

## **Секция «Государственное и муниципальное управление»**

### **Особенности развития и обучения топ-менеджеров**

*Филимонова Екатерина Дмитриевна*

*Студент*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет  
государственного управления, Москва, Россия*

*E-mail: eknekrylova@gmail.com*

Топ-менеджеры составляют особую группу персонала организации, это руководители высшего эшелона, к которым, как правило, относятся первое лицо компании (президент или генеральный директор), его ключевые заместители и функциональные руководители, управляющие бизнесом, процессами, персоналом [2].

Как отдельная категория персонала, топ-менеджеры имеют ряд специфических особенностей [3]:

- Как правило все имеют высшее образование (чаще техническое) и бизнес-образование (МВА). Если первое обеспечивает фундаментальные знания, то второе дает те знания и навыки, без которых невозможно достичь максимальной эффективности своей деятельности.
- Топ-менеджеры обладают лидерскими качествами и авторитетом, которые приобрели в ходе работы. Это наиболее важно для успешного управления подчиненными.
- Эти люди ценят свое время, поскольку большая его часть уходит на решение рабочих вопросов и дел. Поэтому у топ-менеджеров объективно не так много времени на обучение [1].

Многие специфические особенности топ-менеджеров являются результатом специфических задач, в решении которых основной является опыт участия в стратегическом планировании – именно топ-менеджеры определяют по какому пути и с помощью каких инструментов будет развиваться компания. Второй задачей является поддержание конкурентоспособности бизнеса на рынке и эффективное использование имеющихся ресурсов (человеческих, финансовых, производственных и т.д.). Третьей важнейшей и специфической задачей топ-менеджмента является принятие решений в условиях неопределенности, так как в условиях изменяющегося рынка и посткризисного периода не в полной мере преодолены ситуации, когда просто невозможно просчитать «неуправляемые», экстремальные, кризисные ситуации в организациях.

В связи с этим, необходимо выделить ряд обязательных и желательных требований к обучению и развитию топ-менеджеров [2]:

- Основным правилом должен быть индивидуальный подход, то есть «готовые решения для всех случаев жизни» вряд ли оправдают цели и ожидания от процесса обучения.

- Также, упор должен идти на повышение эффективности деятельности «топов», расширение фокуса внимания. Поскольку именно эффективность мышления, принятия решений и деятельности топ-менеджеров оказывает определяющее влияние на успех и процветание бизнеса.
- Вместе с этим, программа обучения топ-менеджеров должна быть тесно связана с общей программой развития компании и повседневного функционирования бизнеса.
- Важно также, чтобы обучение велось постоянно и было направлено на освоение наиболее передовых технологий.

Учитывая эти условия, а также специфику конкретной организации, можно построить успешную и эффективную программу развития и обучения топ менеджеров, которая будет соответствовать современным требованиям и тенденциям [4].

Поскольку топ-менеджмент является важнейшей движущей силой современных организаций, именно он задает настроение и ритм работы всего коллектива. Именно поэтому одной из приоритетных задач организации должно быть систематическое, опережающее, персонально ориентированное, специально стимулирующее обучение и развитие топ-менеджеров.

### **Литература**

1. Савельева А. Выделяем целевые группы персонала для обучения и развития [Электронный ресурс] / Журнал «Работа с персоналом»: опубликовано 19.02.2007. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/articles/op/gruppy.html>, свободный. – Загл. с экрана
2. Черемных О. Нужно ли обучать топ-менеджеров? [Электронный ресурс] / Издательская группа «Дело и Сервис»: Кадры предприятия №10 / 2003. - Режим доступа: <http://www.dis.ru/library/kp/archive/2003/10/3030.html>, свободный. – Загл. с экрана
3. Чурсанова Я.В. Обучение и развитие топ-менеджеров. Официально или «без галстуков»? // Корпоративные университеты №27, 2010. С.3-8
4. Щербиллин Р.В. Особенности корпоративного развития высшего менеджмента // Корпоративные университеты №27, 2010. С.20-24