

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 06
(730)

2024

Ведущий эксперт по управлению персоналом — 71052, 71055, 72035

Главная тема: **КОРРУПЦИЯ & БИЗНЕС**



Партнёры УП

Ашан

ОВИ

АльфаМет

OZON

Ростелеком

РОСАТОМ

nopper
ПЛАТФОРМА
ДЛЯ БИЗНЕСА

ГАЗПРОМ

Конфализ

МЕИТАН

ИННОТЕХ

Пятёрочка

АСТ

РОЛЬФ

СИБУР

РИД

ВКУСВИЛЛ

skyeng

МЕРИДИАН
СЕРВИС

АВТОДОМ

Урал
УНИВЕРСИЯУрал
Пресс

СБЕР СЕРВИС

ГРУППА АГРОКООПЕРАТИВ
РЕСУРС

ИНФОВАТЧ

INFOWATCH*

u
uenco

ТЕХНОНИКОЛЬ

STICKPREEK
CREATIVE YOU**КОЛОНКА РЕДАКТОРА**

«ТОП ВАКАНСИИ» — это новая рубрика журнала.

Приглашаем оценить ее полезность для читателей.

В этом номере одну из вакансий на сайте hh.ru комментирует известный эксперт Валерия Дворцева (ВИЗАВИ Консалт).

Приглашаем помочь  комментировать новые вакансии – 7447273@bk.ru

Александр Гончаров

Номер готовили:



Алена
Верещагина



Александр
Гончаров



Надежда
Гончарова



Оксана
Дегнер



Александр
Жильцов



Дмитрий
Жирнов



Игорь
Жуковский



Павел
Кочетков



Владимир
Красновский



Елена
Лигостаева



Анастасия
Насонова



Наталья
Миронова



Сергей
Пронин



Анастасия
Репина



Наталья
Риль



Ольга
Сагун



Ольга
Филиппова



Анна
Чернова



Андрей
Чепайкин



Елена
Чечикова



Александр
Чечиков

РУБРИКА: ЛИДЕРСТВО

ГОРИЗОНТАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО – ЭТО ПОДХОД, КОТОРЫЙ НАПРАВЛЕН НА ТО, ЧТОБЫ КАЖДЫЙ СОТРУДНИК БЫЛ ЛИДЕРОМ НА СВОЁМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ



**Ольга
Терещенко**
IMO International

ОРГАНИЗАЦИЯ – ЭТО ЕДИНСТВЕННОЕ ПРОСТРАНСТВО, ГДЕ КАЖДЫЙ ИЗ НАС МОЖЕТ ПОСЛУЖИТЬ ЛЮДЯМ И МИРУ

МНЕ ПРИХОДИЛОСЬ ПРОВОДИТЬ ДЛЯ КРУПНЫХ КОМПАНИЙ ТРЕНИНГИ ИЛИ ДАЖЕ ПРОГРАММЫ ПО РАЗВИТИЮ ЛИДЕРСТВА И ВНУТРЕННЕЙ ЗРЕЛОСТИ СОТРУДНИКОВ

НОСИТЕЛИ ВЕРТИКАЛИ ТЕПЕРЬ НЕ ТОЛЬКО ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ, А КАЖДЫЙ СОТРУДНИК КОМПАНИИ ВНУТРЕННЕ ЭТУ ВЕРТИКАЛЬ ДЕРЖИТ

Читайте интервью **Ольги Терещенко** (консультант института развития человека и организации IMO International) в новом номере 


Конфаэль

ПОДАРОКИ



Ирина
Эльдарханова
КОНФАЭЛЬ



Читайте интервью **Ирины Эльдархановой**
(Основатель шоколадной фабрики КОНФАЭЛЬ) в новом номере 

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

5

КОРРУПЦИЯ & БИЗНЕС
КАК ПОБЕДИТЬ КОРРУПЦИЮ НА ПРЕДПРИЯТИИ
Николай Жданкин, ООО «Регул-Консалт»

12

КОРРУПЦИЯ
Шпигель – 11 лет
Юлия Иванова, ЮКО

15

КОРРУПЦИЯ
А судьи кто?
Сергей Пронин, «Про Людей и «упырей»

19

ТРУДОВОЕ ПРАВО
Если человека так долго держат под стражей, то вероятность осуждения высока
Ольга Ермакова
Вячеслав Плахотнюк

23

ТОП ВАКАНСИИ
Ну и кто же по добру и здорову хорошего руководителя домашнего офиса отпустит?
Валерия Дворцевая, ВИЗАВИ Консалт

27

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА
Технологии развития производственной системы
Александр Казинцев

35

КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА
У нас есть прямая выгода трудоустроить именно подходящего кандидата, который успешно пройдет испытательный срок
Анастасия Мордяшова, HR KEYS

43

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ
Раньше онлайн-обучение действительно во многом уступало офлайн-формату
Евгений Обогинов, Edstein

49

МЕНЕДЖМЕНТ
Недостаток регламентов и инструкций может быть также опасен, как и их чрезмерный переизбыток
Юстус Генрих, бизнес-тренер

55

ТРУДОВОЕ ПРАВО
Споры ИФНС и работодателей об отношениях с самозанятыми. Индивидуальный предприниматель и пятнадцать самозанятых
Татьяна Новикова

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

www.top-personal.ru

Подписано в печать 28.02.2024 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

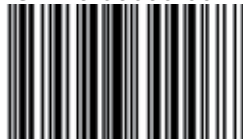
Приглашаем директоров компаний поделиться опытом управления: 7447273@bk.ru

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

ISBN 5-95630-007-7



9 785956 300077 >

№ 06
(730)

Издаётся 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
ПМ № 77-15375 от 12 мая 2003 г.

Официальный адрес
ТР@TOP-PERSONAL.RU



Подписные индексы
ГК «Урал-Пресс»: 29431, 29622

РУБРИКА: КОРРУПЦИЯ & БИЗНЕС

КАК ПОБЕДИТЬ КОРРУПЦИЮ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Важно создать систему противодействия коррупции, поставив людей в определенные рамки

В каких бизнесах чаще всего образуются «банды» по хищению выручки или имущества компании?

Это, скорее, зависит не от вида бизнеса, а от его размеров.

Малый бизнес с точки зрения коррупции практически абсолютно безопасен, поскольку весь на виду у его владельца.

Там все прозрачно и чисто. Тут другая проблема – непрерывные проверки со стороны налоговой, санэпидемстанции, пожарных, полиции и пр., которые часто просто блокируют работу и за которые приходится платить. Средний бизнес более подвержен коррупции, но самый криминогенный, конечно, крупный бизнес с большим штатом наемных работников и очень большими денежными потоками.

Главные направления коррупции или, если угодно, воровства — это входные и выходные потоки, где крутятся «живые» деньги.

Входные потоки — это закупки сырья, оборудования, комплектующих изделий, услуги сторонних организаций и пр. Выходные потоки — это продажа готовой продукции и изделий, в т. ч. за рубеж. Именно потоки «живых» денег привлекают любителей поживиться, откусывая от них свой кусок в виде отката, который может быть совсем немаленький.



**Николай
Жданкин**
ООО «Регул-Консалт»

Насколько можно снизить риск воровства тщательным подбором сотрудников?

— Думаю, ненамного. Почему? Помню, гендиректор одной из московских компаний, которую мы консультировали на тот момент по вопросам мотивации персонала, спросил у меня, знаю ли я правило «10-10-80»? Я уточнил: Правило Парето «20-80»? «Нет-нет, — сказал он, — именно правило «10-10-80», которое означает следующее: 10% людей всегда будут честны, вне зависимости от обстоятельств; еще 10% всегда будут воровать, это их генетический код; а 80% будут вести себя по-разному в зависимости от обстоятельств, в которые они попали». Если все вокруг воруют, то и они будут воровать, если все будут честны, и они будут честны. Так что как ни подбирай сотрудников, но все будет зависеть от системы, существующей на предприятии: системы мотивации персонала, системы стимулирования, уровня зарплаты и пр. Единственное, можно исключить паталогических воров, но это снизит риски всего на 10%, а 90% останется. Важно создать систему противодействия коррупции, поставив людей в определенные рамки.

Кого из желающих у вас трудиться надо отсеивать и как?

— Прежде всего тех, которые «сидят» или «будут сидеть» на денежных потоках. Здесь важно знать их «кредитную» историю, где и в какой должности работали, как долго, какой имели карьерный рост и пр. Любой опытный специалист HR, посмотрев трудовую книжку, сразу поймет, кто перед ним. Если у кандидата явная чехарда с местами работы, или он менял их (или его «меняли», то повышая, то понижая в должности) каждые несколько месяцев, то перед вами потенциальный, мягко говоря, нечестный работник. Такого не стоит брать на работу.

Компании, дабы не выносить «сор из избы», редко когда прибегают к экстренным мерам, доводя дело до полиции, а просто убирают проштрафившегося сотрудника

либо «по собственному желанию», либо «по инициативе администрации» (но это редко). Чтобы этого избежать, на самые ответственные места часто ставят родственников высшего руководства (сына, дочь, зятя), чтобы деньги не утекали из семьи. Это мы наблюдали многократно на многих средних и крупных предприятиях. Если с этим проблема, то можно проводить различные эксперименты, подставляя вновь принятого кандидата на заведомо проблемные участки, прово-

цируя его на махинации и проводя таким образом проверку кандидата. Это можно делать как в период испытательного срока, так и после него, главное, чтобы это было неожиданно. И еще. Если сотрудник проработал какое-то определенное время, то у него уже сложились отношения с «коллегами» по нечестному бизнесу с образованием группы людей, объединенной единой целью. Вот здесь сложнее.

Нужно понять, кто главный, кто идеолог группы, и удалить именно его.

Выдергивая главное звено, группа, как правило, распадается. Но это все индивидуально.

 **Какие случаи схем воровства портили бизнес вам или коллегам?**

НО САМЫЙ КРИМИНОГЕННЫЙ, КОНЕЧНО, КРУПНЫЙ БИЗНЕС С БОЛЬШИМ ШТАТОМ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ И ОЧЕНЬ БОЛЬШИМИ ДЕНЕЖНЫМИ ПОТОКАМИ

— Самая распространённая ситуация — это поставка сырья или оборудования на предприятие. Дешевое низкого качества сырье, поставляемое по цене сырья среднего качества, сгубило не одно предприятие. Но парадокс в том, что дешевое сырье так нравится нашему руководству, что оно готово на все для него. Главное, чтобы предприятие не простаивало. Проблема в том, что дешевое сырье часто не соответствует стандартам технологии на предприятии, но, когда речь заходит о нехватке денег на закупку, идут на все, чтобы закупать сырье подешевле, но под видом нормального. Зато на выходе получается бракованная продукция, продать которую часто не получается. Такая работа предприятия «на склад» не способствует имиджу компании и в некоторых случаях приводит к банкротству. Основными причинами брака являются некачественное сырье, коррупция при закупках, устаревшее оборудование, низкая квалификация кадров, слабая система мотивации персонала. К сожалению, в этих схемах часто задействовано и руководство предприятия, которое, участвуя в откатных схемах, благословляет выпуск бракованной

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: **КОРРУПЦИЯ**

Шпигель – 11 лет

На примере этого дела видно, какие санкции будут применены к бизнесу, не желающему «играть по правилам», установленным законом для сферы бюджетных закупок.

Детали уголовного дела в отношении бывшего губернатора Пензенской области Ивана Белозерцева, бенефициара группы фармацевтических компаний Бориса Шпигеля, жены последнего и еще нескольких человек по фактам дачи и получения взяток широко освещались в СМИ. Данное дело заняло место в ряду резонансных уголовных дел коррупционной направленности, общим для которых является длительное противоправное «сотрудничество» должностных лиц и крупных предпринимателей, направленное на получение последними дополнительной прибыли благодаря незаконным преференциям и покровительству чиновников.



Юлия Иванова
ЮКО

В первую очередь в данном уголовном деле, как и в других подобных, обращает на себя внимание, что коррупционные действия были направлены на получение необоснованных преимуществ в сфере распределения бюджетных средств. В рассматриваемом уголовном деле речь шла о содействии в заключении государственных контрактов, предполагающих закупки фармацевтических препаратов за счет бюджетных средств для государственных нужд. Длительное время государство выстраивает систему отбора поставщиков необходимых товаров, работ и услуг исходя из принципа рационального и экономически обоснованного расходования бюджетных средств, на основе конкурентного отбора поставщиков. Обход такой системы отбора получателей бюджетных средств неизбежно влечет неоправданные расходы бюджета и экономически необоснованное обогащение предпринимателей. Вследствие этого, ожидаемо, что государство предпримет все возможные меры в рамках правового поля с целью пресечения и недопущения в будущем таких коррупционных действий.

**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: **КОРРУПЦИЯ**

А судьи кто?

В завершение разговора о коррупции настало время задать вопрос, поставленный еще 200 лет назад нашим великим соотечественником А. Грибоедовым: «А судьи кто?» И хотя при этом сам Грибоедов под судьями понимал не только «людей в мантиях», но про них, думаю, в России, которая согласно статье 1 Конституции является демократическим правовым государством, нужно сказать в первую очередь.

Как ни парадоксально, но ответ Чацкого на этот вопрос спустя 200 лет по-прежнему актуален! Напомню, что начинается он со слов: «За древностию лет...» По «совершенно случайному» совпадению Председатель Конституционного суда РФ В.Д. Зорькин, которому недавно исполнился «всего лишь» 81 год, является по состоянию на февраль 2024 года, старейшим из руководителей, занимающих высшие государственные должности в России! В августе прошлого года исполнилось 80 лет Председателю Верховного суда РФ В.М. Лебедеву.

Возможно, эти люди какие-то уникамы, посланные нам свыше, и они действительно способны в старческом возрасте (Всемирная организация здравоохранения считает, что он длится с 76 до 90 лет) лучше других решать важнейшие и сложнейшие юридические проблемы страны и руководить многотысячными коллективами, но, к сожалению, деятельность возглавляемых ими судов скорее свидетельствует об обратном.

Например, за более чем 20-летнее председательство Зорькина в Конституционном суде ни один из указов Президентов РФ В.В. Путина и Д.А. Медведева не был признан несоответствующим Конституции РФ. Но, безусловно, гражданам России больше всего запомнился вывод возглавляемого В.Д. Зорькиным Конституционного суда о том, что повышение пенсионного возраста не противоречит Конституции РФ. Естественно, что при такой замечательной статистике в 2023 году 80-летний Зорькин был в очередной раз единогласно избран Председателем Конституционного суда РФ еще на 6 лет!

Ну, а как «работает» Верховный суд под руководством Лебедева В.М., который является его председателем с момента образования Российской Федерации, а до этого



Сергей Пронин
телеграмм-канал
«Про Людей и
«упырей»

в 1989–1991 годах был председателем Верховного суда РСФСР в составе СССР, я могу оценить на собственном опыте.

Лично я трижды обращался в судебную коллегию Верховного суда и каждый раз мне отказывали в передаче дела на рассмотрение.

И если 2 первых отказа я еще как-то могу понять (но не принять, т. к. при этом были нарушены мои охраняемые законом права), т. к. это были частные случаи, касающиеся нашей семьи. Сначала нас с женой лишили «всего лишь» положенных нам по закону 10 миллионов рублей, а потом уже присужденного Мосгорсудом права на квартиру, за которую мы заплатили более 20 миллионов рублей и которую ждали «всего лишь» более 10 лет!

БОРЬБУ С КОРРУПЦИЕЙ ПУТЕМ УЖЕСТОЧЕНИЯ НАКАЗАНИЯ КОРРУПЦИОНЕРОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ ТЕХ, КТО ИМИ НА ДЕЛЕ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ, ВПЛОТЬ ДО СМЕРТНОЙ КАЗНИ Я СЧИТАЮ ОПАСНЕЙШИМ ЗАБЛУЖДЕНИЕМ

Допускаю, что ее хонорар судьи должен быть более важным для него и ему наплевать на какую-то семью бывшего военнослужащего, которая после 25 лет службы и скитаний по «точкам» обременена служебным квартиром, так и не получила в собственность полностью оплаченную, отрезанную от коммуникаций квартиру, содержание которой оплачивала более 10 лет. Но в 3-й раз, когда несколько десятков (!) обманутых государственной организацией жильцов жилого комплекса «Сенатор клуб» подали жалобы в Верховный суд РФ на незаконную конфискацию полностью оплаченных ими квартир под предлогом коррупции в этой государственной организации(!), Верховный суд в течение двух рабочих дней (!) отказал всем этим десяткам людей, среди которых инвалиды, пенсионеры, многодетные и неполные семьи, лично мне все с Верховным судом стало понятно.

О каком развитии судебной системы в интересах граждан России можно говорить, когда людей наглейшим образом «в судебном порядке» лишают их конституционного права на жилище по иску заместителя Генерального прокурора — структуры, осуществляющей надзор за... соблюдением Конституции Российской Федерации!

РУБРИКА:



Если человека так долго держат под стражей, то вероятность осуждения высока

Комментарий к публикации: «Что за дела?» Аяз Шабутдинов возмущен претензиями к его бизнесу. Источник: <https://dzen.ru/a/ZbfFX6oeGTWzTLD4>



судят ли Аяза?

Основателя «Лайк центра» Аяза Шабутдинова обвиняют в совершении преступления по ч. 4. ст. 159 УК РФ «Мошенничество, совершенное организованной группой либо в особо крупном размере...», что для меня, как для юриста, а также ученицы «Лайк центра», стало настоящим потрясением.

За что?

Когда у нас в стране мнение 15, пусть даже 40 (по последним данным) человек, стало более значимым, чем результаты и мнение 50000 человек, тех, кто прошел обучение, получил результаты, открыл свой бизнес?

Лайк для меня и многих других участников стал семьей, дружным, поддерживающим сообществом, которое основал Аяз. Я участвовала в оффлайн конференциях, ездила сборы в Сочи. Аяз болеет душой за процветание нашей страны, для этого он создал Лайк, чтобы думающих и делающих людей стало больше, больше предпринимателей, которые обогащают своими «продуктами» (производство, ресторанный бизнес, услуги и т.д.), а также пополняют казну, уплачивая налоги. Это он транслирует в своем блоге и на мероприятиях.



Ольга Ермакова

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

В гостях у журнала



В гостях у журнала



В гостях у журнала



В гостях у журнала



Осудят ли Аязя?

Если человека так долго держат под стражей, то вероятность осуждения высока. Досудебный арест – чёрная метка. Против Аязя и статистика, и правоприменительная практика, и широкое общественное мнение. Клиенты рассержены – они не стали миллионерами, хотя, возможно, добросовестно следовали всем рекомендациям тренера. Проблема в том, что успех вообще нельзя купить, чужой успех нельзя повторить, иначе мы все были бы чрезвычайно богаты. Это, как если бы Вы заплатили за уроки балета или пения, старались изо всех сил, но на сцену Большого театра так и не вышли. Можете ли Вы винить в этом педагога? Взрослые дееспособные люди должны сами принимать решения, сами распоряжаться своими деньгами, а если инвестиция в себя не дала результатов, то либо со смирением принять это, либо, как потребитель,



**Вячеслав
Плахотнюк**

ПОКА НЕ БУДЕТ ЗАПРЕТА НА ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПОД СТРАЖУ ПО НЕНАСИЛЬСТВЕННЫМ ПРЕСТУПЛЕНИЯМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ – БУДУТ АРЕСТЫ

требовать расторжения договора, возврата средств и компенсации морального вреда в состязательном гражданском процессе. Важно, какой был договор у «Лайк центра» с клиентами и действительно ли там были обещания исчисляемого в деньгах материального результата, была ли реклама с таким содержанием. Что касается уголовно-правовой стороны вопроса, то отграничение «предпринимательских» статей, по которым нельзя арестовывать, от статей от общеэкономических, по которым арестовывать не запрещено, вызывает многочисленные споры, которые разрешаются судами, как правило, не в пользу обвиняемых. Пока не будет запрета на заключение под стражу по ненасильственным преступлениям экономической направленности – будут аресты, и как показательный процесс начала наказания по недоказанному ещё преступлению, и как мера устрашения для коллег Аязя Шабутдинова.

**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: ТОП ВАКАНСИИ

 Можайская executive

Управляющий/Управляющая делами семьи UHNWI

от 600 000 руб. до вычета налогов

<https://hh.ru/vacancy/91462007?ysclid=slvlhrr13419942398>

Обязанности:

Руководство семейным офисом. Управление персоналом: разработка штатного расписания, составление договоров, подбор домашнего персонала (гувернантки, водители, садовники, преподаватели, повара и др.).

Управление семейной недвижимостью (для личного пользования) как в России, так и за рубежом. Поддержка в качественном рабочем состоянии всех объектов недвижимости.

Координация жизнедеятельности семьи – семейных событий, путешествий, перемещений между домами. Организация частных мероприятий «под ключ» с привлечением подрядчиков. Организация медицинской поддержки членов семьи в РФ и за рубежом.

Планирование расходов по всем направлениям деятельности семейного офиса бюджетирование, обеспечение финансового контроля, регулярная отчетность по всем операциям.

Организация образовательного процесса для детей - подбор преподавателей, составление расписания занятий.

Выполнение личных поручений руководителя.

Требования: Аналогичный опыт поддержки акционера уровня HNWI, UHNWI. Высшее образование. Английский - advanced; Готовность к командировкам и ненормированному рабочему дню; Корректное обращение с конфиденциальной информацией; Просьба присылать резюме с фотографией!

Условия: Зарплата от 600 000 руб. gross + премии; Оформление по ТК РФ.

Легко ли быть «большим человеком» и содержать домашний офис?

Кадровое агентство ассоциируется у нас с подбором персонала на производство, в ИТ компании, личных помощников, на худой конец, а вот не хотите ли: капитанов яхт? Пилотов личного самолета? Руководителя домашнего офиса? Это «расстрельная вакансия», редко когда таких людей ищут «со стороны».

Что такое домашний офис?

Представьте себе, что у Вас недвижимость в 2-3 странах, дети учатся за рубежом, много партнеров в разных локациях, может быть не первый семейный партнер, да еще «газеты-заводы-



Валерия Дворцова
ВИЗАВИ Консалт

СПЕЦИФИКА ТАКИХ ВАКАНСИЙ ИМЕННО В КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ, ЭТО ТУТ ОТЧАЯННО ВАЖНО

пароходы-самолеты-яхты», в быту кто-то убирает, готовит, возит, развлекает, учит, тренирует... Только помнить, когда какие налоги платить – уже непросто, а уж управлять этим всем.... Кто когда уволился, заболел, хочет повышения и пр.... Это целая компания, которой надо управлять.

Но при этом хорошо бы помнить, что владельцы таких активов далеко не всегда хотят быть публичными, они вызывают часто безответный интерес. А уж информация, которая может быть доступна их помощникам – для кого то на вес золота в прямом и переносном смысле – за нее готовы платить, и недешево.

**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: БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА



Издательство
«Альпина»
8 (800) 550-53-22
www.alpinabook.ru



4. ПС-КОНТРОЛЬ

4.1. ПРИНЦИПЫ РАЦИОНАЛЬНОГО КОНТРОЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ

МЫ НЕ УПРАВЛЯЕМ ТЕМ, ЧТО НЕ ИЗМЕРЯЕМ

Без контроля нет реального управления. ПС — масштабная система, в которую вовлечено очень много сотрудников, одновременно выполняющих большое количество задач оптимизации. Эти задачи объединяются в программы развития и проекты, направленные на улучшение различных КПЭ компании. Необходимо, чтобы в каждом процессе каждого подразделения шло постоянное совершенствование и внедрение инноваций, а эта деятельность невозможна без контроля.

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: КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА

У нас есть прямая выгода трудоустроить именно подходящего кандидата, который успешно пройдет испытательный срок

УТ Самая сложная ваша вакансия, и как вы ее закрыли?

Одна из сложных закрытых нами вакансий — директор по digital-маркетингу в компанию по продажам медицинского оборудования азиатского производства. Сложность заключалась в том, что позиция в компании была новая, как такового отдела маркетинга не существовало (компания работала с разными подрядчиками параллельно), помимо этого от генерального директора был выставлен высокий уровень требований по hard скиллам и наличию опыта в похожей сфере.



Анастасия Мордяшова
HR KEYS

При этом мы понимали (зная хорошо динамику компании, так как работали с ней уже несколько лет и успешно закрыли более чем 6 вакансий для них), что компания интенсивно растет, не успевая выстраивать систему, и на текущий момент пребывает в некотором хаосе бизнес-процессов, а это значит — новому директору по маркетингу нужно быть готовым (и уметь) выстраивать процессы, писать регламенты, нанимать сотрудников в отдел, одновременно с готовностью на первых порах делать часть задач «руками» и демонстрировать результаты на коротком цикле, так как руководитель компании ожидает твердых результатов в ближайшем квартале.

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

В 2024 году читайте



Ему любовница положена по штату (с)

Особенности китайского менталитета

Управление медицинским коллективом — это гораздо сложнее и ответственнее, чем в бизнесе

Как много важного в этой жизни мы способны не заметить?

Стресс

Можно ли снять вечное проклятие совещаний?

Признаки того, что людям неприятно с тобой общаться

Стереотипы

Звёздные сотрудники чаще всего бывают в отделе продаж

Эти парни зарабатывают полмиллиона долларов в год, продавая воздух

РУБРИКА: КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Раньше онлайн-обучение действительно во многом уступало офлайн-формату

Как экономить с корпоративным онлайн-обучением без потери качества?

 беседует с основателем и CEO Edstein.

БЕСЕДОВАЛИ:



Евгений Обогоров
Edstein



Анастасия Насонова
эксперт 

Какие минусы онлайн-обучения вы видите в сравнении с офлайн?

Раньше онлайн-обучение действительно во многом уступало офлайн-формату. Среди основных причин: сложности в отслеживании прогресса, недостаток обратной связи, технические проблемы, низкая мотивация и вовлеченность.

Однако сейчас, по мере цифровизации всех сфер жизни, онлайн-формат начинает обгонять очное обучение. Появление LMS сделало жизнь специалистов по обучению проще, а обучение эффективнее для компании. LMS — это системы управления обучением, которые позволяют создавать и хранить учебные курсы, лекции, лонгриды, тесты, а также проводить аналитику и собирать статистику.

Конечно, традиционный очный формат нам всем в разы привычнее, однако сейчас все крупные компании добавили в программы обучения онлайн-формат, часть — полностью заменив очные тренинги, часть — используя гибридный формат, и на то есть причины. Особый толчок этому дала пандемия, когда без онлайн-формата было не обойтись. Я бы сказал, что онлайн оправдал себя и теперь широко используется, а офлайн стал премиум-форматом для отработки навыков.

Рассматривая это в контексте обучения персонала, могу отметить главный плюс онлайн-формата по сравнению с офлайн: экономия ресурсов. Здесь речь не только про деньги, хотя, безусловно, онлайн-формат позволяет сэкономить средства на аренду помещения, оплате работы тренера и командировок сотрудникам. В большей степени преимущество заключается в экономии времени и ресурса тренеров. Сейчас объем задач и темп работы увеличивается с каждым годом, порой выделить свободные два часа на обучение бывает невозможно, в результате сотрудники вынуждены перерабатывать, чтобы успеть закрыть все задачи, что в итоге приводит к выгоранию. И в такой ситуации от обучения уже нет никакого прока. Сотрудники чувствуют усталость и не готовы воспринимать информацию.

Онлайн-обучение дает гибкость. Во-первых, можно использовать разные форматы, например, микрообучение.

**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: МЕНЕДЖМЕНТ

Недостаток регламентов и инструкций может быть также опасен, как и их чрезмерный переизбыток

Много ли в мире компаний, где совсем нет регламентов (даже устных)?

Смею предположить, что таких компаний нет или их количество минимально. Любая группа сотрудников в мире просто не может эффективно функционировать без своих правил. Представьте государственную, или коммерческую, или благотворительную компанию без правил кроссфункционального взаимодействия, без выстроенных процессов, без стандартов своей работы и пр. Или компанию с развитой филиальной сетью. Каждый делает что хочет, как может, как ему/ей удобно и др. Вероятность достижения положительных результатов в этом случае минимальна, а точнее даже нулевая. Вспомним известную концепцию в менеджменте «Жизненный цикл организации». Она подразумевает, что любая Компания проходит через четыре основных этапа: «зарождение», «рост», «зрелость» и «упадок». Чаще всего регламенты присутствуют на этапе «зрелость», но на других этапах тоже есть свои правила жизнеобеспечения. Часто это устные договоренности, мо-



Юстус Генрих
бизнес-тренер

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:

Споры ИФНС и работодателей об отношениях с самозанятыми. Индивидуальный предприниматель и пятнадцать самозанятых

УП И. привлечен к ответственности за совершение налогового правонарушения по пункту 1 статьи 122 Налогового кодекса РФ. Основание: выводы о фактически сложившихся трудовых отношениях между ИП и пятнадцатью самозанятыми, с которыми заключены не трудовые договоры, а договоры оказания услуг. Попытка отменить решение ИФНС не увенчалась успехом в трех судебных инстанциях.

ИП арендует цех и оборудование. ИП – работодатель, в штате один работник. Самозанятые организуют изготовление оконных блоков на объекте в соответствии с требованиями проектной документацией, строительными нормами и правилами и т.д. Услуги считаются оказанными после подписания акта с заказчиком (ИП) по окончании срока действия договора.



**Татьяна
Новикова**

Мнение ИФНС:

**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

В гостях у журнала



В гостях у журнала



В гостях у журнала



В гостях у журнала



Платформа журнала ТРУДОВОЕ ПРАВО содержит более 50 ежемесячно ОБНОВЛЯЕМЫХ Экспертами рубрик:

Трудовой договор
Охрана труда
Заплатные споры
Больничный
Беременные и труд
Пенсии
Нормирование труда
Командировки
Условия труда
Увольнение
И др

Подключиться к платформе - пишите
7447273@bk.ru

РУБРИКА: ЭТО ИНТЕРЕСНО

Аркадий Райкин: "Когда Господь создал животных каждому определил занятие по своему дарованию"

Соловей пел
песни.

Баран растил на себе
шерсть и мясо на шашлык.

Волк гонял барана для
того, чтобы шашлык был
не слишком жирный.

И только один осел
остался без дела.

— А что же мне делать?

— А ты будешь заведовать лесом.

— А что мне для этого делать?

— А ничего не делай. Ты только не мешай.

И стал осел заведовать лесом.

Барана заставил петь, с волка состриг шерсть, а соловья пустил на шашлык.

Узнал об этом Бог, рассердился и послал осла на самые тяжелые работы — тяжести таскать. Вот он там до сих пор и работает.

Только идет, идет, встанет — это он думает. Он думает: «За что меня с руководящей должности сняли? Ведь могли же сразу не назначать».



РУБРИКА: **НОВОСТИ**

Взломан разработчик популярного инструмента для дистанционной работы AnyDesk. Учетные данные продаются в Darkweb

Компания AnyDesk в начале февраля 2024 года опубликовала сведения об инциденте безопасности, который произошел в середине января и затронул два её европейских сервера. Утверждается, что злоумышленникам удалось проникнуть в производственную систему компании и украсть исходные коды продукта, сертификаты безопасности и учётные данные пользователей. К расследованию привлечены эксперты компании CrowdStrike, которая представляет услуги по расследованию инцидентов.



.....

Сотрудники «Газпромнефть-Аэро» развивают волонтерское движение в Новосибирске

Волонтеры «Газпромнефть-Аэро» стали лауреатами нескольких региональных премий в Новосибирске за развитие социальных инициатив. Сотрудники филиала организовали серию из десяти творческих мастер-классов для воспитанников школ-интернатов в рамках проекта «Для вас открытка». Более 60 подростков изготовили авторские открытки и записали видеопоздравления для пожилых людей.



РУБРИКА: ЭТО ИНТЕРЕСНО

Жизнь дерева начинается с семечки

Мужчина работал в гостинице, но потом его уволили. Он не знал, что делать дальше, он был уже стар, времени у него было очень мало, и денег тоже не было.

Жил он недалеко от вокзала. Однажды мужчина повесил табличку на своем доме, на которой было написано «Гостиница». У него была всего одна комната и одна кровать, где он сам спал.

Но когда в 4 утра кто-то постучал, он встал и с испугом сказал: «Подождите, я освобождаю номер». В это время он постелил чистое белье, освободил комнату и позвал гостя, а сам до утра сидел на кухне.

На следующий день мужчина понял, что снова придут люди. Поэтому начал убирать свою кладовую, где у него было место для сна, и сдавал свою комнату гостям.

Имя этого человека Hyatt Robert von Dehn. Так началась история гигантской компании Hyatt Hotels Corporation с капитализацией 13 млрд долларов.



Нарушение трудовых прав – это нарушение закона

За задержку зарплаты работодатель несет материальную, административную и уголовную ответственность. Если работодатель не платит зарплату вовремя, работник может обратиться в суд. Тогда работодатель заплатит штраф в пользу государства, а работнику выплатит компенсацию. В случае задержки свыше трех месяцев руководителям грозит уголовная ответственность вплоть до лишения свободы.

К уголовной ответственности руководителя организации могут привлечь при условии, что он был прямо или косвенно заинтересован в задержке зарплаты. При этом не имеет значения, какому количеству сотрудников была задержана выплата.

К уголовной ответственности руководителя организации могут привлечь при условии, что он был прямо или косвенно заинтересован в задержке зарплаты. При этом не имеет значения, какому количеству сотрудников была задержана выплата

Конкретный вид ответственности зависит от срока задержки выплаты и ее размера.

Уголовной ответственности можно избежать, если причина задержки не зависела от воли руководителя (ст. 145.1 УК).



Регина Старцева
юрист АБ «Земчихин
и партнеры»

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

www.TOP-PERSONAL.ru



ЕВРАЗ



ГРУППА
ЧТПЗ



РОЛЬФ

АВТОДОМ



КЛЮЧАВТО

АЕРОФЛОТ



АБСОЛЮТ
БАНК



Уралсиб

ОТПБАНК

Альфа-Банк



Тинькофф



СОВКОМБАНК

МАГНИТ

М.видео

ОВИ

ЛЕНТА

Ашан

MEGA



азбука
вкуса

ВкусВилл

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:





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.
- Обменяйтесь 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

