

## ГЛАВНАЯ ТЕМА



# Курс на актуальность

НГУЭУ первым среди российских вузов инициировал масштабное общественное обсуждение образовательных программ. В марте состоялось пять круглых столов с участием представителей компаний-работодателей, в ходе которых были высказаны экспертные мнения о том, как стереть границу между теоретическими образовательными стандартами и практическими должностными обязанностями выпускников.

▶ 6–9

### ГОСТЬ НОМЕРА

«Студенческая RE:организация»: результат неизбежен

Руководитель проекта  
Егор Якорев о возрождении традиций студенческих клубов



▶ 5

### НАУКА 2.0

Петр I против коррупции

Завкафедрой  
Дмитрий Серов  
о коррупции в историческом аспекте



▶ 11

## Юридический факультет НГУЭУ провел научную сессию студентов

На мероприятии было представлено 97 работ. Сессия включала четыре конференции: «Правовые проблемы государственного строительства в России и зарубежных странах», «Актуальные проблемы частного права и правовое регулирование в сфере ЖКХ», «Актуальные проблемы финансового и трудового права» и «Уголовно-правовые и процессуальные аспекты противодействия преступности».

## В Бизнес-колледже НГУЭУ состоялся День открытых дверей

26 марта с Бизнес-колледжем познакомилось более 120 школьников Новосибирска и области. На День открытых дверей прибыли учащиеся школ всех районов Новосибирска, а также гости из поселка Кольвань.

## Спортсмены НГУЭУ заняли призовые места на 39-й Универсиаде студентов вузов Новосибирской области

Студент НГУЭУ Дмитрий Мохов принес вузу «золото» в соревнованиях по пауэрлифтингу, а команда Wild Foxes — «серебро» по аэробике.

## В НГУЭУ прошел Открытый кубок по игре «Что? Где? Когда?» для студенческих организаций

Игра проходила в три тура. Участникам (всего 9 команд) было предложено ответить на 10 вопросов на эрудицию, логику и смекалку. Победителем стала команда от СОП «Чайка», второе место заняла команда «Умные коты», третье — команда «Нашей Академии» «Нормально же общались».

## Межрегиональная олимпиада школьников по управлению персоналом прошла в НГУЭУ

Состоялось награждение победителей шестой межрегиональной олимпиады школьников «На пути к профессии», проведенной кафедрой экономики труда и управления персоналом НГУЭУ. Победителем олимпиады стала команда школы № 165, второе место заняла команда гимназии № 12, третье место досталось гимназии № 14 «Университетская».



## НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ «НИНХ»

### объявляет конкурс на должность заведующего кафедрой

#### ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ И СПОРТА

Выдвижение кандидатур проводится членами ученого совета факультета, коллективом соответствующей кафедры или отдельными преподавателями из числа наиболее квалифицированных и авторитетных специалистов вуза, имеющих ученую степень и (или) ученое звание.

К участию в выборах допускаются лица, представившие программу развития кафедры, получившие рекомендации коллектива кафедры, ученого совета, деканата, ректора университета. Письменные обращения (заявления) о поддержке и участии в выборах на имя ректора университета подаются через начальника отдела кадров.

**Срок подачи заявлений — один месяц со дня опубликования объявления о конкурсе. Заявления, поступившие после указанного срока, к рассмотрению не принимаются.**

**Контакты: 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, д. 56, офис 2; телефон +7 (383) 224-77-70.**

## ВАКАНСИИ

## НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ «НИНХ»

### ОБЪЯВЛЯЕТ КОНКУРС НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ПО КАФЕДРАМ:

#### физического воспитания и спорта

старший преподаватель \_\_\_\_\_ 3  
доцент \_\_\_\_\_ 2

#### информационной безопасности

старший преподаватель \_\_\_\_\_ 2  
доцент \_\_\_\_\_ 1

#### статистики

профессор \_\_\_\_\_ 4  
доцент \_\_\_\_\_ 5  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 3

#### региональной экономики и управления

профессор \_\_\_\_\_ 1  
доцент \_\_\_\_\_ 5

#### мировой экономики, международных отношений и права

профессор \_\_\_\_\_ 2  
доцент \_\_\_\_\_ 6

#### психологии экстремальной деятельности

ассистент \_\_\_\_\_ 2

#### финансового рынка и финансовых институтов

профессор \_\_\_\_\_ 4  
доцент \_\_\_\_\_ 12

#### бизнеса в сфере услуг

профессор \_\_\_\_\_ 5  
доцент \_\_\_\_\_ 8  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 3  
ассистент \_\_\_\_\_ 4

#### гражданского и предпринимательского права

доцент \_\_\_\_\_ 5  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 2

старший преподаватель \_\_\_\_\_ 1  
доцент \_\_\_\_\_ 9  
профессор \_\_\_\_\_ 2

#### экономической теории

доцент \_\_\_\_\_ 1  
профессор \_\_\_\_\_ 1

#### математики и естественных наук

профессор \_\_\_\_\_ 1  
доцент \_\_\_\_\_ 7  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 4  
преподаватель \_\_\_\_\_ 1

#### философии и гуманитарных наук

профессор \_\_\_\_\_ 6  
доцент \_\_\_\_\_ 9  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 3  
ассистент \_\_\_\_\_ 1

#### административного, финансового и корпоративного права

доцент \_\_\_\_\_ 4  
ассистент \_\_\_\_\_ 2  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 2

#### бизнес-информатики

профессор \_\_\_\_\_ 6  
доцент \_\_\_\_\_ 12  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 6

#### экологической безопасности и управления природопользованием

доцент \_\_\_\_\_ 4  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 3

#### информационных технологий

профессор \_\_\_\_\_ 4  
доцент \_\_\_\_\_ 21  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 5  
преподаватель \_\_\_\_\_ 1

#### информационно-аналитического обеспечения и бухгалтерского учета

профессор \_\_\_\_\_ 5  
доцент \_\_\_\_\_ 15  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 8  
ассистент \_\_\_\_\_ 2

#### маркетинга, рекламы и связей с общественностью

профессор \_\_\_\_\_ 3  
доцент \_\_\_\_\_ 5  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 1  
ассистент \_\_\_\_\_ 2

#### инновационного предпринимательства

профессор \_\_\_\_\_ 1  
доцент \_\_\_\_\_ 6  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 1

#### общественных финансов

доцент \_\_\_\_\_ 6  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 1  
ассистент \_\_\_\_\_ 1

#### корпоративного управления и финансов

профессор \_\_\_\_\_ 5  
доцент \_\_\_\_\_ 17  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ 6  
ассистент \_\_\_\_\_ 2

**С заявлениями по участию в конкурсе обращаться в отдел кадров университета. Срок подачи заявлений — один месяц со дня опубликования объявления о конкурсе. Заявления, поступившие после указанного срока, к рассмотрению не принимаются.**

**Контакты: 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, д. 56, офис 2; телефон +7 (383) 224-77-70.**

Галерея ректоров вуза расположена на втором этаже первого корпуса НГУЭУ. Ее торжественное открытие состоялось 4 апреля.

## В НГУЭУ открылась галерея ректоров

На открытии присутствовали представители администрации НГУЭУ и его структурных подразделений. Почетным гостем стал ветеран НГУЭУ Петр Шеметов, который возглавлял вуз в 1986–1998 годах.

Галерея ректоров представляет собой портреты всех, кто руководил вузом в разные периоды его истории.

— Первый человек в этой галерее — Юрий Александрович Иордан. Его знают далеко не все, потому что у нас, как известно, есть исторический спор — с какого года отсчитывать историю нашего вуза, — отметил ректор НГУЭУ Александр Новиков. — Мы склоняемся к тому, чтобы вести летоисчисление с 1929 года, когда был образован Сибирский институт народного хозяйства — таким образом, наш вуз является первым в Новосибирске. И мы



должны помнить его историю, поэтому мы отметили всех ректоров, которые внесли вклад в его развитие.

Ректор Александр Новиков, советник по учебной работе Александр Кричевский и бывший ректор Петр Шеметов рассказали собравшимся о каждом из героев галереи, с которыми в разные годы работали.

Инициатором создания галереи ректоров стало управление внешних связей НГУЭУ. Этот проект будет продолжен, в ближайших планах — создание галереи профессоров университета в учебном корпусе № 5.

— Галерея ректоров — это хорошо, красиво, это важно. Но я особенно рад, что вы хотите развивать эту идею, — прокомментировал Петр Шеметов. — Ведь вуз делают не только ректоры, в нашем университете много преподавателей, создателей кафедр и научных школ, которые внесли огромный вклад в его развитие.

Студенты 3-го курса бакалавриата и 1-го курса магистратуры могут претендовать на оплачиваемую стажировку в крупной международной компании. Они получают не только опыт работы, но и возможность трудоустройства после окончания нархоза.

## На стажировку в «Филип Моррис»

«Филип Моррис Интернэшнл» — ведущая международная табачная компания, продукция которой продается более чем в 180 странах мира. В 2015 году ей принадлежало около 15,6% мирового рынка сигарет за пределами США. В России корпорация представлена тремя аффилированными компаниями: фабриками ЗАО «Филип Моррис Ижора» в Ленинградской области и ОАО «Филип Моррис Кубань» в Краснодаре, а также организацией ООО «Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг» с филиалами в почти 100 городах страны. В общей сложности в российских аффилированных структурах работает около 4500 высококвалифицированных сотрудников. Студентов НГУЭУ приглашают пройти стажировку в новосибирском офисе компании.

— Программа стажировок INCOMPASS стартует в июле и будет состоять из двух этапов, — рассказывает Дарья Родионова, HR-менеджер территории Восток компании «Филип Моррис».

Первый этап продолжительностью в два летних месяца предполагает работу над реальными бизнес-проектами под руководством опытных наставников и коучей, участие в тренингах и общение с сотрудниками и стажерами из разных городов. В результате участники программы приобретут компетенции и универсальные навыки, необходимые для карьерного роста в международной бизнес-среде.

Студенты, успешно завершившие первый этап, продолжают работу на втором, который будет проходить с февраля по апрель 2017 года. В результате стажеры, хорошо проявившие себя, уже в мае получают официальное предложение о работе.



Участвовать в программе могут студенты 3-го курса бакалавриата и 1-го курса магистратуры, владеющие английским языком на уровне upper-intermediate и выше. Сначала кандидатам предстоит пройти онлайн-тестирование, предполагающее работу с вербальной и числовой информацией, а затем — собеседование с представителем компании по технологии Ассесмент-центр. Этот метод на сегодняшний день

является одним из наиболее эффективных способов оценки компетенций сотрудников.

Узнать больше о стажировке и подать заявку на участие можно до 26 апреля на сайте [inkompass.global](http://inkompass.global). Некоторые студенты НГУЭУ уже заполнили анкеты в ходе акции, которую проводили сотрудники «Филип Моррис» в нархозе на прошлой неделе — в обмен за подачу заявки можно было получить чашку кофе.



### ДЕЛОВОЙ КАЛЕНДАРЬ

14 апреля

**Игра «Кто хочет стать миллионером?»**

16:30, аудитория уточняется  
Организатор — клуб интеллектуальных игр НГУЭУ

14 апреля

**Мини-чемпионат по решению бизнес-кейсов в форме игры «PRO MANAGEMENT»**

С 17:00 до 20:30, НГУЭУ  
Организатор — бизнес-инкубатор НГУЭУ

15 апреля

**II-й интернациональный фестиваль «Две звезды» (среди российских и иностранных студентов НГУЭУ)**

17:00, студенческий клуб НГУЭУ  
Организатор — Управление молодежной политики

16 апреля

**Гала-концерт и награждение победителей городского и регионального этапа фестиваля «Студенческая Весна в Сибири 2016»**

14:00, Центр культуры НГТУ  
Организатор — Управление молодежной политики

22 апреля

**Конкурсные программы по направлению «Театр» и «Визуальные искусства» фестиваля «Зажги звезду»**

15:00, актовый зал  
Организатор — Управление молодежной политики

Студенты НГУЭУ заняли призовые места на Всероссийской олимпиаде по торговому делу в Санкт-Петербурге

## Первые по торговому делу



Команда кафедры сервиса и организации коммерческой деятельности НГУЭУ приняла участие во Всероссийской студенческой олимпиаде по торговому делу «Торговле будущего — знания и энергия молодых». Состязания проходили с 28 марта по 1 апреля в Санкт-Петербургском государственном политехническом университете.

НГУЭУ был представлен на олимпиаде впервые. Но несмотря на это, студенты направления «Торговое дело» заняли сразу несколько призовых мест. Первое индивидуальное место у Ивана Мещерякова, победу в номинации «Самый амбициозный проект» завоевала Кристина Юрченко, а победителем в номинации «Самый реалистичный проект» стала Анна Петухова.

Кроме того, от руководства СПбГПУ в адрес ректора НГУЭУ Александра Новикова и заведующей кафедрой сервиса и организации коммерческой деятельности Ларисы Нюренбергер были направлены благодарственные письма за высокий уровень подготовки учащихся направления «Торговое дело».

— От всей души поздравляю наших студентов, — комментирует Лариса Нюренбергер. — Уверена, что у нас впереди еще много совместных побед. Не могу не выразить признательность проректору по экономике и стандартам Егору Алексееву, проректору по научной работе Александру Ревнивых, работникам деканата социально-гуманитарного факультета, начальнику финансово-экономического управления Елене Рудневой, а также бухгалтеру Наталье Зверевой за оперативную и действенную помощь при подготовке и оформлении всех необходимых документов.

Капитан команды Иван Мещеряков признается, что ему было приятно представлять университет на всероссийском уровне.

— Само понимание того, что НГУЭУ может конкурировать с крупными вузами страны и добиваться высоких результатов, конечно же, окрыляет, — отметил он. — Что касается хода олимпиады, то ее проводили в несколько этапов. Самые важные из них — индивидуальное тестирование и презентация проектов. Наш проект заключался в основании и открытии франшизы. Нужно было выбрать компанию и определить ее политику, рассчитать затраты, выгоду и все это представить коллегам. Нас оценивали не только преподаватели СПбГПУ, но и работодатели Санкт-Петербурга.



Александр Новиков

## Школьникам нужно понять дух нархоза

Руководство, преподаватели и сотрудники любого университета стремятся к тому, чтобы в их вуз каждый год приходили хорошие абитуриенты, чтобы они хорошо учились, а потом у каждого успешно складывалась карьера. НГУЭУ — не исключение, мы тоже так хотим! Но нельзя просто «разбрасывать сети» и кричать: «Приходите к нам учиться!». Нужно стараться работать со школами и средними специальными учебными учреждениями адресно, формировать актив из этих учреждений-союзников, у учеников которых будет формироваться «нархозовский» дух.

Наша основная идея заключается в том, чтобы потенциальные абитуриенты сознательно выбрали наш вуз, готовились к нему, как можно раньше вступали в коммуникации и имели понимание, кем они хотят стать. Мы не должны забывать, что у старшеклассников и учащихся колледжей еще есть некоторая наивность и юношеский максимализм — когда кажется, что перед тобой открыты все дороги. Возможно, так и есть, но, как правило, многие дороги имеют препятствия. Надо грамотно оценивать: что будет, если пойдешь учиться в этот вуз, что будет, если пойдешь в другой... Что делать, если ошибся? Очень большая ответственность, когда мы приглашаем к нам учиться, а потом человек разочаровывается. Хочется, чтобы ребята сознательно приходили к нам и получали то, чего хотели.

Мы запустили очень яркие проекты по взаимодействию со школьниками — «Университет 2.0.», «Школа юного делового журналиста». Но, по моему мнению, есть важные вещи, которые мы еще не успели проработать, например, проекты «землячества». Под этим я имею в виду спортивные соревнования, творческие конкурсы, совместные мероприятия между старшеклассниками, например, лицея № 22 и студентами первого курса, пришедшими в НГУЭУ из этого лицея. Также есть лицей № 95, изначально основанный по инициативе нархоза. Нам есть над чем работать с нашим лицеем. Должны быть специальные подходы, думаю, надо взаимодействовать с лицейстами и преподавательским составом более тесно.

К слову, 25 марта 2016 года в НГУЭУ прошла пресс-конференция с журналистами школьных газет. Честно сказать, я не ожидал, что придет столько желающих. Может быть, для школьников это не совсем привычный формат, когда они могут напрямую пообщаться с ректором, но это очень хорошая практика. Мне понравились вопросы, несмотря на то, что некоторые из них носили частный характер, но бывает, через такие вопросы выходишь на крупные проблемы. Было видно, что участникам пресс-конференции интересно, что у них активная жизненная позиция. Именно таких абитуриентов — активных, любознательных, смелых и умных, готовых развиваться во многих направлениях и строить успешную карьеру — мы ждем в НГУЭУ!

Я — за сознательный выбор вуза!

Материал публикуется в сокращении. Полную версию блога ректора читайте на сайте НГУЭУ. А в рубрике «Пусть говорят» мы запускаем серию колонок абитуриента — первая из них тоже посвящена проблеме выбора вуза.

# «Студенческая РЕ:организация»: результат неизбежен

**В** январе команда CampUs первой из новосибирских студенческих объединений присоединилась к программе Росмолодежи «Студенческая РЕ:организация». 8 апреля руководитель проекта Егор Якорев посетил НГУЭУ. В интервью корреспонденту «Нашей Академии» советник руководителя Федерального агентства по делам молодежи рассказал о возрождении дореволюционных традиций студенчества и о том, какие правила игры предлагают ребятам, желающим стать успешными не только в стенах вуза, но и после его окончания.

— Егор, какова основная цель программы «Студенческая РЕ:организация»?

— Программа реализуется с 2014 года и направлена на поддержку студенческих объединений клубного формата. Под этим мы понимаем такие организации, которые в большей степени ориентированы на развитие членов команды, их компетенций, личностных качеств, способствуют их продвижению не только во время учебы в вузе, но и после нее.

— Какие принципиально новые идеи несет ваш формат?

— Мы фактически предлагаем другую инвестиционную программу. Как можно вложиться в свое развитие за эти четыре года, чтобы получить результат после окончания вуза? Грамоты и регалии не котируются за пределами студенческой жизни. А связи, знания, профессиональный опыт играют важную роль. И четыре года вузовской жизни — это уникальный период времени, который можно посвятить многим аспектам развития. Вопрос только в том, делается это или нет.

— Какие компетенции должны развивать в себе члены студенческого клуба?

— Во-первых, важен смысл существования объединения: какие ценности оно несет, какую миссию на себя берет и куда движется. Мы часто воспринимаем студенческую организацию как набор мероприятий. А ведь на самом деле череда мероприятий, не связанных между собой, в отсутствие миссии и хорошего кадрового состава не ведет к результатам. И одна из наших задач — помочь ребятам так выстроить свою жизнедеятельность (не план работ, а именно стиль жизни!), чтобы все, что с ними происходит в вузе, было действительно резуль-

тативным. Мы называем это механизмом неизбежного результата и приводим такое сравнение: можно не хотеть хорошо выглядеть и быть здоровым, но если ты регулярно посещаешь тренажерный зал, следишь за своим эмоциональным состоянием, достаточно времени спишь и правильно питаешься, ты неминуемо приведешь себя в форму.

Есть пять ключевых вещей, которые непременно должна делать организация, чтобы получить результат. В программе мы называем их «звезды». Первая «звезда» — это высокая академическая успеваемость. Второе — профессиональный опыт. Кстати, практику ты можешь организовать себе сам. Третье — компетенции, которые развивают конкурентоспособность. Четвертая составляющая — социальные связи. И пятая «звезда» — это, конечно же, здоровье, потому что оно необходимо всегда.

Вне зависимости от специфики и миссии клуба, эти пять элементов — то, что сегодня востребовано обществом. И задача программы — помочь ребятам поэтапно выстраивать систему пяти звезд, чтобы через 3-5 лет у них были очень высокие результаты.

— Как вы оцениваете потенциал команд CampUs?

— Наше близкое знакомство только начинается, и мы видим в ребятах желание развиваться по предложенной модели. Надеемся, что за время участия в программе их сообщество вырастет: и качественно, и количественно. Мне вообще близка история CampUs как неформального объединения людей, которые решили начать совместное дело не потому, что кто-то их об этом попросил, а потому что очень хотелось. Хотелось пожелать ребятам успехов.

Кстати, у них есть шанс войти в историю, возродив клубную культуру в своем университете и в вузах региона. Этот процесс начнется, как только у ребят появятся высокие результаты, и они смогут рассказать о них другим.

— Как вы считаете, почему в программе больше нет участников из Новосибирска?

— Надо сказать, что студенческих клубных формирований в стране немного. Есть различные официальные организации, стройотряды, творческие коллективы, но именно клубов довольно мало. Дело в том, что у нас этого опыта десятилетиями не существовало в чистом виде. Клубы активно развивались во времена Российской империи, когда до 30% студентов официально входило в какие-то землячества, кассы взаимопомощи, кружки и общества. Объединяться — это вообще естественная потребность студенчества. Осталось лишь помочь возродиться социальному опыту.



“**М**не вообще близка история CampUs как неформального объединения людей, которые решились начать совместное дело не потому, что кто-то их об этом попросил, а потому что очень хотелось.”

— Какая роль в этом отводится руководству вуза?

— Руководство формирует среду, которая или способствует продуктивному развитию студенческого сообщества, или нет. И цель нашего приезда — рассказать администрации НГУЭУ, чем наша программа полезна для университета. Конечно, развитые студенческие клубы улучшают имидж вуза, ведь сюда приходят не только за знаниями, но и за студенческой жизнью. И очень хочется, чтобы вуз стал брендом клуба, а клуб — вуза.

— Речь идет в основном о финансовой помощи?

— Деньги — это очень понятный ресурс: либо выделил их, либо нет. Но это не вся поддержка студенческих объединений. Нужно дать им возможность проявлять инициативу и развиваться, и это не всегда заключается в финансировании. Иногда — в добром слове, предоставлении аудитории, поддержке документом или письмом. А порой достаточно просто не мешать.

Вообще нам очень хочется, чтобы финансы стали частью самостоятельности студенческого объединения. Ведь когда ребята станут выпускниками, денег вуза уже не будет. Кроме того, правильно, когда студенчество не только пытается взять, но и стремится отдавать. К примеру, будет прекрасно, если однажды клуб учредит премию лучшим преподавателям и поощрит их за счет собственных средств. Это немного другая философия студенческой жизни, и мы работаем с теми, кому она интересна.

# Курс на актуальность

НГУЭУ первым среди российских вузов инициировал масштабное общественное обсуждение образовательных программ. В марте состоялось пять круглых столов с участием представителей компаний-работодателей, в ходе которых были высказаны экспертные мнения о том, как стереть границу между теоретическими образовательными стандартами и практическими должностными обязанностями выпускников. В этом материале мы попытались резюмировать итоги встреч и выяснить, удалось ли достичь компромисса с резидентами бизнес-среды, и будут ли меняться учебные планы.

Мартовские встречи с работодателями были посвящены обсуждению образовательных программ по профилям «Экономика предприятий и организаций», «Финансы и кредит», «Управление персоналом», «Юрист корпорации» и «Юриспруденция». На круглые столы также приглашались преподаватели и студенты университета.

Каждое заседание открывал ректор НГУЭУ Александр Новиков, который познакомил представителей компаний, что общественное обсуждение проходит в рамках реструктуризации нархоза.

— Мы проводим анализ наших учебных планов, чтобы понять, каких знаний не хватает нашим выпускникам, а от чего, наоборот, нужно отказаться, — отметил ректор. — Важно научить студентов учиться, чтобы в реальной ситуации они имели представление о методах и инструментах решения той или иной проблемы. Это очень амбициозная задача, и для того чтобы не ошибиться, мы должны на первых этапах сверить наш курс, понять, куда ли мы движемся.

Александр Новиков обратил внимание представителей компаний-работодателей на то, что подготовка выпускников будет вестись по системе 2+2+2: первые два года студент получает базовые знания, вторые два года развивает профессиональные компетенции в рамках бакалавриата, а затем получает еще более глубокие знания в магистратуре. Поэтому на круглых столах обсуждали не только специальные дисципли-



лины, но также базовые предметы математического и гуманитарного цикла.

Также перед участниками круглых столов выступал проректор по стратегическому развитию и внешним связям НГУЭУ Павел Новгородов, который рассказывал, в частности, о базовых принципах формирования образовательных программ.

— У нас в вузе реализуется 21 направление подготовки, каждое из которых включает несколько профилей. Государство в лице Минобрнауки разрабатывает федеральные государственные образовательные стандарты, которые описывают характер

профессиональной деятельности выпускников, дают основные требования к структуре и содержанию образовательных программ, — отметил проректор. — Эти стандарты содержат довольно общую информацию. И уже сам вуз, открывая программы под конкретное направление, определяет перечень дисциплин и их наименования с учетом требований ФГОС. Профессиональное сообщество пока не дошло до того, чтобы сформировать свои стандарты, определить компетенции, которыми должны обладать те или иные выпускники вузов. Сегодня мы предвараем эту работу на

” Для усиления практикоориентированности вуза необходимо организовывать краткосрочные стажировки молодых преподавателей в ведущих компаниях и, наоборот, приглашать представителей работодателей на внутривузовские студенческие конференции, конкурсы, защиты курсовых работ.

локальном уровне. НГУЭУ — единственный вуз в России, который начал вводить такую практику.

Павел Новгородов подчеркнул, что одним из стратегических акцентов работы по утверждению образовательных программ является учет региональной специфики, которая не присутствует в федеральных государственных образовательных стандартах.

— Хотелось бы понимать, как нам улучшить программы в соответствии с теми тенденциями, которые сегодня существуют на рынке труда, — пояснил проректор.



На встречах потенциальные работодатели активно озвучивали свои ожидания по поводу компетенций выпускников. И надо отметить, что обсуждение образовательных программ на этом не завершено. Часть круглых столов пройдет в апреле, кроме того, предусмотрен и заочный формат взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами. На сайте вуза создан специальный раздел ([public.nsuem.ru](http://public.nsuem.ru)), где можно высказать предложения о том, какими знаниями и навыками должен обладать выпускник каждой программы обучения, а также предложения о корректировке образовательных программ либо об открытии новой программы.

Чтобы выяснить, насколько эффективными оказались встречи с работодателями, и какие изменения будут внесены в образовательный процесс, мы попросили ответственных за проведение круглых столов и участников дискуссий высказать свои мнения о мероприятиях и предложения по дальнейшей работе.

## Надежда Абакумова,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом



— Участники дискуссии высказали распространенное мнение о том, что студентам не хватает практических навыков. Однако здесь работодатели должны понимать, что, во-первых, мы не можем готовить кадры под конкретную организацию, ведь каждая компания имеет свои нюансы: в управлении, в структуре, в функциях сотрудников. Решением этой проблемы является направление работников на программы дополнительного образования или внутрикорпоративного обучения, которые призваны осуществить «подналадку» под конкретные нужды организации.

А во-вторых, если студент начинает работать на 3-м курсе, он перестает регулярно посещать занятия и не получает всех необходимых компетенций. То есть, мы считаем, что ответственный выпускник с качественными знаниями, который через некоторое время сможет приспособиться к специфике компании, все же будет работать эффективнее, чем специалист, получивший только те навыки, которыми можно овладеть на определенном месте работы.

На встрече прозвучало предложение об организации «рассредоточенной практики», когда студент приходит в компанию раз в неделю и выполняет какие-то задания. Мы не видим здесь решения проблемы. Современные студенты не настолько мотивированы, и многие из них будут воспринимать этот день как дополнительный выходной. При социализме вуз платил деньги за практику, и это было мотивацией для работодателей серьезно относиться к организации практики студентов. А сейчас такого нет.

Надо отметить, что многие новосибирские организации рады видеть наших выпускников и ответственно относятся к проведению практики. Среди них «Сибирский гигант», «Толмачево», «Сибирский гурман», «Катод», «Холидей». На кафедре накоплен опыт направления студентов на

преддипломную практику целыми командами, каждый член которых исследует и проектирует отдельную технологию в рамках единого проекта по совершенствованию организационной системы управления персоналом. Вообще сфера управления персоналом хороша тем, что в ней можно найти работу в соответствии со склонностями. Кто любит и умеет общаться с людьми, тот занимается рекрутингом или обучением. Кому-то интереснее работать с цифрами-бумагами. А это делопроизводство, регламентация труда, организация заработной платы. Каждый найдет дело по душе.

Как сильною сторону наших выпускников работодатели отметили высокие навыки аналитики. Сейчас работодателю не интересны психологические тесты, а вот анализ кадровой ситуации, социально-экономическое обоснование управленческих решений относительно персонала очень востребованы. Наша выпускница Евгения Игоревна Рязанцева, которая сейчас работает на заводе «Катод», на мероприятии отметила, что коллеги воспринимают ее способность к анализу кадровой ситуации, склонность к экономическому обоснованию проектов по управлению персоналом как конкурентное преимущество относительно выпускников других вузов, осуществляющих подготовку по этому направлению. И ей с радостью поручают подобную работу. Присутствующая на заседании руководитель программы «ПрофСовет: карьерные встречи в неформальной обстановке», карьерный и бизнес-коуч, тренер Светлана Войтенко также высоко оценила способность к аналитической работе выпускников нашего вуза по направлению «Управление персоналом». Она отметила, что для нее эта способность — главный критерий при найме работника.



На встрече прозвучало предложение об организации «рассредоточенной практики», когда студент приходит в компанию раз в неделю и выполняет какие-то задания. Мы не видим здесь решения проблемы. Современные студенты не настолько мотивированы, и многие из них будут воспринимать этот день как дополнительный выходной.

## Ирина Адова,

доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и предпринимательства:

— Встречи с работодателями очень полезны для самоидентификации выпускающих кафедр в рамках профилей, налаживания контактов, актуализации текущей и формирования будущей включенности потенциальных работодателей в реализацию образовательных программ.



На заседании круглого стола по профилю «Экономика предприятий и организаций» представители компаний высказали ряд важных требований и пожеланий к подготовке наших выпускников.

## Со стр. 7

Высказывание первое — «важно научить студентов учиться». Это верно, так как в условиях постоянных изменений организации время от времени меняют требования к своему персоналу, и важно, чтобы работники умели быстро осваивать новые навыки.

Требование второе — у выпускников должны быть «навыки самостоятельно думать, умение мыслить». Действительно, во многих успешных организациях руководители делегируют полномочия своим специалистам, а они, в свою очередь, должны быть готовыми принимать ответственность на себя, не являться марионетками, а изыскивать новые возможности совершенствования деловых процессов и отдельных процедур.

И четвертое важное пожелание — «необходимо формировать практические навыки для экономистов». Главное — выпускники должны уметь грамотно выполнять различные расчеты, составлять аналитические документы и так далее.

Безусловно, мы не только должны прислушиваться к ожиданиям работодателей, но и оперативно на них реагировать. Я считаю, что потенциал научно-педагогических сотрудников университета позволяет вносить определенные коррективы в рабочие программы и учебный процесс, изменять форму подачи материала и формулировки заданий, чаще использовать в учебном процессе

активные и интерактивные технологии.

Для этого необходимо доносить до каждого преподавателя пожелания работодателей и получать от них обратную связь. На выпускающей кафедре нужно формировать и поддерживать в актуальном состоянии реестры мест прохождения практики, разрабатывать темы курсовых и дипломных работ, имеющие прикладной характер и интересные работодателям. Другая серьезная задача — согласовывать модели компетенций выпускника по направлению и профилю подготовки, заложенные в образовательном стандарте, с умениями и навыками, включенными в профессиональные стандарты. Также немаловажно поддерживать связи с выпускниками и отслеживать их карьерный рост.

Для усиления практикоориентированности вуза необходимо организовывать краткосрочные стажировки молодых преподавателей в ведущих компаниях с выполнением конкретных проектов и, наоборот, приглашать представителей работодателей на внутривузские студенческие конференции, конкурсы, защиты курсовых работ.

Для придания особой значимости организации плодотворного сотрудничества можно включить в критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедр результирующие показатели взаимодействия с работодателями и представителями общественных организаций.

## Мария Громоздина, заведующая новой кафедрой гражданского и предпринима- тельского права:




— Круглый стол «Специальности и направления подготовки юридического факультета НГУЭУ» был проведен с целью изучения мнений работодателей о качестве юридического образования в нархозе и требований к подготовке квалифицированных специалистов в этой области. В заседании приняли участие судьи районных и областного судов, нотариусы, представители юридических фирм, сотрудники службы исполнения наказаний и наркоконтроля, депутаты Совета депутатов Новосибирска и Законодательного собрания Новосибирской области и другие эксперты. Мы обсуждали вопросы о профилях направления «Юриспруденция», учебных программах, внедрении новых дисциплин и спецкурсов, а также о мотивированности студентов, их теоретической подготовке, навыках практической деятельности и готовности к самостоятельной юридической практике. Одной из главных задач круглого стола являлось выяснение профессиональных требований потенциальных работодателей к будущим работникам. Участники охотно делились профессиональным опытом. Представители организаций отметили, что они ценят в работах совмещение глубоких теоретических знаний и способности применять эти знания на практике, также востребованными качествами являются инициативность и целеустремленность.

Участники дискуссии отметили, что проблемы при трудоустройстве возникают не только из-за недостатка компетенций, но и из-за завышенных зарплатных ожиданий выпускников, тогда как в судах и органах власти оплата труда начинающих специалистов невысокая.

Потенциальными работодателями было высказано предложение о включении в учебный план юристов-бакалавров дисциплин экономического цикла. Оно было единодушно одобрено как необходимое условие формирования грамотного специалиста, отвечающего требованиям времени. Также поступили предложения о расширении перечня специальных дисциплин такими предметами, как нотариат, банкротство и другие. Сейчас мы рассматриваем возможность включения этих дисциплин в учебный план.

В завершение встречи речь шла о возможностях дальнейшего сотрудничества. Мы пригласили представителей компаний-работодателей выступить в качестве преподавателей, и некоторые из них дали предварительное согласие. Кроме того, отдельные участники заседания выразили готовность пригласить наших студентов на практику.

 Участники дискуссии отметили, что проблемы при трудоустройстве возникают не только из-за недостатка компетенций, но и из-за завышенных зарплатных ожиданий выпускников, тогда как в судах и органах власти оплата труда начинающих специалистов невысокая.

## Светлана Сотникова, заведующая кафедрой экономики труда и уп- равления персоналом:



— Круглый стол с работодателями по обсуждению образовательной программы по направлению подготовки «Управление персоналом» прошел очень интересно и полезно. Такие встречи нужно проводить регулярно, чтобы знать и учитывать мнения работодателей.

Что касается дисциплин, то по ним замечаний от представителей компаний не прозвучало, и изменения учебных программ не планируются. Здесь мы, можно сказать, сработали на опережение.

Следует отметить, что большую роль в стратегическом предвидении перспектив развития подготовки по управлению персоналом играет ежегодно проводимый Сибирский кадровый форум, который позволяет «не отставать от жизни».

Форум — это рабочая встреча, на которой идет конструктивный и содержа-

тельный диалог между представителями власти, бизнеса и образования. Это интеллектуальная площадка для обмена мнениями между HR-специалистами. Участники из первых рук получают информацию об опыте таких предприятий, как Сибирский банк Сбербанка России, группа компаний F1, лизинговая компания «АНКОР» в Новосибирске, Сибирская лига персонал-технологов, Head Hunter, Kelly Services, кадровое агентство «Класс-Консалт», сеть дисконт-центров одежды и обуви «Лимон», «Юнилевер СНГ» и другие.

Большой вклад в развитие подготовки HR-специалистов и адаптацию учебных программ к бизнес-практике играет организация и проведение в рамках Сибирского кадрового форума третьего (заключительного) этапа Всероссийской студенческой олимпиады по экономике и управлению персоналом. На мой взгляд, олимпиада позволяет не только оценить уровень подготовки студентов в области HR-менеджмента в вузах, но и способствует повышению качества образовательного процесса. Так, в ходе обсуждения проблем реформирования HR-образования на VIII Сибирском кадровом форуме работодатели высказали мнение, что выпускники недостаточно владеют программой «1С: Зарплата и кадры». Чтобы восполнить этот пробел, с 2015 года мы добавили в учебный план соответствующую дисциплину.

Обучение, обмен накопленным опытом, отбор талантов — все это цели Сибирского кадрового форума.



В ходе обсуждения проблем реформирования HR-образования на VIII Сибирском кадровом форуме работодатели высказали мнение, что выпускники недостаточно владеют программой «1С: Зарплата и кадры». Чтобы восполнить этот пробел, с 2015 года мы добавили в учебный план соответствующую дисциплину.



## Олег Шерстобоев, заведующий новой кафедрой административного, финансо- вого и корпоративного права



— Круглый стол был посвящен обсуждению с потенциальными работодателями профиля направления бакалавриата, который мы решили назвать «Юрист корпорации». В заседании приняли участие представители ряда крупных организаций, в частности, Сибирского банка Сбербанка России, Новосибирского патронного завода, а также корпоративные юристы, которые сами стали руководителями компаний. Также были приглашены руководители органов государственной власти, которые взаимодействуют с корпорациями.

При подготовке к проведению круглого стола мы составили представление о содержании профиля. Наши предположения подтвердились после опроса работодателей, который проводился за неделю до мероприятия. В итоге мы пришли к выводу, что профиль должен включать три составляющих: юрист корпорации должен обеспечивать правовое сопровождение корпоративной и межкорпоративной деятельности, а также сопровождение взаимодействия корпорации с органами власти.

В ходе круглого стола мы представили свое видение профиля и компетенций, продемонстрировали перечень дисциплин, отражающих специфику профиля. Среди них выделяются корпоративное право, административный надзор, правовое регулирование межкорпоративных отношений, банкротство юридических лиц, регулирование трудовых отношений в корпорациях и таможенное право.

Юридические предметы, которые мы сформировали, больших возражений и нареканий не вызвали. На встрече мы раздали работодателям анкету, в которой они могли предложить какие-то свои дисциплины или скорректировать наши формулировки, а также написать свои требования к содержанию. В большинстве случаев их предложения касались корректировки формулировок названий, но сам перечень предметов принципиальных вопросов ни у кого не вызвал. Это говорит о том, что мы все-таки неплохо поработали при подготовке к круглому столу.

Также мы предложили работодателям высказать мнения о том, какие неюридические дисциплины должны преподаваться в рамках нашего профиля. Обсужде-

ние этого вопроса было достаточно бурным. И тут нас ждали открытия. Например, я предполагал, что мы будем обсуждать возможность введения каких-то экономических дисциплин, скажем, бухгалтерского учета или теории финансов. И действительно, все высказались за введение бухучета, а ректор НГУЭУ Александр Владимирович Новиков предложил ввести дисциплину под названием «Корпорация как хозяйствующий субъект». Однако при этом все участники круглого стола подчеркнули, что юрист корпорации должен обладать навыками общения, стрессоустойчивостью, иметь представление об управлении человеческими ресурсами. Иными словами, уметь не просто обеспечивать договорную работу в организации, но и договариваться с людьми. Это, безусловно, требует переосмысления тех компетенций, которые будут доноситься до студентов. Мы планируем обсудить содержание дисциплин гуманитарного цикла с кафедрами, которые будут их преподавать.

Также речь шла о необходимости сделать обучение более практическим, что, собственно, изначально и задумывалось руководством нархоза как одна из целей реструктуризации. Активно обсуждалось даже не содержание, а методика преподавания дисциплин. Много внимания было уделено разработке кейсов — не тех задач, которые мы обычно даем ребятам на семинарских занятиях, а более сложных, когда студент должен сначала сформулировать сам текст задачи из того объема материала, который будет ему предоставлен, а уже потом выдавать решение. Некоторые работодатели говорили, что выпускник вуза, попадая на работу в крупную корпорацию, где очень обширная и разнообразная юридическая практика, сталкивается с тем, что ему не выдается конкретной задачи, как это делалось на занятиях. И он теряется. У него есть массив материала, из которого он должен сам выделить основное и второстепенное, сформировать условия задачи — и уже потом выдавать решение. Мне показалось это интересным, и мы будем корректировать нашу методику. У меня уже есть понимание того, как это сделать. Летом мы подумаем о содержании кейсов.

Встреча оказалась полезной для укрепления контактов с работодателями. Вполне возможно, скоро будет заключено соглашение с Сибирским банком Сбербанка России. Первые наши студенты уже приглашены на два мероприятия. В конце апреля представители юридического департамента Сбербанка расскажут им о компетенциях, необходимых юристу крупного банка. Мероприятие на май пока обсуждается. Также идет речь о заключении соглашения с довольно крупным промышленным предприятием — название пока раскрывать не хочу. Сейчас мы думаем о формате сотрудничества.



**Н**екотрые работодатели говорили, что выпускник вуза, попадая на работу в крупную корпорацию, сталкивается с тем, что ему не выдается конкретной задачи, как это делалось на занятиях. И он теряется. У него есть массив материала, из которого он должен сам выделить основное и второстепенное, сформировать условия задачи — и уже потом выдавать решение.

## Галина Тарасова, заведующая кафедрой банковского дела:



— Круглый стол по профилю «Финансы и кредит» посетили руководители финансовых структур, предприятий банковской сферы и кредитных организаций: директор Всероссийского банка развития регионов Виктор Савиных, заместитель управляющего Сибирским филиалом ПАО «Промсвязьбанк» Александр Белявцев, директор операционного офиса Банка ВТБ, председатель попечительского совета НГУЭУ Вячеслав Брюханов, управляющий филиалом ОАО «БИНБАНК» в Новосибирске Алексей Степура, а также директор Сибирского филиала Московской биржи Николай Анохин, который с сентября займет должность заведующей новой кафедрой финансового рынка и финансовых институтов НГУЭУ.

Участники заседания обсуждали учебный план подготовки выпускников по направлению «Экономика»: бакалавров (профиль «Финансы и кредит») и магистров (профили «Банки и банковская деятельность», «Международные валютно-кредитные отношения»).

Представители компаний-работодателей активно высказывали мнения о структуре учебного плана. В целом они отметили, что бакалавры, которые приходят

на работу в коммерческие банки, подготовлены неплохо. Наиболее серьезной критике подверглись компетенции студентов по дисциплине «Учет и операционная деятельность в коммерческих банках». Виктор Савиных и Александр Белявцев отметили, что бакалавры не имеют навыков практической работы в этой сфере. Дело в том, что в нашем учебном плане такой дисциплины не было. По итогам встречи было принято решение включить ее в план вместо предмета «Оценка собственности».

Еще одним достаточно важным направлением обсуждения были вопросы математической подготовки. Для работодателя очень важно, чтобы бакалавры умели рассчитывать сложные проценты, доходность операций по ценным бумагам, дюрацию, аннуитеты, кредитоспособность заемщика, могли с помощью программного продукта рассчитывать экономические нормативы. Перед собравшимися выступил заведующий кафедрой математики Сергей Хрущёв, который рассказал о преподавании математики в НГУЭУ. Участники встречи убедились, что сейчас этот предмет для студентов нархоза читается в достаточном объеме.

Стоит отметить, что многие работодатели в нашей сфере до сих пор не видят разницы между компетенциями бакалавров и магистров, не могут определить должности для магистров в банках. Мы рассказали о том, что уровень подготовки у нас достаточно высокий: выпускная квалификационная работа магистранта — это 60% кандидатской диссертации. И выпускники-магистры могут успешно работать на руководящих должностях в коммерческих банках, в научных и исследовательских институтах, учебных заведениях.

После заседания мы утвердили общеобразовательные программы по профилям бакалавриата и магистратуры у двух представителей компаний-работодателей, как это требует новый образовательный стандарт.



**М**ногие работодатели в нашей сфере до сих пор не видят разницы между компетенциями бакалавров и магистров, не могут определить должности для магистров в банках. Мы рассказали о том, что уровень подготовки у нас достаточно высокий: выпускная квалификационная работа магистранта — это 60% кандидатской диссертации.

«Наша Академия» запускает серию колонок абитуриента, которые, мы, надеемся, помогут пролить свет на то, «кто они такие и чего хотят», а где-то, возможно, подействуют отрезвляюще, покажут реальное положение дел.

# Страдания юного абитуриента.

## Шаг 1: знать, чего хотеть

**О**сталось два месяца до экзаменов, два с половиной — до подачи документов в вузы. Предметы для сдачи выбраны, особо пугливые выпускники уже начали готовиться, но выбрана ли та самая истинная мечта-картинка на будущее из миллионов мыслей, которые ежесекундно появляются в голове у несчастного 11-классника?



Лиза Ларионова

(Вторая новосибирская гимназия, 11-й кл.)

Спорим, что я угадаю, на какие три направления в этом году будет наибольший конкурс среди абитуриентов? Менеджмент. Журналистика. Международные отношения. Выиграла? Время покажет. Но проблема даже не в количестве «получеловеков» на место или в бесконечных нулях платы за год обучения. Проблема в том, что большинство из нас не знает, чего они хотят как от образования, так и от жизни в целом.

На днях разговоривала со своей одноклассницей, вопрос сейчас единственный: куда поступишь.

— На международные отношения, — слышу в ответ.

— Неплохая перспектива. А чем заниматься хочешь в жизни?

Все равно до конца не понимаю, что конкретно делают люди после этого факультета. В глазах подруги — изумление вроде, как мне кажется, от простого вопроса. Неловкая пауза.

— Ну, как чем? Я же коммуникабельная, буду с разными людьми общаться, бумаги подписывать, за границу ездить. У меня к тому же и с английским все хорошо.

Так я, к сожалению, и не поняла, чем занимаются «международники», и думаю, будущий абитуриент этого направления — тоже. Совершенно не удивит, если девушка при выборе направления все же больше опиралась на моду или, как это принято называть, престижность профессии, чем на свои личностные качества и способности.

Сейчас составляются целые списки тех самых «престижных» (востребованных, высокооплачиваемых) профессий, тем самым и задавая моду на те или иные факультеты. Самое страшное лишь в том, что большинство поступа-

ющих, оставаясь «в тренде», так и не понимает, что за наряд они хотят примерить на себя минимум на ближайшие четыре года. А это грозит не только разочарованием в течение первого месяца обучения и заваленной сессией, но и сомнительным в вопросах счастья будущим.

Действительно, сейчас проводится огромное количество тестов на профориентацию, тренингов по самоопределению, даже, составив персональный гороскоп, тебе могут сказать, для чего ты уродился (я, между прочим, священник или прима в театре). Но важно одно: можешь ли ты сам себе сказать, для чего тебе та или иная профес-

Здесь появляется другая проблема. Мы знали свои желания, но мы не могли представить себя в выбранной профессии. Почему? На мой взгляд, лишь потому, что мы на самом деле никогда не приближались к ней, не пытались с изнанки взглянуть на это дело. Поступая, например, на физический факультет, мы можем примерно знать, чем будем заниматься, все-таки нас пытались научить основам этой науки несколько лет в школе. Но если выпускник идет, например, на режиссуру или на ту же журналистику, как ему понять, нашел ли он этот Грааль, свои истинные желания по поводу будущего образования и профессии. Уроков режиссерско-

“К сожалению, выпускник вынужден страдать в одиночестве, не имея ни малейшего представления о профессиях и не видя себя в них, а атмосферу для этого прекрасно создают школьные учителя, неустанно напоминая о ЕГЭ, и любящие родители, которые зачастую выдают собственные желания за твои.

сия.

Первый вопрос, который задал мне преподаватель на подготовительных курсах для будущих абитуриентов факультета журналистики, звучал примерно так: зачем ты в этом деле. И представьте, я и остальная аудитория в тридцать человек не смогли найти никакого подходящего ответа, кроме как «я люблю разговаривать с разными людьми, хочу прожить интересную жизнь, стать знаменитым». После этого нам сказали лишь то, что мы, вероятно, ошиблись факультетом и учебным заведением в принципе.

го мастерства в системе школьного образования нет: хорошо, если ученик посещал театральный кружок. С занятиями журналистикой — такая же история: школьнику повезло, если он пытался писать для местной газеты. И среди всех специальностей гораздо больше тех, о которых выпускники школ имеют настолько скудную информацию, что возможность не допустить ошибку в выборе профессии стремится к нулю.

Как понять, нравится тебе что-то или нет, не попробовав? Я уверена, что старшая школа прежде всего должна занимать-

ся именно погружением своих учеников в различные профессии, а не раздавать сотни тестов с примитивными вопросами «кем ты хотел быть в пять лет». Ведь у каждого из нас очень размытые представления, например, о должности менеджера в крупной компании, а знания о работе фармацевта ограничиваются выдачей лекарств на кассе аптеки по рецепту врача. А прожив день в больничной среде, ученик, прежде чем поступать в медицинский вуз, мог бы хотя бы с уверенностью сказать, боится он крови или нет. Но, к сожалению, выпускник вынужден страдать в одиночестве, не имея ни малейшего представления о профессиях и не видя себя в них, а атмосферу для этого прекрасно создают школьные учителя, неустанно напоминая о ЕГЭ, и любящие родители, которые зачастую выдают собственные желания за твои.

Я все же склоняюсь к мнению, что никакие психологи, учителя, родители, друзья не дадут тебе истинного ответа, в чем себя реализовать. Это каждый должен почувствовать сам. Именно почувствовать, что ты на самом деле хочешь: учить чему-то других или каждый день открывать что-то новое самому, защищать людей от опасности или вести за собой массы, вдохновлять окружающих или во всем совершенствовать себя. И когда ты почувствуешь свое истинное желание, не навязанное обществом или мыслями о светлом будущем, тогда можно подобрать дело, которым ты будешь заниматься и получать удовольствие, тогда ты будешь знать, чего хотеть.

# Петр I против коррупции

**З**аведующий кафедрой теории и истории государства и права Дмитрий Серов более десяти лет занимается изучением истории коррупции в России. Сегодня вместе с коллегой из Уральского федерального университета он готовит к публикации монографию по этой теме. В интервью «Нашей Академии» профессор рассказал, почему люди добровольно поощряли чиновников, кто положил этому конец и когда появился всем известный термин «взятка».

— Дмитрий Олегович, расскажите об истоках коррупции в нашей стране.

— Для начала стоит пояснить, что слово «corruptio» переводится с латыни как «порча». Сам термин «коррупция» относительно новый: в неформальном обиходе он появился в России в начале XX века, а в правовом поле — только в 2008 году, с изданием Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Впервые же проблемой поборов с населения российский законодатель озаботился (хотя и очень фрагментарно) в конце XV века, когда был принят Судебник 1497 года. В нем содержался запрет посула — именно так сначала именовалось частное вознаграждение должностному лицу.

— **Посул — это нынешняя взятка?**

— Не совсем так. Посул изначально имел совершенно легальный характер. До 1497 года любой человек мог открыто вручить любому должностному лицу соответствующее вознаграждение. Но и тот запрет, который был зафиксирован в статьях Судебника, был на самом деле очень факультативным. Во-первых, он касался только судей, а тогда этим термином обозначали лишь высших должностных лиц. Во-вторых, за получение посула не назначалась никакая санкция. То есть, это была в современном понимании типичная норма-декларация.

— **Когда же были введены конкретные наказания за получение денег с населения?**

— Позиция законодателя не менялась почти два столетия.

Допустим, в знаменитом Уложении 1649 года часто упоминается посул, но наказание за его получение предусмотрено только в том случае, если вместе с этим чиновник совершил иное должностное преступление. То есть, если он взял деньги и выполнил свои непосредственные обязанности, законодатель не считал это криминалом. При этом в ходе работы в архивах удалось однозначно установить, что «классический» посул имел абсолютно добровольный характер. Четыреста лет назад государственный служащий ничего ни с кого не требовал — люди сами приносили ему деньги.

— **С какой целью?**

— Да просто из уважения! Ведь чиновники в XVI-XVII веках отличались от современных. Во-первых, их было очень мало: в середине XVII века в России один государственный служащий приходился на 4500 человек населения. Для сравнения: в 1900 году это соотношение составило уже 1 к 300. О соотношении же на сегодняшний день лучше умолчать...

Во-вторых, в XVI-XVII века чиновники были гораздо более квалифицированными и пользовались реальным уважением населения. В органы власти вообще обращались очень редко: люди жили, десятилетиями не соприкасаясь с государством, особенно в сельской местности. И если уж человек просил помощи, то, конечно, он был готов платить. Однако эта плата в ту пору хотя бы частично оправдывалась высокой квалификацией чиновника. Гражданский служащий, став-



**П**ри Петре I произошел резкий перелом неопределенного донныне масштаба — именно тогда появилось понимание взятки как любого вознаграждения, полученного должностным лицом от частного. Он объявил любые поборы с населения незаконными и установил за них плавающую санкцию — вплоть до смертной казни. Взятничество раз и навсегда стало незаконным.

ший достаточно серьезным специалистом в делопроизводстве, практическом законоведении, межвом деле и других отраслях, получал за это ренту в виде посулов.

Еще раз подчеркну, что вымогательство посула с самого начала расценивалось как что-то неправильное и несправедливое. Собственно термином «взятка», появившимся в середине XVII века, первоначально стали именовать тот же посул, получение которого было сопряжено с вымогательством.

— **Когда этот добровольный посул превратился в запрещенную взятку?**

— При Петре I произошел резкий перелом неопределенного донныне масштаба — именно тогда появилось понимание взятки как любого вознаграждения, полученного должностным лицом от частного. Даже если чиновник принял деньги,

не нарушив закон, даже если он не вымогал эту взятку, он все равно несет ответственность.

Соответствующий закон был издан в декабре 1714 года и начал настоящую революцию в соответствующем разделе уголовного законодательства. Он объявил любые поборы с населения незаконными и установил за них плавающую санкцию — вплоть до смертной казни.

— **Петр «привез» этот закон из Европы?**

— Нет, я бы связывал его принятие с крайне тяжелой финансовой ситуацией в стране. Это был разгар участия России в Великой Северной войне, разгар реформ и строительства Санкт-Петербурга, воинских и трудовых мобилизаций населения. Кроме того, произошел достаточно резкий рост государственного аппарата.

► Со стр. 11

В такой напряженной обстановке, сохранив нетронутой традицию поборов с населения, Петр I попросту рисковал подорвать налоговую платежеспособность населения.

Таким образом, взяточничество раз и навсегда стало незаконным. И, конечно, в этом состоит одна из значительных заслуг Петра I. После смерти первого российского императора эпохальное значение этого закона сознавалось: в официальном делопроизводстве он еще долго именовался «указом о лихоимстве» — без всяких пояснений. Любому чиновнику было ясно, о каком законе идет речь.

— **Как бы вы охарактеризовали взяточничество в Советском союзе?**

— В СССР было очень мало свободных денег плюс по-своему уникальная система контроля за расходами, связанная с тем, что основная масса населения жила бедно. И человек, имеющий повышенный достаток, неизбежно выделялся на общем фоне и вызывал подозрения, причем не только у правоохранительных органов, но даже у окружающих. Конечно, в поздний советский период взяточничество все же распространилось в некоторых регионах. В основном это происходило на территориях южных союзных республик, где крутились теневые деньги или существовали устойчивые традиции подкупа.

— **Борьба с коррупцией тогда велась?**

— Да, и достаточно активно. Скажем, в 1948 году разоблачили группу взяточников в Верховном суде СССР. По этому делу было свыше 50 подсудимых. Более того, лидером группы был заместитель председателя Верховного суда, который, узнав о разоблачении, предпочел покончить с собой.

Беспрецедентному коррупционному давлению государственный аппарат России подвергся в 1990-е годы. Возникло много свободных капиталов, а положение правоохранителей и судей до поры до времени было отчаянным: низкие зарплаты, низкий статус... Эти тенденции до сих пор в полной мере не изжиты. Но уголовный закон сегодня вполне адекватен остроте проблемы, и ответственность за коррупционные преступления реально сурова.

В заключение же мне хотелось бы процитировать слова Петра I, начертанные им триста лет назад — при составлении Воинского устава 1716 года: «... Корень всему злу есть сребролюбие. Того для всяк командующий (т. е. руководитель — прим. Д. Серова) должен блюсти себя от лихоимства... Ибо такой командир, который лакомство великое имеет, немного лучше изменника почтен быть может... Того ради всякому командиру надлежит от оного блюстися (т. е. уклоняться — прим. Д. Серова), ибо может таковым богатством легко смерть или бесчестное житие купить». Такое вот напутствие первого российского императора потомкам, вполне актуальное и сегодня.

Александра Зенкова

# Александр Марчук: «Занимаясь бизнесом, будь готов каждый день чему-то учиться»

Александр Марчук окончил НГУЭУ в 2010 году. Направление подготовки — «Финансовые рынки и финансовый инжиниринг». Сегодня он — директор и один из учредителей новосибирской компании «Агентство интернет-решений AiR». Занимается разработкой и продвижением сайтов, программным обеспечением, веб-дизайном, SEO и т. д.

— **Александр, вы открыли агентство практически сразу после окончания университета. Стипендию откладывали, чтобы начальный капитал для бизнеса скопить?**

— Почти. У нас были деньги с отпускных, у кого-то просто с зарплаты. Но мы на эти «сбережения» даже офис толком снять не могли. Еще нужно было платить за домен сайта... При открытии агентства три с половиной года назад нас, учредителей, было трое, затем один ушел, чтобы заняться, как он тогда считал, более выгодным и успешным делом. Сегодня уже понятно, что он просчитался. Хотя, конечно, сначала было тяжело: нас никто не знал, клиентов было мало. За 2015 год мы шагнули далеко вперед, в два раза увеличили штат. Сегодня рабочий график очень плотный, расписан на пару месяцев вперед, в работе стабильно 7–8 проектов.

— **Вы, до того как затеять свое дело, успели где-то еще поработать?**

— Совсем немного. Сразу после окончания университета я сначала работал в одном бюджетном учреждении один год, затем перешел на завод «НЭВЗ-КЕРАМИКС», там тоже год проработал системным администратором. Работы было много, но платили за нее мало. Примерно так было и у моих приятелей. Один — системный администратор, второй в научно-исследовательском институте измерительных приборов радиоинженером работал. Подумали-подумали — и открыли свое агентство.

— **Много документов пришлось собирать для этого?**

— Честно, уже и не помню. Проще загуглить, если кому потребуется. Сегодня это доступно почти каждому.

— **Сколько сегодня у вашего агентства клиентов?**

— Сейчас почти 400. Это для Новосибирска хороший показатель.

— **У вас с ними долгосрочные договоры или это одноразовые заказы?**

— Когда как. Иногда наши клиенты остаются у нас на поддержке — отношения не ограничиваются только разработкой сайта, дальше мы же занимаемся его развитием, наполнением, продвижением. Кто-то уходит сразу после выполнения заказа по созданию сайта. Но чаще всего все же остаются. Это понятно: каждый специалист в компании занимается своим направлением, а работа по ведению сайта — довольно объемная, требует много времени. Когда это берет на себя наше агентство, для компании это даже экономически выгоднее.

— **Какой должна быть маркетинговая политика, чтобы успешно конкурировать с другими подобными организациями?**

— Маркетинговая политика зависит от целевой аудитории, которая делится на различный уровень сегменты. Их очень много. Мы в данный момент располагаемся на границе среднего и нижнего сегментов. Это начинающие предприниматели и те, кто уже не первый год на рынке, но принадлежат к микробизнесу. Наши клиенты — это, конечно, не «Газпром», но есть среди них довольно серьезные. Например, представительство нидерландско-британской нефтегазовой компании SHELL по Сибирскому федеральному округу, общественная организация «Союза женщин Новосибирской области», которой руководит Надежда Николаевна Болтенко, есть и муниципальные организации. И мы заинтересованы в каждом клиенте и стараемся для всех одинаково. По поводу маркетинговой политики — здесь главное включать голову и понимать своих клиен-



“ Если честно, первые два года хотел уйти из нархоза, поступить в другой институт. Но потом как-то увлекся экономикой, даже понравилось, стало интересно. И сейчас мысли о том, что зря учился, меня, конечно, уже не посещают. Наверное, повзрослел. Хорошая специальность, как говорится, в кармане.

тов: чего они хотят, какие у них проблемы и т. д. Нужно иметь много гипотез и проверять их. Невозможно об этом рассказать в двух словах.

**— Знаете, есть такое выражение «играющий тренер». А вы — играющий директор?**

— Изначально так повелось, что я был и техническим директором, и бухгалтером, и завхозом, и так далее. Но сейчас нас в агентстве восемь человек, и у меня появилась возможность больше заниматься руководящими делами. Хотя, конечно, иногда приходится... И я это делаю с удовольствием. Я считаю, что человек может научиться всему. Если тебя что-то вдохновляет, ты этим интересуешься — научишься.

**— Вы только с новосибирскими организациями работаете?**

— Нет, в последнее время мы плотно работаем с Казахстаном, будем продвигаться и в другие регионы. У нас есть московские партнеры, они хорошо помогают: предоставляют нам программный продукт, на основе которого мы разрабатываем сайты. Только, наверное, 5% проектов делается на других программных продуктах.

**— Все это, конечно, интересно — любимое дело, да еще успешное. Но это ведь напрямую не связано со специальностью, которую вы получили в НГУЗУ?**

— То, чем я сейчас занимаюсь, всегда было моим хобби. Начал увлекаться программированием еще на первом курсе в

университете, посещал АРТЕСН НГУЭУ. Это международный центр компьютерного образования — лидер в своей области. Я занимался там один семестр на втором курсе. Компьютерная графика, веб-дизайн, анимация, разработка сайтов или что-то вроде того. Уже и вспомнить-то сложно — учился я там мало. Но по большей части то, чем я сейчас занимаюсь, я научился делать там. Хотя учеба эта была довольно своеобразной. Мне озвучивали задачу, спрашивая, справлюсь ли. Я, конечно, всегда говорил, что справлюсь. Потом ночи напролет сидел, теряя сон и ломая голову — как же это сделать? Это как математические задачи решать.

**— Почему же вы поступили на экономику, если увлекались другим?**

— После школы надо было получать высшее образование. Но чем действительно буду заниматься в дальнейшем — об этом у меня тогда были смутные представления, как, наверное, и у многих. Первоначально хотел на технические специальности, но на бюджет получилось поступить только на экономику. Если честно, в первые два года хотел уйти из нархоза, поступить в другой институт. Но потом как-то увлекся экономикой, даже понравилось, стало интересно. И сейчас мысли о том, что зря учился, меня, конечно, уже не посещают. Наверное, повзрослел. Хорошая специальность, как говорится, в кармане. И в будущем планирую этим воспользоваться — буду заниматься ценными бумагами, хотя бы чтобы

был дополнительный доход. Я четыре года проучился на бакалавра, а на пятом курсе осваивал уже специализацию — финансовые рынки и финансовый инжиниринг. В принципе, я специалист по рынку ценных бумаг.

**— Как выбирали институт?**

— По территориальному принципу. Учился в экономическом лицее № 95, он рядом с домом, и второй корпус университета — через пару кварталов. В общем, мне было это удобно. Ну и вуз, конечно, хороший. Я на бюджете учился, поэтому старался экзамены сдавать хорошо, без хвостов.

**— И шпаргалки даже не писали?**

— Всегда писал, даже если знал все ответы на вопросы, что называется, на зубок. Нам даже преподаватели советовали — пишите шпаргалки, лучше запомните материал. Это же еще один конспект, тезисный план.

**— Кого из преподавателей вспоминаете?**

— Многих вспоминаю. Владимира Александровича Полуэктова, например, у нас он вел экономику организаций, Марину Юрьевну Савельеву, которая преподавала финансы. Хорошие преподаватели и люди замечательные.

**— Что вам дал университет?**

— Мне кажется, любой адекватный человек должен понимать, что университет, кроме того что дает знания, еще и воспитывает, прививает умение учиться. Это, на мой взгляд, самое важное качество в жизни, которое нужно развивать дальше. Если занимаешься бизнесом, будь готов к тому, что каждый день придется чему-то учиться, что-то преодолевать.

**— Сегодня молодые люди рвутся работать за границей. У вас такого желания не возникало?**

— Конечно, меня посещали такие мысли. Но, взвесив за и против, решил отказаться от затеи. Я из тех, кто хочет жить и работать в родном городе.

**— У программистов есть еще увлечения, помимо работы?**

— Увлечений много. Это музыка, спорт, книги, фильмы. При этом музыку я не просто слушаю, но и играю. Я барабанщик, но умею играть и на гитаре.

**— Вам интересно было бы привлекать к своей работе студентов НГУЗУ?**

— Конечно. Мы могли бы брать несколько человек на практику. Ждем предложений.

**— Что бы вы пожелали студентам родного университета?**

— Учитесь учиться. Если еще не знаешь, что выбрать — все равно поступай, хоть куда-нибудь. Себя можно найти абсолютно внезапно, как и было со мной. А учеба в университете — это не просто шанс получить диплом о высшем образовании, но и новые друзья, профильные знания — они лишними не бывают. И еще учеба в вузе — это незабываемые впечатления от студенческой жизни.

# Работа для отдыха

Студентка третьего курса информационно-технического факультета Елена Титаренко для участия в межрегиональной научно-практической конференции «Актуальные вопросы рационального использования и охраны водных ресурсов Верхне-Обского бассейна» провела эколого-экономическую оценку рекреационного потенциала Новосибирского водохранилища. Корреспондент «Нашей Академии» поговорила с будущим экологом о сути и перспективах проведенного исследования.



— Елена, почему ты выбрала именно такую тему для исследования?

— Эколого-экономический клуб НГУЭУ, в котором я состою, принимал участие в организации конференции, и нам предложили выступить с докладом. Совместно с преподавателями кафедры территориальной организации производительных сил и экономики природопользования мы придумали несколько тем, и в итоге была утверждена именно эта.

— Какова основная задача исследования?

— Целью работы была оценка туристско-ресурсного потенциала Новосибирского водохранилища. Сначала я испугалась, так как тема объемная, и я была не в курсе всей ситуации на территории, которую мы выбрали для рассмотрения — это участок протяженностью четыре километра от Голубого залива до жилой застройки на улице Софийской. Около месяца ушло на подробное изучение территории, а затем мы оценивали ее ресурсный потенциал и экологическое состояние. Было проведено зонирование: участок поделили на пять отрезков, незначительно отличающихся по тем или иным показателям.

Так как это был начальный этап исследований, мы взяли поверхностный материал. Работу удалось выполнить благодаря помощи моего научного руководителя — старшего преподавателя кафедры территориальной организации производительных сил и экономики природопользования Екатерины Ивановны Цусман. Также я использовала различные источники информации — научные работы, связанные с оценкой туристско-ресурсного потенциала, методические пособия, статьи... Искала нужный материал я долго. И, конечно же, были использованы мнения людей, которые уже бывали на территории, выбранной для исследования.

— Это было довольно поверхностное исследование. Для дальнейшего изучения этой темы нужна заинтересованность органов власти и какая-то финансовая поддержка.

— Кто эти люди? Экологи?

— Просто люди, которые посещали эту территорию.

— Вы проводили опросы?

— Нет, информацию предоставила мне Екатерина Ивановна Цусман. Затем мы оценивали каждую из пяти зон участка по таким показателям, как транспортная доступность объектов туризма и рекреации, возможность их посещения в рамках суточного и недельного циклов жизнедеятельности, экологическая ситуация, возможность проведения туристско-рекреационной деятельности с учетом природоохранных норм и требований, наличие необходимой инфраструктуры. В результате каждую зону мы закрасили на карте цветом, соответствующим оценке по сумме показателей.

— Какие выводы удалось сделать?

— В целом экологическое состояние и природно-ресурсный потенциал территории оказались положительными, за исключением одного небольшого отрезка Чемского бора, расположенного ближе к зоне пляжа «Бумеранг». Там довольно грязно — мониторинг и охрана ведутся, но все-таки должного контроля нет. Люди приезжают и мусорят, не забирая отходы с собой. За этим нужно более серьезно следить, ведь вся территория считается водоохранной зоной.

— Проводились ли подобные исследования в Новосибирской области? Если да, то какие?

— Точно сказать не могу. При выполнении исследования я ни разу не «натыкалась» на подобные работы по Новосибирской области.

— Звучали ли на конференции другие доклады, посвященные развитию туристского потенциала Обского моря?

— Нет, мой доклад был единственным. Конференция была посвящена Обскому водохранилищу в целом, в том числе противопаводковым мерам. Мне очень понравилось, что были показаны все расчеты, вплоть до сегодняшнего дня, и прогнозы давались с точностью чуть ли не до сантиметра.

— Предполагалось ли практическое использование результатов твоей работы?

— Это было довольно поверхностное исследование. Для дальнейшего изучения этой темы нужна заинтересованность органов власти и какая-то финансовая поддержка. Например, там есть частные территории, на которых мы не можем проводить исследования без разрешения, такие как парк и пляж «Бумеранг».

Мы готовы поучаствовать в подобной конференции на следующий год и провести более глобальное исследование, чтобы узнать, какие именно объекты инфраструктуры можно строить на указанной территории. Для этого нужно будет поработать летом, но я думаю, это даст мне дополнительные знания по выбранной специальности.

В новой рубрике «HR говорит» представитель отдела персонала Сибирского филиала Райффайзенбанка Юнона Усольцева дает студентам советы по трудоустройству.

# Как выбрать первую работу?

**Р**ешение о выборе первой работы может определить всю вашу будущую карьеру. Но как понять, куда идти, когда опыта совсем нет? Я предлагаю вам три критерия, на которые стоит ориентироваться, если хочешь не просто найти работу, а сделать первый шаг к успешной карьере.

## Во-первых, компания

Самый лучший старт карьеры — работа у одного из лидеров рынка. Ведущие в своей отрасли компании используют самые актуальные технологии в работе, а значит, вы получаете доступ к лучшим инструментам и кейсам. В штате таких компаний трудятся высокопрофессиональные сотрудники, а значит, вы можете учиться на опыте самых успешных. Возможно, в такой компании не найдется вакансии для вас сейчас, но есть шанс пойти на стажировку. Приобретенный опыт и знание технологий — инвестиция в ваше будущее, в быстрый рост вашей цены на рынке труда.

## Во-вторых, руководитель

Выбирая место для стажировки или первой работы, очень важно обратить внимание на руководителя или коллегу, который будет вашим наставником. Именно этот человек даст (или не даст) вам те самые навыки, которые станут основой вашего успеха. Развивающий своих сотрудников руководитель — это основа мно-

гих успешных карьер в нашем банке. В университете вы изучаете широкий круг дисциплин, но именно наставник на работе резюмирует ваши знания и дает направление для развития. Его готовность обучать, профессиональный уровень — это то, что может существенно ускорить ваш рост в специальности. Выбирайте не должность, а руководителя.

## В-третьих, задачи

На первой работе важно не то, как звучит ваша должность, а то, насколько широк ваш функционал, и как много вы можете узнать о деятельности компании. Например, в нашем банке отличная стартовая позиция — секретарь-координатор в отделении. С этой должности начинались карьеры самых разных специалистов — маркетолога, менеджера по обучению персонала, премиального менеджера и директора отделения. Когда человек приходит на эту позицию, он быстро погружается в работу компании и может рекомендовать себя. При появлении вакансии в заинтересовавшем его подразделении такой сотрудник получит преимущество. Для тех, кто уже видит себя именно в банковском бизнесе, подойдет позиция специалиста прямых

**”** На первой работе важно не то, как звучит ваша должность, а то, насколько широк ваш функционал, и как много вы можете узнать о деятельности компании. Например, в нашем банке отличная стартовая позиция — секретарь-координатор в отделении. С этой должности начинались карьеры самых разных специалистов — маркетолога, менеджера по обучению персонала, премиального менеджера и директора отделения.

продаж. Эта работа дает знание всех продуктов банка, понимание клиентов и их потребностей, а также возможность развития коммуникативных навыков. Эффективный сотрудник «повышается» с этой позиции через 6–8 месяцев.

## В-четвертых, зарплата

Каждый стремится к достойному уровню заработной платы. Это стремление понятно и разумно, так как именно амбиции заставляют нас двигаться вперед. Но при выборе первой работы не стоит ставить этот критерий на первое место. Если смотреть только на уровень зар-



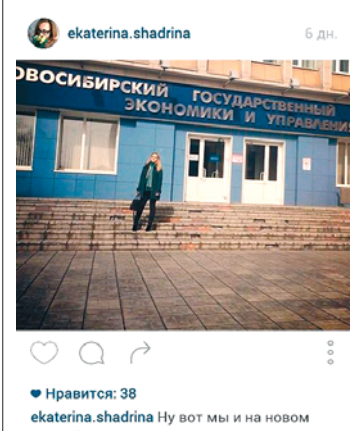
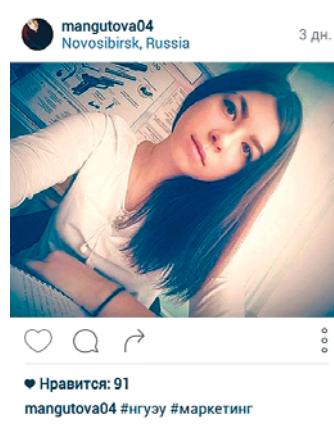
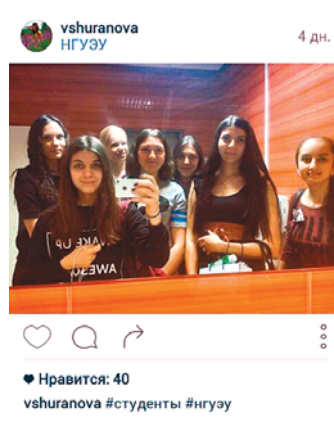
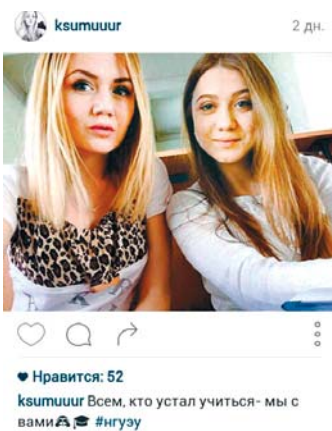
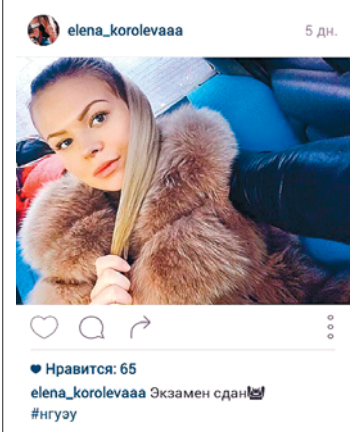
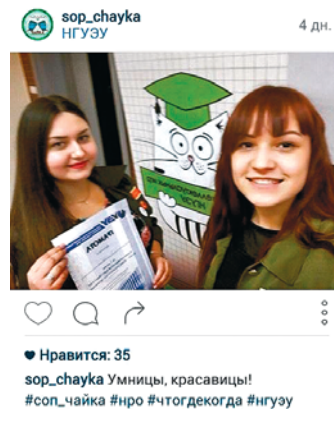
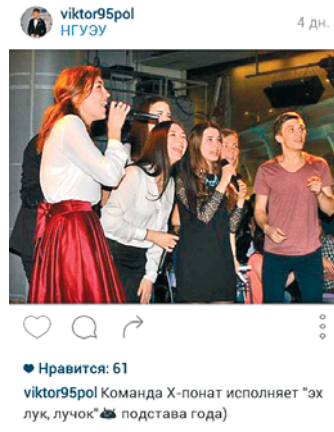
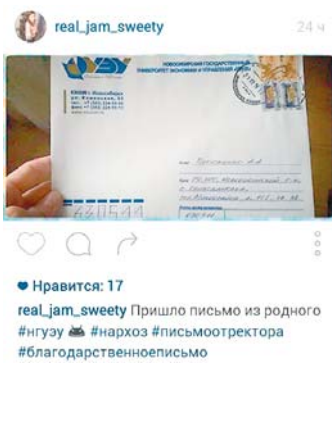
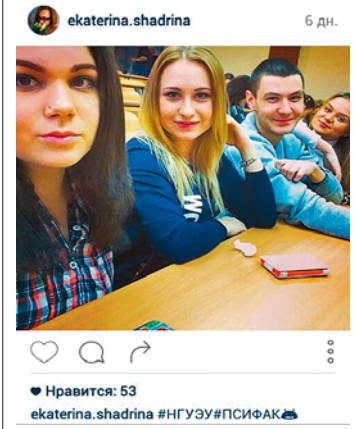
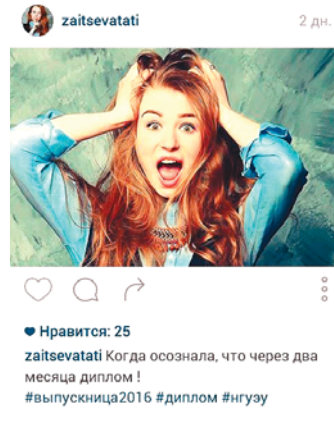
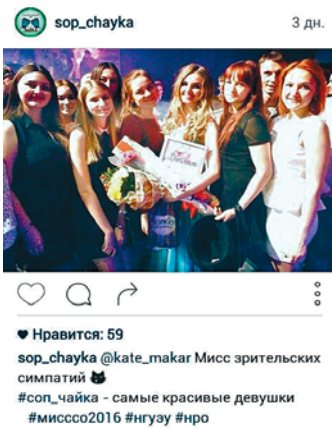
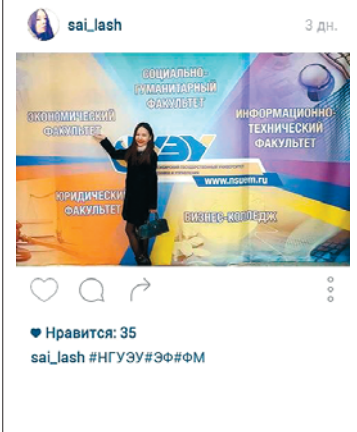
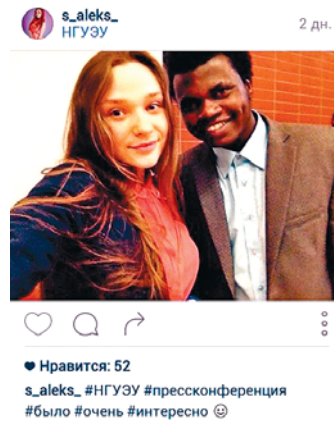
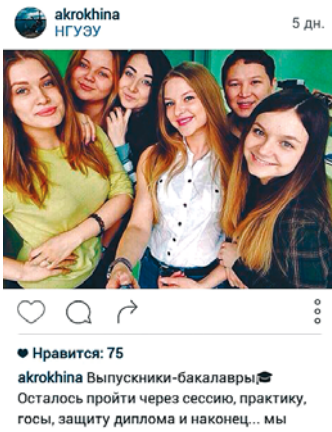
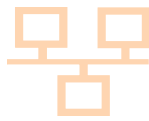
**Юнона Усольцева**  
главный специалист HR  
Сибирского филиала Райффайзенбанка

платы, то легко попасть в ловушку «тупиковой должности», где сколько бы вы ни работали, повышения не будет, более того, ваш опыт не поможет и в другой компании найти более выгодную позицию. Скажем, официант в хорошем кафе получает более высокий доход, чем переводчик без стажа. Но через год или два официант, скорее всего, останется официантом, а цена лингвиста на рынке будет расти ежегодно. Выбирайте ту работу, которая повысит вашу стоимость на годы вперед, а не ту, где в моменте можно заработать чуть больше. В начале карьеры нужно делать ставку на перспективу так, чтобы каждое решение приближало вас к реализации карьерной мечты.



**С**правка о банке: Райффайзенбанк является дочерней структурой австрийской банковской группы и работает в России уже более 20 лет. Он входит в десятку лучших работодателей России по версии Head Hunter, а также признан лучшим работодателем для начала карьеры в банковской сфере по результатам последнего исследования Changellenge, ведущего провайдера на рынке Employer Branding в России.

**К**арьерные лестницы не всегда укладываются в подобные планы действий. Есть много исключений, когда люди приходили к успеху и другими путями, но в большинстве случаев эти пути были значительно длиннее, чем могли бы быть.



Газета зарегистрирована в Сибирском окружном межрегиональном территориальном управлении Министерства РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. Свидетельство № ПИ 12—0959 от 30 ноября 2001 г. Ответственность за содержание рекламных публикаций несут рекламодатели. Учредитель — Новосибирский государственный университет экономики и управления.

Главный редактор: Ю.А. Торопова. Адрес редакции и издателя: 630099, Новосибирская область, Новосибирск, ул. Каменская, 52, офис 3-103. Тел.: 243-94-12. E-mail: y.a.toropova@nsuem.ru

Над номером работали: Александра Зенкова, Ксения Леус. Корректор: Олег Костман. Верстка: Александр Самосюк

Номер отпечатан в типографии «Офис-Лидер». Адрес типографии: 630015, г. Новосибирск, ул. Электrozаводская, 4, корп. 3

Номер подписан: 08.04.2016. Время подписания в печать по графику: 17.00, фактическое: 18.00. Дата выхода в свет: 12.04.2016. Заказ № 2415. Тираж: 500 экз. Бесплатно.