



ПРОДОЛЖЕНИЕ ЭВОЛЮЦИИ ПОСТУПОВСКОГО ИНТЕРНЕТ-ПОРТАЛА



Подготовительный этап развития нашего портала затянулся. И причин этому несколько: с одной стороны можно оправдать замедление развития летним сезоном, с другой стороны – субъективная причина – недостаточно уделяемое время. И это нужно при-

знать. И все же процесс, хоть и медленно, но все-таки идет. Постепенно на собраниях по вторникам (напомню, что каждый вторник происходит обсуждение будущего портала) появляются новые люди, а следовательно – и новые идеи по его созданию. Сама суть портала со времени последней публикации не изменилась – мы все так же планируем объединять на портале прогрессивно настроенных людей с активной гражданской позицией, желающих изменить жизнь свою и нашей страны к лучшему. Происходящие в организации процессы, связанные с вливанием "Поступа" в публичную общественную жизнь, позволяют прояснить задачи портала, соответственно техничес-

кая реализация становится более ясной. В данный момент мы ожидаем новых предложений от программистов (главный стопор на пути создания портала как раз заключался в отсутствии программистов).

Еще одна новость: решение объединить создание портала с проектом "Поступ-Телеком" в единый проект. Одна из главных причин: необходимость финансовых вложений на этапе разработки портала. Организация пока не может взять их на себя полностью. Должен сказать, что пока остается вакантным место человека, который будет заниматься идеологией портала, поэтому желающие попробовать себя в деятельности такого рода еще могут присоединиться к нам. Ведь сразу после того, как технические вопросы будут разрешены, можно приступать к развитию нашего портала.

На этом пока все новости заканчиваются. Надеюсь следующие не заставят себя долго ждать. Будем работать над этим.

Тарас Доненко,
координатор проекта,
член исполкома ОО «ПОСТУП»

ОФІЦІЙНИЙ САЙТ
WWW.POSTUP.ORG.UA

Новости «Поступа»

• На среду 9 августа в офисе организации запланировано обсудить вопрос об открытии первых общественных приемных общественной организации "Поступ", о принципах их работы и задачах. Приглашаются все желающие. Начало в 19:00 в офисе организации.

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

Гриценко Олександр Вікторівну (3 серпня)
Салоїда Олександра Миколайовича (3 серпня)
Гутаріна Ярослава Миколайовича (4 серпня)
Нечепу Олександра Івановича (5 серпня)
Іванову Тетяну Вікторівну (6 серпня)
Кравченко Юрія Миколайовича (8 серпня)

Расширение информационных возможностей и перспектив каждого поступовца это развитие ПОСТУПОВСКОГО медиа-пространства:

- Гражданский интернет-ПОРТАЛ по вторникам (19:00).
- ГАЗЕТА "Поступинформ" по четвергам (19:00).

Приглашаем к участию в указанных проектах всех желающих.

Часто люди падают с большой высоты из-за недостатков, которые помогли им ее достичь. (Жан де Лабрюйер)

ЧИ ВАРТО ХОДИТИ ПО МІННОМУ ПОЛІ?

*Голові громадської організації "ПОСТУП"
Твердохлібу М.М.*

*Громадянина України Чайки С.М.
Вінницька область, Калинівський район,
смт. Калинівка-2, вул. Привокзальна, буд.22
м.т. 8 (096) 213 53 08*

Не читайте далі, якщо ви бажаєте мати туманне майбутнє і ваша доля Вас не цікавить.

Це звернення для тих, хто шукає роботу чи обирає професію вже сьогодні. Це інформація для їх роздумів на основі реального досвіду живих людей. Вам вона дасть застрахувати своє майбутнє від передбачуваних неприємних моментів в житті.

Але, все по порядку. Два з половиною роки тому мені довелося шукати роботу. В свої 30-ть років попрацював більше 6-ти років в сільському господарстві, пізніше був на заробітках. Трохи цього життя побачив. Тому твердо вирішив: В пожежній охороні є моє майбутнє. А чому і ні?! Служба ця державна, працюватиму на свою країну і своїх людей, а не на якогось німця. Зарплата хоч і невисока, проте стабільна. Сталий графік роботи мені цілком влаштує. На випадок термінового виклику живу поряд, за 2,5 км. По своїх моральних та ділових якостях, згідно характеристик знаючих мене людей – на цю роботу придатний. Все було чудово.

Але... не прочитав я перед влаштуванням на роботу пожежника однієї вивіски, **невидимої інформації між стрічками присяги та обов'язків: "ОБЕРЕЖНО! МІННЕ ПОЛЕ!!!"**

Визнаю, це була моя провина. Я це міг передбачити... Дозвольте пояснити. Справа в тому, що сьогодні моя рідна професійна пожежна частина (яка знаходиться в Вінницькій області, м. Калинівка) – ліквідується. На її основі формується нова, інша структура – воєнізована пожежна охорона. Тобто були тут пожежники – рятувальники без пагонів, а тепер – козаки з додатковими до попередніх обов'язками із пагонами.

А тоді, в 2004-тому, про воєнізацію мова не йшла. Да, пам'ятаю, ходили чулки про воєнізацію частини не один рік. Проте це були непідтверджені офіційно, – лише чулки. Та й хто міг сказати щось конкретне в той час? В час, коли відбувалась не тільки воєнізація, а навпаки, почалися процеси "розвоєнізації"??!

Ну, а я ж, маючи за плечима армію, тим більше старшого сержанта запасу, був впевнений, що в разі виникнення цієї надзвичайної ситуації (воєнізації), – буду воєнізований, і буду тут працювати далі, до самої пенсії (самі розумієте, що в 30-ть років людина вже може визначитися, чого вона прагне і будувати на цій основі стратегію свого життя).

Це і була серйозна помилка. Потрібно було

тоді подивитися відповідні нормативні документи стосовно воєнізації. Це дало б мені можливість вирішити:

1. Працювати і бути готовим до звільнення в будь-який момент. Це означало – не будуй ніяких, навіть найближчих планів на майбутнє. Ти живеш на драговині, що кожної хвилини може піти під воду.

2. Шукати іншу роботу, де в мене буде якась впевненість на завтра.

Цікавий вибір, правда ж? Щоб ви вибрали, маючи повну інформацію?

Тепер дозвольте наблизитися до ядра самої справи:

Чайка Сергій Миколайович не може продовжувати службу у воєнізованій пожежній частині згідно "Положення про проходження служби..." від 29.07.1991 року № 114 та згідно "Інструкції про порядок застосування Положення про проходження служби..." № 358 від 13.08.1991 року. Йому для цього не вистачає 3х років вислуги. По другому пункту вищевказаних документів офіційного цивільного трудового стажу теж не достатньо (далися взнаки період, коли працював після колгоспу сам на себе і був на заробітках).

Все правильно буква закону дотримана. Все справедливо. Я, щиро вдячний за детальне і неодноразове роз'яснення мені даних нормативних документів, як начальником відділу кадрів ГУ МНС Вінниці, так і його заступником. Дякую, що вони по-

Продолжение на стр.2

Начало на стр. 1

ставилися до мене по-людськи тепло, і з терпінням та співчуттям. Вони справді переживали за наше становище (наше – тому, що Чайка С.М. такий не один, у кожній частині в такій ситуації є 5-6 чоловік, що підлягають звільненню).

Начальник відділу кадрів і його заступник все мені пояснили. Пояснили те, що позитивна – характеристика начальника частини не є підставою прийняття мене на службу. І не зважаючи на добрі показники заліків в професійній та фізичній підготовці; те, що можу і вмію працювати в команді і займати призові місця (чи може, як інколи думаю, мені просто пощастило тоді стати першим серед 93 пожежників) – це не є підставою прийняття мене на службу.

І тим більше не має значення в даному випадку те, що в мене вища освіта. Дякую, мені все зрозуміло.

Просто жаль, що ми... підірвались на мінах. Для мене це було геть несподівано. Це було, як подвійна пожежа для одного караулу, коли в одному місці ще навіть не локалізували, а в другому теж загорілося.

Ось така весела розповідь.

Тому на основі всього сказаного дозволяйте вас запитати:

• Чи варто так, як я, необдуманно влаштуватися на роботу, навіть державну?

• Чи краще перед вибором роботи сьогодні є необхідність все-таки детально консультуватися у відділі кадрів, у юриста про майбутні можливі перспективи підприємства чи професії, що вам сподобалася?

• Для чого в цьому життєвому морі розбивати ваш білий парус перспектив об рифи таких чи подібних несподіванок?

P.S. Крім вищезгаданого, в даній історії є ще декілька важливих на мій скромний погляд моментів.

І в кожній пожежній частині при переході з цивільної до воєнізованої звільняють людей. В нашій частині це 6 чоловік (4 водія і 2 пожежники.) Люди вже не один рік працюють, знають досконало район виїзду, набули значного практичного досвіду. Наприклад, мій караул № 3 тільки завдяки практичному досвідові нашого водія запропонував і впровадив у частині дві раціоналізаторські пропозиції:

- встановили водяний обігрів в кабіні особового складу пожежного автомобіля. Це дає змогу берегти взимку як пожежне обладнання, так і здоров'я наших пожежників при сильних морозах. Для чого ж замерзати, якщо можна зробити?!

- зроблено перекривний ствол до ГПС – 600, що дає нам економію піни на пожежах. Кран простий, еко-

номія значна і все завдяки водійському досвідові. Сильно сумніваюся, що молоді водії таке будуть робити. Хіба ж не кращий союз і молодість + досвід? II. Гроші... Як їх віддати? Дозвольте пояснити. Чимало пожежників, працюючи і отримуючи стабільну зарплату, взяли кредити. Наприклад, в мої частині один батько купив в кредит комп'ютера синові. Інший пожежник, що тільки-що женився купив нові меблі. Хто скаже, як їм бути в даній ситуації, де віднайти можливість повернути кредити? Знайти ж їм роботу на сьогодні – це дуже і дуже непроста справа.

III. Весь особовий склад, що підлягає звільненню при прийомі на роботу зобов'язаний був пройти відповідне навчання у Вінницькому професійному пожежному училищі. Звичайно на це затратилися кошти, значні кошти. То для чого ж знову витратити гроші на навчання нових працівників? Хіба це є державний підхід до справи, підхід господаря?

Чи, може краще знайти такий вихід з ситуації, що склалася, який би задовольнив обидві сторони, як схід і захід України.

С.М. Чайка
член ГО «ПОСТУП»

ПСИХОЛОГИЯ О СИЛЬНОЙ ЛИЧНОСТИ



Ученые выделяют **7 наиболее значимых аспектов** Сильной (состоявшейся, сформированной, мотивированной) личности:

1. **Навыки социального взаимодействия** (способность эффективно общаться, строить межлич-

ностное взаимодействие).

2. **Ориентация на успех** (наличие таких качеств, как упорство, настойчивость, азартность, работоспособность, склонность к риску).

3. **Социальная зрелость** (наличие достаточно сформированных личных целей, способность к коррекции собственного поведения).

4. **Практический интеллект** (способность определить проблему и найти практически возможные способы ее решения).

5. **Способность к сложной работе** (устойчивость к стрессу, способность планировать сложную работу и устанавливать приоритетность задач при дефиците времени).

6. **Социальная приспособляемость** (способность срабатываться с коллегами и руководством, приспособиться к организационной культуре, традициям, нормам и ритуалам).

7. **Лидерство** (способность побуждать к действию других, внушать окружающим доверие).

Кроме того, следует оценивать такие качества и ха-

рактеристики, как *способность иметь дело со слабо структурированными проблемами, интегрировать эмоциональные оценки и интуитивные представления в процессе принятия решений, степень эмоциональной и психологической устойчивости, умение налаживать эффективную коммуникацию, делегировать работу, способность к пониманию собственных интересов и интересов подчиненных, возможность работать в коллективе, умение четко излагать свою позицию и понимать чужую.*

Таким образом, готовность и способность личности к целенаправленной психической работе по изменению личностных черт и поведенческих характеристик, направленная на достижение цели, называется аутопсихологической компетентностью. В ее основе лежит умение личности развивать и использовать собственные психические ресурсы, создавать благоприятную для деятельности ситуацию путем изменения своего внутреннего состояния, приобретать, закреплять, контролировать, корректировать знания, навыки и умения, перестраиваться при возникновении непредвиденных обстоятельств, создавать волевую установку на достижение значимых результатов. Аутопсихологическая компетентность складывается из умений, направленных на:

- самодиагностику;
- самокоррекцию;
- саморазвитие;
- самомотивирование;
- эффективную работу с информацией;

• психолингвистическую компетентность.

Самодиагностика – комплекс навыков самоанализа, самооценки, самоопределения, самоосознания, самоконтроля.

Самокоррекция включает использование техник решения личных проблем – снятие стрессов, зажимов, комплексов, избавление от вредных привычек; техник, изменяющих внутреннее психическое состояние – саморегуляция, самовнушение, снятие боли и методы контроля функций организма (в т.ч. боли), самоубеждение, самогипноз.

Саморазвитие предполагает обладание техниками изменения личностных черт, самопрограммирования (депрограммирования), техниками развития психических способностей.

Самотивирование – формулирование и принятие образов достижения, постановка задач, ресурсное подкрепление собственных действий.

Способности к эффективной работе с информацией – быстрое чтение, развитие памяти, освоение техник переработки и анализа информации.

Психолингвистическая компетентность – все виды работы с текстом, формулирование контекстно-адекватных фраз, понимание скрытого значения фраз, целенаправленное использование мета и милтон-моделей языка, работа с модальными операторами.

Сознание своих сил увеличивает их.

Люк де Клапье Вовенарг

Подготовила Наталья Сергиенко,
член ГО «ПОСТУП»

РОЗРАХУНКОВИЙ РАХУНОК ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «ПОСТУП»			
ПРИЗНАЧЕННЯ ПЛАТЕЖУ	ЧЛЕНСЬКИЙ ВНЕСОК ЗА _____ 200_ РОКУ	БАНК ОДЕРЖУВАЧА	ЗФ ВАТ КБ «ХРЕЩАТИК», м. КИЇВ
	ПРИЗВИЩЕ ІМ'Я ПО БАТЬКОВІ		МФО 322595
ОДЕРЖУВАЧ	ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ПОСТУП»	РАХУНОК №	2600822012522
	КОД ЄДРПОУ 26089233		