

# ЭКСПЕРТ

14 – 20 ФЕВРАЛЯ 2005 №6 (453)

ISSN 1812-1896

05006



9 771812 189009

РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЦЕНА В МОСКВЕ — 35 РУБЛЕЙ

WWW.EXPERT.RU

ИНДЕКСЫ: 72550, 47338, 48901, 48902, 44147, 44148

почему **7 из 10**  
специалистов  
предпочитают  
**КонсультантПлюс?**



\* по исследованиям КОМКОН, Левада-Центр

**КонсультантПлюс**  
надежная  
правовая  
поддержка

(095) 956 8283  
www.consultant.ru

**КОНСУЛЬТАНТ**  
**ПЛЮС**

© 2005 КонсультантПлюс.  
Права на использование товарного знака  
КонсультантПлюс принадлежат НПО «ВМИ»

**КАКОЙ  
ВЫПУСКНИК  
НУЖЕН  
РАБОТОДАТЕ-  
ЛЮ**  
стр. 70

**ВНИМАНИЕ!**

Оплата в порядке  
хуже, чем в порядке  
счета. Видно, что  
10  
счета по 100 руб.  
всего 10 руб.  
депозитом отложен  
последний

**ВНИМАНИЕ! СЛУЖЕБНОЕ ПОРЯДОК**

По условиям договора крайний срок  
оплаты счета - 7 дней  
после получения задания  
С 19 января по 26 января 2005 г. - 1 рубль  
С 21 января по 28 января 2005 г. - 2 рубль  
С 22 января по 29 января 2005 г. - 4 рубль  
С 23 января по 30 января 2005 г. - 7 рубль  
С 24 января по 31 января 2005 г. - 12 рубль  
С 25 января по 31 февраля 2005 г. - 2 рубль

**ВНИМАНИЕ! СЛУЖЕБНОЕ ПОРЯДОК**

Платить в порядке  
хуже, чем в порядке  
счета. Видно, что  
10  
счета по 100 руб.  
всего 10 руб.  
депозитом отложен  
последний

**ПОСЛЕДНИЙ  
МЕСЯЦ  
ТЕКУЩЕГО  
ДО 25 ЯНВАРЯ  
ОПЛАТА ЗА  
ОСЩЕСТВЛЕНТО**

## Игорь Федюкин, Андрей Шмаров Годный, необученный\*

Сегодня в российской экономике есть колоссальный спрос на молодых специалистов, готовых занять серьезные позиции в частных компаниях. Однако, по мнению работодателей, наши вузы не могут произвести выпускника, годного к немедленному использованию. И все равно: парадоксальным образом выпускники наших вузов котируются выше, чем выпускники западных

# Н

а рынке образования все заметнее новый игрок — работодатель. Выпускники вузов сегодня оказались крайне востребованным «товаром», и опрошенные представители компаний единогласно говорят, что активно привлекают на работу молодых специалистов. Это объясняется как экономическим подъемом в стране, так и необходимостью компенсировать естественное выбытие опытных кадров. При этом нанимать молодых специалистов в последние годы стали не только компании из сферы торговли, услуг, финансов, но и предприятия реального сектора. Последние опять начали привлекать молодых специалистов из профильных технических вузов, выпускники которых еще недавно редко находили себе работу по специальности. Работодатели говорят даже о конкуренции между компаниями, стремящимися взять на работу наиболее способную молодежь.

Начальник отдела кадров крупного машиностроительного предприятия (Санкт-Петербург): «*Был период, когда вакансий вообще не было, а сейчас люди уходят на пенсию, их надо заменять. Этот вакуум начинает интенсивно заполняться.*»

Менеджер управления по работе с персоналом крупной международной консалтинговой компании (Москва): «*В 1997 году мы набирали порядка десяти-пятнадцати человек в отдел аудита, а сейчас — сто пятьдесят человек. Но если пять-семь лет назад мы выбирали, кого из кандидатов взять на работу, то сейчас мы должны торопиться, потому что крупные российские компании начинают предлагать очень конкурентоспособные условия и в плане материального вознаграждения, и в плане содержания работы. Конкуренция за молодых специалистов сильно возросла.*»

Однако подавляющее большинство компаний сегодня не рассчитывают, что полученное в вузе образование позволит молодому специалисту немедленно включиться в работу. Выпускник вуза воспринимается работодателями лишь как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. И такая ситуация ставит перед вузами новые задачи. Собственно, полученные в вузе знания рассматриваются компаниями лишь как отправная точка для дальнейшего обучения молодого специалиста; все более важным фактором при оценке потенциального сотрудника становится его способность и желание адаптироваться, учиться, профессионально развиваться.

### «Я звонила на кафедру»

Если предприятия старой экономики отдают предпочтение профильным вузам, то компании новой для России экономики — в таких областях, как финансы, консалтинг, IT, маркетинг, — заинтересованы в выпускниках престижных российских вузов, вовсе не обязательно профильных: молодой специалист с дипломом МИФИ и МГУ им. Баумана будет вполне успешно конкурировать здесь с коллегами из МГИМО или ВШЭ. Что касается коммерческих вузов, то они так и не смогли завоевать доверие работодателей. «*Для нас очень интересны выпускники лучших вузов, поскольку особое внимание мы уделяем именно качественному базовому*

\*По материалам исследования аналитического центра «Эксперт» и ЦЕССИ «Выпускник для работодателя».



образованию. Должен быть в человеке заложен системный подход к решению проблем, эрудиция в основных областях бизнес-среды». (Москва, руководитель структурного подразделения.)

«Человек, который идет в коммерческий вуз, не способен поступить в государственный вуз. Значит, он не сможет и в коммерческом вузе получить ту подготовку, которую преподаватель даже готов ему дать». (Москва, руководитель кадровой службы.)

Несмотря на то что компании сегодня все больше нуждаются в молодых специалистах, цивилизованные механизмы поиска и отбора будущих сотрудников еще не сформировались. Расположенные в Москве крупные компании в наиболее современных отраслях экономики используют, конечно, развитые системы рекрутинга (особенно если речь идет о работающих в России западных компаниях) — однако в целом по стране рынок выпускников, как и рынок услуг в области подбора и найма молодых специалистов, отсутствует. По данным исследования, в российских компаниях преобладают неформальные каналы взаимодействия с вузами. Зачастую кадровики российских компаний просто обращаются к своим знакомым — руководителям профильных вузов, факультетов или кафедр города с дружеской просьбой посоветовать способного кандидата.

Старший технолог пищевой компании (Санкт-Петербург): «Я звонила на кафедру общей холодильной технологии, они нам присылали девочек на собеседование. Обычно приходят человек десять, из них мы, если сильно повезет, отбираем человека два-три. А если идут по объявлению в газете, то там процент отсева и того выше».

Такой подход встречается особенно часто, когда надо заполнить сразу несколько вакансий, требующих специальных знаний, но не предполагающих престижа или высокой оплаты, например на производстве. Компании вынуждены плотно сотрудничать с вузами, которые являются монополистами в подготовке специалистов соответствующего профиля в данном регионе: приглашение на работу молодых специалистов из других городов практически исключено. Отчасти это объясняется устоявшимися связями предприятий с вузами, отчасти — общей низкой мобильностью рабочей силы в стране.

Старший технолог пищевой компании (Санкт-Петербург): «Мы принимаем выпускников вузов только в технологическую службу, поэтому предпочитаем людей с технологическим образованием, причем речь идет именно о пищевых технологиях. В Санкт-Петербурге это, по большому счету, два вуза — бывший Институт холодильной промышленности и бывший Торговый институт, у них есть технологический факультет».

Руководитель кадровой службы крупной авиастроительной компании (Москва): «Мы принимаем иногородних, но в основном это все же московские вузы. Дело в том, что у нас нет общежития, мы не можем немосквичам предоставить жилье».

Для российских компаний характерна низкая степень формализованности критериев оценки кандидатов. Большинство работодателей скептически относятся к таким методам отбора кандидатов, как тестирование, предпочитают посмотреть молодых специалистов «в деле», оценивать их по результатам стажировок.

Руководитель кадровой службы финансовой компании (Москва): «Никаких тестов при приеме в нашу компанию нет. Бывает же всякое, плохой день, не выспался, семейные проблемы, так что тест — это не показатель. Вот работа в течение какого-то длительного времени — это показатель. Мы их видим каждый день и в работе, и в человеческих отношениях, и это говорит нам намного больше».

Отсутствие формализованных механизмов отбора кандидатов играет с работодателями злую шутку. Результаты исследования показали, что, успешно пройдя все стадии отбора, молодые специалисты, как правило, закрепляются в компании и дальнейший отсев практически не производится. При ближайшем рассмотрении оказывается, что нежелание увольнять недостаточно способных молодых сотрудников объясняется тем, что отбором кандидатов и их первоначальным обучением в компании занимаются их будущие начальники, принимающие решение зачастую на основании субъективных впечатлений. В такой ситуации уволить молодого сотрудника через несколько месяцев после приема на работу означало бы для них признать собственную ошибку.

### «Проще научить, чем переучивать»

Ни одна компания не ждет, что только что закончивший вуз молодой специалист сможет сразу включиться в работу. По мнению респондентов, для того чтобы выпускник вуза превратился в полноценного сотрудника, требуется несколько лет, и это нормально.

## Многие выпускники переоценивают

свои возможности, а потому,

столкнувшись с реальностью,

«жестко опешиваются»

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ КУРС ПЯТЫЙ

№№ п.п.	Наименование дисциплин	Кол. час.	Фамилия преподавателя	Оценка	Дата сдачи экзамена	Подпись преподавателя
1						
3						
4						
5						
6						
8						
9						
10						

Приказом № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_  
Студент \_\_\_\_\_ переведен на 6-й курс

Более того, во многих компаниях дополнительное обучение и адаптация вчерашнего выпускника расценивается не как досадная необходимость, а как дополнительная возможность сформировать его в соответствии с собственными требованиями — привить молодым специалистам элементы корпоративной культуры, обучить их специфике работы. Начальник управления маркетинга страховой компании (Москва): «Опытному сотруднику сложнее подстроиться под стандарты компании, такой человек приходит со своим опытом, со своими предубеждениями. А молодой специалист — как чистый лист: он строится под компанию, он быстро понимает правила игры, быстрее вживается в компанию, хотя при этом у него, конечно, меньше специальных знаний».

В такой ситуации особую роль играют готовность и способность молодых специалистов к дальнейшему обучению. Менеджер по подбору персонала международной консалтинговой компании (Москва): «Нам важно, чтобы человек обладал определенным набором знаний и навыков, но самое основное требование — это способность быстро адаптироваться в новой ситуации, способность обучаться и быстро воспринимать, анализировать новую информацию».

### «Вы теперь специалисты»

В целом работодатели сегодня удовлетворены тем объемом базовых знаний, которые вчерашние выпускники получают в вузах. Более того, считается, что теория в ведущих российских вузах дается лучше, чем в иностранных. Гораздо меньше работодатели до-

вольны специальными знаниями выпускников, которые, по мнению респондентов, зачастую оторваны от реалий современного бизнеса и производства. Многие компании, особенно в промышленности, жалуются на низкий уровень специальной подготовки в вузах. Респонденты отмечают снижение качества технического образования, недостаток практических знаний у выпускников, а также узкий профессиональный кругозор молодых специалистов. Старший технолог пищевой компании (Санкт-Петербург): «В последнее время стало не хватать даже элементарных технологических знаний, например, связанных с использованием холодильных установок. Задаешь вопрос: каковы основные параметры пользования камерой? Максимум, что они могут вспомнить, это температура воздуха и скорость воздухообмена. А про одновременные загрузки, про массу единичного продукта они вспомнить не могут».

По словам представителей промышленных компаний, сейчас в отличие от советских времен первыми осваивают новейшие технологии производства не профильные вузы, а предприятия, работающие в условиях рынка. Главный технолог круп-

Достаточно критично оценивают работодатели и личные качества молодых специалистов, при том что сегодня они становятся одним из важных критериев при приеме на работу. От молодых специалистов ожидают готовности учиться, нацеленности на карьерный рост и профессиональное развитие, причем предполагается, что воспитать эти качества должны вузы. Однако ожидания работодателей часто не оправдываются. Менеджер управления по работе с персоналом международной консалтинговой компании (Москва): «Молодые специалисты приходят в нашу компанию и думают, что все здесь создано для них, чтобы они росли и развивались. Так оно и есть — но и компания ждет от них какого-то вклада, каких-то усилий. И вот здесь иногда происходят неувязки. Они сталкиваются с проблемой командировок, переработок, интенсивного графика, и оказывается, что не все так просто: чтобы чего-то добиться, надо пахать по десять, по двенадцать часов в сутки и еще показывать какой-то результат. Мы стараемся искать таких людей, которые не сломаются после двух-трех месяцев, но сейчас все сложнее донести до выпускников, что работа у нас — это очень тяжело».

## Важно делать ставку не только на

КУРС

### ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

№№ п.п.	Наименование дисциплин	Кол. час.	Фамилия преподавателя	Отметки о зачете	Дата сдачи зачета	Подпись преподавателя
1	знания, (как наши вузы), но и учить успеху на рынке труда (как западные)					
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Декан факультета

- 21 -

ной судостроительной компании (Санкт-Петербург): «Раньше молодой специалист приходил и говорил: „Вот у нас в этой области такие-то достижения есть. А почему у вас на заводе это не внедрено?“ А сейчас мы им говорим: „Чему вас учили? Это раньше у нас так было, теперь по-другому“. Порой нам не о чем с ними говорить, они не могут принести ничего нового».

Помимо общих и специальных знаний работодатели сегодня ожидают от молодых специалистов еще и определенных профессиональных навыков — умения пользоваться компьютером, знания иностранных языков, способности работать в коллективе и эффективно представлять себя и результаты своего труда. Как оказалось, компьютерную и языковую подготовку недавних студентов компании считают вполне удовлетворительной, а вот коммуникативные навыки выпускников никуда не годятся. Начальник отдела департамента развития персонала крупной машиностроительной компании (Нижний Новгород): «Все они хорошо знают компьютерные программы, все они приходят с достаточно хорошим знанием английского языка, подготовка в этих областях на высоком уровне».

Заместитель директора по персоналу крупного банка (Москва): «Для нас важны умение работать в команде и, конечно, навыки самопрезентации. И вот здесь как раз вузы наши, вся система образования в целом не на высоте. Ни в школе, ни в институте нас не учат говорить о себе, рассказывать на публике о результатах своей работы. Не учат технике презентации. Как правило, выпускник всего этого не знает, нет у него и правильного отношения к этому».

и большом внимании к любым — как в компании, так и на стороне — формам обучения и повышения квалификации сотрудников на всех этапах карьеры.

Заместитель директора по персоналу крупного банка (Москва): «Для молодого сотрудника проводится адаптационный семинар, который рассказывает о нашей структуре, о нашей культуре, кто мы такие, почему именно мы, для чего мы существуем. Потом в зависимости от подразделения, куда попал человек, проводятся технические тренинги, функциональное обучение, которое подтягивает уровень квалификации сотрудника до стандартов банка».

Руководитель кадровой службы крупной авиастроительной компании (Москва): «У нас существует свой „корпоративный университет“, который занимается подготовкой специалистов по разным направлениям. Это и подготовка управленческого ре-

- круглосуточный режим работы
- спреды от 2 до 5 пунктов
- депозит от 2000 USD
- специальные условия для крупных инвесторов

www.alfaforex.ru  
(095) 788 6585 (многоканальный)

Генеральная лицензия ЦБ РФ № 1326 от 29.01.1998 г.

Комфортный  
**FOREX**

**АЛЬФА-БАНК**

РАБОТОДАТЕЛЬ И МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ:  
РЕАЛЬНОСТЬ И МЕЧТА

## РЕАЛЬНО РАБОТОДАТЕЛИ

- низко оценивают профессиональные навыки и специальные знания выпускников;
- сетуют на психологическую неготовность выпускников работать с людьми;
- считают, что главное для молодого спеца — адаптивность и желание учиться;
- охотно инвестируют в обучение персонала, пытаются сотрудничать с вузами, создают собственные корпоративные учебные программы;
- западное образование уважают, но не абсолютизируют;
- критикуют вузовских преподавателей за архаизм, оторванность от современных реалий.

## МЕЧТА РАБОТОДАТЕЛЯ

В компьютере руководителя специальной HR-службы постоянно обновляются сведения от кадровых агентств и вузов о соискателях вакансий компании. Эти данные четко систематизированы, все *curriculum vitae* — образец информативности и лаконизма, а их количество приятно превосходит потребность в людях, чтобы было из кого выбрать.

А соискатели еще лучше своих резюме. Солидное базовое образование, приличный английский, компьютер, к тому же ребята, оказывается, в курсе используемых в компании технологий и бизнес-процессов. Еще бы! Ведь они же здесь практику проходили и диплом писали!

Жизнь не стоит на месте, бизнес меняется. Это учтено: в компании либо есть собственная служба переподготовки спецов, либо налажены отношения с вузовскими курсами, преподаватели которых, безусловно, осведомлены о последних веяниях. Да и молодежь любит и умеет учиться, тянется к новизне, к общению, к обмену опытом.

## КАКИЕ ВУЗЫ ПРЕДПОЧИТАЮТ РАБОТОДАТЕЛИ

Компании индустриальной экономики — профильные институты, готовящие инженеров и технологов.

Для машиностроения это Южно-Уральский государственный университет, Нижегородский государственный университет, готовящие по договору с предприятиями студентов определенных специальностей.

Для пищевой промышленности — Университет прикладных биотехнологий, Агроинженерный университет им. Горякина, Институт холодильной промышленности, Университет низкотемпературных технологий.

Для нефтяной промышленности — Российский государственный университет нефти и газа им. И. М. Губкина и проч. Компании постиндустриальной экономики — МГУ, Физтех, МИФИ, МГТУ им. Баумана, Высшая школа экономики, МГИМО, Финансовая академия.

## КОММЕРЧЕСКИЕ ВУЗЫ РАБОТОДАТЕЛИ НЕ ЛЮБЯТ.

зерва, и обучение специалистов по специальным техническим дисциплинам. Некоторые сотрудники обязаны периодически проходить обучение, получать сертификат, для того чтобы просто быть допущенными к работе. Кроме того, мы привлекаем преподавателей или обучающие организации, наши сотрудники сами проводят занятия».

## Много теории и мало практики

Главная претензия работодателей к вузам — оторванность знаний, получаемых молодыми специалистами, от практики. Проявляется это может по-разному — как в неумении обращаться с современным оборудованием, так и в психологической неподготовленности к реалиям тяжелого промышленного производства, к руководству рабочими, к нормам поведения в бизнес-среде. Выходом из такой ситуации большинство работодателей считают, во-первых, увеличение сроков и углубление содержания производственной практики, во-вторых, пополнение преподавательских кадров знающими современную конкретику специалистами из реального бизнеса и производства: зачастую сами преподаватели плохо знакомы с положением дел в той отрасли, специалистов для которой они готовят. Старший технолог пищевой компании (Санкт-Петербург): «У нас тоже, конечно, было мало практики, но сейчас даже этого нет. А технологические новинки — это вообще тема закрытая. Они же любого оборудования боятся как огня». Начальник управления маркетинга страховой компании (Москва): «Вуз не дает человеку понимания принципов работы фирмы. У большинства выпускников нет представления о структуре, правилах игры, субординации. Традиционная система образования — достаточно большое количество теории и очень мало практики».

Руководитель кадровой службы финансовой компании (Москва): «Очень многие профессора, например, в нашей инвестиционно-банковской отрасли, никогда в ней не работали. И когда нам студенты рассказывают о том, как ведется инвестбанковский проект, мы смотрим на них и не понимаем, где они это учились. Потому что это просто не соответствует действительности».

## И все-таки наши лучше

Несмотря на все упомянутые недостатки, работодатели — как отечественные, так работающие в России международные корпорации, — не считают, что российское образование (в своих лучших проявлениях) безусловно уступает западному. В целом для западного образования характерна более узкая специализация и ориентация на достижение практической цели: повышение конкурентоспособности выпускника на рынке труда. Но выпускники российских вузов легче ориентируются в нестандартных ситуациях, тогда как молодые специалисты с западным дипломом зачастую не могут приспособиться к специфическим условиям российского бизнеса. Именно поэтому многие компании, отдающие себе отчет в том, что они еще живут во многом по хаотичным рыночно-советским принципам организации бизнеса и производства, предпочитают наших выпускников западным: последние, мол, слишком стандартизированные, зашоренные. И в этой ситуации наше образование парадоксальным образом оказывается более конкурентоспособным.

Руководитель службы персонала крупной пищевой компании (Москва): «Ни один выпускник западного вуза не сможет работать у нас. В западной системе менеджмента человек — это функциональный блок. В России нет такого четкого описания бизнес-процессов, разграничения полномочий, как на Западе. Если ты инициативен, ты можешь построить себе очень хорошую карьеру».

Благодаря сильноному базовому образованию конкурентоспособными в отраслях новой экономики оказались и молодые специалисты с дипломами ведущих технических вузов. Начальник

управления маркетинга страховой компании (Москва): «Если нам нужен специалист в отдел исследований рынка, то мы совершенно четко ориентируемся на Физтех, МГУ — это вузы, которые действительно принимают вдумчивых, глубоких, созерцательных людей и делают из них аналитиков».

### «Вузы должны прочувствовать время»

По словам большинства российских работодателей, они уже взаимодействуют с вузами в деле подготовки молодых специалистов. Наиболее массовой моделью взаимодействия является целевая подготовка специалистов для конкретного предприятия, которая в той или иной степени финансируется самим будущим работодателем; в некоторых случаях работодатели и вузы совместно разрабатывают программы, не нацеленные непременно на удовлетворение потребностей конкретного предприятия.

Руководитель кадровой службы финансовой компании (Москва): «Вузы, со своей стороны, могли бы постараться создавать партнерские отношения с крупными работодателями. И отчасти это уже происходит: специалисты той или иной компании приезжают и читают лекции, студенты этого вуза проходят практику, представители компаний играют какую-то роль в разработке учебных программ. Будет лучше, если в таком партнерстве примут участие несколько разных компаний из разных отраслей».

Инженер по подготовке кадров крупной машиностроительной компании (Челябинск): «Завод запрашивает специалистов по отдельным специальностям в зависимости от своих потребностей. Заказывают на определенное время, на текущий год, на следующий год, на последующий период».

Начальник отдела департамента развития персонала крупной машиностроительной компании (Нижний Новгород): «Работаем с вузами напрямую, ходим на комиссии по распределению, работаем с кафедрами вузов, встречаемся со студентами, которые еще учатся, то есть непосредственно работаем с высшими учебными заведениями. Кроме того, у нас студенты получают доплату к стипендии от автозавода, и преподаватели также получают доплату от предприятия».

Здесь, однако, компании зачастую жалуются на недостаток финансовых возможностей и нежелание вузов прислушиваться к их рекомендациям, на отсутствие механизма правовой защиты своих инвестиций в подготовку конкретных студентов, на недостаточную активность самих вузов в трудоустройстве выпускников.

Начальник отдела кадров крупной машиностроительной компании (Санкт-Петербург): «Вузы нам предлагали программы, которые мы должны были оплачивать, но у нас не было таких финансовых возможностей. Кроме того, здесь есть такая вилка: нужно заплатить за подготовку студента, а потом он закончит вуз и его перекупит другая компания».

Старший технолог пищевой компании (Санкт-Петербург): «Нас за все время ни разу не просили составить отзыв о тех людях, которым мы по итогам практики отказали в приеме на работу. А что касается уровня подготовки специалистов, они даже не пытаются с нами на эту тему разговаривать, хотя мы выплачиваем лучшим студентам академии ежемесячную стипендию и плюс одному студенту по итогам работы в научном обществе раз в год единовременную премию. С преподавателями же мы вообще практически никак не контактируем».

Пожалуй, у работодателей складывается убеждение, что необходима модификация российского высшего образования. Наши вузы, традиционно ориентирующиеся на знания и в этом качестве способные добиваться значительных результатов, необходимо нацелить еще и на повышение конкурентоспособности выпускника в рыночной среде. ■



## ОРГКОМИТЕТ ПРЕМИИ ИМЕНИ НИКИТЫ КИРИЧЕНКО В ОБЛАСТИ АНАЛИТИЧЕСКОЙ ЖУРНАЛИСТИКИ

Срок подачи заявок на участие  
в конкурсе продлен  
до 31 марта 2005 года

### Тематика конкурсных работ:

Аналитические материалы в области экономики, бизнеса, финансов, политики, общественной жизни.

Заявки принимаются от авторов статей, редакций изданий, в которых были опубликованы предлагающиеся на конкурс работы, и профессиональных сообществ.

К участию в конкурсе принимаются работы, опубликованные в период с 1 января 2004 года по 15 марта 2005 года в российских периодических или интернет-СМИ на русском языке или переведенные на русский язык.

### Телефоны Оргкомитета:

250-51-61, 250-04-04, 745-84-01,  
789-44-58

### Учредители:

ЭКСПЕРТ ПРОФИЛЬ ПРОМЫШЛЕННЫЙ ГУТА БАНК