

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

WWW.TOP-PERSONAL.RU

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Выпускные номера по календарю "Ресурсы" - 71062, 71065, 72026

№ 7
(467)
2018

Главная тема: **СТРЕСС В БИЗНЕСЕ**



Сергей Быковский
ГК «Фармконтракт»

**Наши «звёзды» умеют
грамотно себя «продавать»,
но оказываются несостоятельны
в ситуации изменений**

Партнёры



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

Идея выпускать журнал-альманах «БЕЛОВОРТНИЧКОВАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ» родилась при чтении статей юристов по данной теме.

Всё началось с решения компании «Мираторг» предать огласке свой спор с топ-менеджером и преследовать его открыто в судах.

Надеемся, что наш целенаправленный поиск информации о видах и нюансах, увы, нехорошего поведения некоторых сотрудников будет полезен читателям журнала «Управление персоналом».

Номер альманаха в августе все подписчики  получают от нас в подарок.

*Успехов в бизнесе!
Главный редактор ИД
Александр Гончаров*



стр. 5

Н и одно дело не будет успешным, если команда слаба, неэффективна, не заряжена на результат...

П ринимая человека на работу, ты как бы заранее оказываешь ему кредит доверия...



**Сергей Быковский,
ГК «Фармконтракт»**

стр. 13

К огда люди откликаются на предложения хедхантера побеседовать — это значит, что что-то идёт не совсем так...

П ласт поднят, «ящик Пандоры открыт», а отработать корректно — нет инструментов...



**Наиля Володяева,
HRD Itella**

стр. 43

В 2016 году каждый наёмный работник в Германии в среднем почти на три часа в неделю работал больше, чем он должен был работать согласно трудовому договору...

стр. 53

О бычно такие люди сами уходят, как только начинается более интенсивная работа...

Олеся Мамонтова,
«Альфаис Групп»

стр. 57

Т рудовой договор, заключённый устно, автоматически считается бессрочным...

У далённые сотрудники отвечают только за исполнительские функции, стратегические и управленческие функции выполняют штатные сотрудники...



Екатерина Новикова



Екатерина Тулянкина,
Faros Media

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

№ 7
(467)

Издаётся с 1996 г. 2018 г.

Объединённая редакция

ИД 

Учредитель:

ООО «Журнал «Управление персоналом»
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

TP@TOP-PERSONAL.RU



Сергей Пронин,
главный эксперт
по бизнесу



Михаил Богданов,
эксперт по
поиску и подбору
персонала



Павел Кочетков,
выпускающий редактор

Эксперты

Бергер С., Богданов М., Кобулашвили Н.,
Конопатов С., Курч А., Лапин А.,
Мельник И., Молоканов М., Фомин В.,
Цырлин С., Ятковская К.

Главный редактор
Александр Гончаров

PR-директор
Надежда Гончарова

Ответственный редактор
Татьяна Ковалева

Редакторы:
Монахова Е., Закревская Е.

Видеожурнал Александр Жильцов

Фото Владимир Сумовский

Дизайн и верстка
Ольга Корнилова, Оксана Дегнер
(агентство «Корпоративная периодика»
верстка номера Оксана Дегнер)

Подписные агентства
Андрей Чепайкин

Логистика Андрей Митряков

Главный бухгалтер Наталья Фомичева

Официальный аудитор
Аудит-Босс

Официальный адрес
TP@TOP-PERSONAL.RU

Рекламное агентство
(аккредитованное)
«Вектор-Ч»
8 (495) 542-16-08

Подписные индексы
по Объединенному каталогу: 29431, 29621
ООО «МАП»: 99722
ООО «Роспечать»: 70855, 71852

Трибуна лидера

Бизнес — это вечный стресс (управление как технология)

Сергей Быковский, ГК «Фармконтракт»

Коучинг

Коучинг для топов — лекарство или плацебо?

Наиля Володяева, HRD Itella

Бизнес-литература

Инвестиции в инфраструктуру: Деньги, проекты, интересы. ГЧП, концессии, проектное финансирование (гл. 10)

Альберт Еганян

За рубежом

Споры в Германии по вопросам оплаты труда

Екатерина Новикова

Удалённые сотрудники

Удалённые сотрудники

Олеся Мамонтова, «Альфаис Групп»

Лидеры нужны для групп удалённых работников

Екатерина Тулянкина, Faros Media

Успешные предприниматели мира

Артур Бланк

5

13

19

43

53

57

61

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

www.top-personal.ru

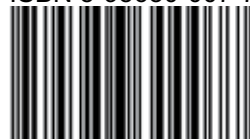
Подписано в печать 01.02.2018 г.
Формат 60x90 1/8. Печать офсетная.
Тираж 10 000 экз. Печ. л. 8.
Заказ №

Отпечатано в полном соответствии
с качеством предоставленного
электронного оригинал-макета
в АО «ИПК «Чувашия»
428019, г. Чебоксары, пр. И. Яковлева, 13

Приглашаем авторов к сотрудничеству: tp@top-personal.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

ISBN 5-95630-007-7



9 785956 300077 >

Бизнес — это вечный стресс (управление как технология)

*Отключайте иногда
телефон, если дело
«тикает» как часы...*



Сергей Быковский

президент ГК
«Фармконтракт»

Эксклюзивное интервью для Эксклюзивное интервью для Эксклюзивное интервью для

Со стороны бизнес порой многим кажется раем, а реально?



наете, это как позиция пессимиста и оптимиста, но истина, как всегда, посередине.

В нашей компании есть люди, пришедшие из госсектора, и они считают, что по сравнению с госслужбой в бизнесе больше возможностей и свободы. Хотя рабочий день может проходить с такими же авралами и быть ненормированным, но всё это компенсируется хорошим окладом. Насколько знаю, в госсекторе компенсации идут в виде премиальных, но есть серьёзная зависимость от взаимоотношений с вышестоящим руководством и лояльности к нему.

Те, кто всю жизнь работает в бизнесе, особенно топ-менеджмент и собственники, отмечают, что бизнес — это работа 24 часа 7 дней в неделю, без выходных, больничных и т. д. Благо это или нет? Каждый оценивает по-своему, исходя из личных приоритетов: для кого-то невозможно отдавать себя на все 100 % своему делу — им требуются обязательные двухдневные выходные каждую неделю и месячный отпуск. На фармрынке всем известно, что в нашей компании такой отрыв от работы невозможен: в

оффере мы прописали право каждого на двухнедельный отпуск. Не всех это устраивает, но такова особенность компании полного цикла, работающей по принципу «одного окна». Даже я как собственник, устраивая себе внеплановую перезагрузку, позволяю себе отключить телефон и оказаться вне зоны доступа, когда проекты движутся и выполняются как часы или в период государственных праздников, «мёртвый», летний сезон на 3 дня. Потом уже начинается «ломка» и посещают постоянные мысли, как там дело. Такова жизнь любого отца-основателя.

Какие риски таит стресс для лидера?

— Прежде всего, если исключить стресс, связанный с финансовыми аспектами (без этого ни один бизнес просто невозможен!), то для большинства топов стрессовые ситуации связаны, прежде всего, с построением и сохранением команды. Ни одно дело не будет успешным, если команда слаба, неэффективна, не заряжена на результат. Когда-то создавая «Фармконтракт» и принимая первых сотрудников на работу, я говорил им, что здесь работают и делают всё так, будто для себя, а не чужим людям. Этот принцип у нас действует и до сих пор и будет действовать и дальше. Однако не все готовы к такой самоотдаче.

В номере:

Некоторые вопросы эволюции аналоговых и электронных документов

№1
2018

Информационные системы в области юридической деятельности

Современные тенденции развития российского рынка систем электронного документооборота

Стратегия перевода международных документов: переписка на иврите

Национальные стандарты РФ по различным аспектам защиты информации и информационной безопасности

Международный стандарт ИСО 15489 «Информация и документация. Управление документами»: сравнительный анализ новой и старой версий

Организация доступа сотрудников к конфиденциальным массивам электронных документов и базам данных

Учет документов архива организации

При поддержке:

Коучинг для топов — лекарство или плацебо?

*Не открывайте ящик
Пандоры: закрыть его
будет почти невозможно...*



Наиля Володяева

HRD Itella

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УП Предположите, почему Банк ВТБ так полюбил коучинг?



не знаю, какие цели ВТБ ставит перед коучами. Могу только высказать своё личное мнение по поводу коучей. Однозначно, это работающий инструмент, со своими ограничениями, которые, собственно говоря, могут либо помочь достичь результата, либо, наоборот, сведут всё в ноль. Мой опыт показывает, что одним из самых основных факторов успеха является сам коуч, и, возможно, поэтому оплата работы коучей зачастую высока. Практика показывает, что брать коуча без психологического бэкграунда — не совсем верно.

К сожалению, вот так некоторое время назад нивелировали значение тренингов. Я полагаю, что с коучингом происходит то же самое, когда коучи берутся за решение каких-то сложных вопросов, начинают поднимать разные пласты, включая то, что могут решить зачастую только психологи. Пласт поднят, «ящик Пандоры открыт», а отработать корректно — нет инструментов. Вот это лично меня пугает. Коучей в основном берут для топ-менеджеров либо для

мидл-менеджеров. Использовать коучей для уровня ниже возможно — как пример, для высокопотенциальных сотрудников.

В моей практике был кейс, когда мы помогали топ-менеджеру развивать эмоциональный интеллект. Мы поняли, что развивать его через тренинги, даже у мегапродвинутых провайдеров, к сожалению, не реалистично. Поэтому приняли решение привлечь коуча. А когда начали раскручивать причины, выяснили, что главным барьером в эффективности лежат психологические особенности коучи. Как с этим работать без глубинного знания психологии?

Есть ведь золотое правило: за счёт компании только 10 коуч-сессий. Если коучи считает полезным продолжить работу с коучем — то уже за свой счёт по корпоративным ценам. Практика показывает, что 10 коуч-сессий, в среднем, способны помочь осознать барьеры эффективности, принять их, освоить инструменты и «заморозить» их в практике.

Если возвращаться к примеру про эмоциональный интеллект, то спустя 4 месяца работы результат был налицо — больше открытости, способности прислушиваться к мнению других, свободы действия исполнителям. Ну как этому можно не радоваться?



Екатерина Новикова

Осторожно — мошенники

Андрей Иванов

Увольнение лидера профсоюза

Александр Суслов

Оспаривание увольнения за грубое нарушение работником трудовых обязанностей

Татьяна Горошко

Незаконное увольнение в армии: некоторые аспекты на примерах судебной практики

Павел Хлебников

Причины споров с экспатами в России: практика судов

Галина Доля

Споры по срокам и оплате зарубежных командировок

Екатерина Новикова

Субсидиарная ответственность директоров обанкротившихся фирм за долги

Людмила Алферова

Хантинг — дело сложное с правовой точки зрения



Екатерина
Новикова



Татьяна
Горошко



Галина Доля



Павел
Хлебников



Издательство «Альпина Паблишер»

+7 (495) 120-07-04

+7 (800) 550 53 22

www.alpinabook.ru

Альберт Еганян

Инвестиции в инфраструктуру: Деньги, проекты, интересы. ГЧП, концессии, проектное финансирование



ГЛАВА 10

ПРОДВИЖЕНИЕ ПРОЕКТА: ИНСТРУМЕНТЫ, «ПРОДАВЦЫ», ПЕРЕГОВОРЫ

*Позиционирование — это не то,
что вы о себе говорите, а то,
что о вас думают.*

Джек Траут, автор маркетинговой
концепции позиционирования

Проект мало придумать, структуриро-
вать и упаковать. Его еще необходимо и
«продать» ключевым игрокам — государ-
ству, финансовым институтам, потенци-
альным участникам пула исполнителей и
многим иным. Инструментарий, которым



можно пользоваться в этих целях, на настоящий момент в полной мере пока не сложился, рынок все еще находится в состоянии хаоса. И так будет, полагаю, еще ближайшие пять–семь лет.

Существуют традиционные способы «продажи» проекта, которые всем из-

Во-вторых, от того, какая команда его реализует. В-третьих, от времени, в которое его иницируют. В-четвертых, от места инициации, то есть от той площадки, на которой формально он зародится. И, наконец, в-пятых, от формы его преподнесения.

СУЩЕСТВУЮТ ОБЫЧНЫЕ НА ИНОСТРАННЫХ РЫНКАХ, НО ПОКА ВЕСЬМА РЕДКИЕ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЕ СПОСОБЫ ДОПИНГА ПРОДВИЖЕНИЯ ПРОЕКТА

вестны. Но практика показывает, что они не всегда оптимальны и зачастую ведут к дополнительным и неоправданным расходам ресурсов — денег, времени и проч. Или же вынуждают идти на существенные компромиссы в качестве.

Вместе с тем некоторые активные игроки уже убедились в том, что существуют обычные на иностранных рынках, но пока весьма редкие в отечественной инфраструктуре способы допинга продвижения проекта, уже показавшие свою эффективность. <...>

Успешная «продажа» проекта различным целевым аудиториям «потребителей» зависит от сочетания следующих факторов. Во-первых, от идеи.

ФОРМА ПРЕПОДНЕСЕНИЯ

Очень многое зависит от удачной формы преподнесения вашей идеи властям и обществу. Есть почти уже ставшим хрестоматийным пример «проекта на триллион». В 2014 г. одно из СМИ, не разобравшись в ситуации, написало, что инвестиционный проект по созданию базовой ветки высокоскоростной железнодорожной магистрали Москва–Казань обойдется федеральному бюджету в 1 трлн рублей. И понеслось! Мнение было растиражировано во всех СМИ и прочно запало в голову чиновникам.

На самом деле это общая стоимость проекта, включающая и частные, и го-

Споры в Германии по вопросам оплаты труда

Увольняясь, вы обязаны поработать ещё месяц, если только босс не нарушает ваши права...

Конкретизация места работы, времени и т. д. — важная «фишка» трудовых отношений в Германии.



**Екатерина
Новикова**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



асто в поисках работы граждане одной страны рассматривают возможность трудоустройства и переезда на постоянное место жительства в другую страну. Всем нам кажется, что хорошо там, где нас нет. В чужой стране и зарплаты больше, и работа интереснее, и социальный пакет шире... но так ли это? Прежде

чем принимать решение о переезде, следует тщательно изучить законы той страны, куда вы собрались ехать. Ведь незнание закона не освобождает ни от ответственности, ни от проблем. В Германии, например, в отличие от трудового права России, отсутствует единый кодифицированный акт, регулирующий правоотношения работника и работодателя.

Различные вопросы трудового законодательства регламентируются отдельными нормативно-правовыми актами, такими как:

- Германским гражданским уложением (Гражданским кодексом Германии)
- Законами:
 - ✓ О защите от увольнения (1969 г.);
 - ✓ О трудовых выплатах за работу во время болезни и в праздничные дни (1994 г.) (Entgeltfortzahlungsgesetz);
 - ✓ О предоставлении отпуска (1963 г.) (Bundesurlaubsgesetz);
 - ✓ Об охране материнства (1952 г.) (Mutterschutzgesetz);
 - ✓ О работе с частичной занятостью и об ограничении срока трудового договора (2000 г.) (Teilzeitund Befristungsgesetz);
 - ✓ О тарифных договорах (1969 г.) (Tarifvertragsgesetz);
 - ✓ О продолжительности рабочего времени (1994 г.) (Arbeitszeitgesetz);
 - ✓ Об охране труда (1996 г.) (Arbeitsschutzgesetz) и т.д.

Удаленные работники



Олеся Мамонтова

**управляющий и
основатель компании
«Альфаис Групп»**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УП Каким «подводным камням» нужно быть готовыми при сотрудничестве с удалённым работником? Как этих сложностей избежать?



Основные подводные камни:

- Сотрудники, которые ранее продуктивно работали в офисе, не могут организовать себя дома. В этом случае помогают чёткие

ОБЫЧНО ТАКИЕ ЛЮДИ САМИ УХОДЯТ, КАК ТОЛЬКО НАЧИНАЕТСЯ БОЛЕЕ ИНТЕНСИВНАЯ РАБОТА

границы плюс установление сроков, задач, дедлайнов сверху, ну и дополнительно активные коммуникации — онлайн-совещания, обсуждения и т. п.

- Сотрудники не воспринимают удалённую работу как настоящую работу: воспринимают как подработку, временный вариант и т. п. В этом случае, помимо рекомендаций, данных выше, ещё помогает включение в жизнь компании. Но если удалённый работник не загорается общим делом, лучше всё-таки расставаться. Хотя обычно такие люди сами уходят, как

только начинается более интенсивная работа.

УП Как организовать процесс работы и контроль таким образом, чтобы эффективность работника была на высоте?

— Из опыта моей компании — всё очень схоже с работой в офисе. Такая же специфика. Прозрачные бизнес-процессы, чёткие планы, задачи и сроки, понятная система отчётности. Понятная система роста, перспектив и развития компании. Общие дела, совместные обсуждения и т. п.

УП А что делать, если сотрудник «пропал»?

— Если сотрудник пропадает, то нужно его найти. Мы при найме на работу сохраняем несколько источников его контактов, включая соцсети, плюс контакты кого-то из близких людей. Найти его не составляет большого труда. Просто так человек не пропадает, если только это не форс-мажор. Чаще всего это предвестие того, что человек не хочет работать, а денег хочет. И скорее всего с человеком расстанемся.



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

январь 2018

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Павел Макеев

О практике легализации самовольных построек и их сноса

Владимир Токарев

Правительственная комиссия одобрила законопроект о самовольных постройках?

Александр Чакински

Покупка недвижимости: как правильно за неё рассчитаться (анализ судебной практики)

Максим Толстых

Арест права аренды земельного участка в рамках исполнительного производства

Светлана Казакова

Водные объекты имеют свою специфику

Владислав Варшавский

Использование аккредитива в сделках

Татьяна Торошко

Фонд защиты дольщиков: каковы перспективы его успеха

Лидеры нужны для групп удалённых работников

*Не отдавайте стратегию
в руки тех, кто сидит
«с повязкой на глазах»*



**Екатерина
Тулянкина**

**владелец и основатель
агентства Faros Media**

УИ Как вы решали, кого перевести в удалённые сотрудники (собеседование, согласие или «пинком»...)?



В конце 2008 года я начинала строить свою удалённую команду. Тогда основной упор был на организации переводческой деятельности с/на разные языки мира. Довольно быстро мы переориентировались на маркетинговую деятельность. В настоящий момент у меня 92 постоянных удалённых сотрудника и 10 штатных. Много ли это? Положа руку на сердце, сама периодически пугаюсь такого количества. Удалённые сотрудники отвечают только за исполнительские функции, стратегические и управленческие функции выполняют штатные сотрудники.

У меня не стояло задачи перевести кого-то за штат, удалённые сотрудники сразу нанимались удалёнными, поэтому с этим каких-то проблем не возникало.

УИ Каким «подводным камням» нужно быть готовыми при сотрудничестве с удалённым работником? Как этих сложностей избежать?

— «Подводные камни» есть и в штатной команде — в удалённой они, конечно, иные. Самая главная проблема в том, что удалённые сотрудники, даже работающие по договору ГПХ, не чувствуют в полной мере ответственности за свои действия, работают по принципу «ну, не нравится — больше не работай со мной». В такие моменты возникают кризисные ситуации, которые надо незамедлительно исправлять. Стоит отметить, что за последние годы в нашей команде такие ситуации практически исключены.

УИ Как организовать процесс работы и контроль таким образом, чтобы эффективность работника была на высоте?

— Управление удалённым персоналом — крайне важная и нетривиальная задача, её мы решали путём деления удалёнщиков на группы с лидером во главе каждой, плюс у нас есть руководитель отдела удалённых сотрудников (тоже вне штата). Система мотивации строится с разными категориями сотрудников по-разному: руководящие должности на окладе, исполнители — на сдельной работе, верстальщики и программисты — на проектной работе.

Работу удалёнщиков мы все эти годы организовываем с помощью специальной системы управления проектами. Одна из основных её функций

Мастер-класс Михаила Богданова

«Жар-птицу» поймать непросто

ПРОГРАММА мастер-класса

Часть 1

Как поймать «жар-птицу»

1. Кого же ищут с помощью целенаправленного прямого поиска топов (Executive Search)?
2. Почему из 20 000 кандидатов — директоров на сайте HH.ru только мизерная часть может быть рассмотрена вами без риска впустую потерять время и деньги?
3. Принципиальные различия двух технологий — поисковой (Search) и подбора на основе базы данных (Selection)
4. Что общего между консультантом Executive Search и... свахой?
5. Каковы стандартные требования к топам, с помощью которых вы отсекаете «кадровый мусор» (выгоревших кандидатов, потенциальный криминал, явно нелояльных кандидатов, монозаточенных специалистов...)?
6. Изучение кандидата и составление его портрета до контакта с ним (соцсети, форумы, опрос коллег и т. д.)
7. Первые контакты с потенциально интересным кандидатом: кто — как — когда — где?
8. Как правильно излагать кандидату причины интереса к нему вашей компании (и надо ли сразу их озвучивать)?
9. Обязательные вопросы к самому себе как к заказчику, ищущему топ-менеджера в свою компанию
10. Создание «Карты поиска» (зоны поиска, технологии скрытого поиска)
11. Как грамотно исследовать рынок и составить «Длинный список»?
12. Интервьюирование и создание «Короткого списка». Какие обязательные базовые вопросы необходимо задать кандидатам? Сколько интервью и какой длительности корректно проводить (включая состав переговорщиков, формат, обстановку и т. д.)?
13. Предварительная проверка потенциальных кандидатов. Media Check
14. Нетрадиционные технологии оценки кандидатов и «гарантии» их успешности
15. Нелегкая наука проверки рекомендаций

(включая «убийственный» вопрос: «А Вы бы взяли его к себе обратно?»)

16. Финальный выбор лучшего из лучших: критерии, риски, кейсы удач и провалов
17. Квалифицированное посредничество при финальных переговорах (заключении контракта)
18. Что делать, если буквально накануне подписания договора кандидат меняет свои условия?
19. Но и у вас может возникнуть форс-мажор или открыться новые обстоятельства — как менять договоренности?
20. Follow up. Адаптация топов как искусство разведения пчел (если вы купили пчел, а не ос)
21. Специфика Executive Search в России. Проходят ли «облегченные» варианты?

Часть 2

А если не жар-птица, а пеликан, коршун или скромный соловей?..

- Очень часто компании нужны специалисты различного уровня, уникальные по своим компетенциям. Иногда важнее всего — подбор среднего или линейного персонала.
1. Пойди туда — не знаю куда, принеси то — не знаю что...
- Выясняем, кого ищем и где ищем. Правильно снимаем заказ и определяем «места обитания».
2. «Грибник» или «рыбак»? Способы поиска персонала.
 3. А того ли я поймал? Этапы отбора и способы оценки.

Часть 3

Social Networking — искусство заводить и поддерживать полезные связи

1. Что такое «теория шести рукопожатий»?
2. Каковы основные принципы нетворкинга?
3. Какими могут быть мотивы интереса к вам других людей?
4. Кто они — полезные связи и как их подбирать?
5. Где и как знакомиться?
6. 20 «золотых» правил нетворкинга
7. Ошибки и табу
8. Нетворкинг для HR
8. Немного о языке жестов и тела

Дата проведения — 2 марта 2018



«В современном мире мало кто может себе позволить действовать в формате “все проинвестирую сам”, особенно когда расходы очевидны, бенефиты — не вполне, а на кону сотни миллионов и миллиарды. Подобное поведение несвойственно эффективным инвесторам, в том числе государственным».
Альберт Еганян

Инвестиции в инфраструктуру

Деньги, проекты, интересы. ГЧП, концессии, проектное финансирование

Альберт Еганян

О чем книга

Без инвестиций в инфраструктуру невозможно представить себе функционирование общества, экономики, бизнеса, государства и его граждан. В книге описываются основные модели внебюджетного инвестирования в транспортные, социальные, медицинские, IT- и иные проекты. Такие проекты — удел больших денег, многоходовых инвестиционных моделей и значительных интересов, а в основе почти всех подобных проектов прямые инвестиции со стороны бюджетов разных уровней либо различные формы государственно-частного партнерства (ГЧП). Материал в книге изложен понятным языком, с многочисленными примерами, помогающими усвоению важнейшей информации, даны предметные советы по старту и реализации конкретных проектов. Именно они могут принести бизнесу существенный доход, а властям — авторитет и уважение граждан.

Почему книга достойна прочтения

- ✓ Это сугубо практическая книга, написанная специалистом высочайшего класса, одним из немногих в нашей стране, кто столь хорошо владеет заявленной темой.
- ✓ Несмотря на обширность и сложность материала, книга читается легко благодаря писательскому таланту Альберта Еганяна и его далекой от менторства манере изложения.
- ✓ Книга поможет всем, кто интересуется темой инвестиций в объекты инфраструктуры, узнать «из первых рук» секреты и тонкости функционирования этого сложного рынка, его историю и этапы развития, причем полученная информация будет максимально актуальна.

Альманах «БЕЛОВОРОТНИЧКОВАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ»

приложение

К



И



Стоимость
10 тыс. руб.

Подписчики
получат номер **в подарок**
в сентябре.



Мастер-класс Михаила Богданова

«Жар-птицу»

поймать непросто

Секреты и технологии Executive Search и хедхантинга



Мастер-класс Михаила Богданова
(CONSORT Group) при содействии
Ирины Щавинской и участии
практиков ряда успешных
компаний

2 марта на семинаре М. Богданова примут участие как эксперты руководители так и HRD компаний: Herbalife Nutrition, Aerzen Rus, Schindler, Rockwool, Pony Express, ТА Восток – Trans-Auto, Terex Material Handling & Port Solutions, АО «Сони Электроникс», ООО «Дермосил», ООО «АЛВИСА Менеджмент», Яндекс

Дата проведения – 2 марта 2018

Запись на мастер-класс: + 7 (495) 970-12-03;
www.consort.ru/seminar/; e-mail: seminar@consort.ru