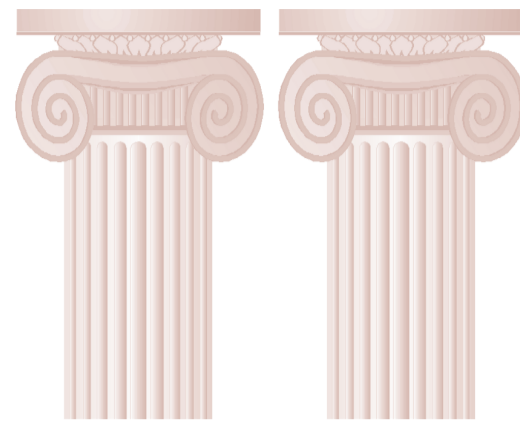


The CAREER FORUM



№ 10–11

октябрь 2009 г.

www.careerforum.ru

выходит с 1995 г.

Тема номера

Гибкий график на благо эффективности?

2–3



Обучение

Дистанционный интенсив

4



Карьерный рост

Взять карьеру в свои руки

6



Вакансии

Маркетинг, продажи, HR
Юристы
Oil & Gas

6–7

8



В следующем номере:

Маркетинг и реклама: тенденции на рынке труда

Разделы «Маркетинг, реклама и PR» по-прежнему пользуются большой популярностью среди кандидатов. В каких специалистах данных сфер сегодня больше всего нуждаются работодатели? Как маркетологам и менеджерам по рекламе повысить персональную эффективность, чтобы сохранить рабочее место или найти новую работу в условиях слабого рынка труда?

R **ВНИМАНИЕ! СКОРО ОТКРЫТИЕ!**
RENAISSANCE®
 MOSCOW MONARCH CENTRE HOTEL

Гостиница «Ренессанс Монарх Центр» приглашает доброжелательных, открытых, общительных соискателей со знанием английского языка, с опытом и без опыта работы:

SALES & MARKETING:
 Sales Manager (hotel experience is a must)
 Marketing & PR Manager

СЛУЖБА ПРИЕМА И РАЗМЕЩЕНИЯ:
 Ассистент Front Office менеджера
 Ночной менеджер
 Супервайзер
 Ресепшионист
 Телефонный оператор
 Консьерж
 Багажист

РЕСТОРАННАЯ СЛУЖБА:
 Менеджер ресторана
 Менеджер лобби бара
 Су-шеф
 Супервайзеры ресторана/ бара/ банкетной службы
 Старший кондитер (знание английского языка не требуется)
 Повар (знание английского языка не требуется)

А также соискателей без знания английского языка, с опытом и без опыта работы на вакансии:
 Бухгалтер по расчетам с поставщиками/ клиентами
 Бухгалтер по расчету з/п
 Агент по закупкам
 Горничная
 Разнорабочий
 Служащий прачечной/ химчистки
 Плотник
 Электрик
 Сантехник

Вы можете прислать резюме по e-mail: hr@renaissancemoscow.ru, факсу: (495) 995-0008 или записаться на собеседование по телефону: (495) 995-0009



Strategic Business Consulting Division of The Russian Connection Group is a western-managed provider of corporate development and management consulting services. We offer effective business solutions for organizations with established operations in Russia as well as companies in different phases of entering this dynamic market

- Strategic Business Planning
- Market positioning & brand development
- Return on Investment (ROI) and business performance analysis
- Business Restructuring
- Best Practices and Benchmarking Solutions
- Lean Enterprise Methodologies / 6 Sigma
- Change & Risk Management



For additional information please contact
Leonid Stetsovsky

Tel.: +7 (495) 961-27-26
 E-mail: sbc@ruscon.ru

Подпишитесь на электронную версию газеты

The Career Forum,

прислав письмо на адрес:
subscription@careerforum.ru

Выставка

Лучшее будущее для Вашего ребенка!

Частные школы

Все посетители получат в ПОДАРОК справочник по частным школам!

Только на выставке:

- Ведущие частные школы России
- Частные детские сады
- Бесплатные консультации психолога и логопеда
- Тестирование по иностранным языкам и отдельным предметам
- Детский уголок

Специальный блок выставки
«Лучшие частные школы за рубежом»

- Частные школы-пансионы Великобритании, США, Канады, Франции и других стран
- Агентства по обучению за рубежом
- Иностранные языки
- Каникулярные программы



Частные школы – это:

- Индивидуальный подход к ребенку
- Высокопрофессиональный педагогический состав
- Интересная учебная программа
- Круглосуточная охрана
- Подготовка к поступлению в ведущие российские и зарубежные вузы
- Организация досуга (экскурсии, походы, секции и кружки)

Москва 14 ноября
13.00–17.00

Отель «Рэдиссон САС Славянская»,
пл. Европы, 2 (м. Киевская)

Вход на выставку свободный!
Приходите всей семьей!

Регистрация:
www.examen.ru +7 (495) 933-1098



МЕНЕДЖЕР ПО РЕКЛАМЕ В ГАЗЕТУ THE CAREER FORUM

The Career Forum – одна из первых в России газет о карьере и профессиональном росте. Издается с 1995 года.

Обязанности:

- Работа с существующей клиентской базой данных
- Взаимодействие с потенциальными и постоянными клиентами – рекламодателями и медиа-партнерами, заключение договоров на информационное обслуживание, контроль за выполнением заказов на размещение рекламы в газете
- Мониторинг рынка и поиск новых клиентов
- Проектная работа по организации мероприятий, направленных на увеличение продаж рекламы в газете
- Участие в различных мероприятиях (выставки, конференции)

Требования:

- Успешный опыт продаж от 0,5 года (прямые продажи, продажа услуг) или желание развиваться в этом направлении в сочетании с профильным образованием
- Активная жизненная позиция
- Опыт работы с корпоративными клиентами приветствуется
- Высокие коммуникативные способности
- Желательно знание английского языка

Условия:

- График: 5/2 с 9 до 18 (с перерывом на обед)
- Работа в стабильной компании
- З/п: оклад + высокие комиссионные
- Офис в центре: 5 минут пешком от м. Чистые пруды, Тургеневская

**THE CAREER
FORUM**

Контактное лицо – Ольга Петрова
Тел.: (495) 933-03-17
(495) 937-12-90
E-mail: olga@careerforum.ru

Гибкий график на благо эффективности?



Тема номера

Согласно исследованиям, проведенным компанией Avaya, гибкий рабочий график способствует оздоровлению на рынке труда в сложившейся кризисной экономической ситуации. Так считают респонденты России (91%), Испании (87%) и Великобритании (88%). Положительный опыт компаний, уже внедривших у себя такую организацию рабочего процесса, позволяет другим фирмам задуматься о возможностях, которые он дает для сокращения расходов компании и удержания наиболее ценных сотрудников.

Как правило, руководители считают гибким график, при котором сдвигаются границы начала и окончания рабочего дня и у сотрудника появляется законная возможность начинать и заканчивать свой рабочий день во сколько ему удобнее (обычно этот промежуток варьируется с 8 и 11 ч. до 17 и 20 ч., но по согласованию сторон может быть и другим). «Однако сами сотрудники под гибким графиком нередко хотят видеть количество рабочего времени, зависящее не от границ прихода и ухода, а от задач,

стоящих перед сотрудником, – говорит Юлия Котова, наставник по поиску работы и консультант по карьере компании Job Search Coach. – Опрос наших клиентов показал, что большинство приветствует гибкий график, но единства в его понимании нет».

Чаще всего гибкий рабочий график используют сотрудники, которые общаются с клиентами вне офиса и встречаются с руководством лишь для планирования и отчетности. «В «Роберт Бош» такая практика есть, хотя мы не можем предоставить право ра-

ботать по гибкому графику всем сотрудникам, – рассказывает Юлия Голубцова, директор по корпоративному маркетингу и связям с общественностью ООО «Роберт Бош». – Это обусловлено спецификой работы. Если сотруднику необходимо в течение дня всегда быть «на связи», оперативно решать рабочие вопросы (например обрабатывать заказы), то ему необходимо быть на месте с 9 до 18:00. Однако представителям профессий, результаты работы которых зависят от графика в меньшей степени, мы мо-

жем позволить планировать время так, чтобы выстроить рабочий процесс максимально эффективно как для компании, так и для клиентов. Если сотрудника нет на месте в рабочее время, в его календаре должно быть указано, по какой причине он отсутствует и когда его можно будет застать. Это помогает участникам процесса планировать встречи, совещания и работу по совместным проектам. Календарь находится в почтовой программе Outlook. Доступ к календарю имеют сотрудники, которым он необходим:

**THE CAREER
FORUM**

№ 10–11 октябрь 2009

Газета The Career Forum зарегистрирована в ФС по надзору за соблюдением законодательства массовых коммуникаций и охране культурного наследия – свидетельство ПИ №ФС77-21599 от 01.08.2005. СМИ перерегистрировано в связи со сменой учредителя 26 ноября 2008 г. Учредитель ООО «ЭрСиКонсалт».

Главный редактор Ольга Петрова

101000, г. Москва, Потаповский пер., д. 5, стр. 2, оф. 303
Тел.: +7 (495) 933 0317, 937 1290
career@careerforum.ru
www.careerforum.ru

Тираж 33 000

Отпечатано в ГУП МО «Мытищинская типография». Заказ № 2506
Перепечатка материалов допускается только по согласованию с редакцией.

как правило, это непосредственный руководитель и секретарь или ассистент отдела. Например, у ассистента генерального директора есть доступ к моему календарю и она всегда может посмотреть, где я и когда вернусь».

По мнению Артура Легкого, менеджера по организационному развитию и управлению талантами компании «Хенкель» в России, «гибкий график работы — это набор политик и процедур компании, предназначенный для обеспечения баланса между рабочим и личным временем сотрудника». Как правило, в набор таких политик и процедур могут входить: установленный в организации режим гибкого рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск и отпуск без сохранения заработной платы. В рамках режима гибкого рабочего времени в компании «Хенкель» можно установить удобное для сотрудника и компании время начала и окончания рабочего дня. Такой график позволяет сотрудникам, например, избегать пробок, иметь время в запасе, чтобы отвезти или забрать детей из учебного учреждения и т.п. Также в компании применяется сокращенный рабочий день в пятницу и дополнительный отпуск, когда сотрудник получает дополнительные оплачиваемые дни к обычному отпуску, поло-

женному по трудовому законодательству. В «Хенкель» сотрудники имеют право на три оплачиваемых дня в году в дополнение к 28 календарным дням ежегодного отпуска, которые сотрудники могут взять в любое время по согласованию со своим руководителем.

«Мы используем этот инструмент, так как он позволяет учесть интересы и сотрудника, и компании, — уверен Артур Легкий. — Наша практика показывает, что компания таким образом повышает удовлетворенность и лояльность сотрудников, что положительно влияет на мотивацию и производительность труда, а сотрудники при этом имеют возможность реализовать свои личные желания и интересы».

При грамотном применении гибкого графика эффективность работы сотрудников повышается за счет возможности самостоятельно распределять и планировать свое время. В компании НР индивидуальный подход к организации условий труда используется в качестве фактора, который мотивирует и удерживает людей в компании. «Для наших работников возможен индивидуальный график работы или сокращенный рабочий день, — говорит Оуэн Кемп, вице-президент НР и генеральный директор НР в России. — Перед каждым сотрудником стоят определенные цели, пути выпол-



нения которых предоставляются на его собственное усмотрение. Поэтому, если есть такая необходимость, по договоренности с менеджером предусматриваются более гибкие условия работы».

Опыт применения программ гибкого рабочего времени на Западе доказывает их эффектив-

ность. Такой подход сегодня — признак цивилизованного бизнеса, шаг в сторону большего доверия и разумного контроля со стороны работодателя. Но он по плечу лишь сотрудникам, обладающим навыками самоконтроля и координации своей работы.

ТАМАРА ЗЛОТОРЕВА

(Flexitime) — график работы, по которому сотрудники строят свой рабочий день вокруг определенных часов. Он называется гибким потому, что работники сами определяют время начала и конца работы. Например, они могут

выбрать работу с 7 до 15 либо с 11 до 19 часов. На практике большинство работодателей, использующих гибкий график, предоставляют сотрудникам лишь ограниченную свободу в определении рабочего времени.

НОВОСТИ

Масштабные сокращения позади?

По результатам опроса, проведенного Исследовательским центром портала Superjob среди 1000 представителей российских компаний, за сентябрь увеличилось число организаций, в которых не проводят и не планируют сокращения сотрудников.

На сегодняшний день 65% отечественных организаций не проводят и не планируют сокращать персонал. По сравнению с августом 2009 года, количество таких компаний выросло на 2%. Пока не сокращает своих сотрудников, но планирует это сделать в дальнейшем 2% компаний. В основном о сокращении персонала думают в компаниях, где штат составляет 100–500 человек. С прошлого месяца число таких компаний не изменилось. Представители 10% российских компаний подтверждают, что в данный момент у них проводится сокращение штата. «Нужно уметь жить по средствам» — говорят в таких компаниях. Чаще всего под сокращение попадают сотрудники компаний с штатом 1000–5000 человек. Стоит отметить, что в каждой десятой компании зовут ранее сокращенных сотрудников обратно.

Затруднились с ответом на поставленный вопрос 4% опрошенных представителей организаций. Многие из них отмечают, что сокращение штата у них все же проводится, но они не уверены, что дело именно в кризисе.

К 2015 году в России не будет хватать половины IT-специалистов

В 2015 году спрос на отечественных специалистов в области IT будет удовлетворен лишь наполовину. Такой прогноз сделал глава Россвязи Валерий Бугаенко в ходе Всероссийского совещания «Интеграция образования, науки и бизнеса — важнейший фактор инновационного развития отрасли связи, информтехнологий и массовых коммуникаций».

По словам В. Бугаенко, если годовые темпы роста потребности рынка в специалистах будут равняться 10%, в 2015 году спрос на выпускников IT-вузов составит не менее 13,5 тыс. человек. В 2009 году в высшие учебные заведения отрасли поступило 7516 тыс. человек. С учетом отсева в 2015 году вузы выпустят 5,1 тыс. молодых специалистов. Учитывая другие вузы и второе высшее образование, через 6 лет количество молодых специалистов в сфере IT составит 7,7 тыс. человек.

По мнению главы Россвязи, решить проблему дефицита кадров в отрасли можно, если сформировать интеграционные процессы в образовании, науке и бизнесе. Иными словами, у бизнеса, науки и государства должны быть единые цели, общие задачи и интересы.

prime-tass.ru

Появились страховки от увольнения

Страховые компании «ВСК» и «Эрго Русь» выводят на рынок новый вид услуг — страхование от потери работы.

По новой программе страховую сумму, максимальный размер которой составит 500 тыс. рублей, работник получит в случае значительного сокращения зарплаты или потери работы по причине сокращения штата, ликвидации предприятия. По словам первого заместителя генерального директора «Эрго Русь» Евгения Дубенского, для защиты от мошенничества действие договора начнется через 2 месяца после его подписания. Страховщики делают ставку на заемщиков: продолжать выплачивать деньги по кредиту в случае потери работы будет страховая компания.

Напомним, в августе текущего года официальный статус безработного получили 4,1 тыс. человек, что в 2,5 раза больше, чем в августе 2008 года. Общая численность безработных, стоящих на учете в службе занятости, — 69,6 тыс. человек. В среднем каждый второй работающий пользуется кредитом.

dp.ru

SUPPORT PERSONNEL RECRUITMENT & LEASING®
STAFFSUPPORT
 A Member of The Russian Connection Group
People who support for certain®

Подбор персонала на вакансии начального уровня:

- Торговые представители
- Секретари и администраторы
- Бухгалтеры
- Специалисты в области информационных технологий

Региональные проекты по подбору торговых представителей и менеджеров по продаже различного уровня в больших и малых городах России, включая

- Краснодар и Южный регион
- Волгоград и Поволжье
- Иваново и Центральный регион
- Мурманск и Северо-Западный регион
- Екатеринбург и Урал
- Владивосток

Подбор работников для крупных промышленных предприятий Московской и Ленинградской областей:

- Операторы
- Инженеры
- Административный персонал

Лизинг и аутстаффинг персонала:

- Административный персонал
- Рабочие промышленных предприятий
- Сотрудники колл-центров

staffsupport@staffsupport.ru
 (495) 961-27-16 (812) 326-17-70

www.ruscon.ru



Дистанционный интенсив

Сегодня на образовательном рынке растет спрос на краткосрочные и дистанционные программы обучения иностранным языкам: все хотят учиться быстро, эффективно и с гарантией качества.

Однако дистанционные курсы бывают разными. К примеру, так традиционно называют заочное обучение, при котором студент получает учебные материалы, самостоятельно изучает их, выполняет обязательные задания и отправляет их на проверку учителю (раньше обычной почтой, теперь — по e-mail). Этот подход нельзя назвать эффективным, но за неимением лучшего и он в свое время пользовался успехом, особенно в отдаленных регионах. Кроме того, сегодня в Интернете есть множество бесплатных языковых порталов и дистанционных курсов, например, можно подписаться на рассылку ежедневных уроков и упражнений, которые потом приходится разбирать самостоятельно.

Качественные современные дистанционные программы, предлагаемые языковыми школами за относительно небольшие деньги, благодаря Интернету и компьютерным возможностям соперничают между собой количеством предлагаемых функций и интересным содержанием. Сегодняшние online-методики рассчитаны на развитие навыков чтения, аудирования, письма и говорения. Иногда к курсу прилагаются озвученные онлайн-словари, которые позволяют правильно заучивать произношение слов. Чтобы студентам было нескучно заниматься, уроки иллюстрируются яркими картинками, нестандартными примерами и жизненными ситуациями. Самый важный момент в изучении языка — возможность голосового и визуального общения. Интерактивность обучения становится обязательным элементом дистанционного курса, что отличает его от электронного учебника. Хорошая программа составлена таким образом, чтобы всегда можно было задать вопросы преподавателю по электронной почте или в режиме online и получить своевременный ответ, а несколько раз в неделю

пообщаться с сокурсниками в режиме реального времени. Иногда языковые школы предлагают разное наполнение курсов. Например, предоставление учебного материала и консультации преподавателя по e-mail стоят раза в два раза дешевле, чем то же самое плюс разговорные уроки online.

Эффективные дистанционные программы можно пройти и в зарубежных школах, правда, они ведутся исключительно на иностранном языке, что не слишком удобно для тех, кто только приступил к изучению языка. Порядок обучения на дистанционных курсах примерно такой: студент изучает материал урока, консультируется по всем неясным моментам с преподавателем (посредством e-mail или в режиме реального времени), выполняет упражнения, отсылает их преподавателю на проверку и получает оценку с объяснением допущенных ошибок. В промежутках между занятиями он общается с другими студентами на форумах, online-конференциях и т.п. Во время обучения ему рекомендуется как можно больше времени проводить в языковых чатах, читать книги и смотреть фильмы на иностранном языке.

Любой дистанционный курс обязательно должен быть интерактивным, то есть предусматривать общение с преподавателем и организацию так называемых виртуальных классов. Например, в программе Language Link есть функция, которая позволяет имитировать классную комнату: голос учителя, объяснения на доске, вопросы студентов и многое другое. Преимущества дистанционного обучения очевидны. Так, курсы online обходятся учащимся в 5–10 раз дешевле очных. Кроме того, они учитывают особенности конкретного студента, встроенный в программу табель успеваемости позволяет учащимся корректировать свой индивидуальный

темп обучения. При этом преподаватель может контролировать посещения виртуальных занятий, что не позволяет ученику «халтурить».

Обучающимся предлагается вариант, подходящий для их индивидуальной ситуации, — самому можно выбрать время и место обучения, закончить урок, когда захочется. Это преимущество очень важно для тех, кто имеет ненормированный рабочий день, гибкий график или частые командировки. Кроме того дистанционные программы могут учитывать индивидуальные особенности студентов, проходящих ту программу, которая соответствует их языковому уровню. Например, предлагаемая IPT программа предполагает для каждого ученика наставника, который направляет студента всюду по курсу через регулярное взаимодействие, с детальными исправлениями и объяснениями, соответствующими их языковым целям.

Некоторые люди ошибочно предполагают, что дистанционный метод придуман для ленивых учеников, которым не хочется ездить на очные занятия в строго определенное время. На самом деле учиться дистанционно труднее, чем в аудиториях, потому что успех зависит не столько от выбранного курса, сколько от усердия и организованности самого ученика. Такие программы требуют от студента гораздо большей усидчивости и целеустремленности, нежели обычные курсы, так как предполагают большую самостоятельность при подготовке. По мнению многих преподавателей, дистанционный метод особенно подходит успешным людям, готовым постоянно самосовершенствоваться, занимаясь за компьютером по несколько часов минимум 2–3 раза в неделю. Если занятия будут более редкими, то вряд ли удастся добиться значительных результатов.





Разные программы стараются решать проблемы развития разговорных навыков, например посредством большого количества звуковых упражнений, записанных носителем языка, или через «живые» телефонные беседы с преподавателем, или через голосовой интерфейс, позволяющий записывать и воспроизводить разговоры. Тем не менее этого недостаточно, особенно если изначально учащийся не владеет языком на должном уровне. Все-таки дистанционное обучение — это вид обучающей программы, в большей степени направленный на отработку навыков перевода, чтения, знания грамматики. Также метод хорошо подходит желающим совершенствовать язык самостоятельно. Однако для развития разговорных навыков его совершенно недостаточно. Например, в языковом центре «Интенсив» на очных занятиях 80% учебного времени уделяется «говорению», обсуждению различных тем, новостей, дискуссиям. В любом случае дистанционное обучение — хороший дополнительный инструмент для совершенствования языка.

Для общения в интернет-форумах или с преподавателем по телефону уровень подготовки студента должен быть не ниже intermediate, да и вряд ли кто-то будет таким образом беседовать по несколько часов подряд. Поэтому во многих школах практикуется сочетание интенсивной формы обучения с дистанционной, например, на очных занятиях с преподавателями 80% времени разговаривает слушатель. Дистанционная форма также может использоваться в качестве дополнения к любому очному курсу. Выполнять в комфортных домашних условиях интересные задания и при этом виртуально «вращаться» в кругу таких же студентов — в этом есть своя прелесть. Однако язык не терпит пренебрежительного отношения, в него надо погружаться «с головой». Поэтому стоит несколько раз взвесить свои возможности и мотивацию, прежде чем приступить к дистанционному обучению. Но если подойти к этому вопросу серьезно — то и результат будет не менее убедительным, чем при очном обучении.






АННА БУРЛАКОВА

Тренинги

Дата	Название	Аудитория	Программа	Компания, контактная информация	Стоимость, руб.
6 ноября 2009 г.	Модели компетенций 18:50–22:00, ауд.225		<ul style="list-style-type: none"> • Определение компетенции • Модели компетенций. • Интервью по компетенциям 	Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ), Институт дополнительного профессионального образования МЭСИ	
7 ноября 2009 г.	Кризис: управление персоналом (3 часа) – суббота с 15:30 до 18:40 ауд. 310		<ul style="list-style-type: none"> • Меры по оптимизации персонала в кризисных условиях 		
7 ноября 2009 г.	Введение в оценку должностей (3 часа) – суббота с 15:30 до 18:40 ауд. 306	Специалисты по управлению персоналом	<ul style="list-style-type: none"> • Обзор основных методов оценки должностей • Типовая структура проекта по оценке должностей • Практические примеры 	E-mail: YTevoynants@mesi.ru, Тел.: (495) 442-23-97	3000
14 ноября 2009 г.	Введение в управление эффективностью деятельности для HR (3 часа) – суббота с 15:30 до 18:40		<ul style="list-style-type: none"> • Введение в систему управления эффективностью деятельности • Подход к измерению эффективности деятельности • Оценка индивидуальной эффективности деятельности • Внедрение управления эффективностью деятельности в организации и оценка эффективности процесса • Связь эффективности с поощрением и др. кадровыми процессами • Примеры аналогичных проектов в компаниях 	Адрес: Москва, ул. Нежинская, 7, офис 103	

Языковая школа	Виды занятий	Условия обучения	Контакты
 <p>Обучению в Москве – 20 ЛЕТ! СИСТЕМА - 3 Консультации и обучение Лицензия № 023095 Год основания: 1989 г.</p>	<p>Интенсивное обучение по методу Шехтера. Английский, немецкий, испанский, итальянский, французский языки. Грамматические курсы. Корпоративное обучение: языковые тренинги, программы любой специфики, курсы погружения. Устранение проблем предыдущего обучения. TOEFL, IELTS, TOEIC, PITMAN, Cambridge Certificates, DAF, ZD. Специальные корпоративные программы «обучение и стажировка за рубежом». Индивидуальные проекты.</p>	<p>Занятия круглый год, открытие группы по мере комплектации – в среднем каждые 2 недели. Выведение в активную речь за 1 месяц.</p>	<p>Тел.: (495) 979-91-77, 251-02-26 Тел./факс: (495) 251-06-78 Адрес: Москва, ул. 2-я Тверская-Ямская, 18, офис 308 (м. Маяковская) E-mail: info@fluent.ru www.fluent.ru</p>
 <p>НОУ Школа делового иностранного языка «Диалог» Лицензия № 024659</p>	<p>Спецпредложение: • «Открытые группы в вашем офисе!» Популярные курсы: • «Интервью на английском языке» • «Долой языковой барьер!» Пишите! Звоните! Успех обеспечен!</p>	<p>Удобное время занятий: Индивидуально и в группах. Бесплатное тестирование. Бесплатный пробный урок. Обучение с любого уровня. Выезд преподавателей в офисы клиентов.</p>	<p>Тел.: 8 (499) 940-01-77 Адрес: Москва, м. Китай-город E-mail: info@linguabusiness.ru www.linguabusiness.ru</p>
 <p>НОУ «АВТОРСКАЯ ШКОЛА ШЕХТЕРА» Лицензия № 024331 Сертификат качества Госстандарта России</p>	<p>Английский, немецкий, французский, испанский, итальянский, китайский по эмоционально-смысловому методу И. Ю. Шехтера. Основная направленность курса – развитие речевой инициативы для практического пользования языком в различных формах устной речи, чтении, письме, переводе, реферировании. Новая технология – по авторским материалам. Принимаются все желающие с 16 лет. Бизнес-курс для желающих. Бесплатное тестирование.</p>	<p>15500 руб. за 100 ак. часов, включая учебные материалы. Курс – 3 цикла, каждый 100 ак. часов в месяц, 6 дней в неделю, без домашних заданий и экзаменов. Между циклами перерывы 1–3 месяца. Набор в группы ежемесячный, занятия проводятся утром, днем и вечером.</p>	<p>Тел.: (495) 683-06-69, 8 (499) 269 59 84 8 (903) 775-55-12 Адрес: м. ВДНХ, Новокузнецкая, Марксистская, Боровицкая/Арбатская E-mail: school@shekhter.ru www.shekhter.ru</p>
 <p>Международный языковой центр Лицензия № 021365</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Языковые курсы с носителями языка: английский, французский, итальянский, немецкий, русский как иностранный • Обучение для взрослых и детей в группах и индивидуально • Разговорный курс, интенсив, бизнес-курс, подготовка к собеседованию • Международные экзамены: подготовка и прием (FCE, CAE, CPE и др.) • Обучение персонала компаний • Обучение за рубежом 	<p>Занятия утром, днем и вечером Общий курс – 144 ак. часов Бизнес-курс – 120 ак. часов Стоимость – Москва от 275 руб./ак. час Подмосковье от 200 руб./ак. час</p>	<p>Единая справочная: (495) 232-02-25 Корпоративное обучение: (495) 250-69-00 Русский как иностранный: (495) 258-08-04 Обучение за рубежом: (495) 258-99-59 www.languageink.ru</p>

MBA программы

Форма	Программы	Стоимость	Начало	Контакты
 <p>California State University, East Bay Institute of Business and Economics Лицензия А № 169264, рег. № 5160 от 13.07.2005</p>	<p>Evening classes, 2 years MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION (Courses in Strategy, Finance, Marketing, Economics) • State Diplomas of CSU East Bay and the IBE • The program is accredited by AACSB International and by the Western Association of Schools and Colleges • Prep courses in English and Math, TOEFL and GMAT preparation</p>	<p>\$10500 + 385000 руб.</p>	<p>Начало занятий – 11 января 2010 г.</p>	<p>Phone: (495) 433-25-08, (495) 564-86-19, (495) 434-94-81 E-mail: ibe@ibe.ru www.ibe.ru Address: Moscow, Pr-t Vernadskogo, 82</p>
 <p>МЭСИ МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ СТАТИСТИКИ И ИНФОРМАТИКИ Институт Магистерской Подготовки Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ) Гос. лицензия № 1920 от 13.07.09 г. Гос. аккредитация № 2133 от 17.07.09 г.</p>	<p>Очная (вечерняя): 2 года, 3 раза в неделю по будням с 18.30 до 21.40 + 1–2 субботы в месяц с 10.00 до 16.50 Дистанционная: обучение через доступную в режиме on-line образовательную среду Мастер делового администрирования (MBA) MBA General; MBA-Стратегическое управление; MBA-Управление человеческими ресурсами; MBA-Финансовый менеджмент; MBA-Маркетинг; MBA-Информационный менеджмент. Современные методы обучения: тренинги, деловые игры, case-study. Гос. диплом MBA</p>	<p>352000 руб. Оплата по семестрам (88000 руб. за семестр)</p>	<p>Октябрь, февраль</p>	<p>Тел.: 8 (499) 245-17-42 8 (499) 248-49-53 8 (499) 248-40-94 E-mail: magistr@mesi.ru www.magistr-mba.ru Адрес: Москва, Большой Саввинский пер., 14 (м. Киевская, Спортивная)</p>
 <p>АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА при Правительстве РФ ВЫСШАЯ ШКОЛА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ Лицензия А № 282614 от 01.07.08 г. Аккредитация АА № 000732 от 04.07.07 г. Выданы Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки</p>	<p>Очно-заочная – 3 года (модульная) Вечерняя – 2 года Очно-заочная (модульная) Вечерняя – 1 год Очно-заочная (модульная) Программа «Доктор делового администрирования» Программа «Евроменеджмент – MBA для руководителей» аккредитована в европейской ассоциации ECBE и американской ACBSP Программа профессиональной переподготовки «Евроменеджмент: управление развитием бизнеса»</p>	<p>940000 руб. 540000 руб. 240000 руб.</p>	<p>26.10.2009 26.10.2009 09.11.2009 26.10.2009 09.11.2009</p>	<p>Тел./факс: (495) 937-02-99 (495) 502-98-01 Адрес: Москва, пр-т Вернадского, 82 E-mail: mba@emba.ru http://www.emba.ru</p>
 <p>ВШБМ Высшая Школа Бизнеса и Менеджмента ВШБМ Международного университета в Москве Лицензия АА №001301 от 27.04.2009 ГосАккредитация: от 25.05.2009 Аккредитация Европейского совета по Бизнес образованию (ECSBE) от 01.06.2008</p>	<p>Вечерняя – 2 года Очно-заочная (модульная) – 2 года DBA – Доктор делового администрирования Государственный диплом Программы MBA (специализации): • MBA – стратегический менеджмент • MBA – финансовый менеджмент • MBA – HR и др. Зарубежные стажировки Сертификат ECBE</p>	<p>За всю программу 720000 руб. 400000 руб. (Возможна оплата по семестрам, модулям)</p>	<p>Октябрь, март</p>	<p>Тел./факс: (495) 414-95-65 (495) 250-48-87 (985) 226-32-73 E-mail: mba@ium.edu mba@interun.ru Http: www.ium.ru Адрес: 125040, Москва, Ленинградский пр-т, 17, комн. 308</p>
 <p>ИМЭБ Институт Мировой Экономики и Бизнеса Российского университета дружбы народов Лицензия № 3608 от 28.10.2004 Св-во о гос. аккредитации № 2058 от 22.06.2009 Год основания: 1990 г.</p>	<p>Очная форма обучения – 3 раза в неделю вечером, с 18.30 до 21.00, суббота с 9.30 до 15.30 Модульная форма – 2–3 модуля в течение семестра (1 модуль – 6 календарных дней с 9.30 до 18.00) Программы MBA (специализации): • MBA – General • MBA – Финансовый менеджмент • MBA – Международный бизнес • Модульный MBA</p>	<p>280000 руб. 374000 руб. (оплата в безналичной форме, возможно по семестрам)</p>	<p>Модульная программа MBA Классические программы MBA – сентябрь 2010 г.</p>	<p>Тел./факс: 433-82-10 434-43-15 E-mail: mba@imeb.ru www.imeb.ru Адрес: 117198, Москва, ул. Миклухо-Маклая, 6, ИМЭБ РУДН</p>


 **15 лет в России!**

АНГЛИЙСКИЙ С НОСИТЕЛЯМИ ЯЗЫКА

- ✦ Курсы для взрослых, подростков и детей
- ✦ Бизнес-английский
- ✦ Интенсивный разговорный курс
- ✦ Курсы французского, итальянского, немецкого
- ✦ Русский язык как иностранный
- ✦ Подготовка к международным экзаменам

www.languageink.ru (495)232 02 25

Лиц. 0241193

 **АВТОРСКАЯ ШКОЛА ШЕХТЕРА**
Иностранный как родной
ЭМОЦИОНАЛЬНО-СМЫСЛОВОЙ ПОДХОД К ОСВОЕНИЮ ЧУЖОГО ЯЗЫКА
40 лет работы в сфере науки и образования

Английский, французский, немецкий, испанский, итальянский, китайский по методу Шехтера. Автор метода и научный руководитель Школы – профессор И.Ю.Шехтер, член-корреспондент Академии Гуманитарных Исследований.

Основная направленность курса – развитие речевой инициативы для практического пользования языком в различных формах устной речи, чтении, письме, переводе, реферировании и пр.

Курс – 3 цикла, каждый 100 ак. часов в месяц, 6 дней в неделю, 4 ак. часа в день, без домашних заданий и экзаменов. Между циклами перерывы от 1 до 3 месяцев. По окончании курса выдается свидетельство.

На курсы принимаются все желающие от 16 лет, в том числе и с нулевого уровня владения иностранным языком. Возможно обучение по месту работы.

Бизнес-курс для желающих.

www.shekhter.ru school@shekhter.ru
Тел.: (495) 683-06-69, (499) 269-59-84, 8 (903) 775-55-12
Ст. м. ВДНХ, Новокузнецкая, Марксистская, Боровицкая, Арбатская

Лицензия №024331
Сертификат качества
Госстандарта России

Взять карьеру в свои руки

Итак, вы проанализировали свои профессиональные качества, сопоставили с их «рыночной стоимостью» и, взвесив все за и против, решили сменить нынешнее место работы на что-нибудь более масштабное и перспективное. Переписываете резюме, рассылаете по всем возможным каналам, и вот наконец начинают поступать приглашения на собеседование. Тем не менее они вас не устраивают — вы снова возвращаетесь с собеседования с настроением «что-то не совсем то». Что это, невезение? А может быть, на рынке открытых вакансий на данный момент для вас просто нет позиции, которая, по вашим ощущениям, может дать максимальные возможности для успешной самореализации? В этом случае стоит тщательно проанализировать так называемые закрытые вакансии.

«Закрытыми» называют вакансии, информация о которых не вывешивается на рабочих сайтах и не анонсируется в СМИ. Более того — они могут вообще отсутствовать в компании на данный момент или находиться только в «проектной» стадии в связи с предполагающимися или уже начавшимися изменениями в бизнесе компании. Также вакансии могут находиться в «загоне» из-за отложенного «на потом» поиска кандидатов. «Скрытый» подбор персонала больше всего характерен для небольших компаний, преимущественно российских — там из всех вакансий подобные предложения могут составлять до 80%. Что же касается крупных компаний международного масштаба, то «закрытых» вакансий в них практически не бывает — проводят тщательно продуманную и грамотно организованную HR-политику, они обеспечивают необходимое число кандидатов за счет открытых вакансий. «Наша компания крайне открытая, поэтому никакого скрытого рынка вакансий у нас не существует, — утверждает Варвара Лялягина, сотрудник HR-департамента российского подразделения Procter&Gamble. — В компании есть стандартный процесс отбора на вакансии, первым этапом которого является подача заявки на сайте компании www.joinpg.ru. Этот сайт и является основным источником информации как в общем о работе в P&G, так и обо всех открытых на данный момент вакансиях. Чтобы устроиться на работу в Procter&Gamble, нельзя прийти просто «по рекомендации» и начать работать. Соискателю необходимо пройти процесс отбора: после подачи заявки на сайте проводятся тестирование и серия интервью, где с кандидатом будут беседовать несколько руководителей. Так что у любого кандидата есть шанс устроиться на одну из открытых вакансий». Однако если вы заходите на сайт потенциально интересного вам работодателя и не видите никакой информации относительно трудоустройства и карьеры в компании, стоит задуматься о методе «закрытого» поиска. Суть этого метода заключается в понимании того, что каждый ра-

ботодатель, который заботится о своем бизнесе, ищет инициативных и квалифицированных сотрудников. Даже в пору кризиса сохраняется дефицит квалифицированных кадров, поэтому нельзя «продремать» грамотных, адекватных специалистов. «Абсолютно все поступающие резюме рассматриваются специалистами по подбору персонала и попадают в базу данных, — говорит Александр Щетинин, директор по персоналу управляющей компании «Агрика». — Служба управления персоналом проводит серьезную работу по привлечению специалистов в различных областях. При этом количество «скрытых» вакансий составляет не более 30% от общего числа, учитывая вакансии на региональных предприятиях. Резюме кандидатов, имеющих достаточный опыт и уровень квалификации, претендующих на определенные позиции, не анонсируемые в данный момент, рассматриваются с особой тщательностью. Для нас представляет интерес каждый кандидат, соответствующий нашим высоким стандартам. На сегодня в штате компании есть несколько сотрудников, трудоустроившихся таким образом, причем занимающих высокие должностные позиции». Вы решили попасть на «закрытый» рынок вакансий и победить? Как это сделать? Для начала нужно определиться со своими карьерными целями, подходящими должностями, обозначить профиль деятельности и составить список компаний, в которых вы хотите работать. Затем узнайте как можно больше о компаниях из этого списка — об их миссии, целях, стратегии и руководящем составе. Сделать это несложно: в Интернете можно найти подробную информацию, в вашем распоряжении рубрики «Карьера», «Вакансии» на сайтах компаний.

Если вы серьезно относитесь к своей карьере, вам будет очень полезно принять участие в профессиональных сообществах. Это даст возможность использовать базу знаний профессионального сообщества, повышать свою квалификацию, быть в курсе тенденций в профессиональной сфере. Вы смо-

жете активно участвовать в тематических конференциях, форумах, семинарах, где легко установить профессиональные связи, завязать знакомства и получить негласную информацию о новых вакансиях. Наиболее активные члены профессиональных сообществ находятся под пристальным вниманием кадровых агентств. После этого приступайте к составлению грамотного обращения в выбранную вами компанию. Очень важно, чтобы ваше письмо было персонифицировано. Узнайте имя и координаты человека, к которому вы будете обращаться, — это должен быть непосредственно тот человек, в подчинении у которого вы, возможно, будете работать. Если этот человек недостаточно публичный и адрес его электронной почты невозможно найти в Интернете, попробуйте его угадать: большинство компаний имеют свой корпоративный стандарт адресов электронной почты — например family@site.ru или Name.Family@company.ru. Внимательно изучите несколько «электронных» адресов сотрудников компании, и вам не составит труда

разгадать нужный вам адрес. Помимо резюме ваше сообщение должно содержать сопроводительное письмо, в котором объясните, что конкретно вы предлагаете сделать для компании, что приобретет нового и полезного для себя работодатель, взяв вас на работу. Акцент нужно сделать на потребностях компании. Перед написанием письма соберите информацию о деятельности компании и последних событиях — на них и сделайте упор. Например, это может выглядеть так: «Я узнал, что в вашем банке началась работа над новым проектом по ..., и полагаю, что моя квалификация и образование могли бы быть вам полезны...». Вы можете даже проявить инициативу в создании вакансии для себя с индивидуальными условиями труда — например предложение проекта, который, желательно, вы смогли бы возглавить и реализовать. Вряд ли найдется работодатель или руководитель, который бы отказался получить или хотя бы рассмотреть возможность получения дополнительных конкурентных преимуществ. И если ваше сообщение попадет в зону интереса вашего адресата, вы будете незамедлительно приглашены на собеседование. У данного метода поиска работы целый ряд преимуществ: у вас меньше конкурентов (большинство людей ищут работу по рекламным объявлениям); у вас больше шансов найти работу, соответствующую непосредственно вашему опыту и квалификации и, наконец, приятно осознавать, что процесс поиска работы в большей степени находится под вашим контролем. Здесь значимо ваше психологическое преимущество: вы не просите работу — вы предлагаете полезное для компании сотрудничество, встреча с вами для работодателя не менее выгодна, чем для вас.

ТАМАРА ЗОЛОТОРЕВА

Компания	В представительство иностранной компании
Вакансия	Expatriate Administration Manager (Japanese&English)
Обязанности	Административная поддержка иностранных специалистов и их семей (сервисная служба): Помощь в бытовых вопросах (больницы, агентства жилья, туристические агентства, гиды, компании такси, гостиницы, рестораны, школы, телефонное/мобильное обслуживание) Организация поездок, бронирование билетов, мест в гостинице, виз
Требования	• Высшее образование, опыт административной работы обязателен • Японский язык — свободный уровень, английский язык — свободный уровень
Условия	• Зарплата от 65000 руб. + социальный пакет • Офис — Москва, ЦАО
E-mail: kouzmina@careerforum.ru	

The Russian Connection Group с 1992 года специализируется на поиске и подборе сотрудников для крупнейших мировых компаний

Маркетинг

Category Manager (foodservice)

В международную торгово-производственную компанию (brand name)
(от 130 000 до 150 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 10347
E-mail: IrinaA@ruscon.ru

Trade Marketing Manager

В международную торгово-производственную компанию (brand name)
(от 130 000 до 150 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 8459
E-mail: IrinaA@ruscon.ru

Продажи

Менеджер по работе с федеральными розничными сетями

В международную торгово-производственную компанию (brand name)
(от 130 000 до 150 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 10327
E-mail: IrinaA@ruscon.ru

Менеджер по работе с ключевыми клиентами (бытовая техника и электроника)

В международную компанию (brand name) – вендор бытовой техники и электроники
(от 80 000 до 110 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 10306
E-mail: IrinaA@ruscon.ru

Менеджер по работе с ключевыми клиентами (климатическая техника)

В международную компанию (brand name)
(от 100 000 до 130 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 10281
E-mail: IrinaA@ruscon.ru

HR

HR Business Partner

В крупную международную торгово-производственную компанию (brand name)
(от 130 000 до 150 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 10344
E-mail: IrinaA@ruscon.ru

Юристы

Юрист (сопровождение отдела продаж и маркетинга)

В международную торгово-производственную компанию (brand name)
(от 60 000 до 80 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 10308
E-mail: IrinaA@ruscon.ru

Продажи, Аналитика

Sales Analyst

В международную торгово-производственную компанию (brand name)
(от 55 000 до 70 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 10348
E-mail: chepilko@ruscon.ru

Ждем ваше резюме с кодом вакансии в теме письма на E-mail, указанный в описании вакансии.

Тел.: (495) 961-27-26

www.ruscon.ru

Факс: (495) 967-33-17



Role Report to and assist human resource director, be responsible for the following 2 functions: recruitment and selection, position management & performance management, and lead the relative group.

Vacancy **HR Manager (IT/Telecom)**

Responsibilities

- Be responsible for recruitment and selection in Russia:
 - Analyze and probe the talent markets in telecommunication field; build external talent database to effectively enhance the recruitment efficiency and shorten the recruitment cycle
 - Exploit recruitment channels and develop current and potential partners (consulting agencies, universities, etc.)
 - Plan and organize various recruitment activities independently, including headhunting projects, mass recruitment, campus recruitment, etc.
 - Control the recruitment process and quality
 - Cooperate with business departments in recruitment projects and activities, develop recruitment and interview skills of responsible persons in business departments.
- Be responsible for position management in Russia:
 - Regularly organize the review, update, and publication of organization structure and work arrangement
 - Maintain and optimize the position management system of company (Russia)
 - Organize the regular position review for all local employees in Russia.
- Be responsible for performance management in Russia:
 - Implement routine performance management and C&Q management work independently and monitor the progress
 - Optimize methods of performance management and C&Q management, analyze the deep-lying problems and propose the solutions

- Evaluate the result of performance management and C&Q management, solve the problems.

Requirements

- Education background in human resource management or relative field, or IT/Telecommunication.
- 6+ years experience in human resource management field, in large multinational corporations, preferable western IT or telecommunication companies.
- Big experience in at least 2 of following functions: manpower management and recruitment, position management, performance and C&Q management, employee relationship management. Be able to fulfill the responsibilities of functions independently, analyse current problems, set up the work plan and realize the implementation.
- Be good at implement routine, as well as innovating and promoting new projects to improve the level of human resource management.
- Open character, strong ability of organization, coordination and communication. Be able to cooperate with business department flexibly - persist in HR principles and improve the service satisfaction at the same time during HR management and implementing projects.
- Be good at external information collection in telecommunication field, experienced in researching and analyzing human resource situation on the market, especially competitors' status. Experienced in searching, developing, and maintaining relations with external partners (consulting agencies, universities, etc.).
- Good team leadership, experience of leading a team of at least 3 people.
- Fluent English, experience PC user.

Compensation The company offers competitive salary and comprehensive benefits packag.

E-mail: kouzmina@careerforum.ru



Moscow St.Petersburg Regions

The **Russian Connection Group** is a western-managed provider of professional recruitment services to the major local and multinational corporations with advance standing on the **Global FORTUNE 1000** listings. www.ruscon.ru

ExecuSearch®

Top Level Executive Search

(495) 967 3318 info@execusearch.ru

ProfySearch®

Senior and Middle Management Recruitment

(495) 961 2726 ruscon@ruscon.ru

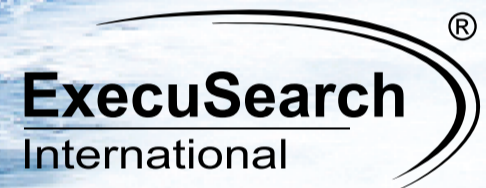
(812) 326 1770 ruscon@ruscon.spb.ru

StaffSupport®

Support Personnel Recruitment & Leasing

(495) 961 2716 cv@staffsupport.ru

We Connect the Stars



The Russian Connection Group has successfully operated in Russia since 1992, searching employees for major multinational corporations.

Job Opportunities in Oil & Gas Industry

Senior Exploration Geophysicist (seismic interpretation)

for a leading Western production company
(up to 350 000 rubles per month gross)

Vacancy code 10262

Deputy Head of Department for Analysis of Operations (G&G, Reservoir Engineering on gas condensate field)

for a Western production company
(up to 250 000 rubles per month gross)

Vacancy code 10319

Geologist

for a multinational production company
(up to 150 000 rubles per month gross)

Vacancy code 8410

Please, indicate the vacancy code and send your CV
to the E-mail: wolfson@ruscon.ru