

ОРЕНЛИНК

АВГУСТ 2009 №1

WWW.OU-LINK.RU

**ВСЕ, ЧТО НАС НЕ
УБИВАЕТ, ДЕЛАЕТ
ИЗ НАС ЛИДЕРОВ**

испытания как школа
лидерства

**МЕНЕДЖМЕНТ
В ПОЗЕ ЛОТОСА**

уйти в себя и вернуться
эффективным
менеджером

**ЕСТЬ ИДЕЯ!
НЕТ ПОДДЕРЖКИ...**

инноваторы дают советы,
при которых сопротивление
руководства бесполезно

**40 ЛЕТ ОТКРЫТОМУ УНИВЕРСИТЕТУ
ВЕЛИКОБРИТАНИИ
40 ПРИЧИН ПОЙТИ УЧИТЬСЯ**

СОДЕРЖАНИЕ

СОБЫТИЯ ГОДА

40 лет Открытому университету Великобритании

В 2009 году Открытый университет празднует 40 лет со дня своего основания. ЛИНК выяснил у своих студентов и выпускников 40 причин, по которым надо учиться в ОУ [05], побывал в Англии на празднике Университета [06 – 07] и пообщался с его будущим Вице-канцлером [08 – 10]

РЕГИОН

Ура, Урал!

Почти половину налогов в федеральный бюджет собирает Уральский регион. Знакомимся ближе с уральскими представителями ЛИНК, которые помогают промышленной и сырьевой опоре России строить новую экономику [16 – 19]

ТЕМА НОМЕРА

Лидерство

Наука доказала, что лидерами не рождаются, а становятся, преодолевая трудности [20 – 25]. Прошли ли вы путь становления лидера, узнайте из вопросника «Кто вы: лидер или менеджер» [26 – 27]. «Люди вызова», как яркие представители лидерского типа, рассказывают свою историю успеха [28 – 29]

ПРАКТИКА

Быть инноватором или быть уволенным

Начальник и подчиненный – как им перестать соперничать и начать сотрудничать? Практические советы дают студенты и выпускники ЛИНК [30 – 33]. Помогут ли новые должности наших выпускников реализовать их идеи и свой управленческий потенциал [34 – 35]

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Кризис – время учиться

Новые знания и опыт становятся прекрасным заделом на будущее.

Но возможно ли получать эффект от обучения персонала уже сегодня? [36 – 39]

СОБЫТИЯ ЛИНК

Маленькие радости большой семьи

От Калининграда до Иркутска за 3 минуты [40 – 41]. В календаре мероприятий сети ЛИНК выберите свой город и наиболее интересный семинар [42 – 43]

ТРЕНД

Женщины идут

44 % учащихся в ЛИНКе представлены прекрасным полом. Как нашим студенткам удастся быть эффективными управленцами, отличницами, заботливыми мамами и женами? [44 – 47]

СООБЩЕСТВО

Тьюторские «посиделки»: лакомство для знатоков

Технология выездных школ приобрела свой «русский акцент». Тьюторы ЛИНК нашли счастливый компромисс между учебным процессом и непосредственной дружеской вечеринкой [48 – 51]

ЗДОРОВЬЕ МЕНЕДЖЕРА

Менеджмент в позе лотоса

Как медитация позволяет сохранять чистоту и ясность ума и развивает способности концентрироваться [52 – 53]

ОБЗОР ДЕЛОВОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Тьюторы рекомендуют

Тьюторы делятся своими впечатлениями от прочтения книг, перевернувших их представление о менеджменте [54]

УДИВИТЕЛЬНОЕ РЯДОМ

Что удивляет и радует ЛИНКовцев с их знаниями, опытом, особым менеджерским менталитетом в обычной жизни? [56]



06



16



20



48



52

РЕДАКЦИЯ ЖУРНАЛА

Главный редактор
Сергей ЩЕННИКОВ
Шеф-редактор
Наталья ЖЕРЕБЁНKOVA
Ответственный секретарь
Ирина МАКСИМОВА

Авторы
Наталья ЖАВОРОНKOVA,
Лариса ПЕРЕСЫПКИНА,
Ян ХЭНДЕРСОН, Дипак
СЕТИ, Андрей РУБЦОВ,
Елена ЛОМОВА,
Валерия СЛУЦКАЯ,
Ирина ИЛЬИНА, Мария
ПЕРЕЛЁТОВА.

Переводчик
Наталья ГАЛЮЧЕНКО

Арт-директор
Надежда ВАВРЖИНА

Корректор
Наталья АРСЕНИНА
Журнал подготовлен при содействии учебных центров сети ЛИНК, студентов и выпускников ЛИНК, команды журнала «Будь в курсе» и Интернет-компании ContentRu.com

Рекламная служба
Дмитрий КОРОЛЁВ,
student@openlink.ru

Адрес редакции
140181, МО,
г. Жуковский,
ул. Московская, д. 8/1
Тел.: +7 [495] 781-26-35
e-mail: pr@ou-link.ru
Международный институт менеджмента ЛИНК, 2009



Время решило проверить нас, открыто задав вопрос: сможет ли кризисный шторм разметать нашу флотилию, состоящую из таких разных кораблей, шхун, яхт и лодок, по безбрежному океану жизни. Флотилию, многие годы искусно лавировавшую в среде различных STEP-ветров и рифов под флагом ЛИНК. Мы двигались только нам известным и только нам подвластным курсом.

Кто это «мы»? Мы – это наши студенты и корпоративные заказчики, тьюторы и менеджеры,

региональные центры и МИМ ЛИНК, наши британские коллеги и друзья, наши родные и близкие. И еще многие небезразличные нам и неравнодушные к нам и нашему делу люди.

Каков же выбранный нами курс?

В будущее через полноценное, интересное, содержательное, наполненное радостью узнавания и преодоления, настоящее. В будущее, где есть место успеху и новым вызовам; в будущее, которое даст простор для нашей рвущейся наружу креативности и свободе духа; в будущее, которое готовит новые интересные задачки для нашего натренированного интеллекта; в будущее, где для каждого из нас в его индивидуальной неповторимости и самости нет преград! И вместе мы – то новое, ради чего следует жить.

Наша жизнь – это целенаправленный труд и поиск. Но мы не из тех, кто, опустив голову, сосредоточенно смотрит под ноги в надежде найти в старой и пыльной колее спасительный философский камень либо, на худой конец, кошелек с грошами.

Мы идем своим путем, прокладывая дорогу другим. Это путь чрезвычайно интересного и напряженного научного, педагогического и организационного поиска. Прокладывая свой путь, мы применяем новые инструменты и инновационные технологии, которые по плечу только нам.

С каждым шагом мы становимся более умелыми и с радостью замечаем в себе перемены. Каждый день мы создаем наше будущее, ибо будущее и настоящее для нас неразрывны.

Мы можем гордо сознавать, что уже сейчас ЛИНК – это уникальное явление современности. Да, мы совместно создали абсолютно неповторимую по структуре, культуре и жизни организацию, по нашему пониманию и опыту, задающую и возвращающую модель поведения цивилизованного бизнеса в том самом желанном «информационном» [по Кастельсу] обществе.

Но главное – это те перемены и то состояние, которое все мы ощущаем в себе, видим в глазах, слышим в речах, познаем в поступках себе подобных. Мы иные – это факт. Мы это чувствуем и знаем. И это осознание – жизненная стратегия как всей системы, так и каждого человека, являющегося живой частичкой того, что мы называем «средой ЛИНК». Нам не по пути с теми, кто надеется переждать бурю в тихой гавани с болотистыми берегами. Мы хотим поймать свежий ветер в свои паруса. Мы уже не сможем и не хотим быть другими.

Сергей Щенников, ректор МИМ ЛИНК

ЗАЧЕМ УЧИТЬСЯ В ОТКРЫТОМ УНИВЕРСИТЕТЕ? 40 ПРИЧИН [русская версия]

1. ОБОГАТИТЬ СВОЮ ЖИЗНЬ ЗНАКОМСТВОМ С ОТКРЫТЫМИ, ОПТИМИСТИЧНЫМИ, УСПЕШНЫМИ ЛЮДЬМИ 2. СДЕЛАТЬ ЭФФЕКТИВНОЕ ВЛОЖЕНИЕ В САМОГО СЕБЯ 3. системно пересмотреть свою деятельность 4. выявить свои уникальные преимущества и научиться их грамотно использовать 5. ПОВЫСИТЬ СВОЮ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДО ПРЕВОСХОДНОГО УРОВНЯ 6. не бояться принимать любые вызовы и справляться с ними 7. СТАТЬ ОБРАЗЦОМ ОРГАНИЗОВАННОСТИ 8. найти достойных единомышленников, надежных друзей и партнеров 9. почувствовать вкус заслуженного успеха 10. создать свою философию бизнеса 11. НАУЧИТЬСЯ ВИДЕТЬ И ДОСТИГАТЬ ГЛАВНОЕ 12. превратить трудности в возможности 13. преуспеть во взвешенном управлении рисками 14. реально изменить себя 15. НАУЧИТЬСЯ МЫСЛИТЬ СТРАТЕГИЧЕСКИ 16. понять, что в мире ты не одинок 17. помочь родной компании быть более сильной 18. развить и направить свою креативность на достижение успеха 19. получить международную квалификацию, уважаемую во всем мире 20. НЕ ЖДАТЬ, А ДОБИВАТЬСЯ ПОВЫШЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ 21. НАУЧИТЬСЯ ВИДЕТЬ ВСЕ ГРАНИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНТЕКСТА 22. войти в международное сообщество элитарных менеджеров 23. подтвердить свою квалификацию, добившись диплома MBA 24. понять глубину процессов и механизм делового успеха 25. ОЩУТИТЬ ДРАЙВ ОТ ОБУЧЕНИЯ В ИННОВАЦИОННОМ И ПРЕСТИЖНОМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ 26. научиться правильно расставлять приоритеты 27. БЫТЬ ПОЛЕЗНЫМ КАК БЛИЗКИМ ЛЮДЯМ, ТАК И ОБЩЕСТВУ В ЦЕЛОМ 28. научиться управлять своими мыслями и поведением других 29. стать более свободным в отношении денег 30. иметь возможность выбирать себе работу и планировать карьеру 31. РАСШИРИТЬ ГОРИЗОНТЫ И ВОЗМОЖНОСТИ САМОРЕАЛИЗАЦИИ 32. БЫТЬ ГОТОВЫМ УПРАВЛЯТЬ ПРОЦЕССАМИ ЛЮБОГО МАСШТАБА 33. освоить язык цивилизованного менеджмента 34. научиться объединять и вдохновлять людей 35. стать ценным деловым партнером 36. испытать эйфорию от содержательного обучения 37. убедиться в своих безграничных возможностях 38. ОТКРЫТЬ В РАБОТЕ И ЗА ЕЕ ПРЕДЕЛАМИ ИСТОЧНИКИ НЕИССКАЕМОГО ВОДОХНОВЕНИЯ 39. попасть в сообщество менеджеров, тьюторов, ученых высшего класса 40. быть всецело счастливым в профессиональной и частной жизни

LIFE BEGINS @ 40!

1969

23 апреля Открытый университет получает Королевское разрешение на открытие и официально становится университетом.

1970

4 августа завершается первый набор на программы Университета. На обучение подали заявки 42 921 человек, тогда как количество учебных мест составляет 25 000.

1979

Королева посещает Открытый университет.

1981

В Милтон Кинз начинается строительство крупнейшего вещательного комплекса OU-BBC, который впоследствии торжественно откроет Принц Чарльз.

1983

Открытый университет создает бизнес-школу, которая вскоре станет крупнейшей школой бизнеса в Европе.

1990

Открытый университет чествует своего 10 000-ного выпускника.

1992

Университет заключает договор с российским партнером – МИМ ЛИНК – и начинает обучение 539 студентов в 15 городах России.

1993

Впервые Открытый университет проводит церемонию вручения дипломов за пределами Англии – в Брюсселе. Через восемь лет церемония вручения дипломов MBA OUBS впервые состоится в России.



Ректор МИМ ЛИНК на Даунинг Стрит, 10

Ни один университет Англии еще не праздновал так широко свой юбилей. Празднования прошли по всей стране и завершились на Даунинг Стрит, 10 в резиденции Премьер-министра Гордона Брауна.



Rockford's Rock Opera в Лондоне

ГЛОБАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ...



Рингтону тоже 40 лет

По случаю юбилея Открытый университет выложил в Интернете свою музыкальную подпись, которой пользуется уже 40 лет. Теперь звуки фанфар, написанные Леонардо Сальцедо и хорошо знакомые зрителям совместных программ BBC и Открытого университета, можно услышать в мобильных телефонах сотрудников, студентов и выпускников ОУ.



Торжественный прием в Уэльсе

Оркестр Милтон Кинз и Хор Открытого университета



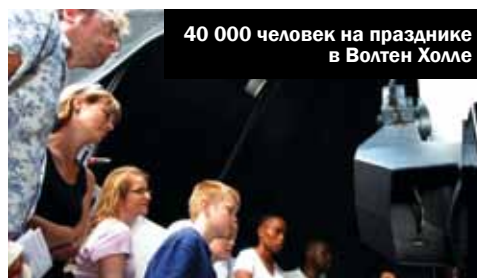
Виртуальная open-air party в честь ОУ



Университет совместно с сообществом Second Life организовал вечеринку с участием диджея Квентина Кэлверта. Ее особенность заключалась в том, что на нее не приходили, а телепортировались. Second Life создал трехмерную виртуальную деревню, где проходила open-air party в честь Открытого университета. На мероприятие можно было прийти со своими напитками %)

...ГЛОБАЛЬНЫЙ ПРАЗДНИК

За 40 лет Открытый университет стал солидным учебным заведением, уважаемым во всем мире. Но главное, он признан одним из самых величайших изобретений XX столетия.



40 000 человек на празднике в Волтен Холле



Площадка праздника в Волтен Холле была разделена на 10 зон, которые символизировали 10 факультетов Открытого университета. Все действо праздника было направлено на то, чтобы продемонстрировать гостям, как Университет остается верен своей миссии быть открытым людям, методам, местам и идеям; как он меняет жизнь людей к лучшему.

2000

Развитие обучения через Интернет объявлено основным приоритетом в работе Университета.

2000

В рейтинге «Daily Telegraph» Открытый университет занимает 10-е место из 100 по качеству обучения в британских университетах.

2002

Открытый университет входит в сотню крупнейших инновационных организаций Великобритании.

2004

Университетский гид в «Sunday Times» пишет: «Только четыре университета в Великобритании могут конкурировать с Открытым университетом в качестве обучения – Кэмбридж, Лофборо, Йорк и LSE».

2006

218 000 человек обучаются в Открытом университете – это делает его самым крупным университетом Великобритании. С 1971 года в нем обучилось более двух миллионов человек.

2007

Благодаря партнерству Открытого университета и сети универсамов Tesco владельцы клубных карт ритейлера имеют возможность оплачивать обучение в Университете ваучерами Tesco.

2008

Открытый университет запускает совместный проект с компанией Apple и предоставляет всем желающим свободный доступ к своим образовательным материалам через Интернет-ресурс iTunes U.

2009

Юбилей Открытого университета. 40 лет: жизнь только начинается!

В октябре 2009 года пост Вице-канцлера Открытого университета займет Мартин Бин, ректор корпоративного университета компании Microsoft в Редмонде [США]. Бин специально возвращается из Америки обратно на родину, в Англию, чтобы впервые в истории Открытого университета стать Вице-канцлером из менеджерской среды.



МАРТИН БИН

Является ректором корпоративного университета компании Microsoft.

Имеет 20-летний опыт работы в области обучения персонала в глобальных организациях. В 2001 году получил награду Eddy Award за выдающиеся заслуги в области IT-обучения. С 2002 по 2004 гг. являлся Председателем Комитета Общественной политики в CompTIA – Computing Technology Industry Association. В 2004 модерировал Встречу с Президентом Джорджем Бушем по вопросам технологий обучения рабочих в США.

МАРТИН БИН: «КРИЗИС – ВРЕМЯ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЕЙ. НО Я ГОТОВ К ТРУДНОСТЯМ»

Текст: Ян ХЭНДЕРСОН

Осталось два месяца до официального объявления Мартина Бина Вице-канцлером Открытого университета. И чем ближе дата вступления в полномочия, тем насыщеннее программа знакомства Бина с Открытым университетом. В свой очередной визит в кампус Волтен Холла [Милтон Кинз] Мартин Бин встретился с нашим корреспондентом Яном Хэндерсоном и поделился своим оптимистичным взглядом в будущее Открытого университета.

Вы согласились взять на себя ответственность руководить глобальным университетом в такое непростое время. Что придавало Вам уверенности в принятии этого решения?

Да, кризис – время неопределенностей, но, в то же время, и больших возможностей. Я вижу, что даже в этот период рынок дистанционного образования стремительно развивается. Обратите внимание, сколько людей начинают свою профессиональную жизнь с нуля, осваивают новые специальности. Открытый университет со своими уникальными программами и технологией обучения взрослых людей поддерживает их в этот сложный период, развивая в них новые профессиональные навыки. Мне всегда импонировала позиция ОУ как социально ответственного учреждения. Здесь очень живо реагируют на потребности общества и делают многое, чтобы люди не чувствовали себя выпавшими из жизни.

■ **Пост сдал. Пост принял:**
1969 – 1980, Валтер Пэрри
1981 – 1990, Джон Хорлок
1990 – 2001, Джон Дэниэл
2002 – 2009, Бренда Гурли

■ **Вице-канцлер Бренда Гурли:**
«Я очень рада, что выбрали именно Мартина.
Я уверена, что его выдающиеся достижения в технологии образования станут неопределимым преимуществом будущей деятельности нашего Университета. Он лидер с высоким уровнем интеллекта и харизмой».



Я принимаю эту должность с радостью и как большую честь. В стратегическом плане, считаю, менять ничего не стоит. Те направления развития, которые были выбраны ранее, актуальны до сих пор. Надо лишь развивать нюансы.

Не смущает ли Вас тот факт, что Вы станете первым Вице-канцлером Открытого университета не из научной среды?

Я высоко ценю решение Совета Открытого университета, который увидел во мне человека, необходимого университету на данном сложном, но интересном этапе его развития. Я верю, что мои навыки профессионального менеджера помогут ОУ достойно ответить на все вызовы и успешно воспользоваться возможностями, которые дает кризис. Я осознаю, что потребуется чужой опыт для лучшего понимания университета и его окружения. Я готов к трудностям.

Кого Вы считаете наиболее важным источником информации для создания плана своих действий в качестве Вице-канцлера?

Безусловно, мнение студентов. Их искренняя обратная связь позволяет нам продолжать расти, развиваться и заниматься инновациями. После того, как я принял предложение стать Вице-канцлером, мне организовали встречу с выпускниками. Меня удивило, как много людей пришло на встречу. Потом я начал обращать внимание, какое образование у людей, которые меня окружают. И обнаружил, что встречаю выпускников ОУ практически на каждом шагу. Я понял, что наши выпускники есть везде, на всех континентах. Представляете, какой это неоценимый источник информации для создания глобальной стратегии?

Вы недавно начали знакомиться с университетом изнутри. Какое впечатление он произвел на Вас?

«Наши выпускники есть везде, на всех континентах. Представляете, какой это неоценимый источник информации для создания глобальной стратегии?»

■ **Про-вице-канцлер, Лорд Хаскинс**, глава избирательной комиссии: «Мы живем в весьма необычное время. В этот критический период развития высшего образования, где знаниями управляет Интернет, Открытому университету нужен выдающийся человек, который мог бы его возглавить. Мартин Бин и есть этот человек».

■ **Функции Вице-канцлера** Вице-канцлер является главным представителем Открытого университета в общественных кругах. Он несет ответственность за сохранение целостности, эффективности и порядка в университете. Вице-канцлер – стратегическая должность. Своим руководством он должен обеспе-

чивать лидерство ОУ во всех тех направлениях, которые являются приоритетными для образования в XXI веке. Ежегодно Вице-канцлер отчитывается перед стейкхолдерами за распределенные ресурсы и о своем вкладе в развитие Университета.

Открытый университет поистине удивительное учебное заведение, и меня вдохновляет работа, которой здесь занимаются ежедневно. Лучше познакомившись с его разработками, преподавателями, я стал просто одержим тем, чтобы добиться заслуженного признания ОУ в тех областях, которые пока не получили достойной оценки в мире. Я имею в виду научные достижения.

После визитов в Университет я совершенно убедился в том, что его сотрудников можно смело называть миссионерами. Их работа меняет жизнь людей и открывает перед ними новые возможности.

Какие сферы деятельности Открытого университета Вас особенно привлекают?

Меня восхищают и привлекают все сферы деятельности ОУ. Но в ближайшее время надо, конечно, определиться, какой сферой заниматься непосредственно. Я надеюсь, что руководство ОУ подскажет, где мой опыт будет особенно полезен Университету в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Мне бы хотелось работать лично с нашими сотрудниками и студентами, чтобы лучше понять суть Университета. Сотрудники и студенты – это улица с двусторонним движением, я надеюсь привнести хоть немного новых идей и энтузиазма в отношении будущего.

Какой курс Открытого университета Вы бы выбрали для изучения?

У меня диплом по андрагогике. Поэтому в Открытом университете мне интересна магистерская программа в области обучения взрослых людей. Один из самых лучших периодов моей жизни связан с преподавательской деятельностью. Когда-нибудь я хотел бы вернуться к тьюторству.

Чем Вы занимаетесь вне работы?

Моя жена Мэри родом из Северной Ирландии – из Белфаста. Все родственники по линии жены живут сейчас в Ланкашире. Туда мы скоро поедем всей семьей. Впервые за нашу совместную с Мэри жизнь соберется вся родня. Три наши дочери появились на свет в США. Старшей Мэдисон уже 13, Джорджи пять лет и два года Хариет, которая принесет совершенно новую атмосферу в резиденцию Вице-канцлера. Я очень преданный отец, поэтому многое из того, чем я занимаюсь вне работы, связано с семьей. Кроме того, я не очень умелый, но заядлый игрок в сквош и ищу партнера подходящего уровня, чтобы играть здесь.

Мое самое страстное увлечение – ходить под парусом, и я надеюсь, что у меня будет время для интересных походов вокруг Европы. Так что, ищите меня, держащим курс на юг! 🚩

«После визитов в Университет я совершенно убедился в том, что его сотрудников можно смело называть миссионерами».

■ Сотрудник Pfizer стал 20 000-ым выпускником MBA The Open University Business School

Этот год в Открытом университете богат на юбилейные цифры. Кроме 40-летия, ОУ празднует 25 лет одного из своих самых успешных факультетов – Школы бизнеса. Ее успех также выражается в круглых цифрах выпускников

программы, которой университет очень гордится. MBA The Open University Business School – одна из немногих программ в мире, которая имеет тройную международную аккредитацию, – выпустила 20 000-го мастера делового администрирования. Им стал заместитель директора по стратегическим альянсам международной фармацевтической компании Pfizer, доктор Крис Мартин.

«За три года учебы я полностью пересмотрел свою деятельность, – говорит Крис. – Программа не только познакомила меня с новыми идеями, которые я смог использовать в своей повседневной работе, но также способствовала моему развитию как личности».

телеканал
ЭКСПЕРТ

РОССИЯ И МИР ГЛАЗАМИ РУССКОГО КАПИТАЛА

Итоги делового дня на «Эксперт ТВ»



Новости 22.00

Обзоры событий, комментарии экспертов, прогнозы аналитиков.

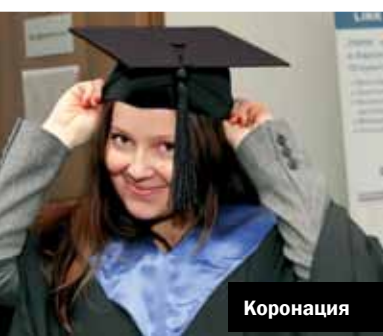
**СМОТРИТЕ «ЭКСПЕРТ ТВ»
В СЕТЯХ АКАДО, ЦЕНТЕЛ, КОРБИНА**

«Эксперт ТВ» — деловой информационно-аналитический канал начал вещание **1 декабря 2008 года**. «Эксперт ТВ» использует 14-летний опыт журнала «Эксперт» в создании актуальных и глубоких деловых и политических материалов. Теперь «Эксперт» можно не только читать, но и смотреть.

КАК ПОДКЛЮЧИТЬСЯ К «ЭКСПЕРТ ТВ»:
тел.: (495) 651-65-58, <http://tv.expert.ru>

Информационный партнер МИМ ЛИНК

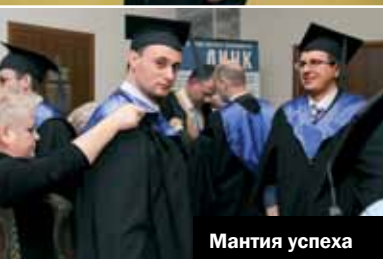
ЭКСПЕРТ
МЕДИАХОЛДИНГ



Коронация



Поздравления от Главного про- ректора ЛИНК И.А.Белова



Мантия успеха

В ДВА РАЗА БОЛЬШЕ СТРАТЕГОВ

В этом году в ЛИНКе состоялась самая крупная в его истории защита аттестационных дипломных работ на программе МВА ЛИНК «Стратегия» – 72 выпускника. Количество дипломников более чем в два раза превышает предыдущий выпуск и в 12 раз – первый в декабре 2002 года. На сегодняшний день 335 выпускников ЛИНК имеют самую престижную квалификацию в области менеджмента – Master of Business Administration.

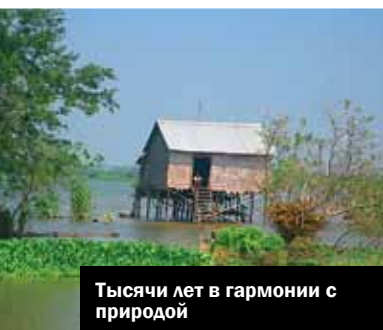
Директор программы МВА ЛИНК «Стратегия», Наталья Жаворонкова, объясняет повысившийся интерес к стратегической ступени в системе обучения ЛИНК актуальностью этого направления и самим курсом «Стратегия», который венчает программу МВА. Качество курса



Стратегическая фото-сессия, 2009

подтверждается опросами выпускников, которые называют этот курс самым полезным и интересным для себя, и наградами профессиональных организаций в области бизнес-образования. Неслучайно в этом году на курс «Стратегия» зарегистрировалось на 25 % больше студентов, чем в прошлом.

К ИНДЕЙЦАМ МАЙЯ ЗА ИДЕЯМИ УСПЕШНОГО БИЗНЕСА



Тысячи лет в гармонии с природой



В ноябре стартует очередная образовательная экспедиция «Живая параллель» под руководством Андрея Теслинова – автора этого проекта, тьютора Открытого университета Великобритании, научного консультанта МИМ ЛИНК. Маршрут этого года пройдет по странам Гватемала, Белиз, Мексика. Это уже четвертая экспедиция, организуемая Андреем для студентов МВА ЛИНК «Стратегия» и тех, кто желает ими стать.

«Живая параллель-2009» будет проведена между развитием организа-

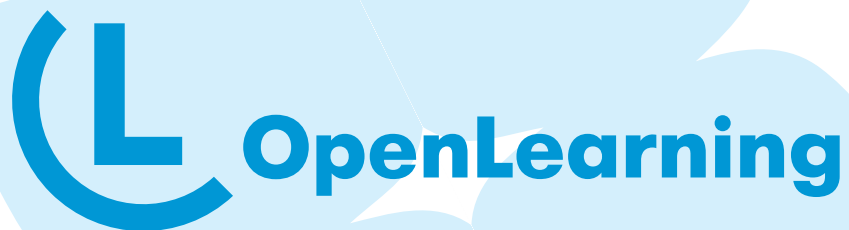
ций, бизнеса, менеджеров и развитием древних культур майя, ацтеков и других цивилизаций, а также природы джунглей Гватемалы и заповедников Белиза. Студенты будут искать законы развития широкого действия и выводить из них рецепты-следствия для своей деловой практики. В этот раз кроме основной части экспедиции состоится усложненное продолжение. Экстрим-группа должна будет преодолеть сложный треккинг на мулах по джунглям с лагерным проживанием и вертолетным выходом обратно.



Укрощение змеи – вызов своему страху, Камбоджа, 2007



Мудрость бытия, Перу, 2008



**ЗНАНИЯ НУЖНЫ
ВОВРЕМЯ!**



ЛИНК

ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЕ

www.openlearning.ru



Гордон Браун и Сергей Щенников – общая радость за alma mater



Тьютор ОУ может стать Премьер-министром

РЕКТОР МИМ ЛИНК В ГОСТЯХ У ПРЕМЬЕР-МИНИСТРА ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Гордость Великобритании, Открытый университет, в июле завершил череду юбилейных мероприятий приемом у Премьер-министра Гордона Брауна. В саду на Даунинг Стрит, 10 собрались представители министерства образования и все те, кому Открытый университет обязан своим появлением, развитием и лидерством. Своим успехом ОУ обязан в том числе и партнерской сети, которая развернулась в 13 государствах. Международное сетевое партнерство крупнейшего в мире университета представлял ректор МИМ ЛИНК Сергей Александрович Щенников. Он имел короткую беседу с Премьер-министром о

результатах и перспективах сотрудничества ЛИНКа и Открытого университета, и более обстоятельную с министром образования Биллом Раммеллом.

Сотрудничество с университетом студенты, тьюторы и академики называют большой честью для себя. Премьер-министр Великобритании, Гордон Браун, также гордится тем, что когда-то был тьютором по экономике в Открытом университете. И то, что празднование юбилея проходит, в том числе, и в резиденции Премьер-министра, лишь подчеркивает степень важности этого учебного заведения для Англии.

МВА ЛИНК «СТРАТЕГИЯ» – В ЛИДЕРАХ СОВРЕМЕННОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА



В.Н. Голубкин и Н.М. Жворонкова представляли программу в РАБО

Программа МВА ЛИНК «Стратегия» вошла в тройку лидеров во Всероссийском конкурсе РАБО на лучшую программу современного стратегического менеджмента. Победа ЛИНКа в конкурсе в очередной раз подтверждает высокое качество курса «Стратегия», который является содержательным ядром программы МВА.

Для участия в конкурсе были предложены 20 апробированных программ из разных городов и регионов России. Программы принимались без указания автора и названия бизнес-школы, а идентифицировались по девизу. «Успех закономерен» — с таким девизом выступала МВА ЛИНК «Стратегия», посвященная управленческим действиям организации для ее будущего успеха в деловом окружении. Все присланные программы оценивались по критериям

- практической направленности;
- соответствия российским условиям;
- глубины проработки и внутренней логики;

- содержания с позиции оригинальности;
- возможности массового распространения программы.

По итогам конкурса, первое место заняла Калининградская школа международного бизнеса «Стратегический менеджмент и контроллинг», второе – Институт повышения квалификации РМЦПК с программой «Стратегический менеджмент», третье – Международный институт менеджмента ЛИНК с МВА ЛИНК «Стратегия».

Программы, представленные на конкурс, поступают в фонд учебных программ РАБО и Национального фонда подготовки кадров и используются молодыми развивающимися бизнес-школами для повышения качества обучения. За время существования конкурса ЛИНК дважды пополнял фонд РАБО своими уникальными разработками. В 2006 году, выставленная на конкурс программа «Управление изменениями», заняла второе место.



The Open
University



БУМЕРАНГ ИНВЕСТИЦИЙ

**обучение в ЛИНК
окупится раньше,
чем Вы получите диплом**

- **МВА**
- **Профессиональная переподготовка**
- **Повышение квалификации**

Получение квалификации по менеджменту — это один из лучших способов повысить свою конкурентоспособность. Мы предлагаем широкий выбор курсов, а также специальные программы МВА. Вы сразу начнете применять на практике то, что изучаете. Престижные международные Дипломы Школы бизнеса Открытого университета, имеющие признание известных аккредитаций AACSB, EFMD и AMBA, а также государственные дипломы Международного института менеджмента ЛИНК станут мощным локомотивом в достижении Ваших карьерных амбиций!

Москва: (495) 661-0872/73, www.link.msk.ru

Россия: (495)781-2635/36, www.ou-link.ru

Окончание набора — 20 сентября и 20 марта!

Бизнес-образование — Ваше самое надежное вложение!



В девяностые годы, когда формировалась новая экономика России, весь бизнес – от крупного предприятия до становящегося малого – нуждался в адаптации к новой реальности. Это были золотые годы для бизнес-образования, когда в школы фактически слетались директора крупных предприятий, главы административных центров, будущие лидеры отраслей, приученные советской системой повышения квалификации учиться, но не имеющие никакого представления о современных способах ведения бизнеса.

УРА, УРАЛ!

Текст: Мария ПЕРЕЛЁТОВА

В то время промышленный потенциал Урала внушал большие надежды, и это сыграло не последнюю роль в выборе точки роста.

Рынок бизнес-образования Уральского региона начал формироваться именно в это время при вузах на базе их академического потенциала, который стал очень выгодным фоном для бизнес-школ с рыночным подходом к организации учебного процесса и их собственного существования.

Уральский регион был одним из первых, в котором ЛИНК начал развивать свою образовательную сеть. В то время промышленный потенциал Урала внушал большие надежды, и это сыграло не последнюю роль в выборе точки роста. Первые учебные центры разворачивались на базе крупнейших предприятий: Уралмаша, Магнитогорского металлургического комбината, Нижнетагильского металлургического комбината, крупнейшего университета России –

ЮУрГУ, который и сегодня остается стратегически важным партнером ЛИНК. «Это был период романтизма и надежд, – вспоминает ректор МИМ ЛИНК Сергей Александрович Щенников. – У студентов было много интересных планов, многим из которых удалось осуществиться, несмотря на перипетии в нашей экономике».

Идея дистанционного обучения на программах Открытого университета Великобритании подхватывалась буквально на лету. Притчей во языцех стала история судьбоносной ошибки дверью, когда первый тьютор Урала, Лариса Бендова, приехала на занятия в одну компанию, а попала в другую, ставшую впоследствии представителем ЛИНКа в Екатеринбурге.

ЛИНК начал свое шествие по региону с Нижнего Тагила весной 1992 года, а уже через полгода, осенью, эстафету подхватил Челя-



бинск. Одним из первых тьюторов Уральского региона был ректор МИМ ЛИНК, который несколько лет преподавал в Екатеринбурге и в Заречном. «В Заречном очень бодрило присутствие рядом, как мне говорили, «родной» сестры Чернобыльской АЭС», – вспоминает он.

Новые менеджеры заново формирующегося промышленного региона Урала в то время, как никогда, нуждались в программе профессиональной переподготовки. Программа была «звездой» на рынке бизнес-образования не только в содержательном плане [в ней рассматривались все основные направления деятельности: финансы, персонал, маркетинг], но и методологическом. В регион именно вместе с ЛИНКом пришло осознание, что бизнесу не учат, его дают понять.

За 17 лет присутствия в регионе ЛИНК помог повысить квалификацию до европейского уровня более чем семи тысячам менеджеров Урала. Сегодня ЛИНК обучает персонал практически всех градообразующих предприятий региона.

■ Почти половину налогов в федеральный бюджет дает Урал

Сегодня Уральский федеральный округ, расположенный на стыке Европы и Азии, один из самых крупных в России. Он занимает 1 788,9 тыс кв км – 10,5 % ее территории. Здесь проживает более 12 млн человек – 8,5 % всего населения России. Курганская, Свердловская, Тюменская, Челябинская области, Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа, составляющие

«Обучение в ЛИНКе является стандартом в нашей компании, – говорит коммерческий директор Тюменского филиала ЗАО НПК «Катрен» Елена Ляпунова. – Благодаря этому все руководство компании общается на одном управленческом языке. Обучение наталкивает нас на массу полезных идей, которые в дальнейшем позволяют совершенствовать деятельность нашего филиала».

Тьюторы ЛИНК отмечают особую черту в уральских студентах – невероятное упорство в достижении поставленных целей. Вероятно, поэтому созданная весной 2009 года программа для стратегического менеджмента Executive MBA ЛИНК «Драйв-менеджмент» пользовалась наибольшим интересом именно в Уральском регионе. Ведь одним из ее слоганов был «Ориентация на успех».

За время своего присутствия в регионе ЛИНК сотрудничал с двадцатью учебными центрами. Сегодня он представлен десятью, которые расположены в ключевых городах Урала. ❖

Уральский федеральный округ, производят сегодня 16 % валового национального продукта России и 20 % всей промышленной продукции страны, в том числе: 40 % стали и проката черных металлов России; 45 % рафинированной меди России; 40 % алюминия России; 10 % машиностроительной продукции России.

Здесь собирается около 42 % налогов в федеральный бюджет.

ХОЗЯИН ЗАВОДОВ

С давних времен Урал – это промышленная и сырьевая опора России. Так же, как Уральские горы, словно хребет, формируют вокруг себя все пространство государства, так и уральская промышленность стала источником всякого промышленного производства в нашем государстве. В 1430 г. на Урале было создано первое промышленное предприятие: посадские люди, купцы Калинниковы, основали селение Соль-Камская [современный Соликамск] и положили начало солеварному промыслу. В 1471 г. новгородские земли были присоединены к Московскому государству. Под его власть перешла и Пермь Великая с главным городом Чердыню. Однако настоящий промышленный рассвет Урала связан с тульским кузнецом Никитой Демидовичем Антuffевым [Демидовым], получившим от Петра I огромные земли на Урале для развития рудного промысла. Он перевез на Урал мастеров из Тулы и Москвы, построил новые заводы, и в середине XVIII века заводы Демидова производили более 40 % чугуна в России. Во многом благодаря деятельности уральских заводчиков Урал стал одним из крупнейших промышленных регионов мира, а Россия сделала первые шаги по пути модернизации.

ВЕЛИКОЛЕПНАЯ ДЕСЯТКА



Владимир ГОРШЕНИН:
«Не осуществляя постоянного поиска новых идей, компания практически не имеет шансов пройти через испытания. Выживут лишь те, кто ориентирован на обучение и личностный рост».

ЧЕЛЯБИНСК

Международный факультет Южно-Уральского государственного университета

ул. С.Кривой, д. 79а,
+ 7 [351] 265-73-24
if-chel@if.susu.ac.ru, www.ifsusu.ru

16 лет на рынке бизнес-образования 1 728 выпускников

Корпоративные клиенты:
«Эксперт-Рембыттехника», «Урал-связьинформ», «Алькор», «Стале-промышленная компания», «Челябгипромет», «Стоматологическая практика», ПО «ТРЕК», «Рыбные заводы Олафа Мориса», «Центр гостеприимства «Европа», «Трубодеталь», «Сигма», «Пиццамания», «Челиндбанк» и др.

ЕКАТЕРИНБУРГ-1

Открытая Школа Бизнеса – Екатеринбург

ул. Пролетарская,
д. 3, офис 24
+ 7 [343] 371-68-74
Link-eburg@mail.ru

16 лет на рынке бизнес-образования 2 400 выпускников

Корпоративные заказчики:
ТС «Купец», «АСКОМ-груп», «АСП»,

ТД «Горшков», «Тритон-ЭлектроникС», «Пумори-СИЗ», «ЭнергоПромСервис», «Серебряный свиток», «Компания Градиент Урал», «Компания Градиент Косметика», «Транспортная компания Профиль», «Престиж-интернет», НПК «Катрен», «Логос», «ДЖ.Т.И», «Техно-промпроект», «Шеринг Плау», «Детская городская больница» и др.



Наталья МАЛЯНОВА:
«Требования рынка труда сегодня и завтра – это высококвалифицированные специалисты с нестандартным креативным подходом к решению деловых задач».



Екатерина ЗАШЛЯПИНА:
«Только постоянное саморазвитие может обеспечить развитие Вашего дела».

ТЮМЕНЬ

Образовательно-консалтинговый центр «Развитие»

Ул. Максима Горького, д. 44
+7 [3452] 54-63-85
razvitie-link@mail.ru

1 год на рынке бизнес-образования 11 выпускников

Корпоративные заказчики: «Медицинский информационно-аналитический центр Тюменской области», «СМ-Урал», Филиал НПК «Катрен», «Мелодия здоровья», «Престиж-Интернет», «ЗапСибПрофЛинг», «Консультант плюс региональные технологии», «Тюменский расчетно-информационный центр», «Рекламная компания «Деловой мир» и др.

Наталья БОЛОТОВА:
«Благодаря обучению мы заново создаем самих себя и приобретаем способность делать то, что никогда не умели. Мы начинаем по-новому воспринимать мир и свое место в нем».

ПЕРМЬ-2

Центр креативного менеджмента «ЛИНК-ПЕРМЬ» при ПГИИК

[ведется обучение по программе Бакалавр бизнес-администрирования ОУ]
ул. Газеты «Звезда», д. 18
+7 [342] 212-76-00,
link-perm@yandex.ru,
www.linkperm.ru

2 года на рынке бизнес-образования. Первый выпуск состоится осенью 2009 года

НИЖНИЙ ТАГИЛ

Нижнетагильский технологический институт [филиал] УГТУ-УПИ

ул. Красногвардейская, д. 59,
офис 147 и 147а
+ 7 [3435] 25-62-77

Link_nti@mail.ru, www.ntiustu.ru

17 лет на рынке бизнес-образования 43 выпускника

Корпоративные заказчики: «Нижнетагильский металлургический комбинат», «НПК «Уралвагонзавод», «Высокогорский горно-обогатительный комбинат», «Тагилхлеб», ПА «Экипаж» и др.

Знакомимся ближе с уральскими представителями ЛИНК, которые помогают промышленной и сырьевой опоре России строить новую экономику.

ПЕРМЬ-1

Школа бизнеса «ЛИНКама»

ул. Комсомольский проспект, д. 76
+ 7 [342] 245-80-70
linkama@mail.ru
www.linkama.perm.ru

16 лет на рынке бизнес-образования 1 500 выпускников

Корпоративные заказчики: «Новомет-Пермь», «Камтекс-Химпром», Спортмастер, НЭТА, «Корпоративный центр» и др.



Ольга КОТЕЛЬНИКОВА: «Только применяя новые знания, обмениваясь опытом и развивая творческий подход, можно научиться искусству управления. ЛИНК предоставляет такую возможность. Проверено временем и успехом».

УФА

First Business School

Ул. Комсомольская, д. 1/1, офис 510
+ 7 [347] 292-72-99
fbs@ufamail.ru, www.fbs-rb.ru

7 лет на рынке бизнес-образования 500 выпускников

Корпоративные заказчики: «Салаватнефтеоргсинтез», «Стерлитамакский нефтехимический завод», «МодульНефтеГазКомплект», ПТУС «Башнефть», «СТЕКЛОНИТ Менеджмент», «ОЗНА», «УралСиб», «Управляющая компания «Мир», «ЖилСтройРеконструкция», «Уфа-МолАгроПром», «Уфимский мясоконсервный комбинат», «Шихан», «Аллат», «МСС-Поволжье», «Радуга», «Кламас», «Амстар», «АгроСоюз», «Уфанет», «Башспирт», «Продтовары», «Техно-Эксперт», «ИНТЕК», «Mary Stone», «Форт-диалог» и др.



Айна ФЕДОРОВА: «Бизнес-образование – это больше чем сфера деятельности, это стиль жизни. В нашу бизнес-школу приходят самые активные люди, ищущие новых возможностей развития себя и своего бизнеса».



Илья КАКОНИН: «Обучение вдохновляет на достижение новых результатов в работе и развитии нашего региона».

МАГНИТОГОРСК

Магнитогорская высшая школа бизнеса

ул. Калинина, д.18, офис 101,
+ 7 [3519] 20-89-47,
29-13-52
link@mvsb.ru
www.mvsb.ru

13 лет на рынке бизнес-образования 300 выпускников

Корпоративные клиенты: «Магнитогорский металлургический комбинат», «Русская металлургическая компания», «Огнеупор», «Профит», «Автотранспортное управление», «Механо-ремонтный комплекс», «Магнитогорский Метизнокалибровочный завод ММК-Метиз», «Электроремонт», АНО МСЧ ОАО «ММК», «УралТеплоПрибор», «Шлаксервис», «Дж.Т.И.поМиП», «Социальная защита старости», «Абзаково», «КорпусГрупп» и др.



Галина ТУРЧАНИНОВА: «В наш стремительный век нельзя останавливаться на месте. Образование через всю жизнь – это не лозунг, а веление времени».

ЕКАТЕРИНБУРГ-2

Бизнес-школа УГТУ-УПИ

ул. Мира, д. 19, УГТУ-УПИ, главный корпус, офис И-539
+ 7 [343] 374-04-00
bslink@bk.ru, www.bs.ustu.ru

6 лет на рынке бизнес-образования 330 выпускников

Корпоративные заказчики: Филиал ФГУП Концерн «Росэнергоатом» «Белоярская атомная станция», «Дорметсервис», «ИТ Энергоконсалт», «АС-Бюро плюс», «Точка опоры», «Межрегиональная распределительная сетевая компания Урала», «МТС», «Банк Русский Стандарт»,

САН Интербрю, Торговая компания «Агора» и др.



Минзиля СЮТКИНА: «Максимально важно в период экономической нестабильности уметь принимать нестандартные решения».

НИЖНЕВАРТОВСК

Югра-аудит

на г. Нижневартовск, ул. Мусы Джалиля, д.18, офис 2, + 7 [3466] 49-10-26, 48-08-08
UMC-ugra-audit@yandex.ru, www.ugra-audit.ru

2,5 года на рынке бизнес-образования 123 выпускника

Корпоративные заказчики: «Белозерный ГПК», «Ноябрьский ГПК», «СибурТюмень-Газ», «Южно-Балыкский ГПК», «Варьёганнефть», «ТНК-ВР-Бизнессервис», «ТНК-ВР-Менеджмент», «Сибдорстрой» и др.

ЛИДЕРАМИ СТАНОВЯТСЯ, А НЕ РОЖДАЮТСЯ

Текст: Наталья ЖАВОРОНКОВА

Как стать лидером – проблема, которая всегда волновала людей. Сила, власть, богатство, популярность, влияние – и, одновременно, огромное бремя ответственности за других людей. Как этого добиться и стоит ли к этому стремиться? У каждого лидера своя личная история становления, которая придает целям и мечтам человека глубокий смысл собственного предназначения. Такая история одновременно и очень личная, и универсальная, так что мы можем говорить о «модели становления» лидеров, придающей смысл всем аспектам лидерства.



НАТАЛЬЯ ЖАВОРОНКОВА

Директор программы МВА ЛИНК «Стратегия». Практик в области развития персонала для развития организаций. Специалист в области лидерства и стратегического менеджмента. Автор и ведущая курса «Лидерство: позиция, поведение, вклад» в программе Executive MBA ЛИНК «Драйв-менеджмент». Кандидат экономических наук.

Ученые до сих пор спорят, какие из наших способностей наследуемые, какие врожденные, а какие – приобретенные. Сегодня не вызывает сомнения, что наследуются художественные и музыкальные склонности, уровень интеллекта, темперамент. Неудивительно, что в начале прошлого века английский антрополог Ф.Гальтон попытался объяснить наследственностью и природу лидерства. Основная идея заключалась в том, что лидер обладает некими качествами, отличающими его от своих сторонников, и эти качества можно выделить и изучать особо. В результате подобных исследований появлялись разнообразные списки предпосылок формирования успешных лидеров, включающие в себя самые различные

параметры: от коэффициента интеллекта и социального происхождения до чувства юмора и диетических предпочтений. Однако проблема, о которую, в конце концов, разбилась теория «лидерства по наследству», состояла в том, что ни одно качество не имело строгой корреляции с лидерством. Лидеры, как выяснилось, рождаются в любой среде, имеют различный [подчас невысокий] уровень



образования и самые разнообразные вкусы, способности и предпочтения.

Например, интересно сравнить качества, которые считались обязательными для лидера в начале XX века:

- сильное стремление к ответственности и завершению дела;
- энергия и упорство в достижении цели, рискованность

и оригинальность в решении проблем;

- инициативность;
- самоуверенность;
- способность влиять на поведение окружающих, структурировать социальные взаимоотношения;
- желание принять на себя все последствия действий и решений;
- способность противостоять фрустрации и распаду группы.

МНЕНИЯ:

Диана ВОРОБЬЕВА, генеральный директор ЗАО Красноярский региональный центр «Доминика», МВА, Красноярск.

Лидерство, безусловно, – это ответственность. А за период учебы стало понятно, насколько она многогранна. Разница в прежнем моем представлении о лидерстве и нынешнем такая же, как между фильмом в обычном формате и в формате 3D. Я научилась признавать свои ошибки. Но больше всего радует, когда удается решить очередную задачу так, чтобы сотрудники были уверены, что они сделали это сами.

ТОМАС ЭДИСОН

создал лампу накаливания только после двухтысячного эксперимента. Эксперименты он проводил, не имея никакого технического образования, под насмешки «дипломированных специалистов». На вопрос журналиста, легко ли ему было проводить опыты после стольких неудач, Эдисон ответил, что вовсе не получал неудачных результатов, а нашел 1999 способов, как не создать лампочку.

Успех, включая лидерство как его разновидность, является результатом способности человека приспособляться к необычным или трудным ситуациям.

А в конце века комплексное исследование лидерского поведения, проведенное по заказу госдепартамента США, выявило следующие лидерские качества:

- неформализованные организаторские навыки;
- избегание бюрократических подходов;
- терпимость к фрустрации;
- прямота суждений;
- способность выслушать чужое мнение;
- энергичность;
- ресурс роста;
- чувство юмора.

Ни в одном, ни в другом списке не присутствуют интеллектуальные способности, требования к физической форме человека, его восприимчивость к искусствам. Строго говоря, в них нет ни одного из качеств, которые современная наука склонна относить к врожденным, а не благоприобретенным. Получается, что лидерами не рождаются, лидерами становятся?

Чаще всего успех, включая лидерство как его разновидность, является результатом способности человека приспособляться к необычным или трудным ситуациям. При этом индивидуальные факторы, с которыми мы вступаем в мир, значимы лишь в той мере, в которой они стимулируют или ограничивают наше развитие.

К ЛИДЕРСТВУ ЧЕРЕЗ ИСПЫТАНИЯ

Люди, имеющие лидерские задатки, из испытаний, которые

бросает им судьба, выходят уже сформированными лидерами. Опыт испытаний может разрушить и сломить человека, но может и преобразить его, открыть новые горизонты. Пожалуй, наиболее точно сказал об этом Ф.Ницше: «То, что нас не убивает, делает нас сильнее». Ведь опыт – это не то, что происходит с человеком, а то, какие уроки он извлекает из произошедшего с ним. Лидера сразу выделяет то, как он относится к испытани-



ям в своей жизни. Тот, кто изначально смотрит на трудности как на суровую, но школу, которая станет плодородной почвой для его личного роста, выходит из испытания более сильным и мудрым. Однако почему одни переносят обрушивающиеся трудности со стоическим смирением, терпеливо пережидая, когда же появится «свет в конце тоннеля», а другие активно прорубают этот самый тоннель в скале?

Исследователи выделяют различные качества успешных лидеров, и каждый из этих подходов имеет свои основания и право на существование. Рассматривая лидерство как процесс, который продолжается всю жизнь, а не как раз и навсегда достигнутую вершину, рискнем составить все же список базовых качеств, позволяющих человеку быть и оставаться лидером.

«Опыт – это не то, что происходит с человеком, а то, какие уроки он извлекает из произошедшего с ним».

МНЕНИЯ:

Артур МАЛЯРЕНКО, заместитель директора филиала по экономике и финансам ОАО Южная телекоммуникационная компания [ОАО «ЮТК»]. Волгоградский филиал. MBA. Когда-то давно я думал, что лидер – это как Чапаев, без подробностей и науки. Три года назад, когда я закончил MBA ЛИНК «Стратегия», я знал, что лидер должен быть таким, таким и ещё много каким. Сейчас мне кажется, что важнее всего, чтобы лидер смог выбрать правильный путь из множества вариантов.

СПОСОБНОСТЬ К АДАПТАЦИИ

Лидерство – это способ реагирования на проблемы, а не отсутствие таковых. Лидерский способ реагирования на проблемы и трудности – не увязать в проблемах. Для этого требуется энергично и, подчас, безжалостно изменять и развивать себя, чтобы соответствовать новым жизненным ситуациям.

Из чего складывается эта способность к адаптации?

- Умение понимать контекст сложившейся ситуации, гибко реагируя на лавину разнообразной информации и выстраивая доверительные отношения с людьми.
- Умение учиться, стремиться к освоению нового и умение извлекать для себя уроки из всех жизненных ситуаций.
- Умение своевременно использовать возможности, складывающиеся из умения видеть возникающие новые возможности и умения действовать решительно и последовательно для их реализации.
- И, наконец, креативность – умение находить нетрадиционные решения возникающих проблем, что требует высокой терпимости к неопределенности и разнообразию мнений, гибкости мышления и оптимизма.

ЦЕЛЬНОСТЬ

Как далеко можно продвинуться по стезе адаптации? Отнюдь не бесконечно! Устойчивые моральные ценности, твердые принципы и правила поведения составляют внутренний стержень успешного лидерства. «Исповедовать то же, что проповедовать», «поступать так, как говоришь», «быть, а не казаться» – это и есть проявление целостности. Цельность человека предполагает различие им

добра и зла, дающее сознание правоты своих действий в одних случаях и умение признать свои ошибки в других.

Лидер – это человек, на которого люди хотят и могут опереться в сложных кризисных ситуациях. Но чтобы служить опорой другим, нужно иметь опору в самом себе. Лидеры, неотягощенные моральными ценностями и принципами, в лучшем случае становятся популярными болтунами, а в худшем – могут заманить людей в ловушку, из которой нет выхода.

СПОСОБНОСТЬ УВЛЕЧЬ ДРУГИХ

Однако мало самому эффективно пережить кризисную ситуацию. Лидер потому и является лидером, что вокруг него группируются более слабые и менее решительные. Поэтому еще одно необходимое лидеру качество – умение управлять. Самое сложное в управлении – это мобилизовать людей для достижения желаемого будущего. Для этого необходимо не только обладать видением будущего, но и способностью передать его другим.

Очень часто «гениальные» замыслы и стратегии терпят крах при их практической реализации, потому что их авторы начинают действовать прежде, чем они заручатся поддержкой других людей, создавая общий смысл и увлекая их за собой. При этом успешные лидеры не просто навязывают свое видение людям, они подводят людей к коллективному видению.

НЕОТЕНИЯ

Неотения трактуется как «сохранение у взрослых особей свойств, характерных для молодых организмов». В применении к человеку неотения – это больше, чем просто молодежь, хотя и внешность часто вы-

Лидеры, неотягощенные моральными ценностями и принципами, в лучшем случае становятся популярными болтунами, а в худшем – могут заманить людей в ловушку, из которой нет выхода.

ступает одним из ее аспектов. Это сохранение свойств юности: любознательности, умения удивляться, непосредственности, веселья, энтузиазма, энергии. Юности также свойственно жить сегодняшним днем и не оплакивать потери прошлого. Время и потери часто лишают людей пыла и энтузиазма, погружая в тоску о прошлом и лишая подлинного интереса к настоящему и будущему. Важное качество лидеров – это сохранение и поддержание молодости души и активности ума, позволяющих активно участвовать в жизни и действовать. 🏆

Успешные лидеры не просто навязывают свое видение людям, они подводят людей к коллективному видению.

МНЕНИЯ:

Сергей КНЯЗЕВ, директор ЮРФ ОАО «ЛУКОЙЛ-Интер-Кард», MBA, Краснодар. Я искренно считаю, что каждый человек имеет определенные лидерские качества: у кого-то они скрыты, кто-то активно их развивает. В ЛИНК поступают в основном люди, являющиеся лидерами в своих коллективах, как по должности, так и по человеческим качествам. Просто ЛИНК их постепенно от курса к курсу выявляет, позволяет обратить на них внимание, оттачивает, шлифует. ЛИНК помогает, по моему мнению, сделать этот процесс максимально безболезненным, более практическим, жизненным, привязанным к нашим современным условиям, при этом применяя новейшие технологии и разработки мирового опыта, ученых-практиков в этой области из разных стран.

КТО ВЫ: ЛИДЕР ИЛИ МЕНЕДЖЕР?

Личностные предпочтения – это наша предрасположенность к определенному типу восприятия мира и поведения. Предлагаемый ниже вопросник поможет Вам сориентироваться, в какой работе Вы будете чувствовать себя уверенней и будете более результативны.

На эти вопросы нет правильных или неправильных ответов. Ваши ответы помогут узнать предпочитаемый Вами стиль поведения в рабочих ситуациях. Пожалуйста, не задумывайтесь долго над предложенными вопросами, а отвечайте быстро и спонтанно.

1 Мне больше свойственно:

А) профессиональное, бесстрастное отношение к рабочим задачам;
Б) активное, эмоциональное отношение к рабочим задачам.

2 При постановке целей и задач я предпочитаю скорее:

А) опираться на принятые в организации процессы и процедуры;
Б) оказывать влияние на воображение и настроение людей, пробуждая в них новые ожидания и устремления.

3 Я естественней чувствую себя, «играя в плоскости»:

А) должностных обязанностей исполнителей и сфер ответственности подразделений;
Б) новых возможностей и приоритетных направлений развития компании.

4 Я предпочитаю, когда задачи определяются:

А) прошлыми и настоящими достижениями организации;
Б) опережающими представлениями о будущих возможностях и проблемах.

5 Я воспринимаю свою работу скорее как:

А) процесс принятия решений и выработки стратегий и процедур;
Б) постановку целей, которые способны увлечь людей.

6 Я скорее стремлюсь:

А) к структурированию, упорядочиванию своей рабочей среды и снижению рисков и неопределенностей;
Б) к реализации новых перспективных возможностей, даже если они связаны с риском и преодолением сопротивления.

7 Мне свойственно тяготиться скорее:

А) неструктурированными, неопределенными задачами и требованиями;
Б) однообразием и рутинностью четко прописанных процедур и должностных обязанностей.

8 Мое управленческое мышление лучше отражает утверждение:

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Просуммируйте по всем вопросам количество выбранных Вами вариантов [А] и вариантов [Б]. В сумме общее количество вариантов [А] и [Б] должно равняться 14.

Количество выбранных [А]:

Количество выбранных [Б]:

Если количество выбранных Вами вариантов [А] больше 8, то Вы принадлежите скорее к «менеджерскому типу» личности, для которого больше подходит работа в сфере функциональных обязанностей подразделений и должностных обязанностей

исполнителей; свойственно профессиональное отношение к задачам и постановка целей и задач на основе принятых в организации процессов и процедур.

Люди «менеджерского типа» стремятся к структурированию, упорядочиванию своей рабочей среды, снижению неопределенности и рисков; они способны превращать неструктурированные задачи в последовательные процессы и прописанные процедуры. Они интуитивно принимают роль охранителей существующего порядка, в котором черпают силы и удовольствие от жизни.

Взаимодействуя с окружающими, люди «менеджерского типа»

стремятся к поиску баланса интересов и снижению возможных рисков, поэтому часто при рассмотрении значимых проблем переводят обсуждение на сугубо процессуальные и процедурные моменты, избегают расставлять точки над «і» и стремятся выиграть время в надежде, что «проблема рассосется» и в новой ситуации будет обязательно найден приемлемый компромисс. Они, как правило, стремятся не вызвать у людей сильную эмоциональную реакцию, поскольку это может привести к непредсказуемым последствиям.

Если количество выбранных Вами вариантов [Б] больше 8,

Вопросник разработан Натальей Жаворонковой [директором программы MBA ЛИНК «Стратегия»] на основе концепции Абрахама Залезника о различии между менеджерами и лидерами как двумя типами личности.

А] «не чини то, что работает»;
Б] «пока нет никаких поломок, есть редкая возможность все подправить».

9 Мои способности связаны скорее с:

А] превращением неструктурированных задач в последовательные процессы и прописанные процедуры;
Б] выходом за сложившиеся процедуры и стереотипы для решения актуальных задач организации.

10 Я лучше умею:

А] действовать гибко, используя поощрения, наказания и различные формы принуждения людей в зависимости от ситуации;
Б] вызывать у людей яркий эмоциональный отклик и форми-

ровать приверженность целям.

11 Мои взаимоотношения на работе лучше отражает утверждение:

А] я предпочитаю работать в коллективе, испытывая потребность в общении и сотрудничестве;
Б] я могу работать в коллективе, но обычно не ощущаю себя его частью.

12 Мне легче устанавливать на работе:

А] «производственные отношения», рассматривая людей с точки зрения их функций в определенных процессах и процедурах;
Б] «неформальные отношения», рассматривая людей как личности и устанавливая с ними душевный контакт.

13 При взаимодействии с окружающими я скорее стремлюсь к:

А] поиску баланса интересов различных заинтересованных сторон и снижению возможных рисков;
Б] обеспечению поддержки значимых для меня идей и проектов.

14 Своим поведением в рабочих ситуациях я скорее:

А] стараюсь не вызывать у окружающих сильную эмоциональную реакцию, поскольку это может привести к непредсказуемым последствиям;
Б] обычно вызываю у окружающих эмоциональную реакцию – солидарности или протеста, симпатии и любви или отторжения и ненависти.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
А														
Б														

Вы принадлежите скорее к «лидерскому типу» личности, для которого больше подходит работа в сфере новых возможностей и приоритетных направлений развития компании и свойственно активное, эмоциональное отношение к задачам, за которые они берутся. Люди «лидерского типа» оказывают влияние на воображение и настроение людей, стремясь пробудить в них новые ожидания и стремления, и способны вызвать у людей яркий эмоциональный отклик. Люди «лидерского типа» стремятся выйти за сложившиеся в организации стереотипы, воспринимая их как слишком узкое пространство для выбора подходов к решению действительно

актуальных проблем. Они часто тяготеют однообразию и рутинностью прописанных процедур и должностных обязанностей, стремятся к изменениям и иницируют их. Взаимодействуя с окружающими, люди «лидерского типа» устанавливают с ними личные, доверительные отношения, видя в людях потенциальных сторонников и последователей значимых для них идей. Своим поведением лидеры обычно вызывают в людях сильные чувства – солидарности или протеста, симпатии, любви или отторжения и ненависти. Они обычно выстраивают в коллективе неформальные отношения, уделяя внимание тому, что значат те или

иные события и решения для вовлеченных в них людей.

Если количество выбранных Вами вариантов ответов примерно равно [6 и 8, 7 или 7], то Вы не являетесь ярко выраженным представителем ни «менеджерского», ни лидерского типа личности. Такая «личностная сбалансированность» имеет свои плюсы и минусы. К плюсам можно отнести способность быть гибким и демонстрировать разный тип поведения в различных ситуациях. Минус связан с тем, что обычно ярко выраженная принадлежность к определенному типу дает возможность наслаждаться всеми преимуществами и достоинствами этого типа.

«ЧЕМ СЕРЬЕЗНЕЙ ВЫЗОВ, ТЕМ БОЛЬШЕ ЖЕЛАНИЯ ОТВЕТИТЬ НА НЕГО»



ВЛАДИСЛАВ ШЕРСТОБОВЕВ

выпускник программы МВА ЛИНК «Стратегия», генеральный директор «Градиент-Самара» [Самара].

«Бизнес – это велосипед: пока крутишь педали, ты движешься. Как только перестал – проехал по инерции и упал».

Такая черта, как предприимчивость, не была мне свойственна ни в детстве, ни в юношестве. Я никогда не собирался работать в торговле и тем более управлять людьми. Все, что я делал, – старался хорошо учиться и настойчиво, даже настырно, овладевать новым для себя опытом. Я 8 лет играл в хоккей, учился кататься на лыжах, играть в шахматы, выступал за техникум и институт на предметных олимпиадах, научился плавать. Чем сложнее был для меня «личный вызов», тем с большим рвением я старался на него ответить и стать лучшим.

Моя карьера нетипична для нашего времени – она строилась в одной компании, «ГРАДИЕНТ». За 12 лет работы в ней я был руководителем торгового зала, торговым представителем, маркетологом, бренд-менеджером, коммерческим директором, генеральным директором на трех рынках. Оглядываясь назад, я вижу, что часто судьба была ко мне благосклонна. Но не последнюю роль сыграла моя энергия и настойчивость в достижении результата.

Когда я стал коммерческим директором, я понял, что необходимы новые идеи и знания. Этот новый вызов привел меня в среду ЛИНК в Новосибирске. Два ключевых фактора, которые легли в основу выбора ЛИНК в 2001 году, – это то, что я видел в работе двух выпускников программы «Менеджер-профессионал» [я увидел практичность знаний и легкость их применения], и стоимость обучения, которая была для меня самой приемлемой.

Отдельно хочу отметить влияние на мое развитие и мотивацию к учебе

всех администраторов и тьюторов Новосибирской и Самарской площадок. Огромный заряд энергии и позитива дает то, что тебя окружают успешные и мотивированные люди, которые уверенно идут к своим целям. Это очень важный аспект ЛИНКа, особенно в наше кризисное время, когда со всех сторон на тебя льется негативный поток информации.

Во время обучения у меня сформировались принципы, которым я теперь стараюсь следовать. Во-первых, необходимо создать благоприятный личностный климат в коллективе. Очень важно поощрять честность и искренность в отношениях, оценивать людей по результатам работы, а не по близости к начальству. Во-вторых, я считаю, что бизнес – это велосипед: пока крутишь педали, ты движешься. Как только перестал – проехал по инерции и упал. Поэтому я поощряю новые идеи, иногда даже самые безумные. Когда нет идей – бизнес обречен.

Если посмотреть на период моей учебы, хочется воскликнуть: «Неужели целых 8 лет!» Но сейчас я понимаю, как мне повезло учиться на разных программах, которые менялись и модифицировались. Я брал паузы между курсами вынужденно, как например, при переезде из Новосибирска в Самару, или намеренно, когда ждал, пока ЛИНК запустит новую обновленную программу. Модульность – это важное преимущество ЛИНК. Когда ты после перерыва начинаешь учебу, ты повторяешь весь предыдущий материал, и тогда вероятность того, что материал из теории и знаний превратится в навык, повышается в десятки раз.

Я могу с гордостью сказать, что, обучаясь на программе МВА, я трансформировался из «молодого специалиста-теоретика» в «пытливого практика». Меня программа научила ценить не ПРОЦЕСС, а РЕЗУЛЬТАТ.

«НЕТ ВРЕМЕНИ УЧИТЬСЯ НА СВОИХ ОШИБКАХ. НАДО ОПЕРИРОВАТЬ МИРОВЫМ ОПЫТОМ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА»

Предприимчивость, в моем случае, – это скорее способность. Я считаю, что любой человек обладает неограниченными способностями и по разным причинам развивает или зарывает их в течение жизни.

Мое начало в бизнесе похоже на пробу разных способов реализации себя. Сначала я была менеджером по продажам в оптовой компании. Потом открыла два алкогольных магазина. Затем я решила, что хочу попробовать себя в крупной компании, и так открыла для себя нефтяную отрасль с широким географическим охватом. Потом мне захотелось попробовать себя в качестве стартапера в небольшой компании с глобальными целями. Смена мест и деятельности помогли мне понять, чем я действительно хочу заниматься.

Начав работать в небольшой амбициозной компании, я приступила к изучению английского языка в ЛИНКе. Там, общаясь со студентами, изучавшими менеджмент, я впервые задумалась о МВА. Я знала людей, окончивших МВА в ЛИНКе, и мне они виделись очень умными и профессиональными. Мне хотелось быть похожими на них, но МВА мне казался чем-то очень взрослым, сложным и не в ближайшей перспективе.

Сдав экзамен по английскому языку, я решила принять участие в проекте «Кандидат-2» с Владимиром Потаниным. Вот это был вызов! Сначала попасть на проект, а потом продержаться в нем. На проекте, где у всех участников одна и та же цель – победить, невероятная эмоциональная и интеллектуальная нагрузка и понимание, что жюри и целая страна наблюдает за тобой, я думала: «Вот где пригодилось бы бизнес-образование ЛИНК». Именно тогда я поняла, что у меня нет времени учиться на своих ошибках. Надо оперировать мировым

опытом в области менеджмента.

Я пришла в «ЛИНКама» с четкой целью – научиться внедрять изменения в компании, строить системы, аргументировать свою позицию и, главное, достигать результат в короткий срок.

Совмещение учебы с работой дает синергетический эффект. За это время я стала бизнес-тренером, затем консультантом, а теперь открыла свою консалтинговую компанию. Знания, полученные в ЛИНКе, я использую как в своей компании, так и в проектах своих клиентов. Внедрять изменения я научилась. И даже появились свои секреты преодоления сопротивления при внедрении изменений. Например, изменения лучше начинать с глоссария: надо почаще произносить термины, которые характеризуют изменения. Когда сотрудники привыкают к словам, начинает меняться организационная культура.

Одним из важнейших навыков, полученных в ходе обучения и используемых в работе, я считаю умение работать с проблемами. ТМА, которые были построены на проблемно-ориентированном подходе, лежат в основе наших консалтинговых отчетов. А групповые работы, как способ вовлечения персонала в решение проблем, считаю очень важной деятельностью в достижении результатов.

Ту цель, которую я ставила в отношении достижения скорейших результатов, я также достигла. У меня накопилось много практических советов в этой области, которыми хотела бы поделиться с менеджерами. Поэтому в этом году я издам книгу, которая станет тренажером для достижения результата.



МАРИЯ ЛЕОНТЬЕВА

студентка МВА ЛИНК «Стратегия», собственник и директор ООО «СМАРТ-М» [Пермь].

«После «Кандидата-2» необходимость в МВА достигла того уровня, когда не возникает вопросов «а зачем», «а что я получу», когда идешь в бизнес-школу и уверенно оплачиваешь обучение, потому что понимаешь ценность своего будущего состояния».

В декабре 2009 года исполнится ровно триста лет с момента выхода знаменитого указа Петра I: «Подчиненный перед лицом начальствующим должен иметь вид лихой и придурковатый, дабы разумением своим не смущать начальство».

БЫТЬ ИННОВАТОРОМ ИЛИ БЫТЬ УВОЛЕННЫМ

Текст: Андрей РУБЦОВ

Время, прошедшее с момента появления этого, наверное, самого знаменитого руководящего указания, мало что изменило в отношениях «начальник-подчиненный». Редкий руководитель с искренней радостью обнаруживает, что у него в подчинении находится человек более компетентный, более сведущий, чем он сам, да к тому же энергичный, инициативный и амбициозный. Осознанно, а чаще неосознанно, таких специалистов опасаются. Однако жизнь не стоит на месте: вчерашний стажер сегодня уже начальник отдела, и дополнительное образование позволяет ему по-новому взглянуть на работу родной организации.

Основу образовательной системы ЛИНК составляют программы Школы бизнеса Открытого универ-

ситета Великобритании. Их отличительная особенность – ориентация на практическое применение знаний. Один из элементов обучения на программе – это выполнение ТМА – мини-проектов, где излагается применение конкретных теорий на практике с получением результата. Студент должен проанализировать свою текущую деятельность и разработать рекомендации по ее совершенствованию.

Неудивительно, что, получив в ходе учебы первые положительные оценки, студенты, вдохновленные ими, торопятся применить полученные знания на практике в своей организации. Когда же собственная деятельность оказывается в полной мере оптимизирована, возникает желание помочь коллегам из соседних отделов и собственному руководству. И вот тут-то и выясняется, что указ, изданный Петром I, то ли в шутку, то ли всерьез, так и не удалось отменить никому из царей и вождей! Как стать инноватором и не оказаться при этом уволенным – сегодня своими размышлениями с нами делятся **Татьяна ЖУКОВА**, выпускница МВА ЛИНК «Стратегия», и **Дмитрий ГОРБАНЕВ**, выпускник программы «Корпоративный менеджер».

Татьяна ЖУКОВА: Инноватор – это человек, который будоражит компанию, не дает ей закинуть. Он может изменить ситуацию к лучшему, но может и навредить – разрушить старое и не суметь построить новое. Цена ошибки для инноватора – его роль и место в компании. Поэтому подходить к инновационным процессам надо осмотрительно и осторожно, не «рубить сплеча».

Причины возникновения проблем, с которыми мне приходилось сталкиваться, очень часто вели меня к высшему руководству моей компании – именно там зарождалось большинство проблем. И по своему опыту могу сказать, что проводить инновационные изме-

нения, которые непосредственно касаются высшего руководства, либо практически бесполезно, либо данный процесс потребует от инициатора изменений огромного количества времени, энергии и самообладания.

Поэтому основные правила инноватора для меня:

- Проводи изменения в рамках своей сферы ответственности. Если причины обнаруженной проблемы никак тебя, твоего отдела не касаются, ликвидировать их вряд ли удастся. Изменить можно лишь то, на что ты можешь повлиять. Однако очень часто для проведения инноваций требуется административный ресурс – согласование с руководством, одобрение идеи. При этом от подачи идеи [инновации] зависит очень многое.
- Как подавать идею? Желательно все сформулировать письменно на языке, понятном руководству, которое будет данную идею одобрять. Краткость – сестра таланта! Сформулируйте все кратко и понятно, конкретные детали оформите в виде приложения.
- Структура подачи идеи: Контекст-Проблема-Причины-Идея. Есть один секрет: идей должно быть несколько! Одна – та, которую Вы предлагаете, и несколько других, которые могут не решить проблему полностью и иметь риски. Наличие ассортимента идей очень важно, т.к. руководство должно выбрать. Вспомните старый анекдот про советского художника, который в каждую свою картину врисовывал маленькую собачку в углу, специально, чтобы худсовету было к чему придраться. После возмущенных замечаний он собачку стирал, и первоначальный замысел, как правило, получал полное одобрение. У руководителя

НАШЕ ДОСЬЕ:



ТАТЬЯНА ЖУКОВА

руководит финансовым департаментом в дистрибьюторской компании Polaris. За время учебы написала порядка 20 ТМА по всем аспектам деятельности: управление персоналом, финансы, маркетинг и продажи, управление информационными потоками, управление проектами, определение и анализ существующих проблем в компании, причин их возникновения, разработка конкретных рекомендаций для их ликвидации или минимизации. Сумела инициировать реорганизацию отделов учета, изменение ряда основных бизнес-процессов, направленных на повышение эффективности. Однако самым главным новшеством Татьяна считает внедрение современной ERP-системы. Это позволило сделать управленческую отчетность оперативной, достоверной, точной и детализированной – вплоть до номенклатурных единиц, групп товаров, точек продаж, клиентов, департаментов продаж и сотрудников.



«Иногда можно долго приводить аргументы. А потом начать вдруг говорить искренне, по-человечески. Именно тогда одобряют твою идею».

- должна возникнуть иллюзия того, что именно он нашел решение проблемы, что позволяет заручиться его поддержкой.
- Для того чтобы была выбрана именно та идея, которая нужна, необходимо по остальным идеям четко прописать риски. Большое значение имеет визуализация идеи, а также устное сопровождение. Иногда можно долго приводить всяческие обоснования, аргументы, а потом вдруг, словно от безысходности, начать говорить афоризмами – именно тогда тебя поймут и одобряют твою идею.
 - До презентации идеи следует обязательно проговорить со всеми заинтересованными сторонами, которых она касается. Особое внимание уделить сотрудникам, которые имеют политический вес в компании. Это упростит процедуру одобрения у руководства, т.к. руководство может начать обсуждать Вашу идею с ними, а также облегчит ее дальнейшее претворение в жизнь. И, наконец, самое главное:

- Что делать, если твою идею отвергли? Сначала найти причины, почему идея не прошла. Возможно, вы досконально не разобрались в ситуации или подача подкачала, либо Вы не согласовали идею с заинтересованными сторонами. Потом необходимо оценить еще раз проблему, которую Ваша идея решает. Если последствия этой проблемы действительно важны и существенны как для компании, так и для Вас, то надо «сделать второй заход», но уже проанализировав свои ошибки и как следует подготовившись.

Итак, при проведении изменений в компании надо соотнести проблему с собственной ролью и местом в компании, правильно оформить идею, предложить ассортимент, провести подготовительную работу с ЗС. Огромное значение имеет при этом человеческий фактор и расклад политических сил в компании, учитывайте это! И не торопитесь – семь раз отмерь, один раз отрежь!

Успешное претворение в жизнь Ваших идей, безусловно, усилит Ваши позиции в компании. В моем случае формального продвижения не было, т.к. я уже нахожусь на топовой позиции. Однако с каждой реализованной идеей рос мой авторитет и признание среди коллег, подчиненных и руководства.

СЛОЖНОСТИ ЭВОЛЮЦИИ СВЕРХУ

Некоторые полагают, что проблемы при внедрении новых идей возникают только у подчиненных. На самом деле руководителю, зачастую, бывает столь же непросто переломить сложившиеся в коллективе стереотипы, убедить сотрудников по-иному взглянуть на ситуацию, пересмотреть свои подходы к работе. Страх перед изменениями, боязнь ухудшения своего материального положения заставляет сотрудников компании

сопротивляться изменениям, суть которых им непонятна, а результаты – неочевидны.

Дмитрий ГОРБАНЕВ, технический директор «Ай Ти Ви групп» убедил своих починенных, что инновации – это интересно и выгодно. Он внедрил в своем коллективе проект «Идея». По сути, внесение «предложений с мест» – это, разумеется, не новинка, но Дмитрий сумел рационализировать этот процесс, введя простую форму для описания предложений, позволяющую сотрудникам кратко изложить суть своей идеи. Предложения сотрудников теперь рассматриваются на инновационном совете, а самых активных участников и участников, чьи идеи будут реализованы, ждут ценные призы.

Дмитрий ГОРБАНЕВ: Многие сотрудники восприняли нововведение холодно, и основным мотивирующим фактором были результаты реализации идей других сотрудников. Поэтому если раньше сотрудники ходили и только обсуждали между собой: «А хорошо бы руководство сделало так...», «Было бы неплохо реализовать это...» и т.д., то теперь все стараются не пожалеть 15 минут, описать свои идеи и отправить их на рассмотрение. Приятным дополнением является бонус за лучшую идею месяца. Проект был запущен в 2007 году и дал неплохие результаты. Однако основной мотивацией инноваторов были и остаются премиальные выплаты. Поэтому, я уверен, проект, немного сбавивший обороты в связи с экономическим кризисом, обязательно оживится к концу года, когда компания сможет выделять достаточно средств на поощрение сотрудников и реализацию перспективных идей.

Что можно посоветовать руководителю, решившемуся на инновационные изменения в своем коллективе?

- Прежде всего, четко опреде-

лить цели и задачи изменений; никому не нужны перемены ради перемен.

- Сформировать команду единомышленников и привлечь к работе представителей основных заинтересованных групп.
- Терпимо относиться к состоянию временной неопределенности, искать новые способы мотивации сотрудников.
- Разумно оценивать перспективы и результаты деятельности по внедрению изменений.
- Обеспечить поддержку встречных нешаблонных решений и новаторства.

Сегодня мнение, что исключительно продуманная инновационная стратегия является залогом долгосрочного успеха, является если не аксиомой, то уж, во всяком случае, новым вектором мышления специалистов по управлению. Инноваторы на рынке в дефиците: нестандартное мышление, способность не просто продуцировать идеи, но отстаивать их, увлекать ими людей, группировать единомышленников – природные таланты подобного рода встречаются не чаще, чем абсолютный музыкальный слух или способность к стихосложению. Однако мало обладать такими способностями – их необходимо направить в верное русло, расширить, развить. В крупных компаниях, будучи загруженными рутинной работой и не имея возможности напрямую общаться с руководством, молодые сотрудники находятся в крайне неблагоприятных для проявления новаторских способностей условиях. Превратить инновационный потенциал в энергию реальных дел помогает бизнес-образование. Навыки инновационного менеджмента существенно повышают ценность сотрудника на рынке труда и открывают множество возможностей – от продвижения по служебной лестнице до открытия собственного бизнеса. ❧

НАШЕ ДОСЬЕ:



ДМИТРИЙ ГОРБАНЕВ

возглавляет технический департамент компании «Ай Ти Ви групп»; планирует обучаться в ЛИНКе и дальше до получения степени МВА. Использование знаний и навыков, полученных во время обучения в ЛИНК при управлении новыми проектами, позволило Дмитрию выстроить грамотную систему аттестации и мотивации персонала, внедрить процесс введения в должность.



Опрос, проведенный среди студентов ЛИНК в 2009, показал, что 15 % наших учащихся в первый же год получают повышение по службе, 20 % – значительно увеличивают свои доходы, а каждый 20-й начинает собственное дело.

ВОТ, НОВЫЙ ПОВОРОТ

Но не это ЛИНК считает своим главным достижением: 80 % наших студентов отмечают, что работа стала приносить им больше удовольствия. Сотрудники ЛИНК работают для того, чтобы помочь вам жить активно, работать с удовольствием и полностью реализовать себя. Сегодня мы поздравляем наших студентов, выпускников и тьюторов, добившихся очередных успехов.



Дмитрий ПРИХОДЬКО, выпускник программы «Корпоративный менеджер», назначен на должность директора ООО «Рыбокомбинат Русский Холод»

«Рыбокомбинат» входит в состав крупнейшего холдинга «Русский холод», имеющего два завода по производству мороженого [в Барнауле и Москве], комбинат полуфабрикатов и рыбозавод. До своего назначения Дмитрий работал в должности маркетолога, а затем начальника отдела продаж «Бийского

завода стеклопластиков». В 2007 году стал руководителем направления стеклопластиков промышленного назначения. Летом 2009 года от генерального директора «Алтайхолода» Михаила Туркина, с которым Дмитрий обучался в ЛИНКе, поступило предложение возглавить «Рыбокомбинат Русский Холод».



Михаил ШАКЛЕИН, тьютор программы «Корпоративный менеджер», назначен директором Торгового Дома «Комос-групп».

«Комос-групп» является крупнейшим холдингом на территории Удмуртской республики, в который входит 12 перерабатывающих предприятий, сбытовые и сервисные структуры. В сферу ответственности Михаила входит управление розничной сетью из нескольких десятков розничных торговых объектов. До

«Космос-групп» Михаил Шаклеин работал в «Удмуртнефтепродукт» начальником коммерческого управления.

«Я считаю, очень мало современных руководителей понимает, что для грамотного управления организациями необходимо специализированное образование. Образование ЛИНК и полезно, и интересно. Оно меня настолько увлекло, что я стал тьютором».



Леонид КУЗНЕЦОВ, выпускник МВА ЛИНК «Стратегия», назначен директором по стратегическому планированию и заместителем Председателя правления УК «Группа ГАЗ»

Крупнейший автомобильный холдинг России, в который входят 18 автомобилестроительных предприятий, сбытовые и сервисные структуры, доверил стратегическое планирование выпускнику ЛИНК. Горьковский завод планирует развивать и обновлять портфель продуктов, что требует внедрения новых процессов и методов,

основанных на ИТ-системах лучших практик. Предыдущий опыт работы Леонида Кузнецова связан с компанией IBM, где он проработал 15 лет, и с компанией Parametric Technology Corporation [PTC], где он занимал пост Директора сервисного и консалтингового подразделения, работая с ведущими Российскими машиностроительными компаниями в автомобилестроительной, авиастроительной, судостроительной и других отраслях.



Лариса МАКШАНОВА, выпускница программы «Менеджер-профессионал», назначена на должность начальника управления взаимодействия с операторами связи компании ОАО «Сибирьтелеком»

Лариса Макшанова получила повышение в «Сибирьтелеком», который является лидером рынка проводной местной и междугородной телефонии в Улан-Удэ. До этого назначения она работала начальником отдела продаж и занималась управлением и организацией продаж, проведением рекламных акций, продвижением и внедрением новых услуг. Теперь Лариса надеется продемонстрировать свои прежние знания и накопленный опыт на новом месте, внести свой вклад в развитие компании, оптимизировать рабочий процесс с использованием подхода «step by step», обеспечить удобный доступ операторов связи к информации и качественному её обмену, выстроить отношения с внешними и внутренними потребителями компании.

основанных на ИТ-системах лучших практик. Предыдущий опыт работы Леонида Кузнецова связан с компанией IBM, где он проработал 15 лет, и с компанией Parametric Technology Corporation [PTC], где он занимал пост Директора сервисного и консалтингового подразделения, работая с ведущими Российскими машиностроительными компаниями в автомобилестроительной, авиастроительной, судостроительной и других отраслях.



Дмитрий ПОНОМАРЕНКО, выпускник программы «Корпоративный менеджер», назначен финансовым контроллером группы по производству материнских плат и систем в Малайзии

Подразделение Интел в Малайзии имеет годовой оборот более 1 млрд долларов США. Принимая на новую должность выпускника ЛИНК, Интел рассчитывает на грамотную оптимизацию расходов и повышение эффективности финансовой группы, которая представлена 25 специалистами. До начала работы в Интеле Дмитрий был независимым консультантом в области финансов и менеджмента, работал со Всемирным Банком и другими клиентами в США, Европе, Африке, Азии и странах СНГ. В 2003 году занял должность финансового менеджера в Нижегородской лаборатории Интела. В 2004 году возглавил финансовый отдел подразделения R&D в России.

основанных на ИТ-системах лучших практик. Предыдущий опыт работы Леонида Кузнецова связан с компанией IBM, где он проработал 15 лет, и с компанией Parametric Technology Corporation [PTC], где он занимал пост Директора сервисного и консалтингового подразделения, работая с ведущими Российскими машиностроительными компаниями в автомобилестроительной, авиастроительной, судостроительной и других отраслях.



Станислав ДЕЙНЕКО, выпускник программы «Менеджер-Профессионал», назначен на должность заместителя директора департамента стратегического развития Тюменской области

Станислав Дейнеко оставил бизнес и перешел на госслужбу. До нынешнего назначения он являлся генеральным директором издательского дома «Мегаполис» – одного из крупнейших частных медиахолдингов Тюменской области. Основными задачами департамента стратегического развития Тюменской области являются развитие информатизации [электронное правительство], инновационной деятельности и внутреннего туризма. В компетенцию Станислава Дейнеко будут входить два из трех направлений – инновации и туризм. Планируется реализация масштабного проекта тюменского технопарка и развитие рекреационных возможностей Тобольска и Тюмени.

основанных на ИТ-системах лучших практик. Предыдущий опыт работы Леонида Кузнецова связан с компанией IBM, где он проработал 15 лет, и с компанией Parametric Technology Corporation [PTC], где он занимал пост Директора сервисного и консалтингового подразделения, работая с ведущими Российскими машиностроительными компаниями в автомобилестроительной, авиастроительной, судостроительной и других отраслях.



Экономический кризис – это время новых возможностей, поэтому многие компании именно в этот период уделяют повышенное внимание обучению персонала; новые знания и опыт не только позволяют успешно преодолеть финансовые затруднения, но и становятся прекрасным заделом на будущее, стартовой площадкой для нового рывка. Однако корпоративное обучение – это сложный многостадийный процесс, и ошибки на любом этапе его организации могут серьезно снизить его эффективность.

КРИЗИС – ВРЕМЯ УЧИТЬСЯ

«Тот, кто не может измениться сам, не сможет изменить ничего вокруг».

В марте 2009 года МИМ ЛИНК, лидер в области корпоративного обучения, провел конференцию «Корпоративное обучение: концепции, воплощение, результаты». Время проведения конференции выбрано не случайно. Как заметил в своем выступлении Сергей Щенников, ректор МИМ ЛИНК: «Сегодня цена ошибки крайне высока. Обучать персонал в непростой экономической период – безусловно, решение мудрое. Современные образовательные модели позволяют получать результат здесь и сейчас, при этом образование может быть долгосрочным, и здесь нет противоречий. Образование должно обеспечивать

непрерывное совершенствование менеджеров, но при этом необходимо постоянное изменение человека и его бизнеса. Тот, кто не может измениться сам, не сможет изменить ничего вокруг».

Однако если тот факт, что кризис – удачное время для обучения и приобретения новых навыков сегодня уже ни у кого не вызывает сомнения, то необходимость именно корпоративного обучения далеко не так очевидна. Что выгоднее и эффективнее для отдельно взятой компании: стимулировать сотрудников для получения дополнительного образования или проводить корпоративное обучение в «добровольно-принудительном» порядке?

Для одних компаний корпоративное обучение это в значительной мере «традиция, овеянная временем», для других – часть комплексной стратегии развития, для третьих – экстренная необходимость, вызванная изменением социально-экономической обстановки. Среди корпоративных клиентов МИМ ЛИНК есть и те, и другие и третьи.

«Спортмастер», давний партнер ЛИНКа и лидер в области продаж товаров для спорта, считает корпоративное обучение общепринятой практикой. «Уже давно понятно, что между имеющимся потенциалом сотрудников и потенциалом, требуемым для решения поставленных перед компанией задач, есть разница, и ее приходится компенсировать с помощью обучения», – говорит **Александр АЛЕКСЕЕВ**, директор по персоналу «Спортмастера».

В «Сибуре» корпоративное обучение является частью стратегии, направленной на реализацию большого количества инвестиционных проектов. «Все эти проекты долгосрочные. Поэтому, выращивая грамотных специалистов сейчас, мы заведомо обеспечиваем успех этих проектов в будущем», – рассказывает **Олег МАРТЫНОВ**, начальник управления развития и обучения департамента по работе с персоналом ООО «Сибур».

«Наша компания настолько оказалась в состоянии изменений, что пришлось переделать все HR-методики, которые существовали на протяжении шестидесяти лет, – признает **Марина МОРОЗОВА**, начальник службы персонала ЦМРЗ-филиала ОАО «Мосэнерго». – Перед компанией стоят новые задачи, и нужно быть готовыми ко всему».

Невольно возникает вопрос: какая же мотивация к корпоративному обучению правильная?

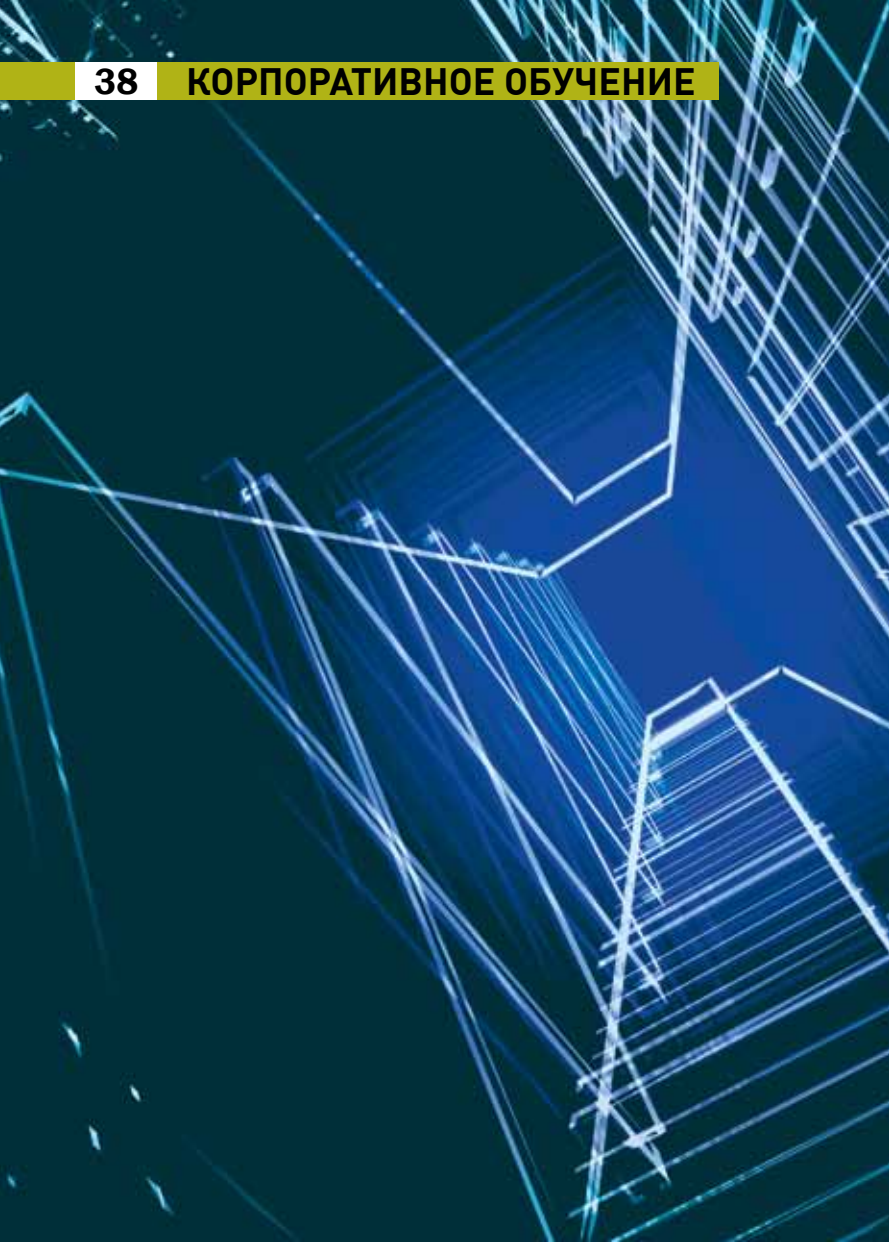
Любая мотивация может быть достаточной, если правильно оценить результаты, ожидаемые от программы корпоративного обучения. Ведь это не панацея, а вид инвестиций, необходимый для стабильного и планомерного развития компании. Поэтому экономические показатели обучения, несомненно, проявятся, но необязательно быстро и явно. Как показывают опросы, проводимые в ЛИНКе, большинство клиентов оценивают результаты обучения именно в долгосрочной перспективе.

«Экономическая эффективность обучения неочевидна, и попытки точно определить экономический эффект – от лукавого. Дело в том, что обучение не единственный фактор в достижении экономических целей и определить его «вес» в количественных, а тем более, финансовых показателях зачастую очень сложно», – полагают в компании «Спортмастер».

Являясь заложниками регулярных отчетностей за выделенный на повышение квалификации персонала бюджет, HR-специалисты нашли выход из непростой ситуации оценки эффективности обучения. Они все чаще выбирают таких провайдеров бизнес-образования, которые в своем учебном процессе делают акцент на практику. Вероятно, именно этим можно объяснить возрастающую популярность корпоративных программ МИМ ЛИНК – ведь здесь традиционно уделяется большое внимание конкретной ситуации, сложившейся в компании, где трудятся студенты программ и курсов, и теоретические знания всегда рассматриваются в практическом аспекте.

Не случайно в своем выступлении на конференции «**Корпоративное обучение: концепции, воплощение, результаты**» начальник управления обучения и развития персонала ЗАО «Банк Русский стан-

Корпоративное обучение - это не панацея, а вид инвестиций, необходимый для стабильного и планомерного развития компании.



Люди, прошедшие хотя бы один курс обучения «говорят на одном языке», мыслят одними критериями, им не приходится тратить драгоценное время на то, чтобы достигнуть взаимопонимания.

дарт» **Марина БОЧКАРЕВА** упомянула, что сегодня ее компания не может позволить себе вкладывать в долгосрочное обучение с отсроченным эффектом. И именно поэтому они обратились в ЛИНК, который славится своим практико-ориентированным образованием и быстрым качественным эффектом от обучения.

Однако для того чтобы обучение было максимально полезно, компаниям необходимо действовать рационально и эффективно. Если при индивидуальном обучении высокая мотивация сотрудников является само собой разумеющейся, то при корпоративном обучении мотивировать сотрудников на добросовестное обучение и применение знаний в компании – это задача самой компании.

*«Я всегда повторяю, что мы занимаемся не образованием, а бизнес-обучением. Цель бизнеса – прибыль. Значит, мы обучаем людей для того, чтобы они приносили нашей компании максимальный доход», – уверена **Ирина ЖУК**, директор Управления по обучению и развитию персонала ООО «ХК «Росгосстрах».*

В большой компании, где корпоративное обучение является массовым, существуют свои сложности. Это многоступенчатая система отбора, включающая в себя как формальные критерии [возраст, опыт, образование, мобильность, должность], так и дополнительное тестирование. И хотя первоочередным, по заверениям **Олега МАРТЫНОВА**, начальника Управления развития и обучения департамента по работе с персоналом ООО «Сибур», остается желание самого сотрудника, он вынужден признать, что результаты такого отбора [а в компании через него прошли около 6 000 сотрудников] пока очень далеки от оптимальных.

В небольших компаниях, где, казалось бы, не может быть проблем с обезличенностью сотрудников, имеется своя специфика; близкие, почти семейные отношения, которые зачастую возникают в небольших компаниях, мешают определить истинную мотивацию человека в получении дополнительного образования, а иногда делают это невозможным.

Однако сложности, связанные с организацией корпоративного обучения, окупаются тем, что компания может получить в свое распоряжение не просто подготовленных сотрудников, но слаженную команду, натренированную на решение сложных задач. В первый момент это преимущество корпоративного обучения, возможно, не очевидно. Однако люди, прошедшие хотя бы один курс обучения



«говорят на одном языке», мыслят одними критериями, им не придется тратить драгоценное время на то, чтобы достигнуть взаимопонимания. В кризисный период такое умение мыслить «синхронно» может дать компании преимущество – пусть даже в несколько месяцев или дней, которое останется решающим.

*«Образование, которое нацелено на формирование единого ментального пространства, единого языка общения, единых коммуникативных каналов, именно оно будет максимально полезным в кризисной ситуации. И задача предоставления образования такого уровня является одной из тех задач, которые на протяжении многих лет успешно реализует наша бизнес-школа», – подтверждает **Сергей ЩЕННИКОВ**, ректор МИМ ЛИНК.*

Корпоративное образование все еще является новинкой для российского бизнеса. Одним из сдерживающих его широкое распространение в компаниях фактором являются опасения руководства в том, что обученного на средства компании менеджера, получит конкурент. Удержание тако-

го специалиста – задача, которая должна входить в систему корпоративного обучения. Следствием обучения является применение знаний на практике, и если компания готова к инновациям – это станет самой большой мотивацией для обученного менеджера реализоваться в своей, а не чужой организации.

И все же, не смотря на сложности организации процесса корпоративного обучения, плюсы в долгосрочной перспективе значительно перевешивают все возможные минусы.

Андрей УСКОВ, начальник отдела обучения и развития персонала ОАО ОГК 1 рассказывает: «С чем мы вступили в 2009 год? С бюджетом, равным 65 % от 2008 года. А ведь тратить на обучение персонала, как оказывается, выгодно. Наши расчеты эффективности обучения наглядно демонстрируют рост прибыли, если обучать персонал. В 2008 году, предвидя грядущий кризис и сокращение бюджета на обучение, ОГК-1 обучила персонала на 30 % больше нормы, создав тем самым задел на 2009 год. Имея этот задел, мы уверены в успешном преодолении вызовов, которые бросает нам нынешняя ситуация! ❏»

Следствием обучения является применение знаний на практике, и если компания готова к инновациям – это станет самой большой мотивацией для обученного менеджера реализоваться в своей, а не чужой организации.

МАЛЕНЬКИЕ РАДОСТИ БОЛЬШОЙ СЕМЬИ

Жуковский

Выпускница ЛИНК Снежана Дейнега, генеральный директор ООО «Атлантик Синема», победила на региональном этапе конкурса «Менеджер года-2008» в номинации «Эффективное управление».

Татьяна Лютова, проректор ЛИНК по международным программам и директор программы «Менеджер-профессионал», успешно защитила кандидатскую диссертацию, посвященную контролю учебной деятельности в системе

Дистанционного образования.

Москва

Состоялась самая крупная в истории ЛИНКа защита дипломных работ на программе МВА ЛИНК «Стратегия» – 72 выпускника. В этом году количество дипломников более чем в два раза превышает предыдущий выпуск и в 12 раз – первый в декабре 2002 года.

Калининград

Выпускник программы «Менеджер-профессионал» Игорь Селиванов, замдиректора ООО «СК БудСервис», на выставке «Фасад 2009» стал победителем в номинации «Лучший менеджер компании».

Краснодар

Кубанский государственный технологический университет получил Золотую медаль «Европейское качество» в конкурсе «100 лучших вузов России».

Минск

Выпускница программы «Корпоративный менеджер» Ирина Леонова, генеральный директор ООО «Экомедсервис», победила в конкурсе «Успешная бизнес-леди Беларуси». На конкурс Ирину рекомендовал Белорусский союз предпринимателей как эффективного руководителя крупного медицинского центра.

Волгоград

При учебном центре открылся Клуб английского языка для желающих практиковать навыки владения разговорным языком. Президентом клуба выпускников ЦЕДО избран Андрей Водопьянов, генеральный директор ООО «ВГАЗ-СУАЛ-Ремонт», входящего в ОК «РУСАЛ».

Татьяна Смирнова, выпускница МВА ЛИНК «Стратегия», победила в волгоградском конкурсе «Лучший менеджер 2008 года»

Екатеринбург-1

Учебный центр выпустил первых трех мастеров делового администрирования – МВА. Бизнес-школа переименована в «Открытую школу бизнеса – Екатеринбург».

Санкт-Петербург

Программа «Международные Стандарты Финансовой Отчетности», разработанная Открытой Школой Бизнеса, проходит аккредитацию Консорциума ЛИНК. Программа является логическим продолжением курса «Бухгалтерский учет по международным стандартам» для тех, кто уже освоил принципы учета в соответствии с МСФО и нуждается в изучении самих стандартов.

Самара

Продолжает работу Клуб студентов и выпускников. На очередной встрече в мае обсуждался вопрос, предложенный выпускниками МВА, «Кадровое агентство: поиск работы или подбор персонала?»

Иваново

Начал работу закрытый Клуб студентов и выпускников ЛИНК, цель которого – помогать и содействовать их профессиональным интересам, повышать конкурентоспособность как профессионалов и укреплять традиции бизнес-школы.

Баку

Учебный центр переехал в новый просторный офис. Новоселье торжественно отмечали вместе со студентами.

Ульяновск

Учебный центр «Симбирск-ЛИНК» переехал в новый офис, просторный, светлый, с двумя современными оборудованными аудиториями. Офис теперь расположен в центре Ульяновска в новом деловом центре «Капиталь».

Ереван

В новом учебном центре ЛИНК в Ереване состоялась первая выездная школа. Студентами программы «Менеджер-профессионал» являются специалисты-ядерщики Ереванского физического института и Научно-исследовательского института «АРМАТОМ».

Тольятти

Состоялась очередная неформальная встреча тьюторов в Тольятти «Тьюторские посиделки '09». В этот раз в старинном городе Сызрани, на берегу Волги, собрались коллеги из Жуковского, Москвы, Самары, Саратова и Тольятти, чтобы свободно поразмышлять о составляющих тьюторского мастерства и успеха.

Екатеринбург-2

Впервые прошел трехдневный факультативный тьюториал с участием студентов трех учебных центров: Челябинска, Екатеринбурга-2 и Магнитогорска. Назначен новый директор учебного центра ЛИНК при УГТУ-УПИ – Галина Турчанинова.

Уфа

Введена в эксплуатацию система CRM, которая полностью адаптирована к особенностям учебного процесса МИМ ЛИНК и Открытого университета Великобритании.

Новосибирск

Новосибирская бизнес-школа переведена в статус регулярного центра по приему экзаменов АССА, крупнейшей экспертной комиссии в сфере бухгалтерского учета.

Иркутск

Сборная студентов и выпускников Иркутского учебного центра заняла первое место в общесетевом турнире по боулингу «БОУ-ЛИНК». Лучшим игроком команды признан Олег Чувашев.

Тюмень

В июле исполнился год тюменскому учебному центру ЛИНК. Поздравляем!

Магнитогорск

Учебный центр выпустил первых четырех мастеров делового администрирования – MBA. Офис Регионального центра переехал в новый Бизнес-центр «Форум», расположенный в центре города. Тьюториалы проводятся в больших светлых аудиториях.

Пермь-2

В Центре креативного менеджмента «ЛИНК-ПЕРМЬ» в рамках программы Бакалавра бизнес-администрирования получили Профессиональные Сертификаты ОУ в области менеджмента студенты очного отделения ПГИИК. Главный администратор учебного центра Елена Косвинцева успешно защитила кандидатскую диссертацию. Ей присвоена степень кандидата экономических наук!

Улан-Удэ

Директор МОЦ «Бурятия-ЛИНК» Сэсэг Шабакова победила на выборах в Городской совет Улан-Удэ и повторно стала депутатом IV созыва.

Челябинск

Для своих студентов и выпускников учебный центр организовал «исполнение детской мечты» – мастер-класс «Писать картины – это просто». Слушатели и выпускники программы MBA познакомились с быстрой техникой эффективной живописи маслом по холсту.

Новокузнецк

Учебный центр разработал тренинг для студентов курса «Менеджер и организация», посвященный нестандартным способам принятия решений, – «Монотипия».

«Я уверена, что, встретившись с выпускником ЛИНКа на другом конце страны, я почувствую родственную душу. ЛИНКовцев определяешь сразу – никто так не улыбается и не приветствует, как они», – Ирина Бушмелева, выпускница ЛИНК, ведущий специалист ООО «РН-Сервис» ДО ОАО «НК «РОСНЕФТЬ» [Пермь – Москва].



Ежедневно в сети ЛИНК проходят мероприятия для повышения вашей менеджерской компетентности. Выберите себе наиболее интересное.

АВГУСТ

Жуковский

21 – 23 Менеджерские сборы. Тема обсуждений: «Систематизация» и «Творчество» в решении управленческих проблем. Ведущие: Л.Крашенинникова, С.Прошин, И.Мартынова, Э.Нижаде-Гавгани

Казань [МЦДО]

26 Практикум «Управление изменениями»

Москва

15 День открытых дверей по программам МИМ ЛИНК и Открытого университета Великобритании

21 Открытый семинар-тренинг «Практика профессионального отбора персонала для руководителей»

27 Мастер-класс «Управление коммерческой недвижимостью: инструменты успешного бизнеса»

Пермь-1 [ЛИНКама]

18 Семинар-презентация программ МИМ ЛИНК и Открытого университета Великобритании

25 Семинар-презентация программ МИМ ЛИНК и Открытого университета Великобритании

Санкт-Петербург

20 Семинар из цикла «Один навык». Тема: «Как нанимать подходящих работников»

Тольятти

7 – 8 Тренинг командной работы для менеджеров в рамках тольяттинского городского форума «Социальная ответственность власти и бизнеса»

8 Семинар для руководителей бизнеса «Лидерская позиция компании». Ведущий: Андрей Теслинов

Ульяновск

26 Мастер-класс «Разработка стратегии развития бизнеса в здравоохранении»

Хабаровск

22 Мастер-класс для всех желающих решать бизнес-задачи компаний города

СЕНТЯБРЬ

Донецк

17 Конференция «Управленческая компетентность как способ реализации инновационных процессов в горно-металлургическом комплексе»

* Презентация бизнес-школы в Торгово-промышленной палате Донецкой области

Жуковский

5 День открытых дверей по программам МИМ ЛИНК и Открытого университета

Екатеринбург-2

4 День открытых дверей по программам МИМ ЛИНК и Открытого университета Великобритании

11 День открытых дверей по программам МИМ ЛИНК и Открытого университета Великобритании

Нижний Новгород

первая декада Выставка Begin Group «Программы MBA»

Новосибирск

каждая среда День открытых дверей по программам МИМ ЛИНК и Открытого университета Великобритании

Нижний Тагил

11 Презентации программ МИМ ЛИНК и Открытого университета «Менеджер-профессионал» и «Корпоративный менеджер»

18 Презентации программ МИМ ЛИНК и Открытого университета «Менеджер-профессионал» и «Корпоративный менеджер»

Санкт-Петербург

4 Семинар из цикла «Один навык». Тема: «Управление временем: приоритеты и делегирование»

2009 WRZESIEŃ
Czwartek
Thursday 3

A
B
C

- 5 Открытый тьюториал для тех, кто интересуется программами по менеджменту и хочет узнать больше о технологии обучения
- 10 Презентация для поступающих на программы по менеджменту
- 17 Семинар из цикла «Один навык». Тема: «Структурированный подход к принятию решений»

Самара

- 9 День открытых дверей по программам МИМ ЛИНК и Открытого университета

Тюмень

- * Курс «Бизнес-планирование»
- * Презентации программы Открытого университета «Бакалавр бизнес-администрирования» в ЮГУ и ТГАСУ
- * Тренинг «Прорыв в продажах». Ведущая: Людмила Филиппова
- * Мастер-класс «Практические инструменты для разработки стратегии компании». Ведущий: Владимир Ромашов
- * Семинар «Индивидуальная система сбалансированных показателей». Ведущая: Наталья Болотова

Тольятти

- 9 День открытых дверей по программам МИМ ЛИНК и Открытого университета

Ульяновск

- 3 Открытый тьюториал по курсу I-й ступени МВА ЛИНК «Стратегия» – «Менеджер и организация»
- 5 Заседание Клуба «Бизнес без границ». Тема: «Оптимизация затрат»
- 9 Мастер-класс «Выработка сбалансированной политики Торгового центра и его маркетингового продвижения»
- 10 Открытый тьюториал по курсу I-й ступени МВА ЛИНК «Стратегия» – «Управление финансами и информацией»
- 17 Открытый тьюториал по курсу I-й ступени МВА ЛИНК «Стратегия» – «Маркетинг и управление качеством»

ОКТАБРЬ

Жуковский

- 9 Открытый семинар «Управление собой и персоналом». Ведущая: Лилия Маслова

Новосибирск

- * Семинары для выпускников ЛИНК «Upgrade знаний»

Санкт-Петербург

- 22 Семинар из цикла «Один навык». Тема: «Как управлять качеством услуг»
- * Старт тренинговой программы «Трансформационное лидерство»

Ставрополь

- 3 Тренинг «Успешные продажи»
- 4 Тренинг «Успешные продажи»

Тюмень

- * Тренинг «Повышение эффективности коммуникаций сотрудников внутри и вне компании». Ведущий: М.Кантарович
- * Старт цикла семинаров «Секреты успешных людей»
- * Парад танцев студентов и выпускников ЛИНК

Хабаровск

- 10 Третий мастер-класс для всех желающих по решению бизнес-задач компаний города.

* – следите за расписанием на сайтах учебных центров

ЖЕНЩИНЫ ИДУТ

Сегодня женщины все чаще оказываются на руководящих постах и должностях, причем не во имя соблюдения искусственного гендерного баланса, а как следствие естественного признания их ума, таланта и особого «женского» руководящего дара. Неужели от эпохи искусственной политкорректности мы переходим к эре истинного равноправия?

Текст: Ирина ИЛЬИНА

К сожалению, говорить о равноправии мужчины и женщины на карьерной лестнице сегодня не приходится. Причем речь идет не только о России – в той или иной мере эта ситуация характерна для любого уголка мира. Наиболее показательна ситуация в политике, где образцом для подражания считаются скандинавские страны – Швеция, Финляндия, Норвегия, Дания – здесь женщины-парламентарии составляют 41,6%. Однако в остальной Европе, да и в Северной Америке, это значение не достигает и одной пятой от всех политиков [около 19%], в Азии и на Ближнем Востоке ситуация выглядит еще более дискриминационной – 16 и 9%. Где же место

России на этой «женской политической карте»? Как раз между Азией и странами победившего шариата – 14%. Казалось бы, нам ясно, куда стремиться – вот он образец для подражания, на северо-западе. Однако и здесь, как выясняется, говорить о паритете еще рано: даже в северных странах Европы и Канаде, где доля женщин в органах власти по сравнению с другими странами высока, среди нанимателей женщины составляют только треть, а не половину, как следовало бы ожидать. В Финляндии, Норвегии, Дании, Эстонии, Греции и Швеции для увеличения доли женщин в составе правлений компаний до 40% введены специальные квоты [в государственных и акционерных компаниях открытого типа в Финляндии и Норвегии и частных компаниях в остальных странах]. Западная демократия по-прежнему вынуждена прибегать к искусственным мерам для установления паритета в ключевых сферах экономики.

Учитывая, что и даже скромное представительство женщин в выборных органах власти поддерживается у нас в стране системой искусственных

квот, впору задуматься: а не наше ли собственное сознание мешает женщинам продвигаться по карьерной лестнице? В самом деле, в представлении практически любого из нас живут два стереотипа: заботливая жена, хозяйка, мать и ее «антагонист» – хищница в юбке, стерва с мужским умом и логикой и женским изощренным коварством, бизнес-леди с неременной неудавшейся личной жизнью. Теоретикам еще предстоит определить, в какой мере этот образ, штампуемый масс-медиа, является порождением общественных предрассудков, а в какой имеет под собой истинную психологическую и даже биологическую подоплеку. А практики уже давно предлагают женщинам всего мира обратить слабость в силу и воспользоваться в конкурентной борьбе своими преимуществами. Разумеется, программа MBA не создавалась как «специфически женская», однако необычный подход к преподаванию бизнес-дисциплин – от теории к практике, от частного к общему, оказался идеально подходящим именно для женского восприятия. Женщины вообще чаще готовы учиться, легче воспринимают новое, более гибки, склонны к переоценке собственного опыта; неудивительно, что в числе участниц программ MBA ЛИНК «Стратегия» и MBA The Open University Business School их почти половина.

Я пришла учиться в ЛИНК сразу, когда стала первым лицом в организации и когда почувствовала необходимость новых знаний и навыков, – рассказывает **Диана ВОРОБЬЕВА**, выпускница MBA ЛИНК «Стратегия», генеральный директор ЗАО Красноярский региональный центр «Доминика». Это было первым побуждающим мотивом. Потом появилось стремление получить больше знаний, разобраться в новой информации, структурировать

ее, применить, попробовать, стало интересно, что дальше? Жизненная необходимость переросла в интерес к новым знаниям и желанию их применять.

Скажу честно, мне много-много лет не попадалась такая качественная пища для ума, как программа MBA, – уверена **Ольга СЕМЕНОВА**, выпускница MBA OUBS, проректор по научной работе МИМ ЛИНК. – Я бы позавидовала тем, кто только начинает учиться, если бы у этой программы не было такого сильного послевкусия. Надеюсь радоваться ему еще долго.

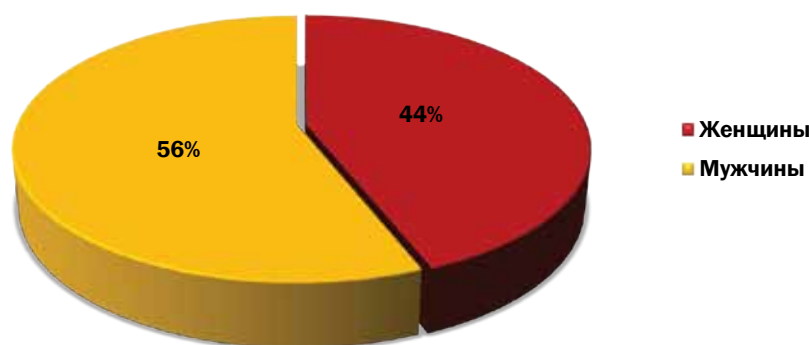
Учитывая, что средний возраст учениц – 33 года и большинство из них – топ-менеджеры или владелицы собственного бизнеса, впору решить, что многие бизнесвумен в этот момент сделали бесповоротный выбор в пользу карьеры. Однако современные бизнес-леди, в отличие от своих западных сверстниц, достаточно рано связывают себя узами брака – среднестатистическая россиянка выходит замуж в 24 года, в то время как в Европе – в 28 лет, а 51 % американок сегодня вообще не замужем, предпочитая заниматься исключительно карьерой, а не семьей. Студентки МИМ ЛИНК полагают, что учеба и карьера – это не

повод для отказа от семейных ценностей, скорее наоборот, их составляющая часть:

Жертвовать счастьем близких? Ни за что на свете! – считает **Ольга СЕМЕНОВА**, – но счастье – тоже странная материя. Можно дать по максимуму своей семье все слагаемые счастья [уют, комфорт, уйму внимания и заботы], и так и не суметь дать самого счастья, увы! Испытания зачем-то тоже нужны, опыт их преодоления – не только бесценен лично для того, кто хотя бы попытался. Это еще и важная часть воспитания тех, кто просто был рядом. Особенно это касается уже взрослых детей. Конечно, маленькому ребенку нужна от матери совсем не карьера и не учеба ночами. А вот большому... Дети, они ведь тоже задают маме вопросы, и еще какие!

Мне приятно, что мои дочери гордятся своей мамой, – рассказывает **Диана ВОРОБЬЕВА**. – Я горда, когда прихожу на школьные собрания и слышу об их очередных успехах и достижениях. И учиться, и трудиться для них – это нормальное состояние, потому что есть пример родителей. Кроме того, моя привычка всегда носить с собой что-нибудь почитать [во время учебы это почти всегда было пособие], приучила и моих девочек при каждом удобном слу-

Соотношение мужчин и женщин на программах бизнес-образования в 2008 году:



чае полистать книгу или журнал. Поэтому считаю, что самообразование – это путь к самосовершенствованию любых отношений, в том числе и семейных.

Традиционный идеал «жена-домохозяйка» имеет и свою оборотную сторону – преуспевающий муж скучает рядом с супругой «прачкой-горничной-поварихой». Ситуация, когда мужчина начинает заинтересованно относиться к женщинам-коллегам, с которыми его связывают общие интересы, встречается гораздо чаще, чем случаи, когда «семейная лодка» разбивается о высокий статус и деловую успешность жены.

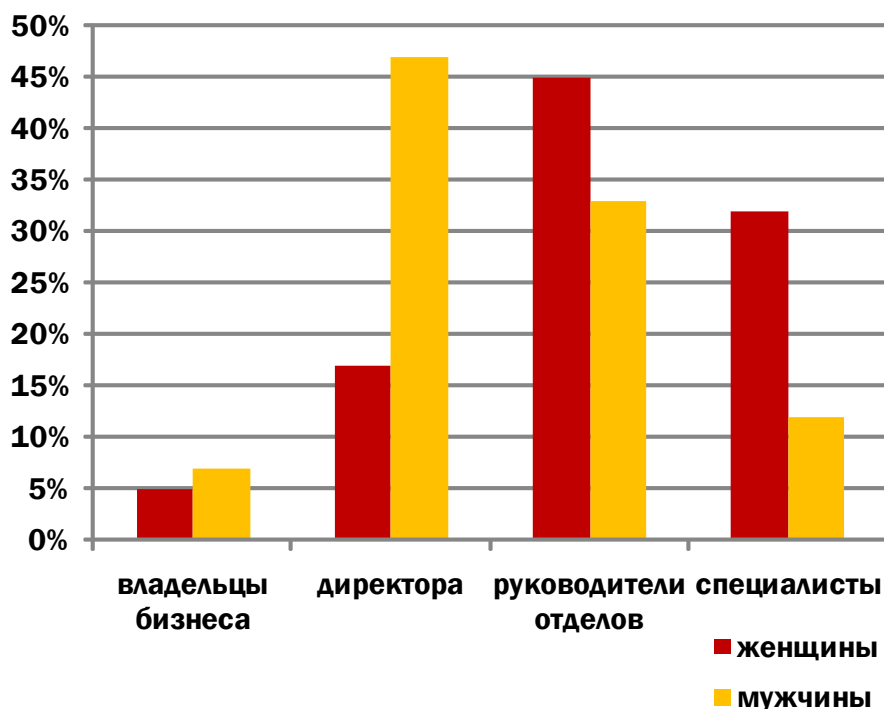
Много написано о том, к чему обязывает мужчину жизнь с умной женой, – говорит **Ольга СЕМЕНОВА**. – Вся эта необходимость «соответствовать» и прочие, в общем-то, правильные вещи. Но совсем ничего не слышно о том, к чему обязывает женщину жизнь с очень умным мужем. А ведь в такой ситуации планка ничуть не ниже. При подобной расстановке сил обучение жены на программе МВА не повредит семейной жизни.



То, что программа МВА уделяет большое внимание решению практических задач, имеет и свой неожиданный эффект – время, «похищенное» у домашнего хозяйства, вернулось в семьи студенток сторицей. Ведь кто женщина в семье, в доме, на кухне? Правильно, топ-менеджер! А также менеджер по персоналу, снабжению, логистике. А заодно еще и финансовый директор... Многие выпускницы МВА и сами не ожидали, что

после учебы на программе совершенно по-новому взглянут на такое привычное, казалось бы, дело, как ведение домашнего хозяйства. Наши выпускницы перестают быть домохозяйками, а становятся топ-менеджерами, руководителями своего дома. Переоценка приоритетов позволяет полностью изменить структуру домашних дел; женщины перестают смотреть на покупку бытовой техники или наем помощников, как на траты, а оценивают их как инвестиции. Они отказываются от губительной позиции «хочешь сделать хорошо – сделай сам», а учатся разумно контролировать своих «подчиненных», в роли которых выступают домочадцы. Теперь они могут эффективно мотивировать окружающих на помощь по дому и, неожиданно, получают гораздо больше времени на то, чтобы провести его с семьей!

Я научилась правильно распределять свои силы, разумно доверять домашним ведение семейных дел, делегировать свои «полномочия», – рассказывает **Диана ВОРОБЬЕВА**. – Знания, полученные на курсах МВА, неожиданно оказались не только



применимыми, но и полезными в обычной, частной жизни. Сегодня мне уже странно представить, насколько нерационально я распределяла свои силы прежде. Оказалось, что достаточно просто пожертвовать имиджевой вечеринкой, и сразу находится время, чтобы отвезти ребенка на тренировку! Я больше не пытаюсь успеть все, но я успеваю сделать все самое важное.

К сожалению, я не помню свою семью в первые два с половиной года учебы в ЛИНКе – работала и училась по 13 часов, домой только ночевать приезжала. Как это мой муж все терпел – ума не приложу, – вспоминает **Татьяна ЖУКОВА**, выпускница МВА ЛИНК «Стратегия», финансовый директор компании Polaris. – Но зато за это время я многого добилась, многому научилась. И теперь у меня все по-другому: семья на первом месте. Смена приоритетов произошла как-то очень естественно, сама собой. Программа МВА помогла мне гармонизировать свою жизнь, я поняла, что успешной можно быть во всех областях одновременно, не делая выбор между семьей и карьерой.



Но, например, **Анна МЕДВЕДЕВА** смогла совместить напряженную учебу МВА OUBS с замужеством и материнством.

Я проходила обучение в 2005 – 2009 гг. В 2006 году вышла замуж, в 2007 родила ребенка.

При этом я не прерывала учебу, в декретном отпуске была всего полгода. Я вывела для себя несколько простых правил, которым должна следовать деловая женщина, если она хочет быть успешной не только в бизнесе, но и в семье:

1. Планировать и расставлять приоритеты. Этому прекрасно учит МВА.

2. Отдых – это смена деятельности, нужно забыть про диван и телевизор. Главное – высыпаться.

3. Организовать поддержку близких [или привлеченных] помощников. Бабушки, няни – без них никак не обойтись.

4. Важно найти понимание работодателя. Если будете все успевать – это будет лучшим доказательством вашей организованности, самодисциплины и трудоспособности.

5. Не забывать, что вы женщина [и мать]. Хотя бы чаще улыбайтесь окружающим!

И еще один, мой личный совет: если что-то не получается или тяжело дается – пересмотрите приоритеты, отложите какие-то задачи, чтобы избежать перегрузок, некачественной работы и, как следствие, неудовлетворенности и депрессии.

Разумеется, программа МВА – это не школа рационального ведения домашнего хозяйства, и предназначена, прежде всего, для топ-менеджеров, первых лиц различных бизнес-структур. Однако в жизни и глобальные экономические процессы, и «маленькие семейные» финансовые потоки зачастую подчиняются одним и тем же законам. А руководители – и мужчины, и женщины – как доказывают выпускники МВА, имеют одинаковые шансы на успех.

В отношении окружающих к женщинам-руководителям есть кое-что общее: некоторая доля сомнения, чуть более скептический тон, чем в отношении

руководителей-мужчин. Женщина, явно или неявно, тратит больше сил, доказывая, что она достойнее всех «обойденных» при ближайшем назначении мужчин, что у нее получится не хуже, а лучше, и т.д. Но сейчас не середина века, и все в наших руках, – уверена **Ольга СЕМЕНОВА**. – Не хочется тратить силы на что-то не особенно нужное, доказывая то, в чем я и так уверена. Имея исключительно хорошее образование, можно не тратить часы и дни на самоутверждение.

Я руковожу проектом www.ikra.ru, зона ответственности: интернет-маркетинг и интернет-продажи. В последний год учебы пришлось выполнять проект на примере собственной организации, – рассказывает **Анна МЕДВЕДЕВА**. – Такая методика обучения позволила сразу же применить полученные знания на практике и не только получить высокую оценку, но и реально помочь своему проекту обнаружить и исправить слабые стороны. В частности, для преодоления кризиса очень полезным оказалась реорганизация бизнес-процессов внутри компании с целью повышения эффективности работы команды, а более детальное изучение потребностей потребителя позволяет нам сейчас увеличивать продажи, невзирая на общий спад в отрасли. Сейчас все говорят об инновациях как об основном инструменте для выживания бизнеса. Считаю, что инновационным в первую очередь должно быть мышление, и этому нас прекрасно научила программа ЛИНКа.

На МВА многому учишься и многое понимаешь, – убеждена **Татьяна ЖУКОВА**. – Потому эти курсы – не просто еще одно образование. ЛИНК – это не лестница, а настоящий лифт, причем не только в карьере, но и в жизни! 📌

Текст: Елена ЛОМОВА

Несмотря на то, что обучение в ЛИНКе проходит по технологии Открытого Университета Великобритании, на российской почве у нее появился наш «русский акцент». Образование, опыт и менталитет отечественных менеджеров естественным образом располагали к поиску новых методов и концепций обучения. Первопроходцами, испытавшими на себе оригинальные формы учебных процессов, стали сами бизнес-преподаватели – тьюторы МИМ ЛИНК.

ТЮТОРСКИЕ «ПОСИДЕЛКИ»: ЛАКОМСТВО ДЛЯ ЗНАТOKOв

Стать тьютором ЛИНК могут студенты и выпускники МИМ ЛИНК, обладающие особым складом ума и характера:

не просто любить учиться, но жаждать делиться полученными знаниями. Формальный процесс подготовки тьютора длителен и трудоемок – выездная школа, работа в тьюторской TGA-конференции, письменные работы, стажировка в паре с опытным тьютором на тьюториалах, в студенческих TGA-конференциях, прохождение тестов, виртуальные школы [конкурс проектов тьюториалов]. Но в России, где бизнесу не многим более 20 лет, тьюторам-консультантам, несмотря на хорошую теоретическую базу и навыки практической деятельности, не хватало внутренней свободы, раскованности, непринужденности суждений.

Так появилось абсолютно оригинальное российское know-how – тьюторские «посиделки», которые и были призваны сделать так, чтобы груз знаний не давил к земле, а напротив, окрылял тьютора. Ведь тьютор для студента – во многом пример, и от того, насколько он свободен в обращении с теорией, зависит представление своей будущей компетентности у студента.

ОБУЧАЮЩИЙ ДЖЕМ-СЕЙШН

«Посиделки» не являются учебным мероприятием в привычном для нас смысле этого слова. Это скорее дружеская встреча, участие в которой проходит на добровольных началах. «Посиделки» схожи с выездными школами ЛИНК тем, что не затягиваются более чем на уик-энд. Однако на этом схожесть заканчивается. Здесь нет преподавателей, наставников и учеников. И хотя встречаются более опытные и менее опытные тьюторы, это всегда общение равных с равными. Количество участников сознательно ограничивается – их, как правило, не более 20 человек. Именно такое число позволяет



дружеской тьюторской компании оставаться единой, а не распадаться на «группы по интересам».

Содержание бесед обязательно выходит за пределы «стандартных» программ тьюторских школ.

*Мы встречаемся на «плановых» Школах, перед которыми стоят понятные задачи: освоить новые курсы, отработать вопросы, гарантирующие минимальное, требуемое качество деятельности и прочее, – поясняет **Андрей ТЕСЛИНОВ**, автор идеи тьюторских «посиделок». – Но сокровенное для нашего дела лежит за чертой «минимально допустимого качества». В нашем союзе много тьюторов бывалых, чье сознание уже давно осваивает философские высоты деятельности. В суете перемен оказывается слишком мало места для разговоров об этом. Мне показалось, «посиделки» – это возможность полетать в свободном поиске смыслов тьюторской деятельности.*

Начиная с первой встречи, которая прошла в тольяттинском учебном центре весной 2004 года, тьюторы успели обсудить философию и концепцию тьюторского мастерства, мыслительные стратегии тьюторов и ожидания студентов ЛИНКа. Поводом для обсуждения может стать даже сказочный сюжет, который участникам предлагается рассмотреть с точки зрения различных концепций менеджмента. Но тема, по сути, остается неизменной –

ТЮТОР

[преподаватель-консультант] организует эффективное изучение курса, проводит семинары и консультации, проверяет и комментирует письменные задания. Специфика дистанционного обучения [интенсивный характер, работа со взрослыми] предъявляет к преподавателю-тьютору требования, которые существенно отличаются от традиционных, как по личным качествам, так и по образу ведения занятий. Тьютор должен не только в совершенстве владеть предметом, но и обладать управленческими и педагогическими навыками.



«Поиски волшебных ключей», декабрь, 2005

НАШЕ ДОСЬЕ:



АНДРЕЙ ТЕСЛИНОВ

научный консультант МИМ ЛИНК. Специалист в области концептуального мышления, закономерностей развития, стратегического управления, философии бизнеса. Руководитель «Мастерской концептуального мышления» www.teslinov.ru. Автор и ведущий курса «Развивающее управление. Закономерности развития организаций» в программе Executive MBA ЛИНК «Драйв-менеджмент». Доктор технических наук. Профессор.

как превратить тьюторство из ремесла в мастерство. В качестве приятного дополнения к обсуждаемым темам всегда прилагается расширенная развлекательная программа, куда может входить все что угодно – от бани до пейнтбола, от похода на яхте до съемок кинофильма.

Наверное, самая близкая, хотя и не вполне точная ассоциация «посиделок» – это джазовый джемсейшн, свободное и естественное общение в рамках заданной темы, когда каждый участник что-то привносит в коллективное творчество, но гораздо больше, разумеется, получает. Причем получает не только и не столько знания, сколько определенный эмоциональный, интеллектуальный и даже духовный заряд.

Расписание ежегодных встреч также подчиняется законам творчества. Когда именно состоится очередная встреча, зависит лишь от «вызревания» ведущего и предложенной им темы.

БРИТАНСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ С РУССКИМ АКЦЕНТОМ

Отличительная черта тьюторов в России – это поддержание социальных связей. В бытность мною

зам. директора Центра по работе с тьюторами в ЛИНКе, мы проводили различные семинары для тьюторов, – рассказывает Вера МАКАРОВА, – и хорошо понимали, что, кроме методического результата, наш результат – это поддержание сообщества тьюторов. Насколько я знаю, в Англии все иначе. Там это просто работа, а в России у большинства – это хобби. Это совсем меняет дело.

Тьюторские посиделки являют собой тот счастливый компромисс между учебным процессом и непосредственной дружеской вечеринкой, который, возможно, стоит внести в список национальных особенностей русского характера. Рассуждать на кухнях – о мировой политике, в походе – о философских концепциях, в курилке – о работе, все это очень «наше». Но простое, хотя и приятное общение зачастую бесплодно. Андрей Теслинов и его единомышленники сумели настроить ежегодные встречи на творческую волну, когда сами обсуждаемые вопросы и ситуации вынуждают участников взглянуть на свой интеллектуальный багаж с новой, неожиданной точки зрения.



«Любовь к «высокому» студенту», июнь, 2005

Практическая направленность, свойственная курсам ЛИНКа, уступает место роскоши философии; профессионалы размышляют о сути своей профессии, хотя, разумеется, и «маленькие хитрости» не остаются без внимания. Словом, предметом тьюторских посиделок становятся те мелочи, которые Андрей Теслинов называет «лакомствами для знатоков».

Появление «посиделок», или аналогичных им мероприятий, как полагает Андрей, было неизбежно. Именно такое живое движение «снизу» или даже «изнутри» и является естественным откликом на объективный избыток программ обучения в «живой» организации. Интеллектуальная работа дополняется работой душевной, возникает преемственность преподавателей школы ЛИНК.

Что извлекают из посиделок сами тьюторы? Пожалуй, главный итог «посиделок» – это понимание. Понимание студентов, их проблем,

тонкостей учебных курсов, понимание, казалось бы, уже давно и прочно усвоенной информации, понимание себя. Только такое глубокое проникновение в смыслы дает истинную творческую свободу – свободу мастера.

*Есть такие темы и наработки у тьютора, которые способны перерасти в целый семинар. Но бывают отрывки любопытных мыслей и идей, которые никак не могут найти себе применение. В кругу коллег и друзей, которые тебя понимают, можно поделиться своими размышлениями, спросить совета, – делится своими наблюдениями постоянный участник посиделок, тьютор **Вера МАКАРОВА**. – Потом эти идеи всегда получают развитие и вырастают во что-то логически завершенное. Вот эти маленькие открытия, неоформленные идеи и есть самое важное, что я здесь получаю. ❧*

НАША СПРАВКА:

Инициатива проведения неформальной встречи тьюторов возникла у руководителя тольяттинского регионально-го центра МИМ ЛИНК Елены Свиридовой в 2003 году. Первым ведущим, идеологом и автором «бренда» – «Тьюторские «посиделки» – стал Андрей Теслинов. С тех пор были разные ведущие... Следующие, десятые посиделки планируется провести в Одессе. Хочется посмотреть-таки на памятник Рабиновичу.



Сосредоточенность на работе, внимательность, умение концентрироваться являются на сегодняшний день одними из важнейших способностей лидера. Достаточно всего лишь двадцать минут в день тренировать концентрацию внимания, чтобы достичь выдающихся результатов. Психологи предлагают использовать отточенную тысячами практиками практику медитации.

МЕНЕДЖМЕНТ В ПОЗЕ ЛОТОСА

Текст: Дипак СЕТИ,
Лариса ПЕРЕСЫПКИНА,
www.vkurse.obs.ru

Спервого раза начать медитировать так, как это делают медитирующие со стажем, вряд ли удастся. Мысли будут метаться из стороны в сторону, и вы будете часто отвлекаться. Главной задачей начинающего «медитатора» является усилием воли заставить себя вернуться к сосредоточенному состоянию. Развитие

этого навыка важно для менеджера и имеет множество применений в практике.

ВСЁ ВИЖУ, ВСЁ СЛЫШУ

Тренируя сосредоточенность, менеджер развивает в себе умения слушать, слышать и понимать то, что ему говорят окружающие. Почувствовать качество своего нового состояния можно уже в

следующей беседе, когда вы будете слушать вопрос не для того, чтобы ответить, а чтобы понять.

Приходит понимание себя и происходящего вокруг, что дает невероятную уверенность в действиях. Когда мы понимаем себя, свои чувства и эмоции, мы можем их контролировать, избегать таких деструктивных эмоций, как, например, гнев. Также мы становимся менее зациклены на собственных идеях и открыты новым.

Медитация открывает способность жить настоящим моментом. Мы получаем так нужную нам свободу от прошлого или от будущего. Конечно, очень важно уметь делать из прошлого опыта выводы, учиться на прошлых ошибках, строить планы на будущее. Но нельзя упускать те возможности, которые нам предоставляет настоящее.

НУ А ДРУЖБА НАЧИНАЕТСЯ С ... МЕДИТАЦИИ

Случается, компания находится в состоянии кризиса лишь потому, что высшее руководство по различным причинам не видит решения накопившихся проблем. А решение есть, и оно в руках сотрудников средних и нижних уровней. Из-за отсутствия внимательности руководства к персоналу сотрудники не могут или не хотят подойти к начальству и поделиться своими идеями. Управление,

построенное по принципу сосредоточенности, внимания, позволит компании преодолеть такие препятствия, перейти на новый уровень. На уровень, где компания станет сплоченным коллективом, командой. Нередко для достижения такого результата в крупных офисах отводят специальные комнаты для медитаций. В «медицирующем офисе» сотрудники всех уровней больше помогают друг другу, терпимее, внимательнее относятся к окружающим.

В ЗДОРОВОМ ТЕЛЕ – ЗДОРОВЫЙ ДУХ

Регулярная медитация, как и физическая зарядка, помогает поддерживать «форму» определенных участков коры головного мозга. Она помогает сохранять чистоту и ясность, чтобы иметь возможность переживать очень глубокую связь с самим собой на очень тонких уровнях.

Наблюдения медиков показали, что медитация вместе с занятиями йогой и диетой способствует очищению артерий от накапливающихся там жировых бляшек, приводящих к инсульту или сердечному удару.

В крови людей, занимающихся медитацией, вырабатывается больше антител, защищающих людей от болезней и отвечающих за состояние иммунной системы. 🧘

ТЕХНОЛОГИЯ МЕДИТАЦИИ

Заняться медитацией можно во время обычного сидения. Нужно только найти спокойное, тихое место. Лучше делать это рано утром или вечером после работы.

Займите такое положение, когда спина выпрямлена без напряжения. Подбородок чуть-чуть наклонен вперед, руки лежат на коленях ладонями вверх.

Направьте внимание в область лица. Заметьте, какие там есть напряжения, снимите их. Начинайте перемещать внимание вниз по телу, расслабляйте любые напряжения. Заметьте, что вы чувствуете, вы ничего не ждете. Вы просто сидите.

Представьте свои мысли в виде потока, который протекает мимо.

Отметьте, в каких областях тела есть ощущения, в каких нет.

Пропускайте сквозь себя мысли, усталость, сонливость и отпускайте до тех пор, пока не достигнете спокойствия.

В медитативное состояние можно погрузиться даже во время обычной ходьбы [важно, чтобы это была ровная дорожка или площадка – длиной 25 – 30 шагов]. Нужно сосредоточиться на своем теле, направить взгляд в землю вперед метра на три от себя. Нужно идти, сосредоточившись на ощущениях в стопах. Остановившись в конце дорожки, отбрасывайте от себя, выдыхайте любое беспокойство, представляйте мысли как поток, текущий мимо. Постепенно возникнет чувство легкости и спокойствия.

Занимаясь медитацией регулярно, вы начнете жить осознанно, проникая в суть вещей и явлений мира. Вы избавитесь от недовольства собой и другими.

Когда пора садиться в позу?

Тогда, когда находитесь в стрессовом состоянии и ваша эффективность как сотрудника начинает падать.

Признаки стрессового напряжения:

- Невозможность сосредоточиться на чем-либо.
- Слишком часто случаются ошибки в работе.
- Ухудшается память.
- Слишком часто возникает чувство усталости.
- Вы начинаете быстро говорить.
- Мысли часто улечиваются.

- Довольно часто появляются боли [голова/спина, область желудка].
- Работа не доставляет прежней радости.
- Теряется чувство юмора.
- Резко возрастает количество выкуриваемых сигарет.
- Появляется пристрастие к алкогольным напиткам.
- Преследует ощущение недоедания.
- Пропадает аппетит, вообще теряется вкус к еде.
- Не можете вовремя закончить работу.

Наталья БОЛОТОВА, тьютор курса «Управление деятельностью и изменениями» [BZR 700], Тюмень



«За гранью бюджетирования. Как руководителям вырваться из ловушки ежегодных планов»

Джереми Хоуп, Робин Фрейзер

Издательство «Вершина»

Авторы считают бюджетирование мало-полезной процедурой и предлагают новую концепцию управления, которая является новым образом мышления.

Пора отказываться от бюджетов и показателей, которые должны быть достигнуты «любой ценой», иногда в ущерб целям организации. Как это было раньше: менеджерам по продажам устанавливаются планы продаж, от выполнения которых зависит оплата труда. Если организация клиентоориентированная, то возникает дилемма: больше продать или лучше обслужить клиента, повысив его удовлетворенность?

Мотивация персонала в новой концепции зависит не от достижений конкретных показателей сотрудника, а от выполнения прогнозных значений организации в целом: занимает ли организация на рынке то место, которое хотела занять, усилила ли она свои конкурентные преимущества, имеет ли она прибыль для выплаты бонусов. Так организация поощряет не индивидуальные результаты, а коллективные.

Наталья ЖАВОРОНКОВА, тьютор курса «Стратегия» [R820], директор программы МВА ЛИНК «Стратегия», Москва



«Как становятся лидерами. Менеджмент нового поколения»

Уоррен Беннис, Роберт Дж. Томас

Издательство «Вильямс»

Многие книги о лидерстве – это сборники историй известных личностей и их рецептов успешного управления людьми. Особенность этой книги – выход за рамки личных откровений и представление общей модели становления лидеров.

«Лидерами не рождаются, ими становятся», – утверждают авторы, открывшие процесс формирования лидеров. Этот процесс объясняет, как индивиды извлекают смысл из самых разных, зачастую весьма сложных ситуаций, и как этот процесс «смыслоизвлечения» наполняет людей энергией и выделяет их из общей массы. По мнению авторов, способность к обучению – определяющая характеристика человека разумного, а способность продолжать обучение – необходимое условие лидерства.

В чем практическая ценность книги, если она не дает готовых рецептов развития лидерского потенциала? Это книга из серии предлагающих взглянуть в «зеркало», на самого себя, а не в «окно» поучительных историй и примеров других людей. И «зеркало», предложенное авторами, – правдивое, сделанное хорошими мастерами из высококачественного материала.

Дмитрий СУХАНОВ, тьютор курса «Управление деятельностью и изменениями» [BZR 700], Красноярск



«Стратегические карты.

Трансформация нематериальных активов в материальный результат»

Роберт Каплан, Дейвид Нортон

Издательство «Олимп-бизнес»

Издательство «Олимп-бизнес»

Эта книга имеет большую практическую пользу. Авторы системы сбалансированных показателей [ССП] представляют простой и понятный инструмент, с помощью которого стратегические цели переводятся в миссию, стратегию и в конкретные показатели.



При разработке ССП обязательно возникает трудность «оцифровки» стратегии. Кто занимался этим вопросом, тот со мной согласится. Стратегические карты позволяют избежать этой проблемы.

Применяя стратегические карты на моем предприятии в отделе продаж, удалось выявить ключевые показатели, которые информируют все заинтересованные стороны о продвижении к поставленной цели. Но наиболее важным результатом применения стратегических карт является качественное изменение показателей деятельности отдела продаж. Стратегические карты помогают не только разложить деятельность на бизнес-процессы, но и указать взаимосвязь между ними.

В конечном итоге деятельность отдела продаж вышла на «докризисный» уровень! За что большое спасибо, в том числе Нортону и Каплану.



МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ИНСТИТУТ
МЕНЕДЖМЕНТА
ЛИНК

EXECUTIVE MBA ЛИНК «Драйв-менеджмент»

Вы научитесь выстраивать собственные пути к успеху,
разовьете навыки навигации в быстро изменяющемся
контексте и испытаете подлинный драйв от усиления
своих возможностей

30.10.2009

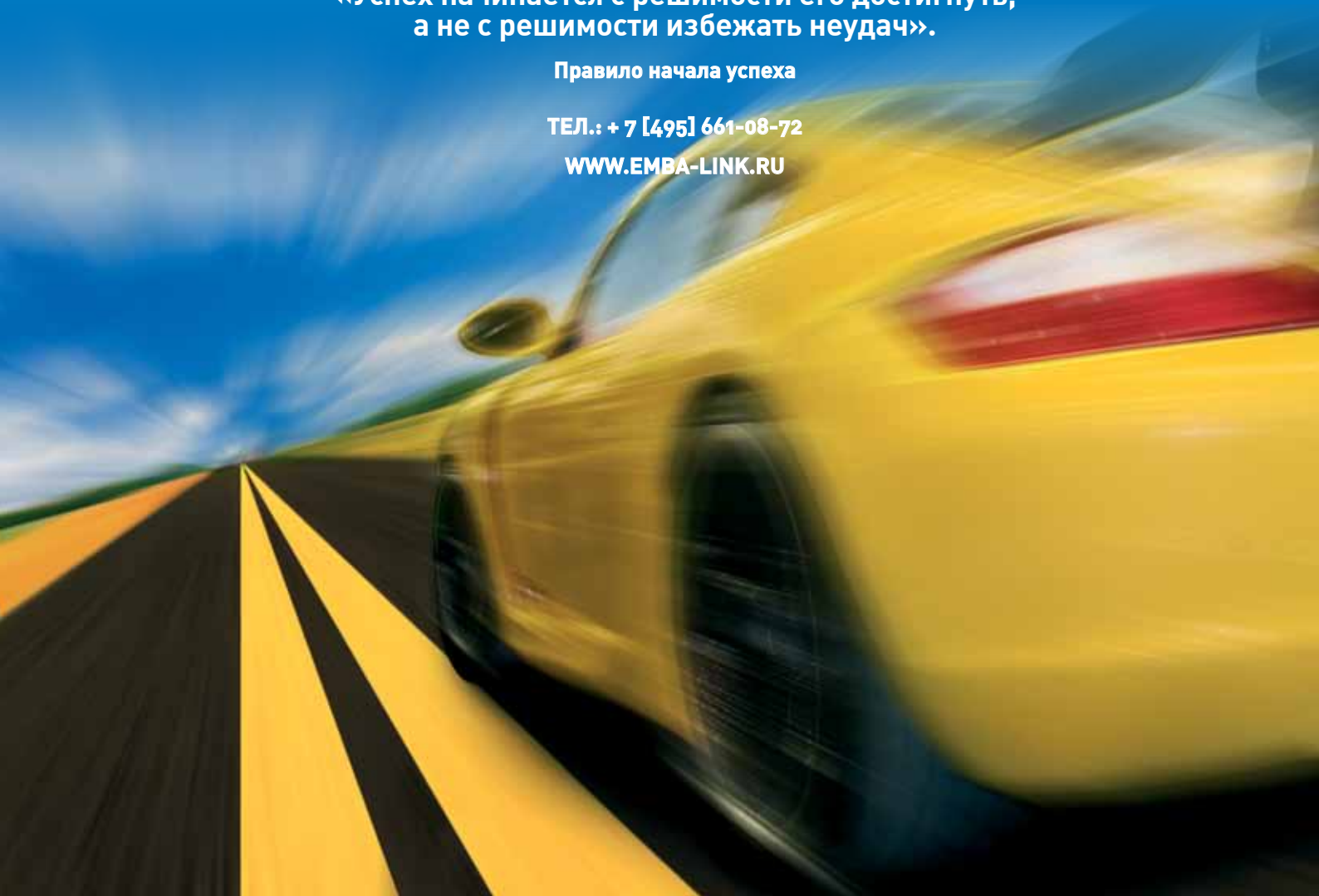
ОКОНЧАНИЕ РЕГИСТРАЦИИ
НА ПРОГРАММУ

«Успех начинается с решимости его достигнуть,
а не с решимости избежать неудач».

Правило начала успеха

ТЕЛ.: + 7 [495] 661-08-72

WWW.EMBA-LINK.RU



Что удивляет и радует ЛИНКовцев – с их знаниями, опытом, особым менеджерским менталитетом – в обычной жизни? Своими свежими впечатлениями поделились студенты и выпускники.



Андрей МОСТОВЕНКО. Выпускник программы «Менеджер-профессионал» Директор Черкасского филиала «Союз-Виктан Трейд». Украина, Черкассы

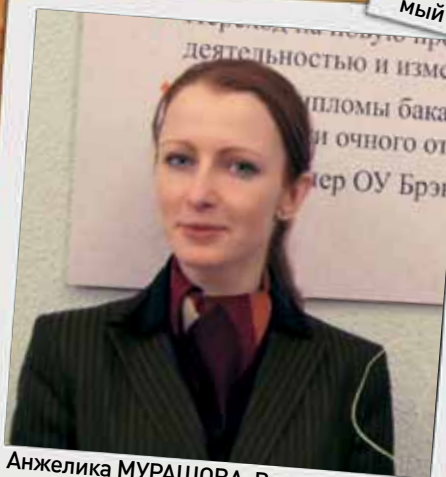
Пару месяцев назад отказался от старой привычки пить утренний чай, просматривая новости по телевизору. Теперь, как в том же телевизоре советовали, пью чай перед открытым окном и смотрю на просыпающийся город. Могу сказать одно: получаешь такой заряд позитивной энергии, что неважно, какая погода за окном – солнце или дождь, ветер или тучи. Природные явления, наверное, вообще не могут давать негативной энергии.



Вячеслав ВОЛОВИК. Выпускник программы «Корпоративный менеджер» Кризисный управляющий и независимый консультант. Украина, Одесса

Открыл для себя удивительное направление в искусстве – contemporary dance, в котором можно импровизировать, как душе угодно. На первом занятии взрослые дяди и тети катались по траве, играли в салочки, сочиняли по очереди разные фигуры, пытались движениями выразить мысли... Было очень весело и забавно. Особенно со стороны.

Заметили, что наше тело в процессе упражнений действовало совершенно независимо от разума, и что такого рода занятия – отличные приемы в процессах подготовки команд и сплочения коллективов.



Анжелика МУРАШОВА. Выпускница программы МВА ЛИНК «Стратегия» Директор по маркетингу компании «Андреевские булочные». Москва

Недавно натолкнулась на интригующий анонс книги «Советы от самого умного человека в мире». Я заинтересовалась этим автором [Нассим Николас Талеб] и нашла одну из его книг «Одураченные случайностью». Это оказалось очень умное и увлекательное чтение. Необычайно стимулирует мозговую активность, удовлетворяет потребность в хорошем чтении и просто заставляет позвонить друзьям, чтобы поделиться впечатлением, а в последующем и обсудить книгу. Во времена кризиса тема случайности в просчете финансовых рисков, непригодности статистических выкладок прошлых лет и т.п. звучит очень актуально. Самым удивительным фактом для меня остается то, что я совершенно случайно наткнулась на «советы самого умного человека» именно тогда, когда они были мне так необходимы.



АССОЦИАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ЛИНК

Сеть ЛИНК охватывает более 80 городов в России и за ее пределами, более 70 000 менеджеров – наших потенциальных партнеров, коллег или консультантов. Нас объединяет одна школа, единые знания!

АССОЦИАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ – ЭТО:

- продвижение себя и своего бизнеса;
- надежные бизнес-партнеры;
- развитие профессиональных навыков и консультации;
- подбор персонала и построение карьеры;
- досуг в обществе успешных людей

Для того чтобы стать членом Ассоциации, достаточно пройти хотя бы один модуль или курс программ ЛИНК – Open University Business School, а также пройти регистрацию на сайте www.openlink.ru. Членских взносов в настоящее время нет.

Присоединяйтесь к сообществу профессионалов! Вместе мы можем решать любые задачи!

www.openlink.ru e-mail: student@openlink.ru

Актау, 54-50-39

Алматы, 237-85-25, www.managers.kz

Архангельск, 68-31-29, www.m-manager.ru

Астрахань, 61-42-29

Астрахань-2, 394-113, www.cobs.ru

Баку, 496-91-33, www.infosystem-link.az

Барнаул, 24-18-97

Брянск, 74-64-13

Великий Новгород, 66-45-85

Вильнюс, 213-33-24, www.oubs.lt

Владивосток, 32-77-97

Владимир, 33-09-83, www.ovbs.ru

Волгоград, 38-36-55, www.cedo-link.ru

Воронеж, 59-82-94

Днепропетровск, 789-33-49

Донецк, 335-55-46, www.refcon.org

Екатеринбург, 371-68-74

Екатеринбург-2, 374-04-00, www.bstm.ru

Ереван, 35-54-61

Железногорск, 2-61-06

Жуковский, 556-49-89, www.ou-link.ru

Иваново, 30-04-90, www.ibs-link.ru

Ижевск, 56-28-41, www.izhmba.ru

Иркутск, 240-222, www.balink.ru

Казань, 554-56-97, www.mcdo-link.ru

Казань-2, 227-40-65, www.kazan-link.ru

Калининград, 36-84-50, www.obs-link.com

Караганда, 97-20-45, www.managers.kz

Кемерово, 254-678

Киев, 238-63-45, www.rckiev.com.ua

Киров, 52-75-16

Комсомольск-на-Амуре, 54-30-74

Краснодар, 275-11-18, www.kuban-link.ru

Красноярск, 27-88-01, www.schoolink.ru

Курск, 52-68-52

Магнитогорск, 29-13-52, www.mvsb.ru

Минск, 689-80-89, www.ipm.by

Москва, 661-08-72, www.link.msk.ru

Набережные Челны, 39-67-11, www.cpd.link.ru

Нижневартовск, 49-10-26, www.ugra-audit.ru

Нижний Новгород, 36-30-86

Нижний Тагил, 25-62-77, www.ntiustu.ru

Николаев, 58-26-28

Новокузнецк, 77-70-29, www.sibioo.org

Новороссийск, 711-775, www.complit.ru

Новосибирск, 210-11-79, www.nobs.ru

Одесса, 785-98-56, www.mba-odessa.com

Омск, 64-87-77

Орёл, 47-57-96, www.orelbs.ru

Оренбург, 22-26-01, www.agrant.ru

Пенза, 49-53-77, www.pgta.ru

Пермь, 245-80-70, www.linkama.perm.ru

Пермь-2, 212-76-00, www.linkperm.ru

Петропавловск-Камчатский, 41-95-56

Полтава, 56-54-17

Пятигорск, 391-193, www.link.kmv.ru

Реутов, 528-33-41

Рига, 6728-57-32, www.mba-rc.lv

Ростов-на-Дону, 231-00-20, www.rostov-link.ru

Рязань, 93-91-92

Самара, 247-67-37, www.sido.ru

Самара-2, 224-09-12, www.sseu.ru

Санкт-Петербург, 325-94-01, www.obs.ru

Саранск, 47-93-80, www.tpprm.ru

Саратов, 45-95-59, www.bsdiapol.ru

Северск, 78-01-60, www.ssti.ru

Смоленск, 64-32-06, www.euromba.ru

Ставрополь, 26-86-93, www.oub.ru

Ступино, 7-70-21

Тамбов, 56-52-06

Таллинн, 64-64-281, www.into.ee

Тольятти, 72-96-56, www.open-school.ru

Тула, 36-49-04

Тюмень, 54-63-85

Улан-Удэ, 23-17-05

Ульяновск, 44-25-91, www.oschb.ru

Уфа, 295-95-47, www.fbs-rb.ru

Хабаровск, 30-45-46

Харьков, 700-00-09, www.magister.com.ua

Чебоксары, 34-12-60, www.che-link.com

Челябинск, 265-73-24, www.ifsusu.ru

Череповец, 57-07-09, www.cherlink.by.ru

Черкассы, 32-13-15

Чита, 41-71-61

Южно-Сахалинск, 43-63-00, www.sakhlink.ru

Ярославль, 72-57-85

СТРУКТУРА ПРОГРАММ ПО МЕНЕДЖМЕНТУ ТНЕ OPEN UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL И МЕЖДУНАРОДНОГО ИНСТИТУТА МЕНЕДЖМЕНТА ЛИНК



Окончание регистрации на программы – 20 марта и 20 сентября

Профессионалы.ru

СВЯЗИ РЕШАЮТ ВСЁ!

ПЕРВАЯ ОТЕЧЕСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ СЕТЬ, ОБЪЕДИНЯЮЩАЯ СПЕЦИАЛИСТОВ И БИЗНЕСМЕНОВ ПО ОТРАСЛЕВЫМ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ И ГЕОГРАФИЧЕСКИМ ПРИЗНАКАМ.



Многие люди используют сервис Professionali.ru с целью найти новых партнеров по бизнесу, клиентов, идеи или даже работу. Эти задачи легко решаются, потому что сеть объединяет 230,000+ специалистов и бизнесменов из 95 индустрий.

Среди них студенты и выпускники ЛИНК.

www.professionali.ru