



ТЭО Новых Терминалов в
Грузинских Портах
**Обследование рабочей
силы - Батуми**
Май 1998

Содержание

Основные Комментарии	2
Часть 1 - Персональные детали	3
1.1 Распределение полов	3
1.2 Распределение возраста	4
1.3 Гражданский Статус	6
Часть 2 - История Образования	7
2.1 Начальное Образование	7
2.2 Среднее Образование	7
2.3 Высшее Образование	7
2.4 Профессиональное Образование	10
2.5 Образовательные мероприятия	10
Часть 3 - Работа	11
3.1 Название Выполняемой Работы	11
3.2 Продолжительность Занятости	11
3.3 Трейнинг вместе с организацией	13
3.4 Трейнинг при настоящем положении	14
Часть 4 - Кросс (перекрестные) Таблицы	16
4.1 Образование по Возрастным Группам	16
4.2 Настоящее Положение в соответствии с Полученным Дипломом	19
Часть 5 - Исследование Стилей Руководства и Менеджмента в Порту Батуми	20

Основные Комментарии

Вопросники по Аудиту Рабочей Силы были представлены Порту Батуми в 23 копиях. Вопросники были адресованы старшему менеджменту со всех отделении порта.

Качество ответов было хорошим, из-за того факта, что были представлены не только вопросники но также были проведены персональные интервью местными работниками Консультантов. Менеджеры порта для интервью были выбраны Консультантами по существующим организационным структурам портов. Интервью были проведены с двумя высшими слоями менеджмента. Выбор предложенных менеджеров далее был утвержден и завершен управлениями портов.

Из 23 вопросников все формы были возвращены. Поэтому квота уполномочена прийти к некоторым заключениям, касающимся ситуации персонала, и результаты должны быть приняты во внимания для дальнейшего стратегического планирования персонала.

Результаты Аудита Рабочей Силы представлены ниже. Все замечания и комментарии к этим результатам считаются объективными и никоим образом не должны восприниматься как критика. Несмотря на это, в некоторых областях необходимым стало выделение деталей, которые нуждаются в дальнейшем внимании.

Часть 1: Анализ существующей ситуации, вопросы, касающиеся персональных деталей работников.

Часть 2: Образование менеджеров порта

Часть 3: Анализ существующей ситуации, вопросы, касающиеся работы

Часть 4: Кросс(перекрестные) таблицы

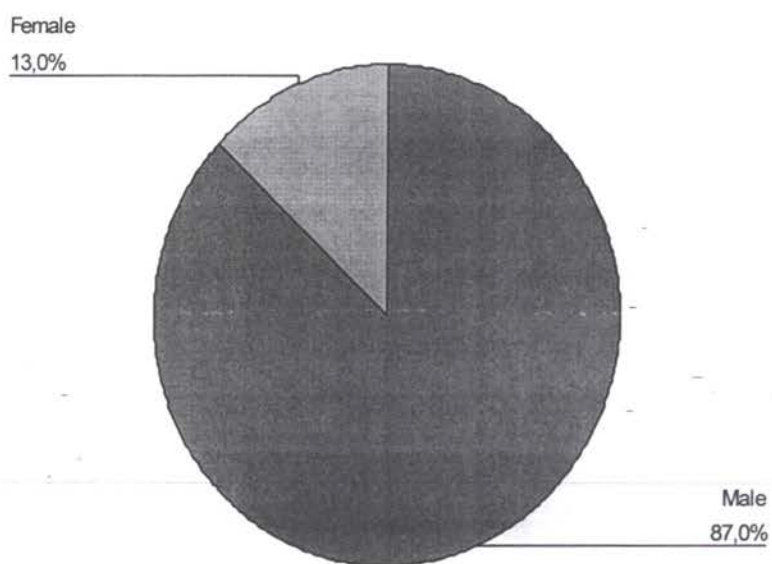
Часть 5: Исследование стиля руководства и управления в пределах порта Поти, законченное руководящим персоналом.

Часть 1 - Персональные детали

1.1 Распределение полов

Из опрошенного управленческого персонала Международного Морского Порта Поти 87% (20 человека) - мужчины, а 13 % (3 человек) - женщины

График 1: Распределение полов



1.2 Распределение возраста

Для оценки распределения возраста в порту Батуми респонденты были сгруппированы по возрастным группам.

Таблица 2

Распределение возраста

	Частота -	Проценты
26 - 30	1	4,3
31 - 35	6	26,1
36 - 40	3	13,0
41 - 45	2	8,7
46 - 50	4	17,4
56 - 60	7	30,4
Итого	23	100,0

Средний возраст верхнего и среднего управленческого персонала в порту Батуми 44 года.

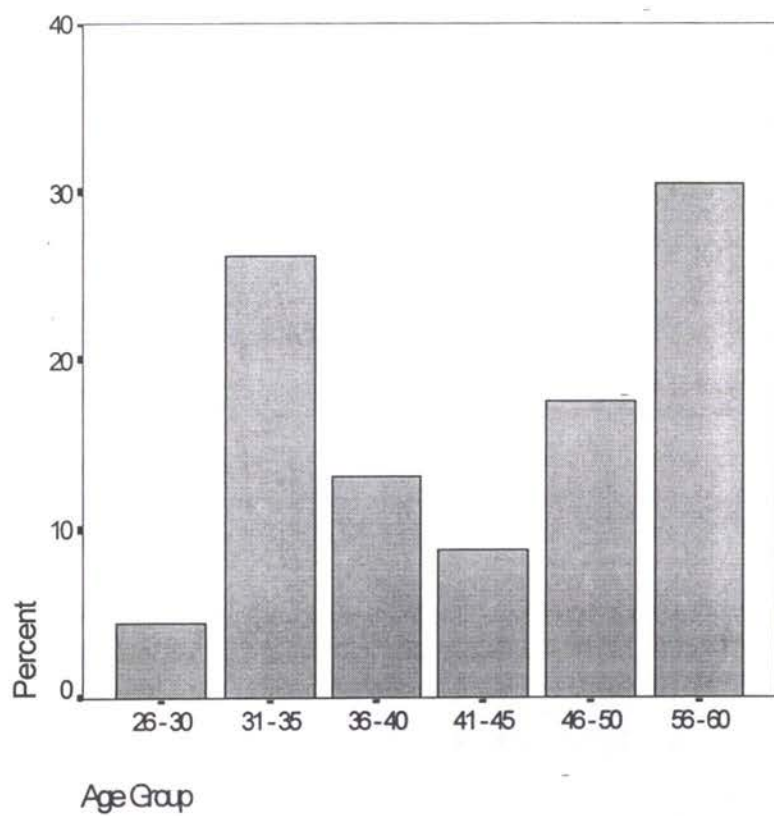
По выше указанным цифрам и графику ниже очевидно, что в основном управленческий аппарат находится в более высоких возрастных категориях. Только 30.4% - 7 опрошенным менеджерам 35 лет или моложе, 13%, 3 менеджерам - между 35 и 40 лет. 30.4% менеджерам между 56 и 60 лет. Наибольшая возрастная концентрация в группах от 30 до 35 и от 56 до 60. Это имеет следующие последствия для порта Батуми:

- * В среднесрочном периоде приблизительно 30% работников оставят порт путем выхода на пенсию.
(В пределах 5 лет: 17%)

Поэтому, правильное планирование карьеры и трейнинга для молодых работников для занятия должностей и взятия ответственности после ухода бывших работников, должны быть подготовлены и приняты в практику как можно скорее. Это является более срочным, принимая во внимание ожидаемые изменения в организационной структуре и возрастающую конкуренцию в среде порта.

С другой стороны большое число управленческого аппарата в старших возрастных группах дает возможность принять молодой персонал или провести трейнинг существующего молодого персонала начиная с низшего уровня менеджмента, чтобы они справились с новыми задачами и обязанностями в будущем. Это особенно важно для бюджета, ответственности на расходы и доходы, способами и умением руководства.

График 2



1.3 Гражданский Статус

Из опрошенных менеджеров Порта Батуми 82.6 % женаты.

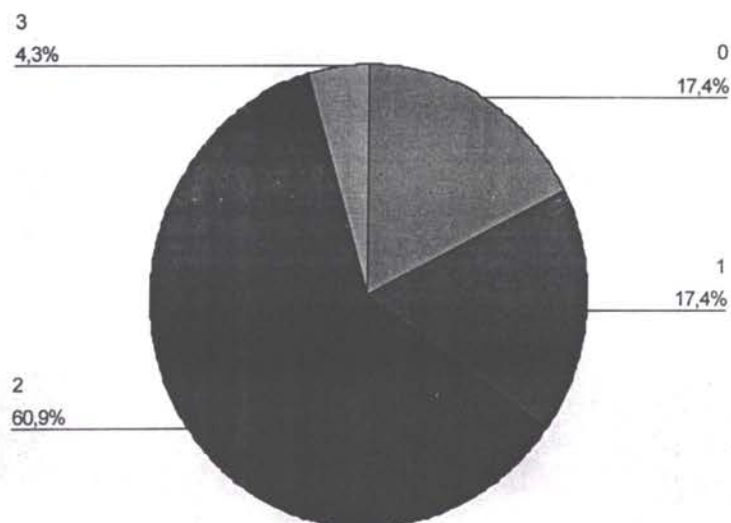
Семейное положение

	Частота	Проценты
неженат	3	13,0
женат	19	82,6
нет данных	1	4,3
Итого	23	100,0

Число детей

	Частота	Проценты	Кумулятивн ые проценты
Дети 0	4	17,4	17,4
1	4	17,4	34,8
2	14	60,9	95,7
3	1	4,3	100,0
Total	23	100,0	

В среднем респоденты имеют 1.52 детей. Большинство из них имеют двое детей.



Часть 2 - История Образования

2.1 Начальное Образование

Все опрошенные работники порта Батуми имеют начальное образование.

2.2 Среднее Образование

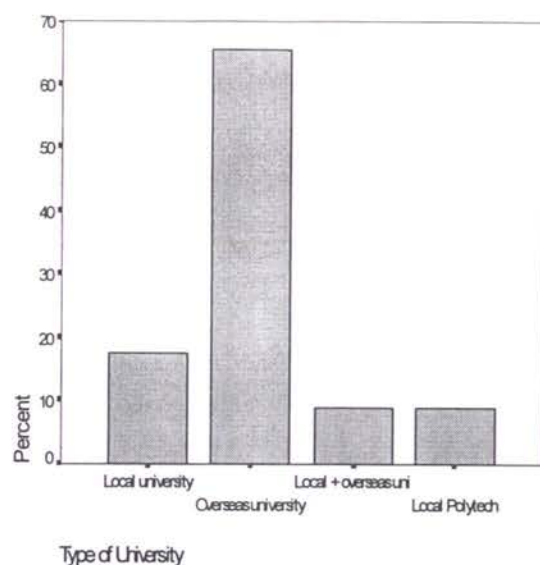
Все опрошенные работники порта Поти имеют законченное среднее образование.

2.3 Высшее Образование

Все менеджеры имеют законченное высшее образование и получили степень. Большинство из них получили степень инженера.

Тип университета:

		Частота	Процент ы
	местный университет	4	17,4
	зарубежный университет	15	65,2
	местный и зарубежный университет	2	8,7
	местный политехнич. институт	2	8,7
Итого		23	100,0



Местный университет в основном означает университет в Тбилиси или Батуми, в то время как зарубежные университеты означает, что они расположены в Бывшем Советском Союзе, в основном в Росии, в Ленинграде и на Украине, в Одессе.

Место университета

		Частота	Проценты
Место	Одесса	10	43,5
	Москва	2	8,7
	Ленинград	2	8,7
	Батуми	2	8,7
	Харков	1	4,3
	Тбилиси	4	17,4
	Красноярск	1	4,3
	нет данных	1	4,3
Total		23	100,0

Менеджеры получили довольно разные дипломы. Также должности, которые они занимали в начале своей работы в порту, значительно различаются. (по сравнению с 4.2).

			Тип университета				Всего
			местный университет	зарубеж. университет	местный и зарубеж. университет.	местный политехн. институт	
дипломы	инженер механик	Частота	1	2	1		4
		% всего	4,5%	9,1%	4,5%		18,2%
	промышленный инженер	Частота		1			1
		% всего		4,5%			4,5%
	Электромеханик	Частота	1	1			2
		% всего	4,5%	4,5%			9,1%
	инженер экономист	Частота	1	2			3
		% всего	4,5%	9,1%			13,6%
	эконом. кибернетик	Частота			1		1
		% всего			4,5%		4,5%
	инжен. по обслуживанию	Частота		5			5
		% всего		22,7%			22,7%
	бухгалтер	Частота		1			1
		% всего		4,5%			4,5%
	юрист	Частота		1			1
		% всего		4,5%			4,5%
навигатор	Частота				1	1	
	% всего				4,5%	4,5%	
радио инженер	Частота		1			1	
	% всего		4,5%			4,5%	
энергетик	Частота	1				1	
	% всего	4,5%				4,5%	
конструктор	Частота				1	1	
	% всего				4,5%	4,5%	
Итого	Частота	4	14	2	2	22	
	% всего	18,2%	63,6%	9,1%	9,1%	100,0%	

Более 60% дипломов высшего образования были вручены за границей, во время СССР в университетах России и Украины, как Одесский является наиболее посещаемым университетом 10 менеджеров, которые закончили данный университет.

2.4 Профессиональное Образование

Все менеджеры Порта Поти получили профессиональное образование. Инженеры и административный персонал закончили Политехнический или профессиональные институты или школы.

2.5 Образовательные мероприятия

Из респондентов 63 (19.4%) получили некоторые виды профессионального тренинга.

Таблица 8

События	Человек	В процентах
Тренинг за границей (страны бывшего Советского Союза) да нет	8 15	34.8 65.2
Тренинг на месте (локальный) да нет	1 22	4.3 95.7
Учебные поездки / профессиональные экскурсии да нет	10 13	43.5 56.5
UN, UNCTAD ILO и др. семинары да нет	0 23	0.0 100.0
Другие события да нет	3 20	13.0 87.0

Часть 3 - Работа

3.1 Название Выполняемой Работы

Должности, указанные респондентами, показаны в следующей таблице:

Первый заместитель менеджера
Начальник отдела технологии
Начальник отдела по зарплате
Начальник административного отдела
Зам. начальника отдела безопасности
Зам. начальника по экономике, коммерческий отдел
Начальник коммерческого отдела
Начальник экономического отдела
Начальник отдела плановый + прогнозирование
Начальник отдела кадров
Начальник отдела материально-технического снабжения
Начальник отдела безопасности
Главный инженер
Начальник отдела механики
Главный энерго-инженер, отдел снабжения электроэнергией
Зам. начальника по строительству, технический отдел
Начальник портофлота
Главный диспетчер
Зам. начальника эксплуатационного отдела
Начальник пассажирского терминала
Главный оператор, эксплуатационный отдел
Начальник отдела по нефтяным операциям

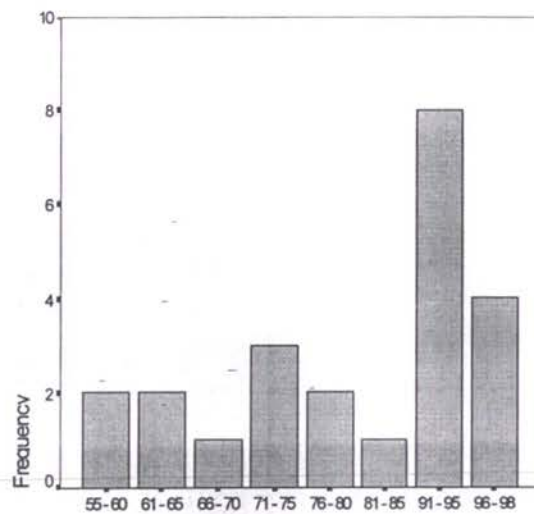
Все менеджеры из главных отделов, подотделов и секций ответили на вопросники.

3.2 Продолжительность Занятости

Часть управленческого персонала порта долгое время работают в порту Батуми. 32% менеджеров работают 28 лет и больше в порту. С другой стороны, 34% опрошенных менеджеров работает только с 1991 года, таким образом работают всего лишь до 7 лет в порту.

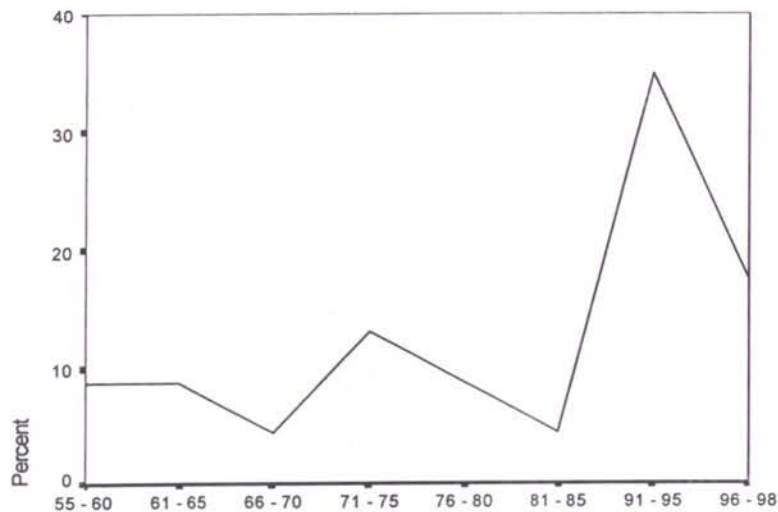
Начало работы в порту

		Частота	Проценты
год	55 - 60	2	8,7
начала	61 - 65	2	8,7
работы 19..	66 - 70	1	4,3
	71 - 75	3	13,0
	76 - 80	2	8,7
	81 - 85	1	4,3
	91 - 95	8	34,8
	96 - 98	4	17,4
Итого		23	100,0



Start of Work in the Port (19.)

Начало работы в порту.



Start of Work in the Port: Year 19..

В среднем менеджеры начали работать в порту Батуми в начале восьмидесятых годов. Значительное количество опрошенных менеджеров начали работать в начале только 90-х годов

(34.7%), и некоторые работают там последние два года (17.4%). Таким образом больше половины персонала высшего менеджмента довольно молодые на своих должностях.

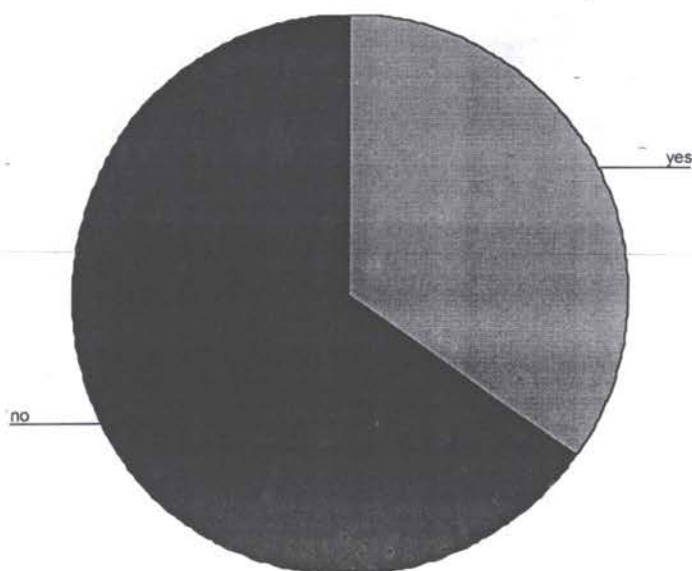
С точки зрения данного факта большинство работников не получили профессионального обучения при существующем положении, и будет разумным разработать всеобъемлющую программу дальнейшего трейнинга.

3.3 Трейнинг вместе с организацией

Из 23 менеджеров только 8 подтвердили, что прошли трейнинг во время работы в порту. 15 респондентов, что составляет 65.2% заявили, что вовсе не проходили трейнинг.

Дополнительное обучение

	Частота	Процент ы
да	8	34,8
нет	15	65,2
Итого	23	100,0



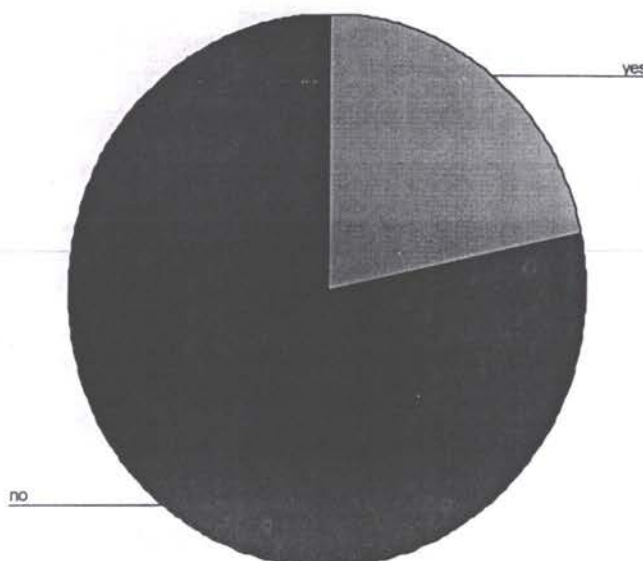
3.4 Трейнинг при настоящем положении

Из опрошенных менеджеров только 5, что составляет 21.7% утверждают, что получили тренинг во время работы при настоящем положении в Порту Батуми.

Training received while working in the Port of Batumi

Обучение, полученное в настоящей должности

	Частота	Проценты
да	5	21,7
нет	18	78,3
Итого	23	100,0



Ответы на пункты 3.4 и 3.5 показывают, что не очень много внимания уделяется тренингу в любой области. В основном менеджмент высшего и среднего уровня Порта Поти не получали никакого тренинга, ни в своей профессиональной области работы, ни в вопросах управления. Это указывает на в какой-то степени опасное развитие. Среда, в которой порт сегодня работает значительно изменилась. Вся экономическая система меняется и вместе с этой системой меняются прежние обязанности и задачи менеджмента. Кроме этого, в прошлом многие должности были даны профессионально передовым техникам, которые во время обучения только получили техническое образование. Менеджмент или руководство никогда не преподавались в технических университетах, которые закончили большинство менеджеров.

В дополнении, новые функции были добавлены менеджменту порта, будут обеспечены новые сервисы. Эти развития станут результатом срочного спроса на тренинг и дальнейшую квалификацию. В общем, можно сказать, что приблизительно каждые три года знания доступные

в мире удваиваются. Это означает, что если управление порта хочет иметь современные знания во всех областях работы - профессионально и менеджмент/руководство разумным- они должны постоянно все время приобретать новые знания и быть информированы о последних развитиях, будет это с помощью формальных тренингов или путем само-тренинга с помощью книг, журналов, конференции, дискуссии и т.д.

Часть 4 - Кросс (перекрестные) Таблицы

4.1 Образование по Возрастным Группам

Все опрошенные менеджеры порта не учитывая возрастную группу имеют среднее и высшее образование. (ср. Часть 2)

Распределение университетского образования в возрастных группах также довольно сбалансировано. 26.1%, значит 6 респондентов посещали местные университеты, и 62.% (15 человек) посещали зарубежные университеты в странах Бывшего Советского Союза. Большинство опрошенных работников с высшим образованием получили степень инженера.

Взглянув на распространение профессионального образования между возрастными группами можно увидеть, что уровень образования распределен довольно равномерно.

Зарубежная стажировка, учебные туры или семинары международных организации не практически не посещались персоналом порта. (ср. Часть 3, Пункт 3.4 и 3.5).

			Тип университета				Всего
			местный университет	зарубежн. университет	местный и зарубежн. университет	местный политехн. институт	
группы возраста	26 - 30	Частота	1			1	
		% всего	4,3%			4,3%	
	31 - 35	Частота	2	2	2	6	
		% всего	8,7%	8,7%	8,7%	26,1%	
	36 - 40	Частота		2		3	
		% всего		8,7%		4,3%	13,0%
	41 - 45	Частота		2		2	
		% всего		8,7%		8,7%	
	46 - 50	Частота	1	3		4	
		% всего	4,3%	13,0%		17,4%	
	56 - 60	Частота		6		7	
		% всего		26,1%		4,3%	30,4%
Итого		Частота	4	15	2	2	23
		% всего	17,4%	65,2%	8,7%	8,7%	100,0%

Как отмечалось выше, все опрошенные работники всех отделов получили начальное, среднее и высшее образование.

Только всего несколько работников получили любой тренинг в добавок к основному профессиональному тренингу.

Поэтому консультанты рекомендуют регулярное, заранее запланированное посещение семинаров и курсов тренинга для администрации и менеджмента в соответствующих областях работы для того, чтобы подготовить порт к будущему спросу и развитию.

Местное обучение на рабочем месте - Распределение возраста

			Местное обучение на рабочем месте	
			да	нет
группы возраста	26 - 30	частота		1
		% всего		4,3%
	31 - 35	частота		6
		% всего		26,1%
	36 - 40	частота		3
		% всего		13,0%
	41 - 45	частота		2
	% всего		8,7%	
	46 - 50	частота	1	3
		% всего	4,3%	13,0%
	56 - 60	частота		7
		% всего		30,4%
Итого		частота	1	22
		% всего	4,3%	95,7%

Зарубежная стажировка - Распределение возраста

			зарубежная стажировка	
			да	нет
группы возраста	26 - 30	частота		1
		% всего		4,3%
	31 - 35	частота	4	2
		% всего	17,4%	8,7%
	36 - 40	частота		3
		% всего		13,0%
	41 - 45	частота		2
	% всего		8,7%	
	46 - 50	частота	1	3
		% всего	4,3%	13,0%
	56 - 60	частота	3	4
		% всего	13,0%	17,4%
Total		частота	8	15
		% всего	34,8%	65,2%

Учебные туры / экскурсии - Распределение возраста

			учебные поездки, экскурсии	
			да	нет
группы возраста	26 - 30	частота		1
		% всего		4,3%
	31 - 35	частота	4	2
		% всего	17,4%	8,7%
	36 - 40	частота	2	1
		% всего	8,7%	4,3%
	41 - 45	частота		2
		% всего		8,7%
	46 - 50	частота		4
		% всего		17,4%
	56 - 60	частота	4	3
		% всего	17,4%	13,0%
Total		частота	10	13
		% всего	43,5%	56,5%

Другие мероприятия -Распределение возраста участников в других мероприятиях по трейнингу

			Другие мероприятия по обучению	
			да	нет
группы возраста	26 - 30	частота		1
		% of Total		4,3%
	31 - 35	частота	2	4
		% of Total	8,7%	17,4%
	36 - 40	частота		3
		% of Total		13,0%
	41 - 45	частота		2
		% of Total		8,7%
	46 - 50	частота		4
		% of Total		17,4%
	56 - 60	частота	1	6
		% of Total	4,3%	26,1%
Total		частота	3	20
		% of Total	13,0%	87,0%

4.2 Настоящее Положение в соответствии с Полученным Дипломом

Полученный диплом	Занимаемая должность	Возраст
Инженер-механик	Начальник технологического отдела	26
Промышленный инженер	Начальник отдела труда и зарплаты	57
Инженер-электромеханик	Начальник административного отдела	35
Инженер-механик	Зам. начальника отдела безопасности	33
Инженер-экономист	Первый заместитель менеджера	33
Экономист по кибернетике	Зам. начальника экономического, коммерческого отдела	31
Инженер по ремонту	Главный диспетчер	56
Инженер по ремонту	Начальник отдела механизации	42
Инженер по ремонту	Начальник коммерческого отдела	56
Бухгалтер	Начальник экономического отдела	46
Инженер-электромеханик	Главный инженер	38
Инженер по ремонту	Начальник пассажирского терминала	35
Инженер по ремонту	Начальник отдела планирования + прогнозирования	59
Инженер по ремонту	Главный оператор, отдел эксплуатации	34
Инженер-экономист	Начальник отдела материального и технического обеспечения	37
Инженер по ремонту	Заместитель начальника отдела эксплуатации	56
Юрист	Начальник отдела безопасности	50
Инженер-экономист	Начальник отдела кадров	47
Навигатор	Начальник портового флота	59
Радио-инженер	Начальник административного отдела	59
Инженер-энергетик	Главный инженер-энергетик, отдел энергоснабжения	46
Строитель	Зам. менеджера по строительству, технический отдел	36
нет	Начальник нефтяного отдела	41

Часть 5 - Исследование Стилей Руководства и Менеджмента в Порту Батуми

Для этого исследования у 23 менеджеров из администрации и менеджментов с разных отделов попросили заполнить вопросники.

В первой секции исследования были заданы вопросы, касающиеся поведения в рабочей обстановке. Целью вопросов было найти преобладающий стиль руководства в управлении порта. С точки зрения ожидаемого запланированного введения новой организационной структуры, которая основана на " менеджменте по целям" и на введении центров прибыли, понимание ответственности управления и отношение к подчиненным опрошенных менеджеров наиболее интересны.

Большинство менеджеров придерживаются мнения, что они должны знать каждую деталь своей работы, которая должна быть выполнена их персоналом. Они считают важным иметь точные ответы на любой вопрос, связанный с работой, который будет им задан персоналом. В новой организации основной акцент для работы менеджмента не будет сделан на персональном выполнении профессиональных задач своих отделов, но больше на взятии ответственности за выполнение и результаты отдела в целом.

Менеджер не может сам выполнить каждую индивидуальную задачу, не обязательно чтобы он был большим профессиональным экспертом но он должен уметь распределить задачи и правильно назначать работников для выполнения задач.



По этой причине также невозможно для менеджера решить все вопросы только самому. Он должен опираться на способность своего персонала принимать разумные решения во время рабочего процесса. Руководство в новой системе может означать только групповую работу а не авторитарное правление. Пока большинство опрошенных менеджеров придерживаются мнения что они должны быть не только менеджерами в соответствующих областях ответственности но в то же время быть наилучшими экспертами и профессионалами .

В ответах на вопросы стало очевидным, что очень часто решения принимаются на специальной основе, без тщательного обдумывания о влиянии в данной ситуации и без учета последствий решения. Это заключение становится очевидным, сравнивая ответы на некоторые противоречащие вопросы.

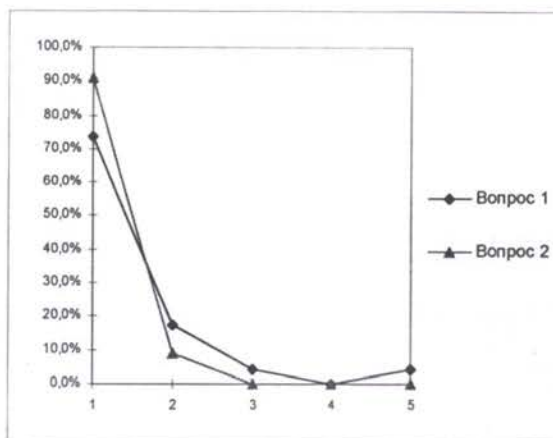
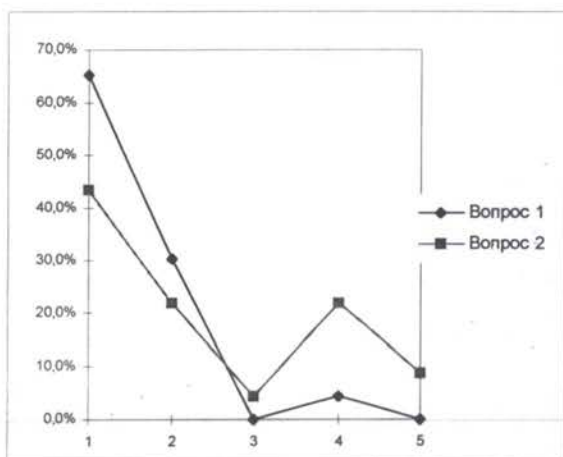
Оценка: 1 = Полное одобрение заявления
5 = Полное несогласие с заявлением

Вопрос 1: В основном решения должны обсуждаться с персоналом

Вопрос 2: Во многих ситуациях, должен силой пронести свои взгляды, если необходимо иногда авторитарным способом

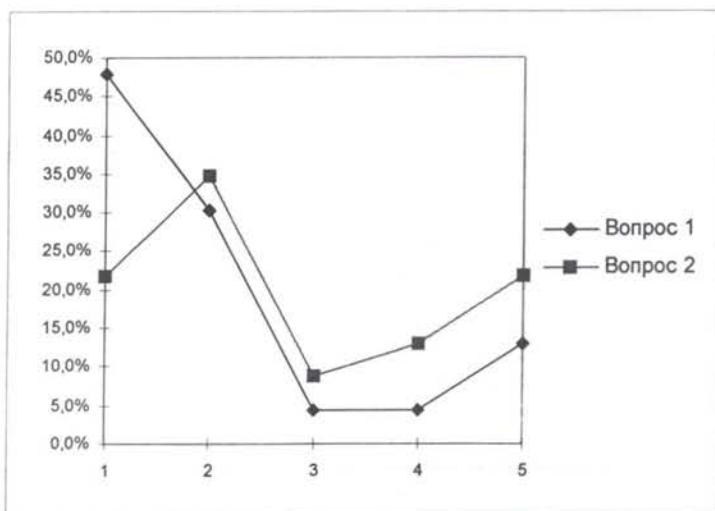
Вопрос 1: В конце он должен нести всю ответственность, а персонал не может взять на себя реальную ответственность

Вопрос 2: Сегодня один человек не может решить все вопросы, руководство в любом случае групповая работа



Вопрос 1: Должны следовательно придерживаться определенной иерархической системы, если внутренняя структура/правило организации должны быть выполнены.

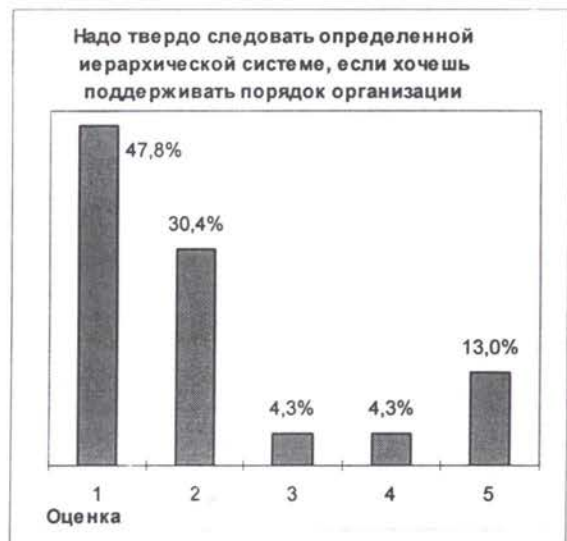
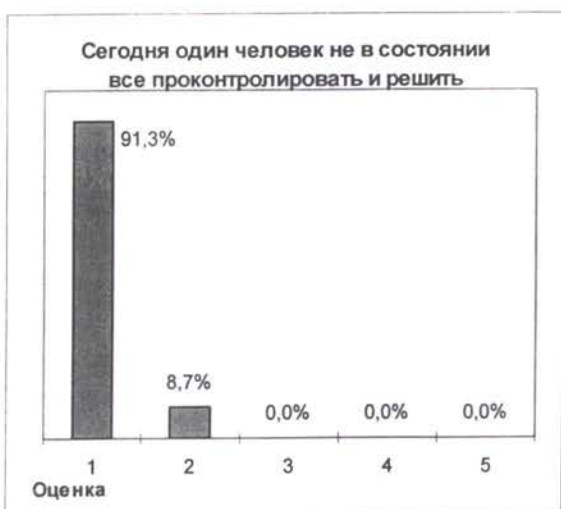
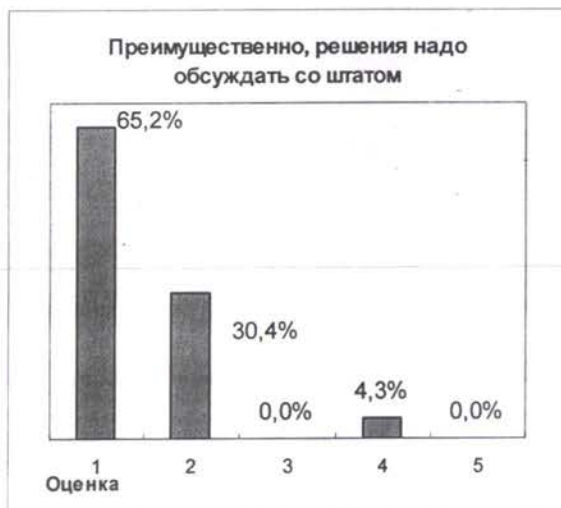
Вопрос 2: Иметь эффективные отношения на работе всегда необходимо чтобы пройти иерархическую линию.

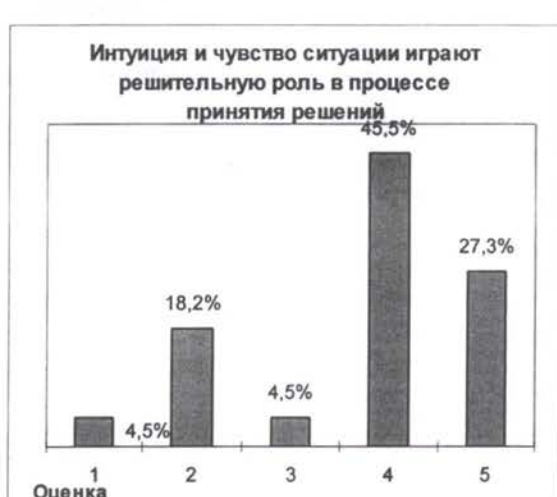
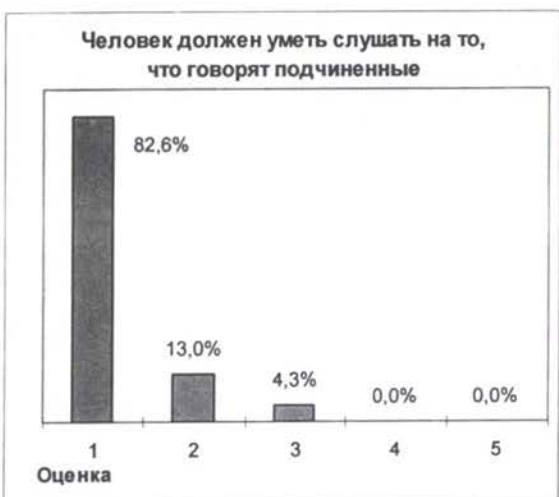
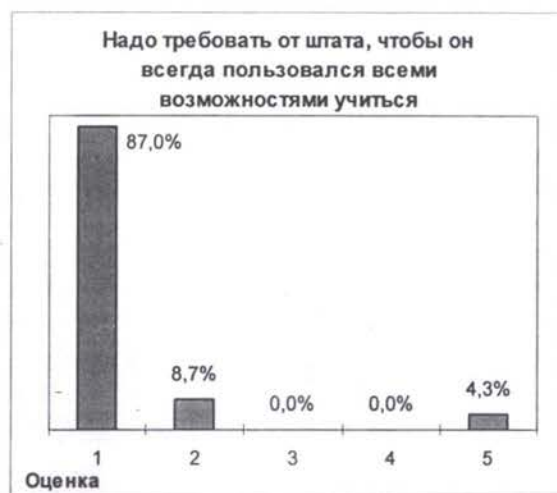
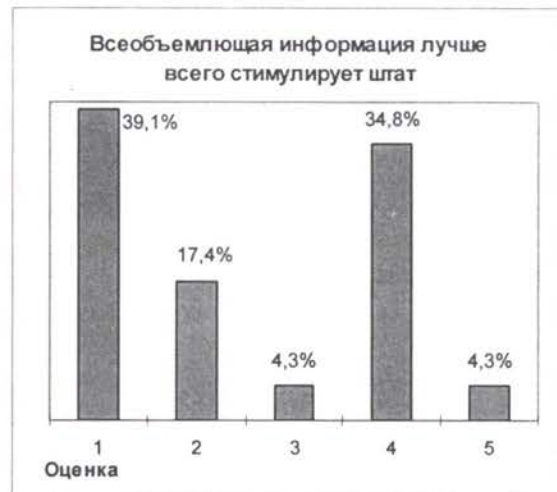


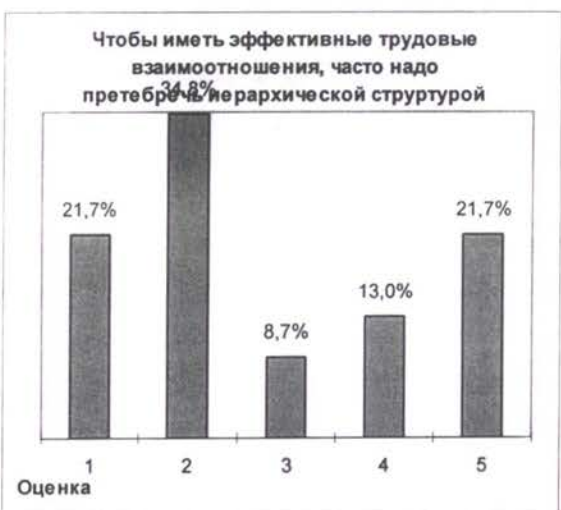
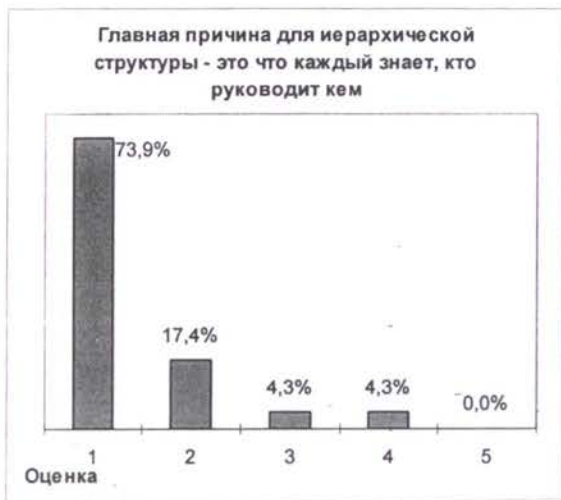
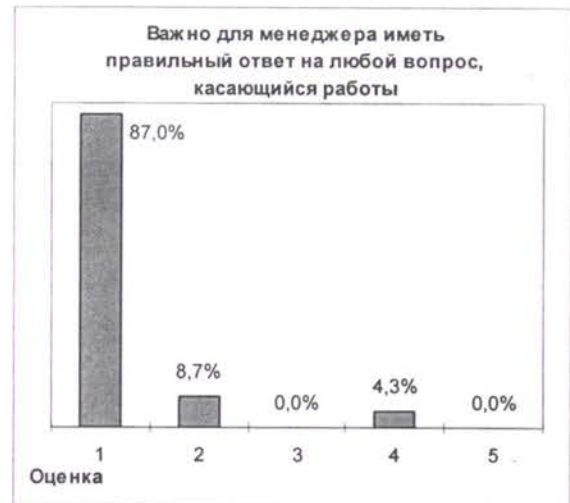
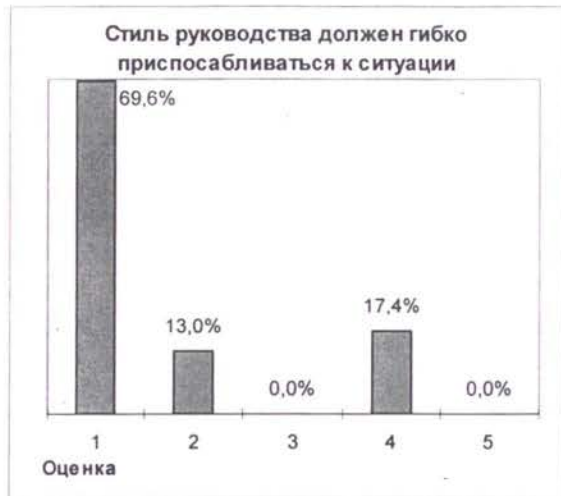
В этих трех примерах можно было ожидать в диаграммах противоположные линии вместе существующих параллельных линии. Очевидно, что среди респондентов не многие задумывались над вопросом тщательно прежде чем ответить. На данный момент, решения принимаются причине незамедлительной целесообразности, который имеет позитивные последствия что решения принимаются вообще. Хотя комплексность задач, которые должны быть выполнены менеджментом, в коммерческой работе порта требует учитывания всех возможных влияния решения в разных областях, касается не только текущей эксплуатационной ситуации, но также влияние на будущие расходы и последствия, стилей руководства и т.д. На будущее очевидно, короткий путь принятия решения, должен иметь место для тщательного учитывания последствия и влияния решения, особенно в верхнем и среднем менеджменте, которые должны быть ответственны за работу своих отделов.

Результаты первой части вопросов о руководстве представлены в графических формах на следующих страницах.

Оценка 1= Полное одобрение заявления
 5 = Полное несогласие с заявлением







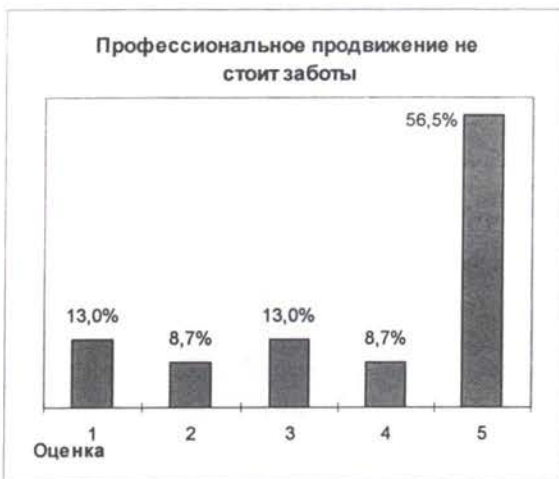
В следующей части вопросника респонденты были опрошены насчет их отношения к работе.

Оказалось, что немного больше половины опрошенных менеджеров (60.4%) в первую очередь беспокоились о безопасности своей работы, в то время как почти треть (34.7%) не очень заботятся об этом. Все менеджеры сильно заботятся о жизненном стандарте. Это отношение можно объяснить неопределенным и нестабильным экономическим положением в стране в целом и напряженной финансовой ситуацией в самом порту.

Оценка: 1= Полное одобрение заявления
5 = Полное несогласие с заявлением



Также профессиональное мастерство и выполнение работы играют важную роль у опрошенных менеджеров. Только приблизительно 19% утверждают, что профессиональное мастерство не является ценным и большинство менеджеров также утверждают, что высокая прибыль и мастерство является более важным чем цель работы. Это означает, что высокий уровень жизни является очень важным для менеджеров.



В процессе перехода с одной структуры в другую, в котором порт в сегодняшнее время находится, надо иметь реалистическую взгляд, что только хорошее выполнение работы может обеспечить рабочие места и быть основой для высокого уровня жизни.

Лишь несколько, меньше одной трети респондентов имеют впечатление, что они теряют свое личное время на работе и что работа сильно воздействуют на личные отношения. Менеджеры выполнять свои функции так, чтобы личное время и рабочее время находились бы в балансе.

Оценка: 1 = полное одобрение заявления
5 = полное несогласие с заявлением



Вследствие, большинство респондентов сказали, что личное время также важно для них, как и их работа, и что менеджеры, которые живут только ради своей работы не являются для них примером.



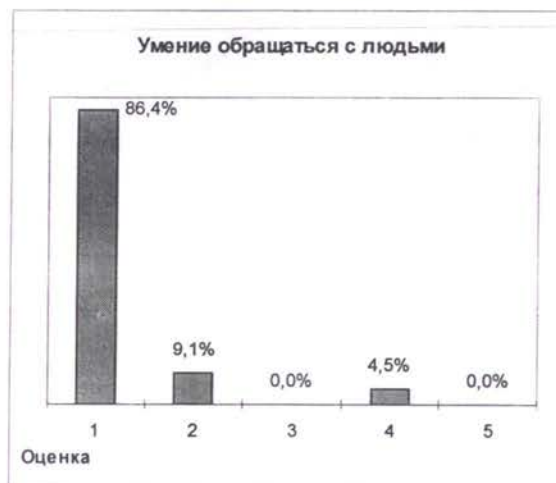
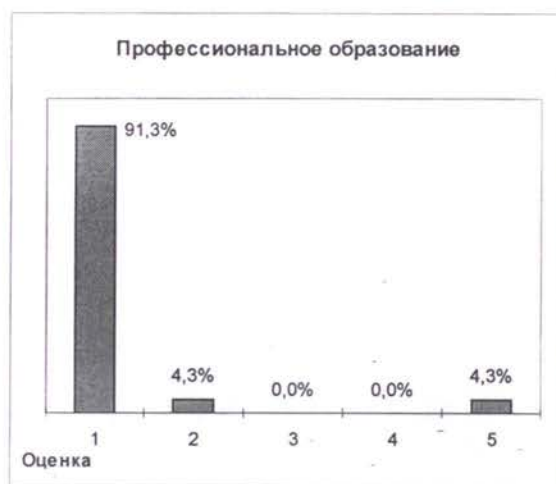
В следующей секции были опрошены менеджеры порта и администраторы, по вопросу тех фактов, которые влияют на профессиональное мастерство.

Ответы показали, что менеджеры в основном учитывают такие факты, как образование, опытность, профессиональная возможность, а также возможность оказывать влияние на профессиональное мастерство. Это отношение очень поощрительно для будущего порта. Это показывает, что исполнение работы и преданность работе высоко ценятся, что является необходимым предпосылкой для коммерчески успешной работы порта.

Оценка:

1 = полное одобрение заявления

5 = полное несогласие с заявлением

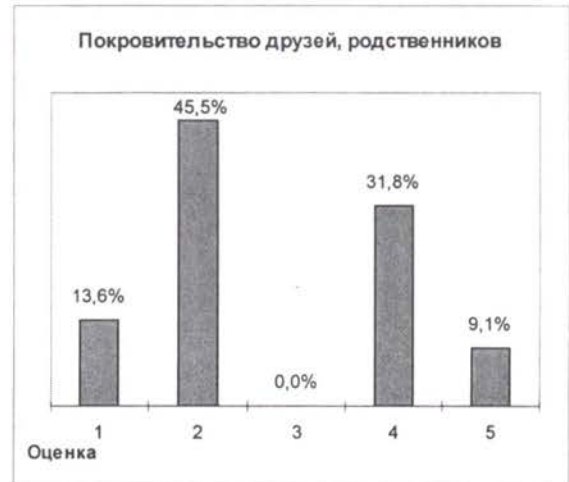
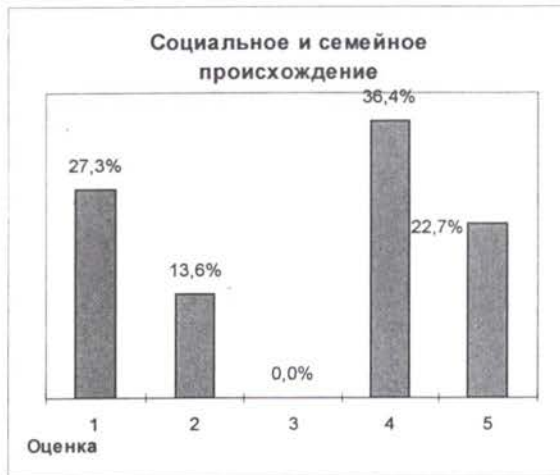


Как-то неожиданно респонденты утверждают, что незначительное влияние на профессиональное продвижение или карьеру имеют факторы как личные социальные связи, друзья, членство в ассоциации или политической организации. Социальное и семейное происхождение кажется имеет малое влияние на профессиональное мастерство, хотя, с другой стороны патронаж со стороны друзей или родственников кажется играет определенную роль. Около половины респондентов считают, что членство в ассоциации оказывает влияние на профессиональное мастерство.

Оценка:

1 = полное одобрение заявления

5 = полное несогласие с заявлением

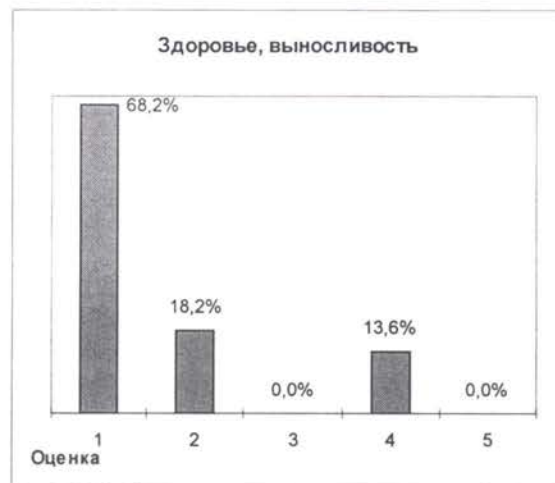
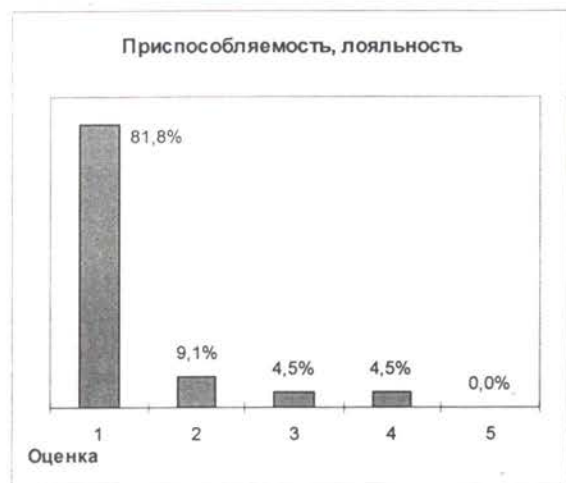


Для опрошенных менеджеров также важным является, с одной стороны, желание, а с другой стороны, способность поддерживать компанию. Такие факторы как адаптация и лояльность, с одной стороны и здоровье и выносливость с другой стороны также считаются имеющими значительное влияние.

Оценка:

1 = полное одобрение заявления

5 = полное несогласие с заявлением



Довольно влиятельным фактором, по мнению значительной части респондентов, является фактор "везения". Быть нужным человеком в нужное время в необходимом месте играет большую роль для карьеры. Также академический титул не является исключаящим и рассматривается по значимости как фактор "везения". По мнению респондентов академический титул очевидно связан с образованием и профессионализмом, т. е. с факторами, играющими решающую роль в отношении профессионального мастерства.

