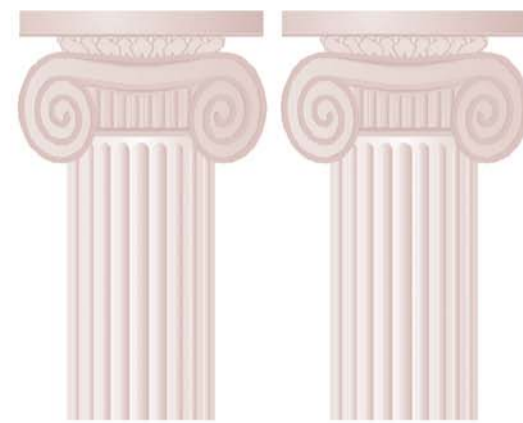




# The CAREER FORUM



16–29 октября 2010 г.

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

выходит с 1995 г.

## Тема номера

И снова – борьба за таланты? 2–3



## Обучение

Бизнес-образование 2010 4



## Обучение

Иностранные языки, MBA 4, 5



## Вакансии

Администрация	2, 6
Маркетинг	6
HR, Продажи	6
Логистика	6, 7
Oil & Gas, Power Industry	6
Информационные технологии	7
Финансы	7

### В следующем номере:

### На кого объявлена охота?

В то время как рынок труда приходит в себя от продолжительного спада, хедхантеры принялись активно переманивать и перекупать профессионалов для своих клиентов. Кто же эти люди, спрос на которых уже намного превышает предложение? Мы попросим рекрутеров рассказать о самых дефицитных на сегодняшний день специальностях, с которыми им приходится сталкиваться в своей работе.

## ВСЕРОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛИ (ВАВТ) МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ РОССИИ

Государственное образовательное учреждение. Основано в 1931 году

Москва, ул. Пудовкина, 4а

(499) 147-10-10  
(915) 066-04-05  
[www.vavt.ru](http://www.vavt.ru)

## ФАКУЛЬТЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ АКАДЕМИИ (Бизнес-школа ВАВТ)

объявляет о завершении **ОСЕННЕГО НАБОРА**  
на программы повышения квалификации и MBA!!!  
**День открытых дверей 21 ноября 2010 года.**



### MBA в Академии:

- это стратегический запас знаний, деловые знакомства и престижная строчка в резюме!
- это качественно новый уровень владения процессами, которые происходят в компаниях, и умение ими управлять;
- это ваша страховка в сложных бизнес-ситуациях.



### MBA ВАВТ

- MBA – Международный бизнес / Маркетинг
- MBA – Финансы-интенсив
- MBA – Корпоративное управление
- MBA – Стратегический менеджмент
- MBA – Master in Global Management
- MBA – Экономика, торговая политика и право ВТО

### MBA ВКШ

- Программа MBA
- MBA для экономистов
- Программа "Master of Arts" (MA)
- Курсы MBA по выбору
- Политический менеджмент и бизнес

Приемная комиссия:  
Высшая коммерческая школа  
Москва, ул. Левобережная, 32  
(495) 410-2609  
[www.hcms.ru](http://www.hcms.ru)



## Вакансия

**Special Project Director**

Крупная международная компания

## Проекты

- Проект по реинжинирингу бизнес-процессов, выявлению gaps в них, переводу части бизнес-процессов на автоматизированный уровень, оптимизации структуры, разработка IT-решений для снижения объемов в различных функциях
- Проект BCS (Бизнес Сервис Центр, перевод на аутсорсинг): контроль над корректностью выполнения проекта по переносу активностей и графиком, затратам, финансовым составляющим. Четкий контроль над должным исполнением и протеканием бизнес-процессов на переходном этапе передачи активностей. Работа с лидерами функций по обсуждению возможностей передачи активностей. Разработка стратегии проекта, защита этапов проекта перед руководством зоны

## Обязанности

- Руководство специальными стратегическими проектами в компании
- Работа с проектными командами
- Консолидирование информации
- Презентации этапов проекта в глобальный офис и топ-менеджменту зоны
- Расчет рисков проектов
- Прописывание бизнес-процессов, сдача проектов «под ключ»
- Составление, контроль и ведение бюджетов проектов

## Требования

- Высшее образование. MBA приветствуется
- Релевантный опыт работы в консалтинге или крупных западных компаниях от 5 лет
- Отличные навыки управления проектами
- Хорошее знание финансов
- Опыт в IT-решениях приветствуется
- Хорошие менеджерские навыки
- Свободный английский язык
- Готовность к командировкам
- Гражданство РФ, Белоруссия или Украина
- Возраст 30+ лет

## Условия

- Привлекательный уровень компенсации, система бонусов
- Полный соцпакет
- Компенсация а/м

Vacancy code 10588

E-mail: [lk@ruscon.ru](mailto:lk@ruscon.ru)

# И снова — борьба за таланты?



## Тема номера

Все больше работодателей заявляют об активном росте и развитии, а следовательно — о запланированном увеличении штата и совершенствовании своих обучающих программ. Каковы же «кадровые» планы руководителей? Будут ли они в ближайшие месяцы нанимать новых сотрудников или повышать зарплату нынешним? Готовы ли они допустить возвращение докризисных привилегий для «талантов» на рынке труда — переходить из компании в компанию, автоматически накручивая свою стоимость? Или, опираясь на опыт прежних ошибок, переведут стрелки в этой борьбе с «талантов» на результат?

«Наша организация ставит перед собой амбициозные планы по росту бизнеса, — говорит **Юлия Демченко, директор по персоналу «ЗМ Россия»**. — По этой причине удержание имеющихся талантов и привлечение новых для нас является актуальным уже сейчас. Мы активно работаем над улучшением организации — ведь для успеха компании нам нужен вклад и вовлеченность каждого сотрудника».

В большинстве компаний наряду с расширением штата запланировано и повышение зарплаты тем, кто уже работает в компании, но последнее в первую очередь касается

тех, кто подпадает под определение «талант». Кто они такие и по каким критериям сегодня работодатель зачисляет рядовых на вид сотрудников в «таланты»? «Таланты — это сотрудники, способные находить нетиповые рабочие решения типовых проблем», — убеждена **Валерия Коваленко, руководитель отдела по управлению персоналом ГК «Пионер»-Москва**. «Для нас это — любой сотрудник, который занимает лидерскую позицию в своей работе, — рассказывает **Юрий Григорьян, HR-директор УК «Альфа-Капитал»**. — Лидер для нас — это сотрудник, который активно оптимизирует свой рабочий процесс,

выступает с рациональными предложениями по повышению эффективности в соседних областях. При этом он постоянно обновляет свои знания и готов брать на себя ответственность».

«В компании «Хенкель» «таланты» выявляются ежегодно по результатам процедуры оценки потенциала и результатов работы, — говорит **Артур Лёгкий, менеджер по организационному развитию компании «Хенкель» Россия**. — Поэтому у нас есть четкое представление о наиболее талантливых сотрудниках нашей организации и так называемый «пул талантов». При появлении

новых подходящих вакансий мы продвигаем наиболее перспективных сотрудников внутри компании.

Компании Unilever не приходится часто сталкиваться с проблемой «текучки» кадров: она во все времена остается привлекательной для многих талантливых профессионалов. «Если представить, что у нас вдруг отобрали все фабрики, капитал, технологии, но оставили наших людей и наши бренды, будьте уверены, мы в течение ближайших лет полностью восстановим компанию, — убеждена **Людмила Цацкина, руководитель направления развития персонала группы компаний**

**The CAREER FORUM**

16–29 октября 2010  
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)

Отпечатано в типографии  
ОАО «Издательский дом «Красная звезда»  
123007, г. Москва Хорошевское шоссе, 38  
[www.redstarph.ru](http://www.redstarph.ru)

Заказ № 3699. Тираж 33 000.

Перепечатка материалов допускается только  
по согласованию с редакцией.



**Unilever в России, Украине и Беларуси.** — В последнее время мы все отчетливее осознаем, что люди — наиболее важный фактор, так как именно нехватка одаренных сотрудников может серьезно ограничить развитие бизнеса. Например, рассчитанный на два года проект компании GROWTH, ориентированный уже на высокопотенциальных специалистов, включает в себя различные обучающие мероприятия (тренинги, бизнес-симуляцию), проектную работу и коучинг. Также действует программа «RUB Academy» в формате Executive Education для ключевых старших менеджеров и директоров компании».

В компании «Альфа-Капитал» 2010-й был объявлен годом развития персонала. «Компанией был взят курс на проведение изменений в ключевых HR-процессах, таких как подбор, обучение, оценка, развитие и корпоративная культура, — рассказывает **Юрий Григорьян**. — Были реализованы системные проекты в области развития специалистов, осуществляющих продажу инвестиционных продуктов, где нашей целью стал переход сотрудников от уровня консультанта к уровню партнёра, способного быть экспертом в решении финансовых задач клиента.

Чаще всего набор новых сотрудников в компанию связан с новыми задачами и объемами.

«В 2011 году мы начинаем строительство сразу трех новых объектов в Москве. В Петербурге уже в конце этого года начинается реализация

крупномасштабного проекта, а значит, объемы работы у компании существенно возросли и требуются новые кадры, — рассказывает **Валерия Коваленко**, руководитель отдела по управлению персоналом ГК «Пионер»-Москва. — Также мы планируем повышение зарплат уже работающих сотрудников за счет введения переменной составляющей. Для этого мы приняли решение о вводе системы материальной мотивации и оценки на базе KPI (Key Performance Indicators). Одними из ключевых показателей являются прибыль, сроки и качество».

Немало остается и компаний, в которых особых изменений пока не предвидится. «Мы в ближайшие месяцы не планируем ни нанимать новых сотрудников, ни пересматривать зарплату нынешним до утверждения нового бюджета на 2011 год, — делится **Светлана Петриенко**, HR-директор Nobel Biocare Russia. — Штат укомплектован, а хорошо работающие сотрудники довольны своей зарплатой. За самых талантливых мы боремся всеми силами: у нас создан достойный социальный пакет и комфортные условия для профессионального и карьерного роста. В ближайших планах — создание на глобальном корпоративном уровне sales-академии, цель которой — успешное повышение квалификации сотрудников и развитие персонала».

Однако не приведет ли относительное благополучие на рынке к возвращению докризисной тенденции —

появлению большого количества «талантов», кочующих из одной компании в другую в поиске наиболее привлекательных условий? «Кризис приостановил перемещения, однако не надолго, — убеждена **Юлия Демченко**. — В то же время он дал возможность почувствовать, что работодатели по-разному относятся к персоналу в критических ситуациях: в случае потери работы нужно иметь хороший профессиональный багаж, чтобы быть востребованным на рынке труда в любой экономической ситуации».

«Даже когда ситуация окончательно стабилизируется, подобные явления будут существовать на рынке труда, — говорит **Светлана Петриенко**. — Сегодня работодатели стали гораздо осторожнее и очень взвешенно принимают кадровые решения».

«К сожалению, рынок стал двигаться в докризисном режиме, — сетует **Юрий Григорьян**, HR-директор УК «Альфа-Капитал». — В гонке за job-offer очень часто теряются профессионализм и преданность своему делу, что для нас является критическими факторами. Именно поэтому, привлекая внешних специалистов, мы уделяем большое внимание детальному изучению профайла кандидата».

**Ирина Сафарова**, начальник управления кадров Банка «Интеркоммерц», сомневается, что возможен возврат к такой ситуации: «Кризис показал — «наиценнейшие таланты» не всегда готовы вместе с компанией переживать сложности. В какой-то момент организации обязательно следует

внимательнее присмотреться и сделать выводы: а что ценного «талант» успел сделать в ряде компаний при таком стремительном переходе на большие деньги... По опыту знаю, что в этой категории существуют люди, которые умеют себя красиво «продавать», но не всегда оправдывают возложенные на них ожидания. Они даже могут привести с собой целую команду таких же «профессионалов», которая съедает огромный бюджет, находит массу причин, по которым проекты не были реализованы, и продолжает свой переход в следующую структуру. Так что в погоне за талантами и при их перекупке следует быть весьма бдительными, отделяя зерна от плевел. Если рассматривать данный вопрос в рамках удержания ценного сотрудника, то, конечно, мы скорее повысим ему зарплату (предварительно проведя мониторинг рыночной ситуации по позиции), нежели дадим уйти. Если же работник зауряден и, просто поддавшись эйфории оживления на рынке, решил «надавить» нас, то будем искать нового специалиста».

Так что соискателям сегодня как никогда надо хорошо взвешивать все «за» и «против», указывая в резюме свои зарплатные ожидания, а также трезво оценивать свою истинную ценность за пределами нынешней компании. Несмотря на прежнее равнодушие компаний к талантливым сотрудникам, HR-система большинства из них все же становится более жесткой. Работодатели все больше становятся не терпимы к неэффективности.

ТАМАРА ЗОЛОТОРЁВА



## КОНКУРС

# «ЭНЕРГИЯ РАЗВИТИЯ 2010»

В 2010 году в рамках долгосрочной благотворительной программы ОАО «РусГидро» и Международная Ассоциация Корпоративного Образования (МАКО) при поддержке Института комплексных стратегических исследований и Федерального агентства по делам молодежи запустили второй конкурс студенческих проектов «Энергия развития-2010».

ОАО «РусГидро» — социально-ответственная компания, ведущая активную благотворительную деятельность, направленную на развитие инноваций и подготовку молодых инженерно-конструкторских кадров для гидроэнергетики. Конкурс «Энергия развития» наилучшим образом отвечает одной из наиболее актуальных задач, поставленных руководством страны — расширению корпоративной социальной ответственности.

Конкурс направлен на создание условий для выявления и развития инженерно-технических способностей молодежи, оказание помощи в получении профильного образования и обеспечение возможности для реализации самых смелых профессиональных и карьерных амбиций.

В 2008–2009 учебном году Конкурс проводился как пилотный проект только в шести ведущих российских вузах и только по трем номинациям. Тема Конкурса 2009 года: «Энергоснабжение изолированных районов». Награждение победителей Конкурса «Энергия развития—2009» состоялось в мае 2009 года в Москве. В торжественной обстановке руководители ОАО «РусГидро» и ведущие ученые-гидроэнергетики вручили 18 призерам дипломы ОАО «РусГидро» и денежные премии.

В 2010 году к участию в Конкурсе были приглашены студенты и аспиранты более 40 ведущих российских технических вузов. Работы на Конкурс были подготовлены как индивидуально, так и авторскими коллективами.

Тема Конкурса 2010 года: «Энергоэффективность и энергосбережение».


Конкурс проводится по 6 номинациям:

- Энергоэффективные решения. Государственная поддержка программ энергосбережения. Энергоэффективные предприятия энергетики.
- Гидроэнергетика и региональное развитие.
- Научные, технические и технологические основы гидроэнергетики (Гидротехнические сооружения. Новые материалы, конструктивные и технические решения. Оборудование ГЭС, ГАЭС, ПЭС: гидросиловое, механическое, электротехническое, автоматика, связь. Организация строительства и производство работ. Новые технические и технологические решения).
- Гидроэнергетика и экология.
- Возобновляемые источники энергии. Стратегия развития альтернативной энергетики.
- Безопасность и надежность гидрообъектов.






Конкурс 2010 года состоит из нескольких этапов. До 20 октября 2010 года осуществляется прием конкурсных работ. До 20 ноября 2010 года члены Экспертной комиссии из числа представителей энергокомпаний рассматривают проекты.

Торжественная презентация и награждение победителей пройдет во второй половине декабря 2010 года в Москве.



Языковая школа	Виды занятий	Условия обучения	Контакты
 <p><b>СИСТЕМА-3</b> консультации и обучение</p> <p>Лицензия № 023095 Год основания: 1989</p>	<p>Интенсивное обучение по методу Шехтера. Английский, немецкий, испанский, итальянский, французский языки. Грамматические курсы.</p> <p><b>Корпоративное обучение:</b> языковые тренинги, программы любой специфики, курсы погружения. Устранение проблем предыдущего обучения. TOEFL GMAT, IELTS, TOEIC, PИTMAN, Cambridge Certificates, DAF, ZD.</p> <p>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.</p> <p>Выведение в активную речь за 1 месяц.</p>	<p>Тел.: 8 (495) 661-83-67</p> <p>Адрес: Москва, ул. 2-я Тверская-Ямская, 18, офис 308 (м. Маяковская)</p> <p>E-mail: <a href="mailto:system3@fluent.ru">system3@fluent.ru</a> <a href="http://www.fluent.ru">www.fluent.ru</a></p>

## MBA программы

Форма	Программы	Стоимость	Начало	Контакты
  <p><b>АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА</b> при Правительстве РФ</p> <p><b>ВЫСШАЯ ШКОЛА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ</b></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>Обучение проводится в вечернем и модульном режимах с использованием технологий дистанционного образования</p> <p>Программа «<b>Доктор делового администрирования</b>» под научным руководством академика РАН Аганбегяна А.Г. Курс – 3 года.</p> <p>Программа «<b>Евроменеджмент – MBA для руководителей</b>» аккредитована в европейской ассоциации ЕСВЕ и американской АСВSP. Курс – 2 года.</p> <p>Программа профессиональной подготовки «<b>Евроменеджмент: управление развитием бизнеса</b>». Курс – 1 год.</p> <p>Принципиально новая программа <b>SEMBA</b> – избранные модули MBA</p> <p>Краткосрочные программы в дистанционном режиме</p>	<p>940 000 руб.</p> <p>540 000 руб.</p> <p>240 000 руб.</p>	<p>25.10.10</p> <p>вечернее – 04.10.10 модульное – 08.11.10 по выходным – 19.11.10 вечернее – 04.10.10 модульное – 08.11.10 по выходным – 19.11.10 Ежемесячно</p>	<p>Тел./факс: (495) 937-02-99 (495) 502-98-01</p> <p>Адрес: пр-т Вернадского, 82</p> <p>E-mail: <a href="mailto:mba@emba.ru">mba@emba.ru</a> <a href="http://www.emba.ru">http://www.emba.ru</a></p>
  <p><b>California State University, East Bay</b> <b>Institute of Business and Economics</b></p> <p>Лицензия А № 169264, рег. № 5160 от 13.07.2005</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>	<p>\$10 500 + 385 000 руб.</p>	<p>Начало занятий 15 ноября 2010 г. и 11 января 2011 г.</p>	<p>Phone: (495) 433-25-08, (495) 564-86-19, (495) 434-94-81</p> <p>Address: Moscow, Pr-t Vernadskogo, 82</p> <p>E-mail: <a href="mailto:ibe@ibe.ru">ibe@ibe.ru</a> <a href="http://www.ibe.ru">www.ibe.ru</a></p>
 <p><b>ГОУ ВПО Академия народного хозяйства</b> при Правительстве РФ</p> <p><b>Университет им. Отто фон Герике</b> г. Магдебург, ФРГ</p> <p>Лиц. № 24Г – 1766 от 10.04.2002 г.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Государственный диплом MBA университета им. Отто фон Герике, ФРГ</li> <li>• Государственный диплом MBA АНХ при Правительстве РФ. Все лекции читаются немецкими профессорами на немецком языке</li> <li>• Стажировка в Германии, 4 недели, летом</li> <li>• Возможны стипендии</li> </ul>	<p>450000 руб. за 2 года</p> <p>Оплата по триместрам: 75000 руб. за один триместр</p>	<p>Начало учебного года октябрь, ноябрь 2010 г.</p> <p>Прием документов ежедневно, кроме воскресенья</p>	<p>Тел.: (495) 937-95-53 (495) 937-02-83</p> <p>Адрес: пр-т Вернадского, 82 корп. 2, комн. 131, 232 (м. Юго-Западная)</p> <p>E-mail: <a href="mailto:Deutsches-MBA@ane.ru">Deutsches-MBA@ane.ru</a> <a href="mailto:drzw@ane.ru">drzw@ane.ru</a> <a href="http://www.deutsches-mba.org">http://www.deutsches-mba.org</a></p>

# Бизнес-образование 2010

2010 г. – юбилейный для бизнес-образования в России: ведь именно на 90-е гг. падает начальный этап его становления, когда бизнес-школы были преимущественно ориентированы на разработку и продвижение среди целевой аудитории краткосрочных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. И лишь в 2000 учебном году 30 российских бизнес-школ получили государственную аккредитацию программ MBA. В последующее десятилетие наблюдалось активное движение бизнес-школ в сторону долгосрочных программ MBA. За эти годы произошло много существенных изменений. По итогам недавно прошедших осенних выставок, посвященных бизнес-образованию, традиционно организуемых компанией Begin Group, можно проанализировать ситуацию на рынке бизнес-образовательных услуг и выявить наиболее интересные тенденции.

По данным исследования компании Begin Group, самые заметные изменения за прошедшие годы произошли с аудиторией слушателей бизнес-школ:

- повысилась информированность о ценности и задачах бизнес-образования, направлениях обучения и образовательных программах;
- намного адекватнее стали ожидания от обучения: скептицизм или, напротив, вознесение ценности бизнес-образования сменились здоровой оценкой его как одного из важных факторов успеха в бизнесе и карьере;
- стали более конкретными, определенными цели получения бизнес-образования. Если в 90-х гг. цели формулировались обобщенно – как карьерный рост, возможность работать в международной компании и т.п., то в 2000–2010-х они стали более приближены к индивидуальным устремлениям – открытие собственного бизнеса, потребность в знаниях, консалтинге, коучинге, необходимых для открытия и реализации собственных проектов;
- повысился уровень начальной подготовки и практического опыта;

- профессиональное развитие, новые знания и компетенции становятся приоритетным мотивирующим фактором по отношению к материальному фактору и наличию диплома;
- изменился состав самой аудитории слушателей: возросла доля предпринимателей с богатым опытом выживания в реальном бизнесе, решения различных управленческих и бизнес-задач, испытывающих потребность в получении современных систематизированных экономических и управленческих знаний. Также на программы стали приходить представители крупного бизнеса – менеджеры с опытом выведения на рынок start-up проектов, в том числе технологических, испытывающие потребность в повышении своего профессионального уровня, налаживании связей в профессиональной среде и получении квалифицированных консультаций. С другой стороны, увеличился интерес молодежи к бизнес-образованию, что во многом связано с притоком в бизнес молодых кадров. Аудитория бизнес-программ в области инно-

ваций, помимо представителей научной среды, пополнилась представителями инвесторов, готовых финансировать инновационные разработки, но прежде желающих как следует разобраться в особенностях этого финансирования и возможностях снижения рисков.

Изменение аудитории слушателей и их запросов повлекло преобразование самих программ бизнес-образования и их приоритетных задач, о чем можно судить по следующим тенденциям.

Некоторые бизнес-школы, предлагающие западные программы MBA, стали адаптировать эти программы для российской аудитории вплоть до полной замены зарубежных кейсов и учебных материалов примерами из отечественной практики и отечественными разработками.

За последние годы многие школы внесли разнообразие в образовательный процесс, отойдя от его классической организации. Это достигалось за счет разработки и внедрения новых бизнес-игр, организации различных мастерских и мастер-классов с топ-менед-

жерами известных компаний, привлечения слушателей к участию в тематических конференциях и семинарах и других нестандартных решений. «Сейчас многие школы активно увеличивают долю дистанционных программ и объем использования соответствующих технологий, — говорит **Антон Рягузов, ведущий специалист группы по работе с бизнес-школами, Begin Group.** — Сегодня создать программу для интерактива не так сложно, как, например, 10 лет назад, когда об этом активно стали говорить западные бизнес-школы. Дистанционные программы открывают более широкие возможности для обучения».

Участие западных партнеров в деятельности российских бизнес-школ расширяется и реализуется в таких формах сотрудничества, как методическое взаимодействие преподавателей; мониторинг качества программ в составе различных комитетов, комиссий; обмена студентами и преподавателями; организация прохождения российскими слушателями отдельных программных модулей у западного



партнера; содействие организации стажировок за рубежом для российских слушателей; проведение мастер-классов и других всевозможных мероприятий с участием преподавателей ведущих западных бизнес-школ.

Но, несмотря на массу положительных изменений, для современной отрасли бизнес-образования в России еще актуальны общие проблемы. Одна из наиболее значимых, по мнению представителей бизнес-школ, принявших участие в исследовании *Begin Group*, являются «девальвация качества за счет количества» и трудности измерения, оценки качества бизнес-образования, которое значительно различается по школам. Некоторые учебные заведения предлагают программы размытого содержания, с отсутствием четкого определения основных задач и целевой аудитории. Их неспособность обеспечить должный уровень качества образовательного процесса серьезным образом сказывается на лояльности клиентов к российскому бизнес-образованию в целом.

Возможность предложения бизнес-школами образовательных программ неудовлетворительного качества во многом объясняется отсутствием единых норм и критериев оценки, общепринятых инструментов измерения качества бизнес-образования. С проблемами качества и измеримости биз-

нес-образования непосредственно связаны другие актуальные проблемы отрасли, среди которых уровень подготовки преподавательского состава и международное признание.

Наиболее точным индикатором качества образования бизнес-школы или отдельных ее образовательных программ на сегодняшний день в России является международная аккредитация. «На сегодня существует ряд международных аккредитаций, которые являются знаком качества образовательных организаций и отдельных программ бизнес-образования, — рассказывает Алла Жаворонкова, руководитель группы по работе с бизнес-школами *Begin Group*. — Их можно классифицировать на региональные (ряд специальных восточноевропейских аккредитующих организаций, азиатских, американских и т.д.) и глобальные (возникли также из региональных, но сегодня к их услугам прибегают все бизнес-школы мира). Наиболее известные — AMBA (Association of MBAs), AACSB (традиционная американская) и EFMD (традиционная европейская). Важно отметить, что аккредитации могут распространяться как на сами учебные заведения, так и на отдельные программы. Поэтому всегда важно обращать внимание на это при выборе школы». Безусловно, наличие международных аккредитаций является знаком



Подпишитесь  
на электронную версию газеты

The CAREER  
FORUM

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

качества для бизнес-школы. Аккредитация по сути означает соответствие четкому набору требований и, в отличие от рейтингов, где школы сравниваются между собой, аккредитация присваивает школе/программе определенный статус. Однако в каждой программе есть свои собственные компоненты, которые не могут быть предусмотрены аккредитацией.

Еще одна проблема российских бизнес-школ — слишком «мягкая» система отбора слушателей на программы, при которой не уделяется достаточного внимания вступительным испытаниям. Лишь некоторые ведущие школы бизнеса применяют практику тестирования, экзаменов и эссе для поступающих на обучение, аналогичную международным стандартам. При этом результаты исследований, проводимые самими бизнес-школами, свидетельствуют о том, что уровень начальной подготовки слушателей в значительной мере влияет на итоговые резуль-

таты — одним из наиболее важных факторов продуктивности обучения является обмен опытом с курсниками в ходе прохождения бизнес-программ.

Помимо обозначенных проблем системного характера, бизнес-школы сталкиваются и с более локальными проблемами. Одной из наиболее актуальных выявленных в ходе исследования является привлечение слушателей. В связи со значительным ростом конкуренции, наблюдаемым в последние годы, появилось значительное число бизнес-школ, предлагающих программы созвучного содержания, обеспечиваемые сходным уровнем методической и практической подготовки. Данное обстоятельство создает дополнительные трудности для привлечения слушателей на образовательные программы, предлагаемые бизнес-школами.

ТАМАРА ЗОЛОТОРЁВА

### Говорят выпускники программы MBA ИБЭ/CSU East Bay



**Александр Анискевич**,  
выпуск 2005 года,  
Председатель правления,  
«Институт Проблем  
Модернизации  
и Стратегии  
Развития Общества»

Обучение в школе бизнеса обязательно должно закладывать долгосрочные деловые отношения и поддерживать целенаправленно коммуникации не только в группе, но среди всех ее выпускников — наша школа это дает в дополнение к необходимым и качественным знаниям.



**Карина Погосова**,  
выпуск 2006 года,  
Вице-президент  
по производству,  
ЗАО «Москва-  
Макдоналдс»

Не в количестве знаний заключается моё образование, а в полном понимании и искусном применении всего того, что знаешь.



**Вячеслав Гершов**,  
выпуск 2006 года,  
Менеджер стратегических проектов, Microsoft

Обучение на программе MBA — это непередаваемое ощущение постоянного драйва и высокого тонуса. Это инвестиции, принесшие мне бесценные дивиденды:

1. Круг моих знакомых пополнился новыми интересными людьми — однокурсниками и преподавателями, некоторые из них стали хорошими друзьями, а также оказали влияние на развитие моей карьеры.
2. Полученная система знаний позволяет мне по праву считать себя профессиональным менеджером, а не просто человеком, который по стечению обстоятельств давно работает на управленческих позициях.



CALIFORNIA STATE  
UNIVERSITY  
EAST BAY

ИНСТИТУТ  
БИЗНЕСА И  
ЭКОНОМИКИ  
МОСКВА

## The New MBA Program

EARNED EXCELLENCE



THE BEST BUSINESS SCHOOLS  
IN THE WORLD

- Аккредитация AACSB.
- Фундаментальные проблемы бизнеса и практический опыт.
- Американские профессора читают 75% дисциплин.
- TOEFL, GMAT, WST.
- Диплом MBA California State University и российский государственный диплом о втором высшем образовании.
- Возможность учиться в США на втором году обучения.
- Двухлетнее вечернее обучение 3-4 дня в неделю по будним дням.

Начало занятий 15 ноября 2010 г. и 11 января 2011 г.

119571 Москва, пр. Вернадского 82. Тел.: +7 (495) 433-2508, 564-8619

Сайт: [www.ibe.ru](http://www.ibe.ru) E-mail: [ibe@ibe.ru](mailto:ibe@ibe.ru)

**Герман Айнбиндер**,  
выпуск 1995 года,  
Директор по развитию бизнеса,  
ООО «Донбасская Топливно-  
Энергетическая Компания»



Обучение в ИБЭ определило путь моего развития на много лет вперед и стало сильным дополнением к диплому технического университета. Оглядываясь назад, я понимаю, что решение о получении дополнительного образования в области делового администрирования было правильным и своевременным. Деятельность, которой я сейчас занимаюсь, требует широкого спектра знаний в различных областях управления.

Другие отзывы читайте на нашем сайте [www.ibe.ru](http://www.ibe.ru)



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

## Marketing

### Brand Executive

One of the leading multinational FMCG companies with strong appearance in Russia.  
(Salary: 70 000–85 000 rub gross)  
Vacancy code 10355

### Marketing Analyst

Large multination production company, one of the leaders in its industry.  
(Salary: 70 000–80 000 rub gross)  
Vacancy code: 10585

## HR

### Junior HR Business Partner

One of the leading multinational FMCG companies with strong appearance in Russia.  
(Salary: 75 000–90 000 rub gross)  
Vacancy code: 10590

### HR Administration Specialist

One of the leading multinational FMCG companies with strong appearance in Russia.  
(Salary: 50 000–55 000 rub gross)  
Vacancy code: 10600

## Sales

### Regional Sales Specialist

One of the leading multinational automotive companies with strong appearance in Russia.  
(Salary: 60 000–90 000 rub gross)  
Vacancy code: 10502

## Логистика

### Координатор по таможенным операциям

Крупная международная FMCG компания.  
(Зарботная плата: 50 000–55 000 руб. gross)  
Vacancy code: 10610

## Administration

### Personal Assistant

One of the leading multinational FMCG companies with strong appearance in Russia.  
(Salary: 55 000–65 000 rub gross)  
Vacancy code: 10580

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

Tel.: (495) 961-27-26

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

Fax: 967-33-17

We Connect the Stars



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

## Oil & Gas Industry

### Senior Reservoir Engineer (gas condensate)

for a Western production company  
(up to 300 000 rubles per month gross)  
Vacancy code 10319

### Technical director (downstream)

for an EPC company  
Vacancy code 10555

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

## 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

Tel.: (495) 961-27-26

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

Fax: 967-33-17

We Connect the Stars





## Vacancy

## Contract manufacturing development specialist

With a leading international FMCG manufacturer

Whose main objectives will be to ensure the best possible co-packing option is offered for the Business for requested Category/Project/Technology and the projects are implemented On Time and In Full at co-packer's site

- Responsibilities**
- Develop market screening brief and perform market screening for respective Product Category/Technology/Project
  - Provide analytical presentation/recommendation based on market screening study with outcomes and recommendations
  - Develop RFI and PFQ for new co-packers
  - Initiate and perform Tender process and prepare Tender results brief with recommendations
  - Participate in negotiations with co-packers
  - Provide inputs for Business Case: conversion cost and raw and pack materials landed cost where relevant
  - Prepare Contract with co-packer for negotiation and authorization, incorporate all necessary comments provided by Local Legal and Tax departments
  - Coordinate technical visits to Co-packer and ensure expectations from the visit are met
  - Handle all necessary communications with co-packers on all relevant project details, issues, changes
  - Perform rough capacity evaluation for co-packing sites
  - Collect, evaluate and confirm quarterly prices updates with co-packers
  - Authorization: contracts, invoices
  - Participate in the new product launch/re-launch projects ensuring co-packer meet all criteria/projects deadlines.
  - Recommend to co-packer best transport solutions with regard to economic order quantities/minimum duties using logistics department expertise
  - Provides support to co-packer production, QA/QC departments in identifying and resolving issues. Ensure compliance to Company's policies on intellectual property ownership and confidentiality
- Requirements**
- Higher University Degree (Technical/Economic background)
  - 3+ years of experience in Supply Chain Management/Finance/R&D, relevant experience in co-packing projects management is highly desirable
  - Computer literacy, previous experience with SAP system is preferable
  - Fluent English
- Conditions**
- Attractive compensation package, including: competitive salary, medical & life insurance, lunches etc
  - World-renown brand name
  - You'll get a challenging job as well as excellent opportunity for further professional growth with a dynamic international business

Vacancy code 10587-IA

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

## Vacancy

## IT Business Partner

With a leading international company

The Company is implementing a number of significant large scale transformation programs over 2010-2012 having significant impact on IT and the business. The IT Business partner role has responsibility for business partnering within the business functions and for the relationship between IT and the decision makers in the local business, focusing on building and fostering those relationships ensuring good governance of IT investments, identifying and managing the demand for IT resources and providing Executive-level service level management

- Responsibilities** *Relationship Management & Governance*
- Primary channel of deeper relationship management with the senior stakeholders
  - Driving deeper understanding of the business perceptions and requirements and explaining the value IT can bring
  - Nurture and promote transparent and effective business governance of IT investment and services
- Managing Demand*
- Prioritisation with functional VPs and the Process Offices
  - Funding levels and Choices (projects and service) governed by Regional Information and IT
- Innovation Management*
- Deliver integrated planning taking multiple parameters into account to create realistic projects plans that are robust yet also incorporate a degree of challenge. Parameters include for example: available expertise, supplier capabilities, capacity for change in a particular organisation and technical lead times
  - Ensure timely delivery of new IT Services
- Executive service level management*
- Focussing on senior stakeholders and decision makers. Reporting on overall service performance, business service requirements and governing top level service risk and issues
  - Day to day incident and problem management is delivered by IT Services
- Requirements**
- Higher University Degree
  - 5+ years IT Management experience with accent on **Business Applications implementation projects management**
  - Proven experience in business analysis and business process improvement
  - Experience of delivering IT projects and managing external service providers in projects delivery and support. **Strong Project Management skills**
  - Appreciation of IT systems landscapes and impact of architecture decisions on quality and delivery
  - Appreciation of the processes and challenges facing the FMCG business
  - **Fluent English.** Experience of working in teams across multiple locations is highly desirable
  - Strong communication and presentation skills
- Conditions**
- Attractive compensation package, including: competitive salary, medical & life insurance, lunches etc
  - World-renown brand name
  - You'll get a challenging job as well as excellent opportunity for further professional growth with a dynamic international business

Vacancy code 10499

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

## Финансы

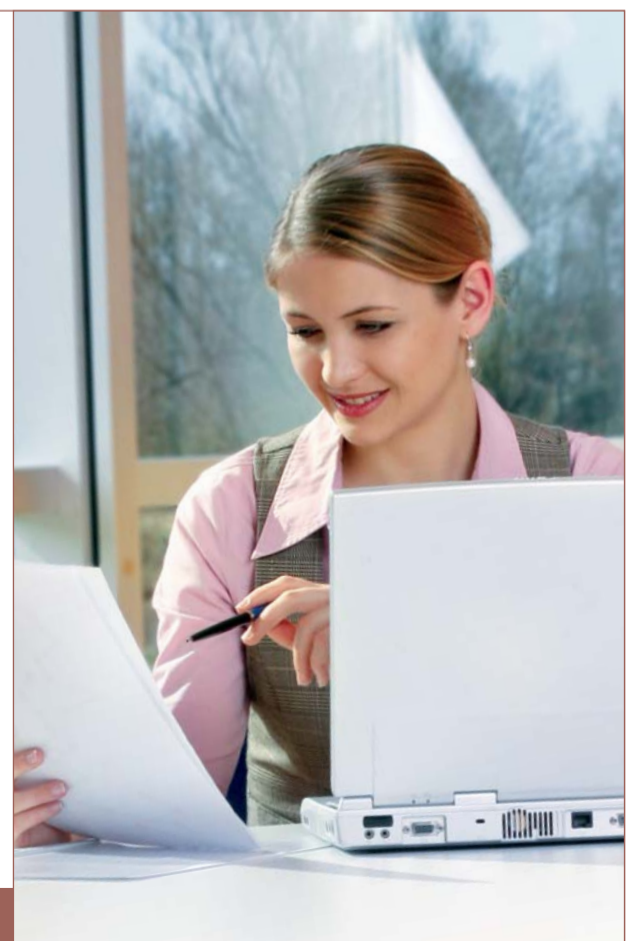
## Vacancy

## Finance Manager

With a well-known international consulting company

- Responsibilities**
- Manage projects in the area of finance management for Russian and international clients
- Projects:**
- Budgeting process development and optimization
  - Management accounting development
  - Finance planning and forecasting
  - Financial modeling
  - Participate in business development activities
  - Build and maintain relationships with clients
  - Organize and oversee work of a team of consultants
- Requirements**
- University degree in economy, finance, technical studies
  - MBA in financial management would be an advantage
  - CIMA or ACCA qualification is a plus
  - Minimum 5 years of experience with an international or a large Russian consulting company, Big 4 firm
  - Proven experience in delivering consulting projects in the area of financial management
  - Expertise in financial management, budgeting, financial modeling
  - Knowledge of Russian accounting standards, IFRS, US GAAP
  - Fluent Russian and English
- Conditions**
- You'll get attractive compensation and excellent opportunity for further professional and career growth with a global international business

Vacancy code 10358

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



## IBM

Сотрудник специализированного центра регистрации сервисных запросов

### ОБЯЗАННОСТИ:

- прием, классификация и регистрация обращений заказчиков с использованием специализированных систем (прием входящих звонков, регистрация запросов в системах)
- продвижение и эскалация запросов в соответствующие структуры сервисной службы

### ТРЕБОВАНИЯ:

- знание базовых программ Microsoft Office
- знание иностранных языков – англ. уверенный разговорный
- высокая скорость печати – приветствуется
- владение оргтехникой – приветствуется
- опыт общения с заказчиками по телефону – приветствуется
- желание кандидата работать и развиваться далее в сфере IT и компьютерных технологий -
- пунктуальность и ответственность в ходе выполнения основных обязанностей.
- усидчивость, стрессоустойчивость

### УСЛОВИЯ:

- дневной или сменный график работы (возможность совмещения учебы и работы)
- работа в западной бренд-компании
- оформление по ТК
- возможность карьерного роста

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