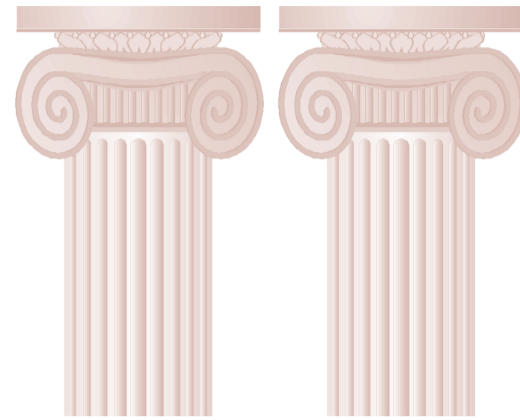


The CAREER FORUM



№ 8-9 сентябрь 2009 г. www.careerforum.ru ВЫХОДИТ С 1995 г.

Тема номера

Мотивировать будем?



Обучение

2-3 Иностранные языки, MBA



История успеха

5 Оуэн Кемп: «Война за таланты не окончена, она лишь перешла в новую стадию»



Вакансии

6 Финансы, маркетинг Продажи Oil & Gas 4, 7 8



В следующем номере: Гибкий график на благо эффективности?

Что подразумевают сегодня работодатели под гибким графиком работы? На каких условиях он может быть установлен? И в каких компаниях и для каких сотрудников лучше всего приживается такая организация рабочего процесса?



Кадровое агентство
The Russian Connection Group
при поддержке компании ОАО «Медицина»

29 сентября 2009 года
приглашают директоров по управлению персоналом
на круглый стол
«Социальный климат организации
и его влияние
на эффективность бизнеса»



Место проведения:
конференц-зал ОАО «Медицина»
2-й Тверской-Ямской переулок, 10
(5 минут от м. Маяковская)

О возможности регистрации Вы можете узнать в отделе конференций
The Russian Connection Group:
Тел.: + 7 (495) 961 27 26 E-mail: conference@ruscon.ru

Почему на мое резюме мало откликов?

Какая работа мне больше подходит?

Как мне правильно «продать» себя?

Почему я так долго ищу работу?

Какой сценарий карьеры выбрать
и как его правильно реализовать?

Какие типичные и сложные вопросы
задают на собеседовании?

Как мне добиться более
высокой зарплаты?

Почему меня не зовут
на следующее
интервью?

?

JobSearchCoach

наставник по поиску работы

2,5 года дает ответы на эти и другие вопросы
в области карьерного консалтинга,
подготовки и сопровождения в поиске работы

www.jobsearchcoach.ru
coach@jobsearchcoach.ru

+7 (495) 6450803

Побеждает подготовленный

Выставка Образование для взрослых

Каждому посетителю – справочник по дополнительному образованию в подарок!

Все виды образования:

- Магистратура
- Второе высшее и MBA
- Профпереподготовка
- Аспирантура
- Обучение за рубежом
- Курсы и тренинги

Среди участников:

МГУ им. М.В. Ломоносова, ГУ-ВШЭ, РЭА им. Г.В. Плеханова, ГУУ, РУДН, МГТУ им. Н.Э. Баумана, ФА при Правительстве РФ, МЭСИ, РАГС, АНХ при Правительстве РФ

Москва 19 сентября 12.00–16.00

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

Вход свободный! Успейте зарегистрироваться!
www.begin.ru +7 (495) 933-1098 Begin Group



Выставка Иностранные языки PLUS международное образование

Первые 25 посетителей получают одну из новинок иностранной литературы в подарок!
Всем посетителям – СПРАВОЧНИК бесплатно!

Только на выставке:

- Ведущие зарубежные университеты (первое и второе высшее образование, магистратура, аспирантура)
- Агентства и центры по обучению за рубежом
- Курсы иностранных языков
- Издательства деловой и учебной литературы

В рамках выставки:

- Презентации и круглые столы
- Бесплатное тестирование по иностранным языкам
- Консультации по развитию карьеры

Обучение в разных странах:
Великобритания, США, Франция, Германия, Швейцария, Австралия, Канада, Россия и другие.

Москва 19 сентября 12.00–16.00

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

Вход на выставку бесплатный по приглашениям. Пожалуйста, зарегистрируйтесь!
www.begin.ru +7 (495) 933-1098 Begin Group

Мотивировать будем?



Тема номера

Кризис – вот-вот! – закончится, персонал останется! И пусть работодатели успели за год привыкнуть к мысли о том, что сотрудники держатся за свои места как никогда крепко и готовы терпеть любые лишения и антирешения в виде урезанных окладов и бонусов. Ситуация постепенно меняется. И людям нужна «старая добрая мотивация». Но в каком виде – с оглядкой на текущие бюджеты и возможности?

На сегодняшний день

В нынешних экономических условиях достижение новых стратегических целей возможно только при максимально эффективной и результативной работе всего коллектива. Звучит банально, но правда. Чтобы сохранить корпоративный дух и усилить нацеленность сотрудников на продуктивную работу, компании вспоминают о комплексных мотивационных программах. В Rehau, например, стремятся для этого использовать такой инструмент, как ротация.

«Круговорот» персонала в рамках Rehau, равно как и любой другой компании, позволяет использовать профессиональные навыки работников, что называется, на все сто. «При этом улучшаются и внутрифирменные коммуникации, – добавляет Наталья Телегина, менеджер по персоналу компании Rehau. – Грамотная постановка стратегических задач также мотивирует сотрудников на достижение необходимых результатов в минимальные сроки». Еще одна палочка-выручалочка для HR-ов – это бесплатное обучение своих сотрудников. Опыт Rehau-Академии это подтверждает: семинары-тренинги позволяют решать новые мотивационные задачи. Необходимость профессионально расти и разви-

ваться никто не отменял, а стоимость этих тренингов – не снижал. Поэтому бесплатное обучение остается по-прежнему очень вкусным пряником. Наконец, наиболее «осязаемый» вид поощрения – бонусы. Разумеется, по итогам фактического объема работ. Как никогда важны краткосрочные цели, точнее, их сверхуспешная реализация.

Все это возможно – под корпоративными знаменами. Работодатель сотруднику создает все условия и, как следствие, поощрения, а ваш подчиненный – лояльность компании, но прежде всего результат. «Если для этого сотрудник должен испытывать патриотизм по отношению компании – пусть будет патриотизм, – рассуждает Елена Стрелецкая, генеральный директор коммуникационного агентства «Мединформ». – Но как называется то, благодаря чему сотрудник показывает достойные результаты, лично для меня вторичный фактор». И тут главное – не перемудрить со сложными схемами мотивации.

Простой, но действенный способ заинтересовать сотрудника – это не только бонусы, но и льготы. Например, Юлия Функ, директор по персоналу компании Bosch, рассказала TCF о такой програм-

ме, как беспроцентный корпоративный кредит. Любой сотрудник может без каких-либо утверждений со стороны руководства взять сумму, эквивалентную своему месячному доходу, и затем выплачивать долг компании частями из заработной платы. Согласимся, в этом году лучше быть должным работодателю, чем банку. Кроме того, сам ответ на вопрос «Где оперативно взять денег?» решается куда быстрее, чем в случае с КБ.

До и после

«Если речь идет о кризисном периоде, то прежде всего мы старались сохранить для сотрудников докризисные условия работы, – говорит Елена Стрелецкая. – Конечно, пришлось многое оптимизировать в расходах агентства, сократить ряд издержек, но все эти шаги были восприняты с пониманием, за счет этих мер не изменился уровень оплаты труда работников». Вот еще одна реальная мотивация нового времени. Не можешь сделать лучше – хотя бы не делай хуже. Уже сама гарантия того, что уровень доходов сотрудников не изменится, делает персонал лояльнее.

Говорят, что сегодня не приходится выбирать рабочее место, настаивать на самых удобных офисных креслах и мощных ком-

пьютерах. Но важность рабочей обстановки никто не отменял. «По моему мнению, если сотрудник чувствует себя в офисе комфортно, он априори будет стремиться на работу, – поясняет Стрелецкая. – Атмосфера на работе формируется коллективно, поэтому задача руководства – подготовить почву для позитивного настроения, а благоприятная обстановка на работе и корпоративный настрой не заставят себя ждать».

Дух, настрой... Здесь не обойтись без упоминания корпоративной культуры. «Для Rehau она является фундаментом компании: в ней заложены наши ценности и традиции, она определяет моральный климат в организации и влияет на мотивацию коллектива в целом, – делится Наталья Телегина. – Мы не отказались от корпоративных мероприятий: они улучшают эмоциональное настроение работников, повышают лояльность и являются сильным стимулом для достижения общих целей».

К сожалению, далеко не каждая компания, рассматривая бюджетные документы, может себе позволить некогда регулярные увеселительные и командообразовательные мероприятия. Относится это как к малым, так и к большим компаниям. Но, к счастью, не ко всем. К примеру,

компания Hewlett Packard не забывает о том, что людям мотивационно необходимо прогнозировать свой карьерный рост, представлять возможности продвижения внутри компании. HR три года подряд устраивает в России форум «Женщины HR: Потенциал. Возможности. Успех», на который приглашаются известные бизнес-леди (как из HR, так и из любых других компаний). Опыт успешных предпри-

нимательниц и мастер-классы по карьерному развитию — чем не мотив для трудовых свершений?

Ветер перемен

Наши собеседники признают: последний год внес коррективы в шкалу ценностей сотрудников. Сам факт сохранения работы теперь является серьезной мотивацией. Поэтому в этом году работники не принимают поручаемые им проекты как должное, а расценивают боль-

шое количество переданных им проектов как поощрение, а не как нагрузку. «И если в прошлом году тренинги воспринимались как нечто само собой разумеющееся, то сейчас каждое приглашение на семинар сотрудник принимает как подтверждение уверенности руководства в его кандидатуре, — отмечает Стрелецкая. — Поэтому интерес к обучению в текущем году возрос, это стало поощрением и мотивацией».

Ясно, что мотивировать сотрудников сегодня проще, чем еще год назад. Из избалованных льготами «белых воротничков» люди переходят в категорию офисных сотрудников, которым соцпакет «может быть предоставят». А может, и нет. Тем не менее, компании понимают, что кормить сотрудников пряниками необходимо. Пусть даже не такими вкусными, как год назад.

НАТАЛЬЯ СОКОЛОВА

Эффективные HR-решения для нестабильных времен

Продолжительные отпуска за свой счет, сокращение заработных плат и другие популярные в этом году меры по оптимизации расходов на персонал нанесли огромный урон производительности труда и настроению работающих людей. Если верить данным HeadHunter, сотрудники компаний преувеличивают свои шансы быть уволенными в два раза по сравнению с реальными планами руководства. Во многих организациях начинается сознательное нарушение трудовой дисциплины, которое со временем может превратиться в настоящую негласную забастовку трудящихся.

Как поддержать эффективность работы вашей команды? Как сделать действенными доступные и малозатратные инструменты? Директора по управлению персоналом рассказали об HR-практиках, успешно работающих в их компаниях, на круглом столе «Эффективные решения по управлению персоналом в условиях кризиса», организованном кадровым агентством The Russian Connection Group и ОАО «Медицина»*.

Первое место среди решений, необходимых сейчас любой компании, занимают внутренние коммуникации. Чтобы люди были уверены в завтрашнем дне, они должны получать максимально прозрачную и достоверную информацию от руководства. «Самое страшное, что мы можем сделать в сложившихся условиях, — молчать, делая вид, что ничего не происходит, — говорит Елена Королева, директор по управлению персоналом компании UPS Россия. — Руководство, включая генерального директора, должно быть на виду и общаться с сотрудниками напрямую, как можно больше и чаще сообщая им о любых успехах и достижениях — как общих, так и персональных». По мнению

Елены Королевой, в каждой компании было бы неплохо завести информационные доски, на которых сотрудники смогут «выпускать пар» хотя бы анонимно — это даст им почувствовать возможность быть услышанными и понятыми. Не надо забывать и о потребности людей в общественном признании и самореализации — хвалите лучших сотрудников, вовлекайте их в принятие решений, в том числе по оптимизации штата, привлекайте их к созданию информационных материалов и организации совместных мероприятий, среди которых сегодня особенно актуально корпоративное волонтерство (организация мероприятий по оказанию помощи тем, кто в ней больше всех нуждается: детским домам, государственным социальным учреждениям и т.п.).

В компании «Ренессанс Кредит» в этом году были введены новые консалтинговые услуги для клиентов компании, в связи с чем был сделан упор на перекалфикацию сотрудников, которая позволила использовать имеющиеся в компании ресурсы, а также мотивировать сотрудников посредством сохранения для них рабочих мест. Екатерина Ширяева,

старший вице-президент, директор по управлению персоналом группы «Ренессанс Кредит», рассказала об эффективности переобучения сотрудников силами внутреннего тренинг-центра, работа которого осуществляется департаментом по работе с персоналом, то есть — с минимальными затратами для компании.

Марина Гриднева, менеджер по персоналу КППМГ, в своем выступлении сказала, что сегодня многое зависит от профессиональной роли ее коллег, которые должны быть не только лидерами среди сотрудников и экспертами в области кадровых вопросов, но и выступать в роли стратегических партнеров, «проводников» внедряемых изменений. Особое значение надо придавать таким действиям HR-службы, как консультирование сотрудников, в том числе руководителей. «Именно тренинги могут дать руководителям некий «щелчок», который поможет им переключиться на решение специфических задач управления в ситуации кризиса», — утверждает Марина Гриднева.

В рамках круглого стола прошла панельная дискуссия, посвященная реалиям и прогнозам рынка труда и рекрутмента, которую провел Леонид Стецовский, директор The Russian Connection Group. Максимальное снижение зарплатных ожиданий кандидатов на сегодня, по словам приглашенных экспертов, составляет не более 20%. Участники дискуссии развенчали миф о том, что в кризис многие работодатели смогут воспользоваться случаем и наб-

рать «лучших из лучших» за небольшие деньги — квалифицированных специалистов как было мало, так и осталось. И те, кто «остались», не спешат пополнить рынок активно ищущих работу кандидатов, а если и готовы рассмотреть предложения рекрутеров, то претендуют на более привлекательные финансовые условия. Так что на фоне массовых увольнений одним из самых серьезных рисков для компаний по-прежнему остается вероятность потери хороших людей. По результатам опроса трудоустроенных сотрудников, участники дискуссии констатировали еще один интересный факт: в ближайшее время основным критерием при выборе нового места работы для людей будет территориальная доступность. Это связано с тем, что все больше офисов компаний перемещается во все более территориально отдаленные от центра города места. Так что тенденция такова: все больше людей будут работать дома, а работодателям придется задуматься о том, как перевести часть штатных позиций в режим free-lance.

Вице-президент по продвижению услуг ОАО «Медицина» Ирина Селиверстова в своем выступлении рассказала об особенностях годовых корпоративных программ обслуживания в компании, а также дала несколько советов HR-ам по оптимизации пакетов страховых услуг. Сегодня стоит задуматься о включении в состав корпоративных медицинских страховок ежегодной диспансеризации сотрудников, что поможет существенно сократить количество больничных листов в компании. Также Ирина Селиверстова предложила пересмотреть отношение работодателей к корпоративным программам страховых компаний, подразумевающих возможность одновременного обращения в несколько лечебных заведений: надо помнить о том, что в отличие от прикрепления к одной медицинской компании, подобные программы не смогут гарантировать обеспечения надлежащего контроля качества оказываемых услуг и юридической защищенности пациентов.

* ОАО «Медицина» — учреждение VIP уровня. Одно из старейших частных медицинских заведений в России и первая в России «пятизвездочная» клиника (по оценке Европейского фонда управления качеством), входит в ассоциацию «Лидирующие клиники Швейцарии», система менеджмента качества сертифицирована по ISO 9001:2000.

В восьми отделениях клиники работает более 300 врачей и консультантов. Здесь все — от сложных медицинских технологий, профессионализма и доброжелательности врачей до роскошных дизайнерских интерьеров, коллекции статуэток врачей и арфы у входа — производит незабываемое теплое впечатление.



Русский
СТАНДАРТ
БАНК

«Америкэн Экспресс» Международные Услуги

приглашаем **на позицию**
LIFESTYLE КОНСУЛЬТАНТ

Обязанности: предоставление услуг Lifestyle для держателей карт American Express (Platinum & Centurion) по всему миру.

Требования: опыт предоставления консьерж услуг, свободное владение английским языком.

Условия: график работы скользящий, сменный; офис м. Спортивная.

E-mail: GMoiseeva@bank.rs.ru
(Для Галины Моисеевой)



ЭМО - Банк Русский Стандарт - Ген. лицензия ЦБ РФ № 2289 от 19.07.2007г.



15 лет в России!

АНГЛИЙСКИЙ С НОСИТЕЛЯМИ ЯЗЫКА



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

www.languagelink.ru

(495) 232 02 25

Лин. 02/4195



A Member of The Russian Connection Group
People who support for certain

Подбор персонала на вакансии начального уровня:

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

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

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

Подбор работников для крупных промышленных предприятий Московской и Ленинградской областей:

- Операторы
- Инженеры
- Административный персонал

Лизинг и аутстаффинг персонала:

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

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

www.ruscon.ru



НОВОСТИ

СКОЛКОВО – партнерский проект: от идеи к воплощению

Руководство и партнеры-учредители СКОЛКОВО подвели итоги развития (за три года) одной из самых инновационных бизнес-школ мира.

К настоящему моменту в СКОЛКОВО запущена полная линейка продуктов в области бизнес-образования: Executive MBA, Executive Education, Full-time MBA. В рамках проекта ведут работу Институт исследования быстроразвивающихся рынков и Исследовательский центр по изучению инфраструктурных отраслей. Кроме того, важной составляющей деятельностью СКОЛКОВО является активная издательская деятельность: в серии книг уже вышли труды

Алана Гринспена, Джорджа Кольриера, Клода Рапая, а также книга под редакцией Пола Самуэльсона «О чем думают экономисты: беседы с нобелевскими лауреатами». Близились к завершению строительство кампуса (открытие ожидается весной 2010 г.), спроектированного молодым английским архитектором Дэвидом Аджайе. Инвестиции в строительство кампуса составляют \$250 млн. Общая стоимость проекта предварительно оценивается партнерами-учредителями в \$500 млн. Кроме затрат на строительство сюда входят еще средства Фонда целевого капитала и Венчурного фонда – по \$100 млн. Выход на проектную мощность ожидается в 2015 г.

Образовательные программы бизнес-школы, по словам партнеров-учредителей, нацелены на подготовку лидеров-предпринимателей, способных применить свои качества в условиях

Откройте мир
НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

11-я выставка
британского образования

26–27 сентября 2009
12.00–18.00

Москва, Новый Манеж,
Георгиевский переулок 3/3,
м. Театральная

www.expo.educationuk.ru

неопределенности быстроразвивающихся рынков. Акцент именно на быстроразвивающихся рынках – России, Китае, Индии – одна из ключевых отличительных характеристик СКОЛКОВО. Также важным преимуществом проекта является инновационный подход к учебному процессу: студенты приобретают необходимые знания и навыки, реализуя реальные проекты в России, США, Индии и Китае.





Кстати, с сентября Московская школа управления СКОЛКОВО открывает в «Живом Журнале» собственный блог «Новые Лидеры». Теперь on-line диалог с руководителями крупнейших российских компаний, студентами MBA могут вести все интересующиеся теорией и практикой управления пользователи Интернета. Блог СКОЛКОВО будет использовать самые различные технологии для того, чтобы любые пользователи Интернета могли оперативно получать информацию или обмениваться мнениями с руководителями отечественных компаний и студентами СКОЛКОВО.

HR-менеджмент в России и СНГ: уроки кризиса






21–22 сентября 2009 г. в Москве состоится «X Саммит HR-директоров России и СНГ». Директора по персоналу и HR-руководители крупных отечественных и международных компаний, а также представители государственных и общественных организаций ежегодно собираются на этом наиболее масштабном в России и СНГ событии для обсуждения самых острых и актуальных вопросов в сфере управления человеческими ресурсами. Организатором саммита выступает компания LBS International Conferences при поддержке Российского союза промышленников и

предпринимателей. Службы управления персоналом однозначно не виноваты в нынешнем экономическом кризисе, однако, чтобы справиться с ситуацией, руководство и подразделения предприятий нуждаются в их активной поддержке в проведении реформ. В сложное время экономической нестабильности и сокращающихся бюджетов отделы кадров находятся в ситуации, когда одновременно решается целый комплекс сложнейших задач: реструктуризация предприятий, сокращение затрат, обеспечение наилучших кадровых решений для поддержания и развития деятельности компаний. На «X Саммите» HR-директора компаний разных сфер бизнеса расскажут о применяемой сегодня кадровой политике, поделятся наиболее интересными решениями, найденными за прошедший год кризиса, покажут инструменты минимизации затрат на персонал и HR-технологии, используемые при реструктуризации компаний, а также обсудят пути реализации всего комплекса задач по управлению персоналом на современном этапе. Участники смогут сравнить собственную антикризисную HR-стратегию с методами и действиями других компаний, а также понять, как использовать текущую ситуацию для развития бизнеса.

Особый гость саммита – генерал-лейтенант, летчик-космонавт, Герой Российской Федерации Василий Циблиев, начальник Центра подготовки космонавтов им. Ю.А. Гагарина (до реорганизации 2009 г.), расскажет о подготовке и управлении людьми в особых, экстремальных условиях, обеспечении процессов формирования профессионально важных качеств и оценки уровня готовности космонавтов к пилотированию космических аппаратов, мотивации, формированию команды и лидерстве.

Языковая школа	Виды занятий	Условия обучения	Контакты
 <p>Обучению в Москве – 20 ЛЕТ! СИСТЕМА - 3 Консультации и обучение Лицензия № 023095 Год основания: 1989 г.</p>	<p>Интенсивное обучение по методу Шехтера. Английский, немецкий, испанский, итальянский, французский языки. Грамматические курсы. Корпоративное обучение: языковые тренинги, программы любой специфики, курсы погружения. Устранение проблем предыдущего обучения. TOEFL, IELTS, TOEIC, PITMAN, Cambridge Certificates, DAF, ZD. Специальные корпоративные программы «обучение и стажировка за рубежом». Индивидуальные проекты.</p>	<p>Занятия круглый год, открытие группы по мере комплектации – в среднем каждые 2 недели. Выведение в активную речь за 1 месяц.</p>	<p>Тел.: (495) 979-91-77, 251-02-26 Тел./факс: (495) 251-06-78 Адрес: Москва, ул. 2-я Тверская-Ямская, 18, офис 308 (м. Маяковская) E-mail: info@fluent.ru www.fluent.ru</p>
 <p>НОУ «АВТОРСКАЯ ШКОЛА ШЕХТЕРА» Лицензия № 024331 Сертификат качества Госстандарта России</p>	<p>Английский, немецкий, французский, испанский, итальянский, китайский по эмоционально-смысловому методу И. Ю. Шехтера. Основная направленность курса – развитие речевой инициативы для практического пользования языком в различных формах устной речи, чтении, письме, переводе, реферировании. Новая технология – по авторским материалам. Принимаются все желающие с 16 лет. Бизнес-курс для желающих. Бесплатное тестирование.</p>	<p>15500 руб. за 100 ак. часов, включая учебные материалы. Курс – 3 цикла, каждый 100 ак. часов в месяц, 6 дней в неделю, без домашних заданий и экзаменов. Между циклами перерывы 1–3 месяца. Набор в группы ежемесячный, занятия проводятся утром, днем и вечером.</p>	<p>Тел.: (495) 683-06-69, 8 (903) 277-92-98 8 (903) 775-55-12 Адрес: м. ВДНХ, Новокузнецкая, Марксистская, Боровицкая/Арбатская E-mail: school@shekhter.ru www.shekhter.ru</p>
 <p>НОУ Школа делового иностранного языка «Диалог» Лицензия № 024659</p>	<p>Новинки курсов: • «Долой языковой барьер!» • «Интервью на английском языке»</p> <p>Спешите! Обратившимся до 25 сентября скидка 7%!</p>	<p>Удобное время занятий: Индивидуально и в группах. Бесплатное тестирование. Бесплатный пробный урок. Обучение с любого уровня. Выезд преподавателей в офисы клиентов.</p>	<p>Тел.: 8 (499) 940-01-77 Факс: 8 (495) 606-14-79 Москва, ул. Ильинка, 15, стр. 1 м. Китай-город E-mail: info@linguabusiness.ru www.linguabusiness.ru</p>
 <p>Международный языковой центр Лицензия № 021365</p>	<p>Интенсивные курсы английского с носителями языка: с любого уровня. Курсы для детей (от 5 лет). Бизнес-английский. Подготовка к FCE, CAE, EГЭ по английскому языку и др. экзаменам. Русский язык для персонала западных компаний. Корпоративное обучение: большой выбор специализированных программ для ваших сотрудников.</p>	<p>Занятия утром, днем и вечером. Общий курс – 144 ак. часов. Бизнес-курс – 108 ак. часов. Интенсив – от 36 ак. часов. Стоимость – от 265 руб. за ак. час.</p>	<p>Единая справочная: (495) 232-0225 Корпоративное обучение: (495) 250-6900 Русский как иностранный: (495) 258-0804 www.languageink.ru</p> <p style="text-align: right;">Реклама</p>

МВА программы

	Форма	Программы	Стоимость	Начало	Контакты
 <p>Высшая Школа Бизнеса и Менеджмента (ВШБМ) Международного университета в Москве Лицензия АА №001301 от 27.04.2009 Аккредитация: от 25.05.2009</p>	<p>Вечерняя – 2 года Очно-заочная (модульная) – 2 года</p>	<p>DBA – Доктор делового администрирования</p> <p>Программы MBA (специализации):</p> <ul style="list-style-type: none"> • MBA – стратегический менеджмент • MBA – финансовый менеджмент • MBA – HR и др. 	<p>За всю программу 720000 руб. 400000 руб. (Возможна оплата по семестрам, модулям)</p>	<p>Октябрь, март</p>	<p>Тел./факс: (495) 414-95-65 (495) 250-48-87 (985) 226-32-73 E-mail: mba@ium.edu mba@interun.ru Http: www.ium.ru Адрес: 125040, Москва, Ленинградский пр-т, 17, комн. 308</p>
 <p>Институт Мировой Экономики и Бизнеса Российского университета дружбы народов Лицензия № 3608 от 28.10.2004 Св-во о гос. аккредитации № 1643 от 28.10.2004 Год основания: 1990 г.</p>	<p>Очная форма обучения – 3 раза в неделю вечером, с 18.30 до 21.00, суббота с 9.30 до 15.30 Модульная форма – 2–3 модуля в течение семестра (1 модуль – 6 календарных дней с 9.30 до 18.00)</p>	<p>Программы MBA (специализации):</p> <ul style="list-style-type: none"> • MBA – General • MBA – Финансовый менеджмент • MBA – Международный бизнес • Модульный MBA 	<p>280000 руб. 374000 руб. (оплата в безналичной форме, возможно по семестрам)</p>	<p>Модульная программа MBA Классические программы MBA – 22 сентября 2009 г.</p>	<p>Тел./факс: 433-82-10 434-43-15 E-mail: mba@imeb.ru www.imeb.ru Адрес: 117198, Москва, ул. Миклухо-Маклая, 6, ИМЭБ РУДН</p>
 <p>АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА при Правительстве РФ ВЫСШАЯ ШКОЛА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ Лицензия А № 282614 от 01.07.08 г. Аккредитация АА № 000732 от 04.07.07 г. Выданы Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки</p>	<p>Очно-заочное – 3 года (модульная) Вечерняя – 2 года Очно-заочная (модульная) Вечерняя – 1 год Очно-заочная (модульная)</p>	<p>Программа «Доктор делового администрирования»</p> <p>Программа «Евроменеджмент – MBA для руководителей» аккредитована в европейской ассоциации ECBE и американской ACBSP</p> <p>Программа профессиональной переподготовки «Евроменеджмент: управление развитием бизнеса»</p>	<p>840000 руб. 540000 руб. 240000 руб.</p>	<p>26.10.2009 26.10.2009 09.11.2009 26.10.2009 09.11.2009</p>	<p>Тел./факс: (495) 937-02-99 (495) 502-98-01 Адрес: пр-т Вернадского, 82 E-mail: mba@emba.ru http://www.emba.ru</p>
 <p>Государственный университет им. Отто фон Герике г. Магдебург, ФРГ Лиц. № 24Г – 1766 от 10.04.2002 г.</p>	<p>Вечерняя, 2 года, 5 раз в неделю, 6 триместров</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Государственный диплом MBA университета им. Отто фон Герике, ФРГ • Государственный диплом MBA АНХ при Правительстве РФ. Все лекции читаются немецкими профессорами на немецком языке • Стажировка в Германии, 4 недели, летом • Возможны стипендии 	<p>450000 руб. за 2 года Оплата по триместрам: 75000 руб. за один триместр</p>	<p>Начало учебного года – октябрь 2009 г. Прием документов ежедневно, кроме воскресенья</p>	<p>Тел.: (495) 937-95-53 (495) 937-02-83 Адрес: пр-т Вернадского, 82 корп. 2, комн. 131, 232 (м. Юго-Западная) E-mail: Deutsches-MBA@ane.ru, drzw@ane.ru http://www.deutsches-mba.org</p>
 <p>California State University, East Bay Institute of Business and Economics Лицензия А № 169264, рег. № 5160 от 13.07.2005</p>	<p>Evening classes, 2 years</p>	<p>MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION (Courses in Strategy, Finance, Marketing, Economics)</p> <ul style="list-style-type: none"> • State Diplomas of CSU East Bay and the IBE • The program is accredited by AACSB International and by the Western Association of Schools and Colleges • Prep courses in English and Math, TOEFL and GMAT preparation 	<p>\$ 10500 + 385000 руб.</p>	<p>Начало занятий первого потока 21 сентября 2009 г., второго потока 12 октября 2009 г.</p>	<p>Phone: (495) 433-25-08, (495) 564-86-19, (495) 434-94-81 E-mail: ibe@ibe.ru www.ibe.ru Address: Moscow, Pr. Vernadskogo, 82</p>



Государственный университет им. Отто фон Герике при Правительстве РФ



Университет им. Отто фон Герике г. Магдебург, ФРГ

Лиц. № 24Г-1766 от 10.04.2002 г.


Немецкая программа MBA

- Государственный диплом «Master of Business Administration» (MBA) экономического факультета университета Магдебург, Германия
- Государственный диплом MBA АНХ при Правительстве РФ
- Все лекции читаются немецкими профессорами на немецком языке
- Вечерняя форма обучения, 2 года, 5 раз в неделю
- Стажировка в Германии, 4 недели, летом

Начало учебного года – октябрь 2009 г.
Прием документов ежедневно, кроме воскресенья.
10 000 у.е. (за 2 года). Оплата по триместрам

http://www.deutsches-mba.org
e-mail: Deutsches-MBA@ane.ru, drzw@ane.ru

Тел.: (495) 937-95-53, (495) 937-02-83
Адрес: пр. Вернадского, 82, корп. 2, комн. 131, 232 (м. Юго-Западная)



АВТОРСКАЯ ШКОЛА ШЕХТЕРА
Иностранный как родной
Эмоционально-смысловой подход к освоению чужого языка
40 лет работы в сфере науки и образования

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

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

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

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

www.shekhter.ru school@shekhter.ru

Тел.: (495) 683-06-69, 8 (903) 277-92-98, 8 (903) 775-55-12
Ст. м. ВДНХ, Новокузнецкая, Марксистская, Боровицкая, Арбатская

Лицензия №024331
Сертификат качества
Госстандарта России

Оуэн Кемп: «Война за таланты не окончена, она лишь перешла в новую стадию»

В рамках прошедшего III ежегодного форума «Женщины HR: Потенциал. Возможности. Успех» Оуэн Кемп, вице-президент HR и генеральный директор HR в России, дал эксклюзивное интервью для The Career Forum.

CF: Какие направления деятельности HR потребуют в ближайшем будущем наибольшего внимания?

О.К.: Мы уделяем каждому бизнес-подразделению особое внимание, но хотелось бы отметить, что в связи с сегодняшней ситуацией появился новый фокус — подразделение IT-сервисов. В настоящее время большинство заказчиков ориентированы не столько на выгодную покупку оборудования, сколько на более «умные» решения и сервисы в области IT. Эта сфера развивается наиболее динамично, а благодаря приобретению EDS мы можем предложить заказчикам широкий спектр технологических решений.

CF: Какие меры по оптимизации затрат на персонал были предприняты в HR в связи с кризисом?

О.К.: Оптимизация затрат в HR происходит комплексно, по всем направлениям деятельности. Мы провели мини-опрос наших сотрудников с тем, чтобы собрать идеи о том, где и каким образом, по их мнению, можно достичь оптимизации расходов.

Если говорить о повышении квалификации сотрудников или бизнес-тренингах, то мы сегодня делаем акцент на дистанционных формах обучения. Мы также работаем с нашими поставщиками по пересмотру объема и стоимости предоставляемых услуг: например, нам удалось достичь снижения расходов на страхование при незначительном изменении набора и вида предоставляемых медицинских услуг. В сентябре мы переезжаем в новый офис, что значительно поможет сократить расходы, но при этом увеличить офисное пространство.

CF: Есть ли сегодня потребность в подборе новых сотрудников? Если да, то на какие позиции?

О.К.: Потребность в квалифицированных сотрудниках есть всегда! Многие работодатели используют нынешнее время для качественного улучшения своих

команд, так как можно более тщательно подойти к оценке и подбору сотрудников. Война за таланты не окончена, она лишь перешла в новую стадию. Тот работодатель, который преуспеет в этой борьбе, будет иметь неоспоримое конкурентное преимущество, когда кризис останется позади. Все открытые позиции в HR опубликованы на корпоративном сайте в разделе «Работа в HR». Например, мы сейчас ищем менеджера по продажам, программиста, аналитика по налогам и т.д.

CF: Как выглядит HR-подразделение российского представительства HP?

О.К.: Операционная модель управления персоналом HR состоит из трех блоков. Первый — это центры экспертиз, определяющие стратегию и политику по функциональным направлениям HR, таким как вознаграждение и компенсации, найм, обучение и развитие. Второй — это эксперты по бизнес-направлениям, работающие над созданием и внедрением оптимальных бизнес-моделей и структур в соответствии с быстро меняющимися условиями рынка. И, наконец, третий блок — это оперативное управление на местах, обеспечивающее адаптацию и воплощение в жизнь проектов, разработанных в первых двух блоках, в соответствии с требованиями и необходимостью того или иного рынка (страны). Задачами HR-подразделения являются поддержание и обеспечение роста и трансформации бизнеса, оптимизация и повышение эффективности затрат на персонал, найм, развитие и удержание лучших профессионалов на рынке.

CF: История HR помнит еще период «Великой депрессии». Какие уроки на будущее преподдал компании опыт ее преодоления? Что помогло тогда выжить бизнесу?

О.К.: Созданная в годы Великой депрессии в 1939 году, компания Hewlett-Packard добилась успеха не только в результате инновационных изобретений и вопло-

щения новейших технологических идей, но также благодаря формированию уникального стиля руководства. За десятки лет до создания современных управленческих концепций в компании Hewlett-Packard использовались такие методы, как «управление посредством всеобщего обсуждения», «гибкий рабочий график» и «кружки качества».

В период становления компании вместе с первыми шагами в производстве продукции Билл Хьюлетт и Девид Паккард определили систему принципов, которая легла в основу ведения бизнеса. Именно уникальная философия, созданная основателями компании, которую впоследствии назовут «Путь HP», и является главным секретом успеха мирового лидера в IT индустрии. Сегодня данные принципы являются практически нормой нашей жизни, но во времена основания компании они выглядели достаточно утопичными и радикальными. Не все руководители компаний того времени разделяли мнение о том, что бизнес должен не только приносить прибыль акционерам, но и признавать человеческое достоинство сотрудников и заботиться о благополучии клиентов и общества в целом.

Дальновидные основатели компании поняли, что для полного удовлетворения своей работой не достаточно просто зарабатывать деньги. Человек должен понимать, что он делает что-то стоящее, ценное. Они постоянно задавали себе вопросы о том, предлагают ли товары HP клиенту нечто уникальное, удовлетворяют ли его потребности, является ли это вкладом в технологический прогресс, жизнь общества и делает ли жизнь сотрудников лучше.

CF: Какие кросс-культурные особенности можете выделить в работе с российскими специалистами? Возможно, что-то удивило, что-то создало проблемы?

О.К.: Меня положительно удивляет в русском характере выносливость и способность без паники принимать самые неблагоприятные изменения. Несмотря на

кризис и другие неприятности, люди не сдаются, не отчаиваются, а продолжают двигаться вперед с уверенностью в том, что все встанет на свои места и образуется. Я считаю это одним из самых удивительных качеств русского человека.

CF: Что, по Вашему мнению, является наиболее эффективным методом мотивации сотрудников в современных условиях?

О.К.: Факторами, которые мотивируют и удерживают людей в компании (помимо традиционных), являются демократичная обстановка и индивидуальный подход к организации условий труда. Например, для работников HR возможен, как я уже говорил, индивидуальный график работы или сокращенный рабочий день. Перед каждым сотрудником стоят определенные цели, пути выполнения которых остаются на усмотрение самого работника. Поэтому, если есть такая необходимость, при договоренности с менеджером предоставляются более гибкие условия работы.

Помимо этого мы стараемся предоставлять каждому сотруднику максимальные возможности карьерного роста. HR всегда заявляла о себе, как о компании возможностей. Каждый сотрудник при помощи дополнительного обучения и тренингов может расти в компании не только вертикально, но и горизонтально, приобретая опыт в разных областях. У нас, безусловно, есть программа обучения персонала, которая включает и стажировки, и различные виды тренингов и курсов.

Особое внимание в компании уделяется разнообразию и равноправию сотрудников. Одну треть исполнительного руководства всей компании составляют женщины, и HR продолжает работать над увеличением этого количества на всех уровнях своей структуры. Компания ежегодно проводит для своих сотрудниц форум «Женщины HR: Потенциал. Возможности. Успех». Его основная цель — содействие женщинам в раскрытии потенциала и талантов, как в работе, так и в личной жизни. Успешные женщины — именитые представительницы бизнеса и творческого сообщества — по традиции делятся с гостями своими взглядами на возможности самореализации. На мой взгляд, такая поддержка женщин в HR также является для них стимулом оставаться в компании.

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

Финансы

Бухгалтер (Accounts Payable)

В международную торгово-производственную компанию (brand name)
(40 000 руб. в месяц gross, оплачиваемые обеды, ДМС)
Код вакансии 10264
E-mail: IrinaA@ruscon.ru

Бухгалтер по расчету заработной платы

В международную торгово-производственную компанию (brand name)
(от 35 000 до 40 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 10307
E-mail: chepilko@ruscon.ru

Маркетинг

Category Manager (foodservice)

В международную торгово-производственную компанию (brand name)
(от 95 000 до 110 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 10293
E-mail: IrinaA@ruscon.ru

Channel Marketing Specialist (foodservice)

В международную торгово-производственную компанию (brand name)
(от 60 000 до 70 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 10294
E-mail: IrinaA@ruscon.ru

Trade Marketing Specialist

В международную торгово-производственную компанию (brand name)
(от 65 000 рублей до 75 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 10283
E-mail: IrinaA@ruscon.ru

Продажи

Менеджер по работе с федеральными розничными сетями

В международную торгово-производственную компанию (brand name)
(от 70 000 до 90 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 10273
E-mail: IrinaA@ruscon.ru

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

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

Менеджер по работе с ключевыми клиентами (климатическая техника)

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

Key Account Manager

В международную торгово-производственную компанию
(от 70 000 до 90 000 руб. в месяц gross)
Код вакансии 10113
E-mail: chepilko@ruscon.ru

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





Moscow St.Petersburg Regions

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

ExecuSearch®

Top Level Executive Search

(495) 967 3318 info@execusearch.ru

ProfySearch®

Senior and Middle Management Recruitment

(495) 961 2726 ruscon@ruscon.ru

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

StaffSupport®

Support Personnel Recruitment & Leasing

(495) 961 2716 cv@staffsupport.ru

We Connect the Stars



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

Job Opportunities in Oil & Gas Industry

Senior Exploration Geophysicist (seismic interpretation)

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

Vacancy code 10262

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

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

Vacancy code 10319

Occupational Health Specialist

for a multinational production company
(up to 100 000 rubles per month gross)

Vacancy code 10299

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