

Ежемесячный журнал для активных людей

УСПЕХ

WWW.CDOSFERA.RU

№6 май 2011

“Узнай все о логистике” продолжение статьи
с Виктором Мачульским

“Бизнес-консалтинг”
с Михаилом Гольдбергом

9 мая

“Выбери форму обучения”
продолжение статьи
с Сергеем Власовым

**Новости Центра “Сфера”
и наших партнеров**



От редактора:

Добрый день, дорогие читатели!

В новом номере журнала «Успех» Вы найдете много интересных статей. Сегодня перед Вами четвертый выпуск нашего электронного журнала о работе, карьере, обучении, бизнесе и просто о жизни.

Сегодня хочется поздравить всех вас с 9 мая! Это великий праздник, который мы должны помнить и чтить!

В новом номере вы сможете прочитать статьи о том, что такое бизнес-консалтинг. Вы прочтете завершающую часть статьи кадры логистики. Сможете прочесть до конца статью о том, какую форму обучения выбрать.

В этом номере есть новости Центра «Сфера» и наших партнёров.

И самое главное поздравления от всех нас с 9 мая!

Свои предложения вы можете отправлять на e-mail: reklama@cdosfera.ru и я Вам обязательно отвечу!

С уважением, редактор журнала «Успех» Барабанова Алёна.



Содержание:

1. Управление бизнесом

Реинжиниринг бизнес-процессов компании при выходе из кризиса

с. 4-6

4. Успешный специалист

Какую форму обучения выбрать? (продолжение статьи)

с. 7-11

5. Прикладная логистика

Кадры логистики (продолжение статьи)

с. 12-15

6. Наши Новости

с. 16

7. Новости наших партнеров

с. 17-19



Дорогие коллеги!

Приближается очередная дата нашего с вами великого праздника:

Дня Победы в Великой Отечественной войне!

В этой войне наши с вами соотечественники, наши родственники совершили огромный человеческий и гражданский подвиг: ценой невероятных жертв и усилий отстояли нашу Родину!

За это всем, кто не вернулся с полей сражений и всем ветеранам, живущим среди нас - огромная благодарность!

Хочется пожелать в канун этого великого и незабываемого праздника всем вам крепкого здоровья, успехов в труде и в личной жизни, настойчивости и упорства в достижении новых профессиональных высот, мужества и воли в борьбе с трудностями!

Будем достойными продолжателями дела и памяти тех, кто отстоял наше с вами Отечество!



Центр делового обучения «Сфера» 09.05.2011г.

Управление бизнесом

Современный бизнес-консалтинг на службе вашего бизнеса

Современный этап в жизни многих фирм (даже которые готовятся своими собственниками к продаже) связан, надо прямо сказать, либо с борьбой с кризисом внутри фирмы, либо с внешним кризисом. И, к сожалению, не очень нечасто - с дальнейшего укрепления позиций фирмы на рынке, с её развитием.

И то и другое и третье нужно делать с помощью выверенных и иногда неординарных, решительных, достаточно быстрых и высоко квалифицированных действий, которые могут затронуть основные бизнес-процессы в фирме, её архитектуру, взаимоотношения руководства с персоналом, партнёрами и поставщиками, перераспределение финансовых ресурсов.

Они могут потребовать проработку новых юридических и маркетинговых механизмов работы, проведение подбора и обучение персонала, разработки новых форм и методов мотивации... Словом, нужно проводить большую работу и эта работа требует высочайшей квалификации и больших усилий со стороны фирмы! Да и «взгляд со стороны» на этот процесс очень важен!

В таких условиях лучшим способом достижения успеха в таких инновациях, способом экономии сил, времени и денег, защиты от рисков является привлечение к работе над Проектами изменений в компании квалифицированных бизнес-консультантов. Речь далее всегда будет идти о бизнес-консультантах «обще практики» (это широко и глубоко эрудированные специалисты в основных областях деятельности фирмы: в стратегическом менеджменте и маркетинге, финансах, хозяйственном праве, логистике, ИТ-инструментах), которые далее могут привлекать к работе над консалтинговым проектом своих узких специалистов или узко специализированные консалтинговые фирмы.

Но в любом случае, они будут руководить самим консалтинговым проектом, и нести за него ответственность со стороны, консультирующей стороны. Если этого не делать, то в лучшем случае фирма будет медленно-медленно изменяться в нужную сторону, теряя при этом время и рынок. А чаще всего «воз «будет стоять и ныне там», сотрудники, да и собственники будут терять интерес к внутрифирменным инновациям. Ну а фирма, говоря по-русски, будет потихоньку (или не очень!) «загибаться».



Современный бизнес-консалтинг основан на теории и практике управления сложными консультационными проектами и начинается с анализа ситуации в фирме и на рынке, с постановки целей и задач комплексного консалтинга (как говорят - консалтингового проекта). Далее идёт разработка консультантом проекта Технического задания на выполнение работ и его утверждение у руководителя компании и ...многодневная, иногда даже и многолетняя текущая работа над консалтинговым проектом. Иногда для достижения максимального эффекта бизнес-консультанты «встраиваются» в фирму на длительный период в качестве штатных работников.

В консалтинговом проекте участвуют, помимо консультантов и консультационных фирм (не редко «головная» консалтинговая фирма привлекает для работы над проектом своих деловых партнёров - аудиторские и юридические компании, рекламные агентства, ИТ-компании и некоторые другие) большинство ключевых руководителей и сотрудников фирмы, которые работают над изменениями в одной команде бок о бок с бизнес-консультантами. И эту работу в полной мере можно назвать индивидуальным обучением руководящего состава компании.

Так же нередко консультантам приходится решать не только задачи «лечения» фирмы и разработки стратегий и конкретных механизмов её развития, но и вести поиск инвесторов и деловых партнёров, искать пути получения для фирмы кредитов, помогать вести хозяйственные споры и решать другие сложнейшие задачи. Но на то хорошие консультанты и хорошие профессионалы в своей области!

Часто в российской практике руководители и собственники задумываются над вопросом: а стоит ли тратить деньги на сторонних консультантов, может быть, как и раньше, что-то пытаться делать своими силами? Ответ на такой вопрос всегда у нас - бизнес-консультантов один и тот же: самим «лечить» или развивать фирму, как и себя и своих близких, в сложных случаях можно, но опасно и вредно! Да и потом, спохватившись, всё-таки придётся тратить на это средства, но... гораздо большие, и может быть уже будет и поздно.

Кто такие сами эти бизнес-консультанты? Это люди очень творческого склада мышления, с широким диапазоном теоретических знаний и практических умений, собственным «послужным списком» работы над развитием компаний, очень быстро обучаемые и умеющие вживаться в любой коллектив. Они многое видят и перенимают для своей практики самое лучшее, они много читают и сами постоянно обучаются.

Как же выбрать себе бизнес-консультанта? Конечно, лучше прислушаться к рекомендациям или устроить мини-конкурс на разработку, скажем, проекта

будущего Технического задания на выполнения консалтинговых работ и сметы затрат на него (почти как в строительстве, инжиниринге или изготовлении несерийной продукции на заказ).

М.А. Гольдберг, бизнес-консультант, генеральный директор Центра делового обучения «Сфера»



Успешный специалист

Продолжение статьи Какую форму обучения выбрать?

Корпоративные тренинги

Тренинг наиболее активная из всех форм обучения. Корпоративный тренинг (15 – 30 чел., 8 – 30 час) решает задачи как формирования знаний, умений и навыков по способам и технологиям работы у каждого из сотрудников в частности, так и развития организации в целом. Обучение разрабатывается, готовится и проводится специально для Вашей компании. Формат, форма и место проведения зависят от Ваших пожеланий. В этом варианте

Вы можете выбрать либо стандартную программу, адаптированную под Вашу компанию, либо программу, разработанную индивидуально, на основе диагностики целей, потребностей, возможностей участников и задач, стоящих перед Вашей организацией.

Преимущества корпоративной формы проведения тренинга в сравнении с открытой формой:

Эксклюзивность. Корпоративному тренингу предшествует изучение особенностей Вашей компании. Это позволяет обучать Ваших сотрудников именно тому, что им нужно. Такой подход значительно повышает эффективность тренинга.

Сплочение коллектива. Участники в процессе тренинга включаются в общую деятельность, часто кардинально отличную от повседневной работы, узнают друг друга с новых, неожиданных сторон. Вне зависимости от тематики тренинга это даёт в качестве дополнительного результата оздоровление отношений в коллективе.

Экономия времени. Мы можем составить оптимальный график занятий, так чтобы они не шли в ущерб основной деятельности компании. При участии сотрудников в открытом тренинге такое невозможно и сотрудникам компании приходится подстраиваться под график мероприятия.

Экономия средств. Если Ваша компания располагает собственными площадями для проведения тренинга, то оплачивается лишь рабочее время тренера.

Эмоциональный заряд. Переключение видов деятельности - лучший



вид отдыха. С тренинга участники выходят посвежевшими и полными новых идей. Корпоративный тренинг – это совмещение полезного (собственно обучение) с приятным (игровая форма обучения). Поэтому он может успешно заменить мероприятия корпоративного отдыха.

Недостатки

Из-за разнородности состава участников тренеру приходится двигать процесс обучения со скоростью «последнего верблюда в караване». На это может уйти заметная часть времени тренинга.

Многие руководители избегают участвовать в тренинге, работать на равных со своими подчиненными в какой бы то ни было форме. Особенно это касается организаций с пирамидальным, авторитарным стилем управления. Предлоги выдвигаются самые разнообразные - от «Некогда» до «Я сам все знаю». И только в конце он может появиться с личной оценкой, не вникая в суть: «А что вы здесь, собственно, делали?». В некоторых случаях это серьезная проблема, особенно в крупных и успешных Компаниях.

Коучинг

Индивидуальная форма развития лично руководителя, владельца вместе с его бизнесом. Время коуча не ограничивается. В строгом смысле слова эта форма не является обучением. Она берет свое название от английского *coaching*, что означает «тренировка» (более близкие варианты - наведение на мысль, наставничество). Ключевая особенность работы заключается не в передаче технологии клиенту, а в достижении цели клиента. Это реализуется по следующей схеме:

Цель - от формулирования - через планирование - к воплощению в жизнь.

Преимущества коучинга:

Индивидуальная форма работы. Коуч лично с вами работает с вами над поиском и реализацией необходимых для вас решений. Все его внимание и потенциал сосредоточен, только на вас.

Возможность проведения работы по телефону и по Интернету. Расстояние не имеет значения, коучинг возможен, где бы вы не находились. Высокая мобильность и независимость от пространства, является эксклюзивным и бесценным преимуществом для людей чей рабочий график связан с частыми командировками.

Большая внутренняя работа. Основная (доминирующая) часть работы посвящена проработке ваших внутренних возможностей. Поиск ресурсов, проработка убеждений, снятие внутренних шор и заблуждений снижающих

эффективность работы, проработка четких алгоритмов реализации стоящих перед вами целей и др.

Коуч выступает в роли партнера- лоцмана на пути к проф.росту. Сотрудничая с коучем Вы вырабатываете индивидуальный, способ взаимодействия. Весь потенциал сосредотачивается на работе именно с вашими вопросами, он более глубоко и детально знает специфику вашей ситуации и способен помочь выработать самые компетентные способы решения стоявших перед вами задач.

Развитию подвергается не только интеллект, но и личность клиента. В отличие от семинаров, где преимущественно формируются знания и представления и тренингов которые развивают практические умения, коучинг работает с наиболее глубокими, личностными основаниями ответственными за реальный результат работы.

Недостатки:

Это дорогая услуга.

Найти коуча непросто. Его задача: обнаруживать кнопки для запуска мощных систем и процессов. Коучи, обычно, это уникальные люди, владеющие

- огромным личным опытом, но без «шор» из прошлого века;
- многочисленными навыками профессионального психолога, но без «психологии со взломом»;
- базовыми философскими категориями, но без жесткой привязки ни к одной из них;
- тонкими и высокими категориями, но с предельной прагматичностью;
- поистине глобальным мышлением, но с мощным видением конкретных возможностей и ресурсов;
- способностью лично повлиять на выборы клиента, но и, при необходимости, привлечь самых эффективных профессионалов в нужном направлении управления проектом;
- способностью каждым своим актом общения облегчать жизнь клиенту, воодушевлять его;
- способностью не посадить клиента на «консультационную иглу», а во время уйти.

Затраты времени руководителя на общение с коучем могут быть высокими.

Выбор коуча для клиента рискован. Ведь коуч становится его внутренней совестью. Коучинг нуждается в 100% доверии, открытости. И, в то же

время, требуется гарантия от утечки важной информации.

Клиенту бывает трудно и болезненно следовать рекомендациям коуча. Труднее всего бывает стать предельно дисциплинированным и обязательным, постоянно управлять своей управленческой волей.

Обучение других

Почему **обучение других** мы разместили у основания пирамиды, считаем базовым, наиболее эффективным и актуальным именно для российского бизнеса?

Во-первых, это наиболее короткий путь саморазвития для пытливого и прагматичного ума. При этом развивается все окружение, доступное для меня, любимого. Вершина обучения достигается тогда, когда я не только донес до самого непонятливого важную информацию для ее немедленного применения. Я сумел еще и сам понять глубинный смысл моего слова. Здесь уместна шутка профессора: «Ну что за глупый студент мне достался! Битый час я ему втолковывал. Уже сам понял, а он – ну никак!». До профессора дошло, что он не профессионал.

Во-вторых, этот стиль обучения открывает в человеке все каналы приема информации, делает его сверхчувствительным для слабых сигналов и мало суетящимся. **Он учится превращать проблемы и переживания в вопросы.** Голова освобождается для приема ньютоновского яблока. Вместо шишки – открытие. Тогда, открывая любую строчку текста, он находит ответы на свои вопросы. Например, пытливому уму человека старше среднего возраста настоящим открытием оказывается простая молитва ребенка: «Боженька, пусть я буду здоровым и счастливым в детстве, а в старости – просто счастливым!». Такой ребенок и в старости будет здоровым, если сохранит в себе эту молитву.

В-третьих, еще во время любого обучающего занятия участник будет по крупицам собирать самое важное для окружающих дорогих и важных людей. «Это – сыну, это – секретарю, это – кладовщику, это – фин. директору». Он довольно **быстро сам становится и тренером и наставником.** Жизнь такого ученика любого статуса сосредоточивается на самом важном и мало затратном.

Пример из нашей практики: взамен ушедшего продавца – консультанта с годовым стажем трудного обучения на эту должность была принята девушка, не имевшая серьезного опыта продаж. Ей была поставлена задача: через неделю принять на обучение нового продавца. Каков был азарт, когда новичок жадно впитывала информацию от наставника, таковы же были ее нетерпение увидеть нового ученика и азарт при ярком рассказе о продукте и опыте своих первых продаж!

Что в итоге?

Выбирая форму обучения, Вы, естественно, исходите из тех целей, которые

считаете наиболее приоритетными на данном этапе.

Если для Вас важно обучить группу своих сотрудников новому направлению работы на приемлемо глубоком уровне, то оптимальным для Вас будут лекционные программы.

Если знания нужны оперативно по какому-либо конкретному вопросу, то предпочтительнее будет краткосрочный семинар достаточно уникального тренера.

Если же необходимы не просто знания, но умения работать, применять конкретную бизнес-технологию, лучший выбор – тренинг. При этом для достижения высоких результатов, хорошо если он был адаптирован под вашу специфику и компетенции специалистов то есть корпоративный тренинг.

Однако если Вам необходимо индивидуально получить ответы на важные для вас вопросы стратегического и даже судьбоносного значения, то ваш выбор – коучинг.

В любом случае, какую бы Вы форму обучения не выбрали, значимая часть успешности результата зависит от Вашего желания, стремления и последовательности в реализации полученных знаний.

Нам же остается только пожелать Вам усердия и понимания на пути приобретения новых компетенций.

Сергей Власов и Саратовкин Виталий Дмитриевич

Сергей Власов, бизнес-тренер и бизнес-консультант, победитель регионального конкурса бизнес-тренеров, автор учебника и статей по технологиям продаж и управлением персоналом.



Прикладная логистика

Продолжение статьи Кадры логистики

«Важная птица». Этот руководитель изображает из себя человека, у которого везде есть связи, знакомства, и вообще «всё схвачено». В связи с этим, он, где надо и где не надо, надувает щёки, демонстрируя визитные карточки крупных чиновников или бизнесменов, совместные («Смотрите, на первом плане – заместитель министра, а пятый слева в 8-м ряду – это я!»), документы с высокими подписями и тому подобные «свидетельства» собственной важности. На самом деле, «важная птица» зачастую таковой вовсе и не является, а бумажные «доказательства» его значимости либо сфальсифицированы, либо получены через третьих лиц, а в лучшем случае – при случайной встрече.

Люди, посвящённые в детали общения с чиновниками высокого уровня, знают, что групповой снимок с губернатором, сделанный по итогам какой-то конференции областного масштаба, или визитная карточка мэра города ещё ни о чём не говорят, поскольку получить их, при желании, не очень сложно. Поэтому, чем громче «важная птица» кричит о своих возможностях, тем меньше они на самом деле.

«Самец». Руководитель – «самец» стремится лично («я сам!») контролировать абсолютно все вопросы – от покупки туалетной бумаги до стратегических проблем. Не верит никому и ничему, пока сам не убедится во всех деталях «от и до». В результате такого руководства, менеджеры (реально они не менеджеры, а простые исполнители) сидят в офисе с утра до ночи в ожидании, пока «самец» рассмотрит их вопросы и проверит все материалы. Естественно, ни о каких оперативных действиях в области логистики речь даже не идёт.

«Серый кардинал». Это руководитель, который находится в тени. Как правило, он является хорошим дипломатом, поскольку сам не руководит, но имеет возможность оказывать влияние на первое лицо предприятия. Любит готовить решения, которые и проводит в жизнь через своего начальника. Обычно такой менеджер является грамотным логистом, но работать с ним очень сложно, так как



«серый кардинал», как правило, очень педантичен и требует того же от своих подчинённых.

«Перестраховщик». Полагает, что лучшее решение – не принимать никакого решения. Поэтому он максимально его оттягивает, ходя, что называется, «вокруг да около», стараясь отделаться общими фразами, избегая конкретики везде, где только возможно. Самые нелюбимые слова такого менеджера – «да» и «нет», поскольку через них его могут уличить в ошибке. Кроме того, «перестраховщик» старается ни с кем не конфликтовать и никогда не примыкает к сложившимся в коллективе группировкам, желая поставить и богу свечку, и чёрту кочергу. Ещё одна особенность такого шефа – стремление переложить всю ответственность на своих подчинённых.



«Чудак». Им является босс, у которого есть какой-то «бзик». Это может быть что-то безобидное, вроде филателии или иного коллекционирования, выращивания кактусов или увлечения искусством фен-шуй. Хуже, когда руководитель болен каким-то опасным чудачеством, например, экстремальными походами по тайге, силовыми видами спорта, моржеванием, автомобильными гонками, сплавами на байдарках по непроходимым рекам или другим аналогичным увлечением. Всему персоналу, исходя из принципа корпоративной солидарности, придётся следовать за таким шефом. Парадокс ситуации заключается даже не в том, что такие действия зачастую достаточно опасны и для профессионалов, не говоря уже о дилетантах.

Помимо этого, при оценке персонала, такой шеф, в первую очередь, нередко рассматривает не служебные качества менеджера, а его соответствие корпоративным стандартам фирмы.

«Заводила». Шеф-«заводила» является классическим экстравертом, который постоянно находится в движении. Он доброжелателен, умеет убеждать, легко входит в доверие и способен мобилизовать подчинённых на решение поставленной проблемы.

Главным недостатком такого руководителя зачастую является решение текущих оперативных задач за счёт пренебрежения стратегическими целями предприятия. Кроме того, «запустила» нередко достаёт подчинённых мелочной опекой и контролем, но, в целом, работать с таким боссом можно. Другой вопрос – хорошо ли это для предприятия...

Руководитель «положительного типа». Это – тоже собирательный образ, но больше положительный, нежели отрицательный. Возможны любые модификации из вышеперечисленных типов.

Идеальный руководитель. Это – выходец или из «детей перестройки», или из «бакалавров». Такой менеджер отлично знает практическую логику, хотя может и не владеть детальным и дотошным профессиональным знанием всех логистических операций. Как правило, в прошлом такой руководитель какое-то время работал в отделе снабжения или транспортном отделе, реже – в складском комплексе. Он чётко видит как проблемы и «узкие места» логистики, так и пути и способы их разрешения.



Помимо руководства службой логистики, является умелым координатором с другими структурами и учитывает их интересы при формировании логистической системы. Идеальный менеджер понимает не только тактическую, но и стратегическую сущность логистики для предприятия и отстаивает эту концепцию на высшем управленческом уровне фирмы. Он не боится принимать решения, в том

числе и в цейтноте, а также брать на себя ответственность за их последствия. Охотно принимает в команду толковых и перспективных сотрудников.

Такой руководитель не «подставляет» своих работников и, в случае ЧП, является громоотводом, принимая огонь на себя. При этом он не является «добрячком», поскольку, после окончания грозы, жёстко воздаст должное виновным, но воздаст сам, не отдавая своих сотрудников на съедение и не вынося сор из избы. При самой крайней необходимости, может выполнить любую исполнительскую работу, например, сесть в кабину грузовика в качестве экспедитора. Такой шеф – «слуга царю, отец солдатам», но при этом он никогда не опустится до панибратства с исполнителями.

Важное правило! *Боссу надлежит быть католиком более, чем папа Римский!*

Ну, а теперь спустимся с небес на землю, и зададимся простым прагматичным вопросом: где взять хорошего руководителя-логиста? Можно, конечно, искать его на рынке труда, но такой подход очень напоминает поиск

грибов в городском парке, где все они уже давным-давно собраны, и, в лучшем случае, удаётся найти один-два ранее не замеченных конкурентами маленьких плюгавеньких грибочка. Понятно, что подобная перспектива не сулит эффективного решения проблемы и поэтому, что называется, не вдохновляет.

Альтернативой будет выращивание руководителя логистики из имеющихся кадров или самообразование. Тех, кто готов пойти этим путём, мы приглашаем в ЦДО «Сфера» на курсы повышения квалификации по логистике. Пожалуйста, не забывайте, что, во-первых, кадры решают всё, а, во-вторых, именно в «Сфере» и куются нужные кадры!

Виктор Феликсович Мачульский бизнес-консультант и бизнес-тренер по логистике, заместитель генерального директора по логистике.



Наши Новости

Центр «Сфера» планомерно выстраивает работу с предпринимательским сообществом.

Центр делового обучения «Сфера» с 1991 года активно работает в областной инфраструктуре развития предпринимательства. В настоящее время в его ассортиментной матрице имеются такие учебные продукты, как курсы подготовки малых предпринимателей и семинары для начинающих свой бизнес (очные и дистанционные), короткие семинары и Школа Успешного Предпринимателя, разнообразные консультационные услуги (начиная от бесплатного консультирования до написания серьёзных бизнес-планов и поиска совместно с НГТПП потенциальных инвесторов, рынков сбыта, поставщиков). В настоящее время готовится к подписанию ряд соглашений Сферы с Советами и Ассоциациями предпринимателей на территории всей новосибирской области о сотрудничестве по оказанию действующему малому и среднему бизнесу широкой гаммы разносторонних услуг образовательных, консультационных и информационных услуг.

Вебинары формата «Off-Lain»

Центр «Сфера» совместно с НГТПП планирует в июне 2011 начать систематическое проведение вебинаров формата «Off-Lain». Семинары будут проходить на «злобу дня» с участием представителей федеральных органов власти. Следите за новостями!

В Центре «Сфера» набирает популярность у руководителей и специалистов организаций и предприятий повышение квалификации по индивидуальным учебным планам в дистанционной форме.

Повышение квалификации это очень эффективный способ инвестирования в собственную карьеру (в случае специалиста работающего по найму) или стратегически грамотный ход в развитие собственного бизнеса. Новые знания сокращают потерю материальных ресурсов, снижают упущенные возможности в повышении производительности.

Дистанционная форма обучения имеет привлекательный аспект для очень занятых людей – получение информации в удобное время и в удобном месте. А индивидуальный план отвечает запросам конкретного специалиста. План выстраивается исходя из знаний и умений уже имеющихся – это фундамент, на который накладываются актуальные программы необходимые для построения нужного профессионального профиля.



БАНК ЛЕВОБЕРЕЖНЫЙ

ОСНОВА ВАШИХ РЕШЕНИЙ

Уважаемые клиенты и партнеры!

Банк «Левобережный» от всей души поздравляет Вас с Днем Победы!

В этот праздничный день мы все вместе отдаем дань уважения тем, кто, выполняя свой долг, стойко сражался за Победу, кто пожертвовал своей жизнью ради будущего нашей страны.

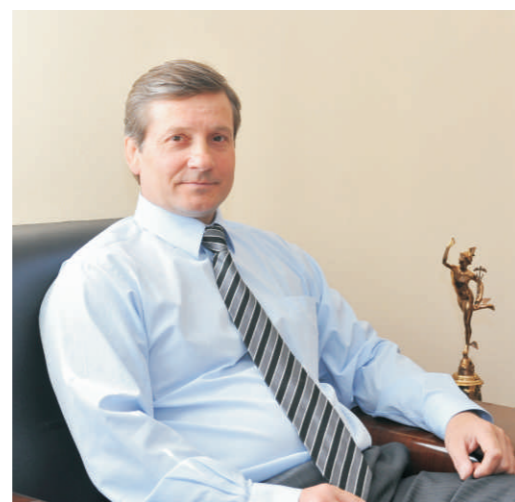
Пусть этот весенний день наполнится для Вас радостью встреч с друзьями и близкими. Примите самые теплые и искренние пожелания добра, мира, благополучия, прекрасного весеннего настроения Вам и Вашим близким! Желаем Вам здоровья, долгих активных лет и оптимизма!

С уважением,
Президент Банка «Левобережный»

Иващенко Н.П.

Генеральный директор
Банка «Левобережный»

Шапоренко В.В.



Уважаемые предприниматели Новосибирской области!

Примите самые искренние поздравления с Днем российского предпринимателя и пожелания успехов и процветания вашему делу.

В этот день мы чествуем энергичных, инициативных, талантливых и неравнодушных людей, которые сумели организовать свое дело, воплотить в жизнь новые идеи и проекты, неутомимой работой активно содействовать эффективному развитию Новосибирской области.

Ваш по-настоящему важный и ответственный труд вносит весомый вклад в формирование бюджета города и области, создание новых рабочих мест, обеспечение населения новыми товарами и услугами. Вы формируете основу инновационной экономики, инвестируя в новые проекты и оснащая производство по новейшим технологиям. Вы ведете обширную благотворительную деятельность, продолжая лучшие традиции российского предпринимательства.

Без вашего участия невозможно было бы найти решение многих наболевших проблем и создать такой деловой климат, который дает возможность вести эффективную предпринимательскую деятельность. Многие задачи еще предстоит решить нам вместе.

В день профессионального праздника предпринимателя разрешите поблагодарить вас за сотрудничество и поддержку всех инициатив Палаты, направленных на улучшение качества жизни жителей Новосибирской области.

Желаем Вам ярких перспектив,
новых профессиональных горизонтов
и процветания Вашему бизнесу!

Президент Новосибирской городской
торгово-промышленной палаты
Юрий Иванович Бернадский

www.prof-karyera.ru



Государственное автономное учреждение
Новосибирской области
**Центр Развития
Профессиональной Карьеры**

**От всей души разрешите
поздравить Вас с Днем Великой
Победы! В этот знаменательный
для всех день, хотим пожелать вам
мира, добра и благополучия в доме,
удачи, радости и успехов в Ваших
начинаниях, а также любви и
гармонии в семье.
Еще раз с праздником!**

