя того, «что дальше жить по-прежнему нельзя!»

А сейчас хочется пожелать нашим дорогим читателям хорошей встречи Нового Года, крепкого здоровья, хорошего настроения, счастья, успехов в бизнесе вместе с нашим журналом «Успех».

Задавать вопросы автору статьи можно по адресу: [goldberg@cdosfera.ru](mailto:goldberg@cdosfera.ru)

Михаил Гольдберг, предприниматель, бизнес-консультант и бизнес-тренер, генеральный директор Центра делового обучения «Сфера». Действительный член Международной Академии бизнес – обучения и бизнес – консультирования.

2010 год - год создания Новосибирского областного фонда микрофинансирования субъектов малого и среднего предпринимательства. Основная задача фонда - предоставление микрозаймов предпринимателям для дальнейшего развития эффективного бизнеса.

За короткий срок фондом выдано 25 займов на сумму около 18 млн. рублей предпринимателям сферы промышленного производства, торговли, автомобильных услуг, здравоохранения и других.

Желаем «малышам» в наступающем 2011 году процветания, благополучного и успешного роста.

*Уважаемые коллеги, партнеры и клиенты!*

*Банк «Левобережный» поздравляет Вас с наступающим новым годом и желает вдохновения и удачи в любых начинаниях.*

*Успехи в любом деле зависят от таланта, энергии и творческого подхода. Пусть в наступающем году эти качества будут на высоте!*

*Желаем уверенно и энергично идти к намеченным целям, решать самые трудные задачи и добиваться самых блестящих результатов.*

*С наилучшими пожеланиями, Банк «Левобережный»*



**БАНК ЛЕВОБЕРЕЖНЫЙ**

ОСНОВА ВАШИХ РЕШЕНИЙ



# Успешный специалист

## «Выбираем тренинг для своего персонала»



Как выбрать трениговую программу, чтобы средства потраченные на нее принесли высокий результат?

Проанализируем, Как и по каким критериям, мы узнаем о том, устраивает ли нас та или иная вещь или нет.

Когда мы производим поставку нового оборудования на предприятие или набираем новый персонал, в любом случае мы предварительно планируем, то каким требования и критериям должно соответствовать это оборудование или персонал. Если нам предлагают то, что не соответствует нашим требованиям, мы это не берем. Также обстоят дела и с бизнес обучением.

**Для оценки качества предлагаемых программ, на наш взгляд лучше всего подходит ОСМИ-метод сочетающий в себе простату использования и высокий уровень результативности.**

Он получил свое название исходя из первых букв заложенных в него критериев оценки: **О** – организация процесса обучения; **С** – содержание программ; **М** – методология проведения занятий; **И** – история данной программы на рынке.

**Данные критерии имеют следующие параметры:**

**I. Уровень технологичности организации обучения по признакам спецификации результата.**

**0 уровень** – Обучение проводится в форме открытых семинаров, лекций преимущественно в форме изложение теоретического материала, без преломления к специфике того или иного бизнеса.

**1 уровень** – Предлагается практико-ориентированное обучение проводимое преимущественно в виде деловых игр, бизнес - симуляций и т.д. практическая часть составляет не менее 60% от всего времени проведения. После завершения обучения предоставляется аналитический отчет.

**2 уровень** – Обучение не только практико-ориентированное, но и специфичное. Для этого проводится предварительный консалтинг выявляющий референтную группу участников, их уровень компетентности, проблемные зоны, а исходя из этого и целей организации, ожидаемый результат, специфику и содержание обучения. Все программы проходят глубокую адаптацию под бизнес клиента.

**3 уровень** – Проведению тренинга предшествует консалтинг, программы адаптированные, проводятся в форме практических занятий, бизнес симуляции,

разбора проблемных кейсов. Проработанная структура посттренингового сопровождения. Включающее в себя как минимум, отсроченную аттестацию компетентности персонала, консультативную поддержку на период сопровождения, четкую схему внедрения полученных знаний в рабочий процесс.

**II. Уровень технологичности содержания программы.**

Оценивается содержание программ по признаку наличия или отсутствия современных бизнес технологий:

**0 уровень** – Даются только базовые навыки, современные бизнес технологии отсутствуют.

**1 уровень** – Преимущественно программа посвящена базовым навыкам, но вводятся и элементы передовых бизнес технологий.

**2 уровень** – Программа детально знакомит с особенностями одной передовой бизнес технологии

**3 уровень** – Проводится разбор и сравнительный анализ нескольких современных бизнес технологией с учетом специфики их применения.

**III. уровень технологичности проведения.** Производится оценка методологии проведения занятий.

**0 уровень** – Преимущественно используются «пассивные» методы: мини-лекции, дискуссии, мозговые штурмы и т.д.

**1 уровень** – Используются только «активные» методы: деловые, ролевые игры, бизнес симуляции и т.д.

**2 уровень** – Используются как «пассивные», так и «активные» методы системно выстроенные исходя из внутренней логики программы.

**3 уровень** – Присутствует не только широкая вариативность методов проведения, но и качественный анализ и ВИДЕО обратная связь по результатам проведения каждого метода.

**IV. Не технологический критерий: история программы.** По признакам: частота проведения, статус организации, где проводилась, отзывы участников.

**0 уровень** – Программа ранее не проводилась, отзывов участников нет.

**1 уровень** – Программа проводилась 1-2 раза, предприятия далекие по технологии и/или не имеющие (имеющие низкий) статуса на рынке, отзывы участников средние, хорошие.

**2 уровень** – Программа проводилась 1 и более раз, предприятия близкие по технологии и/или имеющие средний (высокий) статус на рынке, отзывы участников хорошие, высокие.

**3 уровень** – Программа проводилась не менее 3 раз, в организациях с высоким статусом, близким по технологическому процессу, отзывы участников высокие.



### Как проводить сбор информации:

#### 1. Для оценки критерия **технологичность организации обучения**

А. Задай те вопросы: Какое обучение вы предлагаете? Чем обеспечивается качество результата? Какие этапы и меры будут выполнены при организации обучения?

Б. Попросите предоставить сопутствующие организации материалы, проведите их анализ.

В. Запросите у организации, в которой проводилась данная программа до Вас об их степени удовлетворенности данной технологией организации обучения.

Сделайте оценку уровня технологичности по приведенным параметрам и отметьте его в оценочной таблице.

#### 2. Для оценки критерия **технологичность содержания программы:**

А. Задай те вопросы: Какого уровня знания будут разбираться на данной программе Какие технологии?

Какому уровню компетентности сотрудников они соответствуют?

Б. Попросите предоставить программу тренинга, рабочую тетрадь, раздаточные материалы, проведите их анализ.

В. Проконсультируйтесь с независимым экспертом на предмет иерархии технологий работы в той отрасли, где предполагается обучение ваших сотрудников.

Сделайте оценку уровня технологичности по приведенным параметрам и отметьте его в оценочной таблице.

#### 1. Для оценки критерия **технологичность проведения**

А. Задай те вопросы:

На основе каких методов будет строиться обучение? Какова структура программы в целом и каждого занятия в частности? Какие дополнительные методы обучения, оценки и обратной связи используются?

Б. Попросите предоставить сценарий тренинга, (в случае наличия видеозапись занятия), проведите их анализ.

В. Уточните в организации, в которой проводилась данная программа до Вас о том, как проходило обучение, какие методы использовались, насколько качественной была обратная связь.

Сделайте оценку уровня технологичности по приведенным параметрам и отметьте его в оценочной таблице.

#### 2. Для оценки критерия **история программы**

А. Задай те вопросы: Сколько раз проводилась программа? Когда и в каких организациях? Каковы основные черты их технологии работы? Насколько удовлетворены участники тренинга его результатами?

Б. Попросите предоставить анкеты обратной связи с предыдущего тренинга, проведите их анализ

В. Выясните в организации, в которой проводилась данная программа до Вас, о том какова степень удовлетворенности результатом обучения их сотрудников.

Сделайте оценку уровня по приведенным параметрам и отметьте его в оценочной таблице. Соедините отмеченные в оценочной таблице пункты ломанной кривой сделайте вывод по значимым для вас критериям.

В заключение стоит отметить, что далеко не все игроки рынка тренинговых услуг находятся на высоком уровне технологичности. Те, кто достиг подобного уровня, знает себе цену, которая под час выражается в значительных суммах.

По этому для оценки выгодности предлагаемой программы необходимо учитывать еще и критерий цены, а точнее соотношения цены и качества, а здесь нужно уже исходить из сложившейся ситуации на рынке и конкретных запросов вашей компании.

Сергей Власов, бизнес-тренер и бизнес-консультант, победитель регионально-го конкурса бизнес-тренеров, автор учебника и статей по технологиям продаж и управлением персоналом.





## В помощь бизнесмену

### «Правовые аспекты риэлторской деятельности»

Изменение экономических и социальных отношений в 90-х годах XX века потребовало переосмысления многих аспектов жилищного законодательства, уточнения понятийного аппарата, используемого в сфере жилищных правоотношений.

Жилищный кодекс РФ 2004 года стал новым этапом в развитии жилищного законодательства. Однако многие проблемы, в частности, проблемы систематизации всех участников жилищных правоотношений новый кодифицированный закон, к сожалению, не снял. Более того, не все они отражены и в Концепции развития гражданского законодательства.

Для сферы профессиональной риэлторской деятельности в настоящее время весьма актуальным является регламентация отношений пользования жилыми помещениями. Регулирование данного вопроса двумя кодифицированными актами – Гражданским кодексом РФ и Жилищным кодексом РФ, соотношение которых законодательно не определено, привело теоретически к созданию двух систем титульных пользователей жилых помещений, не во всем взаимосвязанных, по поводу которых иногда применяется еще и различная терминология.

Содержание статьи 7 Конституции РФ, провозглашающей право каждого гражданина на пользование жилым помещением, предполагает и его четкое представление своего правового положения как титульного пользователя этого жилого помещения. Титульный пользователь жилого помещения – физическое лицо, обладающее правом пользования жилым помещением на основании, предусмотренном законом (ст. 8 ГК РФ). На сегодняшний день можно назвать более 20 таких категорий, которые, в свою очередь, также нуждаются в классификации.

При этом в ГК РФ названо только семь категорий пользователей жилых помещений и в разной степени детализации определено их жилищно-правовое положение. Это: собственники жилых помещений (ст. 288 ГК РФ); члены семьи собственников (ст. 292 ГК РФ); наниматели по договорам социального найма и коммерческого найма (гл. 35 ГК РФ); граждане, постоянно проживающие с нанимателем по договору социального и коммерческого найма (ст. 677, 679, 680, 686 – 688 ГК РФ); к ним же следует



отнести и членов семьи нанимателя, упоминаемых в ст. 672 ЖК РФ; поднаниматели (ст. 685 ГК РФ); временные жильцы (ст. 680 ГК РФ). Кроме того, законодатель упоминает об опекунах и попечителях (ст. 36 ГК РФ), и о пользователях по договору ссуды (гл. 36 ГК РФ). При этом следует заметить, что в ГК РФ законодатель формулирует общие правила для двух видов договора найма жилого помещения: социального и коммерческого найма (за исключением конкретизации объекта договора социального найма в ст. 672 ГК РФ) и не устанавливает различий в правовом положении нанимателей по этим двум договорам.

Однако систематическое толкование норм ГК РФ и ЖК РФ позволяет сделать вывод, что объединять указанных пользователей жилых помещений в одну категорию было бы ошибочно. Правовое положение нанимателей по договору социального конкретизировалось еще в Жилищном кодексе РСФСР 1983г. Сегодня правовые отношения с участием указанной категории пользователей более детально регулируются нормами Жилищного кодекса РФ 2004 г. Перед нами две самостоятельные категории титульных пользователей жилых помещений.

В специальном нормативном акте - Жилищном кодексе РФ - в качестве пользователей жилых помещений, уже известных нам по ГК РФ, названы собственники этих помещений (ст. 30 ЖК РФ); наниматели по договору социального найма (гл. 8 ЖК РФ); поднаниматели (ст.ст. 76 – 79 ЖК РФ) и временные жильцы (ст. 80 ЖК РФ), которые могут быть вселены нанимателями, пользующимися жилым помещением на основании договора социального найма (нормы, определяющие правовое положение временных жильцов и поднанимателей расположены в гл. 8 ЖК РФ).

В ЖК РФ, как и в ГК РФ, в качестве пользователей жилого помещения названы члены семьи собственника этого помещения (ст. 30 ЖК РФ). Но если в ГК РФ законодатель не конкретизирует, кого следует отнести к таковым, то согласно ст. 30 ЖК РФ к числу членов семьи собственника отнесены супруг, дети и родители данного собственника. Кроме того, членами семьи в исключительных случаях могут быть признаны и другие родственники, а также нетрудоспособные иждивенцы, вселенные собственником в качестве членов семьи. Около 10 категорий родственников применительно к наследованию по закону названо в ГК РФ (ст.ст. 1142 – 1145). Если рассматривать понятие родства, то помимо детей и родителей, к родственникам можно отнести, по крайней мере, еще около 20 категорий граждан.

В ЖК РФ, применительно к социальному найму, законодатель закрепил право

нанимателя на вселение в занимаемое помещение любых граждан в качестве членов своей семьи.

При этом состав семьи нанимателя определен иначе, нежели состав семьи собственника. К членам семьи нанимателя относятся его супруг, дети и родители. Для признания в качестве таковых других родственников и нетрудоспособных иждивенцев, а, в исключительных случаях, и иных лиц, помимо условия вселения их в качестве членов семьи необходимо также ведение общего хозяйства с собственником.

Если на момент вселения гражданин был признан членом семьи нанимателя, какое значение имеет ведение с ним общего хозяйства? Вселенный впоследствии может быть лишен статуса члена семьи на основании отсутствия общего хозяйства с нанимателем? Нет, так как закон этого не предусматривает, как впрочем, и не предусматривает и выселения по этому основанию.

Скорее этот признак мог бы учитываться при более позднем решении вопроса о приобретении вселенным статуса члена семьи. Эти вопросы представляются весьма важными, так как признание членом семьи нанимателя существенно меняет жилищно-правовое положение вселенного гражданина. Он приобретает равные с нанимателем права и обязанности (п. 2 ст. 69 ЖК РФ).

Помимо категорий титульных пользователей жилых помещений, поименованных в ГК РФ, в ЖК РФ названы и другие. Это бывшие члены семьи собственника; бывшие члены семьи нанимателя; наниматели жилых помещений из специализированных жилищных фондов; члены жилищных и жилищно-строительных кооперативов до полной выплаты ими пая и члены их семей. Кого в этом случае следует считать членами семьи, законодатель не упоминает.

Рамочный характер носят ст.ст. 33 и 34 ЖК РФ, в которых впервые в российском законодательстве в качестве титульных пользователей жилых помещений названы отказополучатели и получатели ренты. Как следует из содержания ст. 33 ЖК РФ, они пользуются данным жилым помещением «наравне с собственником», что по существу практически недопустимо – ведь ни о каком равенстве прав собственника и прав любого иного пользователя не может быть и речи!

Представляется, что сегодня можно говорить о самостоятельном, не зависящем от кого бы то ни было праве пользования жилым помещением только в отношении его собственника (ограничения права собственности допустимы лишь в силу закона).

Отметим, что и в законодательстве отчетливо прослеживается тенденция укрепления позиций собственника (новая редакция п. 2 ст. 292 ГК РФ, п. 4 ст. 31

ЖК РФ). Для всех остальных категорий пользователей характерно либо наличие зависимого права пользования (например, поднаниматели, временные жильцы), либо сочетание в разной степени элементов самостоятельности и зависимости этого права (в частности, в отношении отказополучателей и получателей ренты). По определению не может в полной мере совпадать объем прав и обязанностей в отношении жилого помещения собственника и любой иной категории пользователей.

Законодатель в должной мере не конкретизирует жилищно-правовое положение членов семьи и бывших членов семьи нанимателей жилых помещений из специализированных жилищных фондов. Даже не упоминаются в ЖК РФ наниматели по договору коммерческого найма и члены их семей – но, во всяком случае, о них говорят нормы ГК РФ; пользователи по договору ссуды и члены их семей.

В последнее время совершенно обоснованно большое внимание уделяется вопросам опеки и попечительства. Но ни в одном из нормативных актов не определено жилищно-правовое положение опекунов и попечителей – притом, что опекуны и попечители несовершеннолетних граждан согласно ст. 36 ГК РФ обязаны проживать совместно со своими подопечными. Закон не уточняет, в качестве кого они вселятся в жилое помещение, которым пользуется подопечный или в случае вселения подопечного к опекуну.

Таким образом, представляется целесообразным обозначение всех известных категорий пользователей жилых помещений в специальном нормативном акте (ЖК РФ) с четким определением их правового положения и единообразным применением соответствующей терминологии. Кроме того, нормы права, регулирующие жилищные отношения, должны быть доступны для понимания не только специалистам, но и непосредственным участникам этих отношений.

Ломакина Ирина, кандидат юридических наук, зав.кафедрой НГАЭиУ.



### «Итоги года уходящего и планы на будущее»

Дорогие слушатели, сотрудники, преподаватели, тренеры, бизнес - консультанты, партнёры и просто посетители нашего сайта! Как это принято у нас в Центре, хочется публично подвести итоги года уходящего и поделиться планами на будущее.

2010 год ознаменовался для нашего Центра успешной реализацией намеченных планов работы и развития. Мы в течение 2010 года постоянно наращивали качество и сервисность работы по всем направлениям своей деятельности, внедряли новые учебные и вспомогательные продукты, методы и технологии работы. И при этом неуклонно повышали объёмы реализации своих услуг.

В 2010 году, как и на всём своём почти 20-летнем жизненном пути, «Сфера» стремилась быть максимально полезной гражданам и бизнесу, экономическому и социальному развитию нашего края, так же других регионов Сибири и Дальнего Востока. Для этого постоянно и успешно проводились в различных формах курсы профессиональной подготовки и повышения квалификации, открытые тренинги и семинары, организовывалось корпоративное обучение.

Как и в 2009 году наш учебный Центр успешно сотрудничал со службой занятости населения Новосибирской области, активно и результативно участвовал во всех основных проводимых ею программах: по работе с безработными гражданами, с матерями, ухаживающими за детьми, с предприятиями и организациями, по организации малого бизнеса. Мы были постоянными партнёрами центров занятости г. Новосибирска, Тогучинского, Чановского, Татарского, Венгеровского, Ордынского и ряда других районов. Хочется поблагодарить руководство и специалистов этой важнейшей в социальной сфере, да и в экономике региона службы за оказанное нам доверие и внимание, за дружескую помощь!

Большая работа проводилась в интересах не только малого, но и среднего и крупного бизнеса, в т.ч. и с такими известными предприятиями и организациями, как авиационный завод имени Чкалова, машиностроительный завод «Труд», производственное объединение «Север», группа компаний «Афина Паллада», компания «Сибирь Телеком».

Как всегда, из года в год наш Центр по различным программам развития бизнеса и кадрового потенциала тесно сотрудничал с Министерством промышленности Новосибирской области, с Законодательным Собранием области, городской и областной торгово-промышленными Палатами, с областным Фондом микрофинансирования бизнеса, городским Центром развития малого предпринимательства, с Новосибирским Центром развития профессиональной карьеры. Особо хочется отметить интересное, полезное и перспективное сотрудничество с Новосибирским государственным университетом экономики и управления, с Сибирской академией государственной службы, с Новосибирским монтажным техникумом и Новосибирским техникумом геодезии и картографии. Спасибо вам, дорогие друзья и коллеги, за нашу многолетнюю дружбу!

Хочется также поблагодарить наших региональных партнёров из Кемерово, Сургута, Барнаула и ряда других регионов за внимание к нашему Центру и проделанную совместную работу!

В заключении подведения итогов хочется отметить, что в 2010 году мы переехали в Доме офицеров (Центр находится в нём с 1991 года) в более просторный офис, расширились численно за счёт притока молодёжи в ряды постоянных сотрудников и новых преподавателей и тренеров, обновили материальную базу.

Наши планы на 2011 год можно охарактеризовать одной фразой: «только вперёд!». Это значит, что мы и дальше намерены прирастать количественно, качественно, территориально и материально, что мы будем реализовывать самые смелые и амбициозные задумки, что мы будем продолжать заботиться о качестве работы, сервисе и гостеприимстве, что... Словом, приходите на нас посмотреть!

Удачи, крепкого здоровья, успехов и счастья всем в 2011 году.

Михаил Гольдберг, генеральный директор Центра делового обучения «Сфера».