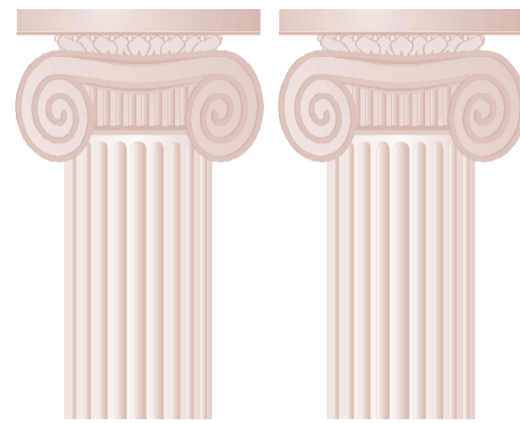


# The CAREER FORUM



№ 12–13

ноябрь–декабрь 2009 г.

www.careerforum.ru

выходит с 1995 г.

## Тема номера

Маркетинг на рынке труда: тренды и перспективы

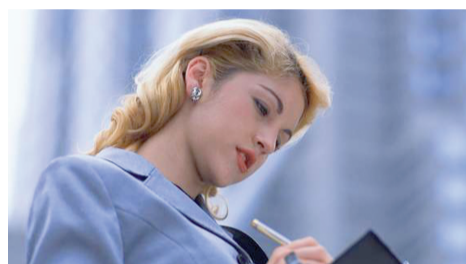
2–3



## Обучение

Новости бизнес-образования

4–5



## HR Forum

Как работать с негативно настроенными сотрудниками?

6–7



## Вакансии

Маркетинг, Продажи  
Oil & Gas  
Финансы, Управление персоналом  
Безопасность

3, 7

6

7



### В следующем номере:

### Время новых возможностей?

Мало кто из нас владеет китайским языком, но про то, как пишется на нем слово «кризис» (с помощью двух иероглифов, один из которых означает «опасности», а другой – «новые возможности»), сегодня наслышаны все. Подводя итоги уходящего года, мы поговорим об этих самых «новых возможностях». В чем искать потенциал роста и как не упустить новые карьерные перспективы в сложившихся условиях?



**INTERTEST®**

**ЗАО «ИНТЕРТЕСТ» – одна из ведущих управляющих строительных компаний России**

Компания «ИНТЕРТЕСТ» предоставляет услуги по управлению инвестиционно-строительными проектами, управленческому консалтингу, техническому аудиту, финансовому и техническому мониторингу проектов в области промышленного и гражданского строительства.

В связи с расширением деятельности «ИНТЕРТЕСТ» приглашает в свою команду специалистов на следующие позиции:

- Заместитель генерального директора по строительству
- Руководитель проектов в области строительства
- Руководитель направления строительного консалтинга
- Специалист направления строительного консалтинга
- Специалист по анализу инвестиционных строительных проектов
- Ведущий юрист

Для просмотра всех вакансий ЗАО «ИНТЕРТЕСТ» посетите наш сайт [www.intertest.ru](http://www.intertest.ru)

Кандидатам направлять резюме на электронный адрес:

[dohina@intertest.ru](mailto:dohina@intertest.ru)

Новый бизнес отель

**Renaissance Moscow Monarch Centre Hotel**

объявляет о скором открытии и начинает набор персонала, в связи с чем

**11 и 12 декабря в гостинице состоится**

**ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ**

Приглашаем соискателей:

СЛУЖБЫ ПРИЕМА И РАЗМЕЩЕНИЯ ГОСТЕЙ  
ОТДЕЛА ПРОДАЖ И МАРКЕТИНГА  
СЛУЖБЫ БРОНИРОВАНИЯ  
ОТДЕЛА ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА  
ОТДЕЛА БУХГАЛТЕРИИ И СНАБЖЕНИЯ  
РЕСТОРАННОЙ СЛУЖБЫ  
ХОЗЯЙСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ПРАЧЕЧНОЙ  
ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ  
СПОРТИВНОГО ЦЕНТРА

Информация по телефону: (495) 995 0009

Для Ваших резюме: [hr@renaissancemscmoscow.ru](mailto:hr@renaissancemscmoscow.ru)

Ярмарка будет проходить в здании гостиницы 11 и 12 декабря с 10.00 до 17.00 по адресу: Ленинградский проспект, д. 31А, стр. 1

**R**

RENAISSANCE®  
MOSCOW MONARCH CENTRE  
HOTEL

No matter where or why you travel, there's always something wonderfully new to be found  
Почему бы Вы не решились на путешествие, Вам всегда откроется прекрасное неизведанное

Подпишитесь  
на электронную версию газеты

**The Career Forum,**

прислав письмо на адрес:  
[subscription@careerforum.ru](mailto:subscription@careerforum.ru)



### Антикризисный HR: новая стратегия. Аудит. Зарплаты. Увольнение

11 декабря 2009 года в Москве состоится конференция «Антикризисный HR: новая стратегия. Аудит. Зарплаты. Увольнение». Организатор – Light Business Forum.

У участников конференции появится возможность обсудить наиболее актуальные вопросы, с которыми сталкиваются специалисты по персоналу. Директора кадровых служб крупных компаний, а также менеджеры, обладающие успешной практикой работы, предоставят свои наработки и методы решения наиболее актуальных вопросов.

В рамках конференции пройдет уникальная акция: участникам мероприятия будет предложено разыграть «HR-пьесы», цель которых – разобрать наиболее важные детали диалога HR-служб с первыми лицами компаний в период кризиса.

#### Основные темы конференции:

- Изменения на HR-рынке в 2009 году
- Перенасыщенность рынка: Искать лучших или уволить худших?
  - HR-рынок 2010: Чего ждать, чего бояться?
- Антикризисная оплата труда. Системы вознаграждения в кризис
  - Антикризисные меры: Аутсорсинг кадровых услуг и аутстаффинг персонала
- Западный опыт на российском рынке HR: Успешная мотивация персонала

#### Участники:

- Руководители HR-служб
- Инспекторы кадрового отдела
- Менеджеры по персоналу и HR-специалисты

Стоимость участия – 5500 руб.

При регистрации более двух участников от компании скидка 5%,  
Представителям региональных филиалов и представительств 10%

По вопросам участия в конференции просьба связываться по телефонам:  
(495) 621-76-83, (495) 621-00-74 либо по электронной почте [taa@lb-f.ru](mailto:taa@lb-f.ru)  
Подробная информация и программа на сайте [www.lb-f.ru](http://www.lb-f.ru)



A Member of The Russian Connection Group

#### 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 call-центров

[staffsupport@staffsupport.ru](mailto:staffsupport@staffsupport.ru)  
(495) 961-27-16 (812) 326-17-70

[www.ruscon.ru](http://www.ruscon.ru)



## Маркетинг на рынке труда: тренды и перспективы



### Тема номера

В конце прошлого года маркетинг оказался одной из самых пострадавших областей на рынке труда – оптимизация численности персонала и резкое сокращение бюджетов одними из первых затронули департаменты маркетинга. Специалисты по развитию, рекламе и PR-менеджеры вошли в десятку самых увольняемых профессионалов за первые месяцы кризиса. Если верить данным кадровых порталов, повод для оптимизма появился у соискателей только в сентябре 2009 года, когда относительная стабилизация рынка труда была отмечена медленным ростом количества вакансий и уменьшением количества резюме в направлении «маркетинг». Однако число желающих устроиться на работу по-прежнему превосходит число вакансий – до четырех раз. Какие тенденции наметились в связи с изменением ситуации на рынке труда в области маркетинга? И какие действия надо сегодня предпринимать маркетологам, чтобы оставаться востребованными специалистами в своих компаниях?

По данным исследований кадровых агентств, наибольшим спросом сегодня пользуются бренд-менеджеры и менеджеры по продукту, умеющие грамотно распределять маркетинговый бюджет, имеющие хороший опыт в ATL/BTL, а также менеджеры по маркетингу и рек-

ламе. Примечательно, что все больше встречается компаний, в которых функции маркетинга и рекламы объединены в одном отделе. За последние три месяца наблюдается ежемесячный прирост вакансий на данные позиции на уровне 13–16%.

Наибольшие проблемы с трудоустройством испытывают директора по маркетингу. «Директора по маркетингу крупных FMCG и IT компаний, а также компаний розничного сектора, в основном, утратили возможность развивать новые интересные проекты, – утверждает

Екатерина Бахарева, менеджер департамента продаж и маркетинга рекрутинговой компании Antal Russia – Их доход, который за счет бонусов до экономического спада в разы превышал доход исполнителей, значительно снизился. Требования к кандидатам на высокие

**The CAREER FORUM**

№ 12–13 ноябрь–декабрь 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. ПИ №ФС7734011 Учредитель ООО «ЭрСиКонсалт».

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](mailto:career@careerforum.ru)  
[www.careerforum.ru](http://www.careerforum.ru)

Тираж 33 000

Отпечатано в ГУП МО «Мытищинская типография». Заказ № 3226  
Перепечатка материалов допускается только по согласованию с редакцией.

руководящие маркетинговые позиции стали включать умение добиться от департамента высокой отдачи в условиях сокращения маркетинговых бюджетов». Тем же кто не обладает вышеуказанным талантом, эксперты рынка труда рекомендуют задуматься о переквалификации..., например, в маркетингов-аналитиков или специалистов по оптимизации маркетинговых коммуникаций, ориентированных на клиентов компаний. Налицо тренд: стратеги уступают место исполнителям — если раньше компании предпочитали брать в свою команду сильных стратегов, то теперь они делают ставку на опытных тактиков и исполнителей. По данным поисковой машины «Улов-Умов», соотношение количества вакансий и резюме по позиции маркетинголог-аналитик по сравнению с весной 2008 года существенно не изменилось — вакансий по-прежнему больше, чем резюме. «Выигрышное» положение аналитиков объясняется тем, что определенный дефицит таких специалистов существовал всегда, особенно в FMCG компаниях, активно изучающих потребительский спрос и активность конкурентов для повышения качества продуктов или услуг. Кроме того, маркетинголог-аналитики обходятся компаниям дешевле, они ведь только анализируют ситуацию, а не распоряжаются бюджетами. Но надо помнить, что данная специализация очень узка, здесь каждый «растет вглубь», развивая навыки в конкретном сегменте рынка, — таких сотрудников и сегодня компаниям не хочется терять, поскольку потом эти потери будет фактически невозможно восполнить.

Существенным сокращениям подверглись Event- и PR-менеджеры — многие компании отказались от проведения мероприятий (как внутренних, так и внешних) или по возможности урезали бюджеты на них. «Исключение составили лишь организации, работающие в сегменте производства и продажи напитков, для которых мероприятия остаются неотъемлемым инструментом маркетинга, — говорит Екатерина Бахарева. — При этом PR-менеджеры, умеющие многое «делать руками», располагая минимальным бюджетом, продолжают работать и остаются ценными сотрудниками для работодателей».

Основная проблема специалистов по маркетингу — отсутствие правильного подхода к оценке их вклада в развитие бизнеса. Они часто остаются незамеченными, поскольку их труд не находит прямого отражения в прибыли компании. Поэтому сегодня многие компании ищут инструменты измерения эффективности их труда, будь то количество обращений в компанию или число привлеченных новых или удержанных клиентов.

В маркетинге помимо требований, присущих тому или иному специалисту, всегда существовали общие требования, выдвигаемые работодателями вне зависимости от занимаемой должности. Помимо высокого уровня профессиональной подготовки работодатели

стали требовать от соискателей широкого кругозора, коммуникативности, инициативности, умения концентрироваться на различных задачах и творчески подходить к их решению. Кроме того, одной из основных задач маркетинговой службы становится оценка эффективности каждого способа продвижения компании.

«Вне зависимости от того, в какой области специализируется маркетинголог и какую должность занимает, он должен знать рынок и уметь быстро реагировать на его изменения, — считает Арина Габа, директор по корпоративному фандрейзингу и маркетингу WWF России. — Последний год принес нам много изменений: сокращение маркетинговых и рекламных бюджетов в компаниях привело к активному поиску новых маркетинговых решений. На плаву сегодня остаются те, кто способен успешно сочетать старые и новые подходы, оптимизируя при этом бюджеты и оставаясь результативным».

По мнению Марии Уколовой, канд. соц. наук, доцента кафедры связей с общественностью и массовых коммуникаций института иностранных языков МАИ, «маркетинголог новой волны знает и умеет реализовывать весь набор инструментов маркетинга на международном уровне, что требует от него хорошего знания иностранных языков, экономических, рыночных и культурных особенностей различных стран». «Современным специалистам мало уметь выстраивать коммуникации, проводить исследования, рассчитывать скидки, налаживать каналы продаж и искать перспективные сегменты клиентов, — говорит Мария Уколова. — Они должны понимать значимость новых медиа (социальных сетей и блогов) и обращать их возможности на пользу организации».

Если раньше компании предпочитали брать в свою команду сильных стратегов, то теперь они делают ставку на опытных тактиков и исполнителей.

В целом у специалистов в области маркетинга неплохие перспективы: спрос на специалистов маркетингологов будет только расти, и причина тому — все более обостренная конкуренция на рынке, заставляющая производителя внимательнее относиться к потребителю. Ведь грамотный маркетинг — необходимое средство для завоевания рынка и связи с целевой аудиторией. Особенно в столь зависимых от грамотного продвижения брендов рынках, как товары широкого потребления, услуги сотовой связи и технологические новинки, спрос на которые во многом диктуется рекламой.

Многие эксперты отмечают, что кризис может дать новые возможности для квалифицированных специалистов в области маркетинга — ведь именно сегодня им предоставляется возможность взять на себя ту часть задач, которые раньше выполняли аутсорсеры, и воспользоваться тем, что конкуренты сократили объем рекламы,

## ERICSSON EXCELLERATE GLOBAL MANAGEMENT PROGRAM

This exclusive program is being launched to attract, develop and retain talented people from across the world, with a view to grooming future leaders in Ericsson.

We are looking for a candidate in the Russian Federation who has:

- Two degrees; one of them a masters degree in either business or international marketing or economics.
- Relevant work experience of 2-4 years in, for example, the telecoms, IT, media or management consulting sectors.
- A global perspective, having lived in at least two countries and being fluent in preferably two or more languages.

The two-year program is planned to begin in June 2010 and will be a mix of job rotation, project work, theory, literature studies, personal development, and networking.

Candidates are encouraged to apply early as the selection process is ongoing. For more information, or to apply, visit: <http://www.ericsson.com/excellerate>



заявить о себе как можно громче. Надо заметить, что сегодня дорогостоящие виды продвижения, например телевизионные ролики или полиграфия, с лихвой окупаются, поскольку из-за общей неуверенности в завтрашнем дне массовый интерес к информации возрастает изо дня в день.

Стремление к повышению эффективности на каждый вложенный рубль заставляет организации развивать собственные отделы маркетинга и связей с общественностью. В качестве антикризисного варианта можно успешно использовать даже низкобюджетный промоушен — например, перераспределить свою рекламу, сделав акцент на Интернете. Таким образом, необходимость в грамотном маркетинге в кризисный период только повышается. Именно сейчас работодатели ищут эффективных маркетингологов и PR-специалистов, которые хороши не только в самопрезентации, но и в деле. Именно сейчас у каждого стоящего профессионала есть действительно уникальный шанс найти свое место.

Также логично предположить, что увольнения низкоквалифицированных специалистов повлекут за собой дальнейшее повышение спроса на настоящих профессио-

налов — ведь в сложившихся условиях процессы маркетинга и сбыта приобретают исключительное влияние на выживание и развитие корпораций.

«Не пугайтесь обилия резюме на каждую вакансию и не очень высоких зарплат, предлагаемых на рынке, — советует Мария Уколова. — Стоит искать работу в международных корпорациях, которые продолжают взвешенно инвестировать в российский рынок. Смотрите глубже и дальше. Если сейчас вы найдете работу, где есть интересные задачи, понимание роли маркетинга, приемлемая для вас корпоративная культура, то возможность проявить себя появится очень скоро. В условиях агрессивной внешней среды решения принимаются быстро, приходится в сжатые сроки реализовывать множество проектов, взаимодействовать со многими подразделениями, искать нестандартные решения. В такой атмосфере всеобщей мобилизации рождается удовольствие от работы, строятся настоящие доверительные отношения с коллегами, быстро происходит продвижение по службе. Сейчас «золотое» время для людей нашей профессии, не упустите его!».

ТАМАРА ЗОЛОТОРЕВА

**Role** В представительство иностранной компании

**Vacancy** **Brand Executive**

**Responsibilities**





- Support the Brand Manager in all the activities
- Lead activation & PR projects on brand
- Monitor sales/market shares progress development of the respective portfolio and analyse sales and market research data
- Monitor competitive environment development
- Contribute to brand marketing plan development and propose ideas for driving respective part of brand portfolio
- Responsible for management of the respective part of A&P budget

**Requirements**




- University degree
- At least 1 year experience in brand management within multinational FMCG company
- Fluent English
- Strong analytical and communication skills

**Compensation** Company offers competitive salary (up to 75 000 rubles per month gross) and social package, opportunities for professional and career growth.


Please, indicate the vacancy code and send your CV to the **E-mail**: [superjobs@careerforum.ru](mailto:superjobs@careerforum.ru)

Языковая школа	Виды занятий	Условия обучения	Контакты
 <p>Обучению в Москве – 20 ЛЕТ! <b>СИСТЕМА - 3</b> Консультации и обучение Лицензия № 023095 Год основания: 1989 г.</p>	<p>Интенсивное обучение по методу Шехтера. Английский, немецкий, испанский, итальянский, французский языки. Грамматические курсы. <b>Корпоративное обучение:</b> 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: • «Рождественский сюрприз!» • «Открытые группы в вашем офисе!»</p> <p>Популярные курсы: • «Интервью на английском языке» • «Долой языковой барьер!»</p>	<p>Удобное время занятий: <b>Индивидуально и в группах.</b> <b>Бесплатное тестирование.</b> <b>Бесплатный пробный урок.</b> Обучение с любого уровня. Выезд преподавателей в офисы клиентов.</p>	<p>Тел.: 8(495) 795-64-44 8(495) 624-11-88; 623-95-00 Адрес: Москва, м. Китай-город E-mail: info@lingua-dialog.ru www.linguabusiness.ru</p>
 <p>НОУ «АВТОРСКАЯ ШКОЛА ШЕХТЕРА» Лицензия № 024331 Сертификат качества Госстандарта России</p>	<p><b>Английский, немецкий, французский, испанский, итальянский, китайский</b> 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 № 306580</p>	<p>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 • Спецпредложение: интенсивный курс английского – 7200 руб. • Международные экзамены: подготовка и прием (FCE, CAE, CPE и др.) • Обучение персонала компаний</p>	<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  www.languagelink.ru на правах рекламы</p>

## MBA программы

Форма	Программы	Стоимость	Начало	Контакты
 <p>Лицензия А № 169264, рег. № 5160 от 13.07.2005</p> <p><b>California State University, East Bay Institute of Business and Economics</b></p>	<p>Evening classes, 2 years</p> <p><b>MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION</b> (Courses in Strategy, Finance, Marketing, Economics)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>State Diplomas of CSU East Bay and the IBE</li> <li>The program is accredited by AACSB International and by the Western Association of Schools and Colleges</li> <li>Prep courses in English and Math, TOEFL and GMAT preparation</li> </ul>	\$10500 + 385000 руб.	Начало обучения первого потока 25 января 2010 г., второго потока 15 марта 2010 г.	<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>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><b>АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА</b> при Правительстве РФ <b>ВЫСШАЯ ШКОЛА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ</b> www.embars.ru</p>	<p>Очно-заочная – 3 года (модульная) Вечерняя – 2 года Очно-заочная (модульная) Вечерняя – 1 год Очно-заочная (модульная)</p> <p>Программа «Доктор делового администрирования» под научным руководством академика РАН Аганбегяна А.Г. Программа «Евроменеджмент – MBA для руководителей» аккредитована в европейской ассоциации ECBE и американской ACBSP</p> <p>Программа профессиональной переподготовки «Евроменеджмент: управление развитием бизнеса»</p>	940000 руб. 540000 руб. 240000 руб.	26.10.2009 26.10.2009 09.11.2009 26.10.2009 09.11.2009	<p>Тел./факс: (495) 937-02-99 (495) 502-98-01 Адрес: пр-т Вернадского, 82 E-mail: mba@emba.ru http://www.emba.ru</p>
 <p>Лицензия № 3608 от 28.10.2004 Св-во о гос. аккредитации № 2058 от 22.06.2009 Год основания: 1990 г.</p> <p><b>Институт Мировой Экономики и Бизнеса Российского университета дружбы народов</b></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)</p> <p><b>Программы MBA (специализации):</b> • MBA – General • MBA – Финансовый менеджмент • MBA – Международный бизнес • Модульный MBA</p>	280000 руб. 374000 руб. (оплата в безналичной форме, возможно по семестрам)	Модульная программа MBA Классические программы MBA – сентябрь 2010 г.	<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>

## Тренинги

Дата	Название	Аудитория	Программа	Компания, контактная информация	Стоимость, руб.
8–10 декабря	Экономические аспекты сопровождения процедур банкротства	Для студентов и специалистов	<p>Основные вопросы тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка при банкротстве и в период кризиса</li> <li>Анализ финансового состояния на предприятиях-банкротах. Порядок составления заключения о наличии (отсутствии) признаков фиктивного или преднамеренного банкротства</li> <li>Бухгалтерский учет на предприятиях-банкротах. Специфика составления ликвидационного баланса</li> </ul>	 <p><b>МЭСИ</b> МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ, СТАТИСТИКИ И ИНФОРМАТИКИ Институт менеджмента МЭСИ Тел./факс: (495) 442-71-98 E-mail: im@mesi.ru www.im.mesi.ru</p>	3000
19–31 декабря	Практика действий менеджера по маркетингу	Для студентов и специалистов в области маркетинга	<p>Основные вопросы тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разделение функций в отделе маркетинга</li> <li>Маркетинговая информационная система</li> <li>Ассортиментная матрица и развитие ассортимента</li> <li>Анализ конкурентов и расчет цены прайс-листа</li> <li>Увеличение количества новых клиентов при снижении затрат на рекламу</li> <li>Эффективное участие в выставках и др.</li> </ul>		2500
19–31 декабря	Практическое планирование маркетинга и особенности продвижения на рынке b2b	Для студентов и специалистов	<p>Основные вопросы тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Расчет цели по объему продаж и прибыли на перспективу</li> <li>Трансформация цели в виде плана продаж и прибыли в маркетинговые показатели</li> <li>Задачи для других подразделений (продажи, поставки) для выполнения планов</li> <li>Особенности рынка b2b в ассортиментной, ценовой политике</li> </ul>		2500
21–24 декабря	Логистика. Интегрированная цепь поставок	Для студентов и специалистов	<p>Основные вопросы тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Теоретические аспекты логистики на примерах российских и зарубежных компаний</li> <li>Управление материальным потоком – практическая часть</li> <li>Управление запасами</li> <li>Транспортировка</li> <li>Вэн-сэллинг совместный или собственный – преимущества и недостатки</li> </ul>		2500

## НОВОСТИ

## Рекрутеры элитных корпораций отсеивают соискателей с помощью GMAT

Изначальная цель Graduate Management Admissions Test заключается в том, чтобы завоевать расположение приемных комиссий бизнес-школ. Однако это не все, на что годятся результаты четырех часов решения задач по геометрии и critical reasoning — для работодателей, в основном ведущих консалтинговых, финансовых и банковских фирм, характерно просматривать баллы GMAT выпускников MBA, что является надежным стандартом оценки академического мастерства — факт, хорошо известный студентам MBA, находящимся в поиске работы, но относительно мало знакомый аппликантам, которые собираются сдавать тест. Особенно в те моменты, когда рынок труда очень напряженный и каждый компонент резюме имеет дополнительный вес, баллы по тесту могут стать решающими в пользу собеседования или мусорной корзины.

Но для запрашивающих баллы студентов компаний, часто тех, которые требуют слишком выдающиеся математические способности, GMAT может быть корректирующей системой в сфере, где традиционные показатели выглядят расплывчато. Многие программы MBA обладают системами оценок, имеющими обширную шкалу отметок или просто «зачет-незачет», в связи с чем агентам по набору персонала становится сложно проводить сравнение соискателей из разных школ, а некоторые школы и вовсе не предоставляют оценок. Даже в тех учебных заведениях, где выставляются оценки, значение оценок A и B могут слабо передавать реальный уровень знаний. Тесты могут быть отправной точкой в силу их стандартизации, считает Мареза Ларизаде, основатель социального сайта по развитию карьеры Doostang, популярного среди студентов MBA Ларизаде, окончивший Stanford Graduate School of Business, отмечает, что несмотря на то что GMAT обычно не является самым важным фактором для агентов по набору персонала, он может обладать особенно большим влиянием на ранних этапах, когда рекрутеры определяют, кого приглашать на собеседование, а кого — нет. «GMAT не сможет сделать так, чтобы вас приняли на работу, — считает он. — Но это то, что может не дать вам сделать первый шаг».

businessweek.com

## Готовность к изменениям

MBA Roundtable, некоммерческая организация, занимающаяся учебными планами программ MBA и инновациями в этой области, опубликовала результаты исследования нововведений в учебные планы программ MBA за 2009 год (2009 MBA Curricular Innovation Study). Исследование показало, что руководство программ MBA серьезно реагирует на критику в свой адрес насчет неактуальности учебного плана и несоответствия его требованиям современного делового мира. Они готовы внести соответствующие изменения. Исследование показало:

- 69% программ в корне пересмотрели учебный план за последние четыре года. Самым распространенным изменением стало дополнение в виде «прикладного материала», в основном это работа над различными проектами в рамках определенного курса. «Интеграция тем и дисциплин» и «междисциплинарный подход» также были популярны среди прочих изменений. 25% программ за последние три года стали предлагать возможность получить конкретную специализацию в рамках одной индустрии; самыми популярными индустриями стали здравоохранение, биотехнология, медицина и предпринимательство.

- Около половины программ заявили о том, что они добавили дополнительные возможности для развития лидерских качеств и сделали акцент на глобальных перспективах.

- 14% программ, принявших участие в опросе, составили новые программы, которые были запущены в течение последних трех лет. Большинство новых программ продвинулись от идеи создания до зачисления студентов менее чем за 18 месяцев, что свидетельствует об их быстром развитии.

- Программы Full-time MBA претерпели наиболее значительные изменения.

- 89% программ, участвовавших в исследовании, ожидает дальнейшее изменение учебного плана.

«Это довольно многообещающие новости, — говорит Родни Элсап, президент MBA Roundtable. — Они показывают, что MBA-программы предприняли концентрированную попытку ввести новшества и изменения, которые усилят их актуальность как для работодателя, так и для студента. Более того, это происходит в области образования, где в принципе сложно провести какие-либо изменения или по крайней мере где распространен порядок получения обязательных согласований, так что обычно этот процесс растягивается во времени. Например, многим школам необходима одобрительная резолюция со стороны главы управления по делам образования для пересмотра учебного плана».

### АВТОРСКАЯ ШКОЛА ШЕХТЕРА Иностраный 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

Источником этих изменений можно считать как внешние, так и внутренние факторы. Самой распространенной причиной стали внешние инициативы по улучшению качества образования, о них говорили 64% опрошенных руководителей программ. Также среди причин, побудивших руководство решиться на это, были названы «конкурирующие организации», о которых упомянули 34%.

Самой лучшей новостью, выявившейся в результате исследования, стало то, что 89% программ MBA планируют дальнейшие изменения учебного плана, считает Элсап. «Это показатель того, что программы встали на путь постоянного развития и улучшения».

news.prnewswire.com

## Спрос на бизнес-школы не упал

По подсчетам ассоциации бизнес-школ Graduate Management Admission Council, в 2009 году две трети основных учреждений, которые специализируются на программах MBA (Masters of Business Administration), получили заявлений на обучение больше, чем в прошлом году. Ни высокая цена на образование, ни ошибки руководителей банков не изменили отношения большинства менеджеров к программам MBA и не привели к снижению спроса на эти программы. Однако, как полагают эксперты, именно из-за кризиса в рейтинге самых популярных бизнес-школ произошла смена лидера. В рейтинге, который составил журнал Economist, на первом месте стоит испанская школа IESE. А в аналогичном рейтинге, составленном газетой Financial Times, впервые высшую позицию заняла Лондонская школа.

В первой десятке, наряду с такими известными учреждениями, как Гарвард, Стэнфорд или бизнес-школа при

Колумбийском университете, на восьмом месте, по оценке издания, оказалась китайская школа Ceibs. А в двадцатку попала индийская школа Indian School of Business. Владимир Исмаилов, финансовый директор российской школы «Сколково», утверждает, что «те школы, которые ориентировались на подготовку в нескольких странах, включая развивающиеся рынки, которые как раз и создают условия для работы управленца в экстремальных ситуациях, вырвались вперед, потому что это те качества, которые в кризис пользовались особым спросом». Например, в «Сколково» треть всех студентов нового набора — иностранцы.

По словам Антона Бабогло, ассоциированного директора London School of Business and Finance, «рынок MBA в странах, где в ходу русский язык, находится еще в стадии развития. Кризис даже способствовал тому, чтобы на него обратили внимание более широкие массы населения». «Те программы, которые пользовались популярностью до кризиса, отличаются от тех, которые пользуются популярностью во время кризиса, — говорит Антон Бабогло. — До кризиса при принятии решения на какую программу MBA пойти, преобладали эмоциональные факторы: мне нравится, где школа находится или не нравится, какие дополнительные регалии есть у школы, мой босс учился в этой школе или нет... Главным образом, после кризиса сместились акценты на то, что студенты выбирают, какой курс они будут изучать, насколько это релевантно к их будущей деятельности, как много времени будет занимать программа, как скоро они смогут применять свои навыки на практике».

bbc.co.uk

## МЭСИ ИНСТИТУТ МАГИСТЕРСКОЙ ПОДГОТОВКИ

Гос. лицензия № 1920 от 13.07.09 Гос. аккредитация № 2133 от 17.07.09

### MBA Master of Business Administration

- MBA - General
- MBA - Стратегическое управление
- MBA - Маркетинг
- MBA - Управление человеческими ресурсами
- MBA - Финансовый менеджмент
- MBA - Информационный менеджмент

Государственный диплом MBA

### Магистерские программы по направлению «Менеджмент»

Государственный диплом  
«Магистр менеджмента»

Ваша карьера в ваших руках!

м. «Спортивная», «Киевская», Б. Саввинский пер., д. 14  
Тел.: (499) 245-1742, (499) 248-4953, (499) 248-4094

www.magistr-mba.ru  
e-mail: magistr@mesi.ru

«Институт магистерской подготовки МЭСИ предлагает своим слушателям и выпускникам новые дополнительные возможности, которые позволят им получить актуальные знания и навыки в области эффективного управления.

Слушатели дистанционной формы обучения могут брать консультации у выпускников магистерских программ и программы MBA — профессионалов в своих областях, которые дают своевременные, объективные и грамотные ответы на вопросы, возникающие в процессе изучения курсов. Их общение на профессиональные темы не ограничивается рамками учебного процесса и со временем перерастает в плодотворную работу над совместными проектами.

Также в Институте магистерской подготовки регулярно проводятся клубные часы: для обсуждения наиболее волнующих тем приглашаются эксперты, слушатели и выпускники программ ИМП МЭСИ. Клубные часы позволяют всем участникам высказывать свое мнение, обмениваться опытом и предлагать инновационные решения для реализации стратегических и тактических бизнес-задач».

И.о. Директора ИМП МЭСИ  
А.В. Мустафина

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

### Senior Reserves Estimation Engineer

for a leading joint venture company  
(up to 300 000 rubles per month gross)  
Vacancy code 10261

### 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

### Reservoir Engineer

for a Western consulting company  
(up to 180 000 rubles per month gross)  
Vacancy code 8411

### Petrophysicist

for a Western consulting company  
(up to 180 000 rubles per month gross)  
Vacancy code 8221

### Exploration Geologist

for a Western consulting company  
(up to 180 000 rubles per month gross)  
Vacancy code 8389

### Geologist

for a Western consulting 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**



Tel.: (495) 961-27-26

www.ruscon.ru

Fax: 967-33-17

We Connect the Stars

**THE GROUP  
RUSSIAN  
CONNECTION**

## HR Forum

# Как работать с негативно настроенными сотрудниками?

«Руководить людьми – дело нелегкое, сейчас же, когда кризис обострил не только финансовые проблемы компаний, но и человеческие отношения, начальству приходится совсем несладко. Ведь настроение людей – почти на нуле, а страх потерять работу парализует мыслительные процессы...». Как руководить людьми, которые ежедневно демонстрируют свое недовольство по поводу проблем и неудобств, к появлению которых вы абсолютно непричастны? И как избежать того, чтобы работники не заразили своим неконструктивным настроением других людей, работающих в компании?

**Мария Багрий, HR, бизнес-партнер  
ЗАО «ЗМ Россия»**

В такой ситуации сохранять спокойствие и продолжать по-прежнему эффективно работать могут далеко не все сотрудники, ведь высокий план продаж требует принятия нестандартных решений, а увеличенный объем работы, сокращение коллег и прочее способны подорвать психологическое благополучие любого.

Что в этой ситуации предпринять руководителю? Единого рецепта нет и быть не может, так как изменения в поведении конкретного сотрудника могут быть спровоцированы нарушениями на трех уровнях: сотрудник – группа – организация. Руководителю, который заметил те или иные отклонения в поведении сотрудника (общее недовольство, вспышки гнева, агрессии), можно порекомендовать в первую очередь провести

беседу, конечно если это уместно. Чтобы такой диалог получился эффективным, руководитель должен иметь четкое представление о том, что такое психологическое благополучие человека. По этому вопросу существует множество различных подходов и точек зрения. Так, в 1995 году К. Рифф интегрировал несколько концепций и определил психологическое благополучие через шесть основных компонентов: самопринятие, цели в жизни, компетентность, личностный рост, позитивные отношения с другими и автономность.

Для поддержания общего позитивного настроения сотрудников в компании «ЗМ» предпринимались и другие меры. На первый план в этом году вышла программа по повышению вовлеченности персонала, организованы классы по йоге, фотошкола, футбольная и баскетбольная команды.

Периодически устраиваются небольшие конкурсы или праздники, такие как Арбузный или Витаминный дни.

**Марк Розин, президент «ЭКОПСИ  
Консалтинг»**

Моральное состояние коллектива влияет на производительность и климат в коллективе. Если в ситуации стресса люди могут как мобилизовать силы (больше и лучше работать, больше стараться), так и демобилизоваться (опустить руки), то при недовольстве, скорее всего, тяготеют к «итальянской забастовке» – тихому саботажу на работе. В этой ситуации ключевым вопросом в ее разрешении становятся лидерство руководителей и наличие в компании программы действий. Мои рекомендации следующие:

– Увеличьте частоту информирования сотрудников. Если рань-

ше информировали раз в месяц, то теперь делайте это еженедельно.

– Сделайте информирование сотрудников более открытым, говорите не только о фактах, но и о факторах. Если определенности нет, то информируйте о способах ее достижения. Например, если вы не знаете, будете ли сокращать персонал, информируйте о том, как именно вы определите необходимость в снижении расходов и численности работников.

– Вовлекайте сотрудников в создание программ действий, нацеленных на выход компании из кризиса, поскольку наиболее подверженной недовольству и стрессу является пассивная позиция.

– Привлекайте людей к реализации дополнительных проектов, участие в которых будет выходить за рамки их должностных обязанностей. Действия дают человеку чувство контроля над ситуацией.

– Создайте площадку для общения. Это может быть постоянно действующая группа по развитию бизнеса, работающая над задачей скорейшего выхода компании на прежние рубежи, круглый стол или создание любой другой площадки для обсуждения важных тем.

– Если организация большая, создайте постоянный мониторинг настроения и состояния людей.

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

## Маркетинг, Продажи

### 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

### Head of Key Account Management

В международную ретейлинговую компанию (brand name)  
(от 150 000 до 250 000 руб. в месяц gross)  
Код вакансии 10322  
E-mail: chepilko@ruscon.ru

### 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

### Sales Analyst

В международную торгово-производственную компанию (brand name)  
(от 60 000 до 75 000 руб. в месяц gross)  
Код вакансии 10348  
E-mail: chepilko@ruscon.ru

## Финансы

### Кредитный менеджер со знанием французского языка

В международную торгово-производственную компанию  
(от 60 000 до 80 000 руб. в месяц gross)  
Код вакансии 10156  
E-mail: chepilko@ruscon.ru

## Управление персоналом

### HR Manager

A well-known legal company has recently opened a position of HR Manager to work in friendly professional environment.  
(from 150 000 rubles to 200 000 rubles per month)  
Код вакансии 10354  
E-mail: lk@ruscon.ru

### 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

## Безопасность

### Head of Security

В международную ретейлинговую компанию  
(from 150 000 rubles to 200 000 rubles per month)  
Код вакансии 10365  
E-mail: lk@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

— Говорите о будущем. Уже сейчас начните делать вещи, не требующие вложений, которые позволят компании быстрее расти в будущем.

### Софья Кадыкова, HR-директор представительства компании Pfizer в России

Лучший способ лечения болезни — профилактика. То же можно сказать и о негативных настроениях в коллективе. Зачастую их источником становятся не столько конкретные действия руководства в отношении подчиненных, сколько ситуация неоднозначности и тревожности, когда отсутствие достоверной информации порождает домыслы и слухи, значительно более негативные, чем реальное положение дел. Поэтому в качестве ключевого фактора, помогающего избежать негативных настроений в коллективе, я бы выделила налаженную систему внутренних коммуникаций, которая должна предусматривать не только получение сотрудниками информации «сверху», но и возможность направлять свои отклики руководителю и получать его ответ на острые вопросы. Замалчивание проблем и несвоевременное предоставление информации могут быть губительны для компании в период изменений и непростой экономической ситуации. В то время как прозрачность, честность, готовность к обсуждению, напротив, исключают слухи и помогут менеджменту быстро и гибко реагировать на настроения и пожелания работников, что создаст фундамент для взаимопонимания и конструктивного диалога.

### Ольга Абашкина, канд. эконом. наук, эксперт в области HR-менеджмента

В трудные времена руководитель должен уметь «танцевать на канате» и, балансируя, одновременно: источать оптимизм, остро чувствовать реальность, служить «отцом-утешителем» и не давать фальшивых обещаний. Как совместить несовместимое? Карл-Петер Форстер, европейский руководитель General Motors, недавно заметил: «Самое главное, что мы делаем сейчас — это общение с подчиненными! Мы стараемся, чтобы каждый сотрудник был в курсе дел, понимал, что происходит в компании в это трудное время». Информация, которую руководители получают на телефонных конференциях, должна доводиться до нижестоящего персонала. О новостях люди узнают как по корпоративным каналам, так и неформально — и это дает возможность работникам фирмы Opel чувствовать себя менее уязвимыми.

Когда Opel Insignia был признан лучшим европейским автомобилем 2009 года, приз вручался в мастерских компании, чтобы те кто делают эти машины, смогли прикоснуться к высокой награде. Был остановлен конвейер, и 500 специалистов вечерней смены отмечали это событие вместе с топ-менеджерами компании. И смотрите — Opel по-прежнему жив, и даже, кажется, начинает выбираться из кризиса, сохранив при этом подавляющее большинство своих сотрудников. Чем не пример для подражания?!

### Наталья Телегина, менеджер по персоналу компании RENAУ

Негативное поведение со стороны работников отрицательно сказывается на эффективности деятельности компании в целом. Однако именно сейчас все должно быть нацелено на успешную работу, укрепление позиций компании на рынке и достижение новых результатов.

Самое главное — позитивный настрой самого руководителя. Чтобы изменить негативно настроенное мышление подчиненных, ему необходимо создать благоприятную для работы атмосферу, в которой работники будут чувствовать себя комфортно. Руководитель должен активно взаимодействовать с сотрудниками, установить с ними более доверительные отношения. Именно сейчас начальнику важно как никогда быть внимательным по отношению к своим подчиненным, с тем чтобы они ощущали заботу о себе и уверенность в своих силах. Грамотный начальник должен оказывать работникам необходимую поддержку, вдохновлять их на эффективную деятельность и достижение новых целей, показывать возможности самореализации и развития. Оптимизм и активная совместная работа — залог позитивного настроения!

### Милош Давидович, директор представительства компании «Хемофарм» в России

Начиная с 1992 года, когда было открыто представительство нашей компании в Москве, мы стараемся

придерживаться политики, основной целью которой является сохранение душевного равновесия наших сотрудников. Ведь если человека ничего не беспокоит и не отвлекает от работы, то его работоспособность и эффективность остается всегда на одном, стабильно высоком уровне. Для этого мы решили создать в нашем офисе особую атмосферу, которая очень напоминает семейную. И это ощущается во всем: доступность руководства для общения со своими сотрудниками, наличие коммуникатора для связи со всем офисом, собственная кухня, где готовятся преимущественно русские и сербские блюда, совместные походы на культурные мероприятия, освещение всех событий, происходящих вокруг компании, и многое другое.

В любой ситуации, даже самой непростой, мы стараемся поддерживать наших сотрудников и остаемся открытыми для обсуждения любых вопросов. Мы по праву гордимся тем, что ни кризис 1998 года, ни тяжелая экономическая ситуация последних лет не заставили изменить нашего мнения о ценности рабочих кадров — за это время не был сокращен ни один сотрудник. Доверие, внимательность к деталям, сильная мотивационная программа, прозрачность в принятии решений относительно кадровых вопросов и наличие доступа к необходимой для работы информации — являются лучшей профилактикой в борьбе со стрессами любого уровня сложности.



«Живой офис» – это программа по сохранению живой планеты, созданная специально для офисных работников.

WWF предлагает ряд советов по «озеленению» офисной жизни, а также наклейки и плакаты, которые помогут вам следовать этим советам ежедневно.

Используя «зеленые» советы WWF, вы:

- Создадите положительный имидж организации – как внутри компании, так и во внешней коммуникации;
- Сможете снизить офисные расходы;
- Вместе с вашими сотрудниками внесете вклад в сохранение нашей планеты.

**БИЗНЕС ПРОЦВЕТАЕТ  
ТОЛЬКО НА ЖИВОЙ  
ПЛАНЕТЕ!**

Подробности на сайте:  
[www.wwf.ru/office](http://www.wwf.ru/office)

Светлана Белова,  
координатор проекта  
[sbelova@wwf.ru](mailto:sbelova@wwf.ru),  
+7 (495) 727-09-39



Strategic Business Consulting

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](mailto:sbc@ruscon.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](http://www.ruscon.ru)

**ExecuSearch®**

**Top Level Executive Search**

(495) 967 3318 [info@execusearch.ru](mailto:info@execusearch.ru)

**ProfySearch®**

**Senior and Middle Management Recruitment**

(495) 961 2726 [ruscon@ruscon.ru](mailto:ruscon@ruscon.ru)  
(812) 326 1770 [ruscon@ruscon.spb.ru](mailto:ruscon@ruscon.spb.ru)

**StaffSupport®**

**Support Personnel Recruitment & Leasing**

(495) 961 2716 [cv@staffsupport.ru](mailto:cv@staffsupport.ru)

We Connect the Stars

