



Шановні жінки!

Щиро вітаю Вас з прекрасним відним святом,
бо відна сама жінка, 8 Березня.

Добра Вам і щастя, вдачі і перпіння, доброго
настрою, віри в майбутнє!

В.П.Ходовиенко

Конкурс! Это всегда непросто.

У создаваемого в Славутиче под эгидой TACIS Агентства по развитию бизнеса, думается, будет много славных дат. Однако две из них 1 и 5 февраля 1997 года - будут всегда восприниматься с особой теплотой. Ибо 1.02.97г. состоялась презентация программы обучения и участников этой программы. А 5.02.97г. прошло первое занятие по данной программе. Мы будем регулярно информировать читателей о ходе подготовки слушателей. Но сегодня хотелось бы рассказать о том, как проходил отбор в эту группу бизнес-консультантов.

НЕМНОГО СТАТИСТИКИ.

По решению Общественного совета города на 12 вакантных мест в группе был объявлен конкурс. В этом конкурсе приняло участие около 50 человек - жителей Славутича.

Возраст конкурсантов: от 25 до 54 лет.

Пол: мужчины -21 человек, женщины - 26 человек.

Преобладающая профессия: инженерные работники-30 человек.

Наиболее активное участие в конкурсе приняли работники ЧАЭС - 16 человек.

Конкурс проводился в три этапа

Первый этап - конкурс документов,

Второй этап - индивидуальное собеседование

Третий этап - тестирование претендентов.

На первом этапе оценка конкурсантов проводилась без их непосредственного участия. Объектом внимания были лишь документы участников конкурса. И с первых же шагов пришлось столкнуться с серьезной проблемой: далеко не все конкурсанты умели "подать себя". Многие документы были оформлены таким образом, что реальный потенциал их подателей просматривался с великим трудом. И в этой связи в очередной раз приходится обращать внимание на неумение многих наших специалистов правильно готовить документы на конкурс, грамотно составлять деловые письма и т.п.

(продолжение на странице 3)

В ЭТОМ ВЫПУСКЕ

1. КОНКУРС! ЭТО ВСЕГДА НЕ ПРОСТО
2. РЫНОК ТРУДА - ВЧЕРА, СЕГОДНЯ... А ЗАВТРА?
3. ВЫ - ТО, ЧТО НАДО! (продолжение)

РЫНОК ТРУДА - ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ...А ЗАВТРА?

Последние десять лет дополнили нашу речь понятиями до этого присущими нашей жизни - фирма, менеджер, биржа... Вошли в наш обиход и такие слова, как - безработица, рынок труда.

Что же такое - рынок труда? Это особый вид торговли в условиях рыночной экономики. Это рынок, на котором в качестве товара выступает рабочая сила. Этот особый вид товара - наши знания и умения.

Как известно, спрос рождает предложение. Увы, в условиях экономического кризиса, охватившего отечественную промышленность и приведшего к сокращению производства, спрос на рабочую силу упал до минимума и лишил многих людей работы и постоянного заработка. Ни один регион Украины не избежал в той или иной мере подобной ситуации. Не стал исключением и Славутич.

В 1996 году значительно активизировалось движение рабочей силы на фиксированном рынке труда города. В поисках работы в центр занятости обратилось 1300 человек. Количество безработных увеличилось по сравнению с 1995 годом в три раза и составило 453 человека. По социальному составу: 41% - люди, имеющие рабочие профессии, 27% - служащие, 32% - не имеют профессии. Но в условиях структурной безработицы наиболее незащищенными оказались не столько отдельные профессионально-квалификационные группы, сколько социально-демографические: молодежь, женщины, имеющие детей.

Проведенный анализ зарегистрированных в 1996 г. безработных по причинам их незанятости выявил, что наибольшую часть - 73% составляют безработные, уволившиеся по собственному желанию. Это можно объяснить тем, что в связи с увеличением объемов скрытой безработицы, которая провоцирует, низкую заработную плату, многие люди не могут полностью реализовать потребности в труде. Чтож, мы много лет гордились тем, что у нас нет безработицы. Но у каждой медали, как известно, две стороны. Всеобъемлющая занятость заменила качество знаний и деловую компетентность количеством рабочей силы. "Уверенность в завтрашнем дне" сделала многих из нас малоподвижными, не способными ориентироваться в быстро меняющихся условиях жизни.

На 1 января 1997 года уровень явной безработицы по г.Славутичу составил 1.23% от общего количества трудоспособного населения. Однако, приведенная цифра не полностью отражает фактическое состояние дел в сфере занятости. Напряженность на рынке труда и безработица могли бы быть более значительными, если бы предприятия искусственно не сдерживали процесс высвобождения работников. Одним из направлений социальной защиты населения остается выплата пособия по безработице. Но, ориентируясь только на получение помощи, часть населения утрачивает свои профессиональные качества. Поэтому выплата помощи гражданам, которые потеряли работу, - важная, но не главная задача политики занятости. Помощь по безработице следует рассматривать, как крайнюю меру, которая применяется только в случаях, когда государство не может вернуть гражданина к активному труду.

Преобладание женщин на рынке труда и отставание темпов их трудоустройства по сравнению с мужчинами стало причиной того, что безработица в горо-

де, как и во всей стране, приобрела "женское лицо". В 1996 году численность женщин на рынке труда составила 64%, что больше в 3,4 раза по сравнению с 1995 годом.

Женщины преобладают практически среди всех категорий граждан по причинам незанятости. Так, среди выпускников ПТУ они составляли 78%, выпускников ВУЗов - 64%, уволенных по собственному желанию - 68%.

Незащищенность женщин проявляется, прежде всего, в процессе высвобождения работников с предприятий, из учреждений и организаций в связи с реорганизацией производства и сокращением штатов. В 1995 году по этой причине высвобождено в городе 26 человек, из них 16 (62%) - женщины. В 1996 году высвобождено 125 человек, из них 100 (80%) - женщины!

К сожалению, трудоустройство женщин представляет гораздо большую сложность по сравнению с увольнением и, прежде всего, в следствие их особой функции в воспроизводстве населения, а также в связи с недостатком опыта работы, отсутствием определенной профессии и по многим другим причинам.

Об этом свидетельствуют данные соотношения уровней трудоустройства женщин и мужчин. Так, в 1995 году из общего числа граждан, зарегистрированных в службе занятости города, женщин трудоустроено 29%, мужчин - 36%, в 1996 году соответственно 25% и 30%.

Именно поэтому женщины проявили повышенную активность во всех направлениях, которые способствуют получению работы. Они были наиболее мобильны относительно приобретения или смены профессии. Женщины составили 82% среди тех, кто был занят в сфере профессионального обучения и 80% - завершили его. Есть о чем подумать!

Постепенно на город надвигается такая проблема, как выход на рынок труда молодежи. В 1996 году численность молодежи до 28 лет, обратившейся за помощью в трудоустройстве, составила 402 человека. Среди них много молодых людей, не имеющих опыта работы - это выпускники школ, профтехучилищ и ВУЗов.

Благодаря совместным усилиям городских властей и службы занятости трудоустроено 30% молодежи и этот показатель был бы еще выше, если бы определенная часть молодых людей, ощутив значительные трудности в трудоустройстве, не прекратила поиски работы и переориентировалась на получение доходов в сфере нерегламентированной занятости, потенциально став социально опасной для общества.

Предпосылками, которые повлияют на рынок труда города в 1997 году, выступают прежде всего, подписание Меморандума о закрытии Чернобыльской АЭС до 2000 года и вывод из эксплуатации первого энергоблока ЧАЭС в ноябре 1996 года, а также тяжелое положение других предприятий и организаций города, скрытая безработица и нерегламентированная занятость.

Город и люди в напряжении ждут перемен. Но какими они будут, зависит не только от политики государства, не только от руководителей города и предприятий, но и от каждого из нас. Только совместными усилиями всех заинтересованных сторон перемены станут поворотом к лучшему.

Конкурс! Это всегда непросто.

(окончание, начало на странице 1)

Уже одно это позволяет надеяться - консультанты АРБ без работы не будут!

С другой стороны, приятно удивил высокий уровень образования и занимаемых должностей конкурсантов. Здесь были закончившие и Московский инженерно-физический институт, и Ленинградский электротехнический институт, и Обнинский институт атомной энергетики, и представители известных ВУЗов г.Томска.

Многие участники занимают ключевые позиции на станции и в городе: работают заместителями начальников цехов, начальниками отделов, руководителями банковских и финансовых структур.

Отсюда не так-то просто было выделить лидирующую группу. На помощь пришлось призвать западную технологию отбора кадров, уже апробированную на Украине и адаптированную нами к условиям данного проекта. В результате удалось определить первоначальный рейтинг участников. Но впереди были еще два барьера - собеседование и тестирование. На этих этапах предстояло внести уточнения в расстановку претендентов.

Второй этап - собеседование. И уже первые интервью с участниками внесли существенные поправки в предварительную оценку их потенциала. Неожиданно "середячки" по итогам конкурса документов выбивались в лидеры после интервью. Индивидуальное собеседование, проводимое по определенной методике, позволило получить более глубокое представление об участниках, об их жизненном опыте, успехах и неудачах в бизнесе, помогло выявить их педагогический потенциал, узнать их видение собственной профессиональной карьеры.

В результате собеседования мы еще раз убедились в том, что интеллектуальный потенциал жителей Славутича весьма высок. Но самое приятное - они не почивают на лаврах, а хотят его наращивать! Особенно в сфере современного менеджмента. Вот почему было принято решение о запуске во второй половине февраля еще одной программы обучения - для всех желающих расширить свой кругозор в области управления и цивилизованного бизнеса.

На третьем этапе конкурса проводилось тестирование - с целью уточнения некоторых личностных характеристик участников. В первую очередь, нас интересовали такие черты, как уровень коммуникабельности и деловитости, умение слушать других, творческий потенциал личности. И вновь подавляющее большинство участников показали очень впечатляющие результаты. Главный итог тестирования: при высоком уровне творческого потенциала многие конкурсанты проявили себя, как люди, весьма общительные, как хорошие собеседники, готовые не только говорить сами, но и слушать другую сторону.

Вот как развивались события на арене конкурса в январе 1997г. в Славутиче. А в последний день первого месяца года, на презентации программы, были названы те участники, индивидуальный рейтинг которых позволил им войти в первую дюжину и начать обучение.

Сегодня мы с большим удовольствием еще раз называем их имена (естественно) в алфавитном порядке:

Говоров Леонид Иванович, Дарнопых Валентина Алексеевна, Дудкина Ольга Олеговна, Карасова Ирина Петровна, Максимов Павел Сергеевич, Максимова Татьяна Александровна, Остринин Юрий Александрович, Пономаренко Владимир Михайлович, Расторгуев Николай Павлович, Свицкарь Анатолий Михайлович, Ткаченко Сергей Михайлович.

Пожелаем им всяческих успехов!

И вместо заключения. Следует отметить еще две важные особенности прошедшего конкурса:

- очень корректное отношение конкурсантов друг к другу. Из всех участников лишь два-три человека пытались "подставить ножку" своим коллегам. Подавляющее большинство же вели себя как истинные леди и джентельмены.

-Весьма деликатное отношение к конкурсу со стороны руководителей города и станции. На всем протяжении конкурса не было ни одной попытки как-то "надавить", повлиять на естественную процедуру состязания. И на будущее - "Так держать!"

Руководитель проекта,

кандидат экономических наук, доцент Коростелев В.А.

Руководителям предприятий, организаций, учреждений.

В базе данных Славутичского центра занятости по состоянию на 20.02.1997г. в качестве ищущих работу есть специалисты:

Бухгалтер без опыта работы - 1,	Техник - теплотехник - 2,	Кассиры - 4,
Бухгалтер с опытом работы - 1,	Библиотекарь - 2,	Инженер по транспорту - 1,
Инженер - физик - 1,	Врач - 1,	Машинисты крана - 2,
Секретарь - машинистка с опытом работы - 2,	Техник - строитель - 1,	Машинист асфальтоукладчика - 1,
без опыта работы - 4,	Инженер - теплоэнергетик - 2,	Слесари-ремонтники - 5,
Учитель физкультуры - 1,	Технолог хлебопекарной промышленности - 3,	Электрики 3-4р. - 2,
Продавцы - 13,	Косметик - 1,	Техник - механик - 1,
Повара 3-4р. - 7,	Техник - технолог кондитерского производства - 1	Автослесари - 4,
Портные - 2,	Водители 1 класса - 2,	Газоэлектросварщики 3-4р.- 3,
Швеи - 2,	Столяры - 2	Медсестры - 5,
Закройщицы - 3,	Плотники -2	Машинист экскаватора - 1,
Воспитатель - 1		Реставратор строительный без опыта работы- 1,
Парикмахеры - 2.		

База данных постоянно обновляется. За справками обращаться по телефону 2-35-98

Предприятиям и организациям г.Славутича требуются:

Артист-вокалист,	Конструктор-механик,	Хореограф,
Артист народной музыки,	Инженер-электроник,	Художник-преподаватель,
Артист духовой и эстрадной музыки,	Технолог вакуумного производства,	Кабельщик-спайщик,
Артист камерной музыки,	Технолог-оптик,	Художник,
Балетмейстер,	Технолог-механик,	Скульптор,
Руководитель студии,	Оптик-шлифовщик-полировщик,	Заместитель начальеика по экономике,
Тренер по спортивным танцам,	Учитель английского языка,	Начальник коммерческого отдела,
Тренер по боксу,	Учитель украинского языка,	Инженер-электрик,
Начальник отдела эксплуатации,	Мастер отдела главного механика.	



ВЫ - ТО, ЧТО НАДО

продолжение, начало в №1 (январь '97)

ИСПОЛНИТЕЛЬ ИЛИ РУКОВОДИТЕЛЬ

Как правило, человеку, ищущему работу, приходится встречаться с будущим начальником или работником отдела кадров. Эта беседа может оказаться решающим событием в вашей жизни - к ней стоит подготовиться заранее! Постарайтесь выработать у себя психологию опытного профессионала. В отличие от рядового исполнителя он подходит к поискам работы с позиции человека, делающего предложение невесте, - он понимает, что у него есть что предложить в обмен на выгодную работу. Рядовой исполнитель ставит себя в положение нищего просителя.

Человек, претендующий на должность руководителя, обращает внимание на главные вопросы: нынешнее положение фирмы и ее будущее, оклад, возможности для дальнейшего продвижения по службе. Он готов предоставить информацию, доказывающую, что его прежний опыт сделает его незаменимым на новом месте работы.

Рядовой исполнитель ничего или почти ничего не знает о компании и не считает нужным это скрывать.

ПО ОДЕЖКЕ ВСТРЕЧАЮТ

Ваша манера одеваться может многое сказать о том, к какому типу людей вы принадлежите и кем хотите казаться. Люди, претендующие на руководящие должности, должны стараться выглядеть и действовать так, как будто они их уже занимают. Вот несколько простых, но полезных советов.

- Если вы колеблетесь в выборе стиля, остановитесь на классическом - простые линии, нейтральные цвета (серый, синий, черный, беж).
- Наденьте самые дорогие из имеющихся у вас вещей (лучше иметь несколько дорогих вещей, чем гору дешевого барахла).
- Носите натуральные ткани (шерсть, шелк, хлопок), или ткани весьма похожие на натуральные.
- Сумки и портфели выбирайте из натуральной кожи.
- Используйте минимум "настоящих" драгоценностей.
- Прическа пусть будет простой, аккуратной, естественной.
- Женщине, претендующей на руководящую должность, лучше показаться не слишком красивой или не особенно модной, чем хотя бы немного вызывающей. Учтите, что первоначальные впечатления формируются в первые 30 секунд после встречи, и решения, принятые в эти мгновения, очень трудно изменить.

КОГДА СКРОМНОСТЬ НЕ УКРАШАЕТ

Помните, чему вас учили в детстве? Надо быть скромным, покладистым, послушным... Встреча с работодателем - как раз тот случай, когда эти советы лучше всего забыть. Будьте готовы к неприятным вопросам и ситуациям. Некоторые начальники имеют привычку заставлять подолгу себя ждать. Это может делаться по небрежности или специально.

Воспользуйтесь этим временем, чтобы просмотреть свои материалы, еще раз продумать, какие вопросы вам надо задать и уточнить.

Но вот вас, наконец, пригласили в кабинет! Увы... Едва взглянув, ваш собеседник вновь погружается в бумаги. В этом случае после некоторой паузы, лучше спросить, не следует ли вам сейчас уйти, чтобы прийти в другое, более удобное время. Не стоит каменеть в напряженной позе или нервно переминыться с ноги на ногу: так вы едва ли произведете впечатление уверенного в себе человека. Вот некоторые вопросы, ответы на которые желательно продумать заранее.

"Расскажите, пожалуйста, о себе". Эта просьба еще не повод выкладывать о себе всю подноготную. Сконцентрируйте свое внимание на тех моментах, которые характеризуют вас, как человека, подходящего для данной конкретной должности.

"Какую должность вы хотели бы занимать в компании через 5 лет?" Этот вопрос не должен заставить вас врасплох. Ваш ответ должен показать, что у вас есть четкие и реалистичные жизненные цели.

"Какие у вас есть недостатки?" Не попадитесь в ловушку, используйте и этот вопрос как возможность подчеркнуть свои достоинства. Можете ответить, к примеру: "Я слишком серьезно отношусь к делу", "Я слишком стремлюсь доводить все до совершенства", "Когда я увлечен проектом, я слишком много работаю".

"Что вам меньше всего нравилось на прежнем месте работы (в школе)?" Как и в предыдущем случае, поверните вопрос в свою сторону. Вот некоторые из ответов, которые могут произвести положительное впечатление: "невозможность полностью использовать свой потенциал", "отсутствие перспектив продвижения по службе", "ограниченный характер обязанностей". Категорически запретите себе критиковать бывших коллег, учителей или организацию в целом. Вы должны произвести впечатление человека с позитивным мировосприятием, умеющего предвидеть и предупреждать проблемы. К тому же ваш собеседник может предположить, что если вы браните свое прежнее начальство, то со временем будете отзываться в таком же тоне и о нем самом. Есть только одна - и очень неприятная - ситуация, в которой вам надо откровенно рассказать о своих конфликтах на прежнем месте. Это тот случай, когда вы знаете, что ваш прежний начальник даст вам плохую рекомендацию, но не можете не упомянуть про свою работу под его началом, поскольку она составляет важную часть вашего профессионального опыта. Но и в этом случае опишите объективную ситуацию, избегая личных выпадов в чей бы то ни было адрес. Можете подчеркнуть, что этот жизненный опыт вас многому научил и теперь вы знаете, как разрешать подобные конфликты.

По материалам прессы.