

# The CAREER FORUM

21 марта – 1 апреля

2011 г.

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

ВЫХОДИТ С 1995 г.

## Тема номера

HR нового поколения



## HR-форум

2–3

HR-практики:  
Решения с возвратом



## Обучение

На языке Гёте



## Вакансии

6

Продажи  
Маркетинг  
HR  
Информационные технологии

5

5

6

7



### В следующем номере:

### Graduate Recruitment 2011:

Какие возможности предлагают сегодня крупные российские и международные компании начинающим специалистам для карьерного старта? Как изменились программы для молодых специалистов за последние два года, а заодно и требования к желающим попасть на престижную стажировку?

## INTERNATIONAL ALTERNATIVE MARKETING CONFERENCE

IV ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

### АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ МАРКЕТИНГ

НОВАЯ ВОЛНА • СОПРОТИВЛЯЙСЯ ОБЫЧНОМУ

13 апреля 2011 года, Москва, Amber Plaza

В программе конференции - практические кейсы, которые помогут участникам оценить альтернативные рекламные кампании, понять «фишку» успешных проектов и узнать, как применить новые идеи для реализации своей маркетинговой стратегии.

#### ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ:

- стратегии альтернативного маркетинга и разработка нестандартной рекламной кампании
- social media marketing
- маркетинг «из уст в уста», стимулирование и распространение слухов
- вирусный маркетинг
- маркетинг впечатлений
- провокационный маркетинг
- партизанский маркетинг
- мобильный маркетинг
- игровой маркетинг

РЕГИСТРАЦИЯ УЧАСТНИКОВ  
[WWW.LBSGLOBAL.COM](http://WWW.LBSGLOBAL.COM)  
(495) 928 - 78 - 70

LBS INTERNATIONAL CONFERENCES

В РАМКАХ

ПРИ ПОДДЕРЖКЕ



## THE BEST JOBS

КПМГ

Hyundai Motor Company

Данфосс

Marriott

DHL

PricewaterhouseCoopers

Делойт

Nestle

Cisco

Huawei

Вакансии лучших компаний на

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

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](mailto:wolfson@ruscon.ru)

Tel.: (495) 961-27-26

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

Fax: 967-33-17

We Connect the Stars



# HR нового поколения



## Тема номера

Какие HR-специалисты имеют сегодня наиболее шансы на успешное трудоустройство и карьерное продвижение? Как изменились требования к их работе? И как долго будет продолжаться активный спрос на HR-generalist'ов?

В последнее время рынок труда продолжает быстро набирать обороты, подвижность рабочей силы сравнивается с докризисной. «Поэтому ожидания от HR-специалистов — «Сделайте что-нибудь, чтобы остановить текучку и набрать быстро новых сотрудников», — говорит **Юлия Демченко, директор по персоналу ЗМ**. — Учитывая, что все используют похожие методы подбора и удержания, появляется потребность в специалистах, которые могут нестандартно мыслить, быстро действовать, владеют разнообразными профессиональными инструментами. Короче говоря,

требуются профессионалы, способные работать в условиях постоянного роста объема работы, ее сложности, изменения информационных технологий».

«От HR-функции ожидают партнерского уровня поддержки бизнеса, продуктивной коммуникации, глубокого понимания внутренних процессов, выстраивания всех процедур под требования бизнеса, — утверждают **старшие консультанты HAYS Ирина Короткова и Александра Крюкова**. — HR сейчас — не отдел кадров, не вспомогательная функция, а полноценный игрок, бизнес-партнер. От него

ждут инновационного подхода, гибкости, разработки идей, понимания сути проблем».

«Революция — именно это определение характеризует то, что происходит в среде HR-специалистов, — считает **Константин Бурцев, HR-директор компании Tarkett**. — Это связано с глобальными изменениями в понимании их роли. То чем раньше гордились кадровые службы (знание кодекса, организация документооборота, вовлеченность в процессы офисного администрирования), стало частью решений, для которых организации все чаще подыскивают внешнего по-

ставщика услуг или эффективный системный интерфейс. Ключевой же функцией HR становится управление тонкими настройками организационной динамики. Тезисами долгосрочных HR-стратегий становятся слова «вовлеченность», «лидерство», «компетенции». Рынок вакансий стабилен, «звезды» известны по именам, и HR'ы ломают головы над тем, как добиться в сложившемся коллективе изменений в рабочем поведении посредством организационного диалога. Исследование уровня вовлеченности сотрудников становится все более популярным методом

**The CAREER FORUM**

21 марта — 1 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](mailto:career@careerforum.ru)  
[www.careerforum.ru](http://www.careerforum.ru)

организационной диагностики. Поиск ключевых слов, отражающих специфику фундаментальных ценностей бизнес-стратегий, рождает новые интерпретации корпоративного ценностного базиса, из которого формируются профили ключевых компетенций. Переход от руководства к лидерству требует наличия в организации процессов и инструментов, позволяющих развить и реализовать лидерский потенциал ключевых сотрудников».

Получается, что требования меняются не только с течением времени, но и в зависимости от задач компании и этапов ее развития. «Когда, к примеру, происходит становление компании, ей требуется не HR-директор и даже не HR-специалист, а, скорее, кадровик в советском понимании — оформить трудовую книжку, принять заявление на отпуск и прочее делопроизводство, — убеждена **Татьяна Голубятникова, директор по персоналу Меткомбанка.** — С ростом бизнеса и развитием компании возникает потребность в системе кадрового управления, и здесь уже без соответствующего специалиста не обойтись».

Итак, каких новых компетенций ожидают работодатели от HR-специалистов? Какое образование в данной области становится наиболее полезным и необходимым для карьерного роста?

«В последние несколько лет на полнение деятельности HR-менеджеров качественно трансформировалось: во-первых, они должны быть ближе к бизнесу, ориентироваться в ключевых бизнес-процессах, во-вторых, быть мультифункциональными, способными решать самые различные HR-задачи — от задач кадрового администрирования до планирования преемственности и управления талантами, — считает **Руслан Вестеровский, директор по персоналу Вимм Билль Дани.** — Также востребованный навык на рынке — управление проектами, в том числе сложными и комплексными на стыке бизнеса и HR. И, конечно же, HR-менеджеры должны владеть современными технологиями в области управления персоналом». «Ориентация на внутреннего клиента от руководителя до специалиста — основная компетенция HR в компании, — убеждена **Ирина Коротова.** — От HR сегодня ждут стратегического мышления, умения выстраивать стратегию, новых инструментов и технологий, дальновидности и эффективного делового взаимодействия».

«От HR'ов требуется эффективность в понимании бизнеса и способность выстраивать процессы (подбор, обучение, компенсации и др.) в соответствии с бизнес-приоритетами; умение правильно прочесть специфику бизнес-стратегии, сформулировать на ее основе систему организационных ценностей и довести понимание этой системы до ее интеграции в стандарты рабочего поведения; стремление реализовать организационный диалог на самом высоком уровне через вовлеченность сотрудников и качество лидеров, — говорит **Константин Бурцев.** — HR'ы должны быть бизнес-консультантами по управлению организационным поведением, психологами, проектными менеджерами, спикерами, спичрайтерами, имиджмейкерами. Все это формирует

новый профиль компетенций, а также определяет требования к основному и дополнительному образованию HR-специалиста».

Для любого карьерного роста важно хорошее образование. «В случае с управлением персоналом я бы не стала выделять конкретный вуз или факультет, — комментирует **Ирина Сафарова, начальник Управления кадров банка Ингеркоммерц.** — Да, профильное образование хорошо, но и из юристов и экономистов получают квалифицированные HR'ы, да и люди с техническим образованием также с успехом строят карьеру в этом направлении и весьма ценны. Я бы отдельно отметила направление в самом HR'е, такое как «компенсации и льготы» — на мой взгляд, профессиональный опыт в этой сфере очень может помочь в построении карьеры».

«Конечно, идеальный вариант, когда у HR-специалиста есть и профильное образование, и опыт работы, — убеждена **Татьяна Голубятникова.** — Но, как показывает практика, большинство настоящих профессионалов в этой области не имеют профильного образования или получили его уже значительно позже, имея за плечами внушительный стаж работы в данной сфере. К тому же профильные образовательные программы и специальности появились сравнительно недавно. Плюсом будет наличие у специалиста «смежного» образования, например психологического или управленческого. В итоге можно сказать, что профильное образование, безусловно, важно, но не играет решающей роли. Необходимо, чтобы у HR-специалиста был практический опыт во всех направлениях HR-деятельности: рекрутмент и адаптация персонала, разработка и создание корпоративной культуры и мотивации, подбор и создание программ обучения, знание трудового законодательства и т.д. Также очень ценится опыт организации службы персонала «с нуля».

По мнению **Юлии Демченко,** «HR — настолько сложная профессия, что здесь важно в большей степени призвание, чем образование. Хорошо, когда HR имеет бизнес-образование, это очень помогает правильно расставлять приоритеты в работе и позиционировать функцию HR. Но самое главное — понимание потребностей бизнеса в текущий момент, тонкое чувствование людей, психологическая зрелость. В условиях увеличивающейся нагрузки возможности «дорости» становится меньше. Хорошо, когда основное тебе дано от природы».

«На данный момент для работодателя, так же как и раньше, решающее значение имеют профессиональные знания HR-специалистов и компетенции, такие как умение работать в команде, клиентоориентированность, коммуникации, — убежден **Руслан Вестеровский.** — Так, приветствуется образ активного, энергичного, коммуникабельного и целеустремленного HR, который способен быстро установить контакт, выстроить отношения и добиться цели. Однако этого оказывается недостаточно, критическое значение принимают такие компетенции, как понимание

бизнеса, анализ и принятие решений, применение современных HR-технологий. И для карьерного роста становится важным образование, связанное с этими аспектами».

В посткризисный период, когда прошли сокращения, затронувшие и HR-подразделения, возникла потребность в так называемых HR-generalist'ax, которые могли бы в единственном лице закрыть несколько направлений. «HR-специалисты должны быть профи не только в своей сфере, но уметь ориентироваться и оперативно оценивать изменения вовне и внутри компании, а также быть стратегическим партнером для руководства», — убеждена **Ирина Сафарова.**

Однако как долго компании будут отдавать предпочтение таким «универсальным специалистам»?

«Все компании рано или поздно приходят к пониманию необходимости привлечения HR-директора, — говорит **Татьяна Голубятникова.** — Особенно остро эта потребность проявляется в период бурного роста компании. В современных прогрессивных организациях HR-директор становится не просто главой профильного подразделения, а стратегическим партнером руководителя или акционера, так как конкурентоспособность компании, ее развитие и возможности напрямую зависят от человеческого фактора».

**Юлия Демченко** считает, что «с ростом бизнеса начнется выделение специалистов. Хотя вряд ли HR-generalist'ы исчезнут. Скорее, речь будет идти об их тесном сотрудни-

честве с конкретными специалистами в узких областях HR».

По мнению **Руслана Вестеровского,** «наблюдается тенденция в переходе от HR-generalist'ов к HR-бизнес-партнерам. Именно эта модель HR будет ведущей в ближайшие годы. Если HR-generalist, скорее, администрирует HR-процессы в компании и отвечает на запросы внутреннего клиента, то HR-партнер полноценно вовлечен в развитие бизнеса внутреннего клиента, является ключевым звеном при принятии решений. HR-партнер вместе с клиентом принимает решения о стратегии развития подразделения, помогая проанализировать ситуацию с человеческими ресурсами и выстроить стратегию по достижению бизнес-целей с помощью персонала. Здесь, по сути, клиент становится Партнером, с которым HR совместно развивает бизнес, обеспечивает готовность персонала к изменениям. HR-партнер инициирует программы управления человеческими ресурсами, такие как планирование преемственности, повышение результативности персонала, создание кадрового резерва для решения новых бизнес-задач. Стоит отметить, что и требования к HR-партнеру выше: он должен отлично владеть знаниями и навыками не только в HR-сфере, но и в той сфере бизнеса, для которой он работает, например в продажах, логистике, производстве. Наша компания переходит именно к такой модели управления персоналом, на данный момент у нас появились позиции HR-бизнес-партнеров в продажах, маркетинге, IT».

ТАМАРА ЗОЛОТАРЁВА

**AIESEC**

The international platform for young people to explore and develop their leadership potential

## 31 марта AIESEC приглашает на IV ежегодную конференцию «Маркетинг сегодня: взгляд изнутри» (интернет-маркетинг).

В составе спикеров такие звезды, как  
**А. Себрант (Яндекс),**  
**А. Куличевский (Groupon),**  
**Б. Аннаков (Empatika), А. Лысенко (Lenovo),**  
**И. Балахнин (Paper Planes), М. Хохлов (PWC),**  
**М. Дворкович («ПРЕСС-ХОЛЛ»),**  
**Д. Вачадзе (Brand Mobile),**  
**И. Смбалян (Social Networks),**  
**Д. Бейсембаева (Global Study),**  
**С. Оганджян (TWIGA).**

«Альпина Паблишерз» подготовила  
участникам конференции книги в подарок!

Генеральный образовательный партнёр:  
компания **Global Study.**

Необходима регистрация:  
[http://www.wix.com/\\_conference\\_/marketing-today](http://www.wix.com/_conference_/marketing-today)

# HR-практики: Решения с возвратом

ГК «Институт Тренинга – АРБ Про» 15 и 16 февраля 2011 г. провела IV ежегодную HR-конференцию «HR-практики: Решения с возвратом. ReturnON Solutions». В конференции приняли участие более 100 делегатов: директора по персоналу, HR-менеджеры и руководители компаний. Основная тема конференции – эффективность. Участники говорили о методах работы с персоналом и делились опытом использования HR-практик, которые позволяют получить отдачу на инвестиции организации.



«В 2011 году в основе HR-стратегии компаний будет оценка и повышение эффективности внедряемых решений, персонала, бизнеса. Этот тренд выделился два года назад: мы чаще стали получать запросы от клиентов, ориентированные на достижение бизнес-целей. Однако проектов по управлению и развитию персонала, где получен измеримый результат, очень мало. На конференции мы решили обобщить опыт компаний и обсудить проекты, которые позволили получить отдачу на вложенные: деньги, человеческие ресурсы, время».

Чтобы раскрыть тему конференции, мы попросили топ-менеджеров, представителей HR-отрасли и управленцев среднего звена рассказать о проектах, бизнес-решениях, которые позволили получить отдачу.

По мнению **Сергея Выходцева**, директора международной программы GSEA, президента компаний Velle и Organic Escape, во многих компаниях России до сих пор не понимают, зачем инвестировать в персонал. Этот факт, возможно, является причиной низкой производительности труда в нашей стране. Залог успеха, по его мнению, – управление талантами. Задача бизнеса и HR – понять, как развивать таланты, какую среду для них создавать. «Правильные люди делают правильные действия правильным образом – мантра успеха любого бизнеса», утверждает Сергей Выходцев. Следующий шаг – это переход от поиска талантливых управленцев к выращиванию талантливых предпринимателей.

**Надежда Филиппова**, заместитель генерального директора ОАО

«Связьинвест», считает, что если HR выстроит систему, ориентированную на достижение бизнес-целей, и будет контролировать внедрение HR-практик в компании, это обязательно принесет отдачу.

**Станислав Барышев**, директор по персоналу «Эр-Телеком Холдинг», подчеркнул роль корпоративной культуры в повышении производительности.

**Наталья Гришакова**, руководитель Центра исследований Amplua Insights, и **Юлия Ужакина**, партнер компании «Амплуа», поставили вопрос о влиянии HR на производительность труда.

Со ссылкой на данные портала ExplorerHR эксперты выделили 4 блока, которые влияют на повышение производительности сотрудников:

- Создание системы подбора
- Развитие стратегически важных компетенций
- Внедрение лучших практик управления талантами
- Оптимизация системы управления результативностью (performance management)

Универсального подхода к повышению производительности не существует, считают эксперты. Важно не просто влиять на производительность, а понять, на какой фактор воздействовать, чтобы ее повысить именно в вашей компании.

На открытии конференции **Нина Хрящева**, директор Института тренинга, эксперт ГК «Институт Тренинга – АРБ Про», подчеркнула роль менеджеров среднего звена: «Мы часто наблюдаем, как замечательные идеи, рождающиеся у топ-менеджеров, порой уходят в песок, если нет сильной команды средних



управленцев. Они – организационный каркас, люди, способные воплотить эти идеи. Именно поэтому мы создали на конференции секцию «Слово человеку», где попросили менеджеров среднего звена поделиться мнением об эффективности HR-инициатив».

На секции выступили представители трех компаний: АльфаСтрахование, RBI и Уресо.

**Александр Анапольский**, исполнительный директор департамента по работе с ключевыми клиентами «АльфаСтрахование», рассказал о том, как на практике использовал разные стили управления. Александр считает, что успеха можно добиться через «обслуживание» подчиненных.

Сервисный подход начинается с продажи идеи подчиненным, а не с традиционной постановки целей. Затем проводится анализ и поиск ресурсов, подчиненный и руководитель находят общее решение, после чего организуется работа. В процессе выполнения задачи руководитель не контролирует, а поддерживает своего сотрудника, признает его заслуги и, если необходимо, наставляет его. Контроль в этом подходе заменяется интересом руководителя к результатам работы человека: «Как продвигается работа?», «Давай, я посмотрю на это предложение «со стороны», свежим взглядом». Завершающая стадия – анализ результатов работы. «Сервисный» подход доказал эффективность: план продаж компании выполнен на 140%, количество региональных ключевых клиентов выросло в 4 раза.

**Андрей Останин**, директор управления привлечения инвести-

ций холдинга RBI, рассказал о проекте модернизации процесса продаж. В проекте было две составляющие: внедрение процессного подхода и HR-решения. Процессный подход включал оптимизацию бизнес-процессов, модернизацию систем оперативной деятельности и отчетности, внедрение CRM и системы получения обратной связи. В проекте использовалось несколько HR-решений: материальная и нематериальная мотивация персонала, решения по развитию личной эффективности за счет развития компетенций и повышения эмоциональной удовлетворенности от работы. По мнению Андрея Останина, HR-решения – это необходимая «смазка», без которой проект внедрения изменений не получился бы вообще.

В результате внедрения проекта эффективность процесса продаж увеличилась на 32%. Число потерянных клиентов, обратившихся в компанию, сократилось в 10 раз.

**Татьяна Леонова**, коммерческий директор Уресо, говорила об ожиданиях бизнеса от HR. В компаниях существуют системы адаптации новых сотрудников, однако нет специальной системы для новых управленцев или она недостаточно развита. Важно понимать, что адаптация руководителей должна быть существенно иной, не такой как для других категорий персонала. Татьяна предложила HR'ам задуматься над созданием такой системы, чтобы повысить производительность персонала.

**МАРИЯ ВЕЛЛИ**, директор по развитию ГК «Институт Тренинга – АРБ Про»



## 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, желателен 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](mailto:irina@careerforum.ru)

## Маркетинг

## Vacancy

## Consumer Market Insights Manager

With a leading international FMCG manufacturer.

- Responsibilities**
- Managing Ad-Hoc and Continuous research in Food categories/brands
  - Using Continuous market data and creating marketing information systems to support a fast growing business in an emerging market
  - Managing Ad-Hoc research to support all kind of market evaluations and consumer understanding for Food categories/brands
  - Identifying consumer insight and driving understanding of consumer needs through the business
  - Coaching and developing skills of team members and local agency suppliers to ensure business excellence
  - One of the key leaders in Nielsen Data Quality Steering team (in cooperation with Nielsen team, the aim is to improve Retail Audit data quality in CEE region)
- Requirements**
- Higher University Degree
  - 3+ years managerial experience in Consumer Research preferably in an international FMCG company; previous agency experience is an advantage
  - Well grounded experience in qualitative and quantitative (STMs and Product Tests) and continuous methodologies
  - Strong analytical skills; well up in interpretation of data/information to strategic guidance
  - Fluent English
- Conditions**
- The company offers an attractive compensation package, including: competitive salary + bonus, medical & life insurance, lunches, etc., as well as excellent opportunity for career growth with a dynamic international business
  - Interesting job in a dynamic environment with an international professional team is guaranteed

Vacancy code 10649

E-mail: [irina@careerforum.ru](mailto:irina@careerforum.ru)

## НОВОСТИ

### Гранты Университета Экзетера для студентов бакалавриата

Университет Экзетера (University of Exeter) предлагает гранты студентам бакалавриата в области науки и инженерии по таким направлениям, как математика, поведение животных, биологические науки, география, геология, спортивные науки и психология. Размер гранта – 1500 фунтов стерлингов в 2011/2012 учебном году. Грант выдается автоматически, но студенты должны соответствовать определенным критериям:

√ Достичь требуемого уровня в научной подготовке и владении английским языком и продемонстрировать результаты не позднее 31 августа 2011 г.

√ Выбрать Университет Экзетера в качестве основного через UCAS не позднее 31 мая 2011 г.

√ Зарегистрироваться в качестве иностранного студента (это необходимо для оплаты обучения) и начать обучение на первом курсе по соответствующей программе в октябре 2011 г.

Студенты, получившие данное предложение и имеющие оценки, эквивалентные GCE AAB, смогут получить еще грант в размере 1000 фунтов стерлингов, и, таким образом, общая сумма составит 2500 тыс. фунтов, но для этого необходимо соответствовать критериям 2 и 3, указанным выше. Гранты возобновляются ежегодно в зависимости от успеваемости.

### Аспирантские гранты от Лондонской школы экономики (LSE)

*Лондонская школа экономики и политических наук предлагает гранты российским студентам, поступающим в аспирантуру в 2011 году*

Стандартные банковские гранты предлагаются по 4 программам на факультете финансов и полностью покрывают стоимость обучения.

Студентам магистратуры ежегодно предоставляется грант в 2 млн фунтов стерлингов по программе поддержки выпускников (Graduate Support Scheme – GSS). Эта программа создана для помощи студентам в оплате всех расходов по обучению. Гранты варьируются от 3 до 10 тыс. фунтов стерлингов.

Подать заявку на программу стипендиальной поддержки исследований в Лондонской школе экономики могут все студенты, желающие получить степень магистра в области исследовательской деятельности (MRes), магистра философии (MPhil) или доктора наук (PhD). Размер финансовой поддержки определяется конкретным факультетом и, как правило, частично покрывает стоимость обучения.

**Заявки принимаются до 10 июня 2011 г.**

Школа также предлагает разнообразные гранты по конкретным предметам и именные стипендии для студентов магистратуры и аспирантуры. Размеры грантов варьируются.

Подробную информацию по всем грантам и информацию о том, как подать заявку, читайте здесь:

[www.lse.ac.uk/financialSupport](http://www.lse.ac.uk/financialSupport)

Вы можете подать заявку на любой грант онлайн и сделать это как можно раньше.

За дальнейшей информацией обращайтесь по адресу:

[stu.rec@lse.ac.uk](mailto:stu.rec@lse.ac.uk)

или зайдите на страницу:

[www.lse.ac.uk/financialSupport](http://www.lse.ac.uk/financialSupport)

### Изменение в английском языке – освежите ваш английский!

*13 апреля 2011 года Британский Совет приглашает всех желающих на семинар «Изменения в английском языке – освежите ваш английский!», который проведет Джеймс Бэннер (James Banner), сотрудник отдела по работе с иностранными студентами Кентского университета (University of Kent).*

У Джеймса богатый опыт преподавания за рубежом. Он является автором многих статей по преподаванию английского языка и культуры, а также автором словаря Language Corner («Уголок английского языка»), выпущенного издательством Longmans-Langenscheidt.

Университет Кента, согласно рейтингам, – один из лучших университетов по критерию удовлетворенности студентов. У университета есть кампусы в Кентербери (Canterbury), Медвее (Medway), Брюсселе (Brussels) и Париже (Paris), что дает возможность предоставлять отличный уровень образования и опыт проживания в самом сердце Европы.

Главный корпус университета расположен в прекрасном городе Кентербери, известном своим собором и признанном самым безопасным студенческим городом в Соединенном Королевстве (по данным газеты The Independent). Город находится в часе езды на поезде от Лондона и в двух часах от Парижа. Среди факультетов университета – юридический, бизнес, экономико-финансовый, факультет электроники и компьютерной инженерии, факультет международных отношений и мультимедийных технологий.

На семинаре будет рассматриваться развитие идиоматических выражений в Великобритании XXI века в таких областях, как СМИ, объекты культуры, мода, иконы и персонажи поп-культуры. Вы получите возможность насладиться английским языком и расширить свои познания в области идиоматических выражений.

Если вы изучаете или преподаете английский язык, или же просто планируете поехать в Великобританию и хотите освежить знание языка, этот семинар будет вам полезен.

Участие в мероприятии бесплатное.

Пожалуйста, зарегистрируйтесь по тел.:

(495) 287-18-39

или по эл. почте:

[duk@britishcouncil.ru](mailto:duk@britishcouncil.ru)

Ждем Вас на семинаре University of Kent

13 апреля 2011 года в 18.30 по адресу:

ул. Николаямская, д. 1, ВГБИЛ.

# На языке Гете

## Изучение немецкого языка открывает прекрасные карьерные перспективы

Сегодня число россиян, которые изучают немецкий язык, достигает двух миллионов. Это – школьники, студенты и люди зрелого возраста, связывающие свои карьерные перспективы с Германией, одной из самых развитых стран Европейского Союза. Помимо возможности продолжить обучение в университетах Германии и сделать там карьеру, россияне, владеющие немецким, приобретают весомое конкурентное преимущество на внутреннем рынке труда, ведь в нашей стране работает более шести тысяч немецких предприятий, в 80 субъектах, практически в каждом регионе нашей страны.

В 80-е годы прошлого века наши соотечественники уделяли много внимания немецкому языку. Как сообщил Чрезвычайный и Полномочный посол Федеративной Республики Германия в Российской Федерации Ульрих Бранденбург на пресс-конференции, посвященной старту образовательной языковой кампании «Учи немецкий! Lern' Deutsch!», речь идет о 2,5 миллионов человек. Сегодня число изучающих немецкий немного сократилось и, по оценкам немецких специалистов, может сокращаться и дальше.

«Мы наблюдаем, что число людей, изучающих немецкий язык, снижается во всем мире, в том числе и в России, — говорит Кристоф Фельдхюс, руководитель языковых программ немецкого культурного центра им. Гете. — И у меня нет никаких иллюзий, что эта тенденция прекратится. Мы ощущаем, что пора уже противодействовать ей».

Действительно, основательное наступление английского языка как средства международной коммуникации вытеснило немецкий с позиции первого иностранного языка в школах, колледжах, высших учебных заведениях. Правда, обнадеживают позиции немецкого языка как второго иностранного. Это свидетельствует о том, что россияне считают немецкий язык одним из самых распространенных в ЕС и связывают с ним свои карьерные перспективы. В немецких университетах уже учатся более 15 тысяч российских студентов, говорит посол Ульрих Бранденбург. Германия — важнейший торговый партнер России. Более шести тысяч немецких компаний имеют представительства в России. Среди них множество предприятий среднего бизнеса, в которых российские сотрудники общаются с немецкой штаб-квартирой по-немецки. Туризм, культура или политика — во всех сферах происходит активнейший обмен. С английским можно двигаться, с немецким — опережать.

«Мы не без основания говорим о развитии немецкого языка в России. Мы провели исследование среди наших студентов, спросили их, почему они изучают немецкий язык, — говорит директор немецкого культурного центра им. Гете Йоханнес Эберт. — 50% студентов изучают немецкий, потому что видят для себя перспективы карьерного роста. Остальные 50% записались на языковые курсы либо потому, что у них много друзей в Германии и они хотят путешествовать, либо потому, что им просто нравится говорить на немецком языке».

Посольство Германии в Москве сегодня придает огромное значение популяризации немецкого языка в России. «Для стратегического партнерства двух стран нужно хорошо друг друга знать и, что немаловажно, — понимать», — говорит господин Ульрих Бранденбург. — Мы создали собственную программу для школ-партнеров. Их в России 75. Они дают определенный уровень немецкого языка. Важно для развития немецкого языка в России решение, которое будет принято в вашей стране, относительно второго иностранного языка в школах. Я думаю, что кампания, которую мы начали в России, поможет в этой дискуссии».

Речь идет об образовательной инициативе «Учи немецкий! Lern' Deutsch!». Ее цель — популяризировать немецкий язык как второй иностранный. И родителям, и школьникам, и школьным директорам, и чиновникам из сферы образования должно стать понятно, что в новом все более глобальном мире изучение как минимум двух иностранных языков — это стандарт. Программа «Учи немецкий! Lern' Deutsch!» делает упор на многоязычие как ключ к успеху. С 1 марта рекламу немецкого языка можно увидеть в метро трех российских мегаполисов: Москвы, Санкт-Петербурга и Новосибирска. Яркие плакаты в вагонах и эскалаторные щиты могут убедить, что знание немецкого дает больше возможностей. Наряду с рекламой в метро инициатива представлена различными конкурсами, двумя крупными конференциями на тему «Образование и языки», туром по России «Немецкий на колесах», партнерскими программами с немецко-российскими предприятиями, рекламными плакатами для учителей немецкого языка и яркой промо-продукцией. Кстати, плакаты, размещенные в метро, не просто реклама. Изучив их, можно будет убедиться, что в русской речи используется много немецких слов, что, зная английский, легко понять и немецкий, и что знание немецкого языка дает больше возможностей. «Это — очень разнообразная программа. Она включает множество мер и мероприятий. Мы хотим, чтобы наша работа по популяризации немецкого языка носила долгосрочный характер, принесла устойчивый эффект. Мы стараемся дать рациональную аргументацию в пользу изучения немецкого. Знание немецкого действительно может помочь в карьере», — резюмировал господин Фельдхюс.

ИННА ЗУБАРЕВА

### Справка:

Сегодня в мире немецкий язык изучают 16 млн человек. Из этого числа 2 млн приходится на Россию. В немецких университетах учатся 15 тыс. студентов из России, при этом в России учатся 1,5 тыс. немецких студентов. Около 50 лекторов из Германии преподают в настоящий момент в российских университетах. В 23 тыс. российских школ изучают немецкий язык. В Германии сегодня проживает около 4 млн человек, которые в совершенстве владеют русским языком, практически все они переехали в эту страну из СССР или стран СНГ. 23 мая 2011 года в Москве официально стартует год российско-германских научных достижений. По этому случаю федеральный министр образования и исследований Германии, профессор Аннетте Шаван встретится с российскими представителями. Посольством Германии в Москве готовится большая выставка, посвященная 1000-летию российско-германской истории. В ее рамках будут обсуждаться проблемы миграции, демографии, климата, международного терроризма и другие острейшие мировые проблемы.

## HR

### Vacancy

## HR Change Management and Organization Development Manager

With a leading world-wide FMCG manufacturer, possessing own production facilities and wide distribution set-ups in Russia.

- Responsibilities** Your main objective will be to lead the Organization Effectiveness part of the Customer Development function restructuring project. This means lead the Change Management overall, and drive the design and implementation of the following HR topics in the project: Company's Regional and Distributor Organization Structure including
- Job Profiles
  - Interfaces between the Company and Distributor, Meeting structures, Span of control
  - Number of Staff
- Behaviors and Skills of the Company and Distributor staff  
Management and motivation of the Store Executive teams
- Recruitment/Selection
  - C&B
  - Development, Evaluation of Performance and Improvement
- Change management & Communication campaign delivery
- Stakeholder management
  - Change resistance assessment
  - Communications plan preparation and delivery the proper communication to all the target audience involved
- Requirements**
- Higher University Degree, MBA degree is a plus
  - 5+ years HR Management experience, preferably in HR BP role for Sales with international FMCG company
  - Experienced in Organization Structure design and change, Change Management, Implementation of HR «restructuring» projects
  - HR Organization Effectiveness knowledge
  - Good knowledge of the Russian Labour Code
  - Fluent English
- Compensation**
- Competitive compensation package
  - World-renown brand name
  - You'll get a challenging job as well as excellent opportunity for further professional and career growth with dynamic international business (The project has global exposure, and the emphasis on change management is high, therefore delivery of results will have a large impact on the personal development)

Vacancy code 10716

E-mail: [irina@careerforum.ru](mailto:irina@careerforum.ru)



Вакансия

## Системный Администратор

Иностраннный банк приглашает на работу опытных ИТ специалистов.

- Обязанности**
- Построение новых и расширение существующих серверных систем
  - Анализ производительности серверного программного обеспечения
  - Взаимодействие со сторонними компаниями с целью своевременного обслуживания и устранения проблем в работе серверного программного обеспечения
- Требования**
- Знание архитектуры Windows Server 2003 все редакции; Windows Server 2008, в том числе R2 и Red Hat Enterprise Linux версии 5 и выше
  - Знание скриптовых языков ОС, навыки автоматизации деятельности по сопровождению систем с использованием скриптовых языков: Power Shell, VB Script, Bash
  - Знания языков программирования, навыки написания программ по автоматизации деятельности по сопровождению систем: VB.NET (MS Visual Studio), Delphi
  - Знание архитектуры и различия в архитектуре серверов WEB приложений: MS IIS версий 6 и 7, Apache, Tomcat
- Условия**
- Компания гарантирует быстрый профессиональный рост, интересные задачи и привлекательную компенсацию.

Vacancy code 10685

E-mail: [buldakova@careerforum.ru](mailto:buldakova@careerforum.ru)

Вакансия

## Руководитель отдела ВІ систем

Иностраннный банк приглашает на работу специалистов.

- Обязанности**
- Руководство коллективом (10+) технических специалистов (разработчики, архитекторы, аналитики)
  - Развитие направления, внедрения различных видов анализа
- Требования**
- Опыт работы с ВІ системами не менее 5 лет
  - Опыт в банковской индустрии желателен
  - Опыт руководства коллективом от 10 человек
- Условия**
- Компания гарантирует отличные условия труда, возможности реализации профессионального потенциала, привлекательную компенсацию.

Vacancy code 10681

E-mail: [buldakova@careerforum.ru](mailto:buldakova@careerforum.ru)

Вакансия

## Unix Администратор

Иностраннный банк приглашает на работу опытного ИТ специалиста.

- Обязанности**
- Обеспечение непрерывной работы серверного оборудования и серверных операционных систем
  - Анализ производительности оборудования, систем хранения данных, резервного копирования и операционных систем
  - Инсталляция и введение в эксплуатацию нового оборудования
  - Установка и настройка серверных операционных систем
- Требования**
- Опыт администрирования операционных систем HP-UX 11 v2, HP UX 11 v3, Red Hat Enterprise Linux версии 5 и выше, AIX 5.3, AIX 6.1, AIX 7.1
  - Навыки сопровождения систем резервного копирования с объемом суточных бэкапов до 20 ТБ
  - Опыт работы с дисковыми массивами
- Условия**
- Компания предоставляет отличные условия труда и привлекательную компенсацию.

Vacancy code 10684

E-mail: [buldakova@careerforum.ru](mailto:buldakova@careerforum.ru)

Вакансия

## Java Developer

- Обязанности**
- Разработка программных компонент для банковской системы
  - Разработка интеграционных решений для связи с другими информационными системами банка
  - Документирование разработанного программного обеспечения, написание технической документации
- Требования**
- Знание языка Java (Spring, ORM, J2EE, Maven/Ant, JUnit)
  - Опыт работы Java разработчиком от 3 лет
  - Английский язык – технический
- Условия**
- Компания гарантирует быстрый профессиональный рост, интересные задачи и привлекательную компенсацию.

Vacancy code 10683

E-mail: [buldakova@careerforum.ru](mailto:buldakova@careerforum.ru)

Вакансия

## Администратор баз данных

Иностраннный банк расширяет штат своих сотрудников и приглашает на работу специалистов.

- Обязанности**
- Администрирование Oracle (9, 10,11), MS SQL
  - Резервное копирование, восстановление
- Требования**
- Хорошие академические знания реляционных баз данных
  - Опыт работы с Oracle версии до 11 и MS SQL от 3 лет
- Условия**
- Компания гарантирует все условия для профессионального роста, хорошие условия труда и привлекательную заработную плату.

Vacancy code 10686

E-mail: [buldakova@careerforum.ru](mailto:buldakova@careerforum.ru)

Вакансия

## Системный аналитик

Центр программных разработок иностраннного банка приглашает на работу опытного Специалиста.

- Обязанности**
- Взаимодействие с программистами и бизнес аналитиками в рамках проекта разработки и интеграции банковских приложений, написание техзаданий
- Требования**
- Опыт работы системным аналитиком от 3 лет
  - Опыт работы с банковскими приложениями крайне желателен (платежные системы, АБС, фронт офис)
- Условия**
- Компания гарантирует все возможности профессионального и карьерного роста, привлекательную зарплату.

Vacancy code 10687

E-mail: [buldakova@careerforum.ru](mailto:buldakova@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](http://www.ruscon.ru)



**Top Level Executive Search**  
(495) 967 3318 [info@execusearch.ru](mailto:info@execusearch.ru)



**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)



**Support Personnel Recruitment & Leasing**  
(495) 961 2716 [cv@staffsupport.ru](mailto:cv@staffsupport.ru)

## 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](http://monsterrussia.ru)

Следуй за своей мечтой\*



### INTERNATIONAL LOGISTICAL SUPPLIER FOR THE ROAD CONSTRUCTION

is looking for their TRANSPORT DEPARTMENT  
operating 300 Bitumen and Gasoil road Tankers in Nigeria

## EXPAT WORKSHOP MANAGER (HEAVY TRUCKS)

#### YOUR MISSION:

- After an introduction you will be responsible for managing of the workshop
- You will check the inflow and outflow of the spare parts
- You will manage the orders of new spare parts and check the stock
- You will advise management on improving efficiency of the workshop

#### YOUR PROFILE:

- For this challenging expat-position we are looking for an experienced Workshop Manager
- You have experience on heavy trucks and trailers-tankers as well as workshop experience
- You have excellent mechanical and electrical knowledge
- You are well-organized, dominating, good and reliable hands-on people manager with strong interpersonal and communication skills
- You have a good PC work-experience and you are fluent in English

#### OFFER:

ASCA offers an attractive income package with expatriate benefits (housing, installation expenses, company car, travelling allowances etc.) and incentives according to your contribution to the ongoing development and success of the company.

\* Полное описание и возможность отклика на вакансии — на [www.monsterrussia.ru](http://www.monsterrussia.ru)