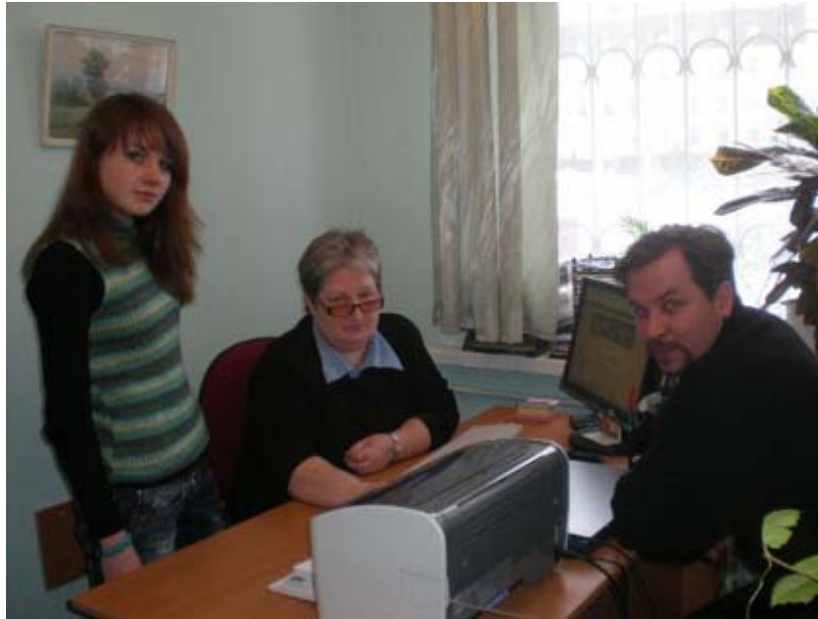


Як створювалися наші сайти



Інформаційно-аналітична служба ЦСПР:
Марія Кириленко, Стас Яценко, Ольга
Кириленко

История создания и развития Интернет-проектов Киево-Святошинского центра социально-психологической реабилитации населения.

Жизнь сама подталкивает к тому, чтобы искать новые формы работы. В наибольшей мере это касается информационного направления. В наше время невозможно работать по старинке, игнорируя современные тенденции. Однако современные информационные технологии требуют высококлассных профессионалов и значительных материальных затрат. Поэтому история развития сайтов в Киево-Святошинском центре – это рассказ об инициативе, энтузиазме и бесконечных трудностях.

На сегодняшний день наши Интернет-издания – это готовый информационный продукт с большим потенциалом дальнейшего развития и наполнения информацией, популяризированный и интересный широкому кругу пользователей. Наши сайты легко можно найти с помощью любых поисковых систем.

Однако существует ряд проблем, которые касаются как повседневной работы, так и перспектив развития Интернет-изданий. Но что вселяет наибольшее беспокойство – это нехватка ресурсов, чтобы сделать эти проекты жизнеспособными и независимыми от отдельных конкретных сотрудников. К сожалению, в существующих условиях с уходом программиста сайты прекратят свое существование без привлечения значительных средств. Остановимся на проблемах подробнее:

1. Для создания и обслуживания сайтов необходим высокопрофессиональный специалист широкого профиля: программист с навыками веб-дизайнера. Этот специалист должен быть способен создать сайт, обеспечить его безопасность от хакерских атак и вирусов, периодически устранять возникающие неполадки, уметь провести работы по оптимизации работы сайта, ежедневно обслуживать сайт и сервер, на котором он расположен, продвигать (популяризировать) его. Специалисты, обладающие подобной квалификацией, – из разряда высокооплачиваемых и абсолютно нереально привлечь их на те зарплаты, которые предусмотрены в центре. Наш программист осуществлял все эти задачи преимущественно в плане благотворительной помощи, но каждый день жизнь может заставить его оставить это направление работы.

2. Для успешного функционирования сайта необходим также редактор сайта, который будет осуществлять редакционную политику, редактировать тексты и отвечать за их качество. Необходимы также журналист и контент-мастер, который будет размещать на сайте материалы, обрабатывать фотографии и пр. Таким образом, для нормального функционирования солидного Интернет-издания необходим целый штат сотрудников, не предусмотренных в штатной структуре центра. У нас это осуществляет специалист по связям с общественностью и прессой, но в силу большого объема должностных обязанностей это также делается в значительной мере на голом энтузиазме с использованием личного времени.

3. Подобное направление деятельности требует значительных

материальных затрат:

- Оплата труда штатных и привлекаемых сотрудников;
- Оплата аренды хост-сервера и продление доменного имени;
- Оплата скоростного безлимитного Интернета;
- Высокопродуктивные мощные компьютеры;
- Лицензионное программное обеспечение (в том числе операционные системы и антивирусные программы). Мы выходим из положения частично за счет случайных средств (в том числе личных), а нехватка лицензионного программного обеспечения создает большое количество серьезных технических проблем.

4. Существует некоторый дефицит информационных материалов по Чернобыльской тематике – грамотных и одновременно доступных простым пользователям.

Декілька слів про свекруху

Свекрухи бувають різні: розумні і дурні, спокійні і сварливі, вічні домогосподарки і сучасні бізнес-леді. Але за рідкісним винятком всіх їх об'єднує одне – складні почуття по відношенню до подруги або дружини свого сина. Ця стаття адресована тим, хто тільки готується приміряти на себе роль невістки, але буде корисна і іншим жінкам – невісткам «зі стажем», матерям дорослих дочок та ін.

Читати російською Свекрови бывают разные: умные и глупые, спокойные и вздорные, вечные домохозяйки и современные бизнес-леди. Но за редким исключением всех их объединяет одно – сложные чувства по отношению к подруге или жене своего сына. Эта статья адресована тем, кто только готовится примерить на себя роль невестки, но будет полезна и другим женщинам – невесткам «со стажем», матерям взрослых дочерей и пр.

Коль скоро вы берете себе в спутники жизни человека со всеми его хорошими качествами и недостатками, то смиритесь и с тем, что «в комплекте» придется принять и всех его родственников во главе со свекровью. А принять – это значит понять, что никто не обязан вас любить просто так; попытаться в каждом увидеть что-то хорошее; смириться с неизбежными недостатками и личностными особенностями; приспособить свою жизнь к ближайшему окружению своего супруга.

Строим отношения

Сразу определитесь с тем, как вы будете называть свекровь. Обсудите это с ней. Вам могут предложить называть ее «мамой». Это может быть данью традициям семьи, и не вам их менять, а может быть продиктовано нереализованным желанием иметь еще одного ребенка (часто именно девочку). Не забывайте – когда женщина слышит «мама», у нее просыпается инстинкт любить, защищать и все прощать. Если же вам предложат обращаться по имени и отчеству, это будет свидетельством о некоторой дистанции и готовности относиться к вам как к самостоятельному человеку. Моложавая свекровь может предложить называть ее просто по имени. Тоже неплохо, у вас больше шансов стать ее подругой. Будьте готовы с благодарностью принять любой из вариантов.

С самого начала обсудите ряд хозяйственных вопросов. Особенно это важно, если предстоит совместное проживание. Но и в том случае, если вам предстоит жить отдельно, поговорить все равно будет о чем: как часто свекрови хотелось бы видеть вас с мужем у нее в гостях, какого рода помощь вы обе можете оказать сейчас и в будущем друг другу. Однако не зацикливайтесь на достигнутых договоренностях – жизнь все равно внесет свои коррективы. Так что будьте готовы к тому, что (пере)договариваться придется еще не раз.

В основе – правильная психологическая установка

Правильный психологический настрой формирует чувства, которые

в свою очередь подсказывают и подходящую манеру поведения, и приемлемый тон, и правильные поступки.

Со свекровью, безусловно, нужно вести себя в соответствии со всеми правилами приличия по отношению к близкому человеку, который старше по возрасту. Однако если ваше поведение не будет подкреплено чувствами, фальшь или полное равнодушие все равно почувствуются. И тогда никакие подарки, забота и знаки внимания не развеют холодок в ваших отношениях, а на размышления «чего же ей не хватает» будет лишь один ответ: ей недостает пусть не вашей любви, но искреннего уважения.

Главное чувство, которым следует проникнуться, – это благодарность. Именно на нее рассчитывает женщина.

Благодарность за бесценный, с ее точки зрения, подарок, быть может, за самое дорогое – за своего сына. Если она ощутит себя в роли дарительницы, то сможет гордиться своим великодушием и относиться к вам с теплым чувством. Если же посчитает, что любимое чадо у нее отняли, то никогда не сможет преодолеть в своей душе чувство обиды и неприязни.

Примите свою свекровь такой, какой она есть. Снисходительно и великодушно отнеситесь к ней, если она своим поведением будет доказывать, что лучше вас. Признавайте ее превосходство в том, в чем она сильна или в том, что для нее важно. Кто сказал, что вы должны быть во всем лучше ее? Она вам не соперница и никогда не сможет занять ваше место. И даже если ваш партнер в чем-то и сравнивает вас с матерью (умение готовить, поддерживать порядок, обращаться с деньгами), все равно это мелочи по сравнению с тем большим и серьезным, что связывает вас.

«Во чужом пиру похмелье...»

Никогда не поддерживайте своего приятеля, друга, бой-френда или жениха в пренебрежительных, раздраженных, уничижительных отзывах о его матери. Это может быть не более чем бравада, привычное ворчание и даже подсознательное желание сделать вам

приятное. Это могут быть только слова при достаточно сильной привязанности к мамочке. И то, что мужчина позволяет себе критиковать свою мать в вашем присутствии, совсем не означает, что его не шокирует и не обидит, если в том же тоне выскажетесь вы.

Если ваш избранник так и не перерос нигилизм подросткового возраста (у мужчин этот процесс может затянуться на годы, если не на всю жизнь), то есть шанс столкнуться с его не слишком уважительным отношением к своей маме. Такая ситуация потребует большой выдержки и такта. Опасно поддерживать мужа в домашних войнах – это может создать стереотип, который будет применен и к вашей семье. В равной мере нельзя образовывать своеобразную женскую коалицию, подключаясь к «воспитательному процессу» собственного мужа. В этом случае вы наверняка приобретете верную подругу в лице свекрови, но в то же время рискуете потерять спутника жизни. Неуместно также учить его, как следует обращаться с собственной матерью. И уж вовсе глупо брать на себя роль защитницы половозрелого мужика от его мамочки. Нейтралитет и только нейтралитет!

Не забывайте, что вам неизвестна предыстория их отношений. Вы можете стать свидетельницей, казалось бы, необъяснимых вспышек, как с его, так и с ее стороны. А ведь это может быть вызвано одной только фразой, чуть заметной интонацией в голосе, за которыми стоят предшествующие конфликты и недоразумения. Смиритесь с тем, что вы начали «смотреть сериал» со середины, и поэтому не можете знать всех нюансов чужих отношений, и тем более – судить, кто прав, а кто виноват. Ваша роль может быть только миротворческой – смягчать ситуацию и сглаживать острые углы. Вам предстоит научиться сочувствовать обеим сторонам, не подыгрывая ни одной из них. Для этого, выйдя замуж, выстраивайте свои особые отношения со свекровью. Бывайте у нее без мужа, заходите в гости просто так, составляйте ей компанию в прогулках, беседуйте с ней.

Война без шанса на выигрыш.

Но, к сожалению, человек не всемогущ даже в самых добрых побуждениях. Бывают ситуации, когда установление контакта весьма проблематично. И тогда нужно не тратить свои нервы и свою жизнь на тщетные попытки, а просто спастись бегством (желательно вместе с мужем).

Итак, вам следует насторожиться, если свекровь не способна ни договариваться, ни соблюдать договор; если она «всегда права»; если ваш супруг у нее единственный сын и является смыслом ее жизни; если ведение хозяйства для нее одновременно смысл, образ и способ жизни; если она «тоталитарная мама», а ваш супруг привык во всем ей подчиняться; если она озабочена тем, чтобы свести сына с бывшей женой; если у нее есть любимая дочь, с которой она вас все время сравнивает; если быть обиженной – ее любимое состояние; если у нее есть несовместимые с общежитием черты: истерия; болезненная подозрительность; постоянный поиск «врага», на которого можно свалить вину; полное отсутствие умения логически мыслить; лживость; склонность выстраивать фантастические сюжеты; интриганство; патологическая скупость; психические расстройства и т. п.

Однако помните, что нормальных обыкновенных людей все-таки больше, а патология встречается не так уж и часто. Поэтому будьте объективны и внимательны, не усугубляйте ситуацию, не преувеличивайте реальные и мнимые недостатки своей свекрови, всеми силами старайтесь сохранить добрые отношения.

И не питайте иллюзии, что никакие родственники вам не нужны. Все равно родители – и ваши, и мужа – будут в какой-то мере (одни больше, другие меньше) помогать вам. Со временем, особенно с появлением ребенка, нужда в их поддержке неизбежно возрастет. А принимать помощь от тех, с кем у вас плохие отношения, очень и очень неприятно, и даже травматично. А ведь, скорее всего, придется.

Мария КИРИЛЕНКО

Поствідпускна депресія?

Саме так хочеться назвати той стан, який більшість з нас відчуває після закінчення відпустки. Ні, звичайно, мова не йде про справжню депресію. Правильніше говорити про деякий занепад сил, нудьгу, тугу, зневіру ... Попереду знову сірі будні і купа проблем, про які ми дозволяли собі не думати під час відпустки. Знову доводиться рано вставати і намагатися все встигнути. Свіжий погляд на роботу вихоплює чомусь самі непривабливі моменти, і те, з чим ми довгий час мирилися, здається нестерпним.

Читати російською Именно так хочется назвать то состояние, которое большинство из нас испытывает по окончании отпуска. Нет, конечно, речь не идет о настоящей депрессии. Правильнее говорить о некотором упадке сил, хандре, тоске, унынии... Впереди снова серые будни и куча проблем, о которых мы позволяли себе не думать во время отпуска. Снова приходится рано вставать и пытаться все успеть. Свежий взгляд на работу выхватывает почему-то самые неприглядные моменты, и то, с чем мы долгое время мирились, кажется невыносимым.

«Помогает» и природа, которая все чаще дарит безрадостные слякотные дни, недели и месяцы... Как правило, все усугубляет синдром обманутых ожиданий – наши планы на отпуск были куда радужнее, чем реальность. В результате могут наблюдаться пониженный тонус, эмоциональный спад, вялость, сонливость, головные боли, повышенная утомляемость, трудности с концентрацией внимания, подавленность, беспричинная раздражительность, отсутствие мотивации к работе... Человек может повздорить с коллегами, начать искать другую работу, даже заболеть...

Члены семьи, друзья, сослуживцы переживают аналогичное

состояние и взаимно «гасят» друг у друга последние всплески бодрости. Очень часто ситуация усугубляется детскими (и не только) болезнями, которые уже в сентябре дают о себе знать. Есть мнение, что съехавшись с разных точек нашей страны и даже мира, дети «обмениваются» штаммами вирусов. Однако не в последнюю очередь это объясняется и «бегством в болезнь», подсознательным желанием ребенка таким образом продлить себе каникулы.

Тяжелее всего тем, кто и так не слишком любит свою работу, не ладит с коллегами, вынашивает планы сменить место службы, но никак не может на это решиться. А вот у трудоголиков процесс реадaptации протекает гораздо быстрее – буквально за пару дней. Женщины легче настраиваются на работу, чем мужчины. С точки зрения темперамента, тяжелее включаются в рабочий процесс вечно хандрящие меланхолики и долго раскачивающиеся флегматики. В отличие от них, сангвиники и холерики переходят от отпуска к рабочим будням куда безболезненнее. Но в большей или меньшей мере постотпускной синдром настигает практически всех. Это состояние может длиться от нескольких дней до нескольких месяцев – иногда вплоть до начала подготовки к Новому году и Рождеству (раньше символическим рубежом были «ноябрьские» праздники). Но не будем же мы ждать, когда «само пройдет». Давайте попытаемся безболезненно выйти из этого состояния в этом году, и отметить некоторые моменты на будущее.

Советы на следующий год и на эту осень:

Грамотно спланируйте отпускной период. Взвесьте, не разбить ли его на две части, – в этом случае депрессивные настроения вам грозят в меньшей мере. Не ожидайте от отпуска слишком многого. Не планируйте на этот период важные дела – настройтесь, что будете только отдыхать. Заранее позвольте себе побездельничать. Ведь если вы переутомитесь, приступить к работе будет еще тяжелее. Если вы путешествуете, постарайтесь вернуться домой за несколько дней до начала работы. В последние дни отдыха начинайте перестраивать ритм

жизни – не засиживайтесь допоздна, пораньше вставайте. Подгадайте так, чтобы первый день выхода на работу выпал в середине недели – желательно в среду-четверг: это поможет избавить организм от искушения заболеть и тем самым продлить себе отдых.

Заранее готовьтесь к выходу на работу. Зная, что вас могут настигнуть упаднические настроения, заранее продумайте, как «смягчить удар». Никто лучше вас не знает, что именно может повысить вам настроение. Готовьтесь к новым трудовым свершениям, как к чему-то приятному. Заранее купите что-нибудь, что поможет «освежить» ваше рабочее место. Постарайтесь вспомнить всё, за что вы цените свою работу, подумайте, с кем из сотрудников вам хочется встретиться больше всего. В течение отпуска обеспечьте материальную часть своего хобби: добудьте несколько хороших книг или фильмов, нитки для вязания; подготовьте выкройки или чертежи для разного рода поделок, закупите необходимые материалы. Предвкушайте, как длинными осенними и зимними вечерами вы сможете предаваться своему любимому занятию.

Отложите некоторую сумму на постотпускной период. Помните, что материальные проблемы способны серьезно усугубить и без того неважное настроение. А шопинг (даже по мелочам) является отличным «антидепрессантом» – особенно для женщин.

Распределите свой бюджет так, чтобы хватило средств на осенние обновки. Помните, что впереди зябкие, серые грустные дни, поэтому выбирайте вещи потеплее, а цветовую гамму поярче. Теплая шаль, уютная меховая безрукавка подстрахуют вас в первые холода на рабочем месте. А яркий солнечный зонтик, шарфик, косынка и другие нарядные аксессуары просто поднимут настроение.

Не окунайтесь сразу с головой в работу. По возможности вначале возьмитесь за дела попроще, постепенно увеличивая нагрузки. Устройте маленькую «революцию», полностью обновив интерьер рабочего места или комнаты отдыха, – сделайте перестановку, поменяйте фотографии, картинки, игрушки, цветы.

Уделите внимание своему здоровью. Соблюдайте режим дня: спать ложитесь пораньше, а подниматься постарайтесь в одно и то же время. Не забывайте о разумных физических нагрузках, в том числе занятии спортом, ежедневной гимнастике. После некоторых отпускных излишеств организуйте себе щадящую диету. Для повышения тонуса и общего настроения употребляйте овсянку, макароны, кефир, апельсины, рыбу, черный шоколад, бананы, сыры, красный перец. И, конечно, побалуйте себя чем-нибудь из любимых вами, но не слишком тяжелых продуктов. Если вы имеете хронические заболевания, не ждите осеннего обострения, а проведите небольшую профилактику – пропейте рекомендованные врачом лекарства или витамины.

Разумно организуйте свой досуг. В первое время после отпуска уделяйте больше времени приятному общению, прогулкам, вылазкам на природу, культурным мероприятиям – все это скрасит ваше существование, которое уж никак нельзя будет назвать «серыми буднями». Заранее запланируйте на осень недорогое, простое в организации, радостное событие. Это может быть какое-нибудь нетрадиционное празднование семейного праздника, легкая вечеринка, встреча с давними друзьями.

Советы руководителю.

Будьте предельно внимательны к настроениям в коллективе в постотпускной период. Если общий тонус работников понижен, срочно планируйте мероприятия по психологической реабилитации. Самая распространенная ошибка – попытаться активизировать персонал повышенным давлением и закручиванием гаек. Гораздо лучше провести общее собрание с позитивным настроением, без разбора полетов и озвучивания проблем. Важно обрисовать радужные перспективы, чтобы у всех возникло ощущение «светлого будущего» – и далекого в плане развития организации, и близкого в виде приятных радостных, подбадривающих мероприятий. Это может быть корпоративный праздник, вылазка на природу, коллективный поход в театр, внеочередная премия, введение графика осенних отгулов. Полезной будет также какая-нибудь легкая реорганизация – перестановка, обновление

інтер'єра, давно очікуваний обмін кімнатами, виділення співробітникам новий комп'ютерний і іншою технікою і пр. Побачіться, щоб у приміщеннях для роботи і відпочинку було світло і тепло.

Задання на дод

Є люди, які стверджують, що більше всього їм подобається хмура слякотна пізня осінь. Чи не жартують ли вони? Що може їх привертати в цій, здавалося б, безрадостній порі? Особливе світле сум, романтичні дощі, рідкі світлі дні з пронизливо-ясним небом і ніжним сонечком... А, може, той особливий затишок, який очікує нас на роботі – з чашкою раннього чаю або кави в любимої колективі? Давайте розглянемо цю пору і спробуємо зрозуміти і полюбити її чарівність.

“У природи нема поганої погоди”

Літо позаду ... З відпусткою або без, але всі ми трохи відігралися на сонечку, відпочили від весняно-осінньої слякоти і зимових холодів. І як би там не було, але більшості з нас вдавалося вириватися в ліс, на річку чи озеро, щоб трохи «вигуляти» і оздоровити своїх дітей. Однак не можна, щоб спілкування дитини з природою носило суто «сезонний» характер.

Читати російською Лето позади... С відпусткою або без, але всі ми трохи відігралися на сонечку, відпочили від весняно-осінньої слякоти і зимових холодів. І як би там не було, але більшості з нас вдавалося вириватися в ліс, на річку чи озеро, щоб трохи «вигуляти» і оздоровити своїх дітей.

Однак не можна, щоб спілкування дитини з природою носило суто «сезонний» характер.

«сезонный» характер.

Обязательно стоит задуматься о смысле отдыха на природе. Зачем мы идем с ребенком в парк, в лес, на озеро? Чтобы он развлекался, подышал воздухом, поздоровел, чтоб кушал с аппетитом? Это все прекрасно, но мы ведь люди, и наша жизнь не может сводиться только лишь к физическим и физиологическим ощущениям и отправлениям. Общение с природой – это одухотворенный процесс, где есть и благодарность Творцу за красоту окружающего мира, и удивление совершенством природы, и боль за неразумную деятельность человека, и чувство ответственности за будущее планеты... Это способность расслабиться наиболее здоровым способом, умение набраться сил от земли, речного песка, морской гальки, лесной травы, деревьев, воды, солнца...

Постарайтесь прочувствовать, насколько прекрасна родительская миссия: подарить самому дорогому для вас существу всю прелесть окружающего мира, умение любоваться игрой теней, слушать шум прибоя, наблюдать «самый красивый в мире» закат. И если вам это удастся, то ребенок на всю жизнь обретет способность видеть окружающий мир сквозь волшебные романтические очки. И тогда он никогда не будет абсолютно одинок и совершенно несчастен; никогда не почувствует себя совсем нищим и полностью обойденным судьбой – в его владениях будет вся красота окружающей природы. Но научить всему этому нельзя – можно только «заразить», испытывая самому. Поэтому вначале покопайтесь у себя в душе – а сами вы умеете ТАК «чувствовать» природу?

Как вести себя с ребенком на природе?

- Нельзя жить от лета к лету в ожидании общения с природой. Приучайте малыша в любое время года и в любую погоду уметь видеть красоту окружающего мира. И весенняя гроза, и минорный дождик, и летний зной, и золотая осень, и первый снегопад, – все это может доставлять много удовольствия и обогащать жизнь.

- Как можно чаще гуляйте с ребенком «просто так» вне зависимости от сезона. Возьмите на вооружение английскую поговорку: «Нет плохой погоды, есть плохая одежда». Подбирая вещи для детского гардероба, предусмотрите непродуваемую и непромокаемую одежду и обувь. Купите комбинезончик, детский зонтик, резиновые сапоги – и тогда прогулки под дождем или снегом станут для ребенка не менее любимыми, чем в солнечную погоду.
- Идя на прогулку, одевайте малыша по принципу «капусты» – чтобы одежды легко снимались и одевались, в зависимости от возможных перемен погоды и того, насколько малыш подвижен. Приучайте его самостоятельно определять, холодно ему или жарко. Но в любом случае, одевать ребенка стоит так, чтобы у него был стимул двигаться.
- Постарайтесь во время прогулки создать атмосферу душевной близости. Идите не торопясь. Беседуйте с малышом, вместе размышляйте, обсуждайте увиденное. Пусть прогулка будет не слишком длинной, но зато лишенной телефонных звонков, суеты и нервозности.
- Постарайтесь научить своего ребенка любить самые простые вещи – «знакомое» дерево по дороге в школу, парк неподалеку, сад возле дома бабушки. Не рвитесь только лишь в шум, суету и парки с аттракционами – найдите возможность бывать в местах, не слишком тронутых цивилизацией, чтобы научить ребенка тихой созерцательности.
- Если речь идет о более длительном походе, позаботьтесь, чтобы малыш не переутомился и не перевозбудился. Для этого упростите и отработайте подготовку к поездке до мелочей: немаркая удобная одежда; простая, не скоропортящаяся пища; запас воды; небольшая аптечка; несколько походных приспособлений – и все. По обилию детских впечатлений обыкновенная прогулка в лес или на речку равнозначна кругосветному путешествию взрослого человека, поэтому продумайте, как вовремя переключить внимание ребенка; создайте условия и для

- того, чтобы он отдохнул, и для того, чтобы побегал.
- Ваше руководство ребенком на природе должно быть ненавязчивым и даже не заметным для него. На прогулке слово «нельзя» должно звучать как можно реже – можно и бегать, и прыгать, и кататься по траве, и пачкать одежду, и лезть в грязь, и кричать (все в меру, конечно). Зато те немногие запреты, которые останутся, должны быть самыми суровыми: не сорить; не ломать деревья; не рвать огромные букеты цветов; не вмешиваться в жизнь местных обитателей (не ловить или сразу отпускать пойманных животных – «к маме» или «к деткам, которые без него плачут»; не разрушать их жилище и пр.)
 - Приучите малыша беспрекословно исполнять на прогулке несколько коротких и простых команд: «нельзя!, стой!, назад!, подожди!». Пусть малыш привыкнет, что звучат они только в минуты реальной опасности. Это может спасти ему жизнь в экстремальной ситуации.
 - Знакомьте малыша с элементарными правилами безопасного поведения на воде, в лесу, в гористой местности. С годами эти правила совершенствуются. Поэтому не поленитесь освежить свои знания – подчитайте, загляните на сайт МЧС.
 - Не берите с собой на прогулку проигрыватель или радио. Еще не окрепшая детская нервная система и так зашкаливает от шумовых перегрузок. Ей обязательно нужен отдых – хоть иногда. Если малыш научится «слушать тишину», наградой ему будет богатый мир естественных звуков: шуршание осенних листьев или скрип снега под ногами; шум дождя; жужжание пчелы, щебет птиц; шорох пробежавшей в траве ящерицы...
 - Используйте совместные прогулки для того, чтобы научить малыша чему-нибудь новому, пробудить интерес к тому, что растет у нас под ногами. Хорошо, если он узнает названия самых простых растений, будет иметь общее представление о лекарственных и ядовитых травах. Если вы сами не все знаете, можно внимательно рассмотреть,

сфотографировать, а потом вместе с малышом поискать в книге или Интернете. При этом результатом будет не ответ на один из множества вопросов, а показанный путь, где и как находить информацию.

- Прогулки перед сном – это процедура, врачующая и тело, и психику. Показать как минимум Большую и Малую Медведицу, Полярную звезду – это дело чести каждого родителя. И тогда в течение всей жизни, обращая взор к ночному небу, ребенок будет искать знакомые созвездия и вспоминать вас...

Від 20 до 35? Що слід враховувати при доборі персоналу

Соціологи пророкують в недалекому майбутньому неминучий кадровий дефіцит на ринку праці. Не в останню чергу це пов'язано з демографічною ситуацією і старінням нашого суспільства: дисбаланс на користь людей передпенсійного та пенсійного віку все збільшується. У виграші виявляться ті, хто вчасно встигне перебудувати свою кадрову політику на користь гнучкості в підборі кандидатів з урахуванням мінливих реалій. Але вже зараз прийшов час придивитися до тих, кому під сорок і далеко за сорок теж. Чи справедливо, що вони зараз не надто затребувані на ринку праці?

Читати російською Соціологи предсказывают в недалеком будущем неизбежный кадровый дефицит на рынке труда. Не в последнюю очередь это связано с демографической ситуацией и старением нашего общества: дисбаланс в пользу людей предпенсионного и пенсионного возраста все увеличивается. В выигрыше окажутся

те, кто вовремя успеет перестроить свою кадровую политику в пользу гибкости в подборе кандидатов с учетом изменяющихся реалий. Но уже сейчас пришло время присмотреться к тем, кому под сорок и далеко за сорок тоже. Справедливо ли, что они сейчас не слишком востребованы на рынке труда?

Для возрастной дискриминации есть специальный термин – эйджизм (ageism от англ. age – возраст). Этим термином определяется любое предубеждение или дискриминация против или в пользу определенной возрастной группы. Чаще всего подобную дискриминацию испытывают люди в возрасте.

Пресловутое ограничение от 20 до 35 стало притчей во языцах и поводом не только для возмущения, но и высмеивания работодателей, которые не сумели найти квалифицированного менеджера по персоналу. Никто не спорит, что существуют отрасли, в которых востребованность исключительно молодых работников вполне объяснима и обоснованна, но очень часто подобное ограничение свидетельствует всего лишь о нерадивости и некомпетентности рекрутеров или менеджеров по персоналу, а попросту кадровых работников. Ограничивая поток соискателей, «кадровики» облегчают себе работу, даже не пытаясь выработать системный подход к набору персонала, провести тщательный анализ требований к соискателю на каждую конкретную должность. Порой кажется, что они всего лишь следуют своеобразной моде, где маленькие фирмы во всем пытаются копировать крупные, не задумываясь о том, что со стороны могут выглядеть комично.

И все же попытаемся понять логику тех, кто нанимает на работу исключительно молодых людей. Перечислим наиболее часто упоминающиеся аргументы в их пользу. Итак, претендент в возрасте от 20 до 35 лет легко обучаем, не обременен семьей, здоров, с азартом включается в конкурентную гонку, энергичен, способен генерировать новые идеи и обладает высокой работоспособностью. Имеет силы и возможность задерживаться на работе, ездить в длительные командировки; способен расти вместе с фирмой и с честью представлять ее «лицо». Подобный

работник крайне эффективен и вместе с тем согласен работать за более скромную плату, чем опытный сложившийся профессионал.

И наоборот, те, кому перевалило за магический рубеж тридцати пяти, всенепременно испытывают энергетический спад, обременены вредными привычками, семейными неурядицами и проблемами со здоровьем. Они не инициативны, не решают проблем, не растут вместе с фирмой; плохо адаптированы к бизнес-среде в силу «совкового» мышления. При всем при том наличие семьи формирует более высокий запрос по оплате своего труда.

Абстрагируясь от вопросов профессионализма, специфических способностей, специальных навыков и умений, давайте разберемся, насколько справедливы эти стереотипы.

Энергичность. Не факт, что молодой человек непременно будет энергичнее. Ведь нельзя игнорировать классическое деление людей на психологические типы: 40-летний холерик всегда даст фору 20-летнему флегматику.

Работоспособность. Категория, связанная не столько со здоровьем и молодостью, сколько с выносливостью и умением эффективно организовать рабочий процесс. У людей постарше и то, и другое на высоте: они лучше изучили себя и свой организм, а потому умеют рассчитывать свои силы, чередовать разные виды работы и отдых. Более того, они умеют терпеть, перебарывать себя, делать «через не могу». Если кто сомневается, предлагаем обратить внимание на картинки в общественном транспорте. Сидят все больше молодые? Не спешите судить их – они просто менее выносливы и еще не умеют заставить себя бороться со своей усталостью.

Здоровье. Часто можно услышать мысль, что у каждого следующего поколения здоровье хуже, чем у предыдущего. В этом есть доля здравого смысла. Предыдущие поколения гоняли в детстве мяч, играли в скалки, прятки и прочие подвижные игры,

а современное поколение сиднем сидит возле экранов и мониторов, тусуется на душных прокуренных дискотеках. А тут еще все ухудшающаяся экология, последствия Чернобыльской катастрофы, нерациональное питание, низкий уровень физической культуры, неумение вести здоровый образ жизни. Понятно, что люди среднего возраста чаще обременены хроническими заболеваниями. Однако они уже сжились с ними, имеют опыт самостоятельного выхода из периода обострения, не драматизируют свое состояние. Молодой же человек еще не научился мирно сосуществовать со своими недугами, и в итоге попадает в стационар не реже, чем его пожилые коллеги.

Наблюдения также показывают, что у молодых выше показатели нетрудоспособности из-за несчастных случаев: человек в возрасте более осторожен, осмотрителен и в меньшей мере склонен к неоправданному риску.

Дурные привычки. У людей постарше набор прост: спиртное да курение. Эти пороки (в случае их наличия) чаще всего носят застарелый характер и легко определяются по внешнему виду. У нашей же молодежи набор вредных зависимостей куда разнообразнее и экзотичнее, их намного сложнее определить «на глазок». Помимо упомянутых можно назвать наркоманию, «колеса» (прием разного рода лекарственных препаратов), игроманию, привычку к постоянному шумовому фону (музыка, включенный телевизор и пр.), пристрастие к бесконечным телефонным разговорам. О большинстве этих зависимостей можно узнать только лишь после приема на работу.

«Лицо фирмы». Длинноногими красавицами и шустрыми мальчиками уже никого не удивишь. А вот наличие в штате работников старше 35 создает ощущение основательности фирмы. Ухоженные дамы под 50, импозантные солидные мужчины создают впечатление стабильности, надежности и долговечности фирмы.

Обучаемость. На первый взгляд, первенство в этом должно оставаться за молодежью. К сожалению, из-за высокой степени коррумпированности системы высшего образования сложилась ситуация, при которой можно «купить» зачеты, экзамены, и даже

сам диплом. Кроме того, нынешняя молодежь не всегда умеет учиться, не обладает навыками системного саморазвития и самообразования, не умеет работать со специальной литературой. Подыскивая информацию в Интернете, склонны «хватать по верхам», а не углубляться в тему.

Неумение овладевать современными технологиями. Этот параметр чаще всего связан с умением работать с конкретными компьютерными программами, что очень легко проверяется на практике и не может служить определением целой возрастной категории. Практика показала, что в рамках своей профессиональной деятельности с компьютером весьма успешно работают люди не только 40, но и 60 – 70 лет. Человеку после 40 нередко приходится приложить больше труда, чтобы овладеть новыми навыками и умениями, но зато знания его в итоге бывают более твердыми и системными.

Тяжелое «совковое» наследие. Весьма спорный момент, поскольку при всей очевидной несостоятельности советского режима, многое в те времена было лучше, чем сейчас. Образование было более добротным, люди в массе своей грамотнее. Практически все были дисциплинированы, терпеливы, не амбициозны; умели ответственно и добросовестно трудиться, не зацкливаясь на оплате. Все это совсем не лишние качества и для современного работника.

Обремененность семьей. Возрастная вилка от 20 до 35 – это калька с запросов зарубежных кадровых агентств. Возраст, когда люди вступают в брак и заводят детей, в развитых странах давно уже перевалил за 35-летний рубеж, т.е. тогда, когда уже заложены основы карьеры. У нас же все еще очень сильны традиции раннего вступления в брак. Таким образом, получается, что рекрутеры работают в основном с претендентами, которые находятся в самом конфликтогенном и сложном периоде, чреватом наибольшей эмоциональной нестабильностью: активный поиск партнера; женитьба/замужество; формирование семейных отношений; рождения первенца (детей), детские болезни, параллельное решение проблем с жильем и пр.

Можно было бы продолжить, но и так уже понятно, что речь идет скорее о стереотипах, чем о системном анализе качеств претендентов разных возрастных групп. В этом плане интересно обратиться к научным исследованиям. Существует так называемая «большая пятерка» человеческих свойств, которые в наибольшей мере характеризуют личность. Это – добросовестность, контактность, открытость ко всему новому, готовность к компромиссам, и невротичность. Согласно результатам исследования профессора Стэнфордского университета Санжая Сривастава, в среднем люди становятся с возрастом более ответственными, организованными и способными к концентрации внимания. Начинаются эти положительные сдвиги примерно с тридцатилетнего возраста. Перешагнув этот порог, люди становятся более открытыми, мягкими, заботливыми и сговорчивыми (покладистыми). Это справедливо в равной степени для представителей обоих полов.

Такое понятие, как зрелая личность далеко не всегда механистически связано с возрастными параметрами. И все же гораздо чаще зрелость, в том числе психологическая, приходит с годами. Люди после 40 в отличие от молодых гораздо лучше понимают, чего хотят от этой жизни, способны наметить пути реализации своих планов и добиться поставленной цели. Они меньше склонны метаться в поисках особенно денежной или же суперинтересной должности. Почти исключено, что они бросят работу «просто так» из желания новых впечатлений или уйдут «в никуда», потому что «все достало». Они цепко держатся за работу, отдавая себе отчет, насколько сложно им будет найти новую, у них более серьезная мотивация к добросовестному труду и профессиональному росту. Им в большей мере присущи чувство ответственности, обязательность, дисциплинированность.

Люди старшей возрастной группы трезвее, проще, приземленнее и реалистичнее в своих планах. Им уже не кажется, что жизнь бесконечна, и в ней можно успеть все, что пожелается. Зрелый человек умеет во многом себе отказывать, спокойно откладывая «на потом» приобретение каких-либо благ.

Ведь с возрастом очень часто происходит переоценка ценностей в пользу духовных и душевных радостей и достижений.

В зрелом возрасте люди стабильнее, эмоционально уравновешеннее. С одной стороны, знают, чего можно ожидать от людей, с другой – умеют ценить хорошее к себе отношение. У таких людей уже есть опыт построения межличностных отношений, поэтому они адекватно реагируют на нестандартные жизненные ситуации. Помня ошибки своей молодости, они не столь категоричны в оценке окружающих, умеют быть снисходительными и великодушными. Философски относятся к неудачам (как собственным, так и других). Обладают интуицией, которая, как известно, развивается вследствие знания жизни и наличия опыта.

Подобные работники, не включаясь в конкурентную гонку, могут быть стабильными исполнителями и при этом служить основой коллектива, быть носителями корпоративных традиций и играть важную роль в обучении молодых работников. Не стремясь к карьерным успехам, способны щедро делиться своим опытом, идеями и наработками с молодежью, у которой больше сил и куражу для их реализации.

Безусловно, далеко не все люди в возрасте обладают подобным набором положительных качеств. Однако их несомненное преимущество в том, что их пороки и недостатки отражаются либо на внешнем виде, либо в трудовой книжке. К сорока люди являются результатом своеобразного отсева. Уже понятно, что они выстояли в борьбе с разного рода соблазнами, прошли многие испытания, не потеряли головы от доступности чужих денег и благ. Молодой же человек – это чаще всего темная лошадка, порой даже для самого себя.

Подытоживая сказанное, хочется подчеркнуть, что данная статья никоим образом не призывает отдавать предпочтение людям в возрасте, ущемляя тем самым права молодых искать и находить свою дорогу в жизни. Просто хотелось бы, чтобы работодатели задумались о том, насколько эффективно работают их менеджеры по персоналу и всегда ли оправдан возрастной ценз, который

нередко не более чем дань моде.

Мария КИРИЛЕНКО

По материалам наблюдений психологов

Киево-Святошинского Центра социально-психологической реабилитации населения и его информирования по вопросам последствий Чернобыльской катастрофы