

Ежемесячный журнал для активных людей

УСПЕХ

WWW.CDOSFERA.RU

№4-5 март-апрель 2011

“Узнай все о логистике” продолжение статьи
с Виктором Мачульским

“Реинжиниринг компании”
с Михаилом Гольдбергом

“Выбери форму обучения”
с Сергеем Власовым

**“8 женщин
Центра “Сфера”**

Экспертное мнение
с Еленой Костенич



От редактора:

Добрый день, дорогие читатели!

В новом номере журнала «Успех» Вы найдете много интересных статей. Сегодня перед Вами третий выпуск нашего электронного журнала о работе, карьере, обучении, бизнесе и просто о жизни.

В новом номере вы сможете прочитать статьи о том, что такое реинжиниринг компании. Узнаете экспертное мнение

заместителя главного бухгалтера и преподавателя Центра «Сфера», она расскажет о том, как стать настоящим бухгалтером и что в этом Вам поможет, а также какими качествами необходимо обладать бухгалтеру и как вести себя в коллективе. Также Вы прочтете продолжение статьи кадры логистики. Сможете, понят, какую форму обучения лучше выбрать, об этом Вам поведает Сергей Власов.

Также вы прочитаете новости Центра «Сфера» и наших партнёров.

Свои предложения вы можете отправлять на e-mail: reklama@cdosfera.ru и я Вам обязательно отвечу!

С уважением, редактор журнала «Успех» Барабанова Алёна.



Содержание:

- | | |
|---|----------|
| 1. Экспертное мнение
с Костенич Еленой Владимировной | с. 4-5 |
| 2. 8 женщин Центра “Сфера” | с. 6-8 |
| 3. Управление бизнесом
Реинжиниринг бизнес-процессов компании при выходе из кризиса | с. 9-11 |
| 4. Успешный специалист
Какую форму обучения выбрать? | с. 12-15 |
| 5. Прикладная логистика
Кадры логистики продолжение статьи | с. 16-19 |
| 6. Наши Новости
Новые проекты, методики и технологии работы в “Сфере” | с. 20-21 |
| 7. Новости наших партнеров | с. 22-25 |

С 8 МАРТА

**Милые Дамы,
весь коллектив
Центра “Сфера”
поздравляет Вас
с этим замечательным
праздником!
Любви и счастья Вам!**



Что Женщине нужно на самом-то деле,
Мы более-менее, вроде бы, знаем!
И все, что себе пожелать вы хотели б -
Мы именно этого вам и желаем!

Успехов - в работе! Погоды - приятной!
Любви - чистой, нежной и неоднократной!
Детей - разнополых! Пальто - по фигуре!
Соседей в купе - что не пьют и не курят!
Волос - шелковистых! Зубов - белоснежных!
Мужей - состоятельных! Спонсоров - нежных!
Любовников - умных! Супругов - верных!
Свекровей - живущих в другом регионе!
Невесток - покорных! Тарелок - помытых!
Мужей - не храпящих и на ночь побритых!
Коллег - не зацикленных только на бабах!
Обедов - в постель! Впечатлений - полярных!
Чулоч - без затяжек! Ни дня - без обновки!
Мужей - в очень длительной командировке!
Любви - обжигающей, как в сериале!
По пять сериалов - на каждом канале!
Романов - курортных! Порывов - безумных!
Соседей и снизу и сверху - бесшумных!
Поездок - не на огород, а на море!
Пироженок - вкусных, но чтоб без калорий!
Машин - иностранных, но руль чтобы слева!
Духов - от Диора! Цветов - ежедневно!
Намерений - разных, но лучше серьезных!
Заслуженный отпуск - на пляжах и волнах!
Троллейбусов - вовремя и неполных!
Билетов в автобусах - только счастливых!
Друзей - не занудных! Подруг - не ревнивых!
Мужей - состоятельных! (Как говорится,
Раз сильно желаешь - не грех повториться!)
Стиральных машин, пылесосов, комбайнов -
И функциональных, и стильных дизайнов.
Страстей - изнурительных! Трудностей -
кратких!
Брильянтов - не меньше, чем 40 каратов!
Сантехники - импортной! Родов - без боли!
Проблем - никаких! Шифоньеров - без моли!
И... кажется... что-то еще мы забыли...
А-а-а, ясно! Любви!!!
И сервантов - без пыли!!!
И сбывться - мечте стать великой артисткой!!!
И Женского Дня - в год хотя бы раз 300!!!

Экспертное мнение

с Костенич Еленой Владимировной

- Добрый день, Елена Владимировна, расскажите нашим читателям о себе и о том, где и кем Вы работаете?

- «Добрый день! В настоящее время я работаю в Центре «Сфера», занимаюсь ведением бухгалтерского учета (БУ) и чтением лекций по БУ».

- В предыдущем номере на наши вопросы отвечала Ваша коллега Н.Д. И я, так понимаю, Ваш наставник.

Расскажите, пожалуйста, каковы были Ваши первые ощущения на работе и что Вы посоветуете начинающим бухгалтерам?

- «Работать в «Сфере» я начала, в качестве стажера, а спустя несколько месяцев, была принята в штат, поэтому мое «вливание» в коллектив Центра произошло очень плавно и спокойно. При этом у меня за плечами уже был двухлетний опыт работы экономистом, который помог мне быстро адаптироваться в новом коллективе, новой работе.

Что посоветовать начинающему бухгалтеру? Первоначально хорошо знать теорию БУ, в работе эти знания будут «привязываться» к практике.

Для бухгалтера важны такие качества, как:

- внимательность;
- ответственность;
- умение логически мыслить;
- анализировать;
- коммуникабельность также имеет значение».

- Какими профессиональными и личными качествами должен обладать бухгалтер?

- «Профессиональный бухгалтер должен обладать аналитическим складом ума. Если желание анализировать, размышлять отсутствует, то дальше

обыкновенного кассира карьерного роста не будет. Нужно учиться «читать» цифры, каждое их значение несёт смысл. Как правило, такой навык «чтения» приобретается спустя год работы.



Работая в коллективе, важно помнить, что находишься в одной команде, в одной «лодке», и от действий или бездействия одного человека зависят остальные.

Возможно, кому такая связь покажется не очевидной: ведь каждый выполняет только свою работу. Но такие сотрудники забывают о том, что их некорректные действия из-за безответственности, безразличия к работе, могут привести к негативным последствиям для всей компании. Не для всех работа становится любимой, но это не мешает им выполнять её ответственно, с должным качеством, сохраняя уважение к своим коллегам.

Помимо этого, необходимо учиться контролировать свое эмоциональное состояние. В работе часто случаются стрессовые ситуации. Жизнь на этом не заканчивается, поэтому нужно оперативно реагировать на ситуацию, принимать решения, опуская при этом эмоции, которые только могут тормозить или даже блокировать все предпринятые действия. Таким образом, стрессоустойчивость, неконфликтность, тактичность – очень важные личные качества для бухгалтера.

- Елена Владимировна, а может у Вас есть свой личный профессиональный секрет или же что-то, что помогает Вам в трудовых буднях?

Ведь на протяжении 10 лет работать в одной организации – это подвиг!

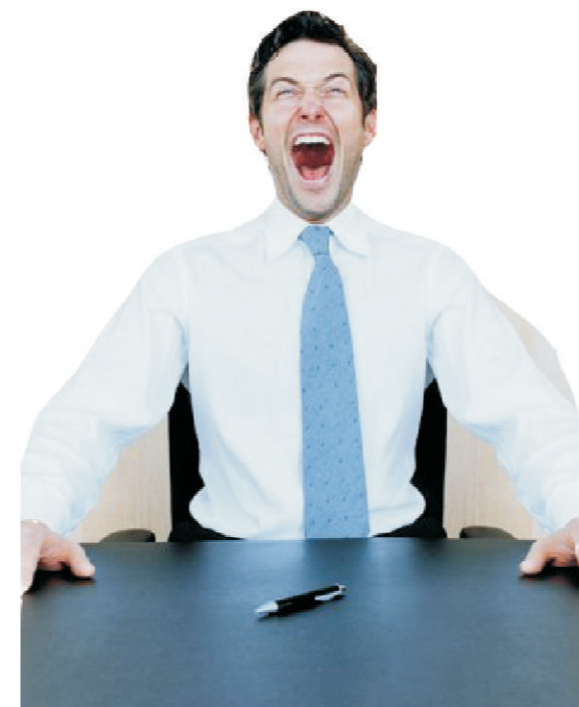
- «Пожалуй, все секреты уже раскрыты в заданных ранее вопросах. Самое главное, что должно быть, в каждом человеке – это оптимизм, именно, он помогает преодолевать сложные ситуации в жизни».

- Спасибо Вам Елена Владимировна за интервью. Всего Вам доброго!

- «И Вам спасибо за приглашение, было приятно с Вами пообщаться! До новых встреч».

Костенич Елена Владимировна – заместитель главного бухгалтера Центра «Сфера».

Барabanова Алёна.



8 женщин Центра "Сфера"

*Милым дамам Центра "Сфера"
посвящается этот раздел!*

В Центре делового обучения "Сфера" работают 8 замечательных женщин, как в известном фильме Франсуа Озона, как каждая из них обладает своеобразным характером и отличительными чертами и сегодня они сами расскажут Вам друг о друге.



Затеева Надежда Даниловна, в нашем Центре работает с самого его основания. Она является соучредителем и главным бухгалтером Центра. В нашем коллективе она самая: трудолюбивая и ответственная, добрая и заботливая, чуткая и внимательная, и просто любимая!

Ващук Ирина Валерьевна работает в "Сфере" уже 8 лет, является деканом факультета профессиональной подготовки. В нашем коллективе она самая: умная и шустрая, деловитая и ответственная, интересная и любимая!



Костенич Елена Владимировна, 10 лет работает бухгалтером и преподавателем в центра "Сфера". В нашем коллективе она самая: денежная и быстрая, целеустремленная и умная, разносторонняя и отзывчивая!

Тропина Елена Александровна, в Центре работает уже 10 лет, директором Тренинг-центра. В нашем коллективе она самая: Деловая и умелая, стратегичная и активная.



Затеева Елена Александровна, работает в Центре "Сфера" 8 месяцев менеджером факультета дополнительного профессионального образования. В нашем коллективе она самая: Ответственная и исполнительная, спокойная и доброжелательная, ласковая, хорошая и очаровательная.

Семенова Ирина Андреевна, работает в Центре "Сфера" почти год менеджером проектов в Тренинг - центре. В нашем коллективе она самая: "Маленькая" и "Пышная", умная и милая, спокойная и заманчивая, обаятельная и рассудительная.



Денисова Светлана Юрьевна, совсем недавно пришла в Центр "Сфера" в качестве руководителем отдела повышения квалификации, но уже 8 лет преподает в нашем Центре PR технологии. В нашем Центре она самая: Новая и загадочная, неизвестная и интересная, непонятная и открытая.



Барабанова Алёна Олеговна, работает в Центре "Сфера" 5 месяцев менеджер по PR и рекламе. В нашем коллективе она самая: Веселая и жизнерадостная, оригинальная и смелая, шустрая, деловая и строптивая.





Материал для статьи "8 женщин Центра "Сфера"
подготовила Барабанова Алёна.

Управление бизнесом

Реинжиниринг бизнес-процессов компании при выходе из кризиса

В условиях выхода из кризиса как никогда важно оптимизировать бизнес-процессы компании: они должны обеспечивать для клиентов максимальное удобство и отличный сервис, они (бизнес-процессы) призваны



обеспечивать быстрый ввод новых «прорывных» технологий и продуктов, обеспечить приток новых клиентов и заказов; они должны давать возможность экономить на персонале, давать новые возможности для рекламы и сбыта, экономить на логистике, на занимаемых площадях, на рекламе...словом, давать возможность побеждать, как говорил А.В. Суворов, не числом, а умением!



В итоге правильного реинжиниринга (перепроектирования) бизнес-процессов компания должна ликвидировать «провисание в сбыте» стать экономичнее и динамичнее, стать «ближе к клиентам и заказчикам», и даже развиваться в условиях кризиса при условии грамотного антикризисного управления другими процессами в компании.

Нередко меня спрашивают даже опытные предприниматели, что такое бизнес-процессы? И приходится отвечать: представьте, что Вам нужно произвести стол или стул: можете описать технологические и вспомогательные процессы с этим связанные? Или при пошиве мужских брюк и женских юбок? Или обслуживания Вас в туристической фирме или в магазине? А если мы с Вами пришли на лечение? Вот всё то, что мы видим во всех этих ситуациях производства и предоставления нам товаров или услуг, и то, что при этом «остаётся за кадром», и называется совокупностью бизнес-процессов компании. Чем они оптимальнее (с точки зрения динамики работы, качества продукции,



сервисности для клиента, затратности для фирмы) тем больше конкурентных преимуществ у фирмы. Грамотный реинжиниринг бизнес-процессов способен включить «о-го-го какие резервы» фирмы, при этом чаще всего не вкладывая в это ни рубля! *Реинжиниринг бизнес-процессов нужно начинать... с понимания того, что это может стать одним из «основных рычагов» антикризисного менеджмента в организации.*

А это значит, что к нему нужно подходить максимально ответственно, и для этого чаще всего целесообразно привлекать сторонних консультантов, которые могут объективно оценить происходящее в компании и на рынке со стороны, и на основании своих знаний и умений, накопленного опыта, наблюдения за другими участниками рынка и передовыми компаниями в отрасли, сделать необходимые документальные разработки новых бизнес-процессов, обучить этим новинкам персонал, помочь внедрить и отладить спроектированное, и самое главное - достичь от всей этой работы ожидаемых результатов.

Забегая вперёд, назовём документы, которые в результате работы над бизнес-процессами должны появиться:

Описания бизнес-процессов (например «Активный поиск клиента»,

«Работа со старыми клиентами»,

«Работа с клиентом в офисе компании»,

«Обработка поступающих заказов»,

«Отпуск продукции со склада»,

«Взаимодействие подразделений при работе над проектом» и пр.,

Положения о подразделениях (в них описываются механизмы и показатели эффективности работы отдельных подразделений),

Описания должностей,

Положения об оплате труда и премировании, сопутствующие постановке бизнес-процессов на желаемом уровне.

Нередко реинжиниринг бизнес-процессов «тянет» за собой разработку новых организационно-штатных структур фирмы, и даже организационно-правовую реструктуризацию фирмы (например, выделение непрофильных активов в самостоятельные бизнесы, создание группы компаний или холдинга для объединения усилий нескольких партнёрских компаний), вывод некоторых бизнес-процессов на аутсорсинг.



И даже избавление от чего-либо, от кого-либо малозначимого в фирме (в том числе и от продуктов, целевых групп клиентов, видов деятельности, персонала, рабочих мест, отдельных партнёров, территориальных сегментов и пр.). Как говорил в своё время великий скульптор О.Роден: когда я творю великое, то я беру камень, и отсекаю от него всё лишнее.

Нередко целесообразно в ходе проектных работ внедрять автоматизацию бизнес-процессов, что в последствии даёт экономию не только времени, но и материальных затрат, повышает сервисность в работе фирмы.

В реинжиниринге бизнес-процессов должны участвовать не только руководство компании и привлечённый бизнес-консультанты, но и желательно весь «актив фирмы» в виде заинтересованных в изменениях сотрудников.

Конечно, реинжиниринг бизнес-процессов - не единственная панацея от всех проблем и бед компании, особенно в условиях экономического кризиса. Но и без этого «лекарства» редко кому удаётся обойтись в сегодняшних условиях.

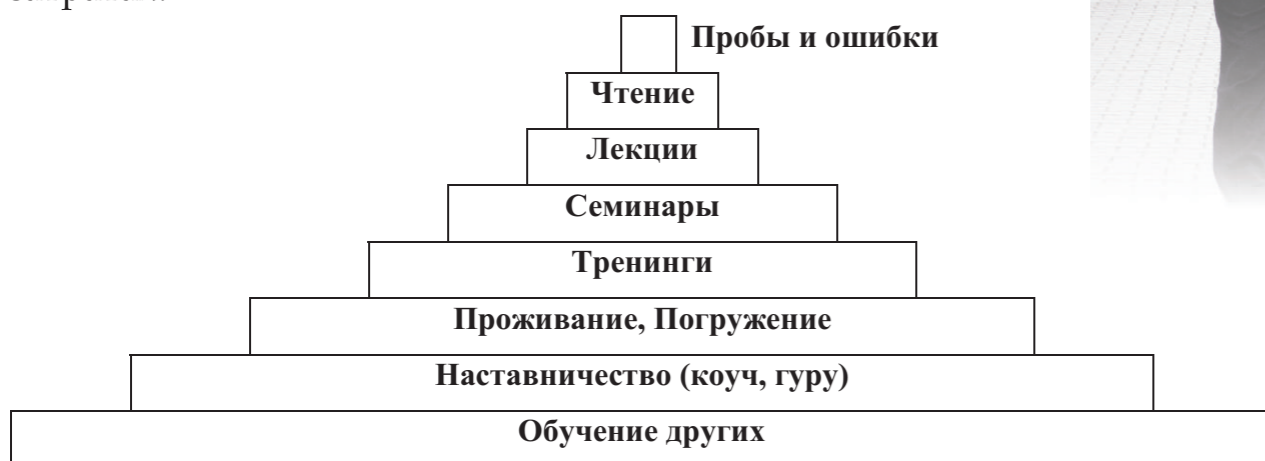
М.А. Гольдберг, бизнес-консультант, генеральный директор ЦДО «Сфера»

Успешный специалист

Какую форму обучения выбрать?

Эффективность различных форм обучения

Модель сравнительной эффективности форм обучения мы построили в виде пирамиды. Эффективность выше там, где больше площадь при условно одинаковых затратах.



Почему вершину пирамиды мы считаем высоко затратной и наименее эффективной?

Пробы и ошибки

Процесс обучения - это всегда процесс проб и ошибок. Человек всегда пытается что-то осуществить. Промахивается. Сознательно оценивает степень отклонения. Делает соответствующие поправки для следующей попытки. И так до тех пор, пока, наконец, не попадет "в яблочко". Навыки, модели реагирования, ведущие к успеху, запоминаются. При необходимости они "копируются" в будущем.

Наши ошибки, просчеты, неудачи, обиды - это необходимые ступени учебного процесса. Но они представляют собой всего лишь средства достижения цели. Это не самоцель. После того как они выполнили свою задачу, о них следует больше не вспоминать. А это большая и затратная работа. Самая затратная для ведения бизнеса. Цена ошибок высока. Удары - твердые, материальные.

Чтение

Одна из наших иллюзий заложена в преувеличении ценности чтения. Не преуменьшая этой ценности, мы вынуждены констатировать, что наряду с важной информацией мы получаем массу лишней, шумовой. И этот шумовой фон все усиливается. Примером служит наша растерянность перед тем валом что обрушился на россиян после обрушения «железного занавеса» и победной поступи



Интернета. Новые знания во многом «увеличили наши скорби». Даже появился защитный тезис: «все западное (восточное) – не для нас». Встал вопрос применимости тех «моих личных» крупиц, которые спрятаны в этой все менее и менее обогащенной «породе, руде». Второй вид подводных камней чтения – суггестия, заикленность на каком-то одном – двух «учениях».

Мы переходим к воспроизводству какой-то технологии, которая сработала когда-то в руках модного автора. И не слышим голоса трезвого партнера по переговорам. Но, тем не менее, чтение освобождает нас от грубых, фатальных ошибок собственных проб.

Лекции

Лекции – это средне- и долгосрочная форма обучения (30 – 120 часов, группа 30 и более человек). Лекции дают возможность открыть, нарастить и систематизировать наши знания и представления. Их главное предназначение – сделать слушателя профессионалом в какой-то области.



Появляется общий профессиональный язык, вскрываются связи между явлениями, вводятся ограничения и правила. Слушатель проникается процедурами, душой и духом отрасли знаний. Здесь кругозор не отвергается, но отходит на второй план. Идет «бурение» глубоко внутрь тверди, человек «грызет гранит науки».

Эта область обучения по традиции освоена ВУЗами. Это - область вещания интеллектуалов, сильных мира сего для сотен и тысяч слушателей.

Главное здесь – слово, а на периферии - зрительные образы и чувства. Обратная связь отсутствует. Те, кто «успешно» заиклен на этой форме, рискует стать «бомжем с красным дипломом». Но, с другой стороны, без джентльменского набора узких знаний человек имеет мало шансов быть узанным в бизнесе. Вот почему самых больших успехов добиваются те, кто имеет 2 и более высших образования. Одно из них предельно рационализировано, развивает правое полушарие (инженерия, математика, программирование...). Другое – гибко иррационализировано, развивает правое полушарие (искусство, работа с человеком и коллективом, интуиция).



Недостатки

Лекции предназначены, в основном, для персонала нижнего звена или для начинающих предпринимателей. Они менее эффективны для групп участников с разнородной подготовкой. Велик удельный вес теории. Универсальность материала опережает его глубину.

Бизнес семинары

Семинар (8 – 30 часов, численность не ограничена) – это форма обучения, при которой:

дается значительный объем теоретической информации в сочетании с некоторым количеством практических упражнений;
происходит обмен практическим опытом и технологиями между участниками.

Преимущества семинарской формы обучения:



на семинаре подаётся узкоспециализированный материал, подробно разбираются неясные моменты; повышение профессионального уровня слушателей происходит путем обновления и систематизации знаний, навыков и подходов к решению поставленных задач; возможно обучение небольшой группы сотрудников;

возможен обмен знаниями и опытом с коллегами из других организаций; возможно планирование обучения в соответствии представленным графиком проведения семинаров; возможно проведение нескольких семинаров (модулей), связанных структурной и тематической последовательностью.

Недостатки

Стоимость участия весьма высока: обычно такие семинары, как *открытые*, так и *корпоративные*, проводят высокооплачиваемые бизнес - консультанты. Ими могут воспользоваться те лидеры бизнеса, которые с лихвой окупят относительно дорогую инвестицию в свое развитие.

Открытые тренинги

В открытом тренинге (обычно 16 - 24 часов, оптимально 15 - 20 чел) принимают участие представители различных организаций. Если от Вашей организации только один или несколько сотрудников нуждаются в обучении какой-либо

деятельности, то вы можете направить их на открытый курс.

Открытые курсы полезны также в том случае, если, прежде чем заказать корпоративный тренинг, вы захотите более подробно ознакомиться с его программой и методиками проведения.

Преимущества открытых тренингов в сравнении с корпоративными:

Вариативность знания. В открытом тренинге участвуют представители различных компаний, но близкого статуса и квалификации. За счёт этого Вы получаете различные и ценные точки зрения на одну проблему. А чем больше точек зрения, тем больше возможностей для нахождения оптимального решения.

Возможность получения информации от других участников тренинга.

Участники могут получить большую профессиональную пользу от общения друг с другом, обмениваясь информацией и энергией.

«Выключение» из обыденной ситуации. Участие в открытом тренинге позволит вашим сотрудникам на некоторое время «выскочить» из привычной атмосферы в офисе компании. Это позволяет легче сломать старые рабочие стереотипы и наработать новые эффективные навыки.



Недостатки

Можно попасть в нежелательную компанию с конкурентом и ему станут известны особенности вашего мышления.

Навыки, в отличие от знаний, получаемых на семинарах, труднее передать в свою организацию.

Командный дух, рождающийся на тренинге, довольно редко превращается в командную деятельность людей из разных организаций.

Продолжение статьи в следующем номере журнала "Успех"

Сергей Власов и Саратовкин Виталий Дмитриевич

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

Прикладная логистика

Продолжение статьи Кадры логистики

«Бакалавр». Это босс, который недавно получил высшее образование на факультете бизнеса, экономики, финансов, менеджмента или маркетинга (нужное подчеркнуть). Имеет соответствующий диплом, но не имеет ни технологических знаний, ни опыта. «Бакалавр» часто излишне амбициозен; например, на просьбу попутно завезти партнёрам документы, может ответить:

«Я менеджер, а не курьер». Управлять умеет теоретически, и, обычно, искренне полагает, что не имеет значения, чем руководить – хоть зубной клиникой, хоть металлургическим концерном. В области логистики «бакалавр» обычно обладает только обзорно-теоретическими представлениями, полученными в ВУЗе, поэтому, сталкиваясь с реальной проблемой, он нередко не может не то что отыскать оптимальное решение, но и вообще найти хоть какой-нибудь приемлемый выход. При этом «бакалавр» зачастую претендует на стартовую зарплату в пределах 1000 - 1500 У.Е. Случается, что с течением времени из «бакалавра» вырастает очень неплохой руководитель, но бывает и, наоборот – с годами все описанные негативные черты не сглаживаются, а обостряются.

«Мажорный мальчик». Такому руководителю, предприятие или отдел как бы падает с неба в виде подарка от родителей или родственников. То, что у мажора часто вообще нет никакого образования, не имеет значения – пускай ребёнок учится управлять на практике! И здесь возможно два варианта развития событий: в первом случае, «мажорный мальчик» быстро превращается в «самородок» (см. ниже), а во втором, что бывает намного реже, из него со временем всё-таки получается неплохой руководитель.

«Бычок». Это – классический персонаж времён «лихих» 1990-х годов, а также анекдотов, книжных триллеров и телесериалов о бандитах. Босс-«бычок» имеет атлетическое телосложение в сочетании с очень короткой причёской, а диалоги ведёт с помощью ограниченного лексикона, нецензурных слов и распальцовки, которую, правда, затрудняет некоторое количество золотых «гаек». До недавнего



времени он носил малиновый пиджак и золотую цепь массой не менее 300 г., однако, поскольку подобные аксессуары вышли из моды, «бычок» сменил экипировку на более современную, например, часы «Роллекс» и одежду от модных кутюрье. Таких «шефов» становится всё меньше и меньше, однако, подобный типаж до сих пор ещё встречается кое-где в удалённой глубинке.

Как правило, «бычок» возглавляет какой-то достаточно простой бизнес, не требующий особого интеллекта и знаний – рынок, автосервис, ритуальные услуги, комплекс автостоянок, куст автозаправочных станций, приёмку металлов и т. д. Такой босс вообще не имеет ни малейшего представления о логистике и полагает, что любое товародвижение идёт как-бы само собой, руководствуясь исключительно его приказами. Нередко «бычок» любит вести бизнес «чисто конкретно», сообщая всем своим знакомым о том, что у него на ключевых постах сидят «продвинутые пацаны с дипломами». Да и вообще, обычно он не особо много времени уделяет делам, предпочитая получать простые радости жизни в виде дорогих спиртных напитков, девочек, «навороченных» автомобилей, посещения «крутых» клубов и ресторанов, поездок за границу и т. д.

При решении вопросов, «бычок» обычно признаёт только два аргумента – это либо сила (по отношению к тем, кто слабее его), либо деньги (соответственно, применительно к тем, кто сильнее), поэтому, в разговорах, он постоянно упоминает, кого, где и когда «загасили» или «забашляли». Любит апеллировать к кодексу понятий, но, как и все бандиты, вспоминает о них только тогда, когда это ему выгодно. Ещё одной отличительной чертой «братка» является полное презрение к своим сотрудникам, что, как правило, выражается в крайне низкой культуре поведения, невысокой оплате труда, отсутствием не только социальных, но и вообще каких-либо гарантий и т. д.

«Новый русский». Необходимо отметить, что, за последние годы, этот типаж руководителя становится всё более и более распространённым, постепенно вытесняя как «бычков», так и «красных директоров». Обычно это относительно молодой, образованный и очень обеспеченный человек, который, как правило, приобрёл своё богатство вследствие махинаций с

бюджетными или банковскими средствами. Характерной чертой такого руководителя будет цинизм, отсутствие эмоций, внешняя вежливость и соблюдение приличий. Однако, всё это, как говорится, до поры, до времени – этот волк в овечьей шкуре, при необходимости, легко пойдёт по трупам, причём как чужих, так и своих людей. Как правило, «новый русский» очень следит за своим внешним видом, ведёт здоровый образ жизни и поддерживает хорошую



физическую форму. В отличие от многих, понимает сущность и важность логистики, поэтому предпочитает нанимать на работу высококвалифицированный персонал и готов хорошо оплачивать его труд. Однако, в случае каких-либо ошибок, причём как действительных, так и мнимых, такой босс безжалостно увольняет не угодившего сотрудника.



«Москвич». В данном случае мы имеем эмиссара из Москвы, который послан в длительную командировку в какой-то регион страны (причём нередко в столице такие поездки расценивают как наказание) с целью вывести какое-то направление дочернего предприятия из прорыва и, что называется, «научить туземцев жизни».

Так, наиболее типичным будет случай, когда какое-то местное предприятие переходит в собственность к новым владельцам из Москвы, которые, естественно, в первую очередь заменяют управленческую верхушку своими людьми. Возможен вариант, когда провинциальный менеджер, посланный для обучения в Москву, проникся тамошней философией и, вернувшись, начинает претворять её в жизнь в родном городе. Изредка встречается случай, когда периферийная фирма, не видя соответствующих кадров на местах, за большие деньги выписывает нужного специалиста из столицы.

Как правило, такой руководитель имеет целый ряд громких титулов и дипломов, о чём он очень любит упоминать где надо, и где не надо. Ко всему провинциальному «москвич» испытывает явно выраженное или скрытое презрение, искренне полагая всех живущих за пределами МКАД людьми второго сорта, а методы ведения бизнеса в регионах – по меньшей мере, ошибочными, если не варварскими. Естественно, такой руководитель авторитетом не пользуется, а все его нововведения, даже правильные, часто прекращают своё существование сразу же после его отъезда в столицу.

В соответствии со стилем и манерой управления, руководителей можно структурировать следующим образом.

«Самородок». Это – самый опасный тип российского руководителя, поскольку «самородок» опровергает не только здравый смысл и логику, но и законы рынка, законы природы, а также другие естественные факторы. Он отдаёт приказы, которые мало что не разумны, но нередко вообще глупы и недостижимы, но при этом требует их безукоризненного выполнения и безжалостно наказывает своих служащих за малейшее отступление от них.

Такой шеф не только не умеет управлять, но и не знает технологических процессов, а также не имеет ни малейшего понятия о логистике. В силу каких-то обстоятельств, он оказывается в кресле управленца – последствия этого будут в диапазоне от плачевных до катастрофических. Кроме того, «самородок» сильно боится неуважения со стороны коллектива. Поэтому очень часто он создаёт жёсткие условия для сотрудников, с которых за малейшую провинность дерёт семь шкур и при этом громко возмущается, что на них медленно нарастает восьмая.

Юмор. *Чтобы корова давала больше молока и меньше ела, её надо больше доить и меньше кормить!*

«Наполеончик». Несколько лучше «самородка», поскольку явных глупостей не делает. Однако, «наполеончик», что называется, звёзд с неба не хватает, обладая лишь весьма заурядными знаниями и интеллектом, вследствие чего логистику понимает очень упрощённо и примитивно сверстников, неудачная служба в армии, презрение окружающих и т. д.), вследствие чего для самоутверждения он настойчиво стремится к власти и более всего боится её потерять. Такой шеф силен не головой, а усердием и настойчивостью.

Как правило, такой руководитель с детства страдает каким-то комплексом (физический недостаток, рядовая внешность, отсутствие у девушек интереса к его персоне, затаённая обида на сверстников, неудачная служба в армии, презрение окружающих и т.д.), вследствие чего для самоутверждения он настойчиво стремится к власти и более всего боится её потерять. Такой шеф силен не головой, а усердием и настойчивостью.

«Жулик». Цель такого менеджера – не развитие службы логистики на фирме, а личное обогащение. Последствия такого «управления» понятны и вполне прогнозируемы.

«Формалист». Так же, как и «самородок», может возникнуть из любых категорий (чаще всего – это «красный директор»). Такой шеф больше всего боится что-либо нарушить и что-нибудь потерять. Следствием этого является доскональное выполнение всех правовых положений, зачастую весьма противоречивых, которое нередко доходит до абсурда. Другая особенность такого руководителя – это стремление экономить «на спичках». Спички-то экономятся, только при этом забывают о системном логистическом подходе. В результате, как правило, фирма имеет крупные неоправданные потери по остальным направлениям.

Продолжение статьи в следующем номере журнала «Успех»

Виктор Феликсович Мачульский бизнес-консультант и бизнес-тренер по логистике, заместитель генерального директора по логистике.

Наши Новости

1. Центр делового обучения «Сфера» «переехал в новый просторный офис в центре города по адресу: ул. Фрунзе, 5 (ОАО «Сибгипрошахт»), офис 528

Центр делового обучения «Сфера» был создан в 1991 году решением Правительства РФ и был размещён в Доме офицеров Сибирского военного округа (ныне Дом офицеров Новосибирского гарнизона). В этом учреждении культуры МО Центр «Сфера» находился до конца февраля 2011 года, почти 20 лет. Сфера приглашает в свой новый офис всех выпускников, настоящих и будущих партнёров.

2. Центр делового обучения «Сфера» совместно с НГТПП и Службой занятости населения с февраля 2011 продолжает очередной сезон работы с промышленными предприятиями и другими организациями города и области по опережающему обучению руководителей и специалистов.

Центр «Сфера» совместно с НГТПП и Службой занятости населения с 2009 года активно работают с промышленными предприятиями по повышению квалификации руководителей и специалистов предприятий и организаций. С этой целью были разработаны оригинальные программы и методики обучения, которыми воспользовались за 2 года работы программы 14 предприятий и организаций. В настоящее время завершена полная подготовка к новому сезону. Принимаются заявки!

3. Центр делового обучения «Сфера» завершает набор в слушателей в первую группу «Школы Успешных Предпринимателей»

Центр «Сфера» при поддержке НГТПП и Новосибирского Клуба Предпринимателей заканчивают набор слушателей в первую группу «Школы Успешных Предпринимателей». Проект рассчитан на тех собственников бизнеса, кто уже прошёл путь становления и планирует дальнейшее стремительное развитие. Занятия будут проходить в виде семинаров, тренингов, круглых столов и конференций. Ждём Вас у себя!

Полную информацию можно получить на сайте www.cdosfera.ru

4. Открытие «Школы Специалиста Промышленного Предприятия»

Центр «Сфера» совместно с НГТПП планирует в мае 2011 года начало работы «Школы Специалиста Промышленного Предприятия». В Школе одновременно начнут обучаться группы по специальностям: производственный маркетинг, участием представителей федеральных органов власти.

Следите за новостями! коммерческая деятельность на производстве, экономика и менеджмент современного предприятия, и по некоторым другим. К преподаванию будут привлечены успешные практикующие специалисты нашего города, будут использованы многие современные технологии обучения.

Полную информацию можно получить на сайте www.cdosfera.ru

5. Центр «Сфера» продолжает внедрять дистанционные технологии обучения для профессиональной подготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов.

21 век называют не только «веком нанотехнологий», но и «веком быстрого обновления знаний и умений», «веком оперативного обучения новому». Для того, что бы руководитель, сотрудник или безработный гражданин могли быстро и не отходя от своего рабочего места или места проживания в нужный момент своей жизни менять профессию или повышать квалификацию, были придуманы в конце 60-х годов т.н. «дистанционные технологии обучения».

Центр «Сфера» такие технологии обучения начал применять одним из первых в Новосибирске с 2004 года. В настоящее время в «Сфере» внедрены и отработаны многие современные методики и технологии дистанционного обучения, собран и разработан большой методический и учебный материал в электронном формате, подобран коллектив тьюторов-профессионалов. Кроме этого внедрены самые разные технологии не только группового, но и индивидуального обучения. Более подробно о дистанционном и индивидуальном обучении в Сфере можно узнать, посетив его сайт www.cdosfera.ru.

6. Система менеджмент качества на службе учреждения профессионального образования.

Качество, оперативность, практичность и конкретность, актуальность и своевременность дополнительного профессионального образования (про - это не только слава «торговой марки» бизнес-школы, но и в итоге - профессиональный результат тех специалистов, которые выходят из её стен. А значит - и результаты их компаний и экономики региона в целом.

В Центре делового обучения «Сфера» система менеджмента качества (СМК) внедрена в 2006 году и постоянно совершенствуется. Она охватывает и регламентирует все методики и технологии обучения, технологии дополнительного сервиса, технологии работы с клиентами и организациями заказчиками.

НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ В ОБЛАСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Золотой Меркурий



Исполнительная дирекция по Новосибирской области

Новосибирская торгово-промышленная палата и новосибирская городская торгово-промышленная палата приглашает принять участие в региональном этапе конкурса «Золотой Меркурий». В исполнительную дирекцию по Новосибирской области входят Новосибирская ТПП и Новосибирская городская ТПП. «Золотой Меркурий» - единственный в России запатентованный в соответствии с законодательством и официально зарегистрированный конкурс российского малого бизнеса. Для «Золотого Меркурия» была избрана и строго соблюдается форма бесплатного участия конкурсантов, то есть результаты состязания фирм определяются на конкурсе абсолютно объективно. Лауреаты премии получают дополнительные бонусы, призванные способствовать поддержке работы предприятия на момент финансовой нестабильности страны.

За последнее время Премия еще больше упрочила свой авторитет среди деловых кругов России и стала главной бизнес-премией страны для малых предприятий и предприятий-экспортеров. Ход конкурса и Торжественная церемония широко освещается в федеральных и региональных средствах массовой информации.

Номинации конкурса:

«Лучшее малое предприятие»

- в сфере промышленного производства;
- в сфере строительства;
- в сфере производства потребительской продукции;
- в сфере услуг;
- в агропромышленном комплексе;
- в сфере инновационной деятельности.

«Лучшее предприятие-экспортер»

- в области промышленного производства;
- в сфере производства потребительской продукции;

- в сфере услуг;
- в области международного инновационного сотрудничества.

Специальные номинации:

- «Лучший регион (город) с наиболее благоприятными условиями для развития предпринимательства»;
- «За вклад в формирование социально-ответственного бизнеса в России»;
- «За вклад в формирование позитивного делового имиджа России»;
- «За вклад в развитие российского предпринимательства»;
- «За вклад в сохранение и развитие народных художественных промыслов России»;
- «Успешный старт» - установлена впервые, условия участия:
 - в составе предприятия не менее 70 % сотрудников не старше 33 лет на момент подачи заявки;
 - успешная коммерциализация научных и технологических идей;
 - стабильная работа на рынке не менее 2-х лет.

Документы конкурсной заявки должны быть представлены в печатном и электронном виде. Предприятие-конкурсант не может участвовать в более чем одной номинации конкурса.

Конкурсная заявка должна быть направлена в Исполнительную дирекцию до 1 апреля 2011 г.

Мы готовы ответить на все вопросы, связанные с проведением конкурса и подготовкой документов:

тел./факс: 346-54-01, 346-41-50 – ответственная Сульянова Наталья

e-mail: nata@ntpp.ru (представитель Новосибирской ТПП)

тел.: 363-27-53 – Кожевникова Светлана

e-mail: ves2@ngtpp.ru (представитель Новосибирской городской ТПП)



БАНК ЛЕВОБЕРЕЖНЫЙ

ОСНОВА ВАШИХ РЕШЕНИЙ

Вместе быть выгодно!

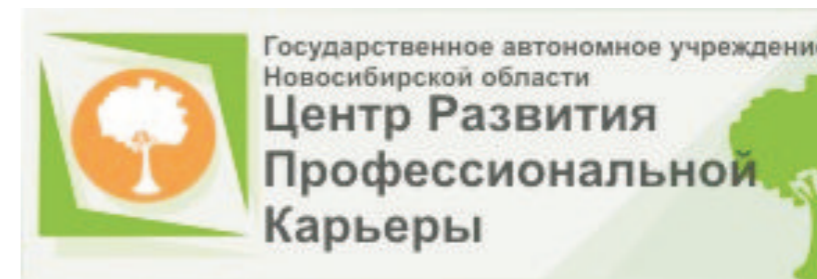
Банк «Левобережный» презентовал уникальную для сибирского банковского бизнеса Программу лояльности клиентов для юридических лиц. Согласно системе поощрения, корпоративный клиент банка может получить преференции на обслуживание и бонусы.

Такое предложение для бизнеса Новосибирска и Новосибирской области, Кемерово и Новокузнецка существует только в Банке «Левобережный». Это единственный банк региона, который построил систему предоставления льгот для действующих клиентов и систему накопления и использования баллов, основываясь на реальных бизнес-показателях клиентов.

Программа лояльности предусматривает установление клиентам одного из трех статусов – Элит, Премиум или Классик. Определение статуса зависит от объемов бизнеса в Банке «Левобережный». В соответствии с установленным статусом и количеством набранных баллов клиент может воспользоваться привилегиями, действующими для данной категории. Статус используется для получения преференций на обслуживание, а накопленные баллы можно обменять на бонусы.

«Обслуживание предприятия в одном банке должно быть выгодно клиентам, независимо от стоимости аналогичных услуг в других банках. Предложение нашим клиентам участвовать в программе лояльности – это возможность выразить признательность за доверие компаниям, которые считают нас надежным партнером для своего бизнеса, – говорит начальник Управления корпоративного бизнеса Банка «Левобережный» (ОАО) Татьяна Шипачева. – Эта программа позволяет учитывать интересы тех компаний, которые имеют высокие бизнес-показатели».

«Мы уверены, что этот уникальный проект позволит Вам и нашему банку достичь максимально выгодного сотрудничества! Надеемся, что наш банк будет для Вас надежным другом и помощником в решении Ваших финансовых задач!» – говорит генеральный директор Банка «Левобережный» (ОАО) Владимир Шапоренко.



Умение работать в команде

17 марта 2011 года в «Центре развития профессиональной карьеры» прошел тренинг «Умение работать в команде» для студентов Сибирского государственного университета телекоммуникаций и информатики.



Задачами тренинга было определить вместе с ребятами понятие команды, разобрать модель «командных ролей», которыми характеризуется все ролевое разнообразие эффективной команды. Также сплотить участников группы в единую команду, дать возможность лучше узнать друг друга и через

через средства межличностной коммуникации лучше понять себя, какие знания, умения и способности можно использовать в дальнейшей деятельности.

Работа в группе проходила активно, с ярко позитивным эмоциональным фоном. Участники проявляли интерес к предлагаемым заданиям и упражнениям, активно участвовали в обсуждении затрагиваемых вопросов.

В ходе тренинга, поставленные задачи были достигнуты. Участники смогли осознать, что такое команда, узнать свою роль в команде, лучше узнать себя и своих коллег. Студентам представилась возможность понять механизмы взаимодействия в коллективе, оценить нужность и важность каждого члена команды для общего дела.



Гюльмамедова Севда, психолог-консультант

«Центр развития профессиональной карьеры»