

Окончание. Начало на 1 стр.

Стоит отметить, что сотрудничество «ЭФКО» и Сбербанка является взаимовыгодным, позволяя финансово-кредитному учреждению перенимать и брать на вооружение опыт успешной организации бизнеса и реализации проектов в АПК. И здесь немаловажно отметить, что динамичное развитие вряд ли было бы возможным и без грамотного использования «человеческого фактора» — создания отлаженной системы привлечения и подготовки высококвалифицированных кадров. Каким образом компании «ЭФКО» удалось создать такую систему, и каковы ее основные компоненты? Попробуем разобраться в этом.

Современное оборудование, инновационные технологии, высокий уровень культуры производства, квалифицированный персонал — именно благодаря этим факторам группа компаний «ЭФКО» занимает лидирующие позиции среди производителей пищевых продуктов. Но любая фирма, в первую очередь, начинается с людей, которые в ней работают. Одной из основных задач компании является обеспечение предприятий группы компаний квалифицированными кадрами. На протяжении многих лет в «ЭФКО» действует непрерывная система обучения, обеспечивающая профессиональный и личностный рост сотрудников и, как следствие, эффективную работу многочисленных структурных подразделений.

Система обучения персонала построена таким образом, чтобы в условиях стремительно меняющейся бизнес-среды все сотрудники имели возможность

Развитие региона становится перспективным при наличии союза инвесторов и компаний

приобретать дополнительное образование и повышать профессиональное мастерство. В нее входит программа непрерывного образования, созидательная и научная деятельность, программа гарантированного карьерного роста, аттестация персонала и программа подготовки. Учебные планы формируются с учетом аудитории и использованием различных методов и форм обучения: тренингов, семинаров, лекционных и практических занятий. Результатом такого интенсивного обучения становятся новые проекты, компетентные управленческие решения и, несомненно, корпоративная идеология, без которой сегодня не может существовать ни одно предприятие, претендующее на стабильное развитие и устойчивые лидирующие позиции.

Белгородская школа менеджмента готовит опытных управленцев

Учебный центр компании «ЭФКО» функционирует с 2004 года. Структура центра включает несколько направлений и предполагает обучение школь-

из самых значительных социальных проектов компании — создана общеобразовательная средняя школа «Белогорский класс», где занимаются дети 7-11-х классов.

Среди последних крупных проектов — Школа менеджмента «Бирюч», начавшая свою работу в 2009 году. Идея создания Школы принадлежит администрации Белгородской области. Проект разработан под личным руководством губернатора Евгения Степановича Савченко, а также под эгидой Белгородской и Старооскольской епархии, поэтому неотъемлемой частью нового объекта является строительство православного храма, которое завершится уже весной этого года. Церковь возводится в честь Преподобного Сергия Радонежского.

Основным инвестором строительства новой школы и храма выступила компания «ЭФКО», имеющая богатый опыт как в возведении различного рода строительных объектов, так и в обучении специалистов различного профиля. Этот опыт и помогает создавать уникальную в своем роде бизнес-школу высшего уровня, объединяющую духовность и практические знания.

Основная цель Школы менеджмента — подготовка управленческих кадров для модернизации экономики страны, способных создавать промышленные объекты от бизнес-плана и подготовки проекта до строительства и введения в эксплуатацию. Школа — один из примеров реализации концепции модернизации страны, инициированной Президентом РФ Дмитрием Анатольевичем Медведевым и Председателем правительства Владимиром Владими-



Председатель правления Центрально-Черноземного банка Сбербанка РФ Александр Соловьев (в центре) на открытии комбикормового завода ЗАО «Приосколье». Слева — Евгений Савченко, губернатор Белгородской области, справа — Геннадий Бобрицкий, руководитель компании «Приосколье»

преподавателей.

В Школе менеджмента «Бирюч» предусмотрено обучение руководителей среднего и высшего звена различных сфер деятельности предприятий Белгородской области. Учебный процесс обеспечивают высококвалифицированный преподавательский состав Школы, а также лучшие специалисты Московской международной высшей школы бизнеса «МИРБИС». По окончании обучения выдается диплом MBA (Master of Business Administration). Курс подготовки включает достижения MBA, опирающиеся на российскую почву, и уникальные научные и практические разработки, прошедшие адаптацию на территории Белгородской области. Сам учебный план разбит на несколько разделов, охватывающих различные сегменты: научные и духовные основы успешного российского бизнеса, менеджмент и обеспечение коммерческой деятельности, производство и технологии, финансы предприятия, профессиональные навыки менеджера в области межличностных коммуникаций.

Ценностно ориентированное образование востребовано временем

Критерии отбора менеджеров максимально жесткие: чем жестче отбор, тем выше результат. В процессе обучения делается акцент на корпоративные ценности, каждый кандидат должен правильно соотносить свои жизненные цели с целями предприятия и в определенном соответствии с ними планировать свое будущее. Активность, лидерство, стремление к познанию, ощущение взаимозависимости, прогнозирование, память, внимание, трудолюбие, выносливость, скромность, приверженность идеалам и целям компании — те качества, которые развиваются у менеджеров в процессе обучения. Важнейшим моментом является преодоление смоделированных трудностей, которые должны возрастать по мере адаптации к ним курсантов. Обучение направлено на формирование разносторонне развитого,

компетентного специалиста, умеющего правильно оценить ситуацию и принять решение, а также нацеленного на длительное конструктивное сотрудничество.

Накопленные компанией «ЭФКО» знания в области понимания психологических особенностей работников с российской ментальностью — ценный опыт, позволяющий обучать тому, как создавать системы управления для россиян и обеспечивать конкурентные преимущества для развития как бизнеса, так и административных структур.

При формировании практического опыта обучающихся учитывается тот фактор, что только в максимально приближенных к реальности условиях возможно «вырастить» по-настоящему эффективного менеджера, поэтому важно внедрить его в реальное производство, в реальную коммуникативную среду. Вот эту задачу и решает Школа менеджмента, а реальную коммуникативную среду обеспечивают высокотехнологичные предприятия группы компаний «ЭФКО», где в процессе обучения выполняются реальные функции различных специалистов.

— Предполагается, что выпускники Школы менеджмента будут не только руководителями, но в значительной части и собственниками компаний, следовательно, стоит задача подготовки будущих управленцев, обладающих высоким уровнем самосознания, руководителей, способных преодолевать многие из соблазнов сегодняшней эпохи, умеющих не только строить бизнес как механизм удовлетворения потребностей населения, но и видеть последствия внутрикорпоративной культуры своих предприятий, думать о формируемых нравственных качествах работников компаний, — комментирует Председатель Совета директоров компании «ЭФКО» Валерий Николаевич Кустов. — При этом мы не говорим о подмене деятельности вузов, речь идет о дополнительном высшем образовании, которое существенно шире и сложнее, чем классический MBA.

Вера МЕРКУЛОВА,
эксперт



Школа менеджмента «Бирюч» компании «ЭФКО»



КСТАТИ

Созданная в 1992 году группа компаний «ЭФКО», крупнейший производитель масложировой продукции в России, давно вышла за пределы родной Белгородской области. Сегодня в структуру «ЭФКО» входят свыше пятидесяти производственных и вспомогательных предприятий, предоставляющих более 7000 рабочих мест, что позволяет осуществлять полный производственный цикл: от заготовки, переработки и производства до реализации продукции. Группа компаний включает в себя структурные подразделения различного профиля: предприятия производственного комплекса в Белгородской и Свердловской областях, заготовительные компании и элеваторы, координирующий распределительный центр и торговые дома, проектную и строительную компании, научно-исследовательское управление и Центр прикладных исследований. Особое место в этой структуре занимает Учебный центр.

ников среднего и старшего звена, подготовку и переподготовку сотрудников рабочих специальностей, повышение квалификации менеджеров среднего и высшего звена. Обучение разделено по уровням: специалисты рабочих профессий обучаются в Учебном центре г. Алексеевка, имеющем современные компьютерные классы, лекционные кабинеты, сварочную электротехническую лабораторию; менеджеры проходят обучение в заповедном месте — учебном центре урочища «Лиман», максимально обеспеченном всем необходимым для проведения полноценных занятий. Там же был воплощен один

ровичем Путиным. В основу обучения положено формирование у будущих сотрудников системы ценностей и норм в соответствии с традициями и культурой взаимоотношений в российском обществе.

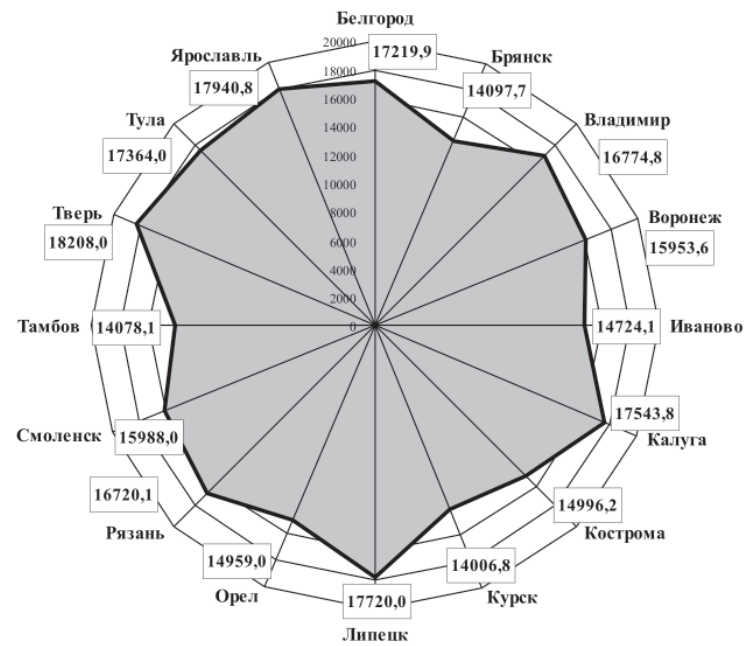
Современные компьютерные аудитории, вместительный конференц-зал, библиотека с читальным залом, аудитории для тренингов, зал актерского мастерства обеспечивают проведение полноценных теоретических и практических занятий. А тщательно продуманное расположение всех учебных, жилых и рекреационных помещений создает максимально комфортные условия для слушателей и

Согласно данным, подготовленным АНО «Агентство региональных социально-экономических проектов» и территориальными органами Федеральной службы государственной статистики, 16 областных центров ЦФО имеют разную динамику социально-экономического развития

Демографическая ситуация				
	Численность населения на 1.01.2009 года, тыс. человек	2009 год		
		число родившихся на 1000 человек населения	число умерших на 1000 человек населения	естественный прирост (убыль) населения на 1000 человек населения
Белгород	358,3	11,0	10,9	0,1
Брянск	411,8	11,2	14,3	-3,1
Владимир	339,8	10,5	15,1	-4,6
Воронеж	924,1	11,1	14,5	-3,4
Иваново	404,5	10,7	16,1	-5,3
Калуга	341,7	9,9	15,0	-5,1
Кострома	270,5	11,5	15,0	-3,5
Курск	410,8	12,1	13,4	-1,3
Липецк	502,5	10,6	13,4	-2,8
Орел	319,1	10,8	14,9	-4,1
Рязань	510,0	9,7	14,0	-4,3
Смоленск	315,6	10,9	15,8	-4,9
Тамбов	278,6	9,0	14,3	-5,3
Тверь	409,0	10,8	15,6	-4,8
Тула	496,0	8,7	17,3	-8,6
Ярославль	606,3	10,7	14,5	-3,8

Рынок труда и безработица			
	Среднесписочная численность работников по крупным и средним организациям за 2009 г.		Число официально зарегистрированных безработных (на конец декабря), тыс. человек
	тыс. человек	в % к соответствующему периоду предыдущего года	
Белгород	114,4	97,3	2,9
Брянск	140,9	93,6	6,3
Владимир	110,6	97,8	5,6
Воронеж	293,6	97,2	13,3
Иваново	102,0	94,5	4,2
Калуга	115,5	95,3	1,9
Кострома	76,6	96,2	2,3
Курск	123,8	97,2	5,4
Липецк	164,4	95,8	2,8
Орел	100,1	93,5	4,1
Рязань	163,5	98,2	2,9
Смоленск	110,2	96,0	2,4
Тамбов	99,2	98,4	2,7
Тверь	127,5	96,1	3,2
Тула	183,8	96,4	3,6
Ярославль	193,2	90,9	10,4

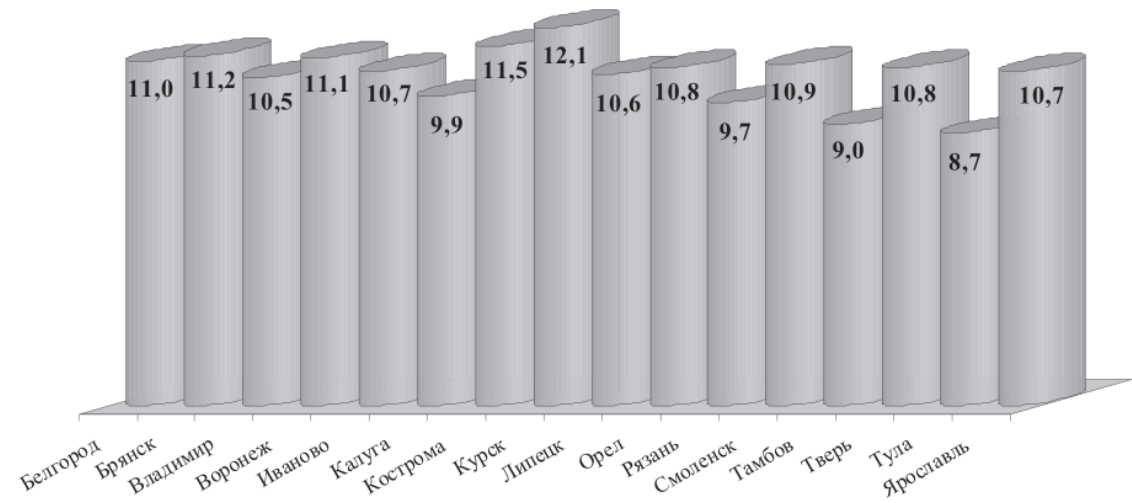
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников крупных и средних организаций по областным центрам Центрального федерального округа за 2009 год (рублей)



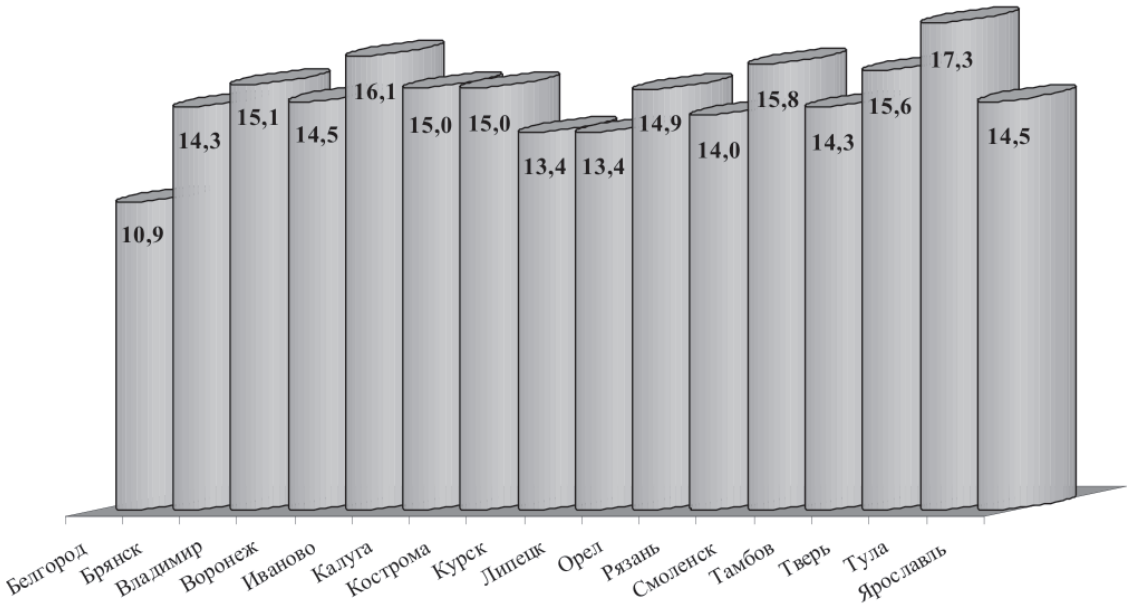
Как развиваются города Центральной России?

Разумеется, в этом списке нет Москвы и Подмосковья. Кто есть? Белгород, Брянск, Владимир, Воронеж, Иваново, Калуга, Кострома, Курск, Липецк, Орел, Рязань, Смоленск, Тамбов, Тверь, Тула, Ярославль. В общем, все областные центры ЦФО, русские города, по-своему уникальные и по-своему проблемные. Но с разной вероятностью относительно оптимистической или пессимистической перспективы развития. Приведенные данные, собранные и структурированные по итогам 2009 года, ярко свидетельствуют об этом. И здесь не требуется каких-то особых аналитических выводов, тем более для специалистов. Цифры во многом говорят сами за себя.

Общий коэффициент рождаемости по областным центрам Центрального федерального округа в 2009 году (число родившихся на 1000 человек населения)



Общий коэффициент смертности по областным центрам Центрального федерального округа в 2009 году (число умерших на 1000 человек населения)



Уровень жизни населения

	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников крупных и средних организаций за 2009 г.		Просроченная задолженность по выдаче средств на заработную плату по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности на 1.01.2010 г.		Индекс потребительских цен и тарифов на товары и услуги населению (по области) за декабрь 2009 г., %		Стоимость минимального набора продуктов питания по областному центру на конец декабря 2009 г., рублей
	рублей	в % к соответствующему периоду предыдущего года	млн рублей	в % к соответствующему периоду предыдущего года	к предыдущему месяцу	к декабрю предыдущего года	
Белгород	17219,9	106,6	2,8	52,7	100,4	108,9	1886,32
Брянск	14097,7	107,8	13,5	38,2	100,6	110,6	1894,00
Владимир	16774,8	107,7	8,7	-	100,2	108,6	2099,30
Воронеж	15953,6	108,1	10,5	19,0	100,5	110,9	2057,72
Иваново	14724,1	109,6	29,4	148,7	100,3	108,8	1783,20
Калуга	17543,8	109,2	21,4	129,7	100,3	110,2	1832,76
Кострома	14996,2	107,0	5,4	28,1	100,0	108,8	1978,95
Курск	14006,8	109,0	11,3	в 8,1 р.	100,6	110,9	1883,10
Липецк	17720,0	102,5	-	-	100,9	108,7	1797,00
Орел	14959,0	105,7	27,0	70,0	100,5	108,6	1900,00
Рязань	16720,1	106,2	7,8	35,6	100,3	108,3	1983,81
Смоленск	15988,0	108,3	6,7	84,4	100,5	110,0	2138,10
Тамбов	14078,1	109,7	-	-	100,2	108,1	1812,80
Тверь	18208,0	104,6	22,6	в 12,4 р.	100,4	108,3	2000,00
Тула	17364,0	110,8	33,1	118,1	100,5	109,5	2094,00
Ярославль	17940,8	104,2	28,7	98,6	100,4	109,5	2049,00