

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Изданий журнала по теме "Управление" - 7102, 2052, 7242

№ 33  
(493)

2018

Главная тема: **ЛУЧШИЕ БИЗНЕС-ТРЕНЕРЫ**

Главная тема:



**Наталья Толстая**

**Всегда быть передовой  
глобальной площадкой  
в области HR**



Азимов Сергей



Асланов Тимур



Базаров Тахир



Бакшт Константин



Баранский Константин



Барышева Ася



Батырев Максим



Бордунос Константин



Валинуров Ильгиз



Гандапас Радислав



Графский Михаил



Ерохин Александр



Жалило Борис



Завьялова Жанна



Зима Владимир



Кукушкин Марк



Курч Андрей



Молоканов Михаил



Моносова Анна



Мрочковский Николай



Непряхин Никита



Норка Дмитрий



Озоль Сергей



Парабеллум Андрей



Сёмин Дмитрий



Урванцев Алексей



Юстус Генрих



Якуба Владимир

Партнёры



## КОЛОНКА РЕДАКТОРА

**Ссора на МКС из-за кем-то просверленной дырочки (не с первого раза) в 2 мм – это не столько техническая проблема, но и головоломка в подборе команды на Марс..., да и предпринимателям и hrd кейс для анализа...**

*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

**С**ледующие 20 лет мы посвятим развитию HR EXPO...

**В** финал вышли CBSD, Тренинг Бутик и академия бизнеса EY...



Наталья Толстая,  
КОМПАНИЯ АМПЛУА

стр. 10

**М**не интересны люди с «open mind»...

**В**се, что вам действительно нужно, к вам приходит...



Завьялова Жанна,  
БИЗНЕС-ТРЕНЕР

стр. 23

**И**х с руками отрывают на первых же собеседованиях...

**Н**а однотипные вакансии, коих в интернете 85-90%, откликаются такие же однотипные слабые кандидаты...

**Т**оже жалкие проценты. Допустим, это тоже 1% от 100% звездных продажников...

**Х**орошо организованная команда середнячков все равно выигрывает в этом матче...



Алексей Стоянкин,  
КОНСАЛТИНГОВАЯ  
КОМПАНИЯ МДД ГРУПП

стр. 29

**П**артнерство с рекрутерами означает, что компания-клиент активно развивается...

**Е**сли в тендерах, проводимых «сообразительными» 3-4 года назад, участвовало по 15-20 агентств, то в этом году – 2-3, причем далеко не самых известных...

стр. 35

**В**ысокомерие – признак невысокого ума и социального интеллекта...

**А** вот КА смогло его замотивировать...



Дворцевая Валерия,  
ВИЗАВИ КОНСАЛТ

стр. 40

**К**огда требования к кандидатам сильно завышены, много пожеланий, в том числе дискриминационного характера, и при этом заказчик не готов в чем-то двигаться в своих пожеланиях...



Роман Никитин,  
КА «ЗЕСТ-ПЕРСОНАЛ»



Богданов Михаил,  
КОНСОРТ ГРУПП

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

## Содержание

### ОБУЧЕНИЕ

**HR экспо не за горами...**

Наталья Толстая, Компания Амплуа

### БИЗНЕС-ТРЕНЕРЫ

**Дверь открыта, стоит только сделать шаг и войти**

Завьялова Жанна, бизнес-тренер

### РЕКРУТМЕНТ

**Даже жар-птицу поймать проще, чем найти и схантить суперпродажника**

(Комментарии к статье о Джеффе Безосе)

Алексей Стоянкин, Консалтинговая компания  
МДД Групп

### 14-Е ИССЛЕДОВАНИЕ...

**Замотивировать кандидата работать именно у вашего клиента...**

Богданов Михаил, Консорт Групп

### 14-Е ИССЛЕДОВАНИЕ...

**Дорогу осилит идущий**

Дворцевая Валерия, Визави Консалт

### 14-Е ИССЛЕДОВАНИЕ...

**Зарплаты последнее время не растут**

Роман Никитин, КА «Зест-Персонал»

### БИЗНЕСМЕНЫ

**Алико Данготе, нигерийский бизнесмен, африканский миллиардер**

Римма Абол, автор статьи

### БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА

**Таймхакинг:**

**Как наука помогает нам делать всё вовремя**

Дэниел Пинк

### ЛУЧШИЕ БИЗНЕС-ТРЕНЕРЫ

### НОВОСТИ

**Назначения и увольнения директоров за август 2018**

№33  
(493)

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

TP@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



Ирина Галкина,  
менеджер по  
исследованиям  
2018-up@bk.ru

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

[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)

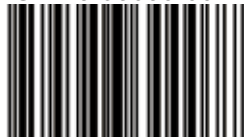
Подписано в печать 07.09.2018 г.  
Формат 60x90 1/8. Печать офсетная.  
Тираж 10 000 экз. Печ. л. 8.  
Заказ №

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](mailto: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

# HR экспо не за горами...

*Компания Ампла  
Натальи Толстой  
уникальна и необычна  
на рынке обучения –  
она умудрилась стать  
лидером и монополистом...*

**УИ** Как изменился рынок обучения в бизнесе (тренинги – семинары – коучинг...) за время с момента появления Вашей компании?



Ваша компания начала работать в марте 1997 года. С тех пор рынок обучения в бизнесе изменился кардинально. Правильнее сказать – он появился: в 1997 году количество провайдеров в этой теме было не больше 10ти.



**Наталья Толстая**

**Ген. директор  
Компании Ампла**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Сейчас в России полноценный и активно развивающийся рынок. Появилось много игроков, появилось много новых продуктов.

В 1997 году еще никто не знал, что такое коучинг, e-learning, деловые игры, автоматизация HR, в общем были только тренинги и то в самой начальной стадии. Недаром наша первая выставка называлась Тренинг 2000г.

**УТ** В чем сильные стороны и уникальность вашего мероприятия в сентябре?

— У нашей площадки HR&Trainings EXPO – уникальная задача. Эта задача – отражать текущее состояние рынка HR и T&D.

## **ЭТА ЗАДАЧА – ОТРАЖАТЬ ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА HR И T&D**

Мы стараемся представлять интересных провайдеров, новые продукты, говорить о темах, которые только начинают активно обсуждаться, охватывать максимально широкий контекст.

Фактически у нас нет конкурентов, которые охватывают всю отрасль, обсуждают огромное количество важных тем и представляют участникам такое большое количество форматов участия.

Недавно один из клиентов обсуждал со мной конференцию на HR&trainings EXPO и сказал, что не нашел ничего интересного в темах этого года. Я спросила: «А что Вам интересно?». Выяснилось, что интересно обсуждать кадровый резерв, оценку персонала и оценку эффективности обучения. Мы никак не можем ставить эти темы в нашу программу. Мы это делали активно несколько лет назад. Сейчас можно найти провайдеров по этим темам в выставочной части или сходить на другие небольшие HR мероприятия. Нам очень важно придерживаться выбранной линии и всегда

быть передовой глобальной площадкой в области HR.

В следующем году у мероприятия будет 20ти ление, юбилей, мы уже активно готовимся.





Следующие 20 лет мы посвятим развитию HR EXPO (слово trainings из названия мы уберем) как международной площадки.

**УТ** Кто сегодня из тренинговых фирм лидирует и в чем?

— Я бы сказала, что есть лидеры рынка, которые предлагают разнообразные решения по обучению и развитию.

Практически нет компаний, которые специализируются в какой-то одной теме и при этом являются лидерами рынка.

В прошлом году у нас на Премии Trainings была номинация Лидеры рынка. В финал вышли CBSD, Тре-

нинг Бутик и академия бизнеса EY. Победила компания Тренинг Бутик.

**УТ** Какие уникальные компетенции ваша компания имеет сегодня и как она ими делится с коллегами?

— Наша основная компетенция – развивать в целом рынок HR и всех игроков по отдельности, мы вовлекаем в развитие всех наших партнеров и клиентов. Еще одна компетенция – создавать возможности взаимодействия клиентов и провайдеров на рынке HR.

**УТ** Какие еще события в информационном рынке Вы бы рекомендовали посещать топ менеджерам?

**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**



## Акционеры vs. CEO: на чьей стороне правда?

*Часто возникают ситуации, когда акционеры хотят вывести дивиденды, но CEO категорически против, так как считает момент неподходящим. Что же делать?*



**Рензяев  
Константин**

**CorpSoft24**

# Дверь открыта, стоит только сделать шаг и войти

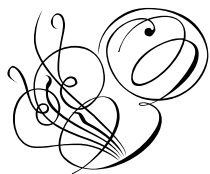
*Чем выше к вам  
социальный капитал,  
тем меньше надо давать  
рекламы*



*Завьялова Жанна*

**Кандидат  
психологических наук,  
Известный бизнес-  
тренер**

**И** Какие компании Вам интересны для работы больше, чем другие? То есть: большие, инновационные, зарубежные, и почему?



наете, мне интересны скорее люди, целевые аудитории.

Мне интересны люди с «open mind», то есть открытым сознанием, с открытым и позитивным мышлением; люди, которые стремятся к развитию. Они мне интересны почему? Потому что я сама такая. Для меня еще в школьные годы было очень сложно найти «своих». Я была такая «белая ворона», и мне было трудно найти человека, с которым я могла бы общаться «как

когда я что-то создаю на рынке, я при этом живу, проявляюсь. И вот именно с этими людьми мне легко, я взлетаю, я чувствую крылья за спиной.

**И** Ваш совет бизнесменам, которые незаметно для себя оказались в кризисе, бизнес в тупике и стресс от этого.

— Здесь я специально сделала инструмент под названием игра «Каузальный интеллект» и технологию материализации событий, которой я сама занимаюсь уже 5,5 лет, экспериментировала и тестировала на себе. То есть тупик в нашем сознании, в наших мыслях, в нашем мышлении. А мысли мы можем менять совершенно бесплатно, это не затратная вещь. Есть технология перехода из не ре-

## МНЕ ИНТЕРЕСНЫ ЛЮДИ С «OPEN MIND»

душа с душой говорит». Сейчас я нашла таких людей – это целевая аудитория бизнес-тренеров, игротехников, гейм-мейкеров (тех, кто создает игры), коучей. Я могу с этими людьми быть самой собой. Все-таки я женщина, я не совсем бизнесмен-предприниматель, мне важно жить. И поэтому

сурсного состояния в ресурсное. И совет очень простой: сыграйте в игру «Каузальный интеллект», получите такой лайфхак, как выводить себя в ресурсное состояние. И дальше технология: как принимать решения, которые гарантированно приведут нас к результату, запланированному на эта-

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



пе решения. И как при принятии решения, когда оно еще не принято, но есть вариации, протестировать: какой из вариантов решения нас приведет к результатам, а какой будет убыточен и приведет нас к кризису.

В настоящий момент времени наша страна живет не в кризисе. У нас профицит бюджета за счет роста цены на нефть. Поэтому кризиса нет. Кризис остался только в голове. Но в голове его можно отрихтовать достаточно легко, «играючи», так сказать. Либо есть технология Wingwave-коучинга (это немецкая технология). Я сама ей владею. Светлана Хамаганова, коуч, учит этому. Советую обратиться к Wingwave-коучу. Достаточно заказать всего три коуч-сессии раз в неделю, и вы поменяете нейронную сетку вашего мозга. Наши стрессы записаны

в мозге. Это условно-рефлекторная дуга, как назвал ее Павлов, а современные нейрофизиологи говорят, что это сеть. Нужно просто менять эту сеть и выходить в открытое сознание, в открытое мышление, и видеть возможности. Сейчас как никогда для бизнеса огромное количество возможностей. Если кто-то их не видит, нужно поменять видение, поменять сетку мозга. Wingwave-коучинг – пожалуйста. И для бизнеса эта инвестиция будет стоить копейки, гораздо меньше, чем вы тратите на рекламный бюджет.

**УП** Что дает Вам для реального бизнеса личная известность и популярность как бизнес-тренера и владельца компании, которая пришла к Вам давно?

**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**

# Даже жар-птицу поймать проще, чем найти и схантить суперпродажника (Комментарии к статье о Джеффе Безосе)

*Звезд на небе много,  
но вам ведь нужны  
суперпродажники – а они  
как «магнитные звезды»  
– те, что незаметны,  
но притягивают к себе  
все сильнее в тысячи раз  
(они могут вытащить  
железо из крови человека  
на расстоянии в миллионы  
км).*



**Алексей Стоянкин**

**Консалтинговая компания  
МДД Групп**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



**УП Сложно ли найти в потоке кандидатов таких людей, о которых говорит Безос?**

*Н*ак как я специализируюсь на выстраивании работы отделов активных продаж, то ответу на этот вопрос под углом найма продавцов.

Давайте рассуждать логически. Действительно выдающихся продавцов, звезд продаж – немного, жалкие проценты. Если приукрасить эту картину, то за основу можно взять 1-2% звездных продавцов из общего числа кандидатов. Идем даль-

ше. Какое количество таких звездных продавцов находится сейчас на открытом рынке труда?

Тоже жалкие проценты. Допустим, это тоже 1% от 100% звездных продавцов.

Итого, шанс, что нам попадется звездный продавец в общем потоке кандидатов, не превышает 0,01%.

Да, и стоит учесть еще 2 условия:

1. Звездные продавцы надолго не задерживаются на открытом рынке труда их с руками отрывают на первых же собеседованиях.
2. Они пойдут работать далеко не в каждую компанию. Поэтому, если у вас ничем не примечательная ком-

**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**

# Замотивировать кандидата работать именно у вашего клиента...

*Опытный IT-разработчик  
получает от 100  
приглашений через 5  
минут, как разместил  
резюме в Сети...*



**Богданов Михаил**

**Консорт Групп**



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



**УП** Почему компании в этом году чаще стали считать любые данные о работе с КА секретными?

*С*е сказал бы, что все компании засекречивают работу с агентствами. Многие охотно дают рекомендательные письма и готовы подтвердить факт работы с нами по телефону.

Но, действительно, мы стали замечать, что клиенты, ранее с готовностью дававшие нам рекомендации, вдруг присылают новые контракты с запретом разглашения информации о сотрудничестве. И это притом, что сотрудничество с КА ни в коем виде не может запятнать репутацию наших

нерологи. Наоборот, партнерство с рекрутерами означает, что компания-клиент активно развивается! Причину мы видим, скорее, во внутренних бюрократических процедурах компаний, стремлении на всякий случай перестраховаться. А вдруг получится так, что партнерствовали с банком, уличенным в «сомнительных финансовых операциях», или с производителями химических добавок (в то время как компания декларирует производство «натурального продукта»)? Поэтому проще закрыть всю информацию обо всех поставщиках. А в том, что закупочные процедуры «едины для всех», мы не раз убеждались, заполняя анкеты, где приходилось отвечать на вопросы об экологической безопасности нашей продукции и – что нас повергло в шок – об «утилизации товара после истечения срока годности». И это был вопрос к нам, занимающимся поиском ПЕРСОНАЛА. Так что мы не обижаемся и живем в подобной реальности.

## ПАРТНЕРСТВО С РЕКРУТЕРАМИ ОЗНАЧАЕТ, ЧТО КОМПАНИЯ-КЛИЕНТ АКТИВНО РАЗВИВАЕТСЯ

клиентов – ведь мы не специалисты по банкротствам, по раскрытию финансовых махинаций и не врачи-ве-

Еще одна возможная причина. В последнее время среди HRD стало «модным» утверждение, что КА не нужны,

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

плохо работают, и внутренние службы персонала качественнее и быстрее закрывают все вакансии собственными силами. Однако в реальной жизни все сложнее, поэтому в КА продолжают обращаться, но предпочитают это скрывать.

**И** Кто соглашается работать с КОНСОРТом и другими КА сейчас взамен фирм, ушедших с рынка, и «гигантов»?

— Свято место пусто не бывает. Как оказалось, за последние сложные годы целый ряд компаний рынка вышел на новый, более продвинутый уровень и созрел для работы с профессиональными агентствами. Появляются новые зарубежные клиенты, принявшие решение выходить на

русский рынок именно сейчас, в нынешних условиях. Те же «гиганты» приберегают нас на случай самых сложных вакансий.

**И** Что дает некоторым компаниям одновременная работа по одной сложной вакансии с большим числом КА (причем, принуждая их подписать акт о секретности)?

— Если откровенно, это дает компаниям бесплатное пополнение их базы. А кадровым агентствам – ничего, кроме потерянного времени. Правда, эффект не столь уж долговременный: через некоторое время рекрутеры понимают, что трудятся впустую, и вежливо уходят от работы с такими «сообразительными заказчиками». Это очень заметно по тем же

**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**

# Дорогу осилит идущий

*Участие в «гонках» дает  
опыт, пополняет базу,  
держит агентство в  
тонусе*



*Дворцевая Валерия*

**Визави Консалт**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для

**УП** Почему КА участвуют в закрытии сложных вакансий, даже зная, что параллельно компания заказчика работает еще с несколькими КА и удача улыбнется только одному?



чень легкий вопрос. Потому что мало кто предлагает иначе...

А еще потому, что при участии двух агентств вероятность быть тем, кто закроет вакансию, – 50%. Потому что нарабатывается база данных, потому что

## **МОЖНО НЕ ЗАКРЫТЬ ВАКАНСИЮ, НО ПОКАЗАТЬ ТАКУЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ РАБОТУ, ЧТО СЛЕДУЮЩИЕ ВАКАНСИИ БУДУТ ДАВАТЬ ИМЕННО ТЕБЕ**

бывает несколько открытых вакансий одновременно и, наконец, потому что можно не закрыть вакансию, но показать такую профессиональную работу, что следующие вакансии будут давать именно тебе.

**УП** Такие конкурсы “тантов” похожи на ставки на ипподроме или все же есть шансы понять, кого именно ищет компания?

— Если не понимать, кого ищет компания, незачем ввязываться и в эксклюзив.

Если посмотреть со стороны клиента, как же ему быть? У компании есть обязательства по срокам закрытия, а при отсутствии уверенности, что одно КА все сделает четко и вовремя, клиент подвергает себя рискам. Конечно, придется потратить время: каждому рассказать, объяснить и быть готовым отвечать на вопросы. Главное, чтобы работодатель сам знал, кого ищет.

**УП** Возраст HRD резко помолодел до 35 мидл. А что они нового привнесли в работу с КА?

— В чем-то, к сожалению, я не заметила такого омоложения среди директоров по персоналу. А вот линейные

сотрудники, руководители отделов – конечно же, да, моложе.

Что они привнесли? Лучшие привнесли умение быть гибкими, воспринимать вызов как возможность, а не как кошмар. Новые технологии в работе с автоматизированными системами, данными, аналитикой.

Но таких немного, увы! Хотелось бы больше.

**УИ** Высокомерие кандидатов – как к этому свойству относятся компании?

— Адекватно относятся. Высокомерие – признак невысокого ума и социального интеллекта. А оно надо кому-то: за свои деньги и организовать себе проблемы? Поэтому, конечно же, по-

стараятся такого не брать.

**УИ** Недавно познакомились с одним новым КА, которое ГАРАНТИРУЕТ трудоустройство кандидатов с зарплатой не ниже 400 т. р. (после обучения у них за 300 т. р.). Допустим, что это не лохотрон? И что как дальше?

— Предлагаю не допускать, на это сил совсем нет, потому что я «пачками» получаю резюме «высокооплачиваемых сотрудников» со сделанными резюме и отсутствием сути. Это кошмар!

**УИ** Чем может быть вам полезно 14-е исследование УП, кроме подтверждения

**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**

# Зарплаты последнее время не растут

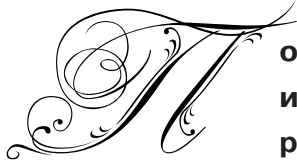
*Компании стараются  
брать тех, у кого  
зарплата не на первом  
месте в мотивации.*



*Роман Никитин*

**КА «Зест-Персонал»**

## **И** Чем вам интересна информация в исследовании?



осмотреть, что происходит на кадровом рынке глазами независимых экспертов. Очень важно узнать, как оценивают агентства клиенты, в том числе нашу компанию. Может выясниться, что нам нужно работать над улучшением качества работы. Обязательно учтем полученную оценку.

## **И** Что сегодня творится с зарплатами? Ножницы: что хотят кандидаты и что дают компании?

— На мой взгляд, зарплаты послед-

ние годы стоят на месте, в некоторых компаниях даже немного снижались. На вакансии начального уровня, с минимальными по данной специальности зарплатами, для привлечения кандидатов в некоторых компаниях зарплаты прибавляли. Но таких немного, общей тенденции роста заработных плат нет. Ожидания кандидатов в основном выше, чем предлагают компании. Компании не готовы к повышению заработных плат и перекупать дорогих сотрудников. Компании стараются найти сотрудников с денежной мотивацией не на первом месте, торгуются, стараются продавить кандидата по зарплате. Приветствуются кандидаты с мотивацией на развитие, новый опыт, интересный проект. Компании со своей стороны готовы предлагать достойный социальный пакет (ДМС, фитнес, мобиль-

**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**



*Азимов Сергей*

<http://nerabota.ru>



*Базаров Тахир*

<http://main.ipp.hse.ru>, <http://ipp.hse.ru/raspisanie/bazarov-tahir-usupovichusupovich>



*Асланов Тимур*

<http://timuraslanov.ru>,  
<http://supersales.ru>



*Бакшт  
Константин*

<https://www.fif.ru/baksht/>



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



**Баранский Константин**

[http://www.career-lift.ru/  
kbaransky,](http://www.career-lift.ru/kbaransky)  
<http://puzzle-training.ru>



**Батырев Максим**

<https://www.batyrev.com>



**Барышева Ася**

<https://abarysheva.ru>



**Бордунос  
Константин**

<http://bordunos.ru>



**Валинуров Ильгиз**

<http://valinurovilgiz.ru>



**Графский Михаил**

<http://www.grafsky.ru>



**Гандapas Радислав**

<https://www.radislavgandapas.com>, <https://radislav-gandapas.com>



**Ерохин Александр**

<http://aleksandreroihin.com>

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



**Жалило Борис**

<http://жалило.рф>



**Зима Владимир**

<https://vzima.ru>



**Завьялова Жанна**

<http://www.akademiki.biz/trainers/106-zhavyalova>



**Кукушкин Марк**

<http://otumka.ru> , <https://www.tboutique.ru/team/head/100-mark-kukushkin.html>



**Курч Андрей**

<https://www.kurch.ru>



**Моносова Анна**

<https://annamonosova.com>



**Молоканов Михаил**

<http://molokanov-school.ru>



**Мрочковский  
Николай**

<http://mrochkovskiy.ru>

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



*Непрыхин Никита*

<http://nepryakhin.ru>



*Озоль Сергей*

<http://intservis.ru>,

<http://peregovory20.ru>



*Норка Дмитрий*

<https://www.norca.ru>



*Парабеллум  
Андрей*

<http://andreyparabellum.ru>



*Сёмин Дмитрий*

<https://dmitriysemin.ru>



*Юстус Генрих*

<http://1ltc.ru>



*Урванцев Алексей*

<http://urvancev.info>



*Якуба Владимир*

<http://vladimiryakuba.ru>

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



# Алико Данготе



*Алико Данготе*

**нигерийский бизнесмен,  
африканский  
миллиардер**



**Алико Данготе, нигерийский бизнесмен, африканский миллиардер, основатель и владе-**

**лец промышленного конгломерата Dangote Group, работающий в отрасли пищевой, автомобильной промышленности, стройматериалов.**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для

Алико Данготе родился 10 апреля 1957 года в штате Кано (Нигерия) в семье торговцев, его отец Моххамед Данготе был предпринимателем и его прадед Хассан Дантата по линии матери \_ Марии Сануси, был так же предпринимателем и одним из самых богатых людей в Нигерии. С детства Алико и его брат Сэни не испытывали трудностей — они росли в обеспеченной богатой семье.

Когда его отец умер, Алико был еще ребенком, и его воспитанием занимался дед по материнской линии. Поскольку Алико рос в атмосфере предпринимательства, то это наложило отпечаток и определило дальнейшую судьбу юноши, он считал, что главная цель в жизни — деньги. Первые шаги в создании собственного бизнеса он начал уже в школе — стал успешно продавать конфеты одноклассникам. После окончания школы Данготе уехал учиться в Египет и поступил в один из самых престижных и старейших мусульманских университетов в мире — Аль-Азхар, где изучал основы бизнеса.

Получив университетское образование, Данготе стал работать в компании своего дяди Сани Дантата, изучая бизнес-опыт и навыки управления.

Данготе в 1977 году решил создать свой собственный бизнес, с этой це-

лью начинающий предприниматель взял заём у своего дяди стартовый капитал в 500 тысяч найр, (около \$3,—3,5 тысяч), кредит должен был вернуть в течении трех месяцев.

Эти деньги предприниматель вложил в создание торгового бизнеса: он занялся оптовыми закупками таких продуктов, как, соль, растительное масло текстиль, но наиболее выгодными были рис из Тайваня и сахар из Бразилии и затем продавал более мелким дистрибьюторам в Нигерии. Были дни, когда чистая прибыль предпринимателя достигала \$10 тысяч и Данготе сумел вернуть заем дяде вовремя. (Некоторые источники утверждают, что Данготе занимался игрой на бирже и тем самым вернул долг и получил деньги для развития бизнеса), однако секретом его успеха — это «развитая сеть дистрибуции» и быстрая доставка по сравнению с конкурентами.

С целью закупки и продажи цемента в 1981 году была основана компания Dangote Group.

Несмотря на неоднократные перевороты государственной власти, Данготе получил все необходимые лицензии, и свою компанию сделал ведущей в сфере импорта цемента, а также было налажено производство и экспорт текстиля, ситца, гуммиарабика, хлопка и других товаров. Однако



Данготе со сменой власти всегда приходилось перестраивать собственный бизнес, исходя из условий на данный период. так в 90-х годах было создано транспортное направление Dangote Group, которое успешно осуществляло грузоперевозки, и на 2017 год парк грузовых автомобилей Dangote Group вырос до 12 тысяч единиц.

В основном бизнес предпринимателя, жил за счет импорта товаров. Данготе во второй половине 90-х годов уже был крупнейшим импортером цемента в Нигерии и именно с него начал свое производство. В это время в стране, экономика оставалась нестабильна, часто менялись режимы и его планы были связаны с риском, но тем не менее в 1998 году бизнесмен рискнул, когда президентом стал Олусегуну Обасанджо, который поддерживал

курс на демократию, относительную стабильность и защиту нигерийской промышленности, в частности принял инициативы, на развитие цементной отрасли в стране.

В 1988 году было запущено еще одно направление компании — Dangote Agro Sacks, по производству полипропиленовых мешков. изначально планировался выпуск четырех миллионов мешков в месяц, но потребительский рынок постоянно рос, и в 2001 году выпуск мешков достиг 14 миллионов, а через семь лет, в 2008 году — 31 миллион.

В 2000-е годы Данготе занялся строительством собственных заводов и покупкой тех, которые уже существовали. В этот же год он сумел приобрести 65% Venue Cement Company,

**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**

**“ П**ерсональный бренд — это идея личности, выраженная публично. Ищите свою! Сопровитвляйтесь, бегите от «так принято», «нужно», «правильно так», «ничего нельзя поделатать» и подобного. Заставляйте себя сомневаться, чувствовать, анализировать. Верьте своим внутренним ориентирам, ищите себя, находите свою большую идею — это единственный путь к счастью, гармонии и финансовому благополучию»

*Юлия Лос*

топ-эксперт в  
персональном брендинге,  
основатель агентства и  
академии Brandme



Издательство «Альпина Паблишер»

+7 (495) 120-07-04

+7 (800) 550 53 22

[www.alpinabook.ru](http://www.alpinabook.ru)

Дэниел Пинк

# Таймхакинг: Как наука помогает нам делать всё вовремя

ЧАСТЬ 4

БЕСТСЕЛЛЕР THE NEW YORK TIMES,  
THE WALL STREET JOURNAL  
И THE WASHINGTON POST

Дэниел Пинк



Как наука  
помогает нам  
делать всё вовремя

## ПЯТЬ СПОСОБОВ ЗАНОВО ПРОБУДИТЬ МОТИВАЦИЮ ВО ВРЕМЯ СПАДА СРЕДИННОЙ ТОЧКИ

Если в работе над проектом или заданием вы достигли несколько конкретных проверенных способов вытащить себя из состояния упадка.

### 1. СТАВЬТЕ ПЕРЕД СОБОЙ ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ЦЕЛИ

Для поддержания мотивации или, возможно, придания ей нового импульса,

разбивайте масштабные задачи на несколько небольших. В одном из экспериментов в качестве объектов исследования рассматривались похудение, участие в соревнованиях по бегу и накопление призовых миль для бесплатного авиаперелета. Ученые выяснили, что мотивация участников была самой сильной в начале и ближе к концу, но вот на полпути они «застревали»<sup>1</sup>. Так, решая задачу накопления 25000 миль, люди были в большей степени готовы постараться, когда у них имелось 4000 или 21000 миль. Однако, когда этот показатель составлял 12000, усердие ослабевало. В качестве одного из решений можно заставить себя взглянуть на середину по-другому. Вместо того чтобы стремиться к цифре в 25000, считайте 12000 миль промежуточной целью на пути к 15000 и сосредоточьтесь на ее достижении. Находясь на дистанции (в прямом или переносном смысле слова), думайте не о расстоянии, остающемся до финиша, а о том, сколько остается до следующей километровой отметки.

## 2. ДАЙТЕ ПУБЛИЧНОЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО

Поставив себе промежуточные цели, используйте силу публичных обязательств. Мы гораздо более склонны придерживаться

1 Andrea C. Bonezzi, Miguel Brendl, and Matteo De Angelis, "Stuck in the Middle: The Psychophysics of Goal Pursuit," *Psychological Science* 22, no. 5 (2011): 607–612.

ся цели, если отвечаем за ее достижение перед другими. Один из способов преодоления спада — рассказать какому-нибудь человеку, как и когда вы сделаете то или иное дело. Предположим, вы на полпути к написанию диссертации, подготовке учебного плана или созданию стратегии вашей организации. Твитните или разместите в «Фейсбуке» сообщение о том, что вы закончите текущий фрагмент к определенной дате. Попросите своих подписчиков проверить вас, когда этот срок наступит. Поскольку на то, что вы справитесь, будет рассчитывать так много народу, вам не захочется осрамиться, и вы достигнете цели

## 3. ОСТАНОВИТЕСЬ НА СЕРЕДИНЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В течение жизни Эрнест Хемингуэй опубликовал 15 книг. Одним из его излюбленных приемов эффективной работы пользуюсь и я сам (в частности, и при написании этой книги). Хемингуэй часто заканчивал свой рабочий день не целой главой или абзацем, а прямо на середине какого-то предложения. Ощущение незавершенности мотивировало писателя назавтра без промедления приступить к работе. В основе этого приема лежит так называемый эффект Зейгарник — психологический эффект, заключающийся в том, что человек лучше запоминает прерванные действия, чем завершённые<sup>2</sup>. Когда вы работаете

2 См.: Colleen M. Seifert and Andrea



над проектом, попробуйте закончить день на середине какого-то этапа, ясно представляя себе, каким завтра будет ваш следующий шаг. Это способно помочь в поддержании ежедневной мотивации.

#### 4. НЕ ПРЕРЫВАЙТЕ ЦЕПОЧКУ (МЕТОД САЙНФЕЛДА)

Джерри Сайнфелд взял себе в привычку писать ежедневно. Не только по вдохновению, а каждый божий день. Чтобы не расслабляться, он распечатывает себе календарь на 365 дней. Каждая дата, в которую он писал, зачеркивается большим

---

L. Patalano, "Memory for Incomplete Tasks: A Re-Examination of the Zeigarnik Effect," Proceedings of the Thirteenth Annual Conference of the Cognitive Science Society (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1991), 114,

красным крестом. «Через несколько дней у вас получается цепочка, — рассказывает Сайнфелд разработчику компьютерных программ Брэду Айзеку. — Просто продолжайте в том же духе, и с каждым днем она будет становиться все длиннее. Вам понравится это зрелище, особенно по прошествии нескольких недель. И вашей единственной заботой станет не прерывать цепочку»<sup>3</sup>. Представьте себе, что у вас срединный спад, и тут вы видите цепочку из 30, 50 или 100 крестиков. Как и Сайнфелду, вам не захочется портить эту картину.

#### 5. МЫСЛЕННО ПРЕДСТАВЬТЕ СЕБЕ ЧЕЛОВЕКА, КОТОРОМУ ПОМОЖЕТ ВАША РАБОТА

---

<sup>3</sup> Brad Isaac, "Jerry Seinfeld's Productivity Secret," Lifehacker, July 24, 2007, 276–286.

**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**

# Назначения и увольнения директоров за август 2018

Совет директоров принял решение о назначении на должность генерального директора компании Интерлизинг Савинова Сергея с 28 августа 2018 года. Ранее он занимал должность Заместителя директора по финансам и развитию ГК Интерлизинг.  
[https://www.dp.ru/a/2018/08/30/Generalnim\\_direktorom\\_GK](https://www.dp.ru/a/2018/08/30/Generalnim_direktorom_GK)

Врио директора Российской государственной библиотеки (РГБ) имени Ленина Владимир Гнездилов в ближайшее время будет отправлен в отставку, сообщает РБК со ссылкой на источники. По словам одного из них, распоряжение об увольнении господина Гнездилова в ближайшее время подпишет премьер-министр Дмитрий Медведев.  
<https://www.kommersant.ru/doc/3726227>

Гендиректор входящего в «Газпром-медиа» кинодистрибутора «Централ Партнершип» (ЦПШ) Павел Степанов займет должность замминистра культуры, где будет курировать отрасль кино, театры и цирки. ЦПШ вместо него возглавит Вадим Верещагин.  
<https://www.kommersant.ru/doc/3708068>

Рекламная группа WPP объявила о назначении нового гендиректора: им стал 51-летний Марк Рид. Он также вошел в совет директоров компании, уточняется в сообщении.  
<https://www.vedomosti.ru/business/news/2018/09/03/779712-krupneishei-reklamnoi-kompanii-mira>

Бывший министр транспорта Максим Соколов назначен гендиректором группы ЛСР, сообщила компания. На этом посту он сменил контролирующего акционера – девелопера Андрея Молчанова, который избран председателем совета директоров ЛСР.  
<https://www.vedomosti.ru/realty/articles/2018/08/30/779409-maksim-sokolov-gruppu-lsr>

КЭРОЛАЙН  
УИЛЛЬЯМС



КАК Я ПРОВЕРИЛА  
НА СЕБЕ ЛУЧШИЕ  
МЕТОДИКИ САМОРАЗВИТИЯ  
И ЧТО ИЗ ЭТОГО ВЫШЛО



*Наталья Куприна*

**Споры о возмещении морального вреда, причинённого работнику. Часть 2. Когда выигрывают работодатели**

*Марина Михеева*

**Моральный ущерб от моббинга или несправедливого и незаконного увольнения: анализ судов**

*Ксения Грановская*

**Возмещение ущерба здоровью по вине компании: анализ споров в судах**

*Анна Офицерова*

**Анализ судебной практики по спорам, связанным с профессиональными заболеваниями**

*Дмитрий Мироков*

**Споры о признании фрилансеров штатными сотрудниками организаций**

*Анастасия Жукова*

**Споры по увольнению удалённых работников**

*Дмитрий Ходыкин*

**Ответственность директора по неуплате налогов: что решат в судах сегодня**