



Вопрос – ответ. Что после «150»? (Продолжение. Начало в № 20, 21)

Повх О.М.

Какой, по Вашему мнению, главный результат деятельности организации? Если на данный момент, то, на мой взгляд, это завершение Программы «150». Если говорить о перспективе, то это создание из ОО «Поступ» мощного, слаженного и сплоченного механизма, при помощи которого каждый член организации мог бы реализовать свои потребности (Захотят ли этого они?).

Что, по вашему, означает поддержка бизнес деятельности членов «Поступа»? На этот вопрос я частично ответил выше, да и говорилось об этом достаточно часто – это продвижение бизнеса членов организации при помощи организации.

Что бы Вы изменили в стратегии и тактике деятельности организации? (А) Любое общество состоит из его членов, поэтому, на мой взгляд, нужно глубже вникать в жизнь каждого члена ОО «Поступ», как говорится знать о его горестях и радостях... (Б) Необходимо разработать программу, направленную на самофинансирование ОО «Поступ». (В) Привлекать в организацию состоявшихся людей.

Солодкий С.Н. (член редколлегии «Поступинформа»)

Какие составляющие успеха проекта под названием «Поступ»? 1.Четко поставленные цели и четко указанное направление движения организации. 2.Сильный и целеустремленный лидер организации. Я говорю об уважаемом Твердохлебе М.Н. Кто с ним мало знаком – совету познакомиться ближе. Общение с этим человеком пойдет только на пользу. 3.Постепенно начинает формироваться сплоченная «команда» ОО «Поступ», это так называемый «актив». 4.В организации приходят люди только по рекомендации, а это значит, что практически исключена вероятность попадания «случайных» людей, хотя бывают и такие. 5.Также в организации представлены люди самых различных профессий, от пенсионера до директора.

Какая должна быть «Поступинформа» в перспективе? Наверняка в перспективе «Поступинформ», как минимум, должен сменить свое название на более «громкое» и общепонятное. «Поступинформ» должен стать также печатным изданием, так как не всем нравится, да и нет возможности читать его в электронном виде. Газета должна увеличить количество подаваемой информации и выйти на областной уровень, а то и на всеукраинский. Уже сейчас для этого формируется «команда» из профессионалов и не очень. Нужно сделать так, что бы с мнением газеты все считались и прислушивались к ней.

Какая может быть срок выполнения новой программы? Конечно, хочется всегда все сделать быстро. Но практика показывает, что все быстро строящееся – еще быстрее может разрушиться. Поэтому, посялая на опыт выполнения предыдущей Программы «150», хотелось бы завершить выполнение новой программы, например, к следующему президентским выборам и, возможно, еще побороться за президентское кресло. Эти слова могут кому-то показаться болтовней, но если перед собой не ставить большие цели, то ты никогда их не сможешь добиться.

Сергиенко Н.А.

Какие дополнительные возможности могут появиться у организации в связи с завершением Программы «150»? Наряду с залекларированными возможностями – развитие различных направлений, контакты с подобными структурами и органами власти, наша организация обладает главным ресурсом, позволяющим полноправно участвовать в общественной и политической жизни – людьми. Кроме того, занявшись на 2 года выполнение Программы «150» принесло, во-первых, опыт работы с реальными людьми, поскольку мы не ставили задачей погоню за большой численностью, во-вторых, 20% поступовцев проявили себя как достаточно целеустремленные и активные люди, общение которых переросло в создание сплоченной и эффективно действующей команды.

Есть ли зависимость развития организации от изменений политической ситуации в стране? Пока не наблюдалась, но до сих пор «Поступ» был закрытой организацией. Полагаю, что в дальнейшем будет, так как общественная жизнь наиболее зависима от политической ситуации. Задачи, определенные в Уставе, требуют использования политической ситуации в своих внутренних целях.

Каковы деловыми качествами должен обладать поступовец? Традиционными. Ответственность, стремление к развитию, активность, способность использовать ситуацию, осознание собственной значимости в коллективной деятельности.

23 ИЮНЯ (СРЕДА) В 18-30 ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ ОО «ПОСТУП»

(Помещение общества «Знание», аудитория 313, вход со стороны ул. Красноармейской, 57/3). Не забудьте взять заполненные учетные карты. В случае возможного форс-мажора передать доверенность на голосование.

Повестка дня Общего собрания ОО «Поступ»

1. Доклад по выполнению Программы «150».
2. Доклад Ревизионной комиссии по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности организации за 2003 год.
3. Утверждение изменений в Уставе организации (новая редакция).
4. Утверждение новой редакции регламента Ревизионной комиссии.
5. Утверждение новой программы деятельности организации «В единении сила».
6. Разное.

25 ИЮНЯ (ПЯТНИЦА) ПРАЗДНОВАНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОГРАММЫ «150 по адресу: ул. Малая Житомирская, 3. Сбор средств продолжается (70 грн.)

Необходимость изменения концепции КС «Поступ-Кредит»

Все поступовцы (и некоторые непоступовцы) знают о том, что в данное время идет процесс создания своего кредитного союза. Если по Программе «150» все ясно и понятно: 23 июня Общее Собрание (утверждение новой программы и новой редакции Устава организации), а 25 «отмечание» достигнутых позиций, то с кредитным союзом такой ясности пока нет.

Сейчас действует следующая концепция кредитного союза: вступительный взнос (невозвратимый) составляет 100 гривен, а обязательный паевой взнос – 500. При таких показателях – 42 желающих принять участие в создании союза. Еще 8 человек хотят принять участие, но пока точно не могут спланировать свой финансовый бюджет. Еще человек 25 либо размышляют над необходимостью (или возможностью) участия, либо пока не совсем в этом вопросе разобрались (это в основном новые члены «Поступа»). Исходя из изложенного, можно сделать два вывода:

1. Создать кредитный союз по старой концепции все-таки в ближайшее время возможно (надо набрать 50 человек, членов «Поступа»).
2. Решение о вступлении в кредитный союз «Поступ-Кредит» для члена организации не является простым. В первую очередь из-за необходимости внесения единовременного взноса 600 гривен. В таких условиях человек положительное решение принимает, если точно знает, что он будет обязательно либо вкладывать в союз деньги, либо пользоваться кредитами. Немногие встают в союз исходя из принципа: «на всякий случай». Как правило, «на всякий случай» не проходит, это стоит 600 гривен.

Старая концепция исходила из основного принципа достаточности капитала. При стартовом взносе в 500 гривен общий кредитный капитал союза должен достигнуть более 30 000 гривен и это было бы достаточным для начальной деятельности. Речь идет об обслуживании (операционных расходах) и достаточном количестве средств для кредитования. Но эта концепция имеет главный недостаток, который проявился уже в процессе работы инициативной группы, а именно ограниченная доступность для людей (из-за достаточно высокого первоначального взноса). Это подтверждает опыт кредитного союза Києво-Могилянської академії «Юмич», задачи и принципы построения которого,

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

**Ягодзинську Тетяну Михайлівну (18 червня)
Касьянова Олександра В'ячеславовича (20 червня)
Лисенка Геннадія Віталійовича (23 червня)
Іваненко Зінаїду Василівну (24 червня)**

Направление «ТРУД»

Вакансии от партнера «Поступа» рекрутинговой компании «Гебо»

тел. 451-55-38, сайт: <http://gebo.net.ua>

(new) **HR-менеджер**, мужчина / женщина 20-40 лет, опыт работы от 3-х лет, высшее образование (психолог), знание новых технологий поиска и подбора персонала, з/п 300 + % от продаж.

Специалист по строительству (тоннелей и мостов), мужчина 28-40 лет, высшее образование для переобучения работе в страховой компании по страхованию строительного-монтажных рисков, з/п 250 – 400 у.е.

Менеджер по продажам инструментов для автомобилей, мужчина 25-40 лет, опыт работы от 2-х лет, высшее образование (техническое), знание рынка, личный автомобиль, з/п 100 у.е. + бензин + техобслуживание.

Региональный менеджер, мужчина от 25-40 лет, опыт работы от 2-х лет в продажах, высшее образование, работа с регионами (Киевская, Черниговская, Сумская обл.), з/п договорная.

(new) **Бухгалтер**, женщина 20-35 лет, опыт работы от 2-х лет, высшее образование, знание 1-С бухгалтерия, 1-С склад, з/п на испытательный срок 150 у.е.