

The CAREER FORUM

19 – 25 апреля 2011 г.

www.careerforum.ru

ВЫХОДИТ с 1995 г.

Тема номера

Обучение как преимущество компании?

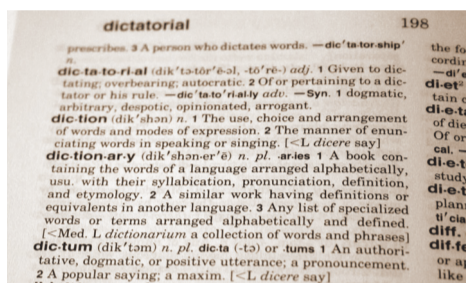
2–3



Обучение

Учить язык годами – неэффективно

5



Обучение

7 правил поступления в бизнес-школу

6



Вакансии

Администрация	3
Информационные технологии	3
Продажи, право	4
Финансы	6
Управление персоналом	6
Нефть, газ, энергетика	8



В следующем номере:

Тестирование на собеседовании

Активно ли сегодня работодатели используют тесты при приеме на работу? Какие методы тестирования признаются сегодня наиболее эффективными при подборе кандидатов на те или иные должности?



СИСТЕМА-3
КОНСУЛЬТАЦИИ И ОБУЧЕНИЕ

1989 год.
Лиц. № 027408

Интенсивные курсы иностранных языков:

- ✓ Английский, испанский, итальянский, французский, немецкий.

Эффективные программы ускоренного обучения – 22 года успешного опыта.

Интенсивное обучение по методу Шехтера.

Сочетание разговорных и грамматических курсов.

- ✓ Подготовка к TOEFL GMAT, IELTS, PITMAN, TOEIC, DAF, ZD, Cambridge Certificates

Корпоративное обучение:

- ✓ Краткосрочные программы,

позволяющие добиться результата к определенному сроку

- ✓ Индивидуальные программы любой профессиональной специфики
- ✓ Специальная программа «Искусство презентации» на английском языке
- ✓ Краткосрочные курсы погружения

Устранение проблем предыдущего обучения.

Российские и зарубежные преподаватели. Авторские программы.

Обучение за рубежом:

- ✓ Обучение в Европе, США, Канаде, ЮАР, ОАЭ, Австралии, Новой Зеландии
- ✓ Обучение в элитных школах, колледжах, университетах
- ✓ Курсы для бизнесменов и руководителей Executive
- ✓ Профессиональное и высшее образование
- ✓ Магистратура, pre-MBA, MBA

Подробные консультации, индивидуальный подбор программ, организация обучения.

Тел.: 8 (495) 661-83-67

system3@fluent.ru
www.fluent.ru

THE BEST JOBS

КПМГ

Hyundai Motor Company

Данфосс

Marriott

DHL

PricewaterhouseCoopers

Делойт

Nestle

Cisco

Huawei

Вакансии лучших компаний на

www.careerforum.ru



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



Top Level Executive Search
(495) 967 3318 info@execusearch.ru



Senior and Middle Management Recruitment
(495) 961 2726 ruscon@ruscon.ru
(812) 326 1770 ruscon@ruscon.spb.ru



Support Personnel Recruitment & Leasing
(495) 961 2716 cv@staffsupport.ru

We Connect the Stars



Обучение как преимущество компании



Тема номера

Сегодня HR-специалисты много говорят о том, что корпоративное обучение – один из самых эффективных инструментов мотивации персонала, и делают все для того, чтобы роль обучения в системе мотивации возросла. Как правильно организовать процесс обучения в компании, чтобы он шел на пользу и сотрудникам, и компаниям?

Потребность в обучении, как правило, бывает обусловлена потребностью предприятия в развитии бизнеса: зачастую персонал приходится «подгонять» под нужную специфику деятельности. Поэтому обучение «играет» в первую очередь в пользу работодателей, и самые серьезные из них начинают расставаться с мыслью о том, что обучение – это неоправданно вложенные инвестиции.

«Обучение решает в компании много важных задач, – убеждена **Елена Тодосько, менеджер по обучению и развитию персонала DHL EXPRESS в России.** – Все они

направлены на поддержку разных сторон. Как правило, обучение отражает бизнес-фокус компании в конкретный период. В этом контексте и определяются приоритеты, ключевые целевые аудитории. Если обучение действует в компании как хорошо отлаженная система, оно защищает бизнес от ряда рисков и является надежным фундаментом для успешного функционирования. Такая система позволяет своевременно осуществлять необходимую профессиональную подготовку сотрудников, уделять должное внимание руководителям разного уровня, способствовать

развитию необходимых корпоративных компетенций, поддерживать бизнес/sale инициативы, воодушевлять и мотивировать сотрудников, повышать их лояльность компании, укреплять корпоративную культуру».

С чего же должна начинаться организация обучающих программ в компании? «С постановки целей и задач, – утверждает **Татьяна Долякова, генеральный директор рекрутингового агентства Penny Lane Personnel.** – Затем идет выбор партнера – тренинговой компании либо персонального коучера. Важный акцент – определение

длительности обучения: один рабочий день или целая неделя. В подведении итогов главным критерием может стать соотношение затраченных сил и средств, а также достижение целей по отношению к намеченным в процентном выражении. Даже самому высококлассному консультанту нужен профессиональный взгляд со стороны, нужно знакомиться с работой коллег и иногда свежим взором окинуть проверенные временем приемы, методы, опросы, тесты».

«В компании DHL программа обучения и развития каждого сотрудника определяется во время

The CAREER FORUM

19 – 25 апреля 2011

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. ПИ №ФС7734011 Учредитель ООО «ЭрСиКонсалт».

Перепечатка материалов допускается только по согласованию с редакцией.

Главный редактор **Ольга Петрова**

101000, г. Москва, Потаповский пер., д. 5, стр. 2, оф. 207
Тел.: +7 (495) 933 0317, 937 1290

career@careerforum.ru
www.careerforum.ru

аттестации, — говорит Елена Тодосько. — По итогам года оцениваются результаты достижения целей на соответствие необходимым корпоративным компетенциям. Если при этом возникает определенное несоответствие, оно автоматически попадает в зону будущего развития сотрудника. Следующий этап заключается в составлении индивидуального годового плана развития, который находится в полном соответствии с целями, поставленными на будущий год. Для их достижения необходим профессиональный, поведенческий личностный ресурс. В рамках интервью руководителя и сотрудника обсуждается и фиксируется, какого рода поддержка нужна конкретному сотруднику для решения годовых задач, какие пути индивидуального развития этому способствуют. Таким образом, планируя достижение необходимых корпоративных бизнес-целей на определенный период, мы формируем единый план обучения всех сотрудников по разным направлениям — аттестационная база становится основой для обучения персонала».

«Для специалистов, особенно в сфере информационных технологий, в настоящее время очень важно, чтобы их сразу с момента прихода в новую компанию начинали обучать специфике оборудования/разработок конкретной компании, — комментирует Олег Кузнецов, руководитель отдела подбора персонала IT & Telecom компании 3R Recruitment Company. — Очень часто мы слышим от кандидатов, что мотивацией их переходов в другие компании становится то, что текущие работодатели совсем не занимаются обучением и сотрудников это не устраивает, так как им самим приходится разбираться в разработках компании, в новых технологиях, а это, зачастую, непросто. В идеале, во многих компаниях, где сотрудники



удовлетворены постановкой обучения, оно проводится два раза в году: один раз — обучение, связанное с расширением линейки оборудования, второй — в плане профессионального роста. Есть ИТ-компании, которые подходят для людей, закончивших вуз, но в дальнейшем, спустя 3–4 года работы они не могут расти, так как компании перестают ими заниматься. Так что работодатели, которые заботятся не только о профессиональных знаниях сотрудника, но и в знаниях, которые помогут ему продвигаться по карьерной лестнице вверх, имеют огромное конкурентное преимущество. Кроме того обучение в компании обязательно должно быть для специалистов, работающих с технической частью оборудования, так как им сложнее всего приходится в плане профессионального развития».

Для каких же сотрудников, помимо представителей тружеников ИТ, корпоративное обучение является наиболее актуальным? «Корпоративное обучение актуально

как для менеджеров среднего звена, так и для топ-менеджеров, которым в процессе совместного общения бывает проще понимать текущую бизнес-ситуацию и психологические особенности друг друга», — считает Татьяна Долякова. Однако эффективность обучения сотрудников разного должностного уровня часто вызывает сомнения. Их присутствие на семинарах может осложнить работу тренера: подчиненные становятся чрезмерно скованы, воспринимая каждое упражнение как аттестацию, а руководители не всегда готовы показать себя перед подчиненными. Но многое будет зависеть от умения тренера себя вести в подобной ситуации, темы семинара и от того, смогут ли участники правильно настроиться на учебный процесс. И при правильном подходе руководители не только не помешают обучению своих подопечных, но и могут стать главными помощниками тренера в процессе обучения.

«В зоне особого внимания в нашей компании оказываются сотрудники и руководители, которые попадают в кадровый резерв, — уверена Елена Тодосько. — Участники программы «Кадровый резерв» имеют возможность участвовать в специальных развивающих номинационных программах, и именно они в первую очередь становятся резервом для внутреннего рекрутинга. DHL дает большие карьерные возможности для своего персонала, что минимизирует текучку кадров и способствует мотивации людей, повышению их лояльности».

Максимальный же эффект во всех случаях будет достигаться при наличии положительной мотивации. Все будут стремиться к обучению, если будут мотивированы напрямую либо будут видеть, каким образом обучение поможет им достичь целей.

«Отношение сотрудников к обучению в большей степени определяется тем, как оно позиционируется руководством, — говорит Елена Тодосько. — Грамотный руководитель всегда может использовать обучение как эффективный инструмент развития сотрудника и его мотивации».

И, напоследок — какие ошибки работодатели чаще всего допускают при разработке внутренней системы обучения сотрудников? По мнению многих из них, работодатели недооценивают влияние внутреннего обучения на корпоративный дух, не принимают в нем непосредственного участия, что снижает мотивацию сотрудников и важность процесса. А самое печальное, многие не задумываются о более эффективном использовании полученных сотрудником после обучения знаний и компетенций. Иногда для этого нужно менять бизнес-процессы, а по-старому — проще...

ТАМАРА ЗОЛОТОРЁВА

Администрация

Vacancy

Personal Assistant

Brand Director (Expatriate) of the leading international FMCG company possessing own production facilities and wide distribution set-ups in Russia.

- Main Functions**
- Full administrative support to Sales Director
 - Managing agendas and organization of regular meetings and events
 - Screening and organizing all documents for signing
 - Reporting
 - Visas and travel support
 - Coordination of some sales and marketing events
 - Administrative support of Sales department

- Requirements**
- Higher education
 - Excellent spoken and written English & Russian
 - Previous experience as a personal assistant with a multinational company
 - Good communication & presentation skills.
 - Strong Computer skills: Word, Excel, PowerPoint
 - Strong organizational skills

Compensation Company offers competitive salary and social package, opportunities for professional and career development.

Vacancy code 10709

E-mail: buldakova@careerforum.ru

Информационные технологии

Вакансия

ИТ-специалист

- Обязанности**
- Администрирование Microsoft-based инфраструктуры
 - Поддержка пользователей
 - Участие в ИТ-проектах московского офиса
 - Взаимодействие с внешними территориально распределенными командами поставщиков и головным офисом
 - Поддержка сетевой инфраструктуры (Cisco), а также офисной АТС (Avaya)

- Требования**
- Высшее образование
 - Свободный английский
 - Отличное знание MS Office, MS Windows Server 2003/2008, Exchange 2003/2007, SQL Server 2008. Базовые знания администрирования Cisco и Avaya
 - Опыт аналогичной работы в международных компаниях от 1 года

- Условия**
- Центр Москвы
 - Привлекательный уровень компенсации.
 - ДМС, etc.
 - Зарплата 90 000 руб.

Vacancy code 10743

E-mail: lk@careerforum.ru



Вакансия

Специалист по развитию розничных продаж

Обязанности

- Установление контактов с потенциальными партнерами, проявившими интерес к вступлению в сеть
- Установка и размещение необходимого оборудования (дисплеи, информационные стенды, зоны отдыха и т.д.)
- Проверка соответствия корпоративным стандартам магазинов на территории России, Белоруссии, Казахстана, Узбекистана
- Проведение рекламных кампаний
- Анализ показателей развития проекта, участие в подготовке бизнес-плана проекта
- Контроль правильности выполнения бонусных программ в магазинах сети
- Проведение обучения продавцов
- Анализ деятельности конкурентов
- Подготовка отчетности

Требования

- Законченное высшее техническое или гуманитарное образование
- Опыт работы – от 1 года и более в области продаж или маркетинга
- Знание технологии продаж
- Отличные коммуникативные навыки
- Умение вести переговоры
- Английский язык – Intermediate
- Действующие водительские права
- Готовность к командировкам

Условия

Мобильный телефон, ноутбук, служебный автомобиль.

Vacancy code 10718

E-mail: buldakova@careerforum.ru

Вакансия

Менеджер по работе с корпоративными клиентами

В крупную иностранную компанию.

Обязанности

- Выполнение плана продаж
- Активный поиск и привлечение новых корпоративных заказчиков
- Нарботка клиентской сети, поддержка имеющейся клиентской базы компании
- Работа с перспективными клиентами для продвижения продукции и сервисных услуг
- Работа с клиентами, ведение переговоров по утверждению договоров, их оформление
- Осуществление контроля за своевременным поступлением денежных средств за отгруженную клиенту продукцию, а также состоянием дебиторской и кредиторской задолженности
- Претензионная работа с клиентами. Взаимодействия с другими отделами для урегулирования претензий

Требования

- Кандидат должен иметь четкие профессиональные цели и быть заинтересованным в стабильном и долгосрочном сотрудничестве с работодателем
- Опыт продаж сложных продуктов или услуг не менее 2 лет (офисная техника – копировальная техника, МФУ и т.п. – приоритет)
- Знание рынка копировально-множительной техники, контакты с каналом прямых продаж – плюс
- Опыт планирования продаж
- Коммуникабельность, умение устанавливать нужные контакты, навыки трудных переговоров
- ПК – продвинутый пользователь Word, Excel, интернет-ресурсов, умение работать с информацией
- Английский от Intermediate
- Образование высшее

Условия

Хороший базовый оклад плюс ежеквартальные премии по результатам выполнения индивидуальных планов продаж и планов компании (около 2-3 окладов). Мобильная связь и мобильный телефон для выполнения работы. ДМС после испытательного срока. Английский язык (занятия в офисе).

Vacancy code 10739

E-mail: mozharov@careerforum.ru

Право

Vacancy

Legal Advisor

With a leading international FMCG manufacturing company, possessing own production facilities and wide distribution set-ups in Russia.

Responsibilities

- Drafting, amending and reviewing agreements with distributors, agencies, warehouses
- Negotiating legal aspects of relevant agreements with company customers
- Participating in negotiations with company customers
- Reviewing and responding to claims from company customers and preparing claims to customers
- Participating in court and administrative procedures on supply\ service agreements termination, bad debts recovery, antimonopoly and HR issues
- Assistance in creation of new Trade Terms for Distributors
- Working with external legal advisors

Requirements

- Higher legal education (preferably MGU, MGUA, MGIMO)
- At least 2 years of relevant legal practice
- Good knowledge of Russian civil, trade and antitrust legislation
- General knowledge of tax legislation and primary documentation requirements
- Good communication and negotiation skills
- Ability to travel to Russian regions
- Good command of English

Conditions

The company offers attractive compensation package, including: competitive salary, bonuses, medical & life insurance, lunches, mobile etc., as well as challenging job, a vibrant culture and a world-renown brand name.

Vacancy code 10751

E-mail: irina@careerforum.ru

Вакансия

Менеджер по развитию ключевой розницы (федеральные сети)

В известную международную компанию (лидер на рынке потребительских товаров).

Обязанности

- Развитие продаж, качественное и количественное расширение ассортимента в ключевых розничных сетях
- Контроль за проведением локальных и национальных промо-активностей
- Обеспечение максимального присутствия продукции на складе и в местах продаж ключевых розничных сетей
- Контроль работы супервайзеров

Требования

- Высшее образование
- Опыт по развитию бизнеса с федеральными розничными сетями от 2 лет, желательно в международной компании
- Опыт по развитию бизнеса с федеральными розничными сетями обязателен
- Владение английским языком на рабочем уровне (не ниже intermediate)
- Наличие водительских прав кат. «В», ПК

Условия

- Мы предлагаем интересную работу в известной, стабильной компании – лидере рынка
- Профессиональный коллектив, внутренние и внешние тренинги, перспективы карьерного роста
- Привлекательный уровень заработной платы + бонусы
- Компания предоставляет служебный автомобиль и полное техобслуживание, оплату ГСМ, компенсацию питания и мобильной связи, соц. пакет (ДМС, страхование жизни), оформление по ТК РФ

Vacancy code 10644

E-mail: irina@careerforum.ru

Учить язык годами — неэффективно

Специалисты утверждают, что предлагаемые образовательным рынком технологии обучения английскому языку так или иначе базируются на двух подходах — традиционном и эмоционально-смысловом. Первый хорошо знаком нам по школе и институту, второй — пользуется популярностью среди желающих научиться общению на иностранном языке в кратчайшие сроки. Об особенностях эмоционально-смыслового подхода мы разговариваем с руководителем языкового центра СИСТЕМА-3 Арнольдом Рубинштейном, который убежден, что учить язык годами — неэффективно.

СФ: Многие считают, что разница между традиционным и эмоционально-смысловым подходами — в количестве часов, еженедельно затрачиваемых на подготовку с преподавателем. Ведь эмоционально-смысловой метод предполагает интенсив — четырехчасовые занятия пять-шесть дней в неделю в течение месяца.

А.Р.: Разница гораздо более существенная. Не обладая с рождения блестящей механической памятью, но желая в совершенстве знать английский, я в свое время обратил внимание на метод Шехтера, потому что он использует иной способ запоминания материала, нежели зазубривание.

Все люди начинают годами к семи свободно изъясняться на родном языке, хотя не изучают грамматические правила. Ребенок прожигает ситуации, которые проговариваются его родителями, и постепенно понимает, какому положению, ситуации, элементам действия соответствует та или иная фраза. Эмоционально-смысловой метод предполагает возвращение к опыту, имеющемуся у каждого человека: усвоение фразовой, осмысленной речи в контексте происходящих ситуаций. Эта технология известна каждому человеку не в теории, а на практике, любой другой подход к обучению дается ему сложнее.

Так, предложение «солнце светит» можно зазубрить. Но гораздо легче оно запомнится в контексте некоей истории, например: солнце долго пряталось за тучами, мы замерзли и промокли под дождем, но сейчас солнце светит и мы счастливы. Обычное словосочетание, таким образом, превращается в осмысленную фразу, а вместо механической используется эмоциональная память.

СФ: Но ведь задача обоих подходов одна — обучить студентов свободно изъясняться на иностранном языке. Не все ли равно, каким путем этого добиваться?

А.Р.: Все мы когда-то «проходили» классический метод, годами борясь с трудностями чужого языка. Приходится признать его невысокую эффективность среди тех, кто не имел возможности активно использовать свои знания в общении с носителями языка, не жил в англоговорящей стране. При этом

принято считать, что пробелы в освоении материала связаны с недоработкой самого студента (не повторял дома, плохая память и т.п.), а не преподавательских технологий.

Я не верю в обязательный переход количества в качество: сколько ни зубри английские слова и правила, сколько ни делай упражнений — свободно на чужом языке не заговоришь. Иногда к нам на занятия приходят выпускники лингвистических вузов, не чувствующие свободу общения при совершенных знаниях грамматики и огромном словарном запасе.

Основная задача эмоционально-смыслового метода другая — научить пользоваться иностранной фразовой речью как родной. Этот подход направлен на снятие «блоков» и обучение спонтанности: студенты перестают бояться манипулировать имеющимся запасом знаний в различных ситуациях, не чувствуют особой разницы между использованием русского и английского для выражения своих мыслей. Высокая степень свободы владения языком предполагает не повторение заученных наизусть фраз, а развитие собственного видения ситуации и проживание этой ситуации с применением имеющегося фразового запаса. Не случайно в конце первого месяца обучения группа готовит спектакль (это может быть «Красная Шапочка», а может и «Гамлет»), в котором изученный набор фраз трансформируется под сюжет, используется в ином контексте, нежели на уроках.

Конечно, очень непросто решить проблему, как без зубрежки и прессинга вложить в голову человека количество фраз, достаточное для спонтанного общения. При оптимальном варианте нам удается «обогащать» студентов примерно на 1200 фраз за месячный курс.

СФ: Что необходимо для успешного обучения эмоционально-смысловым методом?

А.Р.: Предсказать результат обучения студента нетрудно по уровню его владения русским языком. Обещания научить косноязычно-го высокому уровню английского, как правило, невыполнимы. Если

нет навыков использования сложной фразеологии, структуры и грамматики родного языка — не последует прорывов в иностранном. При «богатом» русском более понятны английские идиомы (которых очень много в этом языке), легче дается манипулирование небольшим запасом знаний иностранного.

Кроме того, в отличие от традиционного, эмоционально-смыслового метод не дает студенту времени на «раскачку» — ты пришел на первое занятие и должен быстро включиться в процесс обучения. Любое промедление, невнимание, пропуски приводят к естественному результату — минус несколько иностранных фраз в твоём лексиконе.

Иногда студенты «сильных» групп хотят получить как можно больше нового материала. Но наши преподаватели знают, что это пойдет в ущерб закреплению ранее полученных знаний. Есть биологические границы пределов памяти, и недобор числа повторов одних и тех же фраз в разных ситуациях приведет к проблемам их использования в будущем.

Также требования метода предполагают постоянную групповую работу, поэтому каждому студенту необходимо вернуться к сокурсникам своими лучшими сторонами. Если сегодня ты задираешь нос из-за более высокого уровня знаний, завтра не найдешь партнеров для дискуссии, спектакля или проекта. Так что сильные студенты охотно подтягивают более слабых, а не «пинают» их.

Кроме того, после очередного курса интенсива рекомендуется пройти курс грамматики, который преподается отдельно и не совмещается с основными занятиями. Уроки проходят в форме ролевых игр, что сближает курс с коммуникативным методом (базирующемся на традиционном подходе). При этом сохраняется тенденция повторения до полного усвоения студентами пройденного материала. Грамматический курс систематизирует ранее изученное, помогая больше импровизировать в условиях реального общения и лучше понимать обращенную речь. Английский идеально ложится в эту



АРНОЛЬД РУБИНШТЕЙН,
РУКОВОДИТЕЛЬ
ЯЗЫКОВОГО ЦЕНТРА СИСТЕМА-3

технологии, потому что в нем грамматика до определенного уровня знаний практически не используется столь активно, как, например, в русском или немецком.

СФ: Любому студенту способен добиться высокого результата, или для кого-то этот метод может оказаться неэффективным?

А.Р.: После второго интенсива, т.е. примерно после четырех месяцев обучения основная часть студентов способна дискутировать по поводу просмотренных неадаптированных фильмов BBC, обсуждать театральные фестивали, экскурсии, робототехнику, экологию и другие сложные темы. А также читать неадаптированную английскую событийную книгу вроде детектива или любовного романа. На третьем курсе студенты обсуждают психологические темы и сложные литературные произведения. Это норма для эмоционально-смыслового метода.

Конечно, у всех людей изначально разные условия для восприятия знаний. Встречаются вполне успешные по жизни люди, не одаренные филологическими способностями. Возможно, им придется труднее в обучении, чем их сокурсникам, но и у них будут видимые результаты. Пусть в их лексиконе появится за месяц не 1200 фраз, а всего 200 (это в худшем случае), но использовать их они будут автоматически как «родные». При этом снимается страх перед использованием иностранной речи. Всегда сравниваем успех студента с его индивидуальным результатом, а не тем, который «должен быть». Иногда студенты записываются на курс, считая свою неспособность к языкам чуть ли не черной меткой и приговором. Заканчивают же обучение с ощущением, что скромный результат — это повод гордиться собой.

Вообще, люблю эмоционально-смысловой подход за уверенность, которую он дает людям, — каждый способен общаться на иностранном языке, какой бы неудачный опыт он не имел в прошлом.



Vacancy

Planning Specialist

Main objectives

Coordinate monthly rolling forecast process for all Categories. Streamline information process and data flow with Commercial department, Reporting, SC Finance Ensure consistency in planning, analysis and reporting on a monthly basis for all Categories.

Responsibilities

- Financial forecasting (RF)
 - ensure consistency and efficiency of the financial planning process in the Planning System
 - maintain the monthly RF timetable and ensure that RF is progressing as per timetable
 - make required system adjustments
 - perform uploads, allocations, and calculations on total Company level (SC, A&P)
 - upload actual results from Abacus into Planning System
 - update economic assumptions (exchange rate forecasts)
- External forecasting
 - prepare monthly forecast of debtor and creditor balances for WC and OCF forecasting
 - prepare monthly forecast of stock balances for WC and OCF forecasting
 - improve forecasting accuracy and the efficiency of the model
 - update files with actual stock, debtors, creditors
 - WC VA
 - update SC Infopack presentation

Skills and Competencies

- University degree
- Excellent computer skills (MS Excel, MS Access, Oracle based systems)
- Intermediate English
- Commercial experience
- Good time management skills
- Communicative skills

Vacancy code 10726

E-mail: borisova@careerforum.ru

Вакансия

Бухгалтер по дебиторской задолженности

В международную компанию.

Обязанности

- Контроль расчетов с покупателями и заказчиками
- Проведение сверок с дебиторами
- Работа по взысканию просроченной дебиторской задолженности в рамках принятых внутрифирменных процедур
- Взаимодействие с менеджерами по продажам по вопросам реализации товаров, работ, услуг
- Методическая поддержка сотрудников других подразделений по бухгалтерским и налоговым аспектам заключаемых договоров
- Обеспечение своевременного поступления первичной бухгалтерской документации по реализации товаров, работ, услуг в бухгалтерию фирмы
- Участие в мероприятиях системы внутреннего контроля, аудиторских и налоговых проверках
- Систематическое архивирование бухгалтерских документов
- Контроль правильности отражения операций на счетах бухгалтерского и налогового учета в SAP
- Закрытие периода на своем участке для целей МСФО и РСБУ, подготовка отчетной информации для руководства

Требования

- Высшее образование (экономическое, желательно по специальности «Бухучет и аудит»)
- Аттестат профессионального бухгалтера желательно
- Опыт работы от 3 лет бухгалтером, старшим бухгалтером, при этом не менее 2 лет на участке дебиторской задолженности
- Опыт работы в крупном либо среднем бизнесе желательно, в том числе в иностранной компании
- Знание SAP как преимущество
- Уверенный пользователь Excel
- Отличное знание действующего бухгалтерского и налогового законодательства РФ, в том числе учет операций по договорам в иностранной валюте
- Владение немецким и/или английским языком (не ниже среднего уровня) как преимущество
- Высокий уровень самомотивации, ответственности, обучаемости и нацеленности на результат, самостоятельность в работе, стремление к достижению высоких показателей, аналитический склад ума

Условия

- Конкурентоспособная заработная плата + премии
- Социальный пакет
- Обучение
- Корпоративный транспорт от м. Киевская
- Работа в стабильной иностранной компании

Vacancy code 10769

E-mail: buldakova@careerforum.ru

Управление персоналом

Vacancy

HR Director

Responsibilities

- Planning. Manage and direct the preparation of business plan (activities and expense) and department responsibility (daily, monthly and yearly) by providing review/proposal/solution with timely data and information. Monthly HR report is required. Participate in development of company HR policy and procedures
- Analysis and Reporting. Prepare reports to summarize and propose new or revised company business activity or operations with merit & demerit analysis and documentation to management in order to support business decision
- Management control. Ensure HR activity to be performed accordingly through ruled internal control. Manage cost reduction of each activity. New evaluation system is essential to follow up any issues
- Consulting, customer service & compliance. Assist management in applying new rule or request to the solution of administrative and operating problems to improve customer satisfaction (Internal & External). Comply and finish all requirements for both internal and external parties
- Staff development. Train and coach department staffs to be more effective and productive. Provide management with timely reviews of organization's status and progress in its various program and activities

Targets

- Establish and implement new evaluation system
- Follow up Training program and Company events for employees
- Review and improve HR policy and HR system. Booklet for HR policy and HR system implementation
- Promote «Cost Busters Activities» as requested by management

Requirements

- University degree plus relevant HR training
- Experience in HR management with an international company 5+ years
- Very good labor legislation knowledge
- Fluent English

Vacancy code 10744

E-mail: lk@careerforum.ru

7 правил поступления в бизнес-школу

Зачем мне образование MBA? Это первоочередной вопрос, на который стоит ответить перед тем, как вы начнете выбирать из списка школ подходящую вам — по программе, специализации и, конечно же, стоимости. Бизнес-образование не бывает лишним, но оно может оказаться не тем, которое действительно пригодится вам для дальнейшего продвижения по карьерной лестнице.

MBA — уже давно не просто корочка, которая способствует росту зарплаты, а инструмент для продвижения своего профессионального «я» внутри компании и на рынке профессионалов. Но «невероятно крутой» диплом будет бесполезным, если получать его просто «для галочки». Цель должна быть конкретной. Ею может стать создание собственного бизнеса, переход из одной области в другую или значительное продвижение по службе. Тактические приемы здесь налицо — получение новых знаний в области менеджмента и стратегии построения бизнеса.

Определившись с целями, будущий слушатель начинает решать задачу посложнее — выбрать школу и думать, как в нее поступить. А главное, определять, каких знаний ему не хватает. Но, как считает **Екатерина Гридина, руководитель московского офиса компании MBA Strategy**, выбор школы, как это ни странно, должен стоять на самом последнем месте — потому что на этот самый выбор влияет огромное количество факторов. Они, в свою очередь, диктуют золотые правила для поступающих на MBA.

1. Тесты определяют все

Начинать следует с подготовки к тестам — GMAT, TOEFL, IELTS. Это то, что определяет вашу судьбу. Если ваш балл достаточно высокий, то, очевидно, вы сможете поступить в лучшую школу, и наоборот. Одним словом, следует «как следует» готовиться к тестам.

«Нам часто задают вопрос, с чего начинать подготовку — готовиться к одному или второму тесту, или к обоим одновременно. На самом деле нет однозначного ответа на этот вопрос. Если ваш уровень английского языка не очень высокий, если этот уровень тормозит подготовку в целом, то нужно начать с языка», — комментирует Екатерина Гридина. Если достаточно времени, можно готовить оба теста сразу. На подготовку к GMAT преподаватели советуют потратить от 2 до 4 месяцев. Для этого теста важны регулярность и практика.

Следующий шаг — переход к языковому тесту. Здесь все зависит от уровня подготовки, от уровня владения английским и того, ка-

кой балл необходим для поступления.

2. Рекомендации и не только

Напишите рекомендации, о которых «автор» рекомендации будет знать. Эти документы из числа необходимых для поступления в бизнес-школу. С «авторами» нужно договариваться как можно раньше, так как именно в ваших интересах получить качественные и живые рекомендательные письма. Они должны полностью соответствовать тому образу, в котором вы предстаёте перед приемной комиссией бизнес-школы. Следите за тем, чтобы там не было противоречивых оценок, и, вместе с тем, чтобы они были не слишком «переслащенными». Рекомендации — это обратная связь от ваших клиентов или партнеров, и вам нужно собрать 2-3 мнения о вас.

Весь ваш пакет документов должен выражать какую-то единую мысль. Все должно звучать на одной ноте. Часто «автор» рекомендации говорит: «напишите, все что хотите, я подпишу». Делая так, помните, что школы могут связываться с подписавшими рекомендацию — как минимум, вам нужно их предупредить. Желательно, чтобы у человека, дающего вам рекомендацию, осталась копия — пусть он помнит, что именно сказал о вас.

3. Серьезно относитесь к эссе

Следующий элемент — это эссе, которое не стоит писать в стиле школьного опуса «Как я провел лето». Глубокий продукт самоанализа не напишешь за одну неделю. К этому письменному труду стоит относиться столь же серьезно, как к годовому отчету на работе. Он должен говорить, звучать словами своего автора. Как правило, качественное эссе готовится 2-3 месяца. Кроме того всегда хорошо подготовить сразу несколько вариантов, особенно если слушатель одновременно поступает в несколько школ. Просто сделать «копи-пейст» и тем самым сразу убить двух зайцев, т.е. сэкономить время и разослать одно и то же в разные школы, не получится. У каждой школы свои особенности, своя тема эссе, где нужно показать себя «правильным» кандидатом в слушатели. У разных школ свои особенности в составлении вопросов. Но главный — почему вы хотите поступить

именно в нашу школу и для чего вам степень MBA — есть у всех. Остальное в списке формальных документов очевидно: резюме, переведенный на язык школы диплом об образовании. В ряде школ попросят копию оригинала, так что приписывать себе высшие баллы по всем предметам не стоит.

4. Не бойтесь интервью

Для некоторых школ интервью — это такой же обязательный элемент, как и баллы, которые вы набираете по итогам тестирования. Школы приглашают слушателей после рассмотрения документов. И если вас пригласили, считайте, что вы прошли в первый тур.

Существуют разные форматы интервью. Оно может проводиться на кампусе, или с интервьюером в вашей стране, или по телефону. Дата и время беседы плавающая, и ее согласовывают с вами.

5. Подчеркните свои сильные стороны

У каждого человека есть сильные и слабые стороны. Если вы сдали GMAT на 70 баллов, то это, говоря простым языком, круто. И такой результат полностью перекроет средний балл в университете, если он был недостаточно высоким.

Но не менее важно ваше эссе, потому что оно отражает профессиональную подготовку, управленческие цели и стремление учиться в конкретной школе определенным вещам. Да, и еще рекомендации, без них никуда.

Если у вас большой опыт работы, средний балл в университете не важен. Если нет опыта работы, то успеваемость будет играть большую роль. Но тут вы можете с лихвой перекрыть ее баллами по GMAT. Чем выше в топ-листе находится школа, тем выше уровень профайла должен быть у поступающего, и тем средний балл по GMAT должен быть выше.

6. Подавайте документы в первый или второй дедлайн

Итак, вы подготовили документы, сдали необходимые тесты — теперь вам нужно подать документы. Существуют первый, второй и третий дедлайны подачи документов: октябрь, январь, март-апрель. А срок начала обучения един — в сентябре следующего года. «И если вы считаете свой пакет идеальным и безупречным, то я бы советовала

вам подавать его не в третьем, а в первом и втором дедлайнах, — рекомендует Екатерина Гридина. — Критической разницы между подачей документов в первом и втором потоках нет. Когда вы подаете в первом дедлайне, то говорите, что это для вас — первый выбор. Тут вы будете конкурировать на качественном уровне с другими кандидатами. Во втором потоке — на количественном уровне, потому что количество желающих очень сильно возрастет».

И что крайне важно: если вы не поступили в школу, то вы не можете подавать в нее же документы еще раз в этом же году. А есть школы, которые вообще не любят, когда человек стучится в их двери второй раз в — следующем году. «Например, Insead не любит репликантов, вас не примут», — говорит Е. Гридина.

7. Выбирайте школу не по названию

Как выбрать школу, которая поможет вам достичь той цели, которую вы себе поставили? Еще раз стоит задуматься над конечными бизнес-целями. Если вы хотите работать в Австралии, то именно там и следует учиться. Если это специфическая область, специализированные предметы никак не помешают — учитывайте в выборе бизнес-школы. «Например, есть школа Кренфилд в Великобритании — и у нее лучшая программа по логистике, — рассказывает Екатерина Гридина. — Для этого типа бизнеса вам не нужно выбирать Гарвард. Вероятно, именно Кренфилд будет максимально эффективен и полезен».

Как же строить процесс выбора? Сначала вам нужно сформировать для себя критерии, которые важны в выборе бизнес-школы:

1. Карьера.
2. Стоимость обучения.
3. Проживание — на кампусе или недалеко от школы в доме.
4. Популярность среди русскоязычных студентов — Warton, Chicago, Insead, LBS.

Далее вы должны сформировать список, выстроенный на основе ваших приоритетов. Это и карьера, и стоимость обучения. Для одного важна возможность взять кредит без поручителей. Для другого — сеть русскоговорящих выпускников. В свой список вы вносите множество школ. И на пересечении возможностей школы и ваших требований вы получаете то, что вам нужно — идеальный вариант. «Запишите еще «Идеальный вариант второго уровня» на случай, если в школу мечты вас не примут», — советует Е. Гридина.

Каким образом получить интересующую вас информацию? Посещайте мероприятия. Приезжают представители школ, проходят выставки — и все эти знакомства помогают процессу выбора. Если есть возможность, посетите кампус. Таким образом, шаг за шагом, вы придете к тому, что поможет вам достичь вашей карьерной цели.

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

Oil & Gas Industry

Technical director (downstream)

for an EPC company
Vacancy code 10555

Project manager, field facilities design

for a leading production company
Vacancy code 10204

Senior engineer, geosteering

for a leading production company
Vacancy code 7210

Geophysicist (seismic interpretation)

for a multinational production company
Vacancy code 10733

Logistics engineer

for a multinational production company
Vacancy code 10734

Power Industry

Market Analysis and Business Development Manager

for a Western generation company
(up to 400 000 rubles per month gross)
Vacancy code 10495

Analyst

for a Western generation company
(up to 200 000 rubles per month gross)
Vacancy code 10393

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

Tel.: (495) 961-27-26

www.ruscon.ru

Fax: 967-33-17

We Connect the Stars



НАЧНИТЕ СЕГОДНЯ НА MONSTER!

MONSTER — ЭТО НОВЫЙ СПОСОБ
ПОИСКА ВАКАНСИЙ В РОССИИ.
ЯВЛЯЯСЬ ЧАСТЬЮ MONSTER
WORLDWIDE, НАША КОМПАНИЯ
ПРИНАДЛЕЖИТ К ГРУППЕ 50 ИНТЕРНЕТ-
РЕСУРСОВ В 60 СТРАНАХ МИРА.

Нам доверяют своё будущее талантливые специалисты, искренне преданные своей профессии, способные предложить компании больше, чем просто исполнение должностных обязанностей. На Monster они находят уникальные возможности, позволяющие реализовать самые амбициозные карьерные планы.

СЛЕДУЙ ЗА СВОЕЙ МЕЧТОЙ!

Вы тратите больше половины своей жизни на работе, так зачем принуждать себя каждый день находиться там, где вам быть не хочется? Зачем чувствовать, что вы делаете не то, что действительно хотите? Найдите работу, которая поможет вам достичь поставленных целей и материализовать свои мечты!

monsterrussia.ru

Следуй за своей мечтой™



Head of Corporate Online Strategy

Software company is looking for the Head of Corporate Online Strategy, based in Moscow or Boston, who will lead online B2B strategy and execution. Priorities will be defined around lead generation, lead nurturing and Corporate Customer retention with a common goal to accelerate Company growth in this key market segment.

The Head of Corporate Online Strategy leads all online demand generation activities on global level and in close cooperation with the field marketing organizations. This individual also contributes to online best practices and standards, and is responsible for staying current with online marketing trends, evaluating technologies and programs and recommending how and when to best take advantage of them. Strong understanding of user-site flow dynamics, and strong online marketing experience are keys to success. This position will report to the Vice President of Marketing.

RESPONSIBILITIES:

- Produce dynamic, customer-centric and channel partner-focused online marketing strategy for Company, executing them in a timely fashion according to best-in-industry standards
- Drive initiatives to grow our existing customer and partner database (acquisition and retention)
- Create, manage and optimize demand generation activities through Online channels including, SEO, SEM, email marketing, the affiliate program, online promotions, online media buying, social media and online PR in alignment with the Global Marketing and Sales strategies and regional execution plans
- Own metric tracking and strategic evaluation of B2B online marketing initiatives – and together with web designers and the online analytics team drive improvements to landing pages, site registration, and activation touchpoints
- Increase and optimize all elements of online B2B customer acquisition funnel (visitors, registrations, active users, retention rates and re-activation)
- Identify and execute on opportunities for new online/viral marketing efforts geared towards maximizing traffic and demand generation
- Monitor partner community health and support opportunities around incremental revenue through additional marketing & content Cooperate cross-functionally with marketing, support, development, and sales teams
- Monitor B2B competitors online activities and campaigns, create and execute reactive activities to competition's direct or indirect impact on the business
- Monitor and implement online best practices used by pioneer B2B IT companies and competitors

Vacancy code: 98684259

* Полное описание и возможность отклика на вакансии — на www.monsterrussia.ru