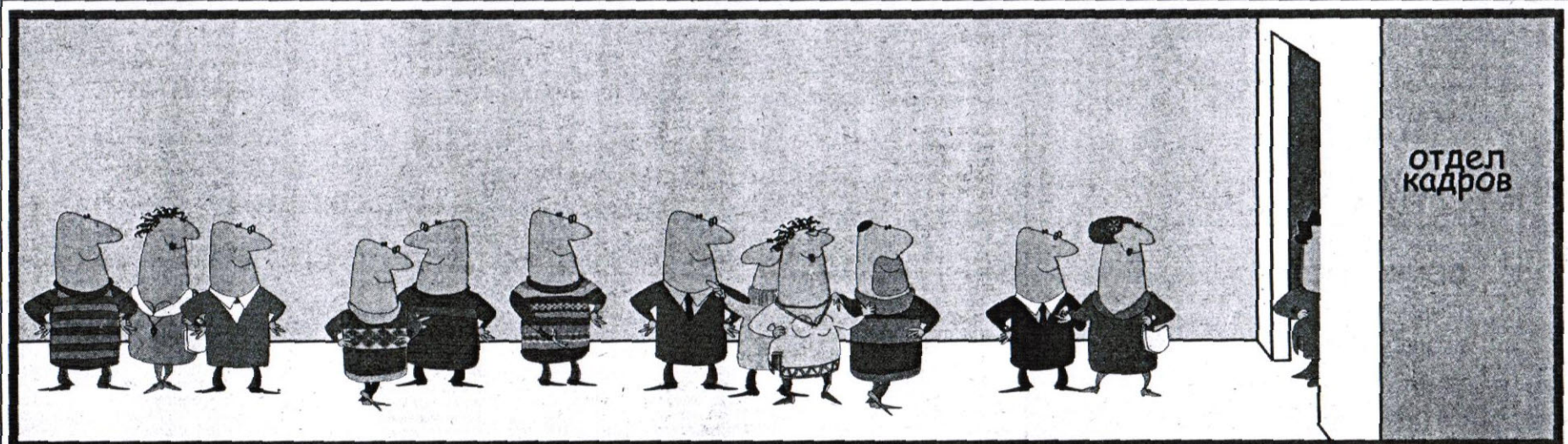


РАБОТА И ОБУЧЕНИЕ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ

# ЭЛИТНЫЙ ПЕРСОНАЛ

№ 4 (288) 3 ФЕВРАЛЯ 2003

РЕКЛАМНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЕЖЕНЕДЕЛЬНИК • ВЫХОДИТ ПО ПОНЕДЕЛЬНИКАМ



[www.partya.ru](http://www.partya.ru)



[www.domino.ru](http://www.domino.ru)

- 6 «УСПЕХ – ЭТО УМЕНИЕ ПРАВИЛЬНО ДУМАТЬ...»
- 8 ДЕЛОВАЯ БОРЬБА: ИНТРИГИ ИЛИ ПУТЬ К ВЕРШИНЕ?
- 10 КУДА ПОЙТИ РАБОТАТЬ
- 14 ВЕРСТАЕМ ЗАРПЛАТЫ
- 21 ДИРЕКТОР ПО ЛОГИСТИКЕ
- 22 IT-СОИСКАТЕЛЬ: ШАНСЫ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО
- 24 ТРЕНИНГОВЫЕ КОМПАНИИ: НОВЫЕ ТЕМЫ, ПРОГРАММЫ, ТЕХНОЛОГИИ
- 28 ЧЕЛОВЕК, КОТОРЫЙ ДАЕТ ВЗАИМЫ
- 32 КУДА ИСЧЕЗАЮТ ПСИХОЛОГИ?
- 34 ЧЕРЕЗ ТЕРНИЙ – В ТЕЛЕЗВЕЗДЫ
- 35 АЗАРТНЫЕ ИГРЫ С РАБОТОДАТЕЛЕМ
- 42 СТАТЬ ЮРИСТОМ НИКОГДА НЕ ПОЗДНО
- 46 БУКЕТ ДЛЯ ДЕЛОВОГО ПАРТНЕРА
- 47 ПИДЖАК В ПОЛОСОЧКУ, РУБАШКА В КЛЕТОЧКУ

**РАБОТА** издатель ООО «РДВ-медиа»  
 генеральный директор Елена Гаврилова /[enag@rdw.ru](mailto:enag@rdw.ru)/  
 директор по производству Виктор Дегтярев  
 директор по редакционной работе Андрей Елисеев

**РЕДАКЦИЯ:** шеф-редактор Анна Харас /[avha@rdw.ru](mailto:avha@rdw.ru)/  
 выпускающий редактор Светлана Фелкисова  
 редакторы Людмила Буркина /[lnb@rdw.ru](mailto:lnb@rdw.ru)/, Александр Ершов /[age@rdw.ru](mailto:age@rdw.ru)/,  
 Наталья Федотова /[fedotova@rdw.ru](mailto:fedotova@rdw.ru)/ /911 7501/  
 ведение рубрик: Ольга Шуган, Оксана Крылова, Ирина Смирнова  
 автор шкелета Сергей Трофимов, главный художник Николай Егоров  
 иллюстрации Александр Васин

**РЕКЛАМА:** директор Сергей Шевченко, координатор проекта Татьяна Шапкина  
 менеджеры: Кристина Матутите, Юлия Омашева, Елена Семочкина, Марина Соловей,  
 Мария Филимонова /[exclusiv@mail.rdw.ru](mailto:exclusiv@mail.rdw.ru)/ /912 2981, 912 2906, 961 0018/  
**ПРОМОУШН:** директор Тимур Сидоров /911 1189, 911 2581/  
**ПРОИЗВОДСТВО:** руководитель Елена Емельянова  
 верстка Игорь Волков, Александр Резвев, корректура Елена Малыгина, Галина Прищвина  
**РАСПРОСТРАНЕНИЕ:** директор Николай Ковалев /911 2019, 911 7425/  
**адрес редакции:** 109004, Москва, М. Дровяной пер., 3



И Редакция не несет ответственности за содержание рекламных материалов. /Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов. Перепечатка опубликованных в газете материалов допускается только по согласованию с редакцией /Газета зарегистрирована Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций 20.06.2000. / Рег. ПИ № 77-379.4. Дата первоначальной регистрации 8 апреля 1997 г. / Учредитель ООО «Импекс-рус». Отпечатано в типографии ОИД «Медиа-Пресса», /125993, ГСП-3, г. Москва, А-40, ул. Правды, 24 /Номер подписан в печать 02.02.2003 /Тираж 35 000 экз. Заказ № 298 /Газета выходит по понедельникам  
 Подписной индекс 39580 в Объединенном каталоге «Пресса России»

## ВОПРОС НЕДЕЛИ

# Как менеджеру среднего звена стать топ-менеджером? Какие качества необходимы лидеру?

**Эльвира ТАРАСЕНКО, менеджер по работе с клиентами компании Business to Business Production Group:**

Головокружительные карьеры не делаются в одиночку. Большинство преуспевающих руководителей свою карьеру тщательно планируют. Как правило, больше шансов достичь профессиональных высот у тех, кто строит карьеру в близкой им сфере деятельности. Необходимо четко представлять, на какой ступеньке карьерной лестницы вы хотите оказаться в ближайшем году, а также через 5-10 лет. Вы должны знать, в каком направлении движетесь и куда хотите попасть. Если недостаточен уровень академической подготовки, необходимо уделить время образованию. Или же вдруг вы убедитесь, что в вашей компании нет простора для карьерного роста, тогда стоит задуматься о поиске фирмы, где вы могли бы «расти».

Больше шансов получить повышение у тех менеджеров, которые безупречно выполняют текущую работу. При этом потенциальные руководители высшего звена готовы выйти за рамки своих должностных обязанностей, могут проявить инициативу и умеют быть «на виду». У шефа должно сложиться мнение о вас как о ценном, опытным менеджере и резерве.

Наконец, адекватно оцените свои лидерские качества и перспективы можно, задав себе следующие вопросы:

- Способны ли вы самостоятельно принимать решения и не перекладывать ответственность за ваши поступки на коллег?
- Коммуникабельны ли вы, обладаете ли вы известной харизмой, можете ли вы управлять людьми?
- Зависите ли вы от мнения окружающих?
- Умеете ли вы работать под давлением?
- Проявляете ли вы собственную инициативу, обладаете ли вы творческим подходом к решению проблем?
- Обладаете ли вы интуицией, помогающей ориентироваться в мире бизнеса?
- Хороший ли вы психолог, сможете ли вы подобрать хорошую команду?
- Хороший ли вы стратег и способны ли вы грамотно делегировать задачи своим подчиненным?
- Сможете ли вы служить образцом для подражания вашим подчиненным?

**Наталья ЖАРОВА, генеральный директор КА «Экополис»:**

Настоящий лидер должен обладать традиционным набором качеств: умением видеть перспективы и управлять коллективом, быть нацеленным на развитие бизнеса, оценивать ситуацию в целом.

Существует несколько вариантов продвижения в топы крупных компаний. Во-первых, можно получить MBA (желательно в американских школах, входящих в пятерку лучших, или известных европейских школах бизнеса) и, проработав некоторое время на средних позициях в крупной компании за рубежом, вернуться в Россию уже на топ-позицию. Второй путь – получить образование в сфере антикризисного развития и войти в команду крупного холдинга, который занимается, например, реструктуризацией и расширением бизнеса. Изучение и консультирование определенной компании дает реальные шансы стать ее руководителем. Наконец, третья возможность для топ-менеджера средней компании – служба в государственной структуре на высокой должности, после чего легко можно перейти в крупные компании частного сектора в качестве руководителя. Прямых путей из руководителя среднего бизнеса в топы крупной компании, пожалуй, нет.

**Светлана КОЛОСОВА, президент компании «Старая площадь» – Public Relations»:**

Стать первым мешает неумение наладить отношения с окружающими или спланировать стратегию развития. А также псевдоскромность – моральные устои, которые не позволяют человеку идти «по головам», оставаться вопреки тому, что вся команда уходит, занимать место уволившегося шефа... Серьезной помехой является отсутствие четкой личной стратегии: любой, кто хочет стать первым, должен представлять, чего он хочет достичь (зарплата, должность и сфера бизнеса).

Но главное – это упорство, трудоспособность, харизма, умение управлять и делегировать полномочия. Нужно объединять в себе качества лидера: личностные (индивидуальность, имидж, коммуникабельность), поведенческие (умение работать в стрессовой ситуации, на публике и т.п.) и отношенческие (здесь важно не только отношение к себе, но и к компании, к стране, к народу).

Чтобы из менеджера среднего звена перейти в топы, требуется прежде всего желание. Многим не хватает умения проявлять инициативу и отвечать за нее. Именно в этом отличие топа от линейного менеджера: надо не только реализовывать, но и предлагать. А для этого требуются новые профессиональные качества.

Подготовила Екатерина МИНУЦОВА