

Университетская
Жизнь
в КНАТТУ



№2(19)
2007

ПРОФОРУЕНТАЦИОННЫ



Профориентация:

полезные советы

Persona Grata:

Анатолий Михайлович Шпилёв

Persona Nova:

Евгений Юрьевич Белецкий

Путевые заметки:

Томск, Хабаровск

Астрология:

бесплезные советы =)

и многое другое...



Слово редактора

В моей колонке мне хотелось бы затронуть очень важную тему, которая касается закрытия кабинета по про-



Новости

даже учебно-методической литературы. Из-за плохих условий работы Наталье Георгиевне приходилось работать в очень маленьком помещении, которое не соответствовало требуемым стандартам и нормам. В связи с этим учебно-методический кабинет должен был переехать в 117 аудиторию второго корпуса, но по непонятным причинам этого не произошло. Очень обидно осознавать, что люди не обращают никакого внимания на то, что происходит вокруг них. А начинают осознавать в том случае, когда дело касается только их самих.

Я хочу обратиться в защиту учебно-методического кабинета и сказать, что нельзя быть равнодушными к происходящему. Для многих студентов этот кабинет очень важен. Надеюсь, что ситуация разрешится в лучшую сторону, и мы сможем снова покупать методички, сборники и другую полезную литературу.

Если у вас есть интересная информация, и вы бы хотели ее рассказать всем, вы можете писать письма на Эл. адресс gazetauj@mail.ru или звонить по телефону 89241141009

Екатерина Иващенко

О ГЛАВНОМ...

21 февраля состоялась конференция представителей трудового коллектива КнАГТУ по выборам ректора. В результате голосования в первом туре победу одержал доктор технических наук, профессор **Анатолий Михайлович Шпилев**. 29 марта коллегия Министерства образования и науки Российской Федерации утвердила кандидатуру Анатолия Михайловича Шпилева на посту ректора Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. Редакция газеты от лица всего коллектива КнАГТУ поздравляет его с новой должностью и желает дальнейших творческих успехов на благо всего университета.

ВЕСТИ С ФАКУЛЬТЕТОВ

Поздравляем Проректора по научной работе КнАГТУ **Алексея Ивановича Евстигнеева** с присвоением ему почетного звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации». Желаем дальнейших творческих успехов. Ректорат

Олимпиады по немецкому языку
Прошла шестая Дальневосточная региональная олимпиада по немецкому языку для студентов-германистов. С 19 марта по 21 марта в г. Хабаровске, ДВГТУ при поддержке ДААД участвовали:

Лебедева Е. А., гр. ЗЛН
Князева Н. Г., гр. ЛН
Скоро будет Четвертая Дальневосточная региональная олимпиада студентов, изучающих немецкий язык как второй иностранный. С 9-11 апреля 2007 года в г. Усурийске, УГПИ, кафедра иностранных языков второй специальности при поддержке ДААД.

Кирсанова И. Н., гр. 4МК16
Белова Т. С. гр. 4МП1
Желаем Успехов!

Скоро пройдет Восьмая Дальневосточная региональная олимпиада по немецкому языку среди студентов высших учебных заведений «Немцы другие, мы — тоже». 16 апреля 2007 г., Дальневосточная академия государственной службы, Секция межвузовских связей общества дружбы «Россия-Германия» при поддержке Министерства образования Хабаровского края.
Участники:

Рогова Е. М. гр. 6КО1, ФЭМ
Котова В. А. гр. 6КЛ, ФКИСО.
Желаем Успехов!

Поздравляем !!!!
Космынина Александра Витальевича — доктора технических наук, профессора кафедры кораблестроения государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет» за присуждение «Премии года - 2006» в номинации «Лучший работник образования»

Поздравляем!
Победителей Регионального тура Всероссийской студенческой олимпиады по направлению ВПО «Прикладная информатика» команду студентов кафедры ИС факультета компьютерных технологий. В составе:

Помазанов Роман, Глумова Татьяна, Тихонов Александр, руководитель — **А. В. Еськова**.
Занявших: 1 командное место, 1 место за лучшую презентацию, 1 место за лучший проект.

Поздравляем!
Сборную команду КнАГТУ по лыжным гонкам, занявшую III место в IV краевой спартакиаде среди ВУЗов:

Выборнову Д. 6ГУ-1; **Першину М.** 4МД-1; **Кравченко А.** 3БЖ-1; **Аникиенко В.** 4 КЛ-1; **Алпаеву А.** 6 СР-1; **Суханова С.** 5 ЮР-1; **Антонова А.** 5 ПС-1; **Лагоду М.** 6 ПС-1; **Трапезникова А.** 6 ПИ-1; **Решке В.** 6 ТЭ-1; **Колесникова К.** 6



ЭЛ-1.

Поздравляем!

Победителей и призеров Первенства Дальневосточного Федерального округа среди молодежи по Греко-римской борьбе:

Раджабова С. 6 ЮР-1;
Плотникова Д. 6 ТС-1;
Ефимова К. 4ФК-1; **Онучина В.** 5ЮР-2; **Андреева Ю.** 6МО-2.

Очень яркой и насыщенной жизнью живет факультет ФЯК.

Не так давно у факультета появился свой сайт knastu-flk.narod.ru. На сайте можно найти много полезной и нужной информации. Заходите, общайтесь и радуйтесь жизни! Такжена факультете проходит

много конкурсов: «Лучший переводчик», «Лучший староста факультета», «Лучший гимн факультета». Результаты конкурса «Лучший переводчик»:

По китайскому языку:

Малова И. Ю. — гр. ЗПП (денежная премия)

По немецкому языку:

Лебедева Е. А. — гр. ЗЛН («автомат» по общему языкознанию)

По английскому языку:

Иванкова Н. А. — гр. 2ПП-1 (денежная премия)**Ахунова К. Р.** — гр. ЗПП («автомат» по истории языкознания)**Бочкарёва Е. П.** — гр. 2ПИ (денежная премия)

Поздравляем победителей!

Проводится конкурс на лучший гимн факультета. Представляем участников:

Т. О. Архангельская

Дружба живет в нашем сердце всегда,
Наше тепло не развеют года!
Мы говорим, что прекраснее нет
Наших веселых студенческих лет!

Припев

Наш факультет зовется ФЯК,
Как самый лучший в мире знак,
Мы как единая семья,
Как капитан у корабля,
Как самый чистый небосвод,
Как вечных знаний хоровод!

Тайны древних языков мы постигаем,
Песни и стихи на них слагаем,
Верим, сбудется мечта далеких лет -
Под знаменем наш лучший факультет!

Гордо в знаний океан наш корабль плывет,
Наш профессор — капитан в даль его зовет.
И куда вместе мы, будем мы дружны.
Нам не страшен жизни шторм, бури не страшны!

И как у них на все это хватает
времени?

ОБЪЯВЛЕНИЯ**Внимание студентов и преподавателей!!!**

Готовится к выпуску сборник стихов студентов и преподавателей нашего университета.

Если вы желаете опубликовать свои стихи, то обращайтесь к Владимиру Алексеевичу Челухину, аудитория 308 третьего корпуса, кафедра ПМИ

«МИСС-АМУР»

В этом году в преддверии 75-летия города пройдет международный конкурс красоты «Мисс-Амур». В конкурсе будут участвовать не только комсомольчанки, но и девушки из Хабаровска, Благовещенска, Николаевска и Китая. Конкурс будет проходить в два этапа: первый этап в г. Комсомольске-на-Амуре, второй этап в Китае (самые лучшие

поедут в Харбин). Миссия конкурса—это решение экологической проблемы, связанной с Амуром, поддержка коренных народов Амура, а также развитие туристического бизнеса и повышения престижа города. Конкурс будет оценивать международное жюри. Мероприятие такого рода в городе Комсомольске-на-Амуре проводится впервые. Проект «Мисс-Амур» поддержали:

Сергей Новоселов (визуальная технология «S-Line»), Алексей Сагеев (директор канала СТС), Влад Левовшко (директор «Л-Медиа»), Марина Дараган, Евгений Белецкий (директор ДК «Строитель»), Ирина Зиновьева (руководитель клуба «Энерджи»).

Екатерина Иващенко

Уюта и благополучия вашим домам, мира и согласия вашим семьям!

8 марта—самый особенный и романтический день в году.

В этот первый весенний праздник мы, мужчины, благодарим вас—наших матерей, жён, сестёр и дочерей за чуткость и доброту, красоту и нежность, которые Вы так щедро дарите нам.

Вам милые женщины в этот день улыбки и цветы, добрые слова и лучшие пожелания.

Благодаря вам, вашей природной мудрости, пониманию и терпению нам удаётся преодолевать жизненные трудности и невзгоды.

Всё хорошее и прекрасное на свете—от вас, милые женщины. Вы приносите в действи-

тельность гармонию и спокойствие, наполняете жизнь радостью и надеждой, согревая мир своей бесконечной любовью.

В вас заложена незыблемость лучших человеческих устоев, основа и стержень жизни.

Все эти прекрасные качества ярко проявляются в вас, дорогие комсомольчанки. Вы теплом своих сердец согреваете наш суровый край.

Своим активным участием в общественной, политической, научной жизни, достижениями в работе, учёбе, спорте вы вносите неоценимый вклад в развитие нашего города. Благодаря Вашему труду, та-

ланту, терпению и доброте, держится семья, развивается и процветает наш родной Комсомольск. Спасибо вам за вашу выдержку и мудрость, за понимание и поддержку.

В год 75-летнего юбилея города особый поклон женщинам—первостроителям, ветеранам войны и труда, которые строили наш город, вынесли на своих плечах все тяготы Великой Отечественной войны. У нас в городе всегда будут помнить и чтить этих замечательных комсомольчанок. Мы никогда не оставим их без помощи и поддержки и сделаем всё, чтобы им жилось лучше и достойнее.

Милые женщины! От имени администрации города, городской Думы и себя лично поздравляю вас с праздником!

С сердечной искренностью желаю вам доброго здоровья, душевной молодости, успехов в делах и большого личного счастья! Пусть уют и благополучие царят в ваших домах, а в ваших семьях торжествует мир и согласие!

**Глава города
В. П. Михалёв**



ОБЪЯВЛЕНИЯ

Новости

Молодежная организация Модель ООН на Дальнем Востоке проводит **КУРС «ДОСТИГАЯ ЦЕЛИ»** в Комсомольском-на-Амуре государственном техническом университете

Образовательная программа направлена на то, чтобы показать студентам,

старшеклассникам города пути построения успешной карьеры, и на развитие навыков, которые сейчас необходимы для трудоустройства. В учебный блок входят такие темы, как: Целеполагание и целедостижение; Психология делового общения; 7 навыков эффективного человека; Формирование человеческого капитала;

и многое другое. Курс семинаров и тренингов ставит перед собой цель ознакомить ребят с основами профессионального поведения, показать методы правильного распределения своих сил и ресурсов, получить опыт в различных сферах экономики и бизнеса, а также понять окружающий мир, найти свое место в нем и научиться правильно взаимодействовать с ним.

Занятия будут проводиться лучшими преподавателями КНАГТУ, членами МООНДВ, а также ведущими деятелями города. Курс «Достигая цели» бесплатный. Запись проводится с 26 марта по 6 апреля с 16.00 до 20.00 (КНАГТУ, 4 корпус, офис 218) Справки по тел. +79098624488, 53-98-25

Марина Когай

Внимание! Внимание! Намечается интересное событие! И пройдет оно в нашем университете: IV межрегиональная конференция студенческой организации «Netzwerk FernoSТ» при поддержке фонда имени Роберта Боша. С 9

по 12 мая нашими гостями станут 24 студента-германиста из 6 городов Дальнего Востока и Забайкалья (Владивосток, Уссурийск, Хабаровск, Благовещенск, Чита, Улан-Удэ) и, что немаловажно, куратор организации Роберт Вернер, лектор из Германии, который в настоящее время

преподает в университете г. Благовещенска. Наши студенты приготовили участникам интересную программу. Помимо запланированных дискуссий на актуальные для организации темы мы познакомим гостей с культурной жизнью нашего города, покажем живописные ландшафты Комсо-

мольска. В общем, скучать не придется! Мероприятие стало возможным благодаря помощи Факультета языковой коммуникации и Института новых информационных технологий. Большое спасибо!

Немецкая филология

Факультет языковой коммуникации
Кафедра общепрофессиональных лингвистических дисциплин и немецкой филологии (ОЛДНФ)
Объявляют набор слушателей на дополнительную специальность «Практический курс японского языка»

Срок обучения:
• **2 года** (560 часов), по окончании выдается диплом государственного образца.
• **3,5 года** (1734 часов), по окончании выдается диплом государственного образца.
Курс обучения включает изучение дисциплин:
— иероглифика: основы каллиграфии, история и особенности

иероглифов
— страноведение: география, история, культура и искусство Японии
— практика речи
— грамматика и другие!
Вы научитесь свободно общаться, разговаривать, писать и читать на японском языке.
Планируются: летние стажировки в стране Восходящего Солнца в течение месяца;

обучение в университетах Японии по выбранной специальности (на японском языке).
Занятия ведут опытные квалифицированные преподаватели, прошедшие языковую стажировку в Японии.
Обращаться: Кафедра ОЛДНФ, аудитория 307 четвертого корпуса
Контактные телефоны: 89242251366; 89622983929

Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет
Факультет языковой коммуникации
Кафедра общепрофессиональных лингвистических дисциплин и немецкой филологии (ОЛДНФ)
Объявляет набор слушателей для полу-

чения дополнительного профессионального образования по специальности «Референт—представитель фирмы».
Слушателям предоставляется возможность пройти подготовку по следующим дисциплинам:
— теория управления;
— психология бизнеса;
— основы журналистики и рекламного дела;

— культура деловых отношений;
— международный протокол и этикет;
— деловой иностранный язык;
— аннотирование и реферирование;
— основы компьютерной грамотности;
— устный перевод.
С Вами будут работать опытные специалисты и

квалифицированные преподаватели. Срок обучения 2 года. По окончании обучения выдается диплом государственного образца. По всем вопросам о дополнительной информации **обращаться:** КНАГТУ, учебный корпус №4 (ул. Комсомольская, 50), ауд. 307 или 303, тел. 547186 (кафедра ОЛДНФ); +79098961882.



ГРАФИК

презентаций выпускников факультетов и институтов
ГОУВПО «КнАГТУ» в 2007 году

	Факультет	Специальности и направления	Дата	Время	Аудитория	Ф. И. О. ответственных за проведение	Контактный телефон
1	Факультет кадастра и строительства	— Промышленное и гражданское строительство — Городской кадастр — Городское строительство и хозяйство	13.04.2007 13.04.2007	14-00 14-00	212/1	О. Е. Сысоев Н. И. Чернышев В. Б. Федосенко	54-43-41
2.	Электротехнический факультет	— Электромеханика — Бытовые машины и приборы — Промышленная электроника — Бытовая радиоэлектронная аппаратура — Электропривод и автоматика промышленных установок — Управление и информатика в технических системах	26.04.2007 26.04.2007 27.04.2007 27.04.2007 27.04.2007 27.04.2007	13-00 15-00 10-00 13-00 13-00 15-00	103/3	А. Н. Степанов А. В. Янченко	53-60-09
3.	Социальный факультет	— Социальная работа — Юриспруденция	13.04.2007 04.05.2007	13-00	Центр занятости населения г. Комсомольска-на-Амуре 505/4	Э. А. Васильченко И. В. Цевелева	54-76-91
4.	Факультет компьютерных технологий	— Прикладная математика — Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем — Прикладная информатика в экономике — Информатика и вычислительная техника	21.05.2007	14-00	322/3	В. П. Котляров В. А. Тихомиров О. С. Амосов Ж. Г. Завозин	54-68-54
5.	Факультет авиа и кораблестроения	— Судовые энергетические установки — Тепловые электрические станции — Самолето- и вертолетостроение — Организация перевозок и управление на транспорте — Кораблестроение	28.05.2007 28.05.2007 30.05.2007 26.04.2007 26.04.2007	16-00	212/2 212/2 329/3 221/3 221/3	В. В. Смирнов В. В. Смирнов Б. А. Новиков Д. Г. Кольхалов Н. А. Тарануха Н. А. Тарануха	27-32-40 53-41-91 53-41-91 53-41-91
6.	Факультет культурологии, истории и связей с общественностью	— Культурология	28.04.2007	16-00	403/3	И. В. Коньрева Т. А. Чабанюк	54-71-86
7.	Институт компьютерного проектирования машин и технологий оборудования	— Технология машиностроения — Стандартизация и сертификация — Машины и технология литейного производства — Оборудование и технология сварочного производства — Материаловедение в машиностроении — Машины и аппараты химических производств — Оборудование нефтегазопереработки	16.05.2007 16.05.2007 17.05.2007 17.05.2007 17.05.2007 18.05.2007 18.05.2007	09-30 11-30 09-30 11-00 12-30 12-30 09-30	124/2 124/2 221/2 217/2 207/2 423/3 423/3	Б. М. Соболев	53-41-71
8.	Факультет экономики и менеджмента	— Коммерция	18.04.2007	15-00	407/1	К. Е. Никитин	53-98-25
9.	Факультет языковых коммуникаций	— Перевод и переводоведение	15.05.2007	14-00	409/4	Г. А. Шушарина	52-98-10



«ВСЕ ВУЗЫ В ГОСТИ К НАМ»

28 марта 2006 года на базе ГОУ ВПО «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет» прошло совещание деканов

является деятельность университета по осуществлению повышения квалификации профессорско-преподавательского состава на факультете повышения квалификации преподавателей,

в родном вузе, в духе современных требований к организации образовательного процесса позволило обновить используемые в системе повышения квалификации технологии.

В совещании приняли участие представители вузов гг. Комсомольск-на-Амуре, Хабаровск, Биробиджан, Благовещенск. Большое внимание было уделено вопросу отражения в структуре и содержании программ повышения квалификации преподавателей инновационных процессов и направлений в образовательной деятельности вузов, повышения квалификации преподавателей в условиях развития инфраструктуры университета. Особый интерес с точки зрения изучения опыта в вопросах организации повышения квалификации КНАГТУ представляла информация о работе Нижнеамурского университетского образовательного округа по повышению квалификации преподавателей ссузов и вузов.

Участники совещания отметили высокий уровень представленных докладов и полезность организованного круглого стола, в формате которого удалось обсудить перспективные направления и формы взаимодействия вузов ДВ федерального округа в вопросах организации повышения квалификации преподавателей.

Материал подготовлен директором ЦППО ГОУ ВПО «КНАГТУ»

Т. Е. Наливайко

События

СКОРОСТНОЙ БОЛИД У ВАС ДОМА

Компьютер серии Alpha
Бесшумная система
Процессор: от 3000 Hz
Память: от 1 Gb
Видео: GF7600Gt или ATI X1600Pro
Привод: пишущий DVD
Ориентировочная цена: **30 000** руб
изменяется от конфигурации



alpha



ИТЦ computers

Пионерская, 68 ☎ 54-32-10
Ленина, 34 ☎ 54-53-97
ТЦ «Сингапур» ☎ 51-10-73
ТЦ «Орленок» ☎ 22-89-03
Октябрьский, 36 ☎ 55-07-59
Дикопольцева, 33 ☎ 51-01-31

Всегда в наличии серии готовых ПК разных конфигураций и ценовых категорий.

факультетов повышения квалификации профессорско-преподавательского состава и директоров институтов дополнительного образования вузов Дальневосточного федерального округа по теме «Задачи профессионального образования в условиях реформирования системы ДПО Рособразования». Место проведения совещания выбрано не случайно. КНАГТУ давно и прочно занимает лидирующие позиции по целому ряду направлений деятельности высшей школы. Одним из таковых

давателей, созданном в университете более 10 лет назад. Сегодня ФПКП входит в структуру Центра профессионального педагогического образования университета, что существенно активизировало его деятельность, расширило количество направлений повышения квалификации преподавателей

ЦЕНТР КАРЬЕРЫ

Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет



Уважаемые работодатели!

Центр карьеры КНАГТУ предлагает для Вас следующие услуги:



- Банк резюме студентов и выпускников
- Анализ резюме
- Подбор кандидатов по индивидуальным требованиям работодателя
- Поиск специалистов на временную работу
- Предварительное собеседование с претендентами на вакансии
- Профессиональное и психологическое тестирование
- Подбор специалистов в лизинг

☎ 54-71-86
trud@knastu.ru

Наш адрес: ул. Комсомольская, 50, ауд. 337.



КАКИМ БУДЕТ АБИТУРИЕНТ - 2007?

Весна—время года, воспеваемое многими поэтами. Только выпускникам комсомольских школ весной не до песен. Во-первых, нужно определиться с выбором будущей специальности, во-вторых, заняться подготовкой к экзаменам. А там не за горами школьные ЕГЭ, а там поступление в университет... В общем, есть от чего голове пойти кругом!

Но весенняя пора регулярна и ее капризность предсказуема, а абитуриент каждый год приходит разный. Каким же придет в КНАГТУ абитуриент-2007? Будет ли он, как и прежние «пришельцы», толкаться в буфетной очереди и выцарапывать на партах фамилии любимых

преподавателей? Эти и другие вопросы были поставлены в исследовании, проведенном Социологической лабораторией КНАГТУ.

Что ж, познакомимся поближе с нашими абитуриентами. Это достаточно рациональные, уверенные в себе (на мой взгляд, даже слишком), молодые люди. Н.Г. Чернышевский таких называл «разумными эгоистами» и не без основания восхищался ими. Как показало исследование, на первом месте для них стоит «личное мнение» (50,56%), и только затем мнение родителей (31,07%) и сверстников (4,25%).

Было выяснено, что информацию об учебных заведениях выпускники получают

преимущественно из городских СМИ (45,58%), однако на формирование спроса СМИ влияют незначительно (всего 11,3%). Эта разница между информационным и формирующим значением СМИ говорит о нереализованности свойственного им маркетингового потенциала.

Предпочтения выпускников к специальностям ранжируются следующим образом. Наиболее желательны специальности экономического блока. Их планируют получить 33,19% опрошенных. Затем с незначительным отставанием идут технические науки, в которых себя хотят реализовать 31,09% опрошенных. Замыкают тройку лидеров гуманитарные науки. С ними свою жизнь свяжут 21,43% респондентов. Юридическая и медицинская научные сферы набрали по 9,66% и 4,62% соответственно.

А вот с тем, во сколько обойдется для семейного бюджета плата за обучение в случае поступления на коммерческой основе, школьники знакомы слабо. Приемлемой ежегодной платой 31,8% считают 10-20 тысяч рублей, 21,4% называют сумму в 30-40 тысяч рублей. Это самые распространенные представления о соотношении обучения и платы за него. В целом же нужно отметить, что ответы на данный вопрос отмечены широким ценовым диапазоном. Скорее всего, у выпускников нет объективной информации о расценках на услуги высшего образования. К примеру, есть такие варианты, когда абитуриенты готовы отдать за обучение от 40 до 50 тысяч (3,5%), от 60 до 70 тысяч

(2,2%) и даже от 80 до 90 тысяч рублей (6,5%) в год. С другой стороны, велика доля в выборочной совокупности абитуриентов, которые при поступлении на коммерческое место ограничиваются суммой в 10000 рублей и менее (21,4%). Видимо, еще не сформировалась в нашем обществе установка на то, что образование есть разновидность капиталовложения. От того, какой объем средств мы инвестируем в свой «человеческий капитал», зависит объем прибыли, которую мы с него получим в долгосрочной перспективе. Картошку же в армии научат чистить безвозмездно, значит даром. В заключение мне хотелось бы сказать теплые слова в адрес людей, без которых исследование нашей Социологической лаборатории вряд ли бы состоялось. Это студенты, принявшие неподдельно заинтересованное участие в проведении анкетного опроса: Чернова Анна (5 МО), Дубошина Евгения (5 МО), Мурамова Марина (5 МО), Совсимова Светлана (5 МО), Каменева Инна (5 КО), Лукашева Анастасия (5 КО), Хван Алена (5 КО), Балтрушайтите Вилга (5 СР), Буланова Оксана (5 СР), Педенко Алена (5 СР), Соловьева Екатерина (5 СР).

**Антон
Меньшиков**

ПОДРОБ

Комсомольский -на- Амуре

ЦЕНТР КАРЬЕРЫ



ПОДБОР ВАКАНСИЙ ДЛЯ СТУДЕНТОВ

Центр карьеры КНАГТУ предлагает помощь студентам и выпускникам в поиске работы:



☎ 54-71-86

e-mail: trud@knastu.ru

- ✓ временное трудоустройство
- ✓ постоянное трудоустройство
- ✓ стажировки
- ✓ производственная практика
- ✓ преддипломная практика

Поиск вакансий мы осуществляем в кратчайшие сроки

Наш адрес: ул. Комсомольская 50, ауд. 337.



СЕГОДНЯ, ЗАВТРА И ВЧЕРА...

Посвящается всем участникам школы «Секреты успешного фандрайзинга» и не только...

Путевые заметки

Прошел месяц и вот, наконец, я могу выразить свои мысли на этом листе бумаги. Сначала мне бы хотелось поблагодарить Григория Эдуардовича Говорухина за возможность побывать на колоссальной школе «Секреты успешного фандрайзинга» в городе Томске.

Наше путешествие началось 17 февраля, когда две студентки второго курса (я и Ольга Зайкова) сидели в поезде (Комсомольск—Хабаровск) и мило ждали отправления. Никто в тот момент не задумывался, что ждёт нас впереди...

И вот, мы уже здесь. Мы в Томске! «Как хорошо, что мы, наконец, приехали!»,—в тот момент нас волновало одно, как быстрее добраться до гостиницы. Томск произвел на нас просто потрясающее впечатление. Забегав в номер, поставив сумки и схватив фотоаппарат, мы помчались «исследовать» незнакомый и таинственный город.

Выйдя из гостиницы, мы пошли по главной улице под названием Ленина. Мы были просто в шоке. В шоке от всего, что видели. Для тех, кто не знает, Томск—это студенческий город и, как вы догадались, здесь очень много студентов. Идя по дорожке (все улицы в Томске очень узкие), мы—я и Оля—размышляли: «А что в

этом городе такого особенного?». Особенно в нем всё! Начиная с очень чистых улиц, прекрасного ночного освещения и заканчивая отношением людей друг к другу. Томичи очень любят свой город и делают все, чтобы жить там было приятно. На третий день пришло время встречи с участниками и организаторами школы. Встреча была назначена на 18:00 в зале ожидания Ж/Д



вокзала. Как нам обещали, нас должны были встречать с плакатом, где написано «CONTEXT». Придя в зал ожидания, мы встретили двух участников школы (из Улан-Удэ) и стали ждать вместе. Часы показывали уже 17:58, а никого не было. Вдруг подбегает какой-то мужчина и говорит: «Вы Контекст? Если да, пойдёмте, все ждут внизу». Спустившись, мы увидели группу молодых людей, которые дожидались оставшихся участников. Когда все были в сборе, мы отправились в автобус, который должен был отвезти нас в санаторий «Строитель». Иногда проскальзывала мысль: «А куда мы едем? А везут ли нас в назначенное место?».

Приехав в санаторий, все сразу же начали расселяться по номерам. Нашими соседями по номеру стали две девушки (это Светлана Монгуш из г. Кызыла и Елена Цукрова из города Ростова-на-Дону). В первый же вечер и началось знакомство. После ужина все собрались в холе. Замечательный человек по имени Феликс Свободный провел «Психологический тренинг».

что грант нам выиграть не удалось, зато удалось получить много полезной информации и научиться писать свои собственные проекты. А это самое главное.

Еще, что не менее важно, я обрела друзей. Да, именно друзей. Очень важно научиться понимать людей, которые тебя окружают. Все участники были настолько «открыты», что наше общение происходило легко и просто. За все время проживания, мы научились быть одной командой. Ни в коем случае мы не прощались с участниками школы, а решили, что мы обязательно ещё увидимся, может быть, летом (поедем спасать леопардов!). Отдельное спасибо, хочется сказать Наталье Рыжовой и Наталье Галашовой за то, что они смогли собрать в одном месте столько замечательных людей. Как говорится, мы были «последними» и нас невозможно забыть, ведь запоминаются «первые» и «последние»!

В моей памяти останутся навсегда вечера с Феликсом и его гитарой и песнями. В моей памяти навсегда останутся два замечательных человека. Это Ачыты Дартай и Света Монгуш (г. Кызыл), с которыми будем создавать «Сети» в ближайшем будущем и, конечно, общаться. Вернувшись домой, понимаешь, что и в своем городе есть, что делать. У меня есть возможность применять полученные знания, совершенствоваться. А на данный момент это для меня самое главное.

Екатерина Иващенко



ПРЕКРАСНОЕ ДАЛЕКО, ИЛИ ПУТЕШЕСТВИЕ В ТОМСК

Утро. Проснулась. Первая мысль: «Где я?». Через секунду вспомнила. За четыре тысячи километров от дома. В Томске. Что я там делала? Да еще посреди учебного семестра? Просто ждала начала научной Школы. Ради нее и приехала... Приехали. Я и моя одноклассница Катя Иващенко (вы должны ее знать).

Саму научную школу ждать еще два дня. Что делать? Ходить по городу? Конечно!!! А ноги устали. Из-за перелетов, переездов и переходов. Но ничего. Собрали накопленные за ночь силы... и в путь!

Ах, Томск, прекрасный го-

род! Хорошо там, где нас нет (или когда мы есть, но ненадолго). Ходили почему-то исключительно по магазинам и торговым центрам. Просто не знали, где находилась историческая часть города. Оказывается, как мы потом узнали, в Томске есть памятник домашним тапочкам! Но мы его так и не увидели. А еще есть памятник, посвященный студенчеству. Ведь Томск—город студентов. Там все университеты и институты—на одной улице! Такой студенческий городок.

И все в этом городе по-другому. Специально ходили, смотрели. Улицы идеально

чистые! Автобусы дешевле, чем у нас. Самый студенческий вид транспорта—троллейбус! Всего 4-ре рубля! Нет китайской одежды и косметики! (За два дня так и не нашли!) Жители признают качество, а не цену. Все питаются фаст-фудом. Особенно студенты. Прямо на улице. Даже в пургу. А по вечерам у Томичей принято ходить в кафе и рестораны. Мы назвали все это одним словом: ЦИВИЛИЗАЦИЯ.

Два дня пролетели как две минуты. Настало время ехать на Школу. Собрались. Встретились с другими участниками школы. Нас повезли на природу. В пан-

сионат. Там мы все перезнакомились, подружились. Оказывается, все мы были из разных уголков России: Ростов-на-Дону, Ярославль, Барнаул, Бийск, Улан-Удэ, Кызыл, Хабаровск и Комсомольск. Мы сравнивали наши города. Нашу культуру, образование, науку, менталитет. И все города разные! Очень интересно открывать новое!

А нового нам хватило! Школа была посвящена фандрайзингу. То есть мы учились искать ресурсы для своих проектов. Учились с утра до вечера (настоящий рабочий день). Участвовали в деловой игре. Но мы так и не выиграли главный приз. Зато прочувствовали, что такое мозговой штурм. Так мозги не напрягались даже во время сессии! Многому научились. Ведь теперь мы можем искать спонсоров для своих настоящих проектов! Все в наших руках!

Домой совсем не хотелось. Ведь не каждый вечер проводишь под гитару в кругу интересных людей. Но с этими людьми мы еще обязательно встретимся. Так мы договорились поехать спасать дальневосточных леопардов! Одно я знаю точно. Эту поездку я буду помнить еще очень долго. Ведь она изменила меня. А когда ты меняешься, то мир становится лучше!

**Ольга
Зайкова**





Заметки на неровных поверхностях

Путевые заметки

Немного сухих фактов. С 19 по 21 марта в г. Хабаровске прошла шестая дальневосточная Олимпиада по немецкому языку для германистов, в которой приняли участие 16 студентов из 6 городов региона. Им предстояло побороться за главный приз: поездку в Германию на летние курсы. Но обо всем по порядку.

Сцена 1. До отправления поезда 7 минут. Мы, парочка особо одаренных студенток, с глазами, переполненными отчаянием и внезапно появившимся поводом для дикого восторга, носимся по перрону в поисках второго вагона. А поезд, по российской традиции, почему-то начинается только с четвертого... Может, эта авантюра закончится, не успев начаться?... «Простите, пожалуйста, это поезд на Хабаровск?»—«Нет, быстрее бегите на второй путь, он сейчас тронется!»—«Да уж, только бы нам не тронуться раньше времени»,—с ужасом пронеслась в наших головах крамольная мысль.

Безмятежно-убаюкивающий вечер, плавно перешедший в ночь. Звуки джунглей, подрагивание, а порой и завывание нёбных занавесок. Прибытие намечается на 4.13 утра...

Сцена 2. Очень раннее утро. Практически все попутчики благополучно отправились домой досматривать прерванные проводницей сны.

Мы же с любопытством рассматриваем зал

ожидания. Наверное, это и называют сонным царством. Чем может заниматься нормальный человек в такой час?—Конечно, усиленно повторять немецкую грамматику и новые правила орфографии! Дождавшись семи часов утра, чтобы не

го семинара... Попробуйте сделать расслабляющий массаж незнакомому человеку. Почувствуйте себя марионеткой или куклой с плохо смазанными шарнирами. Затем попытайтесь поговорить с человеком на заданную тему с помощью

немецкому другу». Что ж, воплотим на бумаге. А еще напишем лексико-грамматический тест, который, по признанию самих носителей языка, оказался трудноватым даже для них. И это не беда, трудности закаляют. Во второй половине дня



шокировать славных тружеников общежития, наша компания подхватывает сумки в надежде на размещение.

Сцена 3. Наконец-то нас познакомили с членами жюри и соперниками. Да, знакомые все лица. Даже немецкие. Ближайшие трое суток нам придется провести именно с ними, ничего не поделаешь. Кто же обладатель столь изощренного ума, составивший эту насыщеннейшую во всех отношениях программу? По всей видимости, он ратует за здоровый и крепкий сон участников Олимпиады.

Сцена 4. Отгремели диалоги, созданные после десятиминутной подготовки по высказываниям известных замечательных людей. В них мы проявляли чудеса импровизации и ведения беседы на иностранном языке. Настало время театрально-

жестов, станьте зеркальным отражением партнера. А можно задать с командой единый ритм, создать волну хлопков в одну сторону и одновременно волну слов в другую. Ощутили легкое головокружение? Значит, всё правильно. Теперь вы стали приятелями, преодолев рамки реального времени, необходимые для узнавания человека. Думаете, что на этом можно было бы завершить славный трудовой день? Как бы не так. Теперь вы попадаете в поле зрения хабаровских студентов, будущих педагогов, которые поупражняются на вас в искусстве проведения коллективных увеселительных игр для детей. Не завидую я этим детям...

Сцена 5. День второй, письменные задания. Бессонная ночь, прошедшая в планах о написании «личного письма

можно принять участие в экскурсии по достопримечательному городу Хабаровску, а вечером—отправиться на каток. Почему-то большинство конкурсантов проигнорировали данное предложение...

Сцена 6, кульминационная. Момент, которого мы все так долго ждали: награждение победителей. К сожалению, нас среди таковых не оказалось. С лучшей стороны проявили себя представители Владивостока, Благовещенска и Хабаровска. Искренне рады за них. А нам предстоит самосовершенствоваться, пропитываться духом немецкой культуры. Сцена 7, финальная. Возвращение в родные пенаты, раздача впечатлений соскучившимся друзьям и близким. И вам.

Катерина Лебедева



СОВЕТ УНИВЕРСИТЕТА

29 января состоялось первое заседание Ученого совета университета. На повестке дня стояло три основных вопроса. Первый—анализ состояния и путей совершенствования профессионально-педагогического мастерства преподавателей. Основные направления развития Центра профессионально-педагогического образования. Второй—комплексный анализ состояния дел и основные направления совершенствования деятельности факультета экономики и менеджмента. Третий—о проведении выборов ректора ГОУВПО «КнАГТУ».

По первому вопросу с докладом выступила директор ЦППО Т.Е. Наливайко, в результате его обсуждения было принято следующее постановление:

1. Информацию директора ЦППО Т.Е. Наливайко об основных направлениях развития Центра и путях совершенствования профессионально-педагогического мастерства преподавателей университета принять к сведению.

2. Директору, декану ФПКП в срок до 01.03.2007 разработать и представить для утверждения Ученому совету проект Положения «Об организации внутренней системы повышения квалификации преподавателей университета», включающий обоснование базовых среднесрочных программ повышения квалификации, закрепление выпускающих кафедр за отдельными направлениями подготовки, механизмом стимулирования профессорско-преподавательского состава, задействованного в реализации курсовой подготовки.

3. Декану ФПКП в срок до 01.03.2007 разработать проект Положения «О науч-

но-методическом совете по проблемам повышения квалификации преподавателей университета» и согласовать состав совета с заведующими выпускающих кафедр. Поручить вновь созданному научно-методическому совету изучить опыт проведения общественной аккредитации образовательных учреждений, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации преподавателей высшей школы.

4. Декану ФПКП в срок до 14.04.2007 завершить работы по комплектованию учебно-программной документации, реализуемой в системе повышения квалификации преподавателей университета и приведению ее в соответствие с требованиями, предъявляемыми Научно-методическим советом по проблемам повышения квалификации и профессиональной переподготовки Министерства образования и науки РФ.

5. Первому проректору, директору, декану ФПКП, заведующим кафедрами в срок до 01.05.2007 сформировать контингент слушателей (из числа преподавателей университета) для освоения ДОП «Тестолог—специалист в области педагогических измерений» и последующего привлечения их к разработке и экспертизе аттестационных педагогических измерительных материалов и мониторинговых процедур оценки качества знаний студентов.

6. Первому проректору, директору, декану ФПКП, деканам факультетов, директорам институтов, заведующим кафедрами в срок до 10.02.2007 подготовить обоснованные предложения по участию преподавателей университета в мероприятиях, связанных с повышением квалификации по при-

оритетным направлениям деятельности высшей школы в базовых вузах Рособразования.

7. Декану ФПКП в срок до 01.05.2007 разработать комплекс мер по привлечению инвестиций в систему повышения квалификации преподавателей университета за счет установления деловых контактов с предприятиями и организациями, реализации конкретных заказов на переподготовку и повышение квалификации работников.

8. Первому проректору, проректору по НИР, директору, декану ФПКП изучить вопрос об открытии на базе университета краевой опытно-экспериментальной площадки для отработки новых технологий дополнительного профессионального образования и повышения квалификации преподавателей.

9. Проректору по информатизации, декану ФПКП в срок до 01.05.2007 изучить вопрос и внести предложения по созданию автоматизированной информационной системы ФПКП на основе использования базовых программно-информационных средств.

10. Директору, руководителю центра «Карьеры» университета в срок до 01.03.2007 разработать программу психологического сопровождения деятельности службы содействия трудоустройству выпускников.

11. Психологической службе ЦППО продолжить работу по оказанию практической помощи деканам факультетов и директорам институтов в вопросах воспитательно-просветительской работы со студентами.

По второму вопросу с докладом выступил декан ФЭМ В.В. Литовченко, в результате его обсуждения было принято постановление при-

нять доклад к сведению.

По третьему вопросу с докладом выступил член Ученого совета В.В. Телеш, в результате его обсуждения было принято следующее постановление:

1. Определить количество делегатов конференции по выборам ректора ГОУВПО «КнАГТУ» в количестве 181 человек.

2. Выборы делегатов конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся ГОУВПО «КнАГТУ» по выборам ректора провести в период с 30.01.2007 по 15.02.2007.

3. Собрание-встречу кандидатов, баллотирующихся на должность ректора ГОУВПО «КнАГТУ», с коллективом университета назначить на 14.02.2007.

4. Проведение предвыборных выступлений кандидатов на должность ректора ГОУВПО «КнАГТУ» в структурных подразделениях университета определить сроками с 05.02.2007 по 20.02.2007.

19 февраля состоялось второе заседание Ученого совета университета. На повестке дня стоял один вопрос—о регламенте проведения конференции по выборам ректора ГОУВПО «КнАГТУ».

По этому вопросу с докладом выступил член Ученого совета В.В. Телеш, в результате его



обсуждения было принято следующее постановление:

1. До 30 минут предоставить каждому кандидату.
2. В зале присутствуют делегаты и члены трудового коллектива.
3. Не делегаты не выступают.
4. В зале присутствуют представители органов государственного управления и исполнительной власти.

26 февраля состоялось третье заседание Ученого совета университета. На повестке дня стояло два основных вопроса. Первый—анализ возможностей и основные направления экспорта образовательных услуг университета. Второй—о формировании комиссии по документированию процедуры избрания на должность зав. кафедрой, деканов. По первому вопросу с докладом выступил проректор по МС К.Е. Никитин, в результате его

обсуждения было принято следующее постановление:

1. Информацию проректора по МС К.Е. Никитина принять к сведению.
2. Проректору по МС К.Е. Никитину, проф. В.Д. Бердонососу, проректору по КС и ХВ В.В. Кириченко подготовить программу дальнейшего развития международной деятельности университета на период до 2010 года и механизм ее поддержки. В программу включить мероприятия по приему и размещению иностранных студентов и работе организации «ТРИЗ-Амур». Срок—апрель 2007 года.
3. Контроль над исполнением постановления возложить на проректора по МС К.Е. Никитина. По второму вопросу с докладом выступил проректор по экономике Г.С. Кочегаров, в результате его обсуждения было принято следующее постановление:
Сформировать комиссию в составе:
1. В.П. Котляров
2. В.В. Литовченко
3. А.Н. Степанов
4. Г.С. Кочегаров
Заслушать комиссию на Ученом совете в марте 2007 года.

26 марта состоялось четвертое заседание Ученого совета университета. На повестке дня стояло два основных вопроса. Первый—анализ доходности и эффективности использования средств, полученных от внебюджетной образовательной и других видов деятельности подразделений и университета в целом. Второй—итоги финансово-хозяйственной деятельности университета в 2006 году.

По первому вопросу с докладом выступил проректор Г.С. Кочегаров, в результате его обсуждения было принято следующее постановление:

1. Признать работу университета по внебюджетной деятельности в 2006 году удовлетворительной.
2. Учитывая ограниченные ресурсы университета, установить контрольные цифры внебюджетного набора на очную форму обучения (отв. первый проректор А.Р. Куделько, срок: май—июнь).
3. Сформировать проекты цен на образовательные услуги 2007/2008 учебного года. Рассмотреть проект цен на деканском совещании и предоставить на утверждение в Совет университета (отв. проректор по экономике Г.С. Кочегаров,

срок: май—июнь).

4. С целью эффективного использования ресурсов университета ректорату университета рассмотреть вопрос создания и использования следующих фондов:

- приобретение жилья ППС;
- развитие факультетов и институтов;
- научно-исследовательских работ.

Предоставить на утверждение необходимые Положения по фондам в Совет университета в сентябре 2007 года.

По второму вопросу с докладом выступил главный бухгалтер К.В. Вакуленко, в результате его обсуждения было принято следующее постановление:

1. Принять к сведению информацию о финансировании деятельности университета из различных источников.
2. В срок до 30 апреля 2007 года разработать положение о порядке оплаты работникам стоимости проезда к месту использования отпуска.
3. Считать целесообразным переход на безналичную выплату заработной платы работникам и внести данное положение в коллективный договор 2007-2009 годов.

ХАРУКИ МУРАКАМИ: «КАФКА НА ПЛЯЖЕ»

На прощание я расскажу вам об одном из самых забавнейших текстов, попавших в мои руки за последнее время. Это абсолютно не японское повествование о пятнадцатилетнем мальчишке, у которого очень сложные отношения с «настоящим миром». Японский колорит практически отсутствует, встречаются отдельные упоминания о японской кухне—лапше удон, рисовых лепешках моти, мисо—супе на

основе пасты из соевых бобов, соевом твороге тофу, бэнто—завтраке в коробке, который японцы берут в дорогу, да несколько названий городов—Окаяма, Нагоя, Такамацу, да пара специфических японских реалий вроде синкансэн—скоростных линий железной дороги. Детали эти, наряду с бытовыми подробностями венациональной принадлежности—сменой белья, укладываемого в дорожную сумку или рюкзак, солнечными очками или кепкой с футбольной атрибутикой, или комплек-

сом силовых упражнений, с подробным объяснением целей каждого упражнения, или тщательно прописанной процедурой принятия душа—нужны для создания образа реальности, которая не совсем то, что настоящий мир, хотя что эта реальность такое, не очень-то понятно, в любом случае, частью ее оказываются очень странные явления, скажем, вдруг выпавший дождь из пиявок, или селедок и ставрид. Сюжетные линии пересекаются, разновременные события оказываются взаимосвязанными и «даже слу-

чайная встреча связана с кармой прежней жизни». Конечно, и Франц Кафка неслучайно обозначен, именно он «вместо того, чтобы наше состояние описывать, больше объясняет, как эта сложная машина (для казни людей из рассказа «В исправительной колонии») устроена. Чисто механически... Короче, за счет этого ему так натурально удалось изобразить состояние людей, как никому другому.» Вот и Мураками изображает разные состояния людей через образы разных пространств, таких, как лес,



пограничная зона, промежуточное состояние между жизнью и смертью, такое неясное, печальное место, где не действуют категории добра и зла, где нет времени, нет воспоминаний, нет индивидуальности

то не может ее заменить.» Вам уже показалось, что это нудное, запутанное, бессюжетное повествование? А вот и нет. Это весьма связанный рассказ о приключениях подростка, сбежавшего из дома, от отца, предска-

мая 1946 года, суть которого в том, что целый класс школьников потерял сознание безо всякой видимой причины в лесу, во время сбора грибов. И уже абсолютно абсурдно-подробная история

ся чего-то большого, теряем что-то. Редкий случай, важную возможность, чувства, которые потом не вернись. В этом часть жизни. Но где-то в голове—скорее всего, в голове—есть маленький закуток, где все это хранится как память. Как книги на полках».

Это история о том, как сложно в современном абсурдном мире сделать правильный выбор и выстрадать, и сохранить свою душу, и сохранить чужую, не утратить собственной уникальности, не стать пустышкой, агрессивным ограниченным человеком, «лишенным воображения. Таких Элитот называл полыми. Нехватку воображения, пустоту они затыкают мертвой соломой и разгуливают себе по свету, сами того не замечая. А свою невосприимчивость, глухоту, прикрываясь чужими словами, пытаются навязывать другим... Да будь ты кем угодно: геем, лесбиянкой, нормальным, как большинство людей, феминисткой, фашистской свиньей, коммунистом, кришнаитом. Под любым знаменем, пожалуйста... Но ограниченность при отсутствии воображения, нетерпимость—это как клоп, паразит какой-нибудь.»

Кафке Мураками это удастся. Он просыпается частицей нового мира.

Последуем же и мы его примеру—определимся, наконец, в чем смысл жизни и в каком мире мы живем; будем смотреть на картину и слушать шум ветра.

Всем пока,
Nigger.



ти, каждый—часть другого. Реальный же мир—это метафора, как говорил Гете. Мураками противопоставляет метафоричности мира библиотеку. «Только эта библиотека—не метафора. Для тебя и для меня—не метафора. Библиотека—это библиотека, куда бы ты не уехал. Библиотека—что надо—настоящая, особенная, исключительная. И нич-

завшего сыну судьбу Эдипа (если кто помнит). И не совсем понятно, насколько он ошибся. В любом случае, осложнения с полицией, убийство и сложные сексуальные отношения налицо. Еще один план повествования—таинственный инцидент у горы Рисовая Чашка, изложенный в Докладе службы военной разведки сухопутных сил США от 12

Накаты, одного из тех школьников—странного человека, не умеющего читать, но понимающего кошачий язык, зарезавшего кошкодава Джонни Уокера, убивающего кошек, чтобы делать флейты из их душ. Конечно же, это история поисков смысла жизни и попытка убежать от судьбы, история потерь, обретений и страдания: «мы все лишаем-



Persona Grata

Анатолий Михайлович Шпилев

Persona Grata

«21 января день рождения у Анатолия Михайлович Шпилева, наша редакция поздравляет его с этим памятным днем. Конечно, мы не могли не воспользоваться случаем и пригласили новорожденного в нашу традиционную рубрику, чтобы задать несколько вопросов». Этими словами должно было начинаться интервью, которые мы готовили в прошлый номер нашей газеты. Однако Анатолий Михайлович отказался его публиковать, поскольку считал, что получит благодаря этому преимущество перед другими кандидатами на выборах ректора. Сегодня Анатолий Михайлович Шпилев—новый ректор нашего университета, поэтому актуальность интервью только возросла. Мы печатаем его без сокращений и изменений.

— Первый вопрос— биографический. Где родились, учились, как оказались в Комсомольске, почему решили учиться в КНАГТУ?

— Родился в Еврейском автономном округе, это тогда еще был Хабаровский край, в Облученском районе, поселок Лондоко, 21-го января 1949 года. Соответственно этой дате в 1956-м году пошел в школу. Второй класс я начал уже в Комсомольске, мы туда переехали. Но родители работали в геологоразве-

дочной экспедиции, поэтому приходилось еще помотаться по разным поселкам, и только с 1961-го года окончательно мы поселились в нашем городе. В 1966-м я окончил школу, но решил сначала посмотреть, что такое завод, поэтому поработал там учеником токаря год и поступил в наш институт на специальность «Технология машиностроения, металлорежущие станки и инструменты». Это был не случайный выбор, я хотел поступить туда с класса четвертого—пятого, тогда в школе начинаются уроки труда. В моей школе, а было это в поселке Фестивальный, труд проходил в специальном механическом цехе. Я там узнал, что такое железо, и с тех пор полюбил его и занимаюсь им по сей день.

— Как Вы пришли в науку и каков был круг Ваших научных интересов?

— В 1972 году закончил институт, причем уже последние два года занимался всерьез научной работой и первую заявку на авторское свидетельство подавал, еще будучи студентом, хотя получил его уже в армии. После окончания института я побывал на стажировке в Москве, в Станкоинструментальном институте. Собирался туда в аспирантуру, но с местом сначала не получилось, пришлось пойти в армию. Только в 1975 году я стал аспирантом кафедры металлорежущих станков. Научным руководителем у меня был Валентин Эрвинович Пуш. Тема моей работы была связана с созданием станка с детерминированной траекторией движения рабочей поверхности его стола. В условиях изменения температуры подобные колебания вызывают утрату точности работы станка, и надо было минимизировать

ее. Такой станок с гидроцилиндрами, регулирующими работу тяжелых направляющих деталей, и лазерной осью, по отношению к которой они выравнивались, в конце концов, был спроектирован и даже сделан в Минске и запущен в производство. Я долго этого ждал, поэтому только в 1983 году защитил кандидатскую диссертацию. Уже с 1978 года я работал в Комсомольске, на кафедре. В 1991 году я перешел работать в Академию наук, в институт Машиноведения и металлургии старшим научным сотрудником и заместителем директора по науке, занимался порошковой металлургией, изготовлением инструментов и станков для предприятий города. В 1995 году вернулся в институт и поступил в докторантуру. Появилась возможность изучать непериодические процессы в условиях резания с применением цифровой техники, то есть на другом уровне. Результаты моей работы заинтересовали моего научного консультанта—Юрия Георгиевича Кабалдина, он предложил мне защитить во вновь открытом на базе нашего университета совете докторскую диссертацию, что я и сделал в 1999 году. Зима стала для меня значимым временем года, в которое я и родился, и присягу в армии давал, и все диссертации защитил. Потом стал работать профессором, подготовил 7 аспирантов (причем, один из них в этом году защитил докторскую), по разным вопросам были диссертации, в основном посвященные проблемам измерения резания по различным косвенным показателям, то есть измерения, которое не вмешивается в сам процесс резания. Опубликовал более 80 научных работ, 4 моногра-

фии, зарегистрировал 11 патентов на изобретения.

— Теперь расскажите, пожалуйста, о Вашей административной карьере.

— В 80-х годах мы открыли новую специальность—«Автоматизация производственных процессов» и под нее—кафедру, которой я некоторое время и заведовал. Потом специальность передали на кафедру Машиностроения, а кафедру закрыли. Была проблема с площадями и кадрами. Потом был зам. директора в ММ по науке, в мою компетенцию входили многие юридические и финансовые вопросы функционирования института и его предприятия, в том числе поиск заказов и заключение договоров, кредиты. С 1998 года я директор Института новых информационных технологий, а с 1999 года—проректор по Учебной работе, отвечающий за заочное и дистанционное образование.

— Ваше основное детище—ИНИТ, расскажите, пожалуйста, как он создавался и что он представляет собой сейчас?

— Мы начинали почти с нуля. Нам дали аудиторию и 10000 долларов. Правда, существовала база заочного факультета, которую мы могли использовать. Мы решили сразу набирать студентов, я поездил по региону, открыл представительства в Николаевске, в Ванино (оно потом стало нашим филиалом). Первый наш набор—200 человек, который сразу принес университету полтора миллиона рублей за квартал. Началось создание инфраструктуры университета, электронно-компьютерной, научно-методической базы, полиграфической лаборатории, оборудование специа-



лизированных помещений, учебного корпуса. Денег катастрофически не хватало, но мы старались не повышать цену обучения и всегда выплачивали в срок зарплату преподавателям. Приходилось брать займы, выпрашивать спонсорскую помощь. Требовалось провести грамотную и эффективную рекламную компанию. И уже в следующем году мы набрали 2000 человек. И это принесло уже, соответственно, 15 миллионов. Наше подраз-

роного образования. Очень много тратили на ремонт нашего корпуса, создание оборудованных учебных аудиторий. Первые специальности—технология машиностроения, электропривод, информатика, экономика. Потом их стало больше—10. Стали заказывать учебные пособия. Первое написал Мирон Соломонович Гринкруг, сейчас почти по всем нашим курсам такие пособия созданы, за каждое мы заплатили гонорар ав-

Главное не программа, а стратегическая цель работы. А команда—это очень важно. Умение правильно подобрать ее и распределить обязанности между помощниками—главный талант руководителя. Я никогда не контролирую своих помощников, не вмешиваюсь в сферу их ответственности, но строго спрашиваю с них, если они демонстрируют свою некомпетентность. Лучший способ кого-нибудь чему-нибудь научить—показать самому,

Рентабельность и качество образования—две стороны одной медали. Невозможно просто выжимать из образования деньги за счет снижения качества, потому что очень скоро в таком образовании никто не будет нуждаться, а соответственно за него не будут и платить. С другой стороны, если образование действительно качественное, за него будут платить. Если мы хотим работать долго, надо заботиться о качестве этой работы. Есть, конечно, отдельные нюансы и издержки и в том, и в другом случаях, но в целом дело обстоит именно так: цель развития образования—рост его качества и рентабельности. Без финансовой рентабельности образовательного учреждения невозможно ни улучшить квалификацию кадрового потенциала, ни решать социальные вопросы, ни совершенствовать материальную базу. А это—три главные проблемы любого университета, и от их эффективного решения как раз и зависит качество предлагаемых образовательных услуг. Университет—это большая сложная система, состоящая из разных элементов, живущих согласованно, но имеющих свою специфику, которую тоже необходимо учитывать. Основная задача руководства университета—найти оптимальный для развития всей системы баланс интересов каждого элемента, способствующий сохранению их специфики, устраняющий паразитирование одного за счет другого, укрепляющий работу каждого



деление стало сразу значимым в рамках университета. Мы создали свою диспетчерскую, свое УМО, отдел связи, компьютерный класс, два деканата, один из которых был новым (он руководил факультетом, как раз и специализировавшимся на дистанционном образовании), представительства в г. Амурске и п. Солнечный, приобрели автомобили для транспортировки литературы и преподавателей в наши представительства, начали формировать базу для осуществления элект-

торам. Сейчас соотношение цены наших услуг (мы старались устанавливать ее в пределах половины цены очного образования) и затрат на их реализацию самое полезное во всем нашем университете, соответственно этому высока и доля наших доходов и отчислений на лицевой счет университета.

— **Вы как-то планируете свою работу и какова роль в ней Вашей команды?**

— Я ее планирую, но всегда учитываю обстоятельства, которые вмешиваются в исполнение любого плана.

как это делается. Поэтому я сначала показываю, а потом предлагаю другим сделать так же или лучше меня. Это и принцип моего руководства. Руководитель всегда должен предлагать стратегию развития, проверять ее эффективность, а реализовывать должны подчиненные, или лучше сказать, команда партнеров по общему делу.

— **Какова же стратегическая цель образования—быть качественным или высокорентабельным?**

— На этот вопрос нельзя ответить, потому что он не правильно сформулирован.



и всего целого за счет работы каждого подразделения, каждого преподавателя, каждого сотрудника и студента. Это не всегда получается, но к этому надо идти.

— А допускаете ли Вы существование в этой системе элементов, которые не в состоянии что-либо заработать, но способствуют повышению качества образования, росту культуры, научного потенциала?

— Это вообще нонсенс, когда ты хорошо работаешь, но ничего не зарабатываешь. К сожалению, в нашей стране такое положение дел встречается. Я это учитываю, поэтому могу допустить, хотя полагаю, что в подобных случаях тоже можно изыскать скрытые ресурсы, которые приведут к повышению рентабельности деятельности. Если этого не происходит, то, конечно, подобное обстоятельство не является поводом для уничтожения соответствующего подразделения. Оно может решать и другие задачи системы, но это повод и сигнал руководству данного подразделения задуматься об оптимизации собственной работы.

— Теперь хочется задать вопрос о месте гуманитарного образования в техническом университете. Не считаете ли Вы, что оно является непрофильным? И каковы в этой связи его перспективы у нас?

— Человек не должен быть просто придатком машины или еще хуже просто машиной, решающей производственные и финансовые задачи.

Это уникальная личность, нуждающаяся в постоянном развитии

и обогащении своего содержания. А в вузе это особенно актуально, ибо мы имеем дело со становлением молодых людей. Поэтому блок гуманитарных дисциплин в учебных планах технических специальностей нужно наращивать и совершенствовать. Все крупные специалисты, сделавшие что-либо значимое в обществе, были людьми незаурядными, проявлявшими свой талант многообразно, увлеченными и разносторонними. Талант, устремленный только на что-то одно, узость всегда проводят к аморальности, к перекосу в пользу одного за счет другого, к ущербности и личности, и общества, в котором эта личность действует. Если сегодня ученый-физик или биолог не задумывается о последствиях своих открытий для общества, для экологии окружающей среды, он действует аморально и разрушительно. Если экономист или юрист не знают истории или философии, они будут наступать на те же грабли, на которые наступали все их незадачливые предшественники, думавшие начать все с нуля и лучше всех. Мы хорошо знаем, чем у нас это обычно заканчивается. И еще одно. Менталитет русского человека всегда протестовал против любой узости, для него характерен размах, широта, поэтому энциклопедичность образования—наша национальная специфика, которую нельзя потерять. И на мой взгляд, эта специфика очень полезна, она позволяет быть профессионалу мобильным в условиях меняющегося рынка, она делает наше высшее образование школой самостоятельных и ответственных людей, которые в жизни не потеряются, а не только узких специалистов. Гуманитарное образование—не панацея от этих бед, но хорошее, проверенное средство.

Отдельный разговор—гуманитарные специальности в нашем вузе. Во-первых, они—одни из самых зарабатывающих. Во-вторых, они сегодня являются имиджем и спецификой нашего универ-

ситета, благодаря многим из них он сегодня известен на Дальнем Востоке и в России. Некоторые из них сформированы вокруг крупных научных школ, являющихся уже даже своего рода кузницей кадров для других регионов, ликвидация этих школ нанесет урон не только техническому, но уже и гуманитарному образованию. Задача их сохранения и совершенствования в этой связи—одна из первоочередных. Перспектива создания крупных многопрофильных вузов в различных регионах страны, в том числе и в нашем регионе, за счет объединения профильных открывает и еще одну роль гуманитарного образования в техническом вузе. Кроме того, я не вижу другого пути повышения качества образования на невыпускающих кафедрах, кроме как открытия профильных специальностей по ним. А этот профиль очень часто далек от технического. Это должны понимать в министерстве образования и поэтому надежда на благополучную судьбу непрофильных специальностей имеется. Нормальное образовательное учреждение не может придатком трех—четырех предприятий города. Если у нашего города есть будущее, мы должны бороться за него, в том числе и в ходе создания крупных, энциклопедически разносторонних высших образовательных учреждений. Университет всегда был фундаментом полноценной жизни города. Как мы можем рассчитывать на преподавателей, которые приедут к нам из других городов, когда даже наши и то постоянно уезжают. Расстояние от нашего города до образовательных центров не близкое, даже до Хабаровска. Единственный способ сохранить у нас университет, в том числе и технические специальности, а следовательно, и город с его промышленностью, это готовить здесь своих специалистов самого широкого профиля и по максимальному репертуару направлений. Это уже должны понимать, если не в минис-

терстве, то хотя бы в краевом правительстве.

— В этой связи не могу не задать вопрос о перспективах отечественного образования в контексте болонских соглашений, обязывающих нас к определенной унификации?

— Мы европейская страна и мировая интеграция во всех сферах человеческой деятельности—сегодняшняя реальность. Хотим мы или не хотим избежать включения в этот процесс, мы обязаны это сделать. Мы в конце концов от этого выиграем, образовательная и профессиональная мобильность, возможность обогащения опытом, конвертируемые дипломы—это такие плоды болонского процесса, ради достижения которых он имеет смысл и для нас. Но мы должны не потерять при этом своей специфики, я думаю, что это можно сделать, если попытаться сохранить существующую на сегодняшний день многовариантность путей получения образования. Есть большая часть ребят, которым наше энциклопедическое образование не нужно, их интересы тоже надо учитывать. Необходимо также разобраться, как скажутся изменения в образовании на рынке труда, определить сферу занятости тех же бакалавров, даже их статус. Сегодня никто не понимает его, то ли это квалификация, то ли научная степень, то ли, как это по старинке продолжают думать, своего рода неполноценная специализация. Та же проблема и с магистрами. И конечно нельзя превращать болонский процесс в очередной способ сэкономить на финансировании образования, как это подчас у нас и происходит.

— У Вас большой опыт переживания эволюции образования и его реформ у нас в России. Скажите, когда было интереснее работать, в советский период или сейчас?

— Сейчас интереснее. Я бы даже сказал честнее, образование больше ориентировано на цели общества



и производства, чем на вымышленные идеологические фантомы. Сейчас появилась масса возможностей реализовать свои таланты и у преподавателей, и у студентов. Хотя есть и потери, например, стабильность, ее в советское время было больше и сейчас не хватает. Только разберешься с одним способом работы, уже предлагают другой, хотя и про первый не до конца еще уяснили, хорош он или плох. Вместо того, чтобы нормально работать, развиваться, постоянно переделываешь уже готовое, возвращаешься назад. Никто не знает, что будет завтра. Но реформы не должны становиться самоцелью образовательной политики, они должны рождаться живой потребностью в них, а у нас это зачастую не так. Так что приобретения и потери, а также проблемы сопровождают нас всегда.

— **Хочу в связи с этим вернуться к проблеме платных студентов. Я полагаю, что их отсутствие в советские времена улучшало качество образования. Диплом давали не за деньги, а за полученные знания.**

— Издесь я с Вами согласиться не могу. Платное образование прекрасно существует за рубежом. Сегодня без него мы просто не сможем нормально работать. А в советские времена тоже требовали от преподавателя поставить завышенную оценку, потому что должно было соблюдаться некий баланс между плохими и хорошими оценками. Если процент плохих выше процента хороших, могли и на вид поставить, сказать, что преподаватель ничему не научил. Поставить объективно оценку могли позволить себе на все сто только крупные ученые, к которым бы никто не решился придрачиться. А если сегодня отдельные руководители структурных подразделений в погоне за большими прибылями забывают об элементарных требованиях к качеству образования, заставляют, например, двоечникам ставить тройки только

потому, что они приносят деньги в кассу за свое так называемое обучение, то это ненормально и с этим надо решительно бороться. И я уже объяснял почему, когда говорил о соотношении рентабельности и качества образования. Студента нельзя обучить, давая ему только пряники, кнут надо показывать тоже часто, настолько, насколько требуется для повышения качества его подготовки. Конечно, за низкой успеваемостью могут скрываться разные явления, это не всегда заслуга студента. Бывает и так, что таким способом преподаватель занимается, например, вымогательством или действительно завышает требования. В каждом случае такого конфликта между студентом и преподавателем декан и заведующий кафедрой должен объективно разобраться. Одним из путей профилактики подобных конфликтов я считаю увеличение письменных форм контроля, они позволяют контролирующим инстанциям легче установить объективность той или иной позиции.

— **Следующий вопрос касается перспектив информационных технологий в системе подготовки студентов. Как директор ИНИТа, где доля информационных технологий постоянно увеличивается, что Вы можете сказать в этой связи о традиционном образовании?**

— Это старый вопрос механизации и автоматизации производства. Любое производство развивается в ходе этих процессов, и образование я не считаю исключением. Могу предположить следующее. Лекционные часы можно вполне и без ущерба для дела полностью компьютеризировать. Чем лектор отличается от машины? Он только хуже передает информацию, ибо может ошибиться или не успеть сказать все, что нужно. Источник знаний—не преподаватель, а книга. Хотя комментарии к ней иногда не менее важны, чем она, и их уже может дать только

квалифицированный преподаватель. Информационные технологии сегодня колоссальный ресурс повышения качества образования, им нужно правильно воспользоваться. Это и информация, и методы обучения, и способы контроля результатов. Но конечно, никогда они не заменят человека полностью. Так, практические занятия не всегда можно поручить машине. Здесь важен опыт конкретного преподавателя. Его можно передать только в контексте личного общения со студентами. Такое общение—форма воспитания уникальной творческой личности, о котором я говорил выше в связи с проблемой гуманитарного образования. Высшее образование—не только набор знаний, но и школа личности, оно создает у этой личности в первую очередь мотивацию учиться и работать. Но это возможно только в ходе общения с преподавателем, имеющим действительно стоящий опыт, а не, например, опыт переказа учебника. Кроме того, есть производство массовое, направленное на образование типового специалиста, а есть единичное производство глубоко одаренных личностей. Первое применительно к образованию—заключается в основном в формах контроля. Студенты, которых направляют только узко направленные знания, не обязаны ходить на занятия, только на экзамен, на котором они должны продемонстрировать умение решать типовые задачи. Надо высвободить талантливых преподавателей из рутины работы с ними и включить в соответствующую их уровню работу, например, в студенческую науку, а компьютер—прекрасное средство для этого высвобождения. Посредственных преподавателей при этом станет меньше, но я не думаю, что они от этого проиграют. Может быть, они найдут лучшее применение своим способностям. Качество работы преподавателя надо отслеживать с помощью хорошо отработанных на западе

процедур: лицензирования, непрерывного повышения квалификации, общественно-профессиональной аккредитации, рейтинговой селекции и тому подобных. У нас это пока сложно сделать, но мы к этому обязательной приддем. Для университета же в целом подобные процессы являются одним из важнейших способов повышения производительности труда, увеличения рентабельности и качества работы. Если этого повышения не будет, придется уже сокращать не только посредственных, но и талантливых, заботиться не о творчестве, а о стереотипе. А мы этого не можем допустить. Сегодня только доктор наук чувствует себя более или менее уверенным в финансовом и социальном плане. А как быть остальным? Так что без роста доходов от повышения производительности труда никуда не деться. Мы не можем просто брать деньги у платных студентов и содержать на это университет, эти деньги должны уйти на подготовку соответствующих студентов. Надо думать, как цивилизованно развиваться.

— **Давайте теперь в конце нашей беседы вернемся к ее теме, то есть к Вашей личности. Что Вы делаете в свободное от работы, науки, управления, преподавания время?**

— Такого времени очень мало. Когда оно выдается, люблю выехать на охоту, на рыбалку, или просто в лес побродить, это позволяет остаться в одиночестве и подумать о чем-нибудь всерьез. Я не против и



дружеской компании, люблю побыть в семье. Но почти все мои друзья и родственники очень заняты своей работой, живут в разных местах, поэтому собраться бывает сложно. Так что плюсы одиночества приходится особенно ценить. Люблю водить автомобиль на большой скорости, это позволяет отвлечься от усталости, накопленной за день. Ну и, конечно, книги, на которых я и мое поколение выросли, когда еще не был в ходу телевизор или магнитофон. Технические книжки читать—это моя работа, а вот отдых, то есть то, что исключительно для себя—хорошая художественная литература. Она позволяет поддерживать дух в тонусе, то есть совершенствует

мысль и чувство.

— **А любимые авторы у Вас есть?**

— Таковые бывают только по молодости, когда мало читал. А с годами ценишь разное. Я читаю все значимое и умею это ценить. От Франца Кафки до Александра Солженицына, от Роберта Уоррена до Джеймса Джойса, даже на английском языке, то есть, все, что появлялось, что становилось доступным, я всегда старался прочитать. Сейчас, к сожалению, времени на это у меня значительно меньше. Благодаря этому скоростной и информативный Интернет стал для меня новой и адекватной сферой препровождения незначительного свободного времени. Но я книги продолжаю покупать в надежде, что время все-таки когда-нибудь будет, чтобы их прочитать. У человека интеллектуального труда дома должна быть хорошая библиотека.

— **Я последний вопрос всегда задаю о творческих планах на будущее. Но сей-**

час в преддверии выборов ректора, в которых Вы участвуете, я сформулирую его иначе. Что для Вас работа ректора и зачем она Вам?

— Если говорить прямо, это тяжелый груз ответственности и обязанностей, забирающий всего человека себе, ограничивающий формат и стиль его жизни, и дающей ему взамен очень мало приятного. Но это еще и возможность реализовать свои идеи, которые выращивал всю жизнь, принести пользу другим людям, родному университету. Сегодня среди наших возрастных кандидатов, претендующих на эту должность, я не вижу такого, которому было бы по силам нести этот груз лучше, чем мне, поэтому я и стал участвовать в выборах. Кроме того, эквивалентной замены Юрию Георгиевичу Кабалдину сейчас нет, причем, дело не в опыте руководства, а в значимости идей, работы и личности такого человека для университета, поэтому я также считаю

себя в праве побороться за этот пост. Для ректора самое важное—умение зарабатывать деньги, сбалансировать интересы подразделений и людей, решить социальные проблемы, работать на качество и привлекательный имидж университета. Руководитель должен не шашкой махать, а спокойно решать назревшие проблемы, добиваясь стабильного состояния и постоянного развития, он должен уметь соединить принципиальность и гибкость. И я знаю, как это сделать, и умею это делать. А революции в стабильно развивающихся политических системах никогда не приводили к их улучшению. А недостатки есть у каждого, и у меня тоже, идеальных кандидатов и руководителей не бывает. — **Спасибо, Анатолий Михайлович, за столь содержательный и обстоятельный разговор. Желаем Вам успехов в Ваших начинаниях и борьбе.**

Беседу вел
Илья Докучаев



АББРЕВИАТУРА УСПЕХА

Ты рискуешь показаться HR-менеджеру малограмотным дикарем и тем самым навсегда закрыть себе путь в данную компанию, если на собеседовании неожиданно выяснится, что тебе неведомы значение и расшифровка одной из приведенных ниже иностранных аббревиатур. Так что, во избежание неприятностей, статью в руки—и зубрить!

4P (product, place, price, promotion)
Основные составляющие комплекса маркетинга (marketing mix). Это самые важные принципы в маркетинговой политике любой организации, хотя существуют и новые мнения

о том, что их необходимо дополнить такими понятиями как «политика» (politics) и «общественное мнение» (public opinion), и преобразовать термин в 6P.

B2B (business to business)
Этой аббревиатурой обозначают сферы бизнеса, в которых клиентами организации являются не физические, а юридические лица. К B2B, в частности, относятся аудит и консалтинг, подбор персонала, производство оборудования для промышленных предприятий и т. д.

B2C (business to customer или business to consumer)
Области бизнеса, где клиентами являются частные лица, то есть конечные потребители (например, бытовые услуги, розничная торговля).

B. A. (Bachelor of Arts)

Бакалавр в области гуманитарных наук.

B. Sc. (Bachelor of Science (s))
Бакалавр в области естественных наук.

DL (deadline)
Крайний срок выполнения какой-либо задачи или завершения проекта.

ERP/ERM (enterprise resource planning/management)
Корпоративные информационные системы, являющиеся базовым механизмом управления ресурсами современного предприятия. Они позволяют связать все бизнес-процессы и информационные потоки воедино.

ERP и ERM-системы поддерживают все функции менеджмента—от определения целей до контроля исполнения. ERM охватывает бухгалтерский учет, управле-

ние кадрами и учет оборудования и материалов; ERP помимо этого включает в себя приложения.

FMCG (fast moving consumer goods)
Отрасль экономики, производящая повседневные товары массового спроса, а также компании, работающие в этом сегменте рынка. В России для обозначения этой отрасли традиционно использовалась аббревиатура ТНП—товары народного потребления.

FT (full-time)
Полный рабочий день (сокращение используется в объявлениях о вакансиях).

PA (personal assistant)
Личный секретарь.

GRP, GRDP (graduate recruitment programme, graduate recruitment &



development programme)
Программа набора на работу молодых специалистов в какую-либо компанию. Как правило, GRP и GRDP подразумевают не только набор выпускников, но также их дальнейшее обучение и профессиональное развитие. Аббревиатура используется в основном в России.

HoReCa

Сокращение от слов hotel, restaurant, саfй, обозначающее соответствующую сферу деятельности. Здесь, правда, существуют разночтения: некоторые понимают эту аббревиатуру как hotel, restaurant, саfering (выездное обслуживание) или как hotel, restaurant, casino.

IT (information technologies)

Отрасль экономики, связанная с производством, прода-

жей и обслуживанием электронной вычислительной техники, телекоммуникационного оборудования и программного обеспечения. HR (human resources)

Этой аббревиатурой обозначают области деятельности, имеющие отношение к кадровой политике организации (рекруитмент, управление, обучение и развитие персонала, ведение кадрового делопроизводства, кадровый консалтинг, поддержание корпоративной культуры и т. д.). Аббревиатура часто используется в сочетании с названиями должностей, отделов и служб (например, HR-менеджер, HR-отдел).

M. A. (Master of Arts)

Магистр в области гуманитарных наук. Эта степень примерно соответствует россий-

скому диплому специалиста с высшим образованием.

M. Sc. (Master of Science)

Магистр в области естественных наук. Примерно соответствует российскому диплому специалиста с высшим образованием.

MBA (Master of Business Administration)

Степень магистра делового администрирования. MBA—популярное в США, Европе, а теперь и в нашей стране образование в области управления бизнесом. Диплом MBA предоставляет широкие возможности для профессионального развития и карьерного роста.

Ph. D. (Doctor of Philosophy)

Ученая степень, эквивалентная российской степени кандидата наук. К философии она отношения не имеет,

название используется в любой области наук, как естественных, так и гуманитарных.

SWOT (strengths—силы, weaknesses—слабости, opportunities—возможности, threats—угрозы)

Комплексный анализ потенциальных возможностей и угроз, а также слабых и сильных сторон компании, структурного подразделения, конкретного продукта, торговой марки, серии мероприятий и т. д.

**Материал
подготовлен
И. В. Карепановой**

РЕКОМЕНДЫ

ПЛАНЕТА КНИГ

В сети книжных магазинов «Планета», где кроме не утратившей своей прелести старинной классики и пользующихся бешеной популярностью современных бестселлеров, об одном из которых—романе Харуки Мураками—вы, уважаемые читатели, можете прочитать на страницах нашей газеты, продолжается время скидок. На всю литературу, поступившую в магазин до начала нынешнего года, вы получите скидку в 25%, и это блаженное время продлится до девятого мая. Уже сейчас надо спешить, а то все раскупят, у нас ведь самая читающая страна, нельзя забывать об этом. Тем более, что в Планете всегда есть что почитать, сегодня мы назовем ряд книг, которые имеет смысл купить в преддверии наступающего праздника Дня Победы, это книги из серии «Военно-историческая библиотека»—исследования профессиональных историков и мемуары значимых участников событий, оригинально трактующие их суть. Сегодня много из нашего прошлого переписано заново, но, к сожалению, мы не стали лучше понимать это прошлое. Если не читать книг, причем много книг, а ориентироваться только на ТВ и газеты, то есть доверять не себе или профессионалам, а дилетантам и случайным людям, то эта проблема так и останется нерешенной. Книги—единственный путь упорядочить представления о мире, в котором мы живем. Цены, как всегда, Вас приятно удивят. Список, конечно, не полный.

1. В. А. Золотарев Три столетия российского флота.—М.: АСТ, 2004.—750 с. (108 р.).
2. Д. Хирокиши Японская авиация во Второй мировой войне.—М.: АСТ, 2003.—461 с. (50 руб.).
3. К. М. Бийр Суда-ловушки против подводных лодок.—М.: АСТ, 2003.—286 с. (42 руб.).

4. М. В. Зефирова Асы Второй мировой войны: Союзники люфтваффе.—М.: АСТ, 2003.—526 с. (46 руб.).
5. В. Д. Доценко, Г. М. Гетманец Флот в Великой отечественной войне 1941-1945 гг.—М.: Эксмо, 2005.—624 с. (210 руб.).
6. Д. Н. Бантыш-Каменский Российские генералиссимусы и генерал-фельдмаршалы.—М.: АСТ, 2005.—832 с. (296 руб.).
7. В. Эрфурт Финская война 1941-1944 гг.—М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2005.—320 с. (183 руб.).
8. И. Кошкин За нами Москва.—М.: Эксмо, 2007.—320 с. (98 руб.).
9. А. Авраменко Огненное лето 1941-го.—М.: Эксмо, 2007.—352 с. (101 руб.).
10. Л. Безыменский Битва за Москву: Провал операции «Тайфун».—М.: Эксмо, 2006.—384 с. (116 руб.).
11. А. Г. Звягинцев, Ю. Г. Орлов Неизвестная Фемида: Документы, события, люди.—М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2003.—575 с. (154 руб.).
12. Л. фон Паль Аненербе: Оккультный демарш СС.—М.: АСТ, 2007.—285 с. (123 руб.).
13. А. И. Еременко В начале войны: Воспоминания маршала Советского Союза.—М.: АСТ, 2006.—621 с. (310 руб.).
14. Битва за Днепр: Сборник научных статей и мемуаров/Сост. В. Гончаров.—М.: АСТ, 2007.—777 с. (347 руб.).
15. Б. В. Соколов Адольф Гитлер: Жизнь под свастикой.—М.: АСТ, 2006.—384 с. (122 руб.).
16. Д. Ирвинг Атомная бомба Адольфа Гитлера.—М.: Быстров, 2003.—416 с. (114 руб.).



Что такое рынок труда

Что такое рынок труда и каковы его характеристики?

Рынок труда, как и любой другой свободный рынок, в настоящее время регулируется спросом и предложением рабочей силы. Можно, конечно, нарушить законы рынка и получить «теплое местечко» благодаря связям знакомых или родственников. Однако существует риск, что это «местечко» со временем не будет отвечать творческим или карьерным интересам вашей личности, и поэтому рано или поздно конфликт неизбежен. Более того, идя по этому пути, можно потерять «чувство рынка»,

когда уже не понимаешь, чего ты стоишь сам по себе, без связей. Поэтому рассматривать себя стоит с точки зрения того, что вы можете предложить работодателям, и каков сложился спрос на свободном рынке труда. Развивать «чувство рынка» нужно с самого начала карьеры. Это нелегко, но результатом станет осознанное развитие своего профессионализма, личности, карьеры и, как следствие, рыночной стоимости.

Что может предложить студент-выпускник на рынке труда?

Конечно, основы понимания своей специальности, успеваемость и видение своей роли в бизнесе в целом важно для работодателя. Однако не стоит думать, что студенту или выпускнику нечего предложить, кроме своего диплома. Дело в том, что серьезных работодателей, прежде всего, интересует потенциал, заложенный в человеке. И чем

раньше удастся раскрыть этот потенциал, тем сильнее становится организация и тем больше возможностей возникает для постоянного развития бизнеса (sustainable development). Поэтому ведущие мировые работодатели ведут настоящую «войну за таланты», которая выражается в активном поиске и отборе потенциальных кандидатов, начиная со студенческой скамьи.

Понятие Employability в сравнении с гарантированной работой

В современном мире уже невозможно существование понятия гарантированного пожизненного трудоустройства. В условиях постоянных изменений, слияний, поглощений и смены собственников нельзя надеяться на пожизненную карьеру в одной организации. Поэтому, чтобы быть постоянно востребованным на рынке труда, необходимо повышать свою конкурентоспособность, то есть совокупность знаний, умений и навыков, и делать это осознанно вместе со своим работодателем. Рыночная стоимость сотрудника растет главным образом с его опытом. Речь идет об участии в проектах различной величины и сложности, развитии каких-либо направлений бизнеса, работе в разных областях или направлениях деятельности, работе в разных регионах. Неудачный опыт также имеет значительную ценность, если вы можете показать, какие уроки удалось извлечь из него. Нормальная продолжительность работы на одном направлении деятельности (assignment) составляет от двух до четырех лет.

Готовность к изменениям
Изменения сопровождают нас всю жизнь. В профессиональной карьере изменения, как правило, связаны с новыми задачами, новыми проектами, встречами с новыми людьми, работой в разных географических зонах и кли-

матических условиях. Работая в крупной компании, надо быть постоянно готовым к такого рода изменениям и не бояться их, а воспринимать как новые возможности. Только благодаря такому позитивному настрою к изменениям может происходить ваше профессиональное и личностное развитие.

Мобильность—это готовность к переезду на новое место работы и жительства на срок не менее двух лет. Почему мобильность важна для работодателей? Дело в том, что с одной стороны, работа часто связана с определенным проектом и задачами, которые решаются в определенном месте и в определенное время. Как только задачи решены—специалисты двигаются дальше на новый проект и новое место. Примером может служить разведка нового нефтяного или газового месторождения. С другой стороны, новое место работы и жительства дает уникальную возможность для профессионального и личного развития. Встречаясь с профессионалами в другом регионе, учишься смотреть на проблемы с разных сторон, начинаешь понимать проблемы шире и глубже, применяешь свои знания и навыки в новых условиях. Ценность такого специалиста на рынке труда гораздо выше, чем аналогичного, но без опыта работы в других регионах. Да и с личной точки зрения работа в другом городе или стране—это своего рода путешествие, где узнаешь местную культуру, национальные особенности и кухню, расширяешь свой кругозор.

Результативность
Способность ставить сложно достижимые цели, активно действовать, преодолевая трудности, и достигать результатов—это качество важно для всех работодателей на любые должности. Вы

можете спросить, а как молодой выпускник без опыта работы может проявить это качество?

Во-первых, довольно много студентов начинают работать еще на втором-третьем курсе в режиме неполной занятости или временно. Такого рода работа способствует социальной и профессиональной адаптации студентов к будущей профессиональной карьере, дает необходимые жизненные навыки общения с людьми и достижения результатов.

Во-вторых, такая общественная деятельность, как организация студенческих мероприятий, участие в национальных и международных конференциях, выставках, журналистская деятельность также в значительной мере способствует развитию навыков постановки целей и достижения результатов.

В-третьих, занятия спортом и достижения в этой области также важны для личностного развития, как и в других областях. Важно, чтобы четкая постановка целей, воля к победе и в итоге результат воспитывали характер, способный так же целеустремленно, как в спорте, достигать бизнес-задач.

Готовность к изменениям, мобильность и результативность—далеко не все качества, важные для ведущих работодателей. Спросом пользуются молодые выпускники с потенциалом, способные построить управленческую карьеру за довольно короткий промежуток времени, поэтому способности быстро анализировать информацию, принимать решения даже при отсутствии всей необходимой информации, способности эффективно взаимодействовать с различными людьми—это те качества, которые важны для работы в любой крупной компании.

Материал подготовлен
И. В. Карепановой



КАК ТРУДОУСТРОИТЬСЯ ПО ОКОНЧАНИИ ВУЗА?

Поиск работы—это тоже работа. И к ней надо подходить со всей серьезностью.

Особенно в том случае, когда у вас за плечами вуз, на

в магазине и пр. Нужно подробно расписать каждую позицию. Например, летом, во время каникул, вы два месяца трудились помощником

ла (можно воспользоваться оценочной системой—от 1 до 10 баллов). Таким образом, вы сразу получите представление о том, что вам действительно нравилось. Исходя из этого, легко определить круг мест, где бы вам было по-настоящему интересно и комфортно работать.

Шаг третий, самый ответственный. Теперь определите, сколько вы стоите. Самая типичная ошибка молодого соискателя—завышенная самооценка: все просят большие оклады, несоразмерные с реальными качествами претендента или его трудовым стажем. Поэтому жадничать не стоит. Но, с другой стороны, было бы весьма обидно продешевить. Чтобы не ошибиться в собственной «цене», надо собрать как можно больше информации об окладах по той должности, на которую вы претендуете.

Допустим, вы решили стать менеджером в магазине. Зайдите на сайты, предлагающие помощь в поисках работы, и сделайте соответствующий запрос. Сразу же обратите внимание на трудовой стаж—как правило, размер зарплаты будет зависеть от того, в какой раздел вы попадете: без опыта работы, стаж 1-3 года и стаж более 3 лет. Размер заработка также определяется кругом обязанностей—чем он шире, тем денег больше. И наоборот. И наконец, немаловажную роль играет знание иностранного языка. Рассмотрев все предложения с заданными параметрами, вы легко увидите границы вашей реальной «цены». Скажем, 200-300 долларов в месяц. И тогда в своем резюме, которое вы пошлете работодателю, не стоит указывать желаемый заработок в 700 долларов—оно станет заведомо «непроходным».

Шаг четвертый. Есть хорошая русская пословица—«шило на мыло не меняют». Это

значит, что, прежде чем окончательно выбрать место службы, вспомните, что вам не нравилось на прежних местах. Может быть, не устраивал график работы—приходилось рано вставать или работать допоздна? Или вас заставляли сидеть в офисе в выходные дни? Или коллектив был сплошь женский, а вы на дух не выносите «бабские» разговоры? Тогда не стоит наступать на одни и те же грабли дважды—надо сразу искать такое место, где эти факторы отсутствовали бы. Хотя бы частично. Ведь работа должна доставлять удовольствие или как минимум не раздражать.

И шаг пятый, последний. Имея на руках все эти выводы, методом исключения из множества вакансий выберите те, которые максимально отвечали бы вашим данным (см. шаги 1-4). И затем постепенно сужайте круг поиска—до тех пор, пока на руках не останется два-три места, идеально вам подходящие. После этого смело посылайте свое резюме менеджеру по подбору персонала в выбранные фирмы или компании. Теперь главное, чтобы вас пригласили на собеседование и вы понравились кадровику.

Если же не получится с первого раза—не огорчайтесь. Есть же мудрая пословица: «Нашел свое место в жизни—жди, пока оно освободится».

Материал подготовлен И. В. Карепановой

Профориентация



руках—новенький диплом, а в голове—радужные планы. Как не ошибиться с местом службы? В конце концов, решается ваша судьба, по крайней мере, на ближайшие несколько лет. Для этого нужно сделать всего пять шагов.

Шаг первый. Надо составить список всех тех дел, которыми вы занимались в течение нескольких последних лет. Причем требуется быть как можно конкретнее—указывать реальную должность и место работы. И не валить все в кучу—был вожатым в детском лагере, лаборантом на кафедре, курьером в турагентстве, продавцом на лотке, помощником менеджера

офис-менеджера (секретарем в офисе). Опишите свои обязанности следующим образом: общение с клиентами, ведение переписки с партнерами, прием входящих телефонных звонков, работа с входящей и исходящей корреспонденцией, обновление компьютерной базы данных компании, инвентаризация и пополнение расходных материалов для офисной техники, поддержание общего порядка в офисе и т. д. Прodelайте то же самое с остальными местами своей службы, пусть даже вы там трудились всего две недели.

Шаг второй. Рядом с каждой должностью отметьте, насколько она вас устраива-



Persona Nova

Евгений Юрьевич Белецкий

Persona Nova

Вряд ли кто может поспорить с тем, что наш Университет является важной частью истории, культуры и экономики Комсомльска, практически одним из его «градообразующих предприятий». Заметим также, что в те годы, когда система образования России была в упадке, когда ряд университетов закрылись, а многие другие переживали серьезный кризис, наш Политен, благодаря верной тактике, выжил и упрочил свои позиции. Нынешний КНАГТУ, по словам начальника отдела естественных и технических наук Рособрнауки М.М. Никитина, широко известен в России как бурно развивающийся ВУЗ с высоким научным потенциалом. Тем не менее, и время и грядущие демографические изменения в России диктуют свои условия, и на повестку дня встал новый вопрос—выход на международный рынок. Как же привлечь к нам иностранных преподавателей и студентов, и надо ли это делать вообще? Вроде бы, в недавнем прошлом нас этот вопрос не занимал, однако мне кажется, что с приходом нового Ректора и, вместе с ним, нового руководителя Международного отдела что-то в международной полити-

ке нашего Университета должно измениться. Попробуем поинтересоваться этим вопросом. Евгений Юрьевич Белецкий для КНАГТУ—новичок. Впрочем, те, кто постарше, слышали о нем: читали в газетах и журналах, видели передачи по телевизору, даже в Краеведческом музее встречали экспозицию, ему посвященную. Человек, вроде бы, достаточно известный в городе и уж, конечно же, занятой. Познакомимся поближе...

— Евгений Юрьевич, меня интересует, почему вы оставили свои дела и согласились на эту должность, какими мотивами руководствовались?

— Во-первых, был приятно удивлен приглашением, а во-вторых, когда я рассмотрел это предложение, переговорил с проректором по международным связям и с тем человеком, который, как я надеялся (и не ошибся...), будет избран ректором Университета, я определил для себя, что это дело мне интересно. В зарплате я потерял, конечно, но... я ведь никогда и не работал ради денег—всегда делал только то, что мне было интересно, а в данном конкретном случае я понял, что Университет будет серьезно развиваться именно в международном направлении. Меняется политика администрации, осознается насущность и перспективность направления, выделяются ощутимые средства. Все это рисовало перспективы применения моего опыта и знаний. Я провел за рубежом достаточно, и в роли студента, и в качестве преподавателя; заслужил изрядное коли-

чество титулов и наград—и от правительства США, и от нашего правительства. Есть опыт организации международных школ в России и опыт работы на Американские Советы по Международному Образованию. Короче, решил, что могу быть полезен. Ну а хобби свои я вовсе не забросил—и развитием спорта в городе, и благотворительностью по-прежнему занимаюсь...

— Какие же конкретно перспективы рисуются, и что интересного ждет наших студентов?

— Перспективы есть прямые и косвенные. Есть вещи, которые мы ощущаем непосредственно, например, радость от пропущенной лекции или грусть от тройки в зачетке, а есть вещи, которые осознаем лишь «пост фактум», например, собственную образованность, расширение кругозора. Когда приезжают преподаватели из-за рубежа, а наши преподаватели ездят за рубеж, когда наши ребята аккумулируют в себе и западное образование и классическое российское, когда происходит обмен между культурами... Это, помимо финансовой стороны (прибыли), несет нам и развитие кругозора, и новые знания и методы их передачи, а в итоге—повышение качества образовательного процесса и стимулы к развитию науки. Очевидно, что если университет в целом процветает, то это и на студентах тоже сказывается: увеличится размер стипендии, книг станет больше, в том числе и, например, специальной литературы на других языках. Допустим, у нас было мало технической литературы на английском

языке—это дефицитные книги. Но вот случился «обмен», приехала волонтер из Америки и подарила университету библиотеку—теперь есть возможность практиковаться на реальных пособиях. Кстати, во всем мире университеты уделяют международному сотрудничеству очень большое внимание. Я знаю доподлинно, на себе ощутил, что на западе тратят изрядные деньги на это. И здесь выгода косвенная выше, чем выгода прямая, однако в образовании вообще нет смысла увлекаться сиюминутными выгодами, а международное сотрудничество—это своего рода долговременный вклад. Ну, а что касается перспектив чисто технических, то будем расширяться, увеличивать количество мест в общежитиях и учебных аудиториях, расширять программы обмена и рекламировать наш Университет за рубежом. Что же касается «интересностей» для студентов, то тут каждый выбирает по вкусу и способностям, а мы обеспечим возможности.

— Кстати, многих студентов интересуют «программы обмена». У наших студентов есть такая возможность?

— Да, безусловно. Обмены уже идут, и число их будет расти. Есть несколько сложностей: одна заключается в том, что система образования России в целом пока неадекватна западным системам образования. Ну, например, пятибалльная шкала оценок, наличие степени кандидата наук, отсутствие таких степеней как «бакалавр» и «магистр», и т. п. Понятно, что система наша в годы



Советской власти была сознательно изолирована от мира, именно так и задумывалось, однако сегодня мы пожинаем плоды той эпохи. Для того чтобы развивать обмен студентами, наши учебные институты должны быть интегрированы в мировую образовательную среду. Вот этим процессом мы и заняты сейчас. Некоторые факультеты нашего Университета уже перешли на международные стандарты, и их студенты уже всю пользу обмена получают по понятным причинам в первую очередь. Обмены идут со странами Азиатско-Тихоокеанского региона, и наши студенты учатся в Корее и в Китае, но и Европа с Америкой не забыты. Вторая сложность—финансы. Обучаясь «там», надо платить по «тем» ценам, не так ли? С Китаем и с Кореей в финансовом плане есть примерный паритет, потому что в данном направлении мы развиваемся более активно. Кстати, Шеньянский Аэротехнический Институт уже сейчас готов принять наших студентов по 18 профилям—от китайского языка до астронавигации. Зайдите в Международный

отдел—мы расскажем все подробнее. Вместе с тем, существует ведь масса программ не прямых обменов. Например, есть программы, которые позволяют российским студентам в течение года обучаться в университетах США. При этом нашим ребятам будет оплачена и дорога, и проживание, и питание, и собственно образование. Даже стипендию назначают в долларах и ненашенского размера. Естественно, чтобы попасть в такую программу, надо пройти некоторый отбор. Есть также программы на два года и более, есть программы для аспирантов—с возможностью защитить диссертацию в США. Есть программы «практики»—они покороче, но весьма привлекательны для тех, кто уже понял суть своей будущей профессии. Отдельно надо сказать о программах класса «Ворк-энд-Трэвэл»—когда студент едет за рубеж за свой счет, однако там ему предоставляется возможность не только окупить путешествие, но и порядочно заработать. Наши студенты очень активно этим пользуются—грядущим летом уже более трид-

цати ребят отправятся в Америку. Кстати, в этой программе в принципе большого знания языка не требуется—программа открыта для всех. Короче говоря, существуют разные направления, есть и бесплатные обмены, и платные, и конкурсные и свободные. Можно пробовать все. Приходите, поговорим...

— Будут ли приглашаться преподаватели из-за рубежа?

— Уже приглашаются, уже работают такие преподаватели. Американцы работают, в ближайшее время придет китайская делегация. Это достаточно важное, хотя и сложное направление. И, кстати, наши преподаватели также работают за рубежом.

— Кажется, иностранные преподаватели работают прежде всего на лингвистических направлениях. А как же «технари»?

— Согласен. И перекося этот неверен сам по себе. Однако... Вопрос же еще в том, что мировая практика, увы, так сложилась. Существует целая система, которая позволяет, например, учителям английского языка путешествовать по всему миру и преподавать в разных стра-

нах. И поэтому вполне реально найти преподавателя английского языка, который бы согласился за наши русские рубли работать. А вот система волонтерства среди преподавателей технических дисциплин—ее просто нет, и потому приходится приглашать персонально. А здесь есть несколько сдерживающих факторов: жилье, зарплата, уровень нашей жизни в целом, наш менталитет, в конце концов. Ну, уровень жизни не нам менять, а вот жилье мы построить можем—и будем строить в ближайшее время. Так что—учите иностранные языки, товарищи технари! Не пожалееете.

— Спасибо за интервью. Надеюсь, мы еще поговорим с Вами на разные «международные» темы...

— Легко! Кстати, а Вы не хотите съездить на практику в Шеньян?

— Я с удовольствием поеду, как будет возможность.

Конечно же, и климат, и специфическая «закрытость» нашего города, и общие бытовые городские проблемы, не очень-то способствуют привлечению иностранцев. Однако Университет может и должен стать привлекательным для друзей с Востока и Запада. Наш Комсомольский Политех утвердил себя в числе лидеров Российского образования и науки—и сегодня он готовится к экспансии за рубеж...

Беседу вела
Екатерина
Иващенко





На своем месте

Как попасть работать туда, куда очень хочется

Профессионалы

У многих людей есть представление о том, где они хотели бы работать, такая идеальная компания. У некоторых этот образ воплощается во вполне определенное место работы.

Одержимцы

Дизайнер Андрей Белов называет себя типичным «одержимцем»: он хочет работать в «Студии Артемия Лебедева». Сейчас Андрей работает в одном из московских рекламно-полиграфических агентств, но считает его «перевалочным пунктом». Случай сегодня не самый типичный. Люди, которые ассоциируют свое имя с одной единственной организацией, встречаются не очень часто. «Если раньше, лет восемь назад, для того, чтобы попасть в некую престижную организацию, соискателям приходилось становиться в очередь, то сегодня это не так,—рассказывает HR-менеджер компании Kelly Services Галина Ширина.—Появилось больше выбора, пропала некая монополия». Тем не менее, считает Ширина, и сейчас есть люди, которые желают работать в определенной организации—и только в ней. Естественно, желание это вызывают компании престижные. По исследова-

ниям компании Kelly Services, 43% соискателей обращают внимание на имя и репутацию компании.

Бизнес-аналитик компании McKinsey Владислав Глинберг, прежде чем устроиться на работу в эту компанию, дважды присылал свое резюме. «В первый раз мне сказали, что я не достиг того уровня, когда меня готовы взять. Почти три года мне пришлось набирать опыта в других компаниях, прежде чем я попал в McKinsey,—говорит он.—Я считаю, что это уникальная компания для развития, для дальнейших перспектив».

У большинства менеджеров, которые меняют работу с помощью хедхантеров, есть «компания мечты», где они хотели бы работать. Чаще всего, рассказывая о компании, в которой соискатель хотел бы работать, он описывает ее некими характеристиками, не называя конкретно. Как правило, у каждого из них на примете целый список таких компаний, реже—одна-единственная, замечает гендиректор хедхантингового агентства «Зеленая улица» Евгений Дремлюга. Он считает, что посоветовать последним можно только одно: собрать максимум информации о том, в каких людях нуждается «компания мечты», и стать хорошим специалистом в любой из актуальных для нее областей.

Идеалистов, влюбленных и мечтающих об одном-единственном работодателе, больше среди юных соискателей. Стремление молодых специалистов по-

пасть в определенную компанию вполне объяснимо: работа в престижной организации повышает цену начинающего карьериста. У опытных соискателей уже другие принципы выбора компании, и это правильно. Одержимость одной компанией эксперты считают не самым полезным качеством для соискателя. По мнению психолога Института практической психологии Романа Чеснокова, несмотря на то, что такие люди добиваются очень многого, цена этих успехов может быть очень высокой. «Это очень стрессовое качество. Такие люди не обладают гибкостью в своей нацеленности к одной компании,—считает Чесноков.—Они, что называется, кладут яйца в одну корзину». Психологи считают, что такие люди чувствуют себя социально значимыми только в связи с большими организациями.

Оказывается, что желание работать в определенной организации не столько стимулирует, сколько тормозит карьеру. По мнению гендиректора компании «ММ-класс» психолога Марины Мели, люди, создающие себе кумира в виде определенной организации, чаще всего разочаровываются в такой компании. Однако, если стремление работать в компании не является чем-то маниакальным, это качество может стать стимулом.

Три способа

Желающим связать свою жизнь с определенной организацией можно порекомендовать несколько стра-

тегий.

Через тернии к звездам. Прийти в организацию на маленькую должность и строить свою карьеру именно здесь—стратегия довольно частая. Но не у всех хватает терпения ждать, пока тебя заметят и повысят в должности, и при этом сопротивляться предложениям из других компаний.

«Огородами». Многие специалисты не решаются сразу направиться в «компанию своей мечты», объясняя это себе тем, что еще не доросли. Они предпочитают набраться опыта в другом месте, но считают его временным. Андрей Белов, мечтающий о «Студии Артемия Лебедева», никаких определенных шагов еще не предпринимал, однако считает, что через пару лет будет готов прислать в компанию свое резюме.

«Измором». Этот способ не самый работающий, считают специалисты: вас просто могут принять за сумасшедшего. Но иногда такая страстная приверженность компании может сыграть положительную роль. «Самые настойчивые претенденты, стремящиеся попасть к нам на работу,—это выпускники вузов,—говорит директор по кадрам компании «Тинькофф» Ольга Стасовская,—Они готовы ждать, обивать пороги, выполнять работу на дому, и только после этого мы принимаем их в свою команду».

Материал предоставлен
И. В. Карепановой



Непрофильные активы

Что делать с навыками, не относящимися к компетенции

Считается, что эффективное предприятие должно избавляться от непрофильных активов и все силы сосредотачивать на основном направлении. Если это верно, то можно предположить, что и эффективный менеджер должен уметь выделить для себя самое главное, т. е. профильные активы, как некий набор навыков и ценностей и концентрироваться именно на их развитии.

Следуя финансовой аналогии, профильными активами будут являться те, которые непосредственно связаны с основной деятельностью человека. Резонно задаться вопросом: следует ли избавляться от непрофильных навыков и увлечений?

На первый взгляд—стоит. «Считается, что большего успеха в жизни добивается тот, кто сосредотачивается на определенной линии развития»,—говорит Алексей Серебряков, директор Центра тестирования «Гуманитарные технологии» при МГУ. Его центр более 10 лет занимается определением профессиональной ориентации людей. Недавно центр провел исследование, в результате которого выяснилось, что из тех, кто выбрал направление учебы, соответствующее его психологическому складу (это определялось в ходе тестирования), более 85% с успехом заканчивали вуз. Из тех, кто поступал наугад, т. е. не вполне понимая свои склонности, до 5-го курса доучились лишь 69%. По мнению экспертов центра, это свидетельствует о том, что правильный выбор целей и, следовательно, профильного вуза в итоге более результативен, а метания в разные сферы лишь

отнимают время. Причем это только полбеды. Алексей Широков, директор департамента фондового учета Гутабанка, пользуясь той же финансовой терминологией, предостерегает, что смена вида деятельности, т. е. переход в «новое производство», может потребовать новых «основных фондов», которыми человек просто не обладает, например возраст, образование, навыки. «Рентабельность непрофильных активов всегда полезно ставить под сомнение, т. е. реально оценивать свои возможности»,—поясняет он.

Кадровые специалисты с большим недоверием относятся к людям, мечущимся в разные сферы. «Сфокусированность человека на одном деле лучше отражается на его профессиональных достижениях—это ценит и рынок, и мы»,—говорит управляющий партнер компании по подбору руководителей Winner Partners Григорий Окунь.—Поэтому можно сказать, что мы продаем профильные активы». Впрочем, он добавляет, что непрофильные активы могут сильно подпитывать человека, расширять его кругозор и сформировать то единственное, что сделает его уникальным профессионалом. «В этом случае и цена возрастет»,—считает Григорий Окунь.

«Как это ни банально, но истина находится посередине»,—говорит Алексей Широков.—По сути, мы имеем дело с диверсификацией. С одной стороны, она должна быть разумной, чтобы не навредить основному производству, с другой—это помогает минимизировать наши риски. В период кризиса именно непрофильные активы могут стать основой бизнеса».

Например, в августе 1998 г. многие люди, оказавшись без работы, были вынуждены заняться чем-то другим и преуспели на новом поприще. «Для многих новая деятельность оказалась более успешной, чем их карьера до кризиса: кто-то открыл собственный бизнес, кто-то сделал неплохую карьеру в областях, о которых до этого вообще имел смутное представление»,—говорит он.

У петербургского предпринимателя, гендиректора компании «Эко-балт» Александра Бойко два бизнеса—общественное питание и оптово-розничная торговля. Сам он считает себя человеком увлекающимся и проецирует это на бизнес. «Вот праздновали 300-летие, все силы были брошены на общепит, потому что это было востребовано. Туристы уехали, значит, надо кормить горожан, а это уже розничная торговля»,—рассуждает предприниматель.

Прочитав недавно книгу, как он выразился, «двух сумасшедших профессоров («Бизнес в стиле фанк»», Бойко еще сильнее укрепился в мысли, что бизнесмен не должен ограничивать себя никакими рамками. «Мне понравилась идея о том, что в современном мире все ноу-хау живут недолго: если сегодня ты что-то придумал, то завтра это уже будет у конкурента»,—говорит Александр Бойко.—Чем больше диверсифицированы взгляды на бизнес и управление им, тем больше шансов выиграть в конкурентной гонке».

По мнению консультантов, этот тезис в какой-то мере справедлив и для развития личностных навыков. Развитие профессиональных навыков на определен-

ном уровне может стать бесплодным. Это называется «достичь предела компетентности». Старший партнер компании Pathways Russia Олег Трояновский в обобщенном виде выделяет два типа управленцев: для одних важны прагматические цели—карьера, профессиональные навыки; для других главные цели лежат вне прагматической плоскости—это отношение к людям, семья и т. п. Олег Трояновский уверен, что, ориентируясь исключительно на прагматические цели, человек рано или поздно заходит в тупик. «Если человек в глубине души не любит людей, то, как бы он ни развивал, например, коммуникативные навыки, хороший управленец из него не получится»,—говорит Олег Трояновский.—Получается, что для дальнейшего развития он должен проанализировать свои фундаментальные ценности, которые в общем-то не являются его профильными активами, и по возможности скорректировать их». Разумеется, пока никто не опроверг правила, согласно которому большего успеха достигает тот, кто концентрирует все усилия на одной цели. Но из любого правила есть исключения.

**Материал предоставлен
И. В. Карепановой**



РАБОТА ВНЕ ШТАТА КОМПАНИИ

Зачем компаниям это нужно?

Не всегда компании озвучивают причины того, почему они предпочитают не держать сотрудников в своем штате. Но, исходя из нашей практики, мы можем назвать несколько причин, по которым компании прибегают к подобным мерам. Как правило, это бывает необходимо крупным международным корпорациям, акции которых котируются на фондовых биржах. Они заинтересованы в том, чтобы их штатная численность ограничивалась определенным количеством работников, так как при оценке рыночной стоимости их акций учитывается такой показатель, как выработка на одного человека. Чем лучше этот показатель, тем эффективнее выглядит в глазах акционеров компания и тем выше ее стоимость. На практике же для нормальной работы подобным компаниям часто бывает нужно больше сотрудников, и тогда работником, не играющим ключевой роли для бизнеса организации, не зачисляются в штат.

Вторая причина, по которой международные компании могут вывести персонал за штат, связана с едиными стандартами, принятыми в этой организации во всем мире. Согласно этим стандартам, в каждом из офисов должно работать не больше и не меньше

определенного количества человек. При этом особенности того или иного рынка не учитываются. Акционеры компании, находящиеся, например, в США, не принимают во внимание тот факт, что в России не всегда есть возможность перенести какие-то функции из Москвы в регионы.

Еще один момент—это юридическая сторона. Иногда компания при регистрации в России лимитирует количество персонала в представительстве и, как следствие, не имеет возможности официально увеличивать штатную численность. Также причиной выведения персонала за штат может быть желание работодателя иметь определенную гибкость в управлении персоналом. Связано это с жесткостью нашего трудового законодательства, при котором в первую очередь учитываются интересы работников, а не работодателей. Кроме того, работодатель может просто стремиться к наивысшей эффективности, достигая ее в том числе путем максимального аутсорсинга (т. е. передачи внешним провайдером) функций, непрофильных для бизнеса компании. В случае выведения персонала за штат компании просто удобно, что такие функции, как начисление и выплата заработной платы, ведение трудовых книжек, выдача всевозможных справок, производятся другой организацией—как правило, рекрутинговым или кадровым агентством.

На птичьих правах?

Влияет ли на специалиста тот факт, что он не числится в штате компании? Формально сам факт того, что специалист находится вне

штата, т. е. числится сотрудником агентства по подбору персонала, на его карьеру не влияет никак. Однако положение подобного персонала внутри организации варьируется от работодателя к работодателю.

Вопрос компенсации внештатных сотрудников чаще всего зависит от того, по какой причине персонал выводится за штат. Первый вариант—это когда за штатом работают специалисты, выполняющие вспомогательные функции, а не «профессионалы», решающие ключевые задачи для бизнеса организации (например, для IT-компаний—специалисты в области информационных систем и технологий, а для рекламных агентств—копирайтеры или дизайнеры). В данном случае, войдет ли специалист в группу внештатников, напрямую зависит от сферы деятельности компании, и отношение к нему внутри организации будет точно таким же, как обычно в компаниях относятся к вспомогательному персоналу. Эти работники вполне могут не иметь полного социального пакета, предлагаемого штатным специалистам. Однако ничего обидного в этом нет, потому что задачи, стоящие перед ними, не являются ключевыми для организации, они оказывают меньшее влияние на бизнес и, следовательно, несут меньше ответственности. Именно поэтому для них и не создают тех особых условий, которые компания старается создать для мотивации ключевых для нее людей (например, не предоставляет членство в клубах, страхование жизни, бонусы и т. д.).

В случае же, когда причиной

выведения за штат является ограничение штатной численности и, соответственно, эта процедура распространяется на все категории сотрудников, как правило, никаких различий в социальном пакете штатных и внештатных специалистов нет.

Отношение к внештатному персоналу зависит от политики компании. Одни тщательно скрывают этот факт, чтобы никто из сотрудников не чувствовал себя ущемленным. Другие его не скрывают, но и не акцентируют на этом внимания. Даже если они делят персонал на ключевую и вспомогательную, то все равно стараются минимизировать разницу. Есть компании (к счастью, их меньшинство), которые проводят четкую границу между этими группами сотрудников. Однако грамотные HR-менеджеры, которые чувствуют, что в компании есть определенное деление между штатными и внештатными работниками, всеми силами стараются его нивелировать, поскольку понимают, что подобный дух сильно демотивирует персонал.

По закону

С юридической точки зрения человека, находящегося вне штата компании, тоже волноваться не о чем. Если его работодатель сотрудничает с надежным провайдером—известной на рынке кадровой компанией с хорошей репутацией,—то он может быть уверен, что все его документы будут оформлены грамотно. Зарплата будет в полном объеме и вовремя выплачиваться, будут регулярно делаться все необходимые отчисления в установленные законодательством фонды,



и застрахован он будет по той же программе, что и остальные сотрудники компании. Фактически разница сводится только к тому, что у внештатного специалиста заключен трудовой договор с кадровым агентством, которое и фигурирует в его трудовой книжке как работодатель. Агентство перечисляет работнику зарплату, и в случае необходимости получить какие-либо справки, например для посольства специалист должен обращаться именно к внешнему

работодателя, а не кадровое агентство, в котором он числился. Ведь новую компанию интересует опыт, квалификация и профессионализм сотрудника, а не его юридический статус. Цивилизованному грамотному работодателю все равно, где человек числился.

Разные типы внештатников

Есть немного разные типы внештатных сотрудников. Одни работали некоторое

время в компании, после чего их вывели за штат, другие изначально искала кадровая компания, которая зачислила их в свой штат для того, чтобы фактически они работали в другой компании наравне с остальными штатными и внештатными специалистами. Есть и третий тип специалистов, которые приходят в компанию через кадровое агентство только на какой-то отдельный проект, например по запуску нового программного обеспечения, если речь идет об IT-специалисте, или набору определенного количества сотрудников в случае с рекрутером. За результат работы таких специалистов несет ответственность рекрутинговое агентство, и она после завершения своей работы уходит из компании и переходят на проект к другому работодателю. К подобным специалистам в компании действительно относятся как к посторонним. Однако многих привлекает проектный тип работы, и часто полученный уникальный опыт становится переходным шагом из российской компании в западную. Интересно, что когда бывших штатных сотрудников в силу определенных обстоятельств компания выводит за штат, их реакция на эту новость напрямую зависит от уровня позиции: чем выше должность, тем спокойнее специалист воспринимает этот факт. Опытные специалисты, которые уже поработали в крупных западных компаниях, понимают, что это общепринятая практика, поэтому для них значение имеют только содержание работы, перспективы, а не то, в чьем штате они числятся. Кроме того, эта категория сотрудников более активно вовлечена в бизнес-процессы организации, она видит ее стратегические цели и задачи, участвует в ее развитии. Поэтому у компании в разговоре с данными специалистами может быть гораздо больше аргументов в пользу решения о пользе выведения части персонала за штат. На стартовых же позициях люди больше боятся чувства незащищенности. Они не видят глобальных задач. Главное, что их беспокоит—это чувство защищенности. Здесь, к сожалению, может помочь только время. От провайдеров требуется дополнительная работа по психологическому консультированию этого персонала. В офисах кадровых агентств внештатным специалистам подробно рассказывают о том, что

им сулит подобное изменение в их жизни, отвечают на возникающие вопросы. Это снимает 80% напряжения. Ведь, как показывает практика, чаще всего люди переживают просто из-за отсутствия информации и неизвестности. Как только им становятся понятны мотивы работодателя и все процедуры, они видят в лице своего юридического работодателя квалифицированных специалистов, их тревога развеивается. Работа в качестве внештатного сотрудника не должна вас смущать. Это хороший опыт и часто единственный способ попасть в отличную компанию. Услуге по выведению персонала за штат очень много лет, и в России уже сложилась определенная практика защиты людей. Конечно, если вам предлагают подобную работу, следует поинтересоваться, какая компания будет вашим юридическим работодателем, оценить ее репутацию, а также выяснить, чем условия вашей работы будут отличаться от условий работы штатных сотрудников. Если в целом вас все будет устраивать, отказываться от подобного опыта смысла нет. Это вполне легальный способ ведения бизнеса, ни в какой мере не нарушающий интересы работника.

Анна Черных,
руководитель отдела
«Лизинг персонала»
кадровой компании
«Анкор»



HR-менеджеру—представителю этого агентства. Однако рабочее место ему предоставляет другая компания-работодатель, она же ставит перед ним задачи и контролирует результат его работы. Для того, чтобы человек мог доказать, какая компания была его фактическим работодателем, в трудовом соглашении у него есть ссылка на договор между кадровым агентством и компанией-клиентом. В дальнейшем при поиске новой работы внештатный специалист в резюме может указывать только фактичес-

время в компании, после чего их вывели за штат, другая компания, которая зачислила их в свой штат для того, чтобы фактически они работали в другой компании наравне с остальными штатными и внештатными специалистами. Есть и третий тип специалистов, которые приходят в компанию через кадровое агентство только на какой-то отдельный проект, например по запуску нового программного обеспечения, если речь идет об IT-специалисте, или набору определенного количества



Найти работу по специальности

Экспертное мнение

Несмотря на возросшее число дипломированных специалистов, спрос на молодые кадры превышает предложение. Этим фактом объясняется многообразие программ и стажировок для выпускников или молодых специалистов всех специализаций и профилей.

Основные возможности для выпускника

Временные позиции (Temporary Staffing)—одно из направлений на рынке труда, которое возникло на Западе более полувека назад и в последние годы активно развивается в России. Множество компаний по всей стране требуются временный персонал, как правило, в следующих случаях: периоды отпусков постоянных сотрудников, уход сотрудника на больничный или в отпуск по уходу за ребенком, отъезд в командировку, сезонные пики деловой активности, осуществление специальных проектов, развитие бизнеса. Временная работа предполагает трудоустройство на период от нескольких часов до нескольких месяцев (полугода). Необходимо понимать, что совсем не обязательно дожидаться окончания вуза или колледжа, чтобы приобрести хотя бы минимальный опыт работы. В ряде крупных рекрутинговых компаний существует специализированное направление по подбору персонала на вре-

менную работу. И именно здесь очень востребованы студенты, не имеющие пока специальных навыков, но желающие понять особенности работы в различных сферах бизнеса за непродолжительный промежуток времени, есть возможность посмотреть на структуры, оценить стили руководства и определиться со сферой деятельности. Безусловно, этот вид занятости предполагает и такие преимущества, как возможность последующего трудоустройства на постоянную работу в эти компании, гибкий график, дополнительный заработок, в ряде случаев—бесплатное обучение.

Программы стажировок—это прежде всего возможности работать полный день в течение учебных каникул. Как правило, речь идет о летнем периоде времени, и потому отбор кандидатов начинается уже весной, следовательно, анкету надо подавать уже в феврале-марте. Несмотря на ограниченный срок контракта, требования, выставляемые перед будущими работниками, достаточно строги. Отбор состоит из нескольких этапов: заполнение анкет (application form), интервью (как индивидуальные, так и групповые), тестирование, деловые игры (case study) и другие формы оценки знаний и личностных качеств. Стажировки, как правило,—это полноценная оплачиваемая работа, по результатам которой у специалиста появляется шанс остаться работать в компании, если же нет—то хотя бы приобрести уникальный опыт.

GRP (Graduate Recruitment Program)—программы набора молодых специалистов на постоянные позиции в крупные компании. Эти программы являются одним из наиболее популярных ин-

струментов, используемых работодателями за границей. Этот инструмент интересен многоступенчатым процессом отбора кандидатов, позволяющим всесторонне оценить потенциальные возможности выпускника. И одновременно это образовательная программа, где не играет принципиальной роли полученная в процессе обучения специализация, а важны лишь приобретаемые навыки. Эти программы охватывают все департаменты и подразделения компании, а именно финансы, маркетинг, продажи, работа с персоналом и IT-направление. Они проводятся два раза в год—весной и осенью. Кандидаты для прохождения этих программ—выпускники или молодые специалисты с опытом работы не более двух лет. Они получают возможность в течение 2-3 лет, начиная с позиции стажера (trainee), поработать в разных отделах компании с целью найти свою нишу. Количество компаний, использующих этот инструмент привлечения молодых мотивированных специалистов, растет с каждым годом. Большинство из компаний—крупнейшие транснациональные корпорации, такие как Procter & Gamble, BAT, Mars. Теперь к крупным иностранным корпорациям присоединились еще и российские компании—Альфа-банк, «Энергомашкорпорация», «Протек» и др.

Описанные выше примеры—это лишь обобщение для специалистов всех направлений. И тем не менее самыми распространенными вариантами поиска работы остаются прямой поиск с использованием Интернет-ресурсов, печатных источников и поиск с помощью рекрутинговых компаний.

Кому проще найти работу

Существует весьма распространенное мнение, что химикам гораздо сложнее найти работу, нежели экономистам. Это иллюзия. Постепенное оживление производства после кризиса 1998 г. стало причиной все возрастающей необходимости в специалистах, готовых изучать технологию изготовления продукта. Примером может служить один из наиболее интересных секторов бизнеса—фармацевтическая отрасль. Успешно развиваться в этом секторе способны выпускники, получившие специализированное образование, за исключением, конечно, вспомогательных служб внутри компании.

Для молодого специалиста сложно устроиться на предприятия нефтегазодобывающей отрасли. Легче всего это делать выпускникам базовых вузов, например РГУ нефти и газа им. Губкина, Тюменского государственного университета и др., с которыми ведется активная работа. В данном случае будет достаточно успешно пройденной производственной практики. Для всех остальных процесс трудоустройства будет стандартным. В остальном все зависит от сферы профессиональных интересов. Согласно статистике, наиболее востребованы на рынке труда специалисты по продажам. Стартовая позиция менеджера по продажам или ассистента не предполагает особых ограничений по образовательному бэкграунду, если, конечно, это не узкоспециализированная отрасль. Работодатели предпочитают привлекать молодых специалистов без опыта, которых обучают «на месте» особенностям продукта, тем самым экономя на возможном переобуче-



нии. В данном случае главенствующую роль будут играть коммуникативные навыки и способность к быстрой адаптации и обучению кандидата.

Неизменно стабилен спрос на специалистов, способных работать на административных позициях (секретари, офис-менеджеры и т. д.), в бухгалтерии, IT-отделах, финансовых подразделениях компаний. Порой совсем необязательно получать специализированное финансовое образование, так как на рынке труда высоко котируются и финансисты с математи-

ческим образованием.

Существует предвзятое отношение среди молодежи к финансовым институтам, в частности к банковским структурам. Их считают «закрытыми». Но как раз сейчас потребность банков в молодых перспективных кадрах крайне высока. Стартовой позицией в большинстве из них является позиция клерка. При этом уровень полномочий может быть достаточно велик. Выбирая этот путь построения карьеры, молодые работники получают возможность построения не только вертикальной ка-

рьеру внутри одного отдела, но и горизонтального развития с перспективой работы в разных отделах, выбрав при этом для себя нечто наиболее интересное. Финансовые институты используют разнообразные инструменты развития персонала и ориентированы на продвижение сотрудников на высокие управленческие позиции. Поэтому максимальный набор специалистов в эти структуры можно проследить именно среди молодежи. На этом рынке востребованы специалисты самых разных специальностей, начиная от

юристов, маркетологов и заканчивая аналитиками. Безусловно, попасть в банковскую структуру нелегко, приходится проходить многоэтапный отбор, зато при положительном исходе перед работником открываются большие возможности для развития карьеры.

Материал
предоставлен
И. В. Карепановой

Астрология



Это случилось давным-давно. Мы не можем точно назвать тот день и час, когда человек впервые обратил внимание на то, что далекие сияющие яркие звезды живут по своим законам. Но однажды настал этот момент: человек взглянул на звёздное небо и понял, что в этом мире он ничтожно мал. И в этом неприветливом, полном неожиданностей мире ему захотелось найти того, кто смог бы защитить его от опасностей. И вот тогда-то, наверное, ему и пришла в голову мысль просить защиты у звёзд, попытаться познать этот ещё неизведанный мир. Наверное, если бы этого не произошло, никогда не состоялось бы и астрологии. Сегодня у нас в гостях астролог Владимир Алексеевич Челухин.

— Владимир Алексеевич, когда и почему вы начали заниматься астрологией?

— Не так давно... Вообще я считаю, чем выше интеллект человека, чем выше его уровень, тем больше он

занимается общими мировоззренческими вопросами. То есть «кто мы в этой жизни», «что мы здесь делаем», «что это за планета Земля», «какая наша роль в Космосе»? Меня эти вопросы всегда интересовали и интересуют сегодня. Во времена Советского Союза информация об астрологии практически отсутствовала. Меня не оставлял интерес к мировоззренческим вопросам, поэтому читал Маркса, Энгельса. К сожалению, эти классики дают только теорию прибавочной стоимости и теорию борьбы классов. Конечно, на такие вопросы: «почему у этого счастливая судьба», а «у другого не счастливая судьба» ответов не получал. И когда стала приходиться литература по астрологии, по хиромантии, естественно я не мог не обратить на нее внимания. Но поскольку я человек не доверчивый, конечно, стал проверять действительно ли все в ней так, как в действительности. Меня это очень сильно увлекло. И, кстати говоря, многие наши ученые были великими астролога-

ми. Самое интересное, что часть из них бралась за астрологию, чтоб доказать ее вздорность и ненужность. Однако, разобравшись, они становились очень сильными астрологами. Именно это меня и подтолкнуло заниматься астрологией. И я занимаюсь ею уже больше 20 лет.

— Скажите, может ли астрология влиять на нашу жизнь?

— Да. Я сам изменился. Изменил отношения в семье. Понимая, какая задача ставится перед данным человеком, перед данной личностью, с точки зрения астрологии (с точки зрения каких-то высших сил), понимая, что любая судьба состоит из суммы того, что он заслужил в прошлой жизни и того, что он делает сейчас, мы должны меняться. И меняться тебе помогут те, с кем тебя судьба сталкивает. Особенно близкие люди. Например, жена, сын... кот. Коты меня достаточно сильно изменили. Не удивляйся.

— Получается, каждый способен управлять своей судьбой, не так ли?

Или она уже predetermined?

— Можно и нужно изменять судьбу. С точки зрения астрологии и высшего мира, человек должен пытаться измениться, соблюдая нравственные нормы. Совершенствоваться во всех областях: физической, интеллекта и других. Если совершенствоваться, то судьба будет к тебе более приятной. Хотя здесь надо обратить внимание на то, что чем больше интеллектуальный уровень человека, тем больше в нем свободы действия; чем меньше, тем меньше свободы. Приведу пример. Допустим, преступник, который сидит в тюрьме в одиночной камере, он в свободах ограничен сильно, но, тем не менее, у него там тоже есть выбор. Он может искупить свою вину или наоборот продолжать делать зло. Человек должен стремиться к совершенству, став на путь светлый, делая



что-то хорошее. Когда человек отдаст все свои долги, тогда ему дадут выбор.

— **Что ещё астрология может нам дать?**

— Астрология — очень обширная наука. Есть очень много ветвей астрологии: сравнение характеров, астрология мировых событий. Гороскоп можно построить любому: государству, стране, человеку, животному, магазину, предприятию. Это все может интерпретироваться астрологически и прогнозироваться. Здесь очень широкое поле деятельности. Остается глубоко сожалеть, что такая наука не преподаётся.

Чтобы дать человеку рекомендацию, астрологу надо знать дату, время и место его рождения.

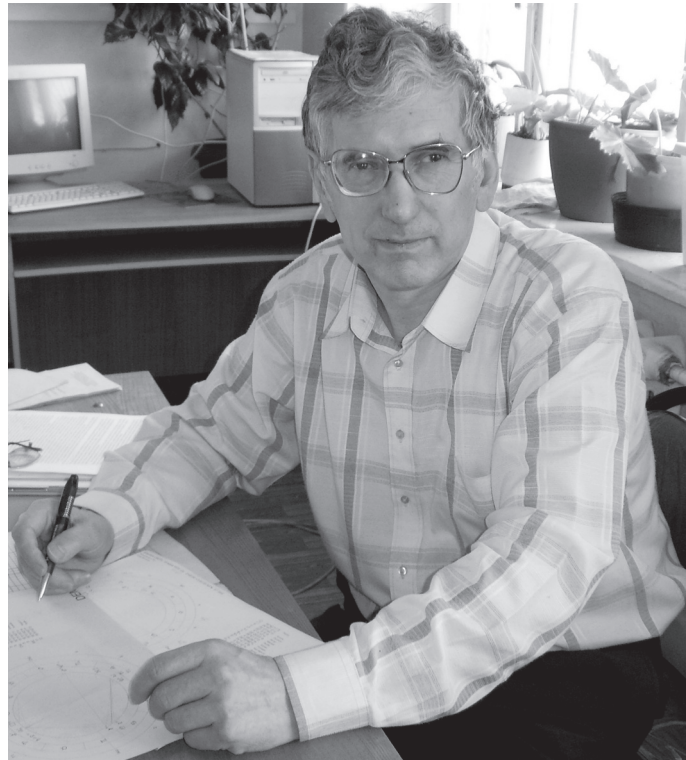
— **Большинство не доверяют таким прогнозам. Так как два человека могут родиться в один день и год. Значит, судьба у них будет одинаковой?**

— Эти вопросы возникают от незнания астрологии. От незнания её правил. Чтобы точно установить судьбу человека, надо знать не только дату его рождения, но и время его рождения. Причем время должно быть указано с точностью до трех—двух минут. Почему? Потому что каждые четыре минуты восходит новый градус и за это время что-то меняется. За это время луна может перейти из одного знака в другой. Конечно, есть правила, а есть и исключения из правил. Но исключения брать за основу нельзя. Надо понимать,

кто управляет гороскопом. Женским гороскопом управляет Луна и Венера, (Луна—это кормление, рождение, кухня, питание; Венера—это удовольствия), а мужским—Солнце и Марс.

— **Есть ли правила построения гороскопа? И что значит переход одного знака зодиака в другой?**

— Во-первых, как строится гороскоп. Сейчас он строится довольно просто. Есть спе-



циально разработанные астрологические программы, которые дают расположение планет в данный момент времени. Поэтому работа астрологов стала легче. Они вручную гороскоп не строят. Я могу построить гороскоп вручную, но это сложновато. Да и зачем? Когда включил компьютер, поставил программу, нажал на кнопку, не прошло и секунды, как тебе была выдана карта. Это не проблема. Большая проблема интерпретировать полученную карту. То есть определить, что обозначает карта рождения. Здесь нужен опыт астролога. Самое трудное интерпретировать её психологически. Во-вто-

рых, то, что касается переходов знаков... Дело в том, что в основном все знают свой солнечный знак зодиака. Например, ты—стрелец. Что это обозначает? Это значит, что в твоём гороскопе, в твоей карте рождения «Солнце» стояло в знаке стрельца. То есть мы знаем только солнце. Но подавляющее большинство не знает, что кроме Солнца есть еще и Луна. Солнце правит

дет «стрельцовского» типа: администратор, начальник, может быть, человек, связанный с дальними поездками. А кто ты по луне? Не знаешь? Вот, видишь, здесь наши знания и заканчиваются. Мы же в семье бываем не только днем. Сходятся, допустим, юноша и девушка. Они, например, по солнцу не совместимы, один будет овен другой весы. Позиция противоположности. Но по стихии они поймут друг друга. Овен—это огненная стихия. Весы—это воздушная стихия. Воздух и огонь понимают друг друга. В главном поймут друг друга, но в мелочах будут розниться. Предположим, луна у них в тельце. Например, будут ругаться, а без друг друга не обойдутся. Люди не всегда понимают, что многое в нынешней жизни зависит от того, кем мы были в прошлой жизни. Если у тебя будет сын, дочка, внучка... Это не значит, что ты умрешь, и это все куда-то испарится. Может, ты захочешь в семью к своей внучке попасть в качестве её мужа, сына или ещё кого-то. Близкие люди, которые нас окружают, это не просто люди от фонаря. Это те, кто уже были нам близки в прошлом. Вообще мы будем жить здесь на планете земля, каждый, примерно 4000 жизней. 2000 в мужском теле, 2000 в женском теле.

— **Получается, если мы встречаем человека, испытываем к нему чувства, то мы уже были знакомы с ним раньше?**

— Обязательно. Те люди, которые будут тебя защищать, делать тебе хорошо—это не просто чужие люди.

— **Расскажите о совместимости знаков зодиака.**

— Есть совместимость и несовместимость знаков зодиака. Здесь тоже все очень не просто. Меня девушки или юноши иногда спрашивают, познакомился с девушкой, а она скорпион, а я телец.

днем. Ночью солнце не управляет. Поэтому чистый знак стрельца, это—когда и солнце и луна в этом знаке.

— **Как это можно определить?**

— Это надо по гороскопу смотреть, по карте рождения. Всегда надо знать, не только кто ты по солнечному знаку, а еще и по луне. В женском гороскопе солнце обозначает ее мужа. Это не она сама. Сама—это луна. В мужском гороскопе солнце—это ты сам. А луна—это моя жена. Поэтому как будет проявляться луна, с какими аспектами, вот такая жена у меня и будет. Поэтому если у тебя знак стрельца, то это говорит о том, что твой муж бу-



Мы сойдемся? Ведь дело в том, что это только днем (Солнце), понимаешь? Это вы днем на улице, на солнце. Однако, речь идет не об этом. Речь идет о любви, о семье. Здесь другие планеты работают. Здесь надо Луну смотреть. Конечно, совместимость есть, если грубо, то знаки одной стихии лучше понимают друг друга. Хотя зерно семейной жизни заложено не в понимании знаков зодиака. Допустим, если у тебя не развита стихия воды и земли, а сильно развит огонь и воздух, значит, лучший муж тебе будет как раз тот, у которого наоборот слаба стихия огня и воздуха, но сильна земли и воды. Отсюда, если ты будешь стихией огня и воздуха, ты скажешь: «быстрее, чего ты возишься?», а он тебе скажет—«подожди, не торопись!». Он попытается эмоционально тебя воспитать, чтобы ты научилась переживать и волноваться. А ты его научишь активности, быстроте действия и контактности. В этом и есть суть семейных отношений. Если говорят: «вот, они прожили всю жизнь, и ни разу не поссорились», это значит, они просто потеряли время. Они не переделали друг друга. Какими они были, такими и остались. А вот когда сходятся, начинают ссориться, разбираться и переделывать друг друга, и всю жизнь проживут вместе, вот тогда они прожили полноценную жизнь. То есть ты меня изменил, я тебя изменил, хотя через конфликты и ссоры.

— Как астрология может повлиять на студентов?

— В области учебы. Астрология может дать направление учебы. Астрология может сразу сказать, куда лучше пойти учиться. Кто-то вытянет сразу любое образование. Кто-то только гуманитарное. А кто-то вовсе не вытянет высшего образования. Опытный астролог может посоветовать правильно выбрать специаль-

ность. Что касается области отношений, любви: если это юноша, можно понять, каких он хочет отношений с девушкой. Что он хочет в любви, что для него главное. Например, чтобы девушка была авторитетной, имела высшее образование, либо контактной, живой, разговорчивой или мягкой, ласковой, эмоциональной. То же самое у девушек. Что она хочет от мужчин? Какого она хочет



юношу? Горячего или спокойного. Астрология много чего может дать. Ну, что хотелось бы мне посоветовать... конечно, чтоб изучали астрологию. Чтобы лучше и глубже понимали её. Если не изучать, то сами понимаете, что ничего хорошего в этом не будет. Анализировать на базе астрологии свои отношения. Если это все понимать, то можно избежать очень много. Вот, почему люди расходятся? Говорят: «А кто он такой?». Говорят: «Она меня не понимает». Говорят: «Ну, и до свидания». То есть не сошлись характером. А вот если сказать одному, знаешь, что у тебя сильные стихии огонь и воздух, а у

твоей жены вода и земля. Она будет тебя учить эмоциональности, ранимости, чувствительности. «Где ты был?», «Почему не позвонил?». Конечно, в результате будут другие семейные отношения. Точно так же и в учёбе, и с детьми. Можно сразу сориентировать ребенка, что ему подходит.

— Наши знания останавливаются после прочтения какой-нибудь книги, т. к. самому очень сложно

рике не до астрологов, а миллиардеры на них молятся». Стали понимать, что против механизма судьбы не попрешь. А если ты будешь знать его и следовать ему, и если опытный человек тебе подскажет (астролог), можно много избежать. Не случайно раньше шахи, цари, короли имели личных астрологов. За рубежом есть школы астрологии, университеты, которые преподают астрологию. К сожалению, мы пока от них отстаём.

— Большое вам спасибо, что поделились очень интересной и важной информацией. И согласились побеседовать со мной.

Беседу вела
Екатерина Иващенко

Редакция газеты, конечно, не призывает наших умных читателей доверять всему, что здесь высказано уважаемым астрологом. Более того, мы не разделяем главную позицию, высказанную им, а именно, что астрология наука, и ее данные можно как-либо научно подтвердить. Но мы надеемся, что наши ученые степени и звания, конечно, позволят всем нам разобраться в том, насколько необходима эта древняя традиция отечественной культуре и обществу, а также что университетская газета не сильно пожелтеет в результате таких невинных публикаций.



*****КИБЕРСЕКС***
(песня)**

...
новый век у порога,
откройте двери ему,
революция взглядов
на то, как жить одному.
Объединенные сети
нас завязали вдвоем,
мозг поддружиается нирваной
и все уже нипочем.
Я не хочу больше плоти,
мне нравится здесь.
Ла ла-ла ла -
это все киберсекс!
Единицы с нулями -
это все, что у нас есть.
Ла ла-ла ла -
это все киберсекс!

ожиревшие тела
мы уже не спасем,
и среди цифр себя
мы чувствуем лучше, чем
днем.
Мы прячем все свои лица,
у нас сотни имен,
наша вэб-паутина
растет с каждым днем.

Удовольствие какое
услышать грязную лесть.
Ла ла-ла ла -
это все киберсекс!
Единицы с нулями -
это все что у нас есть.
Ла ла-ла ла -
это все киберсекс!

о боже, как вы живете
в этом мире одни,
подключайтесь к нам -
мы вам откроем миры
безграничных удовольствий
под желанья твои.
Мы знаем, как это делать,
наши цифры сильны.
Мы доведем до экстаза
мысли твои,
здесь невозможно устать
от этой любви.
Единицы с нулями -
это все что у нас есть.
Ла ла-ла ла
это все киберсекс!

[Лешков С.Н.]

Учредитель:

ГОУВПО «КНАГТУ»

Куратор издания:

Илья Докучаев

Главный редактор:

Екатерина Иващенко

Верстка и дизайн:

Алексей Павленко

Корреспонденты:

Ольга Зайкова

Адрес редакции:

681013, Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре,
ул. Ленина, д. 27, корп. 4 - 508.

☎ 8 (4217) 54-71-86

☎ +7-914-173-14-40; +7-924-114-10-09

E-Mail: flk@knastu.ru; gazetauj@mail.ru

Адрес типографии:

681013, Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре,
ул. Павловского, д. 11, Типография «Жук»

Свидетельство о регистрации средства массовой информации
ПИ № ФС 15-003 от 21 декабря 2004 года (012204)

© Все права на опубликованные материалы принадлежат авторам. Частичное или полное воспроизведение возможно только с указанием имени автора и выходных данных издания. Мнения авторов могут не совпадать с точкой зрения редакции. Ответственность за содержание статей несут авторы.