

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 21
(481)

2018

Издательский адрес: в г. Москве, "Роспотребнадзор" – 71002, 70052, 70042

ОБРАЗОВАНИЕ И БИЗНЕС

Главная тема:



Еремеев Станислав

ректор ЛГУ им. А.С.Пушкина

**Продолжится персонализация
обучения**

14-е ИССЛЕДОВАНИЕ 



ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА

**НЕЗАВИСИМОЕ НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ
МЕТОДОМ ПРЯМОГО ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

**Приглашаем всех принять участие:
TR@TOP-PERSONAL.RU**

ИТОГИ В СПЕЦ.ВЫПУСКЕ ЖУРНАЛА В ИЮЛЕ

Партнёры



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

Бизнес по-прежнему “ворчит” на качество выпускников вузов... тем более лучших отлавливают лидеры рынка еще в вузах...

Что делать?– рассуждает ректор ЛГУ....

Я бы с ним поспорил еще, но и так ему большой респект за смелость ответить на каверзные вопросы

Успехов в бизнесе!

Главный редактор ИД



Александр Гончаров

Главный редактор — Александр Гончаров
 PR-директор — Надежда Гончарова
 Креативное агентство и редакция — ИП «И. Пронина»
 Выпускающий редактор — Павел Кочетков
 Секретарь по коммуникациям — Елизавета Титова
 Дизайн и верстка — агентство «Корпоративная периодика (верстка номера Оксана Дегнер)

Подписные агентства — агентство «Вектор-Ч» (Генеральный директор — Андрей Чепайкин)
 Сайт — Петр Москвичев, Римма Абол
 Логистика — агенство «КУРЬЕР-УНИВЕРСАЛ» (Генеральный директор — Елена Чечикова)
 Главный бухгалтер — Наталья Фомичева
 Официальный аудитор — Аудит-Босс (Генеральный директор — Олег Буйденко)
 Юридическая поддержка — «Тарес»

стр. 5

Стоимость обучения даже одного человека является довольно крупной инвестицией с сомнительным итогом...

Вуз выпускает полуграмотного специалиста, который не имеет ни теории, ни практики...



Еремеев Станислав,
ЛГУ ИМ. А.С.ПУШКИНА

стр. 19

Игнорируя устои, которые разделяет племя, лидер рискует потерпеть поражение...



Ольга Сатановская,
QUELLE/OTTO OTTO GROUP
RUSSIA

стр. 27

Многие директора «покупаются» на честность и открытость работника...

Коллеги жалуются на непонимание со стороны руководства...



Мельникова Ольга,
ГРУППА КОМПАНИЙ
«АЛМАТЕЛ»

стр. 38

Коучинг возвращает ответственность...



Елена Уренева,
«ЭТАЖИ»

стр. 41

Мотивация эффективна, если ее методы не меняются каждые три месяца, и работники их адекватно воспринимают...

Человек не понимает, что происходит на собеседовании...



Кирилл Маматов,
FIRST-HR.RU

стр. 48

Ищите юристов еще в вузах...



Дмитрий Ильин
ACSOUR

стр. 51

В первую очередь надо показывать своим примером, что вы верите в высшую идею данного проекта...



Филип Перкон

стр. 57

Он раскритиковал принципы взаимодействия с кандидатами, облил грязью сотрудников и компанию...

Увольнение нельзя назвать чисткой, это обычные рыночные условия, когда выживают более адаптивные люди, более коммуникативные...

Марина Бобылева,
«СПЕЦИАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ И
ТЕХНОЛОГИИ»

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

5

НОВЫЕ ТРЕНДЫ В ОБРАЗОВАНИИ

**«Цифровое слабоумие» – тренд или
проблема образования?**

Еремеев Станислав, ЛГУ им. А.С.Пушкина

19

HRD

Конгломерат племен был всегда

Ольга Сатановская, Quelle/Otto Otto Group Russia

27

CEO & HRD

Не пишите боссу «сочинения» на 5 страниц

Мельникова Ольга, Группа Компаний «Алмател»

38

КОУЧИНГ

Коучинг возвращает ответственность...

Елена Уренева, «Этажи»

41

МОТИВАЦИЯ

Мотивируй работника трудиться на себя

Кирилл Маматов, first-hr.ru

48

КАРЬЕРА

Ищите юристов еще в вузах

Дмитрий Ильин, Acsour

51

СТАРТАПЫ

**Управление стартапом: это вам каное, а
не нефтетанкер**

Филип Перкон

57

ИМИДЖ

**Что остаётся за кадром («грязная»
работа HR-службы)**

Марина Бобылева, «Специальные
системы и технологии»

№21
(481)

Издаётся с 1996 г. 2018 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

ТР@TOP-PERSONAL.RU



Сергей Пронин,
главный эксперт
по бизнесу



Михаил Богданов,
эксперт по
поиску и подбору
персонала



Андрей
Устюжанин



Дмитрий
Жирнов



Павел Кочетков,
выпускающий редактор

Ведущие журналисты



Ольга Кошарная
olga.kosharnaya.79@mail.ru



Анна Баграмова
bagramova.anna@inbox.ru



Елена Мамонтова
top-personal_mamontova@bk.ru



Влада Верёвкина
vladaver13@gmail.com



Кристина Фирсова
vostoksiberia@gmail.com



Алена Юрова
yurova.y@yandex.ru

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

www.top-personal.ru

Подписано в печать 20.05.2018 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 >

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

"Цифровое слабоумие" – тренд или проблема образования?

Нужно ли подстёгивать крупный бизнес России платить за студентов? Да, необходимо. Это можно сделать льготами, сниженной банковской ставкой.

УП По Паркинсону вузы будут учить, кого попало и чему попало, пока им будут платить за процесс?

*С*лупо ссылаться на «законы Паркинсона». Данные утверждения являются троллингом бюрократии и современных капиталистических проблем, а не полноценной научной теорией. В СССР тоже платили за процесс, но наука была на острие прогресса. Правда, строже был контроль, но об этом нужно рассказывать отдельно. Вывод: «законы Паркинсона» – не научная теория, с



**Еремеев
Станислав**

**ректор Ленинградского
государственного
университета
им. А.С.Пушкина**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для




таким же успехом можно сослаться на Библию, масонский заговор или инопланетян.

Лицом к бизнесу – это как понимать?

— Ориентация на бизнес – это ориентация на рынок. А рынок – непредсказуемый и неуправляемый фактор. Другими словами, при ориентации на бизнес образование в стране в долгосрочной перспективе станет плохо прогнозируемым и неподконтрольным. К тому же бизнес и народ – разные вещи. Ориентация на предпринимателей не означает учёта интереса всех граждан. Например, сейчас передовым направлением науки является генетика – основа высокой урожайности растений, лекарства от онкологии и будущего бессмертия человека. Однако сильных

биологических школ и генетических ВУЗов в государстве нет, и не создаются. А зачем они? Ведь на рынке нет бизнеса, который бы занимался генной инженерией. А раз нет, то и соответствующие ВУЗы не нужны. Так может хотя бы потребности бизнеса будут удовлетворены? Так как российский рынок интегрирован в международный, то наше образование ориентируется не только на Россию, но и на западные страны. Сейчас это проявляется в том, что многие программисты, обучившись у нас, уезжают в США. Ведь там и технологии серьезней, и платят больше.

 Никонов говорит о том, что завтра бизнесу будут нужны не 50000, а 500000 программистов в год, это разве можно реализовать?

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:**

TP@TOP-PERSONAL.RU

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Конгломерат племен был всегда

*Жонглируйте племенами...
разделяйте их ценности,,,
но удаляйте из их среды
излишне оппозиционных
членов...*



Ольга Сатановская

**Quelle/Otto Otto Group
Russia**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для

УП Почему ранее никто не писал о «племенах»? Их разве не было до Логана и его коллег?



Конечно, они существовали еще до Логана. Во все времена племена представляли собой единство, так называемый «конгломерат». В каждом из таких племен жили разные люди со своими сходствами и отличиями. Их разделение в соответствии с уровнем культурного развития было и остается неизменным. Логан сумел посмотреть свежим взглядом на корпоративную культуру в обществе.

УП Наверняка hrd не могли не замечать личной симпатии части сотрудников без признаков оппозиции?

— Безусловно. Понятие неформального лидерства известно давно. Обычно оно зарождается довольно стихийно и является своего рода символом общности организации. Неформальное лидерство основывается на уровне компетентности человека в рабочих вопросах, личной симпатии и других психологических нюансах. Часто влияние неформального лидера может служить на пользу компании, особенно – в условиях, когда руководителю необходимо провести ряд изменений. В этом случае его поддержка крайне важна. Как определить и распознать неформального лидера в группе? Очень просто. Обратите внимание на реакцию коллектива, когда человек находится

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:**

TP@TOP-PERSONAL.RU

Не пишите боссу "сочинения" на 5 страниц

*И несите ему идеи новых
проектов даже в кризис...*

**“Как продвигать свои
идеи ГД”**

УП Раз Вы сами предложили эту тему УП, значит Вам есть, о чем рассказать коллегам?

*Б*езусловно, этот вопрос нужно поднимать в каждой компании, если люди, работающие там, хотят добиться слаженной работы и локальности, централизации. Я часто слышу, что коллеги жалуются на не-



Мельникова Ольга

**Группа Компаний
«Алмател»**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



понимание со стороны руководства. Мол, я хочу, как лучше, а меня не слышат и не хотят слышать. В такой ситуации я задаю вопрос, уверен ли коллега в том, что правильно доносит информацию до своего руководителя и хочет ли он быть услышанным. Зачастую мне отвечают что-то невнятное типа: «Да я целых 5 страниц отчета исписала! А он даже смотреть не стал!» И не станет. Мы порой забываем, что HR-службы разительно отличаются от других подразделений именно другим, «очеловеченным» подходом к работе. Им не важен потоковый контекст бессмысленной писанины, поскольку сжатый и четкий текст дает куда больший объем для кругозора. И нам порой не понять, что наше «сочинение» на 5 страниц в формате Word о том, что нового и интересного мы хотим внедрить в нашей компании, для генерального директо-

ра – просто нечитабельный документ.

Ему не интересны далекие планы с установкой на несколько лет работы, размытых конструкций и непонятной тематики. Ему важна подача, заинтересованность самого работника в поиске новых разработок компании, а не бессмысленный текст с большим количеством «но» в придачу. Уже пора привыкнуть к тому, что HR для продвижения своих идей должен вооружиться неопровержимыми аргументами и аналитическими выкладками, цифрами в красивых табличках. И не просто с бумажкой идти на важный прием, а предварительно отправить все эти данные по электронной почте, чтобы при встрече можно было сослаться на файлы с прозрачными формулами и расчетами и доказать свои слова конкретными фактами и действиями. Поверьте мне, генеральных директо-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:**

TP@TOP-PERSONAL.RU

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



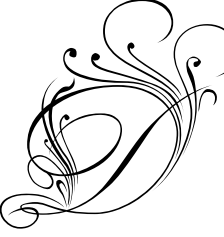
Коучинг возвращает ОТВЕТСТВЕННОСТЬ...



Елена Уренева

«Этажи»

Коучинг как метод обучения – в чем его сильные стороны?

 Для меня коучинг – больше метод развития, особенно если речь идет о руководителях. Так или иначе, первые лица сталкиваются с необходимостью принимать решения и нести за них полную ответственность. Это – не легко. А коучинг – это метод, который позволяет достаточно технологично, в поддерживающей среде находить ответы на важные вопросы. И человек получает не только знания, но и опыт «личной силы» – руководителю

необходимо именно самому прийти к решению вопросов. В командном коучинге коуч создает эффективный процесс коммуникаций. А знания, решения, ответы на вопросы – все это остается результатом самого человека или команды.

В некоторых случаях коучинг очень хорошо возвращает ответственность. Например, когда сотрудник получил повышение и сталкивается с кругом вопросов, которые до этого не приходилось решать. В ходе совместной работы коуч помогает сделать выбор: продолжить искать ответы на стороне или пройти этот Рубикон – и принять на себя эту ответственность за будущие решения и перейти к поиску возможных вариантов.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:**

TR@TOP-PERSONAL.RU

Мотивируй работника трудиться на себя

*Только практика может
оценить кандидата*



Кирилл Маматов

Компания first-hr.ru

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УП Метод «кну́та и пряника», насколько он применим для мотивации людей, персонала в том числе?



Во-первых, процесс мотивации нужно распределять по стадиям развития бизнеса, во-вторых, следует понимать, что одна и та же методика не может быть одинаково эффективной для различных структур. Возьмем для примера Яндекс и Гугл, где люди работают в комфортной во всех смыслах атмосфере. Таких компаний немного, и численность коллектива там обычно не пре-

вышает 500 человек. Здесь каждый сотрудник просто обязан сам себя мотивировать, чтобы не лишиться престижного места. Но в нашей стране, на мой взгляд, самый действенный вариант – это метод «кну́та и кну́та».

УП Знакомы ли вам какие-то способы нематериальной мотивации?

— У меня имеется опыт работы с персоналом отделов продаж. В целях повышения заинтересованности сотрудников мы устраивали различные конкурсы с подведением итогов в конце каждого квартала. Победители награждались ценными призами, например, путевкой в Турцию на двоих, либо абонементом в фитнес-зал. Это с одной стороны вроде бы и материаль-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:**

TP@TOP-PERSONAL.RU

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



Ищите юристов еще в вузах



Дмитрий Ильин

**Руководитель
юридического отдела
компания Acsour**

❗ Что нужно знать и понимать будущему юристу ещё на стадии подготовки, чтобы потом не оказаться без работы?



Как и в любом деле, для начала необходимо понимать, какой отраслью права будущему юристу хочется заниматься. Для этого стоит собрать информацию об особенностях и специфике работы в разных направлениях юриспруденции, пройти практику или стажировку. Выбор направления, будь то «широкое» коммерческое право или же более специфическое земельное право, напрямую

повлияет на спрос на такого специалиста и на количество его конкурентов. Одним из основных преимуществ будущего выпускника станет опыт работы во время учёбы, поскольку на выходе из университета он будет обладать не только теоретическими знаниями.

❗ Выпускников юридических вузов нынче – косою коси. Но многие годами ищут работу. Что мешает?

— Каждый специалист (независимо от стажа работы) должен регулярно повышать свою ценность как сотрудника, развивать и повышать свои конкурентные преимущества. Так, несмотря на повсеместность использования английского языка, далеко не все кандидаты владеют им даже

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:**

TR@TOP-PERSONAL.RU

Управление стартапом: это вам каное, а не нефтетанкер

*Дух волонтеров в
стартапах требует
совсем иных подходов в
работе с людьми.*

❗ Какова иерархия ценностей при создании стартапа, что важнее, что является в первую очередь стимулом?

*Н*ачнём с того, что стартапы бывают разные, да и любая компания, которая открывается, — и есть стартап. Любой бизнес, если это не социально-ориентированный или культурный проект, ставит в первую очередь задачу за-



Филип Перкон

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



работать денег. Если люди, создавая свой бизнес, верят в свои идеи, верят в то, что их идея сможет как-то повлиять на окружающий мир, они смогут стать востребованными игроками на рынке. Основной стимул — создать что-то новое, интересное, независимое, то, что будет приносить пользу обществу и, конечно же, владельцам акций созданной компании. Так что, первоочередным стимулом всегда будет вера в будущее, вера в идею и вера в свой коллектив.

«Лучше взять и изобрести завтрашний день, чем переживать о том, что вчерашний был так себе». Стив Джобс.

УП Первые шаги по созданию команды: единомышленники или соперники?

— Первоначально в создании ко-

манды многие делают ошибки, набирая в команду друзей и людей со сходными чертами характера, зачастую принимая их за единомышленников. В этом кроется большая ошибка, поскольку каждый стартап очень уязвим и первоначальная команда очень важна, а участники этой команды должны друг друга дополнять. Поэтому отбирать нужно людей, не похожих на тебя самого, а для этого надо чётко понимать свои слабые и сильные стороны. Таким образом, успешный стартапер или основатель компании — это отчасти некий «сам себе философ» и «сам себе психолог», который в первую очередь чётко и трезво оценивает себя, свои минусы и плюсы, а потом уже выбирает команду, основываясь на этом знании и восполняя все свои минусы другими людьми.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:**

TP@TOP-PERSONAL.RU



Корпоративное племя

Чему антрополог
может научить
топ-менеджера

Даниэль Браун, Итске Крамер

Лучшая бизнес-книга Нидерландов 2016 года

Что остаётся за кадром («грязная» работа HR- службы)

*Я бы не назвала работу
HR-службы «грязной».*

УИ Почему Вы согласились
поговорить на такую острую тему?
Не боитесь испортить имидж?



Имидж не боюсь испортить. Я бы не назвала работу HR-службы «грязной». Мне бы хотелось изменить эту точку зрения своим интервьюю.

В какой бы компании я ни работа-

Марина Бобылева

**«Специальные системы и
технологии»**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



ла, считаю, что HR-менеджер должен оставаться этичным в любом случае. Мир всегда «отзеркалит» то, что ты ему выдаёшь. Безусловно, нам иногда приходится говорить не всю истину людям, жалея их психику.

УП Журнал «Управление персоналом» почти прекратил проводить интервью с западными компаниями в России по причине того, что они лакируют ответы на острые темы и вопросы. Как Вы думаете, зачем они это делают?

— Мне кажется, что они не освещают острых тем потому, что ответы попадают в том числе и к соискателям. HR-службы просто боятся, что информацией могут манипулировать.

УП Есть крупные компании, о которых в интернете вы не найдёте ни одного «кривого» слова (удаляют и блокируют). Что им это даёт?

— Считаю, что это больше вопрос имиджа компании, и им должны заниматься соответствующие службы.

УП Нужно ли удалять негативные отзывы?

— Да, поскольку многая информация в этих отзывах является необъективной. У меня был недавно как раз случай, когда кандидат был настроен на получение вакантной должности в нашей компании. Но после собеседования, к сожалению, этого не случилось, мы вынуждены были ему отказать. И он, разочарованный, на-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:**

TP@TOP-PERSONAL.RU

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для





КОНФЕРЕНЦИЯ 

Июнь 2018 г.

БЕЛОВОРТНИЧКОВАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ

Больная тема для торговли,
производства, финансов...
УП не раз поднимал ее
в интервью

*В этот раз эксперты выступят
на конференции со своими мнениями о
способах выявления- недопущения и
борьбы с проявлениями воровства
внутри фирмы*

по итогам конференции УП подготовит журнал-альманах,
который получат все подписчики УП

**УЧАСТИЕ В КОНФЕРЕНЦИИ ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ УП БЕСПЛАТНО
ОСТАЛЬНЫМ - 15000 РУБ**

**ГОТОВИТ 14-Е ИССЛЕДОВАНИЕ
ПО ТЕМЕ:
«КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА –
дорогу осилит идущий»**



**АНАЛИЗУ БЕЗОПАСНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
АУТСОРСИНГА РЕКРУТМЕНТА И ПОРЯДОЧНЫМ
И НАДЕЖНЫМ КАДРОВЫМ АГЕНТСТВАМ (КА)
БУДЕТ ПОСВЯЩЕН ОТДЕЛЬНЫЙ НОМЕР ЖУРНАЛА**

Просим выслать нам ваше мнение о тех кадровых агентствах с которыми вы сотрудничали с июня 2017 года по июнь 2018 г. , оценив их качество работы по 10-бальной системе от 1 до 10 где высший бал – 10.

Исследование проводится методом прямого опроса работодателей (предыдущие итоги смотрите на нашем сайте в рубрике «Исследования»)

**ЖДЕМ ОТВЕТЫ НА:
TR@TOP-PERSONAL.RU**

Итоги будут опубликованы в июле 2018 года
Экземпляр журнала с итогами исследования
высылаем всем по запросу