

АДЖАЙ
АГРАВАЛ

ДЖОШУА
ГАНС

АВИ
ГОЛДФАРБ

От предвидения к власти

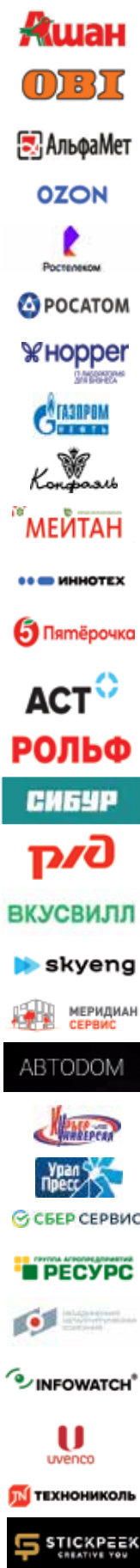


Как ИИ-прогнозирование
трансформирует экономику
и как использовать его силу
в своих целях

перевод
Эльвиры Кондуковой

МИОО

Партнёры УП



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

Аджей Агравал, Джошуа Ганс и Ави Голдфарб в своей книге утверждают, что ИИ-прогнозирование уже начало трансформировать бизнес через прогнозы...

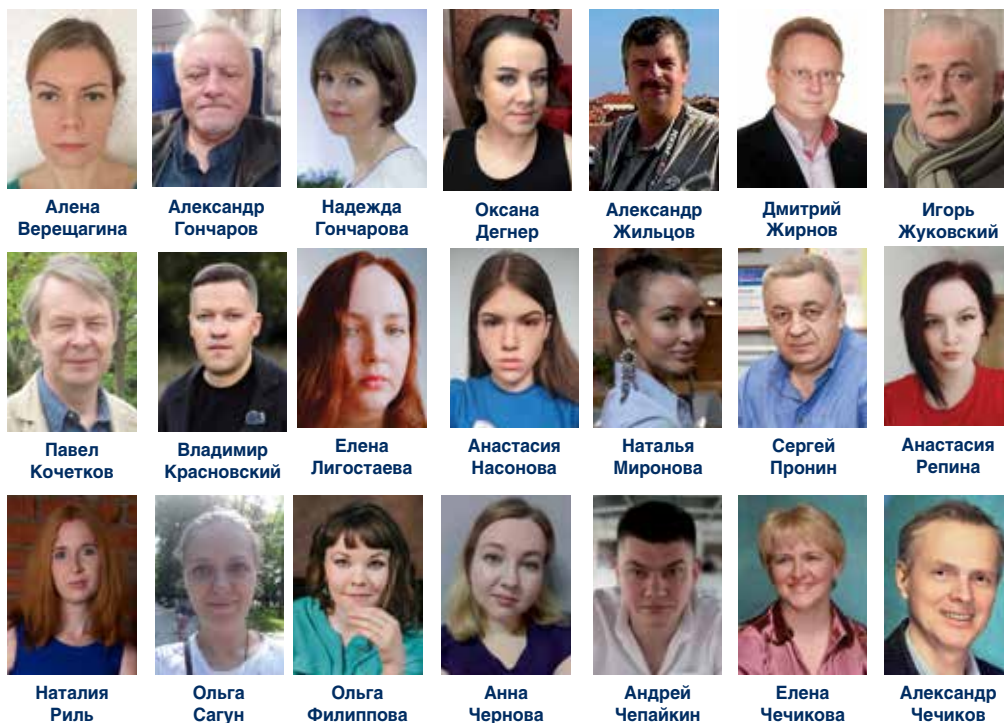
Куда двигаться? Об этом в УП 10.

P.S.

УП 9 — новый 4-й список «Лучших бизнес-тренеров и консультантов – 2024».

Александр Гончаров

Номер готовили:



РУБРИКА: СОТРУДНИЧЕСТВО



*М*ы команда студентов, помогаем с проведением выставок, конференций, форумов и т.п. Возможно, ваша компания проводит мероприятия и нуждается во временном персонале. Готовы закрыть позиции: регистрация, навигация, микрофоны и т.п. В нашей команде студенты из: РАНХиГС, НИУ МЭИ, МИРЭА, А.Н. Косыгина, МИСИС а также из других вузов по всей России. Мы помогали на таких мероприятиях как: Tech mining Russia, Tech mining Siberia, Research Expo, Market Papa, Runit, DotNext и пр.

ЮКО

БАНКРОТСТВО. РЕШАЕМ САМЫЕ СЛОЖНЫЕ ЗАДАЧИ

на рынке
с 2008 года



25
городов



50
специалистов



> 300
завершенных
проектов



🌐 www.yko.ru

✉ info@yko.ru

📞 +7 (499) 346-12-74

📍 115162, г. Москва, ул. Шухова, 14

Содержание

5

КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА
Подбирая специалистов, вы решаете важные бизнес-задачи

Екатерина Ягубова

15

КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА
Простые вакансии в кадровое агентство не передаются

Дмитрий Дыгин, Dygin—Recruiting

21

ИДЕОЛОГИЯ
Идеология как неотъемлемая часть внутреннего pr и внутреннего hr-бренда

Лариса Куренчанина

27

ТРУДОВОЕ ПРАВО
Никогда не было, и вот опять

Вячеслав Плахотнюк

31

ЕСТЬ МНЕНИЕ
Не нажить врагов став крупным бизнесом невозможно

Святослав Альбирео

35

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА
От предвидения к власти. Как ИИ-прогнозирование трансформирует экономику и как использовать его силу в своих целях

Аджай Агравал, Джошуа Ганс, Ави Голдфарб

45

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА
Корпоративная культура (КК) – эффективна если ее менять в ногу со временем, страной и миром

Лариса Куренчанина

51

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО
Субсидиарная ответственность директора

Александра Шишкина

57

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО
Фальсификация документов в трудовых отношениях (что важно знать из практики судов)

Н. О. Аржанникова

№08
(732)

Издается с 1996 г. 2024 г.

Объединенная редакция

ИД 

Издание зарегистрировано Комитетом Российской Федерации по печати. Свидетельство о регистрации выдано Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций ПИ № 77-15375 от 12 мая 2003 г.

Официальный адрес
TR@TOP-PERSONAL.RU



Материалы, опубликованные на данном цвете, печатаются на правах рекламы.

www.top-personal.ru

ISBN 5-95630-007-7



9 785956 300077 >

Подписано в печать 19.03.2024 г.
Формат 60x90 1/8. Печать офсетная.
Тираж 10 000 экз. Печ. л. 8.
Заказ №

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного электронного оригинал-макета в ООО «Белый ветер» г. Москва, ул. Щипок, 28

Приглашаем директоров компаний поделиться опытом управления: 7447273@bk.ru

Издательство не несет ответственности за содержание рекламных объявлений. Издательство не всегда разделяет мнения и взгляды авторов. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

Цена свободная

© ООО «Журнал «Управление персоналом», 1996
© ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2006

Подписные индексы

ГК «Урал-Пресс»: 29431, 29622

РУБРИКА: КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА

Подбирая специалистов, вы решаете важные бизнес-задачи

Предусмотреть сроки закрытия вакансии довольно сложно и есть несколько существенных факторов, которые на это влияют.



БИЗНЕС ИДЕИ БИЗНЕС РЕШЕНИЯ БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ

Почему компании ценят работу с кадровыми агентствами?

Работа с кадровым агентствами — палочка-выручалочка для многих компаний малого и среднего бизнеса, у которых нет постоянного потокового найма. И на это есть несколько причин. Первая, когда в штате нет своего рекрутера и поиском персонала занимается руководитель. Это чревато ошибками найма, которые могут привести к финансовым потерям и, как следствие, текучести кадров. Поэтому гораздо выгоднее точно обратиться за поиском нужного специалиста в агентство, чем вводить в штат сотрудника по подбору персонала. Вторая причина — экономия времени руководителя, который должен заниматься развитием компании и увеличением прибыли, а не проводить собеседования и выполнять рутинные задачи, которые отнимают большую часть рабочего времени.



Екатерина Ягубова

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

Третья причина, почему выгодно работать с кадровыми агентствами, — компетенции агентств по поиску узкопрофильных специалистов, которых нет в общих базах резюме, а также умение привлекать лучших кандидатов, даже если будущий работодатель предлагает не самые привлекательные условия. Дело в том, что профессия HR совмещает в себе не только компетенции менеджера по подбору персонала, но также и маркетолога, менеджера по продажам, аналитика и копирайтера. И профессиональные рекрутеры обладают как навыками продаж (чтобы «продать» вакансию), так и знаниями психологии. Например, при поиске персонала применяются определенные методики, и менеджеры по персоналу умеют работать не только с ними, но и выявлять мотивацию, оценивать компетенции, а также на основе потребностей клиента представить вакансию так, чтобы у соискателя не осталось сомнений, что это именно то, что он искал. Я даже шучу, что при правильной презентации будущего места работы кандидаты готовы работать буквально за еду.

Самая, сложная ваша вакансия и как вы ее закрыли?

— Самая сложная вакансия, которая была в нашем агентстве, — это поиск менеджера по работе с клиентами. Казалось бы, это самая распространенная и понятная вакансия, но, когда обращаются в кадровое агентство, ничего не бывает стандартным. Заказчиком оказался центр по уходу за пожилыми людьми с деменцией. И профиль менеджера должен был соответствовать целевой аудитории: женщина в возрасте 40+, которая понимает, что это за сфера и у которой есть пожилые родители. Естественно, эта женщина очень коммуникабельная, нежная, аккуратная, любящая людей, готовая им помогать и всячески содействовать. При этом у нее должен быть опыт работы с клиентами, либо опыт подбора персонала. В задачу входило не только работать с клиентами, но и подбирать для них сиделок в зависимости от запросов.


Это была максимально индивидуальная работа и важные факторы при поиске и отборе кандидатов были в первую очередь soft skills, так называемые мягкие навыки. Заказчик был готов научить административным функциям, но личностные

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: **ВАКАНСИИ**

Вас не слышат

За вакансию  «Модератор социальных сетей» мы получаем 100+ резюме в день (на сайте hh.ru).

Как их всех обработать?

Понять?

Не обидеть?

Отвечаем в беседах на вопросы кандидатов.

Они разные...



**Александр
Гончаров**

Но одна деталь отсеяла вчера все 100 кандидатов.

Это **ВНИМАНИЕ!**

В описании чётко указано, что надо искать новые деловые социальные сети и их ИЗУЧАТЬ.

ПОВТОРЯЯ это каждому в Zoom дважды, мы получали вопрос: «А есть у вас инструкции того, как вести ваши соцсети?»

Занавес... Финал...

В чем дело?

Они волнуются?

Они не умеют слышать и читать (читать-то ладно — редкая птица долетит до середины Днепра (вспомнит вакансию)!!!!

Или мы не умеем донести разницу?

Ждем ваши комментарии: 7447273@bk.ru

Расскажите о ваших проблемах в HR.

***Александр Гончаров**, главный редактор 

РУБРИКА: ПСИХОДИАГНОСТИКА

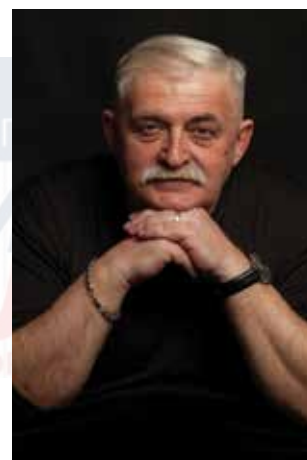
Психодиагностика — это инструмент, который может значительно улучшить качество управления



**ЛЮБОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
ИМЕЕТ ВЕРОЯТНОСТНЫЙ ХАРАКТЕР**

**РАЗМЕР ПАЛЬЦА МОЖЕТ ЧТО-ТО
ГОВОРИТЬ О ЛИЧНОСТИ ЧЕЛОВЕКА, НЕ
МОЖЕТ СЛУЖИТЬ ОКОНЧАТЕЛЬНЫМ
ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ
В БИЗНЕСЕ**

**МИКРО ВЫРАЖЕНИЯ ЛИЦА, ЖЕСТЫ,
ПОЧЕРК И ДАЖЕ ТЕМБР ГОЛОСА МОГУТ
РАСКРЫТЬ МНОЖЕСТВО АСПЕКТОВ
ЛИЧНОСТИ**



Игорь Жуковский
эксперт **УТ**,
психолог

Читайте интервью Игоря Жуковского в новом номере



Простые вакансии в кадровое агентство не передаются



Какой стратегии вы придерживаетесь в агентстве? На достижение какой конечной цели ориентирована эта стратегия?

Мы работаем с небольшими компаниями, которые находятся на старте. Стартапы, молодые диджитал-агентства, малый и средний бизнес, который активно растет и развивается — нам они суперинтересны. И это прикольная история с точки зрения стратегии, потому что, когда мы пришли на рынок диджитал в 18 году, он был занят крупными игроками. То есть просто взять и пойти работать с какой-нибудь крупной компанией мы не могли, потому что они уже законтрактованы с крупными агентствами, и влезть в их договоренности достаточно проблематично и сложно. Поэтому мы выбрали стратегию работать с небольшими компаниями, стартапами и сделать все возможное для того, чтобы они зарабатывали прибыль, чтобы они получали от нас максимальную эффективность, росли вместе с нами, а мы росли вместе с ними.



Дмитрий Дыгин
Dygin—Recruiting



Как вы пришли к стратегии, которой придерживаетесь в настоящее время?

— Когда мы начинали, у нас не было никакой стратегии, мы просто работали с тем, с кем работалось. У нас было достаточно большое агентство, но сама бизнес-модель оказалась нежизнеспособной. За 6 лет мы попробовали разные бизнес-модели внутри этой стратегии и пришли к той, которая у нас есть сейчас. Она показывает успех, за последние 3–4 года клиенты, которые к нам приходили, росли, обращаясь к нам как к людям, которые понимают их бизнес-процессы с самого старта, понимая их уз-

кую специфику, понимая, как устроен их бизнес, таким образом мы становимся их надежными партнерами.

Когда приходит совсем маленький клиент, который только хочет пойти в развитие, и у него нет своего штатного HR-специалиста, для него наши услуги будут достаточно дороги с точки зрения операционной рентабельности, мы стараемся подстраивать наши услуги под клиентов, предлагаем порезать наш процесс на более мелкие отрезки и куски. Многие агентства на рынке кадровых услуг не делают урезанные версии продукта, а для стартапа зачастую слишком дорого покупать полную версию на ранних стадиях.

Наш профиль и портфель клиентов значительно расширился и вырос благодаря тому, что мы качественно и эффективно работаем, но если мы говорим про стратегию, то стратегия, с кем работать, какого качества и уровня оказывать услуги, не меняется.

Как менялась стратегия в процессе роста и развития вашего агентства? Какие изменения произошли? Что стало отправной точкой?

— На старте мы работали со всеми, клиентов никак не категоризировали: кто к нам приходил, кто нас кому рекомендовал. Было абсолютно не важно, рандомно брали тех, кто размещается на HeadHunter с вакансиями и более-менее подходили под наш профиль. Работали по любой позиции, по любому профилю, в тот момент, когда мы какое-то количество клиентов уже переварили, и у нас появился пул знакомых, друзей, товарищей, моих клиентов, я пришел к ним и провел customer development исследование.

В результате этого исследования я нашел общие характеристики и черты потребностей среди моих клиентов. Понял то, что это классная идея — оказывать услуги именно для тех, кто готов расти, развиваться и у них есть потенциал на рост. После этого мы начали целенаправленно собирать пул клиентов, которые могут подойти под эту стратегию. Это сработало.

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА  ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: **УВОЛЬНЕНИЕ**

Радикальный конфликт с увольнением возможен только в малом бизнесе, где легко найти замену

Известный эксперт А. Ващенко комментирует видео, где CEO компании резко уволили 7 мастеров

Видеоролик вырван из контекста. Можно предположить, что бригадир или неформальный лидер хотел добиться у начальника повышения расценок на работы мастеров. Скорее всего, это было в маленьком городе, где с работой очень плохо, а с обидами на жадного начальника все хорошо.

Собственник бизнеса уволил активиста, не поддавшись шантажу. Вместе с ним уволил команду. Руководствуясь дурацкой книгой одного известного тренера.

Нет информации о последствиях для бизнеса, нет информации о том, как быстро CEO нашел замену рабочим.

Но если моя гипотеза верна, городок маленький, хорошей работы мало. И революционеры остались ни с чем.

Какие выводы?

Играть в такую игру можно в малом бизнесе. В кафе, в сервисе.

На заводе да с оборонзаказом так не получится. Конфликты собственника и рабочих из-за денег будут всегда. Но радикальный конфликт с увольнением возможен только в малом бизнесе, где легко найти замену.

***Андрей Ващенко,**

Лауреат премии **КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА 2023**, Эксперт **УТ**



Андрей Ващенко

РУБРИКА: ЖДЕМ КОММЕНТАРИИ

Самая знаменитая судмедэксперт США годами подделывала ДНК-тесты и отправляла людей за решетку. Как об этом узнали?

Источник: <https://dzen.ru/a/ZfSP9QBvXnr27QZt>

В американском штате Колорадо разгорелся грандиозный скандал вокруг судмедэксперта Ивонн Мисси Вудс, которая проработала в Бюро расследований Колорадо (СВІ) почти три десятилетия. Выяснилось, что она манипулировала ДНК-данными в сотнях расследований. «Лента.ру» разбирается в этой истории.



Расследование против Вудс началось в сентябре 2023 года

В марте СВІ выпустило отчет о внутреннем расследовании против Вудс и обвинило ее в многочисленных нарушениях. Имя Вудс было хорошо известно американцам, интересующимся криминальной хроникой: они не раз видели ее в репортажах из судов штата Колорадо. 60-летняя эксперт занималась сравнением образцов ДНК с мест преступлений, и очень часто ее показания становились решающими на процессах о тяжких преступлениях.

Коллеги называли Вудс настоящей звездой криминалистики, ее работа по исследованиям биологических материалов считалась образцовой и помогла отправить за решетку около тысячи преступников. Кроме того, Вудс готовила молодых специалистов по ДНК-экспертизе, так что ее вклад в работу системы правосудия Колорадо был просто огромным.

РУБРИКА: **ИДЕОЛОГИЯ**

Идеология как неотъемлемая часть внутреннего pr и внутреннего hr-бренда



Мнение, что молодое поколение не желает работать из-за высоких материальных запросов потому, что опытные и компетентные сотрудники уходят, а новые не спешат присоединяться или не задерживаются надолго, частично связано с неудовлетворительной корпоративной культурой и отсутствием четкой идеологии организации, но это не главная, на мой взгляд, причина.

И действительно – не на работу (на процессы и результаты) и не на адаптацию в должности и профессии ориентированы очень многие «молодые специалисты», а начинается это ещё со школьной скамьи, с принципа, когда не на получение знаний ориентирован ребёнок, и не на применение их в жизни, а на сдачу ЕГЭ!

И в УЗе большинство студентов не профессию получить хочет, а диплом – улавливаете разницу?

И таким образом, многие (по большому счастью, не все!) из тех, кого мы называем «молодое поколение», ориентированы на

- 1) взаимоотношения в коллективе и с непосредственным «боссом»
- 2) не на профессиональное и личностное развитие, а на поддержание текущего уровня личного благосостояния на текущий момент (то, что называют «высоки-



Лариса Куренчанина

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

ми материальными запросами»: то, что для нас «высоко», для них – субъективная реальность), отсюда и тот уровень зарплат («ценник»), который они хотят, и на который работодатели вынуждены идти,

3) на низкий уровень притязаний руководителя по отношению к его профессиональным качествам,

4) на формальность проводимого в компании обучения (по типу ЕГЭ: «прочитал – пересказал – забыл») или на отсутствие такового (поэтому нередки конфликты с молодыми специалистами, как в момент практической отработки изученной теории, так и в полевом контроле результатов обучения), а если сотрудник с подобными установками по отношению к работе узнаёт, что обучаться ему предстоит не 1 – 2 раза в течение периода адаптации, а по целой программе и на протяжении всего срока работы, он уже может заранее задуматься, куда бы пойти работать, где не требуют результатов.

Источники моей убеждённости в вышесказанном: практика обучения принятых новых сотрудников, неформальные беседы с родителями молодых людей соответствующего возраста, психологические и карьерные консультации, аналитика кадрового агентства, разговоры молодых специалистов в общественном транспорте (вот она – польза отсутствия личного авто!).

* * *

Ещё хочу обратить внимание на практики изменения идеологии компании в соответствии с жизненным циклом организации и вообще, на анализ соответствия текущей идеологии «реалиям времени» – если не отслеживать этого, то идеологизирование, простите, может граничить с сектантством: идея – это догма, обязательны утренние «кричалки», распевание корпоративных гимнов, «добровольно-принудительные» тим-билдинги и пр.

Следовательно, важно, чтобы идеология изначально формулировалась не как постулат, а как нечто адаптивное, готовое к тем изменениям, которые, практически, еженедельно происходят во всех сферах (кстати, поэтому же и стратегиче-

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 



WOW!HR

Международная бизнес-премия
в сфере управления персоналом

**Поделись экспертизой
и получи признание!**

📅 22–23 апреля 2024 📍 г. Москва

WOW!HR – ЭТО ВОЗМОЖНОСТЬ:

- Презентовать ваш кейс бизнес-сообществу России.
- Получить оценки от ведущих HR-экспертов.
- Повысить свою стоимость в качестве HR-специалиста на рынке.
- Популяризировать ваш корпоративный бренд.

КТО МОЖЕТ СТАТЬ НОМИНАНТОМ?

Мы приглашаем HR-представителей крупных компаний, оригинальные и молодые стартапы, творческие команды – все смогут найти номинацию, подходящую для участия.

НА ПЛОЩАДКЕ WOW!HR 2024 ВЫ:

- Получите актуальные инструменты для решения задач в сфере управления персоналом.
- Обменяетесь опытом и новыми идеями с лидерами HR-сферы из разных регионов России.
- Познакомитесь с коллегами из разных направлений бизнеса, соберете полезные контакты и установите новые деловые связи.

**НОМИНИРУЙТЕ ВАШ ПРОЕКТ НА WOW!HR 2024, РАССКАЖИТЕ
КОЛЛЕГАМ И МЕЖДУНАРОДНОМУ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВУ
О ВАШЕМ ОПЫТЕ.**

[HTTPS://WOWHR.RU](https://wowhr.ru)

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПАРТНЕР



РУБРИКА: ЭТО ИНТЕРЕСНО

Рокфеллер имел секрет успеха

Дэвид Рокфеллер использовал этот секрет для создания самой большой бизнес-империи всех времен и народов

Когда он умер в возрасте 101 года, газета Wall Street Journal кое-что обнаружила. Рокфеллер имел 100 тыс. документов про разных людей, кто был ему выгоден.



Что они обнаружили в документах, просто шокирует. Рокфеллер не просто хранил контактную информацию про своих компаньонов, вместо этого он использовал психологический прием, чтобы заставить людей поверить в то, что он безумно заботливый человек.

Зная, что люди любят рассказывать о себе, Рокфеллер записывал любую значимую деталь из каждого общения с людьми. Например, имена их детей, состояние здоровья и так далее.

Затем при каждой новой встрече с этими людьми он просматривал свои записи и использовал полученную информацию для построения значимых отношений, которые приводили к заключению выгодных деловых сделок.

Эксклюзивно для



РУБРИКА:



Никогда не было, и вот опять

Комментарий к публикации: «Путин о коррупции».
Источник: <https://m.youtube.com/shorts/tKJdWtMOzMQ>

Владимира Путина можно понять. Ещё не отгремела музыка скандала в Минобрнауки, с его «мёртвыми душами», как подоспело Министерство культуры с «Пушкинскими картами». «На подходе» судьейско-прокурорское Ростовское дело и дело об организации незаконной миграции должностными лицами ГУВД города Москвы. Между тем все действующие начальники получили доступ должностям уже в постсоветской России и их нельзя назвать наследием коммунистического режима.

Карьера за один год не делается, поэтому и коррупционеры не берутся из «воздуха». Коррупционер вырастает в благоприятной для него среде, играет по тем правилам, которые приняты в команде, за которую он «выступает», в связи с чем возникают вопросы к качеству кадровой политики, которая, с одной стороны, не отсекает потенциальных преступников на дальних подступах к высоким должностям, а с другой не противостоит образованию криминальных «команд». Не помогают ни декларации о доходах, ни контроль за расходами, ни конкурсы, ни и кадровые комиссии.

Это означает, что принимаемые меры не эффективны и не будут иметь результата пока не будет сведены к минимуму социальное неравенство, все



**Вячеслав
Плахотнюк**

В гостях у журнала



В гостях у журнала



В гостях у журнала



В гостях у журнала



виды протекционизма и ликвидирована кланово-сословная система доступа к дефицитным общественным ресурсам, в том числе к правосудию, в система мотивации чиновников не станет прозрачной, понятной и адекватной потребностям реальной жизни. Недавно введённый запрет на публикацию сведений о доходах чиновников – шаг в неверном направлении, поскольку народный контроль является самым действенным.

Общественный вред коррупции заключается не в самом подкупе, и не в самой по себе продажности – человеку свойственно любить власть и деньги, а в утрате легитимности публичных институтов, в том числе органов власти. Продажность органов и представителей власти подрывает единство общества, веру в справедливость и силу закона. Можно сказать, что должностное лицо, принимающее взятку, совершает измену по отношению к народу, поскольку только народ в лице созданного им государства вправе вознаграждать за службу. Есть и моральный аспект: в поражённом коррупцией государстве граждане чувствуют себя незащищёнными.

Невозможно ожидать другой результат, повторяя одно и то же. Я считаю, что противодействие коррупции должно начинаться не с обысков и арестов, хотя бы потому что это не работает, а с открытого обсуждения принимаемых законодательных, экономических и кадровых решений, со свободы СМИ. Политические и высшие управленцы должны нести ответственность за своих подчинённых и отправляться в отставку, как не сумевшие организовать некоррупционные рабочие процессы и подобрать надлежащие кадры.

* Вячеслав Плахотнюк,

Адвокат, доктор права НИУ Высшая школа экономики.

Председатель комитета по правовым вопросам

Международного конгресса промышленников

и предпринимателей. Эксперт по вопросам коррупции,

преступлениям в сфере экономики и публичной политики.



Эксклюзивно для



РУБРИКА: ВАКАНСИИ



HR-таролог направления “Привлечение, отбор и адаптация талантов”

https://hh.ru/vacancy/94694919?from=share_android

Задачи:

Участие в создании продуктивного диалога между разными поколениями сотрудников (X, Y, Z);

Создание методик адаптации новых сотрудников на основе таро-прогнозов и индивидуальных характеристик;

Участие в процессе отбора персонала через проведение таро-консультаций с кандидатами;

Проведение таро-сеансов для определения потенциальных талантов у кандидатов на вакансии;

Расклад карт таро для выявления скрытых способностей у сотрудников и их возможностей для развития;

Разработка индивидуальных планов развития сотрудников на основе таро-прогнозов;

Определение благоприятных дат для размещения вакансий на ключевые позиции компании.

Требования:

Опыт работы тарологом не менее 2 лет;

Уверенные навыки толкования карточных раскладов;

Владение тремя видами колод: Таро Райдера-Уэйта, Таро Тота, Таро Ленорман;

Экспертиза по подготовке раскладов «Три карты» и «Кельтский крест»;

Знания в смежных областях: астрология, нумерология, эзотерика;

Наличие установленной энергетической защиты от внешнего магического воздействия.

РУБРИКА: ЭТО ИНТЕРЕСНО

Автомобиль Tesla убил одну из самых влиятельных женщин мира: как это произошло

Источник: <https://dzen.ru/a/ZfBqUyFC5h3M768l>

Американка Анжела Чао допустила роковую ошибку, управляя Tesla Model X. После того, как автомобиль упал в водоем, женщина уже не смогла выбраться наружу и погибла.

Глава судоходной компании Foremost Group и одна из самых влиятельных женщин на

планете 50-летняя Анжела Чао скончалась на ранчо в Техасе после того, как ее машина упала в пруд. Об этом сообщает The Wall Street Journal.

Женщина погибла 11 февраля. В заявлении семьи на тот момент не раскрывали подробностей ее смерти, а власти округа Бланко (Техас, США) не предоставили дополнительной информации, ссылаясь на продолжающееся расследование. Однако газета Wall Street Journal, ссылаясь на полученные от чрезвычайных служб документы, опубликовала детали трагедии.

По информации медиа, в начале февраля она пригласила подруг на свое ранчо в Техасе отпраздновать Китайский новый год. 11 февраля поздно вечером Чао решила доехать от гостевого дома до своего, чтобы не идти в холодную ночь пешком — машиной путь занимал 4 минуты. Для этого женщина использовала внедорожник Tesla Model X. Через несколько минут после этого Анжела позвонила по телефону своим друзьям и в панике сообщила, что случайно включила задний ход вместо того, чтобы двигаться вперед. В результате машина переехала через насыпь, перевернулась и упала в пруд, расположенный на территории ранчо.



РУБРИКА: ЕСТЬ МНЕНИЕ

Не нажить врагов став крупным бизнесом невозможно



Надёжно ли сегодня защищены бизнесмены от покушений?

Н

ет. Сегодня вообще никто надёжно не защищён. Даже те, кто считает, что защищён, даже те, от кого следует защищаться. Этим – поделом.



Можно ли в бизнесе не нажить серьезных врагов и как?

— В крупном бизнесе не нажить врагов невозможно, потому что пирог поделен, тебе обязательно нужно кого-то отеснить, выдавить, убить. А этот кто-то, естественно, не захочет ни делиться, ни тесниться. Поэтому обязательно при переделе пирога будут обиженные, которые станут врагами.

А в мелком – конечно, можно обойтись без врагов. Как? Ну, не быть сволочью. Для того, чтобы заработать себе на хлеб с маслом, достаточно уровня, при котором можно оставаться человеком.



Его ноу-хау найма экс-секретарей обкомов для работы с заводами: реально помогало или это миф СМИ?

— Что касается эффективности найма бывших номенклатурщиков, мы, во-первых, понятия не имеем, помогало ли это. Но если рассуждать с точки зрения психологии, это должно реально помогать, но не потому, почему выдумали безграмотные СМИ. У экс-секретарей и всяких номенклатурных работников был доступ к «кормушке», самое дорогое и важное во все времена – связи. У них не стало



Святослав
Альбирео

должности, но остались связи, а в коррупционных схемах все были повязаны. Поэтому отказать бывшему было страшнее, не по привычке, а потому что был велик шанс самому стать бывшим, при отказе.

Какие похожие приемы лоббирования сегодня эффективны в бизнесе?

— Приемы лоббирования интересов все такие же, только у секретарей обкомов фамилии поменялись. Строй – структура жесткая, от времени не зависит. Экономические отношения – это базис, социальные – это надстройка. Попытки опровергнуть Маркса до сих пор были тщетны. Сейчас, судя по структуре, феодализм, даже не капитализм. Поэтому те же цеха, все тот же блат, кумовство и связи. Только сейчас устаревшее слово блат называется новым словом лоббирование. А суть та же.

***Святослав Альбирео,**
Писатель, психолог, переводчик,
директор творческой студии «АльбиреоМКГ»

www. Эксклюзивно для

5 млн в год – **АУДИТОРИЯ**

2,5 млн в год – **САЙТ** статистика открыта и даже можно купить у Linkpad.ru адреса (10 р.) тех, кто скачал или читал ваш материал. Аудитория смешанная – профессионалы по теме HR, учащиеся MBA, HR. Возраст 20-45 лет – 80%, 45-65 – 20%

1 млн в год – **РАССЫЛКА** (открывают 10–85% в зависимости от материала). Аудитория рассылки – смешанная (подписчики на новости сайта).

1 млн в год – **СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ** (репосты, ссылки).

0,5 млн в год – **ПОДПИСКА** Почта России – 12 тыс. отделений, электронные версии, СПС Гарант, онлайн-библиотеки, сайты подписки – 1 млн в год. Аудитория подписки – крупные и средние компании – 90%, вузы – 5%...

www.TOP-PERSONAL.ru

РУБРИКА: ИСТОРИИ БИЗНЕСА

600 млн долл. наличными в разных местах собрал бизнесмен к 26 годам (1993 г.)

1993 год. В

«Коммерсанте» выходит заметка про заказное убийство предпринимателя Ильи Медкова. В 1988 году студент МХТИ Илья Медков бросил учёбу и устроился водителем на работу в кооператив «Исток» будущего первого миллиардера



России Артёма Тарасова. У Тарасова он научился простым азам делать деньги — купить в одном месте и продать в ином. Тогда заводы не умели это делать. Так Илья Медков накопил первый капитал. И в 1990 году он ушел от Тарасова и открыл свой кооператив «Прагма». Самые большие деньги в начале 90-х годов можно было делать на поставках компьютерной техники из США и Японии. Именно этим Медков и его партнёр Аркадий Ангелевич стали заниматься. Затем Медков стал открывать одну компанию за другой, заходя всё в новые и новые сферы бизнеса. Среди них был даже «Центр репродукции человека» — один из первых в России банков спермы.

Ноу-хау — Медков нанимал бывших первых секретарей обкомов КПСС, и через них заходил на предприятия. Тут работала простая психология. «Красные директора» всю жизнь подчинялись региональным властям. Звонок от первого секретаря обкома, пусть даже бывшего, для них все равно что приказ. Так Илья Медков получил доступ к огромным объемам товарных поставок по всей России. Его состояние росло буквально по часам. «Илья Медков не был наглым и не строил планы по захвату России. Да, купил личный самолёт, да, хотел открыть свою медийную империю, да, раскачивал рынки, чтобы скупить акции по дешевке, но все его устремления лежали в области бизнеса. И, видимо, в какой-то момент потерял бдительность».

Комментарии ЮФ к публикации: «Проверки бизнеса правоохранительными органами». Источник: https://dzen.ru/a/ZR2JWo8a8U_jsHXe

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ **Каким фирмам важно разработать правила поведения сотрудников при проверках компании силовиками?**

В данном случае достаточно сложно выделить какую-либо категорию фирм, которым необходимо разработать правила поведения сотрудников.

Как правило, руководство компании должно понимать, что ввиду специфики деятельности стоит быть готовым к визиту правоохранительных органов. В зоне риска точно находятся компании:

- в отношении руководства которых расследуются уголовные дела или проходят доследственные проверки;
- которым поступали запросы правоохранительных, налоговых и иных государственных органов;
- в отношении контрагентов которых проводятся выездные налоговые проверки.

В целом традиционно под особым контролем находятся компании, занятые в оборонном секторе или в области исполнения государственного заказа.



Павел Кисловский

CL S Capital Legal Services

www.TOP-PERSONAL.ru

Читайте полный текст в журнале «Трудовое Право №03» или закажите бесплатно прислав заявку на почту 7447273@bk.ru



РУБРИКА: БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА



Издательство «МИФ»
8 (800) 775-67-41
www.mann-ivanov-ferber.ru

издательство
МИФ

ГЛАВА 9 ВЕЛИЧАЙШАЯ СИСТЕМА ИЗ ВСЕХ СУЩЕСТВУЮЩИХ

«AlphaFold — самое важное достижение в области искусственного интеллекта за всю историю», — говорится в статье, опубликованной в Forbes. Надо признать, что это издание склонно гиперболизировать. Впрочем, в выдержанном научном журнале Nature обычно не преувеличивают, но и там заявили, что «это изменит все» .

AlphaFold прогнозирует структуру белков. Белки — это строительные блоки жизни, отвечающие за большинство процессов, происходящих внутри клеток. То, как работает белок и что он делает, определяется его трехмерной структурой. В молекулярной биологии «структура определяет функции».

Ученые давно задаются вопросом, откуда берется эта структура, как аминокислоты образуют множество изгибов и складок, определяющих то, каким будет белок. На протяжении десятилетий основным способом полу-



чения качественной белковой структуры были лабораторные эксперименты. С помощью AlphaFold, позволяющего предсказывать ее на основе последовательности аминокислот, ученые могут узнавать новые факты о строительных кирпичиках жизни. Исследователи из Калифорнийского университета Сан-Франциско использовали AlphaFold для изучения ранее неизвестных характеристик ключевого белка SARS-CoV-2, что способствовало разработке препарата для лечения COVID-19. Ученые из Колорадского университета в Боулдере в течение многих лет пытались определить структуру конкретного бактериального белка, чтобы преодолеть его устойчивость к антибиотикам. С помощью AlphaFold они сделали это за пятнадцать минут. В другой лаборатории отметили, что AlphaFold помог им выявить структуру белка за тридцать минут после десяти лет попыток сделать это с помощью других инструментов. Руководитель этой лаборатории Андрей Лупас отметил: «Это изменит медицину. Это изменит научные исследования. Это изменит биоинженерию».

Изобретение способа изобретения

Если бы нам нужно было указать область, в которой ИИ обладает наибольшим потенциалом для преобразования экономики, то она находилась бы далеко за пределами большинства обычных видов деятельности: в системе инноваций и изобретений. Хорошая новость заключается в том, что именно здесь специалисты по ИИ, похоже, осознают необходимость системного мышления при внедрении машинного интеллекта. Для того чтобы AlphaFold изменил медицину, научные исследования и биоинженерию, он должен стать не просто точечным решением.

На первой конференции NBER Economics of Artificial Intelligence, которую мы проводили в 2017 году, экономисты Иэн Кокберн, Ребекка Хендерсон и Скотт Стерн утверждали, что ИИ «способен изменить сам инновационный процесс». Наука о данных уже стала одним из компонентов научного процесса. ИИ сделает эту науку о данных лучше, быстрее и дешевле. Он позволит делать новые типы прогнозов. Это открывает новые направления исследований и повышает производительность труда в лаборатории. Будучи новым способом создания продукции, а не усовершенствованием конкретного продукта, экономический эффект исследовательских инструментов не ограничивается их способностью снижать стоимость инноваций. Вместо этого они изменяют алгоритм разработки инноваций.

В свое время новым методом изобретения был микроскоп. На его осно-

ве была разработана теория микробов. На этой теории основана большая часть современной медицины. Микробная теория болезней сделала возможной борьбу с вирусами и бактериями. Она изменила и другие аспекты медицины. Хирургия стала полезной с медицинской точки зрения. Роды стали более безопасными. Больница стала местом, где люди выздоравливали, а не умирали .

Однако ИИ — это не просто метод изобретения. Он также имеет все шансы стать технологией общего назначения. Именно поэтому ИИ требует системных изменений и именно поэтому его потенциал предполагает парадокс.

Новые инновационные системы

Разработка инноваций включает структурированный процесс проб и ошибок. На рис. 4.1 этот процесс показан с нескольких точек зрения. Ис-

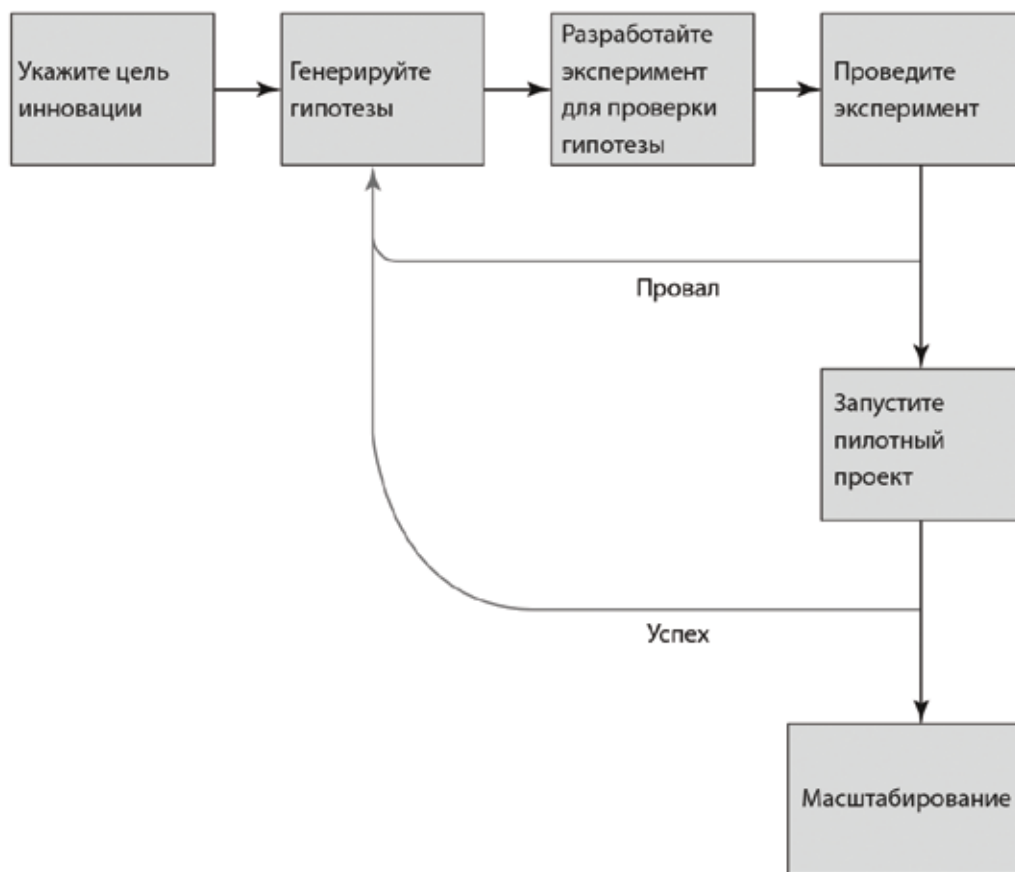


Рис. 4.1. Инновационный процесс



следовательская организация определяет цель и генерирует гипотезы о том, как ее достичь. Затем она разрабатывает и проводит эксперимент для проверки ведущей гипотезы. Часто испытание оказывается неудачным. Остается надеяться, что неудача добавит опыта исследователям и они разработают новые гипотезы, одна из которых приведет к успешному эксперименту. Затем организация проводит пилотное исследование, и если оно проходит успешно, то инновация широко внедряется. Этот процесс применим как к относительно простым инновационным системам, например системам рекомендаций контента, так и к более сложным системам, например разработки лекарств. Мы рассмотрим каждую из них по очереди.

Система рекомендаций, действующая в Amazon и Spotify, направлена на максимальное привлечение пользователей или увеличение продаж. Профессора бизнес-школы Докьюн Ли и Картик Хосанагар работали с крупным интернет-магазином, изучая, как детали рекомендательной системы влияют на продажи. Они сравнивали системы рекомендаций с «коллаборативным фильтром», основанным на принципе «люди, купившие это, также купили это», и системы, основанные на поиске введенных ключевых слов. У компании, с которой они работали, была гипотеза или теория о том, что рекомендательный механизм увеличит продажи. Затем они провели эксперимент и случайным образом показали одним пользователям новую рекомендательную систему, а другим — старую поисковую систему, основанную на ключевых словах. В большинстве категорий товаров покупки были выше при использовании новой системы. Инновация сработала, и компания решила ее внедрить.

Рекомендательная система также открыла некоторые новые возможности. Она изменила структуру продаж товаров: больше людей покупают одни и те же популярные товары и меньше — менее популярные, или товары «длинного хвоста» *. Распределение меняется потому, что рекомендация «люди, купившие это, также купили это» увеличивает продажи наиболее популярных товаров. В то время в книжных интернет-магазинах все покупали также книгу «Код да Винчи» — соответственно, ее очень часто рекомендовали. Компания решила отказаться от дальнейших улучшений, которые позволили бы увеличить прибыль от продаж всех товаров, особенно из «длинного хвоста». Система рекомендаций представляла собой точечное решение на основе ИИ, которое вписывалось в существующий рабочий процесс. Для того чтобы обратить вспять тенденцию к снижению объема покупок в «длинном хвосте», потребовалась бы координация действий с другими подразделениями. Инженеры опасались, что это потребует много работы. Они

боялись, что новый алгоритм приведет к непредвиденным последствиям. И самое главное — «инженеры не хотели ломать существующую систему». Требовались слишком серьезные изменения на уровне системы по сравнению с ожидаемыми преимуществами.

ИИ, ориентированный на инновации, может изменить этот процесс. Вместо того чтобы строить гипотезы о наилучшем типе рекомендательного инструмента, ИИ может использовать имеющиеся данные для генерирования тысяч возможных рекомендательных инструментов (см. рис. 4.2 на с. 161). Если тратить меньше времени на генерирование гипотез, то это позволит сосредоточиться на инновациях по более значимым показателям, чем краткосрочные продажи, например по оттоку покупателей или долгосрочным продажам. При наличии более совершенных гипотез можно проводить боль-



Рис. 4.2. Простой случай: АВ-тестирование для рекомендации двигателя



ше экспериментов с большей отдачей и большей рентабельностью инвестиций. Более того, если прогнозы достаточно надежны, то можно обойтись без экспериментального этапа или пилотного проекта. Один из нас (Аджай) вместе с экономистами Джоном Макхейлом и Алексом Оеттлом смоделировал эту идею в области создания новых материалов. Более точный прогноз на этапе разработки гипотезы может привести к созданию совершенно другой системы.

Такое же системное изменение может произойти и в более сложной области — НИОКР в фармацевтике. Цель — разработка новых лекарств. Процесс аналогичен: выдвижение гипотез, эксперименты, пилотный проект и внедрение.

Эти возможности, конечно, зависят от значительного прогресса в области машинного прогнозирования, и AlphaFold — свидетельство такого прогресса. Сами по себе прогнозы AlphaFold не изменяют медицину, научные исследования или биоинженерию. Однако эффективность работы исследователей, занимающихся прогнозированием, существенно повысится. В этой книге уже упоминалась компания Verafin, работающая в области борьбы с финансовыми мошенничествами. Ее опыт показал, что гораздо более эффективный прогноз — это точечное решение, которое можно встроить в существующую систему, чтобы она работала немного лучше.

Восторженный шум вокруг AlphaFold объясняется тем, что этот инструмент ИИ продемонстрировал перспективы появления новой системы медицинских исследований. Она «потребует больше думать и меньше заниматься рутинной работой». Как только у нас будет возможность легко прогнозировать структуру любого белка, подход к исследованиям изменится. Специалисты, работающие над раскрытием потенциала AlphaFold, понимают, что он позволяет разрабатывать методы лечения относительно малоизвестных заболеваний, поскольку прогнозирование структуры белка теперь не представляет сложности. Лаборатории, специализировавшиеся на определении структуры белков, теряют актуальность. В будущем потребуется больше лабораторий, которые будут разрабатывать новые методы лечения на основе известных белковых структур.

Прогнозы AlphaFold меняют способы проведения исследований. Изменив процесс инноваций, AlphaFold может изменить медицину. В более общем плане вклад ИИ в инновационный процесс может в итоге оказаться самым важным по сравнению со всеми другими областями применения ИИ. Поскольку инновации стимулируют рост производительности, экономики и благосостояния людей, то, воздействуя на инновации, ИИ может оказать

большее влияние, чем предыдущие поколения технологий общего назначения — от парового двигателя до интернета.

С AlphaFold прогнозирование желаемой структуры белка больше не представляет собой утомительный процесс, в котором бесконечно чередуются разработка теоретических подходов и эксперименты. Этот этап пройден. Теперь можно ставить более амбициозные инновационные задачи и проверять большее количество реакций белков на лекарственные препараты. ИИ способен ускорить процесс научных и технологических открытий, обеспечивая более обдуманный выбор приоритетных инноваций. ИИ может повысить ожидаемую ценность инновации, а также увеличить или уменьшить количество последующих экспериментов в зависимости от инновации. Он способен также снизить затраты, связанные с четко определенными «узкими местами» в процессе на-

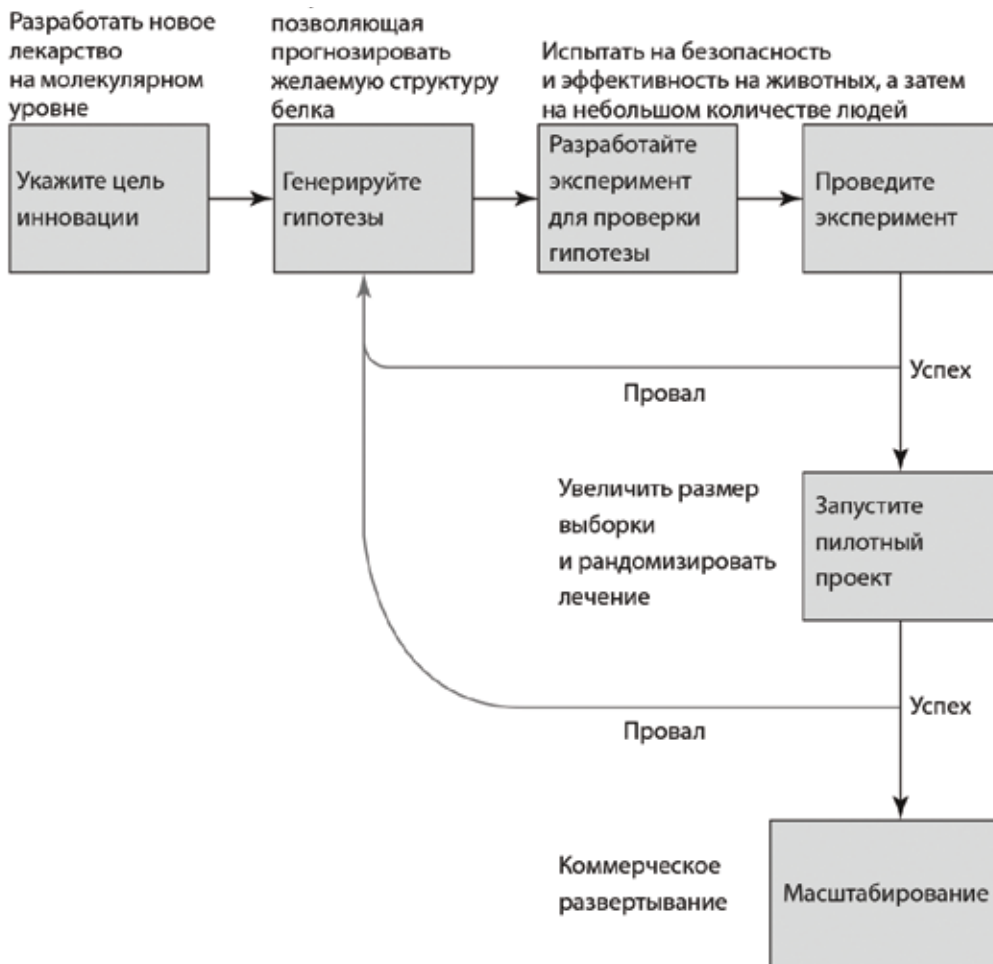


Рис. 4.3. Сложный случай: НИОКР в фармацевтической промышленности



учных и технологических открытий (см. рис. 4.3). Однако даже если необходимость новой системы общепризнана, она не появится без больших затрат времени, сил и ресурсов.

Распознающие системы

Мы считаем, что даже признать возможность системных изменений непросто. Кое-какой прогресс наблюдается в отношении влияния ИИ на инновации. В инновационном процессе появляется целый ряд машинных инструментов.

Например, профессор Университета Торонто Алан Аспуру-Гузик использует ИИ в химии. Машинный интеллект, прогнозирующий, какие гипотезы необходимо проверить, интегрирован в системное решение, включающее роботизированные руки под управлением ИИ, и полностью укомплектованную портативную лабораторию для проведения автоматизированных экспериментов. Он называет эту систему «автономно функционирующей химической лабораторией» .

Однако во многих других отраслях экономики никто не видит необходимости в изменениях. А ведь признать, что они нужны, это только первый шаг. Необходимо провести правильные преобразования, а для этого требуются немалые инвестиции и немного удачи. Крупные компании редко считают целесообразным преобразовывать свою отрасль, особенно если в настоящее время она прибыльна. Риск ошибки слишком велик.

Именно поэтому технологические изменения могут оказаться разрушительными. Технология открывает новые возможности для создания бизнеса и обслуживания клиентов, но неясно, как именно. Когда у стартапов и небольших компаний есть стимулы для инноваций, а у крупных компаний нет, то прорывные нововведения появляются на небольших рынках, обслуживаемых небольшими компаниями. Со временем их продукты совершенствуются до уровня, при котором они становятся конкурентоспособными на больших рынках. В итоге доминирующие компании терпят крах и новые способы ведения бизнеса возникают в самых неожиданных местах. К этому типу изменений мы и обратимся далее.

КЛЮЧЕВЫЕ МОМЕНТЫ

— Инновации в самой инновационной системе могут оказывать каскадное воздействие на многие другие системы. Развитие технологии

Читайте далее

РУБРИКА: ЭТО ИНТЕРЕСНО

Секреты Миллиардера

 60-летнего миллиардера спросили, как он стал им.

На что тот ответил:

Правило №1 — если ты не из богатой семьи, то богатая семья должна начаться с тебя.

Правило №2 — научитесь говорить нет и при этом чувствовать себя так, будто вы предали отца, мать или весь народ.

Правило №3 — вас не будет критиковать тот, кто делает больше вас. Вас будет критиковать тот, кто делает меньше, чем вы.

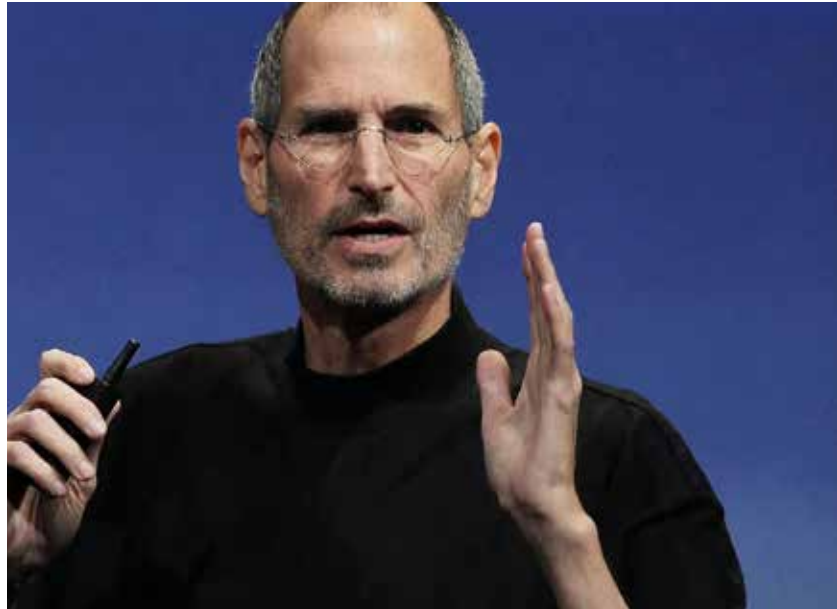
Правило №4 — победитель — это просто неудачник, который пробовал еще раз и еще раз.

Правило №5 — люди злятся, когда вы не позволяете им использовать себя.

Правило №6 — не делитесь своими достижениями в соцсетях. Делитесь глупостями — так люди подумают, что у вас нет успехов.

Правило №7 — когда ты ленишься, это неуважительно к тем, кто в тебя верит.

Правило №8 — шесть месяцев дисциплины могут в корне изменить вашу жизнь.



Письменное согласие на обработку данных: как не получить «свежие» штрафы

С 23 декабря 2023 года в силу вступил ФЗ № 589, в соответствии с которым увеличены штрафы для госучреждений за обработку личных данных без письменного согласия гражданина. Такая же ответственность грозит не только за распространение сведений, но и за их недостоверность либо за незаконное размещение в информационной системе.

Получение согласия на обработку персональных данных — это одно из условий их законной и безопасной обработки. Персональные данные (ПД) — это личная информация, которая характеризует определенного человека, и по которой его можно идентифицировать. Они относятся к охраняемой тайне.

Работать с ПД, то есть собирать их, хранить, передавать или распространять, можно только в установленных законом случаях или с согласия их владельца (ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»).

Письменное согласие на обработку персональных данных берется в предусмотренных законом случаях. Один из таких случаев — это обработка специальных категорий персональных данных. К ним относятся персональные данные, касающиеся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни.



Татьяна
Кочанова

Читайте полный текст
в журнале «Трудовое Право №03»
или закажите бесплатно
прислав заявку на почту
7447273@bk.ru



РУБРИКА: КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Корпоративная культура (КК) – эффективна если ее менять в ногу со временем, страной и миром



«Затверждения о том, что молодое поколение не желает работать из-за ... высоких материальных запросов», потому что «опытные и компетентные сотрудники уходят, а новые не спешат присоединяться или не задерживаются надолго» частично связано с неудовлетворительной корпоративной культурой.

Теория поколений тоже кажется спорной, тем не менее, её вполне можно использовать как рабочий инструмент для приёма и адаптации как новых, так и ротированных сотрудников (по горизонтали и по вертикали).

И, действительно, не на работу и не на адаптацию в должности и профессии ориентированы очень многие «молодые специалисты», а начинается это ещё со школьной скамьи, когда не на получение профессии ориентирован ребёнок, а на сдачу ЕГЭ!

Ведь большинство не получить профессию хочет, а получить диплом – улавливаете разницу? И таким образом многие (по большому счастью, не все!) из тех, кого мы называем «молодое поколение», ориентированы на:

- 1) взаимоотношения в коллективе и с непосредственным «боссом»;



Лариса
Куренчанина

2) не на профессиональное и личностное развитие, на поддержание текущего уровня личного благосостояния на текущий момент (то, что автор статьи называет «высокими материальными запросами»: то, что для нас «высоко», для них – субъективная реальность), отсюда и тот уровень зарплат («ценник»), который они хотят, и на который работодатели вынуждены идти;

3) на низкий уровень притязаний руководителя по отношению к его профессиональным качествам;

4) на формальность проводимого в компании обучения (по типу ЕГЭ: «прочитал – пересказал – забыл») или на отсутствие такового (поэтому нередки конфликты с молодыми специалистами как в момент практической отработки изученной теории, так и в полевом контроле результатов обучения), а если сотрудник с подобными установками по отношению к работе узнаёт, что обучаться ему предстоит не

ВЕДЬ БОЛЬШИНСТВО НЕ ПОЛУЧИТЬ ПРОФЕССИЮ ХОЧЕТ, А ПОЛУЧИТЬ ДИПЛОМ – УЛАВЛИВАЕТЕ РАЗНИЦУ?

1–2 раза в течение периода адаптации, а по целой программе и на протяжении всего срока работы, он уже может заранее задуматься, куда бы пойти работать, где не требуют результатов.

Источники моей убеждённости в вышесказанном: практика обучения принятых новых сотрудников, неформальные беседы с родителями молодых людей соответствующего возраста, психологические и карьерные консультации, аналитика кадрового агентства, разговоры молодых специалистов в общественном транспорте (вот она — польза отсутствия личного авто!).


* * * *

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: **НОВОСТИ**

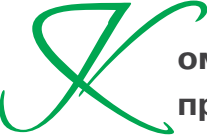
Решетников: Россия вошла в топ-10 стран по внедрению искусственного интеллекта

 Россия по объёму совокупных вычислительных мощностей входит в топ-10 стран-лидеров, а общий уровень внедрения искусственного интеллекта в приоритетных направлениях экономики составил 31,5%, — сказал министр.REGNUM

В МЭР отмечают необходимость развивать параллельно фундаментальную науку, методы расчетов для нейросетей, новые способы формирования моделей и оптимизацию вычислений.ТАС


.....

Александр Стрельцов назначен заместителем генерального директора по трансформации бизнеса «Синтерры Медиа»

 Компания «Синтерра Медиа», цифровой партнер индустрии производства, обработки и доставки медиаконтента, усиливает команду. Заместителем генерального директора по трансформации бизнеса назначен Александр Стрельцов. Александр Стрельцов будет отвечать за стратегические направления развития компании, расширение спектра предоставляемых услуг, а также осуществлять цифровую трансформацию «Синтерры Медиа».

.....

Группа «Рексофт» открывает набор на летнюю студенческую ИТ-практику

 Многопрофильная технологическая группа «Рексофт» объявила о старте приема заявок на летнюю производственную практику для студентов третьих курсов технических специальностей. В рамках практики ребята смогут создать собственный проект и попробовать себя в роли каждого из участников процесса разработки ПО: бизнес-аналитика, разработчика и тестировщика. Программа обучения охватывает широкий спектр технических компетенций – .NET, JavaScript, HTML, CSS.

Пенсии для ИП и самозанятых

У индивидуальных предпринимателей (ИП) и самозанятых граждан зачастую возникает вопрос – возникнет ли у них право на получение пенсии? Поскольку по общему правилу, за работника страховые взносы уплачивает работодатель, а у ИП и самозанятого лица работодатель отсутствует, имеются нюансы в порядке получения пенсионного обеспечения.



Вера Сорокина

Пенсии для ИП

В первую очередь, определимся, на какую пенсию вправе претендовать индивидуальный предприниматель. В соответствии с ч. 1 ст. 5 ФЗ №166-ФЗ, есть два вида пенсии – пенсия по старости и социальная пенсия. В большинстве случаев, когда мы говорим о пенсии, мы имеем в виду страховую пенсию по старости.



Вопрос – имеет ли ИП право на страховую пенсию по старости?

Ответ – да, при соблюдении определенных условий, об этом ниже.

У ИП возникает право на страховую пенсию по старости при одновременном наличии следующих условий:

- достижение пенсионного возраста
- наличие достаточного страхового стажа
- наличие индивидуального пенсионного коэффициента не ниже минимального

**Читайте полный текст
в журнале «Трудовое Право №04»
или закажите бесплатно
прислав заявку на почту
7447273@bk.ru**



РУБРИКА:  БИЗНЕСПРОИЗВОДСТВО

Субсидиарная ответственность директора

- Значение учредительных документов при определении субсидиарной ответственности
- Зависимость размера субсидиарной ответственности от размера обязательств должника
- Ответственность руководителя за сохранность документов

Быть руководителем — это, в первую очередь, ответственность. Данная ответственность является как организационной, кадровой, экономической, так и денежной — то есть когда директор отвечает по долгам фирмы уже своим карманом.

Согласно статье 399 Гражданского кодекса РФ, до предъявления требований к лицу, которое в соответствии с законом, иными правовыми актами или условиями обязательства несёт ответственность дополнительно к ответственности другого лица, являющегося основным должником (субсидиарную ответственность), кредитор должен предъявить требование к основному должнику.

Если основной должник отказался удовлетворить требование кредитора или кредитор не получил от него в разумный срок ответа на предъявленное требование, это требование может быть предъявлено лицу, несущему субсидиарную ответственность.

Лицо, несущее субсидиарную ответственность, должно до удовлетворения требования, предъявленного ему кредитором, предупредить об этом основного должника, а если к такому лицу предъявлен иск — привлечь основного должника



Александра Шишкина

В гостях у журнала  В гостях у журнала  В гостях у журнала  В гостях у журнала 



В гостях у журнала



В гостях у журнала



В гостях у журнала



В гостях у журнала



В гостях у журнала

к участию в деле. В противном случае основной должник имеет право выдвинуть против регрессного требования лица, отвечающего субсидиарно, возражения, которые он имел против кредитора.

Словом, так просто в данном вопросе, как видим, не разобраться. Обратимся к разъяснениям высших судов.

Верховный Суд РФ выпустил постановление «О некоторых вопросах, связанных с привлечением контролирующих должника лиц к ответственности при банкротстве».

В частности, там говорится следующее. Привлечение контролирующих должника лиц к субсидиарной ответственности является исключительным механизмом восстановления нарушенных прав кредиторов. При его применении судам необходимо учитывать как сущность конструкции юридического лица, предполагающей имущественную обособленность этого субъекта, его самостоятельную ответственность, наличие у участников корпораций, учредителей унитарных организаций, иных лиц, входящих в состав органов юридического лица, широкой свободы усмотрения при принятии (согласовании) деловых решений, так и запрет на причинение ими вреда независимым участникам оборота посредством недобросовестного использования института юридического лица.

Суд должен установить степень вовлечённости лица, привлекаемого к субсидиарной ответственности, в процесс управления должником, проверяя, насколько значительным было его влияние на принятие существенных деловых решений относительно деятельности должника. Если сделки, изменившие экономическую и (или) юридическую судьбу должника, заключены под влиянием лица, определившего существенные условия этих сделок, такое лицо подлежит признанию контролирующим должника.

Также следует иметь в виду, что руководитель должника может быть привлечён к субсидиарной ответственности по правилам статьи 61.12 Закона о банкротстве, если он не исполнил обязанность по подаче в суд заявления должника о собственном банкротстве в месячный срок, установленный пунктом 2 статьи 9 Закона о банкротстве.

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА:  ПРОИЗВОДСТВО

Фальсификация документов в трудовых отношениях (что важно знать из практики судов)

- Всегда ли подложные документы становятся препятствием при приёме на работу
- Основания для увольнения работника

Законодательное регулирование в области трудоустройства подчиняется общим нормам гражданского и трудового законодательства. В частности, предоставление сфальсифицированных документов при трудоустройстве является основанием для увольнения на основании положений п. 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Казалось бы, если вопрос явно урегулирован нормой права, что ещё нужно для разрешения спора? Однако правоприменительная практика по вопросу увольнения в связи с представлением работником поддельных документов на сегодняшний день неоднозначна и носит в себе некоторые важные нюансы правоприменения, которые необходимо учесть работодателю в случае обжалования увольнения по данному основанию и для того, чтобы оценить перспективы разрешения спора в суде.

Разберёмся, что же учитывают суды при разрешении трудовых споров по факту увольнения по причине представления подложного документа.

Можно ли уволить за подлог документов при трудоустройстве?

Нормативная сторона вопроса

Закон прямо указывает на возможность увольнения за представление работником подложных документов (п. 11 ст. 81 ТК РФ).

И всё же не так всё однозначно. Данное основание подлежит применению, если сфальсифицированный документ являлся обязательным к представлению

в соответствии со ст. 64 ТК РФ и/или его наличие необходимо для выполнения работником трудовой функции.

Для того чтобы оценить, какое значение имел подложный документ при заключении трудового договора, необходимо учитывать следующие факторы:

- представление работником подложных документов при заключении трудового договора;
- противоправные действия работника при заключении трудового договора вследствие представления им подложных документов;
- включение представленных подложных документов в перечень документов, необходимых для заключения трудового договора;
- невозможность выполнять работником трудовую функцию в связи с отсутствием у него необходимых для её выполнения образования и (или) навыков, которые были подтверждены при поступлении на работу подложными документами.

Факт подложности должен быть установлен соответствующим компетентным органом. Данным доводом оперируют истцы в многочисленных примерах судебной практики.

К примеру, если оформление на работу не подразумевает предоставления справки о судимости, но вы запросили её и документ оказался подложным, уволить сотрудника нельзя. Если должность не требует наличия образования, а оно указано в представленном поддельном документе, то увольнение по п. 11 ст. 81 ТК РФ суд признает неправомерным.

Вывод: факт предъявления подложного документа при трудоустройстве будет основанием для увольнения работника только в том случае, если его предъявление обязательно. Разберёмся на примерах из судебной практики.

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

Монетизация Telegram-каналов: правовые аспекты

Комментарии ЮФ к публикации: «В Telegram стартует программа монетизации для владельцев каналов». Источник: m.dzen.ru

Возможность размещать рекламу в Telegram появилась в 2021 году, когда мессенджер запустил платформу Telegram Ad. Платформа позволила рекламодателям размещать короткие сообщения размером до 160 символов в публичных каналах, которые имеют 1000 и больше подписчиков. Изначально эта функция была запущена в тестовом режиме, и владельцы каналов не получали вознаграждение от рекламных интеграций. 28 февраля 2024 создатель Telegram Павел Дуров объявил, что в марте этого года рекламная платформа Telegram начнёт работать в 100 новых странах и владельцы каналов наконец-то начнут получать свою долю прибыли. Их вознаграждение будет составлять 50% от рекламных доходов.



Ирина Остапчук



Стоит отметить, что никаких официальных документов о новой функции монетизации пока не появилось. В своём анализе мы опираемся только на сообщение Дурова. Однако в некоторых бизнес-изданиях появилась информация, что это обновление не будет работать в России и странах СНГ.

Важным аспектом, является то, что владельцы каналов смогут получать своё вознаграждение исключительно с помощью криптовалюты Toncoin.

**Читайте полный текст
в журнале «Жилищное Право №04»
или закажите бесплатно
прислав заявку на почту
7447273@bk.ru**



Комментарии ЮФ к публикации: «Компания нашла недостатку и хотела повесить на работников 3 млн рублей». Источник: <https://dzen.ru/a/YXq1IznONkvoJDKE>

Российское законодательство и судебная практика стоят на позиции защиты интересов работника, как более слабой стороны в трудовых правоотношениях. Очевидно, что к соглашению о полной материальной ответственности законодателем предъявляются повышенные требования, так как оно возлагает на работника дополнительные обязанности. Более того, в области трудовых отношений особое внимание уделяется документированию всех фактов. Именно поэтому ВС РФ и посчитал, что представленный работодателем договор не может быть положен в основу решения: указанный договор не соответствовал требованиям ТК РФ и Постановления Минсоцразвития № 85. Невозможно точно установить, подписывал ли каждый из работников данный договор, не определен способ проверки причинения ущерба, не указано, как будет устанавливаться вина и распределяться ответственность между подписавшими работниками. Такие нарушения представляются существенными и достаточными, чтобы работодателю отказать в иске. Иной подход привел бы к злоупотреблению со стороны работодателей, возложению на работников обязанностей по выплате непосильных сумм.



Арина Агафонова

Князев и партнёры
Московская Коллегия Адвокатов

Условиями наступления ответственности, в том числе и материальной ответственности работника, являются 4 компонента: наличие ущерба (работником возмещается прямой действительный ущерб), противоправность поведения, причинно-следственная связь между действиями или бездействием и причинённым ущербом, вина в причинении ущерба.

**Читайте полный текст
в журнале «Трудовое Право №04»
или закажите бесплатно
прислав заявку на почту
7447273@bk.ru**



Национализация Рольф и других фирм – что может меняться в трудовых коллизиях, системе оплаты труда и т.д.

Иностранным компаниям, объявившим об уходе с российского рынка, предстоит решить дальнейшую судьбу своих заводов на территории страны. Многие из них приостановили работу производств в России, и пока неясно, что будет с тысячами сотрудников. Еще один важный вопрос: будут ли заводы зарубежных компаний просто стоять замороженными, может ли возникнуть вероятность продажи или же национализации иностранных промышленных мощностей. Попытаемся разобраться в перспективах.

Десятки иностранных компаний заявили о приостановке своей деятельности в России или об уходе с российского рынка. Так на какие же выплаты и компенсации могут рассчитывать сотрудники этих фирм, много ли уже уволенных и что ожидает региональный рынок труда в ближайшее время.



Дмитрий Банцырев



ЗЕМЧИХИН И ПАРТНЕРЫ
АДВОКАТСКОЕ БЮРО

В случае прекращения деятельности филиала или представительства компании расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для ликвидации организации, и осуществляется следующим образом:

*не менее чем за два месяца до увольнения работодатель должен уведомить каждого работника о предстоящем увольнении

Читайте полный текст
в журнале «Трудовое Право №04»
или закажите бесплатно
прислав заявку на почту
7447273@bk.ru

ТРУДОВОЕ
ПРАВО №04

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

www.TOP-PERSONAL.ru



ЕВРАЗ



ГРУППА
ЧТПЗ



РОЛЬФ

AVTODOM



КЛЮЧАВТО

AEROFLOT



АБСОЛЮТ
БАНК



Уралсиб

ОТПБАНК

А
Альфа-Банк



Тинькофф



СОВКОМБАНК

М
МАГНИТ

М.видео

ОВИ

ЛЕНТА

Ашан

MEGA



азбука
вкуса

ВкусВилл

ТН
ТЕХНОНИКОЛЬ



СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ



НОРНИКЕЛЬ

ALROSA

BOSCH SIEMENS SAMSUNG

ПИК

FM LOGISTIC

ДЕЛОВЫЕ ЛИНИИ

DHL

ЛАНИТ KASPERSKY

IBS

АЙТЕКО

OZON tech



Ростелеком



Консалтинг

NOVO TECH

HERBALIFE
NUTRITION



MARY KAY

lamoda

Этуаль
L'Etoile

ancor



CONSORT
GROUP

ВИЗАВИ
КОНСАЛТ

Выбор
КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(январь-март)

В номере:

№ 1
2024

Деятельность органов управления архивным делом в сфере делопроизводства: советский опыт

Развитие правового регулирования работы с электронной подписью в РФ

Локальные (внутренние) нормативные акты: текст документа

Эволюция в развитии стандартов ИСО: метрологическое сопровождение работ по микрографии

Искусственный интеллект в разработках Международной организации по стандартизации ИСО

Стандартизация управления документами в Китайской Народной Республике

Защита электронного документооборота с помощью искусственного интеллекта

При поддержке:



ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

WWW.TOP-PERSONAL.RU



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 3 (284)

МАРТ 2024

Подписные индексы: «Почта России» – 99724, Урал-Пресс – 47489

Виктория Алфёрова

Моральный вред для сотрудника от коллег, компании. И моральный вред для компании от действий сотрудников, партнеров компании. Есть ли прецеденты и как вести себя сторонам?

Татьяна Кочанова

Новый порядок выплаты компенсации за задержку заработной платы

Дмитрий Евтеев

Анализ трудовых споров при слияниях и поглощениях компаний

Дмитрий Мартасов

Труд в тюрьмах — анализ законов и практики, споров

Чина Аржанникова

Осмотр личных вещей работников в рамках пропускного режима. Законно ли?

Элина Шакирова

Шахтёры — анализ новых споров с ними

Комментарии экспертов