

КОЛОНКА РЕДАКТОРА



НОВАЯ ЖИЗНЬ?

Говоря о следующем годе, я всегда уточняю его календарное начало. И нередко оно приходится на 1 сентября. Потому что новая жизнь, вопреки распространенному мнению, начинается не 1 января, а в первый осенний день.

Этот день, как новая ступенька. Сначала мы шагаем из класса в класс, потом – с курса на курс... Лестничный пролет учебы заканчивается, но впереди – новый, с еще большим количеством ступеней. Имя ему – карьера. Путешествие по карьерной лестнице стартует, как правило, в начале сентября. Первая работа, как первая любовь, случается в жизни каждого. Но если с чувствами все сложно, то отношения с первой работой могут сложиться удачно с первого дня и – а вдруг? – на всю жизнь.

Шанс построить карьеру в жизни дается каждому. Причем не обязательно этот шанс должен выглядеть как место, к примеру, замдиректора «по-очень-важной-работе». Любая должность: продавца, секретаря, офис-менеджера – дает возможность вырасти профессионально. Вот только насколько высоко вы сами хотите вырасти?

Строительство собственной карьеры – это труд. И не стоит рассчитывать, что он будет легким. Если ваша цель – сделать хорошую карьеру, будьте готовы много работать и не меньше учиться. Того, кто приходит на работу отбывать повинность, не будут ценить никогда.

Я знаю примеры, когда человек, не обладающий ни связями, ни начальным капиталом, ни именитыми родителями делал такую головокружительную карьеру, что захватывало дух. Потому что такие качества, как нацеленность на результат, умение жертвовать малым ради великого, уверенность в своих силах, стоят большего, чем вышеперечисленные подарки судьбы.

Не поддавайтесь на провокации сомнений – они есть у всех, даже у тех, кто достиг вершины карьерной лестницы.

Перешагивайте через них и идите вперед, к следующей ступеньке!

Анастасия Сокоушина  
специалист по связям с общественностью  
«Центра обучения «Деловая инициатива»

УЧИТЬ ИЛИ НЕ УЧИТЬ?



Мы продолжаем материал про обучение и его оформление из предыдущего номера и, в первую очередь, хотели бы обратить внимание на следующее.

Любая договоренность – согласие обеих сторон на удобных для них условиях. Иными словами, каждый (и работник, и работодатель) могут согласовать именно те позиции, которые нужны им. Очень важно, что договоры, связанные с обучением сотрудников, прямо урегулированы законодательством, что обеспечивает защиту опять же обеим сторонам. Что является важным (и что хочется отметить в 1-ю очередь) – это тот самый случай, когда законодатель в значительной мере стоит на страже интересов РАБОТОДАТЕЛЯ. Более того. Это не теоретическое положение, а реальная судебная практика, которая позволяет работодателю на самом деле отстаивать свою позицию.

Глава 32 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) посвящена ученическим договорам, с помощью которых можно урегулировать соответствующие отношения. Ученический договор – это договор на профессиональное обучение, но его может заключать не только образовательное учреждение, но, по сути, и любой работодатель-организация. Так как российский закон «Об образовании» предусматривает различные формы обучения, а ст. 198 ТК РФ четко говорит о том, что договор заключается именно работодателем. Иными словами, трудовое законодательство РФ недвусмысленно указывает на то, что обучение может проводиться «без отрыва от производства». То есть мы можем урегулировать эту ситуацию, в которой «учим-учим, опытные специалисты тратят время и силы на создание профессионала, а в результате сотрудники уходят».

Рассмотрим плюсы достижения договоренностей – тех, которые работодатель может заключить с сотрудником об обучении последнего.

Рассмотрим плюсы достижения договоренностей – тех, которые работодатель может заключить с сотрудником об обучении последнего.

(Окончание на стр. 2)



УЛЫБНИТЕСЬ

Директор служащему:

- Из вас вышел бы прекрасный преступник.
- Но почему же, шеф?
- Вы не оставляете никаких следов своей деятельности.

Дорогие читатели!

30 ноября - 1 декабря 2012 года «Центр обучения «Деловая инициатива» организует бизнес-тренинг «Маркетинг и PR, как инструменты быстрого расширения бизнеса».

Вы услышите мнение человека, который «съел собаку» на маркетинговых стратегиях, продвижении, PR и прочих рекламных премудростях.

Снова в Оренбурге  
АЛЕКСАНДР ВЫСОЦКИЙ!!!

Не пропустите следующий номер нашего информационного выпуска! Мы расскажем Вам о предстоящем мероприятии.



## УЧИТЬ ИЛИ НЕ УЧИТЬ?

(Окончание. Начало на стр. 1)

Во-первых, четкое оформление документов, связанных с обучением, с самого начала отношений «работодатель» - «работник» дает возможность решить вопрос с отвлечением средств организации, а именно—в случае ухода сотрудника на другую работу компенсировать работодателю (вкладывавшему средства в обучение) его материальные затраты. Если их посчитать, да еще исходя из реальной текучки кадров - редко когда они оставляют сумму ниже нескольких тысяч долларов в год, даже для самого небольшого предприятия.

Давайте просто посчитаем.

Например, компания нанимает двух сотрудников и платит им в течение испытательного срока, к примеру, 10 тысяч рублей.

За это время (обычно - 3 месяца) редко какие новенькие успевают принести организации то, что им выплачивается. Если честно смотреть на вещи, то, как правило, в этот период идет интенсивное обучение сотрудников: основам профессии, правилам работы в организации, пользованию обычными инструментами труда (не важно станком или компьютером), общению с клиентами и так далее. И эти деньги организация просто теряет, выбрасывает на ветер при увольнении сотрудника лишь из-за того, что вовремя не было подписано несколько правильно составленных документов.

В нашем примере - 60 тысяч «улетело» при увольнении этих двоих по окончании испытательного срока. И это не говоря уже о затратах времени и сил иных, более

опытных сотрудников. Надо учитывать и налоги, которые платит работодатель - это обычные 34% страховых взносов для 2012 года, то есть еще 20 400 рублей. Совокупные потери работодателя (только денежные!) составят 80 400 руб.! И это при том, что 10 тысяч рублей - далеко не самая высокая зарплата новых сотрудников на испытательный срок. Плюс надо учитывать, что редко какая растущая фирма нанимает и теряет в течение года лишь двоих сотрудников. Между тем, данную сумму можно было бы вернуть, а часть не платить вообще!

О других важных моментах, защищающих интересы работодателя, читайте в следующем выпуске.

По материалам [www.jurvest.ru](http://www.jurvest.ru),  
e-mail: [info@jurvest.ru](mailto:info@jurvest.ru)



Метод

### «ПЛАНИРОВАНИЕ ЖИЗНИ»

Подумайте и опишите свои представления по категориям:

#### 1. Индивидуальные цели:

- стиль, образ жизни, желаемый имидж;
- духовная, религиозная или философская позиция;
- экономическая деятельность;
- самообразование;
- решения, касающиеся основной работы;
- уровень физической активности;
- свободное время, хобби, отдых.

#### 2. Межличностные цели:

- семья;
- дружба;
- личная жизнь;
- группы, коллективы;
- степень собственного лидерства.

#### 3. Долгосрочные цели:

- выбранные цели, которых хотелось бы достичь через 10, 20, 30 лет;
- важнейшее из самого важного - цели, определяющие смысл вашей жизни.

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ МЕТОД

1. Составьте список того, о чем мечтаете, кем и каким хотите стать, где жить, чем заниматься, что иметь. Сосредоточьтесь. Не ограничивайте фантазию, сокращайте слова. Если хотите - нарисуйте это.

2. Посмотрите на этот список и определите, о каком будущем идет речь: о ближайшем или отдаленном. В первом случае - додумайте перспективу, во втором - распишите

## БУДЬ УСПЕШНЫМ!

ближайшее будущее.

3. Из всего, что написали, выберите четыре самые важные цели на этот год, ответьте на вопрос, почему они самые важные.

4. Список из четырех основных целей протестируйте на соответствие правилам планирования целей. Исправьте, если что-то не так.

5. Теперь определите необходимые ресурсы для достижения этих целей: те, которые есть, и те, которые нужно привлечь.

6. Вспомните несколько случаев, когда вы чувствуете, что достигли успеха, и какие ресурсы вы использовали тогда максимально эффективно.

7. Напишите не меньше одной страницы, отвечая на вопрос: «Каким человеком я должен быть, чтобы достичь этих целей?»

8. Теперь напишите о том, что мешает вам сейчас достичь этих целей.

9. Сделайте черновик подробного плана достижения этих целей. Начните с конца (результата) и закончите началом (первым шагом).

10. Запишите имена нескольких людей, которые уже достигали того, чего хотите достичь вы. Что им помогло? Представьте, что каждый из них дает какой-нибудь совет - запишите эти советы.

11. Опишите или нарисуйте один свой идеальный день.

12. Опишите свое идеальное окружение (место, обстановка, люди и др.).

13. Просматривайте периодически эти записи, вносите изменения, если вы почувствуете в этом необходимость.

По материалам информационного вестника «Будни психолога».



## ЛЕНТА СОБЫТИЙ

Совместно с консультантами Центра обучения:

- разработана система еженедельных планов;

- прошло консультирование по финансовому планированию в двух компаниях;
- обеспечена работа внутреннего класса обучения в трех компаниях;
- осуществлена оценка соискателей на должность PR-специалиста в одной компании;
- осуществлена адаптация PR-специалиста в двух компаниях;
- откорректирована организующая структура одной компании.

\*\*\*

**8 и 9 августа 2012 года** прошел **бизнес-тренинг «Мастер публичного выступления»** для сотрудников компании «Оренбургнефть» (г. Бузулук).

\*\*\*

**11-12, 18-19 и 25-26 августа 2012 года** «Центр обучения «Деловая инициатива» расширял границы сотрудничества. Был проведен бизнес-тренинг «Эффективные продажи» в городах: Челябинск, Миасс, Магнитогорск, Екатеринбург и Пермь.

\*\*\*

**23 августа 2012 года** с успехом прошел **бизнес-тренинг «Как подготовить профессионалов в компании?»**, участие в котором приняли руководители и ведущие специалисты компаний: «АвтоСвязьСервис», РА «Импульс», ресторана «Инконтро», «Лювена», «Мануфактурная лавка», «Медногорский медно-серный комбинат», УК «Меркурий», банка «ПУШКИНО», газеты «Работа для Вас. Оренбург», ИП Лизунов.

\*\*\*

**29 августа 2012 года** состоялась **тренировка «Гибкость в стилях управления»** для сотрудников ювелирного салона в Оренбурге.

♦ Более подробно читайте на нашем сайте - [деловаяинициатива.рф](http://деловаяинициатива.рф)