

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru



Ведущие эксперты по оценке "Ресурсы" – 71052, 71055, 72025

**УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ**

№ 5
(465)

2018

Главная тема: **ЭКОНОМИКА ВПЕЧАТЛЕНИЙ**



Нина Филоненко
«Экоокна»



Дмитрий Лиценцов
ТД «Галерея»



Константин Бармашов
«Антарес»



Елена Сенцова
«СТС Групп»



Елена Беляева
ООО «Грундфос»



Игорь Бедеров
«ТелПоиск.рус», PRISM

Партнёры



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

У Вас есть «план Б» на случай провала проекта?

В 1942 году войска Германии возили бензин на лошадях в бочках из Румынии за тысячи километров (потому что не учли, что цистерны можно и не бомбить, а просто пробивать — из пулемётов с самолёта или силами партизан (что и делалось))!!!

Вот и в бизнесе всё надо просчитывать исходя из худшего...

*Успехов в бизнесе!
Главный редактор ИД
Александр Гончаров*



стр. 5

Лет десять назад
это был бы
ночной кошмар
для предпринимателя.
А сейчас ничего —
живём...

Я знаю одного
российского
руководителя,
который под копирку
переложил идеи
известного бизнес-
консультанта и... убил
компанию...



Нина Филоненко,
«Экоокна»

стр. 17

Если у кандидата
более одного
образования,
причём оно в
разных профилях,
то это говорит о его
неблагонадёжности...

А если у человека
нет цели работать
и зарабатывать
— он однозначно
нанесёт вашей компании
ущерб...



Дмитрий Лицентов,
ТД «Галерея»

стр. 27

Счастье — это «впечатления, а не товары; развлечения, а не безделушки; деятельность, а не обладание»...

Сырье равноценно, товары материальны, услуги нематериальны, а впечатления незабываемы...

стр. 49

Суды, как правило, считают, что устная форма приказов допустима, если иного прямо не указано в законе...

Как указано в приказе об увольнении, он был уволен за то, что не выполнил устное распоряжение директора явиться в его кабинет для решения текущих вопросов...



Джеймс Гилмор,
Джозеф II Пайн

Александр Суслов

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

ОБУЧЕНИЕ

**Тренд слушать и учиться у западных гуру
не спадает с 90-х**

Нина Филоненко, «Экоокна»

ПРОВЕРКА КАНДИДАТА

**Чужие накладные не должны быть
интересны сотрудникам**

Дмитрий Лицентов, ТД «Галерея»

РАЗДЕЛ БИЗНЕСА

**При разделе бизнеса пропишите заранее
и раздел офиса пополам,
и у кого какая половина — солнечная или тёмная**

Константин Бармашов, «Антарес»

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА

**Экономика впечатлений:
Как превратить покупку в захватывающее действие**
Джеймс Гилмор, Джозеф II Пайн

КОММЕНТАРИИ ПО ТЕМЕ

Стоит ли брать в компанию людей с неудачами
Елена Сенцова, «СТС Групп»

Елена Беляева, ООО «Грундфос»

РЕКРУТМЕНТ

**Копать надо глубже, или легальная проверка
кандидата вполне эффективна**

Игорь Бедеров, «Интернет-Розыск I CABIS»,
«ТелПоиск.рус», PRISM

ПРИКАЗЫ

Устный приказ — это приказ?

Александр Суслов

УСПЕШНЫЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ МИРА

Леонардо Дель Веккьо

№ 5
(465)

Издаётся с 1996 г. 2018 г.

Объединенная редакция

ИД 

Учредитель:

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

Официальный адрес

TP@TOP-PERSONAL.RU



Сергей Пронин,
главный эксперт
по бизнесу



Михаил Богданов,
эксперт по
поиску и подбору
персонала



Павел Кочетков,
выпускающий редактор

Эксперты

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

Главный редактор
Александр Гончаров

PR-директор
Надежда Гончарова

Ответственный редактор
Татьяна Ковалева

Редакторы:
Монахова Е., Закревская Е., Ковалева Т.

Видеожурнал Александр Жильцов

Фото Владимир Сумовский

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

Подписные агентства
Андрей Чепайкин

Логистика Андрей Митряков

Главный бухгалтер Наталья Фомичева

Официальный аудитор
Аудит-Босс

Официальный адрес
TP@TOP-PERSONAL.RU

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

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

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

www.top-personal.ru

Подписано в печать 22.01.2018 г.
Формат 60х90 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 >

Тренд слушать и учиться у западных гуру не спадает с 90-х

*Послушав Бренсона или
Гейтца, вы не станете
столь успешными вдруг,
но энергия, мысли – это
«коктейль Молотова»,
который может осветить
вам вход в пещеру
Алладина...*



Нина Филоненко

**совладелец и директор
по развитию компании
«Экоокна»**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Чем вызван сегодня высокий спрос компаний на лекции западных экспертов по бизнесу?

 первую очередь это связано с пришедшим в Россию несколько лет назад трендом на образование. Ещё лет 10-15 назад постоянно учились самые продвинутые топ-менеджеры и руководители. Сегодня учиться модно, интересно, это отличный способ «выгулять» новый костюм или завести полезные знакомства. Это веяние пришло к нам с Запада. Кто-то тратит

он в стадии активного развития. Есть пространство для развития и прихода новых игроков. Конечно, любой опыт для предпринимателя и менеджера бесценен. Одна или две лекции могут вдохновить на новые свершения, но переоценивать этот опыт не стоит. Прослушав лекцию западного гуру, по взмаху волшебной палочки вы не станете вторым Стивом Джобсом или Марком Цукербергом.

Кто из таких гуру Вам интересен более всего и почему?

— Сейчас бизнес-образование стало напоминать шоу-бизнес: используются аналогичные технологии для раскрутки звёзд, крупные форматы, агрессивная реклама, серьёзный мар-

**ЛЕТ ДЕСЯТЬ НАЗАД ЭТО БЫЛ БЫ НОЧНОЙ КОШМАР
ДЛЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ. А СЕЙЧАС НИЧЕГО — ЖИВЁМ**

деньги на премьеру в Большом театре, а кто-то идёт слушать медиа-звёзд от бизнеса на крупную конференцию. У каждого свои приоритеты и увлечения.

Если на Западе рынок бизнес-образования сформирован и имеет очень высокую конкуренцию, то в России

кетинговый подход. По популярности Ричард Брэнсон может легко конкурировать с Ким Кардашьян. Но всё же, прежде чем идти слушать Исхака Адзидеса или Джона Шоула, лучше ознакомиться с работами классиков: Майкла Портера, Питера Друкера, Филипа Котлера. Лично я пережила увлечение бизнес-литературой и тренинга-



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

январь 2018

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Павел Макеев

О практике легализации самовольных построек и их сноса

Владимир Токарев

Правительственная комиссия одобрила законопроект о самовольных постройках?

Александр Чакински

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

Максим Толстых

Арест права аренды земельного участка в рамках исполнительного производства

Светлана Казакова

Водные объекты имеют свою специфику

Владислав Варшавский

Использование аккредитива в сделках

Татьяна Торошко

Фонд защиты дольщиков: каковы перспективы его успеха

Чужие накладные не должны быть интересны сотрудникам

*Два разнопрофильных
образования
настораживают
эксперта...*



*Дмитрий
Лиценцов*

директор ТД «Галерея»

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УП Огласите сразу весь список признаков неблагонадёжности?



акая смена работы. Я при приёме на работу руководствуюсь следующим правилом: если у кандидата более одного образования, причём оно в разных профилях, то это говорит о его неблагонадёжности. Ещё один маркер

УП Резюме позволяет заметить неблагонадёжность? Как?

— Да, резюме позволяет увидеть эти качества. Единственное, что их надо ещё раз перепроверить на собеседовании. Некоторые компании отслеживают кандидатов по соцсетям. Я считаю, что это следует делать, если вы приняли решение, что чело-

ЕСЛИ У КАНДИДАТА БОЛЕЕ ОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПРИЧЁМ ОНО В РАЗНЫХ ПРОФИЛЯХ, ТО ЭТО ГОВОРИТ О ЕГО НЕБЛАГОНАДЁЖНОСТИ

— если у него много ненужных сертификатов. Если он, к примеру, работает в IT, а сертификат по психологии или литературе. Это нехорошие маркеры. Если грамотно выстроить фильтры на входе, даже в большой компании не будет неблагонадёжных сотрудников.

УП Что будем считать неблагонадёжностью?

век вам подходит, но при этом у вас есть некоторые внутренние сомнения. Если каждого кандидата отслеживать по соцсетям, то это просто непродуктивно.

Руководитель же на то и руководитель, чтобы понимать, с кем он может работать, а с кем нет. Если руководитель не может набрать себе команду, то надо задуматься о смене руководителя.

**При разделе бизнеса пропишите
заранее и раздел офиса пополам,
и у кого какая половина —
солнечная или тёмная**

Раздел бизнеса в рамках российской ментальности — процесс сложный и неоднозначный. Как рассчитать стоимость своей доли при продаже и не продешевить, есть ли шанс даром получить собственность в случае бездействия и низкой эффективности работы партнёров? Комментарий по данному сложному вопросу даёт генеральный директор компании «Антарес» Константин Сергеевич Бармашов.



**Константин
Бармашов**

**генеральный директор
компании «Антарес»**

Эксклюзивное интервью для



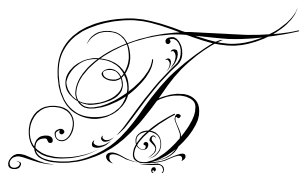
Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УП Что в новом партнёре для совместного бизнеса (характер, бэкграунд, напор, друзья, манеры, дела...) должно Вас насторожить, и Вы настаите на подписании договора с чётким оформлением правил и долей?



Бизнес и дружба — понятия несовместимые, они просто из разных вселенных. Желаете сохранить дружбу с партнёром на века, а дело открываете масштабное, либо делаете даже небольшие вложения, но стратегически надеетесь расти и развиваться — считайте всё «на берегу». По статистике, дольше всех вместе живут пары, подписавшие перед заключением отношений брачный договор. Когда тебя напрягает партнёр изначально, не факт, что вы и с чётким оформлением поладите. В случае надёжного и перспективного сотрудничества вам самим будет удобно отслеживать финансовую стабильность по своим проектам. Личную мотивацию ведь никто не отменял, поэтому рекомендую вложиться в финансовую аналитику на первом этапе и прописать все с юридической стороны досконально.

УП Что Вы могли бы добавить к советам от В. Алистархова в его статье? С какими ситуациями раздела или спора о разделе бизнеса Вы сталкивались или наблюдали?

— Являясь учредителем многих компаний, выбираю в партнёры добросовестных бизнесменов. Советую подключать к вопросам определения долей бизнеса и их стоимости сторонних аудиторов, независимых по отношению ко всем сторонам. Проекты оформлять на одного собственника и принимать помощь, расплачиваясь по договорам оперативно. Работа финансовым директором и образование юриста позволяют мне заранее обходить подобные ситуации. Но в споре всегда подключаю холодную голову и опираюсь на цифры и договорные обязательства.

УП Медиация — это новая возможность досудебного решения спора или бесполезная форма потери денег? Каких специалистов Вы бы рекомендовали привлекать при разделе компании?

— Вложения в определение справедливости — благое дело. При этом выбирать компанию для медиации должны все заинтересованные стороны совместно, иначе есть риск подвергнуть сомнению заключение специалистов. Финансовые аналитики, аудиторы и профессиональные юристы стоят дорого, поэтому, реко-

ПРОГРАММА мастер-класса «Жар-птицу поймать непросто»

Часть 1

Как поймать «жар-птицу»

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

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

Часть 2

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

Очень часто компании нужны специалисты различного уровня, уникальные по своим компетенциям. Иногда важнее всего — подбор среднего или линейного персонала.

1. Пойди туда — не знаю куда, принеси то — не знаю что...

Выясняем, кого ищем и где ищем.

Правильно снимаем заказ и определяем «места обитания».

2. «Грибник» или «рыбак»?

Способы поиска персонала.

3. А того ли я поймал?

Этапы отбора и способы оценки.

Часть 3

Social Networking — искусство заводить и поддерживать полезные связи

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

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



Издательство «Альпина Паблишер»

+7 (495) 120-07-04

+7 (800) 550 53 22

www.alpinabook.ru

Джеймс Гилмор,
Джозеф П Пайн

Экономика впечатлений: Как превратить покупку в захватывающее действие



ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ В ЭКОНОМИКУ ВПЕЧАТЛЕНИЙ!

Уценка. Само упоминание о ней бросает в дрожь руководителей и предпринимателей. Ведь она означает, что их продукция не отличается от товаров других компаний и покупатели выбирают ее только из-за цены, цены и еще раз цены.

Давайте возьмем в качестве примера настоящий сырьевой товар: кофе. Компании, которые собирают кофейные зерна или торгуют ими на фьючерсном рынке, получают (на момент написания этой книги) немногим более 1,65 долл. за килограмм, т. е. 1 или 2 цента за чашку. Когда производитель обжаривает, перемалывает, упаковывает и продает те же



самые кофейные зерна в бакалейной лавке, превращая их таким образом в товар, для потребителя цена возрастает до 5–25 центов за чашку (в зависимости от торговой марки и размера упаковки). Если же сварить кофе в самом обычном, ничем не примечательном придорожном кафе, ресторане быстрого обслуживания или баре, эта услуга будет стоить уже от 50 центов до 1 долл. за чашку.

Итак, кофе может предлагаться на рынке как сырье, товар или услуга, причем в каждом конкретном случае покупатели будут разными. Однако не спешите: подайте тот же самый кофе в пятизвездочном ресторане, где его заказ, приготовление и распитие напоминают театральное представление, — и потребители с радостью заплатят 2–5 долл. за порцию. Компании, которые достигают четвертого уровня стоимости, делают покупку кофе незабываемым переживанием и значительно повышают его потребительскую ценность, а значит, и его стоимость, по сравнению с продажей кофейных зерен как сырья.

И это еще не все. Однажды, приехав в Венецию, мой друг поинтересовался у портье, куда ему и его жене стоит пойти, чтобы в полной мере насладиться этим удивительным городом. Ему тут же посоветовали Caffè Florian на площади Святого Марка. Вскоре они уже были там, вдыхали свежий утренний воздух, пили ароматный кофе и наслаждались видами и звуками самого удивительного из городов Старого Света. Спустя час

моему другу принесли счет, и он узнал, что эти незабываемые минуты обошлись ему более чем в 15 долл. за чашку. «Стоил ли кофе таких денег?» — спросили мы. «Несомненно!» — ответил он.

НОВЫЙ ИСТОЧНИК ЦЕННОСТИ

Впечатления — это четвертое экономическое предложение, которое так же разительно отличается от услуг, как услуги от товаров, просто до недавнего времени ему уделяли незаслуженно мало внимания. Впечатления всегда были рядом, но потребители, предприниматели и экономисты относили их к сектору услуг наравне с химчистками, автомастерскими, телефонными станциями и оптовой торговлей. Когда человек покупает услугу, он покупает ряд действий, которые выполняются от его имени. Но когда он покупает впечатление, он платит за незабываемые минуты своей жизни, подготовленные компанией как в театральной постановке, т. е. за собственные чувства и ощущения.

**Впечатления так же
разительно отличаются
от услуг, как и услуги от
товаров.**

Впечатления всегда были ядром индустрии развлечений, начиная с пьес и концертов и заканчивая фильмами и

Стоит ли брать в компанию людей с неудачами



Елена Сенцова

руководитель HR-отдела
«СТС Групп»



Елена Беляева

директор по связям
с общественностью и
работе с персоналом
ООО «Грундфос»

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УП Стоит ли брать в компанию людей с неудачами?

Елена Сенцова



амо понятие «неудача» носит весьма относительный характер. И что считать неудачей:

когда человек не оправдал ожиданий от самого себя или ожидания других людей? Сегодня вы пребываете в кризисе от того, что вас уволили в третий раз, а через три года вы стали руководителем отдела или даже открыли своё дело в совершенно другой сфере. Так разве три года назад вас постигла неудача?

Уверена, что к успеху человек приходит через череду поражений и кризисов. И это одинаково справедливо как для работы, так и в личной жизни. Если человек развивается, не стоит на месте, то на его пути обязательно случаются разного рода провалы. А тот, кто никогда не терпит неудач, скорее всего, не ставит перед собой никаких целей и никогда не рискует. Нужны ли компании люди, не готовые рисковать, не ставящие перед собой амбициозных целей?

Культ успешного человека, безупречность во всём: в карьере, в личной жизни. Знаем ли мы, что стоит за этим успехом? Сколько промахов и провалов было на пути у этих людей, прежде чем они достигли своего успеха? Признание своих ошибок, умение учиться на них и извлекать уроки, самоанализ и критическое мышление — вот те качества, которые ценятся более, нежели отсутствие в биографии поражений и неудач.

Пожалуй, есть два противоположных типажа сотрудника, присутствие которых в компании будет создавать напряжённость и, возможно, конфликты. Те, кто сжился с ролью «жертвы» и «суперпрофессионалы». Первые вряд ли будут эффективны на любом участке работ, а вторые — со своим ощущением безупречности и идеальности всегда и во всём — будут не готовы учиться, самосовершенствоваться и никогда не признают своих ошибок, перекладывая ответственность за неудачи на других.

Конечно, если вашей компании нужен руководитель, директор, управленец, то наличие в его биографии историй побед должно быть, однозначно, больше, чем историй поражений. Но полное отсутствие неудач — это сомнительная история. Возникают вопросы: каким образом

Копать надо глубже, или легальная проверка кандидата вполне эффективна

*И на собеседовании
можно выяснить взгляды
кандидата на социальные
и иные вопросы и по
ответам понять, стоит
ли «копать» глубже*



Игорь Бедеров

**руководитель и
основатель проектов
«Интернет-Розыск |
CABIS», «ТелПоиск.рус»,
PRISM**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УИ Огласите сразу весь список признаков?



амое главное и основное — это проблемы с законом. А выражаться они могут по-разному.

УИ Что будем считать неблагонадёжностью?

— Расскажу всё по существу. Проверка анкетных данных кандидатов и сотрудников ограничена в России ФЗ «О персональных данных», который гласит, что обработка персональных возможна только на основании письменного согласия субъекта персональных данных (ПД). Такое согласие получают, как правило, ещё при написании анкеты кандидата. Обработка ПД без уведомления контролирующего органа возможна только в легальных целях. Обработка ПД при трудоустройстве является именно такой целью. Для проверки анкетных данных разрешается пользоваться только легальными общедоступными источниками информации. В их числе различные ГАС и ИС, социальные сети и доски объявлений, доступ к которым открыт для неограниченного числа людей. Данные проверки и результирующие отчёты не

должны распространяться третьим лицам.

Основными признаками неблагонадёжности кандидата можно назвать следующие:

1. Нахождение кандидата в местном, федеральном или международном розыске. Наличие данных кандидата в списке лиц, подозреваемых в участии в экстремистской или террористической деятельности (<https://мвд.рф/wanted> — розыск МВД РФ; <https://www.interpol.int/notice/search/wanted> — розыск Интерпола; <http://fedsfm.ru/documents/terr-list> — список террористов).

2. Предоставление недействительных или поддельных документов при трудоустройстве. Искривление данных о себе или предоставление подложных документов является законным основанием для отказа кандидату в трудоустройстве (<http://сервисы.гувм.мвд.рф/info-service.htm?sid=2000> — проверка паспорта; <https://service.nalog.ru/inn.do> — проверка ИНН; <http://frdocheck.obrnadzor.gov.ru/> — проверка диплома ВУЗа).

3. Факты нарушения кандидатом уголовного и административного законодательства, участие его в гражданском судопроизводстве в качестве ответчика. Дисквалификация кандидата по решению суда (<https://bsr.sudrf.ru/>

Устный приказ — это приказ?

Александр Суслов

1. ВВЕДЕНИЕ: АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ



удебная практика показывает, что устные приказы руководителя бывают различными:

начиная от материальной сферы — выдать 200 миллионов рублей наличными¹ без оформления документов или отгрузить товар ниже себе-

стоимости, до приказов типа «сходи в соседнее здание» с последующим вопросом: «почему не было на рабочем месте?». Нередко исполнение или неисполнение подобных приказов становится причиной для наказания работников. Судебную практику и положения законодательства по таким вопросам рассмотрим ниже.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Под наказанием в данной статье автор понимает дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст. 192 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ).

¹ Сычев П.Г. Проблемы прозрачности российской экономики и их отражение в уголовном судопроизводстве // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2013. № 12.

Приказ — исходящее от руководителя задание подчинённому, предписывающее, чтобы в определённых условиях последний совершил определённое действие или от него воздержался².

Нормативные акты по трудовому праву, как правило, не содержат указания на форму (устную или письменную), в которой должен быть сделан приказ.

верждённых Приказом Минсвязи РФ от 25.01.1996 № 8.

В сети «Интернет» можно встретить многочисленные упоминания о том, что устная форма приказа допустима. В качестве обоснования такой точки зрения, как правило, приводится Письмо Минтруда России от 14 ноября 2013 г. № 14-2-195, согласно которому, если приказ для привлечения к сверхурочной работе не из-

СУДЫ, КАК ПРАВИЛО, СЧИТАЮТ, ЧТО УСТНАЯ ФОРМА ПРИКАЗОВ ДОПУСТИМА, ЕСЛИ ИНОГО ПРЯМО НЕ УКАЗАНО В ЗАКОНЕ

В ряде документов встречается прямое упоминание о том, что определённого рода работы могут проводиться именно по устному приказу руководителя. В частности, об этом говорится в п. 5.18 Правил в области промышленной безопасности, утверждённых Приказом Ростехнадзора от 29.03.2016 № 125, п. 12.5 Правил по охране труда при работах на воздушных линиях связи и проводного вещания (радиофикации), ут-

давался, но установлено, что устное распоряжение кого-либо из руководителей имелось, работу также следует считать сверхурочной. Однако автор полагает, что данное письмо скорее разъясняет порядок оплаты сверхурочной работы, чем допустимость и законность исполнения или неисполнения устных приказов работодателя.

Прямого указания на допустимость исполнения или неисполнения устных приказов работодателя законодательство Российской Федерации не содержит.

² Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 6-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2011.



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(январь-март)

В номере:

Некоторые вопросы эволюции аналоговых и электронных документов

Информационные системы в области юридической деятельности

Современные тенденции развития российского рынка систем электронного документооборота

Стратегия перевода международных документов: переписка на иврите

Национальные стандарты РФ по различным аспектам защиты информации и информационной безопасности

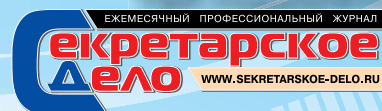
Международный стандарт ИСО 15489 «Информация и документация. Управление документами»: сравнительный анализ новой и старой версий

Организация доступа сотрудников к конфиденциальным массивам электронных документов и базам данных

Учет документов архива организации

**№1
2018**

При поддержке:



Леонардо Дель Веккьо



Леонардо Дель Веккьо, основатель крупнейшего в мире производителя очков Luxottica Group, родился 22 мая 1935 г. в Милане (Италия). В его семье росли без отца ещё четверо детей, мать не имела постоянной работы, и в семь лет мальчик очутился в сиротском приюте. В 14 лет Лео начал работать подмастерьем на заводе пресс-форм для автозапчастей, однако ему хотелось попробовать делать очки.

Леонардо подумал о том, что очки — это ещё и модный аксессуар. Первую оправу он разработал и сделал в девятнадцать лет. Несколько лет Леонардо трудился в чужих лавках, а затем решил начать собственное дело. В 1961 году после длительной подготовки была создана компания Luxottica, где вначале работало 10 человек. В отличие от других производителей компания специализировалась на супермодных моделях. В 1969 году была выпущена первая модель очков под брендом Luxottica, и из



производителя по контракту компания превратилась в независимого производителя.

В 1971 году Леонардо представил свои модели на Международной выставке оптики в Милане. Продукт оказался востребованным ещё и потому, что полностью изготавливался одним производителем. Оптовики брали товар по самым привлекательным для таких высококачественных изделий ценам.

Luxottica создала собственную лабораторию по офтальмологическим исследованиям и совершенствованию методов производства и стала производить модели для близоруких, для дальнозорких, солнечные очки...

Вся власть в компании была сосредоточена в руках Леонардо. Он отслеживал все стадии процесса появления новой марки, отсеивая неудачные модели и поощряя дизайнерские нововведения. Всё, начиная от замысла и заканчивая магазинным прилавком, находилось под контролем Дель Веккьо.

В скором времени все торговые сети, работавшие с оптикой, — сначала в Европе, затем в Африке, а потом и в Южной Америке — стали работать с Luxottica.

Затем Дель Веккьо сделал ещё один гениальный ход. Он первым связал высокое качество беллунских очков с брендами парижских и миланских до-



ЛЕГЕНДАРНЫЙ ИЦХАК АДIZES

ЛЕКЦИЯ В МОСКВЕ

📍 Vegas City Hall



8 (800) 333-67-02

WWW.BBI.CLUB



Сергей Слесарев

СМС и мессенджеры в трудовом споре

Екатерина Новикова

Как бороться с воровством

Александр Чакински

Доказательная база при увольнении за разглашение и передачу коммерческой тайны

Леонид Рудаков

Банковская тайна и последствия её незаконного раскрытия

Александр Суслов

Оспаривание наказаний сотрудников за выполнение (невыполнение) устных приказов руководителя

Татьяна Горошко

Переработки: какие в таком случае могут быть трудовые споры, если речь идёт об армии?

Светлана Васильева

Работа на два фронта: когда топ уходит к конкуренту



Сергей
Слесарев



Екатерина
Новикова



Александр
Чакински



Леонид Рудаков



Татьяна
Горошко

Мастер-класс Михаила Богданова

«Жар-птицу»

поймать непросто

Секреты и технологии Executive Search и хедхантинга



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

Дата проведения — 2 марта 2018

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