



Новости «Поступа»

- ✓ Вступили в организацию 2 человека: Гайченко А.В., (рек. Сергиенко Н.А.), Наумен И.В. (Винницкий регион, рек. Гончарука О.С.). По состоянию на 18.02.2004 в «Поступе» – 120 человек.
- ✓ 25 февраля 2004 года (среда в 19-00) в офисе организации состоялся обмен мнениями по вопросу сотрудничества с рекрутинговым агентством «Гебо».
- ✓ 3 марта 2004 года (среда в 19-00) в офисе организации запланирован информационный доклад на тему: «Принципы сетевого маркетинга на примере корпорации «Amway». Докладчик – Голота В.М.

Громадська організація «Поступ»
з найкращими побажаннями вітає
з днем народження

Терещенка Анорія Леонідівна (24 лютого)

Доска объявлений

Агентство недвижимости «РЕМОН» предлагает услуги по аренде квартир. **Поступовцам дисконт – 50%**. Обращаться по тел.: 465-74-60 или 8-067-409-05-96. Желающих приглашаем **на работу**.

Уважаемые поступовцы!

Желающих **посещать сауну** просьба направлять заявки (сообщения) на e-mail: lir@carrier.kiev.ua – Перехресту В.А. или nikita222@yandex.ru – Твердохлебу М.Н.

НАШИ ЛЮДИ

О себе

Шевченко Вячеслав Анатольевич, родился в марте 1975 года (Мартовский кот), холост.

1. *Расскажите подробнее о Вашей профессиональной*

Осталось – 30. Какой результат твоих действий?!

деятельности. Работаю на должности исполнительного директора южнокорейской торговой компании «Ecosise inc.», которая занимается поставками в СНГ различных товарных групп, совмещаю эту деятельность с работой в Корейском культурном центре в должности замдиректора.

2. *Что для Вас самое главное в жизни (кроме семейного благополучия и здоровья)?* Достижение социального комфорта и безопасности в нашем обществе.

3. *Есть ли у Вас увлечения (хобби), какие?* Когда-то неплохо играл на гитаре, поэтому нравиться музыка. А в принципе люблю путешествовать.

Об организации

1. *С какого времени Вы в организации?* В организации около 2-х лет.

2. *Что привело Вас в организацию? Какими были Ваши первые впечатления и насколько они изменились сейчас?* Расширение круга общения и возможность налаживания новых деловых контактов. Первых впечатлений не было, т.к. организация делала первые шаги. Сейчас о вступлении в «Поступ» нисколько не жалею.

3. *Какое направление ее деятельности является для Вас приоритетным?* Получение социальных гарантий, защиты личных интересов, возможность участия в бизнес-проектах, инициируемых «Поступом».

4. *Какой Вы видите организацию в перспективе?* Конечно, сильно и влиятельной.

5. *Как Вы понимаете основную цель организации?*

Выход на уровень, позволяющий влиять на процессы, происходящие в обществе.

6. *Знают ли об организации люди Вашего круга общения? Каково их мнение?* Многие из моего окружения уже в организации. Их мнение скорее позитивно, хотя об этом лучше спрашивать персонально.

7. *Какие главные сложности возникают с привлечением новых членов в организацию?* Иногда сложно объяснить человеку, зачем ему необходим «Поступ».

8. *Какие темы в газете были бы для Вас наиболее актуальными?* Различные юридические консультации со стороны практического применения. Например, комментарии и советы по вопросам приобретения жилья, автотранспорта и др.

К вопросу о «150»

Задачи, которые поставила наша организация в Программе «150» практически выполнены. Уже сегодня можно заявить, что общественная организация «ПОСТУП» состоялась!

Мы готовы сделать следующий шаг, приступить к реализации новых программ и проектов, выйти на более высокий уровень взаимоотношений с другими структурами. Но перед тем как предпринимать какие-либо шаги, необходимо довести до конца все, что было намечено ранее. Для этого, именно сейчас, каждый член организации должен максимально способствовать завершению Программы «150».

Хотелось бы отметить, что тот «Поступ», который есть сегодня – это результат усилий всех членов организации – кто проявлял активность и минимально участвовал в его становлении (платил вовремя взносы, участвовал в общих собраниях и координационной системе).

За это время «Поступ» занимался не только своим развитием, но и проявлял заботу о рядовых членах. Многие поступовцы смогли решить свои личные проблемы, как с помощью членов организации, так и используя возможности «Поступа». Среди этих людей и я. Самостоятельно мне было бы предельно трудно выйти из сложившейся достаточно непростой ситуации. Поэтому искренно благодарю тех поступовцев, которые мне помогли за их внимание и реальное содействие в решении моих вопросов. До сих пор, с таким отношением я встречался довольно редко.

А выполнение задач «ПОСТУПА» на 2004 год, т.е. оказание юридической поддержки и содействие в профессиональной деятельности должны значительно повысить уровень решения подобных вопросов для поступовцев. Но все это будет возможно только после завершения Программы «150». Посему, наша общая цель – ВСЕ для «150»!

Дмитрий Кочерга

Как найти половину счастья?

Эта статья подготовлена для «Поступинформа» специалистами рекрутингового агентства «ГЕБО», что в переводе с древнекельтского означает партнерство.

Сегодня украинские бизнесмены в вопросах подбора персонала уже не полагаются на связи и знакомства. Родственные или дружеские узы, так необходимые в начале становления бизнеса, превращаются в источник конфликтов или служат тормозом на пути развития фирмы.

В Киеве на рынке труда наблюдается устойчивая тенденция к росту числа агентств, занимающихся подбором персонала. Число фирм, специализирующихся в этой области, перевалило за 100. И, несмотря на то, что в Киеве 56% компаний обращаются в агентства за такими услугами, говорить о том, что данный вид бизнеса прочно утвердился, еще рано. Отчасти это обусловлено отсутствием информации о типах агентств и видах услуг, которые они предоставляют. Данной публикацией мы хотим помочь руководителям компаний и соискателям составить общее представление о данном виде

бизнеса, который широко развит в индустриальных странах.

В сегодняшних условиях на рынке активно работают два типа агентств: кадровые и рекрутинговые. Различие кадровых и рекрутинговых агентств обуславливается, в первую очередь, процентным соотношением информации о высокопрофессиональных кандидатах и кандидатах, чей профессиональный уровень оценивается как средний, а так же условиями оплаты предоставляемых услуг.

Особенно широкое распространение получают рекрутинговые (от франц. recruter – вербовать) агентства. Рекрутинг – это услуга по подбору топ-менеджеров (относительно небольшая доля в заказах), руководителей среднего звена, специалистов и офисного персонала, иногда рабочих (например, личных водителей). Услуги такого рода оплачиваются компаниями-работодателями, а с кандидатов никакой платы не берется.

Основой существования рынка рекрутинговых услуг в современном обществе является постоянный дефицит квалифицированных специалистов с определенным набором качеств, который порой обуславливает наличие весьма высокого уровня безработицы. Кроме того, как отмечалось на одной из последних сессий Международной организации труда, только благодаря рекрутингу можно остановить правовой «беспредел» как в отношении человека, который ищет работу, так и непосредственно со стороны работодателя.

Развитие рынка рекрутинговых услуг обусловлено не только постоянной потребностью в квалифицированных работниках, но и тем, что с середины 50-х гг. в промышленно развитых странах набирает силу процесс чрезвычайного усложнения, глобализации и информатизации бизнеса, внедрения высоких технологий, т.е. наступает постиндустриальная эпоха. Следствием этого процесса является повышение значимости человеческого фактора в достижении эффективных результатов деятельности любой компании, работающей на рынке.

Целью рекрутинговых агентств является удовлетворение интересов заказчиков в требуемом квалифицированном персонале. Среди оказываемых рекрутинговыми агентствами услуг, как правило, выделяют: Head hunting (хедхантинг), Executive Search (эксекьютив сеч) и Recruitment (подбор персонала).

Хедхантинг, вид услуг, при котором компания, занимающаяся поиском и отбором руководителей высшего звена, переманивает определенного эсклюзивного специалиста для компании-заказчика (известно имя, должность, компания, где он трудится). Вся работа по переманиванию специалиста совершается в условиях строгой конфиденциальности.

Эксекьютив сеч, подбор и отбор руководителей высшего звена управления. Это сложный и длительный поиск высококлассных специалистов, которые являются носителями бизнеса, бизнес-технологий, чей труд ценят там, где в настоящий момент они работают. Профессионалов, чье внимание работодателям не удается привлечь путем размещения рекламных объявлений, поэтому такие специалисты, как правило, не заинтересованы в поиске работы. А будущих работодателей заинтересованность в таких людях гораздо выше, чем у них самих.

Для кадровых агентств клиенты – люди, ищущие работу. Поэтому и деньги приходится платить им. В результате обращения в агентство возникнет сложная задача выбора предлагаемого перечня услуг тех, которые помогут вам найти работу как можно быстрее. В то же время этих услуг должно быть немного, поскольку оплачивать их придется из своего кармана. К ним относятся: помощь в написании резюме, рассылка их по факсу в выбранное Вами количество фирм, звонки в фирмы-работодатели и так далее, причем результат далеко не всегда оказывается положительным.

Задача рекрутингового агентства не просто найти того специалиста, которого запрашивает фирма. Первое, что делает консультант или эксперт по подбору персонала помогает руководителю компании оптимально определить, какой именно специалист нужен, какое место он займет в структуре коллектива организации. Необходимо также проанализировать особенности корпоративной культуры компании, досконально продумать и сформулировать требования к кандидату. Кроме квалификации, профессионализма, опыта, психологических особенностей, соответствующего уровня оплаты труда, обязательно очерчивается спектр задач и объем работы будущего работника.

В нашей действительности половина счастья – это, прежде всего доходная работа. Мы работаем для того, чтобы помочь вам заработать в два раза быстрее и в четыре раза больше обычного и потом утратить свой результат! Подумайте об этом и воспользуйтесь своим шансом!